

第10章 介護休業取得ニーズ・現在の職場での支援策導入状況

1 はじめに

(1) 問題設定

本章では、今後介護が必要となったときに、介護休業を取得したいと希望する（以下、「介護休業取得ニーズ」とする）人々が、どの程度いるのかを明らかにする。

第9章でみてきたように、本調査対象の約9割が介護経験をしていない。しかし、今後のライフコースで、高齢の家族を介護する可能性は十分ありえる。介護休業制度は、これから迎える介護生活のために、労働者から必要とされているのか。この問題を解くために、いくつかの質問を用意している。もしも、介護休業が必要とされているとしたら、どの層にニーズがあるのか、結果を提示する。

また、現在の職場に仕事と介護の両立支援策がどの程度あるのかも尋ねている。休業制度の導入が事業所規模によって異なっており、それは制度利用に関わる大きな問題であると、すでに指摘されている（堀田 2005）。そこで、ニーズと両立支援策の導入状況の関係を検討し、ニーズがあっても、それを満たす支援策が整備されているのかどうかを確認する。介護休業の取得が少ないのは、介護休業を使いたくないという理由ばかりではない。本人は利用したいと思いつつも、「制度・職場による理由」で諦める場合があるとすれば、制度の機能・効果を論じる以前に、制度の普及・周知徹底・取得促進のための実践が求められよう。果たして、現状はどのようなものなのか、報告したい。

(2) 分析手順

まず、介護休業取得ニーズについて検討する。ニーズの項目を分析する前に、「今後、高齢の家族を介護する見込みがあるか」、「介護に直面したとき、仕事はどうする予定なのか」を尋ねた項目がある。その2項目の集計を報告し、これらが介護休業取得ニーズと、どのような関係にあるのかを検討する。

次いで、現在の勤め先に仕事と介護の両立支援策があるか、導入・整備状況を確認する。どの仕事内容・勤務先に支援制度が備わっているのか（備わっていないのか）を検討する。ニーズのある人に支援策が行き届いているのかどうかをみるため、介護休業の整備状況とニーズが一致しているのかを比較してみる。

さらに、介護休業を取得した場合の職場にある懸念についても質問を用意している。制度の導入状況のほかにも、職場に隠された雰囲気・風土というものが、休業取得を妨げる要素となっている可能性がある。制度導入以外に職場が果たすべき役割について考察する材料としたい。

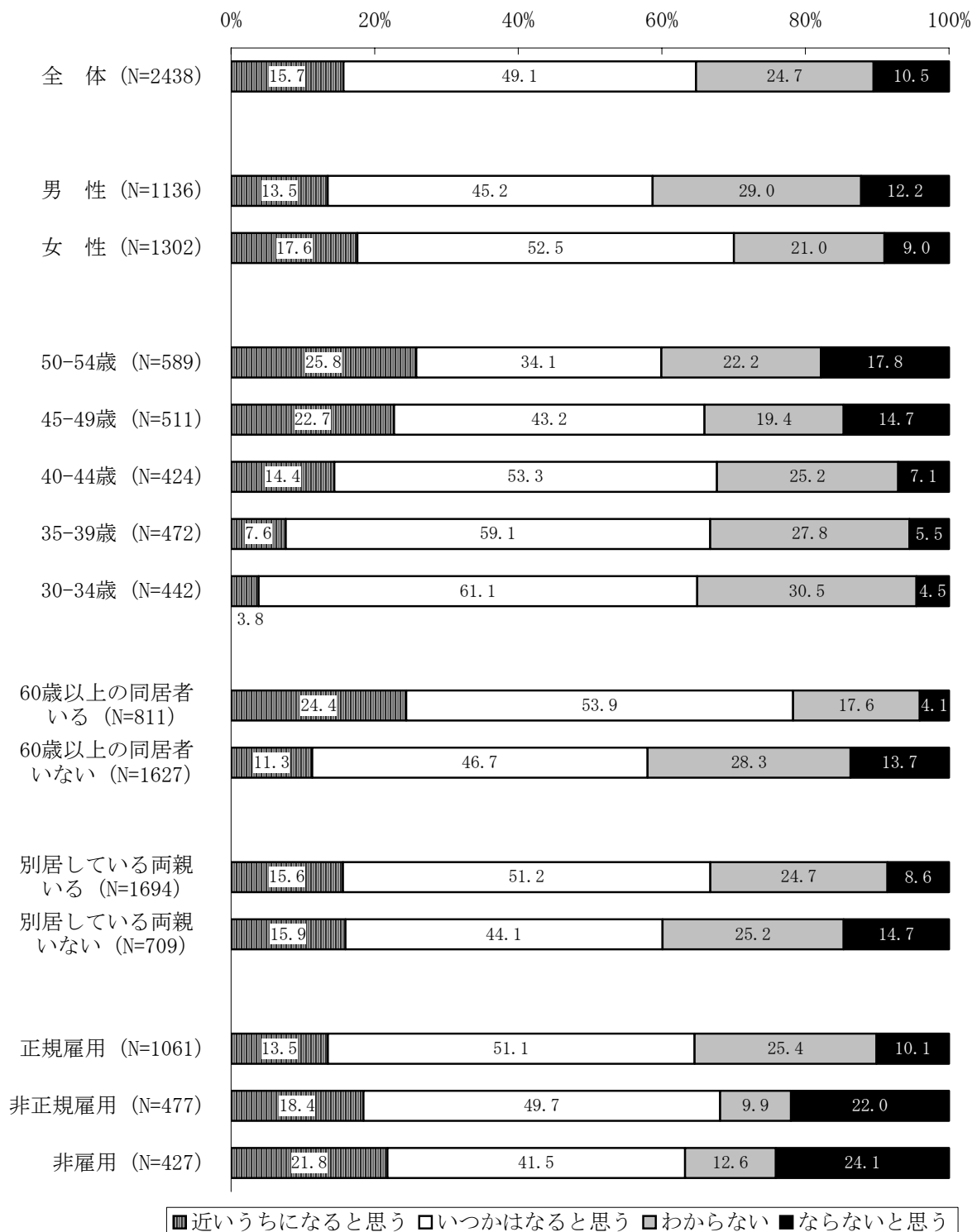
分析は属性別の集計を主に行う。また、どの層にそれぞれ規定要因があるのか、ロジ

スティック回帰分析を行う。各属性の単独効果の有無を明らかにすることができる。

2 高齢の家族を介護する見込み

(1) 分析結果

図10.2.1 高齢家族の介護予定（全体・属性）



介護休業取得に際して、まずは対象者に将来の介護見込みがあるのか尋ねてみた。介護をする見込みが本人になれば、休業は不要である。「あなたは、今後、ご自分が高齢のご家族を介護するようになると思いますか」の質問に、4つの選択肢（「近いうちになると思う」、「いつかはなると思う」、「ならないと思う」、「わからない」）を用意した。全体の結果および属性別の結果が、図 10.2.1 である。

全体をみると、「近いうちになると思う」が 15.7%、「いつかはなると思う」が 49.1%で、将来、介護の見込みがある層が、65%弱いることになる。次いで、「わからない」が 24.7%、「ならないと思う」が 10.5%であった。全体の 1 割ほどが、介護の見込みがないと表明している。対象者の多くにとって、家族の介護は、いつ生じるかは予測できないものの、関わるものと考えていることがわかる。

性別でみると、女性に「いつかはなると思う」の回答が 5 割を超え、男性よりも見込みが高い。男性は、見込みも低い、「わからない」が約 3 割いる。

年齢別でみると、高齢層ほど「近いうちになると思う」の回答が高い。とくに、「50-54 歳」の 4 人に 1 人が、そう思っている。高齢家族が多く、いつ自分が関わってもおかしくないと思込んでいるようだ。「いつかはなると思う」の回答を加えて、見込みについてみれば、どの年齢層も、6 割以上が、介護の見込みがあることを感じている。「30-34 歳」の「いつかはなると思う」の回答が 61.1%であり、若い層が無関心というわけではない。確かに、「わからない」回答は年齢が若いほど多い傾向があるものの、「ならないと思う」の回答が高齢層に多い。すでに家族介護を終了したということなのか、「50-54 歳」の 17.8%が「ならないと思う」と回答している。

現在、60 歳以上の方との同居の有無別にみると、「いる」人に、「近いうちになると思う」(24.4%)、「いつかはなると思う」(53.9%)と見込みの回答が多い。身近に 60 歳以上の高齢者を生活しているほど、介護の見込みが強くなるといえる。一方、「いない」人は「わからない」(28.3%)、「ならないと思う」(13.7%)が多い。態度保留か、関係者の介護の必要がないと考えている。

現在、別居している両親（配偶者の親も含む）の有無別にみると、「いる」人々に「いつかはなると思う」(51.2)の回答が多い。別居していても両親がいると、介護の見込みも増える。「いない」人々では、「ならないと思う」が 14.7%と多い。

有職者のみで、就業形態別にみると、「近いうちになると思う」の回答が多いのは、「非雇用」者である。「いつかはなると思う」の回答が多いのは、「正規」雇用者である。見込みの回答が多いのは、「非正規」雇用者である。しかし、雇用形態別に関しては、介護見込みに大きな差異はみられない。

(2) 介護見込みを規定する要因

将来の介護見込みがあると思うのは、どのような人々なのだろうか。従属変数を「介

護することになると思う（「近いうちに」＋「いつかは」）」にして、先にみた属性（「性別」、「年齢」、「60歳以上の同居者の有無」、「別居両親の有無」、「雇用形態」）を独立変数にして、ロジスティック回帰分析を行った。雇用形態の「非雇用者」は除き、雇用労働者のみでの分析としている。これから、介護の見込みがどの人に強くあらわれているかがわかる。この結果が、表 10.2.1 である。全体と男女別に分けて分析を行ってみた。

表10.2.1 今後の介護見込みを規定する要因-全体・男性・女性-（雇用労働者のみ）

ロジスティック回帰分析

従属変数：今後、自分が高齢の家族を介護すると思うか（なると思う）

	全体		男性		女性	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
本人性別 (男=1)	-0.695 **	0.499	—	—	—	—
年齢 (vs 30-34歳)						
35-39歳	-0.027	0.973	-0.011	0.989	-0.069	0.933
40-44歳	-0.061	0.941	-0.164	0.849	0.045	1.046
45-49歳	-0.154	0.857	-0.268	0.765	-0.068	0.934
50-54歳	-0.323 +	0.724	-0.265	0.768	-0.414	0.661
同居家族60歳以上 (あり=1)	1.307 **	3.694	1.445 **	4.244	1.124 **	3.076
別居両親 (あり=1)	0.755 **	2.128	0.729 **	2.073	0.781 **	2.183
雇用形態 (正規=1)	0.225	1.252	0.472	1.603	0.162	1.176
定数	0.081	1.095	-0.830 *	0.436	0.135	1.144
chi-square	130.367 **		67.290 **		39.866 **	
-2 loglikelihood	1,817.559		1,050.715		762.607	
N	1514		830		684	

+ p<0.1 * p<0.05 ** p<0.01

まず、全体をみると、「60歳以上の同居者（あり）」、「別居両親（あり）」、「性別（女性）」、「30-34歳」と比較して「50-54歳（-）」に有意な効果がある。高齢者を抱える、別居両親がいる、女性である、50-54歳ではない、といった要素が、本人に介護見込みを抱かせる。

年齢について補足すれば、先の図では高齢層ほど「近いうちになると思う」の回答が多かった。ということは高齢層ほど、介護見込みを抱くという結果になるはずである。しかし、このロジスティック回帰分析では、「近いうちに」と「いつか」を「なると思う」として従属変数にしているため、年齢別による効果はあらわれなくなっている。反対に、「50-54歳」に「ならないと思う」の回答が多いため、マイナスの効果があられた。この結果より、対象者の年齢は介護見込みと関係ないことがわかる。

本人の年齢が高い／低いにかかわらず、同居高齢者、両親の問題が強い。男女それぞれ別に分析しても、これは同様の傾向である。

3 介護に直面したとき、仕事をどうするのか

(1) 分析結果

介護に直面したとき、仕事生活をどのように考えているのだろうか。そこで、「あなたは今後、ご自分が高齢のご家族の介護をすることになっても、お仕事を続けると思いませんか」の質問に、4つの選択肢（「現在の仕事を続ける」、「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」、「わからない」）を用意した¹。全体の結果および属性別の結果が、図 10.3.1 である。

全体をみると、「現在の仕事を続ける」（継続志向）が 52.1%と最も多い。次に、「わからない」（36.7%）の態度保留が多い。この先、介護によって、仕事を継続するか、しないか揺れるタイプである。「介護と両立しやすい仕事に変える」（転職志向）が 6.0%、「仕事をやめて介護に専念する」（離職志向）が 5.2%で、11.2%が現在の仕事を辞めようと考えている。態度保留が多いが、継続志向>離職・転職志向となっている。

性別でみると、男性に「現在の仕事を続ける」（68.8%）の回答が最も多い。「介護と両立しやすい仕事に変える」（4.6%）、「仕事をやめて介護に専念する」（0.6%）は少ない。女性に「わからない」（49.9%）の回答が最も多い。「仕事をやめて介護に専念する」が 11.0%いる。女性は継続志向が低く、保留が半数を占めるが、介護に専念を念頭に置いている。

年齢別でみると、「現在の仕事を続ける」が最も多いのは「45-49歳」である（56.8%）。「30-34歳」に「わからない」（40.0%）と「介護と両立しやすい仕事に変える」（8.2%）が最も多い。「仕事をやめて介護に専念する」が最も多いのは「50-54歳」である（7.4%）。

現在、別居している両親（配偶者の親も含む）の有無別にみると、「いる」人に「現在の仕事を続ける」（54.9%）が多い。「いない」人に「わからない」（42.1%）が多い。

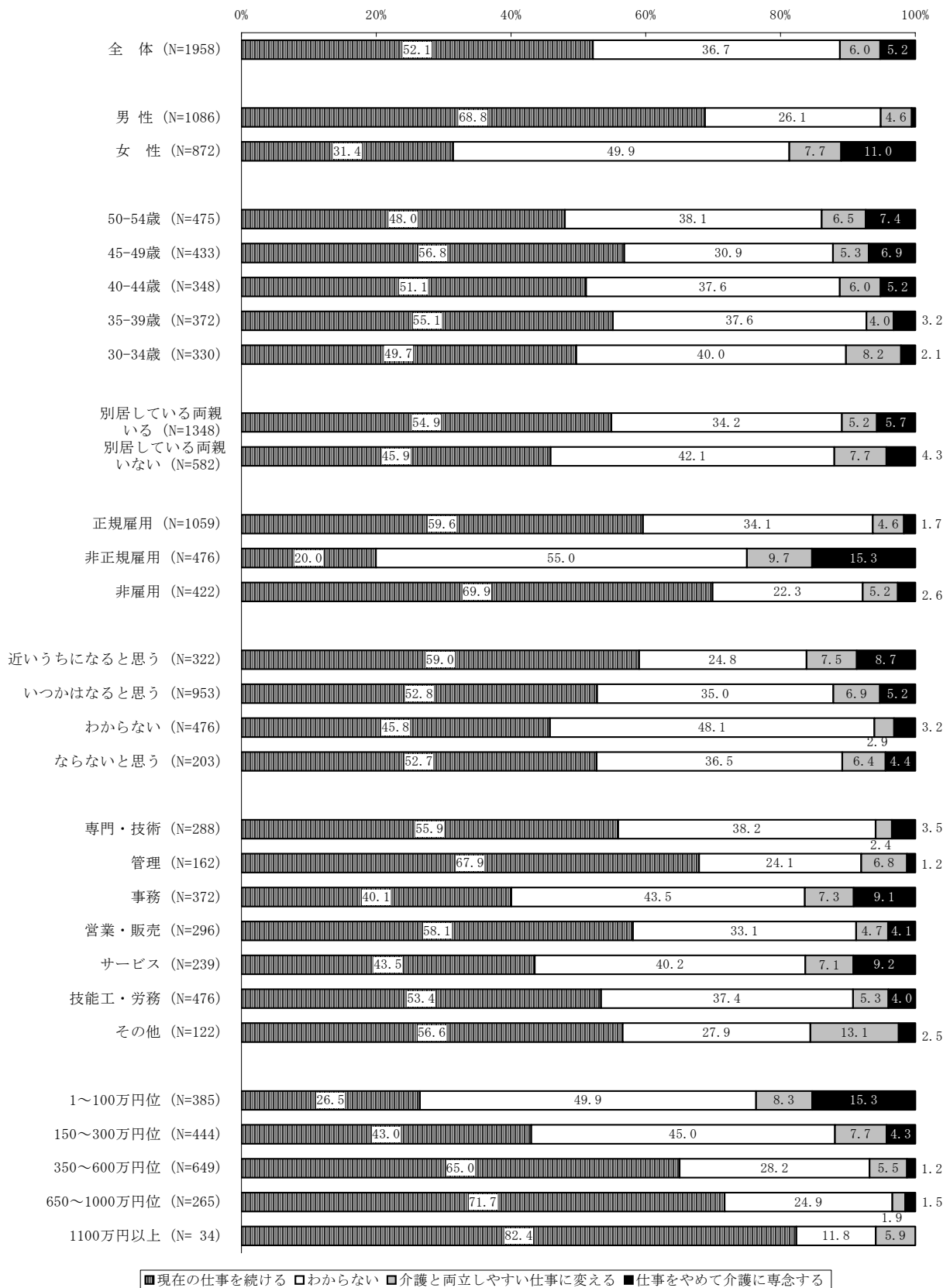
有職者のみで、就業形態別にみると、「現在の仕事を続ける」が最も多いのは「非雇用者である（69.9%）。7割が継続志向である。次いで、「正規」雇用者の6割も継続志向である。だが、「非正規」雇用者は2割ほどでしかない。「わからない」が最も多いのは、「非正規」雇用者である（55.0%）。「正規」雇用者では34.1%である。また、「非正規」雇用者に「介護と両立しやすい仕事に変える」（9.7%）、「仕事をやめて介護に専念する」（15.3%）と多い。このように、「正規」雇用者、「非雇用」者に継続志向が多いのに対し、「非正規」雇用者に態度保留、離・転職志向が多くなっている。

将来の介護見込み別にみると、「現在の仕事を続ける」が最も多いのは「近いうちになると思う」（59.0%）である。「わからない」が最も多いのは「（介護見込みが）わからない」である（48.1%）。「近いうちになると思う」は「わからない」が最も低く（24.8%）、「介護と両立しやすい仕事に変える」（7.5%）と「仕事をやめて介護に専念する」（8.7%）

¹ 選択肢「現在仕事をしていない」もあるが、本調査項目が有職者対象なので分析から除く。

が最も多い。継続志向も多い反面、離・転職志向もいることがわかる。

図10.3.1 介護時に仕事をどうするか（全体・属性）



現在の仕事内容別にみると、「現在の仕事を続ける」が最も多いのは「管理」である（67.9%）。最も低いのが「事務」である（40.1%）。「わからない」が最も多いのは「事務」で、低いのは「管理」と反対である。「介護と両立しやすい仕事に変える」が最も多いのは「その他（農林・運輸・保安・通信）」である。最も低いのが「専門・技術」である（2.4%）。「仕事をやめて介護に専念する」が最も多いのは「サービス」（9.2%）である。「事務」も9.1%である。最も低いのが「管理」である（1.2%）。このように、継続志向の高い仕事内容と離・転職志向の高い仕事内容があることを概観することができる。

対象者の昨年の年収別にみると、収入が高くなるほど、「現在の仕事を続ける」の回答が多くなる。反対に、「1000万円以上」の回答を除いて、「わからない」、「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」の回答は低くなる。収入が少ない人ほど、離・転職を考えている。また態度保留も多くなっている。

（2）介護時の離職志向・転職志向・継続志向の規定要因

介護に直面した際に、どういった人々が離職し、介護に専念しようと考えているのだろうか。同様に、介護と両立しやすい仕事への転職志向、現在の仕事をそのまま継続と考えるのはどういった人に多いのか。介護見込みの分析で行ったように、属性（「性別」、「年齢」、「別居両親の有無」、「雇用形態」、「介護見込み」、「仕事内容」）を投入したロジスティック回帰分析を行った。雇用形態の「非雇用者（自営業・内職など）」は分析から外し、雇用労働者のみでの分析としている。

従属変数は、「わからない」を除いた3つの選択肢への回答を使用した。それぞれ2値（「0」=あてはまらない、「1」=あてはまる）に変換している。分析の手順としては、まず、介護時に「仕事を辞めて介護に専念する」を従属変数にした分析を行う。次に、「それ以外」の仕事を辞めない回答者のみを対象に、「介護と両立しやすい仕事に変える」、「現在の仕事を続ける」を従属変数にして、同様の分析を行う。これらの分析結果が、表 10.3.1 である。

まず、離職志向がどのような人にあるのかみていこう。従属変数は「仕事を辞めて介護に専念する」を「1」として、「それ以外（「現在の仕事を続ける」、「介護と両立しやすい仕事に変える」、「わからない」）」を「0」としたものである。表のように、「性別（女性）」、「50-54歳」、「雇用形態（非正規）」、「45-49歳」、「今後の介護見込み（なると思う）」、「40-44歳」に有意な効果がみられた。女性、高齢、「非正規」雇用、介護見込みがあるといった人々は、仕事を辞めて介護に専念しようと考えていることがわかる。

彼らは、介護のために仕事生活を断念しなければならない層である。言い換えれば、仕事生活を両立させるための支援策が必要な人々といえる。

表10.3.1 介護時に仕事を辞める選択を規定する要因
 介護時に仕事を辞めない選択（「変える」「継続する」）を規定する要因

ロジスティック回帰分析

従属変数：介護することになっても、仕事を続けるか

	仕事を辞めて 介護に専念する		仕事を辞めない（「わからない」含む）			
			仕事を变える		仕事を継続する	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
本人性別（男=1）	-2.470 **	0.085	-0.444	0.642	1.324 **	3.760
年齢（vs 30-34歳）						
35-39歳	0.259	1.296	-0.778 *	0.459	0.268	1.307
40-44歳	0.892 +	2.440	-0.059	0.943	0.153	1.166
45-49歳	1.271 **	3.566	-0.279	0.756	0.448 *	1.566
50-54歳	1.574 **	4.827	-0.138	0.872	-0.099	0.906
同居家族60歳以上（あり=1）	-0.038	0.963	-0.273	0.761	-0.141	0.869
別居両親（あり=1）	-0.006	0.994	-0.520 *	0.594	0.441 **	1.554
雇用形態（正規=1）	-1.433 **	0.239	-0.858 **	0.424	0.928 **	2.528
今後介護見込み（なると思う=1）	0.504 +	1.655	0.870 **	2.386	0.571 **	1.771
仕事内容（vs 営業・販売）						
専門・技術	-0.368	0.692	-0.426	0.653	-0.238	0.788
管理	0.575	1.777	0.994 +	2.702	-0.290	0.748
事務	0.487	1.628	0.496	1.642	-0.408 +	0.665
サービス	0.097	1.101	0.332	1.394	-0.494 +	0.610
技能工・労務	-0.384	0.681	0.105	1.111	-0.220	0.803
その他	0.009	1.009	1.027 +	2.792	-0.449	0.638
定数	-2.932 **	0.053	-2.168 **	0.114	-1.959 **	0.141
chi-square	172.097 **		54.323 **		301.309 **	
-2 loglikelihood	515.420		632.178		1,664.385	
N	1509		1418		1418	

+ p<0.1 * p<0.05 ** p<0.01

次に、離職志向を除いた回答者で、転職志向・継続志向の規定要因を分析してみた。転職志向については、従属変数は「介護と両立しやすい仕事に変える」を「1」として、「それ以外（「現在の仕事を続ける」、「わからない）」を「0」としたものである。表のように、仕事内容が「営業・販売」と比較して「その他（農林・運輸・通信・保安）」、「管理」、「今後の介護見込み（なると思う）」、「雇用形態（非正規）」、「35-39歳（-）」、「別居している両親（いない）」に有意な効果がみられた。管理職、介護見込みがある、「非正規」雇用、別居している両親がいない、といった人々は、現在の仕事から介護のために仕事を変えようと考えていることがわかる。

この層に対しては、転職しなくても済むような支援体制を職場に用意することが求められる。万一、事情により転職するとしても、現在の仕事と比べて不利な待遇にならないことが望まれる。

継続志向については、従属変数は「現在の仕事を続ける」を「1」として、「それ以外（「介護と両立しやすい仕事に変える」、「わからない）」を「0」としたものである。表

のように、「性別（男性）」、「雇用形態（正規）」、「今後の介護見込み（なると思う）」、「営業・販売」と比較して「サービス（－）」、「45-49歳」、「別居している両親（あり）」、「事務（－）」に有意な効果がみられた。男性、「正規」雇用、介護見込みがある、サービス職、別居している両親がいる、といった人々は、介護に直面しても、そのままの仕事を継続しようと考えていることがわかる。

この層に対しては、継続に支障のない支援体制を充実させることが求められる。要介護者の状態が急変したとしても、仕事を変えたり、辞めたりすることのない支援策が望まれる。

4 介護休業取得ニーズ

(1) 分析結果

それでは、実際に介護休業取得ニーズは、どの程度の人々にあるのだろうか。「今後、あなたが高齢のご家族を介護することになったら、介護休業を取得したいと思いますか」の質問に、5つの選択肢（「取得したい」、「できれば取得したい」、「あまり取得したくない」、「取得したくない」、「わからない」）を用意した。全体の結果および属性別の結果が、図10.4.1である。ここでは、「取得したい」と「できれば取得したい」を「取得したい」に合わせた。同様に、「あまり取得したくない」と「取得したくない」を「取得したくない」に合わせた。回答を3尺にリコードした集計となっている。

全体をみると、「取得したい」が54.4%で最も多い。約半数からのニーズがあるといえる。次いで、「わからない」が33.8%である。「取得したくない」が11.9%である。「わからない」の態度保留を除いて、ニーズのない層は約1割でしかない。現時点での利用は少ないものの、介護休業取得ニーズは潜在的にあるといえよう。

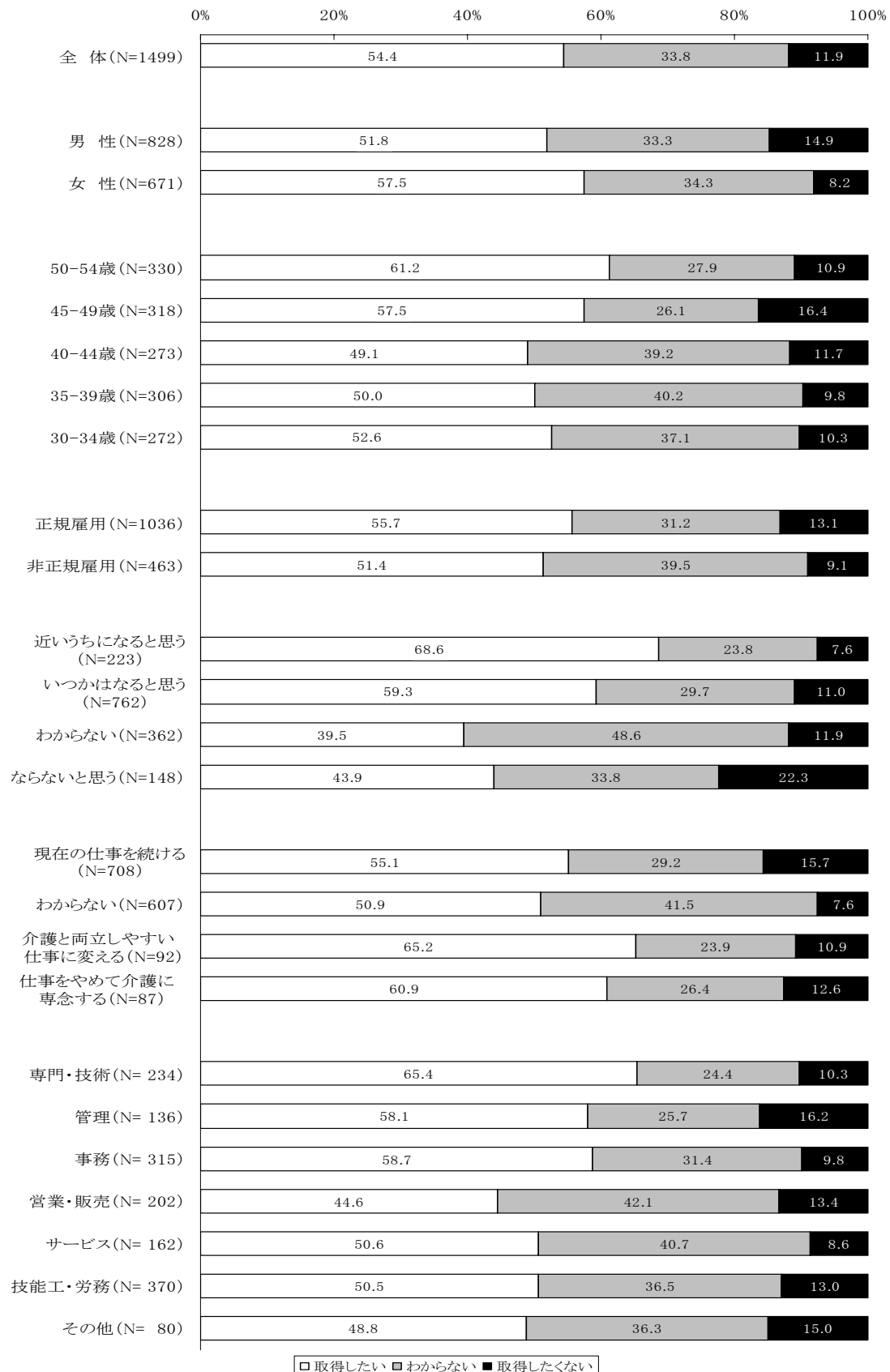
性別でみると、女性の「取得したい」が多い（57.5%）。しかし、男性の51.8%にもニーズはある。男女とも半数からニーズがあるのだ。「わからない」に男女差はない。「取得したくない」に男性の回答が多い（14.9%）。

年齢別でみると、「取得したい」が最も多いのは、「50-54歳」である（61.2%）。「45-49歳」のニーズもある（57.5%）。「わからない」が多いのは「35-39歳」である（40.2%）。

「40-44歳」と「30-34歳」にも、この保留回答は多い。「取得したくない」が最も多いのは、「45-49歳」である（16.4%）。しかし、ニーズはどの年齢層でも最低5割近くはあることがわかる。

雇用労働者のみで、雇用形態別にみると、「正規」雇用者に「取得したい」が多い（55.7%）。「非正規」雇用者でも51.4%あるので、ニーズに差はみられない。「わからない」に「非正規」雇用者が多く、「取得したくない」に「正規」雇用者が多い。「非正規」雇用者のニーズが、「正規」雇用者と同じくらいあることに注目しておこう。

図 10.4.1 介護休業取得ニーズ(全体・属性)



将来の介護見込み別にみると、「取得したい」が最も多いのは、「近いうちになると思う」である（68.6%）。「いつかはなると思う」では59.3%である。「わからない」が多いのは、「（介護見込みが）わからない」である（48.6%）。「取得したくない」が最も多いのは、「ならないと思う」である（22.3%）。介護見込みを意識しているとニーズも高いことがわかる。

介護時の仕事志向をみると、「取得したい」が最も多いのは、「介護と両立しやすい仕事に変える」である（65.2%）。また、「仕事を辞めて介護に専念する」人のニーズも60.9%である。この離・転職志向のニーズは、「現在の仕事を続ける」人のニーズ（55.1%）に比べて多い。ニーズを現実のものにしていけば、離・転職しなくて済むかもしれない。「わからない」が最も多いのは、「（仕事をどうするか）わからない」である（41.5%）。「取得したくない」が最も多いのは、「現在の仕事を続ける」である（15.7%）。離・転職志向の人々は、介護休業を不要としているのではないことがわかる。

現在の仕事内容別にみると、「取得したい」が最も多いのは、「専門・技術」である（65.4%）。次いで、「事務」（58.7%）、「管理」（58.1%）が多い。他にも、「サービス」（50.6%）、「技能工・労務」（50.5%）などに5割以上のニーズがある。「営業・販売」のニーズがやや少ない（44.6%）。「わからない」が最も多いのは、「営業・販売」である（42.1%）。「サービス」でも4割を超えている。「取得したくない」が最も多いのは、「管理」である（16.2%）。他にも、「その他」（15.0%）、「営業・販売」（13.4%）、「技能工・労務」（13.0%）に多い。

（2）介護休業取得ニーズの規定要因

介護休業取得ニーズは、どういった条件に規定されているのだろうか。これまでの分析同様、先にみた属性（「性別」、「年齢」、「雇用形態」、「介護見込み」、「仕事志向」、「仕事内容」）を投入したロジスティック回帰分析を行った。従属変数は「介護休業を取得したい」を「1」として、「それ以外（「わからない」と「取得したくない）」を「0」としたものである。全体と男女別の分析結果が、表10.4.1である。この表から、誰が介護休業を取得したいと望んでいるかがわかる。

全体結果のように、「今後の介護見込み（なると思う）」、「営業・販売」と比較して「専門・技術」、仕事志向が「わからない」と比較して「転職志向」、「50-54歳」、「事務」、「管理」、「雇用形態（正規）」、「性別（女性）」に有意な効果がみられた。介護見込みがある、専門・技術、事務、管理といった仕事に従事している、転職志向がある、高齢、「正規」雇用者といった人々は、介護休業を取得したいと考えている。

ニーズがある以上、実際に介護に直面したときには、取得できる体制を整えていなければならない。男性のみで、同様の分析を行った。全体と同様に、介護見込みがある、「正規」雇用者、転職志向がある、専門・技術に従事している、高齢、といった人々は、介

介護休業を取得したいと考えている。

女性のみで、同様の分析を行った。全体の結果と同じく、専門・技術、事務といった仕事に従事している、介護見込みがある、転職志向があるといった人々は、介護休業を取得したいと考えている。女性のみ、「正規」雇用者に有意な効果があらわれた。また、年齢、雇用形態についての効果は消えている。つまり、女性は「正規」雇用者にニーズがあり、年齢や雇用形態は関係がみられない。このように男女でニーズが一部異なっている。

男女問わず、介護見込みのある人からのニーズが高い。このことから、実際に介護に関わったときに、即座に応えられる制度が用意されていなければならない。

表10.4.1 介護休業取得ニーズを規定する要因 —全体・男性・女性—
ロジスティック回帰分析
従属変数：介護休業取得ニーズ（取得したい）

	全体		男性		女性	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
本人性別 (男=1)	-0.321 *	0.725	—	—	—	—
年齢 (vs 30-34歳)						
35-39歳	-0.151	0.860	-0.148	0.863	-0.190	0.827
40-44歳	-0.212	0.809	-0.284	0.753	-0.148	0.862
45-49歳	0.185	1.203	0.067	1.069	0.204	1.226
50-54歳	0.431 *	1.539	0.441 +	1.554	0.323	1.382
雇用形態 (正規=1)	0.325 *	1.384	0.890 **	2.436	0.118	1.125
今後の介護見込み (なると思う=1)	0.798 **	2.222	0.978 **	2.658	0.547 **	1.729
仕事継続の意思 (vs わからない)						
継続 (現在の仕事を続ける=1)	0.144	1.154	-0.126	0.881	0.564 **	1.758
転職 (両立しやすい仕事に変える=1)	0.518 *	1.678	0.875 *	2.399	0.320	1.377
離職 (仕事をやめて介護に専念する=1)	0.228	1.256	0.266	1.305	0.276	1.318
仕事内容 (vs 営業・販売)						
専門・技術	0.715 **	2.044	0.753 **	2.124	0.819 *	2.268
管理	0.399 +	1.490	0.423	1.527	0.162	1.175
事務	0.402 *	1.495	0.393	1.481	0.536 +	1.710
サービス	0.151	1.163	0.005	1.005	0.300	1.350
技能工・労務	0.170	1.185	0.213	1.237	0.182	1.199
その他	0.088	1.091	0.091	1.096	0.423	1.527
定数	-0.858 **	0.424	-1.630 **	0.196	-0.761 *	0.467
chi-square	109.430 **		82.303 **		38.623 **	
-2 loglikelihood	1,947.228		1,061.826		868.342	
N	1492		826		666	

+ p<0.1 * p<0.05 ** p<0.01

5 現状の「仕事と介護の支援策」導入状況

(1) 勤務先に両立支援制度はあるのか

介護休業取得ニーズは、現在雇用労働者の半数にある。また、今後、自分が高齢の家族を介護することに「なると思う」人は、介護に直面した場合、仕事を継続するか、離・

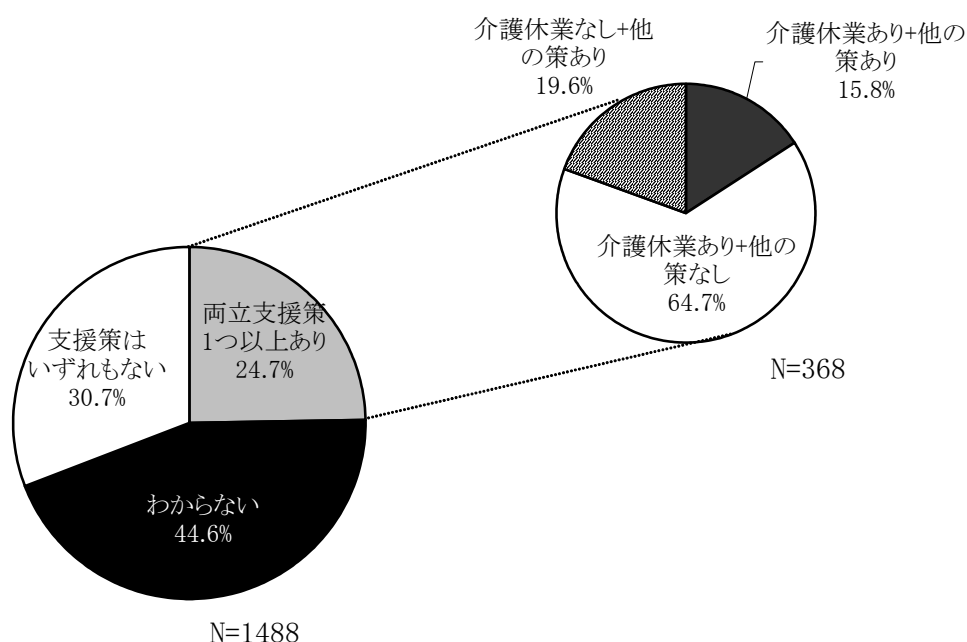
転職するか悩むことも明らかになった。そして、介護休業ニーズは、介護見込みがある人、介護によって離・転職を考える人にニーズがあることもわかった。要するに、介護休業制度は、仕事と介護の両立のために、必要な制度と認知されており、人々が置かれた状況によって、休業取得ニーズは高まっている。

人々の意識についてはわかった。それでは、現状の支援策は十分整備されているといえるのだろうか。ニーズはあっても、取得できない体制となっているのであれば、これは即急に対応しなければならない。本節では、現在の職場に導入されている仕事と介護の支援策の現状についてみていくことにする。

「あなたの勤め先には、現在、仕事と介護の両立支援制度はありますか。次の中から、勤め先にあるものをすべてお答えください」との質問に、8つ（「介護休業制度」、「短時間勤務制度」、「フレックスタイム」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「残業や休日労働の免除」、「介護経費の援助」、「在宅勤務」、「その他」）の項目と、「いずれもない」、「わからない」の選択肢を用意した。8つの支援策の回答結果については、後ほど報告するとして、まずは支援策の有無についてみていく。

8項目のうち1つでも回答されている場合、「1つ以上あり」とまとめあげた。「いずれもない」、「わからない」をあわせた全体集計結果が、図10.5.1左の円グラフである。また、「1つ以上あり」の回答を100%にして、介護休業制度と他の支援策とがどのように組み合わせられているのかをみたもの（「介護休業制度あり+他の支援策あり」、「介護休業制度あり+他の支援策なし」、「介護休業制度なし+他の支援策あり」）も右の円グラフで示している。

図10.5.1 勤め先の仕事と介護の支援策の有無と介護休業制度と支援策の組み合わせ



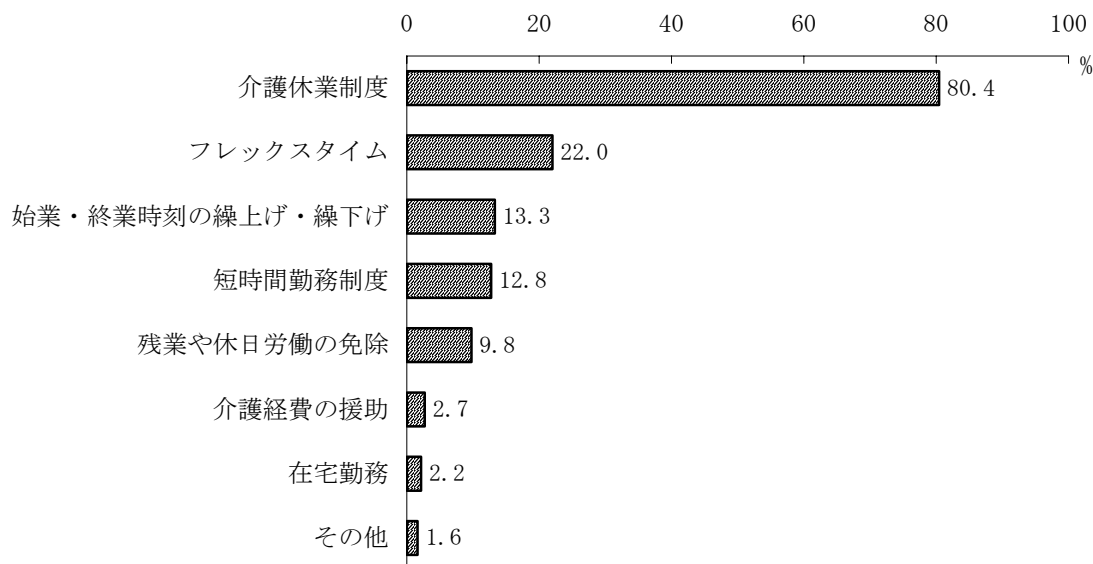
介護支援策の導入の有無について確認しよう。仕事と介護の両立支援策が「1 つ以上あり」の回答が全体で 24.7%である。4 人に 1 人だけ、職場に介護支援策が用意されている。残りの回答は、「わからない」が 44.6%であり、「いずれもない」が 30.7%を占めている。

この回答は、対象者の申告に負っている。本当は職場にはあるのかもしれない。しかし、本人に周知されていないがために、「わからない」、「いずれもない」と誤って回答した可能性もある²。とはいえ、雇用労働者の 75%が、支援策が職場にあるか「わからない」、「いずれもない」と回答した結果は大きな意味をもつ。職場も本人も、介護と仕事の支援策に積極的とはいえないからだ。

支援制度が「1 つ以上あり」の場合、介護休業制度と他の支援策とがどのように組み合わせられているのかをみると、「介護休業制度あり+他の支援策なし」が 64.7%と多い。「介護休業制度なし+他の支援策のみ」は 19.6%である。「介護休業制度あり+他の支援策あり」は 15.8%にすぎない。介護休業制度のほかに、支援策は 1 つもない職場が多い。支援策のメニューが限られていることがわかる。

支援制度が「1 つ以上あり」の回答を母数として、職場にある具体的な制度・策の回答を集計した。その結果が、図 10.5.2 である。

図10.5.2 勤め先にある支援策（複数回答 N=368）



² 「女性雇用管理基本調査」(厚生労働省)では、企業に支援策の実施・取得状況を尋ねている。本回答のみを根拠として、仕事と介護の支援策が徹底されていないと断定することはできない。堀田(2005)は、2002年のこの調査を再分析している。

「介護休業制度」が80.4%と多い。一方、それ以外の措置は職場に普及していない。「フレックスタイム」(22.0%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(13.3%)、「短時間勤務制度」(12.8%)、「残業や休日労働の免除」(9.8%)、「介護経費の援助」(2.7%)、「在宅勤務」(2.2%)、「その他」(1.6%)となっている。

(2) 分析結果

仕事と介護の支援制度の有無について、全体の結果および属性別の結果が図10.5.3である。性別でみると、男性に支援制度「1つ以上あり」が多い(28.1%)。女性に「いずれもない」が多い(34.8%)。介護役割は女性が多くを担ってきている(第9章参照)。それにもかかわらず、支援策の整備は、男性に多いとの結果である。

年齢別でみると、支援策「1つ以上あり」が最も多いのは、「45-49歳」である(28.3%)。「わからない」が多いのは「35-39歳」(51.5%)、「30-34歳」(51.3%)である。「いずれもない」が最も多いのは、「50-54歳」である(36.3%)。「45-49歳」(34.3%)、「40-44歳」(32.5%)でも、3割を超えている。高齢層ほど、介護見込みがあり、いつ支援策が必要になるかわからない。しかし、支援策が1つもない職場が多い。

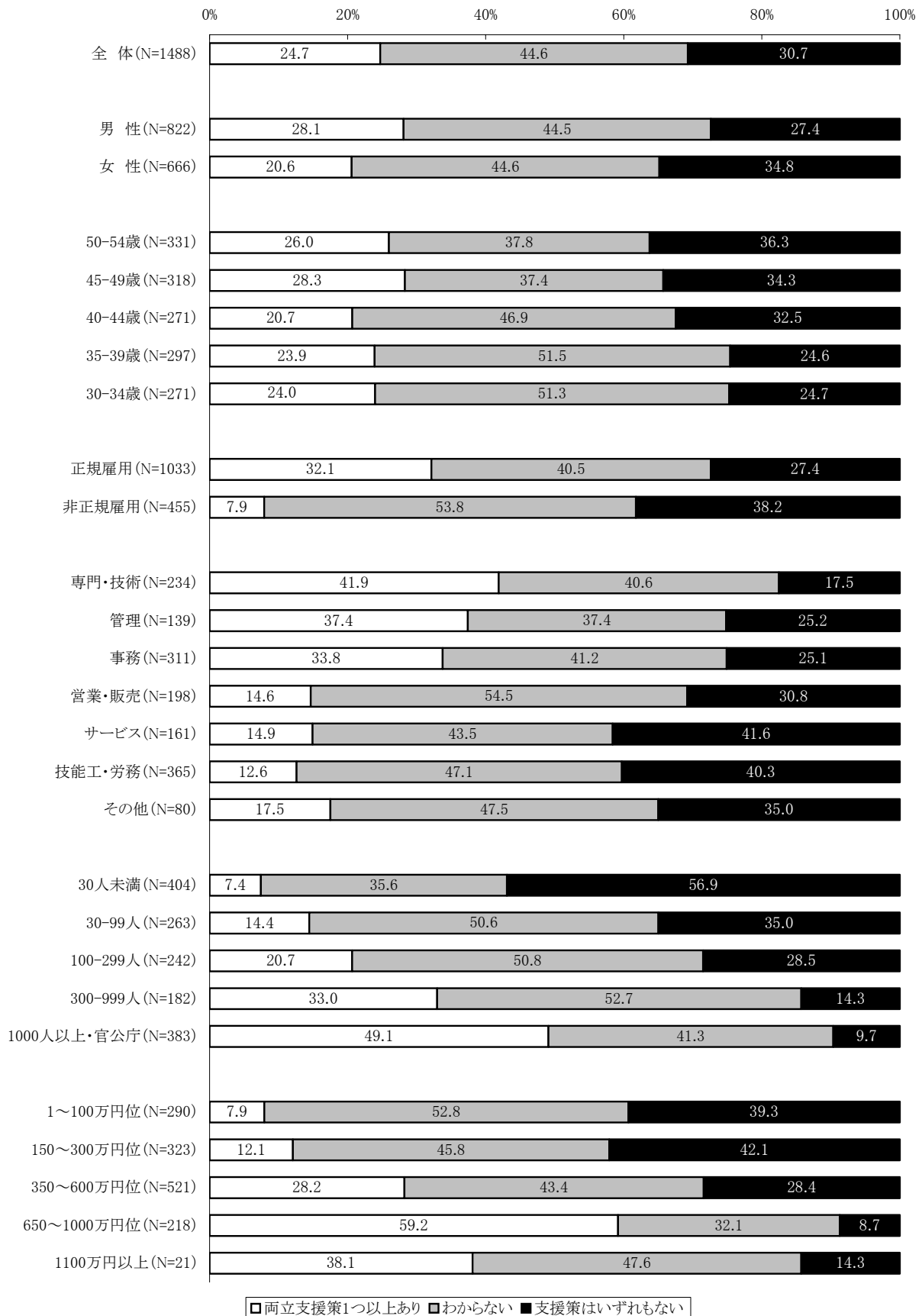
雇用形態別にみると、「正規」雇用者に「1つ以上あり」が多い(32.1%)。「非正規」雇用者では7.9%ほどである。「非正規」雇用者に「わからない」(53.8%)、「いずれもない」(38.2%)が多い。「非正規」雇用者にも利用できる支援策はあるはずである。職場からの情報が少ないのではないだろうか。また、「正規」雇用者と同様の支援策を用意する必要もあるだろう。

現在の仕事内容別にみると、「1つ以上あり」が多いのは、「専門・技術」(41.9%)、「管理」(37.4%)、「事務」(33.8%)である。一方、「技能工・労務」(12.6%)、「営業・販売」(14.6%)、「サービス」(14.9%)には少ないという結果である。「わからない」が多いのは「営業・販売」(54.5%)、「その他」(47.5%)、「技能工・労務」(47.1%)に多い。

「いずれもない」が多いのは、「サービス」(41.6%)、「技能工・労務」(40.3%)である。支援制度のある仕事と、ない仕事がある。

企業規模をみると、人数が多くなるほど、「1つ以上あり」の回答も多くなる。「1000人以上・官公庁」では49.1%である。「わからない」の回答は「300-999人」(52.7%)、「100-299人」(50.8%)、「30-99人」(50.6%)に多い。「いずれもない」は「1つ以上あり」と反比例する形で、人数が少ないほど多い。「30人未満」では56.9%である。このように、企業規模によって、支援制度の整備状況に隔たりがある。人数の少ない企業でも、支援制度を導入していかなければならない。

図10.5.3 勤め先にある仕事と介護の両立支援策の有無(全体・属性)



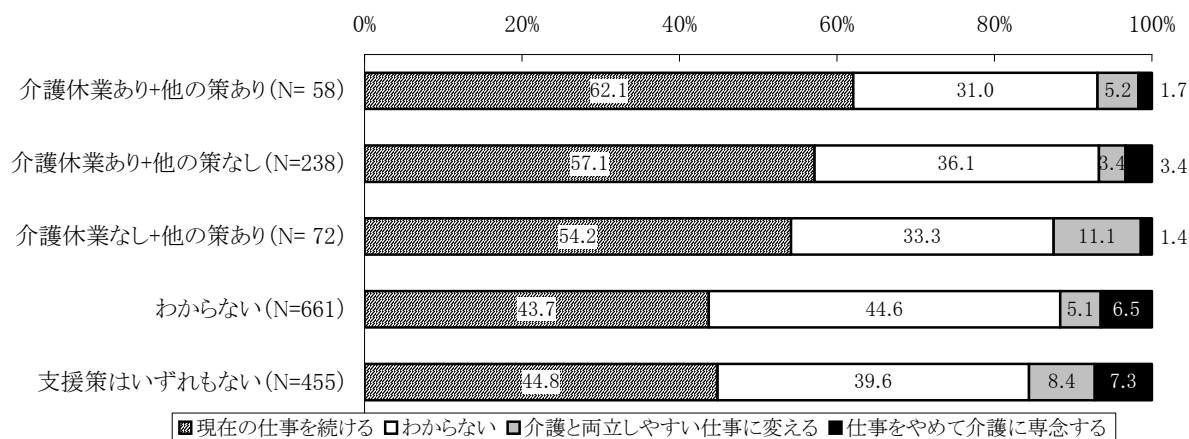
個人の年収別にみると、「1100万円以上」を除いて、収入が多い人ほど、「1つ以上あり」の回答も多くなる。「650-1000万円位」の人では59.2%である。高収入の人ほど、支援制度が充実している。「わからない」の回答は、収入が多い人ほど、少なくなる。「1～100万円位」の人では52.8%である。「いずれもない」の回答は、「150～300万円位」(42.1%)、「1～100万円位」(39.3%)の人に多い。収入が低い人に、支援策の情報提供がなされていない、もしくは用意されていない状況といえる。

(3) 介護時の仕事意識との関係

現在の職場の支援制度の有無と、介護時の仕事志向と関係はあるのか。支援制度があることで、離・転職の必要がなくなるのかもしれない。この分析結果が、図10.5.4である。

図にある5つの項目のうち、上段3項目が支援策「1つ以上あり」のグループに属している。この図より、「介護休業制度あり+他の支援策あり」に「現在の仕事を続ける」の回答が最も多い(62.1%)。サンプルは少ないものの、支援策が充実していると、継続志向は多いことがわかる。「仕事をやめて介護に専念する」の回答は、軒並み低い。しかし、「介護休業なし+他の支援策あり」では、「介護と両立しやすい仕事に変える」の回答が多い(11.1%)。「わからない」では、「(仕事をどうしたらよいか) わからない」が多い(44.6%)。「いずれもない」では、離・転職を考える回答が最も多い(15.7%)。

図10.5.4 介護時に仕事をどうするか(支援策の有無別)



(4) 介護休業取得ニーズとの関係

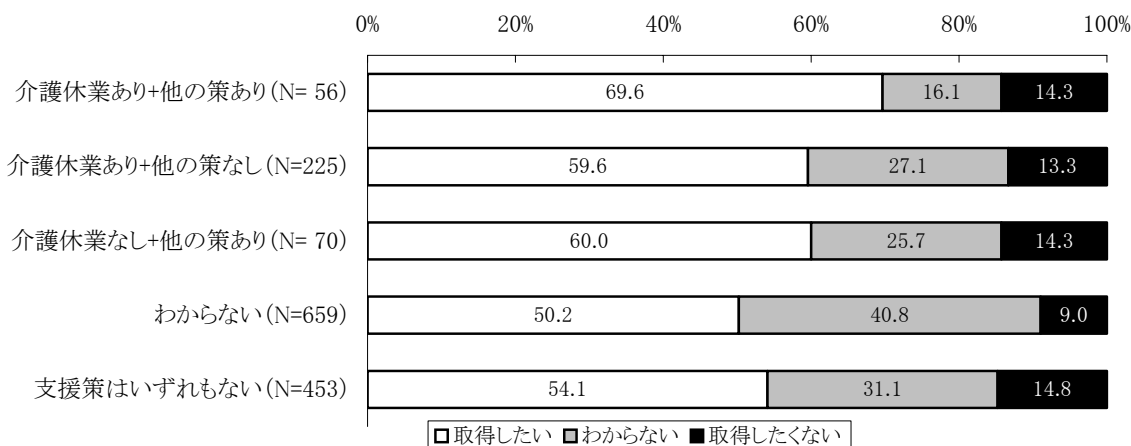
介護休業取得ニーズとの関係は、どのようになっているのだろうか。支援制度があることで、ニーズが高くなるのかもしれない。この分析結果が、図10.5.5である。

「介護休業制度あり+他の支援策あり」に「取得したい」の回答が最も多い(69.6%)。支援策が充実していると、介護休業取得ニーズが高い。「1つ以上あり」だと、「わから

ない」の回答が低い。しかし、「取得したくない」も一定程度いることがわかる。「わからない」では、「(取得ニーズが) わからない」が多い(40.8%)。

支援策が「いずれもない」であっても、「取得したい」の回答が54.1%ある。

図10.5.5 介護休業取得ニーズ(支援策の有無別)



6 介護休業取得ニーズと職場での制度導入のずれ

(1) ニーズ規定要因と制度導入規定要因

介護休業取得を希望する人と、制度が導入されている人は、一致しているのだろうか。取得したい人に、職場に制度があれば、必要となったときに利用することができる。利用者が現時点で少ないとしても、それは介護イベントが発生していないだけのことで、今後は増えていくことが予想される。しかし、取得したい人がいるとしても、制度がなければ、当然のことながら利用者は増えない。

雇用労働者の介護休業取得ニーズが誰にあるのか、現在の職場で介護休業制度が誰にあるのか、それぞれロジスティック回帰分析を行い、全体および男女別に比較してみた。ニーズと制度の導入が同じ層にあるのか、確認してみよう。その結果が、表10.6.1である。先に結論を記せば、ニーズがある層と制度導入がなされている層とでは大きなずれがみられる。

全体の比較をみていこう。介護休業取得ニーズは、今後の介護見込み、仕事内容、年齢、企業規模、性別で有意な効果がみられる。介護休業制度は、企業規模、収入、雇用形態、性別、事業内容、仕事内容で有意な効果がみられる。

介護休業ニーズが有意でありながら、休業制度が有意でない項目は、「介護見込み(なると思う)」、仕事内容を「営業・販売」と比較して「専門・技術」、「管理」、「50-54歳」、「45-49歳」である。ニーズが反映されていない。

休業制度が有意でありながら、ニーズが有意でない項目は、収入を「100万円未満」と比較して「650万円以上」、「350～600万円位」、企業規模を「30人未満」と比較して

「300-999人」、「30-99人」、「雇用形態（正規）」、事業内容を「製造業」と比較して「建設業（一）」、「医療・教育・社会保険、社会福祉」、仕事内容を「営業・販売」と比較して「事務」である。現時点では、ニーズとは関係なく、制度が導入されている。

男性内での同様の比較を行ってみる。

介護休業ニーズは、介護見込み、雇用形態、仕事内容、事業内容、企業規模で有意な効果がみられる。介護休業制度は、企業規模、事業内容、仕事内容で有意な効果がみられる。

表10.6.1 介護休業取得ニーズを規定する要因と勤め先に介護休業制度がある要因—全体・男性・女性—

ロジスティック回帰分析

従属変数：介護休業取得ニーズ（取得したい）と職場の介護休業制度（あり）

	全体				男性				女性			
	休業取得希望		休業制度あり		休業取得希望		休業制度あり		休業取得希望		休業制度あり	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
本人性別 (男=1)	-0.358 *	0.699	-1.074 **	0.342	-	-	-	-	-	-	-	-
年齢 (vs 30-34歳)												
35-39歳	-0.094	0.910	-0.374	0.688	-0.190	0.827	-0.207	0.813	-0.066	0.936	-0.582	0.559
40-44歳	-0.139	0.871	-0.294	0.745	-0.375	0.687	-0.290	0.748	0.073	1.076	-0.348	0.706
45-49歳	0.338 +	1.402	-0.130	0.878	0.168	1.183	-0.083	0.920	0.427	1.533	-0.218	0.804
50-54歳	0.514 **	1.672	-0.066	0.936	0.419	1.520	-0.133	0.876	0.539 +	1.715	0.010	1.010
雇用形態 (正規=1)	0.278	1.321	1.383 **	3.985	0.882 *	2.416	0.911	2.487	-0.010	0.990	1.448 **	4.253
今後の介護見込み (なると思う=1)	0.800 **	2.226	0.224	1.251	1.054 **	2.869	0.016	1.016	0.566 **	1.761	0.885 *	2.423
仕事継続の意思 (vs わからない)												
継続 (現在の仕事を続ける=1)	0.109	1.115	0.153	1.165	-0.162	0.850	0.062	1.064	0.577 *	1.781	0.195	1.215
転職 (両立しやすい仕事に変える=1)	0.389	1.476	-0.382	0.683	0.569	1.766	-1.007	0.365	0.399	1.490	-0.217	0.805
離職 (仕事をやめて介護に専念する=1)	0.183	1.201	0.024	1.025	0.063	1.065	0.461	1.585	0.226	1.254	-0.114	0.892
仕事内容 (vs 営業・販売)												
専門・技術	0.613 *	1.847	0.065	1.067	0.822 *	2.276	0.009	1.009	0.571	1.769	0.093	1.098
管理	0.454 +	1.575	0.264	1.302	0.610 +	1.840	0.372	1.451	-0.233	0.792	-1.317	0.268
事務	0.323	1.382	0.662 *	1.939	0.608 +	1.836	0.696 +	2.006	0.346	1.413	0.686	1.986
サービス	0.146	1.158	0.468	1.597	0.045	1.046	0.368	1.445	0.289	1.335	0.664	1.943
技能工・労務	0.157	1.170	-0.270	0.764	0.305	1.357	-0.539	0.583	0.078	1.081	0.493	1.638
その他	0.113	1.119	-0.020	0.981	0.290	1.337	-0.146	0.864	0.768	2.155	1.431	4.181
事業内容 (vs 製造業)												
建設業	-0.175	0.839	-0.885 +	0.413	-0.313	0.731	-0.612	0.543	0.075	1.078	-20.315	0.000
運輸・通信業	-0.255	0.775	-0.098	0.907	-0.285	0.752	-0.246	0.782	-0.094	0.910	1.098	3.000
卸・小売・飲食店	-0.042	0.959	-0.114	0.892	0.190	1.209	-0.278	0.757	-0.355	0.701	-0.116	0.891
金融・保険	-0.464	0.629	0.010	1.010	-0.207	0.813	-0.217	0.805	-1.127 *	0.324	0.268	1.308
医療・教育・社会保険、社会福祉	-0.049	0.952	0.834 **	2.302	-0.186	0.830	1.192 **	3.292	-0.075	0.928	0.408	1.503
サービス	0.284	1.328	0.085	1.088	0.469 +	1.598	0.179	1.197	-0.035	0.965	-0.124	0.884
公務	-0.219	0.803	0.454	1.575	-0.036	0.965	0.597	1.816	-0.858	0.424	-0.151	0.860
その他	0.296	1.344	0.274	1.315	0.351	1.420	0.515	1.673	0.151	1.163	0.199	1.220
企業規模 (vs 30人未満)												
30-99人	0.113	1.120	0.800 *	2.226	-0.442 +	0.643	0.846	2.331	0.564 *	1.759	0.698	2.009
100-299人	0.411 *	1.508	1.340 **	3.817	0.047	1.048	1.587 **	4.890	0.672 *	1.958	0.927 +	2.526
300-999人	0.041	1.042	1.513 **	4.541	-0.528 +	0.590	1.516 **	4.556	0.580 +	1.786	1.589 **	4.901
1000人以上・官公庁	0.319 +	1.376	2.038 **	7.675	-0.345	0.708	2.047 **	7.745	1.122 **	3.071	2.269 **	9.667
本人収入 (vs 100万円位未満)												
150~300万円位	0.245	1.278	0.240	1.272	0.935	2.546	-0.630	0.532	0.274	1.315	0.258	1.295
350~600万円位	0.159	1.173	1.177 *	3.246	0.934	2.544	0.042	1.043	0.040	1.041	1.307 *	3.696
650万円以上	0.032	1.032	1.884 **	6.582	0.953	2.594	0.546	1.726	0.198	1.219	3.753 **	42.630
定数	-1.090 **	0.336	-4.593 **	0.010	-2.435 **	0.088	-3.893 **	0.020	-1.153 *	0.316	-5.208 **	0.005
chi-square	110.842 **		364.700 **		91.662 **		172.638 **		55.823 **		222.598 **	
-2 loglikelihood	1,768.408		1,001.021		958.257		616.662		767.694		351.111	
N	1364		1358		758		753		606		605	

+ p<0.1 * p<0.05 ** p<0.01

ニーズをもっている「介護見込み（なると思う）」、「雇用形態（正規）」、「専門・技術」、「管理」、事業内容が「サービス」に制度の効果がない。

女性内での同様の比較を行ってみる。

介護休業ニーズは、事業内容、企業規模、介護時の仕事志向、介護見込み、年齢で有意な効果がみられる。介護休業制度は、年収、企業規模、雇用形態、介護見込みで有意な効果がみられる。

ニーズのある「金融・保険（－）」、「介護時仕事志向（継続志向）」、企業規模の「30-99人」、「50-54歳」に制度の効果がない。

休業取得ニーズは主に、介護見込み、年齢、仕事内容といった個人的な状況に帰属する。職場の支援策の導入状況は、企業規模、雇用形態、年収によって異なっている。介護は雇用労働者当人ではなく、要介護者の登場によって、はじめて発生するイベントである。介護イベントは、職場の導入状況とは関係なく、雇用労働者全体に関わってくるのだ。勤め先にかかわらず、誰でも利用が可能となるためにも、すべての職場に用意されていなければならない。個人的な状況を汲み取るためにも、仕事と介護の支援策の整備は不可欠である。

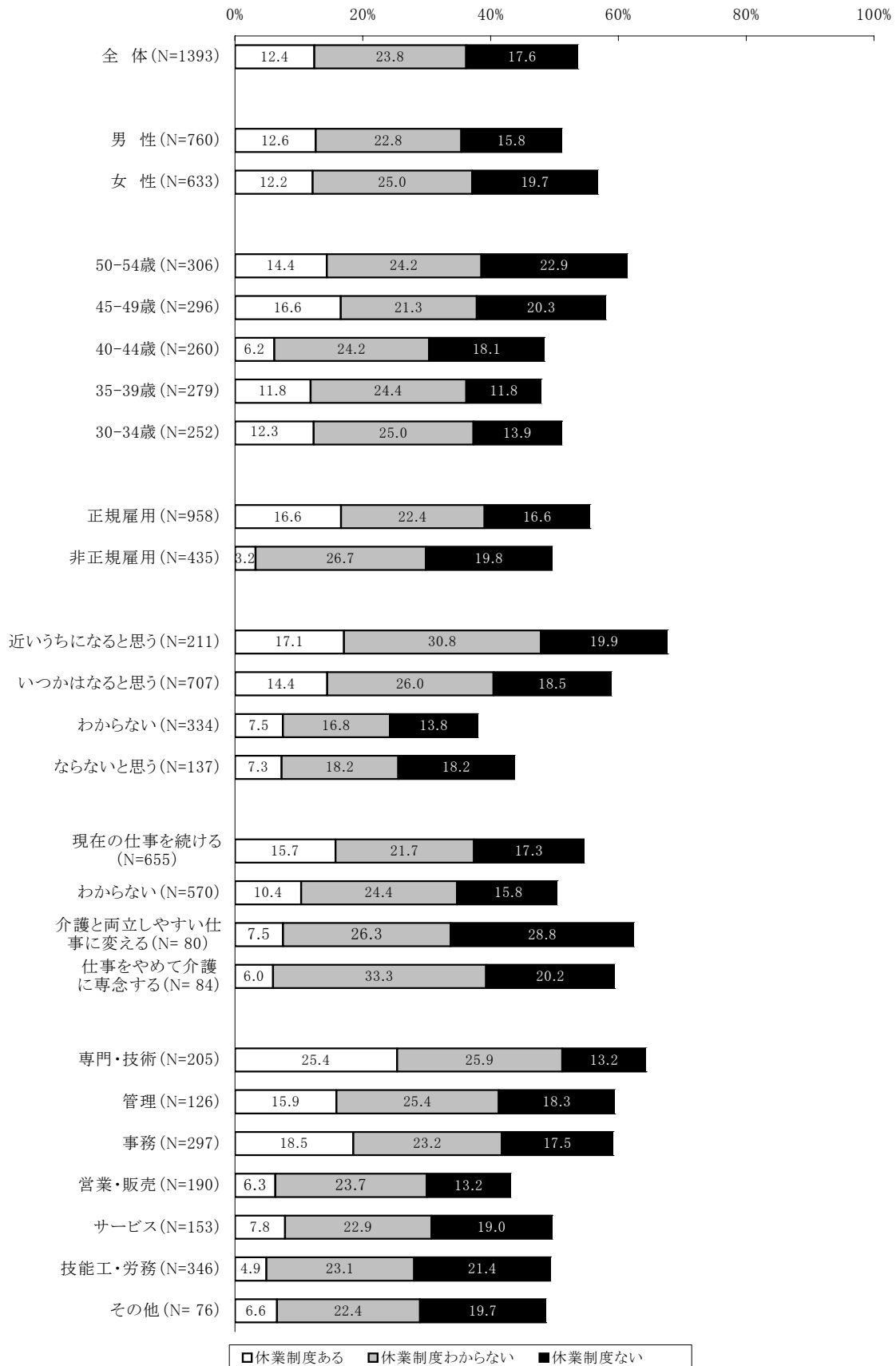
(2) 休業取得ニーズに追いつかない休業制度整備

介護休業取得ニーズと制度の導入に大きな開きがあることを、別の分析からも確認できる。取得ニーズがある人たちのうち、実際に制度を利用できるのは、何%いるのだろうか。たとえ全体的に制度導入が不足していたとしても、ニーズのある人には備わっているということであれば、最低限であれ、人々の要求は満たされていると評価することもできる。そこで、介護休業取得ニーズがある（＝「取得したい」）人のうち、さらに介護休業制度が「ある」（＝導入）の回答は、全体の何%にあたるのかを分析した。全体と属性別の集計結果が、図 10.6.1 である。介護休業制度が「ある」の割合だけでなく、「わからない」、「ない」の回答も図に示した。

全体をみると、まず介護休業ニーズが半数いることがわかる。残りのグラフにされていない部分が、介護休業取得をしたいか「わからない」と「取得したくない」層である（前節参照）。休業ニーズがあり、さらに職場に「介護休業制度あり」と回答のあるのが 12.4%である。全体のうち、ニーズがあっても、職場に制度がある人は 1 割強ほどでしかない。それ以上に、ニーズがあっても、職場に制度があるか「わからない」（23.8%）、「ない」（17.6%）がいる。こちらの方が「ある」の回答を上回る。つまり、ニーズのある人が制度を利用できる状況にない。

ニーズを満たすためにも、「わからない」の回答の真偽が明確になるように、職場は情報提供を行わなければならない。「ない」の回答は、「ある」に変更されなければならないということになる。

図10.6.1 介護休業取得ニーズ者のうち勤め先での休業制度の有無
(全体・属性)



性別では、ニーズは女性に多い。男女とも「あり」の回答に差はない。しかし、「わからない」と「ない」の回答も多いことがわかる。

年齢別では、ニーズは「45-49歳」、「50-54歳」に多い。「ある」の回答が最も多いのは「45-49歳」である（16.6%）。しかし、「ある」の回答以上に、「わからない」、「ない」の回答が多い。ニーズの高い「45-49歳」、「50-54歳」に「ない」の回答が多い。

雇用形態別では、ニーズは「正規」雇用者に多い。「正規」雇用者に「ある」の回答が多い（16.6%）。「非正規」雇用者は3.2%である。ニーズが全くといていいほど、反映されていない。「非正規」雇用者は、「わからない」（26.7%）が多い。

介護見込み別では、ニーズは「近いうちになると思う」、「いつかはなると思う」人に多い。この見込みがある人たちに、「ある」の回答は多い。しかし、「わからない」も多い。

介護時仕事志向別では、ニーズは「介護と両立した仕事に変える」人に多い。「現在の仕事を続ける」人に「ある」が多い（15.7%）。この継続志向の人に比べて、離・転職志向の人には「ある」は少ない。「わからない」と「ない」の回答が多い。たとえニーズがあっても、職場に制度がないので、離・転職を余儀なくされている可能性が高いともいえる。

仕事内容別では、ニーズは「専門・技術」、「管理」、「事務」に多い。「ある」の回答が多いのは、「専門・技術」（25.4%）、「事務」（18.5%）、「管理」（15.9%）に多い。他の仕事に比べて、ニーズを満たしている。しかし、この3つの仕事内容とも「わからない」の回答も多い。ニーズを持つ層が多いからといって、多くの人に制度が使えるという様子でもない。「営業・販売」、「その他」、「技能工・労務」、「サービス」では「ある」の回答が1桁台である。これらの仕事内容とも休業取得ニーズが半数近くあるにもかかわらず、利用実現性が少ない。

以上より、ニーズのある人々に制度「あり」の回答を多くし、「わからない」、「ない」の回答を少なくする努力が求められる。今後、介護イベントに直面したときに、対処できる土台は、事前に整備されていなければならない。

7 介護休業取得時の懸念

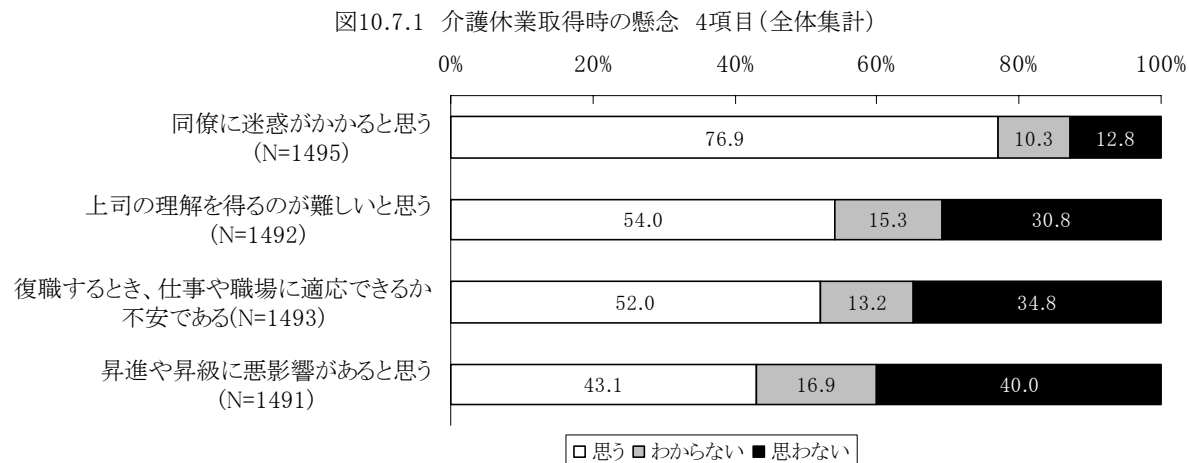
(1) 分析結果

介護休業取得ニーズが、全体の半数にあるとはいえ、実際には利用されていない³。「今まで利用したいと思っているのに、介護発生となると利用しない」のには、制度の有無以外の要因もあるのではないか。

第9章で介護時に勤めていた人を対象に、「介護休業制度を取得しなかった理由」につ

³ 本報告書、第9章の分析結果および堀田（2005）を参照のこと。

いて分析したところ、「職場・制度による理由」のために、取得を諦めた層が少なからずいた。介護休業取得には職場への懸念が大きく関わっているのか、みていこう。



職場への懸念について、「現在の勤め先であなたが介護休業を取得するとしたら、どのようなことが予想されますか」とリード文を用意し、具体的に4つの場面（「同僚に迷惑がかかると思う」、「昇進や昇級に悪影響があると思う」、「復職するとき、仕事や職場に適応できるか不安である」、「上司の理解を得るのが難しいと思う」）を設定した。これらの場面について、それぞれ5つの選択肢（「そう思う」、「ややそう思う」、「あまりそう思わない」、「そう思わない」、「わからない」）で回答を得た。全体の結果の結果が、図10.7.1である。ここでは、「そう思う」と「ややそう思う」を「思う」と合わせた。同様に、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を「思わない」と合わせた。図は、回答を3尺にリコードした集計となっている。

介護休業取得時の懸念が最も多いのは、「同僚に迷惑がかかると思う」（76.9%）である。次いで、「上司の理解を得るのが難しいと思う」（54.0%）、

」（52.0%）で、半数を超える。「

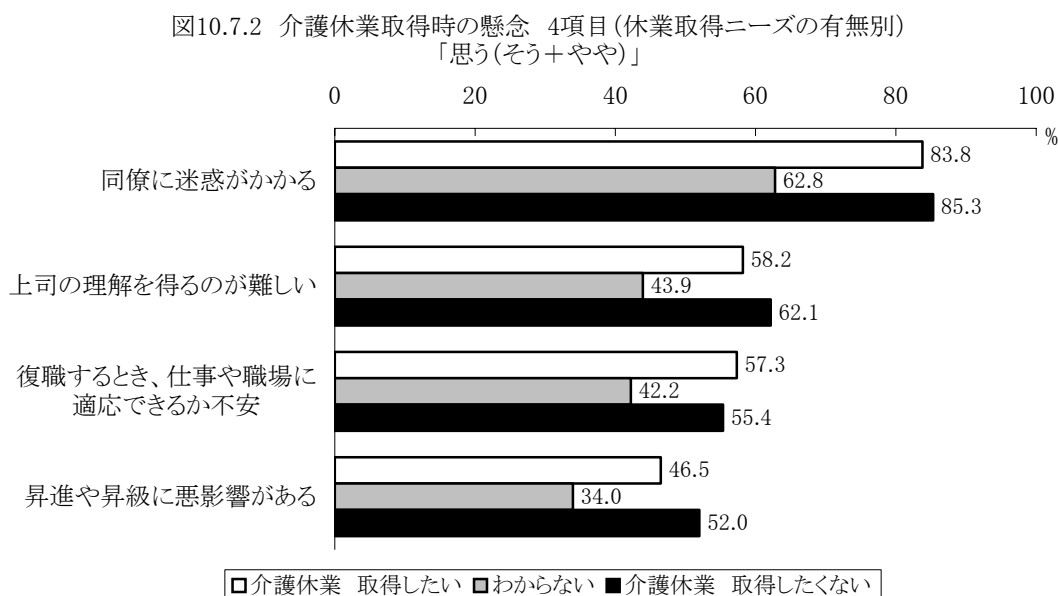
」（43.1%）が最も低いですが、それでも4割は気にしていることがわかる。

このように、介護休業取得ニーズが半数あると同時に、取得時の懸念材料も多くの人々が抱えている。介護休業制度利用促進を目指すならば、懸念材料を取り払う仕組みも用意されなければならない。

(2) 介護休業取得ニーズとの関係

この介護休業取得時の懸念は、介護休業取得ニーズの有無と関係があるのか。介護休業を「取得したくない」人は、もしかしたら、制度・職場による雰囲気によって、諦めてしまっているのかもしれない。ニーズの有無別に懸念を感じる回答（「思う」）を集計

したものが図 10.7.2 である。



まず、介護休業取得ニーズが「わからない」人の懸念回答は、すべての質問において低いことが確認できる。この層は、本項目でも「わからない」に多く回答している（その数字は、図 10.7.2 では省略）。懸念材料に関しても、態度保留の立場である。

次に、ニーズの有無と懸念材料には差のないことが確認できる。つまり、ニーズと懸念は関係がないのだ。ニーズがある人もない人も「同僚に迷惑がかかると思う」、「上司の理解を得るのが難しいと思う」、「復職するとき、仕事や職場に適応できるか不安である」と思っている。「昇進や昇級に悪影響があると思う」に関しては、わずかだが、休業を「取得したくない」人に多い。介護休業取得時の懸念は、双方とも抱え込んでいるともいえる。この結果から、職場・制度による懸念を＜全体的に＞取り除くことが求められている。

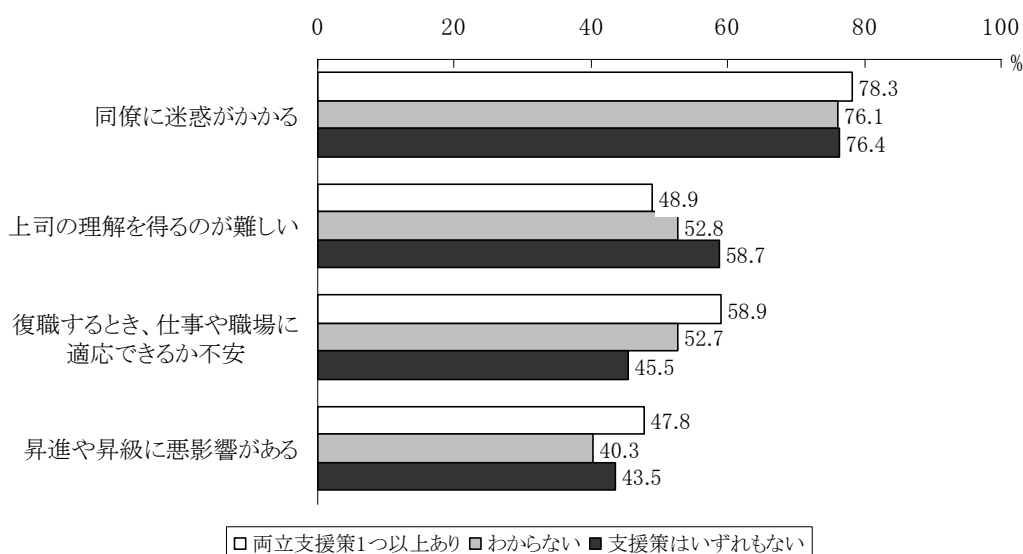
(3) 両立支援策との関係

同様に、職場に仕事と介護の両立支援策の有無との関係もみてみた。支援策が整備されている職場ほど、懸念が低くなっていけば、支援策の導入が職場の風通しをよくしていくと提起できる。職場制度の有無ごとに、懸念を感じる回答（「思う」）を集計したものが、図 10.7.3 である。

まず、「上司の理解を得るのが難しいと思う」に関しては、支援策が「1つ以上あり」の人の方が「わからない」、「ない」と比べ、不安の回答は低い。支援策があると、上司への気遣いは少なくなるといえる。

しかし、他 3 項目については、支援策が「1 つ以上あり」の人の方が「わからない」と「ない」人と比べ、懸念する回答が多くなっている。「同僚に迷惑がかかると思う」では、差がなく、軒並み懸念とされているものの、「昇進や昇級に悪影響があると思う」については、「両立支援策 1 つ以上あり」が「いずれもない」を上回る。とりわけ、「復職するとき、仕事や職場に適應できるか不安である」で、両者の回答差が大きい（58.9% > 45.5%）。支援策が整備されているにもかかわらず、介護休業取得時の懸念が高い。

図10.7.3 介護休業取得時の懸念 4項目(勤め先の支援策の有無別)
「思う(そう+やや)」



今回の懸念材料の分析は、「介護休業取得時」と限定しているものの、職場に仕事と介護の支援策を導入するだけで、すぐに利用に至るというわけでもなさそうだ。支援策導入とあわせて、取得に付随する懸念材料を取り払うようにしなければならない。職場の空気・雰囲気といったものも、仕事と介護を両立するにあたって重要な存在である。

8 まとめ

(1) 分析結果の要約

本章では、介護休業制度の必要性について分析した。誰に休業取得ニーズがあるのかを明らかにした後、介護休業制度が職場にあるのかどうか、ニーズと現状の関係について検討した。分析の結果を簡単に要約しておこう。

高齢の家族を介護する見込み

- ①対象者の大半が、自分が介護に関わることを見込んでいる。女性に、男性よりも見込みが高い。年齢別では、「50-54歳」の4人に1人が、「近いうちになると思う」

という。身近に60歳以上の高齢者を生活している、別居していても両親がいると、介護の見込みも増える。

介護に直面したときの仕事志向

②態度保留（「わからない」）回答が多いものの、継続志向＞離職・転職志向となっている。男性の約7割は継続志向である。女性は仕事の継続志向が低く、介護に専念を考えてもいる。「正規」雇用者・「非雇用」者に継続志向が多いのに対し、「非正規」雇用者に態度保留、離・転職志向が多い。将来の介護見込みが「ある」人は、継続志向も多い半面、離・転職志向も多い。収入が高くなるほど、「現在の仕事を続ける」の回答が多くなる。収入が少ない人ほど、離・転職を考えている。

介護休業取得ニーズ

③介護休業取得を「取得したい」が全体の54.4%いる。介護休業取得ニーズは潜在的にある。高齢層、介護見込みを意識している層にニーズがある。また、介護時に離・転職志向のある人のニーズは、継続志向のニーズに比べても高い。仕事内容では、「専門・技術」、「事務」、「管理」にニーズがある。

勤務先での仕事と介護の支援策の導入状況

④仕事と介護の支援策の現状は、全体の4人に1人だけ、職場に用意されているにすぎない。残りは、「わからない」（44.6%）、「いずれもない」（30.7%）が占める。現時点では、仕事と介護の支援メニューが限られている。

⑤支援策が充実していると、介護時の仕事継続志向が高い。支援策が「いずれもない」と、離・転職を考える。支援策が充実していると、介護休業取得ニーズが多い。しかし、支援策が「いずれもない」でも、取得ニーズが半数を超えている。

介護休業取得ニーズと勤務先での介護休業制度の導入状況のずれ

⑥回帰分析の結果、介護休業取得ニーズは、今後の介護見込み、仕事内容、年齢、企業規模、性別といった要素に規定される。導入されている介護休業制度は、企業規模、収入、雇用形態、性別、事業内容、仕事内容といった要素に規定される。ニーズがあっても制度がない人が多い。反対に、ニーズがそれほどない層に制度が整備されている。

⑦介護休業ニーズがあっても、職場に制度がある人は、全体の1割強ほどでしかない。とりわけ、介護休業取得ニーズの高い、女性、「45-49歳」、「50-54歳」、「非正規」雇用者に、制度が導入されていない。

介護休業取得時の懸念

- ⑧ 介護休業取得ニーズは半数にあるが、取得時の懸念材料も多くの人々が抱いている。
- ⑨ 両立支援策が職場にあると、上司への気遣いは少なくなる。しかし、支援策が整備されている人ほど、介護休業取得時の懸念を多く感じている。

(2) 政策提言

要約をもとに、仕事と介護を両立するための政策課題に対し、以下の提言を行いたい。

1. 介護休業取得ニーズは半数にあり、休業制度の有用性をさらにアピールすべき

介護休業取得ニーズは、雇用労働者の半数にある。現在、介護休業取得者は少ないものの、取得を求めている層がこれだけいる以上、制度として不要だとはいえないだろう。とりわけ、将来に介護を見込んでいる人、対象者自身が高齢になりつつある人、介護時に離・転職を考えている人などにニーズが高いことから、介護と仕事の両立は、切実な問題として受け止められていることがわかる。

介護に直面したときに、いつでも取得できる体制を整えておく必要がある。

2. 職場に支援策があるか「わからない」を減らすべく、情報の周知・徹底を

勤め先に、仕事と介護の支援策が「わからない」、「いずれもない」が 75%を占める。現在の職場に介護のための支援策として、どのようなものがあるのか、雇用労働者に対して情報が周知・徹底されていない可能性が高い。もちろん、支援策が「いずれもない」のであれば、職場は早急に導入しなければならない。

職場が事前に職場にある支援策を提示しておけば、雇用労働者が介護イベントに直面したとき、両立に向けての対応はスムーズになる。

3. 介護休業制度以外の支援措置導入の必要性

職場にある仕事と介護の両立支援策は、介護休業制度を除けば少ない。「フレックスタイム」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「短時間勤務制度」、「残業や休日労働の免除」といった支援措置は導入されていない。介護生活は介護休業のみで対処できるとは限らない。介護生活が長期化する場合、調整は不可欠である。休業以外の支援策の充実が職場に求められる。

また、介護のための支援メニューを充実させると、雇用労働者は安心して仕事を続けられると考える。必要な人材の流出を防ぐことにもなり、これは企業としても有益である。育児支援の分析での知見（今田・池田 2006）と同様であるが、介護についても十分効果があると予想できる。

4. 非正規雇用者にも、介護休業が取得できるように適用範囲の拡大を

介護休業を不要とする層は、ほとんどない。どの層も休業ニーズがある。にもかかわらず、現時点で介護休業制度が導入されていない層がある。「非正規」雇用者が、その代表である。職場に休業制度を導入していないのは、企業の責任ともいえるが、法制度上、適用対象となっていないこともまた事実である。

非正規雇用者の多くに休業取得ニーズがあり、しかも、彼らほど介護によって離・転職の可能性があるとすれば、両立支援は必要だろう。2005年4月より改正育児・介護休業法が施行され、非正規雇用者でも一定の基準を満たせば、介護休業が適用されることになっている。しかし、それでもなおニーズがありながら適用されない非正規雇用者もいるだろう。この際、ニーズのある雇用労働者すべてに利用可能となるような代替支援策（介護目的の短期休暇など）を新設するなどの提案があってもよいと思われる。また、法律の基準を超える企業独自の支援内容が充実・整備されていくことが望ましい。

5. 介護休業時の懸念材料を取り払い、気軽に利用できる職場の雰囲気づくりを

職場の雰囲気や無言の圧力によって、取得ニーズがありながらも取得を諦めることもある。現時点で、雇用労働者は休業取得に際し、同僚への気遣い・上司との関係・復職への不安・昇進や昇給の不安などの懸念を抱いている。この意識を取り除く努力が求められる。

両立支援メニューが、どれだけ整備されていても、利用できない状況であれば、これまでと変わらない。職場が取得をバックアップするなどして、雇用労働者の不安を取り除かねばならない。職場側からの努力を推進させる制度・法整備も必要である。