

帯広市男女共同参画情報誌

カスタネット

Vol.37 2019.2

第17回女と男の一行詩・最優秀作品／パパの育休「いいパパね」私がとったら「また休み？」

特集

仕事と介護の両立



■仕事と介護の両立

- ・あなたは考えたことがありますか？
- ・「ずっとここで働いてほしい。」事業主の想いを取材

■第17回女と男の一行詩入賞作品介绍！

あなたは考えたことがありますか？

仕事と介護の両立

▽高齢者人口の増加とともに、介護保険制度上の要支援・要介護認定者は増加しています。働き世代のあなたが、もし介護に直面してしまったり…

介護離職のリスク

育児とは違い、突然やってきて、終わりが見えないのが介護です。

「平成29年度就業構造基本調査」(総務省統計局)によると、介護をしている627万6千人のうち、働きながら介護をしている人は346万3千人で、過去1年間に介護を理由にやむを得ず仕事を辞めてしまう「介護離職」をした人は、9万9千人にもなります。

継続的に介護を行うためには、経済的な負担がかかります。また、介護が終了した後の生活を視野に入れて考えても、経済的な基盤は重要です。

介護に直面しても、すぐに退職することなく仕事と介護が両立できる就業環境を整えていくため、法律で制度が定められています。

仕事と介護を

両立するために

介護休業制度は、労働者が要介護状態にある家族を介護するために一定の期間休業することができるとの制度です。『育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律』(以下、育児・介護休業法)で定められており、事業主は介護休業の申し出を拒否することができません。その期間は、対象家族1人につき3回まで、通算93日を限度とし、原則として労働者が申し出た期間としています。

その他にも、介護休業等を利用したこと等

による不利益な取り扱いの禁止や、時間外・深夜労働の制限、短時間勤務、始業終業時間の繰り上げ・繰り下げ等の措置や配慮をしなければならぬと定められています。

帯広市の事業所の現状

平成29年10月に実施した「男女共同参画に関する事業所意識調査」によると、就業規則などに介護休業制度を規定している事業所は平成24年度調査時と比較して10%以上増加しています。(図1)しかし、過去1年間に制度利用者がいる事業所は9社(図2)で、利用者は全て女性というのが現状です。

図1 介護休業を規定している事業所の割合

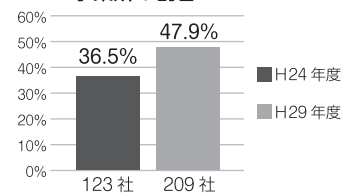


図2 介護休業規定がある利用状況

介護休業規定がある事業所	
有給の事業所	7.7%
過去1年間に制度利用者がいる事業所数	9社
利用状況	すべて女性

休業制度の定着に必要なものは何かという問いに対しては、7割に近い事業所が『休業中の代替要員の確保』と回答し、次いで『休業中の賃金補償』、『制度を利用しやすい雰囲気づくり』との結果でした。また、休業中の賃金補償については、有給で取得できる事業所は約8%となっています。(図2)

休業中の収入減を補うために

一定の要件を満たすと『介護休業給付金制度』が受けられます。

①雇用保険の被保険者である

②家族の介護のために休業している

※負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上常に介護が必要な家族の介護のため

③休業前の2年間に、賃金支払い基礎日数が11日以上ある月が12カ月以上ある
これらの条件を満たし、無給である場合は、原則として休業前6カ月間の平均月額67%が支給されるとしています。

詳しくは、公共職業安定所のホームページに掲載されているリーフレット『介護休業給付の内容及び支給申請手続きについて』(厚生労働省)で確認できます。

制度を生かすため

理解し、支え合う

そもそも、この制度は何のためにあるのでしょうか。育児・介護休業法によると、『自分が介護を行う期間だけでなく、仕事と介護を両立させるための体制を整えるための期間』とされています。介護保険サービスを受けるための手続きや、ケアプランの作成、利用できる施設を探す等、準備期間にも充てられるのです。

しかし、現実には代替職員がおらず、他の職員への負担から、休業を取得しにくい雰囲気があるかもしれません。制度を生かし、誰もが働き続けられる環境とするには会社全体で理解を深め、支え合うことが重要ではないでしょうか。

「ずっとここで働いてほしい。」

＊介護が必要になった労働者が働き続けることができるよう、休業制度等を積極的に導入している2社にお話を伺いました。

質問1 介護に携わる職員のために、どのような制度がありますか？

質問2 制度の利用実績は？

質問3 制度を導入した経緯は？

医療法人社団 刀圭会

人事研修担当 村川理恵子氏



「刀圭会に関わるすべての人が幸せになる」「人は法人の宝」をモットーに、職員が働き続けられるよう、両立支援を掲げています。

質問1 当法人では、基本的に

育児・介護休業法に則り社内規定を設けています。介護と仕事の両立を支援するため、介護休業（93日まで）や時間外労働の制限、深夜業の制限、介護短時間勤務、介護休暇（時間単位で取得可）等の制度があります。介護事業の運営もしていますので、介護保険サービスの情報が得やすい環境です。

質問2 約370人の職員のうち、

平成29年度の利用者は、介護休業制度が5名（いずれも女性）、介護休暇制度が7名でした。

質問3 「色々なライフイベント

がある中で、自分のキャリアを諦めないで継続して働いて欲しい。」という気持ちが一番にあります。介護や育児を支援する休業制度は、周りの職員にとつて、負担になることが無いとは言えませんが、「お互い様」という気持ちで支え合い、シフトを回しています。

また、介護予防や労働力確保のため、元気な高齢者の方の採用を推進しており、現在70代の方も介護補助員として勤務されています。社会に参加することで、それが生きがいの一つになるかもしれません。

そして、これらの制度を使いやすくするには、普段から困り事を相談しやすい雰囲気であることも大切だと考えています。もし、介護と向き合う時が来ても、すぐに辞めずに相談し、色々な制度を利用しながら乗り越えてほしいです。

株式会社ズコーシャ

総務部次長 小森利通氏



仕事と家庭の両立や、女性の職業生活における活躍支援を積極的に推進しており、今年度「北海道なでしこ応援企業表彰」を受賞しました。

質問1 当社では、介護や育児を

されている方に限らず、社員全員にフレックスタイム制を導入しています。午前9時から午後3時をコアタイムとし、この時間帯に出社していれば、月の労働合計時間が決められた時間になるように各自で自由に調整できるといふ働き方です。それに併せて、育児・介護休業法で定められている介護休業（無給）と、年5日の介護休暇（有給、1時間単位で取得可）を設けています。

他にも、勤務の一環として、介護に携わる職員での懇談会などを実施し、「コミュニケーションの場を作る取り組みを予定しています。」

質問2 平成29年4月（前述の両

立支援制度立ち上げ時）から3名が介護休業を取得しました。また、平成29年度における介護休暇の取得者は、15名となっています。

質問3 介護や育児のために離職

する職員が多く、このままでは優秀な職員がいなくなり、労働力不足の状態になるとの危機感がありました。少子高齢化が進む中、今後フルタイムで働ける人はどれくらいいるでしょうか？ 私生活と仕事を両立させたいという現場の声を、早急に形にしなければと思いました。

しかしながら、新たな制度を作っても、それを利用しやすくするためには、職員の理解と協力が必要です。意識の啓蒙とともに、全員にとつてのメリットを考えることが重要となります。当社では、フレックスタイム勤務により、まずは職員全員に柔軟な勤務を実現したうえで、介護等で助けが必要な特定の人に対して、プラスアルファの配慮を行ってまいります。さらに、フレックスと介護時短の併用も可能にしています。

制度導入後、定期的にアンケートを実施していますが、「休暇を取得しやすい環境にある」「この制度に満足している」との回答が約9割で、両立の意識が広がってきています。今後は、試験的に在宅勤務制度を取り入れるなど、ずっと働ける職場であるために、可能な限り支援していきたいと考えています。

第17回「女と男の一行詩」入賞作品紹介！

「女(ひと)と男(ひと)の一行詩」とは、形式のない川柳のようなものです。
「男性の家庭や地域への参画」「女性活躍」「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」など
男女共同参画をテーマに家庭や地域、学校や職場で感じる思いを募集しました。
今回は、589作品のご応募をいただき、
市民等による一般投票と選考委員による審査の結果、入賞6作品が決定しました。

パパの育休「いいパパね」 私がついたら「また休み？」 **最優秀賞**

●受賞コメント●

藤嶋 杏怜さん (高校生)

将来、子どもが生まれた時に、
女性も働きやすい環境をつくってほしい
という想いを込めました。

個人の差、男女の差、あるのが当然
できることからお互いに

清重 恵美さん (一般)



男も女も大事なことは
感謝の気持ちと 思いやり

斉藤 なつみさん (高校生)

認め合う それが男女 それが人間

宮本 尚弥さん (高校生)



ばばとママ 「2人」で僕を 育ててね♡

藤澤 優さん (高校生)

女社会 仕事は増えても 家事減らず

山田 愛華さん (高校生)



… **講評** … 「女(ひと)と男(ひと)の一行詩」 選考委員長 岡 庭 義 行 (帯広大谷短期大学副学長)

今年度は帯広市の男女共同参画に新しい変化が訪れていることを感じさせる選考となりました。経験や事実を作品の素材にするだけでなく、次世代の想像力や着眼・着想などが選者の心を掴んだ作品が多く寄せられました。

最優秀賞作品は「育休」が浸透する一方でその取得の難しさを感じさせてくれるものでしたが、何よりも自身の将来をイメージして詠んだ点が注目されました。優秀賞の2作品は、一人ひとりの違いを認めあい、やさしさをもって取り組んでいくことの大切さを語りかけてくれる作品でした。入選の3作品は、若い世代が今の社会をどのように感じているのかについて考えさせられるものでした。

また、次の2作品も選考の過程で大きく注目されました。「共働きなら『手伝うよ』じゃなく『俺やるよ』」「ゴミを投げ、パソコンを打つ 私の母は 二刀流」。これらの作品の観点には、さまざまな生きにくさが内在する日々の生活の中で、互いに支えあいながら生きる人々を応援し笑顔にする力が内包されているものと思います。

皆様のご意見・ご感想をお待ちしています。

〒080-8670

帯広市西5条南7丁目 帯広市役所 男女共同参画推進課

電話：0155-65-4134 F A X：0155-23-0171

電子メール danjyo@city.obihiro.hokkaido.jp

平成31年2月発行

●発行：帯広市

●企画・編集：帯広市男女共同参画推進員

池田 淳一・池添 博彦・伊藤 容子

遠藤 妙子・川尻れえ子・田沼 誠子

沼田 秀美・品田 裕子