

企業リスクインフォ <2013 年度第 5 号>

経営リスクとしての介護離職

はじめに

ヒト・モノ・カネに代表される経営資源の中で、多くの経営者が最も重要な要素であると認識しているのはヒト（社員）ではないだろうか。特に経験を積んで重要なポストに就き、中心となって事業を推進している 40 代、50 代の社員は貴重な存在である。しかし、そうした社員が親の介護を理由に突然退職する「介護離職」が増えてきている。

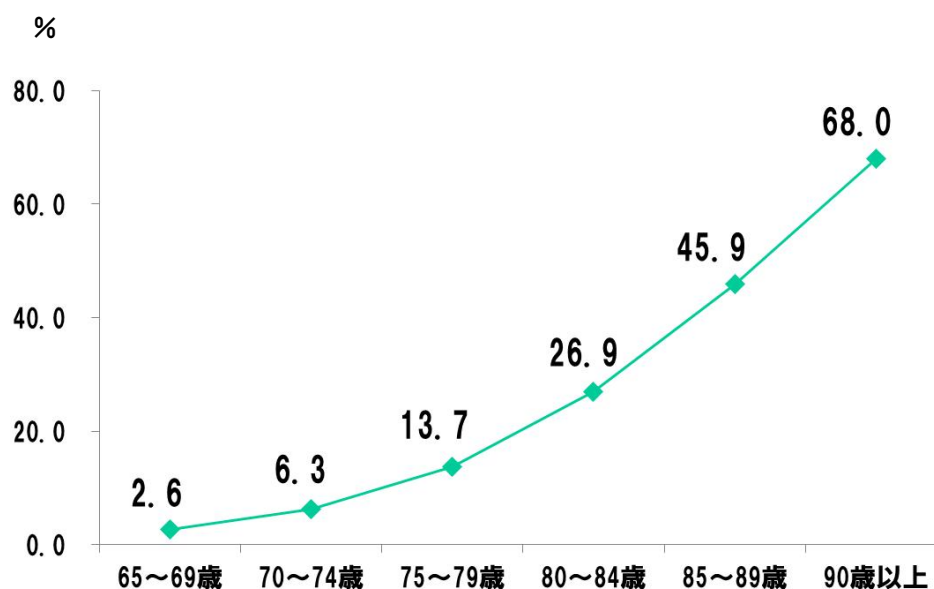
本稿では、介護離職の背景と企業としての現状の問題点、対策検討の方向性について解説する。

1. 介護離職の背景

① 40 代、50 代の親の世代の要介護認定率

図 1 を見ると、年齢が上がるほど要介護認定率が上昇し、80 歳～84 歳だと 4 人に 1 人、85 歳以上だと 2 人に 1 人程度が要介護認定を受けていることが分かる。ちょうどこの世代は 40 代、50 代の社員の親の世代に当たり、夫婦双方の両親が健在だとすると、いずれか 1 人以上は要介護認定を受けている計算になる。

このように、40 代、50 代は親の介護に直面し始める時期に重なるのである。



【図 1】年代別要介護認定率の推移(厚生労働省資料を基に弊社にて作成)

② 「介護の担い手」として家族に依存する公的介護保険制度

次に介護サービスの利用状況を見る。厚生労働省が2006年に行った介護サービス施設・事業所調査によると、居宅サービス事業所の利用者数は約406万人、介護保険施設の利用者数が約78万人であった(表1参照)。介護保険施設の利用者は全体の16%程度に留まり、残りは自宅で生活しながら介護サービスを利用していることが分かる。

職員による24時間介護を受けられる介護保険施設と異なり、自宅で生活続ける場合は介護サービスを利用したとしても同居家族が全く関与しないで済む状況は考えにくく、どうしても介護に同居家族の手が必要になってくる。

現状の公的介護保険制度は「介護の担い手」として、同居家族に大きな役割を求める制度であると言える。

【表1】2006年9月の居宅サービス事業所・介護保険施設の利用者・在所要者数(出典：厚生労働省)

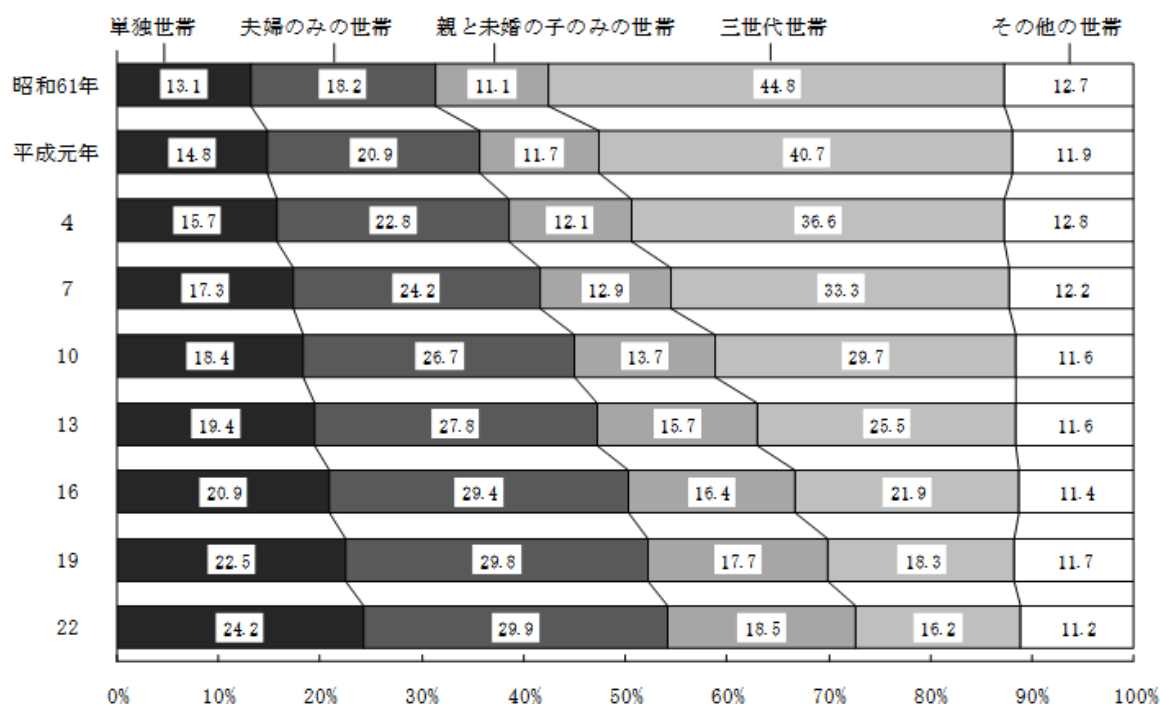
		利用者・在所要者数 (人)
居宅サービス 事業所	訪問系 (訪問介護・訪問入浴介護など)	1,225,935
	通所系 (通所介護・通所リハビリテーションなど)	1,779,594
	その他 (短期入所生活介護・特定施設入居者生活介護など)	1,058,633
	合計	4,064,162
介護保険施設	介護老人福祉施設	392,547
	介護老人保健施設	280,589
	介護療養型医療施設	111,099
	合計	784,235

③ 世帯構成の変化による「介護の担い手」の外部化

それでは、「介護の担い手」としての役割を期待されるのは、同居家族だけなのか。

平成22年国民生活基礎調査(図2)によると、65歳以上の高齢者のいる世帯のうち、構成員数の少ない「単独世帯」「夫婦のみの世帯」の割合は年を追うごとに大きくなっており、平成22年には双方の合計が50%を超えている。

「単独世帯」の同居家族はゼロであり、「夫婦のみの世帯」も(おそらく)同年代の配偶者1人のみであるから、双方において「介護の担い手」の役割を同居家族内に求めることは困難(不可能)である。そうした状況から「介護の担い手」は必然的に外部化し、別居家族も組み込まれることになるのである。



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。

【図2】世帯構造別に見た65歳以上の者のいる世帯の構成割合年次推移(平成22年国民生活基礎調査 厚生労働省ホームページより引用)

2. 企業としての現状の問題点

同居家族のみならず別居家族も「介護の担い手」に組み込まれることで、働きながら介護をする社員の割合も増しているはずであるが、企業としての対応状況はまだ不十分だと言える。

① バックアップ制度・措置

働きながら介護をする社員をバックアップする制度・措置には、介護休業制度や勤務時間の短縮等の措置がある。前者は、労働者が申し出ることにより、要介護状態にある家族1人につき、1回の介護休業を取得できる制度である。後者は、(1)短時間勤務制度、(2)フレックスタイトム、(3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(4)費用の助成などのいずれかの措置を雇用者に求める措置である。両者は通算して93日(約3か月)までの利用と決められている。

一方、生命保険文化センターが実施している2012年度「生命保険に関する全国実態調査」によると自宅での介護期間は平均55.1か月であり、介護休業制度などで定められている期間と大きな乖離が見られる。

介護休業制度や勤務時間の短縮等の措置で付与される休業期間は、介護を行うための体制を整える期間であるが、同居・別居を問わず家族に「介護の担い手」としての役割を求める現状の公的介護保険制度下においては、居宅介護期間の実態との大きな乖離は、やはり問題であると言わざるを得ない。

② 職場・同僚の理解不足

バックアップ制度・措置に輪をかけて問題となっているのが、働きながら介護をする社員への職場・同僚の理解不足である。バックアップ制度・措置のみならず、公的介護保険制度や介護の実態などへの無知から生じる理解不足により、不十分ながら整備された制度・措置の活用もできず(介護休業制度の利用率は3%程度、勤務時間の短縮等の措置の利用率は2%程度である)、そうした社員は介護と仕事の板挟みになっているのである。

3. 企業としての対策検討の方向性

企業としての現状の問題点を踏まえると、最初に対策を講じるべきはより根深い「職場・同僚の理解不足」についてである。公的介護保険制度や介護の実態などに関する研修を設けたり、介護関連資格取得に補助を設けたりすることで、まずは介護を自身の問題として捉えさせることが重要である。各自が介護について当事者意識を持つことができれば、働きながら介護をする社員への理解不足が解消されるはずである。

また、働きながら介護をする社員への職場・同僚の理解という土壌を深めるとともに、「バックアップ制度・措置」の拡充も重要な課題である。上述の通り、法定の介護休業制度と自宅での介護期間には大きな乖離がある。当人と企業の双方に損失となる介護離職を減らすためにも、そうした乖離を少しでも小さくするための努力が企業にも求められている。

おわりに

わが国の少子高齢化が問題視され始めてから久しいが、高齢者数のピークは2040年頃迎える見込みである。その後は高齢者数も減少に転じるが、少子化による総人口の減少のペースの方が早いいため、高齢化率のピークは2050年頃と見込まれている。

少子高齢化の更なる進展を見込むと、本稿で取り上げた介護離職の問題についても、ほんの入り口に立っているに過ぎないことが分かる。貴重な人材の流出を防ぐべく対策を検討する際に、本稿を参考にしていただけたら幸いである。

以上

【参考資料】

厚生労働省 HP <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa10/1-2.html>

(アクセス日：2013年12月17日)

『社員の介護ニーズに企業はどう対応すべきか』～社員の介護ニーズに関する調査報告書～

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

生命保険文化センター 2012年度「生命保険に関する全国実態調査」

総務省 HP <http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h24/html/nc112120.html>

(アクセス日：2013年12月24日)

以上

(文責：コンサルティング第一部 ERM グループ 上席コンサルタント 松岡 伸輔)

株式会社インターリスク総研は、MS&AD インシュアランスグループに属する、リスクマネジメント専門のコンサルティング会社です。ERM のコンサルティングに関するお問い合わせ・お申込み等は、下記の弊社お問い合わせ先、または、お近くのあいおいニッセイ同和損保、三井住友海上の各社営業担当までお気軽にお寄せ下さい。

【お問い合わせ先】

株式会社インターリスク総研 コンサルティング第一部 ERMグループ

TEL：03-5296-8914 URL：<http://www.irric.co.jp/>

＜ISO31000準拠！ERM（全社リスク管理）コンサルティング＞

企業価値向上に資する全体最適の観点から、企業を取り巻く様々なリスクを全社的に管理するために、貴社の実状に即した効果的・効率的な体制づくりを支援します。既に体制構築されている場合の実効性を高めるための取組み推進や、各種個別課題解決のご支援も可能です。ERM コンサルティングは ISO31000 に準拠したメニューを活用・応用して実施します。