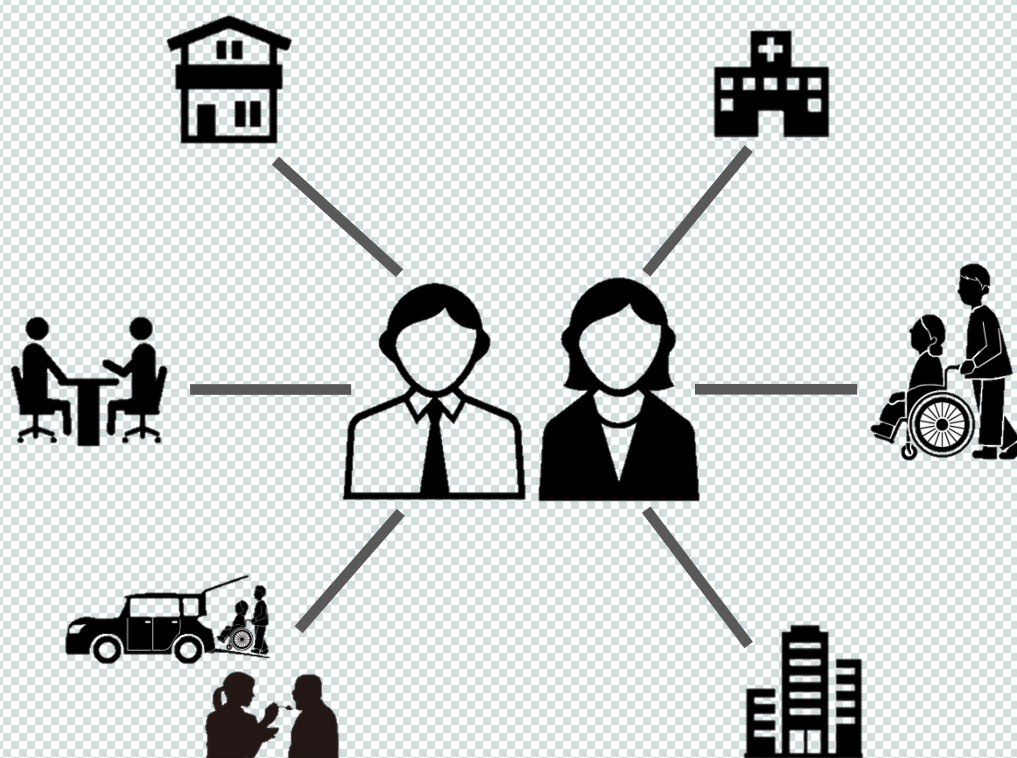


「介護離職」防止のための社会システム構築への提言
～最終報告書～
企業への調査結果から



2020年3月

一般社団法人 日本経済調査協議会
Japan Economic Research Institute

序

団塊世代が 75 歳以上となる 2025 年には、その子供である団塊ジュニア世代が企業にとって中心的な層をなす 50 歳前後となり、親を始めとする親族等の介護による介護離職の問題に直面することが懸念されている。いわゆる 2025 年問題である。

少子高齢化に伴う労働力不足が進むことが確実な状況のなか、介護を理由に企業の中心層が離職するような事態になれば労働者不足に拍車がかかり、一企業の企業経営者のみならず日本経済の発展にとっても由々しき問題である。

こうした背景から、安倍政権は介護離職ゼロを目指すことを新・三本の矢のひとつに掲げ各種の施策を行ってきた。その結果、大企業を中心に介護休暇・休業制度等が整備されつつあるが、大多数の労働者が働く中小企業においては、介護離職を防止するための環境が十分に整ったとは言い難い。

そのため本研究会では 2025 年問題を見据えて主に団塊ジュニア世代に介護離職をさせないためにどのような社会システムを構築すべきかを研究した。その際には、机上の議論だけでなく調査・データ分析を重視し、さらに介護や企業の現場でのヒヤリングも実施することで、実現可能な政策を考え、その成果を本報告書として取りまとめた。

本研究会の運営にあたり、先ず主査として研究会の運営を差配し報告書の執筆、取りまとめに多大なるご尽力をいただいた結城康博・淑徳大学教授に篤い謝意を申し上げる。あわせて、研究会の場で貴重な知見と示唆を惜しみなくご提供いただいくと共に、報告書の各章において執筆を分担いただいた委員の皆様にも心より御礼を申し上げる。

さらに、ご多忙のなかケアマネジャーや企業経営者、埼玉県経営者協会の皆様にはアンケート調査及びヒヤリングなどでひとかたならぬご協力を賜った。収集した貴重なデータについては個人情報保護に十分留意し、報告書作成に活用させて頂いた。皆様の献身的なご協力がなければ、2019 年 6 月に発表した中間報告書、そして本報告書が完成することはなかったことを申し添え、改めて深甚なる謝意を申し上げる次第である。

2020 年 3 月

一般社団法人 日本経済調査協議会
理事長 前田 晃伸

介護離職問題調査研究会 委員名簿

(2020年3月25日現在・敬称略)

主査	結城 康博	淑徳大学総合福祉学部 教授
委員 (五十音順)	泉 泰子	SOMPO リスクマネジメント株式会社 医療・介護コンサルティング部 上席コンサルタント
	海老原光子	昭和女子大学人間社会学部 文教大学教育学部 非常勤講師
	塩入 徹弥	大成建設株式会社管理本部人事部 部長
	壺内 令子	株式会社ウェルネス香川 代表取締役 主任ケアマネジャー
	早坂 聡久	東洋大学ライフデザイン学部 准教授
	牧野 史子	NPO 法人介護者サポートネットワークセンター・アラジン 理事長
	村田 くみ	ジャーナリスト 一般社団法人介護離職防止対策促進機構アドバイザー
事務局	木曾 琢真	日本経済調査協議会専務理事
	竹内 信彦	日本経済調査協議会主任研究員
	赤塚 美代子	日本経済調査協議会リサーチ・アシスタント

講師講演録

(ホームページ <https://www.nikkeicho.or.jp/> に掲載)

※所属・役職は講演当時

1. 介護離職をとりまく社会状況

淑徳大学総合福祉学部 教授
結城康博主査

2. 介護も仕事もあきらめなくていい社会の実現をめざして ～地域での支援活動の見地から～

NPO 法人介護者サポートネットワークセンター・アラジン 理事長
牧野史子委員

3. 介護離職防止対策について

大成建設株式会社 人事部 部長
塩入徹弥委員

4. 介護者が自分らしく生きるために

ジャーナリスト
村田くみ委員

5. 要介護高齢者の在宅生活継続を阻害する要因について

東洋大学 ライフデザイン学部 准教授
早坂聡久委員

6. 介護離職問題について～ケアマネジャーの現場の視点から～

株式会社ウェルネス香川 代表取締役
壺内令子委員

7. 介護離職に関する報告－離職体験から－

昭和女子大学人間社会学部・文教大学教育学部 非常勤講師
海老原光子委員

8. 仕事と介護の両立支援 両立支援パッケージ販売を通じて

SOMPO リスクマネジメント株式会社 医療・介護コンサルティング部
上席コンサルタント 泉 泰子委員

目 次

第1章 中間報告書の概要～本研究の目的と意義（結城康博主査）

1. 本研究の目的	1
2. 中間報告書の概要	1
3. 中間報告書から最終報告書へ	6

第2章 企業調査結果（早坂聡久委員）

～企業経営者及び人事担当者の介護離職に関する意識について①～

1. 問題の背景	8
2. 調査及び内容	9
3. 結果	9
4. 本調査からの知見	17

第3章 企業調査結果（結城康博主査、海老原光子委員）

～企業経営者及び人事担当者の介護離職に関する意識について②～

1. 自由記述分析	19
2. ヒヤリング調査	24

第4章 企業調査から示唆された課題（結城康博主査、壺内令子委員）

1. 介護休暇・休業に着目	27
2. 介護休業取得率 3.2%	27
3. 賃金保障とテレワーク	28
4. ケアマネジャーから企業に向けて	29
5. 男性家族介護者 34%	29
6. 介護問題を普遍化していく	30

第5章 介護離職防止における取り組み事例

1. 取材事例より～中小企業で働く介護者にとって有効な支援策～（村田くみ委員）	31
2. もう一つの介護離職防止支援「社会保険労務士の立場から」（泉泰子委員）	35
3. 介護離職防止のために企業が取り組むべきこと（塩入徹弥委員）	41
4. ケアラー支援と介護離職防止～介護離職をなくすために何が必要か～（牧野史子委員） ...	46

第6章 本研究会のまとめ（結城康博主査）

参考資料

アンケート調査票および回答用紙
自由記述内容

第1章 中間報告書の概要～本研究の目的と意義

1. 本研究の目的

(1) 70歳までの雇用機会

本研究の目的は、日本社会において労働力不足が問題視されている中、「定年延長制の導入」といった雇用形態が常態化していくこと踏まえたものである。全世代型社会保障検討会議においても、「70歳までの就業機会の確保を円滑に進める観点から、法制を二段階に分けた上で、まず、第一段階の法制の整備を図る」¹⁾とされている。

また、「国民一人一人が老後の生活設計を考えながら年金受給のタイミングを自分で選択できる範囲を拡大するため、60歳から70歳まで自分で選択可能となっている年金受給開始時期について、その上限を75歳に引き上げる」²⁾とされ、年金制度の繰り下げ支給の拡充も検討されている。

ゆえに、これらの障壁となる「介護離職」防止のための論点を探求することにある。誰もが安心して70歳まで働くためには、「介護離職」防止といった側面は避けて通れない。政府も「介護離職ゼロ」といった政策を掲げており、「親の介護のために仕事を辞めない」社会の実現が目指されている。

(2) 介護現場と家族介護者の職場

これまで本研究会では、2019年6月に『「介護離職」防止のための社会システム構築への提言～中間提言～ケアマネジャーへの調査結果から』という中間報告書をまとめた。

これまで「介護離職」防止についての現状分析は、企業側（雇用者側）による従業員への実態調査が多く、家族介護者（社員）や要介護者といった介護現場視点での調査研究は少ない。そのため、中間報告書では介護現場の最前線で従事する居宅介護支援事業所のケアマネジャーを対象に、「介護離職」についてのアンケート調査を実施し、結果を公表した。また、それら多くの意見を基に、「介護離職」の定義づけ（類型化）を試みた。

これらの調査分析を踏まえて、最終報告書では、企業側の「介護離職」における意識調査と照らし合わせて分析することが重要と考え、今回、「一般社団法人埼玉県経営者協会」の協力の下、埼玉県内650社の会員企業にアンケート用紙を配布し、140社から回答を得ることができた。本調査結果を中間報告書でのケアマネジャーへの調査結果と照らしながら、「介護離職」防止のための論点を分析していく。

2. 中間報告書の概要

(1) ケアマネジャーを対象とした調査

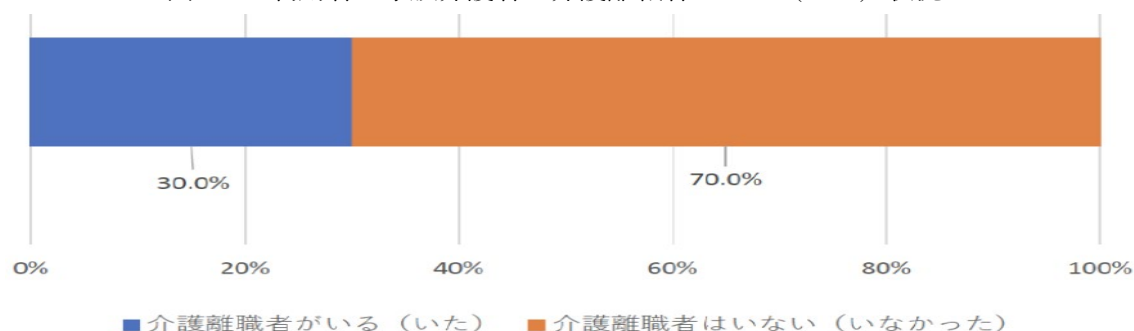
既述のように、本研究会ではケアマネジャーを対象に、「介護離職」についてのアンケート調査を試み、2019年6月に『「介護離職」防止のための社会システム構築への提言～中間提言～ケアマネジャーへの調査結果から』という中間報告書をまとめた。

対象とした地域は千葉県内の居宅介護支援事業所に悉皆調査を行い、約 800 件の回答を得た。千葉県は東京都内のベッドタウンとしての地域性もあり、多くの会社員が居住していること、また、房総半島地域などの過疎地域を含み「地方」といった地域性もあるため、日本社会全体の縮図を認識できるとしたからだ。

(2) 介護離職に対する意識

アンケート調査結果では、現在及びこれまでに給付管理した利用者のうち、主な家族介護者が「介護離職」したケースの有無についての問いに対し、「介護離職者はいない（いなかった）」と回答した事業所が 70.0%（n=526）であった。一方で、30.0%（n=225）の事業所から「介護離職者がいる（いた）」との回答が得られた（図 1-1）。

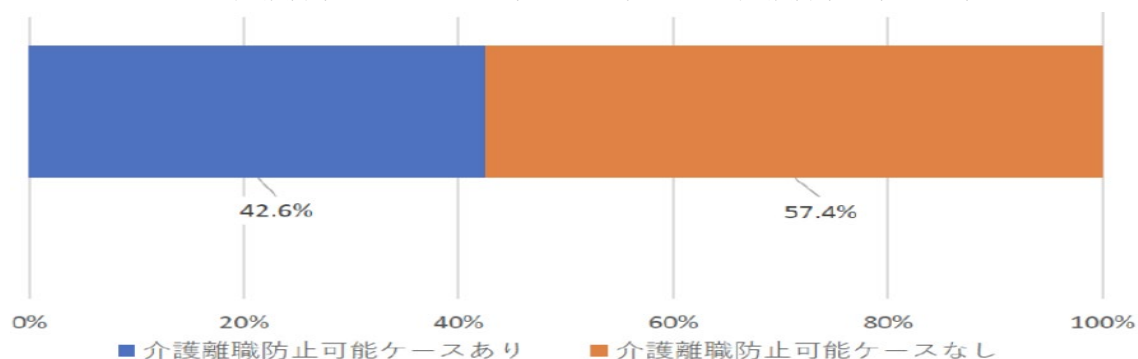
図 1-1：利用者の家族介護者に介護離職者がいる（いた）状況



一般社団法人 日本経済調査協議会『「介護離職」防止のための社会システム構築への提言～中間提言～ケアマネジャーへの調査結果から』2019年6月10頁

そして、これらの「介護離職者がいる（いた）」と回答した事業所のうち、「働き方をかえたら、介護離職を防げたと思われる利用者（の家族介護者）の有無」において 42.6%（n=89）の事業所で介護離職を防げる可能性があったと判断しているケースがあるという結果であった。その一方、57.4%（n=120）の事業所は働き方を変えても「介護離職」を防ぐことはできなかったと回答した（図 1-2）。

図 1-2：介護離職ケースのうち働き方を変えたら介護離職を防げた割合



一般社団法人 日本経済調査協議会『「介護離職」防止のための社会システム構築への提言～中間提言～ケアマネジャーへの調査結果から』2019年6月11頁

(3) 認知症がもっとも占める

ケアマネジャーへのアンケート調査結果の自由記述を分析した結果、「介護離職」の原因となった疾患名又は、身体状況に関する記載 149 件（同一事例に複数疾患名が記載されていたものも含めた延べ件数）のうち、もっとも多くを占めたのは認知症であった（表 1-1）。

表 1-1：介護離職における利用者の疾患状況

n=149

分 類	認知症	脳血管疾患	が ん	難 病	骨 折	その他の疾患	その他の身体状況	計
事例件数	61	23	14	10	6	10	25	149
割合(%)	40. 9	15. 4	9.4	6.7	4.0	6.7	16. 9	100

一般社団法人 日本経済調査協議会『「介護離職」防止のための社会システム構築への提言～中間提言～
ケアマネジャーへの調査結果から』2019年6月19頁

(4) 介護離職 4 類型の試み

アンケートの回答に記載された「介護離職となった方（ケース）の概要」（自由記述）を詳細に分析した結果、「介護離職における定義（類型化）」をすることが可能と考えた。

①両立困難型介護離職

「家族介護者は仕事を続けたいが、要介護者のケア等でやむなく離職するケース」とし、仕事と介護の両立に課題が生じ、やむなく介護に専念することを選択してしまうケース。

例えば、「1 人では歩行が安定しておらず、常時見守りが必要。毎日デイに行くが、送迎時間に家族が仕事で不在になってしまい、ヘルパーを入れるにしても単位オーバーで金額的にも負担が大きい。」「認知症重度となり、24 時間、常に目が離せなくなり、離職したケース。」などが挙げられる。

②職場起因型介護離職

「職場環境による背景が大きく、介護者が介護をきっかけに離職するケース」とし、「介護」というリスクが生じる以前に、家族介護者が職場に対して「職場の人間関係でストレスがある」「上司と合わない」などの悩みを抱えている状況下に、タイミングとして「介護」に直面し、「離職」に至るケース。

例えば、「介護者自身が会社で問題を抱えている中、親に介護が必要となり、「介護」を理由に休職→退職した。」などが挙げられる。

③孤立型介護離職

「要介護者及び家族が介護保険サービスを拒否しがちであるために介護離職するケース」とし、要介護者もしくは家族介護者が介護保険サービス等の利用を拒み、外部からの支援に頼ることができず、「介護」に専念せざるをえないことで、「離職」してしまうケース。

例えば、「利用者の息子への依存が強く、他人ではなく家族に世話をしてもらいたいとの思いが強い。」などが挙げられる。

④心情型介護離職

「介護者の要介護者に対する心情的・義務的な背景を要因として離職するケース」とし、

介護者の要介護者に対する「心情的」な側面が強く、自ら介護しながら時間を共にしたいという気持ちから「離職」にいたるケース。一部、がん末期の介護ケースも含まれると考えられる。「③孤立型介護離職」と比べると、家族介護者が前向きに「介護」に取り組む姿勢が窺える。例えば、「介護者も家族としての責務を感じ離職している。」「ターミナル期、夫のそばで過ごすため離職。」などが挙げられる。

(5) 介護現場の限界

実際、ケアマネジャーの一部には、本来の支援対象者は要介護者であり、家族介護者の「就労継続支援」まで関わる必要があるのかと、疑問を抱く者も少なくないことが本調査結果からわかった。しかし、ケアマネジャーにとって「介護離職」防止を踏まえたアプローチは避けられないことであり、一定の責務は生じていることも分かった。

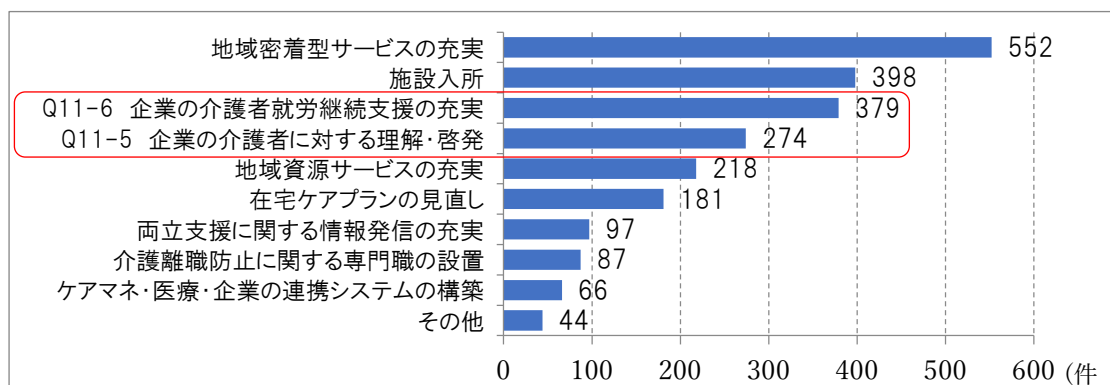
そのため、各ケースの因果関係を分析しながら解決の糸口を探っていかなければ、家族支援という側面でのケアマネジメントを疎かにしてしまうことになる。そのため、家族介護者や要介護者をとりまく地域資源（インフォーマル及びフォーマルサービス含む）の活用、職場の取組みなどによって、「介護離職」を防止できるアプローチが必要不可欠であると結論付けられる。

特に、企業の防止策は不可欠で、「人事異動」「介護休暇制度等の活用」「社員のための介護研修会」「介護の情報提供」などは企業側の責務と考えられる。条件が整えば、産業ケアマネジャー（ソーシャルワーカー）を雇用して、そこを窓口としながらケアマネジャーとの情報共有の機能を果たすことも有効であると、中間報告書では分析した。

(6) 企業に求められる介護離職防止策

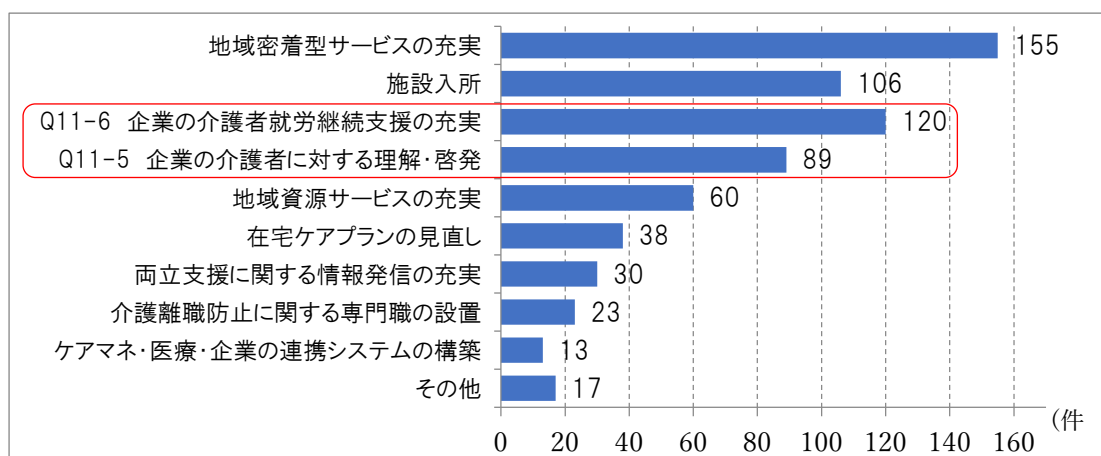
中間報告書のアンケート調査で、家族介護者が介護離職に至らないために、ケアマネジャーが必要だと思うことを問いにした。調査方法は、10個の選択肢（うち1個は「その他」で自由記述）から上位3個を選ぶ形式とした（図1-3）。さらに、実際に家族介護者が介護離職となった経験を持つケアマネジャー225人に対象を絞って分析した（図1-4）。

図1-3「家族介護者が介護離職に至らないために特に必要と思うもの」～回答者全体～



一般社団法人日本経済調査協議会『「介護離職」防止のための社会システム構築への提言～中間提言～
ケアマネジャーへの調査結果から』2019年6月22頁

図 1-4 「家族介護者が介護離職に至らないために特に必要と思うもの」
～家族介護者が介護離職となった経験を持つケアマネジャー～



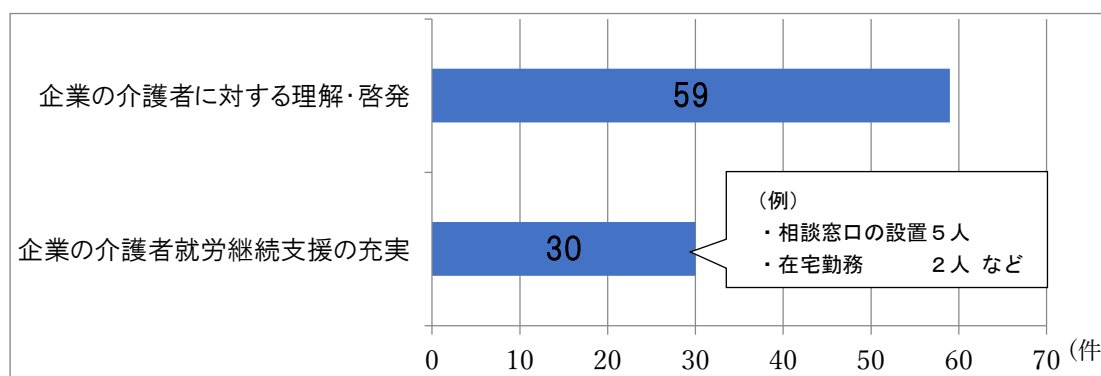
一般社団法人日本経済調査協議会『「介護離職」防止のための社会システム構築への提言～中間提言～
ケアマネジャーへの調査結果から』2019年6月22頁

そして、具体的にどのような取組みを求めているのかを調査するため、Q12「家族介護者が介護離職に至らないために必要だと思うことについて自由にご意見をお書きください。」に対して記述された意見（136人分）の中から、企業の取組みに関連するもの（90人分：1件判別不能）を抽出し分析した。

その結果、介護休暇の取りやすい環境の整備も含めた「企業の介護者に対する理解・啓発」、いわゆる『職場の理解』が59人（65.6%）と多数を占めた。

一方、相談窓口の設置や在宅勤務などを含めた「企業の介護者就労継続支援の充実」、いわゆる『制度の充実や体制の整備』を求める意見は30人（33.3%）であった（図1-5）

図 1-5 介護離職を防止するために企業に求めること（自由記述から抽出）



一般社団法人 日本経済調査協議会『「介護離職」防止のための社会システム構築への提言～中間提言～
ケアマネジャーへの調査結果から』2019年6月24頁

中間報告書におけるケアマネジャーからの自由意見でも、「会社の介護に対する理解、介護者の意識改革」「サービスの充実はもちろん、企業の介護者に対する理解、状況把握、職場復帰の際の配慮等が必要であると思う」「介護休暇が取得しやすい環境が必要。介護休暇

保障の充実」「制度があっても、職場での理解が得られなければ介護離職が減らないと思う。仕事を休みにくいことが、介護休暇の取れない原因」「介護休暇・休業者が出る企業に対する国による保障の充実」「企業側の理解も必要。介護事業者でも介護休暇を取得できるところは少ないのでは？」「企業の協力体制の充実や復職できる仕事のサポート、CMの協力が必要」といった、企業側に対する取組みを求める意見が多く聞かれた³⁾。

(7) 介護離職にいたる分岐点分析

中間報告書では介護離職を大きく 4 つに定義づけ（分類）したが、それぞれ仕事を辞める分岐点（時間）、ここでは「X 点」と規定するが、この時期をできるだけ引き延ばしていくことが、「介護離職防止」において重要なポイントであると考え（図 1-6）。

この「X 点」を右側に引き伸ばして「仕事と介護を両立する期間」を、できるだけ長くしていく方策を考えていくことが重要となる。

図 1-6 家族介護者が介護離職を決断する「X 点」の考え方



一般社団法人 日本経済調査協議会『「介護離職」防止のための社会システム構築への提言～中間提言～ケアマネジャーへの調査結果から』2019年6月45頁

3. 中間報告書から最終報告書へ

「育児・介護休業法」に基づく介護休暇・介護休業は就業規則に定めがなくても、誰でも取得できる。ただ、それを社員が知らないケースが多いということが分かった。そうした事情もあり、法定通りであっても介護休暇・介護休業に関する制度を就業規則に明記することは最低限取り組むべきことと考えられる。

また、企業独自の取組みとして在宅勤務やフレックスタイム制度などの柔軟な働き方を会社の制度として規定することは、仕事と介護の両立を支援する会社からのメッセージにもつながる。しかし、会社が規定する介護支援に関する制度やサービスが社員に利用されるためには、職場の理解や制度を利用しやすい環境が整っていることが重要になる。

中間報告書における自由記述を分析すると、介護離職に至らないために「職場の理解」も、「制度の充実」と同様に重要視されていることが明らかとなった。社員の誰もが利用できる明確な制度があることは重要であるが、いくら対外的に誇れる制度があっても、また法定通りの必要最低限の制度であっても、利用できなければ意味がないと考える。

そのため、「職場の理解」を醸成する取組みは、まず企業として取り組まなければならない施策であると言える。これらの結果及び考察から最終報告書の取りまとめに向けた調査研究を実施した。

注

- 1) 内閣官房「全世代型社会保障検討会議中間報告（案）」令和元年12月19日7頁。
- 2) 内閣官房全世代型社会保障検討会議中間報告（案）」令和元年12月19日5頁。
- 3) 一般社団法人 日本経済調査協議会『「介護離職」防止のための社会システム構築への提言
～中間提言～ケアマネジャーへの調査結果から』2019年6月参考資料52頁～83頁。

第2章 企業調査結果

～企業経営者及び人事担当者の介護離職に関する意識について①～

1. 問題の背景

(1) 介護離職対策の現状

年間10万人にも上る介護離職者が大きな社会問題となるなか、2020年代初頭までに家族の介護を理由とした離職の防止を図る「介護離職ゼロ」が現政権の政策目標に掲げられ、「必要な介護サービスの確保」「労働環境の改善」「家族支援」「仕事と介護の両立支援」等の諸施策が講じられつつある。

このうち、両立支援の柱となる育児・介護休業については、2017（平成29）年1月より、①介護休業の分割取得（通算93日まで、3回を上限として分割取得可能）、②介護休暇の取得単位の柔軟化（半日単位での取得可能）、③介護のための所定労働時間の短縮措置（介護休業とは別に利用可能）、④介護のための所定外労働の制限（残業の免除）等が改正されている。それに合わせ、介護休業給付金も休業開始前賃金割合を67%へ引き上げられた。

他方、制度の改正・拡充がなされた介護休暇・介護休業制度ではあるが、実際には、各々の労働者が雇用される事業所における取り組み内容や活用状況に差があることもあることも明らかとなっている。

その一端を、2018（平成30）年の雇用均等基本調査（事業所調査）に見てみると、まず、介護休業制度の規定がある事業所の割合では、事業所規模5人以上で70.9%、同30人以上で90.9%となっている。内訳としては、従業員500人以上で99.2%、100～499人で97.4%、30～99人で89.3%、5～29人で66.8%と規模が大きくなるほど介護休業制度の規定を有している事業所が多くなっていた。次に、介護休暇制度の規定がある事業所の割合については、全体で60.8%となっているが、従業員500人以上で93.0%、100～499人で89.6%、30～99m人で78.8%、5～29人で56.5%と、規模が大きくなるほど介護休暇制度の規定を有している事業所が多くなっている。さらに、介護のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無についても、全体では63.4%となっているが、規模が大きくなるほど介護のための所定労働時間の短縮措置等の制度の規定を有している事業所が多くなっている（従業員500人以上で95.8%、100～499人で92.2%、30～99m人で81.1%、5～29人で59.2%）¹⁾。

(2) 東京商工リサーチによる調査

東京商工リサーチが2019年度に実施した全国の企業を対象に実施した「第2回介護離職に関するアンケート調査」（有効回答6,545社）によると、過去1年間に介護離職が発生した企業は10.1%（666社）と、約1割に達することが明らかとなっている。また、資本金1億円以上の大企業で介護離職者割合が12.8%（159社）と1億円未満の中小企業の9.5%よりも3.3ポイント上回っていた。

「仕事」と「介護」の両立支援に向けた取組については、「就業規則や介護休業・休暇利用をマニュアルなどで明文化」(44.7%：2,931 社)が最も多く、次いで「介護休業や介護休暇の周知・奨励」(17.7%：1,161 社)となり、以下「従業員の介護実態の把握」(14.7%：966 社)、「介護に関する悩みなどを相談できる体制」(13.0%：852 社)となっていた。

他方、これらの「仕事」と「介護」の両立支援について、「自社の取組が十分と思う企業」は、全体の 12.0% (707 社)であるのに対して、「自社の取組が十分と思わない」とした企業は 48.2% (2,841%) と圧倒的に多く、各々の企業で実施する取組が十分な成果が導けていない状況であった。さらに、離職防止策について「特になし」と回答した企業も 30.7% (2,013 社)と約 3 割の企業が離職防止策を講じていないことも明らかとなり、介護離職防止に向けた企業・事業所の課題が浮き彫りになっている²⁾。

2. 調査方法及び内容

本研究では、企業における従業員の介護問題や介護離職の実態を把握するとともに、当該、企業が行っている介護離職対策の具体的内容及び課題認識を明らかにし、介護離職防止支援にかかる基礎資料とすることを目的として、企業経営者及び人事担当者を対象とした調査を実施した。

調査項目は、①企業の規模(従業員数)、②親や親族が介護を必要とする従業員の有無、③企業の介護離職の把握状況、④当該企業における介護休暇・介護休業の取得状況、⑤介護離職対策の認識、⑥介護離職対策の実施状況及び具体的内容、⑦親族に介護が必要な従業員の働き方への柔軟な対応について等である。

1) 対象：埼玉県経営者協会会員企業(650 社)

2) 対象地域：小規模企業、中小企業、大企業等に大きな偏りのない企業協会

3) 方法：郵送法による自記式アンケート調査

4) 調査時期：令和 1 年 10 月～令和 1 年 11 月

5) 回収：有効回答 140

6) 分析：IBM SPSS Statistics バージョン 25

7) 倫理的配慮：アンケート調査送付時の依頼状及び鏡文にて、調査データは本研究のみに使用すること及び公表方法について明示した。また、調査票はデジタル入力後番号化して匿名性を高めるなどプライバシーの保護に十分配慮することを記載した。

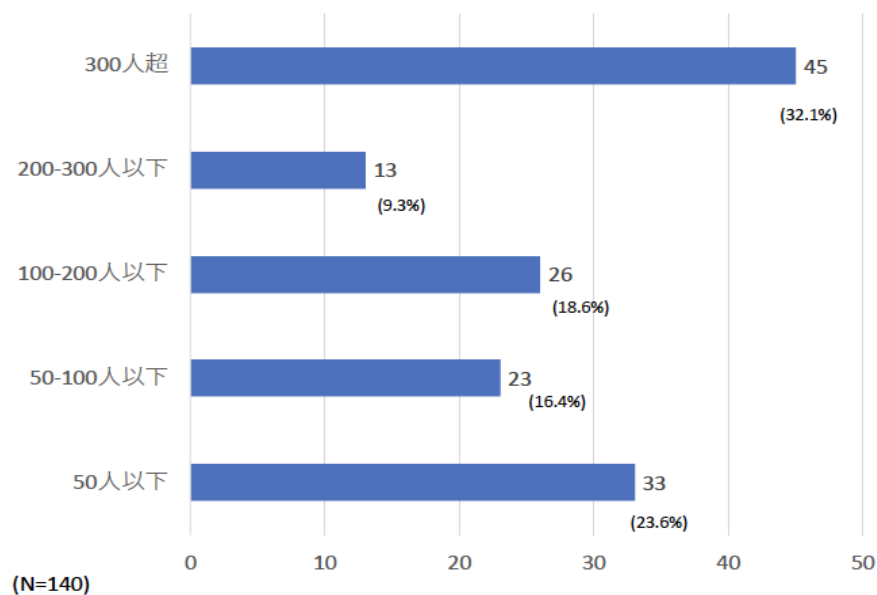
3. 結果

(1) 調査対象の企業規模

まず、調査対象企業の従業員の人数区分では、「300 人超」が 32.1% (45 件) と最も多く、次いで「50 人以下」が 23.6% (33 件) となっており、以下、「100-200 人以下」(26 件)：

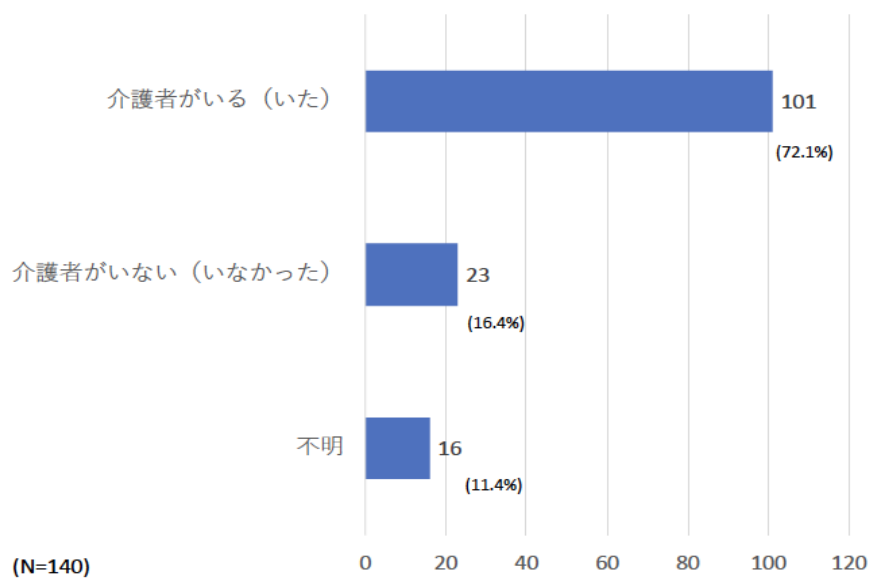
18.6%)、「50-100 人以下」(23 件：16.4%)、「200-300 人以下」(13 件：9.3%) の順となっていた (図 2-1)。

図 2-1 従業員数



(2) 介護者の有無と介護離職者の把握

図 2-2 親や親族の介護が必要な従業員



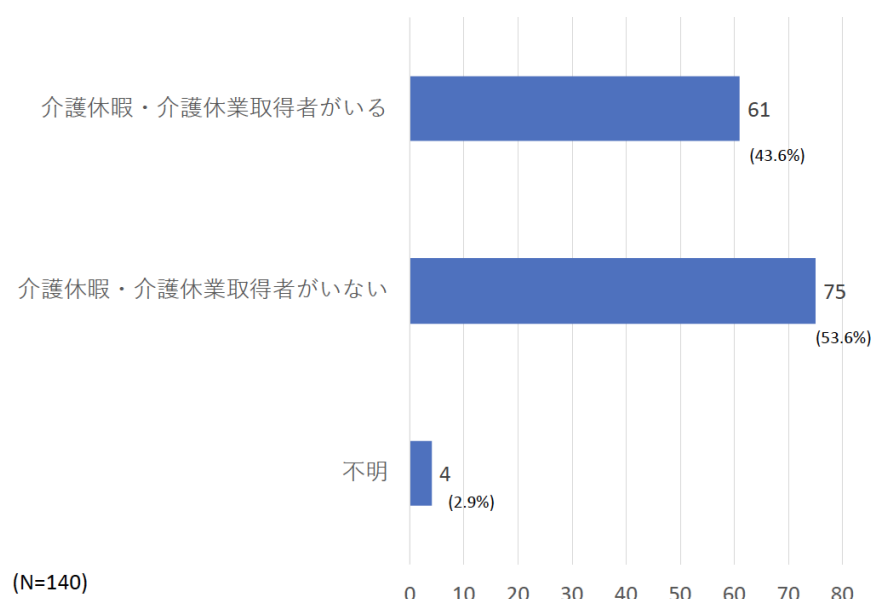
「貴社内で、親や親族に介護を必要としている従業員はいますか (いましたか)」の設問

では、「介護者がいる（いた）」は 72.1%（101 件）となっており、「介護者はいない（いなかった）」が 16.4%（23 件）となっており、調査対象者である経営者や人事担当者が把握していない「不明」も 11.4%（16 件）いた（図 2-2）。

（３）介護休暇・介護休業の取得状況と介護離職者の把握

「貴社内で、育児介護休業法に則った介護休業もしくは介護休暇を取得している（取得した）人はいますか」の問では、「介護休暇・介護休業取得者がいる（いた）」が 43.6%（61 件）で「介護休暇・介護休業取得者がいない（いなかった）」が 53.6%（75 件）となっており（図 2-3）、「介護者がいる（いた）」数と介護休暇・介護休業の取得者の数に大きな差があることがわかる。このことより、介護休暇・介護休業を適切に取得していない（取得できていない）状況が推察される。

図 2-3 介護休暇・介護休業の取得状況

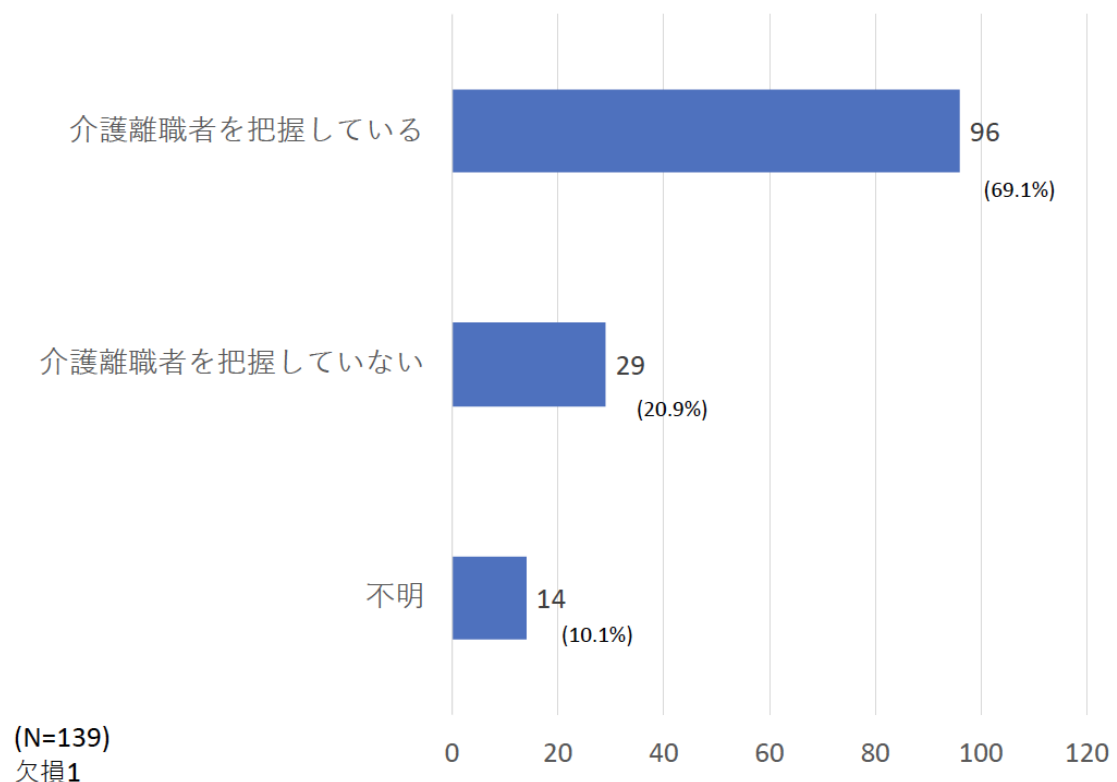


次に「経営者もしくは人事担当者として、これまで貴社内で「介護離職者」について把握していますか」の設問については、「介護離職者を把握している」が 69.1%（96 件）で「介護離職者を把握していない」は 20.9%（29 件）となっていた。実に 2 割強の調査対象企業が介護離職の状況を把握できていないことから、介護離職が潜在化していることが推察される。

もとより介護問題は家庭生活の中にあり、本研究会が明らかとした介護離職の類型（「両立困難型介護離職」「職場起因型介護離職」「孤立型介護離職」「心情型介護離職」³⁾）でも、

例えば「心情型介護離職」は一部に介護離職を積極的に捉える群の存在が見受けられることから、介護離職の一部が離職理由における「一身上の都合」に埋没することも考えられる。

図 2-4 介護離職者の把握



そこで、介護離職者の把握の有無について、他項目との相関係数を調べたところ（Pearson 両側）は、従業員数等の設問との関連では、「介護休暇・介護休業」取得者の有無と正の相関がみられた。クロス集計でも「介護休暇・介護休業取得者がいる」と回答した群に有意に「介護離職者を把握している」と回答した企業が多く（85.5%：47 件）、逆に「介護休暇・介護休業取得者はいない」と回答した企業は「介護離職者を把握していない」（29.9%：20 件）が多くなっていた（表 2-1）。

このことから、企業が介護離職者を積極的に把握するようになる背景には、従業員が家族介護者として仕事と介護の両立に直面しているのみならず、介護問題の顕在化が雇用調整や労務管理上の諸手続きとして顕在化する「介護休業・休暇の取得者」が社内にいることが大きく影響しているといえよう。

表 2-1 「介護休暇・介護休業の取得者の有無」と「介護離職者の把握」

	介護離職者有無		合計
	介護離職者を把握している	介護離職者を把握していない	
介護休業休暇取得者がいる	47 85.5%	8 14.5%	55 100.0%
介護休業休暇取得者がいない	47 70.1%	20 29.9%	67 100.0%
合計	94 77.0%	28 23.0%	122 100.0%

p<0.001

(4) 介護離職防止策について

「「介護離職」を防止することは、貴社の経営管理上で重要か」という設問では、83.6%（117 件）の企業が「介護離職防止は重要である」と回答し、「介護離職防止は重要ではない」との回答は 2.9%（4 件）のみであることから、介護離職防止は企業の経営管理上の重要課題であるとの認識は一般的になっていることが確認できた（図 2-5）。

図 2-5 介護離職防止は企業の経営管理上の重要か

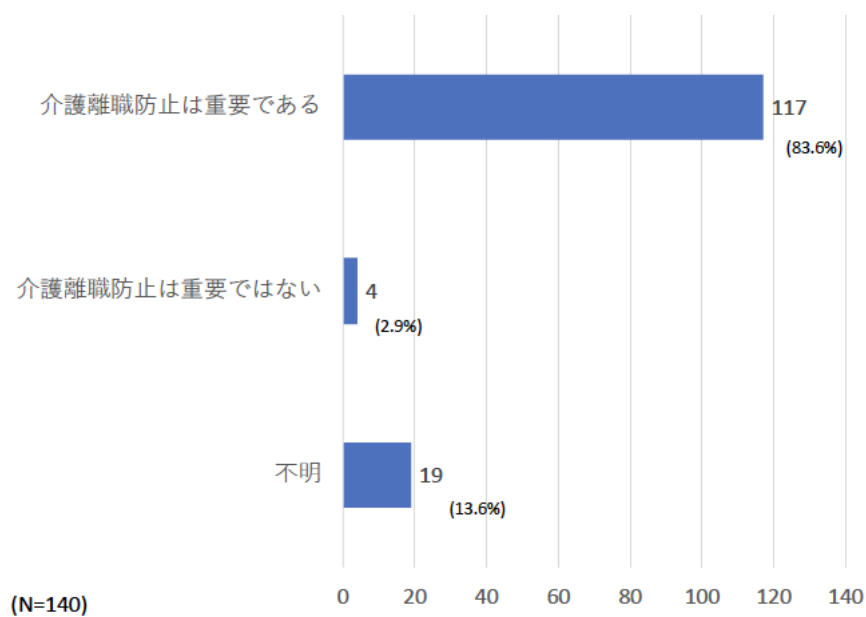
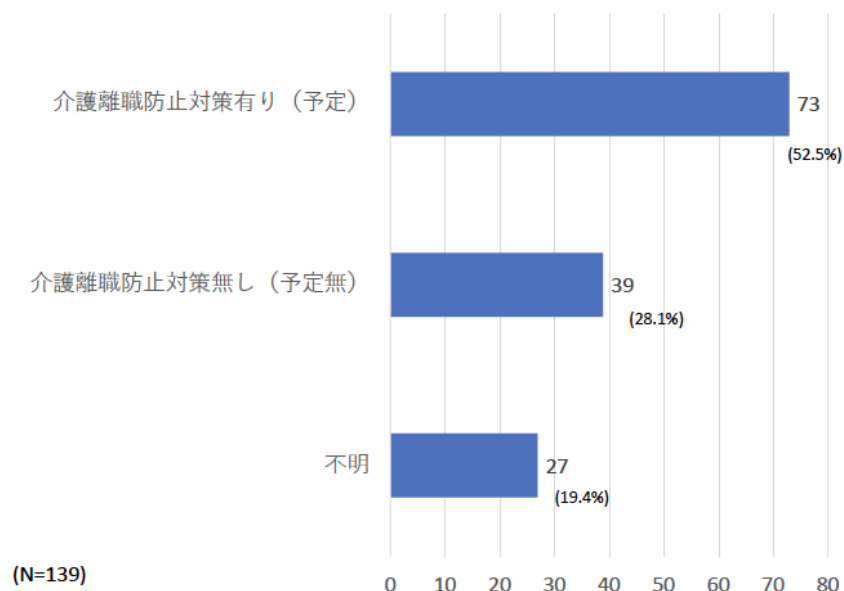
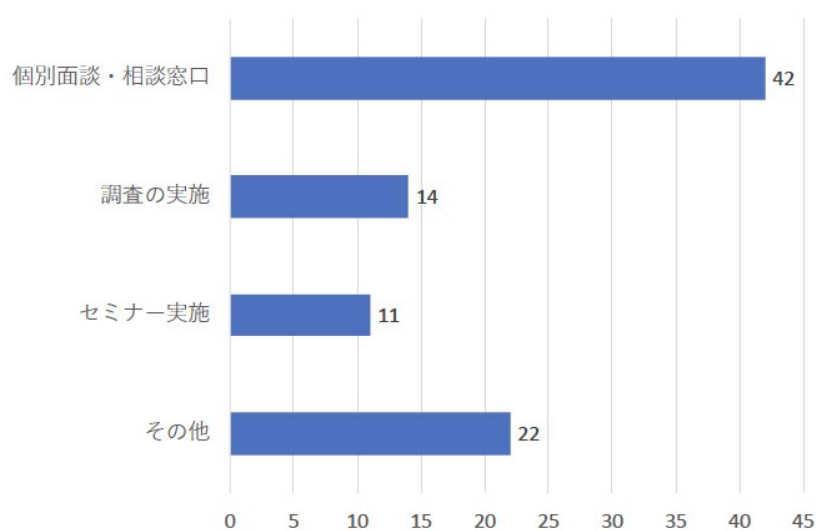


図 2-6 介護離職対策を講じているか



他方、実際の介護離職対策を講じているか（講じる予定か）との設問では、「介護離職防止対策有り」と回答した企業が52.5%（73件）と、総論としての介護離職が企業経営上の課題であるとの認識を有しながらも、具体策につながっていない様子がみてとれた（図 2-6）。

図 2-7 実施している介護離職防策（MA）



「介護離職防止対策有り」と回答した企業が実施している介護離職防止策としては、「個

別相談・相談窓口の設置」が 42 件と最も多く、次いで、「社内調査の実施」が 14 件、「介護離職防止にかかるセミナーの開催」が 11 件となっていた（図 2-7）。

・仕事と介護両立支援ガイドを社内イントラネットにて掲載周知 ・介護に関する社内規定等あり ・部署間異動 ・法定を上回る条件で休職、休暇、時短勤務制度を設定 ・介護休暇制度の利用を促している ・制度設計 ・就業規則通りの整備 ・短時間勤務等の個別対応 ・休みを取りやすくする ・介護の為に有給規定を設けている	・社内規定新設「育児・介護在宅勤務規程」 ・介護休暇規程／時短勤務 ・時短勤務等 ・介護休暇制度の体制整備 ・規程の変更 ・在宅勤務制度導入 ・休暇制度の導入 ・短日数勤務が可能／保存休暇(積立休暇)を介護を理由に取得可能 ・介護休職／積立有給休暇 ・ガイドラインを作成した ・在宅勤務の導入／フレックス勤務制度の拡充
--	---

「その他」の自由記述の内容については、介護休暇等の規程の整備のみならず「在宅勤務制度の導入」や「法定を上回る条件の整備」といった踏み込んだ施策もみられた（自由記述に係る考察は次章を参照されたい）。

次に介護離職防止対策の有無（予定を含む）と関連する項目では、まず、「介護離職防止対策を講じている（講じる予定である）」と回答した群では、有意に「介護離職者を把握している」（81.7％）と回答した割合が高く、逆に「介護離職防止対策無し（予定無し）」と回答した群では、「介護離職者を把握していない」と回答する割合が 37.1％と高くなっていた（表 2-2）。

表 2-2 「介護離職者の把握」と「介護離職防止対策の有無」

	介護離職防止対策 有り（予定）		介護離職防止対策 無し（予定無）		合計		
介護離職者を 把握している	58	81.7%	22	62.9%	80	75.5%	p<0.5 (N=106)
介護離職者を 把握していない	13	18.3%	13	37.1%	26	24.5%	

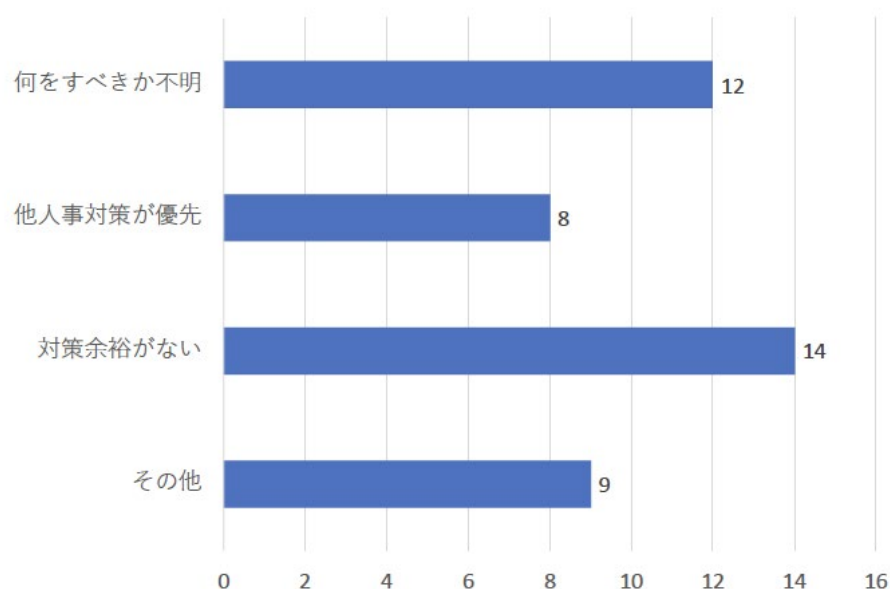
表 2-3 「介護休暇・介護休業取得者の有無」と「介護離職防止対策の有無」

	介護離職防止対策 有り（予定）		介護離職防止対策 無し（予定無し）		合計		
介護休暇・介護休業取得者がいる	45	63.4%	7	18.4%	52	47.7%	p<0.001 (N=109)
介護休暇・介護休業取得者がいない	26	36.6%	31	81.6%	57	52.3%	

また、「介護離職防止対策を講じている（講じる予定である）」と回答した群では、有意に「介護休暇・介護休業取得者がいる」（63.4%）と回答する企業が多くなっており、「介護離職防止対策無し（予定無し）」と回答した群では「介護休暇・介護休業取得者がいない」（81.6%）が多くなっていた。ここから、相互に関連する項目ではあるものの、介護離職防止対策の有無は従業員の就労と介護の両立ニーズの顕在化と相互に関連している様子が見て取れる（表 2-3）。

他方、前掲図 2-6 のとおり、「介護離職対策を講じているか（講じる予定か）」との設問に対しては、28.1%（39 社）の企業が「介護離職防止対策無し（予定無し）」と回答しており、実際の介護離職防止策と介護離職防止の重要度の認識との間に乖離があることも示唆された（図 2-6）。

図 2-8 介護離職防止策が無い理由（MA）



介護離職対策を行っていない理由についての SQ では、「対策する余裕がない」が 14 件と最も多く、次いで「何をすべきか分からない」が 12 件、「他の人事対策が優先である」の 8 件の順となっていた（図 2-8）。

「その他」の介護離職対策を講じていない理由としては、以下とおりであり、対象者がいない（ニーズがない）といった形となっていた。また、少数ではあるが、「離職すべきは、本人の意思で決めるべき」といった介護離職に対して突き放した返答もみられた。

- ・実績無く、現状、離職予定者も居ない為
- ・対象となった人は 10 年以上前で対象者がいない
- ・離職すべきかは、本人の意志で決めるべき
- ・個別面談によりその人にあった対応を検討できる為
- ・現段階ではニーズがないため
- ・現時点でニーズがない
- ・現状で問題がないため

4. 本調査からの知見

本調査結果より、調査対象企業の 72.1%で親や親族の介護が必要な従業員がいる（いた）との回答を得ており、7 割超の企業で就労と介護の両立に係るニーズを有する労働者がいる（いた）。そのため、「介護離職を防止することは、貴社の経営管理上で重要か」との設問に対しても「介護離職防止は重要である」と回答が 83.6%と高くなっており、仕事と介護の両立は企業経営においても重要なテーマであるとの認識となっていた。

他方、「経営者もしくは人事担当者として、これまで貴社内で「介護離職者」について把握していますか」の設問については、「介護離職者を把握している」が 69.1%であるのに対して、「介護離職者を把握していない」は 20.9%と、実に 2 割強の調査対象企業が介護離職の状況を把握できていなかった。

もちろん、介護という極めて労働者の私生活に関連するデリケートな課題について、労働者が秘匿したまま「一身上の都合」として退職する場合も想定できるものの、実際の「介護休暇・介護休業取得者がいる」と回答した企業では、「介護離職者を把握している」と回答する割合が高く（85.5%：47 件）、逆に「介護休業休暇取得者はいない」と回答した企業は「介護離職者を把握していない」と回答する割合が高かった（29.9%）。

このことから、企業が介護離職者を積極的に把握ようになる背景には、従業員が家族介護者として仕事と介護の両立に直面しているのみならず、介護問題の顕在化が雇用調整や労務管理上の諸手続きとして顕在化する「介護休暇・介護休業制度の取得者」が社内にいることが影響していることが示唆される結果となった。

また、「介護離職防止対策を講じている（講じる予定である）」と回答した企業は、有意

に「介護休業休暇取得者がいる」割合が高く（63.4%）なっており、労働者自身が介護休暇・介護休業の取得の希望を表明することが、企業の介護離職防止対策の駆動につながることが示唆された。

育児・介護休業法第12条では、企業は「対象となる労働者」から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことはできないとされている。たとえ、経営困難、事業繁忙、人手不足等の理由があっても、会社の規模や業種に関係なく労働者は介護休暇・介護休業を申し出ることができる。そして、本来は就業規則等に記載しなければならないが、仮に介護休暇・介護休業の規定が就業規則上になくとも、対象となる労働者からの申出があれば、当該企業はそれを拒むことができず、引いては介護休暇・介護休業の規定を盛り込んだ形で就業規則の改訂・新設に動かなければならなくなる。

このように、法的に介護休業・休暇は労働者にとって有用なものであるにも関わらず、その取得が進んでいないことが大きな課題となっている。2018（平成30）年の雇用均等基本調査（事業所調査）によると、2016（平成28）年度の介護休業の取得した者がいた事業所の割合は2.0%（2017（平成27）年度1.3%）と極めて低いのである。

この介護休暇・介護休業の取得状況を改善し、労働者がためらわずに介護休業・休暇を取得できるように導くことが何よりも求められる。

その一歩が、職場内で最初の介護休暇・介護休業の取得者で出ることではないだろうか。実際に介護休暇・介護休業の取得者が従業員の中に生まれることで、介護休暇・介護休業を利用する労働者の役割や勤務時間等の調整、労働環境の整備等がなされる過程を経て、職場内における介護休暇・介護休業に対する共通理解が醸成されていく。そのためにも、職場内で介護休暇・介護休業取得が導かれるような施策の検討が求められよう。

また、「休業により育児に専念」する育児休業制度と異なり、介護休業が「休業により介護に専念する」のではなく、その休暇・休業を用いて介護支援専門員を含む福祉専門職とつながり、効果的に介護保険サービスを利用できる体制を整備するなど、介護と就労を両立させる体制構築のための休業であることの理解が浸透していくことも重要である。

注

- 1) 平成30年度雇用均等基本調査（確報）,2019
- 2) 「第2回介護離職に関するアンケート調査」東京商工リサーチ,2019
- 3) 一般社団法人 日本経済調査協議会『「介護離職」防止のための社会システム構築への提言～中間提言～ケアマネジャーへの調査結果から』,2019

第3章 企業調査結果

～企業経営者及び人事担当者の介護離職に関する意識について②～

1. 自由記述分析

今回実施した一般社団法人埼玉県経営者協会の会員企業 650 社への「介護離職」に関するアンケート調査の結果、140 社からの回答で自由記述による意見を多数得ることができたので、ここで検証する。

(1) 介護休暇もしくは介護休業

Q4「貴社内で、育児・介護休業法に則った介護休暇もしくは介護休業を取得している（取得した）人はいますか？」という質問で、「いる（いた）」と回答した企業の Q8 自由記述に記載された内容は下記のとおりである。

①取得者がいると回答した 61 社の自由記述

- ・介護も様々な状況があると思うので、企業と社員が良く話し合っって対応し、離職にならない配慮が必要です。
- ・短時間勤務は介護に有効だが、規程と環境を柔軟にすべき。
- ・休暇も必要だが、1 時間単位で取得可能な有給休暇は収入面より有効性が高い。
- ・配置転換は本人が望まない事が多いと推察する。
- ・会社にとっても損失だが、離職者本人の経済的負担も増加する。
- ・就業規則に看護休暇、介護休暇、介護休業及び育児休業の規定を整備し、取得できようとしているが、今後、介護を要する職員が増加した場合、人員のやり繰りが難しいと思われる。
- ・弊社では勤務地選択制度があるため、自宅通勤可能な事業所への配置が可能。介護離職防止に関し、いずれは取組みを開始する必要があると認識しています。
- ・介護休業制度の周知を行う等対策を総合的に行う。
- ・貴重な「人材」を介護を理由に離職させずにすむよう、従業員に対するサポートや情報展開が今後ますます重要になると考えています。
- ・行政とリンクしなければ、企業単独対応は厳しい。
- ・制度整備と共に、従業員が仕事と介護を両立できる環境づくり、啓発活動が必要と考えております。
- ・人事課として個別事情を最優先とする風土の強化が必要。
- ・経営上の最重要課題のひとつとして位置づけております。
- ・介護離職防止は企業として重要な取組みとの認識から、介護休暇及びジョブ・リターン制度等を検討中。
- ・個別に面談し、その従業員に合った勤務体制に変更している。
- ・今後増えると考えます。今から柔軟に対応出来るように仕組みをつくる。
- ・介護が必要な従業員の立場を応援したいと思っています。

- ・長期間続く介護への対応に限界がある。
- ・介護施設の充実、費用の割安感、入所のしやすさがあれば、離職とならなかったケースが多く見受けられる。
- ・短時間勤務と周りの理解。
- ・制度は具体的に構築していないので、有給休暇の利用を促進している。
- ・企業や個人だけでは解決できない。
- ・今現在、問題なく対応できている。
- ・仕事介護の両立支援として、企業としてどこまでサポート出来るか非常に難しく思っております。
- ・介護に関する社内制度を利用しやすい職場環境の整備が必要です。
- ・介護のための必要な期間が個別で異なるため、すべての事案に対応することは難しい。
- ・会社の判断で働き方を変えるのではなく、本人の意思を尊重して判断します。
- ・介護に限らず、すべての従業員が働きやすい環境づくりが重要と考えており、勤務形態の柔軟性を高めてワークライフバランスが取れるよう支援している。
- ・家庭外で介護できる施設の拡充を国等にお願いしたい。

これらの記述を理解するに、組織的に何らかの対応を実施している傾向が多いと理解できる。その意味では、介護休暇・介護休業を取得している従業員が社内にいると回答している企業は、一定の「介護離職」に対する意識を組織的な問題として捉えているのではないかと考える。

一方、介護休暇・介護休業を取得している（した）人が「いない（いなかった）」と回答とした企業の Q8 自由記述に記載された内容は下記のとおりである。

②「取得者がいない」と回答した 75 社の自由記述

- ・介護単独ではなく、育児を含め、働き方の多様性を導入すべき。
- ・必要のある社員一人一人、個別に対応していく予定です。
- ・十年前は親（実家、嫁ぎ先）の介護を理由に退職するパートが何人かいたが、勤務時間を・柔軟にしているので、現在は介護が理由になっていない。
- ・介護休業制度の周知、相談しやすい環境整備、社員の生活・心身を守るよう努めたい。
- ・個人の都合から収入も必要なので、働く時間変更と短時間を育児と同じように考え、市町村の窓口に対して企業としてつながりを持つこと。
- ・現在まで介護休業法の適用はなかったが、今後発生した場合は法に則り、会社としては短時間等の策を講じる体制である。
- ・企業としては最近、働き方改革をはじめ、多くの休みを従業員に与える施策が増え、正直困惑している。
- ・必要性が発生した際に柔軟に対応していく考え。

- ・介護負担のある社員の人数や負荷の程度が把握できていません。把握できたとしても、対応はケースバイケースにせざるを得ないのでは。
- ・今後、国全体の課題と認識している。
- ・突発的に起きるテーマの為、早急に手立てする必要を感じます。
- ・短時間勤務者につき雇用契約書を結ぶ。
- ・現在まで介護による離職者はいないが、防止する為の介護休暇制度が実際の該当者に有効かどうかは意見を聞きたい。
- ・現状、社員の中にはいませんが近い将来起こる問題なので社員全体でカバーし、短時間有休の活用、相談窓口など取組むつもりです。
- ・今後増加してゆくと想定されるので対策を講じたいと考える。
- ・柔軟に働ける職場作りが大切なのでは。
- ・企業としてどこまで対応すべきなのか疑問を抱きながら対応している。(異動させるとしてもポスト数の限りはある。無期限というわけにもいかない。)
- ・経営上、また従業員の立場からも大切と考えます。
- ・具体的に有効な介護離職防止に向けた人事施策を知りたい。
- ・介護離職に限らず、個人個人の家庭環境も細めに情報共有したい。
- ・スキルを有する人材に継続的に働いてもらうためにも対策は必要と考える。
- ・介護サービスを提供する側なので、離職は避けたい。サービス利用を促しながら、自分でお世話したい気持ちは尊重し、復職を待ちたい。

これらの記述の中では個別対応といった意見が散見される。従業員が介護休暇・介護休業を取得していない(いなかった)企業では、「介護離職」のリスクに対しては個々に対応しており、組織的な問題と受けとめながらも、ケースバイケースという意識が強い傾向であると考えられる。

(2)「介護離職」防止に関しての対応

Q6「介護離職防止に関して、貴社内では何らかの対応策を講じていますか(講じる予定ですか)?」という質問で、「講じている(講じる予定)」と回答した企業73社の実施内容は、SQ1から、介護セミナー11社、実態調査14社、個別面談・外部に相談窓口を設置42社、その他22社であった。その他22社の実施した対応策として具体的に記載されていた内容は下記のとおりである。

①「対応策を講じている(その他)」と回答した22社の対応策の内容

a. 制度の周知3社

- ・仕事と介護両立支援ガイドを社内イントラネットにて掲載周知。
- ・介護休暇制度の利用を促している。
- ・ガイドラインを作成した。

b. 社内規定を設定 13 社

- ・介護に関する社内規定あり。
- ・法定を上回る条件で休職、休暇、時短勤務を設定。
- ・制度設計
- ・介護の為の有給規定を設けている。
- ・社内規定新設「育児・介護在宅勤務規定」
- ・介護休暇規定/時短勤務
- ・介護休暇制度の体制整備
- ・規定の変更
- ・在宅勤務制度導入
- ・休暇制度の導入
- ・短日数勤務が可能／保存休暇(積立休暇)を介護のために取得可能。
- ・介護休職/積立有給休暇
- ・在宅勤務の導入/フレックス勤務制度の拡充/休暇制度の充実（年次有給休暇の一部を積み立て介護休業に利用可）など。

c. 何らかの対応策を実施 3 社

- ・部署間移動
- ・時短勤務
- ・まだ 1 件だけなので、短時間勤務等の個別対応をした。

d. その他 2 社

- ・就業規則どおりの整備。
- ・休みを取りやすくする。

e. 実施内容は未記載 1 社

Q4 で「介護休暇もしくは介護休業取得者がいる」と回答した企業 61 社のうち、これら「何らかの対応策を講じている」と回答していたのは、22 社であった。

下表は、Q6「何らかの対応策を講じている」企業 73 社と、そのうち Q6-SQ1 で「その他」と回答して具体的な実施内容を記載していた企業 21 社（22 社中 1 社は内容未記載のため）の従業員数別である（表 3-1）。

表 3-1：対応策を実施している企業の従業員数の内訳

従業員数	50 人以下	100 人以下	200 人以下	300 人以下	300 人以上	計
対応策を講じた企業数	12	9	16	6	30	73
実施対応策の記載企業数	—	4	7	1	9	21

具体的な実施策や制度設定をした内容の記載が最も多かったのは従業員数 300 人以上の企業、次いで従業員数 200 人以下で、その内容は社内規定を設定したとされるものが最も多かった。従業員数 50 人以下の企業(12 社)が実施した対応策は、介護セミナー 1 社、実態調査 4 社、個別面談 7 社と個別面談が多くみられたが、具体的な実施内容の記載がなく、従業員数の少ない企業では具体的な対応策設定の困難さが推察できる。

一方、Q6「介護離職防止に関して、貴社内で何らかの対応策を講じていますか（講じる予定ですか）？」という質問に、「講じていない（講じる予定はない）」と回答した企業 39 社について、Q6-SQ2 でその理由を問うと、具体的な防止策を実施する余裕がない 14 社、他の人事管理を優先すべき 8 社、介護離職防止について何をすべきかわからない 12 社、その他 9 社という結果であった。その他と回答した 9 社の内容は下記のとおりである。

②「対応策を講じていない」と回答し、その理由で「その他」と回答した 9 社の記載内容

a. 現状では必要ない 5 社

- ・実績なく、現状、離職予定者も居ない為。
- ・対象となった人は 10 年以上前で対象者がいない。
- ・現段階ではニーズがないため。
- ・現時点でニーズがない。
- ・現状で問題がないため。

b. その他 2 社

- ・離職すべきかは本人の意志で決めるべき。
- ・個別面談によりその人にあった対応を検討できる為。

c. 内容未記載 2 社

Q4 で「介護休暇もしくは介護休業取得者はいない」と回答した企業 75 社のうち、これら「対応策を講じていない」と回答していたのは、23 社であった。実際に介護休暇・介護休業の該当者のいない企業では、「介護離職」に対し、何らかの対応策を講じる必要性をあまり感じていないのではと考えられる。

また、これら「対応策を講じていない」と回答した企業 39 社の従業員数別は以下のとおりである（表 3-2）。

表 3-2：対応策を実施していない企業の従業員数の内訳

従業員数	50 人以下	100 人以下	200 人以下	300 人以下	300 人以上	計
対応策講じていない企業数	12	5	7	5	10	39

以上の結果から、「対応策を講じていない」と回答した企業を従業員数別にみると、50人以下及び300人以上の企業に多い傾向がみられた。また、この39社のうち、9社が「その他」と回答し記載していた内容に、現時点で特に問題が発生していないため対応策を講じていないとするものが多いことから、対応策を講じていない理由が再確認できる。

2. ヒヤリング調査

本研究会では、実際に企業へヒヤリング調査を実施した。主に2社の人事担当者に「介護離職」について、どのような意識、対応をしているかを聞くことができた。

(1) 建設業（従業員数50名）2019年10月9日ヒヤリング実施

①有給休暇や定時退社で対応

これまで介護離職者はゼロだが、介護を理由に有給休暇を取得した者は、何人かいる。ただ、長期間、親の介護で仕事を休まざるをえない従業員はいない。ただし、今後はそのような社員が出てくると予測している。

有給休暇を取得した例として、妻の介護をしており、有給休暇を取得しながら定時退社を希望した社員の事例。また、定期的に母親を病院に連れていく日や入退院の日などに、2～3日有給休暇を取得していた社員もいた。

②特別休暇（介護等）

会社として、必ずしも介護に限定していないが、特別休暇を設けている。具体的には、消化できずに消滅してしまう有給休暇を消滅させることなく、特別休暇として積み立てしておく制度で、そちらを介護にも充てることが可能である。

この特別休暇制度があることで、介護等のリスクが生じてても有給休暇を取得するだけで対応できていると担当者は感じていた。

③テレワークなど

小さな企業であるため1人の従業員が退職してしまうと非常に痛手となる。その意味では「介護離職」を防止することは、経営的には重要な課題と考えている。「介護離職」は突然起こるかもしれないので、迅速に対応できるようにしている。

その一環として、2019年9月から在宅勤務制度（テレワーク）を導入した。時短勤務も可能で6時間勤務などにできる。原則、勤務時間は、朝8時半から夕方5時半だが、テレワークを利用すれば、比較的従業員は自由に時間を使うことができ、その意味では、テレワークが、「介護離職」防止策ともいえるかもしれない。

ただ、テレワークを導入した背景には、「介護離職」に限らず、「メンタルヘルス」の問題で原因が過重労働だけではなく、家庭にもあると考えたからである。

④時短勤務時の金銭的課題

介護及び子育ても含めて「時短」という制度を積極的に活用しているが、どうしてもその分の給与が減額されてしまう。例えば、8時間勤務を基本として、1日6時間の勤務もしくは7時間の勤務が両方取れるようになっているが、給与は8分の6、8分の7という形に

なる。そうすると、その期間はボーナスや退職金も同じようになっていく。

できれば、雇用保険で減額分の給与について補償してくれる制度に改正されれば、介護や育児が必要な従業員もやりがいが出てくると感じる。もし、雇用保険で難しければ、民間保険会社が事業主対象に、そのような商品を扱ってもいいのではないだろうか。社員のリスクの方が、会社としては大きなリスクになってしまうと思う。

当社は「定年」はあるが、そこから先の再雇用は元気なら働いてもらっている。実際に、76 歳になる現場職員（技術職）もいる。65 歳以上では 8 名ほど再雇用で働いている。

少子化もあって、若い職員が採用しづらくなっており、特に、技術職のなり手がいない。当社のように特殊な狭い分野の業種には目を向けてくれる若者が少ない。そのため、従業員のモチベーションがそのまま続いているのであれば、70 歳以上でも問題なく働いてもらっている、とのことであった。

（２）印刷業（従業員数 50 名）2019 年 10 月 21 日ヒヤリング実施

①テレワークは職務内容による

これまで 2 名の従業員が介護休暇を取得した。親が介護状態となり、施設に入所するまで介護を続ける必要があったため、約 3 か月休んだ。

「介護離職」防止は、経営上非常に重要だと考えている。少子化もあり人手不足で、求人してもなかなか人が採れない状況の中で、できるだけ長く働き続けてもらいたい。定年は 60 歳だが継続雇用で 65 歳まで働ける仕組みになっている。また、必要に応じて、70 歳まで働くことが可能である。働く意思があれば、当然いてもらったほうが良いと考えている。現在、65 歳以上の従業員は 1 名働いている。

今後、「介護離職」が出てくる可能性がある中で、何とか当社で働けるようにと、「テレワーク」を進めている。実際、介護ではないが 1 名、テレワークを使っている社員がいる。

ただ、事務系の仕事であればいいのだが、技術部門の製造となると工場で働くことが必須であるため、テレワークは難しいと感じている。現場の従業員が介護に直面したときに、傷病も含めてだが、どうしようかという話をしている。

②まずは介護休暇・介護休業

今後、「介護離職」の可能性のある従業員が出たら、その防止策としては、まず介護休暇・介護休業を取得するように促す。法定で認められているこれらの制度を活用して 3 カ月程度、様子を見ることが先決である。社内の雰囲気として、ルールで決まっていることであり、申告すれば問題なく取得できるが、この間に施設に入れない場合など、その後の対応が課題と考えている。

先程もお話したように、事務職であればテレワークも考えられるが、当社は印刷業のため、技術系の従業員は印刷機を回すことが業務なので工場でないとう仕事ができない。これらの従業員を事務職に職種替えという方法もあるが、従業員の平均年齢も高く、簡単に事務系職種に替わることは難しいと感じる。また、中小企業の場合は人材面からも難しい

のが現状である。

③育休の現状（参考）

毎年、十数名の女性従業員のうち何名か産休・育休を取得している。復帰後は保育園や幼稚園に入れて、時短もしくは勤務時間をずらすなどして、変則勤務で臨機応変に対応している。

社長が子育てと仕事の両立は一生懸命やろうという考え方のため、介護と仕事の両立に関しても理解があるとのことであった。

④新卒の採用が難しい

昨今、少子化もあり中小企業では新卒を採用することが困難である。たとえ、採用できても、すぐに今の新卒者はやめてしまう者が少なくない。何十年か前に新卒採用できない時期があり、30代が全くおらず中途採用しようにもその年代が集まらない。

新卒採用は中小企業では大きな課題となっており、人材不足倒産も他人ごとではない。できるだけ70歳までは、元気であれば働き続けてもらえる職場にしていきたい。その意味でも、「介護離職」防止の取組みは重要と考えている。

第4章 企業調査から示唆された課題

1. 介護休暇・休業に着目

本報告書の調査で企業へアンケート調査を実施し、「介護離職」に関する意識を把握することができた。特に、量的には140社から回答を得ることができ、一定の実態把握が可能となった。

その結果、企業において介護休暇・介護休業の取得者が多い場合は、介護離職に対する意識が高く、企業全体でその取組みが進んでいると理解できた。そして、介護休暇・介護休業の取得率を高めることが、介護離職防止において重要な評価軸と位置付けられると考える。例えば、本報告書の第2章において企業が介護離職者を把握しているか否かの設問において、介護休暇・介護休業取得者がいる企業の方が、「介護離職者を把握している」と多く回答していた。なお、介護休暇・介護休業を取得している企業は約4割程度であり、取得者がいない企業も見受けられた。その意味では、「介護離職防止策を講じているから介護休暇・介護休業取得者がいる」もしくは、「介護離職者を把握する試みをしているから介護休暇・介護休業取得者がいる」といった因果関係を明確に結論付けることはできない。しかし、介護休暇・介護休業の取得者が多い企業は、介護離職防止に積極的な対応をしているというエビデンスにはなりえると考える。

2. 介護休業取得率3.2%

そもそも、介護休暇・介護休業制度は法律で定まったもので、従業員が申し出れば取得できるものである。しかし、一部の企業において介護休暇・介護休業取得者がいないということは、会社内で取得しづらい雰囲気がある、もしくは従業員が取得可能であることを理解していない可能性が高い。

確かに、企業で管理職にあたる者が「親の介護のために」介護休暇・介護休業制度を利用することは、立場上あるいは今後の昇進への影響を懸念して言い出しにくいことが想定される。しかし、企業側が積極的に介護休暇・介護休業制度の利用を促進することで、徐々に取得しやすい雰囲気が根付いていくと考えられる。

本報告書の調査結果からも、介護休暇・介護休業取得者がいることが結果として介護離職に前向きな企業と判断できるため、介護離職防止には介護休暇・介護休業の積極的な取得啓発が重要と考える。それによって、介護離職防止に熱心に取り組む企業へと変化していくのではないだろうか。むしろ、介護休暇・介護休業の取得者がいない企業は、例外を除いて介護離職防止に消極的な状況であると判断できる。

厚生労働省の資料によれば、介護をしながら働いている者のうち介護休業を取得している者は3.2%に過ぎず、介護休暇は2.3%である。8割以上の者が制度を利用していないのが実態である¹⁾。

そのため、本調査結果と関連して考えるならば、全国で 8 割以上の企業が介護離職防止に関して消極的な姿勢であることが推測できる。本研究会の中間報告書（第 1 章参照）でも明らかになったように、ケアマネジャーは職場の理解が深まれば、介護者が介護休暇・介護休業を取得しやすくなると考えており、介護現場では課題となっている。

つまり、介護休暇・介護休業制度は法律として整備されてはいるものの、その取得率が低いことが介護離職防止の動きが広がらない要因として理解できる。

3. 賃金保障とテレワーク

（1）経済的支援

なお、本報告書のヒヤリング調査（質的調査）の中で介護休暇・介護休業に関して、賃金保障についての課題を把握することができた。これは産休・育休もしくは時短勤務制度にも当てはまるが、これらの制度を利用すると制度利用前と同等の賃金保障がなされない。

その意味では、経済的（収入）な面から制度を利用しづらいことも考えられる。今後、介護休暇・介護休業制度の利用促進を図っていくならば、短い期間でも賃金保障の制度の拡充が必要ではないかと考える。例えば、雇用保険制度に基づく介護休暇・介護休業制度における賃金補完制度（介護休業給付）の額を上げていくことも考えられる。

（2）テレワークの可能性

2018 年 2 月 16 日に閣議決定された「高齢社会対策大綱」によれば、70 代まで現役で働くなど、年齢にかかわらず働き続けられる社会環境を目指すことが打ち出された²⁾。

2018 年の 65 歳～69 歳の就業率は 46.6%と半分に満たず、70 歳～74 歳にいたっては 30.2%と激減する。しかも、65 歳までの再雇用制度が定着したとはいえ、60 歳～64 歳の就業率は 68.8%にとどまる³⁾。

その打開策の 1 つとして、情報通信技術（ICT）を活用したテレワーク雇用の普及が挙げられる。必ずしも決まった時間に出退社せず、時間や場所を有効に活用できるメリットがある。日々、満員電車に乗らず通勤負担が軽減されるため、65 歳を過ぎても働き続けられる可能性が高くなる。2016 年度のテレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合は 7.7%に過ぎないが、政府は 2020 年には倍増させていく方針だ。

もっとも、テレワーク雇用の促進は現役世代にとっても有益である。身内の看護や介護のために離職した人の多くは「通院や朝夕の食事の支度・買い物など、フルタイム勤務では日中ヘルパーを頼んでも限界だ。」と話す。もし、テレワーク雇用が可能であったならば、多くの人が「介護離職」とならず済んだかもしれない。テレワーク雇用の促進は高齢者の就業人口を増やすだけでなく、介護離職防止や待機児童問題解消の 1 つの切り札となりえるのではないだろうか。

しかし、本報告書のヒヤリング調査からも分かるように、事務職などではテレワークは有効だが、工場など職場でしか業務ができない一部の技術職等ではテレワークが難しいことは明らかだ。その意味では、テレワーク手法の可能性と限界を考えていく必要がある。

4. ケアマネジャーから企業に向けて

(1) 家族との連携

介護の現場では、要介護者の病院の受診付き添いやサービス開始時の契約や打ち合わせ、アセスメント（情報収集）訪問やモニタリング訪問の面談など、家族が参加し支援しなければならない場面は多い。特に要介護者に認知症などの疾患がある場合などでは、これ以外にも突発的な対応を家族がしなくてはならないことが増える。

ケアマネジャーにとっては、家族介護者がどのような勤務形態なのか、介護のために休みは取得できるのか、勤務中に連絡が取れるのか、出張などで留守にする事があるのかなど、支援するにあたり知っておきたいことは多数あり、要介護者（利用者）だけでなく家族へのアセスメントも重要と考えている。

実際、家族介護者との面談において、介護休暇・介護休業等の制度をきちんと把握しているのだろうかと疑問に感じることがある。そのため、ケアマネジャーは家族介護者のための支援制度としての介護休暇・介護休業等の制度を紹介できるよう、また、その重要性について説明できるように研修等を行っている。

(2) 限られた家族介護時間が有効

ケアプラン（介護計画）作成において、家族介護者が仕事と介護を両立し、要介護者（利用者）の生活を継続可能とするためには、介護休暇等の社内制度を上手に活用するか否かが重要なポイントになると思われる。家族介護者から、「平日月1回半日なら、休みが取れる。」「基本的に定時で帰宅できるが、週末は残業が多い。」「会社で利用できる制度がこれだけある。」など具体的に提示してもらえると、ケアマネジャーは、介護保険制度や地域の資源を活用しながら、できる限り家族介護者の負担を最小限にするよう、適切で最善なサービスを提案していくことができる。

ケアマネジャーが介護離職防止のために家族介護者への支援について積極的に取り組んでいるように、企業も従業員に対して利用できる制度の啓蒙、説明や活用を促す体制づくりを早急に行う必要があるのではないかと感じている。本研究会の中間報告書でのケアマネジャーに対するアンケート調査においても、介護離職を防止するために企業に求めることのなかで、「企業の介護者に対する理解・啓発」、「企業の介護者就労継続支援の充実」、そして『職場の理解』への取組み、『制度の充実や体制の整備』等を重視しているケアマネジャーが多いこともこれを証明している。

5. 男性家族介護者 34%

厚生労働省の資料⁴⁾によれば、2016年に要介護者の高齢者と同居している家族の年齢構成割合は、50～59歳が約2割を占めており、60～69歳が約3割である。このように50代の家族介護者が一定の割合を占めおり、働き盛りの年代においては働き続ける上で大きな課題となる。また、同居の家族介護者の性別は全体で、男性が約34%、女性が66%でこれまでと比較してかなり男性の割合が高くなってきている。

一昔前までは、介護は女性（嫁・娘・妻）が担う割合が圧倒的に高かった。しかし、今後は企業で働く 50 代以降の男性従業員も必然的に親の介護の担い手となっていく。このような男性家族介護者の割合の高さを企業内で広く啓発していくことも、重要な介護離職防止策の 1 つであろう。

また、未だ管理職は男性が占める割合が高く、今後は親の介護のために仕事を続けられなくなる者が増えていくであろう。男性の家族介護者があたりまえの時代となっていく中で、多くの企業にとっても介護離職防止策は必要不可欠の対応となる。

6. 介護離職問題を普遍化していく

少しずつ介護離職防止策を講じる動きが企業において見え始めているが、これらは一部の大企業にとどまり、企業全体で普遍化しているとは言い難い。「産休・育休」は社会的にも認識されてきたが、「介護」のために仕事を休むとなると、未だ社内の雰囲気は「親の介護のために休暇等を取得して、仕事に支障をきたすのでは。」「介護休暇等を取得すると、自分の昇進にマイナスではないか。」といった認識を抱いている人が大半であろう。

そのため、少なくとも親の「介護」に直面した時の相談窓口及び介護資源についての従業員向けの社内研修。さらに、従業員に介護問題が生じた際、どのようなプロセスを踏むべきかの管理職研修。これら両者を定期的の実施していく必要があろう。

特に、後者の管理職研修は、個人情報保持や当事者の不安を払しょくする意味で、大変重要なことである。場合によっては、専門の介護アドバイザーなどを招致して研修会を社内で開催することも考えられる。

超少子化時代の到来により、今後、日本の多くの産業では人材不足が深刻化していくであろう。そのため 65 歳定年もしくは再雇用制度の完遂は言うまでもないが、70 歳まで働くことを常識化させていかないと、労働力不足により企業全体の存亡にかかわる事態になりかねない。その意味では、親の「介護」のために仕事を辞めてしまう「介護離職」防止は、今後の企業経営にも大きく影響することであり、重要な経営テーマとなっている。

注

- 1) 厚労省雇用均等・児童家庭局「改正育児・介護休業法参考資料」2017 年 8 月。
- 2) 内閣府「高齢社会対策大綱」2018 年 2 月 16 日閣議決定。
- 3) 内閣府「令和元年版高齢社会白書（全体版）」2019 年 07 月 23 頁。
- 4) 厚労省「平成 28 年 国民生活基礎調査の概況」2017 年 6 月。

第5章 介護離職防止における取り組み事例

1. 取材事例より～中小企業で働く介護者にとって有効な支援策～

介護が始まって1年以内に退職した人が、介護離職者全体の半数以上にのぼるという調査結果があるように“介護の初動、をうまく乗り切るためにはどんな支援策が有効か。19年6月に公表した中間報告書『「介護離職」防止のための社会システム構築への提言～中間提言～ケアマネジャーへの調査結果から』では、「主たる介護者は介護休業・休暇を利用したか」の問いには、77.9%が取得者はいないと答えた。「介護休業制度」は、はたして使いやすいのかどうか。中小企業の実例から見えてくる課題を探してみた。

(1) 介護休業を取得した事例

神奈川県内で病院や介護施設を展開する、とある医療法人のケースでは、5年ほど前、理学療法士の女性（当時31歳）が若年認知症で要介護1の母親（当時60歳）の介護について悩んでいた時、上司が相談役となり介護休業の取得を勧めた。女性が語る。

「頭のなかでは仕事を辞めることでいっばいで、母の介護が落ち着いたまた別の病院に就職すればいい、と思って辞表を出したところ、『こんな制度がある』と勧められた。役職から外してもらい負担のかからない立場で働けるように配慮してくれたのと、同僚が理解してくれたのが大きかったです」

女性が勤めていた医療法人では、介護や子育てをしながらでも仕事が続けられるように人事制度を整えている最中だった。上司や同僚も介護について知識があり、病院でリハビリを受ける患者さんの家族、つまり介護者の立場に立って考えることは大切、という理念を掲げていた。女性は介護休業を取得した初めてのケースで、1カ月ほどで復職した。元々、母は父と二人で暮らして、母の世話を父がしていたが、その父があるとき脳梗塞で倒れてしまい、退院してから自宅で再び母の介護をするのは無理な状況だと判断した。きょうだい（兄、姉）で話し合いをした結果、独身で一人暮らししていた女性が母と同居することになり、それまで使っていた介護サービス（当時のデイサービス）と、ケアマネジャーとの契約を打ち切り、「小規模多機能型居宅介護」を利用した。月曜から金曜は小規模多機能型居宅介護のデイサービスに通うプランを立てた。

女性の1日は朝、7時半に出勤してまもなく迎えの車が来て、母は施設で過ごす。女性が仕事から戻る19時頃に母も施設から帰ってくるように調整した。さらに、昼食、夕食は実費だが施設で済ませてくれるので食事を作る負担が減り、自宅で母が一人で過ごす時間をなくしたことで安心して仕事に集中できるようになった。土日は姉と兄が交代で母の世話をし、女性は土日、介護から解放される生活を送り、安定した日々を過ごしているという。

仕事に関しては、理学療法士として10年近くのキャリアがあり、そのときすでにチームリーダー（係長）として部下の仕事を管理する立場だったが、介護休業取得とともに降格

してもらったという。休業期間に仕事へのモチベーションを見出して、昇進することだけが人生ではないと思い直し、介護休業を取得したことについては後悔していないと語っていた。

（分析）家族で介護の役割分担をした上で、「小規模多機能型居宅介護」を利用するためにその施設の近くまで引越しをした。介護と仕事の両立ができるサービスにたどり着いたことが離職を防いだ。また、上司が介護休業など制度に熟知していたことも大きい。あらためて社内教育の重要性を感じた。

（２）介護相談制度を設けた事例

労働者の約 7 割の人が勤めている中小企業では、離職防止にどのように向き合っているのか、実際に企業を訪問して取材したことがある。意思決定のスピードが速いという中小企業の利点を生かして、介護離職防止に取り組むのは、不動産・建設業の N E N G O（川崎市）。51 人いる社員の平均年齢は 34 歳。さまざまな社内制度の中に、15 年 4 月に設けた「介護相談制度」がある。

的場敏行社長が制度を設けた理由を語る。

「採用の面接をしていた時、前職を親の介護で辞めたという 50 代の男性がいました。今後もうこういう立場の人は増えると実感し、再就職先の受け皿として、親の介護をしながらでも働ける環境を整えたいと思いました。介護に直面したスタッフの困りごとに対して、的確なアドバイスをできる人がいないと、相談をしても先に進みません。弊社には部門長や人事担当者に介護の経験者がいなかったのも、外部の専門家に相談するシステムを作りました」

この「介護相談制度」を利用したのは 3 人。15 年に入社した女性（当時 23 歳）は、すぐに「介護相談制度」を使った。

大学 3 年生のときに母（50 代）が脳梗塞で倒れた。記憶障害が残り要介護 1。自宅に戻ってから訪問リハビリと家事支援の訪問介護を受けていたが、体調は不安定で、認知症のような症状も出はじめた。面接で女性は親の介護をしていることを伝えて入社した。母はまだ若いので、高齢者が多い介護施設には行きたがらない。なんとか家族で支えなくてはいけないと気負ってしまい、仕事でも成果を上げなければと自分を追い込んでしまったという。

直属の上司と人事担当者にメールで制度を使う許可を取ると、企業向けに介護相談などを行う「ワーク&ケアバランス研究所」（東京都渋谷区）につながる。必要に応じて同研究所代表・和氣美枝さんが面談に応じるというシステムだ。介護と仕事の両立で悩んでいた女性と職場近くの喫茶店で面談をしたこともあった。制度の使い方、家族と役割分担の方法などのアドバイスの通りに介護をすることで仕事に集中することができたという。

（分析）親の病状、所得によって介護の方法も違ってくる。特に、20～30代と介護者の年齢が下がってきているので、介護の方法だけでなく、仕事や将来についての悩みについてトータル的な相談ができる場があるのは心強い。

（３）テレワーク導入で負担軽減

東京五輪の開催中、テレワークを導入する企業が1千社超という報道があるように、働き方改革の一環としてテレワークに注目が集まる。ICTを活用して時間や場所を有効活用できる柔軟な働き方のことで、在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務（施設利用勤務）の3つの形態がある。総務省が全国2千社を対象にした2018年の調査では、テレワークを導入している企業は19.1%（前年比5.2%増）、具体的に導入予定がある企業も7.2%あった。

在宅勤務を導入した首都圏の企業（建設業）は、介護離職を経て同社に入社した男性社員（当時30代）の経験に基づいて就業規則を変更した。

「うちには今、介護で困っている社員がいない。君が働きやすい職場になれば、いい会社になれる。会社の将来につながる」

面接のとき社長の一言で救われて、男性社員は入社を決意したという。

自らが味わった苦労を、ほかの人には経験させたくない。そんな思いから、新たな職場では介護や育児に関する様々な「使える」制度づくりを進めてきた。

法定に沿った制度に加え、家族の介護休暇は年5日以上（有給）とし、失効した有給休暇を介護や看護に使えるように積み立て制度を創設。モバイル機器を使い、場所や時間にとらわれずに働けるテレワークも導入した。業務担当を原則2人とし、一人が休んでもカバーできる態勢にした。

男性社員は前職では夜遅くに帰宅し、それから父の世話をして仮眠を取る。朝3時に起きて洗濯し、朝食を準備して5時に職場へ向かうという毎日だった。過労で点滴を打ちながら介護を続けたという。有給休暇を使い果たしてからは、介護休業の取得を申し出たが、当時の上司から「前例がない」と受け入れられず、退職を余儀なくされた。

短時間勤務や有給休暇取得など、制度を整える企業は増えたが、実際に使える環境になっていないと意味がないと男性社員は語っていた。制度を取得したとき、どのように職場内で作業を分担するのか、あらためて職場内での「ワークシェアリング」が求められている。

（分析）筆者（村田）が執筆した16年9月3日号「アエラ」にて70社に介護に関するアンケート調査を実施したとき（回答53社）、テレワーク・在宅勤務を導入している企業は17社あったが、まだ制度を利用している人はいなかった。

親の介護をしている従業員がテレワークを利用すると、例えば、「週に一度の在宅勤務

で病院への付き添いが可能になる」、「デイサービスの帰宅時間に間に合う」といったように、毎日の在宅介護が可能になる。導入が広がるカギとなるのは、利用しやすい環境を整えること。制度を利用して介護はうまくいっているのに、職場の人間関係がうまくいかなくなって結局退職に追い込まれたという話も少なくない。制度を設けただけでなく、利用する人を増やすためにも従業員への教育が必要になってくる。

2. もう一つの介護離職防止支援「社会保険労務士（以下「社労士」）の立場から」

企業の従業員の就業に関わる諸問題の支援先として、社労士事務所がある。
企業の顧問となり、従業員の種々の公的制度の適正な運用を支援する立場の社労士事務所
に、近年の「介護離職の状況とその課題」をヒヤリングした。

ヒヤリング対象は、社会保険労務士法人川口人事労務総研の矢口氏と林氏である。
両氏の所属する川口人事労務総研は、創立50年あまり、現在約600社の企業を対象に
顧問をしている。

1. 中小企業における介護離職の現状について

顧問先からの休業や退職等に関わる手続きなどの支援をしている中で、2011年から2019
年の顧問先の介護休業受給者の10年間統計を取っている。実際に介護休業給付を取得した
案件は、10年間で10件のみである。（表5-1）

表5-1 介護休業給付受給者 確認表 [2011～2019]

	会社情報			受給者情報 (2019年12月1日現在)			介護休業給付 受給期間	当時の状況				
	会社名	業種	規模 (労働者数)	受給者氏名	性別	現年齢	受給日数	介護対象者	続柄	年齢	受給者年齢	扶養関係
1		電気工事業、 機械器具設置 工事業等	50		男性	70	48		妻	62	62	1名(妻)
2		楽団	100		女性	59	58		母親	77	52	無し
3		楽団	100		女性	59	90		母親	78	53	無し
4		化粧品、栄養補助食 品の企画・開発及び 販売	1,300		女性	38	40		父親	61	35	無し
5		製造業	40		女性	60	61		母親	82	57	1名(母親)
6		楽団	100		女性	55	75		父親	86	53、54	1名(父親)
7		スポーツ用品の製 造及び販売	1,800		男性	57	92		妻	47	57	2名(妻、娘 〔当時18歳〕)
8		化粧品、栄養補助食 品の企画・開発及び 販売	1,300		女性	47	89		祖母	99	47	1名(祖母)
9		一般労働者派遣事 業・有料職業紹介業 他	250		女性	56	92		父親	82	56	社会保険未 加入のため 不明
10		スポーツ用品の製 造及び販売	1,800		男性	33	24		父親	68	32	無し

2019.12.24 川口人事労務総研

休業申請業務から読み取れるのは、「介護休業」を取得できる従業員は、休みが取りやす
い事務系の従業員が多いということである。また、恐らくは同じ事務室で働くもの同士が、
口コミのような形で、介護休業制度を認知し「では私も」という形で取っているのではな
いかと推察される事案が多い。元々、全体の取得者数は少ないが、代りの利かない技術者
として働く従業員が、介護休業を取得することはさらに少ない。男性従業員が休業を取得
する場合は、親の介護というよりも、妻が介護状態となり取得することが多く、介護の担
い手が自分しかない状態で取得するが多い。取得後に対象の介護者が死亡している

という転機があり、親が介護の場合は、妻が介護担い、妻が癌などで病気治療を要するときに夫が介護をする形で取得していると思われる。

介護休業取得が大きく進んでいないことは、厚生労働省の年度別の介護休業給付の支給状況を見ても把握できる（表 5-2）。平成 21 年から支給開始され年々受給者は増加し、平成 30 年度は 18,531 人が受給している。しかし、育児休業の受給状況からみると実はまだ 10 分の 1 の状態である。

表 5-2 介護休業給付の支給状況				
【年度別】		(単位：人、%、千円)		
	受給者数		支給金額	
		前年度比		前年度比
平成21年度	7,705	△0.3	1,613,791	△3.2
平成22年度	8,381	8.8	1,774,080	9.9
平成23年度	8,484	1.2	1,779,954	0.3
平成24年度	9,088	7.1	1,920,712	7.9
平成25年度	9,108	0.2	1,903,887	△0.9
平成26年度	9,600	5.4	2,023,658	6.3
平成27年度	10,365	8.0	2,158,424	6.7
平成28年度	11,509	11.0	3,046,789	41.2
平成29年度	15,747	36.8	4,992,563	63.9
平成30年度	18,531	17.7	5,557,887	11.3

【月別】		(単位：人、%、千円)		
	受給者数		支給金額	
		前年比		前年比
平成29年 8月	1,329	51.0	457,443	160.4
9月	1,337	38.0	399,177	99.6
10月	1,439	53.2	451,187	119.3
11月	1,423	40.6	453,183	53.6
12月	1,413	45.8	431,025	37.2
平成30年 1月	1,227	27.3	404,885	15.8
2月	1,257	18.3	394,242	3.8
3月	1,446	13.7	461,244	11.7
4月	1,170	8.5	366,500	4.7
5月	1,429	7.2	441,943	6.7
6月	1,497	11.9	449,697	8.0
7月	1,535	36.2	464,780	29.4
8月	1,562	17.5	469,013	2.5
9月	1,455	8.8	448,946	12.5
10月	1,818	26.3	549,616	21.8
11月	1,687	18.6	503,543	11.1
12月	1,582	12.0	464,625	7.8
平成31年 1月	1,440	17.4	432,724	6.9
2月	1,633	29.9	491,256	24.6
3月	1,723	19.2	475,246	3.0
4月	1,435	22.6	415,569	13.4
令和元年 5月	1,772	24.0	499,964	13.1
6月	1,617	8.0	454,938	1.2
7月	1,956	27.4	553,512	19.1

(注1)各年度の数値は年度合計値である。
(注2)支給金額は業務統計値である。

厚生労働省 職業安定分科会雇用保険部会（第 131 回）【令和元年 9 月 4 日】

2. 介護離職について、社労士として考える課題

介護の問題は、以前から企業を脅かす課題であり、社労士事務所として支援が必要と考えていた。そこで介護の相談窓口などを体制づくり、相談を承れるようにしているが、現在に至っても、顧問をしている企業から「介護」や「介護離職」について相談されることがほとんどない。相談がないことイコール介護の問題がないと考えているのではなく、従業員の介護の問題について、経営層まで上がってきていないと思われる。

現場周辺では、介護をしていることが認知されているかもしれないが、親の介護や認知症などは家庭の問題であり、それを勤め先に相談をするという土壌、環境がそもそもないのである。経営層や人事部門に情報が上がって来ず、結果「介護の問題はうちでは起こっていない」という経営層の認識につながっている。「介護をしている従業員の状態を経営層が把握できない」そのことが介護離職防止を推進する上で一番の課題と考えている。

経営層は、高齢化社会を迎えて、介護をする従業員がいないわけではないこと、「かくれ介護」の状況であることを会社の課題として認識してもらえるようにしなくてはならない。

また、余裕のない人材で業務をしている中小企業では、従業員側も自身の問題を職場に伝えることで、迷惑をかけたくないという意識が働いており、限界まで一人で抱え込み、

介護との両立がいよいよ困難となって退職を申し出ることになる。その際の退職事由に記載されるのは「一身上の都合」という内容であることがほとんどである。現場レベルでは、介護理由ということがわかることもあるであろうが、事前に介護の相談があるわけでもなく、経営層は一身上の都合という情報からは介護離職であることを把握することができないと思われる。

経営層も現場職員も「介護」の問題は、もう個人の問題だけではなく社会の問題となっているという認識が足りないのである。

3. 経営層における介護離職予防の認識

経営層が全く「介護」にかかわる問題を認知していないのかということそうではない。法的な休業制度の整備のために就業規則の変更などが必要であり、当然「制度としての介護離職予防策」は十分に理解している。会社として給付金やどのような支援策があるかと、質問されることもあるが、それは会社の規則に落とし込むために聞かれるものであり、それら整備されたものを従業員に対し周知するかということ、まだまだそこに至っていない現状である。制度の整備はしても、「もし相談があれば」という段階であり、積極的に従業員に整備された休業制度や介護の教育を実施し「離職予防を行っていこう」と考える環境がないと思われる。

4. 中小企業が介護予防をする課題

中小企業は、従業員に対し介護離職予防教育を推進しにくい課題も多い。企業として法的な制度は導入しなくてはならないが、ほとんどがギリギリの要員で業務をまわしている。スキルを持った従業員の代替要員がない中、先の見えぬ介護で長期休業を取られると業務が立ち行かなくなることもある。また中小企業の場合はできるだけ人の出入りを少なくしたいという傾向もある。「介護休業を取得できる」ということを周知教育することは、経営的に大きなリスクを抱えることになり、なかなか積極的にできることではない。介護の課題がある可能性はある。しかし、今は寝た子を起こしたくないという状況であろう。介護や介護離職予防の教育がなければ、従業員からも相談が上がらず、結局「介護離職した従業員はいない」という状態で時間が経過しているのである。

5. 中小企業に求められる介護離職防止策

経営層が介護の問題を広く教育することに腰が上がらない状況とともに、従業員自身も、現場の状況を認識すればするほど、休暇制度があると認識していても、仲間に迷惑がかかるため業務に穴を空けられないと考え、離職ぎりぎりまで一人で抱え込んでしまう。そのような状態を改善するためには、何らかの「人材の補完体制」が重要と考える。育児休業導入の際には「中小企業両立支援助成金」として「代替要員確保の補助金制度」があった。その制度導入以降、飛躍的に育児休業導入が進み、平成 29 年度現在で 88.5%近くが

育児休業取れるようになってきた¹⁾。そのような制度を介護離職予防にも導入することが望まれる。

厚生労働省から、介護支援プランを作成し、プランに基づいて介護休業の円滑な取得・職場復帰に取り組んだ場合に中小企業に対し、補助金が出ている²⁾。しかし、本補助金のみでは先が見えない介護をする従業員について、離職防止に効果があるとはいいがたい。補助金があったとしても、休業により同僚や上司への業務負担は変わらない。従業員は介護休業を言い出しにくく、また、代替え要員を補充できるほどの余裕はなく、結局は使えないものである。

6. 現行制度の下で介護離職予防を推進するには

図 5-1



介護休業や介護休暇等を利用しながら、仕事と介護の両立を考えるうえで重要なことは、介護休業の期間を「自身が介護する」のではなく、仕事との両立体制を構築するための期間として利用するという考え方がある。介護の平均期間は、4年7カ月というデータ³⁾があり現在の休業期間では、介護をする期間が圧倒的に不足している。この期間を、自身が介護をする期間として利用するのではなく、仕事との両立のために体制を整える期間と考えることが重要と思われる。しかし、介護保険制度すら十分な認識がなく、経営者を含めて介護休業の効果的使い方については全く理解されていないことは、両立や休暇の取得の推進に大きな障害となっていると思

われる。従業員全体に対し、その理解を深めなくてはならないが、総務や人事などは、種々の業務を兼務していることが多く手一杯である。個別の従業員の介護の相談などに対応することは難しいと聞いている。そこに、介護について教育普及や、相談業務などを実施すれば、より負担が増すのではないかと、周知に二の足を踏む状況である。そこで我々のような社労士が、介護休業法や雇用保険の介護給付、地域支援の説明などを請け負って実施すべきと考えている。クライアントに関しては、介護にかかわる相談体制を構築し、(図 5-1)「とりあえず社労士さんに相談したら」という形でキャッチできるように体制づくりしている。

7. 介護離職防止相談窓口の在り方

介護の相談というとケアマネジャーが窓口配置されていることが多いが、企業における相談では、介護をする側の職場環境のことも考えなければならない。休業を取るにあたり残される従業員のこと、福利厚生制度・会社制度・給与面も考えていかなければならない。そこはケアマネだけでは難しいのである。資金的なことや安心して休業が取れるよう経営者との話しなくてはならないことを考えると社労士も介護離職防止の相談を実施する必

要があると考えている。メンタルヘルスの相談は疾患的な相談は産業医が対応しているが、休業に関連する人事の課題など経営的なことは医師では難しいのと同じであろう。介護だけではなく、経営の視点で相談もできるスキルが必要である。介護離職を防止するための相談窓口体制として社労士とケアマネが対応する、介護コンサルタントの二つの専門家で受けられるようにしている。

8. 介護休業をとる従業員の処遇

社労士は経営・人事の観点で対応することが多いため、実際に本人が両立のために休業をどうとっていくかは、ケアマネの手腕になると思われる。ケアマネには、賃金状態や会社への評価など従業員の状況を考えて、休暇の取り方を考えるということをやっていたければと思う。介護休業は3分割して取得することが可能となっているが、中小企業では2週間の連続休暇を取ることもほぼ不可能である。また、休業すると雇用保険からの補填はあるものの原則無給である。生活の状況を踏まえて、休業だけではなく、有給や介護休暇・半休制度を組み合わせるなどで、介護される人の状態だけではなく、介護する側の支援ということ考えたケアプランを立てていただくことが望ましい。

社労士の現場からみえる介護離職の課題

一般社団法人日本経済団体連合会が2018年に発刊した「仕事と介護の両立支援の一層の充実に向けて～企業における『トモケア』のススメ～」や本研究会で実施した県単位での中小企業向けアンケートデータを見ると、日本の企業における介護離職防止の意識は徐々に高まっているように感じられる。

しかし、地場の中小企業に直接対応している社労士事務所のヒヤリング状況からは、まだまだ企業として、従業員の介護の問題に積極的に動ける状況がないことを示唆している。女性活躍・育児支援・働き方改革と次々と従業員向けの施策が要求される中、介護保険制度など公的制度が充実しているはずの従業員家族の介護への支援など、中小企業としてはできれば後回しにしたい課題と考えられるのではないだろうか。

そもそも短期間に高齢化した日本の介護については、一般的な認識も薄く、介護保険制度ですら認知度が低い。介護離職が問題となっているからと、介護や介護保険・公的制度の知識等々をすべて企業側の努力で従業員に教育周知し、両立のための体制づくりができるよう支援をしろというのは大変酷な課題と考えられる。また、企業や社労士事務所がこぞって相談窓口を設置したとしても、「介護は社会で育てる時代である」という視点がなければ、支援のための窓口を活用するに至らず、結局はかくれ介護状態から、離職に至る現状を変えることはできない

圧倒的に不足している日本の高齢化の現状・現在の介護の問題・介護保険・公的休業制度等々の教育を、雇用している企業だけに求めるのではなく、政府や自治体などと協力し、

「介護になってから」ではなく、「介護に備える」ということを広く周知できるように制度設計しなければ、「介護離職防止」の課題解決は難しいと思料する。

注

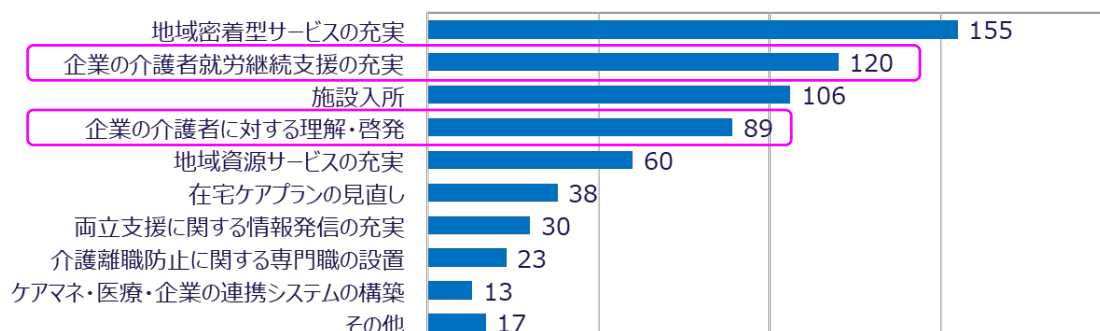
- 1) 「平成 29 年度雇用均等基本調査」 厚生労働省 雇用環境・均等局雇用機会均等課
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-29r/07.pdf> (access for 2020/3/3)
- 2) 厚生労働省「仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等のみなさまへ 両立支援等助成金 介護離職防止支援コース」
- 3) 公益財団法人生命保険文化センター
<https://www.jili.or.jp/lifeplan/lifesecurity/nursing/4.html> (access for 2020/02/12)

3. 介護離職防止のために企業が取り組むべきこと

『「介護離職」防止のための社会システム構築への提言～中間提言～』において、介護離職防止のために企業が取り組むべきことを取り上げている。実際に、家族介護者が介護離職をした経験を持つケアマネージャーからは、企業に対して「制度の整備」と「職場の理解」が求められており（図5-2）、その2つに関する企業の事例を紹介する。

図5-2「家族介護者が介護離職に至らないために特に必要と思うもの」
～家族介護者が介護離職となった経験を持つケアマネージャー～

(再掲)



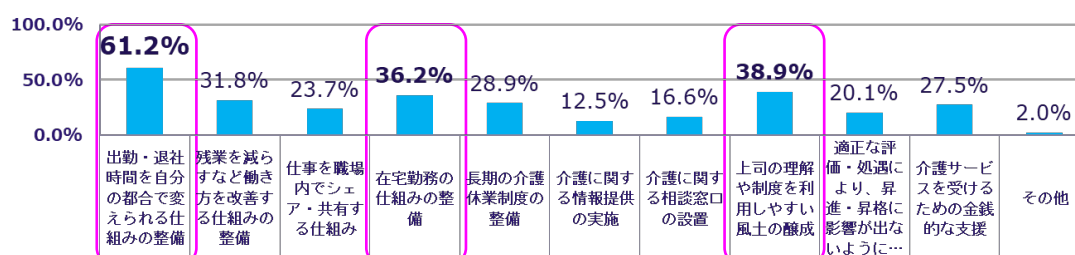
1. 大成建設の事例

大成建設株式会社では、介護離職防止に関する取組みのコンセプトを「仕事との両立支援（介護に専念することを支援するのではない）」と定め、社員が介護を自分ごととして捉え、「事前に準備する」、「お互い様意識で協力し合う」といった風土の醸成に取り組んでいる。そうした取組みは「働き続けることができる」という安心感を生み、介護による離職者を可能な限り少なくできると考えている。

具体的な施策として、特に情報提供に力を入れており、なかでも介護に対する基礎知識の学びや不安の払しょくを目的とした「介護セミナー」は定期的にかつ作業所も含めて広範囲で実施している。また社員の家族も参加できるよう休日に開催するなど出来るだけ多くの人が参加できるような工夫もしている。

冒頭で述べた企業が取り組むべき「制度の整備」と「職場の理解」に関しては、同社の社内調査においても、この2つの取組に対する社員からの要望も多く（図5-3）、そうした社員の意見を参考に同社が実際に取り組んでいる具体的な施策を紹介する。

図5-3 仕事と介護の両立のために、どのような支援が最も必要か？



出典：大成建設社内調査より

(1) テレワーク

最初に在宅勤務（テレワーク）であるが、同社では介護・育児・病気の治療といった理由で「在宅」や「拠点の作業所」で勤務できるが、今のところ育児での利用が大多数で、介護での利用はまだ少数である。しかしながら遠距離介護をしている社員のなかで下記（表 5-3）のような日程で利用申請をしてきた社員がいる。実際には業務都合により隔週での利用にはなっていないが、テレワークをするまでは、金曜日の退社後に帰省、日曜日の夕方帰京（勤務地東京）する実質 2 日間の滞在であったが、テレワークをおこなったことで、実質 4 日間要介護者の居住地に滞在できる。そのおかげでケアマネジャーとの打ち合わせや病院への付き添いがしやすくなったことや、主に介護をしていた配偶者の負担を軽減することにもつながっている。今後このようなケースを含め利用事例を社内HPや「介護のしおり」を通して紹介し、同じように遠距離介護をしている社員の利便性を高めるとともに、その家族も含め心身の負担軽減にもつなげたいと考えている。

表 5-3 テレワークを利用した勤務（申請時）

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日
第1週			退社後帰省	テレワーク	テレワーク	休日	夜帰京
第2週						休日	休日
第3週			退社後帰省	テレワーク	テレワーク	休日	夜帰京
第4週						休日	休日

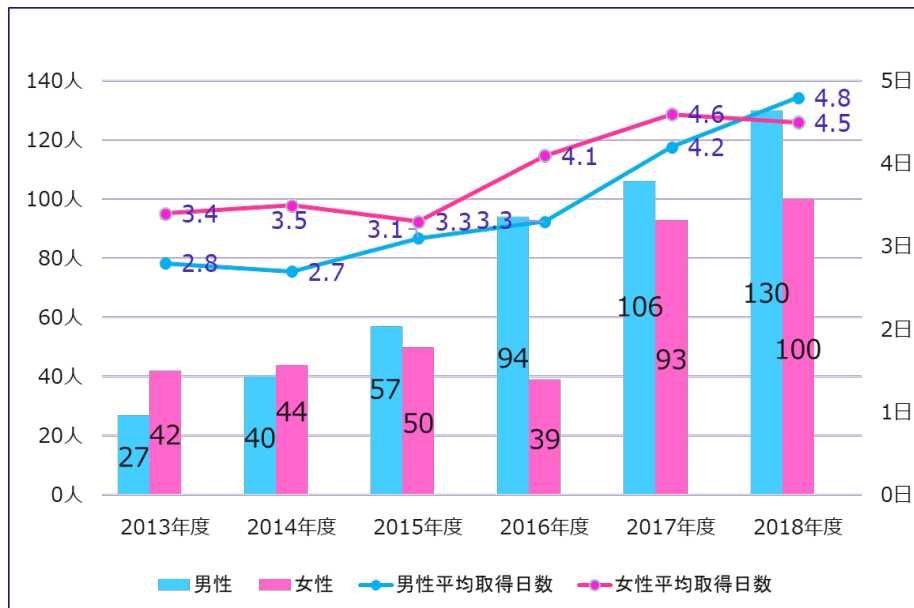
※筆者オリジナル作成

(2) 柔軟な働き方

また、社員からの要望が一番多かった「出勤・退社時間を自分の都合で変えられる仕組み」に関しては、同社には勤務時間の繰り上げ下げ制度がある。他にも出勤・退社を柔軟にできる制度に類似したものとして、時間単位の介護休暇制度がある。これは図 5-3 のアンケートとは別に実施した介護休暇・介護休業取得者へのヒヤリングから、「1 日まるまる休む必要はない」、「出来るだけ細かく柔軟に使える制度にして欲しい」との要望があったため、既に年間 10 日（二人以上介護をしている場合は 15 日：有給）付与していた介護休暇を、まず 2014 年に半日単位で取得できるようにした。その後、2017 年からは更に時間単位での取得も可能にした。

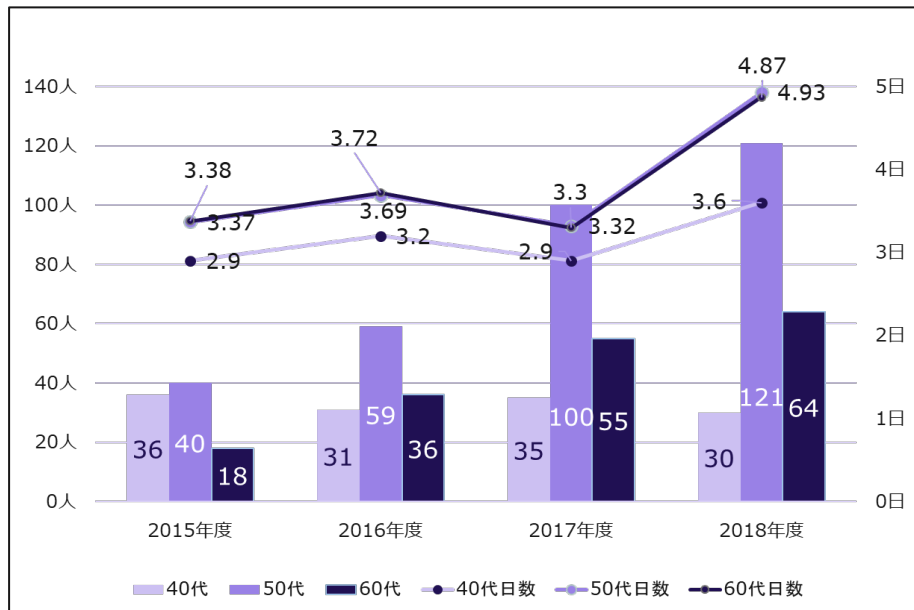
前述の介護セミナーの実施や、全社員を対象にした e ラーニングにより、介護に関する会社制度への認知が広がり、介護休暇の取得者、なかでも男性及び 50 代・60 代の取得者数と取得日数が年々増加している。（図 5-4、5-5）

図 5-4 男女別介護休暇取得状況



出典：大成建設社内調査より

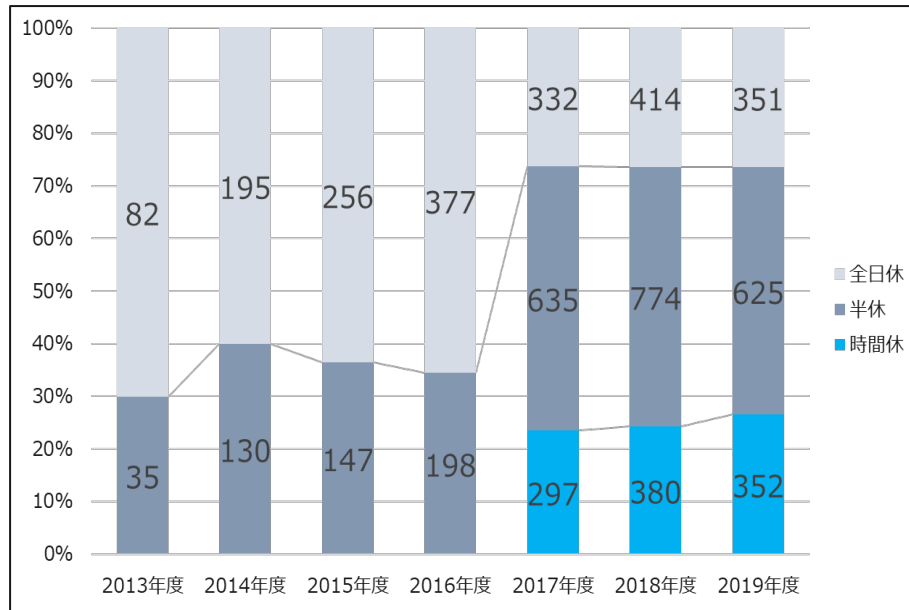
図 5-5 年代別介護休暇取得状況



出典：大成建設社内調査より

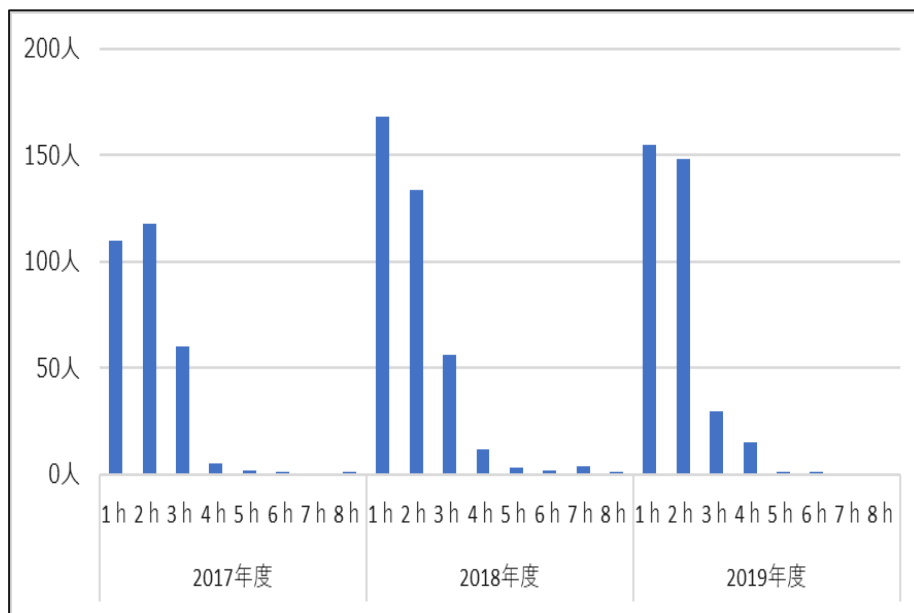
また時間単位での取得が可能になってからは、時間単位取得者の割合も年々増加し（図 5-6）、それも 1～2 時間といった短時間だけ取得するケースが多い（図 5-7）。短時間だけ休む、言い換えれば出来るだけ休まずに介護できるようになると、取得に対する抵抗感が薄れ取得者が増える。実際に取得者が増えるに従って、取得者がいる職場も広がってきている。また取得者の増加はライン管理職の取得者の増加にもつながっており、管理職が取得すると部下も取得しやすくなったということが介護休暇取得者アンケートからも明らかになっている。

図 5-6 介護休暇取得別割合



出典：大成建設社内調査より

図 5-7 介護休暇取得時間分布



出典：大成建設社内調査より

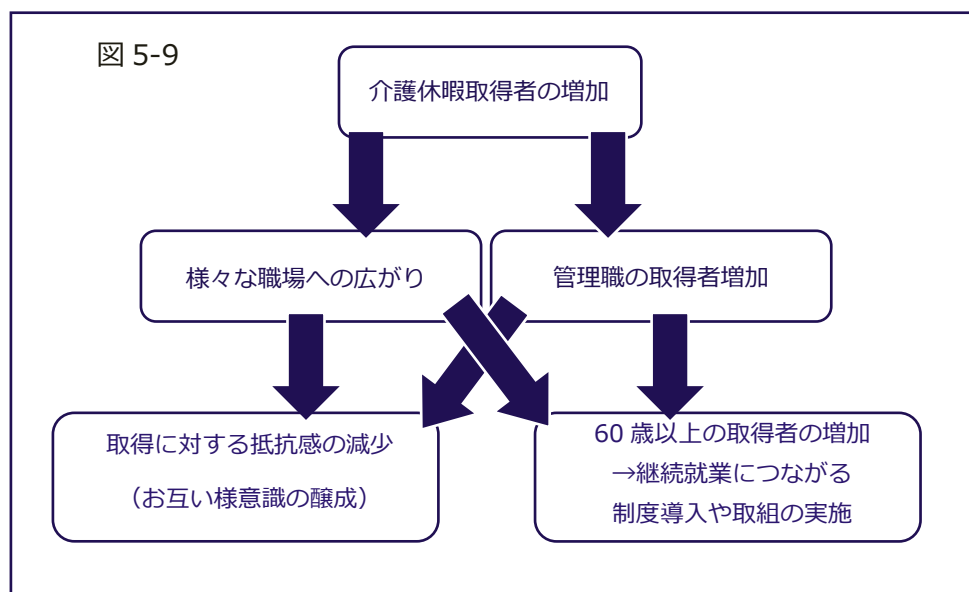
(3) 再雇用社員への対応（高齢社員の継続就業支援）

また同社では 60 歳定年後、再雇用制度により希望者は原則 65 歳まで働けるが、そうした 60 歳以上の社員の介護休暇取得者も増加していることを既述した。他にも介護セミナーや介護相談会への参加者も同様に増加している。そうした状況を受け、より安心して働き続けることができる高齢者継続就業の観点から、2020 年 4 月より再雇用社員に対して、現

存の介護休暇とは別に、介護のために利用できる休暇を最大で 40 日付与する制度の導入が決定している。

2. 企業がなすべきこと

介護離職を防止するためには長期の介護休暇・介護休業制度が必要ではないかと考えがちだが、長く休めば休むほど職場復帰が困難になるうえ、周りの社員の負担も増加し、取得へのハードルも高くなる。そもそも企業ができることは介護と仕事の両立の支援であって、個別性が高い介護に専念することへの支援は難しい。仕事と両立するためには、社員は自分自身で介護するのではなく、介護をマネジメントすることが重要である。マネジメントするためにケアマネジャーや病院での打ち合わせの際に必要な時間を最低限確保できる（出来るだけ休まずにすむ）制度にすれば、利用が増え職場におけるお互い様意識の醸成につながり、それは結果として介護離職防止にもつながっていくのではないだろうか（図 5-8）。「既存の制度を出来るだけ休まないで利用できるようにする」ことも一考の価値があると思われる。



※筆者オリジナル作成

4. ケアラー支援と介護離職防止～介護離職をなくすために何が必要か～

1. 「ケアラー支援」とは

(1) ケアラーの定義

まず「ケアラー」という言葉の定義になるが、日本の福祉においては長きにわたり、おもに家族内で介護を担う人については、単に「家族」あるいは「(サービスの) 利用者家族」という表現が用いられてきた。その「家族 (介護者)」が、日本で初めて「ケアラー」という言葉に置き換えられたのは、2010 年「一般社団法人日本ケアラー連盟」¹⁾ 設立の際に、あえて導入したのが始まりである。ここでいうケアラーとは、広義には“介護、看病、療育、世話、こころや身体に不調のある人への気づかいなどケアの必要な家族や近親者・友人・知人などを無償でケアする人”を指す。

すなわち広義のケアラーとは、ケアというものを広範囲にとらえ、要介護高齢者にとどまらず、身体的・知的・精神的などの障がい者のケア、難病などの看病、あるいは病児や障がい児の療育、さらには依存症やひきこもりなどの家族や知人の世話や気づかいなど、多様なケア役割を担っている人を指す。

(2) ケアラー支援の社会的背景

少子高齢化、長寿化が進みつつある日本では、同時に晩婚化、非婚化なども相まって、誰もが介護を担う時代となってきた。もはや介護は妻や嫁、娘などが担うばかりのものではなく、男性介護者も 3 割を超えるほど台頭してきている。さらに老老介護が増えつつある一方で、まさに働きざかりのおもに 30 代～50 代の世代に親の介護がどんどん押し寄せてきている傾向もみえる。介護を必要としている親がいる就労者の割合は、男性 14.4% 女性 10.7%²⁾ であるが、家族構成等が変化し実子による介護の増加、団塊の世代が後期高齢者になる「2025 年問題」も間近に迫り、働きながらの介護者はさらに増加することが予想される。また男性ケアラー・独身ケアラー・ダブル (介護と子育て) ケアラーなど多様なケアラーが出現し、それぞれのライフステージに応じた多様な支援体制が早急に求められている。特に昨今では、学業期にある子どもたち (厳密には 18 歳未満) が親や祖父母などの介護を担う“ヤングケアラー”という存在が日本でも明らかになった。子どもたちがケアを過重に担うことにより、健康や教育の機会や将来のキャリア形成に大きな影響が及ぶことが懸念され、このことは国会やいくつかの地方自治体の議会でも教育問題として取り上げられ、少しずつ自治体間でも対策が広がりつつある。

2. 日本における介護者支援政策

(1) 日本における介護者支援の位置づけ

現在の日本では、現実的に家族のサポートなしに介護は成り立たないのが現状である。

「介護の社会化」を謳った「介護保険制度」もまず家族の介護（ありき）が前提となって制度設計がなされている。さらに文化的には、長い家父長制度を引きずる日本の家族制度が「家族」という言葉の中にすでに「家族がすべき」という規範が存在している。福祉の枠組みの中で長年行われてきたいわゆる「家族支援」は、家族という役割を通じておもに『在宅での介護の継続』を支援する」という位置づけで行われてきたといえよう。あくまでも基本は被介護者の権利擁護をベースとした法体系のもと、QOL（生活の質）の向上のために“伴走者としての家族介護者を支援する”という考え方がベースとなって施策が作られてきた歴史がある。

（２）介護者支援の施策の実態

介護保険制度における家族への直接的な支援は、家族介護者支援事業として、地域支援事業の中で位置づけられてきた。しかし、それは任意事業のため、その実施は自治体に任されており、実施率ははかばかしいとはいえない。また 2012 年からの「認知症施策推進 5 か年計画（オレンジプラン）」³⁾ さらにその後 2015 年から「新オレンジプラン」の中でも、施策の柱として「介護者支援」が明確に位置づけられてはいるものの、実際には地域資源としての「認知症カフェ」が支援そのものになっているに過ぎず、具体的な介護者支援の方法や内容は、それぞれの活動の中に委ねられている。

（３）「介護離職ゼロ」政策

2015 年、内閣府が「ニッポン一億総活躍社会の実現」を掲げ、「介護離職ゼロ」政策を打ち出し、「介護と仕事の両立」に向けさまざまな施策が推進された。また、厚労省は平成 29 年度 3 月に『市町村・地域包括支援センターによる「家族介護者支援マニュアル～介護者本人への人生の支援～」』⁴⁾ を公表した。この中で、「家族介護者の心身の健康確保や安定した収入の確保、仕事や趣味などを通じた社会とのつながりを維持することは、高齢者に対する虐待や家族介護の質の低下、さらには生活困窮化のリスクを防止・低減することにつながります。」とし、これからの家族介護者支援施策のめざす方向性として、家族介護者を“要介護者の家族介護力”として支援するだけでなく、「家族介護者の生活・人生の質の向上」に関しても支援する視点を明記したことは画期的である。地域包括支援センターの事業主体である市町村や地域包括支援センターに相談支援強化に取り組むよう示唆されている。

3. 離職防止のために何が必要か

（１）初動期の対策が重要である～「介護のはじまり」のとき～

働きざかりのときに、ある日突然親が倒れ、入院や介護が必要になったとき、あるいは認知症らしき兆候が親にみえ、なんらかのサポートに動きだすとき、多くの人はまず「まさか、親がそうなるとは。自分が介護をすることになるうとは。」と狼狽え、立ちすくむこ

とが多い。

いざ介護が始まる時に「どこへ相談に行ったらよいのか」の想定がされていない。どこかで不安は持ちつつも「介護は、他人事」と先送りにされていることがほとんどなのである。介護の初期（1年以内）に離職してしまう人が半数いるという調査データもある⁵⁾。日頃、自治体や情報等にアクセスの経験が薄い働く世代に向けては、まずこの初動時期に支援を厚くする必要があると考える。

（２）利便性のよい場所に情報案内と相談窓口を

前述したように、介護離職ゼロ政策の下、国は働くケアラーへの相談窓口として、自治体や地域包括支援センターにその受け皿としての機能を持つことを期待しているが、設置場所が必ずしも働くひとたちに好都合な立地ではないことや、これまで要介護者の権利擁護を第一に支援を仕事としてきた専門職の人たちに、働く人の総合的な支援を委ねるのは難しいのではないかと懸念する。

そういう意味では、福岡市が「働く人の介護サポートセンター」⁶⁾を市役所のある建物の地下に置いたのは注目すべき取り組みである。今回の調査でも、地域包括支援センターやケアマネジャー以外の専門相談窓口の必要性を提言する意見もあった⁷⁾。すなわち、働くひとたちの生活圏に、ふらっと立ち寄れる「情報提供などの案内所」や「個別相談」という拠点をつくり（たとえば駅前、役所内やその周辺、病院併設、スーパーなど大型商業施設等）、ケアラーに寄り添う「ケアラーサポーター」や「コンシェルジュ」といったようなケアラー支援の専門の人（必ずしも介護の専門家とは限らない）を置くことがポイントだと思う。また、多様な相談に応じる各専門家のネットワークを背後に持ち、ワンストップ相談窓口であることが望ましい。企業（労働）と地域（資源）をつなぐ架け橋の機能が望まれる。

（３）「ケアラーアセスメント」という視点とツールの導入を

具体的なケアラー支援で、最も重要かつ今後導入を求められているものとして、「アセスメントの実施」があげられる。いうまでもなく介護保険サービスの利用は、介護を必要としている人へのアセスメント（評価）が行われ、介護度が認定され、サービスが供給されるしくみとなっている。ケアラーにも直接の支援やサービスを行うとすると、必然的に「アセスメント」が必要になる。ケアラーは、自分のケアが必要であってもなかなか認識と自覚ができない傾向にある。ケアラーが自らの状態に向き合う機会としても有効なプロセスと考えられる。

まずは、ケアラーの心身の健康や、経済的な裏づけ、仕事や学業、社会参加への希望など、ケアラーの現状やニーズを確認し、適切な支援を導くためにまず必要なのが、ケアラーアセスメントである。前述の「家族介護者支援マニュアル」には、民間の介護者支援団体等が作成した多様な「ケアラーアセスメントシート」が紹介されている。

（４）職場での理解と教育、制度の浸透を

「介護と仕事の両立」支援施策の下、企業ではさまざまな両立支援策が進んできているが、重要なのはいうまでもなく、職場の中で「介護」という極めてインフォーマルな領域について、「明日は我がこと」として互助の精神のもと、介護やケアラーへの共通理解を深め、気軽に相談できる風土づくりの工夫に努めることではないだろうか。また、早めのリスク対策として「介護セミナー」を開催するところが増えているが、特に介護保険制度だけではなく、地域の資源についての情報提供が望まれる。なかには、職場内での「ケアラーズカフェ」を開催するところも出始めている。昨今の「働き方改革」の一環としても、まずは実態調査を実施し、介護当事者や経験者からヒヤリングをし、推進計画の軸として起用するのも有効ではないだろうか、今後より多くの（中小を含む）企業が離職防止に積極的な姿勢で取り組まれることが望まれる。

（５）地域資源やサービスの充実を

国は、介護離職ゼロ対策として特別養護老人ホームの受け皿を 50 万人分増やす対策方針を打ち出したが、まだとりわけ進んでいる様子はない。働く介護者にとっては、特にサービスの隙間を埋める地域の支援体制、特に訪問介護や泊りなどを状況に応じ、フレキシブルにサービス対応が可能な「小規模多機能型居宅介護施設」⁸⁾ が仕事の継続を可能にしている。こうしたサービスの拡充と総合事業の活性化、特に地域の住民主体による互助組織の創設や継続への支援が急務である。

4. ケアラー支援法の制定を

本研究会の中間報告書において、家族介護者が社会的に支援の対象者であることが認められること＝すなわち社会的・制度的に明記されることが提言された。いわゆる「ケアラー支援（推進）法」の制定を目指すものである。ケアラー支援の先進国であるイギリスやオーストラリアなどのヨーロッパ諸国では、独自のケアラーの定義に基づき、健康や心のケアに対する支援としての 介護者の一時休息や休暇取得できるサービスに加え、所得控除、所得のない時期にも老齢年金の適用などの経済的保障も充実している。まず法律があることにより、ケアラーの「アセスメント権」が認められていることは、注視したい。

今後さらに高齢化が進み、介護ニーズが増える社会になることを鑑みると、ケアラーに経済的・身体的・心理的負担が増えることは明らかである。さらに仕事や社会生活の機会を失うことでの社会全体の損失も大きい。ケアラー支援法や自治体の条例等で、「ケアラー支援」の基本理念や基盤を作り、より直接的、具体的なサポートを強化することで、社会全体の損失を減させることができるということを共通の目的とし、全国戦略として実現が進むことをおおいに祈念したい。

注

- 1) 2010 年ケアラー当事者・研究者・活動者などが集まり設立。おもにケアラー支援法の制定や調査研究、啓発などを行っている。<https://carersjapan.jimdofree.com/>
- 2) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート（平成 24 年度厚生労働省委託調査）
https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/h24_itakuchousa05.pdf
- 3) 厚生労働省の認知症施策推進総合戦略。2012 年 9 月に「認知症の人の意思が尊重され、できる限り住み慣れた地域のよい環境で自分らしく暮らし続けることができる社会を実現する」ために策定された「認知症施策推進 5 か年計画」。さらに 2015 年 1 月に「新オレンジプラン（認知症施策推進総合戦略）」が新たに打ち出された。
施策は「認知症への理解を深めるための普及・啓発の推進」「認知症の容態に応じた適時・適切な医療・介護などの提供」「若年性認知症施策の強化」「認知症の人の介護者への支援」「認知症の人を含む高齢者にやさしい地域づくりの推進」「認知症の予防法、診断法、治療法、リハビリテーションモデル、介護モデルなどの研究開発およびその成果の普及の推進」「認知症の人やその家族の視点の重視」の 7 つの柱に沿って進められた。<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000072246.html>
- 4) 厚生労働省 2018「介護離職防止のための地域モデルを踏まえた支援手法の整備報告書：市町村・地域包括支援センターによる家族介護者支援マニュアル～介護者本人の人生の支援～」<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000307003.pdf>
- 5) 明治安田生命生活福祉研究所&ダイヤ高齢社会研究財団 2014「仕事と介護と介護離職」
dia.or.jp/news/FileDownload.php?file_name=168_20141111_1.pdf
- 6) 介護休業制度や介護保険制度、介護保険外の在宅サービスなど、介護や両立支援等に関する制度の紹介や企業への出張相談も実施している。（福岡市）
<https://www.city.fukuoka.lg.jp/hofuku/chiikihoken/health/00/04/4280607.html>
- 7) 一般社団法人日本経済調査協議会『「介護離職」防止のための社会システム構築への提言～中間提言～ケアマネジャーへの調査結果から』P27～28（2）相談窓口のあり方
- 8) 利用者が可能な限り自立した日常生活を送ることができるよう利用者の選択に応じて施設への「通い」を中心として、短期間の「宿泊」や利用者の自宅への「訪問」を組み合わせ、家庭的な環境と地域住民との交流の下で日常生活上の支援や機能訓練を行う事業所。平成 18 年の介護保険法改正により誕生した地域密着型サービス。

第6章 本研究会のまとめ

1. これまでの調査研究報告を踏まえて・3つの提言・

本研究会では約3年間、「介護離職」防止に関する対応策についての調査研究を行ってきた。特に、ケアマネジャーや企業へのアンケート調査を基に「介護離職」における要因・問題点などを分析・検証してきた。また、介護離職を4類型に分け、それらの定義づけもおこなった。その結果として、以下のような提言を述べることとする（図6-1参照）。

（1）提言①「介護休暇・介護休業」取得率の前年度比の向上目標

政府が2015年11月に「1億総活躍社会」の実現において「介護離職ゼロ」という大きな政策目標を掲げてから約5年になろうとしている。この具体策として、政府は「介護施設」や「サービス付き高齢者向け住宅」などの介護資源の整備を掲げた。確かに、介護資源の整備は「介護離職」防止には不可欠な論点ではあるが、本研究会では「介護休暇・介護休業」取得率の向上に着目した。

中間報告書でのケアマネジャーに対するアンケート調査結果からも、介護休暇・介護休業の取得のしやすさが介護離職防止には大きな効果があることが分かった。また、企業に対する調査研究においても、「介護休暇・介護休業」の取得率が高い企業ほど、介護離職に対する意識が高く、これらの取得率は介護離職防止のための試みを図る尺度として有益と考える。

そのため、政府の骨太方針（「経済財政運営と改革の基本方針」）において、「介護休暇・介護休業」取得率を前年度より引き上げる数値目標を盛り込むべきだと提言する。これらの取得率が毎年引き上がることで、企業（事業主）全体で介護離職に対する意識が高まり、離職防止への社会的コンセンサスが得られると考える。そして、毎年「介護休暇・介護休業」の取得率が前年を上回る企業に対しては、例えば、補助金などの予算措置も講じるべきだと考える。

（2）提言②企業における普及啓発の促進

本研究会の調査結果から、未だ「介護休暇・介護休業」を取得しづらい社会風土・雰囲気根強いことが分かった。特に、介護問題に直面しやすい55歳前後の従業員には管理職が多く、男女問わず「自分が親の介護のために休暇もしくは休業すると、部下や仲間に迷惑がかかる」といった意識を抱く者が多い。また、多くの従業員が「介護は家族が担うもの」と認識しており、社会的な側面が薄いことも考えられる。

その意味では、「介護離職」防止のために取り組んでいる企業に対しては、これらの風土・雰囲気を変革させる普及啓発が不可欠である。例えば、このような取り組みを積極的に実践している企業に対しては、補助金などの予算措置を講じインセンティブを与える方法も

考えられる。

現在、このような普及啓発は企業独自の自発的な取組みにしか過ぎない側面があるため、しっかりとしたインセンティブを与える制度・政策が構築されれば、積極的に取り組む企業も増えるであろう。

これらの取組みの1つに、例えば「産業ケアマネジャー」などの様な専門職を配置し、地域で活動しているケアマネジャーとの橋渡し役となり、介護問題を抱える従業員の働き方などを考えるきっかけとなる可能性が想定される。

(3) 提言③家族介護者を「孤立化」させないケアラー支援の充実

本研究会では、「介護離職」を4類型に分類したが、家族介護者と要介護者が「孤立化」している「③孤立型介護離職」においては、企業などの関わりよりも「ケアラー支援」といった施策が有効と考える。特に、要介護者や介護者がサービスを拒絶するケースにおいては、当事者の「受援力」を高めていくことが、「介護離職」防止に大きなポイントとなるため、家族介護者も支援の対象者であるといった社会的な認識が必要不可欠と考える。

もっとも、「①両立困難型介護離職」「②職場起因型介護離職」のいずれにおいても、少なからず家族介護者の社内での「孤立化」といった側面は無視できない。つまり、家族介護者（従業員）が介護問題において社内で「孤立化」しなければ、問題が大きくなる前に何らかの対応が可能と考える。その意味では、家族介護者（従業員）が、介護離職を決断するX点（P6参照）を、できる限り先に引き伸ばすためにも「孤立化」させないことが社会全体で重要である。

つまり、介護は社会的な問題であり、決して家族内で解決する問題ではなく、家族介護者も支援の対象であることを、制度・政策に位置付けることが「介護離職」防止においては重要な視点であると考えます。

①政策的側面

※骨太方針における「介護休暇・介護休業」
取得率の数値目標の設定

②企業内の普及啓発の制度化

※管理職をはじめ従業員の「介護離職」
に対する意識づけ（普及啓発）

③家族介護者を支援対象とするための制度化

※家族介護者を「孤立化」させない取組み

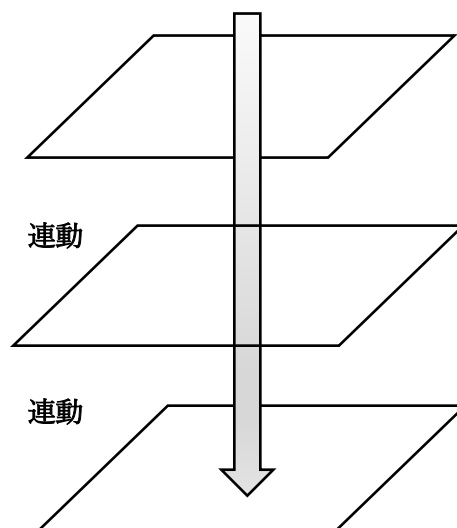


図 6-1：本研究会の「介護離職」防止のための提言骨子

【参考資料】 アンケート用紙

介護離職に関するアンケート質問項目

Q1 貴社の従業員数（パート・アルバイト含む）をお教えてください。

- ①50 人以下 ②100 人以下 ③200 人以下 ④300 人以下 ⑤300 人超

Q2 貴社内で、親や親族に介護を必要としている従業員はいますか(いましたか)。

- ①いる (いた) ②いない (いなかった) ③わからない

Q3 経営者もしくは人事担当者として、これまで貴社内で「介護離職者」について把握していますか。

- ①把握している ②把握していない ③わからない

Q4 貴社内で、育児・介護休業法に則った介護休暇もしくは介護休業を取得している（取得した）人はいますか。

- ①いる (いた) ②いない (いなかった) ③わからない

Q5 「介護離職」を防止することは、貴社の経営管理上で重要と考えていますか。

- ①はい ②いいえ ③わからない

Q6 「介護離職」防止に関して、貴社内で何らかの対応策を講じていますか（講じる予定ですか）。

- ①講じている（講じる予定） → **SQ1** へお進みください。
- ②講じていない（講じる予定はない） → **SQ2** へお進みください。
- ③わからない → そのまま **Q7** へお進みください。

SQ1 実施した（する予定の）対応策の内容に○をつけてください。（複数回答可）

- ① 介護セミナー ②実態調査 ③個別面談・外部に相談窓口を設置
④その他（ ）

SQ2 その理由に最もあてはまる選択肢に一つだけ○をつけてください。

- ① 具体的な防止策を実施する余裕がない
- ② 他の人事管理策を優先すべき（例：パワハラ研修、子育て支援等）
- ③ 介護離職防止について何をすべきかわからない
- ④ その他（ ）

Q7 親族に介護が必要な従業員に対し、組織として従業員の働き方を変える意識はありますか。（例：配置転換、短時間勤務等）

- ①ある ②ない ③わからない

Q8 「介護離職」防止について、企業としてのお立場から自由にご意見・お考えをお書きください。

介護離職に関するアンケート調査回答用紙

Q1	①	②	③	④	⑤
Q2	①	②	③		
Q3	①	②	③		
Q4	①	②	③		
Q5	①	②	③		
Q6	①	②	③		
SQ1	※複数回答可				
	①	②	③		
	④ (				)
SQ2	①	②	③		
	④ (				)
Q7	①	②	③		
Q8					

なお、アンケート回答内容について本会、日本経済調査協議会よりご連絡が可能な場合には以下の欄に必要事項をご記入ください（任意）。

貴社名		所属・ お名前	
TEL		E-mail	

【参考資料】自由記述意見

Q8 「介護離職」防止について、企業としてのお立場から自由にご意見・お考えをお書きください。

- ・限られた人材の中で運営していく事は小企業では難しいと感じています。
- ・介護も様々な状況があると思うので、企業と社員が良く話し合って対応し、離職にならない配慮が必要です。
- ・介護単独ではなく、育児を含め、働き方の多様性を導入すべき。
- ・必要のある社員一人一人、個別に対応していく予定です。
- ・十年前は親（実家、嫁ぎ先）の介護を理由に退職するパートが何人かいたが、勤務時間を柔軟にしているので、現在は介護が理由になっていない。
- ・介護休業制度の周知、相談しやすい環境を整え、従業員の生活・心身を守るよう努めたい。
- ・従業員の家族（親）が介護世代になってきており、介護離職にならないように会社で支援をしていきたいと思っていますが、具体的に動けていません。
- ・個人の都合から収入も必要なので、働く時間変更と短時間を育児と同じように考え、市町村の窓口に対して企業としてつながりを持つこと。
- ・現在まで介護休業法の適用はなかったが、今後発生した場合は法に則り、会社としては短時間等の策を講じる体制である。
- ・企業としては最近、働き方改革をはじめ、多くの休みを従業員に与える施策が増え、正直困惑している。
- ・"短時間勤務は介護に有効だが、規程と環境を柔軟にすべき。無給の介護休も必要だが、1時間単位で取得可能な有給休暇は収入面より有効性が高い。配置転換は本人が望まない事が多いと推察する。"
- ・必要性が発生した際に柔軟に対応していく考え。
- ・会社にとっても損失だが、離職本人の経済的負担も増加する。
- ・介護負担のある社員の人数や負荷の程度が把握できていません。把握できたとしても対応はケースバイケースにせざるを得ないのでは。
- ・就業規則に看護休暇、介護休暇、介護休業及び育児休業の規定を整備し、取得できるようにしているが、今後、介護を要する職員が増加した場合、人員のやり繰りが難しいと思われる。
- ・弊社では勤務地選択制度があるため、自宅通勤可能な事業所への配置が可能。介護離職防止に関し、いずれは取組みを開始する必要があると認識しています。
- ・介護休業制度の周知を行う等対策を総合的に行う。
- ・貴重な人材を介護を理由に離職させずにすむよう、従業員に対するサポートや情報展開が今後ますます重要になると考えています。
- ・行政とリンクしなければ、企業単独対応は厳しい。
- ・今後、国全体の課題と認識している。
- ・制度整備と共に、従業員が仕事と介護を両立できる環境づくり、啓発活動が必要と考えております。

- ・人事課として個別事情を最優先とする風土の強化が必要。
- ・突発的に起きるテーマの為、早急に手立てする必要を感じます。
- ・短時間勤務者につき雇用契約書を結ぶ。
- ・経営上の最重要課題のひとつとして位置づけております。
- ・現在まで介護による離職者はいないが、防止する為の介護休暇制度が実際の該当者に有効かどうかは意見を聞きたい。
- ・現状、社員の中にはいませんが近い将来起こる問題なので社員全体でカバーし、短時間有休の活用、相談窓口など取組むつもりです。
- ・介護離職防止は企業として重要な取組みとの認識から、介護休暇及びジョブ・リターン制度等を検討中。
- ・今後増加してゆくと想定されるので対策を講じたいと考える。
- ・個別に面談し、その従業員に合った勤務体制に変更している。
- ・今後増えると考えます。今から柔軟に対応出来るように仕組みをつくる。
- ・柔軟に働ける職場作りが大切なのでは。
- ・介護が必要な従業員の立場を応援したいと思っています。
- ・長期間続く介護への対応に限界がある。
- ・企業としてどこまで対応すべきなのか疑問を抱きながら対応している。
(異動させるとしてもポスト数の限りはある。無期限というわけにもいかない。)
- ・介護施設の充実、費用の割安感、入所のしやすさがあれば、離職とならなかったケースが多く見受けられる。
- ・経営上、また従業員の立場からも大切と考えます。
- ・短時間勤務と周りの理解。
- ・制度は具体的に構築していないので、有給休暇の利用を促進している。
- ・企業や個人だけでは解決できない。
- ・具体的に有効な介護離職防止に向けた人事施策が知りたい。
- ・介護離職に限らず、個人個人の家庭環境も細めに情報共有したい。
- ・今現在、問題なく対応できている。
- ・仕事介護の両立支援として、企業としてどこまでサポート出来るか非常に難しく思っております。
- ・介護に関する社内制度を利用しやすい職場環境の整備が必要です。
- ・スキルを有する人材に継続的に働いてもらうためにも対策は必要と考える。
- ・介護のための必要な期間が個別で異なるため、すべての事案に対応することは難しい。
- ・介護サービスを提供する側なので、離職は避けたい。サービス利用を促しながら、自分でお世話したい気持ちは尊重し、復職を待ちたい。
- ・"Q7に関し、質問の意図がわかりません。会社の判断で働き方を変えるのではなく、本人の意思を尊重して判断します。介護に限らず、すべての従業員が働きやすい環境づくりが重要と考えており、勤務形態の柔軟性を高めてワークライフバランスが取れるよう支援している。"
- ・家庭外で介護できる施設の拡充を国等をお願いしたい。

本資料は、信頼できうると考えられる情報・データに基づき作成しておりますが、当法人はその正確性・安全性を保証するものではありません。これらの情報を利用することで直接・間接的に生じた損失に対し、当法人および本情報提供者は一切の責任を負いません。

本資料に掲載された内容は、事前の通知を行うことなく更新、追加、変更、削除されることがありますが、それによって生じたいかなるトラブル・損失・損害に対しても責任を負うものではありません。

本資料を利用する際は出典を記載してください。編集・加工した情報を、当法人が作成したかのような態様で公表・利用しないでください。また本資料の全部または一部を無断で複製（コピー）することは著作権法上での例外を除き禁じられています。

[禁無断転載]

2020 年 3 月 25 日発行

「介護離職」防止のための社会システム構築への提言

～最終報告～

企業への調査結果から

一般社団法人 日本経済調査協議会

専 務 理 事 木 曾 琢 真

〒106-0047

東京都港区南麻布 5-2-32

興和広尾ビル 6 階

電 話 03-3442-9400

FAX 03-3442-9403

<http://www.nikkeicho.or.jp>

[非 売 品]

印刷／(株)東京技術協会

介護!
NO
離職