

仕事と介護の両立支援に向けて

秋田県では、2017年時点で15～64歳の約20,000人が有業で介護している。過去5年間に家族の介護・看護のため離職した人は約2,500人で、女性が75.0%を占める。2025年以降、団塊の世代が後期高齢者となり「超高齢化社会」を迎えると、有業者の性別を問わず介護との両立に取り組むケースが増加するものと予想される。事業所は、従業員に対しては介護に関わる様々な情報を提供して両立を支援する一方で、介護休業制度、介護休暇制度などの利用者が円滑に仕事を進めることができるよう、日頃から介護を抱える従業員の状況を把握することが重要となる。

1 介護を取り巻く秋田県の状況

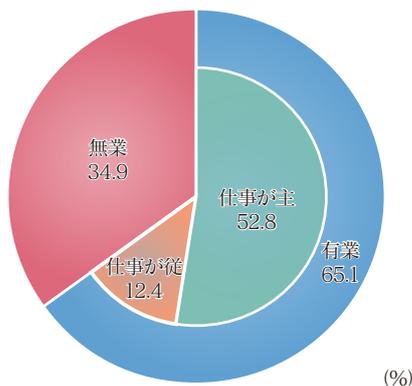
世界一の長寿国・日本では、日常生活で介助などを必要とする高齢者が増加し、子ども世代である40・50代を中心に、仕事と介護を両立できず離職せざるを得ない状況が生じている。

高齢化率全国一の秋田県は、どのような状況なのだろうか。

(1) 15～64歳で介護している人の状況

5年毎に行われる総務省「就業構造基本調査」によると、2017年に秋田県の15～64歳で介護している有業者は約20,000人となり、介護している人全体の65.1%となった（図表1）。介護している有業者の55.0%は、女性となって

図表1 秋田県の15～64歳で介護している人の就業状態（2017年）



資料：総務省「平成29年就業構造基本調査」より当研究所作成

いる。また、仕事を主とする有業者の割合（52.8%）は、従とする割合（12.4%）の4倍以上となった。

他方、過去5年間に家族の介護・看護を理由に離職した人は約2,500人で、その75.0%を女性が占めた。

(2) 事業所における介護休業制度・介護休暇制度の導入と実施状況

秋田県雇用労働政策課「令和3年度労働条件等実態調査報告書」によると、図表2のとおり、

図表2 秋田県内事業所の介護休業制度および介護休暇制度の規定の有無と実施割合（2021年度）

（単位：%）

| | 介護休業制度 | | 介護休暇制度 | |
|------|----------|------------------|---------|------------------|
| | 規定のある割合 | 実施割合 (規定有無不問) | 規定のある割合 | 実施割合 (規定有無不問) |
| 全 体 | 79.1 | 13.1 | 76.8 | 12.8 |
| 企業規模 | 5～29人 | 64.3 | 5.1 | 60.7 |
| | 30～99人 | 88.9 | 11.7 | 86.1 |
| | 100～299人 | 98.2 | 19.3 | 96.9 |
| | 300～499人 | 100.0 | 40.0 | 100.0 |
| | 500人以上 | 94.6 | 30.6 | 95.5 |
| 産業分類 | 建設業 | 75.6 | 3.5 | 68.3 |
| | 製造業 | 78.1 | 16.8 | 77.9 |
| | 情報通信業 | 100.0 | 39.2 | 100.0 |
| | 運輸、郵便業 | 74.5 | 5.1 | 73.2 |
| | 卸売、小売業 | 77.1 | 10.9 | 74.6 |
| | 金融、保険業 | 100.0 | 24.4 | 100.0 |
| | 宿泊、飲食業 | 82.9 | 21.4 | 79.0 |
| | サービス業 | 76.4 | 11.7 | 76.5 |

資料：県雇用労働政策課「令和3年度労働条件等実態調査報告書」より当研究所作成（以下、図表3～4も同じ）



秋田県では、常用雇用者が100人以上の事業所を中心に、育児・介護休業法に定められた介護休業制度、介護休暇制度の規定化が進んでいる。

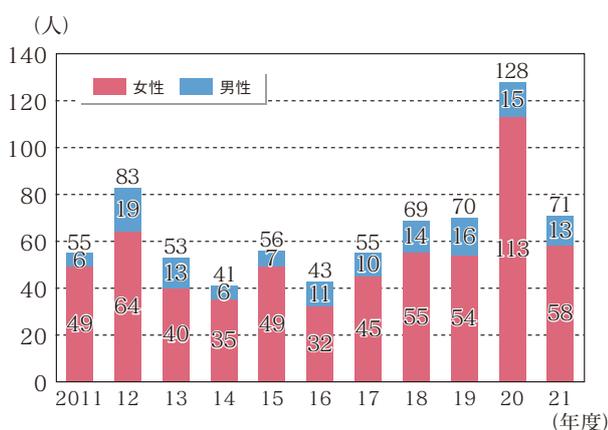
規定の有無を問わず、介護休暇制度を実施した事業所の割合(2021年度)は、回答事業所全体の12.8%に過ぎないが、2015年度の調査開始以降、上昇傾向にある(図表3)。一方の介護休業制度の実施割合は13.1%となり、一進一退を繰り返しながら、伸びは緩やかなものにとどまっている。介護休業の取得者数をみても、利用は伸び悩んでいると言えよう(図表4)。

図表3 介護休業制度と介護休暇制度を実施したことのある事業所の割合の推移



(注) 1 制度の規定の有無は問わない
2 介護休暇は2015年度より調査

図表4 秋田県の介護休業取得者数の推移



(注) 回答数が少なく誤差が大きいと考えられることに留意する必要がある

2 仕事と介護の両立の実態や両立支援制度の利用に関するヒアリング

仕事と介護の両立や、介護休業、介護休暇な

ど、両立支援制度の利用に関する実態を把握するため、高齢者のサポートを手掛けている事業者と、秋田県に住む40～60代の有業者30名を対象にヒアリングを行った。有業者には同僚や友人のケースについても質問し、うちケアマネジャーと看護師計3名には、個人情報に該当しない範囲で、これまでに担当した高齢者の家族の対応も含めて質問した。

(1) 株式会社リバティーゲート

秋田市にある「株式会社リバティーゲート」(代表 菅原魁人氏)は、市内に住む高齢者の生活をサポートするため、学生アルバイトを派遣し、雪かきやゴミ捨ての代行、通院など外出の付き添いとといった介護保険制度以外のサービスを提供している。2022年7月現在、登録している学生数は約200名となっている。依頼数は月400～500件で推移し、これまでに累計約10,000世帯がサービスを利用している。

依頼者の大半は、自身または配偶者の親が高齢を迎えた働く女性となっている。代表の菅原氏によると、県内ではまだ「介護は家族間で行うもの」との意識が根強いという。仕事と介護の両立を図るには、主に「家族」、「介護サービス」、「職場」によるサポートが重要となるが、

学生が全力でサポート！
生活支援 アシスタ

アシスタは、介護保険では賅えない日常の悩みや不便を抱える高齢者とそれを解決する学生を繋ぐサービスです。学生と時間を共有しながら、楽しくて充実した毎日をご過ごしませんか？

| 生活 | 介助 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ゴミ捨て 家具の移動 お支払い代行 不用感処理 | <ul style="list-style-type: none"> お風呂 洗濯 買い物 人の散歩 |
| 趣味 | その他 |
| <ul style="list-style-type: none"> お話し相手 スマホ、PC、カメラの指導 格闘や五子等の相手 福祉事務 資料の作成や提出代行 | <ul style="list-style-type: none"> 外出付き添い 病院の付き添い 見守り(複数名可) 禁煙し、除菌、農作業、専任。 なんでもに連携下さい！ |

株式会社リバティーゲートが提供する
高齢者向け生活支援サービス「アシスタ」

依頼者のなかには、家族だけでの介護を続けた結果、負担が重くなり体調を崩した人もいます。

両立支援制度に関し、菅原氏は、「当社のサービスを受ける高齢者の家族では、利用は少ない」と話し、要因として2点挙げている。まず、介護に直面していると勤務先や同僚に知られないよう、制度の利用を避ける傾向がみられること。次に、一定の目途を立てることができる育児と異なり、介護は一度始まると終了時期の見通しが立たず、また、要介護度は一般的には次第に重くなること。菅原氏は、「タイミングの判断が難しく、利用に踏み込めないのではないか」と話す。

(2) 40～60代有業者

a 仕事と介護の両立

ヒアリングの対象者数が少ないことに留意する必要はあるが、「自分が知る範囲では、主に女性が自身と配偶者の親を介護している。女性は、家族が要介護状態になったら、雇用形態を問わず、仕事を辞める人が多い」という回答が複数聞かれた。勤務先には相談せず、出勤前に病院への付き添いを行うなど勤務時間以外に介護し両立を試みたが、次第に負担が増したため、退職し介護に専念したケースがみられた。他方、シフト勤務の多い職場で働く人は、病院に付き添うため、平日に休みを取得し土日に勤務するシフトに変更し、両立を図っている。

b 利用している両立支援制度

両立支援制度の利用では、介護休暇は、男女ともに取得者が散見された。時間単位の取得が可能で使い勝手がよいこと、短い休みは周囲に気兼ねせず取得できることが、利用につながっている。ほかに、遅刻や早退、中抜けにより対応しているケースや、少数ながら無給休暇を取得してやり繰りしているケースもみられた。

一方で、介護休業については、県全体の取得

者数が少ないこともあり、ヒアリングの対象者やその周囲に取得者はみられなかった。

c 介護休業制度の利用が進まない背景

介護休業の取得を考えたものの申請しなかった人は、「一定期間の休みを取ると、勤務先に迷惑をかけてしまう」との理由を挙げた。代わりに仕事を担うであろう同僚の負担増、アルバイトや派遣社員の雇用が生じた際の勤務先の経費負担増などを憂慮したものである。

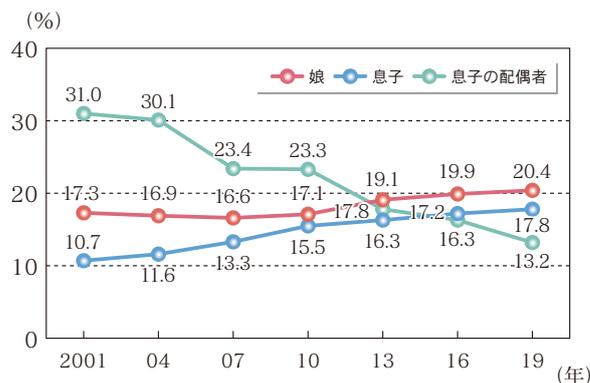
また、多くの業種で人手不足が深刻化している影響から、目的を問わず、「仕事を休む」ということ自体へのためらいが大きい様子が窺えた。

3 近い将来、仕事と介護の両立が課題に

2025年には団塊の世代が後期高齢者となり、前例のない「超高齢化社会」を迎える。その頃、子ども世代である団塊ジュニアは50代前半となり、職場で重責を担いつつ、介護の負担も生じることとなる。

団塊ジュニア以降の世代では、兄弟姉妹の数が少ない、未婚率が高い、既婚者では共働き世帯が多いなどの理由から、家族間での介護の分担は現状よりも困難になるものと懸念される。また、厚生労働省「国民生活基礎調査」によると、全国では、図表5のとおり、同居家族の主な介護者として、息子の配偶者が占める割合が低下している反面、息子と娘の割合は上昇傾向

図表5 同居の介護者に占める続柄別内訳の推移



資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」より当研究所作成



にあり、特に、息子の伸びが大きい。「就業構造基本調査」から、過去5年間に家族の介護・看護のため離職した15～64歳をみても、男性の割合は2017年に22.6%となり、10年前の2007年(15.8%)から6.8ポイント上昇した。

このような事情を踏まえると、秋田県内でも、性別を問わず仕事と介護の両立を図るケースが増加し、事業所では両立支援を強化する必要性が高まるものと予想される。

4 事業所に求められる対応

介護は誰でも抱えうが、いつ誰が当事者になるかを予想することは難しい。まずは、仕事の属人化などにより両立支援制度の利用が敬遠されることのないよう、そして、従業員が制度を利用している間の仕事を円滑に進められるよう、長時間労働の是正や、業務の見える化に日常的に取り組み、柔軟な働き方を可能とする体制づくりに取り組んでおくことが重要となる。

次に、職場内での理解促進への取り組みが必要となる。介護に直面していると勤務先に明かさず、両立支援制度を利用しない要因は、同僚に対する遠慮が大きい。背景として、両立には職場のサポートが不可欠であるとの認識が不足していることに加え、サポートが必要な人を職場全体で支える重要性への理解が十分に進んでいないことがあり、特に若年層でその傾向が強い。介護はプライベートに関わるため職場で話題になりにくいことも一因と考えられ、介護について話しやすい雰囲気づくりが欠かせない。

また、日頃から従業員に対し「仕事と介護の両立を支援する」というメッセージを伝える姿勢が求められる。具体的には、両立が可能であると明確にイメージできるように、従業員が利用可能な制度を周知すると効果があろう。一般的に、介護に関する知識は当事者になるまで身に

付ける機会が少ない。当事者になっても、当面の生活をこなすことに追われ、介護に関する制度を学ぶ時間の確保は難しい。そのため、周知の際は、法律で定められた両立支援制度や社内の制度に加え、介護保険制度による介護サービスなど介護に関わる様々な情報を提供すると、より一層効果があるものと考えられる。

考慮すべき点として、介護に直面する可能性の高い年代には、職場で核となる人材が多いことが挙げられる。介護を抱える従業員がどの部署にどの程度いるのかを定期的に把握するには、面談や自己申告制度の整備が有効であろう。

両立支援を促進するため、厚生労働省は、社会保険労務士、中小企業診断士といった専門家が両立支援対応モデル、助成金などを紹介するオンラインセミナーを無料で開いている。また、同省のホームページには、事業所向けに、両立支援ガイド、両立支援実践マニュアルを掲載している。

5 「お互い様」の意識醸成から

両立支援制度を十分に利用できずに、知識や経験を備えた人材が介護離職に追い込まれることは、本人にとってだけでなく、事業所、社会にとっても大きな損失と言える。経済産業省の試算(2018年)によると、介護離職が国内経済に与える損失は、年間約6,500億円にも上る。

介護離職防止への第一歩は、「お互い様」の意識を共有し、両立支援制度の利用が必要な人の心理的負担を取り除くことではないだろうか。両立支援制度は、利用しやすい環境の整備が行われてこそ、利用につながる。超高齢化社会の到来が目前に迫るなか、仕事と介護の両立が可能な職場づくりに向け、事業所の本気度が問われている。

(相沢 陽子)