



# 일본의 일과 개호의 양립 현황과 향후 과제

김명중 (일본 닛세이기술연구소 연구원)

## ■ 머리말

최근 일본 정부는 일과 개호의 양립에 대한 대책 마련에 분주한 상황이다. 직장에 근무하면서 가족의 개호를 담당하고 있는 근로자는 290만 명에 이르며, 매년 10만 명의 근로자가 가족의 간호 및 개호를 이유로 직장을 그만두고 있다. 일본 정부는 2050년의 고령화율을 40% 전후까지 예상하고 있는데, 이처럼 고령자, 특히 75세 이상의 고령자가 증가함에 따라 개호를 필요로 하는 고령자와 이를 담당하기 위해 직장을 그만두는 개호자는 더욱 증가할 것으로 예상되고 있다.

경제활동인구가 감소하는 상황에서 개호퇴직자의 증가는 일본 경제에 악영향을 미칠 것이 분명하다. 따라서 일본 정부는 일과 개호의 양립을 위한 대책이 개인뿐만 아니라 국가 및 사회적으로도 중요하다는 인식하에 연구회를 개최하고 관련조사를 실시하는 등 전문가의 의견을 수렴하고 실태를 파악하는 데에 전력을 다하고 있다.

본고에서는 최근 후생노동성 등이 실시한 「2012년도 일과 개호의 양립에 관한 실태파악을 위한 조사연구」<sup>1)</sup>의 결과를 중심으로, 최근 일본의 일과 개호의 양립 현상과 향후 과제에 대해 소개하고자 한다. 이 글의 내용이 향후 일본과 같은 문제가 발생할 것으로 예상되는 한국에 조금이나마 참고가 되기를 바라는 바이다.

1) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社(2013), 「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24年度厚生労働省委託調査); 総務省(2013), 「平成24年就業構造基本調査」.

## ■ 개호 담당 근로자와 개호퇴직자 현황

### 개호퇴직자는 연간 10만여 명

2013년 7월에 총무성이 발표한 「취업구조기본조사」에 의하면, 현재 무직으로 개호를 담당하고 있는 자는 266만 명, 일을 하면서 개호를 담당하고 있는 자는 290만 명에 이르는 것으로 조사되었다. 일반적으로 개호는 전업주부 등 일을 하고 있지 않는 자가 담당하고 있는 이미지가 강하지만, 실제로는 개호를 담당하고 있는 자의 과반수는 일과 개호를 병행하고 있는 상황이라고 할 수 있다.

또한 가족의 개호나 간호 때문에 퇴직한 근로자(퇴직 후에 전직한 자를 포함) 수는 2007년부터 2011년 사이의 5년간 총 45만 4천 명에 이르는 것으로 나타났다. 연도별로는 2007년 8만 8천 명에서 2011년에는 10만 1천 명으로 다소 증가하였으며, 남녀별로는 여성이 퇴직자 수의 80% 전후를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

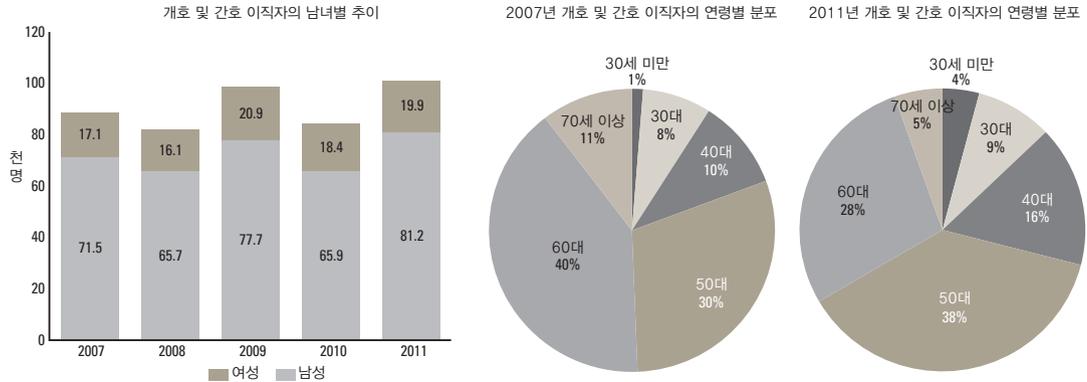
### 퇴직자의 과반수 이상은 40대와 50대

연령별로는 2007년에 41%로 가장 높은 비율을 차지하던 60대 퇴직자의 비율은 2011년에는 28%까지 감소한 반면, 40대와 50대 퇴직자의 비율은 2007년 10%와 30%에서 2011년에는 16%와 38%로 증가하였다(그림 1). 즉 40대와 50대가 차지하는 비율의 합계는 54%로, 전체 퇴직자의 과반수를 넘고 있어, 개호퇴직은 중고령층을 중심으로 한 현역세대의 문제라고 해도 과언이 아니다.

### 40대 취업자의 9.8%, 50대 취업자의 15.4%가 개호를 담당

후생노동성은 개호를 담당하고 있는 취업자의 개호실태와 개호제도 및 지원제도와 관련된 정보인식도, 양립지원제도의 인지상황 및 이용상황 등에 대한 실태를 파악하고, 퇴직자의 퇴직 사유와 계속해서 근무하기 위해 필요한 기업의 대책 등을 파악할 목적으로 40대와 50대 취

[그림 1] 가족의 개호 및 간호를 이유로 퇴직한 근로자 수 추이(남녀 및 연령별)



자료 : 総務省(2011), 「平成24年就業構造基本調査」 등을 이용하여 필자 작성.

업자와 개호퇴직자에 대한 설문조사를 실시하였다.

40대 및 50대 취업자에 대한 조사결과에 의하면, 본인이 개호를 담당하고 있는 비율은 남성이 14.4%로 여성의 10.7%보다 높게 나타났다. 연령별로는 개호를 담당하고 있는 취업자의 비율은 50대가 15.4%로 40대의 9.8%보다 높은 것으로 밝혀졌다.

현재 개호를 담당하고 있는 취업자 본인의 가구별 연간수입을 보면, 남성의 경우 600~840만 엔 미만이 25.7%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 다음으로 1,080만 엔 이상(22.9%), 480~660만 엔 미만(20.1%)의 순으로 나타났다.

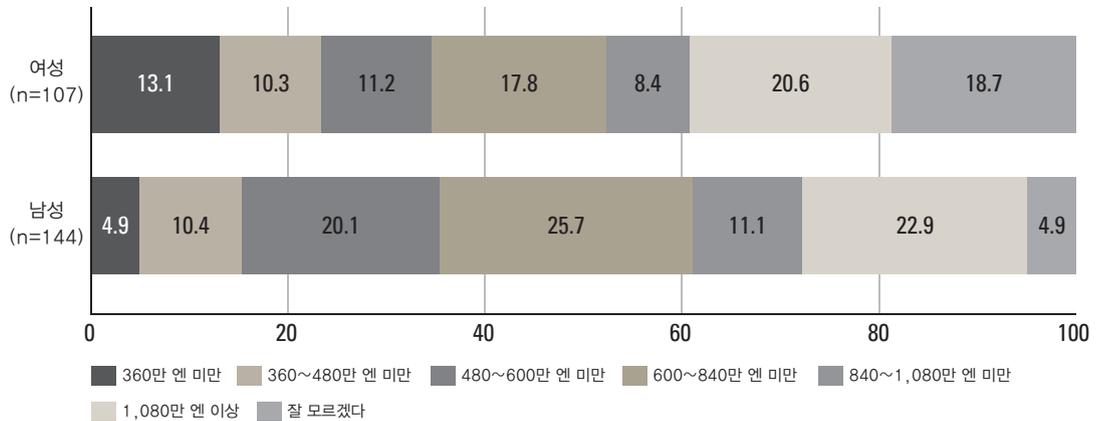
한편 개호를 담당하고 있는 여성 취업자의 가구별 연간수입은 1,080만 엔 이상이 20.6%로 가장 높은 비율을 차지한 반면, 잘 모르겠다고 응답한 비율도 18.7%에 달하였다(그림 2).

## 개호비용은 절반 이상이 부모가 부담

현재 개호를 담당하고 있는 남녀의 직급을 전체 취업자와 비교해 보면, 우선 남성의 경우 개호를 담당하고 있는 자 중 직급을 가지고 있지 않은 자의 비율은 39.6%로 전체 취업자의 34.8%에 비해 높게 나타났다. 한편 여성의 경우 개호를 담당하고 있는 자 중 직급을 가지고 있지 않은 자의 비율은 65.4%로 전체 취업자의 71.8%보다 낮은 것으로 밝혀졌다. 개호를 담당

[그림 2] 40대 및 50대 취업자 중 개호를 담당하고 있는 자의 연간수입 분포

(단위 : %)



자료 :三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社(2013), 「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).

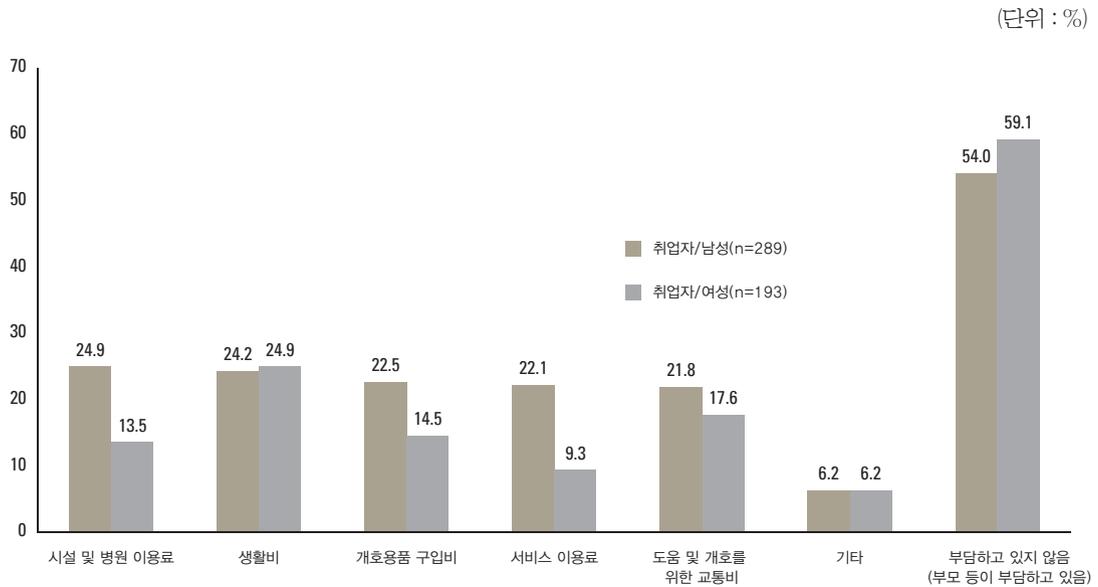
하고 있는 자 중 과장급 이상 관리직 및 임원의 비율은 남성이 35.4%로 여성의 15.0%를 크게 상회하였다.

주당근로시간은 남성의 경우 취업자 전체와 개호를 담당하고 있는 취업자 사이에 커다란 차이가 없는 것으로 나타났지만, 여성의 경우에는 개호를 담당하고 있는 취업자의 경우, 주당근로시간이 34시간 이하인 비율이 높게 나타났다.

현재 근무하고 있는 취업자 중에서 부모 개호가 필요한 자의 개호비용 부담 상황을 보면, ‘부담하고 있지 않음(부모 등이 부담하고 있음)’이라고 응답한 자의 비율은 남성 54.0%, 여성 59.1%로, 개호를 담당하고 있는 취업자의 과반수 이상은 개호에 대한 경제적인 부담을 하지 않고 있는 것으로 밝혀졌다. 남녀별로 보면, 남성의 부담 비율이 전체적으로 높았는데, 남성의 경우 여성에 비해 시설 및 병원 이용료, 개호용품 구입비, 서비스 이용료, 도움 및 개호를 위한 교통비 부담 비율이 높은 반면, 여성의 경우 생활비 부담 비율이 상대적으로 높게 나타났다(그림 3).

정사원으로 일하면서 개호를 담당하고 있는 취업자는 주로 입원 및 퇴원 수속, 통원이나 외출 보조, 긴급입원 등에 대한 대응, 간단한 장보기나 쓰레기 처리, 관계기관(경찰 및 시설 등)으

[그림 3] 개호비용 부담 상황



자료 :三菱UFJ리サーチ&コンサルティング株式会社(2013), 「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).

로부터의 연락에 대응, 개호의 역할분담 및 서비스 이용 등과 관련된 조정 및 수속, 정기적인 안부 확인, 식사준비나 청소와 세탁 등의 가사 등을 담당하고 있었으며, 취업자에 비해 퇴직자가 담당하고 있는 개호 항목이 더 많은 것으로 파악되었다.

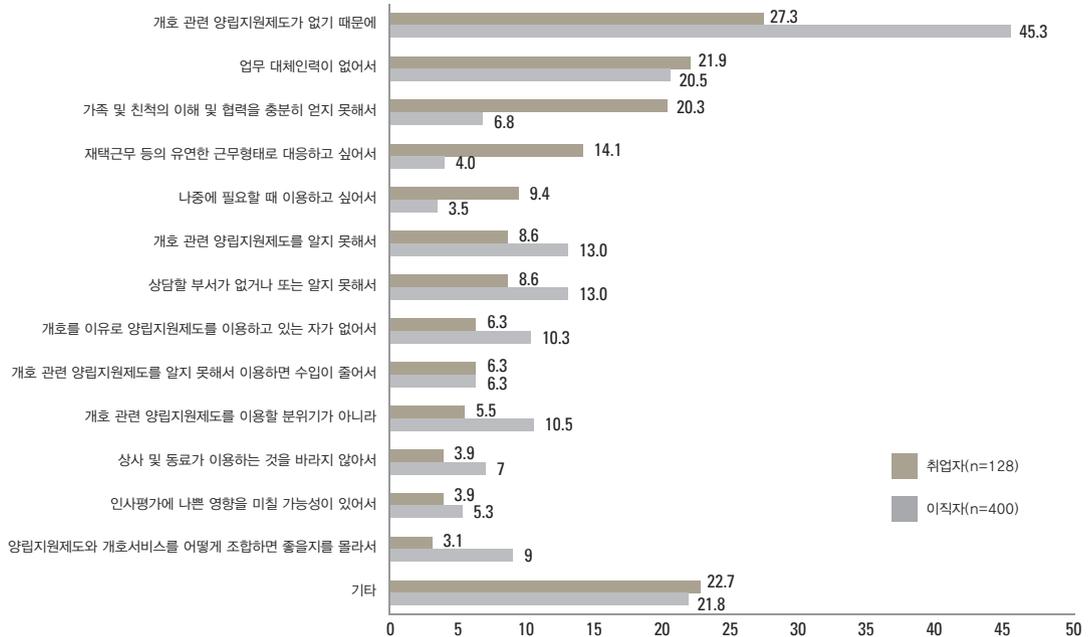
## 취업자보다 퇴직자의 개호 담당 비중 높아

개호를 담당하고 있는 취업자 중 남성의 35.4%, 여성의 35.5%가 거의 매일 개호를 담당하고 있다고 응답한 반면, 퇴직자의 경우에는 남성의 53.5%, 여성의 58.9%가 거의 매일 개호를 담당하고 있다고 응답해 취업자에 비해 퇴직자의 개호에 대한 비중이 높은 것으로 나타났다.

직장에서 실시하고 있는 양립지원제도를 이용하지 않은 이유로는 취업자의 경우 ‘개호 관련 양립지원제도가 없기 때문에’ (27.8%), ‘업무 대체인력이 없어서’ (21.9%), ‘가족 및 친척의

[그림 4] 직장에서 실시하고 있는 양립지원제도를 이용하지 않은 이유

(단위 : %)



자료 : 三菱UFJ리サーチ&컨сал्टィング株式会社(2013), 「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).

이해 및 협력을 충분히 얻지 못해서' (20.8%)가 상위 3위를 차지하였다.

한편 퇴직자의 45.8%는 취업자와 마찬가지로 '개호 관련 양립지원제도가 없기 때문에'를 양립지원제도를 이용하지 않은 가장 큰 이유로 들었는데 비율 면에서 취업자와 커다란 차이를 보였다. 또한 취업자와는 달리 '개호 관련 양립지원제도를 알지 못해서' (13.0%), '상담할 부서가 없거나 또는 알지 못해서' (13.0%), '개호 관련 양립지원제도를 이용할 분위기가 아니라서'가 제도를 이용하지 않은 주된 이유로 파악되었다.

### 취업자의 상당수가 일과 개호의 양립에 대해 불안감을 표시

취업자의 상당수(남성 72.1%, 여성 77.2%)는 일과 개호의 양립에 대해 불안감을 느끼고 있

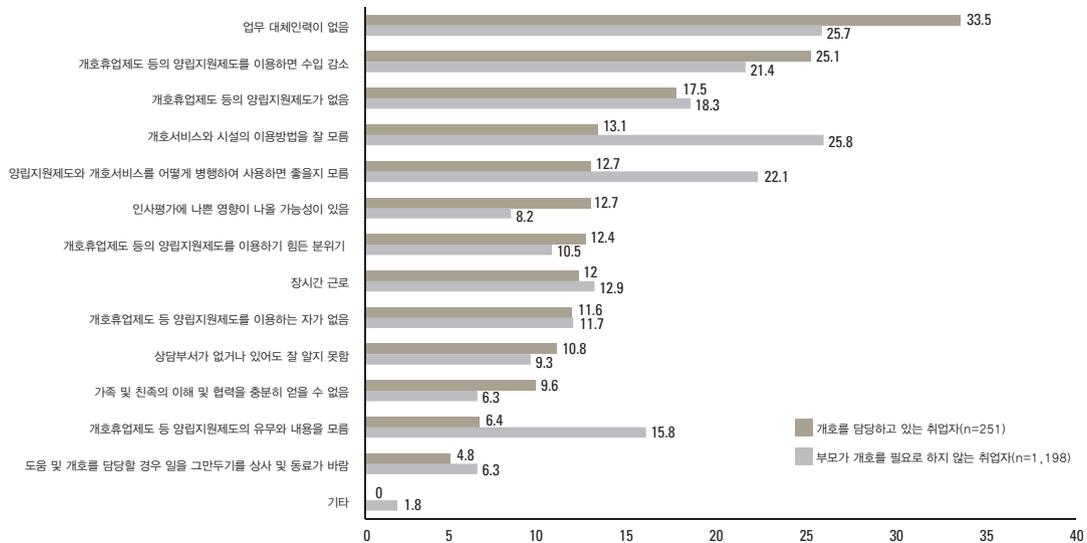
는 것으로 조사되었는데, 취업자 중 개호를 담당하고 있는 자가 느끼고 있는 가장 큰 불안은 ‘업무 대체인력이 없는 점’ (33.5%), ‘개호휴업제도 등의 양립지원제도를 이용하면 수입이 감소하는 점’ (25.1%), ‘개호휴업제도 등의 양립지원제도가 없는 점’ (17.5%)이 상위 3위를 차지하였다.

한편 부모가 개호를 필요로 하지 않는 취업자의 경우, ‘개호서비스와 시설의 이용방법을 잘 모르고 있는 점’ (25.8%), ‘양립지원제도와 개호서비스를 어떻게 병행하여 사용하면 좋을지 몰라서’ (22.1%), ‘개호휴업제도 등 양립지원제도의 유무와 내용을 모르고 있는 점’ 등 제도 자체에 대한 인지도가 부족한 점을 주된 불안 내용으로 들어, 실제로 개호를 담당하고 있는 자와 차이를 보였다(그림 5).

개호에 대한 불안을 지니고 있는 자들은 주로 가족과 친척에게 상담을 하였고, 다음으로 케어매니저에게 의존하는 것으로 나타났다. 특히 현재 일과 개호의 양립을 유지하고 있는 자들의 경우, 케어매니저에 대한 의존도가 높았으며 최근에는 지역포괄지원센터에 상담하는 경우

[그림 5] 일과 개호의 양립에 있어서 불안의 구체적인 내용

(단위 : %)



자료 : 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社(2013), 「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).

도 증가하고 있는 것으로 조사되었다.

단 근무하고 있는 직장에 상담을 하는 경우는 적었는데, 이는 가족 내에 개호를 필요로 하는 자가 있다는 사실이 직장에 알려지게 됨에 따라 혹시나 불이익을 받지 않을까 하는 걱정과 직장에 상담해도 아무것도 해결되지 않는다는 의식에서 비롯된 것으로 판단된다.

일과 개호의 양립을 유지하는 건 정신적, 육체적, 경제적인 면에서 부담이 크지만, 개호 때문에 직장을 그만두게 되면 모든 면에서 더 힘들어질 수도 있다. 따라서 일과 개호의 양립을 위해 기업 내의 의식개혁 및 대응책의 개선이 필요할 뿐만 아니라, 사회 전체의 의식개혁과 일과 개호의 양립 모델의 제시, 양립가능한 개호시스템의 구축 등이 요구되고 있다.

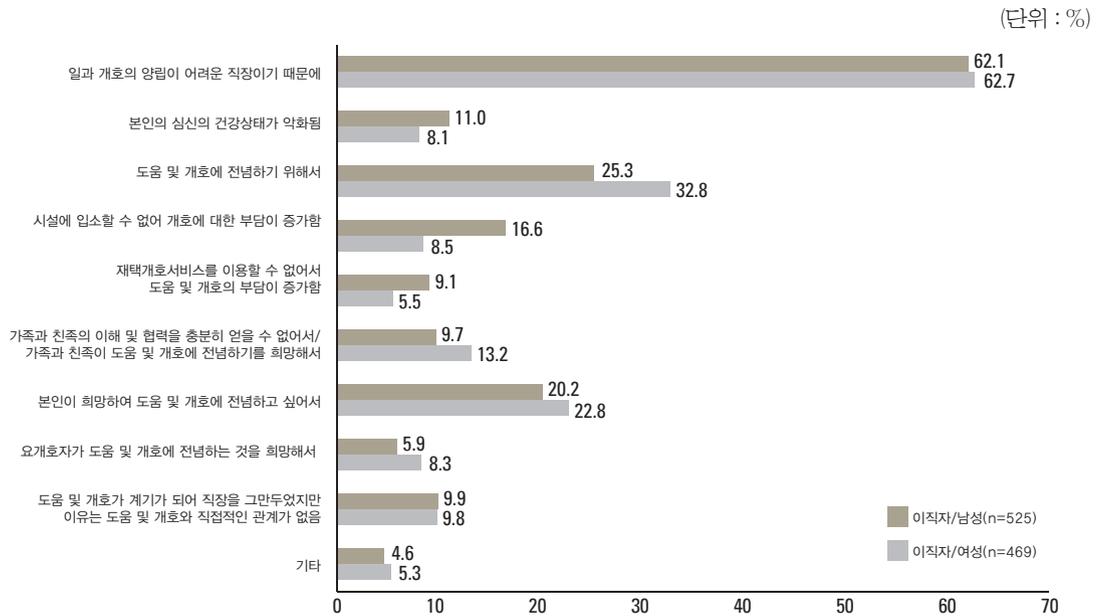
### 퇴직자의 상당수가 계속근무를 희망(남성 56.0%, 여성 55.7%)

개호 때문에 직장을 그만둔 연령을 살펴보면, 40~45세 연령계층의 경우에는 남성은 36~40세(46.7%) 때에, 여성은 30~35세(38.2%) 때에 직장을 그만두는 비율이 높았으며, 51~55세 연령계층의 경우에는 남녀 모두 46~50세(남성42.1%, 여성36.8%) 때 퇴직을 하는 비율이 높게 나타났다.

개호퇴직자의 퇴직 이유 중 가장 큰 것은 '일과 개호의 양립이 어려운 직장이기 때문에'(남성 62.1%, 여성 62.7%)였으며, 다음으로 '본인의 심신의 건강상태가 악화됨'(남성 25.3%, 여성 32.8%), '도움 및 개호에 전념하기 위해서'(남성 20.2%, 여성 22.8%), '시설에 입소할 수 없어 개호에 대한 부담이 증가했기 때문에'(남성 16.6%, 여성 8.5%)가 높은 비율을 차지하였다(그림 6).

한편 직장을 그만두었을 때의 취업계속의향에 대해서는 '계속 일하고 싶었다'가 남성 56.0%, 여성 55.7%로 '계속 일하고 싶지 않았다'(남성 21.7%, 여성 19.2%)를 크게 상회하였다. 즉 이 결과는 일과 개호의 양립을 위한 각종 제도가 정비되어 가고 있는 가운데, 가계의 주된 생계책임자가 계속해서 일하기를 희망하는데도 불구하고, 현실적으로 양립이 어렵기 때문에 퇴직을 하지 않으면 안 되는 상황을 다시 한번 인식시켜주는 결과라고 할 수 있다.

[그림 6] 개호를 계기로 직장을 그만두게 된 이유(복수응답)



자료 :三菱UFJ리サーチ&コンサルティング株式会社(2013), 「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).

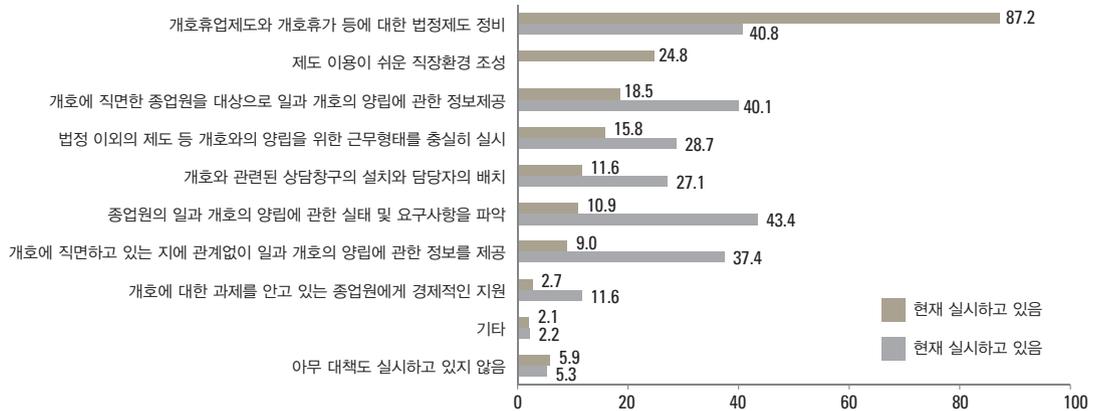
## ■ 일과 개호의 양립을 위한 기업의 대책

### 개호휴업제도와 개호휴가제도의 정비

일과 개호의 양립을 위해 기업은 개호휴업제도와 개호휴가와 관련된 법정 제도의 정비를 주로 실시(87.2%)하고 있는 것으로 나타났다. 다음으로는 제도를 이용하기 쉬운 직장환경 조성(24.8%), 개호에 직면한 종업원을 대상으로 일과 개호의 양립에 대한 정보 제공(18.5%)의 실시율이 높게 나타났는데, 개호휴업제도 및 개호휴가와 관련된 법정 제도의 정비가 높은 비율을 차지하고 있어, 현 단계에서는 법정기준의 휴업과 휴가제도를 반영한 제도가 기업의 주된 대책인 것을 짐작할 수 있다(그림 7).

## [그림 7] 기업이 실시하고 있는 일과 개호의 양립지원 대책

(단위 : %)



자료 :三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社(2013), 「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24年度厚生労働省委託調査).

한편 개호휴업제도를 실시하고 있는 기업 중에서 약 22.0%가 법정기준 이상의 대책을 실시하고 있는 것으로 밝혀졌으며, 그 내용으로는 취득기간의 연장(93.0%), 취득회수의 연장(20.2%), 대상가족 요건의 확대(19.7%), 임금 보전(13.1%) 등으로 나타났다.

기업이 실시하고 있는 대책 중에서 일과 개호의 양립에 대한 실태 및 요구사항의 파악(43.4%)은 기업들이 가장 중요하게 생각하고 있는 대책임에도 불구하고 실제로 실시하고 있는 기업은 10.9%에 불과하였다. 실시율이 저조한 이유로는 상기 대책이 개인의 프라이버시와 직접적으로 관련되기 때문에 종업원의 실태를 파악하는 데에 주저하고 있는 기업이 많기 때문으로 추측된다.

이 조사에서는 취업자가 개호 상황이 직장에 알려지는 것에 대해 어떻게 생각하고 있는지도 파악했는데, 남성 취업자의 경우 75.7%, 여성 취업자의 경우 73.9%가 직장에 알려지는 것에 대해 저항감을 가지고 있는 것으로 나타났다. 앞에서 살펴본 바와 같이 개호에 직면하고 있는 자는 40세 이상이 높은 비율을 차지하고 있는데, 이들의 경우 회사에서 중요한 직책을 담당하고 있는 경우가 많아, 회사에 피해를 주고 싶지 않다는 생각에서 육아와 달리 언제 끝날지 알 수 없는 개호 상황을 밝히지 않은 것으로 판단된다.

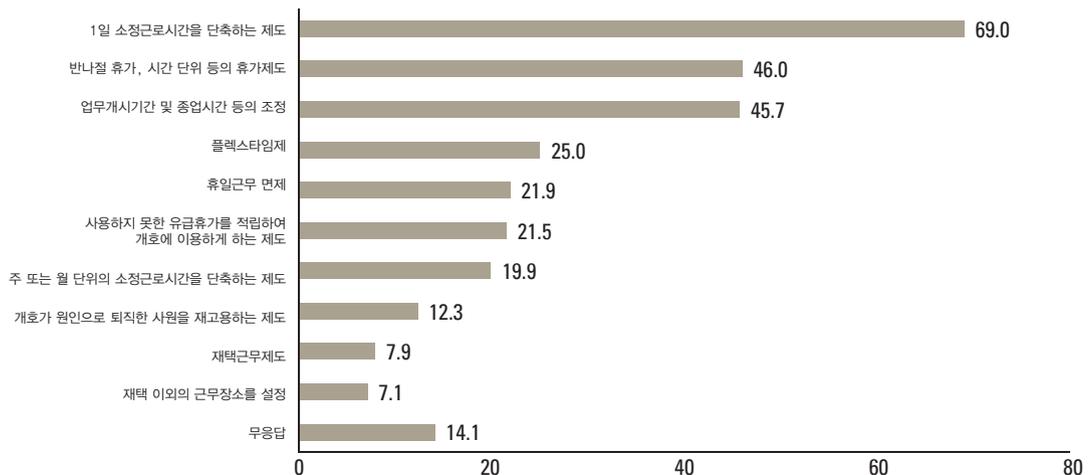
하지만 직장에 개호를 담당하고 있는 사실을 밝히지 못하면 개호휴업제도 등의 각종 지원제도도 이용할 수 없어 일과 개호의 양립은 사실상 어렵다고 할 수 있다. 따라서 일과 개호의 양립을 지원하기 위해서는 양립을 위한 각종 지원제도의 정비에 추가적으로 개호에 직면한 종업원이 그 사실을 표명하기 쉽게 하고, 양립을 위해 어떠한 지원이 필요한지를 공유할 수 있도록, 직장 내에 상담하기 쉬운 환경을 구축하는 것이 무엇보다 필요하다고 할 수 있다.

## 단시간 근무의 이용률 저조

개호휴업과 개호휴가를 제외하고 일과 개호의 양립을 위해 기업이 실시하고 있는 유연근무 제도로는 ‘1일 소정근무시간을 단축하는 제도’ (69.0%), 즉 단시간 근무의 실시율이 높았으며, 다음으로 ‘반나절 단위, 시간단위 등의 휴가제도’ (46.0%), ‘업무 개시시간 및 종료시간의 조정’ (45.7%), ‘플렉스타임제’ (25.0%), ‘휴일근무 면제’ (21.9%) 등이 많이 실시되고 있는 것으로 나타났다(그림 8). 단 제도의 이용상황을 보면 도입률이 가장 높은 단시간 근무의 이용률은

[그림 8] 일과 개호의 양립을 위해 기업이 도입하고 있는 유연근무제도(개호휴업과 개호휴가 제외)

(단위 : %)



자료 :三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社(2013), 「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24年度厚生労働省委託調査).

저조한 상태이다. 실제로 현재 육아를 목적으로 한 단시간 근무제도가 보급 단계에 있지만, 운용 면에서 문제점이 많아 특히 남성 취업자가 이용하는 경우는 아주 드문 상황이다. 즉 단시간 근무제도를 도입하고 있는 기업은 많이 있지만 아직까지 활용도가 높지 않은 상황이다. 한편 반나절 휴가, 시간 단위 휴가제도, 업무 개시시간 및 종료시간의 조정은 단시간 근무제도보다 이용도가 높게 나타났다.

### 기업은 면담을 중요시, 취업자는 유급휴가를 가장 많이 이용

개호에 직면한 사원에 대해 기업이 가장 많이 실시하고 있는 대책으로는 '제도를 이용할 때에 직장 상사와 인사관리 담당자와의 면담 실시' (32.6%)로 나타났으며, 다음으로 '직장의 관리직 등이 평소부터 개호뿐만 아니라 부하직원의 개인적인 고민 등에 대해 상담하도록 지시' (31.7%), '제도 이용이 인사고과에 있어서 불리하게 작용하지 않도록 대책을 실시' (23.7%), '인사총무담당부서에 상담창구 및 담당자를 설치하여 개별상담 및 카운셀링에 대응' (21.4%) 등이 높은 비율을 차지하였다.

한편 직장에서 실시하고 있는 양립지원제도 중에서 개호를 담당하고 있는 취업자가 가장 많이 이용한 제도는 '유급휴가' (남성 27.8%, 여성 31.8%)였으며, 다음으로 '반나절 단위, 시간 단위 등의 휴가제도' (남성 17.4%, 여성 21.5%) '지각, 조퇴 또는 근무시간 분할근무' (남성 13.9%, 여성 20.6%), '플렉스타임제' (남성 8.3%, 여성 2.8%) 등의 순으로 나타났다. 한편 근무처의 양립지원제도를 이용하지 않는 비율은 남성이 55.6%, 여성이 44.9%에 달하였다.

### ■ 맺음말

본고에서는 최근 발표된 일본 후생노동성의 조사결과를 이용하여 정사원으로서 일하면서 개호를 담당하고 있는 취업자의 실태와 의식, 그리고 기업의 대책에 대해 살펴 보았다.

본문에서 설명한 바와 같이 매년 10만 명에 이르는 취업자가 가족에 대한 간호 및 개호를 이유로 직장을 그만두고 있는 상황이다. 개호보험제도가 실시되고 있는데도 불구하고 개호퇴직

자가 많이 발생하고 이유는 어디에 있는 것일까? 2000년에 실시된 일본의 개호보험제도는 의료비 삭감을 위해 병원에서 재택개호로의 이동을 추진하였는데, 이는 전업주부 등 가정에서 개호에 전념할 수 있는 자가 있다는 사실을 전제로 하고 있었다. 따라서 맞벌이부부와 단신으로 일하면서 개호를 담당하고 있는 자가 급속히 증가하고 있는 현재의 실정과는 맞지 않는다고 할 수 있다. 따라서 앞으로는 일하면서 개호를 담당하는 자를 고려한 개호보험제도의 재설계가 필요한 상황이다.

퇴직자가 많이 나올 경우 기업도 커다란 피해를 입게 된다. 퇴직자는 40~50대가 많아, 관리직이 될 수 있는 세대가 퇴직함에 따라 기업관리가 정체될 수도 있다. 업무경험이 많은 사원이 퇴직함에 따라 젊은 사원에 대한 교육 담당자가 줄어 기술전수가 단절되거나 업무가 마비될 위험이 있는 것도 사실이다. 또한 남아 있는 사원들도 언젠가는 자신도 개호에 직면하게 되면 직장을 그만두지 않으면 안 되겠지라고 불안하게 생각할 수도 있다. 이러한 위험을 방지하기 위해서는 기업은 일과 개호를 양립하는 직장환경을 조성할 필요가 있다. 특히 향후 베이비붐 세대가 개호를 필요로 할 때가 되면 개호를 담당하게 될 취업자도 급증할 것으로 예상된다.

향후 2030년까지 일본의 경제활동인구는 매년 10만~40만 명 정도 감소할 것이 예상되고 있다. 현재 개호퇴직으로 재취업하지 못하고 있는 자는 연간 7만 명에 달하고 있는 것으로 파악되고 있는데 이러한 현상을 그대로 방치하게 되면 노동력 부족은 한층 가속화될 것으로 예상된다.

취업자가 일과 개호의 양립을 유지하면서 계속적으로 근무할 수 있도록 하기 위해서는 정부 뿐만 아니라 기업과 지역사회 등의 역할분담도 필요하다. 즉 정부는 개호보험제도 개선과 더불어 일과 개호의 양립에 필요한 제도의 구축과 우수기업에 대한 지원 등을 실시하며, 기업은 개호를 필요로 하는 취업자의 실태를 정확한 파악하고 양립지원에 대한 방침을 명확히 할 필요가 있다. 또한 지역사회는 지역포괄센터 등을 중심으로 개호에 대한 상담 및 개호예방을 철저히 하는 등 지역밀착형 서비스를 제공하는 것이 중요하다.

일본의 일과 개호에 대한 정부와 기업, 그리고 지역사회의 역할이 향후 어떻게 변화할지 그 귀추가 주목되는 바이다. **KL**