

5 企業における取り組みと介護者支援団体

2011年のEurofoundによる報告書「障がいのある子や高齢者を介護する労働者に対する企業の取組（Company initiatives for workers with care responsibilities for disabled children or adults）」には、「仕事と介護の両立」に関して、イギリスにおける各企業の取り組み例が紹介されている（5社）⁷³。以下、5社について説明する。

1997年にBritish Gas plcから分社化したCentrica（UK）は、早くから仕事と介護の両立支援に取り組んでいる。具体的には、2005年から社内に介護者ネットワークを立ち上げ、2016年時点で会員は1,000人を超えた。また2014年には、介護者支援の経営者団体であるEmployers for Carers等とともに、介護者と柔軟な就業に関する管理職訓練プログラムを立ち上げた。これは、同年に弾力的勤務制度の対象範囲が拡大したことに端を発している。プログラムの対象は、自分のチーム内に介護をしているメンバーがいる管理職である。仕事と介護の両立支援制度としては、家族介護のために就業を一時中断するキャリアブレイク制度、事前申立の短期介護休暇（一部有給）、緊急時のための有給休暇のほか、既存の法律ではカバーされない家族の用務（たとえば、病院付き添い）のための有給休暇（年5日）、家族のための無給休暇等がある。パートタイム労働やジョブシェア、テレワークといった弾力的勤務制度も整備している。また、介護責任を理由とした業務時間中の電話使用を認め、労働者本人および家族が利用できる介護サービス等に関して、情報提供サービスも行っている。

通信・電話会社のA社は、通勤に要するコストや時間の節約と、育児中、介護中の労働者からのニーズに応える形でテレワークを導入した。2011年時点で、11%を超える労働者がテレワークを利用している。また、介護と仕事の調整方法等の情報を提供するケアパスポート制度、社内の介護者同士が交流するケアネットワークも構築している。また、同社では、弾力的勤務制度の利用者が社内の75%に上っており、同制度における企業側の利点として次の点を挙げる。すなわち、①弾力的に働く労働者による生産性向上率の平均は21%、②在宅勤務のための設備等の経費を含めてもなお、経費削減につながった、③同制度導入前に比べ、サービスの質に関する顧客満足度が5%向上した、④病欠休暇の取得日数が減少した、⑤離職率が4%未満となった、⑥従業員との間にゴールドの価値にも匹敵する信頼関係が構築できた、である。

公的介護サービスを提供するB社は、介護者自身の健康・福祉のため、介護者のための地域のNGOに介護者を誘導する取組を行っている。弾力的勤務制度はもとより、管理職を対象とした仕事と介護の両立に関する研修も実施している。

労働組合組織Cは、弾力的勤務制度の利用促進とともに、介護が必要な家族のケアのため

⁷³ Eurofound, *Company initiatives for workers with care responsibilities for disabled children or adults*, 2011。報告書では企業名は公表されていない。そのほか、Family Friendly Working Hours Taskforce, *Flexible Working: working for families, working for business*, 2008 および、Centrica については Employers for carers から公開されている情報（2016年）も参照した。また、CIPD, *Flexible working provision and uptake*, 2012 には、各企業における弾力的勤務制度に向けた期待や要望がまとめられている。

の有給休暇の制定、法律関連の D 社では、所属の法律専門家も含めパートタイムなどの柔軟な労働時間を利用することができ、最長 3 年間のキャリアブレイク制度を整備している。

そのほか、イギリスでは、Carers UK および Carers Trust といった介護者支援団体による積極的な介護者支援活動も特徴的である。

NCSWD⁷⁴が設立されたのは 1965 年のことである。Carers UK の前身となる現在の Carers UK は、NCSWD の設立から 50 年を経て多くのメンバーに支えられ、イギリスにおける介護者支援を牽引する全国的な団体となっている。介護者を敬い、評価し、支援する社会を作ることおよび介護者にとってより良い生活を形作ることをビジョンと目標に掲げ、具体的な活動内容として以下 4 点を挙げている。すなわち、①熟達した助言、情報、支援を提供すること、②一人で介護を担う人が居ないように介護者同士を繋げること、③持続的な変化のために活動を行うこと、④介護者を支援するための新たな方法を見つけ、取り入れることである。

また、2012 年には、1991 年にイギリス王室の発意により設立された「プリンセス・ロイヤルトラスト」と、実践的なサービス提供団体である「クロスロードケア」が合併し、Carers Trust が誕生した。同団体は、生きるために援助が必要な人々が無償の介護を受けられるようにすることをビジョンとし、無償の介護の役割や貢献に対して社会が認識し、人々が自分らしい生活を送るために必要な支援やサービスを受けられる社会の創造を目指している。介護者の生活改善の助言、介護技術を学ぶ場の提供、介護者の健康維持のための支援等、さまざまな支援活動を行っている。

6 まとめ

イギリスでは、家族等の介護を行うため、ないし、介護体制を整えることを目的として、労働者に 1 か月や 2 か月以上を想定した長期的な休暇の権利を保障してはいない。一方で、労働者の働き方の柔軟性をより認める方向に進んでおり、柔軟な労働時間制度の権利を、1 年以上の雇用継続を条件に全被用者に認めている。この働き方の柔軟性が、介護も含めた労働者のワーク・ライフ・バランスに資するものであり、働く介護者支援となるという理解である。

介護者側のニーズ調査や支援を受ける権利を認める法の制定など、イギリスは介護者の立場に立つ施策を進めている。しかしながら、公的介護サービスの充実なしに、インフォーマルな介護へのプレッシャーが増えれば、就業しながら家族等の介護を担う介護者は、就労を制限せざるを得なくなるかもしれない。インフォーマルケアは、介護者に精神的にも肉体的にも、そして、経済的にも負担をかける場合が少なくなく、こうした場合に、さらに介護者を支えるしくみや他の助けがないと、介護者自身の苦しみとともに、要介護者が受ける介護の質の低下にもつながるおそれがある。そうした懸念は、International Longevity Center

⁷⁴ National Council for Single Woman and Her Dependants, NCSWD

(ILC)-UK の報告書⁷⁵でも明らかにされている。同書では、高齢者人口の増加とともに一人暮らしの高齢者数も増加しているにもかかわらず、介護サービス利用者数は減少していることを示し⁷⁶、公的な介護サービスの不足とともにインフォーマルな介護への負担が増している現状にあると危惧している。そして、公的介護サービスの低下は、インフォーマルに介護を担っている者へ負担を強いることとなり、就業継続の断念にもつながること、かつ、就業の断念は経済状況の悪化をもたらし、その結果、介護者自身の生活への多大な影響だけでなく、介護の質の低下ともなる可能性を指摘する。実際に、Carers UK がまとめた最新の調査レポート⁷⁷によると、調査に回答した介護者のうち約半数（49%）が介護のために離職したと答えている。離職はせずに、労働時間を減らしたという回答者も 23%にのぼる。就業している家族介護者が最も希望する効果的な支援は、有給の介護休暇、弾力的勤務時間制、介護サービスの利用時間の弾力性、レスパイトケア（介護者自身の休息のための介護サービス）、デイケアセンターの充実との結果もある⁷⁸。2014年介護者法を制定したイギリスが、今後、介護者の立場をどのように位置づけ、働く介護者をいかに支えるのか、引き続きその取り組みには注目する必要がある。

⁷⁵ International Longevity Center (ILC)-UK, *The End of Formal Adults Social Care?*, 2015

⁷⁶ 2008年から2009年の調査と比較し、介護サービスの利用者数は50万人減少している（これは30%の減少にあたる）。推定では、50歳以上の186万人に介護ニーズの不足がある。

⁷⁷ Carers UK, *State of Caring 2016*, 2016. この調査レポートは、2014年介護者法の制定後の介護者の生活に関し、その変化の有無を検証している。

⁷⁸ Andreas Hoff ・前掲注（11）論文