2015年9月20日発行（3･6･9･12月20日 年4回発行）通巻238号　ISSN 0289-6478

組合役員をサポートする実用情報誌

電機ジャーナル

電機連合
http://www.jeiu.or.jp/

DENKI JOURNAL

＜特集＞ 仕事と介護の両立支援

備えよう、介護
続けよう、仕事
支えよう、組合員

FOREWORD

電機連合 中央執行委員長　有野 正治
「こんな労組いらない」と
ならないために

NEW MEMBER

三井ハイテック労働組合

広報委員スコープ ❶

金属労協を知る！

楽しく実践！ 組合活動 虎の巻 ❸

＜テルモ労働組合＞
みんなの力で、
職場の〝わ〟を築こう！

地協探訪

中国地方協議会

INSIDE ▶OUTSIDE

労働:大澤 賢
JR仙石線復旧･復興にみる
労使協働の大切さ

政治:伊藤 惇夫
安倍政権が目論む
「6年計画」の行方は

経済:高成田 享
ビッグデータと人工知能
働く人々は幸せになれるのか

大使館便り fromマッキー ❺

在英国日本国大使館 一等書記官
斎藤 牧人

「全力で聴く。全力で届ける。」は次号で掲載します。

矢田わか子活動紹介

矢田わか子が
行く!!

vol.238

備えよう、介護 続けよう、仕事 支えよう、組合員

高齢化が加速する中で、家族などの介護を理由として離職する人の増加が懸念されます。電機連合は2014・2015年度の運動方針として「総合的な介護支援体制の構築」を提起し、その取り組みの一環として「介護支援ガイドライン～仕事と介護 両立に向けた手引き～」を策定しました。

本稿では、組合員の将来不安の軽減や介護を担う組合員の離職防止のために、どのような支援が必要か、どのような制度が重要かなど、労働組合としての取り組みを中心に紹介します。

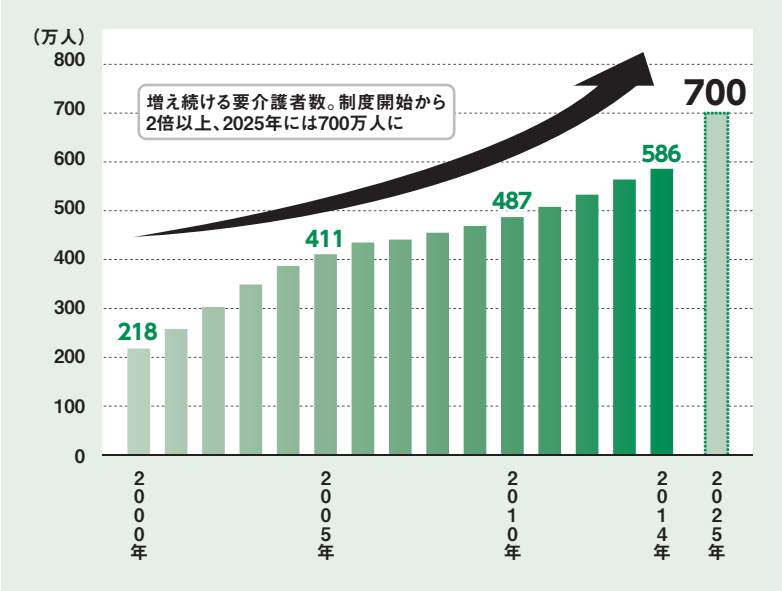
1 介護の現状

(1) 国の政策は在宅介護に軸足の方向性

日本は今、世界でも類を見ないスピードで超高齢社会に突入しています。2014年度の高齢化率は25・9%、国民の4人に1人は65歳以上の高齢者です。

高齢化に伴い、介護が必要なお年寄りも増え、介護保険制度スタート時の2000年度に約218万人だった要介護（要支援）認定者数は、2014年度には2倍以上の約586万人、近年その増加ペースは拡大しています【図1】。

【図1】要介護（要支援）認定者数の推移



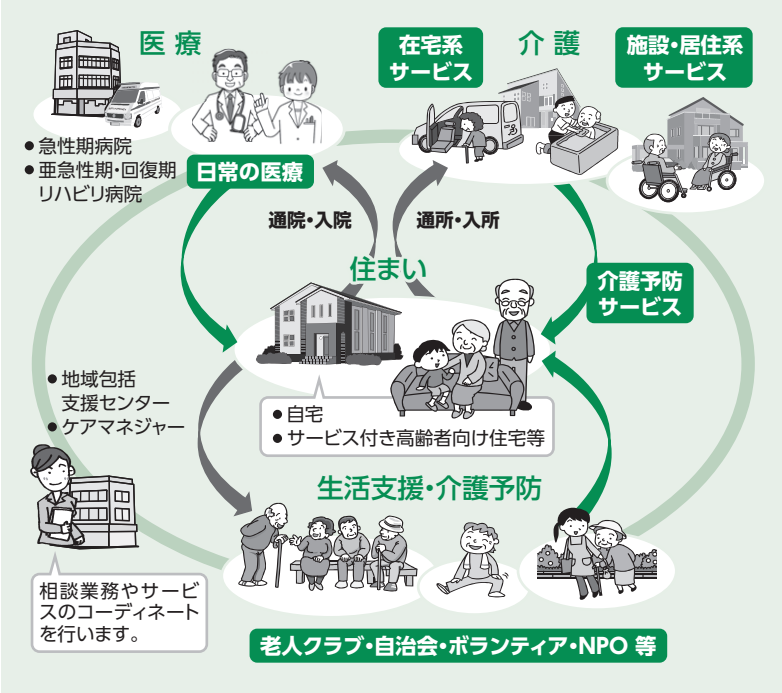
資料:厚生労働省「介護保険事業状況報告」

さらに施設や職員の不足も深刻です。比較的安価で利用できる特別養護老人ホームの待機者数は約52万人に上り、国は今年4月から新規入居者を原則要介護3以上に限定しています。また、施設を作っても介護職員を確保できず開所できないケースがあるなど、人手不足は常態化しています。

今後、団塊世代が75歳以上となる2025年には、要介護（要支援）認定者が約700万人に上る見通しで、介護費用は20兆円を超えるとも推測されており、財政面、介護サービスの提供体制の両面から制度の持続可能性の維持が懸念されています。

こうした状況を背景に、国は医療・介護・住まい、予防、生活支援サービスを地域で一体的に提供する「地域包括ケアシステム」の構築を、2025年を目途に進めています【図2】。具体的には、医療や介護が必要となっても住み慣れた地域で暮らし続けることができる「在宅介護」を中心とする体制をめざすこととしています。在宅介護を中心に考えるのであれば、家族などの介護をする人が介護を理由に就労継続を断念することがないよう、介護者の両立支援整備を進めることが重要です。

【図2】地域包括ケアシステムの姿



資料:厚生労働省資料より電機連合作成

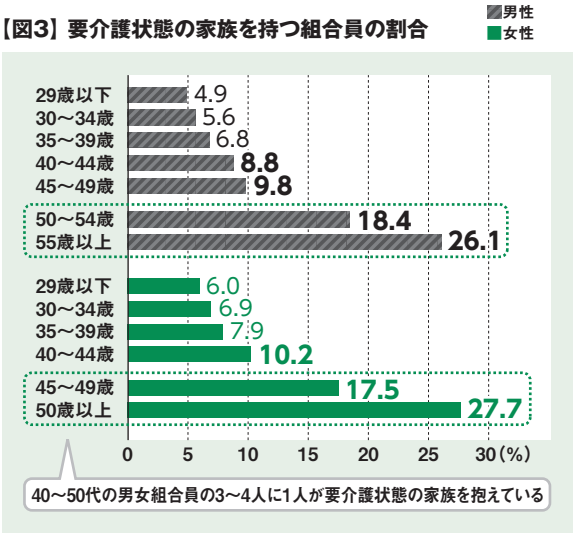
(2) 労使で介護支援に取り組む必要性

介護が必要な人（要介護者等）の増加とともに、介護を担う人（介護者）も増えています。現在、働きながら介護を行っている人は約290万人。要介護（要支援）認定者数は約586万人ですので、介護者の約半数にあたる人が働いているといえます。その一方で、年間約10万人の人が介護・看護を理由として離転職を余儀なくされている状況です。

また、電機連合の「生活実態調査」から見ると、要介護状態の家族を抱える組合員は男性が50代前半で18・4％、55歳以上で26・1％と4人に1人、女性では40代後半で17・5％、50歳以上で27・7％と約3人に1人が要介護状態の家族がいると答えています【図3】。さらに「介護に直面した時（要介護状態の家族を抱えたことを想定した場合）、仕事を続けられるか」との問いに対しては、男性で約3人に1人、女性では5割を超える組合員が、「続けられない」と回答しています。こうしたことから、相当数の組合員が介護に対する将来不安を抱えていることがうかがえます【図4】。

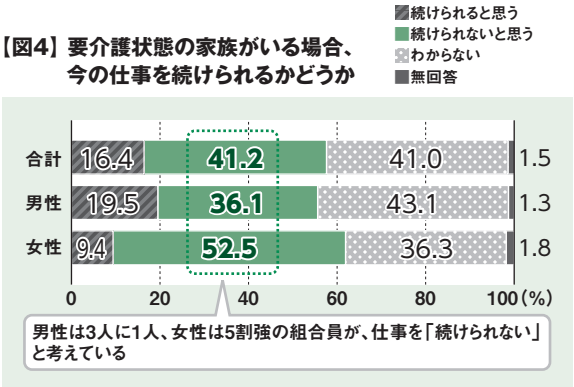
今後さらなる要介護者等の増加とともに、介護に直面する人も増えていくことが予想されます。兄弟姉妹の減少、未婚化の進行も相まって、男女に限らず誰もが介護を担う〝大介護時代〟が到来しつつあるといっても過言ではありません。従業員が、仕事と介護の両立がうまくいかず、意欲的に働けなくなったり、あるいは離職してしまったりすることは、企業にとっても大きな損失となります。仕事をしながら介護を行うために職場環境の整備を行い就業断念を防ぐことは、労使双方にとって大変重要な取り組みです。

【図3】要介護状態の家族を持つ組合員の割合



出所:電機連合「生活実態調査」2013年

【図4】要介護状態の家族がいる場合、今の仕事を続けられるかどうか



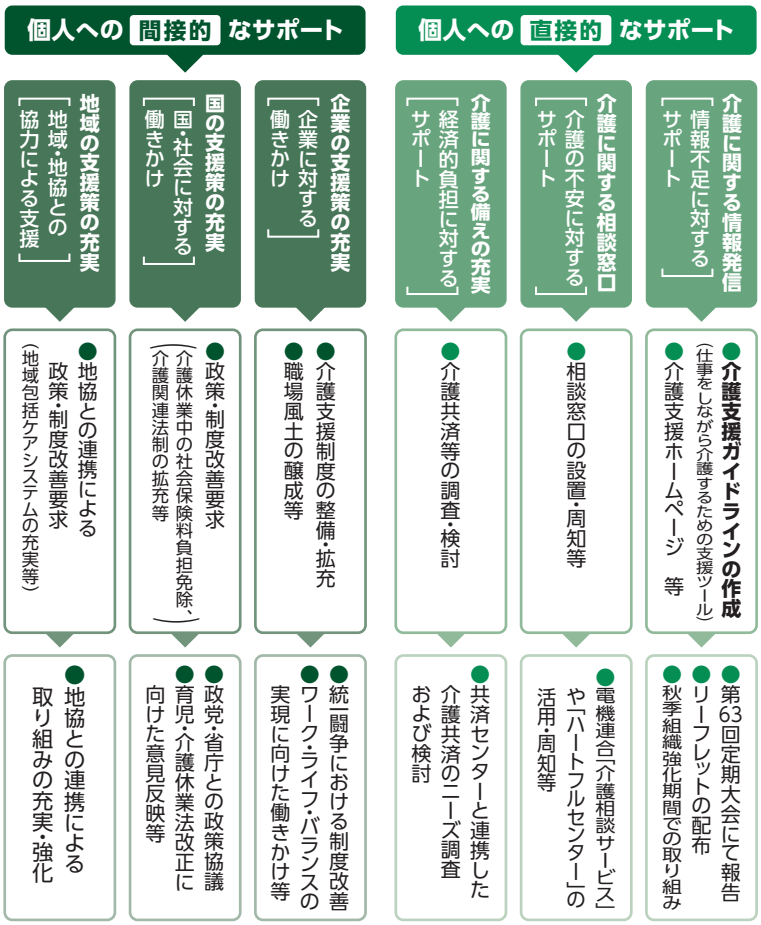
出所:電機連合「生活実態調査」2013年

2 「電機連合 介護支援総合プログラム」の構築

こうした現状を踏まえ、電機連合では2014・2015年度の運動方針として「総合的な介護支援体制の構築」を第62回定期大会（2014年7月）で確認し、総合的な仕事と介護の両立支援（介護支援総合プログラム）に取り組むことを決定しました。

その具現化に向けた取り組み項目を示しているのが【図5】です。個人に対し、「直接的」および「間接的」なサポートを行うこととしており、今回取り組みの一環として、仕事をしながら介護するための支援ツール「介護支援ガイドライン～仕事と介護　両立に向けた手引き～」を作成しました。このガイドラインは、介護に関する情報発信として、組合員が不安なく仕事と介護を両立できるよう、介護に直面する前、そして実際に介護に直面した時の対応や各種支援制度、また、介護に関する法律や介護が必要な場合の各種手続き、さらには実際に両立を行っている人の働き方の事例等、総合的な情報を「個人編」と「組合役員編」に分けて提供しています。

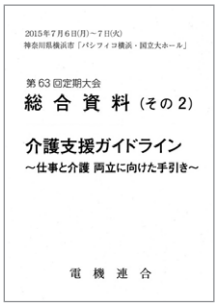
【図5】電機連合 介護支援総合プログラム



3 労働組合としてのサポート

介護は定年までにほぼ全員が直面する課題といわれています。介護に直面すると、働き方を変える必要が生じてくるかもしれません。働き方を柔軟にするためには、職場の理解や協力・支援制度が重要です。企業だけではなく、労働組合も協力して介護に対する準備をし、両立のためのサポートを行うことが求められます。

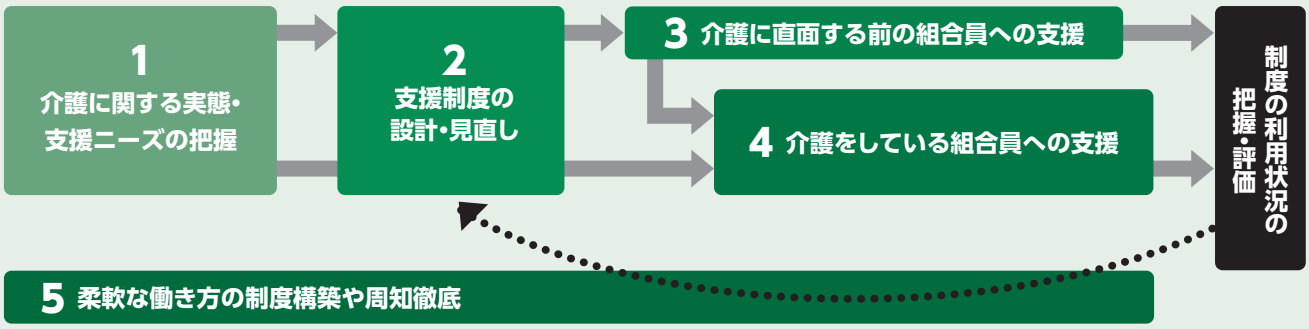
介護は個別性が高く状況もさまざまですが、経済的・精神的な負担や、これからの人生を考えても、仕事を続けることが望ましく、また、働き続けることは十分に可能です。労働組合は、「組合員が仕事と介護を両立し、安心して働き続けることのできる環境をつくる」という心構えで、サポート体制を構築し、以下のような両立支援の取り組みを行うことが重要です。



「介護支援ガイドライン」
（2015年7月第63回定期大会で報告）

両立支援の取り組みの流れ

両立支援は、まず介護に関する実態やニーズの把握からはじめ、介護に直面する前の組合員、そして実際に介護をしている組合員への支援に向け、柔軟な働き方の制度構築など、PDCAを展開することが大切です。



組合役員として知っておきたい介護に関する法律

介護は突然訪れることもあります。組合員からの相談に対応するために、組合役員としても相談体制を事前に整えることが大切です。

（2015年9月時点）

育児・介護休業法	介護休暇*	要介護状態にある対象家族1人の場合は年5日まで、2人以上の場合は年10日まで取得できます。
	介護休業*	要介護状態の対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日まで取得できます。
	介護短時間勤務制度等*	会社は次のいずれかの措置を用意しなくてはなりません。❶短時間勤務制度、❷フレックスタイム制度、❸時差出勤制度、❹介護サービスの費用の助成
	不利益取り扱いの禁止	事業主は、労働者が各支援制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取り扱いをしてはなりません（典型例:厚労省資料より抜粋）。❶解雇すること、❷期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと、❸あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること、❹退職又は正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと、❺自宅待機を命ずること、❻降格させること等
	その他	時間外労働（1ヵ月24時間、1年150時間）および深夜労働（午後10時から午前5時まで）の制限、転勤に対する配慮等
雇用保険法	介護休業給付	対象家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定の要件を満たすと、**休業開始時賃金日額×支給日数×40%**の「介護休業給付金」が受給できます。
介護保険法	40歳以上になったら介護保険料を納め、介護が必要であると認定されると、認められた範囲内で介護保険サービスを利用することができます（65歳以上対象）。末期がんや若年性認知症等の特定疾病の場合は、40～65歳未満でも介護保険サービスが受けられます。	

*印の制度は、法律では、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする場合に利用できます。いわゆる介護保険サービスで必要となる「要介護認定」を受けていなくても対象となる場合があります。

1 介護に関する実態・支援ニーズの把握

介護は個別性が高く、ニーズもさまざまなため、可能な範囲できめ細やかな対応が求められます。仕事と介護の両立について実効性のある支援を行うためには、まずは組合員、従業員の実態やニーズの把握から始めましょう。また調査は、個人情報やプライバシーに配慮しながら実施しましょう。実態把握は、全体の傾向を知る調査、個別事情を調べるアンケート等を労使で協力して行いましょう。

2 支援制度の設計・見直し

実態把握のあとは、ニーズ等に対応するために両立支援制度を設計したり、既存の制度を見直したりしましょう。電機連合では、法定以上の支援制度の導入や拡充を推進しています。

3 介護に直面する前の組合員への支援

支援制度の設計や見直しを行ったら、具体的な支援に移りましょう。突然直面するかもしれない介護について、以下のように組合員へ事前の支援を行い、安心してもらうことが重要です。

職場内の理解と風土の醸成	● 相談しやすい職場風土を醸成し、働きやすい環境を整備する
支援制度や相談窓口の周知	● 介護についての不安や悩みを相談できる窓口の体制を整備する ● 組合・会社の相談窓口や介護支援制度、関連法等について周知徹底する
教育・研修の実施	● 相談を受ける側や組合員を対象に教育や研修を実施する※

※加盟組織 研修・セミナー等事例

●A労組…介護セミナー（労使共催）
対象者：おおむね40歳以上の従業員
内容：介護の知識（介護の実態、介護保険の仕組み、介護にかかる費用等）、仕事と介護を両立させるためのポイントなど

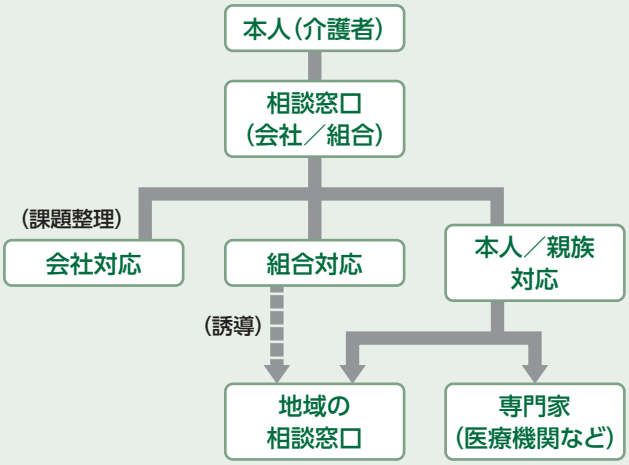
●B労組…勉強会（組合開催）
「親が元気なうちに始めたい介護の準備 ～仕事と介護の両立に向けて～」
内容：介護の現状・実態、介護の備え、介護技術体験、公的介護保険の仕組みや手続き、ケアマネジャーの探し方・選び方、離職を考える前に介護への心構え（座学だけではなく、介護技術体験やグループ討議を行いながら認識形成をしていく流れ）

4 介護をしている組合員への支援

組合員が実際に介護に直面した時は、以下のように相談窓口への誘導や両立支援制度の利用サポート、メンタル面での支援等、ニーズに合った具体的な支援を行いましょう。

相談窓口への誘導・対応	相談窓口では、仕事と介護を両立するうえで、何が必要で何が課題となるのか、本人と整理する
職場内の理解と風土の醸成	組合は会社と協力して、職場のサポート体制の確認や働き方の調整をするなど、具体的な対応が必要
両立支援制度の利用サポート	両立支援制度の手続きや利用方法などの話を進める。特に介護休職については、**「自分で介護をするための休職」**ではなく**「仕事と介護を両立するための準備期間」**として活用するよう伝える ※加盟組織の取り組み事例や介護者の両立事例は、「介護支援ガイドライン」を参照
地域サービスの周知・利用支援	要介護者等が住んでいる地域の「地域包括支援センター」の情報を提供し、相談を促す
メンタル面での支援	組合役員や上司、人事部門は、継続的に介護者の心身の状況や変化を見守り、把握することが重要。**労使で職場におけるメンタルヘルスケアの体制づくり**に取り組む

【相談の流れ】
相談は、以下のような流れとなるよう相談者に促しましょう。



5 柔軟な働き方の制度構築や周知徹底

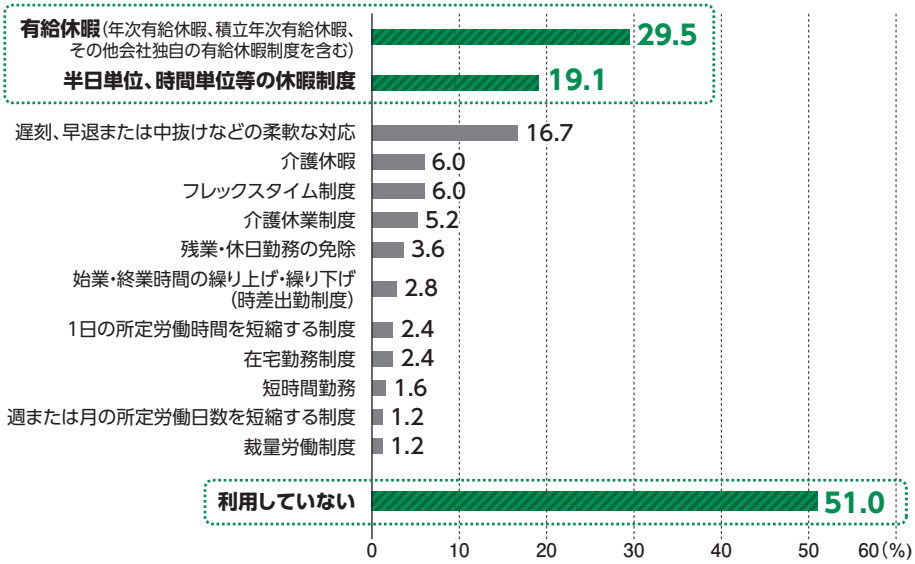
制度の利用状況を把握・確認し、実態に沿った柔軟な働き方の制度の見直しや設計を行い、周知徹底を図りましょう。組合員や従業員が利用しやすい制度づくりをめざし、継続的な改善を行うサイクルを定着させることが重要です。

仕事と介護の両立実態

仕事と介護の両立実態について見てみましょう。

日本では…

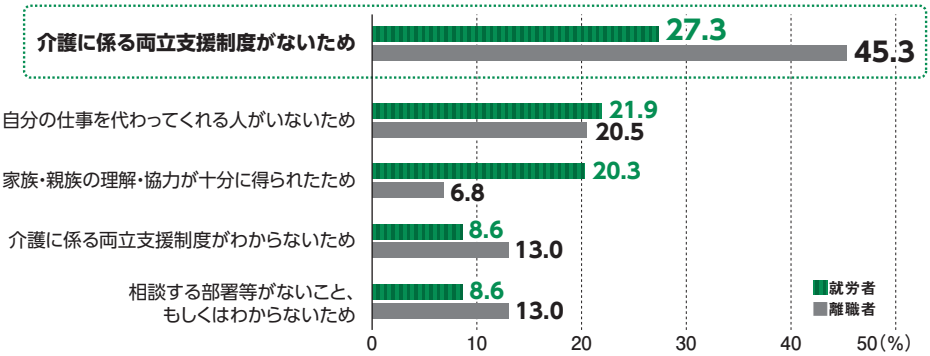
❶ほぼ半数が制度の利用なし　～介護支援制度の利用状況（就労者）～



出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」（2013）

介護者が利用している両立支援制度については、**ほぼ半数の人が「制度を利用していない」と回答**。一方、多く利用されている制度は、有給休暇が約3割、半休や時間単位年休等の休暇制度が2割弱となっており、介護休職や介護休暇制度の利用率は5～6%に留まっている。

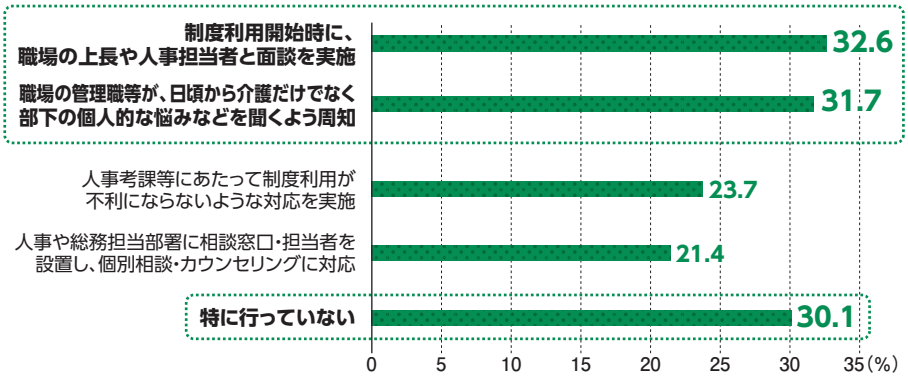
❷支援制度がないと思っている人が多い　～介護支援制度を利用しない理由（就労者・離職者）～



注：「離職者」は離職前の状況について聞いている。
出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」（2012）

支援制度を利用しない理由は、就労者・離職者ともに**「介護に係る両立支援制度がないため」という回答が最も多く**、とりわけ、離職者は約半数を占める。この実態から、両立支援制度がないと思っている労働者が多いことがうかがえる。

❸「面談や周知の実施」と「特に行っていない」がともに約3割　～介護支援制度の利用促進に向けた会社の取り組み～



出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」（2012）

従業員が仕事と介護が両立できるよう支援するために会社が取り組んでいることを見ると、「制度利用開始時に、職場の上長や人事担当者と面談を実施」（32.6%）、「職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人的な悩みなどを聞くよう周知」（31.7%）の割合が高い一方、**「特に行っていない」（30.1%）も同程度**となっている。

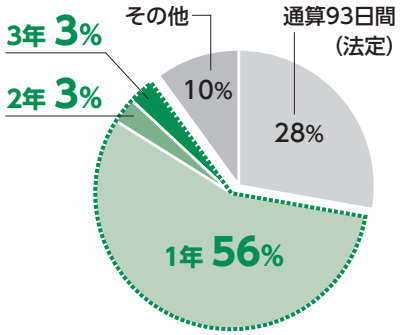
データで見る

両立支援制度の設計や見直しを行う前に、

電機連合では…

仕事と介護の両立支援を強化するために、
電機連合では法定以上の支援制度の導入や拡充を推進する取り組みを続けています。

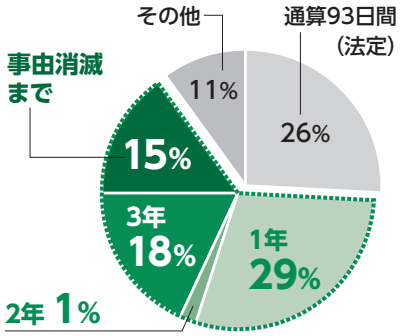
❶1年以上が約6割に上る　～介護休職制度の導入状況～



出所:電機連合「2014年度 母性保護および仕事と家庭の両立支援に関する調査」

電機連合加盟組織企業の介護休職制度の期間で、最も多いのが**「1年」で56%**、法定の通算93日間は28%となっている。中には**「3年」**や**「事由消滅まで」**といった法定を大幅に上回る制度を整備している企業もある。

❷法定を上回る制度が約7割を占める
～介護短時間勤務制度の導入状況～



出所:電機連合「2014年度 母性保護および仕事と家庭の両立支援に関する調査」

介護短時間勤務制度の期間は、1年が29%、ついで法定の93日間が26%、**「3年」や「事由消滅まで」等、法定以上の制度が約7割**(「その他」の法定を上回る制度含む)を占めている。

❸男女ともに低いが、男女差は見られず　～両立支援制度の利用状況～

	介護休職取得者数		介護休職復職者数		介護短時間勤務利用者数	
男性	99人	41.9%	55人	39.9%	28人	41.8%
女性	137人	58.1%	83人	60.1%	39人	58.2%
計	236人		138人		67人	

出所:電機連合「2014年度 母性保護および仕事と家庭の両立支援に関する調査」(直加盟組合:一括加盟構成組合を含む)

介護休職や介護短時間勤務制度の利用状況は男女ともに低い。また育児(男性:育児休職取得率約5%、短時間勤務利用率約1.4%)と異なり、男女差はあまり見られない。**介護休職取得者236人／年に対して、休職復帰者138人／年となっており、約半数は復職できず離職している可能性が考えられる。**

❹男性の取得率が高い　～介護休暇の取得日数～

	1日		2日		3日		4日		5日		6日以上	
男性	346人	73.0%	228人	76.5%	117人	73.1%	93人	80.9%	155人	73.8%	187人	73.6%
女性	128人	27.0%	70人	23.5%	43人	26.9%	22人	19.1%	55人	26.2%	67人	26.4%
計	474人 (31.4%)		298人 (19.7%)		160人 (10.6%)		115人 (7.6%)		210人 (13.9%)		254人 (16.8%)	

出所:電機連合「2014年度 母性保護および仕事と家庭の両立支援に関する調査」(直加盟組合:一括加盟構成組合を含む)

介護休暇は「1日」が474人(31.4%)、「2日」が298人(19.7%)と全体の5割を占めている。また**全ての日数において女性より男性の取得比率が高く、女性の2倍から4倍に及んでいる。**

4 職場の声を政策反映へ

前述で紹介した「介護支援ガイドライン」策定にあたり、仕事と介護の両立を行っている加盟組織の方にヒアリングを行った結果、両立していくうえでの政策的課題が見えてきました。

今年7月に行った厚生労働省との政策協議では、こうした職場の声を背景に、仕事と介護の両立に向けた環境整備を進めるよう要請しました。

また、育児・介護休業法では、介護休業などにかかわる不利益取り扱いは禁止されていますが、介護をしていることそのものについては、不利益取り扱いの禁止が定められていません。仕事と介護の両立においては、年休やフレックスなどといった制度のみで対応されている例も多くみられるため、こうした場合も含めた、職場での不利益取り扱いの禁止を法制化することも要請しました。

職場の声	厚生労働省への要請
要介護者である母親は認知症で環境変化に過敏なため、通所・訪問等の保険サービスを利用したがらない。日中は一人で過ごしているが、動きが非常に不自由であるため、リスクを伴う。行政の見守りサービスは、終日独居でなければ利用できなかった。何かあっても覚悟するしかないのか…	在宅に軸足を置く地域包括ケアシステムは、就労継続の観点から構築・整備を図ってほしい。 日中独居対策や見守りサービスの充実、小規模多機能型居宅介護施設の充実を望む。
ケアマネジャーに仕事と介護の両立についての理解を得られず、何人か変更した。	仕事と介護の両立に向けては、その視点も含めたケアプランの作成が不可欠。両立を支援できるケアマネジャーの育成を推進してほしい。
母親の介護を父親と協力して行っていたが、父親が入院し、退院までの期間およびその後は、ほぼ一人で母親と父親の介護をすることになってしまった。	複数の要因発生や症状の進行により、介護体制の見直しが必要になる場合がある。介護のための短時間勤務制度は介護休業と分けて制度化。期間は事由解消までを念頭におき、少なくとも1年以上とする。また、休業の期間は1年程度を確保し、分割して取得できるようにしてほしい。
重度障がいの息子が今年4月に小学校1年生になった。通っている特別支援学校には低学年のバスの送迎がない。毎日、保護者が学校に連れて行かなくてはならず、働き方を変更せざるを得なかった。	仕事と介護の両立支援は高齢者介護だけではなく、障がい児・者の介護も同様である。日常生活においてその介護等による負担が相当重く、また成長とともに保護者の負担が軽減されるとは限らない。将来不安などで、就労継続を断念せざるを得ないケースが、とりわけ母親を中心として多くある。障がい児・者を支え、保護者が働き続けることのできる社会支援体制や障がい福祉サービスの充実・強化を進めてほしい。

まとめ

仕事と介護の両立支援に向けては、企業の支援制度とともに、国の両立支援策や社会保障制度の充実・強化が不可欠です。

育児・介護休業法に関しては2016年の通常国会での法改正に向けて、政府内での論議が本格化していきます。また医療や介護など在宅に軸足を置いたサービスの提供体制である「地域包括ケアシステム」の構築は、地域の実情に応じて各自治体で進められています。

わたしたちの「暮らし」を将来にわたって安心できるものにするために、電機連合は引き続き政策・制度の改善に取り組んでいきます。

厚生労働省との政策協議の様子（2015年7月10日実施）

組合員のみなさまにぜひお知らせください
～電機連合の相談窓口～

介護に関するさまざまな相談は

電機連合 福祉共済センター「介護相談サービス」

介護に関するさまざまな相談に、ケアマネジャーや社会福祉士の資格を持つ相談員が、24時間無料で電話対応します。ご利用の際は電機連合の組合員であることをお申し出ください。

●24時間365日対応！ 無料電話相談サービス

0120-529-459

●ご利用対象者
組合員とその3親等以内の親族

詳しくは電機連合HPへ!
電機連合介護相談サービス　検索

介護に関する心の不安や悩みがある場合は

電機連合 ハートフルセンター

職場や家庭における悩みについて、プロのカウンセラーや専門医が電話で対応。介護に関する心の不安や悩みがある場合も、ぜひご利用ください。

●フリーダイヤル（通話料無料）

0120-331556

●携帯電話（通話料有料）

03-3455-4120

相談は無料!
まずはお電話ください!

●相談日時
月～金（土・日・祝・GW・夏季・年末年始を除く）
16:00～20:00まで受付

●ご利用対象者
組合員とそのご家族

相続問題や後見制度等の相談は

電機連合 くらしの法律相談

セーフティネット構築の一環として、組合員やご家族の方が安心して生活できるよう「くらしの法律相談」を開設し、全国36ヵ所にある全地協で、顧問弁護士と契約しています。介護に関するトラブル、相続の問題、後見制度なども気軽にご相談ください。

「備えよう、介護。続けよう、仕事。」
リーフレットを発行しました

「介護支援ガイドライン～仕事と介護　両立に向けた手引き～」をもとに、組合員向けのリーフレットを作成しました。ぜひご利用ください。