

# 「家族介護者の仕事と介護が折り合う環境（ワーク・ケア・ライフ・バランス）の実現に向けたニーズ分析と支援策の課題」

（指定課題：「真のワーク・ライフ・バランス」実現のニーズ把握と推進方策）

研究代表者 斎藤真緒（立命館大学産業社会学部准教授）  
共同研究者 津止正敏（立命館大学産業社会学部教授）  
研究協力者 小木曾由香（立命館大学社会学研究科前期課程）  
同 西野勇人（立命館大学社会学研究科前期課程）  
研究協力部署 京都市文化市民局  
共同参画社会推進部 男女共同参画推進課

## 1. 研究概要

介護は育児以上に長期に及ぶため、身体的負担のみならず経済的・精神的負荷が、介護者の生活に対して多大な影響を及ぼす。介護者自身の「生活の質（QOL）」という観点に立てば、介護を担うことによって被る社会的不利益の払拭、とりわけ介護しながら働き続けられる生活環境の確立がきわめて重要である。したがって本研究では、家族介護者が仕事と介護を両立できる環境の実現に向けたニーズ調査を主たる目的とする。

なお、本研究においては、一般的な「ワーク・ライフ・バランス」ではなく、第一に、ケアが有償労働と同様に社会的に重要な労働であり、第二に、介護や育児といったケアがライフにひとくくりされることによって不可視化され私的領域に埋没されることを排して特別な社会的義を持つ活動領域であることを強調し、第三に、ケアは社会的に活動が保障されるべきであるという立場から「ワーク・ケア・ライフ・バランス」という考え方に基づいて議論を展開する。

### 1.1 研究の背景

今回の研究テーマを設定するにあたっては、主に三つの社会的背景を挙げなければならない。

第一に、人口・世帯構造の変化がある。総務省が発表した国勢調査速報（2010年10月現在）によれば、一人暮らし世帯が、夫婦と子供から構成される世帯（28.7%、1458万8000世帯）を抜いて第一位となった（31.2%、1588万5000世帯）。とりわけ高齢者のうち一人暮らしは15.6%、女性の5人に1人、男性の10人に1人が一人暮らしとなる。なお、総世帯数は1920年の第1回国勢調査以来、初めて5000万世帯を超えた（5092万8000世帯）。

第二に、高齢者虐待さらには介護殺人・心中に関する悲惨な実態がある。家庭内での65歳以上の高齢者に対する虐待件数は2010年度に16,668件（前年比6.7%増）と過去最多を記録した（厚生労働省、2011年12月発表）。加害者の内訳をみると息子が全体の42.6%、夫が16.9%と男性が過半数を占める。相同の構造が介護殺人・心中にも見られる。介護保

険制度導入後の社会サービスの飛躍的拡充にもかかわらず、家族による介護殺人は減少していないどころか、2005年以降、むしろ増加傾向が確認されている（2009年の件数は2000年の件数を400件上回る）。加害者は7割近くが男性（息子33%、夫33%）であり、被害者は7割以上が女性（妻、母、祖母など）であった。介護殺人は認知症や寝たきりのケースに多いといった特徴のほか、加害者は無職である場合が多いことも指摘されている（東京新聞2009年11月20・21日朝刊）。

第三に、介護休業などの両立支援策・環境の遅れを指摘することができる。「育児・介護休業法」の整備にもかかわらず、介護休業の利用実態は0.06%にとどまっている（中小企業の場合には0.04%）。すでに介護休業制度については、育児休業との違い（取得のタイミングの難しさ、相談しにくい職場環境）などが指摘されているが、介護を担う労働者にとって、職場における両立支援環境は未整備と言わざるを得ない。こうした状況の帰結として介護離職が増加している。「就業構造基本調査」によれば、2002年10月から2007年9月までの5年で、家族の介護・看護を理由に離職した者は54.3万人にのぼる（年平均10.9万人）（図1）。年代で見ると40代以上の管理職層の離職が多く、介護離職は企業にとっても深刻な問題となりつつある。

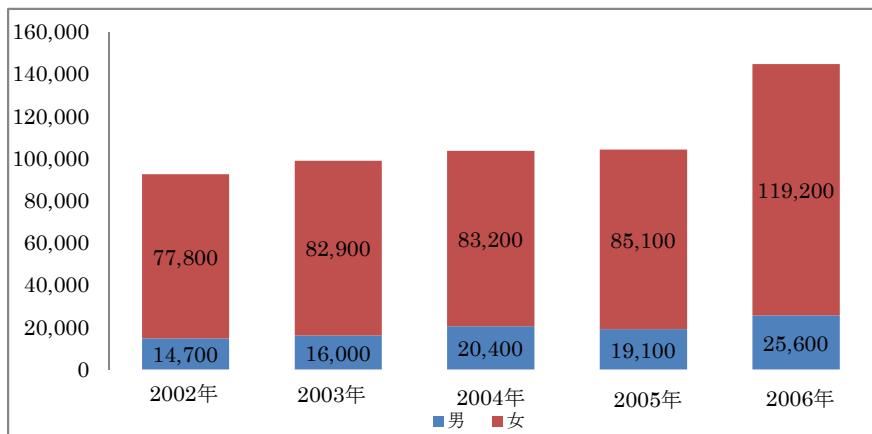


図1 離職者数の経年推移

出典：『2007年就業構造基本調査結果の概要』（総務省）

## 1.2 研究の構成

本研究は、主に以下の三つの具体的内容から構成されている。

### 労働者および企業に対するアンケート調査

京都市内の企業（人事課）265社を対象として、各企業で実施している両立支援策と活用実態を把握すべく、アンケート調査を実施した（以下、企業アンケート）。同時に、その企業で働く40歳以上の従業員を対象とする介護ニーズ調査を行った（以下、社員アンケート）。なお、調査の概要は以下のとおりである。

調査期間：2011年11月20日～2011年12月9日

配布先：層化二段階無作為抽出法を用いて、京都市内の265社に二種類の調査票を配布（40

代以上の社員向けアンケート、企業アンケート)

回収数・率：社員アンケート 254 票 (49 社=265 社のうち 18.5%の回収率)

企業アンケート 35 社 (回収率 13.2%)

### 介護者に対するインタビュー調査

実際に現在介護に従事しており、介護によって働き方を変更あるいは離職した 9 名の個別事例に対してインタビュー調査を実施し、企業、介護サービス、地域、行政など、各セクターにおける両立にかかわる阻害要因・促進要因、支援の際の課題などを抽出した。

### 両立に関する先進事例の収集

具体的な支援策の提言に向けて、実際にすでに両立支援策を導入・実施している企業での先駆的事例 (シャープ株式会社、京セラ株式会社) について、ヒアリング調査および文献研究を通じて情報収集を行った。

## 2. 研究のオリジナリティ

京都市は「第 4 次京都市男女共同参画計画 きょうと男女共同参画推進プラン (平成 23 年度～平成 32 年度)」を策定し、その中で「真のワーク・ライフ・バランス」を掲げている。それは、単なる「生活時間のバランス」を指すものではなく、自分を取り巻く多種多様な「つながり」を豊かにすることによる「心の調和」を目指すものである。

今後さらなる高齢化が進行することによって、誰もが一生の中で何らかの形で介護にかかわる可能性がますます高まることが予測される。老老介護だけでなく、働き盛りの世代の介護問題が抱える問題も多様化することが予想され (独身介護者、ダブル介護、サンドイッチ問題など)、介護者を支援する仕組み作りが急務になると考えられる。本研究は、仕事と介護との両立を、「真のワーク・ライフ・バランス」実現のための中核問題として位置づけ、労働者の介護ニーズを明らかにすると同時に、介護しながら働き続けられる条件整備に関して、企業、地域、行政、介護サービスといった両立にかかわる多様なアクターの役割を明らかにすることを目的とした。

とりわけ、京都市では中小企業が圧倒的多数を占めていることに鑑み、企業のみならず、地域や行政の役割についても検討することとした。

## 3. 研究内容

### 3.1 社員アンケート調査

#### 3.1.1 基本属性—介護を抱える労働者のニーズ把握

社員アンケートの回答者 254 名の基本属性は、男性 166 人 (65.4%)、女性 84 人 (33.1%)、無回答 4 人 (1.5%) となっており、男女ともに最も多かったのが 50 代、次いで 60 代が多かった (図 2)。なお、今回の調査は 40 代以上を予定していたが、30 代以下も 6 名の回答があったので、すべて含めて分析を進めていくこととした。

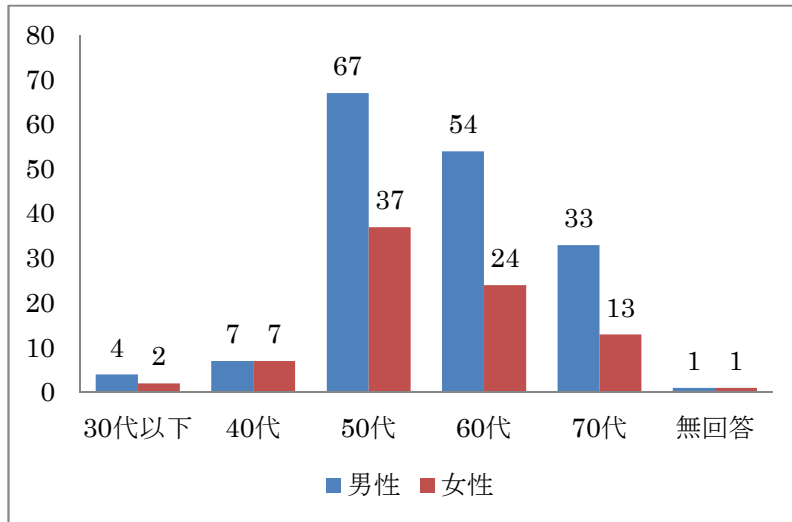


図2 回答者の性別年代分布

n=250 (回答者 254 名のうち、性別無回答 4 名を除く。以下同)

回答者の雇用形態は、男女ともに正規雇用が最も多かったが（121 名、72.9%）、第二位は男性が役員だったのに対して、女性はパート・アルバイトであった（26 名、68.4%）（図 3）。週労働時間で男女を比較してみると、男女ともに第一位が週 40～50 時間労働、第二位が 50～60 時間と共通しているが、第三位は男性が 60～70 時間とさらに長時間になるのに対して、女性は 30 時間未満と 60～70 時間に二分化している（図 4）。パート・アルバイトの女性は、週 30 時間未満労働が多い。

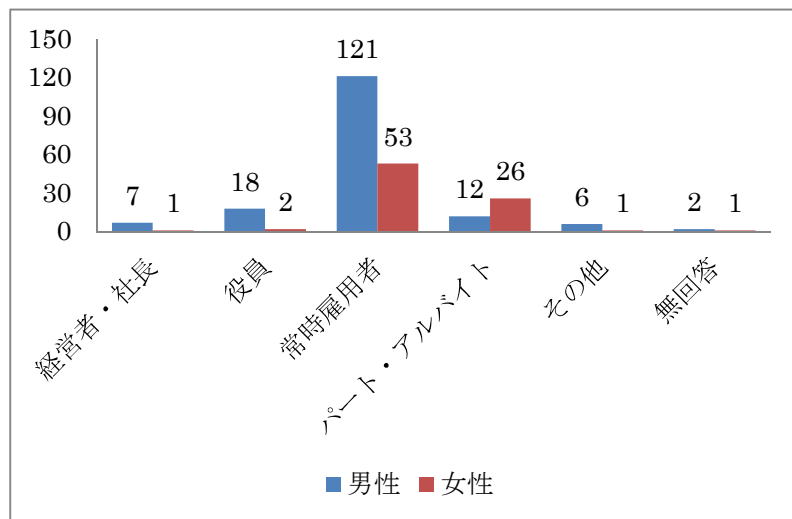


図3 性別雇用形態 n=250

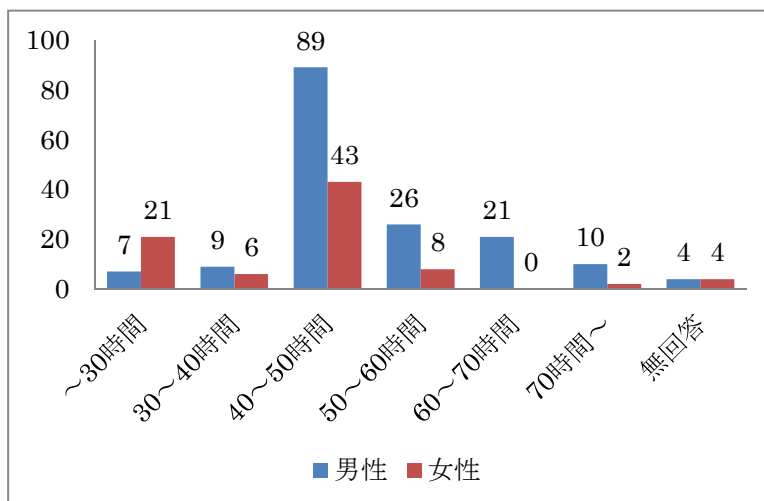


図4 性別週平均労働時間 n=250

世帯類型は、男女ともに核家族が最も多いが、女性の第二位は単身世帯である（図5）。なお、同居家族人員数は3~4人が最も多く（平均3.1人、表1）、家族の縮小化が顕著である。このことは介護の家族資源が限定的にならざるを得ないことを意味する。

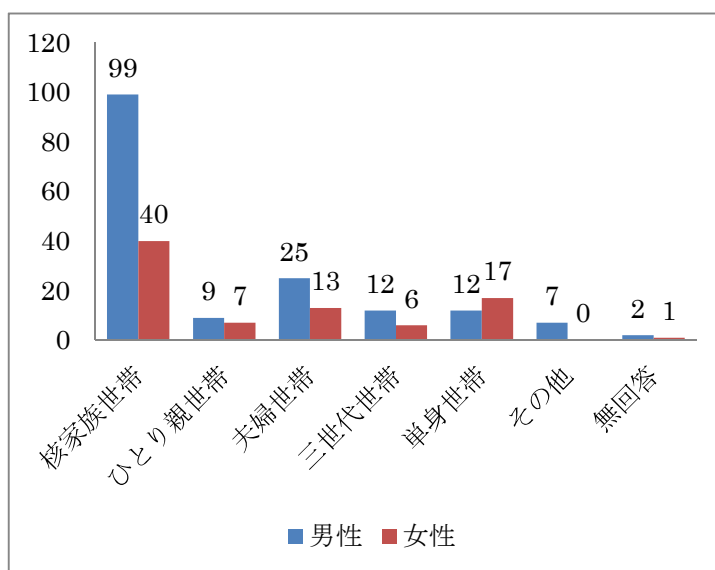


図5 性別世帯類型 n=250

なお、回答者のうち、約40%（101人）が現在あるいは過去に介護経験がある労働者であった（図6，7）。男女とも年代が上がるにつれて介護経験者の割合が増加している。

表1 同居家族人員数

	度数	パーセント
1人	29	11.4
2人	51	20.1
3人	70	27.6
4人	70	27.6
5人	19	7.5
6人	7	2.8
7人	3	1.2
無回答	5	2.0
合計	254	100.0

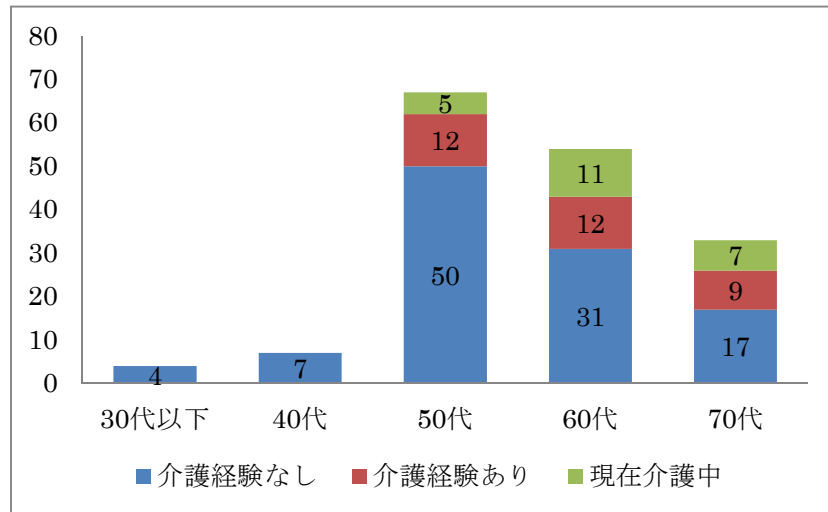


図6 男性年代別介護経験 n=166

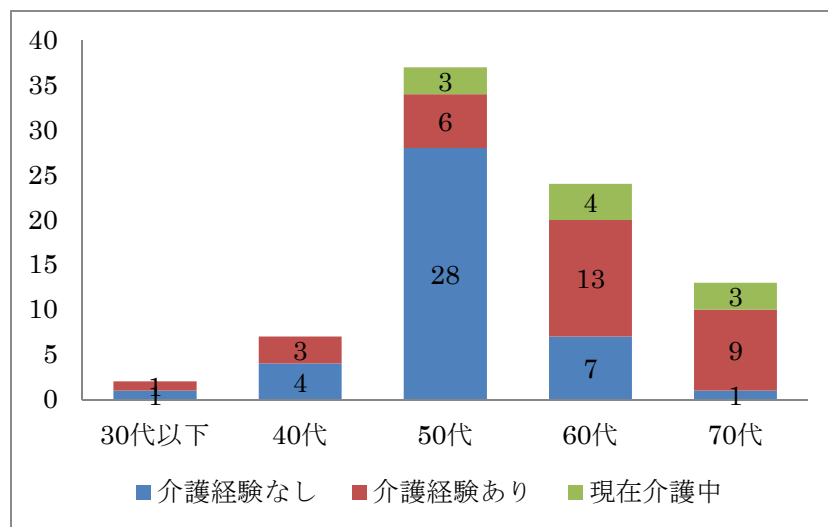


図7 女性年代別介護経験 n=84

今回の調査では、各企業内での配布方法が把握できないため、各企業の労働者数をバランスよく反映したものとは言い難い。しかし介護経験のある労働者がどのような悩みを抱えているか、どのようなニーズがあるかは明らかにできると考える。

### 3.1.2 介護経験者の介護および両立実態

ここでは、回答者のうち、介護経験がある 101 人の介護実態について具体的に検討してみたい。まず、介護人数が 1 人の場合、男性が主たる介護者として登場するのは、実母、配偶者・パートナーに次いで第三位となっており、依然として女性への依存度が高い（図 8）。女性の場合、自らが主たる介護者となる場合が一番高く、次いで実母となっており、配偶者・パートナーは登場しない（図 9）。介護経験がある 101 人のうち、複数介護経験者（2～4 人）が 30 人（29.7%）と 3 割近くに及ぶ。介護人数が増えれば増えるほど、男性であっても自らが介護責任を引き受けざるを得ない状況が見られる。

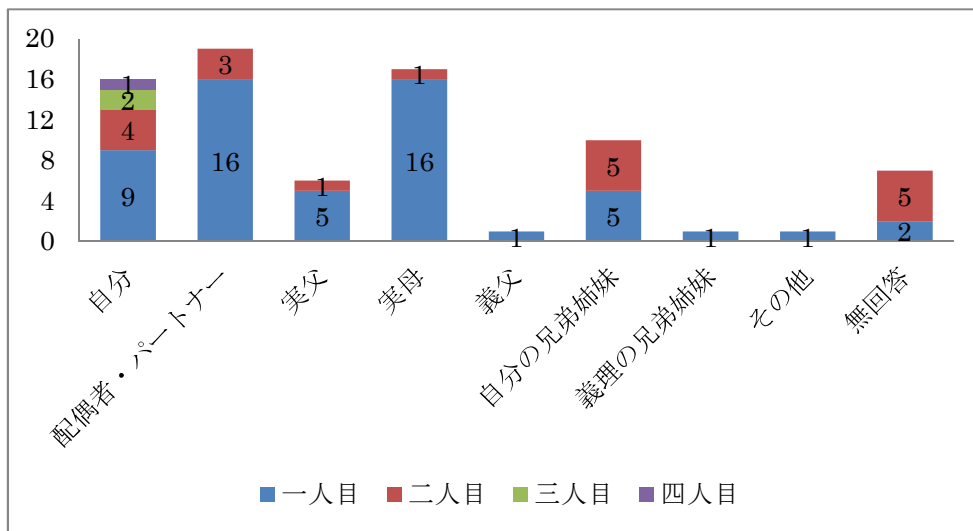


図 8 男性が主たる介護者 n=66

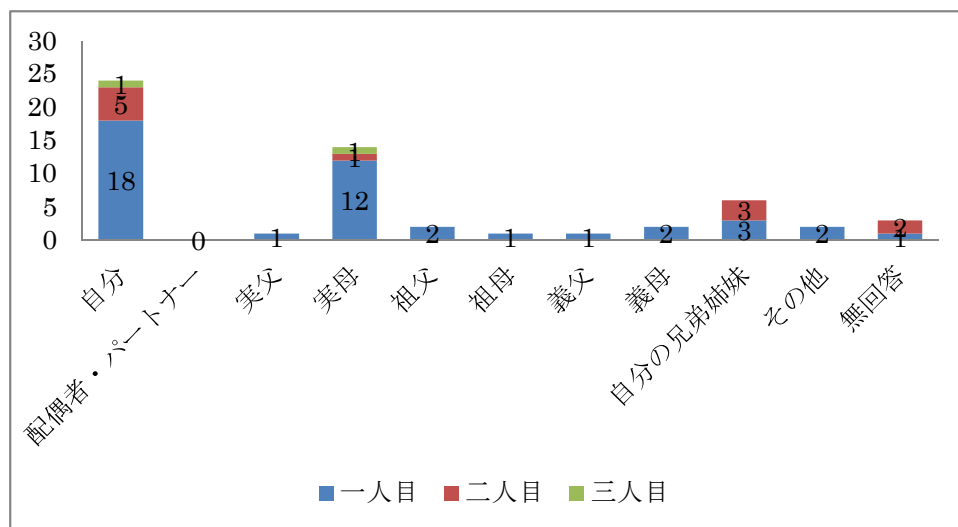


図 9 女性が主たる介護者 n=43

介護関係をみると、実母に次いで実父と、実親介護の主流化が確認できる（図 10）。年代的には、会社の中核を担う働き世代、とりわけ親が 70 代に入るところに介護リスクが大きくなっていることが分かる（図 11）。自分あるいは別の家族との同居介護が多いが、要介護者の一人暮らしや施設（福祉施設、医療機関・病院）のケースもあり（図 12）、介護関係は非常に多様である。

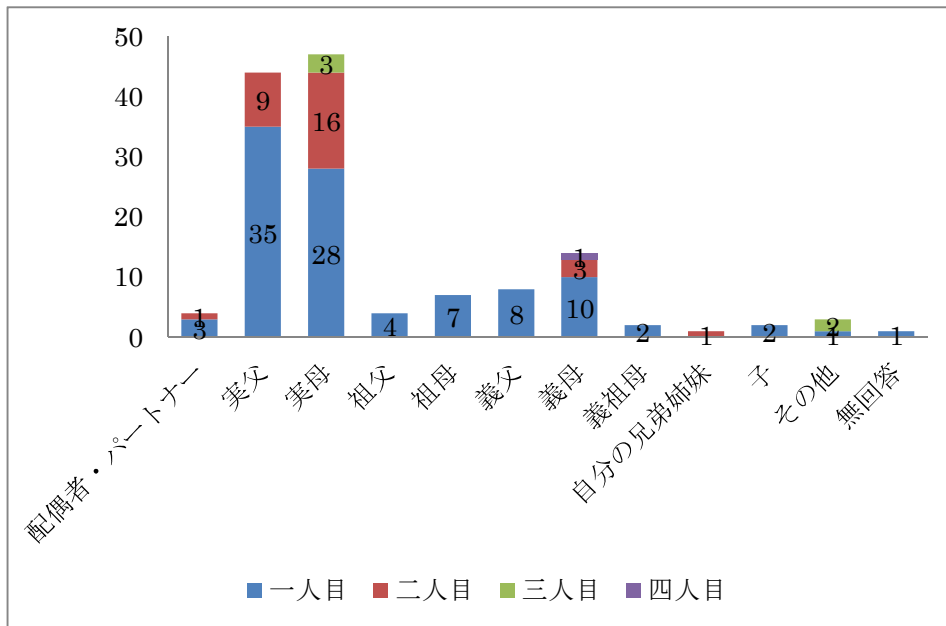


図 10 要介護者との関係 n=101

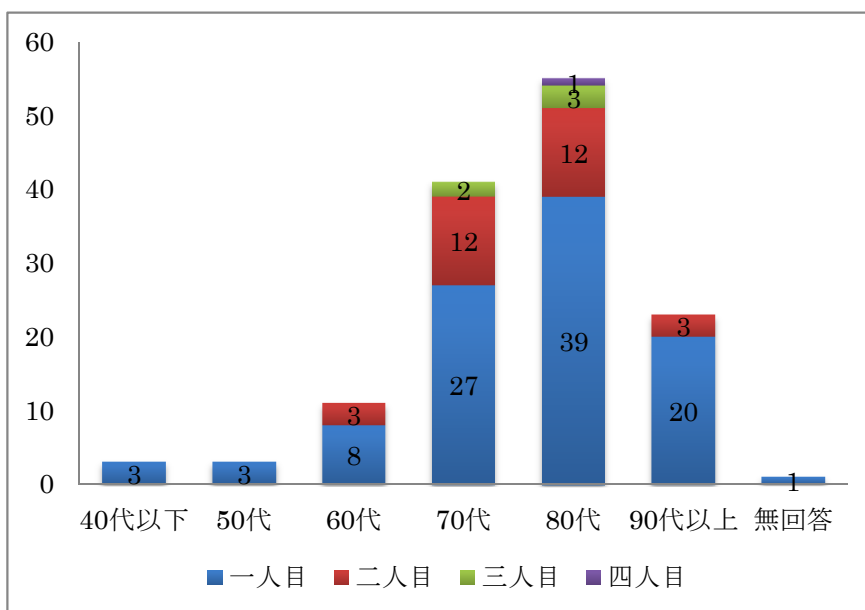


図 11 要介護者の年代 n=101



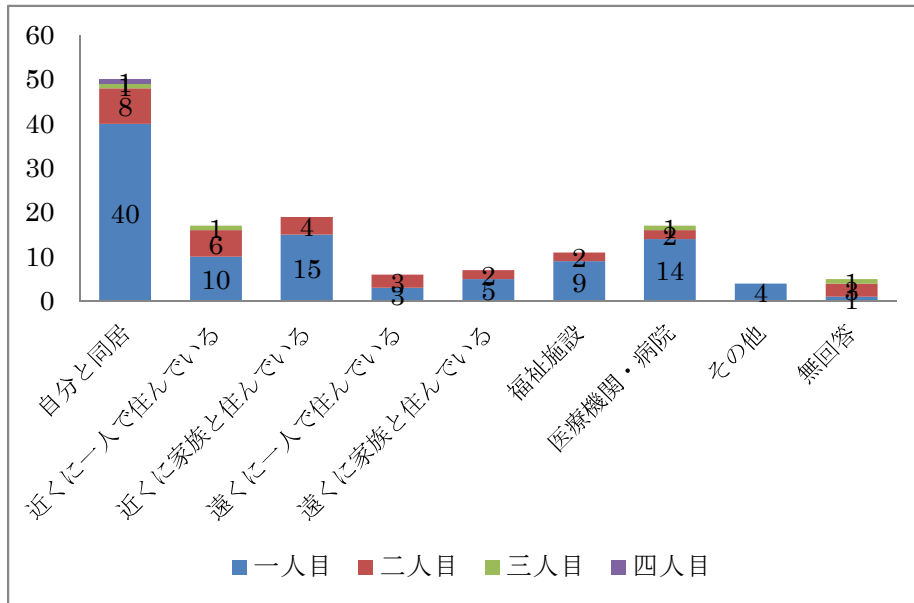


図 12 介護拠点 n=101

主な病気障害としては、身体障害が一番多く（52人、38.0%）、次いで認知症となっている。複合的要因も多い（図 13）。要介護度は要介護度 5 が一番多くなっており（図 14）、要介護度が高くなるにつれて施設介護の割合が高くなっている。また、介護期間は分散傾向にある（図 15）。

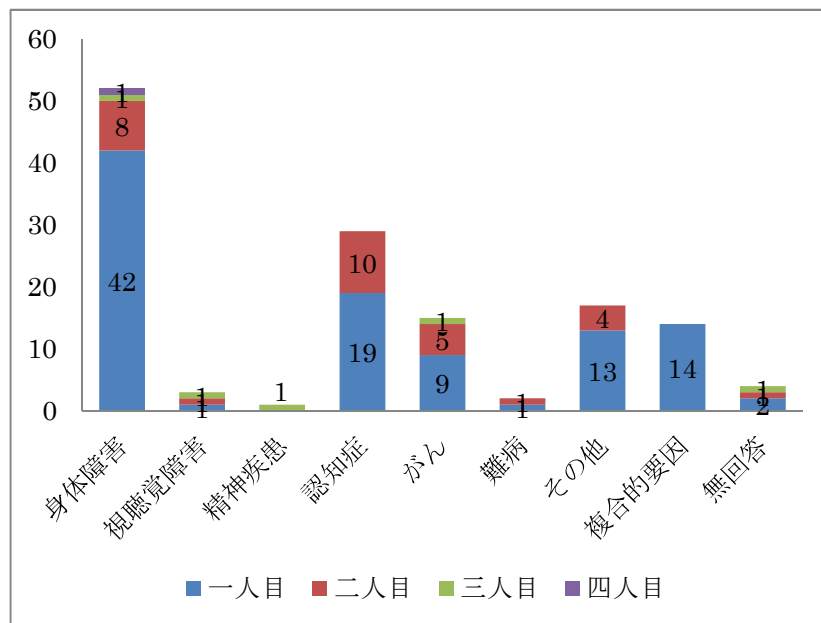


図 13 主な病気障害 n=101

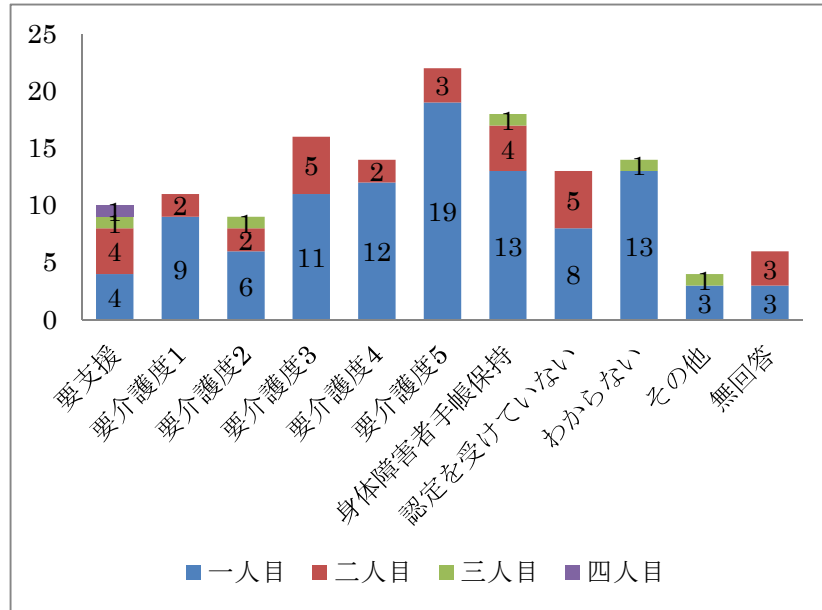


図 14 要介護度 n=101

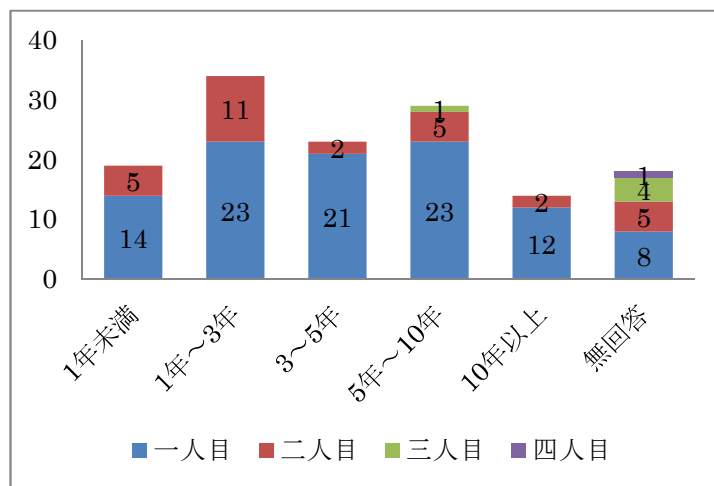


図 15 介護期間 n=101

病気障害の程度や要介護度、さらに介護期間は介護者の健康にも大きな影響を及ぼす。介護による肉体的・精神的負荷が非常に大きいことが推測される。実際、健康であると回答した介護経験者が過半数の一方で、2割以上の方が精神的不調を訴えている（図 16）。

以上のことから、要介護者との関係や介護拠点、介護を必要とする人の病気障害やその負担の大きさ（要介護度）、さらには介護期間の組み合わせは実に多様であることが分かる。それゆえに、仕事と介護とを両立させるためのサービスは、こうした多様なケースに柔軟に対応する必要があるといえる。

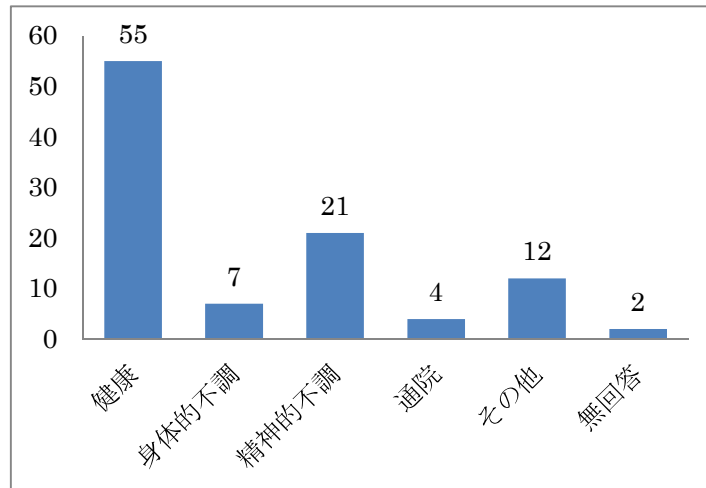


図 16 介護経験者の健康状態 n=101

### 3.1.3 介護経験者の両立実態

では、介護経験者は、どのようにして仕事と介護とを両立させているのだろうか。具体的にはどのような資源やサービスを利用しているのだろうか。また、両立にあたってどのような障壁が存在しているのだろうか。

職場の両立支援制度の利用について調べたところ、利用した制度と利用したい制度との間に大きなギャップがあることが分かった（図 17）。特に、介護休業、年次有給休暇、柔軟な働き方（労働時間の短縮、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、フレックスタイムなど）は、利用されていないが潜在的なニーズが高い。ニーズが最も高いにもかかわらず利用されていない介護休業について、利用しなかった理由としては、「他の家族がやりくり」45人（45.5%）、「日常的な介護の必要がない」20人（21.2%）といった家族資源によってかろうじて利用を回避しやりくりしていることがわかる。しかし「制度がよくわからない」17人（17.2%）、「職場でとりづらい雰囲気がある」15人（15.2%）、「取得対象外だった」14人（14.1%）など、企業の中に介護休業の利用をためらわせる障壁があることがわかる（図 18）。

介護ニーズへの現実的対応として年休を利用している人が最も多かったが、それ以外でも、介護経験者の約4割の人が早退や欠勤によって対応をしていることが分かった（図 19）。また介護経験者の4割が両立に関して誰にも相談しておらず（図 20）、職場でも孤立しがちであることが分かった。このことは、企業による両立支援制度の普及と活用に関する大きな課題であるといえよう。

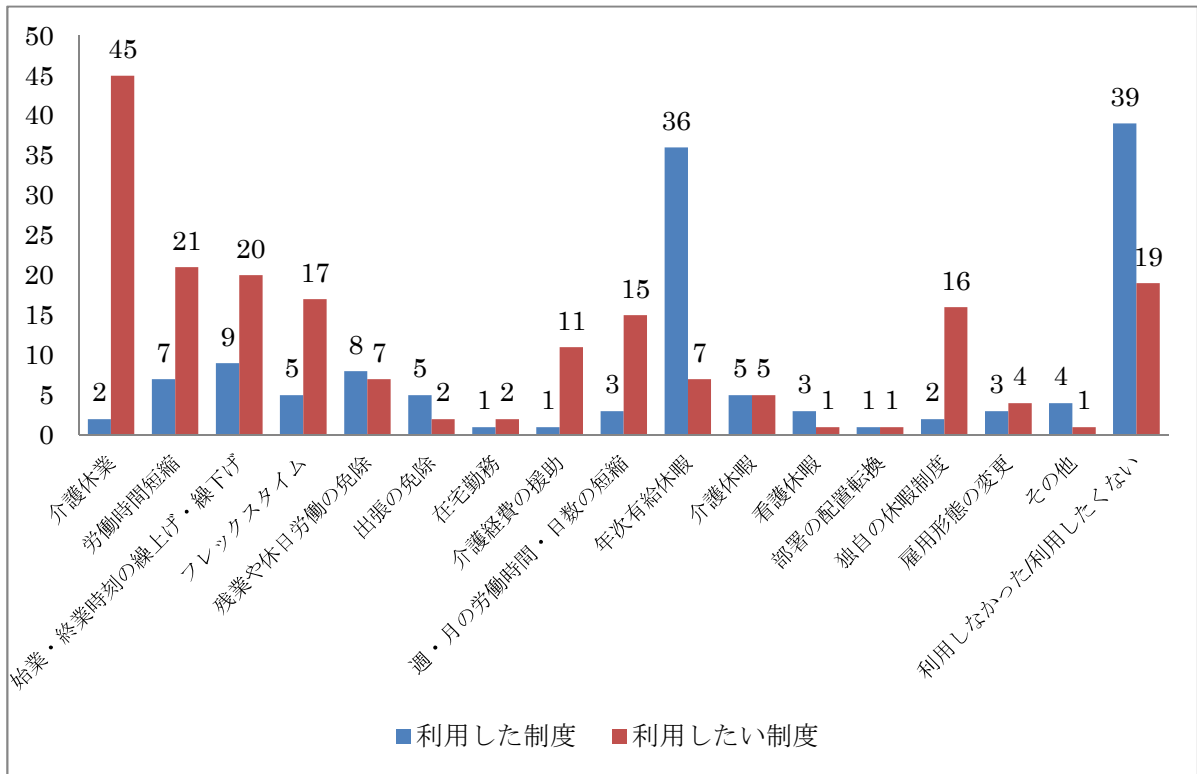


図 17 利用した制度と利用しなかった制度（複数回答） n=101（無回答を除く）

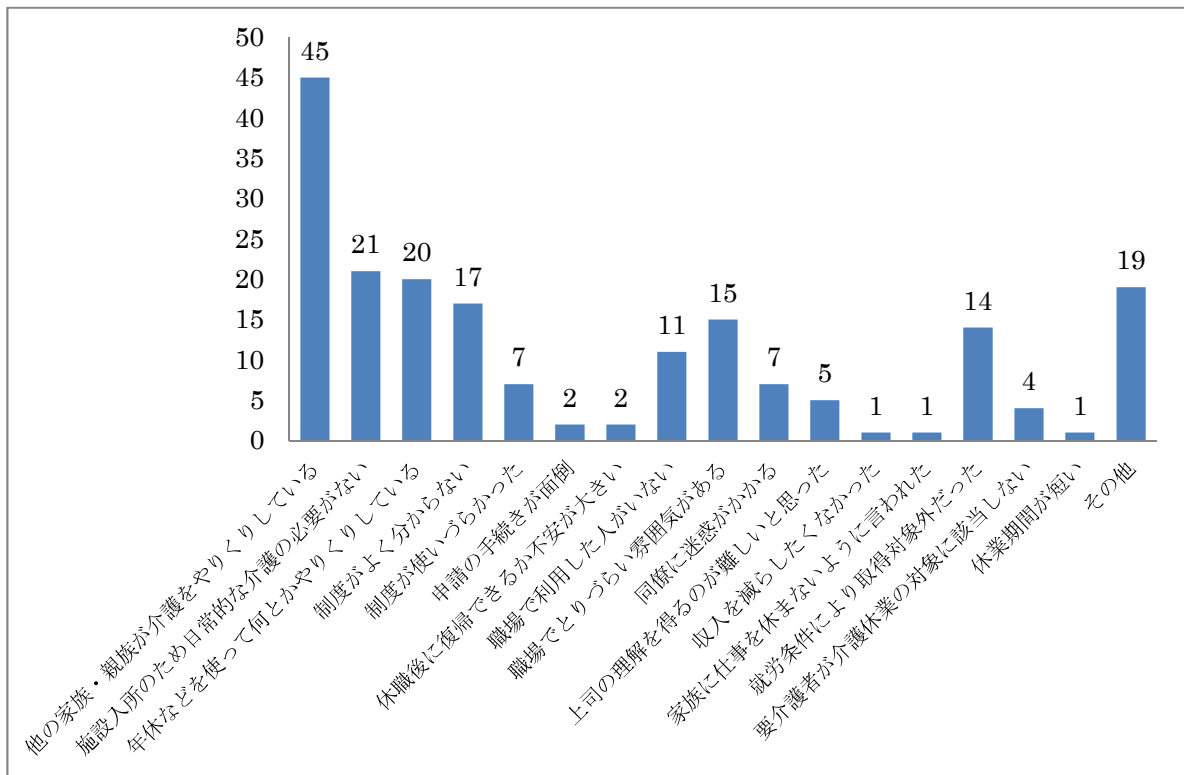


図 18 介護休業を利用しなかった理由（複数回答） n=99

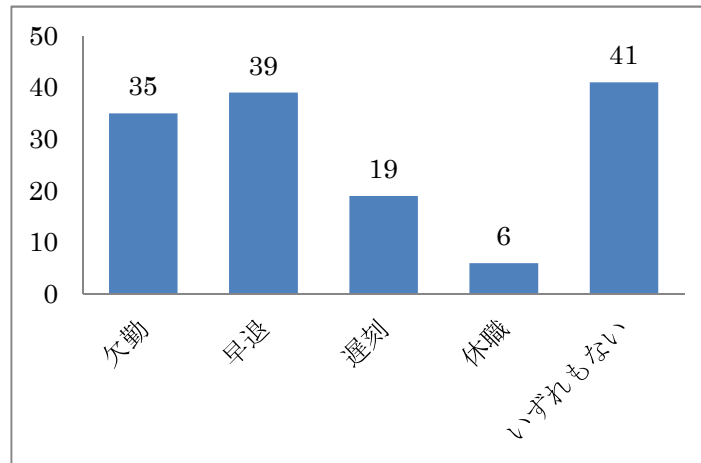


図 19 制度外の対応（複数回答） n=101

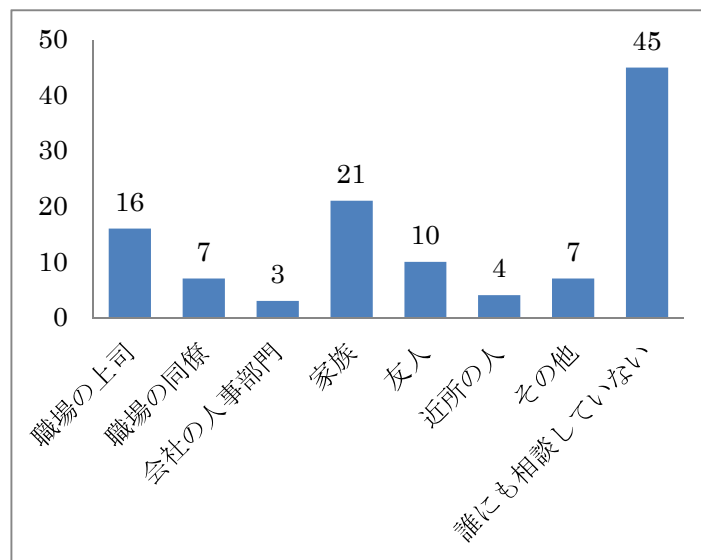


図 20 相談相手（複数回答） n=101

介護経験者は、あらゆる生活領域（家族・仕事・福祉）において不安を抱いている（図 21）。自分自身や家族の介護疲労だけでなく、仕事の面でも、「休みたいが休みにくい」（25人、24.8%）や「収入が減る」（22人、21.8%）といった不安がある。また、介護サービス面でも、「施設がすぐに見つからない」（21人、20.8%）など、両立にとっての障壁がある。

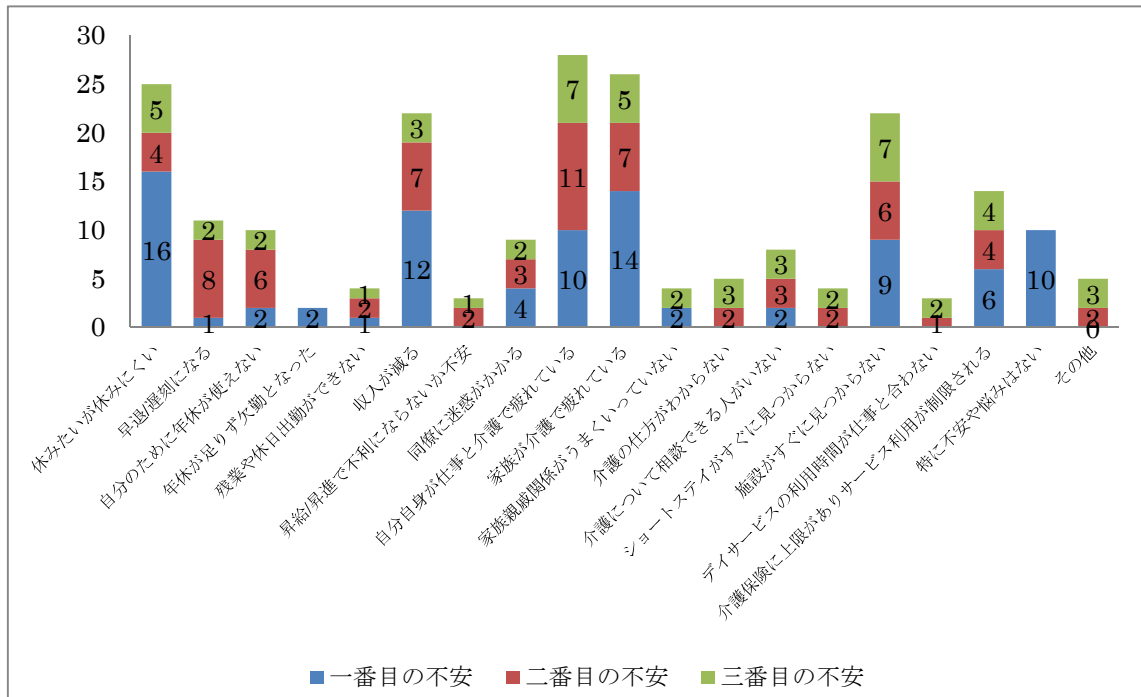


図 21 今後の不安 n=101

介護経験者のサポート・ネットワークに注目してみると、依然として親族ネットワークからのサポートが強い（ただし、子どもを除く。図 22）。しかし、前述したように、家族資源は縮小傾向にあるため、順位が下がるにつれて専門職（ケアマネ・医師）が増加し、親族と二分化している。第三位になってようやく近隣関係が登場してくる。専門職による支援の強化だけでなく、地域や家族の会といった市民社会レベルでのつながりが今後重要になる。

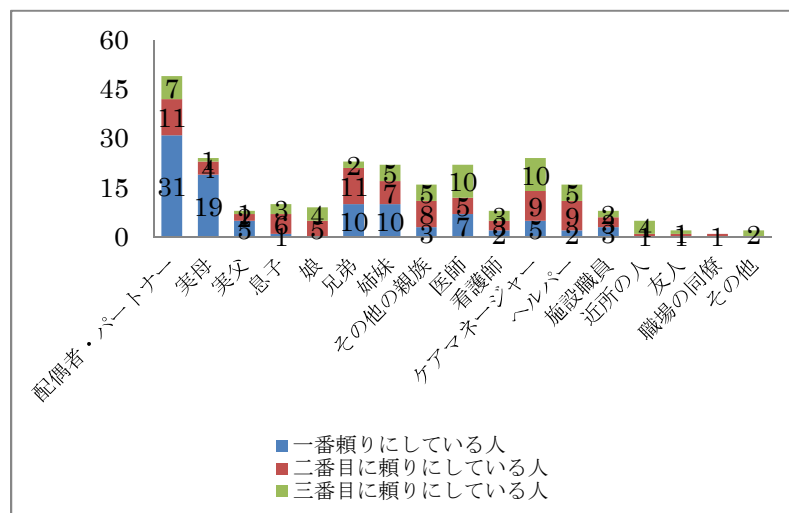


図 22 サポート・ネットワーク n=101

介護者と地域との関わりをみると、支援の有無についての数値は拮抗している。地域からの支援を得たと回答したのは 43 人（42.6%）であり（図 23）、そのうち 23 人（53.5%）

がケア・マネージャーなどの専門職による福祉サービスを得たと回答した。フォーマルな支援の内容は、直接的な介護サービスや施設の利用(デイサービス、リハビリテーション)、介護に関する相談を中心としながらも、介護を行いやすくするために駐禁除外の認定を受ける(1人)、介護用品購入費用の補助(3人)など介護を行う環境づくりのための支援が含まれていた。インフォーマルな支援としては、近隣の住民から見守り・励まし、徘徊の際に支援を得ているという回答があった。地域に対する支援の要望としては、緊急時にすぐに入所できるサービス、介護サービスについての情報提供、災害時の介護援助、地域での介護者のためのいこいの場所、「人手が足りないとき、中身を問わず助けてくれるようなシステム」などが挙げられている。

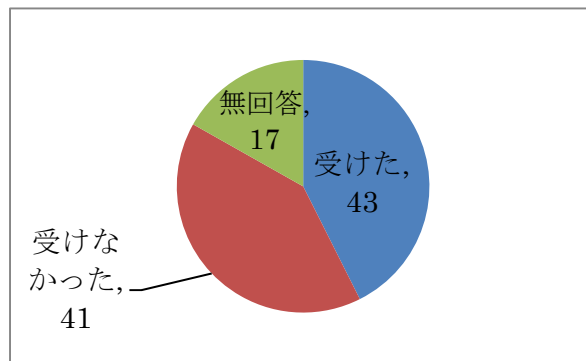


図 23 地域からの支援 n=101

### 3.1.4 将来の介護の可能性と課題

社員アンケートでは、介護経験者の実態の他、すべての回答者の将来の介護の可能性とその課題について調べた。その結果、6割以上の方が将来介護責任を担う可能性があること(155人、61.0%)が明らかになった(図24)。将来介護しなければならない可能性があるのは、実母、実父、配偶者と続く(図25)。それゆえに複数の要介護者を抱える介護者がますます増加する可能性が大きい(表2)。このことは、今後、企業のみならず行政や地域社会が、本格的に仕事と介護との両立支援を行わなければならない根拠となりうる。

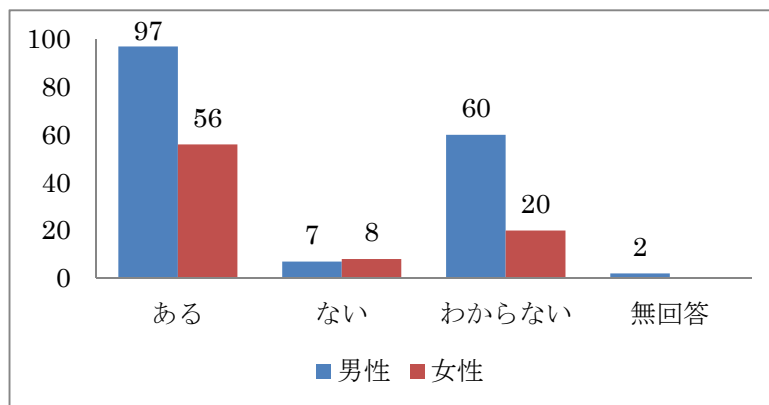


図 24 将来の介護可能性 n=155

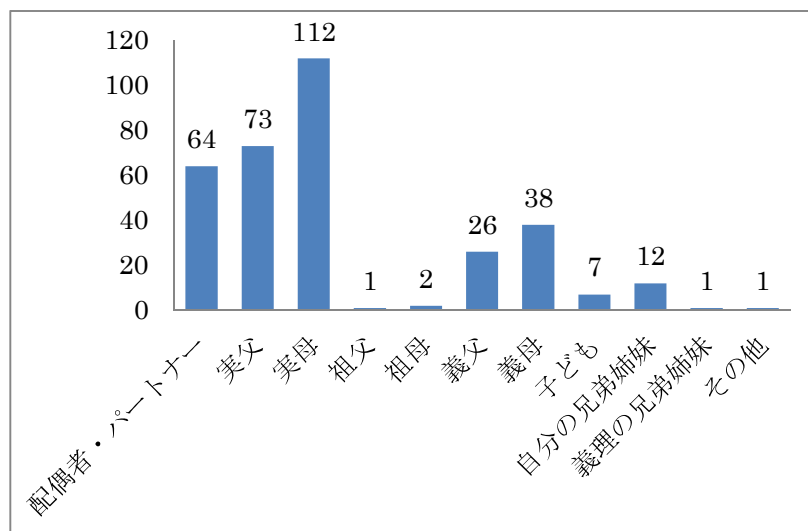


図 25 介護が必要になる人（複数回答） n=155

表 2 将来の介護人数

	度数	パーセント	有効パーセント
1人	50	19.7	32.3
2人	47	18.5	30.3
3人	33	13.0	21.3
4人	11	4.3	7.1
5人	8	3.1	5.2
6人	1	.4	.6
7人	1	.4	.6
無回答	4	1.6	2.6
合計	155	61.0	100.0
欠損値	99	39.0	
合計	254	100.0	

以下では、将来介護する可能性がある潜在的介護者 155 人に焦点を当て、どのようなニーズと不安があるのかをみていく。

介護が発生した場合、現在の働き方をどのようにしたいと考えているだろうか。「現在の雇用形態のまま現在の勤務先で働き続ける」が一番多く 53 人（34.2%）、介護離職希望者はわずか 13 人（8.4%）であった（図 26）。両立させるために「労働時間の短縮」（53 人、34.2%）、「介護休業」（52 人、33.5%）、「介護休暇」（45 人、29.0%）といった柔軟な働き方に対するニーズのほかには、「介護経費の援助」（51 人、32.9%）が多かった（図 27）。介護休業については、取得したいと考えている人が半数近くを占めている（74 人、47.7%）



(図 28)。逆に、介護休業を利用したくないと考えている 42 人は、経済的不安（「収入が減ると思う」16 人、48.1%）のほか、「同僚に迷惑をかける」（12 人、28.6%）や「制度が分からない」（12 人、28.6%）を理由に挙げている（図 29）。

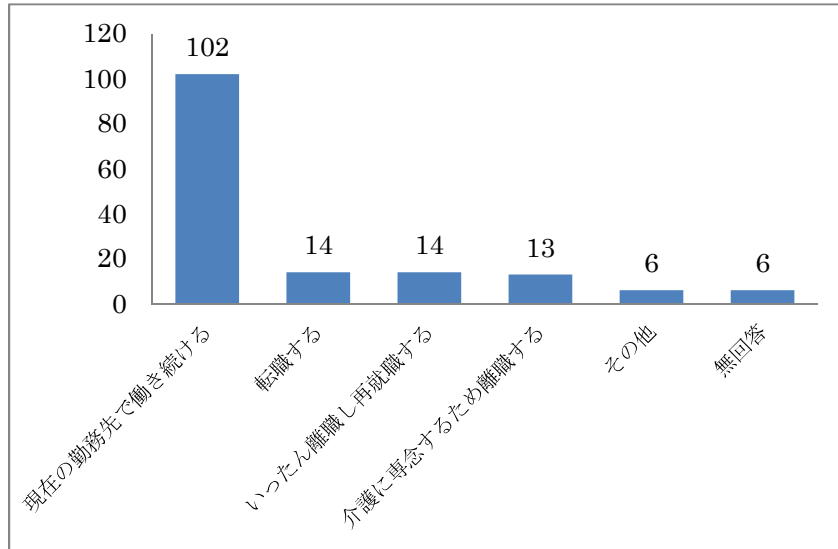


図 26 仕事への対応 n=155

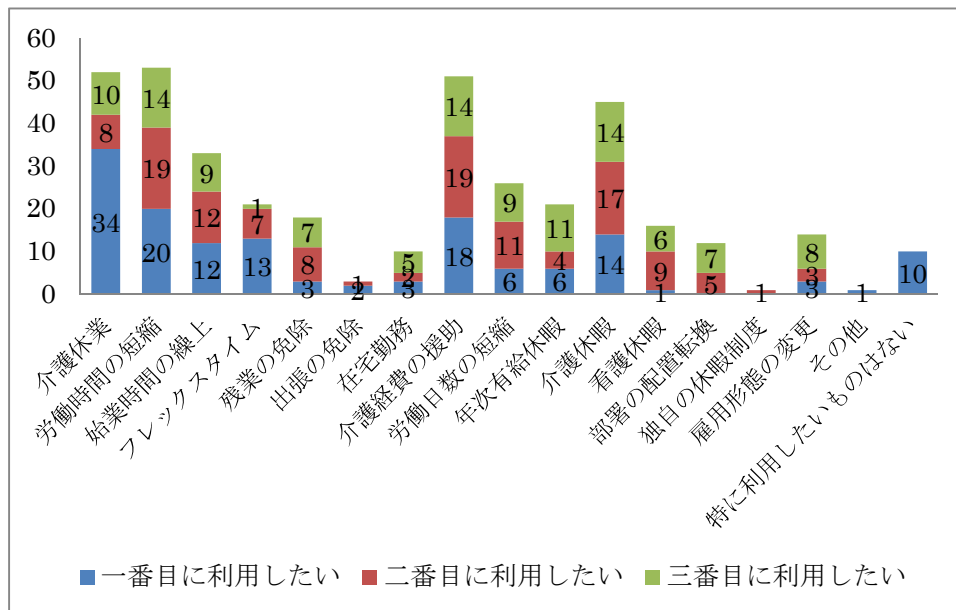


図 27 将来利用したい制度（複数回答） n=155

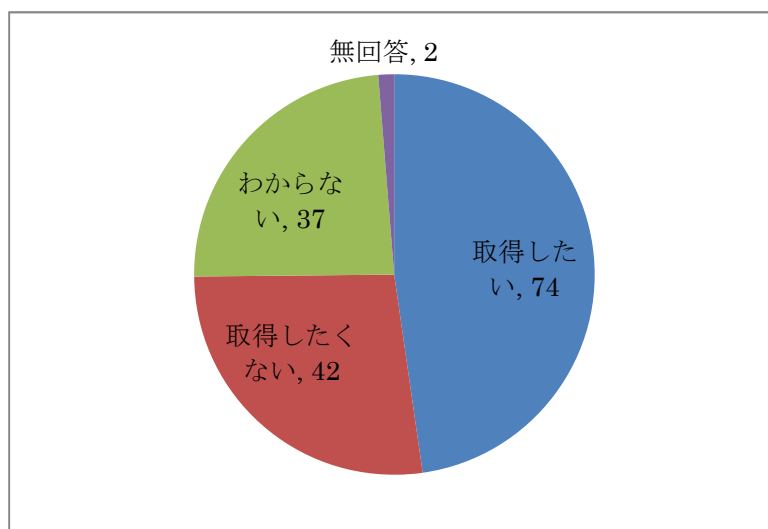


図 28 介護休業の取得意思 n=155

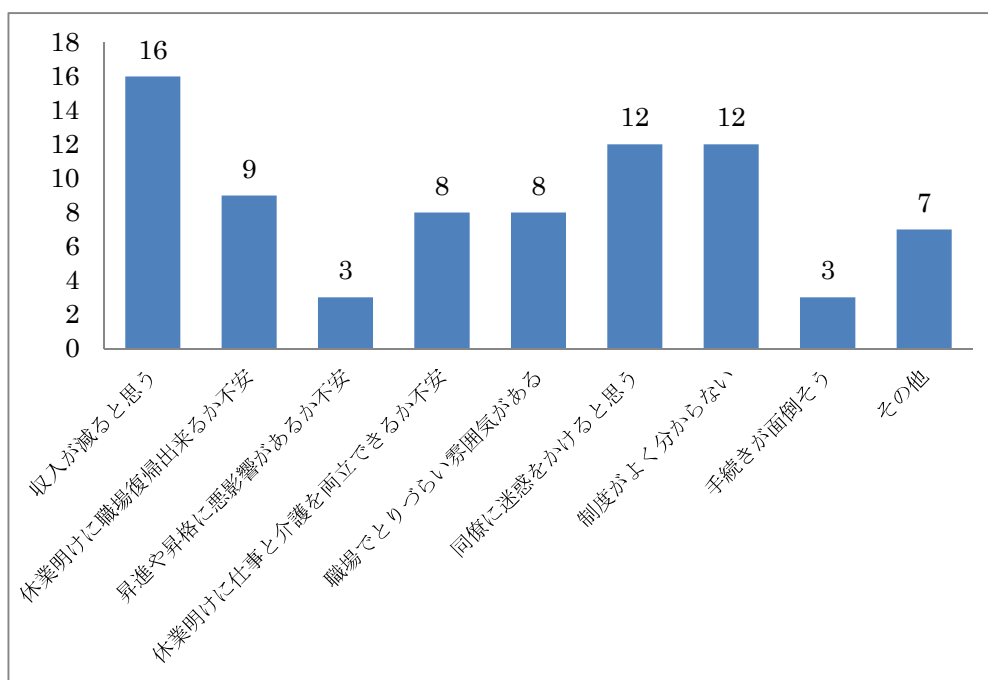


図 29 介護休業を取得したくない理由（複数回答） n=42

実際の介護経験者は、同様のニーズがあったにもかかわらず利用できなかったと回答していた。また後述するように、離職や転職をした介護経験者も介護ニーズ発生当初は働き続けたいと考えていたが、両立にあたって働き方の修正を迫られる結果となっている。各制度に対する情報提供の徹底だけではなく、制度を利用しやすい職場の環境づくりが、両立をめぐる理想と現実のギャップを埋めていくための、企業にとっての大きな課題となっているといえるだろう。

潜在的介護者は、経済的不安（「介護にお金がかかる」79人、51.0%）だけではなく、仕事を含めた生活の変化（「仕事を続けられるか不安」45人、29.0%、「これまでの生活が変

わる」43人、27.7%)、精神的不安(「介護で自分の心身がまいてしまう」45人、29.0%)など、あらゆる面での不安を抱えている(図30)。また、福祉サービスに関する情報も非常に不足していることが分かる(「どんな介護サービスを利用したらいいかわからない」37人、23.9%、「介護保険についてどこに相談申請すればいいかわからない」32人、20.6%)。こうした一連の不安の解消には、万が一に備えた事前の準備が有益である。両立制度だけでなく、福祉サービスや介護経験事例など、包括的な事前の情報提供が重要であると考えられる。

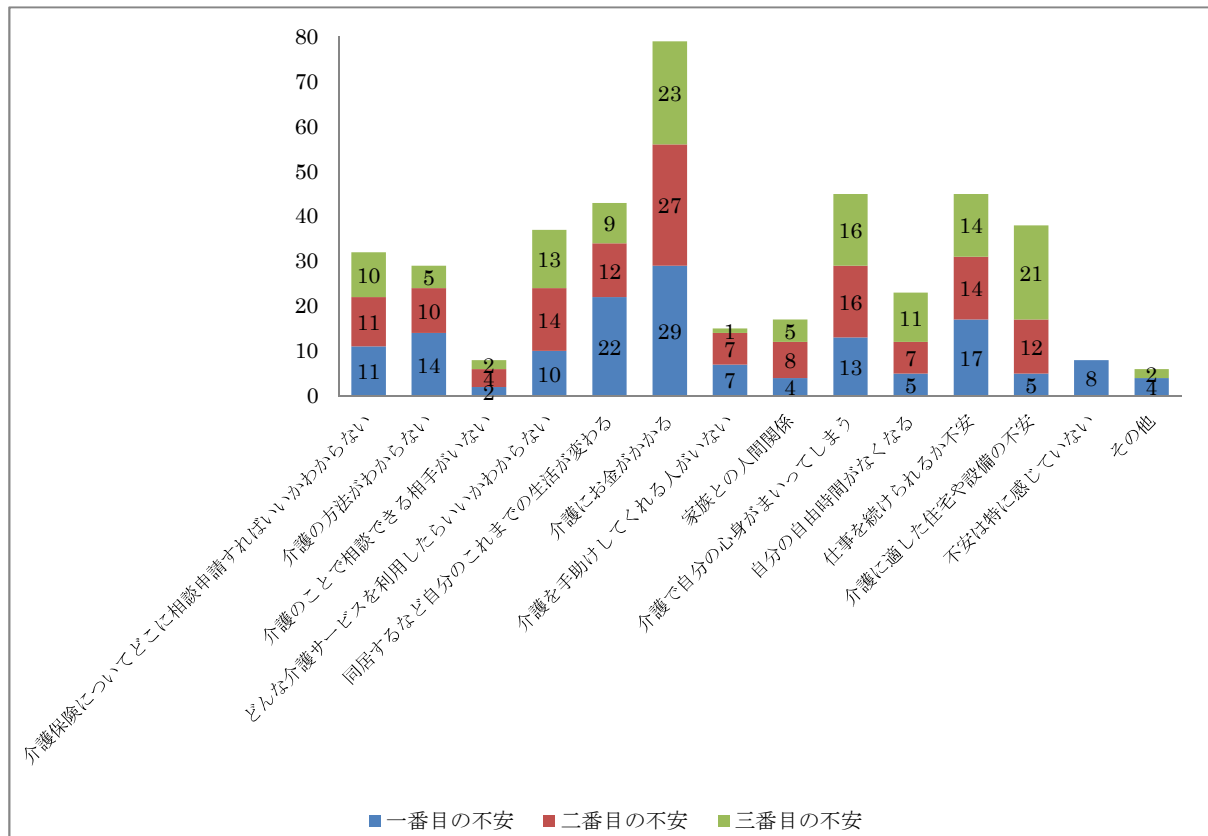


図30 将来の介護不安(複数回答) n=155

### 3.1.5 両立を支えるための課題

介護しながら働き続けられる社会をつくっていくためには、行政、企業、地域社会にはどのようなことが求められているのだろうか。

まず、回答者254人が最も企業に期待しているのは「使いやすい介護休業」(95人、37.4%)であった。そのほか、「情報の広報」(79人、31.1%)、「フレックスタイムの導入」(61人、24.1%)、「失効年休の積立制度」(56人、22.0%)となっている(図31)。

次いで回答者が行政に期待しているのは経済的支援(「介護者への経済的支援」110人、43.3%、「介護保険料の引き下げ」90人、35.4%)と、仕事と介護との両立を可能にする福祉サービスの充実に対するニーズ(「介護施設の整備拡充」110人、43.3%、「働く介護者にあった介護サービス」96人、37.8%)であった(図32)。特に就労支援型のデイサービスなどの開発・拡大は極めて重要であろう。

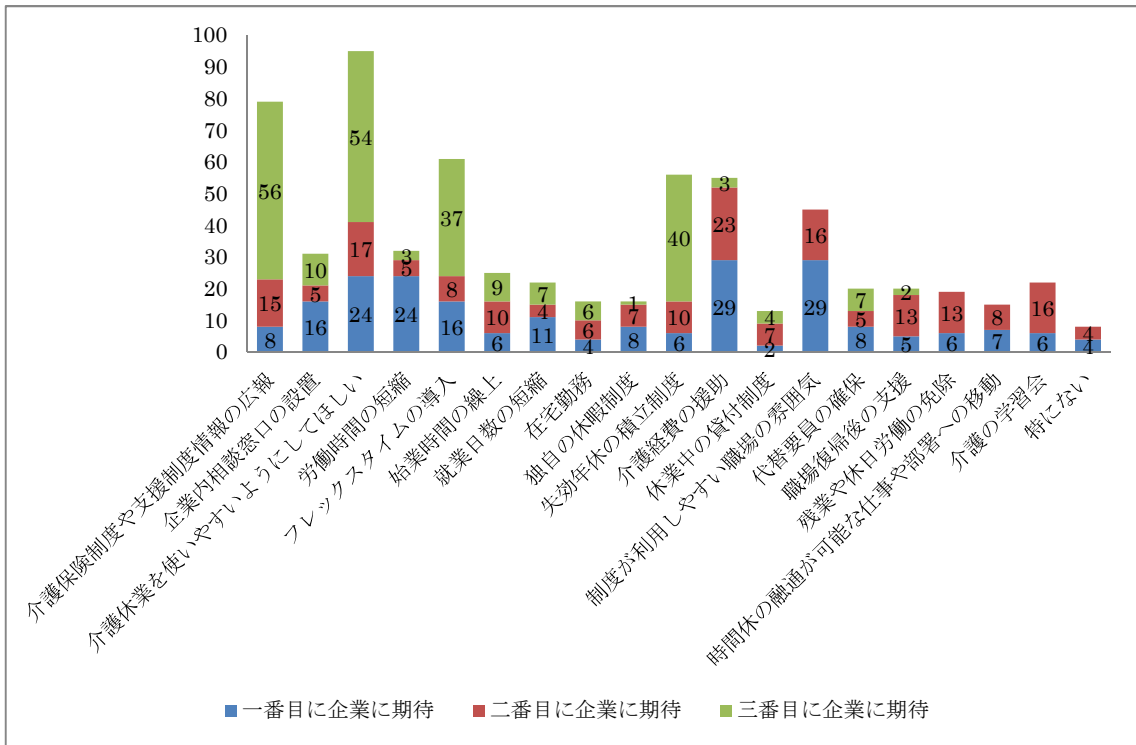


図 31 企業に期待すること（複数回答） n=254

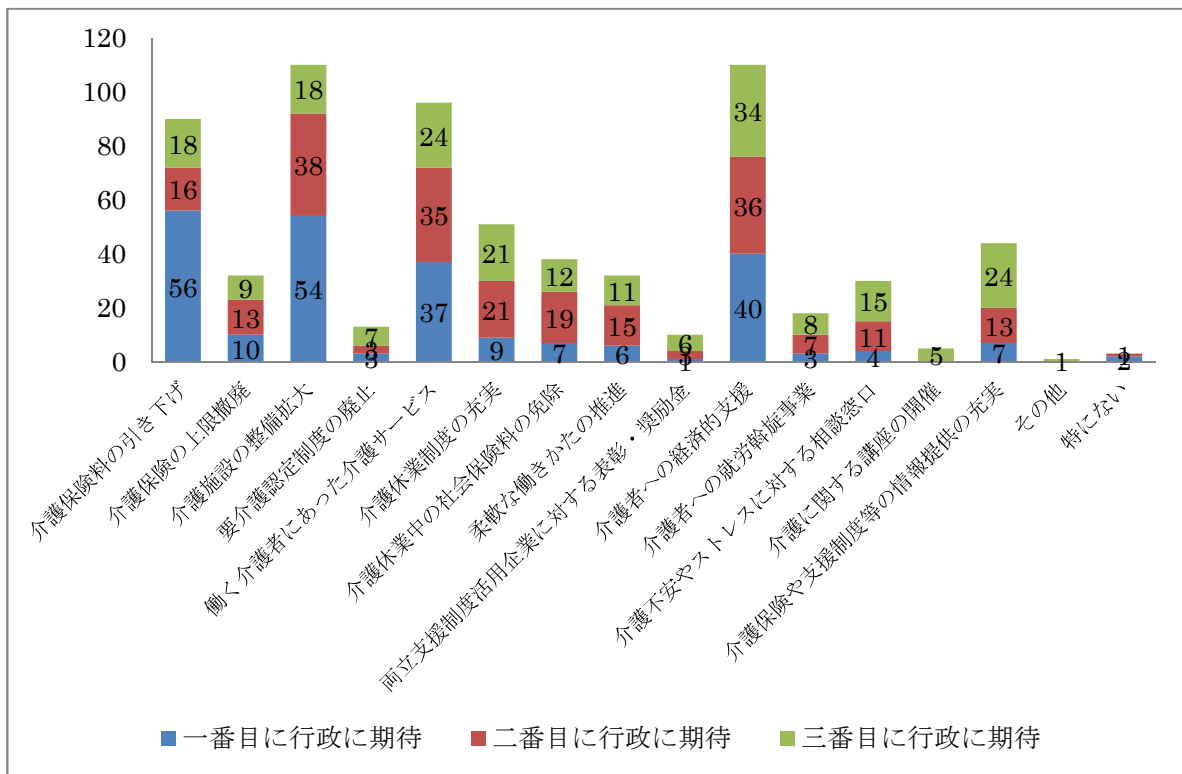


図 32 行政に期待すること（複数回答） n=254

地域社会レベルの介護の担い手については、家族に対する依存が依然として高いものの

ボランティア団体・NPOに対する期待も高まりつつある（「家族」200人、78.7%、「ボランティア・NPO」112人、44.1%）（図33）。居住地域での介護サービスの情報提供および利用の拠点としての地域包括支援センターに対する期待も高い（108人、42.5%）。

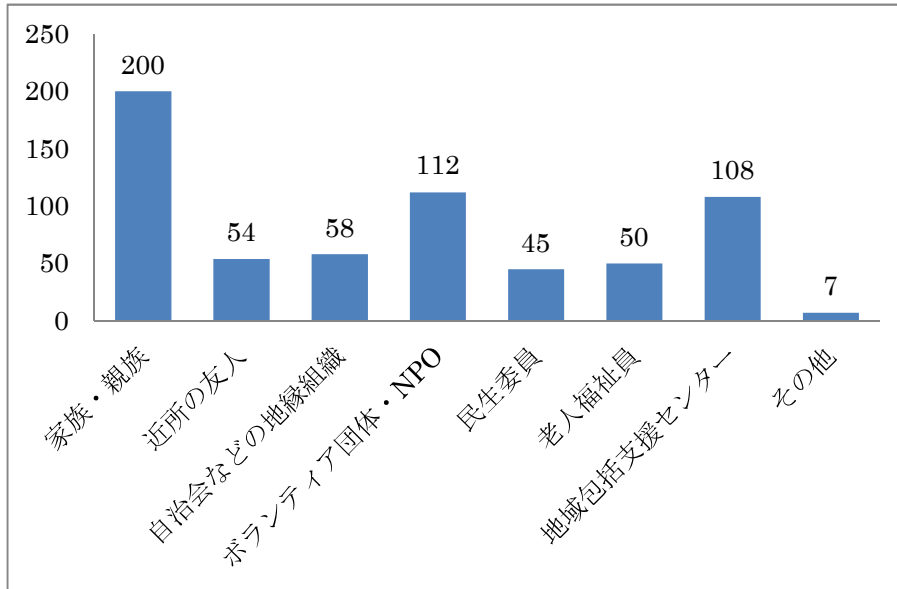


図33 ボランティアの担い手（複数回答） n=254

一方、回答者の中にボランティア経験者は少ない（193人、76%）（表3）。ボランティアを経験していない理由としては「機会がない」「時間がない」ことを理由とする割合が高くなっている（機会がない41.2%、時間がない36.3%）（図34）。特に「時間がない」ためにボランティアに参加できない理由の詳細として、仕事や子育てを挙げている回答がみられた。また機会と時間以外にも、体力や健康の問題を含めて「余裕がない」ことや、実際にボランティアをする際に「情報をどこで得られるのかがわからない」という回答も少数ながら存在している。地域での介護の担い手としてのボランティアNPOに対する期待の高さは、おもに利用者としての意識にとどまっているとも言える。

表3 ボランティア経験の有無 n=254

	度数	パーセント
経験あり	52	20.5
経験なし	193	76.0
無回答	9	3.5
合計	254	100.0

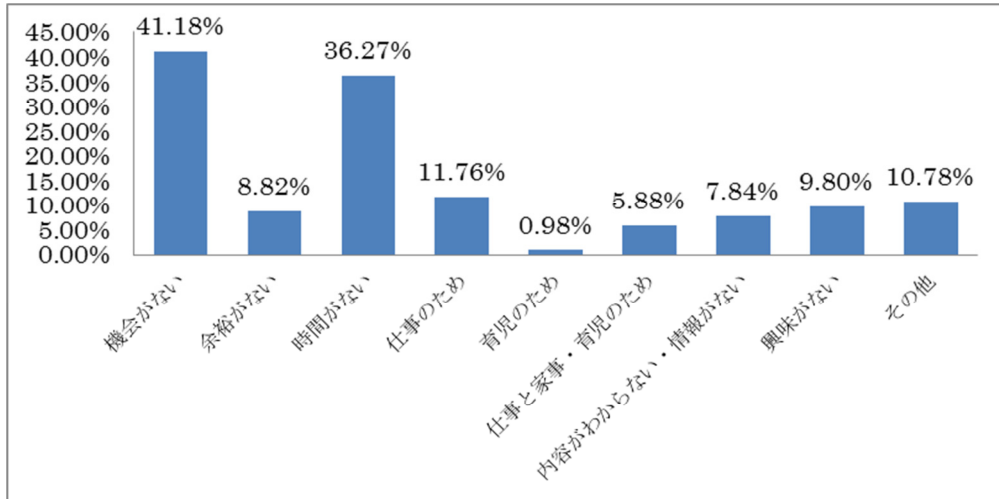


図 34 「経験なし」の理由（複数回答） n=254

ボランティア経験者の活動内容としては在住地域を中心とする地域自治活動や清掃活動が中心となっており、保育や障害者・高齢者とかかわるケア関連の活動等も行われていた（表 4）。また、地域を超えて災害への支援や途上国支援など、ボランティア活動の内容は多岐にわたっている。

表 4 ボランティア活動の内容（複数回答） n=52

ボランティアの内容		回答者数
地域自治活動	体育振興会	10
	消防団	
	自治防災会	
	伝統行事	
スポーツ	体育振興会	7
	子どものスポーツ審判	
	スポーツ介助	
清掃	地域の清掃	11
災害	阪神大震災の支援	6
	東北大震災の支援	
PTA	PTA活動	3
ケア	保育	7
	障害者とふれあい	
	高齢者施設	
その他	献血	11
	募金	
	途上国支援	
	炊き出し	
	自然保護	

介護ボランティアについては 26.4%（66 人）の回答者が関心をもっている（図 35）。地域での介護の支え合いのためには、こうした関心層に働きかける工夫が必要であろう。

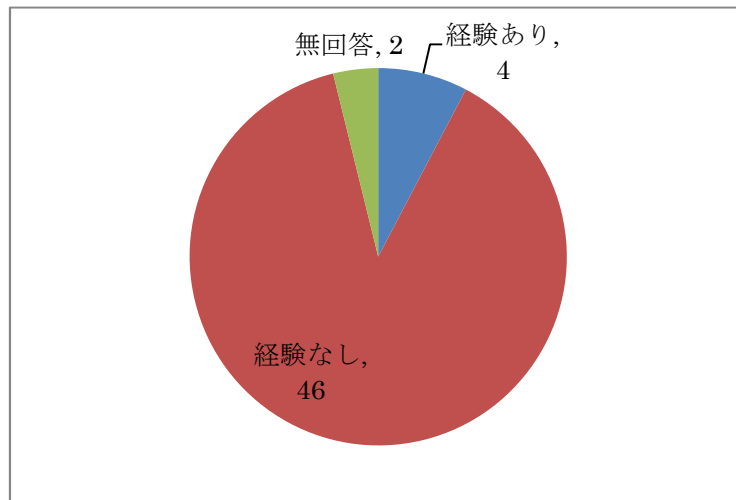


図 35-1 介護ボランティアの経験の有無 n=52

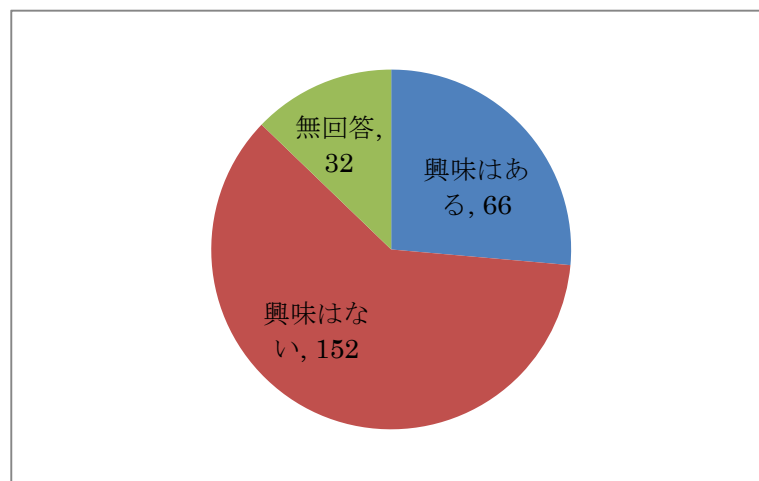


図 35-2 介護ボランティアへの関心 n=250

#### 回答者の声（自由回答）抜粋

\*56歳女性、社長、義父（86歳）と実父（85歳）を過去に介護、実母（75歳）、義母（85歳）を現在介護（no.118）

#### 家族介護の限界（4人の介護）

「介護の基本は第三者機関でやるべき。家族は補助的支援でないと生活がなり立たない」  
「介護は家族でやり切ればやる程、逃げ場がなくなり孤立感におそわれる。生活上の基本的な介護は第三者あるいは機関がやるべきで、家族は精神的支援・生活上の補助的介護をやっていく様にしなければ、長期の介護及び仕事との両立は成立しないと考えています。これは、介護者に対するいたわりであり、これがなければ要介護者への愛情は長期に維持出来ない気がします」

\*43歳男性、介護経験なし、契約社員（no.26）

「仕事と介護との両立は社会制度上、ほとんどムリだと思います。よほどの改革を行って

いただかないと、介護する側も介護される側も共倒れになると思います」

**\*63歳女性、義母（98歳）と実母（88歳）を介護、パートタイム（no.47）**

#### **複数介護、実母は長距離介護**

「本当にご苦労様です。介護を受けたいですが（認知症）本人がいやがるので兄が見ています。週一回でもストレス発散のため、家に来て相手になって頂けたらありがたいのですが。私には嫁いだ身、頻繁には気がねで行けません。3週間に一回程度です。施設に相談すれば良いと思いますが、介護保険は受けていませんが介護のため地方へ通っているのでせめて高速代だけでも申請したら出して頂けるようにしてほしいです」

**\*35歳女性、パートタイム、介護経験なし（no.87）**

#### **施設拡充**

「自宅での介護はいろいろな面で大変だと思います。リフォームをしなくても、ベッドを買ったり等。だから受け入れてくれる所がもっと増えれば良いと思います（申請して援助がもらえるように）。私の田舎でも施設はいっぱいだとよく聞きます。老人は増加するし、働く場所のない人もすくわれませんか？！ 何より、自分たちの地域の老人は、町や市が管理して経営してほしいと思います」

**\*56歳男性、フルタイム、実父（81歳）、実母（79歳）を介護（no.107）**

#### **公的責任**

「仕事ができる公的介護制度の充実を望みます！企業の姿勢を問うのは二次課題。第一義に市（公）の責を問います。上記空欄はこの趣旨に基づいて空けました。市に任務を果たさせる立場で研究して下さい」

**\*55歳女性、準社員、実母（57歳）を1970年代に介護（no.170）**

「あの当時に介護保険等があれば、病院での付き添いや色々な金銭面や父の労働面でも楽だったと思います」

**\*58歳男性、フルタイム、実母（89歳）を介護（no.177）**

「介護制度をもっと利用できるように認定をゆるめる、制度補助金を増やしてもらい、利用しやすい条件（時間・施設内容）を豊富にしてもらいたい」

**\*43歳女性、役員、介護経験なし（no.163）**

「知人のお母さんが要介護状態になったのですが、仕事との両立が本当に大変そうでした。自治体のほうでもう一步ふみ込んだ支援をしてほしいと感じました。ケア・マネージャーさんに相談をしてもいまひとつ事務的で、施設の紹介・幹施をしていただけたら、もっと不安と負担が軽減出来た様に思います」



## 3.2 企業アンケート調査

### 3.2.1 基本属性

企業規模をみると、30人未満の中小企業が約半数を占めている（16社、45.7%）（表5）。業種は、「卸売業・小売業」が9社（25.7%）、「製造業」が7社（20.0%）であったが、企業規模に相関はなかった（表6）。

表5 企業規模三類型 n=35

	度数	パーセント
29人以下	16	45.7
30-99人	8	22.9
100人以上	10	28.6
無回答	1	2.9
合計	35	100.0

表6 業種 n=35

	度数	パーセント
宿泊業、飲食サービス業	5	14.3
建設業	3	8.6
生活関連サービス業、娯楽業	1	2.9
製造業	7	20.0
教育・学習支援業	1	2.9
運輸業、郵便業	2	5.7
サービス業	3	8.6
卸売業、小売業	9	25.7
不動産業、物品賃貸業	1	2.9
その他	3	8.6
合計	35	100.0

従業員の構成をみると、男性正社員割合が80%以上を占めている企業が14社（40.0%）（表7）、とりわけ40代以上の男性正社員割合が80%以上を占めている企業は20社（57.1%）となっている（表8）。従業員の高齢化は、従業員の潜在的介護ニーズの高さを裏付けているといえる。

表7 企業規模別男性正社員割合 n=35

			企業規模三類型				合計
			29人以下	30-99人	100人以上	無回答	
男性正社員割合	30%未満	度数	1	0	1	0	2
		男性正社員割合の%	50.0%	.0%	50.0%	.0%	100.0%
		企業規模三類型の%	6.3%	.0%	10.0%	.0%	5.7%
	30-50%未満	度数	1	1	0	0	2
		男性正社員割合の%	50.0%	50.0%	.0%	.0%	100.0%
		企業規模三類型の%	6.3%	12.5%	.0%	.0%	5.7%
	50-80%未満	度数	8	2	4	1	15
		男性正社員割合の%	53.3%	13.3%	26.7%	6.7%	100.0%
		企業規模三類型の%	50.0%	25.0%	40.0%	100.0%	42.9%
	80%以上	度数	5	5	4	0	14
		男性正社員割合の%	35.7%	35.7%	28.6%	.0%	100.0%
		企業規模三類型の%	31.3%	62.5%	40.0%	.0%	40.0%
無回答	度数	1	0	1	0	2	
	男性正社員割合の%	50.0%	.0%	50.0%	.0%	100.0%	
	企業規模三類型の%	6.3%	.0%	10.0%	.0%	5.7%	
合計	度数	16	8	10	1	35	
	男性正社員割合の%	45.7%	22.9%	28.6%	2.9%	100.0%	
	企業規模三類型の%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

表8 企業規模別40代男性正社員割合 n=35

			企業規模三類型				合計
			29人以下	30-99人	100人以上	無回答	
40代男性正社員割合	30%未満	度数	0	0	1	0	1
		40代男性正社員割合の%	.0%	.0%	100.0%	.0%	100.0%
		企業規模三類型の%	.0%	.0%	10.0%	.0%	2.9%
	30-50%未満	度数	0	1	1	0	2
		40代男性正社員割合の%	.0%	50.0%	50.0%	.0%	100.0%
		企業規模三類型の%	.0%	12.5%	10.0%	.0%	5.7%
	50-80%未満	度数	7	1	1	0	9
		40代男性正社員割合の%	77.8%	11.1%	11.1%	.0%	100.0%
		企業規模三類型の%	43.8%	12.5%	10.0%	.0%	25.7%

80%以上	度数	8	6	5	1	20
	40代男性正社員割合の%	40.0%	30.0%	25.0%	5.0%	100.0%
	企業規模三類型の%	50.0%	75.0%	50.0%	100.0%	57.1%
無回答	度数	1	0	2	0	3
	40代男性正社員割合の%	33.3%	.0%	66.7%	.0%	100.0%
	企業規模三類型の%	6.3%	.0%	20.0%	.0%	8.6%
合計	度数	16	8	10	1	35
	40代男性正社員割合の%	45.7%	22.9%	28.6%	2.9%	100.0%
	企業規模三類型の%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

### 3.2.2 両立支援に対する取り組み状況

企業の社員ニーズの把握は、半数以上の企業が社員のニーズを把握していると回答しているものの（21社、）企業規模が小さくなればなるほど把握していない企業が増加している（図36、表9）。

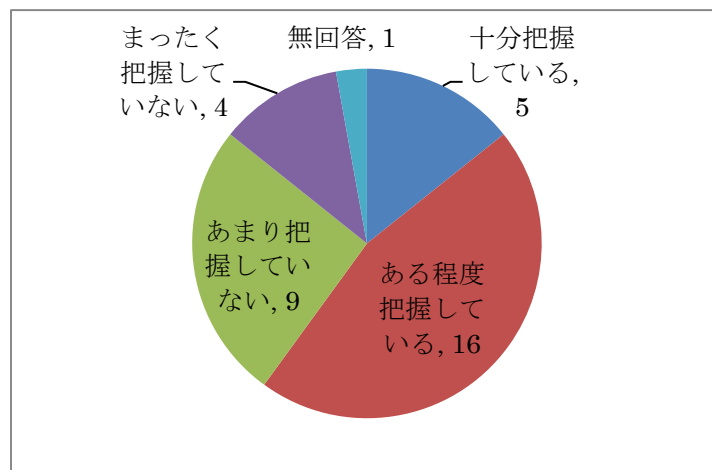


図36 社員のニーズ把握 n=35

表9 企業規模別社員のニーズ把握 n=35

	企業規模三類型				合計
	29人以下	30-99人	100人以上	無回答	
十分把握している	2	0	3	0	5
ある程度把握している	4	6	5	1	16
あまり把握していない	5	2	2	0	9
まったく把握していない	4	0	0	0	4
無回答	1	0	0	0	1
合計	16	8	10	1	35

具体的なニーズ把握の方法としては、職場内のコミュニケーション 23 社 (65.7%)、所属長からのヒアリング 10 社 (28.6%) が多い。しかし、ニーズ調査はまったく手つかずの状態にある (図 37)。企業の側の意識と、社員アンケートから見てきた社員の側の意識 (「制度がよく分からない」、「同僚に迷惑がかかる」、「使いづらい雰囲気がある」、「誰にも相談していない」など) との乖離を埋めることが極めて重要な課題である。

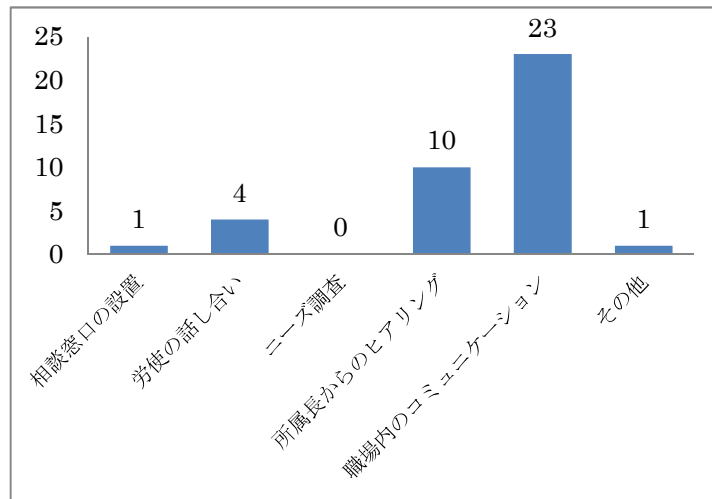


図 37 ニーズの把握方法 (複数回答) n=35

両立支援制度の利用促進のための取り組みについては、企業規模にかかわらず「社員への情報提供」が一番多い (11 社、31.4%) が、その他の取り組みについてはあまり手つかずの状態といえる (図 38)。「該当するものがない」(10 社、28.6%) の具体的な内容については追加的な調査が必要であるが、「プロジェクトチームの設置」や「管理職に対する研修の実施」は個別の中小企業での実施は難しいことが予測される。「経営・人事方針として明文化」している 3 社のうち 2 社は従業員数 100 名以上の大企業であった

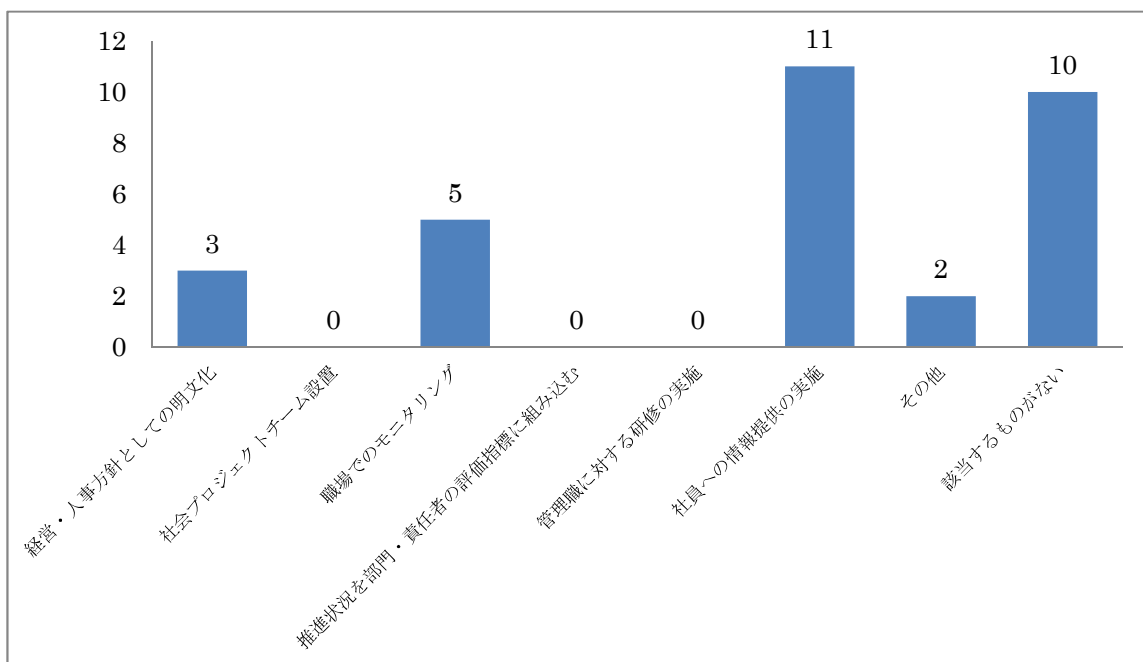


図 38 制度利用促進のための取り組み (複数回答) n=35

介護休業取得者があった際の雇用管理状況については、「代替要員の補充を行わず、同じ部署の他の社員が対応」のみ（2社）にとどまっている。このことは、社員アンケートで明らかになった「同僚に迷惑がかかる」という制度利用をためらう意識にも影響していると考えられる。ボランティア休暇を導入している企業は1社のみであった。この企業は、中小企業であるにもかかわらず、社長自らが介護経験があるため、介護ボランティアを含めてこの制度が導入された。なお、両立支援の拡充に対する積極的姿勢をもっている企業は5割近くになる（16社、45.7%）（表10）。

表10 両立支援の拡充意向 n=35

	度数	パーセント
法改正に伴う見直し	9	25.7
制度についてのPR	1	2.9
柔軟な対応	5	14.3
その他の拡充	1	2.9
法定を満たしているので十分	6	17.1
必要性を感じているが不可能	2	5.7
その他	3	8.6
無回答	8	22.9
合計	35	100.0

両立支援をすすめるにあたって、企業の行政に対する要望としては、多様な経済的援助に対する期待が高い（「介護休業者への経済的援助」19社、54.3%、「介護休業の代替要員に要する費用援助」12社、34.3%）（図39）。介護休業の代替要員にかかわる費用援助は、代替要員を配置できておらず、社員にとっても利用しづらい雰囲気がある現状から脱却し、制度利用促進のためには有益であるといえる。

この点、たとえばイギリスでは管理職やライン・マネージャーに対する啓発活動が新しい企業文化（ダイバーシティ・マネジメント）としてとりわけ重視されている。大企業と比較して基礎体力が脆弱になりがちな中小企業にとって、研修などを合同で実施することを行政がイニシアティブをもって進めることは、行政の新しい役割として期待することが可能であろう。

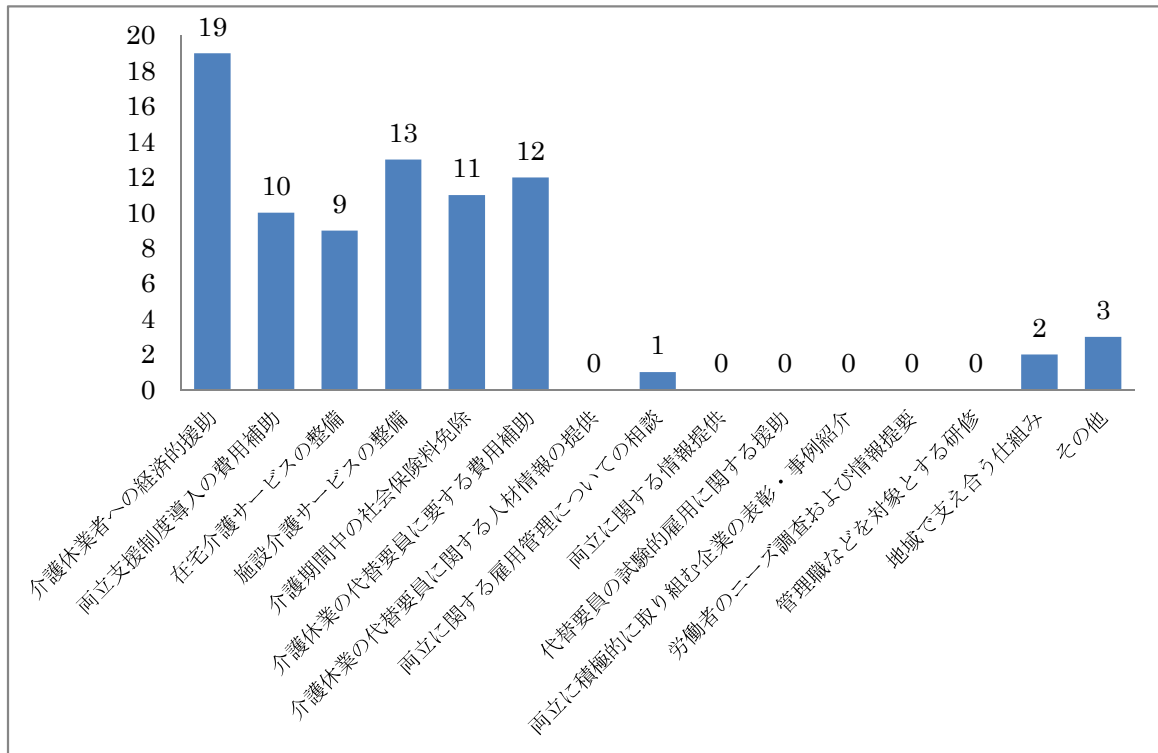


図 39 行政に対する要望（複数回答） n=35

### 企業の声（自由回答）抜粋

\* 「運送会社として 10 年になりますが、男性ばかりの職場で、入社されてから現在に至る迄該当者はいませんでした。現状では、介護されているのは大半は女性ではないかと思えます」 (no.4)

\* 「現在、介護の必要な家族が社員には居ません。先は必要に応じてお互いの負担にならない様、考えていく方向です」 (no.7)

\* 「私共ではまだ、介護が必要でどうしても会社に支援をと考える者が出ていません。今後、対応が必要になるとは思いますが、費用的にできるかぎり考えたく思っております」 (no.22)

## 3.3 インタビュー調査

### 3.3.1 調査概要

アンケート調査による社員および企業の意識動向だけでは実際の両立の際の課題抽出には不十分であると考え、個別のインタビュー調査を実施した。具体的には、実際に仕事と介護との両立を経験したことがある 9 人に、半構造化インタビューを行った。

また企業の先進的な取り組み事例として、シャープ株式会社、京セラ株式会社に対してヒアリング調査も同時に行った。

インタビュー調査の調査対象者の選定にあたっては二つのルートで行った。ひとつは、社員アンケートに、介護経験者でインタビューに協力してもらえる人に個別に依頼を行った。もうひとつは、「男性介護者と支援者の全国ネットワーク（以下、男性介護ネット）」から、条件に一致する対象者を紹介していただいた。

調査は、調査対象者の自宅あるいはカフェで1時間から2時間行われた。インタビューは対象者の同意のもと、すべて録音し、後に逐語おこしをおこなった。調査内容は、仕事と介護との両立経験者に対して、働き方に応じて、①就業継続グループ、②転職グループ、③離職・休職グループ、の三つの類型に分類した。なお、インタビュー対象者の一覧は資料1を参照のこと。

### 3.3.2 インタビュー結果

#### 3.3.2.1 両立生活における困難

##### \*家事

働きながら介護し続けるうえでの多くの困難は、介護という不慣れな役割への適応において生じる。

Fさんは、実母の介護が本格化したため、それまでの海外での単身赴任から帰国を職場に申し出た。しかし帰国後、自分のポストが用意されておらず、離職せざるを得なかった。妻と共に母の介護をしていたが妻の持病が悪化し、現在は母を施設に預け、妻を在宅で介護している。単身赴任をしていたので料理はこなせているが、洗濯と掃除がいまだにうまくこなせない。同様にGさんも、妻の介護のため自営の商売を休職中であるが、朝から洗濯や買い物、食事の準備など、慣れないことにとまどうことが多い。洗濯では、ウールなどの手洗いのものを仕分けしたり、洗剤を使い分けたりすることも初めてで難しい。家事は妻任せであったために衣類の収納もまったく分からず手探り状態である。料理はテレビをみたり料理教室に通ったりしながら練習中である。

##### \*介護者の身体的・精神的健康

在宅での介護は、介護者にとって体力的にも大きな負担となる。Hさんは自宅で実母を介護している。妻が主に介護をしてくれているので、現在はフルタイムで仕事を続けているが、母親をベッドから車いすに移動させるなど、体力のいる作業はHさんが引き受けている。営業で深夜に帰ることもあるが、必ず朝早く起きて母親の身体介助を続けている。

Dさんは、実母の介護のため、それまでの仕事を辞めて自宅で新たに開業した。母は頻尿のためトイレの付き添いが大変で、仕事に集中することもできないし、ゆっくり休むこともできない。最近では頻りに徘徊するようになり、警察に保護されたこともある。

また先の見えない介護は、介護者の身体的健康のみならず、精神的健康にも多大な影響を及ぼしている。Aさんはフルタイムで仕事を続けながら両親の介護をしているが、介護疲れと仕事の疲れのため介護うつになり、産業医のすすめによって5ヶ月間の休職に追い込まれた。またIさんは、大学在学中に両親の介護をしていたが、精神疾患という対応が難しい介護のため、Iさん自身も精神的に非常につらい思いをしている。

Eさんは介護のため退職したが、介護だけの生活によって、むしろ孤立感を強く感じるようになった。働くことによる経済的安定は精神的安心にも多大な影響を及ぼしていると退職してあらためて実感した。Cさんは介護のために転職したが、介護にも不慣れなことが多いだけでなく、新しい職場になじむのに非常に大きなエネルギーを必要とした。しかし、自分が追い詰められていくにつれて、「マックスでやるとどこかでパンクする」と思い始め、最近ではなんとか自分だけの時間をできる限り確保するように努めている。

近年は「介護うつ」などもメディアなどで注目されるようになりつつあるが、介護者の身体的・精神的健康の維持は仕事と介護の両立にとって極めて重要な意味をもっていることがわかる。

### 3.3.2.2 制度利用における柔軟性・個別性

前述の三つの類型のもっとも大きな分岐点は、制度利用や職場での理解であった。介護しながらフルタイムで仕事を継続しているAさんとBさんは仕事と介護との両立のためになんらかの制度を利用していた（労働時間の短縮、介護休暇）。AさんもBさんも、介護中であることを職場で申し出ることによって、比較的、制度が利用しやすい環境がつけられている。

逆に、転職したCさんやDさんの場合、介護発生時に勤めていた職場は制度を利用できる雰囲気はまったくなかったことが転職のきっかけとなっている。このことはアンケート結果の制度利用の遅れとも符合する。Cさんは転職にあたって、介護している母親がデイサービスを利用するため、送迎時間に間に合わせるために定時に帰宅できることを最も重視した。

介護休業を含めて、両立制度それ自体にも利用にあたっての課題がある。定年まで残り3年のAさんは最後まで働き続けたいという意向をもっている。介護のために短時間勤務を利用したが、営業のため業務量が減らず、単に給料が減っただけの状態である。また利用期間に上限があり、不便である。これまでなんとか頑張ってきたが、体力的にきつくなっており、現在介護休業を利用したいと考えている。しかし現在勤めている職場ではこれまで誰も利用したことがなく、人事部も労働組合でも改正された介護休業制度の詳細を十分理解できておらず、利用には至っていない。Aさんは、こうした制度の不備に対して、「安心して働けない」と述べている。ちなみにヒアリング調査を行ったシャープ株式会社では、短時間勤務制度の利用上限を撤廃するなどの取り組みに着手しはじめている。

またEさんは介護休業を利用したが、退職期間内に父親を預ける施設を見つけることができず、結果的に復職せず退職することとなった。

各企業は、単に制度を導入するだけでなく、実際に制度の運用がしやすい職場環境を創出することが重要である。介護休業制度は、育児休業と異なって、どのタイミングで取得すればよいか、見通しが不確実である。企業側としても「No Work, No Pay」という考え方に基づいて、できる限り勤務を続けながら介護できる方策を模索しているのが現状である。生活環境や利用しているサービス、要介護者の症状などによって日々の介護の状況は変化する。可変性の高い介護ニーズに対応するには、多様な制度の組み合わせが必要不可欠で



あるといえるだろう。

#### **\*地域からの支援**

アンケート結果からは、地域からの支援が介護のサポートにとって大きな役割を果たすことが明らかになっているが、インタビュー調査でも地域とのつながりが強調されていた。Cさんは地域のなかで、介護していることを知ってもらっただけでなく、自分自身の新しい人間関係の創出の場としても消防団などの地域での活動を大切にしている。地域とつながることによって、自分の気分転換になるだけでなく、いざという時に助けてもらえる関係性がつくられると考えている。

#### **4. 結果と考察**

本研究では、これまであまり注目されることがなかった仕事と介護との両立に関して、実際に介護をしている労働者のニーズと実情を明らかにすることができたと思う。

アンケート調査およびインタビュー調査を通じて、実際には介護をしている労働者が一定数存在するにもかかわらず、さらには今後こうした労働者が増加する可能性が高いことが予測されるにもかかわらず、彼らのニーズは職場では共有されにくい環境にあることが示された。具体的には、両立制度を利用せずに有給休暇で対応している労働者が非常に多く、遅刻や早退によって対応している現状がある。また介護ニーズは人的関係や介護方法によって多様であるため、両立制度も、介護休業だけでなく、短時間勤務や在宅勤務など多様な選択肢が必要であると同時に、それぞれの制度の利用も柔軟に運用されなければならない。インタビュー調査からは、制度利用の際に期間の上限があるなど、現行制度の問題点も浮き彫りになった。

さらに、介護している労働者は、肉体的・精神的に疲弊しやすいだけでなく、誰にも相談しておらず、孤立しやすい傾向があることも分かった。多くの労働者は介護しながら働き続けたいと考えているが、インタビュー調査では、転職や離職をせざるを得ない現実が明らかになった。

一方、各企業は仕事と介護との両立に関する労働者のニーズを十分把握できているとはいいがたく、従業員の意識との間に大きなギャップが存在していることが示された。このことは、情報提供が不十分であるだけでなく、実際に制度利用を阻害する「職場の雰囲気」が依然として支配的であることと関連している。今後、管理職に対する研修などを通じてこうした企業風土をトップダウン方式によって抜本的に改革していくことが必要である。

地域社会の課題としては、ボランティアやNPOに対する期待は高いものの、実際に自身がボランティアを行っている回答者は少なかった。しかし、介護ボランティアに関する関心は相対的に高かった。介護を通じた地域社会のつながりの活性化は介護者と地域住民双方にとって有益であり、追求すべき研究課題であるといえよう。

## 5. 京都市への実践的な提言

一連の研究成果の社会的還元として、2012年3月3日に、公開シンポジウム「仕事と介護との両立 今何が問われているか ―ケアメン・プロジェクト―」を立命館大学衣笠キャンパスで開催した（立命館大学人間科学研究所主催、京都市・公益財団法人大学コンソーシアム京都・公益財団法人キリン福祉財団・社団法人京都勤労者学園後援）。ノンフィクション作家の沖藤典子さんを招き、「仕事と介護の両立 ―現状と課題―」という基調講演をしていただいた。また後半のパネルディスカッションでは3名の介護経験者が登壇し、自らの介護経験や仕事と介護との両立経験を語った。シンポジウムには約100名が参加し、活発な議論が交わされた。

シンポジウムの場で議論されたことも含めて、今後行政に期待される役割として以下の3点が考えられる。

まず、仕事と介護との両立に関する市民に対する啓発活動である。介護の必要性が発生した場合に慌てることなくできるだけ速やかに対応できるよう、情報提供を通じて事前の準備を促すことは重要である。また今回の調査結果にも示されているように、将来の介護に関する希望的観測と介護実態との間には大きな乖離があると言わざるを得ない。介護がはじまる前から、介護体験などを受信することによって、介護の実態や自分の生活に合わせた選択肢を知ることも有益である。たとえば、11月11日の「介護の日」前後に「介護離職ゼロ作戦（案）」を、市民団体や企業との連携によって実施することが効果的であると考えられる。

第二は、労働者に対する啓発活動である。仕事と介護の両立に関する情報提供を各企業が独自に実施することは難しいと予測される。とりわけ介護ニーズが発生しやすくなる40代以上の労働者に対して行政が主導的にこうした情報提供を行うことが有益である。

第三に、労働者個人に対する働きかけだけでなく、企業に対する働きかけも重要である。補助金などの方法を通じて両立支援策の運用を促進するための取り組みを強化する必要がある。また、ダイバーシティ・マネジメントに対応した企業風土を創出するために管理職を対象とする研修・講座を開催し、トップからの変革を行政主導で進めていくことが有益であると考えられる。

## 6. 今後の研究課題

今回の調査・研究は両立に関する基礎的データの収集・整理にとどまっており、全労働者の代表的なデータとは言い切れない。今後、より代表性の高いデータの収集とより緻密な分析が両立の方策を具体化していくうえで必要不可欠となる。ただし、調査結果にも示されたように介護は多様性が非常に大きいため、過度な一般化は避けるべきであり、介護関係や生活環境に応じた類型化（夫婦間介護・親子介護、同居介護・別居介護・施設介護、認知症介護、複数介護・シングル介護など）に基づく分析が必要である。

また、今回の調査は企業の両立支援制度を焦点化したのが、仕事と介護との両立において各企業が果たす役割は景気に影響を受けざるを得ず、不安定であるといわざるを得ない。

国や地方自治体レベルでの企業に対する支援策が今後重要になるであろう。また仕事と介護との両立において、企業の取り組みと並んで柱になるのが、働きながら介護できる介護サービスの充実である。こうしたサービスの開発に関する調査・研究は今後の重要な課題である。

市民レベルや地域レベルにおいても、介護者の関係づくりや柔軟性の高いサポートをさらに拡充していく必要がある。そのためのノウハウは先駆的事例のデータを蓄積していく必要があると考える。

## 参考文献

- 財団法人 21 世紀職業財団、2011、『介護を行う労働者の両立支援策に係る調査研究報告書』
- 斎藤真緒、2010、「介護者支援の論理とダイナミズムーケアとジェンダーの新たな射程」『立命館産業社会論集』第 46 巻第 1 号、155-171 頁
- 斎藤真緒、2011、「イギリスの家族介護者支援の取り組み」『共同対人援助モデル研究 1 家族介護者支援を考えるー日本と英・豪・米の比較研究』（立命館大学人間科学研究所）、5-15 頁
- 斎藤真緒、2011、「男性介護者の介護実態と支援の課題ー男性介護ネット第 1 回会員調査からー」『産業社会論集』第 47 巻第 3 号、111-127 頁
- 斎藤真緒、2011、「現代的課題としての家族介護者支援」『共同対人援助モデル研究 1 家族介護者支援の論理ー男性介護者の介護実態と支援の課題』（立命館大学人間科学研究所）
- 津止正敏・斎藤真緒、2007、『男性介護者白書：家族介護者支援への提言』かもがわ出版
- 労働政策研究・研修機構、2011、『中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題（労働政策研究報告書 135）』
- 労働政策研究・研修機構、2011、『ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促すための支援策ーフランス・ドイツ・スウェーデン・イギリス・アメリカ比較ー』