

序章 研究の目的と概要

1 研究課題

日本社会の高齢化は急速なペースで進んでおり、高齢人口は今後さらに増えると予想されている（内閣府 2005, 2006）。高齢社会の進行に伴い、家族介護による労働者の退職が深刻な問題となり（労働省婦人局編 1996）、1995年に介護休業制度は法制化された¹。法制化当時、介護休業制度への期待は大きいものであった。しかしながら、その利用者は今日でも少ないと言われている。そもそも、家族介護との両立課題をもつ労働者がどのくらい介護休業制度を利用しているか、制度の利用実態はほとんど明らかになっていない²。

厚生労働省の要請研究として平成 17 年度から実施した本研究「介護休業制度の利用状況等に関する研究」の目的は、介護休業制度の利用実態を明らかにし、制度の利用拡大に向けた課題を明らかにすることである。当機構では、平成 15 年度から 18 年度のプロジェクト研究「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」のサブテーマとして、「介護との両立における企業・家族・地域の相互関係に関する研究」を実施してきた。この研究において、全国 30～54 歳の男女 4000 サンプルを対象とした「仕事と生活調査」の分析から、① 対象者の 10.6%が高齢の家族を介護した経験をもつこと、② 介護開始時有職者のうち 10.9%が介護期間中に無職になっており、5.4%が転職していること、③ 介護経験者の約半数は介護のために仕事を休んだ経験をもつが、介護休業は取得しておらず、年休や欠勤等によって対応していること、④ 将来的には、介護担当者になると予測している者が多く、介護休業取得ニーズも高いことが明らかにされている³。ただし、同調査で介護経験のあるサンプルは 259 件、現在介護しているサンプルは 51 件であり、詳細な分析は難しく、概要の把握に留まったことは否めない。そこで、本研究ではさらに踏み込んで、介護休業制度の現状と課題を明らかにしたい。

介護休業制度は、高齢者介護に限定した制度ではないが、高齢人口の増加を背景に介護休業制度は法制化されたこと、障害者介護と高齢者介護では、介護を必要とする者の状態や介護期間、関連する諸制度が異なることから、本研究では、高齢者介護に焦点を当てることにする。また、仕事と介護の両立は、企業の両立支援策、家族・親族の介護分担、地域の介護保険サービス、介護ボランティア・近隣援助といった多方面の支援によって可能となること

¹ この法制化により、1999 年から、同一対象家族につき最長 3 ヶ月まで 1 回の介護休業取得が、勤務先の規定にかかわらず取得できるようになった。2005 年 4 月施行の改正育児・介護休業法により、同一対象家族が要介護状態に至るごとに 1 回、通算 93 日までの介護休業取得が可能となった。なお、ここでの対象家族とは、「配偶者、父母、子、配偶者の父母、及び労働者が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫」を指す。

² 育児・介護休業制度の利用状況は、「女性雇用管理基本調査」（厚生労働省）で報告されており、2002（平成 14）年の介護休業取得率は 0.05% とされている。しかし、この数字は全常用労働者を 100 とした休業取得者の比率であり、この取得率から家族介護に関わる労働者の何%が介護休業を取得しているかはわからない。

³ 「仕事と生活調査」の分析結果については、労働政策研究・研修機構（2006）を参照。

に留意したい。介護休業制度が利用されていないとしたら、なぜなのか、これを明らかにするためには、職場環境・家族環境・地域環境の相互関係において、介護休業制度が果たす役割と課題を明らかにすることが重要である。

なかでも、家族の介護分担については、介護を必要とする者（以下、「要介護者」と略す）と介護を担当する者（以下、「介護者」と略す）の関係が、家族・親族の関係によって様々であることに留意する必要がある。同じ家族的責任でも、育児は、父母が養育責任を負っており、親子という続柄から両立課題をもつ労働者を特定することができる。介護についても、かつての家制度のもとでは、親と同居する長男の妻が老親介護の担い手となることが半ば自明とされ、今日でも、介護者の多くは女性である（袖井 1989、袖井 1995、安藤 2004）。しかし、家族形態や家族・親族関係の変化と共に、介護の担い手は多様化しつつあることにも目を向ける必要がある。老親介護の担い手となる子世代の兄弟姉妹数の減少や未婚の増加により、介護の担い手となる女性が家族におらず、男性が老親介護を担うケースも増えつつある。また、仕事との関係において、介護による離職だけでなく、非就業者が介護者になるという逆の因果もある（岩本 2000）。個々の家族の事情に応じて介護役割の決定がされており、要介護者との続柄から介護者を一律に特定することが難しくなっているのである。介護休業制度の利用状況が明らかになっていないのも、こうした多様性から「家族介護との両立課題をもつ労働者」を一律には特定できないことが大きな理由である。仕事と介護の両立実態を明らかにするためには、介護者決定のメカニズムをまず明らかにする必要がある。

もう一つ介護の特徴として、介護者の負担の量や内容とその期間が要介護者の状態によって様々であることにも留意する必要がある。育児は、必要な保育の量や内容とその期間を、子の発達過程に照らして予測することができる。これに対して、介護は、必要とする介護の量や内容、期間は要介護者の状態によって様々である。介護が必要となる高齢者の典型的症例とされる脳血管疾患をモデルとすると、発病から要介護者の状態が安定するまでに約3ヶ月を要するとされている。介護休業制度の3ヶ月という期間は、この緊急度の高い時期に、介護を担う労働者が介護の態勢を整えるためとされている（労働省婦人局 1994a、労働省婦人局 1994b、袖井 1995）。しかし、介護の状態が安定した後については、どのくらいの介護負担がいつまで続くのか、事前に予想することはほぼ不可能である。

こうした介護の特徴から、本研究の課題を次のように設定する。

- ① 家族においていかなる態勢で介護に対応し、誰が介護を担っているか。
- ② 介護開始時の態勢作りが介護者の仕事にどのような影響を及ぼしているか。
- ③ 介護の状態が安定した時期に介護者はどのように仕事との両立を図っているか。
- ④ 上記①・②・③から、労働者にとって有効な介護休業制度とはどのようなものか。

これらの課題に対して、職場における年休取得や欠勤等による介護への対応、介護保険サ

ービスや介護ボランティア・近隣援助といった地域の在宅介護支援の利用など、仕事と介護の両立を総合的に把握する観点からアプローチし、介護休業制度の利用状況と課題を明らかにしたい。

2 研究の枠組み

(1) 研究方法

介護休業制度の利用実態を明らかにするとともに、仕事と介護の両立に関連する制度や諸施策について、相互の関係性を体系的に検討するため、研究会と実態調査を行う。

- ① 課題の明確化、仮説の設定、調査実施のための「介護休業研究会」を設置する。研究会構成員は次のとおりである。

＜研究参加者＞

今田幸子（JILPT 統括研究員）

池田心豪（JILPT 研究員）

浜島幸司（JILPT アシスタントフェロー）

堀田千秋（前 JILPT 主任研究員・現浜松学院大学助教授）

西川真規子（法政大学助教授）

- ② 介護休業制度の利用状況及び仕事と介護の両立実態を明らかにするアンケート調査を実施する。また、アンケート調査に先立って、仮説導出のためのヒアリング調査を実施する。

(2) 研究スケジュール

平成 17 年 4 月	第 1 回研究会開催	研究課題・調査枠組みの検討
平成 17 年 5 月	第 2 回研究会開催	ヒアリング調査の検討
平成 17 年 5～7 月	ヒアリング調査実施	
平成 17 年 10 月	第 3 回研究会開催	ヒアリング調査結果報告、アンケート検討
平成 18 年 2 月	第 4 回研究会開催	アンケート調査票の検討
平成 18 年 2～3 月	アンケート調査実施	
平成 18 年 5 月	第 5 回研究会開催	アンケート調査の集計結果報告

3 「仕事と介護に関するヒアリング調査」概要

(1) 趣旨

仕事と介護の両立実態と課題を明らかにするため、介護休業制度、家族・親族の介護分担、介護保険制度、ボランティアの支援・近隣援助など、利用した両立支援策や両立支援ニーズを調査する。

(2) 主な調査事項

- ① 介護状況（要介護者の状態、介護期間、本人の介護関与度等）

- ② 就業状況（介護休業の取得、労働時間の調整、介護中の離転職等）
- ③ 家族環境（家族・親族の介護分担等）
- ④ 地域環境（介護保険制度の利用状況、介護ボランティア・近隣援助の活用状況等）
- ⑤ 仕事と介護の両立支援ニーズ

(3) 調査対象

高齢の家族を介護した経験があり、介護当時に雇用労働者であった30～59歳の男女9名。追加調査として、高齢の家族を介護するために介護休業取得経験のある雇用労働者1名及び介護休業取得者の勤務先企業1社。

(4) 調査方法

対象者は、JILPT ホームページで募集すると共に、関係諸団体から紹介を受けた。インタビュー方式は、個別面接の半構造化インタビュー。

(5) 調査時期

平成17年5月18日～29日。平成17年7月7日（追加調査）。

4 「仕事と介護に関するヒアリング調査」結果の概要

ヒアリング調査対象者の概要は次のとおりである（表序.4.1.）。

* 対象者のEさんは、これまで4名を別々に介護した経験があるため、各要介護者の介護をそれぞれ1件として数えている。したがって、ヒアリング対象者は10名だが、対象となる介護経験は13件である。以下、対象者の年齢・性別は10名を合計とするが、その他介護経験については、13件を合計としている。

○ 性別 男性1名、女性9名

○ 年齢 30代1名、40代1名、50代6名、60代2名

* 調査計画では30～59歳としたが、有益な情報が得られると判断した60代にもヒアリングを行った。

○ 要介護者 自分の父母6件、配偶者の父母5件、配偶者2件

○ 介護期間 現在介護中8件、既に介護終了5件

○ 要介護者との同別居 同居8件（介護を機に同居を始めた場合を含む）、別居5件

○ 介護開始当時の雇用形態 正規雇用3件、非正規雇用9件、企業役員1件

○ 介護開始時の仕事の継続 継続8件、転職2件、介護を機に退職3件

○ 介護休業取得経験 1件

対象者によって介護状況は様々であるが、先に示した研究課題に関しては、次のような実態が明らかとなった。

① 家族の介護分担

老親介護への関わり方は、要介護者との関係、兄弟姉妹を始めとする他の家族・親族との関係によって様々であり、男性が介護を担うケースもあるが、性別による違いはある。男性が介護を担うのは、ほとんどの場合、自分の親の介護である。これに対して、女性は自分の親か配偶者の親かにかかわらず介護を担っており、要介護者と別居している場合でも、何ら

表序. 4.1. 「仕事と介護に関するヒアリング調査」対象者の概要

対象者	性別	年齢	介護期間	要介護者	要介護者との同居	介護開始時の雇用形態	介護休業取得	介護開始時の仕事の継続
A	女性	50代	2002年から現在	夫の母	同居	パート	なし	介護開始直後に退職
B	女性	50代	2000年から現在	自分の母	同居	非常勤	なし	現在まで継続
C	男性	60代	1997年から現在	自分の母	同居	企業役員	なし	定年退職
D	女性	50代	2000年から2001年	夫の父	同居	嘱託 (1年半の任期)	なし	任期終了まで継続
E*	女性	60代	1979年から1982年	夫の父	同居	正社員	なし	介護終了まで継続
			1999年から2001年	自分の父	別居	パート	なし	介護終了まで継続
			2004年7月から11月	夫の母	同居	パート	なし	介護終了まで継続
			2002年から現在	自分の母	別居	パート	なし	現在まで継続
F	女性	50代	2005年1月から現在	夫の両親	別居	パート	なし	現在まで継続
G	女性	50代	1997年から現在	自分の父	同居	正社員	なし	退職
H	女性	40代	1999年から現在	夫	同居	パート	なし	介護開始直後に転職 (現在正社員)
I	女性	50代	2001年から現在	夫	同居	パート	なし	介護開始直後に転職 (現在パート)
J	女性	30代	2002年から2003年	自分の父	別居	正社員	あり	現在まで継続

* Eさんは、これまでに4人の家族介護を経験。

かの介護を担っている。

② 介護開始時の仕事との両立

介護の必要が生じた直後は、入退院の手続きや在宅介護の準備のために仕事を休む必要が生じている。対象者のうち1人は、この時期に退職している。介護保険サービスの利用手続きに対応できる曜日・時間帯が就業時間と重なっていることが、仕事を休まざるを得ない一因になっている。仕事を継続する場合も、介護休業は取得せずに、年休取得や欠勤、土日や祝日・年末年始等の休日に対応している。

③ 介護の状態が安定した時期の仕事との両立

出勤前・帰宅後、及び週末等の休日でも介護に対応している。出勤前・帰宅後の介護負担は大きい。特に深夜の介護による睡眠不足は重い負担になっている。要介護者の状態によって、突発的に仕事を休む必要が生じることもある。休む場合は、年休や欠勤で対応している。要介護者の状態が悪化した場合は、退職も視野に入れており、対象者のうち2人は実際に退職している。対象者の多くは介護保険サービス（ホームヘルパー、デイサービス、ショートステイ）を利用しているが、サービスの利用時間が必ずしも就業時間に対応していないことに不便を感じている。友人・隣人からの援助、ボランティアの支援は、介護が必要になる以前に要介護者や介護者が有していた近隣関係を通じて受けている場合や、介護を始めてから「家

族の会」に入会するなど、利用にいたる経緯は様々である。また、友人・隣人、ボランティアによる支援の内容も、要介護者の付添いや話し相手、相談、情報提供など、様々である。

④ 介護休業制度の利用実態（介護休業取得者 1 名の事例から）

対象者の勤務先には、介護に対応できる休暇・休業制度として、最長 2 年の介護休業制度のほかに、1 日単位で取得可能な介護休業制度、失効した年休を最大 60 日まで積み立てて本人私疾病のほか家族介護やヘルスケアなどに利用できる「積立有給休暇制度」がある。最長 2 年の短時間勤務制度もあるが、全従業員にフレックスタイム制が適用されている。対象者も、介護を始めた最初の 2 ヶ月は、フレックスタイムと月 2～3 日の積立有給休暇で介護に対応していた。しかし、介護と仕事の両立が難しかったため、3 ヶ月の介護休業を取得した。要介護者が余命 3 ヶ月の診断を受けており、介護期間が予想できたため、決断しやすかった。介護休業取得に当たり、他部署の上司の助言が役に立ったことから、所属部署以外に社内のメンターがいることが重要と感じている。復職後は残業免除とフレックスタイム制で介護に対応した。

5 「仕事と介護に関する調査」（アンケート調査）概要

(1) 趣旨

仕事と介護の両立を可能とする支援策の課題を明らかにするため、企業の両立支援策、とりわけ介護休業制度の利用状況、地域の介護支援サービスの利用状況、家族・親族の介護分担の実態を調査する。

(2) 主な調査事項

- ① 介護状況（要介護者の状態、介護期間、本人の介護関与度等）
- ② 就業状況（介護休業の取得、労働時間の調整、介護中の離転職等）
- ③ 家族環境（家族・親族の介護分担等）
- ④ 地域環境（介護保険制度の利用状況、介護ボランティア・近隣援助の活用状況等）
- ⑤ 今後の見込み・両立支援ニーズ
- ⑥ 仕事と介護の両立に係る意識

(3) 調査対象

介護を必要とする同居家族がいる 30～59 歳の男女

(4) 調査方法

- ① 調査会社の郵送調査専用モニターより該当者を全て抽出。
- ② 調査方法 郵送法

(5) 調査時期

平成 18 年 2 月 15 日～3 月 5 日

(6) 調査実施

調査会社（株式会社インテージ）に委託

(7) 回収

抽出モニター数 1468 件、回収数 1381 件（調査対象外 357 件を含む）

対象外を除く抽出モニター数 1111 件、対象外を除く回収数 1024 件

対象外を除く回収率 92.2%

6 「仕事と介護に関する調査」データの概要

はじめに述べたように、要介護者の家族において介護の担い手となる者は、家族・親族の関係によって様々である。そのため、アンケート調査実施において、「家族介護と仕事の両立課題をもつ労働者」の母集団を特定することはほぼ不可能と言っても過言ではない。要介護者は特定できても、その介護を誰が担っているかは特定できない。

先行調査では、企業の従業員や労働組合の組合員から、要介護者が家族にいる者を抽出した調査が行われてきた⁴。しかし、企業の従業員や労働組合の組合員が対象の調査では、離職した労働者がサンプルから外れてしまう。また、一般サンプルから、詳細な分析に堪え得る規模の介護者を確保することは、「仕事と生活調査」の結果が示すように、難しい。そこで、本研究では、「同居家族に介護を必要とする者がいる 30～59 歳の男女」に該当する対象者を調査会社の登録モニターから抽出することにした⁵。このモニターには、介護開始から現在までに離転職を経験した対象者も含まれる。要介護者が別居のケースは除かれるが、在宅介護の中核を占める層として、要介護者との同居者に焦点を当てることにした。

データは、あくまでもモニターを対象としたものであり、結果の一般化には慎重な対応が必要である。そこで、本論の分析に先立って、データの概要を「仕事と生活調査」の結果と比較しつつ示すことにしたい。

(1) 「仕事と介護に関する調査」対象者の属性

介護休業制度は子も対象家族となっており、表序.6.1.に示すように、「仕事と介護に関する調査」にも要介護者が子どもである対象者が含まれる。しかし、障害者と高齢者では介護の枠組みが異なる。そのため、「仕事と生活調査」の家族介護に関する質問は、高齢者介護に限定した⁶。本報告書でも、要介護者が障害者と思われるサンプルは分析から除外し、高齢者介

⁴ 「介護を行う労働者に関する措置についての実態調査」（労働省 1991）は、30 人以上規模の企業に勤務する 35 歳以上の男女を対象としている。『「要介護者を抱える家族」についての実態調査』（日本労働組合総連合会 1994）は、連合組合員を中心に 55 歳以上の要介護者を抱える家族を対象としている。「仕事と介護との両立に関する調査」（婦人少年協会 1996）は、東京・大阪・名古屋の各証券取引所一部・二部上場企業約 2,200 社と、その従業員のうち家族の介護経験者、あるいは介護経験の有無不明者で 40～60 歳くらいの年齢層の者を対象としている。

⁵ できるだけ偏りの小さいデータを得るため、使用するモニターは、郵送調査専用モニターに限定し、インターネットモニターは使用しないこととした。

⁶ 質問文は以下のとおりである（労働政策研究・研修機構 2006）。「介護についてお聞きします。高齢のご家族に介護をした経験はありますか。老人ホームなどの施設に入居している方への介護は含めずにお答えください。*ここでの介護とは、日常生活において部分的または全面的に助けを必要とする高齢者に対して、必要な介護を 2 週間以上にわたって行うことを言います。入浴、排泄等の身体介助と家事援助が含まれますが、負傷や疾

表序.6.1. 要介護者の属性と年齢構成

		要介護者の年齢 (%)				N (100.0)	要介護者 構成割合 %
		～39歳	40～64歳	65歳以上	不明		
要 介 護 者	子ども	100.0	0.0	0.0	0.0	62	6.1
	自分の父母	0.0	4.8	95.2	0.0	442	43.2
	配偶者の父母	0.0	3.1	96.6	0.3	357	34.9
	自分の祖父母	0.0	0.0	98.6	1.4	74	7.2
	配偶者	9.1	81.8	6.1	3.0	33	3.2
	配偶者の祖父母	0.0	0.0	100.0	0.0	23	2.2
	これら以外の自分の親族	0.0	12.5	87.5	0.0	8	0.8
	自分の兄弟姉妹	50.0	50.0	0.0	0.0	4	0.4
	配偶者の兄弟姉妹	0.0	100.0	0.0	0.0	3	0.3
	これら以外の配偶者の親族	0.0	50.0	50.0	0.0	2	0.2
	無回答	6.3	6.3	31.3	56.3	16	1.6
全体	6.6	6.5	85.6	1.2	1024	100.0	

→高齢者の介護に限定（該当サンプルは944名となる）

護に焦点を当てることにする。その目安として、要介護者の年齢を、介護保険の第1号及び第2号被保険者に該当する40歳以上とする⁷。

要介護者が40歳以上のサンプル全体の性別の割合は、女性が75.2%と多い。男性が24.8%である。4人に3人が、女性で占められている。

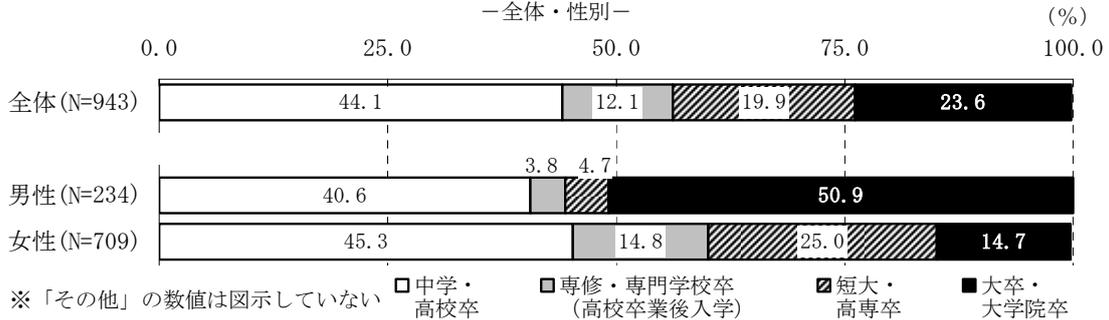
最終学歴をみたものが、図序.6.1.である。全体で、「中学・高校卒」が44.1%である。「大卒・大学院卒」が23.6%である。性別では、男性に「大卒・大学院卒」の占める割合が多い(50.6%)。「中学・高校卒」は40.6%である。女性に「中学・高校卒」の回答が多い(54.3%)。大卒は少ないが、「短大・高専卒」(25.0%)、「専修・専門学校卒」(14.8%)が多い。

現在の就業状況をみたものが、図序.6.2.である。「無職」が10.4%と、9割が有職者であることがわかる。「自営・その他」が17.5%で、残りが雇用労働者である。性別では、男性に「正規雇用」者が多い(62.5%)。「無職」は7.1%である。女性に「非正規雇用」者が多い(48.6%)。女性の「正規雇用」者は23.6%である。

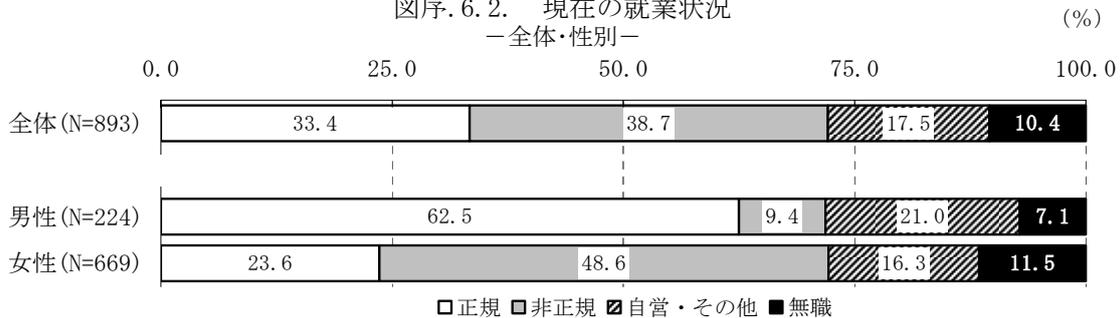
病による短期間の世話や手当ては含みません。また、老人ホームなどの施設に入居しているご家族の介護は、介護経験に含めずにお答えください。」

⁷ 介護保険制度では、65歳以上の被保険者を第1号被保険者、40～64歳の被保険者を第2号被保険者としている。第1号被保険者は、介護が必要となった原因にかかわらず、要介護認定を受けることができる。第2号被保険者であっても、脳血管疾患、パーキンソン病、認知症など、加齢に伴う病気（特定疾病）により介護または支援が必要な状態となった場合は、要介護認定を受けることができる。ヒアリング調査の対象者であるHさんとIさんの要介護者は、この第2号被保険者に該当する。

図序. 6. 1. 最終学歴構成
—全体・性別—



図序. 6. 2. 現在の就業状況
—全体・性別—



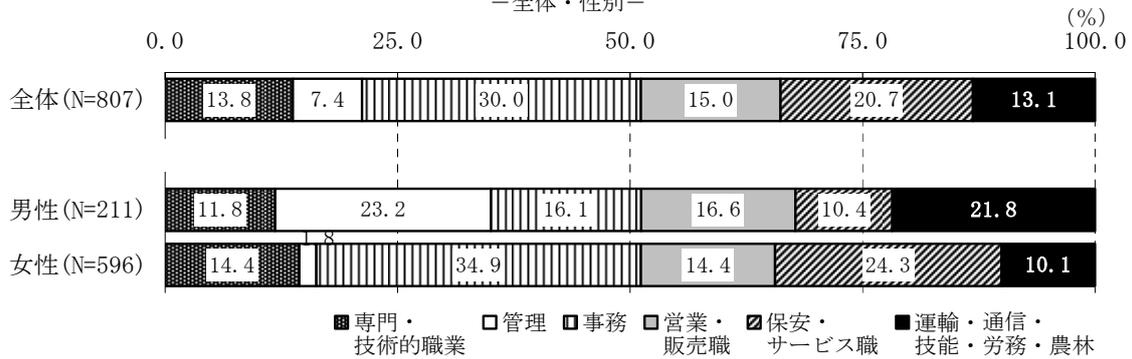
有職者の仕事内容をみたものが、図序.6.3.である。全体では、「事務」が多い（30.0%）。「保安・サービス職」（20.7%）、「営業・販売職」（15.0%）、「専門・技術的職業」（13.8%）と続く。性別では、男性に「管理」が多い（23.2%）。女性に「事務」が多い（34.9%）。女性では「保安・サービス職」も24.3%と比較的多い。

世帯のこの1年間の収入をみたものが、図序.6.4.である。全体では、「600～1000万円未満」が多い（35.9%）。「300～600万円未満」（27.8%）と続き、「1000万円以上」は24.9%である。現在、経済的に豊かな層といえよう。男女とも「600～1000万円未満」が多い（男性40.7%、女性34.3%）。女性は、男性と比較して、「0～300万円未満」、「300～600万円未満」の回答割合が多いことがわかる⁸。

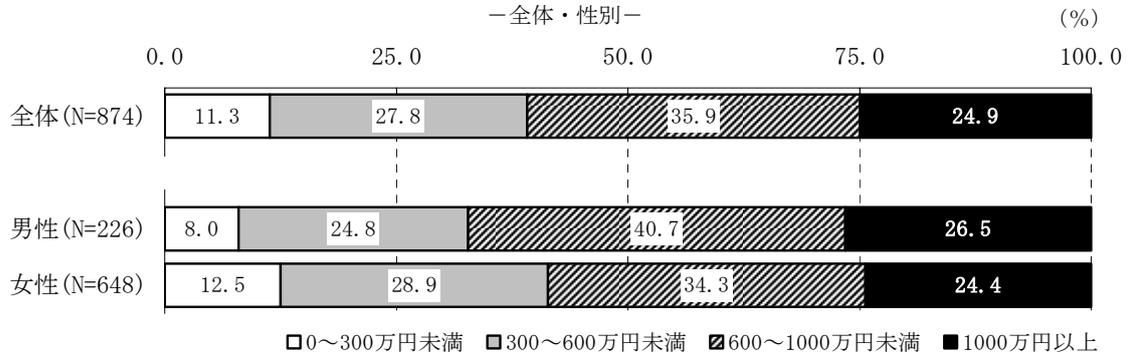
介護と仕事の両立に係る生活環境において、介護保険サービスが市区町村単位で実施されていることを踏まえれば、地域は重要なファクターである。本調査には厳密な地点抽出によるサンプリングをしたものではないが、モニターの使用に当たり、登録対象者の居住地が全国に及ぶことを条件とした。調査票では居住地域が市区町村名まで記入されているが、大まかな分布として、都道府県別の回収件数を表序.6.2.に示す。結果として、佐賀県を除いて、全ての都道府県からの回収が得られた。

⁸ 「国民生活基礎調査」（厚生労働省 2006）では、2004年の年間所得金額の平均は580.4万円である。年齢別では、「30～39歳」（560.0万円）、「40～49歳」（729.5万円）、「50～59歳」（765.2万円）と、年齢と所得が比例している（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa05/dl/gaikyou.pdf>）。

図序. 6. 3. 現在の仕事内容
—全体・性別—



図序. 6. 4. 世帯収入
—全体・性別—



表序. 6. 2. 都道府県別回収状況
—全体・性別—

(N)	全体	男性	女性
北海道	42	8	34
青森県	7	1	6
岩手県	7	2	5
宮城県	14	1	13
秋田県	6	1	5
山形県	10	1	9
福島県	11	1	10
茨城県	1	1	0
栃木県	13	2	11
群馬県	9	2	7
埼玉県	58	16	42
千葉県	48	16	32
東京都	139	46	93
神奈川県	61	11	50

(N)	全体	男性	女性
新潟県	21	5	16
富山県	6	0	6
石川県	8	3	5
福井県	6	2	4
山梨県	4	2	2
長野県	25	4	21
岐阜県	16	6	10
静岡県	33	7	26
愛知県	35	7	28
三重県	17	4	13
滋賀県	14	4	10
京都府	25	5	20
大阪府	118	26	92
兵庫県	44	12	32
奈良県	14	4	10
和歌山県	8	1	7

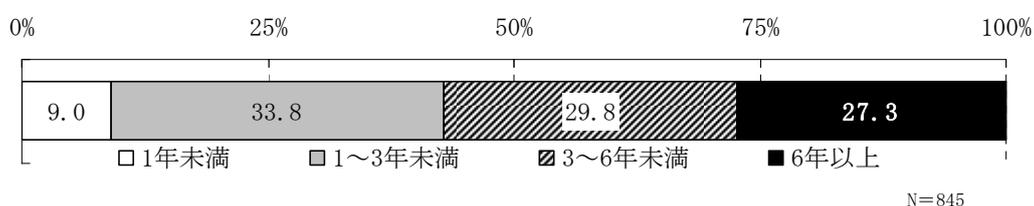
(N)	全体	男性	女性
鳥取県	6	2	4
島根県	5	0	5
岡山県	11	0	11
広島県	13	6	7
山口県	6	2	4
徳島県	8	1	7
香川県	6	1	5
愛媛県	10	3	7
高知県	3	0	3
福岡県	24	7	17
佐賀県	0	0	0
長崎県	8	2	6
熊本県	12	5	7
大分県	1	1	0
宮崎県	5	0	5
鹿児島県	3	1	2
沖縄県	3	2	1
合計	944	234	710

表序. 6. 3. 現在までの介護年月平均

	現在までの介護年数			
	平均 (年)	標準偏差	最小 (年)	最大 (年)
本調査 (N=845)	5.1	4.44	0.2	28.1
(参考) 「仕事と生活調査」 (N=175)	2.7	3.40	0.1	17.6

※「仕事と生活調査」は介護終了者のみで算出

図序. 6. 5. 介護年月構成割合



介護期間は、要介護者の状態によって様々であり、いつまで介護が続くのか事前に予想できないことも介護の大きな特徴である。調査対象は、まだ介護が終わっていないが、参考までに、現在までの介護年数の平均と標準偏差を表序.6.3.に示そう。平均は 5.1 年である。最小で 0.2 年の人もいるが、最大で 28 年経験している人もいる。「仕事と生活調査」において既に介護を終了したサンプルに比べて、本調査の方が、介護期間は長い。本調査の対象者は、まだ介護が終わっていないため、最終的な期間は、さらに長くなることが予想される。

介護年数の構成割合を示したものが、図序.6.5.である。「1 年未満」が約 10%で、「1～3 年未満」が多い (33.8%)。3 年以上の経験が半数を超え、「6 年以上」が 27.3%いる。介護期間が長期にわたる対象者の比率が高いため、介護期間の平均が高くなっていると言える。

(2) 「仕事と生活調査」介護経験者との比較

本調査の結果を、全国 30～54 歳の男女 4000 サンプルを対象に層化 2 段無作為抽出でサンプリングした「仕事と生活調査」(労働政策研究・研修機構 2005 年)の介護経験者と比較しよう。表序.6.4.は、要介護者の介護に関わった本人の年齢の平均値を示したものである。「仕事と介護に関する調査」(以下、「本調査」と略す)の対象者は、同居家族に現在要介護者がいる者であるが、「仕事と生活調査」では過去の介護経験についても聞いていることに留意しながら比較しよう。

全体では、本調査の開始年齢の方が高い。本調査では、開始年齢の平均が 43.4 歳であるのに対し、「仕事と生活調査」では 38.4 歳である。これは、①本調査対象年齢に 55-59 歳のサンプルが含まれていること、②「仕事と生活調査」では過去の若い時期の介護経験も扱って

表序.6.4. 介護開始年齢の2つの調査比較

	介護開始年齢					
	本調査			一般サンプル（「仕事と生活調査」）		
	平均（歳）	標準偏差	（ N ）	平均（歳）	標準偏差	（ N ）
全体	43.4	8.96	（ 846 ）	38.4	8.43	（ 175 ）
55-59歳	51.9	5.04	（ 214 ）	—	—	
45-54歳	45.6	5.38	（ 365 ）	40.9	7.41	（ 133 ）
30-44歳	33.7	6.07	（ 267 ）	30.3	6.03	（ 42 ）

表序.6.5. 要介護者の続柄の2つの調査比較 全体・性別

(%)	全体		男性		女性	
	本調査	「仕事と生活調査」	本調査	「仕事と生活調査」	本調査	「仕事と生活調査」
自分の親	47.1	49.2	69.1	71.2	39.9	41.5
配偶者の親	38.0	28.3	18.5	6.1	44.4	36.2
親以外の親族	14.9	22.4	12.4	22.7	15.7	22.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	938	254	233	66	705	188

表序.6.6. 介護役割担当の2つの調査比較 全体・性別

(%)	全体		男性		女性	
	本調査	「仕事と生活調査」	本調査	「仕事と生活調査」	本調査	「仕事と生活調査」
主たる介護者である	52.6	47.0	24.8	29.7	65.7	52.9
主たる介護者ではない	47.4	53.0	75.2	70.3	34.3	47.1
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	922	253	210	64	659	189

いることによると考えられる。

そこで、現在の年齢別に介護開始年齢を比較した。「仕事と生活調査」の方が、過去の介護経験を扱っている分、開始年齢が早くなっている。「30-44歳」では、本調査では33.7歳、「仕事と生活調査」では30.3歳、「45-54歳」では、45.6歳と40.9歳となっている。

要介護者の続柄をみたものが、表序.6.5.である。2つの調査結果を、全体、男性、女性で比較した。全体・男性・女性ともに、本調査は「配偶者の親」の介護が多く、「親以外の親族」の介護が少ない。そして、「自分の親」の割合は、2つの調査結果から差がみられない。男性に「自分の親」が多く、女性に「配偶者の親」が多い構造になっている。

介護役割担当の2つの調査結果をみたものが、表序.6.6.である。介護役割は、福祉や介護研究の分野で一般的に用いられている「主たる介護者」であるか否かとしている。これまで

表序.6.7. 介護開始時就業状態の2つの調査比較 全体・性別

(%)	全体		男性		女性	
	本調査	「仕事と生活調査」	本調査	「仕事と生活調査」	本調査	「仕事と生活調査」
正規雇用	33.4	33.8	62.5	61.9	23.6	23.2
非正規雇用	38.7	22.5	9.4	6.3	48.6	28.6
自営・その他	17.5	17.3	21.0	23.8	16.3	14.9
無職	10.4	26.4	7.1	7.9	11.5	33.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	893	231	224	63	669	168

※「仕事と生活調査」（労働政策研究・研修機構 2006）では、「自営・その他」は「非雇用」という名称で分類している

も家族内で介護を行う場合、役割が存在しているといわれてきた。ここでは調査回答者が自身を「主たる介護者」としているのか否か確認しておきたい。本調査で「主たる介護者である」がやや多い。特に、女性においてこの傾向が顕著である。総じて、2つの調査とも、「主たる介護者である」のは女性で、「主たる介護者ではない」のは男性である傾向がみられる。先行研究と同様、主たる介護役割を女性が担う傾向は、本調査でも確認できる。

しかし、本報告書では、さらに踏み込んで、家族に女性が複数いる場合は誰が主たる介護者となるのか、男性が主たる介護者になるのはどのような場合であるのか、主たる介護者の決定メカニズムを明らかにしたい。介護役割は家族親族との関係によって多様であると考えられるからだ。また、ここでの「主たる介護者」は、調査対象者の主観によるものであるが、必要とする介護の量や内容は要介護者によって様々であることを踏まえるなら、この主観的介護役割と客観的介護負担の関係も明らかにする必要がある。そして、この介護役割に着目して、介護負担が仕事に及ぼす影響を明らかにしたい。

介護開始時の就業状況を2つの調査結果をみたものが、表序.6.7.である。本調査の特性として、有職者（とりわけ、「非正規雇用」者）が多い。しかし、2つの調査とも男性に「正規雇用」者が多く、女性に「非正規雇用」者、「無職」者が多い構造となっている点は共通している。全体と女性では、本調査に「非正規雇用」者の割合が多く、「仕事と生活調査」に「無職」の割合が多い。男性では、2つの調査で差異がみられない。

結論として、本調査はモニター調査ではあるが、「仕事と生活調査」の介護経験者との比較において、大きく偏ったサンプルではないと判断することができる。

7 アンケート調査の分析結果概要

「仕事と介護に関する調査」のデータから、家族の介護分担、介護開始時の態勢作りと仕事との両立、介護の状態が安定した時期の仕事との両立、これらの観点から労働者にとって有効な介護休業制度の課題を明らかにした。分析結果は次のように要約することができる。

① 同居家族における介護の担い手は、性別、年齢、就業状況によって様々であるが、主た

る介護者としての役割は「親世代の女性（母）→子世代の女性（娘・妻）→男性（父・息子・夫）」の順で割り当てられている。介護内容や介護を担う時間帯、また精神的な面でも、介護負担は主介護者に偏る傾向がある。

- ② 介護開始時の態勢作りに関与した労働者ほど、当時の勤務先をやめている。ほとんどの労働者は介護休業を取得せずに、年休、欠勤、遅刻、早退で介護に対応している。連続休暇の必要が生じて、「職場に制度がない」、「制度の内容が使いづらい」、「休業取得したら収入が減る」との理由から、介護休業を取得していない。
- ③ 介護の状態が安定した時期において、雇用労働者の4人に1人は、勤務時間短縮等の措置に係る労働時間の調整を行っている。しかし、そうした措置が勤務先で制度化されている労働者は少なく、多くの場合、インフォーマルに行われている。雇用労働者の約4割が、今後介護休業を取得したいとしているが、「同僚に迷惑がかかる」「収入が減る」との不安をもつ労働者が8割いる。休業取得ニーズがある層においても現実的には、年休やその他の休暇制度の利用、あるいは欠勤、遅刻、早退で介護に対応するとしている。
- ④ 介護休業制度が利用されるためには、休業期間・取得回数の柔軟化、休業中の経済保障の充実といった利用しやすい制度の構築と、休業しやすい職場環境づくりが重要である。

以下の各章では、アンケート調査のデータ分析を通じて、介護休業制度の利用状況、及び介護と仕事の両立実態を明らかにした。また、アンケート調査結果を補完するため、各章の分析結果の後にヒアリング調査結果を示した。各章の要旨は次のとおりである。

第1章 介護役割と介護負担—要介護者と同居する家族の実態—

要介護者と同居する家族において誰が主介護者となり、どのような介護を担っているかを明らかにした。分析結果は以下のように要約できる。

- ① 同居家族における主介護者の決定には、性別、年齢、同居家族形態、就業状況が関係している。性別はその最たる要因であり、女性は男性より主介護者になる傾向がある。ただし、同じ男性・女性でも自分が主介護者となるか否かは家族形態によって異なる。同居家族に介護を担える母親がいる場合、女性でも、自分より母が主介護者となる傾向がある。男性が主介護者となるのは、介護者となる母や妻がいない場合である。さらに、女性においては介護開始当時の有職者に比べて無職者が主介護者となり、有職のなかでも正規雇用労働者に比べて、非正規雇用労働者や自営業等が主介護者となる傾向がある。
- ② 主介護者は、その他の同居家族（非主介護者）より、介護内容・各介護時間帯の負担も精神的な介護責任も重い。そして、心身の疲労や仕事との両立の悩みも主介護者の方が高い。

したがって、主介護者で仕事との両立に悩みを抱えている層への支援が必要である。介護の担い手は家族との関係によって変化しやすいため、性別や雇用形態にかかわらず、介護の

実情に応じて仕事との両立を図ることのできる支援が必要である。

第2章 介護による離転職と介護休業取得

介護が離転職に及ぼす影響と介護休業制度の利用実態を、介護開始時の対応に着目して分析した。分析結果は次のように要約できる。

- ①介護開始時に就業していた者のうち約2割が介護開始当時の仕事をやめている。退職して現在無職は7.0%、別の仕事に転職して現在有職は15.2%である。介護開始時の態勢作りに関与した者ほど、介護による連続した休みが必要であった者ほど、離転職している。介護と仕事の両立に当たり、職場では年休取得、欠勤、遅刻、早退等で対応している。それらの対応でも難しくなったとき、仕事を辞めることになることがうかがえる。
- ②介護休業を取得したのは、介護開始時雇用就業者の1.5%と極わずかである。介護休業を取得しなかった労働者の多くは、連続した休みを必要とせず、取得しなかった理由に「家族の助け・外部サービスを使って介護に対処できた」、「休日・休暇制度などを活用して介護に対処できた」ことを挙げている。しかし、休業を必要としながらも、「職場に介護休業制度がなかった」、「介護休業制度が使用しづらいものであった」等の理由で、取得できなかった労働者も少なくない。休業を取得しなかった労働者のうち、約3割が「休業を取得すると収入が減ると思った」という経済的理由を挙げている。

このように、介護開始時の介護状況が離転職に影響しているが、①職場、②制度の内容、③経済的要因により、介護休業制度は利用されていない。介護休業制度が実効性のある両立支援策として機能するためには、制度の周知徹底、利用しやすい制度の構築、休業取得時の経済的支援の拡大が重要であると言える。

第3章 現在の雇用労働者が抱える両立課題

介護の状態が安定した時期の仕事との両立実態を明らかにするため、現在の雇用労働者が仕事の側面で抱える両立課題を雇用形態と介護役割に着目して分析した。分析結果は、以下のとおりである。

- ①雇用形態にかかわらず、主たる介護者は介護のために年次有給休暇を多く取得している。
- ②雇用労働者の4人に1人は、短時間勤務、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、フレックスタイム、勤務先からの介護経費援助といった、勤務時間短縮等の措置に係る労働時間の調整を行っている。ただし、そうした措置が勤務先で制度化されている労働者は少なく、多くの場合、インフォーマルに行われている。とりわけ、「非正規雇用・主介護者」にこの傾向が見られる。
- ③何らかの労働時間の調整を行っているのは、介護役割では主介護者、介護を担う時間帯では夕方～夜間（17時～22時）に毎日介護を行う者、雇用形態では非正規雇用者、職種では営業・販売職、保安・サービス職、専門・技術的職業、事務職である。また、正規雇用

者は、今後の希望として、何らかの調整を望んでいる。

以上の結果から、介護と仕事生活を両立するために、①介護の状態が安定した時期の両立支援策として勤務時間短縮等の措置を導入し、非正規雇用者にも適用すること、②休業制度や勤務時間短縮等の措置を使用できるように情報の周知徹底を行うことが大事である。

第4章 雇用労働者の今後—介護休業取得希望を中心に—

現在の雇用労働者を対象に今後の仕事生活について、介護休業制度の取得希望と、休業以外の休暇の使用、欠勤・遅刻・早退の見込みを分析した。分析結果は、以下のとおりである。

- ① 今後の介護休業取得希望は、「正規雇用・主介護者」、介護休業制度が勤務先にある人、同僚・上司・専門部署に相談している人に多い。
- ② しかし、現実問題として介護休業を取得すると、「同僚へ迷惑がかかる」、「収入が減る」といった懸念材料が障壁となっている。現実的な対処法として、年休取得・欠勤・遅刻・早退を見込んでいく。
- ③ 年休取得の見込みは正規雇用者に、欠勤の見込みは非正規雇用者に、遅刻・早退の見込みは「正規雇用・非主介護者」以外の多くの人びとに見込まれている。

以上の結果から、介護休業制度の利用を高めるためには、①介護に関する相談窓口を設けるなど、労働者に対する介護休業制度の周知徹底を行うこと、②休業期間の代替要員の確保や休業取得者の経済的支援を通じて、介護休業取得の懸念材料を取り払うこと、③年休・欠勤・遅刻・早退に頼らずに済むよう、必要に応じて短期間の取得が可能で申請が容易な介護休業制度にすることが重要といえる。

第5章 地域の在宅介護支援と両立—介護保険サービスを中心に—

介護保険サービスやボランティア・近隣援助といった地域の在宅介護支援と、雇用労働者における仕事との両立の関係を分析した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 介護保険サービスの利用手続きをした経験のある労働者は、欠勤・遅刻・早退の比率が、介護保険の利用経験のない労働者より高い。欠勤・遅刻・早退を最もしていないのは、自分では利用手続きをせずに介護保険サービスを利用する労働者である。ボランティアや隣人・友人から援助を受ける労働者も欠勤・遅刻・早退をしている。
- ② 地域の在宅介護支援の利用により、日中に毎日介護する主介護者は減るが、早朝、夕方・夜間、深夜に毎日介護する状況は変わらない。介護支援を利用しても、主介護者は1日の労働時間短縮、週の労働日数短縮、始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ、フレックスタイムといった、勤務時間短縮等の措置に係る労働時間の調整を行っている。
- ③ 早朝、夕方・夜間、深夜に毎日介護している主介護者は、施設介護のニーズが高い。

要するに、介護保険サービスを始めとする地域の在宅介護支援を利用してもなお、介護者の仕事との両立には困難が伴う。主介護者において、出勤前・帰宅後の介護負担は軽減され

ておらず、介護のために労働時間の調整を行っている実態がうかがえる。企業において、介護休業制度や勤務時間短縮等の措置を整備することは、地域の在宅介護支援にかかわらず重要であることが示唆される。

第6章 介護生活と経済不安

介護による経済不安をもつ層を世帯の収入・介護費用の支出との関係から明らかにする。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 全体の約3割が「介護が原因で、家計が苦しくなる」との経済不安をもっており、年齢が若いほど、経済不安がある。
- ② 家計にとって介護費用の財源となる収入面では、世帯収入が低いほど、要介護者が介護費用を負担していないほど、経済不安がある。
- ③ 介護保険サービス利用に係る経済負担との関係では、介護施設に入居しているほど、経済不安がある。

このような分析結果から、仕事と介護の両立において、労働者が経済不安をもたずに休業を取得できるためには、経済的下支えが重要であることが示唆される。

第7章 仕事と介護生活の調和：仕事と介護間のコンフリクトを軽減し、介護者へのサポートを通じた、介護ストレスの少ない、充実した介護の実現のために

仕事と介護の調和の取れた生活について、介護ストレスに着目して考察した。分析結果は次のように要約できる。

- ① 介護ストレス、介護・仕事間のコンフリクトは、本人が主な介護者であり介護に量的にも質的にもかかわる程度が大きいほど高まる。女性は男性に比べて、このような状況に置かれる傾向が強い。要介護者の介護の必要度が増すと、特に要介護者に高レベルでの認知症の症状が現れると、介護ストレス、介護・仕事間のコンフリクトは高まる。
- ② 仕事との関係では、各種両立支援制度を実際に利用しているものや、同僚や上司、専門部署に介護について相談している者のストレスやコンフリクトの程度は高水準であり、やむを得ず制度利用や相談せざるを得ない状況に追い込まれている。一方で、多くが介護休業を取らずになんとか介護と仕事のやりくりをしているが、この実態の背後には介護休業を取得しづらい組織風土がある。

したがって、制度の拡充や利用そのものを促すよりも、職場の理解や介護者を支える組織風土を醸成することがいかに重要であるかがこれらの分析結果から示唆される。これがなければ制度導入の効果は現れてこないといえよう。

終章 要約とインプリケーション

各章の分析結果から、介護休業制度について得られる政策的インプリケーションは、次の

ように要約することができる。

- ① 介護休業制度が利用されるためには、介護の実情に応じて、休業取得期間や取得回数の規定を柔軟にすること、休業期間中の経済的保障を充実させることが重要である。現状において、介護によって仕事を休む必要が生じた場合、年休、欠勤、遅刻、早退で対応しており、介護休業制度は利用されていない。
- ② 介護の状態が安定した時期の両立支援策として、勤務時間短縮等の措置の拡大が重要である。この時期の介護においては、労働時間の短縮、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、フレックスタイムによって仕事との両立を図っているが、多くの場合、職場に制度はなく、インフォーマルに行われている。
- ③ 制度内容を利用しやすいものにすると共に、その周知徹底と休業できる職場風土の醸成により、休業を申請しやすい職場環境を形成することが重要である。家族介護への関わり方は多様であるため、企業は介護を担う労働者の特定が難しい。その一方で、介護休業取得ニーズのある労働者においても、介護休業制度の有無を把握していない者や、休業取得に伴う同僚への迷惑などの不安をもつ者は多い。

現行の介護休業制度には、家族介護を担う労働者の実態に即していない面がある。家族介護を担う労働者が退職せず、介護と仕事を両立できるよう、休業しやすい職場風土を醸成するとともに、介護の実態に応じた介護休業制度を構築する必要がある。