

仕事と介護

の

両立メソッド

特定社会保険労務士
社会保険労務士法人グラス・代表

新田 香織

第1回 現状把握～仕事と介護の両立をしていくために～

介護をしながら働き続けられる柔軟な働き方ができる職場に変える必要

2022年の介護離職者は9万5200人で、女性や企業の中核を担う40～50代を中心に離職を余儀なくされている。また、病気やけがにより突然介護が必要となるケースもあり、仕事をしながら家族などの介護をする「ビジネスケアラー」は262万人に上る。さらに、仕事と介護の両立支援制度の個別周知や意向確認を事業主に義務付ける育児・介護休業法の改正法案が国会で審議中だ。労働者が仕事と介護を両立できるようにするために企業が取組むべき内容とは？ 制度改正に向けた対応は？ 両立支援や女性活躍推進に精通する特定社会保険労務士の新田香織氏に解説いただく。

私はかれこれ15年以上、両立支援と多様な働き方を中心に研修、執筆、調査監修活動を行っています。介護離職者が年間約10万人になった2013年頃から、仕事と介護の両立は着目され始め、私もこの頃から会社や従業員に向けて介護セミナーを多数行うようになりました。当時は介護というプライベートな出来事を職場で語る雰囲気ではなかったため、両立している人が職場にどの程度いるのかさえ分かっていない状態でした。その後、各メディアが介護離職を取り上げるようになったこともあり、仕事と介護の両立は広く認識されるようになったと感じています。

日本の急激な高齢化により、家族等の介護をしながら働く人が増え、同時にこれま

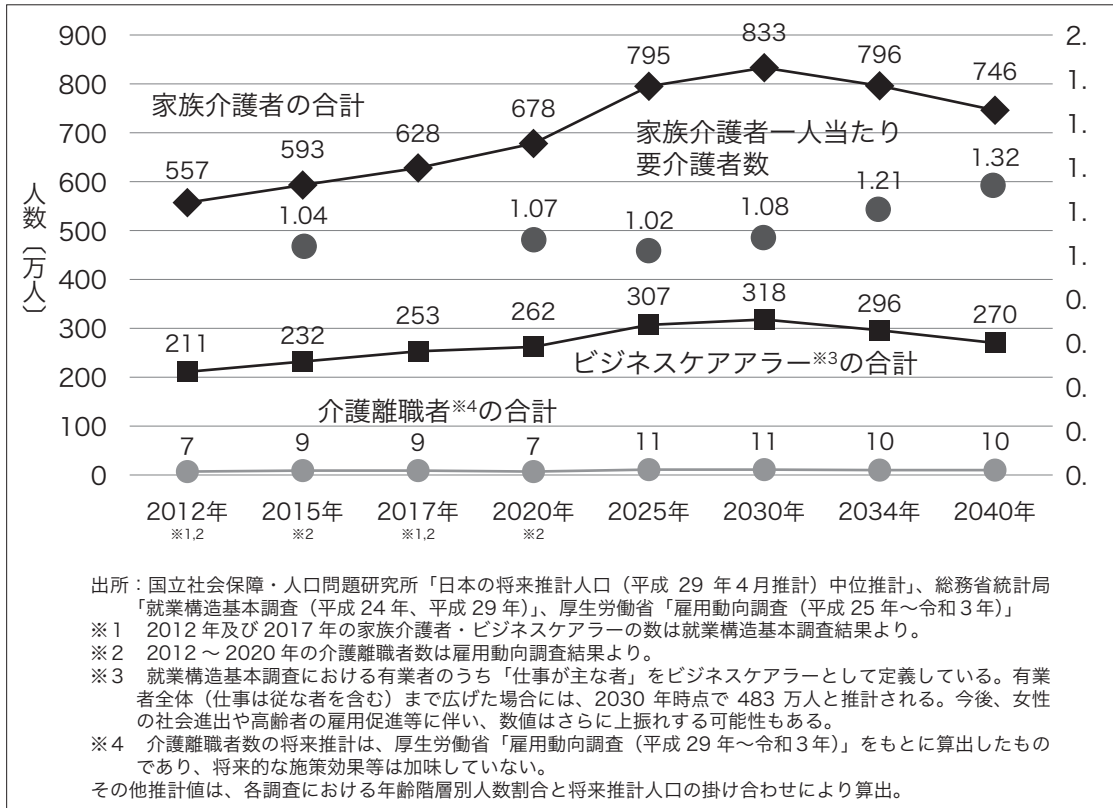
では他人事と置いていたけれど、自分の近い将来に重ねて不安を感じる人が増えていくと思われまます。そのため、本誌を通じてこれから仕事と介護の両立をテーマに連載をさせていただくことになりましたので、よろしく願いいたします。

介護離職が会社と経済に与える影響

中小企業で1社約700万円の損失に

経済産業省の試算によると、2030年には家族を介護する833万人のうち、約4割(318万人)が働きながら介護をするビジネスケアラーとなります。また、介護離職

図表1 ビジネスケアラーに関連する指標の推移



出所：経済産業省「第3回企業経営と介護両立支援に関する検討会」資料4-1、経済産業省ホームページ

や労働生産性の低下に伴う経済損失は、約9兆円に迫ると推計しています。さらに経済損失額を企業規模別にみると、大企業で1社あたり約6億2000万円、中小企業では約700万円と試算されているように、現状のままでは会社の存続すら危ぶまれる状況であることがわかりました。特に従業員が高齢化している中小企業では深刻な問題と考えます（図表1）。

離職ではなく、仕事と介護の両立ができる環境をつくるために、経済産業省のほか、厚生労働省、内閣府内にも会議体が設けられ、両立のためのさらなる施策が検討されています。これらの会議体での決定事項等については、本連載を通じて適宜お伝えし

ていきます。

介護の現状把握

仕事と介護の両立支援を検討する前に、介護にかかる期間、介護をする場所、費用などの実態を把握してみましょう。

① 健康寿命と介護世代

50～65歳が親介護の「コア世代」

日常生活に制限のない期間を示すものとして「健康寿命」があります。厚生労働省

の調査では、男性が72.68歳、女性が75.38歳であることがわかりました*¹。平均寿命と健康寿命の差は男性が約9年、女性が約12年となっていますので、その間、日常生活に何らかの介助が必要になることが考えられます。しかし老々介護のように、夫婦のどちらかがもう一方の介助を行えるうちは子が介護に積極的に関わらなくても何とかかかりますが、老々介護が成り立たない状況になった時には、そうはいかなくなります。働く人であれば50歳～65歳が親の介護への関わりが深くなっていますので、この層がコアな介護世代と言えるでしょう。

* 1：厚生労働省 令和元年「国民生活基礎調査」

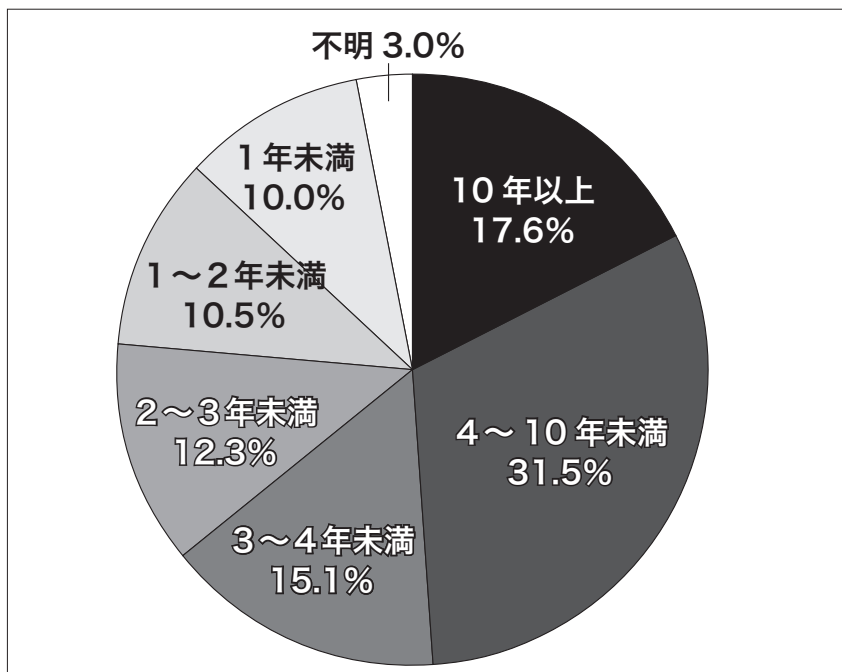
② 介護の期間

「10年以上」も少なくない

介護の平均期間は5年1カ月です。一番多いのは4～10年未満（31.5%）ですが、10年以上の介護をしている人（17.6%）も決して少ないとは言えません。

反対に1年未満の人は全体の10%と少ないことを考慮しますと、一度介護が始まると中長期にわたることがわかります（図表2）。しかし育児・介護休業法上で定められている介護休業期間は93日です。介護休業は平均介護期間をカバーしているわけで

図表2 介護の平均期間



※ 直近3年間で介護をしていた（している）人に行った調査。介護している人に対しては調査時点での経過期間。

出所：公益財団法人生命保険文化センター 2021（令和3）年度「生命保険に関する全国実態調査」P170 図表II-56をもとに筆者作成

はないということです。

つまり中長期にわたる介護を両立していくには、介護休業以外の方法も組み合わせて考える必要があります。

③ 介護を行った場所

要介護度が高いほど施設介護が増加

図表3のように、寝たきりや認知症などの状態になった親族の介護を行った場所は、「自分の家」「親や親族の家」などの在宅が56.8%、施設・病院などが41.7%となっています。また同調査では、要介護度が高いほど施設での介護が増えています。特に「要

介護2」の施設介護は29.5%ですが、「要介護3」になると44.4%と増加幅が大きくなっています。

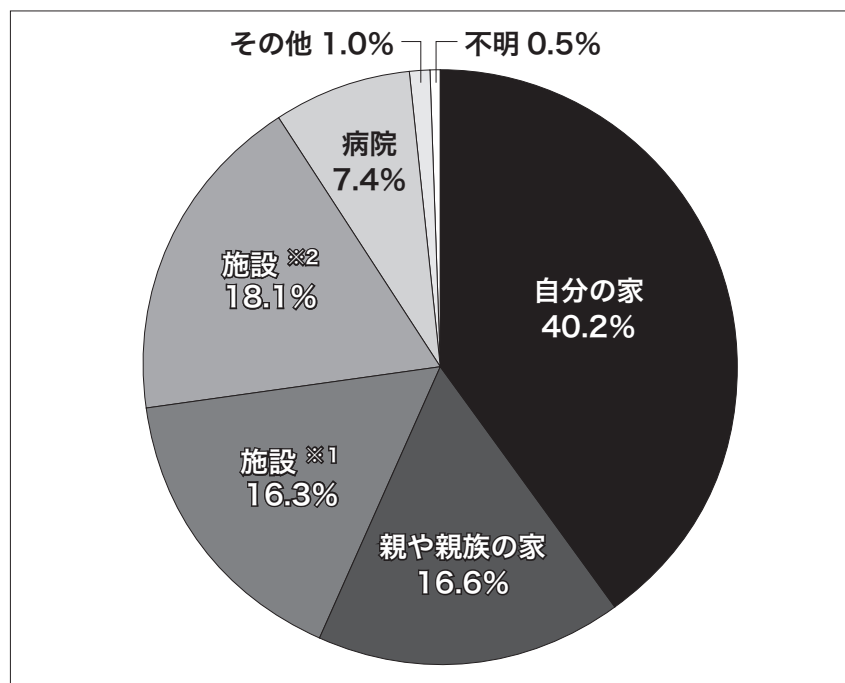
④ 介護にかかる費用

月額で在宅 4.8 万円・施設 12.2 万円

介護にかかる費用は月平均 8.3 万円です。

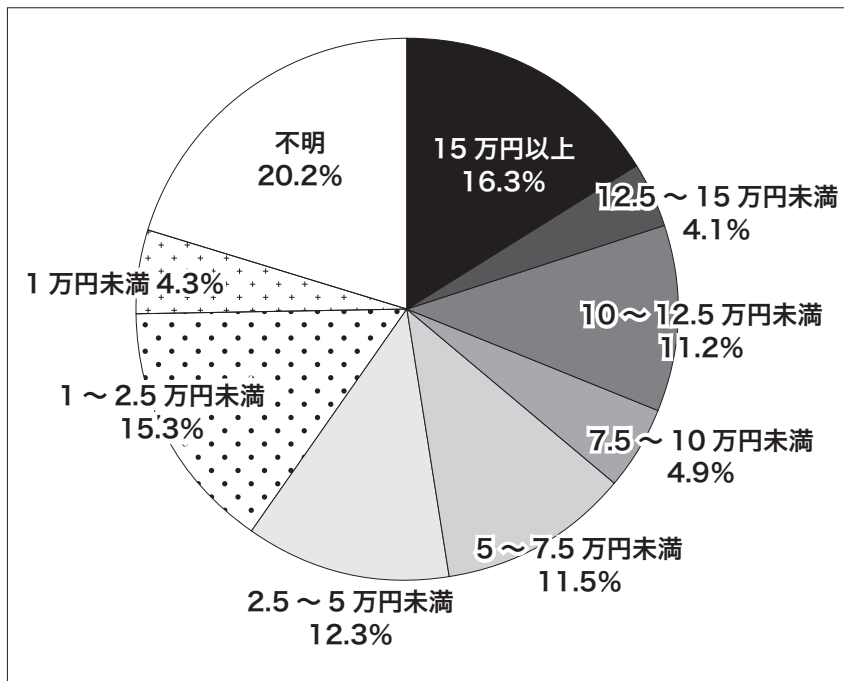
介護を行った場所別にみると、在宅は 4.8 万円、施設では 12.2 万円となっています（図表 4）。また、要介護度が高いほど費用はかかり、比較的軽度である「要介護1」の場合は 5.3 万円ですが、一番重度である「要介護5」の場合は、倍の 10.6 万円に

図表3 介護を行った場所



※1 公的な介護老人福祉施設や介護老人保健施設など。
 ※2 民間の有料老人ホームや介護サービス付き住宅など。
 出所：公益財団法人生命保険文化センター 2021（令和3）年度「生命保険に関する全国実態調査」P171 図表II-57をもとに筆者作成

図表4 介護に要した月々の費用



※ 公的介護保険サービスの自己負担費用を含む。
 出所：公益財団法人生命保険文化センター 2021（令和3）年度「生命保険に関する全国実態調査」P173 図表II-60をもとに筆者作成

もなります。

このほか、介護ベッドの購入、住宅リフォーム等と合わせた一時金として平均74万円がかかっていますので、介護と費用の関係は無視できません。

突然やってくるかもしれない介護に備える

会社も介護の知識を深め考える必要

高齢による衰弱や認知症などがきっかけで徐々に介護が必要になる場合もありますが、脳血管疾患や転倒・骨折等のように急に介護が始まるケースも要介護になった原因の上位に挙がっています*2。

つまりある日突然、家族が要介護状態に

なることは十分考えられるのです。介護への対応について何も知らなかったために、とりあえず会社を休んだけれど、どこの誰に何を相談して介護をしていったらいいのかわからないうちに時間だけが過ぎていき、「これ以上、会社に迷惑をかけられない」という思いから「自分がやるしかない」と思い込み、退職を選ぶようなケースが次々と起きているのが現状です。

そうならないために、親が高齢になってきたと感じたら、少しずつでも介護について考えたり調べたりする必要があります。同時に、会社としても従業員が介護離職しないように、介護についての知識を深め、柔軟な働き方について一緒に考えていくことが必要となってきているのです。

*2：厚生労働省 2022（令和4）年「国

民生活基礎調査」

会社が従業員の仕事と介護の両立に 取り組むべき理由

人手不足時代の介護離職は痛手に

リクルートワークス研究所によると、人手不足の状況は2040年に1100万人と予測しており、今後も深刻化していくことが予想されます*3。そうなる会社にとっても従業員の離職は大きな痛手となります。また共働き家庭と独身者が増えている現状では、親の介護ができる人は減っています。つ

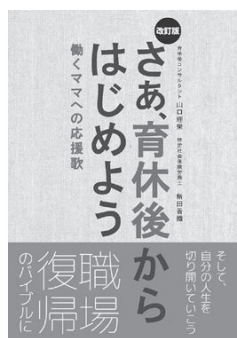
まり従業員を失わないために、会社は介護をしていても働き続けられる職場に変えていかなければなりません。そのためには、柔軟な働き方ができ、いつ誰が介護に直面し、そのため休んでも通常稼働できる業務体制へと変えていく必要があります。仕事と介護の両立支援は、積極的に取り組んでいる会社も増えてきていますので、今後、本連載を通じて事例などもお伝えしていきたいと考えています。

*3:リクルートワークス研究所「未来予測 2040 労働供給制約社会がやってくる」



Profile
 につた・かおり 社会保険労務士法人グラス代表。特定社会保険労務士。化粧品の企画職を経て平成10年社会保険労務士合格。その後、東京労働局雇用環境・均等部の嘱託職員として次世代法を担当し、平成22年開業。ダイバーシティを専門領域として両立支援、女性活躍、ハラスメント防止、テレワークなどのコンサルティングや研修の実績多数。主な著書に「仕事と介護両立ハンドブック」(生産性情報センター)、「さあ、育休後からはじめよう」(労働調査会)。

労働調査会のオススメ書籍



これからも働き続ける「仕事と生活の両立」のヒントがここに！
 育休後の職場復帰のバイブルに。反響が大きかった初版の改訂版

改訂版 さあ、育休後からはじめよう ～働くママへの応援歌～

特定社会保険労務士・新田香織、育休後コンサルタント・山口理栄 著
 四六判／272頁／1,540円(税抜価格1,400円)

書店、労働調査会ホームページ、フリーFAXよりお申し込みください。

<http://www.chosakai.co.jp/>

お申込み専用フリーFAX：0120-351-610