

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。

「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。

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、

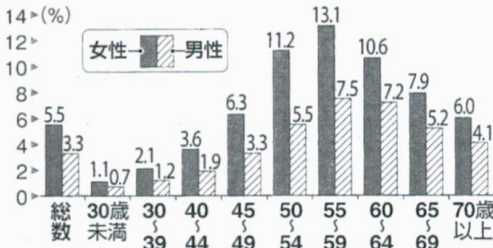
介護の実態を知るためのアンケートのひな型>セミナーなどを実施した後のアンケートのひな型>社内研修用資料>従業員に配布するリーフレット「仕事と介護の両立準備ガイド」など。ダウンロードして、自社の制度にあわせて修正し、活用することを想定している。

介護離職を防ぐ

昨年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

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が多いと思う」

と訴える。今後について、①育児より介護の方が携わる期間が長い②団塊ジュニアが今後、親の介護をする世代になる③企業は法律上、65歳まで継続して雇用する必要があるため、介護の課題がある社員が増えるなどを挙げ、「多くの会社がまだ気付いていないが、ワークライフバランスを考えた働き方に真剣に取り組まないと、気付かぬうちに人が辞めていく」と警鐘を鳴らす。

実際、介護支援の制度が使われず、企業が課題に気付いていないことは珍しくないという。パソナライフケアの高橋康之社長

「は、使いにくいという表れだがある。日産自動車も同じだ。同社は一昨年から、一般の社員が使える在宅勤務(一般型)を拡充。特別な事情がなくても、月40時間までの柔軟な在宅勤務を認めた。きっかけは、育児をする社員から、「特別扱いされる制度は使いにくい」という声が上がったこと。育児や介護の事情がある社員には、手厚い在宅勤務の制度がある。だが、職場に不公平感が生まれていた。同社は、誰でも利用できる制度を整えて全体の働き方を変え、両立支援を進めようとした。

ところが、一般型を整えたら、聞こえてきたのは「介護との両立がしやすくなった」という声だった。介護の事情があるなら、育児・介護型の手厚い制度が使えるのに、あえて一般型を使って介護をしている様子が浮かんた。ダイバーシティイノベーションオフィスの桜井香織課長は「理由を申告して使う制度

言にくいとか、休むと仕事が終わらないとか、出世できなくなるなどの心配があるのかも。だが、実態を把握しようとアンケートを実施する姿勢などが企業側の発信になる。風土を変える効果にもなるようです」。

企業で講演などを行うNPO法人「このりのかい」の川内潤代表も「総務部門の中には、まだ個人で解決してほしい」とか『奥さんやってもうたら』という雰囲気のところもある。社員も、介護は個人の課題だと思っていて、お互いにコミュニケーションがない」とする。だが、介護をする社員は増えていく。「まじめな社員に限って『社員の代わりはいるが、親にとって子供は自分だけだ』と仕事を辞める。人材の流出は大きな損失になる」と訴えている。

があるが、当事者が情報を取るのを助け、準備や両立を支援するのが、会社の役割だと思つ」と話している。