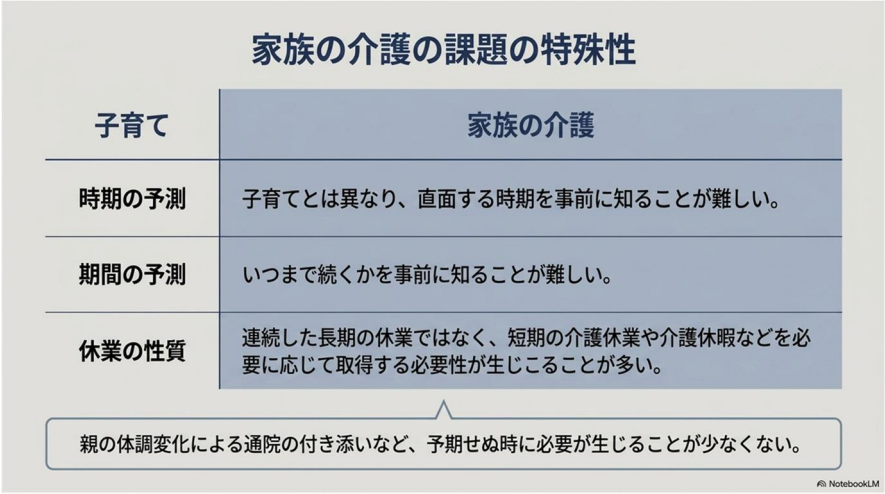
第１章　仕事と介護の両立支援：介護職の介護離職を防ぐために

佐藤 博樹（東京大学 名誉教授）

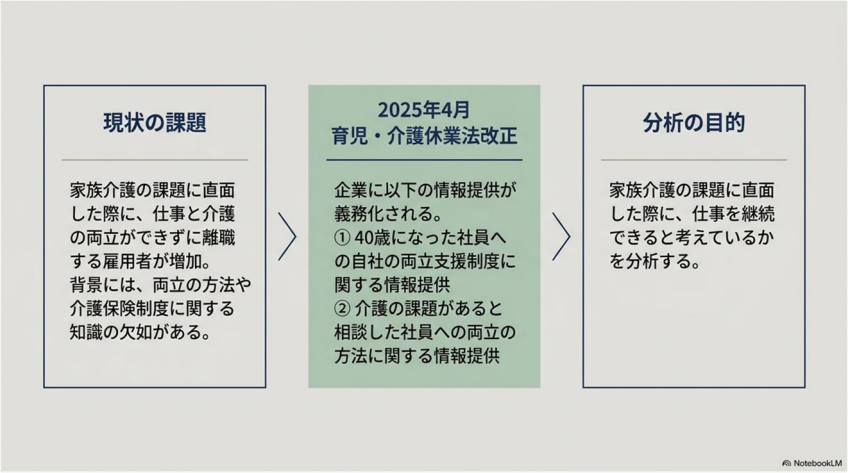
１．はじめに

介護の課題に直面した際に、仕事と介護の両立ができずに離職する雇用者が増えている。その背景には、仕事と介護の両立の方法を理解していないことがある。具体的には、勤務先の両立支援制度に加えて、介護保険制度に関する知識を欠いているのである。こうした状況を改善するために育児・介護休業法が改正され、2025 年 4 月から企業に下記の取り組みを求められることになった。第 1 は、40 歳になった社員に対して介護休業など自社の仕事と介護の両立に係る制度に関する情報を提供することで、第 2 は、介護の課題があることを社員が企業や管理職に相談した際に、仕事と介護の両立の方法に関して情報提供することで、両者が企業の義務となった。40 歳時点における介護保険制度に関する情報提供について「提供することが望ましい」とされたのは、今回の法改正は、介護保険制度の法改正でなく、育児・介護休業法の改正によるものである。しかし、企業としては、介護保険制度に関する情報提供を社員に対して行うことが望ましいと言えよう。さらに、仕事と介護の両立では、勤務先の働き方の在り方が大事になる。子育てとは異なり、介護の課題は、社員が介護の課題に直面する時期や、介護の課題がいつまで続くかを事前に知ることが難しく、かつ仕事と介護の両立には連続した長期の休業ではなく、短期の介護休業や介護休暇などを必要に応じて取得する必要性が生じることが多い。その短期の介護休暇などは親の体調に変化による通院の付き添いなど、予期せぬ時に必要が生じることが少なくない。



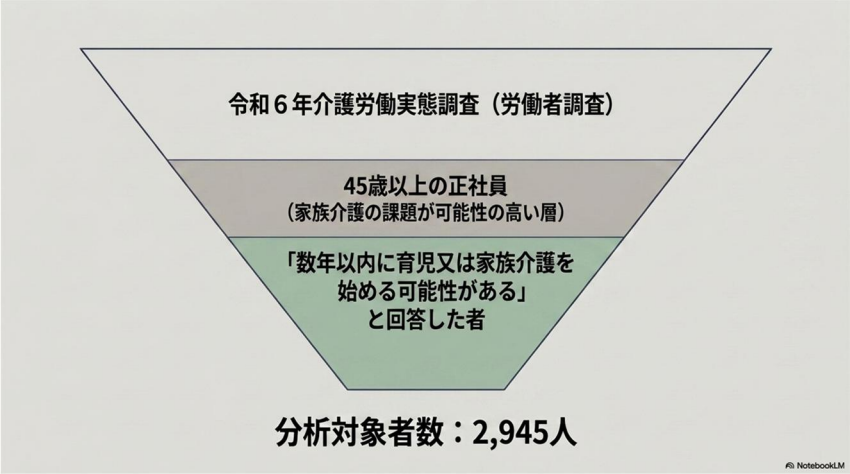
こうした結果、勤務先の両立支援制度や介護保険制度の利用方法を理解していても、勤務先の働き方が、残業が多かったり有給休暇を取得しにくかったりすると、社員が、仕事と介護の両立は難しいと考えることになりかねないのである。

上記を踏まえて、令和６年の介護労働実態調査（労働者調査）を利用して、調査対象者が、親などの介護の課題に直面した際に、仕事と介護を両立し、仕事を継続できると考えているのかどうかを分析する。



２．分析対象

現在、家族の介護をしている人ではなく、家族の介護の課題に今後直面する可能性のある者を分析対象とした。ただし、設問の設計上、介護だけでなく、子育てを含めたものとなっているため、分析対象を 45 歳以上とすることで、厳密ではないが、家族介護の課題が可能性の高い層に限定することにした。具体的には、調査対象者の中で、45 歳以上の正社員で、かつ調査の設問１の⑥㋐で「数年以内に育児又は家族介護を始める可能性がある」と回答した者 2945 人を分析対象とした。



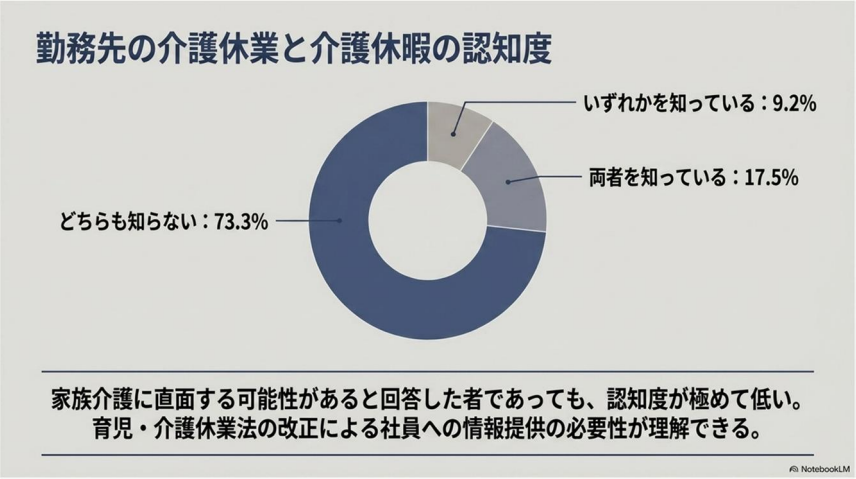
３．分析結果

（勤務先の介護休業と介護休暇の両立支援制度の認知度）

調査の問 22 では、勤務先の介護休業と介護休暇の認知度を尋ねている。その回答を「両者を知っている」を「２」,「いずれかを知っている」を「１」,「どちらも知らない」を「０」した集計結果が図表 1 である。

勤務先の介護休業と介護休暇の「どちらも知らない」が 73.3%で、他方、「両者を知っている」は 17.5%で、家族介護に直面する可能性があると回答した者であっても、勤務先の介護休業や介護休暇に関する認知度が低いことが確認できる。育児・介護休業法の改正による社員への情報提供の必要性が理解できよう。

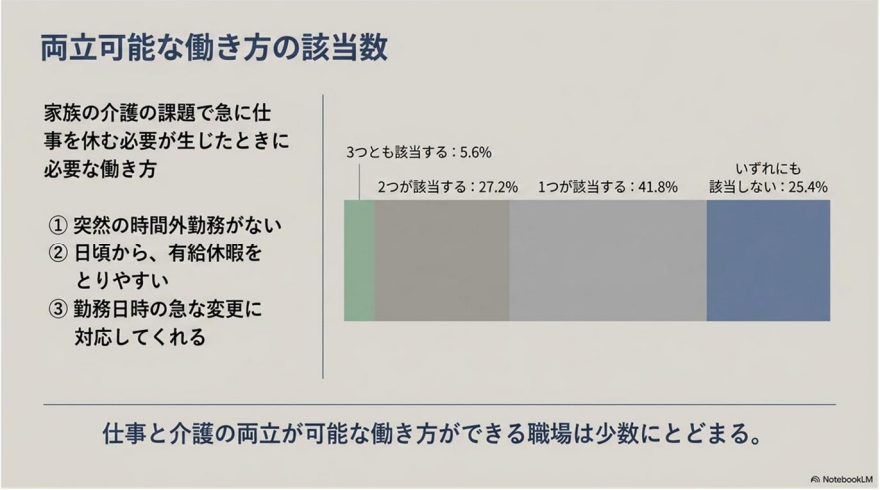
図表 1　勤務先の介護休業・介護休暇の認知度



（働き方は仕事と介護の両立を可能とするものか）

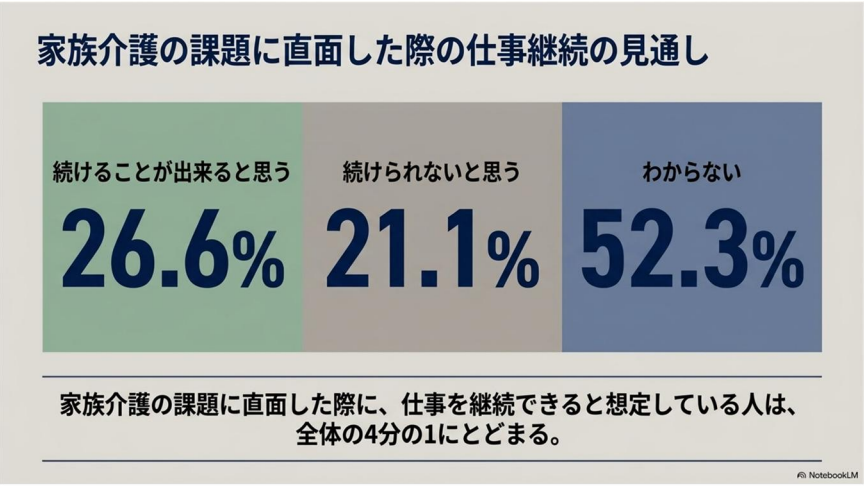
勤務先の職場の働き方として、「突然の時間外勤務がない」、「日頃から、有給休暇をとりやすい」、「勤務日時の急な変更に対応してくれる」に３つが該当するかを尋ねた。この３つの選択肢は、家族の介護の課題で急に仕事を休む必要が生じたときに、仕事と介護の両立が可能な働き方ができる職場であるかを確認するものである。分析では、上記の３つが該当する場合を「３」、２つが該当する場合を「２」、１つが該当する場合を「１」、１つも該当しない場合を「０」として集計した結果が図表 2 である。「いずれも該当しない」が 25.4%と 4 分の 1 を占め、他方、「3 つ該当」は 5.6%と少数であった。回答のなかでは「1 つ該当」が最も多く 41.8%であった。

図表２　両立可能な働き方の該当数（%）



（家族介護の課題に直面しても仕事を継続できるか）

家族介護の課題に直面した際に仕事を継続できると考えているかを回答者計でみると、「続けることが出来ると思う」が 26.6%、「続けられないと思う」が 21.1%で、最も多いのは「わからない」の 52.3%であった。この結果をみると、家族介護の課題に直面した際に、仕事を継続できると想定している人は、全体の４分の１にとどまることがわかる。

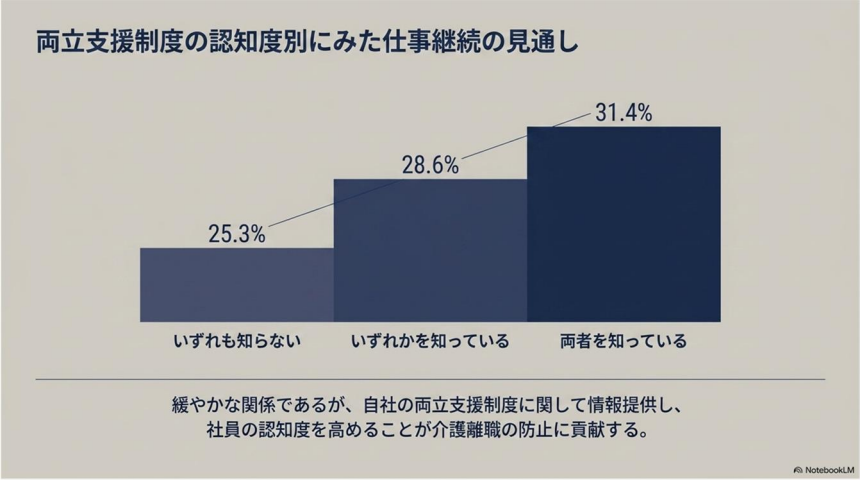


（家族介護の課題の直面した際の仕事を継続できるとことを規定する要因）

続いて、勤務先の両立支援制度（介護休業と介護休暇）の認知度と家族介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性の関係を確認しよう。図表３によると、緩やかな関係であるが、勤務先の両立支援制度の「いずれも知らない」者に比較して「両者を知っている」者の方が、「続けることができると思う」（前者 25.3%、後者 31.4%）と回答する者が多く

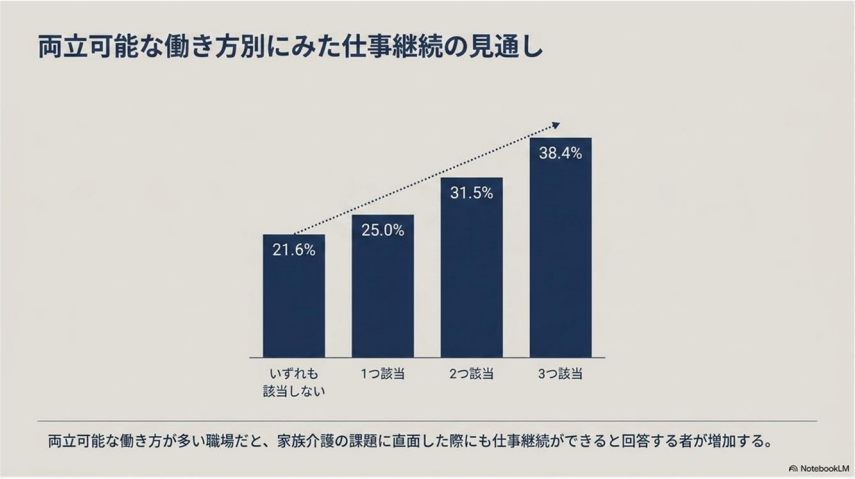
なる。つまり、企業としては、社員に対して自社の両立支援制度に関して情報提供し、社員の認知度を高めることが介護離職の防止に貢献するといえる。

図表３　両立支援制度（介護休業と介護休暇）の認知度別にみた家族介護に直面した際の仕事継続の見通し（%）



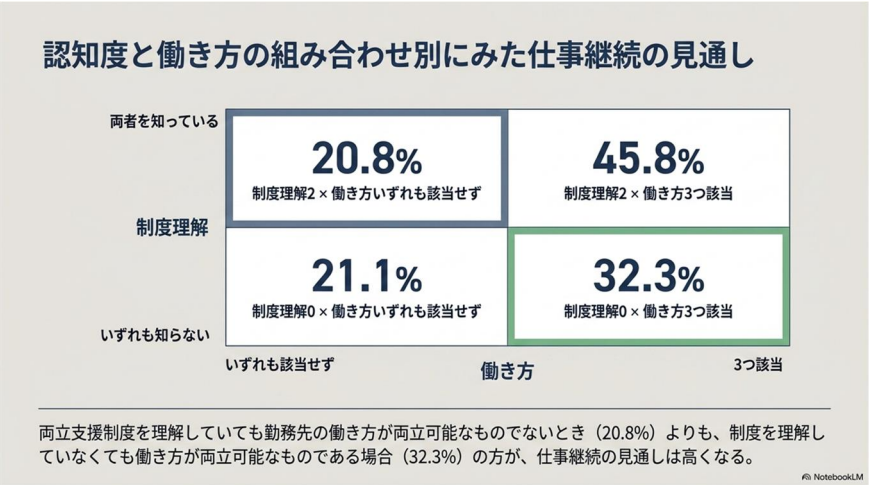
つぎに、働き方と家族介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性の関係を確認しよう。図表４によると、両立可能な働き方（「突然の時間外勤務がない」、「日頃から、有給休暇をとりやすい」、「勤務日時の急な変更に対応してくれる」の該当数）が多い職場だと家族介護の課題に直面した際にも仕事継続ができると回答する者が増加することが確認できる。ちなみに「続けることが出来ると思う」との回答は、両立可能な働き方のいずれも該当しないとした者では 21.6%であるが、３つとも該当するとした者では 38.4%と高くなる。

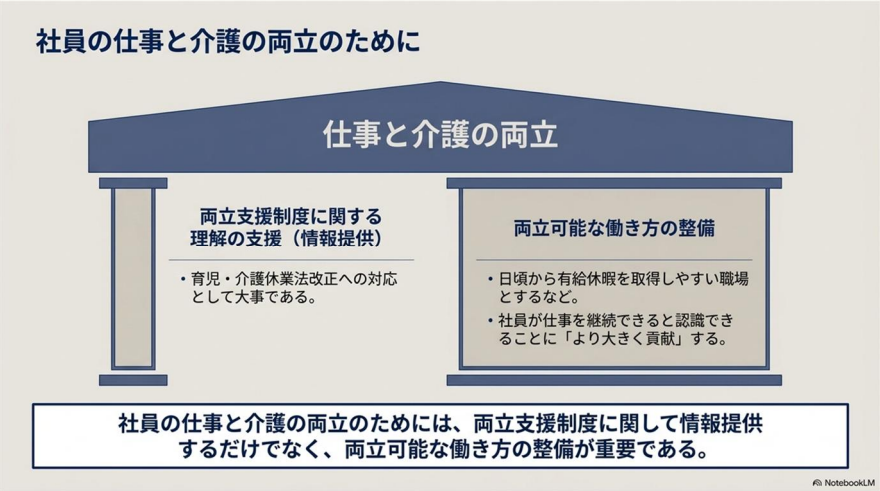
図表４　両立可能な働き方別にみた家族介護に直面した際の仕事継続の見通し（%）



さらに、両立支援制度の認知度と勤務先の働き方が両立可能なものかどうかを組み合わせて、その組み合わせと家族介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性の関係を集計したものが図表 5 である。ここでは、両立支援制度の認知度と勤務先の両立可能な働き方に関するすべての組み合わせに関する分析結果を掲載していないことに注意されたい。同表によると、両立支援制度（介護休業と介護休暇）を理解しかつ勤務先の働き方が両立可能なもの（3 つ該当）である場合は、家族介護の課題に直面した際に仕事継続が可能と回答した者が 45.8%と高くなる。他方、両立支援制度を理解していたとしても勤務先の働き方が両立可能なものでない（いずれも該当せず）ときには、家族介護の課題に直面した際に仕事継続が可能と回答する者は 20.8%と少なくなる。さらに、勤務先の両立支援制度（介護休業と介護休暇）に関して理解していないものの、勤務先の働き方が両立可能なもの（3 つ該当）である場合では、家族介護の課題に直面した際に仕事継続が可能と回答する者は 32.3%となる。つまり、両立支援制度に関する理解を支援することは大事であるが、両立可能な働き方の整備が、家族介護の課題に直面しても社員が仕事を継続できると認識できることにより大きく貢献することがわかる。

図表 5　認知度（介護休業と介護休暇）と働き方の組み合わせ別にみた家族介護に直面した際の仕事継続の見通し



ここでは多変量解析による分析結果を示さないが、両立支援制度の認知度や両立可能な働き方を個別に施策に分解し、かつ年齢や性別を統制して分析すると、日ごろから有給休暇が取りやすい職場だと家族介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性が高くなることが確認できた。

以上によると、社員の仕事と介護の両立のためには、両立支援制度に関して情報提供するだけでなく、有給休暇の取得しやすい職場とするなど両立可能な働き方の整備が重要と言える。