

## 第4章 雇用労働者の今後 —介護休業取得希望を中心に—

### 1 はじめに

本章では、現在の雇用労働者が、今後の仕事の継続、介護休業取得希望、休業以外の対応の見込み等の分析を行う。両立のために、今後、必要とされる支援が何なのかデータから探っていきたい。現在、要介護者と同居している人びとにとっては、今後も介護は続いていく。

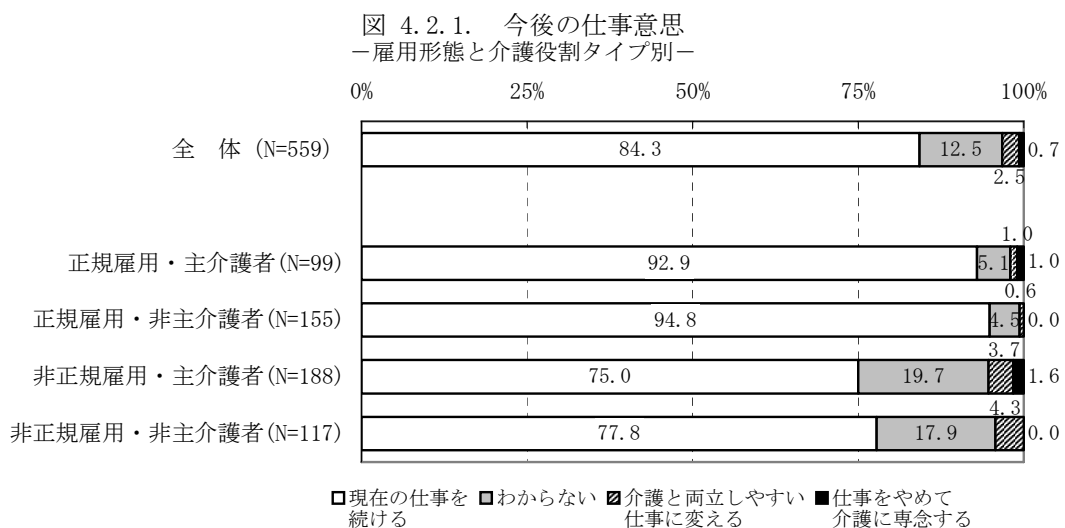
雇用労働者は、「安定期」の状態から、今後の見通しをどのように捉えているのか。

### 2 今後の仕事の継続

まずは、現在の仕事を今後も継続するつもりなのかどうかを尋ねた結果が図 4.2.1.である。図は、全体と第3章で用いた雇用形態と介護役割のタイプ別である。

全体では、「現在の仕事を続ける」が 84.3%と圧倒的に多い。大半が、今まで通りの仕事を続けていく希望がある。「わからない」が約1割で、「介護と両立しやすい仕事に変える」、「仕事をやめて介護に専念する」は3%ほどでしかない。この結果から、離転職はしたくないものと解釈できる。

雇用形態と介護役割タイプ別では、介護役割にかかわらず、雇用形態で見込みが異なっている。正規雇用者は、「現在の仕事を続ける」が多い。非正規雇用者も「現在の仕事を続ける」が多いが、「わからない」が2割程度いる。しかし、非正規雇用者でも、離転職を考えている人びとは少ない。



<sup>1</sup> 今後については、「安定期」の継続のほかに、やがてくるであろう「看取り」の時期も含まれる。

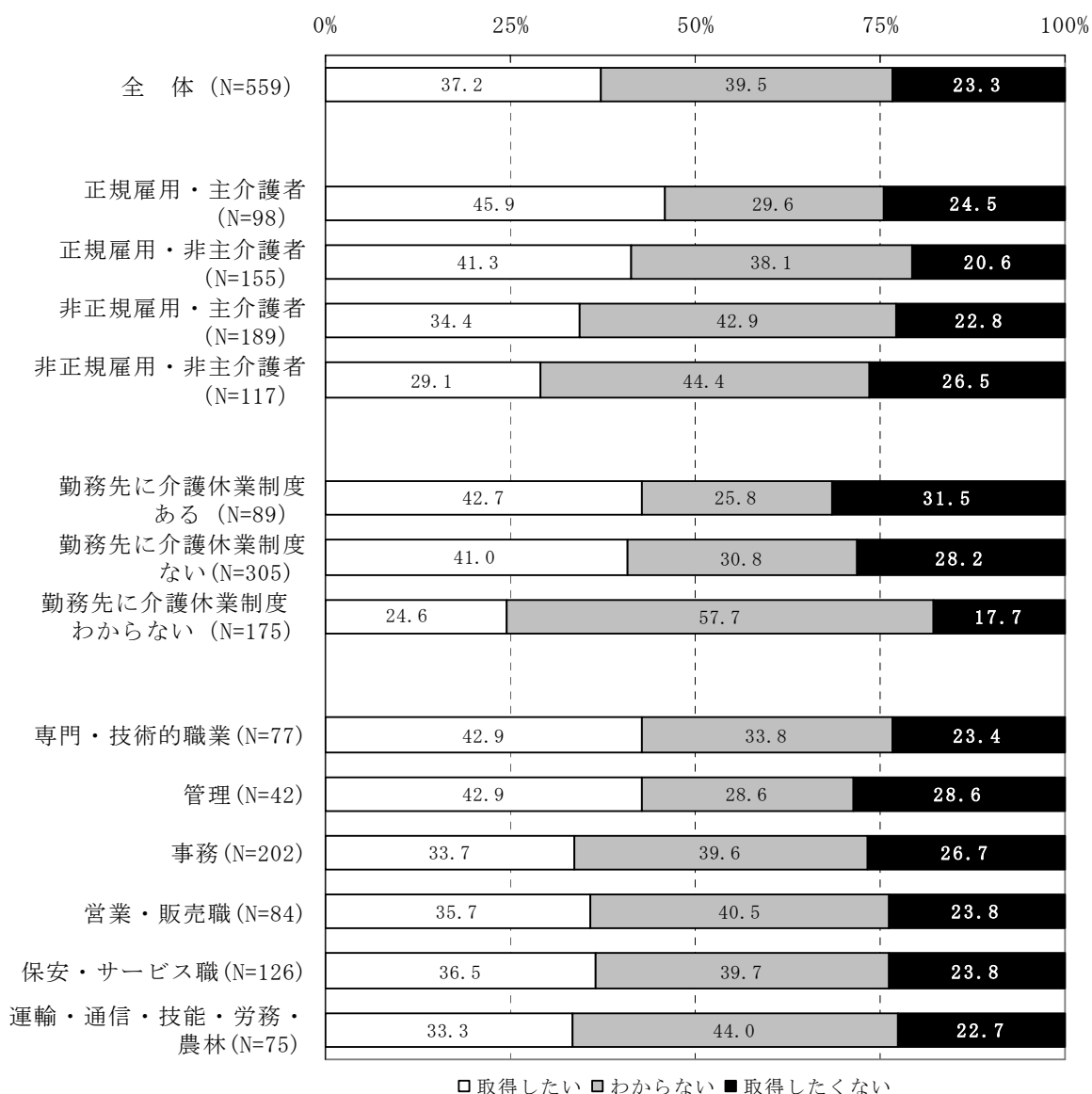
現時点の雇用労働者は、従事している仕事を継続しながら、介護生活との両立を目指している。キャリアを変更することは、一部「わからない」層がいるとはいえ、ほとんどが考えていない。

### 3 介護休業取得希望

現時点では利用の少ない介護休業制度の利用希望についてみていこう。全体と雇用形態と介護役割タイプ別、現在の勤務先に介護休業制度の有無別、現在の仕事内容別に、休業取得の有無を示したものが、図 4.3.1.である。

全体では、「取得したい」が 37.2%、「わからない」が 39.5%、「取得したくない」が 23.3%

図 4.3.1. 今後の介護休業取得希望  
—全体・雇用形態と介護役割タイプ別・勤務先の介護休業制度の有無別—



□ 取得したい □ わからない ■ 取得したくない

※現在、雇用経験サンプル

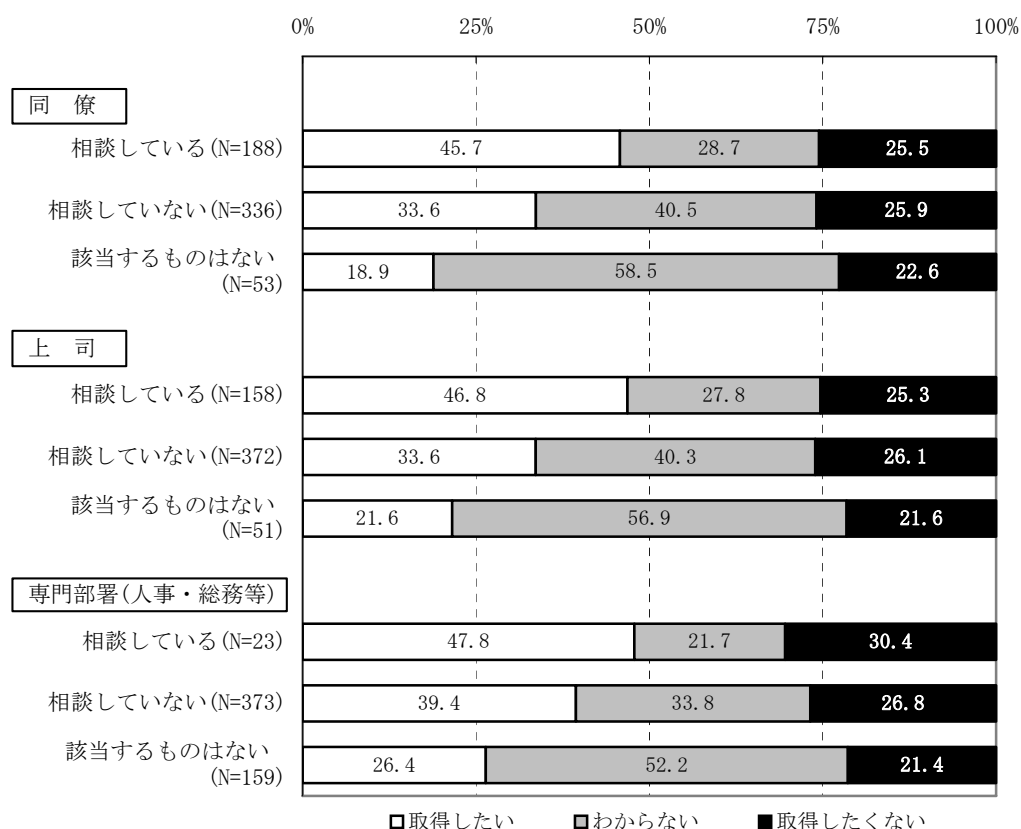
である。「わからない」が多いものの、取得希望は、非取得希望を上回っている。現実の取得者は少ないものの、ニーズはあるといえる<sup>2</sup>。

雇用形態と介護役割タイプ別では、「取得したい」が多いのは、「正規雇用・主介護者」(45.9%)、「正規雇用・非主介護者」(41.3%)、「非正規雇用・主介護者」(34.4%)、「非正規雇用・非主介護者」(29.1%)の順となっている。非正規雇用者よりも、正規雇用者にニーズがある。「非正規雇用・主介護者」に、「わからない」が多い。

現在の勤務先に介護休業制度の有無別では、「ある」人と、「ない」人に「取得したい」が多い。「わからない」人に「取得したい」が少なく、「わからない」が多い。休業制度が「ある」人と「ない」人は、「わからない」人に比べて、「(取得希望か) わからない」が少なくなり、「取得したい」もしくは「取得したくない」の選択をしている。

現在の仕事内容別では、「専門・技術的職業」と「管理」に「取得したい」が多い。すべての職種において、3割以上の取得希望がある。

図 4.3.2. 今後の介護休業取得希望  
—介護に関する相談状況別—



※現在、雇用経験サンプル

<sup>2</sup> 一般サンプル調査(労働政策・研修機構 2006)では、全体で「取得したい」が 54.4%、「わからない」が 33.8%、「取得したくない」が 11.9%だった。介護経験サンプルのニーズが低くあらわれている。

職場で、介護のことを相談する機会の有無が、休業ニーズと関係するのだろうか。図 4.3.2. は、職場の同僚、上司、専門部署（人事・総務等）の相談状況別にみたものである。

同僚・上司・専門部署(人事・総務等)のいずれにおいても、「相談している」人ほど、「相談していない」、「該当するものはない」人と比べて、「取得したい」回答が多い<sup>3</sup>。

「該当するものはない」人は、「わからない」が最も多い。「相談していない」人びとであっても、3割以上が「取得したい」と考えている。このように、「該当するものはない」よりは、相談する人や部署が存在している方が、取得ニーズが高くなる。相談する人や部署が存在している中で、実際に相談する方が、相談しないよりも、休業ニーズが高くなる。

誰かに介護のことを相談することで、インフォーマルなネットワークであれ、公的な支援措置の紹介であれ、仕事と介護を両立する上で有益な情報を入手する機会に恵まれるといえる。「相談していない」と回答した人数から、家庭のことをあまり職場に持ち込みたくない人が多いこともわかる。しかし、日々の仕事に支障が生じる介護生活であれば、話せる範囲で相談（職場は機会を提供する）した方が有益な結果を得るのかもしれない<sup>4</sup>。

#### 4 介護休業取得の懸念材料

介護休業取得希望は、全体で4割弱であった。取得希望に至らない理由として、いろいろと懸念材料があるからではないだろうか。図 4.4.1.は、介護休業取得時に考えられることを尋ねた結果である。

「思う」の回答が多いのは、「同僚に迷惑がかかると思う」（83.6%）、「収入が減ると思う」（80.5%）である。同僚への気遣いと金銭が、多くの雇用労働者にとって、問題と考えられている。「復職するとき、仕事や職場に適応できるか不安である」（52.8%）、「上司の理解を得るのが難しいと思う」（52.4%）は、半数に感じられている。「昇進や昇給に悪影響があると思う」は低いものの、それでも37.7%である。

介護休業を取得するにあたって、単純集計の結果とはいえ、職場・金銭の障壁が高いことを意味している。それでは、休業取得希望の有無別で、これらの懸念材料の捉えられ方が異なっているのだろうか。図 4.4.2.が、休業取得希望の有無別に、懸念材料の項目をみたものである。図中の数字は、「思う」%である。

いずれの項目においても、「(介護休業取得) わからない」が、懸念の低い結果となっている。しかし、これは懸念材料についても「わかenらな」が最も多く、懸念材料への態度も保留している傾向にある（図 4.4.2.では、その数値を省略している）。したがって、ここでは「取

<sup>3</sup> もっとも、専門部署(人事・総務等)に「相談している」人は、少数である。専門部署に相談機会そのものが少ないことは問題であるともいえる。

<sup>4</sup> 相談状況と介護年数とは関係がない。期間や要介護者の状態のほかにも多くの要因が相談の有無を規定している可能性が高い。ヒアリング調査からは、相談することによって、介護休業取得のアドバイス、仕事の斡旋、待遇の改善などの支援が得られた（Fさん、Hさん、Iさん、Jさん）とのこともあり、相談によるメリットがあることが示唆される。どういった人が職場で相談するのか、これはストレスとの関係（7章）から分析を行っているが、そのメカニズムについては今後の課題としたい。

図 4.4.1. 介護休業取得時の懸念材料

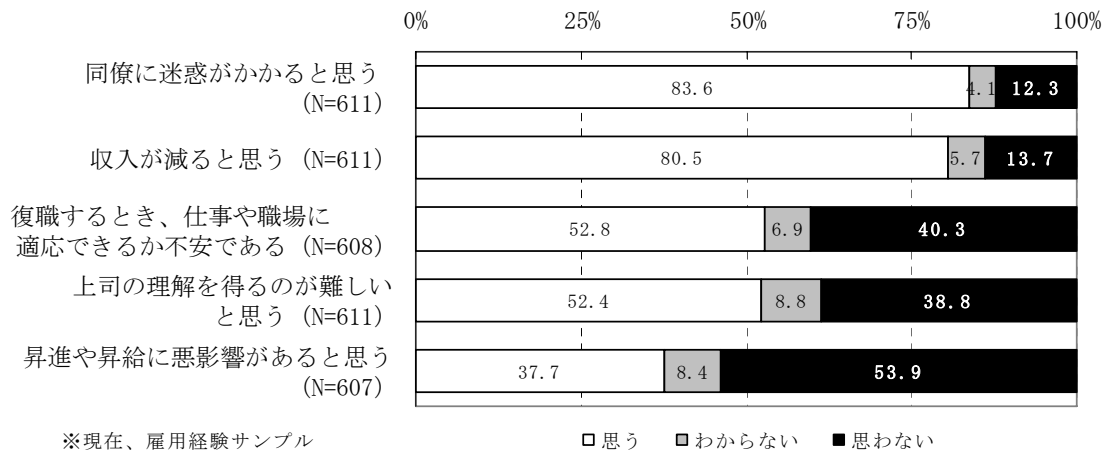
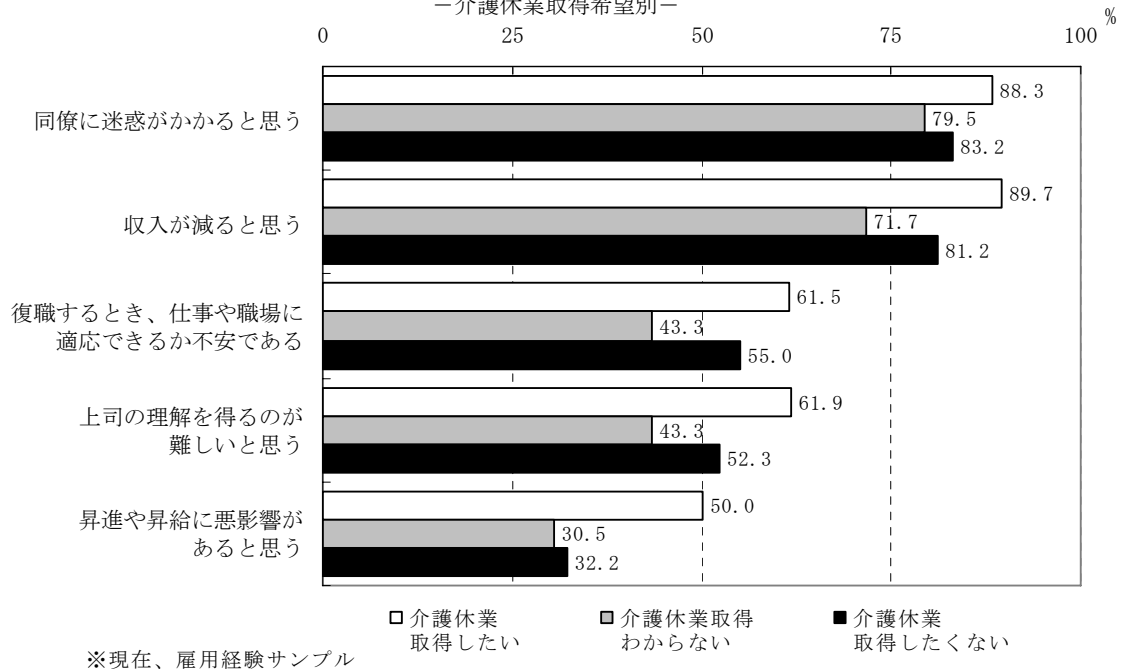


図 4.4.2. 介護休業取得時の懸念材料  
—介護休業取得希望別—



得したい」と「取得したくない」の回答を比較することが適切である。

介護休業取得時の懸念材料について、「取得したい」人びとの方が、「取得したくない」人びとよりも、すべての項目で「思う」と回答している割合が高い。たとえば、「収入が減ると思う」、「上司の理解を得るのが難しいと思う」、「昇進や昇給に悪影響があると思う」の項目で差が目立つ。

つまり、休業ニーズがある人ほど、取得すると不都合なことが多いと感じている。これでは取得したいと思っても、なかなか取得できない。取得希望の人びとに、懸念を感じさせることなく、制度を利用できるようにしないと、利用者は増えないということだろう。

同じく、雇用形態と介護役割タイプ別に懸念の程度をみたものが、表 4.4.1.である。

表 4.4.1. 介護休業取得時の懸念材料  
－雇用形態と介護役割タイプ別－

「思う」%	全 体	正規雇用 ・主介護者	正規雇用 ・非主介護者	非正規雇用 ・主介護者	非正規雇用 ・非主介護者
同僚に迷惑がかかると思う	83.6	91.8	87.2	79.9	79.7
収入が減ると思う	80.5	79.8	78.7	80.4	89.0
復職するとき、仕事や職場に 適応できるか不安である	52.8	59.8	56.1	46.3	53.4
上司の理解を得るのが難しいと思う	52.4	57.6	52.9	43.4	61.0
昇進や昇給に悪影響があると思う	37.7	47.4	52.3	25.7	29.7

※現在、雇用経験サンプル

「同僚に迷惑がかかると思う」のは、正規雇用者に多い。「収入が減ると思う」のは、「非正規雇用・非主介護者」に多い。「復職するとき、仕事や職場に適応できるか不安である」のは、正規雇用者に多い。「上司の理解を得るのが難しいと思う」のは、「非正規雇用・非主介護者」に多い。「昇進や昇給に悪影響があると思う」のは、「正規雇用・非主介護者」に多い。

## 5 休業制度以外の休暇・遅刻・早退の見込み

休業ニーズはあるものの懸念材料があり、現実問題として、休業取得は難しいと考えられている。それでは雇用労働者は、どのような方法で仕事と介護の両立の難局に対処しようと思込んでいるのか。

ふだんの仕事の調整に関する分析は、3章ですすでに行ったので、別の項目でみることにしよう。今後、「年次有給休暇の利用」、「年休以外の休暇制度の利用」、「欠勤」、「遅刻」、「早退」、「休職」をする見込みがあるかどうかの質問を使用する。表 4.5.1.は、全体・雇用形態と介護役割タイプ別に見込み（「する」）の割合を示したものである。

全体では、「年次有給休暇の利用」が 59.8%と最も多い。6割が年休での対応を考えている。次いで、「早退」（49.0%）、「遅刻」（38.8%）と続く。「欠勤」は 33.1%と、3割が現時点で、欠勤せざるを得ないと見込んでいる。

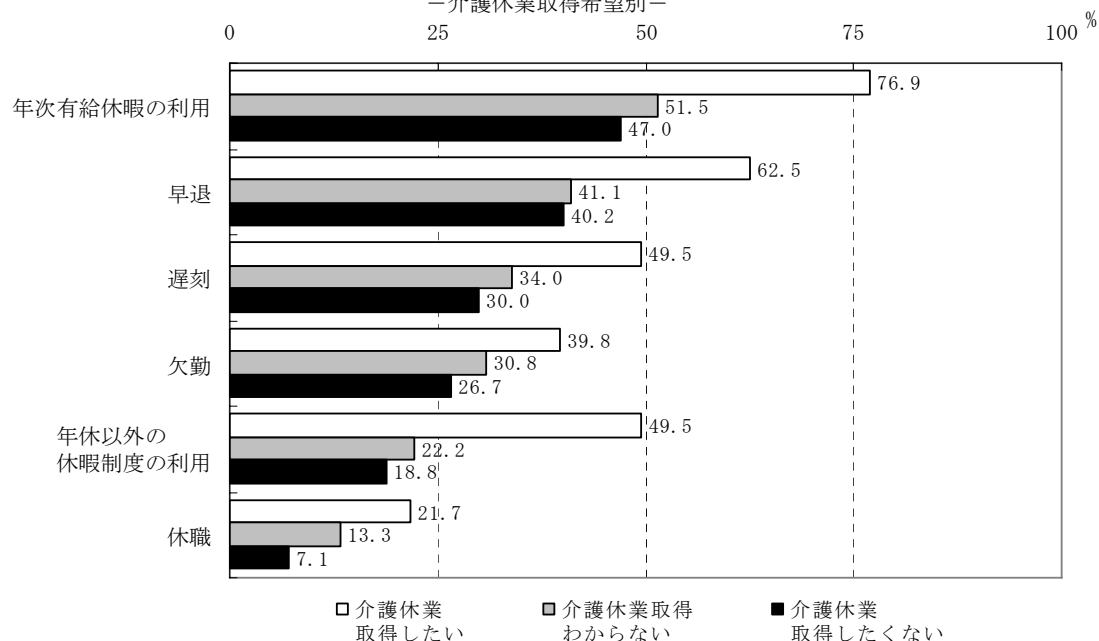
雇用形態と介護役割別では、正規雇用者が「年次有給休暇の利用」をするつもりでいる。「非正規雇用・主介護者」は、年休見込みは低いものの、「欠勤」で対応するつもりでいる。彼らには年休が適用されていない可能性が高く、休みが必要な場合、「欠勤」しか手段がないことを意味しているのではないかと。「早退」、「遅刻」予定は、「正規雇用・主介護者」、「非正規雇用・主介護者」、「非正規雇用・非主介護者」が考えている。つまり、「正規雇用・非主介護者」以外は、「遅刻」、「早退」の可能性があると考えている。現在の介護役割によって、今後の関わり方の見込みが異なっていることがわかった。

表 4.5.1. 今後の年休・欠勤・遅刻・早退等の見込み  
－雇用形態と介護役割タイプ別－

「する」 (%)	全 体	正規雇用 ・主介護者	正規雇用 ・非主介護者	非正規雇用 ・主介護者	非正規雇用 ・非主介護者
年次有給休暇の利用	59.8	80.9	73.9	46.7	45.0
早退	49.0	52.9	45.1	52.5	50.5
遅刻	38.8	47.7	32.6	41.6	41.0
欠勤	33.1	25.3	21.2	52.8	32.0
年休以外の休暇制度の利用	31.2	35.2	40.2	26.2	22.8
退職	15.0	14.0	10.5	20.3	15.5

※現在、雇用経験サンプル

図 4.5.1. 今後の年休・欠勤・遅刻・早退等の見込み  
－介護休業取得希望別－



※現在、雇用経験サンプル

介護休業取得よりも、これらの方法（年休および、欠勤・遅刻・早退）を利用する方法が現実的だと受け止められているのだろうか。介護休業取得希望の有無別に、これらの見込みを示したものが、図 4.5.1.である。

すべての項目において、介護休業を「取得したい」人びとの回答が、「取得したくない」人びとと比べて、今後「する」という。たとえば、「年次有給休暇の利用」、「早退」、「年休以外の休暇制度の利用」の項目で、見込みの差が大きい。

介護休業を「取得したい」人は、休みを取らなければ対処できない両立状況にあるのだろう。しかし、介護休業利用となると、職場・金銭の側面に懸念材料があるため、現実的な問題から、そうすることはできない。ゆえに、代替措置の休みとして、年休を使う。年休の使

用については、労働者の自由であるが、労働者の健康や福祉という年休本来の目的に照らして、年休による介護への対応は望ましくないとの指摘が、介護休業法制定化当時になされていた（労働省婦人局 1994b）。有休やその他の休みを使うことができなければ、欠勤することとなる。また、急場の処置としては、遅刻・早退を行う。

第2章で、介護開始時に行った対応を分析した。そのときにも介護休業制度を利用することではなく、年休の使用、欠勤・遅刻・早退を多くが行いながら、対応していた。開始時にこれらの方法を使用したという経験があるからなのだろうか。介護休業へのニーズがありつつも、年休の使用、欠勤・遅刻・早退を見込んでいる。

### ヒアリング調査から—今後の対応について—

介護休業取得者は J さんのみであった。しかし、休業取得しなかった対象者たちも両立には困難を抱えていた。介護当時の雇用形態によって、取得できなかったという問題もあるが、条件が整っていたら、短期間でも利用したかったという意見が多い。また、職場の関係、経済状況の関係により取得をあきらめている回答もみられる。介護休業取得ニーズがないわけではない。また、介護休業に限らず、さまざまな要望がある。

・ D さんは、その後、契約も終了し、現在は別の仕事を行っている。介護生活を振り返ってみて、次のように語る。

質問 最後に、仕事と介護の両立について、苦勞されたこと、楽になったこと、印象などから、必要な政策といいますか、何かご意見はありませんか？

D さん 仕事をする人たちが、介護に迷ったときに受け皿になったり、つぶやいてよい場所というんでしょうか。そういうのは必要だなあと思います。私自身、電話相談したりしまして、つながりというものが重要だと思います。選択ができるような。キャリアコンサルタントっていうんでしょうか、決断は本人がしなければいけないのかもしれませんが、外から意見を言ってくれる、添ってくれるような、そういう人が必要です。

・ F さんは、大阪と東京の往復をしている最中である。これからについて、夫の会社の状況を交えながら、次のように語る。

質問 お仕事していく中で、不安ですとか、こういう風なことがあればということがありましたら？

F さん 働く状況、立場で、本採用の人達と私のようなパートタイムとは基本的に違うようなんですね。本採用ですと仕事される方というのは逆に私が聞きたいぐらいな



んですけれども、介護休暇を使うときに気持ちよく使えるのか聞きたいですね。夫は一応本採用の仕事をしていますけれども、今回母が倒れたときには 10 日間会社の有給休暇をお願いして帰ってきたんですけれども、かなり迷惑をかけたといっていました。

・Hさんは、若年性認知症の夫の状態が悪くなり、Hさん自身が家計を支えていかなければならず、今後の生活を心配している。仕事について、次のように語る。

質問 病状が進行していても仕事は続けると？

Hさん やめるわけにはいきません。自分の老後のこともありますので。頼れる人がいなくなっているので、そのことも考えていかななくてはいけないし。いろいろ考えてもしようがないから取り敢えず今かな。

質問 有給休暇が一番頼れるというか利用できるという事だったのですけれど？

Hさん 有給は取るのが当たり前になっていますからいいのですけれど。

質問 仕事と介護をうまく調整しながらやっていく時、職場にこういうのがあったらやりやすいとかこういう支援があったらいいなとか？

Hさん 職場にはないかな。

質問 最後に一言ありますか？

Hさん 職場に対してはないですね。仕事なので、やるしかありません。介護のことは言いたくありません。普通に仕事をしていきたいですね。偏見で見られるのは嫌ですね。かわいそうとかは嫌です。隠さないで、公表した方がよいかもしれませんが。誰もがなる病気と声を大にしたい。利用できる場所はしていきたいですね。

・Iさんも若年性認知症の夫の状態が悪くなり、Iさん自身が家計を支えなければならない状況で、今後のことを心配している。介護休業制度の利用と会社への要望を次のように語る。

質問 介護休業制度の利用は？

Iさん したいとは思いますが。

質問 期間は？

Iさん 3~4日欲しいですね。年金、保険の関係で、あちこち行ったりしていますし。役所が開いている間に行けるようにしたいですね。銀行にも行けませんから。

質問 楽になるには？

Iさん 5時前に帰ればよいですね。2週に1日、平日に休みたいです。家の諸々のことがありますから。

質問 今後の見通しなどは？

Iさん 見当つきません。家のローンをどうしたらよいか。退職金で一気に払えばよいか。細々と払いつづければよいのか。

質問 会社にバックアップして欲しいこと、望むことはありませんか？

Iさん 介護をアピールしたほうがよいのでしょうか。1時間早く帰りたいですね。ですけど、言いにくいですね。会社が同じですから。夫のことがあったから、私が採用されたという特別扱いがあると思われたら嫌ですし。

## 6 まとめ

今後の見込みについては、現在の仕事をそのまま継続したいと思う人がほとんどである。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。しかし、現実問題として、取得となると、「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ことがわかった。休業希望がある人ほど、懸念材料もあり、制度の整備だけではなく、それにあわせて懸念材料を取り払わなければならない。現実的な対処法として、休業取得ニーズがある労働者においても、年休の使用、欠勤・遅刻・早退を見込んでいる。年休は正規雇用者に見込まれている。欠勤は非正規雇用者に、遅刻・早退は「正規雇用・非主介護者」を除いた多くの人びとに見込まれていることがデータから明らかとなった。

以上の知見から、介護休業制度の利用に向けて、次のような対策が労働者の実態に適っていると考えられる。

### ①介護休業ニーズを実現可能にするためにも、懸念材料を取り払う。

実際の取得者は少ないものの、今後の取得ニーズが少ないわけではない。介護生活に大きな局面が訪れた際に、休業が必要となる人もいるだろう<sup>5</sup>。しかし、休業取得ニーズがあっても、取得に当たり、同僚への迷惑や金銭に関わる問題が懸念されている。そして、取得ニーズのある人ほど、これらの懸念は切実な問題となっている。職場の問題への対応を考えるならば、代替要員の確保、復帰後の不利益取り扱い禁止の徹底が求められてくる。金銭の問題については、長期休業中の収入保障（もしくは援助）が必要となってくる。

ここで何らかの事情により（たとえば、要介護者の容態が急変したとき、家族・親族・介護保険サービスからの支援では介護ができなくなったとき、など）、主たる介護役割を担い、介護中心の生活を送らなければならなくなった雇用労働者がいたとしよう。そのときに、介護休業制度を利用できる「職場の態勢」が備わっていなければ、休業制度が使用されることはないというデータからはいえる。

金銭の問題への対応については、雇用労働者の収入が減るだけではなく、介護関係の出費

<sup>5</sup> 本当に必要なときのことを考えて、現時点では、介護休業利用を控えているともいえなくもない。

が大きいこととも関わってくるのではないか。毎月の出費額が固定的でありながら、一定期間、収入だけが減るのは率直に考えても、忌避されることだろう<sup>6</sup>。生計を維持するためにも、働くことが可能ならば、働きたいというのが雇用労働者の本音ではなかろうか。労働者自身は心身に支障がなく、十分働ける状態にあるのだから、なおさらである。生活への不安は大きい。

**②年休・欠勤・遅刻・早退に依存させないためにも、介護休業制度をより取得しやすいものにする。**

介護休業制度のように長期の休みを取得しないまでも、年休等の勤務先で付与された休暇を可能な限り使用することで、難局に対応しようとしている。

欠勤・遅刻・早退は、本来ならば行うべきではない。そもそも現時点で、見込みがあること自体、極めて特殊な事態といえる。しかし、介護のためにそうせざるをえないと多くの雇用労働者が思っている。第2章で明らかとなったように、欠勤経験者は仕事を辞めている。とりわけ、非正規雇用者において欠勤経験者は多かった。年休で介護に対応する者が多い正規雇用者に対して、年休を付与されていない非正規雇用者では、仕事を休む必要が生じた場合に欠勤というかたちをとらざるを得ない実態がうかがえる。その結果として、仕事を続けることが難しくなっていることが示唆される。

したがって、介護休業制度の中に、年休に依存しない、そして欠勤・遅刻・早退を行わなくても済む短期の休暇制度を設けるなど、制度をより利用しやすくするような制度改正が望まれる。また、短期の休暇（半日単位でも取得を認める）を柔軟に取得できるように、申請手続きが簡単にできるようになることが望まれる。介護生活の多様さを考慮すれば、雇用労働者自身による長期もしくは短期休業の選択の自由度が、制度として重要であり、それによって雇用労働者の利用に結びつくものと思われる。第2章で紹介したヒアリング対象企業（K社）においては、長期の介護休業制度のほかに、失効した年次有給休暇を積み立てておく有給休暇制度によって、介護による短期休暇が可能となっていた。労働者が柔軟に介護に対応できる休暇・休業制度として、どのようなあり方が企業にとっても有効であるのか、今後の研究において、さらに明らかにすることが課題である。

---

<sup>6</sup> 金銭については、報告書第6章で「経済不安」という側面からも詳細に分析している。