

# 両立支援を企業が模索

介護をしながら働く社員は、予想以上に多いのでは。企業にそんな感触が広がっている。介護休業などの利用は低調で、両立が見えないのが企業の悩み。このままでは離職で気付く事態も招きかねない。介護をしながら仕事を続ける社員にどんなサポートをするか。セミナーで介護情報やスキルを示すなど、企業は取り組みを模索している。

(佐藤好美)

## 少ない制度利用者

「す」と訴えた。帝人は昨年夏、グループの主要5社の社員を対象に、両立についてのアンケートを行った。結果を見たダイバーシティ推進室の高乃里子室長は、「現在、介護をしている人」の数の多さに驚いた。「帝人」と、育児や介護の制度が似た「帝人ファーマ」の2社で回収分の5%に上ったからだ。育児を理由に短時間勤務制度を利用している人の割合と変わらない。

実は、それより前に、中央大学大学院の佐藤博樹教授らが提唱する方法で試算もしていた。試算結果を見たときは、「そんなにないだらう」と思ったが、アンケート結果は、それほど一致した。「今、離職している人の理由が介護かもしれない。本当にまずいと思いました」



介護セミナーに参加する社員ら。介護離職を防ぐためには企業からの情報発信も重要だ—東京都千代田区の帝人

もう一つ、見えたのが、職場で介護の事情を「言わない様子」だ。経験者の4割が職場や上司に話していない。利用される制度は、「介護」を理由に出さずに済む年次休暇など。国の介護休業をはじめ、「介護」を申告する制度の利用は低い。だから気付かなかった面がある。

「国は帝人も日産も、ひときわ手厚い介護支援策がある。国の介護休業は93日までだが、帝人は延べ730日まで何回でも分割取得ができる。日産は366日まで取得できる。いずれも短時間勤務や在宅勤務の仕組みも充実している。だが、両社は今、制度だけでは十分でないと考え、管理職や当事者にセミナーを実施し、両立のノウハウを提供する。」

### 両立支援マニュアル

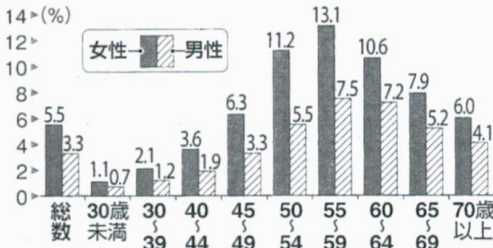
厚生労働省は、事業主が社員の介護離職防止に取り組めるよう、両立支援マニュアルを公開している。厚労省のホームページ(www.mhlw.go.jp)から「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」で検索する。掲載されているのは、実践マニュアルのほか、

▷介護の実態を知るためのアンケートのひな型▷セミナーなどを実施した後のアンケートのひな型▷社内研修用資料▷従業員に配布するリーフレット「仕事と介護の両立準備ガイド」など。ダウンロードして、自社の制度にあわせて修正し、活用することを想定している。

昨年の12月、東京都千代田区の化学合繊大手「帝人」の会議室で、「仕事と介護の両立・介護基礎セミナー」が開かれた。介護職の人材派遣などを行う「パソナライフケア」のケアマネジャーが、社員に介護休業や介護保険などを説明。「介護休業は、自分で親の介護をするための休みではありません。介護の方針を決めたり、体制を整えたりするための休みです。仕事を辞めて介護をするのではなく、稼ぎながら介護を続けることが重要で

## 介護離職を防ぐ

### 雇用者に占める介護をしている人



出所:総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

\*①会社などの役員含む

②数値は、介護をしている雇用者÷(介護をしている雇用者+介護をしていない雇用者)

## 人材流出は大きな損失

介護をする社員の割合は、会社の年齢構成によって異なる。中央大学大学院の佐藤博樹教授は、各社の人事部が就業構造基本調査「グラフ」を使い、数を割り出すことを提案する。「育児をしている人の数は実は、企業によって差がある。結婚や出産には個々の選択があるからです。しかし、介護は本人が選択できません。就業構造基本調査の数値を、社員の年齢別に分けてあげれば、簡単に割り出すことができます」

佐藤教授は「介護をしている人は、育児をしている人よりも既に多いと思う」

介護をする社員の割合は、会社の年齢構成によって異なる。中央大学大学院の佐藤博樹教授は、各社の人事部が就業構造基本調査「グラフ」を使い、数を割り出すことを提案する。「育児をしている人の数は実は、企業によって差がある。結婚や出産には個々の選択があるからです。しかし、介護は本人が選択できません。就業構造基本調査の数値を、社員の年齢別に分けてあげれば、簡単に割り出すことができます」

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に

「制度を利用しない社員には、上司に