

仕事と介護における「両立の形」と「企業に求められる両立支援」

矢島 洋子

(三菱UFJリサーチ&コンサルティング主任研究員)

企業における「仕事と介護の両立」支援において、大きな課題は、「介護の実態」が見えないことにある。本稿では、働きながら介護を行っている人の中でも、「両立できている」人と「両立できていない」人、それぞれの「仕事と介護の両立」の「形」の違いを明らかにし、その違いから、良好な状態で「仕事と介護の両立」を図るために必要な「形」とその「形」の実現のために必要な「企業による支援」について考察することを目的としている。ここでいう「形」とは、「介護者本人の属性」「要介護者の属性」「介護者と要介護者との関係・介護者が担う役割」「介護体制」「働き方」の組み合わせを指す。結果として、介護は子育てに比べ、一見、介護者を取り巻く状況は多様であるが、要介護者の属性や要介護者との関係、介護体制等をコントロールすれば、企業に求められる働き方の支援は、「長時間労働の抑制」「休暇取得や支援制度利用のしやすい環境整備」「上司の理解」であり、子育て支援のために必要なワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」）のための環境整備とあまり変わらない。ただし、「仕事と介護の両立」のためには、未だ根強い「身内介護」を重視する社会通念から脱し、社員が介護を一人で抱え込むことを防ぐ必要があり、親族による介護の役割分担や介護サービス利用等の「介護体制」のつくり方についても働きかけていくことが、企業には求められる。

目次

- I はじめに
- II 介護者の属性
- III 要介護者の属性
- IV 介護者と要介護者の関係・介護者の役割
- V 介護体制（親族・事業者）
- VI 働き方
- VII 仕事と介護の両立の質
- VIII まとめ

I はじめに

企業における「仕事と介護の両立」支援において、大きな課題は、「介護の実態」が見えないことにある。「子育て」であれば、1歳前後まで育児休業を取得した後、働いている日の日中は保育

所を利用し、小学校に上がれば学童保育を利用する、という「形」が一般的であり、そうした「子育て」を前提として、企業による「両立支援」が検討・整備されている¹⁾。しかし、介護については、未だ「仕事と介護の両立」をする社員が少ないことや、介護休業等の制度があまり活用されていないことなどから、企業の人事担当者は、介護に直面した社員が、どのように介護役割を担い、どのような介護サービスを利用しているのかを把握できておらず、そのため、「介護」との両立を可能とする「働き方」を検討することが困難となっている。前提として、「子育て」の場合は、ケアの対象である子どもの成長段階ごとに必要なケアの内容や関わり、ケアを要する期間が、ある程度共通しているが、「介護」の場合、ケアの対象となる要介護者の状態や、ケアを要する期間が

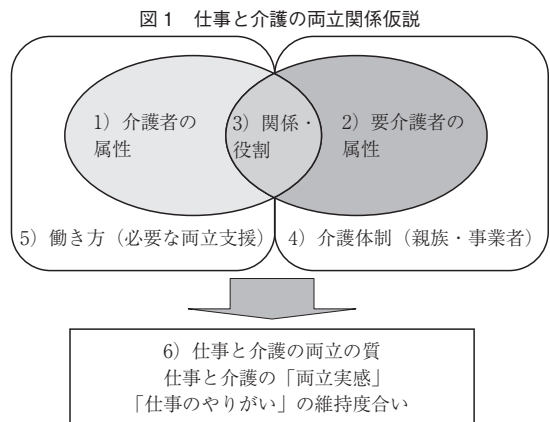
多様であるという違いもある。インフォーマルな支援を行う親族の関わり方も、「介護」の方が多様であり、その中での、自社の社員が担う役割によっても、必要な働き方や企業による支援は異なってくると考えられる。

朝井・武石 (2014) は、介護に直面する前の社員が、介護に直面した際の就業見込みにおいて、会社の支援制度が認知されていること、職場で相談できる雰囲気があることに加え、働き方（残業の有無や有給休暇が希望通り取れること）や職場マネジメントが重要であることを指摘している。三菱UFJリサーチ&コンサルティング (2013) は、仕事と親の介護を両立しながら就業継続している労働者と、介護を機に離職した労働者の違いを分析し、介護サービス事業者や親族との役割分担によって、自身が担う介護の役割・頻度等が異なり、必要となる働き方も異なることを示している。ただし、調査時点で「働きながら介護している」とはいえ、良い状態で「両立」できているとは限らない。就業継続してはいるが、企業の両立支援制度を利用しておらず、親族以外の介護の専門家や企業の人事担当者に相談できていない人が多いことも明らかになっており²⁾、就業継続している人の「仕事と介護の両立」の状態が、良好かつ今後の継続可能性の高いものであるとは言えない。

そこで、本稿は、働きながら介護を行っている人の中でも、「両立できている」人と「両立できていない」人、それぞれの「仕事と介護の両立」の「形」の違いを明らかにし、その違いから、良好な状態で「仕事と介護の両立」を図るために必要な「形」と、その「形」をつくるために必要な「企業の支援」について考察することを目的とする。ここでいう「形」とは、「介護者本人の属性」「要介護者の属性」「介護者と要介護者との関係・介護者が担う役割」「介護体制」「働き方」の組み合わせを指す。

<分析の枠組みと使用するデータ>

「仕事と介護の両立」の「形」によって、「仕事と介護の両立」の状態（「質」）が異なってくると想定し、図1のような関係を、仮説として設定する。この時、「形」のあり方は、「1. 介護者の属



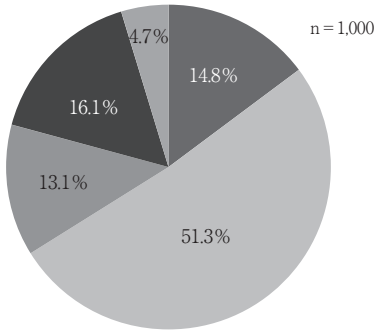
性」、[2. 要介護者の属性]、[3. 介護者と要介護者の関係・介護者の役割]を所与のものとし、それらの前提条件に対応した「4. 介護体制」、[5. 働き方]について検討する。また、「6. 仕事と介護の両立の質」としては、仕事と介護の「両立実感」（本人が両立できていると感じられているか）と「仕事のやりがい」の維持度合い（本人が維持できていると感じられているか）を設定する。

本稿では、まず、Ⅱ～Ⅵで、仮説で設定した1)～5)のテーマごとの実態を、度数分布やクロス集計結果を用いて表している。Ⅶでは、「6) 仕事と介護の両立の質」を目的変数、4)と5)を説明変数、1)～3)を統制変数とする回帰分析を行っている。

本稿に使用するデータは、三菱UFJリサーチ&コンサルティングが、2014年5月に独自に実施した『正社員の家族介護者の調査』である。この調査は、ネットモニターを対象としたWEB調査である。正社員として働きながら本人または配偶者の親の介護を行っている男女を対象としている。回収数は1000件である。ここでいう「介護」とは、食事や入浴・排泄等の身体介助や家事援助のみならず、通院の送迎や救急搬送等緊急時対応、金銭管理、サービス調整や手続き等を含む³⁾。

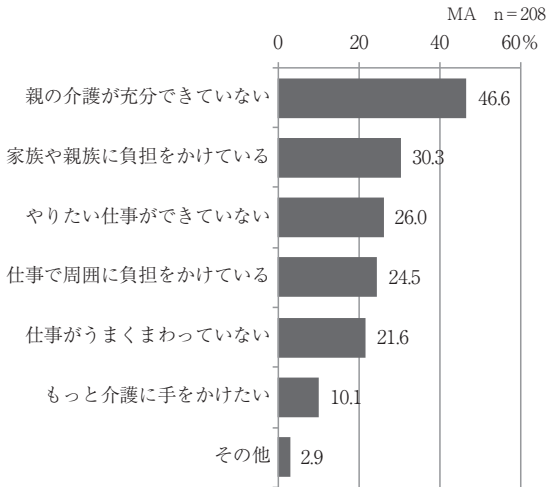
なお、Ⅱ～Ⅵでは、各章のテーマに関する主な項目と「両立実感」とのクロス集計結果を紹介しているが、「両立実感」は、図2の「両立できていると思うか」との問いに対する回答を用いている。クロス集計結果の解説として、「両立できている」の割合を示す場合は、「うまく両立できて

図2 両立できていると思うか



- うまく両立できていると思う
- まあまあ両立できていると思う
- わからない
- あまり両立できていないと思う
- まったく両立できていないと思う

図3 両立できていない理由



いる」と「まあまあ両立できている」を合わせたものを指している⁴⁾。一部、「うまく両立できている」等の個々の選択肢の回答割合について言及している場合もある。なお、「両立できていない」場合の「理由」(図3参照)は、主に「介護」が充分担えていないという問題と「仕事」が充分できていないという問題に分かれる。この点については、分析結果の解釈において留意が必要である。

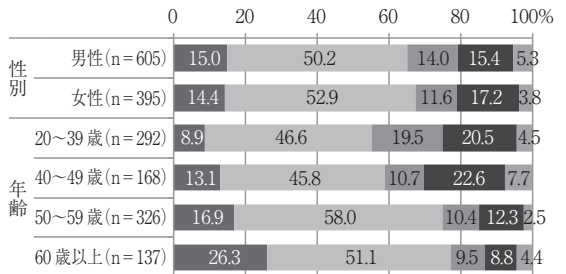
II 介護者の属性

調査の回答者である「正社員として働きながら親を介護している人」本人の基本属性をみてい

く。今回の調査では、回答者や要介護者の年齢を制限していない。本人の年齢は、平均46.3歳であり、下は20歳から上は76歳まで幅広い。性別の割り当ても行っていないが、40代以上の割合が高く、かつ正社員として働いていることが条件であるため、男性の割合が6割を占める。配偶関係は、「配偶者あり」が最も多く6割を超える。勤務先従業員規模は300人以下の企業に勤める人が6割弱を占めている。

性別と年齢について、「両立実感」との関係を見ると、性別では「両立実感」にほとんど差はない。年齢は、高いほど「うまく両立できていると思う」人の割合が高くなっている(図4参照)。年齢が高いほど、肉体的には介護や仕事の負担がより大きくなるのが予想されるが、「両立実感」が高くなるということは、年齢と相関の強い仕事上の立場や役割などが両立にプラスに働いていることが考えられる。また、「両立実感」は、実際に「どの程度、仕事と介護に時間をかけられているか」だけではなく、同じように時間をかけていても「両立」に対する意識の違いによって、変わってくると考えられる。「両立ができていない理由」に対する回答結果からみれば、「親の介護が充分できていない」といった介護についての対応不足を意識している人が多い。この点から考えれば、年齢が高いほど「両立できている」とする割合が高い背景には、親の介護についての考え方の違いや、介護体制として、夫婦でどのように役割分担しているのか、親族によるサポート体制がどの程度あるのか等も影響している可能性がある。

図4 性別・年齢別両立実感



- うまく両立できていると思う
- まあまあ両立できていると思う
- わからない
- あまり両立できていないと思う
- まったく両立できていないと思う

る。また、「両立ができていない理由」として3番目に挙げられている「やりたい仕事ができない」という意識については、これからキャリアを形成する若い人ほど強い可能性がある。

Ⅲ 要介護者の属性

次に、要介護者の属性についてみていく。今回の調査では、まず「介護している相手」（自分の父母、配偶者の父母、その他親族等）を挙げてもらった上で、（親族を除き）自分あるいは配偶者の父母のうち、「最も深く関わっている要介護者」1人を特定し、基本属性や、介護体制等の介護実態を答えてもらっている。本稿では、この「最も深く関わっている要介護者」を「主たる要介護者」とし、本節で、その基本属性について整理する。

性別は、女性（自分あるいは配偶者の「母親」）が6割を超え、介護者とは男女比が逆転している。年齢は75歳以上の「後期高齢者」が65.5%を占める。介護保険制度の「要介護認定」は、「申請していない」、申請したが「非該当」だった、「わからない」という回答が、合わせて29.1%と3割近くを占める。「要介護者」といっても、介護保険制度上は、「要支援」や「要介護」の対象となっていない人も少なくないことがわかる。例えば、男性の場合、家事を担っていた配偶者を亡くしたことで、身体状況等とは関係なく、即「家事支援」が必要となる場合もある。このように、介護の対象者による支援ニーズの多様性は、「子育て」との大きな違いである。要介護度別に両立実感をみると、「要介護1・2」で「両立できている」の割合が最も高い。ただし、「要支援1・2」から「要介護3・4」までは、「両立できている」の割合はそれほど変わらない。「要介護5」で、かなり「両立できている」割合は低くなるが「わからない」の割合が高く、「両立できていない」の割合は「要介護3・4」以下とあまり変わらない。（図5参照）。

認知症については、「認知症ではない」の回答割合が45.9%で最も高く、記憶や認知機能の低下がみられる「軽度の認知症」が40.8%、徘徊などの行動がある「重度の認知症」が8.1%である。

図5 要介護度別両立実感

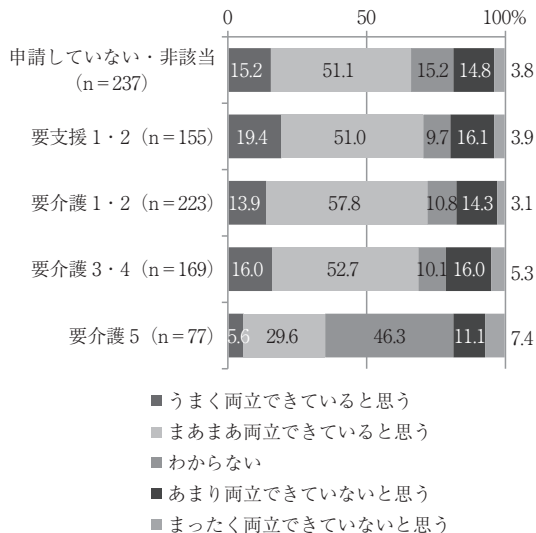
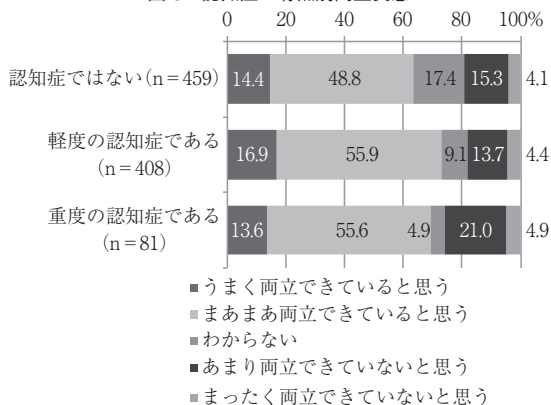


図6 認知症の有無別両立実感



認知症の有無別に「両立実感」をみると、「認知症ではない」に比べ、「軽度の認知症」では「両立できている」の割合が高い。「重度の認知症」では「両立できていない」割合が高いが、同時に「わからない」の割合が低く、「両立できている」の割合の差は小さい（図6参照）。このように、要介護度や認知症の有無による「両立実感」の差は、無くはないが、大きいとは言えない。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2013）は、「就業継続しながら介護をしている人」では、認知症の有無や要介護度の違いにより、利用する介護・家事等の支援サービスは異なるが、働き方には違いがみられないことを指摘している。認知症の有無や要介護度によって介護にかかる時間は

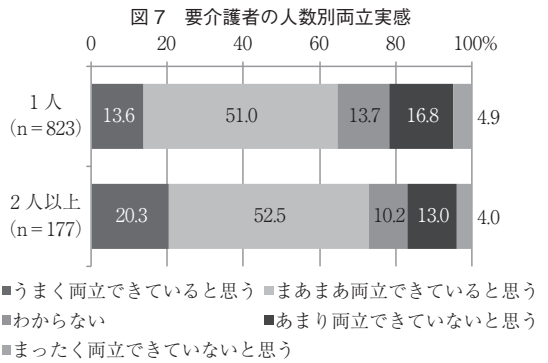
異なってくると考えられるが⁵⁾、要介護者の状態に合った介護サービス等を活用し、働き方への影響を抑えられているために、「両立実感」に対する影響が小さくなっている可能性がある。

IV 介護者と要介護者の関係・介護者の役割

「介護者（調査対象者：あなた）と要介護者の関係」や「介護者の役割」、次節で取り上げる「介護体制」の多様性も、「子育て」と「介護」の大きな違いである。「子育て」であれば、母親あるいは夫婦で主たる育児責任を負い、ほぼ同居している関係で育児が行われている。介護では、介護する相手も、自分の父母、配偶者の父母といった違いがあり、関わってくる親族の範囲や組み合わせも幅広く、誰が主たる介護者となるのかについても、多様である。また、別居での介護も多く、介護者と要介護者との距離も多様である。

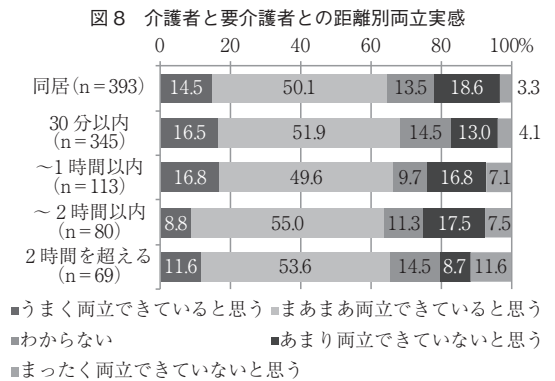
介護者と要介護者の関係として、まず、介護者が看ている要介護者の人数をみると、「1人」が8割を超えている。中には4人という人もいるが、3人以上を看ているというケースはまれである。「主たる要介護者」については、自分の父母の割合が77.5%である。介護をしている場合は、「介護者の自宅」と「要介護者の自宅」が多い。介護者と要介護者、親族の「自宅」での、いわゆる「在宅介護」の割合は78.1%と8割近くに上っている。「介護施設」入所の割合は14.7%である。介護者と要介護者の距離は、「同居」と「片道30分以内」の近距離介護が73.8%を占める。片道2時間を超える遠距離の介護は6.9%である。回答者本人が、「主たる介護者」である割合は47.6%と5割弱を占めている。

介護をしている要介護者の人数が多くなれば、介護負担も大きく、「両立実感」も低くなることが予想されるが、今回の調査ではむしろ「2人以上」介護している方が「両立できている」と答える割合が高い（図7参照）。今回の調査では、「主たる要介護者」以外の要介護者については、詳しい介護状況を聞いていないが、2人以上を介護している場合、より介護に要する時間等の負担が重



くなると考えられる。だが、要介護度や認知症の有無と同様、複数を介護している人は、介護サービス等をうまく活用したり、親族間の連携を図ることにより、「両立実感」が高くなっている可能性がある。あるいは、要介護者が増えることにより、介護者の意識が、より「仕事」から「介護」寄りになり、両立に対する考え方も変わっている可能性もある。

介護者と要介護者との距離については、「同居」よりも別居で「片道30分以内」の方が「両立できている」との回答割合が高い。一方、距離が1時間を超えると「両立できている」割合が低くなる。ただし、2時間を超えると、「まったく両立できていない」割合も高いが「うまく両立できている」割合も高い（図8参照）。片道2時間を超えると、働きながら日常的に介護に携わることが困難であると考えられることから、自分以外の「主たる介護者」に任せていたり、施設を含めた介護サービスの活用等の「介護体制」をしっかりと作っていることで両立を図っている可能性があ



る。

「距離」で触れたように、今回の調査対象である「働きながら介護している」本人が「主たる介護者」であるかどうか、介護負担や「両立実感」に影響していることが予測される。「主たる介護者」別の「両立実感」をみると、「自分の配偶者」が「主たる介護者」である場合は、「自分」が「主たる介護者」であるよりも「両立できている」と感じている人が多いが、「要介護者の配偶者・きょうだい」や「その他の親族」が「主たる介護者」である場合は、むしろ「両立できている」割合が低くなっている（図9参照）。「自分の配偶者」が「配偶者の父母」を看ている場合、介護の主導権が配偶者にあることで自分の役割が限定されていれば、負担感は小さいと考えられる。また、従来日本では、専業主婦が夫の父母の介護を主として担うことが少なくなく、そのように、配偶者に自分の父母の介護を任せているという認識がある場合、夫は自身の両立について困難でないと考える可能性がある。また、夫婦間であれば、介護の方針・方法や役割分担について話し合いながら進めることで、両立しやすい体制が取られている可能性もある。一方、他の親族が「主たる介護者」という形で介護に関わっている場合、介護の方針や介護体制などについて主導権がなく、役割を果たすことが困難であると感じられていることも考えられる。例えば、自分はもっと介護サービスを活用すべきだと考えているが、主たる介護者の方針で、身内で分担して介護を担っていることで、負担が大きいと感じている場合や、単純に、主たる介護者と要介護者が同居しており、自分の家か

ら介護場所の距離が遠いことにより、負担が大きくなっている可能性などが考えられる。また、親族に主たる介護責任を担わせていることで、「十分に介護が担えていない」と感じている可能性もある。

V 介護体制（親族・事業者）

高齢者の介護の場には、大きく分けて「在宅介護」と「施設介護」があるが、一般に「施設介護」の方が親族である介護者の負担は小さいと考えられがちである。仕事と介護を両立するのであれば、「施設に入れなければ無理」という考え方のもと、「施設」に入所できるまで介護休業を取得することが必要という見方もある。しかし、我が国における介護保険制度は、在宅介護を主とし、施設の整備を抑制している。今回の調査でも、8割弱が在宅介護（介護者の自宅・要介護者の自宅・親族の自宅）である。では、こうした介護の場によって、「両立実感」はどのように違うのであろうか。「介護の場」のうち「在宅介護」である「介護者の自宅」「要介護者の自宅」と、「介護施設」について、両立実感の違いをみたものが図10である。参考までに、一次的な滞在の場としての「病院」⁶⁾についてもみている。在宅と施設を比べると、施設の方が「うまく両立できている」との回答割合が高い。一方で、「まったく両立できていない」の割合もやや高い。施設入所により親族の介護負担は軽減されるものの、遠距離での入所の場合、

図9 主たる介護者別両立実感

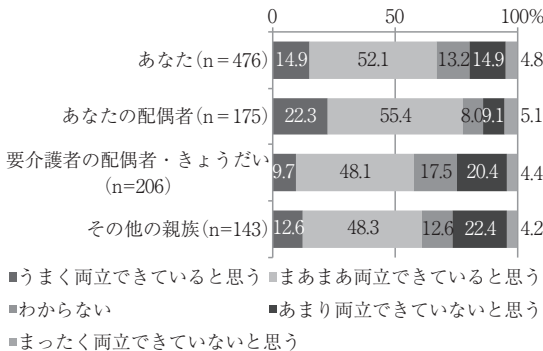
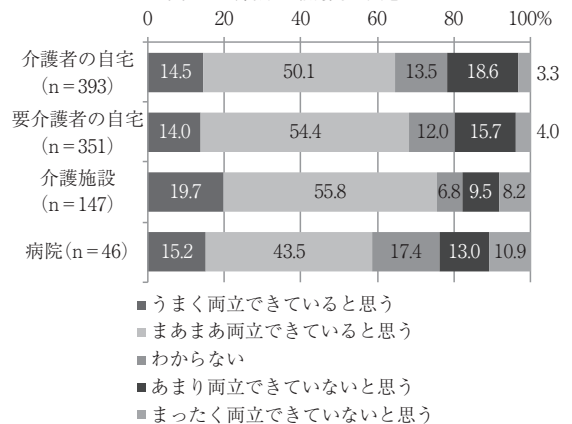


図10 介護の場別両立実感

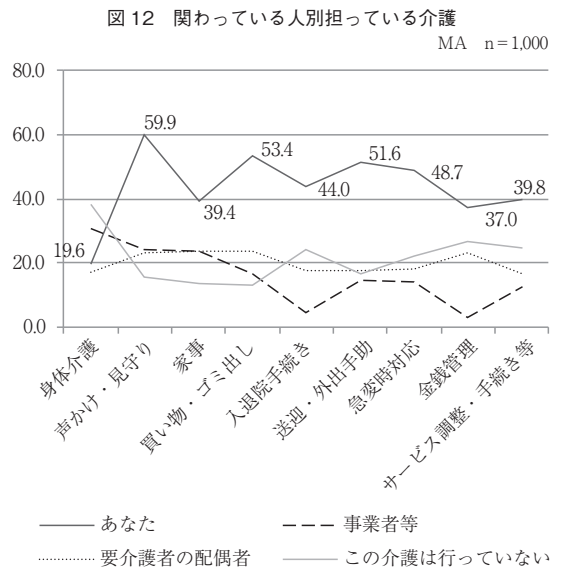
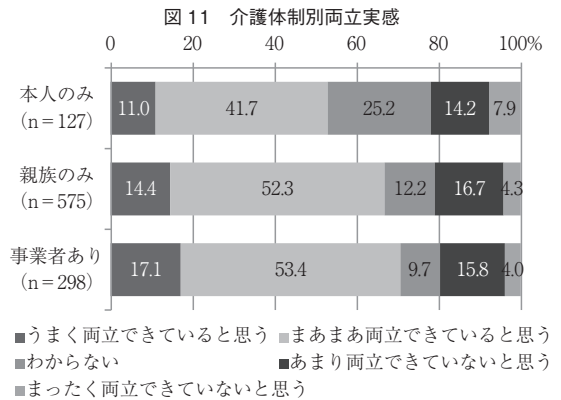


緊急時や手続き等に通う負担が大きいことなども考えられ、評価が分かれる背景として、「在宅か施設か」だけではない別の要因が介在していると考えられる。病院は、さらに「まったく両立できていない」の割合が高く、「わからない」を含めたネガティブな回答割合が、「在宅」や「施設」よりも高くなっている。高齢者が入院している状況は、介護のきっかけとなる初期の入院や、長期にわたる介護期間の途中で何度か訪れる容態の変化による入院、また終末期の入院等いくつかのパターンが考えられる。そうした状況の違いにより、入院中の親族の関わりや入院の後の見通しも異なってくることから、両立に対する認識も変わってくると考えられる。

次に、介護者本人以外の親族や事業者等の介護体制についてみていく。関わっている人としては、「あなたの配偶者」が34.5%で最も多く、次いで「要介護者の配偶者」が29.1%、「事業者・ホームヘルパーなど」が28.2%、「あなたのきょうだい」が26.0%で多くなっている。あくまでも、調査の回答者本人が、自分と共に介護に「関わっている」と認識しているかどうかであり、事業者のサービスを利用していても、「食事宅配サービス」などのみの場合、「関わっている」とは認識されていない場合もある。

自分以外に関わっている人がいるかどうかを「介護体制」として、「本人のみ（誰も関わっていない）」「親族のみ関わっている」「事業者が関わっている（親族も関わっている場合と事業者のみの場合が含まれる）」の3つに分類し、図11で両立実感との関係をみている。「本人のみ」の介護体制と比べて、「親族」や「事業者」が加わった方が「両立できている」実感は高くなっている。介護を一人で抱え込むのではなく、親族や事業者と共に介護体制を構築することにより、「両立実感」が高まるとみられる。

では、具体的な介護の内容別にみた場合、どのように介護役割を担っているのであろうか。関わっている人の中から、「介護者本人（あなた）」と「要介護者の配偶者」「事業者等」について、介護内容別に担っている割合をみると、「身体介護」については、「事業者等」が担っている割合



が最も高い。他の介護については、「介護者本人」の担っている割合が高く、特に「声かけ・見守り」で、その割合が高い（図12参照⁷⁾。

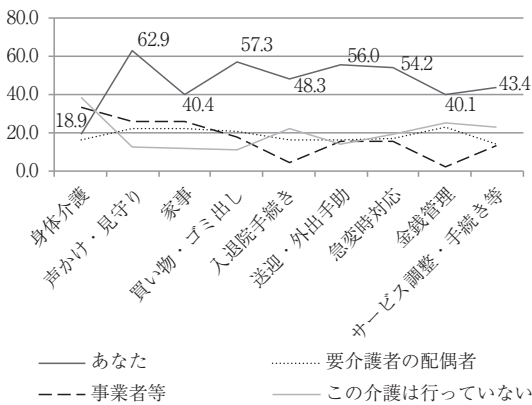
次に、「両立実感」別に担っている介護をみると、「身体介護」について、「介護者本人」や「要介護者の配偶者」が担っている割合は変わらないが、「事業者等」が担っている割合は「両立できている」人で高い。他の介護については、「両立できている」人の方が「介護者本人」が担っている割合が高く、「声かけ・見守り」「家事」「買い物・ゴミ出し」など、直接的な介護・家事については、「事業者等」が担っている割合も高い。「両立できていない」人では、「サービス調整・手続き等」や「金銭管理」「急変時対応等」の「身体介護」以外の介護で、「この介護は行っていない」とい

う回答割合が高く、しっかりと介護体制が組めていないことにより「介護を充分に行えていない」という意味で「両立できていない」と感じられる状況があるとみられる（図13参照）。

担っている介護の種類別に「介護頻度」をみると、「身体介護」では「週に2～4日」「毎日」の割合が最も高く、「見守り」では、「ほぼ毎日」の割合が最も高い。「身体介護」を要する要介護者であれば、介護は毎日必要と考えられるが、毎日担っている人が3割に満たないのは、正社員として働きながら介護をしている人では、「身体介護」を担っている場合でも、親族や事業者と共に分担をして担っているとみられる。「送迎・外出手助け」では、「月に1～3日」の割合が最も高く、「サービス調整・手続き」では「その他」の割合が最も高い（図14参照）。

「その他」は、自由回答の記入内容から、月に

図13 両立実感別 関わっている人別担っている介護（両立できている）



（両立できていない）

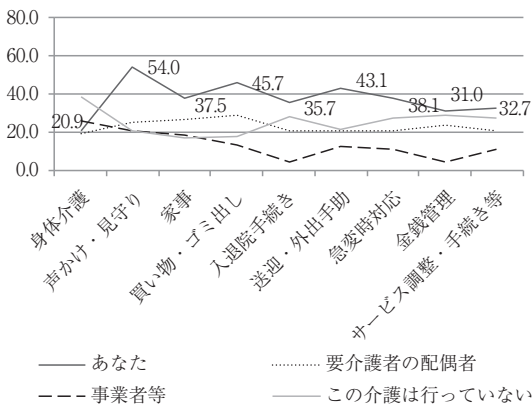
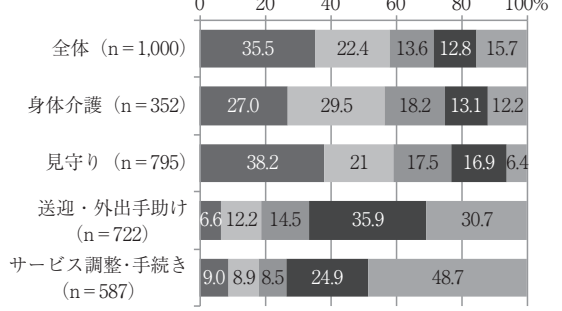


図14 担っている役割別介護頻度



注：2人以上介護をしている人は、自身が担っているすべての介護について答えてもらっている。

1回よりも低い頻度や、決まった頻度ではなく突発的に必要となる、というものが多いとみられる。このように、担う介護によって「介護頻度」はまちまちであり、この「介護頻度」によって、両立のために必要な働き方が変わってくると考えられる。また、日々必要となる介護でも、1人の介護者が抱え込むのではなく、他の親族や事業者と分担することで、自身が担う「介護頻度」を減らしていることがみてとれる。

実際に介護にかけている時間を「週当たり介護時間」でみると、「週30時間未満」までに入る人が、88.3%と約9割を占める。中でも「週5時間未満」と少ない人も、35.8%と少なくない。一方で、「週100時間以上」と長時間介護を担っている人も1.0%いる。フルタイムに近い時間働きながらの介護であるにもかかわらず、1日あたりの介護時間を20時間以上と回答する人もおり、在宅等で見守りをしながら介護をしている人などは、仕事をしつつ1日中介護をしているという認識がある場合もある。

「両立実感」別に平均介護時間をみると、「両立できていない」と感じている人ほど、介護時間が長い傾向がみられる。ただし、平均時間でみると「うまく両立できている」と感じている人と「まったく両立できていない」と感じている人の時間差は、1週間で4時間未満と大きくはない（表1参照）。

次に、利用している介護等のサービスについてみていく。この利用サービスについても、「子育て」との違いが大きい。「子育て」では、育児休

表1 両立実感別平均週当たり介護時間

	週介護時間 (平均)
全体 (n=715)	13.5 時間
うまく両立できていると思う (n=100)	12.8 時間
まあまあ両立できていると思う (n=401)	13.3 時間
あまり両立できていないと思う (n=116)	15.1 時間
まったく両立できていないと思う (n=27)	16.6 時間
わからない (n=71)	11.9 時間

業から復帰した後は、働いている時間帯はほぼ毎日保育所を利用していることが一般的であるが、介護の場合は、在宅サービスを利用するのか、施設入所なのかに始まり、在宅サービスでも、どのサービスをどのように組み合わせるのか、様々なパターンが考えられる。企業の人事担当者も、正社員として働いている人がどのようなサービスを利用しているのかをほとんど把握していない。先にみた親族による介護体制によっても、利用サービスは異なる。また、後に示す「働き方」との関係でいえば、親族や事業者による「介護体制」と「働き方」は補完関係にあり、「介護体制」によって必要な「働き方」が異なる面がある一方で、逆に「働き方」に合わせてサービスを利用していることも考えられる。

サービスの利用状況を見ていくと、「利用しているサービス」と「利用していないが利用したいサービス」は、図15のとおりである。「利用しているサービス」としては、「訪問系（ホームヘルプ、訪問看護等）」「通所系（デイスサービス等）」の割合が高く、「利用したいサービス」としては、「短期入所系（ショートステイ等）」「配食サービス・宅配弁当」「訪問系（定期巡回・随時対応型）」「家事支援等」の割合が高い。サービスをまったく利用していない人も28.4%と3割弱おり、利用したいサービスが「わからない」という人も16.5%と少なくない。

「両立実感」別に利用サービスをみると、「両立できている」人では、全体にサービスの利用率が

図15 利用している・利用していないが利用したいサービス MA n=1,000

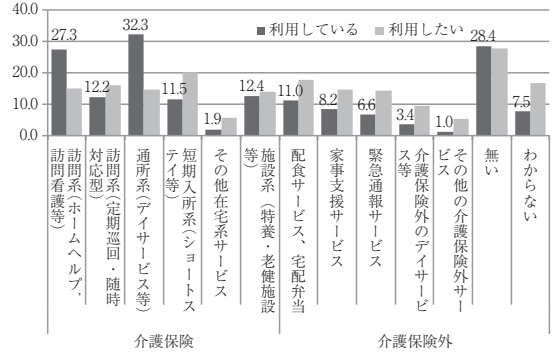
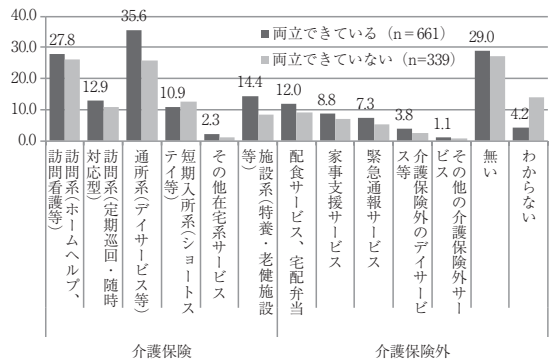


図16 両立実感別利用サービス



高いが、利用しているサービスが「無い」という回答割合もわずかではあるが高い。「両立できていない」人では、わずかではあるが「短期入所系（ショートステイ等）」の割合が高い（図16）。ショートステイは、介護者の出張や冠婚葬祭等の対応、介護の疲れをとる（レスパイトケア）という意味で活用されるサービスであるが、活用の仕方を誤ると、要介護者の心身の状態を悪化させてしまうことにつながるという指摘もある。日頃の介護体制が組めていない中で、ショートステイを多用してしまうと、介護者の実感としても「両立できていない」と感じられてしまう可能性がある⁸⁾。

さらに、サービスの利用実態を把握するため、介護保険の要介護度別に「利用限度額をどの程度使っているか」をみると、「ほぼ限度額いっぱい使っている」は43.4%に留まる。施設入所の場合は、自ずと限度額いっぱいとなるため、在宅に限って言えば、さらに低いことになる。次いで、「限度額の半分以上は使っている」20.2%、「限度額

の半分も使っていない」17.5%、「わからない」12.0%、「まったく使っていない」6.9%と回答が分布している。

介護保険制度の利用については、「限度額が足りない」という見方や、「サービス事業者が足りない」との議論もあるが、限度額いっぱいまで使っていない理由をみると「要介護者の状態から、そこまでのサービスが必要ない」が最も高い。次いで、「家族・親族の手がある」の割合が高く、3番目に「介護を受ける本人がサービスの利用を望まない」が続く（図17参照）。限度額いっぱいまで使っている人の中には、限度額が足りないというケースが含まれると考えられることや、「使いたいサービスが近くにない」という回答が約2割あること、今後、さらに要介護者が増えてサービスの利用率が高まることが予想されることなどを考えれば、限度額や事業者の不足も課題であると言えるが、現状では、供給側の事情というよりも、主に利用者側の事情や判断により、今あるサービスが利用されていないことがわかる。

介護期間別に「両立実感」をみると、1年までは、期間が長くなるほど「うまく両立できている」の割合が低くなっていくが、1年以上介護している人は「両立できている」割合が高い（図18参照）。1年以上にわたり、働きながら介護している

図17 限度額いっぱい使っていない理由

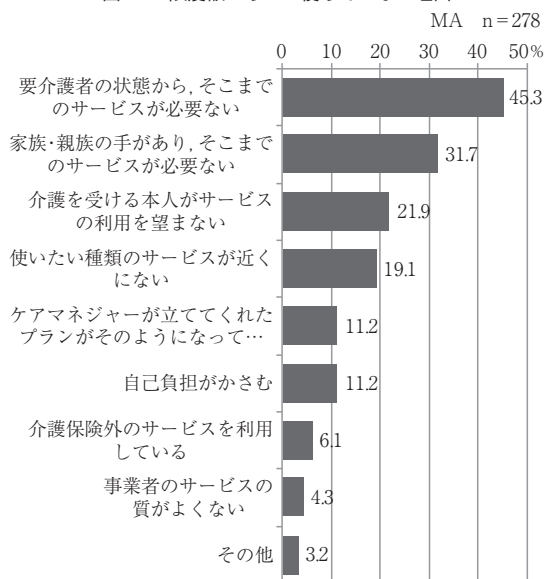
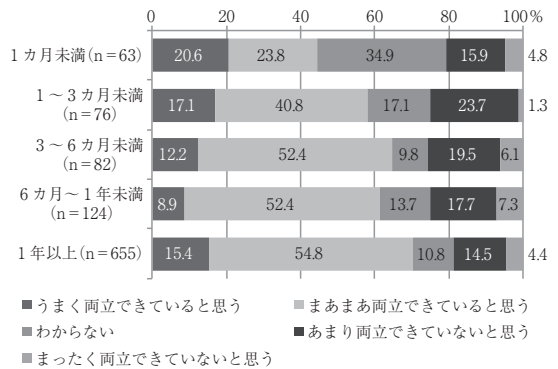


図18 介護期間別両立実感



人では、介護できる環境を作ることができているため、「両立実感」が高い可能性がある。逆にいえば、「両立実感」を得られる介護環境が作れなければ、長期にわたり働きながら介護を継続することが難しいとも考えられる。

VI 働き方

仕事と介護の両立を可能とする働き方については、これまで示した介護者の役割や介護体制等に合わせて設定されていると考えられる。ただし、正社員として働きながら親の介護に直面する可能性の高い中高年の男性⁹⁾については、家庭の事情で休暇を取得したり、働き方を変えることに抵抗感が強いとみられることから、働き方は変えずに介護体制を調整している可能性もある。三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2013)は、40歳代・50歳代で介護をしていない人と介護をしている人で、労働時間にはほとんど差がなく、年次有給休暇の取得については、介護をしている人の方がむしろ少ないことを指摘している。

今回の調査対象者について、勤務形態は「フルタイムの通常勤務」が約9割である¹⁰⁾。週当たりの平均労働時間(残業含む)は、「41～50時間」の割合が33.9%と高く、次いで「35～40時間」が32.7%である。直近1年間の有給休暇取得日数の分布は、「1～5日未満」が25.3%、「5～10日未満」が23.1%で割合が高い。「0日」という人も18.9%いる。

週当たり平均労働時間別に「両立実感」をみると、労働時間が長いほど「うまく両立できている」

の割合が低くなる。特に、「61時間以上」では、「両立できていない」割合が高い。一方で、「34時間以下」でも、「35時間以上」よりも「両立できていない」割合が高くなっている（図19参照）。

労働時間が長い人と短い人で「両立できていない」と感じている割合が高くなる原因として、「両立できていない理由」の回答状況をみると、「親の介護が充分できていない」という理由は、労働時間が長いほど高くなる。一方で、「やりたい仕事できていない」「仕事で周囲に負担をかけている」は、「40時間以下」と労働時間が短い方が高くなる（図20参照）。このように、労働時間が長い場合と短い場合では、異なる意味合いで「両立できていない」と感じていることがわかる。

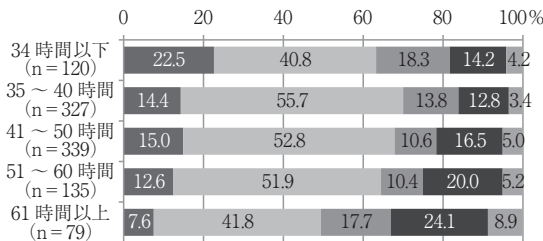
次に有給休暇の取得日数別に「両立実感」をみると、労働時間ほどの差は無いが、15日未満までは取得日数が長いほど「両立できている」割合が高いが、「15日以上」では、「うまく両立できている」割合が高い一方で、「まあまあ両立できている」割合が低く、全体として、「両立できている」割合が「10～15日未満」よりも低い（図

21）。

有給休暇の取得日数別の両立できていない理由をみると、労働時間とは異なり、休みを取っていない人で、むしろ「仕事がうまくまわっていない」「やりたい仕事できていない」との理由が多く、休みを取っている人で、「介護ができていない」と認識している人が多い（図22）。介護をしながら働いていても有給休暇をまったく取らない人というのは、仕事優先の意識が強く、有給休暇取得に抵抗感が強い可能性がある。有給休暇取得日数が多くなるほど「両立実感」が高まらない理由としては、仕事の優先度や休暇取得についての考え方が背景にあるとみられる。

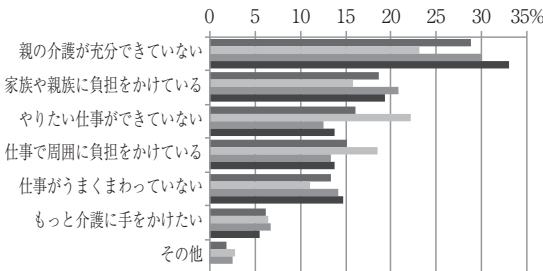
役職についてみると、役職は「一般社員（役職なし）」の割合が5割弱と多数を占める。今回の調査対象者は、「正社員」ということでスクリーニングを行っているが、役職では「役員クラス」も約1割いる。役職別に「両立実感」をみると、

図19 週当たり平均労働時間別両立実感



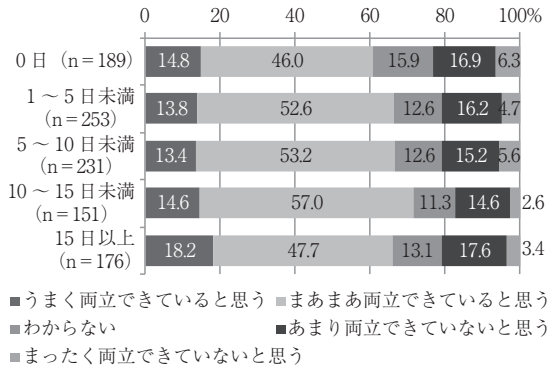
■うまく両立できていると思う ■まあまあ両立できていると思う
 ■わからない ■あまり両立できていないと思う
 ■まったく両立できていないと思う

図20 週当たり平均労働時間別両立できていない理由



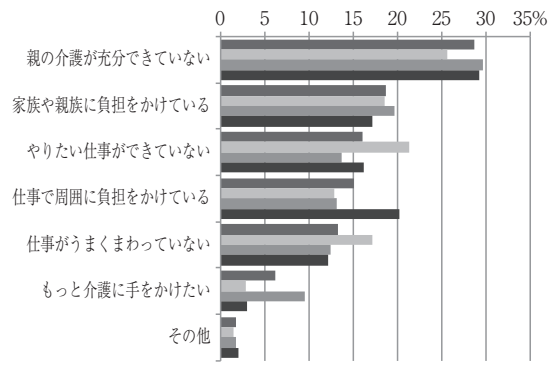
■全体 (n=337) ■40時間以下 (n=108)
 ■41時間～50時間 (n=120) ■51時間以上 (n=109)

図21 有給休暇取得日数別両立実感



■うまく両立できていると思う ■まあまあ両立できていると思う
 ■わからない ■あまり両立できていないと思う
 ■まったく両立できていないと思う

図22 有給休暇取得日数別両立できていない理由



■全体 (n=337) ■0日 (n=70)
 ■1日～10日未満 (n=168) ■10日以上 (n=99)

「一般社員」と「主任・係長クラス」では差はないが、「課長・部長クラス」で「両立できている」割合がやや高く、「役員クラス」では「うまく両立できていると思う」の割合が35%とかなり高い割合となっている（図23参照）。役職による「両立実感」の違いは、働き方や仕事に対する裁量度の違いが関係している可能性が考えられる。

次に、「介護休業」や「介護休暇」を含む、企業の「仕事と介護の両立支援制度」の利用状況を見る。「介護休業」と「介護休暇」は、「両立実

感」の違いによる利用率の差はほとんどなく、わずかに「両立できていない」人の利用割合が高い。「両立できている」人で利用割合が高い制度は、「有給休暇」「遅刻、早退又は中抜けなど」「半日単位の休暇制度」「時間単位の休暇制度」「時差出勤」等である。「両立できている」人では、1日単位かそれよりも短い時間の休みや時間帯の調整などの柔軟な働き方を可能とする制度が活用されている（表2参照）。

「介護休業制度を利用しない理由」として最も多いのは、「長期間休業する必要がなかった」で、そもそも利用ニーズがなかったという回答が約4割である。次いで、「自分の仕事を代わってくれる人がいない」「介護休業制度を利用しにくい雰囲気がある」「介護休業制度を知らなかった」等、利用ニーズはあるが利用できていないとの回答がそれぞれ2割弱ずつある（図24参照）。

では、「仕事と介護の両立」のためには、「どのような働き方が望ましいのか」を聞くと、「必要な時に1日単位の休暇が取れる」が39.7%で最も高く、次いで「半日単位の休暇」「時間単位の休暇」「中抜け」などが「必要な時に」取れること

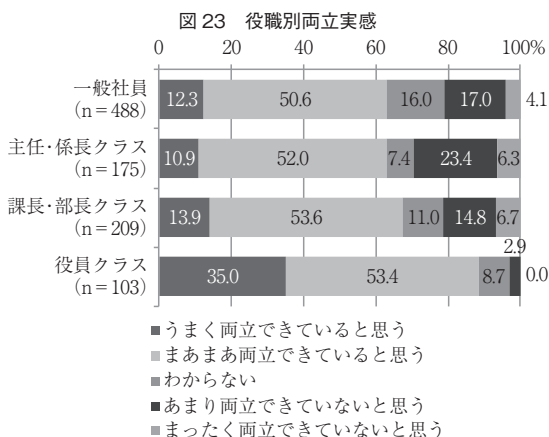


表2 両立実感別両立支援制度利用

MA 単位：%

	両立支援制度利用								
	介護休業制度	介護休暇	有給休暇 (年休、 積立年次 休暇等)	その他の 無給休暇	半日単位の 休暇 利用	時間単位の 休暇 利用	時差出勤	短時間 勤務	短日勤務
全体 (n=1000)	4.7	6.7	23.7	4.4	10.2	5.7	4.7	1.3	0.8
両立できている (n=661)	4.2	6.2	27.7	4.2	11.8	7.3	6.1	1.5	0.8
両立できていない (n=339)	5.6	7.7	15.9	4.7	7.1	2.7	2.1	0.9	0.9

	両立支援制度利用							
	残業・休日勤務の免除	フレックスタイム制度	裁量労働制度	在宅勤務制度	テレワーク、サテライト等	遅刻、早退又は中抜けなど	その他	利用していない
全体 (n=1000)	3.0	4.3	0.9	1.5	0.4	10.9	0.3	56.6
両立できている (n=661)	3.5	4.5	1.1	1.4	0.2	13.0	0.2	52.3
両立できていない (n=339)	2.1	3.8	0.6	1.8	0.9	6.8	0.6	64.9

図 24 介護休業制度を利用しない理由

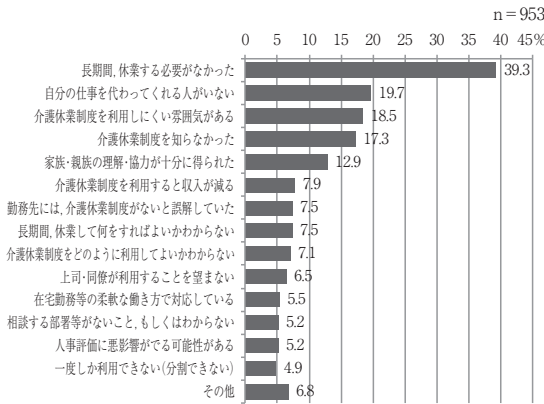
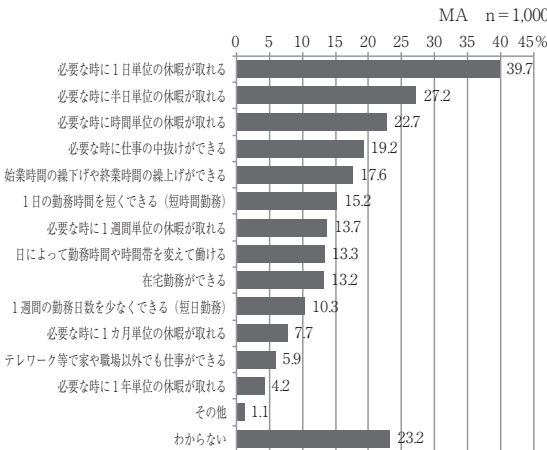


図 25 望ましい働き方



が挙げられており、実際に、「両立できている」介護者が利用している制度と共通している(図25参照)。

佐藤・武石(2011)の指摘にあるように、企業がWLB支援のために両立支援制度を導入し、社員がそれを活用できるようにするためには、職場の管理職のマネジメントが鍵であると考えられる。また、東京大学WLB推進・研究プロジェクト(2012)では、仕事と介護の両立においては、「上司と部下とのコミュニケーションがよく、上司が両立支援に理解がある職場であること」や、「両立支援制度等について社員への周知」が有益であることが指摘されている。そこで、社内のコミュニケーションや職場マネジメントによる違いをみるため、まず、上司の理解度の違いによる「両立実感」をみると、「上司の理解がある(「かなり

図 26 上司の理解度別両立実感

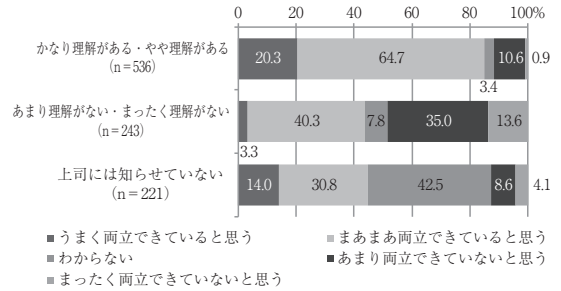
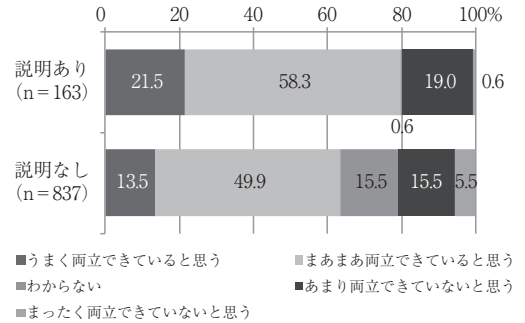


図 27 社内説明の有無別両立実感



理解がある」「やや理解がある」)人と「上司の理解がない(「あまり理解がない」「まったく理解がない」)人では、「両立できている」割合に40ポイント以上の大きな差がある。また、「上司には知らせていない」人も少なくなく、その場合、「両立実感」については「わからない」との回答割合が高くなっている(図26参照)。

次に、仕事と介護の両立に関して、「会社からの説明の有無」別にみると、「説明あり」の場合、「説明なし」と比較して、「両立できている」割合が16ポイント高い。「両立できている」人の職場において、両立支援制度があるだけでなく実際に利用できている背景には、こうした上司の理解や会社からの説明等の働きかけも影響していると考えられる(図27)。

VII 仕事と介護の両立の質

これまで「1. 介護者の属性」「2. 要介護者の属性」「3. 関係・役割」「4. 介護体制」「5. 働き方」の5つのテーマで、「両立実感」に関係しているとみられる要素について整理してきた。この

結果を踏まえて、「仕事と介護の両立実感」に影響を与えるものを探るべく、計量分析を行う。また、「仕事と介護の両立の質」を示す目的変数として、「両立実感」に加えて、「仕事のやりがいの維持度合い」を設定する。子育てと仕事の両立においても、近年、単に就業継続を図るだけでなく、均等施策等によって活躍を促すことが求められているが、仕事と介護の両立においても、介護をしながら働く社員がやりがいを維持し、活躍できるような支援が期待される。

ちなみに、今回のデータで、「両立実感」と「仕事のやりがいの維持度」の関係を見ると、「両立できている」人で、介護に直面しても「仕事のやりがいが変わらない」と答えた割合が「両立できていない」人よりも40ポイント近く高い(図28参照)。

分析方法としては、二項ロジスティック回帰分析を用い、①仕事と介護の「両立実感」については、「両立できている(「うまく両立できている」+「まあまあ両立できている」)」を1とし、それ以外を0とした。②「仕事のやりがいの維持度」については、「維持できている(「上がった」+「変わらない」)」を1とし、それ以外を0とした。

説明変数として、「4. 介護体制(介護体制:他に関わっている人がいるか、介護場所、週当たり介護時間数)」「5. 働き方(週の労働時間、有給休暇取得日数、両立支援制度利用、役職、上司の理解)」を取り上げ、統制変数として、「1. 介護者の属性(年齢、性別、配偶関係、勤務先の従業員規模)」「2. 要介護者の属性(主たる要介護者の認知症有無と要介護度)」「3. 関係・役割(要介護者の人数、主たる介護者、介護期間)」を設定している。

る介護者、介護期間)」を設定している。

分析結果を表3に示した。まず、①「両立実感」についてみていく。週の労働時間は、「週61時間以上」で「週35～40時間」に対して、10%水準でマイナスに有意である。週5日間1日8時間勤務と想定した場合、「週61時間以上」とは、1日4時間以上の残業があるレベルであり、こうした長時間の働き方では「両立実感」が低くなる。労働時間が長くなることによる「両立できていない」理由としては、先にみたように、「介護が十分にできていない」という意識が高いとみられる。次に、有給休暇取得についてみると、「10日～15日未満」で10%水準でマイナスに有意であり、「15日以上」で5%水準でマイナスに有意である。仕事と親の介護の両立に直面する割合が高くなる40歳以上の男性では有給休暇の取得に抵抗感が強いとみられる中、有給休暇を多く取得している人は、「介護」に強い意欲や責任意識を持っていると考えられる。そのため、休暇を取得して介護にあたっても、まだ「介護責任が果たせていない」と考えてしまうことで、休暇取得日数の多い人で両立実感が低いのではないかと考えられる。次に、「両立支援制度の利用」をみると、「介護休業制度」利用については有意ではなく、「介護休業を除く制度」利用は5%水準でプラスに有意である。長期の休業よりも、1日単位かそれ以下の短い休みを必要な時に取れることや、働く時間帯や場所の柔軟性を持てることが両立において有効であると考えられる。

また、最も影響が強いのは「上司の理解」である。1%水準でプラスに有意であり、オッズ比も高い。「両立できている」という実感は、「介護への関わりが充分か」という意識と「仕事への関わりが充分か」という意識の個々人のバランスによって得られると考えられるが、仕事への関わりについては、特に、「上司の理解」が重要であるとみられる。特に、上司に話をしていない人は、自分が両立できているかどうか「わからない」人も多く、上司からどう見えるのかが、両立できているかどうかの一つのバロメータになっている可能性もある。役職については、「一般社員」に対して、「主任・係長クラス」でマイナスに有意で

図28 両立実感別仕事のやりがいの維持度

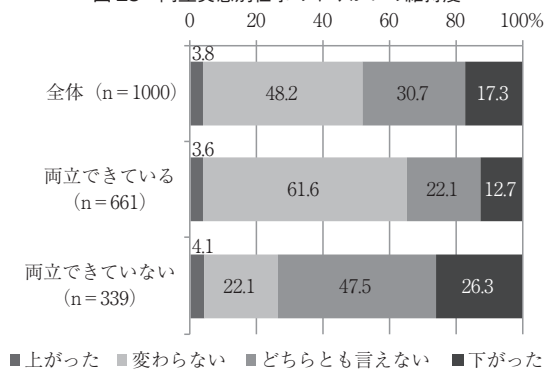


表3 仕事と介護の両立・仕事のやりがいに影響する要因：二項ロジスティック回帰分析

	①仕事と介護の両立実感 (両立できていると思う=1)		②仕事のやりがい (上がった・変わらない=1)	
	係数	オッズ比	係数	オッズ比
週の労働時間 (基準：35～40時間)				
労働時間 34時間以下ダミー	-.280	.756	-.217	.805
労働時間 41～50時間ダミー	-.134	.874	.308	1.361
労働時間 51～60時間ダミー	-.175	.839	.208	1.231
労働時間 61時間以上ダミー	-.704*	.495	.351	1.420
有給休暇取得日数 (基準：1～5日未満)				
有休0日ダミー	-.274	.761	-.152	.859
有休5～10日未満ダミー	-.046	.955	.492**	1.635
有休10～15日未満ダミー	-.594*	.552	.299	1.349
有休15日以上ダミー	-.701**	.496	-.112	.894
役職 (基準：一般社員)				
主任・係長クラスダミー	-.502*	.606	-.029	.972
課長・部長クラスダミー	-.458	.633	-.073	.930
役員ダミー	1.052**	2.864	.659**	1.933
両立支援制度利用 (基準：利用していない)				
介護休業利用ダミー	.005	1.005	-.414	.661
介護休業を除く制度利用ダミー	.535**	1.708	.049	1.051
上司の理解 (基準：理解なし・話していない)				
理解あり	1.825***	6.200	.936***	2.550
介護体制 (基準：親族・事業者等が関わっている)				
本人のみダミー	-.236	.790	-.443*	.642
介護場所 (基準：在宅)				
施設ダミー	.107	.540	.237	1.267
病院ダミー	-.615	.790	-.246	.782
週当たり介護時間数 (本人の担う介護のみ)	-.010*	.990	-.006	.994
サンプル数	1,000		1,000	
カイ二乗	181.4***		73.1***	
-2対数尤度	677.094		906.561	

注：統制変数として、「介護者の個人属性（年齢、性別、配偶関係、勤務先従業員規模）」、「要介護者の属性（認知症有無、要介護度）」、「関係・役割（要介護者人数、主たる介護者、介護期間）」を投入している。
有意水準：*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

あり、「役員」でプラスに有意である。役職が高いほど、両立実感が高いとみられ、働き方の裁量の違いや、時間の長さに関係なく「やりたい仕事」ができるかどうかなどが関係しているとみられる。統制変数に用いた「介護者の年齢」もプラスに有意であり、介護に対する意識や親族間の役割

分担意識等も、年齢と相関の強い役職によって、異なっている可能性もある。

介護者本人が担っている「週当たり介護時間数」はマイナスに有意である。本人の抱える介護時間が長くなれば、仕事の関わりについて不足感が出てくると考えられる。一方、親族や事業者が

関わらず「本人のみ」の「介護体制」は、マイナスの傾向をもっているものの有意にはならなかった。「介護場所」については、「在宅」を基準にみているが「施設」はプラス傾向、「病院」はマイナス傾向を持っているもののいずれも有意とはならなかった。つまり、「施設介護の方が在宅よりも両立しやすい」という結果にはなっていない。また、職場の取り組みとしての「社内説明」であるが、このモデルに投入したところ、有意にならず、両立支援制度利用や上司の理解と相関が強いとみられることから、モデルから外している。

一方、②「仕事のやりがい維持度」については、「週の労働時間」は有意にはならなかった。仕事のやりがいについては、時間に関係なく成果を出せるような環境になっているかどうかが問題であるためではないかと考えられる。「両立支援制度の利用」は、このモデルでは有意とはならなかった。休暇等の「両立支援制度」の利用と「介護体制」は関係しているとみられるが、「両立」と異なり、「仕事のやりがい」については、親族・事業者等の関わりが無い「本人のみ」の介護体制がマイナスで有意となっている。このことから、親族等の協力による介護体制を組むことで休暇など働き方への影響を抑えて両立を図っている人で、仕事のやりがいが維持できているのではないかと考えられる。子育てにおいても現状では急な残業や出張への対応には、保育サービス等よりも融通の効く親族による支援が活用されており、親族からの支援を得られない人にとっては、急な残業や出張を前提とした職場で仕事の責任を果たすのが難しいという問題がある。有給休暇取得は、最も割合の高い「1～5日未満」に対し、「5～10日未満」でプラスに有意となっている。「10～15日」もプラスの傾向を持っている。「両立支援制度」にも「有給休暇」の取得が含まれており、理解がやや難しいが、介護のためという意識ではなく、通常の働き方の中で有給休暇をある程度取得することが当たり前となっている人では、介護に直面して休暇を取得することになっても、仕事のやりがいにマイナスの影響を与えにくいとも考えられる。先にみた「両立実感」では、休暇取得がネガティブに受け止められていることと合わせ

て考えると、単に、介護に直面した人が「休暇を取りやすい環境」を整備するのみならず、介護ニーズの無い人も含めて「休暇を取得することが仕事にマイナスとならない（あるいは受け止められない）ような環境整備」が必要と考えられる。「上司の理解」は、「両立実感」と同様に1%水準で有意であり、オッズ比も高く、強いプラスの影響を持っている。やはり、上司による職場マネジメントやコミュニケーションが「仕事のやりがい維持」にも重要であるとみられる。役職では、「役員」のみが有意にプラスである。「両立実感」と同様に、時間や場所にしばられず裁量度の高い働き方ができることなどによると考えられる。「週当たり介護時間数」は、両立と同様にマイナスの傾向を持っているものの有意にはならなかった。労働時間と同様に、「やりがい」については、時間の配分は両立ほど関係していないとみられる。また、「介護場所」は、「両立実感」と同様に有意にはなっていない。

Ⅷ まとめ

「仕事と介護の両立」について、「子育て」との違いに留意しながら、「両立の形」と「両立の質」との関係を見てきた。介護の方が子育てに比べ、一見、介護者を取り巻く状況は多様である。しかし、要介護者の属性や要介護者との関係、介護体制等をコントロールすれば、企業に求められる働き方の支援は、「長時間労働の抑制」「休暇取得や支援制度が利用しやすい環境整備」「上司の理解」であり、子育て支援のために必要なWLBのための環境整備とあまり変わらない。特に、「仕事のやりがい」に関しては、時間には関係なく仕事と介護を担える環境作りが重要である点も、WLB施策における「時間ではなく成果で評価される仕組み」の必要性に重なる。

異なるのは、育児休業のような長期にわたる休業が必要でない代わりに、「必要な時に短期の休暇取得や時間の調整が図れること」が必要となり、そうした「働き方」が、人によってはかなりの長期に亘って必要となることであろう。介護休業制度も、現在は利用割合が低いが、法定の93

日を分割して、介護期間中の必要な時に、複数回利用できるようにすることが求められる。そうすることで、本来、持続可能な介護体制を作るために介護休業を活用することが望ましい「介護開始時」に、しっかりと介護休業を活用してもらうことができると考えられる¹¹⁾。「介護開始時」だけでなく、容態変化による入院対応やそのためのサービス調整、住宅改造等の対応など、1日単位での休暇では対応が困難な1週間以上のまとまった休みのニーズに、「一人の要介護者に付き複数回応えられる」ような、制度改正が期待される。

また、「仕事と介護の両立」のための「企業による支援」としては、「働き方」に関する支援だけでなく、「介護体制」づくりに関する働きかけが必要である。自身で直接介護を抱え込みがちな介護者に対し、介護サービス等をうまく活用し、親族間で分担協力するために、「介護サービスや役割分担の調整（マネジメント）」に力を入れるよう促すことが重要である。子育てについても、近年、女性社員の夫の家事・育児役割について、企業から働きかける動きがみられるが、介護については、介護サービスの利用について、未だ抵抗感が根強く、「身内介護」を良しとする風潮が残っていることから、介護者本人や要介護者がサービス利用を拒絶していることなどが問題である。介護者の周囲が「身内の誰かが仕事は持たずに『主たる介護者』として介護に専念する」であるとか、「介護を担うのなら仕事は辞めるべき」といった考えを持っていることにより、介護者が一人で介護を抱え込み、離職を余儀なくされている場合もある。

子育てについても、かつては「3歳児神話」などにより、低年齢児の保育利用に対する抵抗感が強かったことや、「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識により父親の子育て参加が進まなかったことなどから、「仕事と子育ての両立」が女性にとっても男性にとっても、今よりも困難であった¹²⁾。こうした、子育てや介護の担い方というのは、個々人の価値観によっても異なるものであり、そうした価値観は尊重される必要があるが、社会全体で共有されている「普通は」という「社会通念」によって、個々人の意識や選

択が左右されている面もある。子育てにおける「両立」が進んできた過程には、この「社会通念」の変化もあったと考えられる。介護においても、この「社会通念」を変えていき、介護者が一人で介護を抱え込まないようにしなければ、先に述べたような企業の「働き方」支援がこの先進んでも、支えきれないケースが多くなる可能性がある。例えば、子育てをする正社員が、「私は子どもを保育所には入れたくないので、親に看てもらえる週3日を除いて週2日で働かせてください」と言っても、そこまでの対応を想定する企業はそうないだろうが、介護では、「介護の状況は様々なので、どこまで支援したらいいのか」と悩む人事担当者は少なくない。介護でも、基本的には、フルタイムに近い時間働けるよう介護サービスや親族との役割分担によって、「介護体制」を作ってもらうことが基本であり、企業としては、そのような準備を社員に呼びかける必要が生じている。現に、「仕事と介護の両立支援」に先進的に取り組んでいる企業では、休暇・休業等の「両立支援制度」を充実させているのみならず、介護に直面する前の社員を対象に、介護への心構えや、企業として両立を支援する姿勢・方針を伝える研修や冊子の配布等を行っている。介護に関する情報提供は、国や自治体の責任とみるむきもあるが、詳しい介護方法などではなく、まずは、企業として「離職されるよりも、両立を支援したい」という姿勢と、「両立するという選択肢がある」という考え方を伝えることが大事である。欧米の先進的取組み企業でも、この点は力を入れている。

両立における「社会通念」として、もうひとつ重要なのは、「残業もあるフルタイムの仕事ができなければ正社員として働けない」という考えである。子育てにおいては、育児・介護休業法による「所定外労働の免除」と「短時間勤務制度」の義務化により、これらの制度利用者が急速に増加したことで、この考えが打ち破られようとしている。「子育て」と「仕事（働き方）」、それぞれについての「社会通念」を変え、両者の歩み寄りによって「保育所を利用しながら短時間勤務で働く」という着地点を見出したことで、ようやく「仕事と子育ての両立」を図り、就業継続する女

性が増えてきたのである¹³⁾。介護についても、今後、この着地点を見出すことが重要である。「仕事と介護の両立」を可能とするために、どのような介護サービス利用や親族間の役割分担で「介護体制」をつくり、どのような両立支援制度利用や職場マネジメントによる「働き方」を組み合わせればよいのか。その答えは、「子育て」よりも多様であるかもしれないが、「フルタイムに近い時間働くことを前提に介護体制をつくる」ということを基準に考えていけば、多くの人が「両立実感」と「仕事のやりがい」を持てるような「着地点」を見出すことができるのではないかと。

もちろん、これは、個々の企業による「社員である介護者」への働きかけだけでは実現が困難であろう。一企業で、「フルタイムで働く間介護サービスを利用しながら両立しましょう」「自身で直接介護するよりも、介護体制をマネジメントすることが重要」と呼びかけても、それが社会通念上、「介護責任を果たしていることにならない」という見方が強ければ、本人は「両立できていない」と感じてしまう。また、「残業をしない」ことや「必要な時に休暇を取得する」ことが、「正社員としての役割を果たしていない」、あるいは「周囲の同僚等に迷惑をかける」という考えから抜け出せなければ、やはり「両立できていない」「やりがいのある仕事ができない」となってしまう。社会全体で、「仕事と介護の両立」を前提に、「仕事」「介護」双方の社会通念を見直していくことが必要となる。

また、今回の調査分析を通して、あらためて「子育て」にも共通する「両立」というものの意味合いが見えてきた。「両立」は、仕事のためだけにあるのではなく、「仕事」と「子育て」や「介護」、それぞれに対して、本人が自分の責任を果たしているという実感の上に成り立つものである。企業としては、ようやく増えてきた育児休業からの復帰女性たちを今後も定着・活躍させる上で、また、今後増えると見込まれる「介護しながら働く」管理職等の活躍維持のためにも、この点を見誤らないことが重要である。「仕事」についても、単に「残業しなくてよい」ということではなく、時間制約がある中で、「自身の役割が果た

せる」「やりたい仕事にチャレンジできる」「周囲に負担をかけずにすむ」といった働き方を見出すことが「両立実感」につながる。そのためには、柔軟な働き方を可能とする両立支援制度や職場マネジメントと共に、上司を含めた職場でのコミュニケーションの充実によって、「両立の質」を高めていくことが期待される。

- 1) ただし、近年、育児休業から復帰し、所定外労働の免除や短時間勤務制度を活用して就業継続する女性が増える中、保育所の延長保育の利用や病児保育の利用などについての考え方の違いから、どの程度短時間で働くのか、看護休暇はどれくらい必要なか等、企業においては、多様なニーズへの対応検討をせまられている。
- 2) 詳細は、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2013)および、この調査を踏まえ、企業の両立支援のあり方を整理した佐藤・矢島(2014)を参照された。
- 3) 調査は、働きながら親を看ている「介護者」を対象としており、調査票中では「あなた」と表現される。本稿では、他の介護者と区別する場合に、「介護者本人」と記述している場合もある。要介護者に関する情報も、この「介護者」により回答されたものである。
- 4) 同じく、「両立できていない」は、「あまり両立できていない」「まったく両立できていない」を合わせた割合である。クロス集計の集計軸として用いる場合や、定量分析の目的変数として用いる場合は、「両立できていない」に「わからない」を含めている。
- 5) そもそも、介護保険制度における「要介護度」は、「介護に要する時間」によって分類されている。ただし、介護者の実際の負担としては、身体活動が制約されている要介護5よりも、活動的な要介護3や4で認知症を伴う要介護の方が重いという場合もあり得る。
- 6) 「病院」は、かつては「社会的入院」として、施設入所と並ぶ長期介護の場となっていたが、近年では、容態の変化時に利用される一時的な滞在の場となってきた。
- 7) ここでの割合は、「この介護は担っていない」も含めて100となるように設定した割合である。三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2013)で類似の分析をしたものは、「この介護は担っていない」の割合を除いたものを100とし、その中で分担の比率を求めている。また、同調査では、この設問はSAであり、今回調査ではMAである点も異なっている。
- 8) 「両立実感」ごとにサービスの利用割合が異なったが、介護費用については、「両立できている」人では、「1万円~3万円」の割合が「両立できていない人」に比べて高い。「両立できていない」人では、「5千円以内」の割合が「両立できている」人よりもやや高いが、3万円以上かけている人の割合は、「両立できている」人とそれほど変わらない。
- 9) 現在は、40代、50代で正社員として、あるいは管理職として、就業している社員の多くは男性であるが、今後子育て期に就業継続するようになった女性社員の割合が高まることが予想される。
- 10) 「勤務形態」についての回答は、「フルタイムの通常勤務」89.2%、「フレックスタイム勤務」5.6%、「裁量労働制」1.7%、「在宅勤務」1.7%等となっている。

- 11) 今回の調査で、介護休業制度を利用している人の多くは、介護開始時に利用していた。
- 12) 現在でも、保育利用に対する抵抗感や固定的性別役割分担意識の問題が解消されたわけではない。
- 13) この「社会通念」はこれからも変化する可能性があると考えられるが、日本よりも先に「仕事と子育ての両立」が進んできた欧米先進国の女性たちの働き方をみれば、「夜間保育を利用して残業しながら働く」という着地点はあり得そうにない。

参考文献

- 朝井友紀子・武石恵美子（2014）「介護不安を軽減するための職場マネジメント」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会。
- 佐藤博樹・武石恵美子（2011）『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』勁草書房。

- 佐藤博樹・矢島洋子（2014）『介護離職から社員を守る』労働調査会。
- 東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス（WLB）推進・研究プロジェクト（2012）『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』。
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2013）『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）』厚生労働省委託調査。

やじま ようこ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社経済・社会政策部主任研究員。最近の主な著作に『介護離職から社員を守る——ワーク・ライフ・バランスの新課題』（共著、労働調査会、2014年）。専門は男女共同参画政策、少子高齢社会対策、雇用政策。