

**大介護時代の到来に備えて
仕事と介護の両立を可能とする社会・職場を実現するための提言**

2011年12月9日

**仕事と介護の両立支援委員会
(2011年5月24日発足)**

<https://www.wiwiw.com/aboutout/iinkai/index.html>

【本提言に対するお問い合わせ】

株式会社w i w i w （ウィウイ）

仕事と介護の両立支援委員会 事務局

TEL : 03-5338-6551

E-mai : wiwiw@nl-hd.com

2011年12月9日公表

大介護時代の到来に備えて 仕事と介護の両立を可能とする社会・職場を実現するための提言

wiwiv 仕事と介護の両立支援委員会

委員長 佐藤博樹(東京大学大学院情報学環教授)

はじめに

企業による社員の仕事と子育ての両立支援は相当程度整備されてきた。しかし仕事と介護の両立支援については不十分な企業が少なくない。現状のままでは、介護に伴う課題を社員が一人で抱え込むことになり、仕事と介護の両立の難しさから離職や仕事への意欲の低下などが生じかねない。2025年には「団塊の世代」が75歳以上となり、企業経営の中核を担う人材である「団塊の世代のジュニア」層が親の介護に直面することになるため、早急に対応することが求められる。

本提言では、男女がともに就業する「雇用社会」を前提として、企業による仕事と介護の両立支援のあり方と社員による事前準備の方法、さらに政策面の課題を取り上げる。

企業としての取り組みのあり方

(潜在化する社員が抱える介護ニーズ)

社員の間に介護ニーズが存在するものの、現状では介護休業の取得者などが少ないため、社員の介護ニーズの存在に気がついていない企業や、社員の介護ニーズに気がついていても具体的な取り組みが十分にできていない企業も多い。休業取得者が少ないなど社員の介護ニーズが顕在化していない理由として、親など家族の介護に伴う課題は、個人で解決すべきものと考え、企業に対して介護ニーズの存在を伝えていない社員が多いことなどが考えられる。そうした行動をとるのは、介護に直面する可能性が高い40歳代後半とりわけ50歳代の社員の大半は、男性が主で、これまで仕事中心のライフスタイルを持ち、介護に伴う課題が深刻になっても個人や家族の問題は職場に持ち込むべきものでないとして、介護があることを企業や上司に伝えたと、自分の働きぶりに関する評価やキャリアにマイナスの影響が生じると考えていることがある。

(仕事と介護の両立支援に関わる留意点)

企業による社員の仕事と介護や子育てに関わる両立支援には、「共通する」部分と「異なる」部分があることに留意して支援を行うことが重要となる。

「共通する」部分は、いずれの両立支援にも、「時間制約」のある社員を前提とした「働き方改革」と、職場成員が仕事以外のお互いの事情を相互に理解し支援し合うことができる「職場風土作り」が不可欠であることである。

「異なる」部分は、第1に介護の必要性は長期にわたることが多いため、社員が自分一人で介護に伴う課題を抱え込まないように、企業内外の社会的資源を活用して仕事と介護の両立を実現できるように支援すること、第2に介護の必要性は突然生じることが少ないため、社員が介護に直面する前に、仕事と介護の両立に必要な基本的な情報を提供することが重要なこと、第3に介護の必要性は多様で複雑（遠距離介護、認知症対応、要介護状態でなくても見守りが必要等）であるため、専門家によるアドバイスなどを社員に提供できるように社外の専門組織（民間企業やNPO法人など）と連携すること、第4に介護は、社員本人が会社や上司にそのことを伝えないと会社や上司として支援を行うことが難しいため、社員が相談しやすい仕組みの整備や日頃から風通しの良い職場風土作りが不可欠なこと、などである。

（社員が40歳になる時点が事前情報を提供する最初のタイミング）

企業が社員に対して仕事と介護の両立のために必要な情報を事前に提供する最初のタイミングとして、社員が40歳になり介護保険に加入する時点があげられる。この時に、介護保険制度の概要と自社の仕事と介護の両立支援策に関する情報を提供する（注）。その際、親もすでに介護保険制度に加入しており、親が要介護の状態になった場合には、介護保険制度による様々な介護支援サービスを利用できることを伝えることが重要となる。また、介護の課題に直面した際には、自分一人で解決しようとせずに、会社や上司に相談し、専門的なアドバイスを得ることが仕事と介護の両立に不可欠であることを理解してもらうことも大事になる。

（風通しの良い職場風土作り）

風通しの良い職場風土作りのためには、管理職と部下のコミュニケーションの円滑化のためのマネジメント教育（働き方改革や「傾聴力」向上など）を実施することや、介護はほとんどすべての社員が親の加齢に伴い直面するものであり、そのことが社員の働きぶりの評価やキャリアにマイナスの影響を及ぼすものでないことを社員に理解してもらうことが重要となる。また、潜在化している社員が抱える介護に伴う課題を的確に把握するため

に、社員に対するアンケート調査を実施したり、労働組合が組織されている場合は、労働組合と連携し、社員の中の介護ニーズを把握する取り組みも有効である。

(社員の親が 65 歳になる時がポイント)

介護の課題は突然生じることが多いため、親の健康状態などに関する情報を社員が事前に把握することを奨励したり支援することが求められる。たとえば、介護保険証が親に届く 65 歳の誕生日を機会に、社員自身が、可能であれば配偶者や兄弟などと一緒に、親と会う機会などを作り、親の生活や健康の状態、かかりつけの主治医、さらには介護に関する親の希望などを可能な範囲で把握することを社員に勧めることである。さらに 65 歳以降も毎年少なくとも 1 回は、こうした機会を設けることを社員に奨励することが大事である。

こうした取り組みを促進するために、親の健康状態などに関して事前に確認することが望ましい情報などの「チェックリスト」(注)を企業が作成し、社員に提供することも有益となる。

(介護休業は突発対応と両立のための準備期間)

介護休業制度の役割に関して、自分で親などを介護するための休業であり、子育てのための育児休業と同様のものと理解している社員が少なくない。しかし両者の役割は異なり、介護休業は、緊急対応のための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)を行うための期間である。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である。

(両立のために柔軟な働き方の整備を)

仕事と介護の両立のためには、介護が長期化することが多いため、介護休業に加えて、短時間・短日勤務制度や勤務日選択制度さらに在宅勤務など柔軟な働き方の整備が求められる。柔軟な働き方の整備の前提として、恒常的な長時間残業の削減やメリハリのある働き方など「時間制約」の有無にかかわらずすべての社員が意欲的に仕事に取り組める働き方改革が不可欠となる。

(外部の専門組織のサービスの活用を)

企業として社員の仕事と介護の両立を支援するためには、介護ニーズが多様で複雑なため、外部の専門的な組織(民間企業や NPO 法人)と連携して、仕事と介護の両立に必要な企業内外の情報を提供することが不可欠である。また、すでに介護に伴う課題に直

面している社員に対しては、仕事と介護の両立に関するセミナーを開催したり、個別相談など介護ニーズに即した情報を提供することが有益である。

社員としての取り組みのあり方

(日頃からの働き方改革を)

介護に直面する時期や仕事と介護の両立が必要となる期間を事前に予測することは難しいものの、40歳代後半あるいは50歳代になると、介護はほぼすべての社員が直面するものである。親の介護などにより「時間制約」のある状態になっても仕事が円滑に遂行できるように日頃から「仕事の見える化」など働き方改革を行う必要がある。とりわけ管理職は、今後自分に必要となる仕事と介護の両立のためにも、「時間制約」のある社員が出現した場合でも職場の生産性が落ちないような働き方改革に取り組むことが求められる。また子育ては配偶者が主に担ってきた中高年の男性でも、親の介護を配偶者だけに依存することができないことへの理解が重要となる。

(親が65歳になる時点を親の状況把握のタイミングに)

親の介護の問題に直面したときに困らないようにするためには、親の生活や健康の状態などを事前に把握しておくことが非常に有益である。親と同居していない場合も少なくないことから、この点がとりわけ重要となる。たとえば、介護保険証が親に届く65歳の誕生日を契機として、可能であれば配偶者や兄弟などと一緒に、親と会う機会などを自ら作り、生活や健康の状態、主治医、介護に関する親自身の希望などを可能な範囲で把握することが大事になる。65歳以降も少なくとも年に1回は同様の機会を設けることが望ましい。

(民間やNPO法人など多様な介護支援サービスの活用も)

介護保険による介護支援サービスに加えて、介護認定を受けることができない状況でも活用できる、民間企業やNPO法人さらには自治体などによる有料の介護支援サービスが充実しつつある。こうした介護支援サービスの提供は、地域毎に異なるため、親が居住する地域でこうした情報を集めることが大事になる。

(自分一人で介護に伴う課題を抱え込まない)

仕事と介護の両立のためには、社内外の資源を有効に活用することが不可欠で、自分一人で介護の課題を抱え込まずに、専門的なアドバイスを得るために会社や上司などに相談することが大事である。また、仕事と介護の両立は、介護に要する期間が長期に渡ることが少なくないため、肉体的にも精神的にも負荷の大きなものである。しかし、介護のため

に仕事を辞めて介護に専念することは、大きな負荷を自分一人で引き受けることになる場合もあると想定され、また介護の課題が解消した後に再就職を希望してもその実現がきわめて難しい労働市場の現状があることにも留意が必要となる。そのため、介護による離職を考える場合には、こうした現状を考慮することが求められる。

政策面で求められる取り組み

(介護休業の分割や短時間勤務など柔軟な働き方の整備を)

介護保険制度による介護支援サービスの不十分さなどから、働く人々の間に法定の介護休業期間を延長する要望も少なくない。しかし介護休業が、仕事と介護の両立のための準備の期間を確保するための制度であり、かつ介護に要する期間が平均でも4年ほどになることを考えると、休業期間の安易な延長は望ましいことではない。介護休業期間を延長すると、男女ともに休業取得者のキャリア形成にマイナスの影響を及ぼし、とりわけ現状では男性よりも女性に対する取得圧力が大きいことから、女性のキャリアに長期の中断をもたらしかねない。もし介護休業期間を延長する場合には、育児休業における延長の方法（保育園に入園できない場合など）を参考とすることも検討に値する。また、連続した介護休業期間の延長よりも、休業期間を分割取得できるようにしたり、短時間勤務制度や短日勤務制度など柔軟な働き方の導入を法制面で支援することも仕事と介護の両立の円滑化に貢献しよう。

(就業する家族の仕事と介護の両立支援の視点から介護保険制度の整備を)

介護保険制度に関しては、「介護を担う家族」への支援から、「就業する家族の仕事と介護の両立」を支援するという視点を含めて制度や介護支援サービスの内容を見直す必要がある。女性や高齢者の就業率を高めることが重要な政策目標であるとする、仕事と介護の両立を可能とする介護支援サービスの整備、充実が求められる。地域包括支援センターなどは、介護支援の視点だけでなく、仕事と介護の両立支援の観点から働く人々に対して専門的なアドバイスを提供できるようにすることが求められる。また政策面では、仕事と介護の両立支援が基本となるが、現状では、仕事と介護の両立が難しく離職を余儀なくされる人も少なくないことから、介護による離職者に対する再就業支援の充実も必要である。

(育児・介護休業制度と介護保険制度の連携を)

育児・介護休業法上の介護休業と介護保険制度は機能が異なるため、親の介護に限定すれば、社員が介護休業を取得できる親の要介護状態の基準と介護保険制度上の介護認定の

基準が異なっており、社員にとっては自分が介護休業を利用できるかどうか分かりにくいものとなっている。また、法定の介護休業は、対象同一家族に関して要介護状態の「変化毎」に介護休業を通算して 93 日まで取得できると規定されているが、上記と同様の問題がある。企業が導入している介護休業制度では、育児・介護休業法上の要介護状態の基準を、社員が介護休業を取得できる条件としている場合が少なくないことから、この点の整理が求められる。

（企業による仕事と介護の両立支援の奨励を）

企業による仕事と介護の両立支援の整備を奨励する取り組みとして、仕事と子育ての両立支援の場合と同様に、国や自治体による先進企業の表彰、両立支援の好事例の収集と提供、両立支援策の導入に関する専門家によるアドバイス提供などが有効である。そのためには、企業による仕事と介護の両立支援に関する現状や課題、さらに働く人々の介護ニーズの把握に関する実証的な研究の蓄積とそれらの企業や専門家などへの提供が求められる。

（注）（*）社員が 40 歳になった時点で、企業として社員に仕事と介護の両立に必要な企業内外の情報を提供するための「ひな形」や、社員の親が 65 歳になったときに社員が親の生活や健康状態などを確認する際の「チェックリスト」は、wiwiw 仕事と介護の両立支援委員会として 2012 年度に作成する予定である。

（wiwiw 仕事と介護の両立支援委員会）

佐藤 博樹（委員長） 東京大学大学院情報学環・教授
樋口 恵子 NPO 法人高齢社会をよくする女性の会・理事長
広瀬 一郎 東京商工会議所常任参与、NPO 法人生活・福祉環境づくり 21・理事
太田 差恵子 NPO 法人パオッコ 離れて暮らす親のケアを考える会・理事長
角田 とよ子 社会福祉法人浴風会・介護支え合い電話相談室長
小曾根 由実 みずほ情報総研株式会社・社会経済コンサルティング部コンサルタント
長島 裕子 双日株式会社人事総務部ダイバーシティ推進課・上級主任
田中 恭代 株式会社旭化成アビリティ代表取締役社長
渥美 由喜 内閣府男女共同参画会議・専門委員
山極 清子 株式会社 w i w i w 社長執行役員