

岐阜県との懇談会

8月29日(月)、中経連は岐阜県との懇談会を開催し、双方が実施している事業に関する情報共有、意見交換を行った。岐阜県からは古田知事、岸副知事をはじめ9名、中経連からは豊田会長、須田評議員会議長、水野・竹中・村瀬・安藤副会長をはじめ15名が参加した。懇談概要は以下のとおり。

冒頭挨拶で、豊田会長は「岐阜県では、『清流の国ぎふ』創生総合戦略に基づき、航空宇宙産業や農業などの振興に取り組まれている。古田知事には成長産業や地域に根差した産業の振興に、引き続きリーダーシップを発揮していただきたい」と述べた。

一方、古田知事は「伊勢志摩サミットでは、伊勢志摩サミット東海会議が美濃和紙や大垣の榊などの工芸品をPRしていただいたことに感謝する。地方創生こそが一億総活躍社会実現のためのメインエンジンと考えており、様々な取り組みを展開している」と述べられた。



その後、自由懇談に移り、高品質な岐阜ブランドを活かした観光産業の振興、産業や地域

の活性化に繋がる交通ネットワークの整備、航空宇宙や素材など県内産業のさらなる成長、小・中・高校生へのものづくり教育など若い世代の人材育成・雇用確保に資する取り組みなどについて幅広く議論を行った。

(企画部 岡戸 信之)

産業技術総合研究所中部センター 見学会

中経連では、企業の研究開発力、イノベーション強化のため、会員の方々に大学や公設試験場、研究所での取り組みについて紹介する活動を実施している。今回は「国立研究開発法人産業技術総合研究所中部センター」の見学会を8月30日(火)に実施し、約30名が参加した。



立石所長

同センター所長の立石裕氏から「見学会を通じて地域企業からの認知度を上げ、当センターの研究成果をさらに活用していただきたい」との挨拶の後、センターの概要と企業支援についての説明があった。

続いて、ラボツアーに移り、「次世代自動車・航空宇宙」「創エネ・省エネ」「ヘルスケア・環境」の各領域の研究室を訪問しながら解説を受けることで研究内容の理解を深めた。ラボツアー終了後、今後の連携に繋げる場として参加者とセンター研究員との交流会を実施した。

参加者アンケートでは、「センターの特徴や強みを良く理解することができた」「今後の参考になった」など、参加者の約9割から「満足・ほぼ満足」の評価が得られた。これからもアンケートの意見・要望を取り入れながら、大学や公設試験場、研究所での取り組みを紹介し、各企業との連携を深めたい。



炭素繊維強化プラスチック(CFRP)を手に取る参加者

(産業振興部 加藤 信和)

多様な人材の活躍や働き方改革に関する講演会

7月27日(水)、中経連は「多様な人材の活躍や働き方改革に関する講演会」を名古屋市内にて開催し、約80名が参加した。高齢人口の増加や家族形態の変化を背景に、働きながら介護をする人や介護を理由として離職する人が増えていることから、企業の支援のあり方や必要な取り組みについて理解を深めることを目的に本講演会を開催した。講演要旨は以下のとおり。

演題

仕事と介護の両立 ～介護離職の防止に向けて～

講師

中央大学大学院戦略経営研究科
教授 佐藤 博樹 氏

【プロフィール】

一橋大学大学院社会学研究科博士課程
単位取得退学。法政大学経営学部教授、
東京大学社会科学研究所教授などを
経て、2014年から現職。兼職として、
内閣府の男女共同参画会議議員や
ワーク・ライフ・バランス推進官
民トップ会議委員など。



	要支援以上	要介護以上
65～69	2.0%	1.6%
70～74	4.6%	3.5%
75～79	10.4%	7.7%
80～84	22.0%	16.3%
85～89	40.5%	31.9%
90歳以上	62.0%	55.0%

要支援…家事や身支度など、日常生活に支援が必要な状態のこと
要介護…寝たきりや認知症などにより、常時介護が必要な状態のこと

表 年齢別の要支援・要介護度

出所：厚生労働省「介護保険事業状況報告」2009年度

仕事と介護の両立支援に関する認識不足

企業による仕事と介護の両立支援は、仕事と子育ての両立支援とは異なる取り組みが求められる。また、従業員も介護そのものを担うのではなく、仕事と介護の両立をマネジメントすることが求められる。

仕事と介護の両立支援に取り組んでいる企業はまだ少ないため、介護休業の取得者は少なく、介護ニーズを会社や人事部門に伝えていない従業員も多い。また、従業員の介護ニーズに気が付いていても効果的な支援策がわからない企業や誤った支援策を行っている企業も少なくない。

雇用者に占める介護従事者の割合や、年齢別の要支援・要介護者の割合は国の調査によって明らかになっており、介護ニーズがどの程度あるのかは、従業員の年齢あるいは従業員の親の年齢から簡単にわかる。例えば、親の年齢が75歳以上の従業員が10人いれば1人は介護ニーズを抱えていると推測できる(右上表を参照)。

介護に直面していなくても、将来的な仕事と介護の両立に不安を抱えている従業員も多い。この不安解消のためには、適切な情報提供が必要である。

介護離職がもたらす問題

企業にとって従業員の介護離職は中核人材の流出に繋がる大きな問題である。仮に離職には至らないとしても両立が困難となれば仕事への意欲の低下にも繋がる。

また、従業員が一旦離職した場合、介護が終わってからの再就職は難しい。退職金や年金を含めた生涯所得が減少してしまう。また、離職した人の半数以上が精神的、肉体的、経済的に負担が増したと感じており、従い、仕事と介護の両立を目指すことが大変重要である。

仕事と介護の両立支援のポイント

仕事と介護の両立支援のポイントは、以下のとおりである。

- 自分一人で問題を抱え込まないように、介護と仕事の両立を可能とするために必要な情報を介護に直面する前に提供すること
- 従業員が介護に直面した時に、必要なアドバイスや情報を適切に得られるように会社や専門家に相談してもらうようにすること

また、事前の心構えとして企業が従業員に伝えるべきことは次のとおり。

- 抱えている課題を自分一人で解決しようとせず、会社や上司に伝えて社内外の専門家に相談すること
 - 親の状況を把握して、介護に直面する時期をある程度予測しておくこと
 - 介護の課題を自分一人で抱えるのではなく、外部サービスを利用するなど、プロの介護サービスのマネジメントに外部委託すること
 - 精神的、肉体的、経済的負担を軽減させるために仕事と介護の両立を最優先すること
- こうした取り組みに加えて、企業は従業員が介護に直面した際に仕事が継続できるよう、時間制約を前提とした働き方改革にも取り組む必要がある。

介護離職を予防するための両立支援の取り組み

企業に求められる仕事と介護の両立支援の取り組みの流れをまとめると、以下のとおりである。

- ①従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握
アンケート調査を実施し、介護の有無、自社の介護休業制度や公的な介護保険制度に関する理解度など、従業員の実態を把握する
- ②制度設計・見直し
把握した実態を踏まえて、自社の両立支援制度の点検、見直しを行う
- ③介護に直面する前の従業員への支援
介護は直面する時期を予測することが難しいため、仕事との両立に関する心構えや基本的な情報を従業員が介護に直面する前に提供する
- ④介護に直面した従業員への支援
介護に直面している従業員に対して、両立支援制度の利用促進、相談しやすい体制の整備、地域の介護サービスの利用促進などを行う

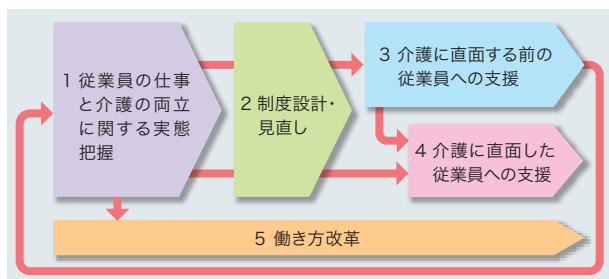


図 介護離職を予防するための両立支援対応モデル

出所：厚生労働省「平成26年仕事と介護の両立支援事業 企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」

⑤働き方改革

介護に直面し、労働時間に制約のある従業員が離職せずに就業継続できる制度整備を行う。加えて、仕事に意欲的に取り組めるような職場環境や働き方を目指す

従業員への情報提供のタイミング

仕事と介護の両立に関する心構えや基本的な情報の提供は、従業員が介護保険制度の被保険者となる40歳になった時に実施するのが良い。提供する情報は、介護保険制度の概要や自社の両立支援制度で十分である。その際に重要なことは、介護の課題を抱えたら一人で解決しようとせず、人事部門などに相談してアドバイスを受けることが重要だと理解してもらうことである。

他にも、50歳代になると多くの人が親の介護に直面することから、従業員が50歳になった時に、そうした事実をデータで示しながら情報提供すると良い。それ以外にも、従業員の親が65歳になった時（親に介護保険の被保険者証が届く年齢）や、従業員の親が75歳になった時（10人に1人が介護ニーズを抱えている年齢）が情報提供の良いタイミングである。



参加者間での討議風景

講演の中では、佐藤氏から参加者への問い掛けや、仕事と介護の両立に関する部下へのアドバイスのあり方について参加者同士で対話する機会が設けられた。また、講演後には活発な意見交換が行われるなど、仕事と介護の両立に向けた理解が深まる講演会となった。

（企画部 岡戸 信之）