

介護離職の構造：育児・介護休業法と両立支援ニーズ

IKEDA, Shingou / 池田, 心豪

(発行年 / Year)

2024-03-24

(学位授与番号 / Degree Number)

32675乙第258号

(学位授与年月日 / Date of Granted)

2024-03-24

(学位名 / Degree Name)

博士(経営学)

(学位授与機関 / Degree Grantor)

法政大学 (Hosei University)

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00030509>

法政大学審査学位論文の要約

介護離職の構造

育児・介護休業法と両立支援ニーズ

池田心豪

本論文の目的は、企業経営にとって切実な問題になりつつある介護離職について、社会学における社会構造概念、具体的には制度的構造と関係的構造の概念に依拠して、今後の法制度のあり方を示すことである。これにより、介護離職の実態という関係的構造に即して育児・介護休業法という制度的構造をどのように変えることができるかを示している。

これまでの仕事と介護の両立支援制度に関する研究は、多様な介護の実態の中に共通性を見出し、多くの労働者のニーズに沿う制度のあり方を議論してきた。しかし、本論文では、該当する労働者が少数であっても介護離職につながる問題に目を向け、介護問題の多様性に対応した新たな両立支援制度のあり方を検討している。

こうした新たな制度のあり方への関心を表す概念として、本論文は「構造」を中心に据えている。近年の政策研究では、既存の制度の効果検証をする機能論的アプローチへの関心が高まっている。だが、本論文では、これに先立つ研究課題として、制度づくりのための構造論的アプローチが重要であることを示している。これにより、構造-機能主義に依拠した人事労務研究の新たな可能性を示すことを目指している。

目次

序章 介護離職問題と両立支援の現在地

第1章 法制度と実態の乖離を問う——本研究のための「構造」概念の整理

第2章 介護離職防止のための法政策——育児・介護休業法の枠組み

第3章 長期介護休業の必要性——その理由の多様性に着目して

第4章 日常的な介護と介護休業——介護休暇・短時間勤務との代替関係

第5章 介護者の健康と両立支援ニーズ——生活時間配分と健康問題の接点

第6章 介護サービスの供給制約と介護離職——介護の再家族化と両立支援ニーズ

第7章 「望ましい介護」と仕事の両立——介護方針の多様化と介護離職

第8章 介護離職と人間関係——職場・家族・友人との関係に着目して

終章 多様性に対応した両立支援に向けて

序章 介護離職問題と両立支援の現在地

労働政策に関わる制度の研究は、その構造への着眼と機能への着眼に大別できる。近年は経済学を中心に、政策の効果検証という意味での機能への関心が高まっている。しかし、育児・介護休業法における仕事と介護の両立支援制度においては、効果が問題になるほどの制度利用者がいない。そのため、政策担当者や研究者は、仕事と介護の両立を図る労働者の実態に即した制度づくりに関心を向けてきた。本論文も同じ問題意識から、既存制度の効果検証に先行する研究課題として、介護離職の関係的構造を明らかにすることで、制度的構造としての両立支援制度づくりの課題を明らかにすることを目的にしている。

これまでの仕事と介護の両立支援制度に関する研究は、多様な介護の実態の中に共通性を見出し、その共通性に立脚して仕事と介護の両立支援制度のあり方を議論してきた。1995年制定当初の育児・介護休業法は、要介護状態になる高齢者の原因疾患として当時最も多かった脳血管疾患をモデルに3か月の介護休業を企業に義務づけた。その後の法改正においても、家族介護を担う多くの労働者が必要とする両立支援制度として、1日単位や時間単位で取得できる介護休暇や、所定外労働の免除等を整備してきた。

しかし、労働者が直面する多様な問題に対応するためには、介護問題の共通性だけでなく多様性にも目を向ける必要がある。だからといって、1つ1つの問題に個々別々に対応するわけにはいかない。原因疾患の発症にともなう入退院への対応や介護サービスの利用手続きといった介護の緊急対応には介護休業、通院の付き添いのような日常的な介護には介護休暇というように、個々の問題ごとに対応する制度をつくる従来の方法は、今後の制度の拡充においては現実的ではない。そのような問題意識にもとづき、多様な介護問題に対応した両立支援制度をつくるために政策立案における発想の転換が必要であることを本論文で示したい。

具体的には、第1章で「構造」概念を整理し、第2章で育児・介護休業法の枠組みを整理した後、第3章以降において家族介護を担う労働者の両立支援ニーズを分析する。

分析には、労働政策研究・研修機構において筆者が独自に設計して実施した「家族の介護と就業に関する調査」のデータを用いる。調査の概要は以下のとおりである。

○調査対象

2000年4月以降に家族の介護を経験し、次のいずれかに該当する男女

- a) 調査時点で介護をしており、その時の年齢が20～69歳の者
- b) すでに介護を終了しており、要介護状態終了時点の年齢が20～69歳の者

○調査方法

調査会社保有の登録モニターを用いたウェブ調査。『平成29年就業構造基本調査』（総務省 2017年）が把握している介護者と回収サンプルが近似するよう割当法で標本を抽出する。

○回収数：4,000件。計画した回収数に達するまで登録モニターに回答依頼を行う。

○調査時期：2019年2月

なお、育児・介護休業法は雇用されて働く労働者（雇用者）を対象にしていることから、本書では、家族に要介護状態が発生した当初の時期（以下、介護開始時と呼ぶ）に雇用者であった者、もしくは調査時点で雇用者であった者を分析対象にする。

また、育児・介護休業法が定める仕事と介護の両立支援制度は介護開始時の勤務先での就業継続を目的としていることから、本書でも介護離職とは、介護開始時の勤務先を離職することと定義する。つまり、勤務先を辞めて無業になったケースだけでなく、別の勤務先に転職したケースも離職に含める。

以上のような分析対象の限定により、第 3 章の分析に用いる介護終了者のサンプルは 1410 件、第 4 章から第 8 章で用いる介護継続者のサンプルは 597 件となる。

このデータを各章で分析することを通じて、企業の人事労務管理や労使関係にとって重要な政策という観点から、介護離職問題について新たな知見を加えることが本論文の目的である。

第 1 章 法制度と実態の乖離を問う——本研究のための「構造」概念の整理

社会学の社会構造概念に依拠して、労働政策研究における制度づくりへの関心を表す概念として「構造」概念を整理する。

近年、EBPM (Evidence-Based Policy-Making) として統計的な因果推論にもとづく政策効果の検証への関心が高まっている。社会学では、このような分析を機能分析と呼んできたが、本論文のテーマである仕事と介護の両立支援については、効果検証に値する制度がまだない。既存の制度の効果検証の必要がないとはいわないが、まだ対応できていない介護問題に対応する新たな制度の仕組みを検討することの方が先決だという問題意識を持っている。この新たな制度の仕組みへの関心を表す概念として、本論文は「構造」を中心に据えている。

社会学が研究対象とする社会構造には、規範として人びとの行為を統制する制度的構造と、関係的構造すなわち人びとの相互行為の持続的な関係の構造がある。育児・介護休業法のような法律が定める規則は制度的構造、人びとが実際に仕事と介護の両立を図る行為の中に見出される規則性が関係的構造である。

関係的構造においては、介護のために仕事を休む必要が生じた場合に、介護休業ではなく年休を取るというような両立支援制度に依拠しない行為が広くみられる。のみならず、介護による健康状態悪化のように、育児・介護休業法が前提としている生活時間配分とは別の問題も起きている。そのように関係的構造をとらえる視野を広げていくことで、介護離職者の行動範囲を明らかにし、育児・介護休業法の守備範囲を広げるためのヒントを得たいという問題意識が「構造」という概念に込められている。

制度的構造においては、労働政策としての育児・介護休業法だけでなく、社会保障政策における高齢者介護政策、具体的には介護保険制度との関係に留意する必要がある。

介護の脱家族化（社会化）を目指す介護保険制度は、介護サービスが家族介護の一部を代替することによって介護者の就業を可能にする面がある。介護保険制度の目的は要介護者の支援であり、家族介護者の就業どころか家族の介護を支援するという設計にもなっていない。しかし、実際は介護サービスの供給制約が両立支援ニーズと結びついている面があり、育児・介護休業法における両立支援制度の設計において、介護保険制度との連携は重要な課題として認識されている。

また、関係的構造の問題においては、誰が介護を担うのかという介護の担い手の多様化

にともなう、どのように介護をするのかという介護方針の多様化がみられるようになってきている。これまでの介護は女性による献身的な介護をモデルにしてきたが、男性にも介護が広がることにより、要介護者の自立を重視し、なるべく手を貸さないという方が望ましいという介護方針が目立つようになってきている。介護方針の違いが、どのような両立支援ニーズと関係し、介護離職のリスクを高めるのかといった問題にも目を向けることが重要になるといえるだろう。

以上のような問題意識のもと、第2章では、介護離職を防止する制度的構造としての育児・介護休業法の枠組みを整理し、第3章以降で介護離職の关系的構造として、労働者がどのような介護問題に直面し、どのような両立支援ニーズを持っているかを分析する。

第2章 介護離職防止のための法政策——育児・介護休業法の枠組み

介護離職を防止する制度的構造として育児・介護休業法の枠組みと課題を整理する。

育児・介護休業法は、介護離職の防止を目的としている。その意味で、「介護離職ゼロ」という政策目標の中核に位置する法政策である。だが、1995年に同法が制定された当初の両立支援制度の想定と介護離職防止のための具体的な課題は異なってきている。そうした問題認識の変化に対応して、2016年改正では大幅な制度の見直しが行われた。この改正によって、一通りの両立支援制度が整ったようにみえる。だが、それが十分であるか否かは、介護保険サービスとの関係によって変わりうる。現実的に将来を見据えるなら、介護の再家族化による家族の介護負担の増加の可能性に目を向けることが重要である。

さらに、これまでの育児・介護休業法が対応していない介護離職の実態を明らかにするという問題意識に即していうなら、今後も日常的な介護に対応した両立支援を拡充する必要性を検討することが課題になると予想される。介護保険サービスが代替できない介護の拡大にともなう、介護休業の長期取得や、現在は単独の義務ではない短時間勤務制度の義務化、あるいは介護休暇の日数を増やすといったことが必要になるだろうか。そのような問題意識で、介護の脱家族化を所与としない両立支援のあり方を検討し、介護離職回避の新たなパターンを確立していく必要がある。

以上のような制度的構造の整理にもとづき、次章から制度の想定とは乖離した面をもつ关系的構造として介護離職の実態と両立支援ニーズの分析を行う。

第3章 長期介護休業の必要性——その理由の多様性に着目して

介護離職をめぐる制度的構造と关系的構造の乖離の問題として、法定の3か月を超える介護休業の必要性とその理由を検討する。

介護休業期間に関する先行研究は、短期の休業ニーズが高いことを強調してきた。法改正においても、同様の認識のもと、3か月（93日）を3回に分割して取得できるようにし

ている。本論文もそのことを否定しないが、少数であっても長期の休業ニーズがあることに目を向けることも介護離職ゼロに向けた課題として重要である。

そのような問題意識で、3 か月を超える長期の介護休業の必要性を検討する。分析結果は、法定の介護休業期間を延ばすことが、介護離職防止策として有効である可能性を示唆している。このことから即座に企業は3 か月を超える介護休業制度を用意しなければならないと断定するのは早計である。

育児・介護休業法は、一時的な緊急対応と態勢づくりを想定して介護休業制度を設計している。だが、分析結果によれば、長期の介護休業のニーズを高めているのは「日々の介助」「家族・親族の支援」「自身の健康」という育児・介護休業法の想定にない理由である。このような問題について、介護セミナー等で介護休業制度に関する法の趣旨を労働者に正確に伝えることは確かに重要である。特に介護に直面する前に情報提供をすることの重要性が先行研究では指摘されている。

しかし同時に、育児・介護休業法が対応していない介護離職のリスク要因が依然としてある可能性も無視できない。その観点から、3 か月を超える介護休業を必要とする背景に目を向け、両立支援制度を拡充することも重要であるといえる。「日々の介助」に加えて、「家族・親族の支援」も緊急対応よりは日常的な介護の問題である可能性が高い。したがって、日常的な介護と介護者の健康問題に対応した両立支援の拡充が介護離職ゼロに向けた重要な課題であるといえる。

第4章 日常的な介護と介護休業——介護休暇・短時間勤務との代替関係

日常的な介護のために3 か月を超える介護休業が必要であるという当事者のニーズに対して、もともと日常的な介護を想定している介護休暇や短時間勤務でも対応しうることを示す。

介護休業期間が3 か月で足りない場合、どのくらいであれば十分だろうか。この問いに答えることは容易ではない。介護の始まりから終わりまでの全介護期間が数か月という場合もあれば10 年を超える場合もある。その多様性を踏まえて誰にとっても十分な介護休業期間を一律に設定することは不可能である。

しかし、1 年間にどのくらいの休暇・休業が介護のために必要かという問いに置き換えてみると、部分的であれ、答えがみえてくる。現在の育児・介護休業法では年5 日の介護休暇より長い休暇が必要になった場合は93 日の介護休業を分割取得することになる。反対に、年5 日の介護休暇の日数を増やせば、93 日の介護休業を取り崩す必要はなくなり、実質的に介護休業を取得できる日数を増やすことができる。これにより93 日を超える介護休業ニーズに応えることができる面がある。

それでもなお残る長期休業のニーズは、短時間勤務によって代替できることも分析結果は示唆している。現状の短時間勤務制度は、選択的措置義務としてフレックスタイムや時

差出勤と代替的な関係にある。その観点から短時間勤務制度を単独で義務化する必要性は低いというのが 2016 年改正時の政策判断であった。だが、別の観点から、3 か月を超える長期介護休業の代わりに利用できる制度としてとらえなおすなら、当時とは違った評価になる可能性がある。

先行研究は、介護休業・介護休暇・短時間勤務を別々の用途の両立支援制度として論じてきたが、介護休業と介護休暇・短時間勤務を代替的に利用可能な制度として拡充することもできる。すなわち、介護休業の分割回数を増やして行くと介護休暇のような取り方ができるようになる。一方、介護休暇の日数を増やしていくと、連続休暇として介護休業のような取り方ができるようにもなる。その介護休暇は時間単位で取得できるが、これは 1 日単位で短時間勤務をすることと同じだといえる。つまり、介護休暇の日数を増やしていけば、時間単位で短時間勤務のような取り方もできるし、連続休暇として介護休業のような取り方もできるようになる。

そして、日常的な介護に対応した両立支援ニーズに関する本論文の分析結果は、介護離職につながる長期の介護休業ニーズに対して、介護休業期間拡大ではなく、短時間勤務でも対応可能であることを示唆している。

第 5 章 介護者の健康と両立支援ニーズ——生活時間配分と健康問題の接点

介護者の健康問題による離職は、育児・介護休業法が想定する生活時間配分の問題とは性質の異なる問題として提起されたが、育児・介護休業法の枠組みで対応可能な問題もあることが本章の分析によって明らかになった。

分析結果は、介護による傷病や介護疲労といった健康状態悪化による介護離職のリスクにも短時間勤務で対応できる可能性があることを示唆している。傷病にともなう休暇や休業については、介護に限らず、傷病休暇を取るという方法もある。だが、疲労を理由に傷病休暇という形で仕事を休むのは、よほどの体調不良を感じる場合に限られるだろう。自身の体力と相談しながら働く方法として短時間勤務は介護離職の予防策として有効であるといえる。

このような分析結果は、育児・介護休業法は、同法が想定している仕事と介護の生活時間配分の問題だけでなく、健康問題にもその守備範囲を広げることができることを示唆している。先行研究でも、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ことは指摘されてきた。しかし、この問題に対して、どのような制度による両立支援が可能であるかは明らかになっていなかった。介護による健康問題は生活時間配分の問題に対応した育児・介護休業法の枠組みの外にある問題として提起されたからである。仕事に及ぼす影響も、離職という形ではなく、継続就業しながら思うようには働けず、仕事の能率が低下するという、育児・介護休業法の想定とは別の次元の問題に焦点を当ててきた。

もちろん介護者の健康管理を目的とした介護休業・介護休暇・短時間勤務制度の利用方法は、現在の育児・介護休業法の想定に沿ったものではない。したがって、法の趣旨に沿う適切な利用方法を労働者に周知するという社会統制の課題として本章の分析結果を読むこともできるだろう。しかし、その場合は健康問題に対応した両立支援制度のあり方を改めて構想する必要がある。それよりも、すでにある両立支援制度を介護者の健康管理のために利用できるよう見直す方が効率的に制度を整備できるのではないだろうか。このような発想で育児・介護休業法の守備範囲を広げることができること、これにより介護離職をゼロに近づけることができる可能性を分析結果は示唆している。

第6章 介護サービスの供給制約と介護離職——介護の再家族化と両立支援ニーズ

介護離職をめぐる制度的構造と関係的構造の関係をとらえる視野を介護保険制度にも広げ、介護サービスの供給制約と介護離職の関係を分析し、その観点から育児・介護休業法が定める両立支援制度の課題を検討する。

政府による「介護離職ゼロ」は、介護の脱家族化（社会化）をいっそう推進する方針を表明しているようにみえる。介護保険制度は、家族を介護負担から解放する介護の脱家族化（社会化）を実現するものとして期待されている。しかし、実際は財政制約から、期待されたほどには脱家族化が進んでおらず、反対に介護サービスの供給制約から家族の介護負担が増す「介護の再家族化」が起きているといわれている。少子高齢化の趨勢を踏まえるなら、介護保険サービスの供給制約は今後増していき、介護の脱家族化とは反対に介護の再家族化が進む可能性がある。このような介護サービスの供給制約は、仕事と介護の生活時間配分において家族介護者の就業を制約する要因とみなされ、これにともなう短時間勤務の必要性が議論されてきた。

そのような高齢者介護政策の動向を視野に入れて、介護サービスの供給制約と介護離職の関連性を分析し、その観点から重要な両立支援のあり方を検討した。

介護保険制度による介護の脱家族化は、家族介護の大部分を社会的サービスで代替しようとするものではなく、その程度は利用するサービスによって相対的である。その中で最も脱家族化の度合いが高いのは、特別養護老人ホームに代表される施設介護である。そのため、施設介護を利用できることが、仕事と介護の両立問題を解決する重要な手段のように思われているところがある。

しかしながら、介護離職の防止という観点においては施設介護の利用の可否がそれほど影響しないことを本章の分析結果は示唆している。在宅介護であっても、介護者のニーズに合う介護サービスを利用できていれば介護離職を回避できる可能性が高い。

ただし、そのような介護サービスを必要とする理由は、仕事と介護の生活時間配分ではなく健康問題にあるというところが、本章の分析結果の重要なポイントである。介護サービスの供給制約は、介護による傷病のリスクを高める。そのことが介護離職のリスクにつ

ながっている。

前章では、この健康問題による介護離職を回避する手段としての短時間勤務のニーズがあることが明らかになっていた。加えて、本章の分析結果は、この健康問題が、介護の再家族化という文脈において今後検討を重ねるべき重要な論点になりうることを示唆している。しかし、本論文の分析結果は、生活時間配分より、介護疲労や介護による傷病といった介護者の健康問題との関係で介護サービスの供給制約は問題になっていること、その文脈でも短時間勤務は重要な両立支援であることを示唆している。

第7章 「望ましい介護」と仕事の両立——介護方針の多様化と介護離職

要介護者との関係に焦点を当てた介護の関係的構造として、どのように介護をするかという当事者の介護方針に焦点を当て、要介護者に不自由がないよう献身的に介護を行うのではなく、要介護者自身にできることは自分でさせるという意味で自立重視の介護方針が介護離職の回避につながりうることを示す。

介護に関するこれまでの研究は、性別役割への問題意識から、誰が介護をするのかという介護主体の問題に強い関心を向けてきた。介護サービスによる介護の脱家族化の議論も家族かサービスかという形で介護主体を問題にしている。しかし、男性と女性には介護方針の違いがある。のみならず、男性と女性それぞれに介護方針に多様性がある。その意味で、介護主体の問題のみならず介護方針の問題も重要であるといえる。

分析結果は、介護サービスの供給制約が深刻になっていく今後の日本社会において、自立重視的な介護方針の広がりや介護離職を抑制する要因になりうることを示唆している。

とりわけ興味深いのは、介護の再家族化にともなう介護離職のリスクが特に高いと予想される女性の在宅介護者が、自立重視の介護方針によって離職リスクを回避している面があることである。このような意味で、介護方針の多様化は介護の再家族化による介護離職の増加を抑制している可能性があるといえる。

また、男性と女性それぞれにおいて、献身的介護に向かうベクトルと自立重視に向かうベクトルがあり、男性と女性それぞれにおいて介護方針と関連した離職リスクがある。その意味で、仕事と介護の両立支援において、誰が介護をするのかという介護主体と、どのように介護をするのかという介護方針は分けて考える必要がある。そして、多様な介護離職リスクに対応した両立支援という本論文の趣旨においては、男性と女性それぞれについて、献身的な介護方針にともなう離職リスクに対応することが重要である。

第8章 介護離職と人間関係——職場・家族・友人との関係に着目して

要介護者との関係にとどまらず、家族や友人そして職場における人間関係に焦点を当て、家族・友人関係の悪化にともなう介護離職も短時間勤務で対応可能であることを示す。

職場で私生活を話せる関係と家族・友人関係の悪化は相互に関連しており、家族関係と友人関係の悪化は介護離職のリスクを高める。だが、これらの問題についても、短時間勤務によって対応可能であることを分析結果は示唆している。その意味で、企業の両立支援においては、相談体制のような人間関係に依拠したサポートネットワークより、短時間勤務のような労働時間に関する支援の方が、介護離職を回避するために有効である可能性があるといえる。

家族や友人との人間関係悪化が介護負担の増加につながりうることは先行研究でも指摘されている。労使関係に立脚して企業の行動を規制する労働政策は、この問題に直接介入できないが、介護負担が増した結果として生じる介護離職のリスクについては短時間勤務という形で対応できる。その意味で、企業が直接関与できない問題であっても、何もできないわけではなく、結果的に介護離職を防ぐ方法はある。短時間勤務のニーズは、その接点になりうることを分析結果は示唆している。

終章 多様性に対応した両立支援に向けて

家族の介護を担う雇用者の意識や働き方・休み方の実態に表れる両立支援ニーズの分析結果から、今後の仕事と介護の両立支援制度について以下の示唆を得ることができる。

第1に、家族の介護を担う労働者の要望どおりに、法制度をつくることは限らない。つまり、関係的構造にもとづく両立支援ニーズを、そのまま制度的構造に反映できるわけではない。具体的にいえば、現行法の想定にない日常的な介護や介護者の健康問題のために法定の3か月を超える介護休業のニーズがある。だが、介護の開始から終了までの期間は多様であり、その期間をカバーする十分な介護休業期間を一律に法律で定めることは容易ではない。

第2に、そのような場合、介護休業を代替する別の制度によって当事者のニーズに対応することができる。介護休業のニーズは、日常的な介護を想定している介護休暇や短時間勤務のニーズと相互に関連しており、長期の介護休業が必要な問題に短時間勤務でも対応可能である。当事者にとっては仕事と介護を両立することが重要であり、個々の制度はその手段である。そのため、長期の介護休業を取らなくても短時間勤務で離職を回避できるなら、実質的な支援は可能である。

短時間勤務は、現行法においてフレックスタイムや時差出勤と代替的な選択的措置義務であるが、これを介護休業や介護休暇と代替的な制度としてとらえなおすことにより、法律の想定にない介護者の健康状態悪化や家族・友人との人間関係悪化等、介護離職につながる様々な問題に対応しうる重要な制度であるという再評価が可能になる。当事者の両立支援制度の用途は法律の想定と異なる場合があり、これを踏まえた制度づくりが重要であるといえる。

したがって、今後の仕事と介護の両立支援制度の拡充においては、短時間勤務によって仕事と介護の生活時間配分だけでなく、介護者の健康問題や人間関係の問題にも対応するといったように、1つの制度で多様な問題に対応していくことが重要である。また、短時間勤務と介護休業・介護休暇の代替関係は、必ずしも多様なニーズに応じて同時にいくつもの制度を拡充する必要はないことを示唆している。労働者が直面する介護問題も、これに対応可能な制度も多様であるが、その多様性の中にある共通性に立脚した制度づくりが重要であるといえる。

以上のような知見を得た本論文の学術研究上の意義は以下の点にある。

- 1) 労働政策研究には、制度の効果に着目する機能論的アプローチと、制度の仕組みに着目する構造論的アプローチがあることを再確認し、機能論的アプローチに先行する作業として構造論的アプローチの意義を示した。
- 2) 構造論的アプローチにおいては、規範として人びとを統制する制度的構造と、人びとの相互行為に見出される関係的構造の乖離をとらえることが重要であるが、関係的構造にもとづく当事者の両立支援ニーズをそのまま制度化できるとは限らないこと、その場合の調整として、制度の代替関係に着目し、別の制度によって当事者のニーズに対応することの重要性を示した。
- 3) 当事者の両立支援ニーズに表われる制度の守備範囲は法律の想定と異なる場合があるため、短時間勤務のように、従来の枠組みで効果が期待できない制度であっても、別の観点からとらえ直すことで効果が期待できるようになることを示した。

今後の研究においては以下の課題に取り組むことが重要である。

1つ目は、本論文の知見を踏まえた両立支援制度の効果検証である。本論文は、構造－機能主義の発想を引き継いでいる。そのため、構造への着眼を強調しつつ、機能への関心も捨ててはいない。育児・介護休業法が介護離職の防止という目的をもっている以上、その効果を問うことは避けられない。EBPMの枠組みに沿っていえば、本論文で構築したロシクモデルを元に政策の効果検証をすることは重要な課題である。

また、2つ目として、構造論的な議論においても、より厳密な分析を行う必要がある。本論文では、仕事と介護の両立支援制度の守備範囲を広げるという問題意識のために、生活時間配分、健康問題、人間関係といった問題を横断的にとらえている。そのため、分析したデータの調査票は、薄く広く問題をとらえる構成になっている。今後は、それぞれの問題について、詳細なデータを取り、厳密な分析を行うことで専門的に深く掘り下げていく必要がある。