

仕事と介護の両立支援の一層の充実に向けて【概要】

～企業における「トモケア」のススメ～

【第1部】 総論編

はじめに

家族の介護を抱えながら働く者が増加する中、介護離職予防に向けて、仕事と介護の両立支援の効果を高めていくことが求められている。

第1章 介護離職をめぐる現状と課題

I. 誰もが介護に直面しやすい社会構造への変化

1. 大幅な増加が続く要介護者数

2025年に「団塊の世代」の全員が、75歳以上となり、要介護・要支援者数の増加が見込まれる。

※要介護・要支援者数
2017年度 : 642万人(65歳以上の高齢者の6人に1人)
30年度推計 : 860万人(同 4人に1人)

2. 介護の担い手の変化

主たる介護者は「子の配偶者」が減少し「子」が増加している中、兄弟姉妹数の減少で、介護に直面しやすい状況になっている。

※要介護者との続柄別にみた主たる介護者
2001年: 「子」24.5% 「子の配偶者」22.5%
16年: 「子」31.0% 「子の配偶者」9.7%

3. 働きながら介護をする可能性の更なる上昇

2030年にかけて、50歳代が働くボリュームゾーンとなり、働きながら介護する可能性が高まる。

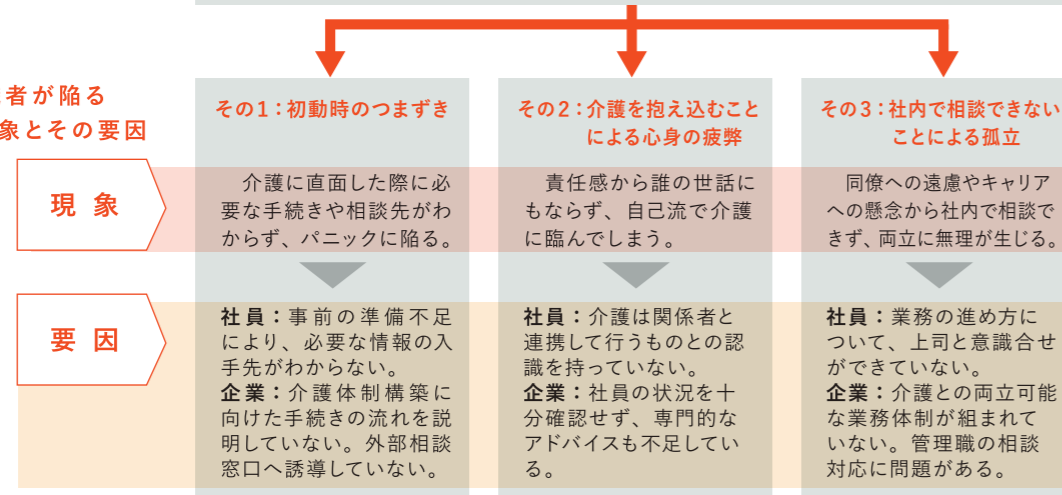
※有業者に占める介護者の割合
2016年: 4.8%(40歳代)11.4%(50歳代)10.2%(60歳代)
※就業者に占める50歳代の割合
22.6%(2017年)→28.2%(2030年推計)

II. 起こるべくして起こる介護離職

1. 介護はどこか「他人ごと」

介護は誰にでも起こり得るとの認識が乏しく、事前の心構えや最低限の知識が社員に備わっていない。

2. 介護離職者が陥る3つの現象とその要因



3. 仕事と介護の両立支援の2つの課題

1. 社員のマインドの変革

介護体制の構築には、介護に直面した社員の主体的な行動が不可欠であり、介護を「自分ごと」と考えるようマインド変革を促す。

2. 安心して両立できる環境の整備

- ①仕事と介護の両立をめぐる社員の実態やニーズの把握
- ②円滑な介護体制の構築に向けた情報提供と相談対応
- ③両立しやすい制度づくりと職場づくり

第2章 仕事と介護の両立支援の進め方

I. 基本理念としての「トモケア」

仕事と介護の両立支援の基本理念

トモケア

「介護のあり方を『共に』考え、仕事との両立に『共に』取り組む」

介護に取り組む社員の状況把握に努め、社員のニーズ等に即した情報提供や相談機会の積極的な付与などを通じて、介護体制の構築に最大限協力する。

柔軟な働き方の選択肢を用意することを基本とし、介護に直面した社員の意向を十分に汲み取りながら、職場全体でできる限りの両立支援を行う体制・風土をつくる。

企業は、介護を行う社員に徹底して寄り添うことで、①自治体、地域 ②医療機関やケアマネジャー、介護従事者 ③家族や親族等による地域の介護ネットワークにも間接的に参画し、両立を支える。

II. 「トモケア」推進に向けて

1. 経営トップからのメッセージの発信

介護を「自分ごと」とする意識変革と、自社の「トモケア」宣言により安心感の確保につなげる。

《事例掲載企業の取組み例》

- ①「ダイバーシティ&インクルージョン ステートメント」を掲げ、経営トップから介護離職ゼロを目指すことを発信。
- ②社長を含む全役員による直筆の「イクボス宣言」を通じて、仕事と介護の両立への支援を約束。

2. 介護をめぐる社員の実態とニーズの把握

相談・報告や自己申告制度、アンケート調査、介護経験者等へのヒアリングにより、介護をめぐる社員の実態やニーズを把握する。

《事例掲載企業の取組み例》

- ①介護に直面する可能性が高い社員層へのアンケート調査で、両立支援の取組みの緊急性を確認。
- ②アンケート調査で、社員の不安を確認し、介護の情報提供を拡充。
- ③介護経験者へのヒアリングを基に、両立支援制度を改善。

3. 介護体制の構築に欠かせない情報提供と相談対応

全社員・予備層・対応層に分けて、必要な情報を分かりやすい形で提供する。相談対応は社内外の窓口で役割を分担する。

《事例掲載企業の取組み例》

- ①パンフレットでチャート図を用いながら、要介護認定申請から在宅介護までの一連の手順等を明示。
- ②社内相談窓口担当者向け研修の実施や対応マニュアルを作成。
- ③海外等遠距離介護のノウハウを持つ提携先による社外窓口の整備。

4. 両立しやすい制度づくりと職場づくり

可能な限りフルタイムで働ける勤務制度を整備。両立支援制度を気兼ねなく使える職場風土と業務体制をつくる。現場の管理職への教育・支援を行う。

《事例掲載企業の取組み例》

- ①時間単位の休暇を認めることで、勤務時間中の「中抜け」が可能に。
- ②遠距離介護の社員の希望に応じて、要介護者の居宅近隣へ異動。
- ③両立社員の悩みや業務遂行上の問題点の理解促進に向けた、管理職による短時間勤務の体験。

【第2部】 資料編

1. 企業事例 ①旭化成 ②ANA(全日本空輸) ③王子ホールディングス ④花王 ⑤JFEエンジニアリング ⑥大成建設(50音順) ⑦大日本印刷 ⑧千葉銀行 ⑨東京海上日動火災保険 ⑩東京ガス ⑪ニトリホールディングス ⑫日本新薬 ⑬日本生命保険 ⑭日本電気 ⑮パナソニック ⑯日立製作所 ⑰ブラザー工業 ⑱丸紅 ⑲みずほフィナンシャルグループ ⑳三井不動産
2. 経団連「介護離職予防の取組みに関するアンケート調査結果」(2018年1月16日)