

終末期がん患者を介護する家族による介護目的の 休暇の利用状況とその利用を阻害する因子 (バリア) に関する調査

関根 龍一*

サマリー

終末期がん患者を介護する家族による介護目的の休暇の利用状況とその利用を阻害する因子（バリア）について調査した。合計 1,732 名にアンケートを配布し、有効回答を 841 名から得た（有効回答率 48.6%）。一番長く介護休暇を取った介護者の休暇期間が 1 週間未満であった割合は 33.4%と全体の 1/3 を占めた。1 カ月以上の介護休暇を取得している割合は 18.5%にとどまった。今後は介護休業や介護休暇の制度の利用促進により、この休暇期間群の割合が増加し、介護負担軽減や在宅看取りの増加につなげることが課題である。主介護者の離職率は全体で 9.1%，休暇取得期間別では、1 カ月以上の休暇取得群で 1 週間未満の群の約 3 倍の離職率（19.5% vs. 5.7%）であった。看取りの場ごとの離職率の内訳は、在宅 14.8%，緩和ケア病棟 8.2%，一般病棟 5.3%であり、在

宅では他の場合の約 2 倍の離職率であった。介護中に離職しアンケート回答時点で復職していない割合は在宅が最高で 7.9%で全体で 3.4%であった。

介護目的の休暇を取得する際の阻害因子として全体で頻度の高い順に「同僚に迷惑をかける」49.4%，「収入が減る」26.3%，「介護期間の見通しが立たない」24.4%の 3 因子が同定された。介護休暇がもっと長く取れたら在宅看取りとなった可能性があると回答した介護者の割合は緩和ケア病棟で 11.2%，一般病棟で 18.8%と予想より低く、介護休暇の長さ以外の在宅看取りの阻害因子の存在が示唆された。一方、在宅看取りに従事した介護者の 91.1%が介護休暇は在宅看取りの助けになったと回答し、介護休暇制度の充実が今後の在宅看取りの支援に重要であることが示唆された。

* 亀田総合病院 疼痛緩和ケア科

目 的

わが国のがん患者の在宅死亡率は、政府の在宅医療への手厚い支援にもかかわらず、依然として全国平均で8.3%と低率のままである¹⁾。国民調査では、治らない病気になったら自宅で最期を過ごしたいと答える人が54.6%と半数を超える²⁾。また数年ごとにわが国で実施されているがん患者の遺族による緩和ケアの質を評価した大規模研究(直近の研究: J-HOPE3)では、在宅緩和ケアを受けて満足していると答えた遺族の割合は96%と非常に高く、緩和ケア病棟とほぼ同等であり、一般病棟の80%より高い結果であった³⁾。条件が揃えば優れたケアを受けられる在宅緩和ケアだが、大多数のがん患者が自宅で最期を過ごせない理由として、介護を担う家族に負担をかけたくないという回答が全体の約80%と最多であった⁴⁾。

今後、在宅での看取りを増やすためには、介護を担う家族の負担を減らす必要がある。高齢の両親を介護する若年および中年世代は何らかの定職に就き社会経済を支える役割を担う。今後、少子高齢化がさらに進み、介護の担い手不足はいっそう深刻となり、仕事と親の介護との両立がごく普通の時代が訪れるだろう。介護休暇や介護休業は仕事と介護との両立に有力な解決策と見込まれているが、介護休業、介護休暇、短時間勤務などの何らかの制度を利用した割合は最近の調査では15.7%、このうち介護休業と介護休暇の利用者割

合はおおの、3.2%、2.3%で合計でも5.5%にとどまった⁵⁾。

本調査では介護目的の休暇の利用状況やその利用に関するバリアなどを調べ、今後の介護休暇制度の普及のための基礎データを提供するものである。

結 果

合計1,732名(内訳: 緩和ケア病棟1,017名、一般病棟363名、在宅352名)にアンケートを配布し、有効回答数を841名(有効回答率48.6%)より得た。仕事を持っていた家族ののべ人数を表1に示す。患者の介護に関わっていた家族のうち、仕事を持っていた家族ののべ人数は全回答者841名中603名(71.7%)であった。全回答者541名中、自身が一番長い休暇を取得していた主介護者は340名(62.8%)であった。

背景因子の結果

主介護者の背景因子では、全体の平均年齢は54.4歳、男女別では男性174名(35.4%)女性318名(64.6%)、本人との関係では多い順に、子289名(57.8%)、配偶者132名(26.4%)、婿および嫁35名(7.0%)、兄弟姉妹26名(5.2%)、親6名(1.2%)であった。常勤者の人数は341名(72.4%)企業体では、民間会社勤務者が306名(62.2%)、公務員47名(4.6%)、その他139名(そのうち、自由回答に記載のあった自営業従事者は54名(28.3%))、企業体の従業員数は20人

表1 介護に関わりながら仕事に従事していた家族の人数(単位: 名)

人数	緩和	一般	在宅	合計
0名	147	45	46	238 (28.3%)
1名	132	38	48	218 (25.9%)
2名	120	46	66	232 (27.6%)
3名	68	14	15	97 (11.5%)
4名	28	10	6	44 (5.2%)
5名	3	2	2	7 (0.8%)
6名	4	0	1	5 (0.6%)
上記1～6名の合計	355	110	138	603 (71.7%)
総合計	502	155	184	841 (100%)

以下 151 名 (32.8%), 21~300 人 156 名 (33.9%), 301 人以上 111 名 (24.1%) であった。

1) 主アウトカム

主介護者の看取りの場ごと（緩和ケア病棟，一般病棟，在宅）の主介護者が取得した介護休暇の期間別（1 週間未満，1 週間以上 1 カ月未満，1 カ月以上 3 カ月未満）の取得状況を表 2 に示す。

2) 副次アウトカム

a. 介護目的の休暇取得期間別および，看取りの場ごとの主介護者の介護期間中の離職率（後日復職した者を含む）を示す（表 3）。介護期間中に離職後，現在も復職していない人の割合を示す（表 4）。

b. 介護目的の休暇を取得する際の阻害因子（バリア）7 項目に対して，主介護者を対象に各項目が阻害因子（バリア）と思うか否か（Yes/No）を尋ねて回答を得た結果を示す（表 5）。

c. 在宅看取りの可能

i) 介護目的の休暇が取れないことが自宅看取りの阻害因子となっているかについて，看取りの場が在宅ではなく緩和ケア病棟もしくは一般病室であった介護者に「あなたご自身を含む，ご家族のうちどなたかが介護のために休暇を取れていれば，患者様を自宅でお看取りされた可能性があったでしょうか」と尋ね，1. 強くそう思う，2. そう思う，3. そう思わない，4. 全くそう思わ

表 2 看取りの場（緩和病棟，一般病棟，在宅）別の介護休暇の取得状況（単位：名）

期間	緩和	一般	在宅	全体
1 週間未満	85 (31.0%)	39 (44.3%)	33 (30.5%)	157 (33.4%)
1 週以上 1 カ月未満	85 (31.0%)	26 (29.5%)	29 (26.8%)	140 (29.8%)
1 カ月以上 3 カ月未満	50 (18.3%)	11 (12.5%)	26 (24.1%)	87 (18.5%)
不明	54 (19.7%)	12 (13.6%)	20 (18.5%)	86 (18.3%)
全体	274 (100%)	88 (100%)	108 (100%)	470 (100%)

表 3 介護目的の休暇取得期間別の主介護者の介護期間中の離職率（単位：%）

期間	緩和	一般	在宅	全体
1 週間未満	3.5 (3/85)	2.6 (1/39)	15.2 (5/33)	5.7 (9/157)
1 週以上 1 カ月未満	4.7 (4/85)	3.8 (1/26)	13.8 (4/29)	6.4 (9/140)
1 カ月以上 3 カ月未満	22 (11/50)	18.2 (2/11)	15.4 (4/26)	19.5 (17/87)
全体	8.2 (18/220)	5.3 (4/76)	14.8 (13/88)	9.1 (35/384)

表 4 主介護者のうち，介護のために離職後現在も復職していない（最終離職）割合

休暇期間別	離職率 (%)
1 週間未満	3.2 (5/157)
1 週間以上 1 カ月未満	3.6 (5/140)
1 カ月以上 3 カ月未満	3.4 (3/87)
看取りの場	離職率 (%)
緩和病棟	2.7 (6/220)
一般病棟	0.0 (0/76)
在宅	7.9 (7/88)
合計	3.4 (13/384)

表中（ ）内の数値は，分母：各カテゴリー別の回答者，分子：離職者数を示す

表5 介護のために仕事の休みが取りにくい理由（複数回答可）（単位：名）

介護休暇を取りにくい理由	緩和	一般	在宅	全体
同僚に迷惑をかける	177 (49.8%)	57 (51.8%)	64 (46.4%)	298 (49.4%)
収入が減る	93 (26.2%)	28 (25.4%)	38 (23.9%)	159 (26.3%)
介護期間の見通しが立たない	90 (25.3%)	24 (21.8%)	33 (23.9%)	147 (24.4%)
介護休暇の利用者が他にいない	25 (7.0%)	11 (10.0%)	12 (8.7%)	48 (7.9%)
介護休暇の制度を知らない	25 (7.0%)	5 (4.5%)	2 (1.4%)	32 (5.3%)
休暇後に仕事に復帰しにくい	22 (6.2%)	3 (2.7%)	4 (2.9%)	29 (4.8%)
上司が許可しない	12 (3.3%)	4 (3.6%)	3 (2.2%)	19 (3.1%)
その他	29 (8.1%)	6 (5.4%)	15 (10.8%)	50 (8.3%)
総回答者数（名）	355	110	138	603

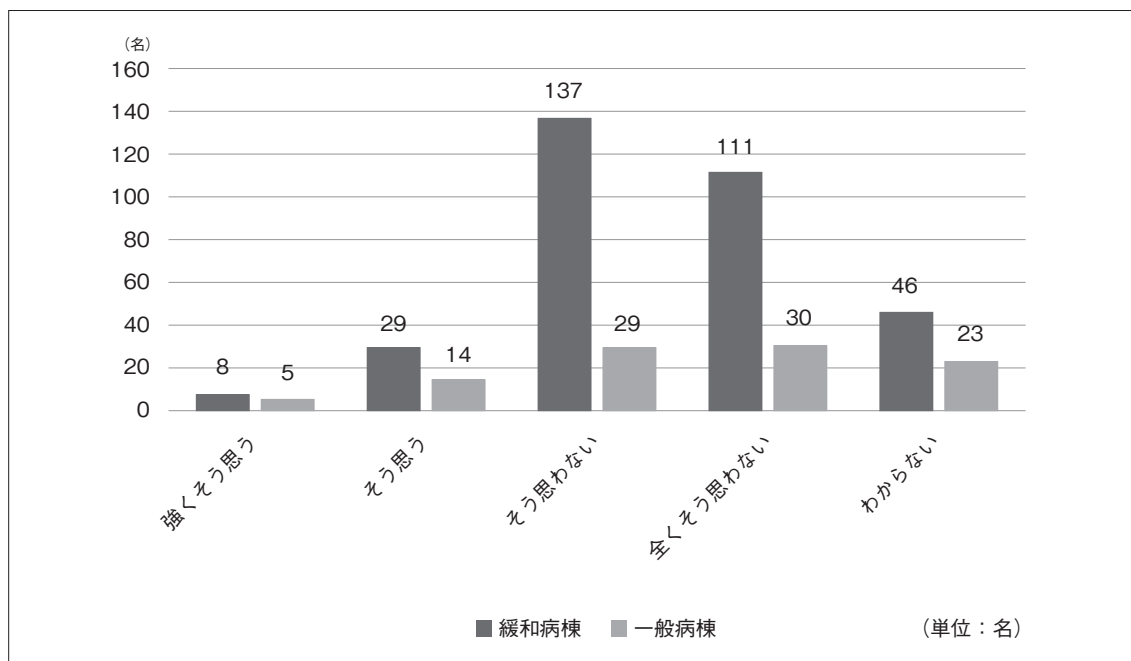


図1 介護休暇がもっと長く取れたら在宅看取りの可能性があったか？

ない、5. わからない の4件法で回答を得た(図1)。“強くそう思う”と“そう思う”と回答した合計人数は全体回答者432名中56名(13.0%)であった一方、“そう思わない”と“全くそう思わない”の合計人数は307名(71.1%)と全体の過半数を占めた。緩和ケア病棟と一般病棟別の内訳では、緩和ケア病棟、在宅で、“強くそう思う”と“そう思う”と回答した人の割合は、それぞれ11.2%(331名中37名)、

18.8%(101名中19名)であった。

- ii) 介護目的の休暇の取得が、在宅看取りの促進因子であるかどうかについて、在宅での看取りに主介護者として従事した方を対象に、「介護のために仕事を休むことは、患者様を自宅でお看取りになられる際に助けになりましたか」と尋ね、1. 非常に助かった、2. 助かった、3. どちらともいえない、4. 助けにならなかった、5. 全く助けにならなかった、の5件法で回答を得た。

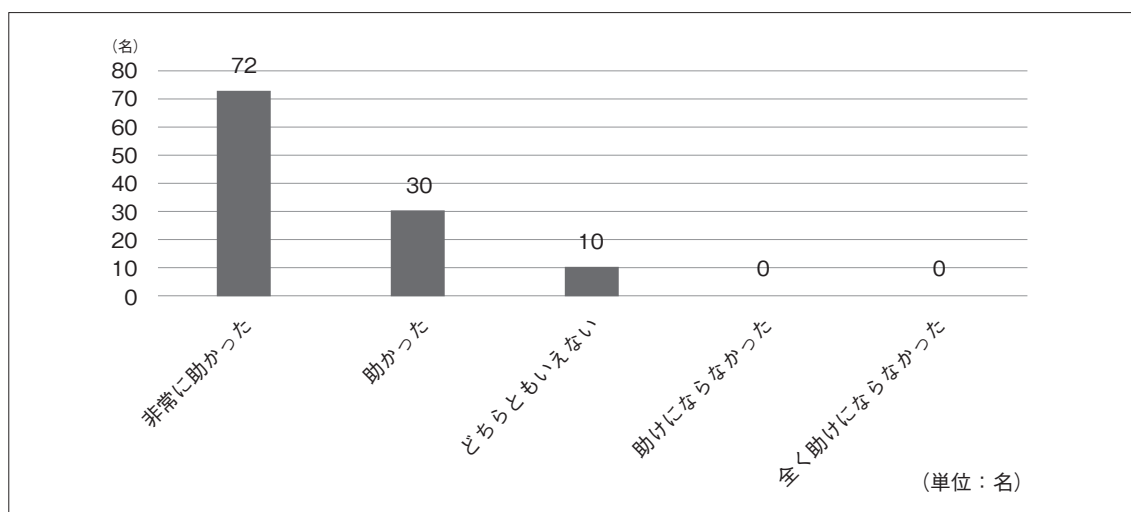


図2 介護のための休みは在宅看取りの助けとなったか？

“非常に助かった”と“助かった”の回答割合の合計は91.1%（112名中102名）であり，“助けにならなかった”と“全く助けにならなかった”の回答者は0名であった（図2）。

考 察

1) 主アウトカム

最も長い介護目的の休暇の取得期間が1週間未満であった、すなわち主介護者がほとんど休暇を取らなかった割合は約3割であった。また1週間以上1カ月未満の休暇取得者が全体の約3割を占めたが、この群は介護目的の休暇の大半を有給休暇（年休）の消化や欠勤などで対応し乗り切った状況と推察できる。介護目的の休暇期間が計1カ月以上3カ月未満の群は全体で約2割を占めた。この群の看取りの場の内訳では、在宅、緩和ケア病棟、一般病棟の順に高く、在宅と一般病棟はそれぞれ24%、12%と約2倍の差がみられた。1カ月以上休暇を取得した群は有給休暇の消化や欠勤に加えて、介護休業や介護休暇などの何らかの制度を利用した可能性が他の群より高い。ただ今回の調査では“介護休業および介護休暇”という用語がまだ一般市民に十分に普及していないた

め、これらの用語を質問紙に含めなかった。したがって、今回は、介護休業および介護休暇などの利用率としての正確なデータは得られなかった。今回得られたデータからは、合計93日まで取得できる介護休業やその他の介護休暇に関する何らかの制度を利用した人の割合は、多く見積もっても2割に満たないと推測できる。これは過去のデータで何らかの介護休暇などの制度の利用割合15.7%⁵⁾と類似した数値と解釈可能である。

2) 副次アウトカム

a. 介護離職率と休暇取得期間および療養の場との関係

介護のために離職した主介護者の割合は、全体で9.1%であった。介護目的の休暇期間別の離職率の比較では、1週間未満5.7%、1週間以上1カ月未満6.4%に比べて、1カ月以上3カ月未満19.5%と、1カ月以上の介護目的の休暇を取得した主介護者は、約3倍の離職率であった。看取りの場ごとの比較では、緩和病棟8.2%、一般病棟5.3%、在宅14.8%と、在宅看取りの場合には、緩和ケア病棟、一般病棟より離職率が2倍程度高く、在宅看取りでは他の療養の場より介護負担が大きいことが示唆された。

今回、介護離職した主介護者がアンケート回答時点でも復職していない割合（最終離職率）は、全体で3.4%と低率で、離職者の約2/3は復職していた。介護休暇取得期間別では、復職できていない割合は、休暇の長短によらず3.5%前後であった。離職率が最も高かった1カ月以上の休みを取得した群では介護による離職率が19.5%（離職者17人）であったがそのうち14名（82%）は復職していた。休暇期間ごとの最終離職率はいずれも3.5%程度とで差は認められなかった。先行調査では、がんを含む介護期間が「1年以内」と短い場合は介護者の90%が同一就業を継続していることが示されている⁶⁾。今回の結果はこの先行調査と矛盾しない。

b. 介護目的の休暇を取得する際の阻害因子

主介護者からみた、介護目的の休暇を取得する際の阻害因子（バリア）について、「同僚に迷惑をかける」は約5割、「収入が減る」と「介護期間の見通しがたたない」は4人に1人が阻害因子と考えていた。療養の場による差はほとんど認めなかった。「介護休暇の利用者が他にいない」、「介護休暇の制度を知らない」、「休暇後に仕事に復帰しにくい」、「上司が許可しない」はいずれも10%以下であり阻害因子としては比較的軽微であると考えられた。2017年1月1日に改正育児・介護休業法が施行され、各企業体に1人あたり合計93日までの介護休業を保障することが義務化された。介護休業期間の賃金は以前の40%から67%へ引き上げられた。また介護の見通しが立たない場合が多いことから、93日を最高3回まで分割して取得可能となった⁷⁾。この改正育児介護休業法が今後普及することは介護負担を減らすことに貢献するだろう。介護休暇の制度を知らないという因子は、全体で5%と予想より低く、就労する介護経験者は介護休暇の制度を知っている人が95%、特に在宅看取り経験者ではほぼ全員に近い結果であり、介護休暇制度の認知度が浸透しつつある状況がうかがえた。

c. 介護休暇が取れることと在宅看取りとの関連

- i) 介護休暇がもっと取得できたら在宅で看取りをした可能性がある」と回答した人の合計割合は、緩和ケア病棟で約1割、一般病棟で約2割の低率にとどまり、大多数の介護者は休暇が仮にもっと長く取れたとしても、そのことで在宅看取りとなった可能性は低いと考えていた。特に一般病棟はもっと高い数値を予測していたが予想を大幅に下回る低い割合であった。緩和ケア病棟での看取りは在宅看取りと同様レベルに遺族調査での満足度が高いことや³⁾、また最後の療養の場として在宅ではなく緩和ケア病棟での看取りを当初から希望していた者がそこで最期を過ごす可能性が高いため、長い休暇をとってまでも在宅での看取りを希望しない家族が大多数であった可能性がある。現状ではがん患者の約8割程度が一般病室で亡くなっているが、過去の政府の調査では約半数がそれ以上の国民が、がんになったら最後は自宅でできるだけ療養したいと答えている。今回の調査対象は本人ではなく、主介護者である家族であり、本人の最後の療養の場の希望を理解していてもそれを実現できない介護休暇以外の他のさまざまな理由（在宅緩和ケアの供給不足や在宅移行が病院側から提案されないなど）が存在した可能性がある。あるいは、患者本人が当初は在宅が良いと考えても、いざ要介護状態となったら家族に気をつかい、自分の希望を主張せず病院でそのまま最期を過ごすケースは少なくないだろう。望んだ場で最期を過ごせるための療養環境への支援体制を今後も推進する必要がある。
- ii) 在宅看取りであった介護者を対象に、介護目的の休暇の取得が在宅看取りの助けになったか（促進因子）を5件法で質問した項目では、促進因子と答えた割合が91.1%と当初の予想通り高率であった。在宅療養や看取りを実現するための必須要素はさま

ざまある中で、介護者の休暇を取りやすくすることは在宅看取りの促進因子とみなし、制度の普及、充実を進めていく必要がある。

まとめ

がん終末期患者の主介護者が仕事に従事している場合に、1カ月以上の休暇を取得した人の割合は約2割にとどまり、介護休業および介護休暇制度の利用が普及に程遠い現状が示された。介護目的の休暇を取る場合の阻害因子として、“同僚に迷惑をかける”、“収入が減る”、“介護期間の見通しがたたない”の3因子が同定された。これら3つの阻害因子を解消しうる介護休業、介護休暇制度の普及・利用促進が今後の課題である。

文 献

- 1) 厚生労働省 H21 年人口動態調査 <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200000105vx-att/2r9852000001012k.pdf> (アクセス日 2020 年 1 月 13 日)
- 2) 内閣府 H19 年「高齢者の健康に関する意識調査」 https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2012/gaiyou/s1_2_3.html (アクセス日 2020 年 1 月 13 日)
- 3) 日本ホスピス緩和ケア振興財団「遺族によるホスピス・緩和ケアの質の評価に関する研究 3 (J-HOPE3) 運営委員会編 2016. http://www.hospat.org/assets/templates/hospat/pdf/j-hope/J-HOPE3/J-HOPE3_2_1.pdf (アクセス日 2020 年 1 月 13 日)
- 4) 終末期医療に関する意識調査 H20 年. https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2012/gaiyou/s1_2_3.html (アクセス日 2020 年 1 月 13 日)
- 5) 総務省統計局 就業構造基本調査 H24 年 (H25 年 7 月 12 日) P72 <https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/pdf/kgaiyou.pdf> (アクセス日 2020 年 1 月 13 日)
- 6) 独立行政法人労働政策研究・研修機構 調査シリーズ No.153 介護者の就業と離職に関する調査 (2015 年 7 月) https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/153_01.pdf (アクセス日 2020 年 1 月 14 日)
- 7) 源河真規子 報告 育児・介護休業法の改正について. https://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20161012/houkoku/03_houkoku.html (アクセス日 2020 年 1 月 14 日)