

## 従業員の仕事と介護の両立のために企業に求められる取組

東京大学大学院情報学環教授  
仕事と生活の調和連携推進・評価部会委員  
佐藤博樹

### ○ 介護の問題を抱えている労働者の現状と課題

育児・介護休業法ができ、大企業を中心として、介護休業制度が就業規則に規定されてきていますが、中小企業ではまだ就業規則の整備が遅れているところがあります。また、制度は導入されているものの、どのように仕事と介護の両立をしたらよいかという情報提供や仕事と介護を両立した働き方についての支援という点では、大企業を含めて取り組んでいる企業はまだ少ないというのが現状です。

理由として、一つには、介護休業の取得者が実際として少ないこと、もう一つは、特に男性ですが、介護の問題を抱えていることを職場に報告しない方も多いという点があげられると考えます。そのため、「実は、社員の介護ニーズはそんなに高くない」と思っている企業の人事担当の方は少なくないのです。

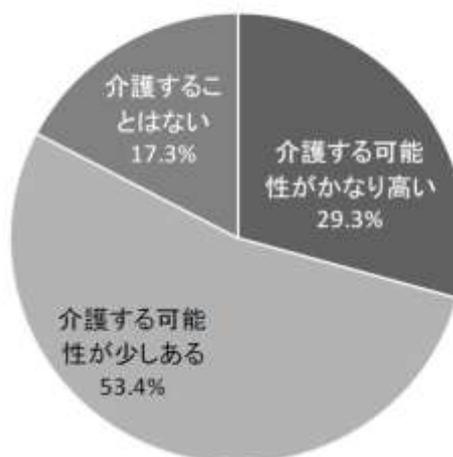
少しデータをご紹介します。東大の「ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」のメンバー企業に参加していただき、主として40歳以上の社員に対しアンケートを行ったところ、「親が施設に入っている・自宅で・遠距離で」を含め、何らかのかたちで自分が介護の問題に関わっていると答えた人は、50代で2割になりました（図表1）。また、現在介護をしている人を含めて、今後、5年間のうちに家族や親族を介護する可能性を尋ねた結果では、「介護の可能性がかなり高い」と回答した者が全体の3割、「介護する可能性が少しある」とした人は5割となり、合わせると8割を超えました（図表2）。そして、この方々に、介護についての不安を聞いたところ、「非常に不安を感じる」と「不安を感じる」がそれぞれ35%前後あり、7割強が介護に対する不安を持っていることがわかりました（図表3）。

図表1 性別・年代別 現在の介護の状況（大企業調査）

	現在、介護をしている	介護をしていない	合計
全体 (n=2099)	13.9%	86.1%	100.0%
男性 (計) (n=1340)	12.3%	87.7%	100.0%
～30代 (n=23)	0.0%	100.0%	100.0%
40代 (n=794)	8.8%	91.2%	100.0%
50代～ (n=523)	18.2%	81.8%	100.0%
女性 (計) (n=759)	16.7%	83.3%	100.0%
～30代 (n=31)	12.9%	87.1%	100.0%
40代 (n=464)	12.5%	87.5%	100.0%
50代～ (n=264)	24.4%	75.6%	100.0%

図表2 今後5年以内に介護が生じる可能性（全体）

全体(n=2099)



図表3 介護に対する不安（全体、男女別、配偶者の有無別）

	①非常に不安を感じる	②不安を感じる	③少し不安を感じる	④不安を感じない	⑤わからない	合計	不安を感じる: ①+②	不安を感じる: ①～③計
全体 (n=1736)	34.6%	35.8%	27.1%	1.0%	1.4%	100.0%	70.4%	97.6%
男性 (計) (n=1085)	28.2%	38.7%	31.1%	1.1%	.9%	100.0%	66.9%	98.0%
配偶者あり (n=971)	27.2%	38.3%	32.2%	1.2%	1.0%	100.0%	65.5%	97.7%
配偶者なし (n=114)	36.8%	42.1%	21.1%	.0%	.0%	100.0%	78.9%	100.0%
女性 (計) (n=651)	45.3%	31.0%	20.6%	.8%	2.3%	100.0%	76.3%	96.9%
配偶者あり (n=245)	39.6%	35.9%	22.9%	.4%	1.2%	100.0%	75.5%	98.4%
配偶者なし (n=406)	48.8%	28.1%	19.2%	1.0%	3.0%	100.0%	76.8%	96.1%

## 【コラム】

### ○ 仕事と介護の両立支援に関する基本的なあり方

介護と子育てでは、両立のための支援の仕方を変えなければいけません。子育ては社員に、できるだけ男性も含めて男女ともに直接子育てに関われるようにノウハウや情報提供を行います。介護は、できるだけ介護をしなくて済むような支援が必要になります。

また、仕事と介護の両立の課題は、対象が40代後半から50代の管理職層を含めた中核人材が多いことから、両立がうまくいかず離職することになると、企業にとっても大きな損失となるし、社員にとっても、離職すると再就職は難しく、退職金や年金という損失も大きくなる可能性があります。さらに、離職した方に伺うと、辞めて介護に専念してみると、24時間介護をし、収入もなくなり、実はもっと大変だったと伺うことがあります。このため、企業は、介護をマネジメントしながら仕事を継続することが大事だというメッセージを発すると同時に、両立するための仕組みを伝えることが大事な支援だと思います。

### ○ 女性の継続就業にも必要な両立支援

また、介護は男性、女性ともに関わるべき問題ですが、調査結果を男女別にみると、「非常に不安を感じる」は男性が28.2%であるのに対し、女性は45.3%と男性よりも高くなっています（図表3）。女性のキャリア継続を考える上で、これまで仕事と子育ての両立が課題となっていたわけですが、女性が更に仕事を続けるとなると、今後は仕事と介護の両立が非常に重要になってきます。

### ○ 企業による社員に対する仕事と介護の両立支援のポイント

《一人で抱え込まないように情報発信をすることが大事》

基本的に社員一人ひとりが自分で介護の課題を抱え込まないように、社会的資源や社内資源を組み合わせ、介護と仕事の両立を可能とするために必要な情報を提供することが必要です。介護で大切なのはマネジメントであり、自分で介護をすることではありません。

《情報提供のタイミング》

もう一つ大事なことは、社員への情報提供のタイミングです。

介護は子育てと違い、突然生じることが多いため、いざ介護の問題に直面してから情報提供しては遅いのです。企業は、社員が介護に直面するよりも前に、事前の心構えや準備のための情報について、例えば社員が40歳、50歳、親が65歳になった時点などを捉えて提供することが大事だと思います。そして社員が介護の課題に直面したのちは、必要なアドバイスや情報を適切に得られるように専門家などにつなげることが重要です。

- ・ 40歳になった社員への情報提供

介護保険の被保険者となる40歳の時点で、介護保険制度の趣旨の説明、仕事と介護の両立に関する社内制度の概要を社員全員に情報提供することが必要です。例えば、

## 【コラム】

基礎自治体が作成したものに企業の案内等をつけたものを全員に配付することが考えられます。そして、この時期に、介護の問題を抱えたら自分だけで解決しないで相談するように、相談先を決めてその情報を伝えることも必要です。

- ・ 50歳になった社員への情報提供

50歳になると、親の介護の問題をどうするかというのが大きな課題になりますので、この時期に、介護休業は緊急対応のために介護を担うと同時に、仕事と介護の両立のための準備を行うための期間であることなど、もう少し具体的に仕事と介護の両立についての情報を伝えることが必要です。

- ・ 親が65歳になった社員への情報提供

親が65歳になると、介護保険被保険者証が届きます。親自身が介護保険制度の内容を知らないことが多いため、自分が親に介護保険制度の説明をするとともに、親の近況を確認し、介護を必要とするときになった場合の対応策などについて、話し合うことが有用です。例えば、生活状態がどうなのか、健康状態はどうなのか、かかりつけ医は誰なのか、地域でどういう人たちと一緒に過ごしているのかなど、年に1回程度情報収集し、兄弟姉妹や配偶者との情報共有をすることで、介護の課題に突然直面することが少なくなります。いざ親が介護認定を受ける際に、主治医を知っていればスムーズですし、遠距離介護の親と連絡がつかないときに、近所の知り合いを知っていれば、様子を見てもらうことができます。特に、親と同居していない場合には必要なこととなります。

### ○ 相談できる環境整備やワーク・ライフ・バランスの実現できる働き方改革で社員を支援

介護の問題は、同居か遠距離か、見守り程度でよいか、認知症はあるかなど多様であることから、各種の専門的な情報やアドバイスが必要となります。例えば、遠距離介護の場合、NPO法人が見守りサービスをしているという情報を知っているだけで随分助かるのではないのでしょうか。一人で抱え込まずに、多様で専門的な情報を集めることで仕事との両立がしやすくなりますので、企業が支援する際にも、そのことをしっかり伝えていくとともに、気楽に相談し、専門的なアドバイスを受けられるように環境整備をすることも大事です。

調査結果をみると、自分が介護をすることになった場合、職場の上司や同僚にそのことを話す/相談することができる雰囲気が「ある」と回答する人ほど、介護をすることになった場合でも、「続けられると思う」と回答する割合が半数近くとなり、「どちらともいえない」(20.0%)または「ない」(12.0%)の回答者に比べ非常に高くなります(図表4)。

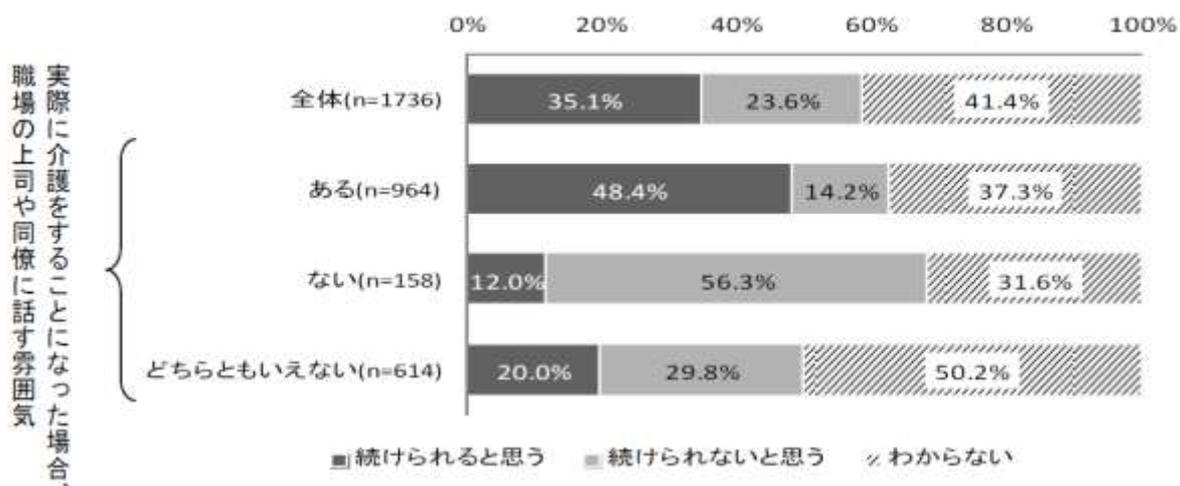
また、勤め先の介護に関する支援制度の認知度の違いと介護をすることになった場合の

【コラム】

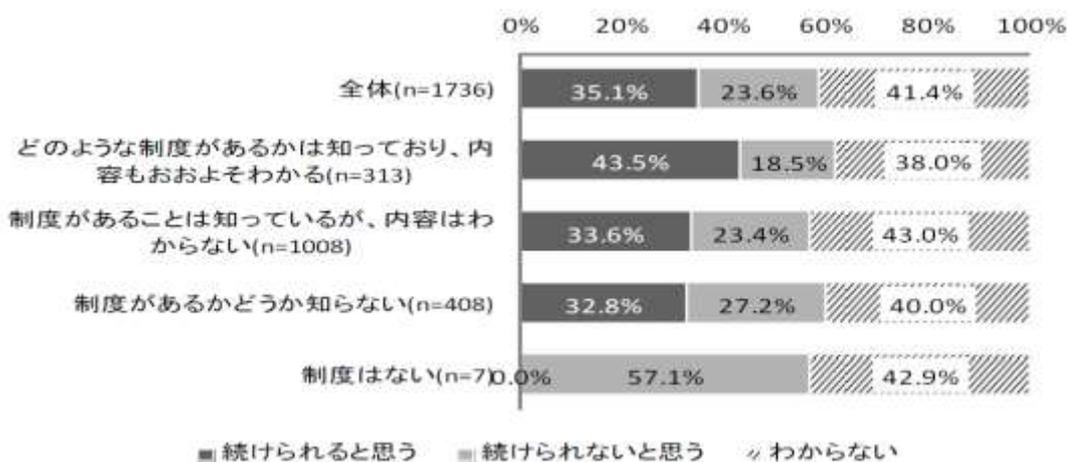
仕事の継続可能性の関係をみると、「どのような制度があるのか知っており、内容もおおよそわかる」と回答した者では、43.5%が「(仕事を)続けられると思う」と回答し、制度の認知度が低くなるにつれて、「続けられると思う」の割合が減少します(図表5)。

さらに、あまり残業がないこと、希望どおりの年次有給休暇が取得できること、介護休業制度や短時間勤務制度が利用しやすいことなども仕事の持続可能性を高めることがわかりました(図表6, 7, 8, 9, 10)。仕事と介護の両立を図るためには、ワーク・ライフ・バランスが実現できる働き方に企業の働き方を変えることが必要です。

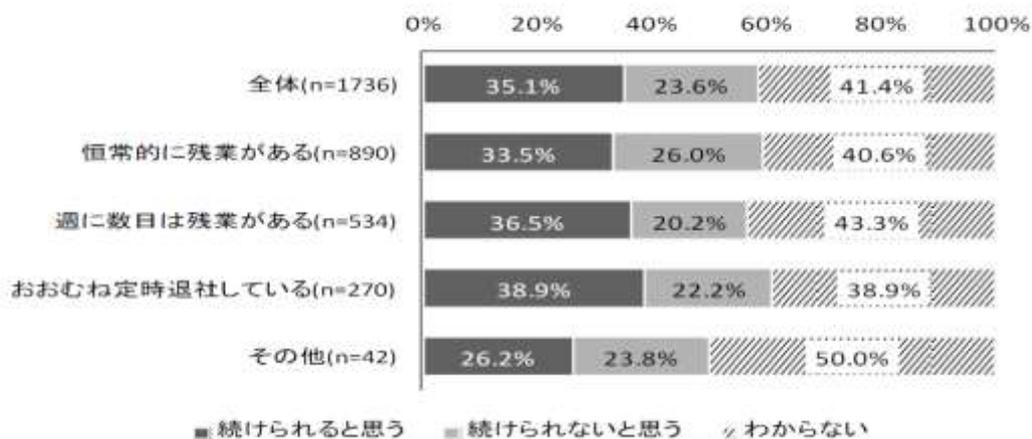
図表4 職場における相談できる雰囲気の有無別 仕事の継続可能性



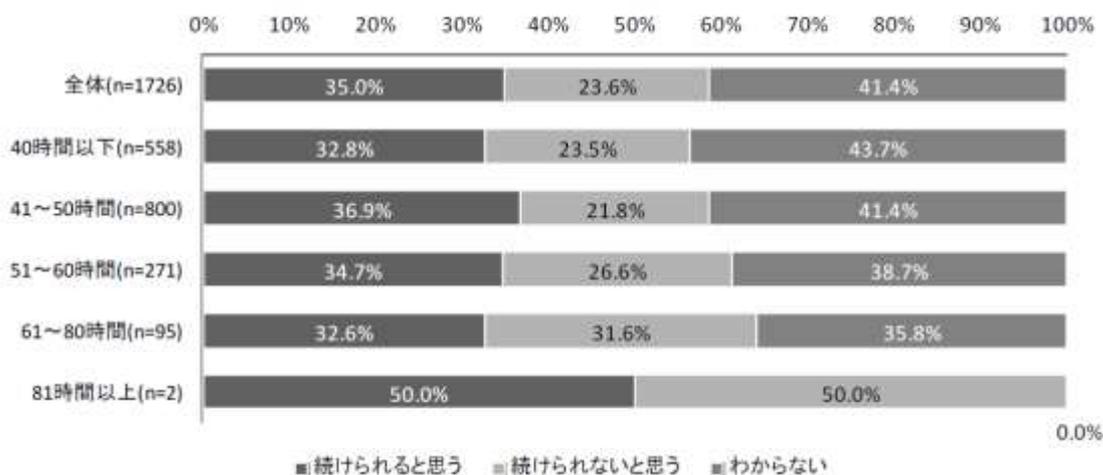
図表5 勤め先の介護に関する支援制度の認知度別 仕事の継続可能性



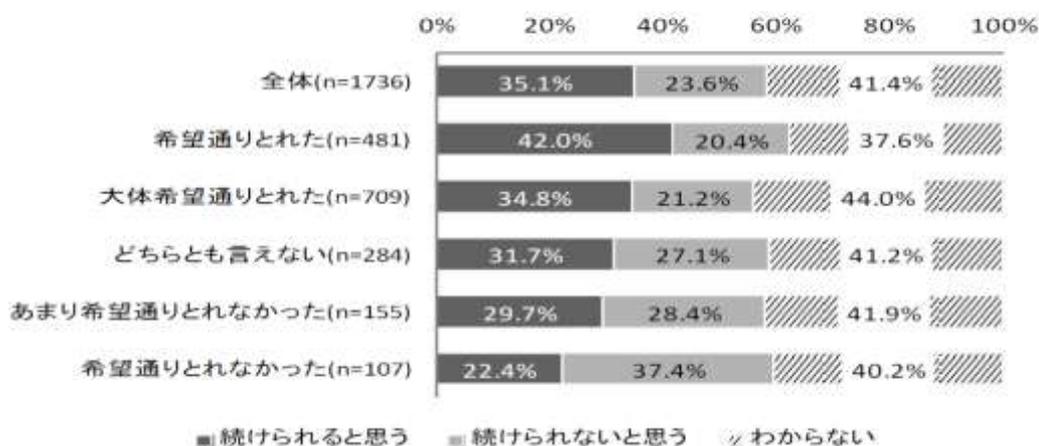
図表6 残業の程度別 仕事の継続可能性



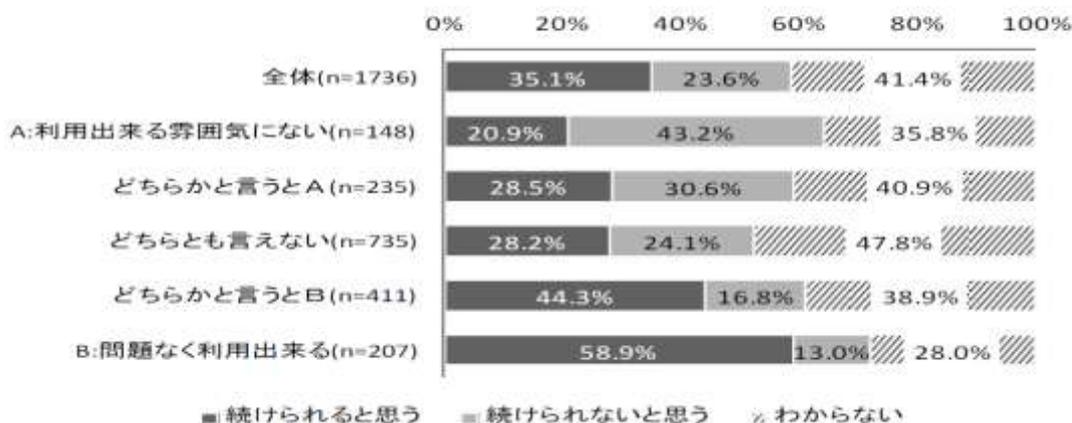
図表7 週の平均労働時間の長さ別 仕事の継続可能性



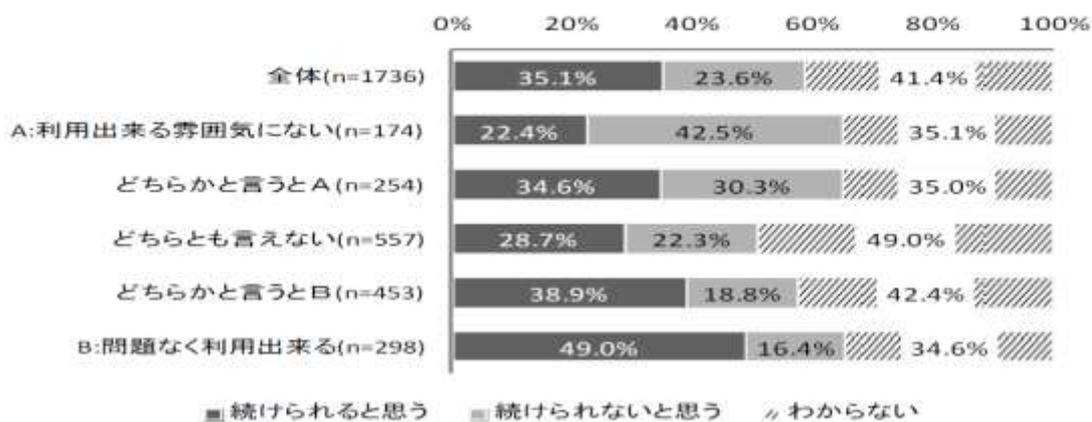
図表8 希望通りの年休取得別 仕事の継続可能性



図表9 介護休業制度の利用しやすさ別 仕事の継続可能性



図表10 短時間勤務制度の利用しやすさ別 仕事の継続可能性



## 【コラム】

### ○ 最後に

2025年に団塊の世代がすべて75歳以上になります。75歳以上というと、要介護・要支援者が出てきます。団塊ジュニアの人たちが40代後半から50代になるのはあと十数年です。十数年のうちに皆さんの会社の団塊ジュニアの人たちが、親の介護の問題に直面する時に困らないように、今から支援の仕組みを整備していただければと思います。東大プロジェクトでは、調査や研究会での議論を踏まえ、提言をまとめましたので、最後にご紹介します。

#### 【提言】

- 提言1 社員の仕事と介護の両立は企業経営として極めて重要な取り組み
- 提言2 潜在化しがちな社員の介護に関するニーズを積極的に把握する取り組みを
- 提言3 仕事と介護の両立の見通しを持てるように社員の介護に対する不安解消の取り組みを
- 提言4 長期の休業のみに頼らずに仕事をしながら介護との両立を可能とする多様な働き方の実現を
- 提言5 40歳以上の全社員を対象として社内制度や公的な介護保険制度など仕事と介護の両立に関する情報提供を
- 提言6 女性の長期的なキャリア支援の視点から切れ目のない両立支援を

(備考)

文中の図表は、東京大学社会科学研究所 ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト  
『従業員介護ニーズに企業はどう対応すべきか』～従業員介護ニーズに関する調査報告書～（2012年6月）  
より引用。