

# 仕事と介護の両立<sup>1</sup>

## —介護休業制度の改革—

中央大学 横山彰研究会

2005年12月

成見沙和 名和朋香 前里香緒里

---

<sup>1</sup> 本研究は、2005年12月3日から4日に開催される、日本政策学生会議（ISFJ）2005のために作成したものである。本研究の作成にあたって、横山彰教授（中央大学総合政策学部）には常日頃から熱心にご指導いただいた。2005年10月14日には、法政大学大学院エイジング総合研究所川瀬晃弘氏、農林水産省大臣官房総務課杉中淳氏から有益なアドバイスを頂いた。また、中央大学政策文化総合研究所矢尾板俊平氏、慶應義塾大学経済学研究科中澤克佳氏、貴重なご意見をくださった横山研究会の先輩方、同期の皆様をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本研究における誤り等の一切は2005年度中央大学横山研究会福祉班にあり、筆者たち個人に帰するものである。

## 要旨

本研究では、「仕事と介護の両立」を可能にすべきであるという主張の基、現行の両立支援策である介護休業制度に着目した。この制度を検証し、両立のために必要な政策を提案する。

少子高齢化の進行による介護ニーズの増大と介護する側の人口の減少により、多くの人々が家族の介護を考慮しなくてはならない状況となる。それに加えて介護において家族の担う役割が依然として大きい中で、現状において介護の主な担い手である女性の社会進出により、介護を担う人の多くが仕事をしている状況が訪れる。また、多くの人々が家族介護の意識をもっていることから、「仕事と介護の両立」を可能にする社会制度が必要であると認識する。

このような観点から現在なされている施策として介護休業制度が存在するが、現行制度には問題点があり、制度が有効に機能していない。最も大きな問題点は、介護休業制度の休業期間と利用回数に関する制限が厳しいことと、介護休業制度を利用する際に給与保障がないという点である。

そこで、本論文では介護休業制度がこのような規定となっている原因を、政府・事業所・労働者それぞれの立場から検証することで、労働者・事業所双方が負担を感じることなく、制度の利用を促進することを可能にするような政策を提案する。効率的かつ安心して制度を利用することを可能にする「プランマネージャーの創設」、利用者の経済的負担の軽減策として「あんしん介護休業共済の創設」を提案する。

本研究のキーワード：

少子高齢化

女性の社会進出

介護休業法

介護休業制度

家族の介護を担う労働者

目次

はじめに

第1章 問題意識—仕事と介護の両立を目指して— . . . . . 8

- 第1節 少子高齢化に伴う要介護者の増加
- 第2節 家族介護者の状況
  - 1-2-1. 家族介護主体の現状
  - 1-2-2. 女性の社会進出
- 第3節 家族介護の意識
- 第4節 労働者の介護の状況
- 第5節 本章のまとめ

第2章 現状把握—仕事と介護の両立支援策「介護休業制度」と介護の実情— . . . 19

- 第1節 仕事と介護の両立支援策：介護休業制度
  - 2-1-1. 介護休業制度法制化の背景
  - 2-1-2. 介護休業制度の概要
- 第2節 介護休業制度と介護の実態
  - 2-2-1. 仕事と介護を担う労働者の現状
  - 2-2-2. 休業期間と利用回数
  - 2-2-3. 給与保障
- 第3節 本章のまとめ

第3章 検証—規定の根拠とその解決策を探る— . . . . . 29

- 第1節 休業期間、利用回数の規定について
  - 3-1-1. 介護休業法可決までの議論
  - 3-1-2. 事業所の立場からの検証
  - 3-1-3. 労働者の立場からの検証
- 第2節 給与保障の規定について
  - 3-2-1. 介護休業法可決までの議論
  - 3-2-2. 事業所の立場からの検証
  - 3-2-3. 労働者の立場からの検証
- 第3節 介護休業法改正について
- 第4節 本章のまとめ

第 4 章 政策提言・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 41

第 1 節 プランマネージャーの創設

- 4-1-1. プランマネージャーとは一役割と効果—
- 4-1-2. プランマネージャーの需要設定
- 4-1-3. プランマネージャーの仕組み
- 4-1-4. プランマネージャー実施に向けて
- 4-1-5. プランマネージャー実施後の課題

第 2 節 「あんしん介護休業共済」の創設

- 4-2-1. 「あんしん介護休業共済」の概要
- 4-2-2. 「あんしん介護休業共済」創設に向けて
- 4-2-3. 「あんしん介護休業共済」創設にあたっての課題

第 3 節 本章のまとめ

おわりに

引用文献・データ出典・参考文献

## はじめに

日本において急速に少子高齢化が進んでいる。それに伴い、介護ニーズの増大と介護する側の人口が減少することで、多くの人が家族の介護を考慮しなくてはならないようになる。同時に、現状の主たる介護者である女性の社会進出が進行し、介護する者の多くが仕事をしているという状況となる。それに合わせて家族介護を望む意識が高いことから、仕事と介護の両立を可能にすべきであると考ええる。

このような中で、現在わが国で採られている両立支援策として介護休業制度がある。この制度は、政策ニーズが高く両立に貢献している。しかし、休業期間・利用回数、給与保障の規定において、実際の介護状況に則した規定となっておらず、両立を妨げている現状があることが判明した。その規定が設けられている原因を検証することで、これらの現状を解決するための政策を提言していく。つまり、本研究の目的は、「仕事と介護の両立」が必要であるということを示す上で、両立支援策である介護休業制度の有効性に関して検証を行い、両立を可能にするための政策を提案することである。

本研究で取り扱っている仕事と介護の両立は、近年議論され始めた議題であるため、研究している先行研究は現状としては少ない。その中でも、本研究同様、介護休業制度に着目し仕事と介護の両立に関して研究されているものとして、沖藤（1999）と五十嵐（2000）、堀田（2005）がある。また、仕事と介護の両立について公的な介護保険制度との関連に着目しているものとして、清水谷、鈴木、野口（2004）が挙げられる。以下この4つの先行研究をまとめることで、本研究の立場を示す。

沖藤（1999）は、介護と高齢社会の実態と働く女性の現状から、介護休業制度導入の背景を論じている。また、介護経験者の中で、介護休業制度を利用した者と利用しなかった者の事例を紹介することで、介護の状況と介護休業制度の個々の規定を比べ、介護経験者の意見を元に、現在の制度の問題点を導き出している。

本研究においては、沖藤（1999）に掲載されている事例を参考に介護休業制度におけるいくつかの問題点を導き出した。本研究は実際の介護状況と介護休業制度の規定内容を比較することで問題点を導いたという点では、沖藤と同じ立場をとる。しかし本研究はその問題点を導く際に、介護経験者の視点に事業者の立場も加えて検証を行った点で、沖藤の研究とは異なる。また、問題意識を導き出すことに留まらず、導き出された問題点に対して、政府・事業所・労働者それぞれの立場を考慮した上での解決策を提案している。

五十嵐（2000）は、高齢化に伴う要介護者の増加や、核家族化・女性の社会進出などの

家族形態・機能の変化、施設福祉から在宅福祉への転換等を背景として、家族介護者への社会的支援が重要であるということを示している。また現代において、仕事と介護の両立を望む者が増加していることや社会状況の変化から、仕事と介護の両立の重要性を論じている。このような中で、仕事と介護の両立を支援する支援施策である介護休業制度に着目し、その現状と問題点について述べている。その結果、次の 6 つの検討課題を提示している。1) 対象労働者の範囲、2) 取得可能な最長期間・回数、断続的取得の改善、3) 多様な介護支援施策の整備、4) 経済的支援の実施、5) 家族介護を行う従業員のセルフケア・マネジメントへの支援、6) 仕事と介護の両立を促進する職場環境の整備の 6 つである。

五十嵐は、問題意識から改善すべき点への考察まで、本研究と多くの点で相似しているものの、いくつかの相違点も存在する。本研究は、介護休業制度の規定と実際の介護状況を比較することで、制度内容が実際の介護状況に則しているかの検証を行っている。また、介護休業制度に関して、政府・事業所・労働者の 3 つの側面から検証することで、それぞれの立場を考慮した上で政策を提案している。また、政策アイデアを提示するだけでなく、その政策の実現可能性を検討した点も本研究の特徴といえる。

堀田（2005）は、高齢化の進行によって要介護高齢者が急増する中で、在宅介護の比重が高まるという推測の元、社会的支援の担い手たち（ホームヘルパーやケアマネージャー）だけでは要介護者を支えるのは困難であり、家族との連携が欠かせないという問題意識に立っている。その上で、家族が社会的支援の担い手とうまく連携していくためには、仕事と介護を両立させていくことが必要であると主張している。その中で、特に両立支援策として介護休業制度に焦点を当てている。堀田は、この介護休業問題の調査研究が緒についたばかりで、利用実態の調査や研究が立ち遅れていることを指摘し、そのような研究の先駆けとして、介護休業制度の導入・実施の実態と課題について論じている。その上で、いくつかの検討課題を提示している。

本研究は、堀田ら労働政策研究・研修機構の調査・報告による介護休業制度の実施状況に関するデータを参考にした。しかし、本研究では堀田とは幾分異なった立場をとる。問題意識においては、家族と社会的支援の担い手との連携の時間を作るために介護休業制度が必要という堀田の立場とは異なり、本研究は、連携だけではなく、家族介護を可能とするための制度として介護休業制度があると考え。その他の相違点に関しては、上述したように五十嵐の研究との場合と同様のことが言える。

清水谷、鈴木、野口（2004）は、公的介護保険の導入が、主な介護の担い手であった女性の労働供給に与えた影響について検証を行っている。その結果、公的介護保険導入によって就業確率が上昇しとおり、介護の社会化が女性の労働供給を刺激することを明らかにしている。急速な少子高齢化の進展の中で、女性労働力の有効な活用は、今後日本経済の活力を維持する上で不可欠であるという主張の基、そのための 1 つの政策手段として、介護サービスの充実に着目し、公的介護保険の導入が大きなプラスの効果をもたらしたことを示している。

本研究においては、仕事と介護の両立に貢献する政策として、介護者の労働という観点からの介護保険制度の検証ではなく、労働者の介護という観点から介護休業制度の検証を行った。少子高齢化や女性の社会進出が進行する中で、公的介護保険の充実はもちろん重要な課題であるが、本研究はその中でも両立のために必要な施策として介護休業制度に着目した点が特徴といえる。

以上、先行研究と比較することで本研究における立場を示した。本研究は、介護休業制度の規定と実際の介護の状況を比較した点や、政府・事業所・労働者それぞれの立場から検証することで解決策を導き出した点、また政策提言の実現可能性を検討したという点が、今までの先行研究とは異なる点である。また、仕事と介護の両立を推進する施策として介護休業制度に着目した点も、本研究の特徴といえる。

本論文の構成は以下のようなになる。第 1 章では、仕事と介護の両立を可能にすべきであるという主張の理由を示す。第 2 章では、両立支援策である介護休業制度と介護の実情を比較することにより、介護休業制度の休業期間・利用回数と給与保障の規定に関して問題があるということを示す。第 3 章では、第 2 章の議論をうけて、介護休業制度の問題の原因を解明するために、法制定の背景と事業所・労働者の立場から検証することで、双方にとって有効な政策を導く。そして第 4 章において、両立を可能にする政策として、事業所・労働者の双方が安心して制度を利用できるように「プランマネージャーの創設」と、経済的負担を軽減するために「あんしん介護休業共済の創設」という 2 つの政策を提案する。この政策を実施することで、事業所・労働者双方の負担を軽減し、労働者が仕事と介護を両立することが可能になる。

# 第 1 章 問題意識

—仕事と介護の両立を目指して—

---

本章では、仕事と介護の両立を可能にすべきであると主張する。少子高齢化の進行によって、介護ニーズの増加と介護する側の人口が減少するため、今後ますます多くの人が家族の介護を考慮しなくてはならない。同時に、家族介護の主な担い手である女性の社会進出により、介護者の多くが仕事をしている状況が訪れる。それに加えて人々には未だ家族介護を望む意識がある。以上のことから、仕事と介護の両立が重要な課題であると考え。それを踏まえた上で、労働者の仕事と介護の両立状況から、両立支援策として介護休業制度に着目した理由を示す。

ここで注釈しておきたいのだが、家族が介護を必要とする状況が訪れた際に、介護保険制度によるサービスを利用して介護を受ける者もいれば、家族介護のみを受ける者、サービスの利用と家族の両方で介護を受ける者もいるだろう。これらを考慮した上で、介護保険制度のサービス利用による介護と並行して家族による介護が今後も重要な位置を占めるというのが本研究における立場である。

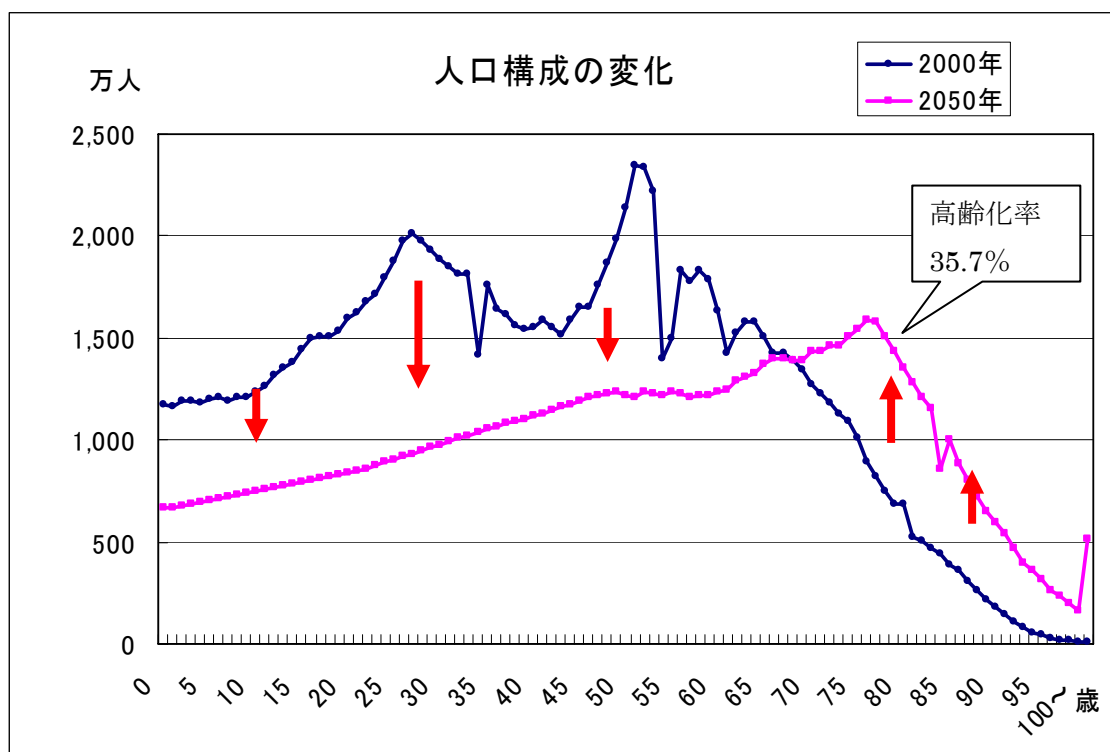


## 第1節 少子高齢化に伴う要介護者の増加

仕事と介護の両立を可能にすべきであると主張する大きな要因として、少子高齢化の進行が挙げられる<sup>2</sup>。高齢化によって介護を必要とする高齢者が増加する。また、少子化によって増大する介護ニーズに対して介護する側の人口が減少する。つまり、要介護者が必要な介護を受けることが困難となることが予想される。

人口構成の変化（図1-1）を見ても少子高齢化の進行は一目瞭然である。内閣府共生社会政策総括官（2005）によると、2005年の65歳以上人口は2539万2千人（総人口約1億2770万人）で、2050年には3586万3千人（総人口約1億2113万人）にも上がることが予想されている<sup>3</sup>。同時に高齢化率も1950年には4.9%であったのが、2005年には19.9%、2050年には35.7%と急速に上昇する。このような少子高齢化の進行によって、50年後には2.8人に1人が高齢者となると言われている。

図1-1 人口構成の変化（万人）



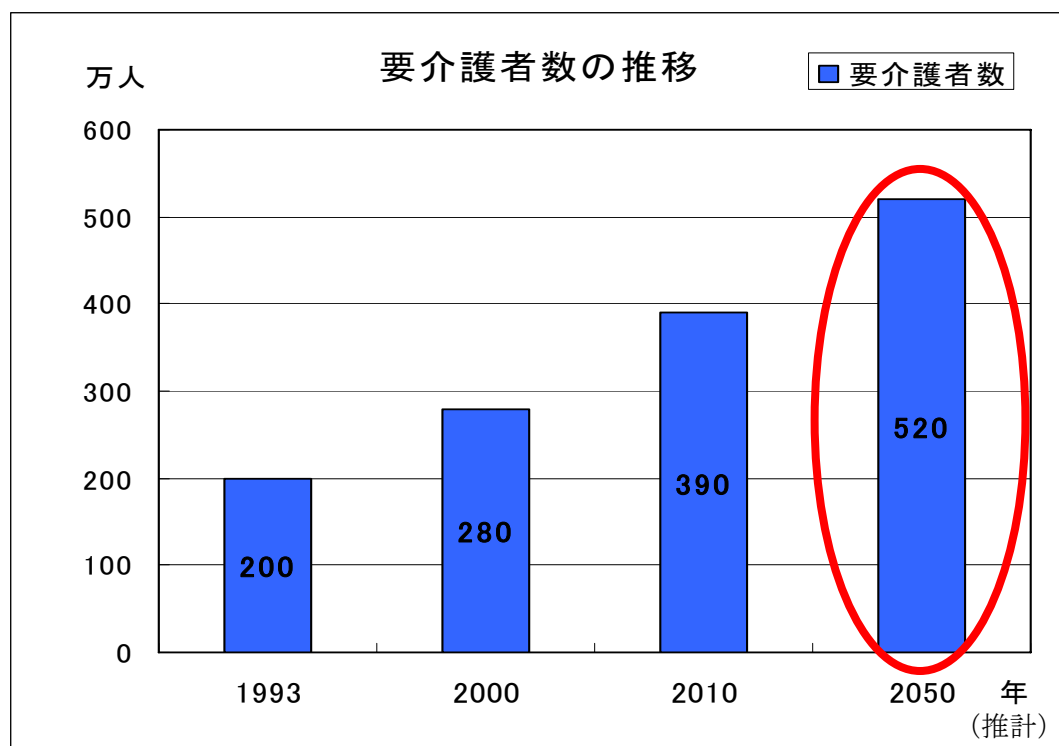
資料：国立社会保障・人口問題研究所（2005）を元に横山彰研究会福祉班が作成

<sup>2</sup> 少子高齢化とは、出生率の低下や平均寿命の伸びなどにより、人口に占める子どもの割合が減り、高齢者の割合が増えることをいう（経済レポート HP などから福祉班による解釈）。

<sup>3</sup> 総人口の出典：総務省統計局

このような高齢者の増加に伴い、要介護者の数も増加している<sup>4</sup>。厚生労働省（2000）によると、2000年の要介護者数は約280万人（高齢者人口は約2,200万人）であるのに対して2050年には約580万人（高齢者人口は約3,586万人）と推計され、50年間で倍増することが予想される（図1-2）<sup>5</sup>。

図1-2 要介護者数の推移（万人）



資料：厚生労働省「介護保険パンフレット」（2000）を元に横山彰研究会福祉班が作成

これは単純に考えて、現在提供されている介護の倍の量の介護を提供する必要が出てくるということになる。少子化により要介護高齢者を見る側の人口は減少していく中で、高齢化によりこれだけの介護ニーズが増大しているこの現状は、要介護者が必要な介護を受けられるかという不安に直面させると同時に、見る側も多くの人が自分の家族の介護状態に関わる可能性が高くなってきていることを意味する。介護サービスを利用するにせよ、自ら家族介護に関わるにせよ、皆が家族の介護を考慮しなくてはならない状況が訪れる。

<sup>4</sup> 要介護者とは、要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、[2週間以上の期間]にわたり常時介護を必要とする状態）となった高齢者で、介護保険制度により要支援・要介護認定を受けた者のことをさす。

<sup>5</sup> 高齢者人口の出典：国立社会保障・人口問題研究所

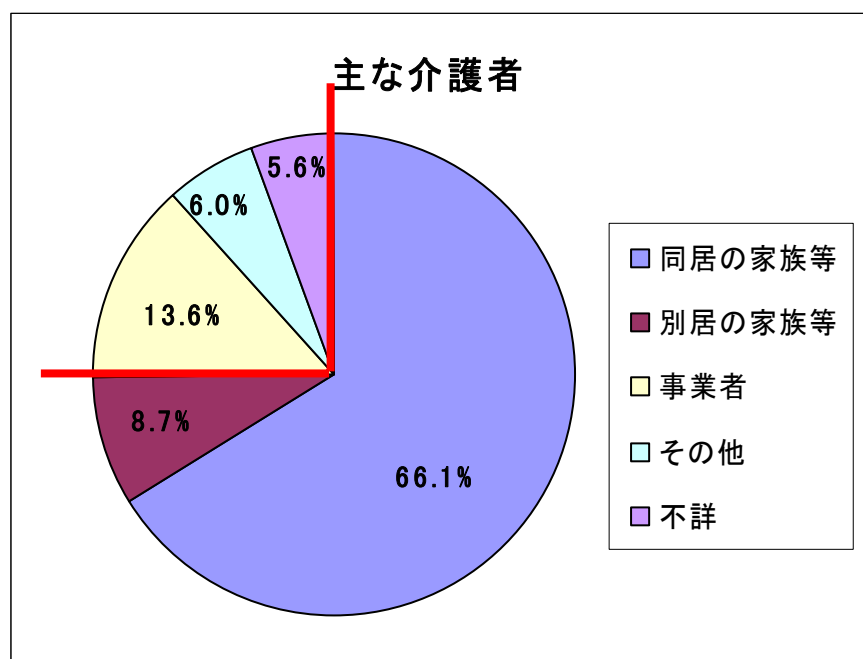
## 第2節 家族介護者の状況

前節で、多くの人々が家族の介護状態に関わる可能性が高くなるということを示したが、それを受けて本節では、家族介護者の状況の変化について説明する。少子高齢化に加えて女性の社会進出が進み共働き世帯が増加したことにより、介護者の多くが労働者となるということについて明らかにしていく。

### 1-2-1. 家族介護主体の現状

2000年に介護保険制度が施行されてから、主な介護者の状況は変化しており、年々事業者の占める割合が増加してはいるものの、図1-3が示すように、依然として主な介護者は74.8%もが家族である現状が見受けられる<sup>6</sup>。この図は主な介護者を示しているもので、家族介護者のすべてが家族だけで介護をしているというわけではなく、介護サービスも利用しながら介護を行っていることが予想される。同時に主な介護者が事業者であったとしても、家族が介護に関与していることも想像できる。つまり、多くの場合介護主体として何らかの形で家族が関わっていることが判明した。日本における介護は介護保険制度によるサービスと家族による介護の両方によって提供されており、依然として家族による介護が大きな部分を占めている。

図1-3 主な介護者の状況 (%)



資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」（2004）を元に横山彰研究会福祉班が作成

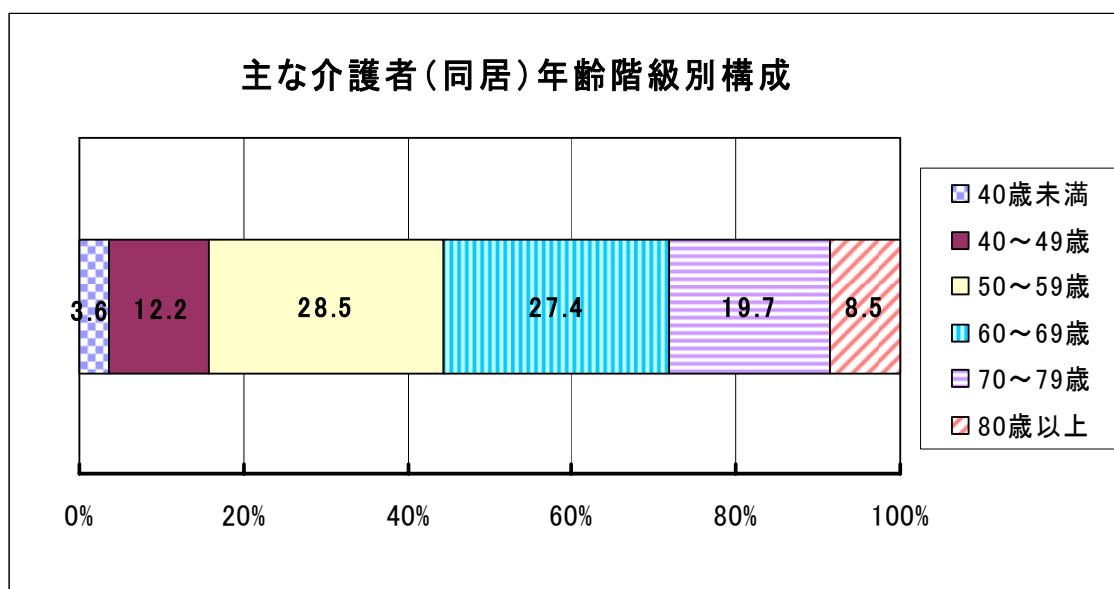
<sup>6</sup> 2005年時と比較して、2001年時は、同居71.1%、別居7.5%、事業者9.3%であった。

介護に関わる家族の男女比はどうなっているのだろうか。国民生活基礎調査（2004）によると、主な介護者は女性が 74.9%、男性が 25.1%と、多くの場合で女性によって介護がなされていることが分かる。後述するが、男女共同参画などが謳われ女性の社会進出が進んでいる今日、徐々に男性の割合は増加している<sup>7</sup>。

年齢階級別に見る主な介護者の状況（図 1-4）を見ると、40 歳以上がほとんどである。60 歳で定年を迎えることを考えると、定年前に介護をしている人の割合は半数を切っており低いように思われるが、現在定年を 60 歳より延長する事業所が増えていることや、国としても 65 歳に引き上げようとしている現状を考えても、今後家族の介護をしながら働く労働者は増加するといえる<sup>8</sup>。

また、沖藤（1999）の中でも述べられているように、40 歳以上の労働者は、会社の中で中堅の立場となっている場合が多く、仕事への思い入れも強く責任も重いため、介護のために仕事を辞めるといふことへの抵抗感が高いことが考えられる。

図 1-4 主な介護者（同居）年齢階級別構成（%）



資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」（2004）を元に横山彰研究会福祉班が作成

介護者の事業者と家族の比率、男女の比率、年齢階層別の比率を見ることで、介護の主体を明らかにしてきた。その結果、家族の介護の状態に直面した際に、働いているという人が今後増加するということが明らかになった。次項では、本項で軽くふれた女性の社会進出の状況について詳しく説明する。

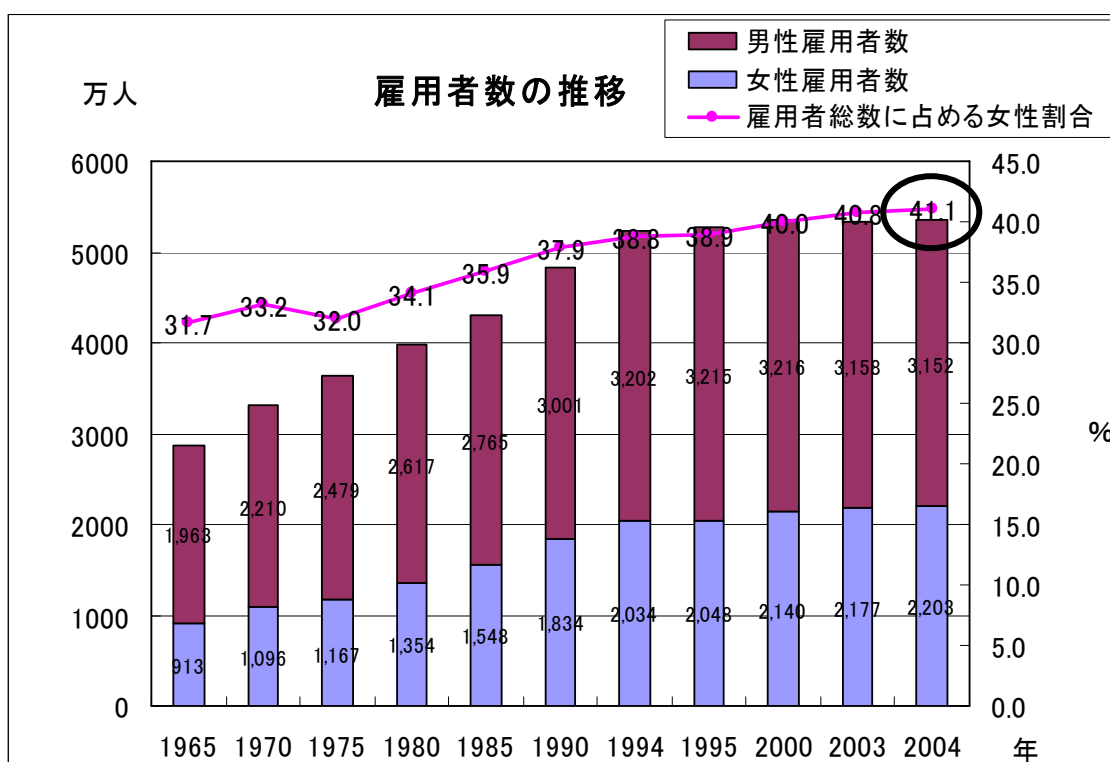
<sup>7</sup> 2005 年と比較して、2001 年時は、女性 76.4%、男性 23.6%であった。

<sup>8</sup> 高齢者雇用安定法の 2004 年の改正により、高齢者の雇用を段階的に 65 歳まで延長することが企業へ義務化された。2006 年 4 月 1 日から 2007 年 3 月 31 日まで 62 歳、2007 年 4 月 1 日から 2010 年 3 月 31 日まで 63 歳、2010 年 4 月 1 日から 2013 年 3 月 31 日まで 64 歳、2013 年 4 月 1 日から 65 歳（厚生労働省 HP）。

### 1-2-2. 女性の社会進出

女性の社会進出は1985年に男女雇用機会均等法が成立、1999年には男女共同参画社会基本法が施行されるなどの社会的流れの中で進んでいった<sup>9)</sup>。このような流れの中で働く女性の数は上昇し、総務省統計局（2004）によると、雇用者総数に占める女性の割合は1965年には31.7%であったのが2004年には41.1%と約10%も上昇している（図1-5）<sup>11)</sup>。現在では、働いていない女性よりも働いている女性の数の方が上回っており、女性の社会進出が年々進んでいることは明らかである。

図1-5 雇用者数の推移（万人、%）



資料：総務省統計局「労働力調査」（2004）を元に横山彰研究会福祉班が作成

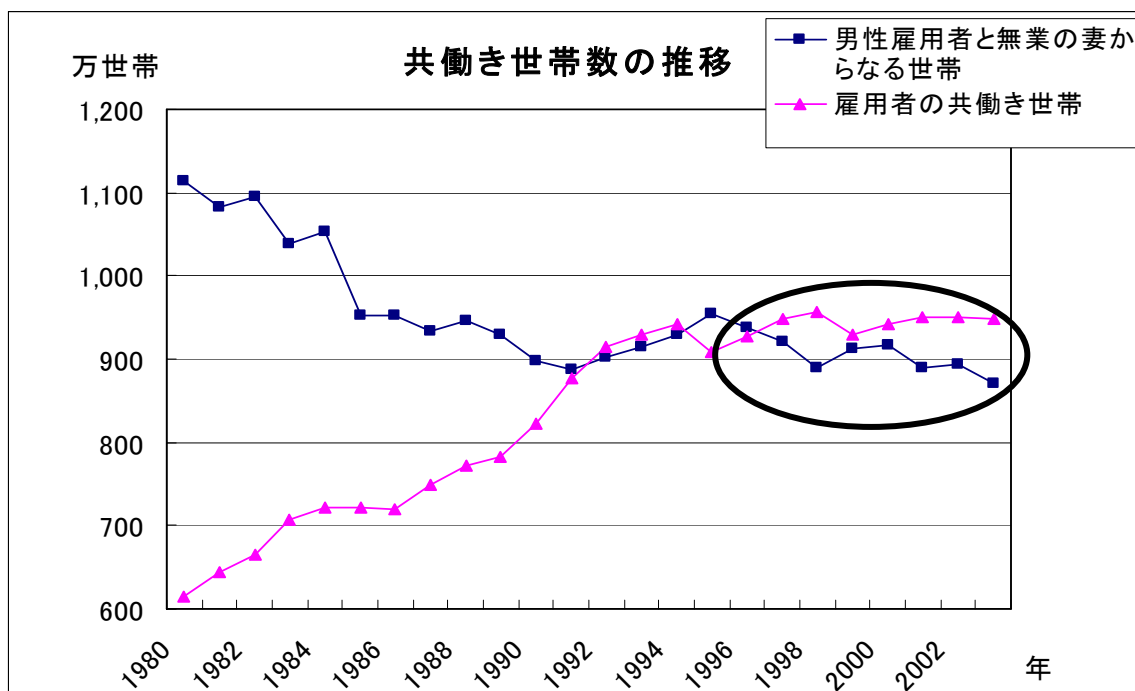
9 男女雇用機会均等法は、職場における採用・配置・昇進などの人事上、男女の差別を行なってはいけないとする法律。正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」

10 男女共同参画社会基本法（1999年6月23日法律第78号）によると、男女が社会の対等な構成員として自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ共に責任を担うべき社会を目指すということが明記されている。また、家庭生活においても、男女が互いに協力し社会の支援の下に仕事と家庭の両立ができるようにすることを基本理念としている。

11 雇用者の中には、正社員、非正社員、パート・アルバイト、派遣労働者もすべて含まれる。

女性の社会進出の進行に伴い、家族形態にも変化が見られ、共働き世帯が増加している。図 1-6 から見てとれるように「共働き世帯」が「男性雇用者と無業の妻（専業主婦）からなる世帯」よりも上回るようになった。今までは「男性が働き女性は家庭に」という時代であったのが、男性も女性も共に働く時代となってきている。

図 1-6 共働き世帯の推移（万世帯）



資料：内閣府男女共同参画局（2004）を元に横山彰研究会福祉班が作成

女性の社会進出と共働き世帯の増加により、男性も女性も働く時代となってきている一方で、家族介護の担い手は多くの場合女性であるという現状が存在する。しかし、女性が働く時代となったことにより、女性が介護だけではなく仕事も担うようになると同時に、今後女性だけではなく男性も介護の担い手となることが予想できる。それは上述したような、介護主体の男女比の変化からも説明できる。

加えて、少子高齢化により介護ニーズが増大する一方で介護する側の人口が縮小していること、定年の延長により退職年齢が上がることを考えても、今後ますます介護に関わる家族の多くが労働者となる。このような状況をみても、仕事と介護の両立は重要な課題で、両立を可能にすべきであると考えられる。

### 第3節 家族介護の意識

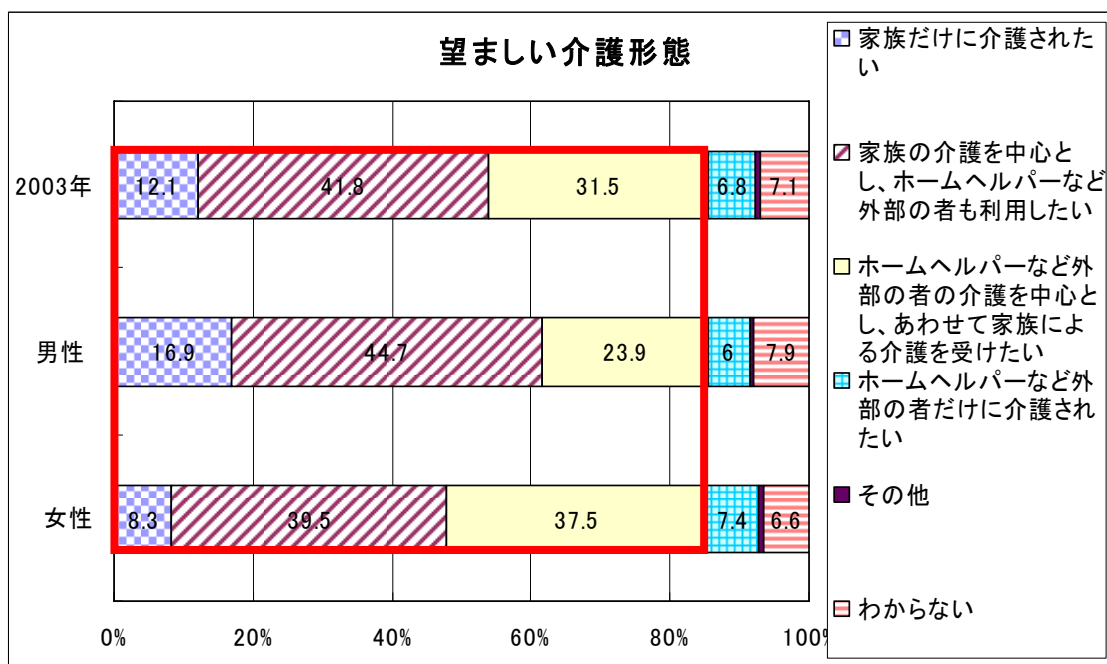
前節において、依然として介護に家族が関わっている割合が高いということを論じたが、家族介護への意識はどのようになっているのだろうか。

内閣府（2003）によると、介護が必要となった場合にどこで介護を受けたいと思うかという質問に対して、44.7%の人が可能な限り自宅で介護を受けたいと答えている。そして、自宅で介護される場合にどのような形の介護をされたいかという質問に対する答えとして「望ましい介護形態」（図1-7）は、家族を含めた介護を望む割合が85.4%にも上る。一方、ホームヘルパーなど外部者だけに介護されたいと答えた人は6.8%に留まった。

また、国立社会保障・人口問題研究所（1998）によると、家族に関する妻の意識として、老いた親の介護は家族が担うべきと答えている人が74.8%に上る。また、関西大学重点領域研究（2001）によると、自分自身がやっている介護に対する意識として、「当たり前のことをしている」と答えた人が66.1%と高く、このことから家族介護を仕方がなくやっているのではなく、自分の意志で家族を看ているということが出来る<sup>12</sup>。沖藤（1999）の中の実際に介護をした人の事例を見てみても、後悔したくないという想いから介護する人がおり、同じような想いを抱いている人は少なくないだろう。

このように、介護する側も介護される側も双方に共通して、家族が介護に関わることを望む意識が高いことがわかる。人々が家族の介護への意志を持っている現実を見ても、仕事と介護を両立できるようにするべきである。

図1-7 望ましい介護形態（%）



資料：内閣府「高齢者介護に関する世論調査」（2003）を元に横山彰研究会福祉班が作成

<sup>12</sup> 介護する側の意識に関する調査はあまりなされておらず、古いデータとなってしまう。2000年に介護保険制度が施行されたことにより、家族を介護する意識は低下していることが予想される。



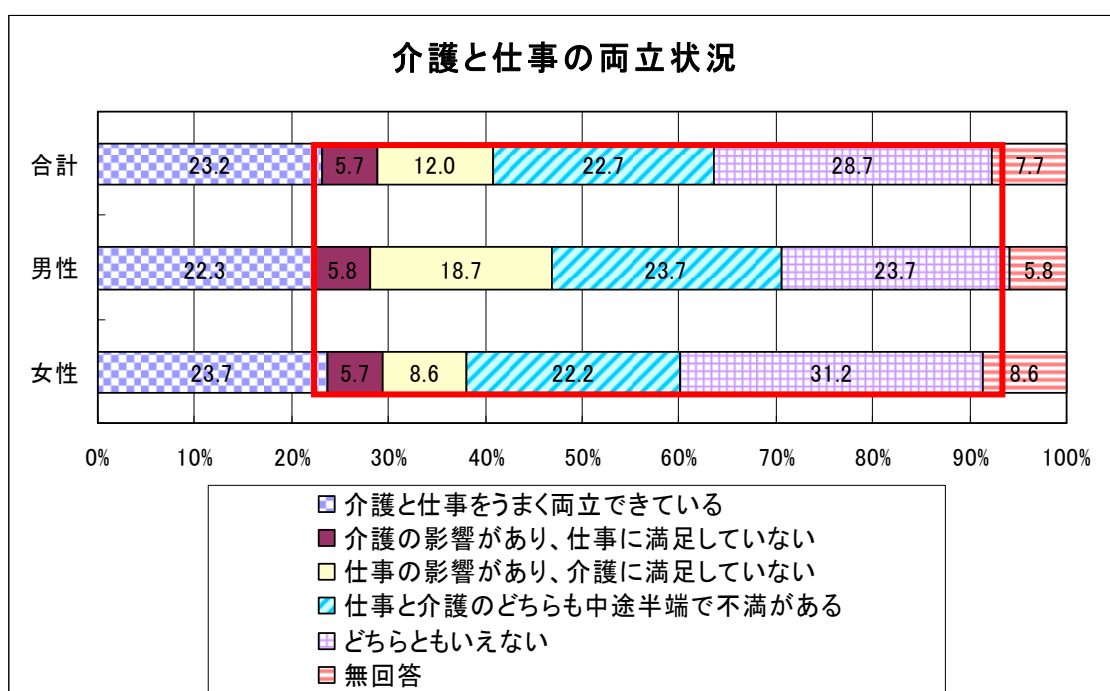
## 第4節 労働者の介護の状況

本節では、家族の介護に直面した労働者の仕事と介護の両立状況と、両立施策として介護休業制度が求められている現状を示すことで、本研究において介護休業制度に着目した理由を明らかにする。

日本労働研究機構（2003）によると、40～50代の雇用者のうち、家族介護を「したことがある」が13.5%で、「現在している」が3.6%となっている<sup>13</sup>。男女の比率を見てみると、男性では「したことがある」が8.8%、「現在している」が2.3%、女性では「したことがある」が18.6%、「現在している」が4.9%となっている。全体で見ても約17%もの人が仕事と介護の両立という現状に出くわしており、女性に限ってみると、約24%と4人に1人が仕事と介護の両立という状況に直面したことが分かる。このように、現時点だけでも仕事と介護を両立している人が存在する。少子高齢化の進行や家族介護者の状況の変化などによって、今後ますます、仕事と介護の両立のニーズが増加することが見込まれる。

では、介護経験者の介護と仕事の両立状況（図1-8）は以下のようにになっている。仕事と介護をうまく両立できていると答えた人が23.2%いるものの、その他は何かしらの不満を抱いており、満足に両立できているとは言えない状況となっている。

図1-8 介護と仕事の両立状況（介護経験者）（%）



資料：日本労働研究機構「介護と仕事の両立に関する勤労者の意識」（2003）  
を元に横山彰研究会福祉班が作成

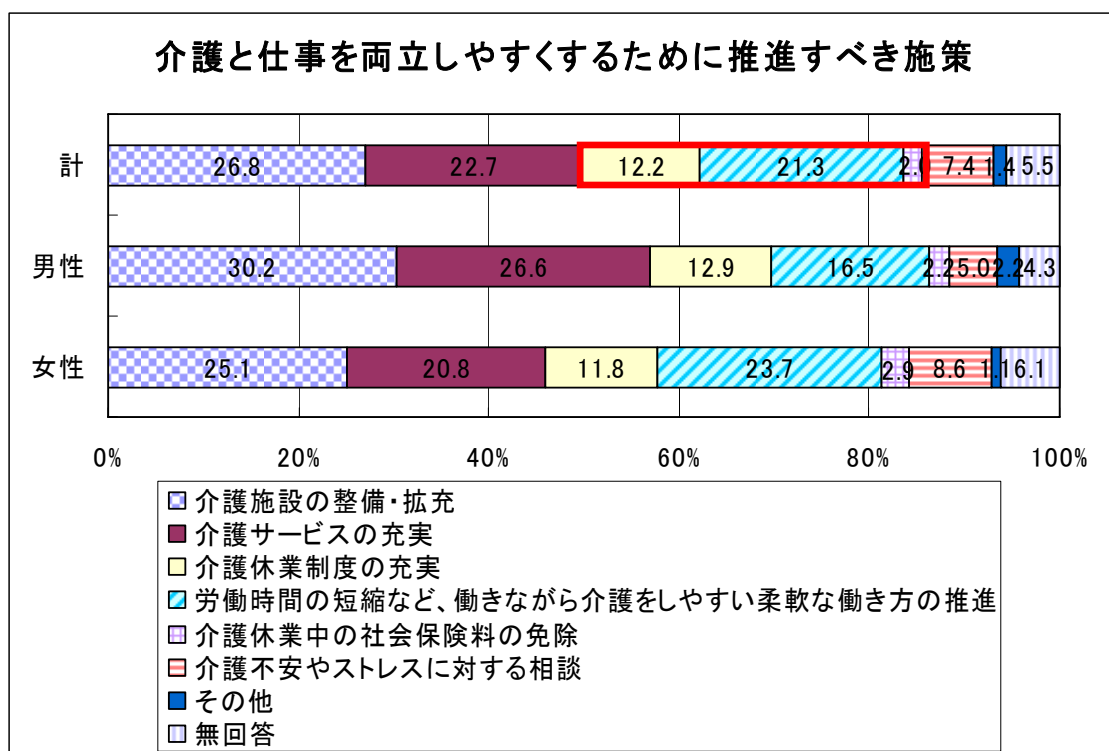
<sup>13</sup> 調査のサンプルは、従業員30人以上の企業2781社の40～50代の雇用者2444人から回答を得た。



そのような中で、介護経験者が語る「介護と仕事を両立しやすくするために推進すべき施策」(図 1-9) を見てみると、「介護休業制度の充実」、「労働時間の短縮など、働きながら介護をしやすい柔軟な働き方の推進」、「介護休業中の社会保険料の免除」という介護休業制度関連のものが、合わせて約 35% となっている。介護施設やサービスの充実を求める声も同時に多くの部分を占めており、仕事と介護の両立には、介護サービスの充実と介護休業制度の充実が重要であるということが分かる。

両立のニーズが増大する今、介護サービスをいかに充実させていくかはもちろん重要な問題であるが、本研究では、仕事と介護の両立支援施策として現在実施されておりニーズも高い介護休業制度に着目する。その理由として、介護保険制度の拡充を踏まえたとしてもなお、介護に対する家族の関与は大きい点、その家族介護者の多くが労働者となるにもかかわらず、その問題に関する対策が十分になされていない現状がある。また、介護する側・される側ともに、家族による介護を求める傾向が高いという状況があるということが挙げられる。介護休業制度の充実とはどういう状況であるのか、現在不足しているものの解明と、その解決策を次章から説明していく。

図 1-9 介護と仕事を両立しやすくするために推進すべき施策 (%)



資料：日本労働研究機構「介護と仕事の両立に関する勤労者の意識」(2003)  
を元に横山彰研究会福祉班が作成

## 第6節 本章のまとめ

本章では、仕事と介護の両立を可能にすべきであるという主張に基づき、その理由を説明してきた。少子高齢化により、介護ニーズの増大と介護する側の人口が減少することで、家族の介護を必要とする人が増加する。同時に、女性の社会進出が進行し、介護する者の多くが働いているという状況となる。それに合わせて家族介護を望む意識が高いことから、仕事と介護の両立を可能にすべきであると考え。次章では、現在行われている両立支援策であり、仕事と介護を両立するために推進すべき施策としても高い割合を占めていた介護休業制度に焦点を当てていく。

## 第2章 現状把握

### —仕事と介護の両立支援策「介護休業制度」と介護の実情—

第1章では少子高齢化や女性の社会進出の進行によって「仕事と介護の両立」が必要であり、今後ますますその重要性が高まることを述べた。第2章では、両立支援策の中でもニーズが高い介護休業制度に着目し、労働者の仕事と介護の両立がいかになされているかを把握する。第1節では介護休業制度の概要と特徴を把握し、第2節では介護の実情と介護休業制度との比較から、仕事と介護の両立における介護休業制度の問題点を導き出す。

#### 第1節 仕事と介護の両立支援策：介護休業制度

介護休業制度は元々企業福祉に熱心な事業所が主体的に行っていた制度である。第1節では介護休業制度が法制化され、事業所レベルから国レベルの制度となった要因と法制化された介護休業制度の概要を説明する。

##### 2-1-1. 介護休業制度法制化の背景

問題意識で述べたような社会的背景や労働者のニーズを受けて、厚生労働省は従来一部の事業所が企業福祉として主体的に行っていた「介護休業制度」の設置を、1999年より全ての事業所において義務づけた。介護休業制度とは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の略名であり、厚生労働省はその目的を「家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて我が国の経済及び社会の発展に資すること」としている（厚生労働省、2005）<sup>14</sup>。

法制化される以前から介護休業制度を実施していた事業所は意識が高く、堀田（2005）は1996年から2004年までの介護休業制度の実施状況を比較し、以下のように解釈している。

介護休業制度の実施は、(平成)8年度（1996年）においてはまだ「努力義務」の段階であり、それだけにこの時点で実施した事業所は明確な問題意識に立ち、積極的に取り組んだことと推察される。・・・換言すれば、(平成)8年度の調査結果は、問題意識の高い事業所の特徴とみることもできる（堀田、2005）。

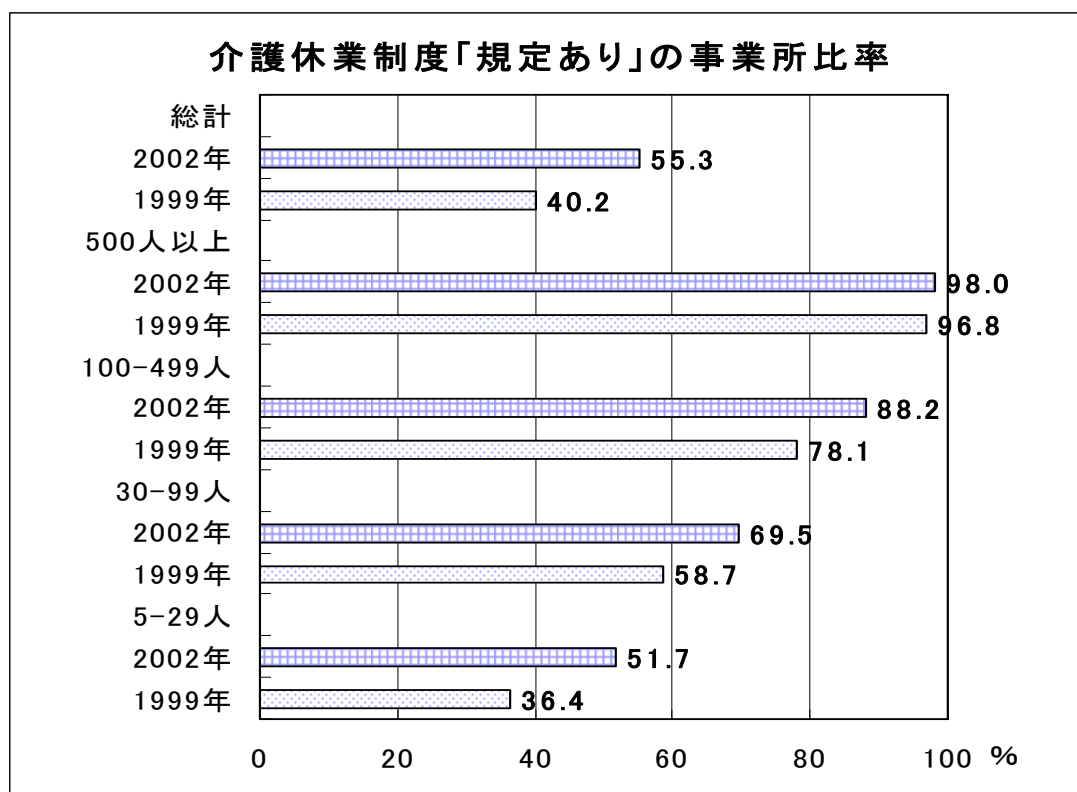
<sup>14</sup> この法律は育児休業についても触れているが、ここでは介護休業のみを取り扱う。

例えば東京ガスの及川安朗・人事部人事グループ部長は、「（介護休業制度は）核家族化には有効な制度。社員が安心して働ける仕組みを作ることが、これからの企業には重要だ」と語り、介護休業制度を1992年より実施した。また、トヨタ確保の鈴木常務理事長は「介護問題を解決できなければ、『企業活動にも必ず悪影響が出る』」とし、老人保健施設を建設するなど、休業以上の手厚い福祉事業を行った（日経ビジネス、1995）。

このように高い意識のもと介護休業制度を実施する事業所は確かに存在していた。しかしなぜ介護休業制度は事業所主導のままではなく、法制化されるに至ったのだろうか。それには3つの要因が挙げられる。

1つは事業所が主体となって制度の設置がなされると、意識の高い事業所では制度の実施は見込まれるが、そうでない事業所では実施されないといった制度設置の格差が発生することである。図2-1は法制化される前（1999年）と法制化された後（2002年）の制度の設置状況を事業所の規模別で比較したものである。この図が示すように、法制化される以前の介護休業制度の設置状況は、事業所の規模による格差が大きくなっている。法制化されたことによって設置率が徐々に上昇しており、規模による格差は縮小しつつある。

図2-1 介護休業制度「規定あり」の事業所比率（%）



資料：労働政策研究・研修機構「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—」（2005）を元に横山彰研究会福祉班が作成

2つ目の要因として挙げられるのは、事業所主導で制度を実施した場合、制度の利用率はあまり高くなく、制度の定着といった意味で十分な効果が見られなかったということである。富士総合研究所が1994年に大手事業所管理職を対象として行った調査でも「介護の必要に迫られたことを会社に打ち明けた人は4分の1しかいない」という結果が出たという（日経ビジネス、1995）。また、社会経済生産性本部の「トップマネジメントアンケート」（1994）によると、介護休業制度の実施において「成果が出ていないと考える経営者は導入事業所の約半数」も占めたという結果が出た。つまり、たとえ制度の設置がなされていても、制度の定着や浸透までは至っていない状況があった。

さらに介護休業制度が積極的に利用されることはなく、両立を断念したケースも多い。古橋（1999）によると、当時介護や看護のために離職を選択した人が1992年には年間8万人、1997年には約10万人と年々上昇していたという。

このように事業所が主体となって行った場合、介護休業制度の実質的な効果は十分に見られなかった。そこで介護休業制度をより利用しやすくするため、また介護が原因での離職者を増やさないために「介護休業制度」が1995年より法制化され、1999年4月1日には全ての事業所において介護休業制度の実施が求められるようになったのである。

## 2-1-2. 介護休業制度の概要

前述したような背景のもと全ての事業所に実施が求められた介護休業制度が、労働者の仕事と介護の両立を支える要素はいくつかあるが、その特徴は大きく分けると3つに分類されると考える<sup>15</sup>。「勤務時間を柔軟にする」、「経済的負担を軽減する」、「家族介護者として不当な扱いを防止する」という3つである（表2-2）。

「勤務時間を柔軟にする」という特徴を持つ制度内容として挙げられるのが、『介護休業』である。労働者は、「要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、[2週間以上の期間]にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業」を取ることが許される。さらにこの休業期間は、『勤務時間短縮等の措置』としても使用することが可能である。具体的な内容として①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③始業・終業時間の繰上げ・繰り下げが挙げられる。『介護休業』、『勤務時間短縮等の措置』によって労働者は仕事の時間と介護の時間を調節することが可能となる。

また、「経済的負担を軽減する」という特徴を持つ制度として「労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度」がある<sup>16</sup>。この制度は休業せずに働きながら介護をする労働者に対して、事業所がホームヘルパー等の介護サービス費、その他の費用の一部を負担するというものである<sup>17</sup>。

「家族介護者として不当な扱いを防止する」という特徴を持つ制度として『深夜業を制

<sup>15</sup> 厚生労働省「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」2005年を元に、横山彰研究会福祉班が分類。

<sup>16</sup> この制度は『勤務時間短縮等の措置』の中のひとつである。

<sup>17</sup> この制度を行っている企業に対しては、「育児・介護費用助成金」国から一部補助金が給付される。

限する制度』、『時間外労働を制限する制度』、『不利益取り扱いの禁止』が挙げられる。『深夜業を制限する制度』は「要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない」といった内容の制度であり、これによって労働者はホームヘルパーの利用時間が不可能な時間帯（特に深夜や利用時間の制限を越えるような場合）に勤務することを防止できる。『時間外労働を制限する制度』とは、「要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は制限時間（1月24時間、1年150時間）を超えて労働時間を延長してはならない」といった内容の制度である。『不利益取り扱い禁止』とは「事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」といった制度であり、この制度によって労働者は休業したことで解雇されたり、転勤を命じられたりすることから保護される<sup>18</sup>。

このように介護休業制度上では「勤務時間を柔軟にする」、「経済的負担を軽減する」、「家族介護者として不当な扱いを防止する」という3つの特徴によって労働者は仕事を続けながら介護をすることができるのである。

表 2-2 介護休業制度の特徴

勤務時間を柔軟にする	経済的負担を軽減する	家族介護者として不当な扱いを防止する
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休業制度（第十一条から第十六条）</li> <li>・ 勤務時間の短縮等の措置 短時間勤務の制度</li> <li>・ フレックスタイム制</li> <li>・ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（第二十三条等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度（第二十三条等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 深夜業を制限する制度（第十九条・第二十条）</li> <li>・ 時間外労働を制限する制度（第十七条・第十八条）</li> <li>・ 不利益取扱いの禁止（法第十条、第十六条等）</li> </ul>

資料：厚生労働省「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号) (抄)」（2005）を元に横山彰研究会福祉班が分類

## 第2節 介護休業制度と介護の実態

第1節では事業所主導で行われていた介護休業制度が法制化された背景と、介護休業制度の概要を述べた。では介護休業制度は介護の実態にどれほど則しているのだろうか。第2節では、事例や統計を元に実際の介護の実態を把握し、介護休業制度の規定と比較することで、介護休業制度の問題点を導き出す。

<sup>18</sup> 不利益取扱い禁止の項目には（1）解雇すること、（2）期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと、（3）あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げることに、（4）退職又は正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと、（5）自宅待機を命ずること、（6）降格させること、（7）減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと、（8）

### 2-2-1. 仕事と介護を担う労働者の現状

仕事と介護を担う労働者は、介護休業制度を利用することでどのような生活を送っていたのだろうか。ここでは沖藤（1999）からいくつか事例を見てみることにする。

#### 【事例1：高橋静子さん】

高橋静子さん（職業：看護師）は痴呆症になった夫の母親を介護した際に介護休業制度を利用し、仕事と介護の両立を図った。制度の利用に踏み切ったきっかけは、痴呆が原因で姑（要介護者）が熱湯のお風呂につかり重度の火傷を負ってしまったことである。しかし本人が入院を嫌がったこと、さらに痴呆が進行し、病院でも罵声を飛ばすなど入院させることが困難になったことで介護休業制度の利用に踏み切った。

高橋さんの場合、介護休業は1ヶ月、1回のみ、また休業中は無給であった。1ヶ月後休業期間が過ぎた後は、仕事と介護の両方を再び行うことになるが、復職後は夜勤の免除という優遇措置を受けることができたそうだ。結果として、姑の火傷、痴呆ともに回復に向かったが、そもそも火傷の原因となった痴呆については引き続き不安もあるようだ。介護休業制度を利用した感想として高橋さんは以下のように語っている。

育児休業も一年間になった。だから、介護休業制度も一年ぐらいあればありがたい。・・・しかし病というのは多様である。せめて、二回くらい取ればいいのだが（沖藤、1999:p. 117）。

育児とは違って先が見えない介護においては、先の見通しが立たないことや予期しないことが起こる可能性があるため、いつ要介護状態が悪化するかわからない。このため休業期間や利用回数が制限されてしまえば、いつ介護休業制度を利用していいのかわからないことも多いだろう。このように現時点での介護休業制度では、仕事と介護の両立はなかなか困難であることがわかる。

---

不利益な配置の変更を行うこと、(9) 就業環境を害すること、が含まれる。

## 【事例2：阿南誠さん】

阿南誠さん（職業：セイコーエプソン、技術師として勤務）は大腸ガンを患った父の介護を、介護休業を取って行った一人である阿南さんが利用した介護休業制度は彼が所属する事業所が独自に国に先駆けて実施していたもので、事業所の意識も高く、上司の理解もあった。しかし介護休業に踏み切るには、穴埋めに入る上司や同僚に申し訳ない、長期間に及んで給料がない、ボーナスが出ないという状態が続くといった点から、阿南さん自身に迷いがあったようだ。特に給与に関して、彼はこう述べている。

（休業期間が）1年とか長期になったとき、なんらかの共済制度のようなものが必要なのではないかと思う。若い世代であれば、金がない者が多い。またある程度の年配になれば、家のローンとか子どもの教育とかなどで、収入が欠かせない。休めないことになる。仕事をしていないのだから給与がない（国の制度で休業給付25%、1999年導入）のは、いたしかたないのかもしれないが、そうである限り制度としては確立されても、現実には利用できない可能性が出てくる。（沖藤、1999：p102）。

このように、労働者自身の生活も考えると、やはり収入が無い状態で長期間過ごすのは、将来的に不安もあるようだ。さらに前述したように介護期間がどのくらい続くのかわからない状況で収入が得られない場合、たとえ介護期間を長期間利用することができたとしても、現実ではこのような不安が生じることは周知の事実だろう。

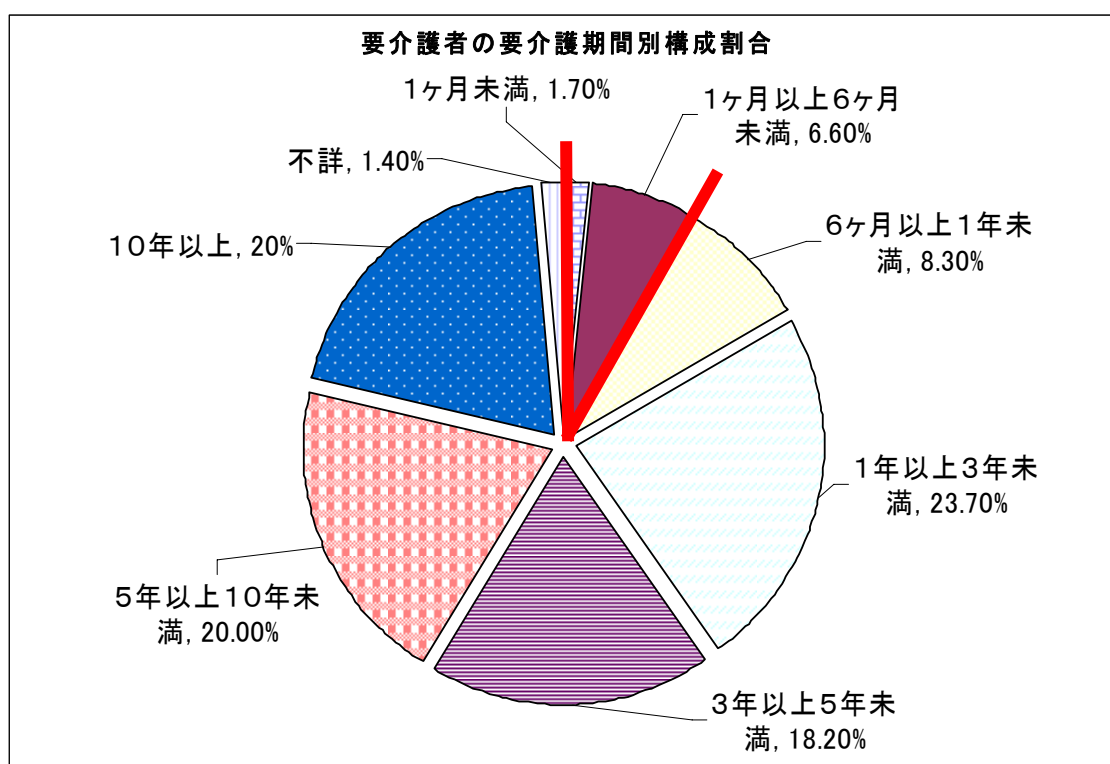


## 2-2-2. 休業期間と利用回数

以上、介護休業制度の利用者の事例を紹介したが、ここでいくつか問題点が見られた。ひとつは休業期間や利用回数に関する問題点だ。介護休業制度では制度の休業期間を約3ヶ月と定めており、また利用回数は要介護ひとつのレベルにつき1回としている。

しかし、図2-3からもわかるように介護の期間は様々である。「1ヶ月未満」や「1ヶ月以上6ヶ月未満」を足しても10%満たない。「育児と違って先が見えない。いつ終わるのかもわからない」と語られる介護であるが、介護者の中には5年以上10年未満介護をし続けている人が約20%、さらに10年以上介護をしている人も約20%もいる。このように介護休業制度で定められている3ヶ月を上回る割合の方が高い現状がある<sup>19</sup>。

図 2-3 要介護者の要介護期間別構成割合 (%)



資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」(1998)を元に横山彰研究会福祉班が作成

さらに身体の機能が低下する傾向にある高齢者にとっては転倒や風邪など若い世代では大きな障害にならないことがきっかけで骨折や肺炎となってしまう要介護の期間が長引いてしまうケースも多い。階段下で転倒し骨折したのをきっかけに寝たきりの状態になったというケースもある(読売新聞生活情報部、2001)。また、別のケースでは2年と診断され

<sup>19</sup> この図は1998年の調査を元に作成したものであるが、寿命の長期化などの影響もあり、この比率は今後高まっていくと考えられる。

た期間を超え、5年と大幅に上回り現在でも介護生活が続いているという（読売新聞生活情報部、2001）。このようにあるきっかけで先に診断された介護期間が長引く可能性が高齢者介護では多く見られる。そのため、介護休業制度の期間や利用回数が制限されてしまった場合、いつ介護休業制度が必要になるかわからないことも制度の利用を妨げる要因となっている。制度を利用した人の中でも、介護期間が3ヶ月を超えてしまったために、仕事を辞めたという人も発生している（沖藤、1999）。仕事を辞めなくてもいいような状況を作るために法制化された介護休業制度だが、休業期間や利用回数においては未だ両立を困難としている現状があるようだ。

### 2-2-3. 給与保障

先ほど紹介した事例では休業中の給料は無給であったが、介護休業制度上では給与の保障はどのようになっているのだろうか。介護休業法を見てみると、法律上には給与についての条文は見当たらない。つまり給与保障は努力義務となっており、事業所に義務化はされていないのが現状である。しかし、実際に給与保障を独自で行っている事業所の割合は約10%と、実施していない事業所が圧倒的に多い（労務行政研究所、2004）。

しかし堀田（2005）によると、介護休業制度の中で利用したい項目として「介護費用の補助等」で男女問わず一番高いニーズとなっており、何らかの形で経済的支援をする仕組みが必要であることがうかがえる（表2-4）。

政府側からの支援として、雇用保険の中から給付される「介護休業給付金」があるが、「介護休業給付金」を受けるには、労働者として一定の条件を満たすこと、また雇用保険の被保険者であることが条件となっており、給付金の保障額は給与の4割、また最大3ヶ月という限定された保障となっている<sup>20</sup>。

表 2-4 事業所の介護支援措置・利用したいもの (%)

	一日 当たりの 勤務時間 の短縮	フレック クス タイム	始業・終業 時間の 繰上げ又は 繰り下げ	介護 費用の 補助等	週・月の 所定労 働日を 減らす	在宅 勤務	残業 の 免除	休日 労働 の 免除
全体 (n=418)	41.6	52.4	51.2	58.1	51.7	48.8	45.5	43.5
男性 (n=139)	41.0	55.4	49.6	64.0	57.6	54.0	44.6	47.5
女性 (n=279)	41.9	50.9	52.0	55.2	48.7	46.2	45.9	41.6

資料：労働政策研究・研修機構「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—」（2005）を元に横山彰研究会福祉班が作成

<sup>20</sup> 介護休業給付金を受けるための一定条件とは、「介護休業を開始した日の前2年間に、応当日方式で満一ヶ月ごとに区切った各月の、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算して12ヶ月以上あること」で、かつ対象労働者が「雇用保険の被保険者」であることが条件となっている。

では実際に労働者が介護休業を取得した際の支出、収入はどのような関係になっているのだろうか。介護休業中の給与保障について「事業所の努力義務の状態では給与がほぼ支給されていないこと」、「介護休業給付金の給付額が給料の4割であること」、「介護休業給付金の支給期間が最大で3ヶ月であること」の3つを前提として、休業中に介護休業給付金が保障されない場合と保障される場合、労働者の収入や支出の関係がどのようなになっているのかを見てみよう。

介護休業給付金を受けることができなかった場合、当然のことながら労働者は介護期間中の収入は見込めない<sup>21</sup>。貯金を崩す、要介護者の年金を使う等の選択肢はあるものの、収入がない状態で先が見えない介護を継続するには、経済的に困難だと言える。介護休業制度が法制化された以前に介護を経験したことのある労働者は「もし当時（介護休業制度のような）制度があったとしても、利用しなかったと思う」と語り、その理由として「収入が必要だった」ことを強調している（沖藤、1999）。確かに介護にかかる費用は、普通に生活をしていく上でかかる費用よりも多くかかってしまう。

永井（2002）によると、介護にかかる費用はホームヘルパーの派遣等の介護サービスの利用、おむつ、生理用品等があり、「月1万円未満から10万円以上まで、介護が必要な度合いなどによってかなり幅がある」という。この平均は約6万円程度だというが、この金額は家計の消費支出全体の約2割を超え、家計の中でも大きい割合を占めている食費に匹敵している。長期間休業できればある程度を家族介護で行い、ホームヘルパー派遣等の介護サービスに支払う費用は低く抑えることは可能だろうが、給与の保障がされない状態では通常の生活と介護を行うことは貯蓄を崩し続けること以外に方法はないだろう。

また、例え「介護休業給付金」を約3ヶ月間受けることができたとしても、実際の家族介護者の生活を賄うほどの経済力となるとは言い難い。各年代の給料は表2-5のようになっている。介護者となる年代層40代から60代の平均年収を約366万円と考えても、その4割を1月あたりで見ると平均で約12万円ということになるが、同じように40代から60代の介護者が普通に生活をして消費する金額として、1月あたり平均約46万円となっており、介護休業給付金から得られる金額よりも大幅に上回っている。しかし、介護者の多くは40代から50代の中年層であり、家庭を持っている場合、子供の教育費や家のローンなどの支払いでさえ家計の負担になっている現実があり、介護にかかる費用負担は追い討ちをかけることになる。このため、介護給付金を取得できたとしても、前述したような生活上の支出を介護給付金で補うことは困難である。実際に、事例2で紹介した阿南さん以外にも、「介護にはお金が必要だ。」と語る介護者もいる（沖藤、1999）。

---

<sup>21</sup> ここでは一般労働者が得ることのできる給与から「決まって支給する金額」のみを考慮した。

表 2-5 一般労働者の決まって支給する給与額 (千円)

年齢	計	20～ 24	25～ 29	30～ 34	35～ 39	40～ 44	45～ 49	50～ 54	55～ 59	60～ 64	65 歳 以上
総数	330	217	262	318	361	381	391	402	376	280	255
男	370	233	281	340	389	419	442	458	425	305	273
女	235	198	228	255	263	260	253	249	238	205	204

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査報告」(2000)を元に  
横山彰研究会福祉班が作成

このように、休業中の給与が無給となっている場合でも、介護休業給付金を取得できた場合でも、労働者の生活は厳しいものとなっていることがわかる。給与保障がされない状況があつては、労働者は介護休業制度自体を積極的に利用することができない。先で紹介した介護者が語るように、収入がなければ介護はできないと断言できる介護者は少なくないだろう。このように、給与保障が不十分な状況では、制度自体の利用率を妨げてしまうのである。

### 第3節 まとめ

「仕事と介護の両立」が必要という第1章の問題意識を受け、第2章では仕事と介護の両立支援策としてのニーズが高い介護休業制度に焦点を当て議論した。もともと事業所が主体となって実施していた介護休業制度は、全ての労働者に機会を行き届かせるため、また制度の利用を定着させるために法制化された。しかし、実情の介護と照らし合せてみると、介護休業制度の休業期間や利用回数には制限があること、また給与保障がされていないことによって、実際に労働者が仕事と介護の両立をするのには難しい状況となっていることがわかった。次章においてなぜ介護休業制度がこのような仕組みになっているのかを検証する。

## 第3章 検証

### －規定の原因とその解決策を探る－

第1章において、進行する少子高齢化と女性の社会進出等の社会的背景から、現在労働者の仕事と介護の両立が求められていることがわかった。続く第2章においては、介護休業制度における休業期間、利用回数、給与保障の規定が実際の介護状況に合致していないため、現在の介護休業制度では両立が困難であることが判明した。本章では、介護休業制度の休業期間、利用回数、給与保障の規定が実際の介護状況に則していない原因とその解決策の検証を政府、事業所、労働者それぞれの立場から行う。その際、本稿では労働者の仕事と介護の両立を可能とするか否かを判断基準として設け、これを可能とするための解決方法を探る。

#### 第1節 休業期間、利用回数の規定について

本節では、前章で明らかとなった介護休業制度の限定された休業期間と利用回数に焦点を当て、これらがどのような根拠の元で規定されているのかを政府、事業所、労働者それぞれの立場から検証し、改正を実施するための解決策を探る。

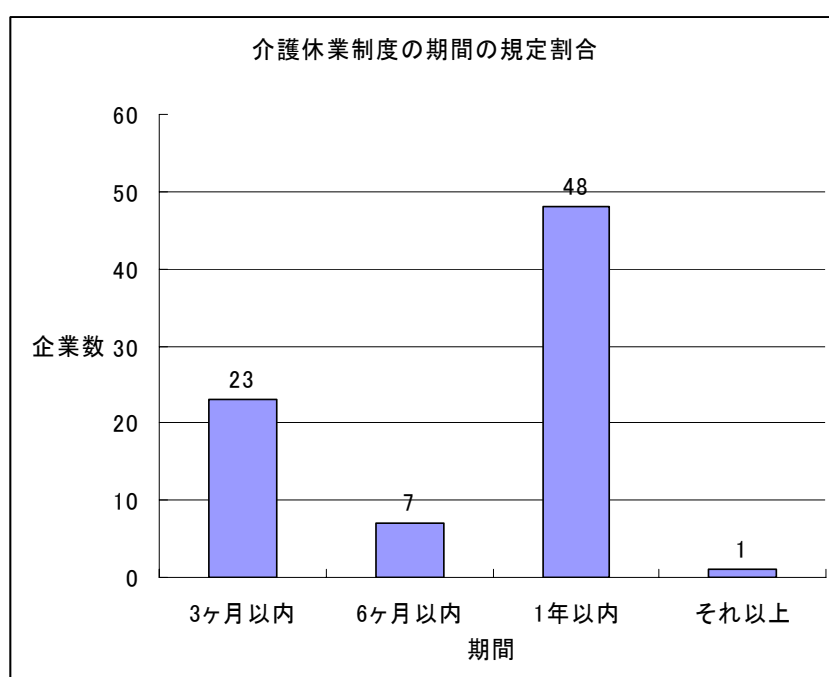
##### 3-1-1. 介護休業法可決までの議論

1999年に介護休業制度は法定化され義務づけられた。開始当初の法による介護休業制度の規定内容は、「要介護の人1人につき、1回、連続する3ヶ月の期間」というものであった。この3ヶ月という期間について、1995年3月24日に行われた第132回国会衆議院本会議において、当時の労働大臣、浜本万三氏は、次のような国会答弁を行った。

…介護休業制度は、家族による介護がやむを得ない場合の緊急的対応措置であり、家族が介護に関する長期的方針を決めることができるようになるまでの期間として、3ヶ月程度の期間が必要と判断されたのであります。すでに介護休業制度が導入されている民間の事業所におきまして、実際に介護休業を取得した者の77.7%は、3ヶ月以内に復帰しておるとのことですのでございます。以上の点から、3ヶ月としたところでございます（沖藤、1999:p.146）。

つまり、政府は、既に介護休業制度を行っていた事業所の実態から 3 ヶ月が妥当であるとする判断を行った訳である。しかしこの判断は妥当だったのであろうか。この 3 ヶ月という休業期間は、労働者のニーズを本当に汲み取った結果なのであろうか。図の 3-1 からわかるように、政府が手本とした先行的に実施していた事業所の規定は、休業期間を「1 年以内」と定めていたところが多かった。それにも関わらず、政府は 3 ヶ月という規定を行い、その後 2 度の改正（第 3 章、第 3 節参照）を経た現在でもその規定を崩しておらず、政府としては、この「3 ヶ月」という期間を絶対的なものとしていることが伺える。

図 3-1 介護休業制度を先行的に実施していた事業所の休業期間の規定割合（社）



資料：労政時報「福利厚生諸制度に関する総合実態調査」（2000）

を元に横山彰研究会福祉班が作成

実態として、3 ヶ月以内に職場復帰をした人々が 77.7%と説明されているが、この 3 ヶ月という数字には、職場の制度が 3 ヶ月と規定されているためにやむなく復職した人も含まれていることが考えられる。事実、法制化される以前から介護休業制度を実施していた事業所 79 社のうち、23 社は休業期間を 3 ヶ月と定めている（図 3-1）。

それでは、3 ヶ月以上の休業を規定していた事業所においても、労働者は 3 ヶ月以内に職場復帰を行っていたのであろうか。沖藤（2000）によると、義務化される以前から介護休業制度を実施していた事業所であるセイコーエプソン株式会社では、休業期間を「1 年間」と定めている<sup>22</sup>。当社では、1999 年までに 37 人の労働者が介護休業制度を利用したが、こ

<sup>22</sup> セイコーエプソン株式会社は、1990 年から介護休業制度を実施している。

れら利用者の平均休業取得期間は8.5ヶ月であった。また、3ヶ月以上の期間休業を取得した者が54.1%であるのに対して、3ヶ月以内の期間の休業を取得した者は45.9%と、3ヶ月以上の休業利用者も多数存在することがわかる。このように、3ヶ月以上の休業を認めている事業所では3ヶ月以上休業を行う者も多数存在するため、一概に3ヶ月以内の休業を労働者が求めているとは言い切れないことがわかる。政府は、先行的に介護休業制度を実施していた事業所の規定概要と利用実績から休業期間を判断したと表明しているが、それは根拠が薄く労働者のニーズと必ずしも合致していない。

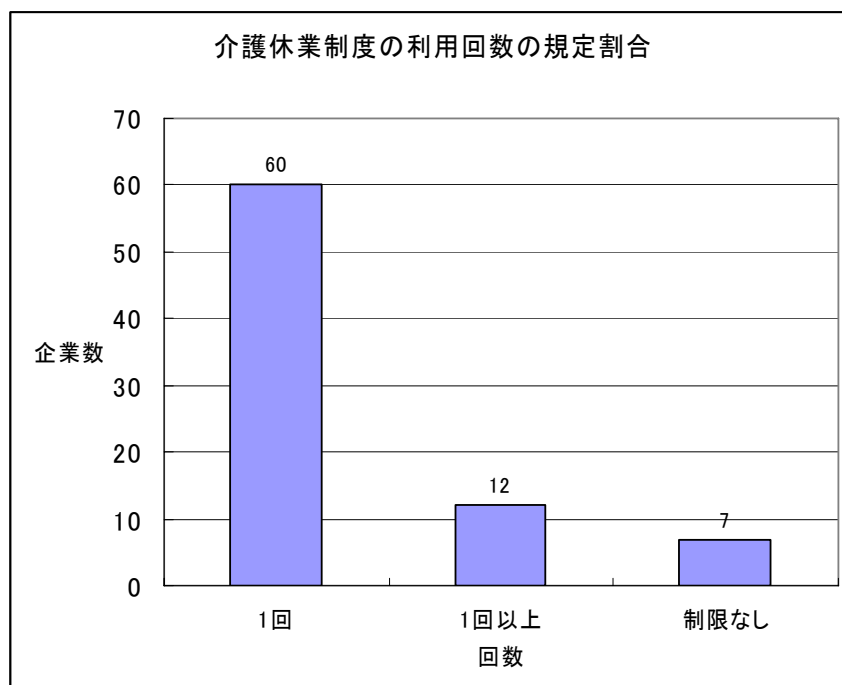
また、政府は3ヶ月の期間を「緊急的対応措置であり、家族が介護に関する長期的方針を決めることができるようになるまでの期間」と定めているが、実際は介護休業を家族介護に当てる利用者がほとんどである上に、介護を理由に退職する者は法制化される以前から現在まで多数存在している。第2章でも示したように、実際の介護期間は3ヶ月以上がほとんどである。これらのことから、政府は3ヶ月という期間を利用者のニーズを汲んで規定を行わなかったことがわかった。つまり、期間の3ヶ月とは利用者の両立を可能とするために規定された訳ではなかったのである。

次に、対象家族1人につき利用回数を1回とする理由については、1995年5月15日に行われた第132回国会参議院本会議において、次のように述べている。

…具体的には、回数としては、対象家族1人につき1回は確保することとしつつ、再発した場合など1回を超えて介護する必要が生じた場合には、労使間の話し合いによりまして、妥当な解決が導かれるよう必要な努力を促してまいりたいと考えております（沖藤、1999:p.146）。

つまり、介護休業制度は最低利用回数を1回と定めた上で、2回以上の休業が必要となった労働者は、事業主との話し合いによってのみ休業の取得が可能となるということを示唆している。実際に99年以前に実施していた事業所においても、分割取得を認める事業所が若干ある他は、大半が1回のみ取得を規定している（図3-2）。政府は、このような事業所の規定を元に利用回数の規定を決定したと考えられる。しかし、第2章でも示したように、労働者の介護状況は様々であり、1回のみ利用回数では仕事と介護の両立は困難という実態が存在する。つまり、政府による回数の規定もまた労働者のニーズを汲んだ上で規定されていないことが考えられる。

図3-2 介護休業制度の利用回数の規定割合（社）



資料：労務行政研究所「福利厚生諸制度に関する総合実態調査」（2000）  
を元に横山彰研究会福祉班が作成



上述してきたように、政府による介護休業法の規定は、先行的に介護休業制度を行っていた事業所を手本として作成されている。期間 3 ヶ月の規定と 1 回という休業回数は、これら先行的に実施していた事業所の規定と休業実績等から判断されたものと考えられる。2 回以上の利用を労使間の話し合いにより解決させるという意図は、仕事と介護の両立を可能にするためというよりも、介護休業制度が元々事業所主体で実施されているものであったために事業所に実施をゆだねたと考えられる。

このように、政府は休業期間と利用回数の規定を決定する際に、仕事と介護の両立を可能とするために利用者のニーズを把握しなかったと想定できる。しかし、第 1 章で述べたように、今後少子高齢化や女性の社会進出が進行し仕事と介護の両立を行う労働者が増加することを考えると、政府は今一度真に両立を可能とする政策を採るべきである。そのためには、まず第 2 章で判明した両立を妨げている休業期間と利用回数の改正を可能とする政策が必要である。

### 3-1-2. 事業所の立場からの検証

ここからは、事業所の立場から介護休業制度の休業期間と利用回数の規定理由の検証を行う。労働者が介護を理由に休業することによって、事業所は労働力減少と経済的負担という問題を抱えることになる。

まず労働力減少の問題を考えてみると、労働者が管理職等責任のある仕事を任されている場合や最少人数で業務を実施している場合は特にこの問題は深刻になることが予想できる。労働力減少を補うための策として代替要員雇用が考えられるが、名古屋市（2004）の「育児・介護休業に関する意識調査」によると、介護休業制度を設けることでメリットとなったことがない理由として、「代替要員の補充が難しいこと」が 64%と最も多くなっており、この問題が事業所にとって大きな課題となっている<sup>23</sup>。東京都（2002）によると、労働者が休業中に代替要員を雇用した事業所は全体の約 1 割にとどまった<sup>24</sup>。その代わりとして、休業者の業務は職場内で分担するという対策をとった事業所が多い。このように代替要員を雇用しない場合には、同じ職場の労働者達への負担は増大する。

しかし、休業が長期になるにつれて、代替要員雇用の問題は事業所に重くのしかかってくる。読売新聞（1999）によると、先行的に介護休業制度を実施してきた富士ゼロックスでは、休業が 6 ヶ月を越す場合は人員補充を行うという。しかし、この代替要員雇用には資金と手間が必要となる。ここで経済的負担という問題が発生する。池本（2003）によると、事業所が代替要員雇用を実施する際には、特に採用と教育のコストが負担となる<sup>25</sup>。

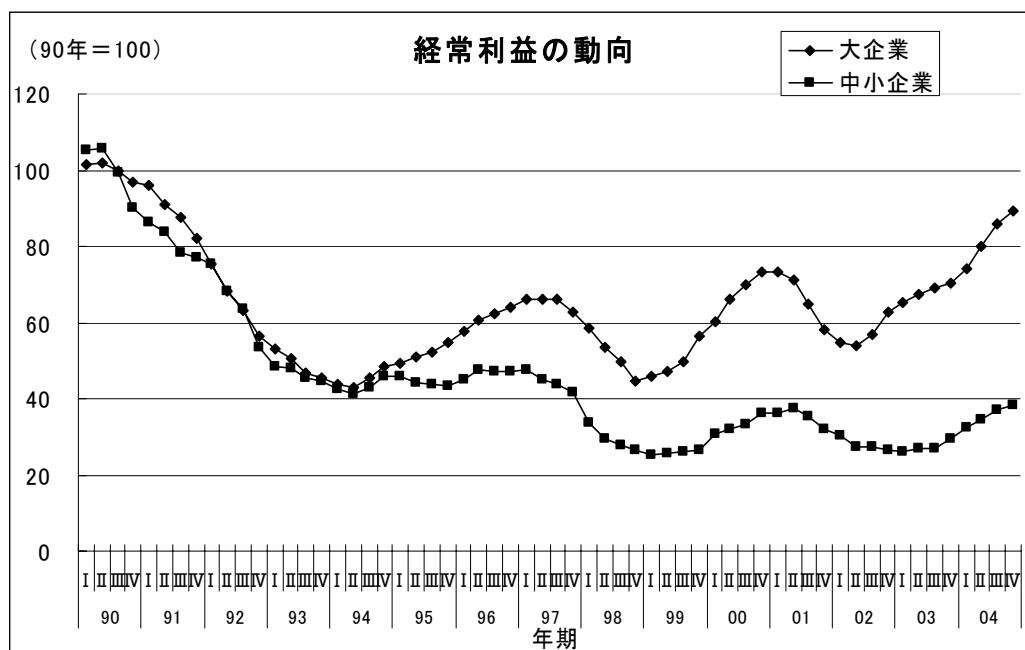
<sup>23</sup> 名古屋市が平成 16 年度に実施した意識調査。名古屋市内の従業員数 30 人以上の事業所に勤務する労働者と経営者 1,500 サンプルを対象に実施。

<sup>24</sup> 「均等法、育児・介護休業法への対応等企業における女性雇用管理に関する調査」。東京都が平成 14 年 9 月 1 日～平成 14 年 9 月 30 日までに行った調査。東京都内全域の従業員規模 30 人以上の建設業、製造業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業の 7 業種、3000 社を対象とした。

<sup>25</sup> 日本総研調査部、経済・社会政策研究センター主任研究員

大企業と比較して労働力も支払い能力も不足しがちな中小企業においては、代替要員雇用は切実な問題であろう。沖藤（1999）の中で、中小企業である吉谷工業株式会社の取締役製造部長である吉谷弘人氏は、「中小企業は代替要員雇用が困難」と述べている。経常利益の動向（図 3-3）を見ても、大企業と比較して中小企業の支払い能力が低いことは明らかである。

図 3-3 経常利益の動向（％）



資料：総務省「事業所・企業統計調査」（2004）を元に横山彰研究会福祉班が作成

このような状態では、代替要員を雇用しなければならない半年以上等の長期の介護休業を労働者が取得することは事業所にとって負担となることが予想できる。つまり、事業所の3ヶ月という規定は、事業所が代替要員を雇用せずに行われる期間として設定されていると考えられる。これらは、代替要員の雇用を容易に実施することができれば、事業所の休業期間や利用回数の改正を求めることが可能ということを示唆している。

また、休業期間の長期化や利用回数の拡大を認めるのであれば、代替要員の雇用以外にも、労働者の仕事や介護の状況に合わせて、休業期間や利用回数の審査、決定を行う者が必要となってくる。また、休業期間や利用回数の拡大を認める場合、事業所に適切な介護休業制度の利用がなされていることを保証する客観性が必要と考えられる。そのため、専門家によってきちんとした審査を受け、休業期間中の介護の計画を事業所に提出すること等の解決も必要となってくる。

### 3-1-3. 労働者の立場からの検証

労働者は、3ヶ月という休業期間と限定された利用回数によってどのような影響を受けているのか。1例としてセイコーエプソン社を挙げる。沖藤（1999）によると、セイコーエプソンでは、介護休業を取得した者のうち4割が退職の道を選んだという。沖藤（1999）は、これには限定された期間内では介護を実施することが困難であったという理由の他にも、職場の人々への負担を懸念しているという原因を指摘している。前述したように、大半の事業所は、休業者の業務を代替要員ではなく職場内で分担するという対策をとる。これは、職場内の人々の負担を増大させることにつながり、結果的に労働者に休業利用を躊躇させることや退職を選択させることが考えられる。

セイコーエプソンでは、管理職で利用した者がいない原因の1つとして、職場での責任の重さを挙げている。「自分が休んでしまっただけで、周囲の者に負担がかかる」という意識が長期の休業や数度にわたる休業を妨げていると考えられる。事実、日本労働研究機構（2003）によると、介護休業制度を利用しない理由として「利用しづらい」という理由が第2位になっており、たとえ介護休業制度が存在していても職場の雰囲気等の理由により利用しづらいと考えている者が多いことがわかる<sup>26</sup>。これらのことから、労働者が気兼ねなく介護休業を利用する体制を作り出すことは不可欠であり、そのためには休業者の職場の人々の負担を軽減することが課題となる。つまり、労働者の立場からも、代替要員の雇用を容易にすることで休業期間や利用回数の拡大が可能になるということが出来る。

また、前述したように、休業期間や利用回数の増大は、事業所に「本当に介護のために休業しているのか」と疑心を抱かせることが考えられる。そのため、専門家によってきちんとした審査を受け、休業期間中の介護の計画を事業所に提出すること等の解決が必要となる。これによって労働者も、介護のために気兼ねすることなく休業を利用することが出来るようになると思う。

## 第2節 給与保障の規定の検証

前節においては、限定された休業期間、利用回数に関する検証を行った。本節では、もう1つの課題である給与保障の規定に焦点を当て、前節と同様、政府、事業所、労働者それぞれの立場から、給与保障が現在なされていない原因とその解決策を探る。

### 3-2-1. 介護休業法可決までの議論

介護休業法では、介護休業を取得した人の「賃金」、「ボーナス」、「昇給」などについての規定はなく、事業所は休業中の給与保障をしなくとも許されている。労政時報（2000）によると、政府が手本とした先行的に介護休業制度を実施していた事業所の大半は、休業中は無給と定めていた。その代わりとして、対象家族を介護するために介護休業を利用する雇用保険被保険者に対して、雇用保険から休業前賃金の40%相当の介護休業給付金が政府

<sup>26</sup>日本労働研究機構による「育児や介護と仕事の両立に関する調査」より。

から支給されるようになっている。

しかし、健康保険、厚生年金保険等の保険料は、免除が可能な育児休業の場合とは異なり、休業中においても、事業所、労働者ともに自己負担しなければならない。読売新聞(1999)によると、労働省と厚生省はこの問題について次の様な議論を展開している<sup>27</sup>。労働省は「育児休業と同様の休業制度であるにも関わらず格差があるのはおかしい」として厚生省に免除を求めた。しかし、厚生省は「育児休業の場合は子供が将来保険料を負担してくれるが、介護休業では対象が高齢者であるので将来の保険料負担の可能性が低下する」という理由で免除は認められなかった。

つまり、政府は休業中の給与保障を先行的に実施していた事業所を手本として規定を設けなかったどころか、労働者の仕事と介護の両立を可能とすることよりも国の保険料財源を考慮して、保険料の免除を行わない決定をしたのである。しかし、このように給与保障の規定や保険料免除等の経済的支援を実施しないことは、労働者の仕事と介護の両立を困難にし、結果的に退職者の発生につながることが考えられる。

厚生労働省(2003)が把握しているだけで、2003年度においては女性だけでも介護を理由に年間最低6万人の退職者が発生した。内閣府(2004)によると、現在急速に進行している少子高齢化は、GDPの低下を引き起こし経済成長率の低下を発生させることは避けられない。高齢化の進展と生産年齢人口の低下により、日本のGDPは、年率平均0.8ポイント押し下げられるほか、経常収支もGDPの2.4ポイント相当分悪化すると分析されている。このように、少子高齢化によって、日本の経済成長率が低下している中で、介護を理由に退職していく者が多数存在すると、国の経済的損失は免れないことが予想できる。このように、退職者の増加は国の貴重な労働力が失われGDP(国内総生産)を低下させるばかりか、税金や各種保険料、年金の財源にも影響を及ぼし、政府にとっても多大な損失となる。両立を妨げている経済的支援の不足を整備することは両立を可能にし、介護休業制度の利用者を増加させることにつながることが考えられる。その結果として、上述したような退職者を減少させることが可能となり労働力の増加や税金や年金等の財源の維持等政府にとっても利益となる。これらのことから介護休業制度において何らかの経済的支援を実施することは政府にとっても利益となるため、休業者へ給与保障を実施し、仕事と介護の両立を可能にすることが必要であると言える。

### 3-2-2. 事業所の立場からの検証

なぜ大半の事業所は給与保障や保険料の免除等の措置を実施しないのか。これには、事業所に介護に対する意識も休業中の労働者の給与保障や保険料の免除を行うほどの経済力もないという2つの理由が考えられる。休業を迷惑な行為と捉え、休業期間中の給与保障のような介護の事情を汲んだ対策を実施する事業所は少ない。中には手厚い給与保障を実施する事業所も存在するが、それらは意識の高いほんの一部の事業所のみ過ぎない。

<sup>27</sup> 労働省と厚生省は、2001年1月の中央省庁再編により、厚生労働省に統合された。

介護に対する意識不足については、介護休業を「単なる休業」と見なしている事業所の存在が挙げられる。その証拠に、労務行政研究所（2000）によると、介護休業制度を「勤続年数」に加算していない事業所が多数存在している。その他にも事業所の介護への意識の低さを示す例としてネスレジャパンの不当転勤訴訟を紹介する。朝日新聞（2005）によると、ネスレジャパンは介護を理由に転勤を拒否した従業員に対して給与の一部支払いを止めた。本訴訟は、このような事業所を相手取って訴訟を行い従業員が勝訴したものである。これらの事業所は、従業員の介護という事情を全く考慮していない。このように事業所の従業員の介護への意識が低いことが給与保障等仕事と介護の両立に必要な保障を事業所が実施しない原因の1つと考えられる。

また、労務行政研究所（2003）によると、3,000人以上の大手事業所では、最低保障や見舞金等を支給するところが過半数を占める。このことは、余裕のある大手事業所のみが給与保障を行うことができるということを示唆しており、支払い能力のない中小事業所が実施することは困難であるということがわかる。前述したように中小企業の経営状況からも、中小企業が給与保障を実施することは困難であると言える（図3-3）。

確かに事業所にとって従業員の介護事情を考慮し給与保障を実施することは手間や人員等も含めて経済的負担になることが予想できる。しかし、経済的支援がなければ労働者が仕事と介護の両立を行うことは困難である。だが、上述したように労働者の介護事情を考慮しない事業所も存在している。事業所に給与保障を実施させることは、事業所の負担を増加させ、結果的に休業者を退職に追い込むような事態も考えられる。事実、大半の事業所が給与保障を実施していない現在までにおいても、退職に追い込まれた労働者は数多く存在している。また、上述したように中小企業のような支払い能力の低い事業所が給与保障を行うことは事業所の経営状況を悪化させることにつながってしまう。これらのことから、事業所に給与保障等の経済的支援を求めることは不可能であることが判明した。

### 3-2-3. 労働者の立場からの検証

第2章でも見てきたように、労働者は介護を行う上で給与保障や保険料免除等何らかの経済的支援がなければ仕事と介護を両立することは困難である。しかしその一方で、休業期間中は雇用保険から給与の40%のみしか支給されない上に、社会保険料の本人負担分もほとんどの場合払わなくてはならない。沖藤（1999）によると、退職金を目当てに退職し退職金で介護を実施する労働者もいるくらいである。

このように経済的支援が少ないために両立を行うことは困難であるが、それを事業所に求めることもまた、困難であるということが出来る。その理由としては、経済的支援を支払い能力のない事業所に求めることは困難であると同時に、事業所は介護休業者を負担に思い退職に追い込むという状態を作りかねないからである。

また、沖藤（1999）によると、労働者自身が休業を利用することを後ろめたく感じている場合も少なくない。そのような状況の中で事業所の負担を増大させるような措置を事業

所に求めることは、退職の道を選択する労働者を増加させる可能性がある。これらのことから、経済的支援は必要だが、それを事業所に求めることは逆に労働者の仕事と介護の両立を妨げるといえることができる。つまり、両立のためには、事業所以外から何らかの経済的支援を実施する政策が有効であることが判明した。

この場合、現在政府が実施している休業者への経済的支援である介護休業給付金の給付割合を給与の40%から増大させることも考えられる。しかし、介護休業給付金は進行する高齢化とともに年々増加している（表3-4）。

表 3-4 介護休業給付の支給状況（人、万円）

	12年度	13年度	14年度	15年度
受給者	3,907	4,570	4,488	4,668
支給金額	630	1,157	1,158	1,192

資料：内閣府「男女共同参画基本計画に関する施策の評価等に関して」（2004）

を元に横山彰研究会福祉班が作成

今後ますます高齢化が進行していくことを考えても、介護休業給付金の支給が増加していくことは容易に予想できる。しかしその一方で、内閣府（2004）によると、政府の雇用保険財政は赤字が続いており今後介護給付費の拡大は見込めないため、政府による介護休業給付金の増大は見込めないことが想定できる。

ここまでで、政府からも事業所からも経済的支援が見込めないということが本節を通して判明した。第1章でも述べたように、今後進行する少子高齢化と女性の社会進出等の社会的背景から仕事と介護の両立を実施する労働者は今後ますます増加する。事業所からも政府からも十分な経済的支援が見込めないのであれば、これら増大する労働者同士で相互扶助を行うことが解決策として考えられる。労働者は休業を実施することに罪悪感を抱く場合も少なくないので、「支援」という形をとるのではなく、「相互扶助」という形で互いに助け合えば罪悪感を抱くことなく経済的支援を受けることができ、休業の取得を容易にし、仕事と介護の両立が可能になることが考えられる。

### 第3節 介護休業法改正について

これまで1999年の介護休業法の可決までの議論を見てきた。しかし、介護休業法は1999年の施行以来2度の改正が行われている。ここでは、その改正によってどのように介護休業制度の規定が変化したのかを紹介する。下は、2度の改正の内容をまとめた「介護休業法改正の概要」(表3-5)である。

表3-5 介護休業法改正の概要

【平成14年度(2002年)の改正概要】

事項	改正前	改正後
介護休業の申出や取得を理由とする不利益取り扱い	解雇を禁止	解雇その他の不利益な取り扱いを禁止 <sup>28</sup>
家族介護を行う労働者の配置	規定なし	転勤に際して介護の状況に配慮すべき義務
職業家庭両立推進者	規定なし	選任についての努力義務

【平成17年(2005年)度の改正概要】

事項	改正前	改正後
対象労働者	常時雇用者のみ	一定の範囲の期間雇用者も含む <sup>29</sup>
休業期間	連続する93日	通算93日
休業取得回数	1回のみ	要介護状態に至る毎に1回

資料：厚生労働省「介護休業のあらまし」(2004)を元に横山彰研究会福祉班が作成

表3-5からもわかるように、平成14年度の改正の際には、期間や回数、給与保障についての改正は見られなかった。平成17年度の改正においては、期間や回数に若干の改正が見られたが、これはほぼ前回までの規定と同様の内容であると考えられる。平成17年度の改正では、「対象家族1人につき要介護状態に至る毎に1回、通算93日までの期間」で労働者が申し出た期間介護休業ができるような規定になった。この期間である93日の中には勤務時間の短縮等の措置も含まれており、労働者は休業と短縮をうまく組み合わせて93日を越さないように介護休業を利用する必要がある<sup>30</sup>。また、利用可能回数は「対象家族が要介

<sup>28</sup> 解雇その他不利益な取り扱いの典型例は、次の通り。

解雇すること、期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと、あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に当該回数を引き下げることを、退職又は正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと、自宅待機を命ずること、降格させること、減給をし又は賞与等において不利益な算定を行うこと、不利益な配置の変更を行うこと、就業環境を害すること等。

<sup>29</sup> 一定の範囲の期間雇用者とは、休業の申出時点において、次の(1)、(2)のいずれにも該当する労働者である。

- (1) 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- (2) 介護休業開始予定日から93日を経過する日(93日経過日)を超えて引き続き雇用されること。

<sup>30</sup> 介護休業法の規定では、「勤務時間の短縮等の措置」として要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、次のいずれかの措置を講じることが定められている。

- (1) 短時間勤務制度
- (2) フレックスタイム制

護状態にいたる毎に1回」となっている。つまり、2回目の介護休業が可能となるのは、要介護状態から回復した対象家族が再び要介護状態に至った場合と規定されている。

このように平成17年度においては若干の休業期間、回数における変更が見られた。しかし、休業期間は分割して利用可能となったものの、最大休業可能な期間は3ヶ月という期間は変化していない。また、回数については要介護状態にある高齢者が回復しない限り再び利用することができないという制限が存在している。つまり、17年度における改正によっても我々が課題としている休業期間や利用回数、給与保障についての改正は見られなかった。

#### 第4節 本章のまとめ

本章では、介護休業制度の期間、回数、給与保障の規定が実際の介護状況に則していない原因とその解決策の検証を行った。その結果として、まず期間と回数の改正を可能とするためには、代替要員の雇用を容易にする政策が必要であることが判明した。事業所は休業者が発生すると代替要員の雇用をたいていの場合行わない。しかし、休業が長期化するにつれ代替要員を雇用しなければならなくなる。また、労働者は職場の人々に気兼ねをして長期の休業を躊躇したり退職してしまうという場合がある。これらの解決策として、我々は代替要員の雇用を容易にする政策が必要であるという結論に至った。また、休業期間や利用回数の拡大に伴い、事業所、労働者が共に納得して休業を実施することができるように、休業期間や回数の審査、介護計画の提出が必要であることがわかった。

給与保障がなされていない実態については、給与保障を行うことが事業所にとって負担となることがわかった。この解決策として、我々は労働者同士の「相互扶助」による経済的支援策という結論に行き着いた。上述したように事業所に給与保障を求めることは、特に支払い能力の低い中小企業の負担を増大させるために不可能である。労働者にとっても事業所にこれ以上給与保障を求めることは事業所の負担を増加させ結果的に退職に追い込まれる危険性を発生させる。また、政府による介護休業給付金の増大も見込めないため、政府からも事業所からも経済的支援を実施することは困難であることが判明した。しかしその一方で、進行する少子高齢化と女性の社会進出により仕事と介護を両立する労働者は今後ますます増加することが予想できる。労働者が気兼ねなく支援を受け休業取得を可能とするためにも、これら増大する両立を実施する労働者同士での「相互扶助」という形での経済的支援が可能となるという結論に至った。

---

(3) 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ

(4) 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準じる制度



## 第4章 政策提言

第1章で仕事と介護の両立を可能にすべきであると述べた。それを受け第2章では両立支援策である介護休業制度の問題点として、休業期間と利用回数、給与保障が実際の介護状況に則していないことが分かった。そして第3章において、その原因の検証を行ったところ、介護休業期間と利用回数の拡大にあたり課題となる代替要員の雇用を容易にすることと休業期間や回数の審査、介護計画の提出を可能とするための政策が必要であることがわかった。また、給与保障の実施については、労働者の「相互扶助」という形での経済的支援を実施することが可能と判明した。これら検証の結果を受けて、代替要員の雇用を容易にし、休業期間や回数の審査、介護提出の役割を担う者として「プランマネージャーの創設」と、労働者同士の「相互扶助」による経済的支援策として「あんしん介護休業共済の創設」を提案する。

### 第1節 プランマネージャーの創設<sup>31</sup>

本節では介護休業制度の休業期間と利用回数を改正した際の事業所と労働者の負担を軽減するため、プランマネージャーの創設を提案する。その際にプランマネージャーの役割と効果、実施にあたって介護休業法に明文化する内容、実施後の課題について詳しく述べることにする。

#### 4-1-1. プランマネージャーとは—役割と効果—

プランマネージャーとは、「第3者の立場から介護休業制度を利用する労働者の介護状況や労働状況を考慮した上で、両立支援を行う専門家」である<sup>32</sup>。繰り返しになるが、本研究の目的は、「仕事と介護の両方を担う労働者への支援政策を提案すること」にある。この目的においてプランマネージャーが担うべき役割は主に4つあると考える。「代替要員の確保」、「労働者と事業所にとっての第3者的な役割」、「介護を担う労働者の仕事と介護生活をサポートする役割」、「介護休業制度の実施・利用状況の把握」の4つである（表4-2）。以下、ひとつずつ説明する。

<sup>31</sup> ケアマネージャーを参考に、横山彰研究会福祉班が命名。

<sup>32</sup> 横山彰研究会福祉班が独自に定義。

**「代替要員を確保する役割」:**

第3章において述べたように、代替要員の確保が介護休業制度の設置と利用を妨げる要因となっていた。そこで本研究では、代替要員の確保をプランマネージャーが担うことで、事業所の負担を軽減し、労働者が介護休業制度を利用しやすい環境を整えることが期待できる。

代替要員の雇用については以下のような流れがある。「求人条件の設定→募集→選考・面接→採用→研修→定着」という流れである (Computer TELEPHONY、2005)。このような流れで発生するコストとは、求人広告費、採用条件などの情報整理、面接、採用に関する時間的コスト、研修にかかる労力や時間的コスト、応募者との連絡等にかかる時間や手間等である。さらにこのような資金、時間、手間というコストをかけても、代替要員が定着する確立は100%ではない。

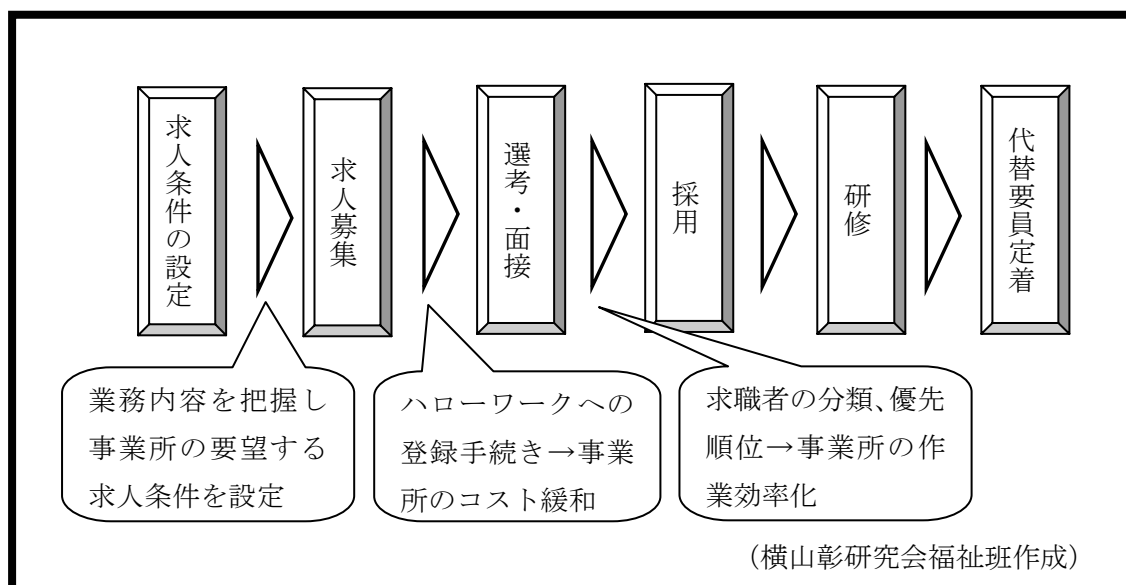
このようなコストがかかる場合、第3章でも見られた通り、事業所は代替要員の確保をせず、「他の従業員に業務を分担する」という対策をとってしまう。しかし、それでは事業所内に介護休業制度を利用しづらい環境を形成するきっかけになってしまうと同時に、今後介護休業制度の利用者が増加した場合、対応できなくなる可能性が出てくる。

後に説明するが、プランマネージャーは労働者の労働条件や介護状況等を考慮した上で、労働者の介護休業計画を作成する業務も担っており、その際に労働者の業務内容や状況を伺うことができる<sup>33</sup>。その情報を元に、代替要員の雇用作業の一連を担えば、事業所や労働者の負担を軽減することができる。

具体的に、プランマネージャーは代替要員の確保については以下のような関わり方をする。まず、「求人条件の設定」に関しては前述したように、労働者自身から業務内容を確認し、それを元に事業所の要望などとすり合わせて求人条件を設定する。「募集」に関しては厚生労働省が無料で行っているハローワークに登録することで、事業所の手間や時間、資金等求人情報掲載のコストを緩和する。「選考・面接」に関しては、一度プランマネージャーが求人してきた内容に優先順位をつけたり、分類をしたりして、面接時の作業効率化を図る。その後採用に至り、事業所が「研修」から「定着」までを行う (図4-1)。

<sup>33</sup> 介護保険制度でいう「ケアプラン」のようなもの。

図 4-1 代替要員雇用の流れ



#### 「労働者と事業所にとっての第3者的な役割」：

プランマネージャーが第3者的な役割を担うことによって、いくつかの効果が期待できる。1つは介護休業制度を利用しやすい環境が作られるということである。第3章で述べた通り、法を改正し、介護休業制度の休業期間や利用回数の制限が撤廃された場合、事業所側に客観性を持たせる必要がある。このような不信感が生み出す職場文化は介護休業制度の利用率を妨げる恐れがある。プランマネージャーが第3者として事業所と労働者の間に介入することで、適正な休業期間や回数が証明され、介護休業をしやすい環境をつくることができる。これによって介護休業制度の定着も期待できる。

もうひとつの効果は、事業所において介護休業制度が法的に実施されているのかを把握する効果もある。これによって労働者は介護休業制度を適切に利用することができる。

#### 「介護を担う労働者の仕事と介護の両立をサポートする役割」：

介護休業法等の専門知識を持ったプランマネージャーが個別の労働条件や介護条件に合わせて両立の計画を立てる。プランマネージャーがこの役割を担うことによって、両立しやすい状況をつくることができる。後に説明するが、ここで介護保険制度において要介護者の生活プランの作成、管理を担っているケアマネージャーとの連携が重要となってくる。

「介護休業制度の実施・利用状況の把握」:

現段階において、仕事と介護の両立状況や介護休業制度の利用状況等はあまり調査されておらず、よって研究も進んでいない状況が伺える（堀田、2005）。少しでも仕事と介護の両立環境を良くするためには調査・研究の発展は必須であると考え。プランマネージャーの業務は介護休業制度を利用する労働者一人一人と実際に関わる業務であるため、介護休業制度利用の実態や両立支援の実態を把握することができる。これによって介護休業の利用状況等の研究が進み、両立支援の質の向上を図ることができる。

このように、プランマネージャーが担う役割によって仕事と介護の両立支援がより効果的に働き、質の向上も期待できる。

表 4-2 プランマネージャーの役割と効果

役割	効果
代替要員を確保する役割	事業所にとっての雇用コスト（時間、手間、資金）を緩和させ、労働者が介護休業制度を利用しやすい環境をつくることできる。
労働者と事業所にとっての第3者的な役割	第3者が事業所と労働者の間に介入することで、適正な休業期間や回数が証明され、介護休業をしやすい環境をつくる。
介護を担う労働者の仕事と介護生活をサポートする役割	どのような制度を利用するのが効果的か等、仕事と介護の両立について専門家の視点を取り入れることが可能。
介護休業制度の実施・利用状況の把握	両立支援のデータを収集し、研究がしやすい状況を作り出すことによって、両立支援策の向上が期待される。

（横山彰研究会福祉班作成）

#### 4-1-2. プランマネージャーの需要設定

以上プランマネージャーの役割と効果について述べてきたが、ここでプランマネージャーにどのくらいの需要があるのかを検討する。

本研究の提言通り、介護休業制度の休業期間と利用回数の制限を撤廃した場合、プランマネージャーの需要はどのくらいになるのだろうか。労働者が家族を介護する必要となった際に、全員が介護休業制度を利用すると仮定し、最大でどのくらいのプランマネージャーが必要となるのかを試算をした。

## 【介護休業制度の利用者数】

本研究で提案したように、休業期間と利用回数の制限を撤廃し、後に説明する給与を共済で保障した際に、介護休業制度の利用者数の見込みは「要介護者を介護する労働者」で求められる。計算式は以下のようになる。

利用者数：

〔要介護者〕 × 〔家族介護をされる割合(75%)〕 × 〔退職者による介護者を差し引いた割合(50%)〕 × 〔専業主婦による介護者を差し引いた割合(62.5%)〕<sup>34</sup>

この計算式に 2005 年、2050 年のそれぞれの数値を当てはめると以下のようになる。

2005 年：  $3,600,000 \times 0.75 \times 0.5 \times 0.625 = 843,750$

2050 年：  $5,200,000 \times 0.75 \times 0.5 \times 0.625 = 1,218,750$

つまり、2005 年には約 84 万人、また 2050 年度には約 120 万人の利用者が出ることになる<sup>35</sup>。

## 【プランマネージャー1人あたりの担当件数の検討】

次に、プランマネージャー1人当たり何人の労働者を担当するのが妥当かを検討する。本研究が想定するプランマネージャーの働きと相似しているケアマネージャーを参考にしてみると、現時点でのケアマネージャーの担当件数は一人あたり 50 件となっている<sup>36</sup>。しかし、この件数にはプランマネージャー自身からの異論が多くある。

全国ケアマネージャー調査（2005）によると、「負担を感じるケアマネ（ケアマネージャー）は、30 件を境に大幅に超える」という。中には「100 件を担当。時間外が月 50 時間あり、このままでは体を壊す」と訴えるケアマネージャーもいるという。同調査においては、40 件が妥当としたケアマネージャーが全体の約 73%であった。

また、特定非営利活動法人神奈川県介護支援専門員協会は、当会が実施した介護支援専門員実態調査の結果に基づき、ケアマネージャーの「基準件数を 40 人」と提言した。その他広島県介護支援専門員連絡協議会（2003）の調査においても一ヶ月に作成する理想のケアプラン数は 30 件という回答が最も多かったという。

以上、ケアマネージャーの現状を参考にしてみると、個人によって幅はあるものの、30 件から 40 件が、ケアマネージャーの業務の質を落とすことが無い担当件数だと言うことが

<sup>34</sup> 横山彰研究会福祉班が作成。それぞれの係数は問題意識をもとに暫定的に設定。

<sup>35</sup> 要介護者の推測は、問題意識を参照

<sup>36</sup> ケアマネージャーとは、2000 年度より実施された介護保険制度において要介護者のケアプラン作成、要介護認定、要介護認定申請の代行、介護サービスの仲介・実施管理・分析、介護支援に関する給付管理等を担う専門家である。本研究の対象は労働者であるが、本質的な機能は相似している。

できる。本研究におけるプランマネージャーの業務は前述した通り、ケアマネージャーと相似している。これを受けプランマネージャーも、30 件から 40 件が妥当であるとする。

#### 【プランマネージャーの需要設定】

以上の条件を踏まえた上でプランマネージャーはどのくらい必要かを試算してみる。本研究においては、プランマネージャーの業務量を考慮した上で、プランマネージャーは最大で 40 件を担当することを提案する。計算式は以下ようになる<sup>37</sup>。

プランマネージャーの需要見込み数：

〔介護休業制度利用者数見込み〕 ÷ 〔プランマネージャーの最大担当件数〕

この式に 2005 年と 2050 年の数値をそれぞれ当てはめると、以下ようになる。

2005 年：1,218,750 ÷ 40 = 21,094

2050 年：1,218,750 ÷ 40 = 30,469

つまり、2005 年度においては、約 2 万人、そして 2050 年には最低でも約 3 万人のプランマネージャーの需要が見込まれる。また、各市町村の平均需要の式は以下のようになる。

各市町村のプランマネージャー平均見込み数：

〔全市町村平均の要介護者数〕<sup>38</sup> ÷ 〔プランマネージャーの最大担当件数〕

この計算式に、2005 年度の数値を当てはめると、以下のようになる。

2005 年：853 ÷ 40 = 4.998

2050 年：1583 ÷ 40 = 9.278

つまり、2005 年には約 5 人のプランマネージャーが、また 2050 年には約 9 人のプランマネージャーが各市町村で必要となることが見込まれる。しかし、市町村によって需要の規模は違うため、格差が生じる想定される。

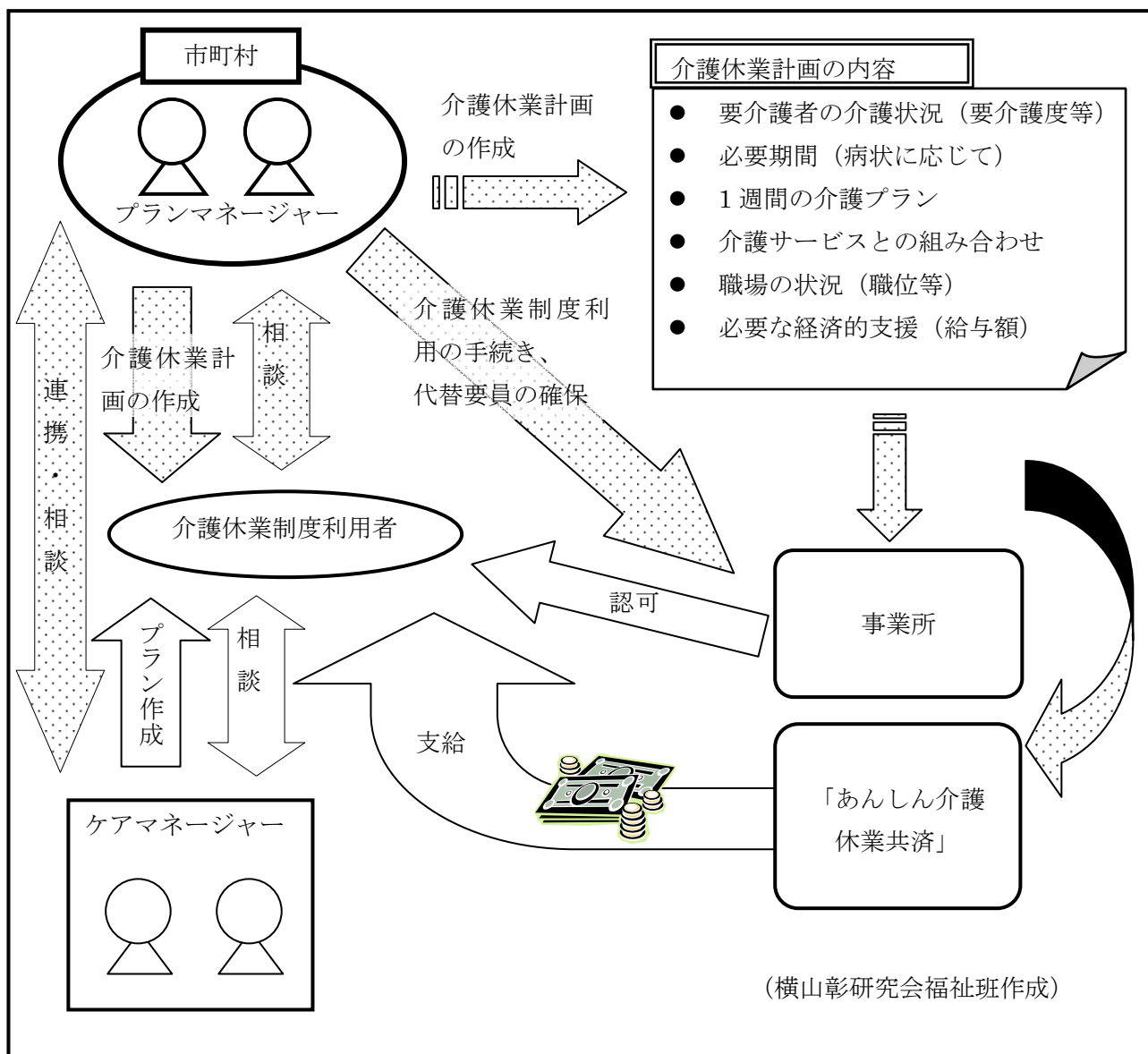
<sup>37</sup> 横山彰研究会福祉班作成

<sup>38</sup> 〔要介護者数〕 ÷ 〔全市町村数(3,284)〕

### 4-1-3. プランマネージャーの仕組み

これまでプランマネージャーの役割とその働きによる効果を見てきた。次にプランマネージャーの仕組みを見てみよう。プランマネージャーの仕組みは、図で表すと以下のようになっている。

図 4-2 プランマネージャーの仕組み



このように、プランマネージャーの仕事は連携の中で行われる。作業の流れは以下の通りである。

- ① プランマネージャーが介護休業制度の手続きをとる。  
労働者が介護休業制度を利用する際には、必ずプランマネージャーを通して行うものとする。しかしいつ何が起こるか分からない介護においては、緊急的な処置も必要である。そこで緊急時には、労働者が事業所に連絡し、事業所が介護休業制度の利用を仮手続きという形で行う。
- ② 介護休業制度の手続きを受け、事業所は労働者に休業の許可を出す。  
介護休業制度の申請を受けた事業主は、現行の制度と同じように申請を断れない（不利益取り扱いの禁止）。
- ③ プランマネージャーは労働者と相談し、介護休業計画を作成する。  
労働者がプランマネージャーに相談する際に、「要介護者の病床や状態」、「業務内容」、「家族構成」等を必ずプランマネージャーに伝える。この際プランマネージャーはケアマネージャーとの連携を図り、労働者の介護状況と労働状況に見合った介護休業計画を作成し、給与の額、休業期間を決定する。
- ④ 作成した介護休業計画書は事業所と共済に送られ、その後事業所から休業の正式な許可が降り、共済から給与が支給される。  
休業期間や、利用回数、給与額はプランマネージャーが作成した介護休業計画に基づいて行われる。
- ⑤ プランマネージャーは代替要員の確保の手続き等を行うため、求人条件を設定し、ハローワークや人材派遣会社に求人情報の掲載を登録する。  
この時、事業主はハローワークか人材派遣会社の選択ができる。また、プランマネージャーは事業主の許可を得てから作業に入る。

以上のような一連の流れを、プランマネージャーが行うことにより、事業所に負担をかけることなく労働者は介護休業制度を利用することができる。



#### 4-1-4. プランマネージャー実施に向けて

これまでプランマネージャーの役割と効果、プランマネージャーの仕組みを見てきた。プランマネージャーを実施するにあたっていくつか介護休業法に明記すべき内容がある。以下その説明をする。

##### 介護休業法に明文化する項目

- ① 事業所の要望があった際に備えてハローワークや人材派遣会社の手続き等、代替要員を確保する作業の一連をプランマネージャーが行ってよいものとする
- ② プランマネージャーという職業を資格化する
- ③ 市町村の保健センターまたは保健所ごとにプランマネージャーの資格を持った職員を専任常駐させることを義務付ける
- ④ 労働者が介護休業制度を利用する際には、プランマネージャーの利用を義務付け、介護休業制度の利用手続きはプランマネージャーが行うものとする
- ⑤ ケアマネージャーと連携する
- ⑥ プランマネージャーの最大担当件数は 40 件とする

#### ①事業所の要望があった際に備えてハローワークの手続き等、代替要員の確保作業の一連をプランマネージャーが行ってよいものとする

本研究では、代替要員の確保をプランマネージャーが担うこととした。その際に、厚生労働省職業安定局が運営しているハローワークの手続きをプランマネージャーが行うことで、雇用の効率化を図り、事業所の負担を減らす。ハローワークは「求人情報をはじめとする雇用関係の情報を提供し、求職者が自ら求人情報を検索することによって、求人・求職の結合を図ること等を主な目的」とし、全国で受理した求人情報、求職申し込み、雇用保険手続き等の各種手続き、各種助成金等の情報を無料で掲載、提供している<sup>39</sup>。2005年現在では事業所側の情報を掲載し、求人情報を無料で提供もしている。また、事業所の希望によっては、人材派遣会社の手続を行うことも可能である。これらの手続きは事業主や責任者が行うことになっているが、そのような業務もプランマネージャーが担ってよいものとし、介護休業法にも明記する。

#### ②プランマネージャーという職業を資格化する

プランマネージャーという職業を資格化する際に考慮しなければならないのは、介護休業制度を利用する労働者または事業所を介護休業法に添って保護できるような知識、更にもどのようなサービスが労働者の実情にあっているのか、事業所と労働者両方の視点から介

<sup>39</sup> また、ハローワークは仕事と家庭（介護、育児を含む）の両立支援を目的とした「両立支援ハローワーク」があるので、例えば労働者の介護生活が長期に及び仕事を離れたとしても、プランマネージャーが再就職をサポートできる可能性もある。

護のプランを考えられるような力を試す資格内容にしなければならないということである。また、ケアマネジャーとの連携の際に効率良く、作業を進めることができるようにするためには、プランマネジャーは、以下のような知識を最低限心得ておかなければならない。

- ・ 介護休業制度の内容
- ・ 介護保険制度の内容と提供されるサービスの種類
- ・ 職種・業種とその業務内容
- ・ 介護が必要となる病症と病状
- ・ 病症にあった在宅ケアの手法

よって、上記の内容を資格制度の中に取り入れるべきである。資格取得者は、これらの項目を学ぶために各都道府県の実施する講座と実習を受講することによって資格が与えられる。

### ③市町村の保健センターまたは保健所ごとにプランマネジャーの資格を持った職員を専任常駐させることを義務付ける

市町村の保健センターまたは保健所ごとにプランマネジャーの配置を義務化する理由としては、以下の理由が挙げられる。

1 つめに労働者一人一人に対応するために、市町村という最小単位にプランマネジャーを配置することが望ましいと考える。本節の冒頭で説明してきたような 4 つの役割を担う際、プランマネジャーは、労働者の相談しやすい場所に属しなければならない。このため、最低限市町村単位に所在していることが望ましい。

また、2 つめはプランマネジャーの義務化によって、税金でプランマネジャーの給与を支払うことが必須となることにある。本研究では、労働者が介護休業制度を利用する際に、事業所と労働者が安心して介護休業制度を利用できるよう、プランマネジャーという第三者を通しての利用を義務付けている。

これに関連して、3 つめに労働者の仕事と介護の両立を支援することで、介護をするために離職する労働者を減少させることができること、またプランマネジャーが代替要員の雇用を促進することから、国全体の労働力向上にも繋がるため、公費でプランマネジャーの給与を支払うことの妥当性もある。

また 4 つめとして、プランマネジャーの担う役割には「第 3 者的な役割」があり、ケアマネジャーのように福祉事業所に勤務することを許可すれば、中立性を保てなくなる恐れがある。ケアマネジャー調査 (2001) によると、「月 60 件稼がなければ、給与を減らすとされている」というケースや、「ケアプラン作成だけではお金にならず、自分の事業所のほかのサービスを使ってもらおうようなプランを立ててしまう」というケースも見られた。

以上の 4 つの理由から、プランマネジャーは各市町村の保健センターまたは保健所に

所属することを提案する。

#### ④労働者が介護休業制度を利用する際には、プランマネージャーの利用を義務付ける

介護保険制度の下ではケアマネージャーの利用は義務ではなく、選択性になっている。しかし、プランマネージャーの場合、労働者と事業所の第3者的な役割も担っているため、介護休業制度が適切に利用されているのか、また事業所で適切に利用されているのかを管理する必要がある。介護期間、利用回数が不定期なため、プランマネージャーの義務化をした方が休業の信頼性が高まり、介護休業制度の定着が図られると考える。

これに関連して、介護休業制度利用の手続きはプランマネージャーが行うこととする。通常は労働者自身が、介護休業が必要となった際にプランマネージャーに連絡し、介護休業制度利用の手続きをしてもらう。しかし、介護休業制度の利用が急遽必要となった場合は、労働者が事業所に連絡し、事業所が各市町村のプランマネージャーに連絡をすることにする。この間は仮手続きという形で労働者は休業に入っても良いものとするが後にプランマネージャーに相談しなければならない。

#### ⑤ケアマネージャーと連携する

仕事をしながら介護を行うにあたって、ケアマネージャーは無視できない存在である。ケアマネージャーとは現行の介護保険制度において、要介護者の生活プラン（ケアプラン）を作成する役割を担う者である。介護を行う労働者はその要介護者の生活と密接に関連しているため、要介護者の生活にある程度合わせた両立生活になると予測される。そこで本研究ではプランマネージャーとケアマネージャーとの連携が必須であると考え。例えばケアマネージャーとプランマネージャーが相談できるように、労働者は自分のケアマネージャーの連絡先をプランマネージャーに伝えることとする、また、介護保険制度の下実施されている医療、行政、サービス事業者、ケアマネージャーの定期的な集まりに参加することが挙げられる。

#### ⑥プランマネージャーの最大担当件数は40件とする

前述したように、プランマネージャーの担当件数はケアマネージャーの理想担当件数を参考にし、最大40件とする。これによって、プランマネージャーは質を落とすことなく、業務を進行することができる。

#### 4-1-5. プランマネージャー実施後の課題

本節では介護休業制度の休業期間や利用回数を改正した際に、プランマネージャーが必要であることを述べた。プランマネージャーの主な役割としては4つある。「代替要員を確保する役割」、「労働者と事業所にとっての第3者的な役割」、「介護を担う労働者の仕事と介護生活をサポートする役割」、「介護休業制度の実施・利用状況の把握」の4つである。プランマネージャーがこの役割を担うことによって事業所に負担なく、労働者は仕事と介護を両立できる。

しかし、いくつかの問題が見られる可能性がある。その問題とは、プランマネージャーは介護保険制度のケアマネージャーと「一人一人の利用者の状況に合わせて業務を行う」といった点等、利用者の対象が要介護者、労働者といった対象や業務の違いはあれ、その特質が相似していることから、ケアマネージャーが現在抱えている問題と同じようなことがプランマネージャーにも言える可能性がある。つまり、プランマネージャーの質をどのように確保していくのかが一番の課題となる。現在ケアマネージャーはその業務の量や所在によって中立性を高められない等の問題がある。本研究では、このような問題をなるべく避けるため、ケアマネージャーの所在を各市町村の保健センターまたは保健所に設定し、また業務の量による質の低下を避けるため、最大担当件数を40件とした。

しかしながら、他の政策と同様に政策の実施後に発覚する諸問題<sup>40</sup>もあるだろう。実施後、定期的に改正を行いながら、プランマネージャーの質を向上させるための環境づくり、つまりは労働者と事業所にとってより良い仕事と介護の両立状態がつかれるよう努力していくことが、今後の課題として挙げられる。

---

<sup>40</sup> 例えば最大担当件数が妥当であるか、中立性を保っているのかどうか等が想定される。

## 第2節 「あんしん介護休業共済」の創設<sup>41</sup>

前章までを通して、給与保障は仕事と介護の両立を可能にする上で必要であるが、事業所にその役割を強制することは困難であることが分かった。給与保障がなされていないのは、給与保障を行うことが事業所にとって負担となるという原因が判明した。この解決策として、我々は労働者同士の「相互扶助」という形で経済的支援を実施するという結論に行き着いた。事業所に給与保障を求めることは、特に支払い能力の低い中小企業の負担を増大させるため不可能である。また、労働者にとっても事業所にこれ以上給与保障を求めることは事業所の負担を増加させ結果的に退職に追い込まれる危険性も少なくない。また、政府の介護休業給付金をこれ以上増大することは、第3章でも述べたように不可能である。そこで本稿では「相互扶助」という形の経済的支援として「あんしん介護休業共済」の創設を提案する。

### 4-2-1. 「あんしん介護休業共済」の概要

共済とは、週刊東洋経済（2004）によると、職域や地域などある一定の特定性で結ばれた会員を対象として行われる相互扶助事業のことである。「民間保険」が不特定多数を対象に営利を目的に実施されるのに対して、共済は相互扶助の精神で組合員（一定の範囲で組合員以外も加入可能）を対象に行われる。

また共済は、比較的容易に加入でき加入金額（掛け金）の水準が一般の保険に比べて低い。このような共済を創設することで、介護休業制度取得者へ経済的支援が可能となり、制度を誰もが利用しやすくなると我々は考える。以下は、本共済の概要である。

#### 【共済の目的】

本共済の目的は、「介護休業制度を利用する労働者に一定額の給与保障を行うことで、仕事と介護の両立を可能にすること」である。

#### 【対象】

対象は、家族の介護を実施する可能性のある全労働者である。「介護休業制度の対象である常用雇用者、期間雇用者」であれば、誰でも共済に加入することができる。また、このような労働者を雇用している事業所が加入することも可能である。

#### 【支給額】

支給額は、全国の最低賃金を元に定め一律に同様の金額を支給することとする。この理由としては、休業以前の給与を元として支給金額を決定することは格差が生じる恐れがあるからである。特に、パートタイム労働者と常時雇用者の間に格差が生じることが考えられる。しかし、休業期間中は、同様に介護という役割を担わなければならない。そのため、

<sup>41</sup> 横山彰研究会、福祉班が独自に命名。

支払い額に差を生じさせることは不公平であると考え、一律に同様の金額を支給することに定めることとした。最低賃金とは、厚生労働省（2004）によると、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者にその最低賃金以上の賃金を支払わせるものである。その決定過程は、最低賃金審議会において賃金の実態調査結果等各種統計資料を十分に参考しながら審議を行い、①労働者の生計費、②類似の労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払い能力の3要素を考慮して決定されている。最低賃金分と定める理由としては、国により厳正な決定過程を経ているということ、一律に同様の金額を支払うことで格差が生じないために公平であるという点が挙げられる。

しかし、そうは言っても高齢者の要介護状態や家族の状況によっては最低賃金のみでは生活が困難な者も発生することが予想できる。そのため、最低賃金はあくまで基本支給額とし、個々の介護状況や家庭環境等に合わせて支給額が決定される。支給額を決定する際は特に①高齢者の要介護度、②休業者の給与で扶養している家族の人数を元に審査が行われる。このため、特に要介護度が重い場合（要介護4～5）や休業者の給与によって扶養している家族人数が多い場合は、審査により認められれば基本額よりも上回った額の支給が可能である。

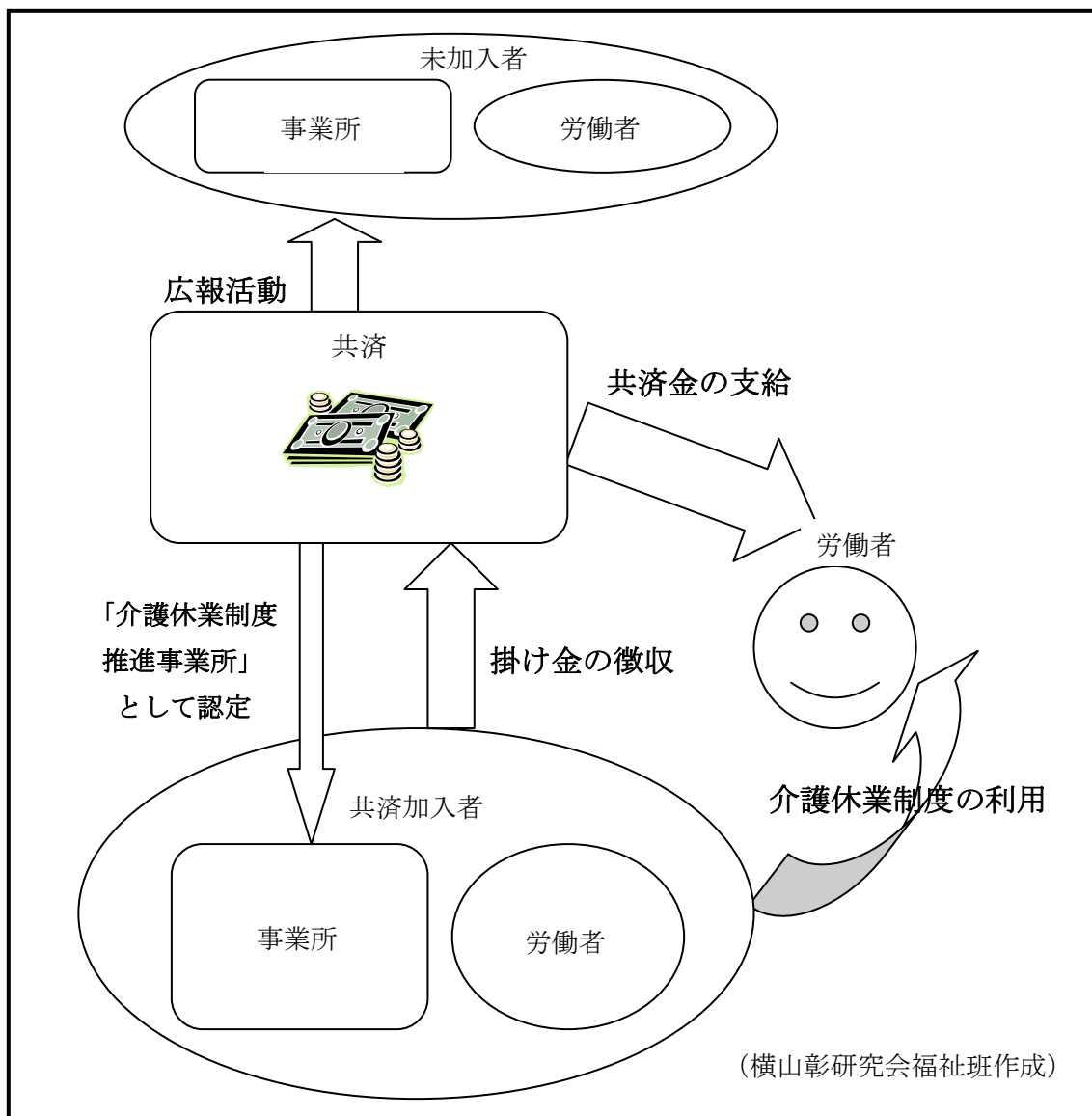
#### 【期待される効果】

本共済の設立により期待できる効果としては、休業中の経済的支援の実施により労働者が安心して休業を利用することができるようになるということである。また、事業所の加入を促すことで、事業所の介護への意識改革につながるという効果が考えられる。また、同じように仕事と介護を実施する者達の存在は、仕事と介護を両立する労働者にとって励みになるであろう。

【共済の仕組みと活動】

本共済の仕組みは、表 4-3 の通りである。本共済は、共済加入者により支払われた掛け金を元にして介護休業制度の利用者に共済金を支払うことを主な活動とする。また、加入者を増やすために共済未加入労働者、事業所への広報活動を行うと共に、事業所単位での加入を促すため、加入事業所には「介護休業推進企業」としての認定を与える<sup>42</sup>。

表 4-3 「あんしん介護休業共済」の仕組み



<sup>42</sup> 本共済に加入した事業所には、「介護休業推進企業」として認定を与える。認定を受けた事業所は、それを公表することにより、企業の社会的責任が注目を集めている現在、社会的評価が向上する等のメリットを得ることができる。

#### 4-2-2. 「あんしん介護休業共済」創設に向けて

本共済は特殊会社として設立し、設立当初はその株を政府が所有するという形態をとる。内閣府（2005）によると、特殊会社とは、特殊法人のうち、商法上の株式会社であるものをいう。その共通概念の特殊法人とは、「法律により設立される法人又は特別の法律により特別の設立行為をもって設立すべきものとされる法人（独立行政法人を除く）」（総務省設置法第4条第15号）とされている。この場合、「特別の設立行為」とは、「政府が命じる設立委員が行う設立に関する行為」をいう。

「介護休業制度利用者への経済的支援」は、国の政策として実行すべき政策であると考えられる。理由としては、今後少子高齢化が進行する中で仕事と介護の両立を推進することは政府としても必要性の高い事業であるということが挙げられる。第3章でも述べたように、今後少子高齢化とともに労働力減少に伴うGDPの低下等の損失が発生する中で、介護を理由に退職する者を減少させることは政府にとっても優先順位の高い政策と想定できる。しかし、政府の事業として公費で実施するよりも、民間が実施する方が実現可能性、効果が高いと考えた。

その理由としては、今回の郵政民営化でも強調されているように、政府よりも民間が実施する方が市場における経営の自由度により良質で多様なサービスが安い料金で提供可能となるという点がある。このような理由から、本共済は、政府が株式を所有する特殊会社として創設するが、その後の運営に関しては、設立後10年を目安に100%民間出資の完全な民営化を目指す。

共済は、週刊東洋経済（2004）によると、「根拠法のある共済」と「根拠法のない共済」の2種類に分けられる。「根拠法のある共済」は、組織の設立、組合員の範囲、実施できる共済の種類、共済掛け金の設定、準備金の積み立て、資産の運用方法などが法律で定められており、監督官庁も存在する。一方、「根拠法のない共済」は、共済事業に関する法律の定めがなく、共済事業に対する監督官庁による確認も特に行われない。

本共済は、「根拠法のある共済」の形をとる。理由としては、万一破綻した場合でも加入者保護の仕組みが存在しているために安全であるということと、監視機関の存在により運用期間によって悪用される危険性を防止する役割を担うからである。このような理由に基づき、本共済は介護休業法を根拠法とし、厚生労働省を監督官庁として設立する。そのためまず、本共済の設立、組合員の範囲、実施できる共済の種類、共済掛け金の設定、準備金の積み立て、資産の運用方法等に関して介護休業法に明記する。明記内容は以下の通りである。



表 4-4 介護休業法における明記内容

組合員の範囲	① 介護休業制度を利用可能な常時雇用者、期間雇用者 ② ①の労働者を雇用する事業所
実施できる共済の種類	休業期間一月につき労働者の暮らす都道府県の最低賃金を基本とした額を支給する「あんしん介護休業保障」
共済掛け金の設定 (保障可能年齢)	基本額に要介護度と扶養家族の数を考慮して決定 (15～60 歳)
準備金の積み立て	最低 10 年間の積み立てが必要
資産の運用方法	掛け金を元に運用を行う
加入方法	最寄りの本部に加入申し込みを行う

「あんしん介護休業共済」は、介護休業法を根拠に厚生労働省の認可の元で事業運営を行う。本部は東京に置くが、その他にも全国 12 の地方（北海道、東北、関東、東京、信越、北陸、東海、近畿、中国、四国、九州、沖縄）に地方本部を置くこととする。介護休業制度の利用が可能な常時雇用者、期間雇用者、またはこのような労働者を雇用する事業所は、最寄りの本部において加入手続きを実施し審査の結果加入を認められれば誰でも加入可能である。なお、加入は強制ではなく任意で行うこととする。この理由としては、何らかの理由で高齢者介護を自身で行う必要のない労働者も存在すると考えるからである。ただ、将来親の介護を行う可能性が少しでもある労働者にできるだけ多く加入してもらうことで、掛け金を安く設定し誰もが利用しやすい共済を目指したい。そのための策として、事業所単位での加入を推進する策を取る。具体的には、事業所への広報活動、「介護休業制度推進企業」としての認証を与えるほかにも、厚生労働省（2005）によると、管轄省庁である厚生労働省は「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を実施しており、その評価にも加えることとする<sup>43</sup>。

#### 4-2-3. 「あんしん介護休業共済」創設にあたっての課題

本共済創設に当たっての課題としては、需要と供給のバランスが挙げられる。介護休業制度が利用しやすくなることは喜ばしいことであるが、制度の利用者が増加することにより需要と供給のバランスが崩れることも考えられる。誰もが利用しやすい共済を目指すため掛け金はできるだけ安く設定することを目指したいが、今後一層高齢化が進行していくことを考えても、介護休業利用者は増加していくことが予想できる。そのような状況で、利用者が増大し掛け金が高く設定されることにより、低所得者が利用しにくくなることが考えられる。また、値上げをしない場合は、支給が不可能になり最悪の場合破綻することも考えられる。これらの危機を想定した上で、基金にあらかじめ共済金をプールしておくなどの対策が必要であろう。

<sup>43</sup> ファミリー・フレンドリー企業とは、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取り組みを行う企業のことである。厚生労働省では、その取り組みをたたえとともに、広くこれを国民に周知して労働者の両立の環境を整備するようこれらの企業の表彰を行っている。

### 第3節 本章のまとめ

本章では、仕事と介護の両立を可能とする政策として、「プランマネージャーの創設」と「あんしん介護休業共済」の創設を提案した。プランマネージャーの創設により、代替要員の雇用を促進し、事業所も労働者も安心して制度を利用することが可能になる。あんしん介護休業共済によって、制度利用時の経済的負担を軽減することができる。このように、以上2つの政策を実施することで、現在の介護休業制度の問題である休業期間、利用回数、給与保障が不十分であるという問題を解決し、介護を担う労働者の仕事と介護の両立を可能にする。

## おわりに

本研究では、仕事と介護の両立が必要であるということを明らかにした上で、現行の両立支援策である介護休業制度に焦点を当て、仕事と介護の両立を可能にするための政策提言を行った。

まず第1章において、仕事と介護の両立の必要性を明らかにした。近年、進行する少子高齢化により要介護者が増加する一方で介護する側の人口が減少し、多くの人が家族の介護を考慮しなければならないようになる。同時に、現状の主たる介護者である女性の社会進出が進行し、介護する者の多くが労働者という状況が訪れる。また家族介護を望む人々も多く存在していることから、仕事と介護の両立を可能にすべきであると主張した。

第2章では、現行の両立支援政策である介護休業制度の規定が、介護の実状に則していないために両立が困難となっている現状を示した。特に、介護休業制度における限定された休業期間、利用回数、給与保障が課題であることが判明した。続く第3章では、この規定理由を解明するために、政府・事業所・労働者それぞれの立場から検証を行った。その結果、休業期間や利用回数の規定を柔軟化することで、代替要員雇用の問題や信頼性の問題が発生することが分かった。また、事業所が休業取得者への給与保障という負担を負わせることは、事業所・労働者双方にとって利用を妨げる要因となることが判明した。

これを受けて第4章においては、これら両立を妨げている要因を解決し、両立を可能にするための政策を提言した。代替要員の雇用の役割や両立プランの作成など、事業所・労働者の負担を軽減し、双方が安心して制度を利用できるようにするための政策として「プランマネージャーの創設」、制度を利用することで労働者にかかる経済的負担を軽減するための政策として「あんしん介護休業共済の創設」の2つである。これら2つの政策を実施することで、現在の介護休業制度の問題である休業期間・利用回数、給与保障が不十分であるという問題を解決し、介護を担う労働者の仕事と介護の両立を可能にする。

以上、本論文では、仕事と介護の両立に着目し政策提言を行った。少子高齢化、女性の社会進出が進行し続けている現代の日本社会において、これは今後も深刻になってくる問題である。介護のために仕事を諦める労働者や、仕事のために親の介護を諦める労働者は現在でも多く存在している。仕事への思いと介護への思いは、どちらも同様にかけがえないものである。そのため、仕事と介護、彼らとその両方を諦めることなく納得した形の両立を行うことができるような社会となることを願わずにはいられない。

## 参考文献

### 《先行研究》

- 五十嵐恵子 (2000) 「企業における介護休業制度の実施の現状と問題点—就労と介護の両立を支援する在宅介護支援施策における今後の展望—」『東洋大学大学院紀要』第36集 pp.130-150 東洋大学大学院
- 沖藤典子 (1999) 『介護休業でいい仕事いい介護』ミネルヴァ書房
- 堀田千秋 (2005) 「介護休業制度の導入・実施の実態と課題」労働政策研究・研修機構  
<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/documents/021.pdf> (アクセス: 2005/11/11)
- 清水谷論、鈴木亘、野口晴子 (2004) 「介護サービス市場の実証研究: 公的介護保険導入は女性労働供給をどの程度刺激したか?—マイクロデータによる検証—」内閣府経済社会総合研究所  
[http://www.esri.go.jp/jp/archive/e\\_dis/e\\_dis100/e\\_dis093.html](http://www.esri.go.jp/jp/archive/e_dis/e_dis100/e_dis093.html) (アクセス: 2005/11/11)

### 《引用文献》

- 朝日新聞 (2005.4.1) 「全国ケアマネージャー調査」  
[http://www.asahi-net.or.jp/~bd9y-ktu/test/ishi/people\\_f/zhante\\_f/kaigoin\\_en\\_f/caremag.html](http://www.asahi-net.or.jp/~bd9y-ktu/test/ishi/people_f/zhante_f/kaigoin_en_f/caremag.html) (アクセス: 2005/11/11)
- 『朝日新聞』2005年5月10日朝刊「ネスレジャパンの不当転勤訴訟」朝日新聞社
- 池本美香 (2003.6) 「育児休業制度を考える」日本総研  
<http://www.jri.co.jp/JRR/2003/06/op-maternity.html> (アクセス: 2005/11/11)
- 大内章子 (2002) 「日本企業の『家族対策』」『三田商学研究会』pp.135-153 慶應義塾大学
- 沖藤典子 (1999) 『介護休業でいい仕事いい介護』ミネルヴァ書房
- 厚生労働省 (2005) 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 (平成三年法律第七十六号)」  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/houritu/2.html>  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/houritu/3.html> (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省 (2004) 「育児・介護休業法のあらまし」  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/aramashi.html> (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省 (2002) 「介護保険制度 Q&A」  
[http://www1.mhlw.go.jp/topics/kaigo99\\_4/kaigo5.html](http://www1.mhlw.go.jp/topics/kaigo99_4/kaigo5.html) (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省 (2004) 「最低賃金」  
<http://www.kana-rou.go.jp/users/kiyun/saiteich.htm> (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省 (2000.4.1) 「男女雇用機会均等法のあらまし」  
<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-05.htm> (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省 (2005.11.12) 「ファミリー・フレンドリー企業表彰について」  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/family/> (アクセス: 2005/11/11)
- 東洋経済新報社編 (2004.2.7) 「共済徹底解剖」『週刊東洋経済』pp.32-51 東洋経済新報社
- 鳥取県男女共同参画センター (2005) 「男女共同参画社会基本法とは?」  
<http://www.pref.tottori.jp/yorinsai/kyodo-kihonho.htm> (アクセス: )

- 2005/11/11)
- 内閣府 (2004. 10. 27) 「男女共同参画白書のあらまし」  
<http://www.gov-online.go.jp/publicity/book/kanpo-shiryō/2004/1027/siryō1027.htm> (アクセス: 2005/11/11)
- 内閣府 (2005) 「会社の位置づけ」 <http://www.yuseimineika.go.jp/dai19/19gaiyou.pdf>  
 (アクセス: 2005/11/11)
- 永井暁子 (2002. 8. 31) 「『保険』以外にも負担大—高齢者介護の家計への影響—」  
<http://www.kakeiken.or.jp/press/20020831.html> (アクセス: 2005/11/11)
- 日経ビジネス (1995. 2. 6) 「社員の不安、企業を直撃トヨタ、松下、ニチレイの苦悩」pp. 32-34  
 日経 BP 社
- 古橋エツ子 (1999) 『介護休業—家族の介護が必要になったとき—』岩波書店
- 堀田千秋 (2005) 「介護休業制度の導入・実施の実態と課題」労働政策研究・研修機構  
<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/documents/021.pdf> (アクセス: 2005/11/11)
- 『読売新聞』1999年3月29日朝刊「介護休業 なぜ保険料免除にならないのか」  
 読売新聞社
- 『読売新聞』1999年3月1日朝刊「富士ゼロックスの介護休業制度」読売新聞社
- 読売新聞生活情報部編 (2001) 『あんしん介護、しっかり介護』中央公論社
- Computer TELEPHONY (2005) 「人材不足、離職、かさむコスト—工夫重ねる3社の採用テクニック」  
<http://www.xsuite-lab.com/img/article/200510computertelephony.pdf> (アクセス: 2005/11/11)

## 《データ出典》

- 沖藤典子 (1999) 『介護休業でいい仕事いい介護』ミネルヴァ書房
- 厚生労働省 (2000) 「介護保険パンフレット」  
<http://www.caresupply.co.jp/care/care.html> (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省 (2003) 「雇用動向調査、離職理由別離職者の割合」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/03-2/hyou11.html>  
 (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省 (2004) 「高年齢者雇用安定法改正のお知らせ」  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/> (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省 (1998) 「国民生活基礎調査」  
[http://www1.mhlw.go.jp/toukei/h10-ktyosa/index\\_8.html](http://www1.mhlw.go.jp/toukei/h10-ktyosa/index_8.html) (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省 (2001) 「国民生活基礎調査」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa01/3-3.html> (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省 (2004) 「国民生活基礎調査」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa04/4-3.html> (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省 (2002) 「雇用動向調査」  
<http://www.work2.pref.hiroshima.jp/docs/4030/C4030.html> (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省 (2000) 「賃金構造基本統計調査」  
[http://www.jil.go.jp/kisya/dtjouhou/20010214\\_01\\_dtj/20010214\\_01\\_dtj.html](http://www.jil.go.jp/kisya/dtjouhou/20010214_01_dtj/20010214_01_dtj.html)

- (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省 (2002) 「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書について」  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/12/h1226-8a.html> (アクセス: 2005/11/11)
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2005) 「人口ピラミッドの推移」 <http://www.ipss.go.jp/>  
 (アクセス: 2005/11/11)
- 総務省 (2004) 「事業所・企業統計調査」  
<http://www.stat.go.jp/data/jigyou/2004/sokuhou/gaiyou/04.htm> (アクセス: 2005/11/11)
- 総務省統計局 (2004. 4. 9) 「総人口の推移」 <http://www.stat.go.jp/data/nihon/g0201.htm>  
 (アクセス: 2005/11/11)
- 総務省統計局 (2004) 「労働力調査」  
<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2000/sokuhou/03.htm> (アクセス: 2005/11/11)
- 高木修、田中泉 (2004) 「高齢者住宅介護における援助授受の実態と介護意識の解明—在宅介護に及ぼす家族形態の影響について—」『社会学部紀要』第 35 巻第 2 号 pp. 91-146 関西大学社会学部
- 東京都産業労働局雇用就業部 (2002) 「均等法、育児・介護休業法への対応等企業における女性雇用管理に関する調査」  
<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/siryu/panfu/panfu24/> (アクセス: 2005/11/11)
- 内閣府共生社会政策統括官 (2004) 「少子化社会白書」  
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2004/html-h/index.html> (アクセス: 2005/11/11)
- 内閣府男女共同参画局 (2004) 「共働き世帯の推移」  
[http://www.gender.go.jp/whitepaper/h16/danjyo\\_hp/danjyo/html/zuhyo/index.html](http://www.gender.go.jp/whitepaper/h16/danjyo_hp/danjyo/html/zuhyo/index.html) (アクセス: 2005/11/11)
- 内閣府男女共同参画局 (2004) 「男女共同参画基本計画に関する施策の評価等に関して」  
<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/keikaku/siryu/4-4-2.pdf> (アクセス: 2005/11/11)
- 名古屋市 (2004) 「育児・介護休業に関する意識調査」  
[http://www.nagoyakawork.city.nagoya.jp/hp\\_data/pdf/ikujikaigo-3-1.pdf](http://www.nagoyakawork.city.nagoya.jp/hp_data/pdf/ikujikaigo-3-1.pdf)
- 日本労働研究機構 (2003) 「介護と仕事の両立に関する調査」  
<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/doko/h1507/documents/ikuji-4.pdf>  
 (アクセス: 2005/11/11)
- 古橋エツ子 (1999) 『介護休業—家族の介護が必要になったとき—』岩波書店
- 労働政策研究報告書 (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—」  
[http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/documents/021\\_summary.pdf](http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/documents/021_summary.pdf) (アクセス: 2005/11/11)
- 労務行政研究所編集部 (2000. 3. 24) 「介護休業制度—法施行後の最新実態」『労政時報』第 3348 号 pp. 2-23 労務行政研究所
- 労務行政研究所編集部 (2000. 3. 24) 「福利厚生諸制度に関する総合実態調査」『労政時報』第 3348 号 労務行政研究所
- 労務行政研究所編集部 (2004. 5. 28) 「育児・介護休業制度の最新実態」『労政時報』第 3630 号 pp. 62-77 労務行政研究所
- 労務行政研究所編集部 (2004. 1. 23) 「育児・介護休業をめぐる諸取り扱い」『労政時報』第 3617 号 pp. 46-67 労務行政研究所

## 《参考文献》

- 秋保雅男、鈴木ひろみ (2001) 『知らないと損する介護休業&介護保険』 東洋経済新報社
- 岩間大和子 (2003. 1) 「家族介護者の政策上の位置づけと公的支援—日英における政策の展開及び国際比較の視点—」  
[http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/refer/200301\\_624/062401.pdf](http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/refer/200301_624/062401.pdf) (アクセス: 2005/11/11)
- 江草忠敬 労働省婦人局婦人福祉課編著 (1996) 『わかりやすい介護休業法』 有斐閣
- 片桐圭子 (2002. 7. 29) 「老親と向き合う vol. 4」 『AERA』 pp. 60-61 朝日新聞社
- 片桐圭子 (2002. 8. 5) 「老親と向き合う vol. 5」 『AERA』 pp. 68-69 朝日新聞社
- 片桐圭子 (2002. 9. 2) 「老親と向き合う vol. 8」 『AERA』 pp. 60-61 朝日新聞社
- 片桐圭子 (2002. 9. 9) 「老親と向き合う vol. 9」 『AERA』 pp. 60-61 朝日新聞社
- 神奈川県介護支援専門員協会 (2003. 12. 1) 「介護支援専門員の現状と課題」  
<http://www.care-manager.org/teigen2003/> (アクセス: 2005/11/11)
- 神奈川県介護支援専門員協会 (2003. 12. 1) 「提言」  
<http://www.care-manager.org/teigen2003/teigen.htm> (アクセス: 2005/11/11)
- 経済レポート (2004) 「少子高齢化について」  
<http://www3.keizaireport.com/sp/syoushi.html> (アクセス: 2005/11/11)
- 経済企画庁 (1999) 「国民生活白書」  
<http://www5.cao.go.jp/99/c/19991210wp-seikatsu/19991210wp-seikatsu.html>  
 (アクセス: 2005/11/11)
- 合格のLEC (2005) 「ケアマネージャーとは」  
<http://www.lec-jp.com/keamane/guide/001.html> (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省 (2003) 「雇用動向調査」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/16/1609p/mk1609p.html>  
 (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省 (2005) 「職業生活と家庭生活との両立のために」  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html> (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省 (2005. 3) 「賃金構造基本統計調査結果発表」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z04/> (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省 (2004) 「平成 16 年版働く女性の実情 (概要) 女性労働白書」  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/h0328-7.html> (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省職業安定局 (2005) 「ハローワークインターネットサービスご利用に当たって」  
<http://www.hellowork.go.jp/html/riyou.html> (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省大臣官房統計情報部 (2004) 「平成 16 年度介護給付費実態調査結果の概要」  
[http://www.iryoken.co.jp/cgi/info/files/siry0\\_000640\\_1.pdf](http://www.iryoken.co.jp/cgi/info/files/siry0_000640_1.pdf) (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省老健局 (2002) 「介護サービス量等の見込みについて」  
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/10/s1018-2b.html> (アクセス: 2005/11/11)
- 厚生労働省社会保障審議会 (2004. 3. 9) 「『介護保険財政・保険料のあり方』 関連資料」  
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/03/s0309-6c.html> (アクセス: 2005/11/11)
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2005) 「50 年後の日本の人口—現在と 2050 年の年齢構成の比較—」 <http://www.ipss.go.jp/syoushika/seisaku/html/111a2.htm> (アクセス: 2005/11/11)
- 小山泰代 (2001. 6) 「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』

- 第 57 巻第 2 号通巻第 238 号 pp.19-35 国立社会保障・人口問題研究所  
財団法人 21 世紀職業財団 <http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/index.html> (アクセス : 2005/11/11)
- 財団法人女性労働協会「働く女性の統計」(2004)  
[http://www.miraikan.go.jp/toukei/002/statistics/statistics\\_index.html](http://www.miraikan.go.jp/toukei/002/statistics/statistics_index.html) (アクセス : 2005/11/11)
- 斉藤基、佐々木かほる、宮城重二(2000)「中年夫婦間における介護意識に関する研究」『女子栄養大学紀要』Vol.31 pp.121-131 香川栄養学園
- 財務省(2005.6)「日本の財政をどう考えるか」  
<http://www.mof.go.jp/jouhou/sokei/kenkyu/h17/s-fin-z.pdf> (アクセス : 2005/11/11)
- 志田原勉 労働省婦人局婦人福祉課監修(1996)『介護休業制度の実務』労働基準調査会  
総務省統計局(2003)「高齢者人口の現状と将来」  
<http://www.stat.go.jp/data/topics/topics051.htm> (アクセス : 2005/11/11)
- 高室成幸(2005)『ケアマネジメントの仕事術』中央法規
- 橋本俊詔(2005)『企業福祉の終焉—格差の時代にどう対応すべきか』中央公論新社
- 土井乙平(2000.9)「戦後日本における家族の形態と機能—日本的家族の再評価—」『経営経済』第 36 号 pp.135-153 大阪経済大学
- 統計局「用語の解説」<http://www.stat.go.jp/data/jigyoyou/2004/yougo.htm> (アクセス : 2005/11/11)
- 独立行政法人(2004)「高齢社会統計要覧」  
[http://www.jeed.or.jp/elderly\\_data/statistics/statistics01.html](http://www.jeed.or.jp/elderly_data/statistics/statistics01.html) (アクセス : 2005/11/11)
- 内閣府共生社会政策総括官(2005)「少子化社会白書」  
<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2005/zenbun/17index.html> (アクセス : 2005/11/11)
- 内閣府共生社会政策統括官(2005)「高齢社会白書」  
<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2005/zenbun/17index.html> (アクセス : 2005/11/11)
- 内閣府大臣官房政府広報室(2003.7)「高齢者介護に関する世論調査」  
<http://www8.cao.go.jp/survey/h15/h15-kourei/> (アクセス : 2005/11/11)
- 日本労働研究機構(2003)「育児や介護と仕事の両立に関する調査」  
<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/doko/h1507/documents/itkatuyo.pdf> (アクセス : 2005/11/11)
- 長谷憲明(2004.7.30)『介護保険制度入門—成立の背景・法のしくみ・制度の見直し—』  
瀬谷出版株式会社
- 福祉保険局(2004.10)「福祉統計局」  
<http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kikaku/gaiyou/200410/geppou0410.html> (アクセス : 2005/11/11)
- 本多恵美(2000.3)「経済統計からみた国民生活の現状と動向(7) 家族の介護と仕事の両立—平成 11 年度国民生活白書より—」『厚生指針』第 47 巻第 3 号 pp.36-37 厚生統計協会
- 前田優二(2005)「介護支援専門員の現状と課題」  
[http://www.jassw.jp/17th\\_apswc/PDF/sessionB/BJ\\_9\\_1\\_maeda\\_yuji.pdf](http://www.jassw.jp/17th_apswc/PDF/sessionB/BJ_9_1_maeda_yuji.pdf) (アクセス : 2005/11/11)
- 峯岸直輝(2002.5)「少子・高齢化の影響と課題」『信金中金月報』第 1 巻第 5 号通巻 346 pp.2-17 信金中金総合研究所
- 吉田一生(2004.3)「経済統計からみた国民生活の現状と動向(31) 高齢者介護に関する世



- 論調査』『厚生指標』第51巻第3号 pp.30-33 厚生統計協会  
リクナビ (2003.11) 「転職活動基本の『き』」  
<http://next.rikunabi.com/qa/01/09/1048.html> (アクセス:2005/11/11)  
労働安全情報センター (2002) 「育児・介護休業制度早わかり」  
<http://www.campus.ne.jp/~labor/kaigo.html#001> (アクセス:2005/11/11)  
労働新聞社編 (2003.10.1) 「育児や介護と仕事の両立調査」『労経ファイル』No.365  
pp.36-41 労働新聞社  
労働政策研究・研修機構 (2003.9) 「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」  
<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/doko/h1507/subindex.html> (アクセス:2005/11/11)  
労働政策研究・研修機構 (2005) 『介護休業制度の導入・実施の実態と課題ー厚生労働省『女性雇用管理基本調査』結果の再分析』労働政策研究・研修機構