

令和6年度（2024年度）大分大学学校推薦型選抜試験問題

小論文

（経済学部）

普通推薦

解答時間 90分

問題用紙8枚（表紙を含む）

注意：解答はすべて解答用紙に記入すること。

令和6年度(2024年度)

大分大学経済学部推薦入試試験問題

普通推薦

[小 論 文]

【問】

次の問いに答えなさい。

【問1】

【資料1】から【資料3】を読んで、介護離職が増える理由を300字以内(句読点を含む)でまとめなさい。

【問2】

【資料1】から【資料3】を参考にして、あなたが考える、介護離職を少なくするような方法や働き方について500字以内(句読点を含む)で述べなさい。

【資料 1】「介護離職増加 10 万人超 仕事と介護の両立に必要なこと」

家族の介護を理由に、仕事を辞める人が後を絶ちません。いわゆる介護離職の人数が増加し、去年は10万人を超えました。国は「介護離職ゼロ」を目標に掲げ、介護休業など、仕事と両立するための支援制度の拡充を図ってきましたが、利用者が少ないという課題があります。多くの人が、仕事と介護を両立できるようになるには、どんな対策が必要なのか考えます。

【介護離職が再び増加】

家族の介護や看護で、仕事を続けられず、離職を余儀なくされる介護離職。その人数は、2017年までは減少してきました。ところが、7月に公表された国の「就業構造基本調査」では、去年、10万6000人と、再び増加に転じました。年代別では、40代と50代、それに60代の離職が目立ちます。

この背景の1つには、高齢化に伴って、そもそも、家族を介護しながら働く人が、大きく増えているという点が考えられます。去年は国内で365万人に上り、10年間で70万人以上増加しています。働く人全体の約5%に達しています。こうした中、介護と仕事が両立できなくなり、離職する人も相次いでいるのです。国は2015年に介護離職ゼロの目標掲げ、対策の強化を図ってきましたが、その目標が遠のいています。

【両立支援制度の利用が少ない】

この介護離職を防ぐため、国が設けてきたのが、「介護休業」などの両立支援制度です。しかし、今回の国の調査では、その利用が十分に進んでいないことも示されました。

例えば「介護休業」です。家族の介護が必要になった時、会社に申請し、要件を満たせば、93日、つまりおよそ3か月間、仕事を休むことが出来ます。原則、賃金のおよそ3分の2の給付金が、雇用保険の制度で支給されます。この間に、ケアマネージャーと相談して介護計画を立てたり、利用できる介護事業所を探したりする、いわば、介護と仕事を両立する体制を、整えるための制度です。

ところが、去年の利用者は、家族などを介護している人の中で、わずか1.6%でした。また、通院の付き添いなどで短期間の休みが必要な場合は「介護休暇」の制度もあります。年に5日取得できますが、こちらも利用率は4.5%でした。利用者の数は少しずつ増えているものの、まだまだ低い割合に留まっています。これ以外に、短時間勤務や残業免除などの制度もありますが、いずれも数%の利用です。

【利用が進まない理由】

もちろん、3か月休業するだけでは離職を防げないという人も、一定程度いると思います。一方で、「休業を取得して体制が整い、仕事を続けられた」、「最初が非常に重要だった」という人もいます。なぜ、せっかくの支援制度なのに、利用が少ないのでしょうか。

国の調査研究事業では、介護をしながら働く人たちに、休業を取得しない理由を尋ねたところ、最

も多かったのは「勤務先に制度が整備されていない」という答えでした。正規労働者は43%、非正規の有期契約労働者でも37%いました。

「長期間、休業する必要が無い」と答えた人を上回っています。「うちには、制度がないので利用できない」という人が多くいると見られます。ところが、介護休業は国が定めた制度で、労働者の権利であり、例え、社内に規定が無くても、取得することが可能です。要件を満たせば、どの企業に勤めていても取得出来るのですが、それが十分に知られていない可能性があります。国などは、「法律で定められた権利」であることを、もっと周知していく必要があるのではないのでしょうか。もちろん、「社内に規定がなければ取得しづらい」という人も多くいると思います。中小企業も含め、より多くの企業が規定を定めていくことも不可欠です。

【制度の周知不足】

また、こうした支援制度が、そもそも知られていないという問題もあります。休業を取得しない理由で、「制度を知らないから」と答えた人は、約3割にのぼっています（正規労働者：26.5% 有期契約労働者：34.6%）。制度の周知も、まだまだ不足しています。

この点について、国の研究会は、ことし6月に、「例えば、介護保険料を支払う年齢となる40歳に到達した社員全員に対して、会社側が一律に支援制度の情報提供を行っていく必要がある」と提言しています。

これは重要な指摘です。国は、例えば社員への一律の情報提供を企業の義務にするなど、制度の周知を徹底する仕組みを、早急に検討してもらいたいと思います。また、介護休業の期間は3か月、介護休暇は年に5日で十分なのかも、利用者の声を聞きながら、検討を続ける必要があると感じます。

【対策に力を入れる企業も】

実際、企業の中には、そうした取り組みを強化する所が出てきています。このうち、電機メーカーの富士電機では、労使で、社員向けのガイドブックを作成し、介護サービスの利用法や社内の支援制度を紹介しているほか、メールマガジンを配信して気づきを与え、まだ介護に直面していない社員にも事前の準備を促しています。

また各工場や支部には、介護の相談窓口も設置し、在宅勤務や短時間勤務など、柔軟な働き方も積極的に取り入れています。介護のための休職も、最大で通算3年（36か月）まで認めています。この間は無給となりますが、社会保険料の自己負担分は支給されます。こうした取り組みで、介護休業などを取得する人は少しずつ増えていると言います。

ここまで充実した制度を設けるのは簡単ではありませんが、会社が、「両立支援を積極的に進めていくのだ」という姿勢を示すだけでも、社内の雰囲気は大きく変わります。

【カバー体制の構築も重要】

さらに、制度の周知に加えて、カバー体制を整えることも重要です。「自分の代わりにする人がいな

い」という理由で、休業や短時間勤務などを選択できないという人も少なくありません。

そして無理を続けた結果、仕事を辞めざるを得ない所まで、追い込まれてしまう人もいます。国は今年度、休業する社員のカバーとして、新たに人を雇うなどした中小企業に対し、助成金を出す制度を拡充しました。企業にとっても、介護離職が相次げば、貴重な戦力を失うこととなります。助成制度などを活用し、体制を整えてもらいたいと思います。

【介護サービスの充実も鍵】

ここまで、介護休業などの支援制度や企業に求められる取り組みについて見てきましたが、介護離職を防ぐには、介護サービスそのものの充実も図っていかねばなりません。

国の調査研究事業では、離職の理由として、「介護保険サービスなどを利用できなかった」または「利用法が分からなかった」という点を挙げた人が約3割にのぼりました。特別養護老人ホームなどの施設に家族を入居させたいが、空きがない。あるいは、介護職員の不足で、訪問介護などのサービスを十分に利用できない。そんな事情から、結局、仕事を辞めざるを得ないというケースが相次いでいます。

介護の受け皿を整備し、職員も確保して、十分なサービスを提供していくことは、介護離職を防ぐ上で不可欠です。

特に介護職員は今後、かなり的人数が不足するという見通しもあります。国や事業所は、賃金の引き上げや負担の軽減などを進めて、人材の採用、そして定着を一層進めていくことが求められます。

【まとめ】

人口が減少する日本において、介護離職は、貴重な労働力を失う大きな損失です。経済活動、そして社会機能の維持にも深く関わる問題です。支援制度の利用を広げ、必要な介護サービスを確保し、介護と仕事を両立できるようにすることが、国や企業には、いま強く求められています。

出典：「介護離職増加 10万人超 仕事と介護の両立に必要なこと」NHK解説委員室ウェブサイト、2023年8月14日より抜粋・一部改変

(<https://www.nhk.or.jp/kaisetsu-blog/100/486681.html>. 2023/09/10 より)

【資料2】「働き方で人材確保 週休3日 選べる大企業では」

大企業を中心に週休3日制を選べるようになってきた。企業側には生産性を高め多様な人材を集める狙いがある。一方で、勤務の裁量が認められる仕事は限られ、収入が減る可能性もあるなど課題も多い。いまの週休2日制のように、大半の人が原則3日休めるようになるには時間がかかりそうだ。

介護・学び直し 後押し

「就労への価値観が変わるなか、本業だけではなく社外副業などのための時間を創出する」。パナソニックホールディングスの三島茂樹執行役員は、4月の説明会でこう話した。

今年度中に週休3日を選べる制度を試験的に始める。対象は本社などと間接業務を担う子会社の従業員ら約5千人。1日あたりの所定労働時間は変えない方針だ。実施結果をもとにグループ各社で本格的な導入につなげようとしている。給料の仕組みは検討中で、三島氏は「給与の削減が目的ではない」と述べた。

NECは社員2万人を対象に選択型の週休3日制を今年度から導入する。グループ会社にも広げていく。介護離職を防ぐため2018年10月に一部の人を対象に始めた。コロナ禍を機に柔軟な働き方が進み、制度の詳細を労働組合と議論中だ。誰でも週休3日を選べるようになり、給料は減る方向で調整している。

4月から週休3日制が始まった塩野義製薬では、複数の従業員が利用している。大学院進学や資格取得といった社員の「学び直し」の後押しが目的だ。給料は2割ほど減るという。

今年度中の導入をめざす日立製作所はデジタル事業に力を入れる。工場の現場で働く人が減り職種幅が広がっている。広報担当者は「働く時間を自分で決め集中して仕事をすることで生産性が高まる。会社の成長にもつながる」と話す。

こうした動きの背景には、優秀な人材を集めたい企業側の思惑もある。働き手にとっては1日あたりの勤務時間が延びたり、結果的に収入が減ったりする可能性に注意が必要だ。

離島 地元 居住地も自由

働き方の多様化では時間だけでなく場所も重要だ。IT企業などでは、いつでも、どこでも自分のペースで働けるところもある。

ヤフーは17年に週休3日の制度を始めた。育児や介護が必要な人が対象でこれまでのべ約200人が利用した。働く場所も自由で、今年1月時点で従業員約8千人のうち約9割が自宅などで仕事をしている。4月からは居住地や通勤手段の制限を撤廃し、離島やリゾート地でもかまわない。

フリーマーケットアプリのメルカリも国内ならどこに住んでもよく月15万円まで交通費を支給する。昨年9月に制度を導入してから約3カ月間で東京本社の約80人が引っ越すなどした。

小笠原諸島（東京都）の父島に今年3月に移住した大山奈津美さんもその一人だ。もともと島への移住が夢だった。勤務の合間に島内を散歩したり、夕日を見に行ったりできる。東京の本社には週1

便ほどの定期船で24時間以上かかる。出社しなければいけない仕事は半年に1回ほど。同僚とはオンラインでコミュニケーションをとる。大山さんは「気持ちの切り替えができるようになり、メリハリのついた働き方ができるようになった」と話す。

IT大手のミクシィも今年4月から居住地の制限を緩めた。「出社が必要な日に正午までに通勤できる」という条件を満たせば全国どこでも住める。飛行機や新幹線でも通勤でき、5月からは月15万円まで交通費を出す。出社回数は部署ごとに決める仕組みで、全部署のうち約4割がフルリモートを選んでいるという。

マーケティング室長の柴田和紀さんは、東京から実家がある愛知県への移住を計画する。実家には高齢で持病がある母親が一人で暮らす。柴田さんは「今まではキャリアを考えて地元には戻れなかった。早ければ夏から近くに住んで母のサポートをしたい」という。

生活支える職種「不可能」 運輸・医療・介護・保育・小売り…

働き方の選択肢は増えているが、定時勤務で休みにくい職場もたくさんある。

転職情報サイトの「マイナビ転職」が昨年12月に正社員800人を対象にネットで実施した調査によると、今の職場で週休3日が可能かどうかたずねたところ、回答者のうち6割が「不可能」「どちらかといえば不可能」と答えた。こうした回答は小売りや運輸、介護といった職種でめだつ。エッセンシャルワーカーとして暮らしを支えている人たちだ。

年収別では400万円未満で不可能が6割を超えた。800万円以上では可能と不可能がほぼ半々。マイナビ転職編集部の担当者は「高年収の方が業務量や仕事の進め方を自分で調整できる職業が多く、週休3日制にも積極的なのではないか」と話す。

こうした差はテレワークにも表れる。パーソル総合研究所の今年2月の調査によると、テレワークの実施率はIT関連や企画職、コンサルタントなどの職種で5割を超えた。建築や製造作業員、介護職員や幼稚園教諭・保育士などでは5%を下回る。医療系専門職も6.5%と低い。

小売業も柔軟な働き方は簡単ではない。あるスーパーの関係者は「小売業は店舗中心だ。一般の人の休みにあたる週末は繁忙期になる」という。

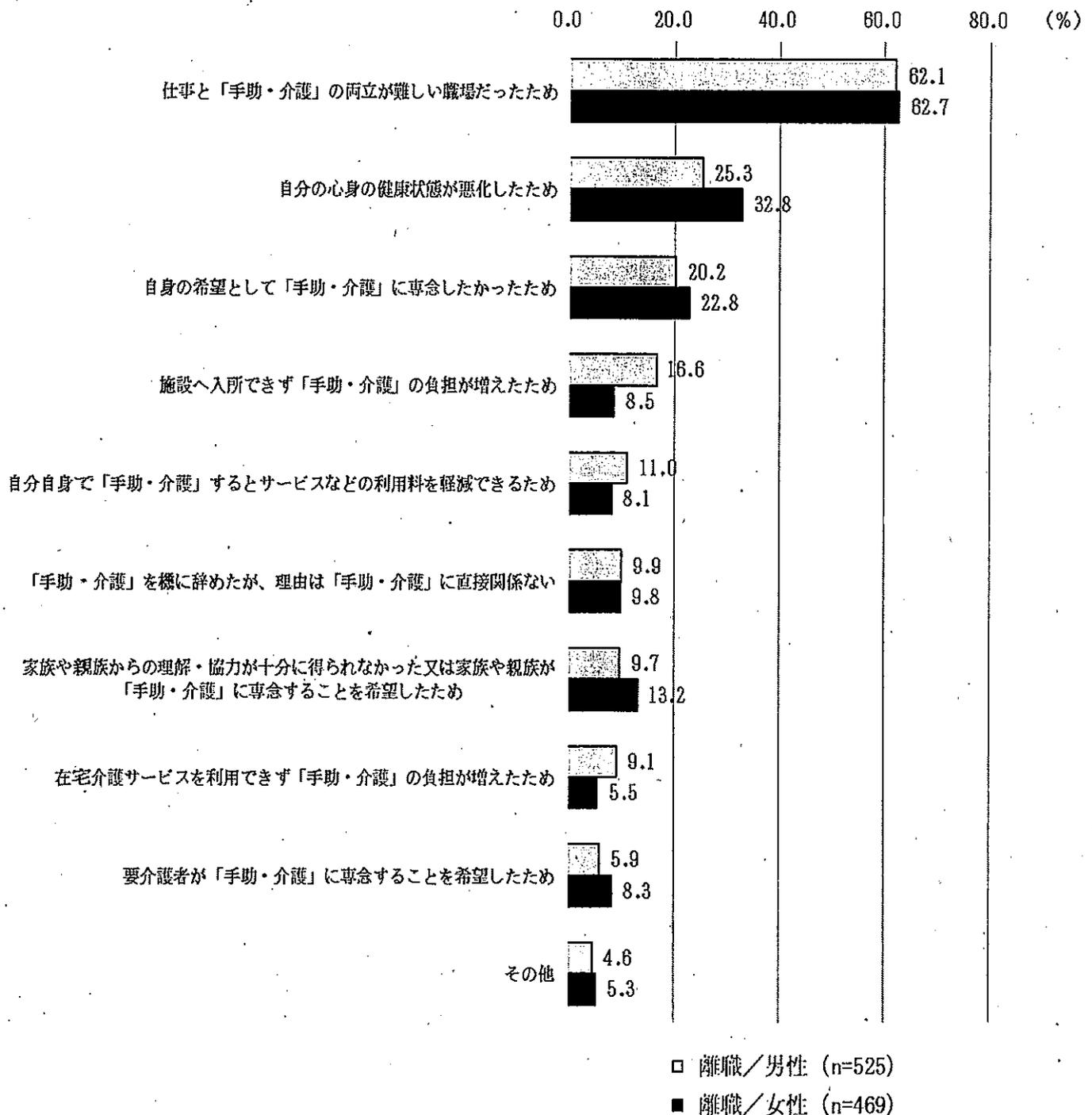
変化の動きもある。スーパーのサミットは一昨年度から社員に年2回の7連休の取得を促す。対象の8割以上が取得しているという。担当者は「まずは休みをしっかりと消化し、労働時間を減らしたい」と話す。

営業時間の短縮に踏み切るところもある。東武百貨店は20年9月から池袋本店と船橋店の営業時間を1時間～1時間半短くした。高島屋や大丸松坂屋百貨店も一部の店舗で短くした。売り上げは減るが、高島屋の担当者は「人手不足に悩む取引先からの要望もあり短縮を決めた」という。

出典：朝日新聞 2022年5月7日朝刊より抜粋・一部改変

※承諾番号:24-1101

【資料3】 【離職者】 介護を機に離職をした理由



出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査) 結果概要, p. 27 より

(https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/h24_itakuchousa05.pdf, 2023/09/10 より)