



日時：令和5年3月28日（火）10：00～12：00

場所：オンライン開催

参加人数：オンライン 41 名

自分や家族に医療や介護が必要になってもいきいきと暮らし続けるために、「介護による離職防止とワーク・ライフ・バランス」をテーマに、介護離職を防止したい企業や、仕事と介護の両立支援を進めたい企業の関係者向けに、令和4年度の市民シンポジウムを開催しました。

川崎市健康福祉局地域包括ケア推進室長 挨拶

川崎市では、超高齢社会の到来に向けて、誰もが住み慣れた地域で安心して暮らし続けることができる地域の実現を目指して、地域包括ケアシステムの構築に向けた取り組みを進めており、市民の皆様をはじめ民間企業、団体の皆様のご協力が欠かせないものです。本日のテーマでもある介護離職防止とワーク・ライフ・バランスについては、今後更なる少子高齢化によって地域の様々な担い手が不足することが見込まれる中、企業や団体の皆様が地域で長くご活躍いただくためにも大変重要なテーマであると考えています。本日のシンポジウムが、企業、団体の皆様の今後の取り組みの参考になれば幸いです。

第1部 基調講演「介護による離職防止とワーク・ライフ・バランス」

佐藤博樹氏（東京大学名誉教授、中央大学ビジネススクール・フェロー）

◆介護は多くの社員が直面する課題

概ね70歳を過ぎると要支援、要介護の方が増えはじめていく。30歳の時に子どもが生まれたとすると、70歳のときに子どもが40歳となる。つまり、子どもの側からみると雇用されて働いている場合では、40歳代半ばから定年まで、仕事と介護の両立が課題になる時期となりやすい。企業からすると、社員の親の年齢を把握しておくことで、要介護、要支援の親を抱える可能性のある社員の人数が大体想定できる。

特に男性の場合、近年は共働き世帯が増えているので、配偶者が自分の親の介護を担ってくれると安易に想定しないことが大事である。

また、仕事と子育ての両立に関しての企業の支援は、それなりに仕組みができており、子育ては社員が自身で選択した結果であるが、介護は自身で選択できないので、そういった視点を持った両立支援の在り方を考えていくことが重要である。



◆介護離職がもたらす課題

社員が仕事と介護を上手く両立できないと、最悪の場合、離職する可能性があり、企業にとっては、中核人材の流出につながることになる。離職しない場合でも仕事に意欲的に取り組めない状態に社員が陥ることになる。

社員にとって、仕事と介護の両立が大変だからといって離職した場合、介護のみの生活でかつ収入が無くなることもあり、辞めなければ良かったという意見が多い。介護の必要が無くなった場合では、その後のキャリアの再開が難しいという課題もある。仕事と介護の両立は大変なことであるが、介護のみの生活はもっと大変で、精神面も身体面も辛くなる事が多いので、仕事を続けることで社会とのつながりを維持しながら介護と仕事の両立を図ることが、介護ストレスの軽減にも貢献することとなる。

介護の課題に直面する可能性のある社員や直面した社員に対して企業としては、仕事と介護の両立するための情報提供が大事になる。

◆「仕事と子育ての両立支援」と「仕事と介護の両立支援」の違い

仕事と子育ての両立と、仕事と介護の両立を同じように考えることはできるだろうか。出産などと違って、親の介護の場合、自分の親がいつ要支援、要介護になるのか分からない。そのため、例えば、親が70歳を過ぎたら、そういう可能性があるということ踏まえた上で、親の介護の課題に直面しても慌てないようにする事前の心構えが大事で、企業としては、社員に対して事前の心構えと基礎的な知識を情報提供しておき、「仕事と介護の両立」を支援していくことが重要である。

◆企業による社員の「仕事と介護の両立支援」のポイント

社員が自分一人で介護の課題を抱え込まずに、会社や上司に相談することや、会社としては社会的資源（介護保険制度等）や社内資源（両立支援制度等）を組み合わせて、介護と仕事を両立できるように支援していくことが大切。

社員は、介護の課題に直面した際には、両立に必要な情報や助言を得られるように、地域包括支援センターなど専門家に相談し、アドバイスをもらうことが大事であり、介護保険制度等の仕組みについても事前に基礎的な知識を得ておく必要がある。



◆介護休業の利用方法に関して社員が正しく理解できるように支援する

介護はいつ始まるのかが分からないと同時に、いつ終わるかも予測ができない。過去3年間に介護経験がある方へのアンケートでは、平均が4年から5年で、10年以上の人もある。

介護休業の目的を子育てのための育児休業と同様の制度と理解している企業・社員が少なくない。介護休業を取得して行うことは、緊急対応のために介護を担うこともあるが、同時に大事なことは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）を行うための期間として利用することで、仕事と介護の両立のマネジメントのために活用することである。

この点を、各会社の人事部も社員本人も理解しておかないと、社員が介護休業と取得して自分で介護の課題を抱え込むことになりかねない。誤解を解くために、介護休業の利用目的に対応した制度の「名称」を変更して、わかりやすくしている企業もある。

◆社員自身が親のことを把握することも重要

親の介護が必要になった場合でも、希望する生活の質を維持していくためにも、親の経済状況を社員自身が知っておく必要がある。例えば、親が65歳になったときに、介護保険制度の仕組みや、親の生活状態、健康状態、通院先、介護が必要になったときの本人の希望など、親と話し合いをする機会を設けると良い。

◆「仕事と介護の両立」の土台づくりとしての働き方改革

企業は、「多様な人材が活躍できる職場とすること」、「安易な残業依存体質を解消し、結果として長時間労働を解消すること」を目的に、働き方改革をしていく必要がある。

これまでの固定的な仕事管理・働き方から、これからは時間制約のある多様な仕事管理・働き方に変えていくことも重要である。

第2部 パネルディスカッション

<富士通グループの取組>

①松本知大氏（富士通株式会社 Employee Success 本部 シニアマネージャー）

- 社内の人事部門で、介護及び育児の両立支援を担当している。従業員数は富士通株式会社単独では3万5千人弱であるが、グローバル全体だと12万人いる。
- 弊社でも、Work Life Shift を掲げて働き方の変革を進めており、事業活動の源泉である「人」にフォーカスした「ウェルビーイング」というテーマを掲げながら取り組んでいる。本日のテーマである「仕事と介護の両立」を支援することだけに留まらず、社員1人1人やそのご家族のためにどのようなことをしていけるかを模索している。
- 富士通株式会社では、2016年度に「介護休職」という制度の名称を「介護・介護準備休職」に名称変更している。また、2017年度からは「仕事と介護の両立セミナー」を開催し、基礎知識の普及や、実際に親の介護に直面している社員向けの認知症介護セミナー、遠隔介護セミナーなどを継続している。



②伊藤均氏（富士通健康保険組合 常務理事／株式会社ケアネット 代表取締役社長）

- 富士通健康保険組合は1940年に設立、株式会社ケアネットは2000年に設立された。介護保険制度のスタートを背景に、富士通グループ全体の中で、健康分野においても事業構造の大きな転換期でもあった。
- これまでは、休職制度の名称変更及び介護セミナーの社内展開、そしてハンドブックの作成などを進めてきたが、富士通グループの平均年齢が40歳半ばに到達してきていて、介護相談のニーズが高まってきたため、両者が協働して介護相談センターを設置することとなった。
- 社員の相談を受け止めるラインが2つあり、「1stライン」はコールセンター機能で、受付と一次対応を担い、「2ndライン」では対面相談（オンライン相談）として、現在は10名のケアマネジャーに対応いただいている。



③中馬三和子氏（株式会社ケアネット 川崎サービスセンター 統括ケアマネジャー）

- 株式会社ケアネットでは、ケアマネジャーの資格を持つ者が365日の相談対応をしている。
- 相談事例として、ご自身の親の介護の相談が多く、他県に住む両親の心配、特に親が認知症という相談が非常に多くなっている。また、親が住んでいる地域の施設やサービスのこと、施設への入所のことなどの相談や、遠方の親が一人暮らしで、自身も一人っ子で兄弟がいないのでどうすればいいかという相談もある。
- 相談の全体数としては、これまで212件あり、「1stライン」で解決をした事例が145件（約68%）、「2ndライン」に繋がった方が67件（約32%）となっている。



④意見交換

佐藤：2016年度に「介護休職」という制度の名称変更したことについて、社員からの反応や効果はあったか。

松本：変更してから実際に「介護・介護準備休職」を取得したのは年間10名ほどである。変更した意図は継続して周知していく必要があると感じている。

佐藤：「介護休暇（休業）」は取らないに越したことはなく、例えば、短時間勤務を使うだけで両立ができていればそれはそれでいいので、大切なことは、「介護休暇（休業）」の取得者の数ではないという認識は持っておかれるといいと思う。

実際の相談について、「1stライン」でかなり解決できているようであるが、電話を受けるコールセンターの方が専門的な知識を身に付けたりしているのか。

伊藤：コールセンターは事業会社に委託しているが、そこでどんな相談があったのかを蓄積・分類し、類型化ができるようにしているので、細かい対応もしやすくなっているため、「1stライン」での解決率も高くなってきていると感じている。また、相談してくる方も、実は何をどう相談すればいいのかわからないことも多いので、個別の事情や状況をお聞きして、住んでいる自治体のサービスの情報を提供したりしている。

佐藤：「2ndライン」では具体的にどのような相談があるか。例えば、在宅介護でケアマネさんの対応などに不安がある、こう言われたがどうすればいいのかといった相談もあるのか。

中馬：そういった具体的な相談もある。時間外だと対応してくれないという相談に対しては、他のケアマネジャー事業所を探したらどうか、といった助言をすることもある。

佐藤：そういった意味では、セカンドオピニオンのようにケアネットさんを利用することもできると思うが、直接他のケアマネジャーとやり取りすることもできるのか。

中馬：今はまだそこまでやっていないが、こちらの聞き取り方にもよる部分があるかもしれないので、相談者さんと担当のケアマネジャーで誤解が生じている場合もあるかもしれない。

佐藤：あくまでも社員の仕事と親の介護の両立をスムーズにすることが目的なので、企業側としてはどのような立ち位置で、どこまで踏み込むのかは課題かもしれない。

<女性にとっての働きやすい環境、介護離職防止>

④青山正彦氏（株式会社ユーフォリアファミリー 代表取締役）

- 株式会社ユーフォリアファミリーでは、「ゆりかご」から「お見送り」までを事業対象とし、地域のライフパートナーとして寄り添うことを企業理念とし、2016年に設立した会社で、従業員63名中61名が女性という会社である。
- 親の介護によって辞めてしまう方は、実は女性の方が多く、会社の大きな目的の1つとして、経験豊富な専門職の方は非常に貴重な人材であり、理由があって辞めてしまった専門職の方の再雇用会社になりたいとも考えているため、このように女性が多い会社となっている。
- 現在の事業としては、保育園の運営が主であるが、女性が働きやすい職場環境づくり、離職防止を最優先、重要事項として考えている。女性にとって結婚や出産・育児など、働き続けるのか辞めるのかといった選択をするハードルが多々あるが、最近では義理の親も含め、親の介護で離職していく方が多い。
- 弊社では、働き方の選択肢を用意しており、最も活用されているのは「短時間正社員制度」であり、現在は5人の社員が利用している。時短で働きながら、親の介護を両立できるような選択ができるようにしている。また、有給休暇の取得促進も積極的にしており、休暇を取得しやすい体制づくりが大切なので、取りづらい雰囲気にならないようにしている。現在の消化率は91%である。
- 時間外勤務も軽減するようにしており、社員の時間外勤務の月平均は2時間未満である。また、保育園等では子供に接していない時間をどう確保するかということも大切なので、ノンコンタクトタイムを導入し、意識的に子供と接しない時間を作るようにしている。
- 働き方以外では、職員の悩み相談、健康サポートの体制を作っており、相談員を2人配置して巡回してもらい、職員の心身のケアをしている。
- 最近では「育休・パート応援割」という取組を始めており、今後も社員の離職防止の取り組みを推進していきたいと考えている。

②意見交換

佐藤：「育休・パート応援割」は、具体的にどういった制度なのか。

青山：例えば、育休を取っている職員であっても、たまには子育てと離れてリラックスしたい、休みたいという思いがあると思うので、通常より安く預けられるという制度である。

佐藤：とても良い取り組みだと思う。専業主婦の方はどうか。

青山：専業主婦の方であっても、時々子育てから離れたいというニーズも近年高まってきているので、預けることは可能となっている。

佐藤：専業主婦の方に対しては意外にも子育て支援が少ないので、育児ノイローゼになるのは専業主婦



が多い。介護が理由で短時間正社員制度を利用している方の期間の制限はあるのか。
 青山：育児が理由の場合は、子供が3歳まで6時間勤務と制限があるが、介護が理由の場合、勤務時間や制度の期間の制限は設けていない。

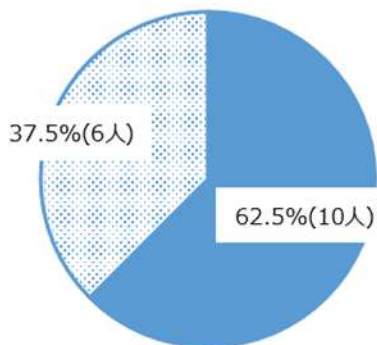
【参加者のアンケート結果】

参加者から、アンケートをいただきました。回収数は16人でした。

●基調講演について (n=16)

【基調講演の感想】

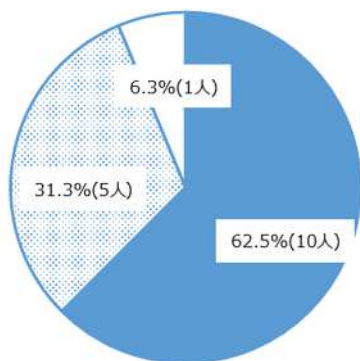
- ・想像していた内容と違い、介護休暇・休職を取る目的が、目から鱗だった。参加できてよかった。
- ・40歳、65歳など介護を考える年齢に納得だった。
- ・介護休暇の理解のしかたが分かり、また介護と産休の違いや視点の持ち方など色々参考になった。会社としても介護を抱えている職員にどのように関わったらいかが理解できた。
- ・皆さんの目指す方向が、ワーク・ライフ・バランスの実現という一致した方向であり、とても共感できた。



●パネルディスカッションについて (n=16)

【パネルディスカッションの感想】

- ・富士通グループの先進的なプラン・実行等で、実務の話は具体化の参考になった。
- ・企業の取り組み事例がわかった。課題について、もう少しお伺いできると良かった。
- ・介護離職問題、介護と仕事の両立は、地ケアの中で重要な要素であると思うが、まだ介護が身近でない一般住民や地域にとっては縁が薄く各論に過ぎるように感じた。
- ・自社の取り組みの再確認と、保育の事業所の取り組みを知ることができた。



- とても良かった
- 良かった
- どちらともいえない

川崎市地域包括ケアシステムシンポジウム 報告書 令和5年3月28日開催
 発行：川崎市健康福祉局地域包括ケア推進室 電話：044-200-0479