

平成**25**年度第**1**回企業向け人権啓発講座

介護と仕事との両立のために
企業ができること
超高齢社会は企業に何をもたらすか？

2013年6月5日

立命館大学産業社会学部 斎藤真緒

厚生労働省研究班調査

2013年6月1日朝刊

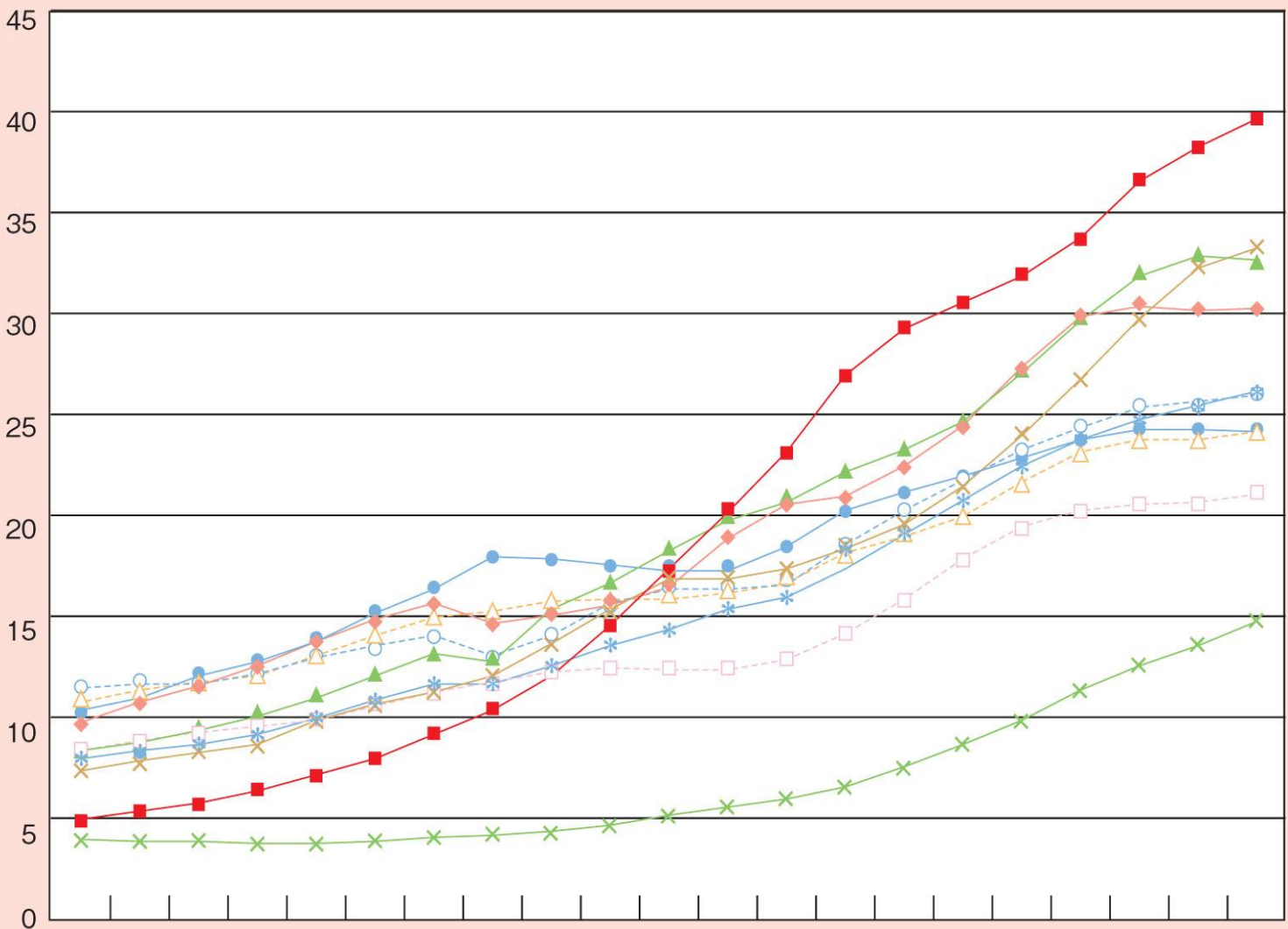
- 認知症高齢者 462万人(15%)
 - 85歳以上で4割以上、女性＞男性
(ex)2012年調査 305万人(9.5%)
- 軽度認知障害(MCI) 約400万人
認知機能の低下はあるが日常生活は送れる
→適切なケアが必要 放置すれば認知症に
- 急性疾患から慢性疾患へ
 - 生活習慣病の増加

背景1 人口構造・家族関係の変化

- 2010年国勢調査ー「おひとりさま」社会化
 - 「単身者」世帯が31.2%、初めて「夫婦と子ども(核家族)」世帯(28.7%)を逆転し、最多「世帯」。
 - 64歳以下人口が約4%減の中、65歳以上人口は前回(2005年)に比べて14.1%増加し、2929万3千人。総人口比で23.1%を占め、世界で最も高い水準。
 - 65歳以上のうち、1人暮らしは15.6%、実数にして450万人超。このうち男性では10人に1人、女性では5人に1人が一人で暮らす高齢者。

高齢化の進展

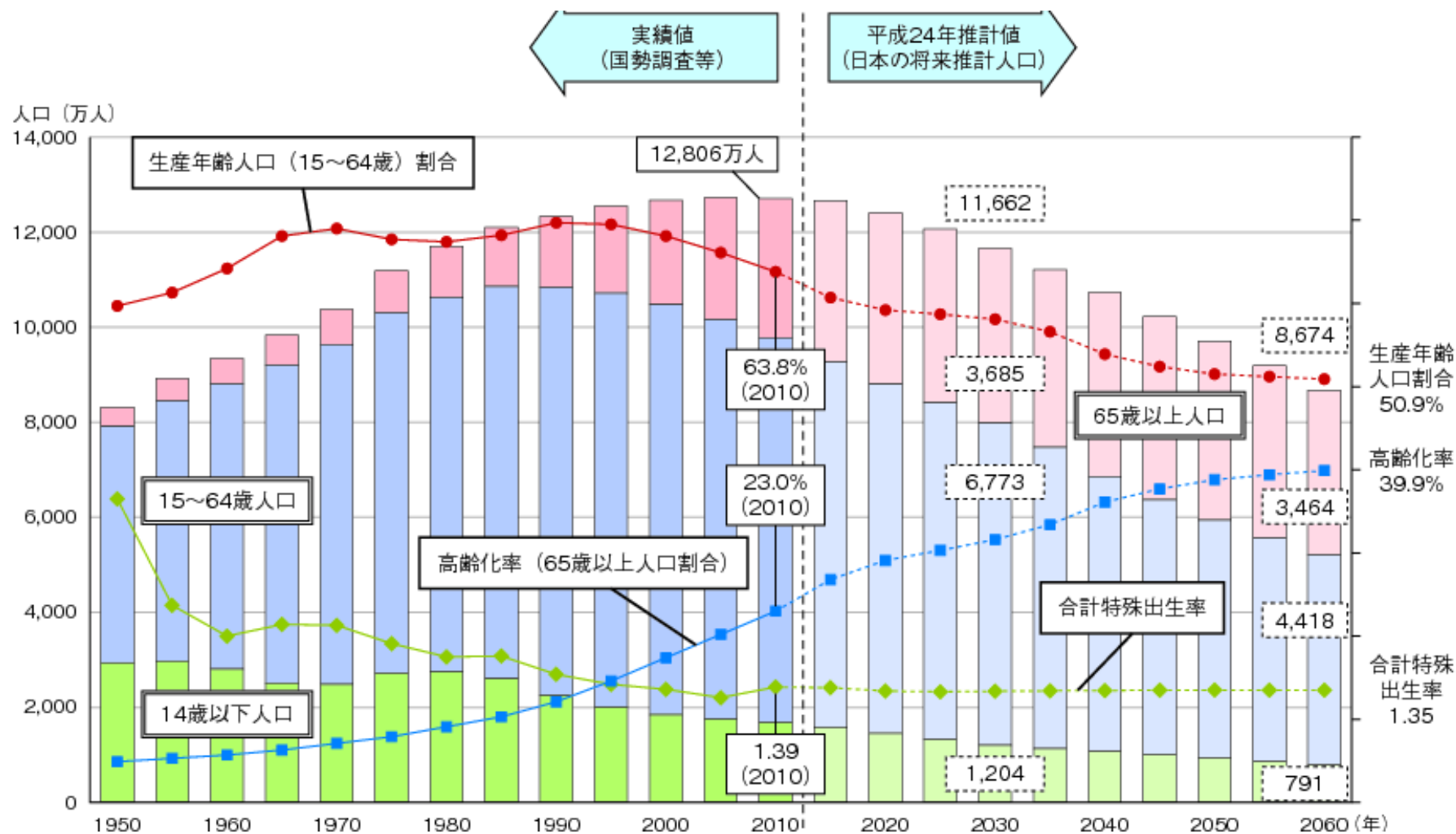
(%)



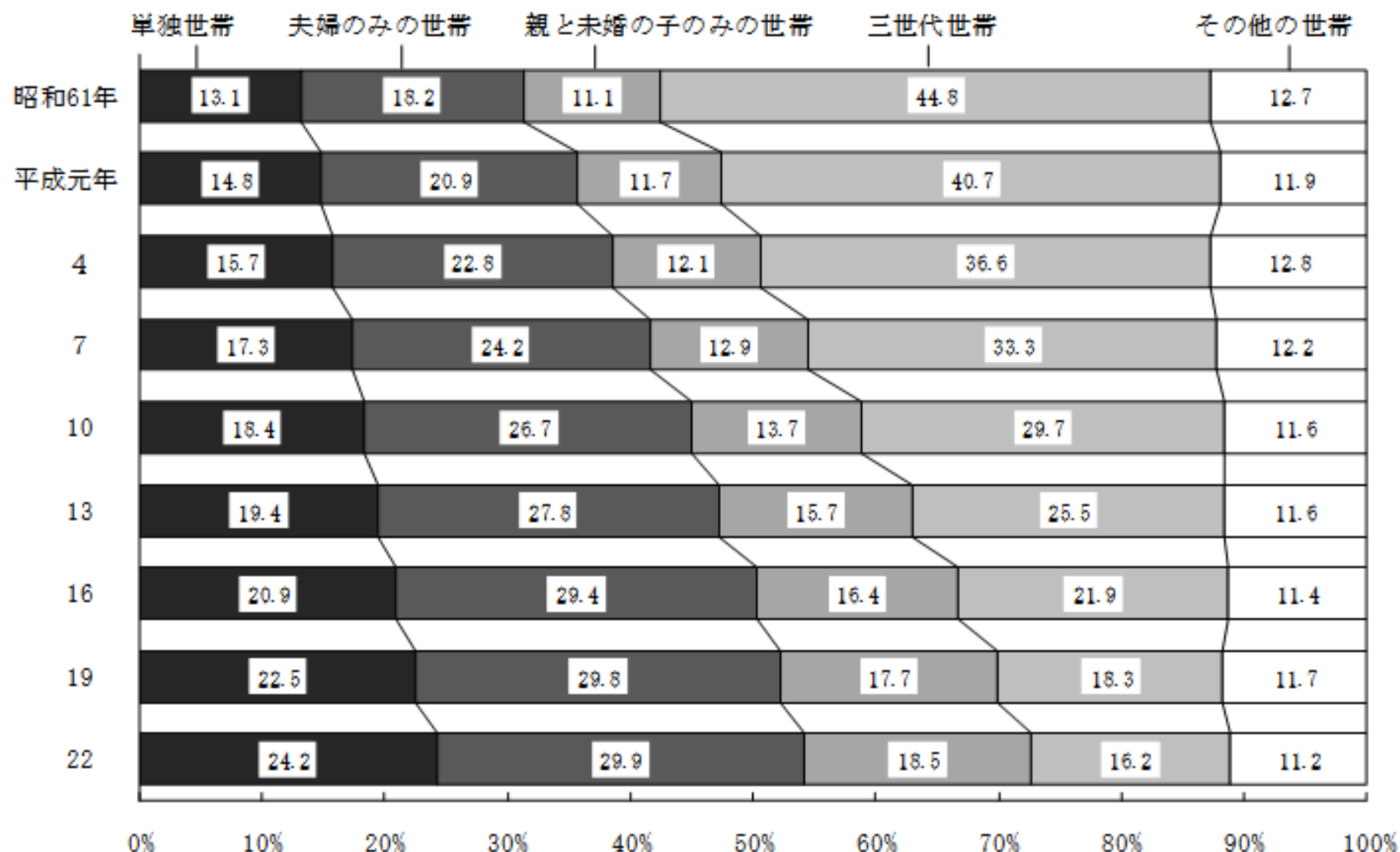
	(2005年)
Japan	20.1
Italy	19.7
Sweden	17.2
Spain	16.8
Germany	18.8
France	16.3
England	16.1
America	12.3
advanced country	15.3
developing country	5.5

(year)

超高齢社会の到来



65歳以上の者のいる世帯構成の推移



注：1) 平成7年の数値は、兵庫県を除いたものである。

2) 「親と未婚の子のみの世帯」とは、「夫婦と未婚の子のみの世帯」「ひとり親と未婚の子のみの世帯」をいう。

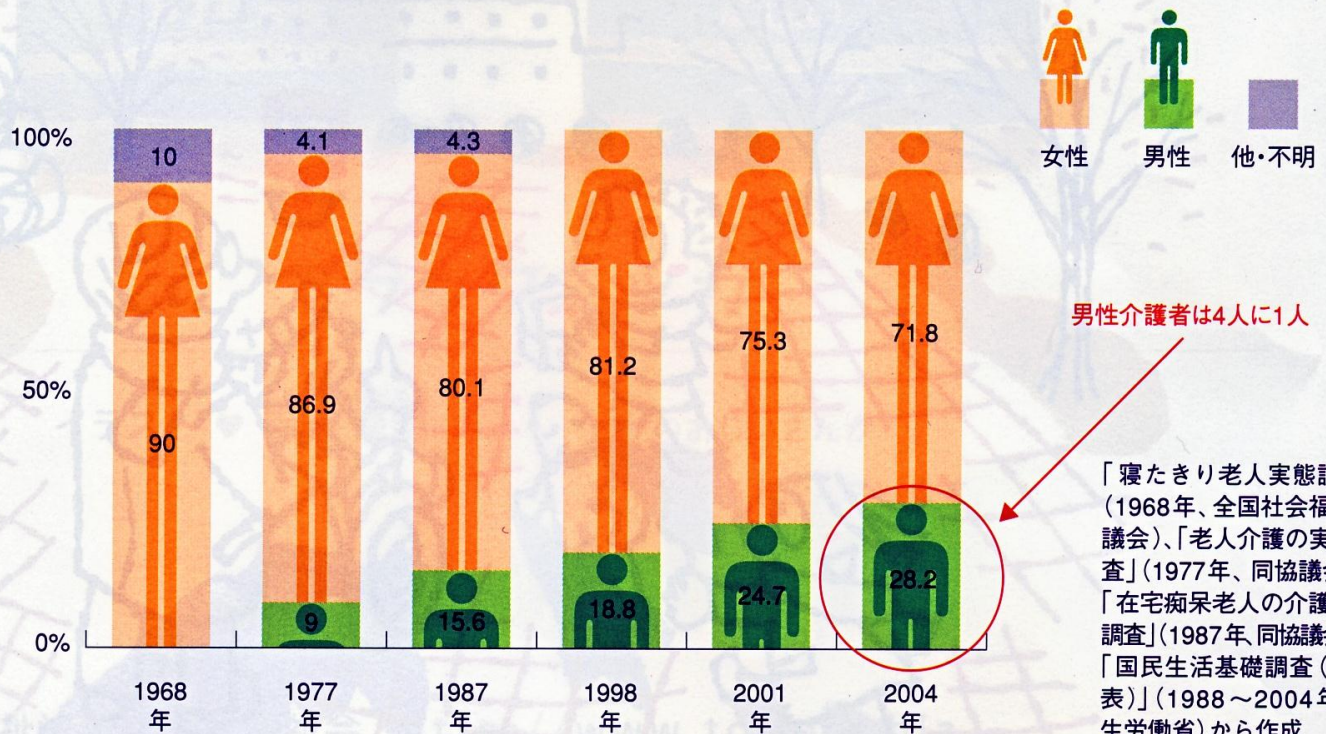
2010年国民生活基礎調査(概況)

- 高齢者世帯1000万超
 - 貧困率16%、過去最高に(前回15.7%)
 - 要支援・要介護認定者
 - 単独世帯26%、核家族31%。
 - 「核家族」が減少、「単独」が増加傾向
 - 介護票調査
 - 男性が30.6%(前回2007年28.1%)
 - 世帯票調査では前回既に32.3%
-

家族介護の変化

「できない男」も
介護しなければならない

今や4人に1人は男性介護者。誰もがいやおうなしに介護に直面しなければならない時が来ている



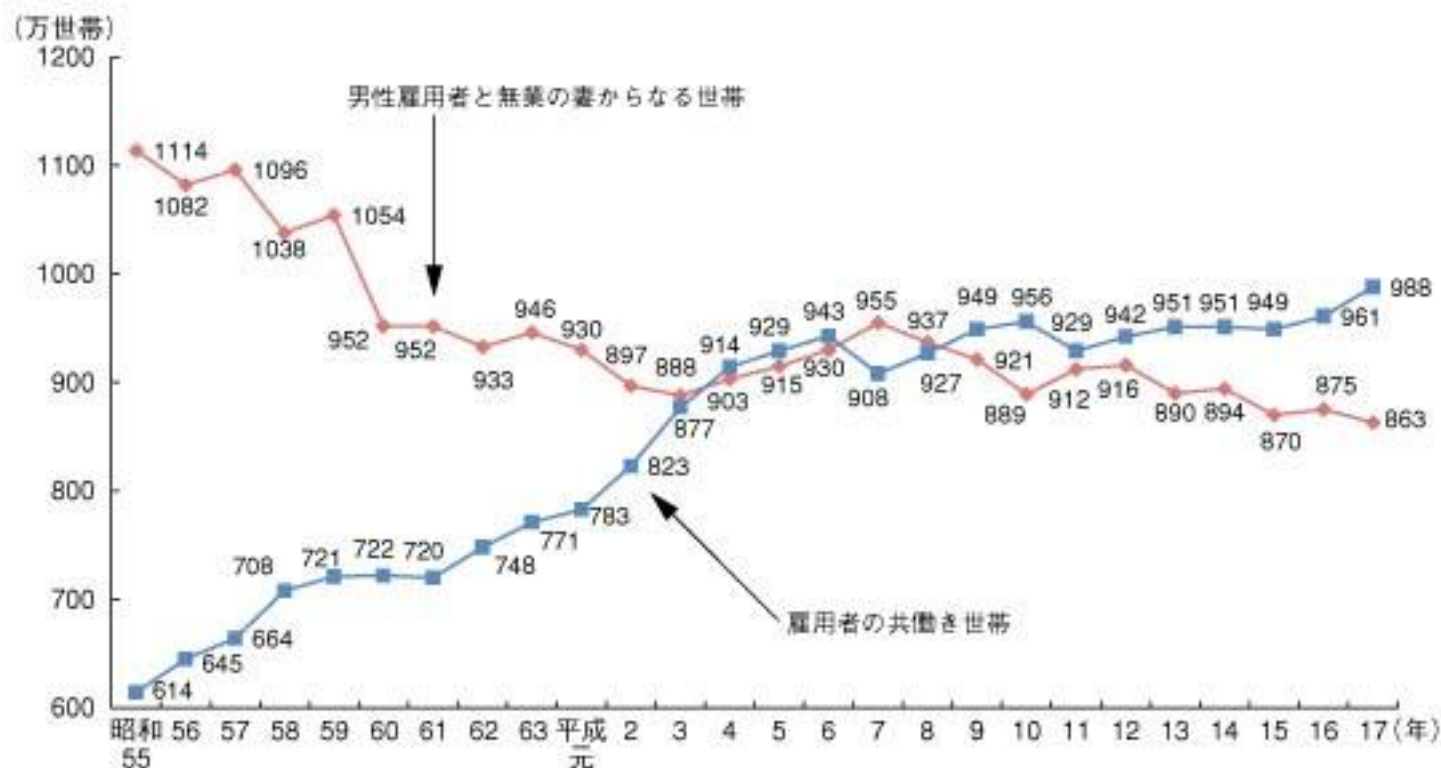
グラフ1
主たる介護者の性別推移

*1 京都新聞2007年10月16日朝刊

*2 データ引用した各調査は、その目的や方法、対象の差異があるので単純な比較は適切ではないという批判もあるが、この課題に対応する系統的社会調査が見当たらない中では、介護者推移を巨視的に捉えるには有効と考える。

共働き世帯の増加

第22図 共働き等世帯数の推移



- (備考) 1. 昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月、ただし、昭和55年から昭和57年は各年3月)、14年以降は「労働力調査(詳細結果)」(年平均)より作成。
2. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

平成22年

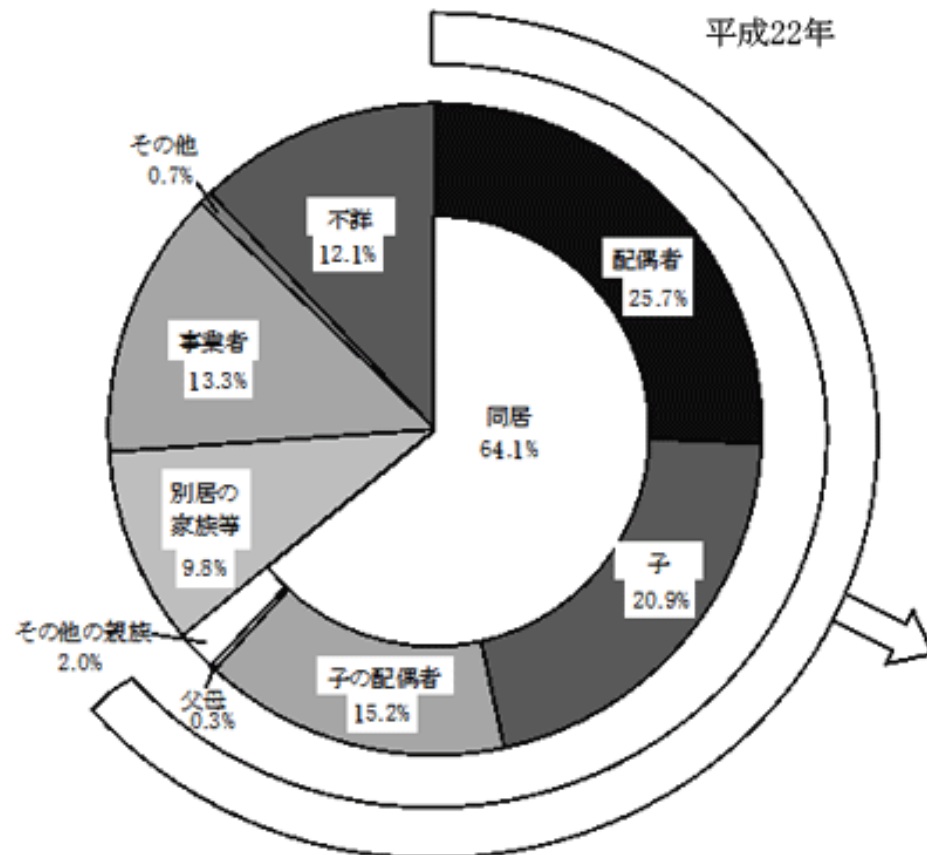
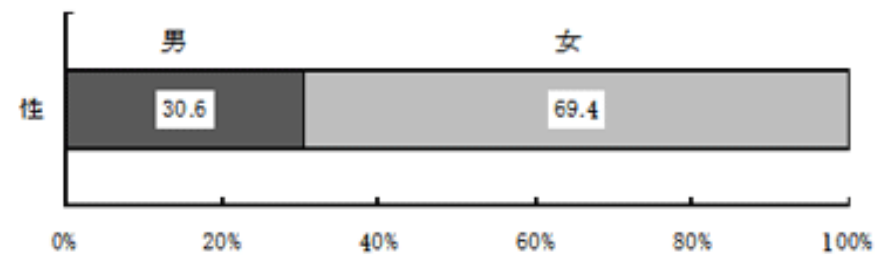


図35 性・年齢階級別にみた同居の主な介護者の構成割合

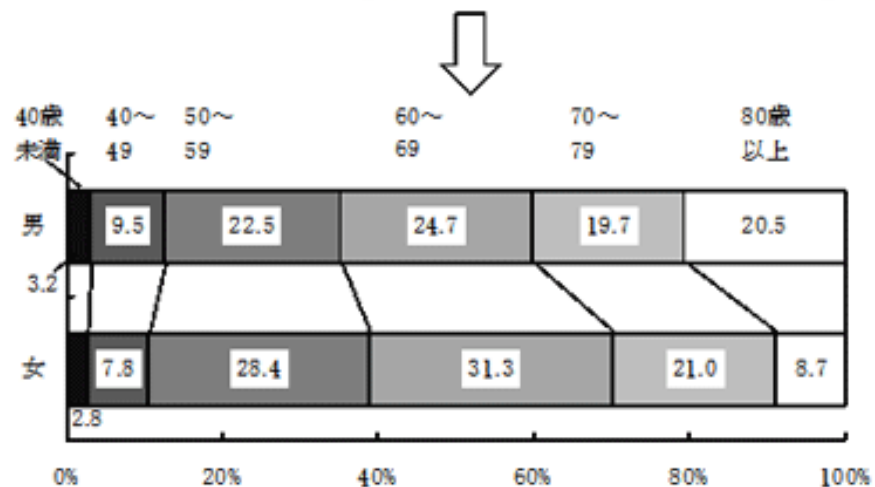
平成22年



60歳未満の「主たる介護者」

男性35.2%、女性38.7%

60歳以上でも多くが就労していることから
すれば事態は深刻。



注: 主な介護者の年齢不詳の者を含まない。

介護者と被介護者の関係性(立命、2006年調査)

介護者の年代	夫グループ	息子グループ
30代	0	1
40代	0	13
50代	2	42
60代	36	43
70代	78	8
80代	48	1
90代	7	1
無回答	1	0
合計	172	109

家族介護モデルの変化

- 一人世帯の増加 → 遠距離介護
- 二人世帯の増加
 - 高齢夫婦 → 老老(認認)介護
 - 親と未婚の子(晩婚化、離婚) → シングル介護
- 晩産化、少子化
 - サンドイッチ
 - 複数介護

※従来の「嫁介護モデル」の破綻

配偶者介護、実子介護への転換

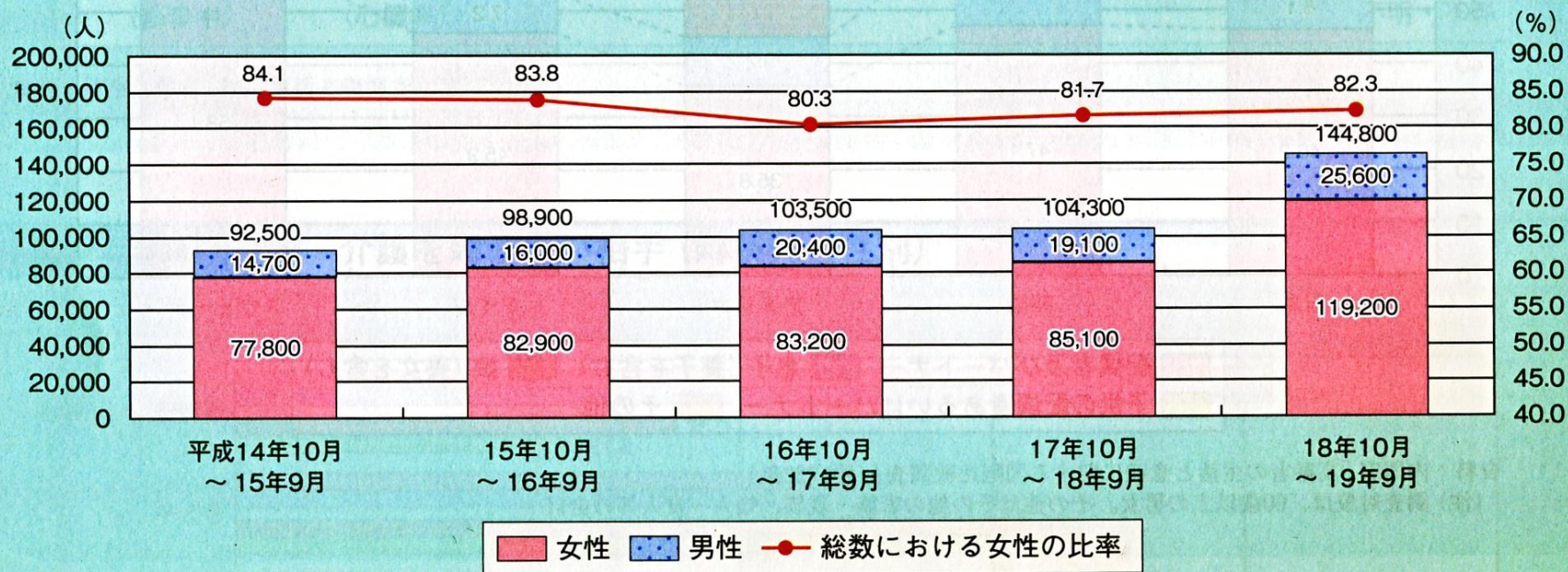
あらゆる人にとって回避できないライフイベント

背景2 働く介護者の増加と支援策の遅れ

- 2006年立命調査－「介護のために退職」21.6%
- 2010年立命調査－同30%

図1-2-3-18

介護・看護を理由に離職・転職した人数



介護と仕事との両立にかかわる基本視座

- 家族介護者支援

- 家族負担の軽減

- 従来 of 嫁介護者モデルの終焉への対応

- 新しい社会(＝働き方・生き方)構想

- 従来 of 労働者モデルからの脱却

→ 家族介護者に対する社会的支援の促進

両立にかかわる多様なアクター(企業、介護サービス、行政、地域など)の役割と相互関係を問う

「未来の京都創造研究事業」(2011-12)

- 公益財団法人大学コンソーシアム京都と京都市との共同事業
 - 指定課題「真のワーク・ライフ・バランス」実現のニーズ把握と推進方策

「家族介護者の仕事と介護が折り合う環境(ワーク・ケア・ライフ・バランス)の実現に向けたニーズ分析と支援策の課題」

研究協力部署：

京都市文化市民局共同参画社会推進部男女共同参画推進課
保健福祉局長寿社会部長寿福祉課

アンケート調査の概要

●調査内容

- 社員：(潜在的)介護ニーズの把握
- 人事部：導入している両立支援策および活用実態

●調査期間

- 2011年11月20日～2011年12月9日

●配布先：

- 層化二段階無作為抽出法を用いて、京都市内の企業265社に二種類の調査票を配布(40代以上の社員向けアンケート、人事担当者向けアンケート)

●回収数・率：

- 社員アンケート254票(49社 265社のうち18.5%の回収率)
- 人事アンケート35社(回収率13.2%)

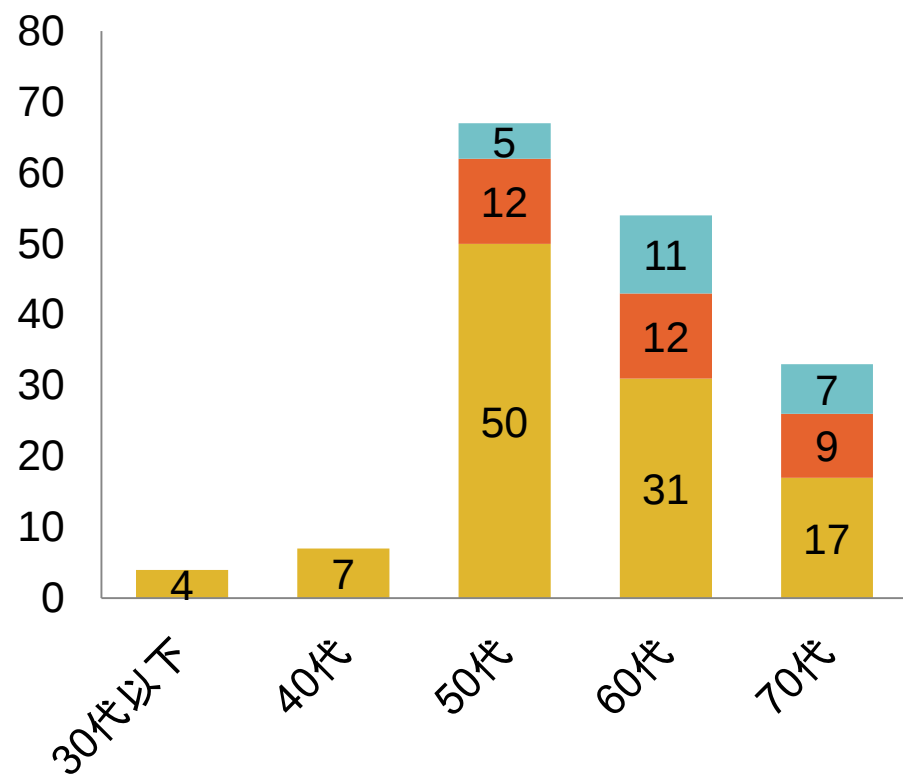
介護経験のある労働者のニーズ

- 約4割が介護経験あり
 - 男性56人(33.7%) 女性38人(45.2%)
男性の1割、女性の3割は主たる介護者
 - 50代・60代 実父・実母(70代~)の介護
 - 介護形態の多様化 同居・近居・施設
 - 介護期間のばらつき 「先の見えないマラソン」
 - 介護者の精神的不調

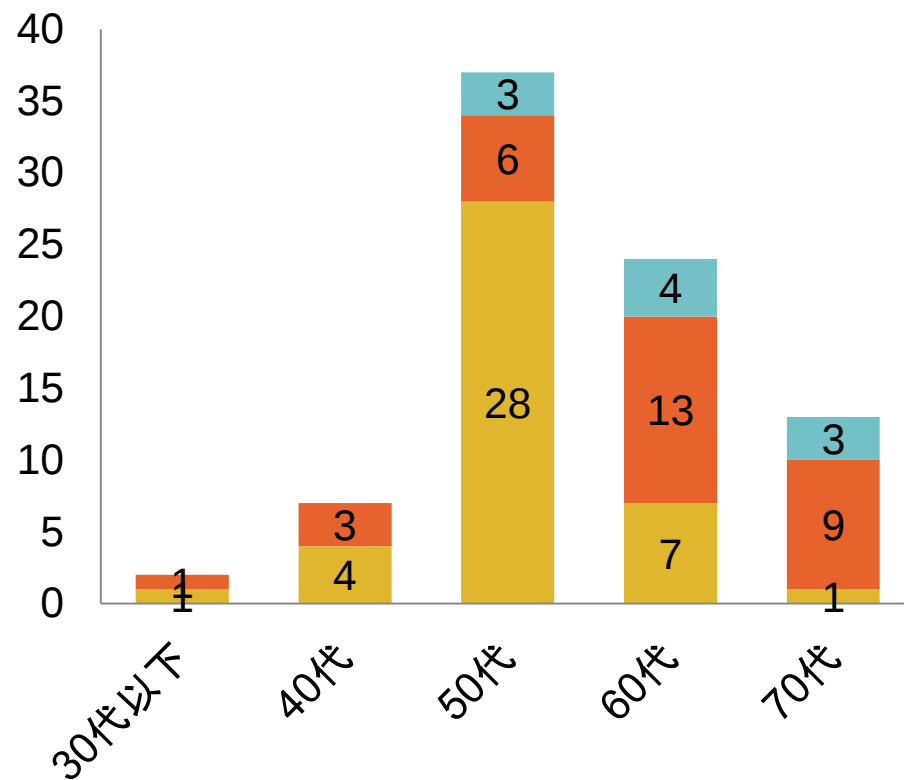
→働き盛り世代の実親介護 生活・家族関係の急変

介護経験の有無

男性 年代別介護経験



女性 年代別介護経験



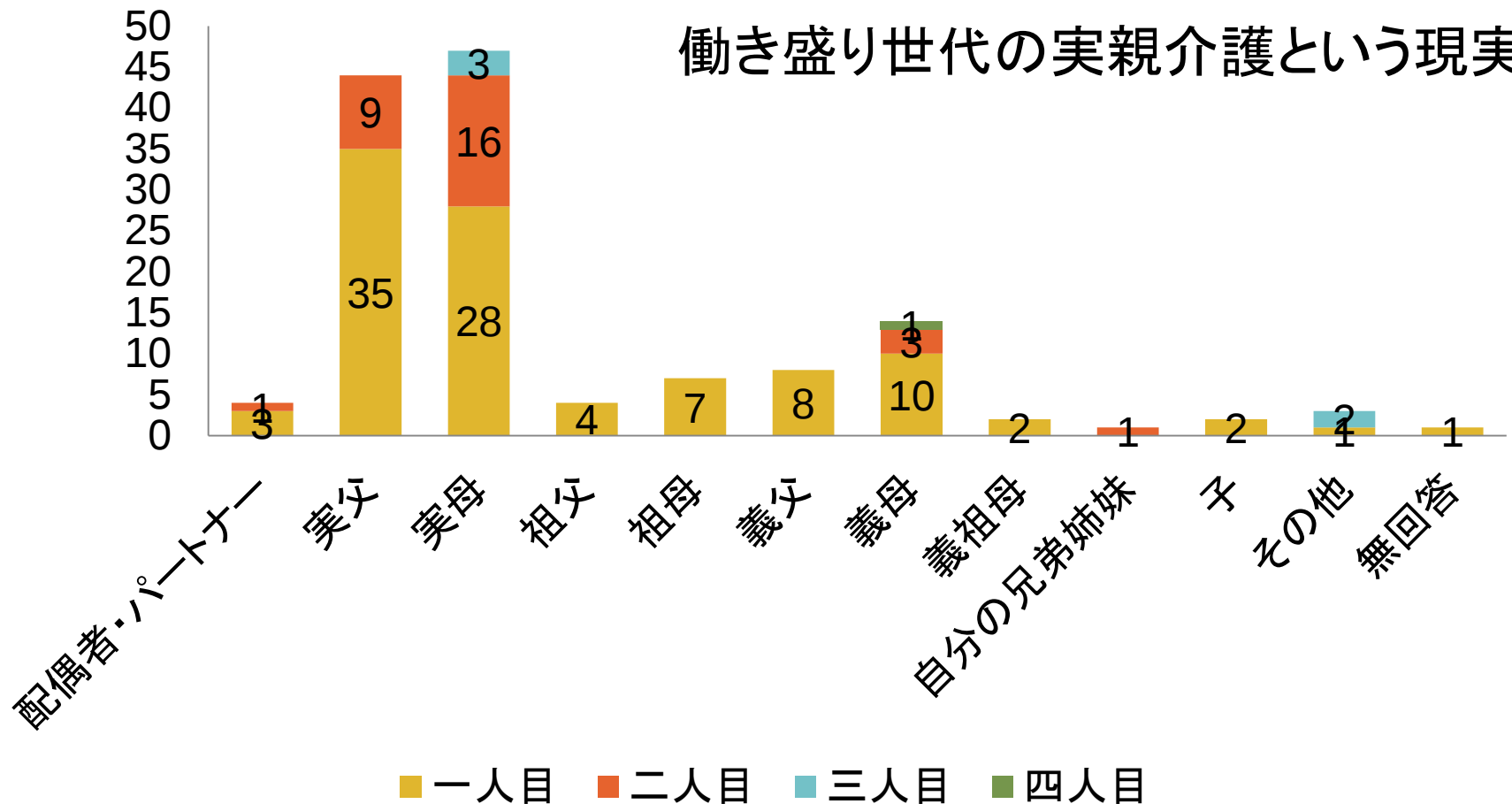
■ 介護経験なし ■ 介護経験あり ■ 現在介護中

■ 介護経験なし ■ 介護経験あり ■ 現在介護中

約4割(101人)が介護経験をもっている

要介護者との関係

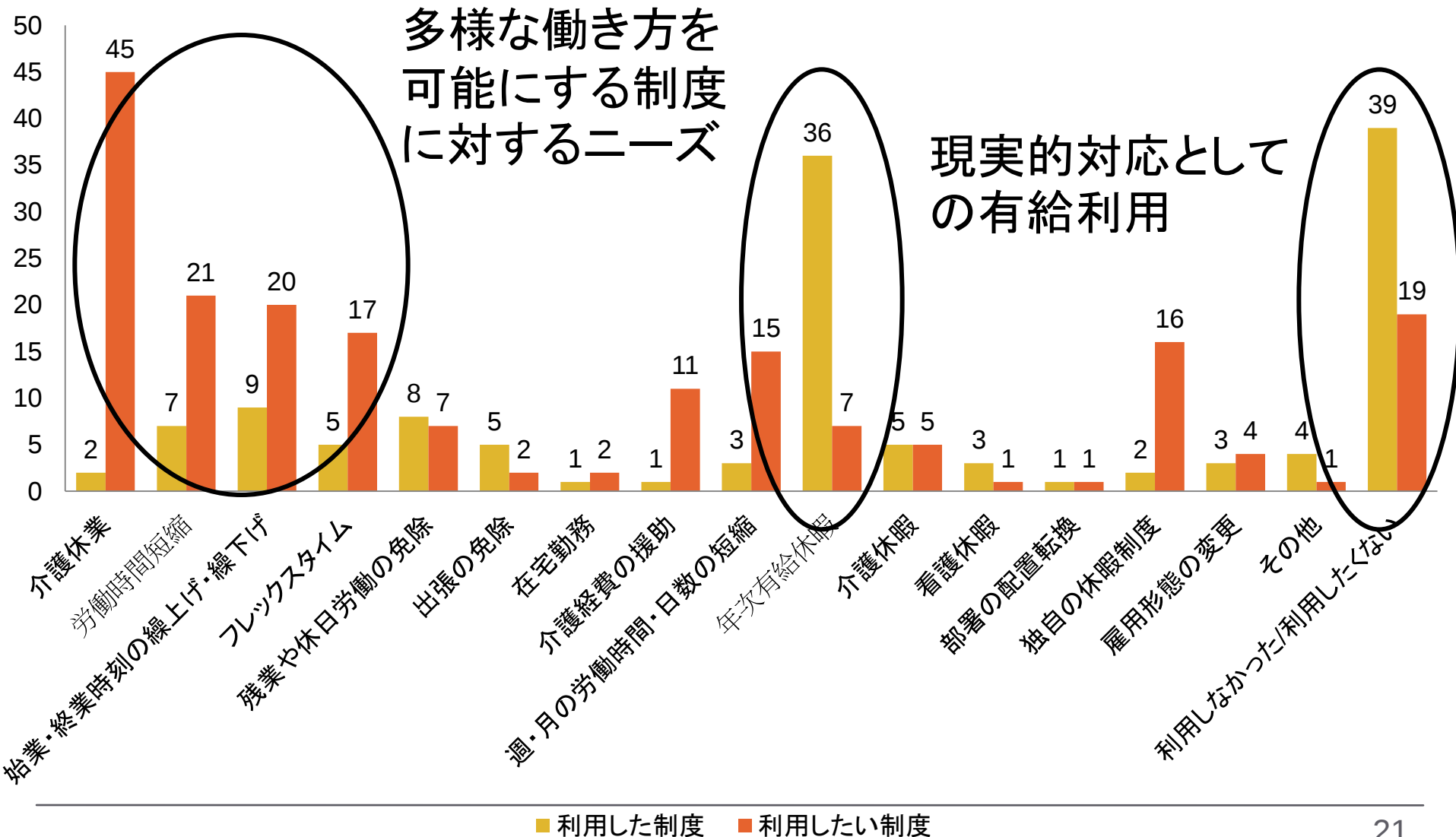
働き盛り世代の実親介護という現実



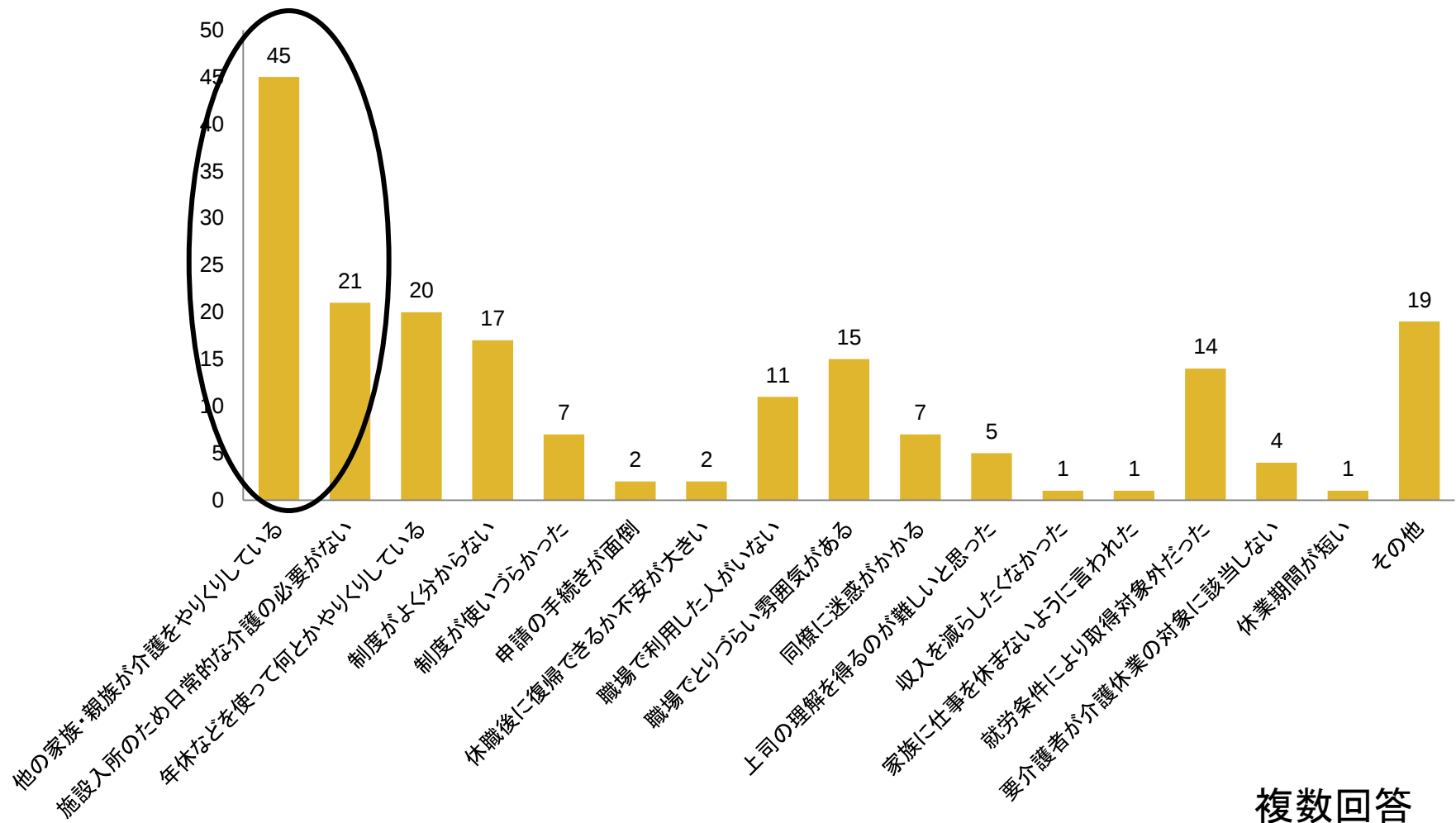
介護と仕事の両立実態

- 始業時間の繰上げ・終業時間の繰下げ 9名
- 残業・休日労働の免除 8名
- 労働時間の短縮 7名
- フレックスタイム 5名
- 出張の免除 5名
- 介護休暇 5名
- 介護休業 2名
- 何も制度を利用しなかった 39名
- 年次有給休暇 36名

職場で利用した制度・利用したい制度

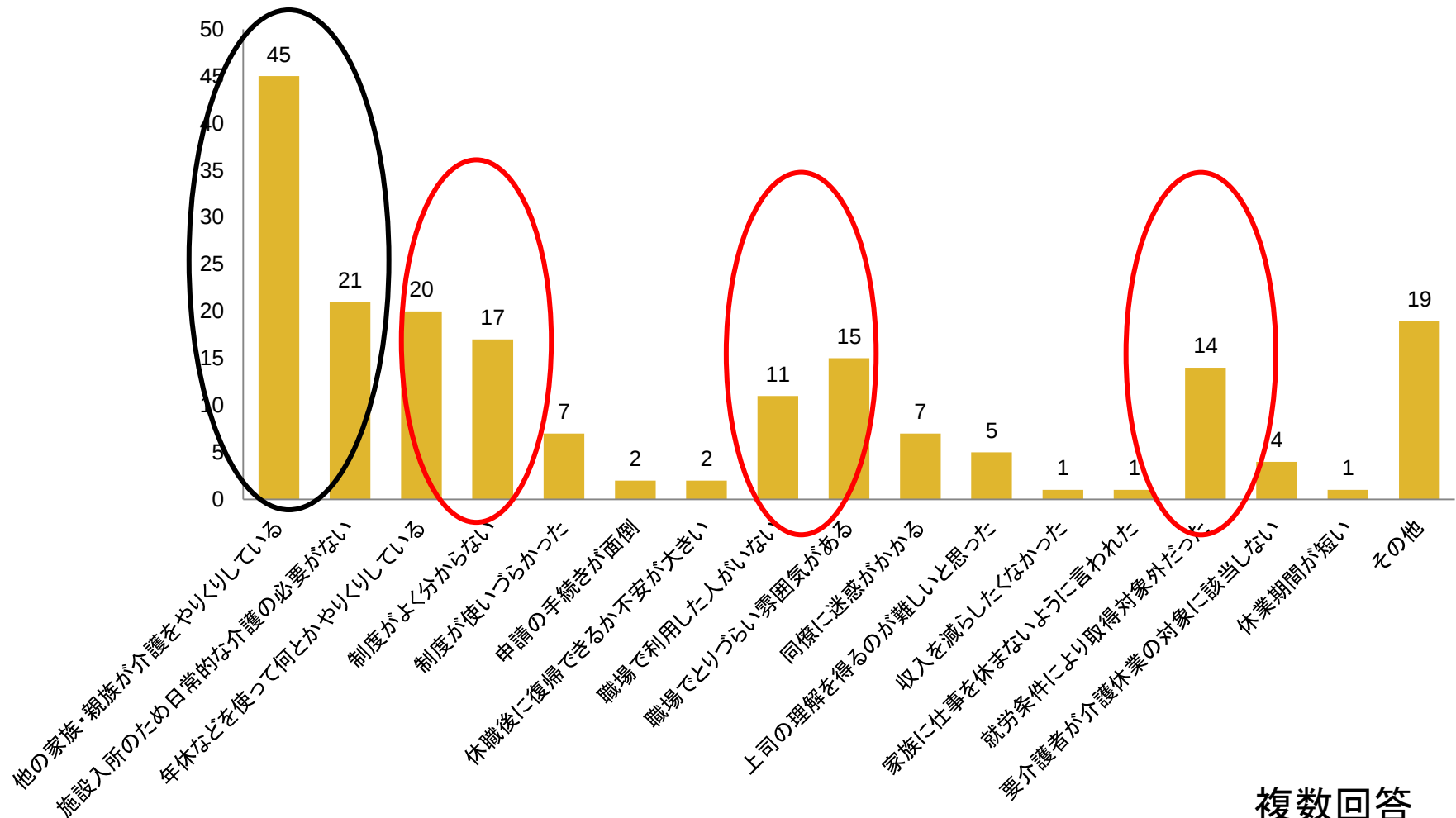


介護休業を利用しなかった理由



複数回答

介護休業を利用しなかった理由

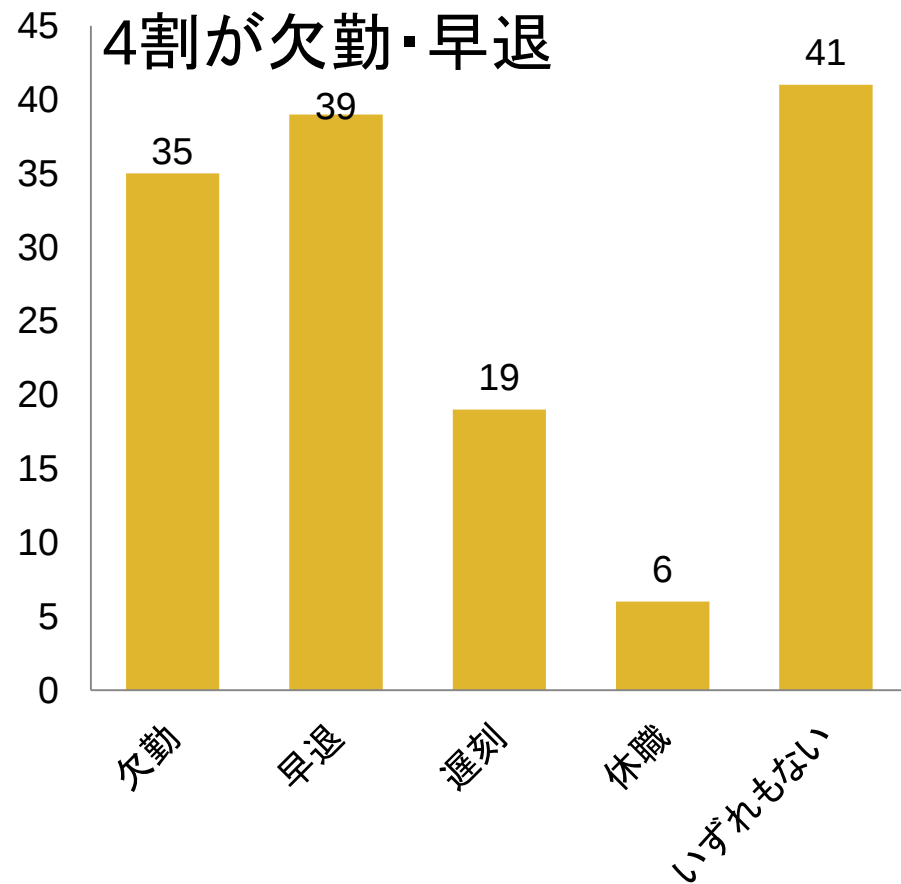


複数回答

可視化されにくい働く介護者の実態

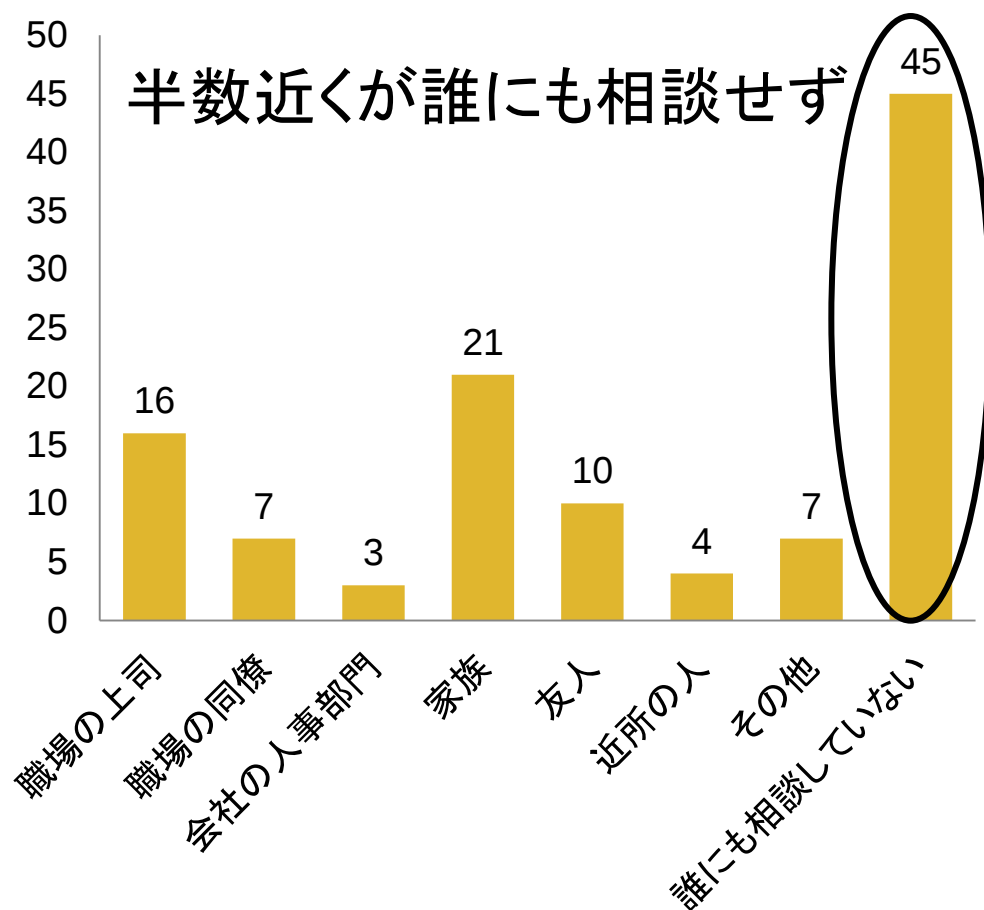
制度外での対応

4割が欠勤・早退



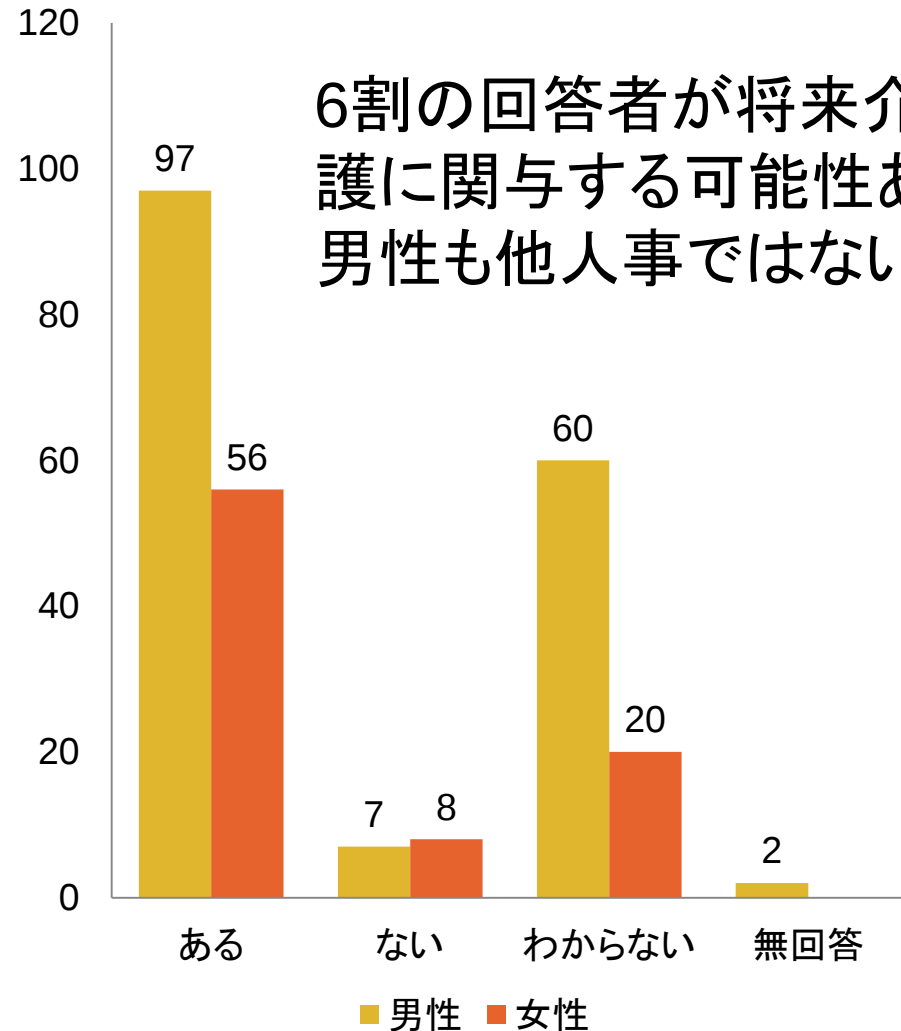
相談相手

半数近くが誰にも相談せず

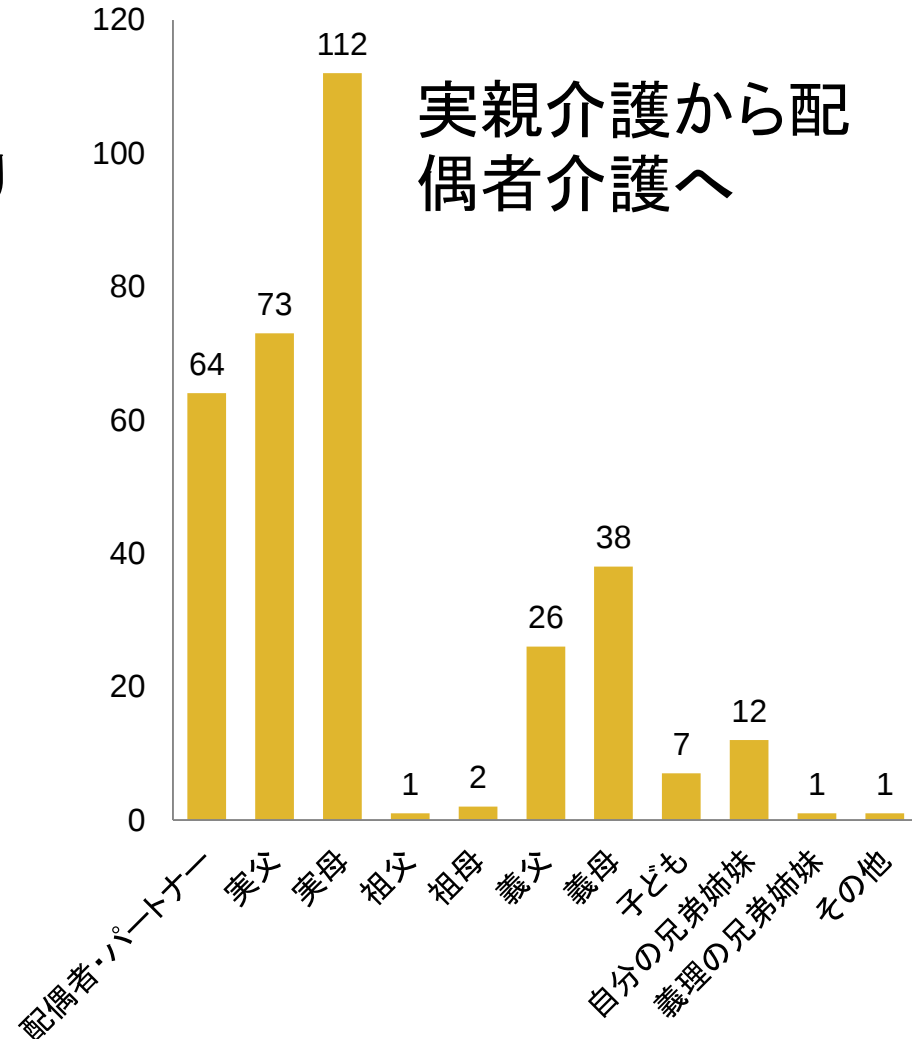


将来の介護の可能性

6割の回答者が将来介護に関与する可能性あり
男性も他人事ではない

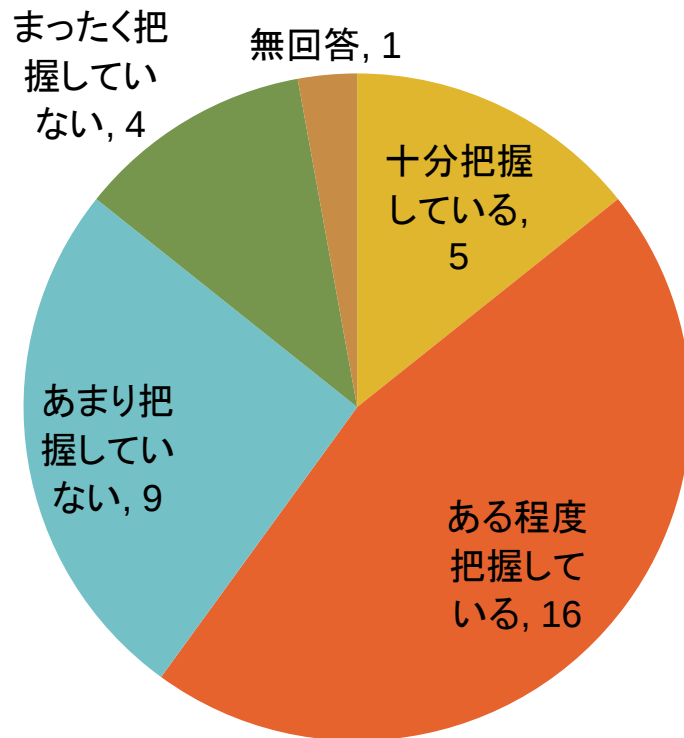


実親介護から配偶者介護へ

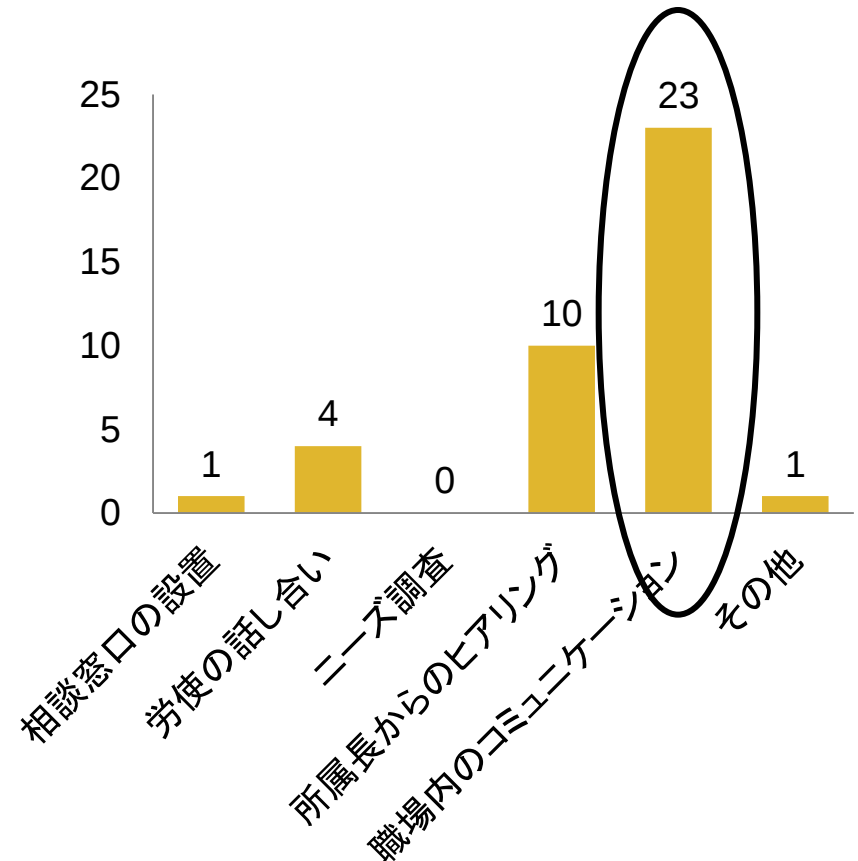


企業の現状認識

社員のニーズ把握

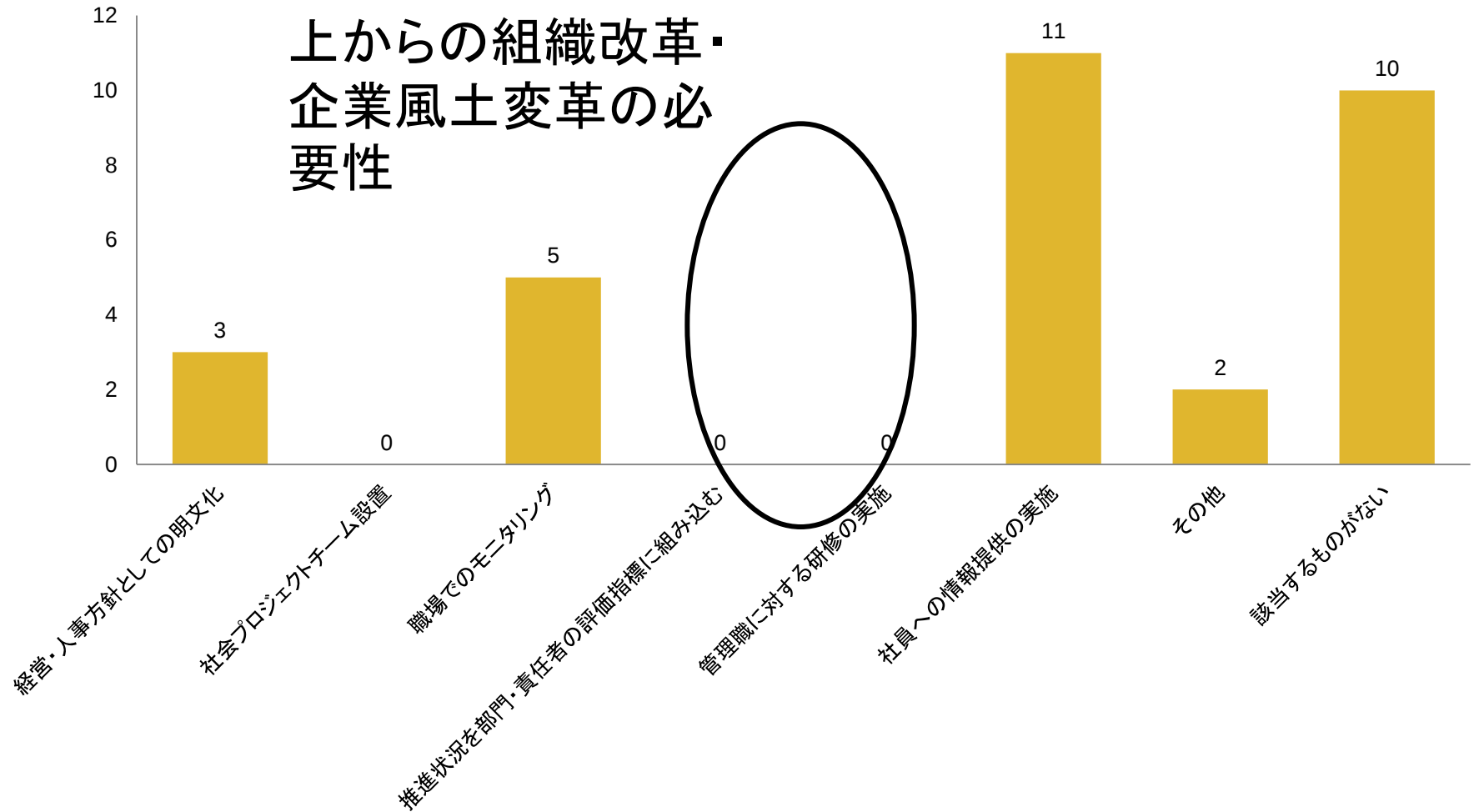


ニーズ把握の方法



社員、とりわけ働く介護者との意識の乖離

両立促進のための取り組み



介護支援と育児支援の違い

- 介護者および介護条件の多様化
 - 要介護者との関係
 - 属性・他の家族からの支援の有無・居住環境・サービス利用
- 準備期間の有無と個別性の高さ
 - 「予期せぬキャリア」としての介護、遅れる現実受容
 - 介護者支援の不在 ⇔ プレ親教室
- 介護期間の長期化と不確実性
 - 依存の長期化 「先の見えないマラソン」 看取り後の生活再建

休業だけではなく、「介護しながら働き続ける」環境整備の重要性

家族介護者支援の基本的視座

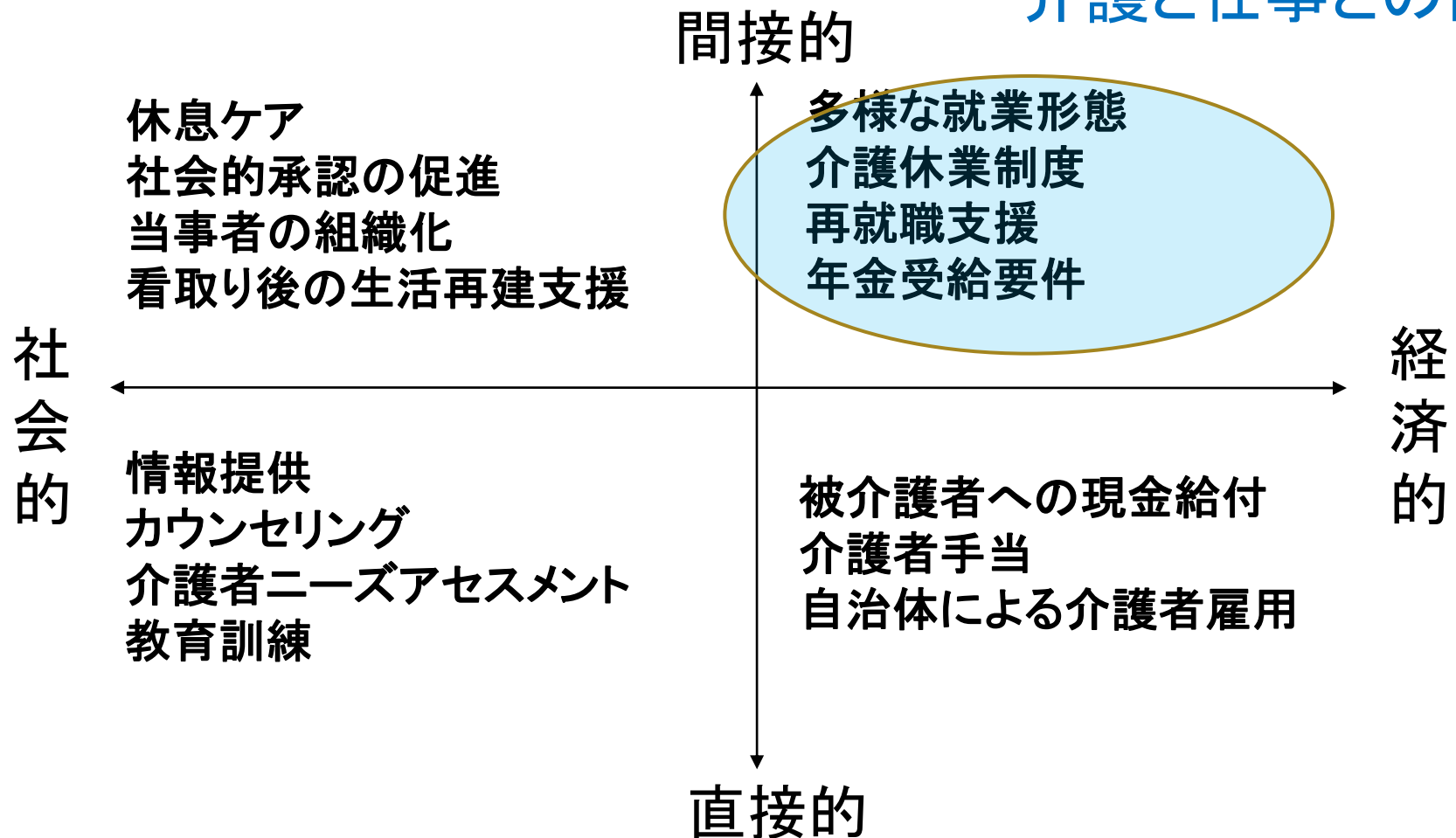
①家族介護者の「生活の質(QOL)」の保障

- 介護の支え手であると同時に一人の人間である
- 個人の生活設計(仕事、余暇、教育、社会参加)のなかでの介護の位置づけ
- 介護とその他の社会活動(仕事)との両立
- 介護責任による社会的不利益の払拭
- 介護による自らの諸資源を枯渇させない

ケアを担う人(育児、障害、介護)の社会的脆弱性への配慮

家族介護者支援政策のスキーム

介護と仕事との両立



イギリスにおける介護と仕事との両立策

- 介護者運動による牽引
Employers For Carers



1980年代 雇用機会均等 （1979年 性差別禁止法）
特殊なニーズをもつ集団としての働く介護者



1990年代 ダイバーシティ・マネジメント
フレキシブル・ワーキング政策への転換
すべての社員への適用

主なフレキシブル・ワーキング

- Part time: 週30時間未満
- Term-time working (学期期間労働): 学校の学期期間中のみ
- Reduced hours for a limited period of time (期間限定時短制度): 一定期間のみ労働時間を短縮してその後通常の労働時間に回復
- Flexi Time: 週あたりの総労働時間は定められているが、始業時間と終業時間を自由に設定
- Compressed working week (集中労働日制): 週あたりの総労働時間を減少させずに1日あたりの労働時間を増加させて出勤日数を減らす
- Annualised hours (年間労働時間契約制): 年間の総労働時間を予め契約して、好きな時間に仕事ができる
- Home - working
- Job share

フレキシブル・ワーキングに関する基本姿勢

- 経営戦略としてのフレキシブル・ワーキング
 - 効率的かつ競争的な商品・サービス提供のための戦略
 - 「平等なequal」取り扱いよりも「公正なfair」取り扱い
→すべての社員が利用可能、介護証明が不要
 - アウトプット重視のアプローチ(仕事の質)
→在宅勤務の推奨(通勤時間の短縮、コスト削減)
マネージャーに対する研修の徹底 (ex) BT
 - 当事者による政策形成・実施のモニタリング、参画の促進
→イントラネットによる当事者ネットワークの形成
介護経験のある社員の管理職への登用

介護者にとっての仕事

- 介護と仕事、2つの異なる領域

仕事：合理性、効率性、迅速性

= 自律的

介護：非合理性、非効率性、非迅速性

= 他律的

- 介護領域の特性

- 達成感、評価が得られにくい活動

※男性介護者の特徴 「仕事としての介護」

- 2領域にかかわるメリット

- 時間管理、複数の事柄の同時進行
- 人間関係、コミュニケーション力
- 他者の力を引き出すマネジメント力

介護経験が生活・人生を豊かにする

男性介護者が増えた
三年前ネットワークが生まれ
男性介護者が語りはじめた
いろいろなことがわかった
男がその存在理由としてきた仕事を
介護は容赦なく奪う、ということ。
中堅管理職にたどりついたミスターA
定年退職金が楽しみだったミスターB
資金繰りして店開きしたミスターC
中高年男子のささやかな未来を、介護は断ち切る
なんと多くのものが失われることか
男たちは自分の老いへの貯蓄と年金を
会社は長年投じた人材養成費とベテラン社員
の能力を
そして国と自治体は、多額の所得税を、社会
保険料の財源を。
この年齢のサラリーマン男性が国の財政を背
負ってきたことを忘れてはならない。
本人と職場と国と自治体と保険団体と。四方
大損の介護離職

育児家事の延長線で介護を女が一身に背負って
いたころ、男は見て見ぬふりで言った。

「だって、仕事があるもの」

介護量の激増と担い手家族の少子化で、介護の
男性化がすすんだ

仕事を失い、慣れぬ家事介護、突然の孤立。

立ちすくむ男たちが、歩き出し語りはじめたど
き世の中は気づく

厩大な数の女たち、介護を担う女たちも

男たちと同じものを失ってきたことを

男たちが介護から語るとき、世の中が変わる。

さあ、男も女も、介護退職ゼロ作戦

介護と仕事両立社会へ。

男たちと同じように女も仕事と、社会とともに
生きる

介護する人が幸せでなかったら

介護される人もしあわせになれません。

＜「介護退職ゼロ作戦」樋口恵子＞