

平成27年4月10日

第8回 今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会にあたってのコメント

NEC 人事部 田代 康彦

- ① 介護への対応は、介護保険の活用によるサービスの最大限の利用を前提に、労働者自らが最低限行わなければならないものが何で、そのための必要な期間・日数がどれくらいなのかを、これまでの議論や調査等の結果に基づいて、整理が必要と思います。  
個々のケースでばらつきが大きいと思われませんが、一般的な平均的イメージでいいので、まとめていただいて、それをもとに、休業、休暇、短時間等の意味づけを確認させていただいたうえで、分割の問題や短時間等の期間の議論を行い、方向付けを行ってほしいと思います。
- ② 休業は、あくまでまとまった期間連続して休まざるを得ない状況への対応なので、分割しても、それぞれが一定期間要する場合ということではないかと思います。  
一方、短時間勤務の期間をどう設定するかは悩ましいです。  
育児のように手離れが進んでいくケースと異なるので、上限について合理的な線引きが難しいですが、勤務を前提にするという主旨からすると休業期間より長くすることは意味があると思います。  
職場マネジメントの実態として、育児のケースに加えて短時間勤務正社員が増えていくことは、業務アサインや人員配置上苦慮することになりますが、社会的に乗り越えないといけない課題として、マネジメントへの意識づけや理解促進をはかる取組みを進めていくしかないかと思います。
- ③ 介護問題への理解促進や実態把握という観点では、当社グループのイメージでは、キャリア研修、節目研修といった名称で40代以降に実施する研修のなかで、本問題を取り上げ、社員の意識喚起と、いざといった時のアクセス先を周知しておくこと、および、年1回キャリアについて上司部下で面談する仕組みもあるので、その中で実態を確認していくことが現実的かと思います。  
網羅的に調査して統計的イメージを持つことも必要かもしれませんが、それは国全体の傾向と変わらないと思われるので、個別の事情を職場として把握できる範囲で認識しておくことが重要だと思います。そのためのマネジメント側への教育が必要でしょう。プライバシー尊重の限界はありますが、そういったこともフランクに話せる風通しのいいマネジメントを行っていくことが、両立支援や働き方改革に結びつくことになると思います。

- ④ 企業側の負担は、勤務上の配慮にとどめるべきで、賃金補てんにまで、法律上は踏み込むべきではないと考えます。個別の企業、労使で法を上回る優遇された制度を設けるのは、個別の努力であり、取り組み事例の紹介程度かと思えます。

介護を理由に休むまたは短時間勤務となっても、働き方として認めるというものであり、ノーワーク・ノーペイを原則とすべきと考えます。

- ⑤ 人事部門で社員の支援ができるようなスキルを付けていくことも重要だと思えますが、スタッフが豊富な大企業では、体制づくりもある程度可能かもしれませんが、そうでない場合はかなり難しいと思われるので、例えば「産業ケアマネ（仮称）」の育成等により、公的なアドバイザーとのネットワークづくりが必要だと思えます。

大企業の人事部員の育成支援という点でも、そのような存在が必要であると思えます。

当社は、産業カウンセラー等の資格を持ったキャリアアドバイザーによるキャリア支援制度があり、個別の相談や前述のキャリア教育での講師等もやっております。彼らに対して介護関係の知識も付与して、アドバイスできるようにすることも有効かと考えております。その支援をしていただける体制があると進めやすいと思えます。

以上