

「ストップ 介護離職」 ダイヤ財団が重ねてきたメッセージ



ダイヤ高齢社会研究財団 企画調査部長 森 義博

年間約 10 万人が介護等のために離職

総務省の2017(平成29)年就業構造基本調査によると、調査前1年間に介護等のために離職した人は9万9千人。そのうち調査時に職業に就いていた人は4人に1人で、残りは無職でした。この調査は5年毎に実施されており、介護等による離職者数は10年前の2007年が14万5千人。5年前の2012年は10万1千人に減少したものの、その後はほぼ横ばいです。

国も介護離職問題を重視してさまざまな取り組みを行っていることは皆さんもご存知のとおりです。育児介護休業法などの法整備だけではなく、介護中の従業員を支える制度を企業が作りそれを実践できるよう、仕事と介護の両立支援を展開しています。企業向けのマニュアルやモデルプラン、労働者向けの分かりやすい動画の提供などです。

育児介護休業法は今年4月にも改正が施行されます。介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」という限定条件の削除です。有期労働者も介護休業を取得できる法的な根拠ができるわけです。

ダイヤ財団の介護離職問題への着目

2015年に当時の安倍政権が「一億総活躍社会の実現」のための具体策のひとつとして「介護離職ゼロ」を打ち出し、介護離職問題に注目が集まりました。

当財団ではその少し前から介護離職問題に着目し、社会調査を実施して調査結果を公表するとともに、「ストップ介護離職」をテーマに掲げるシンポジウムを開催し、介護が抱える課題を広く社会に発信してきました。

調査結果から生まれた 「ストップ介護離職」

2013年春、当財団設立20周年記念事業の一環として賛助会員(三菱グループ)各社のご協力を得て、同28社とその従業員を対象に「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」を実施しました。この調査は、人事・労務政策、福利厚生制度、高齢者雇用や高齢期の就労、老後の生活設計など幅広い分野にわたるものでしたが、調査結果の中でマスメディア等に最も取り上げられたのは介護離職問題でした。「親が重度の介護状態になった場合に離職する可能性が高い」と回答した割合が若年層から60歳までの全回答者の11.4%、女性に限ると26.3%を占めたのです。この割合は、親と同居している人のほうが別居している人に比べて非常に高い点も注目されました。

こうした調査結果を踏まえて初めて「ストップ介護離職」というフレーズを用いたのが2014年11月のシンポジウムです。上記調査にもご協力いただいた山梨大学西久保浩二教授の基調講演「介護リスクと離職可能性—リスクとリソースの多重性と両立支援のあり方—」に続き、労働組合、介護事業を手掛ける企業、有料老人ホームといった各立場のパネリストを交え、介護をしながら働き続ける仕組みについて議論しました。

課題認識を共有する賛助会員企業グループとの連携

当財団と課題認識を共有し、また介護に関する独自の研究実績を持つ(株)明治安田生活福祉研究所(現 明治安田総合研究所)と検討を重ね、2014年夏、「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査」の共同実施が実現しました。これは正社員として働いていた介護経験者を対象とした調査ですが、介護中

図表1 介護離職に関するダイヤ財団の調査・シンポジウム

	意識・実態調査	シンポジウム
2013年度	◆ 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	—
2014年度	◆ 仕事と介護の両立と介護離職に関する調査	● ストップ介護離職！
2016年度	—	● ストップ介護離職2 —仕事を続けながら認知症の家族と暮らす—
2019年度	◆ 介護と就労に関する調査	● ストップ介護離職3 —人材喪失リスクに備える—

の働き方の変化によってサンプルを4類型に分けた点が特徴です。①同じ勤務先で同じ働き方(正社員)を続けた人、②同じ勤務先で働き方を変更した人、③勤務先を辞めて転職した人、④勤務先を辞めて介護に専念した人の4類型について、一定のサンプル数を確保して分析することにより、介護と仕事の関係が明らかになりました。

2016年11月の「ストップ介護離職2—仕事を続けながら認知症の家族と暮らす—」は介護をする人にスポットを当てたシンポジウムです。24時間対応の在宅診療を展開する(医)悠翔会の佐々木淳理事長の基調講演「認知症の理解とケアのあり方」の後、介護経験者のうち最後まで仕事と介護を両立された方、離職された方それぞれ1名に、居宅介護支援事業者、企業の人事部幹部を加えて討論を行いました。介護経験者の声は、苦勞、喜び、決意、後悔が複雑に交錯する生々しいものでした。このシンポジウムは、WEBサイトでの介護情報提供や企業向け介護相談等を実施している明治安田システム・テクノロジー介護の広場事業部門(現 介護の広場本部)の協力を得て開催しています。

『マンスリーみつびし』でも「ストップ介護離職」

三菱グループ広報誌『マンスリーみつびし』では2018年10月号に「STOP!介護離職」を特集に取り上げました。誌上では私が取材を受けた内容が4ページにわたり掲載され、介護離職に至った直接のきっかけ、介護開始から離職までの期間、離職時の親の介護認定状況等、当財団の調査結果が紹介されました。

介護離職者の2、3割が、親が介護認定を受ける前、あるいは受けることなく離職している点が予想外だったことなど、調査結果を踏まえた就労者の介護の現実をお伝えしました。

企業側にたった「ストップ介護離職」

明治安田システム・テクノロジー介護の広場本部と共同開催した2019年11月の第3弾は「人材喪失リスクに備える」を副題とし、企業に向けた「ストップ介護離職」のメッセージでした。第1弾以来2度目の講演をお願いした西久保教授からは、介護の「時間的予測困難性」(いつ始まりいつ終わるか不明)、「同時多発性」(2人以上の介護が同時発生するリスク)、「高職位性」(介護者が中核人材であることが多い)等、介護の特性を踏まえて企業がとるべき対応についてお話いただきました。さらに、三菱ケミカル(株)人事部、介護の広場本部相談サービスグループ、明治安田生命保険(相)法人営業企画部等から講

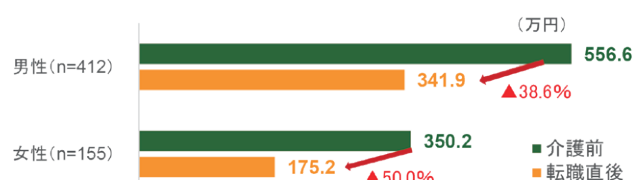
演者をお招きし、各立場から仕事と介護の両立問題に関する取り組みや考え方を披露いただきました。

2020年春に実施した「介護と就労に関する調査」では、介護経験が職場にプラス効果をもたらす可能性も探りました。介護経験者には忍耐力、傾聴力、計画性が優れている傾向が見られ、企業内に介護経験者を適切に配置することで業務遂行にプラスに働くこと、さらに、管理職として介護と両立しやすい職場環境作りに寄与する効果も期待できそうです。

メディアに多く掲載された調査結果—介護転職による収入減

「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査」(2014年度)の介護転職者の年収の変化は、マスメディア等で特に多く取り上げられました。正社員として働いていた会社を辞め、介護しやすい勤務形態や、親の住まいに近い会社に転職するケースは多いと思います。しかし、この調査で転職前後の年収を尋ねたところ、男性は約4割ダウン、女性は半減しています(図表2)。年収減を冷静に検討したうえで介護のために転職を選択した人も多いでしょうが、会社に留まる選択肢が本当になかったのか、大変気になるところです。

図表2 介護転職者の年収の変化(介護開始前と転職直後)



出所) 仕事と介護の両立と介護離職に関する調査(2014年度)

企業の介護離職防止へのダイヤ財団のサポート

介護離職を防止するためには、介護支援制度を作るだけでなく、従業員に周知し、さらにそれを利用しやすい環境を整備することが肝要です。当財団の調査結果の中にも、折角の制度を使わずに離職を選んだ回答者が多く見られました。

当財団には介護保険制度など利用者側にとってのノウハウだけでなく、介護事業など介護の提供側にも明るい研究者がおり、講演や執筆を通じて情報を提供してきました。こうした経験の積み重ねは、企業内の教育・研修体制づくりにもお役に立てると考えます。

これからも当財団は「ストップ介護離職」をキーワードに、働く人と企業への貢献を続けていきたいと願っています。