

2016～2017 年度 政策委員会検討結果

2016 年度（中間報告）

- 「介護」
- 「ブロック構成変更に伴う課題の検討」

全日本電線関連産業労働組合連合会（全電線）

Japan Federation of Electric Wire Workers' Unions (JEWU)

政策委員会委員および検討経過

委員長	小川 富春(古河電工)	事務局	岩本 潮(中 執)
副委員長	高橋 英人(昭 和)	〃	佐藤 裕二(〃)
委員	前田 良一(住友電工)	〃	東 純史(〃)
〃	藤崎 英夫(フジクラ)	〃	石井 直樹(〃)
〃	大上 裕(三 菱)	〃	阿曾 正之(〃)
〃	戸丸 晴樹(沖)	〃	小林 俊之(〃)
〃	富岡 克彦(東 特)	〃	志波 正隆(〃)
〃	長沢 久一(FMGW)		
〃	阿部 文一(タ ツ タ)		
〃	坂井 純一(O C C)		
〃	間野 伸治(住友電装)		

	開催月日	主な検討事項
第1回政策委員会	2016年9月29日	○正・副委員長の選出 ○検討項目の確認
第2回政策委員会	2016年11月7日	○介護制度整備状況と今後の調査
第3回政策委員会	2017年2月17日	○全電線「介護」調査について
第4回政策委員会	2017年4月6日	○介護制度の他産別状況について ○ブロック構成変更に伴う 課題の検討
第5回政策委員会	2017年5月15日 ～16日	○「介護」検討項目の整理 ○「介護」有識者による講演 ○ブロック構成変更に伴う 課題の検討
第6回政策委員会	2017年6月13日	○2016-2017年度政策委員会 中間報告(案)について

目 次

はじめに	1
1. 全電線「介護」調査について	5
2. 「介護」における検討項目について	12
3. 「ブロック構成変更に伴う課題」の検討内容とその結果	15
4. 2017年度の政策委員会について	18
おわりに	19
参考資料	21
○2016年度「介護」調査	23
○2016年度「育児」調査	27
○講演資料	31
全電線中央執行委員会見解	53

はじめに

全電線では、2009年度に策定した「全電線 中期基本政策・2010年代運動の指針と方向」に沿って運動を進め、「先を見据えた豊かさ」と「生活の安心・安定」の実現をめざし、これまで培ってきた、「相互信頼・相互理解」の精神を基調に、産別・単組がさらなる連携強化を図り一体となった運動を展開しています。

そのようななか、超高齢社会の進展に伴い、われわれ勤労者を取りまく社会環境も急激に変化しており、介護や看護を理由とした不本意な離職・転職をする労働者を出さないよう運動を展開するべく、「介護」について諮問を受けました。

また、三菱電線工業労働組合より、2016年8月26日にAブロックからCブロックへ移行する旨の申し入れが中央執行委員会へされました。中央執行委員会においてはブロック構成を維持すべく論議を重ねてきましたが、単組の実情から変更はやむを得ないものと判断し、三菱電線工業労働組合については第71回定期大会後よりCブロックへ変更することが、2017年1月31日に開催された第195回中央委員会において決議がされました。それに伴い、政策委員会へ「ブロック構成変更に伴う課題の検討」について追加諮問がされました。

そこで、全電線政策委員会としては、「介護」については、全電線における介護制度の実態把握をしつつ、有識者による講演も受けるなかで、介護に対する認識を深めながら、論議を進めてきました。また、追加諮問された「ブロック構成変更に伴う課題の検討」については、過去からの経緯も踏まえつつ検討を重ねながら論議を進めてきました。

ここに、2016年度の諮問事項である「介護」に対する検討経過と、追加諮問された「ブロック構成変更に伴う課題の検討」に対する検討結果をまとめましたので提起いたします。

【介護について】
(経過報告)

1. 全電線「介護」調査について

「介護」テーマの論議検討を進めるうえでは、全電線加盟単組における介護制度の整備状況の整理が必要であり、さらには、改正育児・介護休業法が平成29年1月1日より施行されたことから、各単組における改正育児・介護休業法への対応を全電線としても改めて整理する必要性がありました。そこで、これらの必要性を踏まえた実態把握をすることを目的として、介護および育児に関する調査を行い、その結果を以下にまとめました。

(1) 介護休業

2017年1月1日より改正育児・介護休業法が施行され、法に沿う形で各単組において労働協約・社内規程の見直しが行われました。介護休業制度においては、「介護対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに3回、通算して93日を限度として、介護休業を取得することができる。」とされていますが、全ての回答において制度化（労働協約や社内規程等への明記）されている結果となりました。

①介護休業の取得回数について

多くの単組において法定限度内の対応をしていますが、取得可能回数に制限を設けない単組も4単組ありました。【図表-1】

【図表-1】 介護休業の取得可能回数 (N=30)

取得可能回数	無制限	12回	3回	1回
回答数	4	1	23	2

②介護休業の通算取得日数について

半数の単組で法を上回る対応を行っています。最も長い期間で対応している単組では2年間にも及びます。【図表-2】

【図表-2】 介護休業の通算取得可能日数 (N=30)

通算取得可能日数(期間)	2年	1年	半年	93日
回答数	1	13	1	15

③介護休業時の賃金・一時金の取り扱いについて

介護休業中においては、月例賃金、一時金が支給される単組は限定されますが、最も多く支給される単組では月例賃金 30%支給かつ一時金 60%支給（休業取得可能回数無制限、取得期間 1 年）となっています。【図表-3】【図表-4】

【図表-3】 介護休業時の月例賃金の支給割合 (N=30)

月例賃金支給割合	30%	25%	その他	無し
回答数	2	1	3	24

【図表-4】 介護休業時の一時金の支給割合 (N=30)

一時金支給割合	60%	50%	その他	無し
回答数	1	3	1	25

(2) 介護休暇

「要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者は、1 年度において 5 日（対象家族が 2 人の場合は 10 日）を限度として、介護休暇を取得することができる。」とされていますが、回答頂いた 3/30 の単組において、まだ制度化されていない結果となりました。

①介護休暇日数について

多くの単組で、法定限度の無給 5 日となりましたが、一部単組では有給としているところもあり、最も多い単組では有給 20 日となっています。【図表-5】

【図表-5】 介護休暇日数 (N=30)

休暇日数	有給 20 日	有給 5 日	無給 6 日	無給 5 日
回答数	1	3	1	25

②半日取得について

介護休暇の半日取得については法改正により、必須の対応となりましたが、回答頂いた 5/30 の単組において、まだ制度化されていない結果となりました。

(3) 所定労働時間の短縮等の措置

改正育児・介護休業法では「要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、連続する3年間以上の期間における所定労働時間の短縮等の措置を講じなければならない。具体的には、2回以上利用できる措置（④を除く）であって、次のいずれかの方法により講じなければならない。

- ①時短勤務制度
- ②フレックスタイム制度
- ③時差出勤制度
- ④介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

とされていますが、ほとんどの回答において、①時短勤務制度が適用されており、②、③を制度化している回答は少ない結果となりました。なお、④を制度化している回答はありませんでした。【図表-6】【図表-7】

【図表-6】「所定労働時間の短縮等の措置」における対応（N=30、複数回答あり）

措置項目	回答数
① 時短勤務制度	29
② フレックスタイム制度	6
③ 時差出勤制度	5
④ 介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度	0

【図表-7】構成の組み合わせ（N=30）

	時短勤務	フレックス	時差出勤制度	費用の助成	単組数
1	●				22
2	●	●			3
3	●		●		1
4	●	●	●		3
5			●		1

(4) 時間外労働の制限

改正育児・介護休業法では「要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1ヵ月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはいけない。」とされていますが、全ての回答において制度化がされていました。制限については、月間・年間において法定限度を上回る対応をする回答が3回答あり、これらのいずれもが時間外労働の完全制限でした。【図表-8】【図表-9】

【図表-8】 時間外労働の月間制限時間 (N=30)

月間制限時間	完全制限	24時間
回答数	3	27

【図表-9】 時間外労働の年間制限時間 (N=30)

年間制限時間	完全制限	150時間
回答数	3	27

(5) 深夜業の制限

改正育児・介護休業法では「要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜において労働させてはならない。」とされていますが、全ての回答において制度化されている結果となりました。一方で、「所定労働時間の全てが深夜にある者」、「深夜に介護のできる同居の家族がいる者」、「勤続年数1年以上」など、法令で認められた範囲で適用の除外対象が明記されている回答もありました。

(6) 労働者の配置に関する配慮

改正育児・介護休業法では「事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その介護の状況に配慮しなければならない。」とされていますが、配置に関して制度化されている回答は12/30と半数を下回りました。

(7) 介護支援制度・施策

会社および労働組合において介護支援として独自に行っているサービス・情報提供等について調査をし、【図表-10】にまとめました。

全体として、独自に介護支援制度・施策を行っている回答は少ない結果となりました。最も多く行われているものとしては、「b.情報提供」であり、セミナー実施、ハンドブックの配布がなされております。

【図表-10】各単組・企業において独自に行っている介護支援制度・施策

a.費用補助	回答数	2
◆カフェテリアプラン内に設定		
◆カフェテリアプラン単価2倍		
b.情報提供	回答数	7
◆セミナーの実施		
◆ハンドブックの配布		
c.相談窓口	回答数	3
◆E-mail等による相談窓口の設定と周知		
d.メンタルヘルスケア	回答数	2
◆外部による従業員支援プログラム(EAP)サービス		
e.支援会社・団体等との契約	回答数	2
◆福利厚生サービスを提供する企業での介護相談窓口開設		
◆介護サービスの斡旋		
f.その他	回答数	2
◆失効年次有給休暇の使用可		
◆ジョブリターン制度		

(8) 柔軟な働き方に関する制度

在宅勤務、サテライトオフィス勤務、裁量労働制、中抜けなど、「柔軟な働き方」に関する制度について調査をし、【図表-11】にまとめました。

多くの回答で「柔軟な働き方」に関する対応がされていませんでしたが、一部の単組では、在宅勤務・サテライトオフィス勤務などのテレワークや裁量労働制が導入され始めています。また、【図表-11】の結果とは別に、テレワークと裁量労働制をトライアルで導入している単組がそれぞれ1つずつありました。さらに1単組ではテレワークの導入に向けて検討中であり、大手単組を中心に制度化が進みつつあります。

【図表-11】各単組において対応している「柔軟な働き方」に関する制度

a.在宅勤務	回答数	2
◆育児や介護の休業対象者が、休業せずに在宅で就労することを希望する場合に自宅での勤務を認める在宅勤務制度 ◆在宅勤務制度を2015年10月に試行導入。まずは部門から推薦された、妊娠・出産、育児、介護により、就業機会が定される社員を対象に、1日/週を限度とし、スタート		
b.サテライトオフィス勤務	回答数	1
◆個々人の事情等によりスポット的に就労できなかつたり、集中して業務を行いたいケースにおいて、会社以外での就労を認めるテレワーク		
c.裁量労働制	回答数	1
◆管理職に近い層を対象に導入。但し所定内時間の拘束は基本一般者と同等。限定される社員を対象に、1日/週を限度とし、スタート。		
d.中抜け	回答数	0
e.その他	回答数	0

(9) 育児支援制度・施策

「介護」調査と同時に「育児」調査も同様に行っており、そのなかから育児支援制度・施策をピックアップし、【図表-12】にまとめました。介護支援と同様の対応も多いですが、「出産・育児サポートプログラム」や「保活コンシェルジュ」、「キャリアアップ支援」など、育児支援でのみ対応している制度も存在します。

【図表-12】各単組・企業において独自に行っている育児支援制度・施策

a.費用補助	回答数	4
◆育児・介護メニューについては1ポイントあたり2円、保育所・託児所メニューについては1ポイントあたり4円に補助を増額		
◆カフェテリアプラン内に設定		
◆保育所利用料、満3歳に達する年度の年度末までの期間、半額（上限2万円/月）を会社が補助する。		
b.情報提供	回答数	8
◆社内ホームページ開設、女性のネットワーキング活動支援等		
◆ハンドブックの配布		
◆年1回の制度説明会の開催		
c.相談窓口	回答数	3
◆E-mail等による相談窓口の設定と周知		
d.メンタルヘルスケア	回答数	2
◆外部による従業員支援プログラム（EAP）サービス		
◆出産・育児サポートプログラム（特に仕事との両立支援が必要となる妊娠～育児休業復帰の時期に、本人と上長が面談を通じ、個々人の状況に応じた両立体制を築いていく仕組み）		
e.支援会社・団体等との契約	回答数	2
◆保活コンシェルジュ（育児休業からの計画的な職場復帰支援を目的とした、保活（＝保育所を探す活動）を支援）		
f.その他	回答数	6
◆失効年次有給休暇の使用可		
◆ジョブリターン制度		
◆育児休業中の従業員へのキャリアアップ支援（通信教育の利用推進）		

2. 「介護」における検討項目について

今後、検討結果としてまとめていく項目については、これまでの論議経過や世間での取り組み状況を踏まえると、以下（○）の5つが柱として挙げられ、2017年度については、5つの柱をベースに論議・検討を行っていきます。

○背景・現状について

介護の実態や制度について整理する必要があるものと考えられますが、この項目については、これまでの論議・検討のなかで、全電線における制度の整備状況の実態把握も含め確認を行ってきています。

○両立支援の取り組みについて

労使で取り組むべき具体的な内容を、項目に分けて整理していく必要があります。考えられる項目は以下（・）の通りです。

- ・従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握
- ・制度設計・見直し
- ・介護に直面する前の従業員への支援
- ・介護に直面した従業員への支援
- ・働き方改革

○介護をする上で必要となる知識について

介護離職を防ぐためには、介護に対する不安を払拭することが必要です。そのためには、個人が適切な知識を持っていることが重要であり、いざ介護に直面したときに利用できる制度や取るべき行動をまとめていく必要があると考えられます。

○介護を予防するための取り組みについて

介護離職を防ぐという意味では、そもそも要介護者を出さないといった視点も重要であり、そのための考え方をまとめていくことも必要となります。

○社会に求められる政策・制度について

上記項目の検討結果を補完するものとして、介護に関する社会的な理解の拡大や、介護制度のさらなる充実なども求めていくことも重要であり、今後の論議・検討の状況に応じて整理していく必要があると考えられます。

**【ブロック構成変更に伴う
課題の検討について】**

3. ブロック構成変更に伴う課題の検討内容とその結果

各種機関運営規定第 14 条に基づき、第 195 回中央委員会において、三菱電線工業労働組合が A ブロックから C ブロックへ移行することが決議され、ブロック構成が変更されました。それに伴って生じる課題について、論議・検討を行ってきました。

以降、項目ごとの検討内容とその結果について報告いたします。

(1) 中央戦術委員会および政策委員会の構成について

○論議・検討内容

- ・中央戦術委員会発足時の経緯を踏まえ、構成について現状も考慮しつつ、論議・検討を行ってきました。

【検討結果】

- ・中央戦術委員会の構成については、発足当時から A ブロック単組より各 1 名、BC ブロック各 3 名に中央執行部を加えるというものであり、その構成を維持することが望ましく、三菱電線工業労働組合については、中央戦術委員会の構成に含めないとの結論に至りました。また、その結論に合わせて、中央戦術委員会における C ブロック構成単組についても現状を維持するとの結論に至りました。
- ・2016～2017 年度政策委員会の設置に関する決議を踏まえると、三菱電線工業労働組合は政策委員会の構成組織として残任期があるものの、政策委員会の構成を中央戦術委員会と同一としてきた経緯もあり、三菱電線工業労働組合については、2017 年度から政策委員会の構成に含めないとの結論に至りました。

なお、中央戦術委員会に関しては、1973年発足時、以下の通りに定められていました。

中央戦術委員会

記

1 目的

73春闘における闘争戦術の基礎論議および具体的な戦術論議を行い、各単組の闘う体制の確立、行動の統一性と産業別統一闘争の強化前進をはかります。

2 名称

全電線中央戦術委員会

3 性格

全電線中央委員会の補助機関として、一定の決定権限をもつものとします。

4 構成

Aブロック企業連 各1名

BCブロック 各3名

中執13名の計26名とし、全電線中央執行委員長の委嘱とします。

5 運営

イ、戦術委員会の議長は全電線中央執行委員長が当たり、事務局は全電線中央書記長が担当します。

ロ、議事運営は全会一致を原則とします。

6 任期 73春闘期間中（第3回中央委員会以降）

7 財政措置 春闘カンパ（組合員1人当たり100円）財政より充当

以上
(全電線30年史154ページ抜粋)

(2) Cブロック加盟組織内における記載の順番について

○論議・検討内容

ブロック構成変更前の各ブロック内における記載順番を踏まえ、変更後のCブロックの記載順番について論議・検討を行ってきました。

【検討結果】

- ・Cブロック加盟組織内における記載の順番については、ブロック構成変更前の記載ルールに則って、以下の①の条件を優先した上で、②の条件にて記載していくとの結論に至りました。

- ①中央戦術委員会構成単組を先に記載する
- ②全電線における加盟順に記載する

なお、中央戦術委員会の構成の検討結果も踏まえると、具体的なブロック構成と記載順番については、【図表-13】の通りとなります。

【図表-13】各ブロック構成

Aブロック (4単組)	Bブロック (16単組)	Cブロック (17単組)
古河電気工業労働組合	沖電線労働組合	タツタ電線労働組合
住友電気工業労働組合	東京特殊電線労働組合	OCC労働組合
フジクラ労働組合	古河マグネットワイヤ労働組合	住友電装労働組合
昭和電線労働組合	理研電線労働組合	三菱電線工業労働組合
	日本電線工業会従業員組合	津田電線労働組合
	KND オレンジユニオン	KANZACC労働組合
	信越電線労働組合	太陽ケーブルテック労働組合
	SEOF労働組合	行田電線労働組合
	岡野電線労働組合	住友電工ウインテック労働組合
	古河電工産業電線労働組合	倉茂電工労働組合
	大黒電線労働組合	菱星尼崎電線労働組合
	住電装プラテック労働組合	西日本電線労働組合
	UACJ労働組合	大電労働組合
	【以下準加盟】	秦昌電線労働組合
	日本製線労働組合	古河AS労働組合
	古河テクノマテリアル労働組合	住友電工産業電線労働組合
	SWS東日本労働組合	菱星システム労働組合

4. 2017年度の政策委員会について

2017年度の政策委員会については、「介護」について引き続き論議・検討を進めていくとともに、「ブロック構成変更に伴う課題の検討」については、全電線役員派遣体制を中心に論議・検討を進めていきます。

おわりに

以上、本年度の政策委員会では、諮問事項の「介護」「ブロック構成変更に伴う課題の検討」について精力的に検討を重ね前述のような結論に達しました。

「介護」については、個別性が高く、事情もさまざまにあるため、仕事と介護の両立支援に向けては、制度等の整備に加え、個々における心構えや両立に必要な基本的な情報の提供も必要となります。それを踏まえるなかで、次年度については、今年度検討した柱となる項目に沿って論議検討を進めていく必要があると考えます。

また、「ブロック構成変更に伴う課題の検討」における全電線役員派遣については、役員選考委員会における検討を踏まえつつ、引き続き 2017 年度に検討を進めることといたしました。今後の取り組みについては、ブロック構成の変更に伴って、従前とは異なる対応がさらに求められることも想定されますが、新たに課題が生じた場合においても、とりまく環境の変化も踏まえるなかで、適切な対応を図っていくことが必要であると考えます。

最後に、本検討結果が、全電線運動のさらなる前進に向けての糧となることを強く期待するとともに、各単組でのご理解と積極的な取り組みをお願いし、結びといたします。

以 上

【参考資料】

《2016年度「介護」調査》

報告日時 年 月 日

単組名	報告者名
-----	------

1. 育児・介護休業法への対応

(1) 介護休業

育児・介護休業法では、介護対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに3回、通算して93日を限度として、介護休業を取得することができる。

◆制度の有無、取得回数および通算取得日数につき、当てはまる項目に○を付けてください。また、法定限度を上回る制度がある場合はその回数と日数についてもお答えください。

◆介護休業中の給与の取扱いにつき、お答えください。

◆介護を理由として休むことができる最大日数につき、お答えください(日数については保有可能な休暇日数の最大値をカウント)。また、可能な限りその内訳についてもお答えください(年次有給休暇～日、保存・積立休暇～日、介護休暇～日、介護休業～日、その他～日 など)。

	制度の有無	取得回数		通算取得日数	
	1.有 2.無	1.法定限度の制度 2.法定限度を上回る制度	回	日	1.法定限度の制度 2.法定限度を上回る制度
介護休業	介護休業中の給与の取扱い				
	介護を理由として休むことができる最大日数				
	内訳				
	日				

◆補足がある場合は、補足欄に記載をしてください。

補足	
----	--

(2) 介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者は、1年度において5日(対象家族が2人の場合は10日)を限度として、介護休暇を取得することができる。

◆制度の有無、介護休暇日数につき当てはまる項目に○を付けてください。また、法定限度を上回る制度がある場合はその日数(有給・無給で分ける)についてもお答えください。

◆半日単位の取得の可否についても○を付けてお答えください。(2017年1月1日施行後は半日単位での取得を認めることが必須になります。)

	制度の有無	介護休暇日数(対象家族1人につき)			半日単位の取得の可否
	1.有 2.無	1.法定限度の制度 2.法定限度を上回る制度	有給	無給	日

◆補足がある場合は、補足欄に記載をしてください。

補足	
----	--

(3) 所定労働時間の短縮等の措置

要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、連続する3年間以上の期間における所定労働時間の短縮等の措置を講じなければならない。具体的には、2回以上利用できる措置(④を除く)であって、次のいずれかの方法により講じなければならない。

- ① 時短勤務制度
- ② フレックスタイム制度
- ③ 時差出勤制度
- ④ 介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

◆適用されている措置につき当てはまる項目に○を付けてお答えください(複数可)。また、短縮時間の限度、利用可能回数、期間、対象部門など具体的な内容についてもお答えください。

所定労働時間の短縮等の措置	短縮時間の限度、利用可能回数、期間等
1. 時短勤務制度	
2. フレックスタイム制度	
3. 時差出勤制度	
4. 介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度	
5. 制度無し	

◆補足がある場合は、補足欄に記載をしてください。

補足	
----	--

(4) 時間外労働の制限

要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1ヵ月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはならない。

◆制度の有無、月間制限時間および年間制限時間につき、当てはまる項目に○を付けてください。また、法定限度を上回る制度(より短時間の制限)の場合は、その時間数についてもお答えください。

時間外労働の制限	制度の有無	月間制限時間		年間制限時間	
	1. 有 2. 無	1. 法定限度の制度 2. 法定限度を上回る制度	H	1. 法定限度の制度 2. 法定限度を上回る制度	H
特記事項(適用条件など)					

◆補足がある場合は、補足欄に記載をしてください。

補足	
----	--

(5) 深夜業の制限

要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜において労働させてはならない。

◆深夜業の制限の制度の有無につき、当てはまる項目に○を付けてください。また、制度に関する特記事項があればお答えください。

深夜業の制限	制度の有無	特記事項(適用条件など)
	1.有 2.無	

◆補足がある場合は、補足欄に記載をしてください。

補足	
----	--

(6) 労働者の配置に関する配慮

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その介護の状況に配慮しなければならない。

◆労働者の配置に関する配慮に関連した制度の有無につき、当てはまる項目に○を付けてください。また、制度に関する特記事項があればお答えください。

配置に関する配慮	制度の有無	特記事項(適用条件など)
	1.有 2.無	

◆補足がある場合は、補足欄に記載をしてください。

補足	
----	--

2.介護支援への対応

(1)介護支援制度・施策

◆会社および労働組合において介護支援として行っているサービス・情報提供等がありましたら、当てはまる項目に○を付けてください。また、その具体的内容についてもお答えください。

介護を行う社員を対象とした制度・施策	具体的内容
1. 各種介護サービス利用のための費用補助 (カフェテリアプランにおける介護優遇などの優遇措置も含む)	
2. 社内セミナーやハンドブック配布等による 介護のための情報提供	
3. 介護と仕事の両立を図るための相談窓口の開設	
4. 介護を行う社員のメンタルヘルスケア	
5. 社員向けサービスを提供する介護支援会社・団体等 との契約	
6. その他の制度・施策	

◆補足がある場合は、補足欄に記載をしてください。

補足	
----	--

(2)柔軟な働き方に関する制度

◆会社において柔軟な働き方に関する制度がありましたら、当てはまる項目に○を付けてください。また、その具体的内容についてもお答えください。

柔軟な働き方に関する制度	具体的内容
1. 在宅勤務	
2. サテライトオフィス勤務 (勤務先以外のオフィススペースで働くことができる 制度)	
3. 裁量労働制	
4. 中抜け	
5. その他の制度	

◆補足がある場合は、補足欄に記載をしてください。

補足	
----	--

3.その他について

◆その他の対応などがあればその他欄に記載をしてください。

その他	
-----	--

《2016年度「育児」調査》

報告日 年 月 日

単組名	報告者名
-----	------

1. 育児・介護休業法への対応

(1) 育児休業

子1人につき、原則として1回(子の誕生日から8週間以内にした最初の休業を除く)子が1歳に達するまでの連続した期間、休業することができる。
◆制度の有無、取得回数および期間につき、当てはまる項目に○を付けてください。また、法定限度を上回る制度がある場合はその回数と期間についてもお答えください。
◆育児休業中の給与の取扱いにつき、お答えください。

	制度の有無	取得回数		期間(子が～歳に達するまで)	
	1.有 2.無	1.法定限度の制度 2.法定限度を上回る制度	回		1.法定限度の制度 2.法定限度を上回る制度
育児休業	育児休業中の給与の取扱い				

◆補足がある場合は、補足欄に記載をしてください。

補足	
----	--

(2) 子の看護休暇

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日まで(2人以上の場合は10日まで)、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇を取得できる。
◆制度の有無、介護休暇日数につき当てはまる項目に○を付けてください。また、法定限度を上回る制度がある場合はその日数(有給・無給で分ける)についてもお答えください。
◆半日単位の取得の可否についても○を付けてお答えください。(2017年1月1日改正後は半日単位での取得を認めることが必須になります。)

	制度の有無	看護休暇日数(子1人につき)			半日単位の取得の可否
	1.有 2.無	1.法定限度の制度 2.法定限度を上回る制度	有給		日
子の看護休暇	子複数人の取扱い			対象となる子の範囲(～に達するまで)	

◆補足がある場合は、補足欄に記載をしてください。

補足	
----	--

(3) 所定労働時間の短縮等の措置

3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものに関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む措置を講じなければならない。また、業務の性質または業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講じることが困難と認められる業務に従事する労働者は対象外となるが、当該労働者については、次の措置のいずれかを講ずる義務がある。

- ① 育児休業に関する制度に準ずる措置
- ② フレックスタイム制度
- ③ 時差出勤制度
- ④ 事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

◆適用されている措置につき当てはまる項目に○を付けてお答えください(複数可)。また、短縮時間の限度、利用可能回数、期間等、具体的な内容についてもお答えください。

所定労働時間の短縮等の措置	短縮時間の限度、利用可能回数、期間等
1. 育児休業に関する制度に準ずる措置	
2. フレックスタイム制度	
3. 時差出勤制度	
4. 事業所内保育施設の設置運営 その他これに準ずる便宜の供与	
5. 制度無し	

◆補足がある場合は、補足欄に記載をしてください。

補足	
----	--

(4) 時間外労働の制限

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がある子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1ヵ月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはならない。

◆制度の有無、月間制限時間および年間制限時間につき、当てはまる項目に○を付けてください。また、法定限度を上回る制度(より短時間の制限)の場合は、その時間数についてもお答えください。

時間外労働の制限	制度の有無	月間制限時間		年間制限時間	
	1.有 2.無	1.法定限度の制度 2.法定限度を上回る制度	H	1.法定限度の制度 2.法定限度を上回る制度	H

◆補足がある場合は、補足欄に記載をしてください。

補足	
----	--

(5) 深夜業の制限

小学校の就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜において労働させてはならない。
◆深夜業の制限の制度の有無につき、当てはまる項目に○を付けてください。また、制度に関する特記事項があればお答えください。

深夜業の制限	制度の有無	特記事項(適用条件など)
	1.有 2.無	

◆補足がある場合は、補足欄に記載をしてください。

補足	
----	--

(6) 労働者の配置に関する配慮

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その育児の状況に配慮しなければならない。
◆労働者の配置に関する配慮に関連した制度の有無につき、当てはまる項目に○を付けてください。また、制度に関する特記事項があればお答えください。

配置に関する配慮	制度の有無	特記事項(適用条件など)
	1.有 2.無	

◆補足がある場合は、補足欄に記載をしてください。

補足	
----	--

2. 育児支援への対応

(1) 育児支援制度・施策

◆会社および労働組合において育児支援として行っているサービス・情報提供等がありましたら、その具体的内容についてもお答えください。

育児を行う社員を対象とした制度・施策	具体的内容
1. 育児サービス利用のための費用補助 (カフェテリアプランにおける育児優遇などの優遇措置も含む)	
2. 社内セミナーやハンドブック配布等による 育児のための情報提供	
3. 相談窓口の開設	
4. 育児を行う社員のメンタルヘルスケア	
5. 社員向けサービスを提供する育児支援会社・団体等 との契約	
6. その他の制度・施策	

◆補足がある場合は、補足欄に記載をしてください。

補足	
----	--

3. その他について

◆その他の対応などがあればその他欄に記載をしてください。

その他	
-----	--

仕事と介護の両立支援の課題とあり方

仕事と子育ての両立支援との 違いを踏まえた取り組みが重要

佐藤博樹

中大大学大学院戦略経営研究科教授
(ビジネススクール) @後樂園キャンパス

2017年5月16日

自己紹介

(略歴) 1953年東京生まれ。1981年3月一橋大学大学院社会学研究科博士課程単位取得退学。
1981年4月雇用職業総合研究所(現、労働政策研究・研修機構)研究員、1983年7月法政大学大原社会問題研究所助教授、1987年4月法政大学経営学部助教授、1991年法政大学経営学部教授、1996年8月東京大学社会科学研究所教授、2015年東京大学名誉教授、2014年10月より現職。

(専門) 人事管理論
(関心領域) ダイバーシティ・マネジメント、WLB支援、女性活躍支援、人材サービス産業、多様な人材活用など

(著書・編著)
『人材活用進化論』(日本経済新聞出版社)、『新しい人事労務管理(第5版)』(共著、有斐閣)、『パート・契約・派遣・請負の人材活用(第2版)』(編著、日経文庫)、『実証研究 日本の人材ビジネス』(共編著、日本経済新聞出版社)、『人材サービス産業の新しい役割』(共編著、有斐閣)、『職場のワーク・ライフ・バランス』(共著、日経文庫)、『男性の育児休業』(共著、中公新書)、『ワーク・ライフ・バランス支援の課題: 人材多様化時代における企業の対応』(共編著、東京大学出版会)、『人を活かす企業が伸びる』(共編著、勁草書房)、『結婚の壁: 非婚・晩婚の構造』(編著、勁草書房)、『介護離職から社員を守る』(共著、労働調査会)、『仕事と介護の両立のために(全1巻)』(監修、日本経済新聞出版社)など。

(兼職) 内閣府・男女共同参画会議議員、内閣府・ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議委員、経産省・新ダイバーシティ企業100選運営委員会委員長、ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト代表など。

書籍・DVD



『仕事と介護の両立のために(DVD)』



介護の課題に関する 企業の取り組みや社員の現状

なぜ仕事と介護の両立支援が企業に求められるのか

- 親の介護の課題を抱える社員、とりわけ団塊のジュニア世代で増大することが確実

←2025年を過ぎると団塊の世代が、要介護・要支援が増加しはじめる75歳以上に

←介護の課題を抱えた社員は、60歳台前半まで企業に雇用されることに

- 介護の課題を抱える社員の介護負担が増大する条件の存在

←兄弟数の減少、共働き世帯の増加、未婚者の増加など

←要介護期間の伸長

企業の取り組みの現状

- 社員の仕事と介護の両立支援の必要性に気が付き、支援に取り組んでいる企業はまだ少ない

←介護休業の取得者が少ないこと

←社員の介護ニーズが人事セクションに届いていないこと
(介護ニーズを、会社や人事に伝えていない社員が相当数を占める;伝えても上司や同僚まで)

- 社員の介護ニーズの存在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

←仕事と子育ての両立支援と同じでよいと考えていることや、育児休業と介護休業の利用目的の相違を理解していないことなどが多い

社員の現状

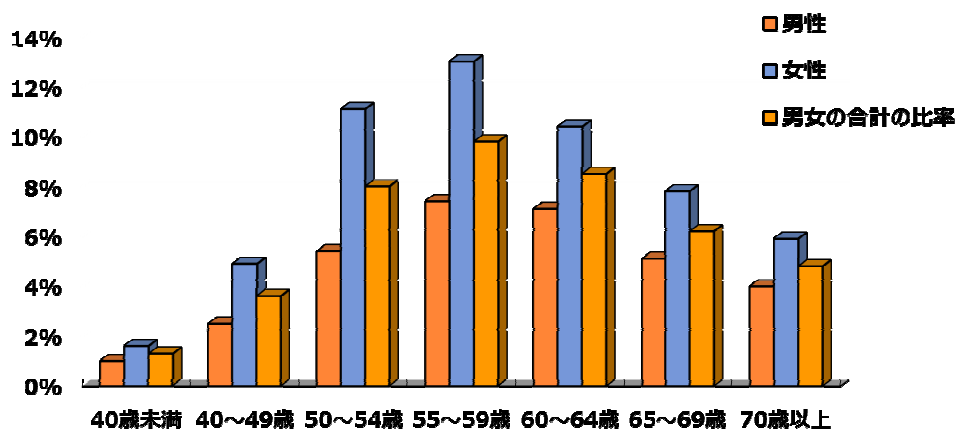
- 40歳代以降の社員層では、介護の課題を抱えた社員が少ない

⇒男性社員の課題でもある

- 現在、介護の課題に直面していない社員でも、仕事と介護の両立に不安を抱き、仕事の継続が難しいとて考えている社員が多い

⇒介護不安の背景=仕事と介護の両立の仕方が分からない、介護保険制度や勤務先の両立支援制度に関する情報不足など

雇用者に占める介護従事者の割合（平成24年）



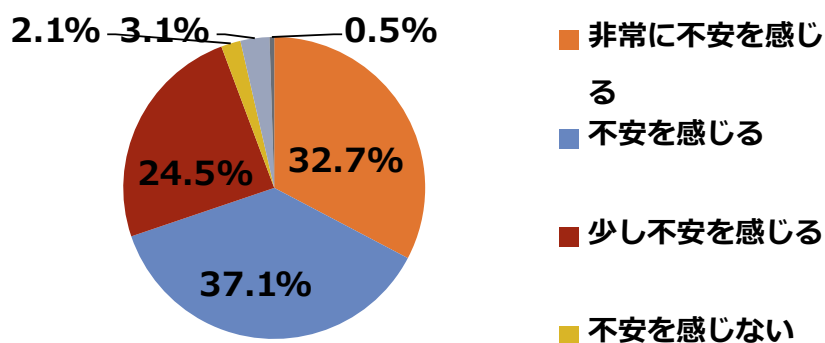
(注)「介護をしている」とは...日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事などの際に何らかの手助けをする場合をいい、介護保険制度で要介護認定を受けていない人や、自宅外にいる家族の介護も含まれる。ただし、病気などで一時的に寝ている人に対する介護は含まない。なお、ふだん介護しているかはっきり決められない場合は、便宜、1年間に30日以上介護をしている場合を「ふだん家族の介護をしている」とする。

資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成

介護不安の程度

【現在介護をしている、将来介護の可能性のある方】単数回答 n=16,884

Q:介護することについて、どの程度の不安を感じますか。

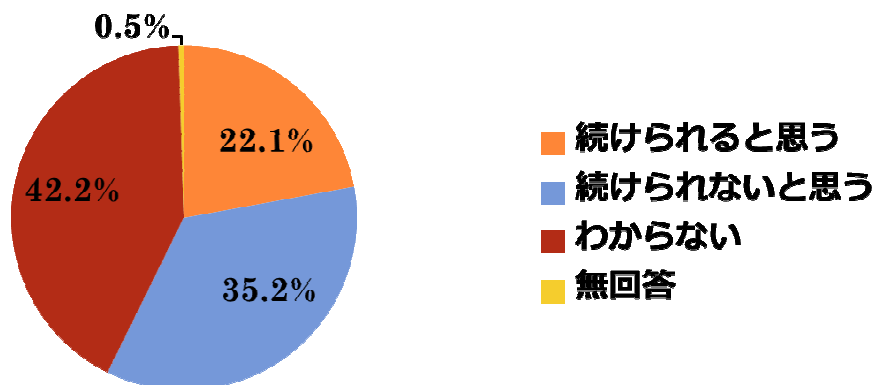


資料：「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

介護の課題に直面した際の就業継続の可能性

【現在介護している、将来介護の可能性のある方】単数回答 n=16,884

Q:介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができますか。

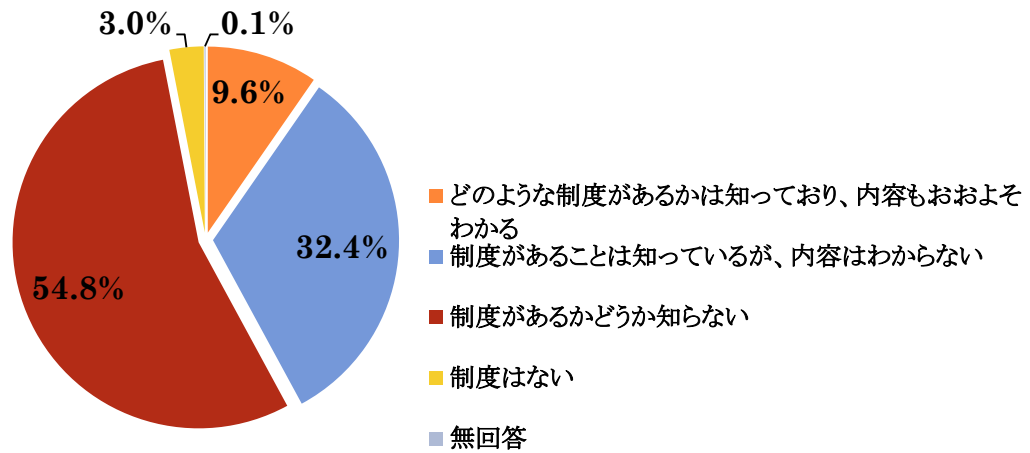


資料：「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

勤務先の両立支援制度の理解度

【全員】単数回答 n=22,582

Q:あなたの勤務先の介護に関する支援制度について、どの程度知っていますか。

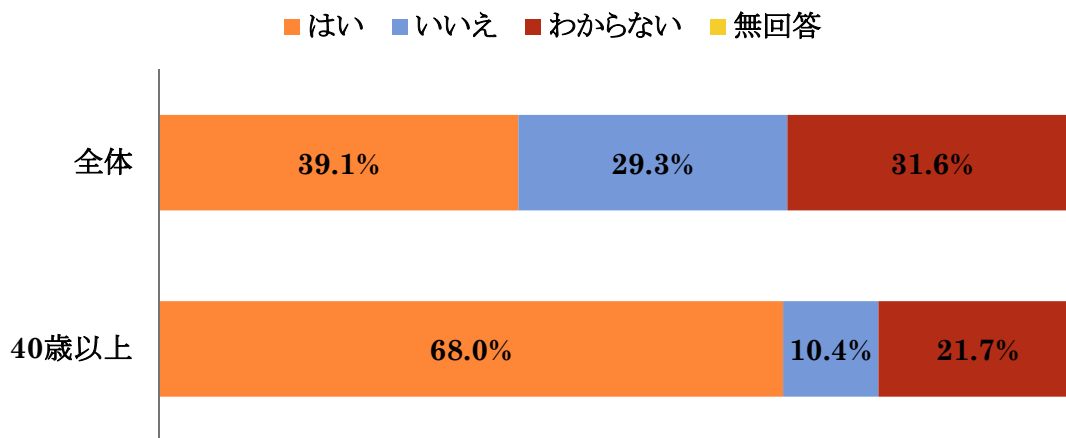


資料：「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

公的介護保険制度の認知度

【全員】単数回答 n=22,582

Q:あなたは、公的介護保険制度の被保険者ですか(介護保険料を支払っていますか)。



資料：「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

介護離職がもたらす問題

• 企業にとって

管理職を含めて中核人材の流出に

離職しなくても両立が困難となると、仕事意欲の低下などをもたらすことに

• 社員にとって

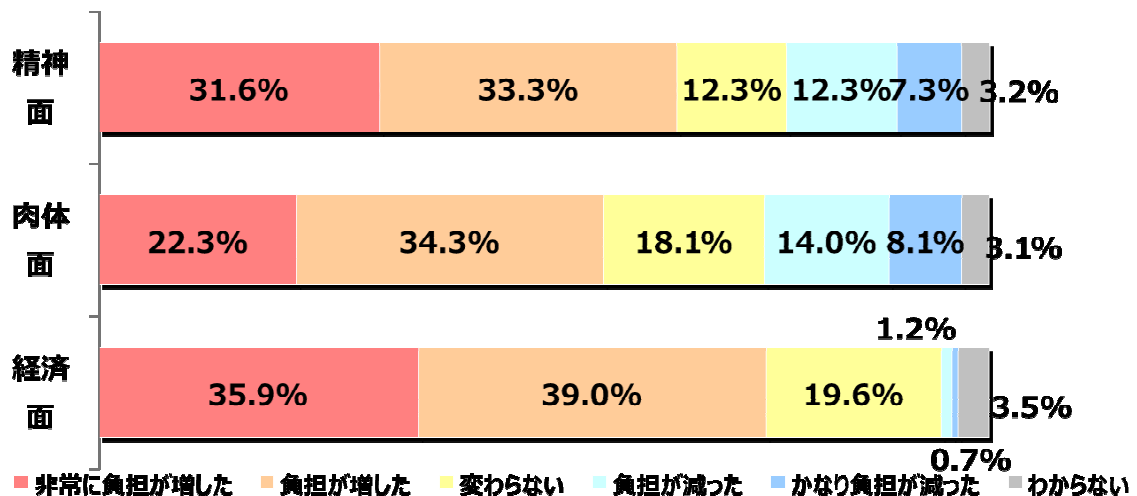
介護の必要がなくなってもキャリアの再開(再就業)が難しい
退職金や年金などを含めて生涯所得の減少

仕事と介護の両立も大変だが、介護のみの生活はさらに大変

⇒社会との多様なつながりを維持しながら介護と仕事の両立を図ることが介護ストレス軽減にも貢献

介護離職の影響

【介護のために離職した方】 単数回答 n=994



資料：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」(平成25年度 厚生労働省委託事業)より作成

DVD「仕事と介護の両立のために」 ドラマ編 視聴

篠崎さんと佐山さんの行動

篠崎さん

- ・ 1年前から、毎月1回、週末の見守りを行っていた
- ・ 父親の入院に驚き、急きょ休暇をとって帰省
- ・ 要介護認定の手続きを後回しにして会社に戻る
- ・ 入院中、2週間に1回お見舞いに
- ・ 上司に退職について相談する

佐山さん

- ・ 親の認知症の症状に気づいていなかった
- ・ 親や兄と話し合いができていなかった(兄が介護を担うと思っていた)
- ・ 上司に介護休業取得を申し出る

下記を議論してください

- ①職場で、ご自分や部下が親のことを話す機会がどのくらいあるか。
- ②登場人物の篠崎さんと佐山さんが、仕事と介護と両立のために取り組むべきだったことと。
- ③それぞれの上司である大西部長と小暮部長が行うべきだった支援のあり方。

企業による社員の仕事と介護の
両立支援のあり方

企業による社員に対する仕事と介護の両立支援のポイント①

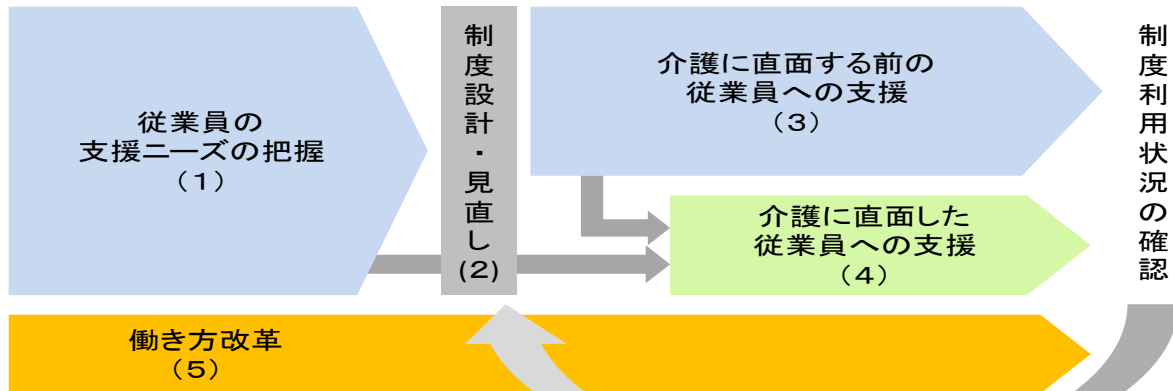
- 社員が、
自分一人で介護の課題を抱え込まずに、
会社や上司に相談し、
社会的資源(介護保険制度等)や社内資源(両立支援制度等)を組み合わせ、
介護と仕事の両立できるように、
両立に必要な心構えや基本的な情報を
介護の課題に直面する前に提供すること
⇒社員の側から情報提供がないと会社や上司は支援ができないことを説明することが不可欠
- 社員が介護の課題に直面したのちは、必要な情報や助言を得られるように、地域包括支援センターなど専門家に相談するようにアドバイスすることが大事

企業による社員に対する仕事と介護の両立支援のポイント②

- 仕事と介護の両立には、長期の連続した介護休業の取得は不要
⇒介護休業の分割取得などが両立に有効な施策
- 重要な両立支援策
介護の課題に直面した際の心構えと両立に必要な基本的な情報を提供
長時間労働の解消や柔軟な働き方の構築
上司や部下、同僚間の良好なコミュニケーション

企業における仕事と介護と両立支援

- (1) 従業員の支援ニーズの把握
- (2) 両立支援制度の見直し
- (3) 介護に直面する前の従業員への支援
- (4) 介護に直面した従業員への支援
- (5) 働き方改革(働き方の柔軟化)



資料:厚生労働省「平成27年度仕事と介護の両立支援事業」より。

事前の心構えと基本的な情報の提供

仕事と介護の両立支援のための取り組み

- 事前の心構えや両立のための基本的な情報の提供
40歳時点、50歳時点、親が65歳時点など

40歳になった社員全員への事前の情報提供

- 40歳: 介護保険制度の被保険者となる時点
親などの介護で利用できることがわかるように説明する
- 提供する情報
介護保険制度の趣旨の説明: 概要の説明
仕事と介護の両立支援に関する自社の制度の説明
(介護休業の利用の仕方など、介護休暇など)

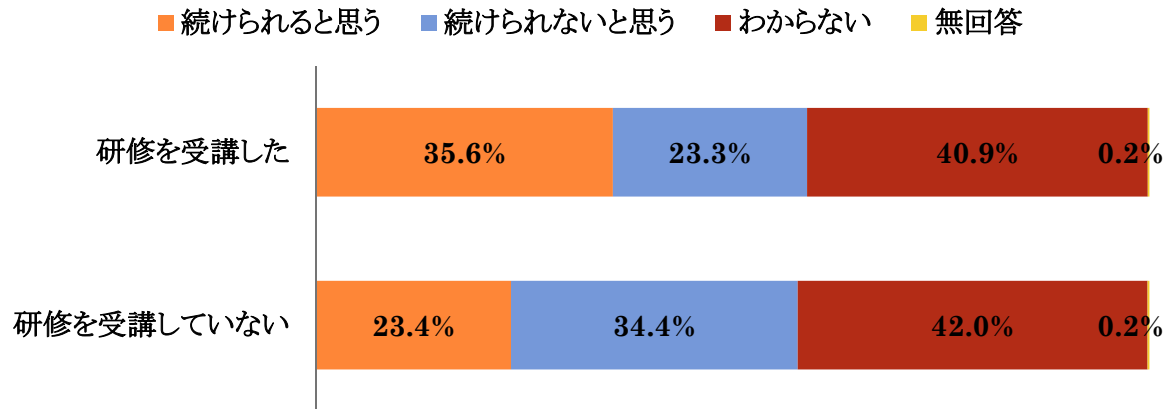
介護の課題を抱えたら、自分だけで解決しようとせず、人事などに
相談し、アドバイスを受けることが重要であることを理解してもらうことが
鍵

⇒社員の側から相談されないと、事情がわからず会社や上司として
支援できないため

研修による介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性の変化(研修効果)

【現在介護している、将来介護の可能性がある方】 n=12,648

Q: 介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができますか。



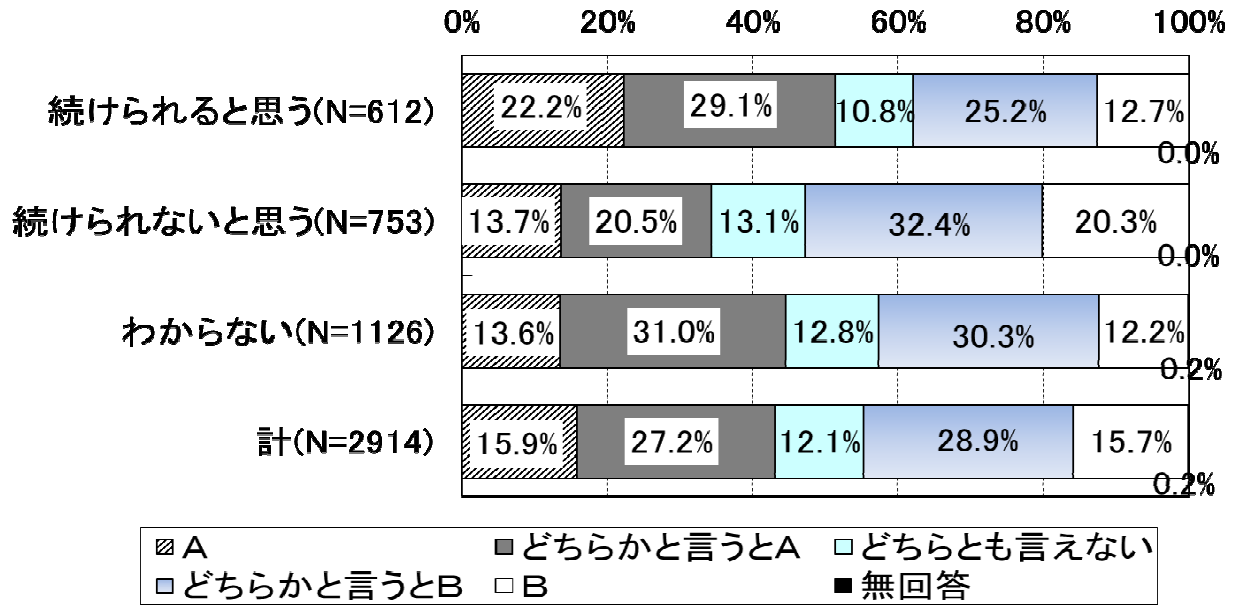
資料：「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事後）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

介護休業の利用方法に関する正しい理解の浸透を

- 子育てのための育児休業と同様の制度と理解している社員が少なくない点に留意が必要
- 介護休業は、緊急対応のために介護を担うと同時に、仕事と介護の両立のための準備（社内の仕事と介護の両立支援策の確認、介護認定の申請、介護施設の見学など）を行うための期間
⇒仕事と介護の両立のマネジメント
- この点を社員に十分説明しないと、介護休業を取得し、社員が自分で介護の課題を抱え込むことになりかねないことに留意が必要
→介護休業の就業規則上の名称を「介護休業・介護準備休業」と変更することも有益

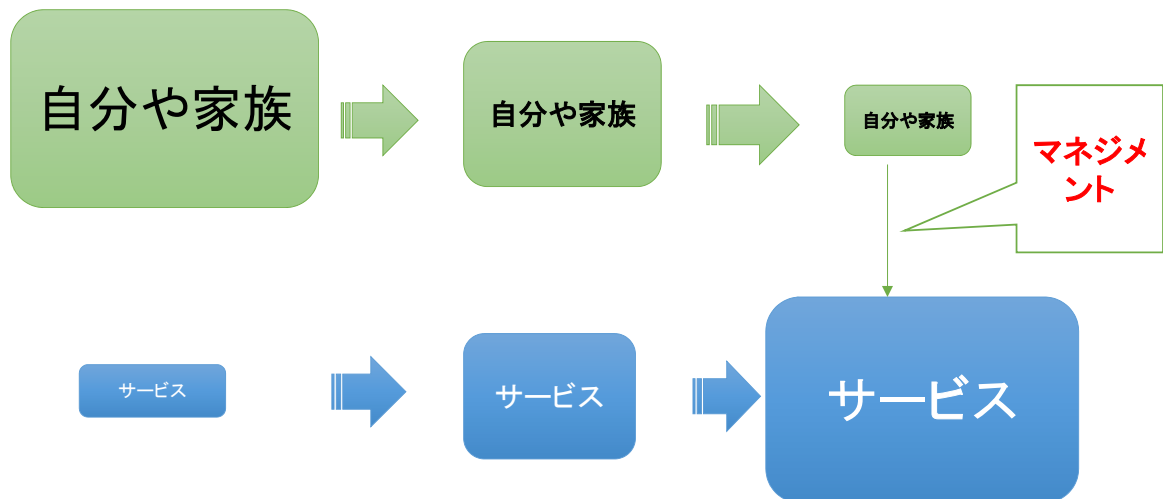
就業継続見込み別の介護休業の趣旨理解割合

(厚生労働省・平成26年度仕事と介護の両立支援事業「介護離職を予防するための両立支援対応モデル導入実証実験」における実態把握調査)



A: 介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である
 B: 介護休業期間は介護に専念するための期間である

仕事と介護の両立のマネジメントのイメージ



初期段階

(注) 太田差恵子氏の資料を参考に作成。

介護保険制度の概要

保険加入者: 65歳以上の第1号被保険者、40歳から64歳までの第2号被保険者

介護保険の利用条件: 要介護認定が必要(第2号被保険者は特定疾病の場合のみ)

認定の手續: 地域包括支援センターあるいは自治体の窓口にて認定を依頼する

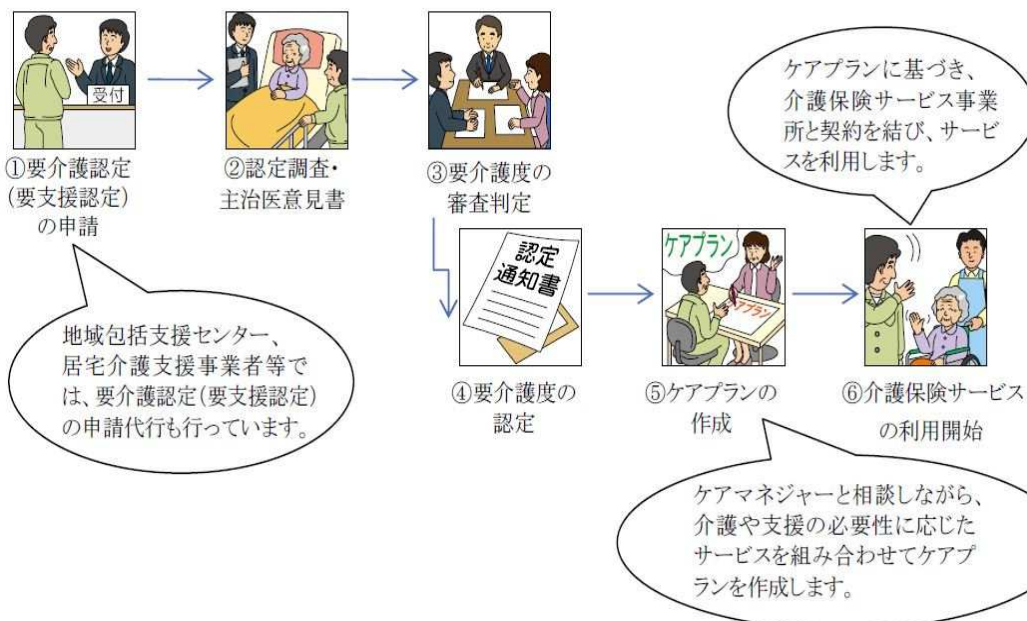
要介護認定: 非該当、要支援(地域包括支援センターがケアプランを作成)あるいは要介護

要介護の場合の介護方針の確定: 在宅か施設か等

在宅を選択した場合: ケアマネージャーを決め、ケアプランの作成を依頼する⇒利用できるサービスの種類: 訪問介護(ヘルパーによる支援)、訪問入浴、訪問看護、デイサービス(食事、入浴等)、ショートステイ(短期間の入所)、住宅改修など

利用者負担: 1割(所得に応じて2割負担)

在宅介護の場合の介護保険サービス利用の流れ



介護に関する相談窓口は地域包括支援センター

- 高齢者の方々が住み慣れた地域で安心した生活を続けられるように支援を行うための相談窓口
- 社会福祉士、主任ケアマネジャー、保健師・看護師等の専門職が常駐し、地域の介護事業者や介護施設、行政、医療機関、NPO法人、高齢者団体等と連携
- 市町村の中で日常生活圏内に1か所以上設置
- 親が居住している地域包括支援センターに相談を（居住地域の地域包括支援センター以外は選べない）

ケアマネジャーとは

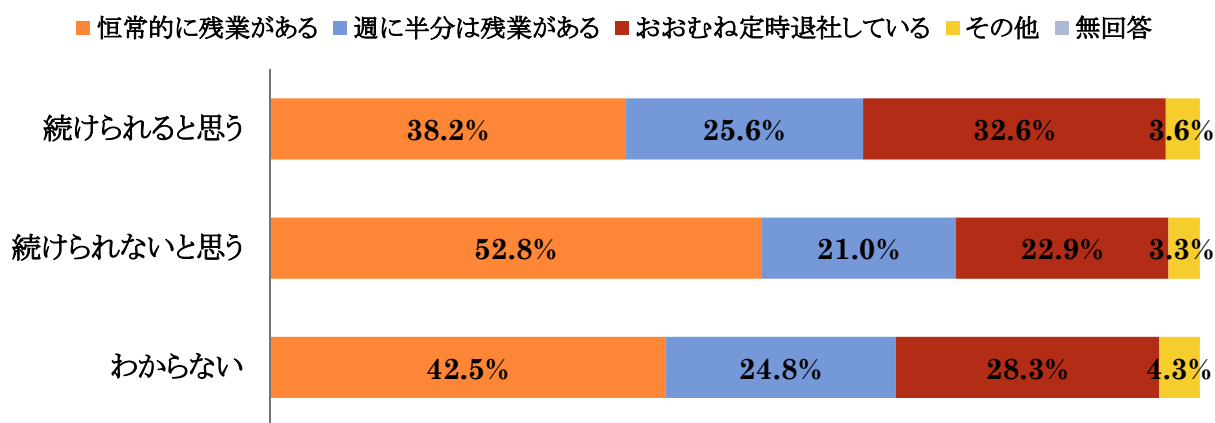
- ケアマネジャーの役割
高齢者や家族のニーズを把握し、介護サービスを効果的に受けられるよう利用者の同意を得て計画（ケアプラン）を立て、サービス事業者や市区町村との調整を図る。
- ケアマネジャーとは（介護支援専門員）
 - 保健・医療・福祉の国家資格者、ホームヘルパー2級資格者などで、5年以上の実務経験があり、ケアマネジャー試験に合格した人
 - 1対1で利用者を担当する・・・担当者数に制限
 - 介護保険のコーディネーター
 - 事情に応じて、担当のケアマネジャーを変更することは可能

働き方改革と職場における良好なコミュニケーションが不可欠

介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性（残業との関連）

【全員】単数回答 n=22,582

Q:あなたの職場の残業の程度は平均的にみて次のどれにあたりますか。

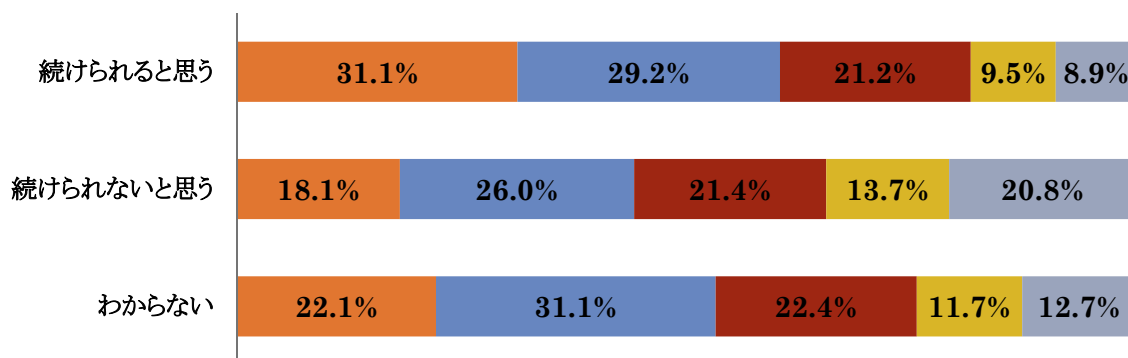


介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性 (年次有給休暇取得との関連)

【全員】単数回答 n=22,582

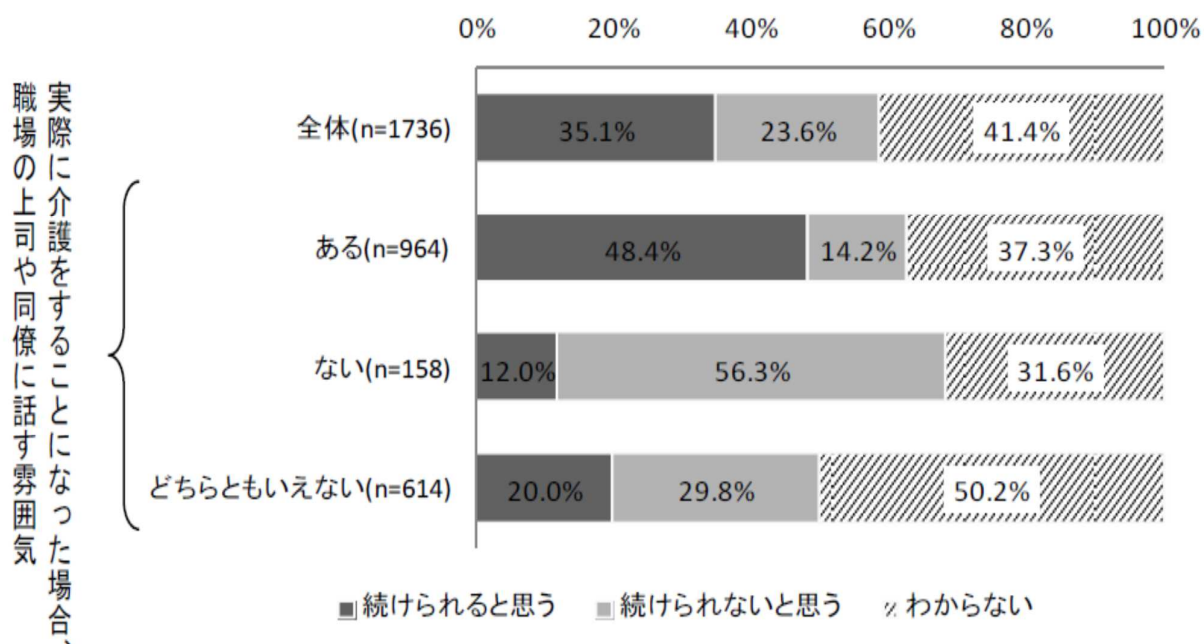
Q:あなたの1年間(2013年度)の年次有給休暇は希望通りとれましたか。
(*2014年4月1日時点での実績で回答してください)

- 希望通りとれた
- 大体希望通りとれた
- どちらともいえない
- あまり希望通りとれなかった
- 希望通りとれなかった
- 無回答



資料:「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート(事前)」(平成26年度 厚生労働省委託事業)より作成

相談しやすい職場づくりと仕事と介護の両立



注:介護する可能性がある、と回答した人について。

資料:東京大学ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト「大企業調査」(2011年)より。

親が65歳以上になったら親について知る

65歳になった時を契機に親と話し合うを奨励

親が65歳になると介護保険被保険者証が届く

(65歳になる誕生日の月に交付される)

介護保険制度の仕組みの説明と親の現状を把握する機会とする

- ・生活状態(日常生活、経済状態、交友関係等)
- ・健康状態(病名、服用薬、通院先等)
 - 主治医の確認
 - 生活改善のアドバイスも必要
- ・要介護になった時の本人の希望の把握(介護のキーパーソンなど)
- ・介護保険制度の理解度の確認を
 - 必要があれば介護認定を受ける
 - 住宅改修など早めの対応も

兄弟姉妹や配偶者との情報共有する

→同様の取組を毎年行うこと、とりわけ親が75歳以降になるとより重要に

あなたは親御さんのことをどの程度ご存じですか？

10のチェック

- ここ3年の身長・体重の変化をある程度知っている
- 現在、通院している病院名と診療科目、服用薬を知っている
- 日常生活のリズム全般(起床から就寝までのタイムスケジュール、食事の回数など)を知っている
- 好きな食べ物、嫌いな食べ物を知っている
- 交友関係、近所付き合いの有無を把握している
- 心配事、悩みを(直接、相談されていなくても)ある程度知っている
- 要介護になったらどうしたいと考えているか(考えていないのか)を知っている
- 年金などの収入や預貯金など経済状態をある程度把握している
- 預金通帳やキャッシュカード、貴重品、重要書類(登記簿や遺言書など)がどう保管されているかを知っている
- 最低でも1カ月に1回、電話連絡をしている(別居の場合)

✓が7つ以上＝パニック度20%以下

- 親とのコミュニケーションは良好。いざというときも、あなたなら十分対応できるはずだ。

✓が4～6＝パニック度50%

- もう少し、親との連絡を密にしたほうがよい。別居の場合、3カ月以内に会いに行くこと。

✓が2～3＝パニック度80%

- 「親が倒れた！」の一方で「頭が真っ白」状態確実。世間話からでよいので、すぐに親との会話を始めること。別居の場合、1カ月以内に会いに行きコミュニケーションを図ること。

✓が0～1＝パニック度100%

- 不測の事態に呆然自失間違いなし。周囲に迷惑をかけるだけでなく親不孝度も100%。別居の場合、明日にでも会いに行き10項目をチェックするべし。

資料:グループ・ケア&ケア21『介護で仕事を辞めないために—親が元気なうちからやるべきこと52』創元社 (2010年12月)21頁による。

仕事と介護の両立のために 必要な基本的情報(まとめ)

仕事と介護の両立のために知っておくべき基本的情報

介護保険制度に関する基礎知識

介護の相談窓口である地域包括支援センター

介護保険のサービスを受けるための手続(要介護認定の流れ)

ケアマネジャーの役割と伝えるべきこと

遠距離介護について

親の日常生活や健康状態など

親などがどのような介護を望んでいるか

介護の課題に直面したら

- 会社や上司、さらに地域包括支援センターに相談すること
⇒ 会社や上司は、介護の課題があることを伝えないと支援できない
⇒ 介護の必要性は多様で複雑(遠距離介護、認知症対応、要介護状態でなくても見守りが必要等)であるため専門家のアドバイスを活用すること
- 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分のための時間を確保」すること

ケアマネジャーに伝えるべきこと

要介護者が希望する介護のあり方(自宅で最期までか、施設かなど)

あなた自身の仕事内容、働き方、介護に対する会社の理解、同僚の理解や協力関係、残業の頻度、出張の有無・頻度、勤務先の介護休業など両立支援制度の内容など。

親などの経済状況(自費も利用可能か)

自分が「続けられる支援」や自分の健康状態など