

第5章 中小企業における介護支援の現状

前章までで、育児に関する両立支援の現状と課題を検討してきた。本章では、もう一つの非常に重要な課題である介護について、検討を加える。

これまで見てきたように、WLB施策の中では、両立支援といえはまず育児との関連が検討されることが多く、それに比べれば、介護休業に関する検討は決して多くはない。それは、育児関連の両立支援に比して、実際に介護休業を取得することが少ないことが、その一つの大きな要因といえよう。厚生労働省『平成20年度雇用均等基本調査』によれば、常用労働者に占める介護休業者の比率は、全体で0.06%にすぎない。男女別に見ると、女性では0.11%、男性では0.03%の水準にある。ただこれらはあくまでも、常用労働者全体に占める比率であり、より重要なのは、まさに介護に関わらざるを得ない労働者の中で、介護休業を取得する比率であろう。そうしたデータの整備も、今後、より重要性を増すと思われる（池田、2010参照）。

介護休業の取得に関する研究としては、袖井（1995）、浜島（2006）などがあげられよう。そこで明らかにされてきたのは、介護のために仕事の調整が必要となった場合、介護休業という形ではなく、年休取得などで対応しようとする労働者の姿であった。そして、池田（2010）は、介護のために連続休暇の取得が必要となった場合、介護休業を取得するのではなく、退職してしまう可能性が高いことを指摘している。介護休業規定が、本来の目的に沿う形では運用されていないことを明らかにしたという点で、きわめて重要な指摘である。

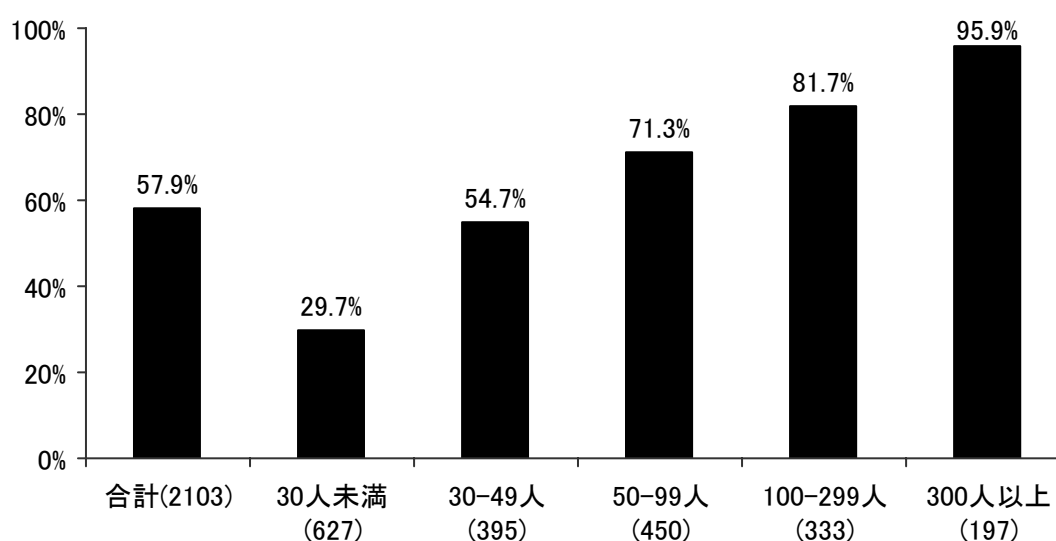
これらは視点を変えれば、育児支援関連に比して、圧倒的にデータの蓄積が少ないということも示している。人事管理全体の中で、介護休業の仕組みがどのように運用されているのかについては、これまでほとんど検討されることがなかった。さらに、中小企業に関するデータとなると、皆無に等しい。今後の人口構成に言及するまでもなく、高齢化の進展と介護のあり方は、今後のわが国にとって、もっとも重要かつ緊急に検討を要する課題の一つである。基本的なデータの提供という域を超えるものではないが、次節以降で、現在の中小企業において、介護関連の支援施策がどの程度整備され、こういった点が問題となりつつあるのかを検討する。

1. 介護休業制度の規定の有無

まず、介護に関する規定の有無を確認しておきたい。

介護休業制度の規定の有無については、図表5-1-1にみるように、全体では「規定あり」が57.9%、「規定なし」が41.0%と、おおむね6割の企業が規定を備えている。それを企業規模別にみると、明らかに、規模が大きいほうが規定がある割合が高い傾向がみられる。300人以上規模では9割を超える一方で、30人未満では、3割に達していない。

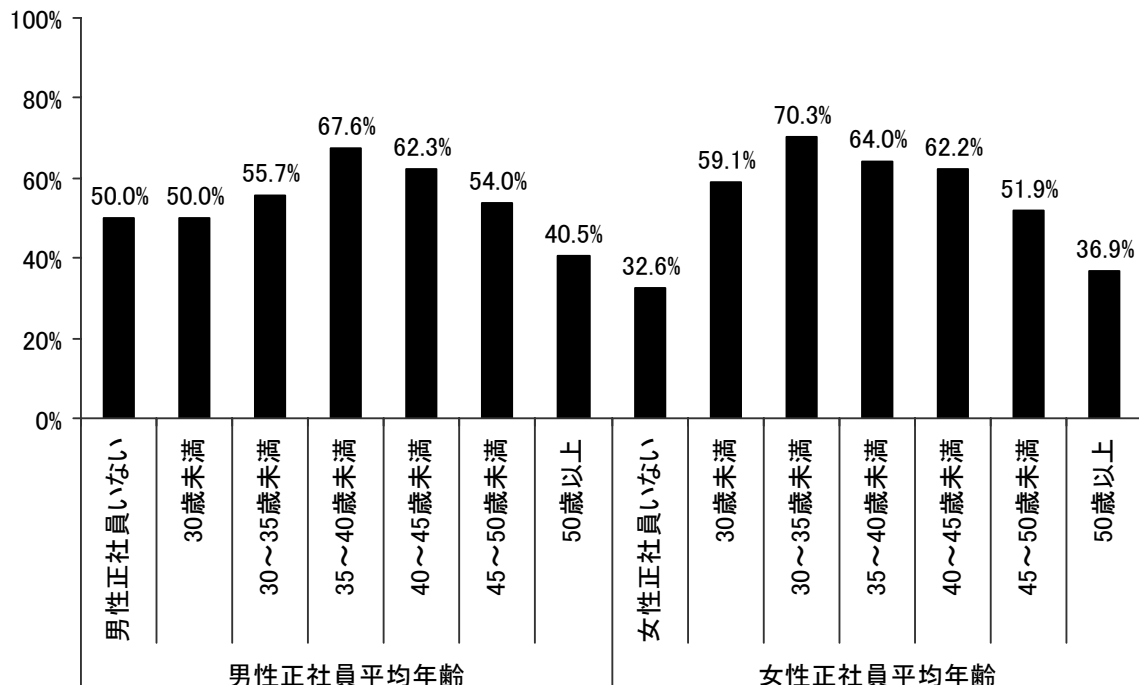
図表5-1-1 企業規模別 介護休暇制度の規定の有無



次に、各企業の正社員の平均年齢別に規定の有無をみたのが、図表5-1-2である。

興味深いことに、男性正社員、女性正社員ともに、平均年齢が30代後半である企業でもっとも整備率が高く、平均年齢がそれよりも低い場合でも高い場合でも、その整備率が低下する傾向が見られる。特に、注目すべきなのは、より平均年齢が高い場合であろう。男女ともに正社員が平均年齢50歳以上の企業では、介護休業規定そのものを整備している企業が3割台と、他の場合に比べて非常に低い水準にとどまっている。

図表5-1-2 正社員の平均年齢別介護休業規定の有無



こうした正社員の平均年齢は実は、企業規模とも関連性が高い。

企業規模別に正社員の平均年齢をみると、女性では、企業規模が小さいほど、平均年齢が高くなっている。男性でも、300人以上を除けば、ほぼ同様の傾向を見ることができる（図表5-1-3参照）

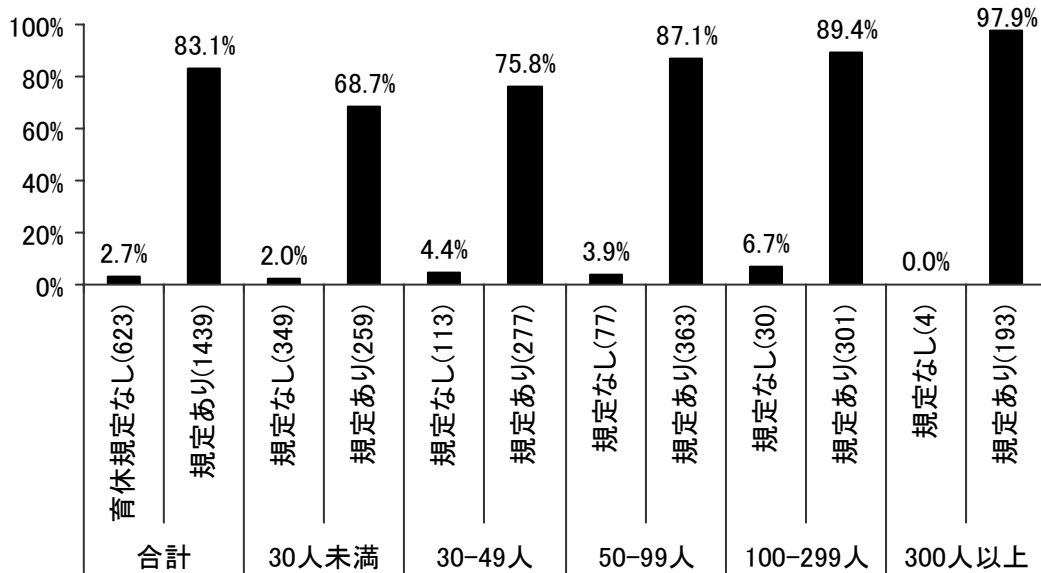
図表5-1-3 企業規模別・正社員の平均年齢(カッコ内は、標準偏差)

	男性	女性
30人未満	43.7(7.4)	42.4(9.6)
30-49人	42.1(6.4)	39.3(8.5)
50-99人	41.0(6.0)	38.1(7.6)
100-299人	40.8(6.4)	37.5(7.5)
300人以上	41.4(5.4)	36.1(5.8)

さらに、WLB 施策全体の中での状況を見るために、育児休業規定の有無との関連をみると、明らかに相関する度合いが高い。企業規模による差異はみられるものの、全般的に、育児休業規定を備えている場合には、介護休業規定も整備されている可能性が高い。全体では、育児休業規定を備えている場合、約8割の企業が、介護休業規定も備えていると回答している（図表5-1-4参照）。そして、企業規模が大きくなるほど、その傾向は強まっていることがわかる。300人以上規模では、ほぼ100%に近く、50人以上でも、ほぼ9割の水準にある。その一方で、30人未満企業ではその他の規模と比較すると水準は低下するものの、こう

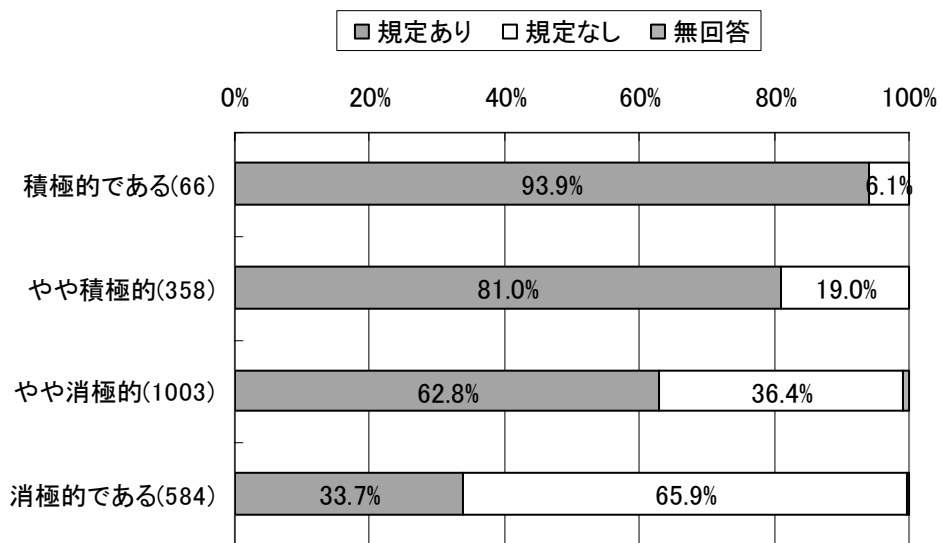
した規模であっても、育児休業規定がある企業では、約7割の企業が介護休業規定も備えている。

図表5-1-4 育児休業規定の有無別介護休業規定の有無



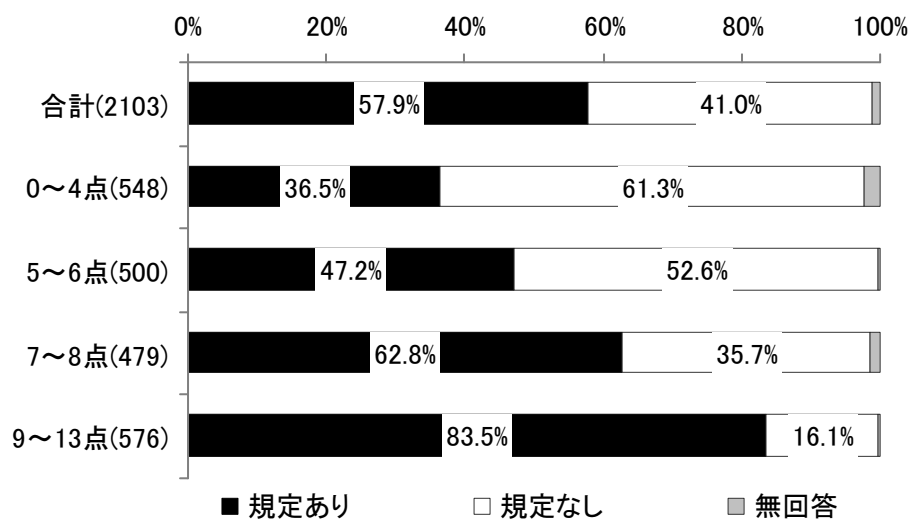
このデータから見る限り、介護休業規定を備えているか否かは、一面では当該企業のWLBに対する姿勢・積極性を表しているとも考えられよう。あくまでも、自己認識ではあるが、WLBへの取り組み姿勢を積極的と捉える企業では、介護休業規定が備わっている傾向が見られる（図表5-1-5参照）。

図表5-1-5 WLBへの取り組みの積極性と介護休業規定の有無



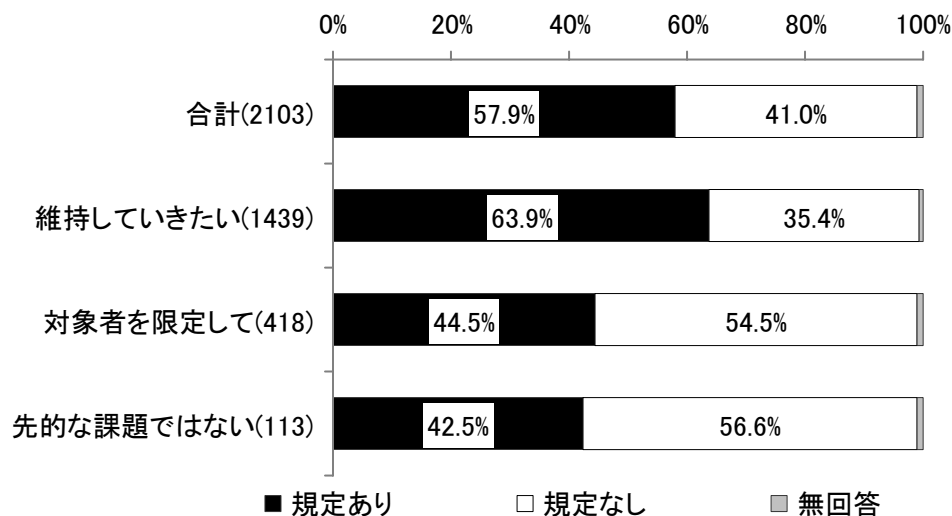
さらにいえば、こうした傾向の源は、基本的な人事管理の姿勢に求められよう。第2章の冒頭でみた HRM 得点による介護休業制度の整備状況をみたのが、図表5-1-6である。図から明らかなように、基本的な人事管理制度が整備されている企業ほど、介護休業規定を備えている比率が高くなっている。規定を備えているのは全体では約6割弱の水準であるが、9点以上の企業では8割を超える一方で、4点以下の場合には4割弱の水準に留まっている。

図表5-1-6 HRM 得点別介護休業規定の有無



そして、こうした介護休業規定を有することは、従業員がより長期に勤務を続けることを前提とするように思われる。そうした点を見るために、長期雇用方針別に、介護休業制度の整備状況をみると、「できるだけ多くの従業員に対して、長期雇用を維持していきたい」と考える企業の約2/3には、制度が整備されている。その一方で、「対象者を限定して」、「優先的な経営課題ではない」と回答している企業では、整備率が4割を超える水準に留まっている（図表5-1-7参照）。

図表5-1-7 長期雇用方針別介護休業規定の有無

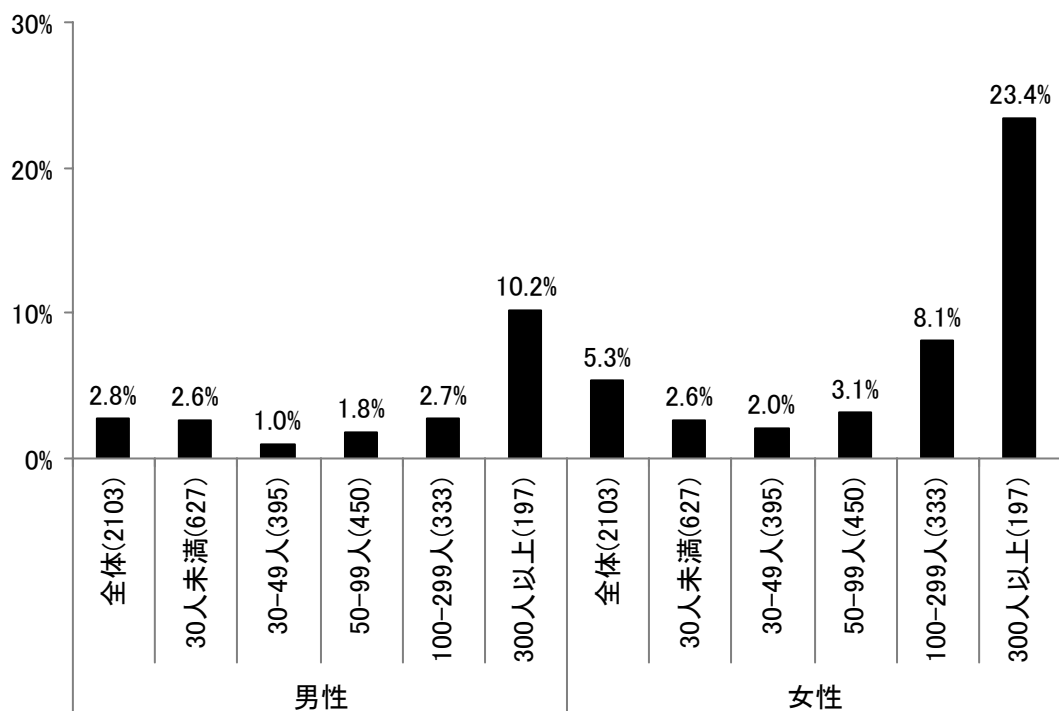


介護休業規定は、他の WLB 施策と同様に、より小規模企業において整備が進んでいない。さらに、基本的な人事管理の仕組みを整え、従業員を長期的に雇用しようとする企業ほど、介護休業規定を備えている傾向にある。ただ、今後、より大きな問題につながる可能性があるのは、従業員の平均年齢が高い企業ほど、規定の整備率が低い点である。少なくとも、規定の整備という点については、こうした企業を中心に、まずは制度整備が推進されるべきであろう。

2. 介護休業の取得状況

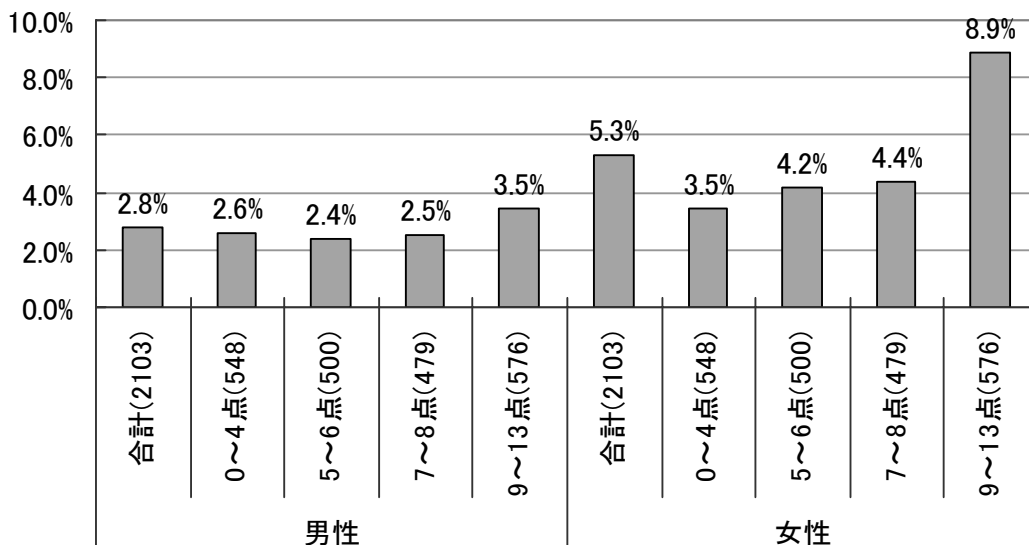
こうした点を確認した上で、先ほども触れたように、実際にどの程度の従業員が介護休業を取得しているのかを検討する。本調査では、「調査実施期間以前の3年間に、介護休業を取得した従業員がのべ何人いたのか」を、男女別にそれぞれ人数を聞くことにより尋ねた。実際に介護休業取得者がいたのか否かに関しては、ごくわずかしかなかったというレベルであった。男性全体では2.8%、女性全体では5.3%という結果になっている。それらを企業規模別にみると、男性では300人以上規模では1割を超えるものの、その他の規模では全体平均を下回る水準であった。女性では、300人以上規模で約23%と突出している。それに100～299人規模の約8%が続いている。99人以下規模では、ほぼ2～3%程度水準である（図表5-2-1参照）。

図表5-2-1 介護休業取得者の有無



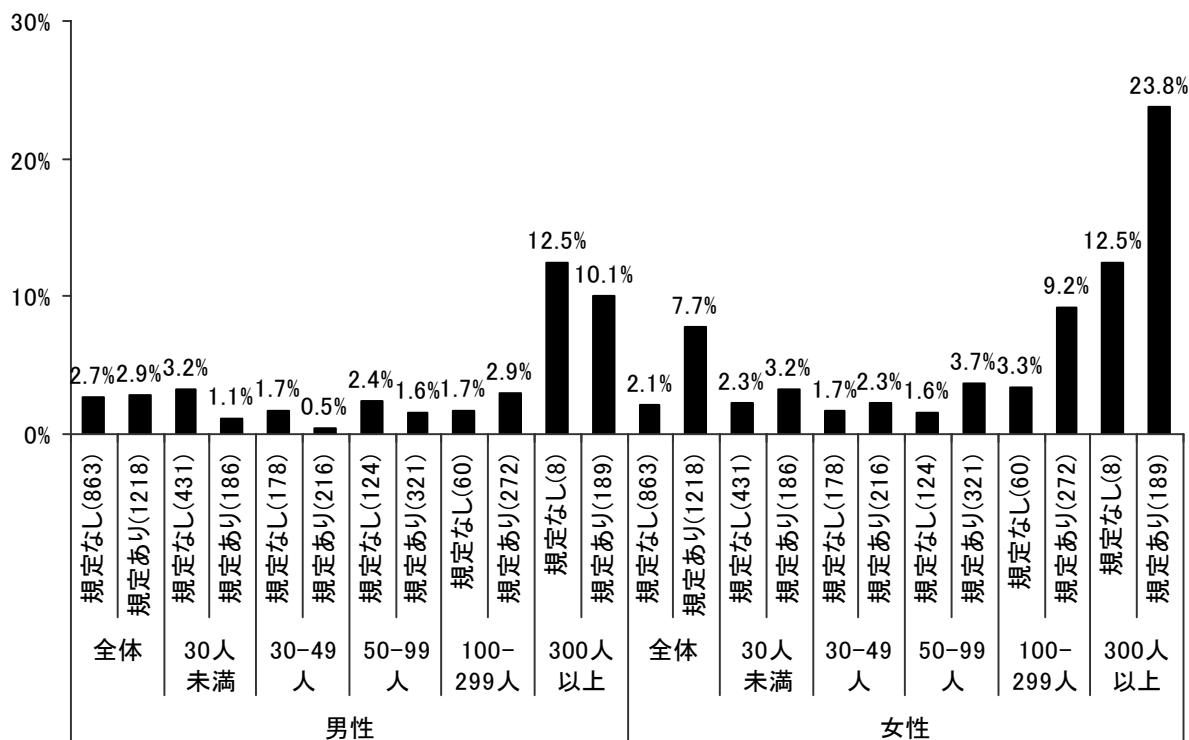
これらを HRM 得点別にみたのが、図表5-2-2である。そこにみるように、HRM 得点によっては、企業規模ほどの差異が見られない。男性ではほとんど差異がないと言える状況であり、女性の場合でも、もっとも高い9点以上企業でも1割に満たない水準に留まっている。こうした状況から見れば、少なくとも介護休業の取得という点では、企業規模がより密接に関わっているということが想起されよう。

図表5-2-2 HRM 得点別・介護休業取得者の有無



それらをさらに、介護休業規定の有無によりみたのが、図表5-2-3である。男性の場合には、規定の有無にかかわらず、ほとんど同じ水準となっている一方で、女性の傾向をみると、明らかに、「規定あり」の場合に取得者が多くなっている。女性全体で、「規定あり」では7.7%であるのに対して、「規定なし」では2.1%にとどまっている。こうした傾向は、特に100～299人規模（「規定あり」9.2%、「規定なし」3.3%）、300人以上規模（「規定あり」23.8%、「規定なし」12.5%）で顕著となっている。

図表5-2-3 介護休業規定の有無別・介護休業取得者の有無



少なくとも現時点では、男性は介護休業規定の有無にかかわらず、そもそも介護休業を取得することがきわめて稀であり、ほとんどないに等しいレベルとなっている。それでも、300人以上規模企業では、1割超の水準にある。その一方で、現在、介護休業を取得しているのは、やはり女性であることがこのデータからも推測される。特に、より規模が大きく、介護休業規定が備わっている企業において、休業を取得する女性が多い。このデータからみる限り介護という面でも、実際にその役割を担っているのは、女性である。

こうした点を確認した上で、介護休業取得者が全体に占める比率を見ておきたい。本章の冒頭でもみたように、マクロ統計では、全体で0.06%という水準であったが、われわれのデータからみた中小企業の現状は、ほぼ同じ水準という結果であった。

介護休業取得率を、企業規模別のデータも含めてみたのが、図表5-2-4である。ただ、このデータに関しては、以下の点に留意されたい。われわれは、今回の調査において、調査実施期間から遡ること3年の間に、介護休業取得者ののべ人数を尋ねた。そのため、ここでいう取得率とは、「過去3年間の休業取得者を3で割り、1年あたりの平均取得者数を算出した上で、それを全体の社員数で割る」ことによって、算出している。

同図表にみるように、全体では、0.04%という水準にあった。男女別には、男性で0.02%、女性では0.07%となっている。規模別にみると、相対的に、30人未満企業における水準が高いという傾向が見られるものの、その他規模とは0.1ポイントほどの差異であり、きわだって高いという訳ではない。

図表5-2-4 介護休業取得者数・取得率

	社員数計			介護休業取得者数 (過去3年間)			介護休業取得率 (推計、過去3年間の平均)		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
30人未満	10,513	7,327	3,186	47	28	19	0.15%	0.13%	0.20%
30-49人	15,392	10,912	4,480	17	6	11	0.04%	0.02%	0.08%
50-99人	31,227	21,245	9,982	34	13	21	0.04%	0.02%	0.07%
100-299人	52,928	34,225	18,703	57	14	43	0.04%	0.01%	0.08%
300人以上	136,384	76,329	60,055	137	39	98	0.03%	0.02%	0.05%
合計	246,444	150,038	96,406	292	100	192	0.04%	0.02%	0.07%

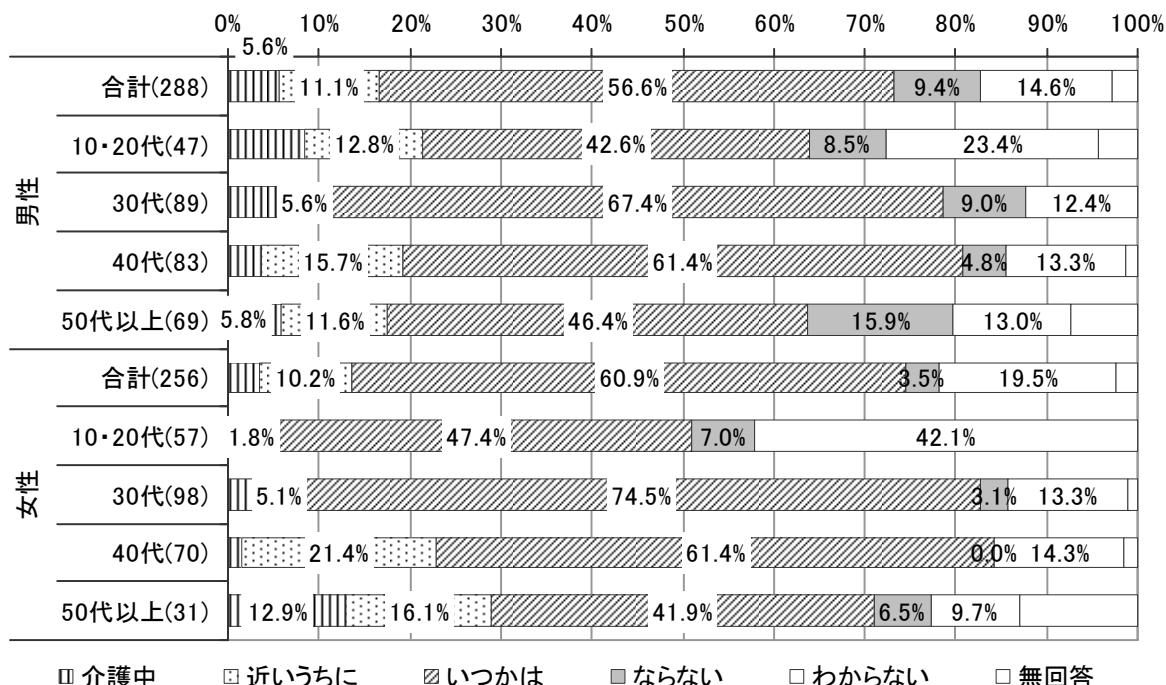
このように、マクロ統計で指摘された傾向が、中小企業を対象とした本調査においても、介護休業を取得するということは現時点では極めて稀であり、例外的な状況となっていることを、データにより明らかにした。

3. 介護に関わる将来の見込み

(1) 介護状況と将来の見込み

今後の本格的な高齢化社会の到来を考えれば、遅かれ早かれ皆老親の介護に直面することは確かであろう。本調査では、そうした観点から、今後、自分の家族を介護するようになるのか、なるとすればいつ頃と想定されるのかという見通しについて尋ねた。その結果が、図表5-3-1である。

図表5-3-1 介護状況と将来の見込み



現在、介護をしているか否かを見れば、これまでも見てきたとおり、「介護中」との回答は、男女共にほぼ5%ほどとなっている。しかしながら、「近いうちになると思う」、「いつかはなると思う」という見込みを持っているのは、前者では男女共に約10%、後者では約60%ほどとなっている。全体で、約7割程度が、いずれ家族の介護をするという見込みを持っている。

世代別にみたときに、やはり注目すべきなのは、40代、50代の傾向であろう。

すでに「介護中」と「近いうちになると思う」という、すでに介護をしているか、そうした状況が迫りつつある層に目を向ければ、男性では約20%ほど、そして女性では2割強から3割ほどが、こうした状態になっている。このデータを見るかぎり、特に40代以上の女性に、現在でも介護の負担が集中する傾向が見られ、今後もさらにその割合が増していくことが

予想される。現在、介護休業を取得することは極めて稀であると先ほど述べたが、まず間違いなく、稀な状態ではなくなっていくはずである。そうした時に、法に沿った制度整備は当然のことながら、人事管理の仕組みとして、現在のままでいいのか否か、早急な検討が迫られているように思われる。

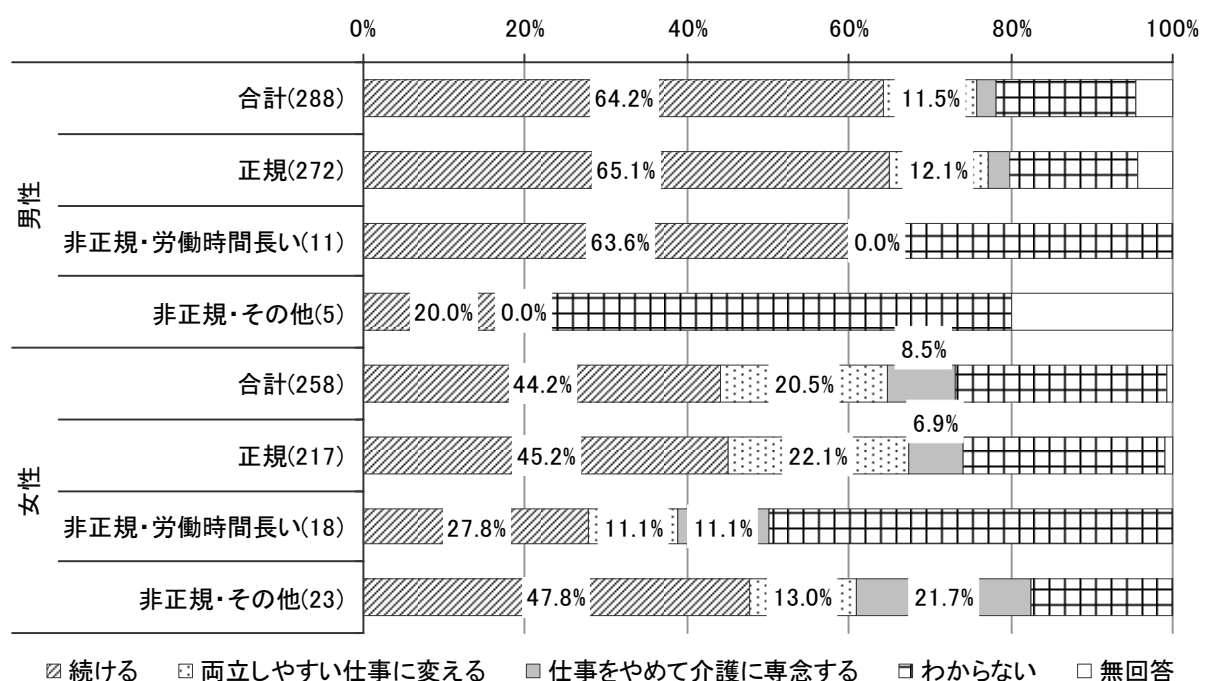
(2) 介護状況での就業継続希望

家族の介護をするという状況になった場合、現在の仕事を続けようとするのか、あるいは、仕事を変えることや辞めるなど、様々な選択肢が考えられるが、現時点で回答者がどのような見込みを持っているのかを尋ねたのが、図表5-3-2である。

正規・非正規従業員、性別の違いで、こういった傾向性が見られるのかを検討したが、非正規従業員のサンプル数が相当少ないために、あくまでも大まかな傾向として把握することにとどめたい。

それでも、いくつかの重要な傾向を見ることができる。男性全体の約2/3は、「今の仕事を続ける」と回答している。そして、「介護と両立しやすい仕事に変える」が1割強であり、それと「わからない」が2割弱となっている。「仕事を辞めて介護に専念する」との回答は、2%程度とごく僅かである。「労働時間が長い非正規従業員」¹でも、「今の仕事を続ける」の指摘率は、ほぼ2/3程で同じ水準にある。

図表5-3-2 介護状況での就業継続希望



¹ 企業調査とマッチングして、正社員の所定内労働時間と比較し、「長い、同じ、短い」というタイプ分けをした。

その一方で、女性全体の回答をみると、「今の仕事を続ける」という回答が4割強であり、それに「介護と両立しやすい仕事に変える」が2割強で続いている。そして、「仕事を辞めて介護に専念する」が1割弱である。「仕事を変える」、「仕事を辞める」を選択する比率が、男性の場合よりは、はるかに多い。最終的にどういった状況になるかはまた別問題であるが、中高年の女性が、こうした状況を選択する、あるいは選択せざるを得ない確率がより高いことが予想される。視点を変えれば、介護という状況では、現在も将来も、女性に負担が集中することが、これらのデータから推測することができよう。

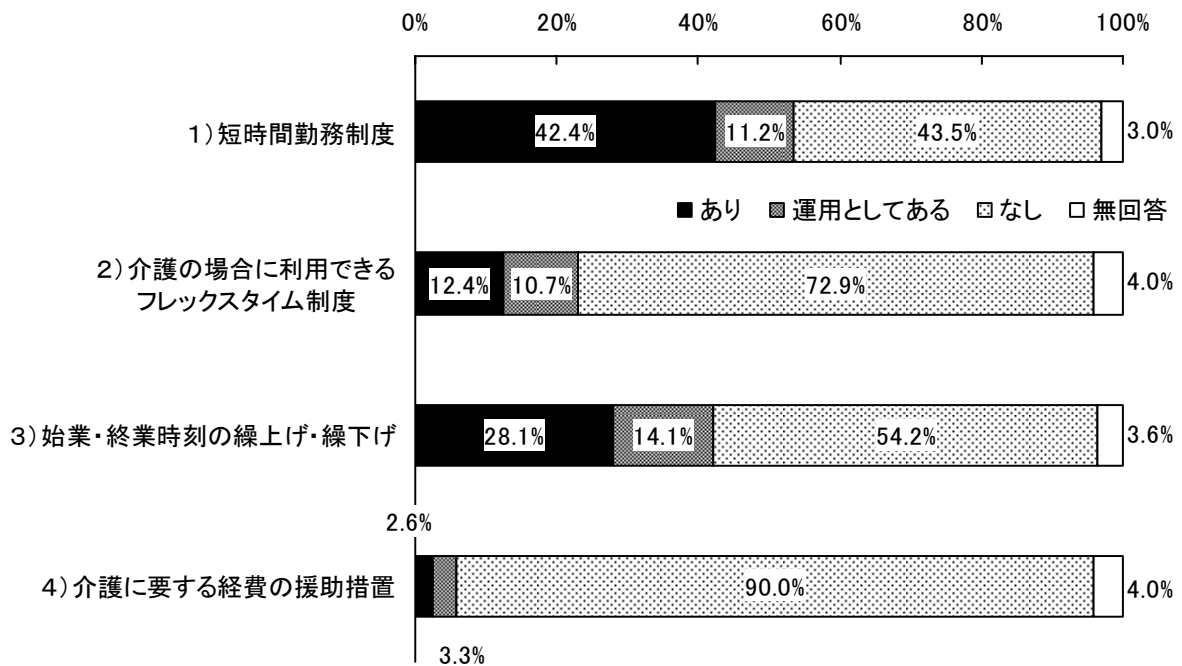
(3) 就業継続を支援する仕組み

家族の介護が必要となったとき、現時点ではどうするのか「わからない」と回答しているのは、男性で2割ほど、女性で3割ほどとなっている。「仕事をやめて介護に専念する」という選択は、少数派であり、今の仕事を続けるにせよ、両立しやすい仕事に変わっても、とにかく働き続けたい、続けざるを得ないという見込みが大多数となっている。そうであるのなら、やはり、可能な限り、そうした就労を支援していく仕組みが必要となる。いま一度ここで確認しておくのなら、介護に関連する支援施策は、制度の整備という点からみれば、育児との両立施策と、大きな違いはない。

介護のための制度の有無についてたずねた結果が、図表5-3-3に示されている。制度「あり」の割合は「1)短時間勤務制度」が42.4%と最も高く、「3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が28.1%であった。また、「制度はないが運用としてある」は、「3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が14.1%と最も高く、「1)短時間勤務制度」が11.2%だった。

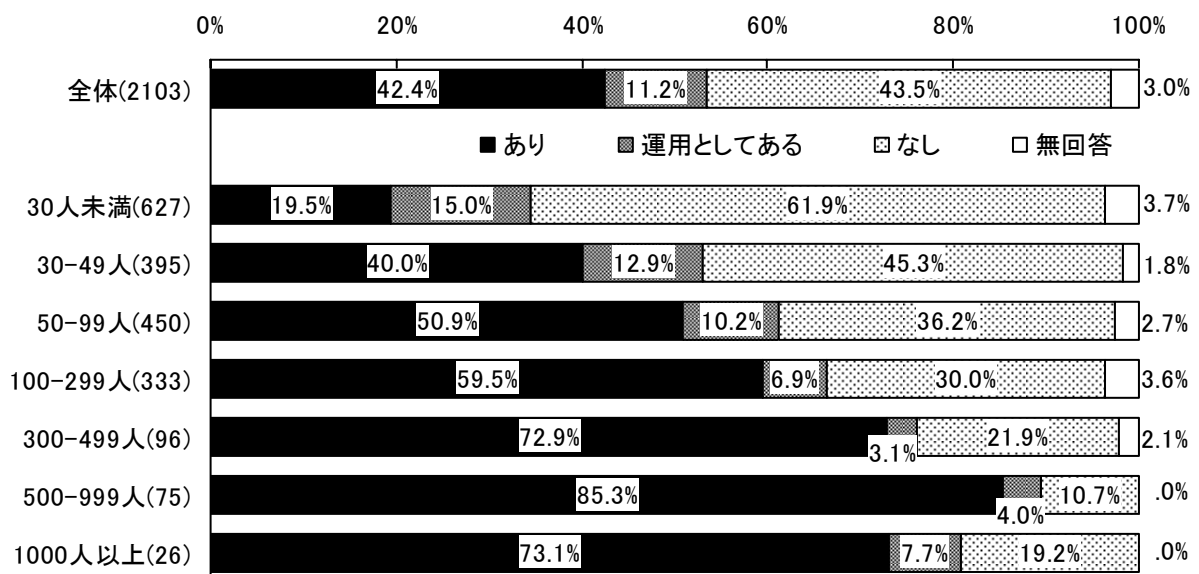
「あり」と「運用としてある」を合計すると、「1)短時間勤務制度」だけが50%以上であった。

図表5-3-3 介護のための勤務時間短縮などの制度の有無



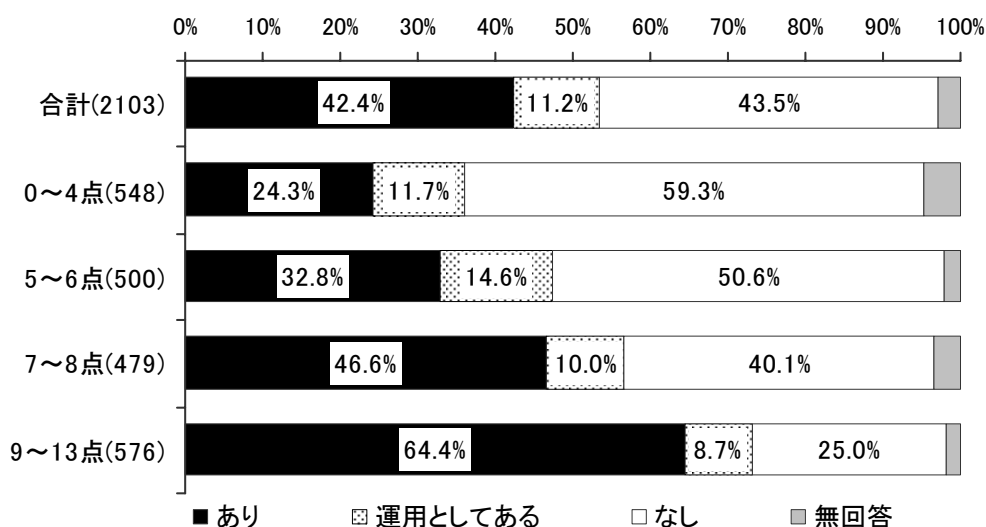
制度「あり」の割合が最も高かった「短時間勤務制度」の有無を企業規模別にみると（図表5-3-4）、「1000人以上」を除くと、企業規模が大きいほうが、制度「あり」の割合が高い傾向が見られた。また、「制度はないが運用としてある」は、企業規模が小さいほうが割合が高い傾向が見られた。

図表5-3-4 企業規模別 短時間勤務制度の有無

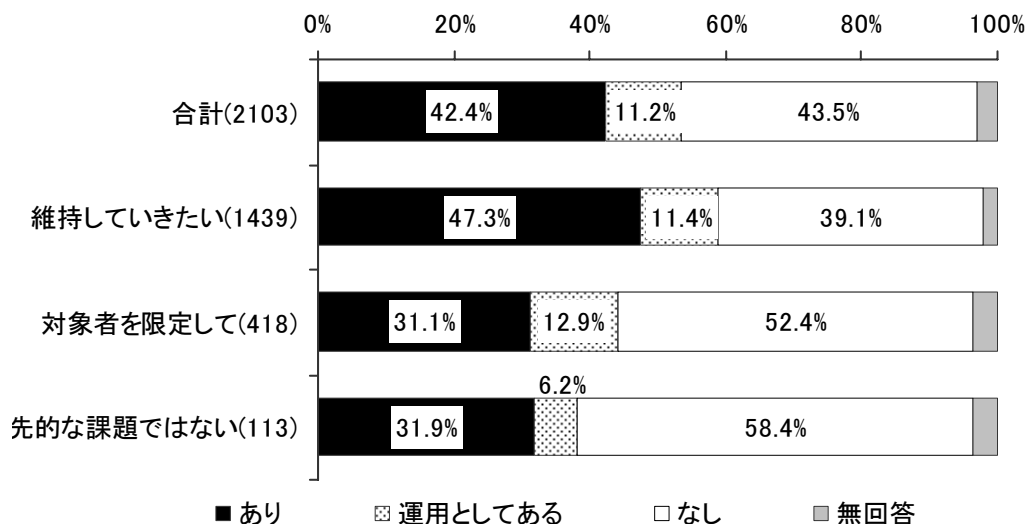


さらに、HRM 得点、そして、長期雇用方針別に、短時間勤務制度の有無をみたのが、図表5-3-5～6である。そこに見るように、基本的な人事管理制度を整え、従業員を長期に雇用しようとする企業ほど、制度整備率は高い。

図表5-3-5 HRM 得点別 短時間勤務制度の有無

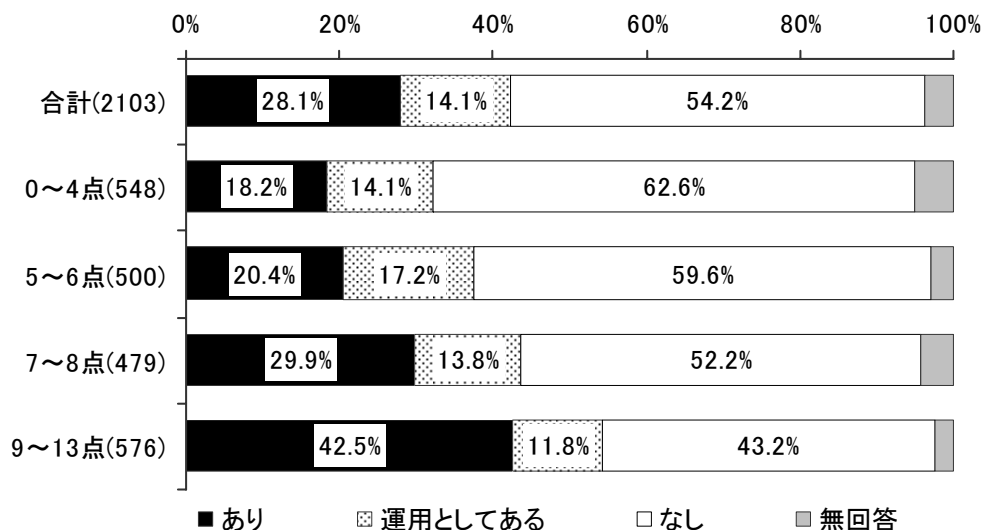


図表5-3-6 長期雇用方針別 短時間勤務制度の有無

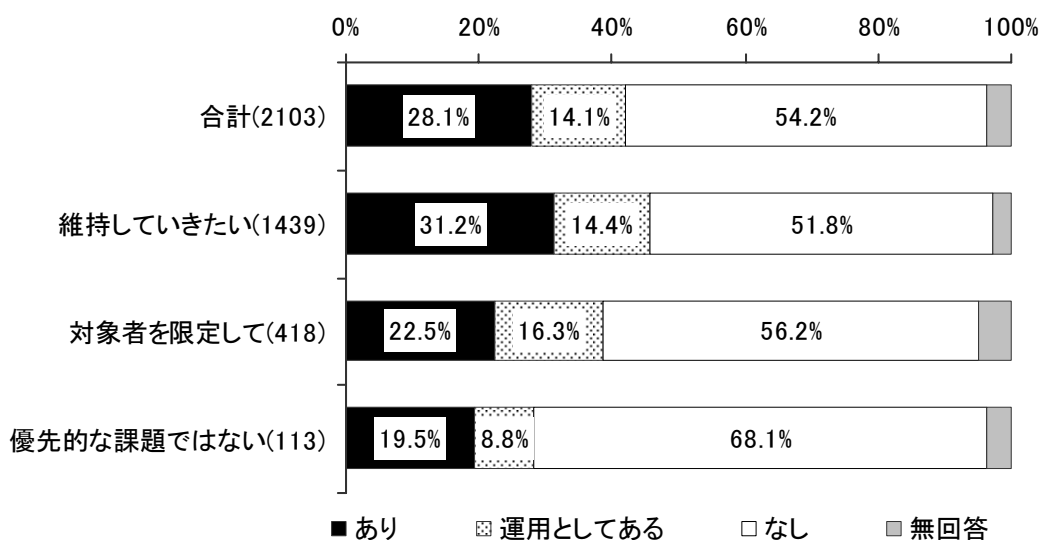


同様に、短時間勤務制度に次いで、整備率が高かった「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」について、HRM 得点、長期雇用方針別にみたのが、図表5-3-7～8である。結果は短時間勤務制度と同じ傾向を示しており、こうした制度整備が進む背景には、基本的な人事管理制度の整備、従業員に対する長期雇用方針がある。

図表5-3-7 HRM 得点別 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の有無



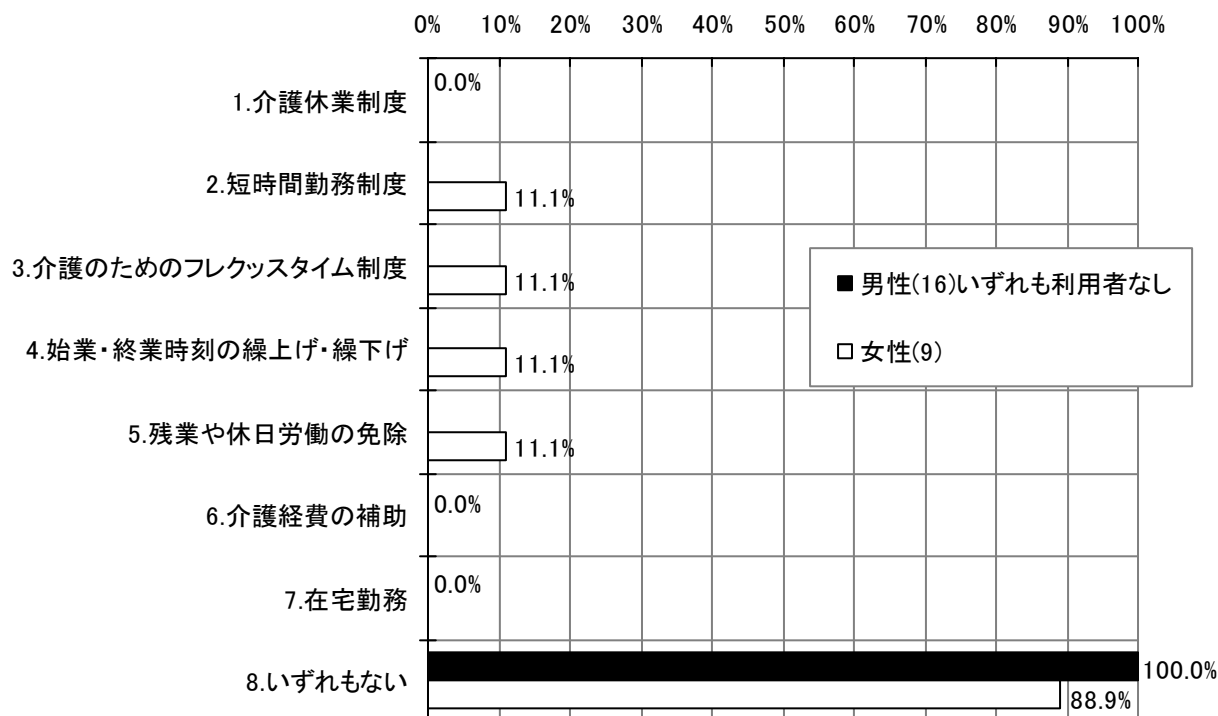
図表5-3-8 長期雇用方針別 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の有無



(4) 制度の利用経験

最後に、きわめてわずかであるが、現在すでに「介護中」と回答した場合に、介護のための両立支援制度を利用したことがあるのかを尋ねている。その結果は、図表5-3-9のとおりである。回答者全体でも元々少ないが、その中でも、こうした制度利用の経験がほとんどない場合が大多数を占めている。男性の場合には全員が「いずれもない」であった。女性でも、「短時間勤務制度」などの利用が見られるが、これは9人中同じ1人が利用したという結果であり、他の8人については男性と同じ状況となっていた。

図表5-3-9 両立支援制度の利用状況(現在、「介護中」の人のみ)



短時間勤務制度にみられるように、制度・仕組みは、一定程度整備されつつあることは確かであろう。しかしながら、今回の調査で、現在「介護中」という限られた範囲ではあっても、その利用実績は、ほとんどゼロに等しい状況となっている。制度整備と実際に利用できることの間、こういった「障壁」が存在しているのかを、今後より詳細に検討していく必要がある。

4. むすびにかえて

これまで WLB といえ、まず最初に育児との両立支援が取り上げられてきた。それが重要であることには変わらないが、来るべき超高齢化社会の到来が目前に迫っていることを考えれば、介護との両立は早晩、社会全体における最も重要な課題の一つとなろう。

本章では、中小企業における介護休業にかかわる状況を、概観した。制度整備については、全体で 6 割程度が介護休業規定を整備しているものの、企業規模による差異は大きい。特に、小規模企業では 3 割に満たない。

注目すべきなのは、従業員の平均年齢が高い企業において、制度整備率が低いことである。こうした企業は、より近い将来に、多数の従業員が家族介護をする必要が出てくるであろう企業と考えられよう。こうした企業を念頭におきながら、介護休業の仕組みをさらに普及させてゆく手だてを考える必要がある。

介護休業関連の施策は、育児との両立関連施策からみると、明確に整備が遅れている。そうした中で、現在すでに介護休業制度を整備するなど、介護の側面にも対応しようとしている企業は、WLB に関して積極的な企業と考えることができよう。それは自らの自己評価であっても、育児との両立支援制度との関連性をみても、明らかである。

介護休業の仕組みは、その制度整備がようやく緒に就いた段階と言えようが、ある意味では当然のことながら、実際に介護休業を取得するのは、きわめて稀であり、ほとんどいないといっても過言ではない。

家族介護が必要となっても、従業員は働き続けようとしている、それは続けざるを得ないという理由によるところが大きいとも思われるが、「自分が家族介護をすることになったら、即座に仕事を辞める」という選択が大多数を占めている訳ではない。あくまでも、介護をしながら働くことというパターンが大多数を占めている現状を考えれば、こうした介護関連の制度整備を推進し、さらには「実際に使えるよう」にしていくことが重要である。もしも何らかの障壁・障害となる状況があるのなら、まず何が問題となっているのかを明らかにした上で、その解決を図ることが急務である。「従業員の平均年齢が高い中小企業で、制度整備が進んでいない」ことを考えれば、その検討を相当程度急ぐ必要がある。