

平成 23 年度
仕事と介護の両立に関する調査研究報告書

平成 24 年 3 月

ひょうご仕事と生活センター

目次

調査研究の背景・目的.....	1
調査の概要.....	1
研究の問題意識	1
調査分析結果	2
基礎データ	2
〔分析1〕 将来の介護への不安感.....	3
〔分析2〕 介護に関する相談.....	4
〔分析3〕 介護支援制度に関する知識	5
〔分析4〕 介護時における働き方・就業継続	6
まとめ	8

調査研究の背景・目的

少子高齢社会においては、今後、職場の中で介護を担う従業員が急速に増加することが想定されることから、「仕事と介護の両立」は多くの従業員にとっての課題となり、また、人材の確保・定着や職務満足度向上等といった点では経営にとっても大きな課題となっています。

そのため、本年度「ひょうご仕事と生活センター」と「東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」とにおいて「仕事と介護の両立に関する調査研究」を共同で実施し、兵庫県内の職場や従業員にとっての問題点や課題の把握を行ってまいりました。

調査の概要

平成 23 年度に財団法人兵庫県勤労福祉協会が実施した「仕事と生活のバランス実態調査（事業所・従業員）」を基礎資料として研究・分析をしております。

調査期間 : 平成 23 年 7 月～8 月

調査方法 : 郵送配布・回収、自記式回答

調査対象 : 「事業所調査」NTT タウンページからの無作為抽出 対象数 16,000 事業所
「従業員調査」上記 16,000 事業所のうち、1,000 事業所をさらに無作為抽出し、
当事業所に勤務する従業員 10 名選抜 対象数 10,000 人

回収状況 : 事業所調査 有効回答数 2,186 事業所 (有効回答率 14.7%)

従業員調査 有効回答率 1,726 名 (有効回答率 17.4%)

※ 本調査研究結果の一部は、正社員のみ 1,482 名を抽出して分析しています。

研究の問題意識

調査研究を実施するにあたり、仕事と介護の両立に関する問題意識として以下の 4 点を掲げ、これらをもとに、次頁以降で本県独自の分析を行っています。

※ 調査票（調査項目）に関しては「東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」が作成したものを使用しております。

《調査研究における問題意識》

- 将来の介護に対する不安を強く感じているのか
- 介護は職場において相談しにくい内容と感じているのか
- 介護支援制度に関する知識はあるか
- 仕事と介護の両立をあきらめて辞めていく従業員はいるのか

調査分析結果

基礎データ

■ 事業所の介護休業制度導入率は約 4 割

介護休業制度について「制度あり」と回答した企業は全体の 40.7%であり、育児休業制度と比較すると、導入率・利用率ともにやや低い状況です。

図表 1 県内事業所における介護休業と育児休業の制度導入・利用状況

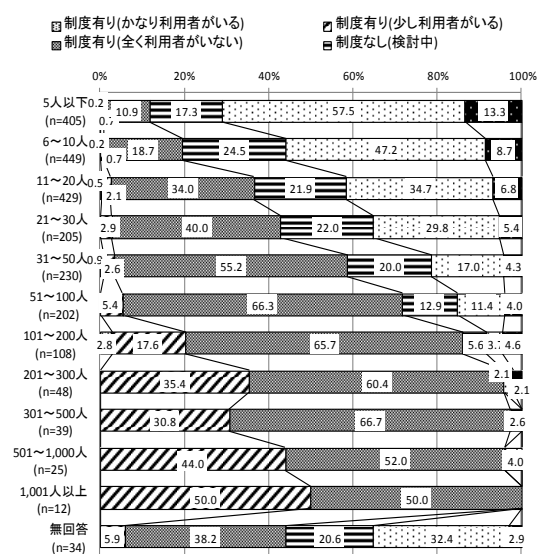
	制度あり (かなり利用)	制度あり (少し利用)	制度あり (利用者無)	制度あり 小計	制度なし (検討中)	制度なし (検討予定なし)	制度なし 小計	無回答	総計
介護休業制度	9 0.4%	105 4.8%	775 35.5%	889 40.7%	405 18.5%	734 33.6%	1,139 52.1%	158 7.2%	2,186 100.0%
育児休業制度	155 7.1%	341 15.6%	605 27.7%	1,101 50.4%	263 12.0%	704 32.2%	967 44.2%	118 5.4%	2,186 100.0%

■ 事業所規模が大きいほど制度導入・利用者は増加

規模別での制度導入状況、利用状況を見ると、規模が大きくなればなるほど、導入・利用ともに増加しています。

なお、従業員数 100 人以下では制度の利用者数で「かなり利用者がいる」「少し利用者がいる」の企業は、約 5%以下であったのが、従業員数 101 人以上では、その割合が 2 割を超えています。

図表 2 規模別の制度導入・利用状況



■ 過去 1 年間の介護休業取得者数は、女性は男性の約 4 倍

過去 1 年間の介護休業取得者数では女性 60 名、男性 14 名であり、男性に比べて女性の取得者数が多い状況です。

■ 介護休業中の賃金について、支給していない企業は 8 割弱

介護休業中の賃金については、「全額支給」「一部支給」している企業は 9.5%、「支給していない企業は 78.7%と、大半が賃金支給はしていない状況です。

[分析 1] 将来の介護への不安感

将来直面することになる介護に対する不安を従業員の約 9 割（87.8%）が感じています。

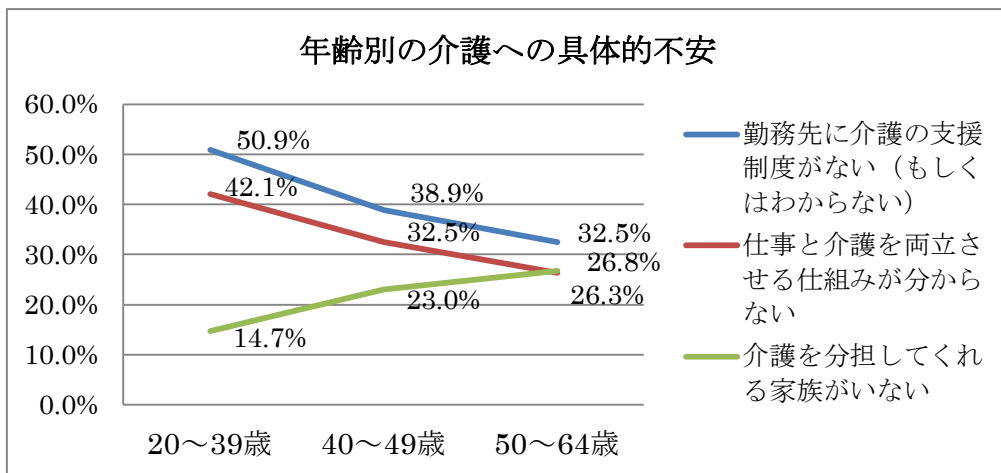
特に介護に対して「非常に不安を感じる」（27.6%）従業員については、介護に対する具体的な不安として、「公的介護保険制度の仕組みが分からない」（62.1%）、「介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくい」（56.1%）といった点が不安を増長させているとみられます（図表 3）。

図表 3 介護に対する具体的な不安

	非常に不安を感じる (n=269)	不安を感じる (n=324)	少し不安を感じる (n=273)	合計 (n=866)
介護保険制度の仕組みがわからない	62.1%	49.1%	38.8%	49.9%
勤務先に介護の支援制度がない（もしくはわからない）	48.0%	41.0%	35.5%	41.5%
仕事と介護の両立に上司の理解が得られない	26.8%	16.0%	10.6%	17.7%
介護に関する制度はあるが利用しにくい雰囲気がある	27.1%	20.4%	15.8%	21.0%
介護休業等を取得した人がいない	49.4%	42.0%	39.2%	43.4%
代替要員がないため仕事を休めない	44.2%	34.6%	34.1%	37.4%
仕事と介護を両立させる仕組みが分からない	44.2%	32.1%	26.4%	34.1%
両立だと昇進・昇給に影響が出る可能性がある	17.1%	9.9%	7.3%	11.3%
そもそも労働時間が長い	19.3%	16.0%	11.7%	15.7%
介護休業を取得すると収入が減る	47.6%	37.0%	28.9%	37.8%
職場で介護の相談部署・担当がない（もしくはわからない）	23.8%	14.2%	11.4%	16.3%
地域の介護に関する相談先がわからない	27.5%	18.5%	9.5%	18.5%
介護サービスが受けられるかどうかわからない	45.0%	38.0%	26.4%	36.5%
介護を分担してくれる家族がいない	29.0%	19.4%	13.9%	20.7%
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	56.1%	42.6%	34.8%	44.3%
その他	2.6%	1.9%	2.9%	2.4%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

また、年齢別でみた場合、相対的に年齢区分間で大きな違いがみられた具体的な不安感としては、「勤務先に介護の支援制度がない（もしくはわからない）」「仕事と介護を両立させる仕組みが分からない」に関しては若年層ほど不安に感じ、「介護を分担してくれる家族がいない」との不安は中高年齢層に多くなっています（図表 4）。

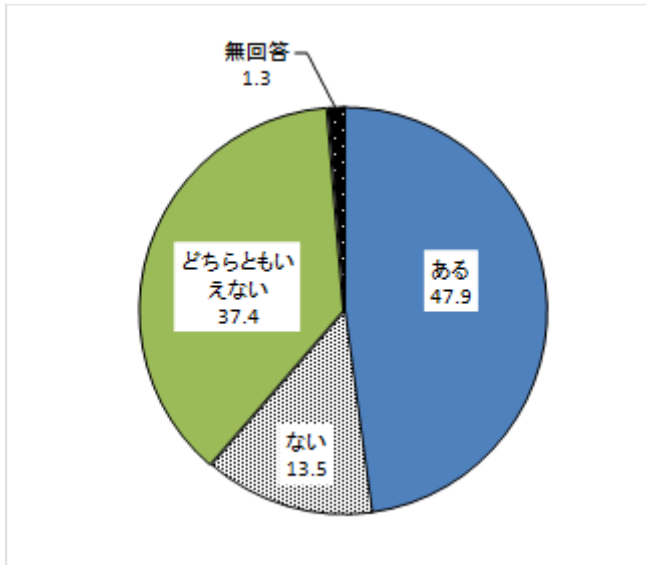
図表 4 年齢別の介護への具体的な不安



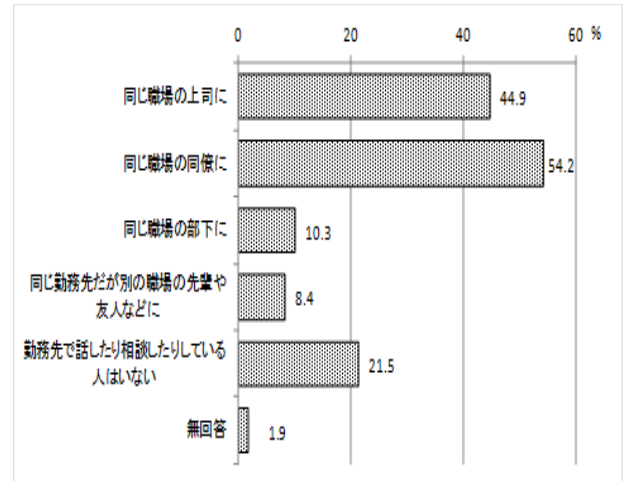
[分析 2] 介護に関する相談

将来の介護に関して「勤務先で相談できる雰囲気がある」と回答する方は全体の約 5 割(47.9%)であり、「相談できる雰囲気でない」とする方は約 1 割 (13.5%) となっています。しかしながら、実際に現時点で介護している方では約 2 割 (21.5%) の方が「勤務先で話したり相談したりしている人はいない」と回答しています。

図表 5 《5年以内に介護の可能性のある方》
勤務先での相談できる雰囲気 (n = 1,151)



図表 6 《現在介護をしている人》
勤務先への相談 (n = 107)



現在介護している人において、職場環境に対する評価と介護に関する相談相手として、上司とのコミュニケーションが円滑でない人は、同じ職場の上司に相談しない傾向が強く表れています (図表 5)。

さらに、将来の介護に不安を感じている人の職場は介護のことを「勤務先で相談できる雰囲気でない」と感じています ($r = \Delta.171, p < .001$)。

図表 7 職場環境への評価と介護している人の勤務先の相談相手の相関関係

職場環境評価 \ 介護に関する相談相手	経営者は仕事と生活の両立に理解がある	上司は仕事と生活の両立に理解がある	職場の同僚は仕事と生活の両立に理解がある	上司とのコミュニケーションは円滑である	部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である
同じ職場の上司	.034	.207	.125	.302 **	.067
同じ職場の同僚	-.178	-.111	.030	-.014	.134
同じ職場の部下	.064	.053	.088	.031	.102
同じ勤務先で別の職場の先輩・友人	.070	.070	.033	-.012	-.036
勤務先で相談する人はいない	.109	-.106	-.106	-.204	-.006

** 有意水準1%

[分析 3] 介護支援制度に関する知識

公的な介護保険制度に関して知っていることとして、「保険料の支払いは 40 歳からであること」(52.9%)「在宅サービスと施設サービスの 2 つがあること」(50.2%) については約半数の従業員が認識しています。

「40～64 歳の方は、老化に起因する特定の病気によって要介護状態になった場合のみ介護保険サービスの適用が受けられること」(15.9%)「施設サービスを利用した場合の居住費・食費は原則として全額自己負担になること」(19.8%)「介護保険サービスを利用した場合の自己負担割合は原則として 1 割であること」(22.5%) といった、詳細な制度内容については 2 割前後の認識にとどまっています。

なお、年齢別では介護保険料を支払う前の年齢層である 40 歳未満は、公的介護保険制度について「すべて知らない」(30.5%) が最も割合としては多いが、40 歳以上でも公的介護保険制度の詳細な内容について、ほとんどが 4 つ以下の認識にとどまっています (図表 8)。

ただし、公的介護保険制度の認識数と「将来の介護に対する不安感」は有意に高い相関関係とはならなかったことから ($r = .027, p = .412$)、公的介護保険制度の詳細をより多く認識しているからといって将来の介護に対する不安感に対して大きな影響を与えているとは限らないようです。

図表 8 年齢別でみた公的介護保険制度の詳細内容認識数

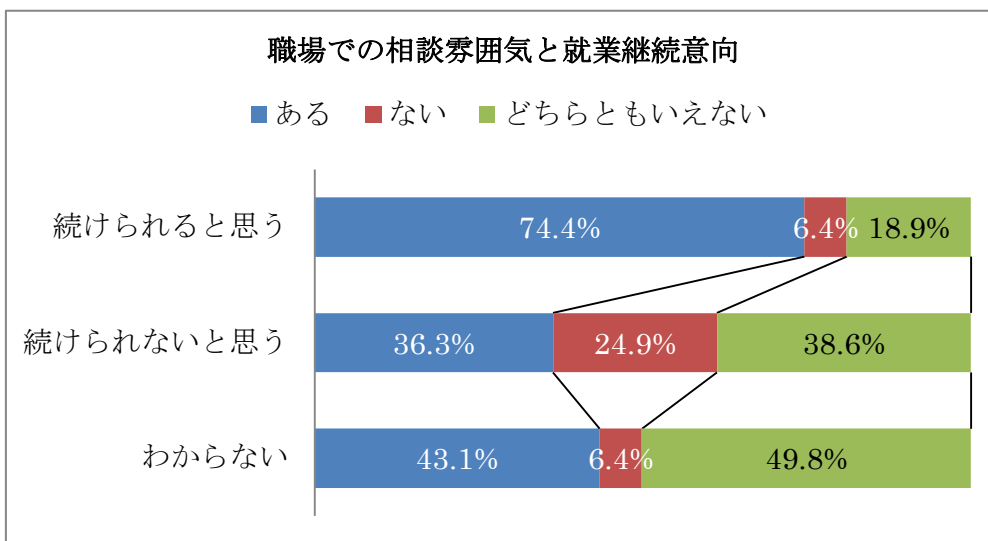
	20～39 歳 (n=728)	40～49 歳 (n=387)	50～64 歳 (n=348)
すべて知らない	30.5%	14.0%	13.5%
認識 1 点	16.5%	17.6%	6.9%
認識 2 点	14.3%	13.2%	10.6%
認識 3 点	10.4%	10.6%	14.9%
認識 4 点	6.7%	11.6%	11.2%
認識 5 点	4.1%	7.2%	7.2%
認識 6 点	4.9%	5.4%	10.6%
認識 7 点	3.4%	7.0%	4.9%
認識 8 点	2.7%	4.1%	7.5%
認識 9 点	2.1%	3.6%	4.9%
認識 10 点	4.3%	5.7%	7.8%

[分析 4] 介護時における働き方・就業継続

将来介護をすることとなった場合の就業継続意向については、「続けられると思う」と回答した人は24.4%と4分の1となり、「続けられないと思う」(37.4%)よりも低い割合となっています。

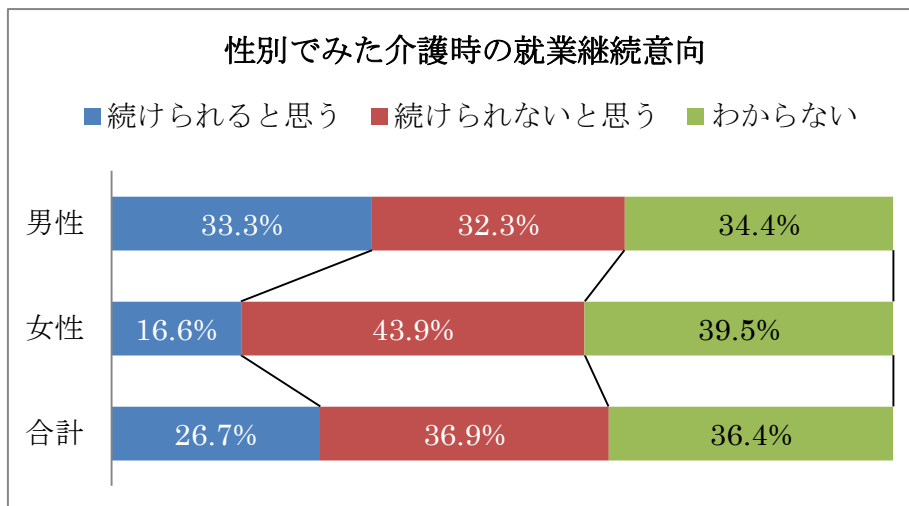
将来介護に直面した場合、「就業継続できる」と思う人では勤務先において「相談できる雰囲気がある」と回答している人は74.4%と4分の3となっており、「相談できる雰囲気でない」はわずか6.4%となっています。しかし、「就業継続できない」と思う人では「相談できる雰囲気がある」は36.3%にまで低下し、逆に「相談できる雰囲気がない」は24.9%にまで増加しています(図表9)。

図表 9 職場での相談雰囲気と就業継続意向の関係



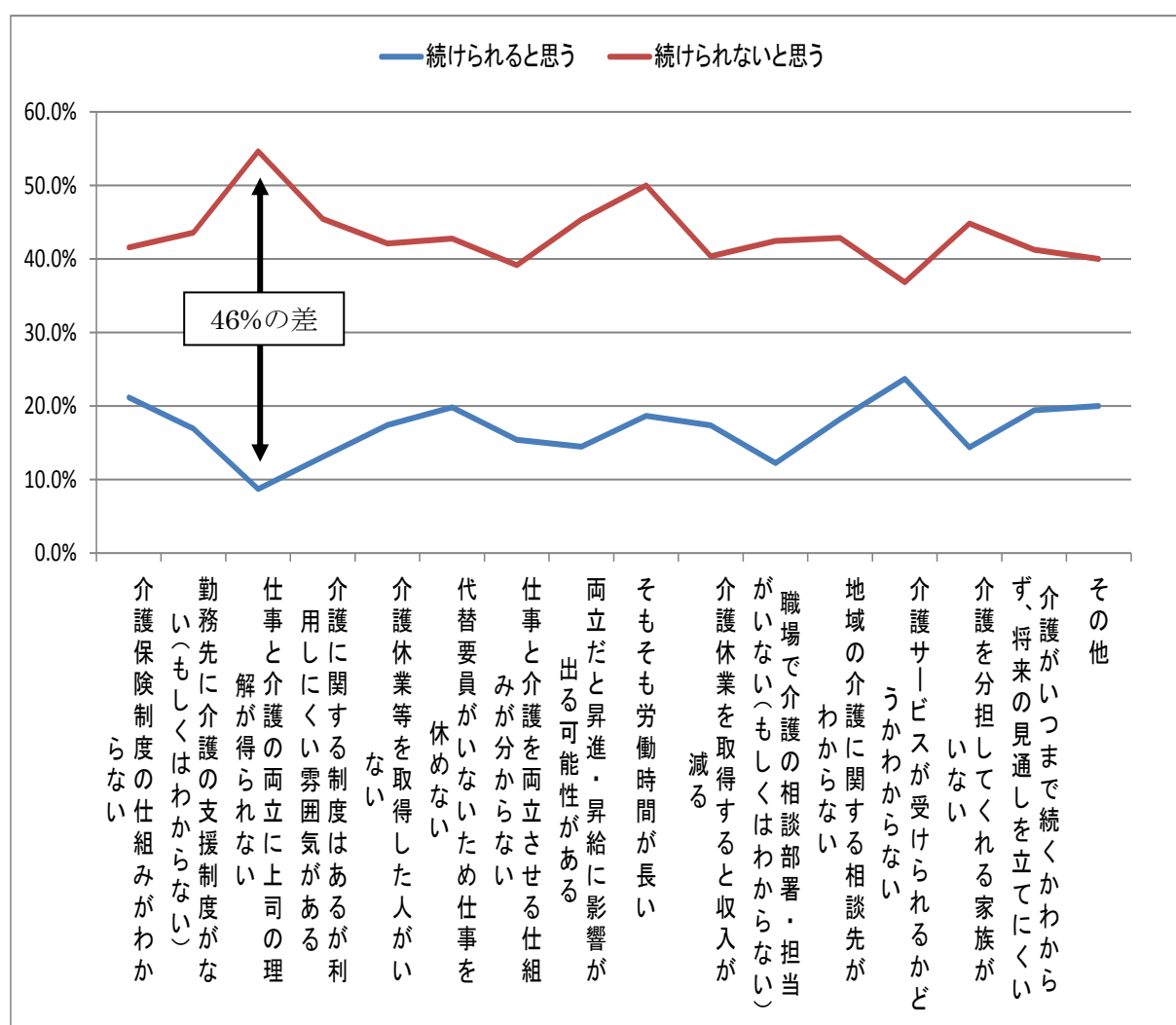
なお、性別で見た場合、特に女性の方が男性に比べて将来介護に直面した場合「就業を継続できない」と考える割合が多くなっています(図表10)。

図表 10 性別でみた介護時の就業継続意向



介護時の就業継続意向の違い（「続けられると思う」「続けられないと思う」）ごとに、将来の介護に対して具体的な不安を有する人の割合をみたところ、将来介護に直面した時に「仕事を続けられないと思う」人は「続けられると思う」人よりも介護に関する具体的な不安内容すべての項目において、より多く不安を抱えています（図表 11）。特に「仕事と介護の両立に上司の理解が得られない」と回答する人は、「続けられると思う」（8.7%）人と「続けられないと思う」（54.7%）人との差が大きく、職場の上司との関係性が就業継続意向に大きな影響を与えているとみられます。

図表 11 介護時の就業継続意向別でみた介護の具体的な不安を有する者の割合



まとめ

本調査研究の結果として、以下の 10 点が明らかになったと考えます。

1. 将来の介護に対して約 9 割が不安を感じている。
2. 不安の背景としては、公的介護保険制度、職場の支援制度についての認識不足や、介護休業取得の前例者がいない、介護がいつまで続くかわからないといった意識がある。
3. 年齢が若いほど制度認知は低く、年齢が高いほど介護の担い手がいなく感じている。
4. 将来の介護に不安を感じている人は、勤務先で相談できる雰囲気になく感じている。
5. 現在介護している人は、普段の上司とのコミュニケーションの円滑度合によって、介護のことの相談相手として上司を選ぶかどうかを決めている。
6. 公的介護保険制度の具体的な内容の認識度合いについて、年齢による大きな違いはない。
7. 将来介護に直面した時に就業継続できないと考える人は 4 割近くいる。
8. 将来介護に直面した時に就業継続できるかどうかは、勤務先で相談できる雰囲気があるかないかに大きく左右される。
9. 将来介護に直面した時の就業継続意向に関しては、男性よりも女性のほうが「続けられないと思う」人が多い。
10. 将来介護に直面した時の就業継続意向で「続けられないと思う」人は、介護に関する様々な理解不足や職場の中での阻害要因を感じているが、特に上司の仕事と介護の両立への理解不足が大きな阻害要因として感じている。

以上のことから、将来直面する介護への不安の解消と、さらには働き続けることができるという意識を醸成するために、職場の中における「仕事と介護の両立支援」への取り組みとして、以下のことが重要と考えます。

- ① 公的介護保険制度や企業独自の支援制度に関する情報不足があることから、制度情報などを定期的に発信する仕組みづくり
- ② 実際に介護をする可能性が高い中高齢層に対して、「介護の担い手」である介護施設などと連携した情報発信・教育研修等による、介護支援の仕組みや実例等の紹介
- ③ 勤務先で十分に相談できる体制づくりとして、普段からの上司とのコミュニケーション促進や、外部専門家等による相談窓口の設置

このようなことを職場の中で推進するにあたっては、実際にどのような制度情報等を発信・紹介するか、どのような発信手段が効果的か、だれが主体的に発信したり相談窓口となるかといった、より具体的な支援のあり方について検討する必要があります。そのような検討を重ねるためにも、今後は、そのようなことを実践している企業等へのフィールド・リサーチやモデル調査等により実践例を調査研究し、上記考察の妥当性について検証していく必要があります。

また、本調査研究では、実際に介護をしている回答者が少なかったことから、企業が将来直面することとなる「仕事と介護の両立」従業員の増加に対応するための事前の対策事項への考察が

多くなっています。よって、現時点で介護の担い手となっている従業員に対しての適切なサポート体制をどのように構築すべきかについては、今後の調査研究の大きな課題として残されています。

また、仕事と介護の両立において、女性がより就業継続を困難と考えている実態があり、職場のみならず、社会全体の固定観念や意識といった視点についても深く研究していく必要があります。

平成 24 年 3 月発行

「平成 23 年度仕事と介護の両立に関する調査研究報告書」

発 行 ひょうご仕事と生活センター

〒650-0011 神戸市中央区下山手通 6 丁目 3 番 2 8 号

TEL 078-381-5277