

介護をしながら働き続ける仕組みを考える

－仕事と介護の両立と、介護離職にかかる調査より－

ダイヤ高齢社会研究財団 企画調査部長 奥野 哲

1. はじめに

弊財団では、創立20周年記念事業として実施した「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」において、親の介護のために離職を余儀なくされる、いわゆる介護離職の実情を調査した（詳細はダイヤニュースNo.75、No.76ご参照）。その結果、50歳代の中老年社員の約半数が介護リスクにさらされ、また親が重度の介護状態となった時には1割を超える人が離職もやむなしと考えているという、注目すべき結果を得た。

そこで今年度は、この問題をさらに深く追究するために、明治安田生活福祉研究所と共同で標記アンケート調査を実施した。

本稿ではその調査結果の中から、企業が、仕事と介護の両立支援策（以下、介護両立支援策）を立案する際に、参考になるとと思われる基礎的なデータを紹介する。

2. 調査概要

●調査主体（共同プロジェクト）

- ・公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団
- ・株式会社明治安田生活福祉研究所

●調査対象

- ・親の介護を経験した（介護中も含む）全国の40歳以上の男女で、介護開始時の働き方が「正社員」の人

働き方の変化の4つの類型およびそのサンプル数

介護中の働き方の変化（4類型）	本稿での呼称	回答数（人）		
		男性	女性	合計
働き方に変化なし（同じ勤務先で同じ働き方）	「継続就労者」	515	258	773
同じ勤務先で働き方を変更（総合職から一般職や地域限定職、フルタイムからパート等）	「働き方変更者」	206	155	361
勤務先を辞めて転職	「転職者」	412	155	567
勤務先を辞めて介護に専念	「介護専念者」	412	155	567
合計				2,268

※「介護専念者」のように実社会ではそれほど多く存在しないサンプルも、分析のため相当数収集する必要がある。そのため、予め各類型の必要サンプル数を定め、その数に達するまでインターネット上で回答を受け付けた。この結果、各類型の出現割合は、実社会におけるそれとは異なっている。

・調査方法：インターネット調査

・調査時期：2014年8月30日～9月1日

・回収数：2,268人

●本調査における分析の方法とサンプルの特徴

親の介護開始時点で正社員であった人が、介護開始後どのような働き方に変化したかによって、下表の4つの類型に分けて、その違いを比較・検証した。

3. アンケート結果から見えた課題点

まず上記の4類型のうち、「継続就労者」と「介護専念者」の違いを比較することによって、介護離職者の実態を検証する。

(1) 介護離職者の実態

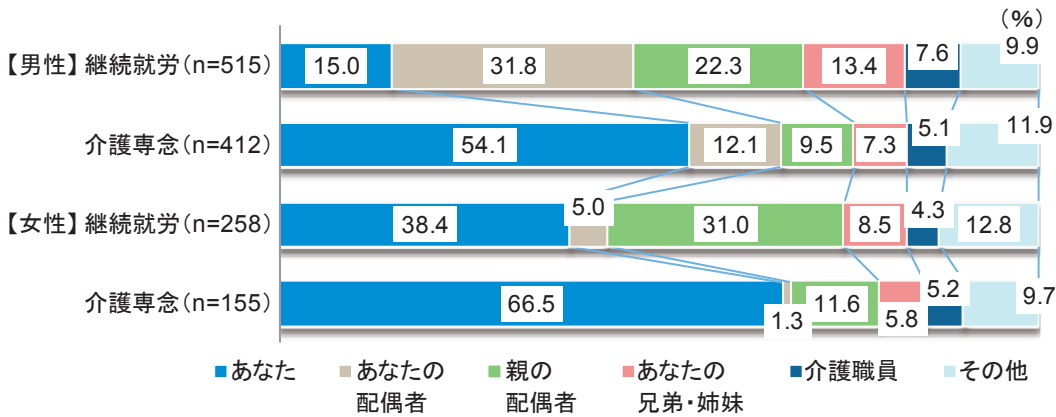
①介護への関わり方

主な介護の担い手（以下、主担当）を訊ねた結果を、継続就労者と介護専念者で比較した（図表1）。

男性の継続就労者では、自身が主担当であった割合は15.0%と少なく、自身の配偶者（31.8%）、親の配偶者（22.3%）に主担当を依存することにより、仕事を継続できた人が多いと推察される。これに対し、介護専念者の男性では、自身の配偶者、親の配偶者の割合は、それぞれ12.1%、9.5%にしかなく、自身が主担当であるケースが54.1%と過半を占めている。

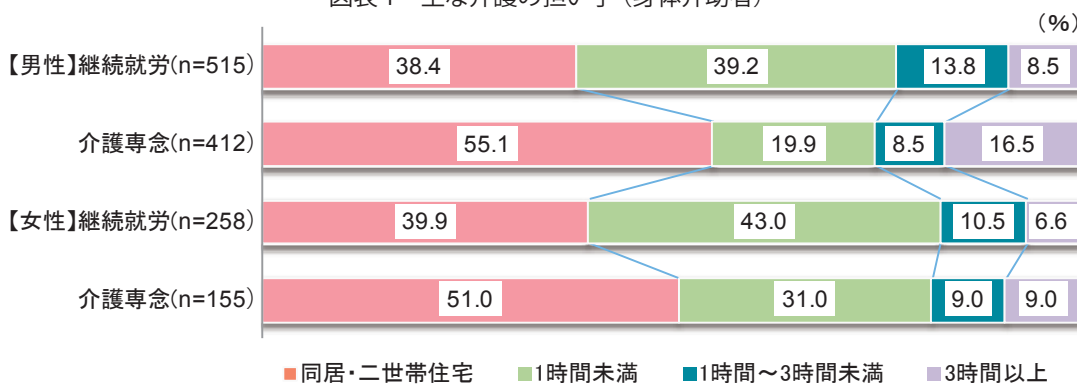
女性を見ると、継続就労者の場合、自身が主担当であった人が38.4%で最多だが、親の配偶者も31.0%と多い。一方、介護専念者では、自身が主担当であるという回答割合が66.5%と圧倒的に多い。

当然の結果とも言えるが、介護に主担当として携わることが、仕事を続けていくうえで明らかに障害となっていることが分かる。



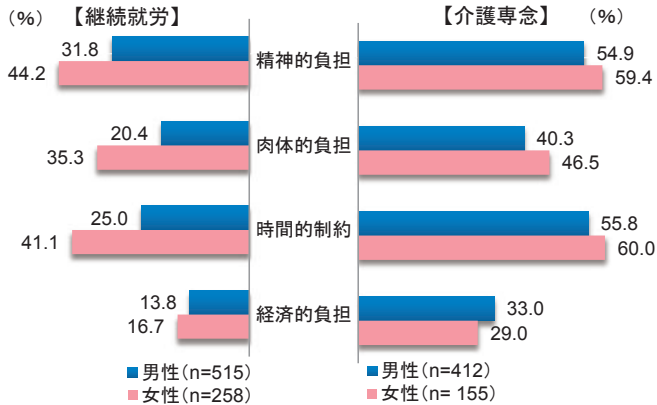
※継続就労者は介護開始時、介護専念者は離職決断時の担い手を回答している。

図表1 主な介護の担い手(身体介助者)



※継続就労者は介護開始時、介護専念者は離職決断時の状態を回答している。

図表2 親の住まいとの距離



図表3 「介護することによってとても増加した」と答えた割合

		仕事ありの日	仕事なしの日
男性	継続就労者(n=515) ①	1.2	3.3
	介護専念者(n=412) ②	2.6	6.2
	差(②-①)	1.4	2.9
女性	継続就労者(n=258) ③	1.9	4.7
	介護専念者(n=155) ④	2.2	5.6
	差(④-③)	0.3	0.9

図表4 継続就労者と介護専念者(離職前)の介護時間

②親の住まいとの関係

継続就労者と介護専念者に分けて、親の住まいとの距離を比較した(図表2)。

介護専念者は男女とも5割超が「同居・二世帯住宅」と回答しており、この割合は、継続就労者と比較すると男性で16.7ポイント、女性で11.1ポイント高くなっている。親との同居が、明らかに離職の要因となっていることを示唆する結果と言える。

2つ目の特徴は、男性の介護専念者で「3時間以上」と回答した割合が16.5%と、継続就労者(8.5%)の2倍となっている点である。介護が必要な親と遠く離れて住んでいても、兄弟姉妹などに介護を頼んだり、介護施設に入居でき

る場合や、親を呼び寄せることができるケースでは何とかなるかもしれない。継続就労者の8.5%の人は、こうした状況にあったと推察される。

一方、介護専念者の16.5%の人は、いずれの対応も困難であったため、離職に至ったものと推察される。遠距離介護が離職への引き金の一つであることを示唆する結果である。

③介護によって大きく増加する精神的負担、時間的制約

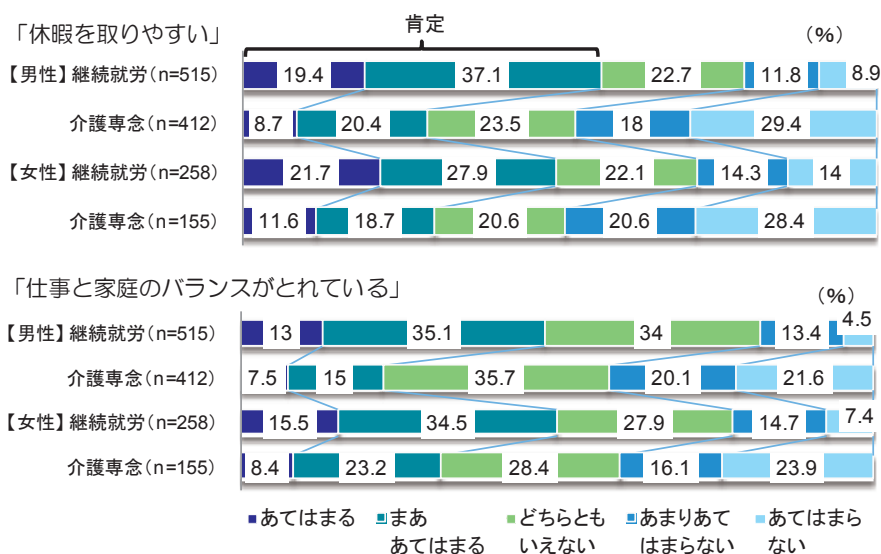
精神的負担、肉体的負担、時間的制約、経済的負担の4項目について、「介護をすることによってとても増加した」と答えた人の割合を図表3にまとめた。

項目別に見ると、「精神的負担」と「時間的制約」の回答率が高く、特に介護専念者では男性55%程度、女性60%程度と高値を示している。加えてこの2項目の間には強い相関関係が認められた。介護による「時間的制約」(≒「精神的負担」)が、離職の大きな要因の一つであることを示す結果である。

そこで実際に介護に費やした時間を、継続就労者と介護専念者に分けて検証した(図表4)。

	男性			女性		
	継続就労 (n=515) ①	介護専念 (n=412) ②	差 (①-②)	継続就労 (n=258) ③	介護専念 (n=155) ④	差 ③-④
1日単位の有給休暇	23.9	19.9	4.0	23.3	22.6	0.7
半日や時間単位の有給休暇	19.8	12.9	6.9	24.8	17.4	7.4
上司や同僚など職場の介護に対する理解・支援	13.6	8.3	5.3	22.9	7.1	15.8
介護休暇制度	5.0	5.1	-0.1	5.4	3.2	2.2
時差出勤などのフレックスタイム制度	4.1	3.4	0.7	5.0	5.2	-0.2
介護休業制度	3.9	3.4	0.5	2.7	2.6	0.1
特にない	59.2	65.5	-6.3	54.7	63.2	-8.5

図表5 利用した制度・施策（複数回答/上位項目のみ抜粋）



図表6 介護前の職場環境 — 継続就労者と介護専念者の比較

男性の介護専念者の仕事を辞める前の平均介護時間は、「仕事ありの日」2.6時間、「仕事なしの日」6.2時間と、継続就労者をそれぞれ1.4時間、2.9時間も上回っている。

女性の介護専念者は「仕事ありの日」2.2時間、「仕事なしの日」5.6時間で、男性ほど顕著ではないものの、継続就労者をそれぞれ0.3時間、0.9時間上回っている。

介護に費やす時間の長さは、介護の負担の大きさを左右するもっとも重要な要素であり、介護両立支援策を考える際の大きなポイントである。

(2) 会社の制度・施策の利用状況

次に、会社が実施している制度や施策の利用状況を見た（図表5）。まず目を引くのは、「特にない」という回答が、継続就労者で5割台、介護専念者に至っては6割台に達している点である。中でも介護休暇や介護休業といった公的な休暇制度の利用率は、多くの調査で指摘されているのと同様に低い。

継続就労者と介護専念者の違いを見ると、回答率の差が大きかった項目は、「半日や時間単位の有給休暇」と「上司や同僚など職場の介護に対する理解・支援」の2項目。特に女性では、後者の差が15.8ポイントと有意に大きい。このあたりに離職防止のヒントがあるのではないかと。

(3) 職場の状況

継続就労者と介護専念者では、介護開始前に働いていた職場環境に、どのような違いがあったのだろうか。「休暇の取りやすさ」と「ワーク・ライフ・バランス」の状況について訊ねた結果により検証した（図表6）。

まず、「休暇が取りやすい」という質問に肯定的な回答をした割合は、男女とも継続就労者が介護専念者を大きく上回った。特に男性でその傾向が顕著である。離職を防ぐためには、休暇の取りやすい職場環境づくりが有効と考えられる。

また「仕事と家庭のバランスがとれている」を肯定した人の割合も、まったく同様の傾向で、男女とも継続就労者が介護専念者を大きく上回った。仕事と家庭生活のバランスがとれるような勤務環境は、仕事と介護の両立に資するということが明らかになった。

4. まとめ

介護両立支援の重要性については、徐々に認識が広まりつつあるものの、積極的に対応している企業はまだ少数である。「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）」によれば、企業が現在取り組んでいることとしては、「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87.2%と突出して多く、そのほかの項目はすべて30%にも満たない状況である。

中長期的かつ構造的な労働力不足が大きな問題となっていく中、中高年社員の活用が必須だが、親の介護に直面する年代であるため、介護両立支援策の構築は企業にとって、避けて通ることのできない喫緊の課題と言えよう。

そこで、本調査の結果を踏まえ、会社が介護両立支援を

行う際の視点を整理する。

(1) 状況の把握

仕事との両立支援の観点から、並立的に論じられることも多い育児と介護であるが、実際には似て非なるものである。西久保(2014)は、育児と比較した介護の特徴として、「期間の不確定性(始期・終期が予測できない)」、「空間的な分離性(対象者が別居していることがある)」、「当事者の曖昧性(様々な人が当事者となりうる)」などがあり、それが介護における両立支援の在り方を複雑にしていると指摘している。

本稿でも紹介したとおり、社員が介護の主担当者か否かによって、支援の仕方は違ってくる。親との住まい方も極めて重要な要素である。こうした複雑さに対応するためには、まず社員一人ひとりについて、詳細な状況を把握する必要があるだろう。

しかし、介護にかかる情報は潜在化しやすく、把握が困難である。そのため、例えば上司による面談や、申告制度などを定期的実施して、状況把握に努める必要がある。こうして集積した個人の情報をもとに、会社全体の状況を把握することが、介護両立支援策構築の第一歩となる。

(2) 制度・施策見直しの視点

把握した全体の状況に基づいて、きめ細かな制度・施策を立案していく必要がある。本調査の結果から、その際にもっとも重視すべき視点は、介護による時間的制約(≒精神的負担)を軽減することと考える。

ホームヘルパーとのちょっとした打ち合わせやディサービスの送迎時間を、常に介護者の望む時間帯に合わせることは、実際には困難である。このような場合には、半日や時間単位で取得できる休暇制度や、在宅勤務、フレックスタイムといった勤務時間を柔軟に調節できる制度が有効ではないだろうか。

また、遠距離介護を強いられている男性社員に対する勤務地配慮も、広義には、時間的制約軽減策と言えるかもしれない。このような制度・施策については、未実施であれば早急に検討されるべきである。

(3) 使ってもらおう工夫

本調査の結果は、制度を充実させるだけでは介護両立支

援策としては不十分であるということを示唆している。様々な制度があっても、ほとんど使われていないからである。

重要なことは、制度・施策を作るのではなくて、実際に利用されることである。その意味で、以下の2点を提案したい。

① 情報提供

本調査の介護専念者の6割強が、会社の制度・施策をまったく利用せずに辞めていた。これらの人は公的介護保険サービスもあまり活用していない。

この中には、介護に対する予備知識もないままに、いきなり介護に直面し、後先考えずに辞めてしまった人もいるのではないかと推察される。

こうした人には、事前の情報提供が有効であると考えられる。情報提供の方法としては、社内イントラネットの活用や、セミナーの開催、また先進的な事例としては社外の専門家による相談窓口の設置なども既に実施されている。ある一定の年齢(例えば公的介護保険加入年齢である40歳)に達したら、集団研修等の中で情報提供することなども考えられる。

② ワーク・ライフ・バランス意識の浸透

本調査における継続就労者と介護専念者の比較で、最も鮮明な違いが見られたのは、介護開始前の職場の状況に関する回答結果である。介護専念者は、自分の職場が「休暇が取りやすい」「仕事と家庭のバランスがとれている」と答えた割合が、継続就労者と比べて極めて低かった。このことから、介護両立支援のためには“ワーク・ライフ・バランス”の浸透した職場環境を作ることが、もっとも近道であると考えられる。

職場の環境は長い時間をかけてできあがったものであるため、一朝一夕に変えることは難しいかもしれない。しかし介護支援のためだけでなく、従業員のパフォーマンス向上の観点から、最優先事項として取り組むべき課題ではないか。

<主な参考文献>

- ・「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」：ダイヤ高齢社会研究財団、2014年
- ・「中高年労働者に迫る老親介護リスクー中核人材流出の危険性はどう対応するかー」：西久保浩二、週刊社会保障、2013年12月9日号
- ・「超高齢化社会の働き方を考える」：西久保浩二、2014年
- ・「アンケート結果から見えた、親の介護と離職」：奥野哲、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、エルダー2014年7月号
- ・「介護離職から社員を守る」：佐藤博樹・矢島洋子、労働調査会、2014年