

仕事と育児・介護の両立支援のための労務管理の実務

仕事と介護の両立支援



中央統括支部 文京支部 新田 香織

介護離職は社会の損失

介護を理由に離職する人は年間10万人と言われていますが、2012年の厚労省の調査では、介護離職した人の4人に1人が課長以上の役職に就いていたことがわかりました。少子高齢化が進み、このまま長時間労働を前提とした働き方のままでは、会社の中核を担うコア人材が次々に辞めていくことになりかねません。離職により個人の生活が不安定になるのはもちろんのこと、社会にとっては税や社会保険料を負担して社会保障

個人的な問題として考えない

筆者は、研修や調査を通じて介護をしながら働いている人と話す機会が多いのですが、多くの人が「職場に迷惑をかけて申し訳ない」と肩身が狭そうにしていると感じています。プライベートなことでは会社を休むことに対し、抵抗があるのかもしれませんが、少子高齢化により、今後親の介護は誰にとっ

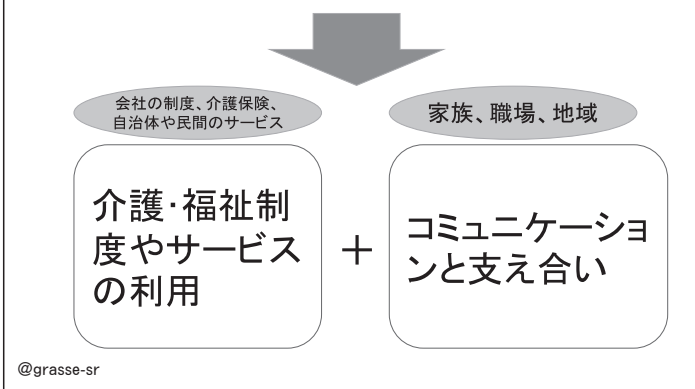
ても直面することであり、仕事と介護の板ばさみで辛い思いをするのではなく、むしろ両立しやすい環境を作るためにも、周りに相談してほしいと思います。介護をしている人がどんなことで困っているのかを周囲が理解してこそ、職場全体でどういう支援ができるのかを考えるきっかけになるからです。

働きながら介護をするために

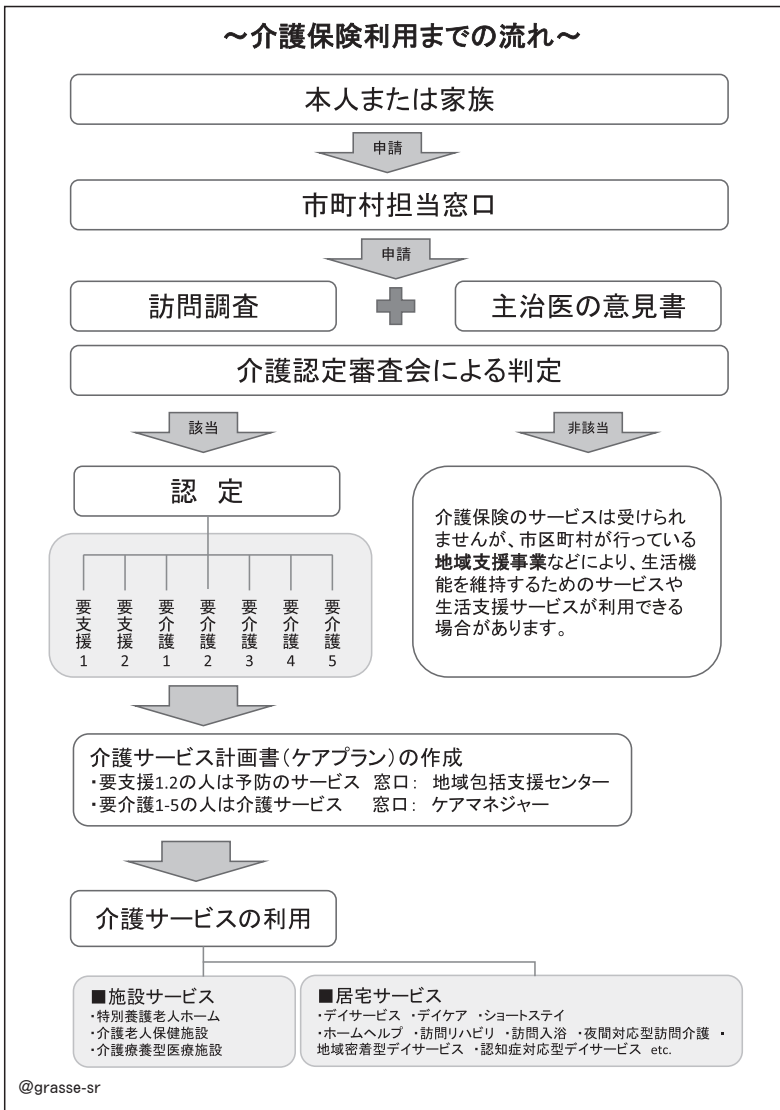
介護を機に離職してしまう事例で多いのは、介護について考えたことがなく、また普段から頼れる親戚や近所の人間関係が築けていなかったために、介護に直面した時、どこに相談し、どの様に対応したら良いかわからず、時間だけが過ぎていき、これ以上会社に迷惑をかけられないと判断して辞めてしまうケースです。そうならないためには、介護・福祉の制度やサービスを利用すること、家族・地域・職場や介護に関わる人々との円滑なコミュニケーションをとることがポイントです。

(図表1)。しかし、介護や福祉に関わる各種サービスや、制度は複雑で、かつ自分で調べて申請しないと利用できないため、いざ介護に直面したときに短期間に最適なサービスを選択できるかというとなかなか難しいのが現実です。そこで、今は介護をしていなくても、どんなサービスや制度があっても、時系列でどんな対応をしていったら良いかを事前に知っておくことは仕事と介護の両立をしていくうえで大変重要となります。

仕事と介護を両立する秘訣



図表1



介護保険や自治体等のサービスの利用

これからの時代の介護は、離職して専念する介護から、介護に関わる専門家（医師、看護師、ケアマネジャー、介護事業の職員等）や地域の人々との協力のもと、仕事と両立していく介護へと認識を変えていかなければなりません。介護保険のサービスを利用する

には、まず自治体の窓口申し込みにしますが、認定されるまでに1カ月近くかかります。その後、利用を始めるまでには、ケアマネジャーとの打ち合わせや契約があり、ようやくサービスの利用が始まってでも試行錯誤を重ねるため、介護が軌道に乗るまでは、頻繁に休んだり、ある程度まとまった時間が必要となることは知っておきたい事項です。

また介護保険のサービスのほか、適宜自治体のサービス（配食、出張美容、見守り、緊急通報器の貸出し、健康教室等）を加えたり、さらに民間事業者（介護タクシー、家事援助等）、地域の知り合いやボランティアの協力もあれば、家族がすべてやらなくても良くなり、仕事と介護の両立がしやすくなるはず。

会社の制度を活かすには

育児・介護休業法で規定している制度のほか、時間単位の年次有給休暇や始業終業時間の繰り上げ下げなどの働き方を柔軟にする制度が会社があれば、仕事と介護の両立はしやすくなります。ある調査によると、介護の平均期間は4年11カ月となっております。つまり法定で93日と定められている介護休業だけではカバーできません。むしろ必要な時に適宜休める柔軟な働き方ができる制度の具備と、その制度の利用が妨げられない風土があってこそ、長

在宅勤務制度の必要性

現在、在宅勤務制度の導入企業は少ないのですが、特に介護を必要とする親と同居または近居の人にとっては、在宅での仕事ができる日があれば、かなり助かるのではと感じています。なぜなら、まず通勤時間にかかる数時間がカットされるため、デイサービスの送迎時に対応できる可能性が高まります。また出社すれば残業になります。在宅勤務の日には自己管理により定時に仕事を終えるこ

制度は状況に応じて使い分ける

介護が軌道に乗るまで

- ・手続き、手配
- ・ケアマネとの打合せ、連絡
- ・病院付添い
- ・デイサービス/デイケア対応
- ・想定外の事態発生時 etc.

介護休業

短時間勤務、フレックスタイム制度、積立失効年休 etc.

介護休暇

時間単位の年次有給休暇

介護費用補助

フレックスタイム制度

短時間勤務等の措置

始業終業時間の繰上げ下げ

在宅勤務 etc.

@grasse-sr

図表 3

とができ、その後の時間が有効に使えます。そのため老々介護で通常は父親の介護を母親が行っている場合でも、在宅勤務の日には母親を介護から解放したり、一緒に介護をしたり、悩みを聴くなどして負担を軽くすること等が可能になります。一人の家族に介護負担が偏っている場合には、その家族を倒れさせないというのが、仕事を続けていくうえで非常に大切なことだからです。

社 労 士 に 求 め ら れ る も の

前述の内容をまとめると、社労士として寄与できることは、次の事項ではないかと考えます。

- ① 介護について社員が事前に情報収集したり、人間関係を築いておくことへの意識啓発
- ② 介護離職はなくし、会社全体で両立の土壌を作るための意識啓発を目的とした研修(特に管理職層を対象としたもの)
- ③ 介護保険制度やその他の介護・福祉サービスについての知識の提供(参考・図表2)
- ④ 育児・介護休業法等で定められている制度の適切な利用法についての説明(参考・図表3)
- ⑤ 柔軟な働き方を可能にする制度の導入や運用上の工夫の提案

社労士が普段行っている業務に介護保険法はほとんど登場しませんが、仕事と介護の両立を推進するためには、今後社労士として知らないでは済まされない重要な分野となってきたということを確認しています。

※1 公益財団法人生命保険文化センター「H27年度「生命保険にかかる全国実態調査」