



労働政策研究報告書 No.73

サマリー 2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

介護休業制度の利用拡大に向けて
－「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書－

『介護休業制度の利用拡大に向けて－「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書－』 サマリー

執筆担当者

いけだ 池田	しんごう 心豪	労働政策研究・研修機構	研究員
はまじま 浜島	こうじ 幸司	労働政策研究・研修機構	アシスタントフェロー
にしかわ 西川	まきこ 真規子	法政大学	助教授

研究期間

平成 17～18 年度

研究の目的

高齢社会の進行に伴い、家族介護による退職が問題となっている。これに対応するため、1995 年に介護休業制度が法制化され、1999 年から企業の義務となっている。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。

本研究の目的は、介護休業制度の利用実態を明らかにし、労働者にとって有効な介護休業制度構築の課題を明らかにすることである。研究の主眼は介護休業制度に置かれるが、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に留意したい。なかでも家族の介護分担において誰が介護を担うかは、家族・親族との関係によって多様である。また、介護者の負担の量や内容と、そうした負担が続く期間は要介護者の状態によっても多様である。こうした介護の特徴から、本研究では次のように課題を設定した。

- 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 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。

これらの課題について、職場における介護休業制度及び年休取得・欠勤等による対応、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、ヒアリング調査とアンケート調査を実施した。

以下では、分析結果から示唆される介護休業制度の利用状況と課題について、その要点を解説する。

研究結果の要旨

1 分析結果の概要

先に示した研究課題に関して、アンケート調査とヒアリング調査を総合すると、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。老親介護において、女性は自分の親か配偶者の親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、何らかの介護を担っている。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。
- 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も、「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、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者は少なく、多くの場合、インフォーマルに行われている。休業取得ニーズがある者も現実的には、年休等の休暇制度の利用、あるいは欠勤、遅刻、早退で介護に対応している。出勤前・帰宅後の介護負担は大きく、とりわけ深夜の介護による睡眠不足は重い負担になっている。要介護者の状態が悪化した場合は、退職も視野に入れている。
- 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、家族介護の実態に即した制度の構築と、休業しやすい職場環境づくりが重要である。ヒアリング調査の介護休業取得者は、勤務先に、長期の介護休業制度のほかに、短期の休暇・休業制度、全従業員適用のフレックスタイム等、家族介護に柔軟に対応できる制度が整備されていた。介護休業中の経済保障も、介護休業給付金と合わせて給与の約半分が保障されている。介護の必要が生じた当初は、フレックスタイムと家族介護に利用できる有給休暇制度を利用してはいたが、それでも両立が難しかったため、介護休業を3ヵ月取得した。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。

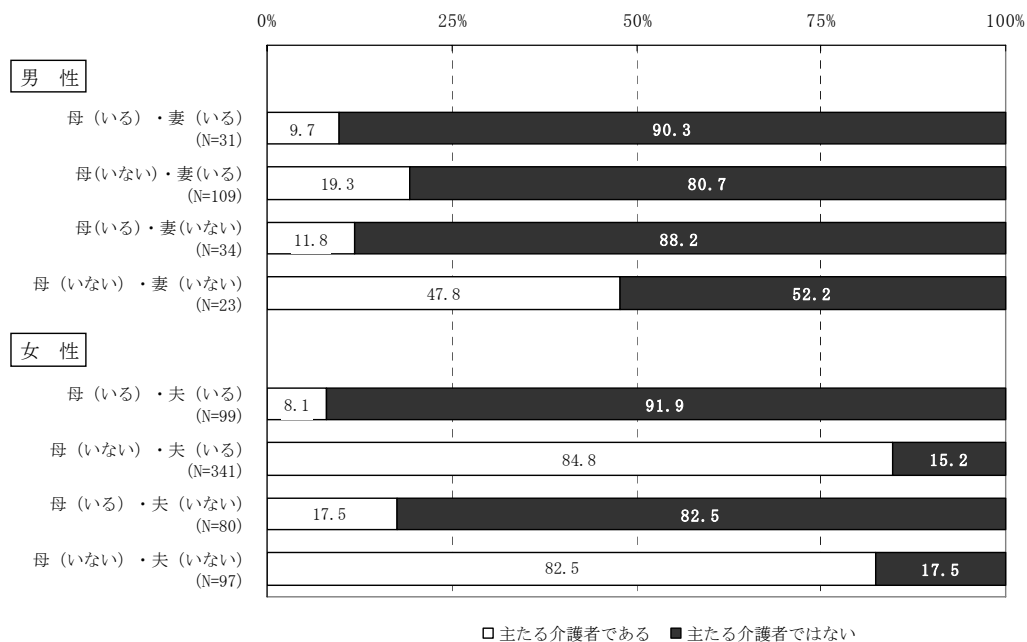
2 各章要旨

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。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—

- 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

図1. 介護役割担当
—同居家族形態別（性別）—



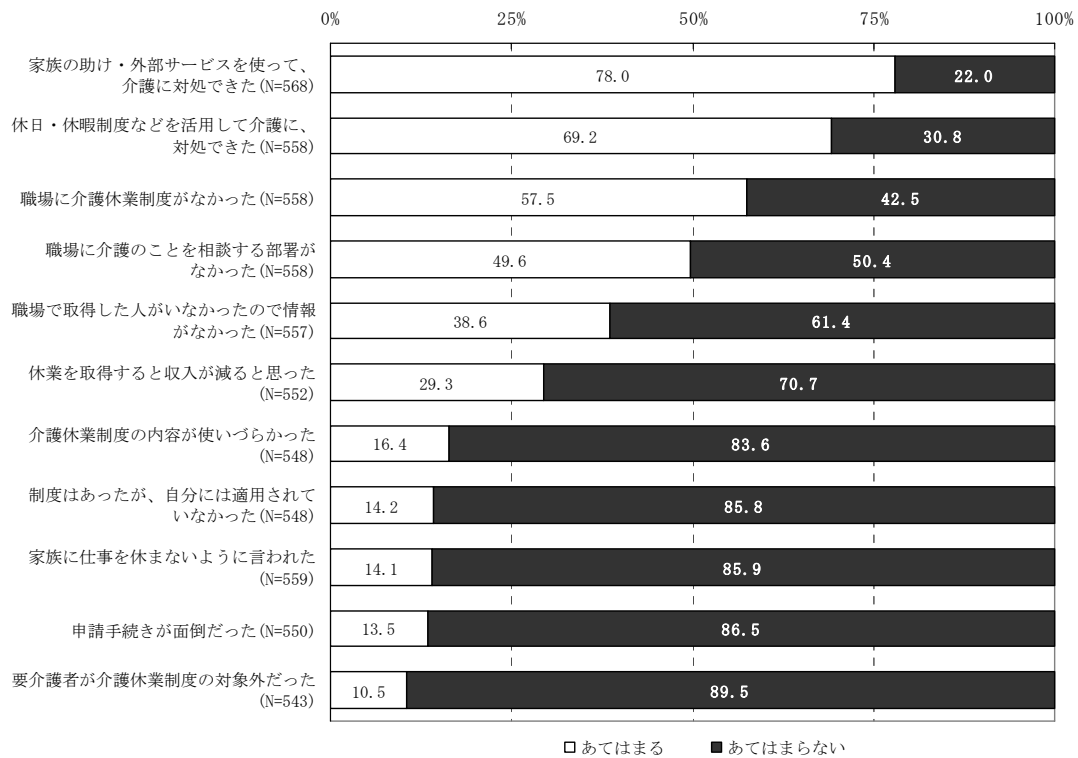
ている（図1）。性別はその最たる要因であり、女性は男性より主介護者になる傾向がある。ただし、介護を担える母親と同居する場合、女性でも、自分より母が主介護者となる傾向がある。男性が主介護者となるのは、介護者となる母や妻がいない場合である。さらに、女性では、介護開始当時は有職者に比べて無職者が主介護者となり、有職者でも正規雇用労働者に比べて、非正規雇用労働者や自営業等が主介護者となる傾向がある。

- 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。

第2章 介護による離転職と介護休業取得

- 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%、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。
- 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（図2）。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。

図2. 介護休業を取得しなかった理由
—休業取得しなかった人—



※介護開始時雇用経験サンプルのみ

第3章 現在の雇用労働者が抱える両立課題

- 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。

第4章 雇用労働者の今後—介護休業取得希望を中心に—

- 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。現実的な対処法として、年休取得・欠勤・遅刻・早退を見込んでいる。

- 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。

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－

- 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。

第6章 介護生活と経済不安

- 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、要介護者が介護施設に入居しているほど、経済不安がある。

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

- 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者や、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、これらの者は、やむを得ず制度利用や相談をせざるを得ない状況に追い込まれていると言える。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。介護者のストレスやコンフリクトを軽減させるためには、制度を利用しやすい組織風土があることが有効であると言える。

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、介護の実情に応じた、休業取得期間・取得回数の柔軟化と休業期間中の経済的保障の充実が重要である。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、職場における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しやすい職場風土の醸成が重要である。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。しかし、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等の不安をもつ者は多い。

現行の介護休業制度には、家族介護を行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。

3 「仕事と介護に関する調査」概要

(1) 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

(2) 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

(3) 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

(4) 調査時期

平成 18 年 2 月 15 日～3 月 5 日

(5) 調査実施

調査会社（株式会社インテージ）に委託

(6) 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

回収率（対象外を除く抽出モニター数／対象外を除く回収数） 92.2%

4 「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）。

報告書本体の目次

序章 研究の目的と概要

- 1 研究課題
- 2 研究の枠組み
- 3 「仕事と介護に関するヒアリング調査」概要
- 4 「仕事と介護に関するヒアリング調査」結果の概要
- 5 「仕事と介護に関する調査」（アンケート調査）概要
- 6 「仕事と介護に関する調査」データの概要

7 アンケート調査の分析結果概要

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—

- 1 はじめに
- 2 要介護者の特徴
- 3 主たる介護者は誰なのか？
- 4 介護役割別にみる介護内容・責任・心身への負担
- 5 まとめ

第2章 介護による離転職と介護休業取得

- 1 はじめに
- 2 介護開始期の対応とキャリアとの関係
- 3 介護休業取得状況と取得しない理由
- 4 介護休業取得に向けた企業の取り組み—K社へのヒアリングから—
- 5 まとめ

第3章 現在の雇用労働者が抱える両立課題

- 1 はじめに
- 2 雇用形態と介護役割による類型化
- 3 週労働時間と介護のための年休取得日数
- 4 現在の職場で雇用労働者が行っていること
- 5 誰が労働時間の調整を必要としているのか
- 6 まとめ

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
- 2 今後の仕事の継続
- 3 介護休業取得希望
- 4 介護休業取得の懸念材料
- 5 休業制度以外の休暇・遅刻・早退の見込み
- 6 まとめ

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—

- 1 はじめに
- 2 要介護者と在宅介護支援の利用
- 3 介護保険サービス利用開始時の利用手続きの仕事への影響
- 4 現在の介護サービスの利用と仕事との両立
- 5 仕事と介護の両立負担と施設介護利用希望
- 6 まとめ

第6章 介護生活と経済不安

- 1 はじめに
- 2 経済不安の基本傾向
- 3 世帯収入と経済不安
- 4 介護費用負担と経済不安
- 5 介護による経済不安の規定要因
- 6 まとめ

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—

- 1 はじめに
- 2 介護ストレス、介護・仕事間コンフリクト、周りからのサポート、介護の充実感
- 3 家族の変化と介護ストレス、介護・仕事間のコンフリクト
- 4 仕事と介護ストレスおよび介護・仕事間コンフリクトとの関係
- 5 家族介護、介護保険サービスの利用、職場、地域との関係と周りからのサポート感、介護の充実感
- 6 就労形態と各種介護サービスの利用
- 7 むすびにかえて

終章 要約とインプリケーション

- 1 各章の知見の要約
- 2 政策的インプリケーション

文献

<附>

「仕事と介護に関するヒアリング調査」結果

「仕事と介護に関する調査」調査票

「仕事と介護に関する調査」クロス集計表

主要文献

労働政策研究・研修機構（2005）『介護休業制度の導入・実施の実態と課題—厚生労働省「女性雇用管理基本調査」結果の再分析』労働政策研究報告書（21）

労働政策研究・研修機構（2006）『仕事と生活の両立—育児・介護を中心に』労働政策研究報告書(64)

労働省婦人局編（1994a）『介護休業制度等に関するガイドライン』労働基準調査会

労働省婦人局編（1994b）『介護休業制度専門家会合報告書 介護休業制度について』大蔵省印刷局

労働省婦人局編（1996）『介護休業制度と両立支援事業の解説』財団法人 21 世紀職業財団

袖井孝子（1995）「介護休業制度の現状と課題」『日本労働研究雑誌』（427）

労働政策研究報告書 No.73 サマリー
介護休業制度の利用拡大に向けて
—「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書—

発行年月日 2006年11月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2006

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)