

社員の仕事と介護の両立を どのように支援すべきか

—東大社研のWLB推進・研究P報告会から

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」は一〇月四日、二〇〇八年の発足以来四回目となる成果報告会を開催した。

同プロジェクトは、日本におけるワーク・ライフ・バランス推進・研究拠点の形成をめざし、参加企業（現在一社）との情報交流やモデル事業、政策提言等を行うもの。報告会では、「ワーク・ライフ・バランス支援の新たな次元」と題し、企業のワーク・ライフ・バランスが直面する、女性の活躍の場の拡大や、仕事と介護の両立といった新たな課題をめぐり、プロジェクト参加企業との共同研究の成果などを披露した。

また、同プロジェクトの最近の成果の一つとして、六月一八日にとりまとめた「従業員の仕事と介護の両立のために企業に求められる取り組み」（提言）も（注）紹介された。本稿では、佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授（東京大学大学院情報学環教授）の報告資料をもとに、同提言の概要を抜粋して紹介する。



団塊世代が七〇歳に到達し始める二〇一七年問題が五年先に迫っている。仕事と介護の両立が困難だと、管理職を含む中核人材の仕事の意欲の低下、ひいては離職にもつながりかねない。企業にとつて、その対応方策は充分だろうか。佐藤教授が中心となつてまとめた同提言は、仕事と介護の両立がそもそも企業にとつてどれくらい深刻な問題なのか、また、企業は社員の仕事と介護の両立をどのように支援すべき

かといった、喫緊のテーマを掘り下げている。

仕事と介護の両立問題は、企業に どれほどの影響をもたらすか

仕事と介護の両立問題は、企業にとつてそもそも、どれほどの影響があるのだろうか。現状、「介護休業の取得者数は限られ、人事部に寄せられる介護に係わる相談や問い合わせも多くない。本当に深刻な問題なのだろうか」という声が聞こえてきそうである。だが佐藤教授は、「介護休業の取得者数のみでは社員が直面している介護の実態を的確に把握できない。データを見ると異なる事態が浮かび上がる」と指摘する。

提言の策定に当たっては、「ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」参加企業のうち六社の協力を得て、主に四〇歳以上の社員を対象に個人調査を実施し、二〇九九人の有効データを分析している（加えて中小企業調査も行っているが本稿では割愛する）。

それによると、調査時点で親などの介護に関わっている社員は一三・九%。男女別では、男性（一一・三%）より女性（一六・七%）に多くなっている。年齢別にみると、三〇歳台までの層で現在、介護をしている男性は皆無だが、女性では一一・九%。四〇歳台になると、男性でも八・八%あり、女性は二・五%となつている。五〇歳台に入ると、男性でも一八・二%を数え、女性では約四人に一人（二四・四%）のぼつている。

また、今後五年間に限定して、介護に関わる可能性について尋ねると、「可

能性がかなり高い」とした割合が全体で約三割（二九・三%）にのぼり、男女別には男性で約四人に一人（二五・五%）、女性では三人に一人以上（三六・〇%）となった。「可能性がかなり高い」に「可能性が少しある」を加えると男女とも八割を超え（男性八〇・九%、女性八五・八%）、全体計では八二・七%にものぼる結果となつている。

調査時点で介護に関わっている社員比率は限られるが、介護は必要な期間が予測し難いうえ、長期にわたることも少なくない。また、既婚者なら義理の親を含めて、対象が一人とは限らない課題もある。佐藤教授は、「仕事と介護の両立は、四〇歳後半になると直面する社員が出現し、五〇歳台になるとほぼすべての社員が定年までに直面する課題」だとし、また、「男女共通の課題であると同時に当該層は企業経営を担う中核人材かつ役職者を含めた管理職の課題」であると、その波紋の大きさを強調する。

社員の介護ニーズはなぜ 顕在化しないのか

それではなぜ、社員の介護ニーズは顕在化しないのだろうか。調査はこの点にも踏み込んでいる。現在、介護をしている人が勤務先の上司や同僚などに介護に関して話したり相談したりしているか尋ねると（複数回答）、「同じ職場の上司に」相談しているが半数を超えた（五六・二%）。また、「同じ職場の同僚に」が四三・二%あり、「同じ職場の部下に」が一七・五%、「同じ勤務先だが別の職場の先輩等に」が二四・

さらに提言では、介護に強い不安を抱いている女性は男性に比べて「介護休業などを職場で取得して仕事をしている人がいないこと」「男性で二一・三％に対し女性では三七・九％）や、「仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みが分らないこと」「男性二六・九％、女性三五・二％）、「他に介護を分担してくれる家族がいないこと」「（男性一五・七％、女性二六・五％）、「勤務先に介護に係わる制度はあっても利用しにくい雰囲気があること」「男性一四・六％、女性二五・六％）などの指摘率が高く、仕事と介護をいかに両立させ仕事を継続するかに関わる不安が浮き彫りになっている点に留意が必要と強調している。

こうした結果、今後五年間に介護の可能性があると回答者に将来、介護することになった場合の継続就業の可能性について尋ねると、全体では三分の一超（三五・一％）が「続けられると思う」と回答している反面、「続けられないと思う」が二三・六％、「分らない」が四一・四％にのぼっている。とりわけ男女別にみると、男性では「続けられると思う」が四〇・三％、「続けられないと思う」が二三・六％、「分らない」が三六・一％となっているのに対し、女性では「続けられると思う」が二六・四％にとどまり、「続けられないと思う」が二三・五％で、「分らない」が五〇・一％と半数を占めている。佐藤教授は、仕事と介護の両立支援では「要する期間が長く、かつその予測も難しい。連続する休業のみでは対応が難しいため、多様な働き方を整備する」ことが重要と指摘する。

企業は社員の仕事と介護の両立をどのように支援すべきか

こうした実態を踏まえ、企業は社員の仕事と介護の両立をどのように支援すべきなのだろうか。佐藤教授は「社員が自分一人で介護の課題を抱え込まないよう、社会的資源や社内資源を組み合わせ、介護と仕事の両立を可能とするために必要な情報を、介護の課題に実際に直面する前に提供すること」が重要と指摘する。

では、社員に伝えるべき情報とは何か。佐藤教授は基本的な情報として、①介護の課題に直面したら、一人で解決しようとせず、まずは上司や人事等に相談すること②介護の課題は突然直面するわけではないので、親が七五歳を超える頃から観察するなど事前に状態を把握しておくこと③休業取得は緊急対応のためであり、仕事と介護の両立を実現して就業継続することを最優先すべきこと——などをあげる。

中でも、介護休業制度については、正しい理解の浸透が重要だと強調する。「いつ終わるか分からない介護に対して、介護休業は短すぎる」との声もある。こうした誤解に対して佐藤教授は、「介護休業は緊急対応のための介護を担うと同時に、仕事と介護の両立のための準備——例えば社内の仕事と介護の両立支援策の確認や介護認定の申請の両立支援策の見学などを行うための期間であることを社員に充分説明しないと、社員が介護休業を取得しながら自分一人で介護を続けることになりかねない」と注意喚起する。

イントは「四〇歳」と「五〇歳」、そして社員の親が「六五歳」になるタイミングだとし、それぞれの時点で提供すべき内容を次のようにあげる。

四〇歳（介護保険制度の被保険者となる時点）になった全社員に対しては、「介護保険制度の趣旨」概要のみで良い）や「介護と仕事の両立支援に関する自社の制度（介護休業、短時間勤務、介護のための休暇など）」について一通り説明し、「介護の課題を抱えたら自分だけで解決しようとせず、人事等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」必要があるとする。

実際、今回のプロジェクト調査で、今後五年間に介護の課題に直面する可能性があると回答者に勤務先の介護支援制度の認知度を尋ねると、「どのような制度があるかは知っており内容もおおよそ分かる」は一八・八％にとどまり、「制度があることは知っているが内容は分からない」が五六・六％と半数超で、「制度があるかどうか知らない」が二四・二％、「制度はない」が〇・三％となっている。役職別にみると、認知度は一般社員（内容まで二三・八％、制度があることのみ六一・九％）が高く、課長以上になると内容まで理解している割合は二割未満（一六・四％）でしかなく、制度の有無さえ覚束ない割合が三割弱（二八・七％）となっている。

一方、五〇歳（ここから定年退職までは仕事と介護の両立がキャリアの基本となる時期）になった社員に対しては、四〇歳時点の情報提供内容を踏襲しつつ、キャリアプランやライフプラ

ン等に関するセミナーを説明の場にするなど工夫しながら、「五〇歳台になると誰もが親の介護に直面すること」や「子育ては社員自身の選択に依るものだが、介護は選択に依るものではないこと」などを説明する必要があるという。

さらに、親が六五歳（親に介護保険被保険者証が届く時点）になった社員に対しては、親と話し合うために必要な材料として、親の生活状態（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）、要介護になった場合の本人の希望（介護のキーパーソン等）、介護保険制度の理解の確認（必要があれば介護認定や住宅改修など早めの対応）——などをチェックできるリストや、本人の兄弟姉妹や配偶者との情報共有も行うよう、説明する必要がある（同様の取り組みを毎年行う。とりわけ親が七五歳以降でより重要）。

このほか、仕事と介護の両立に向けて企業が留意すべき点として、佐藤教授は「介護の必要性は多様で複雑（遠距離介護、認知症対応、要介護状態だけでなく見守りが必要等）なため、専門家によるアドバイス等を社員に提供できるよう、社外の専門組織と連携する」必要性などをあげた。

（調査・解析部 渡辺木綿子）

（注） 報告書は http://rhl.iss.u-tokyo.ac.jp/survey_results_1.html を参照。