

テレワークだけではない「介護と仕事との両立支援」

ライフデザイン研究部 主席研究員 的場 康子(まとは やすこ)

コロナ禍でも「介護離職ゼロ」を目指す

新型コロナウイルス感染拡大は、デイサービスなどの介護サービスが休止するなど、要介護者を支える家族の生活に大きな影響を及ぼした。特に、介護サービスを利用しながら仕事との両立生活をしている人にとっては、介護サービスの休止や利用制限は就業継続を難しくし、介護離職のリスクを高めることが危惧されている。

これまで国は「ニッポン一億総活躍プラン」(2016年閣議決定)で、「介護離職ゼロ」を目標に掲げ、要介護者を受け入れる施設の整備や介護人材の確保・育成に取り組んできた。2017年に施行された改正育児・介護休業法においても、介護休業の分割取得を可能にするなど、介護と仕事との両立支援策の充実を図っている。

しかし、介護のために離職する人は減っていない。厚生労働省「雇用動向調査」によると、介護・看護を理由とした離職者は10年前の2008年から2倍以上に増え、2018年で9万8400人である(資料1)。女性が多くを占めていることは10年前から変わりはないが、男性の増加率は女性を上回り、介護のために離職をする男性も増えていることがわかる。

性・年代別にみると、男女ともに40代から離職者数は増加し、男性は40～50代、女性は50代がピークである(資料2)。この年代は勤務先で重要な役割を担うことが多く、ま

た家庭においても家計維持の中心となっている。今回、新型コロナウイルス感染拡大により、日本経済が「戦後最大の危機」に見舞われ、企業も個人の生活も先行きを見通すことが難しくなった。こうした中、企業にとっては経営の安定のための人材確保、個人にとっては安定した生活基盤を築くために、介護離職を余儀なくされることなく、希望通り介護と仕事との両立生活ができる社会を実現させなくてはならない。

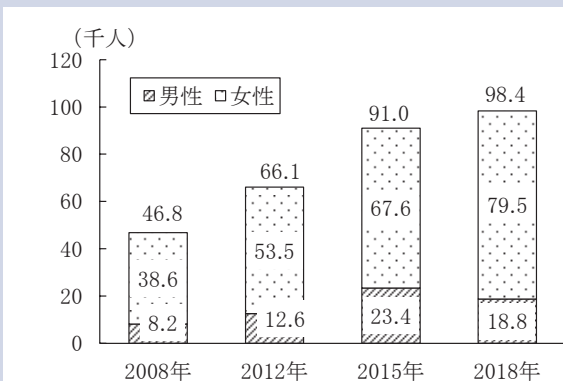
介護離職防止には相談機能の強化が重要

実際、これまでも国や企業は、介護と仕事との両立支援に取り組んできた。特に、育児・介護休業法に定められている介護休業制度(対象家族1人につき合計93日)や介護休暇制度(年5日(対象家族2人以上の場合は年10日))などの整備は進められている。

しかし、制度の整備は事業所規模による差が大きい。500人以上規模の事業所は「介護休業制度や介護休暇制度等に関する法定の制度を整えること」に9割近くが取り組んでいるが、5～29人の事業所では5割にも満たない(資料3)。

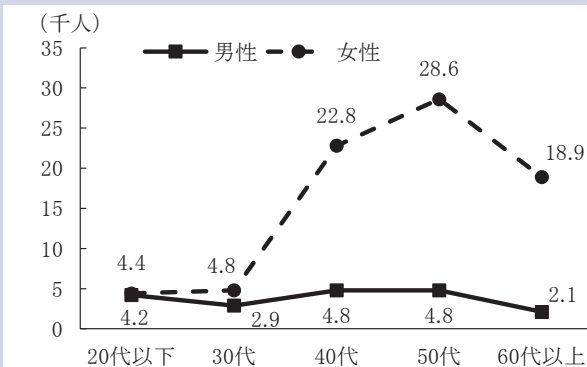
また、この他の取組に目を向けると、大規模事業所においても実施率は高くない。例えば、「相談窓口や相談担当者の設置」に取り組んでいる事業所は、500人以上の事業所でも29.6%である。99人以下の事業所では1割程度であり、相談体制を充実させている事業所は多くない。と

資料1 介護・看護を理由とした離職者数の推移

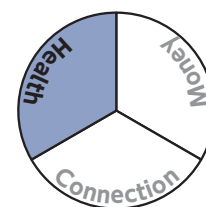


(出所)厚生労働省「雇用動向調査」各年版より第一生命経済研究所作成

資料2 性・年代別にみた介護・看護を理由とした離職者数(2018年)



(出所)厚生労働省「平成30年雇用動向調査」より第一生命経済研究所作成



ころが、こうした「相談」できる環境づくりは、介護離職防止のために重要なポイントであることが示唆されている。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構が家族介護経験者を対象に2019年2月に実施した調査によると、職場の同僚に介護の相談をしていない人よりも、介護相談をしている人の方が、今の勤務先で仕事を「続けられると思う」の回答割合が高く、「続けられないと思う」や「わからない」の回答割合が低い(資料4)。勤務先での介護相談についても同様である。このことは、職場の同僚に気軽に相談できたり、勤務先が相談できる体制を整えたりしていることが、介護離職の防止に役立っていることを示していると考えられる。

コロナ禍における介護と仕事との両立支援とは

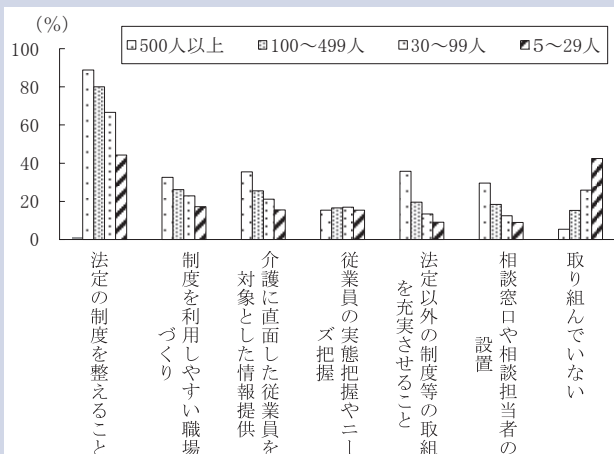
今回の新型コロナウイルス感染拡大により、多くの人がテレワークを経験した。これまではテレワークを希望しても、職場にテレワークの制度がなかったために利用できなかった人も多い。このような人の中には、特に遠距離介護をしている人など、今回の感染拡大を機に、テレワークを活用できたことで介護との両立生活がしやすくなったと受け止めている人もいる。一方で、感染拡大防止を目的とした、介護サービス事業所の休業や利用制限によ

り、介護サービスを十分に受けられない状況で、自分で介護をしながらテレワークを続けることを余儀なくされた人もいる。このような人の中には、慣れない働き方や生活の変化、コロナ感染の不安なども重なって大きなストレスを感じた人も多い。こうした状況が続くと、介護離職のリスクを高めることにつながる。

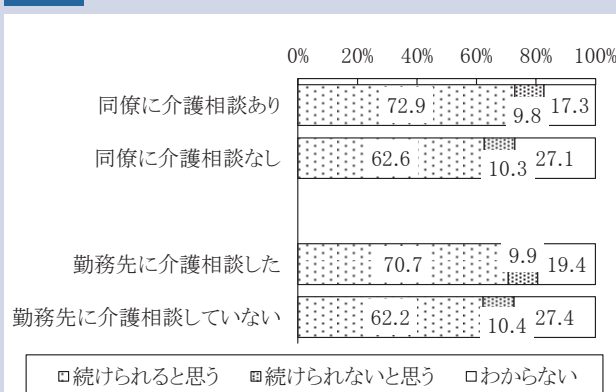
介護と仕事との両立を可能にするのは、あくまでも介護サービスを利用できることが前提である。今回の感染拡大によって、介護サービスの休止や利用制限がなされたが、まずは、いかに持続的に介護サービスを提供していくか、介護サービスの提供体制の強化が改めて社会的課題として浮き彫りになった。

他方、両立しながら働く人にとっては、普段通りの介護サービスが受けられなくなった場合、ケアマネジャーなどの関係者と調整して、継続して介護サービスを利用できる方策を練り直す時間が必要だ。そのために、テレワークを活用することも一つの選択肢であるが、すべての人がテレワークできるわけではない。介護休業制度や介護休暇制度など介護と仕事の両立生活を支えるための制度の充実の他、それらの制度を利用しやすくするために、気軽に相談できる職場づくりも重要である。これを機に改めて、社会や企業が希望する人が誰でも介護と仕事の両立ができるよう支援体制を見直すことが必要である。

資料3 介護と仕事の両立支援を目的とした取組の実施率(事業所規模別) <複数回答> (上位6項目)



資料4 勤務先での相談状況別に見た介護離職意図



(出所)独立行政法人 労働政策研究・研修機構「再家族化する介護と仕事の両立 ―2016年改正育児・介護休業法とその先の課題―」2020年3月より第一生命経済研究所作成