

第20回 仕事と介護の両立

日本総合研究所 創発戦略センター
スペシャリスト 小島 明子

「もう生きられへん。ここで終わりやで」「そうか、あかんか」2006年2月、京都の河川敷で54歳の男性が認知症の母親の首を絞めて殺害し、自らも命を絶とうと無理心中を図る事件が発生しました。母親の認知症が悪化した後、男性は会社を休職して介護に当たりましたが、「職場に迷惑をかけられない」という理由で退職。献身的な介護を続ける中で、精神的にも経済的にも追い詰められる日々。

役所の窓口で生活保護を断られた男性は、母の死に何を思ったのでしょうか。(編集部・40歳代男性)

1. はじめに

第19回では、「女性の管理職登用」について取り上げました。グローバル化や新興国の台頭により競争環境が激化する中で、企業は生き残りのために、今まで以上に新たなサービスの提供に向けてイノベーションを創出していくことが求められています。日本においては、諸外国に比べて女性管理職の比率が低いのが現状です。そのため、埋もれている優秀な女性人材を発掘し、責任ある地位等での活躍を促すことによって、長期的には企業の価値向上につながっていくことが期待されています。しかし、いまだに多くの家庭では、女性が家事について主たる責任を担うケースが多く、介護についても例外ではありません。そこで、第20回は、「仕事と介護の両立」について取り上げます。

2. 仕事と介護の両立の現状

総務省統計局の「平成29年度 就業構造基本調査」によれば、過去1年間（平成28年10月～29年9月）に「介護・看護のため」に前職を離職した人は、9万9000人です。そのうち男性は2万4000人、女性は7万5000人であり、女性が約8割を占めています。さらに、平成

24年と比べると、過去1年間に「介護・看護のため」に前職を離職した有業者は7000人増えていることが明らかになっています。

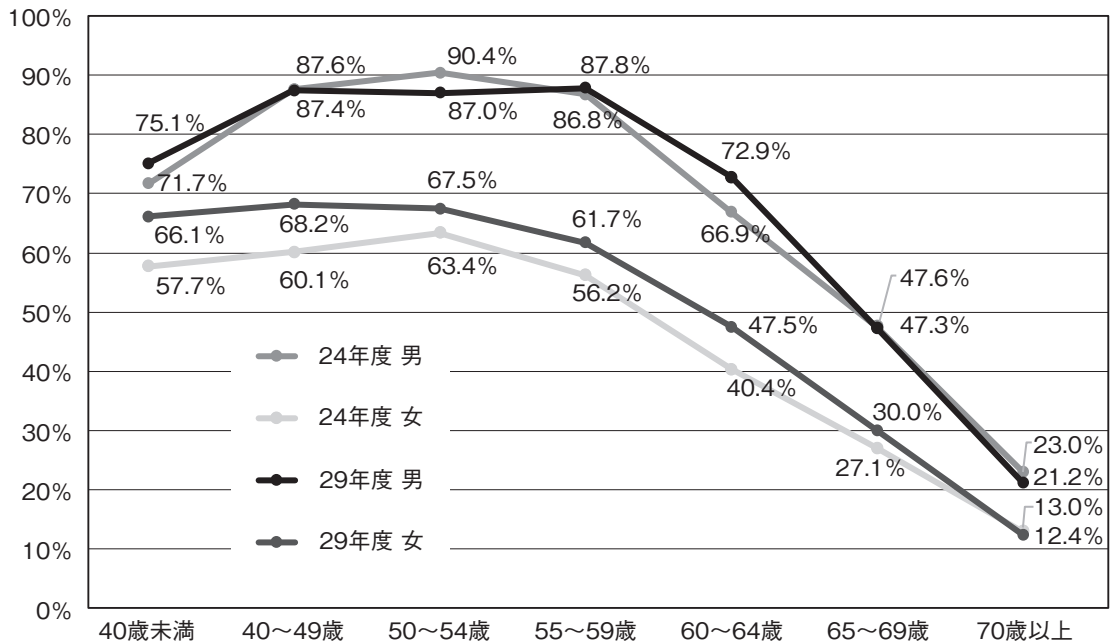
また、仕事と介護を両立しながら働いている人は346万3000人、そのうち、介護をしている男性は65.3%、女性は49.3%です。年齢階級別（平成29年度）にみると、男性は「55～59歳」（87.8%）が最も高く、「40～49歳」（87.4%）、「50～54歳」（87.0%）と続いています。女性は「40～49歳」（68.2%）が最も高く、「50～54歳」（67.5%）、「40歳未満」（66.1%）と続いております。介護をしながら働いている人の数は、平成24年度と比べても、女性を中心に全年齢でやや増えていることが分かります〔図表1〕。

現在、介護をしながら働いている人であっても、将来、介護離職に陥る可能性があります。子育てであれば、子どもの成長とともに、育児の負担が軽くなりますが、介護は年数の経過とともに、負担が軽くなるといったことはありません。たとえ、今は介護の問題を全く抱えていない人であっても、高齢の親や配偶者等の介護の問題にいつ直面するか、予測ができないことも仕事と介護の両立を難しくしていると考えます。

3. 介護離職の主な要因

「平成24年度 仕事と介護の両立に関する実態

〔図表1〕男女、年齢階級別介護をしている者の有業率



出所：総務省統計局「平成29年度 就業構造基本調査」「平成24年度 就業構造基本調査」

把握のための調査研究事業報告書¹によれば、手助・介護を機に仕事を辞めた理由について、「仕事と「手助・介護」の両立が難しい職場だったため」と回答した割合は、男性（62.1%）、女性（62.7%）と約6割を占めています。

同調査の中で、手助・介護を機に仕事を辞めた時の就業継続の意向をみると、「続けたかった」を選択した人が、男性（56.0%）、女性（55.7%）ともに最も多く、離職した人の半数は、仕事と介護の両立を希望していた状況が想像できます。一方、介護について、勤務先に相談をした人の割合は、離職者の約1割にとどまっており、勤務先とのコミュニケーションが十分取れていなかった可能性も考えられます。

特に、40歳～50歳代くらいであれば、介護の問題を抱える人自身が、管理職として働き、職場で相談をすることや、仕事の分担をお願いすることに対する心理的ハードルもあるのではないかと考えます。一方で、筆者自身は、企業

の人事部の担当者から、ワークライフバランスの理解を促す上では、仕事と育児の両立よりも、仕事と介護の両立の問題を伝える方が、理解を得られやすいという声をよく耳にします。仕事と介護の両立に向けた意識啓発や制度の拡充に取り組むことは、組織全体で、ワークライフバランスの施策を行ったり、組織風土を変えていくきっかけになると考えます。

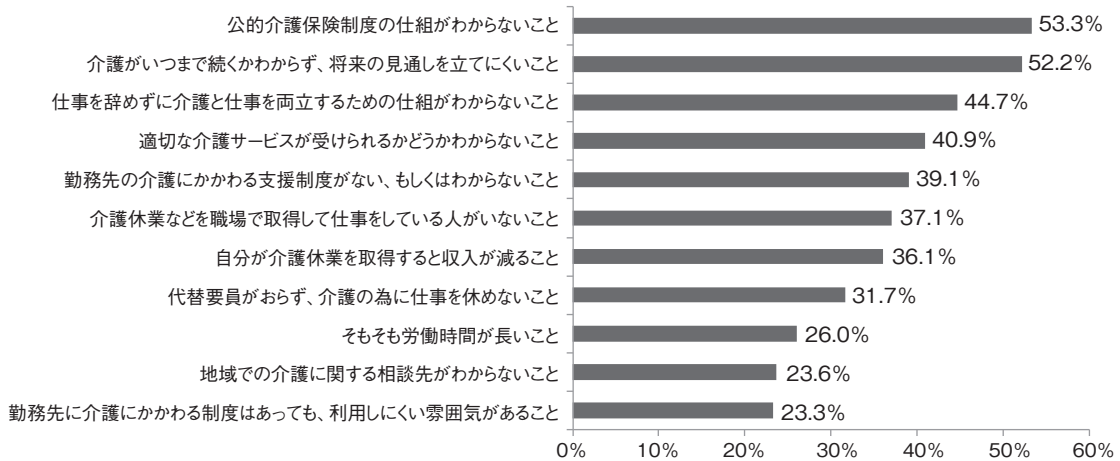
4. 介護離職を予防するための支援

「平成26年度 仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」²によれば、介護に関する具体的な不安として、「公的介護保険制度の仕組みがわからないこと」（53.3%）、続いて「介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくいこと」（52.2%）、「仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからな

1 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社（厚生労働省委託調査）

2 株式会社wiwiw（厚生労働省委託事業）

【図表2】介護に関する具体的な不安



出所：「平成26年度 仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（株式会社wiwiw・厚生労働省委託事業）

いこと」(44.7%)が挙げられています。このことから、介護についての知識が不足していることが負担を増やす原因になっていると想像できます【図表2】。

企業の中には、現在、介護に直面していない人を対象とした、仕事と介護の両立支援に向けたセミナーを実施しているケースもあります。その中では、例えば、両親が遠方に住んでいるのであれば、相談窓口の整理・把握や、両親が住んでいる自治体の介護保険のパンフレットをダウンロードし、介護保険・介護サービスの概要を知っておくことなど現在介護に直面していない人ができる情報収集についてのヒントなどが提供されています。

突然、介護に直面したときに、何も準備をしていなければ、93日間の介護休業の期間は、情報収集をしているだけで時間が過ぎてしまいます。結果的に、実際の行動に移るまでに十分な時間が取れず、退職を選ぶ方も少なくないのではないのでしょうか。しかし、早期に準備をして

おけば、介護休業の間に、精神的にも余裕をもって準備を行うことができます。企業側は、セミナーの実施や、社内のイントラネットへの掲載などを通じて、従業員への早期の情報提供を行うことが介護離職を予防する施策の一つになると考えます。

5. 最後に

生命保険文化センターが、過去3年間に介護を経験した人に対して行った調査³によれば、月々の介護費用は平均8.3万円、介護期間は平均5年1カ月であることが示されています。各家庭の状況にもよりますが、介護離職により、収入がなくなってしまうことは、経済的にも大きな負担になります。将来の予測が難しい問題であるからこそ、自分のキャリアの見直しを行う際には、仕事と介護の両立という視点でも、考えておくことが必要だと考えます。

こじま あきこ 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター スペシャリスト。CFP®認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス（ESG）の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に『女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる』（経営書院）、『「わたし」のための金融リテラシー』（共著・金融財政事情研究会）、『中高年男性の働き方の未来』（金融財政事情研究会）。

3 <https://www.jili.or.jp/lifeplan/lifesecurity/1116.html>