

平成
24年度

両立支援ベストプラクティス普及事業

仕事と介護の両立支援

推進のためのアイデア集

本書の活用について

本書は、「これから仕事と介護の両立支援の取組を始めたい」「仕事と介護の両立支援の取組として何をすればいいのかわからない」という企業の経営者・人事担当者を対象に、取組のアイデアとして様々な企業の取組事例、仕事を持ちながら介護をしている方の両立事例をご紹介します。

仕事と介護の両立支援は、先進的な企業でも、本格的に取組が始まったのは近年のことです。大企業・中小企業を問わず、まだ、取組を始めている企業が多い状況にあります。一方で、多くの中高年従業員が、ひそかにこの問題に悩んでいます。従業員のニーズが顕在化していないと思って油断していると、従業員の離職や心身の不調を招きかねません。

ぜひ、本書を活用し、今から「仕事と介護の両立支援」の取組をスタートさせてください。

目次

本書の活用について	1
1 企業における「仕事と介護の両立支援」を始めましょう!	3
(1) 企業を取り巻く環境の変化	3
(2) 企業における仕事と介護の両立支援の意義	4
(3) 仕事と介護の両立支援におけるポイント	8
2 両立支援の取組のアイデア	22
(1) 従業員の支援ニーズの把握	22
(2) 両立支援制度の見直し	24
(3) 介護に直面する前の従業員への支援	24
(4) 介護に直面した従業員への支援	26
(5) 働き方改革(働き方の柔軟化推進)	28
3 企業事例の紹介	29
① 双日株式会社	29
② 日本アイ・ピー・エム株式会社	31
③ 明治安田生命保険相互会社	33
4 働きながら介護をするということ：個人事例の紹介	35
① Kさんの仕事と介護の両立	35
② Oさんの仕事と介護の両立	36
5 参考情報の紹介	37

1 企業における「仕事と介護の両立支援」を始めましょう!

1 企業を取り巻く環境の変化

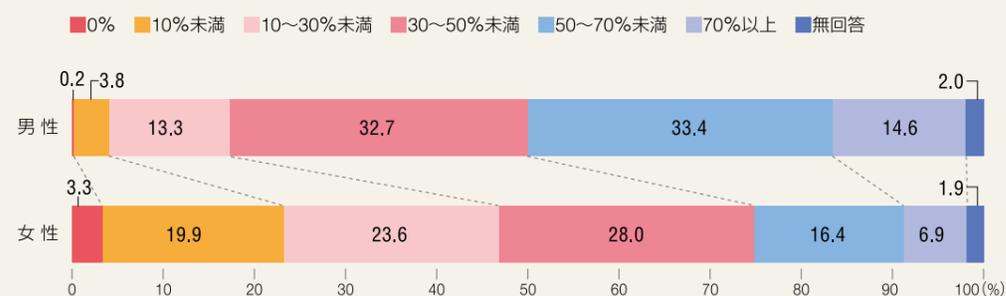
近年、「両立支援」や「ワーク・ライフ・バランス」の取組の中で、企業の関心が「子育て」から「介護」へ広がってきています。

なぜでしょうか。

日本社会における大きな課題として、少子高齢化問題があることは言うまでもありません。世界に類をみないスピードで高齢化が進んだ結果、日本は、2007年に高齢化率21%を超える「超高齢社会」に入りました。高齢者の増加に伴い、介護を必要とする「要介護高齢者」も増加し、これら多くの「要介護高齢者」の「介護」をいかに担っていくかが大きな社会問題となっています。

企業に目を向けると、従業員の高齢化という問題があります。すでに、人口の多い団塊の世代の退職期に入っていますが、40代・50代と、新卒採用が抑制された20代後半・30代との間に世代別の従業員数の差から、40歳以上の割合は、特に男性で高い割合となっています。従業員101人以上の企業を対象とした調査では、男性正社員に占める40歳以上の割合が「50%以上」という企業が48%と半数近くを占めます。

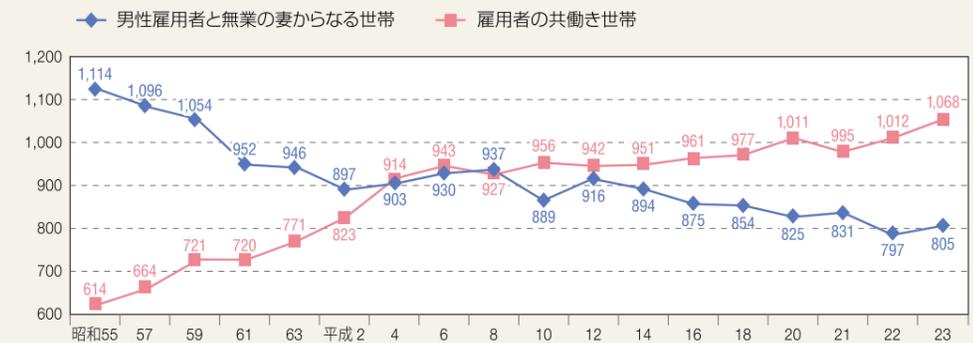
図表1 正社員に占める40歳以上の割合:単数回答 n=967



(資料)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企業調査」(厚生労働省委託事業)平成24年10月実施

これまで家庭内での「介護」の役割は、主に専業主婦の女性が担ってきました。しかし、兄弟(姉妹)数の減少による一人あたりの家族介護者にかかる負担の増大や、家庭内の役割分担意識の変化、共働き世帯の増加などから、働く男性も介護に携わる必要性が高まってきました。

図表2 共働き世帯比率の推移

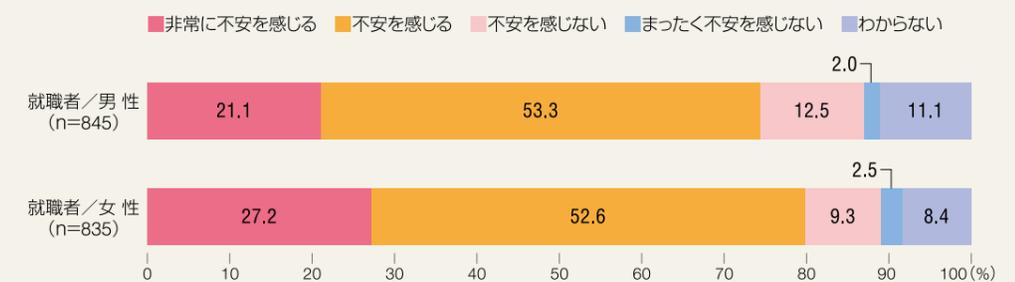


(資料)昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別集計」、平成14年以降は、「労働力調査(詳細集計)」より作成

2 企業における仕事と介護の両立支援の意義

こうした社会状況を背景に、これから親の介護に直面する可能性の高い40代・50代の従業員には、将来親の介護や手助けをする状況に直面した場合の「仕事と介護の両立」に対する不安が高くなっています。男女各1,000人の正社員を対象とした調査では、「不安を感じる(「非常に不安を感じる」、「不安を感じる」)と答えた人が、男性で74.4%、女性で79.8%を占め、男女とも不安の割合が高いことがわかります(図表3)。

図表3 仕事と介護を両立することに対する不安(40代・50代正社員)

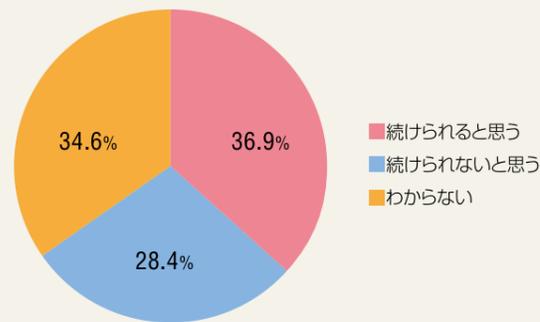


(注)回答者は、就労者(男女各1000人)のうち、本人または配偶者の両親が1人もいない者を除く。

(資料)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調査」(厚生労働省委託事業)平成25年1月実施

さらに、親の介護や手助けをする状況に直面した場合、今の企業で仕事を続けられると思うかという問いに対し、「続けられると思う」という回答は36.9%にとどまっています(図表4)。

図表4 介護に直面した場合の就業継続見込み(40代・50代正社員) 単数回答 n=482

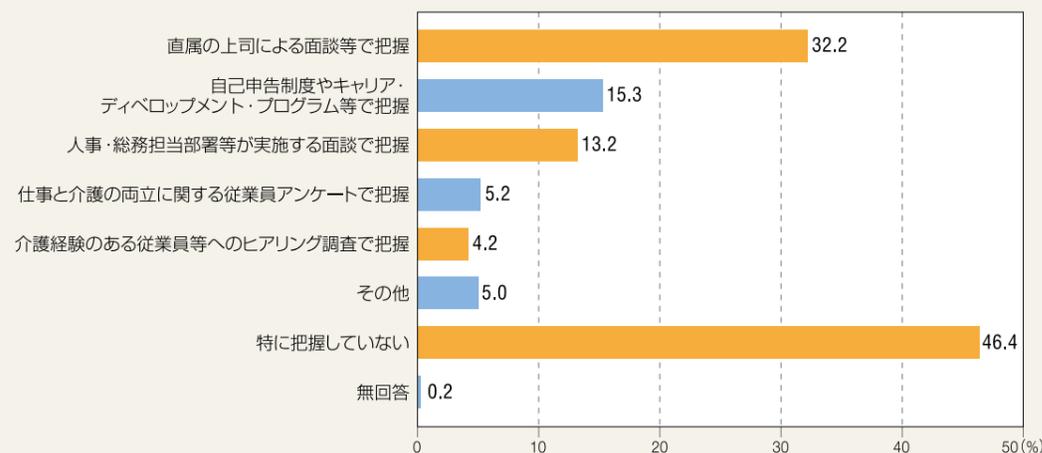


(注)回答者は、就労者(男女各1000人)のうち、手助け・介護が必要な親(本人又は配偶者の)が少なくとも1人はいるもの。
(資料)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」(厚生労働省委託事業)平成25年1月実施

実際には、まだ「介護休業」などの制度を利用する従業員も少なく、「仕事と介護の両立」に対する自社の従業員のニーズの現状を把握できていない企業も多いかもしれません。しかし、親の介護問題に直面していない従業員も含め、「仕事と介護の両立」や将来の就業継続について多くの従業員が不安を抱えている可能性があります。

企業での介護に関する実態把握の状況を見ると、「特に把握していない」企業が46.4%と半数近くを占めており、従業員の不安や両立の困難状況をつかめていないことがわかります(図表5)。

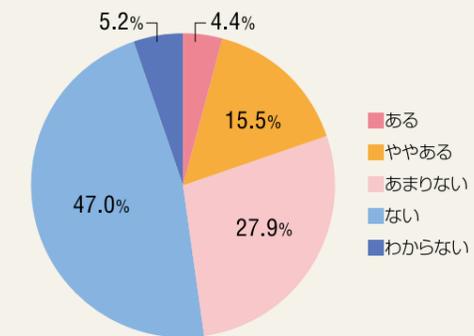
図表5 介護に関する実態把握の状況:複数回答 n=967



(資料)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企業調査」(厚生労働省委託事業)平成24年10月実施

「介護」の問題に直面する中高年の従業員は、子育て世代よりも、職場にプライベートな話題を持ち込むことや、家族のために休みを取ることを躊躇する傾向があるとみられます。そのため、人事担当者や上司も、「介護」の問題について、本人が周りに知られたくないのではないかと考え、踏み込むことを躊躇しがちです。しかし、アンケートの結果をみると、介護や手助けを行っている就労者の「介護について上司や同僚に知られることの抵抗感」をみると、抵抗感は「あまりない」、「ない」とする人が、7割を超えており、抵抗感それほど強くないことがわかります(図表6)。

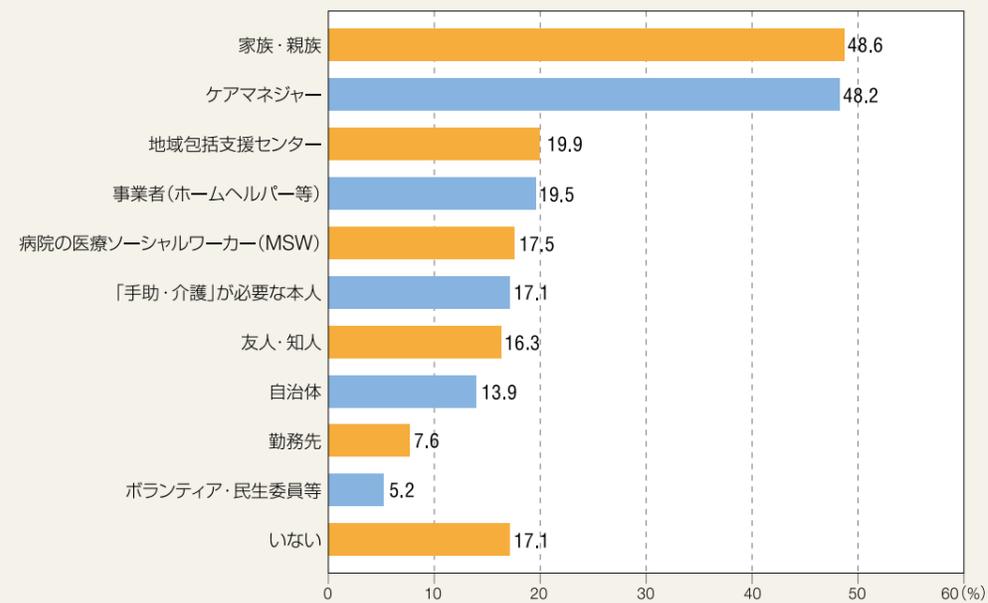
図表6 【手助け・介護している人】上司や同僚に知られることの抵抗感:単数回答 n=251



(注)回答者は、就労者(男女各1000人)のうち、本人が手助け・介護を担っているもの。
(資料)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調査」(厚生労働省委託事業)平成25年1月実施

一方で、介護や手助けについての相談先をみると、勤務先に相談した人の割合は7.6%と極めて低い水準にとどまっています(図表7)。

図表7 【手助け・介護している人】手助け・介護についての相談先:複数回答 n=251



(注)回答者は、就労者1000人のうち、本人が手助け・介護を担っているもの。
 (資料)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調査」(厚生労働省委託事業)平成25年1月実施

親の介護を担っている人が企業に相談しないのは、プライベートな「介護」の状況を職場に知られたくないということ以上に、相談しても職場に受け入れてもらえない、あるいはサポートが得られないと考えていると思われる。

その結果、「仕事と介護の両立」に悩んでいても言い出せず、周囲が気づかないまま離職を選択してしまう危険性があります。これまで長期にわたり経験を積んできた熟練従業員や、管理職など企業の中核人材を失うことになり、企業にとって大きな損失となります。

実際に、「仕事と介護の両立」のために離職する従業員や、心身にストレスを抱える従業員が増える前に、両立支援の取組をはじめることが必要です。

3 仕事と介護の両立支援におけるポイント

では、企業における「仕事と介護の両立支援」とは、どのような取組を指すのでしょうか。

「介護に直面する前の支援」と「介護に直面した際の支援」の必要性

制度的には、「介護休業」がすぐに思い浮かぶかもしれませんが、「仕事と介護の両立支援」では、介護に直面した際の「働き方」に関する「制度」だけでなく、従業員が「介護に直面する前の準備段階の支援」が重要になります。

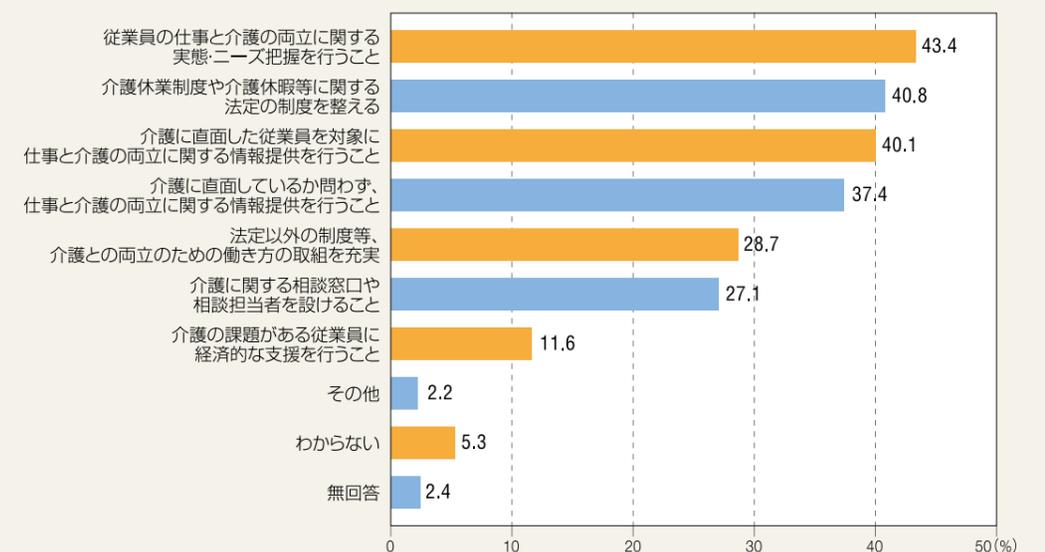
「介護」問題は、いつ直面するかわかりません。また、いつ終わるのかもわかりません。また、これまでの日本社会においては、「働きながら親の介護をする」ことの具体的なイメージを持ちにくい面がありました。そのため、何の対策を立てないまま介護に直面し、わからないことや先行きの不安から、「離職」を選択する傾向がありました。

まずは、実態・ニーズ把握を!

企業の人事担当者が重要と考える両立支援としても、最も多い回答は「従業員の仕事と介護の両立に関する実態・ニーズ把握を行うこと」です(図表8)。まずは、自社の従業員の現状や将来への不安を確認することが必要です。こうした実態・ニーズ把握を行うことが、企業が「仕事と介護の両立」を支援するスタンスを示すことにもなり、従業員が介護について、職場で話しやすくなるきっかけにもなります。

ニーズ把握には、従業員の全般的な支援ニーズの把握と、従業員の個別事情の把握があります。

図表8 企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるもの:複数回答 n=967



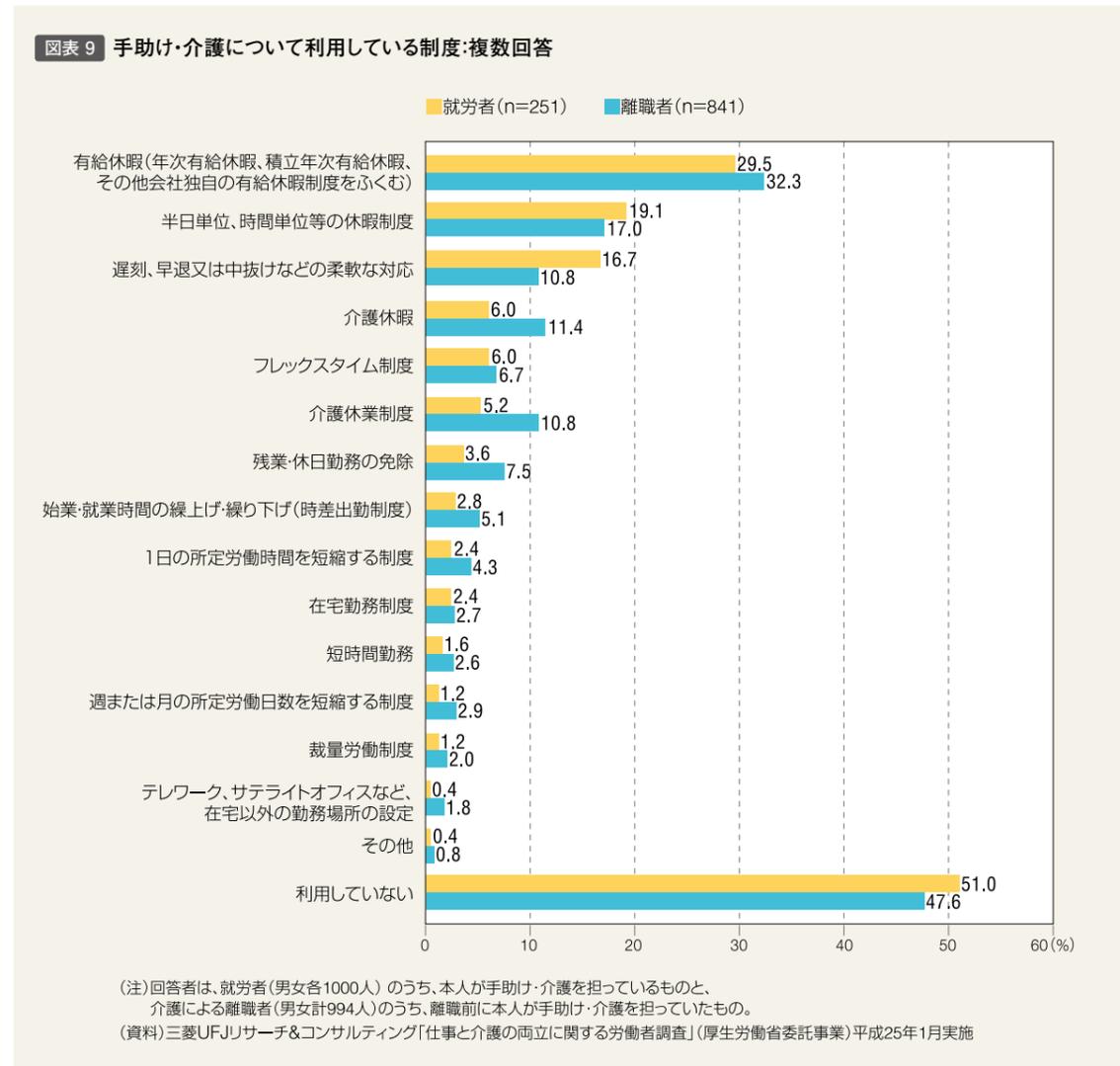
(資料)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する企業調査」(厚生労働省委託事業)平成24年10月実施

制度設計・見直し ～制度の拡充は必要ですか?

こうしたニーズ把握をもとに、従業員の不安や困っている状況に対応して、介護休業を長期化したり、介護費用の助成を考えるなど自社の「仕事と介護の両立支援制度」を設計したり、見直す企業も少なくないと考えられます。

しかし、3か月の介護休業制度を取得して、その後職場復帰できなかった人が、1年間休業したら復帰できるでしょうか。実際に、制度を利用している人が、どんな形で制度を活用しているのか、把握しているでしょうか?

アンケート調査でみると、現在働きながら介護をしている人も、介護のために離職した人も、「(制度等は)利用していない」という人が多くいます(図表9)。利用している制度としては、年次有給休暇等の「有給休暇」が最も多くなっています。その他、「半日単位、時間単位等の休暇制度」や「遅刻、早退、中抜けなどの柔軟な対応」などが、特に現在働きながら介護をしている人に、利用されています。理想をいえば、年休は介護の有無にかかわらず完全消化すべきものですが、なかなかそうはいかない日本の現状においては、年休が最も介護に対応しやすい制度として利用されているようです。



もちろん、本当は休んで介護をしたいのに、無理をしているのかもしれませんが、後で紹介する個人の両立事例においても、長期的な休業よりも、短期の休暇取得、半日や時間単位で就労時間を調整できる働き方によって両立している状況がみてとれます。介護は子育てと違って、いつまで続くのかわかりません。長期間職場を離れてしまうよりも、必要に応じて休暇を取ることができたり、出退勤時刻の調整や勤務時間の短縮ができるなど、それぞれの就労者の介護状況に応じて、柔軟な働き方で持続可能な両立の形を作ることが必要です。

したがって、いきなり介護休業の期間を長期化するなどの対応よりも、**すでにある休業・休暇制度が、必要な時に取れるようになっているか、フレックスや在宅勤務、時間短縮等の柔軟な働き方が、介護目的にも活用できるようになっているか**などが、制度を設計したり、見直す際の重要なポイントだといえます。

情報提供の必要性 ～介護に直面する前の従業員への支援

従業員が、仕事と介護の両立を円滑に図ることができるためには、介護に直面する前から将来の介護に備えておくことが大事です。企業の支援取組として、まず、現在介護に直面しているかを問わず全従業員、あるいは一定の年齢層以上(40代以上等)を対象に、以下のような働きかけをする必要があるでしょう。

「介護に直面する前に」企業が従業員へ働きかけるべき6つの項目

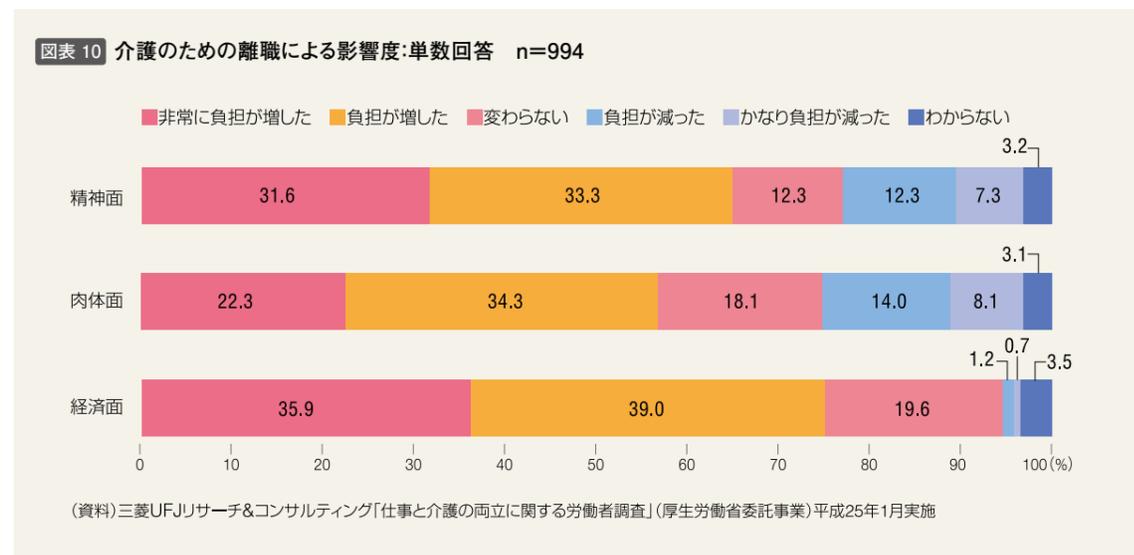
1. 「仕事と介護の両立」を企業が支援するという方針のアピール
2. 「介護に直面しても仕事を続ける」という意識の醸成
3. 企業の「仕事と介護の両立支援制度」を周知
4. 「介護」について話しやすい職場風土の醸成
5. 介護が必要になった場合に相談すべき「地域の窓口」の周知
6. 親や親族とコミュニケーションをはかっておく必要をアピール

1. 「仕事と介護の両立」を企業が支援するという方針のアピール

まずは、企業が「仕事と介護の両立」を支援するという方針をしっかりとアピールすることが重要です。先にみたように、介護の問題に直面しても、企業に相談しないのは、企業の支援が期待できないと考える人が多いからではないかと考えられます。企業としては、介護との両立で、仕事の調整が必要になったとしても、仕事を続けて欲しいと考えている、というスタンスを周知することが重要です。

2. 「介護に直面しても仕事を続ける」という意識の醸成

企業としての方針を従業員に知ってもらくと同時に、従業員にも「介護に直面しても仕事を続ける」という意識を持ってもらうことが重要です。「どうしたら両立できるか」を考える前に、「介護をするなら働き続けることは無理」と判断してしまい、人事や上司に相談もせずに離職してしまう人が少なくないようです。しかし、図表10にみるように、介護のために離職したことで、精神的、肉体的、金銭的に、より厳しい状況に追い込まれる可能性があります。企業の立場からだけでなく、従業員の立場からも、仕事を継続した方がよいことを周知する必要があります。



実際に、働きながら介護をしている方の両立事例をご紹介します。これ以降、ご紹介する両立事例は、主にいわゆる正社員・正職員としてフルタイムで働きながら、介護を行ってきた方の経験です。今回ご紹介している働きながら介護をしている方々は、40代から60代の女性です。

COLUMN 仕事を続ける意義と職場の理解 ～個人の両立事例より

- 介護による精神的ストレスはあるが、介護に専念するより、仕事をするのが気持ちの切り替えになり精神的に安定する。介護のために仕事を辞めてしまうのは長期的にみると良い結果にはつながらないと思う。母親の介護を始めた当初は、職場の上司や同僚に事情を話すことはなかったが、(母親に加えて)父親の老化が著しくなったことをきっかけに状況を説明した。仕事に対するモチベーションが低下していると誤解されないよう、事情を理解してもらい、仕事や内容などアサインメントに関する相談や交渉が出来る形にしたいと考えた。
- 子育てと異なり、介護にはゴールがなく、「この状態がいつまで続くのか」という不安がある。「仕事を辞めれば楽になるのではないか」と思うこともあるが、実際に辞めてしまったら、情報がなくなり、追い詰められてしまうだろう。職場の上司や同僚には、「隠していても仕方がない」と思い、早い段階から現状を話した。同僚は利用できる制度を教えてくれるなど励ましてくれる人が多かった。仕事上も戦力外扱いをしないでもらえるのが有り難かった。

3. 企業の「仕事と介護の両立支援制度」を周知

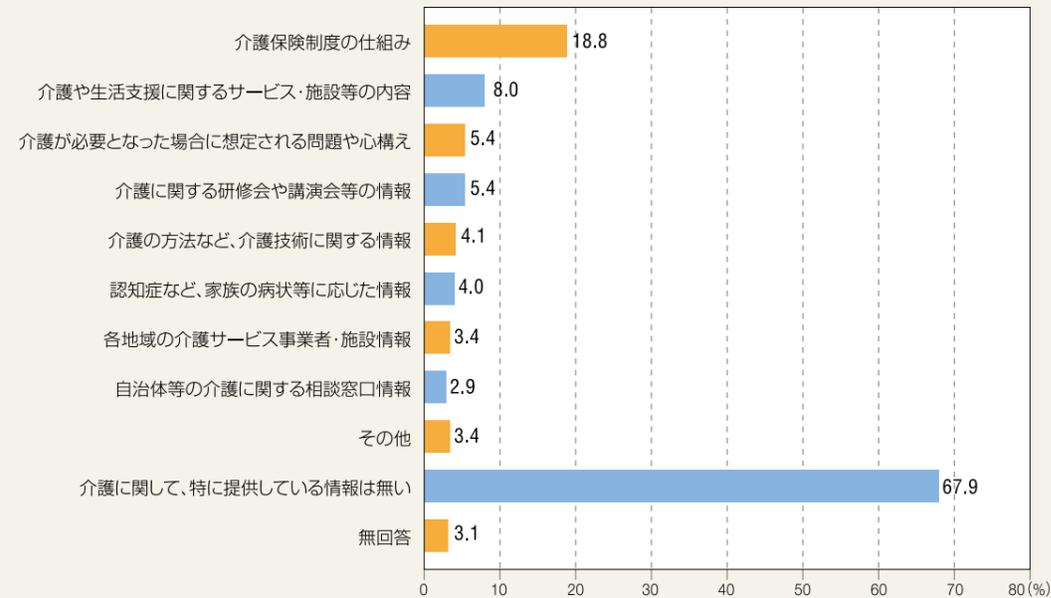
さらに、自社の支援制度について周知することも重要です。制度の具体的な内容や手続きなどは、介護に直面したときに知ればよいことですが、とりあえずは使える制度があることを周知しましょう。この「制度」には、「相談窓口」を設けることも含まれます。先のアンケート結果にみたように、多くの従業員は漠然とした不安を抱えています。実際に介護に直面した場合にどのようなリスクがあるのかはわかっていません。そのため、どのように備えたらよいかわからず、そのことが不安の背景となっています。まずは、企業が両立を支援する姿勢を持っていて、利用できる制度があることを周知することで、不安を軽減させる効果が期待できます。

4. 「介護」について話しやすい職場風土の醸成

次に、「介護」について話しやすい職場風土を醸成することも重要です。個々の従業員の介護ニーズの把握は、上司にその役割が期待されますが、従業員の側からSOSが発せられなければ、上司が気づくことは困難です。最近では、「介護」等を理由に転勤の免除希望を申告できるようになっている企業もあります。転勤に限らず、何らかの「働き方の配慮を要する家庭事情」がある場合、申告できるような仕組みを作ったり、人事面談で上司から、すべての部下に対して「そうした事情はありませんか?」と聞いてみるなど、働きかけることも必要です。また、人事部主導で、セミナーや懇談会を開いて、介護について関心のある従業員同士が話し合う場を作ることも良いでしょう。

仕事と介護の両立には、働き方の調整だけでなく、公的介護サービス等の活用も重要です。実際に企業が提供している介護に関する情報提供としては、今のところ、「介護保険制度の仕組み」が最も多くなっています。

図表 11 介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供
:正社員に提供している情報の内容:複数回答 n=967



(資料)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企業調査」(厚生労働省委託事業)平成24年10月実施

5. 介護が必要になった場合に相談すべき「地域の窓口」の周知

しかし、介護保険制度の利用方法などは、実際に問題に直面してからの方が理解できる面もあります。住んでいる地域や、遠距離介護の場合など、状況に応じて、使えるサービス等が異なる場合があります。そこで、**企業としては、いざという時に頼れる「地域の相談窓口」の存在を知らせることが、重要になります。**特に、「地域包括支援センター」は、まだ介護保険の対象になっていない状態から相談することのできる窓口であり、周知しておくことが大事です。

COLUMN 介護サービスの利用状況～個人の両立事例より

●要介護5の父と同居

平日の昼と夕方、土曜日の昼に訪問介護サービスを利用(1回の訪問あたり1時間程度)。自分が朝5時半に起床して昼食・夕食を作っておき、ヘルパーには食事の温めと介助をお願いしている。土曜日にホームヘルパーが来てくれると、外出して家の用事等を済ませることができる。その他、週1回訪問入浴サービスを利用。訪問介護とは別の事業所に依頼している。費用は介護保険の限度額内に収まっている。2か月に1回の通院の際には、介護タクシーを利用。以前は1か月に一度、検診を受けていたが、車の乗り降りなど移動が困難なため、頻度を減らすしかなかった。院内ではリクライニング機能付きの車いすを利用しているが、ずり落ちてしまい、座位を保つことが難しい。訪問介護事業所の管理者から紹介を受けた医師の往診を受けている。血圧の薬等を処方してもらっている。

●要支援2の父と同居

月曜(13時~14時半)、火曜(14時~16時)、水曜~金曜(15時~16時半)に訪問介護サービスを利用しており、食事の用意や掃除が中心である。その他、週1回、訪問リハビリテーションを利用している。介護者は、平日は朝6時から20時近くまで不在である。最近自分が入院した際は、ケアマネジャーとホームヘルパーに父親の生活をサポートしてもらった。

●要介護3で認知症の母と同居

訪問介護サービスを利用している。通所リハビリテーションに行く日は夜のみ、それ以外の日は朝・昼・夜に自宅にヘルパーに来てもらい、身体介護や、夜は食事の支度や戸締りをお願いしている。何かあった時のために、最近ショートステイの利用を試みた。デイサービス2事業所、訪問介護サービス4事業所、ショートステイ1事業所とそれぞれ別の事業所を利用している。平日のサービス利用の他に、土日に外出をせざるを得ない場合等には、支給限度額を超える分を全額自己負担で利用している。また、朝・昼・夜の合間の時間帯の「見守り」(全額自己負担)を利用することも多い。

●要介護4の夫と同居

平日の日中は、小規模多機能型居宅介護事業所に通所している。ケアマネジャーの訪問は月1回(毎月20日過ぎ)。ざっくばらんな話も含め、色々相談している。

●要支援の父母と同居

介護保険サービスは、住宅改修と福祉用具のみ利用。玄関と寝室に手すりを設置し、母親が車いすを使用している。食事の準備、買い物、掃除などの負担が大きいため、家事支援に関わる部分でできればサービスを利用したい。

●認知障害のみられる母と同居

月曜~土曜まで通所リハビリテーションを利用している。レクリエーション主体の事業所(8時40分~17時半)、リハビリテーション主体の事業所(9時40分~15時半)の2か所を利用している。サービス利用の際に入浴もお願いしている。通所リハビリテーションは介護保険の限度額内におさまっている。一度、試しに利用したショートステイは介護保険外(自費)だった。

6. 親や親族とコミュニケーションをはかっておく必要をアピール

最後に、「仕事と介護の両立」には、**親族間の協力も非常に重要**です。介護保険やその他民間のサービスではカバーしにくい、臨機応変な介護や介護疲れのサポートなど、親族間の助け合いがあれば、介護する就労者の精神的な負担も軽減できます。また、急に親が倒れた場合、抱えている病気の状況、かかりつけ医の状況、親しくしている人たちの状況など、知っておいた方が良いことがたくさんあります。日ごろから、親とコミュニケーションをとり、親の生活・身体状況を把握し、兄弟(姉妹)やその他親族と共有することにより、いざという時どのように助け合えるかを話し合っておくことの有用性を従業員に伝えることが大事です。

COLUMN 親族間の協力状況～個人の両立事例より

- 外出や旅行をしたい時は、弟に相談し、自宅に来てもらう。弟の協力があるので、介護をしながらも、旅行など好きなことで気分転換が出来る。自宅の電気関係や大工仕事をしてくれるなど、気を遣ってくれる。以前父親と別居していた時は、近所に住む親戚に様子を見に行ってもらったこともあった。
- 妹、叔母、叔父夫婦の協力を得ている。妹は義父母の介護疲れからパニック障害を起こしたことがあり、そうならないよう気遣いをしてくれる。叔母は施設で介護職として働いていることから、母親の状態に理解がある。叔父夫婦も何かあれば駆けつけてくれる。隣に住む方(自営)が、ちょっとした物を届けにきてくれたり、ゴミ出しや買い物などに気を配ってくれる。

制度をうまく活用してもらおう ～介護に直面した従業員への支援

では、実際に介護に直面した従業員へはどのような支援を行うべきでしょうか。

「介護に直面した」従業員へ企業が働きかけるべき6つの項目

1. 「相談窓口」での両立課題の共有
2. 企業の「仕事と介護の両立支援制度」の手続き等の周知
3. 上司との働き方の調整
4. 職場内の理解の醸成
5. 上司や人事による継続的な心身の状態把握
6. 社内外のネットワークづくり

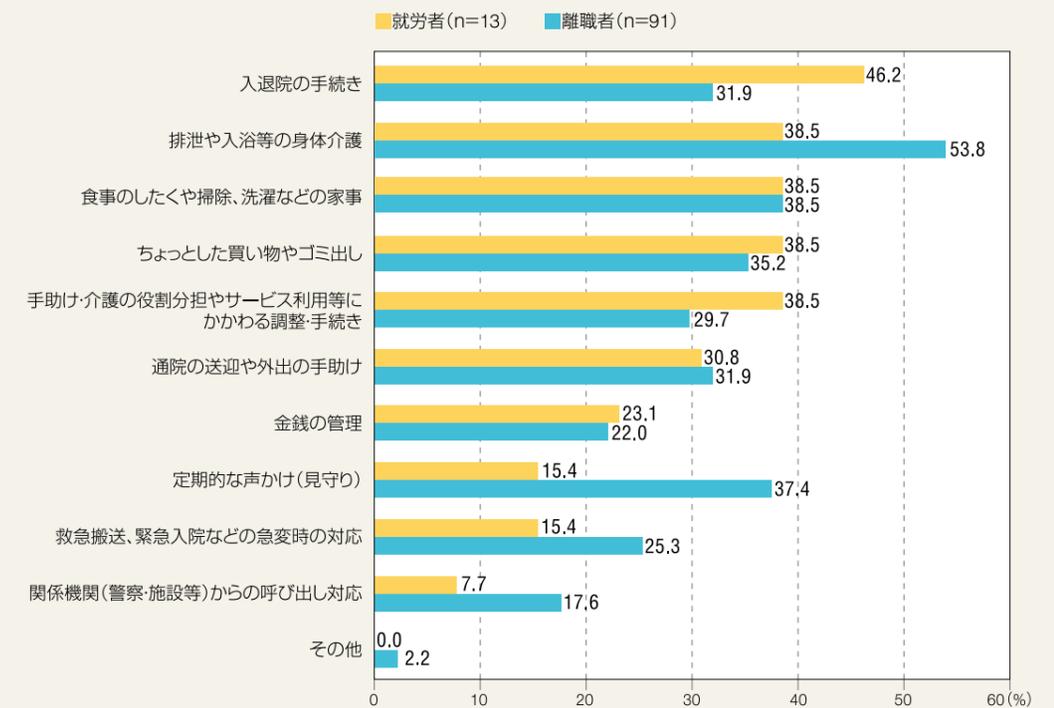
1. 「相談窓口」での両立課題の共有

まずは、「相談窓口」での対応です。相談窓口の役割として最も重要なのは、両立する上で何が課題になるのかを、本人と共に整理することです。その上で、企業で対応すべき問題、地域の窓口や病院に相談すべき問題、親族間で話し合った方がよいと思われる問題を可能な限り仕分けします。もちろん、「働き方」と「介護サービス」と「親族間の協力」は、条件によって、対応すべき方法が変わりますから、容易に整理ができないこともあります。企業として支援できる働き方の範囲をある程度示すことで、他の条件を検討しやすくしてあげるとよいでしょう。

2. 企業の「仕事と介護の両立支援制度」の手続き等の周知

その上で企業の「両立支援制度」について具体的な利用方法等など、アドバイスするとよいでしょう。特に、介護休業は、うまく活用しないとなかなか職場復帰につながらない可能性があります。図表12にあるように、離職者ほど介護休業中に「排泄や入浴などの身体介護」、「定期的な声かけ(見守り)」などに自らが携わっているのに対し、就労者は、「入退院等の手続き」、「手助け・介護の役割分担やサービス利用等による調整、手続き」をする傾向がみられます。93日間という介護休業期間を、その後の両立のための準備期間としてうまく活用してもらうよう、伝えることが重要です。

図表 12 介護休業を利用して行った手助け・介護・複数回答



(注)回答者は、就労者および介護による離職者のうち、介護休業制度を利用したことのあるもの。
 (資料)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調査」(厚生労働省委託事業)平成25年1月実施

COLUMN 個人の両立事例にみる制度利用の状況

- 通院や旅行のため、年10回程度年次有給休暇を取得する。半日単位で取得することが多いが、父親の病院の検査終了時間が午後になる時は、1日単位で休むこともある。介護休業や介護休暇について聞いたことはあるが、あまりよく理解しておらず、また(今のところ)必要としていない。
- 急に休みを取らなければならない時は、なるべく年次有給休暇を利用するようにしている。また、勤務を1日中休むことをできるだけ減らし、時間休で対応している。父親が入院した時は、母親のケアをするため、3か月間の介護休暇を取得したり、短期介護休暇(5日間)を取得したりすることで対応した。母親を介護している時は、月に1度、ケアマネジャー、訪問看護師、訪問介護事業所(2か所)と訪問入浴事業所のコーディネーターが集まるカンファレンスがあり、出席する必要があった。その時には、仕事を調整して、なるべく休まないで済むようにした。
- フレックスタイム制度を利用している。当社では、介護を理由にフレックスタイム制度を利用することができるが、以前はそれが明文化されていなかった。介護を理由とした制度利用が明文化され、今はどの組織でも利用できるようになった。父親が倒れた時、転院する時、亡くなった時など、急激な変化が起こった時に介護休暇(積立特別有給休暇)を利用した。年休を自分の休養のために確保しておけるので、介護の理由で積立休暇が利用できるのは有難い。介護の時は積立休暇を利用、自分の用事がある時は年休を利用と使い分けをしている。
- 約7か月間の入院期間中(急性期病院・リハビリ病院)は、原則、時間を調整しながら勤務を続けた。長期休暇を取得したのは7月の1週間のみ、最初の約3か月間には、手術、退院、リハビリ病院の面接、転院のために5~6日間の休暇を取得した。いずれも介護休暇(積立特別有給休暇)を利用し、年次有給休暇はなるべく使わないようにしたいと考えていた。
- 事故で介護が必要となったときに、3か月間の介護休業を取得し、介護保険の申請手続、兄弟との話し合い、役割分担の調整を行った。かかりつけ医の受診日(月1回)は、年次有給休暇を取得している。午後からの受診であっても、午前中に平日にしかできない銀行等の用事を済ませている。
- 仕事の帰りに両親の家に寄ることができるよう、勤務時間を30分繰上げている。帰ると、ちょうど夕飯を食べている最中で、食事の後片付け、次の日に必要なものの準備、足りないものの買い出しなど、家事の支援を行っている。両親の家には、毎日寄っている。勤務時間を30分早めることで、父母の家に余裕を持って寄ることができるという安心感をえられる。通院への付き添いは、予約日が決まっているため、事前に有休を申請し、仕事の調整もできる。

介護サービスを利用しつつ、親族間で役割分担をしながら1週間の生活を組み立てているHさん(50代後半・女性)の一週を紹介します。

Hさんと介護を必要とする母の1週間

	月	火	水	木	金	土	日	
7:00	Hさんと母親の自宅							
7:45頃	Hさん出勤	Hさん出勤	Hさん出勤	Hさん出勤	Hさん出勤		Hさんと母親の自宅	
8:00								
8:15~45頃	通所リハ送迎		Hさん姉宅	通所リハ送迎				
9:00	通所リハ			通所リハ				
10:00	通所リハ送迎			通所リハ送迎				
17:00	Hさん姉宅		Hさんが姉の家へ	Hさん妹宅				
18:00	Hさん甥が自宅に送迎			Hさんが妹の家へ				
19:00	Hさんと母親の自宅							
20:00	Hさんと母親の自宅							

(注) サービス利用に係る費用は介護保険の限度額内で取まっています。

3. 上司との働き方の調整

次に、上司と話し合っ、働き方を調整します。休業や休暇を取るだけでなく、既存のフレックスタイム制度や在宅勤務制度の活用、早出・遅出や早退など就労の時間帯の調整など、働き方を検討した上で、仕事の役割について見直す必要があるかを検討してもらいます。

COLUMN 仕事の配分 ~個人の両立事例より

- 介護をしている社員であっても、時間制約に配慮した上で、それまでのキャリアや実績、期待される役割に見合った仕事を割り当てるようにしてほしい。納得性のある仕事を任せてほしい。

4. 職場内の理解の醸成

さらに、上司の役割として、「職場内の理解の醸成」があります。個人の事例からも、うまく両立している人は、周囲に自分の状況を知らせ、サポートを得ていることがわかります。従業員本人から介護の状況を説明するだけでなく、上司からも「両立のための働き方を支援している」ことを伝えてもらい、職場の理解を得ることが重要です。従業員は、急な休み等に備えて、日頃から仕事を整理し、周囲に「見える化」することで、いざという時に、周囲がカバーしやすくする工夫が必要です。

5. 上司や人事による継続的な心身の状態把握

介護は、長期にわたる可能性があります。その間、介護を受ける人の状態も、介護している従業員の心身の状態も変わっていく可能性があります。人事や上司が継続的に見守って、両立が困難な状況に陥っていないか把握することが大事です。

6. 社内外のネットワークづくり

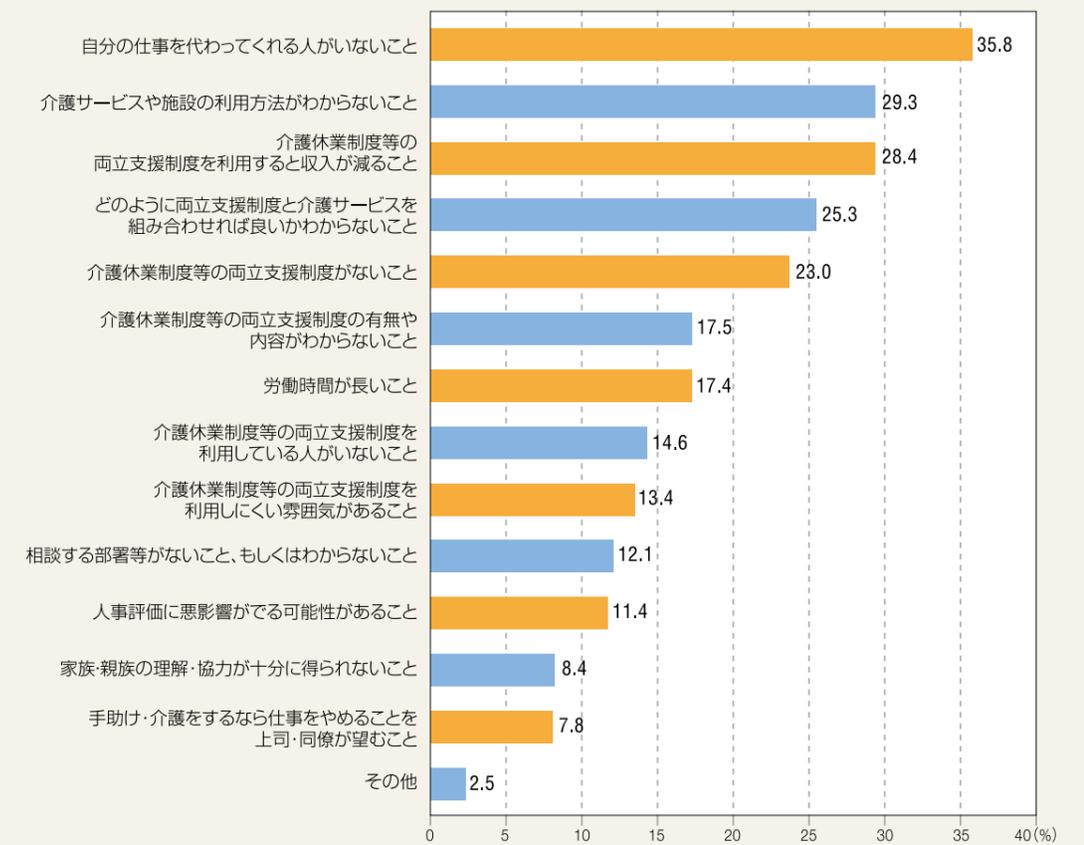
最後に、同じような立場の人同士で情報を共有したり、悩みを分かり合うネットワークによって、介護をする就労者の負担を軽減できる可能性があります。働きながら介護をする人たちは、地域などのそうしたネットワークに参加できる機会が少なくなりがちです。社内外でのネットワークづくりを、企業でサポートすることも有効です。

支援制度に限らない働き方の柔軟化による対応

介護との両立には、これまでお伝えしたように、介護のための特別な休業や休暇だけでなく、介護の状況に応じて活用できる「柔軟な働き方」による対応が有効です。

「3. 企業の取組事例」で紹介している企業でも介護との両立には長期の休みよりも、1日あるいは時間単位の休みが多く活用されています。問題は、こうした休みが必要ときに取得できるかということです。40代・50代の正社員に「仕事と介護の両立の問題点」を聞いたところ、最も多かったのは「自分の仕事を代わってくれる人がいないこと」でした(図表13)。

図表 13 仕事と介護の両立に不安を感じている人の不安内容:複数回答 n=1,294



(注) 回答者は、就労者のうち、本人または配偶者の両親が1人もいない者を除き、仕事と介護の両立に不安があると回答したものの。
 (資料) 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調査」(厚生労働省委託事業)平成25年1月実施

そのため、いざという時に、休みを取ったり、早退することができるよう「働き方の見直し」を行い、日ごろから、職場のメンバー間で「仕事を見える化」し、情報を共有して、代替可能な環境を作っておくことが重要です。すでに「仕事と子育て」の両立やワーク・ライフ・バランスの取組として、こうした「働き方の見直し」を行っている企業は、「仕事と介護の両立」ができる可能性が高い企業といえます。

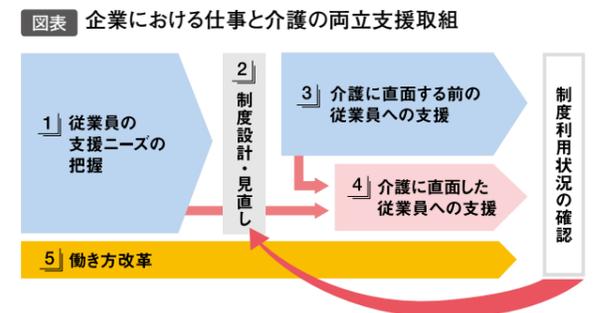
COLUMN 職場内の協力体制 ～個人の両立事例より

● 以前は、年に1～2回しか休みをとっていなかった。しかし、介護に直面するよりも前に海外旅行に行きたいと思い、前もって仕事の整理や引継ぎをして旅行に行くことが出来た。また、旅行中は海外携帯電話を持ち、緊急時の連絡を受けられるようにした。この時、仕事の整理や引継ぎをしたことで、介護が必要になってから助かった。自分が担当している業務について、予め他の担当者でも対応できるようにしておき、休暇を取得しやすいようにするのがよい。但し、事前に出来ることは全て対応してから休む姿勢も必要。休暇を取得したい時は、前もって同僚に伝えておく。口頭で伝えたり、メモを残したり複数の方法をとる。

また、「仕事と介護の両立」は、働き方の工夫だけで対応できるものではありません。一人で仕事も介護もと抱え込まず、介護保険制度をはじめとしたサービスの利用や、地域の相談等の支援、親族間での役割分担など、様々な社会的資源を活用して「両立」が成り立つということを従業員に理解してもらうことも重要です。後に紹介する実際に仕事と介護を両立している「個人事例」も、ぜひ参考としてください。

2 両立支援の取組のアイデア

ここからは、先に示した支援の考え方に基づき、実際の企業の取組事例を交えながら、具体的な取組方法や支援メニューをご紹介します。



1 従業員の支援ニーズの把握

両立支援の取組を進めていく際に、まずは法定どおりの両立支援制度を導入することが必要です。また法定どおりの両立支援制度を導入済みの企業においても、効果的な両立支援の取組のためには両立支援制度の拡充が求められる場合があります。自社にふさわしい両立支援の取組を進めていくために、先進的な企業においては、従業員の支援ニーズを把握する取組がみられます。特に仕事と介護の両立は、仕事と育児の両立以上に様々なニーズがあり、可能な範囲できめ細やかな対応が求められます。ただし、介護に係る支援ニーズはまだ表面化されにくいという側面もあり、その把握にも工夫が必要です。

ポイント 1 全社的なアンケートやヒアリング

多くの企業では、介護の問題について、まだ職場で話題に上りづらい状況にあるでしょう。介護に係る支援ニーズ全般に関して、全社的なアンケートを行うことで、どのような支援が求められているのか、広くニーズを把握することができます。また、介護に関するセミナーを開催した際に、出席者を対象にアンケートを行うこと等で、介護への関心の高い従業員からより詳細な支援ニーズを収集する取組もみられます。

取組事例

ワーク・ライフ・バランスに関するニーズ調査を実施

WLB委員会で、WLBに関する「社員ニーズ調査」のアンケートを実施したところ、育児だけでなく介護についても支援策を強めて欲しいというニーズや意見があった。(東京都、卸売業、従業員数1,001人以上)

セカンドライフ準備ガイダンスでアンケートを実施

労使で開催するセカンドライフ準備ガイダンス参加者の53歳以上の従業員と配偶者100名程度を対象とした介護に関するアンケートを実施した。(東京都、印刷業、従業員数1,001人以上)

介護セミナーでのアンケートによる意見収集

昨年度から実施している介護セミナーに参加している人は、情報提供に協力していただける方が多い。そこで、セミナー参加者にアンケートをとって意見収集を行い、今後の取組に活かしたいと考えている。(東京都、情報サービス業、従業員数1,001人以上)

ポイント 2 制度利用者を対象としたヒアリング

介護に係る支援ニーズは、介護の問題に直面して顕在化するものもあります。ところが、介護の問題について社内の人に表立って相談できるような雰囲気が整えられていなかったり、本人が話したくないという心境にあるような場合、企業として受け身の姿勢では具体的な支援ニーズの内容を把握することは困難です。そう遠くないうちに介護者となる可能性の高い従業員や、実際に介護の問題に直面した従業員からは、より具体的な支援ニーズに関する意見収集を行うことが可能となります。ただし、本人が話すことを躊躇する場合がありますので、対象者の選定やヒアリング項目については十分な配慮が必要です。

取組事例**制度利用者とのコミュニケーション**

復職者に対しての面談や、休職期間中の従業員とのコミュニケーションの中で、介護ニーズを吸い上げるようにしている。(埼玉県、輸送用機械器具製造業、従業員数1,001人以上)

休暇取得等をきっかけとした情報収集

積立休暇等の取得の際には、当該従業員の状況を把握するように努めている。(東京都、日用品製造業、従業員数1,001人以上)

ポイント 3 人事面談等を通じた上司による把握

実際に介護の問題に直面し、就業継続のために支援が必要な人のニーズを的確に把握するためには、従業員の身近にいて日常的にコミュニケーションを取りやすい上司が、通常行っている面談等を通じて行うことも一つの方法です。また上司からは、面談以外でも「働き方に関して配慮が必要」などときには伝えて欲しいということ、そのような場合には相談に応じることを、日頃から部下に伝えておき、介護の問題を相談しやすい雰囲気をつくっておくことも重要です。

取組事例**労働組合による情報収集**

組合の幹部が各所属を回ってその現場の意見を聞く「オルグ」活動を過去から続けてきているので、従業員の意見を吸い上げてもらっている。(東京都、保険業、従業員数1,001人以上)

2 両立支援制度の見直し

介護に係る両立支援制度が従業員のニーズに合っているかどうか、制度の利用状況や離職の状況等と合わせて確認することも重要です。介護休業期間を1年間に延長する等、やみくもに法定を上回る拡充をするといった大げさな見直しが必要なわけではありません。例えば半日単位で休暇が取得できること等、介護との両立を支援する様々なメニューがあります。実際にどのような支援が求められているのか、「4. 働きながら介護をするということ：個人事例の紹介」も参考にしてください。また介護の問題に直面した経験のある従業員や、介護に係る支援制度を利用した従業員へのヒアリングにより、従業員のニーズに合った支援制度の見直しを行うことも効果的です。

3 介護に直面する前の従業員への支援

介護の問題については、今後直面する可能性が高いと考える従業員が多いものの、介護に関しては分からないことが多く、漠然とした不安を抱えている従業員も少なくありません。ハンドブックの作成やイントラネットへの掲載、セミナーの開催等を通じて、介護に関する基本的な知識や情報、実際に介護に直面した場合の仕事と介護の両立のイメージ等の情報を提供することで、従業員自身が介護についての心がまえや事前準備等を行えるよう支援することが考えられます。

ポイント 1 気づきのきっかけ提供・両立イメージの共有

介護について分からないことが多く、漠然とした不安を抱えている従業員の不安解消のため、介護に関する一般的な知識や情報の提供をはじめとしたセミナー等を開催することで、実際に介護の問題に直面する前に、介護に備えた事前準備を促すことができます。

取組事例**介護に関する全般的なセミナーの開催**

「仕事と介護の両立セミナー」を労務部主催で開催。日本社会の介護の状況や、大介護時代に個人や企業は何をすべきか等、介護を前向きに考えるためのポイント、介護に備え、今からできること、介護に携わる人が注意すべきポイント等、介護に関する一般的な内容についてセミナーを行い、その中で企業の介護支援制度に関する紹介も行った。(東京都、印刷業、従業員数1,001人以上)

不安解消に向けて定期的にセミナーを開催

健保組合主催のものとは別に、人事主催で就業時間中に受講できる介護セミナーを3か月に1度程度実施している。ベーシックコース(介護人口や介護保険の基本的なこと、申請方法等が中心)とアドバンスコース(具体的なケアの仕方、認知症に対する理解促進、等)の2つのコースを実施している。参加者は、「まだ介護をしていないが、これから介護をする必要がある」という従業員が大半であり(平均年齢41歳)、これからのことについて不安を持っている人の不安軽減に繋がっている。(東京都、情報サービス業、従業員数1,001人以上)

ポイント 2 両立支援制度の整備と周知

実際に介護の問題に直面した際に利用可能な両立支援制度について、従業員に分かりやすく周知を行っていくことは、仕事と介護の両立のイメージを想定することにつながり、従業員の安心感にもつながります。就業規則に明文化するだけでなく、ハンドブックの作成やイントラネットへの掲載、また労働組合からの周知等、自社で可能な様々な方法で周知を図りましょう。

取組事例**介護を中心に幅広い情報をわかりやすく提供**

イントラネット上での社員に対する両立支援制度の紹介は、それまでは育児についてのみの掲示だったが、2年ほど前より育児と並べて仕事と介護の両立支援についても掲載するように変更した。当該サイトでは、就業規則の内容をわかりやすい形に整理し、利用できる社内制度の一覧とその説明、その制度を利用するために必要な社内手続きや必要書類・問い合わせ先をすぐに見つけるようにしている。また、福利厚生のカフェテリアプランや、EAP(メンタルでの外部相談)等もあわせ、介護をキーとして社員の立場に立って使えるサービスをまとめている。(東京都、情報サービス業、従業員数1,001人以上)

様々な方法での支援制度周知

ダイバーシティ推進室の社内専用サイトの中で介護との両立支援制度について広報している。またワーク・ライフ・バランスハンドブックも作成しており、手続きも含めて一覧化したものをイントラネットで見られるようにしている。さらに、労働組合作成のハンドブックでも制度について詳しく記載する等、組合と協力して情報提供をしている。(東京都、保険業、従業員数1,001人以上)

ポイント 3 介護に関する心がまえと地域の相談窓口情報の提供

育児以上に介護には様々な問題が生じる可能性があり、実際に経験してみないと分からないこともあります。これまでに介護経験のある人の話を聞いたり、従業員同士が意見交換できるような場を提供することで、介護に係る悩みを軽減することにつながります。また地域の相談窓口や専門家等も大きな支援先となりますので、そのような情報を提供したり、また連携を行うことも検討してみましょう。

取組事例**座談会形式での意見交換**

「介護知識セミナー」を通じた情報提供については、介護に関する支援を受けるためのものや、日常的な介護の仕方(すこしでも快方に向かうための予防的なケア)等、様々なテーマで実施している。またセミナーでは、講義形式以外に、小規模の座談会形式で質問や意見交換を出来る場をつくり、従業員のニーズをつかんだり、少しでも悩みに応えられるような機会を設けている。(東京都、卸売業、従業員数1,001人以上)

4 介護に直面した従業員への支援

実際に介護の問題に直面した従業員に対する支援も不可欠です。まずは介護の問題を抱えている従業員が相談しやすい体制を整備し、また仕事と介護の両立のために支援制度の利用が必要なようであれば、対象となる従業員の上司からだけでなく、人事担当部門からのサポートも考えられます。

ポイント 1 支援制度の利用サポート

両立支援制度の利用実績が少ない場合、その利用が躊躇されたり、上司や周囲の従業員の理解が得にくいといった事態が生じることも想定されます。従業員が介護の問題に直面したという情報を入手した際には、人事担当部門が本人や上司の相談に乗る等、支援制度が利用しやすい環境を整えることも重要です。

取組事例**人事担当部門が積極的に対応**

介護が発生した時は、所属上長や総務部がまず早期に状況を把握し、従業員の両立にかかる負担を軽減できるよう、早期に対応できることが重要と考えている。両立を図ろうとする従業員ひとりひとりの事情を踏まえ、制度利用の提案や相談に乗ることは、他の業務と同様、総務部スタッフとして、当然担うべき役割であると認識している。(熊本県、電気機器製造業、従業員数301~1,000人)

制度利用の促進による離職防止

制度の周知のために、社内掲示やセミナー等を行っているが、制度利用についてためらっている社員の声をキャッチし、相談に乗ったり、制度利用についてアドバイスすることも、社員の就業継続のために大切と考えている。(東京都、卸売業、従業員数1,001人以上)

制度利用方法の紹介

介護については、育児と違って終わりが見えないことや、社内にどのような制度があり、どのタイミングで利用すればよいか分らず、仕事との両立について不安を感じる従業員も少なくない。そのため、両立支援制度のホームページを開設し社内制度の周知を図るとともに、介護セミナーを開催する等、情報提供に取り組んでいる。(大阪府、ガス業、従業員数1,001人以上)

制度利用方法の説明

当社規定の介護休業期間の1年間を「(自分で)介護するための」期間という風に考えられ、介護体制を整えることにすぐに取り組まず、1年たったときに初めて復職のことを考えてしまうのでは困るので、そのように活用しないほしい旨は伝えている。(東京都、鉄道業、従業員数1,001人以上)

ポイント 2 相談窓口での対応

介護の問題について、社内の相談窓口等に相談ができるよう、体制を整えておくことは従業員の不安軽減にとって重要です。また、社内では相談しにくいという場合や、社内では介護の相談に対応できる情報が不足している場合もあるかもしれません。そのような場合には、外部の専門機関等を上手に活用することも有効です。

取組事例**外部業者の相談窓口を活用**

福利厚生として委託している外部業者の相談窓口を活用。(東京都、日用品製造業、従業員数1,001人以上)

外部機関と契約し、無料電話相談や有資格者の派遣サービス等を受け付けてもらっている。(東京都、情報サービス業、従業員数1,001人以上)

ポイント 3 地域の介護サービス等利用支援

仕事と介護の両立を行うためには、地域の介護サービス等を活用することが重要な課題となります。まずは、地域での相談窓口を中心に、地域の介護サービスにアクセスするための情報を提供しましょう。その上で、利用を支援するための取組を行っている企業もあります。

取組事例**社内ネットワークの形成**

きめ細かい情報提供と生の声の共有を柱としたポータルサイトを設けている。目的は、介護支援コミュニティの形成(介護における孤立感・不安感の緩和)。また外部の福利厚生業者と提携し、介護事業者の情報提供、介護サービス利用時の特典提供を行う。(東京都、情報サービス業、従業員数1,001人以上)

65歳以上のグループ健康保険組合員および家族(被扶養者)を対象とした訪問健康相談を実施。保健師等の公的資格者が家庭訪問し、介護についてのアドバイスや在宅生活の支援を図り、生きがいをもって地域社会に参加するための相談を行う。(大阪府、繊維製造業、従業員数1,001人以上)

5 働き方改革(働き方の柔軟化推進)

仕事と介護の両立に向けて、支援制度が利用できる雰囲気づくりに加えて、実際に制度の利用が可能な職場づくり、つまり柔軟な働き方を選択できる環境整備が必要です。また、柔軟な働き方を実現するためには、日頃の働き方が効率的であることや業務マネジメントが機能していることが重要です。

ポイント 1 通常の働き方の見直し

すべての従業員が「時間制約」があることを前提とした職場環境を整備していないと、介護の問題に直面した従業員が躊躇なく制度を利用したり、時には周囲の従業員にサポートしてもらいながら離職することなく仕事と介護の両立を行うこと、さらには管理職の立場で両立を図ることは困難です。恒常的に長時間労働となっているような職場においては、まずは日頃の働き方を見直すことが重要です。働き方の見直しのポイントや取組事例については、「中小企業における両立支援推進のためのアイデア集」(<http://www.mhlw.go.jp/>)を参考にしてください。

ポイント 2 多様なニーズに即した柔軟な働き方の提供

仕事と介護の両立は、介護の期間や親族を含めた介護の体制、活用可能な社会的資源等の状況がそれぞれ異なるため、仕事と育児の両立以上に様々なニーズがあり、多様な両立の仕方を支援することが求められます。最低限法定どおりの支援制度を整備することは必要ですが、従業員のニーズに応じて、働く時間(勤務時間、始業・終業時刻)や働く場所等、多様な選択のできる対応を行うことが望ましいでしょう。

取組事例**介護に伴う勤務時間の短縮等の制度**

介護に伴う勤務時間の短縮等の制度として、フレックスタイム制の適用、時間外労働および休日労働の免除、介護短時間勤務(30分単位で最大2時間まで短縮可)、1日の所定労働時間を変更することなく、始業・終業時刻を繰上げ・繰下げの措置、のうちいずれかを選択することができる。(大阪府、繊維製造業、従業員数1,001人以上)

介護事由での利用も可能な在宅勤務制度

週4日以上在宅勤務制度を導入。介護事由での利用実績もある。(東京都、情報サービス業、従業員数1,001人以上)

勤務地の配慮

勤務地の配慮は制度的にはないが、対応可能な場合は「介護のために転勤を免除する」ということを認めている。(東京都、情報サービス業、従業員数1,001人以上)

業務配分の配慮

当社が手掛ける事業は、1年以上の長期プロジェクトや海外での対応が必要な案件など多種多様である。時間的な制約のある従業員については、本人の希望と発揮できる能力、職場の実情などを踏まえながら関係者が話し合い、業務上の配慮を行っている。(東京都、電気機械器具製造業、従業員数1,001人以上)

3 企業事例の紹介

1 双日株式会社

設立 :平成15年4月
本社所在地 :東京都千代田区
業種概要 :総合商社として、国内および海外との取引や機械、エネルギー・金属、化学、生活産業などの多岐にわたる分野でグローバルに事業を展開
従業員の状況 :2,409名(男性1,925名、女性484名)
 :平均勤続年数 男性14.84年、女性13.21年

① 介護に係る両立支援制度について

- 以前から介護休暇制度はあったが、2008年度にWLB委員会(現在は人事総務部、労働組合のメンバーの計10名程度で構成)を立ち上げた後、両立支援制度をはじめとするWLB施策についての本格的な検討・導入を始めた。2008年度のWLB委員会で、「WLBに関する社員ニーズ調査」のアンケートを実施したところ、育児だけでなく介護についても支援策を拡充して欲しいというニーズや意見があった。以降、育児以上に誰もが関わる可能性が高い介護を切り口に、WLB施策の展開を図ることの検討を始めた。
- 「WLB委員会」を立ち上げた後、「既存の諸制度に加えWLB促進を目的とする施策などの意見交換」を定期的実施している。
- アンケート調査のように定量的にニーズを把握するだけでなく、データに出てこない小さな声を収集していくことも大切だと考えており、社内に人的ネットワークを築き、様々な社員とコミュニケーションを図りながら、気軽に相談してもらえるような関係性を作ることを心がけている。そうすることで、誰が介護で悩んでいるとか、どのような潜在的なニーズがあるかなど、データには表れない情報を得ることができる。

② 介護に関する諸制度の導入状況と概要、利用実績

- 介護休暇は、以前から制度として定めていたが、2011年4月以降に介護休暇の拡充、介護休職(介護休業)の複数回取得可、短時間勤務制度、介護事由による退職者の再雇用制度等、社員のニーズを把握した上で、制度を利用しやすいように介護制度の見直しを行ってきた。
- 介護休暇の利用実績は、2010年度は約20名、以降は徐々に増加してきている。そのうち、管理職層の利用もある。
- また短時間勤務制度は、短時間勤務の利用実績はあるが、勤務日選択(短日勤務)の利用者は今のところいない。

③ 制度運用の効果

- まだ数は少ないものの、制度利用者の数は増えつつある。介護に関するセミナーを行った際のアンケートで、「(内容が)参考になった」という感想だけでなく、「相談して気持ちが楽になった」というものもあり、「介護をする人やされる人」に対する心のケアへの関心が高いことが分かった。
- また、情報提供に関するニーズが高いことも確認でき、今後の施策展開の参考になっている。

④ 制度運用上の課題や今後の展望について

- 両立支援制度の拡充はこれまでに取り組んできた。今後は、制度の拡充よりも周知や利用しやすい職場づくりが課題となる。
- 現在、厚生労働省などの公的機関のHP上でも介護施設や仕事と介護の両立支援に関する情報が入手できるので、親が住む地域の介護サービスを自分で調べてみる、親に連絡をとって様子を把握しておくなど、自ら行動して情報収集することを啓発していく方向で検討している。

2 日本アイ・ビー・エム株式会社

設立 : 1937年(昭和12年)6月17日
 本社所在地 : 東京都中央区
 業種概要 : 情報システムに関わる製品、サービスの提供
 従業員の状況 : (日本アイ・ビー・エム株式会社は非公開)

① 介護に係る両立支援制度について

- 多様性のある人材活用をグローバル規模で推進しており、両立支援制度をはじめとするWLB施策についての検討・導入は以前より進めてきた。既に介護休暇制度等は導入済みであるが、約7割の社員が介護について不安を抱えているという実態等から、介護に関する情報発信を検討するようになった。
- 会社としても、介護に関する問題は認識しているが、「介護のため」に特別に新たな人事施策を検討することは考えていない。「介護・育児に対応する働き方」というのを考えるのではなく、「様々な事情がある社員でも継続して、高いパフォーマンスを発揮できるようにするためにはどうすべきか」ということを検討している。その結果、フレックスなどの働く時間の柔軟性やサテライトオフィス(都内を中心とした10数箇所の拠点オフィス)を展開したり、オフィス内をフリーアドレス化したり、e-ワーク制度(在宅勤務制度)といった働く場所の柔軟性を高める制度を実現している。
- また当社では、健保組合主催のものとは別に、人事主催で就業時間中に受講できる介護セミナーを3か月に1度程度実施している。ベーシックコース(介護人口や介護保険の基本的なこと、申請方法等が中心)とアドバンスコース(具体的なケアの仕方、認知症に対する理解促進、等)の2つのコースを実施している。毎回100人以上が参加し、セミナーに対する満足度は高い。

② 介護に関する諸制度の導入状況と概要、利用実績

- 毎年4~5名程度が介護休職制度を利用し、年々増加傾向にある。過去に管理職が利用した実績もある。当社の介護休職制度は最長1年間取得することができる。また、制度利用中は無給ではあるが、社会保険は継続し、社会保障料は会社負担としている。短時間勤務制度を利用し、介護しながら勤務を続けている社員もいる。
- 社員にはできるだけ長く働いてもらいたいと考えている。長く働く中で「育児」と「介護」は重要な2大イベントであり、そういった家庭の事情でキャリアを中断することがないように、『働く時間』と『働く場所』の2つにポイントを置き、支援しようと考えている。
- ただ単に、「社員に優しい(長期の休職期間等)」制度を構築するのではなく「社員によりよく働いてもらう」ことを重視した結果である。

③ 制度運用の効果

- 介護関連の制度については、利用者が少ないものの、少しずつ利用者数が増えており、制度があることの効果だと考えている。
- また、介護セミナーを実施することが社員の不安を軽減することにつながっている。
- セミナーアンケートによると、社員のうち約7割が、介護のことについて不安に思っている。この不安を解消することで社員のパフォーマンスが向上すると考えれば、会社が介護セミナー等を開催し、社員の不安と向き合うことは、結局は経営にとってプラスに働くと考えている。

④ 制度運用上の課題や今後の展望について

- 制度の認知度は高まっているが、介護は育児よりも、両立や復職にまだ課題があり、この点をさらに検討していきたい。
- 制度や休暇をこれ以上増やそうとは考えていない。これまでやってきたことの延長線上になるが、社員の「働く時間」と「働く場所」の違いが不公平になることなく、いつでもどこでも、いきいきと働ける職場環境を構築していきたい。

3 明治安田生命保険相互会社

設立 : 1881年(明治14年)7月9日
 本社所在地 : 東京都千代田区
 業種概要 : 保険業
 従業員の状況 : 職員8,892名(うち、男性4,810名、女性4,082名)、
 営業職員29,284名(うち、男性10名、女性 29,274名)※平成24年3月末時点

① 介護に係る両立支援制度について

- 当社は、約4万人いる従業員の85%ほどが女性であるという事情もあり、家庭と仕事との両立支援をして働きやすい体制を整備する必要性が高いため、従業員の声を聞く形で制度を導入してきた。
- 特に営業職員であるMYライフプランアドバイザーはほぼ全員女性であり、子どもを持つ女性が多いことから、両立支援を行うことで働き続けてもらえるようにする必要性が高い。
- 当社は2004年に旧明治生命と旧安田生命が合併して誕生した経緯から、合併前の両社の両方にあった制度はより手厚いものを残し、片方にあった制度はそれを継続することを原則とするなど、従業員の不利益とならないようにしている。
- 2011年度から始まった中期経営計画でダイバーシティ・マネジメントの推進をうたっていることもあり、担当者レベルではなく組織的な対応をするために「ダイバーシティ推進室」を2012年4月に立ち上げ、さらに取組を進めている。
- 両立支援制度の整備については、育児関連を中心に整備・充実に取り組んできたが、従業員の高齢化が進みつつあるなか、介護関連制度の充実に取り組んでいる。
- 当社では介護に関する保険商品を扱っているほか、グループ会社による介護関連情報の発信や、介護付有料老人ホームの運営を行っていることもあり、従業員の間でもともと介護に関する意識は高いという特徴がある。

② 介護に関する諸制度の導入状況と概要、利用実績

- 介護休業は法定では93日であるが、3か月では十分な対応は困難な場合も想定されることから、当社は独自に366日まで取得可能にしている。
- 2011年度の介護休業取得者は通期で41名(3名男性・38名が女性)。男性3名は管理職(ラインの部長ではないが、部下を持つ管理職)。
- 利用者の多くは営業職員であるが、職員で介護休職を取得する者も増えてきている。
- 介護休暇の取得者は、2011年上半期で251名(そのうち、男性の取得者が10名)。
- 男性・女性の両方の取得実績があるが、社員の男女比率を反映して約85%が女性。
- 30代半ばから40代前半の方も取得実績はあるが、もう少し上の年代の従業員が取得していることが多いようだ。

- 介護のための短時間勤務制度は2011年上半期で49名(年間で見ると毎年100名程度)が利用している。
- 短時間勤務制度が認められるのは1年間のみなので、介護休職後、短時間勤務を1年行い、その後勤務時間の繰上げ・繰下げで対応している従業員が多いようだ。

③ 制度運用の効果

- 従業員の声を受けて制度を拡充したことに伴い、介護との両立が可能になって辞めずにすんでいる従業員が出てきているのが効果だと考えている。
- 最初は制度を知らなかったため退職も考えたが、上司や組合に相談する中で制度を知り、辞めずにすんだという事例も出てきている。

④ 制度運用上の課題や今後の展望について

- ラインの長の管理職が配偶者の介護をしなくてはならなくなった場合には、制度を知っていても、キャリアが中断されてしまうことを懸念して利用に至らないことも出てくるとされる。そのような場合にどのように会社として支援していけばよいのか、今後そのようなケースが増えていくことが想定されるため、今後の課題であると考えている。
- 当社では、独身者も多く、自分の親が介護を必要としたときには自分(と兄弟)しか介護を担うものがない従業員が一定程度いる。そのような従業員は、自分の生活のために辞めることが出来ず、一方で介護を主に担わなくてはならないため、制度の中できちんと体制を整えて復職してもらう必要があり、そのような従業員に対する対応についても今後の課題と感じている。

4 働きながら介護をするということ:個人事例の紹介

では、実際に正社員として働きながら介護をしている人は、どのように両立を図っているのでしょうか。ここでは、二人の方の生活をご紹介します。

■ Kさんの仕事と介護の両立

Kさんは50代前半の女性。同じく50代前半の夫と19歳の娘との3人家族で、某ITサービス企業に事務職として勤務しています。約2年前にくも膜下出血で倒れ、高次脳機能障害の後遺症が残った夫の介護をしています。

夫の要介護度は「要介護4」。急性期病院、リハビリ病院に入院後、自宅に戻り、現在、日中は小規模多機能型居宅介護事業所に通っています。事業所の職員には、夫の症状(落ち着かない、記憶できない)をよく理解した上で、夫の気持ちを尊重した対応を受けています。

Kさんは、夫の退院後の生活について、急性期病院に入院中の早い段階から医療ソーシャルワーカー(MSW)に相談しました。当初は退院後の行き先がなかなか見つかりませんでしたが、リハビリ病院に転院後、急性期病院のMSWに、現在通っている事業所を見つけてもらっただけでなく、介護保険サービスを利用できることやその申請方法について教えてもらうことができました。

また、Kさんは、担当のケアマネジャーにも、入院中から電話での相談や問い合わせ等を行っています。このケアマネジャーは、過去に高次脳機能障害のある方の担当経験があり、Kさんの仕事にも理解があるため、いつも色々なことを相談しています。

更に、職場の上司や同僚にも、早い段階から隠さず状況を伝え、理解を得ています。Kさんを気遣い、励ましてくれる人が多く、仕事上も戦力外扱いをしないでもらえるのが有り難かったそうです。

そんなKさんの働き方をみると、約7か月間の入院期間中、手術や転院手続き等の際に、介護休暇(積立特別有給休暇)を利用していますが、原則、時間を調整しながら勤務を続けています。就業後、会社から病院に行き、朝自宅に戻り出勤するというのも何回かありましたが、早退することはそれほど多くありませんでした。

また、夫が退院し、事業所に通い始めてからは、フレックスタイム制度を利用するようになりました。会社の定時は「9時~17時半」ですが、電車が混み合うため負担が大きい時間を避け、9時半から10時に出勤、18時半から19時に退社するようにしたところ、だいぶ精神的にも余裕が出てきたそうです。

介護にはゴールがないため、Kさんには「この状態がいつまで続くのか」という不安があります。「仕事を辞めれば楽になるのではないか」と思うこともありますが、「介護以外のことをする時間があつたほうがよい」と考え、職場とのつながりを持ち続けています。

■ Oさんの仕事と介護の両立

Oさんは50代前半の女性。現在は90代前半の父親と2人暮らしで、2年前に母親が亡くなるまでは3人暮らしでした。ひとりっ子で、近くに住む親戚はいません。職業は小学校の先生で、音楽を担当しています。通勤に片道約2時間かかり、朝6時には自宅を出る毎日です。

Oさんは、13年前に脳内出血で倒れ、要介護状態(要介護5)となった母親の介護をしてきました。利用したサービスは、訪問介護(月曜~金曜:8時~19時)、訪問入浴、訪問看護で、介護保険の枠内に収まらず、自費のサービスを利用したこともあります。

また、父親の現在の要介護度は「要支援2」。訪問介護(月曜:13時~14時半、火曜:14~16時、水曜~金曜:15時~16時半)、訪問リハビリテーションのサービスを利用しています。

Oさんは、普段はサービスの担当者と顔を合わせる事が出来ないため、連絡ノートをつくり、気付いたことを書いておくようにしています。但し、担当者が交代する時など大事なポイントでは直接会って話し、サービスの担当者とは出来るだけ細かくコミュニケーションをとるように心掛けています。担当者には、出来ることと出来ないこと、ここまでは許容できるということ等、はっきり伝えるようにして、担当者が異なっても同じ対応を受けられるようにしているそうです。

そんなOさんの働き方をみると、勤務時間は8時半~17時。勤務時間終了後はなるべく早く帰るようにしていますが、帰宅時間は20時頃になります。

急に休みを取らなければならない時は、なるべく年次有給休暇を利用していますが、父親が入院して母親のケアをする必要もあつた時は、介護休暇(3か月間)、短期介護休暇(5日間)を利用しました。また、母親を介護している時、月に一度、ケアマネジャーやサービス提供事業者が集まるカンファレンスに出席する時は、カンファレンスの開催時間の調整をお願いし、なるべく学校を休まないで済むようにしていました。

Oさんは、『働きながら介護をしていくという気持ち』が重要と考えています。

また、安心して仕事出来る環境を整えるため、担当者の人選を含めたマネジメントが重要と考えています。そのような考え方でケアマネジャーやサービス提供事業者を選択した結果、信頼できるメンバーに出会うことが出来ています。

また、職場の上司や同僚に早めに自分の状況を伝え、理解を得ています。上司や同僚だけでなく、介護経験のある保護者や障害をもつ子どもの育児経験のある保護者から情報提供を受けることもあるそうです。

5 参考情報の紹介

企業における制度・環境整備を支援する情報

両立支援のひろば	http://www.ryouritsu.jp/ 事業主や働く方々に、仕事と家庭の両立に向けた様々な情報を提供しています。
一般事業主行動計画について	http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/ 行動計画策定の流れやモデル行動計画をご紹介します。また、自社の行動計画は「両立支援のひろば」に掲載することができます。
両立診断サイト	https://www.ryouritsu.jp/ryouritsushihyou/ 自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を客観的に評価できる「両立指標」をご紹介します。行動計画策定の際にも活用できます。
短時間正社員制度導入支援ナビ	http://tanjikan.mhlw.go.jp/ 勤務時間を短縮して働く「短時間正社員制度」の様々な情報を提供しています。
ポジティブ・アクション情報ポータルサイト	http://www.positiveaction.jp/ 女性活躍推進に関する様々な情報を提供しています。
均等・両立推進企業表彰	http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html 表彰制度の内容や過去の受賞企業をご紹介します。

介護する人を支援する情報

介護保険制度の解説・ハンドブック(WAMNET)	http://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/handbook/ 介護保険制度、各種サービスの概要、サービス利用までの流れ等の情報を提供しています。
介護の地域窓口(WAMNET)	http://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/ 市区町村の介護に関する窓口情報を提供しています。
認知症介護情報ネットワーク	https://www.dcnet.gr.jp/ 認知症の症状や相談先等、認知症に関わる様々な情報を提供しています。

自治体で作成しているサイト

各自治体でも、介護に関わる制度やサービスについて紹介するページを作成しています。
(自治体サイト例)

東京都:とうきょう福祉ナビゲーション	http://www.fukunavi.or.jp/fukunavi/index.html 東京都の制度以外にも、様々な介護、福祉に関する情報を提供しています。
大阪府:介護保険や高齢者福祉に関する各種パンフレット	http://www.pref.osaka.jp/kaigoshien/kouhoupanfu/ 介護保険や在宅サービス、高齢者の住まい等について、分かりやすく解説したパンフレットを掲載しています。

都道府県労働局問い合わせ先

都道府県	郵便番号	所在地	電話番号	FAX番号
北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎9階	011-709-2715	011-709-8786
青森	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	017-734-4211	017-777-7696
岩手	020-0045	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎	019-604-3010	019-604-1535
宮城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022-299-8844	022-299-8845
秋田	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第2合同庁舎2階	018-862-6684	018-862-4300
山形	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階	023-624-8228	023-624-8246
福島	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎	024-536-4609	024-536-4658
茨城	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31	029-224-6288	029-224-6265
栃木	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎	028-633-2795	028-637-5998
群馬	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル	027-210-5009	027-210-5104
埼玉	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階	048-600-6210	048-600-6230
千葉	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2307	043-221-2308
東京	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1611	03-3512-1555
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7380	045-211-7381
新潟	950-8625	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館4階	025-288-3511	025-288-3518
富山	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号	076-432-2740	076-432-3959
石川	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎	076-265-4429	076-221-3087
福井	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎	0776-22-3947	0776-22-4920
山梨	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号	055-225-2859	055-225-2787
長野	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号	026-227-0125	026-227-0126
岐阜	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎	058-245-1550	058-245-7055
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310	054-252-8216
愛知	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルヂング11階	052-219-5509	052-220-0573
三重	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎	059-226-2318	059-228-2785
滋賀	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル	077-523-1190	077-527-3277
京都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-0504	075-241-0493
大阪	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館	06-6941-8940	06-6946-6465
兵庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階	078-367-0820	078-367-3854
奈良	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎	0742-32-0210	0742-32-0214
和歌山	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1170	073-475-0114
鳥取	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号	0857-29-1709	0857-29-4142
島根	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161	0852-31-1505
岡山	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎	086-224-7639	086-224-7693
広島	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館	082-221-9247	082-221-2356
山口	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館	083-995-0390	083-995-0389
徳島	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-2718	088-652-2751
香川	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階	087-811-8924	087-811-8935
愛媛	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎	089-935-5222	089-935-5223
高知	780-8548	高知市南金田1番39号	088-885-6041	088-885-6042
福岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館	092-411-4894	092-411-4895
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	0952-32-7218	0952-32-7224
長崎	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル3階	095-801-0050	095-801-0051
熊本	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階	096-352-3865	096-352-3876
大分	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階	097-532-4025	097-537-1240
宮崎	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階	0985-38-8827	0985-38-8831
鹿児島	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル	099-222-8446	099-222-8459
沖縄	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098-868-4380	098-869-7914

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp>

育児・介護休業法等に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ
(<http://mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html>)

個別企業からの具体的な相談をお受けしています。お気軽にご相談ください。