

仕事と介護に関するシンポジウム議事録

は じ め に

高齢化、核家族化等を背景として、家族の介護は労働者にとって、職業生活を継続していく上での大きな問題となっています。このため、介護施設、介護サービスの充実が進められていますが、同時に介護しなければならない家族を持つ労働者が働きながら介護を行うことを可能にする介護休業制度等の普及が強く求められています。

そこで、労働者では、今後各企業において企業内福祉制度の整備が、より一層図られるためには、その具体的なあり方を示すことが重要と考え、平成4年7月「介護休業制度等に関するガイドライン」を策定するとともに、平成4年9月、介護休業制度等普及促進対策の一環として、仕事と家族の介護の両立に関する問題についての理解を深め、ガイドラインに沿った制度の企業への導入を進めるために、仕事と介護に関するシンポジウムを開催しました。同シンポジウムでは、約400名の方の参加を得て、熱心な意見交換が行われました。

ここにシンポジウムの記録をまとめ、参考までに供しますので、活用いただければ幸いです。

最後に、講師の方々をはじめ、多大な御協力をいただきました方々に深く感謝の意を表します。

平成4年12月

労働省婦人局

目 次

I	仕事と介護に関するシンポジウムの概要	1
II	開 会	2
	開会のあいさつ	2
III	基調講演	3
	「仕事と介護の両立のために」	3
IV	公開座談	18
V	閉 会	46
	閉会のあいさつ	46

I 仕事と介護に関するシンポジウムの概要

- 1 趣 旨 高齢化、核家族化等を背景として、家族の介護は労働者にとって職業生活を継続していく上での大きな問題となってきた。

このため、介護施設の増加拡充、介護サービスの充実等と相まって、介護すべき家族を持つ労働者が雇用を継続しつつ介護を行うことを可能にする介護休業制度等介護に関する企業内福祉制度の整備が、労働者とりわけ女子労働者の福祉の増進の観点から強く求められているところである。

そこで、今後更に介護に関する企業内福祉制度の整備を促進するためには、その具体的なあり方を示すことが重要と考え、今般、「介護休業制度等に関するガイドライン」を策定したところである。

ついで、仕事と介護の両立に関する問題についての社会的関心を喚起し、同ガイドラインに沿った介護休業制度等介護に関する企業内福祉制度導入の気運の醸成を図るために、「仕事と介護に関するシンポジウム」を開催する。

- 2 主 催 労働省

- 3 協 賛 (財)女性職業財団

- 4 日 時 平成4年9月11日(金)

- 5 会 場 中央合同庁舎第5号館(労働省)講堂(2階)

- 6 プログラム 開 会

開会のあいさつ 労働政務次官 石渡清元
基調講演

「仕事と介護の両立のために」

福祉コーディネーター 堀田 力
弁 護 士

公開座談

コーディネーター	N H K 解説委員	小宮山 洋子
	電機連合中央執行委員	佐藤 悦子
	お茶の水女子大学教授	袖井 孝子
	榊東武百貨店人事部長	高橋 正博

閉 会

閉会のあいさつ 労働省婦人局長 松原 亘子

Ⅱ 開 会

開 会 の あ い さ つ

労働政務次官 石 渡 清 元

本日ここに全国各地域から、多数の皆様方の御参加をいただきまして「仕事と介護に関するシンポジウム」を開催できますことは、主催者側の1人といたしまして大変に喜ばしい次第でございます。お忙しい中をお集まりをいただいた皆様方に対しまして、心から厚く御礼を申し上げる次第でございます。

近年、我が国は高齢化の進展等を背景として、高齢者の介護の問題がクローズアップされてまいりました。このために介護施設、あるいは介護サービスの充実が進められており、労働省におきましても、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律を先の国会に提出し、成立させたところでございます。同時に、介護しなければならない家族を持つ労働者が、職業生活を継続しながら介護を行うことを可能にする介護休業制度等の普及が強く求められています。そこで、労働省は本年7月「介護休業制度等に関するガイドライン」を定め、企業における介護休業制度等の一層の導入促進を図っていただくことにしたところでございます。

本シンポジウムは、この介護休業制度等の普及促進のための中心的行事として、仕事と介護の両立に関する問題についての理解を広め、ガイドラインに沿った介護休業制度等の普及を図るため開催するものであります。

働く人の仕事と介護をめぐる状況について、本日お集まりの皆様一人一人が認識を深められ、介護休業制度等の普及について、更なる推進が図られるよう強く期待をいたしまして、ごあいさついたします。ありがとうございました。

Ⅰ 基 調 講 演

仕事と介護の両立のために

福祉コーディネーター 堀 田 力
弁 護 士

お手元に「講演資料」という、図面が入った白いペーパーが配布されていると思います。この資料は前回の講演会で、日本電気の関本社長が御講演されましたが、そのときにお使いになりました資料でありまして、実は私の方はそれをそっくり頂載させていただきました。要するに、ここの資料にありますのは、これから大変な高齢化が進むというのが第1点、第2点は若年層の数がどんどん減っていくという、特に労働力人口が減っていくというのが第2点であります。そういう事態の中で、人々はむしろ物の豊かさより心の豊かさを求めているというのが第3点、この3つのことをこのグラフで説明されました。私は前回の講演の半分ぐらいは、その説明に使われております。私は前回の講演資料のグラフをそのまま頂戴いたしまして、お手元に配らせていただきました。これから高齢社会がどうなるのか、それから若い層の労働力がどう減っていくのかを図面で見ていただくということで、説明の時間を割愛させていただきます。

これから高齢化が大変に進むということは、その図表にもあるとおりでございます。これはもう企業、特に人事担当の皆様方は、十分に実感しておられると思います。高齢化が進みますと、特に年齢の高い高齢層が介護を必要とする。あるいは介護までいなくても、家事援助が必要になるということで、いろいろと面倒を見てさしあげなければいけない。現在はその負担が、主として家族にかかっております。そこでこういう高齢化が進むにつれて、お父さんやお母さんが介護を要する状況になられると、その方が特に郷里におられたりしますと、それまで勤めておりました会社なり官庁なりを退職するという現象が、かなり出てまいります。

私も法務省の官房人事課長を3年半ほどやりましたが、何とか郷里の親を見なければいけないので、そちらへ転動させてくれないかと頼まれた例がいくつかあります。そういうふうに申し出られる方はかなりの管理職、場合によりましては地方の官署の長というポストの方であります。そういうポストを、そう簡単に用意はできません。残念ながら「とてもふさがっていて、御希望に沿えないんですが」と申し上げますと、「それでは辞めさせていただきます」ということで、お辞めになる方が出てくる。そういう方が、年を追って増えてくるという状況でありました。

私どもとしても大変な費用、さらに人力を投じまして、せっかくここまで伸びてきてもらって、これから大いに管理者として実力を発揮してもらおうという、一番大切な層に親の介護のために辞められるということは、大変な痛手であります。そういう現象は高齢化がどんどん進みますから、これからもど

んどん進むであろうということが1つございます。

しかし高齢社会になるということはことほぐべき、喜ぶべき現象であります。高齢化することには何の問題もない、どんどん高齢化してもらった方がいいわけでありまして、高齢化のスピードを落とすなどという馬鹿な対策はありえないわけであります。問題は世の中がずっとこれまでピラミッド型で、大体上の10分の1ぐらいの方が高齢者層であり、その下の働いて頑張って支えている層が厚いという構造でありました。それが下の方の若い層が出生率が低いために、1.5ぐらいのところで2年ほど推移しておるわけであります。若い層の出生率が大変少ないために、高齢者を支える部分が減っている。ここが大変な問題なのであります。1.5と申しましたのは生涯特殊出生率、昨年が1.53で一昨年在が1.54ですね。1人の女性が生涯に1.5人の子供を、おつくりになるということでありまして、1人が1.5人になるのだから増えるように見えますが、残念ながら子供を生めない男の分をカウントいたしますと、男と女2人で1.5ということになります。つまり2が1.5になる。人口が一代たつと、4分の3に減るということでございます。

戦後の人口で一番多いのは、御存じのように団塊の世代でありまして、戦後間もなくのころであります。このころは一年間に270万人から250万人ぐらいの子供が生まれていたわけです。昨年はこれが122万、半分以上に減ってしまった。まだ50年たたないうちに、生まれる人の数が半分に減っているということでございます。これからも頑張って3人生もうという女性の方は、そう出ないだろうと言われています。社会条件が熟しておりません。子供を育てるについて、まずい状況がいろいろあります。今日はそれが主題ではありませんが、それが改善される見通しもあまりありません。当分は人口減のままに進むのではないかと。

人口減のままに進んでいくと、どういうことになるか。一代たつと人口が4分の3に減ってしまうということでありまして、一代たちますと企業は4人が辞めても、3人しか若い人から補充できない。今のところは、団塊の世代の二世が高校生や大学生でありますので、その辺の補充は比較的スムーズにできていて、数としては増えていた。労働人口というのは増えていったわけでありまして、それでも大変な求人難になっていった。今年はバブルがはじけまして、特殊な状況であります。求人状況は変化してきておりますが、一昨年までの求人状況というのは、若い層の供給も増えているのに、なおかつ大変な求人難の状態が続いていて、その値は1.4倍ぐらいだという。要するに若年層について、企業が14人欲しいと言っても10人しか来てくれないという、厳しい状況が続いていた。

それを補充するためにイラン辺りからの不法入国、不法就労の人たちが増えて、上野などで問題を起こしていたことは、御承知のとおりであります。若い層が増えていても、あのような求人難の状況が続いておりまして、バブルがはじけるまでは求人難倒産の数も、かなりの勢いで増えていった。資本も需要も工場も全部がそろっているけれども、人が来てくれない。ただそれだけのために倒産するという数が、大変な勢いで増えておりました。今年あたりは少しは落ち着くと思います。しかし、これだけの不

景気が今後ずっと続くとも思えませんので、やがては回復していくであろうと思われます。そうなる
くと、また元の求人難の状況に入ってくる。

しかも若い層というのは2年先をピークといたしまして、どんどん減っていくわけであります。絶
対数が減っていく。だから企業や官庁は、どうしても自分の後継者を探すことができない。ましてや勤
務時間短縮もどんどん進むでありますから、更に多くの数を採らなければいけないという状況が進
むと思います。現在バブルがはじけて非常に辛い状況の中でも、何とか人を放さずに抱えておられま
す。最近ではたまりかねて一時滞休するところも始めているようですが、多くのところは我慢して抱えてい
る。一方この数年間、ずっと人が採れなかった中小企業などは、このチャンスにということで景気は良
くないけれども、とにかく人を採ろうという状況であります。これが景気が上向いてきますと先ほど申
しましたように、大変な労働力不足になってくるというのは、その図表にあるとおりでございます。

そういう労働力不足になってくると、どうなるかというのは、まさに皆さんが御承知のとおりであり
ます。まず企業や官庁は、お元気な高齢者層に手を伸ばしてくる。大体そういう傾向は数年以上前から
出ておりまして、一時は窓際族などとはやされておりまして高齢者であります。次第に窓際族という
のがなくなってきて、専門職などの名前をつけて使うようになる。56歳とか57歳、58歳あたりで
ポストの昇進をストップしたり、給料を8割にしたりという企業が、そういうことをだんだんなくな
ってきた。さらに現在は60歳の定年を、65歳に伸ばす企業も出てきている。今後はそういう風潮が、
各企業に広まっていくと思います。65歳ではまだ及ばずに、フレックスタイム制とか本人の希望に応
じた勤務時間というような、いろいろな言葉や制度を作って、お元気な高齢者層を引き止めて、若い層
で補充できない労働力を補充させるということを、現にやり出しております。これからそういう傾向は、
どんどん強くなるであろう。

しかしそれだけではとても補充できませんので、あと1つ残っております層が専業主婦層であります。
女性の就業率は男性に比べますと、まだ2割弱は低い状況であります。30歳を過ぎますと自分の能力
を活かして、うまくそれに見合う給料や仕事をくれるところが少ない。単なるコピー取りとして使うな
ら、私は亭主を働かせてテニスでもしているわという女性方も、今のところはまだ多いわけであります。
この辺の層にいい仕事や給料を提供して、どんどん吸収していく。若い人が足りない分を、そういう形
で補っていくということは、もうこれは必然であろうと思われます。そういうふうにして次々に労働力
を補充して、日本の企業の経済成長を、現在の3.5とはいいいませんが、2ぐらいのところで頑張って
体力をつけて維持していただかないと、まず税金が入ってこない。税金が入ってこなくなりますと、高
齢者福祉のための予算も不十分になる。これからどんどん高齢者が増えるのに、行政がやるべき分のお
金が出てこないとなるわけであります。もちろん高齢者の観点だけではありませんが、日本全体のため
に経済成長は、やはり2%ぐらいは遂げて欲しい。そのためには、労働力をそういったところから出し
ていくことが必要な状況になると思います。

それはそれでいいわけですが、これを高齢者福祉、介護という観点から見ますと、現在高齢者の介護をしている層というのは、お元気な高齢者層と専業主婦層、この2つの層で介護をしているわけであり、例えば奥さんが、だいがへばった御主人の介護をしておられるというのが相当多い。中には90歳の両親を、60歳のお嬢さんが看ておられるという形もあります。いずれにしてもお元気な高齢者層というのは、介護の大事な戦力である。そしてもう1つが専業主婦層で、娘さんが高齢者の介護をしておられる。現在の日本は、そういう姿になっております。

介護の主力層、つまりお元気な高齢者層と専業主婦層というのが、今申しましたように若年層の人口がどんどん減っていきますために、企業や官庁等へ労働力として吸収されるようになりますと、現在高齢者を支えている介護のマンパワーが少なくなってくるわけであり、かたや介護を要すべき高齢者の数は、どんどん増えていく。大体20年から30年ぐらいの間に、今の3倍ぐらいになるであろうと見られております。現在はボケ老人と言われる方と、寝たきり老人が100万人をちょっと超えている状況です。これが20～30年すると、300万を超えるであろう。介護や援助を要するのは、ボケ老人と寝たきり老人だけではなく、むしろ大切なのはその前の段階でありまして、ボケていないし全く寝たきりというわけでもないけれども、食事を作ってさしあげたりお風呂に入れてさしあげる必要がある。あるいはときどき行って、お話をしてさしあげる必要があるといった、いろいろに介護や援助を必要とする方が相当の数おられます。今後20～30年すると、全部合わせまして数百万人は介護や援助が必要になるのではないかとされています。

一方で介護や援助を必要とする高齢者の数が増える反面、それを支えている層というのが企業等に吸収されていく。そうしないと経済成長が維持できないという事態になる。そうなったときに誰が介護や援助をするのか。いちばん簡単なのは捨てるで、捨ててしまうことです。全部の高齢者に、お金を持って海外に行ってもらえばいい。その解決法が、あくまで理論的には1つあります。しかし、そういうことになるはずがない。日本の民族というのは大変に優しい民族でありますので、絶対にそうはならないし絶対にしてはいけない。

そうしないために、それではどういう方策があるのか。1つはスウェーデンやデンマークのように、ほとんど全部国や行政で見るというのがあります。私はすべてを行政が見ることは、日本の場合まず絶対に不可能であるというふうに考えております。理由はいくつもありますが、第1に費用の面で不可能である。スウェーデンは税金と社会保障費の負担で、大体6割を超えて7割近いわけであり、日本が今4割弱であります。この4割弱の税金と社会保障費の負担を、7割までもっていけるのか。中にはもっていけると、おっしゃる方もおられます。日本人が貯金するからよくない。貯金の分を、全部そっちに入れればいいという議論がある。それで日本人が今やっている貯金を国家が買収いたしまして、全部を社会保障費に入れるという主張が、一体世の中に通るのかというと通るとは思えません。一般に日本は税金は取られるものと、企業も個人も考えておりまして、3%の消費税を設けるだけで内閣が1

つつぶれる国であります。行政が全部見るだけの税や社会保障費負担というのをそもそも提唱して、なおかつ内閣を維持できるだけの政治家や政党が出てくるとはとても思えない。本当は出てきてくれた方がいい。しかし残念ながら出るわけないということは、私は断言していいと思います。

お金の面で見れないし、人の面でも見れない。これからどんどん労働力が減っていきます中で、そもそも福祉の分野でそれだけの人が吸収できるのか。厚生省のゴールドプランは平成11年までに10万人、あと5万人強増やさなければいけない。これだって、そういう学校を出ただけの数では間に合わないで、よそから持ってこなければいけない。ほかから引き抜いてきたり、専業主婦から持ってきたりしなければいけない。果たしてこの10万人が、達成できるのかということが問題になってくる。しかも、10万という数は20～30年後の状態を考えますと、とても足りない数でありまして、謙虚に考えて数十万人のホームヘルパーさんがいるわけでありまして、今の状態を維持するためだけで、それだけ必要だと思います。一体それだけの労働力を出せるのか、それすら問題になる。

もう1つ、私は30年間ずっと公務員としてやってきておりますので、あまり言いたくはないんです。一体日本の場合に、公務員が福祉という最も心のいる分野で、全部をやれるのかという大問題があります。国鉄にしてもNTTにしても、国営から民間の営業になってからサービスが良くなったということは、皆さん目で見えておられるとおりであります。私は法務省の人事課長を3年半、官房長を1年半ばかりやっておりました。法務省も法務局でありますとか入国管理局でありますとか、サービスの良さからいけば下の方に評価されている官署を抱えておりまして、サービスとまでいなくても何とかぶっきり棒にならないように仕事をしてもらえないかと考え、いろいろ努力をいたしましたが、空しい結果になっております。それでも法務局あたりは「少しは前より良くなっていますよ」となぐさめてくれた人もいますけれども、サービスという観点で見たら、まだまだということでごさいます。

法務局とか入管などというのは一生のうちに何回か行くだけでいいわけですが、福祉や高齢者の介護ということになりますと、1人の人に毎日触れる分野であります。一番心のいる分野でありまして、日本の公務員が果たして心が行き届くところまでやれるのかという問題があります。それがやれるようになったら、本当にいいと思います。現に一生懸命やってられる看護婦さんや保健婦さん、ヘルパーさんなどがたくさん居られますが、全体としていえば、私は残念ながら、実はあまり希望を持っていないわけです。いろいろな面から見まして、行政で全部をやれという主張は、無理だということでもあります。

それなら一体、誰が見るのか。もう残っている層は、勤労者層と学生層であります。私はこの2つの層に、主体となって見てもらうしかない。こういうふうに申しているわけでありまして。そう申しますと、企業が人手不足でどんどんいろいろな人を吸収している中で、また企業が高齢者の介護を見ろというのは、一体どういうことかということになるわけでありまして。ここで介護や家事援助ということの中身をお考えいただきたいと思います。

現在もう既に企業は、10何%かが介護休暇制というのを採っている。伸び率はあまり良くないです

が、まあまあ採っておられる。そういう制度を採られた企業は、介護休暇をした人に感想等を聞いていただいたのではないかと思います。おそらく「退屈でした」というのが、ほとんどの答ではないかというふうに思いました。退屈なのは当たり前でありまして、軽介護を考えますと、朝起きて食事を作ってさしあげて、昼食もことのついでに作ってさしあげて、そして洗濯をして干して掃除をする。これは劣等労働力である男性陣がやりましても1時間、優秀な労働力である女性がやりましたら、もっと少なくて片付くのではないか。

それから先に何をするのか。食事を終えました介護を要する方の横に座って、心の問題が大事だということで、寂しいでしょうから日本の経済の話でもということで、介護を休んだ男が横にずっと座っておられたら介護される方はたまらない。ディケアセンターに行って同じようなお年寄りの方とお話しているかテレビを見ているか、それともウトウト寝ているか、昼間というのはそれでいいわけです。昼間の時間というのは、介護することは通常はあまりない。病院だってそうです。寝たきりの人に対して、医者や看護婦がずっと付いているわけではない。1人での時間が長いわけです。その間は介護することがない。だから、介護休暇を取った人は、大体は昼の時間は退屈している。

夕方になると、することが出てまいります。お風呂に入れてさしあげたり、夕食を作ってさしあげる。夕食事は、ゆっくり話でもしながら食べていただく。洗濯物も取り入れる。これだって劣等の男性労働力をもってしても、買物を含めて2時間あればやれるのではないかということでもあります。

そういうことでありますので、企業としましては、専業主婦層やお元気な高齢者層を吸収する代わりに、通勤途上の1時間や帰宅途上の1時間半、毎週全従業員が、週5日のうちに1日か2日地域で高齢者の介助をしてもらう。そういう形で、労働力を社会に返していただくというシステムを採っていただければ、労働力を地域毎の組織に登録いたしまして、機能的かつ効率的に組み合わせて、高齢者の方々を支えていくというシステムが出来上がるのではないか。おそらく20～30年後の将来の姿を考えますと、一方で経済成長を維持しながら、これからどんどん増える要介護高齢者の方々を支えるシステムというのは、どうもそういうシステムしかないのではないか。

現在サラリーマンは、約5,000万人おられます。20～30年後も年齢層は変化するでしょうが、5,000万人ぐらいはおられるでしょう。その5,000万人のサラリーマンのうち、各企業が1,000万人を今言った形で出していただければ、そこから1,000万人の介護労働力が出てくるわけであります。企業がシステムをつくってくれば、5人に1人ぐらいは自発的にやってくれると思います。企業は人を吸収する代わりに、そういう形で返していただく。今の介護休業というのは、実は大体の企業が従業員が辞めないように、親が困っているときには休みを認めようという発想であります。こういう形では、いつまでももつわけはないと思います。大体まるごと休暇をあげてしまうというのは、大変非効率的であります。その代わりに1年でおしまいとか1人1回限りとか、これはまた介護の本質に適さない。介護される方に、あなたは1年たったら死になさい、と言うわけにはいきません。期間を切るという

のも適していない。

労働省が今度お始めになりました介護休業制度の導入に当たっても、その辺は大変に良く考えておられると思います。介護するに当たって、介護休暇を取る労働者と介護を要する者との関係で、「他に介護する者がいない」という条件を付けるというのはよろしくないということをおっしゃっています。家族の中だけを考えてもそうですが、もっと地域ということを考えますと、いよいよそういうことであります。

取りあえず介護休業制度が今の形で始まることはいいことであります。しかし、これは言ってみれば過渡的な、いわば緊急避難的なあり方だと思います。もうひとつその先を考えますと、企業が自社のためだけ、家族が家族のためだけということではなく、これを地域の中に広げて地域全体で効率的に見ていく。そういうシステムにもっていかないと、長続きしないのではないかと。企業の中には、お互いの支え合いの組織を作ろうということで、御相談にお見えになる方もあります。それはそれでいいでしょう。お始めください。ただ介護される方にとっても、企業の後輩や身内だけが来て介護されるのでは、これはもううとうしいし、自分のプライバシーが全部つつ抜けになるというので嫌がられますよと言っています。

それよりも企業が地域と組んで、地域に人を出す。その地域の組織が、それぞれの企業の介護を必要とする家族を見る。介護を必要とする方もされる方も、地域という中間領域に人を投じて、地域全体として見る組織のほうがずっと効率的だし、やる方もやってもらう方もいいのではないかと私はお勧めしています。将来的にはそういう姿の方へ進むのが、一番適しているのではないだろうかと考えているわけであります。私はそういう形で企業から20年後に、今言ったような形で1,000万の人を広く薄く出していただくという組織を、作りたいと考えております。

もう1つに学生層がありまして、今高校生や大学生クラスで900万人ぐらいおります。20年後ぐらいになりますと700万を切ってしまうとは思いますが、このあたりから200万ぐらいに出してもらいたい。企業の1,000万と学生の200万、合わせて1,200万という全人口の1割、20年後になりますと1割を切ってしまいますが、このあたりの層で地域でのボランティア組織を作って、先ほど申したような形で支えていく。そういう組織を作らないと、企業自身も求人難倒産などということで体力が弱ってきます。企業の体力が弱ると、経済成長も下手をするとマイナスになってしまったり、国の力も弱ってしまう。高齢者は十分に見てもらえないという姿になるわけであります。そういうシステムを、今から早く作りにかかることが必要であろうと考えているわけであります。

私はボランティア切符を全国的にネットワーク化することによって、ボランティア組織を広めようということを提唱しているわけであります。現在その研究会が進んでいるわけでありますが、ボランティア切符というのは簡単に言いますと、組織に登録して1時間介護をすると1時間分の切符がもらえて、将来必要になれば自分は1時間分見てもらえる。あるいは親に送れば、親が見てもらえるというシステ

ムであります。ただ、ボランティア切符そのものを広めることに目的があるわけではない。今申しましたように、これからまいります超高齢化社会に備えて、1,200万人のボランティア組織を全国津々浦々に作りあげることが目的で、ボランティア切符というのはそのための道具であります。そのほか企業や競技の組織などからお金を寄附して頂いてコンピュータを買い込んで、それを各組織に寄附いたします。これでボランティアをする方とされる方のマッチングをコンピュータでやってもらう。あるいは、いろいろなマニュアルを作る。ほかにもいろいろな手段を使って、こういう高齢者を支えるためのボランティア組織を全国に広めようということで、現在そのための第一段階として研究会をやっているという状況であります。

私のやっております研究会はボランティア切符研究会といいまして、厚生省と御相談いたしまして、厚生省も同じ目的の研究会を作られて、ここで理論編と総論編を研究される。私の方は実務編で現在いろいろやっておられるような組織とか企業の方々等にお集まりいただいて、これからそういう組織を作っていくという実務的、各論部分を研究していく。座長は同じ社会福祉事業大学の三浦文夫先生にお願いいたしまして、車の両輪ということで研究会を進めております。官民一体の組織づくりの研究会というのは、おそらく初めてではないかと思えます。こういうことは官民一体でやらなければ、できないことでもあります。

私の研究会で、総会の下にシステム部会というものがあります。これはそういうボランティア組織を現に作って運営しておられる方々に集まっていただいて、ボランティア切符制度を採用したり、採用しなくてもボランティア組織を広める受皿づくりのやり方を勉強する部会で、これを7月1日に開きました。現在も各地方で研究が進められております。

それからコンピュータ部会、これは今言ったコンピュータでアシストするために、どういうソフトを開発するかということを研究する部会であります。実は昨日、この部会をやっておりました。具体的な提案がいろいろ出ておまして、将来はICカードを使って医療や保健ともドッキングしようということで、もう具体的なプランが相当に固まっております。

もう1つが普及部会でありまして、この資料はお手元に配布させていただいたと思います。「ボランティア活動普及の方策」ということで、いろいろ社会貢献のためのシステムを作っておられます各企業、あるいは厚生省や労働省、それから文部省等の官庁にお入りいただいて、受け皿ではなしに企業なら企業、官庁なら官庁が今言ったような広く薄いボランティア時間休制度を採って人を出すとか、労働省の提案にあります時間短縮の制度を認めるとか、フレックスタイム制を採るとか、そういう形で企業人や学生をどんどんボランティア活動に出すという、そういうやり方を研究する研究会であります。来週の月曜の午後に、この普及部会の第1回部会を開きまして、各業界の企業等から自分のやり方を御発表いただくことになっております。またそういう例を参考にしながら、いろいろな休暇制度や人の出し方を御研究いただき、将来のシステムづくりに向けまして御協力いただければ大変ありがたいと思います。

またそうしないと、企業自体が生き伸びていけない。これから日本社会は、そういうふうになっていくと思います。

学生や企業人を入れるための方策として、今申しましたボランティア時間休制度のほかに、もう1つ申し上げさせていただきます。これは文部省の生涯学習審議会が、この7月の最終答審の中でも申しておられます。要するに大学や高校の入学の評価の中に、ボランティア活動を入れる。単にペーパーテストの結果だけではなく、学生時代にどれだけボランティア活動をやったかということ、入学の条件に入れる。こういうことになりますと勉強はもう1つ好きではないけれども、社会のお役に立つことは好きという学生だって結構多いわけであります。そういうことで、どんどんボランティア活動をする学生が増えてくるでしょう。動機はやや不純ではありますけれども、これは人を扱うわけですから、やっているうちに「高齢者の方というのは、こんなに優しいのか。自分もこうなるのか」ということが分かってきて、すぐ本物になります。ですから動機はどうでもいいんで、そういうシステムでやっていただく。

現に生涯教育審議会の答申が出ただけで、ずいぶん今年の夏は学生が養護老人ホームに来て、ボランティア活動をやりますという申出があるそうでして、そんなにたくさん来てもらっても困るという施設も出ているような状況であります。その辺は、大変いい方向に進んでいると思います。

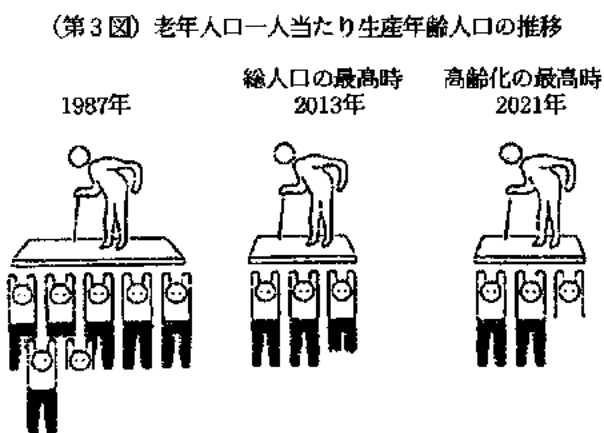
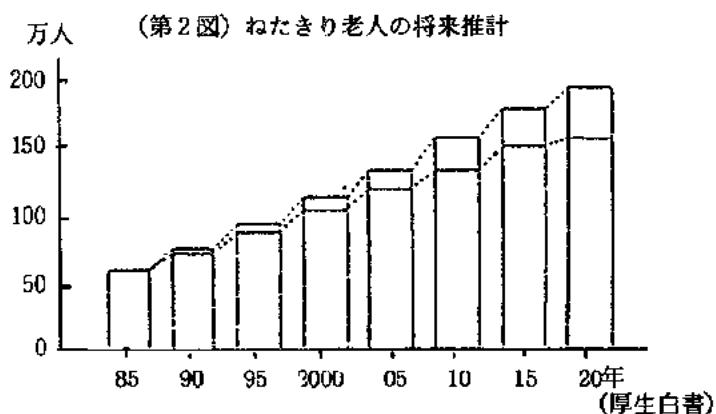
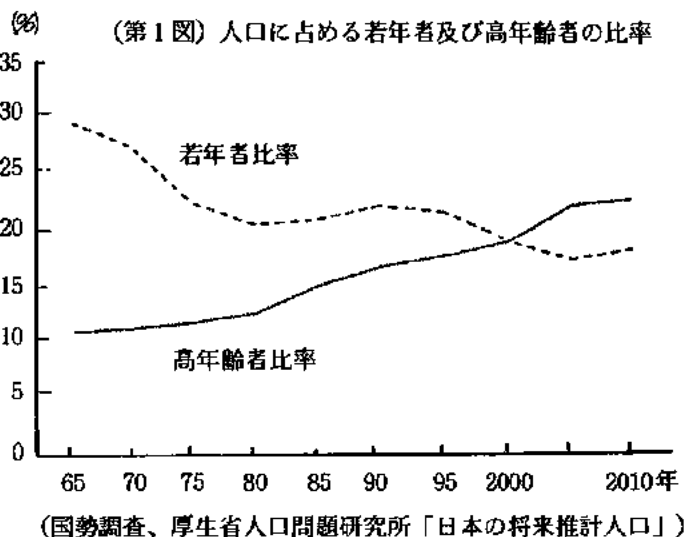
企業の関係では、採用の際にボランティア活動をやった実績を、評価に取っていただきたい。学生時代にボランティア活動をやったということは、その人間は人に対して大変に優しく、生き方が積極的であるということであります。それはペーパーテストで少々いい成績を取るよりも、ずっと大事な企業人としての資質ではないかと私は思います。そういうことを評価されることは、企業にとってもいいことであります。

私も法務省の人事課長をやっております、法務局などといったところでは福祉系の学生を採るわけです。そういう方は報告書などを書かせると、特別にいいとは言えませんが、人間関係が非常にいいし、職場の人間関係のリーダーになってやっておられる。そういう方々をどんどん採っていただくのが、企業にとってもいいのではなからうか。そこでボランティア活動を入社の条件にさせていただくと、学生はどんどんやり出すでしょう。それだけでなく企業における昇進の条件にも、ボランティア活動を取り入れていただければ大いにいいのではないかと。

これからの日本では生産第一主義はもう通用しないと思います。昭和50年代の中ごろで、生産第一主義、企業絶対主義という時代は終わったと私は考えております。これからは企業も地域の中へ戻って、地域の中で生きていかなければやっていけない時代で、地域との共生が最近言われ出しております。その具体的なやり方というのはどういうことか。先ほど申し上げましたようないろいろなシステムを採って、企業が人を吸い取る代わりに地域にまた人を返して、地域全体で高齢者を支えるというシステムを作ることこそが、地域との共生ではなからうかと考えております。

申し上げたいことが山ほどありまして、大変に早口になりました。残念ながら時間がまいりましたので、この程度にさせていただきます。ひとつ意のあるところを汲んでいただきまして、これからのいい日本社会に向けて、いろいろなシステムを作っていただければ大変にうれしいと思います。どうもありがとうございました。

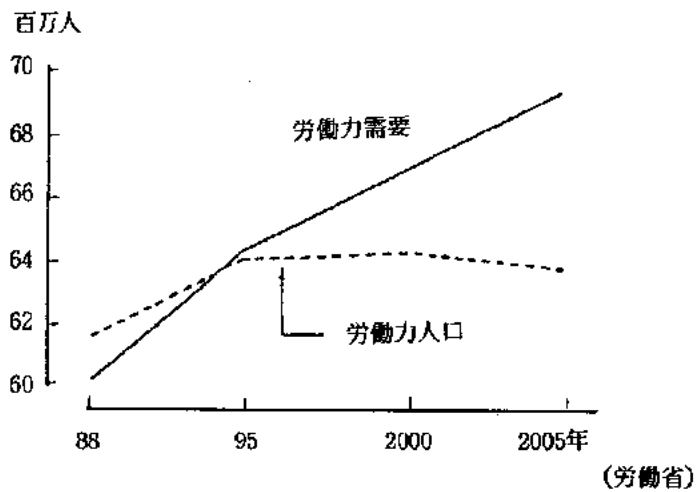
<講演資料>



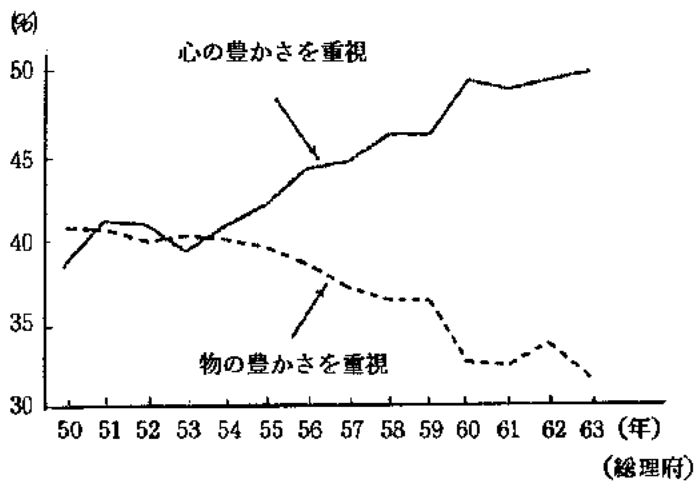
(注) 老年人口一人当たり生産年齢人口 = $\frac{15\sim64\text{歳人口}}{65\text{歳以上人口}}$

(厚生白書)

(第4図) 労働力需給の現状と予測



(第5図) 心の豊かさの重視



ボランティア活動普及の方策

－ V 切符研究会普及部会の研究目的 －

＜ボランティア切符研究会の構成＞

総 会	研究会全体及び各部会を統括	
部 会	シ ス テ ム 部 会	V組織を広める方策を協議・研究する部会
	コ ン ピ ュ ー タ 部 会	システム部会の研究を補助する部会
	普 及 部 会	V活動を普及する方策を協議・研究する部会

I 研究の目的

企業や官庁その他の組織で働く人々やそのOBたちが、高齢者等のための福祉サービスを行なうボランティア団体に参加し易い環境にするために、企業等において採ることが出来る種々のシステムのモデルを考究することを目的とする。

II 研究の必要性和意義

1. 要介護・要援助高齢者の急激な増加

わが国における高齢化はこれからも確実に進み、介護や援助などを必要とする高齢者の数は、20ないし30年後には今の3倍以上、数百万人に達すると見込まれる。〈注1〉

2. 家庭介護者の急激な減少

(1) 1973年の出生者数209万人に対し、1991年の出生者数は122万人であって、若年層の人口は、20ないし30年後には現在の4分の3程度になると見込まれる。〈注2〉

(2) その間、企業等は後継者を確保して組織の力を保持するため、人材を、健康な高齢者層および専業主婦層（すなわち、現在における高齢者介護・援助の担い手層）に求めざるを得なくなると予測される。

(3) その結果、家庭において高齢者の介護や援助などに専念できる人の数は、いよいよ少なくなる。

3. 新しい高齢者介護・援助システムの必要性

(1) 在宅介護を家族に期待するのが困難となれば、官民一体となって、地域ぐるみで行なう以外に、有効な選択肢はないであろう。

(2) そのために重要な役割を担うのが地域のボランティア組織であり、必要性からいえば、20な

いし30年後に、要介護・要援助高齢者のうち、せめて300万人の介護や援助などを分担するためには、1人の介護や援助などを4人で行なうとして、およそ1,200万人のボランティアが参加していることが望ましい。〈注3〉

- (3) そのためには、企業や官庁その他の組織から、そこで働く人々の少なくとも5分の1、約1,000万人が参加できるようなシステムをつくる必要がある。

そのシステムとしては、企業等が、地域のボランティア組織と連携して、働く人々が、例えば毎週1、2回出勤途上又は帰宅途上に、1、2時間程度高齢者等のための援助等の活動を系統的に行なうことが出来るよう、有給の時間休制度を採用し、あるいはフレックスタイム制を採用して、その活動を側面的に援助することが考えられる。〈注4〉

- (4) また、学生層からは、200万人以上が参加するシステムをつくることが望ましい(高校生以上の学生数現在約900万人、20ないし30年後は推定約700万人)、そのシステムとしては、高齢者等のためのボランティア活動を、情操教育の一環としてカリキュラムに組み込み、あるいは課外活動として奨励することが考えられる。

- (5) さらに、ボランティア活動への参加意欲を高めるために、高校、大学等の入学可否の判定要素並びに企業等における採否及び昇進昇給等の判定要素に、ボランティア活動を行なった実績を加えるシステムをつくることが有効であると考ええる。

4. 新システムの企業にとってのメリット

- (1) 新システムをつくることは、単に企業の社会貢献として有意義であるというに止まらず、企業等にとってその存続の基礎に係わることであると考える。

なぜなら、若年層人口の急減と要介護・要援助高齢者の急増が同時に進行するなかで、従来どおり介護や援助などの主力を家族に委ねている限り、企業の求人難による業績の全般的低下は必至と見ざるを得ないからである。

- (2) このような事態に陥るのを避け、全体としてある程度の経済成長を遂げていくためには、企業は、日本社会が終戦以来の経済成長至上主義から生活大国へと方向を転換するのに歩調を合わせ、業績至上主義から地域との共生へと方向を転換し、地域の団体と協力して地域ぐるみで高齢者を支えつつ、健康な者すべてがゆとりを持って働くことの出来る社会環境を、主体的につくりだして行く必要があるのではないかと考える。

＜注1＞ 痴呆性老人、寝たきり老人、要介護老人の推計結果

年 次	痴 呆 性 老 人 (1000人)	寝 た き り 老 人 (1000人)	注1) 要 介 護 老 人 (1000人)
1985	658	579	989
1990	830	706	1223
1995	1019	859	1497
2000	1214	1023	1776
2005	1453	1207	2110
2010	1727	1406	2478
2015	2008	1616	2863
2020	2243	1781	3174
2025	2461	1918	3451

注1) 痴呆性でかつ寝たきりの老人数を調整済

(出所: 住友生命総合研究所予測)

＜注2＞ '91年における出生率は'73年からすると87万人の減少。

一方、生産年齢人口は、推計によれば2005年には約23万人減。

その後2010年、2015年ともに約85万人の減少が見込まれている。

＜注3＞ 現在の住民参加型在宅福祉サービス団体は約370あり、介護、援助等の提供者は約5万人といわれている。その担い手のうちのほとんどは専業主婦と健康な高齢者である。

なお、平成元年に住友生命総合研究所が実施した「老人介護と家族の就労に関する調査」によれば、家庭における介護の主たる担い手は40才以上の中高年の女性である。

＜注4＞ 高齢者等の介護や援助などのかなりの部分は、朝方および夕方に集中するが、日中必要な事柄については、学生層や健康な高齢者層、及び専業主婦層に期待することとなる。

Ⅳ 公開座談

コーディネーター	N H K 解説委員	小宮山 洋 子
	電機連合中央執行委員	佐 藤 悦 子
	お茶の水女子大学教授	袖 井 孝 子
	佛東武百貨店人事部長	高 橋 正 博

○小宮山 それでは、ただ今から「仕事と介護に関するシンポジウム」を始めたいと思います。今お話がありましたように、これからおよそ2時間、時間がございますけれども、こちらでお話合いをした後、私のマイクはワイヤレスにしてもらってございますので、そちらに私、下りてまいりますから、皆様からも御意見や御質問などをお受けしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

先ほどの堀田さんのお話にもございましたが、これから高齢者が増えまして、しかも、これまで主に介護をしてきた女性たちが働くケースが多くなった中で、介護休業制度の充実が一層必要になってくるわけです。このシンポジウムでは介護休業制度の現状、課題などを中心にしまして考えていきたいと思います。

まず最初に、私の方から導入ということで、先日発表されましたガイドラインなどについて、少し説明をしたいと思います。

これからの高齢化社会、あるいは高齢社会、超高齢社会とも言われますけれども、その現状は、皆様よく御存じだと思いますが、65歳以上の人口の割合、平成元年は1.6%だったものが2020年、私たち団塊の世代、ベビーブームの世代が高齢者になりますところには2.5%になる。しかも75歳以上の後期老年人口の増加が著しくて、2020年には今のおよそ3倍の1,500万人余りになると予想されております。

それに伴いまして寝たきりのお年寄りの数も、現在は70万人ぐらいですが、20年後には2倍の140万人は増加すると考えられています。

そうした中で、介護を今まで主に担ってきました女性が、今2人に1人が働いているわけですが、年をとった親を扶養する労働者で、過去5年間に1か月以上介護を必要とする親がいた人というのが40歳代では3割、50歳代では4割を超えているというデータもございます。

そして、その介護のために仕事を辞めた人が4人に1人いるのです。これはほとんど女性のケースの方が多いと思います。ですから、ここで、何かきちんと仕事も介護も両立できるような制度を作りませんと、それぞれの個人につきましても、また企業や社会にとりましても、

マイナスが非常に大きいのではないかと思います。

それでガイドラインですけれども、平成3年7月から学識経験者など、ここにおいで袖井さんも入っていらっしゃいますが、「介護に関する企業内福祉制度についてのガイドライン検討会議」というのが設けられまして、座長に信州大学教授の高梨さんがなられた検討会議ですが、平成4年5月に報告がまとまりました。そして介護休業制度などのガイドラインということを提言されています。

それを基にして今年の7月に「介護休業制度等に関するガイドライン」が策定され、労働省婦人局長から各都道府県婦人少年室長あてに、7月13日に通達が行われました。このガイドラインの大まかな内容、企業の担当の方はよく御存じだと思いますが、ポイントだけ御紹介しておきますと、対象となる要介護者の範囲としては配偶者、自分の父母、子供、配偶者の父母であり、また、対象となる労働者の範囲は男女の労働者ということで、他に介護者がいないかどうかとか、同居しているか、扶養しているかなどの条件は一切付けません。期間につきましては少なくとも3か月、実情に応じて、さらに長い期間が望ましいとなっていますが、期間は3か月以上ということになっています。最低限同一の要介護者につき1回、賃金とか休業後の配置などについては労使で話し合うこと、こうしたことが主なポイントになっています。

また、この介護休業とともに、介護に伴う勤務時間の短縮というのも合わせて盛り込まれていまして、これも少なくとも3か月、ただ休業よりも長い期間が望ましいということですから、3か月より長い期間が望ましいということになっています。そのほか再雇用制度ですとか、臨時的支出への融資制度、ホームヘルプ援助、介護の相談、研修などを挙げております。

現状としましては、従業員30人以上の事業所で、91年2月現在13.7%の事業所が、この制度を持っております。これからいろいろな問題点などもお話し合いで出てくると思いますが、けれども、ちょっとだけ申し上げますと、今のこのガイドラインに沿っていきますと、3か月という期間が短かすぎるのではないかと、この期間の問題というのがございますし、1回きりでいいのかどうかとか、今制度を持っている企業でも、本当に1年間に、数人しか利用者がいないというように、なかなか実際には利用しにくいという面があるわけですが、それはやはり働き盛りの責任世代で取りにくいとか、無給だというお給料の問題とか、いろいろなことがあると思います。

折角このガイドラインが出ましたので、少なくともこれを最低限として、なるべく実際に取りやすい制度にしていくために、どのようにやっていったらいいのか、これからお話を進めたいと思います。

それでは、まず皆様に最初、10分ぐらいずつ、それぞれのお立場から介護休業の現状とか考え方、課題などについてお話をいただきたいと思います。まず初めに、ただ今のガイドライ

ンの検討会議の委員もなさっていましたお茶の水女子大学教授の袖井孝子さんからお願いいたします。袖井さんは福祉、家族問題の専門家というお立場からお願いするということです。

○袖 井 私は家族のことを特に研究しておりますので、家族の変化ということと、なぜ企業がこういうものに責任を持たなければならないようになってきたかというあたりについて、少しお話ししたいと思います。今在宅ケアというようなことが非常に言われておりまして、厚生省も「ゴールドプラン」で在宅ケアに力を入れております。特に1970年代半ばぐらいから、日本型福祉ということで、家族による扶養介護ということが盛んに言われているのですが、今の日本の家族で、果たしてそれができるのかどうか疑問です。一般に日本ではお年寄りは三世代家族の中に暮らしている、あるいは年をとって身体が弱くなれば、主としてお嫁さんが面倒を見るというふうに思われてきたのですが、実はそういう家族はだんだん少なくなっているのです。

高度経済成長期以前、60年代以前ですと、65歳以上のお年寄りの9割弱が、お子さんと住んでいて、そのほとんどが息子の夫婦と暮らしているという方が多かったのです。ですから高度経済成長期以前には、確かにお年寄りの多くは、家庭で家族に見てもらっていたのですが、これが10年に1割ずつ同居率が下がって、もう大変な勢いでガタガタと下がりまして、一番最近の1990年の国勢調査では6割ということです。そしてもっと新しい国民生活基礎調査ではもう6割を切っているということです。そして三世代家族で暮らすお年寄りは5割を切っております。

人口問題研究所の予測によりますと、21世紀の初めには、同居は約5割、夫婦のみが3割、そして一人暮らしが2割というふうに言われております。今急速に増えているのは高齢者のみの夫婦と、一人暮らしです。ですから、三世代家族の中で、家族が見るという状況がだんだん減ってきているということです。

それからもう1つ、三世代家族であれば見られるのかというと、今はかなりそれも難しいのです。今小宮山さんの方からお話がありましたように、女性が非常にたくさん職場進出して働いておりますので、三世代家族であっても、必ずしも同居するお嫁さんとか、娘が介護できる状態ではない。家庭に専業主婦がいないのです。今まで日本で家庭介護が何となくうまくやってこれたのは、それに専任で当たる女性がいたからなのです。その女性が喜んでやっていたかどうかは別にいたしまして、少なくとも家庭内に1人は介護に専心できる人がいたのですけれども、もうそれがいない状態になってきたということです。ですから、これは本当に家族にとって革命的な変化といっていいかと思います。

もう1つ家族について大きな変化というのは、未婚の子供との同居が非常に増えていることです。これはデータを見て、大変にびっくりしたのですが、2割弱、17%ぐらいが、先ほど

お子さんと同居するのが約60%と申しましたが、その人の2割弱が未婚子同居で、既婚子同居がだんだん減ってきています。これは考えてみれば当たり前のことで、最近新聞とかいろいろなマスコミで、未婚率の上昇ということが盛んに言われています。

「結婚しないかもしれない症候群」とか、「結婚してもらえない」とか。今は結婚したくない女性と、してもらえない男性とがいっぱいいると言われておりますけれども、今非常に未婚率が上がってきておりまして、20代後半ですと、男性では6割、女性では4割が未婚ということで、非常に未婚率が高まってきております。

今未婚率の上昇については、専ら子供が生まれないとか、出生率低下、1.57とか1.53ということで騒がれていますが、子供の問題とお年寄りの問題というのは、意外なところでつながっているわけです。

ですから、将来の介護人口が減るということだけではなくて、現在の状態で考えますと、未婚子が増えてくるということは、未婚で親と暮らすという人がどんどん増えているということです。最近データを見て大変びっくりしたのですが、未婚の男性がお年寄りと暮らしているという、そういう世帯が増えてきているのです。未婚子同居の場合には、その未婚のお子さんが生計中心者なのです。ですから、仕事と介護の両方をやらなければいけないという、非常に難しい状況に置かれているわけです。

もう1つ難しいのは、未婚で親を抱えているから、なおさら結婚のチャンスがないのです。親がいるから結婚できないという、いろいろジレンマに直面してしまうのです。

私はだいが前でですが、新聞に載りました介護疲れからお年寄りを殺してしまうとか、あるいは殺して自分も死んでしまうという、いわゆる無理心中ですが、そういうケースを幾つか拾って分析したことがあるのです。その中で、一番多かったのは、夫が妻を殺すという、これはNHKのスペシャル番組にもありましたけれども、これが一番多かったです。妻が痴呆になったとき夫が殺す。ですから男って弱いなと思いました、弱者よ汝の名は男なりです。妻が夫を殺すというのはなかったのです。ですから、男というのは、そういう緊張に耐えられないというか、土壇場になるとブツンしてしまうのだなと思ったのですが、夫が妻を殺すというのが一番多かったのです。

その次に多かったのが、息子がお母さんを殺すというケースです。これはもう本当に悲惨といえますか、やはり仕事と介護にどんどん追い詰められて、ついに殺してしまうということなんです。新聞に表われた記事ですから、どのくらい信憑性があるのか分かりませんが、そういう人は非常に親を愛しているのです。自分で見なければいけないという思いにとらわれて、どんどん自分を追い詰めているのです。そういう事件の報道などで、有識者のコメントを見ますと、なぜ福祉事務所へ行かなかったのか、など書いてありますが、そもそも福祉事務所へ行

くというそういう発想がないのです。

女性は地域社会にいろいろなつながりがありますし、女性同士のネットワークというのが意外とあるのですが、特に男の人というのは、本当に企業一筋で、地域社会とのつながりもないし、自分が直面している困難を素直に打ち明けられる友人というのが、意外にない人が多いのです。そういうことで、本当に追い詰められて、ギリギリのところまでいってしまう。こういう状況を考えますと、やはりこれは企業、あるいは組合が一步乗り出さないと駄目だ。日本のように特に男性の場合ですが、企業社会の占めるウェイトが非常に大きい社会では、そこが情報を提供する、あるいはそこがいろいろな援助の手を差し延べないと、本当に破滅してしまうという恐ろしい状況にきていると思います。

介護休業というのは、私はこれがすべてとは思いません。ワン・オブ・ゼムだと思いますけれども、こういうふうに企業が介護休業制度を作るということ、それからもう一つ、介護に関する情報を提供するという、あるいは企業によりましては組合が介護教室というのをやっているところもありますし、いろいろな形で援助、介護をしている場合の金銭的な援助をしている所もありますけれども、日本の社会の現状ということを考えますと、やはり企業とか組合という所が、そういうふうに援助の手を差し延べないと、破綻する寸前というような状況の方が非常にたくさんあるのです。

先ほど、小宮山さんの方からお話がありましたように、実際に休みを取っている人が数人ということをおっしゃいましたが、確かに私がこのガイドライン検討会議をやっておりまして、労働省の方で調査をしたところ、取っている方がとても少ないことが分かりました。制度のある企業ですが、過去3年間に、取った人がいるのが約半分で、そのうち大部分が1人、2人ということです。ですから、そんな制度を作っても、取らないのではないかと、必要がないのではないかとお考えになるかもしれませんが、そうではなくて取れないという状況が非常にあると思います。無給であるとか、1回しか取れないとか、そういうようなことがあって、なかなか取りづらいということがあって、取らないのではないかと。今必要としている人は、本当にたくさんいると思うのです。ただし、先ほど申し上げましたように、介護休業とか、あるいは企業内福祉という形で、介護は全部責任を持つということではないのです。やはり介護というのは、基本的には地域社会、あるいは行政が基本的な責任を負うべきで、先ほど堀田さんの方からボランティアというお話がありました、私はボランティアは決して基本にはならないと思います。ボランティアができる仕事というのは周辺的なことしかできないと思います。地域社会における行政サービスが、いろいろな形で支える基本的なサービスを提供することが、欠かせないと思うのです。

老後の扶養ということを考えてみますと、経済的扶養につきましては、今かなり社会的な扶

養が行き渡っています。これは一番中心は年金ですが、公的年金というのが非常に充実してきておりまして、やはり公的年金が老後の支えであるということが、ほとんどの人の間で合意が成り立っているのです。ではなぜ介護だけが、いまだに個別家庭の問題になるかという、これが私にはとても納得がいかないのです。経済的な扶養の問題について、みんなで世代間で支え合って、シェアしていこうというふうになっている世の中で、介護だけがシェアできないわけではないと思うのです。ですから、企業もそれをシェアする、全体でシェアするという形で、みんなで支え合っていないと、これからは無理だと思います。

昔は、なぜ日本で家庭介護ができたかといいますと、昔はそんなにお年寄りも長生きしなかったのです。非常にラフな推計ですが、親が1人になる年齢というのは、戦前は30歳の前半だったのです。ところがいまは50歳の前半になります。ですから50のときですと、平均して親が1人は生きています。そして夫婦ですと2人は生きていますということです。ですから、運のいい、親が元気な人は4人はいるということです。もっと運のいい人は、その上におじいちゃん、おばあちゃんもいるということです。昔に比べると、親が大変に長命になって、これはおめでたいことですが、それだけ大変な世の中になっているということで、とても個別家庭、個人的な努力で、親孝行精神とか、そんなものではやっていかれない時代なのです。ですから、やはり企業もそれのお手伝いをするということ、地域社会におけるデイケアとか、ショートステイという形で施設も、昔は老人ホームは入れたら入れっぱなしですけども、そういうものではなくて、やはり施設というのは、これからは利用するものであるということです。そこに入れっぱなしにするのではなくて、そのサービスを利用しながら、在宅ケアを続けていくという、こういう形で、みんなで介護を分け合っていくという、そういうことがなければ、これからの高齢社会を乗り切っていくことはできないだろうと思います。

企業が介護の問題に乗り出すということについて、私もガイドラインができてからはいろいろな所でお話する機会があるのですが、育児休業に加えて、年寄りの面倒まで見させようというのはかなわない、という話をされるのですが、そういうことではないと思います。子供は未来の労働力、お年よりは過去の労働力です。過去の日本を作ってくれた人たちです。そういう人たちに対して優しい企業ということは、やはりこれから本当にあるべき姿だと思いますし、そういう企業こそいい人材が集められると思いますので、介護休業というのは決して損にはならない、お得な制度だと思います。

○小宮山 ありがとうございました。一通り伺った後で、また補足の御発言をいただきたいと思います。
続きまして電機連合中央執行委員の佐藤悦子さん、電機連合などの組合の立場からお願いします。

○佐藤 全体情勢等については、先ほどの基調講演、それから今の柚井さんのお話の中ですべて包

括がされていたのではないかと思います。労働組合の立場ということで、私の所属しております電機連合という所の取組を御紹介をするという役割をいただいておりますので、そちらに絞ってお話をしてみたいと思います。

実は電機連合という所では、この春に統一的な取組ということで、電機連合に加盟をするすべての組合で、介護休職制度を要求したという経過がございます。電機連合ではこの介護等の支援をしていくということでの制度作りについては、女性の問題という括りでは決してありませんので、仕事と家庭責任の両立を支援していこうという環境作りの1つという括りの中に、項目を入れておりまして、これは男女両性の問題であるという考え方、取組をしてきております。

この春の時点では、介護休職制度を統一的に取り組むということで、電機連合で組み立ててまいりました制度の中身を御紹介したいと思います。先ほどから御紹介がありますガイドラインの中身と、多少照らし合わせますと、上回っている部分、注意書きまで多少引っかかってくるかなという部分があるわけなのですが、「同居又は扶養している配偶者、子、父母、祖父母、配偶者の父母を有する労働者に対し、本人を除いて、他に適当な介護人がいない場合、最長1年間の介護休職を与える。なお休職中の社会保険料本人負担分については、会社の負担とする」という内容で、要求を組ませていただいたわけです。

この背景については、冒頭から触れられておりますような社会状況、また電機産業という中で見ましても、特に女性の既婚化が進む、あるいは組合員の中高齢化が進むという中で、この介護の問題で組合に対する取組の要望が大変高くなってきておりました。実は2年前の90年の春に、電機連合として育児の問題で、育児休職制度をやはり統一的に取組をしております。このときにはいろいろな職場レベルでこの要求を達成するためにということで、キャンペーン等の取組をかなりさせていただいたわけなのですが、そのときに、育児休職のためのキャンペーンだったわけですが、組合員からは育児休職も必要だけれども、介護の問題について早急に取組をしてほしいという、そういう声が大変多く寄せられていたという実態がございます。

それも1つの背景になっていたかと思いますし、また、90年の暮れに、約6,000名の女性を対象にして意識・実態調査を実施しているわけなのですが、このときの介護に対する設問の中で、三世代同居の約56%の人が現在、あるいは近い将来介護の問題を抱えている、というふうに答えていたという実態がございます。

それらを背景にして、この春の取組につながってきたわけです。結果としてはどうだったかということになるわけですが、現在電機連合というのは約200を超える組合で構成をしているわけなのですが、既にこの春に要求する以前に、介護休職を持っていた組合が19ありま

す。それを加えまして、新設が100組合ありまして、合計119の組合が、今現在介護休職制度を持っているという実態になっております。

先ほど要求内容を御紹介したわけなのですが、全体の統一的に要求をする内容としては、こういう中身の組立てをさせていただいたわけなのですが、その次の作業として各組合レベルで、それぞれの要求内容が討議をされます。これを踏まえて内容が討議をされるわけなのですが、その段階になりましたときに、やはり対象の制限を加えるのはまずいのではないかと。これは先ほどのガイドラインからも触れられているところなのですが、現在親がいても、必ずしも同居をしているという状況ではないというのが、大変多いケースです。ということで、制限を加えないという形で、今度は各組合、労使での要求話し合いということに一步進んでなっております。そういう意味では、この119という組合で制度導入が図られたわけなのですが、実際に導入結果を見てみますと、同居又は扶養というような制限がない制度内容のところ、多くなっているということも特徴点の1つではないかと思えます。

また、統一的な取組としては、介護休職制度ということで、1本の要求を組み立てたわけなのですが、やはりこれが企業労使間に下りましたときに、休職だけでは不十分というふうな判断から、休職とはもう1本違う形で、勤務時間の短縮制度も同時に要求し、多くの組合で導入が図られたということも、1つの大きな特徴点として報告ができるのではないかと思います。

これは先ほどの基調の中でもあったと思いますが、べったり休むというふうな選択肢ではなくて仕事も続けながら、かつ勤務時間の短縮をして介護に当たるというふうなことで、選択肢がもう1本増えたと申し上げられると思います。

特徴点としては以上2点で、本来であれば、ここで利用率がどうであるかということも御報告できると、一番よろしいのではないかと思います。先ほどから申し上げておりますように、電機介護休職制度ということでは、この4月から導入が、全体的には図られたということで、利用状況等の実態については、まだ集約ができていないところです。そうは言いましても、それぞれ個々に聞いてみますと、両親の介護、若い層では子供さんの介護に当たるために、介護休職制度の利用者が、そんなに多くではありませんが、実際に出てきているという報告もいただいているところです。

これを踏まえまして、まだ導入を図って数か月なわけですが、それぞれ課題が寄せられています。それも数点御紹介したいと思います。まず1つは、1年間の介護休職ということになるわけですが、例えば育児休職の1年間と比べてみていただいても分かりになるかと思いますが、介護のケースの場合に、いろいろなケースが考えられると思います。期間や形態も、育児に比べて、より柔軟性のある制度の運用が求められる介護休職であるということで、その辺に果たしてどれくらい実際に応えていける柔軟な制度運用が図られるかということで、課題が寄

せられているところです。

また、これは共通するところなのですが、休職期間中の生活保障面、これは先ほど制度内容でも御紹介をしたとおりなのですが、電機の場合、賃金保障までは言及しておりませんが、社会保険料本人負担分については、会社が負担するということで、本人の持ち出しがない形で、制度内容の充実をするようにしているところです。しかし、やはりそれだけでは不十分ということで、生活保障面の取組を早急に手立てをしてほしいということで、要望が寄せられております。

また休職、短時間の勤務という選択肢とはほかに、大変要望が多いのが、単発的な病気の介護ということで、長期間休む介護の手立てではなくて、数日あるいは1週間等々の短い介護に対する手立ての柔軟な運用の要望が、大変多く挙げられております。

今現在寄せられている課題や要望については、その数点であるわけなのですが、先ほどの袖井さんからのお話にもあったのですが、電機が組合として企業に対して介護の手立て、介護の支援をする制度を作っていくということで、要求をしてきたわけなのですが、これもやはり私も感じておりますのは、個人の問題ということで、介護をすべてクリアできるかという、そうではないというふうに考えます。

地域社会、行政、社会サービスの充実ということで、全体的にケア体制を組んでいくということに対して、私自身も大変賛成しております。そうは言いながらも、その体制整備を待つことができるかという、そういう状況にはないということも、皆さんはお分かりのことだと思います。そういう意味では今緊急で困っている人のための手立てを、暫定的な形でというか、選択肢の1つとして、企業の中に要求をし、整備をしていくという判断で、電機としては、こういう取組をしてきております。

○小宮山 ありがとうございました。それでは続きまして、企業の人事担当者のお立場からということで、東武百貨店の人事部長の高橋さんをお願いいたします。

○高 橋 企業の立場というよりも、東武百貨店の中のケースをお話申し上げながら、参考にしていただければと、こんなふうに思っております。私ども東武百貨店は、いわゆる流通の中における百貨店業ということでございますが、百貨店業界就業者の約6割が女性ということでございまして、そういった意味では、前から女性が活躍している職業の中の1つであろうと考えております。この介護休業制度につきましても、百貨店業界では比較的早くスタートしております。一番の先鞭を付けましたのは伊勢丹でございますが、伊勢丹が昭和57年に介護休業制度を導入いたしまして以後、多くの会社がそれに沿った制度導入をしております。

先だって、ちょっと百貨店協会の方でこの導入率について教えてもらいましたら、大手の都市百貨店で59.1%が既に介護休業制度を導入しております。地方店につきましては32.9%全国を合わせまして38.8%ということでございます。約3分の1の企業が既に介護休業制度

を導入しているということで、先だって全国平均では13.7%というお話をお伺いしてございますので、そういった意味では比較的早めに介護休業制度の問題に対する取組を進めてきていたと感じております。

企業も社会の構成員の中の一員でございますので、企業がどんな役割を果たしながら、この問題に貢献ができるかということですが、私ども流通業の中で、女性のキャリア、女性の経験を、これは特に女性ということだけではございませんが、キャリアを重視していきたいということが、やはりこの制度導入の一番の考え方の1つかと考えております。

私どもはちょうど3年前に、この介護休業制度を導入し、平成元年の4月からスタートいたしました。その契機になりましたのは、ちょうどその1年前に続けて2名の社員が、介護を理由とする休みを続けて取ったということでした。当時はまだ介護休業制度というのはなかったわけで、就業規則の中の休職に関する規定で、「必要により会社が認めたもの」という非常に便利な項目が規定の中にありますので、その項目を適用して実質的な介護のための休職を認めたわけなのです。

3年前に制度を導入しましたが、先だってガイドラインが出ていて、いろいろ細かな部分できていたと思います。私どもの中のポイントは、申出があれば誰でもという制度にしております。必要性があれば認めていまいしょうということと、介護休業の期間は1年、必要により更に1年延長できるということで、最長2年ということにしております。

今後いろいろ問題があると思いますが、介護休職中の給与あるいはプラスアルファのものはない、ノーワーク・ノーペイの原則でということが骨子でございまして、ちょうどこの3年間に7名の者が利用しました。そのうち男子が1名、女子が6名というのが、私どもの実態でございます。

先ほど制度はできているけれども、なかなかその制度を利用する者が多くないというようなことでございましたが、私どもは今3,000名ぐらいの人員規模でございまして、3年間で7名というのは、やはり本当に介護が必要だった者が、すべてこの制度を利用したかということ、必ずしもそうではなくて、現実には介護のための退職者がこの2年間に18名出ております。実際に制度を使うよりも、むしろ退職して介護に当たるというケースの方が、現実には多いということも、今後この制度を更に充実していくための何かの示唆になるのかな、と感じております。

私どもの介護休職を取る女性は、比較的年齢が若いということがございまして、介護の対象者はお父さん、お母さんの事例が多うございました。お父さん、お母さん同時に倒れられて、という事例も1件ございました。病気につきましては癌、腫瘍、高血圧という方が多く、中には怪我の方も1件ございました。

復職の状況でございますが、この7名のうち休職を取った後、やはり2名の者が退職に至っているということでございます。さらに5名の復職者のうち2名が、更に何か月か経過した後に、やはり退職に至ったということで、介護休業制度の制度そのものは作りましても、実際に退職してしまう、制度そのものを利用しないで最初から退職に向かってしまうケースの方が、まだまだ実態としては多いということでございます。

実際の介護の中で聞いてみたことで、病人の方を介護するケースよりも、比較的私どもの人員構成は若いということもありまして、むしろ介護はお母さんにお任せして、自分は家事を担当するというための休業も多うございました。この時点で、まだ私どもは介護のための時間短縮制度は導入しておりません。育児休職のための時間短縮は、勤務体制として導入したのですが、介護のためのものは導入していなかったものですから、この辺の実態を考えると、勤務時間の短縮、例えば朝1時間半とか2時間遅くてもいいというような制度があれば、家事のみのお手伝いをするケースには、非常に有効に働くのではないかなと考えている次第でございます。

先ほど来、企業が介護休業のために果たす役割はどの程度までかという議論が、いろいろなされているわけですが、そういう人が出た場合に享受できる休業制度そのものを作るにしても、本当にそこに必要とされる諸々の問題に、どの程度企業がかかわったらよいのか、大変に難しい問題だろうと思います。先ほど来、ボランティアのお話とか、地域とのかかわりというようなことのお話がございましたが、これから日本の社会におきまして、ますます大変大きな問題になってくようかと思しますので、地域を含めた、あるいは行政を含めたいろいろな角度から、この議論が検討を深めていきまして、企業の果たすべき役割は何かということを、考えていかなければいけないかなと思っております。

また同時に、私どもも労働組合はございますが、労働組合といろいろな話合いの中で、どの程度まで私どもの中で決めることができるかということを含めた検討を、もっともっとこの問題をいろいろな場面から検討していく必要があらうかと感じております。

○小宮山 どうもありがとうございました。それぞれのお立場から10分ずつ、基本的な御意見、考え方を伺いましたが、短い時間でしたので、補足の御発言があれば、少しずつ伺いたいと思いますが、袖井さんいかがでしょうか。

○袖井 補足というよりも、介護休業制度について、私はこのガイドライン検討会議と、その前の長寿研（注：長寿社会における女子労働者等福祉に関する調査研究会）というのにもかかわっておりましたので、その辺のところを少し御説明したいと思います。と申しますのは、こういうふうにガイドラインが出て、いろいろな数字が出ると、どうもそれが一人歩きしてしまうような危険性がありますので、その辺のところを少しお話したほうがいいかなという気がいたしま

す。

先ほど小宮山さんの方から話がありましたが、1つは3か月という期間のことで、なぜ3か月なのかという、これも随分議論したのですが、長寿研という研究会で、脳卒中をモデルにしたときに出したのが3か月という数字だったのです。

と申しますのは、寝たきり老人になる原因の一番多いのが脳卒中です。大体4割から5割が脳卒中なのです。お医者さんとか介護の専門家の方のお話などを聞きますと、3か月ぐらいでケリがつくと言ってはいけないのですが、亡くなる方は亡くなる。長期になる方は長期になるということで、それで3か月ぐらいという線を出したということと、それから実際に調査しましたところ3か月ぐらい休みを取っている人が多いということです。ただ、平均ですと4か月ぐらいになってしまうのです。介護休業としては3か月ですけれども、ほとんどの方が有休を使っていっちゃって、実際には4か月ぐらいになってしまうので、これは本当にミニマムな線です。ではなぜ3か月にしてしまったのかというと、組合の方からは1年という要求があったのですが、中小企業で苦しいのではないかとということで、とにかく最低限であるということですから、これはマキシムではなくてミニマムだというふうにお考えいただきたいと思うのです。

私が後からこの3か月はまずかったなと思いましたのは、日本の福祉サービスでは、寝たきり6か月以上なのです。6か月以上寝たきりという判定をされると、いろいろなサービスが受けられるのです。これも私は問題があると思うのですが、東京都ですと、月5万円ぐらいの手当がもらえますし、無料で紙オムツももらえたり、病院に行くときのタクシー券がもらえたり、いろいろな介護機器などのレンタルとか、タダでくれたりとか、いろいろなサービスがあるのです。ですから3か月で休業がなくなってしまうと、その間の期間というのは、福祉サービスが受けられないのです。この辺のところのギャップをどうするか。ですから、本当は短かすぎたかなと思います。あくまでもこれは緊急対応で、倒れた、大変だ、どうしようかという時のためなのです。私は本当はこれは1回は駄目で、少なくとも2回、できれば何度でもチョコチョコ取れるのが一番いいと思います。

介護休業に関する、ある小規模な調査を見ましたら、制度があっても使っていない人が非常に多いのです。それはなぜかという、いざという時のためにとっておきたい。お年寄りというのは子供と違って、先が分からないですから、いつ悪くなるかわからないということで、取らないで、ジッと我慢しているという人が非常に多いのです。ですから、この辺の期間というものを、もうちょっと長いほうがいいし、フレキシブルに考えたほうがいいと思います。それから同居扶養とか、ああいう条件も、今は別居していて、田舎に親がいるとか、そういう方もたくさんいらっしゃいますので、あまり窮屈に考えない方がいいと思います。

それからもう1つ、大きいのは所得保障の問題で、例えばスウェーデンなどですと、スウェーデンは看取休暇ということで重介護、いよいよ亡くなるというときだけじゃなくて、普通の介護については国が責任を持つ、社会的なサービスでやるということになっていますが、スウェーデンの場合は育児休業と同じように9割保障です。ですからそういう何割ということは無理といたしましても、少なくとも社会保険料の個人負担分ぐらいは企業で出す。企業で出せないような中小企業の場合には、何らかの形で国が出すという形にしないと、介護に当たったその人の老後生活が不安になってしまいます。例えば年金の問題などがありますから。今日本では看る者貧乏などといって、介護した人が貧乏クジを引くことになってしまうという、それは絶対に避けなければいけませんので、その辺のところを、介護休業についてはいろいろな形で、休んだ人が貧乏クジを引かないようなシステムを考えていかなければいけない、と思っております。

○小宮山 ありがとうございます。いろいろ問題点を整理していただきましたが、佐藤さんいかがでしょうか。

○佐 藤 特に追加をするということはないのですが、先ほどから制度があっても、なかなか使われないうことを、何人かの方からおっしゃられたように思うのですが、実は労働組合の一番の、日本の労働組合のナショナルセンター組織に連合がありまして、御存じだと思うのですが、こちらの方で調査をした結果をたまたま今持っておりまして、ひっくり返していたのですが、この数を多いと判断をするのか、少ないと判断をするのか、様々かと思うのですが、御紹介だけしておきたいと思います。

調査時点が92年1月で、1か月以上の期間で、休業制度を持っている組合に聞いた調査で、329組合が答えているデータになっています。民間が71組合、公務員の組合が258組合というふうな回答になっているのですが、利用状況だけ御報告をしますと、民間71の中の26の組合が、利用者がいたと答えております。36.3%になるかと思いますが、延人員でいきますと98名、うち男性2名。26組合のうち組合の母数がちょっと不明なので、どう判断すべきかと思うのですが、98人という延人員がいました。公務員の258組合のうちの41.5%の組合で、利用者がいたと答えておりまして、延人員でいくと379名の数になっております。うち男性が87名だそうです。

介護というのは、実態としてはもっともっとケースが多いと思うのですが、その中の約400名強という数をどう判断すべきか、それぞれのとらえ方があるかと思うのですが、決して利用者としては少なくないというか、十分にこの制度は役割を果たしているのではないかと、私は判断をしております。

○小宮山 ありがとうございます。高橋さんいかがでしょうか。

○高 橋 先ほどの介護休業を取る人よりも、退職者の方が現実には多いという話を申し上げたので

すが、それに関連しまして、私どもは今再雇用制度が実際にはあるのですが、なかなかその辺が活用されきっていないということもありますが、この再雇用制度を、もっともっと今まで勤務していた人が、再び勤務を続けたいという魅力あるような制度として再構築して、一旦介護のために辞められたようなケースであっても、それが終わった時点で、また復帰できるような再雇用制度の充実が大事な、ということをちょっと思っております。

それから私どものパートタイマーの方たちは、基本的には1年の契約でありまして、基本的にこの方々は介護休業の対象にしていらないということでございます。これはパートタイマーで勤務なさっている方も、比較的休業を取るよりも、辞められてというようなお気持ちも若干あると思いますので、こういった方々のためにも、今までのキャリアをプラスとされる再雇用を、そして再雇用したときに、何らかの従来の勤務がプラスアルファになるような制度を作っていけば、お役に立つのではないかと考えております。

○小宮山 今それぞれのお立場から御意見を伺いましたが、皆様方に御意見や御質問を伺う前に、もう少しこちらの方で、この制度が実際にできたときに、活用できる制度にするためには何が必要かという点を、もう少しお話をしたいと思います。

私が取材した企業の中で、非常に利用者が多い企業、1年間に男女合わせて10人以上取ってまして、ちょうど男女が半々取っている企業があったのですが、そこはどういうことでうまくいっているのかといいますと、所得の保障が、給与の全額ではありませんが、半分ぐらいを支援金という形で支給をしているという、所得の保障があるというのが1つと、もう1つは繰り返し取れるようになっている、というそういう企業で、わりと利用者が多い。ということ、そのような点が、うまく使っていくための1つのポイントかなと思うのです。

今までの話を少し整理してみますと、制度の面としては、経済的な援助というのが1点ございます。賃金、生活保障をどうするかということと、社会保険料の本人負担分、これは育児のときにも問題になりましたが、育児休業より取る年齢が高くなっている分、本人負担分が1層多くなるということもあります。そのあたりの経済的なものと、それから先ほど袖井さんから3か月はというお話がありましたが、その期間と繰り返し取れるかどうか。その後、また実際に休職しても先ほどお話にあったように退職してしまうとなると、その後にやはり短時間勤務なり何なり、もっとやりやすい柔軟な制度が必要ではないかという期間の設定の問題がございます。

もう1つは意識の問題もあると思うのです。特に40代、50代の働き盛りの方が多いとなると、自分がいなければこの職場はもたないのではないかという、本当はもつかもしれませんが、少なくともそう思う本人の意識がありますし、やはり周りでも取りにくい雰囲気があるというようなのが、必ず育児の場合も介護の場合も、わりと上位の取れない理由に出てきますの

で、そのあたりのことをどうするかということが、この制度を設けて、実際にそれが活かされるかどうかのポイントかなという気がいたします。そうした課題につきまして、まず制度の経済的援助という面からいくと、企業としては高橋さん、いかがでしょうか。

○高 橋 そうですね、気持としては援助をしたいということは分かるのですが、なかなか企業は利益を生み出す目的も片一方でありますものですから、その辺との調和です。それからもう1つ、在籍者の中における負担感といいますか、公平感といったものとの調和がうまくできれば、介護休業者に対してもある程度の保障を行っていくといえることはできるし、また必要なかなと思います。

これは程度の問題といいますか、どの程度まで保障し得るかということは、労働組合ともいろいろ相談しながらの検討事項になるかと思いますが、すべてにわたった負担はし得ないかなという感じは持っております。これは、一方では是非社会保障といった側面からも検討をいただいて、企業でも一部負担はするけれども、国なり地方自治体の方で、ある程度の負担も可能としていただけるというような要望が、私個人としては強うございます。

○小宮山 佐藤さんは電機の方の組合の統一要求でも、社会保険料の本人負担分は要求に、というふうなお話がありましたが、いかがですか。

○佐 藤 組合としては当面取りあえず強い姿勢で、企業に対して何らかの経済的援助を求めていきたいと考えておりますが、これがあるべき姿なのかなといいますと、私自身ちょっと疑問に思うところです。やはり所属をする組織、企業の大小等々によって、差が生じてくるような形に、これを追求していったらつながってくるのではないかと考えておまして、そういう意味ではどこに所属をしようが、やはり公平な援助が受けられる社会的な保障の方が、私はベストなのではないかと考えております。当面、社会的な整備がすぐできるとはなかなか考えづらいところで、やはり企業の中に求めていくというのが、当面の組合の姿勢かというふうに思っております。

○小宮山 これはおそらくそれぞれの企業の中だけで解決することではなくて、やはり社会保障の制度なり、国としてのいろいろな制度の中で位置付けていかないと、なかなか1つの企業の中でノーワーク、ノーペイの原則などもございまして、これは育児の場合も同じでしたけれども、うまくいきません。スウェーデンでは、子供などの短時間の介護休暇も、年に90日取れるようになっていまして、これも企業が85%、国が15%出資しまして、保険の仕組みの中から払われるようになっている。ところが、それはやはり社会制度自体が国とか、個人とかの役割と、それぞれの拠出する負担金の国民負担率の問題とか、いろいろなことがからみますので、一概にすぐ1企業の中で、とはいかないと思うのですが、袖井さんはそのあたり外国の例なども入れているでしょうか。

○袖 井 そうですね、この辺が難しいところで、今組織による違い、という話もありましたが、もう1つ、雇われて働く人と雇われて働かない人との不公平という問題も出てきてしまうのです。雇用されて働く人だけが保障されて、自営の人、内職の人、自由業の人はそれがないとなると、またここで不公平が出てきてしまうので、私は基本的には国で、やはり介護保障みたいなものを考えていくべきだと思います。

スウェーデンとかは国でやっていますし、企業に所得保障の部分まで求めるということは、ちょっと無理だというふうに個人的には思っています。この辺をどう考えるかですが、できれば医療保険とは別の形で、公的な介護保険のような制度ができないかなと思っております。これはある所もあります。イスラエルか何かでそういうのを作ったということで、そういう介護というものを保険のシステムを使ってカバーできないかというふうに思っております。

企業としては社会保険料の個人負担分のほかに、個別の企業あるいは組合などでやっているものとしたしましては、例えば地方税に対する融資、貸してくれるというようなことをやっている所もあります。地方税というのは前年の所得でかかってきますから、給料がなくなってしまったところに、ガバツときます。ですからそういうものをあげるのではなくて、貸してくれるというのもいいと思いますし、介護機器に対する援助、介護機器というのはとてもいいのですが、とても高いのです。ベッドなどでも安いのは30万円ぐらいですが、高いのは100万円ぐらいしますし、リフトというのは100万円ぐらいします。ですからああいうのを、それも全部あげるのは無理かもしれませんが、介護機器などを借りたり、買ったりする場合の資金援助とか、そういうような細々とした形で、できれば企業とか組合とかが乗り出してほしいと思います。そして所得保障の部分については、これはやはり国の責任ではないかなと考えております。

○小宮山 ありがとうございます。それから期間というのが、非常に企業の担当者の方に伺っても、一番問題だと。育児の場合ですと、1歳になればどれだけ、3歳になればどれだけと目途が立つから制度の作りようがあるけれども、介護の場合はそれこそどこまで続くか分からない中で、どういうものが必要かということがあると思うのですが、これは短時間勤務などとの関連を含めて、佐藤さんいかがでしょうか。

○佐 藤 これは電機の場合は短時間勤務も、介護の休職の期間も含めて1年間ということで、一応制度内容ができています。要求を組み立てるときに、果たしてどのくらいの期間が妥当なのかということで、いろいろ議論があったわけなのですが、このガイドラインで出ました3か月は短いという意見もあるように、では1年あったら十分なのか、3年必要なのかということである意見がありまして、その要求の論議の当時に既に導入が図られていた所の制度内容等を参考にして、1年ということで一応制度作りをしています。

交渉の中で出てきましたのが、取りあえず制度は1年ということで作るけれども、柔軟な対応をするという注意書を持っている所が、やはり多く出てきているということを追加して、御報告をしておきます。

○小宮山 袖井さんからは先ほど3か月への反省と言ったら申し訳ございませんが、御意見がございましたが、そのあたりではやはり繰り返しということが1つポイントかな、という気がしますね。

○袖井 そうですね、やっぱりお年寄りというのは、明日悪くなるかもしれないし、またそれが良くなる。だんだん悪くなっていくのですが、明日亡くなるかもしれないし、3か月先かもしれないし、本当に状況が変わるのです。ですからチョコチョコ取れるのがいちばんいい。ただ、これは使用者の側から見ると、あまり不規則に休まれるということも困るということがありますので、その辺のところ为难しいのですが、なるべくフレキシブルに取れるといいと思います。

それから短時間勤務というのですが、私はこれをもっと推進していいと思ひまして、これもガイドラインでは3か月と書いてあるのですが、これはむしろもうちょっと長くてもいいのではないかなと思います。といいますのは、先ほどの堀田さんのお話にもありましたように、長期介護になって、状況が安定してくると、必ずしも1日ベッタリいなくてもいいのです。ですからヘルパーさんとか、訪問看護婦さんとか、シルバー・ビジネスで自分でお金を払うのとか、あるいはデイケアとか、そういうものをいろいろ組み合わせていきますと、必ずしも毎日ベッタリ付いている必要はないし、お年寄り自身にとっても、同じ人の顔を一日中見ているのもうっとおしいのです。それよりもデイケアのような所へ行って、ほかのお年寄りといろいろなコミュニケーションをしたり、一緒にゲームをしたり、リハビリをすることによって気が晴れますし、ヘルパーさんなどが来ていろいろな話をする、例えば嫁ですと憎らしいと意地悪なおばあさんでも、よその人にはニコニコするのです。ですから他人の目が入るということは、本当に介護者の負担を減らすこともさることながら、介護される人にとっても、精神衛生上とでもいいのです。

それからもう1つ短時間勤務が働く者にとって非常にいいと思いますのは、どうしても介護休業を取るぐらいの年齢の方というのは、その職場でのかなり中核です。介護というものが出てくるのは30代後半ぐらいです。中心は40代から50代前半ですから、その職場の中核の方です。ですからそこでベッタリ休んでしまうということは職場にとってもマイナスが大きいと思いますし、御本人にとってもやはり、先ほど小宮山さんはいなくてもいいとおっしゃいましたが、本当はそうかもしれませんが、やっぱりうちにいても、いてもたってもいられないのではないかと思います。ですから、何らかの形で職場とコミュニケーションを持っていた方がいいし、職場における情報とか、人間関係から疎外されないことも必要だと思うのです。ですから短時間勤務というのは是非入れてほしいと思いますし、これは3か月よりももう

ちょっと長くあるべきではないかというふうに考えております。

○小宮山 高橋さんの所は短時間勤務は、今はないとおっしゃいましたが、その点と、あと繰り返しというのは、取る側からすると非常に都合がいいですが、やはり企業からすると非常に困る部分と、その辺の接点をどうお考えなのかを伺いたいのですが。

○高橋 短縮勤務につきましては、現在導入していないのですが、来年の4月から是非入れたいということで検討しております。今年の3月の時点で、育児休職のときに短縮勤務を導入したのですが、この際同時に介護もやろうかなという気持ちもあったのですが、取りあえず育児休職の法律上の問題もありましたものですから、取りあえずそこからスタートしまして、来年の4月には介護の場合についても短縮勤務を是非入れたいというふうに考えております。

繰り返しということですが、確かに繰り返し繰り返し頻繁にということが、事前に分かっていれば対応はできるのですが、多分これは事前には分からないということで、企業サイド、あるいは仕事の上で仕事をスムーズに遂行していく上では、確かに非常にマイナスの面が多いと思います。

ただし、介護休業という制度そのものについて、既にそういうことを想定しながら導入していく、あるいは介護という世の中で非常に緊急課題になっていることに対する対応をしていくという意味で、ある程度私はやむを得ないかなというふうに考えます。その場合に、企業における仕事を優先するのか、折角その制度を作ったのですから、それを利用していく人の利用価値を優先するのかということになると思うのですが、制度を作った以上、その利用価値の方を優先していったいいのではないかと思います。ただし程度問題で、この辺が大変難しいところです。どの程度までいいのかという難しいのですが、その辺は実態に即応しながらある程度解決していく手もあるのかと思います。日本の中で有給休暇を、ある程度単発的にはそういったことで利用できるというような風土もありますし、そういったものと合わせながら、そのときの事態に即応していけばいいのではないかと思います。

○小宮山 今制度の面で、経済的なことと期間の問題が出ましたが、ある意味では制度と車の両輪のように意識の方が変わっていかないと、なかなかうまく使えないというのがありまして、意識の方がもっと難しいのではないかと思います。ただ、介護につきましては、育児に比べますと男性の方の理解も非常に大きい部分があるので、そのあたりがこれからうまくいくのには、どうしたらいいだろうか。先ほど袖井さんのお話にもありましたように、これから本当に少ない人数が、ある意味では4人の両親の面倒をみるということもあるわけですし、結婚しないでずっと親をみるということもある。そうすると男女にかかわらず、これはお互い様のことから、職場の中でも理解し合って取っていかなければならないと思うのですが、「言うは易し、行ふは難し」というのが現実の姿だと思いますが、そのあたりについてのお考えは袖井さんいかがでし

ようか。

○抽 井 意識というのは一番変えるのが難しいのですが、ただ介護については、経営者がわりに理解があるのです。育児について言いますと、まだ日本の経営者というのは、特に若い女性は使い捨てみたいな考えの方がかなりいらっしゃるのですが、介護については経営者自身、自分で介護に苦労なさって、自分の親であるとか、あるいは奥様が病気になるとか、そういう方がいらっしゃるって、意外に苦労していらっしゃるって、これは育児よりも理解が得られやすいかなという気がいたします。

ただし、そうは言っても、なかなか日常的にそういう問題に接していないと、違いことだといらふうに感じられますので、これはある電機関係の組合ですけれども、介護教室というのをやっているという話を聞きまして、これはとても素晴らしいことだなと思いました。つまり介護というものは、確かに地域社会で、社会福祉協議会とか自治体が介護教室をやっているのですが、普通のお勤めの方はそういうのに出られないわけです。ですから、組合とかそういう所が、介護教室をやるとか、あるいは介護に関する情報を流すとか、身近にそういうものがあれば、いざというときに七転八倒しなくて済みますし、それが本当に役に立ちますので、日常的に介護に触れられるような機会を、企業も組合も作っていくということが、意識変革というか、啓蒙の道ではないかと思います。

○小宮山 そうですね。男性にあまりこだわりすぎても何ですが、大体自分の身の回りのことも自分でなされない方が、介護休職を取っても何の役にも立たないということもあるかと思うので、そのあたりはやはり仕事一辺倒以外の、広い生き方の中に、自分自身のためにも、男女ともにそういうものに触れる機会というのは非常に必要かもしれませんね。そのあたりは組合としてはどうでしょうか。なかなか首をかしげられて難しいかと思うのですが。

○佐 藤 組合の要望として、特に特徴的な取組というか、意識の面での取組というのは、特にしていないというふうに申し上げた方が正解かと思います。先ほどから介護に当たるのはかなり中堅層の年代になってからというふうに言われているわけなのですが、それを踏まえてみますと、電機の中を見ても、職場実態の中で、休職ということでは、中堅層であればあるほど、抜ける決断がなかなかしきれないというのが、現実ではないかと思います。

例えば、育児休職制度を作るとき、今回の法律でもそうなのですが、休職中の代替要員の配置をするということがあったわけなのですが、そういう意味では介護の場合は育児ほど簡単に代替要員ですべて解決するという簡単な問題ではない、職場を抜けきれない状況が、現実的にはあるのではないかというふうに、職場実態を見てもあります。そういう意味では、やはりまだまだ自分の親が倒れても、男性の場合は妻にということで、そちらの方に解決の糸口を持っていってしまうというのが、一般的な現実的な形ではないかというふうに思います。

これはちょっと感情的なことになりますが、よくアンケートを見ますと、「両親の介護についてどう考えますか」という設問に対して、圧倒的に男性の方が「介護をしなければならないと考えます」と答えられる方が多いのです。加えて、「あなたはその介護に当たりますか」というと、「いいえ」というふうに言われるのです。ということは、当然御自分の奥さんにそのところを求められているのだと思うのですが、これは何とも理解し難い状況だなということ、を、常々感じております。私自身はまだ体験はしたことがないのですが、いろいろお話を聞きますと、肉体的にかなりな重労働になるということも聞いておりますので、介護こそ男性の方にも他人事ではなくて、しっかり御自分のことということととらえてほしいと思っていますし、組合としても機会があれば、そういうことで話をしていきたいというふうに思います。

ただいろいろな講演会とかで介護の問題を取り上げますと、育児に比べて、圧倒的に男性の参加が多いということも、これも現実的にあるということをお報告申し上げます。

○小宮山 男女にこだわらなくても、仕事の中心的な立場にある年代の人が取るという意味では高橋さんどうでしょうか。どうもこういう制度だと、周りに取りにくい雰囲気があって取れないという、それは取れないための1つの言い訳ということもあるのかもしれませんが、必ず上がってくるのですね、その辺りはどうでしょうか。

○高 橋 意識の面でどのように変えていくかという、大変難しい問題だろうと思います。とかく日本の社会は、長い間仕事、仕事ということで仕事一辺倒で走ってきたわけでございますので、なかなか仕事と介護ということの両立を迫られますと、非常に悩みますし、またその辺の意識が、まだまだ仕事の方に、特に男性の場合はそちらの方に向いてしまっているのではないかなというような気がします。

ガイドラインにもありますが、介護に対するいろいろな情報、例えばホームヘルプ制度を、実際に介護が必要だといったときに、どのようにどこに頼んで、どのくらいの経済的負担がかかるのかということ、を、意外に知りません。実際にそういった場面に立ち会いますと、慌てていろいろと調べたり、といったことになるのだらうと思いますが、こういった介護に関するいろいろな情報を、労使で積極的にこれからは従業員に知らせていく、あるいは相談する場所を作っていくということが、必要なのかなと思います。

先ほど来、介護に関する教育というようなお話も出ましたが、こういったことも進めていくと、さらに介護に対する意識面での変化も出てくるのではないかと思います。労使で介護の情報、教育面を今後積極的に取り組んでいくといいかなと感じています。

○小宮山 ありがとうございます。今の課題、それに対してどういうふうに考えたらいいかということ、を、壇上で話してきましたが、最初にお約束しましたように、皆様方もいろいろと、「そんなことを言っても、実際にはうまくいかないよ」とか、いろいろ御意見があるかと思っております。

で、これから20分ぐらい、私、下に降りますので、皆様から御意見をいただいて話し合いを進めていきたいと思ひます。

御意見、御質問などおありの方、恐れ入ります、手を挙げていただけますでしょうか。どこでも走って行きますので、どなたか手を挙げていただけますか。

○質問者1 時間短縮との関係と、職場の配置転換の問題が1年間とかの長期にわたった場合に、その職場の人員構成上いろいろと短縮も取りにくいようなときに、取りやすい場所への配置転換とかというようなことは、企業側からも進めることはできるのでしょうか。柚井先生お願いいたします。

○柚井 それは難しいですね。ガイドラインでは一応取ったことによって不利にならないように、と書いてありまして、その辺のところはジレンマなのです。今までの調査で見ますと、大企業の場合は、ほとんどやりくりができるというふうに言っているのです。ただ、中小企業の場合には、それはかなり難しいことではないかなと思ひますので、それはできれば勤労者の福祉という視点から、取ることによって何か変な所に配置されないとか、そういうことを配慮していただきたい、というふうに申し上げる以外にないのですが。

○小宮山 よろしいですか。それではほかにいかがでしょうか。

○質問者2 諺に「孝行したいところには親はなし」という時代が去りまして、戦後非常に年寄りが長生きをするということになりまして、私は医療関係に勤務している者でございますが、育児休業とか、介護に関する問題に関して労働基準局、監督署から強いられているわけでございますけれども、看護婦等の対策が非常に難しいということでございます。

それから先ほど来から育児休業とか、介護休業の問題がありますけれども、大企業は確かにやりくりはできると思ひますけれども、中小企業はつぶれてしまうという企業も出てくると思ひます。そうなった場合に、誰がそれを保障するかということ。それから従業員が休んだときに、所得保障までしろということは、実際の現場にいる私といたしましても、それはとても無理だということでございます。先ほど来からいろいろお伺いしている話は、ほとんど何か大企業が話し合いをしているようなことで、私にはピンときませんけれども、そうかといって、法律に決まったことを中小企業だからできないということ是不勉強だと思ひます。私自身も非常に頭を悩ましてはおりますけれども、何とかして従業員の福祉ということも考えてはいきたいと思ひておりますけれども、来年度3月いっぱい、育児休業を就業規則に入れろという指導を受けているわけでございますけれども、本当にビルの屋上から下へ飛び降りたい心境でございます。

別にどちらの先生に御質問ということではございませんので、ひとつ中小企業を代表いたしまして、一言申し上げさせていただきます。

○小宮山 ありがとうございます。

○質問者3 私もおっしゃった方と同じような考えでございまして、私は埼玉県の北部の小さな市の者でございますけれども、先ほどのガイドラインなどを拝見していても、従業員30人以上とか、そういうお話がたびたび出てまいります、従業員30人以上となると、私どもの市ではもう大きな会社に属する所で、あとはみんな5人とか3人とか、家内工業とか、個人でやっている所とか、そういう所が非常に多い地区でございます。

そこに勤めているというのは1人か2人でございますけれども、それがもし親が病気になったとか、子供が病気になったとかいいますと、本当に育児休業とか、介護休業が取れるような人というのは、もう本当に心からうらやましいような存在でございます。そのお話自体がうらやましい存在でございます。

質問を申し上げるわけではございませんけれども、先ほど堀田先生もおっしゃいましたのは、介護休業でもってお休みをしている人に聞いてみると、朝30分で全部済ましてしまい、夕方2時間で済ましてしまう、あとは退屈だというようなことは、おそらく介護を全然したことのない方の言うことではないかと思えます。皆さんいかがでございますか。経験のある方でしたら、通常の家事でさえ大変なのに、病人がいたり、介護をするといったら、24時間も25時間も30時間もほしいような、もう女としてはクタクタになるような、年齢も40をすぎた者でしたら、クタクタになるようなことを、おそらく皆さんの中には経験をしていることだと思います。ですから、もう少し介護の実態というものをガイドラインを作る方々も、あるいは介護休業の研究をなさる方々も、もう少し介護の実態を千差万別であることを知っていただきたいと思えます。質問ではございませんけれども、私どもの地域の実情を申し上げました。

○小宮山 これは御質問ではないのでお答えということではないと思うのですが、あくまでも先ほどからお話しているのは、企業でやることもその1つの柱であって、もともと行政とか、もっと広い範囲でやる中の1つとして、日本人はこれだけ働くことにかかわっている時間が多いわけですから、その部分でも何かをやっていないといけない。ただ大企業と中小企業ではいろいろと事情が違ふと思えますし、所得の保障にしましても、企業に全部という話は先ほどからしていないので、やはり知恵を出し合って、それぞれのところでやらなければいけないということだと思うのですけれども、袖井さんいかがでしょうか。

○袖井 難しいですが、検討会議のときも、中小企業の問題が非常に議論されまして、やはり中小企業につきましては国の方でお金を出していくということで、それも入れろと言っていたのですが、大蔵省との関係とかで、そこら辺のところがうまくいかなかったのですが、私どもといたしましては、中小企業に保障を求めるのは絶対に無理だと思ひまして、やはり何らかの形で国が出すべきだと思います。特に社会保険料のところは何らかの形で、国の財源を持っていくと

いうことを考えないといけない、というふうに考えています。ですからビルの上から飛び降りたいなどと、恐ろしいことを言わないでいただきたいと思います。

ただし、できないからといって、いつまでも放っておくというわけにはいかないと思います。やはり働く者の福祉ということを考えれば、できる所からそういうものを作っていく必要があります。育児とか介護をなぜ企業とか、社会的な問題として考えるかということは、それはもっと大きく考えますと、もはや個別家庭、あるいは個人の問題ではなくて、みんなで受け持っていくという考え方なのです。ですから、まずできるところから少しずつ手を付けていく、という以外にないと思います。

それから先ほどの介護のことですが、いろいろと私どもも議論したり研究をしたりして、私の母も今要介護の状態ですが、確かにいろいろな病状によって違いますし、いつも付いていなければいけない人もありますしいろいろです。ですから介護者の負担を軽減するためにも、介護者がいつも付いていなければならないような状態から解放する必要があるというふうに私どもは考えているのです。大変であるから、いつも付いていなければいけないのではなくて、大変であるからこそ、行政のサービスを入れて、そういう人たちの負担を軽くすること、あるいは1人が本当に負ってしまえばその人も崩壊する、家庭も崩壊してしまうから、やはり介護者の福祉、その人の生きがい、その人の人生、その人の仕事を保障していくというふうに考えていきたい、というふうに書いてあります。

○小宮山 佐藤さん、電機の組合の中にも、小さい会社というのはあるわけですね。

○佐藤 はい。何か冒頭からずっと制度ということで集約されてきたなということで、テーマを改めて確認をしたのですが、ガイドラインも出されたということで、休業制度ということに、つつい話がまとまってきたのかなと思うのですが、やはり先ほどからも繰り返されているように、制度は体制作りの1つであって、本当はもっともっと広い視点でもって、いろいろなサービス、例えば受け入れをする施設であるとか、あるいはホームヘルパー制度であるとか等々のことが、十分全体的に整備されるべきであるというのが、大前提にあるのではないかと思います。

そういう意味では、組合ということで企業に求めていきますと申し上げてはいるのですが、やはり国全体の行政の力による保障、サービスの体制整備というのが、私はやはり究極ではないかと思います。

電機の中にも小さい組合企業があるかということなのですが、あります。そういう所については、全体的な取組ということで、制度等の指導はしておりますが、なかなか企業労使間の制度導入というのが、やはり難しいというのが実態です。これは今会場の方からも出たように、なかなか経営側に立てば、ビルの屋上から飛び降りるような状況にあるからだろうと思います。そうはいっても組合員の、企業側からいえば従業員福祉ということになるかと思いますが、当

面体制作りということで、継続していくつもりでありますし、先ほどから言っているように、これを突き詰めていくと、所属をする企業の大小によってとか、あるいは特に介護の問題もそうだと思いますが、これも袖井さんが先ほどから繰り返されておりますように、働く者、働かない者によって違いがあるかといったら、何ら違いはないことであって、共通する問題だと思います。

○小宮山 もう少しいかがでしょうか。

○質問者4 制度を導入した場合に、介護の内容に条件を付けることができるかどうかということです。

例えばこういう場合でしたら介護休業を取ってはいけないという、そういう制限を加えてもいいかどうかということをお聞きしたいと思います。

○小宮山 それは同居とか、扶養とか、先ほどから出ているそのような条件ですか。

○質問者4 例えば病気の内容です。先ほどお話がありました介護をするのではなくて、家事に回っているということとか、そういう条件を規定の中に設けてもいいかどうかですが、これは労使との話し合いにもちろんなと思います。

○高 橋 それは私どもは特にその条件は設けておりません。介護、あるいは看護を理由として申出があれば、それはそのまま受け入れておりますが、ただ、私の場合、一企業の立場でございますので、一般論、あるいは総体的な考え方としては、どのように考えるべきかというのは、むしろ袖井先生に。

○小宮山 袖井さん、ガイドラインの方ではどうでしょうか。

○袖 井 いろいろ労働省の研究会などで調査をしたり、ヒアリングをして、非常に意外だったのは、ほとんどの企業が意外に柔軟な対応をしていらっしゃると思いました。それで、確か条件を付けていない方が多いと思います。3分の2ぐらいは付けていないです。そして、いろいろ議論をしたときに、1人の病人に対して、2人が介護休業を取ってもいいのかといったら、それもいいのではないかとということで、ほとんどの企業が、あまりいろいろな条件を付けていらっしゃる所が多いです。これは無給だからだと思います。私は同居だとか、扶養とか、病名など、条件を付けるというのは難しいと思います。ですから御本人次第でいいのではないかと考えております。

○質問者5 実は先ほど、高橋先生から出ていたのですが、今男女雇用機会均等法ができていながらも変わらず、最終的には介護をすることによって、休職しなければいけない、また退職しなければいけない。それが女性に負担がかかりすぎている。何のための男女雇用機会均等法なのか。労働行政の中に、女性の地位がまだまだ向上していないという社会上の問題がある。これは当然歴史的背景もあるかと思いますが、そういったことに対しても、やはり今後の労働行政に対して、我々としては要望していきたい。それで女性が向上しないというのは、ちょっと不公

平ではないか。別に女性を立てるとか、立てないとかということではなくて、もっと公平な立場にあっていいのではないか。そこら辺をちょっと先生方の意見を聞きたいと思います。

○高 橋 おっしゃられるとおりで、本当にすべて平等であるべきだと思うのです。先ほど育児の場合もそうであると言われたのですが、介護の場合も同じ平等であるべきだと思うのですが、ただこの問題は、やはり社会的な背景、あるいは歴史的に、男女における給与差、特に家庭内で夫と妻という2人の方が働いていた場合に、その所得差というのは、男の方が高い給与をもらっているのが現状ではないかと思うのです。その場合に、どちらが介護に回った方が家計上というか、経済上有利か、そんな選択肢も働くのではないかと思います。男女平等であって、男も女もその負担を負うのだということは、全く賛成でございますが、それに至る諸条件が、まだ整っていないなという気がします。こういった条件を徐々に整えていくことが、これからの日本の社会にとっても大切なのではないかなと思っております。

○小宮山 会場からもたくさんの御意見をいただきましてありがとうございました。まだまだ御発言のある方もあると思うのですが、終わりの時間もだいぶ迫ってまいりましたので、今日のいろいろなお話を踏まえまして、それぞれのお立場から、3、4分ぐらいでまとめの御発言をお願いしたいと思います。今度は先ほどの逆の順番で、高橋さんからいかがでしょうか。

○高 橋 日本の社会が今曲がり角にきているといえますか、従来における家庭の構造とか、女性が社会にどんどん進出して働いているというような中で、この介護問題というのも出てきているのかなと考えます。私自身、一企業の立場としてちょっと申し上げたいと思うのですが、やはり企業も社会の中で重要な位置を持っている構成員であると考えますし、その企業が社会の中で果たせる役割は何かという観点から、この介護問題もとらえる必要があろうかと思えます。

企業はたくさんの働く人にとっては生活の場でもありますので、その働く一人一人が安心して働ける職場づくりをするためにも、企業内福祉をより充実していくということは、大変大事だろうと考えております。

ただし、先ほど来いろいろお話が出ておりますが、企業は一方で営利団体としての側面も持ち、それが社会の進歩の1つの活性化をなす原動力でもあろうかと思えますので、その側面を全く否定した活動はできないだろうと思います。どの程度までその活動がよいのかということとは、ときどきの社会情勢によっても違うと思いますが、基本的には企業内のことであれば、労使でいろいろ相談し検討しながら、その制度を作り上げていくべきではないかと考えます。企業でできない部分については、是非行政において、勘案していただくことが大事でありますし、またそれを是非お願いしたいと思っております。

○小宮山 ありがとうございました。それでは佐藤さんお願いいたします。

○佐 藤 今高橋さんの方からありましたのと全く同じ内容を、やはり組合としても積極的に進めて

いきたいと思ひますし、企業の企業内福祉の視点でやるということも、もちろん当然ではありますが、やはり先ほどから申し上げておりますように、全体的な社会的な福祉ビジョンの確立といひますか、休むという制度だけではない、いろいろなケアサービスの体制を含めて整備を進めていくべきだと考えますので、その辺も是非行政の方でも、取組をお願いしたいと思ひます。

また介護のための休業制度という観点では、やはりガイドラインが出たばかりのところでは申し上げるのは何だか申し訳ありませんが、法制化という強制力のあるもので全体に効力を発揮していくべきではないかというふうに考えますので、是非この法制化についても、行政の方でも積極的に考えていただきたいと思ひますし、組合としてもそういう視点で取組を今後とも継続していきたいと考えております。

○小宮山 ありがとうございます。まだ時間が少しありますので、袖井さん、少し長めにお願いいたします。

○袖井 今日のお話は主として介護をする側の立場の御発言とか、いろいろそういう問題が多かったのですが、実は自分が要介護になったときということも、これから考えていく必要があると思うのです。中年世代のいろいろな調査を見て、非常に興味深いのは、自分は親を見るけれども、自分は見てもらえないだろうというのが圧倒的に多いのです。要するにサンドイッチ世代といひますか、今の中年の人の親というのは、明治、大正です。ですからその方たちはお子さんがたくさんいまして、私も兄弟5人ですから、1人亡くなりましたが母を代わる代わるみていられるのですが、だんだんそれが難しくなるわけです。ですから、要介護にならないということも、考えていかなければいけないと思うのです。

日本は寝たきり老人が非常に多いのです。いま私は、なぜ日本には寝たきり老人が多いかという研究プロジェクトをやっているのですが、65歳以上の4.2%ぐらいが寝たきりですが、これは大体欧米の80歳以上ぐらいの数字で、非常に多いのです。ですから、今は専ら介護というと、「ああ寝ちゃった、何とかしなくちゃ」ということですが、寝ないようにする手立てをまず考えなければいけないと思ひます。ですから企業でも組合でもそうですが、このごろフィットネスとかいろいろやったりしていらっしゃいますけれども、健康管理とか、そういうことにも力を入れていって、寝ないようにしないといひないと思ひます。

お医者さんの話ですと、大体80歳ぐらいまで立っていた人は、バタンと死ぬそうです。一番まずいのは50代とか60代で倒れてしまう、脳卒中になると、これは悲惨で、10年とかひどい人になると20年寝てしまうのですが、なるべく長い間立っていた人は、本当に短い期間で、あの世にいかれるのです。それは御本人にとっても幸せですし、見ているほうも楽です。ですから、今はもう寝たきりになったらどうしようかという話ですが、寝ないようにす

るにはどうしたらいいか、ということも、これからは考えていかなければいけないと思います。

健康維持、健康管理、そのためにどういうことに気を付けたらいいか、食生活の問題もあると思います。そういうことを考えていかないと、今と同じような寝たきり老人の発生率だったら、とても見ていかれないということだと思います。

それからもう1つ重要なことは、企業はどこまで責任を負うべきかということです。何でも企業にやってくれということとはできないと思います。行政も責任を持たなければいけないし、もう1つ個人の責任ということも忘れてはいけないと思うのです。どうも最近の風潮というのは、何でもやってもらうという意識がかなり強くなっているのですが、私は老後の自立ということを考えた場合、まず本人の自立意識ということが非常に重要で、日本で介護が大変難しい、あるいは介護問題が深刻化している1つの理由として、お年寄りが自立していないということが、かなりあります。要するにやってもらってしまう、やってもらわなければ損だみたいなどころがあるのです。そして介護に非常に手をかけています。私はスウェーデンとかデンマークとかアメリカなどのいろいろな老人の施設を見ましたが、日本ほど手をかけていないのです。専門家の方に聞きましたら、介護をするときには手を後ろに回して、まず相手を見て、じっとできるまで待って、できなければ手を出せということを言われまして、ああ、なるほどなと思ったのですが、日本ではすぐ手を出してしまうのです。これが特にお嫁さん介護の場合にその例が多いです。つまり、それをやらないと鬼嫁とか、あそこの嫁は冷たいとか、いろいろなことを言われますから、ついやってしまうのです。ですから、お年寄り自体が自立して、要介護にならない、個人が気を付けるということが必要ではないかと思います。

企業ができることには本当に限界があります。すべてをやるわけではないのですが、その中でもできるだけことはやっていただきたいと思います。そして、高橋さんの方からお話が思ったと思うのですが、今企業に一番望みたいことは、情報の提供ということです。サービスまで提供するということは、企業に望めないし、そこまでやる必要もないのではないかと思います。ですからやはり情報の提供、つまり地域社会とのネットワークを作ることなのです。私は非常に残念だと思うのは、確かに日本はいろいろなサービスが、決して十分ではないのですが、探せばあるのです。それが上手に使えなくて、ものすごく苦労していらっしゃる方と、ものすごく上手に使って、得をしていらっしゃる方と、もう両極端です。特に働いていらっしゃる場合には、地域社会の情報から切れているので、ある情報も入ってこないのです。ですから企業とか、そういう所に情報が届く方法はないかなと思います。例えば東京都にしましても、社会福祉協議会とか、都とかでは、どういう施設があって、どういうのがあるかという情報ネットワークやデータベースを作っているのです。ところが、それがどうも企業社会とつながっていないのです。そういうデータベースの端末か何かがつながって、それで引っ張れ

るようになるとか、埼玉には情報公社がありまして、そこでは一部やっておりますが、あれは埼玉県内の企業とか施設だけに限られてしまうということです、例えば首都圏ぐらいで、広いそういう情報ネットワークを作るという、その辺のところを企業の皆さんで話し合って、ネットワーク作りということをやって、できれば従業員を助けるというふうに、一步前進していただけないかなと、これは私の希望でございます。

○小宮山 どうもありがとうございました。とにかくこれから高齢者が増えていく中で、誰もが何も負しないで、何とかなっていけばいいのですが、そういうわけにはいかないわけですから、やはり先ほどから出ている行政とか地域とかいろいろな支え合いの中で、企業の中でも何ができるのか。また大企業、中小企業のお話がありましたが、いろいろ状況は違うと思いますので、できるところからやっていくということで、もちろん介護休業をきちんと充実する、ということもありますが、そこまでいかなければとりあえず短時間勤務で、多少勤務時間にフレキシビリティを持たせるとか、あるいはホームヘルパーの費用を援助するとか、様々できる範囲が違うと思うので、それぞれのできるところから、男女問わずに、労働者が必要なときに安心して取れる、利用できる制度というのを、少しでも早く作っていく必要があるのではないかと思います。そのことが、おそらく今はバブルが崩壊して人手が多少緩んでいるということはあるかもしれませんが、これから21世紀は間違いなく人手は足りなくなるわけですから、企業としても大切な人材を確保するためには、今よい制度を作っておいた企業に、よい人材が集まるということなのではないか、というふうに思います。およそ2時間にわたりましてパネリストの皆様、会場の皆様、いろいろ御意見をいただきましてありがとうございました。これで「仕事と介護に関するシンポジウム」を終わりたいと思います。何か1つでも参考になることがあれば幸いだったと思います。どうもありがとうございました。

V 閉 会

閉 会 あ い さ つ

労働省婦人局長 松 原 亘 子

どうも皆様、遠くから多数お集まりいただきましてありがとうございました。また最後まで熱心に御参加いただきましたことを、非常にうれしく思っております。介護の問題、本日のシンポジウムでも紹介されましたように、様々な問題があります。介護休業が、これに対するもちろん唯一の対応策でもございません。またこの介護休業制度の導入につきましても、中小企業のお立場から、先ほど御意見がございましたように、様々な問題点があるのも事実でございますが、何か一步でも二歩でも対応の仕方を工夫すべき時期にきているわけでございます。このシンポジウムで、先生方から非常に貴重な御意見がございましたけれども、是非御参考にしていただきまして、介護休業制度の普及、その他介護の問題について、皆様方お一人お一人で、是非取り組んでいただければ、幸いだと思う次第でございます。本日はどうも長時間ありがとうございました。