

第Ⅲ部

看護・介護と仕事の両立

第9章 看護休暇の取得と追加の子どもを持つことへの希望

1 はじめに

ワーク・ファミリー・バランスという言葉が使われはじめ、早 10 数年が経過した。もともとは、ワーク・ライフ・バランスという言葉がイギリスのブレア政権やアメリカ企業のキャンペーンの標語として用いられていたが（権丈 2010）、日本においては、少子化対策や仕事と家庭の両立支援策を出発としてこれらの言葉は浸透していった。それゆえ、基本的には正規職に就いている女性の仕事と家庭の両立を支援し、子どもを持つことができるようにすることをねらいとしていたといえる（鈴木 2016）。

政策の動向として、2007 年の「仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（以下、憲章）」、および 2009 年の「仕事と生活の調和のための行動指針」策定後の施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、それらに新たな視点や取組みを盛り込む形でワーク・ファミリー・バランス施策は展開してきた¹。憲章では、国民全体の仕事と生活の調和の実現が社会を持続可能にする上で不可欠であることから、政府は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組むとされている（内閣府ホームページ）。このようなスローガンの下でさまざまな施策や提言がなされており、育児休業や 3 歳までの短時間勤務については、両立環境はある程度整備されてきたと評価されている（松田 2013a）。さらに、近年ではその対象は女性にとどまらず、「育メン」など、男性のワーク・ファミリー・バランスを推進する動きも出てきている。

家族社会学の領域でもワーク・ファミリー・バランスは高い関心を集めており、多くの議論がなされてきた。後述するとおり、そこでは育児負担やキャリア達成に潜むジェンダー不平等や男性の労働環境が問題化され、女性の活躍推進や長時間労働の是正などが主張されてきた。

しかしながら、一口にワーク・ファミリー・バランスといってもその内実は多様である。確かに、職場における育児休業や短時間勤務に関する制度、また、家族における家事、育児の負担配分についての議論はかなりの程度蓄積がなされてきている。しかしながら、子どもがいることによって急に生じる事態、たとえば子どもが病気になったときにどうするのか、といったことはあまり論じられてこなかった。仮にカップルがひとりの子どもを持ったとしても、その子どもを育てることで疲弊してしまい、それ以上の子どもを望まなければ、少子化の解消は難しくなる。子どもに関わる急な事態にカップルが対応できる基盤を社会が整備することは、包括的に少子化対策を考えていくうえでも重要であろう。

以上を踏まえ本章では、看護休暇の取得と追加の子どもを持つことの希望の関連を探る。

¹ また、政労使トップの交代を機に、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取り組む決意を表明するため、平成 22 年 6 月 29 日、政労使トップによる新たな合意が結ばれた（内閣府ホームページ）。

子どもが急に病気になったときに安心して仕事を休める環境が整っていれば、それは育児と仕事を両立することの負担感を解消し、追加の子どもを持つことへの希望につながると考えられる。そのため、子どもに関わる急な事態のなかでも、看護休暇に着目して分析を行うことにする。以下ではまず、先行研究での議論を確認した上で（第2節）、使用する変数について説明し（第3節）、分析結果を示す（第4節）。結論を先取すれば、本章の分析からは、看護休暇制度を始め、職場の状況に関わる変数が追加の子どもへの希望にあまり影響しないことが示される。これを踏まえ、その背景要因と問題点について考察する（第5節）。

2 先行研究

(1) ワーク・ファミリー・バランスに関する研究

従来ワーク・ファミリー・バランス研究では、主に2つのことが論点とされてきた。第1に、育児の負担とキャリア達成のジェンダー不平等である。これは、育児の負担が妻に偏ることにより、女性が希望通りのキャリアを達成することが抑制されている可能性を問題化するものである。関連して第2に、男性の労働環境である。正規労働者のみならず、フルタイム型非正規雇用者にも長時間労働が求められる日本においては（森 2010）、男性が育児に参加することを希望していても、その実現が難しい状況にある。そのため、「育メン」や「父親フレンドリー政策」というキーワードで進められてきた男性の家庭生活への参加を促す施策においても、この長時間労働の是正が論点とされてきたのである（石井クンツ 2013）。

以上の2つの論点のもとでは、共通して男性の育児への参加を促すことが目指されており、学術的研究においても、この分野で数多くの蓄積がある。そうした研究動向を整理した鈴木によると、その理由は、男性の育児への参加が男女共同参画の指標とみなされてきたことに加え、妻の主観的意識に影響を及ぼすと考えられてきたためである（鈴木 2016）。実際、アメリカにおいては、夫の育児援助が就業による妻のディストレスを中和したり、仕事と家庭の二重負担による心理的な負担を解消したりする効果があるという知見が蓄積されている（西村 2009）。日本においても、1990年代以降、家族ストレス論アプローチの視角から、妻の主観的状況を家族生活負担感やディストレスで測定し、それに関連する要因が何かを検討されてきた（稲葉 1999, 2005; 松岡 1999; 西村 2009）。

しかしながら、日本における研究群からは、必ずしも夫の育児参加が妻の仕事と家庭のバランスに効果をもたらさないことが示されている。具体的には、幼児を育てながら働く女性が必ずしも負担感を感じるわけではなく、実際には働ける条件が整っている女性は働き、そうではない女性は就業を断念しているという、「社会的選択効果」（稲葉 1999）や「個人的対処仮説」（西村 2009）が支持されることや、夫によるサポートのなかでは情緒的なそのみしか妻の負担感に効果がなく、育児期の女性たちは家庭外の親族サポートネットワークを利用し、家庭内の性別役割分業は温存したまま労働市場に参入したこと（稲葉 2005）、近年になるほど女性自身の母親との同居や近居が、女性の就業を左右する傾向が強まっているこ

とが明らかにされている（西村・松井 2016）。要するに、妻の仕事と家庭のバランスという文脈においては、夫は「土俵外」なのである（鈴木 2016）。Sugita and Ito は、男性が生活者としての意識を持ってワーク・ファミリー・バランスをとれるためには、生活経営の観点からワーク・ファミリー・バランス施策を活用する必要があると述べているが（Sugita and Ito 2005）、実際には必ずしも男性の育児参加が女性の状況を改善するとはいえない可能性がある。女性自身も利用可能な、職場における育児支援の重要性がここから示唆されるだろう。

（２）看護休暇制度に関する研究

以上のように、日本における先行研究からは家庭における夫婦間の援助が、労働者、特に女性のワーク・ファミリー・バランスを改善するとは必ずしもいえないことが示されている。では、職場において、育児をめぐる急な事態にフレキシブルに休めることについてはどのように論じられているのか。次に、看護休暇制度に関する先行研究群からこの点を確認していこう。

看護休暇制度については、そのニーズは小さくないことが指摘されている。たとえば、ある市において、子どもが病気に罹患した際の保護者の対応と病児保育に関する支援ニーズについてのアンケート調査を実施した谷原らの研究では、子どもが病気時の保護者の対応としては、多くが同居あるいは別居の祖父母の援助を受けていること、他方で、仕事を休むという選択をする者も 40%以上いることが示されている。ここからは、親族のサポートネットワークを利用できない人は仕事を休まざるを得ないことがうかがえる。また、対象者の 44.4% が休む際の職場の協力体制を望んでおり、具体的なニーズとしては、「病気の時は安心できる人と場所で看護されるべきである」、「病気の時、子どもは心細いと思うので、親がついていたい」といったものが多くみられた。現状では職場にゆとりがないことが推察される（谷原ほか 2010: 416）。

しかしながら、看護制度の現状についての課題も 2 点指摘されている。第 1 に、制度そのものが十分知られていないことである。たとえば古武は、事例研究をもとに、看護休暇制度には（1）保育所の代替機能、（2）病気の子どもの看護する具体的な権利の保障、（3）母親の役割を果たすことを可能にすることという、3 つの意義があると指摘し、制度が有効に機能していないという現状の課題を解決するには、ハード面での支援の実施に加え、制度の周知、社内風土、職場の理解というソフト面での支援も重要であることを述べている（古武 2009）。また、東京都近郊 3 市の認可保育利用中の就労女性を対象とした横断調査を実施した須藤らの研究からは、「育児・介護休業法」に規定されている「子の看護休暇」制度の存在を知らない対象者が、47.8% と約半数に上ること、特に、非正規雇用者や勤続年数が短い人ほど制度の存在を知らないこと、非正規雇用の対象者では、子どもが病気時には休暇制度を利用するのではなく、欠勤を選択する者が半数に上ることが示されている（須藤ほか 2013）。

第 2 に、制度の柔軟性である。たとえば、スウェーデンの介護休暇法との比較を行った古

橋は、「家族の看護や介護は、子どもの病気、医者への付添、老親の介護、リハビリ等に至るまで多様であるため、時間単位の利用も含めた柔軟な休暇利用が要求されよう。また、看護対象者の範囲も、家族形態の変化に対応したものが望まれる。その意味で、スウェーデンの介護休暇法は、男女労働者を対象に、広い介護対象者の範囲、休暇利用の柔軟さ、休暇中の所得補償、職場復帰、昇給や手当をカットまたは減給しないなどの点で、実効性ある介護休暇といえよう」と述べている（古橋 1990: 155）。また、野原と加藤は、復職後 1 年間の保護者の看護休暇日数が増加することを踏まえ、緊急呼び出しに対応できる職場環境の整備が求められると述べる（野原・加藤 2011）。

以上のように、看護休暇制度の必要性、および現状の課題についても議論は蓄積されている。しかしながら、看護休暇制度を利用できることが、働く人の子どもを持つことへの意識にどう影響するのかは十分明らかになっていない。ワーク・ファミリー・バランス政策は、育児を担う者の負担感を減少することに加え、複数の子どもの持つための支援を展開することも目指しているはずである。であれば、制度利用の有無や可否が、保護者が追加の子どもを持つことに影響するか否かも検討されるべきであろう。そのため以下では、独立行政法人労働政策研究・研修機構が 2015 年に実施した「職業キャリアと生活に関する調査」のデータを用い、この点を検討することにしたい。

3 使用する変数と分析のモデル

(1) 使用する変数

被説明変数

被説明変数は、追加の子どもへの希望である。問 14SQ1「今後お子様が欲しいですか。現在お子様がいる方は、さらにお子様を欲しいですか」という設問の「1 とても欲しい」と「2 欲しい」を合成して 1、「3 欲しくない」と「4 わからない」を合成して 0 としたダミー変数を用いる。

説明変数

本章では 2 つの説明変数の影響を検討する。第 1 に、看護休暇取得の有無である。問 2SQ6「過去 1 年間に、一番年下のお子様の病気やけがの看護のために、あなたは何日仕事を休みましたか」という設問に対し、1 以上の数値を答えた場合を「ある=1」、0 と答えた場合を「なし=0」としたダミー変数に作成して投入する。第 2 に、おなじ設問を連続変数として投入する、看護休暇取得日数である。

コントロール変数

多変量解析におけるコントロール変数は以下である。本人の基本属性としては、年齢、性別（女性ダミー）、学歴をコントロールする。

職業に関わる変数としては、以下の 6 つの変数をコントロールする。第 1 に、勤続年数である。問 4 (1)「現在の勤務先に入ったのは何年何月ですか。西暦でお答えください」とい

う設問に書かれた西暦年を、調査実施の 2015 年から引いて算出した。第 2 に、企業規模である。現在の勤務先の従業員数を用いた問 4 (2) をもとに、「1 なし (家族従業員のみのみ)」、300 人未満を「2 中小企業」、300 人以上を「3 大企業」、「4 官公庁」と値を割りなおした。第 3 に、従業上の地位である。問 4 (14) から被雇用者 (経営者、自営業など) を除外し、「1 正規従業員」、「2 契約社員」、「3 パート・アルバイト」、「4 派遣社員」と値を割りなおした。第 4 に、問 4 (6) で尋ねられている通勤時間を投入する。第 5 に、企業における子育て支援の有無についてのダミー変数である。職場における出産、育児、介護制度について尋ねた問 4 (14) SQ6 で、「いずれの制度もない」と答えた場合を 0、答えていない場合を 1 として作成した。最後に、勤務時間形態である。問 4 (8) から通常の勤務時間制度を 1、「交替制・シフト制」と「変形労働時間制」を 2、「フレックスタイム制」を 3、「事業場外の見なし労働時間制、裁量労働制」を 4、「時間管理なし」を 5 に値を割りなおした。

家族に関わる変数としては、以下の 6 つの変数をコントロールする。第 1 に、問 25 から「わからない」を除外した世帯収入である。第 2 に、問 27 を用いた主観的な家計の状況である、第 3 に、問 2 (1) を用いた同居世帯人員数である。第 4 に、同居している家族が誰かを尋ねた問 2 (2) において「自分の父」、「自分の母」、「配偶者の父」、「配偶者の母」のいずれか 1 つでも選択されている場合を 1、いずれも選択されていない場合を 0 とした、三世代同居ダミーである。第 5 に、生活満足度である。問 29 「現在あなたは、次のような点においてどの程度満足していますか」という設問の「d 生活全般」という項目を、「わからない」を除外したうえで「1 不満」から「5 満足」に逆転して使用する。第 6 に、三歳児神話への賛否である。問 34 「f 子どもが 3 歳くらいまで、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだと思う」という設問から、「わからない」を除外したうえで、「1 あてはまらない」から「5 あてはまる」に逆転して投入する。

(2) ロジスティック回帰分析のモデル

次節では、ロジスティック回帰分析を行う。手続きは以下の通りである。モデル 1 では、説明変数の被説明変数への効果のみを分析する。次に、年齢と女性ダミー、学歴に加え、職場に関わるコントロール変数を投入する。具体的には、勤続年数、企業規模 (参照：中小)、従業上の地位 (参照：正規)、通勤時間、企業における子育て支援の有無ダミー、勤務時間形態 (参照：通常勤務) である。モデル 3 では、同じく年齢、女性、学歴に加え、家族に関わるコントロール変数を投入する。世帯収入、主観的な家計の状況、同居世帯人員数、三世代同居ダミー、生活満足度、三歳児神話への賛否ダミーである。モデル 4 では、すべての変数をコントロールする。各変数の記述統計量は第 9-3-1 図表の通りである。

なお、本章の多変量解析では、男女サンプルを混合して女性ダミーを投入するという方法をとっているが、この点について若干説明を加えておきたい。一般的に、子育て役割は女性が偏って引き受けるケースが多く、子どもの急な発熱に際しても、女性の方が看護役割を多

く担う傾向にあると推察される。実際、第 9-3-2 図表の通り、クロス集計レベルでは女性の方が男性よりも看護休暇を取るという結果が出ている。しかしながら、コントロール変数を投入した結果、説明変数の効果は男女ともに消失したことに加え、サンプルサイズが小さくなったため、該当サンプルが存在しないコントロール変数が複数出てきてしまった。そのため、本章の分析においては男女混合で多変量解析を行い、章末に男女別の結果を参考資料として付すこととした。

第 9-3-1 図表 使用する変数の記述統計量

変数名	平均値	標準偏差	最小値	最大値
追加の子どもを持つことへの希望	0.210	0.408	0	1
看護休暇取得の有無	0.331	0.471	0	1
年齢	42.377	6.061	30	54
女性ダミー	0.436	0.496	0	1
学歴ダミー	2.809	0.967	1	4
勤続年数	12.059	9.251	0	34
企業規模ダミー	2.579	0.689	1	4
従業上の地位ダミー	1.524	0.890	1	4
通勤時間	3.188	1.130	1	7
企業における子育て支援の有無ダミー	0.639	0.481	0	1
勤務時間形態ダミー	1.623	0.975	1	5
世帯収入	6.737	1.596	1	11
主観的な家計の状況	2.154	0.847	1	4
同居世帯人員数	4.231	1.175	2	11
三世同居ダミー	0.205	0.404	0	1
生活満足度	3.720	1.006	1	5
三歳児神話への賛否ダミー	0.604	0.489	0	1

資料出所：JILPT「職業キャリアと生活に関する調査」（2015年）

第 9-3-2 図表 性別と看護休暇取得の有無とのクロス集計表

	看護休暇の有無		計 (%)
	なし	あり	
男性	78.22	21.78	100
女性	52.06	47.94	100
計	66.88	33.12	100

chi>.001

資料出所：第 9-3-1 図表に同じ

4 分析結果

(1) 看護休暇取得の有無の効果

看護休暇取得の有無の効果は、第 9-4-1 図表の通りである。説明変数のみを投入したモデル 1 では、追加の子どもへの希望に対する有意な効果が確認されたが、コントロール変数を投入したモデル 2 以降では、看護休暇の取得の有無の効果はみられなくなった。また、すべ

でのモデルに一貫して、年齢のマイナスの効果が確認された。年齢が高くなると、追加で子どもを持つ希望も低下するという、ある意味当たり前のことが確認されたといえる。

モデル2において投入された職業に関する変数について、有意な効果が確認されたものはほとんどなかった。わずかにみられたのは、パート労働であることとのマイナスの効果と、官公庁勤務であること、みなし労働であることのプラスの効果である。前者に関しては、パート労働であるため所得が低いことが、追加の子どもへの希望を抑制していると考えられる。みなし労働であることがプラスの効果を持ったことに関しては、おそらく裁量労働制で働いていることが、ワーク・ファミリー・バランスをとりやすくし、追加で子どもを持つことの希望につながっていると考えられる。

モデル3においては、年齢に加え、女性であることとのマイナスの効果が確認された。家族に関するコントロール変数については、三世帯同居をしていること、三歳児神話を支持していることのプラスの効果、および世帯人員数のマイナスの効果が確認された。三世帯同居については、祖父母世代からの経済的、物理的援助が得られている層が、追加で子どもを持つ

第9-4-1 図表 看護休暇取得の有無の効果についてのロジスティック回帰分析

N=616

被説明変数:追加の子どもへの希望	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4					
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.				
看護休暇取得の有無	0.490	0.203	*	0.290	0.249	0.420	0.256	0.374	0.265			
年齢				-0.199	0.027	***	-0.221	0.024	***	-0.230	0.029	***
女性ダミー				-0.304	0.310		-0.746	0.268	**	-0.646	0.336	†
学歴(参照:高校卒)												
中学校卒				-0.342	0.647		-0.675	0.297		0.276	0.704	
短大、専門学校卒				-0.424	0.402		-0.399	0.466		-0.432	0.428	
大学卒以上				-0.219	0.278		-0.372	0.337		-0.311	0.306	
勤続年数				-0.002	0.020					-0.001	0.022	
企業規模(参照:中小)												
家族経営				0.644	1.626					-0.365	1.507	
大企業				0.059	0.288					-0.138	0.317	
官公庁				1.012	0.398	*				0.865	0.426	*
従業上の地位(参照:正規)												
契約				0.606	0.613					0.794	0.682	
パート				-0.801	0.429	†				-0.655	0.454	
派遣				-0.530	0.919					-0.023	1.037	
通勤時間				-0.133	0.111					-0.171	0.121	
企業における子育て支援の有無ダミー				0.111	0.312					0.211	0.329	
勤務時間形態(参照:通常勤務)												
シフト				0.156	0.284					0.097	0.299	
フレックスタイム				-0.253	0.505					-0.595	0.549	
みなし労働				1.062	0.530	*				1.126	0.587	†
勤務時間制度なし				0.163	0.753					0.303	0.769	
世帯収入							0.066	0.093		0.062	0.102	
主観的な家計の状況							0.170	0.167		0.174	0.172	
同居世帯人員数							-0.801	0.144	***	-0.821	0.149	***
三世帯同居ダミー							1.442	0.388	***	1.479	0.404	***
生活満足度							0.109	0.124		0.100	0.128	
三歳児神話への賛否ダミー							0.426	0.244	†	0.560	0.259	*
切片	-1.486	0.127	***	7.162	1.075	***	9.377	1.235	***	10.200	1.451	***
調整済みR ² 乗	0.009			0.220			0.258			0.289		

†<.10 *<.05 **<.01 ***<.001

資料出所：第9-3-1 図表に同じ

ことを希望していると解釈できる。また、三歳児神話を支持する保守層は、「子どもが複数いる方が幸せ」と考えるがゆえに追加の子どもを希望すると推測される。世帯人員数がマイナスの効果を示したのは、同居している子どもがすでに複数いることが、それ以上子どもを持つことへの希望を抑制したためだと考えられる。なお、先行研究の議論から予想されることとはやや異なり、世帯収入や生活満足度については有意な効果はみられなかった。

すべてのコントロール変数を投入したモデル4においては、ほかのモデルの結果とほぼ同じであるが、パート労働であることのマイナスの効果は消失した。女性であることと世帯人員数が多いことのマイナスの効果、みなし労働であること、三世代同居をしていること、三歳児神話を支持していることのプラスの効果についての解釈は、上に述べた通りである。

(2) 看護休暇取得日数の効果

次に、看護休暇取得日数の効果を見ていこう。看護休暇の有無の効果と同様、この説明変数単体では有意なプラスの効果が見られたものの、コントロール変数を投入するとその効果は消失した（第9-4-2図表）。

第9-4-2図表 看護休暇取得日数の効果についてのロジスティック回帰分析

N=616

被説明変数:追加の子どもへの希望	Model 1		Model 2		Model 3			Model 4				
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.				
看護休暇取得日数	0.050	0.025	*	0.006	0.030	0.021	0.032	0.015	0.033			
年齢				-0.200	0.027	***	-0.223	0.024	***	-0.231	0.029	***
女性ダミー				-0.245	0.318		-0.685	0.274	*	-0.607	0.345	†
学歴(参照:高校卒)												
中学校卒				-0.400	0.649		0.038	0.666		0.171	0.711	
短大、専門学校卒				-0.437	0.404		-0.297	0.414		-0.435	0.429	
大学卒以上				-0.213	0.278		-0.111	0.276		-0.302	0.305	
勤続年数				-0.002	0.020					-0.001	0.022	
企業規模(参照:中小)												
家族経営				0.746	1.593					-0.285	1.500	
大企業				0.049	0.287					-0.155	0.316	
官公庁				1.042	0.399	**				0.892	0.428	*
従業上の地位(参照:正規)												
契約				0.658	0.611					0.858	0.683	
パート				-0.786	0.429	†				-0.619	0.453	
派遣				-0.557	0.921					-0.008	1.034	
通勤時間				-0.138	0.111					-0.181	0.120	
企業における子育て支援の有無ダミー				0.140	0.311					0.239	0.328	
勤務時間形態(参照:通常勤務)												
シフト				0.171	0.283					0.112	0.298	
フレックスタイム				-0.219	0.503					-0.541	0.546	
みなし労働				1.069	0.529	*				1.125	0.585	†
勤務時間制度なし				0.124	0.754					0.255	0.762	
世帯収入							0.073	0.093		0.069	0.102	
主観的な家計の状況							0.172	0.166		0.173	0.171	
同居世帯人員数							-0.806	0.144	***	-0.821	0.149	***
三世代同居ダミー							1.430	0.387	***	1.464	0.403	***
生活満足度							0.090	0.123		0.084	0.128	
三歳児神話への賛否ダミー							0.411	0.244	†	0.546	0.259	*
切片	-1.388	0.108	***	7.290	1.073	***	9.585	1.239	***	10.393	1.451	***
調整済みR二乗	0.006			0.218			0.254			0.286		

†<.10 *<.05 **<.01 ***<.001

資料出所：第9-3-1図表に同じ

全体的な傾向は、前項でみた看護休暇取得の有無についての分析と同様である。すべてのモデルにおいて、年齢はマイナスの効果を持つ。モデル2においては、パート労働であることのマイナスの効果と、官公庁勤務であること、みなし労働であることのプラスの効果が確認された。モデル3においては、三世帯同居をしていることと三歳児神話を支持していることのプラスの効果、女性であることと世帯人員数のマイナスの効果が確認された。すべてのコントロール変数を投入したモデル4においては、パート労働であることのマイナスの効果が消失し、女性であることと同居世帯人員数のマイナスの効果、官公庁勤務であること、みなし労働であること、三世帯同居をしていること、三歳児神話を支持していることのプラスの効果が確認された。

(3) 追加分析——休暇の自由度の効果

第9-4-3図表 休暇を自由に取得できることの効果についてのロジスティック回帰分析

			N=624
被説明変数:追加の子どもへの希望	Coef.	Std. Err.	
休暇取得の自由度	0.018	0.281	
年齢	-0.230	0.029	***
女性ダミー	-0.558	0.330	†
学歴(参照:高校卒)			
中学校卒	0.249	0.695	
短大、専門学校卒	-0.435	0.428	
大学卒以上	-0.290	0.304	
勤続年数	-0.003	0.021	
企業規模(参照:中小)			
家族経営	-0.198	1.494	
大企業	-0.142	0.315	
官公庁	0.888	0.425	*
従業上の地位(参照:正規)			
契約	0.857	0.673	
パート	-0.604	0.454	
派遣	-0.056	1.028	
通勤時間	-0.191	0.120	
企業における子育て支援の有無ダミー	0.287	0.325	
勤務時間形態(参照:通常勤務)			
シフト	0.142	0.298	
フレックスタイム	-0.502	0.543	
みなし労働	1.146	0.585	†
勤務時間制度なし	0.270	0.766	
世帯収入	0.071	0.102	
主観的な家計の状況	0.181	0.170	
同居世帯人員数	-0.812	0.148	***
三世帯同居ダミー	1.397	0.397	***
生活満足度	0.082	0.126	
三歳児神話への賛否ダミー	0.541	0.258	*
切片	10.266	1.426	***
調整済みR二乗	0.285		

†<.10 *<.05 **<.01 ***<.001

資料出所：第9-3-1図表に同じ

以上のように、看護休暇は追加の子どもを持つことへの希望に有意な効果を持たず、さらに、ほかの職場の要因もほとんど効果がみられなかった。そこで、追加の分析として、そもそも休暇を自由に取れることの効果を検証した。説明変数として、現在の仕事の進め方や労働時間について尋ねた問 4 (12) の「f 希望通りに休暇を取ることができる」を、「あてはまらない」と「どちらかといえばあてはまらない」を 0、「あてはまる」と「どちらかといえばあてはまる」を 1 としたダミー変数に変換して用いる。

すべての変数を投入したモデルの結果が第 9-4-3 図表である。結論としては、休暇の自由度も追加の子どもへの希望に対して有意な効果は確認できなかった。コントロール変数の効果についても前項までの分析と同様であり、年齢、女性であること、同居世帯人員数が多いことがマイナスの効果、官公庁勤務であること、みなし労働であること、三世帯同居をしていること、三歳児神話を支持していることがプラスの効果を持つことが確認された。

5 考察

以上のように、コントロール変数を投入すると、看護休暇は追加の子どもへの希望に対して有意な効果を持たず、本章の仮説は棄却された。コントロール変数の効果についても、一貫した傾向が見られ、年齢、女性であること、同居世帯人員数が多いことがマイナスの効果、官公庁勤務であること、みなし労働であること、三世帯同居をしていること、三歳児神話を支持していることがプラスの効果を持つことが確認された。本節では、以上の分析結果を踏まえ、2つの点について考察したい。

第 1 に、看護休暇のみならず、休暇取得の自由度をはじめ、職場内の状況に関する変数がほとんど効果を持たなかったのはなぜか。可能性としては 2 つのことが考えられる。1 つ目は、社内における休暇制度についての周知の不徹底である。看護休暇をはじめ、何かあった時に休める制度が存在したとしても、それが知られていなければ当然利用されない。もしこの仮説が正しければ、休暇制度について社内で十分に周知することで、それを利用するものが増え、追加の子どもを持つことへの希望にもつながると考えられる。2 つ目は、職場の環境として休暇を申請しづらい状況にあることである。「家のことで職場に迷惑をかけるべきではない」という規範を労働者が内面化した結果、仮に子どもが病気になっても仕事を休むことを自制しているという可能性である。やや俗説的ではあるものの、看護休暇のみならず、休暇を自由に取得できることが追加の子どもを持つことへの希望に効果がなかったこと、いずれの分析でも三世帯同居が一貫して有意な正の効果をもつことに鑑みると、この後者の可能性は低くないと推察される。この場合、休暇を取りやすい職場風土を作ることが重要となるが、子どもがいない人にとっては、子どもがいる人が休んだ分の負担をすることはやはりおもしろいことではないだろう。結婚をしていない、子どもを持たない人が増えてきているなか、安心して休暇をとれる職場環境をどうやってつくるかが課題となるだろう。

第 2 に、三世帯同居が一貫して有意なプラスの効果を持っていたことをどう考えるべきだ

ろうか。職場の状況がどうであれ、祖父母世代を資源として利用できるかが、追加の子どもを持つことへの希望に対して重要な効果をおよぼしているということである。近年、日本政府も少子化対策の一環として三世代同居を推進しており、本章の結果はこうした方向を支持するものともいえる。

確かに、祖父母世代が元気なうちは、子育ての資源として彼らを利用することで親の負担が軽減し、ワーク・ファミリー・バランスもとりやすくなるだろうし、公的支援を展開するための金銭的負担の抑制にもつながるだろう。しかしながら、三世代同居のみに頼ることに2つのリスクがある。1つ目は、「子育てはあくまでも家族でやるべき」という規範を維持、強化しうることである。祖父母を資源として子育てを乗り切ることも、結局のところ家族内で子育ての機能をすべて担うことには変わりはない。社会福祉や社会保障のための予算を抑制することが求められているなかでは、三世代同居のプラスの面が強調されることで、「子育ては家族でやるべき」との規範が強化され、公的支援の拡充が抑制される危険がある。また、このことは職場内にも負の影響を及ぼす危険がある。同じく子育てをしている人のなかでも、三世代同居をしている人としていない人がいるとすると、前者が祖父母を資源として仕事を休まないことで、後者はますます仕事を休みづらくなる可能性があるためだ。三世代同居を推進するにしても、同時に公的支援や職場環境の整備も進めることが求められる。第2に、将来的に子どもの親世代がダブルケア²状態に陥る危険があることである。日本においてダブルケアに関する研究はまだ端緒にすぎたばかりであるが、ダブルケアの分担がうまく進まない現実や（相馬・山下 2013）、ダブルケアを担う人のメンタルヘルスが非常に悪いことが指摘されている（藤間 2016）。晩婚化、晩産化が進むことで、末子の子育ての終了と親の介護の開始とのタイムラグがますます縮小する今日において、ダブルケアのリスクを考慮することは重要である。

以上の通り、本章の分析から示唆されるのは、職場においては、制度についての周知の徹底と、制度を利用しやすい環境をつくること、家族に関しては、三世代同居が将来的にダブルケアにつながるリスクを踏まえ、公的な育児支援を拡充することが必要だということである。

6 まとめ

本章では、先行研究での議論を確認し、看護休暇が追加の子どもを持つことに関する保護者の意識に与える影響についての検討が不十分であったことを指摘した（第2節）。その上で、使用する変数について説明し（第3節）、分析結果を示した。追加分析も含め、いずれの説明変数も、ほかの変数をコントロールした際に有意な効果を示さなかった。具体的には、看護休暇取得の有無の効果についての分析では、通勤時間、パート労働であること、世帯人

² ダブルケアとは「育児と介護の二重負担」を表す概念である。狭義には、親の介護と子育てを同時に担うことを指すが、広義には、夫の介護と孫の世話を同時に担う高齢者世代も含まれる。

員数が多いことのマイナスの効果と、みなし労働であること、主観的な家計の状況がよいこと、三世帯同居のプラスの効果がみられた。看護休暇取得日数の効果についての分析では、パート労働であること、通勤時間、同居世帯人員数が多いことのマイナスの効果、みなし労働であること、主観的な家計の状況がよいこと、三世帯同居のプラスの効果が確認された。追加で行った、希望通りに休暇を取れることの効果についての分析では、パートであること、通勤時間が長いこと、同居世帯人員数が多いことがマイナスの効果、みなし労働であること、三世帯同居をしていること、三歳児神話を支持していることがプラスの効果を持つことが確認された（第4節）。以上の結果を踏まえ、職場においては制度についての周知の徹底と、制度を利用しやすい環境をつくること、家族に関しては、三世帯同居が将来的にダブルケアにつながるリスクを踏まえ、公的な育児支援を拡充することが必要であることを指摘した（第5節）。

補 男女別分析の結果

第9-補-1、2 図表は、看護休暇取得の有無の効果、および看護休暇取得日数の効果について、男女別に分析を行った結果を示している。先述の通り、すべての変数をコントロールした結果、説明変数の有意性は示されなかった。

コントロール変数の効果には若干の男女差が見られた。具体的には、看護休暇取得の有無、看護休暇取得日数についての分析ともに、男性のみ官公庁勤務であることの正の効果が確認され、また女性のみ企業における子育て支援があること、みなし労働であること、三歳児神話を支持していることが正の効果を示した。所属部署にもよるところはあるものの、官公庁勤務の男性は一般企業に比べてワーク・ファミリー・バランスがとりやすく³、そのことが追加の子どもへの希望につながっているということかもしれない。女性に関して企業における子育て支援と見なし労働であることとの効果が確認されたのは、育児の負担を男性より多く担う女性にとっては、自身の裁量でワーク・ファミリー・バランスをとれることか、そうでなければ勤務先の企業が子育て支援施策を実施していることが重要であるためだと推察される。また、女性のみ三歳児神話を支持していることの効果が見られたのは、保守的な女性はジェンダー役割規範を強く内面化しており、母親として子どもを育てることに積極的であるからだと解釈できよう。

³ たとえば、政府は2015年より「ゆう活」の励行を実施している。これは、夏期において早い時間に出勤、退勤することで、勤務時間終了後に家族を過ごす時間を確保することを一つの目的としている。

第9-補-1 図表 看護休暇取得の有無の効果 (男女別)

被説明変数:追加の子どもへの希望	男性			女性		
	Coef.	Std. Err.		Coef.	Std. Err.	
看護休暇取得の有無	0.274	0.355		0.722	0.502	
年齢	-0.159	0.036	***	-0.339	0.059	***
学歴(参照:高校卒)						
中学校卒	0.325	0.819		-0.926	1.665	
短大、専門学校卒	0.305	0.655		-1.062	0.677	
大学卒以上	-0.465	0.367		0.035	0.644	
勤続年数	-0.036	0.027		0.011	0.047	
企業規模(参照:中小)						
家族経営	-0.340	1.551		0.000	(empty)	
大企業	0.281	0.423		-0.733	0.587	
官公庁	1.188	0.526	*	0.265	0.898	
従業上の地位(参照:正規)						
契約	0.431	1.294		0.996	0.913	
パート	0.000	(empty)		-0.173	0.668	
派遣	0.702	2.379		1.127	1.697	
通勤時間	-0.165	0.138		-0.287	0.281	
企業における子育て支援の有無ダミー	-0.083	0.408		1.253	0.690	†
勤務時間形態(参照:通常勤務)						
シフト	-0.435	0.442		0.534	0.502	
フレックスタイム	-0.432	0.597		-1.435	1.560	
みなし労働	0.605	0.704		2.464	1.073	*
勤務時間制度なし	0.339	0.803		0.000	(empty)	
世帯収入	0.034	0.143		0.037	0.186	
主観的な家計の状況	0.119	0.209		0.549	0.375	
同居世帯人員数	-0.800	0.198	***	-0.963	0.276	***
三世帯同居ダミー	1.341	0.549	*	1.956	0.692	**
生活満足度	0.118	0.166		0.185	0.241	
三歳児神話への賛否ダミー	0.393	0.331		1.247	0.523	*
N	346			263		
切片	8.284	1.857	***	11.956	2.902	***
調整済みR二乗	0.236			0.443		

†<.10 *<.05 **<.01 ***<.001

資料出所：第9-3-1 図表に同じ

第9-補-2 図表 看護休暇取得日数の効果（男女別）

被説明変数:追加の子どもへの希望	男性			女性		
	Coef.	Std. Err.		Coef.	Std. Err.	
看護休暇取得の有無	-0.024	0.102		0.006	0.046	
年齢	-0.162	0.036	***	-0.345	0.060	***
学歴(参照:高校卒)						
中学校卒	0.255	0.819		-0.815	1.757	
短大、専門学校卒	0.339	0.660		-1.078	0.671	
大学卒以上	-0.457	0.367		0.008	0.640	
勤続年数	-0.037	0.027		0.023	0.045	
企業規模(参照:中小)						
家族経営	-0.147	1.575		0.000	(empty)	
大企業	0.264	0.423		-0.744	0.583	
官公庁	1.279	0.535	*	0.135	0.907	
従業上の地位(参照:正規)						
契約	0.516	1.276		1.036	0.928	
パート	0.000	(empty)		-0.136	0.676	
派遣	0.643	2.338		0.951	1.739	
通勤時間	-0.169	0.138		-0.345	0.277	
企業における子育て支援の有無ダミー	-0.042	0.407		1.132	0.677	†
勤務時間形態(参照:通常勤務)						
シフト	-0.382	0.437		0.543	0.503	
フレックスタイム	-0.375	0.593		-1.197	1.518	
みなし労働	0.618	0.709		2.302	1.041	*
勤務時間制度なし	0.286	0.799		0.000	(empty)	
世帯収入	0.058	0.143		0.052	0.184	
主観的な家計の状況	0.104	0.210		0.545	0.372	
同居世帯人員数	-0.791	0.198	***	-0.981	0.280	***
三世帯同居ダミー	1.343	0.546	*	1.859	0.688	**
生活満足度	0.110	0.166		0.086	0.237	
三歳児神話への賛否ダミー	0.397	0.331		1.179	0.521	*
N	346			263		
切片	8.304	1.854	***	13.163	2.943	***
調整済みR二乗	0.236			0.435		

†<.10 *<.05 **<.01 ***<.001

資料出所：第9-3-1 図表に同じ

第 10 章 男性と女性の仕事と介護の両立

1 はじめに

従来の仕事と家庭の両立支援は女性の育児を主要なテーマとしてきたが、前章までみてきたように男性の両立支援も重要な課題となりつつある。また、未婚率や離婚率の上昇を背景に、有配偶女性の家事・育児だけでなく、配偶者のいない女性の仕事と家庭生活という課題も社会的問題として広がる可能性がある。つまり、人々の生き方の多様化にともなって、両立支援は性別や配偶者の有無を問わない問題になりつつあるといえる。

その典型的なライフイベントとして昨今関心を集めつつあるのが介護である。伝統的には中高年既婚女性の問題とされてきた介護であるが、近年は実父母を介護する娘や息子、あるいは妻を介護する夫が増加しており、未婚女性や男性にも介護は広がりつつある。特に男性においては、キャリアと経験を積んだ正社員が多く、管理職もいる。企業は、そうした基幹人材が介護のために働けなくなることへの危機感から仕事と介護の両立支援に関心を持ち始めている。実際、年間に 10 万人いるとされる介護離職者のうち 1 万数千人は男性である¹。介護休業取得者の男女比は女性 74.0%、男性 26.0%²。介護休業取得者の 4 人に 1 人は男性なのである。依然として介護者の多くが女性であることに変わりはないが、介護は男女共通の課題になりつつあるといえる。しかも離職者や休業取得者の男女比から察するに、男性に課題として広がる速度は育児よりも速い。

しかし、介護が仕事に及ぼす影響は男女同じだろうか。仕事と家庭の両立支援は女性の育児を基本形にしているため、家族的責任が仕事に及ぼす影響についても離職に主たる関心が向けられてきた。安倍政権は成長戦略の一つに「介護離職ゼロ」を掲げているが、一般的に離職が問題にされるのは、出産退職の延長で介護問題をとらえているからだろう。だが、介護者に占める離職者の割合は妊娠・出産期の退職割合よりずっと低い。出産退職は近年ようやくその割合が 50%を切ったところであるが³、介護者の離職割合は 1~2 割程度にとどまる（労働政策研究・研修機構 2006a；2006b；2015；2016）。だが、そのことは育児よりも介護の方が仕事と両立しやすいことを必ずしも意味しない。就業は継続し、出勤はしていても介護疲労の蓄積によって思うように仕事できていない、その意味で仕事と介護を両立できていないという問題が介護にはある（池田 2013；2014；Ikeda 2016）。介護が経済活動に及ぼす影響を広く考えるなら、離職していないから、出勤しているから問題なしとは言えないのである。このように広い視野で仕事と介護の両立という問題をとらえてみると、男性と女性では仕事と介護の両立課題の表れ方が異なるのではないだろうか。「男性は仕事、女性は

¹ 総務省「平成 24 年就業構造基本調査」を参照。

² 厚生労働省「平成 27 年度雇用均等基本調査」を参照。

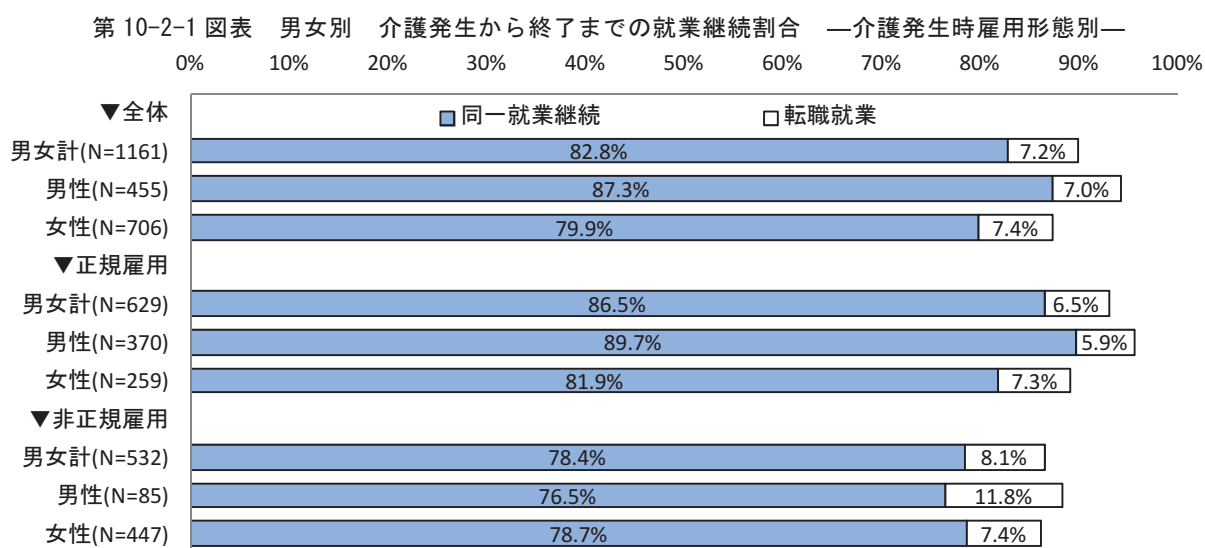
³ 国立社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査」を参照。

家庭」という性別役割規範を前提にすれば、女性は男性よりも仕事を辞めて家庭に入ることを選択しやすいと予想される。仕事を続ける場合も、男性に比べれば女性の方が家庭のために仕事を休みやすいのではないか。一方、男性は介護という家族的責任を負いつつも仕事を辞めず、仕事を休むこともないようにしている可能性がある。だが、そうして仕事にも介護にも力を尽くした結果、介護のために疲労が蓄積したり健康状態が悪化したりして思うように働けていないということがあるかもしれない。そうであるとしたら、男性の仕事と介護の両立においては女性のそれとは異なる側面に目を向ける必要があるだろう。

以上のような問題意識にもとづいて、介護が仕事に及ぼす影響について男女比較を行ってみたい。結論をあらかじめ述べれば、正社員の男女を比較した場合に男性は女性よりも同一就業継続割合が高いという傾向が見られる。また男性は主介護者であっても相対的に仕事を休まない傾向がある。しかし、男性は介護が原因の健康状態悪化によって事故や重大な過失な起こしそうになる「ヒヤリ・ハット」経験の発生確率が高い。その意味で、男性と女性では介護が仕事に及ぼす影響は異なっていることが、分析結果からうかがえる。

2 男女別の離職状況

まずは介護期の離職状況を男女で比較してみよう。JILPT が 2015 年に実施した「介護者の就業と離職に関する調査」⁴は、要介護状態の発生（以下、介護発生と呼ぶ。）から病状の回復や死去による要介護状態終了（以下、介護終了と呼ぶ。）までの就業継続状況を把握している。このデータにおける男女別の就業継続状況を第 10-2-1 図表に示す。「同一就業継続」は介護発生と同じ勤務先で介護終了まで就業継続した場合、「転職就業」は介護発生とは別の勤務先で介護終了時に就業していた場合を示している。介護休業は同一事業主との雇用関係



資料出所：JILPT「介護者の就業と離職に関する調査」（2015年）

⁴ 調査概要は巻末付録を参照。なお、分析対象は介護保険制度が施行された 2000 年 4 月以降に介護が発生した者とする。

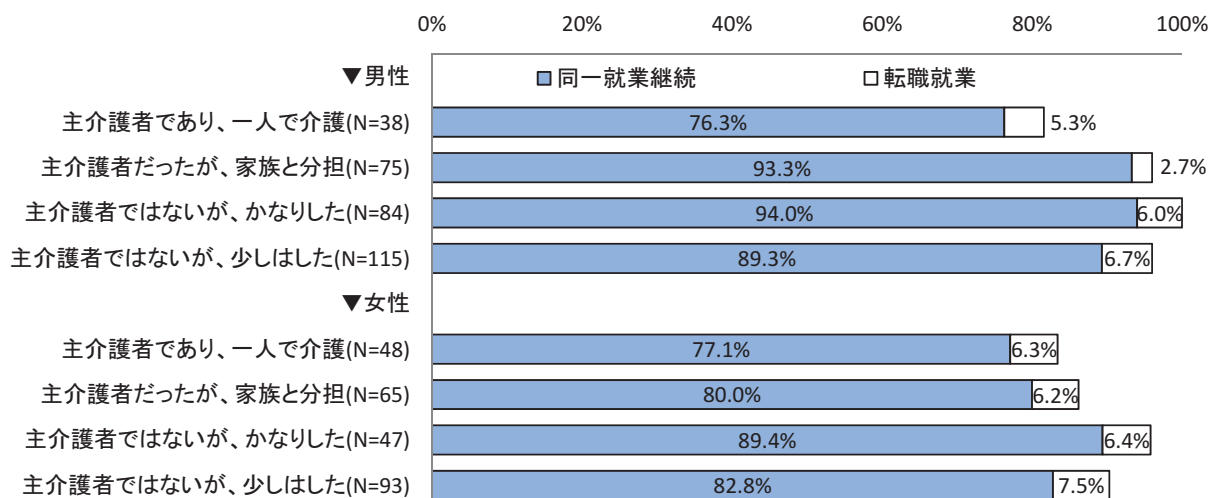
の継続、つまり同一就業継続の支援を目的としていることから、ここでは主として同一就業継続の結果に着目したい。また男女によってパート・契約社員、派遣社員等の非正規雇用割合は異なること、正規雇用と非正規雇用では介護の有無にかかわらず平均勤続年数が異なることを踏まえて、介護発生時雇用形態別の結果もグラフに示している。

まず確認しておきたいのは、男女にかかわらず約8割が同一就業継続していることである。仕事を続ける介護者の方が離職者よりも圧倒的に多い。だが、男女で比較してみると女性の方が同一就業継続割合は低い。一方、転職就業の割合には男女差がない。第2章で見たように男性に比べて女性の方が転職によるキャリア形成の機会はあるようであるが、介護との関係でいえばそうとはいえないようである。

ただし、女性はもともとの勤続年数が短い非正規雇用の割合が高い。実際、第10-2-1図表においても非正規雇用の同一就業継続は正規雇用よりも低い。しかし、正規雇用の中で比較しても女性は男性よりも同一就業継続割合が低い。正規雇用女性の同一就業継続割合は非正規雇用の女性と比べてもほとんど差がない。なお、非正規雇用の同一就業継続割合には男女差が見られない。男性との比較における女性の相対的な同一就業継続割合の低さはもっぱら正規雇用の女性にあてはまるといえる。正規雇用にこのような男女差が表れる要因を以下でもう少し検討してみよう。

まず、男女の介護役割の違いが関係している可能性を考えることができる。第10-2-2図表に正規雇用に分析対象を限定した就業継続割合を、家族との介護分担状況別に示すが、「主介護者であり、一人で介護」(単身介護)の場合、同一就業継続割合に男女差はない。男女ともに介護を分担できる家族がいる場合に比べて単身介護の場合は同一就業継続割合が最も低い。介護責任の重さから仕事を辞める傾向には男女差がないといえようである。しかし、介護を

第10-2-2図表 男女別 介護発生から終了までの就業継続割合
—介護発生時の介護分担状況別— (介護発生時正規雇用)



※「自分は介護をしていなかった」はサンプルサイズが小さいためグラフから除外している

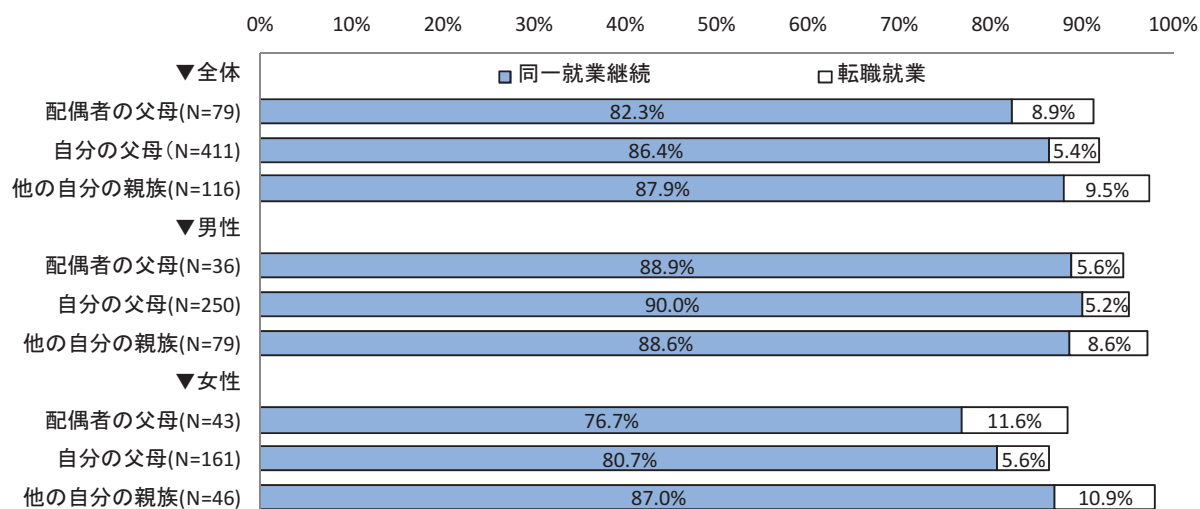
資料出所：第10-2-1図表に同じ

分担できる家族がいる場合は、本人の関与の程度にかかわらず女性の方が就業継続割合は低い。特に男女差が顕著に見られるのは家族との分担がある主介護者である。「主介護者」「かなりした」「少しした」という言葉は男女同じであっても、女性の方が男性よりも重い介護責任を負っているのかもしれない。

一つの指標として考えられるのが、要介護者との続柄である。女性だけでなく男性にも介護は広がりつつあるが、老親介護を男性が担うケースの大多数は自分の父母を対象としたものであり、配偶者の父母の介護まで担うケースは今も少ない。一方、女性は伝統的な「嫁」役割の延長で現在も配偶者の父母の介護を担っている。その観点から男女の就業継続割合を比較した結果を第 10-2-3 図表に示す。全体の結果をみると「配偶者の父母」の同一就業継続割合が「自分の父母」や「他の自分の親族」に比べてやや低い。だが、男性においては続柄による同一就業継続割合の差はない。女性においては「配偶者の父母」の同一就業継続割合がやや低いが、「自分の父母」との差は小さい。結果として、「配偶者の父母」の同一就業継続割合に男女差が見られるが、「自分の父母」にも男女差がある。「嫁」による介護はもとより実子介護においても男女によって責任や負担の重さに違いがあるようだ。

介護疲労や物理的な負担の重さによる仕事と介護の両立困難は、在宅介護期間が長くなるほど深刻になる。しかし、あらかじめ仕事より介護を優先する介護者は短い在宅介護期間でも離職する可能性がある。その観点から第 10-2-4 図表で在宅介護期間別の就業継続割合を男女で比較してみよう。男女ともに在宅介護期間が長いほど同一就業継続割合は低くなる。だが、いずれの在宅介護期間においても女性は男性よりも同一就業継続割合が低い。在宅介護期間が「1 年以内」の場合も男性より女性は同一就業継続割合が低く、早い時期に仕事を辞めていることがうかがえる。

第 10-2-3 図表 男女別 介護発生から終了までの就業継続割合
—要介護者との続柄別— (介護発生時正規雇用)

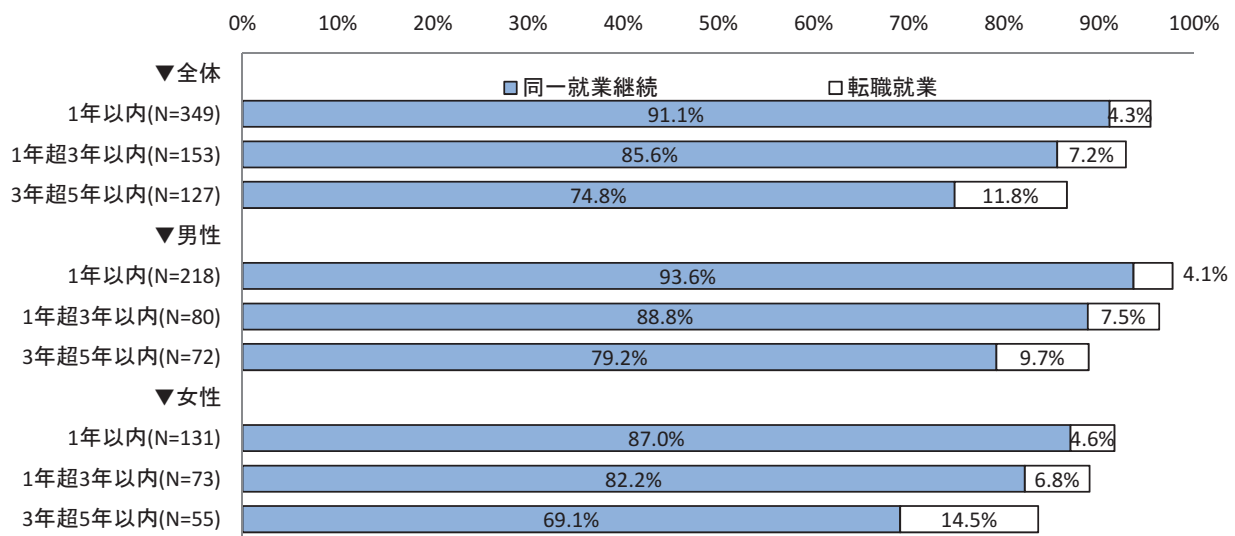


※他の配偶者の親族はサンプルサイズが小さいためグラフから除外している

資料出所：第 10-2-1 図表に同じ

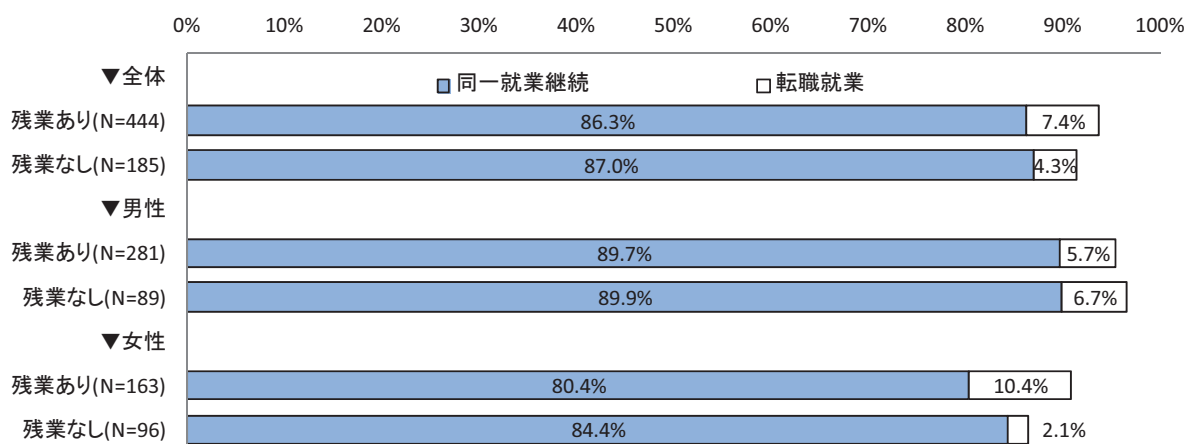
なお、第 10-2-5 図表が示すように、仕事の面では残業の有無による同一就業継続割合の差はみられない。女性は「残業あり」の同一就業継続割合が「残業なし」に比べてやや低い、差は小さい。それよりも残業のある男性よりも残業のない女性の方が同一就業継続割合は低い、ということを指摘しておきたい。労働時間の長さは仕事と家庭の両立にとって切実な問題であり、2017 年施行の改正育児・介護休業法は介護終了まで労働者が所定外労働免除を申請できる権利を新設した。しかし男女を比較すると残業と離職は逆の関係を示す。労働時間の長さには還元できない離職の要因がありそうである。

第 10-2-4 図表 男女別 介護発生から終了までの就業継続割合
—在宅介護期間別—（介護発生時正規雇用）



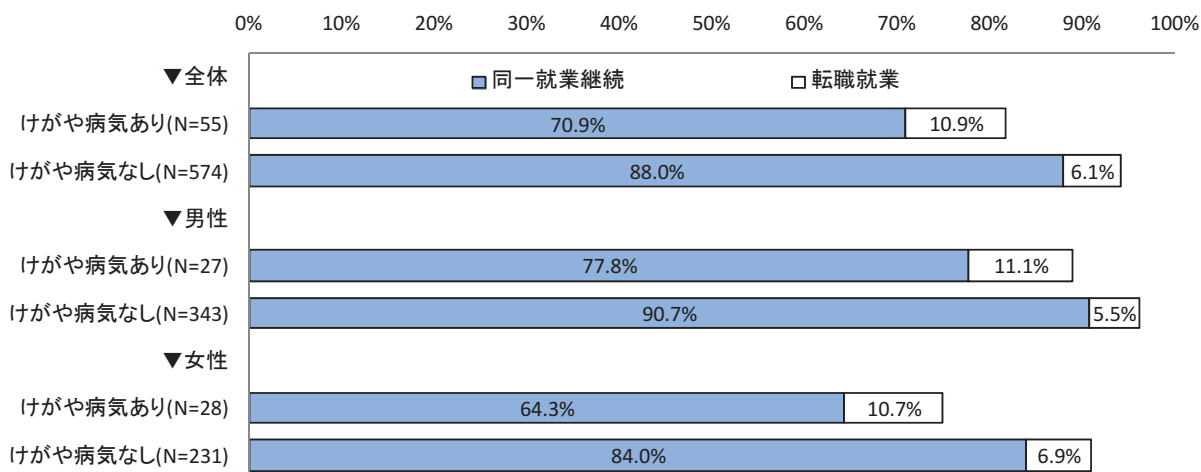
資料出所：第 10-2-1 図表に同じ

第 10-2-5 図表 男女別 介護発生から終了までの就業継続割合
—介護発生時残業の有無別—（介護発生時正規雇用）



資料出所：第 10-2-1 図表に同じ

第 10-2-6 図表 男女別 介護発生から終了までの就業継続割合
—介護が原因のけがや病気の有無別— (介護発生時正規雇用)



資料出所：第 10-2-1 図表に同じ

その観点から、健康状態の悪化、つまり介護によるけがや病気と離職の関係を見てみよう。第 10-2-6 図表に結果を示す。男女ともに「けがや病気あり」の方が同一就業継続割合は低いが、男女で比較すると女性の方が低い。それだけ女性は健康状態が離職に影響しやすいといえる。

このような健康状態の影響は他の変数をコントロールした多変量解析においても確認することができる。第 10-2-7 図表に結果を示す。被説明変数は同一就業継続の有無とし、ありを 1、なしを 0 とする。説明変数には介護が原因のけがや病気の経験の有無 (あり=1、なし=0) を投入するが、これとともにコントロール変数として、介護発生時と終了時の年齢、介護発生時の要介護状態として身体介助の必要性の高さ (高い=1、低い=0) と認知症の重さ (重度=1、軽度=0)、自ら進んで介護を担おうという自発的な介護意思の有無、クロス集計でみた要介護者との続柄 (配偶者の父母=1、その他=0) および家族との介護分担の有無 (単身介護=1、その他=0)、介護発生時の就業状況として職種と残業の有無、在宅介護期間を投入する。

結果を見よう。女性は年齢が有意な効果を示しており、介護発生時の年齢が高いほど、また介護終了時の年齢が低いほど同一就業継続確率は高い。本データの調査対象は介護終了時に 20～64 歳の男女であるため、介護発生時年齢は若年離職の効果を、介護終了時年齢は定年退職等、職業からの引退の効果をコントロールするために投入している。だが、男性ではこの効果が有意ではなく、定年退職の効果は考えにくい。もう少し前の中途退職の効果と考えた方が良さそうだ。その観点でいえば、結婚や出産・育児など介護と前後して女性が経験するライフイベントの効果が表れている可能性がある。その上で注目したいのは、クロス集計で確認された在宅介護期間の効果が、男性においてのみ有意であり、女性では有意でないことである。分析結果は、男性のみ在宅介護期間「1 年以内」に比べて「3 年超 5 年以内」の場合は同一就業継続確率が低くなることを示している。クロス集計の結果を踏まえるなら、

女性は在宅介護期間が長くても離職しないというよりは、在宅介護期間が短くても離職しているために有意でないといえることができる。そして在宅介護期間の長さに関わらず離職する要因として「介護が原因のけがや病気」の影響を分析結果は示唆している。男女ともに介護が原因のけがや病気があるほど同一就業継続確率は低いが、その影響力の大きさを係数値とオッズ比（EXP(B)）で比較してみると女性の方が強い効果を示している。ここでは症状の内容や重さは問うていないため、一口に健康状態悪化といっても男女ではその程度が異なる可能性はある。しかし、一般的な性別役割規範を考えると、男性は病気やけがをしても簡単に仕事をやめないという可能性もある。もし健康状態が悪化した状態で仕事を続けているとしたら、それは離職とはまた別の問題を引き起こすに違いない。この点を後に検討したい。

ここまで見てきたクロス集計と多変量解析の結果から、男女ともに介護者の離職傾向が見られるものの、女性の方がその傾向は強いといえることができる。裏を返せば、女性に比べて男性は離職しない。だが、はじめに述べたように、仕事を辞めていないから両立できていると即座にはいえないだろう。正規雇用で就業しながら介護を担うことにより、仕事にどのような影響があるか、次節で検討しよう。

第 10-2-7 図表 介護発生から終了までの同一就業継続（ロジスティック回帰分析）

被説明変数	介護発生から終了までの同一就業継続					
	女性			男性		
	B	標準誤差	Exp(B)	B	標準誤差	Exp(B)
介護発生時本人年齢	.157	.064	1.170 *	.056	.067	1.057
介護終了時本人年齢	-.127	.062	.881 *	-.061	.066	.940
自発的介護意思有無	-.433	.443	.649	.203	.416	1.226
身体介助の必要度高	-.431	.570	.650	.634	.671	1.885
重度認知症有無	-.499	.678	.607	.133	1.195	1.143
要介護者配偶者父母	-.502	.509	.605	.025	.618	1.026
単身介護有無	-.430	.478	.650	-.843	.541	.431
介護発生時職種 (BM: 現場作業)						
専門・管理職	-.459	.895	.632	-.215	.452	.807
事務職	-.105	.868	.900	.752	.636	2.121
販売職	.237	1.096	1.268	.036	.668	1.037
サービス職	.019	1.064	1.019	.734	1.170	2.084
残業有無	.126	.418	1.135	.106	.435	1.111
在宅介護期間 (BM: 1年以内)						
1年超3年以内	-.172	.468	.842	-.651	.476	.522
3年超5年以内	-.447	.519	.639	-1.275	.525	.279 *
介護が原因のけがや病気有無	-1.299	.490	.273 **	-1.140	.556	.320 *
定数	1.755	1.229	5.786	3.058	1.113	21.278 **
χ^2 乗値	26.047 *			26.76 *		
自由度	15			15		
N	241			350		

BM=ベンチマーク 分析対象：介護発生時正規雇用 ** p<.01 * p<.05
有無はいずれも「あり」=1、「なし」=0

資料出所：第 10-2-1 図表に同じ

3 在職者の仕事に介護が及ぼす影響—正規雇用を対象に—

(1) 介護のための休暇取得日数の男女比較

仕事と介護の両立を支援するため、育児・介護休業法は介護休業や介護休暇といった休暇・休業制度を定めている。その取得者は多いとはいえないが、年次有給休暇（年休）など、他の方法による休暇取得を含めると介護のために仕事を休む介護者は少なくない⁵。だが、そうした介護のための休暇取得行動にも男女差があるのではないだろうか。一般的に女性よりも仕事中心的な傾向の強い男性はなるべく仕事を休まないようにする可能性が高いと考えられる。そのような問題意識のもと、在職者の仕事に介護がどのような影響を及ぼしているかを検討してみよう。分析には JILPT が 2014 年に実施した「仕事と介護の両立に関する調査」を用いる⁶。

第 10-3-1 図表において「過去 1 年に介護のために仕事を休んだ日数」（以下、介護のための休暇取得日数と略す。）の割合を男女比較してみよう。意外にも男女差は見られない。しかし、第 10-3-2 図表に結果を示すが、主介護者であるか否かに着目すると男女で傾向の違いがある。まず、男女計の「主介護者」と「その他」の介護者を比べると 1 日も休んでいない「0 日」の割合は主介護者の方が低く、逆に「15-31 日」の割合は主介護者の方が高くなってい

第 10-3-1 図表 男女別 過去 1 年に介護のために仕事を休んだ日数

	0日	1-7日	8-14日	15-31日	32-93日	94日以上	N
男性	47.2%	32.7%	12.0%	6.8%	0.6%	0.6%	309
女性	46.3%	32.5%	10.8%	9.4%	1.0%	0.0%	203
男女計	46.9%	32.6%	11.5%	7.8%	0.8%	0.4%	512

分析対象：現職正規雇用

資料出所：JILPT「仕事と介護の両立に関する調査」（2014 年）

第 10-3-2 図表 男女別 過去 1 年に介護のために仕事を休んだ日数—主介護者であるか否別—

	0日	1-7日	8-14日	15-31日	32-93日	94日以上	N
▼男女計							
主介護者	40.7%	33.3%	13.4%	10.8%	1.3%	0.4%	231
その他	52.0%	32.0%	10.0%	5.3%	0.4%	0.4%	281
▼男性							
主介護者	46.3%	31.7%	11.4%	8.9%	0.8%	0.8%	123
その他	47.8%	33.3%	12.4%	5.4%	0.5%	0.5%	186
▼女性							
主介護者	34.3%	35.2%	15.7%	13.0%	1.9%	0.0%	108
その他	60.0%	29.5%	5.3%	5.3%	0.0%	0.0%	95

分析対象：現職正規雇用

資料出所：第 10-3-1 図表に同じ

⁵ 「平成 24 年就業構造基本調査」によると働く介護者に占める過去 1 年間の介護休業取得者の割合は 3.2%、介護休暇取得者の割合は 2.3%に過ぎない。また、労働政策研究・研修機構（2016）によれば、介護発生から介護終了までの間に介護休業を取得した割合は 9.3%である。だが、年休を含めて何らかの方法で介護のために仕事を休んだ経験がある者は介護者の約半数にのぼる（労働政策研究・研修機構 2006a、2006b）。

⁶ 調査概要は巻末付録を参照。分析対象は介護保険制度が施行された 2000 年 4 月以降に介護が発生した者とする。

る。つまり、主介護者の方が介護のために仕事を休む傾向にあるといえる。女性においてはその傾向が顕著に表れており、「0日」は主介護者が34.3%に対して、「その他」の介護者は60.0%と高い。反対に1日以上休んだ経験割合は、最も短い「1-7日」から介護休業取得日数に相当する「32-93日」のいずれに関しても主介護者の方が高い。しかしながら、男性は「0日」においても、「1-7日」もそれ以上の日数に関しても「主介護者」と「その他」の介護者の間に明確な差は見られない。男性は主介護者であってもなるべく仕事を休まないようにして仕事と介護の両立を図っていることがうかがえる。その傾向は、主介護者の男女を比較しても明確であり、女性の主介護者に比べて男性の主介護者は「0日」の割合が高く、1日以上仕事を休んだ介護者の割合は女性の方が高い。

主介護者であるか否かは意識の上での役割期待であるため、次に仕事を休む物理的な必要性に着目してみよう。介護を分担する家族がいるか否かの観点から介護のための休暇取得日数を男女比較してみる。第10-3-3図表にその結果を示す。多くの労働者が平日に勤務している実情を踏まえて、介護分担の有無は平日の分担を取り上げる。女性は介護分担の有無によって休暇取得日数の差が見られ、「0日」の割合は「分担あり」が53.7%に対して「分担なし」は40.8%

第10-3-3図表 男女別 過去1年に介護のために仕事を休んだ日数－平日の家族との介護分担有無別－

	0日	1-7日	8-14日	15-31日	32-93日	94日以上	N
▼男女計							
分担あり	46.6%	33.5%	11.5%	7.3%	0.5%	0.5%	191
分担なし	44.4%	32.8%	12.4%	9.1%	0.8%	0.4%	241
▼男性							
分担あり	42.7%	35.5%	13.7%	6.5%	0.8%	0.8%	124
分担なし	47.1%	33.3%	10.9%	8.0%	0.0%	0.7%	138
▼女性							
分担あり	53.7%	29.9%	7.5%	9.0%	0.0%	0.0%	67
分担なし	40.8%	32.0%	14.6%	10.7%	1.9%	0.0%	103

分析対象：現職正規雇用

資料出所：第10-3-1図表に同じ

第10-3-4図表 男女別 過去1年に介護のために仕事を休んだ日数－平日の在宅介護サービス利用有無別－

	0日	1-7日	8-14日	15-31日	32-93日	94日以上	N
▼男女計							
利用あり	39.0%	35.6%	11.0%	13.0%	0.7%	0.7%	146
利用なし	50.1%	30.9%	12.2%	5.9%	0.8%	0.0%	353
▼男性							
利用あり	35.9%	33.3%	14.1%	15.4%	0.0%	1.3%	78
利用なし	51.1%	32.1%	11.8%	4.1%	0.9%	0.0%	221
▼女性							
利用あり	42.6%	38.2%	7.4%	10.3%	1.5%	0.0%	68
利用なし	48.5%	28.8%	12.9%	9.1%	0.8%	0.0%	132

分析対象：現職正規雇用

資料出所：第10-3-1図表に同じ

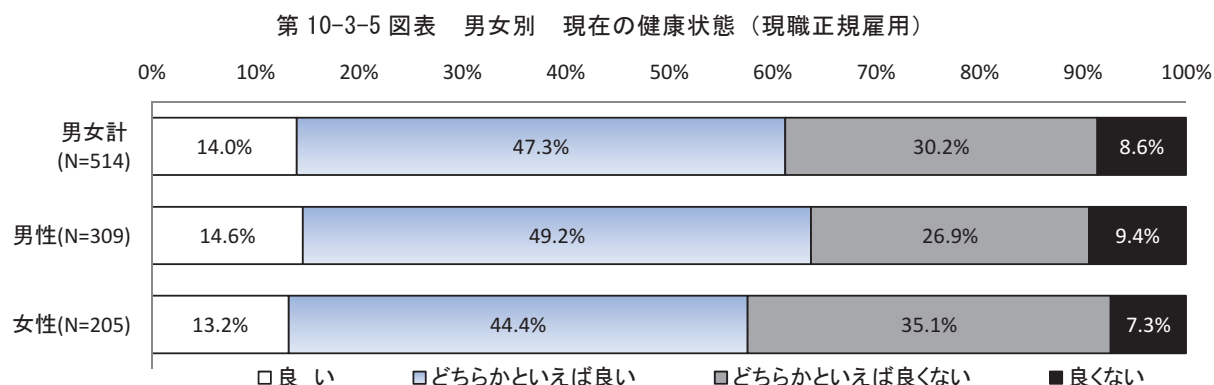
に留まる。反対に「分担なし」は「8-14日」の割合が14.6%あり、「分担あり」より高い。一方、男性は介護分担の有無による休暇取得日数の差は見られない。ただし、男性は「分担あり」の場合でも女性の「分担あり」より「0日」の割合は低く、それなりに仕事を休んでいる実態もうかがえる。だが、男性の「分担なし」は女性の「分担なし」に比べて「0日」の割合が高く、介護を分担する家族がいない場合でもあまり仕事を休んでいない様子うかがえる。

いずれにしても重要なポイントは、家族内の介護役割や介護分担によって男性は休暇取得行動がほとんど変わらないということである。さらに第10-3-4図表に結果を示すが、在宅介護サービス⁷との関係においては、利用している方が仕事を休むという傾向が男性においては確認できる。結果をみよう。男性の「利用なし」は「0日」が51.1%に対して「利用あり」は35.9%と低い割合を示している。反対に、「利用あり」は「15-31日」の割合が高い。これは比較的短い介護休業取得日数に相当する。在宅介護サービスの利用手続きのために仕事を休んだ可能性が高いといえるだろう。裏を返せば、在宅介護サービスを利用しない場合はそれほど仕事を休んでいない。なお、女性は在宅介護サービス利用の有無によって「0日」の割合に差は見られないが、「1-7日」は「利用あり」の方が高い。男性と同様に在宅サービスの利用手続きをしているケースもあると予想されるが、それほど長い期間は休んでいない。

要するに、女性であれば介護のために休む日数が増える状況であっても、男性は仕事を休んでいない。労働者の介護の実情は会社から見えにくいといわれるが、重い介護負担が生じていても仕事を休む日数が増えない男性の実情はなおさら把握が難しいだろう。もちろんそれでも仕事に支障を来さないのであれば問題ないといえるかもしれない。しかし、実際は問題が起きている可能性がある。そのような問題意識で働く介護者の健康状態に目を向けたい。

(2) 働く介護者の健康問題

第10-3-5図表は現在の健康状態を示しているが、男女合わせて4割近くが「良くない」「ど



資料出所：第10-3-1図表に同じ

⁷ 平日に訪問介護サービスか通所介護サービスのいずれかを利用している場合に「利用あり」としている。

「どちらかといえば良くない」と回答している。特に女性では4割を超えている。ただし、ここでいう健康状態の良し悪しは介護が原因のものとは限らない。そこでこの主観的健康状態と介護が原因のけがや病気の有無との関係を第10-3-6図表で見てみよう⁸。健康状態が「良くない」「どちらかといえば良くない」（表では「不良」と括っている）のうち、介護が原因のけがや病気があると回答している割合は男女計で約半数ある。特に女性では6割にのぼる。

さらに健康状態が「良い」「どちらかといえば良い」（表では、「良好」と括っている）という場合も介護疲労が蓄積している可能性がある。第10-3-7図表と第10-3-8図表にその結果を示す。第10-3-7図表は現在の健康状態の良し悪しと介護による肉体的な疲労の有無の関係を示しているが、疲労が「ある」「少しある」の合計割合をみると、健康状態が良好でも男女計で約4割が介護による肉体的な疲労を感じている。特に女性はその割合が高く、健康状態は良好だという回答者のうち疲労が「ある」「少しある」の合計割合は47.5%になる。また第10-3-8図表において介護による精神的なストレスのある割合をみると、健康状態が良好だという回答者のうち男女計で約半数が介護による精神的なストレスが「ある」「少しある」と回答している。ストレスにおいても女性の方が割合は高く、「ある」「少しある」という割合は健康状態が良好という女性の61.0%にのぼる。

第10-3-6図表 男女別介護が原因のけがや病気の有無割合

	あ る	少しある	あまりない	な い	N
▼男女計					
良好	6.0%	17.5%	34.3%	42.2%	315
不良	22.1%	27.6%	26.1%	24.1%	199
▼男性					
良好	5.1%	14.2%	37.6%	43.1%	197
不良	19.6%	19.6%	31.3%	29.5%	112
▼女性					
良好	7.6%	22.9%	28.8%	40.7%	118
不良	25.3%	37.9%	19.5%	17.2%	87

良好：良い・どちらかといえば良い

分析対象：現職正規雇用

不良：良くない・どちらかといえば良くない

資料出所：第10-3-1図表に同じ

⁸ なお、介護が健康状態に及ぼす影響にはストレスの蓄積による鬱や疲労の蓄積にともなう内臓疾患のように明確な自覚症状がないまま発症が悪化するものもある。この点は肉体的な疲労や精神的なストレスとし取り上げるとし、ここでは腰痛や腱鞘炎、あるいは帯状疱疹のような身体の痛みという自覚症状のあるけがや病気の有無を質問している。

第 10-3-7 図表 男女別介護による肉体的な疲労の有無割合

	あ る	少しある	あまりない	な い	N
▼男女計					
良好	9.8%	31.7%	37.1%	21.3%	315
不良	32.2%	40.7%	16.1%	11.1%	199
▼男性					
良好	8.6%	29.4%	37.6%	24.4%	197
不良	28.6%	39.3%	17.0%	15.2%	112
▼女性					
良好	11.9%	35.6%	36.4%	16.1%	118
不良	36.8%	42.5%	14.9%	5.7%	87

良好：良い・どちらかといえば良い
 不良：良くない・どちらかといえば良くない
 分析対象：現職正規雇用

資料出所：第 10-3-1 図表に同じ

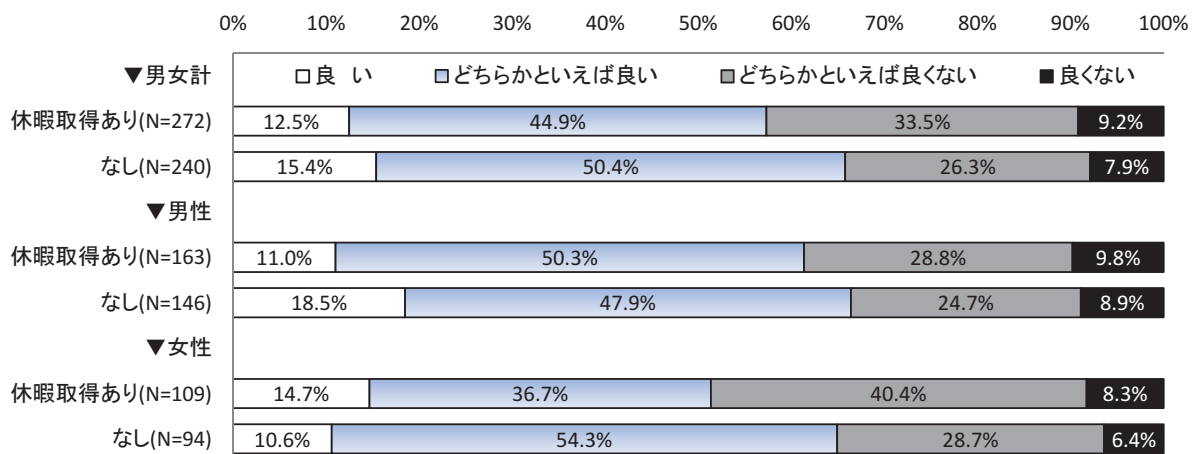
第 10-3-8 図表 男女別介護による精神的なストレスの有無割合

	あ る	少しある	あまりない	な い	N
▼男女計					
良好	16.8%	39.7%	28.9%	14.6%	315
不良	52.3%	30.7%	9.0%	8.0%	199
▼男性					
良好	14.2%	39.6%	29.4%	16.8%	197
不良	48.2%	29.5%	9.8%	12.5%	112
▼女性					
良好	21.2%	39.8%	28.0%	11.0%	118
不良	57.5%	32.2%	8.0%	2.3%	87

良好：良い・どちらかといえば良い
 不良：良くない・どちらかといえば良くない
 分析対象：現職正規雇用

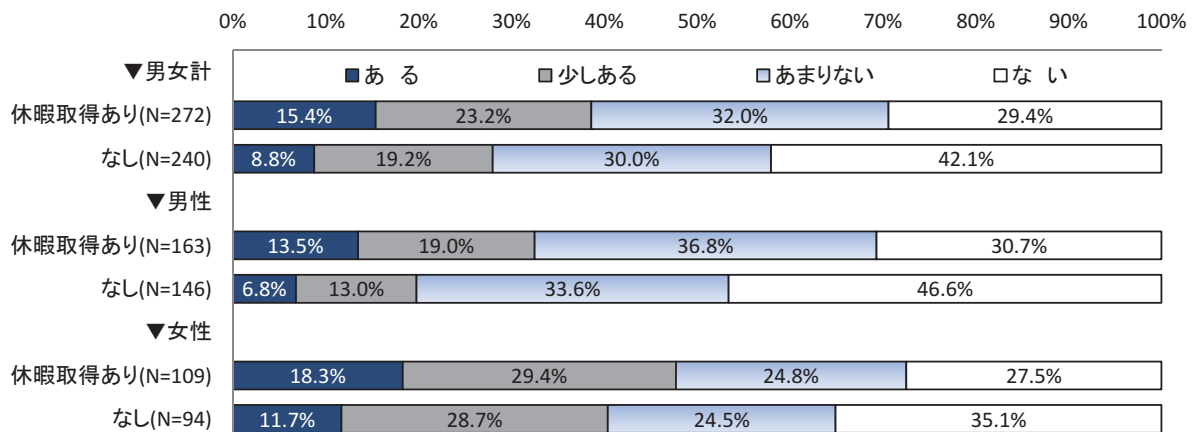
資料出所：第 10-3-1 図表に同じ

第 10-3-9 図表 男女別 現在の健康状態 —過去 1 年間の介護のための休暇取得有無別—（現職正規雇用）



資料出所：第 10-3-1 図表に同じ

第 10-3-10 図表 男女別 介護が原因のけがや病気の有無
—過去 1 年間の介護のための休暇取得の有無別— (現職正規雇用)

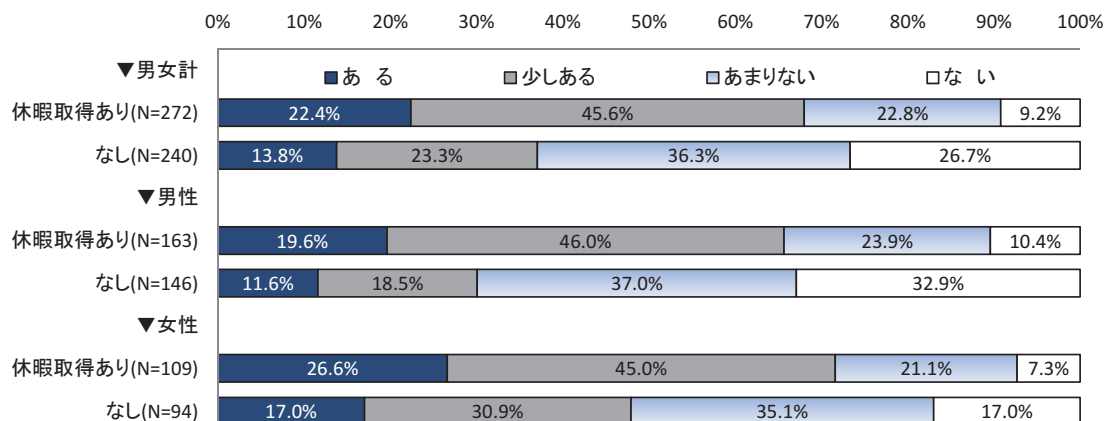


資料出所：第 10-3-1 図表に同じ

留意したいのは、上述した介護のための休暇取得経験が過去 1 年間にないという介護者においても健康状態に問題がある可能性があることだ。第 10-3-9 図表において介護のために仕事を休んだ経験の有無別に現在の健康状態を示すが、男女にかかわらず、休暇取得「あり」の方が「良くない」「どちらかといえば良くない」の割合は高い。だが、休暇取得「なし」も男女にかかわらず約 3 割が健康状態の不良を感じている。第 10-3-10 図表に示す介護が原因のけがや病気の有無についても、休暇取得「あり」の方が「ある」「少しある」の割合は高い。介護負担が重いほど、介護のために仕事を休む割合も介護によるけがや病気をする割合も高いと理解すれば妥当な結果である。だが、休暇取得「なし」においても約 3 割が介護によるけがや病気がある。つまり、仕事を休む必要はないが、介護負担は重いというケースがあることも結果からうかがえる。特に女性においてはその割合が高く、休暇取得「なし」のうち約 4 割が介護によるけがや病気がある。介護による肉体的な疲労においても第 10-3-11 図表に結果を示すが、休暇取得「あり」の方が「ある」「少しある」の割合は高い。しかし「なし」においても 4 割近くが肉体的な疲労を感じている。その傾向はやはり女性において顕著であり、休暇取得「なし」におけるその割合は 47.9%になる。最後に精神的なストレスについても第 10-3-12 図表で見てみよう。やはり休暇取得「あり」の方がストレスのある割合は高いが、「なし」においても男女計で約半数が介護のストレスを感じている。特に女性はその割合が高い。

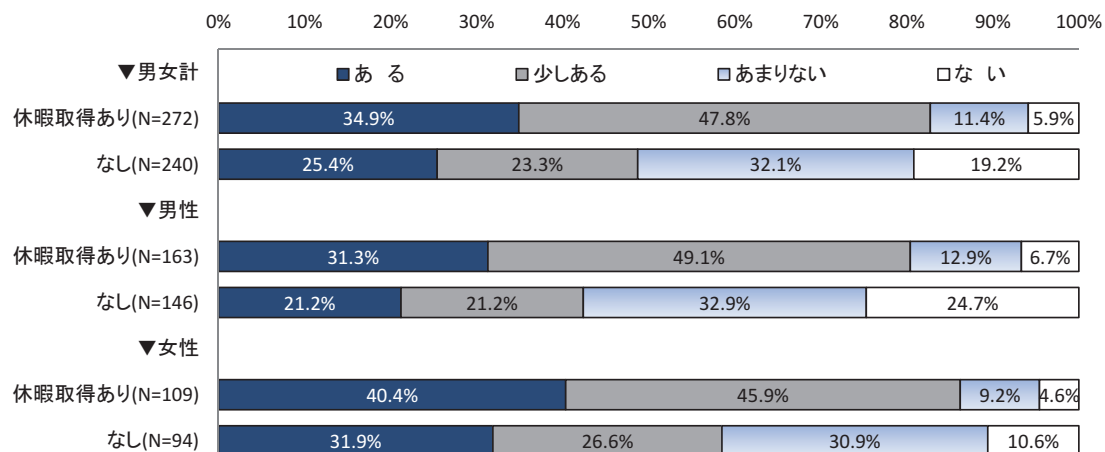
前節で示したように、このような健康状態の悪化は介護者の離職要因となりうる。しかし、比率としてみれば、介護が原因のけがや病気をかかえていながらも仕事を続けている介護者の方が離職する介護者よりも割合は高い。また、疲労やストレスは結果的に病気の原因となりうるが、それによって即座に仕事をやめるということは考えにくい。つまり、心身の健康状態が思わしくない状況で仕事を続けることによって、離職より前に仕事の能率低下というマイナスの影響が仕事に及ぶ可能性がある。たとえば、深夜介護による睡眠不足や介護疲労

第 10-3-11 図表 男女別 介護による肉体的な疲労の有無
—過去 1 年間の介護のための休暇取得有無別— (現職正規雇用)



資料出所：第 10-3-1 図表に同じ

第 10-3-12 図表 男女別 介護による精神的なストレスの有無
—過去 1 年間の介護のための休暇取得有無別— (現職正規雇用)



資料出所：第 10-3-1 図表に同じ

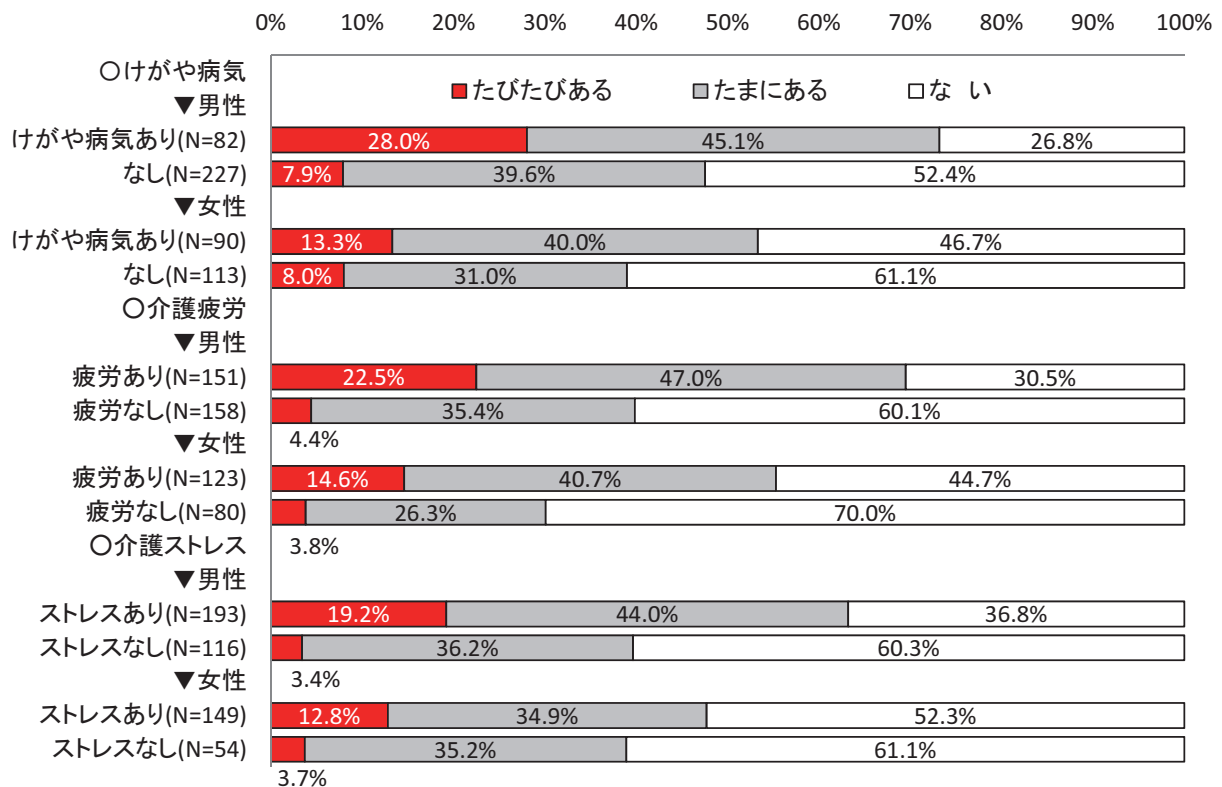
の蓄積により、仕事についで居眠りをしたり、仕事に集中できなくなったりするという影響や介護ストレスの蓄積によって仕事が手につかなくなるといった影響がある⁹。けがや病気の結果として私傷病休暇を取ることになれば仕事のスケジュールに影響が出るだろう。

それ以上に懸念されるのは、労災のような事故や重大な過失を招いてしまうリスクが高まる可能性である。第 10-3-13 図表にいわゆるヒヤリ・ハット経験（事故や重大な過失をしそうになった経験）の有無割合を示しているが、介護によるけがや病気がある場合は、そのような経験がある割合は男女にかかわらず高くなる。特に男性において顕著であり、「けがや病気あり」の男女を比較しても男性の方がヒヤリ・ハット経験割合は高い。

前述のように介護によるけがや病気、肉体的疲労、精神的ストレスをかかえる割合は女性

⁹ 労働政策研究・研修機構（2013、2015）の事例調査およびアンケート調査において詳しく報告している。

第 10-3-13 図表 男女別 ヒヤリ・ハット経験の有無一介護によるけが・病気、疲労、ストレスの有無別一



資料出所：第 10-3-1 図表に同じ

の方が高い。しかし、それらが仕事に及ぼす影響は男性の方が顕著である。なぜ男性の方が介護による健康状態の悪化が仕事に影響するのだろうか。一つの仮説として考えられるのは、男性の方が仕事の負担が重いことの影響である。よく知られているように、同じ正社員でも男性の方が労働時間は長い。また管理職など責任の重い職務を担っている割合も男性の方が高い。そうした仕事の疲労とストレスが介護の疲労やストレスと重なって事故や過失のリスクを高めているのではないだろうか。さらにいえば、もともと事故のリスクがある危険業務についている割合も男性の方が高い。そのような影響を考えることができる。だが、もう一つとして男性の方が仕事をやめないことの影響も考えられる。前述したように、介護によるけがや病気をした場合、男女ともに離職確率は高くなるが、相対的に男性の方がその確率は低い。男性の方が正常に業務を遂行できるような健康状態でなくても頑張っている仕事をする可能性が高い。結果として、事故や過失のリスクが高くなるのではないだろうか。

そのような問題意識のもと、介護による健康状態悪化と仕事の負担の影響を相互にコントロールした多変量解析を行ってみよう。被説明変数はヒヤリ・ハット経験の有無（あり=1、なし=0）とし、説明変数にここまで見てきた「現在の健康状態」（不良=1、良好=0）「介護による肉体的疲労の有無」「介護ストレスの有無」「介護が原因のけがや病気の有無」（いずれもあり=1、なし=0）を投入する。クロス集計において肉体的疲労、ストレス、けがや病気はい

ずれもヒヤリ・ハット経験割合を高めていたが、これらは相互に関連し合っている。相互の影響関係を統制することにより、疲労・ストレス・けがや病気のいずれに着目することがより適切であるかを特定したい。加えて、仕事の負担にかかわる変数として職種と1日の労働時間（8時間超=1、8時間以下=0）、週の残業日数を投入する。さらにコントロール変数として年齢と最終学歴、介護負担にかかわる変数として、主介護者であるか否か（該当=1、非該当=0）、要介護者の身体介助の必要性（高い=1、低い=0）、見守りの必要な認知症の有無（あり=1、なし=0）、平日の家族との介護分担有無、平日の介護サービス利用の有無、要介護者との同居有無（いずれもあり=1、なし=0）を投入する。また、前述したように、このようなリスクを抱えている介護者は、必ずしも介護のために仕事を休む必要がある者に限定されない可能性がある。その観点から介護のための休暇取得の有無（あり=1、なし=0）を投入している。これらの説明変数の効果について男女を比較する。

第10-3-14図表に結果を示す。伝統的な介護者である女性の結果からみる。仕事の負担を示す週の残業日数が有意な効果を示しており、残業日数が多いほどヒヤリ・ハット経験をやる確率が高いといえる。また現在の健康状態と介護による肉体的疲労の効果が有意であり、健康状態が悪いほど、肉体的疲労があるほどヒヤリ・ハット経験をやる確率は高いといえる。

ただし、ここでいう健康状態は介護によるけがや病気の影響と仕事の負担の影響を除いたものであるため、仕事と介護以外の原因による健康状態、たとえばもともとの持病等が影響している可能性を考えることができる。その「介護が原因のけがや病気の有無」と「介護ストレス」の効果は有意でない。介護が健康状態に及ぼす影響としてはもっぱら肉体的疲労の影響が大きいといえる。一方、男性は「残業日数」や「健康状態」が有意ではなく、「肉体的疲労」と「けがや病気」が有意な効果を示している。残業日数の効果が男性において有意でなく、女性において有意であるのは、もともとの介護負担が女性の方が重いことの影響かもしれない。それゆえに多少の残業でも負担になっている可能性を考えることができる。

一方、男性においては「けがや病気」が有意であるが、女性においては有意でない。これは仮説として前述したように、女性の方が「けがや病気」をした場合に離職する確率が高いため、ここでの分析対象から除外されている可能性を考えることができる。反対に男性は介護によるけがや病気に耐えて仕事を続けようとするが、実際は思うように働けないことからヒヤリ・ハット経験の確率を高めているのではないだろうか。

最後に、「肉体的な疲労」は男女に共通して有意な効果を示しており、「けがや病気」という重い健康状態の悪化を招く前段階の疲労が蓄積した状態での就業も、事故や過失のリスクを高めるといえる。その意味で、けがや病気に至っていないから問題ないとはいえない。

第 10-3-14 図表 男女別 ヒヤリハット経験の有無の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数 分析対象	ヒヤリ・ハット経験の有無					
	女性			男性		
	B	標準誤差	Exp(B)	B	標準誤差	Exp(B)
現在の年齢	-.070	.022	.932 **	-.022	.017	.978
最終学歴 (BM: 中学・高校)						
専門・短大	-.093	.542	.911	-1.257	.526	.284 *
大学・大学院	-.437	.532	.646	-.580	.382	.560
主介護者 (該当=1)	-.254	.519	.776	-.246	.340	.782
身体介助の必要性	-.400	.417	.671	-.373	.309	.688
見守りの必要な認知症 (あり=1、なし=0)	.005	.423	1.005	.324	.332	1.382
平日家族との介護分担有無	.268	.460	1.308	.442	.320	1.556
平日介護サービス利用有無	.074	.402	1.077	-.077	.332	.926
要介護者との同居有無	-.089	.420	.915	-.131	.310	.877
介護のための休暇取得有無	.574	.418	1.776	.193	.327	1.212
現在の職種 (BM: 現場作業)						
専門・管理	-1.324	.794	.266	-.141	.417	.869
事務	-.340	.876	.712	-.746	.450	.474
営業・販売	-1.157	.897	.314	.389	.435	1.475
1日の労働時間 (8時間超=1)	-.968	.518	.380	.659	.346	1.934
週の残業日数	.319	.114	1.376 **	.050	.078	1.052
現在の健康状態 (不良=1)	.511	.220	1.667 *	.226	.163	1.253
介護による肉体的疲労の有無	1.426	.524	4.163 **	1.010	.387	2.745 **
介護ストレスの有無	-.935	.587	.392	.290	.389	1.337
介護が原因のけがや病気の有無	.595	.429	1.812	.783	.371	2.188 *
定数	2.434	1.342	11.410	.196	1.000	1.216
χ^2 乗	51.739 **			59.940 **		
自由度	19			19		
N	169			253		

BM=ベンチマーク

分析対象：現職正規雇用

** p<.01 * p<.05

有無はいずれも「あり」=1、「なし」=0

資料出所：第 10-3-1 図表に同じ

4 まとめ

働く介護者を対象に介護が仕事に及ぼす影響を男女比較した。分析結果の要点は次のとおりである。

- ① 正規雇用の男女を比較すると、男女とも介護を分担する家族がない等、介護負担が重いほど介護発生から終了までに離職する割合は高いが、その傾向は女性の方が顕著である。
- ② 主介護者や介護を分担する家族がない等、介護負担が重いと女性は仕事を休む割合が高くなるが、男性は介護負担が重くてもその他の介護者と仕事を休む割合に差がない。
- ③ 介護によるけがや病気、疲労やストレスを感じる割合は女性の方が高い。だが、そうした健康状態の悪化が業務上の過失や事故につながる可能性は男性の方が高い。

まず男女共通の課題として介護は仕事にマイナスの影響を及ぼすことを再確認しておき

たい。女性だけでなく男性も介護負担が重い状況では仕事を辞める割合が高くなる。特に介護分担する家族のいない単身介護者の場合には男女差なく離職割合が高くなる。また介護によるけがや病気も男女に共通して離職の原因となりうる。しかしながら、女性は介護を分担できる家族がいても主介護者になった場合には離職割合が高くなるが、男性はその割合が高いとは言えない。その意味で、介護と離職の関係には男女差がある。

さらに正規雇用で仕事を続けている場合でも女性の主介護者や単身介護者は、仕事を休む割合が高い。だが、男性はそのような場合でも仕事を休む割合が他の介護者よりも高いとはいえず、同じように主介護者や単身介護者である女性と比べても仕事を休む割合は低い。

このように男性は女性に比べて介護責任が生じても離職や休暇取得はしないで両立を図ろうとする傾向がある。しかし、実際に仕事と介護を両立できているかといえば、そうとはいえない実態もうかがえる。介護による健康状態の悪化により、在職し出勤はしていても思うように働けていない可能性がある。介護によるけがや病気は離職の要因にもなるが、そのような場合でも男性は女性に比べて離職割合が低い。だが、男性はそうした介護による健康状態悪化の結果として事故や重大な過失を引き起こすリスクが高くなる。さらにこれは男女共通の課題であるが、けがや病気という重い健康状態に至る前段階の介護疲労も事故や過失のリスクを高める。この点でも、仕事を続けて出勤している介護者の健康状態に目を向けることは重要であるといえる。

終章 結論とインプリケーション

仕事と家庭をめぐる男女の現状を多角的に分析してきた。各章の分析結果から得られる主な知見を要約し、インプリケーションをまとめよう。

1 各章の主な知見

第1章（男女の初期キャリアについて）－正規・非正規の二極化対策を

1999年の改正均等法前後で女性の初期キャリアに変化がみられる。99年均等法後の世代においては正規雇用就業継続率の上昇とともに非正規雇用率の上昇もみられる。正規雇用を継続するという意味では男女のキャリアは接近しているが、非正規雇用率の上昇は女性のキャリアが多様化していることも示唆している。雇用の非正規化は男性にもみられるが、女性は就業中断という形でその影響が表れるのに対し、男性は未婚化という形で表れやすい。その意味で、仕事と家庭をめぐる男女の役割に違いがあることも分析結果は示唆している。

第2章（女性のキャリアと管理職昇進について）－管理職候補となる女性の企業定着を

現在管理職の多数を占める40歳以上の年代は1999年均等法施行前に職業キャリアを形成しているが、初職で正規雇用についた女性であっても、その勤務先では管理職になっておらず、別の勤務先に転職して管理職になっている。日本的な内部労働市場における女性のキャリア形成の難しさがうかがえる。だが、初職勤務先で上司や同僚からアドバイスを受けた場合や、育児休業取得経験がある場合には初職勤務先での管理職経験割合が高くなる。女性労働者の育成と両立支援によって内部昇進割合は高まるともいえる。だが、初職勤務先での選抜研修の受講は初職勤務先ではなく、転職での管理職昇進割合を高めることも明らかになっている。会社の研修制度よりも職場における上司や同僚との関係の重要性が示唆される。

第3章（企業の人事管理と女性の管理職昇進について）

－女性採用比率の拡大と転勤制度の見直しを

女性管理職比率の低い企業においても女性を多く管理職に昇進させる傾向がみられるが、課長昇進者に占める女性割合（女性課長昇進者割合）が高い企業は正社員に占める女性割合が高い。背景には、正社員採用に占める女性割合の高さがあるが、入社試験における成績の良さが女性採用比率の高さに結びついている。両立支援の充実は「マミートラック」を生む可能性があるというマイナス面が先行研究では指摘されているが、女性登用の目的を明確にして両立支援の充実を図ることは管理職候補となる女性の量的確保につながる。それよりも転勤が女性の管理職昇進のネックになっていることがうかがえる。

第4章（女性の昇進意欲について）－管理職昇進につながる基幹的職務の残業削減を

男性に比べて女性は管理職昇進意欲が低いといわれるが、対外的な折衝や会社の事業の立ち上げ、スタッフの管理等、管理職昇進につながりやすい基幹的業務を担う女性は昇進意欲が高い。そのような職務に女性を多く配置するためには、当該職務を担う男性の労働時間を短くすることが重要である。担当職務と意欲の関係は仕事のやりがいと昇進意欲を高めるという先行研究の知見と整合的であるが、責任の重い仕事は往々にして労働時間が長い。そのことが男女の職域統合と女性の管理職昇進を阻害していることがうかがえる。

第5章（無配偶女性の働き方について）－結婚を前提とせずに経済的自立支援を

従来の研究は既婚女性を念頭において女性のキャリアを論じてきたが、未婚率や離婚率の上昇を背景に配偶者のいない女性も増えている。未婚者は労働時間が長く、労働時間の柔軟性が低い。このことが仕事の不満につながっている。理由の一つとして、子どもを持つ女性の肩代わりをしている結果である可能性がある。このようなしわ寄せは女性間の分断を生み出すことにつながる。また、分析対象とした35歳以上の女性は無配偶者の方がキャリアアップ意欲は高い。配偶者のない人生を想定し始めているからではないか。今後生涯未婚者や離婚者が増加していくことを考えるなら、女性はいずれ結婚するという前提を排除し、配偶関係にかかわらず経済的自立可能な労働環境を整備する必要がある。

第6章（父親の意識について）－仕事にも家庭にも積極的な男性のモチベーション維持を

育児に積極的な男性は、仕事中心な父親を反面教師としてとらえ、家庭にも積極的にかかわっているが、仕事へのモチベーションも高い。転勤による単身赴任や長時間労働等によって本人が望む仕事と家庭のバランスが実現しない場合には異動願いを出したり、転職活動をしたりしている。男性の育児参加が阻害された場合にどのような影響があるかこれまで明らかではなかったが、転職という形の人材流出リスクが潜在的にあることが示唆される。

第7章（父親の働き方について）－残業日数は週2日以内、日曜勤務の見直しを

労働時間の長さが男性の育児参加を阻害していることは多くの先行研究が指摘していることだが、勤務日や勤務する時間帯の影響にも目を向ける必要がある。具体的には、週の残業日数が3日以上の場合に、また交代制勤務をしている場合や日曜勤務がある場合、父親の育児参加度は低い。女性にとっては旧来からあった問題であるが、夫婦の育児分担の広がりによって男性も同じ課題に直面しつつあるといえる。また交代制勤務や日曜勤務は販売・サービス職に多いが、妻も同じ職種である割合が高く、夫の非典型的な勤務が妻のフルタイム就業を制約していることもうかがえる。

第8章（男性の育児休業について）－1か月以上の長期休業取得の促進を

男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるが、女性のフルタイム就業支援としては、男性が1か月以上の長期間にわたって育児休業を取ることが重要である。妻がフルタイム就業している場合は夫の長期取得割合が相対的に高く、その後の妻のフルタイム就業割合も高い。また、1か月以上の長期取得者はその後の労働時間も短い。女性のキャリア形成と男性の育児参加をともに促進するためには1か月以上の長期取得者を増やすことが重要であるといえる。育児休業を長期に取得する男性は第一子出生年齢が高いことから、キャリアを築き経済的に安定するまで長期取得は難しいことがうかがえる。

第9章（追加出生希望について）－自己裁量のある働き方の拡大を

子どもが発熱等の病気をしたときに仕事を休めるか否かは、仕事と育児の両立のしやすさに大きくかかわると考えられている。だが、子の看護休暇の取りやすい職場で働いていても子どもを追加して持つことに前向きとはいえない。男女とも追加出生希望には三世同居と世帯人員数という家族的要因が影響している。ただし、女性においてはみなし労働の場合に追加出生希望が高くなる。自己裁量のある働き方が追加出生希望に影響している可能性があるといえる。

第10章（仕事と介護の両立支援について）－介護者の健康状態に留意を

介護のために仕事を辞める傾向や仕事を休む傾向は男女ともにみられるが、女性に比べて男性は離職や休暇取得の割合が低い。だが、仕事を休むことも辞めることもないから問題ないとはいえない。男性においては、介護による健康状態悪化が仕事に好ましくない影響を及ぼす傾向は女性より顕著である。具体的には、重大な過失や事故のリスクを高めることを分析結果は示唆している。休暇・休業や勤務時間といった現状の両立支援が問題にする労働時間管理だけでなく、健康管理の視点から介護によるけがや病気を押して仕事の責任を果たそうとする労働者の生産性低下という問題にも目を向ける必要がある。

2 結論

以上のように各章から様々な知見を得ることができるが、女性活躍と男性の育児・介護支援に企業が取り組む必要があるといえる理由は何かという本研究の中核的な問いについては「人材の効率活用と生産性の維持・向上のために必要」ということができる。

具体的には、第1に正社員の少数精鋭化を進める企業が優秀な女性を積極的に採用して管理職に登用していること、しかし第2として転勤や長時間労働、交替制勤務や日曜勤務が女性活躍と男性の育児参加を阻害していること、第3に介護との関係においては、離職者や休業取得者だけでなく通常どおり勤務する労働者も介護疲労や健康状態悪化によって仕事の能率が低下している可能性を分析結果は示唆している。したがって、男女がともに育児・介護

を担いつつ職業キャリアを形成していくために、以下の課題を掘り下げることが重要である。

- (1) 管理職候補となる女性正社員の量的確保
- (2) 男性の長期育児休業と育児生活に対応した働き方改革
- (3) 介護者のプレゼンティーズムへの対応

出産退職をモデルとした就業継続支援だけでなく、仕事をやめていない労働者がよりよく仕事と家庭の両立を図ることができる、いわば「在職者支援」を含む多様な課題に対応することが重要といえる。

管理職候補となる女性正社員の量的確保

2000年代に入って女性管理職が増えている背景には人材プールとなる正社員女性の増加がある。そのために第1の課題として採用における女性の採用比率を高めることが重要である。現状の新卒採用においても女性の方が入社試験の点数は高いという企業は、女性を多く採用している。さらにその比率を高めるために、学校から職業への移行の時期に女性の能力開発に力を入れることが重要であろう。その上で人材の企業定着を図ることが重要である。1999年の改正均等法施行前にキャリアを開始した世代の女性には初職勤務先を辞めた転職先で管理職になっているケースが少なくない。しかし、現在もなお管理職やその候補者の中途採用を重視する企業は少ない。1990年代のバブル崩壊後の平成不況期とその後の景気回復期を通じて多くの企業が人事制度改革に取り組んできたが、管理職候補となる基幹人材については現在もなお内部登用を基本としている。そのキャリアトラックに乗る女性を増やすことが女性管理職比率の向上に資するといえる。

加えて、パートや契約社員といった非正規雇用の女性についても積極的に正社員転換を図ることが重要である。実際、女性の正社員転換者がいる企業は女性の管理職昇進者割合も高い。それだけ女性人材を無駄なく活用しようとしている姿勢がうかがえる。留意したいのは1999年の改正均等法施行後の世代において、正規雇用の就業継続率が上昇する一方、非正規雇用率の上昇傾向もみられることである。すでに広く知られていることだが、昨今は非正規雇用であっても長期勤続し、重要な職務を担っている労働者が少なくない。労働契約法の「5年ルール」は実態として企業に定着している有期契約労働者の内部化を促すものであるが、加えて2017年から育児・介護休業法における有期契約労働者の対象要件が緩和された。改正後は「勤続1年以上」かつ「子が1歳6か月になる日の前日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでない」という2要件を満たす有期契約労働者が育児休業の対象となる。更新回数の上限や通算期間の上限を定めず、契約更新を繰り返している有期契約労働者は少なくないが、そのような労働者の多くが育児休業の対象になる。若い非正規雇用労働者の中に育児休業を取って通算5年の契約期間を経て無期契約になるというケースが増えるに違いない。そのように長く勤めて経験と技能を蓄積した女性は正社員転換して内部化することが望ましいだろう。

正規雇用の人事においては、転勤制度のあり方を見直す余地がある。育児・介護休業法は、就業継続支援の観点から育児や介護を担う労働者の転居をともなう転勤に配慮することを企業に求めている。だが、転勤を回避することで仕事を続けることができたとしても管理職昇進の機会が制約されてしまうことは好ましいといえないだろう。転勤の可否によって女性が管理職候補から外れてしまうことのない人事制度の構築が課題である。

男性の長期育児休業と育児生活に対応した働き方改革

さらに多くの企業で重要な課題となるのが労働時間である。長時間労働は女性の職域拡大と男性の育児参加をともに阻害する要因として先行研究でも問題にされてきた。

男性の育児参加を促進する契機として、政策においては男性の育児休業取得が奨励されている。だが、1か月未満の短期取得はその後の妻のフルタイム就業にも男性自身の労働時間短縮にも影響がないことを分析結果は示唆している。実際、男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるものの、「平成27年度雇用均等基本調査」（厚生労働省2015年）によれば、取得期間の8割は1か月未満である。そのような取り方では男女の役割を均等に近づけていく効果は期待しにくいといえる。女性が月単位で育児休業を取っている現状を踏まえるなら、同じように男性も1か月以上取ることが重要という分析結果は納得できるものである。育児休業制度の運用における男女の区別を撤廃していくことが課題といえる。

家庭においては男性の育児休業が家計に及ぼす影響がたびたび問題にされる。現行の育児休業給付は6か月まで休業前賃金の67%が支給される。夫婦の賃金差が小さければ交代で6か月ずつ取得するのが最も合理的となる。しかし、中には夫婦の間に所得格差が大きい家庭もある。そのような夫婦においても、夫と妻のどちらが育児休業を取得しても家計に及ぼす影響が等しくなるような政策を検討する余地があるといえる。

日々の労働時間においては残業の総時間数よりも残業をする日数、裏を返せば定時退勤できる日が何日あるかが重要である。育児・介護休業法は「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはならない」としている。1か月24時間は1日当たり1時間程度であるが、保育所の迎えや夕食の準備を考えると1時間の残業でも生活に影響する。毎日少しずつ残業があるより、残業する日は長時間残業し代わりに別の日は定時退勤できた方が夫婦交代で育児を分担しやすいのではないだろうか。具体的な数値として残業は週2日以内つまり週3日以上で定時退勤が望ましいことを分析結果は示唆している。夫婦がともに残業のある働き方をしている場合、その日数をお互い週2日に収めれば2日ずつ育児を分担し、残りの1日は夫婦そろって子どもと過ごすことができる。

加えて検討すべきは、交代制勤務や日曜勤務のような非典型的な勤務形態への対応である。販売職やサービス職等における交代制の遅番勤務や日曜勤務が育児期の家庭生活に影響する

ことは、女性についてはこれまでも指摘されてきたことである。だが、男性においても同じく子どもと過ごす時間が損なわれる可能性がある。のみならず、夫婦がともに販売・サービス職に従事する場合は女性のフルタイム就業が損なわれる可能性があることも分析結果は示唆している。経済のサービス化は女性雇用を拡大するといわれてきたが、育児期の女性のフルタイム就業に関していえば、これを阻害する側面があるといえる。

同じ1時間の労働でも「いつ勤務するか」によって、その意味つまり育児生活への影響は異なる。夫婦の育児分担に即した残業日数の抑制や、交代制勤務・日曜勤務の見直しといった課題は、労働時間の量的な長さだけでなく、質的な意味にも目を向けて働き方改革を進めることの重要性を示唆している。

介護者のプレゼンティーズムへの対応

一方、介護においては男女ともに長期休業のニーズは高くない。その中でも男性は重い介護負担が生じる状況でも仕事を休む割合は低い。また離職割合も女性より低い。しかし、このことから男性が女性よりも仕事と介護を両立できていると考えるのは早計である。就業継続し出勤はしていても介護によるけがや病気といった健康状態の悪化によって思うように働けていない割合は男性の方が高い。介護疲労や介護ストレス、そして介護による疾患は虐待や心中といった痛ましい事件の原因としてたびたび関心を集めるが、仕事にも好ましくない影響を及ぼしている。

介護による健康状態悪化もまた離職の原因となりうるが、すぐに仕事を辞めるのではなく、何とか仕事を続けて介護との両立を図ろうとする労働者は少なくない。その格闘の影響として重大な過失や事故を起こすリスクが高くなることを分析結果は示唆している。さらにいえばけがや病気には至っていないが介護疲労が蓄積した状態で仕事に従事することでも同様のリスクは高くなる。一般に、体調不良にともなう休暇取得や欠勤を指して「アブセンティーズム」(absenteeism)という。その反対語として、体調不良を押して出勤はしているが思うように働けていない状態を「プレゼンティーズム」(presenteeism)という。育児をモデルとした従来の両立支援に関する議論は「出勤できない状態」に着目するという意味でアブセンティーズムと親和的であったが、育児と異なる介護の特徴に焦点を当てることで「出勤できているがきちんと働けてはいない」という新しい課題が見えてくる。

同じ視点で育児に目を向けると、やはり家庭においては慢性的な疲労やストレスの蓄積といった問題が指摘されてはいるが、これが働き方にどのように影響しているかはまだ明らかになっていない。世帯規模の縮小によるケアの負担は介護だけでなく育児においても増している。家族的責任にともなうプレゼンティーズムに対応した労働者の健康管理というテーマは今後掘り下げていく価値があるのではないだろうか。

参考文献

- Anderson, C. M. & Stewart S., 1994, *Flying Solo: Single Women in Midlife*, W.W. Norton.
 (= 2004, 平野和子訳『女たちの単独飛行——中年シングルをどう生きるか』新曜社).
- Bell, D., 1973, *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, New York, Basic Books (=1975『脱工業社会の到来——社会予測の一つの試み』上・下、ダイヤモンド社).
- Blum, S. and Erler, D., 2014, “Germany Country Note,” pp. 137-44 in *International Review of Leave Policies and Research 2014*, edited by P. Moss: Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- Brandth, B. and Kvande, E., 2014, “Norway Country Note,” pp. 226-33 in *International Review of Leave Policies and Research 2014*, edited by P. Moss: Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- Brinton, M., 1994 *Women and Economic Miracle: Gender and Work in Postwar Japan*, University of California Press.
- Brody, E. M., Kleban, M. H., Johsen, P. T., Hoffman C, and Schoonover, C. B., 1987, “Work Status and Parent Care: A Comparison of Four Groups of Women,” *The Gerontologist*, Vol.27, No.2, pp.201-208.
- Davis, K., 1984, “Wives and Work : The Sex Role Revolution and Its Consequences,” *Population and Development Review* Vol.10 No.3, pp.397-417.
- Davies L., 2003, “Singlehood: Transition within a Gendered World,” *Canadian Journal on Aging*, 22(4), pp.343-352.
- Duvander, A., Haas, L. and Hwang, C. P., 2014, “Sweden Country Note,” pp. 291-300 in *International Review of Leave Policies and Research 2014*, edited by Moss, P. : Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- Esping-Andersen, G., 1999, *Social Foundation of Post-Industrial Economies*, Oxford University Press (=2000, 『ポスト工業経済の社会的基礎』桜井書店).
- Esping-Andersen, G., 2008, *Trois leçons sur l'état-providence*, Éditions du Seuil et al République des Idées (=2008, 京極高宣監修・林昌宏訳『アンデルセン、福祉を語る——女性・子ども・高齢者』, エヌティティ出版).
- Erickson, M., 2012, “Maternity & Paternity Leave in Sweden,” *Your Living City: Style Substance. Stockholm*: Available at <http://www.yourlivingcity.com/stockholm/work-money/maternity-paternity-leave-sweden>.
- Ettner, S. L., 1995, “The Impact of “Parent Care” on Female Labor Supply Decisions,” *Demography*, Vol.32, No.1, pp.63-80.

- Evandrou, M., 1995, "Employment and Care, Paid and Unpaid Work: The Socio-economic Position of Informal Carers in Britain". Phillips, Judith ed., *Working Carers : International Perspectives on Working and Caring for Older People*, Chap 2, Abebury.
- Gordon, T., 1994, *Single Women: On the Margins?*, Hampshire, Macmillan Press. (= 2001, 熊谷滋子訳『シングルウーマン白書——彼女たちの居場所はどこ?』ミネルヴァ書房).
- Hamilton, E. A. and Gordon J., 2006, "Understanding the work-life conflict of never-married women without children," *Women in Management Review*, 21(5), pp.393-415.
- Ikeda, S., 2016, "Addressing the Issue of Fatigue among Working Carers: The Next Challenge after Reforming the Family Care Leave System," *Japan Labor Review* Volume 13, Number 2, Spring 2016.
- Kato, T., Kawaguchi, D and Owan, D., 2013, "Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An Econometric Case Study of a Large Japanese Firm," *Rieti Discussion Paper Series*, 13-E-038.
- Lewis, G. and Borders, L. D., 1995, "Life Satisfaction of Single Middle-aged Professional Women," *Journal of Counseling & Development*, 74, pp.94-100.
- Moss, P., 2014, *International Review of Leave Policies and Research 2014*, Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- Nakazato, Hideki. 2017, "Fathers on Leave Alone in Japan: Lived Experiences of the Pioneers," pp.231-55 in *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone*, edited by M. O'Brien and K. Wall: Springer. Available at: <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-319-42970-0>.
- Pavalko E. K. and Artis, J. E., 1997 "Women's Caregiving and Paid Work: Causal Relationships in Late Midlife," *Journal of Gerontology: Social Science*, Vol.52B, No.4, S170-S179.
- Phillips, J. ed., 1995, *Working Carers : International Perspectives on Working and Caring for Older People*, Abebury.
- Stone, R., Cafferata, G. G, and Sangle, J., 1987 "Caregivers of Frail Elderly: A National Profile," *The Gerontologist*, Vol.27, No.5, pp.616-627.
- Sugita, A., and Ito, S., 2005, "Family-Friendly Policies in Companies and Family Resource Management," *Journal of Home Economics of Japan*, 56(10), pp.691-699.
- The Social Issues Research Centre, 2012, "The Changing Face of Motherhood in Western Europe: Portugal."
- Wakabayashi, C. and Donato, K. M., 2005, "The Consequence of Caregiving: Effects on

- Women's Employment and Earnings," *Population Research and Policy Review*, No.24, pp.467-488.
- Wall, K., 2014, "Fathers on Leave Alone: Does It Make a Difference to Their Lives?", *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers* 12(2), pp.196-210. doi: 10.3149/fth.1202.196.
- Wall, K. and Leitão, M., 2014, "Portugal Country Note," pp. 242-50 in *International Review of Leave Policies and Research 2014*, edited by P. Moss Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- 阿部真大 (2016) 「性別役割分業とケア労働——『男らしさ』『父親らしさ』と育児」工藤保則・西川知亨・山田容編『<オトコの育児>の社会学』ミネルヴァ書房, 51-64.
- 石井クンツ昌子 (2013) 『「育メン」現象の社会学——育児・子育て参加の希望を叶えるために』ミネルヴァ書房.
- 池田心豪 (2010) 「介護期の退職と介護休業——連続休暇の必要性和退職の規定要因」『日本労働研究雑誌』 No.597, 88-103.
- 池田心豪 (2013) 「仕事と介護の両立支援の新たな課題——介護疲労への対応を」 JILPT ディスカッションペーパー13-01.
- 池田心豪 (2014) 「介護疲労と休暇取得」『日本労働研究雑誌』 No.643, 41-48.
- 伊藤康雄 (2003) 「男性の次世代育成力をめぐって」孝本貢・丸山茂・山内健治編『父——家族概念の再検討に向けて』早稲田大学出版部.
- 稲上毅 (1986) 「労働世界における平等と異質性」『現代社会学』 No.22, 5-24.
- 稲上毅 (2005) 『ポスト工業化と企業社会』ミネルヴァ書房.
- 稲葉昭英 (1999) 「家庭生活・職業生活・育児——育児と役割ストレインの構造」石原邦雄編『妻たちのストレスとサポート関係』東京都立大学都市研究所, 29-51.
- 稲葉昭英 (2005) 「家族と少子化」『社会学評論』 56(1), 38-54.
- 岩澤美帆 (2008) 「初婚・離婚の動向と出生率への影響」『人口問題研究』 62(4), 19-34.
- 岩本康志 (2000) 「要介護者の発生にともなう家族の就業形態の変化」『季刊社会保障研究』 Vo.36 No.3, 321-337.
- 大風薫 (2014) 「中年期未婚女性の家庭内労働と就業——同時性バイアスの可能性も含めた検証」『生活経済学研究』 40, 29-39.
- 大槻奈巳 (2015) 『職務格差——女性の活躍推進を阻む要因はなにか』勁草書房.
- 大沢真理 (1993) 『企業中心社会を超えて——現代日本を「ジェンダー」で読む』時事通信.
- 大沢真理 (2007) 『現代日本の生活保障システム——座標とゆくえ』岩波書店.
- 小倉一哉 (2013) 『正社員の研究』日本経済新聞出版社.
- 柏木恵子 (2001) 『子どもという価値』中央公論新社.
- 川口章 (2008) 『ジェンダー経済格差——なぜ格差が生まれるのか、克服の手がかりはどこ

- にあるのか』勁草書房.
- 川口章 (2012)「昇進意欲の男女比較」『日本労働研究雑誌』No.620, 42-57.
- 公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会 (2016)「非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査報告書」(2016年11月1日取得,
http://www.women.city.yokohama.jp/chousa/hiseiki_zenntai.pdf).
- 厚生労働省 (2012)「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)の概況」(2014年12月1日取得 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/shusshoujib/01/dl/01-2.pdf>).
- 厚生労働省 (2015)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(2016年11月1日取得, <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>).
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2008)『今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書——子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて』.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2015)『今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書』.
- 古武真美 (2009)「女性オフィスワーカーが望む育児支援」『近畿大学短大論集』42(1), 13-27.
- 駒川智子 (2014)「性別職務分離とキャリア形成における男女差——戦後から現代の銀行事務職を対象に」『日本労働研究雑誌』No.648, 48-59.
- 権丈英子 (2010)「オランダにおけるワーク・ライフ・バランス——オランダのアプローチとは何か」『亜細亜大学経済学紀要』34(1/2), 31-53.
- 斎藤真緒 (2009)「男が介護するということ—家族・ケア・ジェンダーのインターフェイス—」『立命館産業社会論集』45(1), 171-188.
- 斎藤真緒 (2015)「家族介護とジェンダー平等をめぐる今日的課題——男性介護者が問いかけるもの」『日本労働研究雑誌』No.658, 35-46.
- 酒井計史 (2015)「学校から仕事への移行——正規雇用と勤続に与える影響」岩上真珠編著『国際比較 若者とキャリア——日本・韓国・イタリア・カナダの雇用・ジェンダー・政策』新曜社, 49-70.
- 坂本有芳 (2016)「キャリア・デザインと子育て——首都圏女性の調査から」お茶の水学術事業会.
- 佐藤博樹・武石恵美子 (2004)『男性の育児休業——社員のニーズ、会社のメリット』中央公論新社.
- 清水谷論・野口晴子 (2005)「長時間介護はなぜ解消しないのか?——要介護者世帯への介護サービス利用調査による検証」『経済分析』No.175, 1-32.
- 佐藤博樹・武石恵美子編著 (2014)『ワーク・ライフ・バランス支援の課題——人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会.
- 佐藤博樹・矢島洋子 (2014)『介護離職から社員を守る』労働調査会.
- 周燕飛 (2016)「育休取得は管理職登用の妨げとなっているか」『季刊家計経済研究』No.111,

53-62.

スウェーデン社会保険局 (Försäkringskassan) ウェブサイト (英語版)

<https://www.forsakringskassan.se>

菅野淑子 (2000) 「育児・介護をめぐる法的問題と今後の展望」 日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法第 7 巻 健康・安全と家庭生活』第 13 章, 有斐閣.

鈴木富美子 (2016) 「育児期のワーク・ライフ・バランス」 稲葉昭英・保田時男・田淵六郎・田中重人編著『日本の家族 1999-2009——全国家族調査 [NFRJ] による計量社会学』東京大学出版会, 187-202.

須藤茉衣子・竹原健二・三砂ちづる (2013) 「保育園児の体調不良時に利用できる休暇制度に対する保護者の認識に関する研究——東京都近郊 3 市の認可保育所利用中の就労同女性保護者を対象とした横断調査結果より」『民族衛生』79(6), 149-158.

相馬直子・山下順子 (2013) 「ダブルケア (子育てと介護の同時進行) から考える新たな家族政策——世代間連帯とジェンダー平等に向けて」『調査季報』171, 14-17.

袖井孝子 (1989) 「女性と老人介護」 マーサ・N・オザワ、木村尚三郎、伊部英男編『女性のライフサイクル——所得保障の日米比較』第 5 章, 東京大学出版会.

袖井孝子 (1995) 「介護休業制度の現状と課題」『日本労働研究雑誌』No.427, 12-13.

高村静 (2014) 「仕事と生活の相互関係とワーク・ライフ・バランス」 佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題——人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会, 227-244.

多賀太 (2011) 『揺らぐサラリーマン生活——仕事と家庭のはざままで』ミネルヴァ書房.

武石恵美子 (2006) 『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房.

武石恵美子編著 (2012) 『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える』ミネルヴァ書房.

武石恵美子 (2014) 「女性の昇進意欲を高める職場の要因」『日本労働研究雑誌』No.648, 33-47.

谷原政江・阿部裕美・森照子・岡田恵子 (2010) 「子どもが病気をしたときの保護者の対応と病児保育支援ニーズ」『川崎医療福祉学会誌』19(2), 411-4118.

筒井淳也 (2015) 『仕事と家族——日本はなぜ働きづらく、産みにくいのか』中公新書.

筒井淳也 (2016) 「伝統的家族の復権は少子化問題を解消するか」Yahoo! Japan ニュース、

<http://bylines.news.yahoo.co.jp/tsutsuijunya/20160112-00053293/>

2016 年 1 月 12 日掲載.

津止正敏・斎藤真緒 (2007) 『男性介護者白書——家族介護者支援への提言』かもがわ出版.

藤間公太 (2016) 「ダブルケアとメンタルヘルス」国立社会保障・人口問題所『「生活と支え合いに関する調査 (2012 年)」二次利用分析報告書 (平成 27 年度)』, 77-92.

内閣府 (2015) 『平成 27 年版少子化社会対策白書』.

内閣府 (2016) 『平成 28 年版男女共同参画白書』.

- 直井道子・宮前静香（1995）「女性の就労と老親介護」『東京学芸大学紀要』No.46, 265-275.
- 中井美樹（2008）「就業機会、職場権限へのアクセスとジェンダー——ライフコースパースペクティブによる職業キャリアの分析」『社会学評論』59(4), 699-715.
- 中里英樹（2013）「日本の育児休業制度の現状と課題——父親の育児休業についての国際比較の視点から」『異文化接触のダイバーシティ』甲南大学総合研究所叢書 115, 83-94.
- 西本真弓（2012）「介護のための休業形態の選択について——介護と就業の両立のために望まれる制度とは？」『日本労働研究雑誌』No.623, 71-84.
- 西本真弓・七條達弘（2004）「親との同居と介護が既婚女性の就業に及ぼす影響」『季刊家計経済研究』No.61, 62-72.
- 西村純子（2009）『ポスト育児期の女性と働き方——ワーク・ファミリー・バランスとストレス』慶應義塾大学出版会.
- 西村純子・松井真一（2016）「育児期の女性の就業とサポート関係」稲葉昭英・保田時男・田淵六郎・田中重人編著『日本の家族 1999-2009——全国家族調査 [NFRJ] による計量社会学』東京大学出版会, 163-185.
- 野村理子・加藤郁子（2011）「保育園での追跡調査および保護者へのアンケート調査による男女労働者に対する育児支援策の検討」『東京女子医科大学雑誌』81(6), 408-415.
- 濱口桂一郎（2013）『若者と労働——「入社」の仕組みから解きほぐす』中公新書ラクレ.
- 平山亮（2014）『迫りくる息子介護の時代——28人の現場から』光文社新書.
- 藤崎宏子（2002）「介護保険制度の導入と家族介護」金子勇編著『高齢化と少子社会』第6章, ミネルヴァ書房.
- 藤野敦子（2006）「男性の育児休業についての課題——自由記述アンケートと男性育児休業取得者へのインタビュー調査から」『京都産業大学論集. 社会科学系列』23, 161-78.
- 藤森克彦（2010）『单身急増社会の衝撃』日本経済新聞社.
- 古橋エツ子（1990）「日本とスウェーデンの看護休暇制度」『日本法政学会法政論叢』26, 148-157.
- ベネッセ次世代育成研究所（2011）『第2回乳幼児の父親についての調査報告書』.
- 馬欣欣・乾友彦（2016）「正規社員が管理職になる決定要因およびその男女間の格差——従業員と企業のマッチングデータに基づく実証分析」*RIETI Discussion Paper Series* 16-J-015.
- 前田信彦（1998）「家族のライフサイクルと女性の就業」『日本労働研究雑誌』No.459, 25-38.
- 前田信彦（2000）「日本における介護役割と女性の就業」『仕事と家庭生活の調和——日本・オランダ・アメリカの国際比較』第4章, 日本労働研究機構.
- 松岡英子（1999）「妻たちが抱える生活ストレス——地方都市の分析」石原邦雄編『妻たちのストレスとサポート関係』東京都立大学都市研究所, 121-150.
- 松田茂樹（2000）「夫の家事・育児参加の規定要因」『年報社会学論集』No.13, 134-145.

- 松田茂樹（2002）「父親の育児参加促進策の方向性」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』第14章，東京大学出版会。
- 松田茂樹（2008）『何が育児を支えるのか——中庸なネットワークの強さ』勁草書房。
- 松田茂樹（2012）「それでも男性の育児休業が増えない理由」『Life Design Report』，32-34。
- 松田茂樹（2013a）『少子化論——なぜまだ結婚、出産しやすい国にならないのか』勁草書房。
- 松田茂樹（2013b）「男性の育児参加の現状に関する基礎的分析」『資料シリーズ No.118 男性の育児・介護と働き方——今後の研究のための論点整理』日本労働政策研究・研修機構，32-39。
- 松田茂樹（2013c）『少子化論——なぜまだ結婚・出産しやすい国にならないのか』勁草書房。
- 松田茂樹（2016）「第8章 父親の育児参加の変容」稲葉昭英他編『日本の家族 1999-2009——全国家族調査[NFRJ]による計量社会学』東京大学出版会，147-162。
- 松原光代（2012）「短時間正社員制度の長期利用がキャリアに及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』No.627，22-33。
- 水落正明（2010）「夫の育児と追加出生に関する国際比較分析」『人口学研究』46，1-13。
- 明治安田生活福祉研究所（2016）「第9回結婚・出産に関する調査」
- 森ます美（2010）「労働市場の非正規雇用化と女性の賃金」昭和女子大学女性文化研究所編『女性と仕事』御茶ノ水書房，5-31。
- 森岡清美・望月嵩（1997）『新しい家族社会学 四訂版』培風館。
- 森田雅也（2011）「男性の育児休業と人的資源管理上の意義」『関西大学社会学部紀要』43(1)，147-63。
- 森田美佐（2008）「父親は育児休業をとりたいのか？」大和礼子・斧出節子・木脇奈智子編『男の育児・女の育児——家族社会学からのアプローチ』昭和堂，181-205。
- 安田宏樹（2012）「管理職への昇進希望に関する男女間差異」『社会科学研究』64(1)，134-154。
- 矢島洋子（2014）「女性の能力発揮を可能にするワーク・ライフ・バランス支援のあり方」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題 人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会，59-82。
- 山口一男（2009）『ワークライフバランス——実証と政策提言』日本経済新聞出版社。
- 山口一男（2014）「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因」『日本労働研究雑誌』No.648，17-32。
- 山口一男（2015）『「伝統的大家族」の復活は少子化対策として望ましいのか？』独立行政法人経済産業研究所「新春特別コラム——2016年の日本経済を読む」
http://www.rieti.go.jp/jp/columns/s16_0006.html
2015年12月21日掲載。
- 山口麻衣（2004）「高齢者ケアが就業継続に与える影響——第1回全国家族調査（NFR98）2次分析」『老年社会科学』26(1)，58-67。

- 山本勲（2014）「企業における職場環境と女性活用の可能性——企業パネルデータを用いた検証——」 *RIETI Discussion Paper Series*, 14-J-017.
- 労働省婦人局編（1994a）『介護休業制度等に関するガイドライン』労働基準調査会.
- 労働省婦人局編（1994b）「介護休業制度について——介護休業専門家会合報告書」大蔵省印刷局.
- 労働政策研究・研修機構（2006a）『仕事と生活の両立——育児・介護を中心に』労働政策研究報告書 No.64.
- 労働政策研究・研修機構（2006b）『介護休業制度の利用拡大に向けて——「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書』労働政策研究報告書 No.73.
- 労働政策研究・研修機構（2007）『仕事と生活——体系的両立支援の構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ No.7.
- 労働政策研究・研修機構（2010）『女性の働き方と出産・育児期の就業継続—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題』労働政策研究報告書 No.122.
- 労働政策研究・研修機構（2011）『出産・育児期の就業継続——2005年以降の動向に着目して』労働政策研究報告書 No.136.
- 労働政策研究・研修機構（2012）『出産・育児と就業継続——労働力の流動化と夜型社会への対応を』労働政策研究報告書 No.150.
- 労働政策研究・研修機構（2013）『男性の育児・介護と働き方——今後の研究のための論点整理』JILPT 資料シリーズ No.118.
- 労働政策研究・研修機構（2014）『父親の働き方と家庭生活——ヒアリング調査結果報告』JILPT 資料シリーズ No.136.
- 労働政策研究・研修機構（2015）『仕事と介護の両立』労働政策研究報告書 No.170.
- 労働政策研究・研修機構（2016）『介護者の就業と離職に関する調査』JILPT 調査シリーズ No.153.

付録 本プロジェクト研究において実施した調査の概要

1 男性介護者の働き方に関するヒアリング調査

(1) 調査の目的

仕事と介護の両立を可能にする職場づくりや社会的支援の課題を明らかにする。

(2) 調査対象

高齢の家族を介護した経験があり、介護を始めた当時に正社員等フルタイムで雇用就業していた男性 10 名¹。

(3) 調査対象の選定方法

介護支援を行っている民間団体等を通じて公募した²。対象者の選定に当たっては、次の点に留意した。

- ・ 介護期の就業継続状況（退職経験者と就業継続者の双方が含まれること）
- ・ 要介護者に認知症の有無（認知症がある場合とない場合の両方が含まれること）

前述のように、介護退職は仕事と介護の両立における重要課題であるが、仕事をやめていない状況で生じる両立困難のデメリットもあわせて明らかにする必要がある。この観点から、退職経験者と就業継続者の方法を調査対象に含めることにした。

また、介護期の就業継続支援として介護休業が 1999 年から企業の義務となっているが、休業の必要性とは別の要因によって就業継続が難しくなるケースも少なくない（労働政策研究・研修機構 2006b）。その典型として、池田（2010）は重度の認知症があるケースを指摘している。この観点から、要介護者に認知症がある場合とない場合の両方を対象に含めた。

加えて、対象者の年齢³、居住地、要介護者との同居の有無、家族構成、勤務先の企業規

¹ ただし、介護休業が企業の義務となった 1999 年以前に離職し、その後にフルタイム就業経験のない者については、仕事と介護の両立を図っていた当時と現在の政策的な背景が大きく異なるため対象から除外した。また、調査対象者のうち YD さんは介護開始当時に学生であったが、介護期間中に正社員として新卒で就職しており、本調査の趣旨に合うことから調査対象に含めた。

² 一般に男性は仕事以外の私生活領域との関係が希薄であるといわれていることに照らせば、企業外の介護支援活動に参加している男性は特殊であるという見方もできる。だが、はじめは介護の仮定で私生活領域との関係を深めてそうした団体に加入するケースや、自身は孤軍奮闘した経験を後輩に伝える目的で介護終了後に加入するということは、男性においても珍しくない。その意味で、それほど特殊ではないと判断した。

³ 調査対象の年齢は特に区切っていないが、「正社員等フルタイム就業」の要件に該当するのは主として現役層である 60 歳未満の男性になる。その中では、年齢が高いほど介護の必要性が高くなることから、主な調査対象は 40 代後半から 50 代以上になるが、より若い年齢で介護に直面する可能性もある。介護と仕事の両立困難がその後の職業キャリアに及ぼす影響は、年齢によって異なる可能性があることから、40 代・50 代以上の労働者だけでなく、20 代や 30 代といった若い年齢で介護に直面した労働者も対象に含めるように努めた。

模⁴、職種等についても考慮し、多様な介護の実態を反映するように対象者を選定した。

(4) 調査期間

2012年10月～12月

(5) 主な調査事項

- | | |
|------------------|-------------|
| ①要介護者の状況 | ②介護生活の状況 |
| ③地域の介護サービス等の利用状況 | ④介護期間中の就業状況 |

(6) 調査対象者概要

調査の協力を得た対象者の概要を次の表（図表-付-1-1）に示す。次の特徴を指摘しておきたい⁵。

- 対象者の募集にあたり、介護開始時の本人年齢は指定しなかったが、10人中6人が50代（XA、XB、XC、XD、YA、YC）、40代が3人（YB、YD、YE）、30代1人（YF）、20代（YD）1人という構成である。年齢が高いほど発生確率は上がるが、20代や30代でも経験する可能性があるという、一般に言われる介護の実態と整合的である。
- 同じく要介護者との続柄も指定しなかったが、結果は実父母が圧倒的に多く、10人中7人（XA、XD、YA、YB、YD、YE、YF）が該当する。また、配偶者が要介護者であるケースも2人（XB、YB）該当する。「実子介護」「配偶者介護」（津止・斎藤 2007）という男性介護者増加の背景にある家族関係を本調査対象からもうかがえる。また、オジ・オバの介護経験があるケースも3件（XC、YD、YE）該当しており、要介護者となりうる親族の幅広さの点でも、一般に指摘される介護の特徴に合致している。
- 関連して、要介護者との同別居については同居が圧倒的に多く、8件（XA、XB、XD、XE、YA、YB、YC、YD、YE、YF）が該当する。在宅介護の中核を占めるのは同居での介護であることを再確認できるが、そのうちの3件（XD、YB、YF）はもともと別居していたというケースである。反対に、YAさんのように同居している状況で介護をスタートしたが、要介護者と適切な距離をとるために別居したというケースもある。要介護者との同別居の状況も多様であるという介護の特徴を反映しているといえる。なお、近年は遠距離介護も珍しくなくなりつつあるが、今回の調査対象においては別居の場合も比較的近く、新幹線や飛行機等で通うようなケースはなかった。

⁴ 介護のために仕事を休んだり早く退勤したりする必要が生じて、極端に人数の少ない小規模・零細企業では代替要員が確保できないという理由で、そうすることが難しい可能性がある。この観点から、いわゆる大企業とこれに準ずる規模の企業だけでなく、従業員数が少ない企業も調査対象にするよう努めた。

⁵ 以下、本報告書で報告する調査結果およびヒアリング記録については、とりまとめにあたって調査対象者に掲載内容を確認している。原則として調査日の時点での状況を掲載しているが、一部の対象者においては、原稿確認の段階で判明した新たな状況を反映している。地名・団体名・企業の業種・企業規模等については、調査対象者本人が特定されるおそれがない範囲にとどめている。

- ・調査対象の選定にあたり、認知症の有無と就業継続状況をコントロールしたが、認知症「なし」は継続が多く（4人中3人が該当：XB、XC、XD）、退職者に認知症「あり」が多い（6人中4人が該当：YA、YB、YD、YE）。しかし、後に詳細を報告するが、介護負担を退職理由に挙げているケースはない。役職・企業規模・業種による就業継続状況の違いも確認できない。また、介護休業取得者は少なく、取得者3人中2人（YB、YD）は結果的に退職している。この意味で、労働者が直面する介護と仕事の両立困難の多様性を反映した調査結果であるといえる。
- ・退職した対象者の現職の有無をみると、「なし」は6人中1人（YA）だけである。だが、残りの4人中、雇用の仕事に就いているのは3人（YB、YD、YF）に留まり、さらに生計を維持できるだけの収入を再就職で得ているのは1人（YF）だけである。

以上のような点で、調査対象者10名は、先行研究をはじめ一般に言われる介護の実態と乖離したところがなく、分析に堪えうる対象群であると判断することができる。

図表-付-1-1 男性介護者の働き方に関するヒアリング調査 対象者一覧表

No.	氏名 (年齢)	介護時期 (本人年齢)	要介護者 (発生時年齢)	要介護者の 認知症の有無	要介護者 との 同居	婚姻	介護開始当時 の勤務先業種	企業 規模	職種	役職	就業 継続	介護休業 取得	現職
1	XAさん (58歳)	2008年～ (54歳～)	父 (83歳)	あり	同居	未婚	鉄道会社	大	信号の電子連動の操作	なし	継続	取得	あり
2	XBさん (62歳)	2006年～ (56歳～)	妻 (52歳)	なし	同居	既婚	建設業	小	積算、建築設計	主任		なし	あり
3	XCさん (60歳)	①1995年～2003年 (43歳～51歳) ②2006年～2010年 (54歳～58歳)	①母(73歳) ②叔母(78歳)	①にあり (軽度)	①同居 ②別居	未婚	雑貨輸入販売	小	営業	なし		なし	あり
4	XDさん (65歳)	2005年～2009年 (58歳～62歳)	父 (91歳)	あり (軽度)	同居	既婚	電気通信系企業 子会社	大	事務	係長		なし	なし (定年退職)
5	YAさん (56歳)	父母ともに 2006年～ (50歳～)	①母(84歳) ②父(86歳)	①に あり	①別居 ②別居	未婚	団体職員	小	経理	なし	退職	なし	なし
6	YBさん (54歳)	2002年～ (44歳～)	父(79歳)	あり	別居→ 同居	未婚	保険会社	大	管理職	支店長		取得	あり
7	YCさん (62歳)	2002年～2010年 (52歳～60歳)	妻(53歳)	なし	同居	既婚	県警	警察官	巡査 部長	なし		あり	
8	YDさん (50歳)	①1983年～2010年 (20歳～47歳) ②2006年～ (43歳～) ③2003年～2011年 (40歳～48歳)	①父(56歳) ②母(80歳) ③母方の伯母 (83歳)	②と③ にあり	①②同居 ③別居	未婚	学生→メーカー に就職	大	研究開発 →特許技術→特許 事務	なし		取得	あり
9	YEさん (54歳)	①2002年～2010年 (44歳～52歳) ②2006年～2011年 (48歳～53歳) ③2006年～2008年 (48歳～50歳) ④2007年～ (49歳～)	①母(73歳) ②母の姉 (84歳) ③②の夫 (92歳) ④配偶者の 母(70歳)	②と③ にあり	すべて 別居	既婚	飲食店	大	店舗の企画 と運営	部長		なし	あり
10	YFさん (44歳)	2005年～2012年2月 (37歳～43歳)	父 (75歳)	なし	別居→退職後、 帰郷し同居	未婚	造園業	中	現場監督	主任		なし	あり

※既婚は事実婚を含む。企業規模は大企業とそれに準じる企業を「大」とし、50人前後の企業を「中」、30人未満の企業を「小」とした。介護休業取得「なし」は制度の有無にかかわらず取得していないケース。

2 父親の働き方と家庭生活に関するヒアリング調査

(1) 調査対象

小学生以下の子をもつ男性労働者 24 名

(2) 調査対象の募集と選定方法

募集方法は公募⁶。当機構発行のホームページやメールマガジン、男性の育児参加にかかわる民間団体や関係者を通じて、調査対象に該当する男性に周知した。応募があった中から妻の就業状況が「フルタイム就業」「パート就業」「専業主婦（非就業）」となるように選定した。応募人数が 20 人に達した時点で一次募集を締め切ったが、専門職や事務職といったホワイトカラー職種に対象者が偏っていたため、調理師や建設作業員といった現業職を対象に二次募集を行った。その結果、4 名の協力を得られたため、調査対象者数は 24 名となった。

(3) 調査対象者概要

調査対象一覧は図表-付-2-1 のとおり。調査対象 24 名のうち、配偶者がいる 23 名の妻の就業状況をみると、フルタイム就業が 9 名、パートタイム就業が 8 名、専業主婦が 6 名である。上述したように「夫婦平等型」だけでなく「男性二重役割型」も調査対象に含めるという調査計画を踏まえるなら、バランス良く調査対象者を確保できたといえる。

調査対象は 30 代から 50 代前半まで多岐にわたるが、中心的な年齢層は 30 代半ばから後半である。その 30 代の調査対象においては、7 名が育児休業（育休）を取得（うち 1 名は取得予定）しており、一般的な取得率に比べて育休取得者がかなり多いといえる。

また、ホワイトカラーが多いことと関係しているが、学歴は大学・大学院卒が 19 名を占める。企業規模も従業員数 300 人以上の大企業が 12 人と多い。だが、中小零細企業の対象者も確保できており、事例としては一定のバリエーションを確保できた。なお、企業の業種は IT 関連やコンサルティングのような専門サービス業の割合が高い。

(4) 調査期間

2013 年 7 月～2014 年 1 月

⁶ もともと育児参加に対する意欲や意識の高い男性が調査に応募している可能性はある。しかし、本人の育児参加意欲が高くても、これを阻害する要因があれば、育児参加は難しい。また、仮説で述べたような男性の育児役割の多様性を想定するなら、育児に積極的な男性の間にも、その意欲の持ち方や意識の中身にはバリエーションがあると考えられる。そのような意味で、本研究の目的に即した対象者を確保できたといえる。

図表-付-2-1 「父親の働き方と家庭生活に関する調査」対象者一覧

ID	実施日	年齢	居住地域	子どもの年齢	育休取得	未就学児の有無	業種 (カッコ内は職種)	最終学歴	企業規模	妻の就業状況
A	7月2日	53歳	近畿	10歳	×	×	物流 (総務・人事)	大学	中	パート
B	7月4日	36歳	関東	①8歳 ②2歳	○ (第2子)	○	ソフトウェア (人事・労務)	専門学校	大	専業主婦
C	7月8日	35歳	関東	2歳	×	○	就職支援 (営業)	大学	大	専業主婦
D	7月16日	36歳	関東	①11歳 ②5歳	○ (第1子)	○	IT (企画)	高校	中	フルタイム
E	7月16日	48歳	関東	①13歳 ②8歳	×	×	不動産会社グループ企業 (管理)	大学	小	専業主婦
F	7月18日	46歳	関東	10歳	×	×	広告会社 (イベント企画運営)	大学	中	フルタイム
G	7月31日	38歳	関東	①6歳 ②3歳	×	○	精密機器製造 (営業→人事関連/ 労組専従)	大学	大	フルタイム (時短勤務)
H	7月31日	33歳	関東	0歳	取得予定	○	公益法人 (事務)	大学	大	フルタイム
I	8月28日	44歳	北海道	3歳	×	○	教育機関 (就職支援)	大学	小	フルタイム
J	9月3日	49歳	関東	9歳	×	×	保険代理店	大学院	中	パート
K	9月4日	38歳	関東	9歳?	×	○	IT企業 子会社取締役 (商品開発)	大学院	小	パート
L	9月6日	45歳	中国	①13歳 ②10歳	×	×	教育機関 (教員、非正規)	大学院	大	フルタイム
M	9月7日	40歳	関東	4歳	×	○	システム開発、コンサルティング (コンサルタント)	大学院	大	配偶者と別居中
N	9月7日	37歳	関東	①4歳 ②2歳	×	○	コンサルティング会社 (コンサル タント)	大学	大	パート
O	9月17日	37歳	関東	①6歳 ②③3歳 (双子)	○ (子ども全員)	○	地方公務員	大学	—	フルタイム
P	9月26日	37歳	関東	①6歳 ②3歳 ③0歳	×	○	外資系コンサルティングファーム (コンサルタント)	大学院	大	専業主婦
Q	10月2日	51歳	関東	①22歳 ②19歳 ③17歳 ④12歳	×	×	外資系コンピュータネットワーク 機器開発会社 (営業)	大学	大	専業主婦
R	10月2日	31歳	関東	①3歳 ②0歳	○ (第1子)	○	情報通信・IT関連 (経営企画)	大学	大	パート
S	10月26日	36歳	関東	2歳	○	○	IT関連サービス (システムエンジニア)	大学院	大	フルタイム
T	11月6日	34歳	アメリカ (9 月帰国)	9ヶ月	○	○	IT関連サービス (システムエンジニア)	大学院	大	専業主婦
U	12月10日	34歳	関東	①7歳 ②3歳 ③3か月	×	○	調理師	高校	零細	パート
V	12月17日	36歳	関東	①10歳 ②5歳 ③2歳	×	○	設備工事会社 (医療用機器設置)	高校	零細	パート
W	1月16日	37歳	関東	①11歳 ②4歳	×	○	設備工事会社 (工場設備、配管)	高校	零細	パート
X	1月23日	34歳	関東	①10歳 ②4歳	×	○	設備工事会社 (機器設計、設置)	大学	零細	フルタイム

企業規模：大 (300人以上) 中 (100-299人) 小 (10-99人) 零細 (10人未満)

子どもの年齢は応募時。報告書作成時に、調査日の時点の年齢に修正

(5) 調査法

半構造化インタビュー⁷

(6) 主な調査事項

a)家庭生活について：平日と休日の家庭での過ごし方

- | | |
|------------|---------------|
| ①子どもとの関わり方 | ②夫婦関係と家事・育児分担 |
| ③教育やしつけの方針 | ④家計の状況 |
| ⑤父親としての意識 | |

b)仕事について

- | | |
|--------------------------|-----------|
| ①育児休業等、勤務先の両立支援制度の利用について | |
| ②労働時間と働き方 | ③賃金の安定性 |
| ④成果の管理 | ⑤異動・転勤・転職 |
| ⑥仕事に関する意識 | |

3 仕事と介護の両立に関する調査

(1) 調査の目的

介護離職をはじめとする仕事と介護の両立困難の実態と両立支援の課題を明らかにするため、介護期の働き方や両立支援制度の利用状況、離転職の経験、要介護者の状態や家族との介護分担、介護サービスの利用状況、介護者の健康状態等を調査する。

(2) 調査対象

同居および別居の家族・親族を介護している 20～59 歳の男女 2000 名⁸

⁷ あらかじめ質問の大枠を決めた上で、状況に応じて追加的な質問を臨機応変行うインタビュー。

⁸ 介護の定義は、就業構造基本調査に準じて、「日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事などの際の何らかの手助けをいい、介護保険制度で要介護認定を受けていない人や、自宅外にいる家族の介護も含む」ものとする。また、平成 24 年度に当機構が行った「男性介護者の働き方に関する調査」では、別居のオジ・オバを介護しているケースなど、要介護者との続柄が多様化している兆候が見られた。その多様化の程度を測るため、本調査では「家族を介護している」ではなく「家族や親戚を介護している」として、これに該当するものを調査対象とした。結果は図表-付-3-1 のとおりである。

図表-付-3-1 回収結果における要介護者との続柄の男女別分布

	配偶者	子ども	自分の 父母	自分の 祖父母	その他の 自分の親族	配偶者の 父母	配偶者の 祖父母	その他の 配偶者の 親族	N
男性	1.8%	3.0%	67.2%	10.6%	3.7%	11.6%	1.2%	0.9%	670
女性	2.6%	4.4%	57.6%	8.3%	1.8%	23.6%	0.9%	0.8%	1330
全体	2.3%	3.9%	60.8%	9.1%	2.5%	19.6%	1.0%	0.9%	2000

※その他の親族：オジ・オバ、兄弟姉妹、その他

(3) 主な調査項目

- ・介護開始時と介護状況（要介護者の状態、本人の介護役割、介護負担等）
- ・介護開始時の就業状況（労働時間、異動、離転職、両立支援制度等）
- ・現在の介護状況（要介護者の状態、本人の介護役割、介護負担等）
- ・現在の就業状況（職務の性質、仕事のパフォーマンス、両立支援制度等）

(4) 調査法：調査票の配付と回収方法

調査会社の登録モニターに対するWEBアンケート調査。

(5) 調査実施時期

2014年9月19日～10月1日

(6) 調査委託先

株式会社日本リサーチセンター

(7) 回収結果

2000件の有効回答が得られるまで、上記(4)の登録モニターに調査協力を依頼。なお、回答者の属性の偏りを補正するため、性・年齢別の就業率・雇用形態割合と、男女別の職業分布が「平成24年就業構造基本調査」において、家族の介護をしている者の構成比率に近似するように2000件を比例配分して回収した。回収結果は図表-付-3-2、図表-付-3-3のとおり。

図表-付-3-2 性・年齢・雇用形態別回収結果：「平成24年度就業構造基本調査」との比較

		年齢					
		20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	合計	
男 性	— 会社経営者・役員・自営業・自由業等	回収数	1	7	36	93	137
		回収%	0.1%	0.4%	1.8%	4.7%	6.9%
		就業構造基本調査%	0.0%	0.4%	1.4%	4.1%	5.9%
	— 正規従業員	回収数	14	48	88	179	329
		回収%	0.7%	2.4%	4.4%	9.0%	16.5%
		就業構造基本調査%	0.7%	2.4%	5.2%	10.4%	18.8%
	— 非正社員（パート・契約・派遣）	回収数	13	15	23	50	101
		回収%	0.7%	0.8%	1.2%	2.5%	5.1%
		就業構造基本調査%	0.6%	0.6%	0.8%	1.5%	3.5%
	— 無職	回収数	21	17	21	44	103
		回収%	1.1%	0.9%	1.1%	2.2%	5.2%
		就業構造基本調査%	1.1%	0.8%	1.1%	2.1%	5.1%
女 性	— 会社経営者・役員・自営業・自由業等	回収数	0	7	29	78	114
		回収%	0.0%	0.4%	1.5%	3.9%	5.7%
		就業構造基本調査%	0.0%	0.2%	0.9%	2.5%	3.6%
	— 正規従業員	回収数	16	31	60	109	216
		回収%	0.8%	1.6%	3.0%	5.5%	10.8%
		就業構造基本調査%	0.8%	1.7%	3.8%	7.4%	13.8%
	— 非正社員（パート・契約・派遣）	回収数	20	44	122	255	441
		回収%	1.0%	2.2%	6.1%	12.8%	22.1%
		就業構造基本調査%	1.0%	2.1%	5.7%	11.6%	20.4%
	— 無職	回収数	34	56	150	319	559
		回収%	1.7%	2.8%	7.5%	16.0%	28.0%
		就業構造基本調査%	1.7%	2.7%	7.2%	12.4%	27.0%
合計	回収数	119	225	529	1127	2000	
	回収%	6.0%	11.3%	26.5%	56.4%	100.0%	
	就業構造基本調査%	6.1%	11.2%	26.5%	56.3%	100.0%	

図表-付-3-3 男女・職業別回収結果：「平成24年度就業構造基本調査」との比較

	男性			女性		
	回収数	回収%	就業構造基本調査%	回収数	回収%	就業構造基本調査%
管理的職業従事者	51	9.0%	6.2%	22	2.9%	1.4%
専門的・技術的職業従事者	94	16.6%	15.5%	165	21.4%	18.0%
事務職	98	17.3%	17.7%	244	31.6%	26.9%
販売職	78	13.8%	11.8%	86	11.2%	10.9%
サービス職	53	9.3%	5.9%	163	21.1%	21.3%
保安職	16	2.8%	3.8%	1	0.1%	0.2%
農林漁業従事者	9	1.6%	1.4%	13	1.7%	2.0%
生産工程従事者	75	13.2%	14.9%	42	5.4%	8.5%
輸送・機械運転従事者	31	5.5%	7.4%	2	0.3%	0.2%
建設・採掘従事者	32	5.6%	5.9%	3	0.4%	0.3%
運搬・清掃・包装等従事者	21	3.7%	6.3%	19	2.5%	7.6%
その他	9	1.6%	3.1%	11	1.4%	2.7%
合計	567	100.0%	100.0%	771	100.0%	100.0%

4 介護者の就業と離職に関する調査

(1) 調査の目的

介護離職の実態を把握し、家族の介護を担いながら働き続けることのできる支援の課題を明らかにするため、介護期の働き方や勤務先の両立支援制度の利用状況、離転職の経験、要介護者の状態や家族との介護分担、介護サービスの利用状況等を調査する。

(2) 調査対象

介護休業が企業に義務づけられた1999年4月以降に家族の介護を開始し、前回の改正育児・介護休業法施行後に当たる2010年7月以降にその家族の介護を終了した男女で、介護終了時の年齢が20～64歳の者。2000人。同居だけでなく、別居での介護も含む。
 ※本調査でいう「介護」とは、日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事などの際の何らかの手助けをいい、介護保険制度で要介護認定を受けていない人や、自宅外にいる家族の介護も含める。ただし、病気などで一時的に寝ている人に対する看護は「介護」に含まない。2週間以上の期間にわたる介護について答えるものとする。

(3) 主な調査項目

- | | |
|---------------|------------------|
| ・ 要介護者状態の推移 | ・ 介護開始当時の就業状況 |
| ・ 介護期間中の離転職経験 | ・ 介護終了時の就業状況 |
| ・ 介護休業取得経験 | ・ 介護のための勤務時間短縮経験 |
| ・ 家族との介護分担 | ・ 介護サービスの利用状況 |

(4) 調査方法

①抽出

スクリーニング調査にもとづき、調査会社保有の登録モニターから対象者を抽出する。

②調査票の配付・回収方法

インターネットを使用してブラウザ等の画面で質問の回答を得る。介護終了時点の性・年齢別就業率・雇用形態割合と職業分布が「平成24年度就業構造基本調査」において介護をしている者の分布に近似するように回収する。

(5) 調査委託先 株式会社インテージリサーチ

(6) 調査期間 2015年7月23日～8月28日

(7) 回収結果

上記(4)において計画したサンプルの回収数は第1-1表、1-2表のとおり。2000件回収のうち、男性は704件、女性は1296件である。そのうち有業者は1429件であり、男性有業者は616件、女性有業者は813件であった。

図表-付-4-1 男女・年齢・就業の有無別 回収数

		年齢					合計	
		20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳		
総 数							2000	
有業者	回収数	46	130	287	634	332	1429	
		回収%	2.3%	6.5%	14.4%	31.7%	16.6%	71.5%
		就業構造基本調査%	2.4%	5.6%	13.3%	28.3%	13.6%	63.2%
	自営業・会社役員	回収数	0	9	32	106	96	243
		回収%	0.0%	0.5%	1.6%	5.3%	4.8%	12.2%
		就業構造基本調査%	0.1%	0.5%	1.6%	4.8%	3.8%	10.7%
	正規雇用	回収数	24	76	150	291	107	648
		回収%	1.2%	3.8%	7.5%	14.6%	5.4%	32.4%
		就業構造基本調査%	1.1%	3.0%	6.6%	13.0%	3.0%	26.8%
	非正規雇用	回収数	22	45	105	237	129	538
		回収%	1.1%	2.3%	5.3%	11.9%	6.5%	26.9%
		就業構造基本調査%	1.2%	2.0%	4.8%	9.6%	6.1%	23.6%
	無業	回収数	42	41	99	189	200	571
		回収%	2.1%	2.1%	5.0%	9.5%	10.0%	28.6%
就業構造基本調査%		2.1%	2.6%	6.0%	12.8%	13.3%	36.8%	
男 性 計							704	
有業者	回収数	21	60	113	253	169	616	
		回収%	1.1%	3.0%	5.7%	12.7%	8.5%	30.8%
		就業構造基本調査%	1.0%	2.5%	5.4%	11.8%	6.9%	27.7%
	自営業・会社役員	回収数	0	6	19	61	63	149
		回収%	0.0%	0.3%	1.0%	3.1%	3.2%	7.5%
		就業構造基本調査%	0.0%	0.4%	0.9%	3.0%	2.6%	6.9%
	正規雇用	回収数	14	45	82	170	70	381
		回収%	0.7%	2.3%	4.1%	8.5%	3.5%	19.1%
		就業構造基本調査%	0.5%	1.7%	3.8%	7.6%	1.8%	15.5%
	非正規雇用	回収数	7	9	12	22	36	86
		回収%	0.4%	0.5%	0.6%	1.1%	1.8%	4.3%
		就業構造基本調査%	0.4%	0.4%	0.6%	1.1%	2.5%	5.0%
	無業	回収数	14	6	12	17	39	88
		回収%	0.7%	0.3%	0.6%	0.9%	2.0%	4.4%
就業構造基本調査%		0.8%	0.6%	0.8%	1.6%	3.4%	7.2%	
女 性 計							1296	
有業者	回収数	25	70	174	381	163	813	
		回収%	1.3%	3.5%	8.7%	19.1%	8.2%	40.7%
		就業構造基本調査%	1.4%	3.0%	7.9%	16.5%	6.7%	35.5%
	自営業・会社役員	回収数	0	3	13	45	33	94
		回収%	0.0%	0.4%	1.8%	6.4%	1.7%	4.7%
		就業構造基本調査%	0.0%	0.1%	0.6%	1.8%	1.2%	3.8%
	正規雇用	回収数	10	31	68	121	37	267
		回収%	0.5%	1.6%	3.4%	6.1%	1.9%	13.4%
		就業構造基本調査%	0.6%	1.3%	2.8%	5.4%	1.2%	11.3%
	非正規雇用	回収数	15	36	93	215	93	452
		回収%	0.8%	1.8%	4.7%	10.8%	4.7%	22.6%
		就業構造基本調査%	0.7%	1.6%	4.2%	8.5%	3.6%	18.6%
	無業	回収数	28	35	87	172	161	483
		回収%	1.4%	1.8%	4.4%	8.6%	8.1%	24.2%
就業構造基本調査%		1.2%	2.0%	5.3%	11.3%	9.9%	29.6%	

図表-付-4-2 男女・職業別 回収数（有業者）

	男性			女性		
	回収数	回収%	就業構造 基本調査%	回収数	回収%	就業構造 基本調査%
管理的職業従事者	72	11.7%	6.2%	13	1.6%	1.4%
専門的・技術的職業従事者	134	21.8%	15.5%	167	20.5%	18.0%
事務職	93	15.1%	17.7%	272	33.5%	26.9%
販売職	76	12.3%	11.8%	101	12.4%	10.9%
サービス職	41	6.7%	5.9%	161	19.8%	21.3%
保安職	18	2.9%	3.8%	0	0.0%	0.2%
農林漁業従事者	5	0.8%	1.4%	9	1.1%	2.0%
生産工程従事者	77	12.5%	14.9%	46	5.7%	8.5%
輸送・機械運転従事者	34	5.5%	7.4%	3	0.4%	0.2%
建設・採掘従事者	32	5.2%	5.9%	1	0.1%	0.3%
運搬・清掃・包装等従事者	28	4.5%	6.3%	31	3.8%	7.6%
その他(分類不能)	6	1.0%	3.1%	9	1.1%	2.7%
合計	616	100.0%	100.0%	813	100.0%	100.0%

5 職業キャリアと生活に関する調査

(1) 調査の目的

男女がともに仕事と生活の調和を図りながら、職業キャリアを形成することのできる就業環境や社会的支援の課題を明らかにするため、職業経歴、結婚、出産、家事・育児、介護等の状況と企業の雇用管理、地域サービス、家族の援助の実態を調査する。

(2) 主な調査項目

- | | |
|--------------|-----------------|
| ①職歴 | ②婚姻歴 |
| ③育児歴 | ④介護歴 |
| ⑤家族との家事分担 | ⑥両立支援の利用状況 |
| ⑦現在の就業状況、収入等 | ⑧勤労、キャリア、生活等の意識 |

(3) 調査対象

全国 30～54 歳の男女 6,000 人とその配偶者（2015 年 4 月 1 日現在）

※調査対象には独身や無職を含む。

(4) 調査方法

- ①抽出：層化二段無作為抽出法
- ②調査方法：留置法

(5) 調査委託先

株式会社インテージリサーチ

(6) 実施時期

2015年8月29日～10月13日

(7) 回収結果

- ・本人票 2660 件（回収率 44.3%）配偶者票 1398 件
- ・労働力調査（2015年）との比較を図表-付-5-1 から図表-付-5-4 に示す。
労働力調査：3,597 万人（2015年7月～9月四半期データ、30歳～54歳のみ集計）

図表-付-5-1 性別構成

	男性	女性
職業キャリア調査	49.7%	50.3%
労働力調査	56.7%	43.3%

図表-付-5-2 年齢構成

	職業キャリア調査	労働力調査
30～34歳	15.2%	17.1%
35～39歳	17.5%	19.7%
40～44歳	21.5%	23.3%
45～49歳	20.8%	21.0%
50～54歳	25.0%	18.9%

図表-付-5-3 就業状態

	就業者	非就業者
職業キャリア調査	86.8%	13.2%
労働力調査	82.7%	17.4%

図表-付-5-4 雇用形態

	職業キャリア調査	労働力調査
経営者・役員・自営など	14.3%	11.5%
正規従業員	57.0%	62.0%
契約社員	5.4%	3.9%
パート・アルバイト	20.1%	20.2%
派遣社員	1.8%	2.4%

6 企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査

(1) 調査の目的

男女の職域統合が進み、他方では女性のみならず男性も育児・介護の責任を負うという性別役割の変化を踏まえた企業の人材活用のあり方を明らかにするため、男女労働力の活用方針、男女の職域やキャリア、両立支援制度の利用状況、従業員の意識等を調査する。

(2) 調査対象

- a) 企業調査：全国の常用労働者 100 人以上の企業 10,000 社
- b) 従業員調査：上記 a) の企業に勤務する大学卒ホワイトカラー職種⁹（※1）で 30～54 歳の男女正社員 6 名¹⁰

(3) 主な調査事項

a) 企業調査

- ①男女労働者の採用状況
- ②男女労働者の配置・異動・昇進
- ③男女労働者の能力開発
- ④両立支援の実施状況と男女労働者の利用状況
- ⑤男女労働者の活用方針

b) 従業員調査

- ①担当職務
- ②労働時間
- ③異動経験
- ④家庭生活の状況
- ⑤働き方についての意識

(4) 調査法

- a) 企業調査：郵送配付、郵送回収
- b) 従業員調査：上記 a) の企業に配付依頼、郵送回収

(5) 標本抽出

- a) 企業調査：帝国データバンクが保有する企業データベースから産業大分類別・従業員規模別に経済センサスの分布に近似するよう層化無作為抽出
- b) 従業員調査：上記 a) の各企業が調査対象に適合する男女労働者を 3 名ずつ計 6 名選定。

⁹ 専門・技術的職業、管理職、事務職、営業職

¹⁰ 対象者 6 名は以下の要領で選定。1)課長以上の役職にある管理職を最低 1 名含める。2)性・年齢は 30 代、40 代、50 代の男女それぞれに 1 通ずつとする。対象となる性別・年齢の従業員がいない場合は、別の性別・年齢の方に配付する。

(6) 調査委託先

株式会社アリス

(7) 調査期間

2016年4月4日～6月30日

(8) 回収結果

- ・企業調査：1,141件（回収率11.4%）従業員調査3,689件（回収率6.2%）
- ・経済センサス（2014年）との比較を図表-付-6-1から図表-付-6-3に示す。

図表-付-6-1 企業調査 産業分布（100人以上企業）

	A)JILPT企業と 人材活用調査 2016年		B)経済センサス 2014年		誤差% (A-B)
	割合	件数	割合	件数	
鉱業、採石業、砂利採取業	0.1%	1	0.0%	16	0.1%
建設業	4.0%	46	3.4%	2,001	0.6%
製造業	17.4%	199	21.1%	12,412	-3.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.4%	4	0.2%	105	0.2%
情報通信業	2.2%	25	3.8%	2,240	-1.6%
運輸業、郵便業	7.0%	80	7.5%	4,420	-0.5%
卸売業	2.2%	25	7.4%	4,358	-5.2%
小売業	10.1%	115	9.6%	5,639	0.5%
金融業、保険業	2.2%	25	1.7%	971	0.5%
不動産業、物品賃貸業	0.7%	8	1.8%	1,066	-1.1%
学術研究、専門・技術サービス業	2.5%	28	2.2%	1,310	0.2%
宿泊業、飲食サービス業	3.8%	43	6.0%	3,507	-2.2%
生活関連サービス業、娯楽業	2.1%	24	3.9%	2,280	-1.8%
教育、学習支援業	10.3%	117	3.1%	1,842	7.1%
医療、福祉	20.7%	236	18.0%	10,581	2.7%
複合サービス事業	2.5%	29	1.0%	590	1.5%
サービス業(他に分類されないもの)	11.9%	136	9.2%	5,424	2.7%
合計	100.0%	1,141	100.0%	58,762	0.0%

図表-付-6-2 企業調査 常用労働者数分布（上記対象産業・規模）

	A)JILPT企業と 人材活用調査 2016年		B)経済センサス 2014年		誤差% (A-B)
100～299人	52.3%	597	70.3%	41,330	-18.0%
300～999人	34.6%	395	22.6%	13,275	12.0%
1,000～1,999人	6.2%	71	3.9%	2,304	2.3%
2,000～4,999人	3.8%	43	2.1%	1,261	1.6%
5,000人以上	3.1%	35	1.0%	592	2.1%
合計	100.0%	1,141	100.0%	58,762	0.0%

図表-付-6-3 従業員調査 職業分布（30-54歳・短大高専卒以上・正社員）

	男性				
	A)JILPT企業と 人材活用調査2016年		B)就業構造基本調査 2012年(正規職員)		誤差% (A-B)
管理的職業従事者	33.4%	757	1.2%	64,700	32.1%
専門的・技術的職業従事者	14.3%	325	38.6%	2,030,200	-24.3%
事務従事者	38.9%	883	33.8%	1,774,700	5.2%
販売従事者	12.5%	284	26.4%	1,387,400	-13.9%
その他・不明	0.9%	20		-	0.9%
計	100.0%	2,269	100.0%	5,257,000	0.0%
	女性				
	A)JILPT企業と 人材活用調査2016年		B)就業構造基本調査 2012年(正規職員)		誤差% (A-B)
管理的職業従事者	11.8%	168	0.1%	2,500	11.7%
専門的・技術的職業従事者	19.0%	270	41.9%	1,023,300	-22.9%
事務従事者	62.3%	884	49.7%	1,213,900	12.5%
販売従事者	5.9%	84	8.3%	202,200	-2.4%
その他・不明	1.0%	14		-	1.0%
計	100.0%	1,420	100.0%	2,441,900	0.0%

労働政策研究報告書 No. 192
育児・介護と職業キャリア
—女性活躍と男性の家庭生活—

発行年月日 2017年3月31日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
印刷・製本 株式会社相模プリント

©2017 JILPT Printed in Japan

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)