

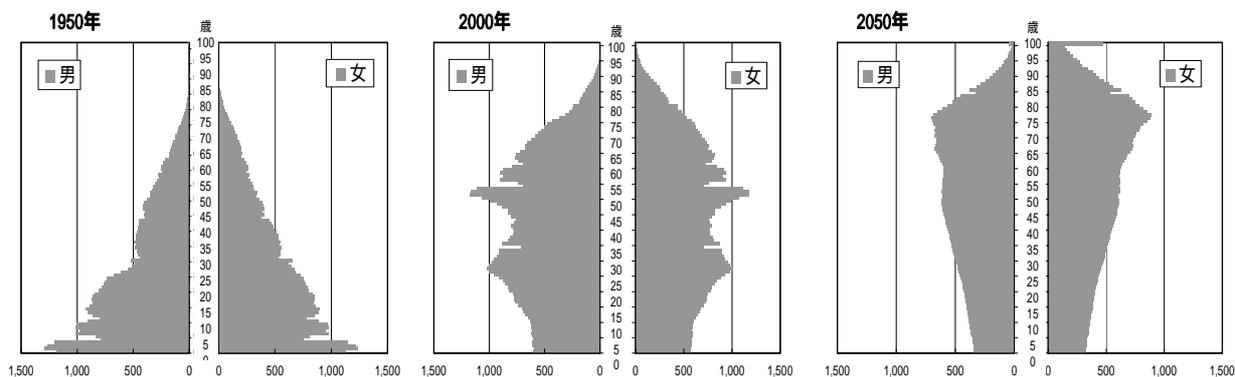
第1章 研究の目的と課題

1. 研究の背景

(1) 高齢化の進行と先鋭化する介護問題

図表1-1は、1950年、2000年、2050年（推計値）の人口の年齢別構成を図示したものである。100年の間に理想的なピラミッド型が樽型に、さらに逆ピラミッド型に移行するのが分かる。日本における高齢化の進行は、1950-60年代は緩やかなものであった。全人口に占める65歳以上の人口の割合を示す高齢化率は、1950年の4.9%から1970年の7.1%まで、2%あまりの増加に20年のときを要した。しかし、1970年以降、高齢化のスピードは急激にアップし、24年後の1994年には14.1%と倍増し、高齢化社会から高齢社会に移行した。さらに、国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、高齢化のスピードは落ちず、2010年には22.5%と2割を超え、2050年には35.7%に達する。その間、2020年には後期高齢者（75歳以上の高齢者）の比率が前期高齢者（65～74歳の高齢者）の比率を上回る。

図表1-1 人口ピラミッドの実績及び将来推計



資料出所：総務省統計局『国勢調査報告』，国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口(平成14年1月推計)』により作成

高齢化の進行とともに、介護を必要とする高齢者の増加が予想されている。その数は、厚生労働省の推計によれば、2000年に270万人であったのが、2010年に390万人、2025年に530万人にのぼる。こうした要介護高齢者をどう支えていくか、その態勢作りは大きな社会問題となって今に至っている。

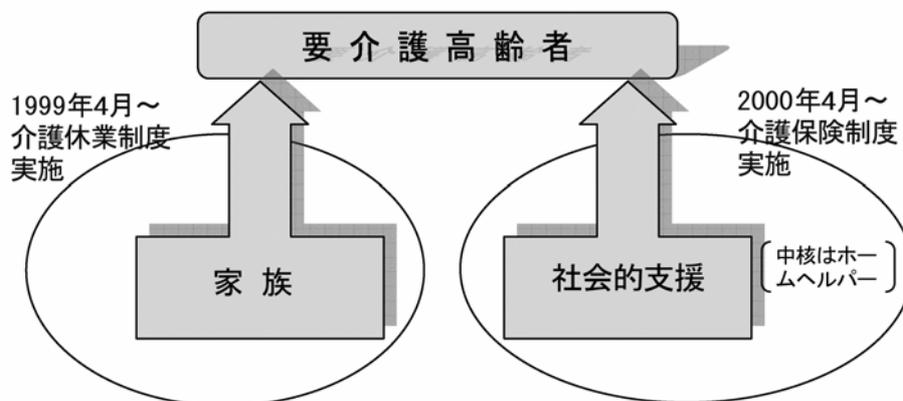
我が国では、家族が高齢者の面倒を見、それが困難な場合に例外的に国が見るのが通例であった。しかし、近年、家族の介護力の衰えはつとに指摘されている。急激な高齢化の促進要因となっている長寿化及び少子化は、家族の介護力を弱める方向に作用している。これまで家事や育児・介護など家庭の仕事を一手に引き受けてきた女性の役割変化も大きい。「専業主婦」という生き方は、仮に望んだとしても経済的にも難しくなりつつある。また、共働きを当たり前の生き方として社会が求める時代になってきた。その結果、介護に割かれるエネルギーは小さくなり、相対的に介護負担は重いものとなっている。60歳を過ぎた子ども

が親の面倒をみるといった老老介護も増えている。厚生労働省の調査によれば、その比率は5割を超え、担い手は圧倒的に女性の比率が高い（厚生労働省「2001年国民生活基礎調査の概況」）。また、最近では、晩婚化や出産の高齢化を背景に30代、40代の女性が育児と介護の同時負担が問題状況として指摘されつつある（アエラ、2004.8.9、N036号）。上記のさまざまな事情が示唆するように、女性だけが家事・育児・介護を担うという旧来の性別役割構造が変わらない限り、家族の介護力は衰えていくのは必然の趨勢となっている。

(2) 在宅介護態勢の構築と課題

要介護高齢者を家族だけで支えるのが困難になってきた状況を踏まえて、近年、図表1-2に示すような家族と社会的支援の2つの柱で高齢者を在宅で支える態勢が整えられ、また、2つの柱を補強する仕組みが構築された。「家族」については、1995年に介護休業法が施行されて介護休業制度の整備が事業主の努力義務となり、1999年にはすべての事業主に義務づけられることとなった。「社会的支援」については、2000年に介護保険制度が実施され、居宅介護の面では訪問介護・訪問入浴介護・訪問看護・通所介護などの多様な種類の居宅介護サービスが用意された。また、これらのサービスを組み合わせる最善の介護態勢を整える役割を担う介護支援専門員（ケアマネジャーともいう）も配置された。こうして、2本の柱が協力して高齢者を支える在宅介護支援態勢が整えられたのである。

図表1-2 在宅介護の担い手



弱化する家族介護力を支える社会的支援の強化が期待されるなかで、社会的支援を第一線の現場で担うホームヘルパーに対する期待、需要は高まっている。こうした期待・需要を背景に、現在、「新ゴールドプラン21」のもとでホームヘルパーの数を1999年度の17万人から2004年度35万人に増やす計画が進められている。ホームヘルパーの養成は、行政の定めたカリキュラムに沿って営利法人を含む種々の機関が実施している研修によって行われており、厚生労働省の資料によると、平成14年度までの養成研修修了者の累計数は200万人を超える。しかし、実際にホームヘルパーとして業務に就いている者は約26万人で研修修了者の1割強にとどまっている（厚生労働省第8回社会保障審議会介護保険部会資料より）。1999

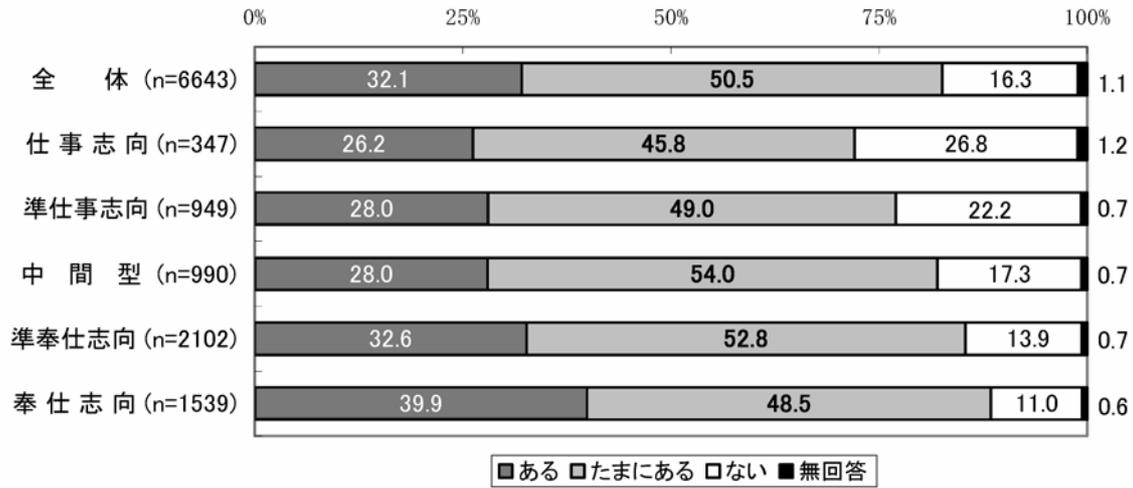
年8月に発表された労働省(現・厚生労働省)の「第9次雇用対策基本計画(案)」では、「現在、ホームヘルパー養成研修修了者が就労しない理由の1つとして、労働条件に対する不満を挙げるができる。このため、…(中略)介護分野で働く労働者の雇用の安定や福祉の増進を図る」ことがうたわれている。しかし、養成研修終了者の終業状況をみる限り、労働条件の改善等の施策は未だ十分な効果をあげているとはいえず、ホームヘルパーを必要数確保することは決してたやすいものではない。

(3) 利用者・家族とホームヘルパーの連携の難しさ

説明が冗長になったが、家族という柱も社会的支援という柱もそれぞれ瑕疵があり、単独で高齢者を支えることは難しい。その故に、2つの柱が相互に補い合いながら支えていくことが必要不可欠である。こうした家族とホームヘルパーの連携は、介護の質の維持・向上という点でも当然のことといえる。しかし、現実には、両者の連携は言うほどに簡単なことではないようだ。介護保険制度が実施される前の時期に行われた諸調査の結果をみると、利用者・家族には「言いたくても言えないことがある」「してもらえないことがある」「家事の仕方、言葉づかいが気になる」「体に被害を受けた」等の不満を持っている⁽¹⁾一方、ホームヘルパーの側では「お手伝いさん扱いされる」「ヘルパーが関わるほど家族が介護から手を引くようになる」「要求が多く所定の仕事がこなせない」といった悩みを訴えている⁽²⁾等の問題点が浮き彫りにされている。

家族とホームヘルパーの連携を進めるには、こうした問題状況を改善・解決し、ギャップを埋めていくための調整が不可欠である。介護保険制度においてこうした調整機能を果たす役目を含めて、介護計画全体の設計と調整を委ねられたのがケアマネジャーである。利用者側の要望 demands を聞き、また、どのような援助が自立した生活の維持・継続に欠かせないかサービスの必要度 needs をチェックし、その調整を進めつつ介護計画を立てるのは、ケアマネジャーの主たる業務のひとつとなっている。こうした調整を通して立てられた介護計画に沿って介護サービスを行うことで、ホームヘルパーは利用者である高齢者やその家族と良好な関係を保ち、また、ホームヘルパーと家族との連携が促進され、介護の質が高まっていくことが期待されるのである。しかし、現状は、ケアマネジャーの過重な業務負担等が一因となって、なかなか理想通りには進んでいない状況にある。訪問介護計画にないサービスの要望が多いなどは、その典型的な問題例といえる。筆者らが2002年度に行った調査⁽³⁾の結果によると、ホームヘルパーの8割が、頻度は別として、ケアプラン外の仕事を頼まれた経験をもっている。特に「ヘルパーの仕事は、基本的に奉仕である⁽⁴⁾」と考える利用者・家族の間で、ケアプラン外の仕事依頼は多くなっている(図表1-3)。

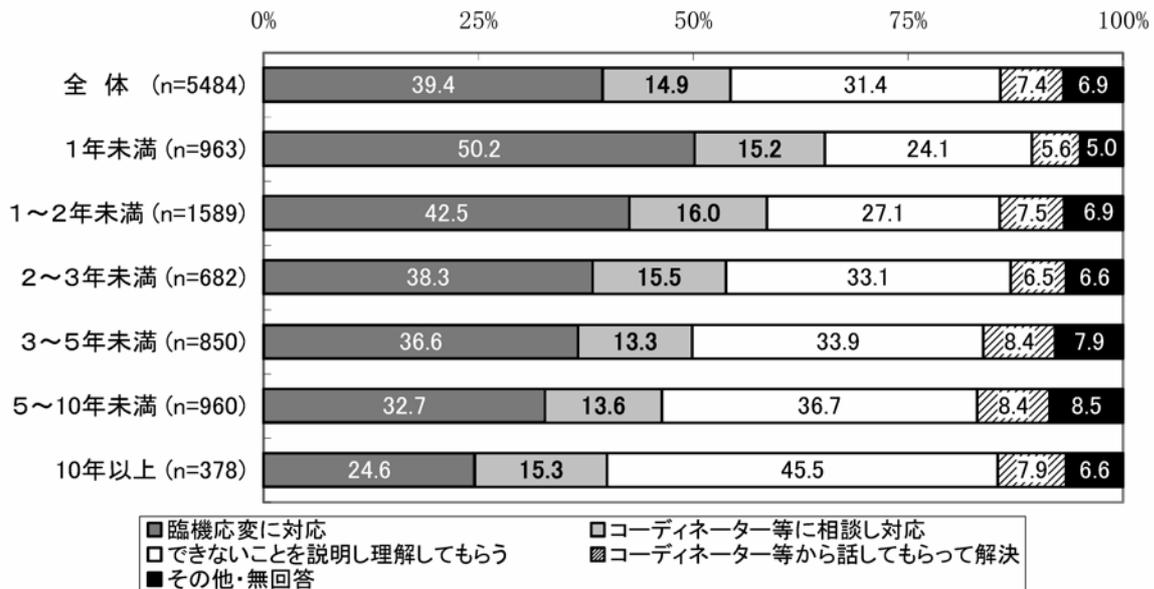
図表1-3 利用者・家族のヘルパー役割観と「ケアプラン外の仕事を頼まれること」



資料出所: 堀田千秋 2003「ホームヘルパーの仕事・役割をめぐる諸問題」日本労働研究機構調査研究報告書No.153

こうした依頼に対して、ホームヘルパーはどのように対処しているだろうか。図表1-4にあげた調査結果をみると、経験の浅いホームヘルパーの間で「臨機応変に対応する」の比率が高くなっているのがみてとれる。改めて言うまでもないが、介護保険では、ホームヘルパーがケアプランからはずれて独断で当初計画にないサービスを行うことは禁じられている。とはいえ、介護の現場では杓子定規に事は進まないことも少なくなく、臨機応変の対応は実態としてやむを得ぬケースもあるであろうことは否定しない。しかし、それが許されるのは経験を積んだホームヘルパーの場合であり、経験の浅いホームヘルパーが臨機応変に対応するというのは能力・責任の上からも疑問である。その意味で、経験の浅いホームヘルパーの間で「臨機応変に対応する」の比率が高いという現状は問題である。

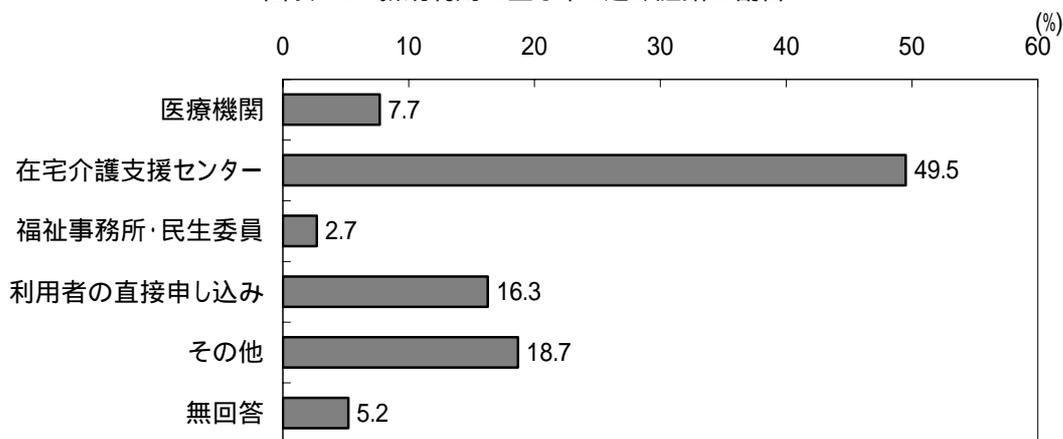
図表1-4 仕事の経験別にみた「プラン外の仕事を頼まれたときの対処」



資料出所: 図表1-3に同じ

ケアプラン外の仕事の依頼が多発するのは、ケアプランが十分ではない、あるいはケアプランを見直すサイクルが実情に合わない等が一因として考えられる。これはサービス提供側の問題である。また、安易に依頼に応じるのもホームヘルパーという、サービス提供側での問題である。しかし、他方で、図表1 - 3が示すようにホームヘルプサービスについての理解が不十分であることや、自分たちの要望事項を十分に吟味していない、要望を伝える十分な時間を用意していないといった家族側の問題もあるのではないだろうか。一例をあげよう。筆者らが2000年末に行った「訪問介護事業状況調査」結果⁽⁵⁾をもとに、2000年10月の段階での「事業のセールスポイントとして訪問介護事業所が力を入れている施策と利用者確保状況の関係」を調べたところ、利用者確保を高めるのに役立った施策は唯一「これまでの実績と知名度の高さ」だけであった。他方、利用者に非常に役立つと思われる「質の高いヘルパーの派遣」「介護保険外のサービスも含めた多様な介護サービスの提供」「利用者からの要望や苦情に対応する窓口の設置」「24時間介護」等々の施策は、利用者確保につながってはいなかった。つまり、特徴ある独自サービスの提供よりも「これまでの実績と知名度の高さ」が利用者確保において有利となっているのである。こうした結果は、新規利用の主な申し込み経路とも軌を一にしている。すなわち、従来からのルートである「在宅介護支援センター」から新規利用の依頼や申し込みを受けることが多いとする事業所が49.5%を占めて最も多かったのである(図表1 - 5)。

図表1-5 新規利用の主な申し込み経路の割合



資料出所:井手亘、久保真人、堀田千秋 2002「訪問介護サービス事業の現状」日本労働研究機構資料シリーズNo.120

こうした結果は、利用者が自分のニーズに合ったサービスを提供してくれるかどうかを自分の目で確かめ相互に比較し、事業所を主体的に選択するという介護保険制度の趣旨からほど遠い状況を暗喩するものである。介護保険制度が始まって数年を経たいま、事情は変わってきていると予想もされるが、ケアプラン外の要望が多いという上述の結果をみる限り、利用者側の要望 demands とサービスの必要度 needs とのすり合わせ、調整が十分に行われていない可能性は小さくない。今なお大きな問題となっていると懸念されるのである。

(4) 介護休業制度の機能：家族とケアマネジャーの連携を促進するもの

要介護高齢者を抱えた家族は、ケアマネジャーに相談してサービス提供事業者を決める前に、まず家族自身で彼らの要望や自分のなし得る事柄などについて検討し、どのような社会的支援、どのような介護サービスが必要かを熟考しておくことが大切である。さらに、一人ではなく複数のケアマネジャーと話してみる、幾つかの訪問介護サービス事業者を見学すること等も必要となるであろう。専門家だからケアマネジャーに委ねておけば大丈夫だろうでは、納得できるサービスは得られないからである。喩えて言えば、家族と社会的支援という2本の柱をつなぐ梁となるのが、家族とケアマネジャーの相互連携であり、両者間のコミュニケーションである。この梁があってはじめて、バランスよく安定した支えができ、質の高い介護を行うことができるのである。ケアマネジャーに委ねてしまうだけでは、梁はわたせない。

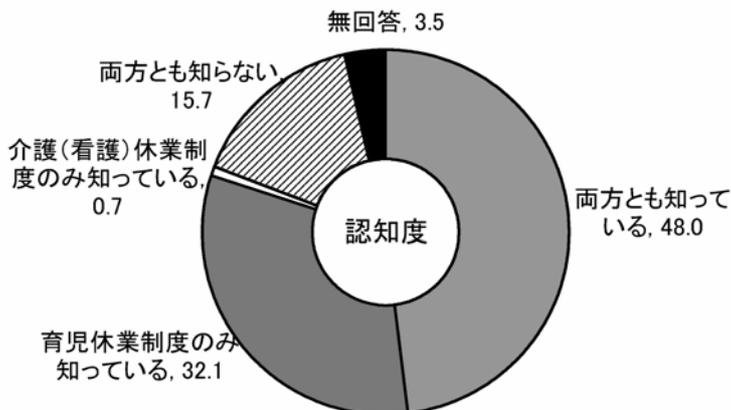
とはいえ、仕事をしながらそうした活動を行うことは困難をともなう。そのために導入されたのが介護休業制度であり、その趣旨は、仕事に就いている家族が仕事との両立を図りつつ介護に当たれるよう支援することにある。長きにわたる介護の態勢を整えるための準備期間を、退職という手段をとることなく「休職」によって確保できるように配慮することは、大切な支援策のひとつである。家族・親族の間での話し合いやケアマネジャーとの密な意見交換は、そうした準備期間中に行われるべき大事な活動である。働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助もまた、大切な支援策のひとつである。図表1-2に示したように、在宅介護は社会的支援の担い手の核であるホームヘルパーと家族という2つの柱で支えるものであり、両者の共同作業である。介護目標を共有し、密に意見交換を行って介護計画の見直しをともにし、ホームヘルパーが行うサービスとの関係に目配りしつつ必要に応じて役割分担をする等、仕事との両立を果たしつつ介護を行えるような環境づくりは大変に重要な事項である。

現状においてはしかし、介護休業制度はこうした趣旨にそってどれほど有効に利用されているのか懸念される。介護休業制度が十分に周知されていないことがその理由のひとつである。介護保険制度については、数多くマスコミに取り上げられており、また、保険料の支払いなど身近な問題として実感できる制度であり、周知度は高い。一方、介護休業制度についてはどうであろうか。浜松市が平成15年に行った調査によると、調査対象となった市内事業所の従業員のうち47.8%が「そのような制度は知らない(「介護休業制度は知らない」と「育児休業制度も介護休業制度も知らない」の合計)」と回答している⁽⁶⁾(図表1-6)。また、筆者も、何年もの間ホームヘルパー2級養成研修の講義のつど介護休業制度についての周知の有無を受講生に尋ねてきたが、「制度について聞いたことがある」とする者は毎回1割に満たなかった。このように、介護休業制度の周知度は必ずしも高いとはいえない状況にある。

こうした周知度の低さは、制度への無関心や不必要性を示しているということでは無論な

い。むしろ、どのような形で介護休業が取得されているか、取得率は増加してきているか、制度の使い勝手はどうか等々、制度の利用実態を取り上げた調査報告も報道記事もほとんどなく、あるいは、育児休業のように介護休業の取得率の達成目標値が行政施策の中で盛り込まれ、社会の関心を集めることがないことが、周知度の低さを生んでいるのではないかと推察される。要するに、介護休業制度に関する情報の発信が決定的に少ないということである。

図表1-6 育児休業制度と介護(看護)休業制度の認知度



資料出所: 浜松市「浜松市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」平成16年3月

2. 介護休業問題に関わる研究の目的、趣旨、問題意識

制度の施行そのものが比較的に新しいこともあり、介護休業制度の利用実態などに関する調査・研究は、育児休業に比べて出遅れている。確かに介護休業制度の導入状況に関する調査は、厚生労働省「女性雇用管理基本調査 育児・介護休業制度等実施状況調査」など大規模な調査が行われているが、一方で利用実態に関する調査はほとんど行われていない。また、僅かに実施された調査も、規模は小さく、結果の精緻な分析も十分には行われていないのが実情である。したがって、周知度の状況も含めて利用実態を調べて基礎資料を得るとともに介護休業制度の導入、利用状況についての分析・検討を深めて、介護休業制度の活用を促進していくために必要な措置や施策について検討することは喫緊の課題となっている。

現在、労働政策研究・研修機構では総合プロジェクト研究「仕事と生活との調和を可能とする社会システムの構築に関する研究」を進めている。これは、仕事と生活の両立を可能にする社会システムのあり方について総合的・体系的に検討し、両立支援策を明らかにすることを目的として企画され、平成15年度(後半)から3年6か月計画で進めている研究事業である。介護休業に関わる問題も、この総合研究の研究課題のひとつとして加えられた。そこで、上記のプロジェクト研究の一環として介護休業問題を取り上げるにあたり、介護休業制度と介護保険制度との連携、相互補完に焦点を当てて研究を進めることを企図した。介護

プロセスのどのような段階で、何をするために介護休業が取得されているのか、ケアマネジャーとの相談など介護保険サービスの利用と連動して介護休業が利用されているか、ホームヘルパーと相互理解や連携を深める上で介護休業制度は有効か等の疑問については、これまでの調査・研究のなかでまったくといってよいほど取り上げられておらず、手つかずのままになっているとの問題認識が、介護保険制度との関係を視野において介護休業制度の問題を研究していこうという企図の背景にある。

(1) 既存調査データの分析・検討、その視点

繰り返しになるが、介護休業の問題に関する研究は、その緒についたばかりである。そのため、研究を開始するにあたり、以下にあげる視点から既存の調査データの分析・検討を進め、これまでに明らかになった点、今後の実態把握が必要な点等について整理を行うことを最初の課題とした。本報告書はその結果をとりまとめたものである。

a . 介護休業制度の導入状況

制度の導入状況を検討するにあたり第1の関心は、いわゆる「育児・介護休業法」が定める介護休業制度の基準を上回る内容の制度を設けている事業所がどれほどあるか、上回る制度を設けている事業所ではどのような内容になっているかどうかである。法が定める介護休業制度の内容は、事業所が設けるべき制度の最低基準を示したものであり、その基準を上回る制度を設けるよう努力することを法は求めている。介護休業制度が努力義務とされ、さらに義務化されてから数年を経た現在、法が定める基準を上回る制度を設けている事業所の割合が増加しているかどうか、重要な検討課題である。

第2の関心は、就業規則等により介護休業制度が明文化されているか否かによって、講じられている制度・援助措置の内容やその利用状況に違いがあるかどうかである。この点について、介護休業制度の実施状況を3年ごとに詳細に調べている厚生労働省「女性雇用管理基本調査 育児・介護休業制度等実施状況調査」（以下では「女性雇用管理基本調査」と略記する）の各該当年度の結果報告書で既に、就業規則等により介護休業制度が明文化されているか否か（以下では「女性雇用管理基本調査」の用語にそって、制度の規定の有無という）によって講じている制度の内容に大きな相違があり、制度の規定のない事業所で制度内容がより未成熟であることを明らかにしている。しかしながら、報告書では事業所規模別の比較はしておらず、事業所規模による影響を排除していないという問題点がある。つまり、平成14年度調査結果でみると、従業員数「500人以上」の事業所では98.0%が制度の規定があるが、従業員数「5人～29人」の事業所ではその比率は51.7%にとどまっている。こうした結果から、介護休業制度の規定の有無による差は事業所規模の差ではないかという疑問がでてくる。そのため、同一規模の事業所であっても制度の規定の有無によって制度の内容に差があるかどうかを比較分析する必要がある。規模の別なく制度の規定の有無によって制度内容に差がみられ、制度を規定することの効果を検証されたならば、こうした「規定なし」の状

態を是正するよう働きかけていくことが大切であるというのが、背景にある問題意識である。

上の2つの関心と重なるが、第3の関心は、働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置がどれほど整備・充実しているかである。介護保険制度は、施設介護よりもコストがより少なく済む在宅介護の比重を高めており、また、介護予防を保険対象とする一方で家事援助サービスを制限する等の見直しが検討されている（2004.1.5 読売新聞記事、2004.2.24 日本経済新聞記事）。また、家族が同居している場合には、家事援助サービスを制限するとの方向性は既に打ち出されてもいる。こうした流れは、結果として家族の介護役割や介護負担を相対的に重いものにする。それだけに、働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置の重要度は、今後ますます増すであろうと推察されるのである。この面での充実化が進んでいるかどうか、第3の検討課題である。

b. 介護休業の利用状況

介護休業の取得・利用状況を把握することは、制度の有効性をチェックする上でも、事業所が実施している制度の利用しやすさ等をチェックする上でも必要かつ重要である。取得・利用状況を見るもっとも有効な指標は、いうまでもなく介護休業の取得率である。取得率はまた、どのような事業所で制度の利用度が高いか等を比較、検討するのに有効な指標である。であるにもかかわらず、育児休業と異なり介護休業の場合、取得率は算出できない状況にある。各該当年度の「女性雇用管理基本調査」結果報告書では、常用労働者に占める介護休業取得者の割合を算出しており、その割合は、例えば、平成11年4月1日から9月30日までに介護休業を開始した者の割合は0.06%、平成13年4月1日から平成14年3月31日までに介護休業を開始した者の割合は、0.05%であると記述している。しかし、これは育児休業の取得率とはまったく異質なものであり、介護休業の取得率として適切なものとは言い難い。それは、常用労働者に占める育児休業取得者の割合を求めても意味のある指標とはなり得ないことを考えれば、一目瞭然であろう。育児休業の場合、厚生労働省「少子化対策プラスワン」(平成14年9月20日発表)のなかで、達成すべき取得率として女性80%、男性10%と具体的な数値が掲げられるなど、明確な目標を打ち出すことができている。しかし、介護休業については、そもそも介護休業の取得率を算出できないために、こうした具体的な数値目標を掲げることができない。また、どのような属性を持つ事業所で取得率が高いか、取得率は年々アップしてきているかといった比較検討もできない。さらに、勤務時間短縮等の措置の利用状況についても、問題点は介護休業の場合とまったく同じである。取得率の算出ができなければ、各事業所が講じている措置の有効性を評価することもできない。このことは、介護休業問題について研究を進め、分析・検討を深める上で、また、介護休業制度を充実させていく上で大きなネックとなっている。取得率の算出に当たり分母にどのような数字を持ってくるのが適切であるか、また、どのようにしてそれを捕捉できるのか困難な問題点が山積しているが、それでも制度利用の状況を有効に示すことのできる指標作りが早急に求めら

れる。

介護休業の取得・利用状況に関する調査は、育児休業の取得・利用状況に関する調査はるか介護休業制度の実施状況に関する調査と比べても比較にならないほど少ないことも、大きな問題である。加えて、標本サイズも小さいといった問題を抱えている。これは、調査規模が小さいという問題ではなく、休業を取得した者自体が少ないために調査効率が悪いという、構造上の問題である。一例を労働省が女性労働協会に調査を委託して行った「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」にとってみよう。調査対象は、同時に行われた企業調査の対象企業3,300社に勤務する家族の介護を経験した労働者9,900人。回答労働者は1,553人で回収率15.7%となっている。かなり大きな標本サイズである。しかし、介護休業制度の利用状況を調べた結果をみると、図表1-7にみるように「介護休業制度を利用した」比率は21.1%となっている。人数に換算すると328人である。また、当機構でも「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（平成15年実施）を行っているが、分析標本数2444人のうち、家族介護の経験者は418人、介護休業の取得者は34人という状況である。このように、調査対象者数は多くても、介護休業制度の取得者数は、きわめて小さな標本サイズになってしまうのである。介護休業に関する調査が少なく、難しいことの原因要因であるといえよう。また、休業取得者の属性や利用状況の分析に際しても、困難が生じる一因ともなっている。

図表1-7 介護休業制度の利用状況

	介護が必要になったとき仕事をしていた			介護が必要 なとき仕事を やめていた	無回答
	介護休業制度を 利用した	制度はあったが 利用しなかった	制度がなかった		
計	20.3	44.8	31.2	0.5	3.2
女性	32.9	30.0	32.9	0.9	3.4
男性	10.1	56.8	29.8	0.2	3.1

資料出所：労働省「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査結果概要」2000.8

以上のように、現状では関連調査も少なく標本サイズも小さいため、今回は介護休業制度の取得・利用状況についての分析、検討は断念した。とはいえ、例えば、介護休業制度の利用時期の分布など複数の調査で同一の傾向を示していれば、それは制度の利用実態を知る有益な調査結果と評価できよう。また、介護休業制度を利用する上でどのような要望あるいは不満を利用者は持っているかをみることも有益である。2005年4月から施行される「改正育児・介護休業法」では、介護休業の取得回数制限の緩和および休業対象者の拡大が盛り込まれているが、その他にどのような点の改正を求める声が強いかを調べることは重要だからである。そこで、本報告書では介護保険制度と介護休業制度の相互性に関わる資料や介護休業制度に対する要望・不満に関わる資料を中心に、既存の調査結果を参考資料として随時取り上げた。

(2) 検討する調査事項

介護休業制度の導入状況に関する分析・検討に入る前に、既存調査の調査事項について概観しておこう。導入状況については、当機構でも調査を行っているが、基本的には旧労働省及び厚生労働省が実施している「女性雇用管理基本調査 育児・介護休業制度等実施状況調査」を取り上げるだけで十分である。「女性雇用管理基本調査」は毎年行われているが、「育児・介護休業制度等実施状況調査」を副題とする調査は3年ごとで、近年では、平成8年、11年、14年に実施されている。標本サイズも大きく、調査事項も網羅的である。

介護休業制度の利用実態については、労働者本人を対象とした個人調査のデータが有効である。事業所を対象とした上記の「女性雇用管理基本調査 育児・介護休業制度等実施状況調査」（以下では単に「女性雇用管理基本調査」という）でも利用者数や利用期間など一部情報については把握されているが、休業取得時の家族状況（要介護高齢者の状態など）や休業制度・支援措置に対する満足度や要望などは個人調査を俟たねばならない。しかし、この種の調査はきわめて少なく、標本サイズも小さいことは上で述べた通りである。それ故に、利用実態については調査結果を一部紹介するにとどめ、分析・検討は行わないが、参考までに調査事項をあげておく。

既存の諸調査の主な調査事項を整理したのが図表1-8である。取り上げた既存調査は以下のものであり、調査事項等は各調査の結果報告書から引用した。

a. 実施状況

労働省「平成8年度女子雇用管理基本調査」1996.7

労働省「平成11年度女性雇用管理基本調査」1999.11

厚生労働省「平成14年度女性雇用管理基本調査」2002.11

b. 利用状況

婦人少年協会「仕事と介護との両立に関する調査」1996.2

労働省「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査⁽⁷⁾」2000.1

日本労働研究機構「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」2001.5

日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査：個人調査」2003.3

浜松市「浜松市の男女共同参画に関する市民意識調査 従業員用」2003.8

3. 本報告書の構成

この報告書は、介護休業制度の実施状況に主たる焦点をあて、既存の調査データを分析、検討した結果をとりまとめたものである。

第2章では、育児・介護休業法が義務づけている基準を上回る制度がどれだけの事業所で設けられているか、法の基準を上回る制度が設けられている場合どのような内容になっているかを平成8年度、11年度、14年度の「女性雇用管理基本調査」の調査結果によって分析・検討した結果をまとめている。

図表 1 - 8 介護休業制度の実施・利用状況に関する既存調査の調査事項

調査事項のカテゴリー	調査事項
1. 休業制度の規定・明文化	規定の有無
2. 介護休業制度の規定の内容	休業期間 取得制限の有無および取得できる回数 対象家族の制限の有無および範囲 労働者特性の別にみた休業制度の対象の有無 a. 期間を定めて雇用される者 b. 所定労働日数が週2日以下の者 c. 勤続1年未満の者 d. 3ヶ月以内に退職することが明らかな者 適用対象となる有期雇用者の労働者特性 a. 1回あたりの雇用契約期間が一定期間以上の者 b. 雇用契約を一定回数以上契約更新した者 労働条件の明示の有無と内容 会社からの金銭支給の有無と内容 定期昇給の取扱い 賞与の取扱い 復職後の賃金の取扱い 退職金の算定の際の取扱い 職業能力の維持・向上措置の有無と内容 復職後の職場・職種
3. 働きながら介護を行う労働者に対する支援措置	支援措置の有無と最長利用期間 a. 短時間勤務制度 b. 介護の場合に利用できるフレックスタイム制度 c. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ d. 介護に要する経費の援助措置 平均1日の短縮時間(実数) 短縮した時間分の賃金の取扱い 介護を行う労働者のための時間外労働の制限規定の有無 介護を行う労働者のための深夜業の制限規定の有無
4. 制度の利用状況 1) 事業所調査事項	利用者数(性別) 介護休業の利用期間 勤務時間短縮等の措置の利用者数(制度別・男女別)
2) 個人調査事項	介護のために仕事を休んだことの有無 休みの形態(仕事を休んだことが「有る」場合) 制度の利用期間(介護休業制度の利用が「ある」場合) 制度の利用時期 企業の介護支援措置別の利用の有無 短時間勤務制度 フレックスタイム制 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ 週・月の所定労働日を減らす 残業の免除 介護費用の補助等 在宅勤務 休日労働の免除 その他 上記措置の利用時期(トータルな設問)
5. 介護休業制度、支援措置に対するニーズ、要望	両立支援措置への労働者ニーズの把握の有無 把握の方法 最もニーズの高い支援措置 介護と仕事の両立状況に対する満足度 介護と仕事の両立促進のため推進すべき施策 介護休業制度を利用しやすくするための改善点 「期間延長」を改善点にあげた場合、その理由 利用したい介護支援措置(支援措置別) 利用したい支援措置を「利用していない」理由(支援措置別) 介護休業を取得しなかった理由 介護休業制度の改善点 仕事と介護を両立させるために必要と思う対策
6. 制度の効用	復職予定者の復職・退職状況 介護のために仕事を辞めたことの有無
7. その他	介護を必要とする状態になったとき望ましいと思うもの a. 「軽度」の状態の場合 b. 「重度」の状態の場合

第3章では、働きながら家族の介護を行う労働者に対する介護のための勤務時間短縮等の援助措置を取り上げ、法が定める基準を上回る援助措置が講じられている程度や法を上回る援助措置の内容について分析・検討した結果をまとめている。

第4章では、「復職後の職場・職種」「職業能力の維持・向上のための措置」「時間外労働の制限の規定」「深夜業の制限の規定」等の配慮事項の履行状況や、「解雇」「労働契約内容の変更の強要」「復職後の賃金の取扱い」「退職金や賞与の算定」等の不利益取扱いの禁止事項の遵守状況について分析・検討した結果をまとめている。

第5章では、義務事項なり配慮事項として位置づけられておらず、あるいは、具体的な基準が定められてはいないが、休業取得の判断に少なからぬ影響を与えるだろうと考えられる「会社や共済会等から支給される金銭の有無」「退職金の算定の際の休業期間の取扱い」「短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱い」等の、休業中及び休業後の賃金・賞与に関わる事項について分析・検討した結果をまとめている。

第6章では、介護休業制度の明文化の有無、あるいは休業中及び休業後の労働条件の明示の有無が制度の内容や労働条件の内容に及ぼす影響について分析・検討した結果をまとめている。具体的には、「介護休業制度の規定の有無」と働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助措置の内容及び時間外労働・深夜業の制限の規定の有無との関係について、また、「介護休業取得者に対する休業中及び休業後の労働条件の明示の有無及び方法」と労働条件の内容との関係について、平成14年度の「女性雇用管理基本調査」のデータにより分析・検討を行っている。

第7章では、2章から6章まで行ってきた分析・検討の結果をもとに得られた知見や浮き彫りにされた問題点を整理し、提言を行っている。また、今後に取り上げるべき研究課題について論考している。

補論では、介護休業制度の概要を紹介し、すべての事業所に一律に義務づけられている基準（最低限の基準）や努力義務、禁止事項について整理するとともに、法が定める基準の一部について改定の必要性やその理由を論じている。

注.

(1) 国民生活センター「在宅介護サービスと消費者問題 - 在宅介護サービス利用実態調査報告 - 」1997.4

(2) 日本労働研究機構「ホームヘルパーの就業実態と意識」調査研究報告書 No.119、1999.3

(3) 堀田千秋「ホームヘルパーの仕事・役割をめぐる諸問題」日本労働研究機構調査研究報告書 No.153、2003.3

(4) 「利用者が自分でできることまで、ヘルパーはお世話をすべきではない」「仕事のけじめをつけるために、利用者・家族と個人的に親密な関係を作るとは慎むべきである」「ホームヘルプサービスの基本は、介護という仕事の遂行である」の3項目を組み合わせて類型化した。詳細は、上記(3)の報告書を参照のこと。

(5) 井手巨、久保真人、堀田千秋「訪問介護サービス事業の現状」日本労働研究機構資料シリーズ No.120、2002.3

(6) 浜松市「浜松市の男女共同参画に関する市民意識調査報告書」平成16年3月。従業員調査の他に、事業所調査及び市民調査が同時に行われており、上の報告書にはこれらの調査結果も掲載されている。

(7) 労働省が(財)女性労働協会に委託して実施した調査である。