

<報告2>

仕事と介護の両立支援の実際と課題

吉元恵美子(日本新薬株式会社人事部社員課長)

日本新薬株式会社人事部社員課の吉元恵美子と申します。

このたびは、事例紹介の機会をいただきまして、ありがとうございます。

弊社におきましても、社員の『仕事と介護の両立支援』は、これから重要課題になると考えられます。本日の機会を情報交換の場として活用させていただき、今後の検討に繋げて参りたいと存じます。どうぞ、よろしく願い申し上げます。

まず、弊社につきまして、簡単に紹介させていただきます。弊社は、京都市南区に本社を置く医薬品メーカーでございます。医薬品の中でも医科向け医薬品と機能食品の製造および販売を致しております。最近では、ジェネリック医薬品(後発医薬品)のことをよくお耳にされているかと思いますが、私どもは新薬開発メーカーでございます。特に、泌尿器系と血液がんの領域を得意と致しております。また、近年では核酸医薬品の研究開発にも注力致しております。大正8年(1919年)に会社を創立し、おかげ様で平成21年に創立90周年を迎えさせていただきました。会社は、今年で93歳になります。弊社の人員構成ですが、社員数は1,720名(男女比は、男性が73%、女性が27%)です。平均年齢は40.4歳、平均勤続は17.8年です。主に介護者となる年齢と考えられる40歳以上の社員数は、923名で全体の52.5%になります。なお、親との同居者数となると、わずか16名で、このことから遠距離介護の可能性が高いことが伺えます。

それでは、仕事と介護の両立支援の全体像をお話しさせていただきます。まず、制度導入の経緯としては、育児介護休業法の制定を受け、社内的な整備を進め、平成5年に介護休業等に関する規定を制定致しました。その後、法改正や社内での働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備などに伴いまして、介護に関する制度も、その都度、充実を目的として改定しております。とはいえ、弊社が実施している支援策は、現在のところ、育児介護休業法を上回るものもあれば、反面、法律で規定されております再雇用特別措置など、まだ実施

が進んでいない面もございます。従って、特に介護支援が進んでいる企業というわけではありません。また、介護支援制度の利用者もまだまだ多いとは言えません。現在このような状況にあることをお含みおきいただき、お聞きいただけたらと存じます。

では、仕事と介護の両立支援策として整備している制度並びにその利用実績（過去5年）をご報告させていただきます。

▶ 介護休業

近年では、休業期間が2年とか3年という企業も増えておりますが、弊社では、一介護事由につき1回93日と法律通りです。特別な事情がある場合は、1年まで延長を認めております。この期間は無給となります。利用実績では、平成20年と平成22年に各1名の利用がありました。休業にまで至った社員はわずかです。

▶ 介護特別勤務時間

この制度は、要介護家族のために一介護事由につき通算2年(介護休業をする場合、その期間と通算して2年)を限度と致しまして、介護特別勤務時間制の適用を受けることができます。なお、介護特別勤務時間には2種類あります。

①介護勤務時間短縮制(時短)：1日1時間を限度に30分単位で所定就業時間の開始または終了時間を短縮することができます。但し、短縮した時間の賃金は欠勤扱いとなります。この制度の実績は、平成20年に1名の利用がありました。

②介護半日勤務制：賃金および賞与を2分の1とする特別の半日勤務を認めています。勤務時間は、10時～15時 若しくは 12時50分～17時となっております。こちらのほうも利用者が少なく、平成18年に1名の利用があっただけでした。

▶ 深夜作業の制限

1回につき、1ヶ月以上6ヶ月以内の期間において深夜作業をさせないことになってはいますが、該当者はありませんでした。

▶ 介護休暇

介護を有する家族がいる場合、対象の家族1人つき年間5日を限度に取得できる制度です。弊社では、この制度を平成22年から導入致しております。法

では、対象の家族1人につき年間5日、2人以上で10日と規定されていたと認識しておりますが、弊社では、1名につき5日とし、例えば、3名なら15日まで取得することが出来ます。なお、平成23年度から、対象者数に関わらず、年間5日まで有給と致しました。有給としたことで、平成22年度の利用日数は延べ13日でしたが、平成23年度では、延べ40日(有給32日、無給8日)と使用が大幅に増えました。ちなみに、平成23年度の利用者数は8名です。介護休暇は、予め登録する必要がなく、使いやすいということもあります。介護のために休暇を取得するときは、まず介護休暇から取得するという流れができてくると考えております。

▶ 積立休暇

当該年度に付与された年休は翌年度に限り繰越することができますが、繰越ができなかった年休は、使用事由を限った積立休暇とすることができます。対象となる使用事由は、介護、育児、不妊治療、人間ドック、PET検診、ボランティア、妊娠中の検診、1週間以上の休業が必要な私傷病、重篤な私傷病(例えば、透析や化学療法を受けている場合)の通院などが対象です。積立日数は30日が限度で、1日もしくは半日単位で使用が可能です。もちろん有給です。利用するには、予め届出しておく必要があります。利用者も結構多く、平成21年度は延べ754日、平成22年度は延べ999日、平成23年度は延べ1,026日でした。但し、この使用日数は、積立休暇全体の日数ですので、介護での使用日数は不明ですが、介護での使用を届出している人数が、平成23年度では35名おりますので、介護でも積立休暇が利用されていることがわかります。

▶ 介護4分の1休

これは1日2時間の欠勤について、4分の1休の取得(1日1回、半休と合わせての取得不可)が可能です。1回の休暇取得日数としては、0.25日となります。これは2時間以内であれば、いずれの時間帯でも取得することができます。従って、中抜けも可能です。取得回数の制限も無いので、年休保有日数の範囲内で何回でも取得できます。利用実績は、平成21年度は延べ40回、平成22年度は延べ36回、平成23年度は延べ48回(利用者7名)でした。また介護と同様に、育児、不妊治療、重篤な私傷病のための継続的な通院などで、4分の1休を利用することができます。ちなみに、このような特別な事由がなくて

も取得が可能ですが、取得できる時間が始業後2時間もしくは終業前2時間に限られていることと、使用日数の制限(年間12回、3日分)があります。

▶ 福利厚生特別休暇

もう一つ特別な休暇があります。これは、カフェテリアプラン(選択型福利厚生)のメニューの一つで、カフェポイントの使用で取得できる特別休暇です。この休暇は、年間2日を限度に半日単位で取得が可能です。カフェテリアプランを簡単に説明致しますと、多様化する社員のニーズに合わせ用意された複数の福利厚生メニューを付与されたポイントの範囲内で社員が選択し利用する制度です。弊社のメニューは、育児・育英、教養・趣味、健康増進、保険、社会貢献、休暇などのメニューがあります。毎年10ポイント付与しています。メニューの大半が、1ポイント=1,000円(補助金)の設定です。費用補助とは別に、休暇メニューとして導入しているのが、福利厚生特別休暇です。これも、使用事由を限定しています。使用事由としては、私傷病の治療のための通院、小学生以下の子の育児、介護に限っています。予め届出する必要もありません。カフェポイント2ポイントで半休が取得できます。4ポイント(2ポイント×2回)の使用で1日お休みすることも可能です。利用実績としては、平成21年度は延べ422回(半休の回数)、平成22年度は延べ411回、平成23年度は延べ439回でした。毎年100人以上が利用している人気のメニューです。主に育児での使用が多いと思いますが、介護での使用も多少はあるかと思えます。

弊社における介護支援のための休業および休暇制度とその利用実績をご報告させていただきました。これまで介護休業に至った社員はわずかでしたが、休暇制度の利用実績から、少なからず介護をしている社員がいることがわかります。弊社では、社員が少しでも柔軟に働くことができるよう、ご紹介した様々な休暇制度などにより、きめ細やかな対応に努めているつもりです。おかげ様で、介護のために退職を余儀なくされた社員は、最近ではおりません。

但し、ご報告した利用実績が全てではなく、年休を利用して介護をしている社員も多いのではないかと思います。現に私自身もその一人です。親の介護は突然訪れるとよく言われますが、私も実感しています。これまで病氣らしい病氣をしたことが無かった母が二年前から病氣で体調を崩し、また数年前より歩行時に足に痛みを覚えるようになりました。外出時には歩行介助が必要な状態

ですので、通院には付き添うようにしています。今のところ両親二人で暮らしておりますので、主な介護者は父ですが、父も80歳を超えていますので、まさに老老介護状態といえます。父のおかげで、現在のところ、年休対応で間に合っておりますが、年齢とともに両親の衰えは必然ですので、いつまでもこの状況を維持できるとは思えません。反面、親はいつまでも元気でいてくれるもの、困ったときにいつも助けてくれる頼りになる存在だと思いたい自分がいます。元気なときの親を知っているだけに衰えていく親を見ることは辛く、また、自分もいつか親のようになってしまわないかと不安になることもあります。最近では、生活の質(QOL)について考え込むことが多くなりました。やはり生活の質(QOL)の維持に健康は欠かせないと痛感しています。

社内では、介護問題はまだ顕在化していませんが、多少なりとも介護問題を抱えている社員は多いのではないかと思います。私も含め、近い将来、年休対応だけでは追いつかず、休暇制度をやりくりして仕事を続ける社員が増えてくるものと思われれます。

次に、社内で導入している介護に対する費用補助制度もあわせてご紹介致します。

▶ 特別貸付

基準内賃金の3ヶ月分(上限100万円)を無利息で貸付しています。今のところ該当者はありません。

ご紹介してきたこれらの制度は、全て会社が行っている制度です。弊社には、共済会という団体(役員を含む従業員全員で組織する団体、会社とは一応区別するが、法的に独立性がない)があり、介護費用の補助を行っております。のちほど“今後の方向性”の中で、共済会の取り組みをご紹介致しますので、共済会の概要を説明させていただきます。

日本新薬共済会は、企業内福祉のさらなる充実を図るために、平成6年に設立された団体です。自助努力と相互扶助を目的として事業を展開しています。事業の2つの柱として、給付事業と生涯生活設計事業があります。会員会費(標準報酬月額額の0.1%を給料より控除)と会社補助金(会員会費と同額)で様々な事業を行っております。給付を大きく分けると慶弔見舞金、医療補助、育英年金の3つがあります。医療補助の中に介護費用等に対する補助があります。

▶ 介護サービス・障がい者福祉サービス利用料補助

この補助は、会員の健康保険法上の被扶養者および被扶養者であった後期高齢者医療制度加入者が介護保険サービスまたは障がい者福祉サービスを利用したときの補助です。

対象費用は、在宅(居宅)サービス、施設サービス、地域密着型サービス利用料の自己負担額に対して、年間 60,000 円を限度に補助をしています。なお、介護用品等、物品の購入費用は対象外としています。給付実績としては、平成 23 年度は 2 名で給付額が 12 万円でした。平成 22 年度は 5 名、平成 21 年度は 6 名、5 年ぐらい遡ってみても、年間 10 名以内と多くはありません。その理由として、この給付の対象が、会員の健康保険法上の被扶養者および被扶養者であった後期高齢者医療制度加入者のみとしていることが挙げられます。

介護費用に対する補助は、共济会の目的にある相互扶助に適った給付であることから、平成 21 年度より共济会給付となりましたが、もともとは、先ほど福利厚生特別休暇でご説明致しました会社制度であるカフェテリアプランメニューの中で補助をしていました。

弊社では、平成 8 年に慰安会を廃止し、その原資をもとに、カフェテリアプランを導入致しましたが、介護は、カフェテリアプラン導入要因のひとつでもあります。当時は社内的(特に本社)に若年層を中心に慰安会離れが進み、また、社会的にも集団から個へのニーズが高まっていた時期でした。慰安会を会社休日に実施していたこともあり、育児や介護に携わる社員は参加が難しいことから、慰安会は不公平な施策であるという意見もあり、慰安会に代わる施策としてカフェテリアプランを導入致しました。会社支援メニューには、他メニューよりも補助額を高く設定し、中でも介護は、当時のトップの意向で一番厚く致しました。今から思えば、平成 12 年(2000 年)に公的介護保険制度が施行されましたが、その 4 年前から介護費用に対する補助を行っていたこととなります。

次に、今後の方向性として、現在計画している内容につきましてお話致します。

介護に対する漠然とした不安を持っていても、具体的な準備や心構えをしている社員は少ないと考えています。社内イントラ掲示板には、介護に関する規

定や介護が発生したときの届出等を常時掲載しておりますが、介護が始まって、慌てて見る人が大半ではないかと思えます。共済会では、会社と労働組合の協力を得て、介護ガイドブック「仕事と介護」(冊子)を来春発行予定で、現在、検討を進めています。ガイドブックの掲載内容は検討段階ではありますが、社内の介護支援制度や公的介護保険制度、民間サービス、介護事例などを予定しております。予め介護について知ることによって介護に対する不安を軽減し、また、実際に介護が始まったときに、慌てなくて済むように出来ればと考えております。

企画発行は、介護専門会社である株式会社ユメコムさんとオフィス環境をクリエイトしておられる株式会社ウエダ本社さんをお願いしております。両立支援の一環として発行致しますので、育児ガイドブック「仕事と育児」の発行もあわせて予定しております。

ガイドブックは、役員はじめ社員全員に配布を予定しております。介護なんて、まだまだ先と思っている若い人にも、手に取って見てほしいと思っております。もちろん若い人でも介護をしているかもしれませんし、介護と育児の両方を抱えている人もいるかもしれません。介護は社員みんなの課題という共通の認識を社内の中に根づかせたいと思っております。

ガイドブック作成に当たり、まずは社員の状況と意識を調査するためにアンケートを予定しています。社内において介護に関するアンケートは、初めての試みでもあります。アンケートの対象は、役員はじめ社員全員とし、実施期間は、約1ヶ月間(平成24年12月7日～平成25年1月11日)を予定しています。質問内容は、社員およびその配偶者の介護経験の有無、介護経験のある人には、主な介護者や介護の場所、大変だと感じていること、会社の介護支援制度の利用状況、仕事との両立等、また、介護経験のない人については、介護に対する不安や会社の介護支援制度を知っているか等の項目を設定しています。アンケートに回答することで、これまで介護について考えたことの無い人にも介護に対して意識を持ってもらうことも狙いとしています。

これから間違いなく、介護問題を抱える社員は増えてくることでしょう。仕事と介護の両立を推進するために、社員やその家族の介護負担を軽減するような施策に力を入れていく必要があると感じております。また、介護は生涯生活

設計上の重大なリスクと考えられます。共済会では、社員とその家族の生涯生活設計支援も事業のひとつであるため、共済会が介護支援に取り組むことは、大いに意義があると考えています。今後は、生涯生活設計事業として実施している年代ごと(20代、30代、40代、50代)のライフデザインセミナーの中でも介護について情報提供等を取り入れていきたいと考えております。

まずは、ガイドブックの発行で、社員とその家族が、介護に対する幅広い知識を持ち、心の準備をすることで、介護を抱え込まず、介護という問題に家族や地域のチームワークで取り組めるようになってほしいと願っております。また、介護者の多くが女性ですので、介護をチームワークで取り組むことは、女性の活躍支援にもつながることでしょう。

これからは介護を戦略的に取り組んでいく時代だと思えます。どうしても、介護に暗いイメージを持ちがちですが、前向きに介護を捉える社員が増えることで、おのずと社内環境も変わってくるのではないかと思います。働きながら育児がしやすくなってきたように、働きながら介護が普通にできる社会を、今、働いている自分たちがつくるという気概を持つことも必要かもしれません。冒頭に申し上げましたが、弊社では、親との同居者はわずかでした。親元から離れて暮らす社員の場合、「遠距離介護」という問題が避けられません。住み慣れた場所から高齢の親を、地縁を持たない子どもの住む地域へ呼び寄せることは難しいと思われまますので、「遠距離介護」を選択せざるを得ないことが予想されます。「遠距離介護」の場合、「時間」と「経済面」の負担は大きいと考えます。経済的には、就業を継続する必要がありますが、時間的側面では、就業困難が余儀なくされることでしょう。社員自らも、経済的な準備や仕事の共有化・効率化に取り組むことが求められますが、企業として社会的責任を果たすためにも、会社と労働組合、そして共済会の三者が連携して、社員の仕事と介護の両立支援に取り組み、介護のために退職する人を絶対に出さない。出さないだけでなく、介護をしながらも働きやすい環境づくりの構築を目指していきたいと思えます。

以上でございます。

○津止正敏

ありがとうございました。

制度的にはここまで来ている企業があるのだ、という感じで驚きですね。時短、4分の1休暇、積立休暇、中抜けと、休暇の取り方も随分多様化してきたなと思います。そこを許容するような実態が特段に広がってきているのかなと思うんですが、もしかすればこれは日本新薬という企業に限らず日本の大手企業の多くで取組まれている、あるいはこれから取組まれようとしている実態なのではないかという感もしております。

社員の介護実態・意識を把握するアンケート調査にも初めて取組まれるということですので、社員数1,700名、40歳以上が900名を占めるような、そういう大組織の中で、実態が明らかにされていくなれば、ほぼ同じような状況が他の企業にもあるということになりますよね。ぜひ楽しみにしておりますので、私たちの研究会でも御報告いただけたらありがたいと思っております。

それでは引き続き、事例の方を深めていきたいと思っております。キャリア開発アドバイザーということで長く活躍されています杉山久美子さんのほうに、他の企業あるいは杉山さん自身がアドバイスを求められた事例も豊富におありだと思いますので、お話をいただきたいと思います。よろしく願います。