

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 28 年 9 月 20 日現在

機関番号：32641

研究種目：基盤研究(B) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25285112

研究課題名(和文) 大介護時代の企業や自治体の仕事と介護の両立支援のあり方

研究課題名(英文) Elder Care and New Work-Life Balance Policies

研究代表者

佐藤 博樹 (Hiroki, SATO)

中央大学・その他の研究科・教授

研究者番号：60162468

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 6,200,000円

研究成果の概要(和文)：フルタイム勤務で就業している労働者が、老親などの介護の課題に直面しても、仕事と介護の両立が可能となる働き方や勤務先による両立支援、さらには公的な介護支援サービスのあり方を検討するためつぎのような調査研究を行った。第1に、仕事の介護の両立に不安を抱いている社員と抱いていない社員を比較することで、両立に関する不安を解消するために必要な働き方や勤務先による支援のあり方を検討した。第2に、ケア・マネージャーに対する個人調査を実施し、要介護者の家族の就業継続を前提としたケアプランの作成上の課題などを明らかにした。第3に、遠距離介護の課題を解消するために不可欠な、企業の転勤施策上の課題を明らかにした。

研究成果の概要(英文)：Faced with the expanding aging population in Japan, this project examined the necessary support that could be provided by private employers and public eldercare policies, which would enable full-time employees to balance work and eldercare. First, we explored what kind of support employers can offer to employees with eldercare responsibilities. This was done by comparing employees who felt anxious about the possibility of having to balance work and eldercare and those who felt they can manage both. Second, we surveyed 'Care Managers (social workers who specialise in designing eldercare plans)' to find out the challenges they face in creating care plans for families with full-time employees. Third, we outlined company transfer strategies that employers need to adopt in order to taken into account employees with eldercare responsibilities.

研究分野：人的資源管理

キーワード：仕事と介護の両立 ワーク・ライフ・バランス 介護離職

## 1. 研究開始当初の背景

「介護保険事業状況報告」によれば、2015年4月には要介護認定者数が約608万人となり、この15年間に約2.8倍に増加した。他方、共働き世帯が増加していること、未婚率が年々上昇していること、高齢化が急速に進んでいること、兄弟姉妹数が依然と比べて少なくなっていることなどを考慮すると、今後ますます要介護者となる親を抱えることになる40代以降、とりわけ50歳代の雇用者の社員の仕事と介護の両立が社会的な課題となることが確実視されている。その結果、これまで仕事中心で働いてきた社員（ワークワーク社員）もライフステージの変化により親の介護の問題に直面する可能性が高く、すべての社員が従来のライフスタイルを続けることができないうリスクを抱えている。こうした状況下では、企業としては、必要とする時に必要な時間を仕事に投じることができるワーク・ワーク社員ばかりではなく、仕事と仕事以外の生活の両者に責任を持つ「時間制約」がある社員（ワーク・ライフ社員）を前提に職場を運営する必要がある。大介護時代を目前にして、すべての社員が意欲的に仕事に取り組める職場作りをするためには、「時間制約」のある社員の活用と人事管理がこれまで以上に重要になると考えられる。

ワーク・ライフ・バランス(WLB)に関する先行研究は、少子化や女性の就業継続の視点から仕事と子育ての両立問題に焦点が当てられ、人材の定着やモチベーション向上に寄与するサポート体制の構築、制度利用期間中の人事管理をはじめとする情報提供に関する研究が主となる。これら研究ではWLB関連制度の整備だけでなく、制度を利用できる職場環境の整備、特に職場マネジメントが重要であることが明らかにされている。他方、仕事と介護の両立に焦点を当てた研究はきわめて少なく、家族を介護している者（以下、介護支援者）や企業・事業所を対象とした調査が主となる。前者は介護の実態（要介護者の状況、利用している介護保険サービス等）や介護休業制度をはじめとする勤め先の仕事と介護の両立支援制度の利用状況、仕事と介護の両立における不安を、後者は両立支援制度の整備・運用状況などの実態調査を行っている。これら調査結果から、介護支援者は有給休暇や外部の介護サービスを使って介護をしているが、仕事と介護の両立が困難な状況に陥りがちであること、また企業は法定通りの制度を整備しているものの、社員に対して制度に関する積極的な情報提供を行っていないことが明らかになっている。

上記の理由として、第一に、介護支援者の多くが企業内で役職に就いているケースが多く、業務への影響を懸念し介護の問題などを周囲に明かさないうこと、第二に、介護保険制度が導入されたにも関わらず介護の問題は、個人的なものであり家族内で対処すべきであるという認識が強いこと等が挙げられている。

## 2. 研究の目的

これまでの仕事と介護に関する研究の多くは、仕事と介護を両立できている社員や介護のために離職した者への調査が主であり、仕事と介護の両立を可能にするための企業による社員支援のあり方を研究したものは見当たらない。そこで本研究では、仕事と介護の両立の課題に直面する者が増大する時代に備え、企業による社員への仕事と介護の両立支援のあり方を明らかにする。近い将来に親の介護を要する社員の割合や両立を可能とする支援のあり方、さらに離職行動等に与える影響を明らかにしようとする本研究は、今後の企業の人事管理においても重要な情報を提供するものとする。

## 3. 研究の方法

本研究では、先行研究のレビューを踏まえて、大きく3つの調査研究を実施した。

第1に、大企業に勤務する40歳以上の社員を対象として実施した仕事と介護の両立に調査に関する大規模調査の再分析と新規調査の実施し、仕事の介護の両立に不安を抱いている社員と抱いていない社員を比較することで、両立に関する不安を解消するために必要な働き方や勤務先による支援のあり方を検討した。

第2に、公的な介護支援サービスのあり方を検討するために、在宅での介護を支援しているケアマネジャーに対する個人郵送アンケート調査を実施し、フルタイム勤務している要介護の家族の有無、そうした家族の就業継続を前提としたケアプランの作成上の課題、フルタイム勤務をしている就業者が仕事と介護の両立を可能とするための介護支援サービスのあり方などを明らかにした。

第3に、大企業に勤務する社員では、遠距離介護の課題を抱える者が少なくないことから、遠距離介護の課題を解消するために不可欠な、企業の転勤施策の現状と課題を明らかにする企業郵送アンケート調査を行った（集計結果は公表しているが、最終年度での調査実施のため、詳細分析は2016年度となる）。

第1の調査の実施に関しては、ワーク・ライフ・バランス&多様性推進研究プロジェクトの参加企業の協力により実施が可能となった。

## 4. 研究成果

以下では、主要な研究として2つの調査の概要を紹介する。

### (1)40歳以上の正社員に対する調査結果

調査は、企業に勤める社員の仕事と介護の両立に関する不安や勤務先の支援策に対する認知状況を探り、仕事と介護を両立する社員が増加する時代の到来へ向け、企業が行うべき情報提供や支援について明らかにすることを目的として実施した。特に、現在、介護の課題がある者に焦点を当て、彼らの介護の状

況と直面している問題について見た。さらに、将来介護に直面する可能性の高い社員についても、将来の介護への不安と不安を軽減するための情報収集や研修の効果についても検討した。

分析から得られた結果をまとめると以下の通りである。勤務先の介護に関する支援制度の認知程度は低いことから、勤務先の支援制度の認知度を高めるための取り組みが必要である。それに加えて、介護休業の趣旨、つまり仕事と介護の両立の体制の構築のための期間であることを社員に対して正しく伝えないと、介護休業を利用して社員自身で介護を直接担うことを選択し、そのことが最終的には離職につながる可能性が高い。ことも明らかになった。この3年間に仕事と介護の両立についての情報収集や研修の経験は、「情報収集したり研修を受けていない」が6割を占めることから、社員が情報収集や研修を容易に受けることができるように勤務先企業による支援が必要であることがわかる。こうした状況から将来直面するかもしれない介護に対して9割以上の社員が介護に対する不安を抱えており、介護不安を減らすための支援が必要であることがわかる。同時に、企業が社員に対して将来の介護に備えて情報を提供したり、研修機会を設けたりすることで、介護の課題に直面した際の就業継続に関する社員の不安を軽減できることも明らかにされた。

## (2) ケアマネジャーに対する調査結果

ケアマネジャーの多くは、仕事と介護の両立支援に積極的な考え方をもち介護者に接している。ただし、介護者が正社員として働いている場合の就労実態の把握状況については課題があり、特に「勤務先の介護支援制度の利用しやすさ、利用意向」や「勤務先の上司、同僚、部下の理解や協力の状況」の把握は十分とはいえない。介護者の就労実態を丁寧に把握しているケアマネジャーつまり WLB ケアマネジャーは、要介護者と介護者双方の期待に応えられているという割合が高く、介護者の仕事と介護の両立支援に必須の知識である介護休業や介護休暇に対する認知や理解の程度も高い。このような WLB ケアマネジャーは、経験年数が長く、「自分の家族や親族等を介護した経験」や「働く人の仕事と介護の両立について、研修を受講したり勉強したりした経験」を持っている傾向がみられる。WLB ケアマネジャーが日頃から取り組んでいることでは、「具体的ケースに関する、他のケアマネジャーとの情報共有」や「介護保険以外の民間や NPO 等の介護関連サービスに関する情報収集」をあげる割合が高いなど、より良いケアプラン作成のための幅広い情報収集やネットワーク形成に積極的に取り組んでいる様子が見てとれる。介護サービスについては、正社員の在宅での介護者が増加する場合に拡大すべきものとして、ケアマネジャーの4割前後が「地域の見守り支援」や「介護者

の家事支援サービス」をあげ、介護者の両立支援に向けた多様なサービスの必要性が示唆されている。このようななか、WLB ケアマネジャーは、介護保険以外のサービスも視野に入れて介護者の支援を行っていると推察される。さらに、WLB ケアマネジャーの勤務先の事業所の特徴としては、「事業所内で必要な情報が共有されている」「事業所内で研修や勉強会に参加できる」「他の事業所と、人事交流や情報交換の機会がある」「困った時には、専門的なアドバイスや支援を求められる人がいる」「業務量や重要な業務が特定の人に偏らないよう、配慮されている」があげられる。これらの結果から、WLB ケアマネジャーを増やしていくためには、とりわけ仕事や介護の両立を含む有益な研修機会の提供や、事業所内や他の事業所との情報共有等、ケアマネジャーが多様なケースを知り、仕事と介護の両立支援のために必要な情報を得る機会を提供することが有効であると考えられる。従来、ケアマネジャーの役割では、要介護者に対する支援という側面が強調されてきた。しかし、今後は、介護者が働きながら介護責任を果たすケースが一層増加するとみられ、介護者の仕事と介護の両立について理解を深め支援を行うことができる WLB ケアマネジャーが、より重要になると考えられる。このような WLB ケアマネジャーによる介護者の仕事と介護の両立支援は、要介護者への支援にもつながることが期待される。

上記の調査結果を踏まえて、WLB ケアマネジャー育成の必要性に関して提言を公表した。さらに、佐藤と武石は、企業による仕事と介護の両立支援に関するマニュアル作成を行う厚労省に委託事業に委員として参加し、情報提供やアドバイスを行った。また、佐藤と武石は、厚労省の育児・介護休業法の見直し検討会に参加し、調査研究の知見を提供し、それらは2016年3月の法改正に反映した。

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計5件)

武石恵美子「従業員介護不安の現状と職場に求められる対応」『日本労務学会誌』第15巻 第1号、2014年6月、pp.4-19. 査読有  
松浦民恵・武石恵美子・朝井友紀子「ケアマネジャーによる仕事と介護の両立支援の現状」『日本労働研究雑誌』No.658、2015年5月、pp.66-79.

佐藤博樹「ダイバーシティ経営と企業の人材活用の課題：労働力供給構造の変化に対応するために」『Research Bureau 論究』、衆議院調査局、2015年12月、pp.29-38.

佐藤博樹「仕事と介護の両立支援が重要に：社員を介護離職から守るために」『連合総研月刊レポート D10』2015年302号、pp.8-11.

佐藤博樹「企業による社員の仕事と介護の

両立支援が重要に」『季刊産政フォーラム』  
2015年105号、pp.20-25.

佐藤博樹「介護離職ゼロに向けて『仕事と  
の両立のマネジメントに必要な情報提供を』  
『KOMEI』, 2016年4月、pp.2-7.

〔学会発表〕(計3件)

Yukiko Asai, Emiko Takeishi, Hiroki Sato,  
Tamie Matsuura, *Work and Care for*  
*Elderly :A Study from an Employee Study,*  
Work and Family Researchers Network, New  
York, 2014年6月.

佐藤博樹・松浦民恵・池田心豪「情報提供  
は介護離職など就業継続に関する従業員の不  
安軽減に貢献するか:「介入」実験による検証」  
日本労務学会全国大会、2015年8月、法政大  
学(東京都).

武石恵美子「ダイバーシティ推進における  
『転勤政策』の課題」日本労務学会全国大会、  
2016年6月、同志社大学(京都府).

〔図書〕(計3件)

佐藤博樹・矢島洋子『介護離職から社員を  
守る:ワーク・ライフ・バランス支援の新課  
題』労働調査会、2014年11月、193頁.

佐藤博樹・武石恵美子編著『ワーク・ライ  
フ・バランス支援の課題:人材多様化時代  
における企業の対応』東京大学出版会、2014年  
2月、306頁.

佐藤博樹編著『研究課題「大介護時代の企  
業や自治体の仕事と介護の両立支援のあり  
方」』2016年3月、中央大学大学院戦略経営  
研究科佐藤博樹研究室刊、430頁。(本研究で  
実施した調査の集計結果と調査票を収録した  
報告書).

〔産業財産権〕

出願状況(計 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年月日:

国内外の別:

取得状況(計 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

取得年月日:

国内外の別:

〔その他〕

ホームページ等

## 6. 研究組織

(1) 研究代表者

佐藤博樹(SATO, Hiroki)

中央大学・大学院・戦略経営研究科・教授

研究者番号: 60162468

(2) 研究分担者

武石恵美子(TAKEISHI, Emiko)

法政大学・キャリアデザイン学部・教授

研究者番号: 70361631

朝井友紀子(ASAI, Yukiko)

東京大学・社会科学研究所・研究員

研究者番号: 10588172

(3) 連携研究者( )

研究者番号:

(4) 研究協力者

松浦民恵(MTSUURA, Tamie)