

社員の介護離職をいかに予防するか： 事前の心構えや両立に関する基本的な 知識の提供が重要

佐藤 博樹

(中央大学大学院戦略経営研究科教授)

1. はじめに

本誌の2015年3月号に「仕事と介護の両立支援が重要に：社員を介護離職から守るため」を寄稿しているため、それとの重複もあるが、重要なテーマなので再度、書かせていただくことにした。

以下では、社員が直面する介護の課題を抱える親族として社員自身の親を想定して説明するが、社員が直面するのは親だけでなく、他の親族である事例が今後増加する可能性が高い。例えば、両親の兄弟が未婚である社員などを想定できる。こうした社員では、勤務先の介護休業や介護休暇などの両立支援制度を利用できないことが多く、親などの介護と仕事の両立とは異なる課題が生じる可能性が高い。しかし今回は、この課題を指摘することのみにとどめる。

2. 重要な事前の心構えと両立に関する基本知識

社員が、親の介護の課題に直面しても離職せずに仕事と介護の両立が可能となるためには、「事前の心構え」と「仕事と介護に関する基本的な知識」が不可欠と考える。「事前の心構え」が大事なのは、親が高齢であっても、親が要介護の状態になるのかわからないのか、また要介護状態になるとしてその時期はいつなのか、などを事前に予測できないことによる。そのため、突然、介護の課題に直面する可能性があり、そうした時にも慌てないためには、「親がいる限りいつかは親の介護の課題に直面する可能性がある」という事前の心構えを社員が持っていることが大事になる。

また、「仕事と介護の両立に関する基本的な知識」が重要なのは、「仕事と子育ての両立」と「仕事と介護の両立」は、両立の方法が異なることによる。例えば、仕事と子育ての両立での育児休業は、休業を取得し子育てに専念するための制度であるが、他方、仕事と介護の両立における介護休業は、休業を取得し、自分で介護を担い介護に専念するための制度ではないことによる。この違いの理解が重要なのは、介護の課題は、いつ始まるか予測できないことに加えて、その課題がいつまで続くか予測できないことによる。そのため介護休業を取得して介護に専念すると、介護する期間が介護休業の期間を超えることになる事態が生じ、その結果、離職せざるを得なくなるリスクがあることによる。介護に要する期間に関する調査を見ると、平均が4年から5年で、10年以上も1割を超えている。他方、法定の介護休業の期間は93日である。法定の介護休業の期間が93日であるのは、介護休業は介護に継続的に専念するための制度ではなく、仕事と介護の両立体制を構築するための準備に利用することを想定するものであることによる。この点の理解を社員が欠いていると、介護休業の取得が介護離職につながることもなる。

介護の課題に直面しても社員が自分で介護を直接担うのではなく、仕事と介護の両立をマネジメントできるようになるためには、介護保険制度や勤務先の介護休業制度などの活用方法に関する基本的な知識と、勤務先による社員の両立への支援が重要になる。後者には、介護休業など両立支援のための制度の整

備だけでなく、両立可能な働き方の実現と上司や同僚の理解・支援が含まれる。

以下では、介護保険制度や介護休業などの活用方法に関する基本的な知識と、勤務先の両立支援のあり方をそれぞれ取り上げよう。

3. 介護保険制度に関する基本的な知識

親の介護の課題に直面しても社員が離職せずに、仕事と介護の両立を実現するためには、介護保険制度に関する基礎的な知識が不可欠となる。しかし、健康保険や厚生年金などに比較して、介護保険制度に関する社員の知識や理解は低い水準にある。例えば、40歳になると介護保険制度の被保険者（第2号被保険者）になり、保険料を支払うようになるが、そのことを認識していない社員も少なくない¹。給与明細が電子化されている企業では、給与明細の内容を確認しない社員も多く、そのことも介護保険の被保険者になったことを認識しない状況に関係している。

さらに、健康保険や厚生年金と比較して介護保険制度に関する社員の理解度が低い理由は、健康保険とは異なり、65歳を過ぎるまで利用する機会がないこと、また健康保険の健康保険証や厚生年金の年金手帳とは異なり、介護保険の被保険者になっても介護保険証が手元にないことが影響している。40歳の誕生日に介護保険制度の被保険者となり、給与から介護保険料が天引きされるが、介護保険の被保険者になったことの説明がないだけでなく、介護保険証も届かないため、介護保険に加入したことに関して認識する機会がないのである。そのため、親の介護の課題に直面した際に、介護保険制度の利用方法などに関して基本的な知識を欠いたままになるのである。

こうした状況を改善するために、2018年の10月1日と2019年12月24日²に、厚労省は、健保組合や各都道府県の介護保険担当課に対して、社員が介護保険の被保険者になった時点で、そのことを説明するように依頼を出している。親の介護だけでなく、40歳から64歳の第2号被保険者でも、自己が加齢に伴う疾病（特定疾患）で介護が必要になった場合には、介護保険制度のサービスを利用できるため、こうした介護保険制度に関する周知は重

要と言える。しかし、この依頼に対応している健保組合に関する調査はないが、筆者のいくつかの企業へのヒアリングによると多くないようである。また、厚労省は、上記の周知依頼に合わせて、介護保険の被保険者に配布するためのリーフレットを作成している。リーフレットの内容は、40歳から64歳の第2号被保険者が介護保険制度を利用できる特定疾患の説明や介護保険による介護サービスの内容、さらに介護サービスの利用の仕方などが説明されている。また、企業による法定の両立支援制度に関する説明もある。ただし、介護休業など両立支援制度の利用の目的に関しては説明がない。そのため、介護休業を取得し、介護に専念する社員も出ている可能性がある。

上記のリーフレットには、介護保険制度や企業の両立支援制度に関する基本的な内容の説明が記載されていることから、社員が40歳になり介護保険制度の被保険者になる時点でこのリーフレットが配布されるようになれば、介護保険制度や企業の介護休業などに関する社員の認知状況が改善されよう。

さらに、こうしたリーフレットの配布に加えて、社員の介護保険制度に関する認知度を高めるためには、被保険者になった40歳の時点で、介護保険証を社員に配布することがより有効と考えられる。このことは、介護保険に関する社員の認知度を高めることに貢献しよう。第2号被保険者である40歳から64歳でも、特定疾患の場合は、介護保険サービスが利用できるため、介護保険証を40歳時点で配布することは合理的な対応と言えよう。

さらに、40歳の社員を想定すると、親の年齢は75歳前後以上となろう。つまり、40歳を過ぎると社員は、親の介護の課題に直面する可能性が高くなるのである。したがって40歳時点で介護保険制度や勤務先の仕事と介護の両立支援制度に関する情報提供を行うことは有益と言える。ただし、すでに述べたように上記のリーフレットは、企業の介護休業などに関して法定の制度の説明のみで、仕事と介護の両立のために介護休業などをどのように活用するのが良いのか、その説明がない点が問題である。

さらに、介護保険による介護サービスを利

用するため、要介護認定の申請手続きが必要になるが、認定の申請の手続きは、市区町村の窓口だけでなく、地域包括支援センターでも可能である。地域包括支援センターは、介護認定の申請手続きだけでなく、家族の介護や仕事との両立に関する相談にも対応するため、その社員への認知が大事になる。前述のリーフレットには地域包括支援センターの機能が説明されている。しかし、課題は「地域包括支援センター」の具体的な名称が、市区町村で異なることである。地域包括支援センターの名称をそのまま利用している市区町村も多いが、独自の名称を利用している市区町村も少なくない³。この点に関して、前述のリーフレットには説明がないことが問題である。そのため、日本国内で全国展開している企業が、社員に親などの介護の課題に関しては、親が居住する場所の「地域包括支援センター」に相談するように情報提供しても、親の居住地域によっては地域包括支援センターという名称の機関が存在しないことが生じるのである。こうした問題が生じないように、名称の再統一が求められよう。

4. 企業による社員の仕事と介護の両立支援：事前の取り組み⁴

企業による仕事と介護の両立支援の基本は、社員が介護を自分で担えるようにするのではなく、仕事と介護の両立をマネジメントできるようにすることにある。そのため企業は、介護の社会化を前提として、介護の課題がある社員が仕事を継続でき、かつ要介護者も必要な介護サービスを得ることができるように、仕事と介護の両立をマネジメントするために必要な情報を社員に提供することが大事になる。

社員が担うべき役割は、直接的な介護の担い手になるのではなく、①要介護者に対する精神的な支援と、②要介護者が必要とする介護サービスを得られるようにマネジメントを担うことにある。つまり、直接的な介護は、原則として専門家に任せて、社員は、精神的な支援とマネジメントを担うことが基本となる。

社員が介護の課題に直面しても離職せずに仕事を継続でき、かつ要介護者が必要とする介護サービスを活用できるようにするために

は、何が必要なのか。社員が、①仕事と介護の両立のためのマネジメントの仕方や、②両立に不可欠な様々な社会的資源に関する情報を理解できるようにすることである。前者には、介護の課題に直面した際には、自分ひとりで介護の課題を解消しようとするのではなく、仕事の継続を基本として、様々な社内の資源を活用し、仕事と介護の両立を図ることが大事だと理解していることが、後者には、両立のために必要な社会的資源としては、介護保険制度と勤務先の両立支援制度に関する知識が含まれる。しかし介護の課題にまだ直面してはいないが、今後、介護の課題に直面する可能性が高いと考えている社員に対するいくつかの調査によると、介護の課題に直面した際には、自分自身で介護を担わなくてはならないと考えていたり、介護保険制度や勤務先の両立支援制度に関する知識を欠いていたりする者が少なくないことが明らかにされている。そのため、介護の課題に直面すると離職せざるを得ないと考えて、仕事の継続に不安を感じている者が多くなる。

こうした不安を解消するためには、社員が介護の課題に直面する前に、上記の①と②に関する基本的な情報を得ることができるようにすることが求められる。事前の情報提供が重要なことは、仕事と子育ての両立支援とは大きく異なる。例えば、企業が社員に両立支援の情報提供する場合を取り上げると、仕事と子育ての両立では、妊娠が分かった時に両立支援の情報を提供しても間に合うが、仕事と介護の両立に関しては、介護の課題に直面する前に提供することが求められる。それは、介護の課題に直面する時期を事前に予測できないことと、介護の課題に直面しても社員がそのことを勤務先に説明しないと会社として情報を提供できないことがある。

つぎに仕事と子育ての両立支援との違いを踏まえて、事前の情報提供などで留意すべき点をまとめておこう。

第1に、仕事と子育ての両者支援と異なり、仕事と介護の両立支援の対象層は、女性も含まれるが、男性の中高年層（40歳代後半から50歳代）が主となる。既婚者で子どもがいる男性中高年層には、これまで仕事中心の生活をしており、子育てはもっぱら妻に任せるな

どワーク・ライフ・バランスを実現できる職場作りを自分自身の課題とは考えてこなかった者も多い。仕事と介護の両立支援のためには、こうした中高年層に対してワーク・ライフ・バランスを実現できる職場作りが自分自身の課題であることを理解してもらうことが鍵となる。

第2に、育児休業と介護休業の役割は異なることを伝えることである。育児休業の役割は、休業を取得して社員が子育てを担うことにあるが、他方、介護休業の役割は、休業を取得して社員が直接的な介護を担うためのものでなく、要介護者が必要な介護サービスを得ることができかつ社員自身が仕事と介護を両立して仕事を継続できるように両立の準備を行うためのものである。介護に要する期間は、ばらつきが大きいだけでなく、子育てと異なり、介護に要する期間を事前に予測することは困難である。そのため、社員自身が直接介護を担おうとすると、仕事の継続をあきらめざるを得なくなる。

第3に、親が健在である社員では、そのほとんどが企業を退職する65歳までの間に介護の課題に直面することが現実となるが、その時期を事前に予測することは難しい。そのため、介護の課題に直面する前に社員に対して両立に必要な基本的な情報を提供することが必要になる。

ただし、仕事と介護の両立支援と仕事と子育ての両立支援に共通した取り組み課題があることも重要である。それらは、職場の同僚の仕事以外の課題をお互い様として受け入れることができる職場風土とワーク・ライフ・バランスを実現できる職場作りである。この点で、仕事と介護の両立が可能となる職場作りは、仕事と子育ての両立にも貢献する。管理職の間に仕事と子育ての両立支援の必要性などに関する理解が浸透していない企業では、仕事と介護の両立を前面に押し出してワーク・ライフ・バランスを実現できる職場作りを推進することも有効となる。

5. 企業による社員の仕事と介護の両立支援：直面した社員への支援

介護の課題に直面した社員に対しては、介護保険制度による介護サービスや自社の両立

支援制度を活用して、仕事と介護の両立支援を図ることを企業として具体的にサポートすることになる。仕事と介護の両立支援制度の中核は、介護休業制度であるが、すでに述べたようにその機能は介護に専念するためのものではない。この点を誤解している社員も少なくないため、介護休業の活用の仕方を企業として正しく説明することが不可欠となる。介護休業の名称を「介護・介護準備休業」と変更することも情報発信として有効である。

例えば、同居していない親御さんが骨折で入院し、病院での付添などの必要が生じるとしよう。当初は、有給休暇を利用することが一般的である。さらに、退院の時期がわかり、退院後に自宅でのリハビリが必要ということになれば、介護休業を取得して、介護認定を申請したり、介護認定が下りれば、ケアマネジャーを選定し、退院前に段差解消の住宅改修を行ったり、在宅でのリハビリのアレンジなどを依頼することになる。介護休業を取得している間にこうした準備を行うことで、仕事への復帰とその後の仕事と介護の両立が可能となる。こうした準備をせずに介護を自分で担おうとすると仕事に復帰できなくなる。その後は、ケアマネジャーとの打ち合わせのために半日単位の休暇を利用したり、再度、短期の入院の必要性が生じたときに休業を短期間取得したりすることなどが必要となる。このように仕事と子育ての両立とは異なり、仕事と介護の両立には、連続した休業だけでなく、必要の都度に短期の休業の取得が必要となる。つまり、介護休業の分割取得が有効となる。

- 1 データなどは、佐藤博樹・矢島洋子『新訂・介護離職から社員を守る』（労働調査会、2018）を参照されたい。
- 2 2019年12月24日の健保組合連合会や全国健康保険協会宛の依頼は「介護保険の第2号被保険者に対する介護保険制度の周知について（依頼）」（老介発1224第1号）である。その内容は、「40歳に到達し保険料の徴収が開始される方をはじめ、第2号被保険者へ介護保険制度を周知することについて」の協力を依頼するものである。
- 3 厚生労働省は、名称に関して、自由に決めることができると認めていることが背景にある。独自名称の利用状況に関する調査が行われているが、執筆時点では、報告書は刊行されていない。
- 4 以下の4と5に関しては、佐藤博樹・矢島洋子『新訂・介護離職から社員を守る』（労働調査会、2018）を参照されたい。