

平成 27 年度「第 2 回仕事と介護の両立ワークショップ」開催報告

「第 2 回仕事と介護の両立ワークショップ」 介護離職から社員を守る！

【日時】平成 28 年 1 月 29 日（金）18：00～20：00

【場所】長崎大学文教キャンパス 総合教育研究棟

（2 階多目的ホール）

【講師】講演：矢島 洋子 氏

（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社）

【座長】井口 茂 教授（医歯薬学総合研究科）



平成 28 年 1 月 29 日（金）、長崎大学総合教育研究棟（2 階多目的ホール）にて、「第 2 回仕事と介護の両立ワークショップ」～介護離職から社員を守る！～を開催いたしました。

当日は雨の降るなか、学内外から 48 名の参加者があり、みなさまの介護離職に対する関心の高さがうかがえました。

1. ご挨拶（医歯薬学総合研究科 井口 茂 教授）

最初に、井口茂教授より挨拶がありました。挨拶の中で、文部科学省ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業についての説明があり、「ダイバーシティとは多様性という意味であり、性別や年齢に関わらず事業主や働く人、障害のある方等、いろいろな立場の方を含む。ダイバーシティ推進センターでは、子育て問題だけではなく、介護問題に特に力を入れている。女性活躍推進や長崎大学で働く教職員が介護に直面しても仕事や研究と介護を両立できるような支援に取組み、また、地域のみなさまと連携して、介護をしている方々をサポートできる仕組みを作っていきたいと思っている。」と述べました。

2. 講演（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 主席研究員 矢島 洋子 氏）

講演では、三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社矢島先生より、「介護離職から社員を守る！」と題し、2013 年に調査した「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究（労働者調査）」のなかで、以下のお話がありました。①男女別の 40 代 50 代の正社員就労者の親の介護状況、②正社員として働きながら介護している人の介護内容（就労者・離職者別）、③仕事と介護の両立イメージや両立事例、④介護費用の負担状況、⑤企業の両立支援制度の利用状況、⑥介護についての相談先、⑦職場に知られることの抵抗感⑧介護

を期とした離職後の変化（負担）、⑨「介護離職から社員を守る」7つの取り組み⑩多様な社会資源を活用した持続可能な介護の仕組み等。そのなかで、40代50代で正社員として働いている女性は少なく、女性は介護に直面すると「自分がやらないと…」と思いがちで仕事を辞めてしまうこと、今まで男性は家族のために有給休暇を取ることが少なかったこと、離職した人のほとんどは、身体介護等すべてを自分で抱え込んで行っていること、介護を長く続けるためには、サービスをしっかり使い仕事との両立をしていくことが重要であること、男性は経済面の負担をし、女性は実際の介護を行うことが多いが、統計上は介護費用は一般的に介護当事者が担っていること、サービスが足りないという人が多いが、サービス不足とは一概に言えないし、それが離職には繋がっていないこと、昔は施設を安く利用できたが、今は施設に入る方が金銭的負担は大きいこと等説明してくださいました。また、勤務先の両立支援制度においては、介護を他者に任せたり、有給休暇等を利用することで、介護休業等を使って長期間休むことなく対応できていること、全ての人のワークライフバランスにおいて通常の働き方を見直すことが大切であること、介護について職場に知られることの抵抗感は半数以上がないといっているにも関わらず、勤務先への相談が少ないこと、介護を機とした離職後の変化として、精神面での負担が増した人は65%、経済面での負担が増した人は75%に及び、これらが介護者への虐待等に繋がる可能性もあると述べられました。「介護離職から社員を守る」7つの取り組みとして、①社員の実態・ニーズ把握、②両立支援の方針の明示、③介護に直面する前からの情報提供、④管理職の理解促進、⑤柔軟な働き方が可能な職場環境づくり、⑥柔軟な働き方に即した人事評価制度の構築、⑦介護者同士のネットワーク支援（社内外）が挙げられました。



写真 1. 井口教授



写真 2. 矢島先生

3. 質疑応答

矢島先生へ事前に寄せられた質問とその場で出た質問に矢島先生から回答いただきました。

・入院中から退院・在宅介護への流れについて、遠距離介護について、遠方にいる家族の急変時の対応の方法についての質問に対しては、親族や成年後見による対応方法があること

を説明してくださいました。

・介護をしている人たちのネットワーク作りのノウハウについての質問に対して、社内でワークショップ形式で介護について話をするきっかけを作り、気軽に話をできる環境作りをすること、まだ介護に直面していない人たちも含めて、介護について考えてもらうことで安心につながる、介護に直面している人たちは、必要な情報を教えあい共有することで精神的な支えあいに繋がること、組織内だけに限定すると、職場では話したくない等あるので、職場外で地域の人たちと一緒にネットワークを作る方が、話しやすいネットワーク構築につながることを説明してくださいました。

・事業主の立場から、介護に関する就業規則をどのように作り活用すると、事業主・労働者ともに働きやすくなるのかという質問に対して、介護は育児と違い多様であり、全てを事業主が支援することは困難である。仕事と両立している人は、サービスを利用し、親族間で協力し合い、介護休暇等職場の支援も活用している。フルタイムで働くことを前提とし、残業や急変時の休暇に対応したり、ワークライフバランスによる働き方の見直しをすることで、介護に直面した人たちも働き続けられる職場環境を作っていくことが大事であると説明してくださいました。

・お世話になった両親だから、仕事を中断してしっかり自分で介護したいが、雇用環境を離れると、復帰することは難しいという現状への対策についての質問では、妊娠出産の再雇用については先が長いから比較的進んできたが、中高年の再雇用となると厳しい現状がある。介護をしたいから仕事を中断という選択肢もあっていいと思うが、仕事を辞めて介護に専念すると、精神的にも経済的にも追い込まれる。身体介護や認知症等は親族だけの介護では難しいところがある。仕事が大事ということではなく、専門的立場のプロの方に任せることも大事であると説明してくださいました。

・トップダウンだけでなく、ボトムアップでうまく変えていく可能性はどうかという質問に対して、子育て・介護・女性活躍等全てトップダウンで行うことが一番うまくいくいい方法である。社長がそのように考え、スタートしている企業はうまくいっているが、そのような企業は少数である。人員構成や不安の状況等把握した上で、上司に必要性を伝え理解してもらうことも一つの方法である。ボトムアップの方法として、セミナー等開催することで現場の管理職に理解してもらい助け合っていく方法がある。介護は特別なものではなく、職場で理解して助け合うことで乗り越えていける。両立の問題は、上司の理解が得られるかどうか大きな鍵となっているという調査結果が出ていると説明してくださいました。

・長崎大学も学長や部長等が理解し、支援しないと下の人たちは休暇等活用しにくい風潮があることへの対策についての質問では、上司の理解が一番大切で管理職の支援が必要なことは間違いないことである。育ボスについては、理解だけではなく管理職自らがワークライフバランスを実践することで上手くいっている。管理職層は仕事が好きであり、ワークライフバランスをとる必要性がないと考えている人が多い。そのような人たちに自分のためだけでなく部下のために休みを取ったり家族との時間を大事にもらい、ワークライフバ

ランスをしっかりと実現することを長崎大学でも進めていただきたいと説明してくださいました。

また、最後に矢島先生は介護を受けている人にとって、家族は精神的な支えという重要な立場であること、施設に入所させることも、介護サービスを使うことも、介護休暇等を取得することも悪いことではないので、罪悪感を持たないでほしいと述べられました。



写真 3. 伊東センター長



写真 4. 講演風景

4. 閉会挨拶（ダイバーシティ推進センター長 伊東昌子）

最後に、伊東昌子センター長より挨拶がありました。挨拶の中で、「長崎大学は今年度から仕事と介護の両立に本腰を入れて取り組んでいること、また、長崎大学で働く教職員が仕事と介護の両立をしながら安心して働くことができるような支援を実施し、それを地域に広げていきたいと考えている」と述べられました。

金曜日の夜の時間帯での開催でしたが、多くのみなさまにご参加いただきました。センタースタッフ一同、心よりお礼申し上げます。アンケートでは「誤解していた部分が明確になった」「自社の課題に対する解決策のヒントを得ることができた」「辞めずに仕事を続けることの大切さ、意味がわかりやすく理解できた」など、気づきや学びについてのコメントが多くありました。アンケートへご協力いただきましたみなさま、ありがとうございました。

長崎大学ダイバーシティ推進センターは、来年度以降も仕事と介護の両立ワークショップを開催していく予定としております。今後ますます介護の課題を抱える人が増加することが確実視されているなか、介護離職を防ぐために仕事と介護の両立支援に取り組んでまいります。

