

● 第2部 パネルディスカッション「ストップ介護離職4」 / ●
 パネリストプレゼンテーション

麒麟の仕事と介護の両立支援

麒麟ホールディングス株式会社 人財戦略部 企画・組織開発担当
江崎 光希 氏



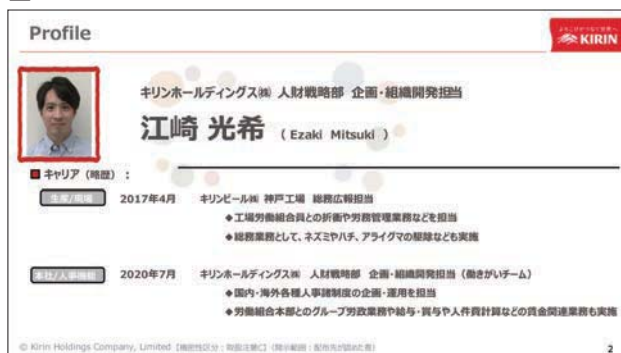
図2-1



麒麟ホールディングス人財戦略部からまいりました江崎と申します。本日はどうぞよろしくお願ひします。

最初に簡単に私の自己紹介をさせていただきます。私は麒麟ホールディングス人財戦略部企画・組織開発担当に所属しています。入社は2017年です。入社時の配属は麒麟ビールの神戸工場で、労務業務を中心に担当していました。その後、2020年に今の部署に来まして、基本的には各種人事制度の企画・運用を担当しています。今回

図2-2



は介護に関する企業の人事諸制度の観点から皆さまにお話ができたらと思っています。(図2-2)

まず、介護に関する企業の取り組みの話の前に、キリングroupについて簡単に紹介させていただきます。(図2-3、2-4)

図2-4に麒麟の商品を幾つか並べていますが、これらの商品の中にはご覧になったり、お飲みになったことのある商品もあるのではないのでしょうか。麒麟の代表的な事業は、ビールをはじめとしたアルコール飲料、そして「午後の紅茶」

図2-3



図2-4



や「生茶」などの清涼飲料のビジネスです。最近
は医薬事業、ヘルスサイエンス事業にも力を入れて
いて、免疫ケアのサプリなども出しています。

図2-5

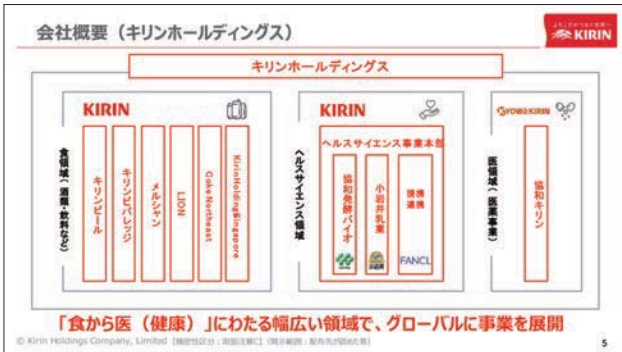


図2-5はキリングループの会社の図です。一
番左側が酒や飲料などの食領域の事業で、キリン
ビールやキリンビバレッジが担っています。真ん
中にヘルスサイエンス事業がありますが、こちら
は協和発酵バイオ、小岩井乳業が担っています。
そして一番右側が医薬事業でして、協和キリンが
担っています。キリンは酒や飲料というイメージ
が強いかと思いますが、キリングループとしては
食から医に渡る幅広い領域でグローバルに事業を
展開している、ユニークなポートフォリオを持っ
た企業になります。

図2-6に各領域の商品を載せていますが、
ビールや飲料が主力商品である食領域が左側、医
薬品が主力商品である医領域が右側、そして食と
医をつなぐヘルスサイエンス領域では、サプリな
どを主力商品として事業を行っています。商品を

図2-6



図2-7



見ていただくだけでも弊社のユニークなポート
フォリオが分かるのではないのでしょうか。

図2-7にはキリングループのさまざまな情報
が載っていますが、世界地図を見ていただくと分
かるように、ヨーロッパからアジア、オーストラ
リア、そしてアメリカまで世界中で事業を展開し
ています。

それでは、キリングループの概要はここまで
にして、ここからは今回の本題であるキリンにお
ける「仕事と介護の両立支援」についてお話しさせ
ていただきます。

図2-8



図2-9

キリンの介護支援	
制度名	詳細
介護休暇	1年間につき、5日間を上限として、介護休暇を取得できる。半日単位1時間単位の取得も可。なお、無給の扱い。
介護休業	対象家族1人につき、 通算12カ月介護休業を取得できる (3回までの分割取得が可能)。介護支援金として、介護休業取得時に 5万円を支給する (介護休業取得の対象家族人につき、1回のみ支給)。
介護短時間勤務	対象となる家族1人について3年間、介護短時間勤務ができる(2回までの分割が可能)。所定労働時間は 5・6・7時間から選択 。
積立休暇	失効した年次有給休暇は、 最高0日まで積み立てることができ 、その中から家族の介護の際に休暇として充当できる。
転勤回避措置	介護事由により社員本人が希望し、会社が認めた場合 転居を伴う異動を回避する 期間を一定期間設ける。対象期間は一人当たり5年間を上限とし、2回までの分割可とする。
考課保証	介護休業などにより年間の在籍期間が未滿となった年度については、 考課に一定の配慮を行う 場合がある。
時間外・休日労働や深夜業の免除や制限	介護を行う社員は深夜業や時間外労働・休日労働の免除や制限を申請することができる。
介護補助金サービス 介護行政情報検索	社員は特別料金で介護サービスを受けられたり、介護に関する行政情報を検索できる福利厚生サービスの会員となっている。
フレックス勤務 在宅勤務	多くの従業員はコア無しフレックス勤務をしており、在宅勤務を用いた柔軟な働き方が可能

図2-9に載せているのは、キリンの介護支援のさまざまな制度です。すべてを紹介することは難しいので、少しピックアップして紹介します。

この中には法律で定められている制度ももちろんあるのですが、法定を上回る内容の制度として設定しているものもあります。例えば「介護休業」です。法定では93日となっていますが、キリンでは介護休業を1年間取得することができます。さらに取得時に25万円の支援金を支給しています。

少し変わった制度ですと「転勤回避措置」という制度があります。キリンでは転勤が多く発生します。仕事と介護を両立する上で転勤がネックになることもあるかと考え、介護事由により転勤を一時的に回避できる制度も用意しています。

また、直接的な介護の支援というわけではないですが、「考課保証」という制度もあります。こちらは介護でどうしても職場を離れなければいけなくなってしまった従業員の評価に対して一定の配慮を行うものです。誰しもキャリアにおいては介護などといったさまざまな障壁が起こり得ます。そういった従業員に対して、仕事とライフを両立してもらうためにも評価について一定の配慮を行っています。

さらに、「フレックス勤務」、「在宅勤務」といった介護をしながらも柔軟に働いてもらえるような

環境整備も進めています。

続きまして仕事と介護の両立に関して、キリンのユニークな取り組みを紹介したいと思います。

最初に「なりキリン」という取り組みです。よくニュースにもなっているので聞かれたことがおありかもしれませんが、「なりキリン」とは、「育児」、「親の介護」、「パート

ナーの病気」のシチュエーションを選択して、1カ月間、そのシチュエーションにおける時間の制約や突発事態への対応を模擬体験してもらう体験型の研修になります。(図2-10)

図2-10

キリンの介護支援 - なりキリン

①なりキリンとは？

- 「育児」「親の介護」「パートナーの病気」のいずれかのシチュエーションを選択。
- 1カ月間、時間の制約や突発事態への対応を模擬体験しながら、業務との両立を図る体験型の研修。

②雇生のきっかけ

- 2016年「新世代イジョカレッジ」にて、女性社員5名が「なりキリン」を考案。
- 営業ママになりきった時間制約のある働き方を徹底、労働生産性を上げる実証実験を行った。
- 働き方の課題を解決するために2017年からトライアル、2019年～キリンで全社展開中です。

③何のために実施するの？

- 「ママ・パパ・介護者の立場になってみる」ことだけが目的ではありません。
- 多様な立場や働き方を理解して誰もが働きやすい環境をつくる・本人の働き方改革・上司のマネジメント力向上…など、なりキリンを通して個人・組織共にさまざまな成果が得られると考えています。
- 実際に両立する場面に直面したときの予行練習にもなります。

この取り組みの目的ですが、まず「お母さん・お父さんもしくは介護者の立場になってみる」ということが第一の目的になります。育児や介護と仕事を両立する上では自身で頑張らなければいけないことはたくさんあるとは思いますが、やはり周りのサポートや理解が重要です。先ほど伝えたキリンの制度では本人が仕事と介護を両立することを支援するものばかりでしたが、この「なりキリン」を通じて実際に育児や介護をしていない従業員にその大変さや仕事との両立について理解を深めてもらって、育児者や介護者の周りの人がサ

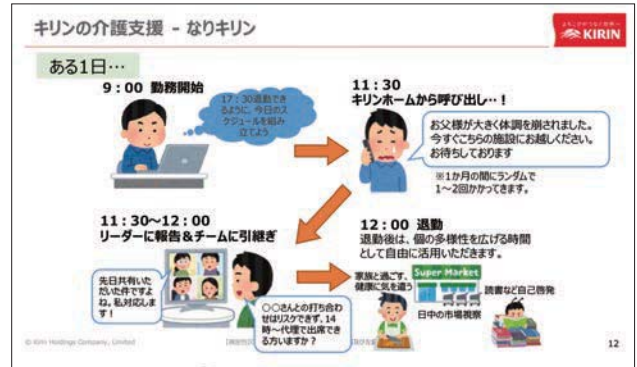
ポートするような組織風土をつくっていきたくと思っています。

また、「お母さん・お父さん・介護者の立場になってみる」だけでなく、この取り組みによって、多様な立場や働き方を理解して誰もが働きやすい環境をつくる・本人の働き方改革・上司のマネジメント力向上…など、個人・組織共にさまざまな成果が得られると考えています。

図2-11は、「なりキリン」の具体的なルールを載せています。まず「なりキリン」を行う人にシチュエーションを選んでもらいます。育児、親の介護、パートナーの病気の中から一つを選んで、そのシチュエーションを基に、1カ月間、両立のチャレンジをしてもらいます。その期間中は、原則残業ができず、突発的に休みを取らなければいけません。

図2-12は、「なりキリン」を行っている人のある一日です。9時に勤務開始となって普通に勤務をしているのですが、人事部から模擬体験として「キリンホームからの呼び出しで、お父さまが体調を崩されたので施設にお越しく下さい」というような電話をします。こういった電話を1カ月間に数回ランダムに行います。これを受けた研修者は、すぐにリーダーに報告して、チームにその日の業務を引き継いで、12時には退勤してもらい

図2-12



ます。これは模擬体験ですので、退勤後は“キリンホーム”に行く必要はなく、自己啓発をしたり、家族と過ごしたり、自身の自由な時間として使ってもらえる形になっています。業務をしながら介護もするという両立を体験することで、実際に介護をしている人たちの気持ちになって理解を深めて、周りがサポートする組織風土をつくっていきたくと思っています。

続いて、もう一つキリンのユニークな取り組みを紹介します。今年の7月に導入した「遠隔地勤務制度」というものです。どのような制度かというと、育児や介護を理由に今の仕事の場所から離れた場所に行かなければいけない人、もしくは転勤を命じられたのだけでも、育児や介護が理由で転勤が難しい人に対して、完全にリモートで業務を認める制度です。

また、業務を行う上でリモートだけではなくてどうしても出張が必要であったり、職場での対面コミュニケーションが必要であったりという場面もあるかと思しますので、そういった場合は月18万円を上限にして出張も認めています。

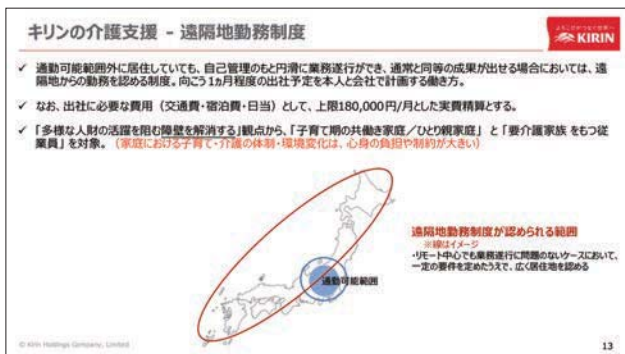
先ほど転勤を回避する制度を説明しましたが、

図2-11

キリンの介護支援 - なりキリン	
STEP① チャレンジするシチュエーションを選び、家族の名前を登録します。	
1. 育児 2. 親の介護 3. パートナーの病気	
STEP② 以下のルールを徹底し、1か月間の両立生活にチャレンジします。	
基本NO残業	1か月間、 残業時間0 に挑戦してください。フレックスタイム制の職場は始業・終業時刻は問いません。 ※残業0が達成できなくても失敗ではありません。なぜ達成できなかったかを考えるきっかけとしていただければと思います。
突発的なお休み	保育園や介護施設から突発的な連絡が入ることを想定した休みが1~2回発生 します。「子供発熱、すぐ迎えに来て下さいorお父さんの体調悪化、すぐ施設に来て下さい」のような連絡が入りますので、その場合は その日の勤務を即時終了 していただきます。 ※不足する時間は「賃金支給」扱いとなります。
配偶者サポート制度 (研修上の仮想制度)	月4回は配偶者が対応する想定で「突発的なお休み」が発生しない日を設定できます。
なりキリン宣言	ママ・パパ、介護中になることを周りに宣言します。(次員のシート/メールの署名・自動返信/スケジュールを活用)
なりキリン日記	緊急案件などで残業が発生してしまった場合は、workshopの「なりキリン日記」に残業の原因と改善案を記載してください。 ※残業0が目的ではなく、働き方を見直すことが目的であるため。
なりキリンレポート	1か月終了後、「なりキリンレポート」を提出して頂くことで修了認定となります。 また、修了3か月後に行動変容が続いているかヒアリングを行います。

遠隔地勤務制度はその制度と似つつも、遠隔地勤務制度でしか救えない従業員もいると考えます。例えば、遠くに住む家族が急に体調を崩して介護が必要になってしまった場合に、自身がそちらに転居して、そこから今勤務している業務を行うことも遠隔地勤務制度では可能です。こういった取り組みを通じて、日本のどこにいても介護をしながら仕事ができる環境を整えていきたいと思っています。(図2-13)

図2-13



キリンのユニークな取り組みの最後は「介護コンシェルジュ」です。こちらはキリンの従業員であれば無料で使うことができるサービスです。介護は自治体のサービスが豊富にあるかと思えます。ただ実際には、自治体のサービスの内容を知らずに迷ってしまう人も多くいます。そんな人がこのコンシェルジュに電話をすれば、まず何を行えばいいのか、行政ではどんな支援をしてくれるのかなどを教えてもらえ、また今後の不安の相談などにも乗ってもらえます。

実際の従業員の声として、「急に介護が必要になったときは何をやればいいのか分からなかったが、このサービスを利用して介護の一般的な知識がよく分かってすぐに行動に移せた」という声もあります。この取り組みを通じて、会社からの支援だけではなくて地方自治体の支援もスムーズに受けられるような環境を整えていければと思っています。(図2-14)

最後に、キリンにおける介護課題についてお話

図2-14

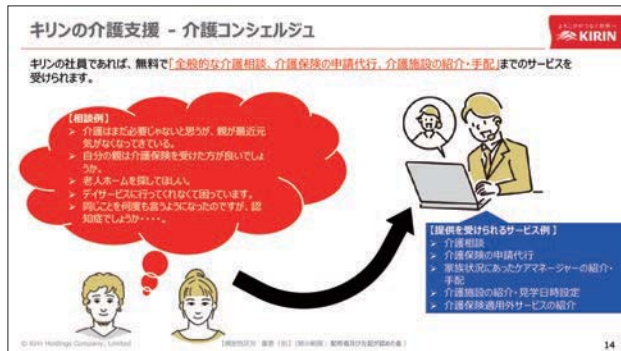
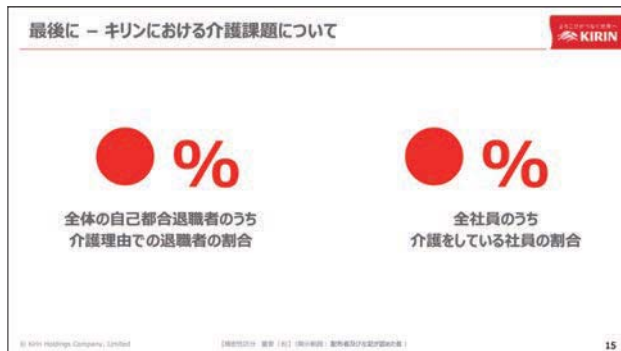


図2-15



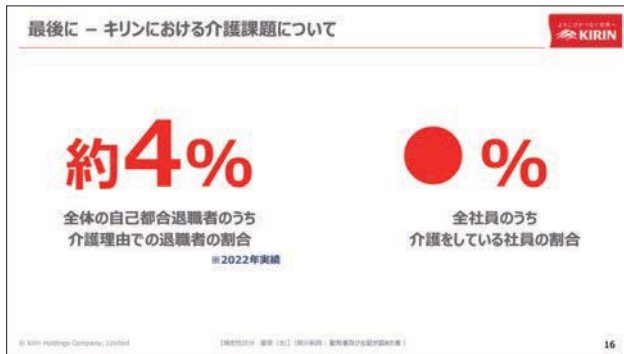
しします。これは、キリンにおける退職者のうち介護理由で退職した人の割合と、全社員のうち介護をしている社員の割合を数字の部分の隠してお伝えしています。(図2-15)

まず、退職者のうち介護理由で退職している人がどのくらいいるのかというと、キリンにおいての介護離職者は、図2-16の通り約4%です。これは私の肌感覚ですが、数字としてはかなり少ないと思っていて、人数にすると数人程度です。

これは先ほど説明したキリンの介護支援の制度が充実している、寄与しているところもあるのかと思いつつ、地方自治体のサービスがかなり充実してきたことも背景にあるのかと思います。(図2-16)

もう一つ、全社員のうち介護をしている社員の割合はどのくらいなのかですが、図2-17の通り、「？」です。実際に何人の社員が介護をしているのかは会社として把握できていません。介護のことを周りに話せない従業員も多いのではないかと予想しています。

図2-16



ンフォーマルなコミュニケーションの中で介護の話題も話せるようにしていきたいと思っています。その結果、介護離職も減っていき、また介護で苦しむ人も減っていくと思います。そういった取り組みを通じて介護をしている従業員も働きがいを持って働ける会社、そんな会社にキリンがなれるように今後も頑張っていきたいと思っています。ご清聴どうもありがとうございました。

図2-17



図2-18



「育児」だとおめでたいことなので、自身でその情報を発信しやすい、もしくは先輩や同僚にも相談しやすい話題なのだと思います。ただ「介護」となると急に性質が変わって、自身でなかなか発信をしない、先輩や同僚にも聞くことを遠慮してしまうというような性質があると思います。その性質がゆえに情報がなかなか手に入らず、会社の支援制度を知らなかったり、もしくは地方自治体に適切に相談ができなかったりといったことが実際に起きていると感じています。

なので、今後は、介護をしている従業員がさまざまな情報に触れられて、また周りの環境としても、介護について心理的安全性を持って話せるような、そんな組織風土をつくっていくことがキリンの一つの課題解決の方向性と思っています。「介護コンシェルジュ」や「遠隔地勤務制度」などのさまざまな制度について引き続き従業員に伝えていきたいと思っていますし、「なりキリン」の取り組みを通じて、介護をする世代だけではなく、私のような若い世代も介護に対して理解を深めて、イ

● 第2部 パネルディスカッション「ストップ介護離職4」 / ● パネリストプレゼンテーション

介護の経験談

東京海上日動火災保険株式会社 総務部 総務サービスグループリーダー
渡辺 健美 氏



本日は介護経験者として仕事との両立の経験談を語るという立場で参加しています、東京海上日動総務部の渡辺と申します。よろしくお願ひします。(図3-1)

介護経験と言いましても私の場合は、同居ではなく、近くに住みながら、週末に通いながらの介護をしてきています。今日はどんな状況だったのか、そのときの心境はどうだったのか、生の声をお伝えできればと思っています。

図3-1



まず、介護の話をする際に家族構成とかどういう環境なのかが重要になってきますので、簡単に自己紹介させていただきます。現在私は都内で夫と二人暮らし。隣駅に住む両親のもとへ通いながら介護をしています。私は、3人きょうだいで、兄と姉も両親とは別に住んでいます。

私は東京海上日動という保険会社に勤めています。入社当初から弊社の不動産を管理する部門で18年間働いていました。2013年に総務部に異動してきて、現在も同じく総務部に勤務中です。

現在私の母は認知症を患っています。振り返りますと、母の子育て・孫育てがひと段落した時期から始まりました。「家のものがなくなる」と言って、名前を書かなくてもよい食品までも名前を書く、そんな物盗られ妄想が今思うと最初の兆候でした。

言ったそばから同じ質問を繰り返し、日にち・曜日等を間違えるので、介護する側としては、間違いに気づいて欲しい一心で厳しい口調になり、口喧嘩も多くなりました。症状がないときもありますので、病院に行くのにかなり抵抗があったのですが、「もの忘れが改善するかもよ」という、先ほど「希望」という話がありましたが、「治るかもしれないよ」というところをキーにして受診し、アルツハイマー型の認知症ということが判明しました。

受診してよかったと思うのですが、もっと早く行けばよかったと後悔しております。当時、会社で「認知症サポーター」の養成講座があり、認知



症の方への接し方を学んでおりました。間違いを指摘したり、厳しい口調になるという私の行動が母の病状をさらに悪化させていたのだということを、この診断を得て気づき、それ以降は「覚えてないの?」とか「何でできないの?」という発言をしないように気を付けるようになりました。

進行を遅らせるためには何が良いかと考え、いろいろな情報を集めながら、運動・散歩とか漢字ドリルや塗り絵とか、いろいろなものを試す日々が続きました。

ちょうどこのころ、私自身も仕事が面白くなってきて、自分がやりたかったことに携わっていた時期と重なっていますので、自分自身の人生を考えるとやはり仕事をしたいという思いが強くなりました。また、母は「女性も自立して仕事を続けることが重要だ。」という考えであったため、仕事を辞めるという選択肢は自分の中にはなく、自分ができる範囲で取り組んでいました。

それでも、だんだんと財布、通帳、重要なものを家のあちこちに隠してしまうようになって、何度も実家に行って、何時間もかけて探すとか、40年前に母方の祖母が亡くなっているのですが、「今家に来ている」とか、隣に寝ている父を「誰か知らない人が隣に寝ていて怖い」という電話が真夜中にかかってきたりとか、どんどん状況が変化していきました。

受け手としては初めての経験なので、どうすればいいのだろうというのを考える日々でした。た

だ、すべての行動には原因があると聞いておりましたので、原因を探るような時期でした。

夜10時の外出もあり、私自身も追い詰められました。そんなときは夫にも相談していましたが、会社の子育てママにも相談してみたところ、「今GPSアプリで子どもの居場所が分かるようになっていきますよ。それを親御さんに付けてみてはいかがでしょうか。」などの有効な情報を得ることができ、周囲にも助けてもらい、精神的に救われました。勇気を出してオープンに話してみると、職場の先輩も「私もそういう経験したよ。」とってください、「今は近くにいなくても情報を共有しながら参画してもらうことが重要だから、真っ先に兄姉でLINEグループをつくりなさい。」と教えていただき、自然と分担することができました。

その後、母がデイサービスに通い始めると父の精神的な負担も軽減され、両親ともに表情が明るくなり、精神的にも余裕ができたようでした。

そんな中、父が自転車事故で入院したため、母は急遽通っていたデイサービス事業所でのショートステイを始め、その後入所を希望する特養に空きがないため有料老人ホームに入所し、今は特養に入所しております。まだまだ悩みは多く、常に家族で相談しながら対応しているという状況です。

これまでの経験の中で、介護と仕事の両立において、助けになったことは何かをまとめてみました。(図3-2)

図3-2

介護と仕事の両立の助けになったこと	
①	家族：夫の理解と支え、兄姉との共感・分担
②	地域：ご近所の方の助け、情報
③	介護サービス：ケアマネさん、ヘルパーさん、デイサービス
④	会社：職場の理解と協力、介護支援プログラム
	<ul style="list-style-type: none"> ▶各種研修 認知症サポーター研修、仕事と介護の両立セミナー ▶産業ケアマネジャーによる個別相談 ▶雑談会 ▶勤務制度の自由度（リモートワーク）

ポイントが4つありまして、まず1つ目は家族、ここがすごく大きいと思います。夫が状況を理解しているので、家のことは「ごめんなさい、手が回りません」ということで分担して、支えてもらっています。また、兄や姉は近くにはいなくても、母ができたことを共感する等、きょうだいだからこそ嬉しいことをSNSで共感できることは精神的な支えとなりました。いろいろな手続きも、自分自身で抱えているつもりはなかったのですが、やはりSNSでつながって日々こんなことが起きているのだということが分かってくると、自然と分担しながら動けるようになりました。

2つ目は地域。両親のご近所の方が深夜に救急車を呼び、私に連絡を下さったり、地元の情報を教えて下さったり、当番制で日々サポートいただく等、大変助けていただいています。

3つ目は介護サービス。専門家の介護スタッフの方のちょっとした声掛けが精神的な支えになりますし、デイサービス等を利用しないと仕事との両立は厳しいです。

一番重要なのが4つ目で、会社です。職場の上司や同僚の理解と協力です。オープンに「こんな状況です。」と伝えて、緊急で職場を離れなくてはならない場合や仕事のスケジュール変更や調整をお願いせざるを得ない場合が出てくるのですが、そうした事情も理解して協力してもらっているところは大きいです。

会社には「介護支援プログラム」というのがありまして、東京海上日動の介護制度をご紹介します。(図3-3)

会社の「ハンドブック」は、介護の導入部分での

図3-3

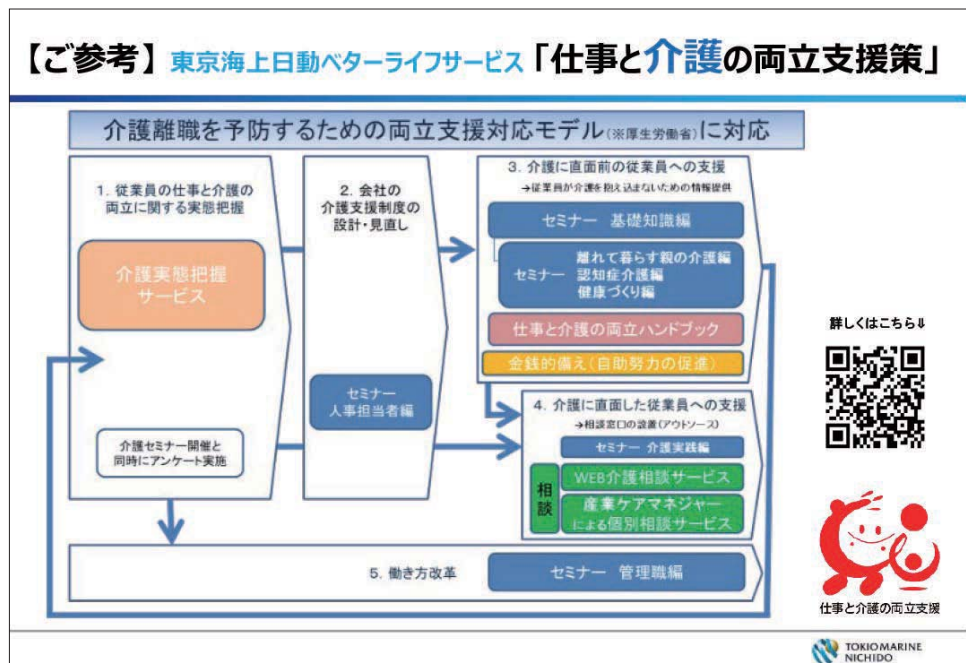
【ご参考】東京海上日動「仕事と介護の両立支援」の取組み
<p>前提：育児同様に両立できる仕組みを！柔軟な働き方の推進 →スーパーマイセレクト制度・在宅勤務 (休暇取得なくとも就労可能な環境に)</p>
①2013～「仕事と介護の両立支援ポータルサイト」開設
②2013～「仕事と介護の両立支援ハンドブック」作成
③介護休業 法定93日 → 通算1年に
④2015～ 労使共催の「仕事と介護の両立セミナー」
⑤2016～「産業ケアマネジャーによる介護個別相談会」
⑥介護休暇 2021年1月 時間単位の取得&有給化
⑦2021～ 仕事と介護の『両立対話シート』(面談時活用)
⑧2023～ 企業内 介護コミュニティ「介護雑談部屋」

心構えとして非常に役に立ちました。

それから、グループ会社の東京海上日動ベターライフサービスという介護事業会社と提携した「仕事と介護の両立セミナー」があります。実際に介護経験者、かつプロの介護職の方の「絶対に辞めないでね！」というアドバイスが心に残っていたので、辞めるという発想になりませんでした。

あとは、無料でケアマネジャーに相談できる機会や、今年から「介護雑談室」という介護をテーマとした月1回、全国がつながるリモート会議がスタートしました。「こんなことを悩んでいるん

図3-4





ですけど」等、お互いに言い合える環境ができたこと、こういった介護プログラムがあることは精神的な支えになります。(図3-4)

最後にもう1つ、リモートワークができる環境になったことはすごく重要でした。PCと携帯があればどこでも仕事ができる環境になりましたので、父の通院、母の通院の立ち合いがあっても、穴をそんなに開けずにいつでも仕事ができる環境になったこと。以上が助けになった4点です。

現在進行形ではあるのですが、介護と仕事の両立の経験談をお話しさせていただきました。ご清聴ありがとうございました。

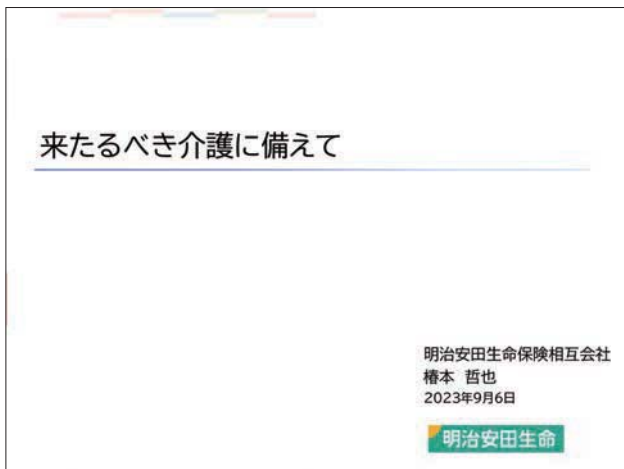
● 第2部 パネルディスカッション「ストップ介護離職4」 / ●
パネリストプレゼンテーション

来たるべき介護に備えて

明治安田生命保険相互会社 コンプライアンス統括部 コンプライアンス特別調査役
椿本 哲也 氏



図4-1

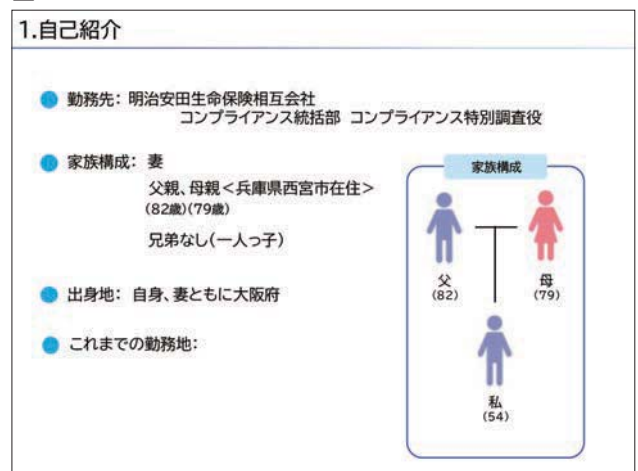


明治安田生命の椿本と申します。どうぞよろしくお願ひします。今日は「高齢の親を持つ企業の中核社員として」ということで登壇させていただくことになりました。果たして私が中核かどうかは分かりませんが、私の家族の現状についてお話をさせていただきます。

まず自己紹介をさせていただきます。現在、明治安田生命のコンプライアンス統括部でコンプラ

イアンス特別調査役という仕事をしています。家族構成については、妻とさいたま市で生活しています。今月父が82歳になり、母は79歳で、兵庫県西宮市に住んでいます。兄弟はおりません。いわゆる一人っ子です。出身地は私も妻とともに大阪府で、妻の実家では、義父、義母とも大阪におり、妻の弟夫婦が同居している状況です。(図4-2)

図4-2



これまでの私の勤務地ですが、当社は全国に支社・営業所がありますので、転勤は全国にわたります。私は1992年に旧明治生命に入社し、その後、1997年から新宿支社で営業所長としてセールスレディと一緒に仕事をしました。その後、甲府支社で4年間、明治生命と安田生命が合併した2004年から名古屋西支社で、3年間営業所長をしました。

勤務地がだんだんと西にずれてきていたので、

図4-3

1.自己紹介

● これまでの勤務地:



年月	勤務地
1997年4月	新宿支社中野北営業所所長
2000年4月	甲府支社国母営業所所長
2004年4月	名古屋支社一宮第一営業所所長
2007年4月	国際部Pacific Guardian Life ホノルル
2009年4月	国際部Pacific Guardian Life LA
2012年4月	営業教育部 FPコンサルタント
2014年4月	長野支社業務推進部長
2017年4月	浦和支社FP推進役
2019年4月	内部監査部内部監査役

私は内心、そろそろ実家にも近い関西に転勤になるかもという淡い期待を抱いていたのですが、結果どんな人事発令が出たかという「海外に行け」ということでした。実を言うと、私は入社したときから「とにかくアメリカに行かせてくれ」とずっと言っていて、その夢を会社がかなえてくれたので私は感謝しているのですが、パシフィック・ガーディアン・ライフという当時の明治生命が買収したアメリカの完全子会社があり、この会社のホノルル本社に2007年から3年間駐在しました。

さすがに次は西に行くのだろうと思っていましたが、さらに東の同社のロサンゼルス支店に2年間駐在し、その後2012年に本社に帰任しました。その後長野支社、浦和支社に異動。2019年に本社に戻り、内部監査部の内部監査役。今はコンプライアンス部のコンプライアンス特別調査役という職務経歴です。(図4-3)


何を申し上げたいかという、私はこれまで実家の近くで勤務をしたことが全くなくて、正直、最近になって親も高齢になってきている中で、もう少し近くで仕事をしてあげたかったなど。私はやりたいことをやらせてもらっている中で、そこは申し訳なかったなと思います。(図4-4)

私の実家の状況ですが、父は大手製薬会社に勤務し、最後は監査役を勤めた後、64歳のときに勇退しました。その後、近所のゴルフコースのメン

図4-4

1.自己紹介

- 勤務先: 明治安田生命 コンプライアンス統括部 コンプライアンス特別調査役
- 家族構成: 妻
父親、母親<兵庫県西宮市在住>
(82歳)(79歳)
兄弟なし(一人っ子)
- 出身地: 自身、妻ともに大阪府
- 勤務地: **これまで全く実家の近くで勤務したことなし**



バーとして、月に4~5回ゴルフをしているなど、極めて元気です。私もゴルフをこのコースでするのですが、「絶対に息子だけには負けない」と言って張り合ってくるぐらいなので、父に関しては全く心配ないのですが、母に関しては要介護状態になってきている状況です。(図4-5)

図4-5

2.実家の状況

- 父親: 月に4~5回はゴルフ
- 母親: 要介護状態

2015年頃 外に出なくなる

2018年頃 歩行が徐々に困難になる

2018年11月 要支援2に認定

2020年頃 排泄困難(おしめ使用)

2022年10月 要介護3に認定

週2回(月曜日・木曜日)
理学療法士による機能回復トレーニング
看護師による健康管理(身体ケア)

現在老老介護



これは2015年ごろですが、私が前回帰省して以来、外に一歩も出ていない、外に出なくなってきたと聞いたのがこのくらいだったと思います。その後、2018年ごろ、当然と言えば当然ですが、歩行が困難になってきて、家の中でも移動が辛い状況になってきました。図4-5の上部の写真は室内用歩行器の現物で、介護保険を利用して月

400円でレンタルしています。2018年11月に要支援2。その後、2020年ごろからだと思いますが、排せつも困難となり、一人ではトイレに行くこともなかなか厳しい状況になってきて、2022年10月に要介護3に認定されたという状況です。

図4-5の下の写真は、2~3年前に何げなく撮った私の父と母の写真です。ちょうど真ん中の奥に歩行器が置いてあるのですが、まさにあれを使ってベッドに行く。朝起きたらそれを使って父に連れられながらソファに座って、終日ここに座っている、そんな状況です。母の前に小さな机を置いていて、そこに小皿に分けた料理を出してあげて、母が食べる。写真をよく見るとキリンの「氷結」が置いてありますが、父も母もお酒を飲みます。余談ですが、わが家は昔から夕方ぐらいになると晚餐(ばんさん)が始まり、お酒を飲んで晩酌が始まります。母も飲むのが好きなので、ワインも飲みます。自力で立つのも難しい状況なのに、さらにワインを飲んでしまうと、介護しているというよりは泥酔者を介抱しているような感じになります。実家に帰ると私が起こすからいいのですが、これを父がやっているのかと思うと申し訳ないという気持ちが最近強いです。

現在老老介護という状況ではあるのですが、週に2回午前中、理学療法士に機能回復トレーニングに来てもらって、立ち上がる訓練とか、介護保険を使って付けた手すりを使って歩く歩行訓練とかをしてもらっています。午後は看護師による健康管理ということでお風呂に入れてもらったり、爪を切ってもらったりして、非常に助かっています。あとは、コミュニケーションという意味では、母の話し相手が今は父しかいない中で、外の人に来て話をすることの効果が大きくて、女性の看護師とキャッキヤ言いながら話をしているので、私の立場から見ても非常に助かっています。

今後の選択を漠然と考えており、両親を呼び寄せようかとも考えましたが、父は父でコミュニ

ティーがあって、ゴルフが大好きで、「エージシュートをする」と。エージシュートというのは自分の年齢より少ない打数でゴルフを回ることなのですが、どうやら父の4つ上の人がこの前エージシュートをしたらしくて記念のゴルフボールを作っているのを見て、自分も作りたいということで必死になってやっていて、今父に「こっちにお母さんと来ない？」という話をしたら「エージシュートをしてから」と多分言うだろうなと。だから今は少し難しいのかなと思っています。

ではこのまま遠距離介護を続けるのかということになるわけですが、帰る頻度を増やそうとはしていますが、さりとてそれでも日々の様子を把握するのは難しいのが実情です。併せて私が一番懸念しているのは、父も年齢が高いものですから血圧も高く、もし倒れたりした緊急のときにどうするのかということです。

では実家近くに帰るかということで、実は西宮かいわいのマンションを探したりもしていますが、今の仕事にやりがいを感じている中で、ここを離れてという選択肢も今は難しい。これらすべての可能性を想定して準備しておくことなんでしょうと思っています。(図4-6)

会社としても仕事と介護の両立というところは積極的に支援をしてくれていて、介護休暇や勤務時間の繰り上げ・繰り下げ、もしくは時短の制

図4-6

3.今後の選択


- 両親を呼び寄せる(介護専用マンションの購入)
 - × 父親には父親のコミュニティあり
- 遠距離介護
 - × 日々の様子が把握しづらい
 - × 緊急の対応が困難
- 実家近くに帰る
 - × 仕事をどうするか

★父母の状態を見ながら、上記可能性を想定して準備しておく…

度。先ほど東京海上日動の渡辺さんの話の中にもありましたが、当社職員専用の24時間365日対応の介護相談窓口も設置されております。先ほどの上野先生の基調講演のお話を聞きながら、私も上野先生の携帯の番号を知りたいものだと思いますが、会社としてもこういったものも準備してくれています。(図4-7)

図4-7

4.明治安田生命における『仕事と介護の両立』を支援する制度	
● 家族の介護のための休暇(介護休暇)	○1休暇年度に5日限度(有給)、半日単位・時間単位での取得も可能
● 介護のための勤務時間繰上げや繰下げ	○30分を限度に始業・終業時刻を繰上げ、1時間を限度に始業・終業時刻を繰下げて勤務することが可能
● 介護のための短時間勤務制度	○勤務時間を5時間または6時間(勤務時間が8時間の方については6時間または7時間)に短縮することができます
● 介護相談ダイヤル	○当社職員専用 24時間365日対応介護相談フリーダイヤル



最後に雑感ですが、私は営業教育部という部署にいた際、地方の支社にも出張して、FPの知識を使った「相続セミナー」や「介護セミナー」では、「平均寿命がこれだけ延びている中で、健康寿命はそこまで延びていません。女性の平均寿命は87歳です。ところが健康寿命は75歳です。この12年間は介護が必要な期間ですよ。だから民間の介護保険に入りましょうね。」などという話をお客さまに向けてしていました。当社の営業所長であったり、マネジャーであったり、そういった人達向けの研修の中でも、「もしかしたら介護を他人事のように感じているかもしれませんが…」なんて偉そうに言いながら、実を言うと介護が一気に自分ごとになってきてしまっています。やはり知識としての介護と実際に行う介護はここまで違うのだと。今回こういう機会をつくっていただいて、私は話す側ではありますが、本日の上野先生の講演やパネリストの方の体験談を聞いている

と、あらためて勉強させていただいた次第です。

これから会社の制度もフルに使わせてもらいながら、この中で選択していくのだろうと思っている状況です。現状の高齢者を抱えながらの仕事ということで話をさせていただきました。つたない話で恐縮でした。ご清聴いただきまして誠にありがとうございました。

● 第2部パネルディスカッション「ストップ介護離職4」 ●

ディスカッション

コーディネーター：ダイヤ高齢社会研究財団 博士研究員 佐々木 晶世



佐々木 パネリストの皆さま、どうもありがとうございました。ここからは、お話しいただきましたことをもとにディスカッションをしていきたいと思います。

お話を伺って大きく2つの課題や問題があると感じました。1つ目は職場の環境づくりの部分、2つ目は両立が難しくなる場面、社員各人ごとに、それぞれの両立の仕方をいろいろと決めなければいけない場面が出てくるときにどうしたらいい



いかという点かと思います。

まず江崎さんに少し意地悪な質問をさせていただきたいと思います。介護のためにどうしても仕事を休む人が出てきた時に、その人の仕事をカバーする立場になりがちな若手の人や、所属グループの業務遂行を管理する管理職の人からは、「『なりキリン』みたいな取り組みがあっても、うちの部署では難しいのでは？」といった意見が出るようなケースもあるのではないかと推察するのですが、仕事と介護の両立をできる職場環境を整えるにあたってのご苦労とか今後の示唆などあったら教えていただきたいのですが、いかがでしょうか？

江崎 おっしゃるとおりで、そういった声は各部署・各事業所から聞いていました。そんなときには、「『なりキリン』を実践する中で、課題や対処策などに気付いてよかったのではないのでしょうか？」という話をしています。介護のために、急にチームの誰かが職場を離れざるをえなくなるときに、若手や管理職にしわ寄せがきてしまうという状況が、確かに発生すると思います。なりキリンで事前にそれが分かった上で、それを克服すべき課題としてチームで取り組み、チームとしてのバックアップ体制を見直していってもらおう、お願いをしています。

佐々木 やはり練習というか、疑似体験というか、事前に想定しておくことが大事になってくるのかなと、お話を伺っていて思いました。事前の想定については、渡辺さんのお話にもありました



が、LINEを使ったり、雑談の中で介護も話題にしたりして、職場でも普段から、お話をされているということでした。先ほどの江崎さんのお話の中では、介護をしていることを話しづらいと感じている人も結構いらっしゃるのではないかと思うのですが、渡辺さんのご経験ではいかがでしょうか。

渡辺 会社の中での雑談会は、今年から始まりました。これはZoom開催なので、全国から参加できますし、参加者もだんだん増えていて、現時点では30人から50人ぐらいの規模感です。誰でも参加できるようにという狙いで、運営はグループ会社の介護専門職の方がファシリテーターとなり、画面オフの参加も可という形式で開催しております。実際、画面をオンにして参加する人は非常に少ないのが現状です。やはり、介護全般に対しても、また両親を介護することに対しても、いろいろな価値観があるのだと日々感じるところです。

私の職場である総務部は、介護経験者がかなり多いので、むしろ職場内のほうが気軽にいろいろと話し合える状況だと思っています。介護をする際に情報を取ることが重要なのですが、なかなかお互いに情報を共有しない点が難しいところかと思っています。

佐々木 渡辺さんの今のお話から、価値観の違いであったり、情報が少なかったりということが大きな課題だと強く感じました。親御さんに何か認知機能低下の兆候が出始めたときに、親御さんが

受診を嫌がるという話を数多く聞きます。上野先生は病院で患者を待つ立場かと思いますが、ご講演の中で、「希望」がとても大切であるというメッセージを頂きました。親御さんが受診を嫌がる場合でも、何とかどこかの病院で受診させたいというご家族も多いのだと思うのですが、受診を嫌がる場合、簡単にこういうふうにするといいですよといったご助言があればお願いします。

上野 なかなか難しいと思います。私なんかも自分が体調が悪いときに、すぐには医療機関には行きたくないこともあります。正直、医療機関で何をされるか分からないと思ってしまいますので…。認知症やもの忘れにご本人自身でも気付いている場合、病院に行くと、自分ができないことに直面させられたり、将来お先真っ暗となるような宣告をされたりしたらどうしようと考えてしまうので、行きたがらない人が多いのではないかと思います。

ただし、先ほどもお話ししたように、どんな状態であっても「希望」を見いだすことはできるので、厳しい状態の人が来ることはありますが、その現状を説明した上で、そのような現状においても、こういった改善ができますとか、こういうふうにするにご本人の困りごと改善するし、ご家族の大変さも改善するでしょうといった、「希望」を見いだせるような情報提供を日々一生懸命考えております。



医療機関の良し悪しとか受診者との相性などは受診してみないと分からない部分がありますので、地域包括支援センターなどの地域の医療情報を持っている機関からの事前情報も参考にした上で、受診する医療機関を選ぶのがよいと思います。

佐々木 いろいろ調べた上で、病院に行ってみるのがよいということでしたが、きっと先生の病院にかかりたいという方が、たくさんいらっしゃるのだろうと思いつつながら、お話を伺いました。

やはり両立が難しくなってきた時とか、これから介護をしなければいけないという場面で、いろいろなことを考えていく必要があることが、皆さまのお話をお聞きして分かりました。続いて、椿本さんにお伺いしたいのですが、椿本さんは、実際に、会社でいろいろなケースを想定して、いろいろな人にアドバイスをなさるお仕事もしていらっしゃるかと伺いました。一方、一従業員のお立場で、そういう場面になったときにどんなふうにしていったらいいのだろうということについて、コメントをお願いしますでしょうか。



椿本 事故調査という仕事柄、調査が1日や2日では終わらないケースが圧倒的に多いです。そうした中で、どこまで調査が進んでいて、証跡が何で、調査方針としてこうだという情報共有は、私が所属している部はととてもよくできているほうだと思います。昨年、同僚スタッフのご家族が亡くなり、職場を離れるケースがありましたが、ス

ムズな業務の引き継ぎが、できておりました。そういった意味では、やはりスタッフ間の業務情報の共有というのはすごく重要だなということを感じています。

佐々木 今の椿本さんのお話も「情報共有」がキーワードだったと感じました。先ほどの「なりキリン」と同様に、「情報共有」が会社でのいろいろな取り組みにつながっているのだと思いました。

ここで、フロアでご視聴の方からのご質問やご意見をちょうだいする時間を取りたいと思います。どなたかいらっしゃいましたら挙手をお願いします。

ご質問者A 貴重なお話をありがとうございます。キリンホールディングスの江崎さんにお伺いします。「なりキリン」の話をお聞きして、これは介護の大変さみたいなことを体感するという狙いの制度だと解釈いたしました。「なりキリン」です！ということで実際に人事から電話がかかってきたときには、たとえば人事からの電話の後の午後の時間を、仕事以外のことでも自由に使えるということだったので、ラッキーと感じてしまうみたいな、いわゆるラッキー電話になっていたりしないのかなという疑問が、ちょっと浮かびました。これまで実施されてきて、実際にどういう声が上がっているのか、またどういう効果ができているのかについてお伺いします。

江崎 ご質問ありがとうございます。私のところにラッキーだったというような声は届いていない



ものの、そう思う人はいるかもしれないとは思っています。ただ、短い時間で業務をいかに効率的にやるかというところがポイントだと思いますので、本人もラッキーと考えずに、その短くなった時間分、どうやって1カ月の業務をこなすのかという点を、しっかり日報にも書いてもらっていますので、その中で内省してもらおうようにしています。

もう1つの実際の効果ですが、もちろん介護だけではなくて育児のシミュレーションもしてきて、障壁があるような働き方に対する理解は深まっていると思います。弊社の中で、育休とか介護休業をなかなか取りにくいという声は、私の感覚ではかなり減ってきています。相談をすればすぐに取らせてもらえるとか、「なりキリン」などの施策が組織風土の醸成に寄与しているのかと思います。

佐々木 ご質問ありがとうございます。江崎さんもありがとうございます。もうおひとり、もしよろしければ、お願いします。

ご質問者B 私はボランティアでゲームを子どもたちやシニアの人に教えています。昨日も、田園調布にあるシニアステーションで70代・80代の女性10人ほどにカードゲームを教えてきました。どなたでもいいのですが、こういう脳トレ感覚のゲームも含めてシニアの活性化につながり、良かったと体感できるゲームがあったら教えていただきたい。特に渡辺さんは雑談会をやっているというので、そういう情報を教えていただければ幸いです。ゲームにあまり詳しくない方もおられるかもしれませんが、お分かりになる範囲でよろしくをお願いします。

渡辺 雑談会の中ではまだそういった話題にはなっていないのですが、母の介護の経験談からですと、一番よかったのは、体を動かしながら計算をすることでしょうか。手を動かすなどの運動プログラムは母も積極的にやってくれます。

塗り絵とか運動以外の他のプログラムもいろいろ

ろ試してみたものの、人それぞれで好きなものが違うところがあります。運動プログラムは、私も何回も一緒に参加したりしていますが、多くの方が参加していますし、やりやすいのかなと感じています。

佐々木 もしよろしければ上野先生も何かご存じのことがあったら教えていただければと思います。

上野 脳トレはある特定の分野での改善につながることが期待できます。脳トレももちろんいいのですが、先ほどご紹介いただいたようなゲームは対人的な面もあるので、脳が脳トレよりももっと広範に活性化されると言われています。私の関わっている施設でも、90歳代の高齢者の人と一緒に花札をやるとすごく喜ぶます。花札の絵を見て、それを合わせて、役ごとの点数を計算するというプロセスは、とても楽しいものでした。

ご質問者B 昨日は70代・80代の人に教えていたのは、UNOだったんです。



上野 いいじゃないですか。

ご質問者B 初めてやる人はみんな興奮します。

上野 そうなんですか。ちょっとうちでもやってみたいです。

ご質問者B 面白かったです。ぜひやってください。

佐々木 ありがとうございます。もっと時間がほしいところではありますが、残り時間が少なくなっただけだったのでまとめに入りたいと思います。



本日はいろいろなお話が出てまいりましたが、介護に関する情報を自分からはオープンにしづらい人も多い一方、情報を欲しい人もきっと多いだろうということが分かってきていると思いました。

仕事と介護の両立について、これまでも負担感とか、どういう制度が必要かとか、介護離職の理由などについて横断調査と称される一時点の調査が数多く行われ、こうした調査結果をもとに制度が整えられてきている経緯があります。渡辺さんと椿本さんのお話にもありましたように、介護開始後、時期によって介護負担内容や介護によるストレスの原因が刻一刻と変わっている。また、一般的に介護は子育てと比べて中長期のめどが立ちにくいと言われており、その間に仕事上の立場や必要な支援の内容も変わってくるのではないかと考えています。

当財団では今後、こういった経験談の蓄積や共有を図ったり、両立している人を長期で、例えば年に1回を5年間とか5回連続して調査をしたりしていくと、貴重な知見になるのではないかと考えています。長期間追跡することによって、もしかすると離職を選んだ人も含まれる可能性もありますし、会社には伝えきれない退職理由なども把握可能かもしれないと思います。こうした知見をもとに、今後、介護離職を防ぐために会社側・従業員側の双方のメリットになるようなご提案ができるかと考えています。

以上をもちましてパネルディスカッションを終了したいと思います。上野先生、パネリストの皆さま、どうもありがとうございました。

(終了)

聴講の皆さまのご意見・ご感想など

1. 今回のシンポジウムのテーマや内容に関するご感想・コメント（一部紹介）

- * 上野先生の医療面からの事例紹介と介護を必要とする親族を持つパネリストの生の声が勉強になった。「希望」を見出せる情報提供は必要だ。(50代女性、ほか3名)
- * 介護と仕事の両立についての企業の取り組みや実際に介護をしながら働いている方々の具体的なお話は、とても参考になり、有意義だった。(60代男性、ほか5名)
- * 介護離職を防ぐプログラムを持つ大企業の紹介はあったが、日本の全企業数の99.7%を占め、要員や資金が潤沢でない中小企業がどんな工夫と努力をしているのかもぜひ知りたい。(70代女性)
- * 現在、自分も親の介護をしているので、とても参考になった。(50代女性)
- * 将来的に誰もが避けて通れない介護、医療の問題についての普段はなかなか触れられない話題について、有用な情報や知識を得ることができた。(女性)
- * 認知症対策は重要な問題であり、今後も継続的に取り上げてほしい。(70代男性)
- * 企業の非正規社員と正規社員の違いについてもお話を聞けたら、なおよかった。(70代男性)
- * 男性介護者にフォーカスした場合、また違う世界があり、学びが大きいと思う。(50代男性)
- * 少子高齢化社会において、介護離職の問題は重要な課題なので、これからも取り上げて欲しい。(50代男性)
- * どんな生活習慣が、認知症を遅らせることができるか、改めて知りたい。「希望」を見出す情報共有が今後の重要なポイントであることが大きな気づきだった。(70代男性)
- * ご登壇者の体験談をお聞きし、介護サービスやりハビリにつながるのが、遅すぎると感じた。(60代女性)
- * 近距離・遠距離の2つのパターンの介護の体験談をお聞きできてよかった。「なりキリン」の取り組みも興味深かった。(50代男性)

2. 今回のシンポジウムの企画・進行やダイヤ財団へのご意見・ご要望など（一部紹介）

- * 基調講演で示された認知症についての分かりやすいお話を受けたパネルディスカッションの登壇者が、会社の制度担当者、介護の経験者、これからの介護を考えている方など、バラエティに富んでいて、よかった。(60代男性、ほか2名)
- * パネリストの方々のお話は実際にご苦労されている様子が分かり、よく理解できた。企画や進行をしっかり準備されていると感じた。(70代男性)
- * 登壇者の声が少し聞きづらかった。マイクの音量をもっと上げてよかったのではないか。(70代男性)
- * 基調講演のパワーポイントが資料配布され、また基調講演にも質問の時間があるとよかった。(50代男性)
- * シンポジウム終了後に最近の日本の認知症発生率をネット検索し、その率の高さに驚かされた。(80歳以上男性)
- * 三菱系各社の社員は、一定レベル以上の生活水準を確保していて、世の中からは羨ましいと見られているというアドバンテージを意識して欲しい。(60代男性)
- * 祖母も母も認知症を患い、公的介護保険制度創設後は、その制度も利用するも、主に家族で面倒を見た。現在は核家族化が進行していることもあり、介護保険制度の更なる充実を望む。(60代男性)
- * 誰でも加齢に伴い認知症の発症リスクが高まるとのことだが、単身の若者が激増し、介護施設の要員の減少下でも、少しでも希望の持てるシステムを構築してゆく役目を模索してほしい。(70代女性)
- * 医療・介護・年金の専門家として仕事をしていることから、貴財団の調査等は、とても勉強になる。(50代女性)

3. 今後、シンポジウムで取り上げて欲しいテーマや企画など（一部紹介）

- * 認知症の重症化前の早期発見・早期対処 (女性)
- * 介護や認知症発生後の諸手続きや終活 (50代男性)
- * 介護保険外も含む介護サービスおよびインターネットや住宅などの高齢者支援サービス (60代男性、ほか1名)
- * 成年後見制度 (60代女性)
- * 認知症の方の施設入所 (80歳以上男性)
- * 健康寿命延伸策 (60代男性)
- * シニア (含軽度認知障害の方) の働き方 (含ボランティアや地域社会貢献) と企業の対応 (60代男性、ほか1名)
- * 人口減少下での地域包括ケアや介護人材・要員の確保 (50代男性、ほか1名)
- * 今回のような介護と仕事の両立事例の共有 (50代男性)

ダイヤ財団設立30周年記念シンポジウム
認知症を正しく理解し、ストップ介護離職
記録集

発行 2024年3月

後援／内閣府、厚生労働省、公益社団法人 認知症の人と家族の会、
一般社団法人 シニア社会学会、一般社団法人 みんなのケア情報学会、
明治安田システム・テクノロジー株式会社 介護の広場本部



公益財団法人 ダイヤ高齢社会研究財団

〒160-0022 東京都新宿区新宿一丁目34番5号 VERDE VISTA 新宿御苑3階
TEL : 03-5919-1631 FAX : 03-5919-1641
URL : <https://dia.or.jp/>

