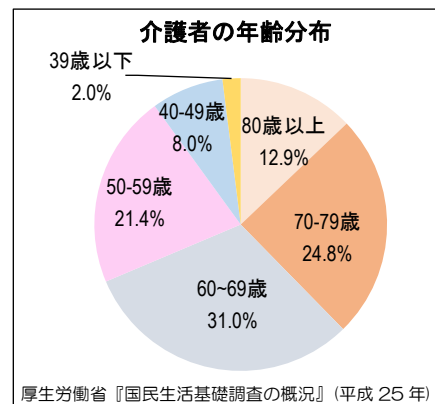


仕事と介護の両立

日本では世界でも類を見ないほどの速さで少子高齢化が進んでおり、高齢化率（＝65歳以上の人口割合）は2015年には26.7%となりました¹。2045年には37.7%、つまり約2.5人に一人が65歳以上になると予想されています。介護を必要とする高齢者の割合も年々増えており、介護保険制度において「要介護者又は要支援者」と認定された人は、平成15（2003）年度の370万人から、平成25（2013）年度には569万人と10年間で約200万人も増加しました。

要介護者の増加は、介護をする人（介護者）の増加も意味します。介護者の年齢分布を見ると、70代が24.8%、80歳以上が12.9%と、高齢者が高齢者を介護する「老老介護」が4割弱となっていますが、同時に40～59歳という働き盛りの年代も約3割となっています。



働き盛りの介護離職

「仕事と育児の両立」と比較して、介護の場合は「いつ始まり、いつ終わるのか」の予測が難しく、要介護者と同居していないケースも多いという特徴があります。このような状況から、介護のために仕事を休むことが増えて職場に居づらくなったり、自分自身が心身の不調をきたしたりして「介護離職」をするケースが年々増えており、現在日本では1年間に約10万人が介護や看護のために離職をしていると言われています²。

しかし、介護離職には様々な問題が伴います。要介護度や介護形態にもよりますが、介護費用は平均して月額約8万円、全体の15%以上は月額15万円以上もかかっています³。介護期間が長くなればその分出費も続き（介護期間は平均で約5年、約16%は10年以上³）、介護終了後に再就職を望んでも年齢やブランクの問題で希望する職に就くことが難しくなるなど、一旦離職してしまうと、介護者本人の老後に向けた経済基盤がぜい弱になりがちです。

介護離職をしないために

介護離職は、その個人や家族だけでなく、職場や社会全体の損失でもあります。そのため政府は2020年代までに「介護離職ゼロ」を達成する取り組みを進めています。今年1月には介護休業や休暇を取得しやすくするために「育児・介護休業法」が改正されました⁴。江東区でも今年3月に介護休暇を取得しやすくするために「江東区介護休暇実施基準」を改正しました（下表参照）。

上記の通り、介護は「いつ始まるか」予測不可能です。「いざ介護」となって慌ててしまわないように、職場で利用できる制度や地域で利用

改正育児・介護休業法（平成29年1月1日施行）と江東区の介護休暇実施基準の抜粋			
改正例	改正前	改正後	江東区（改正後）
介護休業（通算93日）	対象家族1人につき原則1回に限り取得可能	対象家族1人につき3回までの分割取得が可能	対象家族1人につき3回までの分割取得が可能（通算6月）
介護休暇	1日単位	半日単位の取得が可能	時間単位、日単位と時間単位を組み合わせた取得が可能
残業の免除	なし	介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設	介護終了まで利用できる所定外労働の制限（※従来通り）

できる介護サービスを調べておくといいでしょう。また、要介護者がどのような形の介護を望むのか、誰が介護を担うのか、費用負担をどうするのかを、それぞれの家族で話し合い、いざというときに仕事と介護を両立して暮らせる準備をしておきましょう。

¹ 内閣府『平成28年版高齢社会白書』

² 総務省統計局『平成24年就業構造基本調査』（平成25年7月）

³ 『生命保険に関する全国実態調査（平成27年度版）』生命保険文化センター

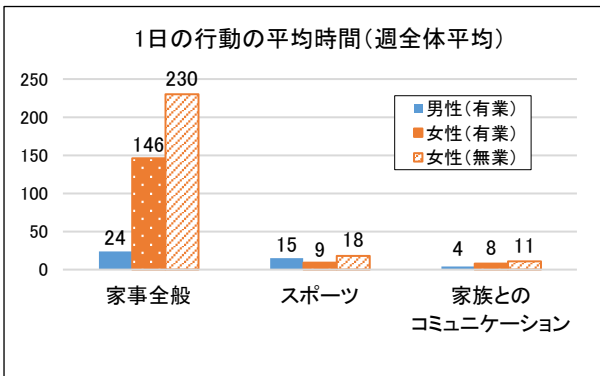
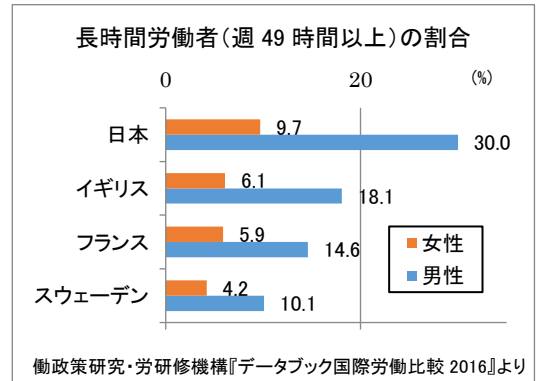
⁴ 「改正育児・介護休業法」（平成29年1月）

『家事&ライフバランス』の推進

「仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する」－これは「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」の言葉です¹。

しかし、私たちの多くは仕事と生活のバランスが偏っています。その原因の一つが長時間労働です。特に日本の男性の長時間労働の割合は世界的に非常に高く、通勤時間を加えると、一日の起きている時間の大半が仕事関連に費やされている人も多いと思われます（右図）。

その結果、多くの家庭では必然的に家事や育児・介護を女性が担うこととなります。下図のとおり、一日に家事に費やす時間の平均は男性 24 分、有職女性は 146 分、無職の女性は 230 分と、男女で大きな差があります（下図）。



また、男性の多くが仕事、女性の多くが家事(と仕事)に時間を取られるために、男女ともに自分の趣味や娯楽、家族の団らんの時間などに費やす時間が非常に限られてしまっています。左図では例として2つ挙げましたが、中でも「家族とのコミュニケーション」の短さが顕著で、1日あたりの平均時間は男性 4 分、有職女性 8 分、無職の女性 11 分でした。自分の時間や家族との時間の充実が難しくなっている事がわかります。皆さんの場合は、いかがですか？

家事をやらず日本人?!

日本の男性の労働時間と同様に、日本の主婦の家事時間は世界的に見ても非常に長く、また、より多くの家事をしています（右表参照）。調査では、約9割の主婦が家事の時短を望んでいるのと同時に「家族に炊事や掃除を評価して欲しい」と答えた割合も高く、「家事時間を減らしたくても、手抜きと受け取られるのが嫌で、家事時間を大きく減らせない」ということが伺えます²。つまり、日本では「家事のできる良妻賢母」が「女性のあるべき姿」とあるという性別役割意識が周囲や女性自身に根強くあるために、家事の外注や簡略化をためらう人が多いと考えられます。

皆さんは、無意識に「家事はこうあるべき」と考えてしまいませんか？長時間労働と同じく長時間の家事も心身を疲弊させ、自分自身の趣味の時間や家族との時間の確保が難しくなります。その家事が「本当に必要か」「そこまでやらなくてはいけませんか」「自己満足ではないか」「義務感ではないか」を考えて「家事の棚卸し」をし、家事も仕事のように「営業時間」を決めてスケジュール管理をすることで、家事の種類や時間の多くを短縮できる可能性があります³。

皆さんも、理想の暮らしを実現するために、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」だけでなく、身近な家事を見直して「家事・ライフ・バランス」も考えてみてはいかがでしょうか。

	家事時間	「1日3回以上料理をする」	「1日3回以上食器洗いをする」
日本	264分	55.5%	55.5%
イギリス	162分	14.7%	27.3%
スウェーデン	144分	7.7%	7.7%
アメリカ	132分	26.0%	8.3%
中国	114分	23.3%	26.0%

P&G『家事と自分時間とのバランスに関する意識・実態調査』(2009)

¹ 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」(平成 19 年 12 月策定)

² 日本経済新聞プラスワン『15年間ほぼ横ばい 女性の家事時間なぜ減らない』(2013年7月13日)より(<http://style.nikkei.com/article/DGXDZ057007530V00C13A7W14001?channel=DF260120166504&style=1>)

(調査データ『主婦の家事実態調査(2013年)』ソフトブレン・フィールド (<https://www.sbfield.co.jp/information/20130204-5972>))

³ 大澤和美(2014)『家事の捨て方』CCCメディアハウス

男性育休の勧め

男性の育児休業の取得率推移を見ると、2016年に過去最高の3%超の取得¹ですが、女性の80%を超える取得率と比較すると、男女の取得率には著しい差があります。いったい、なぜでしょうか。

「忖度」^{そんたく}が男性の育児休業を阻んでいる？

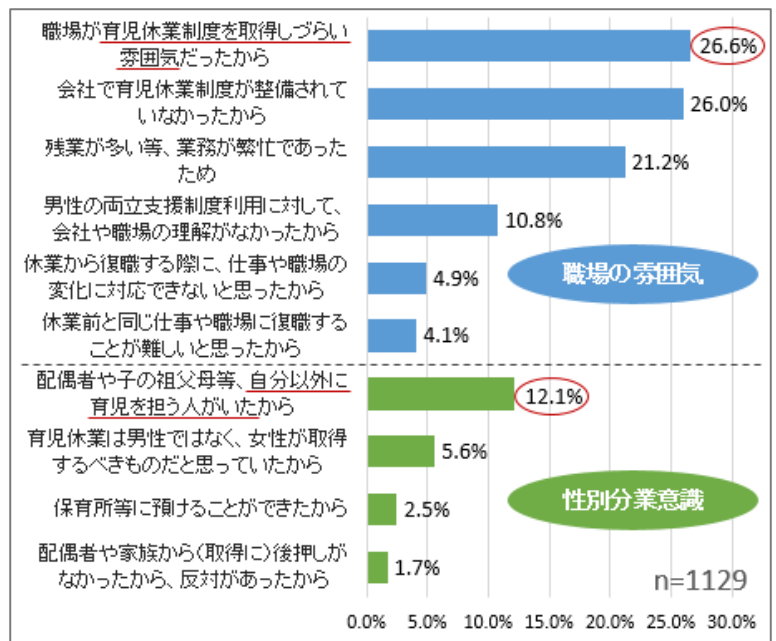
周囲の育休取得を認める意識や自らの取得願望があっても、「周りの同僚は育休取得を好ましく思わないだろうな」と否定的に思う傾向²があり、育児休業の取得を抑制していると示されました(図1)。取得を阻む理由には、職場環境に起因した回答³が多く(図2)、「職場の雰囲気」や、「子育ては女の仕事」という、夫婦の「性別に基づいた分業の意識」があり、男性が育休取得の取得を自ら抑制していることが見えてきます。周囲への「忖度」^{そんたく}が心理的な壁となり、取得を申出る前にためらいが生じているようです。



(図1)男性の育児休業における多元的無知
九州大学 男性の育休取得を阻んでいる一因とは？～間違った思い込みから生まれる心理的壁～より

男性の育児休業取得率 5%以上を目指す！

江東区では国の目標値(13%)を念頭に、男性職員の取得率向上⁴を目指しています。また、男性職員の育児休業等の取得を促進するために、男性職員の配偶者が出産する際の出産支援休暇(2日以内)、出産の子あるいは上の子の養育のための育児参加休暇(5日以内)があります。また、子育てに関する休業制度には育児休業があり、そのほか勤務時間の一部を部分休業とする制度があります。夫婦のそれぞれが出産・子育てに関する制度を知り、必要な時には積極的に活用しましょう。男性職員が配偶者とともに二人で協力しながら働き続けていくために、子育てと仕事の両立について日ごろから話し合い、妊娠がわかったら育児休業取得の準備や計画を始めてみましょう。職場内でも、ケガや病気、入院などでいつ自分がサポートを受ける側に回るかわかりません。男性職員も育休の申出がしやすい職場環境を目指して、いつでも「お互い様」の立場でサポートがしあえるように、仕事の進め方を見直し、業務の効率化に日ごろから取り組んでいきましょう。そして、職場の同僚から話があったときは、「いつ取るの?」「今でしょ!」と周囲から声かけが出来る職場にしていきたいと思います。



(図2)育休を取得しなかった理由について～抜粋～
平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書より

¹ 厚生労働省 平成28年度雇用均等基本調査

² 九州大学 研究調査より 男性の育休取得を阻んでいる一因とは？～間違った思い込みから生まれる心理的壁～

I Want to but I Won't: Pluralistic Ignorance Inhibits Intentions to Take Paternity Leave in Japan, Frontiers in Psychology, 10.3389/fpsyg.2017.01508

³ 平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書・労働者アンケート調査(三菱UFJリサーチ&コンサルティング)

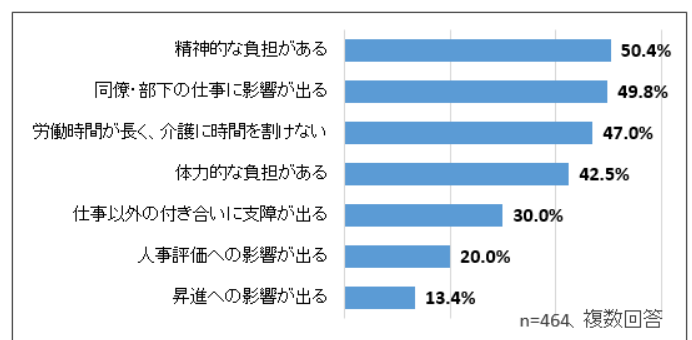
⁴ 職員のしごと生活応援プラン～江東区特定事業主行動計画～平成28年4月江東区

介護とワークライフバランス

団塊の世代が70歳代を迎え、高齢者人口は今後さらに増加傾向が見込まれます。介護者には職場の中核を担う働き盛り世代も多く、職責の重い仕事に従事する方も少なくありません。介護を行う期間・方策も多種多様であるため、仕事と介護の両立が困難となることも考えられます¹。パルシティ江東通信 vol.21 では、仕事と介護の両立を「介護離職を防ぐ視点」からお伝えしましたが、今回は「介護に携わった経験を持つ管理職の視点」から介護を考えていきます。

介護離職を考える管理職の現実

介護に携わる管理職のアンケート結果²によると、「介護離職を考えたことがある」割合は47.5%と高いです。「仕事と介護の両立」への不安を感じたことがある管理職は77.3%にのぼり、「精神的な負担がある」「同僚・部下の仕事に影響が出る」「労働時間が長く、介護に時間を割けない」などの不安を感じています（図1）。また、部下に対する両立支援への課題に「業務量や役割分担の調整が困難」（57.0%）、「プライベートなことなので聞きづらい」（38.8%）と感じていることが分かりました。一方で、自分が介護に携わっていることについて、上司や同僚に知られることへの抵抗感は、男女ともに「あまりない」「ない」を合わせた回答が7割を超えています³。両立への工夫のひとつとして、職場で介護していることを伝えることで、協力体制が生まれてくるのではないのでしょうか。



（図1）仕事と介護の両立にあたり、どのようなことが不安ですか／でしたか
アデコ株式会社「介護と仕事の両立」についてアンケート調査（2017年11月8日）

職場でできることって何だろう？

日本は、平均寿命（女性87.14歳、男性80.98歳）⁴が長い国ですが、日常生活を健康で過ごせるといわれる健康寿命（女性74.79歳・男性72.14歳）⁵は平均寿命と比較して約10年の差があります。したがって、あなたの親や配偶者にも介護期間があるかもしれません。介護は、予期せぬ病気や事故によるケガなどで突然始まります。江東区役所では、国の定める法⁶を超える介護休暇実施基準を設けています（表1）。業務の優先順位付け等を行うことで時間効率化を図る「効率的な働き方の習慣化」や、職場内の担当業務や進め方を「見える化」することで、「同僚・部下の仕事に影響が出る」という不安は解消されていきます。仕事の進め方を職場全体で工夫していくことで、今介護をしている人たちの「仕事と介護を両立する」手助けとなり、職場では育休、時短勤務、急病など、様々な状況にも対応しやすくなります。また、ショートステイやデイサービスなどを活用して、介護をしている人も趣味や友人との交流を続ける時間ができます。何よりも自分自身が心身ともに健康であることが第一です。リフレッシュのための自分の居場所を確保し、仕事を辞める選択ではなく、あなたが思い描くライフプランに取り組んでいきましょう。

（表1）江東区の介護休暇実施基準抜粋

請求や申出が可能な制度
介護休業（通算93日）
介護休暇（時間単位/日単位）
残業の免除
深夜業の制限
所定労働時間の短縮等の措置

¹ 厚生労働省 仕事と介護の両立 ～介護離職を防ぐために～ 施策の概要

² アデコ株式会社「介護と仕事の両立」についてアンケート調査（2017年11月8日）

³ 平成24年度仕事と介護の両立支援に関する労働者アンケート調査（三菱UFJリサーチ&コンサルティング）

⁴ 厚生労働省 平成28年 簡易生命表

⁵ 厚生労働省 平成28年 国民生活基礎調査より算出

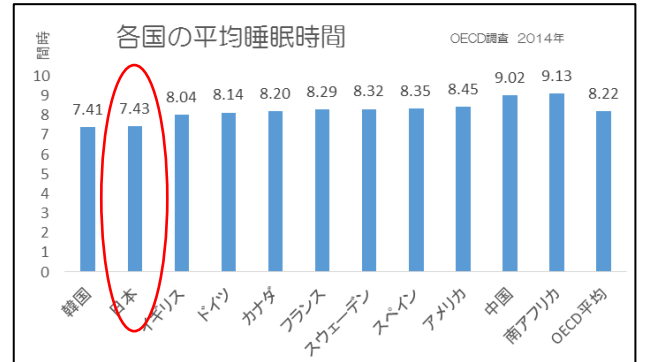
⁶ 「改正育児・介護休業法」（平成29年1月）

よい眠りはワーク・ライフ・バランスの基本です。

働き方改革が注目される中、自分の健康を守りながら効率的に働くために「睡眠」への関心が高まっています。質の良い睡眠は、心身の休息に留まらず、仕事への意欲や創造性も向上させ、ワーク・ライフ・バランスの要とも認識されるようになってきました。

寝不足気味な日本人

OECD（経済協力開発機構）の調査によると、日本人の1日の平均睡眠時間は7時間43分、今回調査対象になった29カ国の平均8時間22分より39分短く、日本は韓国に次いで2番目に短いことがわかります。ひょっとしたら7時間以上の睡眠と聞くと、「結構、寝ている」という印象を受けるかもしれませんが。しかし、「国民健康・栄養調査」ⁱⁱでは「睡眠の質に満足できなかった」と答えた人が男女合わせて25%を超え、「日中、眠気を感じた」と答えた人が40%を超える現状は、「しっかり眠れている」状況でないことがわかります。



健康な心身を蝕む眠りの借金、『睡眠負債』

『睡眠負債』という言葉を知ったことはありますか？睡眠負債とは、気づかないうちにたまっていく『眠りの借金』です。寝不足を続けていくと、その影響はどんどん膨らみ、心身に甚大な影響を及ぼします。睡眠負債が顕著に現れるのが脳機能です。例えば工作中的の居眠り、当然判断力も落ちるので仕事の能率も下がるだけでなく、事故に繋がる「ヒューマンエラー」の原因にもなることが知られていますⁱⁱⁱ。それだけでなく、糖尿病などの生活習慣病、免疫機能の低下、がん、認知症やうつ病などのリスクが高まります。睡眠負債は仕事の能率を落とすだけでなく、心身の健康を害し、将来の健康リスクを増やしているとも言えます。しかし今まで、「十分な睡眠の確保」という視点でワーク・ライフ・バランスは語られてきたのでしょうか。

充実した人生のために

睡眠は、心身のコンディショニング。仕事や家庭・趣味・勉強、すべての活動の土台です。睡眠不足を感じていたら、昼休みにちょっと「昼寝」をしてみるのはいかがでしょうか？10分程度の昼寝でも認知能力が回復することが知られています^{iv}。朝、起きたら日光を浴びる、よく体を動かして



メリハリのある1日を送ることも睡眠の質を高めます。しかし、何よりも大切なことは、「しっかり眠る」という原点に立ち返り、人間としての健康を第一に考えること。睡眠を「1日24時間」から「仕事や家事・育児の時間」を引いた「残りの時間」ではなく、心身ともに充実し、仕事や家庭も高いパフォーマンスで1日を過ごすための「主役」として考えてみてはいかがでしょうか？

ⁱ 2014年 OECD 「Balancing paid work, unpaid work and leisure」

ⁱⁱ 厚生労働省「国民の健康・栄養調査」（平成28年）

ⁱⁱⁱ NHK スペシャル取材班「睡眠負債」より「寝不足がもたらす重大事故のリスク」 Van Dongen HP et al Sleep

^{iv} 堀忠雄「快適睡眠のすすめ」より「昼寝の効用」