

特集

介護と仕事を 両立させるために ——働き続けられる職場環境づくり



我が国では今後、少子高齢化が一段と進み、要介護者が大幅に増えて、多くの労働者が老親の介護に直面することが予想されている。現在、家族の介護を理由に離職する労働者は年間10万人超といわれる。厚生労働省の委託調査（2013年実施）では、男女ともに介護離職者の5割強が「仕事を続けたかった」と回答。離職後の負担についても、精神面・肉体面・経済面のいずれも減ることはなく、「むしろ負担が増えた」との割合が高い。調査結果からは、介護による離職は、働く人の人生設計を本人の望まない方向に変えたり、家計が不安定になったりする可能性のあることが明らかになっている。介護を続けながら、離職せずにキャリアを積んでいくには、こういった取り組みが必要なのか。当機構が10月12日に開いた労働政策フォーラムでの議論などから、介護しながら働き続けられる職場環境づくりについて考える。

労働政策フォーラム

介護離職ゼロをめざして ——仕事と介護の両立

介護が原因で多くの労働者が仕事意欲を低下させたり離職したりすれば、企業はもとより社会にとっても大きな損失になりかねない。そのため企業は、労働者の仕事と介護の両立を支援する必要がある、その一方で介護の課題に直面した労働者も、仕事と介護を両立し就業を継続することが求められている。フォーラムでは、企業の人事担当者や研究者などが、それぞれの立場から介護離職の問題について議論した。



基調講演

増大する介護世代を企業として
どう支援すべきか

中央大学大学院 戦略経営研究科教授 佐藤博樹



本日は、なぜ企業として社員の仕事と介護の両立を支援しなければならないのか、そして支援の現状はどうなっているのか、最後に、どのような取り組みをすべきなのかという点についてお話ししたいと思います。

なぜ企業が両立支援をする必要があるのか

まず、なぜ今、会社が仕事と介護の両立を支援する必要があるのでしょうか。当然ながら、昔も介護をしながら働く人はいました。しかし今後は、介護の課題を抱えながら働く人がますます増え、その数は急増していくと見込まれています。

団塊の世代が75歳以上に達する2025年以降、要支援・要介護の高齢者は増えていきます。会社によって異なるでしょうが、おそらく多くの企業では、団塊世代がリタイアした後、一番数が多い層は団塊のジュニア世代であり、彼らの多くが親の介護の課題に直面することになります。

また、従来であれば、社員は60歳定年で退職していきましたが、今は、本人が希望すれば65歳まで雇用しなければなりません。親や配偶者の介護をしている社員が増えていくなか、彼らにも会社に貢献してもらうため、意欲を持って働いてもらう必要があります。このように、今後は幅広い世代で介護に直面する社員が増えていくものと予想されています。

さらに、社員が抱える介護負荷が、かつての社員よりも大きいものとなっています。というのは、今は兄弟の数が少なく、一人っ子も多い。親の介護の課題を分担する兄弟が少なければ、一人が背負う負担は大きくなります。また未婚者も増え、結婚していても配偶者が仕事を持っている場合もある。このように、家族のあり方が以前と比べて変容してきており、今後、企業の中で介護の課題に直面する社員がますます増え、その負荷も大きくなっていくものと思われます。したがって、企業において両立支援のあり方が非常に重要になってくると言えるのです。

介護休業は両立させるための準備期間

では、企業の取り組みの現状はどうなっているのでしょうか。この数年、確かに両立支援の必要性を感じている企業は増えているようですが、実際、支援に取り組んでいる企業はまだ少ないと見受けられます。なぜならば、介護休業を取得する社員が少ないため、あるいは介護の課題が人事セクションにまで届いておらず、ニーズが少ないと思っている企業も多いのではないのでしょうか。

または、社員の介護ニーズの存在に気がついても、効果的な支援策が分からない企業や、誤った支援策を講じている企業も少なくないと思われる。一番大きな間違いは、仕事と子育ての両立支援と同じように取り組めばよいと考えていることや、育児休業と介護休業の利用目的の相違を正しく理解していないことなどが挙げられます。

具体的に言うと、育児支援は、男性も含めて社員が直接育児を担うことを支援するものですが、介護支援については、社員が直接介護することを支援するものではありません。法定の介護休業期間は93日（3カ月）ですが、介護に要する期間は平均で4～5年と言われ、10年以上かかる人も15%程度います。到底、3カ月では足りません。後ほどお話ししますが、休業期間は介護をするためではなく、仕事と介護を両立させるための準備期間です。仕事と介護の両立のためのハンドブックを作成している企業も多いと思いますが、介護休業期間をどのように使ったらよいのか、休業期間の利用の仕方を説明することが非常に重要です。

40歳代以降で高まる介護への漠然とした不安

厚生労働省の委託調査の結果から社員の現状を見ると、40歳代以降の社員層では、現時点では介護に直面していなくても、親が70歳を過ぎ、そろそろ考えなければいけないと思っている社員が少なくあり

ません。しかし、どのように両立を図ればよいか分からない、また、介護保険制度や勤務先の両立支援制度に関する情報を十分に理解していない人も多くいます。その結果、両立は難しく仕事を続けられないのではないかと不安を抱く人が少なくありません。

40歳になると介護保険の被保険者になりますが、同調査によると、40歳以上の回答者のうち、自身が被保険者であることを「分からない」または「違う」と答えた人が3割以上いました。被保険者になると保険料を徴収されますが、給与から天引きされることが多く、給与明細をそこまで気にして見る人は少ないのかもしれない。また介護保険証が届かないことも、意識が向かない一因になっているのではないのでしょうか。健康保険には保険証があり、年金には年金手帳がありますが、介護保険については、65歳にならないと保険証が届かないのです。ですから、親が要介護になった時に、介護保険の認定を受け、介護保険のサービスを使いながら仕事を続けるという基本的なことを思い描けていない社員や、もしかしたら親が介護保険に加入していることすら知らない社員もいる可能性があります。

介護離職がもたらす問題

介護の課題に直面して仕事を辞める人は、40歳代後半以降に多く見られます。管理職を含めて中核的な役割を担う人材です。それまで上司に相談せず一人で悩み、その結果、故郷に転職先を決めてから辞めるといったケースもある。そうすると引き止めるのも難しくなり、会社としては中核人材の流出につながります。

社員にとっても、離職すると様々な問題が起こり得ます。仕事と介護の両立も大変ですが、辞めた方がより困難を伴います。日々親と向き合い、介護以外の場がなくなる。孤独感やストレスも出てくるでしょうし、収入も途絶えてしまう。そして、親が亡くなり介護の必要性がなくなっても、元のようなキャリアの再開や再就職は難しい。このように、退職金や年金なども含めて考えると、生涯所得の減少は避けられません。

企業の両立支援の五つのポイント

では、企業はどのように仕事と介護の両立支援をすればよいのでしょうか。そのポイントは、①従業員の支援ニーズの把握、②両立支援制度の見直し、③介護

に直面する前の従業員への支援、④介護に直面した従業員への支援、⑤働き方改革（働き方の柔軟化）——の5点が挙げられます。

従業員の支援ニーズは、改めてアンケートなどをしなくても、社員の年齢構成を見ればおおよその見当がつかれます。先ほどもお話ししたように、40歳以上の社員が何人いるかということで、そのうちの15%くらいに支援ニーズがあると考えてよいでしょう。

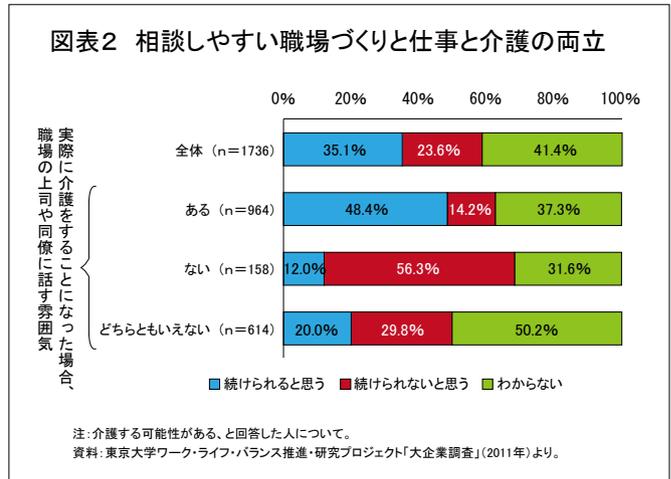
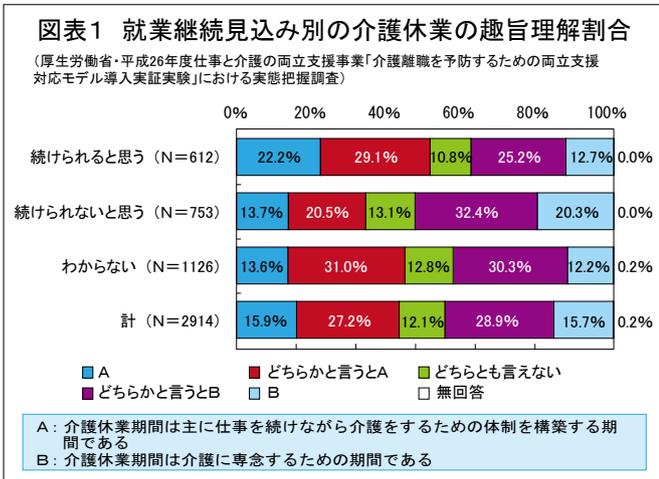
両立支援の見直しについては、多くの企業では、育児・介護休業法に介護休業が盛り込まれた時点で就業規則に組み入れたと思いますが、利用者がいなかったり、最後に利用されてから何年も経って手続きをよく知らない人事担当者もいるかもしれません。今回の法改正により、2017年1月1日から介護休暇の仕組みが変わりますので、新法に対応した形で支援制度を見直す必要があります。

事前の情報提供が重要——40歳、50歳、親が65歳のタイミングで

なかでも重要なポイントは、介護に直面する前の従業員へ支援です。具体的には、社員が一人で抱え込まずに、会社や上司に相談し、社会的資源（介護保険制度等）と社内資源（両立支援制度等）を組み合わせる両立できるような、基本的な情報を事前に提供することです。

育児と異なり、介護の課題は社員からの申し出がない限り把握できませんし、介護は突然直面するケースが多い。そして、育児における「保育園探し」や「小1の壁」のような課題をパターン化することも難しい。したがって、社員には、直面する前に基本的な情報と必要な心構えを伝えることが肝要です。

では、どのタイミングで提供すべきでしょうか。介護の課題に直面する前というと、親はまだ元気な状態なので、本人は必要ないと思っています。しかし、現実問題として介護に直面し、本人が必要だと思った時点では遅い——。このギャップが難しいところですが、一つは社員が40歳になる時点でしょう。40歳になると介護保険の被保険者となり、保険料を徴収されるので、良いタイミングだと思います。ペーパー1枚の両面に、介護保険制度の概要と自社の両立支援制度を説明し、配布します。その際、介護の課題を抱えたら、自分だけで解決しようとせず、人事などに相談してアドバイスを受けることが重要だと理解してもらうこと



が鍵となります。

次のタイミングは50歳の時点です。ほとんどの社員の親が75歳を超えて、介護の課題に直面する人が多くなっていると思われます。この時期に、ライフプランセミナーのような研修を開き、今から65歳までの15年間は、仕事と介護の両立の期間であり、介護の課題が生じて会社として支援するので、仕事で貢献して欲しいというメッセージを伝えます。

そして三つ目のタイミングは、親が65歳になった時点です。少し早いと思われるかもしれませんが、親の65歳の誕生月に介護保険被保険証が届くので、その機会に親と話し合うことを奨励することです。介護の課題に直面した時、親がどうしたいのか——できるだけ在宅で介護されたいのか、施設でもよいのか、また、有料サービスを受けたいかどうかについても確認する。そのためには、親の資産や経済力も把握しておく必要があります。そうしたことを事前に話し合っておくことは、とても大切なことなのです。

介護休業の正しい利用方法の理解浸透を

そして介護の課題に直面した後は、改めて社内制度の仕組みを説明し、必要な情報や助言を得られるよう、地域包括支援センターなどの専門家に相談するようアドバイスします。

介護休業というのは、基本的に緊急対応のために介護を担うと同時に、仕事と介護の両立のための準備を行う期間です。この点を社員に十分説明しないと、介護休業を取得し、社員が自分で介護の課題を抱え込むことになりかねないことに留意が必要です。先の調査でも、介護休業期間を「介護に専念するための期間」

だと思う人と、「仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間」だと思う人では、就業を継続できる見込みに差があります(図表1)。したがって、介護休業の利用方法に関する正しい理解を浸透させることが重要です。

また、介護保険制度についての正しい理解も必要です。制度の利用者は65歳以上ですが、特定疾患があれば40歳～64歳でも介護保険のサービスを受けることができます。例えば、配偶者が脳梗塞で倒れリハビリが必要になった場合、65歳未満でもサービスを使う可能性があります。ただ、こうしたことを入院先で言われて知る人も多いと思いますので、やはり、事前の情報提供が大切だと言えます。

働き方改革と職場の良好なコミュニケーションが重要に

最後に、日々の働き方が大事であるということを申し上げたいと思います。残業が多く、休暇を取りづらい職場では、やはり介護の課題に直面したら仕事を続けるのは難しいと思ってしまうでしょう。そのため、長時間労働の解消と柔軟な働き方の構築に向けた取り組みが求められます。そして、日頃から相談しやすい関係を上司や部下、同僚など作り、職場の良好なコミュニケーションを図っていくことも非常に重要なポイントです。実際、コミュニケーションが良好だと働き続けられるという人が増えています(図表2)。

厚生労働省では、両立支援に必要な情報をパンフレットや研修資料のひな型としてホームページに掲載していますので、それらを利用しながら社内の仕組みを整えていただければと思います。

長期在宅介護に対応した両立支援

JILPT 主任研究員 池田心豪



当機構では、育児・介護休業法の改正のため、「仕事と介護の両立に関する調査」、「介護者の就業と離職に関する調査」という二つの調査を実施しました。これらの調査結果が参考とされ、今回の改正法が設計されたという経緯があります。そのデータをご紹介しながら、改正法に対応した両立支援の留意点を話したいと思います。

法改正の背景に低い介護休業取得率

佐藤先生が座長を務め、私も委員として参加した厚生労働省の「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」では、育児・介護休業法の改正に向け、どのような改正事項があり得るのか、どのような考え方で臨むべきか、およそ1年かけて議論が重ねられました。背景には介護休業取得率が低いという実態があります。就業構造基本調査によると、年間に介護休業を取得する人は約3.2%に過ぎません。そうしたことから、利用される両立支援制度に変えていこうという問題意識がありました。

育児支援と異なる留意が必要

制度設計の考え方としては、佐藤先生も指摘されたように、介護は育児と異なるということに留意が必要です。育児の場合、特に乳幼児は片時も目が離せませんし、保育園の待機児童が多くて預け先の確保にも苦労するという状況もありますから、育児に十分な時間を割くという点に支援の主眼があります。一方、介護の場合は、介護保険制度の導入後、デイサービスやホームヘルパーといった在宅介護サービスの利用は比較的円滑にできるようになっています。また、要介護度がそれほど重くない人のなかには、付きっきりで看護しなくてもよいというケースもあります。さらに、介護というものはいつまで続くか予測しづらく、そうした状況で介護者のキャリアや収入などの面も考慮すれば、なるべく通常どおり勤務しながら柔軟に介護に対応し

ていく方が実態に適っているだろうというような考え方で制度を見直しました。

両立支援制度の柔軟化

その一つの結論として介護休業の分割取得を可能にしたわけですが、このほかに所定外労働時間の制限も改正法では新設されました。介護者のなかには、短時間勤務をしなくても定時に退社すれば両立可能な人が少なからずいます。例えば、要介護者がデイサービスから戻ってくる時間は早いけれど、夕方6時頃までは一人で過ごせるという人もいます。ただし、突発的な残業などが発生すると、予定していた介護への対応が難しくなるため、「所定外労働の制限」という考え方を取り入れました。

介護休暇については、ケアマネージャーとの面談や通院の付き添いなどがあつたりすると、現行の年間5日では足りないかもしれないという指摘もありましたが、やみくもに日数を増やすのではなく、現在の1日単位を半日や時間単位にして取得できた方が使い勝手が良いだろうと考えました。介護休業とともに介護休暇についても制度の柔軟化を図ることが、仕事と介護の両立の実態に合っているだろうということです。

半数が希望する休業期間を「わからない」と回答

ここで、研究会の議論の素材となった前述の「仕事と介護の両立に関する調査」結果から、幾つかのデータをご紹介したいと思います。まず、介護を始めた時点の勤務先における介護休業制度の有無と期間について、法定の「3カ月まで」、「3カ月超」、「制度がなかった」場合などに分けて、就業が継続できたかどうかを尋ねたものです。「3カ月まで」の勤務先では80.0%が、「3カ月超」では82.3%の人が「就業が継続できた」と答えており、顕著な差は見られませんでした。

次に、介護をしながら働いている人に、どの程度の

図表 1 介護休業の最長期間と分割取得に関する希望
(介護開始時正規雇用)

	93日以内	93日起 6か月以内	6か月超 1年以内	1年超 2年以内	2年を 超える期間	わから ない	取りたく ない	N
継続	16.7%	7.1%	11.3%	4.4%	8.4%	45.1%	6.9%	406
転職	16.1%	7.6%	4.2%	5.1%	11.0%	50.0%	5.9%	118
離職	1.7%	8.3%	6.7%	3.3%	11.7%	61.7%	6.7%	60
全体	15.1%	7.4%	9.4%	4.5%	9.2%	47.8%	6.7%	584

継続：介護開始時と同じ勤務先で現在就業
 転職：介護開始時と別の勤務先で現在就業
 離職：介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業
 分析対象：2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

	93日以内	1か月程度 を複数回	2週間程度 を複数回	1週間程度 を複数回	3～4日程度 を複数回	わから ない	取りたく ない	N
継続	4.4%	8.9%	8.6%	10.1%	27.8%	34.2%	5.9%	406
転職	2.5%	9.3%	6.8%	9.3%	27.1%	41.5%	3.4%	118
離職	1.7%	10.0%	3.3%	10.0%	20.0%	48.3%	6.7%	60
全体	3.8%	9.1%	7.7%	9.9%	26.9%	37.2%	5.5%	584

継続：介護開始時と同じ勤務先で現在就業
 転職：介護開始時と別の勤務先で現在就業
 離職：介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業
 分析対象：2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

資料出所：労働政策研究・研修機構「仕事と介護の両立に関する調査」(2014年)

介護休業期間を希望するかを尋ねてみると、「わからない」と答えた人が約半数もいました(図表1)。介護はいつまで続くか予測できませんので、「わからない」という答えは正直な気持ちが表れていると思います。もっと長い期間が欲しいという人もある程度いるのですが、佐藤先生のお話にもありましたように、当人が直接介護する目的で長い方が良いということになれば、際限がなくなってしまいます。

休業の分割取得や勤務時間の「中抜け」のニーズ

では、分割取得をする場合、どのくらいの単位で取得したいか希望を尋ねたところ、こちらも「わからない」が3～4割いるのですが「3～4日程度を複数回」も3割程いました。この「3～4日」という日数は介護休業より介護休暇に適した日数と言えるかもしれませんが、なるべく細かく分割できた方がいいという介護者の意識がよく表れていると思います。実際、同じ調査で、法定を上回る制度がある勤務先で、介護休業の分割取得が「できた」と「できなかった」人の継続就業率を比較してみると、「できた」人の方が5%ほど高くなっています。

一方、介護休暇については、最近、1日単位で休まなくてもいいという声をよく聞きます。例えば、最近「中抜け」できると便利だということが言われています。お昼休みを挟んだ数時間や、飲食店で働く人がラ

ンチタイムの終了から夜の開店時間までの間、外回りの営業の人の午前と午後のアポイントの間の時間など、仕事の合間に職場を一旦離れてケアマネージャーに会うというような、介護の用事を済ませてまた職場に戻るという方法です。調査結果からも、中抜けできた人とできなかった人を比べると就業継続率に差が見られました。

さらに、勤務先に短時間勤務制度が「ある」と「ない」で継続就業率を比較すると、ほとんど差がありませんでした。一方、所定外労働免除の有無別に継続就業率を見ると、残業免除制度が「ある」が91.9%、「ない」が79.1%と、10ポイント以上の差が見

られました。

このような調査結果から、やはり仕事と介護の両立支援は、仕事と育児の両立支援とは違う発想で設計することが必要だということが見えてきました。

長期在宅介護に対応した両立支援

今回の改正の大きな特徴は、長期在宅介護への対応を可能とする制度設計にしたという点です。従来の介護休業制度が想定していた初期の緊急事態に対応し、両立の体制を構築する準備期間という位置づけに加え、日常的な介護や長期にわたる在宅介護に対応するため、93日までだった勤務時間短縮措置の期間を3年間に拡大し、所定外労働の制限も新設しました。所定外労働の免除については、介護が終わるまでの期間となっていますが、会社側の都合や本人のキャリア、希望といったことに折り合いをつけながら、うまく使っていくことが大事だろうと思います。つまり、改正法の内容をそのまま就業規則に取り入れて、利用者を増やせばよいという問題ではありません。例えば、これからデータを示しますが、勤務時間の短縮は比較的短い期間の在宅介護には有効ですが、介護が長期化した場合には、なるべく通常どおり働きながら介護に対応できるよう、働き方の裁量性を高めて仕事と介護のメリハリをうまくつけていくことがポイントです。

短時間勤務は短期の在宅介護に有効

この点について、「介護者の就業と離職に関する調査」結果のデータを見ていきたいと思えます。既に介護を終えた人を対象とした調査です。

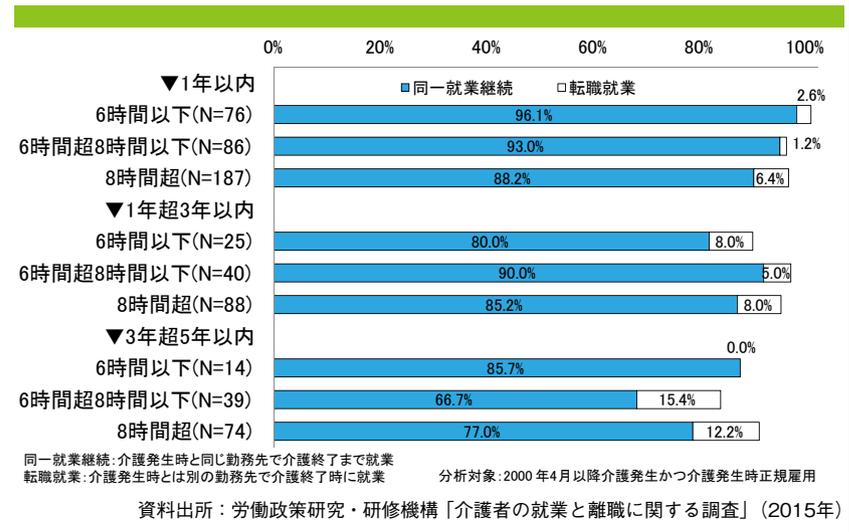
在宅介護の期間別に、同じ勤務先で介護終了まで就業継続できたかどうかの結果を見ると、期間が長くなれば継続就業率が下がっていき、特に3年を超えると随分減っていく傾向にあります。現行の介護休業制度は、在宅介護が1年くらいで終わるような比較的短い場合に有効なようです。例えば、末期がんの宣告を受けたケースや、あるいは骨折して回復するまでのリハビリなど、症状の経過や先行きが見えやすい場合がこれに当たるでしょう。しかし在宅介護期間が長くなると、現行制度では対応が難しいようです。例えば、先が見えないからなるべく休業を取らずに控えておくという問題がたびたび指摘されます。そうした問題に対応して分割取得を3回まで可能にしました。

次に、在宅介護の期間別に1日の就業時間別のデータを見てみると(図表2)、介護の期間が短い「1年以内」では、就業時間が短いほうが就業継続率は高くなっていますが、1年を超えるとそうとも言えなくなっています。つまり、いつまでも短時間勤務を続けることができれば介護離職が減るかと言えば、そう単純な問題ではないだろうということです。

裁量性ある働き方で残業は週2日以内に

それよりも「今日はここで仕事を切り上げよう」とか、「今日は介護の用事があるので残業しない」というように、自分の1日の作業量や仕事の進め方をコントロールできる働き方が重要です。そうした自己裁量のある働き方であれば、在宅介護期間が長くなっても、就業継続率はそれほど下がりにません。育児・介護休業法では選択的措置義務としてフレックスタイム制や始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げを企業が導入することも定めていますが、ここで言っているのは、そうした制度の適用の問題ではなく、通常の勤務時間であっても自分の判断で仕事と介護の調整をできるかどうかです。つまり、仕事の責任と介護の責任をともに

図表2 在宅介護期間別 介護発生から終了までの同一就業継続割合—介護発生時1日の就業時間別—(介護発生時正規雇用)



果たせるようなメリハリをどうやってつけていくかということです。その観点からポイントになるのが、残業への対応です。改正法は所定外労働の免除を労働者の権利として新設しましたが、われわれのデータでも残業が週3日以上あると在宅介護期間が長くなった場合に就業継続率が低下するという結果になっています。しかし、残業が週に2日以内であれば、それほど就業継続率が低下していません。介護が終わるまで一切の残業をしないということが現実的に難しい場合もあると思います。そのような場合、週に1日か2日、ほかの家族に介護を頼めたり、サービスを利用できる日は残業をするけれど、それ以外の日は残業を免除するという方法が考えられます。そのようにした仕事と介護を調整できる働き方の裁量性が重要であり、そうした働き方を広げていくことが、改正法が実効性を高め、実質的に介護離職の防止に役立つ支援になるだろうということが、調査のデータから言えると思います。

最後に繰り返しになりますが、育児・介護休業法の改正を効果的な仕事と介護の両立支援につなげるためには、「長期休業と短時間勤務が基本」という育児支援の発想を介護支援にそのまま適用しないことが必要です。特に男性や独身者のように生計維持者が介護責任を負わなくてはならない場合、長期の介護休業を取得したり、短時間勤務を利用したりすればその分の収入が減って生活が苦しくなることもあります。そうした事情も考慮すると、やはり通常どおり勤務しながら柔軟に介護との両立を図っていくことが大切だと思います。

育児・介護休業法の改正について

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局

職業家庭両立課長 源河真規子



先の通常国会で成立した改正育児・介護休業法のうち、介護関係についてご説明します。2017年1月1日の施行まで3カ月を切っていますので、企業では、就業規則の改定や労使協定の締結等の準備をいただいているかと思います。

年10万人の介護離職者の2割が男性

まず、介護を理由とする離職者の人数の推移を見ると、年間10万人ぐらいが介護を理由に離職しており、男性が約2割となっています。

介護をしている雇用者に占める介護休業取得者の割合は3.2%。年代で見ると、40代半ばから50代半ばが多いことがわかります（40代後半4.5%、50代前半3.9%、50代後半3.1%）。

要介護者と介護者の続柄を見ると、自分の両親を介護している方が非常に多い（63.8%）のですが、現在の育児・介護休業法上の対象家族にはなっていない、同居や扶養要件を満たしていない自分の祖父母や兄弟姉妹等を介護されている方も一定の割合（16.9%）いることがわかります。

この改正育児・介護休業法に基づく、省令・指針や施行に当たっての通達を2016年の8月2日付で公布しています。厚生労働省のホームページに掲載していますので、ご覧いただければと思います。

介護休業の分割取得が可能に

改正法の概要についてご説明します。改正の一つ目は、介護休業の分割取得です。現行の介護休業は原則1回・93日まで、要介護状態から介護の終了まで、端的に言えば、対象家族の死亡までの期間の間に1回だけ93日取得できることになっています。この介護休業制度については、急性期だけではなく、例えば看取りの時期や介護施設間の移動、あるいは病院への入退院など、介護休業をとらなければいけないニーズがいろいろあるのではないかという指摘が前々からあり

ました。

このため、現在の取得回数の実績も踏まえ、介護休業を分割して3回まで取得できるように改正を行いました。介護休業の期間については変えておらず、93日では短いという指摘が今でもあります。自分で介護するための休業ではなく、体制構築のための休業、あるいは両立の準備のための休業と考えていただきたいと思います。現行の介護休業は、介護休業と選択的措置義務を合わせて93日という構成になっています。

93日までの間に3回まで取得するというのは、法律上の最低限の義務になりますので、法を上回る措置、例えば介護休業の通算期間を100日にするとか、分割回数を4回にする、あるいは無制限にするなど、労働者が介護しながら継続就業できるように、企業のなかでいろいろ工夫していただきたいと思います。

改正後の介護休業の日数は？

介護休業の経過措置についての問い合わせが大変多いのですが、今改正では、特に経過措置規定は設けていません。改正後に介護休業を取得できるかどうかは、取得した日数と回数の二つの要件で判断します。

パターンを四つ挙げて見てみましょう。パターン1は、施行日の2017年1月1日以前に介護休業を取得し、それが例えば20日だった場合です。既に20日取得しているので、施行日以降は、93日から20日を差し引いて、残りの73日を2回まで分割して取得することができます。パターン2は、施行日より前に介護休業を93日取得してしまった場合です。全ての日数を取得しているので、法律上の最低限の日数（93日）で制度を設けている企業では、追加の介護休業を取得することはできません。パターン3は、施行日をまたいでいる場合です。これもパターン1と同じような内容で、施行日までの取得日数が例えば20日であれば、施行日以降は、残りの73日を2回まで分割して取得することができます。パターン4は、施行日より前に

介護休業を2回取得した場合です。この場合は、施行日以降、残りの1回を残りの日数まで取得することができます。ただし、これらはあくまでも法律上の最低限の義務であり、企業によっては4回以上や、日数を長くするなど、法を上回る制度を設けているところもあると思いますので、その点をご留意いただきたいと思います。

給付率の引き上げや休暇取得単位の柔軟化を

改正内容の2点目は、介護休業給付の給付率を現行の賃金の40%から67%に引き上げるものです。これは育児・介護休業法ではなく、雇用保険法の改正によるもので、既に8月1日から施行されています。

三つ目は、介護休暇の取得単位の柔軟化です。現行法上、介護休暇は1日単位の取得としておりますが、それを半日単位の取得も可能にする改正です。介護保険の手続きや、ケアマネージャーとの打ち合わせに1日も必要ない、半日あれば足りるという声がありました。そこで、より柔軟な休暇の取得という観点から、半日単位で取得できるように改正しました。

半日単位とは、1日の所定労働時間の2分の1という意味です。1日の所定労働時間が8時間の場合は、4時間と4時間に分けられます。他方、それが7時間45分の事業所では、午前9時から12時まで、午後13時から17時45分までというように午前と午後に分け、純粋に2分の1になっていない場合もあると思います。

こうした場合は、労使協定を締結することで、午前の3時間、午後の4時間45分をそれぞれ半日の単位として認めて休暇を取得することができます。

労使協定では、①対象となる労働者の範囲、②取得の単位となる時間数、③休暇1日あたりの時間数——の三つの事項を定める必要があります。仮に、午前の3時間を2回取得しても7時間45分にはなりません。1日分としてカウントすることになるので注意が必要です。

半日の取得が困難な業務についても労使協定を結んでいただきます。半日単位の取得が困難な業務については、具体的に、①仕事の途中から取得することが困難な国際線のパイロットやフライトアテンダントのような業務、②長時間の移動を要する遠隔地で行う業務、③流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、半日で抜けてしまうと要員管理が困難になるような業務——の三つの業務を例示しています。

これらはあくまでも例示であり、これに限定されるわけでも、該当すれば必ず半日休暇が取得できないというわけでもありません。各企業でよく話し合い、労使協定を締結していただければと思います。

事業所においては、既に半日単位や時間単位での介護休暇の取得を認めているところもあると思います。時間単位は半日単位より柔軟な取得方法で、法を上回る措置として可能であり、この場合は省令に基づく労使協定も不要です。

図表1 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	介護休業給付の給付率の引上げ	賃金の40%	67%に引上げを行う。
3	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
4	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
5	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年以上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。

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）

改正法の施行期日が1月1日ですので、4月1日から介護休業を与えている企業の場合は、1月1日の時点では、例えば4月1日に5日与えた休暇を労働者が既に3日消化していれば、残りの2日分について半日単位での取得ができるようにしていただきたいと思います。

残業免除の新設と選択的措置義務の期間拡大

四つ目の改正が、所定労働時間の短縮のための選択的措置義務の部分です。選択的措

図表 2 常時介護を必要とする状態に関する判断基準

※介護休業は2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護するための休業で、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することとなる。

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の(1)または(2)のいずれかに該当する場合であること。

(1) 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。

(2) 状態①～⑫のうち、2が2つ以上または3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

項目	状態	1 (注1)	2 (注2)	3
①座位保持(10分間一人で座っていることができる)		自分で可	支えてもらえればできる (注3)	できない
②歩行(立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる)		つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗(ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作)		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取(注4)		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達		できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない		ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある(注5)
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定(注6)		できる	本人に関する重要な意思決定はできない(注7)	ほとんどできない

(注1) 各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。

(注2) 各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要となる行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。

(注3) 「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。

(注4) 「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。

(注5) ⑨3の状態(「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」)には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。

(注6) 「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。

(注7) 慣れ親しんだ日常生活に関する事項(見たいテレビ番組やその日の献立等)に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等(ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等)には、指示や支援を必要とすることをいう。

置義務として認められているのは、現行法でも変わりなく、①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介護サービス費用の助成制度——の四つ。今回の改正は、この選択的義務措置を、日常的な介護のニーズに対応するものとして位置づけました。今まで、この選択的措置義務は、介護休業と合わせて93日としていたのを、介護休業とは別に開始から3年間で少なくとも2回以上の利用が可能なものとして設定しました。その意味で介護と両立しながら働き続けるための大きな制度改正となっています。

五つ目の改正は、所定外労働の免除です。要介護状態から介護終了まで、つまり対象家族の死亡までの期間、所定外労働の免除を請求することができる制度となっています(図表1)。

対象家族の範囲を拡大

それから、今回の改正で、介護休業の対象家族の範囲を拡大しています。これは法律改正ではなく、省令事項です。今まで介護休業の対象となる家族については、配偶者、父母及び子並びに配偶者の父母であれば

無条件、祖父母、兄弟姉妹、孫については同居かつ扶養していることを条件としていました。

JILPTの「介護者の就業と離職に関する調査」結果のデータからもわかるように、扶養かつ同居していなくても家族を介護している人は増えており、3世代同居も減っていますので、今後は、祖父母、兄弟姉妹及び孫についても、同居、扶養という要件を撤廃することとしました。ただし、配偶者の祖父母、兄弟姉妹、孫は含まれていません。あくまでも労働者自身の祖父母、兄弟姉妹、孫を想定しています。

要介護基準の見直しも

今回、通達で「常時介護を必要とする状態」に関する判断基準である要介護基準も見直しています。介護休業の対象となる「常時介護を必要とする状態」について、不明確であり、時代を経てニーズが変わっているのではないかと、という意見があり、基準を見直しました。「常時介護を必要とする状態」については、「介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上である」こと、もしくは、「座位保持」や「歩行」「排泄」「衣類の着脱」など12項目のうち、2が2つ以上あるか、3が一つ以上ある状態で、その状態が継続すると認められることを判断基準としました(図表2)。これは今までの要介護基準に比べて、労使ともに自分で該当するかどうかを判断できるわかりやすい基準になったと思っています。

最後に、厚生労働省は介護離職を予防するための両立支援に向け、人事担当者向けや従業員向けに、いろいろな役立つツールを作成しています。いずれも厚生労働省のホームページでダウンロードできますので、ぜひご活用いただければと思います。

花王における仕事と家族の両立支援

花王株式会社 人財開発部門D&I推進部長 座間美都子



花王は家庭用品のメーカーで、従業員数は単体で7,000人弱（連結3万3,000人規模）を擁しています。弊社で仕事と介護の両立の取り組みを始めたのは今から7、8年前になりますが、当時は情報やツールがあまりなく、手探りの状況でした。本日は、これまで試行錯誤を重ねてきた取り組みについて、ご紹介させていただきたいと思います。

介護支援に取り組んだキッカケ

「花王ウェイ」という企業理念の行動原則のなかでは、多様性から生まれる活力が事業の発展を支えるということを謳っています。介護の支援も、多様な社員の活躍を支援する、その一つと位置づけています。

実は1990年代前半から、介護に関しても育児と同レベルの制度を導入していました。ところが、育児の制度はかなり利用されていたのに対し、介護の制度を使う人は非常に少なく、年に数人いるかないかという状況でした。介護の課題が全く生じていないのか実態がわからず、担当者として不安がありました。

そこで2008年に、厚生労働省の調査結果を、社員の家族に当てはめて10年後を予測してみたところ、介護責任を負う社員が約2倍に増えることがわかりました。改めて社員の介護支援が必要になるという問題意識を持ち、取り組みを始めたのがキッカケです。

弊社の介護にかかわる支援制度には、短時間勤務、時差勤務もあり、介護休職の期間は原則1年間です。条件により1年延長も可能で、法定以上の制度を整備しています。

社員アンケートで介護の三つの課題を把握

2009年に介護支援について検討するため、社内の介護の実態について、共済会の「介護見舞金」を申請した社員を対象にアンケート調査を行いました。アンケートとともに、ヒアリングも実施して分析を行いました。その結果、「心理的な負担」「時間の負担」「経

済的な負担」——という三つの大きな課題が、それぞれ相まって重なっていることがわかりました。そして、心の悩みに対しては相談窓口、時間的な問題に対しては柔軟な働き方の制度の利用、経済的な問題に対しては共済会に任せるという形で対応を分担しました。

非常に大きい介護の心理的負担

改めて気づいたことは、心理的な負担が非常に大きいということでした。急に介護が発生した時は、特に混乱します。私どもが大変驚いたのは、介護が始まった時期、あるいは認定を受ける前の初期の負担が非常に大きいということです。介護の状態が重くなるほど大変だろうと思っていたのですが、初期のほうが情報が得られておらず、どうしたらよいか分からないということで、悩みも負担も大きいということがわかりました。

そして残念ながら、なかなか周囲に言えないという状況が多いようでした。介護のことを周囲に言いたくないというムードがあるようです。しかし、ヒアリングをしていると、うまく介護を進めている社員はオープンマインドで、いろいろな人に相談できていることがわかりました。気軽に相談することで、ケースワーカーやケアマネジャーの情報等を得ています。

また、介護認定を受けた家族と同居、もしくは近くに住んでいる社員は、実はあまり多くなく、3割程度でした。その他の3割は電車などで3時間以上かかる遠距離介護をしており、そうした人には短時間勤務はあまりメリットがないということもわかりました。

社員の安心感の醸成と「自助努力」への支援を

このような調査結果などを踏まえ、人事戦略としての介護支援の狙いを、要員面や業務効率面の問題を回避するための「危機管理」とすると同時に、社員の仕事と介護の両立に対する「安心感の醸成」とであると定

めました。そして、介護支援の基本方針については、当事者本人が主体的に対応すること（自助努力）を基本として、会社は社員の自助努力の支援に取り組むとともに、職場で「お互いさま意識」が生まれるような環境整備に注力することにしました。

様々な媒体で役立つ情報を提供

次に、具体的な支援策をご紹介します。共済会では、「介護支援金」や自社製品の大人用おむつの無料配布・割引など、厚生面でのいろいろな支援メニューを用意しています。

仕事と家庭の両立について、社内の制度や社会の制度、共済会の制度についてまとめた「両立支援ガイドブック」も作成しました。これは、社員に説明するときに役立つと、人事担当者から好評を得ています。特に介護に関しては社員の悩みも大きいということで、「介護ハンドブック」という分冊を作り、また、介護の相談に対応する経験が少ない相談担当者向けには、「介護相談対応マニュアル」も作りました。

啓発という面では、多様性関連についてテーマを決めた啓発月間をいくつかのテーマ毎に決めているなかで、介護についても毎年ニュースレターで情報を発信したり、年に3～4回、外部講師を招いて介護セミナーを開いています。既に26回開催しており、イントラネットで制度紹介キャンペーンも実施しました。

「介護ハンドブック」では、社員がどのようにして仕事と介護を両立すればよいのか、ポイントを整理・提示しています。会社の支援方針や社内の制度、共済会の制度などを紹介するとともに、例えば、費用のことについても、一般的には「このようなケースだとこのくらいかかる」というような情報も入れています。何より、例えばケアマネジャーに仕事との両立について相談をする際、そのまま資料として使えるものとしています。さらに、実際に介護が発生したとき、自分の親の趣味や好きなものは何だったかという情報を意外と知らないことが多く、そうした家族情報は認知症などの場合に非常に役立つので、「無理のないときに聞いてみましょう」などと、具体的なアドバイスが盛り込まれています。

階層別・節目研修の実施

管理職向けの多様性マネジメント研修では、育児だ

けでなく、必ず介護の話もするようにしています。特に新任の管理職研修では、ケーススタディをして、例えば「自分の部下や同僚からこんな話が来たとき、どう対応しますか」、あるいは、「皆さん自身がそのような状況になったらどうしますか」という形で進めます。仕事と介護は両立できるんだという認識を改めて持ってもらう、また、親切過ぎてやる気のある社員の仕事を奪わないように、そんなことを緩く学んでもらえる内容にしています。ほかにも、45歳、55歳の節目研修がありますので、このときに介護に関する資料等を渡して情報提供をしています。

働き方の見直しに向けて

弊社では、介護の課題にかかわらず、様々な事情を抱えた社員が働けるように、働き方の柔軟性を高める制度を取り入れています。そして、啓発は継続的に行っていく必要があると考えています。今までもいろいろ実施してきたつもりですが、何度やっても毎回足りない部分に気づきます。飽きられずに、変えながら、たゆまずにやっていくという姿勢で、介護を隠さない雰囲気づくり、事情のある人をお互いさま意識で支え合う風土醸成に、これからも取り組んでいきたいと思っております。

最後に、働き方の見直しということに関して、これは育児や介護だけではなく、健康の問題や日本の生産性という大きな問題にも複雑に関わってくるテーマだと思えます。例えば、育児や介護で休業した社員の代替要員をどうするのか、現場から悩みや相談も寄せられて、解決は一筋縄ではいきません。単に人を増やせばよいという話でもなく、非常に難しい課題ですが、現場と十分議論をして折り合いをつけながら、効率的な仕事の進め方や働き方の見直しを通じて、誰もが意欲をもって働くことができる職場づくりを今後とも目指していきたいと考えております。

社会と社員から選ばれる会社になる為に

ホシザキ東北株式会社 管理部総務課係長 高橋真弓



ホシザキ東北株式会社は、宮城県仙台市に本社があり、従業員数500人弱の会社です。事業内容は、業務用厨房機器、飲食店にある冷蔵庫や製氷機、ティーサーバーなどの販売とアフターメンテナンスをしています。

東北6県内に33カ所の営業所があり、そこで働く従業員の約8割弱が男性です。仕事内容が営業またはメンテナンスですので、お客様の現場に出向いて仕事をするということで、なかなか労務管理や働き方に課題がある会社でした。

長時間労働の改善とWLB実現の取り組み

数年前から、ワーク・ライフ・バランス実現の取り組みを進めています。長時間労働を改善して従業員の健康を守り、私生活を充実させて、生き生きと働ける会社をつくるのが目標です。

外回りの営業、サービスマンが多いなか、弊社の2015年の有休取得率の実績は75.5%で、この3年間ほどは70%を超えています。また育児休業については、女性は100%の取得で、男性でも2015年度では40%が取得しています。

また、早帰りの促進のため、週に1回の定時退社を奨めています。毎週水曜日が定時退社日で、本日も会社の携帯に「水曜日なので早く帰りましょう」というメッセージが送られてきました。2016年9月の実績では、全社員の99.3%が毎週1回、定時退社しているという実績を誇っています。こうした職場環境・労務環境改善の取り組みを進めてきたことで、2015年厚生労働省より、最上級の子育て支援企業として「プラチナくるみん」の認定を全国で初めて受けました。また、今年は女性活躍推進ということで、「えるぼし」の認定を宮城県の企業で初めていただきました。

しかし、10年以上前のホシザキ東北は、今とは別の会社のような、職場環境がとても良いとは言えない状況でした。2004年のデータを見ると、有休取得率は10%台。当時は400人ほどの会社でしたが、2004

年の1年間の退職者は80人弱で、5人に1人が退職しており、帰りも遅く休みも取れない、いわゆる「ブラック企業」と言われてもおかしくない会社でした。

「くるみんマーク」取得に向けて

このような状況でしたが、2007年ごろから、「くるみんマーク」の取得を目標に取り組みを始め、障がい者雇用や、2014年からは仕事と介護の両立に向けた取り組みを進め、徐々にではありますけれども、会社の職場環境が変わってきているところです。

有休取得率は年々上がっており、男性も2週間以上の育児休業を取得しています。また、残業削減の取り組みもしていますので、1人当たりの働く時間はかなり減ってきています。

そうした中でも、売り上げは毎年右肩上がりに上昇しており、退職者数も現在では、定年退職や家庭の事情による退職で、年間10人弱ぐらいになり、昔と比べると随分変わりました。

最も嬉しいことは、ホシザキグループ全体で実施する社員満足度調査（ES調査）で、昔は日本全国18ある販売会社、グループ会社の中でも最下位に近い会社でしたが、ここ数年は上位の結果も出しています。働き方の改革に取り組んできたことで、社員の満足度も上がり、しっかり休んでも売り上げも上がるというWin-Winの関係を実証できたと思っています。

厚労省の介護離職予防のモデル事業へ参加

2014年に厚生労働省の「介護離職を予防する為の職場環境モデル」事業に参加しました。自社ではなかなか介護の実態がつかめないという課題を皆さんも持ちだとは思いますが、この支援事業を利用すると、お金をかけずに自社の実態調査ができるメリットがあります。

まずは社内の実態調査を行いました。「あなたは介護をした経験がありますか」という質問に対して、

13.7%が介護をした経験があり、そのうちの約半数（45.5%）が今も介護を続けていることがわかりました。また、介護にかかわっていることを会社に伝えていない社員が半数いるという実態もわかりました。

このほかに、アンケートの中では、「自社に介護休業制度がありますか」という質問に、半分以上が「ない」または「わからない」と答えており、会社の介護休業制度の存在が従業員に伝わっていないということを知り、改めて人事担当者として反省させられる結果となりました。

研修後に介護に関する相談が増加

アンケートの結果を踏まえて、その後、仕事と介護の両立セミナーを社内で開催しました。毎年1回、全社員が受けるコンプライアンス研修の一環として、1時間程度の介護と仕事の両立セミナーを開催しました。介護休業は、自らが介護に専念する休業ではないと、きちんと社員に伝えることや、自社の介護休業制度の中身を社員全員に伝えることを意識して研修を行いました。また、月に1回発行する社内報でも、介護休業の情報や、介護保険に関する情報を提供しています。

私は社会保険労務士でもありますので、相談窓口を担当しています。この研修を行った後に、介護に関する相談が非常に多くなりました。以前は「こんな質問をしたらNGなのでは」と不安に思っただけで言い出せなかった社員が、会社の方針が社員に伝わり、安心して相談に来るようになったのです。

法改正に先駆けて介護休業規程の改定へ

介護休業規程の改定については、グループ会社であるために、ホシザキ東北単体では規程を変えることができないという課題がありました。そこで、グループ会社などに働きかけ、2015年5月からは法改正に先駆けて、通算で93日の介護休業を分割取得できるようになりました。

研修を受けた後に「両立できる」が上昇

社内の研修は、厚生労働省のホームページにあるセミナーのデータを自社で少しアレンジして、1時間ほどの研修を行っています。また、介護に直面する前に備えておくべきことや自社の介護休業制度の内容をまとめた4ページのリーフレットも作成しました。これ

も厚生労働省のホームページにひな形があり、お金をかけなくても利用できるものがこの他にも沢山あります。

また、研修の前と後にアンケートを実施しました。その結果、「介護と仕事を続けられると思うか」という質問に、研修を受ける前は「わからない」が過半数（61.1%）、「続けられると思う」が僅か16.7%だったのに対し、研修を受けた後では「続けられると思う」が4割に上がっていました。

このほか、リーフレットをしっかりと読んだ人は、「仕事と介護を両立することができる」という感想を持つ割合が高いこともわかりました。こうしたことから、介護と仕事の両立に関する情報の提供が非常に大事だということを感じました。

アンケートによると、仕事と介護の両立を「続けられると思う」と回答した人は、有休取得が希望どおり取得できた、または大体希望どおり取得した割合が高くなっています。また、残業との関連を見ると、「続けられない」と回答した人では、恒常的に残業がある、または週の半分以上は残業があるという割合が高く出ています。したがって、仕事と介護の両立のためには、働き方の改革が必要だと改めて認識することができました。

多様性の実現が経営戦略の重要な柱に

今後の目標と課題については、介護に関する問い合わせは多種多様なので、担当者が知識を身に付けることが非常に大事だと思っています。介護休業や介護保険の知識の習得についても継続して力をつけていきたいと思っています。

それから、介護休業から復帰した社員のケアという問題もあります。休業期間が終わっても介護は続くケースが多いと思いますので、復帰が介護の終了ではないことをきちんと理解して、社員とコミュニケーションをとることが大切だということも学びました。

仕事と生活の良いバランスが、会社と社員のこれからは輝かせると考えています。ワーク・ライフ・バランスや多様性の実現が会社にとっての経営戦略の重要な柱になると信じ、今後も介護と仕事の両立に向けてチャレンジしていきたいと思っています。

仕事と遠距離介護を両立する

NPO法人パオッコ 理事長 太田差恵子



NPO法人パオッコとは

まず、NPO法人パオッコの活動について、ご紹介します。パオッコは、「離れて暮らす親のケアをおこなう子世代の情報支援グループ&応援団」と謳っています。1996年に私が設立し、2005年にはNPO法人化しました。設立当初は会員50人の団体でしたが、現在の会員数は1,749人と大きくなっています。

毎年、東京と大阪で、遠距離介護セミナーを開催しています。皆さんとても関心が高い分野で、特に東京では、募集を始めると、すぐに満席になるほどです。そして私個人も、主に企業の人事や組合、行政の依頼で、年に50回ほど、遠距離介護や仕事と介護の両立支援に関する講演を行っています。

企業の人事や組合の担当者から、どのように仕事と介護の両立をしたらいいのかわからないという相談をいただくことが多いです。そもそも担当者に介護経験がないと、どういうふうに介護が始まり、何を支援したらよいか、さっぱりわからないということになるようです。その上で制度をつくらなければいけないとなると、クエスチョンマークだらけになってしまうのですね。

もし遠方の親が「突然」倒れたら？

もし自分の親がいま倒れたら、と少しイメージしていただけますか。

今、親が倒れたら、もしかすると病院の看護師さんから、あるいは親戚から連絡が入るかもしれません。今日は早退をしなければいけません。

そして、1週間後ぐらいに「手術です」と言われるとしましょう。手術の日はおそらく立ち会わなければいけません。さらに、手術後の退院が意外と早く、「まだこんななのに」という状態で病院を出ることになりがちです。皆さんの会社の社員もこのような状況になるかもしれません。

退院の日も休暇を取ることになるでしょう。こうして、次々に休暇を取る必要が生じることがわかります。

そして、親が退院した後も、たびたび通院同行とか、役所に行ったり、休まなければいけない可能性があります。このとき、自分のほかに、病院や役所に行ける人はいるのかどうかということです。家族の人数が少ない場合は、「自分しかいない」ということになります。

しっかりした初動でマネジメント体制の構築を

職場で事情を話すかどうかですが、何度も休まなければいけない可能性があるのも、職場には事情を話す必要があります。当面、親の付き添いが生じる可能性があることを告げ、緊急時に、他の人に仕事を頼めるように段取りしておかなければいけません。そして、病院のほうでは、医師に親の状態をしっかり確認して、クリニカルパスという入院中のスケジュール表を見ながら、仕事との調整をします。この段階では通常、介護休業はとれていません。有給休暇で処理しています。

そして、退院後に介護が始まりそうな場合は、介護保険の申請のタイミングを医師や相談室で聞いて、申請をすることになります。一方、介護については、この段階で地域包括支援センターへ行くことになります。この辺りについては、ほとんどの方がご存知ないのが現状です。

最初は親の状態が不安定な上、初めてのことの連続で戸惑います。しかし戸惑っても、初動をしっかりして、マネジメントできる体制をつくるのが重要です。最初は自分や家族の役割が大きいので大変ですが、だんだん小さくしていくことができます。逆に、介護サービスで担う部分を大きくしていく。そして、最終的には、自分や家族がマネジメントできる体制をつくりまします。大体ここまで来るのに2~3カ月で体制が整うと思います。そうすると、仕事と介護の両立は可能です。ぜひこういうことだと人事の方々が理解して、制度設

計や社員への周知に取り組んでほしいと思います。

遠距離介護のマネジメントとは

「介護のマネジメントとは？」とお思いでしょうか。まず、老親がどのように困っていて、何が必要かということをしっかり観察して、老親の状況を把握することです。そして、自分が支援や介護を行うことができなければ、代役を探す。つまり、サービスです。私は介護は情報戦だと考えています。どんなサービスがあるのか、しっかり情報を集める必要があります。さらに、通常、親本人は判断力が低下しており、自分で契約できませんので家族が代行します。サービスや治療法などの契約、決断の代行が必要となります。そしてサービスの支払い代行も生じるでしょう。財産管理も家族の役割です。

施設に親が入所することもあります。施設介護を選ぶと、罪悪感にさいなまれる方が多いのですが、親が施設に入ってもマネジメントは続きます。親の施設に行き、しっかり状況把握をして、ケアがなされているかを観察し、親が言えないことは子供が代行して言う。そして、お金の管理、施設の支払いなどを行う。また病気になれば、施設から病院に入院することもあります。そうした手続きも子供の役割となります。だから、何も親が施設に入られても、親を見捨てることにはなりません。

職場として求められる言葉がけは？

こういう初期のバタバタとした状況は2～3カ月ほど続きます。仕事を休ませてくださいと職場に言わなければなりません。そのとき、職場としてどう対応するかということが重要です。対応によって、追い込まれていく社員も出てきます。「家族が倒れるのは誰にでも起こること、お互いさまだよ」、「今は大変だけど、必ず落ちつくときが来る。介護と仕事を両立している人はたくさんいる。慌てて先のことを決めないほうがいい。状況が落ちついてから一緒に相談しよう」、「親御さんが暮らす住所地を管轄する地域包括支援センターに行けばサポートしてくれるよ。病院にも相談室がある」。こういうことを言っていただきたいと思います。

けれども、そうした声かけがない職場も結構多いわけですね。介護離職を防止するためには、もちろん制度

設計は大切ですが、こうしたこともよく考えていただきたいです。

まずは地域包括支援センターに相談を

地域包括支援センターについてご存知ない方も多いのですが、ぜひ覚えておいてください。高齢者が住み慣れた地域でいつまでも自分らしく暮らすために、高齢者本人やその家族からの相談に応じ、情報支援を行う機関です。

原則として、親の暮らす住所地を管轄するセンターに相談をします。相談料は無料です。介護が始まってからいろいろ情報を集めるのは大変ですから、ぜひ、その前に「一度、親の暮らす地域包括支援センターをのぞいてごらん」と社員に伝えていただきたいと思います。

メリットもたくさんある遠距離介護

最後に、遠距離介護が大変だと思われる方も多いと思いますが、メリットもたくさんあります。距離があるので、気持ちを切り換えやすい。仕事に専念しやすいということも言えます。こちらにいるときは通常の生活をしていただければいいわけですし、ベテランになるほどテレビのチャンネルを変えるように気持ちを切り換えるとおっしゃいます。気持ちを切り換えやすいので、親子互いに優しくし合えるということもメリットだと言えるでしょう。

さらに、サービスを利用しやすいということが挙げられます。介護保険の家事援助的なサービスなども、家族が同居していると利用不可ですが、親だけで暮らしていると使えます。特別養護老人ホームなども、地方によってはそれほど混んでいないところもありますし、待機者がいる場合には、申し込み順ではなく、ポイント制で順番が決まります。親が一人暮らし、二人暮らしだとポイントは高くなる傾向があります。

確かに、移動に時間とお金はかかりますが、遠距離介護だからこそのメリットや、子供にできることは沢山あるのです。