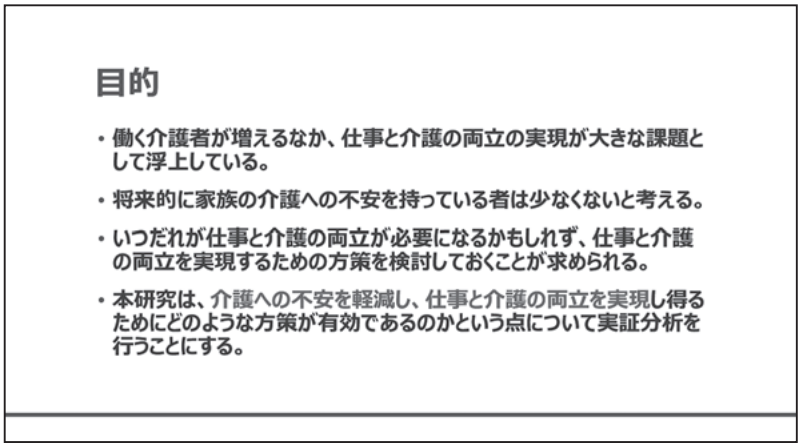
仕事と介護の両立の不安要因に関する実証分析

宮本　恭子
島根大学 法文学部　教授

【ポスター1】

今、政府でも、仕事と介護の両立とか、介護離職ということが社会問題になっております。個人的にも、職場で話をすると、教員も職場の事務の方も、皆さん平均年齢が上がってくると、どうしても育児というよりは介護の話が出ることが多くなっていて、親の介護のために約束が難しいですとか、いろいろな話が出ている中で、どのようにしたら介護と仕事の両立が見い出せるのかというところで、今回研究をしてみました。

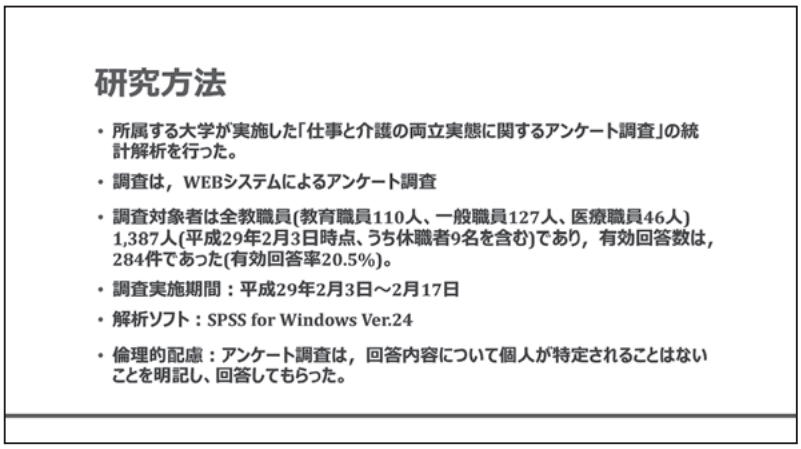
ポスター1



【ポスター2】

研究方法としては、私が所属する大学でアンケートを行いました。「仕事と介護の両立実態に関するアンケート調査」というウェブのアンケート調査で、調査対象は教職員の方…教員と事務の方と、あと、本大学はキャンパスが異なりますが医学部の方で、全体1,387人に対して回答が20％で284人の方から有効回答を得ました。

ポスター2

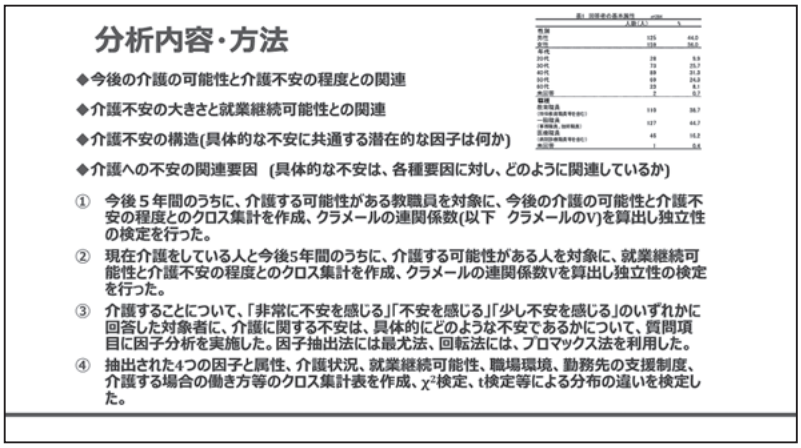


【ポスター3】

その結果を用いての分析ということになりますが、分析内容としては、今後どのような

人がどのような介護不安を持っているのか、その介護不安と今の就業継続意志についてどのように関連性があるか、そして介護の不安…具体的にどのような不安を抱えているのか、その不安内容と属性などの関連要因で分析を行いました。

ポスター３



【ポスター4】

分析結果がこちらになります。

介護の不安というところで、質問項目がこの5項目でした。非常に不安を感じている方、不安を感じている方、少し不安を感じている人、感じていない人、わからない。そして今後の介護の可能性や就業継続可能性とこの介護の不安の程度でクロス集計を行って、関連性を見ております。

ポスター４

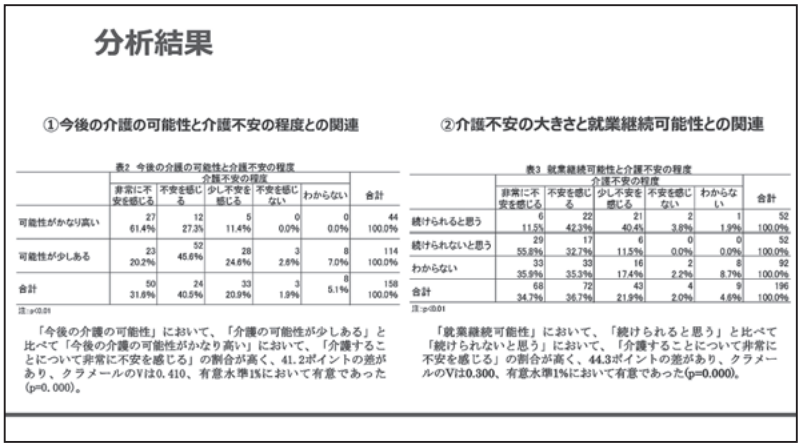


表2 今後の介護の可能性と介護不安の程度

	介護不安の程度					合計
	非常に不安を感じる	不安を感じる	少し不安を感じる	不安を感じない	わからない	
可能性がかなり高い	27 61.4%	12 27.3%	5 11.4%	0 0.0%	0 0.0%	44 100.0%
可能性が少しある	23 20.2%	52 45.6%	28 24.6%	3 2.6%	8 7.0%	114 100.0%
合計	50 31.6%	24 40.5%	33 20.9%	3 1.9%	8 5.1%	158 100.0%

注：p<0.01

表3 就業継続可能性と介護不安の程度

	介護不安の程度					合計
	非常に不安を感じる	不安を感じる	少し不安を感じる	不安を感じない	わからない	
続けられると思う	6 11.5%	22 42.3%	21 40.4%	2 3.8%	1 1.9%	52 100.0%
続けられないと思う	29 55.8%	17 32.7%	6 11.5%	0 0.0%	0 0.0%	52 100.0%
わからない	33 35.9%	33 35.3%	16 17.4%	2 2.2%	8 8.7%	92 100.0%
合計	68 34.7%	72 36.7%	43 21.9%	4 2.0%	9 4.6%	196 100.0%

注：p<0.01

その結果ですけれども、介護の可能性がかなり高い方については、非常に介護のことについて不安を感じているという結果を得ています。それとともに、この介護不安の程度の大きい方については、もうすでに今、仕事と介護の両立が非常に難しい、続けられないと思うというような方が非常に多いという結果を得ました。

【ポスター5】

さらに介護の不安について、どのような不安内容があるのだろうかというところで、因子分析を行っています。

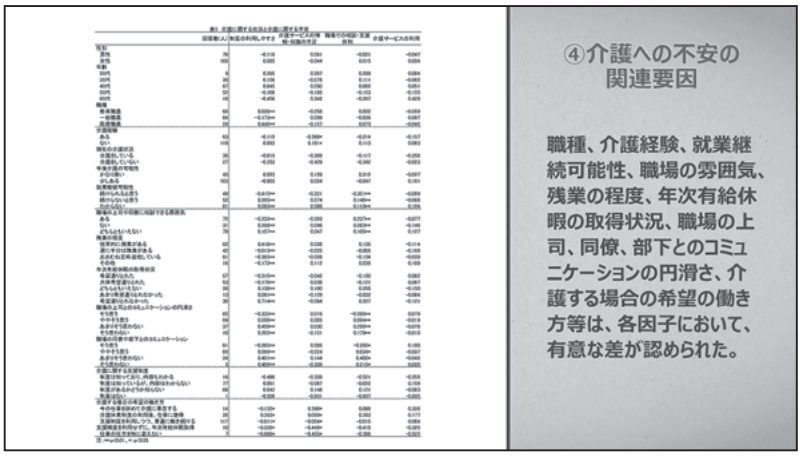
4つ因子が見い出されて、一つ目が仕事と介護の両立制度の利用しやすさに関することです。二つ目が介護のサービスに関する情報、知識に関する不安を持っている。三つ目としては、職場での相談とか支援体制に不安を持っている。四つ目としては、介護サービスをどう利用したらいいのだろうかと、介護サービスの利用のことについて不安を持っている。ということで、この4つを介護不安の因子と位置付けております。

これらの介護不安のそれぞれの因子について、職種、介護の経験があるかどうか、就業

継続についてどう思っているか、職場の雰囲気とか、実際の働き方というところで残業の程度とか、年次有給休暇の取得状況、さらに、職場のコミュニケーションとして、上司、同僚、部下、それぞれについてコミュニケーションが円滑なのかどうか、それと、介護する場合の希望の働き方というところで、それぞれ先ほどの4つの因子と、これらの属性、要因との関連性を見ています。

ポスター５

ポスター６



【ポスター6】

その結果です。

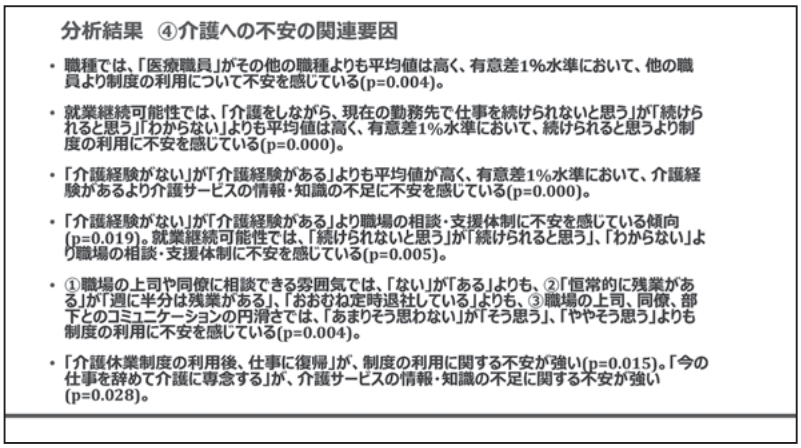
有意差が見られたものがこちらに上がっています。

【ポスター7】

職種ですが、医療職員の方が、他の例えば事務の方や教員の方よりも、非常に制度の利用について不安を感じている。恐らく医療職員は現場の病院内で働いておられる方だと思うのですが、医療職員の方について、他の対象よりも実際に利用する場合の制度の利用しやすさについて不安を感じているという結果になっています。

あと、仕事と介護を両立できるかというところでは、「介護しながら現在の勤務先で仕事を続けられないと思う」が、「続けられると思う」よりも、非常に制度の利用に不安を

ポスター７



感じているという結果が出ています。

次に、介護経験がない方が、実際に介護経験がある方よりも、サービスの情報とか知識のことについて非常に不安を持っているという結果を得ています。

また、介護経験ですけれども、介護経験がない人は介護経験がある方よりも、職場の相談とか支援体制に不安を感じている。

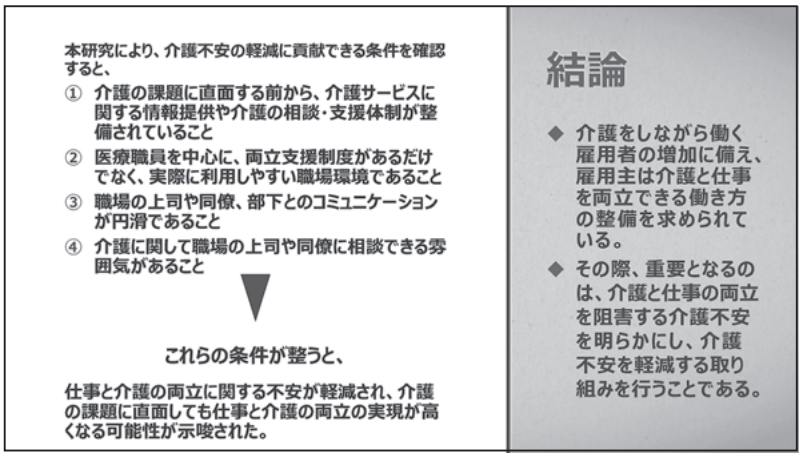
さらに仕事を続けられるかどうかというところでは、続けられないと思っている人は、職場の相談支援体制というところに非常に不安を感じているという結果になっています。

職場の雰囲気で同僚とか上司の方に相談できる雰囲気があるかないかで「ない」という方は「ある」という方よりも、さらに「恒常的に残業がある職場」の人が、「ときどき」、「週に半分くらい残業がある」とか「おおむね定時退社している」方よりも、そして職場の上司、同僚、部下とのコミュニケーションがあまり円滑ではないという人は、非常に介護不安が大きいという結果になっています。

最後に、介護休業制度の利用ですが、仕事に復帰したいと思っている方は、制度の利用に対する不安が、「やめてしまおう」と考えている方よりも、非常にサービスの情報、知識の不足に関する不安が強いという結果になっています。

【ポスター8】

ポスター 8



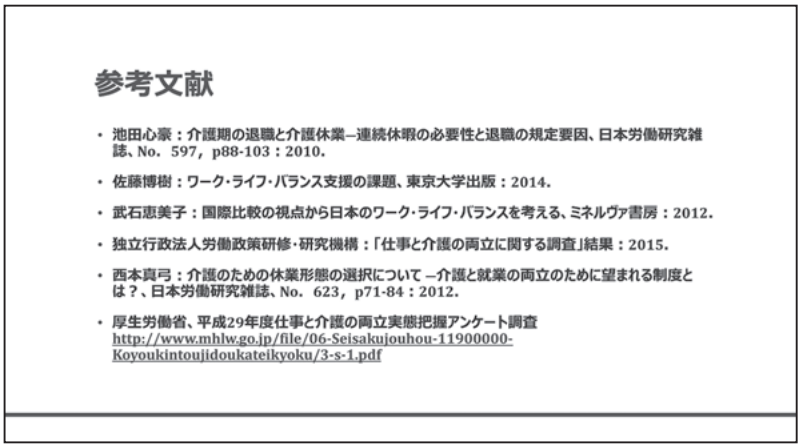
これらの結果から考えられる考察として、実際に介護という課題に直面する前から、職場で情報提供とか、介護に関する相談の支援体制を、やはり大学でも作っていかなくてはならないということと、医療職員の方は非常に制度の利用について不安が大きかったというところで、実際に支援制度はすべて同じ制度が整っているのですが、医療職員の方だけ非常に不安が大きい分、両立支援制度があるだけでなく、実際に利用しやすい職場環境であることが非常に重要であろうと結論付けています。

あと、職場の上司、同僚、部下とのコミュニケーションが円滑であること。そして、同僚、上司に相談できる雰囲気がある。

これらの条件が整うと、仕事と介護の両立の実現を目指せるのではないか、そういう可能性が見い出せるのではないか、というような結果を得ています。

【ポスター9】

ポスター 9



参考文献

- 池田心豪：介護期の退職と介護休業—連続休暇の必要性と退職の規定要因、日本労働研究雑誌、No. 597，p88-103：2010.
- 佐藤博樹：ワーク・ライフ・バランス支援の課題、東京大学出版：2014.
- 武石恵美子：国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える、ミネルヴァ書房：2012.
- 独立行政法人労働政策研修・研究機構：「仕事と介護の両立に関する調査」結果：2015.
- 西本真弓：介護のための休業形態の選択について —介護と就業の両立のために望まれる制度とは？、日本労働研究雑誌、No. 623，p71-84：2012.
- 厚生労働省、平成29年度仕事と介護の両立実態把握アンケート調査 http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/3-s-1.pdf

質疑応答

座長： 確認になりますが、このアンケート対象になっているのは、大学の職員ですか。

宮本： そうです。

座長： 逆に言うと、母集団としては、例えば一般企業であるとか、かなりブラックなとこで働いている人とか、そういう人は一切ないですね。

宮本： はい、島根大学です。

座長： だから、大学の職員に対するアンケートだよというのが、ある意味、この研究の一種のバイアスにもなるし限界にもなるという部分があって、それを踏まえて読まなくてはいけないということですね。

宮本： そうですね。

会場： 私は看護職ですが、私も今、介護に携わっているところですので、非常に興味深く聞かせていただきました。今のご質問とも重なるのですが、医療職者が不安が高いというところで、大学の職員だとおっしゃっていますけれども、三交代勤務…今、三交代は少ないのですけれども、交代制勤務の病院職員と大学の所属では交代勤務をしている場合は、自分が親の介護で今日休暇を取らなければいけないというとき、育児のときも同様ですけれども、なかなか代替の人が見つからない。

制度があっても有給の消化率が良くても、4週6休制度で他の大学職員と同じ制度であっても、交代が効かないという思いが常にあると思うので、そこのところの考察というか、解析がどうだったのかなと思います。

宮本： そちらにつきましては、この結果を得て今後の課題としております。恐らく今コメントいただきましたように、大学内の一般の事務職、教員、医療職というところで、働き方の柔軟性が、やはり一番この結果になっているのかなと思います。ですので、さらにその部分について研究を進めていくところが今後の課題です。
やはり制度があっても不安が大きいというところは、実際に制度の利用がなかなか機能しにくいというところがあろうかと思いますので、交代勤務だったり、働き方の影響というのが非常に大きいかなと考えております。

座長： あと、やや悲観的な言い方かもしれませんが、医療職は結局、事実を知っているからではないでしょうか？ 例えば、僕は救急をやっていて、全然今の介護のシステムでは現実に発生している問題を解決するところには届かないなということを目の当たりにしています。普通の人たちは、もう親の介護で時間取られたり、あるいは入院で「来てくれ」という話でさえ、「それで仕事休んだらクビになっちゃうんですよ」とか。そういう現実がいっぱいあって、介護制度と言ったって、そもそも現実には届かない。あまりにもそこの部分の負担を家族に押し付けすぎているバックグラウンドがある。医療職で悲観的な人が多いのは、その事実を知っている人が多いからじゃないのでしょうか？　というように、僕は正直言うと、読んでしまいましたが…。
だから、もちろんこういうふうに制度が利用できることをもっと知ってもらうことは大事だし、上手な利用の仕方はきっとたくさんあると思うのですが、一方で、今の制度で本当に成り立つのだろうかという現場的な不安みたいなものを思うのです。これはアンケート調査だからこういった考察でいいと思うのですが、本物の現場を見ていると、もっと現状は皆さん大変だろうなという思いがあるのです。

宮本： そうした現状が反映されているだろうなと思ったのが回答数で、やはり医療職員の方が、回答すらなかなか少なかったというところです。学内では一番人数が多いところですが、ウェブで全職員に、「今後、介護と仕事の両立支援制度を大学としても整えていくので調査をします。アンケートにお答えください」と言って、積極的に答えていただけるのは事務職で、なかなか交代勤務で現場で働いておられる方の回答数が少ないところから見ても、やはりそうした現状が垣間見えます。

座長： そういう意味では、この数字は実はかなりインパクトのある大事なデータだったんですね。

宮本： 人数は一番多いところですが、なかなか回答に進んでいただけませんでした。先ほどおっしゃっていただいたようないろいろな思いとか実態があって少ないかな

と思います。実はこれをもとに、大学全体で制度を整えようということになったのですが、やはり全然違いますよね。医療現場の方、事務の方、そうではない教員の方。それをどのように実態に合わせていくかというのは、今後なかなか…

座長： でも、きっと、多分大学の中でこういった基礎データをもとにまた現場の人と話をして進められるのがいいですよね。

宮本： 組合とも一緒にまた進めていこうというところではあります。

座長： 貴重な発表をありがとうございました。

このセッション、皆さんのご協力で時間ちょうどで終わりました。
僕、何年かこの座長をやらせてもらっているのですけれども、全然領域の違う方々がお話ししてくださって、すごく知的に駆り立てられるというか、「ああ面白かったな」といつも思うのです。これを機会に、このファイザーヘルスリサーチ振興財団の研究費以外でも、いろいろな方面の研究に視野を広げていただいて、面白いなと思っていただけると幸いですし、今日もちょっとは面白かったなと思ってもらえると、成功だと思います。
どうも長い時間ありがとうございました。