

社員の仕事と介護の両立を
企業としてどのように支援すべきか

仕事と子育ての両立支援との違い

佐藤博樹

東京大学大学院情報学環教授

2013年5月

重要性を増す仕事と介護の両立支援

- 2025年には団塊の世代が75歳以上に到達
団塊の世代のジュニア層が親の介護の課題に直面
仕事と介護の両立の課題に直面する社員の増加
- 両立の課題に直面する者は、親世代と比較して兄弟数が少ないだけでなく、未婚者も多い
- 企業にとって仕事と介護の両立支援の整備が重要に

両立困難や介護離職がもたらす問題

企業と社員

仕事と介護の両立が困難だと、管理職を含めて中核人材の仕事意欲の低下や、最悪の場合は離職をもたらす

社員（離職の問題）

介護の課題が解消したあとの再就業が難しい
退職金や年金などを含めて生涯所得が減少

仕事と介護の両立も大変だが、介護のみの生活はより大変

→社会との多様なつながりを維持しながら仕事と介護の
両立を図ることが介護ストレス軽減にも貢献

→両立のための事前の情報提供がきわめて重要

潜在化している社員の介護ニーズ

現状は

介護休業の取得者は少ない

介護に関する相談や問い合わせも少ない

→社員の中に介護ニーズが存在しないのか？

データを見ると異なる事態が浮かび上がる

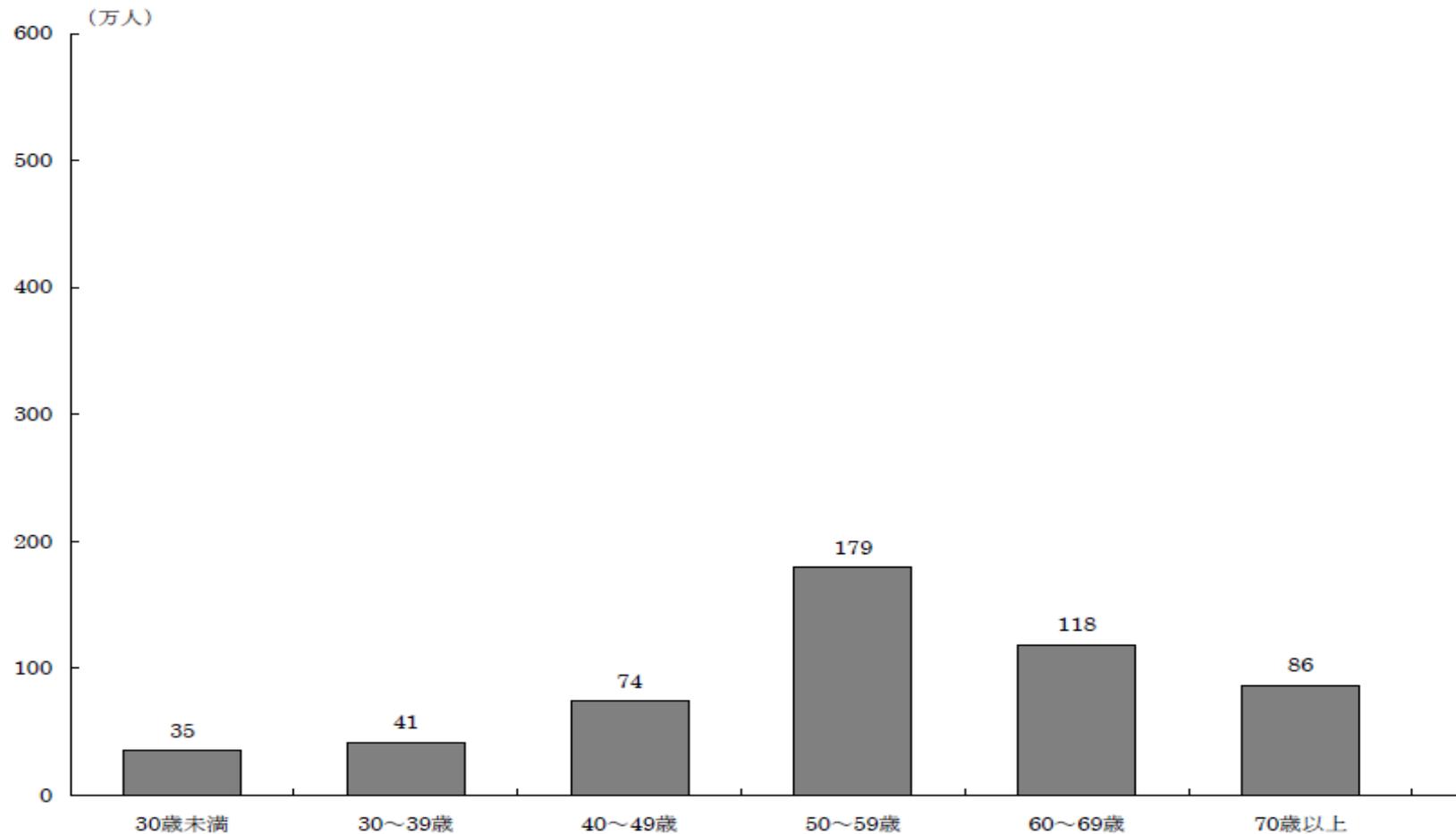
→なぜ介護ニーズが顕在化しないのか？

年齢別の要支援・要介護度

(厚生労働省「介護保険事業状況報告」2009年度より作成)

	要支援以上	要介護以上
65～69	2.0%	1.6%
70～74	4.6%	3.5%
75～79	10.4%	7.7%
80～84	22.0%	16.3%
85～89	40.5%	31.9%
90歳以上	62.0%	55.0%

介護をしている人は**50**歳代が多い



(資料) 総務省「平成18年度社会生活基本調査(介護統計表)」より作成

以下のスライドの調査データのうち出所を記載していないものはつぎによる

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）

調査対象は、上記プロジェクト参加企業のうち6社の40歳以上の社員（39歳以下層含むが少数）、有効回答者数2,099人。

東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト編

『仕事継続を可能とする介護と仕事の両立支援のあり方：

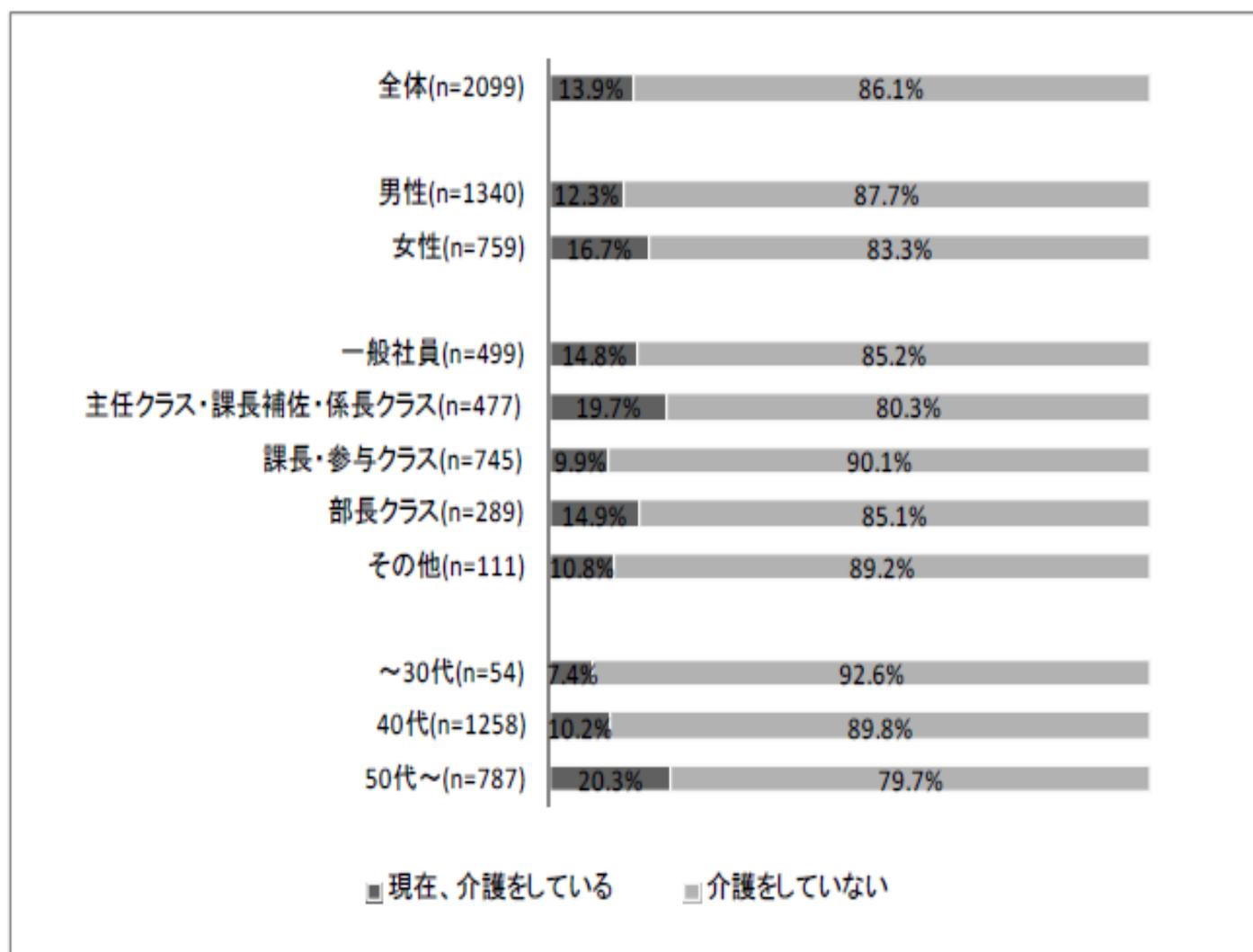
従業員の介護ニーズに関する調査報告書』（2013年）

前者の6社のデータに5社分のデータを加えて分析したもの（40歳以上に限定した分析数29,571人）。基本的分析結果に大きな違いがないため、前者を紹介。

詳しくは下記参照

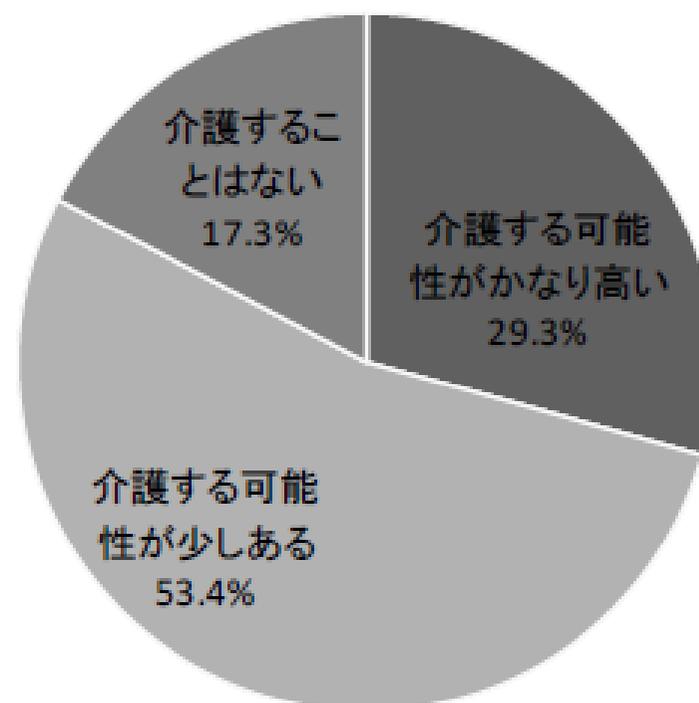
http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/survey_results_j.html

図表 I -14 現在の介護の有無



図表 I -21-① 今後 5 年以内に介護が生じる可能性（全体）

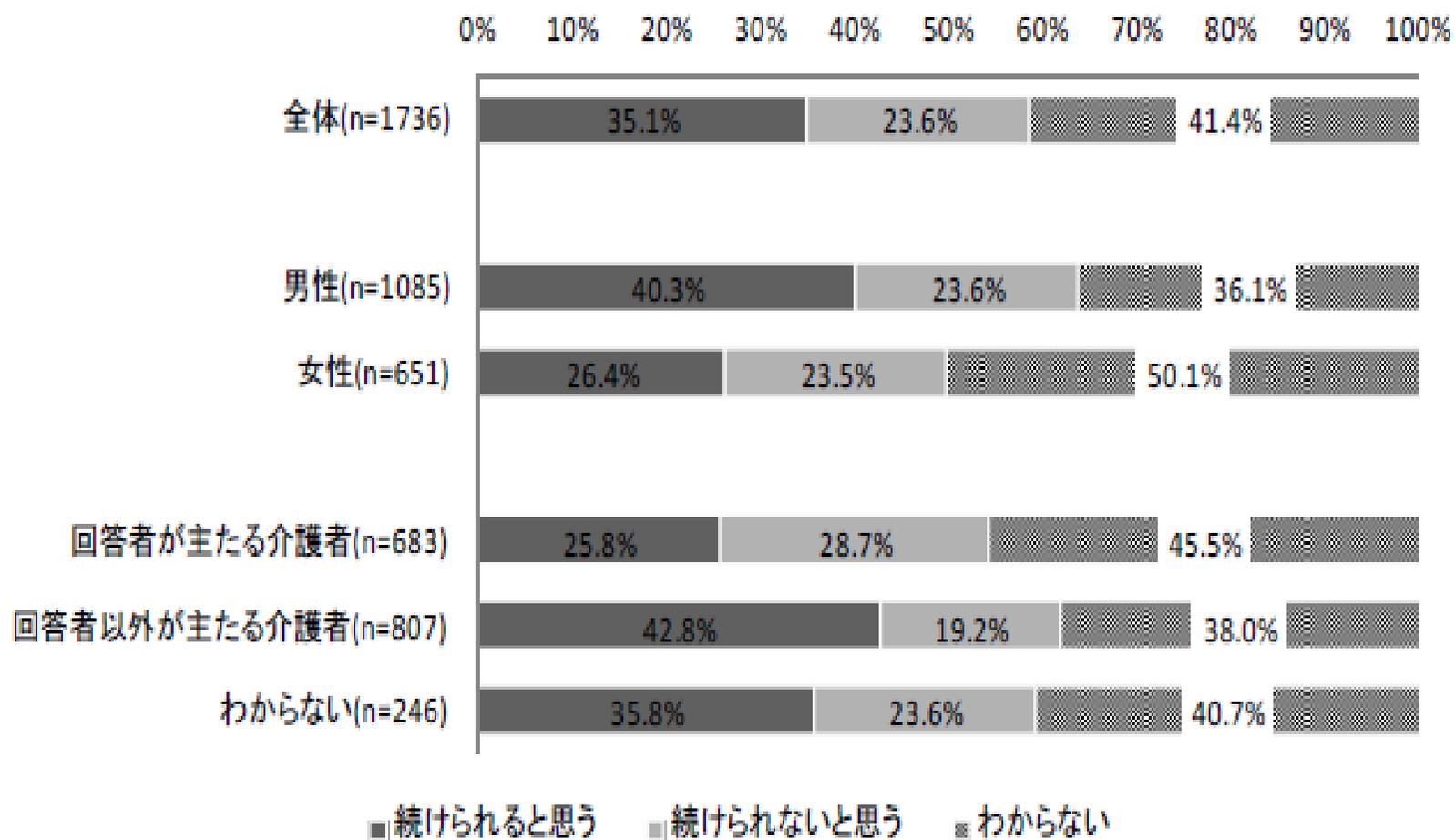
全体(n=2099)



図表 I - 24 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%

図表 I -28 将来、介護することになった場合の仕事継続の見通し



仕事と介護の両立支援で 留意すべき点

仕事と介護の両立支援と 子育てとの両立支援の相違に配慮すること

○ 対象層

年齢層が異なる + 対象層が多い

WLBを自分のこととして考えてこなかった層が多い

(とりわけ男性管理職)

○ 仕事と介護の両立に関する基本的な情報提供の時期

課題に直面する前に

事前の情報提供が重要

○ 支援の内容

「事前の心構え」に関する情報提供

介護の課題に直面した社員への支援

仕事と介護の両立支援のあり方:

長期の休業よりも短期の休暇など

両立を可能とする職場風土・働き方の整備(=WLB支援と共通)

企業による仕事と介護の両立支援の基本

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て、

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

→両立が難しいとワーク・ライフ・コンフリクトに直面したり

本人が望まない離職につながりかねない

→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

社員に提供すべき基本的な情報

- 介護の課題に直面したら、一人で解決しようとせずに会社(人事)や上司などに相談すること
 - 仕事と介護の両立には専門的な支援の活用が不可欠
 - 会社や職場の上司などに介護の課題を伝えないと会社や職場として支援できない
- 休業取得は緊急対応のためで、仕事と介護の両立を実現して就業継続することが大事なこと
 - 仕事と介護の両立は大変だが、介護のみの生活はさらに大変
- 仕事と介護の両立に必要な情報の提供
 - 社内社外の支援制度(介護保険制度や介護休業制度に関する正しい理解)
- 介護の課題に直面する時期は、親の状況を注意深く観察していればある程度まで予想できること
 - 事前の状態把握が重要に

社員が40歳と50歳の時点と
社員の親が65歳が
情報提供のポイントになる年齢

40歳になった全社員への事前の情報提供

- **40歳：介護保険制度の被保険者となる年齢**

本人の利用よりも、親が要介護要支援になった場合に利用できることを説明する

- **提供する情報**

介護保険制度の概要

介護と仕事の両立支援に関する自社の制度の概要

(介護休業、短時間に勤務、介護のための休暇など)

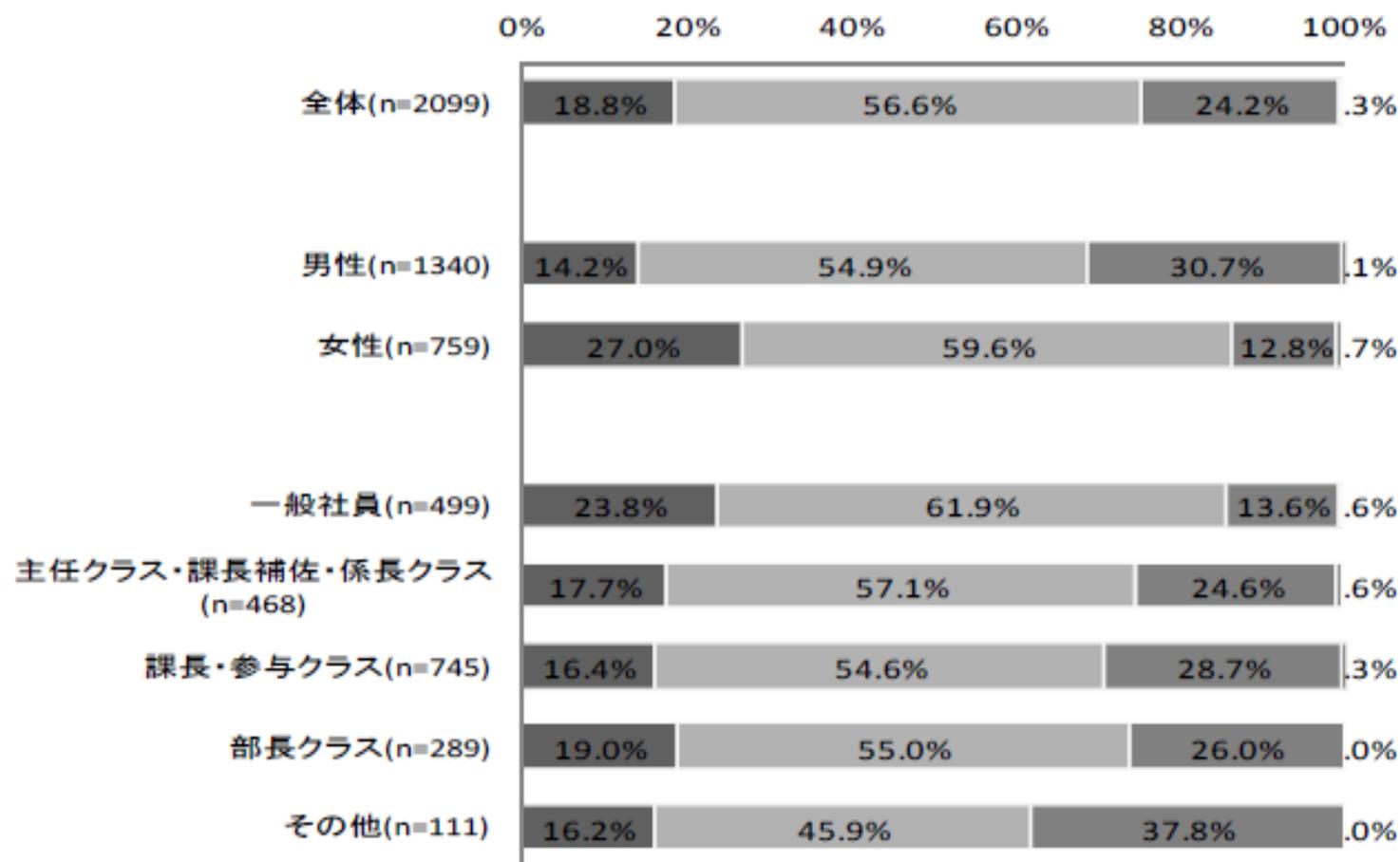
介護の課題を抱えたら、自分一人で解決しようとせずに、人事などに相談し、アドバイスを受けることが不可欠であることを理解してもらうことが鍵

→相談先を決めて、その情報を伝える

50歳になった社員への情報提供

- 40歳時点の説明の踏襲
- キャリアプランやライフプランなどに関するセミナーなどの際に説明することも効果的
 - 50歳から65歳までは、仕事と介護の両立が課題となる時期
- 50歳代になると多くの社員が親の介護の課題に直面することをデータで示す
 - 子育ては社員自身の選択によるが、介護は社員自身の選択によるものではない

図表 I - 32 勤務先の介護に関する制度の認知度

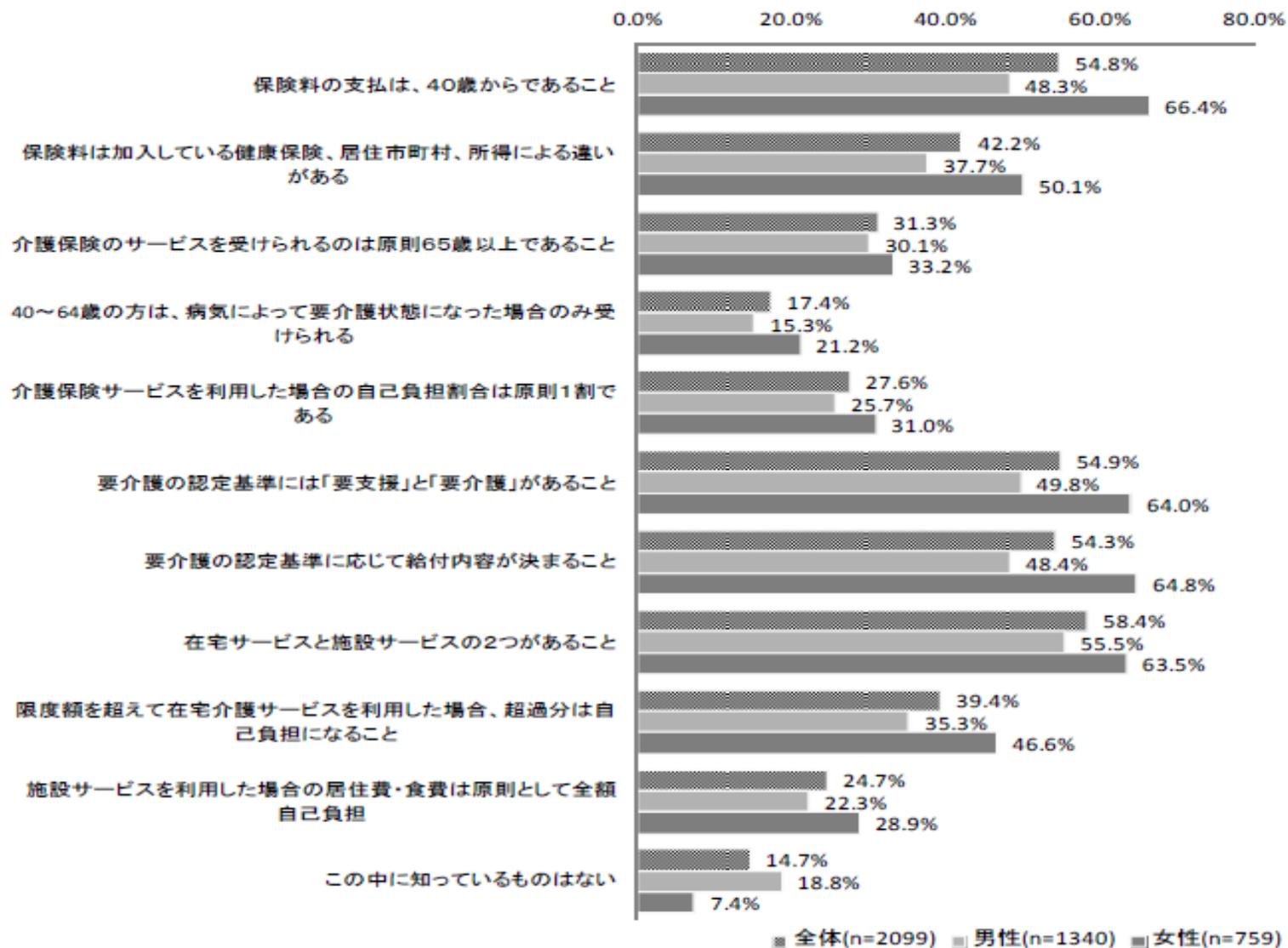


- どのような制度があるかは知っており、内容もおおよそわかる
- 制度があることは知っているが、内容はわからない
- 制度があるかどうか知らない

介護休業制度などの機能（法定）

- **介護休業制度(法定):対象家族一人につき、要介護状態に至る毎に1回、通算して93日まで**
- **介護休業制度の趣旨：緊急対応+仕事と介護の両立のための準備のための期間**
 - 介護休業制度は、制度利用者が介護に専念するための制度ではないという理解が重要(人事担当者にもこの点の誤解がある)
 - 介護休業の利用の仕方などに関する事例紹介なども有効
 - 介護休業を看取りのために利用する際の留意点:看取りに必要となる期間が予測できないことも多い
- **介護休業取得を考える前に介護のための休暇(法定:対象家族1人につき年5日間、2人以上で年10日間)や短時間勤務制度(法定:介護休業を合わせて93日まで)の活用も**

図表 I - 31 公的介護保険に対する認知度（複数回答）



介護保険制度の概要

保険加入者: **40歳以上**

制度利用者: **65歳以上** (40歳から64歳は特定疾患のみ)

介護保険の利用条件: **要介護認定が必要**

地域包括支援センターに相談し、認定などを依頼(訪問調査)

要介護認定: **要支援** (地域包括支援センターが介護予防ケアプランを作成)

あるいは**要介護**

要介護の場合の介護方針の確定: **在宅か施設か等**

在宅を選択した場合:

ケアマネージャーを決め、ケアプランの作成を依頼する

利用できるサービスの種類: 訪問介護(ヘルパーによる支援)、訪問入浴、
訪問看護、デイサービス(食事、入浴等)、
ショートステイ(短期間の入所)、住宅改修など

利用者負担: **1割**

親が**65**歳になった社員に対して 親と話し合うための情報提供

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、とりわけ親が**75**歳以降ではより重要に

仕事と介護の両立が可能となる職場・働き方

3つの取り組みからなるWLB支援

【2階部分】 制度導入・定着
WLB支援のための制度の導入と制度を利用できる職場作り

【1階部分】 働き方改革
社員の「時間制約」を前提とした仕事管理・働き方の実現

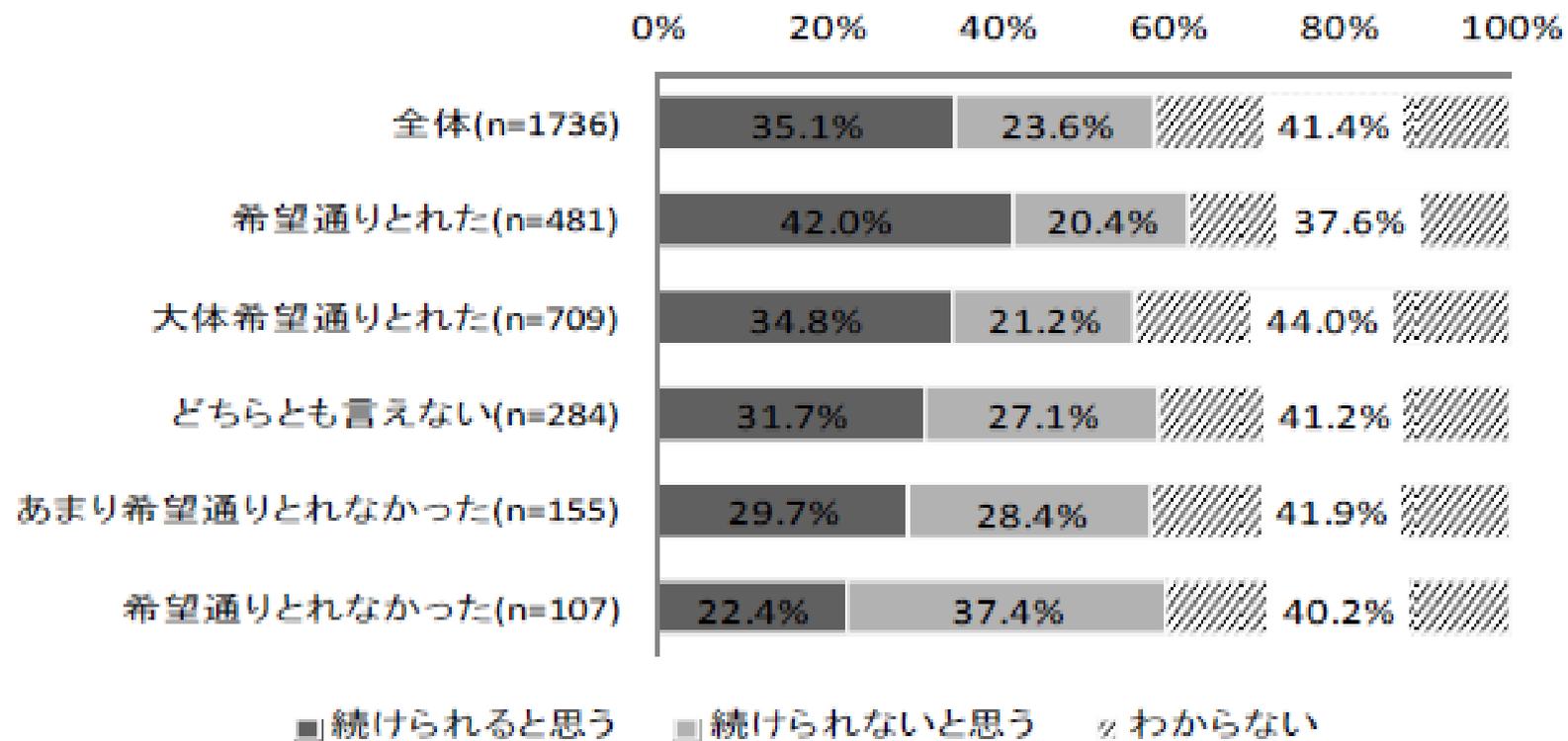
- ▶ 仕事に投入できる時間に制約のある社員の増加
- ▶ 恒常的な長時間労働を前提とした職場ではWLB支援は実現できない

【土台部分】 職場風土改革
多様な価値観、生き方、ライフスタイルを受容できる職場作り

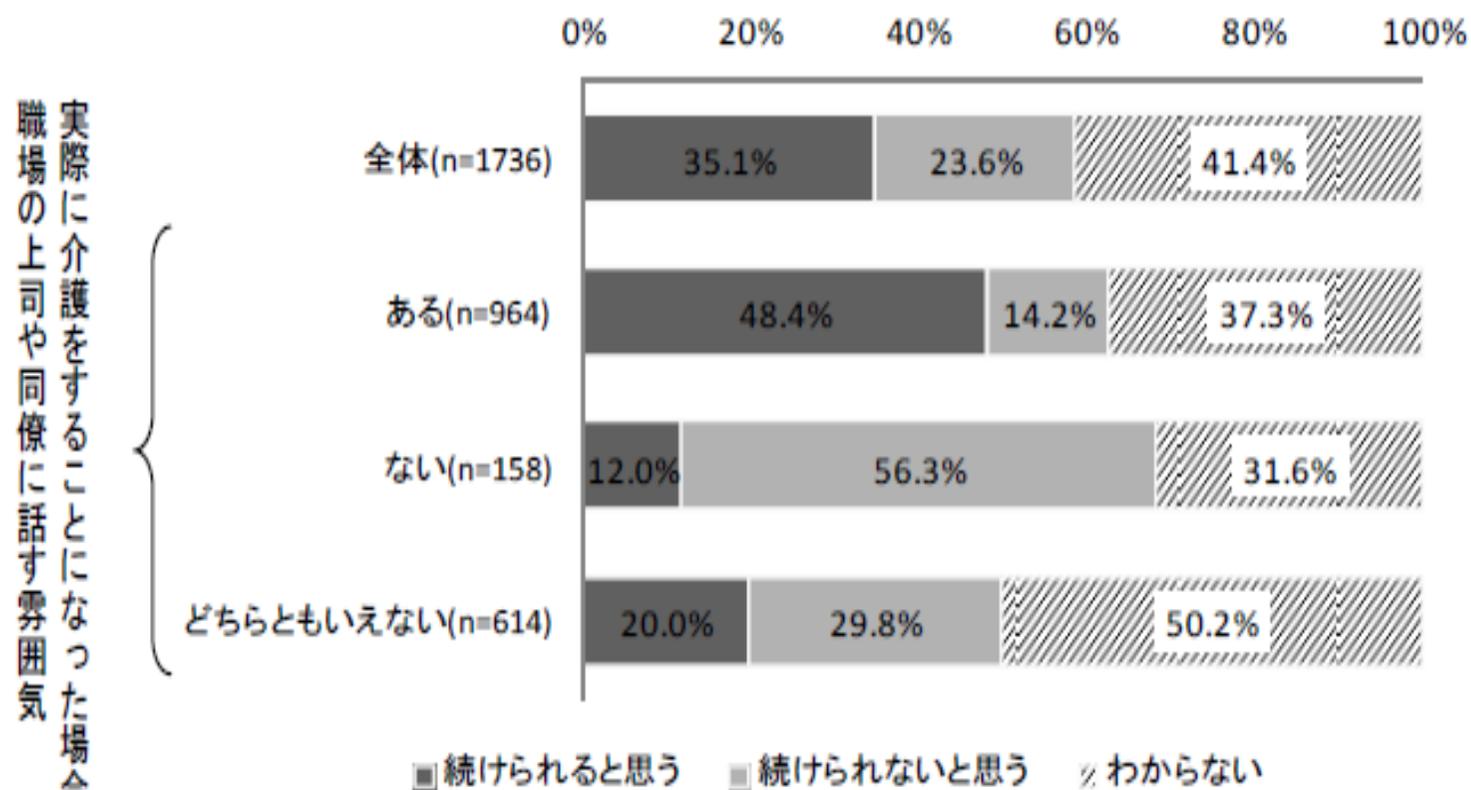
- ▶ ライフスタイル・フレンドリーな職場に



図表 I-49 希望通りの年休取得別 仕事の継続可能性



図表 I - 45 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



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