

# 増大する介護世代を企業として どう支援すべきか

子育てとの両立支援の違いを  
踏まえた取り組みが重要

佐藤博樹

中大大学大学院戦略経営研究科教授  
(ビジネススクール) @後楽園キャンパス

2016年10月12日

# 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、2015年東京大学名誉教授、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

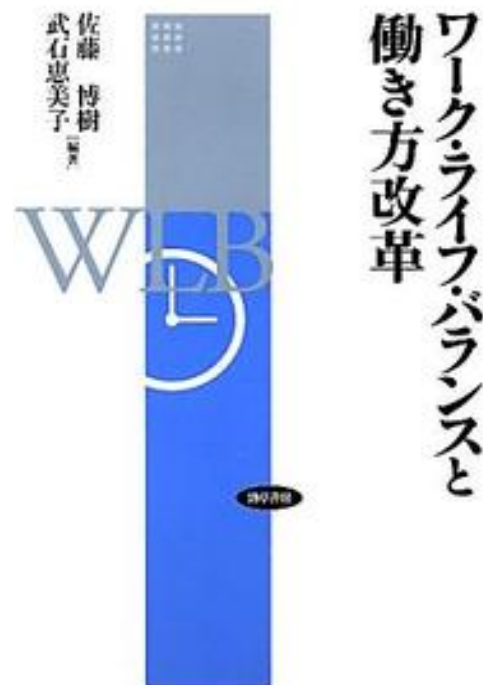
**(著書・編著)**  
『人材活用進化論』(日本経済新聞出版社)、『新しい人事労務管理(第5版)』(共著、有斐閣)、『パート・契約・派遣・請負の人材活用(第2版)』(編著、日経文庫)、『実証研究 日本の人材ビジネス』(共編著、日本経済新聞出版社)、『人材サービス産業の新しい役割』(共編著、有斐閣)、『職場のワーク・ライフ・バランス』(共著、日経文庫)、『男性の育児休業』(共著、中公新書)、『ワーク・ライフ・バランス支援の課題:人材多様化時代における企業の対応』(共編著、東京大学出版会)、『人を活かす企業が伸びる』(共編著、勁草書房)、『結婚の壁:非婚・晩婚の構造』(編著、勁草書房)、『介護離職から社員を守る』(共著、労働調査会)、『仕事と介護の両立のために<全1巻>』(監修、日本経済新聞出版社)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・新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、ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト代表など。

# WLB関係 書籍など



『仕事と介護の両立のために(DVD)』



# 介護の課題に関する 企業の取り組みや社員の現状

# なぜ仕事と介護の両立支援が企業に求められるのか

- 親の介護の課題を抱える社員、とりわけ団塊のジュニア世代で増大することが確実

←2025年を過ぎると団塊の世代が、要介護・要支援が増加しはじめる75歳以上に

←介護の課題を抱えた社員は、60歳台前半まで企業に雇用されることに

- 介護の課題を抱える社員の介護負担が増大する条件の存在

←兄弟数の減少、共働き世帯の増加、未婚者の増加など

←要介護期間の伸長

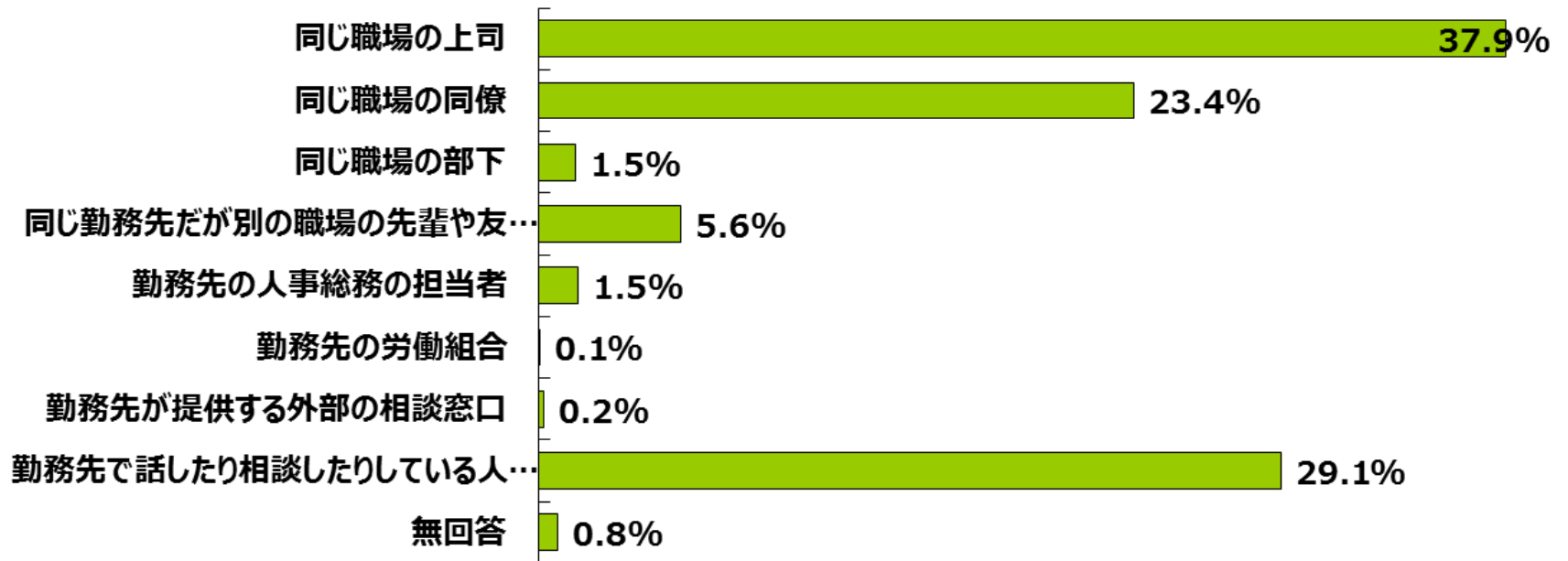
# 企業の取り組みの現状

- 社員の仕事と介護の両立支援の必要性に気が付き、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)
- 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支援と同じでよいと考えていることや、育児休業と介護休業の利用目的の相違を理解していないことなどが多い

# 介護の課題のある社員の相談先

【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。



## 社員の現状

- 40歳代以降の社員層では、介護の課題を抱えた社員が少なくない

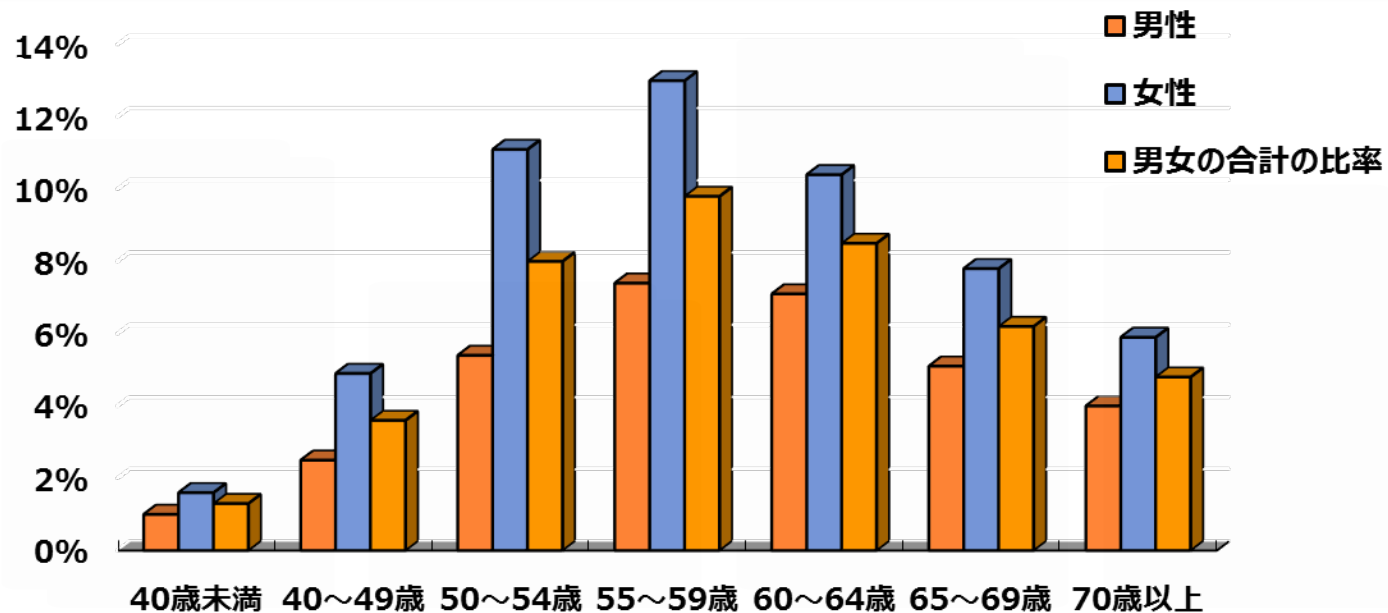
⇒男性社員の課題でもある

- 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

⇒介護不安の背景=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など



# 雇用者に占める介護従事者の割合（平成24年）



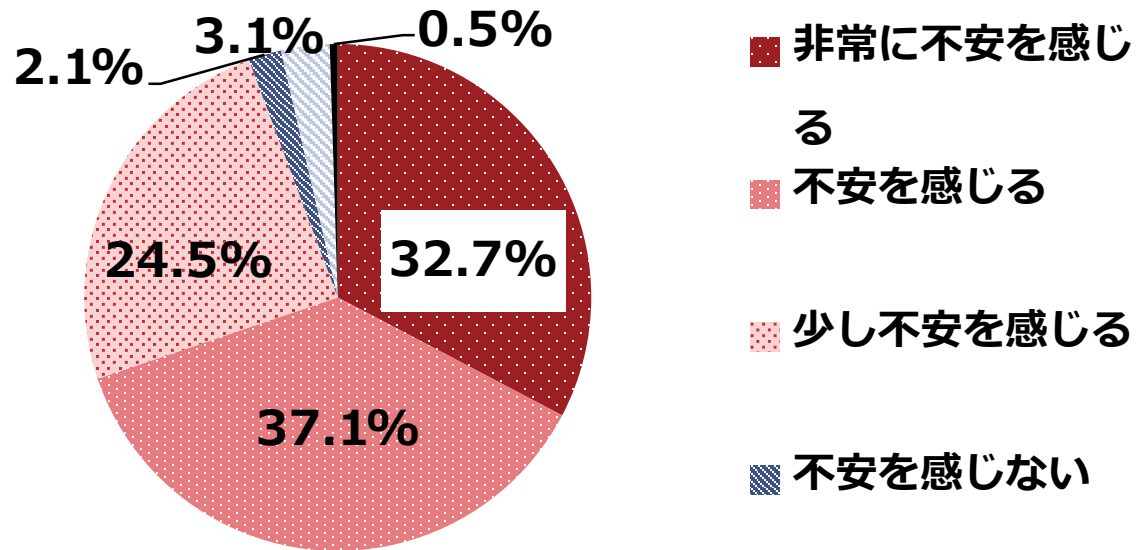
(注)「介護をしている」とは...日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事などの際に何らかの手助けをする場合をいい、介護保険制度で要介護認定を受けていない人や、自宅外にいる家族の介護も含まれる。ただし、病気などで一時的に寝ている人に対する介護は含まない。なお、ふだん介護しているかはっきり決められない場合は、便宜、1年間に30日以上介護をしている場合を「ふだん家族の介護をしている」とする。

資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成

# 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

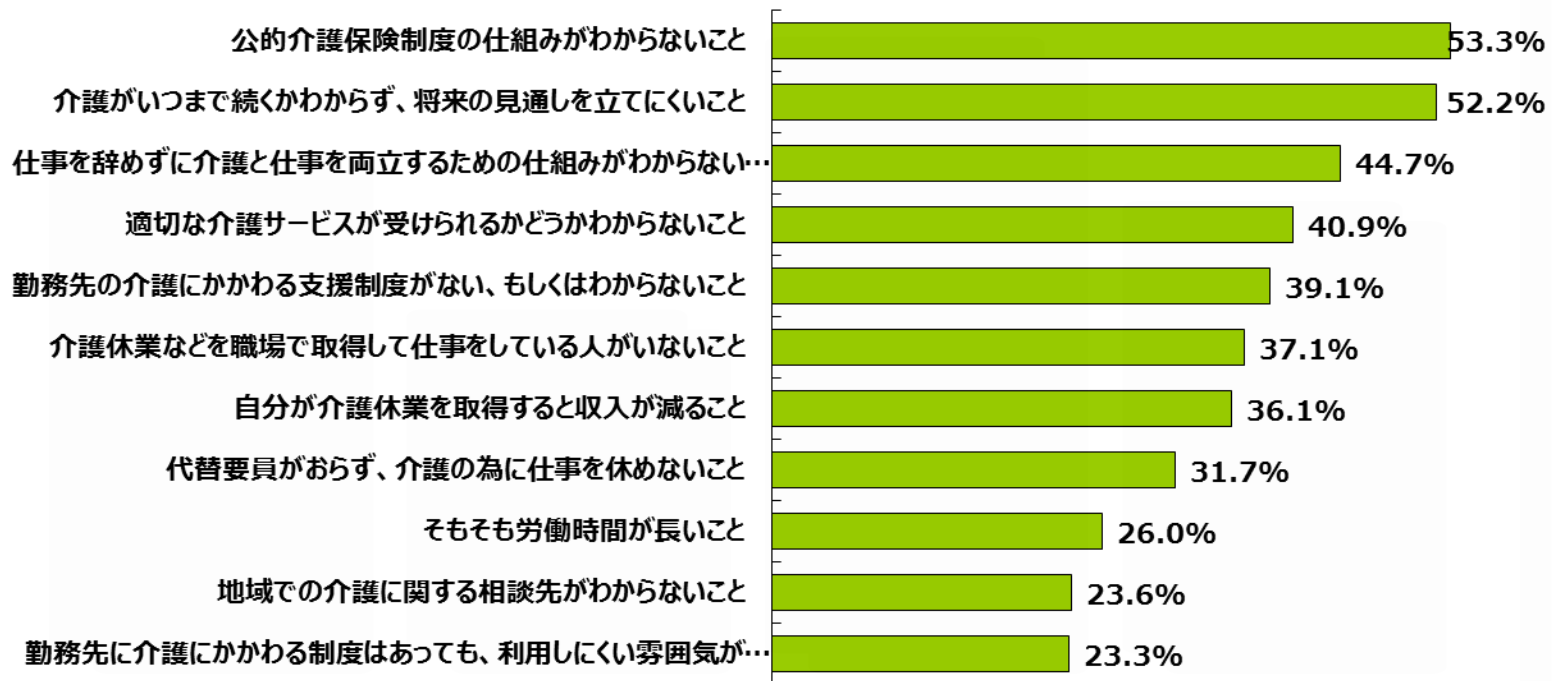
Q:介護することについて、どの程度の不安を感じますか。



# 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

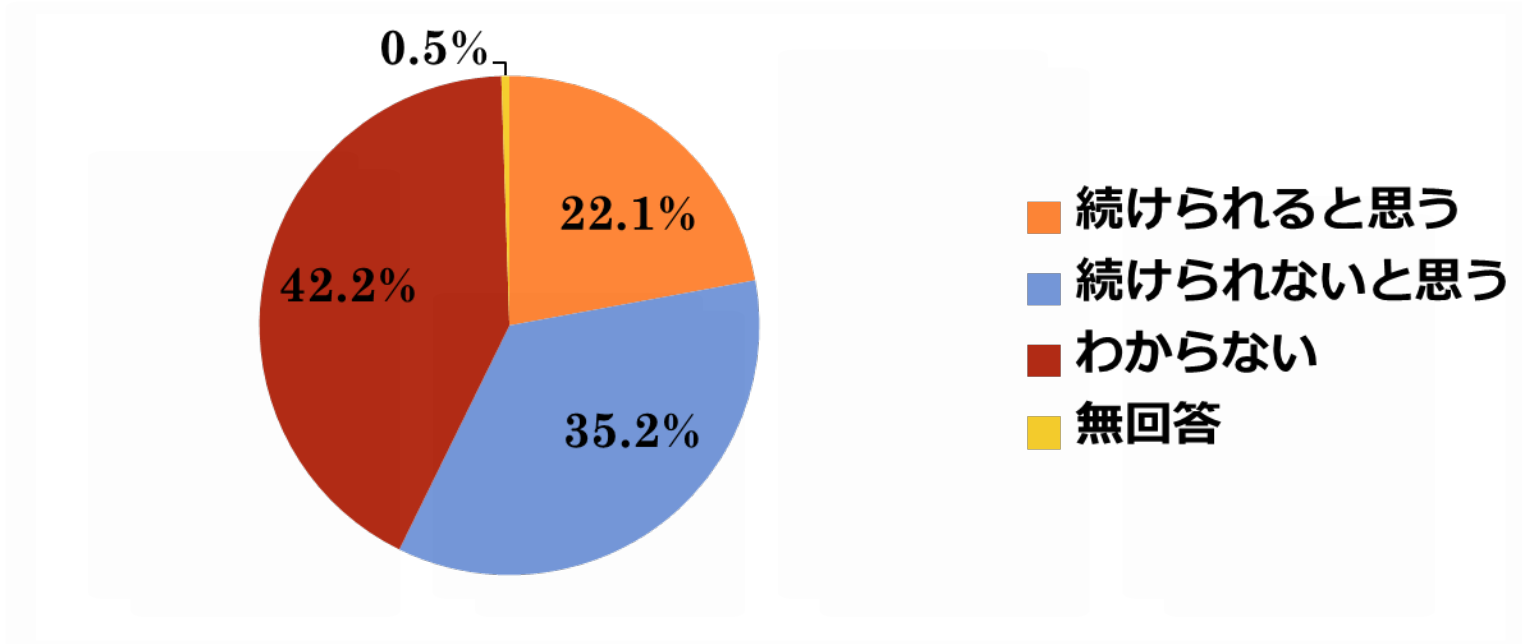
Q:介護に関する不安は、具体的にどのような不安ですか。該当するもの全てをお選びください。



# 介護の課題に直面した際の就業継続の可能性

【現在介護している、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。

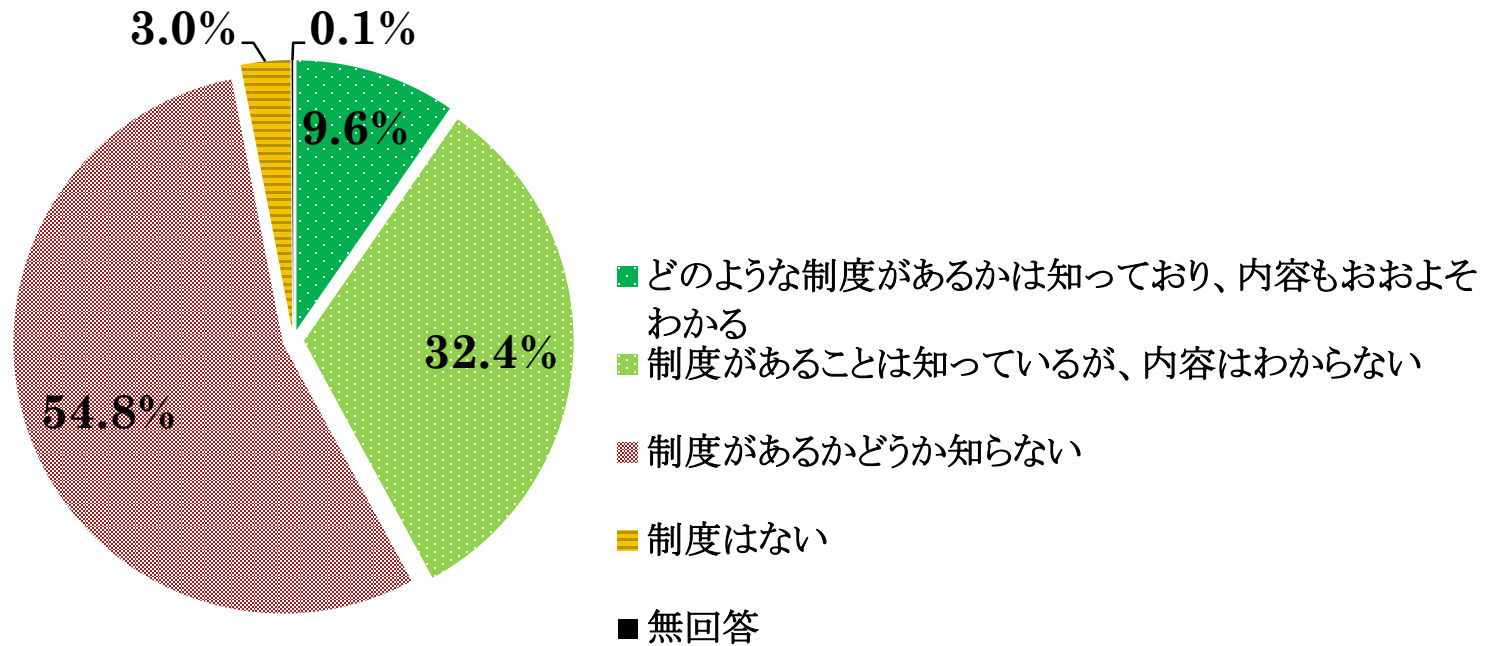


資料：「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

# 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。



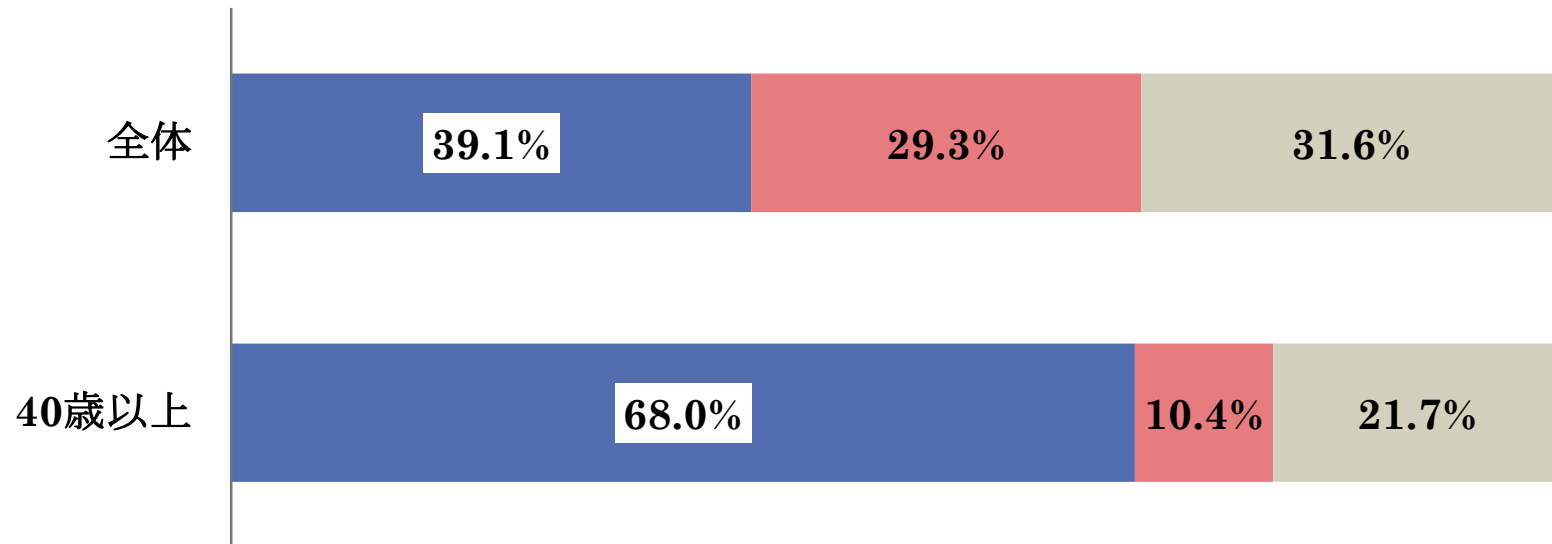
資料：「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

# 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

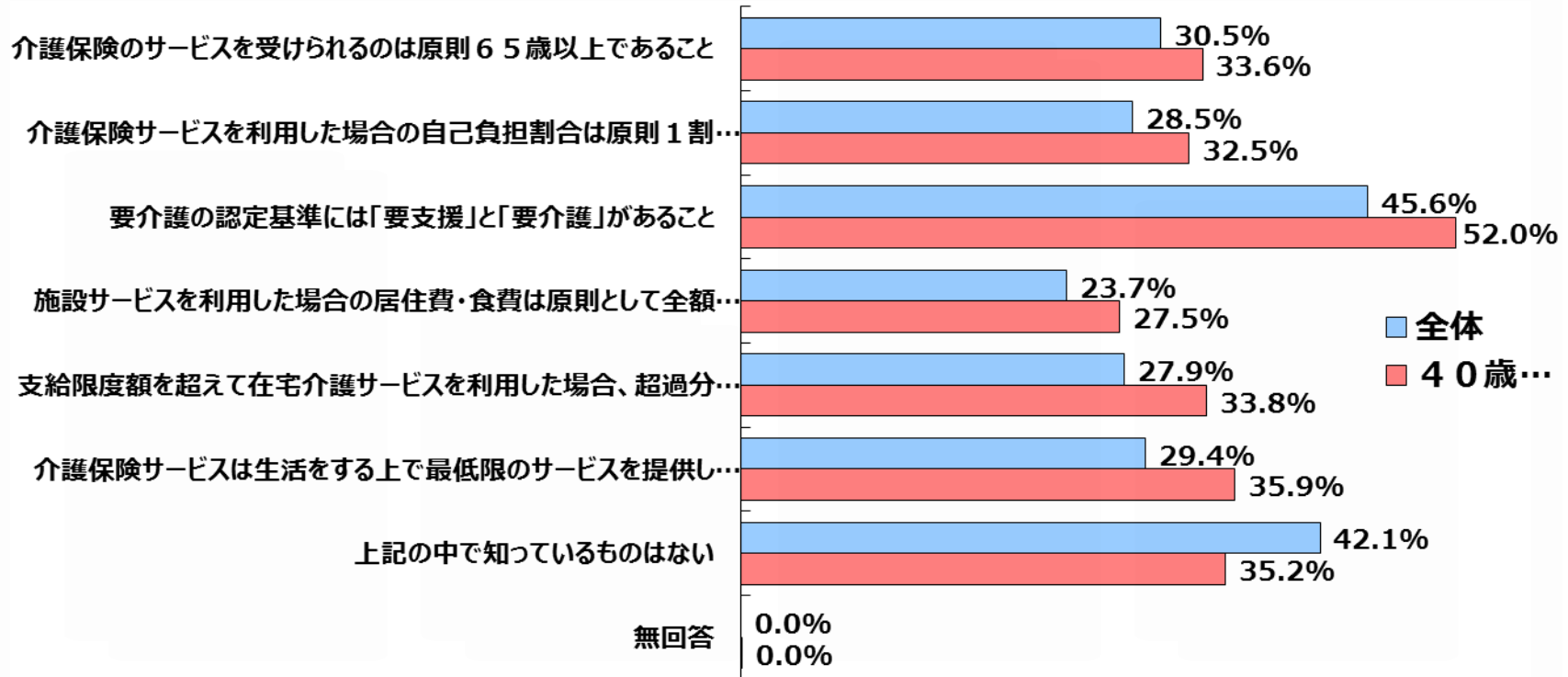


資料：「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

# 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

# 介護離職がもたらす問題

## • 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をもたらすことに

## • 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  
退職金や年金などを含めて生涯所得の減少

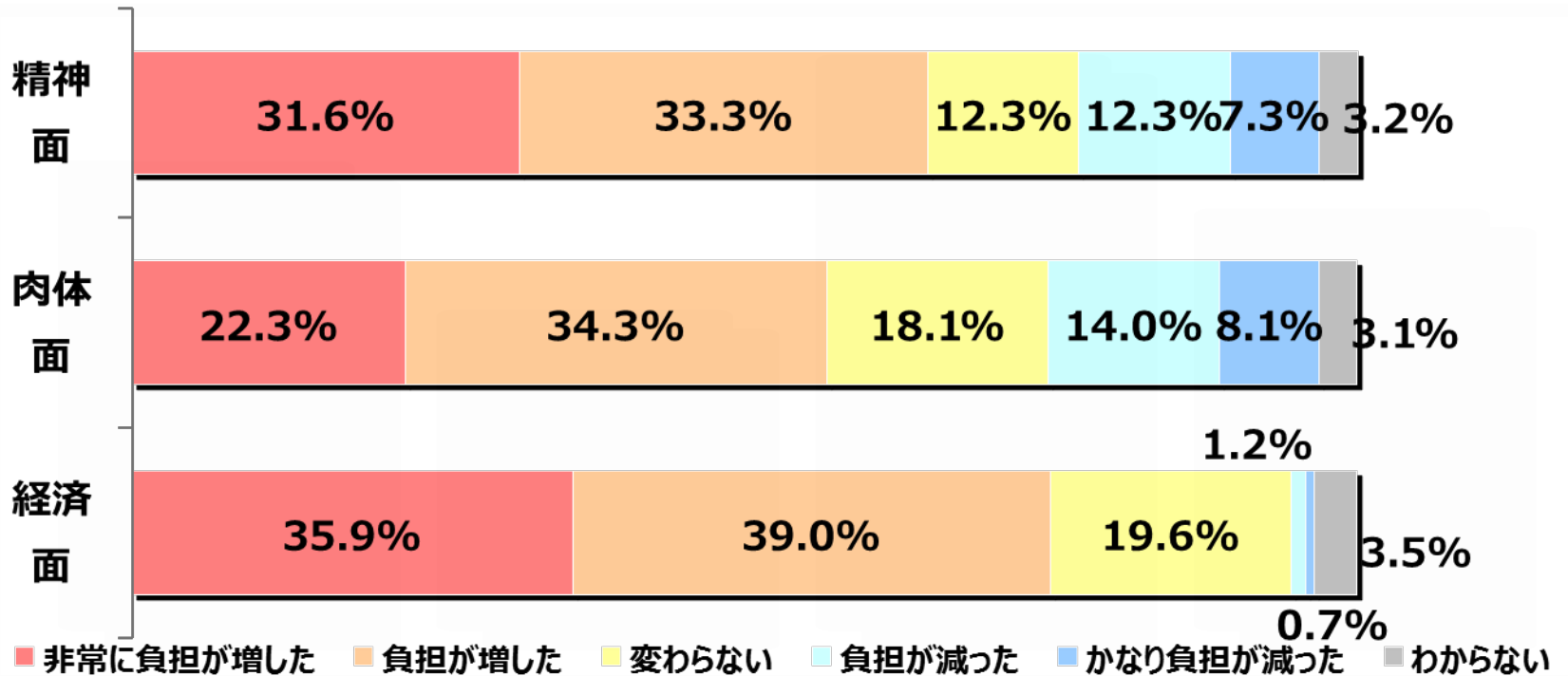
仕事と介護の両立も大変だが、介護のみの生活はさらに大変

⇒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



資料：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労働者調査」(平成25年度 厚生労働省委託事業)より作成

# 企業による社員の仕事と介護の 両立支援のあり方

# 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①

- 社員が、  
自分一人で介護の課題を抱え込まずに、  
会社や上司に相談し、  
社会的資源(介護保険制度等)や社内資源(両立支援制度等)を組み合わせ、  
介護と仕事の両立できるように、  
両立に必要な心構えや基本的な情報を  
介護の課題に直面する前に提供すること  
⇒社員の側から情報提供がないと会社や上司は支援ができないことを説明することが不可欠
- 社員が介護の課題に直面したのちは、必要な情報や助言を得られるように、地域包括支援センターなど専門家に相談するようにアドバイスすることが大事

# 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②

- 仕事と介護の両立には、長期の連続した介護休業の取得は不要

⇒介護休業の分割取得などが両立に有効な施策

- 重要な両立支援策

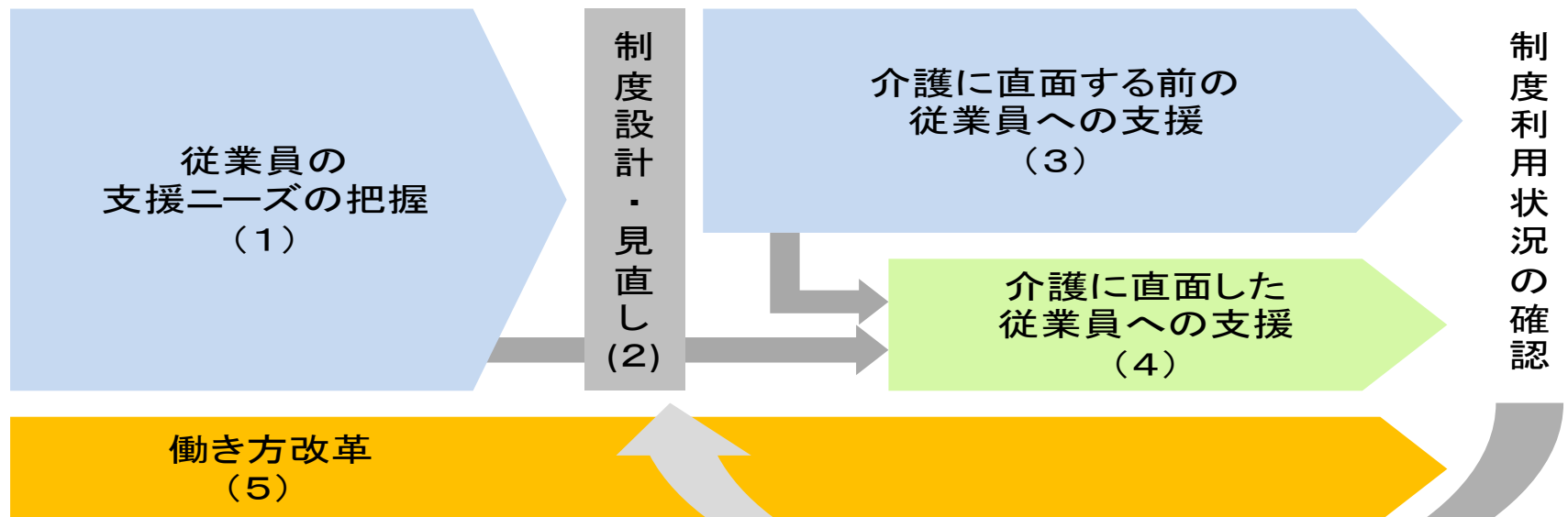
介護の課題の直面した際の心構えと両立に必要な基本的な情報を提供

長時間労働の解消や柔軟な働き方の構築

上司や部下、同僚間の良好なコミュニケーション

# 企業における仕事と介護と両立支援

- (1) 従業員の支援ニーズの把握
- (2) 両立支援制度の見直し
- (3) 介護に直面する前の従業員への支援
- (4) 介護に直面した従業員への支援
- (5) 働き方改革(働き方の柔軟化)



資料:厚生労働省「平成27年度仕事と介護の両立支援事業」より。

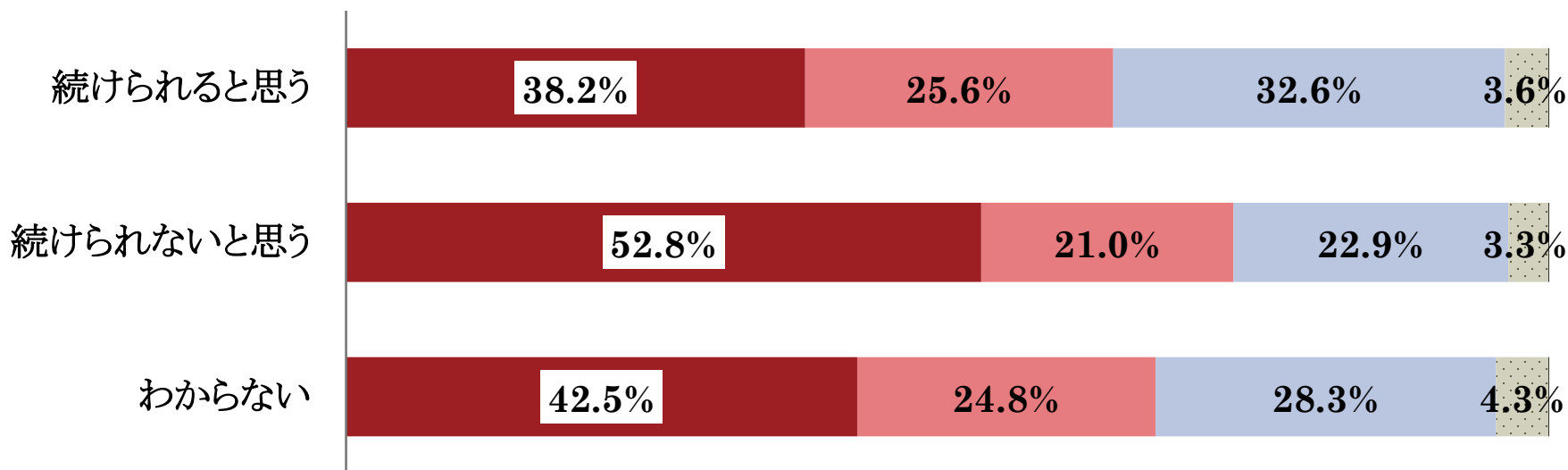
働き方改革と職場の良好なコミュニケーションが重要

# 介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性 (残業との関連)

【全員】単数回答 n=22,582

Q:あなたの職場の残業の程度は平均的にみて次のどれにあたりますか。

■ 恒常的に残業がある ■ 週に半分は残業がある ■ おおむね定時退社している ■ その他 ■ 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

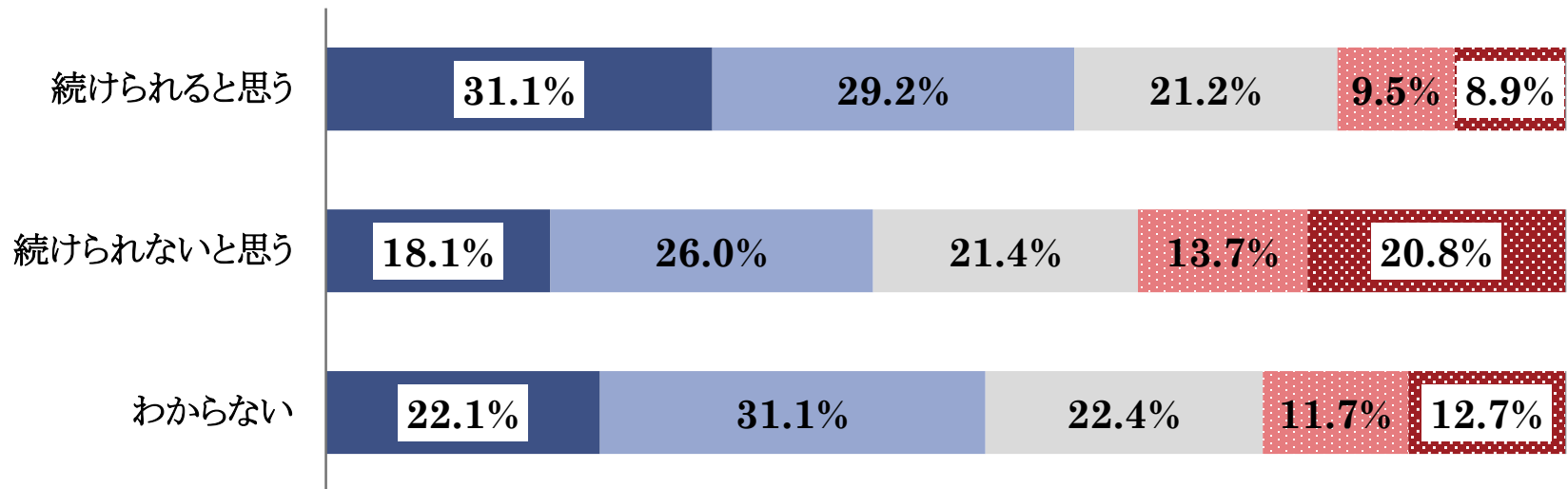
# 介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性 (年次有給休暇取得との関連)

【全員】単数回答 n=22,582

Q:あなたの1年間(2013年度)の年次有給休暇は希望通りとれましたか。

(\*2014年4月1日時点での実績で回答してください)

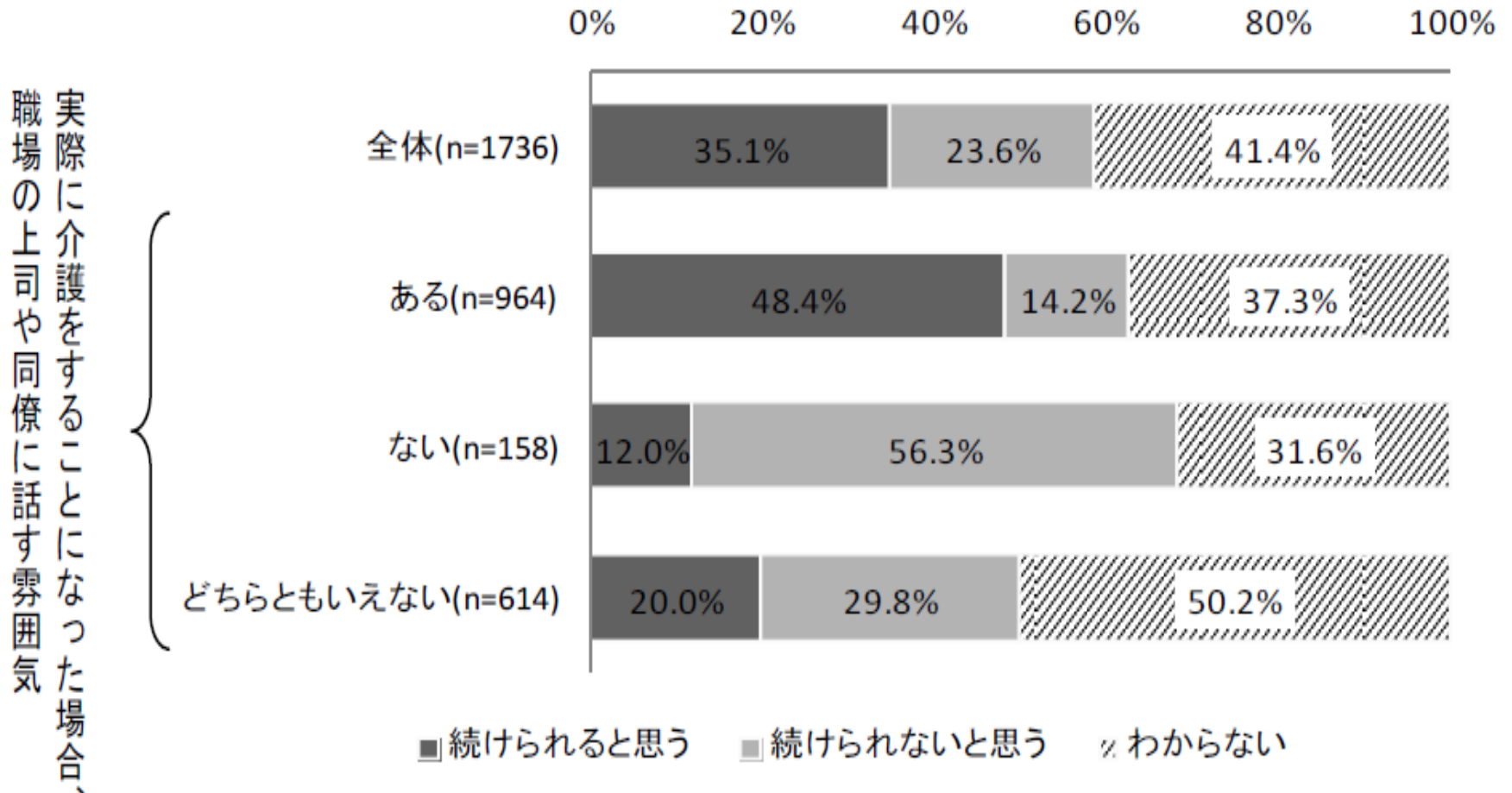
- 希望通りとれた
- 大体希望通りとれた
- どちらともいえない
- あまり希望通りとれなかった
- 希望通りとれなかった
- 無回答



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



# 相談しやすい職場づくりと仕事と介護の両立



注: 介護する可能性がある、と回答した人について。

資料: 東京大学ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト「大企業調査」(2011年)より。

# 事前の心構えと基本的な情報の提供

# 仕事と介護の両立支援のための取り組み

- 事前の心構えや両立のための基本的な情報の提供  
40歳時点、50歳時点、親が65歳時点など

# 40歳になった社員全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時点  
親などの介護で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

仕事と介護の両立支援に関する自社の制度の説明

(介護休業の利用の仕方など、介護休暇など)

介護の課題を抱えたら、自分だけで解決しようとせずに、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

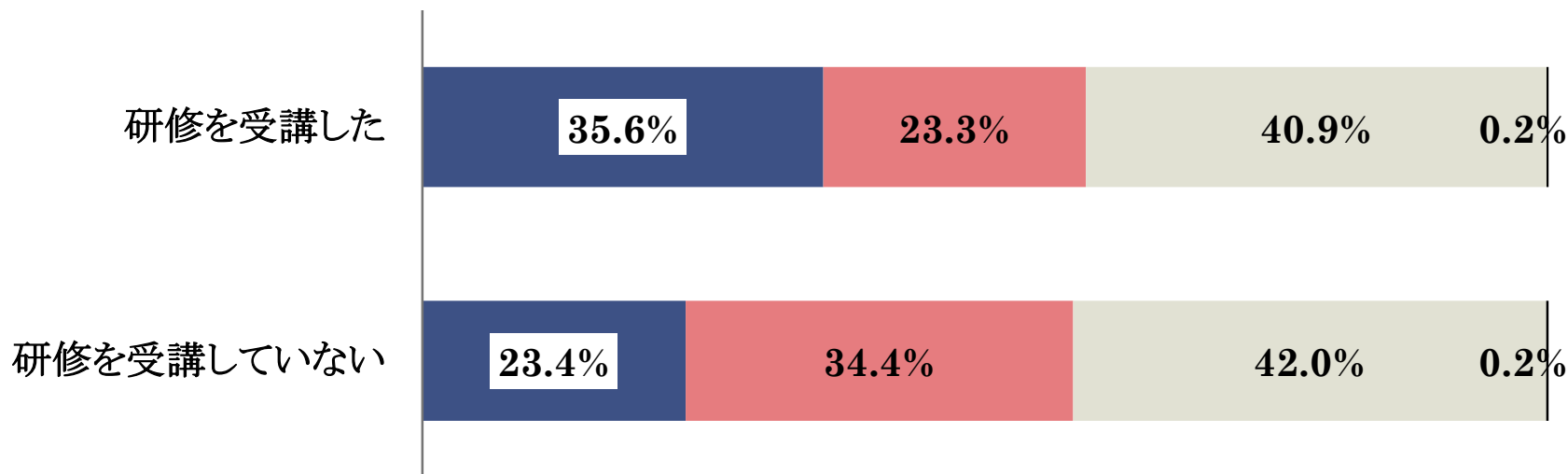
⇒社員の側から相談されないと、事情がわからず会社や上司として支援できないため

# 介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性の変化

【現在介護している、将来介護の可能性のある方】 n=12,648

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。

■ 続けられると思う ■ 続けられないと思う ■ 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（事後）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

# 介護休業の利用方法に関する正しい理解の浸透を

- 子育てのための育児休業と同様の制度と理解している社員が少なくない点に留意が必要
- 介護休業は、緊急対応のために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
- この点を社員に十分説明しないと、介護休業を取得し、社員が自分で介護の課題を抱え込むことになりかねないことに留意が必要

→介護休業の就業規則上の名称を「介護休業・介護準備休業」と変更することも有益



# 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あるいは自治体の窓口に認定を依頼する  
(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** (所得に応じて2割負担)



# 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