

介護経験の効果は「忍耐力」「傾聴力」「計画性」アップ

— 介護と就労に関する調査 —

ダイヤ高齢社会研究財団（理事長 石塚博昭）は 2020 年 3 月、山梨大学西久保研究室（西久保浩二教授）と共同で、全国の 40～60 代の男女を対象に、介護と就労に関する調査を実施しました。

働き盛りの就労者にとって、親の介護が身近なリスクであることが改めて明らかになる一方、介護経験が職場にプラス効果をもたらす可能性も見出すことができました。

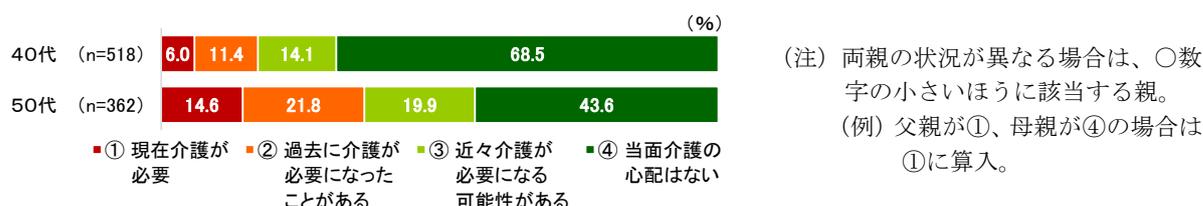
本レポートでは、介護の課題だけではなくプラス面にも焦点をあてて、結果の一部をご紹介します。

1. 50 代の正社員の 1 / 3 以上に介護が必要な親が

自身の親に介護が必要かどうかを尋ねたところ、40 代の 6.0%、50 代では 14.6%が、両親のどちらかが「現在介護が必要」と回答しました。これに「過去に介護が必要になったことがある」（介護後に亡くなった場合も含む）を加えると、40 代は 17.4%、50 代は 36.4%にのびります。50 代の正社員の 3 人に 1 人以上が、要介護の実親を持った経験があることとなります。

さらに、50 代では 2 割が「近々介護が必要になる可能性がある」と考えています。企業の中核社員である 50 代正社員の 6 割近く（56.3%）が、親の介護と向き合いながら働いている実態が明らかになりました。

図 1 親の介護の要否に関する状況（40代・50代の正社員。親が亡くなっている人も含む）

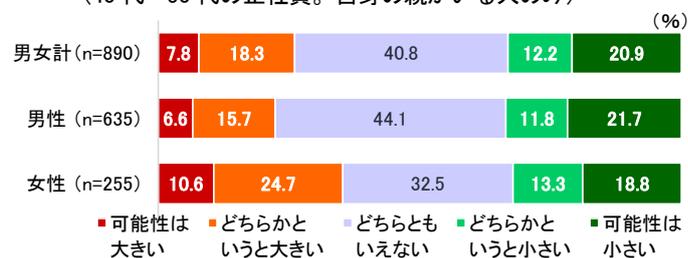


2. 親が重度の介護状態になった場合、40代・50代正社員の 1 / 4 が離職の可能性を考える

仮に自身の親が重度の要介護状態になった場合、介護のために現在の勤務先を辞める可能性があるかどうかを 40 代と 50 代の正社員に尋ねました。「可能性は大きい」と答えた人は 7.8%、「どちらかという大きい」を含めると、全体の 26.1%が介護離職の可能性を意識しています。介護離職の可能性を考える割合には男女差が見られ、男性の 22.3%に対し、女性は 35.3%でした。正社員として働く女性の 3 人に 1 人以上が、現在の仕事よりも親の介護を選ぶ考え方を持っているのです。

総務省「平成 29 年就業構造基本調査」によると、1 年間に介護・看護のために離職した人は 9 万 9 千人で、その約 8 割が女性

図 2 親が重度の介護状態になった場合の離職の可能性（40代・50代の正社員。自身の親がいる人のみ）



です。総務省の調査は非正規も含む就労者を対象としたものですが、正社員を対象とした今回の調査からも、女性が介護離職により近い位置にいることがわかりました。

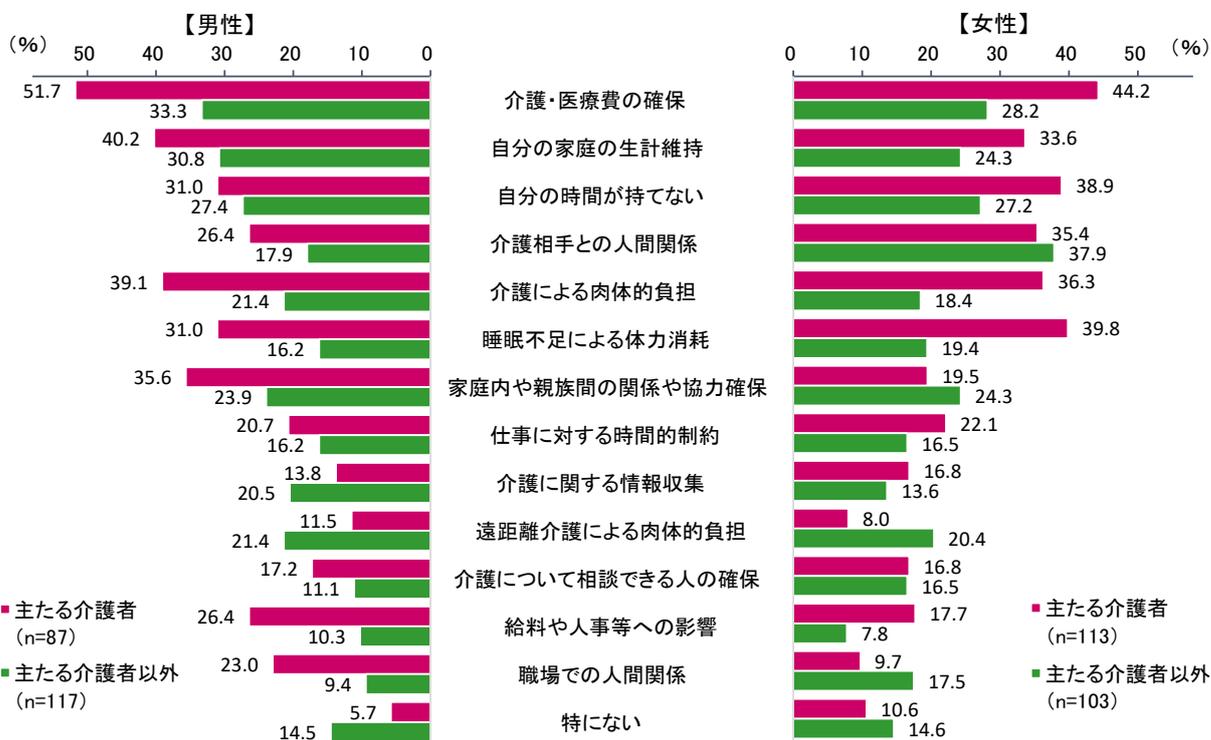
3. 主たる介護者の約半数が介護・医療費の確保に苦勞

介護経験者（主たる介護者、それ以外の介護者）に、介護中に苦勞したことを尋ねました。

主たる介護者が最も多く挙げた苦勞は男女とも「介護・医療費の確保」（男性 51.7%、女性 44.2%）でした。第2位以下には男女でやや異なる傾向が見られ、男性は「自分の家庭の生計維持」（40.2%）、「介護による肉体的負担」（39.1%）、「家庭内や親族間の関係や協力確保」（35.6%）と続くのに対し、女性は「睡眠不足による体力消耗」（39.8%）、「自分の時間が持てない」（38.9%）、「介護による肉体的負担」（36.3%）、「介護相手との人間関係」（35.4%）の順です。経済面、体力面は男女共通ですが、女性には介護相手との密着度の高さからと思われる女性介護者特有の苦勞も見受けられます。

男性主介護者の「家庭内や親族間の関係や協力確保」からは、一人で孤独に介護に立ち向かう息子の姿が想像されます。さらに「給料や人事等への影響」（26.4%）、「職場での人間関係」（23.0%）を男性主介護者の4人に1人が挙げています。これは女性や主介護者ではない男性に比べ目立って高く、介護を自身が背負うことによって、仕事への影響を強く感じている人が少なくないことがわかりました。

図3 介護中の苦勞（40代・50代の介護中または介護経験のある正社員。複数回答）



4. 介護転職者の半数が企業の介護支援制度を使わずに転職。テレワークは離職防止に有効か

この調査では、介護開始前に正社員として働いていた人のうち、①介護中も同じ勤務先で変わらず勤務していた人、②同じ勤務先で介護しやすい職務等に変更した人、③転職した人、④退職して介護に専念した人に、勤務先（離職者は退職前）の介護支援制度の利用状況等について質問しています。

図4を見ると、取得目的を問わない「有給休暇」を優先して利用している様子がわかります。（④退職して介護に専念した人のデータは図4では割愛）

同じ勤務先で介護しやすい職務等に変更した人（②働き方変更）は男女ともに、休暇や休業、労働

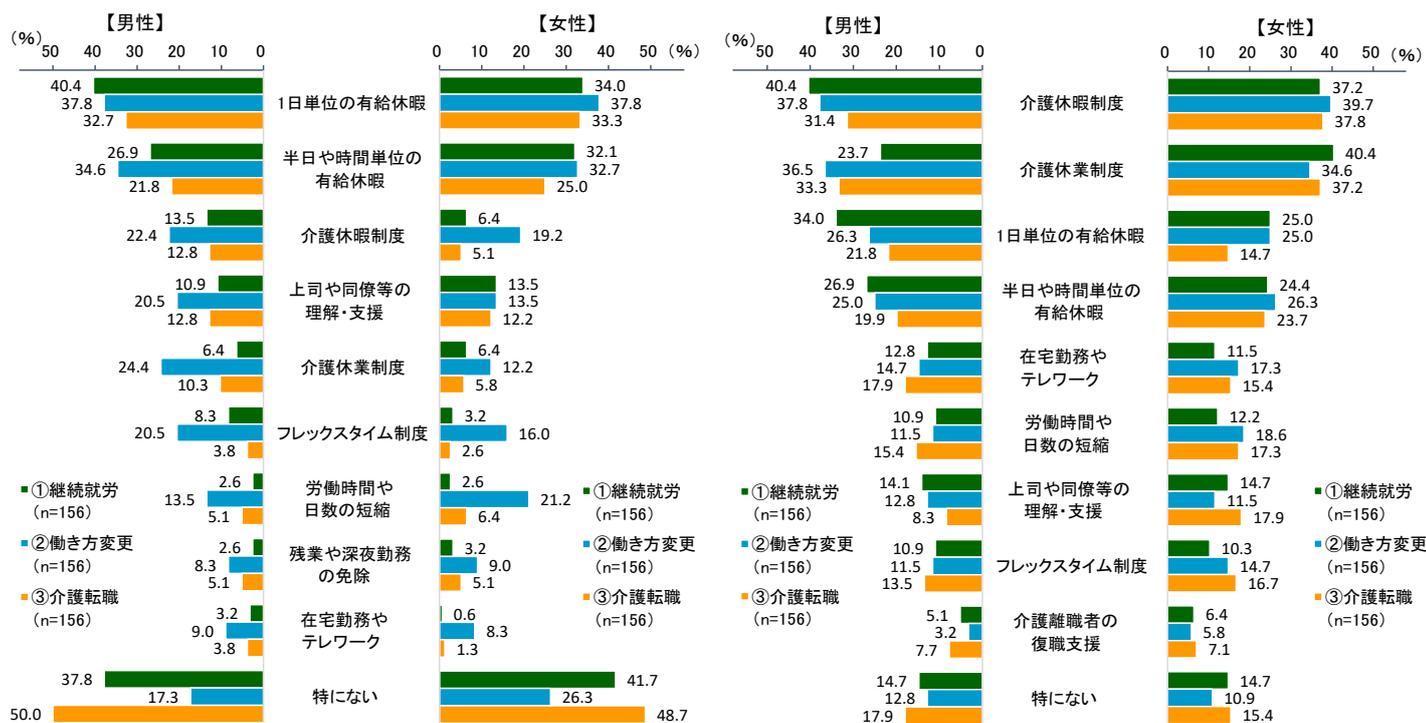
時間等に関する制度を積極的に利用しています。対照的に、転職した人（③介護転職）は男女ともほぼ半数が、制度を全く利用せずに転職したことがわかりました。利用しなかった理由が制度の未整備や利用しにくい職場環境にあるとすれば、早期の改善が望まれるところです。

介護経験者が仕事と介護の両立に役立つと思っている制度・施策は図5のとおりです。介護休暇や介護休業を挙げる人が多い中で、男性で働き方を変えなかった人（①継続就労）は、休暇のやりくりで乗り切った経験からか、介護休業制度を挙げる人が相対的に少ない結果が見られました。

「在宅勤務やテレワーク」は利用率が低い一方で、役立つとする回答は休暇・休業に次いでいます。特に転職者は、利用率が男性3.8%、女性は1.3%だったのに対し、男性の17.9%、女性の15.4%が役立つと回答しており、制度が利用できれば離職を回避できた人も少なくないと思われます。これまで職場によっては利用しにくかったテレワーク制度が、コロナ禍を契機に定着しつつあり、今後は介護離職防止の有効な手段となる可能性が考えられます。

図4 介護のために利用した勤務先の制度・施策（複数回答）

図5 仕事と介護の両立に役立つと思う制度・施策（複数回答）



5. 本人も周囲も認める介護経験の効果は「忍耐力」「傾聴力」「計画性」アップ

仕事と介護の両立は、本人の努力に加え、介護スタッフ、職場や家族・親族の理解と協力などに支えられています。そのため、介護経験者は自身の仕事や職場に役立つ能力や意識を介護経験から得ている可能性が考えられます。そこで、親を介護することによって「協調性」「忍耐力」「傾聴力」「対人折衝力」「計画性」が高まると思うかどうかについて、介護経験者と未経験者に考えを訊きました。

介護経験者自身は全ての要素について肯定派（「おおいにそう思う」「ややそう思う」）が2/3を超えており、中でも「忍耐力が高まる」については30.1%が「おおいにそう思う」と強く肯定し、肯定派の割合は85.9%に達しています。

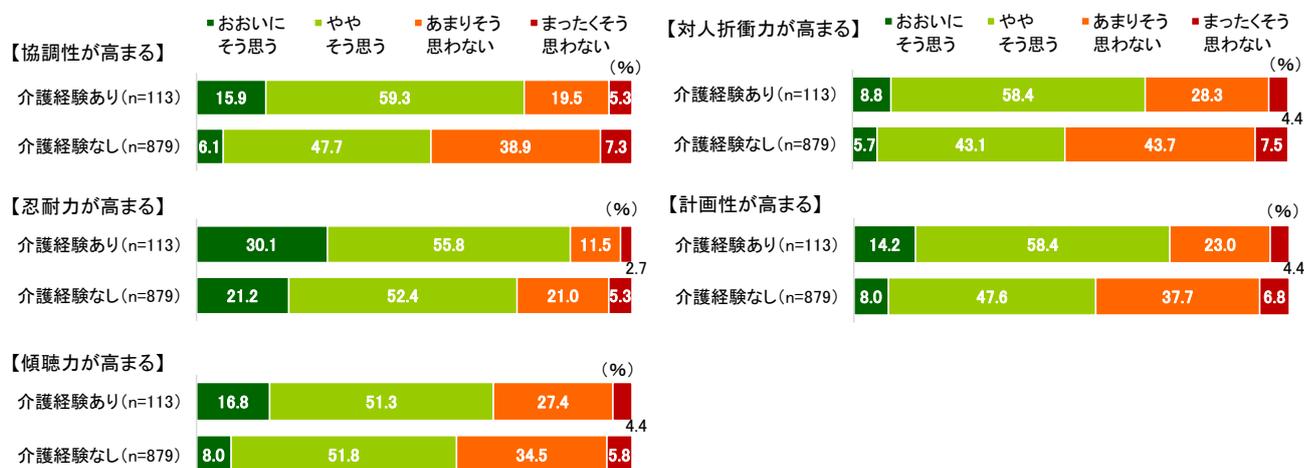
未経験者も「忍耐力」（肯定派73.6%）、「傾聴力」（同59.8%）、「計画性」（同55.6%）、「協調性」（同53.8%）に関しては肯定派が過半数を占めました。肉体的・精神的な苦痛に耐え、介護対象者との困難なコミュニケーションを重ね、介護時間確保のために計画的に仕事を処理し、職場の同僚等との連携

や助け合いを続けることにより、こうした能力や意識が高まることを、職場の周囲の人の多くも介護経験のプラス効果として認めていることがわかりました。

介護を経験した社員（介護離職後の再就職者も含む）を忍耐力や傾聴力が特に活かされる職務や部署に配置することは、企業の業務遂行上、有効な人材活用と言えるでしょう。

さらに、介護経験と知識に加えてこうした能力を持つ社員が人事部門は勿論、管理職として各職場にいてることによって、介護と両立しやすい職場環境作りや日常のきめ細かいアドバイスが可能となり、介護離職防止に寄与するものと考えられます。

図6 介護経験の効果 —— 介護経験のある人とない人の意見の比較（40代・50代の正社員）



【調査要項】

(1) 調査対象： 全国の30～69歳の男女のうち、下表に該当する方 (人)

抽出法	条件等	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳 (※3)	計		
層化無作為 (※1)	正社員	男性	307	395	314	76	1,092	
		女性	146	160	123	27	456	
		計	453	555	437	103	1,548	
割当 (条件指定) (※2)	育児中の正社員	男性 155、女性 155				310		
	介護中の正社員	男性 154、女性 173				327		
	介護前は正社員	勤務先・職種等に変更なし	男女各	—	52	52	52	312
		同じ勤務先で職種等を変更	男女各	—	52	52	52	312
		介護のために転職	男女各	—	52	52	52	312
辞めて介護に専念		男女各	—	52	52	52	312	

総計 3,433

- (※1) 標本数は、総務省統計局「労働力調査 2018年平均」の性・年齢階級別の役員・正規職員数に比例。
- (※2) セル毎に分析に必要な標本数を割当て。標本数は条件に該当する実際の人数に比例しない。
- (※3) 「介護前は正社員」の標本のみ「60～69歳」。

(2) 調査方法： インターネット調査（株式会社マクロミルの登録モニター対象）

(3) 調査時期： 2020年3月19日～23日

【ご照会先】(公財)ダイヤ高齢社会研究財団 企画調査部
 森 義博 電話 03-5919-3143 メール mori@dia.or.jp
 大坪 英二郎 電話 03-5919-3176 メール otsubo@dia.or.jp

調査項目や調査結果の詳細な内容は、ダイヤ財団のホームページをご覧ください。
<http://dia.or.jp/disperse/questionnaire/>

