

# 働きながら介護に向き合う

## —ビジネスケアラーの現状と支援方策—



東京医科歯科大学大学院 保健衛生学研究科 助教 津田 紫緒

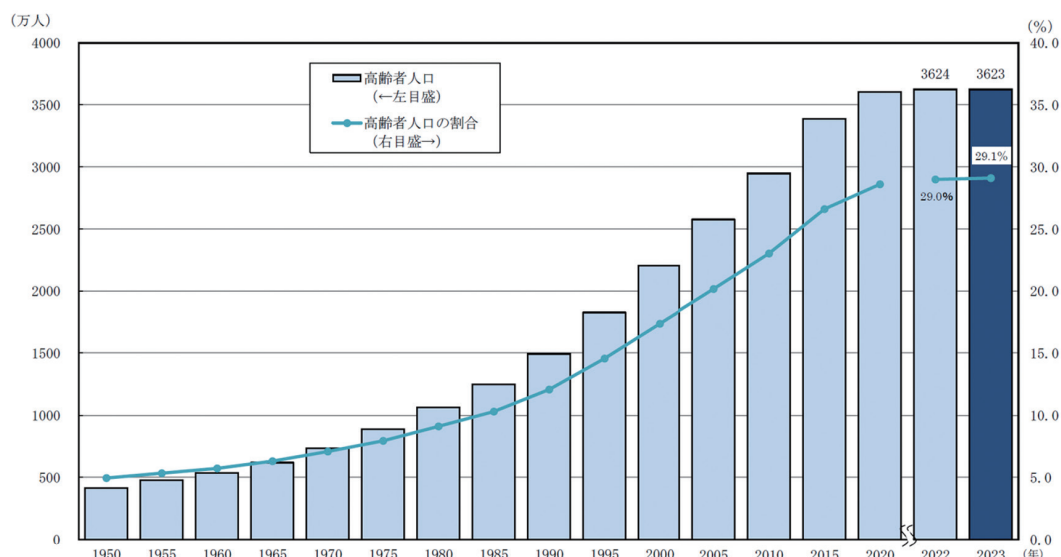
### 1 はじめに

わが国の高齢者人口割合は増え続け、2023年9月時点で29.1%と過去最高となりました(図1)<sup>1)</sup>。今やおおよそ10人に3人が65歳以上の高齢者であり、わが国では世界でも類を見ない速さで高齢化が進行しています。1年後の2025年には、戦後の第一次ベビーブームに誕生した団塊の世代の方々全員が75歳以上になります。高齢者の割合がさらに大きくなり、介護、医療などの需給バランスが大きく変わり、2025年問題といわれるさまざまな問題が懸念されています。例えば、公的介護資源によるサービス提供が追い付かなくなることが推測され、家族介護者、と

りわけ「ビジネスケアラー」が急速に増加すると懸念されています。

「ビジネスケアラー」という言葉を耳にしたことがある方もいらっしゃるかと思います。ビジネスケアラーとは、介護者を意味する「Carer(ケアラー)」と仕事を意味するビジネスを組み合わせた造語で、「仕事をしながら家族等の介護に従事する者」<sup>2)</sup>を指す言葉として使われています。介護を要する高齢者の増加に伴い、多くの職場で経営や管理の中核を担う40歳代から50歳代の働き盛り世代が、親の老いと向き合い、ビジネスケアラーとして介護に参画することを余儀なくされると考えられており、その対策は喫緊の課題となっています。

そこで、本稿ではビジネスケアラーに着目し、その



資料：1950年～2020年は「国勢調査」、2022年及び2023年は「人口推計」

注1) 2022年及び2023年は9月15日現在、その他の年は10月1日現在

2) 国勢調査による人口及び割合は、2015年までは年齢不詳をあん分した結果、2020年是不詳補完結果

3) 1970年までは沖縄県を含まない。

図1 高齢者人口及び割合の推移(1950～2023年)

出典：引用文献1)

現状や支援制度について整理し、働きながら介護と向き合うために、今後さらに必要となる支援について考えていきたいと思います。

## 2 ビジネスケアラーの現状

総務省による令和4年就業構造基本調査結果<sup>3)</sup>によると、ビジネスケアラーは2022年で365万人いるとされています。また、2022年に介護を理由に離職したもの、いわゆる介護離職者は約10.6万人と2017年に行われた前回調査と比べて1万人増加していました<sup>3)</sup>。一方、ビジネスケアラーが抱える負担として、介護をしながら正社員として働いている/働いていた方を対象とした調査<sup>4)</sup>において、3割以上の方が仕事のパフォーマンスの低下を自覚していることが報告されています。また、介護を受けている家族や介護関係者からの連絡対応で仕事に集中できない、家族のために自宅を離れられないため出張ができない、介護により疲労が蓄積しているなどの訴えが報告されていました。

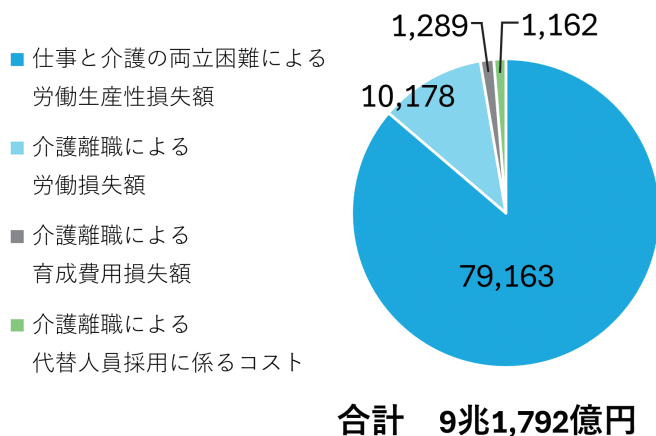


図2 2030年における経済損失の推計(億円)  
出典：引用文献4)

さらに、このような状態が継続した場合の仕事と介護の両立困難による労働生産性の損失、介護離職による労働損失、その離職に伴う育成費用や代替人員採用コストなどの経済損失が生じることが推察され、その額は2030年には推計で約9兆円<sup>4)</sup>になると

の試算が公表されています(図2)。これらの調査結果から、今あるビジネスケアラー支援が十分ではなく、今後両立困難や介護離職が発生し、さらにそれにより甚大な社会的損失が生じる危険性が強く示されているといえます。政府はこのような状況を受け、国民の健康増進、持続的な社会保障制度の構築、そして経済成長の同時実現を目指すヘルスケア政策<sup>5)</sup>を打ち出し、そこに喫緊課題としてビジネスケアラーへの対応が含まれることになりました。

## 3 ビジネスケアラー支援の現状

現在行われているビジネスケアラー支援にはいったいどのようなものがあるのでしょうか。介護と仕事との両立のためのビジネスケアラーを対象とした主な支援制度は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下、育児・介護休業法)で定められている制度です。育児に特化した休業などの制度を定める法律でしたが、1995年に改正し、介護に関する内容が盛り込まれ、その後労働者の育児や介護の状況を踏まえて改正が繰り返されています(表1)。

最初に規定されたのは介護休業制度です。負傷や疾病、身体もしくは精神の障害などの理由から2週間以上「常時介護」が必要な家族を介護する場合に取得でき、現在は対象家族1人につき3回まで、通算93日まで休業できます。休業中は無給ですが、一定の要件を満たしていれば雇用保険から介護休業給付金が支給されます。次に、職場からより短い期間離れることを可能にする介護休暇制度が導入されました。こちらは対象家族1人につき年5日まで取得できます。この制度を利用しやすくするために改正を重ねて現在は、半日または時間単位で取得することができます。そのほか、育児の場合と同様に、所定外労働の制限(残業の免除)、短時間勤務措置(短時間、フレックスタイム、時差出勤、介護費用の助成の中で1つ以上)、時間外労働や深夜業の制限などが規定されています。

表1 介護休業等に関する法制度  
(過去から現在までの改正内容)

改正年	主な改正内容
1995年	「育児・介護休業法」に改正 介護休業制度が法制化 すべての事業所が適用対象に
1999年	介護休業制度の義務化
2010年	介護休暇制度の創設
2017年	介護休業の分割取得 介護のための所定労働時間の短縮措置 介護のための所定外労働の制限 介護休暇の半日単位取得
2021年	介護休暇の1時間単位取得 介護休暇を取得できる従業員の対象拡大

しかしながら、職場におけるビジネスケアラー支援として休業・休暇を始め、一定の支援制度の枠組みは整備された一方で、その利用率をみると10%程度にとどまっており<sup>3)</sup>、十分に活用されているとは言えない状況です。活用されない理由としては、制度に関する周知の低さ、制度が職場に浸透していない、利用することがキャリアへ悪影響を及ぼすと考えている、そもそも家庭のことを職場で相談しにくい風土があるなどが考えられます。

一方で社員の介護離職を防ぐために、仕事と介護の両立支援に積極的に取り組む企業の動きも増えています。東京都が家庭と仕事の両立に関する情報の提供を目的としたホームページで紹介している企業の取組事例<sup>6)</sup>のなかには、アンケートや面談による実態把握、相談体制の強化、相談しやすい風土づくり、介護に関する情報共有、介護経験者のピアネットワーク構築、介護休暇・休業制度の法定外運用(期間を延ばす、給与を支給する)、未消化有給休暇の積み立て制度、柔軟な働き方の導入(在宅勤務など)、介護ツールの提供、介護サービスに対する費用補助など実に多様な取り組みがありました。

## 4 今後ビジネスケアラーに必要な支援方策

ここまで、ビジネスケアラーの現状や今ある支援策

をご紹介します。2025年問題が目前に迫った今、ビジネスケアラーに必要な支援方策はどのようなものがあるか0次予防から3次予防の視点に基づいて考えてみたいと思います(表2)。

まず、0次予防です。いつ介護に直面することになっても、介護に向き合いながら当たり前のこととしてそれまでの仕事を継続できるように職場に合わせた柔軟な制度設計や拡充を図ることが非常に重要だと考えます。また同時に資源を活用しやすい、必要かどうかの判断に迷った際に相談ができる風土の醸成が必要だと考えます。

続いて1次予防です。突然、ビジネスケアラーになってしまっても両立や介護自体に伴う負荷を取り除き、最小限にすることができるといったような情報収集やそれに基づいた行動選択ができるように、介護や仕事との両立に関する情報提供(教育研修)を継続して行うことや、職場内の介護経験者との交流が非常に有効だと考えます。

表2 ビジネスケアラーへの支援方策

ビジネスケアラーへの支援方策	
0次予防	仕事と介護の両立を可能にする制度拡充や 相談体制の整備、風土醸成
1次予防	介護や仕事との両立に関する情報提供、 リテラシー向上
2次予防	両立に関して困難が生じている就労介護者の 早期把握・適時対応
3次予防	休業中の支援・孤立防止、復職・再就職支援、 経済的基盤の確保

0次、1次の予防施策が十分に効果を発揮すればビジネスケアラーは介護と仕事を両立し、自己実現を継続しながら家族や社会のために貢献できることになります。しかし通常は、介護がはらむ問題は複雑です。セルフケアができずに介護の悩みを抱え込んだり、そのために仕事に集中できなくなったりすることが積み重なると、疲労やストレスが蓄積し、離職を考えるビジネスケアラーが発生すると考えます。このような状態をそのままにしておくと、疲労やストレスによる



影響が大きくなり介護のみならずさまざまな影響に発展することもあります。このような事態を未然に防ぐために、2次予防として、介護や両立に困難が生じていないか早期に把握し、適時対応を目指すアプローチも有効であると考えます。多くの職場には産業保健師などの産業保健専門職が配置されています。労働者の家族支援についての国内外の研究動向<sup>7,8)</sup>をみると、職場を基盤とした支援を行う産業保健師による介入の必要性が示唆されている報告もありますが、健康診断やメンタルヘルス対策のタイミングに合わせて介護の状況についての把握や、健康および仕事への影響についてのアセスメントを展開することも一つの方法かもしれません。

最後に3次予防です。介護離職は個人、組織、そして社会など多方面に影響があることから、最善の選択ではないかもしれません。しかし、現状として、施設入居までに長期の待機期間が発生して休業期間では十分ではない、両立に伴う身体・心理的な負荷が大きすぎる、介護保険で賄えるサービスだけでは両立できないが経済的な背景から保険外サービスは利用できないなど、両立ではなく家族介護を優先せざるを得なくなり離職するケースも一定数存在することが想定されます。その場合は、復職、再就職

支援や地域資源と連携した孤立予防、経済的基盤の確保なども今後取り組んでいくことで多層的な支援の仕組みになるのではないかと考えます。

## 5 まとめ

今回、ビジネスケアラーの現状を紹介するとともに、今後必要とされる支援方策について整理しました。介護は、疾病の状態、症状、予後やサービスの調整だけでなく、家族の関係性、死生観まで複雑な要因に影響を受けながら、当事者と支援者が日々、大小さまざまな選択、意思決定を重ねていく過程で、負荷も多くかかる経験です。ただ一方でその経験を通じて形成されるものは大変貴重で、家庭、職場、地域で活用できる資源だと思います。ビジネスケアラーが正しく介護と向き合い、社会資源を活用しながら、介護における家族役割の遂行、キャリア展望も含めた自己実現のための行動選択を当たり前のこととして両立していくことができる環境づくりに個人、職場そして社会全体が取り組むことが重要だと考えます。

本稿をきっかけに、皆様の周りでもビジネスケアラーについて話題にさせていただき、少しでも身近に考えていただけると幸いです。

### 【引用文献】

- 1) 総務省 統計トピックス No. 138 統計からみた我が国の高齢者  
[https://www.stat.go.jp/data/topics/pdf/topics\\_138.pdf](https://www.stat.go.jp/data/topics/pdf/topics_138.pdf) 2024/1/19閲覧
- 2) 経済産業省. 介護政策  
[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kaigo/kaigo.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo.html) 2024/1/19閲覧
- 3) 総務省 令和4年就業構造基本調査  
<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/index.html> 2024/1/19閲覧
- 4) 株式会社日本総合研究所(経産省受託) 令和4年度ヘルスケアサービス社会実装事業(サステナブルな高齢化社会の実現に向けた調査) 概要報告書  
[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/summary\\_sustainableagingociety.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/summary_sustainableagingociety.pdf) 2024/1/19閲覧
- 5) 経済産業省 新しい健康社会の実現  
[https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/shin\\_kijiku/pdf/013\\_03\\_00.pdf](https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/shin_kijiku/pdf/013_03_00.pdf) 2024/1/19閲覧
- 6) 東京都 家庭と仕事の両立支援ポータルサイト  
<https://www.katei-ryouritsu.metro.tokyo.lg.jp/> 2024/1/19閲覧
- 7) Shio TSUDA, Hisae NAKATANI, Akiko KANEFUJI, Mari KARIKAWA. Family Nursing Approaches in Occupational Health Nursing: A Literature Review. The 32nd International Congress on Occupational Health 2018.04.29 Dublin, Ireland
- 8) Hisae Nakatani, Shio Tsuda, Akiko Kanefuji, Mari Karikawa, Uiko Nakata. Skill of Occupational Health Nurse to Intervenes to Support Health Crisis for Workers and Families: A Literature Review. 7th World Congress of Clinical Safety 2018.09.07 Bern, Switzerland