

介護離職を防ぐために ～企業が取り組むべき両立支援とは～

まもなく団塊世代が70代に突入し、いわゆる“大介護時代”を迎えようとしています。介護を担う従業員の就業継続は、企業にとって大きな課題となっています。

今号では、介護の現状と両立支援のポイントについて当財団講師の大野任美によるレポートとともに、企業2社の取組事例をご紹介いたします。

21世紀職業財団客員講師 **大野 任美**

Profile >>>

大学卒業後、精密機器メーカーにて開発エンジニア、経営企画等に従事。その後、コンサルティング会社に転職し、経営改善、人材育成及びISO認証取得コンサルティング等を担当した後、個人事業主として独立。現在は、女性社員の戦力化、ワーク・ライフ・バランス導入支援及びセクハラ・パワハラ防止コンサルティング並びに管理職向け研修等、21世紀職業財団の客員講師として活躍中。

1 超高齢化社会の到来と介護ニーズの増加

人は誰しも豊かな人生を求めて働いています。毎日が仕事一倒では疲れ果ててしまうでしょう。一方、毎日が休日で遊びの時間ばかりでは本当の豊かさを実感できるでしょうか。やはり、充実した仕事があり、仕事以外の充実した生活があってこそ豊かな人生を味わうことができるのではないかでしょうか。そのような私たちが理想とするワーク・ライフ・バランスの実現を阻害してしまうかもしれない大きな課題が「仕事と介護との両立」です。

仕事と介護を両立している人々から、「介護はある日突然やつてきた」とよく聞きます。厚生労働省の「国民生活基礎調査」(平成25年)によれば、要介護になった原因は、老化による衰弱や認知症など徐々に進行する場合より、脳や心臓などの急病、転倒や骨折などの突然の事故によることが多くなっています。遠い郷里に住む従業員の親御さんがある日突然救急車で搬送され、最近の医療技術のおかげで命を取り留めることはできたものの退院後は車イス生活や寝たきりの状態になり、人生設計や働き方の見直しを余儀なくされるかもしれません。

日本の少子高齢化が進展し、2016年9月時点の総務省統計局の発表では、65歳以上の高齢者人口は3400万人を突破、総人口に占める高齢者の割合は27.3%に達し、4人に1人が高齢者という超高齢化社会になっています。

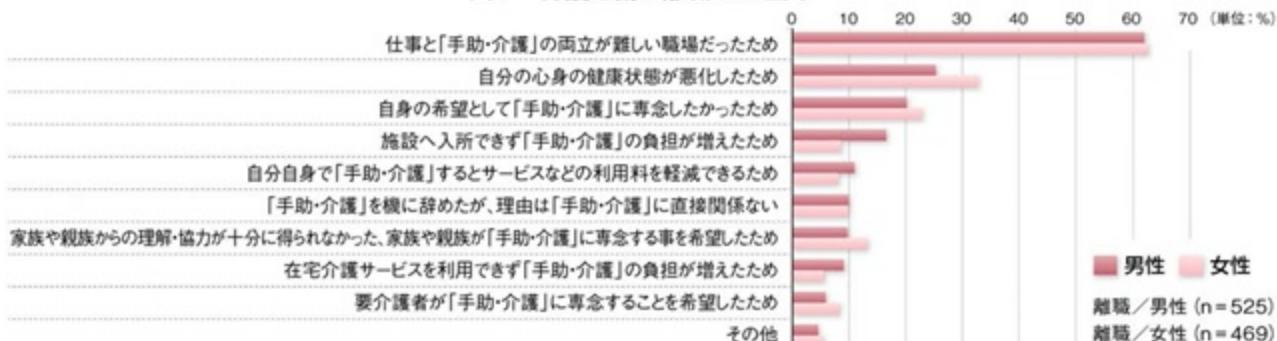
これに伴い要介護者の数も年々増え続けており、厚生労働省の「介護保険事業状況報告」では、2014年には600万人を超えています。特に注意すべき点は、75歳以上の高齢者においては20%、すなわち5人に1人以上が要介護に認定されていることです。2025年には、団塊の世代がすべて75歳を超えて、その4人に1人が要支援または要介護となることが予想されており、その子である40歳～50歳代の働き盛りの幹部社員の数人に1人の割合で仕事と介護の両立が必要になることが想定されます。

また、総務省「平成24年就業構造基本調査」によれば、2011年10月～2012年9月までの介護を理由に離職した人が10万人を超えたことが報告されています。平成24年度の厚生労働省「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(図1)では、離職した理由の上位は次のとおりでした。

- ①仕事と介護の両立が難しい職場だったため
- ②自分の心身の健康状態が悪化したため
- ③自身の希望として介護に専念したかった
- ④施設に入所できず、介護の負担が増えたため

このように、介護の必要性は年々高まってきており、企業側も従業員も介護に対する正しい理解と心の準備をしておかなければ、突然の介護の始まりに自身の将来を考える余裕もなく、離職を選択してしまう危険性があります。

図1 介護を機に離職した理由



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

2 支援制度の利用が進まない理由

総務省「平成24年就業構造基本調査」によれば、介護休業取得者割合は3.2%、介護休暇取得者割合は2.3%でした。一方、平成26年度の厚生労働省の調査では、19.6%の人が「介護の経験がある」と答え、「現在、介護をしている」人は7.0%となっています。

大手通信会社が数年前に社員の介護状況について調査したところ、4人に1人が介護をしながら働いた経験があり、8人に1人が調査時点での介護中という実態が浮き彫りになりました。このように、本人や配偶者の親が要介護状態にもかかわらず、会社にその事実を伝えていない「隠れ介護」は多くの企業に潜んでいると言われています。

なぜ、仕事と介護の両立支援策を利用しないのでしょうか。その理由を訊ねてみると右記のような「介護について職場に知

られることへの抵抗感」が挙げられていました。

両立支援制度を利用しない主な理由

- ◆介護休業制度を利用すると収入が減る
- ◆両立支援制度を利用すると人事評価が下がる
- ◆介護をしながら今の仕事は続けられない
- ◆自分の今の仕事を代わってくれる人がいない
- ◆時間制約のある従業員がいると周囲の者の負担が増す
- ◆介護をするなら仕事をやめるべきという職場の雰囲気がある

これらの親の介護に直面する従業員の不安や悩み、周囲に知られることへの抵抗感を解決するために、職場の上司や会社の相談窓口には気軽に相談できる雰囲気づくりが求められます。

3 無理のない両立を支援するために

無理のない仕事と介護の両立を阻む原因に、親の介護に直面しても、なかなか周囲の人に相談したがらない問題があります。特に男性は職場に隠す傾向が強いのが特徴と言えます。そのため、職場も会社も介護中であることを知らないため、身体的に無理をして会社に来ていることや金銭的に苦労していることに気づかず、介護中の従業員が一人で悩んでいるケースが多いようです。

介護離職を防止し、仕事と介護を無理なく両立させるためには、(1)個人としての準備と心構え、(2)相談しやすい職場の雰囲気、(3)利用しやすい制度の整備が望まれます。

(1) 個人としての介護に対する準備と心構え

一人ひとりが親の介護に直面した時に、慌てず最適な両立の仕方を実現していくために、①～⑤のポイントを踏まえた介護に対する準備と心構えについて、事前に学ぶ機会を設けることも従業員の意識啓発につながります。

【本人の準備と心構えのポイント】

- ①日ごろから「家族と良好な関係」を築く
- ②信頼できる専門家(ケアマネジャー等)に相談する
- ③介護保険サービスを利用し、自分で介護をしきれない
- ④介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保する
- ⑤必要に応じて会社の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する

(2) 相談しやすい職場の雰囲気とお互いに助け合える働き方

介護はいつまで続くか当事者にも見当がつきません。医療の進歩によって長期化する傾向にあります。介護者となった40～50代の中核社員は、仕事と介護の両立を続いていることで、「職場の上司や同僚に負担をかけているのではないか」、「時間制約があることで客先にまで迷惑をかけているのではないか」と真面目な人ほど悩んでしまがちです。

職場では①介護について気軽に話し合える雰囲気づくり、②業務分担の見直し、③働き方の見直しについて取り組むことが望れます。

介護離職を防ぐために～企業が取り組むべき両立支援とは～

【各職場での取組のポイント】

①介護について気軽に話し合える雰囲気づくり

日頃から、育児や介護をはじめ、自分の趣味や学習していること、そして、子どもの状況や親の病気といったプライベートなことについても話し合える雰囲気があると、いざ親の介護に直面したときにも気軽に相談できる職場環境になります。突発的な事態が発生した場合でも、お互いに助け合えるように、各メンバーの担当する仕事について情報共有できることは重要です。

②業務分担の見直し

介護のための時間的制約によって現在担当している業務がこなせなくなった場合は、業務分担の見直しが必要となります。介護休業は長期に及ぶことは想定されていないため、人員補充はなく、職場全体の現有人員の業務分担の

見直しの中で、吸収することを基本とします。

介護中の従業員が受け持っていた仕事を代わって担当する従業員に対しては、何らかの評価などで認めてあげることも必要です。また、日ごろから従業員の多能化を図り、1つの仕事を複数の従業員で分担するなど、介護で急に休むことへの対応を検討します。

③働き方の見直し

介護等で時間制約がある人も職場に対する負い目なく働ける職場環境の構築が必要です。そのためには、長時間労働の是正と柔軟な働き方を認めることが重要です。

長時間労働の是正については、無駄な業務の削減、業務の見える化と優先順位の明確化、メンバー間の情報共有のあり方の見直し、意識変革などをすすめることが大切です。

＜参考＞介護について気軽に話し合える職場の事例

自身の状況をメンバーにオープンに。“いつか部下も同じ状況になる”

● IT サービス業 Aさん（男性・部長）の場合

Aさんが介護するのは、要介護の配偶者と要支援の母。さらに、遠方の義母が体調を崩している。「全社での『働き方改革』の取組みにより、残業せずに早く帰ることができます。それから、ここ数年で年休はすべて取得するという雰囲気ができましたが、私は年休を介護にも使っています。ちなみに、遠方の義母については、電話でその町の役場とやりとりをして、支援体制を整えることができました」。

部を統括する重要なポジションを務めつつ、部員の理解を得て両立生活を送っているが、それにはやはり職場のサポートが重要だという。

「職場の理解があって、何とかやっていけるのだと思います。

メンバーには“今日は病院に行く”、“これからごはんだから帰る”といった細かい事情までオープンにしています。

Aさんが自身のことを部下に話すのには、じつは、両立に不可欠であるということ以外の理由もある。

「年々みんな年を取ります。そうすると、いつか部下も必ず同じような状況になるはずです。大体部のメンバーは、上司の行動を見て自分のふるまいを考えているものでしょう。みんなが同じような状況になったときにも自然と周囲に言えるように私はなるべく話すようにしているのです。メンバーが同じ状況になったら、相談してほしいですね。私自身、もう10年ほど介護をしていますが、介護は長く続くことが多いですから、必要な時に周囲の協力を得られるようにしておくことは大事なことだと思います」。

出典：労務行政刊「労政時報」第3878号(14.11.28) 43頁

図2 育児・介護休業法の改正の要点

※2016年3月改正、2017年1月施行

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	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2分の1）単位の取得を可能とする
3 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する
4 介護のための所定外労働の免除	なし（新設）	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
5 対象家族範囲の拡大	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、兄弟姉妹及び孫にも拡大	同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫にも拡大
6 介護休業給付の給付率の引き上げ	賃金の40%	67%に引き上げを行う

（3）利用しやすい両立支援制度の整備

2016年3月に改正育児介護休業法が成立しました。図2の育児・介護休業法の改正の要点に示すように介護休業の分割取得など法の上でも「介護離職ゼロ」を目指す動きが出てきています。

【介護離職を予防するための両立支援対応モデル】

①従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握

「介護経験の有無」、「介護に関する不安」、「介護休業や両立など働き方への意識」、「制度に対する知識」など従業員が感じている不安や悩み、両立の課題などを調査し、自社の両立支援制度のあり方を検討します。

②制度の設計・見直し

従業員の意識やニーズに基づいて設計し、介護中の従業員が利用しやすい両立支援制度への見直しが期待されています。

③介護に直面する前の従業員への支援

企業が両立を支援するという方針、「介護に直面しても仕事を続ける」という意識の醸成、企業の両立支援制度等の周知、介護について話しやすい職場風土の醸成、介護が必要になった場合に相談すべき窓口の周知、親や親族とコミュニケーションをはかっておく必要性などを研修やリーフレットの配付などにより介護について啓発しておくことです。

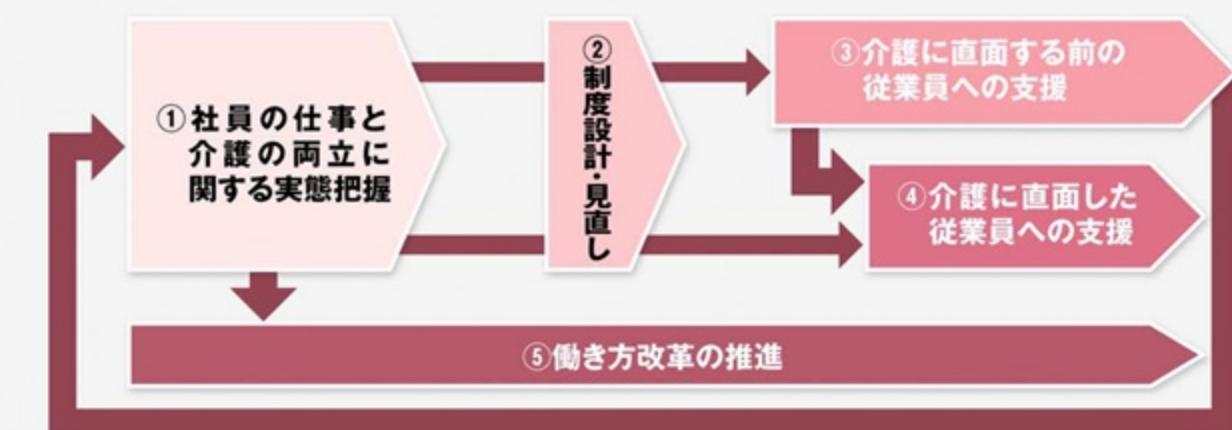
そこで、法改正による自社の両立支援策を見直す際に、人事労務担当の方には、厚生労働省が平成26年度に発行した『企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル』で示された「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」を参考にしていただきたいと思います。

④介護に直面した従業員への支援

「介護保険制度や両立支援制度の利用の具体的サポート」、「相談内容を傾聴、課題の整理と解決策の検討など相談窓口での適切な対応」、「職場での協力体制の構築など柔軟な働き方に向けた支援」などが有効です。

⑤働き方改革の推進

仕事と介護との両立を継続できる職場環境として、企業は前述の①～④までの介護両立支援策と並行して、全社的に働き方改革に取り組むことが不可欠です。業務の見直しにより、生産性を高めつつ時間外労働の削減を図ったり、フレックスタイムやサテライトオフィス、テレワークの導入など、柔軟な働き方の実現によって、生活時間を確保しつつ働き続けることを可能にしている事例もあります。すべての従業員がワーク・ライフ・マネジメントに努め、仕事も生活も充実できることが何よりも重要です。



出典：厚生労働省「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」(平成27年度)

介護離職を防ぐために～企業が取り組むべき両立支援とは～

企業の取組事例 Case1

日立造船株式会社

DATA

創業：1881年4月1日
資本金：45,442,365,005円
本社所在地：大阪市住之江区南港北1丁目7番89号
事業所数：37カ所
事業内容：環境保全装置、プラント、水処理装置、機械、プロセス機器、インフラ設備、防災システム、精密機械等の設計、製作等
従業員数：4,232名（男性3,917名、女性315名）
平均年齢：男性42.6歳、女性37.8歳
平均勤続年数：男性15.1年、女性11.8年

※2016年3月31日現在



管理職を対象としたセミナーを実施

女性活躍状況の実態調査から 「介護離職の可能性」が顕在化

2015年11月にダイバーシティの意識調査を実施しました。当社の女性活躍状況を把握するために行ったものですが、調査結果の課題として「介護離職の可能性」についての指摘がありました。

介護の問題はデリケートでなかなか顕在化しにくく、介護休業離職の実績もないことから突緊の課題とは考えていませんでしたが、アンケート総回答数の1割の方が介護を抱え、近い将来介護の可能性を抱えていると回答した介護予備軍を加えると全体の1/3を占める結果でした。

まずは介護中・介護予備軍の多い管理職にセミナーを実施

また、管理職において介護中・介護予備軍と回答した比率が高かったこともあり、まずは、管理職を対象とした「仕事と介護の両立セミナー」を開催しました。転ばぬ先の杖として、「介護離職ゼロ」の意味を正しく理解してもらうため、介護離職の実態、介護保険や介護関係法規等の基礎知識、介護離職の防止等について理解を深めました。本社や工場等7箇所で開催しました

が、研修後のアンケートでも関心の高さがうかがえるセミナーとなりました。

会社制度や介護の基本的な知識を習得することで、離職しなくても仕事が続けられるという安心感を与え、部下が介護を申し入れてきた際にも、慌てず対応する動機付けにはなったと思います。

情報を周知し、 職員の悩みや不安の解消を図る

セミナーの成果を踏まえ、もっと多くの職員に関心と理解を深めてもらうため、現在は、育児・介護に特化したポータルサイトの立ち上げを計画しています。育児・介護の知識、情報の提供、外部相談窓口などを意識し、社内規程や手続きもポータルサイトにマトリクスで掲載し、育児・介護を抱える職員の悩みや不安を解消する一助となればと期待しています。

介護については、アンケートを通じて実態の把握ができたことで問題意識が高まったといえますが、職場の実態をしっかりと把握し、全ての職員が活き活きと働く職場づくりに向け、働き方の改革を合わせてすすめ、多様な働き方を可能とする環境整備も図っていきたいと考えています。

企業の取組事例 Case2

丸紅株式会社

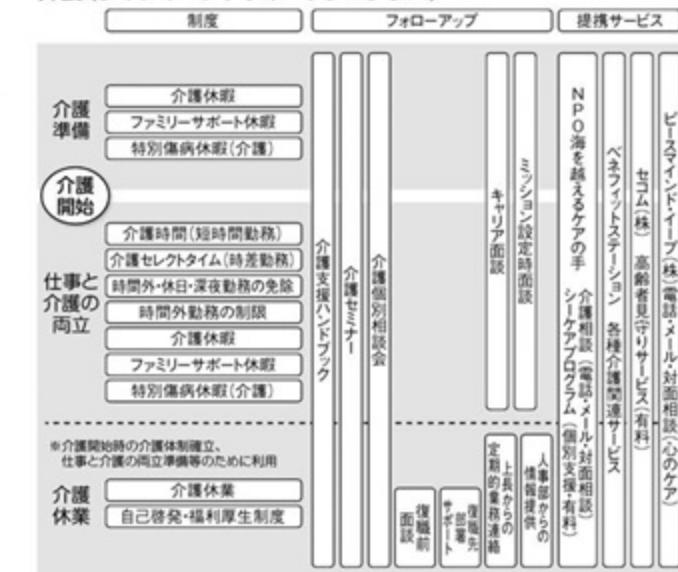
DATA

創業：1858年5月
資本金：262,686百万円
本社所在地：東京都中央区日本橋二丁目7番1号
事業所数：67カ国131カ所
事業内容：当社及び連結子会社は、国内外のネットワークを通じて、食料、繊維、資材、紙パルプ、化学品、エネルギー、金属、機械、金融、物流、情報関連、開発建設その他の広範な分野において、輸出入（外国間取引を含む）及び国内取引の他、各種サービス業務、内外事業投資や資源開発等の事業活動を多角的に展開
従業員数：4,437名（男性3,271名、女性1,166名）
平均年齢：男性42.0歳、女性39.6歳
平均勤続年数：男性16.9年、女性16.0年



※2016年3月31日現在

介護（ライフイベントサポートプログラム）



必要と判断すれば介護の準備段階でも休暇を利用できることが特長です。

二つめは「情報収集」です。多忙な社員が介護の準備を進める上で、効率的に情報収集できるよう支援体制が必要です。当社では介護セミナー、介護ハンドブックの配布等により、個別の事情に合わせた情報収集に役立てもらっています。

三つめは「相談できる体制」です。介護に携わる社員一人ひとりの事情が異なるため、専門家のアドバイスが有益です。当社はNPO法人「海を越えるケアの手」と提携しており、社員は同NPO法人の専門家にいつでも無料相談することができ、また、定期開催している社内個別相談会（家族同伴可）にても相談できます。初歩的なことから個別の事情に応じた専門的なことまで気軽に相談できる体制としています。

社員が中長期的に活躍できる支援体制

丸紅グループは、中期経営計画「Global Challenge 2018」の中で、「それぞれの分野・市場において、世界のトッププレイヤーとの競争に勝ち抜き、地域経済や社会に貢献する真のグローバル企業を目指す」とし、その実現のため、グローバルの中で勝ち抜ける強い人材を登用・育成し、グループ内ダイバーシティを一層推進していくことを重要な課題と位置づけています。その中で介護関連施策も重要な施策の一つであり、社員一人ひとりが仕事と介護を両立し、中長期的に活躍できるよう支援体制を確立しています。

3つのポイントで仕事と介護の両立を支援

仕事と介護の両立に向けた3つのポイントと当社の取組をご紹介します。

一つめは「準備」です。両立体制を確立するためには、社員本人が一人で介護を抱え込み、周囲のサポートを得ることや、外部サービスを活用し、介護を「マネジメント」することが重要です。そのための「準備」がカギとなるため、当社は半日単位で取得できる介護関連の休暇制度を整えています。また、短期の休暇利用であれば、証憑書類の提出を求めておらず、本人が

制度やサービスの認知度向上を目指す

また、今後、制度、サービスの社内認知度向上に向けた取組を進めたいと考えています。介護中の社員にとって、職場の理解、サポートが重要です。制度、サービスの認知度向上により、職場の中で介護について話し合い、助け合う風土作りを進めていきたいと考えています。