

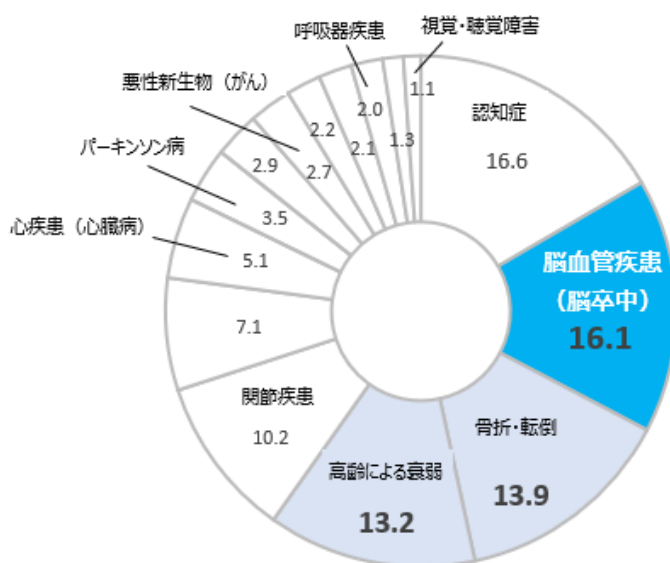
第1回 「介護と仕事の両立の基本のキを確認する」

今回から始まる連載では、ワーク・ライフバランスコンサルタントの桜田陽子が介護離職を防止するための重要なポイントや戦略について紹介します。私自身、30代で介護と育児のダブルケアに直面し、仕事との両立に悩んだ経験があります。また、「仕事と介護の両立」をテーマにセミナーをする中で、よくいただくご質問を盛り込んでお伝えしていきます。第1回目のテーマは、「介護と仕事の両立の基本のキを確認する」です。

■介護のイメージと現実

仕事をしている方にとって、介護と育児は仕事の調整が必要になるという類似点がありますが、重要な違いもあります。それは、育児は出産予定日まで準備する時間がありますが、介護は突然始まることも多いという点です。「介護」というと、年齢と共に体が動かなくなり、日常生活が困難になり介護が必要になる、というイメージが一般的に強いと思いますが、そうではないケースも多いのです。高齢による衰弱によって支援が始まるのはたった約13%にすぎません。しかしながら、昨日までは元気だったのに脳卒中が原因で突然介護が必要になるケースが約16%、骨折・転倒が約13%と合計の約3割を占めます。（図：要介護度別にみた介護が必要となった主な原因の構成割合）

図：要介護度別にみた介護が必要となった主な原因の構成割合



出典：厚生労働省
「2022（令和4）年 国民生活基礎調査の概況」より作成

単位：%

私が介護に直面した時期は、義父と義母に認知症の症状はあったのですが、認知症の進行や体の状況から本格的な介護が必要になるのはもう少し先かと想像していました。簡単なサポートをしながら、もうしばらく二人で暮らせるだろうと思っていたら、急に義父が倒れて入院することになり、義母を自宅に引取って介護が始まりました。介護がすでに身近だったにもかかわらず、突然の介護に動揺しました。

最近、男性の介護休業者数が女性の育児休業者数を超える企業も出てきています。以前であれば、介護が家庭で発生しても、女性のパートナーが介護を中心に担い、男性は特に生活を変えずに仕事ができている、というケースも多かったのですが、今は共働き世帯が専業主婦（夫）世帯の数を超えています。介護が発生すると、家庭内で相談し、誰かが交代で仕事を休まざるを得ないケースが増えており、介護と仕事の両立支援は企業にとって、避けては通れない問題となっています。

■育児・介護休業法のポイント（介護について）

育児・介護休業法（介護について）とは、仕事を辞めることなく、要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障がいにより、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するための両立支援制度です。

制度の対象者：要介護状態の対象家族を介護する男女の労働者（日々雇用を除く）

- ・介護休業
対象家族1人につき3回まで、通算93日まで休業できます。有期契約労働者（パート、アルバイト、派遣など）も一定の要件を満たせば取得できます。
- ・介護休暇
年5日まで、1日または時間単位で休暇を取得できます。（対象家族が2人以上の場合は年10日）
- ・短時間勤務等の措置
事業主は、利用開始日から3年以上の期間で、2回以上利用可能な措置を講じなければいけません。企業によって利用できる制度が異なります。
（「短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」「時差出勤の制度」「介護費用の助成措置」の中から1つ以上の制度を設ける必要があります。）
- ・所定外労働の制限（残業免除）
介護が終了するまで、残業を制限することができます。
- ・時間外労働の制限

介護が終了するまで、1 カ月 24 時間、1 年 150 時間を超える時間外労働を制限することができます。

- ・深夜業の制限

介護が終了するまで、午後 10 時から午前 5 時までの労働を制限することができます。

一番のポイントは、介護の休業期間というのは、自分が介護を行うだけでなく、「介護と仕事を両立できる体制を整える期間である」ということです。「一人で抱え込まずに、制度やサービスを活用し、職場復帰までに仕事を継続できる体制を整える」ように介護休業に入る従業員に必ず伝えましょう。

■真面目な従業員ほど陥りやすい考えとは

最近、従業員約 1500 人規模の企業の人事担当者から「社内で育休は珍しくなくなったが、介護休業を取った従業員はいままで数人しかいない」とご相談いただきました。

真面目で責任感の強い人ほど、介護と仕事の両立に苦勞する傾向があります。「職場には家庭の事情を持ち込んではいけない、持ち込むと評価が下がるのではないか？」と不安になり、職場に相談できなかつたり、「仕事や職責を全うできず、会社に迷惑をかけてしまうくらいなら辞職しよう」といきなり退職してしまうケースがあります。

また、育児・介護休業法は、たとえ企業が就業規則に定めていなくても、労働者の権利として保障されているものです。就業規則や制度を案内していないために、従業員が介護休業できることを知らずに、会社として大切な人材が急に辞めてしまった、ということがないように社内でアクセスしやすい場所（イントラネット等）を選んで情報を周知することが大切です。介護休業が取りやすい職場か、相談しやすい雰囲気かどうか、ぜひ職場をチェックしましょう。

今回は、「介護離職の防止は事前準備がカギ」をテーマに、社内の「介護と仕事の両立研修」で活用できる「家系図シート※」などをご紹介しますので、お楽しみに。

※家系図シート：家族や親族の関係性をわかりやすく図式化し、介護の可能性を可視化できるシート

株式会社ワーク・ライフバランス
ワーク・ライフバランスコンサルタント
桜田 陽子

WS2024-111(2024. 4.11)