

令和 3 年 6 月 6 日現在

機関番号：24402
研究種目：若手研究(B)
研究期間：2017～2020
課題番号：17K13867
研究課題名(和文)非正規雇用の成人子における介護離職リスクの分析：「介護レディネス」に着目して

研究課題名(英文) Exploring what makes it likely for adult children with an irregular job to turn over in the face of parent care responsibilities: With focus on preparedness for the caregiver role

研究代表者
平山 亮(Hirayama, Ryo)
大阪市立大学・大学院文学研究科・准教授

研究者番号：10728075
交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,100,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、仕事と介護の両立に関わる情報の資源や社会関係の資源の量を「介護レディネス」と呼び、就業者の雇用形態(正規雇用か非正規雇用か)や性別による「介護レディネス」の違いを検討した。オンライン調査からは、「介護レディネス」は雇用形態にかかわらず女性のほうが男性よりも高いという結果が得られた。他方で介護離職者には女性が圧倒的に多いことから、女性の離職は必ずしも「介護レディネス」に必ずしも帰属できないと考えられ、情報の周知やサポート的な職場環境づくりの推進だけでは介護離職は抑えきれない可能性が示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の意義は二点ある。一つは、親の介護未経験の就業者が、介護が始まった際の「仕事と介護の両立」に必要な資源をどの程度持っているかを示すことで、就業者が介護をしながら働き続けることを支える施策について考えるための基礎情報を提供している点である。もう一つは、介護離職リスクが高い層は必ずしも支援制度の知識が少ないわけでもなく、また、職場内のサポートが得られにくいわけでもないことを示すことで、制度に関する情報の周知や職場のサポート体制づくりを促す啓発を中心としたこれまでの施策の有効性を議論することができた点である。

研究成果の概要(英文)：Focusing on informational and social-relational resources for employees to juggle work and parent care responsibilities, my aim in this study was to explore whether and how the availability of such resources might differ by employment status (i.e., regular or irregular employment) as well as employees' gender. Results of online survey indicated that women have a greater level of informational and social-relational resources than men do regardless of employment status, suggesting that women's higher probability of leaving their job in the face of informal care responsibility for aging family members does not necessarily mean their limited availability of necessary information and workplace support to continue to work while caring for their parents.

研究分野：社会学

キーワード：介護離職 非正規雇用 ジェンダー

1. 研究開始当初の背景

高齢の家族の介護を行いながら就業している「働く介護者」は増えており、『平成29年就業構造基本調査』（総務省）によれば、男性の介護者の65.3%、女性の介護者の49.3%が就業している。だが、「仕事と介護の両立」が難しい者も少なくない。実際、介護を原因とした離職者（介護離職者）は減ることがなく、毎年10万人前後にもものぼる。

このような状況で、「仕事と介護の両立」を支援する体制の整備は喫緊の課題となり、本研究課題を開始する前年の2016年には「介護離職ゼロ」が政府目標に掲げられた。そのための具体的な方針の1つが、既存の制度に関する周知や啓発である。すなわち、介護を行いながら働くための支えとなる、介護休業を含めた利用可能な制度について広く知らしめるとともに、支援を得たい時に躊躇なくそれを求められるようなサポート的な環境づくりが目指されたのである。

しかしながら、これらの方針のもとで想定されているのは、正規雇用された「働く介護者」である。また、そのような「働く介護者」の多くは男性である。実際、「働く介護者」に占める正規雇用の割合は、男性では63.1%と過半数を超えているのに対し、女性の場合は35.1%と3分の1強程度に過ぎない（『平成29年就業構造基本調査』）。他方で、介護離職者の約8割は女性であり、また、その女性の多くは非正規雇用の就業者である（同『調査』）。

つまり、ここで推測されるのは、両立支援の方法と対象のギャップである。正規雇用の「働く介護者」（繰り返しになるが、その多くは男性である）を念頭に置いて「仕事と介護の両立」を図ったとしても、実際に介護離職する「働く介護者」の多くが非正規雇用の女性なのであれば、そのような両立支援はそれが本来めざすもの、つまり、介護離職者を減らす実質的な効果をそれほど持たない可能性がある。それどころか、もともと就業が相対的に安定している正規雇用の男性の「仕事と介護の両立」が促される一方で、相対的に就業不安定な非正規雇用の女性は両立支援の恩恵を与りにくいとなれば、男性と女性のあいだの社会経済的地位における格差は、ますます大きくなることも考えられる。

既存の制度に関する周知や啓発が、果たして本当に介護離職者を減らす効果を持ちうるかどうかは、そうした周知や啓発が、介護離職者の多くを占める女性および／または非正規の就業者（介護離職の高リスク層）のニーズを満たすものになっていなければいけない。それを知るためには、介護離職高リスク層が、男性および／または正規の就業者（低リスク層）と比べて支援制度の知識が不足していたり、そうした支援制度を使いにくい職場環境にあたりやすいため、介護離職に至っていると言えるのかどうかを検証する必要がある。高リスク層が低リスク層と比べて、支援に関する知識が不足していたり、支援を受けにくい職場環境にあるのではないとしたら、高リスク層を高リスク層たらしめている要因は必ずしもそれらだとは言えず、したがって、現在の方針の中心である周知や啓発といった施策が介護離職者を減らす効果は限定的だと考えられる。

2. 研究の目的

本研究の目的は、雇用形態（正規雇用か非正規雇用か）や性別によって、「仕事と介護の両立」に関する情動的資源（職場や地域における相談先やサービス利用の手続きについて理解しているか、など）や職場の社会関係的資源（介護も含め、家族に関する事情について相談し、サポートを得られそうな同僚や上司がいるか、など）に体系的な違いが見られるかどうかを、実証的に検討することを主な目的とした。これらの資源は、「介護離職ゼロ」をめざす公的施策の中心、すなわち、周知や啓発を通じて増やそうとしている資源である。周知や啓発を中心とした施策が狙い通りの効果をもたらすには、介護離職者の多数を占める高リスク層、すなわち、非正規や女性の就業者においてこれらの資源が相対的に不足していること、ゆえに、周知や啓発によって高リスク層の「仕事と介護の両立」が今よりも見込めることが前提である。本研究は、この前提を検証するものだといえる。

なお、本研究では親の介護に焦点を絞った。これは、就業中に直面することの多い家族の介護が、親の介護だからである。また、研究対象は、高齢の親がいるもののその介護をまだ経験したことのない就業者（親の介護未経験者）とした。就業者に配偶者ないしはそれに類するパートナーがいる場合は、パートナーの親（義理の親）の介護もまだ始まっていない者を対象とした。介護未経験者が上の資源をどれほど持ち合わせているかは、実際に親の介護が始まった際に必要な調整を円滑に行う基盤となり、したがって「仕事と介護の両立」の可能性を高めるだろう。実際、「仕事と介護の両立」を図るためには、介護が始まる前から周知や啓発を漸次行っていくことが勧められている（佐藤博樹・矢島洋子、2018、『新訂・介護離職から社員を守る；ワークライフバランスの新課題』労働調査会）。本研究では、上のような情報的および社会関係的資源の保有量を介護への準備態勢、すなわち「介護レディネス」と呼び、この「介護レディネス」が雇用形態や性別によって（どの程度）違うのかを検討することを主な目的とした。

3. 研究の方法

本研究ではオンラインでのモニター調査を実施した。対象者の選定基準は、①正規・非正規を問わず現在雇用されていること、②65歳以上の親が少なくとも1人おり、その親も含め、自分の親、および（配偶者やそれに類するパートナーがいる場合は）配偶者・パートナーの親がいまだ介護を要する状態になっていないこととして、1,000人から回答を得た。回答者の雇用形態の内訳を男女別に示したものが下の図1である。図1の通り、男性と女性の正規・非正規の割合は逆になっている。なお、回答者の平均年齢は46.3歳だった。

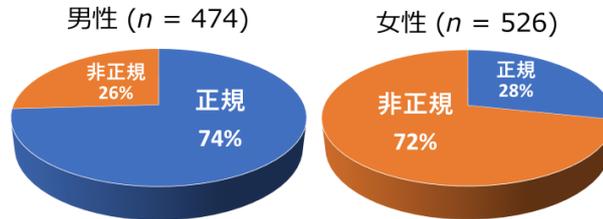


図1. 対象者の正規・非正規割合（男女別）

4. 研究成果

報告書では、「介護レディネス」を規定する諸資源のうち、介護サービスの利用に関する情報の資源と、職場における相談相手という社会関係の資源に限定し、それらの資源が雇用形態や性別によって異なるのかどうかを解析した結果を報告する。

それぞれの資源について尋ねた具体的な質問項目は次の通りである。まず、情動的資源については、「あなたは、介護保険を使ったサービスにどんなものがあるか、それを利用するためにどんな手続きが必要かについて、ご存じですか」と尋ね、「よく知っている」「多少は知っている」「ほとんど知らない」「まったく知らない」の4件法で回答してもらった。分析の際には、3点（「よく知っている」）から0点（「まったく知らない」）の1点刻みで回答を得点化した。

社会関係の資源については、「あなたの仕事や勤め先の環境について、以下の項目はそれぞれどれくらい当てはまりますか」という項目群のうち、「親の介護など、家族の事情について相談できそうな（あるいは実際に相談したことがある）同僚や上司がいる」という項目への回答を用いた。「よく当てはまる」から「まったく当てはまらない」の4件法による回答を、こちらも同様に3点から0点の1点刻みで得点化し、分析した。

下の図2は、情動的資源（介護サービス利用に関する知識）の分布と、雇用形態および性別による得点の違いを示したものである。介護サービスの種類とその利用手続きについては、「まったく知らない」「ほとんど知らない」が全体の7割程度を占めており、介護未経験の就業者の多くにとって、これらの情動的資源は不足気味であることが示唆された。しかしながら、雇用形態と性別を説明変数とした2要因の分散分析で情動的資源の違いを見てみると、雇用の主効果や、雇用と性別の交互作用については統計的に有意な結果ではなかったものの、性別の主効果は有意であり ($p < .001$)、男性よりも女性の就業者の方がこうした情報を持ち合わせていることが示唆された。

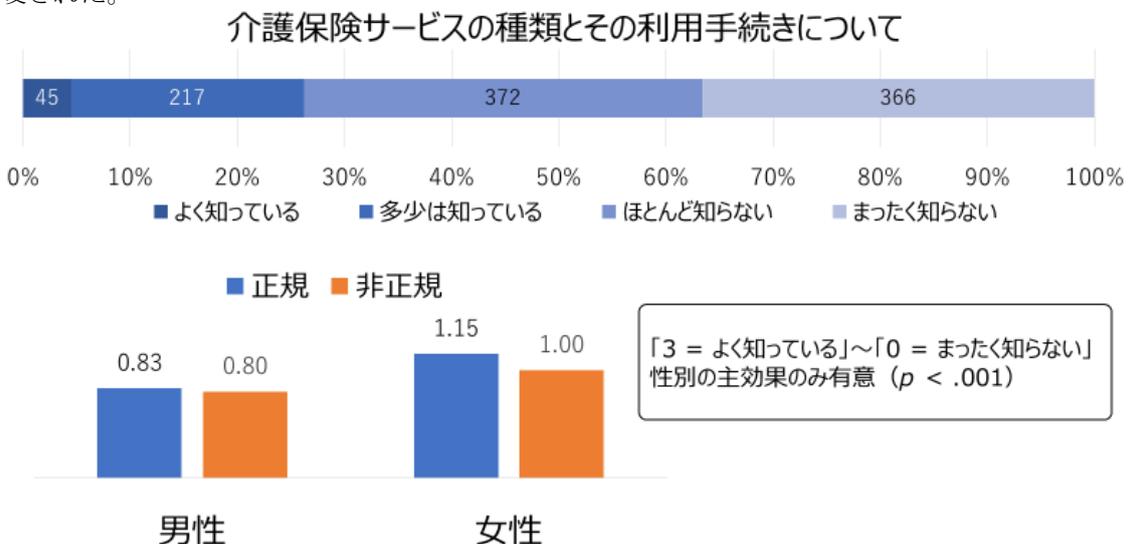


図2. 情動的資源と、その雇用・性別による違い

社会関係的资源（介護の相談ができる上司・同僚がいる）については（図3）、情報的资源のような分布の偏りは見られない一方で、雇用や性別による違いについては同様の結果が得られた。つまり、雇用の主効果や、雇用と性別の交互作用は統計的に有意ではないものの、性別については有意な主効果が見られた（ $p < .001$ ）。つまり、男性よりも女性の就業者のほうが職場におけるサポート源を持ち合わせていることが示唆された。

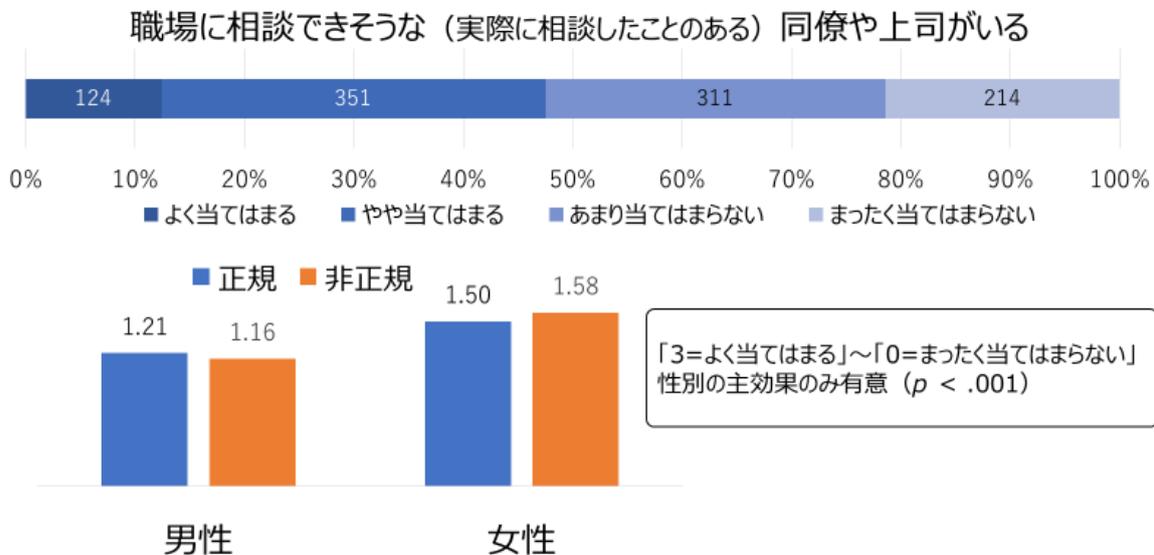


図3. 社会関係的资源と、その雇用・性別による違い

これらの結果をもとに考えると、周知や啓発を中心とした施策の効果については、次のことが指摘できる。まず、雇用形態にかかわらず、介護未経験の就業者は制度に関する知識が全体として不足していることから、情報の周知は意味をもつと考えられる。しかしながら、そうした情報が特に足りていないのは、女性よりも男性の就業者である。女性は男性に比べ、介護サービスに関する知識を相対的に持っており、また、職場で介護のことを相談できる／できそうな相手も比較的多い。つまり、周知や啓発がより必要なのは男性の就業者であり、逆に女性の就業者は、周知や啓発がなされずとも、既に情報的资源や社会関係的资源をある程度持っている者も多い可能性がある。介護離職者の圧倒的多数を占めるのが女性の就業者であることを考えると、周知や啓発だけで介護離職が今よりも抑えられるかどうかには疑問が残る。言い換えれば、女性の介護離職の要因は、情報的资源や社会関係的资源といった「介護レディネス」の不足ばかりとは言えない可能性もある。介護離職を抑えるためには、女性の就業者の置かれた状況を丹念に踏まえながら、周知や啓発以外の施策も検討されるべきだろう。

「仕事と介護の両立」を支えるための施策を検討する際には、両立が難しいのは就業者に何が不足していて、それゆえ何が（さらに）必要なのか、という当事者のニーズを中心とした丁寧な検討が必要である。本研究の結果からは、周知や啓発を中心とした施策は、そうした就業者のニーズ、とりわけ、離職者の多くを占める女性の就業者のニーズに応えるものとは必ずしも言えないことが示唆された。介護離職者には依然として、そして圧倒的に女性が多いという事実をまずは真摯に受け止める必要がある。そのうえで、女性と男性の社会的位置の違いに十分に留意したジェンダー・センシティブな方法で、就業者のニーズを把握し、その応え方の解明を進めることが求められる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計4件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 4件）

1. 発表者名 Ryo Hirayama, Tomoko Wakui
2. 発表標題 Nontraditional Views? How Siblings Matter for Perceived Parental Care Responsibility in Japan
3. 学会等名 Gerontological Society of America 2019 Annual Scientific Meeting (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Ryo Hirayama, Tomoko Wakui
2. 発表標題 "What Counts is Not My Own But Siblings' Circumstances": Adult Children's Perceived Responsibility for Parental Care in Japan
3. 学会等名 2019 National Council on Family Relations Annual Conference (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Ryo Hirayama
2. 発表標題 What makes men reluctant to share care experiences with peers? A case of Japanese son caregivers.
3. 学会等名 International Conference on Communication in Healthcare 2018 (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Ryo Hirayama, Tomoko Wakui
2. 発表標題 Unmanageable responsibility? Gendered perceptions of parent care among adult children at working age in Japan
3. 学会等名 71st Annual Scientific Meeting of the Gerontological Society of America (国際学会)
4. 発表年 2018年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

本研究をもとにした研究発表に対して、National Council on Family Relations より Issues on Aging Focus Group Award - Professional を受賞した(2019年11月)。

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------