

# 女性活躍時代の仕事と介護の両立支援



労働政策研究・研修機構  
副統括研究員

池田 心豪

略歴:博士(経営学)。専門は人的資源管理。厚生労働省「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」委員。『介護離職の構造 育児・介護休業法と両立支援ニーズ』(労働政策研究・研修機構、2023年)で令和5年度労働関係図書優秀賞受賞。ほかに『社会学で考えるライフ&キャリア』(中央経済社、2023年、共編著)など。

## 2025年は特別な年

仕事と介護の両立支援という問題にとって2025年は特別な年であった。1940年代後半に生まれた「団塊の世代」が全員75歳以上になるからである。人口の高齢化にともなって介護を必要とする高齢者は増え、介護をしながら働く人も増えてきた。だが、2025年以降はその数がさらに急増し、日本は未曾有の大介護時代に突入する。そのような問題意識のもと、政府は約10年前から、仕事と介護の両立支援政策に力を入れてきた。2016年の育児・介護休業法改正においては、企業に求める両立支援制度を大幅に改定し、制度を拡充した。また、「介護離職ゼロ」の方針を掲げ、介護保険制度についても、要介護者の家族の仕事と介護の両立を支援する体制の整備が進められてきた。

しかし同時に、2025年は女性活躍推進法制定10年、男女雇用機会均等法制定40年という年でもあった。この40年間に正規雇用者として仕事を続ける女性は増えた。女性活躍推進法は単に仕事を続けるだけでなく、管理職等、女性が責任ある仕事を担うことを企業に求めている。女性活躍推進法は10年の時限立法であるが、2025年に延長法案が可決成立し、2026年から新たな10年がスタートする。その意味でも2025年は節目の年であった。

## 家族の介護をしている雇用者の構成

実は、この女性活躍と仕事と介護の両立という問題は重なっている。

表1は総務省統計局が5年に1回行っている「就業構造基本調査」の2022年調査において、家族の介護をしている雇用者の性別と就業形態の構成割合を示している。最も

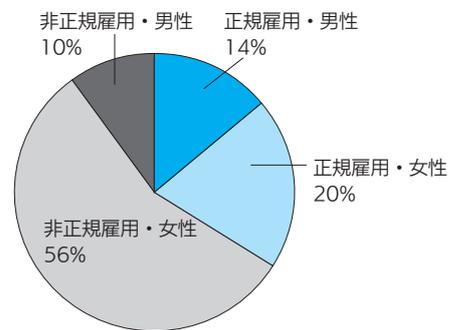
表1 家族の介護をしている雇用者の性別・就業形態の構成割合

	会社役員	正規雇用者	非正規雇用者	雇用者計
男性	4.7% (11.4%)	27.0% (65.1%)	9.7% (23.5%)	41.4% (100.0%)
女性	2.7% (4.6%)	21.7% (37.1%)	34.2% (58.3%)	58.6% (100.0%)
合計	7.4%	48.7%	43.9%	100.0%

総務省統計局「就業構造基本調査」(2022年)

人数が多いのは非正規雇用の女性であり、全体の34.2%を占める。しかし、2番目に多いのは27.0%を占める正規雇用の男性である。介護に直面しやすい中高年期の女性には、もともと

図1 介護離職者に占める性別・雇用形態の構成割合



総務省統計局「就業構造基本調査」(2022年)

結婚や出産で退職し、その後にパートのような非正規雇用で働く者が多かった。これに対して、正規雇用の中高年には男性が多い。そうした年齢別の就業形態の構成比の違いが、介護をしている雇用者の数にも反映されている。

だが、正規雇用の女性割合も21.7%あり、男性の正規雇用と大きな差はない。実は、介護をしながら正規雇用で働く女性は近年増えている。結婚や出産で仕事を辞めることなく正規雇用での就業を継続する女性、あるいは未婚のまま就業継続する女性が増えたからである。

## 女性に多い介護離職者

留意したいのは、図1が示すように、同じ正規雇用者の中でも、男性より女性の方が介護離職者は多い。また、非正規雇用の女性を含めると女性の介護離職者は全体の約75%を占める。表1にある全体の男女比は、概ね男性4:女性6である。その比率を踏まえると、介護離職者の割合は圧倒的に男性より女性の方が高いといえる。

このように、近年は女性の中でも正規雇用者に介護問題が広がりつつあり、その離職防止は重要な課題であるといえる。また、非正規雇用者においても、近年は「同一労働同一賃金」の旗印の下、その待遇や働き方を見直し、キャリアを支援する動きが広がっている。その意味で、雇用形態の違いを超えて、女性の介護離職を防止し、仕事と介護の両立を支援していくことは重要であるといえる。

## 育児・介護休業法の想定

雇用されて働く人の仕事と介護の両立を支援するため、育児・介護休業法は企業に介護休業や介護休暇といった両立支援を義務づけている。

介護休業は93日まで3回に分けて取得できる連続休暇、介護休暇は時間単位で年5日取得できる。いずれも無給であるが、介護休業は従前賃金の50%を介護休業給付として雇用保険から受け取ることができる。どちらも仕事を休めるという意味では共通しているが、それぞれ次のような想定があることに注意が必要である。

介護休業は一時的な緊急対応と介護の体制づくりを想定しており、日常的な介護に専念することを想定していない。93日という短い休業を、しかも3分割して取得するという規定になっているのは、一時的な対応を想定しているからである。介護休暇が時間単位になっているのは、通院の付き添いやケアマネジャーとの面談といった手続きへの対応を想定しているためである。つまり、介護休業も介護休暇も、要介護者に付きっきりで身の回りの世話をすることを想定した制度ではない。

また、育児・介護休業法は介護が終了まで期限を定めずに残業免除を申請できる権利も労働者に付与している。一方、短時間勤務は企業の義務ではなく、フレックスタイムや時差出勤、介護サービス費用の補助の中から選択して措置する義務(選択的措置義務)の1つという位置づけである。

育児においては子どもを片時も一人にできない。そのため、ケアをするまとまった時間の確保が両立支援においては重要になる。一方、介護については、要介護状態にあるとはいえ、多くの高齢者は多少であれば1人で過ごすことができる。その意味で、介護においてはできるだけ仕事をしながら柔軟に介護に対応する方が良いと考えられている。

## 自立重視の制度設計

ケアを提供する社会的サービスという点でも、介護保険サービスは高齢者の自立支援を目的としている。特に2005年の介護保険法改正からは予防重視の方針の下、高齢者が生活機能を維持し要介護状態にならないよう、また要介護状態が重くならないようにするプログラムを充実させてきた。

要するに、育児・介護休業法も介護保険制度も、家族が要介護者に付きっきりでケアをすることを推奨していない。要介護者状態にあっても、まだ自分でできることに目を向

け、要介護者の自立を尊重し、要介護者の自立を支援する「自立重視」の考え方で制度がつけられている。

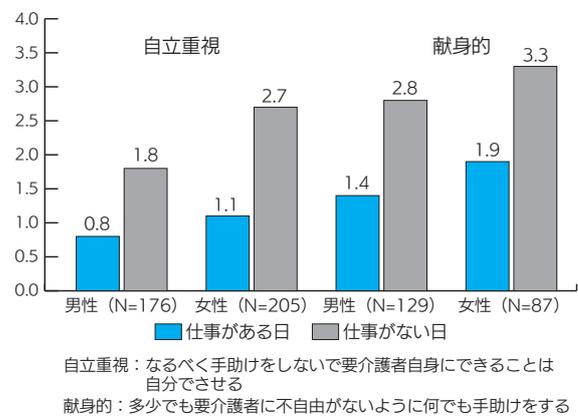
## 依然として重い女性の介護負担

このような自立重視の考え方は、介護を担う家族にも浸透しつつある。そして、図2が示すように男性も女性も自立重視の介護をしている場合は介護に費やす時間が短い。

だが、図2を男女で比較すると、同じ「自立重視」であっても女性は男性より介護時間が長いことに注意が必要である。その長さは「献身的」に介護をしているという男性と同程度である。

本人が主体的に介護を担っているのか、それとも周囲の期待によるのか、いずれにせよ、それだけ女性はケアに引き込まれやすいといえる。

図2 介護方針別 男女別 平均介護時間



労働政策研究・研修機構「家族の介護と就業に関する調査」(2019年)

## 女性活躍と介護の両立支援に向けて

政府や企業による女性活躍支援と女性本人の努力の甲斐あって、キャリアを継続する女性は増えた。一方で、男性にも介護者が増えた。女性も男性と同じく責任ある仕事を担い、男性も女性と同じく家族の介護をする。その意味で、仕事と介護をめぐる男女の役割は重なり合うようになってる。

しかし、それでもなお介護離職者の多くは女性である。そして、男性と女性では担っているケアの負担に違いがある。介護離職が女性活躍のブレーキにならないようにするためには、改めて女性が担う介護負担に目を向け、その実態に即して適切な両立支援を行うことが重要であるといえる。

## 岡山市介護・在宅医療相談窓口

### 地域包括支援センター

1人暮らしなどで日常生活に不安のある高齢者や家庭で高齢者を介護している家族の人などの相談。関係機関への連絡・申請手続きのお手伝い



### 在宅医療・介護 ほっ♡と安心相談室

保健・医療・福祉・介護サービスの総合相談・情報提供窓口



### 各福祉事務所

介護保険の申請窓口  
介護認定の相談



<https://www.city.okayama.jp/kurashi/0000004155.html>

<https://www.city.okayama.jp/kurashi/0000021357.html>

<https://www.city.okayama.jp/kurashi/0000003638.html>