

# 経済月報

The Economic Monthly Report No.401

9  
2017

■ 消費動向アンケート調査

**新商品や趣味・レジャー向け支出には改善の動きも**

■ 経営者に聞く 明日への指針

**(株)南信精機製作所**

■ トピックス

**迫られる介護離職問題への対応**

■ わが町・わが村を語る

**南牧村**

■ 会員企業紹介 わが社のイチ押し

**宮坂ゴム(株)**

**(株)夏目**



The Economic  
Monthly Report  
No.401  
September 2017

従業員の自発性を重視している。

### ファミリー・プログラムの「介護相談制度」

その中に、従業員の介護をサポートする「介護相談制度」がある。主な内容は、仕事と介護の両立支援に関する情報が詰まったハンドブックの提供と、それを活用した勉強会、介護における専門相談窓口の設置というものである。

従業員に配布されるハンドブックには、介護保険利用の流れなどに関する情報に始まり、働く介護者の支援制度に関する情報などが盛り込まれている。もし家族が要支援・要介護になったとしても、この一冊を読めば「まず何をすれば良いか」「どこに相談すれば良いか」が分かるようになっている。

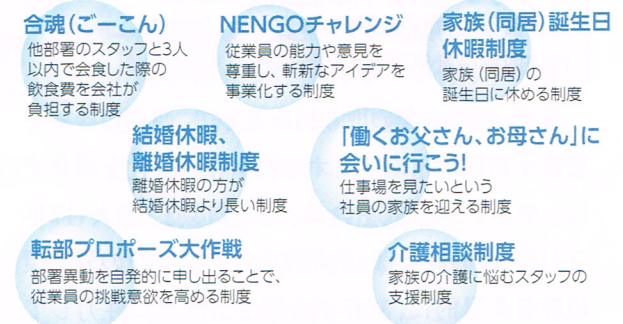
### 外部機関との連携で介護離職者の受け皿に

そもそも、同社が仕事と介護の両立支援に力を入れるきっかけとなったのは、自社への転職希望者の中に、介護離職者が複数名いたことだった。今後、企業として介護支援の重要性が増すと実感した同社の社長が、介護離職者の受け皿としての役割も含め、自社の従業員が家族の介護に直面したときの支援環境を整えようとしたことが始まりだ。しかし、介護に関する知識や経験を持った人材が社内になかったため、働く介護者の支援事業を行う「ワーク&ケアバランス研究所」と連携したのである。この専門機関を介護に関する相談窓口とし、介護をしながら働く従業員が相談することで、仕事との両立に関するアドバイスを得ているという。同社の採用担当である三ツ橋典子氏は、「従業員の相談に乗ってもらうだけでなく、ワーク&ケアバランス研究所から還元される情報によって、状況に応じた職場管理ができる」と話す。

### 継続した取り組みと経営者の姿勢が離職防止に

また、「介護相談制度」に限らず、日常的な職員間のコミュニケーションが、介護への認識を深めるとともに、職員同士の状況把握にもつながっているようだ。前述の三ツ橋氏は、「介護も含め、重

図表10 ファミリー・プログラムの一部



(資料)株式会社NENGOホームページを基に当研究所で作成

要なのは情報発信や状況把握を継続すること。身近なグループを超えて職場内のコミュニケーションが図れていることで、制度を思い出したり、状況に応じた支援ができたりする」という。

さらに、同社の場合、社長の場的場氏の影響が大きい。「企業活動を通じて世のため人の為に貢献します」という理念を掲げ、「目の前の人を幸せにする」という社長の想いは、顧客だけでなく従業員にも向けられている。それを従業員が実感しているからこそ、自身の置かれている状況や望みを隠すことなく伝えられているのである。

### ワーク&ケアバランス研究所

所在地/東京都渋谷区 従業員数/1人  
主宰/和氣 美枝 氏



最後は、株式会社NENGOが介護相談制度で提携する、ワーク&ケアバランス研究所を紹介する。東京都渋谷区にありウェブ制作と介護者支援事業を行う株式会社ウェブユニオンが運営する同研究所は、企業・団体・個人に対してセミナー開催や資料作成、相談・情報提供窓口業務などを通じ「介護離職防止」と「仕事と介護の両立」を支援している。前述の株式会社NENGOが従業員に配布しているハンドブックは、同研究所が作成し販売したものだ。非営利ではなく、両立支援をビジネスとすることで、持続的な活動を可能としている。

### 経験者だからこそできる支援

同研究所は、大手・中小企業をはじめ地方公共団

体や協同組合など多くの組織の支援を行っている。それは、主宰の和氣氏自身に介護離職の経験があることが大きい。現在も家族の介護をしながら働いており、「介護は多くの人にとって経験が無く、介護保険も一般化していない。だからこそ、自分の経験に基づいた情報発信や支援が使命だと思っている」と語る。

例えば、「病気や怪我をしたら病院へ行く」というのは誰でも分かるが、介護の場合はどこへ行けば良いのか分からない人が多い。和氣氏の開催するセミナーでは必ず、「介護のことが不安になったら地域包括支援センターへ」ということを周知するとともに、この話を一人でも多くの人に広げるよう受講者に依頼している。「分からないことが分からない」介護だからこそ、こうした基本情報の発信に力を入れている。

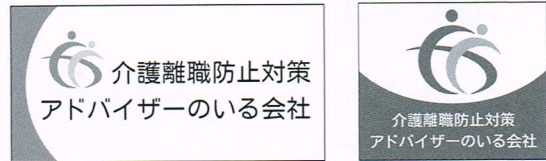
### 離職防止のキーマンは管理職

和氣氏の考える両立支援とは、介護に専念させることではなく、「介護をしながら働きたいと望む従業員とともに、どうしたら働き続けられるか一緒に考え模索する体制を築くこと」だという。そのために、「介護休業・休暇に目的を持たせることも重要だ」と語る。介護をしている人が無理をして働こうとすると、会社に行くことだけが目的になってしまう可能性がある。働くからには、業務に集中し、生産性を上げることができるよう、疲労回復や仕事と介護を両立するための体制作りに向け、休暇等の取得を促す必要がある。それだけに管理職の役割は重要だ。部下の状況を把握したうえで、働き方の選択肢を提示することが介護離職を防ぐポイントとなる。

### 専門支援員の育成と地方への展開

さらに、欠かせないのが専門支援員の配置だ。和氣氏は、同研究所とは別に「一般社団法人介護離職防止対策促進機構」の代表理事を務めており、そこで「介護離職防止対策アドバイザー」の育成をし

図表11 介護をしながら働ける会社をPRできるマーク



©一般社団法人介護離職防止対策促進機構5956855

ている。これは、同法人が主催する「介護離職防止対策アドバイザー養成講座」を受講修了し、仕事と介護の両立支援に不可欠な基礎知識を有する人のことである。このアドバイザーがいる企業だけが使用できるマークが図表11である。こうした人材が企業に配置されることで、介護に関する情報の一元化や社風の変化が期待できるだけでなく、「介護をしながら働ける企業」として社会にアピールすることができる。和氣氏は、首都圏を中心に、このアドバイザーの認知度を高めるとともに、今後地方へ展開していくことを計画している。それにより、介護をしながら働くことが一般化した社会となることを目指している。



介護は、出産・育児のような準備期間がないことが多い。それは、個人にとっても企業にとっても突然対応を迫られるということである。そのため、企業には、自社に介護をしながら働いている従業員はどれほどいるのか、また、両立して働ける支援体制はできているのか、などについてを一日も早く実態を把握することが介護離職防止に向けた重要な第一歩となる。

また、事例先からは「継続」の重要性が多く聞かれた。継続的な情報発信、実態把握、意識啓発などが、介護離職を防ぐことを忘れてはならない。何よりも、企業として仕事と介護の両立を支援するという意志を発信し続けることが、介護者が働ける企業になるための重要なポイントである。

(研究員 山岸 和広)