

社員の仕事と介護の両立を どのように支援すべきか

社員が自分一人で介護を抱え込まないために

佐藤博樹

東京大学大学院情報学環教授

2012年6月

現状と課題

企業・人事セクション

- 仕事と介護の両立に関して社員の支援に取り組んでいる企業は少ない

介護休業の取得者が少ないこと

社員の介護ニーズが人事セクションに届いていないこと
(介護ニーズを、会社や人事に伝えていない社員が相当数を占める、伝えても上司や同僚までなど)

- 社員の介護ニーズの存在に気が付いていても、効果的な支援策がわからない企業や誤った支援策を行っている企業も少なくない

仕事と子育ての両立と同様の支援でよいと考えること、育児休業と介護休業の目的の相違を理解していないことなど

介護保険制度

- 制度の内容に関して十分に周知されていない

親など高齢者の介護支援を担うことになる層への周知が不十分

40歳以上の社員でも介護保険に加入していることを知らない者が多いなど

- フルタイムなどで就業している介護者を想定した制度になっていない

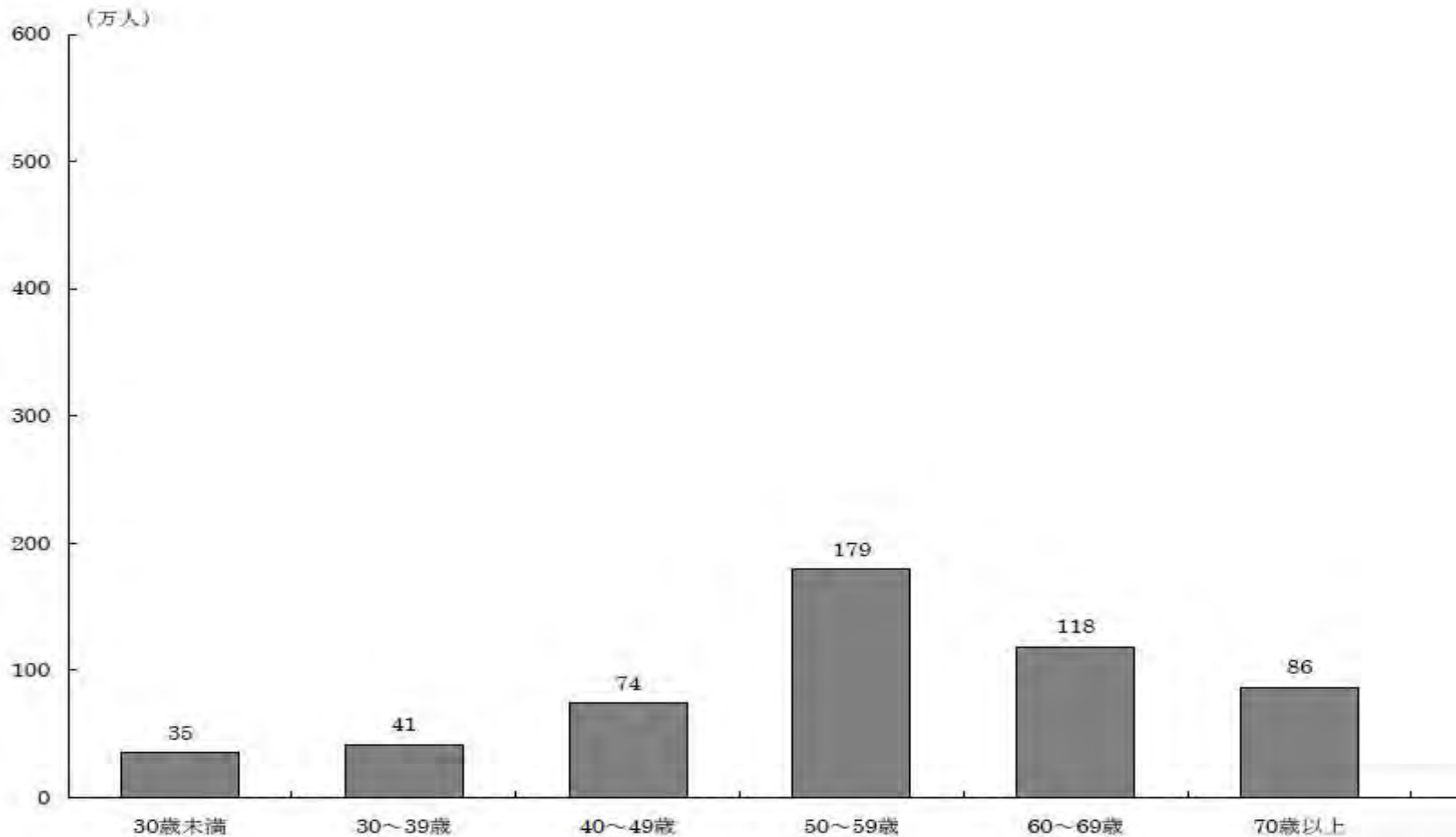
デイサービスの時間帯

ケア・マネージャーなど、就業している介護者の仕事と介護の両立を前提として、要介護者へのケアプランを作成する視点が弱いことなど

就業者

- 40歳代、とりわけ50歳代になると親などの介護の課題を持つ者が増加
 - WLBを自分の課題と考えてこなかった層が直面することに
- 男女社員が抱える課題であり、企業にとっては管理職など中核社員の課題
 - 社員の仕事への意欲の低下や介護離職は会社にとっての損失大
 - 介護離職は社員にとって損失大
- 男女社員の課題であるが、女性や単身者にとってより深刻な課題
 - 女性のキャリア継続にとって子育てに加えて仕事と介護の両立が不可欠
- 仕事と介護の両立に不安を抱き、仕事の継続が難しいと考えている者が少なくない
- 65歳まで就業する社会を前提とすると、仕事と介護の両立が就業継続の前提に

介護をしている人の年齢別人数(50歳代が多い)



(資料) 総務省「平成18年度社会生活基本調査(介護統計表)」より作成

年齢別の要支援・要介護度

(厚生労働省「介護保険事業状況報告」2009年度より作成)

	要支援以上	要介護以上
65～69	2.0%	1.6%
70～74	4.6%	3.5%
75～79	10.4%	7.7%
80～84	22.0%	16.3%
85～89	40.5%	31.9%
90歳以上	62.0%	55.0%

年齢別の要支援・要介護度

(単位:人)

	第1号被保険者 総数	要介護(要支援) 認定者総数	要介護(要支援)認定者総数						
			要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5
65歳以上75歳未満	15,127,061	653,871 (4.3%)	90,757	98,491	111,534	121,075	89,633	73,159	69,222
75歳以上	13,875,462	4,138,596 (29.8%)	526,265	538,446	737,856	712,244	596,229	543,544	484,012

(資料)厚生労働省「介護保険事業状況報告(平成22年7月暫定版)」

※:カッコ内の数値は、第1号被保険者総数に占める要介護(要支援)認定者総数の比率

介護離職がもたらす問題

○ 企業にとって

管理職を含めて中核人材の流出に

(離職しなくても両立が困難となると、仕事への意欲の低下などをもたらすことにも)

○ 社員にとって

介護の必要がなくなってもキャリアの再開(再就業)が難しい
(50歳代など中高年の課題)

退職金や年金などを含めて生涯所得の減少

仕事と介護の両立も大変だが、介護のみの生活はさらに大変

→社会との多様なつながりを維持しながら介護と仕事の両立を図ることが介護ストレスの軽減にも貢献

企業による社員の仕事と介護の 両立への支援のあり方

企業による社員に対する仕事と介護の 両立支援のポイント

社員が、

自分一人で介護の課題を抱え込まないように、

社会的資源や社内資源を組み合わせて、

介護と仕事の両立を可能とするために必要な情報を

介護の課題に直面する前に提供すること

→両立が難しいとワーク・ライフ・コンフリクトに直面したり、
本人が望まない離職につながりかねない

社員が介護の課題に直面したのちは、必要なアドバイス
や情報を適切に得られるように専門家などにつなげる

ことが重要

仕事と介護の両立支援と仕事と子育ての両立支援の異同

- 共通する点: WLBを実現できる働き方改革

「時間制約のある」社員を前提とした働き方への改革

個人的な事情をお互いが理解し相互に支援し合える職場風土作り

- 異なる点: 情報提供の仕方、支援の方法など

3つの取り組みからなるWLB支援

【2階部分】 制度導入・定着

WLB支援のための制度の導入と制度を利用できる職場作り

【1階部分】 働き方改革

社員の「時間制約」を前提とした仕事管理・働き方の実現

- ➡ 仕事に投入できる時間に制約のある社員の増加
- ➡ 恒常的な長時間労働を前提とした職場ではWLB支援は実現できない

【土台部分】 職場風土改革

多様な価値観、生き方、ライフスタイルを受容できる職場作り

- ➡ ライフスタイル・フレンドリーな職場に

仕事と介護の両立支援のための取り組み

- 事前の心構えや準備のための情報提供
40歳時点、50歳時点、親が65歳時点など
- 介護の課題に直面した時点
会社や上司へ介護ニーズを伝え、相談できる環境整備
離職して介護に専念することのリスクと仕事との両立
の重要性の喚起
多様な介護ニーズに対応できる情報提供（遠距離介護
など）や両立を可能とする働き方の整備（連続した休業
だけでなく、介護休暇や短時間勤務など柔軟な働き方）
など

40歳（社員）と50歳（社員）

および

65歳（社員の親）が情報提供のポイントになる年齢

40歳になった社員全員への情報提供

- 40歳：介護保険制度の被保険者となる時点

本人に関してよりも、親などが利用できることがわかるように説明する

- 提供する情報

介護保険制度の趣旨の説明：概要の説明で良い
介護と仕事の両立支援に関する自社の制度の説明
(介護休業、短時間に勤務、介護のための休暇など)

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、アドバイスを受けることが重要であることを理解してもらうことが鍵

→相談先を決めて、その情報を伝えること

介護保険制度の概要

保険加入者: **40歳**以上

制度利用者: **65歳**以上(40歳から64歳は特定疾患のみ)

介護保険の利用条件: **要介護認定**が必要

地域包括支援センターあるいは自治体の窓口にて認定を依頼する
(訪問調査)

要介護認定: **要支援**(地域包括支援センターが介護予防ケアプランを作成)あるいは**要介護**

要介護の場合の介護方針の確定: **在宅か施設か等**

在宅を選択した場合: ケアマネージャーを決め、ケアプランの作成を依頼する⇒利用できるサービスの種類: 訪問介護(ヘルパーによる支援)、訪問入浴、訪問看護、デイサービス(食事、入浴等)、ショートステイ(短期間の入所)、住宅改修など

利用者負担: **1割**

50歳になった社員への情報提供

- 40歳時点の情報提供の内容を踏襲する
- キャリアプランやライフプランなどに関するセミナーを同時に開催なども効果的
- 50歳代になると多くの社員が親の介護に直面することをデータで示す
 - 誰もが直面する課題であることを強調する
 - 子育ては社員自身の選択によるものであるが、介護は社員自身の選択によるものではないなど

介護休業の使い方に関する理解の浸透を

- 子育てのための育児休業と同様の制度と理解している社員が少なくない点に留意が必要
- 介護休業は、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(社内の仕事と介護の両立支援策の確認、介護認定の申請、介護施設の見学など)を行うための期間
- この点を社員に十分説明しないと、介護休業を取得し、社員が自分一人で介護を続けることになりかねないことに留意が必要

社員が介護の課題に直面した場合

- 社員が人事等に気楽に相談できる体制を整備する
 - 社内の相談先の社員への浸透
 - 管理職に対する意識啓発が重要
 - 管理職と部下との円滑なコミュニケーションが重要
- 社内資源だけでなく、社外の社会的資源の活用に関して専門的アドバイスできる体制の整備する
 - 外部の専門家や支援サービスの活用が不可欠
(人事のみでの対応は難しい課題のため)

親が65歳になった社員に対して親と話し合うことを奨励する

親が65歳になった時点:親に介護保険被保険者証が届く

(65歳になる誕生日の月に交付)

社員が親の現状把握と親が介護を必要するようになった時の対応策などを話し合うための情報提供(チェックリストなど)

- ・生活状態(日常生活、経済状態、交友関係等)
- ・健康状態(病名、服用薬、通院先等)
 - 生活改善のアドバイスも必要に
- ・要介護になった時の本人の希望(介護のキーパーソンなど)
- ・介護保険制度の理解の確認
 - 必要があれば介護認定を受ける
 - 住宅改修など早めの対応も

本人の兄弟姉妹や配偶者との情報共有

- 同様の取組を毎年行うことが重要
- これを継続することで介護の課題に突然直面することが少なくなる

介護に伴う不安の有無などと企業の取り組みの関係 (WLB推進研究プロジェクトの調査による)

- ①介護の課題に直面した場合に、勤務先の職場の上司や同僚に話したり介護と仕事の両立のに関して相談できる雰囲気があると、介護に関する将来不安を抱く人が少なくなる
- ②相談できる雰囲気がある職場では、介護に直面した場合にも仕事を継続できると考える人が多くなる
- ③勤務先における仕事と介護の両立に関する支援制度の有無だけでなく、制度の内容に関して理解している人やそうした制度を利用できる職場では、仕事が継続できるとする人が多くなる
- ④ワーク・ライフ・バランスが実現しやすい職場では仕事の継続できるとする人が多くなるなど

