

はっとり社会保険労務士事務所 人事労務だより

～今月の特集～ 介 護

～介護に直面する前の従業員への支援【6つの具体的な取組】～

今回は、厚生労働省「介護支援プラン策定マニュアル」に記載がある、介護前の従業員支援を紹介します。マニュアルには制度設計等の内容も紹介されていますので、ぜひ厚労省ホームページもご覧ください。

①仕事と介護の両立を企業が支援するという方針の周知

「勤務先の仕事と介護の両立支援制度を知らないから」「勤務先の支援が期待できないから」という考えを持ち、介護に直面しても勤務先に相談しない従業員は少なくないかもしれません。

まずは、企業が「介護との両立で仕事の調整が必要になったとしても仕事を続けてほしい」という「従業員の仕事と介護の両立を支援する方針」を積極的に周知することが重要です。

②仕事と介護はこうやって両立させる「5つのポイント」の周知

企業としての方針を従業員に周知すると同時に、従業員にも「介護に直面しても仕事を続ける」という意識を持ってもらう必要があります。「どうしたら両立できるか」を考える前に、「介護をするなら働き続けることは無理」と判断してしまい、人事や上司に相談もせずに退職してしまう従業員もいます。しかし、介護のために退職すると、精神的、肉体的、経済的に、より厳しい状況に追い込まれる可能性が高くなります。企業の立場からだけでなく従業員の立場からも、仕事を継続したほうが望ましいことを伝えましょう。

仕事と介護を両立していくためには、一人で抱え込まずに、「職場」や「専門家」等に話をしたり、相談したりすることや、「自分で介護をしすぎない」ように周知することが重要です。

～仕事と介護の「両立のための5つのポイント」～

- (1) 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
- (2) 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」
- (3) ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」
- (4) 日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く
- (5) 介護を深刻に捉えずに、「自分の時間を確保」する

③企業の仕事と介護の両立支援制度の周知

自社の仕事と介護の両立支援制度について十分に周知することが重要です。

周知の際には、制度を就業規則に明文化するだけでなく、ハンドブックの作成やリーフレットの配付、イントラネットへの情報の掲載、労働組合を通じた周知活動の実施など、さまざまな方法を採用することが望まれます。たとえば、リーフレットなどに介護に直面する前の基本的な心構えや両立に必要な基本的な情報をまとめ、それを有期契約労働者を含め従業員に配付したり、閲覧可能な状態にしたりすることで、従業員へ広く周知することが可能となります。

また、仕事と介護の両立に対して漠然とした不安を抱える従業員の不安解消のため、介護に関する一般的な知識や情報、たとえば「介護保険制度の仕組み」や「介護や生活支援に関するサービス・施設など」の情報を提供するセミナーなどを開催することで、事前準備を促すことができます。介護に直面する前の早い段階（40歳等）に介護休業及び介護両立支援制度等に関する事項について情報提供しなければなりません。従業員本人が介護保険料を支払い始める年齢であり、介護に対する関心が生じる時期であるためです。自身の働き方を見直すよい機会にもなるでしょう。

④介護について話しやすい職場風土の醸成

介護について話しやすい職場風土を醸成することが求められます。個々の従業員の支援ニーズの把握は主に上司にその役割が期待されますが、**従業員の側から介護に関する話をもちかけないと、上司が気づくことは困難**です。

最近では、介護などを理由として転勤の免除希望を申告できる企業もあります。転勤に限らず、**何らかの「働き方の配慮を要する家庭事情」がある場合に申告できる仕組みをつくったり、人事面談で上司からすべての部下に対して「そうした事情はありませんか？」と尋ねてみたりするなどの働きかけが必要**です。管理職の理解やサポートが求められていることから、**管理職に対しては研修などを通じて仕事と介護の両立に向けた意識付けを十分に行いましょう**

また、**上司に直接相談しにくいケースにも配慮して人事部などに相談窓口**を設けたり、人事部主導でセミナーや懇親会を開き、介護について関心のある従業員同士が話し合う場をつくったりすることも有効でしょう。

⑤介護が必要になった場合に相談すべき「地域の窓口」の周知

介護保険制度の利用方法などは、実際に介護に直面してからのほうが理解できることもあります。住んでいる地域や遠距離介護の場合など、状況に応じて利用できる介護サービスが異なる場合もあるからです。そのため、**企業は従業員に対し、いざというときに頼れる「地域の相談窓口」の存在を知らせることが重要**になります。特に「**地域包括支援センター**」は、**まだ介護保険サービスの対象になっていない状態から相談することができる窓口**となっています。介護に直面する前から十分に周知しておくことが望まれます。

要介護状態になっても、可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）の構築を国は推進しています。**各自治体では、家族介護者を支えるための必要な取組を推進**していますので、要介護者がお住まいの自治体のサポートを調べてみることを促しましょう。

⑥親や親族とコミュニケーションをはかっておく必要性のアピール

介護にいつ直面するかはわかりません。そのような場合に備えて、**日ごろから親の抱えている病気の状況、親のかかりつけ医、親しくしている人たちのこと、さらには介護保険証・健康保険証の保管場所などについて、事前に知っておいたほうがよい**ことが数多くあります。

また、仕事と介護の両立には、親族間の協力も非常に重要です。介護保険サービスやその他民間のサービスではカバーしにくい、**臨機応変な対応が必要な介護や介護疲れのサポート**など、親族間の助け合いがあれば介護者の精神的な負担も軽減できます。急に親の介護が必要になった場合に備えて、**日ごろから積極的に親や親族とコミュニケーション**をとり、親の日常生活や身体状況を把握し、兄弟姉妹やその他親族でそれらの情報を共有すると同時に、**いざというときどのように助け合えるかを話し合っておく**ことの有用性を従業員に伝えましょう。

「人事労務だより」 発行：はっとり社会保険労務士事務所
〒635-0015 大和高田市幸町 3-3-211
TEL (0745) 61-4284 Email: h-chan@leto.eonet.ne.jp