

原著論文

改正育児・介護休業法の整備と実績調査 —男性の仕事と介護の両立支援の検討—

彦 聖美^{1 §}, 大木秀一¹

概要

本研究の目的は、石川県の企業における改正育児・介護休業法の整備と実績を把握し、男性の仕事と介護の両立支援を検討することである。石川県内の59社を対象に郵送法自記式質問紙調査を実施し、31社から回答を得た（回収率52.5%）。その結果、育児休業制度の利用者がいる企業は21社（67.7%）であった。一方、介護休業制度の利用者がいる企業は2社（6.5%）のみであった。現時点では、介護休業制度の利用に男女差があるという認識はみられなかった。介護休業制度への対応における課題として「制度利用者の代替要員の確保が難しい」が多く挙げられた。正規雇用者数において男性は7割を占め、男性の管理職が大多数である日本の現状では、代替要員の問題、人事評価への影響等が、男性の介護休業取得を躊躇させると考えられた。今後、育児に男性が参加することが社会的に広く認知されてきたように、男性の仕事と介護の両立支援を充実させていくことは、女性を含めた家族介護者全体に対する仕事と介護の両立支援につながると考える。

キーワード 家族介護、ワーク・ライフ・バランス、男性介護者

1. はじめに

2013年度総務省「労働力調査年報」によると、役員を除く雇用者に占める正規雇用者数は約3,303万人、うち男性2,275万人(68.9%)、女性1,028万人(31.1%)¹⁾であり、日本企業の労働力は男性中心の構造を示す。総務省就業構造基本調査によると、2002年から2012年の10年間で、現在無職者のうち看護・介護による離職者は、女性では13.7%減少しているのに対し、男性では9.2%増加している²⁾。離職者の年齢構成が男女で異なるので単純には比較できないが、男性において看護・介護による離職が増えている実態は否定できない。また、厚生労働省雇用均等基本調査を基に、2005年からの常用労働者の介護休業者割合の調査年における男女別推移をまとめると、男性は0.02～0.03%、女性は0.11～0.12%³⁾であり、介護休業制度の活用は男女とも進んでいない。政府は、2010年に育児・介護休業法を改正し、育児・介護と仕事の両立に向けた支援制度を整備している。内閣府は、2007年に仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定し、男性の育児休業取得率の数値目標を掲げているが、仕事

と介護の両立に向けた具体的な指針は含まれていない。

日本の将来推計人口（2012年1月推計）によると、65歳以上の高齢者人口と20～64歳人口（現役世代）の比をみると、2010年には高齢者1人に対して現役世代2.6人になっているが、2060年には高齢者1人に対して現役世代1.2人になると推計される⁴⁾。今後、高齢者の増加による40歳代、50歳代の介護による離職の増加は必至であり、日本企業の労働力人口に占める割合が大きい男性の介護による離職の影響は大きいと予想される。近年、高齢化や核家族化の進展に伴い、在宅で家族（主に妻や親）を介護する男性介護者は増加の一途を辿り、介護者全体の約3割を占めるに至る⁵⁾。男性介護者の特徴として、介護を自分ひとりで抱え込みすぎる傾向があり、孤立しやすい。そのため、仕事と介護の両立をうまく相談できず、早期退職に追い込まれる⁶⁾。

以上から、男性中心の日本の労働社会において、男性の特徴を踏まえながら、仕事と介護の両立支援を推進することは、日本の労働力の基盤を維持するために重要である。本研究の目的は、石川県の企業における改正育児・介護休業法の整備と実績を把握し、男性の仕事と介護の両立支援を検討

¹ 石川県立看護大学 [§] 責任著者

することである。

2. 方法

2.1 対象

石川県において、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の推進、ワーク・ライフ・バランスの推進、男女が共に働きやすい職場環境づくりの推進事業にて「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」に認定され、ウェブサイト⁷⁾上で公開されている59社を対象とした。

2.2 調査期間

2013年9月～10月

2.3 調査方法

郵送法自記式質問紙調査を実施した。59社に対して人事部あてに、「石川県の企業における介護休業法に関する調査ご協力をお願い」、「石川県の企業における介護休業法に関する調査」質問紙、「返信用封筒」を郵送し、調査協力を依頼した。

2.4 調査項目

企業の概要、改正育児・介護休業法への対応状況と利用実績、改正育児・介護休業法の利用しやすさ、改正育児・介護休業法への取り組み、従業員への周知状況等、対応を進めていく上での課題である。質問項目は、2012年厚生労働省委託調査「改正育児・介護休業法と両立支援制度等に関するアンケート」⁸⁾を参考に作成した。

2.5 分析

対象企業の基本属性、育児・介護休業制度の整備と実績を各項目別の単純集計および企業の規模別（正社員50人未満・正社員50人以上別）に集計し、傾向を把握した。正社員50人で区別した理由は、労働安全衛生法において衛生管理者や産業医の選任が常時50人以上の従業員を使用する事業場から義務付けられており⁹⁾、法的基準となる人数の一つだからである。データの集計はマイクロソフトオフィスExcel 2010を使用した。

2.6 倫理的配慮

郵送法自記式質問紙調査は石川県立看護大学倫理委員会の承認を得て実施した（看護大第649号）。

研究協力の依頼文書には、各企業の自由意志によって回答が拒否できること、回答は無記名であ

ること、得られたデータは厳重に管理すること、調査目的以外に使用しないことを明記した。また情報から企業を識別することができる情報を取り除き、番号を付すことで、企業が特定できないように配慮することを明記し、公表においても企業が特定されないように処理を行った。

3. 結果

3.1 対象企業の属性

31社から回答があり、回収率は52.5%であった。対象企業の業種はサービス業7社、製造業6社、医療・福祉4社、協同組合4社、建設業2社、卸売業・小売業2社、金融業・保険業2社、情報通信業1社、その他3社であった。

企業の規模としては、正社員50人未満の企業が12社（38.7%）、正社員50人以上の企業が19社であった。正社員50人以上の企業のうち、2社は正社員500人以上の企業であった。正社員総数は6,241人で、うち男性正社員は4,277人（67.7%）、女性正社員が2,014人（32.3%）であった。男性正社員の年代区分は、10歳代・20歳代859人（20.3%）、30歳代1,068人（25.3%）、40歳代1,352人（32.0%）、50歳代883人（20.3%）、60歳代以上65人（1.5%）であった。女性正社員の年代区分は、10歳代・20歳代513人（25.5%）、30歳代564人（28.0%）、40歳代536人（26.6%）、50歳代350人（17.4%）、60歳代以上51人（2.5%）であった。

3.2 改正育児・介護休業法への対応状況（表1）

育児休業制度において、「改正法の法定を上回る充実を図った」と「改正法の法定どおりに充実を図った」企業は、合わせて25社（80.6%）であった。一方、介護休業制度において、「改正法の法定を上回る充実を図った」と「改正法の法定どおりに充実を図った」企業は25社（80.6%）であった。企業の規模別では、対応状況に違いはみられなかった。

3.3 育児・介護休業法の利用実績（表2）

育児休業制度では利用者がいると答えた企業は21社（67.7%）であり、そのうち男性・女性の利用者がいる企業は1社、男性のみの利用者がいる企業が1社、女性の利用者がいる企業は19社であった。介護休業制度では利用者がいると答えた企業は、正社員数が50人以上の2企業であった。この2企業の会社規模は大きく、正社員数500

表1 育児・介護休業法改正への対応状況（正社員50人未満・正社員50人以上別）

項目	全企業 n=31		正社員50人 未満企業 n=12		正社員50人 以上企業 n=19	
		%		%		%
育児休業制度						
改正法の法定を上回る充実を図った	4	12.9	0		4	21.1
改正法の法定どおりに充実を図った	21	67.7	9	75.0	12	63.2
改正前から改正法の法定レベル内容だったため、対応しなかった	1	3.2	0		1	5.3
改正前から改正法を上回る内容だったため、対応しなかった	1	3.2	1	8.3	0	
その他	1	3.2	1	8.3	0	
わからない	2	6.5	1	8.3	1	5.3
無回答	1	3.2	0		1	5.3
介護休業制度						
改正法の法定を上回る充実を図った	1	3.2	0		1	5.3
改正法の法定どおりに充実を図った	24	77.4	9	75.0	15	78.9
改正前から改正法の法定レベル内容だったため対応しなかった	1	3.2	0		1	5.3
改正前から改正法を上回る内容だったため、対応しなかった	0		0		0	
100人以下なので、まだ取り組む必要がない	1	3.2	1	8.3	0	
その他	1	3.2	1	8.3	0	
わからない	2	6.5	1	8.3	1	5.3
無回答	1	3.2	0		1	5.3

n=31

表2 育児・介護休業法の利用実績（正社員50人未満・正社員50人以上別）

項目	全企業 n=31		正社員50人 未満企業 n=12		正社員50人 以上企業 n=19	
		%		%		%
育児休業制度						
利用者あり	21	67.7	6	50.0	15	78.9
男性・女性	1	4.8	0		1	6.7
男性のみ	1	4.8	1	16.7	0	
女性のみ	19	90.5	5	83.3	14	93.3
利用者なし	5	16.1	3	25.0	2	10.5
対象者なし	4	12.9	3	25.0	1	5.3
無回答	1	3.2	0		1	5.3
介護休業制度						
利用者あり	2	6.5	0		2	10.5
男性・女性	0		0		0	
男性のみ	1	50.0	0		1	50.0
女性のみ	1	50.0	0		1	50.0
利用者なし	20	64.5	9	75.0	11	57.9
対象者なし	8	25.8	3	25.0	5	26.3
無回答	1	3.2	0		1	5.3
介護休暇						
利用者あり	1	3.2	0		1	5.3
男性・女性	0		0		0	
男性のみ	1	100.0	0		1	100.0
女性のみ	0		0		0	
利用者なし	21	67.7	9	75.0	12	63.2
対象者なし	8	25.8	3	25.0	5	26.3
無回答	1	3.2	0		1	5.3

n=31

人以上の2社であった。2社のうち男性の利用者が1社、女性の利用が1社であった。男性の介護休暇利用者がいると答えた企業1社も、正社員数が50人以上のうちの、正社員数500人以上の1社であった。

3.4 改正育児・介護休業法の利用しやすさ (表3)

育児休業制度の利用のしやすさでは「女性は利用しやすいが男性は利用しにくい」、「どちらかというとな性は利用しやすいが男性が利用しにくい」と答えた企業が24社(77.4%)であった。また、「男性と女性で利用しやすさに差がない」と答えた企業は5社(16.1%)であった。介護休

業制度、介護休暇の利用のしやすさでは「女性は利用しやすいが男性は利用しにくい」、「どちらかというとな性は利用しやすいが男性が利用しにくい」と答えた企業が4社(12.9%)であった。一方、「男性と女性で利用しやすさに差がない」と答えた企業は15社(48.4%)であった。

3.5 改正育児・介護休業法への取り組みと周知方法、対応を進めていく上での課題 (表4)

育児・介護休業法への取り組みは、「人事部門内の担当者が取り組んだ」という回答が最も多く、24社(77.4%)であった。「対応していない」という企業は3社(9.7%)であった。

表3 改正育児・介護休業法の利用しやすさ (正社員50人未満・正社員50人以上別)

	全企業 n=31		正社員50人 未満企業 n=12		正社員50人 以上企業 n=19	
		%		%		%
育児休業制度						
女性は利用しやすいが男性は利用しにくい	9	29.0	3	25.0	6	31.6
どちらかというとな性は利用しやすいが男性は利用しにくい	15	48.4	4	33.3	11	57.9
どちらかというとな性は利用しやすいが女性も利用しにくい	0					
男性は利用しやすいが女性も利用しにくい	0					
男性と女性で利用しやすさに差がない	5	16.1	3	25.0	2	10.5
わからない、対象者がいない	2	6.5	2	16.7	0	
介護休業制度						
女性は利用しやすいが男性は利用しにくい	1	3.2	0		1	5.3
どちらかというとな性は利用しやすいが男性は利用しにくい	3	9.7	0		3	15.8
どちらかというとな性は利用しやすいが女性も利用しにくい	0		0		0	
男性は利用しやすいが女性も利用しにくい	0		0		0	
男性と女性で利用しやすさに差がない	15	48.4	6	50.0	9	47.4
わからない、対象者がいない	12	38.7	6	50.0	6	31.6
介護休暇						
女性は利用しやすいが男性は利用しにくい	1	3.2	0		1	5.3
どちらかというとな性は利用しやすいが男性は利用しにくい	3	9.7	0		3	15.8
どちらかというとな性は利用しやすいが女性も利用しにくい	0		0		0	
男性は利用しやすいが女性も利用しにくい	0		0		0	
男性と女性で利用しやすさに差がない	15	48.4	6	50.0	9	47.4
わからない、対象者がいない	12	38.7	6	50.0	6	31.6

n=31

表4 改正育児・介護休業法への対応と周知方法, 対応を進めていく上での課題 (正社員 50 人未満・正社員 50 人以上別)
複数回答

項目	全企業 n=31		正社員 50 人 未満企業 n=12		正社員 50 人 以上企業 n=19	
		%		%		%
改正育児・介護休業法への取り組み						
人事部門の内の担当者が取り組んだ	24	77.4	7	58.3	17	89.5
経営者が取り組んだ	4	12.9	1	8.3	3	15.8
ワーク・ライフ・バランスを推進する専門部署・チームで取り組んだ	3	9.7	1	8.3	2	10.5
その他	2	6.5	1	8.3	1	5.3
対応していない	3	9.7	2	16.7	1	5.3
従業員への周知方法						
電子メール・社内イントラネット	14	45.2	5	41.7	9	47.4
職場の管理職を通じて周知	14	45.2	5	41.7	9	47.4
説明会・研修会	6	19.4	4	33.3	2	10.5
パンフレットやリーフレットの作成	4	12.9	3	25.0	1	5.3
社内報	4	12.9	1	8.3	3	15.8
その他	1	3.2	0		1	5.3
何も実施してない	4	12.9	2	16.7	2	10.5
対応を進めていく上での課題						
制度利用者の代替要員の確保が難しい	17	54.8	7	58.3	10	36.8
部署における業務内容や職種によって、制度の利用のしやすさに格差が生じる	13	41.9	4	33.3	9	47.4
制度利用の対象外となる人が負担感や不公平感を感じてしまう	10	32.3	3	25.0	7	36.8
制度利用者に対する人事評価が難しい	6	19.4	3	25.0	3	15.8
従業員に法律の内容や取り組みの意義について周知が進まない	5	16.1	1	8.3	4	21.1
制度運用のための職場のマネジメントが難しい	4	12.9	3	25.0	1	5.3
管理職の対応によって、制度を利用しやすい部署としにくい部署が出てくる	4	12.9	2	16.7	2	10.5
経営トップの理解や協力を得ることが難しい	3	9.7	1	8.3	2	10.5
制度を検討するための体制整備や担当者の時間確保が難しい	1	3.2	0		1	5.3
自社に合わせて、どのように制度設計したらよいか が難しい	1	3.2	1	8.3	0	
管理職層の理解を得ることが難しい	1	3.2	0		1	5.3
人事管理が複雑になる	1	3.2	1	8.3	1	5.3
特にない	3	9.7	1	8.3	2	10.5

育児・介護休業法の従業員への周知方法は、「メールや社内のイントラネットで周知した」、「職場の管理職を通じて周知した」が最も多く、共に14社(45.2%)であった。次いで「説明会や研修会を開催した」が6社(19.4%)であった。「何も実施していない」という企業は、4社(12.9%)であった。

対応を進めていく上での課題として最も多く挙げられたのは、「制度利用者の代替要員の確保が難しい」が17社(54.8%)、「部署における業務内容や職種によって、制度の利用しやすさに格差が生じる」が13社(41.9%)であった。次いで「制度利用の対象外となる人が負担感や不公平感を感じてしまう」10社(32.3%)、「制度利用者に対する人事評価が難しい」6社(19.4%)であった。

4. 考察

4.1 改正育児・介護休業制度の対応と利用の実績

本調査は、石川県内の限られた企業に対する調査ではあるが、いくつかの示唆を得た。改正育児・介護休業法への対応状況としては、80%以上の企業が改正に対して積極的に対応していた。また、その周知方法においても、様々な手段を用いて対応しており、何も実施していない企業は4社のみであった。これらのことから対象とした企業では改正育児・介護休業法に対して法定レベル以上の対応をしており、推進、周知においても対策を講じていることがわかった。

利用実績においては、育児休業制度利用者がいる企業は21社(67.7%)であり、同様の全国調査結果の35.7%⁸⁾に比し、石川県の企業の利用実績は高い割合を示した。一方、介護休業制度利用者がいる企業は2社(6.5%)であり、同様の全国調査結果の2.4%⁸⁾よりは高い割合を示したものの、育児休業制度の利用と比べると介護休業の利用実績は約1/10であった。厚生労働省が2002年に取りまとめた「少子化対策プラスワン」では、「男性の育児休業取得率10%、女性の育児休業取得率80%」¹⁰⁾という具体的な数値目標が示されている。厚生労働省雇用均等基本調査による育児休業割合(育児休業取得率)は、2013年度女性83.0%、男性2.03%であり¹¹⁾、10年以上前から、男性女性問わず育児休業の普及が進められた成果は現れ、石川県の男女共同参画推進宣言企業の取り組みは進んでいるといえる。一方で、介護休業制度の普及は、全国的な傾向と同様に、

かなり立ち遅れている実態は否めない。

改正育児・介護休業法の利用しやすさ(表3)において、育児休業制度では「女性は利用しやすいが男性は利用しにくい」、「どちらかというとな性は利用しやすいが男性は利用しにくい」と答えた企業を合計すると24社(77.4%)であり、全国調査の割合56.1%⁸⁾を上回った。一方、介護休業制度では「男性と女性で利用しやすさに差がない」と認識している企業が48.4%であり、全国調査の33.9%⁸⁾を上回る結果であった。これらのことより、現時点では、育児休業制度の利用においては男女差があるが、介護休業制度の利用においては男女差がないといえた。多くの企業では、介護休業の利用実績がほとんどない。育児休業制度の利用に関する性差の認識は、多くの利用実績を見ることで現実味があるが、介護休業制度に関しては今後、利用実績を重ねる中で、性差別の具体的な課題に直面していく段階といえるだろう。

男性介護者の特徴として、女性介護者に比べて介護を仕事と捉え、弱音を訴える事が少なく^{12,13)}、孤立しやすい⁶⁾。2012年、内閣府が実施した「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」¹⁴⁾によると、男女、既婚・独身の別を問わず、仕事と生活のバランスを取りたいと希望する割合は高いが、実際にはその希望が叶えられていない者が多い。特に男性は、「現実」には半数強が「仕事優先」の生活を送っていると答えており、希望と現実のギャップが大きい。男性にとって、仕事優先の生活に「介護」がプラスされると、ワーク・ライフ・バランスの実現はさらに困難となる。介護休業制度は育児休業制度と違い、休業期間が短く、計画的なマネジメントの基に取得しなければならない。介護休業制度を利用する年齢層は管理職など責任のある立場であることが多く、介護休業が取りにくい状況も予測される。また、専門性が高い職種である場合や、少人数の事業所においては、補充要員の確保や復帰後の人材計画において課題も生じるだろう。今回の調査結果でも、介護休業利用者の実績を持つ企業は、正社員数が500人以上の2社であった。企業規模が小さくなればなるほど、簡単には介護休業の取得はできないと予想される。日本ではまだ、介護をめぐる構造的特性を「介護=女性役割」とみなすジェンダー規範が存在し、夫は働いて家計を支えるといった伝統的な男女役割分業を支配する意識が、特に地方では根強い¹⁵⁾。そのため、男性が介護者になるとは意識しにくいと考えられる。

藤本らは「介護の社会化の促進の中で、強制され逃れようのない“義務としての介護”から“権利としての介護”への転換を促進する部隊として男性介護者を位置付ける」と述べている¹⁶⁾。この意味からすれば、就労男性が家族の介護を担う場合は、“権利としての介護”の実現を目指すことになる。男性介護者には、積極的に介護休業をセルフマネジメントし、福祉サービスを利用しながら、自己の介護役割を遂行することが期待されているといえる。現時点では、介護休業制度の利用に男女差はないと企業が認識していることが明らかとなったが、今後、男女別の課題についてきめ細かく調査していく必要がある。

4.2 男性の仕事と介護の両立に向けた支援の方向性

介護休業制度への対応を進めていく上での課題(表4)として最も多く挙げられたのは、「制度利用者の代替要員の確保が難しい」17社(54.8%)であった。育児休業は原則子どもが1歳になるまで取得できる継続した長期休業が前提であるのに対し、介護休業は93日を限度として、短期の休業を細切れに取得することが前提である。そのため、長期的に代替要員として社員を雇用するのは難しいと予測できる。総務省の2013年の労働力調査¹⁾によると、日本の女性の管理職に占める割合は11.2%であり、男性の管理職が大多数を占める現状がある。親や妻の介護者となる可能性の高い50歳以上の男性は、管理職など責任ある立場を担っている場合も多いと予想され、簡単に代替要員は立てられないだろう。また、「制度利用者に対する人事評価が難しい」という課題を挙げた企業も6社(19.4%)あり、人事評価への影響が不透明な現状の中で、男性介護者が介護休業を公に取得することが躊躇われる場合も予想される。

介護を担うと、経済的な課題も大きい。育児の場合、妊娠が分かれば、およその出産日、その後の養育方法、保育園や幼稚園の入園、小学校就学等の時期が自動的に予測されやすい。しかし、介護の場合は、発生時期が予測しがたく、先の見通しが立たない。そのため、育児と介護の休業期間には違いがある。育児休業の場合、原則子どもが1歳になるまで取得できるのに対して、介護休業期間はそれよりも短い。育児休業は自分で育児する制度であるが、介護休業期間は仕事と介護の両立のための準備期間として想定されている。介護

休業中は、介護給付金の支給制度がある。介護給付金は、「休業開始時賃金日額×支給日数×40%(上限額、下限額あり)」が会社から支払われる。しかし、介護休業をうまく分割して準備を進めないと、年次休暇や介護休業を使い切り、無給の中で、介護生活を送らなければならない。経済的困窮は、介護生活の破綻に直結する⁶⁾。また、介護休業制度への対応を進めていく上での課題として、「部署における業務内容や職種によって、制度の利用しやすさに格差が生じる」13社(41.9%)や「制度利用の対象外となる人が負担感や不公平感を感じてしまう」10社(32.3%)も多く挙げられた。平成24年度厚生労働省委託調査「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」¹⁷⁾では、年休を取りやすい職場にいる人は、親の介護の問題があっても仕事を続ける可能性が高いと回答する割合が高かったと報告している。仕事と介護を両立するための環境を整えるには、長い休業よりも、分割して休業が取れる環境の整備が重要である。しかし、男性の管理者が多い日本の企業環境では、「格差」や「不公平感」を自ら生む懸念を持ちながら、介護休業を取得することは難しいと思われる。

公衆衛生的に捉えた場合、介護負担が顕在化した者を中心に支援を行うハイリスクアプローチだけでは、仕事と介護の両立を支援することは難しい。そこで、ハイリスクアプローチを補完する考え方としてポピュレーションアプローチの視点が重要となる¹⁸⁾。即ち、正規雇用者数において7割を占める男性のうち、40歳代、50歳代の就労男性を、近い将来、親の介護に直面する可能性がある予備軍と捉える。就労男性全体を母集団と考え、早期に予防的介入をすることが有効である。筆者らの就労男性に対する調査¹⁹⁾で、過去・現在に家族を介護した経験がある就労男性が2割も存在したこともこの点を裏付ける。中でも、親と同居する未婚の就労男性は、たとえ現在親の介護を行っていないとしても、将来的なハイリスク者と想定される。現実味を帯びない介護に対する準備を少しでも早く整えていくためには、家族の介護が遠い未来の出来事ではないことを折に触れ、啓発する必要があるだろう。さらに、職場において、就労女性も含めて、「家族の介護を担う場合にはサポートを受けることは自然な(当然の)ことである」という意識改革を促す予防的介入が求められる。

5. 本研究の限界

調査対象の企業は、石川県の男女が共に働きやすい職場環境づくりの推進事業として「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」に応募し、認定された企業であり、ワーク・ライフ・バランスに対して積極的に取り組んでいる企業であったという偏りは否定できない。今後はさらに、網羅的に企業における育児・介護休業法の整備と実績調査の基礎資料を蓄積し、仕事と介護の両立に向けた支援を検討していく必要がある。

6. まとめ

介護休業は、仕事と介護の両立のための制度である。現時点では、介護休業制度の利用実績は少なく、制度の利用において男女差が存在するという認識は薄いことが明らかとなった。正規雇用者数において男性は7割を占め、男性の管理職が大多数である日本の現状では、代替要員の問題、人事評価への影響等が、男性の介護休業取得を躊躇させると考えられた。今後、育児に男性が参加することが社会的に広く認知されてきたように、男性の仕事と介護の両立支援を充実させていくことは、女性を含めた家族介護者全体に対する仕事と介護の両立支援につながると考える。

謝辞

調査にご協力頂きました企業の皆様にお礼申し上げます。また、「石川県の企業における育児・介護休業法の整備と実績調査」の実施・データの整理には、元石川県立看護大学の中村貫二さん、研究アシスタントの寺井みゆきさんに多大なご協力をいただきました。深謝いたします。

利益相反

なし。

引用文献

- 1) 総務省統計局：平成25年 労働力調査年報 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2013/pdf/summary1.pdf>. access 2014/11/10
- 2) 総務省：就業構造基本調査, <http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/index2.htm>. access 2014/9/1.
- 3) 厚生労働省：雇用均等基本調査, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-23c.html>. access 2014/9/1.
- 4) 内閣府：平成24年版高齢社会白書, 印刷通販, 2-6, 2012.
- 5) 厚生労働省統計情報・白書：平成25年度国民生活基礎調査. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa13/index.html>. access 2014/9/20.
- 6) 斎藤真緒：男が介護ということ - 家族・ケア・ジェンダーのインターフェイス -. 立命館産業社会論, 45, 71-88, 2009.
- 7) 石川県：「いしかわ男女共同参画推進宣言企業について」県民文化局男女共同参画課, <https://www.pref.ishikawa.lg.jp/danjo/suisinkigyouninteikigyounituite.html>. access 2013/7/1.
- 8) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 (2010)：厚生労働省委託「改正育児・介護休業法と両立支援制度等に関するアンケート調査」. http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pdf/h23_0710_0-1.pdf. access 2013/5/1. http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/h23_itakuchousa.html access 2014/12/31.
- 9) 平成26年度労働衛生のしおり：中央労働災害防止協会, 176-177, 2014.
- 10) 厚生労働省：少子化対策の経緯, <http://www.mhlw.go.jp/za/0825/c05/pdf/21010705.pdf>. access 2014/9/1.
- 11) 厚生労働省：平成23年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書（平成23年度厚生労働省委託調査）. http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/h23_itakuchousa.html. access 2014/9/20.
- 12) 馬庭恭子：男性介護者の現状と今後のあり方. 保健の科学, 8, 38-541, 1996.
- 13) 一瀬貴子：在宅痴呆高齢者に対する老老介護の実態とその問題 - 高齢男性介護者の介護実態に着目して -. 家政学研究, 8, 28-37, 2001.
- 14) 内閣府：「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」, 2012. <http://www.cao.go.jp/wlb/research/shinsai/shinsai05.pdf>. access 2014/9/1.
- 15) 高橋龍太郎, 須田木綿子：在宅介護における高齢者と家族 都市と地方の比較調査分析, ミネルヴァ書房, 2-19, 2010.
- 16) 藤本文明, 津止正敏, 富田秀信, 他：働き盛り男が介護するとき. 図書出版文理閣, 171-204, 2003.
- 17) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 (2012)：厚生労働省委託「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」. http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/h24_survey05.pdf. access 2014/9/20.
- 18) ジェフリー・ローズ著, 曾田研二, 田中平蔵監訳：

予防医学のストラテジー—生活習慣病対策と健康増進. 医学書院, 1998.

介護に対する関心と準備に関する予備的な調査. 北陸公衆衛生雑誌, 40 (2), 17-25, 2014.

19) 彦 聖美, 鈴木祐恵, 大木秀一: 就労男性の家族

Adjusting to and Implementing the Revised Child Care and Family Care Leave Law: Discussion of supporting men in coping both with work and nursing care

Kiyomi HIKO, Syuichi OOKI

Abstract

The purpose of this study is to understand how companies in Ishikawa Prefecture have responded to the revised Child Care and Family Care Leave Law and introduced the child care and family care leave system and to discuss the way of supporting male workers in coping both with work and family caregiving. Mail self-administered questionnaires were distributed to 59 companies in Ishikawa Prefecture and 31 companies of them responded (52.5% response rate). The result shows that in 21 companies (67.7% of the respondent companies) the system of child care leave has been used by their employees. In only 2 companies (6.5% of the respondent companies) the system of family care leave has been used by their employees. According to the result, with regard to the use of the family care leave system, the difference between men and women is not recognized at this point. It is considered that, as men's taking part in child-rearing has been acknowledged widely in the society, expanding support for men to cope both with their career and giving nursing care will result in providing support for all family caregivers including female caregivers to balance both.

Keywords Family Care, work life balance, male care giver