

仕事と介護の両立支援

Support for Maintaining Balance between Work and Family Caregiving

高齢化が進み、介護が必要な高齢者が増加する中、働きながら介護をしている人は約300万人にのぼる。今後、さらに働きながら介護をする人が増えていくと予想される。こうした状況の中、2016年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、「介護離職ゼロ」という目標が掲げられた。この目標に対するひとつの対策として、「介護する家族の不安や悩みに答える相談機能の強化・支援体制の充実」が位置づけられている。

働く世代を含め、介護に対する不安感は年々高まっており、仕事と介護の両立、離職することへの不安を抱えている人は多い。介護を理由に離職した人は、過去5年間で50万人にのぼり、声を発する前に、また声を発しても十分な支援を得られずに離職に結びついている人は多いと思われる。仕事と介護の両立に関わる相談ニーズは高まっている。

そこでまず、企業においても、地域の介護に関わる相談窓口や介護の現場においても、顕在化していない働く家族介護者の不安に対して、どのようにアプローチしていくかの工夫が求められている。そして、職場の制度、介護保険サービス、介護保険外のサービス、そのほかさまざまな社会資源が存在する中、これらを総合的に活用できるような相談支援が充実することで、介護を理由とした離職の防止や、仕事と介護の両立につなげることが可能となる。

As the number of the elderly who need care rises with the aging of society, the number of people who both work and provide care to family members has reached approximately three million. It is expected that there will be more and more such workers in coming years. Against this backdrop, Japan's plan for active participation by all people (*Nippon Ichioku Sokatsuyo Puran*) was approved by the Cabinet on June 2, 2016, and sets the goal of no person leaving his or her job because of family care responsibilities. The plan also calls for enhanced consultation and support services for families with care-related concerns as measures for achieving this goal. The level of anxiety among workers about providing care for family members has continued to rise. Many people are worried about maintaining balance between work and caregiving or about leaving their jobs. The number of people who left their jobs because of family care responsibilities reached five hundred thousand in the past five years. It seems that many people quit working before seeking help or, even if they do seek help, they do not receive sufficient support. There is a growing need for consultation on maintaining balance between work and family caregiving. Companies, local government offices providing care-related consultation, and care providers must devise ways to address the potential concerns of workers who provide care to family members. Expanding consultation services that facilitate comprehensive utilization of various resources, such as workplace programs, services covered by long-term care insurance, and services not covered by such insurance, would make it possible to prevent workers from leaving their jobs because of family care responsibilities or enable people to maintain balance between work and family caregiving.



はじめに

急速に高齢化が進み、1985年に10.3%だった高齢化率は、2005年には20.2%、2015年は26.7%と4人に1人が高齢者となる時代となった。2060年には、39.9%と約4割が65歳以上の高齢者となることが予測されている¹。

高齢者の増加とともに、介護や手助けが必要な高齢者も増加している。介護保険制度開始時の2000年、要介護（要支援）認定者数は約218万人だったが、2015年には約608万人と約3倍に増加している²。

高齢化が進み、介護が必要な高齢者が増加する中、今後、働きながら介護をする人も増えていくことが予想される。「平成24年就業構造基本調査」をみると、働きながら介護をしている人は約300万人にのぼる（有業者は約291万人。うち、雇用者は239万9千人）。

こうした状況の中、2016年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、「介護離職ゼロ」という目標が掲げられた³。

その必要性について、以下のように述べられている。

介護離職者は年間10万人を超えている。離職を機に、高齢者と現役世代が共倒れする現実がある。東京オリンピック・パラリンピック競技大会が開催される平成32年（2020年）には、いわゆる団塊の世代が70歳を超える。日本の大黒柱、団塊ジュニア世代が大量離職すれば、経済社会は成り立たない。介護をしながら仕事を続けることができる、「介護離職ゼロ」という明確な目標を掲げ、現役世代の「安心」を確保する社会保障制度へと改革を進めていく。

出所：閣議決定「ニッポン一億総活躍プラン」2016年6月2日

「ニッポン一億総活躍プラン」では、この「介護離職ゼロ」に関する国民生活の課題のひとつとして、介護に取り組む家族の「仕事と介護の両立」をあげている。この課題

に対する「検討すべき方向性」と「対応策」をみると、「家族を支える環境づくり」は「介護する家族の不安や悩みに答える相談機能の強化・支援体制の充実」、「介護休業・介護休暇の利用率向上」は「介護に取り組む家族が介護休業・介護休暇を取得しやすい職場環境の整備」、「長時間労働の是正、柔軟な就労形態の利用率向上」は「働き方改革」の3つを掲げている（図表1）。

これまででも、企業、自治体の高齢者関連部局・労働関連部局、地域団体等で、家族介護者に対するさまざまな支援が推進されてきたが、ここに「家族を支える環境づくり」として、「介護する家族の不安や悩みに答える相談機能の強化・支援体制の充実」が位置づけられたことにより、介護離職防止に資する仕事と介護の両立支援の一施策として、働く家族介護者に対する相談支援のさらなる充実・強化の取り組みが推進されている。

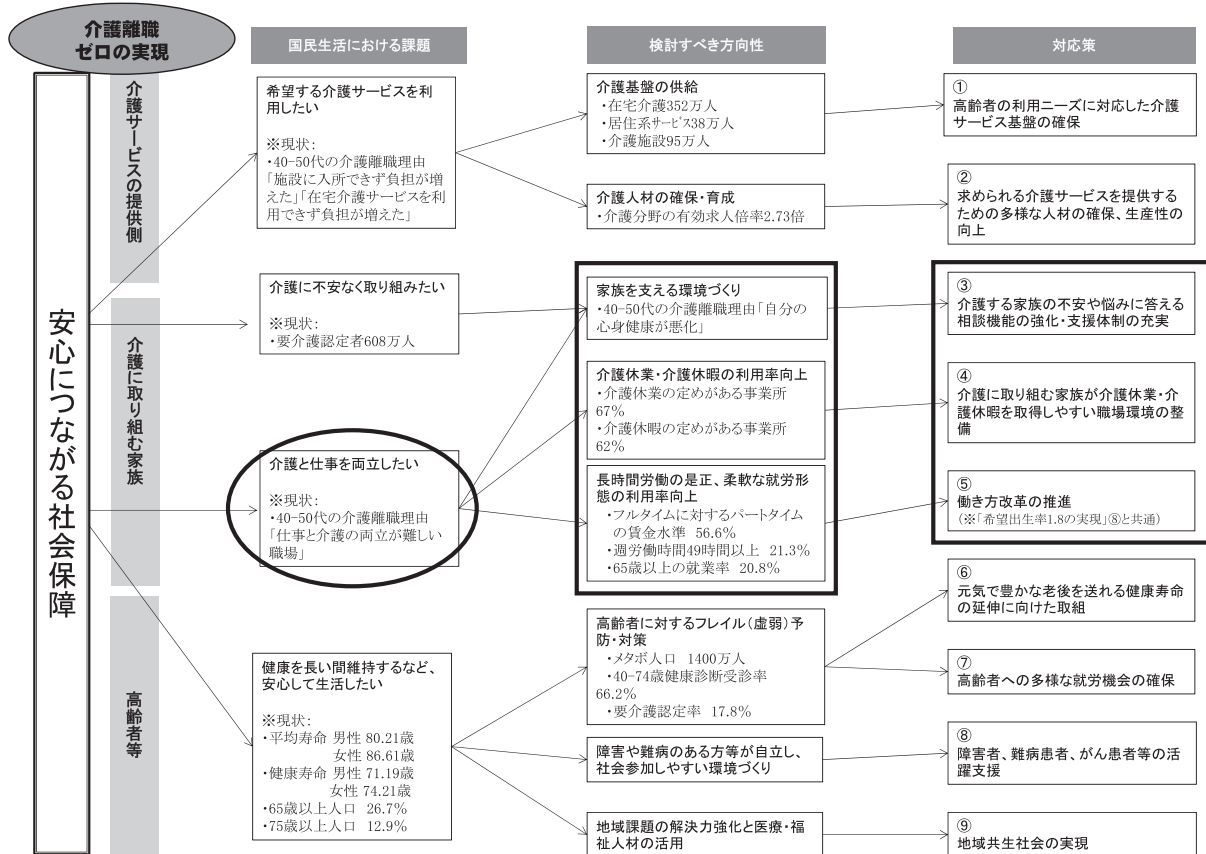
1 「介護」や「仕事と介護の両立」に対する不安感

介護する家族の不安や悩みについて、まず、介護に対する不安を感じている人はどの程度いるのだろうか。内閣府「介護保険制度に関する世論調査」の平成22年9月調査では、家族が老後に寝たきりや認知症になるかもしれないと、不安に思うことがあるか聞いたところ、「よくある」「時々ある」をあわせた77.6%が『ある』と回答している。同調査の前回調査結果（平成15年7月調査）と比較すると、不安を感じる人の割合は高くなっており、特に「よくある」の割合が高くなっている。介護に対する不安感が強まっていることが分かる。

また、20代～50代の働く世代でも、不安に思うことが『ある』の割合は8割を超えており、雇用形態別にみても、「雇用者」での『ある』の割合は8割を超えている。働いている人の中でも家族が要介護になるのではないかと不安を抱えている人は多い（図表2）。

仮に家族が、老後に寝たきりや認知症になり、介護が必要になった場合に、どのようなことに困ると思うか、また、現在、寝たきりや認知症の家族がいる場合、どのようなことに困っているかを、「雇用者」についてみると、

図表1 「ニッポン一億総活躍プラン」介護離職ゼロの実現：樹形図



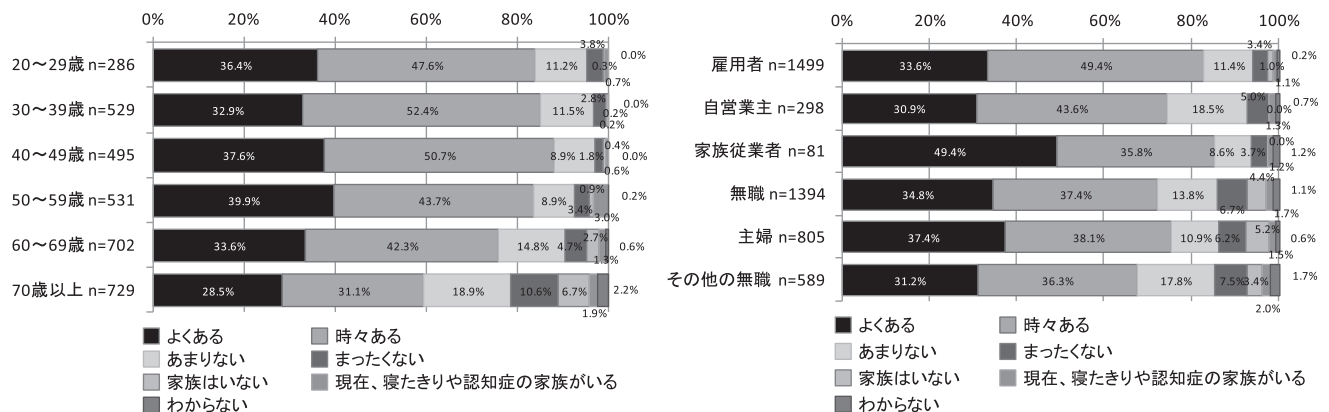
出所：閣議決定「ニッポン一億総活躍プラン」2016年6月2日を基に筆者加筆

48.4%が「仕事に出られない、仕事を辞めなければならないこと」をあげている(図表3)。

介護に対する不安感を抱える人は年々増えているだけでなく、強まってもいて、それは、働く世代にも広がって

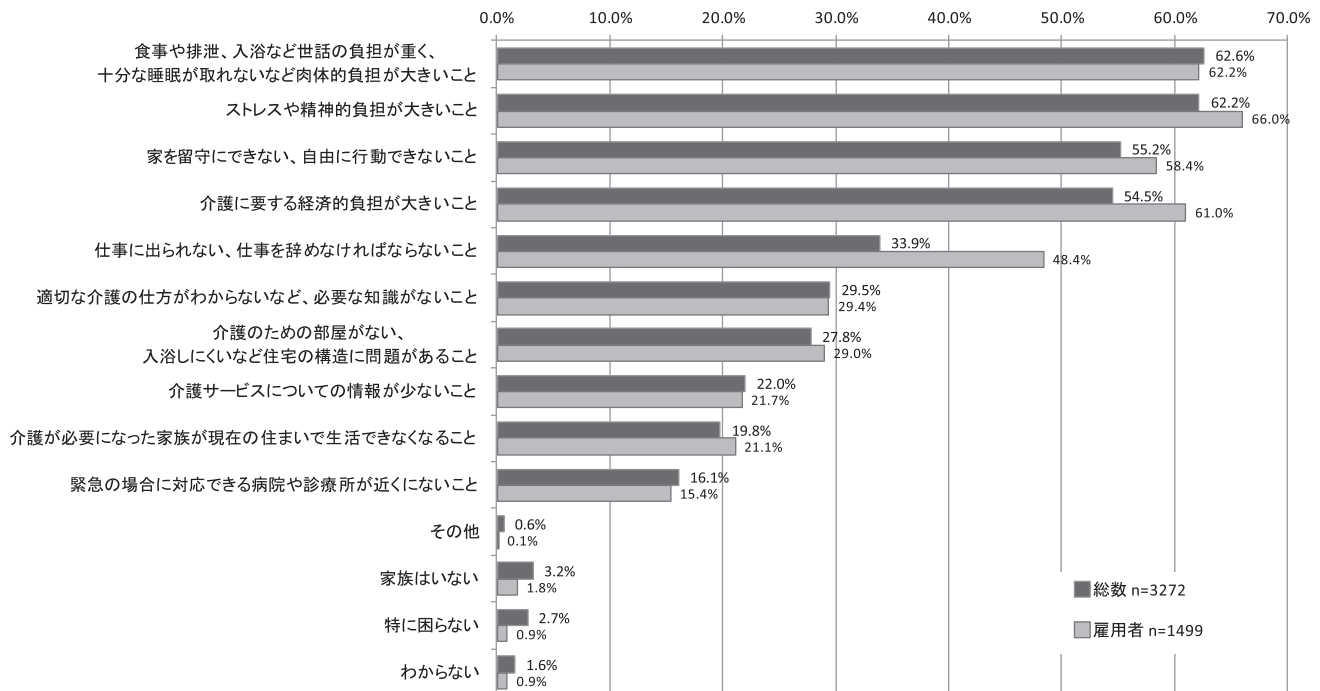
いる。さらに、家族に介護が必要になったら辞めなくてはいけないかもしれないと考える人も多い。まず、介護を行う前の段階の人々に対して、介護に対する不安感を取り除くための支援が重要となっている。

図表2 家族が要介護者になる不安の有無



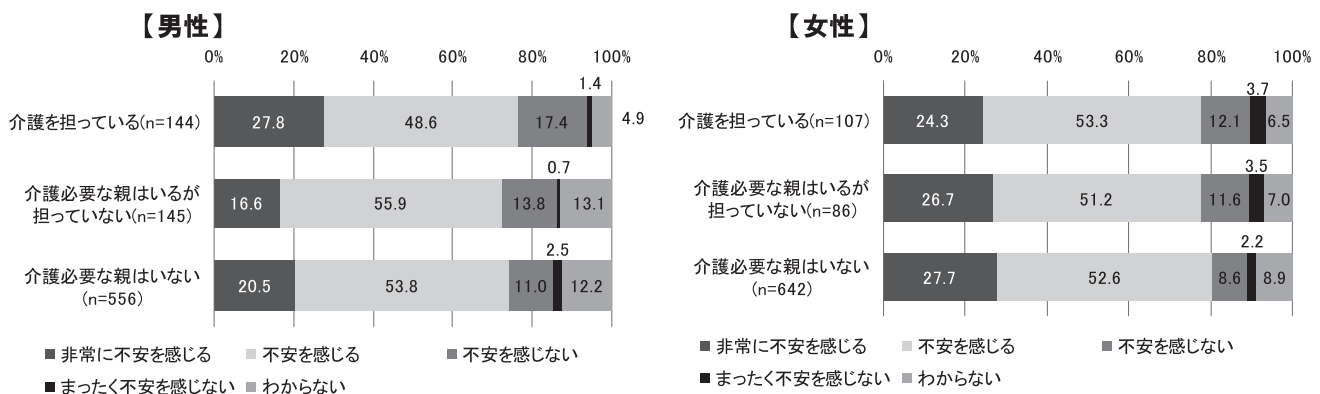
出所：内閣府「介護保険制度に関する世論調査」平成22年9月調査

図表3 家族に介護が必要になった場合に困る点



出所：内閣府「介護保険制度に関する世論調査」平成22年9月調査

図表4 仕事と介護の両立に関する不安【就労者】



出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

では、「仕事と介護の両立」に対する不安感ほどの程度高まっているのだろうか。三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(以下「仕事と介護の両立に関する労働者調査」)をみると、「就労者」のうち、介護が必要な親はいない人でも、男女とも7割以上が不安を感じている(「非常に不安を感じる」と「不安を感じる」を合わせた割合)(図表4)。

同調査より、仕事と介護の両立に不安を感じている人の具体的な不安の内容をみると、介護を担っている就労者、離職者(介護を理由に離職した人)、介護が必要な親はいない就労者で特徴がみられる。

介護を担っている就労者では、「自分の仕事を代わってくれる人がいないこと」の割合が高く、仕事を継続するための職場体制に対する不安感が高い。一方、離職者は、他と比較して、「介護休業制度等の両立支援制度がないこ

と「手助・介護をするなら仕事をやめることを上司・同僚が望むこと」の割合が高い。制度を活用できないこと、職場の理解が不足していること等が離職に結びついていることがうかがえる。

また、介護が必要な親はいない就労者は、他と比較して「介護サービスの利用方法が分からないこと」「どのように両立支援制度と介護サービスを組み合わせればよいか分からないこと」の割合が高く、両立支援制度や介護サービスに関する知識が不足していることが不安感を抱くことにつながっている様子がうかがえる。

2 | 介護離職の状況

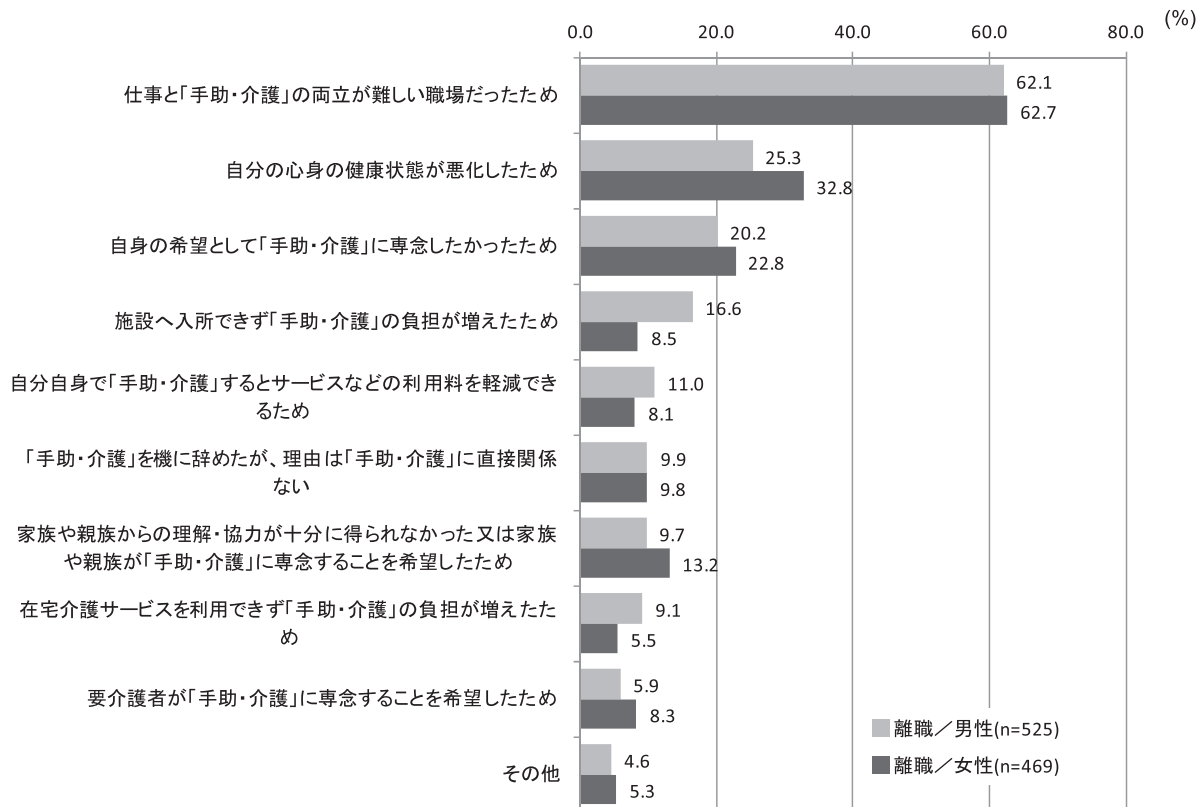
総務省「平成24年就業構造基本調査」(平成25年7月)によると、過去5年間(平成19年10月～24年9月)に前職を「介護・看護のため」に離職した人は、約50万人にのぼる。過去5年間ごとの推移をみると、平成14

年10月～19年9月は56万7千人、平成9年10月～14年9月は52万4千人であり、やや減少しているものの、50万人前後で推移している。

では、介護を機に離職した人は、どのような理由で離職したのだろうか。「仕事と介護の両立に関する労働者調査」より、介護を機に離職した理由をみると、男女ともに、「仕事と手助け・介護の両立が難しい職場だったため」の割合が最も高く6割を超えている(図表5)。前述の、仕事と介護の両立に対する不安で、離職者は「介護休業制度等の両立支援制度がないこと」「手助・介護をするなら仕事をやめることを上司・同僚が望むこと」の割合が高くなっていったことから、制度利用、職場環境の両面に課題のあったことがうかがえる。

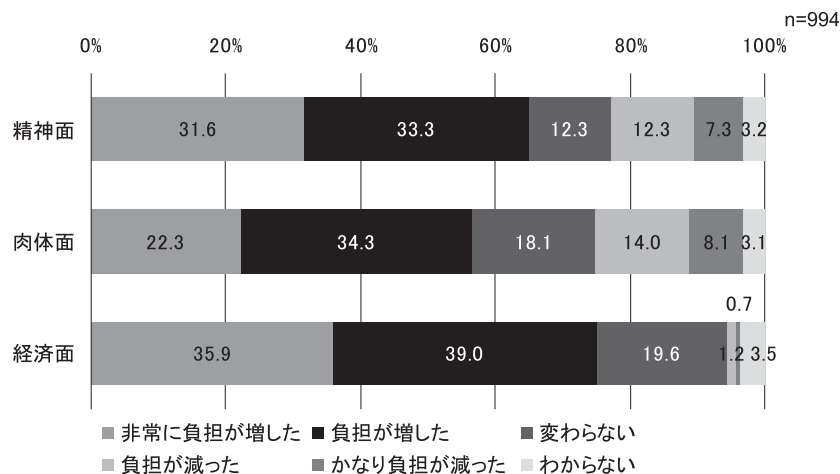
同調査より、離職した人について、精神面、肉体面、経済面の負担感の変化をみると、いずれも「負担が増した」「非常に負担が増した」「負担が増した」と回答した割

図表5 【離職者】 介護を機に離職をした理由



出所：三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

図表6 【離職者】離職後の変化



出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

合が過半数を超えており、「精神面」は64.9%、「肉体面」は56.6%、「経済面」は74.9%となっている(図表6)。仕事と介護の両立に負担を感じて離職したとしても、経済面だけでなく、精神面、肉体面とも負担感が増大してしまう可能性が高いことがうかがえる。

3 | 介護の状況

(1) 介護が必要となった経緯

「平成28年 国民生活基礎調査」より、介護が必要となった主な原因を要介護度別にみると、要支援者では「関

節疾患」が17.2%で最も割合が高く、次いで「高齢による衰弱」が16.2%となっている。要介護者では「認知症」が24.8%で最も割合が高く、次いで「脳血管疾患(脳卒中)」が18.4%となっている。「認知症」は日中の見守り、「脳血管疾患(脳卒中)」は急な入院と介護への対応が必要となる可能性が高く、仕事との両立に大きな影響を与える。また、要介護4・5の第3位は「骨折・転倒」であり、高齢者の場合、それがきっかけで寝たきりとなってしまう場合もある(図表7)。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社で厚生

図表7 介護が必要となった主な原因(上位3位)

要介護度	第1位		第2位		第3位	
	原因	割合(%)	原因	割合(%)	原因	割合(%)
総数	認知症	18.0	脳血管疾患(脳卒中)	16.6	高齢による衰弱	13.3
要支援者	関節疾患	17.2	高齢による衰弱	16.2	骨折・転倒	15.2
要支援1	関節疾患	20.0	高齢による衰弱	18.4	脳血管疾患(脳卒中)	11.5
要支援2	骨折・転倒	18.4	関節疾患	14.7	脳血管疾患(脳卒中)	14.6
要介護者	認知症	24.8	脳血管疾患(脳卒中)	18.4	高齢による衰弱	12.1
要介護1	認知症	24.8	高齢による衰弱	13.6	脳血管疾患(脳卒中)	11.9
要介護2	認知症	22.8	脳血管疾患(脳卒中)	17.9	高齢による衰弱	13.3
要介護3	認知症	30.3	脳血管疾患(脳卒中)	19.8	高齢による衰弱	12.8
要介護4	認知症	25.4	脳血管疾患(脳卒中)	23.1	骨折・転倒	12.0
要介護5	脳血管疾患(脳卒中)	30.8	認知症	20.4	骨折・転倒	10.2

注：熊本県を除いたものである。
出所：厚生労働省「平成28年 国民生活基礎調査」2017年6月

図表8 介護を行うこととなった経緯

- 昨年父が誤嚥性肺炎を発症し、2週間入院したことをきっかけに、寝たきりとなりました。要介護認定を受けたところ、要介護5と認定されました。(事例1)
- 母が自宅で転倒し外傷性脳出血を起こして救急搬送されたことが、介護を始めるきっかけとなりました。入院から4日間は意識が戻らず、毎日私と妻、近隣に住む姉2名が交代で病院へ通いました。(事例3)
- 約1年前に同居している義母が腰椎を圧迫骨折し、約1か月入院しました。入院中は食事や移動に介助が必要な状況で、介護保険の申請を行い、要介護認定を受けたところ、要介護4と認定されました。(事例4)
- 義父はもともと心臓が弱く、10年前にカテーテル手術を受けていましたが、次第に心臓が弱り、心不全の症状が悪化して入院を繰り返しました。その期間に自宅での転倒がきっかけで、今度は脳出血を発症し、再度入院することとなりました。(事例5)
- 両親とも、もの忘れがひどくなっていましたが、高齢なのでよくあることだと思っていました。ある日、両親の部屋を訪ねていくと、部屋の中は散らかっており、夏なのに二人とも食べこぼしで汚れたセーターを着ていました。両親ともに様子がおかしいと思い、病院で診てもらうことにしました。当時の上司に連絡をしてすぐに年次有給休暇を取って、急性期病院のものを忘れ外来に連れて行き、認知症のテストを受けました。父はレビー小体型認知症、母はアルツハイマー型認知症という診断を受けました。(事例7)
- 3年ほど前に、母が直腸がんの手術のため、入院しました。父が、お見舞いで病院へ通っていたところ、その病院のソーシャルワーカーから、父に認知症の疑いがあるため、認知症外来を受診するように勧められました。実家は愛媛県で、母の入院中、父は自宅で一人で生活していましたが、家の中が全く片付かない状態になっていて、私も父の異変に気づき始めたところでした。(事例9)

出所：厚生労働省「仕事と介護の両立のポイント」2017年1月を基に筆者作成

労働省より委託を受けて作成した「仕事と介護の両立のポイント(仕事と介護の両立事例集)」では、9人の家族介護者に対して行ったインタビューを基に仕事と介護の両立事例を紹介している。これらの事例より、介護することとなったきっかけについて具体的にみると、入院、転倒や骨折によって急に介護が必要な状態になった様子、認知症の場合、徐々に進行している状況に気づきつつも、状態が悪くなってから対応している様子等もうかがえる(図表8)。

介護に対する不安感、こうした疾患等に対して、急な対応、介護負担が大きいこと等は予想できるが、どのように対処したらよいか分からないことも影響しているのではないと思われる。実際、介護が必要な状態は、いつか訪れると思っている中で、突然に起こり、さまざまな対応に追われることとなる。

(2) 介護について相談した人

「仕事と介護の両立に関する労働者調査」より、介護について相談した人を見ると、就労者・離職者ともに「家族・

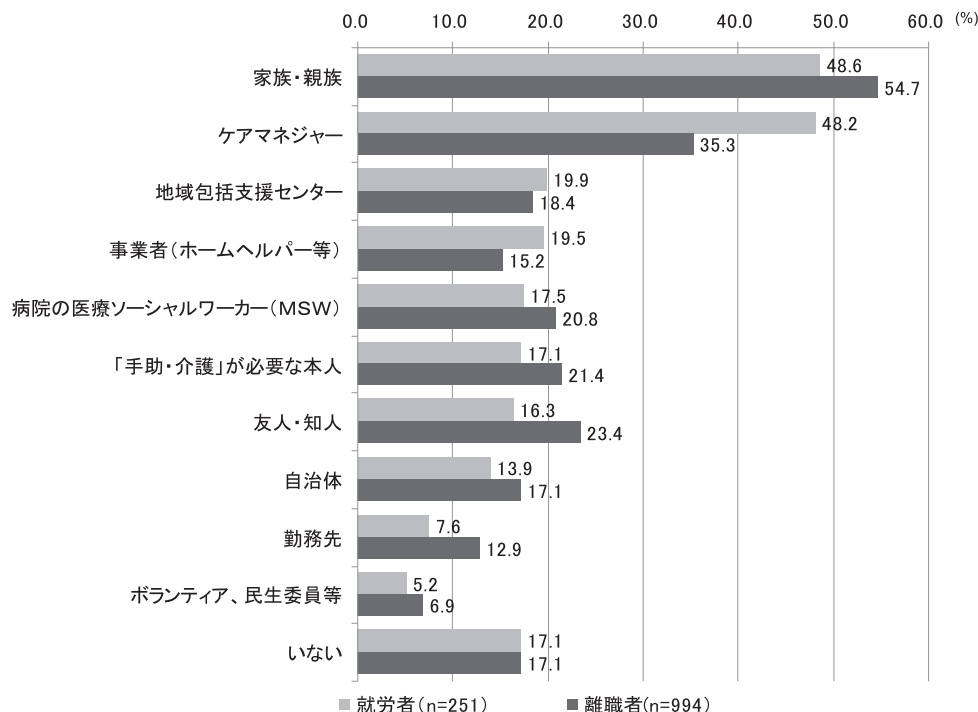
親族」の割合が最も高いが、両者を比較すると、就労者の方が「ケアマネジャー」の割合が高い。就労者は、介護の専門職に、介護サービスをうまく活用し両立を図っていくための相談や調整している状況がうかがえる。その一方で、就労者が「勤務先」に相談した割合は1割前後と低い状況にある(図表9)。

厚生労働省「仕事と介護の両立のポイント」の事例より、仕事と介護を両立している人の介護を始めた頃の職場への相談状況をみると、介護が必要となった際、すぐに職場に報告や相談している人もみられ、職場の理解を得て両立への一歩を踏み出している(図表10)。職場とうまく調整し、仕事と介護を両立していくために、介護が必要となった初期段階での職場への報告が重要だと考えての行動を起こしている。

(3) 働く介護者が担っている介護の特徴

「仕事と介護の両立に関する労働者調査」より、「就労者(介護をしている)」と「離職者(介護をしていた)」について、父母(要介護者)ひとりに対して行われている介護を

図表9 【介護している】介護について相談した人



出所：三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

図表10 介護を始めた頃の職場への相談状況

- 父が退院し、在宅介護になった段階で職場に報告しました。(事例1)
- 職場の上司に自分の親の介護の状況を伝え、仕事と介護の両立や課題について相談しました。(事例2)
- 母が倒れた時、すぐに直属の上司と部下に報告しました。上司も親が病気を抱えているため、仕事を調整しながらの介護生活に対して理解がありました。(事例3)
- 介護が必要となる以前から職場には、高齢の義父母と同居しており、いつ介護が必要になるかわからないということ(職場に)伝えていました。実際に義父母が倒れたあとも、すぐに職場に報告しました。(事例5)
- 初めて両親を病院へ連れて行くことになった際に、当時の上司にすぐに連絡をして、両親の状態を報告しました。それは、恐らくこれから何度も病院に通うことになると思われ、早めに知らせておきたかったためです。(事例7)

出所：厚生労働省「仕事と介護の両立のポイント」2017年1月を基に筆者作成

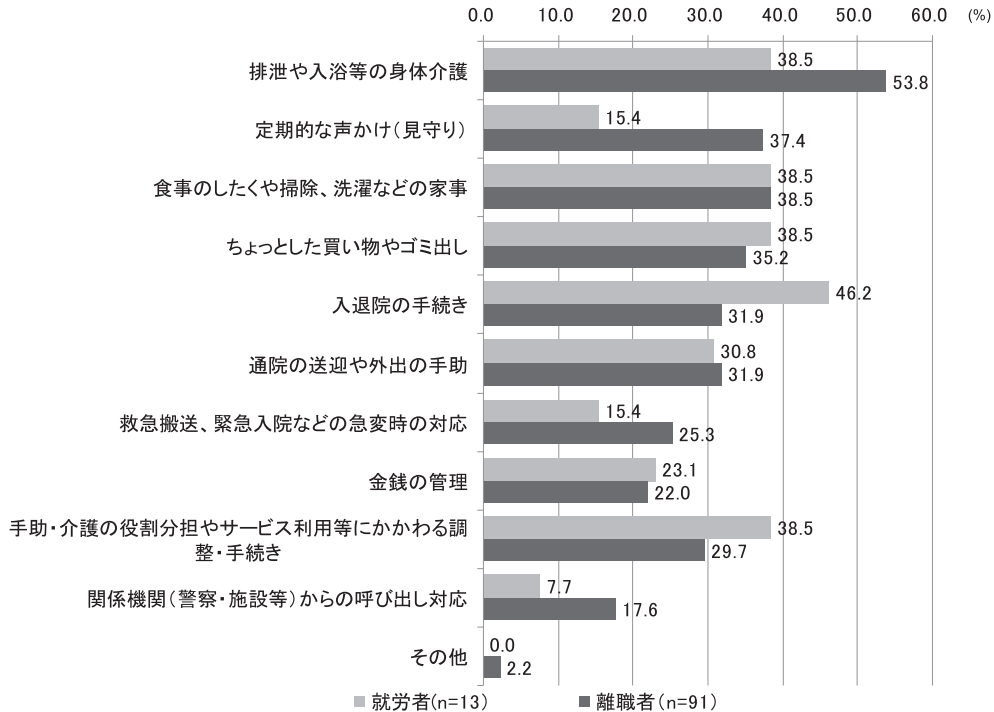
みると(離職者は離職前に行っていた介護)、就労者よりも離職者の方が、全般的に自身で行う割合が高く、より介護の負担が大きい状況がうかがえた。一方、就労者は、「排泄や入浴等の身体介護」は自身よりも事業者が担っている割合が高い等、介護自体は自分で行わず、うまくサービスを活用していた。

それは、介護休業制度の利用目的にも表れている。就労者は、「入退院の手続き」「役割分担やサービス利用等に

かかわる調整・手続き」等、うまくサービスを活用するための調整等に制度を利用している割合が高い一方、離職者は「排泄や入浴等の身体介護」「定期的な声かけ」等、自分で介護するために利用している割合が高くなっている(図表11)。

厚生労働省「仕事と介護の両立のポイント」の事例より、仕事と介護を両立している人について、自身が行っている介護や介護サービスの利用状況を見ると、前述の

図表11 介護休業制度の利用目的



出所：三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

図表12 介護サービスの利用状況

○現在父は、水曜日と土曜日の週に2回、通所リハビリテーションを利用しています。私ที่บ้านにいる土曜日にも利用することで、私自身が休息する時間をとれるようにしています。また、ほぼ毎日朝昼夜と訪問介護を利用し、食事づくりや着替え、トイレや就寝の準備等をしてもらっています。その他にも、NPOの家事援助サービス(掃除、洗濯等)を自費で依頼しています。(事例1：遠距離介護)

○現在、義父と義母は月曜日から金曜日までの週5日、同じデイサービスに通っています。義父は、当初嫌がっていたものの最近デイサービスに行ってくれるようになりました。同じ事業所に通うことで、夫婦での会話も増えたと感じます。義母は、土日2日も家にいるとストレスが溜まってしまうようなので、土曜日にもデイサービスを利用しています。デイサービス以外では、義父母とも月曜日から木曜日までは訪問介護を利用しています。金曜日は、義父母が2週間に1度ずつ訪問看護を利用しています。(事例5)

○介護を始めて2～3年経った頃、ケアマネジャーから「全部自分で頑張らなくてもいいですよ。両親を嫌いになる前にヘルパーを利用してはどうですか?」というアドバイスを受けて、「親の介護は子どもがするのが当たり前」という呪縛が解けたように感じました。ヘルパーにはデイサービスの送り出し・迎え入れ、私が朝のうちに作っておいた夕食の配膳と温めを行ってもらっていました。デイサービスの利用がない日は、昼食と夕食は配食サービスを利用し、ヘルパーには1日に2回、食事に合わせて来てもらいました。(事例7)

出所：厚生労働省「仕事と介護の両立のポイント」2017年1月を基に筆者作成

データで表れていたように、介護サービスをうまく活用しながら、仕事と両立ができる環境を整えている。特に重要であると思われる点が、仕事が休みの日にも介護

サービスを活用し、自身が休息する時間を確保していることである(図表12)。平日は仕事、休日は介護となってしまうと、労働者本人が休息する時間を確保できない

ため、結果的に仕事と介護の両立は難しくなってしまうだろう。事例には、ケアマネジャー等の介護の専門職が、その状況を理解して、介護サービスの利用を勧めているケースもあった。労働者自身は、その点に気づいておらず、仕事も介護も頑張ってしまったり、介護サービスの利用の仕方が分からない等の状況に陥っている場合もあることから、介護の専門職による相談や支援は重要なものとなる。

4 | 職場の両立支援の状況

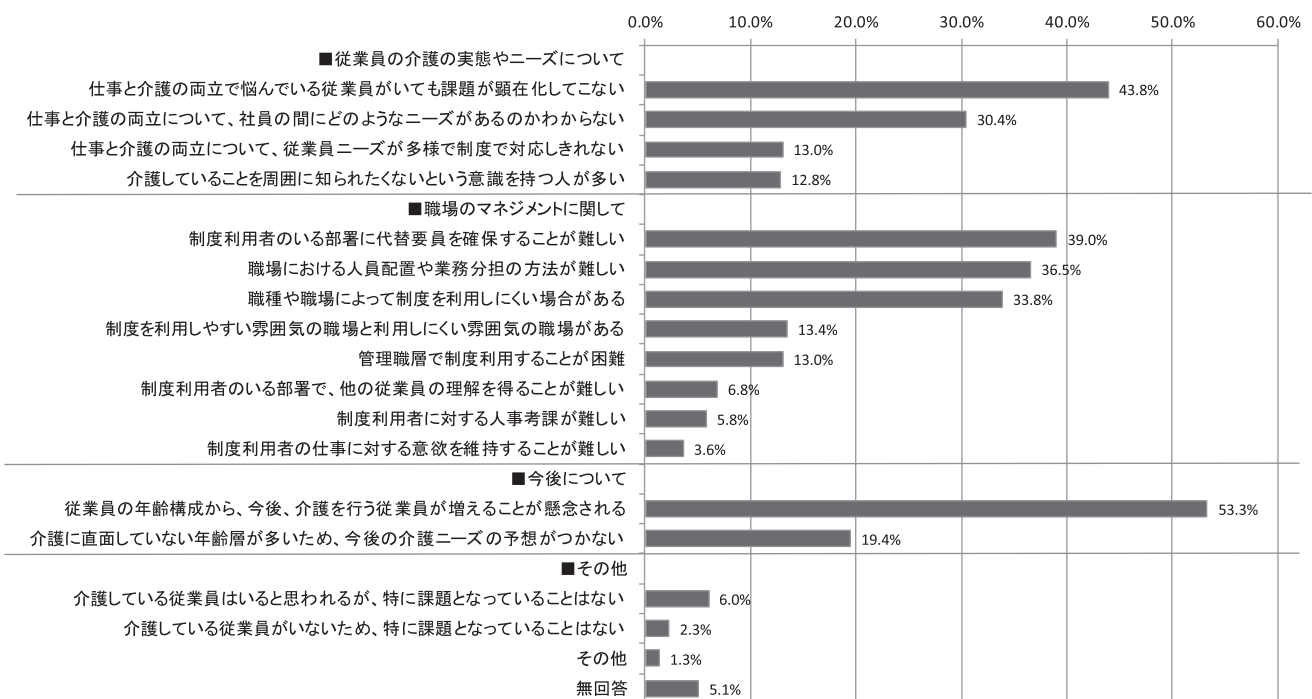
(1) 仕事と介護の両立を推進するうえでの課題

職場側の課題や取り組み状況はどのようになっているのだろうか。三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」(以下「仕事と介護の両立に関する企業調査」)より、仕事と介護との両立支援を推進するうえで、現在、職場において課題となっていることをみると、「従業員の年齢構成から、今後、介護を行う従業員が増えることが懸念され

る」が53.3%で最も多く、次いで「仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいても課題が顕在化してこない」が43.8%となっている(図表13)。

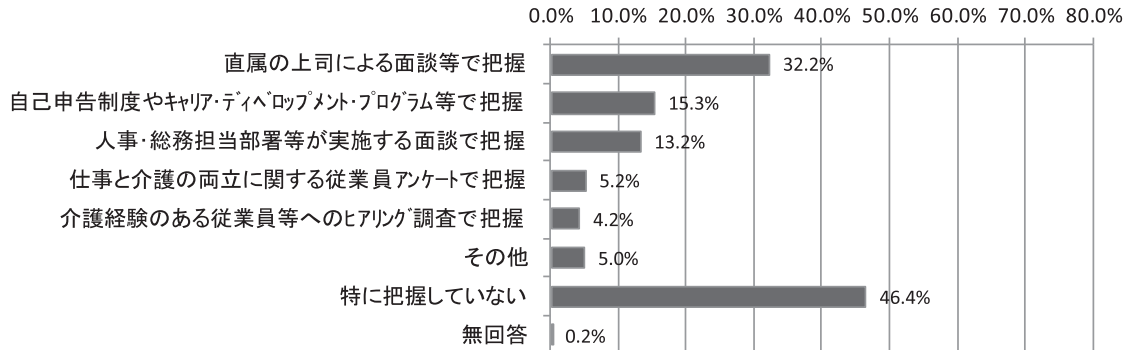
それでは職場において、従業員の介護の状況を把握するための取り組みは、どの程度行われているのだろうか。過去3年間に、介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態把握や、どのような両立支援を求めているのか、そのニーズ把握を行っているかをみると、「特に把握していない」が約半数を占めている(図表14)。なんらかの方法で介護の実態やニーズを把握している企業について、その方法をみると、「相談があった人について実施している」が75.8%、次いで「介護に関する制度利用の申請の際に把握している」が34.8%である。実態やニーズ把握を行っていたとしても、従業員側からの行動がなければ分からないままである状況がうかがえる。

図表13 仕事と介護との両立支援を推進するうえでの課題：複数回答n=967



出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「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)

図表14 介護を抱える従業員がいるかどうかの実態把握の状況：複数回答n=967



出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「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）

(2) 仕事と介護の両立のために取り組んでいること、企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられること

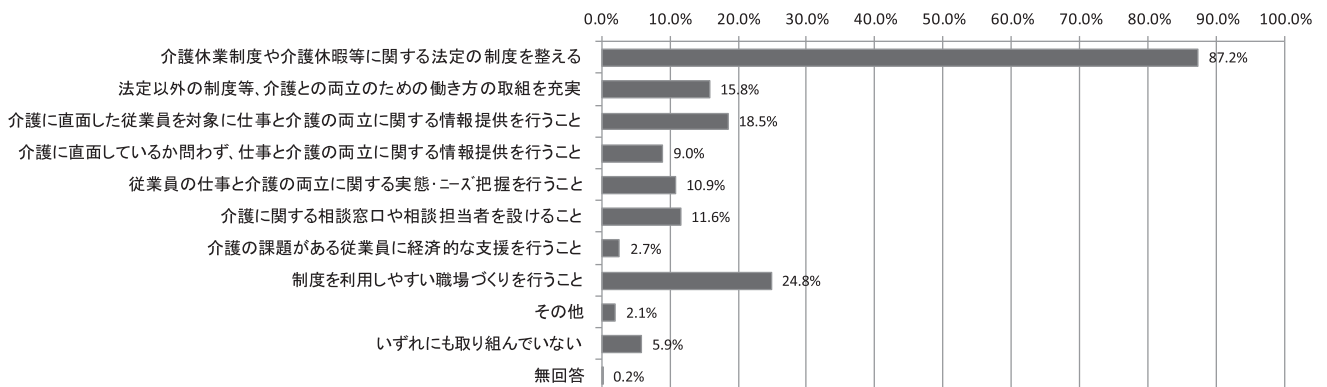
「仕事と介護の両立に関する企業調査」より、仕事と介護の両立支援を目的として、現在、取り組んでいることをみると、「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える（就業規則への明記など）」以外は、あまり取り組まれていない状況にある（図表15）。一方、企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるものをみると、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態・ニーズ把握を行うこと」が43.4%で最も多く、次いで「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える」が40.8%、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」が40.1%となっている。従業員の介護の状況を十分に把握できていない中、

実態やニーズの把握、介護に関する情報提供について取り組む必要性を感じている企業が多くなっている（図表16）。

同調査より、仕事と介護を両立するための柔軟な働き方を支援するための制度等で、正社員について導入しているものをみると、「1日の所定労働時間を短縮する制度」が69.0%で最も多く、次いで「半日単位、時間単位等の休暇制度」が46.0%、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」が45.7%となっている（図表17）。

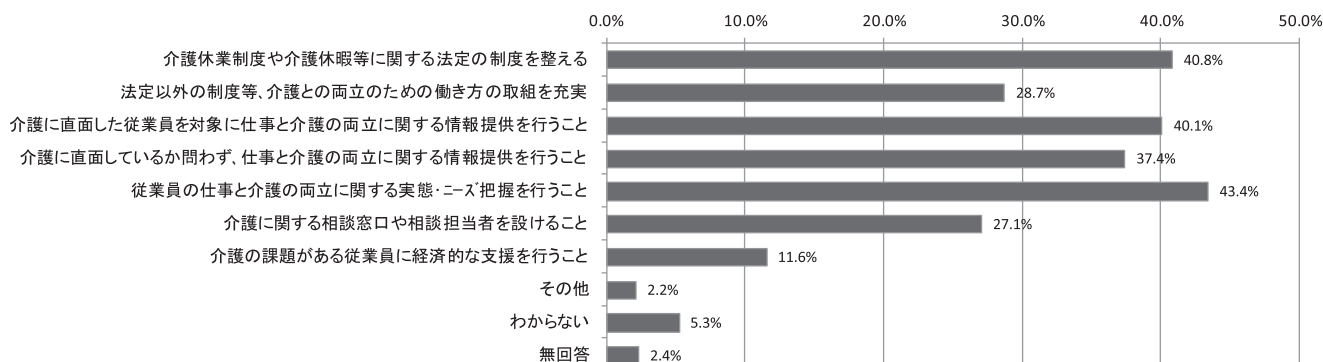
厚生労働省「仕事と介護の両立のポイント」の事例より、勤務先の仕事と介護の両立支援制度の利用状況、職場支援の状況をみると、仕事と介護を両立している人は、半日単位、時間単位の有給休暇をうまく活用したり、職場の理解を得て柔軟な働き方をしている。『(子育ての両立支援と)異なるのは、育児休業のように長期にわたる休

図表15 仕事と介護の両立支援を目的として現在取り組んでいること：複数回答n=967

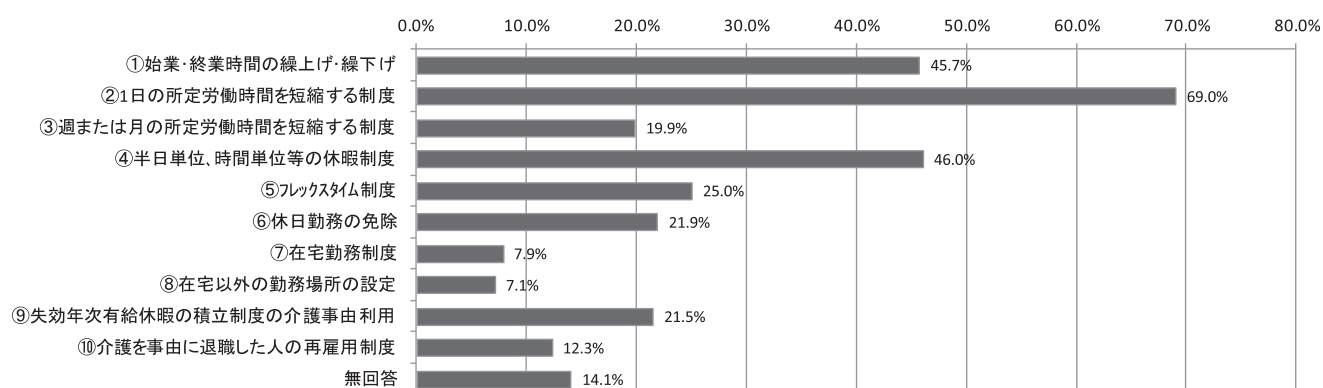


出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」（平成24年度厚生労働省委託調査）

図表16 企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられること：複数回答n=967



出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「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）

図表17 【仕事と介護を両立するための柔軟な働き方を支援するためのその他の制度】
正社員への導入状況：複数回答n=967

出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「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）

業が必要でない代わりに、「必要な時に短期の休暇取得や時間の調整が図れること」が必要となり、そうした「働き方」が、人によってはかなりの長期に亘って必要となることであろう⁴との研究成果もあり（矢島2015）、柔軟な働き方が可能となる制度整備や職場での対応が求められる。

また、事例から、職場においてお互いに助け合う環境にあること、仕事と介護の両立に対する理解があることが、精神的な負担感の軽減につながっていることも分かる（図表18）。

5 | 仕事と介護を両立している人の両立のポイント

「仕事と介護の両立のポイント」事例集では、個々のインタビュー対象者からのメッセージも込めて、両立でき

ている秘訣、仕事をしながら介護している人へのアドバイスを紹介している。これらより、仕事と介護の両立のポイントは何であるのかをみていく（図表19）。まず、一点目として、家族、職場、介護の専門職等に悩んでいること、困っていること、ストレスに感じていることを自ら発信し、相談している。二点目として、介護の専門職と連携しながら介護サービスをうまく活用し、両立できる環境をマネジメントするという視点を持って行動している。これは、一点目の相談を行っているからこそ、対応できているとも言える。三点目として、介護サービスだけでなく、近隣の人によるさり気ない見守り等にも助けられており、地域とのつながりがある。

四点目として、職場において、いつ何が起きてもよいように、事前に仕事の調整を行っている。それが、気持ち

図表18 勤務先の仕事と介護の両立支援制度の利用状況、職場支援の状況

- 年に20日付与される年次有給休暇は、全て介護や娘の学校行事関連のために使いました。半日単位で取得して施設の見学を行いました(定期的な通院の付き添いは休日に実施)。年次有給休暇以外の休みを取るよりは、就労時間をいかに調整しながら介護をしていくかを考えていました。(事例7)
- 実家へ帰省するスケジュールによって、時間単位の休暇制度を利用することがあります。例えば、夕方1時間休暇を取得して16時に仕事を切り上げ、大阪まで新幹線で移動し、そこから船で一晩かけて愛媛まで移動すると、翌朝愛媛に到着します。船は体を横にできるので、体力的にこの移動が一番楽でした。時間単位の休暇制度は、休暇を効率的に取得することができ、大変助かっています。(事例9)
- テレワーク制度をフル活用しています。会社では、自宅だけでなく実家相当の場所でのテレワークも認められているため、使い勝手がよいと感じます。ペーパーレス(書類の電子化)や電話会議などの環境も整っているため、テレワークでも通常の勤務と同様に業務に集中できています。(事例1)
- 通院の付き添いのために、出勤時間が遅れたり、中抜けしたりする場合、特に制度までは利用していませんが、上司と相談しながら、柔軟に勤務時間を調整しています。
例えば、突然転倒して骨折するなど、何が起こるか分からない状況にあるため、上司や同僚に義母の介護の状況を共有し、不安定な状況にあることを理解してもらっています。(事例4)
- 現在も、急に病院に行く必要が生じたりすると年次有給休暇を取って対応することはありますが、職場の理解があるため助かっています。職場には、私以外にも育児や介護など様々な時間制約を抱えている人が多いため、お互いにサポートしあったり悩みを言い合ったりしています。介護で辛いことがあっても、職場で話すことで、悲観的にならず、ストレス発散ができていると感じます。(事例5)
- 介護のために、急な対応が必要になる可能性があるため、職場には、日頃から介護をしていることを話しています。介護に理解がある人と一緒に仕事をしていた時は、非常に助かりました。ただ、いつもそうとは限らないため、精神的な負担感は職場の人の理解度によって全く異なるでしょう。(事例9)

出所：厚生労働省「仕事と介護の両立のポイント」2017年1月を基に筆者作成

の余裕を持つことや職場の理解を得ることもつながっている。

そして、五点目として、介護のスタイルは人それぞれであることから正解はなく自分や家族なりに考えたものでよいこと、離職しないという気持ちをしっかりと持つことが、強いメッセージとして送られている。

6 | おわりに

働く世代を含め、介護に対する不安感は年々高まっており、仕事と介護の両立、離職への不安を抱えている人も多い。多くの企業が、仕事と介護の両立で悩んでいる従業員がいても課題が顕在化してこないことを課題としている。その一方で、介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態把握や、どのような両立支援を求めているのか、そのニーズ把握を行っていない企業も多い。

なんらかの方法で介護の状況を把握していたとしても、相談や介護に関する制度利用の申請の際に知ったという場合も多く、従業員が自ら声を上げない限り、相談につながらない状況がうかがえた。

こうした課題に対し、厚生労働省では「介護離職を予防するための仕事と介護の両立支援モデル」、「介護支援プラン」を作成し、職場における仕事と介護の両立支援を推進している。「仕事と介護の両立支援モデル」では、5つの取り組みを整理しており(図表20)、従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握や介護に直面する前からの従業員への情報提供等の支援等が組み込まれている。

「介護支援プラン」は、この5つの取り組みのうち、「④介護に直面した従業員への支援」にあたるもので、介護に直面した従業員を対象に、どのように仕事と介護を両立していくか、人事労務担当者や職場の管理職等が相談に

図表19 両立できている秘訣・仕事をしながら介護をしている人へのアドバイス

■自ら発信して相談する（家族、職場の仲間、介護の専門職等）

- 家族・親友・共に仕事をしている仲間（上司・部下・同僚）・会社など周りの理解と協力によって何とか乗り越えてきました。皆、同じような環境ではないと思いますが、人脈は重要だと感じます。あわせて、駄目で元々と思って、自分が壊れてしまわないうちに、周囲に信号を出し、伝え、理解を促し、時に助けを求めることは必要だと思います。（事例2）
- 一人で抱え込まないように、悩みを話せる友達を作ったり、相談できる人を見つけたりすることも大切です。自分の場合、例えば、普段から職場の同僚と介護についてその日にあったこと、面白いと感じたこと、悩んでいることなどを話しています。（事例4）
- 両立できた秘訣は、とにかく話すことだと思います。話して周囲に今の自分の状態を分かってもらうことです。ケアマネジャーや訪問看護の看護師の方々は、私が職場から実家に帰ってからの夜間の時間帯でも、気持ちよく電話で話を聞いてくれました。それがとても有難かったです。（事例6）
- 介護の不安や課題を抱えこまないで誰かに相談する、ということが大事だと思います。私の場合は、周囲に介護を担っている人がおらず、相談をできる人がいませんでした。そこで、ケアマネジャーに何でも相談していました。（事例7）
- 気持ちを聞いてもらう人や場所をつくるのが一番大事だと思います。私の場合は母の義弟のお嫁さんに何でも話すことができます。お互い様の気持ちも大切です。（事例8）

■介護の専門職との連携しながら両立できる環境を整える

- 常に父のそばにすることはできない環境なので、自分が不在でも介護がスムーズに回るような体制づくりを心がけています。介護のための体制づくりを行うことは、遠距離介護において非常に重要なポイントです。ケアマネジャーや各事業所のサービスリーダーとメールや電話で密に連絡を取り合い、帰省するときは短時間でも必ず顔を合わせるようにすることで、良好な関係を築いています。（事例1）
- 介護に関わる専門的な部分はケアマネジャーなどの専門職に相談し、各種制度、サービスを上手く活用していくことも、仕事と介護を両立する上で重要なポイントとなります。時折、プロの手を借りることを「逃げています」「情けない」と考える方もいるようですが、自分で背負いすぎないことです。葛藤はあると思いますが、無理が続くことで、自分が壊れてしまってもならないと思うのです。（事例2）
- 介護もひとつのプロジェクトととらえれば、普段の仕事との共通点が見えてきます。自分自身が介護を行うのではなく、家族やケアマネジャー、ヘルパー、施設職員など様々な人の間で役割分担をし、自分がリーダーとなってマネジメントを行うという意識を持つことが重要です。（事例3）
- 介護において、週の行動パターンが決まるまではとても大変でした。一度決まってしまうと、そのペースで生活が回り始めるので、途端に楽になります。（事例7）

■地域とのつながりを持つ

- 近所の方とのコミュニケーションも重要です。帰省のたびに挨拶に行き、見守りに協力していただいていることへの感謝の気持ちを伝えています。（事例1）
- 近所の方から、よくがんばっているね、と声をかけてもらえることが励みになっています。誰かが自分のがんばっている姿を認めてくれているということは、心強いです。（事例5）
- 地域の人に対して、両親の外出時に会ったら目を掛けてくれるよう協力を依頼しました。例えば両親がよく行っていた小さな個人営業のスーパーマーケットの人に、「親が昨晚と同じ野菜や惣菜を買おうとしたら “それは昨日買ったよ” と言ってほしい」とお願いしたり、「何かあれば自分の携帯番号宛に連絡してほしい」とお願いしたりして、協力体制を作っていました。（事例7）

■仕事の事前の調整

- 母が腎不全となり透析が必要になってきた頃から、いつがあるかわからないので、少しでも仕事を先に進めておくように心がけていました。そうすることで自分の気持ちに余裕を持つことができました。（事例6）

○急に病院や施設から呼ばれた場合に、すぐに駆けつける必要があったため、自分がいなくても職場メンバーが対応できるように、常日頃から、社内のシステムネットワーク上の共有フォルダに担当業務の資料や依頼事項のデータファイルを保管するなど、気を付けていました。(事例7)

■自分なりの介護スタイルを。離職しないという気持ちを持って。

○家族の数だけ、介護の形があると思います。在宅でなければだめ、施設でなければだめということはありません。親の希望としっかり向き合い、自分の生活も大切にしながら、自分なりの介護スタイルを見つけていくことが重要ではないでしょうか。(事例1)

○私が行っている介護が正しいということは決してありません。家族によって、適する介護の形は違います。親と自分自身が置かれている環境や、それぞれの希望をふまえ、無理のない範囲で介護に取り組んでもらえたらと思います。介護は、親にじっくりと向き合う貴重な機会でもあります。自分自身がどうしたいかをしっかりと考えて臨めたならば、最後に悔いが残らない介護ができるのではないのでしょうか。(事例5)

○ここまで頑張ったから悔いはないという人もいるかもしれませんが、介護を行うことに対する気持ちや満足度は人それぞれに異なるものだと感じます。(事例6)

○また経済力はとても重要です。姉も自分も働いていることで対応の選択肢が増えました。今だけでなく、将来の自分の老後のためにも離職は得策ではありません。(事例2)

○何よりも、介護のために離職しないという気持ちで、仕事と介護を両立できる方法を探ることが大事だと思います。私自身がヘルパーの方のアドバイスで救われたように、仕事をしながら介護をしている人には、まずこのことを伝えたいと思います。(事例9)

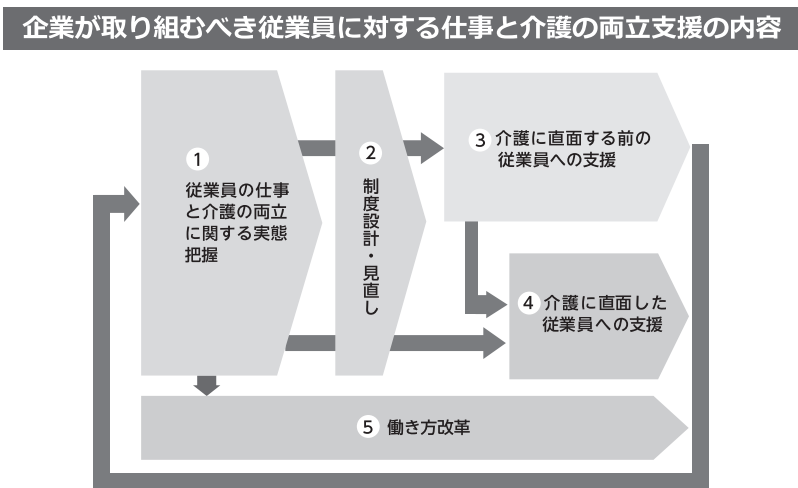
出所：厚生労働省「仕事と介護の両立のポイント」2017年1月を基に筆者作成

応じながら一緒に考えていくものである(図表21)。企業における介護離職防止の取り組み推進において、何から取り組んでよいか分からないという場合、こうした仕組みやツールを活用していくことは有効である。特に、従業員の介護の実態が浮かび上がっていない場合、実態

の把握とともに、声を上げやすい仕組みや職場環境づくりが求められる。

また、介護を理由に離職してしまった人は、両立している人と比較して、自身で介護を行っている割合が高く、介護負担の大きいことが離職につながっている状況がう

図表20 仕事と介護の両立支援対応モデル



出所：厚生労働省「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」(平成27年度)

図表21 「仕事と介護の両立支援 面談シート 兼 介護支援プラン」

仕事と介護の両立支援 面談シート 兼 介護支援プラン										
対象従業員	部署	氏名								
仕事と介護の両立課題の共有										
確認事項	初回面談時	プラン策定面談時								
介護が必要な人について	詳細な説明で、経歴、関係、別居の状況、介護内容などを家族の有様等を確認してください。	対象者 通知が完了したか確認してください								
両立するうえでの課題・希望	勤務時間、曜日、休暇の必要性、職場の雰囲気等を確認してください。また、職場復帰希望、介護の状況を確認し、本人の意向を確認してください。									
利用したい制度・働き方の希望	自社で利用できる制度・制度	希望期間・時期								
	また、取得・活用するもの（フリーランス、派遣、兼業、パート、アルバイト、在宅勤務、リモートワーク、フレックスタイム制、短時間勤務制、育児休業、介護休業、所定外労働、試用期間の延長、試用期間の短縮等）を記載してください。	月 日	月 日							
業務面で周囲に配慮してほしいこと（業務の引き継ぎなど）	業務面で配慮してほしいこと（業務の引き継ぎなど）があれば、本人と話し合いを行うか相談してください。									
業務以外で周囲に配慮してほしいこと	職場への通知など、何か気になることがあるか確認してください。									
面談日	年 月 日	年 月 日								
人事・労務 担当者	トヨタ	東洋	人事・労務 担当者	トヨタ	東洋					
対象従業員の両立支援に向けたプラン										
プラン策定日	取組期間	取組内容					取組状況確認日			
【出番のプラン】										
対象従業員の両立支援に向けたプランを記載										
【介護支援プラン】										
利用した制度・働き方の実績を記載										
フォロー面談										
フォロー面談の実施状況を記載										
面談日	年 月 日	人事・労務 担当者	トヨタ	東洋						

出所：厚生労働省「～介護に直面した従業員への支援～「介護支援プラン」平成28年10月を基に筆者加筆

図表22 社会保障審議会介護保険部会「介護保険制度の見直しに関する意見」平成28年12月9日

・次に、介護離職を防止する観点からは、地域包括支援センターの取組として、働きながら介護に取り組む家族や、今後の仕事と介護の両立不安や悩みを持つ就業者に対する相談支援の充実強化が、より一層求められる。

・このため、地域包括支援センターの土日祝日の開所や、電話等による相談体制の拡充、地域に出向いた相談会の実施など、相談支援の強化を図ることが適当である。また、これに併せて、国においてこれらの取組の円滑な実施を促すための環境整備も進めることが適当である。

出所：社会保障審議会介護保険部会「介護保険制度の見直しに関する意見」平成28年12月9日

かがえた。介護に関する相談については、地域の身近な場所に地域包括支援センターが設置されている。地域包括支援センターは、高齢者本人や家族等から、介護に関する相談を幅広く受け付け、適切な保健・医療・福祉サービス、関係機関、制度利用等につなぐための支援を行う行政機関である。社会保障審議会介護保険部会「介護保険制度の見直しに関する意見」（平成28年12月9日）では、介護離職防止の観点から、地域包括支援センターの相談支援の充実強化を求めており、これを受けて、働きながら介護を行う家族に対する相談強化が進められてい

る（図表22）。地域包括支援センター等の介護の相談窓口においても、介護の必要な高齢者だけでなく、家族の仕事と介護の両立の不安にも耳を傾け、どのように介護サービスやそのほかさまざまな社会資源等を活用して支えたらよいかを考えていくことが求められている。

介護保険サービスを利用している場合は、ケアマネジャーが介護全般に関わる重要な相談者となる。要介護者だけでなく、働く家族介護者の仕事と介護の両立を支援する視点も持ったケアマネジャーの育成の必要性が指摘されており（佐藤2015）⁵、仕事と介護の両立に積極

的なケアマネジャーは、地域の見守り支援や介護者の家事支援サービス等、介護保険以外のサービスも視野に入れた支援を行っているとの研究結果もある（松浦、武石、朝井2015）⁶。ケアマネジャーには、家族介護者の仕事と介護の両立を可能とする、多様なサービス・社会資源を活用したケアマネジメントを行うための力量が求められている。

さらに、両立支援制度や介護サービスに関する知識不足が介護への不安感につながっていたことから、労働者側も、家族等に介護が必要となる前から、両立支援制度や介護に関する事前知識を得ておき、いざ、介護が必要となった時に、職場や介護の相談窓口相談する等、自ら不安や困っていることを発信できるようにしておくこ

とも重要である。

介護への不安、仕事と介護の両立への不安を抱えていても、声を発する前に、また声を発しても十分な支援を得られずに離職に結びついている人は多いものと思われる。まず、企業においても、地域の介護に関わる相談窓口や介護の現場においても、顕在化していない働く家族介護者の不安に対して、どのようにアプローチしていくかの工夫が求められている。そして、職場の制度、介護保険サービス、介護保険外のサービス、そのほかさまざまな社会資源が存在する中、これらを総合的に活用できるような相談支援が充実することで、介護を理由とした離職の防止や、仕事と介護の両立につなげることができるだろう。

【注】

- ¹ 厚生労働省「平成28年版厚生労働白書」2016年10月の「年齢3区分別人口及び高齢化率の推移」（p6 図表1-1-2）参照。
- ² 厚生労働省「平成28年版厚生労働白書」2016年10月の「要介護（要支援）認定者数の推移」（p16 図表1-1-14）を参照。
- ³ 「戦後最大の名目GDP600兆円」「希望出生率1.8」「介護離職ゼロ」という3つの目標が掲げられ、この3つの（目標）のひとつとして掲げられた。
- ⁴ 矢島洋子「仕事と介護における「両立の形」と「企業に求められる両立支援」日本労働研究雑誌No.658/May2015
- ⁵ 佐藤博樹「提言 両立支援ケアマネジャーの育成を」日本労働研究雑誌No.658/May2015
- ⁶ 松浦民恵、武石恵美子、朝井友紀子「ケアマネジャーによる仕事と介護の両立支援の現状」日本労働研究雑誌No.658/May2015

【参考文献】

- ・閣議決定「ニッポン一億総活躍プラン」2016年6月2日
- ・社会保障審議会介護保険部会「介護保険制度の見直しに関する意見」平成28年12月9日
- ・厚生労働省「平成28年 国民生活基礎調査」2017年6月
- ・厚生労働省「平成28年版厚生労働白書」2016年10月
- ・総務省「平成24年就業構造基本調査」平成25年7月
- ・内閣府「介護保険制度に関する世論調査」平成22年9月調査
- ・三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」（平成24年度厚生労働省委託調査）
- ・三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「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）
- ・矢島洋子「仕事と介護における「両立の形」と「企業に求められる両立支援」日本労働研究雑誌No.658/May2015
- ・佐藤博樹「提言 両立支援ケアマネジャーの育成を」日本労働研究雑誌No.658/May2015
- ・松浦民恵、武石恵美子、朝井友紀子「ケアマネジャーによる仕事と介護の両立支援の現状」日本労働研究雑誌No.658/May2015
- ・厚生労働省「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」（平成27年度）
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000119918.pdf>
- ・厚生労働省「～介護に直面した従業員への支援～「介護支援プラン」平成28年10月
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000138855.pdf>
- ・厚生労働省「仕事と介護 両立のポイントーあなたが介護離職しないためにー」平成29年1月
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000154737.pdf>