

キャリアも介護もあきらめない！～部長職で10年介護～

2024. 2. 14

関西広域連合 有識者委員 渥美由喜

(1) 渥美由喜の活動

二十数年かけて、国内外の先進企業 1650 社(のべ 6000 回) ヒアリング。先進企業の過半が地方の中小企業。十数年前から自治体の依頼で、中小企業コンサル。

(2) 育児介護は、予測可能な「業務の空き」

1人3役社会では、突発的な空きの方が多い。業務の空きで、誰でもできる化(=標準化)と日々自己ベスト更新&手抜きスキル(=効率化)の向上。AIの発展で、誰でもできる化(=標準化)は容易に。岐阜県の大西組。重機マイスタースキルのデジタル化。テレワークと標準化は、親和性が高い。企業は「標準化+ α 」で差別化に注力すべき。管理職前から、二十年フルタイムテレワーカー。異質な相手との真剣勝負で、+ α スキルは研磨

(3) 家族介護者～主婦が担い手ではない～

家族介護者 659 万人の過半数 (394 万人) は就労。そのうち 40～50 代の方は約 6 割 (222 万人) を占め、その 4 割 (93 万人) は男性。管理職で介護している 8 万人の 8 割が男性。年間 7～10 万人が介護で離職。介護離職する男性の増加率は女性の 2 倍の高水準。現在、社員の 9 割が不安をおぼえている。96% カミングアウトせず (離職者の 4% のみ休業取得) 将来的なリスクヘッジ策として、常時テレワーク。

Q:先進企業において介護支援の取組は？

介護休業は、育児休業の応用編。企業にとって、介護の方が難度は高い。理由は①管理職世代、②開始・継続・終了時期の予測が立てにくい。介護期間は平均 5 年 1 カ月。先進企業において、「介護と仕事の両立」は 10 年前がブーム。介護でテレワークは普通。

(4) 男性管理職が在宅で介護と仕事の両立

支障がなければ通勤圏外での在宅勤務。辞められるよりは在宅の方がまし

在宅ならば、通勤圏外の部署移動も可能。コロナ下で、コンサル業の活躍拡大。非常時になる前に、普段から在宅を訓練。共同業務と個人業務を分けて、1 職 2 人体制。管理職のジョブ・シェア

(5) 育児看中のテレワーク～時間の使い方～

最深刻時の最優先事項は赤ん坊を死なせない、父に長生きしてもらうこと。それ以外にできる仕事は、せいぜい 1～2 つ。1 人 3 役社会では、「引き算と掛け算」。動画作成だけは二十年以上、継続

(6) オンラインとオフラインの使い分け

日本は、WLB のワーク軸が強い。先進国で、最も「病児保育」が普及している国。欧米 (除ドイツ) では病児休暇&テレワークで対応。介護サービスも充実しているが、待機高齢者問題。私の最優先は介護、次いでキャリア (not 就労継続)。重要なのは、同期 (オンライン) と非同期 (オフライン) を徹底的に使い分ける姿勢。ほぼ毎年、海外の企業・自治体事例調査に出張してきた業務をすべてがオンラインで完結させてきた。

(7) 同期を非同期に転換するメリット

オンラインでインタビューを申し込み、現地の調査会社を活用しつつ、海外出張できない分をリモート。単に時間・経費の節約だけではなく、同期を非同期へと転換するメリット (同じ場所/時間にいない方がいい)。

(8) 多様なツールを活かした仕事の進め方

コロナ禍で一気に利便性が高まった「リモートワーク」の各種ツールを活かせば、ライフを優先せざるをえない育児&介護中の社員も、出張せずにキャリア形成していくことは十分、可能。

(9) おわりに

以上