

終章 要約とインプリケーション

本報告書は、介護休業制度の利用状況と利用拡大に向けた課題を明らかにするため、「仕事と介護に関する調査」を分析し、仕事と介護との両立の実態及び課題を明らかにした。分析から得た知見を要約し、介護休業制度の利用拡大に向けた政策的なインプリケーションを纏めておくことにしたい。

1 各章の知見の要約

第1章の結論

家族の介護役割において、主介護者は、他の家族より物理的にも精神的にも重い介護負担を負う。その主介護者には、女性や非正規雇用労働者がなる傾向にある。ただし、介護の担い手は家族との関係によって変化しやすく、男性や正規雇用労働者が主介護者となることもある。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章の結論

介護により約2割の労働者が離転職に影響しているが、介護休業制度は活用されていない。連続した休みが必要でも短期間の場合が多く、年休取得、欠勤、遅刻、早退等で対応しているのが実態である。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、利用しやすい制度の構築、制度の周知徹底、休業取得時の経済的支援といった改善がなされなければならない。

第3章の結論

雇用労働者の4人に1人は、短時間勤務制度、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、労働時間の短縮や始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの多くは、非正規雇用の主介護者を中心に、インフォーマルなかたちで行われている。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、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章の結論

介護休業取得ニーズをもっている、「同僚へ迷惑がかかる」、「収入が減る」ことへの懸念から、現実的な対処方法としては、今後も年休取得・欠勤・遅刻・早退することを見込んで

いる。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。介護休業制度が利用されるためには、柔軟性のある制度である必要がある。

第5章の結論

介護保険サービスを始めとする地域の介護支援が両立に果たす役割は、限定的なものである。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、介護を担うために労働時間の調整を行っている。企業においては、地域の在宅介護支援にかかわらず、介護休業制度や勤務時間短縮等の措置を整備する必要がある。

第6章の結論

対象者の約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、若年層、世帯年収が低い層、要介護者に経済力がない層、介護施設に入居している層において、介護の経済負担は切実である。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。

第7章の結論

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、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。

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。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重要である。

2 政策的インプリケーション

仕事と介護の両立に関して、各章から様々な有意義なインプリケーションを得ることができる。とりわけ、介護休業制度について核とな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 現行の介護休業制度は介護の実態に対応できておらず、利用されていない。介護開始時の対応として、介護のために必要とされる連続休暇の期間は多くの場合短い。また、介護の経済負担は要介護者をもつ家族にとって切実である。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。

- ② 介護の状態が安定した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、労働時間の短縮、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げについては、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。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拡大することが重要である。
- ③ 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、要介護者と同居し、介護休業取得ニーズのある労働者においても、介護休業制度が「ない」と認識しているか、そもそも制度の有無を把握していない者が多い。さらに、同僚への迷惑などの職場環境要因が、休業取得の阻害要因になっている。制度が利用されるためには、その周知徹底と休業しやすい職場環境づくりが不可欠である。

介護休業取得の柔軟化と経済保障

介護のために仕事を休む必要が生じても、ほとんどの労働者は、介護休業を取得せず、まずは年次有給休暇や欠勤、遅刻、早退等によって対応している。その要因として、休業取得期間や取得回数の規定が介護の実態に対応していないことが調査結果から示唆される。

まず指摘すべきは、介護休業制度が想定している、介護発生直後の時期において、3ヶ月という長期の休業を必要とするケースは稀であることだ。アンケート調査では、介護休業を取得していない労働者の約7割が、その理由として休日・休暇制度などで介護に対処できたことを挙げている。ヒアリング対象者において、介護の必要が生じた直後は、在宅介護の準備のために、仕事を休まざるを得ない状況になっている。しかし、連続で最も長く休んだ対象者で1週間、それ以外は、必要に応じて1日単位ないしは半日単位で休みを何回か取っている。そして、休む必要が生じたときは、年次有給休暇や特別休暇、欠勤によって対応している。休業取得経験者においても、まずは家族介護を目的に利用できる勤務先独自の有給休暇を月に2~3日利用するという対応が取られていた。そして、短期間の休暇で両立を図った後に、両立が難しくなってから3ヶ月の介護休業を取得している。まずは、必要に応じて短期間の休暇を複数回取得できる方が、介護との両立実態に即していると言える。それでも両立が難しいときに、長期の介護休業が必要とされるのである。

もう一つ、介護休業制度を利用しない理由として軽視できないのが、経済的要因である。休業が必要ないのではなく、経済的理由で働き続けざるを得ない事情もある。現行の介護休業制度においては、休業期間中の所得保障として、賃金の40%が雇用保険から支給される。にもかかわらず、収入減少を回避するために休業取得しない労働者は少なくない。アンケート調査では、介護休業を取得していない労働者の約3割が、収入の減少を取得しない理由に挙げている。サンプル全体の約3割が、介護によって家計が苦しくなると感じている。とり

わけ、若年層、世帯収入が低い層、要介護者自身が介護費用を負担していない層において、介護による家計の圧迫は切実であることが分析結果からうかがえる。ヒアリング調査においては、介護費用の問題もさることながら、比較的年齢が若く、住宅ローンや教育費負担等もある状況で介護が発生すると、介護に専念するより、収入を確保するために仕事を優先することが明らかになった。家計の主たる担い手が要介護者となって世帯収入が減少したヒアリング対象者においては、なおさらそうである。介護における経済的問題の重要さがうかがえる。

このように、介護休業制度が利用されるためには、休業取得期間及び回数の規定を柔軟にし、短期・長期の休業を必要に応じて複数回取得できるようにすること、そして休業取得中の経済保障を拡大することが重要であることが実施した調査結果から示唆される。

勤務時間短縮等の措置の拡大

育児・介護休業法において、「勤務時間短縮等の措置」として、短時間勤務制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、フレックスタイム制、介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度を講ずることが企業の義務とされている。労働者は、介護休業を取得する代わりにこれらの措置を利用することもできる。その期間は、介護休業取得と合わせて 93 日までである。この規定が示すように、勤務時間短縮等の措置においても、介護の必要が生じた直後の対応が想定されている。

しかし、実態としては、介護の状態が安定した時期に、勤務時間短縮等の措置にかかわる労働時間の調整を行って、介護との両立を図る労働者は少なくない。アンケート調査では、要介護者と同居する労働者の 24.5%が、勤務時間短縮等の措置にかかわる労働時間の調整をしている。ヒアリング調査でも、フレックスタイム制を活用する、出勤日を減らす、残業をしないといった方法で介護との両立を図っている実態が明らかになっている。

重要なのは、こうした労働時間の調整は、介護保険サービスの利用者も行っていることだ。アンケート調査によれば、介護保険の居宅介護サービスを利用することにより、日中の介護負担は軽減されているが、出勤前・帰宅後の介護負担は軽減されていない。そして、夕方の介護に対応するために、労働時間の短縮や終業時刻の繰上げを行っている実態が分析結果からうかがえるのである。ヒアリング調査においては、デイサービスの時間帯が出勤・帰宅時刻に対応していないことや、急な仕事に対応できるサービスがないことも指摘されている。介護保険サービス利用の有無にかかわらず、勤務時間短縮等の措置の必要性は高いと言える。

ところが、現在、勤務先に勤務時間短縮等の措置がある労働者は少なく、多くの場合、労働時間の調整は、インフォーマルに行われていることがアンケート調査から明らかになった。非正規雇用労働者ではとりわけ顕著であるが、正規雇用労働者でも主介護者には同様の傾向がある。欠勤、遅刻、早退と同様、制度化されていない形態での労働時間変更を容認すれば、職場の労働時間管理がルーズになり、介護者のみならず、職場全体の業務に支障が生じる可

能性がある。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利用期間を拡大することは、家族介護を担う労働者の実態に即したものと言える。

介護休業制度の周知と休業しやすい職場環境づくり

家族における介護の担い手は様々であるため、企業の側から見れば、従業員の誰が家族介護に関わっているか特定しにくい。労働者が家族を介護している事実を明らかにしなければ、企業にとって、介護と仕事の両立課題をもつ労働者は「いない」ことになってしまう。ヒアリングにおいて、介護している事実を勤務先で明らかにする者もいれば、プライベートなこととして明らかにしない者もあり、労働者の対応は様々である。

留意すべきは、アンケート調査によれば、要介護者と同居し、休業取得ニーズのある労働者においても、介護休業制度が「ない」と認識しているか、制度の有無を把握していない（「わからない」）者が少なくないことである。企業は介護休業制度の規定を設けていても、制度を必要とする労働者に介護休業制度の存在が伝わっていない可能性があるのだ。ヒアリング調査において、介護休業を取得した対象者も、初めは介護休業制度の存在を知らなかったという。介護を始めた後に、他部署の上司から制度の存在を知った。そして現在は、家族介護に関わる他部署の後輩から介護との両立に関する相談を受けることがある。これらから、介護休業取得において、他部署にメンターがいることの重要性を感じていると言う。インフォーマルなネットワークを通じて、介護休業制度は認知され、利用されている実態がうかがえる。

こうしたネットワークの機能は重要なものである。しかし、ネットワークから外れた労働者も介護休業制度が利用できるためにも、企業の制度的な対応として、介護との両立について労働者の相談を受け、介護休業制度が周知される態勢を作ることが重要である。

さらに、同僚への迷惑がかかるなどへの不安によって、休業取得は難しくなることもアンケート調査の結果から示唆される。ヒアリング調査においても、介護休業取得希望はあるが、職場の人員態勢から、同僚への迷惑を考えると実際には休めないと指摘する対象者が複数いた。ヒアリング調査の休業取得者（Jさん）においては、直属の上司には事前に相談せず、休業取得申請時に初めて取得の旨を伝えたという。労働者の介護休業取得ニーズが顕在化し、休業取得できるためには、こうした上司や同僚に迷惑が掛かるという不安を感じることなく休業取得できる態勢を職場に作ることが重要である。

結論—介護休業制度の利用拡大に向けて—

介護と仕事の両立において、現行の介護休業制度はあまり利用されていない。介護の実態に即していない面があるために、利用しにくくなっていることが問題なのである。

介護休業制度が有効に機能するためには、介護の実態に応じた制度を構築することが重要である。介護休業取得実績のある企業においては、労働者が介護の必要に応じて利用できる、

多様な支援制度が設けられている。ヒアリング調査対象企業（K社）には、長期の介護休業制度のみならず、失効した年次有給休暇を積み立てて家族介護に対応できる制度（「積立有給休暇制度」）や、1日単位の介護休業制度といった柔軟な休暇・休業制度が整備されている。長期介護休業中の経済保障も、介護休業給付金に上乗せして、年収の約半分に相当する金額が支給されている。介護の実情に応じて、短期・長期の休暇・休業取得が可能であり、長期休業中の経済保障も介護休業給付金より多い。勤務時間短縮等の措置については、短時間勤務制度が導入されているが、それよりも全従業員対象のフレックスタイム制の果たす役割が大きい。このフレックスタイム制により、期間を問わず、働きながら介護に対応できる。同企業では、1990年から2004年までに延べ69名が介護休業を取得しており、男性や管理職の取得者もいる。しかし、介護の必要が生じたときに、最初から介護休業を取得する者は少ない。まずはフレックスタイム制や積立有給休暇制度によって介護に対応するケースが多い。そして、どうしても長期休業が必要になった場合に、介護休業を取得している。家族を介護する労働者の実態に応じた制度を設けることで、介護休業制度が有効に機能している好事例である。

アンケート調査では介護開始時就業者の約2割が当時の仕事をやめていた。さらに、ヒアリング対象者には、要介護者の状態が悪化すれば退職することを視野に入れながら仕事を続ける者が少なくない。こうした労働者が退職することなく、介護と仕事を両立できるよう、利用しやすい介護休業制度を構築する必要がある。

終わりに、今後の課題として、次のことを記しておきたい。本報告書は、介護休業制度の現状と課題を、家族介護に関わる労働者の実態から検討した。その一方で、企業の対応や今後家族介護に直面する見込みのある介護未経験者のニーズは、十分に検討できていない。本報告書の分析結果を踏まえて、例えば、個々の企業における介護休業制度の運用実態、両立支援に伴う企業のコスト負担の問題、介護経験者と介護未経験者のニーズの違い、といった問題をさらに検討する必要がある。こうした様々な観点から、介護休業制度の課題を総合的に検討し、有効な介護休業制度のあり方を明らかにすることが今後の課題である。

文献

- 安藤由美（2004）「親の介護経験 I 老親介護の構造——介護者としての子の視点から」
渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋崎尚子編『現在家族の構造と変容——全国家族調査 [NFR98]
による計量分析』東京大学出版会
- 新井茂光（2001）「男女共同参画社会を担う高齢者介護」『高齢社会に向けての男女共同参画
学習——豊かな高齢期を迎えるために（高齢社会に向けての男女共同参画学習に関する
調査研究報告書）』国立女性教育会館
- 遠藤秀紀・吉田あつし（2001）「家族の同居・別居選択と訪問介護サービス需要」『季刊 社
会保障研究』3(37)
- 婦人少年協会（1996）『仕事と介護との両立に関する調査結果報告書』
- 藤崎宏子編（2000）『親と子——交錯するライフコース』ミネルヴァ書房
- 藤崎宏子（2002）「介護保険制度の導入と家族介護」金子勇編著『高齢化と少子社会』ミネ
ルヴァ書房
- 樋口美雄・黒澤昌子・酒井正・佐藤一磨・武石恵美子（2006）「介護が高齢者の就業・退職
決定に及ぼす影響」RIETI（独立行政法人経済産業研究所）ディスカッション・ペーパ
ー 06-J-036
- 岩本康志（2000）「要介護者の発生にともなう家族の就業形態の変化」『季刊社会保障研究』
（36）
- 春日キスヨ（1997）『介護とジェンダー——男が看とる女が看とる』家族社
- 春日キスヨ（2001）『介護問題の社会学』岩波書店
- 春日井典子（2004）『介護ライフスタイルの社会学』世界思想社
- 菊池真弓（2005）「現代家族における高齢者介護——親の介護・看護者の状況を中心に」熊
谷苑子・大久保孝治編『コーホート比較による戦後日本の家族変動の研究』全国調査「戦
後日本の家族の歩み」第二次報告書，日本家族社会学会全国家族調査委員会
- 菊澤佐江子（2005）「女性の介護と就業」熊谷苑子・大久保孝治編『コーホート比較による
戦後日本の家族変動の研究』全国調査「戦後日本の家族の歩み」第二次報告書，日本家
族社会学会全国家族調査委員会
- 厚生労働省（2000）『平成 12 年 介護サービス世帯調査』
- 厚生労働省（2003）『平成 14 年度 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 結果報告書』
- 厚生労働省（2005）『平成 16 年度 介護給付費実態調査結果の概況（平成 16 年 5 月審査分～
平成 17 年 4 月審査分）』（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/kyufu/04/dl/data.pdf>）
- 厚生労働省（2006）『平成 17 年 国民生活基礎調査の概況』
- 小山泰代（2001）「世帯内外の老親介護における妻の役割と介護負担」『人口問題研究』57 (2)

- 前田信彦（2000）『仕事と家庭生活の調和 — 日本・オランダ・アメリカの国際比較』日本労働研究機構
- 内閣府（2005）『平成 16 年版 高齢社会白書』
- 内閣府（2006）『平成 17 年版 高齢社会白書』
- 直井道子・宮前静香（1995）「女性の就労と老親介護」『東京学芸大学紀要 3 部門』（46）
- 直井道子（2001）『幸福に老いるために——家族と福祉のサポート』勁草書房
- 日本労働組合総連合会（1994）『「要介護者を抱える家族」についての実態調査報告書』
- 大本圭野（1993）「女性と高齢者の在宅介護」社会保障研究所編『女性と社会保障』東京大学出版会
- 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
- 笹谷春美（1999）「家族ケアリングの構造分析 — 夫婦間ケアリングを中心として」鎌田とし子・矢澤澄子・木本喜美子編『講座社会学 14 ジェンダー』東京大学出版会
- 渋川智明（2001）『福祉 NPO——地域を支える市民起業』岩波新書
- 清水谷諭・野口晴子（2005）「長時間介護はなぜ解消しないのか？ — 要介護者世帯への介護サービス利用調査による検証」『経済分析』（175）
- 下夷美幸（2003）「高齢者介護とジェンダー——家族支援によるジェンダー変革の可能性」『国立女性教育会館研究紀要』（7）
- 篠原幸子（2004）「介護と仕事の両立支援策として企業は何を用意するべきか」法政大学大学院経営学研究科修士論文
- 袖井孝子（1989）「女性と老人介護」マーサ・N・オザワ、木村尚三郎、伊部英男編『女性のライフサイクル — 所得保障の日米比較』東京大学出版会
- 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）
- 総務省統計局（2001）『平成 13 年 社会生活基本調査』
- 総務省統計局（2002）『平成 14 年 就業構造基本調査』
- 竹永睦男（1998）『男の介護——48 歳サラリーマンの選択』法研
- 山口麻衣（2004）「高齢者ケアが就業継続に与える影響——第 1 回全国家族調査（NFR98）2 次分析」『老年社会科学』1（26）日本老年社会学会
- 和気純子（1998）『高齢者を介護する家族——エンパワーメント・アプローチの展開にむけて』川島書店