

4 提言

4. 提言

4-1. 仕事と生活の調和推進に向けて

本調査研究では、家事・育児・介護等による生活の変化が働き方等に与える影響について、個人・家庭、職場、社会・行政のそれぞれの背景から検討した。

我が国では共働き世帯が増加している一方で、育児・介護とも、実際の分担は依然として女性に偏りがちである。育児・介護の当事者は、他にも労働時間の長さや保育所等の待機児童等、仕事との両立に関するさまざまな課題を抱えており、さらに性別や年代、子供の年齢、介護期間等によって状況が異なる。

育児・介護と仕事の両立においては、個人の性別役割分担意識や、夫婦間の良好なコミュニケーション等の個人・家庭の日常を通して形成される意識・行動や関係性が重要である。しかし、職場や社会・行政が個人の生活に与える影響も大きいと考えられることから、個人の問題にとどめることなく、職場や制度等による育児・介護の支援を充実させることが必要である。

現状、我が国では、社会全体で育児・介護を支える機運が十分に高まっているとはいえ、男性が育児・介護に積極的に参画しづらい場面もあるため、国民の更なる認識の変革に加え、職場での両立支援や行政による公的サービスの充実が求められる。育児・介護の支援に携わる人を増やし、育児・介護を社会全体で支えるための持続的な基盤を構築することが重要である。

4-2. 育児における課題と提言

平成30年度雇用均等基本調査によると、育児休業取得者の割合は女性82.2%、男性6.2%となっており、特に男性の取得率は低く、期間も短い状況が続いている。女性の育児負担が重くキャリア形成が妨げられる一方、男性は長時間労働等で育児への参画がかなわないという現状がある。そうした状況下で、うまく両立している人・課題を抱えた人の特徴を、個人・家庭、職場、社会・行政等の観点から分析した。

個人・家庭の観点では、夫婦間のコミュニケーションを取っている人ほど夫婦で育児を分担している割合が高いことから、育児と仕事の両立で忙しい中でも、夫婦で話をする時間を捻出する工夫を行うことが必要であると考えられる。

また、正社員の若年女性ほど、家事・育児や経済的役割における夫婦間の対等性・分担への意識が高いことから、今後は女性側の意識改革が進み、夫婦間の役割が変化していくことが期待される。そのため、女性を中心としたキャリア形成支援や若年層からのキャリア教育等も重要と考えられる。

職場の観点では、時間単位・半日単位等柔軟な有給休暇取得制度があることが重要であるとの声が多く、両立を支援する職場の制度や雰囲気醸成が求められる。特に男性側では、労働時間の長さ等が問題となっており、男性への重点的な支援が必要であることが、本調査研究において示唆された。

社会・行政の観点では、とりわけ育児を理由に離職した女性にとって、保育所への入所の可否が大きなネックになっていることがうかがわれる。また、日々の家事も両立の負担になりうることから、公的なサービスの拡充が望まれる。保育の受け皿整備の更なる強化に加えて、子育て世帯をサポートする公的人材の育成と、身近な相談窓口の構築が必要である。

さらに、育児が自身の生き方により影響を与えていると感じている人には、家族・親族以外にも心のよりどころとなる人が存在する傾向があり、社会全体として育児を支える機運の醸成が求められる。

4-3. 介護における課題と提言

労働者の高齢化が進む我が国において、“介護離職”が社会問題となりつつある。「仕事をしながら介護をするのは難しい」というイメージが先行しているが、離職して収入が途絶えると、日々の生活の維持や介護施設への入所等において、経済的な困難に直面し、社会的な孤立も招く恐れがある。ケアマネジャー等の介護の専門家の力を借りながら、離職することなく介護と仕事を両立できる道を探ることは重要である。

個人・家庭の観点では、介護においても育児同様に負担が女性に偏りがちであるが、40代では「自分の親は自分で介護する」という意識が強い。また、夫婦間のコミュニケーションを取っている人ほど、夫婦で介護を分担している点も、育児と共通している。

職場の観点では、介護と仕事の両立に役立つ制度として、柔軟な有給休暇取得制度を求める割合が多かった。介護の当事者は、要介護者の通院やケアマネジャーとの打合せ等で、勤務時間のうち数時間程度の調整が必要になる。介護休暇の時間単位の取得は、制度改正により令和3年1月から可能になるが、今後は時間単位での取得日数の上限（現行では5日間）を緩和する等、より柔軟な働き方を可能とするための施策も検討されるべきである。介護と仕事を両立しながら就業を継続するためには、介護に直面した時に相談できる窓口を設置し、周知を図ることも重要である。

社会・行政の観点では、要介護度や認知症等、介護の状況等によっては、多様な介護サービスを柔軟に選択できることが重要になる。高齢者の在宅生活において特に重要となる訪問介護等を中心に、公的サービスの拡充を検討すべきである。また、ケアマネジャー等の専門家に両立の相談をしやすくなるよう、相談窓口や支援内容の周知が求められる。とりわけ20～30代で介護を担っている若年層には、地域とのつながりが希薄で相談相手がない人も多く、孤立を防ぐ施策が求められる。職場や地域（自治体等）に若年層専用の相談窓口を整備しつつ、若年層に対する支援内容の周知が必要である。

さらに、性別や年齢など境遇の似た者同士で介護と仕事の両立に向けた課題を共有し、具体的な改善提案を話し合う機会を作ったり外に発信したりすることができれば、当事者の生活の充実だけでなく、今後の施策検討の土台作りにもつながると考えられる。

ケアマネジャー側も、要介護者だけではなくその家族の働き方や生活スタイルも把握して、仕事と介護の両立を前提としたケアプランの作成を行うことが望ましい。実際にうまく両立ができている人は、心のよりどころとしてケアマネジャー等の専門家の存在を挙げている。加えて、退職後は地域での生活が中心になるため、地域で支え合える関係を構築することも大切である。

40代における「自分の親は自分で介護する」という意識の高まりにみられるように、今後は男女を問わず、介護と仕事の両立の必要性がますます高まっていくことが想定される。加えて未婚者の増加、労働人口の減少、定年延長等の高齢者就労促進といった社会的背景を考慮すると、性年代にかかわらず、介護と仕事の両立は社会全体で支えていくべき新たな課題であるといえる。