

労働政策フォーラム

仕事と介護の両立支援を考える

企業と労働者の視点からみた 仕事と介護の両立における課題

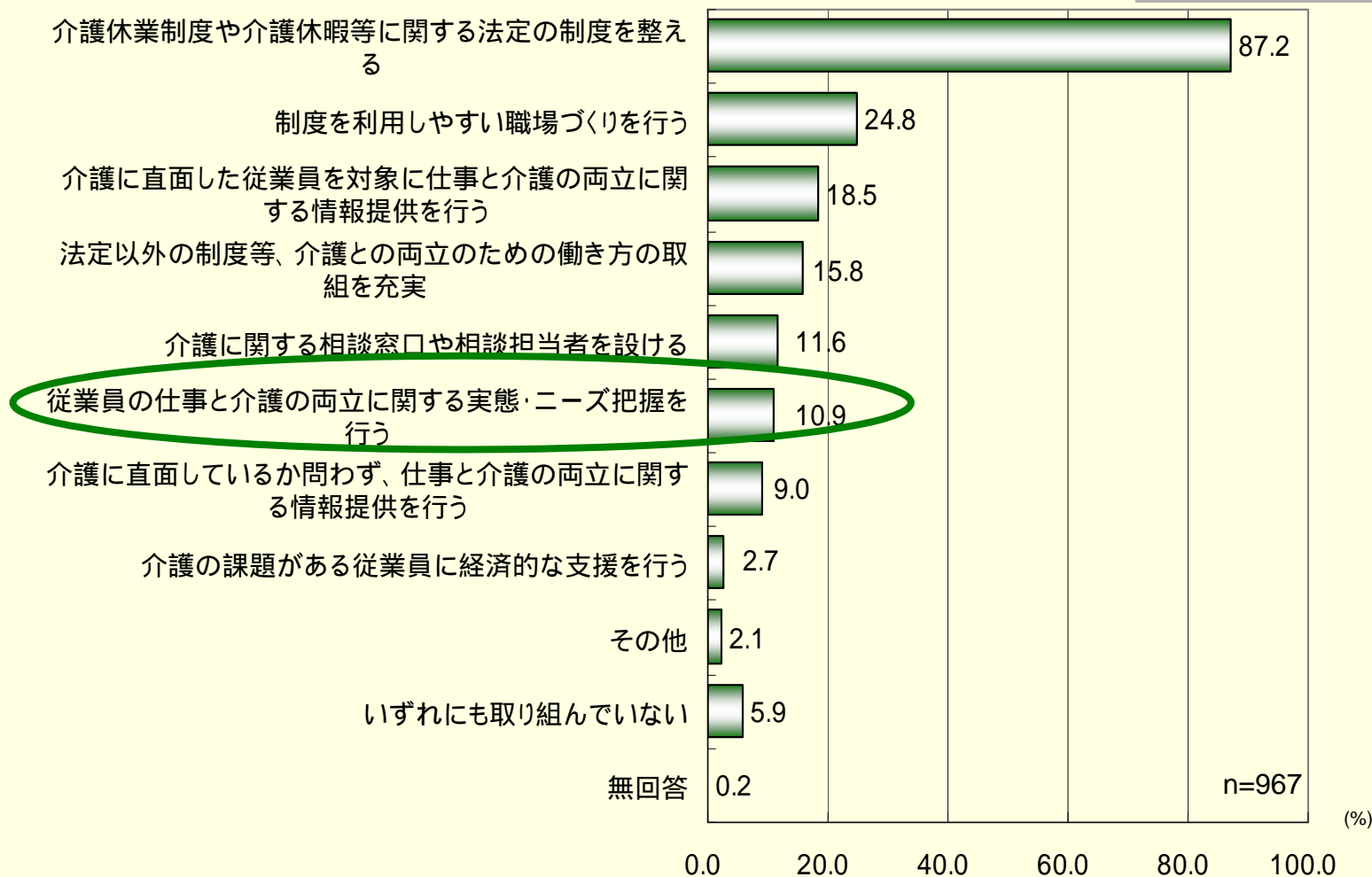
2013年5月31日

三菱UFJリサーチ & コンサルティング

矢島 洋子

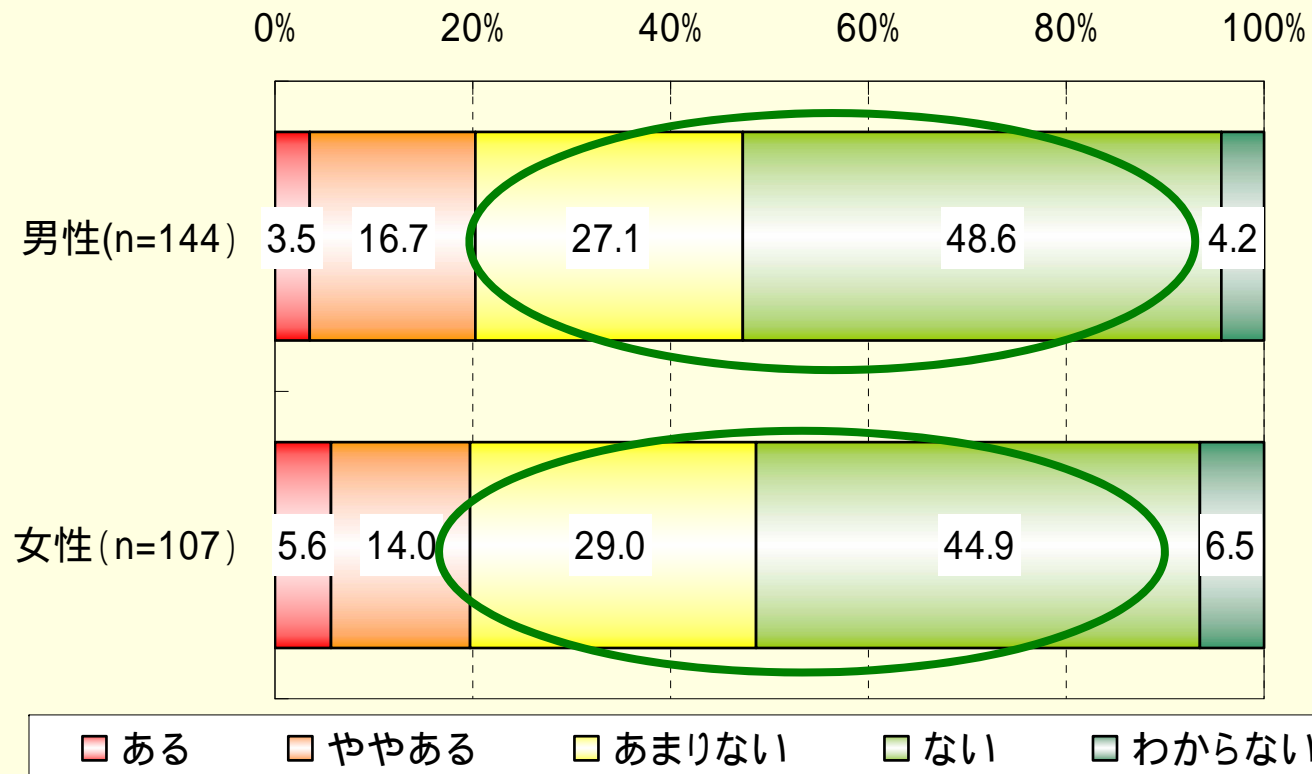
企業における仕事と介護の両立支援 実態と課題

企業における「仕事と介護の両立支援」取組



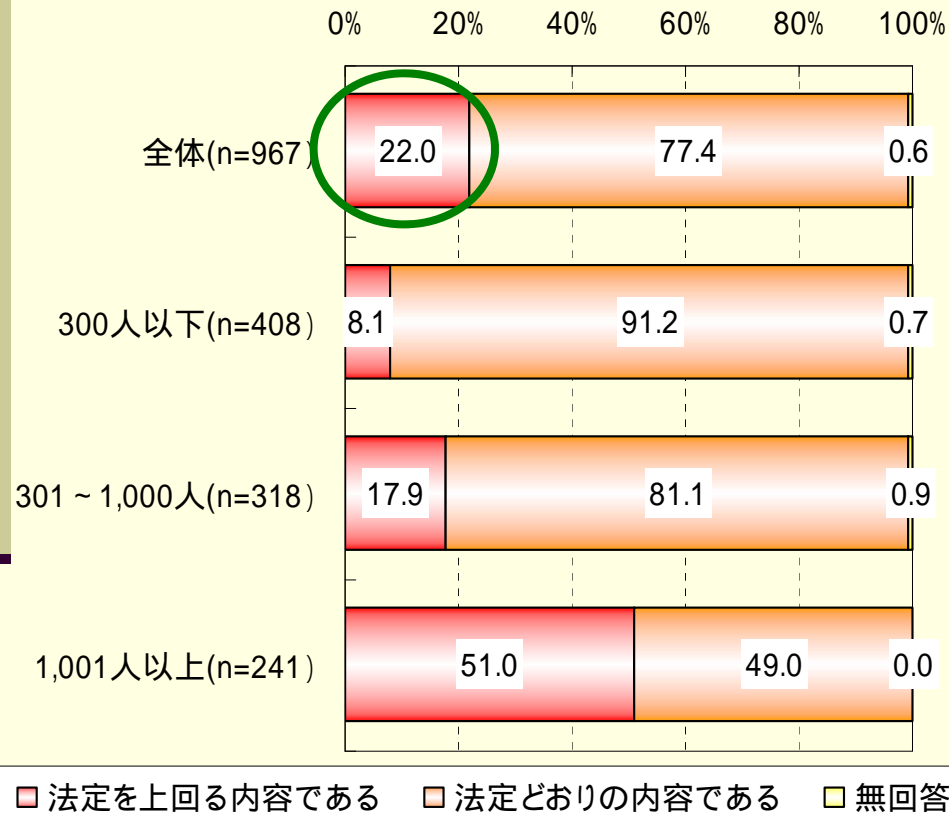
出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業(仕事と介護の両立に関する企業調査)」
(厚労省委託事業)2013年3月
注：調査は、従業員101人以上の農林水産業、鉱業、公務を除く業種 5,100社を対象に郵送方式で実施。

介護について、職場に知られることの抵抗感

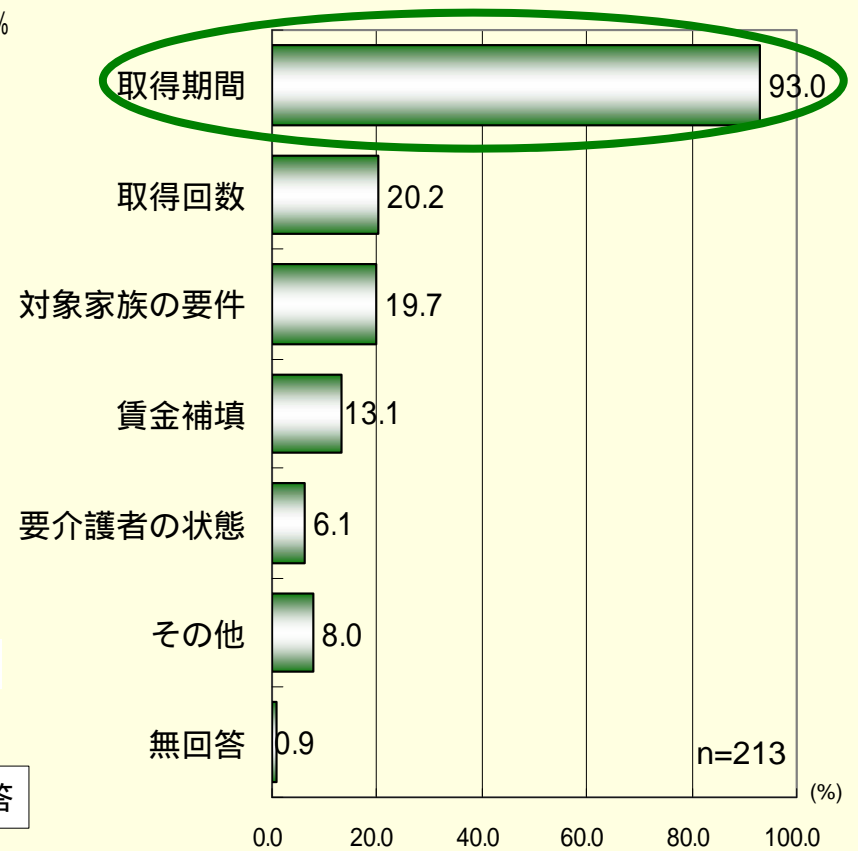


介護休業制度の整備状況と法定を上回る対応内容

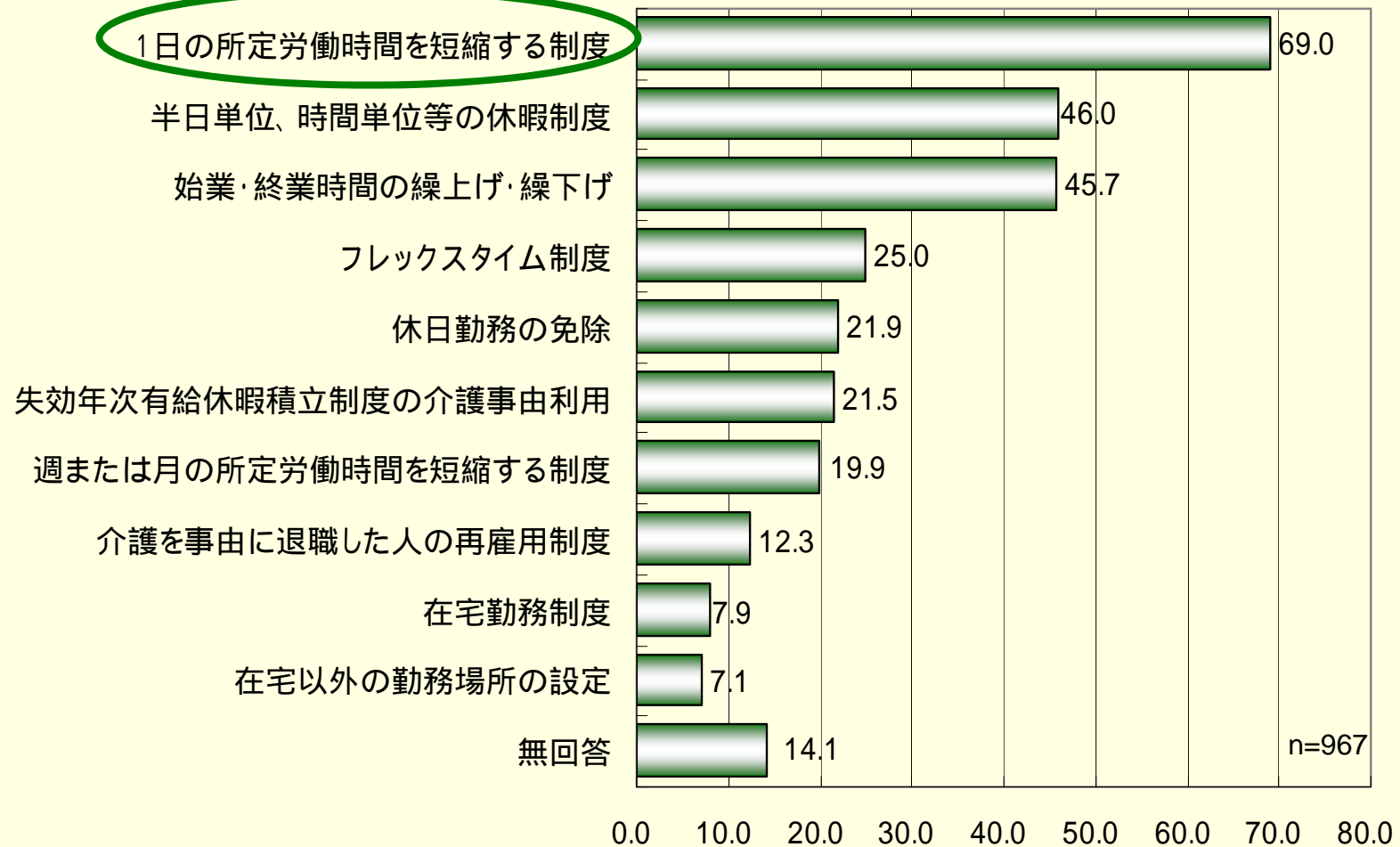
< 介護休業制度の整備状況 >



< 法定を上回る整備内容 >



仕事と介護を両立するための柔軟な働き方の導入制度(介護休業・休暇を除く)

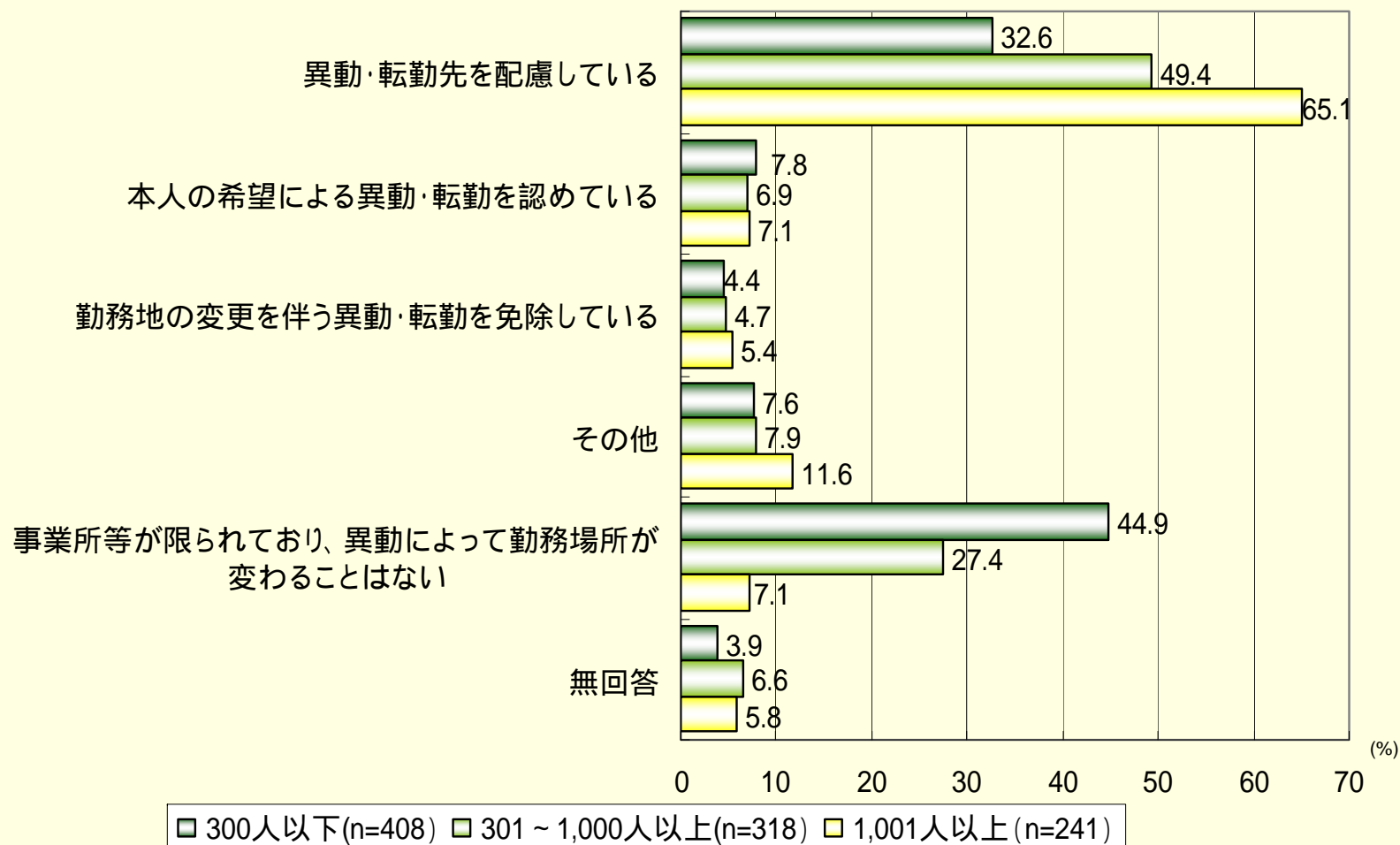


< 参考 > 米国企業で適用している柔軟な働き方

柔軟な働き方の種類	従業員に適用	ほとんどの従業員に適用	規模別「ほとんどの従業員に適用」割合		
			小企業(50人~99人以下)	統計的有意性	大企業(1000人以上)
時間と場所の柔軟性					
ある時間の範囲内で始業時間と終業時間を一定期間変更することができる	77%	27%	32%	**	16%
日常的に始業時間と終業時間の変更ができる	39%	9%	10%	ns	3%
長時間働く日を設け、年に何日か仕事を集中して行う	36%	7%	9%	ns	5%
正規の労働時間に自宅で仕事をすることが時々可能である	63%	6%	10%	ns	3%
正規の労働時間に自宅で仕事をすることが日常的に可能である	33%	2%	3%	ns	0%
時間の裁量度					
休憩時間を自分で決めることができる	93%	62%	70%	***	42%
仕事のシフトを自分で決めることができる	36%	7%	8%	ns	11%
賃金労働と無償労働を自分で決めることができる	44%	20%	20%	ns	16%
労働時間の短縮					
フルからパートタイムへ移行しても、元のポジションやレベルに戻る事ができる	41%	6%	7%	ns	7%
年単位で労働時間を減らして働くことができる	18%	2%	2%	ns	2%
出産休暇					
出産や養子縁組後、徐々に仕事に復帰することができる	73%	44%	48%	***	29%
休暇					
家族や労働者個人の事情を理由に、有給休暇を取ることができる	87%	55%	62%	***	38%
所定労働時間内に、ボランティアを行う	49%	20%	21%	ns	20%
キャリアの柔軟性					
退職に先立ち労働時間を減らして働くことで、退職を段階的に行うことができる	53%	17%	21%	ns	10%
サバティカルを取得できる(6ヶ月以上の有給・無給の休暇を与えられ、同程度の仕事に復帰できる)	29%	9%	11%	ns	6%
介護や、その他の個人的・家庭的な都合のために、長期的にキャリアの中断をすることができる	52%	30%	33%	ns	20%
長期的なキャリアの中断から、職場に復帰すると特別な配慮が受けられる	21%	11%	12%	ns	7%

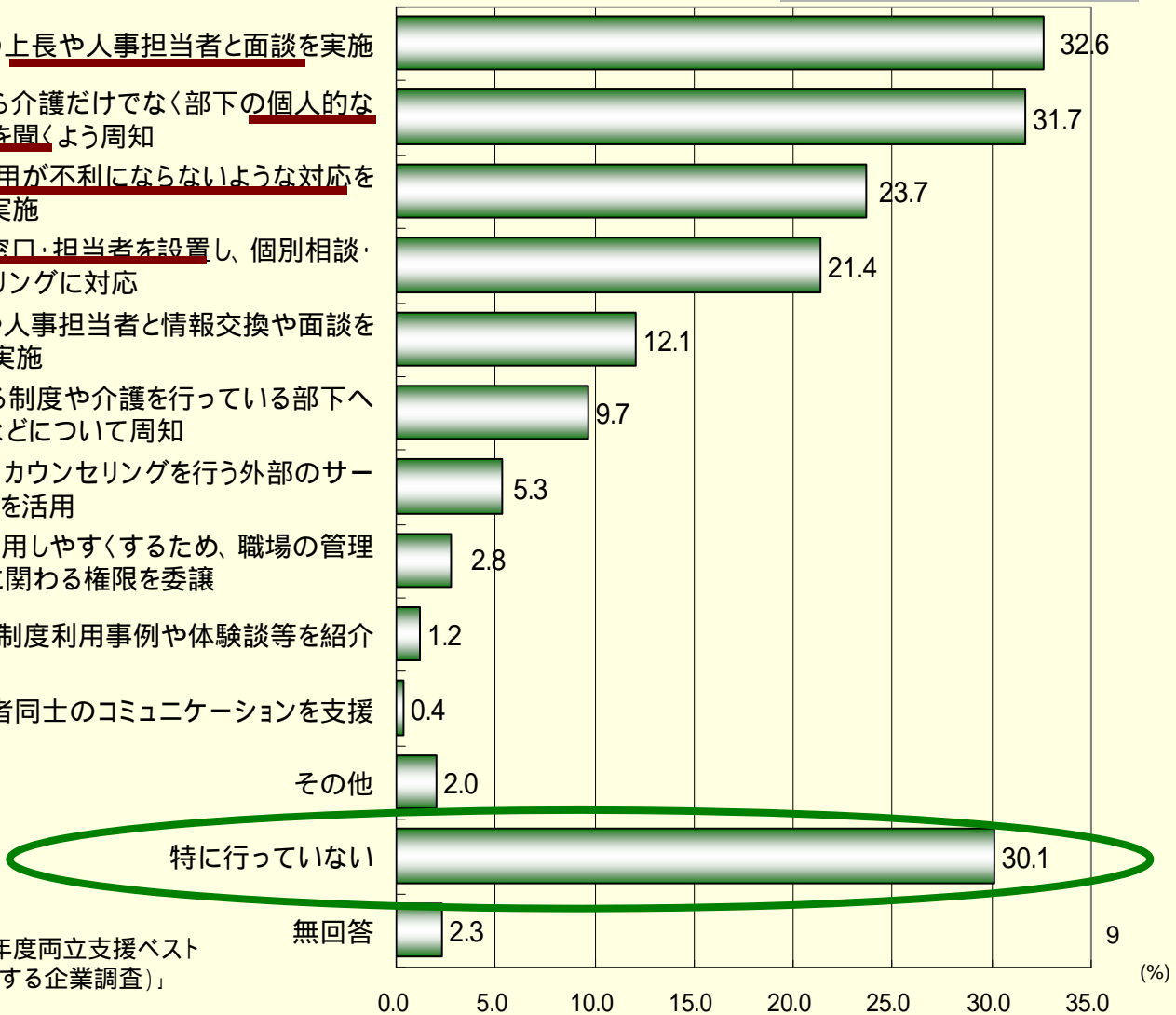
出所：“2012 National Study of Employers” Families and Work Institute 注：調査回答企業数 1,126社

仕事と介護の両立を支援するための 勤務場所への配慮



介護に直面した社員向け：仕事と介護の両立支援の運用における取り組み

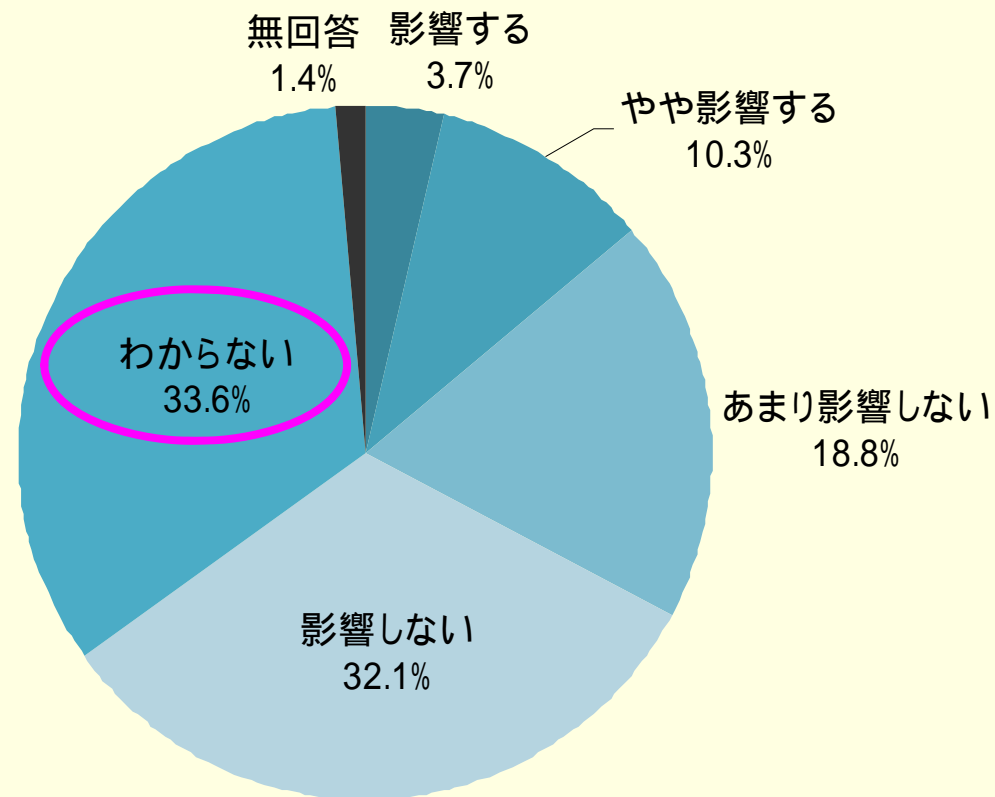
- 制度利用開始時に、職場の上長や人事担当者と面談を実施
- 職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人的な悩みなどを聞くよう周知
- 人事考課等にあたって制度利用が不利にならないような対応を実施
- 人事や総務担当部署に相談窓口・担当者を設置し、個別相談・カウンセリングに対応
- 制度利用中に、職場の上長や人事担当者との情報交換や面談を実施
- 管理職に対して、介護に関する制度や介護を行っている部下への対応方法などについて周知
- 介護に関する情報提供・相談・カウンセリングを行う外部のサービスを活用
- 社員が介護に関する制度を利用しやすくするため、職場の管理職に制度利用に関わる権限を委譲
- 社内での介護に関する制度利用事例や体験談等を紹介
- 社内の介護経験者同士のコミュニケーションを支援



出所：三菱UFJリサーチ & コンサルティング「平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関する企業調査）」
 （厚労省委託事業）2013年3月

9 (%)

管理職が両立支援制度を利用したことによる 長期的な昇進・昇格への影響

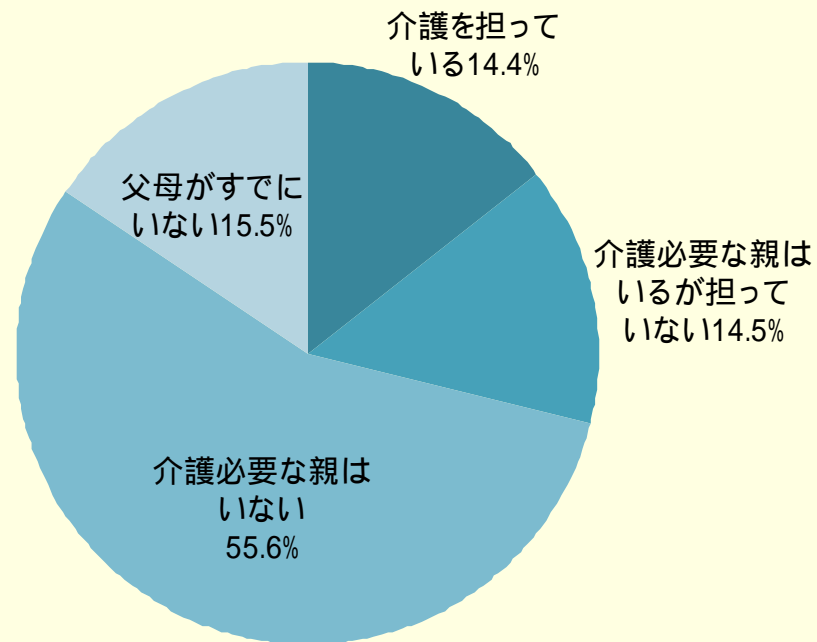


出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業(仕事と介護の両立に関する企業調査)」
(厚労省委託事業)2013年3月

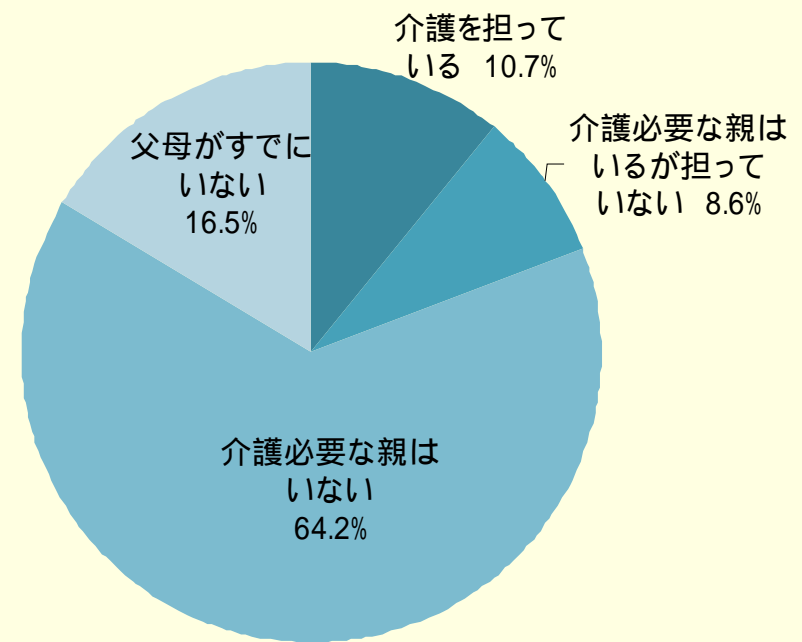
就労者における仕事と介護の両立 実態と支援ニーズ

40代・50代の就労者(正社員)の親の介護状況

【男性】 n=1,000人



【女性】 n=1,000人

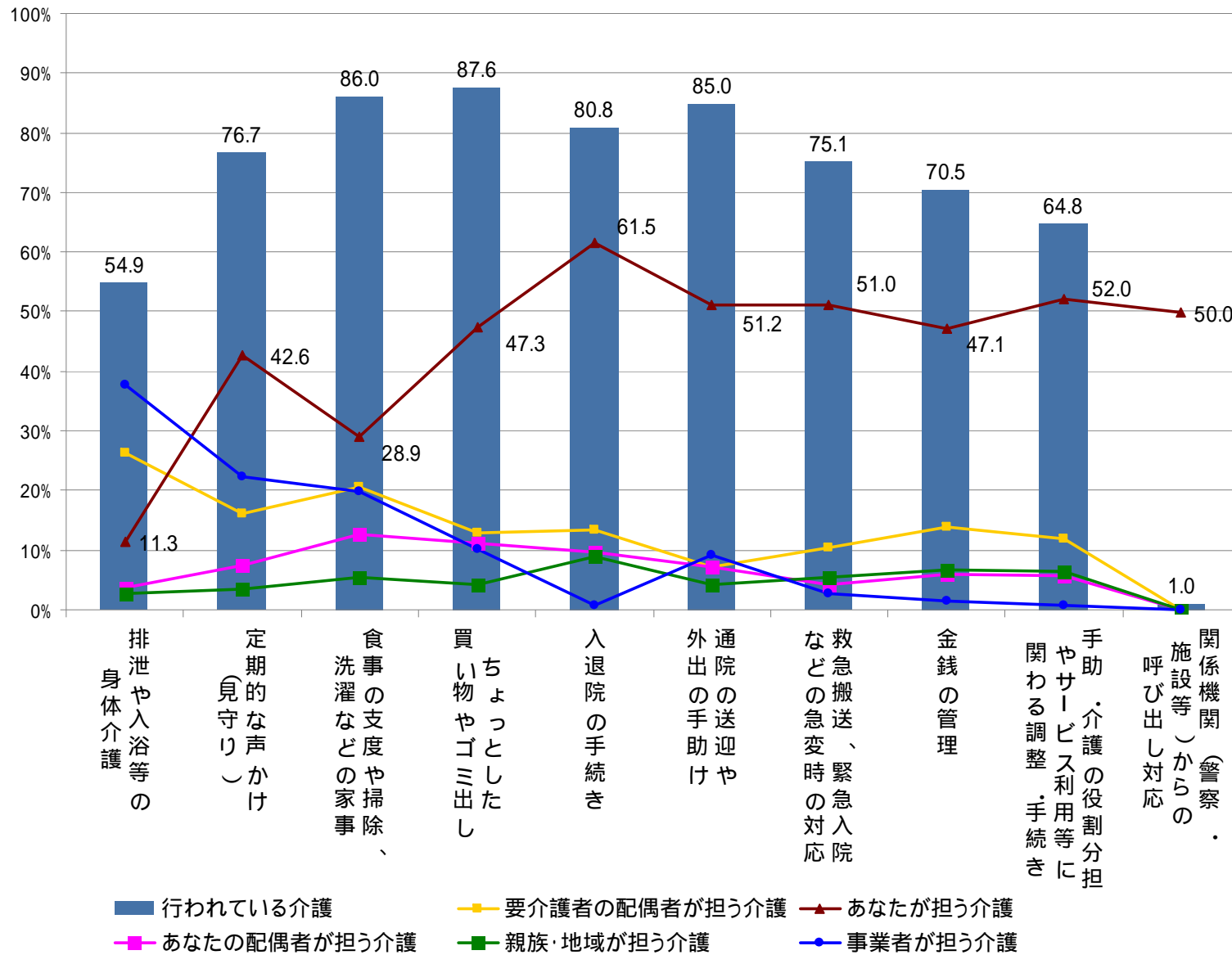


出所:三菱UFJリサーチ & コンサルティング「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究(労働者調査)」(厚労省委託事業)2013年3月

注:調査は、40歳代～50歳代の就労者(正社員)男女各1000人と、介護を機とした離職者(離職前は正社員)男女計12000人を対象に、インターネット上でのモニター調査により実施。

正社員として働きながら介護している人の介護内容：就労者

(n=193)

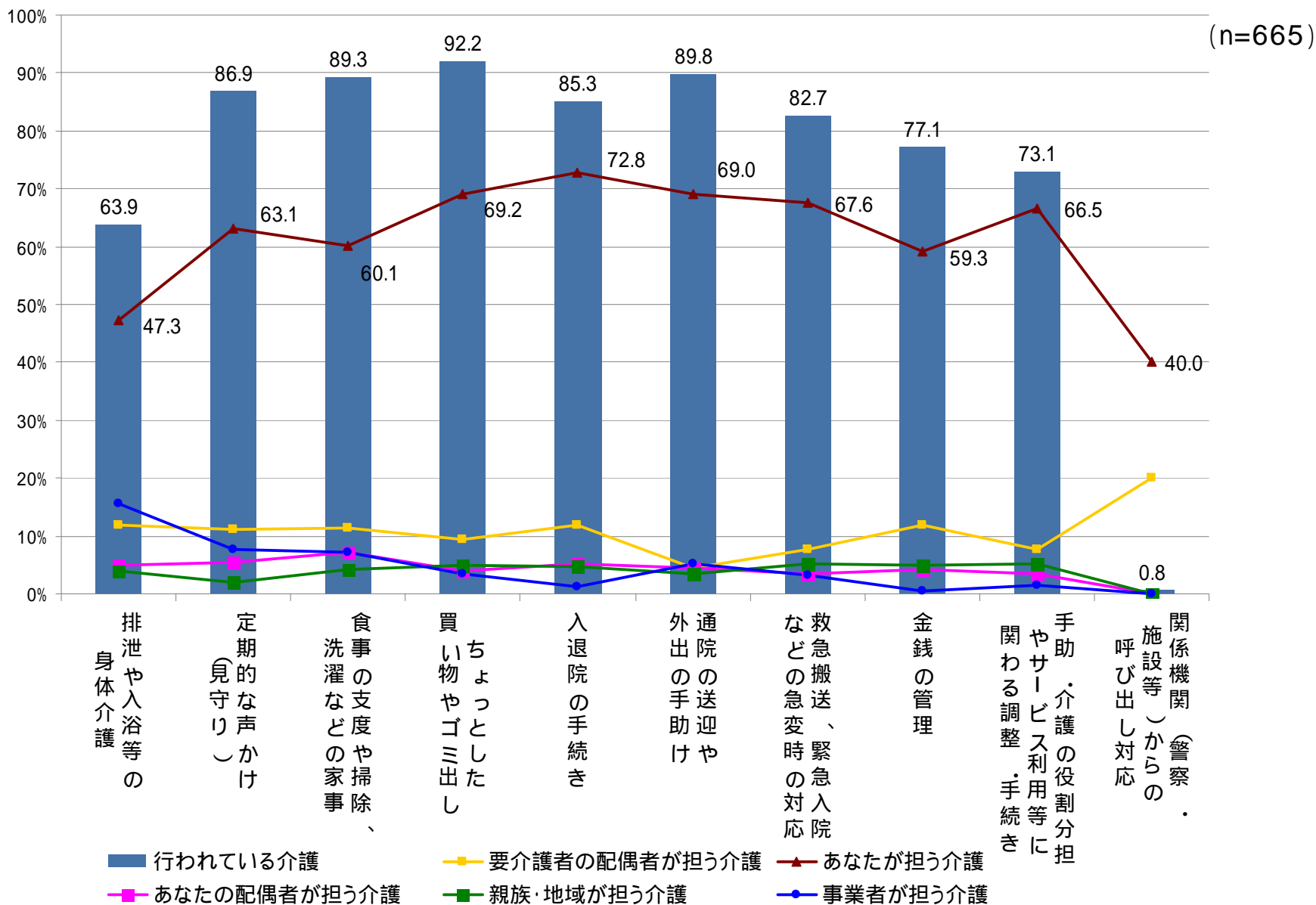


注1:「介護を必要とする父母が1人」で「1人の父母を介護している」回答者のみを対象として集計している。

注2:各担い手の割合は、「行われている介護」を100として算出したもの。

出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究(労働者調査)」(厚労省委託事業)2013年3月

正社員として働きながら介護している人の介護内容：離職者

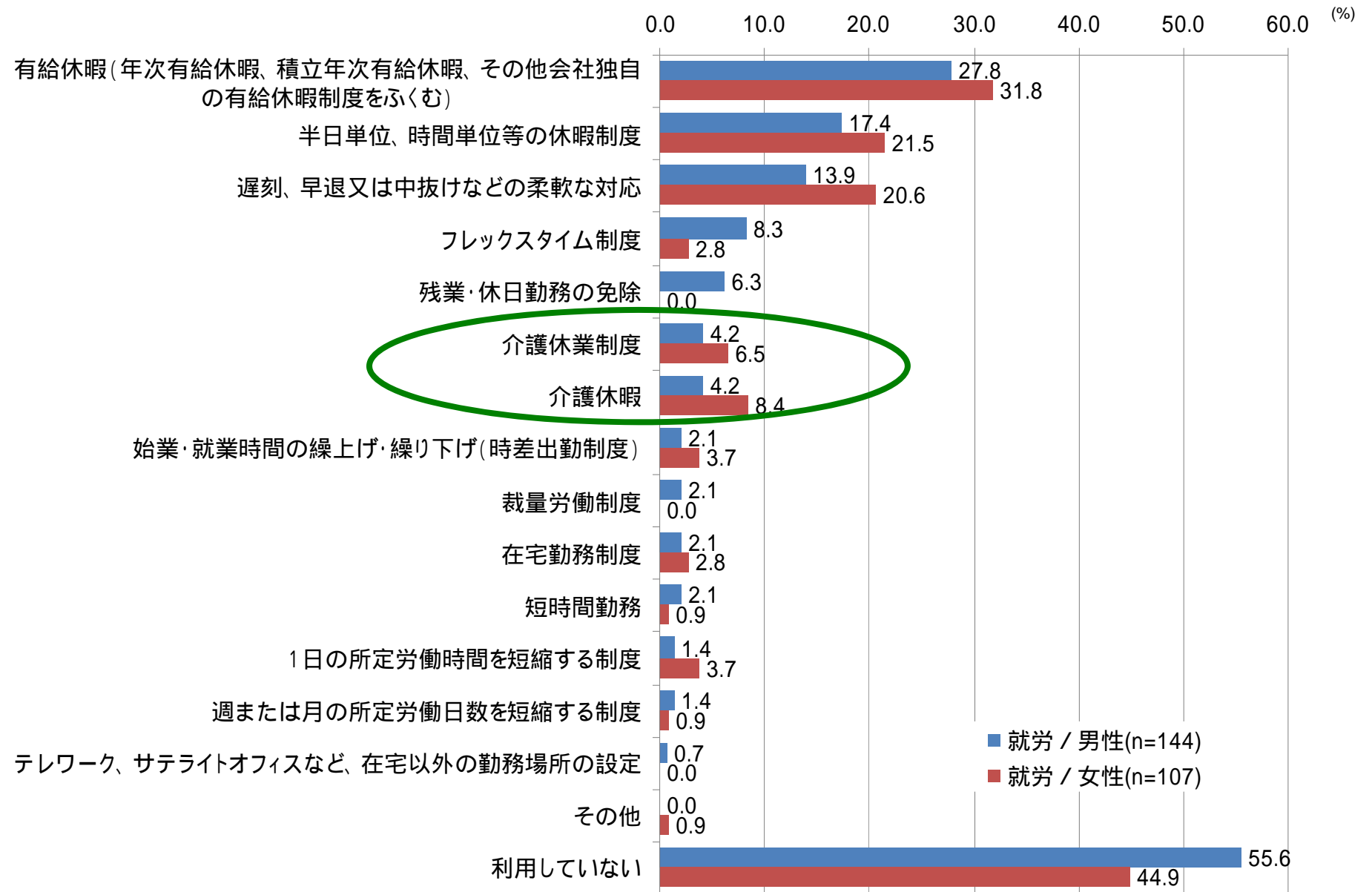


注1:「介護を必要とする父母が1人」で「1人の父母を介護している」回答者のみを対象として集計している。

注2:離職前の介護状況について聞いている。注3:各担い手の割合は、「行われている介護」を100として算出したもの。

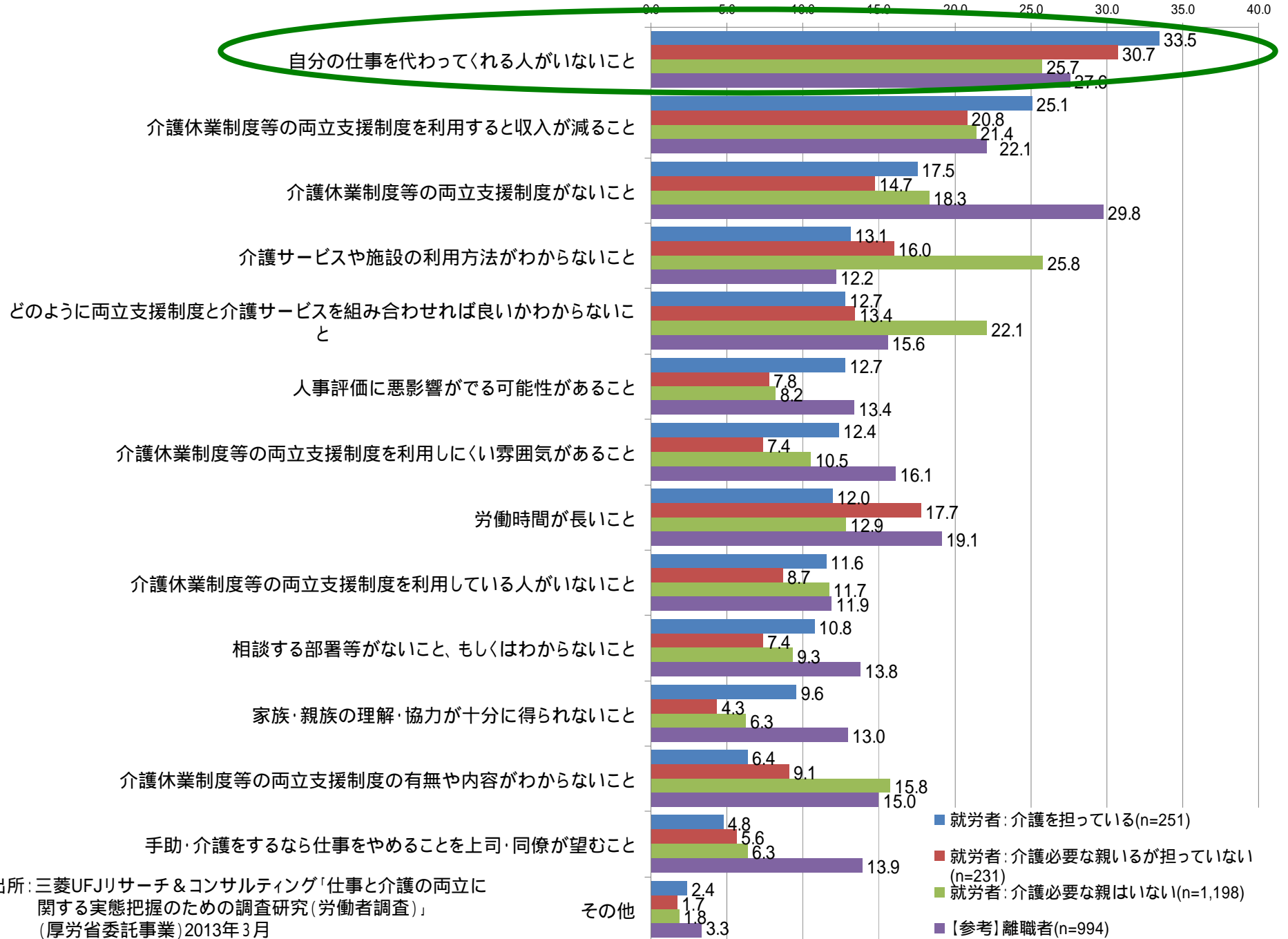
出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究(労働者調査)」(厚労省委託事業)2013年3月

就労者の勤務先の両立支援制度利用状況



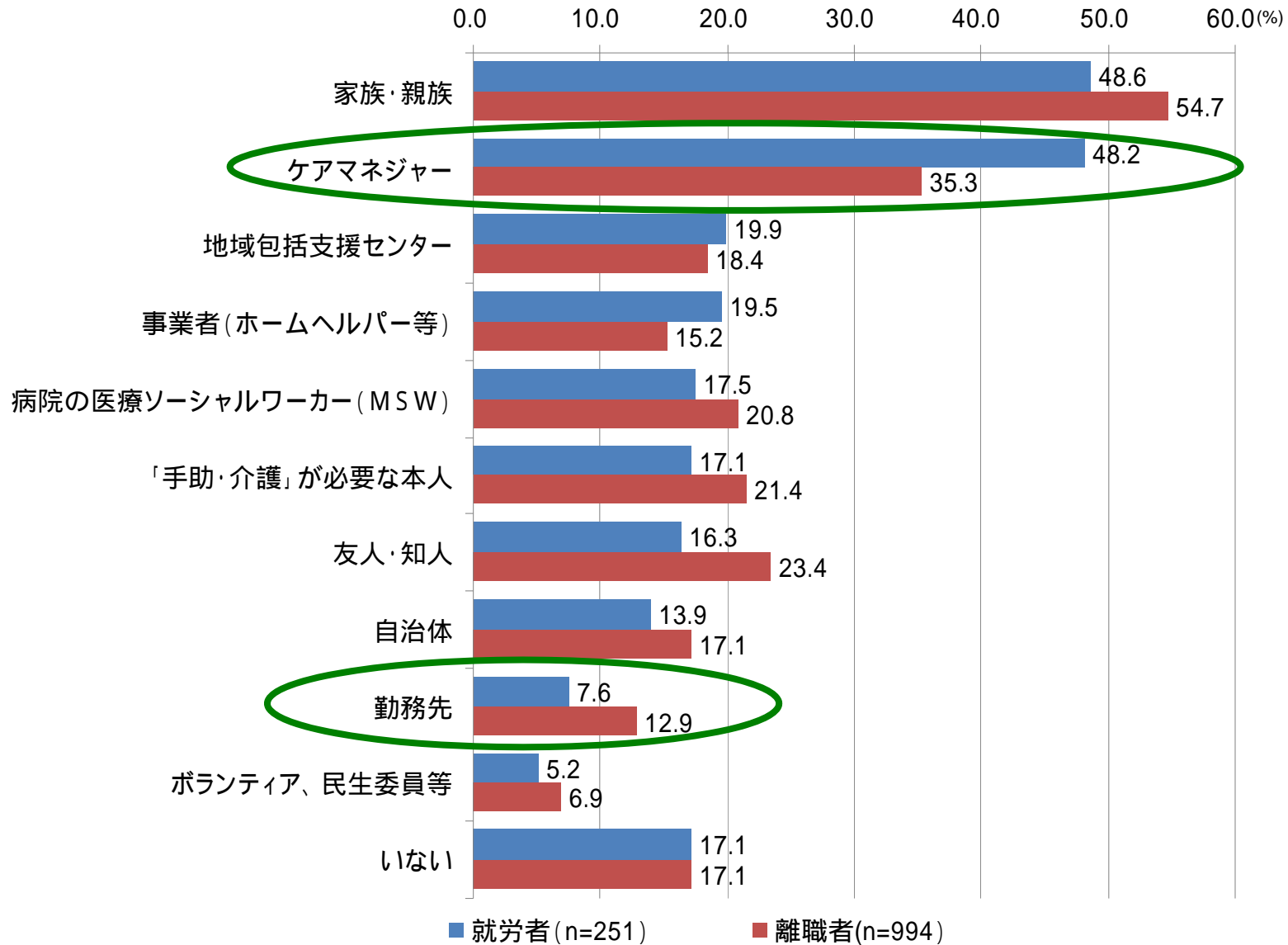
仕事と介護の両立における不安の具体的内容

(%)



出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究(労働者調査)」
(厚労省委託事業)2013年3月

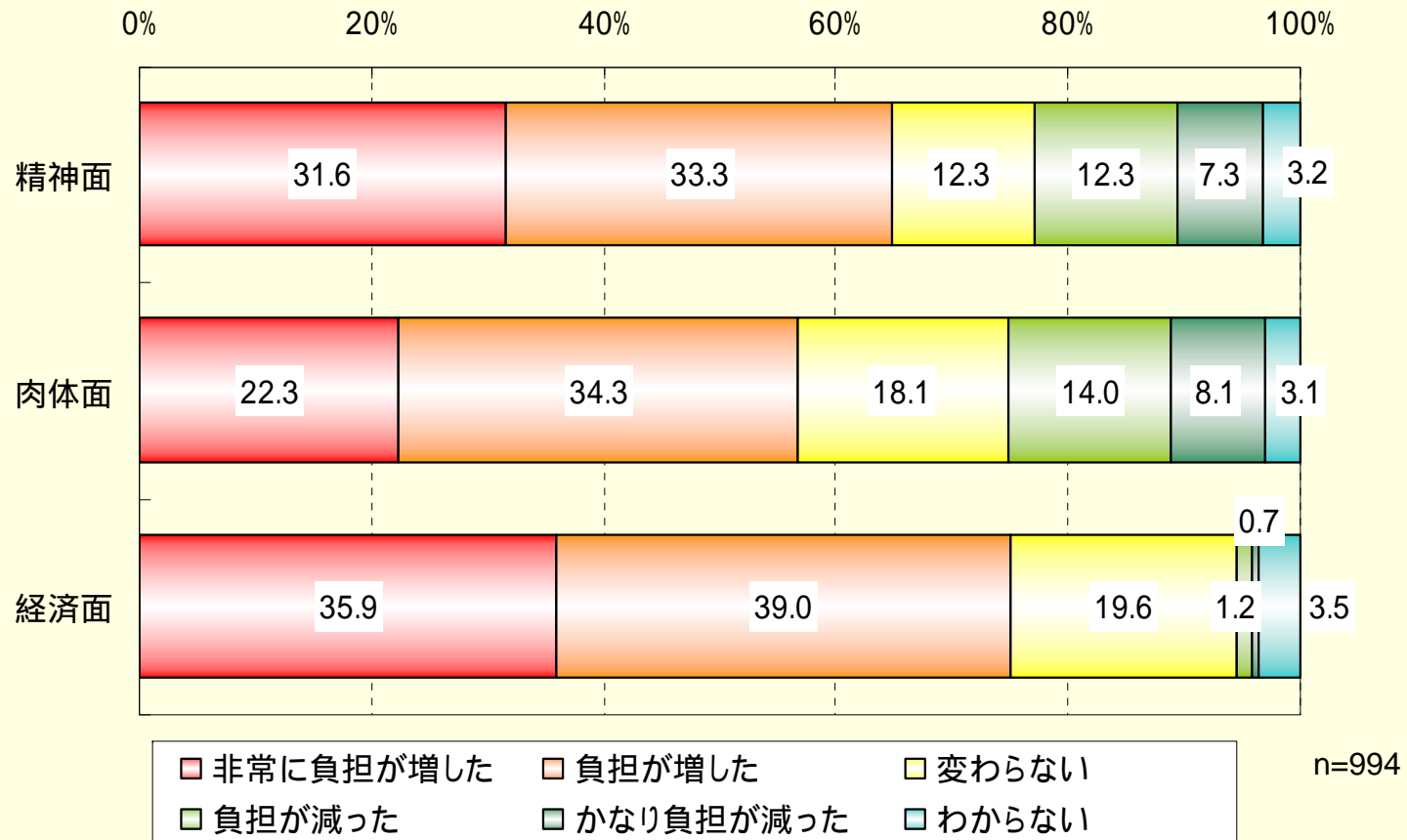
介護についての相談先



注：自分が介護している要介護者すべてにかかわる相談。1人を介護している人も、複数人を介護している人も含まれる。

出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究(労働者調査)」(厚労省委託事業)2013年3月

介護を機とした離職後の変化(負担)



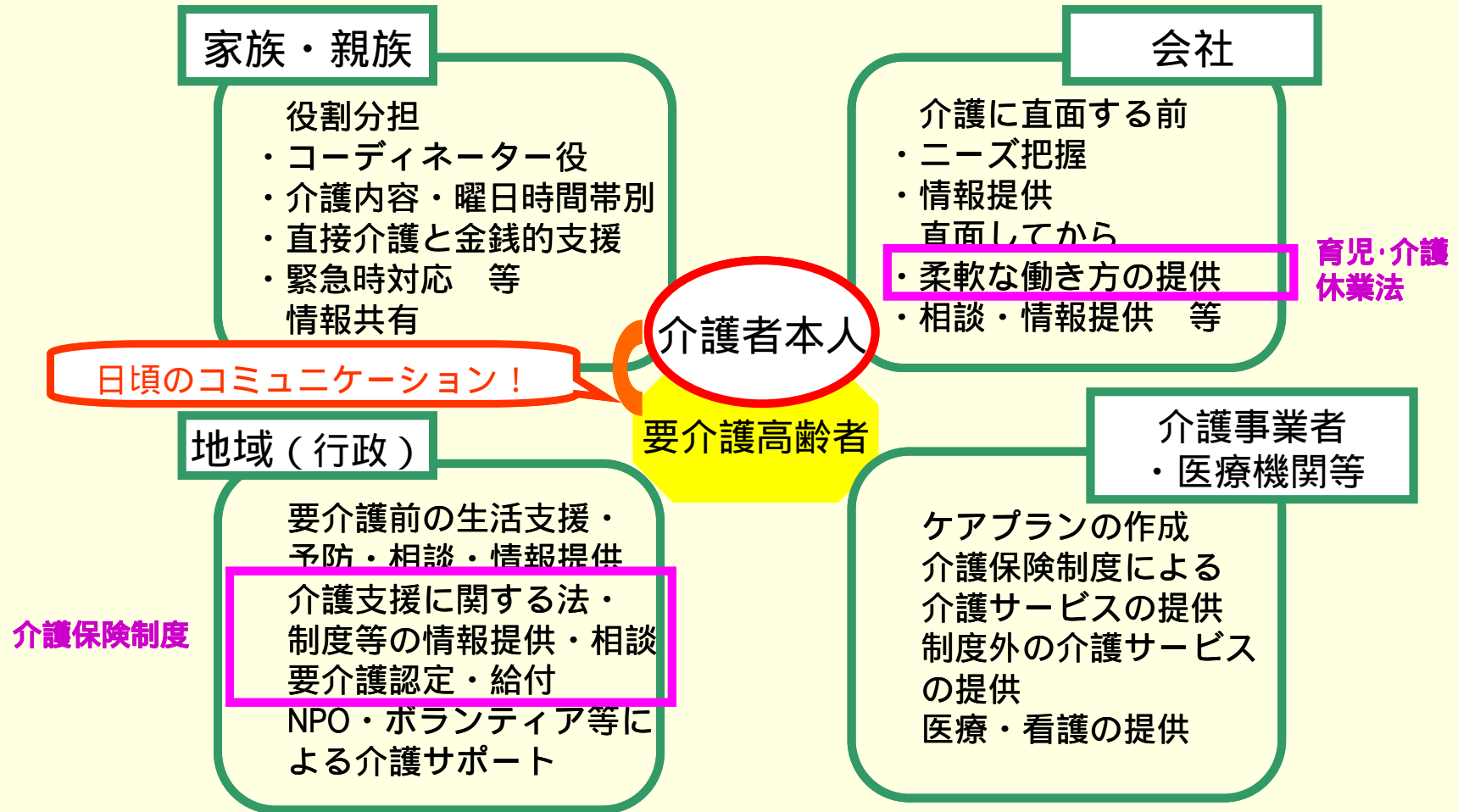
仕事と介護を両立するために どのような支援が必要か？

企業における両立支援取組は重要
しかし、企業内の取組だけでは限界がある



- 1) 社会全体で「仕事と介護の両立」を肯定する
意識の醸成
- 2) 仕事と介護の両立モデルの提示
両立可能な介護の仕組み
仕組みを活用した両立事例(イメージ)

多様な社会資源を活用した持続可能な介護の仕組み ～「両立」の視点からの再構築～



仕事と介護の両立イメージ:Hさんと母親(80代後半)の1週間の居場所

	月	火	水	木	金	土	日
7:00	Hさんと母親の自宅						Hさんと母親の自宅
7:45頃	Hさん 出勤	Hさん 出勤	Hさん 出勤	Hさん 出勤	Hさん 出勤		
8:00	通所リハ送迎		Hさん姉 宅	通所リハ送迎			
8:15~45頃	通所リハ			通所リハ			
9:00	通所リハ		Hさん姉 宅	通所リハ			
10:00 :	通所リハ			通所リハ			
17:00	通所リハ送迎		Hさん姉 宅	通所リハ送迎			
	Hさん 姉宅	Hさん妹 宅		Hさん妹宅			
18:00	Hさんが 自宅に送 迎	Hさんが 妹の家へ	Hさんが 姉の家へ	Hさんが 妹の家へ	Hさんが 妹の家へ	Hさんと母親 の自宅	
19:00	Hさんと母親の自宅						
20:00 :	Hさんと母親の自宅						

介護サービスの利用は、介護保険の限度額内に収まっている。

出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業報告書」(厚労省委託調査)
2013年3月

企業に求められる取り組み

1) 「仕事と介護の両立」を肯定する意識の醸成

- ・実態・ニーズ把握
- ・両立支援の方針の明示
- ・介護に直面する前からの情報提供
- ・管理職の理解促進

2) 仕事と介護の両立モデルの提示

< 両立可能な介護の仕組み >

- ・柔軟な働き方が可能な職場環境づくり
(長期休業よりも、必要な時に取得できる休暇・時間帯調整)
- ・柔軟な働き方に即した人事評価制度の構築

< 仕組みを活用した両立事例(イメージ) >

- ・介護者同士のネットワーク支援(社内外)

社会全体に求められる取り組み

1) 「仕事と介護の両立」を肯定する意識の醸成

- ・両立の視点に立った「介護実態」の把握
- ・「介護 = 離職」イメージの払拭(キャンペーン)
- ・両立を支援する「ケアマネジャー」の育成

2) 仕事と介護の両立モデルの提示

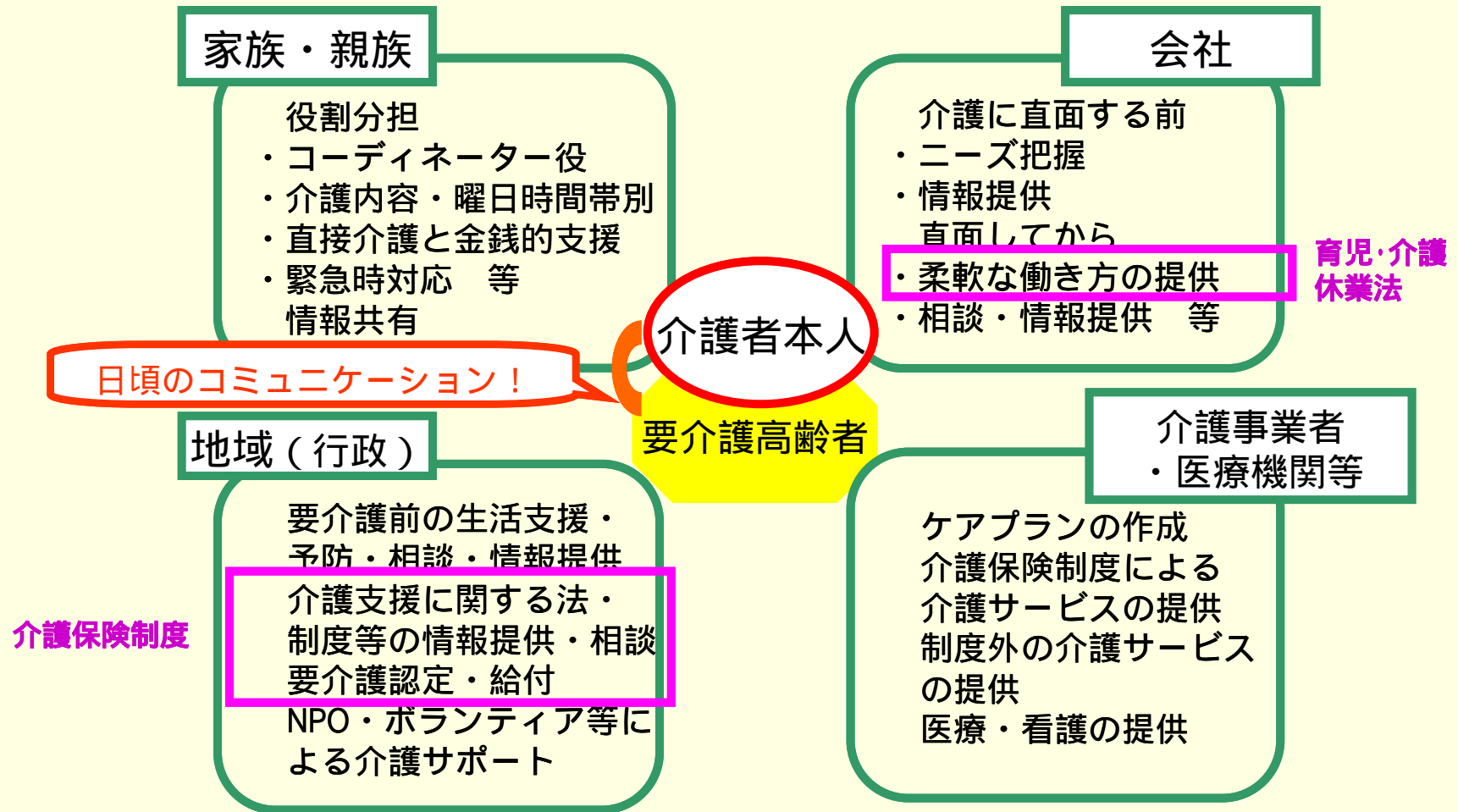
< 両立可能な介護の仕組み >

- ・「両立」の視点からの「介護保険制度」の見直し
- ・介護保険外の両立支援介護サービスの開拓
- ・主介護者が働いている可能性を踏まえた地域の支え合い

< 仕組みを活用した両立事例(イメージ) >

- ・両立の多様なロールモデル提示(メディア等)

多様な社会資源を活用して持続可能な介護と両立を！



< 参考資料 >

- 三菱UFJリサーチ & コンサルティング「平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業報告書」(厚生労働省委託事業) 2013年3月
(「仕事と介護の両立に関する企業調査」を含む)
- 厚生労働省「平成24年度 両立支援ベストプラクティス普及事業
仕事と介護の両立支援推進のためのアイデア集」
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu_shien/
- 三菱UFJリサーチ & コンサルティング「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業」(厚生労働省委託事業) 2013年3月
(「仕事と介護の両立に関する労働者調査」を含む)
http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/h24_itakuchousa.html