

## 東京都の企業における仕事と介護の両立支援の現状

(独) 労働政策研究・研修機構  
副主任研究員 池田心豪

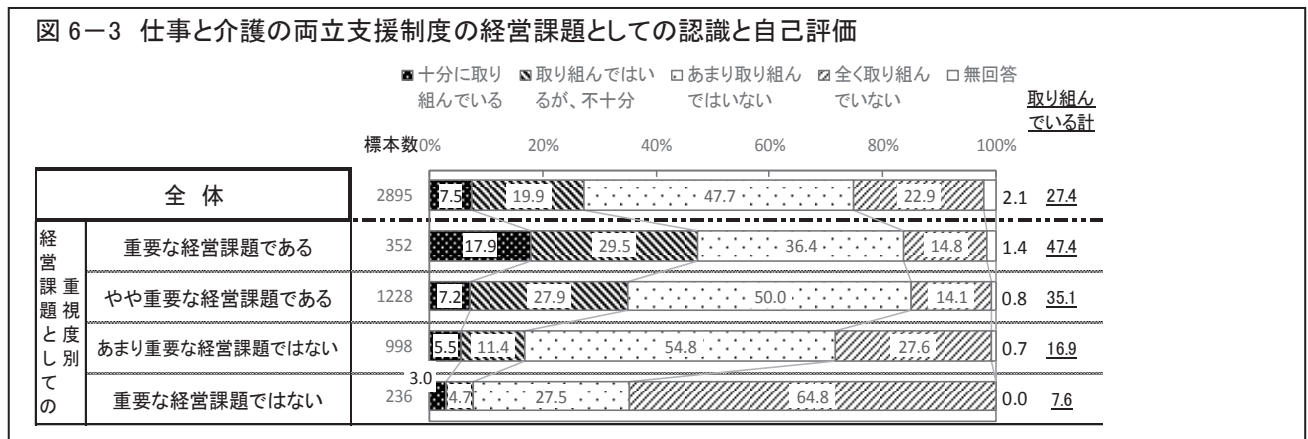
### 「重要な経営課題」だが「取り組んでいない」

高齢人口の増加を背景に、仕事と介護の両立が社会的に問題となっている。日本全体で見れば、年間に約10万人が家族の介護を理由に仕事を辞めており、これを防止する目的で1995年に育児・介護休業法が制定され、1999年から介護休業が企業の義務となっている。2010年施行の改正育児・介護休業法からは1日単位で取得可能な介護休暇も新設された。企業レベルでも、労働力確保の観点から、仕事と介護の両立支援に対する関心が高まりつつあり、人事担当者向けのセミナーや研修会もたびたび行われている。

このような背景のもとで、東京都の仕事と介護の両立に関する特別調査は実施された。本調査結果においても、約1割の企業が仕事と介護の両立支援を「重要な経営課題」として回答しており、「やや重要な経営課題」という回答を含めると、約半数の企業が、経営課題として認識している。調査対象企業においても、問題意識が広がりつつある様子がうかがえる結果といえよう。

しかしながら、本調査の重要な事実発見としてまず指摘しておきたいことであるが、仕事と介護の両立支援を「重要な経営課題」と回答している企業においても、具体的な取り組みはあまり進んでいないようである。

たとえば、調査では、仕事と介護の両立支援の取り組みに関する自己評価を質問しているが、「重要な経営課題」と回答している企業のうち14.8%は「まったく取り組んでいない」、36.4%は「あまり取り組んでいない」と回答している。合計すると、約半数は「取り組んでいない」ということになる。(図6-3)



定量調査 企業編 調査結果の詳細 P52

具体的な施策に目を向けると、介護休暇の規定を就業規則に記載している割合が低いことに注意したい。その割合は、「重要な経営課題」と回答している企業でも約6割にとどまる（P25）。前述した育児・介護休業法の改正を自社の就業規則に反映していない企業が少なくないといえる。介護休業制度については、経営課題としての認識の程度にかかわらず、記載している割合が高く、全体の8割、「重要な経営課題ではない」という企業も7割が記載している（P19）。しかし、全体の約1割が自社の介護休業の最長期間を「93日未満」と回答している（P20）（法定の介護休業制度は最長日数93日）。制度の内容を正確に理解しているとは言えない一面も浮かがる。

なお、仕事と介護の両立支援を「重要な経営課題」と回答している企業でも約7割は、これまでに介護休業制度の利用者がいないと回答（P23）し、介護休暇制度についても同様に約7割が利用者がいないと回答している（P29）。つまり、問題意識は持っていても、具体的な対応の必要に迫られていない企業が少なくない。そのために取り組みが進んでいないという面もある。しかし、従業員調査の回答に目を向けると、「まだ制度の利用者がいない」から、両立支援に取り組む必要がないと必ずしも言えない側面も見えてくる。

### **労働者も制度を理解していない**

仕事と介護の両立課題に直面していても、介護休業や介護休暇を取らない労働者は少なくない。先行研究でもたびたび指摘されてきたことだが、仕事と介護の両立を図る労働者の多くは、介護休業や介護休暇の前に年次有給休暇（年休）を取る傾向がある。同様の結果は、本調査でも確認することができる（P92）。当事者の立場で考えれば、無給の介護休業や介護休暇よりも、有給の年休の方が使いやすいと思うのは自然なことである。しかし、事由を問わない年休を取得することで、介護をしている労働者の実態が企業から見えにくくなる可能性がある。また、介護休業や介護休暇は、育児・介護休業法が定める不利益取り扱い禁止の対象となるが、年休はその対象にならない。その意味では、年休ではなく、介護休暇や介護休業を取る方が望ましい。

だが、実際は、そうした制度選択の問題ではなく、介護休業や介護休暇がどのような制度が理解していない労働者も少なくないことを、調査結果は示唆している。「現在、介護している」と回答している従業員のうち、仕事と介護の両立支援について「どのような制度があるか知っており、内容もおおよそわかる」という回答は4割にとどまり、3割は「制度があることは知っているが、内容はわからない」と回答している。また、「制度があるかどうか知らない」という回答も2割ある（P81）。これでは制度が使われなくても不思議ではない。まずは、制度を周知し、制度利用について従業員の理解を深めることが重要である。

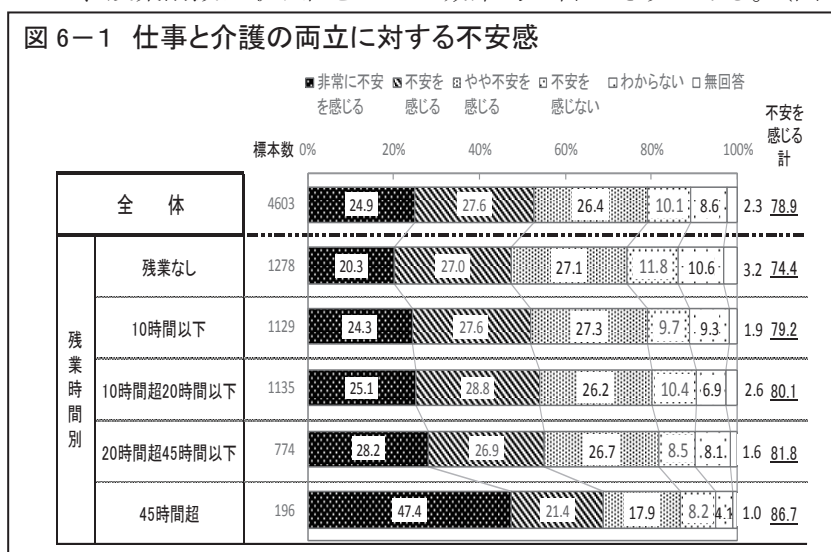
実際、企業調査において、仕事と介護の両立支援に取り組んでいる企業の取組内容を見ると、「重要な経営課題である」と回答している企業は「介護に関する社内制度や取り組みなどを周知」（36.1%）の割合が高い。また、「介護をする社員の人事考課、昇進・昇格に当たって制度利用が不利にならないよう対応する」という割合も28.7%で相対的に高い（P51）。だが、従業員調査の結果を見ると、人事考課や昇進・昇格への影響を不安に思う割合は4割弱であり、それほど高くない。それよりも、制度を利用すると収入が減ることを不安に思う割合が高く、7割に及んでいる（P117）。介護休業を取得した場合、休業前賃金の4割が雇用保険から保障される。「介護休業は無給」という単純な理解に留まることなく、所得保障についての理解を浸透させることも重要かもしれない。

## 仕事と介護の両立不安を解消するために残業削減を

このように、多くの労働者が介護に直面しても、年休取得状況に表れているように、仕事と介護の両立支援制度の外で両立を図っている。実際、年休の取りやすさは、仕事と介護の両立しやすさと大いに関係しており、勤務先が年休取得を促進していない場合には、仕事と介護の両立について「非常に不安」と回答する割合が高くなる傾向が見られる。

労働時間に関する質問では勤務先が「所定労働時間内に仕事を終わることを奨励」していない場合も、仕事と介護の両立不安は高くなる傾向がみられる（P116）。実際に、月の残業時間と両立不安の関係をみると、残業時間が長いほど「非常に不安」と回答する割合は高くなる傾向がみられる。特に「月45時間超」の場合はその傾向が顕著である。残業を一切なくすることが難しい場合は、月45時間を一つの目安にして、残業削減に取り組むことが効果的と言えそうである。（図6-1）

図6-1 仕事と介護の両立に対する不安感



定量調査 従業員編 調査結果の詳細 P115

## 介護の状況が人事担当者に届く仕組みづくりを

そのためには、担当業務の偏りを正すことや、仕事の内容・段取り・進捗状況等が職場で共有され、お互いにカバーしやすい態勢が組まれていることが重要である。本調査でも、同様の結果が確認された。しかし、聞き取り調査（定性調査）においては、仕事を休みやすい職場をつくるためには、業務上の調整だけでなく、介護のことを話しやすい雰囲気をつくることも重要であることを示唆する指摘もあった。ある製造業の会社の事例であるが、介護について周囲が協力体制をつくっていても、当事者の状況がわからないと「なぜ急に休みが増えたのか」と不審に思い、不満も募るといふ。残業についても同様であろう。

この点に留意してアンケートの従業員調査結果をみると、介護について勤務先に相談している割合は高く、「現在、介護している」従業員の約8割にのぼる（P100）。本調査の従業員調査は企業経由で調査票を配付しているため、相対的に勤務先と親しい関係を築いている労働者が回答している可能性はある。だが、人事労務担当者に相談している割合は高いとはいえ、「上司」や「職場の同僚や部下」の割合が高くなっている（P101）。もちろん、人事担当者に伝えるまでもない相談内容もあると予想されるが、「介

護中の希望する働き方」や「会社に求める支援制度」といった人事施策に係わるトピックについても、人事労務担当者に相談している割合は低い。

最初に、仕事と介護の両立支援を「重要な経営課題」と認識しながら取り組んでいない企業の割合が高いということを指摘した。上述の調査結果から、具体的な取り組みにつながるような情報が、介護に直面している従業員から人事担当者に伝わるルートをつくることが重要だといえよう。そのために、現場の管理職（アンケート調査票でいう「上司」）がキーパーソンであることも調査結果は示唆している。つまり、仕事と介護の両立について管理職が部下から相談を受けたときに、現場の裁量でのみ解決を図るのではなく、人事担当者にも状況を伝えるようにすることを通じて、企業として取り組むべき具体的課題が見えてくるのではないだろうか。