

# ループ LOOP

2023.10 Vol.17

令和4年介護講座  
「働き盛り世代のダブルケア」



葛飾区男女平等推進センター  
で毎年開催されるイベント  
「パルフェスタ」会場の様子



## ご存知ですか？

### 社会保険労務士を 無料で企業に派遣します！

従業員の仕事と生活の両立推進に取り組む区内企業に、ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー（社会保険労務士）を派遣します（おおむね3か月間）。育児・介護休業法に関する就業規則の作成または改正をし「仕事と子育て・介護などの両立支援に取り組みたい」という企業の方はぜひご活用ください。

【葛飾区ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー派遣事業】  
「労働の価値観「人」が第一」そんな事業を数にお知らせです

**葛飾区が社会保険労務士を無料で企業に派遣します！**

「仕事と子育て・介護等の両立支援に取り組みたい」「長時間労働の削減などに取り組みたい」「働き盛り世代の働き方支援できる「働き方支援」を求めています。しかし、業務にどうしたらいいかわからない」とお悩みの事業主様へ、就業規則を支援し、就業の場と生活の両立を支援し実現しようとするための事業「ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー（社会保険労務士）」を無料で派遣します。

**まずはチェック** 貴社の会社のワーク・ライフ・バランス実践度は？

1 就業規則	<input type="checkbox"/> 就業規則、労働時間等に関する規定 <input type="checkbox"/> 育児休業、介護休業規定 <input type="checkbox"/> 就業時間外勤務規定
2 就業時間外勤務	<input type="checkbox"/> 残業、出張 <input type="checkbox"/> 出張手当 <input type="checkbox"/> 出張手当規定 <input type="checkbox"/> 出張手当規定
3 育児休業等	<input type="checkbox"/> 就業規則等（育児休業、介護休業規定） <input type="checkbox"/> 就業規則等（育児休業、介護休業規定） <input type="checkbox"/> 就業規則等（育児休業、介護休業規定）

葛飾区は持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。

## CONTENTS

- P2 やりたいこともあきらめない！  
ダブルケア（介護×仕事×子育て）への備え  
**室津 瞳 さん**
- P4 ワーク・ライフ・バランス取組企業紹介  
**扶桑ゴム工業株式会社**
- P5 進んでいますか？ 男性の育児休業  
**宮木 公平 さん**

男女がともに協力しあい、仕事も暮らしも楽しめるまち かつしか

\* 葛飾区民のみみなさまへの情報誌です。ご自由にお持ちください。



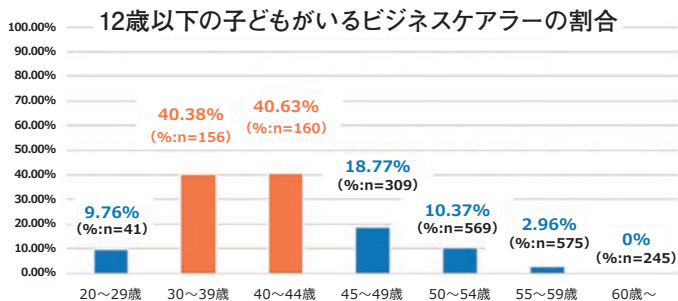
# やりたいこともあきらめない！ ダブルケア（介護×仕事×子育て）への備え

## 1. ダブルケアとは

ダブルケアとは、子育てと介護の同時進行（狭義のダブルケア）のことです。2016年の内閣府調査では全国で約25万人（女性約17万人、男性約8万人）のダブルケア人口があると推計されています。

しかし実際には、1つの家庭内や親族内で、トリプル（3つ以上）のケアが重なるケースも多くみられ、孫の世話をしながら高齢の親やパートナーの介護が重なるケースなど、複合的なケアが起きている状態を「広義のダブルケア」といいます。

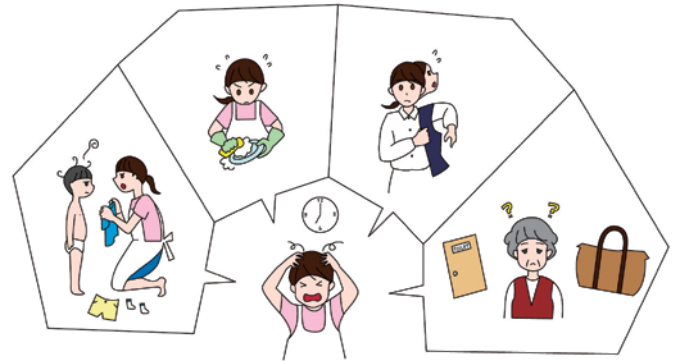
ダブルケアは、少子高齢社会、核家族化、初婚年齢や第1子出産年齢の向上、共働きなどといった社会構造の変化に伴う課題といえます。実際に子育てと介護が重なった状態の人（以下「ダブルケアラー」という）で仕事と両立中の人（ビジネスケアラー）は、5人に1人という調査データもあります。※下図参照



引用資料：株式会社リクス調査レポート  
「ビジネスケアラー最新実態調査（2019年5月～2022年5月末）」  
調査対象：従業員500名以上の企業従業員（LCAT企業受講者）  
サンプル数：ビジネスパーソン30,878名

## 2. ダブルケアを難しくする要因

社会規範を守る中で、子どもを育てる親として親の面倒をみる子として、さらに職業人としての役割を担う責任感については多くの人が感じる部分かと思えます。それは素晴らしい側面でもありますが、時に複合的かつ多重的なケアを抱えているダブルケアラーにとっては、家族や仕事での役割を思うように担えず、中途半端にしかできていないというジレンマに陥りやすい状況となります。



## 3. ダブルケアを乗り切るためのポイント

子育ても介護もどちらも自分1人では乗り切れません。ダブルケアの状態では、子育てと介護が重なるためやるべきことも多くなり、異なる出来事を調整し続ける大変さが出てきます。そのため、パートナーや周囲の家族、子育て・介護分野の専門職または職場の同僚の方々と、どのように円滑に連携していけるかが大事になってきます。

### 子育てと介護を1人で行わずにチームを組むことを意識しましょう

ダブルケアは、全く異なる複数のプロジェクトを同時にマネジメントする状態に近いといえます。自分がプレーヤーになるのではなく、会社でいえば経営者やマネージャーの意識を持って調整役に回りましょう。

### まず先に介護について調整しましょう

介護には、「介護保険制度」という介護のサービスを組み入れながら環境を整えるための公的な制度があり、ケアマネジャーという調整役がいます。介護保険制度は複雑なため、専門家の力を借りながら介護の問題を先に調整することで、ダブルケアの状態を乗り切りやすくなります。

もし、親が70歳代を過ぎて転びやすくなったなど気になることが出てきていれば、介護の始まりの予兆といえます。介護については、親の居住地にある地域包括支援センター（高齢者総合相談センター）に相談してみましょう。

葛飾区男女平等推進センターでは、区民向けにワーク・ライフ・バランス推進や育児・介護休業制度の定着を図るための講座・セミナーを開催しています。令和4年7月に介護講座の講師を務めた室津瞳さんに子育てと介護のダブルケアについて説明していただきました。

## 子育てや介護、仕事のタスク（課題）が見える化して整理しましょう

パートナーはもちろん、親戚、ご近所の人、子育て・介護分野の専門職によるサービスなど、自分以外に誰が子育て・介護・仕事に関われる可能性があるか洗い出してみましょう。自分にしかできないこと、または自分がやりたいこと以外は、極力周囲の人にお任せする準備ができると、ダブルケアのバランスが取りやすくなると思います。



## 4. ダブルケアになる前の心構え

子育てと介護が重なるダブルケアの状態になる前に、自主的に情報を集めておけば、子育て・介護・仕事の負担を減らすための準備や対策を取ることができます。また、それぞれの相談先を決めておくことで、自分1人で抱え込みにくい状況を作ることができます。

### ダブルケアに早めに気付けること

まず、「ダブルケア」という言葉を知っていただけると良いでしょう。そうすれば、もし仮に自分がダブルケアに直面した場合でも、必要な情報を調べることで、家族などとのチームをつくる行動につながる可能性があります。



### 室津 瞳 さん

NPO法人こだまの集い 代表理事

介護職・看護師として病院や施設勤務を経て、令和元年5月に、「NPO法人こだまの集い」を設立、代表理事に就任。自身も、育児と介護と仕事の重なるダブルケアを約8年間経験する。ミッションは、「育児と介護が重なるダブルケアラーが元気に活躍できる社会のしくみ作り」。

編著書：「育児と介護のダブルケア—事例からひもとく連携・支援の実際—」（中央法規出版）

## ひとりで抱え込まないと決めておくこと

日頃から、パートナーや地域の人とコミュニケーションをとり、時には民間のサービスを利用しながら、負担を減らせるような家事の工夫をしていけると良いと思います。例えば、食洗機や掃除ロボットなど便利な家電製品を上手に取り入れていくこともオススメです。

## 誰に相談するかを決めておくこと

子育て・介護・仕事それぞれについて相談できる人を決めておくと、いざという時でも慌てずに対処しやすくなります。また、自分の置かれている状況を周囲に話しておくことで多くの協力者や味方づくりに役立ちます。

## 5. まとめ

子育て・介護・仕事のそれぞれの領域を100%で頑張る時間が長くなると、心身ともにゆとりがなくなり、健康を損ね、結果的に仕事を辞めるという選択が起こり得ます。子育て・介護・仕事を100%から80%に下げることができれば、長期的な面で、家族みんなの健康や経済面でのバランスが取りやすくなると思います。

この記事が、これからダブルケアに直面する可能性のある皆さまのご参考になれば幸いです。





# ワーク・ライフ・バランス (WLB) 取組企業紹介

葛飾区では、区内企業を対象にワーク・ライフ・バランス支援アドバイザーを無料で派遣する事業を行っています。この制度を利用された、扶桑ゴム工業株式会社代表取締役社長の高橋聡さん（写真）にお話を伺いました。

## 扶桑ゴム工業株式会社

事業内容：卓球ラケット用

ゴムシート製造業

従業員：16名



## ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー派遣事業に申し込まれたきっかけは？

これまで、現会長で私の父でもある先代の社長が自分で調べた内容で作った就業規則を使っていたのですが、従業員数や職場環境など、時代や実態と合わない部分が出てきたので見直しが必要と考え、まずは私が社長になる前に、社会保険労務士（以下、「社労士」という）さんにいったんすべての就業規則をみていただきました。

全面的に直し終わった後、こちらの派遣事業をご紹介いただき、育児休業や介護に関する規程はまだなかったの、より魅力的な就業規則にするため申し込みました。

## 実際に利用されていかがでしたか？

新しく作った育児・介護休業法に関する就業規則を適用した従業員はまだいませんが、社労士さんに就業規則をみてもらい、ワーク・ライフ・バランス関連の規程も作って、必要に応じて説明会も開催していただいたので、従業員から「ちゃんと説明してくれて良かった」と言われました。

就業規則の見直しや説明の機会が短期間で増えたことと社労士さんによる従業員への説明会を実施したことで、就業規則への信用が高まったのかもしれない。



## ワーク・ライフ・バランスに取り組むことに関してどのような意識を持っていますか？

私も現在、子育てをしています。働きながらしっかり子育てができる状況にすることで、子育て世代の従業員が増えたらいいなと思っています。

また、今働いている従業員の年齢が割と高く、親の介護も現実的な問題で、実際に起きてからでは対応が遅れてしまうと思っていたので、規程を作ることができてよかったです。

少しずつでも、上場企業や大きい会社並みに、職場環境を近づけることができればと思います。

## 課題や今後の展望など教えてください

弊社は葛飾区内で唯一、卓球ラケットのラバーを製造していて、全国的にも珍しいとされています。機械化が進んでいないというのがありますが、どうしても仕事が属人化してしまうため、それをもう少し改善して誰もがどの業務でもマルチプレイヤーとして動けるようにしたい。そのためには、まず教えられる人材を育てて、できるだけ教えていく体制を充実させて、教わった人がチャレンジできる環境にしていきたいと思っています。

今回、この派遣事業を利用して育児や介護に関連する規程を作ることができたので、機械化や業務の簡素化をできるところから行い、さらに働きやすくすることで、継続して勤務できる環境を整えたいと考えています。

これからも、今までやってこなかった分野やちょっと避けてきた分野にチャレンジして、シェアを拡大していきたいですね。



## 葛飾区男女平等推進センター

〒124-0012

葛飾区立石5-27-1 ウィメンズパル内 開館時間 月～土 午前9時～午後9時30分

TEL: 03-5698-2211 日・祝 午前9時～午後5時30分

FAX: 03-5698-2315 休館日 年末年始、館内点検日(月2日程度)等

令和5年10月3日 葛飾区総務部人権推進課発行

LooP(ループ)とは「輪」を意味します。企業と区・民が協働し、働きやすい職場環境をつくれるようにとの願いを込めています。(年1回発行)

この印刷物は、印刷用の紙へのリサイクルができます。

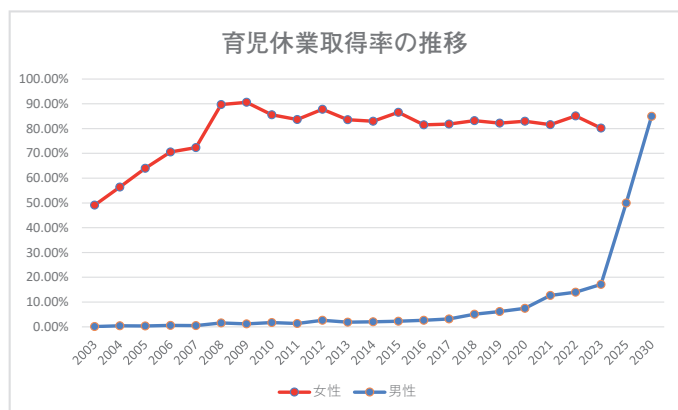
## 1. はじめに

2022年10月に育児・介護休業法が改正され、産後パパ育休（出生時育児休業）制度が新たに創設されました。パパにとって分割での取得や育休中の就労が可能（労使協定の締結が必要）となり、以前よりも柔軟に取得しやすくなっています。

一方で、男性の育児休業の取得率は、2022年では17.13%と、女性側（取得率80.2%）や進んでいると言われるヨーロッパ諸国（スウェーデンは8割を超える）と比較しても低い水準となっており、政府も2025年度に50%、2030年度に85%と目標数値を掲げています。

私は、約7年前、男性の育児休業におけるセミナー講師を務めたことをきっかけに活動しており、当時の取得率は2%台と更に低く、企業などからの関心が少ないと感じることもありましたが、ここ数年は取得率の増加傾向や法改正もあり、政府が掲げる目標数値から見ても高まってきていると実感しています。

しかしながら、政府が掲げる目標との隔りもあり、女性の育児や家事の負担は依然として大きい状況です。では、なぜ男性の育児休業が進まないのでしょうか。



2025年、2030年は政府目標

参照：厚生労働省  
「令和4年度 雇用均等基本調査」

## 2. 男性の育児休業の現状と課題

東京都産業労働局発行の「令和4年度 東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」によると、男性の育児休業の課題として多く見られたものは、「代替要員の確保が困難」、「男性自身に育児休業を取る意識がない」となっています。

そのほか、従業員側が課題と考えているものの、事業所側はそこまで課題を認識していないという課題もありました。「職場がそういう雰囲気ではない」、「社会全体の認識の欠如」、「キャリア形成において不利になる懸念」、「上司の理解が進まない」など、このギャップを埋める取り組みを企業が行うことで育児休業取得の推進につながるように思われます。

例えば、「業務改善や多能工化に組み込み、休暇取得を促し、育児休業が取得しやすい雰囲気を作っていく」、「キャリア形成で不利にならないことを経営者から発信する」、「管理者がイクボス宣言（※）をする」などがあります。

※イクボスとは、職場で共に働く部下やスタッフのWLBを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる経営者・管理職（男性に限らず女性も）のことを言います。宣言方法については、厚生労働省イクメンプロジェクトサイト「イクボス宣言をする」をご参照ください。

## 3. 男性の育児休業のメリット

厚生労働省の「イクメンプロジェクトサイト」には企業・イクボス取組事例紹介等もあります。事例は大手企業に限らず、人がなかなか定着しないなど人材確保に悩んでいた中小企業においても「男性の育児休業取得に向けて取り組むことで離職率が低下した」、「取組がメディアに取り上げられて良い人材が応募してくるようになった」などの声があります。

男性の育児休業取得は、単なる福利厚生ではなく、企業にとって大きなメリットが期待でき、WLBの実現に向けた経営戦略上の位置づけと言えるかもしれません。そして、企業側だけでなく、取得した従業員

葛飾区男女平等推進センターでは、区内中小企業経営者及び人事・労務担当者等を対象にした「企業向けセミナー」を開催しています。令和4年10月に講師を務めた宮木公平さんに講座の一部をご紹介します。

員とその家族、周りの従業員にとってもメリットがあります。

#### 4. むすび

これまで男性の育児休業の現状と課題、取得することのメリットを見てきましたが、社会として見た場合でも以下のような様々な問題解決につながると考えます。

- 性別役割分担意識（家事は女性、仕事は男性）が薄れ、ジェンダー平等の理解やハラスメント対策にもつながる。
- 「お互い様」の気持ちが醸成され、休みやすい環境となり、介護や病気治療による離職問題の解決につながる。
- 女性の出産などをきっかけとした離職が減り、人手不足の解消につながる。

- 家事や育児の協力体制が整うことで育児不安が和らぎ、子どもへの虐待の抑制にもつながる。
- イクボスが増えて、一人一人にあった多様な働き方が構築され、働き方改革が進む。

2023年4月からは、男性の育児休業取得率の公表が義務化（常時労働者1,000人超の企業が対象）されているため、今後は「WLBの取り組みの1つとして男性の育児休業を推奨する」から「男性の育児休業が進んでいる企業はWLBが進んでいる企業である」という見方が強くなっていくかもしれません。

もし働き方改革が進まないと悩まれている経営者や管理者がいらっしゃいましたら、男性の育児休業取得に取り組んでみてはどうでしょうか。また、取得する側にも様々なメリットがありますので、この機会にパートナーと話し合ってみてはいかがでしょうか。

#### 男性の育児休業は、企業側の価値向上につながるだけでなく、取得者などにも様々なメリットがあります！

##### ■ 育児取得者にとって

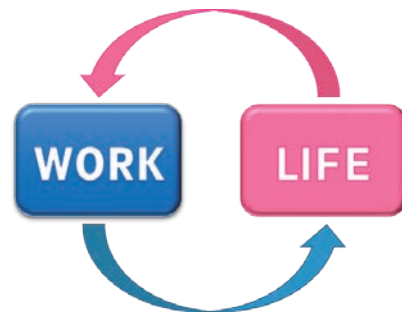
- ・ 育児家事にスムーズに入れる：育児家事への参画とその継続になる
- ・ 家族の絆が深まる：ママと子供たちに頼られるパパへ
- ・ 社会とのつながりができる：人生100年時代、仕事以外のつながりも大切
- ・ 職場でのコミュニケーションが増える：周りへの感謝と気遣いが生まれる
- ・ 仕事の効率化UP：育休前の引継ぎをきっかけに仕事の見直しになる
- ・ 育児で培われた能力を仕事で発揮：家事育児の段取り力、子供へのリスク回避能力
- ・ WLBの理解のある先輩やマネジャーになれる：各人にあったマネジメントとイクボスへ

##### ■ 家族にとって

- ・ 産後間もない不安定なママへのサポート：それが夫婦良好な関係の構築に
- ・ ママの仕事のキャリアをサポート：ママの就労継続で家族の生涯年収も増加

##### ■ 職場の従業員にとって

- ・ 仕事のレベルアップ：育児取得者の業務に取り組むことで、1つ上の仕事に挑戦
  - ・ 自身のワーク・ライフ・バランスを考えるきっかけに：人生100年時代、ワークとライフ両方大事
- 育児取得者は、周りに感謝してたくましいパパとなって職場に復帰、お互い様の職場を形成する



※厚生労働省 イクメンプロジェクトサイト 社内研修資料 [中小企業における取組促進] を参考に作成

#### 宮木 公平 さん

中小企業診断士・社会保険労務士Office Miya-Line 代表  
Petraf合同会社 共同代表

ITベンチャーで上場を経験し、取締役経営企画管理本部長としてIR、経営企画、人事労務、経理財務の責任者を務める。現在は独立し、ベンチャー企業の上場支援をはじめ、中小企業の経営計画の立案から人事労務などの支援と幅広く活動。また、厚生労働省の男性の育児休業取得促進委託事業のセミナー講師、男性の育児休業をテーマに地方自治体、大学及び企業の講演なども経験する。

