

自分が頑張りすぎない「明るい介護」で、仕事との両立を

あなたの周りでは、介護をしながら働いている人はいませんか?介護と仕事の両立と聞くと、「大変そう」と思ってしまうかもしれませんが、テレワーク環境が整ってきた今、働き方を少し変えてみたり、勤務先の「両立支援制度」や行政の「介護保険サービス」などを利用することで、仕事との両立も可能です。今回は、働きながら介護をするために必要なことを、とどろき社会保険労務士法人の日隈 久美子氏にうかがいました。

介護がいつ始まっても慌てないように、事前に公的機関のウェブサイトを確認しておく

近年、高齢化が進み、働きながら家族の介護をする方も増加しています。介護の場合、育児と違って、その日は突然やってきます。十分な準備ができないまま、介護が生活の中心となっていたという方も多いのではないでしょうか。そのため、介護を理由に仕事を辞めてしまう方も少なくありません。介護はいつ始まっても慌てないよう、事前に厚生労働省のポータルサイト(図1参照)や自治体の地域包括支援センターのウェブサイトを見ておくなど、しっかりと準備しておくことが大切です。弊所は、3名の職員全員が女性なので、特に女性従業員が多い企業から多くの相談をいただきます。女性が仕事と、育児や介護、病気の治療の両立ができて安心して働ける職場になるように、女性の社会保険労務士の立場でサポートすることを心がけています。

介護離職を防ぐために、企業は両立支援制度を整え、ICTを活用して広く周知すべき

介護離職は、働き手にとっては収入が減るばかりでなく、社会とのつながりが断たれ、孤独に追い詰められてしまう危険性があります。うつ症状を発症するなど、自身の健康を害して要介護者と共倒れになることを防ぐには、公的制度を活用するなどして、介護をしすぎないことが大切です。ところが、介護離職をした人に聞くと、職場の両立支援制度や介護保険サービスの存在を知らなかったという人が多いのです。この問題を解消するためにも、企業は、介護をする人(介護者)を支援する制度を整え、社内ウェブ掲示板やオンライン研修などで、いつでも情報を得られるようにする必要があります。

具体的には、事前に「就業規則」や「育児介護休業

【図1：厚生労働省の「介護離職ゼロ」ポータルサイト】



規定」などを見直す必要があります。また、両立支援の制度、例えば「短時間勤務制度」や「介護休業や介護休暇」などがある場合は、社内ウェブ掲示板などで労働者に広く周知してください。仮に整備できていなかったとしても、介護者から相談があった場合は、仕事や家庭状況をヒアリングし、一人ひとりの要望に応じてフレックスタイムや時差出勤、テレワークなど、介護を支援する働き方を提示してください。ここでは、労働者の悩みに寄り添うことが重要です。介護との両立支援制度を利用する人に対して、解雇や不利益な取り扱いが法律で禁じられているので、特に気をつけてください。

周囲に自分の状況を伝え、職場や行政の制度を活用することで、介護をしすぎないように

介護の時期と、仕事にやりがいや責任が出る時期は重なるものです。介護者になった場合は、一人で抱え込まず、可能な範囲で自身の状況を周りに話してください。遅刻や休暇が介護を理由としたも

のだと周りが分かっていたら、「お互いさま」と協力も得られやすくなります。また、勤務先の「両立支援制度」と行政の「介護保険サービス」などを活用して、自分で介護をしすぎないことが重要です(図2参

照)。まずは、会社の人事や総務の窓口相談すること、あわせて自治体などに設置されている「地域包括支援センター」に相談して、早め早めの対策をとることが重要です。親が急に倒れて入院し、退院

後に在宅介護になるケースが多くみられます。要介護認定が下りるには申請から1か月程度かかるので、入院時に申請しておくことをおすすめします。早めに準備することによって、退院後にスムーズに介護保険サービスを選択できるようにしましょう。

職場に介護者がいる場合は、周りが仕事内容を把握して、カバーすることが大切です。一人に過度な負担がかからないよう、仕事の「棚おろし」をして、細かく業務分担をしてください。介護は誰にでも起こり得ることです。育児とは違って終わりが見えない上、状況は悪化していくのでネガティブな面が強くなります。これを個人の問題と考えず、職場全体で助け合う姿勢が大事だと思えます。また、テレワークは仕事と介護の両立をしやすくする反面、孤独感や疎外感が出やすいという課題もあります。介護者と職場の人が、メールやチャットツールなどを使ってコミュニケーションをしっかりとることが必要です。

介護中は、「介護保険サービス」などを使って、できるだけ自分の時間を確保してください。自分で頑張りすぎず、周囲のサポートを得て「明るい介護」を目指すことが大切です。企業にとっても「明るい介護」のロールモデルができると、新たな制度を導入したり、サポート環境を作りやすくなると思えます。

【図2：就労継続のための職場の「両立支援制度」・行政の「介護保険サービス等】

職場の両立支援に関する制度等の例

- 休暇・休業の取得に関する制度**
 - 介護休業制度
 - 介護休暇制度
 - 休日勤務の制限制度
 - 介護休業制度
 - 半日単位の休暇制度
 - 時間単位の休暇制度
 - 失効年次有給休暇の積立による休暇制度
- 勤務場所に関する制度**
 - 在宅勤務制度
 - テレワーク、サテライトオフィス
- 就業時間の調整に関する制度**
 - 短時間勤務制度
 - フレックスタイム制度
 - 法定時間外労働の制限
 - 時差出勤制度
 - 深夜業の制限
 - 所定外労働の制限
 - 遅刻、早退または中抜け
- その他**
 - 転勤に対する配慮
 - 長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進など、働き方、休み方の職場環境の改善

介護に関するサービス・支援の例

- 自宅で受けるサービス**
 - 介護保険サービス) 訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護、訪問リハビリテーション
 - 介護保険外サービス) 在宅療養管理指導、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、家事支援サービス、配食サービス、等
- 施設などへ通うサービス**
 - 介護保険サービス) 通所介護、通所リハビリテーション
 - 介護保険外サービス) 高齢者サロン、カフェ、体操教室、等
- 通い・訪問・泊まりなどを組み合わせたサービス**
 - 介護保険サービス) 小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護
- 短期間施設に泊まるサービス**
 - 介護保険サービス) 短期入所生活介護、短期入所療養介護
- 施設などで生活しながら受けるサービス**
 - 介護保険サービス) 介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設
 - 介護保険外サービス) 認知症対応型共同生活介護、特定施設入居者生活介護、等
- その他のサービス・支援**
 - 介護保険外サービス) 外出支援サービス、安否確認サービス、家族の協力
 - 近隣住民の支援、ボランティアによる支援、等

まとめ

【仕事と介護の両立に向けて～6つのポイント～】

- ポイント1** 職場に「家族など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
- ポイント2** 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」
- ポイント3** 介護保険の申請は早めに行い、要介護認定前から調整を開始する
- ポイント4** ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」
- ポイント5** 日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々などと良好な関係」を築く
- ポイント6** 介護を深刻にとらえずに、「自分の時間を確保」する



とどろき社会保険労務士法人
代表社員
特定社会保険労務士
ひのくま 久美子
日隈 久美子氏

ユーザ協会 D40004 検索

