『日本の人事部』特別取材

仕事と介護の両立支援セミナー

従業員の仕事と介護の両立を人事・経営者はどのようにサポートすればいいのか？

～介護離職ゼロの実現に向けて～

世界でも、圧倒的に高齢化率が高い日本。今や誰もが、介護をする側になる可能性があります。社員が仕事と介護の両立が困難で離職することになれば、企業が被る損失は大きなものになります。企業はこの問題にどう対応すればいいのでしょうか。本セミナーでは「介護支援プラン」の策定を行う介護プランナーが登壇。企業が個々の従業員のニーズを踏まえた上で、仕事と介護の両立支援をどのように行うべきなのか、その方策を解説しました。

中小企業における「仕事と介護の両立支援」の課題とは

本セミナーでは2名の介護プランナーが講師を務めた。介護プランナーとは、中小企業における仕事と介護の両立支援環境の整備を支援する専門家（社会保険労務士・中小企業診断士）であり、全国に45名配置されている。介護プランナーは、中小企業事業主を訪問し、対象労働者の状況、企業の実情を聞いた上で、介護支援モデルプランをもとに、個々の労働者に合った介護支援プランの策定を支援する。

まず、介護プランナーの継枝氏が登壇。仕事と介護の両立をめぐる現状を解説した。最初に紹介したデータは、家族の介護・看護を理由とする離職者数の推移だ。

「総務省の平成24年度調査によれば、直近1年間で約10万人が離職しています。そのうち8割の方は、介護保険の仕組みを知らなかったか、職場に介護への理解がなくて両立ができなかったために辞めた、と言われています。」

次に継枝氏は、65歳以上の要介護度別認定者数の推移を紹介した。平成13年から24年の10年間で約2倍に増加している。

「皆さんは、2025年問題をご存じでしょうか。この年には団塊の世代が75歳を超えて後期高齢者となり、介護が必要な人が大幅に増えると予想されています。従業員の介護離職に備えるために、企業は今から準備しておく必要があります。」

では、介護をする側の数の推移はどうか。統計をみると平成3年から23年の20年間で男性が2倍以上に増えている。また、年齢階級別雇用者に占める介護者の割合をみると、50代がピークになっている。

「40歳代・50歳代正社員に、仕事と介護の両立について聞いた調査では、男女とも7割～8割の人が『不安を感じる』と答えています。」

介護に関する不安とは、具体的にどういうものなのか。調査データをみると「公的介護保険の仕組みがわからないこと」「介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しが立てにくいこと」「仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからないこと」が上位となっている。

次に継枝氏が紹介したのは、介護のための離職による影響度のデータだ。

「介護のために離職した人のうち、精神面・肉体面で負担が増した人は約6割。経済面で負担が増した人は7割強です。離職すると、経済面で相当なダメージがあることがわかります。」

それでは、企業側は従業員の介護に関する実態をどの程度、把握しているのだろうか。調査によれば「特に把握していない」と回答した企業が半数近くを占めており、企業側が本気になれていない現状がうかがえる。

また、介護離職者に両立支援制度を利用しなかった理由を聞いた調査によれば、「介護に係る両立支援制度がないため」と答えた離職者が半数近くとなっている。他にも「介護に係る両立支援制度がわからないため」「相談する部署などがないこと、もしくはわからないため」が13%を占めた。

「これ以上離職者を増やさないためにも、介護プランナーを上手に活用してください。例えば、介護休業は通算の上限が93日で、3回まで分割取得が可能です。介護休業は実際に介護するためだけでなく、仕事と介護の両立を準備するために取得することもできます。このような情報を知らない人が、実は多いのです。」

ここで継枝氏は、介護保険制度について解説した。公的介護保険制度とは、将来介護が必要になったときに「介護保険サービス」を利用できるよう、40歳以上の国民全員で保険料を納めながら介護を支えていくための制度だ。

「介護についてわからないことがあれば、地域包括支援センターに相談すれば、介護の専門家（保健師、社会福祉士、主任ケアマネジャーなど）が相談に乗ってくれます。」

介護が始まれば、介護のコーディネーター役である、ケアマネジャーにサポートしてもらうことになる。

「介護認定を受けると、ケアマネジャーがケアプランを作成します。専門家が高齢者のニーズや家族の状況などを把握し、利用者の同意を得て計画（ケアプラン）を立案。介護サービスを効果的に受けられるよう、サービス事業者や市区町村と調整を図ります。また、実施後の評価や計画の見直しを行います。介護認定を受けると、区分により1ヵ月に利用できる金額が決定します。」ここで継枝氏は、働き方や家庭の事情に合わせて、ケアプランを立てることが重要だと語った。

「介護の初動では、ケアマネジャーにできる限り直接会って、自身の仕事と介護の両立について相談することをおすすめします。仕事と介護のバランスのよいケアプランをつくることが、両立へとつながります。」

「介護支援プラン」をいかに策定するのか

次に、介護プランナーの菊地氏が登壇した。菊地氏は、人事総務が介護支援を行ううえで大事なことが三点あるという。

「一つ目は制度を整えることに意識を奪われるのではなく、その目的をきちんと理解しておくこと。二つ目は、自分の立ち位置を確立しておくこと。介護に関する知識が増えると、相談を受けたときにカウンセラーのような立場になってしまいますが、それでは疲れてしまいます。情報提供の窓口を教えるなど、支援している立場だということを意識しておくことが大事です。三つ目は介護の現場を知り、話を聞けばある程度のイメージができるだけの知識を身に付けておくことです。」

企業が仕事と介護の両立支援に取り組み、職場環境を整備するときには、以下の五つの工程を経ることになる。「(1) 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握→ (2) 制度設計・見直し→ (3) 介護に直面する前の従業員への支援→ (4) 介護に直面した従業員への支援→ (5) 働き方改革」の工程だ。

「この中で、実際に介護に直面した従業員を支援するケースは (4) に該当します。介護に直面している従業員を対象に、それぞれがどのように仕事と介護を両立していけばいいのか、介護支援プランを作成。社員が安心して両立できるよう、個々の従業員のニーズに応じた支援策が必要です。そのため、人事担当者の役割は非常に大きいと言えます。」

実際の介護支援では、「(1) 初回面談で、仕事と介護の両立を計画（相談･調整期）→ (2) プラン策定面談（両立体制構築期）→ (3) プラン策定（両立支援構築期）→ (4) フォロー面談（両立期）」といった流れになる。

「初回面談ではまず、相談者から現状についてヒアリング。『介護が必要な人』『両立するうえでの当面の課題・希望』『業務面で配慮してほしいこと』『業務以外で周囲に配慮してほしいこと』などを聞きます。次に対象労働者の希望も聞きながら、当面の取り組みプランを策定。このとき自社の両立支援制度を説明し、支援活動の全体像をつくります。」

相談者がケアマネジャーに依頼し、ケアプランができたら、人事は相談者に「仕事と介護の両立計画」を作成するように伝える。

「社員に自身の介護へのかかわり方を踏まえた上で、可能な働き方や必要な両立支援制度の利用などを検討してもらいます。その際、ケアマネジャーにも仕事について相談することが大切です。プラン策定に関しては厚生労働省がマニュアルを作成していて、モデルプランも書かれているので大変参考になります。」

菊地氏は、仕事と介護の両立のポイントとして、「介護保険のサービス」「働き方改革」「社内制度」の三つのバランスが重要だと語る。

「社内の制度を利用する前に、従業員の働き方と介護対象者の状態に合わせた介護保険サービスを最大限活用することが重要です。また、制度を利用する場合は社内の風土醸成と働き方改革も同時進行で行うことがポイントとなります。」

社員それぞれの状況に合わせた対応が重要

次に、仕事と介護を両立している事例として、二つのケースが紹介された。

【事例1】従業員 100 名のサービス業を展開する企業

・これまで介護を行う従業員が制度を利用したり、相談されたりすることはなかった。

・対象者は管理職の男性で、結婚して子どももいる。入院していた母が退院したが、一緒に住んでいる父は働いているので、父と分担しながら母の世話をすることになった。月数回、母親の通院や突発的な体調不良などの際に対応している。

・会社としては対象者を絶対に手放したくないので、「介護休暇を有給かつ無制限に」「介護休業を最大 1 年間取得可能に」など法律を超えた措置・制度の導入を検討している。とにかく制度を手厚くすることで、仕事と介護の両立環境が整うことを期待している。

【 継枝氏のコメント 】従業員にとって制度が多いことは良いことですが、活用されないと宝の持ち腐れになってしまいます。制度の使い方や地域包括支援センターの存在も知らないと、非常にもったいない。従業員にとってもムダな費用や時間を使ってしまうことになるので、人事部は制度の周知を徹底し、従業員の背中を押してあげて利用を促すことが重要です。

【事例2】従業員 150名の医療福祉の病院

・これまで介護を行う従業員が制度を利用したり、相談されたりすることはなかった。

・対象者は独身の女性。とても優秀で近々管理職に登用しようと検討していた矢先、「60 歳の母の介護（特定疾病）をしなければならなくなった」と相談を受けた。対象者もまだ 30 歳と若く、これから職場で長く勤務してもらいながらキャリアを積んでほしいと思っていたところだった。

・母親も 60 歳とまだ若く、介護が長期化することも予想される中、会社としてどのようにキャリアパスを考えていけばいいのか悩んでいる。

【 菊地氏コメント】長期化する介護の場合、自分だけで介護を抱えこまないようにする工夫が必要です。このケースだと、育児と介護のダブルケアになる可能性もありますが、長期間にわたって、ずっと時短勤務が続くのも避けたい。しかし、外部のサービスだけで乗り切るのも難しいですね。ライフイベントやライフステージの波に合わせて、柔軟に制度を選べるようにしてみてはいかがでしょうか。
一定期間だけ短時間正社員として働いてもらい、普通に働けるようになったときに優先的に正社員に戻す、という例もあります。人生の波に合わせて、働く姿を変えられる制度を導入している企業が増えてきているのです。長期化する介護では、より柔軟な姿勢で応えられることが重要です。会社側が無理やりパ

ターンを決めてしまうのではなく、本人の希望や状況を踏まえながら、一緒に働き方をデザインしていくとよいのではないかと思います。

【継枝氏コメント】介護は長期戦になることが多いものですが、介護に係わる人は余裕がないので、現在のことしか見えなくなりがちです。将来を見据えた介護を考えられず、目の前のことで精一杯、という人が多い。そのような実状を、人事担当の方は理解しなければなりません。この方が、お母さんのために自分の全部の時間を費やしたとしたら。何年後かにお母さんが亡くなったとき、『私は何をしていたんだろう』とお母さんのことを恨んでしまうかもしれない。そうならないためにも、現状だけを見るのではなくて、例えば『2、3年後を見据えて、働き方を考えましょう』と伝えるようにすれば、本人も楽になるのではないでしょうか。」

最後に、菊地氏が介護プランナーの活用について触れ、セミナーは終了した。

「介護支援を行う中で、本当にいろいろなパターンに遭遇してきました。『こういう場合は、どうしたらいいですか』というピンポイントのご相談でも結構ですので、ぜひ介護プランナーをご活用ください。本日はどうもありがとうございました。」

講師

継枝 綾子さん（ツグエダ アヤコ）

株式会社パソナライフケア　ライフソリューションプロジェクト／中央介護プランナー

2000年から12年間、介護支援専門員・主任介護支援専門員として多くの高齢者のケアプランを作成。現在は、官公庁より介護関連の研修や就労支援研修を受託し介護講師として従事。その他、仕事と介護の両立支援サービスの新規事業にも関わり、企業向け仕事と介護の両立セミナーの講師や介護相談デスクの窓口も兼務。

菊地 加奈子さん（キクチ カナコ）

社会保険労務士法人菊地加奈子　株式会社ワーク・イノベーション代表取締役／中央介護プランナー

特定社会保険労務士。中小企業における人材戦略人材の活用に関する取組のみならず、介護分野における両立支援において講演やコンサルティングを行う。近年、神奈川県職場定着推進コンサルタントとして神奈川県内企業に17社の両立支援に関するアドバイスを行い、横浜市ダブルケア研究会メンバーとしても活躍。2014年東京労働相談情報センター主催、介護離職防止セミナー講師。

株式会社パソナ　育児・介護支援プロジェクト事務局（厚生労働省委託事業）

中小企業における従業員への育児や介護に関する支援プロジェクトを厚生労働省より受託・運営しております。

介護理由での退職が年間10万人と言われる昨今、企業には人材を介護離職させない体制づくりが必要です。また円滑な育休取得＆職場復帰を可能とする環境整備は人材の確保に繋がります。プロの介護・育児のプランナーが無料でプラン策定の訪問支援を行います。

http://ikuji-kaigo.com/

中小企業のための 育児・介護 支援プラン 導入支援事業