

介護経験者が企業にとって 貴重な人材になる可能性も

—「介護と就労に関する調査」結果より—

ダイヤ高齢社会研究財団 企画調査部長 森 義博



総務省の「平成29年就業構造基本調査」によると、ここ数年、毎年約10万人が介護・看護のために離職している。ダイヤ財団はこの介護離職問題に早くから着目し、2013年に「超高齢社会における従業員の働き方と企業の対応に関する調査」、翌14年に「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査」を実施したほか、「ストップ介護離職」と題したシンポジウム・セミナーも19年度の第3弾まで回を重ねてきた。

本稿では、当財団が2020年3月に山梨大学生命環境学部の西久保浩二教授と共同で、全国の40代～60代の男女を対象に実施した調査をご紹介します。介護と就労の関係という、就労者側にとっては両立の苦労や離職、企業側にとっては不就労時の対応や人材の流失といったネガティブな文脈で語られることが多い。しかし、介護という負荷の大きな体験は、本人の能力や意識にプラスの影響をもたらす面も少なからずあるに違いない。そうであれば、介護経験者は企業にとって貴重な人材になるのではなかろうか。今回の調査ではこうした面も探っている。

本稿では誌面の都合で調査結果のごく一部を採り上げる。

50代の正社員の1/3以上に介護が必要な親が (図1)

40代・50代の正社員に、自身の親は介護が必要かどうかを尋ねたところ、40代の6.0%、50代では14.6%が、両親のどちらかが「現在介護が必要」と回答した。これに「過去に介護が必要になったことがある」(介護後に亡くなった場合も含む)を加えると、40代は17.4%、50代は36.4%にのぼる。50代の正社員の3人に1人以上が、要介護の実親を持った経験があることになる。

さらに、50代では2割が「近々介護が必要になる可能性がある」と考えている。企業の中核社員である50代正社

員の6割近く(56.3%)が、親の介護と向き合いながら働いている実態が明らかになった。

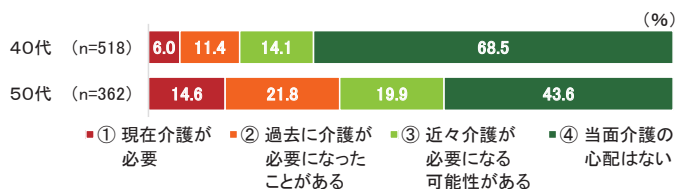
40代・50代正社員の1/4が、親が重度の要介護状態になった場合に離職する可能性を意識 (図2)

仮に自身の親が重度の要介護状態になった場合、介護のために現在の勤務先を辞める可能性があるかどうかを40代と50代の正社員に尋ねた。「可能性は大きい」と答えた人は7.8%、「どちらかという大きい」を含めると、全体の26.1%が介護離職の可能性を意識している。

介護離職の可能性を考える割合には男女差が見られ、男性の22.3%に対し、女性は35.3%だった。正社員として働く女性の3人に1人以上が、現在の仕事よりも親の介護を選ぶ考え方、あるいは介護を選ばざるを得ない事情を有していることがわかった。

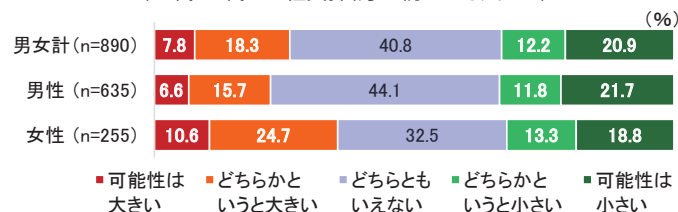
前掲の総務省の調査によると、1年間に介護・看護のた

図1 親の介護の要否に関する状況
(40代・50代の正社員。親が亡くなっている人も含む)



(注) 両親の状況が異なる場合は、○数字の小さいほうに該当する親。
(例) 父親が①、母親が④の場合は①に算入。

図2 親が重度の要介護状態になった場合の離職の可能性
(40代・50代の正社員。自身の親がいる人のみ)



めに離職した9万9千人のうち約8割が女性だ。総務省の調査は非正規も含む就労者を対象としたものだが、正社員を対象とした今回の調査からも、女性が介護離職により近い位置にいることが確認された。

主たる介護者の約半数が介護・医療費の確保に苦勞 (図3)

介護経験者（主たる介護者、それ以外の介護者）に、介護中に苦勞したことを尋ねた。

主たる介護者が最も多く挙げた苦勞は男女とも「介護・医療費の確保」（男性51.7%、女性44.2%）だったが、第2位以下には男女でやや異なる傾向が見られた。男性は「自分の家庭の生計維持」（40.2%）、「介護による肉体的負担」（39.1%）、「家庭内や親族間の関係や協力確保」（35.6%）と続くのに対し、女性は「睡眠不足による体力消耗」（39.8%）、「自分の時間が持てない」（38.9%）、「介護による肉体的負担」（36.3%）、「介護相手との人間関係」（35.4%）の順。経済面、体力面の苦勞を多く挙げている点は男女共通だが、女性には介護相手との密着度の高さからと思われる女性介護者特有の苦勞も見受けられた。

男性主介護者の「家庭内や親族間の関係や協力確保」からは、一人で孤独に介護に立ち向かう息子の姿が想像される。さらに「給料や人事等への影響」（26.4%）、「職場での人間関係」（23.0%）を男性主介護者の4人に1人が挙げている。これは女性や主介護者ではない男性に比べ目立って高い。介護を自身が背負うことによって、仕事への影響を強く感じている人が少なくない様子がみとれる。

介護転職者の半数、介護専念者の6割ほどが企業の介護支援制度を使わずに離職 (図4)

この調査では、介護開始前に正社員として働いていた人のうち、①介護中も同じ勤務先で変わらず勤務していた人（継続就労）、②同じ勤務先で介護しやすい職務等に変更

図3 介護中の苦勞 (40代・50代の介護中または介護経験のある正社員。複数回答)

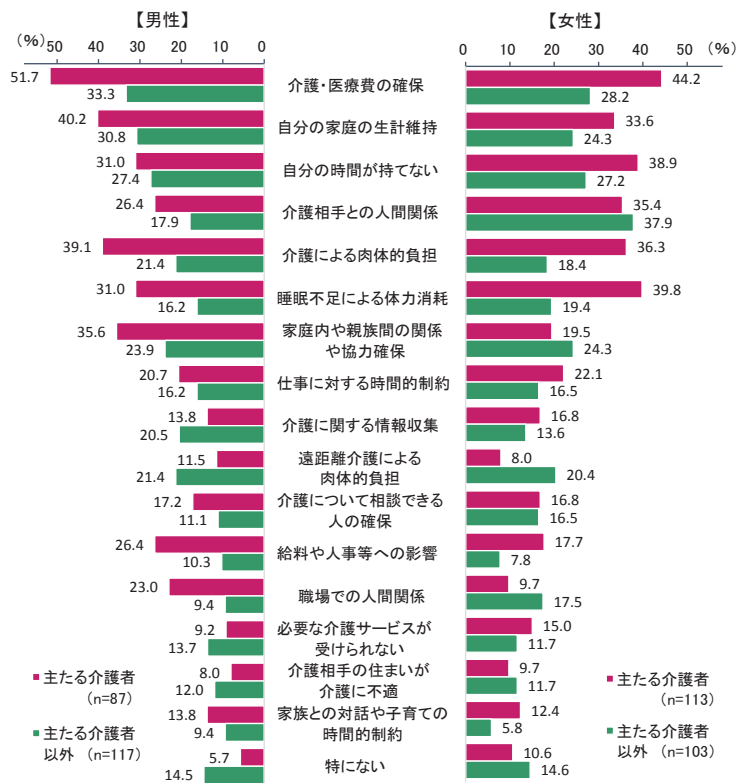
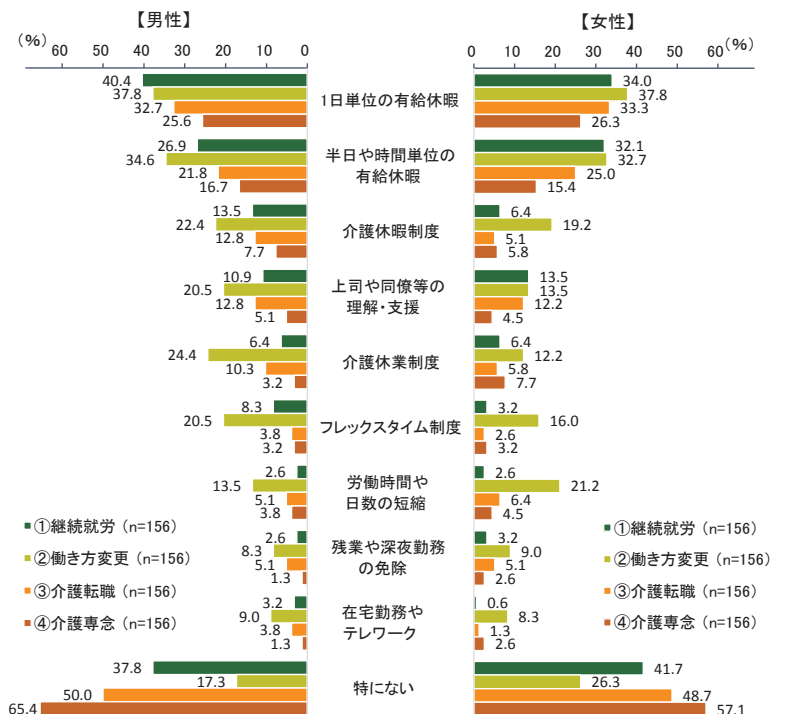


図4 介護のために利用した勤務先の制度・施策 (複数回答)



した人（働き方変更）、③転職した人（介護転職）、④退職して介護に専念した人（介護専念）に、勤務先（離職者は退職前）の介護支援制度等の利用状況について質問している。

まず、取得目的を問わない「有給休暇」が優先して利用

されている様子がわかる。

同じ勤務先で介護しやすい職務等に変更した人（②働き方変更）は男女ともに、休暇や休業、労働時間等に関する制度を積極的に利用している。対照的に、転職した人（③介護転職）は男女ともほぼ半数（男性50.0%、女性48.7%）、介護に専念した人（④介護専念）は男性の2/3（65.4%）、女性の6割弱（57.1%）が、制度を全く利用せずに離職したことがわかった。利用しなかった理由が制度に関する情報提供不足、制度の未整備や利用しにくい職場環境にあるとすれば、企業側に早期の改善を望みたい。

テレワークは離職防止に有効か（図5）

前項と同じ介護経験者に、仕事と介護の両立に役立つと思っている制度・施策（勤務先における有無は問わない）について尋ねた。介護休暇や介護休業を挙げる人が多い中で、男性で働き方を変えなかった人（①継続就労）は、休暇のやりくりや介護サービス・施設等の利用で乗り切った経験を持つ人が多いのか、介護休業制度を挙げる割合が相対的に低い傾向が見られた。

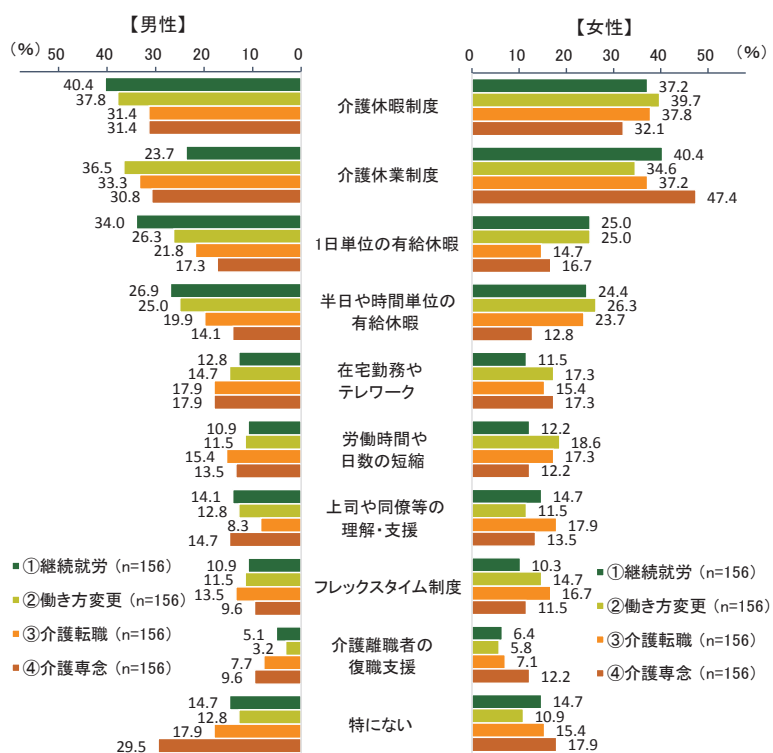
「在宅勤務やテレワーク」は、利用率はまだまだ低い（図4）一方で、役立つとする回答は休暇・休業に次いで多い。介護離職者の回答を見ると、転職者は利用率が男性3.8%、女性1.3%に対し、役立つと回答した割合は男性が17.9%、女性は15.4%。介護専念者は利用率が男性1.3%、女性2.6%だったのに対し、役立つとの回答は男性が17.9%、女性は17.3%だった。こうしてみると、制度が利用できれば離職を回避できた人も少なくないとみられる。これまで職場によっては利用しにくかったテレワーク制度が、コロナ禍を契機に多くの企業で定着しつつある。今後は介護離職防止の有効な手段となる可能性も期待できそうだ。

本人も周囲も認める介護経験の効果

一「忍耐力」「傾聴力」「計画性」「協調性」アップ（図6）

仕事と介護の両立は、本人の努力に加え、介護スタッフ、職場や家族・親族の理解と協力などに支えられ、幅広い人

図5 仕事と介護の両立に役立つと思う制度・施策（複数回答）



間関係の中で成り立っている場合が多い。そのため、介護経験者は自身の仕事や職場に役立つ能力や意識を介護経験から得ている可能性がある。そこで、介護に必要と考えられる「協調性」「忍耐力」「傾聴力」「対人折衝力」「計画性」の5つの要素について、親を介護することによってそれが高まると思うかどうか、介護経験者と未経験者それぞれに尋ねた。

介護経験者自身は全ての要素について肯定派（「おおいにそう思う」「ややそう思う」）が2/3を超えており、中でも「忍耐力が高まる」については30.1%が「おおいにそう思う」と強く肯定し、肯定派の割合は85.9%に達している。

未経験者も「忍耐力」（肯定派73.6%）、「傾聴力」（同59.8%）、「計画性」（同55.6%）、「協調性」（同53.8%）に関しては肯定派が過半数を占めた。介護経験者は、肉体的・精神的な苦痛に耐え、介護対象者との困難なコミュニケーションを重ねる。さらに、介護時間確保のために計画的に仕事を処理し、職場の同僚等との連携や助け合いを続ける。この積み重ねにより、関連した能力や意識が高まることを、介護経験者本人だけではなく、職場の周囲の人の多くも介護経験のプラス効果として認めていることがわかった。

介護を経験した社員（介護離職後の再就職者も含む）を忍耐力や傾聴力が特に活かされる職務や部署に配置することは、企業の業務遂行上、有効な人材活用と言えるだろう。

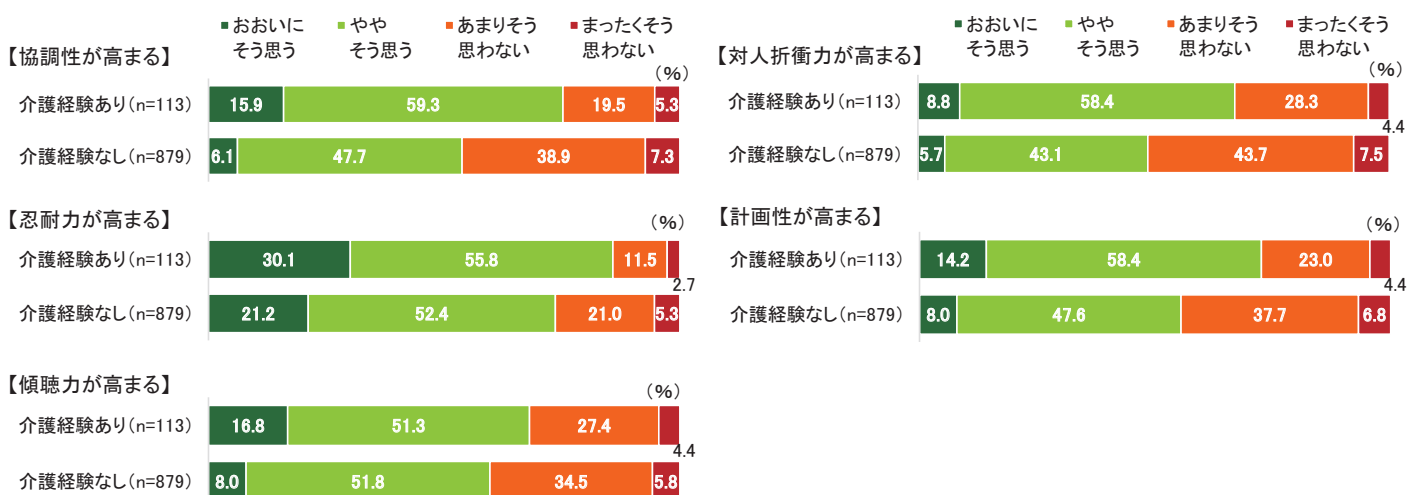
さらに、介護経験と知識に加えてこうした能力を持つ社員が人事部門は勿論、管理職として各職場にいれば、介護と両立しやすい職場環境作りや介護中の社員に対する日常のきめ細かいアドバイスが可能となり、介護離職防止に

寄与するものと考えられる。

わが国の人口構造の変化を踏まえれば、介護をしながら働く社員が今後増加していくことは間違いない。それを生産性の低下リスクととらえ、コストの側面ばかりを考えていては、社員の満足度向上は期待できないだろう。

社員の介護経験を企業の中で活かすという発想が求められるのではないだろうか。

図6 介護経験の効果——介護経験のある人とない人の意見の比較（40代・50代の正社員）



【調査要項】

(1) 調査対象： 全国の30～69歳の男女のうち、下表に該当する方 (人)

抽出法	条件等	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳 (※3)	計		
層化無作為 (※1)	正社員	男性	307	395	314	76	1,092	
		女性	146	160	123	27	456	
		計	453	555	437	103	1,548	
割当 (条件指定) (※2)	育児中の正社員	男性 155、女性 155				310		
	介護中の正社員	男性 154、女性 173				327		
	介護前は正社員	勤務先・職種等に変更なし	男女各	—	52	52	52	312
		同じ勤務先で職種等を変更	男女各	—	52	52	52	312
		介護のために転職	男女各	—	52	52	52	312
辞めて介護に専念		男女各	—	52	52	52	312	
総計						3,433		

(※1) 標本数は、総務省統計局「労働力調査 2018年平均」の性・年齢階級別の役員・正規職員数に比例。

(※2) セル毎に分析に必要な標本数を割り当て。標本数は条件に該当する実際の人数に比例しない。

(※3) 「介護前は正社員」の標本のみ「60～69歳」。

(2) 調査方法： インターネット調査（株式会社マクロミルの登録モニター対象）

(3) 調査時期： 2020年3月19日～23日