

大滝人事労務研究所便り

「仕事」と「介護」を両立する社員が増加する時代へ

労使双方にとって非常に 重大な問題

「仕事と介護を両立する社員が増加する時代」が近々到来すると言われています。これは、企業にとっても社員にとっても、非常に重大な問題です。

東京大学社会科学研究所「ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」では、「従業員の介護ニーズに関する調査」を実施し、報告書をまとめました。

社員の介護の状況

この調査では、主に 40 歳以上の社員を対象に、仕事と介護の両立に関する不安などについて調査しています（下記は、大企業に勤務している人が対象の調査結果です）。

現在の介護の状況ですが、「現在、介護をしている」という人は全体の 13.9%（男性 12.3%・女性 16.7%）でした。

そして、「将来の介護に対する不安の内容（複数回答）については、次の通りとなっています。

- (1) 介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくい (50.0%)
- (2) 適切な介護サービスが受けられるかどうかかわからない (43.5%)
- (3) 公的介護保険制度の仕組みがわからない (39.1%)
- (4) 仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからない (29.9%)
- (5) 介護休業などを職場で取得している人がいない (27.3%)

勤務先の支援制度に不満！

また、株式会社第一生命経済研究所が、20 歳から 69



歳までの正社員として働いている人で、現在または過去に親（配偶者の親を含む）の介護経験がある人（953 名）を対象に行ったアンケート調査では、「介護で仕事を辞めたい」と思うことがある人のうち 69.0%が、「勤務先の両立支援制度に不満がある」と回答しています。

社員の「育児支援」のみならず、「介護支援」にまで配慮することのできる余裕のある企業は多くないかもしれませんが、そのような配慮が必要となる時代が近い将来やってくるかもしれません。

会社・事業を成功させるための 10のポイント

16社からヒアリング

日本経済団体連合会（経団連）は、2011 年 9 月に「事業創造検討部会」を設置し、独自のビジネスモデルにより事業を成長させ、市場において高いシェアを確保する企業等（16 社）からヒアリングを行いました。

このヒアリング結果をとりまとめ、今年 6 月に「各社の事業成功の 10 の要因」として発表していますが、貴社では、以下のうちいくつ当てはまりますか？

「事業成功の10の要因」の内容

- (1) 優れた経営者の存在、独自の経営理念の徹底
多岐にわたる能力を備えた創業者・経営者が適切な経営判断により会社を牽引し、独自の経営理念を社内に徹底し、組織としての一体感を醸成している。
- (2) 時代の変化への対応
ニーズを先読みする嗅覚、製品・サービスに落とし込む発想力、事業を遂行する実行力を有している。
- (3) 自社の製品・技術・サービスへのこだわり
製品・技術・サービスの質の維持と向上に取り組み、顧客の獲得・定着につなげている。
- (4) 既存の技術・製品・サービスとの差別化・独自化
従来からの発想を転換することができ、顧客や現場視点での発想を有し、研究開発等により差別化・独自化を図っている。
- (5) 中核事業を基にした事業の多角展開
中核事業で培った技術やノウハウを基に、関連する多分野へと事業を展開している。
- (6) 事業形態や市場環境に応じた海外展開の推進
研究開発・生産・販売など様々な形での海外展開を行っている。
- (7) 優秀な人材の確保・育成・活用
経験者や高齢者を積極的に採用し、海外を含めた教育研修を実施し、社員のやりがいを高める工夫を行っている。
- (8) 独自の会社組織、社内制度、企業文化
従業員が働きやすい環境をつくり、組織運営を効率化し、社員の結束の強化を図り、人材を有効活用している。
- (9) 外部との連携・外部の力の活用
異業種や海外を含む企業・大学・研究機関との連携・協力を通じて事業を拡大している。
- (10) ブランドイメージ・知名度の向上
メディア媒体・ポスターなど多様な広告宣伝活動を行い、認知度やイメージを向上させている。

～当事務所よりひと言～

最近、派遣スタッフを採用しても、メンタル（うつ病等）の不調を理由にわずか数日間、就業に就いただけで入社しなくなったり、連絡しても連絡がとれなかったりするようなケースが増えてきたと聞きます。そういう場合でもわざと派遣元から解雇を申し渡されるように仕向け、解雇権の濫用を主張したり、30日分の解雇予告手当の支払を要求してくる悪質な派遣スタッフもいます。最近、そういう会社のニーズに応えて応募者の「精神特性・心の健康状態・行動特性」を分析するサービスを提供する会社があるようです。検査については、従来のペーパー上で行うものの他に、ネット上で簡単にできるものも登場しているとか。検査費用は、検査単体で数千円からという低額なものから、従業員研修会・相談窓口の提供とセットのものまで、さまざまようです。採用前に、「社会適応力」「ストレス耐性」「うつ傾向」等の分析ができれば、ミスマッチを防ぐことができ、有益であるといっていますが、さあどうでしょう？（大滝）

先日、産業カウンセラーの研修でプレジデント版「ビクファイブ」性格検査シートを使って、性格因子の傾向による自分の強み、弱みを確認する検査（30項目の「質問」に答える）を行いました。質問の内容は、例えば「失敗するとすぐ「もうだめだ」と思ってしまう」という問いに対して、・非常に当てはまる・かなり当てはまる・どちらともいえない・あまり当てはまらない・全く当てはまらない、の中から選択していく内容でした。「私は幸運な人間だと思う」「喜びも悲しみも深く感じるほうだ」「困難な仕事も自力で大半の障害は乗り越えてきた」といった質問が並んでいました。確かにこのような検査で出た結果は自分の外向性や誠実性、調和性などの傾向が出るように思いましたが、採用試験などでは受ける側もなかなかしたたかで、模範解答を事前に準備しているといったことも聞いたことがあります。採用面接であれば採用側の人材を発掘する目を養うことも非常に重要な要素だと思います。採用側の質問に対して、模範解答でなく、きらりと光る回答をする人材を見逃さない、鬱ではないか？協調性のない性格ではないか？といったことを感じる「アンテナ」をぜひ採用側にも養いたいですね（馬場）