

介護と仕事の両立支援

事前の情報提供が鍵

佐藤博樹

中央大学大学院戦略経営研究科教授

2015年11月

報告のポイント

- 企業の取り組み

仕事と子育ての両立支援と、仕事と介護の両立支援では、異なる取り組みが求められることを理解して支援すること

- 要介護者の就業する家族の取り組み

介護自体を自分で担うのではなく、仕事と介護の両立をマネジメントすることを重視すること

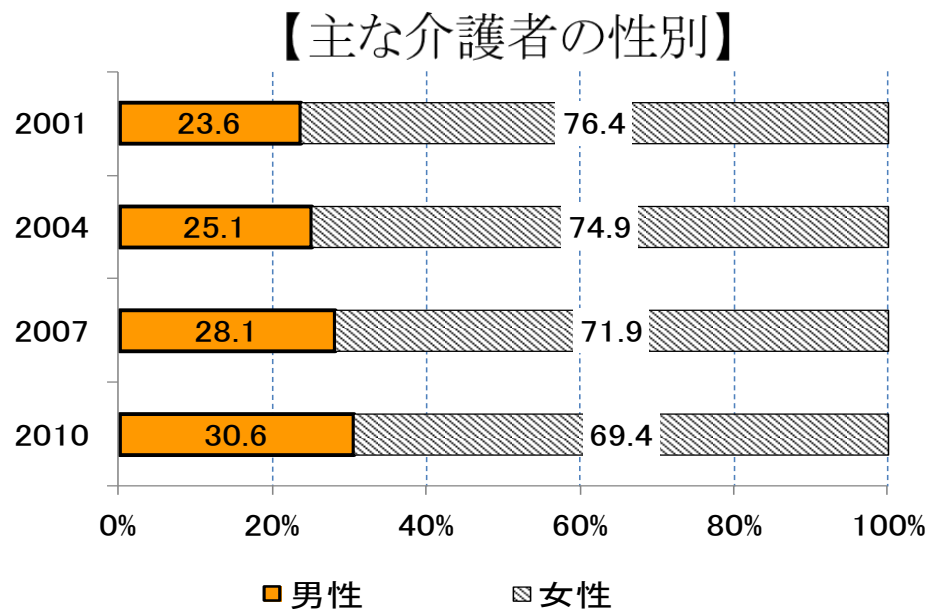
- 行政などの取り組み

要介護者の就業する家族が、仕事と介護を両立して就業継続できるためのシステムの整備と支援が重要

介護はなぜ誰もが直面する課題なのか

- 親御さんがご存命の場合には
 - 75歳を過ぎると要支援・要介護となる者の比率が高くなる
- 40歳台後半から介護の課題に直面する人が出現し、50歳から定年までのキャリアは、仕事と介護の両立の時期
- 配偶者がいても配偶者が自分の親の介護を担ってくれるとは限らない
 - 子どもは夫婦の子ども、親はそれぞれの親など
 - 配偶者にも親がいる
 - 配偶者が就業している場合も多い

介護している
男性は増加



資料:厚生労働省「国民生活基礎調査」(2001・2004・2007・2010年)より作成。

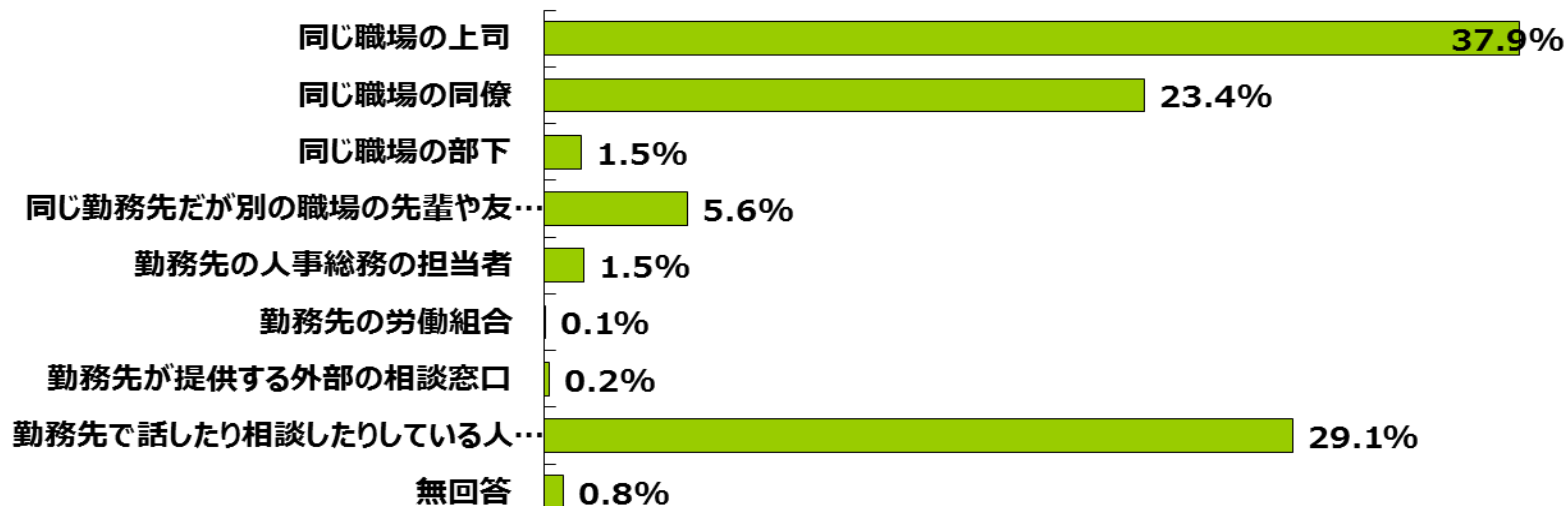
企業の取り組みの現状

- 仕事と介護の両立に関して社員の支援に取り組んでいる企業はまだ少ない
 - ⇒介護休業の取得者が少ないこと
 - ⇒社員の介護ニーズが人事セクションに届いていないこと
(介護ニーズを、会社や人事に伝えていない社員が相当数を占める、伝えても上司や同僚までなど)
- 社員の介護ニーズの存在に気が付いていても、効果的な支援策がわからない企業や誤った支援策を行っている企業も少なくない
 - ⇒仕事と子育ての両立と同様の支援でよいと考えること、育児休業と介護休業の目的の相違を理解していないことなど

現在の介護従事者の相談先

【現在介護をしている人】単数回答 n=1,576

Q:あなたは、ご自分が介護にかかわっていることを、勤務先の方に話したり相談したりしていますか。主に相談等している方についてお答えください。



資料：「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

== 介護休業・休暇の利用状況 ==

● 介護休業取得者割合

* 介護をしている雇用者に占める取得者割合。
* 会社などの役員含む。

	男女計	男性	女性
平成24年度	3.2%	3.5%	2.9%

● 介護休暇取得者割合

	男女計	男性	女性
平成24年度	2.3%	2.5%	2.2%

資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成

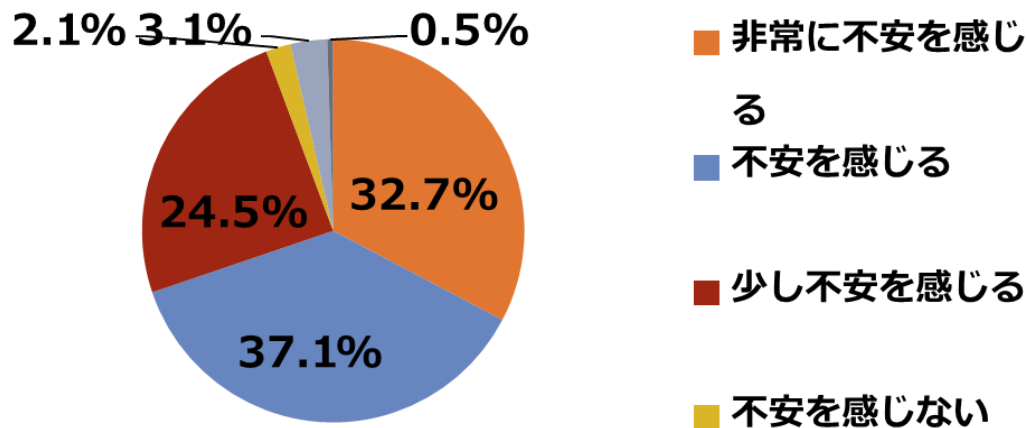
社員の現状

- 40歳代以降層では、介護の課題を抱えた社員が
少なくない
⇒ 男性社員の課題でもある
- 現在、介護の課題に直面していない社員でも、仕事
と介護の両立に不安を抱き、仕事の継続が難しいと
考えている社員が多い
⇒ 不安に背景要因：仕事と介護の両立の仕方が
分からない、介護保険制度や勤務先の両立支援
制度に関する情報不足・理解不足など

介護不安の程度

【現在介護をしている、将来介護の可能性のある方】単数回答 n=16,884

Q:介護することについて、どの程度の不安を感じますか。

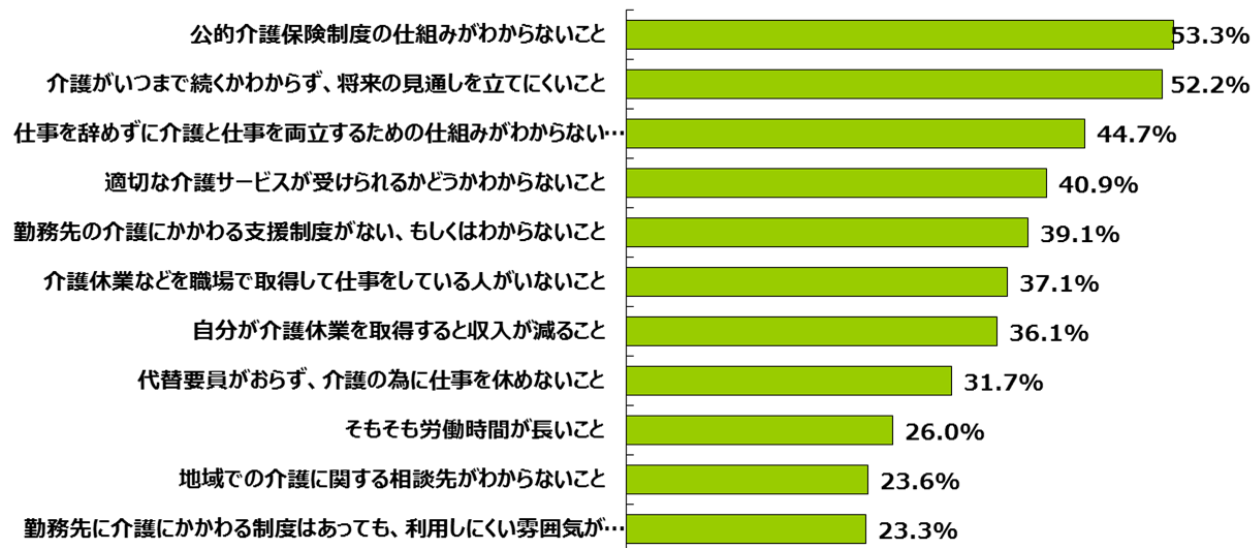


資料：「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

介護不安の背景要因

【介護に関して不安を感じる方】複数回答 n=15,916

Q:介護に関する不安は、具体的にどのような不安ですか。該当するもの全てをお選びください。

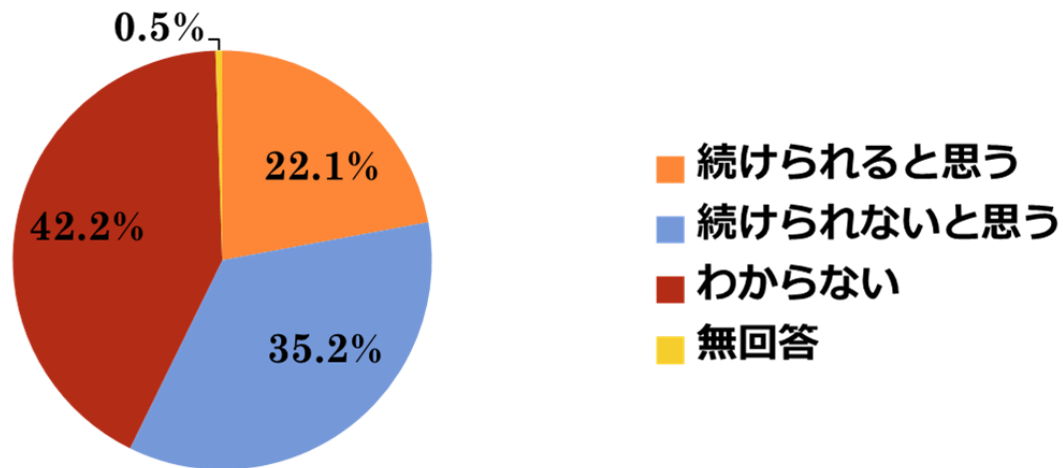


資料：「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

介護の課題の直面した際の 仕事継続の可能性

【現在介護している、将来介護の可能性がある方】単数回答 n=16,884

Q:介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができますか。

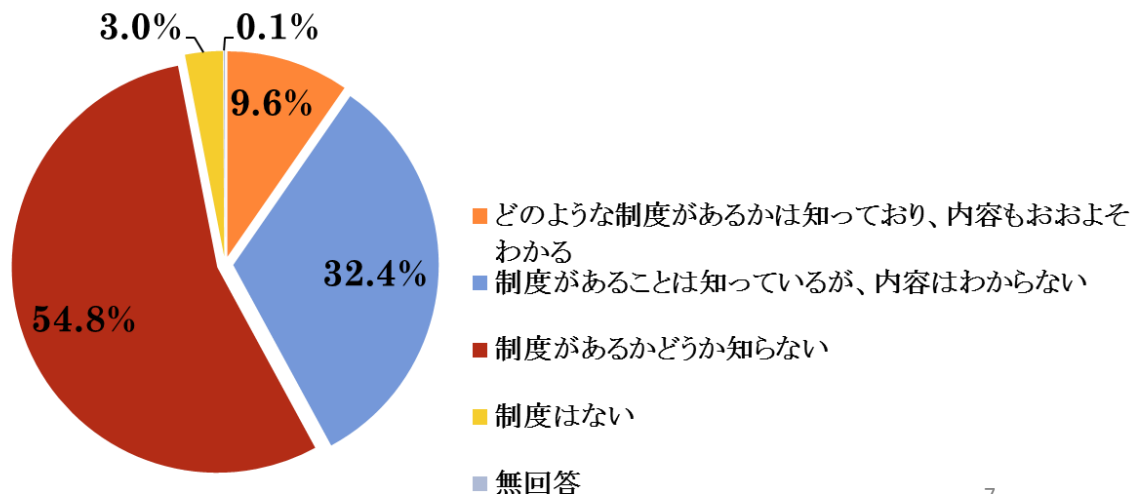


資料：「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

勤務先の両立支援制度 の理解度

【全員】単数回答 n=22,582

Q:あなたの勤務先の介護に関する支援制度について、どの程度知っていますか。



資料：「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

介護離職がもたらす課題

• 企業にとって

⇒管理職を含めて中核人材の流出に

離職しなくても両立が困難となると仕事意欲の低下なども

• 社員にとって

⇒介護の必要がなくなってもキャリアの再開(再就業)が難しい

・50歳代など中高年の課題

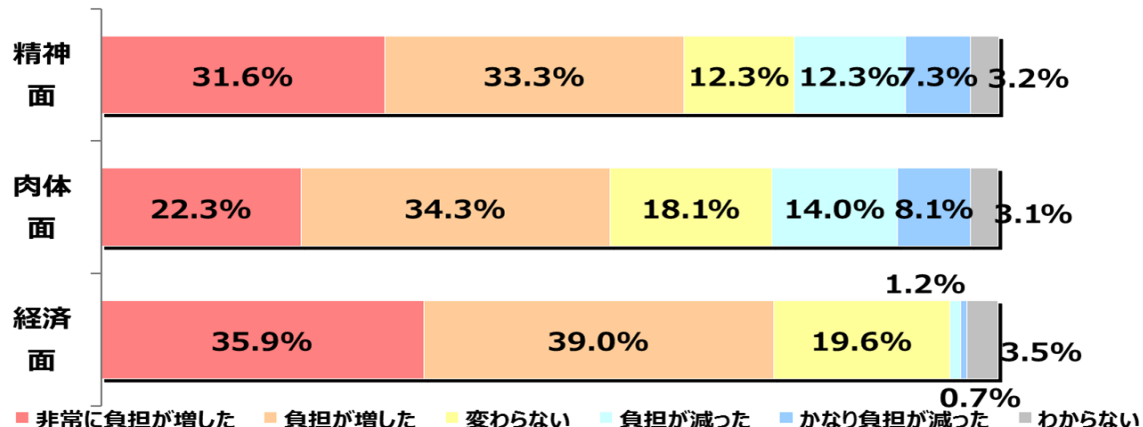
⇒退職金や年金などを含めて生涯所得の減少

・仕事と介護の両立も大変だが、介護のみの生活はさらに大変

⇒社会との多様なつながりを維持しながら、介護と仕事の両立を図ることが介護ストレスの軽減にも貢献

介護離職の影響

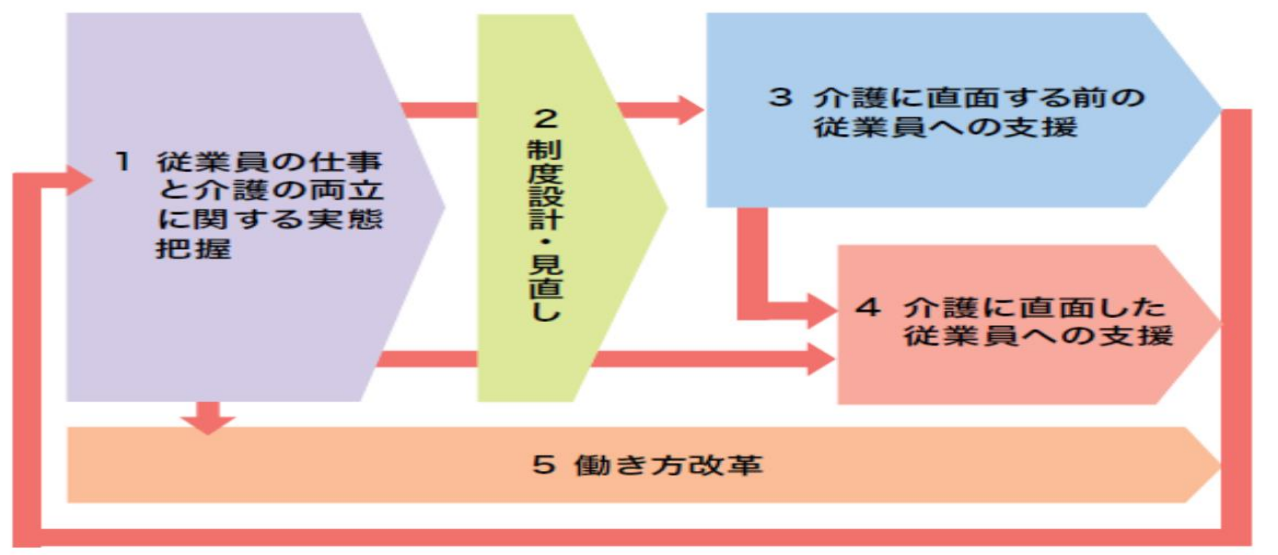
【介護のために離職した方】単数回答 n=994



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

- 社員が、
自分一人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介護の課題に直面する前に提供すること
- 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

== 介護離職を予防するための両立支援対応モデル ==



仕事と介護の両立支援のための取り組み

【企業】

⇒事前の心構えや準備のための情報提供

(40歳時点、50歳時点、親が65歳時点など)

⇒介護の課題に直面した時点で会社や上司へ介護ニーズを伝え、相談できる環境整備

⇒離職して介護に専念することのリスクと仕事との両立の重要性の喚起

⇒多様な介護ニーズに対応できる情報提供(遠距離介護など)や両立を可能とする働き方の整備(連続した休業だけでなく、介護休業や介護休暇の分割取得や柔軟な働き方の整備)など

【職場での働き方改革】

⇒「時間制約のある」社員を前提とした働き方への改革

⇒個人的な事情をお互いが理解し相互に支援し合える職場風土作り

40歳になった社員全員への情報提供

- 40歳：介護保険制度の被保険者となる時点

本人に関してよりも、親などが利用できることがわかるように説明する

- 提供する情報

介護保険制度の趣旨の説明：概要の説明が良い

介護と仕事の両立支援に関する自社の制度の説明

(介護休業、短時間に勤務、介護のための休暇など)

- 介護の課題を抱えたら、自分だけで解決しようとせず、人事などに相談し、アドバイスを受けることが重要であることを理解してもらうことが鍵

→相談先を決めて、その情報を伝えること

50歳になった社員への情報提供

- 40歳時点の情報提供の内容を踏襲する
- キャリアプランやライフプランなどに関するセミナーを同時に開催なども効果的
- 50歳代になると多くの社員が親の介護に直面することをデータで示す

→誰もが直面する課題であることを強調する

→子育ては社員自身の選択によるものであるが、介護は社員自身の選択によるものではないなど

親が65歳になった社員に対して親と話し合うことを奨励

親が65歳になった時点：親に介護保険被保険者証が届く

(65歳になる誕生日の月に交付)

社員が親の現状把握と親が介護を必要するようになった時の対応策などを話し合うための情報提供(チェックリストなど)

- ・生活状態(日常生活、経済状態、交友関係等)
- ・健康状態(病名、服用薬、通院先等)
 - 生活改善のアドバイスも必要に
- ・要介護になった時の本人の希望(介護のキーパーソンなど)
- ・介護保険制度の理解の確認
 - 必要があれば介護認定を受ける
 - 住宅改修など早めの対応も

本人の兄弟姉妹や配偶者との情報共有

→同様の取組を毎年行うことが重要

→これを継続することで介護の課題に突然直面することが少なくなる

介護休業制度に関する正しい情報提供を

- 子育てのための育児休業と同様のものと理解している管理職や社員が少なくない点に留意が必要
- 介護休業は、緊急対応のための介護を担うと同時に、仕事と介護の両立のための準備（社内の仕事と介護の両立支援策の確認、介護認定の申請、介護施設の見学など）を行うための期間

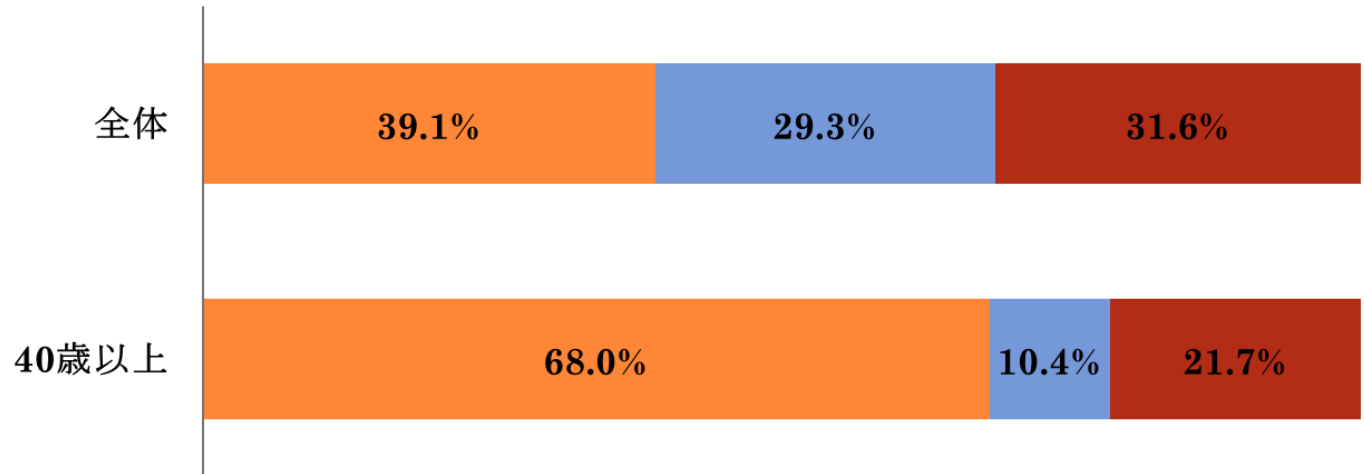
⇒ 上記を社員に十分説明しないと、介護休業を取得し、社員が自分一人で介護を続けることになりかねないことになりかねない

公的介護保険制度の認知度

【全員】単数回答 n=22,582

Q:あなたは、公的介護保険制度の被保険者ですか(介護保険料を支払っていますか)。

■ はい ■ いいえ ■ わからない ■ 無回答

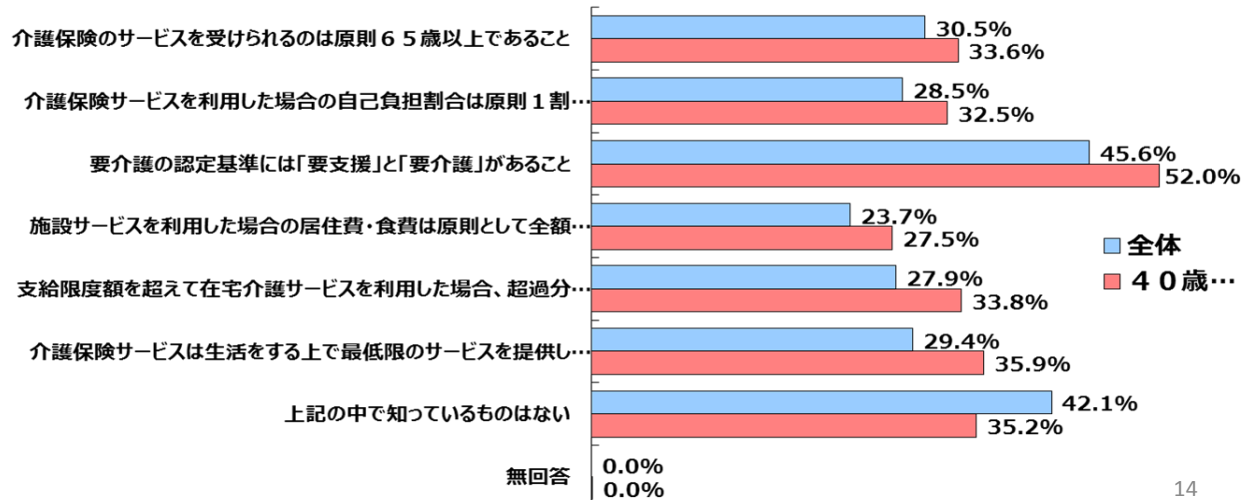


資料：「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

公的介護保険制度の内容に関する認知度

【全員】複数回答 n=22,582

Q. あなたは、公的介護保険制度のことについてご存知でしたか。知っている内容全てをお選びください。



資料：「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

仕事と介護の両立のために社員に心がけてほしいこと

- 介護にかかわる基礎的な知識を持つ（介護保険や認知症等について）
- 親のことを知る
- 親の居住地域の介護サービスについての情報を収集する
- 親や兄弟と、介護の方向性について話し合う
- 勤務先の介護支援の制度について知る
- 働き方を点検し仕事と介護の両立が可能な職場とする
 - 恒常的な残業の削減、情報の共有化、メリハリのある働き方など

行政として望まれる取り組み

- 両立支援ケアマネジャーの育成

要介護者の介護ニーズの把握・支援だけでなく、要介護者の就業する家族の仕事と介護の両立を支援できるケアマネジャー
⇒中小企業の就業者にとってとりわけ重要

- 介護保険制度の被保険者となる40歳時点における両立に不可欠な基本的な情報の提供

40歳以上の雇用者の3割から4割は被保険者であることを認識していない(40歳時点における情報提供がないため)

- 介護保険制度による介護支援サービスの見直し

介護保険制度が成立した当時と現在では、要介護者の家族のあり方が大きく異なることなどを考慮して見直す

自己紹介

(略歴)1953年東京生まれ。1981年3月一橋大学大学院社会学研究科博士課程単位取得退学。1981年4月雇用職業総合研究所(現、労働政策研究・研修機構)研究員、1983年7月法政大学大原社会問題研究所助教授、1987年4月法政大学経営学部助教授、1991年法政大学経営学部教授、1996年8月東京大学社会科学研究所教授、2014年10月より現職。

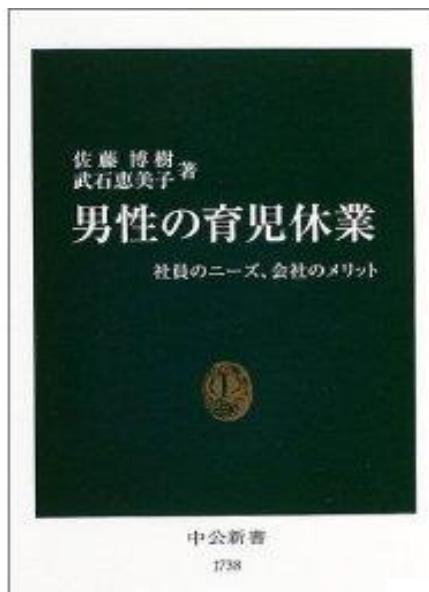
(専門)人事管理論

(関心領域)ダイバーシティ・マネジメント、WLB支援、女性活躍支援、人材サービス産業、多様な人材活用など

(著書・編著)『人材活用進化論』(日本経済新聞出版社)、『新しい人事労務管理(第4版)』(共著、有斐閣)、『パート・契約・派遣・請負の人材活用(第2版)』(編著、日経文庫)、『実証研究 日本の人材ビジネス』(共編著、日本経済新聞出版社)、『人材サービス産業の新しい役割』(共編著、有斐閣)、『職場のワーク・ライフ・バランス』(共著、日経文庫)、『男性の育児休業』(共著、中公新書)、『ワーク・ライフ・バランス支援の課題:人材多様化時代における企業の対応』(共編著、東京大学出版会)、『人を活かす企業が伸びる』(共編著、勁草書房)、『結婚の壁:非婚・晩婚の構造』(編著、勁草書房)、『介護離職から社員を守る』(共著、労働調査会)など。

(兼職)内閣府・男女共同参画会議議員、内閣府・ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議委員、経産省・ダイバーシティ企業100選運営委員会委員長、厚生労働省・イクメン・プロジェクト顧問、厚生労働省・社会保障審議会年金部会委員など。

関連書籍：ワークライフバランスと働き方改革



ワークライフバランスと働き方改革

