

カナリヤ通信



第33号

「カナリヤ通信」では、さまざまな考え方をもちた女性が、社会の中で遅く、そしていて女性らしく声を出して、人生を楽しみながら働く姿を表現していきます。

～働き方について考え、気づく～

ダイバーシティ経営・介護

今回は8月8日付です。テーマは「介護制度 わが社の取り組み」です。

仕事と介護の両立ポイント

- 職場に「家族等の介護を行っていること」を伝え、必要に応じて勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する
- 介護保険サービスを利用し、自分で介護をしすぎない
- ケアマネジャーを信頼し、何でも相談する
- 日ごろから家族や要介護者宅の近所の方がたと良好な関係を築く
- 介護を深刻に捉えずに、自分の時間を確保する



介護休業利用者の現状

超高齢化の時代となり、介護人口は年々増えています。働き盛りの40歳代から50歳代が親の介護という問題に直面しています。現在、50歳代のほぼ15%が介護をしているというデータもあります。しかし、会社で働いている介護休業を取得している人が「少ない」「いらない」

介護休業利用者の現状

「ダイバーシティ経営」とは個々が持っている能力を最大限に発揮し経営に貢献してもらえるようマネジメントや仕組みを実現するというもの。それは介護の課題にも通じることです。私たちが歳を重ねるにつれ、介護は現実的な問題として重くのしかかってきます。特に、働き盛りで会社の中核を担うところに直面するケースが多いです。突然やってくる介護という課題に私たちはどう向き合っていくべきか。恐らく初めての人は途方に暮れ、親の面倒をみるために仕事を辞めることを考えると思います。しかし、それは最悪な選択肢といえます。仕事と介護の両立のために会社は何をするべきか、また個人はどのように備えるべきか。今回は、介護保険の仕組みや会社と社員がやるべきことについて探ってみました。

佐藤 博樹氏



中央大学ビジネススクール 大学院戦略経営研究科教授

仕事と介護の両立へ制度活用

という印象を受けている人は多いのではないだろうか。介護休業の利用者がいないため、介護の課題のある社員は少ないと勘違いしている企業も多いと思えます。しかし、それは違います。親などの介護の課題があっても、社員が介護休業を利用するとは限らないのです。育児休業と介護休業は、ともに家族をケアするための制度です。しかし、この2つは制度の趣旨が異なります。

介護と育児の違い

育児は、子が生まれてから手が離れる

までのタイムスケジュールがある程度まで明確になります。子は少しずつ育っていき、親はその成長を楽しみ、子は少しずつ自立していきます。しかし、介護の課題は、始まる時期も終わる時期も正確に予測できないばかりか、個性が高く多様で、一律の対応が難しいです。

介護は突然やってくる

介護は突然やってきます。脳疾患や骨折など、突然、親が日常の生活を支えられなくなり、誰かの支援が必要になるかも知れません。その時に、社員が仕事と介護の両立の仕方を知らないと、両立できずに離職することにもなりかねません。

法定の介護休業93日は、介護を自分で担うためのものではありません。仕事と介護の両立体制を準備するためのものであることを社員に伝えることが大事です。この制度の意味について人事担当者も誤解しています。

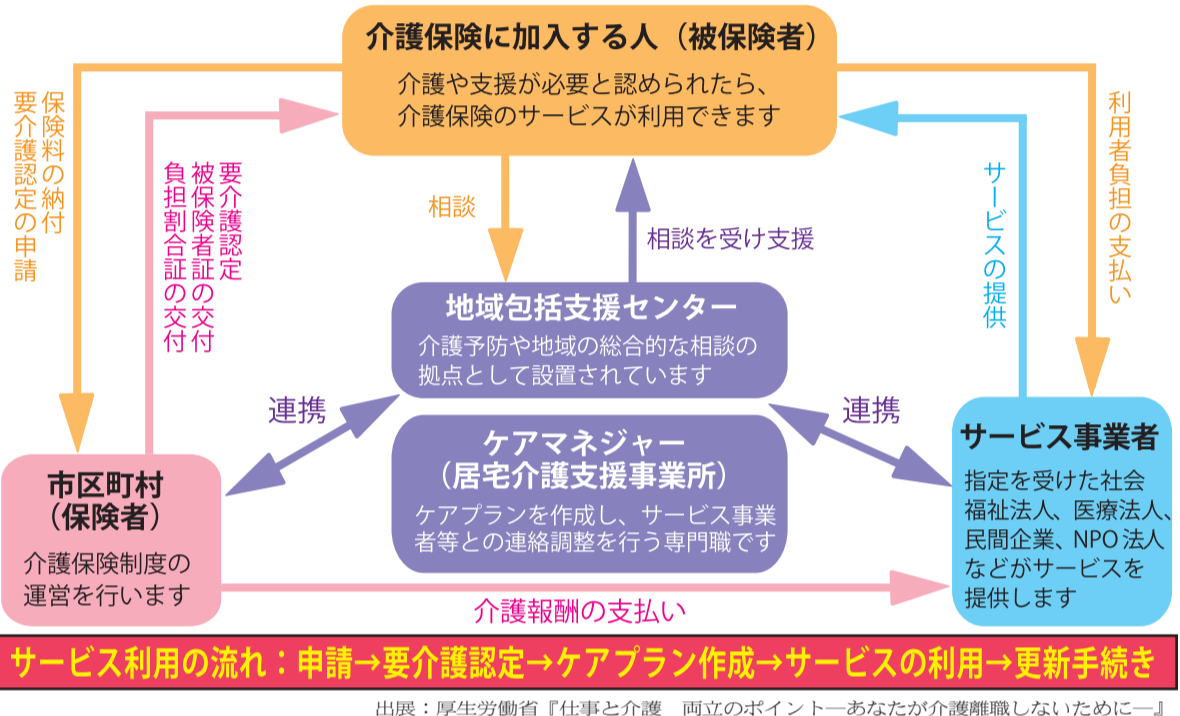
企業は事前に情報提供

研修などの情報提供を行うタイミングとしては、40歳。理由は、介護保険の第2号被保険者となるからです。給与明細書を見ると40歳になった月から介護保険料が天引きされます。そういった機会に、介護について一度考えてもらうというのではいでしょうか。親もまだ若い60歳代後半に差し掛かり、現実味が湧くので知識を持つことは重要だと思えます。次に50歳。この歳になると、親の介護の課題に直面している社員が多くなります。

働き盛りの離職を避けるために

基本的知識を持つこと

研修を通して仕事と介護の両立に関する基本的知識を持つだけで、いざという時に心構えもできていくでしょうから、慌てることなくスムーズに両立体制を構築することが出来ます。社員が介護休業を取得して直接介護を担うと、「介護の課題」がいつまで続かわからないため、介護休業の期間が足りなくなったり、離職せざるを得なくなったり。自分で直接介護を担うのではなく、介護保険制度のサービスを利用するなど、仕事と介護の両立をマネジメントすることが大事です。



介護離職から社員を守る ワーク・ライフ・バランスの新課題

団塊の世代が75歳以上に到達する2025年には、団塊ジュニア層が親の介護に直面することが予想される。企業は今後、介護離職によって優秀な人材の流出を防止しなくてはならない。

佐藤博樹 著
矢島洋子 著
労働調査会発行

本書は、仕事と介護の両立を企業がどうやって支援していくべきか、統計調査や個別事例を基に「事前の情報提供」「制度の見直し」「柔軟な働き方」という観点から解説している。新訂版では育児・介護休業法、介護保険法の改正を反映することにも、著者2人による対談を追加し、介護離職と企業の対策をめぐる最近の状況を見渡している。1800円＋税。

わたしの住むまちをデザインする仕事

巨大災害に立ち向かう姿

女性の活躍を支える団体等

暮らしの中にある技術紹介

8/9(木) 10:00-17:30

会場: 日本大学理工学部 駿河台校舎1号館5、6階

参加無料

主催: (株)日刊建設通信新聞社、日本大学理工学部

共催: (株)日刊建設通信新聞社、アジア航測(株)、(株)建設技術研究所、日本工営(株)、パンフィックコンサルタンツ(株)

実行委員会: (株)日刊建設通信新聞社、アジア航測(株)、(株)建設技術研究所、日本工営(株)、パンフィックコンサルタンツ(株)

建設通信新聞 リコチャレ Q検索

人との出会いで視野が広がる

コース・プランニングセンター PR局 マネージャー 榛沢 朋恵さん

PR会社で企業の広報・PRのお手伝いをしています。月々の決まった企業のPRの他に、年間約20本のPRイベントに携わり、打ち合わせを重ね、キャスティング、場所、内容などを決め、メディアとの調整をしていきます。扱う製品は消費財、食品、ITエンターテインメント、スポーツなど、多岐にわたるため、勉強はその都度必要となります。ただ、たくさんの方と出会えることで、自分の視野が広がることを実感しています。イベントの際は、事前の準備

や交渉などは大変ですが、無事イベントが終了し、伝えたかったメッセージを電波やメディアを通じて広く伝えられた時は、やりがいを感じます。身近な人に「見たよ」と言ってもらえる瞬間が、一番うれしいです。

仕事では、男女の区別なく、色々な仕事を任せてもらえることに楽しさを感じています。半面、PRの仕事も体力勝負のところがあるので、仕事に没頭するだけではなく、ワーク・ライフ・バランスを大切にしたり、プライベートや趣味にも比重を置くことが今後の課題だと思っています。

お問い合わせ
株式会社日刊建設通信新聞社 カナリヤ通信編集部
TEL03-3259-8711 FAX03-3259-8730
ご意見・ご感想、プレゼントの応募は
canaria@kensetsunews.comまでお寄せください。
「カナリヤ通信」は、日刊建設通信新聞社の登録商標です。