

## 【論文】

家族の介護や看護を理由に仕事を辞める「介護離職」が毎年10万人を数え深刻な問題となっている。私たちの職場でも両親の介護が負担となり、仕事と介護の両立に不安や限界を感じるといった相談が急増している。介護の問題を抱える職員が安心して働くことができる職場をつくるためには、どのような環境整備と取り組みが必要なのか。職員の告白から見えてきた介護実態を紹介しながら、仕事と介護の両立支援のありかたを模索する。

# 仕事と介護の両立支援のありかた

## — 職員の介護体験を事例として —

東京都本部／東京交通労働組合・電車部・市ヶ谷支部 飯野 裕史

### 1. はじめに

「7月上旬から病気休暇を取らせてほしい」とメールが届いた時の気持ちは忘れられない。2021年10月から数えて間もなく3年、両親の介護を続けてきた芳賀さんからだった。長らく、芳賀さんの母親の介護をしてきた父親が突如脳梗塞で倒れ、右半身に麻痺が残ってしまった。この日を境に芳賀さんは、仕事をしながら両親の介護をする生活が始まった。勤務形態の変更、介護休暇制度の活用、休みの融通など、私たちは職場を挙げて仕事と介護の両立をめざす芳賀さんを支えることを約束した。しかし、介護を始めて1年が経過した頃には覇気が消えてなくなり、めまい、耳鳴り、食欲不振といった症状が徐々に発現するようになっていた。出勤はしているものの、健康や精神状態が良くないために仕事の生産性が低下する「プレゼンティーズム（疾病出勤）」が疑われるまで、仕事と介護の両立は芳賀さんを追い詰めていた。

いま、家族の介護や看護を理由に仕事を辞める「介護離職」が社会問題となっている。総務省の調査では毎年10万人もの労働者が介護離職をしている。育児・介護休業法が2017年から段階的に改正されてきたことで、介護休暇の取得方法や勤務時間短縮措置、事業主に対する義務など、仕事と介護の両立を支援する制度の整備は進みつつある。しかし私たちの職場では、家族の介護と向き合う職員に様々な困難が立ちほだかり、仕事をしながら介護を続けることに不安や限界を感じるといった相談が急増している。

要支援、要介護状態になる原因の1位は認知症、次いで脳梗塞や脳出血などの脳血管疾患、高齢による衰弱、骨折・転倒、関節疾患と続いている<sup>1</sup>。介護が始まるとその期間は平均で5年、10年以上続くことも少なくない<sup>2</sup>。政府は仕事と介護の両立支援を、先行して整備してきた育児支援制度の類推で対応してきた<sup>3</sup>。しかしながら、子育てと介護では時間的、肉体的に決定的な違いがあることは言うまでもない。子育ては初期の段階に時間と労力を投入するが、子どもの成長にともなって手が離れていく。反対に介護は、その特質性からゴールが見えにくく、長期介護となれば介護者の負担とその重度は増していく。介護者は、個々の事情によるオーダーメイドの対応に迫られるために、職場の制度では不十分であったり、職場復帰が見通せなくなったりする可能性もある。仕事と介護の両立支援制度（以下、両立支援制度）には、子育て支援制度の拡大や補強で取り繕うのではなく、現代の介護実態を反映した高

1 井木みな恵、2022、『令和4年度 介護と仕事の両立推進シンポジウム』講演要旨、東京都産業労働局。

2 岡元真希子、2023、「企業は従業員の介護実態把握を — 仕事と介護の両立支援の土台として —」『Viewpoint』、日本総研、3頁。

3 池田心豪、2016、コラム『男性の仕事と介護の両立』、東京都産業労働局。

精細な整備が急務となっている。

近年、高齢化社会を背景に介護に対する社会的関心は確実に高まっている。団塊世代が75歳を超え始めたことで、介護の問題は50歳台の職員を中心にさらに広がっていくと予想されている。職場の中心的な役割を担う職員がプレゼンティーズムや介護離職といった事態に追い込まれれば、公共交通を担う私たちの職場では、2024年問題、技術継承、安定的なサービスの提供など、切迫する問題をさらに深刻化させることは明らかである。以上のことから本論は、私たちの職場における「仕事と介護の両立の実態」を紹介することを目的とする。そして介護の問題を抱える職場の仲間が介護離職に追い込まれることなく仕事と介護を両立させるためには、どのような環境整備と取り組みが必要なのかを模索し、私たちにのしかかる不可避の課題を広く共有し解決に向けた一助としたい。

## 2. 介護離職と就労介護

総務省が5年ごとに実施している「就業構造基本調査」によると、介護離職者が毎年およそ10万人いることがわかっている<sup>4</sup>。男女割合をみると8割以上が女性であり、男女間の差異の大きさにも驚かされる。介護離職者数を年齢でみてみると、55歳から59歳が最も多く、続いて60歳から64歳、そして50歳から54歳の順で離職率が高い傾向が近年続いている。他方、介護をしながら働く「就労介護者」は、2012年に291万人であったのに対し2017年は346万人、2022年には365万人と急激に増加している。この数字からわかるように、介護離職者は毎年10万人前後と大きな増減は見られないが、一方で就労介護者は年々増加傾向にあり、その多くは50歳台なのである。

次に介護離職の理由をみてみたい。内匠さんの調査では、「自分以外に介護をする人がいなかった」が約6割を占め、次いで「仕事と介護の両立に精神的・体力的限界を感じた」などの理由が続いていた<sup>5</sup>。しかし、「自分で親の介護をしたかった」や「会社を辞めても経済的な見通しがたった」、「早期退職優遇制度等を利用できるようになった」など自発的な理由を挙げる回答も見られる一方で、「これ以上会社にいると迷惑がかかると思った」や「職場で両立の理解が得られなかった」など、仕事と介護の両立を断念せざるを得なかった理由が職場環境にあったことを示唆する回答もあった。

また、就労介護者の1日あたりの介護時間は、その後の離職という選択に大きく関わっていることもわかっている。離職に至ってしまった介護者は、出勤日で平均2.6時間、休日では6.2時間も介護にあたって<sup>6</sup>、毎日の介護負担がかなり大きいことは想像に容易い。反対に、仕事を続けられている就労介護者の平均介護時間はそれぞれ1.2時間、3.3時間に抑えられている。もちろん1日の介護時間の長さは、介護の担い手の数や民間介護サービスの利用、そして被介護者の身体状況などの要因で異なるが、とりわけ被介護者が認知症を患っている場合には、出勤日で1時間弱、休日では1.5時間も介護時間が延びることがわかっている<sup>7</sup>。私たちが仕事と介護の両立をめざす場合、出勤日の介護時間は多く見積もっても1.5時間程度に抑えられるように介護体制を組み立てることがひとつの目安となりそうだ<sup>8</sup>。

他方、2016年の統計によると就労介護者数は全国で約300万人であった。1日の介護時間が2時間を超えている就労介護者を「介護離職予備軍」と仮定すると、その数は98万人にのぼるという試算もある<sup>9</sup>。このような試算結果がある中で介護離職を未然に防ぐためには、私たちが日ごろから職員の介護状況を

---

4 介護離職者数は2007年の14万5,000人をピークに2012年に10万1,000人、2017年に9万9,000人、2022年には10万6,000人。

5 内匠 功、2016、『「介護離職ゼロ」をめざして』、生活福祉研究通巻92号、53頁。

6 力石啓史、2015、「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査結果」『生活福祉研究 通巻89号』、21頁。数字は男性介護者を採用。

7 力石、前掲書、22頁。

8 平日の介護時間が2時間以上になると介護離職が増える傾向があるという調査結果もある。内匠、前掲書、59頁。

9 内匠、前掲書、59頁。

しっかりと把握しておくことが大切となってくる。しかしその一方で、家族に介護問題が生じていてもその事情を職場の上司や同僚に打ち明ける職員は少ないという統計結果がある<sup>10</sup>。実は、介護休暇取得や退職の相談があったときに初めてその職員が介護の問題を抱えていることを知るという事例が、私たちの職場にもあった。これは、一時的な対応や介護計画が見通せる段階では、有給、無給に関わらず介護休暇よりも年次有給休暇（以下、年休）が利用されやすいことが少なからず影響している。職員によると、「介護のために休むことができるのであれば、取得手続きが煩雑な介護休暇ではなく年休を利用する方が気をつかわなくて済む」と考えたそうだが、このことは結果として介護事実を職場に打ち明ける機会が奪われている。つまり職員が利用事由を問わない年休を使って介護をすると、私たちは職員の介護事実の把握が難しくなり、適正な支援や情報提供が出来なかったり、介護をしている職員が周囲からのサポートを受けられなくなったりすることがあるのだ。取得の煩雑さや無給といった要因が介護休暇の積極的な利用を阻んでいる可能性があることと併せて、職員の介護事実は職場として把握しにくいということも認識しておく必要がありそうだ。

これまで概観してきたように、介護離職が社会問題となる中で仕事と介護の両立には、1日あたりの介護時間の抑制や両立支援制度の活用が重要であることがわかった。しかしながら多くの職場では、周囲から認知はされてはいないが、介護の問題を抱えながら勤務している就労介護者が相当数存在していることも示されている。私たちの職場から介護離職者を出さないためには、職員の介護事実の把握と両立支援制度の利用促進、両立のための情報提供など多岐にわたる取り組みが必要となってくる。

### 3. 見える苦悩、見えない実態

私たちの職場にも、子育てや介護をしながら仕事を続けるための両立支援制度がある。介護に関する制度としては、無給の「介護時間」と「介護休暇」、そして有給の「短期介護休暇」の3つが用意されているのだが、私たちの事業所の利用実績は年間を通して数えるほどしかない。制度として十分であるかという議論はさておき、介護と向き合う職員は、これらの制度を活用しながら仕事と介護が両立できる体制を短期間で整える必要がある。以下では、私たちの事業所で介護に関する支援制度を利用した職員の介護体験を簡単に紹介したい。名前は仮名とした。

#### (1) 芳賀さんの事例

冒頭で紹介した芳賀さん(48)は、私たちの事業所内で介護負担が最も大きく、仕事と介護の両立に著しい懸念がある職員と把握している。心房細動とそれに起因する虚弱体質で長らく闘病している母親の生活は、介護が無ければ立ち行かない。体を起こしてられるのは午前中だけという日も多く、午後は疲労から寝たきりだそう。夕食をとる体力がない日は朝昼の二食となってしまう、169cmの長身だが体重はわずか37kg。複数の健康問題を抱えているが手術に耐えうる体力がないために、投薬と自宅療養で安静にしているしかないと言われている。

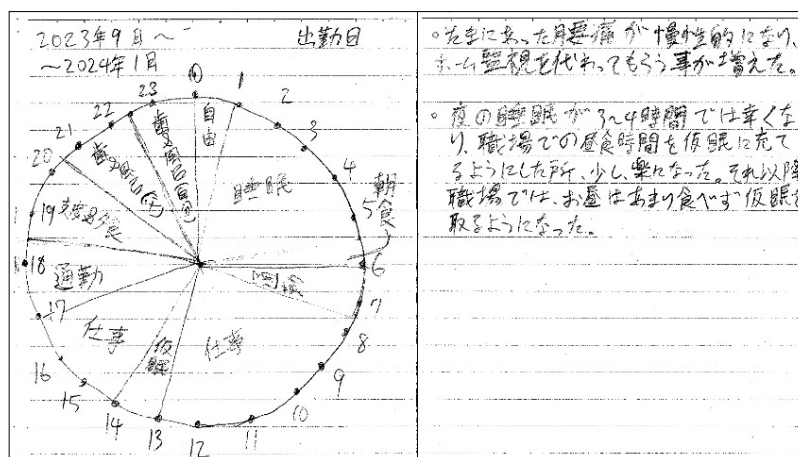
他方、これまで母親の介護にあっていた父親に発症した脳梗塞の後遺症も深刻極まりない。右半身麻痺で身体を動かす基本的な動作は補助具が欠かせない。口も半分が動かないために食事がスムーズに取れず、かなりの時間を必要とする。トイレは一人で行けるがバリアフリートイレでなければ難しい。自力で上半身を起こすことができないため一般的なベッドではなく介護用ベッドで就寝している。最近では認知症が進んだことで感情抑制が困難となり激昂することが度々あるそうだ。

重度の介護を必要とする両親をひとりで支えてきた芳賀さんが提供してくれた介護日記には、苛烈な生活サイクルと筆舌に尽くしがたい苦悩が記されている。出勤日は5時過ぎに起床し両親の朝食を準備

---

10 例えば、池田心豪、2018、「介護離職対策を通じて経営基盤の強化を」『介護離職防止施策検討のための特別調査』、東京都産業労働局、6頁や松浦民恵、2019、「多様な介護の実情と介護離職の防止について」『令和元年度 介護と仕事の両立推進シンポジウム』講演要旨、東京都産業労働局など。

する。6時に家を出て帰宅するのは18時30分だ。そこから夕食の支度と父親の入浴、就寝準備を終わらせると時刻は23時近い。自身の入浴と自分の時間を過ごすベッドに入ることができるのは深夜1時だ。睡眠時間はわずか4時間で、介護時間は出勤日でも5時間近い。休日には、これらの基本的な介護に加え、出勤日には手を付けられなかった掃除や洗濯、買い物といった家事をこなさなければならぬ。職場や自治体の両立支援制度を駆使してはいるものの、両立させる目安としての1.5時間はおろか、離職水準の2.6時間を大きく超えて介護している現実があった。



芳賀さんが記した介護日記 昼食時間を削って仮眠をとり睡眠不足を補っている。

芳賀さんには、父親と母親を同時に介護しているという深刻な事情がある。加えて兄弟はなく未婚のため、複数人の介護体制も作れていない。介護時間や睡眠時間からみても、ひとりで完遂できる介護ではないことは一目瞭然である。介護を自分ひとりで行っている場合には身体的、精神的負担が高まるという研究結果もあることから<sup>11</sup>、芳賀さんには民間介護施設の入居やヘルパーの活用を進言したが、「まだ頑張れる」との返答だった。民間の介護サービスの活用には、信念や経済的な負担が大きく関わってくるので、介護者にとっては勇気のいる重い決断となる。私たちも慎重に進言する必要がある。

体調を崩さない方が不自然なほど過重な介護と向き合ってきた芳賀さんであったが、7月より病気休暇に入ってしまった。就労介護と病気との因果関係はわからないが、「左メニエール病」と記載された診断書には「3か月の休養が必要」との特記事項が付されていた。

## (2) 萩本さんの事例

2023年11月、萩本さん(54)から「母親が自転車で転倒し骨折したために長期の休みを取るかもしれない」と連絡が入った。萩本さんの父親は2009年にパーキンソン病を発症し14年にわたって母親が介護にあたっていた。現在、父親は88歳で特定疾病として要介護5の認定を受けている。母親は84歳と高齢で、自転車で買い物に出かけたところ転倒し大腿骨を骨折してしまった。

これまで手厚い介護をしてきた母親がリハビリを含めて1ヶ月間の入院を余儀なくされたことで、母親に代わって父親の介護を萩本さんと弟でカバーすることになった。幸いにも弟は、IT企業に勤務しテレワークが可能な職場であったこと、そして勤務時間もフレキシブルということで夜勤型の在宅勤務に変更できた。これにより父親の夜間の見守りは弟に任せ、萩本さん自身は短期介護休暇と年休を併用することで母親が退院するまでの期間、仕事をしながら父親の世話をした。

萩本さんは今回の母親の骨折を契機に、自宅で父親を介護していることを職場に報告している。これ以前は職場の両立支援制度の利用実績は無く、父親の通院やリハビリなどの送迎は年休を利用していたことも打ち明けてくれた。パーキンソン病という難病を患っているというセンシティブな事情もあったようだが、そもそも両立支援制度についての知識に乏しく、職場の制度を活用するというイメージも持っていなかったようだ。「同僚に余計な心配をかけたくない」という配慮も重なり報告の必要性を感じなかったとも語ってくれた。

11 松浦、2019、前掲書。

### (3) 星田さんの事例

2023年11月、萩本さんからの介護相談を受けた8日後、今度は星田さん(48)から介護休暇を取得したいと相談を受けた。認知症が進みつつある80歳の母親が自宅の階段から転落、腰椎を骨折し入院することになったからだ。しかし報告はこれだけではなかった。実は骨折をした母親は、歩行が困難なために車椅子での生活を余儀なくされている81歳の父親を介護していたのだ<sup>12</sup>。高齢のパートナーがけがなどの理由で、長いあいだ続けてきた介護ができなくなってしまうという芳賀さん、萩本さんのケースに酷似していた。

母親の入院は4週間と診断され、自分で立つことや簡単な着替えも難しい父親の介護は星田さんと兄が担うことになった。短期介護休暇や介護時間といった職場の両立支援制度の活用と併せて介護保険制度や民間のレンタルベッド、緊急対応可能な民間の訪問介護ヘルパーとの契約などで介護体制を整え母親の退院を待った。退院後の母親の回復は目覚ましく、現在星田さんは通常の勤務に就いている。

仕事を続けながら父親、母親の介護を同時に全うしたことについて星田さんは、「母親の認知症が進むなかで、この状況があとどれくらい続くのだろうかと毎日不安でいっぱいだった」こと、そして「この先の不安を考えてしまい、今このタイミングで介護休暇を使ってしまって大丈夫かと悩んだ」と当時の心境を語ってくれた。また、退院直後の母親に発症した「レム睡眠行動異常」の対応には腐心したそうだ。認知症によって引き起こされるというこの障害は、夜中に眠りが浅くなると大声を出したり暴れたりする行動が周期的に現れるため、この対応で睡眠時間が十分に確保できず、勤務中に眠気を催すこともあったそうだ。

### (4) 介護に関する聞き取り調査の実施

職員が介護をしているという事実が職場からは見えにくいと指摘されている中で、萩本さん、星田さんから相次いで相談を受けたことから、「認知はされていないが、介護の問題を抱えながら勤務を続けている職員が私たちの職場にも相当数いるのではないか」という疑問が生じた。このため2024年1月から、事業所内における就労介護者の人数を把握することを目的とした介護に関する口述式の簡単な調査を実施した。聞き取りの対象は事業所全組合員113人、センシティブでプライベートな事情という観点から任意の回答とし、少しでも質問に困惑を示した職員に対しては聞き取りを即座に中止した。質問の内容は、「いま現在、親族に対して何かしらの介護をしているか」と「今後10年以内に親族の介護が必要になりそうか」という簡単なものにした。口述で質問するという方法や設問には、プライバシー保護や秘匿性、質問の曖昧さなどいくつかの問題はある。しかし、介護問題を抱える就労介護者が50歳台に多いこと、そして事業所の職員年齢構成比が50歳台と40歳台を合わせると60%を超え、定年退職の年齢が延長されたことで、今後10年間で更なる高齢化が予想されるため、就労介護者の大まかな人数把握や10年後の展望を持つことは、介護に関する情報発信の必要性や方向性を考えるうえで有用だと考えた。

調査の結果、聞き取りに応じてくれた91人のうち「いま現在、親族に対して何かしらの介護をしている」と回答した職員は、事例として紹介した上述の3人の職員を合わせても5人に留まった。22人の職員が未回答なのであくまでも概数ではあるが、この数字は事業所職員全体の4.42%を占める。2022年の就労者全体における就労介護者の割合は5.4%だったことから<sup>13</sup>、当事業所は全国平均を下回る結果となった。一方、「今後10年以内に親族の介護が必要になりそうか」という質問には17人の職員が両親との同居や病状、高齢化といった理由で明確に「介護が必要」と回答している。

さらに今回の簡易調査の補足として、介護に関する休暇制度の利用実績も庶務担当者の協力で情報提供していただいた。特筆すべきは、2023年の短期介護休暇の利用実績が芳賀さん、萩本さん、星田さん以外にも1人いることが確認できたのだが、この利用者は今回の調査で介護をしていることがわかった

12 父親は加齢とともに歩行が困難となり76歳の時に要介護1の認定を受けている。母親は現在、要介護3の認定。

13 2023年の全国の要介護・要支援高齢者数は680万人。介護をしている家族介護者数650万のうち就労介護者数は365万人。この数字は就業者全体の5.4%にあたる。岡元、2023、前掲書、3頁。

新たな2人ではなく、別の職員であるということだ。この職員は今回の調査では未回答の立場をとっているため、被介護者の症状や介護体制、仕事と介護の両立に問題が生じていないかなどについての情報は得られなかった。このことは、「親族を介護していることを職場の仲間に打ち明けることに消極的」という社会的な傾向とは合致しているが、なぜ介護問題に関して職員は閉口するのかについては、職場環境や人間関係も含め改めて整理や検討を重ねなければならないだろう。

以上のことから、職場に備わっている両立支援制度は、職員の間でしっかりと共有されなければならないし、とりわけその利用にあたっては気兼ねや逡巡することなく積極的に利用できるものでなければならないことがわかった。今後、介護問題を抱える職員の数がどのように推移していくのかはわからないが、介護で悩む職員のためのサポート体制はより一層強化していく必要があるだろう。

#### 4. むすびにかえて

私たちの職場で立て続けに発生した仕事と介護の両立の問題の裏側には、老々介護が長いあいだかろうじて維持されてきた現実があった。この綱渡りのような介護環境は1つの事故を契機に次々と様々な問題を発生させ一気に破綻している。この問題に直面した家族は入念な準備をする時間もないまま、脆弱な弥縫策で介護を継続せざるを得ない状況であったことが職員の告白からは見えてきた。仕事と介護を両立させるための十分な体制が用意できずに長期化してしまうと、その後に数珠つなぎで発生する様々な問題が就労介護者をどんどんと追い詰めてしまう。このような深刻な状況を克服してもらうための支援策として私たちの職場では、介護と向き合う職員と定期的な面談を実施し、介護状況や抱えている問題などの報告をしてもらい現状把握と情報提供に努めている。

介護離職してしまった労働者の6割以上が、両立支援制度を一切利用せずに離職してしまっているという現実がある中で<sup>14</sup>、私たちの職場から介護離職者を出さないためには、どのような環境整備と取り組みが必要だろうか。制度をしっかりと理解し、計画的に活用することで離職という最悪の選択を回避できる場合もあるだろう。仕事と介護を両立させている仲間の「体験談や成功談」もこころ強いお手本となろう。私たちは、自分たちの職場にどのような両立支援制度が備わっているのかを機関紙や壁新聞、職場内会議などで広く周知し、必要な情報の発信や制度の利用促進を日常的に図っていかなければならない。

制度面、環境面のさらなる整備は、労使が協働で乗り越えていかなければならない大きな課題である。介護は、どれをとっても時間と手間がかかるものばかりである。したがってフレックスタイムや短時間勤務、テレワークといった柔軟性に富んだ勤務制度が利用しやすい環境を整備することが望ましい。定数職場の場合には、制度の充実と並行して制度利用を可能とする人員の確保も必要となってくる。現場では「休暇を取得しづらい」や「仲間に申し訳ない」といった声があるため、所属長や上司、そして同僚が互いに理解し協力しあえる意識を職場で育むことも重要である。また、介護をする職員の増加予測に先駆けて介護支援専用の相談窓口を局や部門ごとに設置し、介護の悩みを聞き問題解決を手助けする専門家を配するといった環境整備は、職員の心の拠り所となるだろう。

両立支援制度には、その実行性が担保された環境が不可欠である。私たちは「介護離職者ゼロ」をめざし、両立支援制度が利用しやすい職場づくりを最も大切な取り組みとしたい。そして介護に悩む職員の就労を守るこの制度を形骸化させないために、だれもが安心して利用できる人員の確保を、しっかりと当局に要求していくことも忘れてはならない取り組みである。

---

14 森 義博、2015、コラム『介護経験者に訊いた「仕事と介護の両立」』、公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団、東京都産業労働局。

---

## 参考文献、他

- 井木みな恵、2022年11月2日、『令和4年度 介護と仕事の両立推進シンポジウム』講演要旨、東京都産業労働局。
- 池田心豪、2016年、コラム『男性の仕事と介護の両立』、東京都産業労働局。
- 池田心豪、2018年3月、「介護離職対策を通じて経営基盤の強化を」『介護離職防止施策検討のための特別調査』、東京都産業労働局。
- 岡元真希子、2023年8月21日、「企業は従業員の介護実態把握を ― 仕事と介護の両立支援の土台として ―」『Viewpoint』、日本総研。
- 内匠 功、2016年7月、『「介護離職ゼロ」をめざして』、生活福祉研究 通巻92号。
- 松浦民恵、2019年10月29日、「多様な介護の実情と介護離職の防止について」、『令和元年度 介護と仕事の両立推進シンポジウム』講演要旨、東京都産業労働局。
- 森 義博、2015年、コラム『介護経験者に訊いた「仕事と介護の両立」』、公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団、2015年度取材、東京都産業労働局。
- 力石啓史、2015年2月、「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査結果」『生活福祉研究 通巻89号』。
- 厚生労働省ホームページ、『平成30年度 仕事と介護の両立支援ガイド』。
- 全日本自治団体労働組合、2024年6月、『地方公務員のための両立支援ガイドブック』。