

〈特集解題〉

大介護時代の到来～介護離職のない社会に向けて

超少子高齢時代が到来した我が国では、生産年齢人口減少に伴う労働力不足が大きな社会的課題となっている。そうした中で、要介護・要支援者の数は右肩上がり増加しており、2019年12月末時点で668.9万人に達している。加えて、夫婦共働きの増加や未婚率の上昇等により、かつて多く見られた専業主婦が親を介護するケースが大幅に減少し、介護の担い手に変化が生じている。その結果、働きながら介護をする労働者が2001年の282万人から2016年には約400万人に急増している他、家族の介護・看護を理由とした離職・転職者は年間10万人に及んでいる。

そこで本特集では、介護離職ない社会への道筋をさぐるため、寄稿1～3で仕事と介護の両立の課題、寄稿4、5で、増加する介護ニーズを支える介護人材の課題を取り上げた。

佐藤論文（寄稿1）は、主に企業による仕事と介護の両立支援に焦点を当て、両立の中核となる介護休業制度の機能は、育児休業とは異なり、介護に専念するものではないこと、企業がこのことを十分に理解せずに両立支援に取り組むと、社員の仕事と介護の両立を阻害しかねないこと等を指摘する。仕事と介護の両立においては、直接的な介護は原則として専門家に任せ、社員は精神的な支援とマネジメントを担うことが基本となり、この点を誤解している社員も多いため、介護休業の活用の仕方を企業として正しく説明することが重要であるとする。

村田論文（寄稿2）は、居宅介護支援事業所に所属するケアマネジャー（介護支援専門員）を対象とした、介護離職のアンケート調査結果等をもとに、介護の現場からみた介護離職について論じ、介護離職を減らすカギとして、介護・福祉サービスや企業の両立支援の情報を入手しておくことや、地域密着型サービスの拡充等を挙げている。

太田論文（寄稿3）は、遠距離介護においては、仕

事でアウトソーシングするときと同じように、ビジョン、課題、予算等を把握したうえで親を支える体制を築くなど、マネジメントが重要であることを指摘する。また、「介護に必要なのはやさしい子よりマネジメント上手」という発想の転換があれば、仕事と遠距離介護の両立は可能であるとし、その手法は同居、近居、中距離介護にも活用可能であると述べる。

北垣論文（寄稿4）は、介護職の離職率、採用、育成、定着など、介護職員の人材確保に関する対策の実態と課題について、関連データを取り上げて分析している。さらに、国による介護職員の確保対策の内容に関し、量的確保としての性格が強い感があり、現場における介護の質向上の実現も鋭く問われるべきであることを指摘する。

平川論文（寄稿5）は、介護保険制度の持続可能性の確保という観点での人材確保について論じている。すなわち、地方自治体に介護等の様々な支援の社会化が求められている中、その取り組みにおいてはキーパーソンの存在が重要であること、このような専門性の高い職員の人材育成や発掘を積極的に行う必要性が、現在ますます高まっていることを指摘する。

団塊世代が75歳を超える今後、介護問題はさらに広がっていくと見込まれる。介護離職により賃金収入が失われることは、当該個人のその後の人生設計に大きな変化をもたらすだけでなく、そのことが経済全体に与える損失も莫大なものとなる。

各寄稿の中では、事前の情報収集や知識の正しい理解、現在の介護保険などによる社会資源の適切な活用、「直接介護を担うのではなくマネジメントする」という発想の転換等、仕事と介護の両立を可能とするための多くのヒントが示されている。本特集が、仕事と介護の両立に向けて、本人、企業、社会等の取り組みを進める一助となることを期待したい。

（連合総研主任研究員 金沢紀和子）