

介護離職の現状と課題

株式会社 大和総研
政策調査部 石橋 未来
2019年1月9日

目次 「介護離職ゼロの現状と課題～制度の活用を促す環境を整備する観点から～」

1. 増加する介護離職者とは誰か
2. 制度を利用せずに離職する背景
3. インセンティブの設定や働き方の見直しがカギ

(ご参考) 大和証券グループの取り組み



1. 増加する介護離職者とは誰か

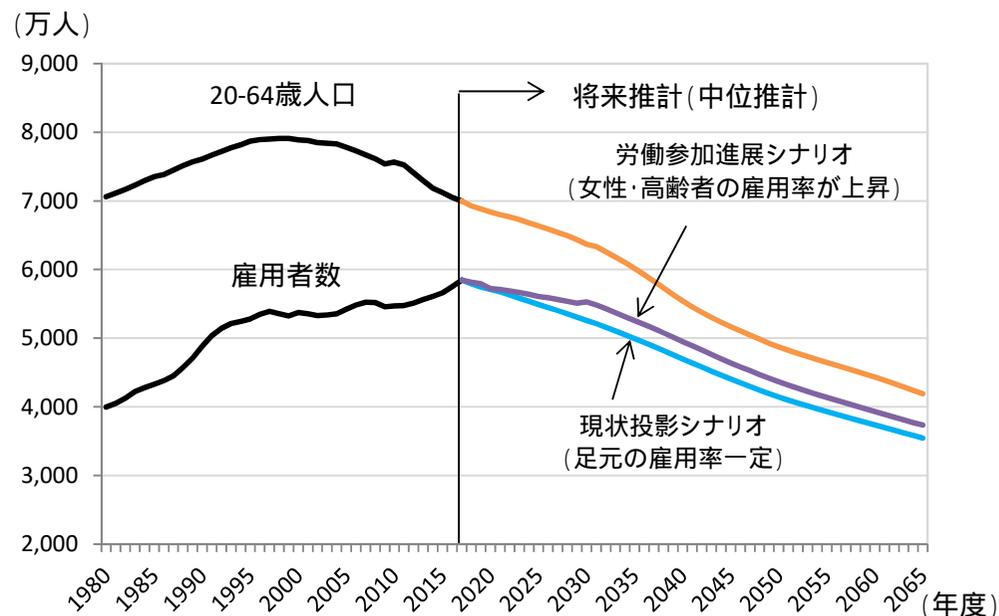
働き手は減少していく

企業規模別、人手不足の状況



(出所) 日本銀行「短観 (全国企業短期経済観測調査)」より大和総研作成

雇用者数の将来推計

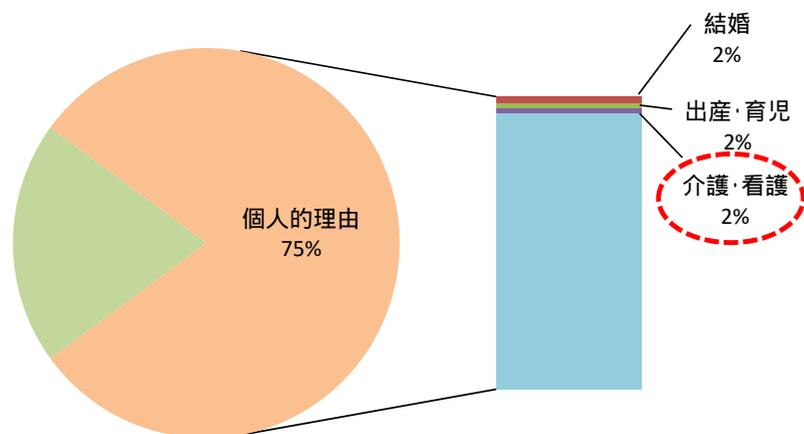


(出所) 総務省「人口推計」、「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 (平成29年推計)」、労働政策研究・研修機構「2015年度 労働力需給の推計」より大和総研作成

- 少子高齢化の進展で働き手が減少している。2018年11月の有効求人倍率は1.63倍（季節調整済）と引き続き高く、労働需給が逼迫した状態が続いている。
- 日銀短観の雇用人員判断DIでも、2013年以降はどの企業規模でも人手不足の状態にある。
- 総務省「人口推計」によると2017年の20-64歳人口はピーク時（1998年度）よりも約900万人減少している。労働政策研究・研修機構の推計では、女性や高齢者の労働参加が進展した場合でも、今後雇用者数は減少していくと見込まれている。

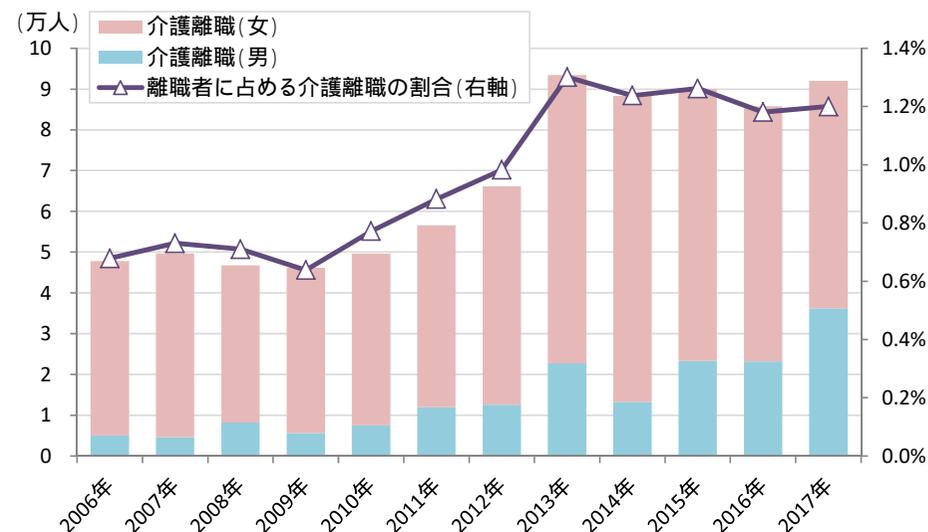
10年間で約2倍に増えた介護離職

離職者735万人の離職理由(2017年)



(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」より大和総研作成

介護離職者数の推移



(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」より大和総研作成

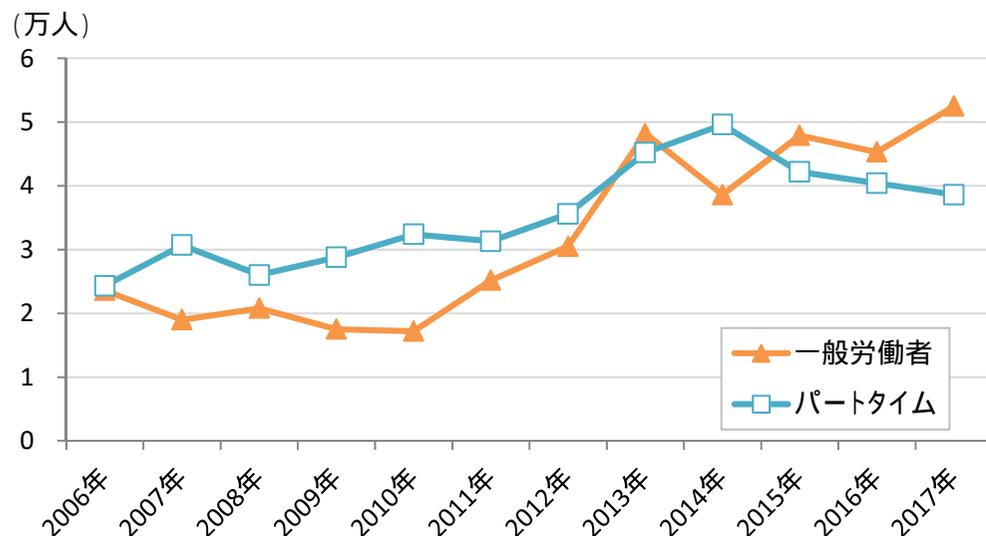
- 「介護・看護」が離職理由に占める割合は小さいが、介護や看護のために離職する介護離職は2017年には約9万人と、2010年代になっておよそ2倍に増えた（2007年比）。
- 介護離職が増加すれば、企業にとって人材流出となるだけでなく、労働力不足の問題を一層深刻化させ、経済の減速につながることも懸念される。経済産業省によると、介護離職に伴う経済全体の付加価値損失は1年当たり約6,500億円と見込まれる（経済産業省 第1回産業構造審議会 2050経済社会構造部会（2018年9月21日））。
- 政府は「介護離職ゼロ」に向けた具体策として、①介護の受け皿を拡大、②仕事と介護の両立が可能な働き方の普及、などを示している。

介護離職ゼロに向けた各種対策

- 2015年9月、安倍首相は一億総活躍社会の実現に向けた基本方針「新・三本の矢」を掲げた。その中に「名目GDP600兆円（希望を生み出す強い経済）」、「希望出生率1.8（夢をつむぐ子育て支援）」、「**介護離職ゼロ**（安心につながる社会保障）」の目標が盛り込まれている。
- 「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定、着色・下線は筆者）
介護をしながら仕事を続けることができる、「**介護離職ゼロ**」という明確な目標を掲げる。
 - 介護の受け皿を拡大（38万人分以上から50万人分以上へ）
 - 介護人材の処遇改善（キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善）
 - 多様な介護人材の確保・育成
（修学資金貸付制度や、再就職準備金貸付制度の更なる充実、高齢人材の活用等）
 - 介護ロボットの活用促進やICT等を活用した生産性向上の推進
 - 仕事と介護の両立が可能な働き方の普及を促進
（改正介護休業制度の着実な実施や、介護休業の取得促進に関する周知・啓発の強化）
- 育児・介護休業法が改正（2017年1月1日施行）
 - 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

近年の特徴は、正規の介護離職の増加

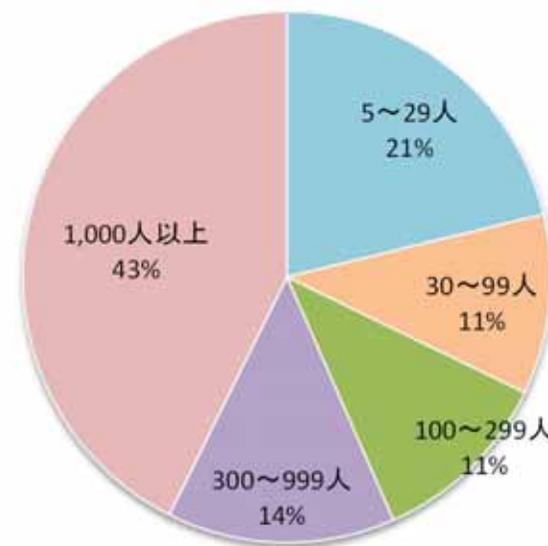
雇用形態別、介護・看護離職者数の推移



(注) 一般労働者には、フルタイムの有期（ごく短期を除く）や派遣などが含まれるが、ここでは正規に近いものとして考える。

(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」より大和総研作成

事業規模別、介護・看護離職者の割合

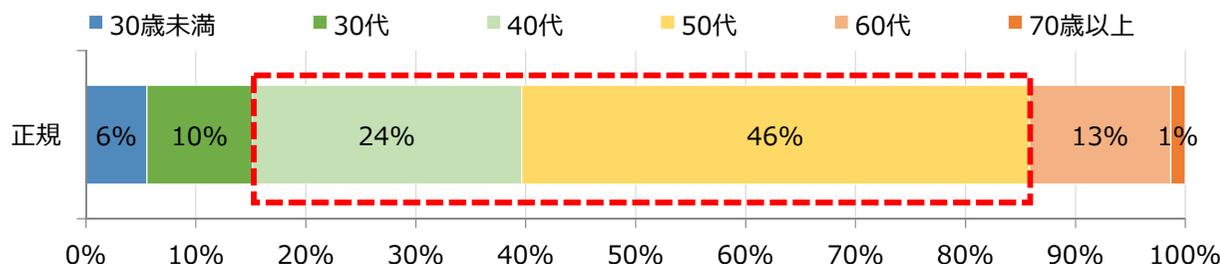


(出所) 厚生労働省「平成28年雇用動向調査」より大和総研作成

- 以前はパートタイム労働者（非正規）の介護離職が一般労働者（≒正規）よりも多かったが、2010年頃からその差が縮小し、近年では正規の離職者の方が多い。つまり、2010年頃からの介護・看護離職者の伸びの多くは、正規の離職増が大きく影響している。
- 1999年以降、育児・介護休業法は事業主に介護休業の導入を義務づけており、介護休業制度の規定がある事業所（30人以上規模）の割合は90.9%（厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」）。
- 介護離職者の多くが介護休業制度の規定がある事業所に雇用されていた。

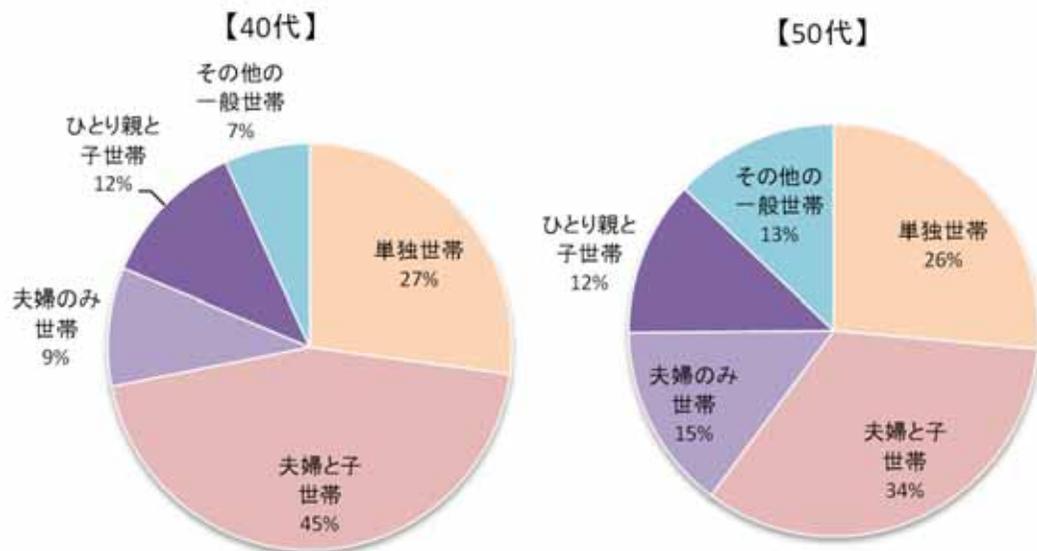
介護中の正規は40～50代が中心で、単独世帯や夫婦と子世帯が多い

介護をしている雇用者の年齢階級別分布(2017年10月1日現在)



(出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」より大和総研作成

世帯主40代と50代の家族類型(2015年)

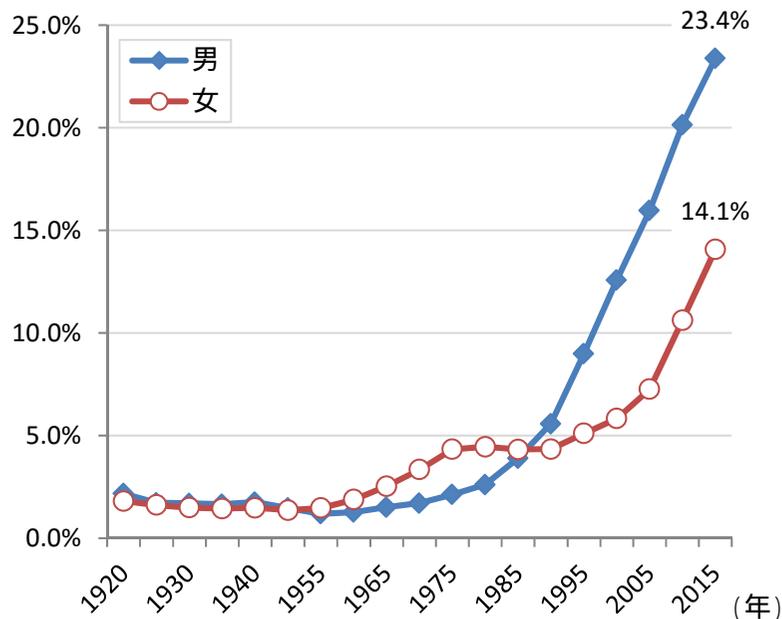


(注)「その他の一般世帯」の多くは三世帯世帯。
(出所) 総務省「平成27年国勢調査」より大和総研作成

- 介護をしている正規の7割が40～50代。
- 40～50代には単独世帯や夫婦と子世帯が多い。
- 国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(全国推計)」(2018(平成30)年推計)によると、40～50代の家族類型は今後も単独世帯や夫婦と子世帯の割合の拡大が見込まれる(2035年時点で約3割が単独世帯、約4割が夫婦と子世帯)。

今後も働きながら介護を担う者が増える

生涯未婚率



(注) 生涯未婚率は45～49歳と50歳～54歳の未婚率の平均値であり、50歳時の未婚率。
(出所) 総務省「国勢調査」より大和総研作成

妻の年齢階級別、共働き世帯比率

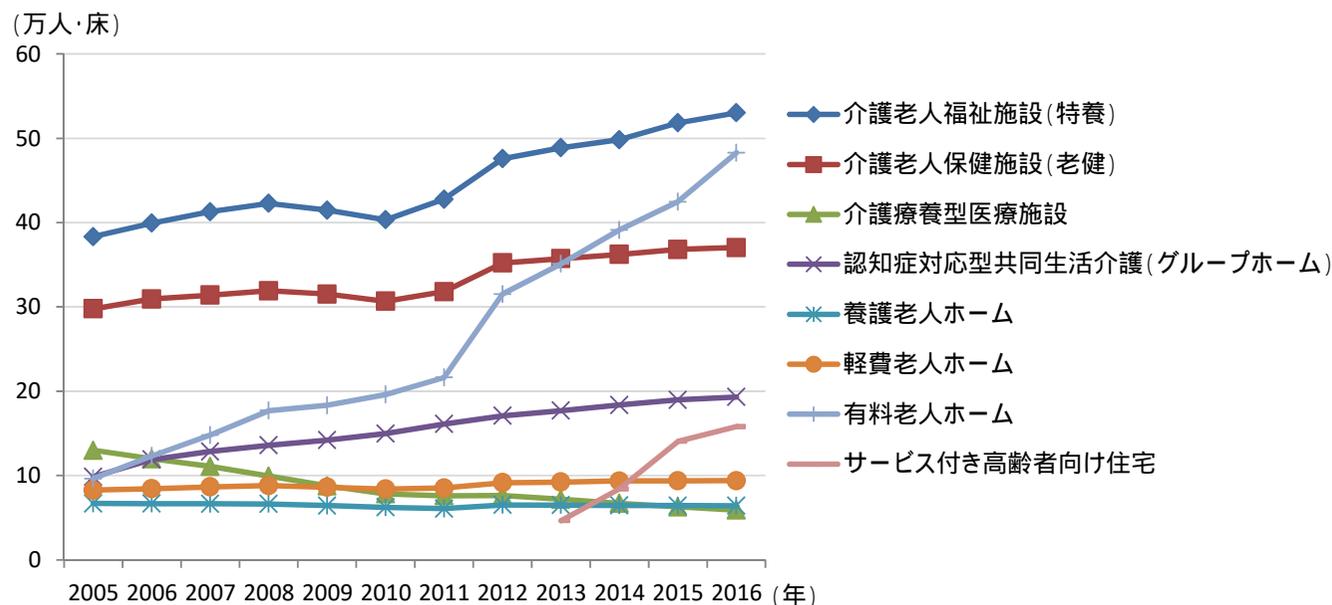


(注) 妻の年齢15～24歳を「20歳前後」、25～34歳を「30歳前後」、35～44歳を「40歳前後」、45～54歳を「50歳前後」、55～64歳を「60歳前後」、65歳以上を「70歳前後～」とした。
(出所) 総務省「労働力調査」より大和総研作成

- 生涯未婚率（50歳時未婚割合）は、男性が2000年、女性が2010年に10%超となるなど、急速に高まっている。
- 年齢階級別の共働き世帯比率は40歳前後～50歳前後が最も高い。夫婦と子供から成る世帯でも共働き世帯比率が過去10年間で増大している。
- 今後も未婚率、共働き世帯比率の上昇が見込まれ、家庭内で介護に携わることができる人員は不足。つまり、働きながら介護を担う者が増える。

施設・居住系サービスの整備は不十分

介護施設等の定員数(病床数)の推移



(注1) 「認知症対応型共同生活介護(グループホーム)」については受給者数である。なお、平成18年以降は短期利用以外である。
(注2) 「サービス付き高齢者向け住宅」は、有料老人ホームの届出をしているもののみである。
(出所) 内閣府「平成30年版高齢社会白書」より大和総研作成

- 65歳以上の要介護(要支援)認定者に対する介護保険3施設(特養、老健、介護療養型医療施設)の整備率は16%。養護老人ホーム、軽費老人ホーム、有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅、認知症高齢者グループホームを加えても整備率は32%にとどまる。
- 政府は2020年代初頭までに約50万人分の介護の受け皿を整備する計画だが、建設費の高騰や介護人材確保が難航し、計画の遅れが指摘されている。
- 在宅ケアを支えるサービスの強化も計画されているが、家庭内でサポートできる人員は不足。

特養の入居基準に満たない要介護者が増加

要介護度別認定者数の推移



(注1) 各年4月末。

(注2) 2014年は陸前高田市、大槌町、女川町、桑折町、広野町、楡葉町、富岡町、川内村、大熊町、双葉町、浪江町は含まれていない。

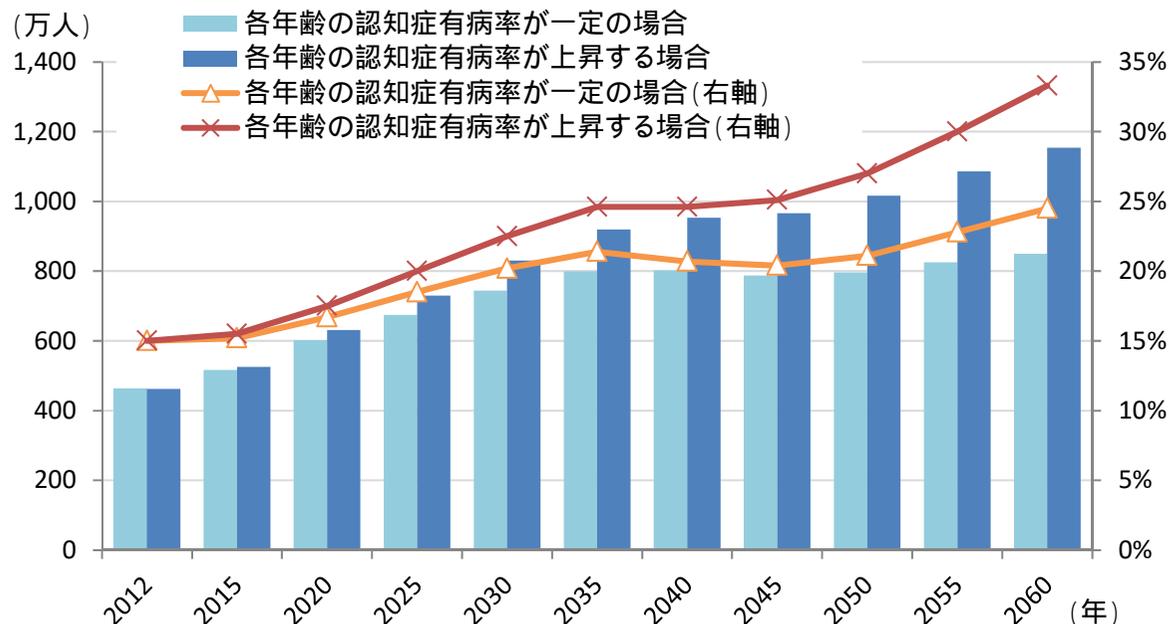
(注3) 2015年は楡葉町、富岡町、大熊町は含まれていない。

(出所) 厚生労働省「介護保険事業報告」より大和総研作成

- 2018年の要介護（要支援）認定者644万人のうち、要介護3未満は65%（419万人）。近年、要介護（要支援）認定者に占める要介護3未満の割合が増大してきた。
- 2015年4月以降、特養の新規入所者は原則要介護3以上に限定されている。中重度者を支える施設としての機能に重点化され、2016年の特養利用者のうち要介護3未満は8%（2011年は12%）にとどまる。その結果、在宅介護を選択する高齢者が増加。
- 経済産業省によると、要介護（要支援）認定者数は2025年に815万人、2035年に960万人に達すると見込まれ、多くの要介護者が在宅介護を選択すると考えられる。

増加する認知症患者の介護度は低い

認知症患者数と有病率の将来推計



(注) 長期の縦断的な認知症の有病率調査を行っている福岡県久山町研究データに基づいた、
 ・各年齢層の認知症有病率が、2012年以降一定と仮定した場合
 ・各年齢層の認知症有病率が、2012年以降も糖尿病有病率の増加により上昇すると仮定した場合
 ※久山町研究からモデルを作成すると、年齢、性別、生活習慣（糖尿病）の有病率が認知症の有病率に影響することが分かった。
 本推計では2060年までに糖尿病有病率が20%増加すると仮定した。

(出所) 二宮 利治(九州大学大学院医学研究院附属総合コホートセンター教授、研究代表者)「日本における認知症の高齢者人口の将来推計に関する研究」(平成26年度厚生労働科学研究費補助金特別研究事業) (平成27(2015)年3月)より大和総研作成

- 認知症は中核症状（記憶障害など）がもととなって、多彩な行動・心理症状（徘徊、不安・抑うつなど）が生じるため、介護者の精神的・肉体的な疲労感が大きい。
- 二宮他[2015]によると、認知症有病率が一定のケースでも、2025年には65歳以上の約5人に1人、2035年には約4人に1人が認知症になると見込まれる。認知症患者の7割は要介護1以下。

改正育児・介護休業法(平成28年改正法):平成29年1月1日施行

仕事と介護の両立支援制度の見直し

改正の趣旨

- 介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々な組み合わせで対応できるような制度の構築が必要。

改正内容【介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備】

	改正内容	現行	改正後
1	介護休業(93日:介護の体制構築のための休業)の分割取得	原則1回に限り、93日まで取得可能	取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする。
2	介護休暇(年5日)の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日(所定労働時間の二分の一)単位の取得を可能とする。 <日常的な介護ニーズに対応> 子の看護休暇と同様の制度
3	介護のための所定労働時間の短縮措置等(選択的措置義務)	介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。 <日常的な介護ニーズに対応> 事業主は以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。(措置内容は現行と同じ)①所定労働時間の短縮措置(短時間勤務) ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度
4	介護のための所定外労働の免除(新設)	なし	介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。 <日常的な介護ニーズに対応> ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1回の請求につき1月以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。
5	有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること、②休業開始予定日から93日を経過する日以降も雇用継続の見込みがあること、③93日経過日から1年経過する日までの間に更新されないことが明らかである者を除く	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること、②93日経過日から6カ月を経過する日までの間に、その労働契約(労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者とし、取得要件を緩和する。

介護休業等の対象家族の範囲の拡大【省令事項】

同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。(現行:配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫)

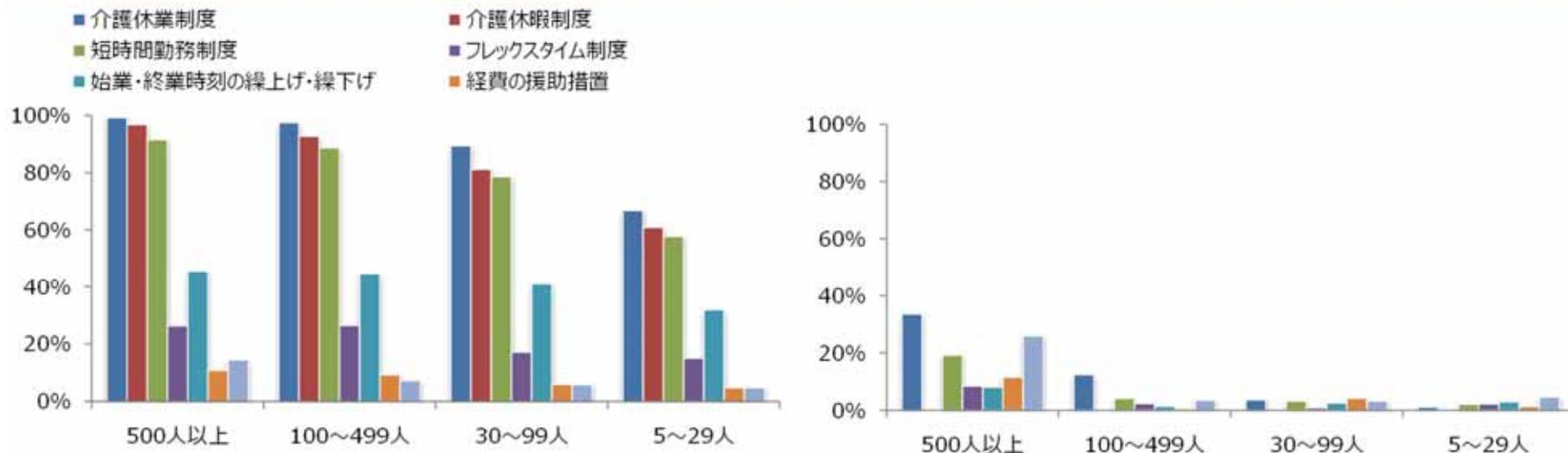
(出所) 厚生労働省ウェブサイト



2. 制度を利用せずに離職する背景

介護休業等の制度の利用率は低い

事業所規模別、介護休業制度等の規定の有無(左)と利用状況(右) (2017年10月時点)



(注1) 介護休暇制度については利用状況のデータなし。

(注2) 利用状況は、規定のある事業所のうち、利用者ありの割合。

(出所) 厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」より大和総研作成

- 事業所規模30人以上の7~10割の事業所が介護休業制度、介護休暇制度、短時間勤務制度の規定を設けている一方、30人未満の事業所では5~7割程度にとどまる。
- 500人未満規模では、介護休業等の利用率はいずれの制度も低く、事業所規模による利用率の違いはあまり見られない。
- 500人以上規模でも介護休業制度の利用率は3割程度と低く、制度が十分に活用されていない。育児休業制度の場合、利用率は女性で98.5%、男性で32.1%と、男女差は大きいものの利用が広がっている(2017年10月時点、厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」)。

介護をしている雇用者の9割は制度を利用していない

介護をしている雇用者の介護休業等制度の利用状況(2017年10月1日時点)

		介護をしている							
		総数	制度の利用なし	制度の利用あり					
				総数	制度の種類				
					介護休業制度	短時間勤務制度	介護休暇制度	残業の免除・制限	その他の制度
実数 (万人)	総数 (役員を含む雇用者)	299.9	270.6	25.8	3.5	6.2	8.2	2.6	7.9
	正規の職員・従業員	140.8	125.2	14.1	1.8	2.6	5.9	1.5	3.8
	非正規の職員・従業員	136.0	124.1	10.2	1.4	3.3	2.2	1.0	3.4
割合 (%)	総数 (役員を含む雇用者)	100.0	90.2	8.6	1.2	2.1	2.7	0.9	2.6
	正規の職員・従業員	100.0	88.9	10.0	1.3	1.8	4.2	1.1	2.7
	非正規の職員・従業員	100.0	91.2	7.5	1.0	2.4	1.6	0.7	2.5

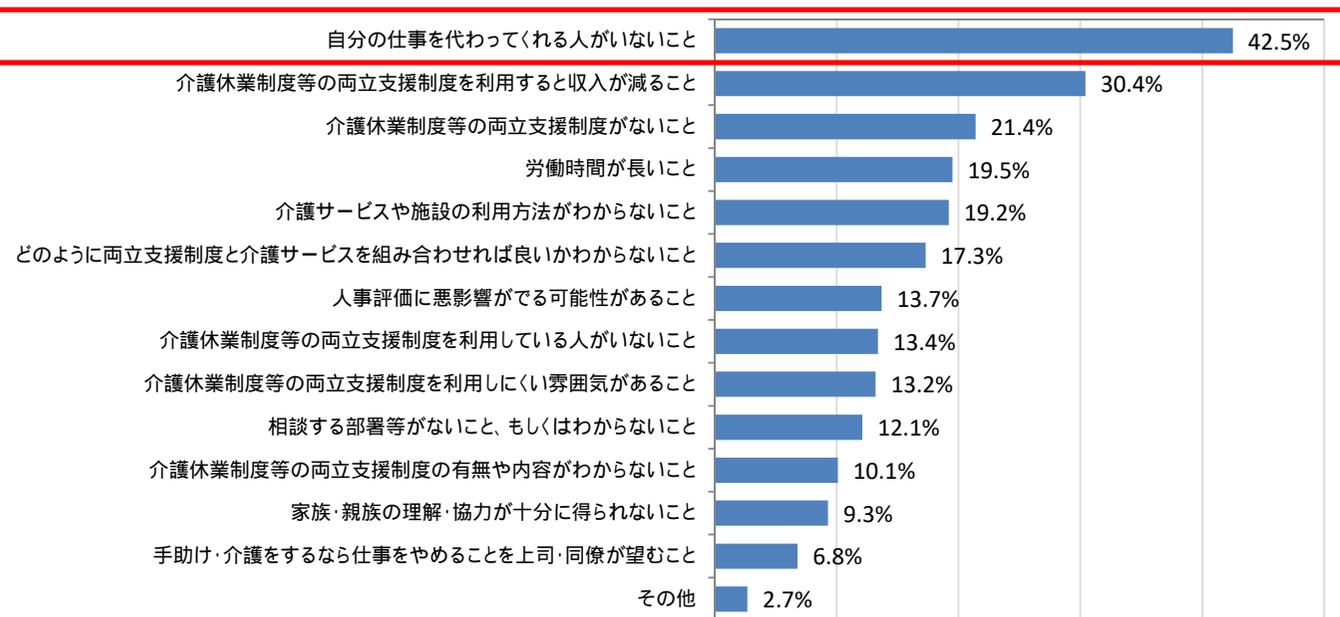
(注) 「制度の種類」については複数回答のため、各種別の合計は、「制度の利用あり」の総数と必ずしも一致しない。

(出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」より大和総研作成

- 介護をしている雇用者の9割は、雇用形態を問わず、介護休業等の制度を利用していない。
- 介護をしている正規は介護休暇制度やその他の制度、介護をしている非正規はその他の制度や短時間勤務制度の利用がやや多い。
- その他の制度とは、例えば介護のためフレックス制度、在宅勤務・テレワーク、深夜業の制限など。時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を可能とする制度を選択する雇用者が多い。

業務負担が大きく、代替要員がないことが不安

介護している正規(正社員)の具体的な不安感(複数回答)



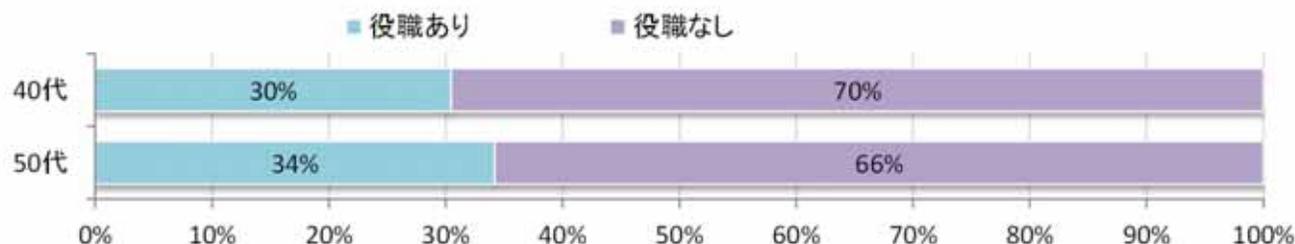
(出所) 厚生労働省「平成24年度 仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業 報告書」(平成25年3月、三菱UFJリサーチ & コンサルティングに委託) より大和総研作成

- 「自分の仕事を代わってくれる人がいないこと」は、介護している正規が最も不安を感じる。



- 背景には、介護をしている40～50代の約3人に1人が何らかの役職に就くなど、責任の重い任務を担っていることがある。

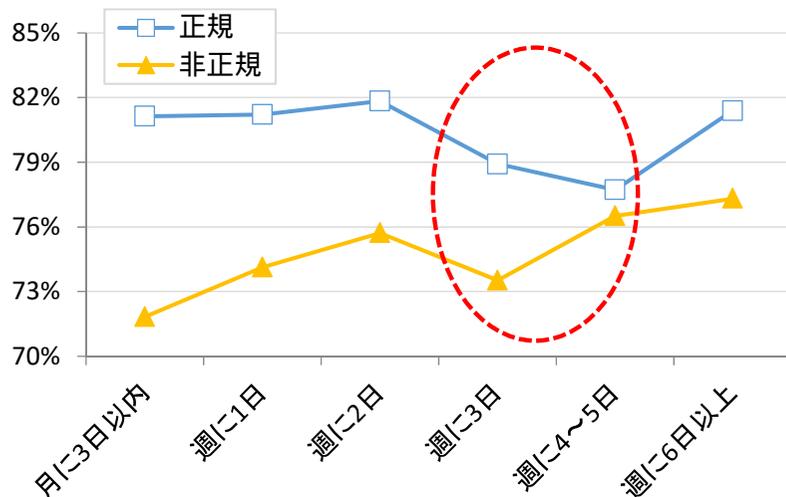
40代、50代一般労働者の役職の有無(2017年10月1日時点)



(注) 企業全体の常用労働者が100人以上の企業に属する一般労働者のうち、役職ありの割合。ただし、「雇用期間の定め有り」の労働者は含まない。
(出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」より大和総研作成

週3日以上の介護で継続就労希望が低下、離職後の再就職率は低い

介護頻度別、継続就業希望者の割合



(出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」より大和総研作成

介護離職者の再就職状況

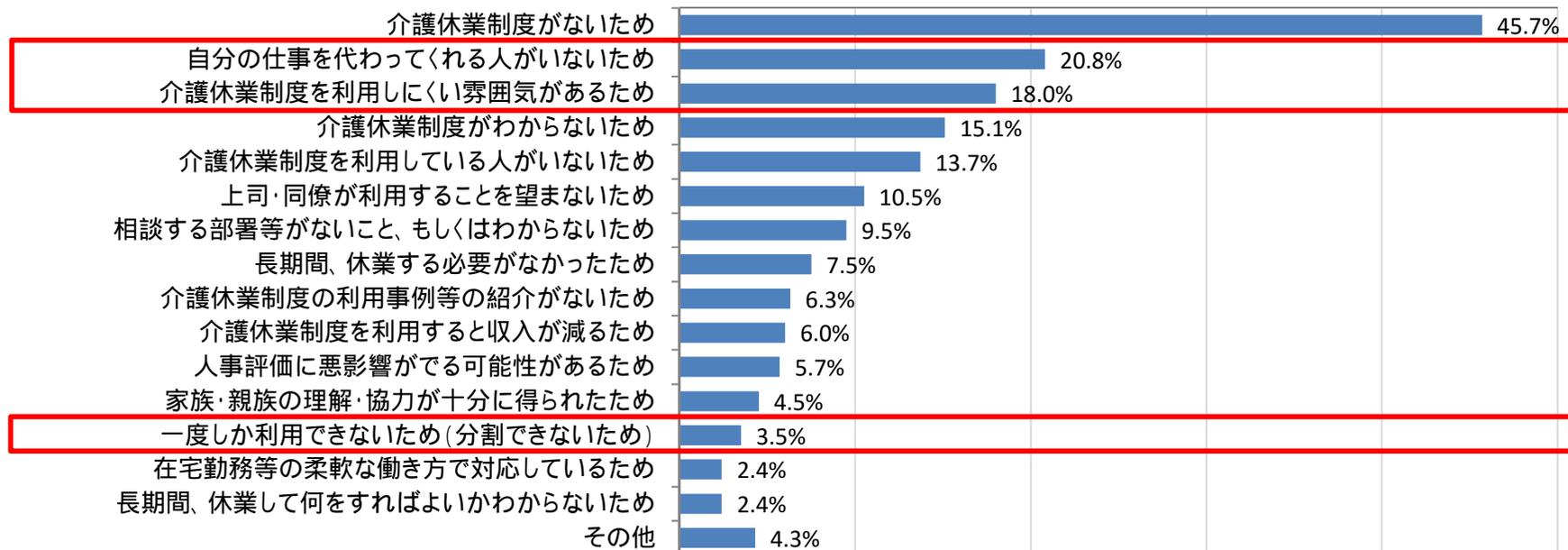
	総数	40代	50代	60代
介護離職者	498,300	71,900	155,800	187,300
現在有業者	154,100	38,000	58,800	33,700
うち仕事が主な者	87,900	22,400	30,500	18,700
現在無業者	344,100	33,900	97,000	153,600
うち就業希望者	155,100	24,200	55,600	52,800
うち求職者	62,800	11,200	28,200	15,300

(注) 介護離職者は、平成24年10月以降に「介護・看護のため」を理由に前職を辞めた者
(出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」より大和総研作成

- 介護をしている正規は、介護頻度が週3日以上になると継続就業希望者割合が低下し、就業休止希望が増える。
- 再就職率は介護離職者全体の3割にとどまり、年齢が上がるほど困難。
- また無職の介護離職者の多くが就業希望だが、実際に求職している者は半分以下。
- 前職が正規であっても、離職期間が長期化すれば、再就職後は非正規に転じることが多い。

制度を利用しやすい雰囲気が必要

介護離職者(元正社員)が介護休業制度を利用しなかった理由(複数回答)

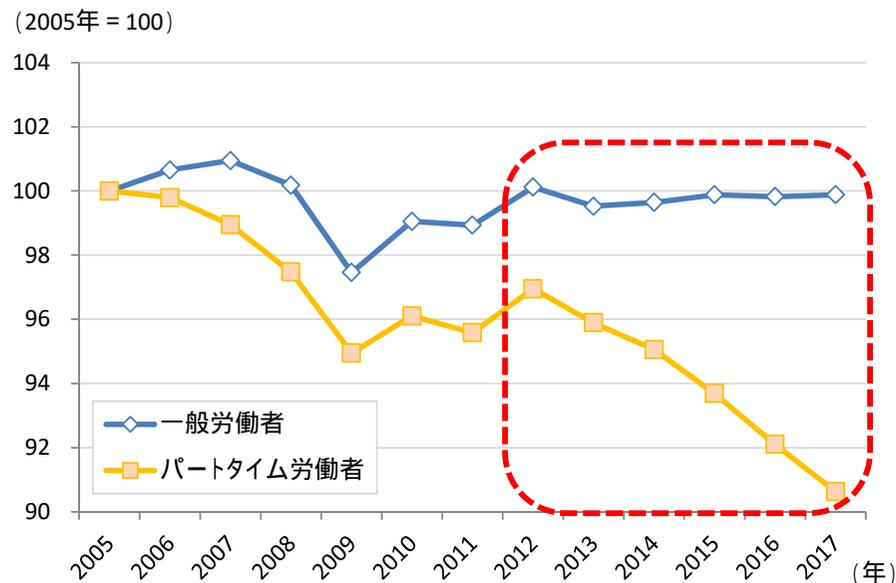


(出所) 厚生労働省「平成24年度 仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業 報告書」(平成25年3月、三菱UFJリサーチ&コンサルティングに委託)より大和総研作成

- 介護離職者が介護休業制度を利用しなかった理由には、「介護休業制度がないため」が最も多いが、「自分の仕事を代わってくれる人がいないため」や「介護休業制度を利用しにくい雰囲気があるため」も相当数いる。
- 介護休業制度が「一度しか利用できないため(分割できないため)」は、介護離職の理由としては多くない。
- 制度が整い、**利用しやすい雰囲気**があれば介護離職は減る可能性がある。

利用しにくい雰囲気背景には正規の長時間労働

雇用形態別、総実労働時間の動向



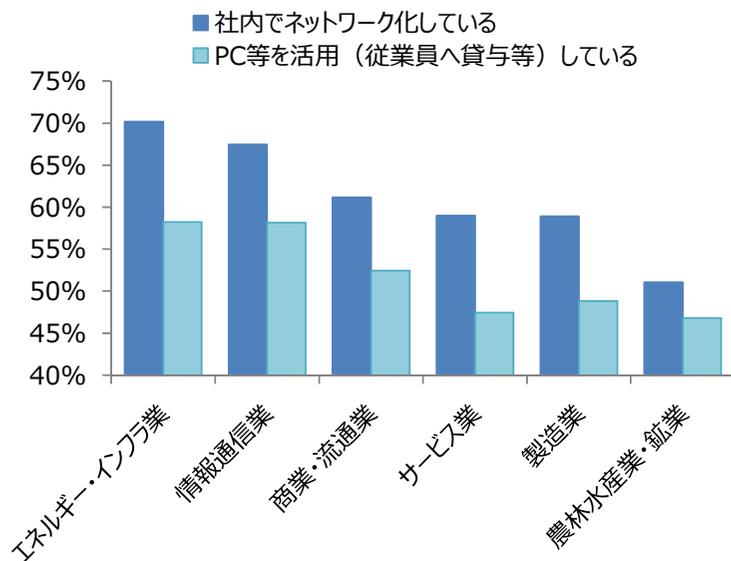
(注) 事業所規模5人以上。

(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(全国調査・年結果)より大和総研作成

- パートタイム労働者（非正規）の労働時間（2005年 = 100）が2012年以降目立って減少している一方で、一般労働者（正規）の労働時間はほとんど変わっていない。
- 諸外国と比較して、日本はいまだ総労働時間が相対的に長く、健康面からだけでなく、ワーク・ライフ・バランスの面からも長時間労働の是正が求められている。
- 長時間労働が恒常化する職場では、早く帰りにくいという暗黙のルールが生じる場合も考え得る（内閣府「平成29年度 年次経済財政報告」）。業務効率化を進めて労働時間を短縮しなければ、介護をしている正規が制度を利用しにくい雰囲気は変わらない。

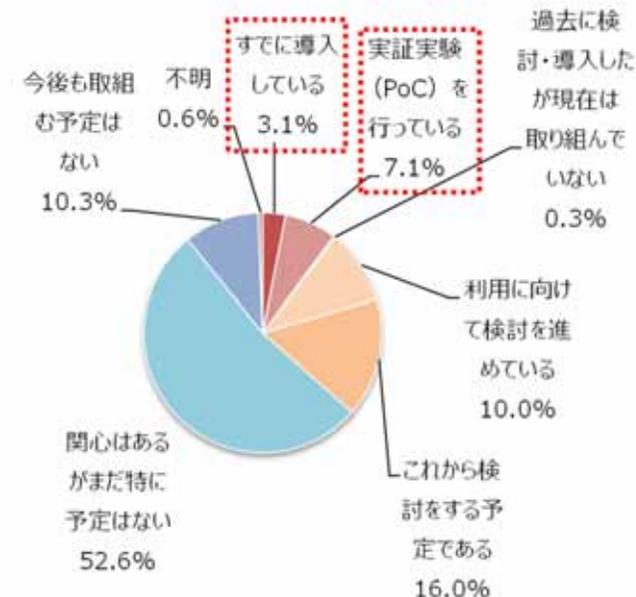
業務効率化や生産性向上は道半ば

業種別、ICTの利活用状況



(出所) 総務省「IoT時代におけるICT産業の構造分析とICTによる経済成長への多面的貢献の検証に関する調査研究」(平成28年)より大和総研作成

AIの利用状況(非上場企業を含む)

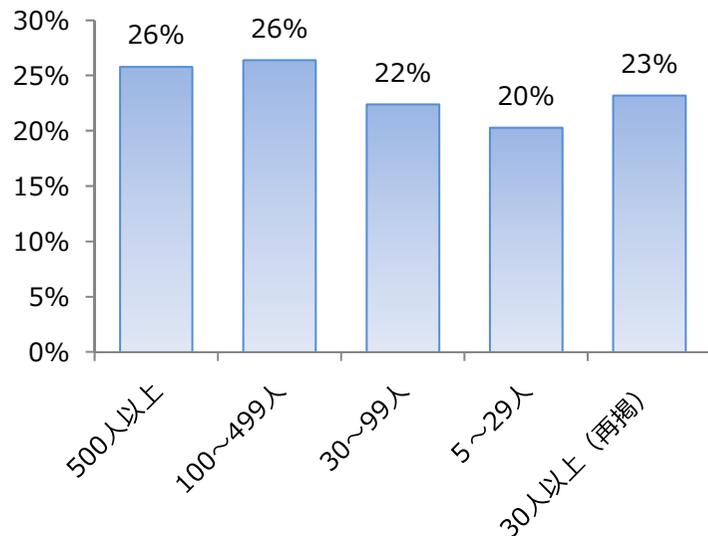


(注) PoCはProof of Conceptの略。ビジネスコンセプトの実証。
 (出所) 独立行政法人情報処理推進機構 (IPA)、技術本部 ソフトウェア高信頼化センター (SEC)「AI社会実装推進調査報告書」(2018年6月19日)より大和総研作成

- AI (人工知能) やIoT (モノのインターネット、Internet of Things) 、ロボットによる業務自動化の技術が急速に向上しており、業務が効率化した成果も確認されている。
- しかし、ICT(情報通信技術)の活用状況には業種間で差があるほか、AIの導入も「実証実験 (PoC) を行っている」段階を含めても1割程度にとどまる。ICTやAI (人工知能) の活用による業務効率化や生産性向上は道半ば。
- そうした中、介護をしている労働者が介護休業等の制度を利用しにくい雰囲気が生じている可能性がある。

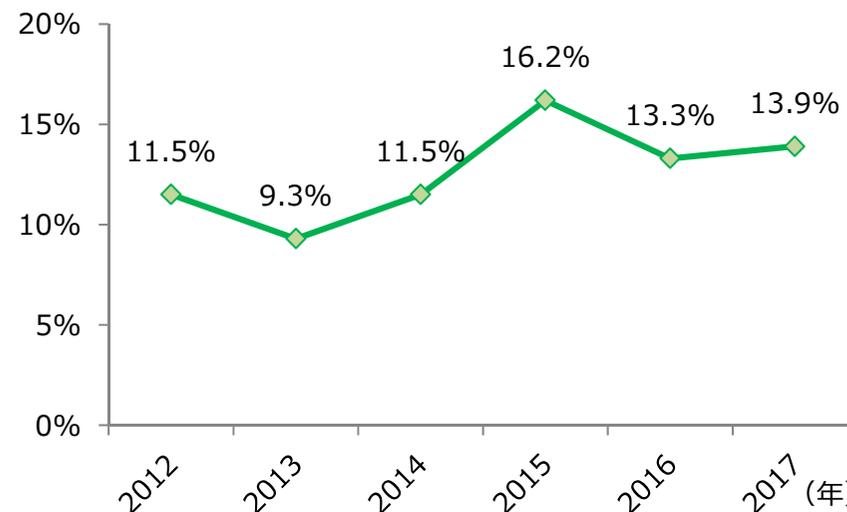
離職者の半数は働き方を変えたいと希望していた

事業所規模別、短時間正社員制度の有無



(出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」より大和総研作成

企業のテレワーク導入率



(出所) 総務省「通信利用動向調査」(各年)より大和総研作成

- 介護離職者（元正規）の半数以上は、離職前に働き方を変えたいと希望していた。しかし、フレックス制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、在宅勤務・テレワークなどの利用率は低く、仕事と介護の両立に向けて働き方を変える就労者は少ない。
- 短時間正社員制度（1週間の所定労働時間が短い正規型の社員の雇用形態）のある事業所も限定的。
- 例えば、ICTを利用して時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方の一つにテレワークがあるが、テレワークの利用によって育児や介護などの事情のある労働者の就業継続が可能になるなど、介護を理由とする退職の抑制効果が確認されている（総務省「テレワーク導入環境の整備」）。しかしながら企業のテレワーク導入率は2017年時点で13.9%と低い。

介護離職を防ぐインセンティブの設定と働き方の見直し

- 政府は介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度を整備してきた。
 - ✓ 介護休業（93日）の分割取得
 - ✓ 介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化（半日単位）
 - ✓ 介護休業とは別の所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）
 - ✓ 介護の必要がなくなるまで残業の免除
 - ✓ 介護休業取得に伴う介護休業給付の給付率の引上げ（賃金の40%→67%）
- 制度が利用できる状況にあれば、取得方法の選択肢を広げ、就労継続の可能性を高める。しかし、業務上の代替要員が不足している、もしくは制度を利用しづらい雰囲気がある等の場合は、制度の利用が困難。



- 介護休業制度等の利便性を高めるだけでなく、事業主に対して実際に制度の利用を促すような**インセンティブの設定**が重要。
- さらに、様々な制約がある社員でも能力を発揮できるような**柔軟な働き方**が、介護離職を抑制する。



3. インセンティブの設定や働き方の見直しがカギ

十分に活用されていないトモニマーク

「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク（愛称：トモニ）

【使用できる企業】仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業

【活用例】

＜労働者の募集・採用時に＞

募集要項、会社案内、ホームページなどにトモニを掲載し、企業の取組をアピール

＜顧客、消費者、取引先に＞

商品、名刺などにトモニを掲載し、企業のイメージアップを図る

＜自社の労働者の意識啓発に＞

広報誌、ホームページ、社内報などにトモニを掲載し、取組を紹介

【使用方法】「両立支援のひろば」に介護休業関係の両立支援の取組を登録すること

※子育てサポート企業が使用できるくるみんマーク・プラチナくるみんマークと異なり、認定手続きはない。



一定の基準をクリアした企業を認定すれば、高い水準の取組を行っていることをアピールできる。



(出所) 厚生労働省ウェブサイトより大和総研作成

見える化は制度の利用を促すインセンティブになる

見える化の事例：女性活躍推進データベース

※現在の登録企業数は10,200社(データ公表企業)、12,425社(行動計画公表企業)です



掲載項目

採用者に占める女性の割合	女性管理職の割合
採用における男女別の競争倍率又は競争倍率の男女比	係長級にある者に占める女性労働者の割合
労働者に占める女性労働者の割合	役員に占める女性の割合
平均勤続年数又は採用10年前後の継続雇用率	男女別の職種又は雇用形態の転換実績
育児休業取得率	男女別の再雇用又は中途採用の実績
月平均残業時間	企業認定の有無
年次有給休暇取得率	自由記述欄(上記項目以外の関連情報)

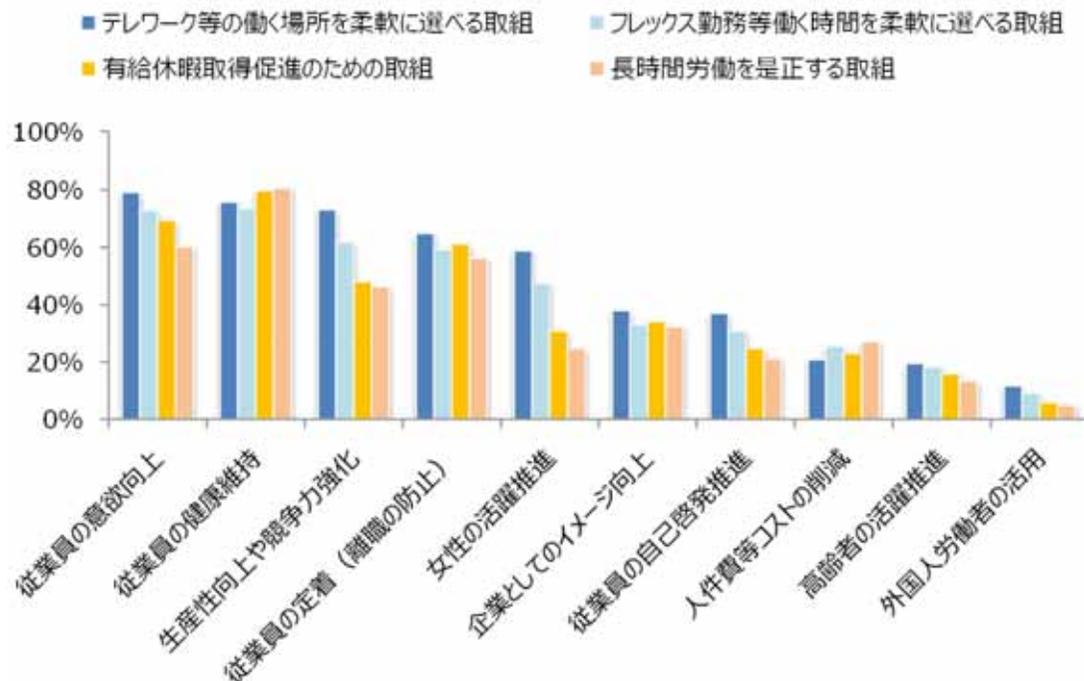
(出所) 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」2019年1月8日閲覧

- 女性活躍推進データベースは企業が女性活躍推進法に基づく自社の「女性の活躍状況に関する情報」の公表や「行動計画」の掲載先として利用されている。
- 掲載情報は幅広く、企業名で検索できるほか、業種や企業規模、所在都道府県でのスクリーニングが可能。
- 女性の活躍の推進状況が「見える化」されるため、求職者にとって企業選びの重要な指標となる。女性の活躍推進に積極的な企業ほど労働市場で選ばれるという社会環境づくりにも貢献している。
- そのため、企業にとっては自社の女性の就労環境を改善させるインセンティブになっている。

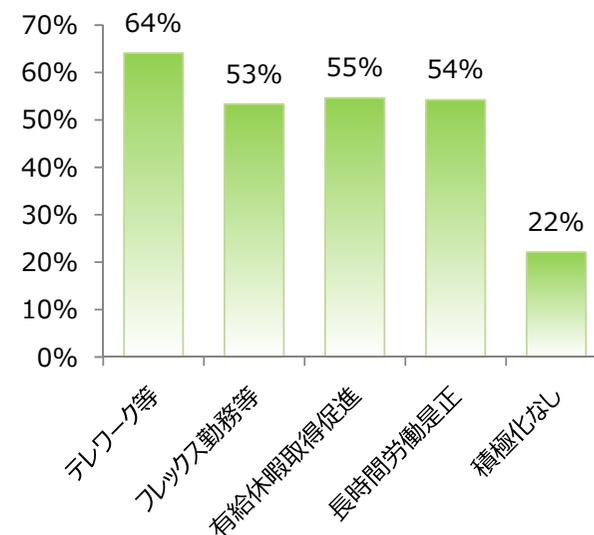
仕事と介護を両立する計画や進捗状況を「見える化」する

柔軟な働き方は就労継続を可能にする

取組別、柔軟な働き方・WLB促進を積極的に行う理由



労働時間が減少した企業の割合



(出所) 内閣府「平成30年度 年次経済財政報告 一『白書』：今、Society 5.0 の経済へー」より大和総研作成

- テレワークやフレックス勤務等の柔軟な働き方の促進は、従業員の福利厚生を高め離職を防止しようとする目的でも行われており、労働時間の削減効果も高い。
- 労働政策研究・研修機構 [2015] (※) は、仕事と介護の両立には、長時間労働の是正に加え、勤務時間の柔軟性が求められると指摘している。

柔軟な働き方を促進することで、仕事と介護の両立可能性が高まる

(※) 労働政策研究・研修機構 [2015] 「労働政策研究報告書 No.170 仕事と介護の両立」(2015年5月29日)

【ご参考】大和証券グループの取り組み

大和証券グループのワーク・ライフ・バランスを支援する各種制度

育児休職	子が3歳に達する前日まで取得可能
育児サポート休暇	配偶者の出産時、復職時等に取得可能(育児休職のうち、処遇を保障する最初の2週間以内)。 2014年9月導入後、累計約1,000名が利用
短時間勤務制度	子どもが小学校卒業まで最大90分早く退社できる制度
所定時間外労働の免除・制限	子どもが小学校3年生修了までの期間、所定時間外労働の免除が可能。 小学校卒業までの期間、所定時間外労働の制限が可能
看護休暇	小学校就学前の子1人につき年5日、子2人以上の場合は年10日まで取得可能(半日単位の取得可)
保育施設費用補助	子どもが小学校入学までの期間、保育施設にかかる実費を月2万円まで補助
ベビーシッター制度	子どもが小学校3年生修了までの期間、会社が契約するベビーシッターサービスを特別料金で利用可能
勤務地変更制度	結婚・配偶者の転勤・介護等の理由により転居が必要な場合に、転居先で就労場所を提供。 2007年度から累計約300名が利用
配偶者転勤同行休職制度	配偶者の海外転勤等の場合に、最長5年間の休職が可能
第3子以降出生祝い金200万円	第3子以降の出生に際し、200万円のお祝い金を支給
介護休職	介護が必要な家族1人につき累計3年(1095日)以内、4回まで分割取得可能
介護時間	1日2時間以内、利用開始日から3年間取得可能
介護休暇	介護が必要な家族の世話や通院等の付き添い、手続きの代行等をするための休暇で、1年度につき5日取得可能 (半日単位の取得可、2人以上の場合は10日間)
ライフサポート有給休暇	傷病、介護準備、不妊治療、子どもの看護のために休暇が必要な場合に取得可能(最大50日)
ワーク・ライフ・バランスダイヤル	仕事と育児・介護の両立や今後のキャリア等、社員からの様々な相談に対応
プロフェッショナルリターンプラン (営業員再雇用制度)	結婚・出産・介護等の理由で退職した社員を、退職時と同じ処遇で再雇用する制度(累計60名超が利用)
休暇制度の充実	結婚準備休暇やキッズセレモニー休暇(子どもの入学式などのための休暇)、ファミリーデイ休暇(家族の親睦を深めるための休暇)、親の長寿祝い休暇(自身及び配偶者の親の長寿祝いにあわせて取得できる休暇)を定め、有給休暇取得を促進
在宅勤務制度	営業部門を含めた全ての部門を対象に、仕事と介護、がん治療、不妊治療との両立のために在宅勤務が可能
Daiwa ELLE Plan	様々なライフステージで活躍する女性の健康課題について、更年期への対策支援、エル休暇(月経・更年期の体調不良、不妊治療の際に取得)、管理職向けのeラーニング研修等リテラシーの向上、特定不妊治療の費用補助、仕事と不妊治療の両立のための在宅勤務制度等を整備し、包括的にサポート

(出所) 大和証券グループウェブサイトより大和総研作成

- 上記以外にも、介護を抱える社員やその家族の相談に応じ、様々なソリューションを提供できる「**介護コンシェルジュ**」サービスの導入、11月11日の「**介護の日**」にあわせて、**社員の意識向上**および**制度を利用しやすい風土醸成**に向けて、「**高齢化社会への対応**および**仕事と介護の両立**について」**全部室店**で勉強会を開催する等、仕事と介護の両立を支援。

【ご参考】大和証券グループの取り組み

介護休職取得者数の推移

	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
女性	3名	6名	2名	5名	5名	8名	8名	10名	6名	4名	0名	2名
男性	0名	3名	1名	0名	1名	0名	0名	0名	1名	2名	2名	3名

(注) データは大和証券

(出所) 大和証券グループウェブサイトより大和総研作成

- 会長・社長が共同委員長を務めるWLB委員会を四半期に一度開催し、仕事と介護の両立に向けた取り組みについても議論している。
- 介護をするために長期の休業を取得するのではなく、社員が将来の介護に不安を感じることなく、生き活きと働き続けられる環境を整備するため、法定を超える様々な両立支援制度や施策を整備している。
- 毎年実施する社員向けのワーク・ライフ・バランスに関するアンケートや、今後の目標やキャリア形成を考える「自己申告制度」の実施を通じて、社員の介護に対する不安やニーズを把握し、適切な支援策の検討および制度の利便性向上に向けた取り組みを継続している。
- 2020年度までに年休取得率70%とすることや、2007年よりスタートした「19時前退社の励行」等、育児や介護を抱える社員だけでなく、**全社員**が限られた時間の中で**効率的に働くこと**を進めている。

本資料は投資勧誘を意図して提供するものではありません。

本資料記載の情報は信頼できると考えられる情報源から作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。また、記載された意見や予測等は作成時点のものであり今後予告なく変更されることがあります。

(株)大和総研の親会社である(株)大和総研ホールディングスと大和証券(株)は、(株)大和証券グループ本社を親会社とする大和証券グループの会社です。

内容に関する一切の権利は(株)大和総研にあります。無断での複製・転載・転送等をご遠慮ください。