

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り組み（提言）¹

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²

2012年6月18日

東京大学社会科学研究所のワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクトが、プロジェクト参加企業のうち6社に関して主に40歳以上の社員を対象として実施した個人調査（有効分析数2099人）と、ひょうご仕事と生活センターの協力を得て兵庫県内の事業所を通じて実施した個人調査（有効回答数1726人、そのうち正社員1482名の結果による）から得られたデータの分析結果の概要と、その結果に基づいた仕事と介護の両立支援に関する提言は以下のようなになる。提言を先に記載し、そのあとに調査の概要を示す。

I 仕事と介護の両立支援に関する提言

調査結果を踏まえて、社員の仕事と介護の両立支援のために企業として取り組むべき課題を整理すると以下のようなになる。

提言1：社員の仕事と介護の両立を支援することは企業経営としてきわめて重要な取り組み

現状では介護休業の取得者数は少ないものの、介護の課題を抱えている社員は、40歳代

¹ 本稿は、プロジェクト参加メンバーの意見を踏まえて、佐藤博樹がとりまとめた。

² 東京大学社会科学研究所では、民間企業と共同して「ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」（代表・佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授、WLB研究リーダー・武石恵美子法政大学教授、WLB推進リーダー・小室淑恵(株)ワーク・ライフバランス代表取締役）を2008年10月に発足させ、企業におけるワーク・ライフ・バランス推進と働き方の関係などに関する調査研究を行っている。（詳細は<http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/>を参照）。（調査に関する問い合わせ先）

〒113-0033 東京都文京区本郷7-3-1

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

佐藤博樹 E-mail: hiroki@iss.u-tokyo.ac.jp TEL: 03-5841-4955 (4875)

以上、とりわけ 50 歳代層が多い。仕事と介護の両立の課題は、男女共通の課題であると同時に、当該層は企業経営を担う中核人材でもある。こうした中核人材が仕事と介護の両立に困難やストレスを感じたり、仕事と介護の両立が困難となることで離職に至ると、企業として損失はきわめて大きなものとなる。従って、社員の介護の実態や仕事と介護の両立にかかわるニーズを的確に把握し、仕事と介護の両立を支援することが、企業経営としてもきわめて重要な課題となる。

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

親など家族の介護に伴う課題は、個人で解決すべきものと考え、企業に対して介護ニーズの存在を伝えていない社員が多いという実態が明らかになった。潜在化しがちな社員が抱えている介護に関わる課題を的確に把握するためには、社員に対するアンケート調査を実施したり、労働組合が組織されている場合は労働組合と連携するなど、企業の側から社員の仕事と介護の両立の実態や課題を積極的に把握する取り組みが不可欠となる。

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関する不安解消の取り組みを

将来、介護の課題に直面した場合に、多くの社員は、仕事を辞めずに両立支援制度を利用しつつ普通に勤務を続けることを希望しているものの、仕事と介護の両立に不安を抱いたり、仕事を続けることができなくなると感じている人が少なくない。仕事と介護の両立に関わる社員の不安を解消し、仕事を継続できる見通しを持てるようにするためには、①介護の課題を勤務先の職場の上司や同僚に話したり、介護と仕事の両立に関して相談できるようにすること、②仕事と介護の両立に関する支援制度の導入だけでなく、制度の内容を周知し、かつ制度を利用できる職場とすること、③ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい働き方とすることなどが有効となる。

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

介護をしている場合の状況や、現在の介護の有無にかかわらず介護支援に対するニーズは、きわめて多様である。また、介護の必要が長く続くことを考えると、仕事と介護の両立支援では、長期間の休業による対応を前提とするよりも、通常の働き方を改革してワー

ク・ライフ・バランスを実現できる職場としたり、半日単位や日単位で利用できる介護のための休暇や、短時間勤務などを整備したりすることで働きながら介護を行うことができる仕組みとすることが有益となる。

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

公的な介護保険制度の仕組みや仕事と介護の両立支援に関する社内の制度に関して十分な知識を持たない社員が少なくないだけでなく、職場成員からの相談に対応することが期待される管理職も社内制度を十分に理解していない。こうした状況を解消するためには、管理職はもとより、介護の課題に直面する可能性が高くなる40歳以上の全社員に対して、公的な介護保険制度や仕事と介護の両立支援に関する社内制度を周知することが求められる。

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

男性に比べて女性では、介護不安を抱く人が多く、とりわけ仕事と介護の両立による仕事継続に不安を抱いている。このように将来の介護に不安を感じる女性が多いのは、正社員として働く中高年女性では単身者が多いことに加えて、介護の課題が生じたとき男性では配偶者が介護を担うと想定している人が多いのに対して、既婚女性では配偶者の親族を含め、自分が介護を担うと考えている人が多いことがある。こうしたことから女性社員が長期的にキャリア形成できるようにするためには、子育て期のみならず、男性が介護に関わることを促進することはもとより、仕事と介護の両立を視野に入れた支援が不可欠となる。

II 調査の概要

仕事と介護の両立に関する個人調査：2つの調査³

2つの個人調査は、仕事と介護の両立に関する設問群に関して両者を比較できるように設計した。以下では、2つの調査のうちプロジェクト参加企業に関する調査は大企業の社員が対象となっていることから「大企業調査」と略し、ひょうご仕事と生活センターの協力を得て実施した調査は中小企業の社員が主となるため「中小企業調査」と略記する⁴。

大企業調査は主として40歳以上を調査対象としているが(39歳以下は2.6%で大多数は40歳代と50歳代)、中小企業調査は39歳以下層と40歳以上層がほぼ同比率となる。こうしたことから大企業調査と中小企業調査の結果を厳密に比較する場合には、中小企業調査の40歳代以上のデータを取り出すなど、年齢階層毎の比較が必要となる。また、大企業調査の対象企業は、プロジェクト参加企業であることから、ワーク・ライフ・バランスが実現できる働き方の改革に取り組んでいる企業でもある。

仕事と介護の両立は企業経営を担う男女中核人材に共通した課題

調査時点において、親などの介護⁵に関わっている社員は、大企業調査で全体計が13.9%、男女別では男性(12.3%)よりも女性(16.7%)で多く、40歳代では男性8.8%、女性12.5%、50歳代では男性18.2%、女性24.4%となる(図表1)。中小企業調査では、その比率がやや低くなり、40歳代では男性4.8%、女性8.1%、50歳代では男女とも1割強となる。仕事と介護の両立の課題は、男女共通の課題であると同時に、40歳代以上、とりわけ50歳代で直面する人が多く、これらの層は企業経営を担う中核人材でかつ役職者が多いことから管理職の課題でもある⁶。

³ 調査の概要では、大企業調査のデータのみを提示している。大企業調査と中小企業調査の分析に関しては、東京大学社会科学研究所のワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト編『従業員の介護ニーズに企業はどう対応すべきか(従業員の介護ニーズに関する調査報告書)』(2012年6月)を参照されたい。報告書は、社会科学研究所の同プロジェクトのホームページに掲載されている。

⁴ 中小企業調査では、正社員のうち従業員調査と事業所調査をリンクできた1199人が働いている企業の従業員規模は、99人以下が62.6%と多く、これに100人から199人が15.2%で続き、200人から299人が10.0%、300人以上が12.2%となる。

⁵ 調査では、介護の対象者を「あなたと配偶者の両親・親戚や、さらにあなたの配偶者」とし、介護の内容に関しては「在宅介護、施設や遠距離介護などご自身で介護にかかわるものと判断するもの」と定義している。

⁶ 大企業調査と中小企業調査で、現在介護に関わっている者の比率が異なるのは、企業規

図表 1 性別・年代別 現在の介護の状況（大企業調査）

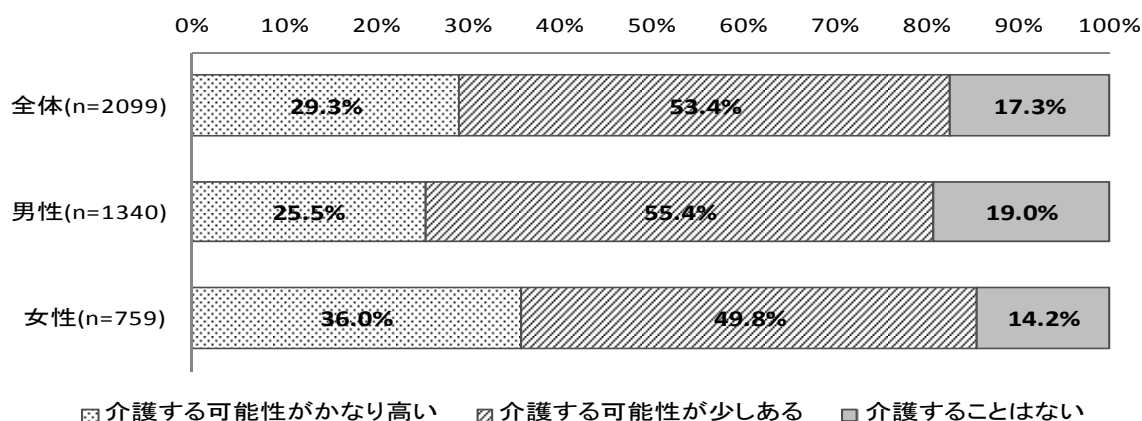
	現在、介護を している	介護をして いない	合計
全体 (n=2099)	13.9%	86.1%	100.0%
男性(計) (n=1340)	12.3%	87.7%	100.0%
～30代 (n=23)	0.0%	100.0%	100.0%
40代 (n=794)	8.8%	91.2%	100.0%
50代～ (n=523)	18.2%	81.8%	100.0%
女性(計) (n=759)	16.7%	83.3%	100.0%
～30代 (n=31)	12.9%	87.1%	100.0%
40代 (n=464)	12.5%	87.5%	100.0%
50代～ (n=264)	24.4%	75.6%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

上記は、調査時点において介護に関わっている社員の比率であるが、介護が必要な期間は長期にわたることが少なくなく、かつ親など介護を要する者はひとりとは限らないため、40歳代後半から定年退職までの期間を考えると、ほとんどの社員が介護の課題に直面することになる。現在を含めて今後5年の間に限定して介護に関わる可能性を尋ねた設問では、「可能性が高い」とした者が、大企業調査では全体計が29.3%、男性で25.5%、女性で36.0%となり（図表2）、中小企業調査では男性の40歳代で16.7%、50歳代で25.9%、女性の40歳代で21.3%、50歳代で35.6%となる。「可能性がかなり高い」に「可能性が少しある」を加えると、大企業調査の全体計で82.7%となり、中小企業調査の30歳代以下を含めた全体でも66.6%となる。40歳代後半から定年退職までの間に社員の大多数が介護の課題に直面する可能性があることが確認できる。

図表 2 性別 今後5年のうちに家族・親族を介護する可能性（大企業調査）

模の差によるだけでなく、調査の実施方法の違いの影響も大きい。中小企業調査は「仕事と生活のバランス実態調査」として題して事業所を通じて従業員へ配布（年齢、性別、正規・非正規比率などが平均的になるように1事業所10名を選び配布を依頼）して実施したのに対して、大企業調査は「介護ニーズに関する調査」と題しかつ企業による調査への参加要請に対して、社員が自主的にネット上で調査の回答したため、大企業調査では介護に関心のある人の調査への参加が多くなったと考えられる。

全国規模の調査で、調査層化2段無作為抽出法により対象者を選定し、調査員が面接法で調査を行った生命保険文化センター「生活保障に関する調査（2007調査）」によると、「あなたは、寝たきりや認知症などになった方の介護をしたことがありますか」との問に対して「現在介護している」とした民間企業の正社員を取り出すと、2つの調査と同じく50歳代で介護に関わる者の比率が高く、50歳から59歳の正社員では男性7.0%、女性14.8%になる。「生活保障に関する調査」の再分析のために、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから「生活保障に関する調査（2007）」（生命保険文化センター）の個票データの提供を受けた。



介護休業の取得のデータのみでは社員の介護に関わる課題は把握できない

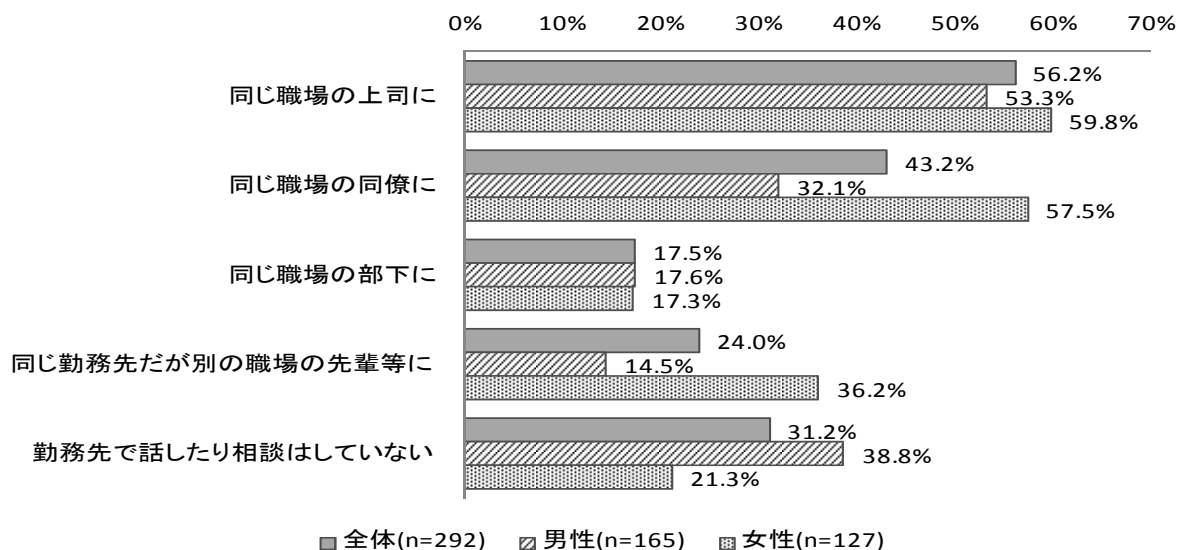
介護の課題に直面している社員や今後介護の課題に直面する可能性が高い社員が多いにもかかわらず、そのことを認識していない企業が少なくない。その背景要因として、第1に介護をしても介護休業を取得している社員が少ないこと、第2に仕事と介護の両立の課題があるにも関わらず、そのことを企業や上司に話していない社員が多いことを指摘できる。

中小企業調査によると、現在介護に従事している人の中で介護休業を「取得したことがある」とした人は、ゼロ人であった⁷。介護をしても介護休業を取得しなかった背景には、有給休暇の取得などで対応できたことなどもあるが、介護休業の取得者数⁸のみでは、社員が直面している介護の実態を的確に把握できないことがわかる。また、現在介護している人が勤務先の上司や同僚などに介護に関して話したり相談しているかどうかをみると、職場の上司などに相談している者が半数を超えるものの、「勤務先で話したり相談している人はいない」とした人が、大企業調査では全体計の31.2%と3分の1弱を占めることに留意が必要で、さらに男女別では女性の21.3%に比べ男性で38.8%と多くなる(図表3)。中小企業調査でも同様の結果となり、男性ではその比率が32.6%となる。男性で勤務先に話したり相談したりする人が少ない背景には、家庭や個人の問題を職場に持ち込むべきでないとの考えがあろう。

⁷ 厚生労働省「平成20年度雇用均等基本調査」によると、常用労働者に占める介護休業取得者の割合は0.04%である。育児休業とは取得率の算出方法がことなる点に留意されたい。

⁸ 介護休業の取得者数が多くかつ取得率が高くなるのが、仕事と介護の両立として望ましいわけではない。仕事と子育ての両立と異なり、介護の場合は、社会的な介護支援サービスを利用するなどして、社員自身が介護休業を取得するなどして介護支援に直接的に関わることをしなくても、仕事と介護の両立が可能となるのが望ましいことによる。

図表 3 性別 勤務先への相談（現在介護をしている人について、複数回答）（大企業調査）

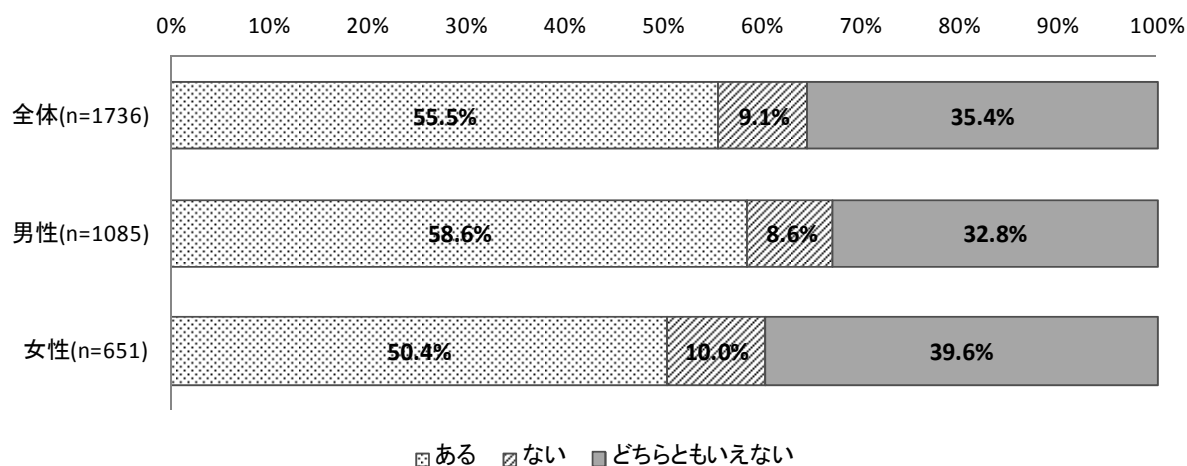


さらに、今後 5 年の間に介護に直面する可能性があるとした人に、介護に直面した際にそのことを勤務先の上司や同僚に話したり、相談することができる雰囲気があるかどうかを尋ねた結果では、「ある」が半数を占めるものの、「ない」と「どちらともいえない」の選択肢の合計が、大企業調査では全体計の 45.5%を占め(図表 4)、中小企業調査では全体計の 51.5%と過半となることに留意が必要となる。

こうした実態を踏まえると、介護に関わる社員の課題を企業側としての的確に把握したり、仕事と介護の両立を支援するためには、企業や管理職の側から社員に働きかけて潜在化し
がちな介護ニーズを把握したり、仕事と介護の両立に関する情報を提供するなどの取
組みが必要となる。そうした取り組みが行われないと、介護にかかわる課題が顕在化せずに潜在化したり、仕事と介護の両立の課題を社員がひとりで抱え込むことになり、仕事と介護の両立がうまくいかずにストレスを抱えたり、仕事に意欲的に取り組むことが困難とな
ろう。ちなみに中小企業調査によると、現在、介護をしている人は、介護していない人に比べて、(a)「肉体的な仕事の疲れが翌日以降持ち越されることがある」、(b)「仕事のこと

図表 4 職場で介護について相談できる雰囲気

(介護の可能性があると回答した人について) (大企業調査)



介護に関する不安と仕事と介護の両立可能性

現在を含めて今後5年の間に介護の課題に直面すると考えている社員がかなりの比重を占めることを指摘したが、同時にその人たちの多くは将来の介護に関して不安を感じている。大企業調査では、全体計で「非常に不安を感じる」が34.6%、「不安を感じる」が35.8%、「少し不安を感じる」が27.1%で、前者2つのみを合計しても70.4%となる(図表5)。こうした不安は、男性(「非常に不安を感じる」28.2%)よりも女性(同45.3%)が多く感じており、また男女とも配偶者なしの単身者でその比率が多くなる(男性:「非常に不安を感じる」36.8%、女性:同48.8%)(図表5)。同様の結果は中小企業調査でも確認できる。

女性で将来の介護に不安を感じる人が多くなる背景として、現在、正社員として働く中高年女性では、単身者が多いことに加え、介護の課題が生じたとき男性では配偶者が介護を担うと想定している人が多いのに対して、既婚女性では配偶者の親族を含め、自分が介護を担うと考えている人が多くなることがあげられる⁹。こうしたことから女性社員が長期的にキャリア形成できるようにするためには、男性が介護に関わることを促進することはもとより、仕事と介護の両立を視野に入れた支援が不可欠となる。

⁹ 将来、介護をすることになった場合、主に介護をする人についてたずねたところ、大企業調査では、女性は「あなた」が70.4%で、女性では自分自身が介護を担うことになると考えているが、他方、男性は「あなたの配偶者」が43.2%で、「あなた」は20.7%で、配偶者が介護を担うと想定していることがわかる。女性の場合は、自分の親などの介護だけでなく、配偶者の親の介護の場合でもこのことが当てはまる。中小企業調査でも「あなた」が女性では53.3%と半数を占めが、男性では「あなたが」が24.0%で「あなたの配偶者」が44.6%と多くなる。

図表 5 性別・配偶者の有無別 将来の介護に対する不安

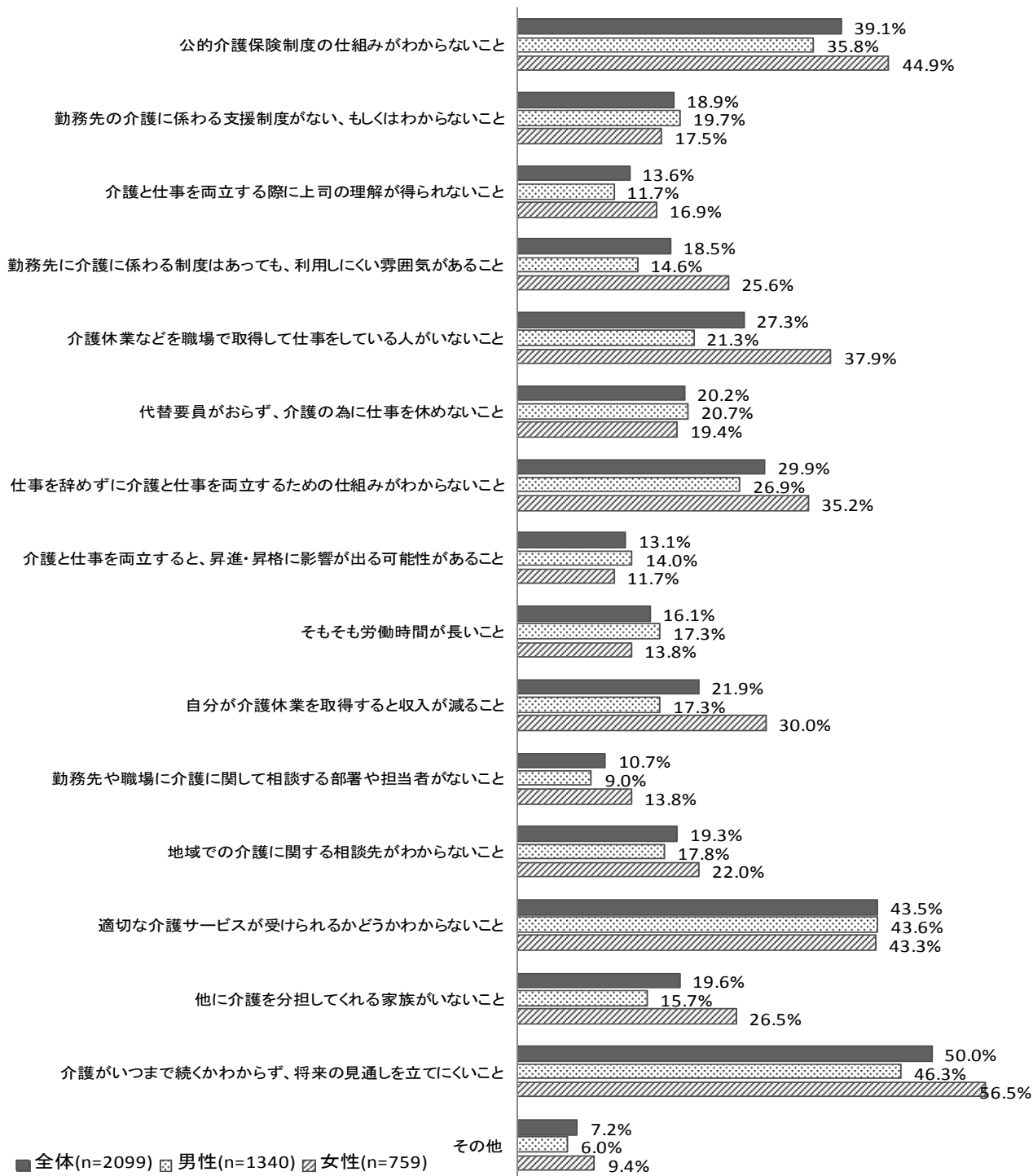
(介護の可能性があると回答した人について) (大企業調査)

	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
全体 (n=1736)	34.6%	35.8%	27.1%	1.0%	1.4%	100.0%	70.4%
男性 (計) (n=1085)	28.2%	38.7%	31.1%	1.1%	.9%	100.0%	66.9%
配偶者あり (n=971)	27.2%	38.3%	32.2%	1.2%	1.0%	100.0%	65.5%
配偶者なし (n=114)	36.8%	42.1%	21.1%	.0%	.0%	100.0%	78.9%
女性 (計) (n=651)	45.3%	31.0%	20.6%	.8%	2.3%	100.0%	76.3%
配偶者あり (n=245)	39.6%	35.9%	22.9%	.4%	1.2%	100.0%	75.5%
配偶者なし (n=406)	48.8%	28.1%	19.2%	1.0%	3.0%	100.0%	76.8%

介護に関する不安の内容（複数回答）をみると、全体では「介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくいこと」が 50.0%で最も多く、「適切な介護サービスが受けられるかどうかわからないこと」(43.5%)、「公的介護保険制度の仕組みが分からないこと」(39.1%)、「仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みが分からないこと」(29.9%)が続いている（図表 6）。介護不安を抱く人が多かった女性では、不安の指摘率が高いだけでなく、男性に比べて「介護休業など職場で取得して仕事をしている人がいないこと」(男性 21.3%、女性 37.9%)、「仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みが分からないこと」(男性 26.9%、女性 35.2%)、「他に介護を分担してくれる家族がいないこと」(男性 15.7%、女性 26.5%)、「勤務先に介護に係わる制度はあっても、利用しにくい雰囲気があること」(男性 14.6%、女性 25.6%)などの指摘率が高く、仕事と介護の両立による仕事の継続に不安を抱く内容となっている。こうした状況は、中小企業調査にも当てはまるが、中小企業調査では、「勤務先の介護に係わる支援制度がない、もしくはわからないこと」(41.5%)も多くなることに留意が必要である（大企業調査 18.9%）。

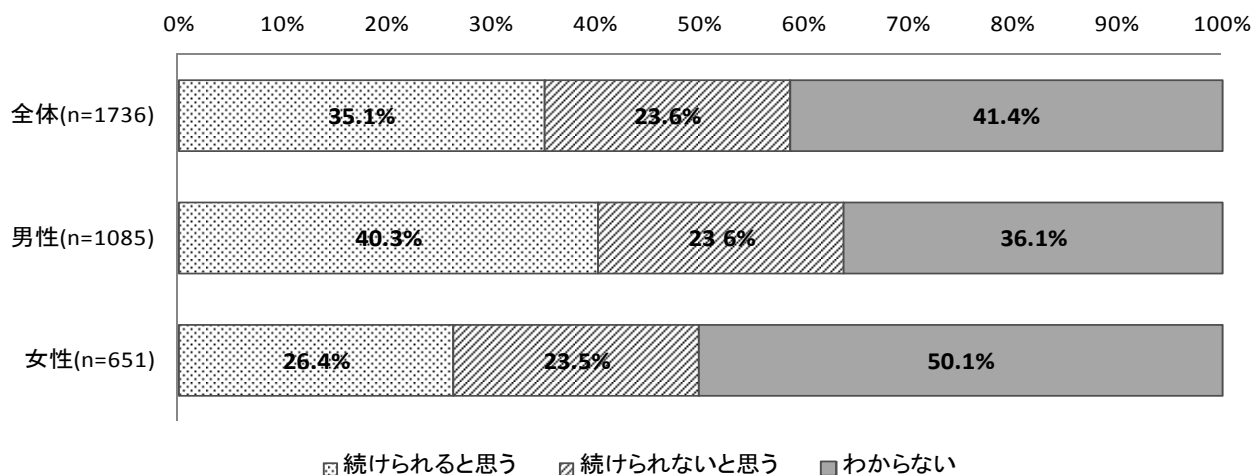
図表 6 性別 将来の介護に対する不安の内容

(介護の可能性があると回答した人について、複数回答) (大企業調査)



こうした結果、将来、介護の課題に直面した場合に社員の多くは、仕事を辞めずに両立支援制度を利用しつつ普通に勤務を続けることを希望しているものの、大企業調査では、現在の勤務先で仕事を「続けられると思う」とした人は、全体で35.1%と3分の1強でしかなく、「続けられないと思う」(23.6%)と「わからない」(41.4%)が3分の2となる。とりわけ介護に関する不安が高かった女性では「続けられると思う」が26.4%と低くなる(図表7)。この点は、中小企業調査でも同様の結果となる。

図表 7 性別 将来介護することになった場合の継続就業の可能性
 (介護の可能性があると回答した人について) (大企業調査)



介護不安の軽減と仕事と介護の両立支援のために必要な取り組み

介護不安の軽減に貢献できる取り組みを大企業調査で確認すると、①介護の課題に直面した場合に、勤務先の職場の上司や同僚に話したり介護と仕事の両立に関して相談できる雰囲気があると、介護に関する将来不安を抱く人が少なくなる、②相談できる雰囲気がある職場では、介護に直面した場合にも仕事を継続できると考える人が多くなる、③勤務先における仕事と介護の両立に関する支援制度の有無だけでなく、制度の内容に関して理解している人やそうした制度を利用できる職場では、仕事が継続できるとする人が多くなる、④ワーク・ライフ・バランスが実現しやすい職場では仕事の継続ができると考える人が多くなる¹⁰、ことなどがわかる(報告書第1部の6, 7, 9など参照)。

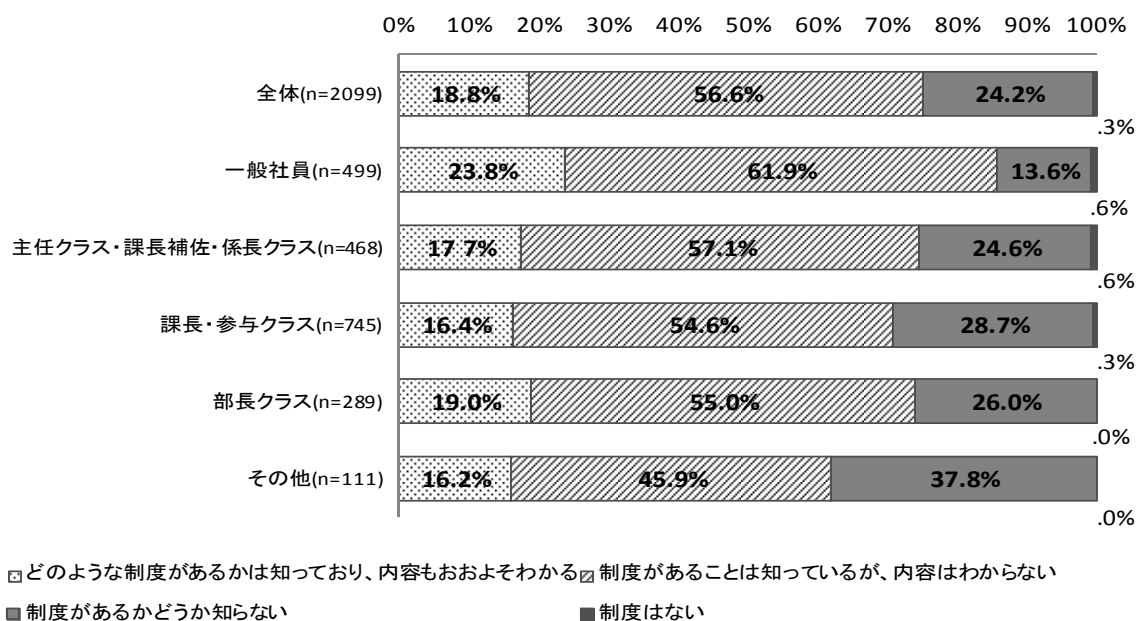
さらに中小企業調査によると、①上司や部下などコミュニケーションがよく上司が両立支援に理解がある職場であること、②両立支援制度があるだけでなく、利用できる職場環境があること、③職場においてメンバー間の情報共有など適切な仕事管理が行われていること、④仕事にゆとりがあり仕事の進め方を自分で決めることができるなど仕事に裁量性があること、⑤介護に関して職場の上司や同僚に相談できる雰囲気があること、などの条件が整うと、仕事と介護の両立に関する不安が軽減され、介護の課題に直面しても仕事を

¹⁰ 週の実労働時間が61時間を超えると仕事の継続可能性がやや低下するが、それまではそれほど大きな違いはない。恒常的な長時間労働の存在は仕事の継続可能性を低下させるが、それ以外では仕事の裁量性など働き方のあり方が仕事の継続可能性を規定するといえよう。

継続できると考える人が多くなること（報告書の第2部の3の(5)を参照）。以上の内容は、ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場の条件と重なるものであることから、ワーク・ライフ・バランス職場構築のための「働き方改革」が有効となる。

上記の仕事と介護の両立を可能とし、働く人の介護不安を解消する取り組みは、企業だけでなく、職場の管理職が担う部分大きい。そのためには、管理職自身が仕事と介護の両立支援に関わる社内制度について正確な知識を有していることが重要となる。しかし、大企業調査でも、制度の内容まで理解している管理職（課長以上）は2割程度でしかなく、制度の有無さえ明確に把握していない管理職が3割弱を占める（図表8）。管理職自身が、仕事と介護の両立に関する社内制度など十分に理解するとともに、職場成員の相談に対応できるようにすることが必要となる。

図表8 役職別 勤務先の介護支援制度に関する認知度
（介護の可能性があると回答した人について）（大企業調査）



大企業調査と中小企業調査によると、社員の仕事と介護の両立支援のためには、企業として仕事と介護の両立に前向きに取り組む姿勢を明確にして、仕事と介護の両立支援制度の整備とその内容を社員へ周知することに加えて、ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場作りを行うことが有益である。そうすることで、社員が介護に直面した場合でも、仕事を続けることができる見通しを持つことができ、仕事と介護の両立が可能となろう。

介護の必要性の多様性や介護が長期にわたることを踏まえた両立支援が重要

現在、介護に関わっている社員を取り出して、要介護者の状況を見ると、大企業調査では、全体計で「要介護者の自宅」(32.5%)が主となるが、それだけでなく回答者の「自宅」(31.2%)や「介護施設」(22.6%)など多様であり、要介護者と同居していない場合には、片道2時間以上の遠距離介護も24.9%と4分の1となる。また、現在、介護をしている社員のうち回答者が主たる介護をしている要介護者が2人以上である人も14.4%で、複数の人を介護している介護負担が大きい人も存在する。遠距離介護や複数の人を介護していることなどを考えると、仕事と介護の両立の難しい人が少なくないことがわかる。さらに、介護不安として「介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくいこと」が上位に指摘されたが、介護の要する期間を事前に予測することが難しいだけでなく、実際の介護期間は平均でも4年弱と長く、介護の必要が長期に渡ることが少なくない¹¹。こうした介護ニーズの多様性と介護の必要が長く続くことを考えると、仕事と介護の両立に関する支援では、長期間利用できる休業よりも、通常の働き方を改革しワーク・ライフ・バランスを実現できるものとしたり、連続した休業だけでなく、半日や日単位で利用できる介護のための休暇や短時間勤務などを整備することが有益となろう。

また、公的な介護保険制度の仕組みや仕事と介護の両立支援に関する社内の制度の内容に関して十分な知識を持たない社員も少なくない。職場成員の相談に対応することを期待される管理職も社内制度に関して十分に理解している状況にない。介護の課題に直面する可能性が高くなる40歳以上の全社員に対して、公的な介護保険制度や仕事と介護の両立支援に関する社内の制度などに関して周知することが不可欠である。

¹¹生命保険文化センター「生活保障に関する調査(2007調査)」によると、現在介護をしている人を含めて介護の経験期間の平均は45.5ヶ月となる。介護が終わっていない人を含めた期間の平均のため、介護に要する期間の平均はこれよりも長くなるだろう。