

第4章

考察

第4章 考察

本調査研究に係る考察において、第2章の先行調査研究の分析については、既存調査研究（文献検索）の結果であることから除外することとした。ただし、本調査研究を進める過程において、第2章のうち「遠距離介護」と「仕事と介護の両立」のテーマについては、近年、家族介護の中でも特に関心が高まってきていることを受け、さらに追加調査を行うこととなった。このため、本章の考察にあたっては、第3章の追加調査の結果等も踏まえて、「遠距離介護」と「仕事と介護の両立」についての考察を行った。

（1）遠距離介護

① 遠距離介護における介護の関わりと介護に対する意識

今回の追加調査では、親の介護状況に関わらず、親との距離が遠距離（電車で2時間程度もしくは2時間超）の場合は約3割あり、特に「関東」だけをみるとその割合は約4～5割にのぼった。親が現在介護の必要な状況にある人に対する追加調査結果（5）によれば、親との距離が遠距離の場合、同居・隣接地や近距離に比べて、介護の程度も少なく（または介護に関わっておらず）、介護に対する意識も約9割が介護に関わっていないと認識しており、遠距離介護の難しさが浮き彫りになった。

さらに、現在親の介護を行っている人に対しての追加調査結果（16-2）によれば、仕事と親の介護が両立困難な理由として最も多かったのは、「親と離れて暮らしていること」（約6割）であり、親との別居が仕事と介護を両立していく上で大きな困難要因となることが確認された。

なお、親の介護を担っていない人に対する追加調査（16-3）では、仕事と介護の両立についての不安事項として、「親と離れて暮らしていること」への不安は少なかった。これは、親の介護が必要になって初めて、別居介護・遠距離介護の厳しさを知り、対応に苦慮することを意味しているものと思われる。追加調査結果（24）からも、介護との関わり（経験）がある場合とない場合では、明らかに関わりがある場合の方が介護の情報を多方面から入手したり相談したりしていることから、介護未経験者に対しても、将来の別居介護、遠距離介護に備えて意識の観点から準備しておくような啓発等の施策も有効と考える。

② 呼び寄せ介護の可能性と遠距離介護への新たな支援方策の必要性

遠距離介護への対応の1つとして親を呼び寄せて介護する方向性も考えられるが、追加調査結果（20）において、親を自分の居住地に呼び寄せて介護をすることについて（呼び寄せ介護）の意向を尋ねたところ、呼び寄せたいと思うと回答した人は親の介護状況を問わず約2割程度と少なく、難しいと思うと回答した人がほぼ半数であった。親の介護状況別で、呼び寄せ介護の意向について

の差異はみられなかった。また追加調査結果（21）では、呼び寄せ介護が難しい理由を尋ねたところ、最も多かった理由は同居できるスペースがないことであり約半数を占めた。続いて親自身が拒否、自分の家に呼び寄せても介護する人がいないという理由が挙げられた。

追加調査結果（2）で自分の居住地と親の居住地との距離をみると、関東地方の居住している人については、自分の親、配偶者の親ともに約4～5割が「2時間以上の遠距離」に住んでおり、同居できるスペースがないという都心部（大都市圏）における住宅環境を反映したものとなっている。呼び寄せ介護が難しい以上、介護者、被介護者だけで遠距離介護の問題は解決できないことから、我が国全体として、別居介護、遠距離介護への支援体制づくりが急務と思われる。

（2）仕事と介護の両立

③ 介護に対する職場の雰囲気と仕事と介護の両立との関係性

追加調査結果（10）は、職場において介護で仕事を休む人の有無について尋ねたものであるが、約7～8割が、「いない」「わからない」と回答した。この結果は、従業員に介護を理由とした休業している人の存在が顕在化していないことによるのか、本来休みたいのに休めない状況も含んでの結果であるのかは不明であり、さらに検討が必要であろう。

追加調査結果（11）では、介護で仕事を休むことについての職場の雰囲気を企業規模別でみたものであるが、「協力的だと思う」は約4割しかなく、協力的ではない企業も多いことがわかる。

追加調査結果（12）は、職位別に、介護のために長期間休む人がでたときの考えを尋ねたものである。「進んで協力したい」は職位が上になるほど多く、役員では約5割で一番大きくなっている一方、他の職位と異なり、約2割が「今の会社を辞めるべき」と思っている。このような経営・管理層の厳しい意見も、職場において介護のために休暇を取りにくい雰囲気の醸成につながっていることも推測される。経営・管理層に対しても、仕事と介護の両立への理解を求める意識啓発を推進していく必要があるのではないかと。

追加調査結果（13）では、企業等の介護への支援体制を確認したものだが、「特にない」「わからない」が約7～8割を占めており、介護や介護休暇に対する積極的なアプローチが見られていない企業が大半となっている。企業側の介護への取組や意識がまだ出来上がっていないため、企業側が従業員の介護支援状況に耳を傾け、支援していく体制を構築するよう、我が国全体としても啓発していく必要があると思う。

④ 仕事と介護の両立への意識と、柔軟な勤務体制等についての職場へ要望度合い

追加調査結果（18）により、親の介護が必要な状態にある人ほど、まだ心配ない・近い将来必要になる人より、今の部署で働きたいという意識が強くなっている。しかし、追加調査結果（22）によると、「仕事と介護の両立のために職場で取り組んでほしいこと」は親の介護が必要な状態にある人ほど、まだ心配ない・近い将来必要になる人より、少なくなっている。これについては、企業

側に期待しても無理とあきらめているのか、仕事と介護の両立のために必要な取組みが職場の中には存在しないということの意味しているのかは、Web 調査であったため、追加的なヒアリングなどの十分な検証ができなかった。

⑤ 仕事のタイプと仕事と介護の両立のしやすさ

親の介護が必要な状態にある人の場合、「どちらかという個人裁量でしごとを進められる」人は、「よく両立できている」と多く答えた人は約3割にのぼった。逆に「職場から離れることが難しい」人の場合は、「両立するのがすでに困難な状況にある」が4割以上にもなり、仕事と介護の両立が他のタイプに比べて極めて困難であることがうかがわれた。仕事と介護の両立を凶ることについては、企業規模や業種というよりは、むしろ各人の仕事のタイプ（進め方や裁量の程度）による影響を考慮する必要性があると思われる。

⑥ 20代・30代への啓発の有効性

追加調査結果（2）によると、親の介護状況について、20代でも約2割の人について親の介護が必要な状態にある、または近い将来（2~3年）親の介護が必要になると思うと回答しており、20代においてもすでに親の介護が差し迫っている人が一定程度存在していることが確認された。今後の晩婚化・高齢出産の傾向を踏まえると、将来的には家族介護は中高年世代の問題だけではなく、20代・30代の若年層にとっても切実な問題であって、若年層への啓発も必要ではなかろうか。

追加調査結果（24）からも介護との関わり（経験）がある場合とない場合では、明らかに関わりがある場合の方が介護の情報を多方面から入手したり、相談したりしていることから、介護未経験者に対しても、意識啓発や情報提供を積極的に展開し、介護との関わり（経験）を早期から構築していくことの重要性が示された。

⑦ 介護離転職の実態

残念ながら、介護離転職については、介護離転職の経験者のサンプル数が少なく、分析するには不十分な結果となった。「介護をしながら今の仕事を続けるか」の追加調査結果（18）では、「仕事を辞めて介護に専念したい」と回答したのは親の介護状態に関わらず5%程度あり、その理由も、親の介護をしたいという責任感が約5割、職場に居づらい、他に介護を担える人がいないから仕方なくという理由は35%程度という結果になっている。離転職をした後の経済状態、介護者の心身状態等の分析や、職場に居づらい、他に介護を担える人がいないから、仕方なくという理由での介護離転職をなくすような施策が今後必要になるであろう。

(3) 終わりに

本調査研究では、先行調査研究を整理分析したうえで、先行調査の少ない課題である「遠距離介護」、「仕事と介護の両立」の2つの課題に焦点を当てて追加調査を行った。結果として、2つの課題を少し具体化することはできたが、それぞれの課題に対してどんな支援方策を行うことが有効かの掘り下げまではできなかった。ただ、いずれの問題も、近年、問題が顕在化し、喫緊の課題となりつつある。今後の、都市部の高齢化の進展を考えれば、すぐに対策に着手しないと介護保険制度のベースとなる家族介護の仕組み全体が破綻する原因ともなりかねない。

遠距離介護、仕事と介護の両立の問題は、何か1つの対策を打てばよいものではなく、遠距離介護であれば、親元の地域、介護者の周囲、また親と介護者の間の問題を連携して対応していく必要がある。また、仕事と介護の両立も、介護の分野だけでなく、仕事である労働環境、企業サイドにも働きかけた対応が必要であると思われる。

本調査研究の成果が、今後の家族介護の支援につながり、地域包括ケアシステムの構築と併せて、我が国の介護を支える基盤強化への一助となればと思う。