

## 調査からみた「仕事と介護の両立」



三菱UFJリサーチ&コンサルティング女性活躍推進・やしま ようこ  
ダイバーシティマネジメント戦略室・室長 矢島 洋子 氏

2014年9月12日、労働調査協議会では、第18回労働調査セミナーを開催しました。

本号では、当日の講演から標記の内容を掲載します。

### はじめに

今日は、『仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査』（平成24年度厚生労働省委託調査、以下「企業調査」と『仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査』（平成24年度厚生労働省委託調査、以下「労働者調査」）の結果をもとに、「仕事と介護の両立の現状」についてお話します。また、実際に仕事と介護の両立支援をしている企業や仕事と介護を両立している人に対して実施したヒアリング調査の結果も交えてお話したいと思います。

### 1. 『仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査』

労働者調査は、介護をしている、していないを問わず40～50代の就労者（正社員）男女各1,000人を対象としています。また、介護を機に離職した人で、離職前は正社員だった40～50代（介護を機に離職した時点では年齢にばらつきあり）の男女計1,000人も対象にしました。労働者調査はネットモニター調査で実施しました。ネットモニター調査には、回答者属性に偏りがあるという指摘がありますが、最近では調査会社もモニターの集め

方の工夫やモニター数を豊富にするなど、偏りを少なくする工夫をしています。個人調査の場合、郵送調査という手法もありますが、近年は回収率が非常に低くなってしまったため、やはり回答者属性に偏りができます。

企業調査は郵送で配布・回収を行いました。従業員101人以上の農林水産業、鉱業、公務を除く全業種を対象にしています。企業調査の場合、まず、どの程度の規模の企業を調査対象にするのかを検討しなければなりません。なお、企業調査の回答数は967件、回収率は19%です。

介護をテーマとした個人調査を実施する上で、特に難しいのは、どうやって複数の親の状況を把握するかです。調査対象の介護をする側、つまり子の側には配偶者の親も含めて最大4人の親がいる可能性があります。今回の労働者調査では、親4人分のプロフィールを聞いています。親が存命かどうかから始まって、年齢、住所、体調、介護が必要な親の人数、対象者が介護しているのは誰か、介護が必要な親の要介護度はいくつか、認知症はあるか、介護保険サービスを利用しているか、どのようなケアをうけているのかなど、質問は多岐にわたります。ただし、この調査は要介護者を対象とした調査ではなく、介護する人を対象とした調査なので、膨大な要介護者の状況を最終的にどう介護者に紐づけてとりまとめるのか、考えねばなりません。この調査では、まず、介護が必要な親のいる人で、その人が介護をしている場合に限定し、要介護者が複数人いる場合には一番介護に手がかかっている人をひとりだけ選びます。そ

して、要介護者ひとりを介護者にひも付けしてデータを設定し、親の状態を整理していく、という方法をとりました。介護者にとっては、ひとりを介護している場合と複数人を介護している場合とでは負担の感じ方が大きく違います。調査の設計段階では複数人を介護している場合との比較も念頭に置いているのですが、分析に入ると、ひも付けをして整理せざるをえないというようなジレンマがあります。今回の調査では質問していませんが、介護時間を聞く場合には、要介護者の人数別に結果をみることも必要になります。

企業調査はそれほど複雑ではありませんが、ワーク・ライフ・バランスや両立支援の観点からの調査では、近年、制度の有無だけでなく運用や職場のマネジメントについて切り込むような調査が行われています。

## 2. 介護の実態

まず、労働者調査の結果から、仕事と介護の両立実態と支援ニーズ、さらに離職者との比較を交えてお話しします。

40～50代の正社員の就労者で、「介護が必要な親がいて介護を担っている」人は男性が14.4%、「介護が必要な親はいるが、介護を担っていない」人が14.5%です。これらを合わせると介護が必要な親がいる正社員の就労者の割合は、男性で3割弱、女性は約2割です。一般的に介護は女性が担っている場合が多いのですが、調査結果を見ると、男性より女性で介護が必要な親のいる割合が少なくなっています。しかし、実際は親の介護を担わなければならなくなった場合、女性の方が離職している可能性が高いので、このような結果になっていると思います。また、調査対象者の40～50代の正社員女性の約半数は独身です。男性も、独身で親の介護を担っている人が少なくないこともわかっています。調査では、介護が必要な親の状況も調べています。父母の年齢をみると、父親

と母親ともに75歳以上の後期高齢者の割合が高くなっています。

親の居住状況では「あなたの自宅」（正社員の就労者の自宅）が34.0%、「本人の自宅」（介護が必要な親の自宅）が37.1%で、合わせて約7割が介護者か要介護者の家です。また、介護が必要な親のいる正社員の就労者のうち、本人が介護している場合の同居率は48.7%です。一方で、介護が必要な親と同居していない人が、親とどれくらいの距離に住んでいるのかをみると、片道30分以内が73.7%、30分～1時間が14.1%で、比較的近い距離に住んでいることがわかります。今、企業が介護の問題で最も心配するのは、親が遠距離に住んでいる場合の介護です。しかし、実際には遠距離介護の割合は多くなく、同居や近居で介護をしている人が多いのです。ですから、まずはこれらの人が介護できるためにはどのような工夫が必要なのかを考えることが大切だと思います。

### (1) 介護の具体的な内容

実際に介護ではどのようなことを行っているのでしょうか。企業の人事の人に話を聞いてみると、従業員が実際にどのような介護をしているのかイメージが湧かない、ということをよく耳にします。例えば、一般的に介護とイメージされるのは排泄介助や入浴介助などの身体介助だと思います。これ以外にも、特に認知症など日常生活に不安がある方への定期的な声かけや見守り、掃除・洗濯などの家事、買い物やごみ出し等日常的に必要な家事支援も必要です。また、病院の入退院の手続きや通院の送迎、救急搬送・緊急入院などの急変時の対応や、外出の手助け、金銭の管理、介護者のなかでの役割分担や、サービス利用等にかかわる調整・手続きなども発生します。

例えば、親が急に倒れ、介護が必要になったとします。この場合、はじめに病院への入退院の手続きがあり、退院後に親が在宅で生活をするためには介護保険利用の申請が必要になります。介護

保険を利用してサービスを受ける場合には、介護認定を受けなければなりません。そして、要介護認定をされると要介護度が決まり、要介護者の状態に応じてケアマネージャーが介護サービスの計画をたてます。この段階で介護事業者を選び、介護利用の手続きをします。場合によっては、介護サービスを受けながら在宅で暮らすために住宅をバリアフリーに改修したり、介護用ベッドなどの介護機器を使う、なども必要になってきます。それから、家族や親族の間で介護の役割分担などの相談もしなければなりませんし、介護では予想外のことも発生するので、警察や介護施設等からの呼び出しがきたり、様々な出来事に対応しなければなりません。

## (2) 正社員として働きながら介護をしている人の介護内容

働きながら介護をしている人の介護内容をみると、「排泄や入浴等の身体介護」をしている人の割合は11.3%と多くありません。では、誰が「排泄や入浴等の身体介護」を担っているのかをみると、4割近くが介護サービス事業者と答えています。この結果から、働きながら介護をしている人は、様々な介護サービスを利用して要介護者が必要とする日常的なケアを行ったり、家族や親族で分担していることが明らかになっています。一方で、働きながら介護をしている人が自分自身で担うことが多いのは、「入退院の手続き」や「手助け・介護の役割分担やサービス利用等に関わる調整・手続き」、「緊急搬送、緊急入院などの急変時の対応」、「通院の送迎や外出の手助け」です。

つまり、働きながら介護をしている人が日常的に要介護者の介護や家事を担おうとすると、そのために日々対応が必要になります。しかし、働きながら介護を担っている人が実際に行う各種手続きは、1ヵ月に一度など決まった日程で、必要な時間は限られています。ただし、緊急の対応の場合には、予定していなかった休みが半日とか1日

必要になることがあります。また、介護を受けながら在宅で暮らしていた親の状態が悪化して一時的に入院したり、介護施設を利用することがあります。介護施設といっても老人保健施設のようにリハビリのために一時的に利用するような施設もありますので、その都度手続きが必要になる場合があります。

## (3) 離職者との比較

一方、離職者の場合をみると、自分自身が身体介護や見守りなどを担っている比率が高い傾向にあります。特に、「排泄や入浴等の身体介護」は47.3%で、前掲の働きながら介護をしている人(11.3%)を大きく上回っています。つまり、介護を機に離職した人は、自分で日常的な介護を抱えており、仕事と介護の両立ができなくなってしまった、といえます。

介護休業取得中の状況を調査しても、同様の結果を得ることができます。介護休業は法定93日、企業によっては介護休業期間を1年に延長しているところがあります。さらに、介護は1年で終わるとは限りませんので、さらに延長するべきだという議論もあります。しかし、これは間違いで、そもそも介護休業というのは自分で介護をするための休業ではなく、介護と仕事を両立させる準備をするための休業なのです。このことはあまり世間一般には、理解されていませんが、この調査でも介護と仕事を両立している人は、介護休業は介護と仕事を両立させるための準備期間として利用している人の割合が多くなっています。これに対して、離職者は介護休業中に自分が介護をした人が多いのです。ですから企業には、従業員が介護休業を申請した場合に、介護休業の期間は介護と仕事を両立させるための準備期間であることを説明し、介護休業の期間を自分で介護をしていたら、介護休業はすぐ終わってしまうということをきちんと伝えることが求められているのだと思います。

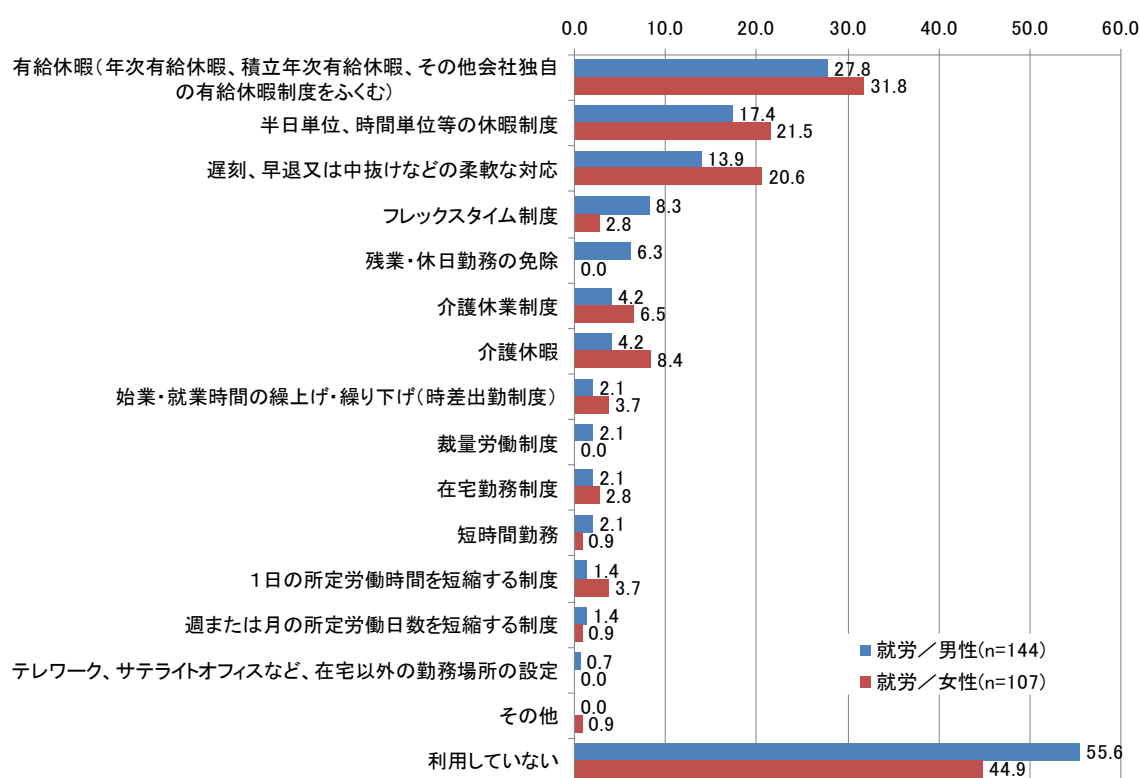
### 3. 両立支援制度

#### (1) 就労者が利用している勤務先の両立支援制度

図1は、就労者が利用している勤務先の両立支援制度を男女別に示したものです。男女ともに一番多いのは「有給休暇（年次有給休暇、積み立て年次有給休暇、その他会社独自の有給休暇制度をふくむ）」で、次に「半日単位、時間単位等の休

暇制度」が多いことがわかります。一方で、介護休業制度や介護休暇を使っている割合は男女ともに非常に低い結果です。介護休業制度の利用目的を就労者と離職者と比較すると、就労者は介護サービス利用の手続き等の回答が多いことに対して、離職者は「排泄や入浴等の身体介護」などの割合が多くなっています。

図1 就労者が利用している勤務先の両立支援制度



出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究（労働者調査）」（厚労省委託事業）2013年3月

#### (2) 仕事と介護の両立における不安の具体的内容

従業員も企業も、仕事と介護の両立には不安を抱えています。いち早く仕事と介護の両立支援に取り組んだ企業では、調査を行った結果、従業員の不安が大きいことが分かり、どう対応すればいいのか悩んでしまったと言います。しかし、いざ介護に直面すると実際には自分が介護を担わない人もいますし、様々な介護の対応の仕方があり、

企業によっては、それまでに抱えていた不安ほど、介護を担う上での問題は大きくないということもわかってきた、ということもあります。ですから、調査結果を詳しく見て検討すれば、漠然とした不安を解消することもできるようになるのではないかと思います。

「仕事と介護の両立における不安の具体的内容」をみると、就労者が最も不安に感じているこ

とは「自分の仕事を代わってくれる人がいないこと」です。これは、介護を担っている場合でも、担っていない場合でも共通しています。また、就労者で介護を担っている人についてみると、「介護休業制度等の両立支援制度を利用すると収入が減ること」、「人事評価に悪影響がでる可能性があること」、「介護休業制度等の両立支援制度を利用しにくい雰囲気があること」、「家族・親族の理解・協力が十分に得られないこと」などが他の層と比べて多くなっています。

一方、就労者で介護が必要な親はいるが担っていない人は、不安がそれほど大きくないこともわかります。ただし、「労働時間が長いこと」への不安は大きく、介護を担っていない人は、長時間労働のために親族の中で介護役割が果たせず悩んでいる可能性もあります。これ以外にも、就労者で介護が必要な親はいる人が漠然とした不安を抱えているという事実も浮かび上がっています。

なお、離職者の場合では、「介護休業制度等の両立支援がないこと」や「労働時間が長いこと」、それから「介護休業制度等の両立支援制度を利用しにくい雰囲気があること」、「人事評価に悪影響がでる可能性があること」に加えて、「手助・介護をするなら仕事をやめることを上司・同僚が望むこと」が多くあげられています。離職者が多くあげた項目から、介護休業をとることが法律で認められていることが周知されていないことや労働時間が長いこと、職場の雰囲気などが離職の原因になっていることがうかがえます。このようにタイプ別に不安の内容の違いを見ていくことも有用です。

### (3) 介護についての相談先

次に、介護についての相談先をみていきます。就労者、離職者ともに一番多くあげられているのは「家族・親族」です。これに次いで「ケアマネジャー」が多くなっています。一方で「勤務先」

をあげた人の割合は1割前後にとどまります。企業の人事担当者からは、「介護のことはプライベートなことなので、従業員は職場に言いたがらない」という話を聞きます。しかし、介護について職場に知られることの抵抗感たずねたところ、男女ともに7割以上が抵抗感「ない」と答えています。つまり、自分が介護をしていることを職場に知られるのが恥ずかしいという感覚はそれほどないのです。では、なぜ勤務先に相談しないのかを考えなければなりません。相談してもどうにもならないだろうというあきらめや、人事評価でマイナスになることを懸念して相談しないという面があるのだと思います。仕事と介護の両立支援に積極的に取り組みを始めている企業のなかには、人事や外部に設けた介護相談窓口で介護の相談が増えているところもあります。つまり、会社も積極的に支援をするのだという姿勢を従業員にアピールすることが大切なのだと思います。

最近では、介護が従業員にとっても会社にとっても大きな問題になるという意識が強くなってきましたが、少し前までは同じような業種、規模の企業間で比べても意識は様々でした。介護についての不安の声が聞かれるという企業と、「うちの会社は奥さんが専業主婦の人が多いためから不安の声は聞かれない」という企業とにわかれていました。こうした企業による考え方の違いには、そもそも従業員が介護の問題について声を発しやすい環境であるかどうか表われていると思います。育児と仕事の両立支援などワーク・ライフ・バランスへの取り組みを積極的に行っていた企業では、介護の問題についても従業員は声をあげやすい環境があるのです。介護は、中高年の男性も対象になります。そのため、休みを取ることへの抵抗感も強く、人事に相談しにくいと感じる人も多いでしょう。企業に従業員の声が届いているかどうかは、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みの進捗度合いと関係していると思います。

## 4. 介護離職者の実態

次に、介護を機に離職した人たちについてみていきます。離職後の負担の変化をみると、特に、経済面や精神面で負担が大きいことがわかります。働きながら介護をしていると、その分介護サービスを誰かに頼むことになるので、金銭的な負担が生じます。人に頼んでお金を払うのなら、自分でやったほうが良いと思って、離職する人もいます。しかし、収入がなくなり経済的に苦しい状況に追い込まれて再就職をせざるを得ない人も少なくないのです。

また、経済的な面だけでなく精神的な面についての負担も大きいです。そもそも、仕事と介護の両立以前に、ひとりで介護を抱え込んでしまうことはよくありません。仮に専業主婦の場合でも、ひとりで介護を抱えてしまうと精神的にかなり追い詰められます。以前、認知症の家族を介護している人にインタビュー調査をした際に、「認知症の家族以外とまともに話をするのは数カ月ぶりです」と堰を切ったように話をされていました。介護をしている人の中には、かなりせっぱ詰まった状況まで追い詰められている人もいます。専業主婦であれば、仕事と介護を両立しなければならない人より大変なはずがないと思われるかもしれませんが、家族の中でひとりで介護を抱え込んでしまったことで追い詰められている人もいます。

## 5. 企業における仕事と介護の両立支援の実態と課題

### (1) 企業における仕事と介護の両立支援の実態と課題

次に、企業調査の結果をみていきます。企業における「仕事と介護の両立支援」の取り組みでは、「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える」が最も多くなっています。これ以外の取り組みはやはり極端に少ないですが、「制度を

利用しやすい職場づくりを行う」、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行う」も2割前後みられます。「従業員の仕事と介護の両立に関する実態・ニーズ把握を行う」は1割程度です。しかし、人事担当者に「企業が取り組むべきことは何だと思いますか」と聞くと、「ニーズを把握する」という回答が一番多かったのです。つまり、従業員のニーズを把握することが重要だと考えているものの、まだ実践できていないということなのだと思います。

### (2) 介護休業制度の整備状況と法定を上回る対応内容

法を上回る内容の介護休業制度を持つ企業の割合は全体の22%で、ほとんどが法定通りです。企業規模別にみると、従業員が1,001人以上の企業では、5割以上が法定以上の取り組みをしています。実は介護休業には意外に長い歴史があり、育児・介護休業法でかなり早くから制度として導入されていました。その間、各企業は育児についていろいろな形で制度を充実させてきました。しかし、今までみてきたように介護休業を利用している人はごくわずかです。ニーズも把握できていない。企業としては、実態はよくわからないが、育児対応が進む中で、とにかく介護についても対応をしなければ、という感じで制度を充実させてきたように思います。では、実際に何を充実させてきたかということ、法定の取得期間である93日を、1年に延ばしたという企業が多いのです。3カ月で職場復帰できなかった従業員が、介護休業を1年に延長したら職場に復帰できるのかと聞くと、人事の人たちからは「わかりません」という答えが多く聞かれます。ただ介護休業だけを延長してしまうと、従業員は“介護休業は自分が介護するための休業だ”という誤ったメッセージとして受け取ってしまう可能性があります。とりあえず介護休業を取得して自分で介護し始め、介護をしているうちにそこから抜け出せなくなってしまう。結局

復帰できずに退職するような事態が生じてしまうのです。そうなると、法定を上回る介護休業期間を設けることが従業員にとって本当に良い制度であるのか疑問が残ります。また、企業の中には、介護休業を分割で取得できるようにしているところもあります。介護休業の分割取得にはニーズがありますが、法律では分割取得は1回のみしか認められていないので、企業が分割取得をしても2回目以降は給付金が出ません。これが今度の育児・介護休業法改正の一番のポイントになってくると思います。

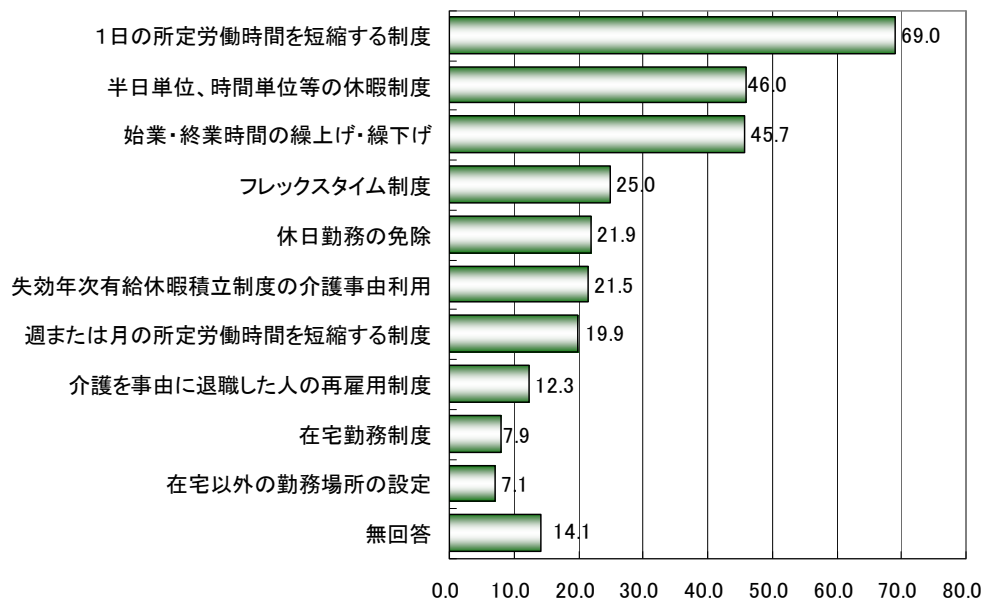
### (3) 仕事と介護を両立するための柔軟な働き方の導入制度

次に、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方の導入制度についてみていきます。最も多いのは、「1日の所定労働時間を短縮する制度」で7割を占めています（図2）。育児・介護休業法でも、企業には柔軟な働き方の導入義務があります。

制度として導入している企業は多いですが、介護での短時間勤務は従業員にそれほど利用されていません。育児目的での短時間勤務がようやく普及してきたところですが、育児目的の短時間勤務でさえも、フルタイムで残業のある働き方をしている職場ではなかなか運用が難しいという面があり、企業も従業員も四苦八苦しています。このような状況の中で、短時間勤務を介護にも運用していくのは難しいのが現状です。

次いで多いのが「半日単位、時間単位の休暇制度」です。この制度は実際に従業員にも利用されています。例えば、緊急時の対応で早退するとか、病院の付き添いで半日だけ休みたい、あるいは、介護保険制度で月に一度ケアマネージャーや介護事業者と打ち合わせをする必要があるような場合です。こういった打ち合わせなどは、平日の朝9時～夕方5時といった限られた時間で行うこととなりますので、半日単位や時間単位の休暇制度があれば対応ができます。

図2 仕事と介護を両立するための柔軟な働き方の導入制度（介護休業・休暇を除く）



出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関する企業調査）」（厚労省委託事業）2013年3月

これ以外で特徴的なのは、「週または月の所定労働時間を短縮する制度」です。育児目的の短時間勤務は、主に1日6時間勤務で週5日間働くような制度ですが、「週または月の所定労働時間を短縮する制度」の場合は週4日で30時間働くというようなやり方も考えられます。育児期間中の人は、保育所を利用しながら働くことが多いので短時間で週5日間働くという組み合わせが有効ですが、介護の場合は、例えば親族間で役割分担をしたときに、自分の役割を果たすために週一日休みたい、というニーズがあります。あるいは、遠方に住んでいる親の様子を見に行くために、金曜か翌週の月曜を休みにすることができれば、ある程度親のもとにいられるなど、何らかの手立てをすることもできるのです。

また、遠方の親を介護する場合には、勤務場所の配慮も課題になります。これについても、育児・介護休業法で勤務地の配慮義務が定められており、これに則って異動や転勤に配慮をする企業は多くなっています。

調査結果をみると、従業員数が1,001人以上の大企業ほど勤務場所への配慮をしています。中小企業の場合では、「事業所等が限られており、異動によって勤務場所が変わることはない」が多く、そもそも配慮の必要がないこともあります。今、議論されている限定正社員については、若い世代が子育てなどで転勤をしにくいケースが想定されていると思いますが、育児目的で転勤をせずに限定正社員になれば、処遇は低く抑えられます。一方で、介護については、転勤の配慮はもう既に行われていて、処遇も変わらない。このように考えると、限定正社員の議論は難しく感じます。ですから、これから先は、そもそも転勤が本当に必要なのか、ということも視野に入れて考えていくことや、転勤ができるかどうかという可能性で処遇を変えるのではなく実際に転勤に応じたかどうかという実績でみていく必要性もあると思います。

## 6. 介護に直面した従業員への対応

企業の調査から、介護に直面した社員向けの取り組みをみると、「制度利用の開始時に、職場の上長や人事担当者との面談を実施」と「職場の管理者等が、日頃から介護だけでなく部下の個人的な悩みを聞くよう周知」が3割、「人事考課等にあたって制度利用が不利にならないような対応を実施」と「人事や総務担当部署に相談窓口・担当者を設置し、個別相談・カウンセリングに対応」が2割です。ただし、「特に行っていない」という企業が3割を占めています。

以前であれば、上司が日常的にプライベートな話を部下から聞くこともあったと思いますが、最近では上司が部下のプライベートに踏み込もうとすると、プライバシーの侵害やセクハラだといわれてしまうので、なるべく個々のプライベートには踏み込まない風潮が出てきました。それが、また、上司が部下のプライベートにも配慮した方が良いのではないかと考える企業も増えてきています。これらの企業の中には、人事考課のフィードバック面談を年に複数回実施したり、自己申告の際に、勤務に関わる個人的な事情も記入できるようにしている企業も出てきているようです。

また、「人事考課等にあたって制度利用が不利にならないような対応を実施」することも重要です。女性の育児休業取得や短時間勤務利用における人事考課の公平性が担保されているとは言えない状況ですが、介護でも柔軟な働き方の制度を利用した人が公平に評価される仕組みをきちんと確立していくことが重要になっていくと思います。

また、企業調査では、管理職が両立支援制度を利用したことによる長期的な昇進・昇格への影響を聞いています。結果をみると、「やや影響する」が10.3%、「影響する」が3.7%と、影響すると答えている企業はあまり多くありません。ただし、「わからない」という回答が3割強を占めています。こうした結果は、子育てのための育児休



業とか短時間勤務も同様で、制度を利用した場合に中・長期的なキャリアに影響があるかを聞くと、「わからない」という回答が一定割合を占めるのです。つまり、柔軟な働き方や両立支援の制度を提供しておきながら、制度を利用した人の評価やキャリアについては何も準備していない企業がまだまだあるのです。職場のマネジメントと従業員のキャリアをどう評価していくかということが今後の課題になっています。

## 7. 仕事と介護の両立支援

### (1) 仕事と介護を両立するためにどのような支援が必要か

では、仕事と介護を両立するためにどのような支援が必要かをお話したいと思います。結論からいうと、企業における両立支援の取り組みも重要ですが、それだけでは限界があります。まずは、社会全体で仕事と介護の両立を肯定する意識を醸成しないと介護に直面した従業員は誰にも相談せず会社を辞めてしまう状況が続くのだと思います。

そして、両立可能な介護の仕組みや仕組みを活用した両立事例を紹介するなど、仕事と介護の両立モデルを提示する必要があります。仕事と子育ての両立のイメージは普及してきていて、就学前は保育所を利用し、育児休業から復帰後は所定外労働の免除か短時間勤務の制度を使い、両立させていくのが一般的になっています。しかし介護は事情が様々で、仕事と介護を両立するイメージがなかなか持てていないと思います。ですから、仕事と介護の両立については、そのイメージを作っていくことが企業の取り組み以前の問題として重要です。また、仕事と介護の両立モデルを作る上では、多様な社会資源を活用した持続可能な介護の仕組みを両立の視点からつくっていくことが必要です。介護者と要介護者の日頃のコミュニケーションだけでなく、家族や親族で、どうやって、介護の役割分担をし、情報共有を図るのかは、介

護を進める上で欠かせない要素です。そして、企業は、従業員が介護に直面する前に従業員のニーズを把握して情報提供をする、介護に直面してからは柔軟な働き方を提供し、相談にのるといった機能を果たすことが重要だと思います。

### (2) 多様な社会資源を活用した持続可能な介護の仕組み～「両立」の視点からの再構築

また、介護保険サービスを運営しているのは自治体です。要介護者の住民票のある自治体が要介護認定や、介護事業者の紹介や、介護になるまえの予防措置など、いろいろな支援をしています。ですから、自治体と地域の事業者の連携も重要になってきます。また、仕事と介護を両立しながら働く人にとっては、介護保険だけではなくて、NPOやボランティア等によるちょっとした“スキ間のサービス”みたいなものも非常に役立ちます。

仕事と介護の両立についての議論では、介護サービスの充実を求める意見もあります。確かに、今の介護保険サービスで十分とはいえません。しかし、高齢者が増えていく中で、介護保険財政はますます厳しい状況になることが予想されています。介護保険サービスの充実は大きな課題ですが、そのためには私たちの税金や、介護保険料を引き上げていかなければなりません。

日本では、平成元年から「ゴールドプラン」として本格的に高齢者介護への対応を始めました。当時は、寝たきりの高齢者がたくさんいました。特に地方では人知れずこっそり隠されるように介護されているような状態でした。当時の介護は、自治体が雇用している保健師やヘルパーが週に1～2回、2時間程度訪問するような制度でした。自治体の介護費用は年間予算で運営されているので、予算を使い切るとサービスの提供が終わってしまうのです。

現在の介護保険制度では、要介護認定をされて要介護度が5段階にわけられます。この要介護度によってサービス利用限度額が決まり、サービス

利用者はサービス総量の1割にあたる額を負担します。しかし、平均すると介護限度額の半分程度しか使われていません。限度額が足りないという議論もありますが、まずは介護保険サービスをきちんと使って介護をしてみる、といったことから始めてみる必要があると思います。

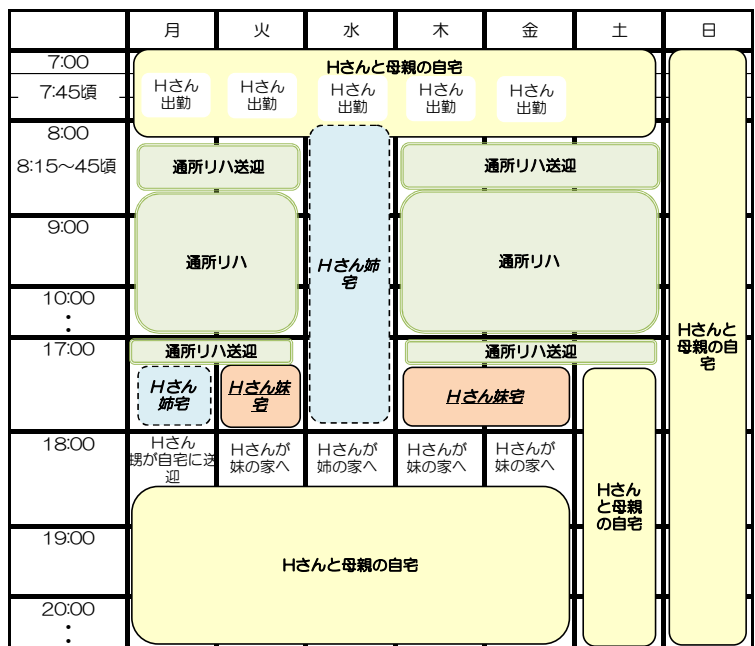
### (3) 仕事と介護の両立イメージ

ここで、要介護度2の80代の母親を持つHさんの例を紹介します(図3)。Hさんの母親は、週に5日デイケアに通っています。水曜日はHさんの姉が母親を介護しています。Hさん自身は土曜日は仕事が休みですが、土曜日もデイケアを利用し、母親がデイケアに通っている間に買い物や家事をしています。Hさんの場合は、出勤前に通所リハビリを送り出すことができますのですが、帰宅

する時間には仕事の都合で間に合いません。今は、姉の家に母親を送り届けてもらって、Hさんが仕事後に迎えに行っています。Hさんにも協力できる姉妹がいなければ、短時間勤務が有用になるでしょう。

Hさんの事例でポイントになっているのは、介護をしているHさん自身が少しでも余裕が持てるようにサービスを利用していることです。また、利用している介護保険サービスの総量が要介護度2の限度内におさまっています。介護の負担を少しでも軽くするためには、介護保険サービスではカバーされない家事や見守りなどのニーズもあると思います。そういう部分については、介護保険外でも民間が提供するサービスを購入したり、ボランティアに依頼することも検討する必要があると思います。

図3 仕事と介護の両立イメージ：Hさんと母親（80代後半）の1週間の居場所



※介護サービスの利用は、介護保険の限度額内に収まっている。  
 出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関する企業調査）」（厚労省委託事業）2013年3月

## 8. 仕事と介護の両立のために

企業は、仕事と介護の両立を肯定する意識を醸成するために、ニーズの把握や両立支援の方針の明示が重要です。介護に直面した人の中には周りの人が気遣っていても、周りに迷惑をかけているのではないかと、周りは辞めてほしいと思っているのではないかと、とってしまう人がいます。ですから、会社の方から介護をしても仕事を続けてほしいというメッセージを発信し続けることが大切です。管理職からもらえるアドバイスは、働く人にとってはとても心強いものです。また、企業における仕事と介護の両立モデルには、柔軟な働き方が可能な職場環境づくりが重要です。そして、柔軟な働き方に即した人事評価制度の構築や介護者同士のネットワーク支援も大切だと思います。ネットワーク支援では、社内だけでなく、社外とのネットワークを提供している会社もあります。

また、社会全体に求められる取り組みについては、両立の視点に立った「介護実態」の把握が必要です。介護保険制度ができる前には全国的な介護実態を把握するための調査が多く行われていました。実は、介護保険制度ができてからは全国的な実態把握が進んでいません。調査といえば、介護保険制度を運営している自治体が保険者の役割として個々に実施している状況です。介護保険の認定状況と、介護保険サービスの利用状況との突き合わせができていないので、どのような人がどのようなサービスを利用しているのか、といった重要な情報が不足しています。

今回の調査よりサンプルを多く取って大規模な調査を実施することができれば、要介護度別にみた利用しているサービスや介護者の状況などの事例を提示することができます。今回の調査をみる限り、介護度が上がれば利用するサービスは変化しますが、介護者の働き方はそう大きくは変わらないということもわかっています。このようなこ

とが明らかになっていけば、現在の要介護度からさらに重くなった場合についてもイメージができ、仕事と介護の両立に対する不安が和らぐかもしれません。そういう意味でも、大規模な調査を実施することは有用だと思います。

さらに、「介護＝離職」イメージの払拭も欠かせません。イクメンキャンペーンのように、介護についても両立しながら働き続けることをアピールするキャンペーンが行われてもよいと思います。介護ではよく「老老介護」が問題にあげられますが、一方で、若い世代が祖父母を介護しているために、仕事や学校を辞めざるを得ないといったケースも報告されています。この背景には、親世代と子世代の雇用環境のギャップがあります。若い世代の雇用環境が厳しいために、親と子のどちらかが介護を担うのかという場合、若い世代である子どもが仕事を辞める、ということになってしまうのです。これは非常に問題です。若者が介護を担い離職や退学をすることで、その人たちの将来を奪ってしまいます。どちらの世代が仕事、もしくは学校を辞めるかではなく、ともに分担しながら仕事と介護を両立させる、つまり、誰かひとりに抱え込ませないことが大切です。また、仕事と介護を両立させるキーパーソンであるケアマネージャーも非常に重要です。実は、ケアマネージャーの教育にも両立の視点が欠けています。ケアマネージャーのなかには、介護者に「働いているんですか？」というようなことを平気で口にしてしまう人がいます。そんなことを言われてしまう介護者は「働いてはいけません」と思い、仕事を辞めてしまうのです。まずは、ケアマネージャーが仕事と介護の両立支援をするためにはどのようなケアプランが必要なのかを理解するための研修など、ケアマネージャーの育成も大事だと思います。

そして、両立の視点から介護保険制度を見直す必要もあると思います。少し前にデイサービスの送迎時間が延長されました。このように、サービスの内容を少し見直すことで、仕事と介護を両立

しやすくなる人も増えていきます。また、働きながら介護をする人が増えれば、介護保険適用外の介護支援サービスのマーケットが開拓されるという面もあります。

介護者が働いていることを前提にした地域の支え合いも欠かせません。ますます共働き家庭も増えていく中で、地域はとても大事になってくると思います。認知症のお年寄りを介護する家族にとって、初期の認知症のお年寄りが普段はひとりで行われるのだけれど・・・という状態の時に、ひと

りで出歩いてしまった場合など、地域の目があることがとても重要です。

仕事と介護の両立ということがとても大きな話題になっていますが、本格的な取り組みはこれからです。介護離職者が増えてしまうのかはこれからの取り組み次第だと思います。今日の講演を聴いて、組合としても調査をして実態やニーズを把握しながら、この課題に取り組んでもらえればと思います。



次号では、第18回労働調査セミナー②

「仕事と介護の両立のために ～事前の心構えと働き方改革が重要～」

中央大学大学院戦略経営研究科・教授 佐藤 博樹 氏

の掲載を予定しています