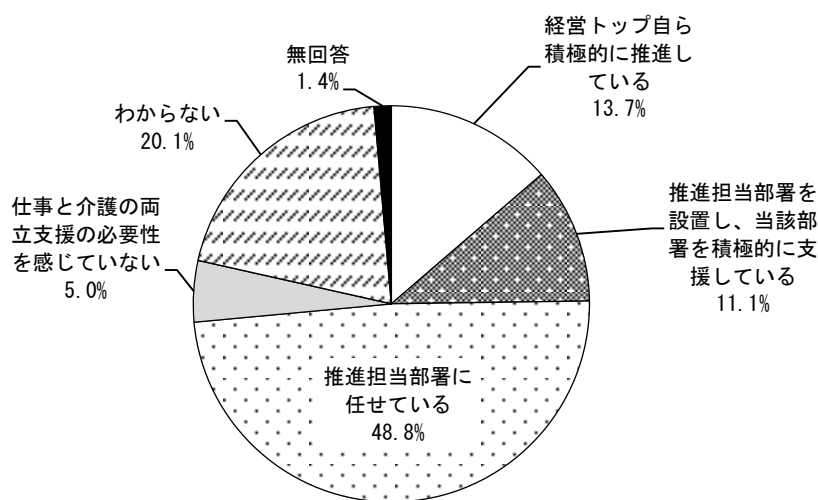


第4節 企業における仕事と介護の両立支援の取組

（仕事と介護の両立支援の取組に関する経営トップの対応状況～トップが積極的に推進・支援している企業は24.8%）

「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート企業調査）」により、経営トップが、仕事と介護の両立支援の取組に関してどのように対応しているかをみると、「経営トップ自ら積極的に推進している」（13.7%）、「推進担当部署を設置し、当該部署を積極的に支援している」（11.1%）となっており、積極的に推進、支援している企業は、24.8%となっている。（図表2-4-1）。

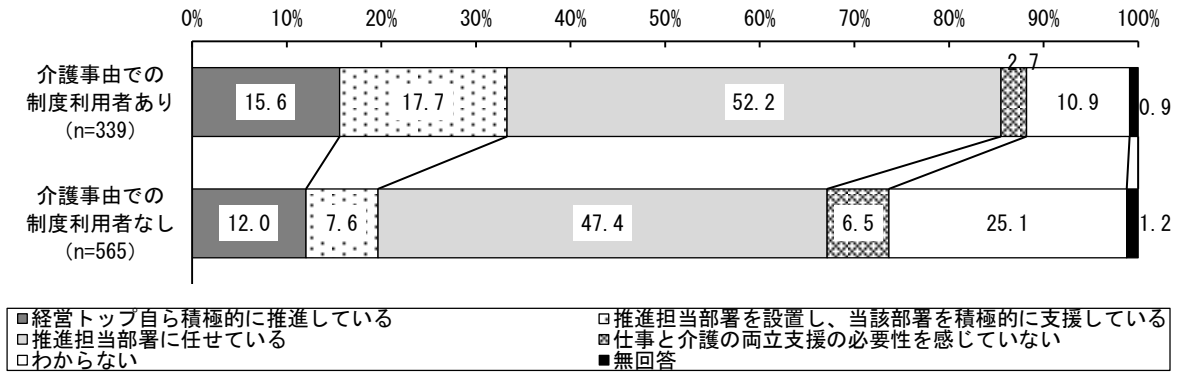
図表2-4-1 仕事と介護の両立支援の取組に関する経営トップの対応状況



資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査）」（平成24年度厚生労働省委託事業）

さらに、介護事由での制度利用状況別に仕事と介護の両立支援の取組に関する経営トップの対応状況をみると、「介護事由での制度利用者あり」の企業は、「推進担当部署を設置し、当該部署を積極的に支援している」（17.7%）、「経営トップ自ら積極的に推進している」（15.6%）となっており、「介護事由での制度利用者なし」の企業（7.6%、12.0%）と比較して、積極的に推進、支援している割合が高くなっている。経営トップの積極的推進、支援が介護事由での制度利用に繋がっていることが伺える（図表2-4-2）。

図表 2-4-2 介護事由での制度利用状況別仕事と介護の両立支援の取組に関する経営トップの対応状況

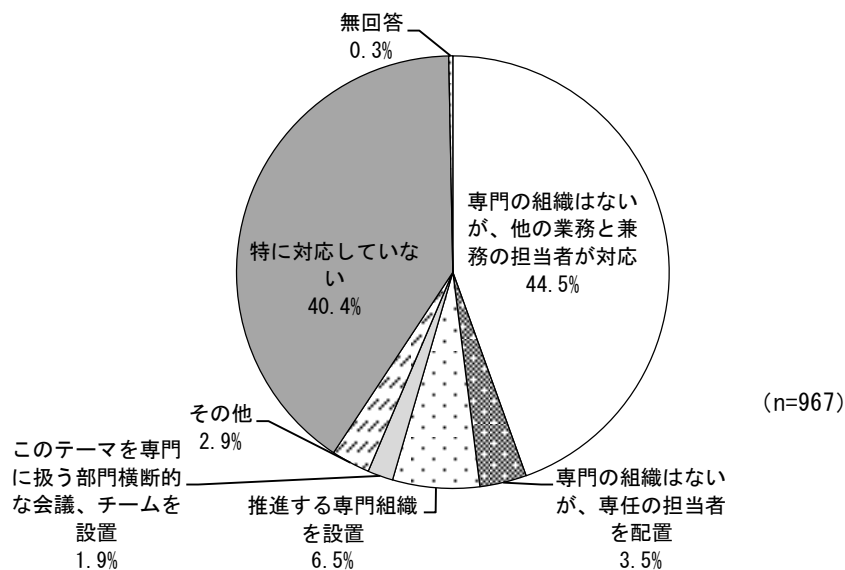


資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査）」（平成 24 年度厚生労働省委託事業）より特別集計

（仕事と介護の両立支援等の取組を推進する専門組織の状況～介護事由での制度利用者がある企業では「専門の組織はないが、他の業務と兼務の担当者が対応している」の割合が高い）

仕事と介護の両立支援、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ、女性の活躍推進のいずれかの取組を推進する組織があるかをみると、「専門の組織はないが、他の業務と兼務の担当者が対応している」が 44.5%、「特に対応していない」が 40.4%となっている（図表 2-4-3）。

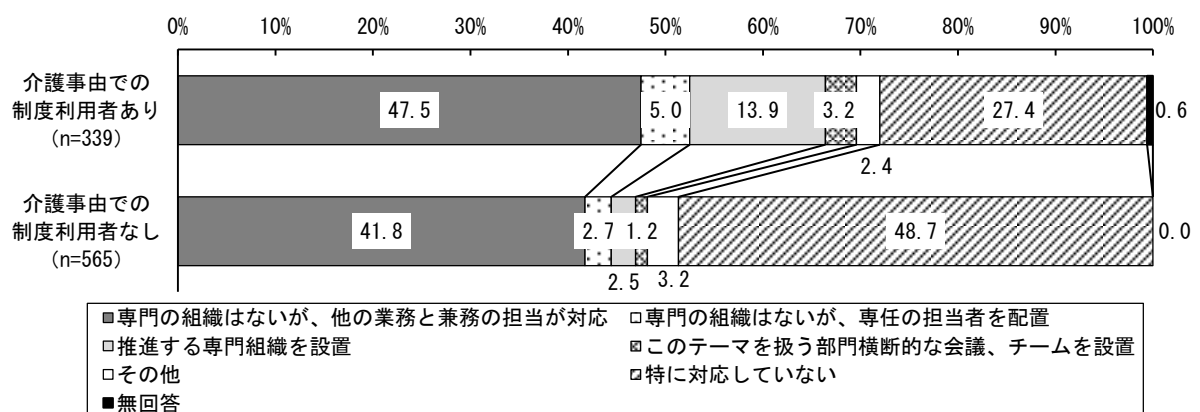
図表 2-4-3 仕事と介護の両立支援等の取組を推進する専門組織の状況



資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査）」（平成 24 年度厚生労働省委託事業）

さらに、介護事由での制度利用状況別に、仕事と介護の両立支援等の取組を推進する組織の対応状況をみると、「介護事由での制度利用者あり」では「推進する専門組織を設置している」が47.5%、「介護事由での制度利用者なし」では「特に対応していない」が48.7%と、最も高い割合となっている（図表2-3-4）。

図表2-4-4 介護事由での制度利用状況別仕事と介護の両立支援等の取組を推進する組織の対応状況

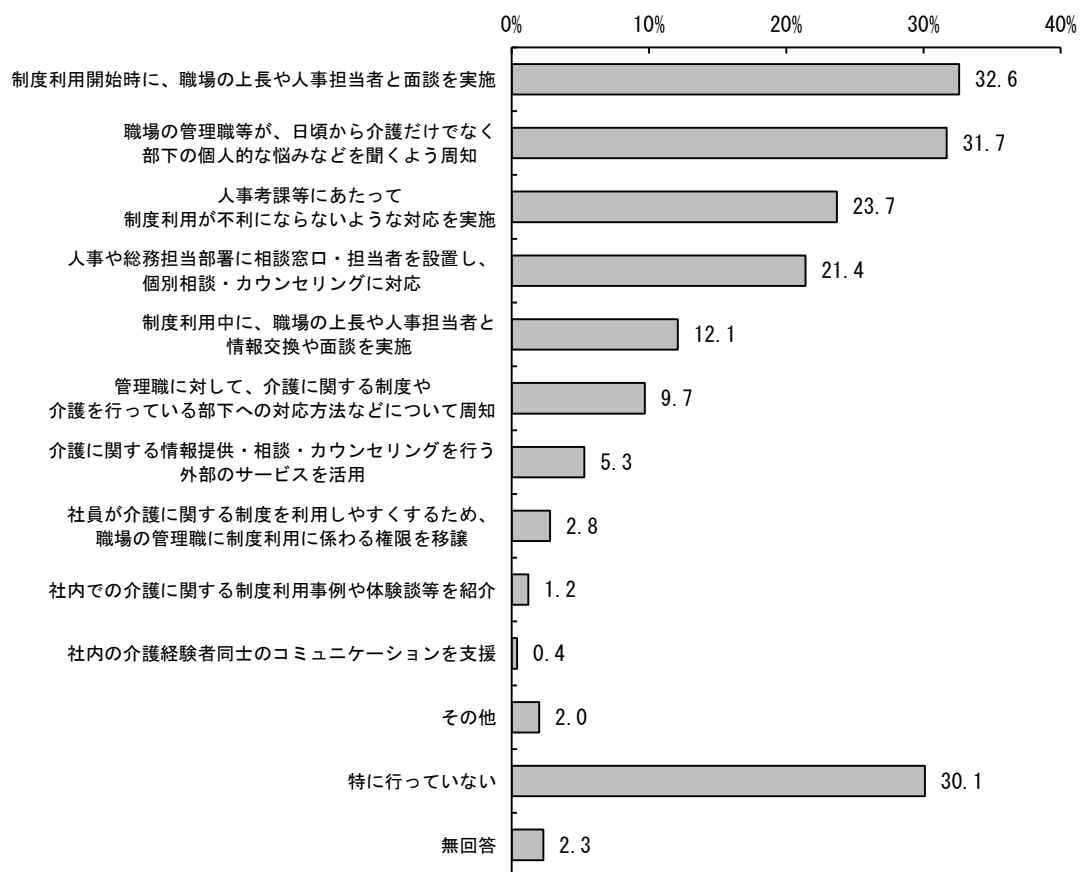


資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査）」（平成24年度厚生労働省委託事業）より特別集計

（仕事と介護が両立できるよう支援するために取り組んでいること～制度利用開始時に職場の上長や人事担当者との面談を実施している企業が 32.6%である一方、特に行っていない企業が 30.1%）

従業員（正社員）が介護に関する両立支援制度を円滑に利用して、仕事と介護が両立できるよう支援するために取り組んでいることをみると、「制度利用開始時に、職場の上長や人事担当者との面談を行っている」が 32.6%と最も割合が高くなっており、次いで「職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人的な悩みなどを聞くよう周知している」（31.7%）となっている。一方、「特に行っていない」の割合も高く 30.1%を占めている（図表 2-4-5）。

図表 2-4-5 仕事と介護が両立できるよう支援するために取り組んでいること（複数回答）



資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査）」（平成 24 年度厚生労働省委託事業）

(まとめ)

我が国で「少子高齢化」が課題とされてから久しい。しかし、高齢化はとどまるところを知らず、超高齢化社会に突入、高齢化率は今後も一貫した上昇が見込まれている(38頁、図表2-1-1)。世帯数に係る推計でも、高齢世帯数のうち、「単独世帯」及び「ひとり親と子の世帯」が大きく増加すると推計されている(39頁、図表2-1-2)。生涯未婚率が上昇することが見込まれていること(41頁、図表2-1-4)から考えても、同居・別居問わず未婚で働きながら親の介護を担う者の増加が予想される。また、今後も女性の社会進出に伴って共働き世帯が増加する傾向(42頁、図表2-1-5)が続けば、無業である妻が老親の介護を担うケースは減少し、男女労働者が働きながら介護を担うケースが増加することになると見込まれる。

「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」によると、介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の約7割が勤務継続の意向を持っており、不本意な離職であったことが分かった(88頁、図表2-3-41)。前述のような状況が予想される中で、そうした介護を理由とする不本意な離職を防ぐための対策の強化が必要と考えられる。

○企業における両立支援制度の規定の整備と周知

厚生労働省「雇用均等基本調査」によれば、規模の大きな事業所では育児・介護休業法に定める介護休業制度や介護休暇制度の規定がある割合は100%に近いが、5～29人規模では約6割にとどまっている(介護休業：76頁、図表2-3-25／介護休暇：81頁、図表2-3-31)。

介護休業及び介護休暇については、法に定められた申出を行えば取得は可能である。しかし、介護休業制度の規定・介護休業者の有無別事業所割合をみても分かる通り、規定が整備されていれば、規定が整備されていない事業所よりも取得はしやすいと考えられる(77頁、図表2-3-26)。

「両立支援ベストプラクティス普及事業(仕事と介護の両立に関するアンケート企業調査)」によれば、従業員に対する会社の両立支援制度の周知方法として、「就業規則に記載している」が最も高く(83.7%)、就業規則に記載する以外の周知を行っている企業は多くない(75頁、図表2-3-23)。就業規則に記載されているだけでなく、必要とする労働者が理解していることが重要である。特に介護については、妊娠が判明してから子どもが生まれるまで、ある程度時間がある育児とは異なり、急に家族を介護しなければならなくなるケースも少なくない。

このため、企業においては、介護休業等の制度の規定の整備を行うとともに、日頃から周知を図ることが重要である。その際、家族の介護の必要性がない時に情報提供を受けても、制度の種類や詳しい内容を覚えていることはあまりないと考えられることから、入社時や研修等の機会に周知するとともに、パンフレットを作成・配布したり、社内のイントラネットへ掲載する等、労働者が必要な時にいつでも情報にアクセスできるようにしておくことが望ましい。

さらに、介護が必要な親がいない就労者の中にも、介護が必要な親が就労者と同じくらいの割合で不安を感じている者がいる（66頁、図表2-3-11）。「両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査）」によると、約3割の企業が、正社員に対して介護に関する社外の何らかの制度やサービス等についても情報提供している（74頁、図表2-3-32）。社内の両立支援制度とあわせて、それらの情報を提供することも有効であろう。

また、介護を理由に離職した人は、勤務先を辞めたきっかけとして、長時間労働や、柔軟な働き方ができないといった問題を挙げることが多い（87頁、図表2-3-40）。継続就業を支える上では、長時間労働の是正、柔軟な働き方の実現が必要と考えられる。

実際、「仕事と介護の両立支援に関する調査」により、「就労者」「離職者」が担っている介護等の内容をみると、ともに「入退院の手続き」（「就労者」49.4%、「離職者」65.0%）の割合が最も高く、次いで「通院の送迎や外出の手助」（41.8%、64.0%）、「ちょっとした買い物やゴミ出し」（40.6%、64.3%）の順となっている（61頁、図表2-3-6）。介護休業や短時間勤務といった長期的に利用する制度だけでなく、長時間労働の是正、単発的に利用できる時間単位の休暇や時差出勤制度等柔軟な制度の導入が有効と考えられる。

事実、仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援として、「残業をなくす、減らす仕組み」（29.4%）、「入社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」（30.5%）等が「介護休業制度の取得上限日数の引き上げ」（11.2%）、「介護休業制度の取得上限回数の引き上げ」（8.2%）等よりも高くなっている（69頁、図表2-3-16）。いつまで続くか分からない介護では、収入が減る介護休業等の制度よりも、収入が減らない働き方の必要性が高いと考えられる（68頁、図表2-3-15）。

○企業における両立支援制度を利用しやすい環境の整備

家族の介護をしている労働者の介護休業制度や介護休暇の利用率は必ずしも高くない（介護休業：78頁、図表2-3-27／介護休暇：82頁、図表2-3-32）。介護休業を取得しなかった理由として、「要介護者が介護関連施設に入所しているため」

(7.5%)、「年次有給休暇等を取得すれば介護に対処できるため」(18.0%)、「家族の援助・介護サービス等を利用すれば介護に対処できるため」(12.6%)など、取得する必要がなかったと思われる者もいるが、「勤務先の上司の理解が得られないため」(9.9%)、「自分の仕事を代わりに担当できる人が職場にいないため」(14.4%)、「同僚に迷惑をかけるのではないかと思うため」(15.7%)といった回答も一定程度ある(79頁、図表2-3-29)。

このため、企業は、急遽労働者が休んだり、短時間勤務等を利用することになっても、他の労働者がカバーできるよう日頃から体制を考え、業務分担の見直しや情報共有を行う等、介護休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を行うことが必要である。

なお、介護事由での制度利用者のいる企業の方が、いない企業に比べ、仕事と介護の両立支援の取組に対して、経営トップが積極的に関わっている割合が高い(94頁、図表2-4-2)。また、仕事と介護の両立支援等の取組を推進する専門組織を設置している割合も高い(95頁、図表2-4-4)。企業において取組を進める際は、経営トップ自らが積極的に関与することや、推進担当部署を設置して推進していくことが有効である。

もちろん両立支援制度の利用率が高ければよいということではなく、目指すべきは、介護をしながらでも長く働き続けることができる職場環境を整備し、介護を理由とする不本意な離職を防ぐことである。労働者が「制度を利用したい」と考えた時に利用できるような職場環境の整備が重要である。

○企業における労働者の介護の実態・ニーズ把握を含めた相談体制の充実

現在、介護等が必要な親がいない40歳代～50歳代の「就労者」のうち、今後5年間のうちに親の介護等が必要になる可能性について、「少なくとも1人はかなりある・少しある」と答えた人は40.3%にもものぼる(67頁、図表2-3-13)。その一方で、介護を抱える従業員がいるかどうかの実態や、両立支援のニーズについて特に把握していない企業の割合は46.4%となっている(72頁、図表2-3-20)。実際、介護等について勤務先に相談した人の割合も11.8%に過ぎない(71頁、図表2-3-18)。

しかし、ニーズを把握した上で、介護に係る両立支援制度や職場環境の整備について検討を行えば、より効果的な対策を講じることができる。また、その際に、社内の両立支援制度に関する情報等を提供すれば、制度の利用による離職の防止も期待できよう。労働者の介護の実態・ニーズ把握を含めた相談体制の充実が有効であ

る。

なお、介護等を担っていることを上司や同僚に知られることについて、介護等を担っている者の約6割が抵抗感が「ない」と回答する一方、「ある」と回答した人も35.5%にのぼった（71頁、図表2-3-19）。しかし、介護等を機に仕事を辞めてからの変化をみると、「負担が増した」と回答した人の割合が、精神面・肉体面・経済面いずれにおいても過半数を占めており、仕事を辞めたことでより厳しい状況に陥る可能性があることを示唆している（89頁、図表2-3-43）。実態・ニーズ把握を行う際は、労働者の立場からも仕事を継続した方がよいことを周知する必要があるだろう。

○再就職への支援充実

以上述べてきたことのほか、介護を理由とした離職者への対応も重要である。「仕事と介護の両立支援に関する調査」において、再就職をしていない理由を尋ねたところ、「手助・介護」の必要はなくなったが、仕事をするつもりはない」は女性が11.6%、男性が4.5%であるのに対し、「現在、仕事を探している」が女性20.6%、男性34.8%と就労希望者が多くなっている（92頁、図表2-3-47）。「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」では、再就職の意向を持つ者のうち37.4%が正社員として再就職することを希望している（88頁、図表2-3-42）。両立支援制度の充実とともに、介護による離職者が再就職しやすい環境づくりも求められるところである。

介護等を担っている者の役職をみると、「就労者」「離職者」とともに4分の1が「課長クラス」以上となっている（64頁、図表2-3-9）。企業の中核を担う管理職が退職すれば、企業にとっても大きな痛手である。また、離職者の増加は、税収の減少、社会保障費の増加にもつながる。介護を理由とする不本意な離職を防ぐことは、労働者にとってだけでなく、企業にとっても、社会全体にとっても重要な意味を持っている。

今から、社会全体で介護をしながらでも長く働き続けることができる職場環境の整備に取り組んでいく必要があると考える。

コラム：育児・介護休業法施行20周年を迎えて

育児休業法として平成4年4月1日にスタートした育児・介護休業法は、平成24年4月に施行20周年を迎えた。この20年の間、平成7年に介護休業制度が加えられ育児・介護休業法となり、さらに3度の大きな改正を重ね、現行の育児・介護休業法は4度目の改正を経て、平成21年7月1日に公布、平成22年6月30日より施行されている。

4度目の改正法の施行については、これまで従業員数100人以下の事業主に対して、短時間勤務制度等の制度が適用猶予とされてきたが、平成24年7月1日から全面適用された。

制度内容	平成4年4月1日施行時	平成22年6月30日施行時
育児休業	<ul style="list-style-type: none"> • 子が1歳になるまでの間で取得可能 • 配偶者が専業主婦（夫）の場合は、労使協定を結ぶことにより対象外（両親同時取得不可） • 期間雇用者は対象外 	<ul style="list-style-type: none"> • 両親ともに取得する場合は1歳2か月までで1年間取得可能(平成21年改正) • 保育園に入れない等の事情がある場合は、1歳6か月まで取得可能(平成16年改正) • 一定の要件を満たせば、期間雇用者も取得可能（平成16年改正）
看護休暇	なし	<ul style="list-style-type: none"> • 小学校就学前の子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日、年次有給休暇とは別に看護休暇が取得可能（平成16年、21年改正）
育児のための所定労働時間の短縮措置	<ul style="list-style-type: none"> • 子が1歳に満たない労働者が対象 • 短時間勤務やフレックスタイム制度、始業・終業時刻の変更等からいずれか一つを事業主が選択して措置を講ずる義務 	<ul style="list-style-type: none"> • 子が3歳に満たない労働者が対象（平成13年改正） • 事業主に対して、所定労働時間を原則6時間とする短時間勤務制度を講ずる義務（平成21年改正） • 事業主に対して、短時間勤務制度の適用除外とされた労働者について、フレックスタイム制度や始業・終業時刻変更等の代替措置を講ずる義務（平成21年改正）
介護休業	なし	<ul style="list-style-type: none"> • 対象家族が要介護状態にいたるごとに1回、通算93日まで取得可能（平成7年、平成16年改正）
介護休暇	なし	<ul style="list-style-type: none"> • 要介護状態の家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日、年次有給休暇とは別に介護休暇が取得可能(平成21年改正)
介護のための所定労働時間の短縮措置等	なし	<ul style="list-style-type: none"> • 要介護状態の家族がいる労働者が対象 • 一つの要介護状態について93日以上短時間勤務やフレックスタイム制度、始業・終業時刻の変更等からいずれか一つを事業主が選択して措置を講ずる義務（平成16年改正）
育児・介護のための時間外労働の制限	なし	<ul style="list-style-type: none"> • 小学校就学前の子・要介護状態の家族がいる労働者が請求した場合には、時間外労働を1か月24時間、1年150時間以内とすることが可能(平成13年改正)

制度内容	平成 4 年 4 月 1 日施行時	平成 22 年 6 月 30 日施行時
育児・介護のための深夜業の制限	なし	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校就学前の子・要介護状態の家族がいる労働者が請求した場合には、深夜業(午後 10 時から午前 5 時まで)を免除(平成 9 年改正)
配置の配慮	なし	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対して、労働者を転勤させようとする場合の、育児又は介護の状況に配慮する義務(平成 13 年改正)
不利益取扱いの禁止	なし	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対して、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、申出や取得等を理由に不利益に取り扱うことを禁止(平成 13 年、平成 21 年改正)