

### 第3回目「トレンドを知り、介護離職防止の対応策を考える」

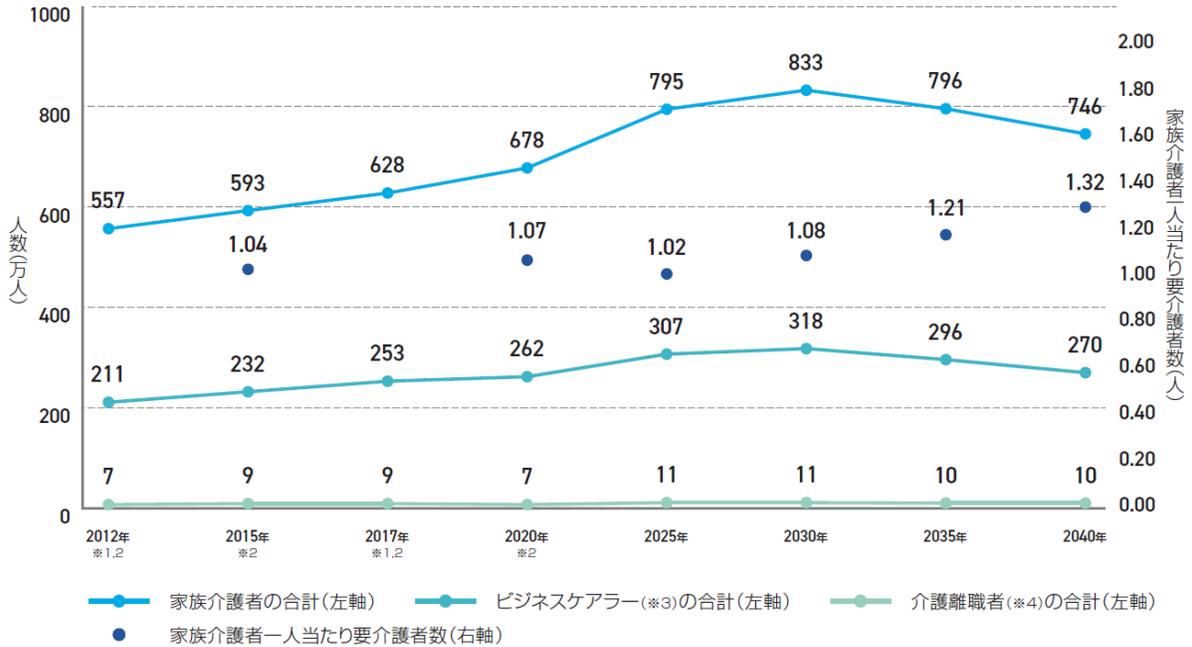
この連載は、ワーク・ライフバランスコンサルタントの桜田陽子が介護離職を防止するための重要なポイントや戦略について紹介しています。私自身、30代で突然の介護と育児のダブルケアに直面し、仕事との両立に悩んだ経験があります。第3回目のテーマは「トレンドを知り、介護離職防止の対応策を考える」です。

高齢化社会が進行する日本では、人口構造の変化から、私たちを取り巻く介護に関する環境が大きく変わってきています。ベテラン層だけでなく、中堅層から若手層も介護に直面する可能性があります。企業では、これらの変化を理解し、効果的な対策を講じることが不可欠です。先手先手で対応ができる組織が、「時間制約はあるけれども、働く意欲の高い優秀な人材」を今後集めることができるでしょう。今回のコラムでは、社会環境の最新トレンドを知り、企業が取り組むべき具体的な対策を考えていきます。

#### ■「ビジネスケアラー」、「ダブルケア」という社会環境の変化

仕事をしながら介護をしている人を「ビジネスケアラー」と呼びますが、2030年には、家族を介護する833万人のうち、約4割が「ビジネスケアラー」になるという将来推計が発表されています。(図表1)

図表1:ビジネスケアラーに関連する指標の推移



※1 2012年及び2017年の家族介護者・ビジネスケアラーの数は就業構造基本調査結果より

※2 2012～2020年の介護離職者数は雇用動向調査結果より

※3 就業構造基本調査における有業者のうち「仕事が主な者」をビジネスケアラーとして定義している。有業者全体（仕事は従業者を含む）まで広げた場合には、2030年時点で438万人と推計される。今後、女性の社会進出や高齢者の雇用促進等に伴い、数値は更に上振れする可能性もある。

※4 介護離職者数の将来推計は、厚生労働省「雇用動向調査（平成29年～令和3年）」を基に算出したものであり、将来的な施策効果等は加味していない。

※5 その他の推計値は、各調査における年齢階層別人数割合と将来推計人口の掛け合わせにより算出。

出典:「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」(経済産業省)

また、日本の晩婚化、出産年齢の高齢化、少子高齢化、核家族化の背景から、近年、育児期の人が、親の介護も同時に担うケースが増えています。いわゆる「ダブルケア」と呼ばれる状態で、全国でダブルケアを行っている人は、約29.4万人と推計されています。(2024年1月22日毎日新聞)

ダブルケア問題は、年齢層別にみると30～40代合計で約9割を占めると言われ、まさに企業を支える中堅層が問題を抱えています。

また、1992年に共働き世帯が914万世帯、専業主婦世帯(男性雇用者と無業の妻からなる世帯)が903万世帯と共働き世帯の方が多くなり(図表2)、2023年には共働き世帯が1,278万世帯、専業主婦世帯(男性雇用者と無業の妻からなる世帯)が517万世帯と共働き世帯が倍以上になっています。

図表2: 共働き等世帯数の年次推移



出典: 厚生労働省『令和5年版厚生労働白書—つながり・支え合いのある地域共生社会—』

これらのことから、ひと昔前に多かった「パートナーに介護と育児を担ってもらい、自分は仕事に集中する」という環境の人は激減していることがわかります。企業、そして経営者には、この社会環境の変化を理解し、従業員が仕事と家庭の両方の責任を果たせるよう支援策を講じることが求められています。

## ■介護や仕事と両立しながら仕事を続けられる職場とは？

理想的な職場環境は、従業員が家庭と仕事を無理なく両立できる職場です。実現するためには、柔軟な勤務時間などの「働き方」と、いつ誰が休んでも仕事が回るよう「属人化を排除する仕組み」が必要です。

### ①柔軟で新しい働き方の制度を、介護離職防止に活用する

仕事の種類にはよりますが、テレワーク、フレックスタイム制度、時間休などの柔軟な勤務形態は、取り入れることで、介護と仕事の両立の可能性を大きく広げてくれます。

テレワークを利用し、オフィスに出勤しなくても仕事ができる体制がとれると、介護が必要な時間帯は在宅し、仕事は介護を行っていない時間に在宅勤務で行うことができます。また、移動中のモバイルワークも可能になると、遠距離介護等で通院の付き添いがあっても、移動時間や長い病院の待ち時間を活用して仕事をすることも可能になります。

フレックスタイムを導入すると、勤務時間を自由に設定し、介護を別の家族や外部にバトンタッチできる時間帯に仕事をしたり、全員が同じ時間に仕事をするのではなく、生活に合わせて業務を進めたりすることも可能です。

時間休は時間単位年休のことで、原則として1時間単位での年次有給休暇を取得できる制度です。通院の付き添いやケアマネージャーとの打ち合わせや各種手続きなど、平日にしかできない用事が介護ではよく発生します。丸1日の有給休暇や半休は必要ないけれども休みが必要になる場合に、1時間単位の休みが活用できると、従業員の「休みが足りなくなる」という不安が低減できます。

このような制度を導入することで、従業員は個人的な事情に応じて勤務パターンを調整し、ストレスを軽減させながら、プライベートの責任と仕事を両立できます。また、組織は大がかりな人の補充や調整に悩むことがなく、生産性を維持できます。

これらの制度が活用されるためには、制度を作るだけでなく、属人化を排除し、組織内で情報共有できていることがポイントです。

### ②属人化を排除し、情報共有をする

職場における属人化とは、特定の個人に依存する業務プロセスや知識の集中を意味し、その人が休暇や退職をすると業務が滞る原因となります。属人化を排除し、情報共有を促進することで、どの従業員も必要な情報にアクセスし、業務をスムーズに行えるようになります。そのため、介護休暇を取得する従業員がいても、他のメンバーが必要な時に代わって業務を行えるため、大きな影響が出にくくなります。

### ③属人化を排除するための「スキルマップ」

情報共有を上手に進め、その人しかできない仕事を減らすために、各人のスキルを見える化し、育成計画にも活用できる「スキルマップ」を紹介します。

「スキルマップ」は、従業員のスキルや経験を可視化し、誰がどんな業務ができるのかを明確にするツールです。このマップを活用することで、必要なスキルがわかりやすくなり、適切な業務の割り当てや人材の育成計画が容易になります。

「スキルマップ」は以下の手順で作成・活用します。

- 1、部署やチームの業務を進めるために、どのような経験、知識、資格などスキルが必要となるか「具体的スキル」の欄に、縦に書き出していきます。
- 2、部署やチームのメンバーの名前を横に書き出します。
- 3、メンバーがそれらのスキルをもちあわせているかどうか、ひとりずつ状況確認をし、習熟度によって印をつけます。例えば、人に教えられるレベルなら◎、自分が作業できるなら○、できない場合は×など記号を決め、記載していきます。
- 4、完成したら、全体を眺めて、情報共有を進めるべき業務を見つけ出し、計画的な育成プランを検討します。

例えば、部署やチームで特定の個人しかできない業務があれば、残りのメンバーにも教えたり、全員ができるようになった方がよい仕事があれば、全員で学ぶ勉強会などを開いたりします。特定の人しか解決できない仕事がなくなると、急な休みで仕事が止まってしまうことがなくなり、人員の不足感を軽減することができます。

# 属人化を排除するための「スキルマップ」



## ■スキルマップイメージ

区分	具体的スキル	Aさん		Bさん		Cさん	
		現在	目標	現在	目標	現在	目標
経験	A店の担当	○	◎	○	◎	×	○
	後輩の指導	◎	—	○	◎	×	○
知識	B関連の事例	○	◎	◎	→	×	○
	C関連の法律	◎	—	○	◎	○	◎
資格	D認定資格の取得	◎	—	×	—	×	○
	資格Eの取得	×	○	◎	→	○	◎

人に教えられるレベル:◎ 自分で作業できるレベル:○ できない場合:×

企業がこれらの対策を効果的に実施することで、介護を理由とした離職を防止し、従業員とその家族が直面する介護に対して支援を提供することができます。

一番大事な点は、介護などの事情がある人だけでなく、一見特に事情がないように見える人でも利用できるように制度設計と運用をすることです。そうすることで、介護や育児など事情がある人と、(今は)事情がない人の無用な対立を生むことがなくなり、柔軟な働き方が活用され、その土台となる情報共有ができていく風通しのよい組織風土が生まれます。

これは、従業員の満足度と定着率の向上につながるだけでなく、企業の持続可能な発展にも寄与します。

最後に参考資料として、経済産業省から2024年3月に発表された「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」をご紹介します。ぜひ自組織の体制構築に役立てましょう。

経済産業省ホームページ「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」

[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kaigo/kaigo\\_guideline.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html)

株式会社ワーク・ライフバランス  
ワーク・ライフバランスコンサルタント  
桜田 陽子

WS2024-436(2024. 6. 13)