



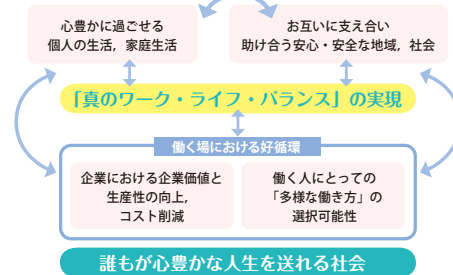
▶京都市からのお知らせ

「真のワーク・ライフ・バランス」を実現できる社会を目指しませんか？

京都市では、ワーク・ライフ・バランスの考えをさらに一歩推し進めた「真のワーク・ライフ・バランス」を提唱しています。その特徴は、今までの「仕事と生活の時間配分」だけではなく、私たちを取り巻く「つながり」に着目し、「地域・社会への参加・貢献」に重点を置いていることです。



「真のワーク・ライフ・バランス」が実現した社会（イメージ図）



「真のワーク・ライフ・バランス」が実現すると…

働く場、家庭、地域で好循環が起これば、その相乗効果によって社会全体が活性化します。

- 個人 人生の段階に応じて様々な活動を自ら希望するバランスで展開
- 企業・組織 企業価値の向上、生産性の向上
- 社会全体 社会の活力向上

これからは…

ひとりひとりが職業人として、家庭人として、あるいは社会の構成員として、さまざまな「つながり」を大切に、それぞれに求められる役割や責任を担い、個々の培ったスキルを活かしながら地域人として地域活性化につなげていきましょう！

平成26年度第8回企業向け人権啓発講座(京都市主催・中小企業庁委託事業) 介護と仕事と暮らしのワーク・ライフ・バランス～男性介護者の実態と企業に期待されること～

日時 平成26年12月15日(月) 14:00～16:30

会場 京都私学会館 大会議室(地下1階)
(下京区室町高辻上る山王町561番地)
<交通アクセス>
●地下鉄「四条駅」下車、南出口6番から西へ徒歩約5分
●市バス「烏丸松原」下車 西へ徒歩約5分
●阪急「烏丸駅」下車、出口26番から南へ徒歩約5分

内容 超高齢社会が進展する中、全国で介護に伴う離職は年間10万人にもなり、男性100万人以上が介護を担い、40代、50代の働き盛りの男性の離職が増え続けているといわれています。この分野の調査と研究において著名な講師からの講演と、ワーク・ライフ・バランスに取り組まれている企業の事例発表を通じて、貴重な戦力である職員を失うことなく、また、超高齢社会に適応した持続可能な活力を保つため、企業としての課題を知っていただく機会とします。

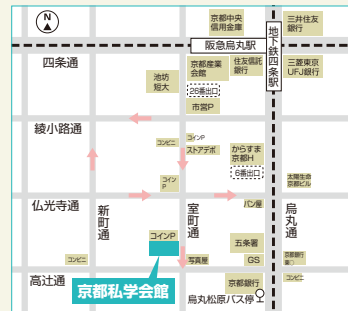
(講師) 津止 正敏 氏(立命館大学産業社会学部教授)
(事例発表) 株式会社 京都科学
※京都市「真のワーク・ライフ・バランス推進企業支援補助金」交付企業

対象者 京都市内の企業の経営者層、総務・人事責任者、人権研修推進者等

申込期間 平成26年9月1日(月)～平成26年12月8日(月) 先着100名

申込方法 ホームページ「京都市」トップページ(<http://www.city.kyoto.lg.jp/>)又は左記名称で検索)から画面上部「暮らしの情報」→画面左下部「人権・企業啓発」→「企業向け人権啓発講座」から申込書をダウンロードしていただきFAXにてお申込みください。

お問合せ・申込書送付先 京都市文化市民局市民生活部人権文化推進課(企業啓発担当)
電話: 075-366-0322 (平日の午前8時45分～午後5時30分) FAX: 075-366-0139



御来場の際は、公共交通機関を御利用ください。
(駐車場を必要とされる方は事前にお問い合わせください。)

男女共同参画通信

September.2014
©Kyoto City

Vol. 37

男性の介護

仕事と「手助・介護」の両立が難しい職場だったため
離職した男性の割合

62.1

<発行>

京都市文化市民局共同参画社会推進部男女共同参画推進課
〒604-8571 京都市中京区寺町通御池上る上本能寺前町 488
TEL : 075-222-3091 FAX : 075-222-3223
http://www.city.kyoto.lg.jp/bunshi/soshiki/6-1-2-0-0_1.html

<企画・編集>

公益財団法人 京都市男女共同参画推進協会
〒604-8147 京都市中京区東洞院通六角下る御射山町 262
TEL : 075-212-7490 FAX : 075-212-7460
<http://www.wings-kyoto.jp>

この印刷物は、不要になりましたら「誰がみ」としてリサイクルできます。
コミュニティ回収や古紙回収等にお出ください。

平成26年9月京都市文化市民局共同参画社会推進部男女共同参画推進課発行
京都市印刷物番号 264516号



京都市

男性の介護

「ケアメン」という言葉を「存知でしょうか？家族を介護する男性、または介護士の男性を「ケアメン」といいます。

「イクメン」「カジダン」など、育児や家事に積極的に参画する男性が増えてきているのと同様に、主に女性が担ってきた介護に関わる男性も増えていっています。しかし、男性が介護を担う理由は、自ら積極的に関わりたいと思っているケースだけではありません。夫婦共働きや、兄弟姉妹の減少などの状況により、介護の担い手が自分しかないなどの社会的要因によるケースも多くあります。女性の社会進出と同じように、男性が様々な分野に参画していくことは望ましいことです。が、実際に介護をしている男性は、様々な困難を抱えています。

介護には、心身を清潔に保つなどの身体介助に加え、炊事、洗濯、掃除などの「家事」も求められます。しかしながら、特に配偶者を介護する年代の男性には「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担の慣習の中で生きてきた方が多く、今までの人生の中で、どうしても家事と向き合う時間が短かったため、女性と比べ家事に不慣れであり、介護において困難に直面することが想像できます。また、これらのケースでは、介護者である男性自身も高齢で、健康状態に不安を抱え

ているという方も多くおられます。

しかし、「男らしさ」に縛られている男性は、苦しい状況を誰かに相談したり、助けを求めたりすることができず、一人で抱え込んでしまいがちです。もともと、仕事が生活の中心であった男性は地域との関わりも希薄で、孤立感が深まり、ストレスも溜まりやすくなります。高齢者虐待の加害者は、息子や夫といった男性が過半数を占めており、この点からも男性の介護者が精神的に大きな負担を抱えている現実が窺えます。

このような状況を受けて、男性介護者を支援するグループができています。このようなグループでは、介護をしている男性同士が、お互いの状況を情報交換することやホームページ等で情報発信することにより、介護をしている男性同士のネットワークを構築していくといった取組が行われています。自治体や介護施設、NPOなどでも同様の取組が行われているケースもあり、こういった支援の形が少しずつ広がっているようです。

育児・介護休業法では「介護休業制度」が定められており、要介護状態の家族1人につき93日を上限に休むことができます。しかし、厚生労働省が行った「平成24年度雇用均等基本調査」では、介護休業を取得した労働者の割合は、女性が0・12%、男性は

では、実際に介護に直面した男性が仕事を続けていくためには、どのような取組が必要でしょうか？

ひとつには支援制度です。法律で定められている内容だけでなく、その企業にあった制度になっているかどうか、必要に応じて検討、見直しを行っていくことが重要です。例えば、実際に制度を活用した社員にヒアリングを行い、改善点を積み上げていくことも効果的でしょう。

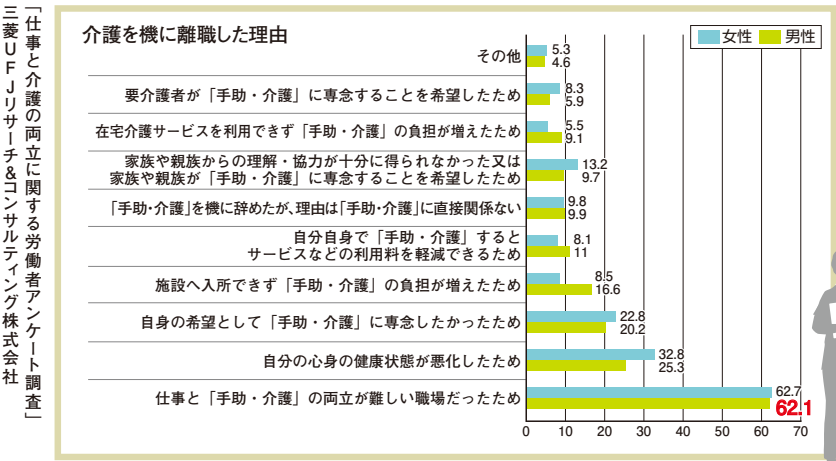
また、その制度を従業員に周知することも重要です。実際に介護に直面している従業員だけでなく、全体に周知することにより、企業として「介護しながら働くことを支援する」という方針を全従業員にアピールすることができそうです。そうすることで、介護への理解が深まり、介護について話しやすい、周りの従業員も支援しやすい職場環境になることが期待できます。

介護だけに限らず、出産・育児など、様々なライフステージの中で、その時の自分の状況にあった働き方や介護との関わり方を選択できれば、男性も女性ももっといきいきと暮らしていくことができるでしょう。

法律や制度などの整備は徐々に進んでいます。が、私たち自身がそれを知り活用する、そして支援を必要とする人々への理解を深め支え合う、そんな職場・地域になれば、男女共同参画社会の実現といえるのではないのでしょうか。

0・02%と、実際には制度がほとんど活用されておらず、その結果、仕事と介護を両立していくことが困難になり、結局仕事を辞めてしまういわゆる「介護離職」が増加しています。「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」（平成24年度厚生労働省）によると、介護を機に離職した理由の中で「仕事と「手助・介護」の両立が難しい職場だったため」が男性で62・1%、女性では62・7%を占め、また「介護を機に仕事を辞めた時の就業継続の意向」については、半数以上が「続けたかった」と回答しています。このことから、仕事は続けたいが、介護との両立が困難なために離職せざるをえないという現実が見えてきます。

男性介護者は高齢男性ばかりではありません。介護をしている男性の年齢層は、40代、50代が多く、働き盛りで仕事でも重要な立場にある方が中心です。これらの男性にとっては、職場の理解や協力がなければ、介護休業という制度をうまく活用することは難しいでしょう。そして一旦離職してしまうと、介護が終了した後も再就職が難しく、その後の生活における経済的な困窮が懸念されます。企業にとっても、業務経験を積み、管理職としての活躍が期待できる世代の離職は大きなダメージです。このように仕事と介護の両立は働く人だけでなく、企業にとって



62.1%

仕事と「手助・介護」の両立が難しい職場だったため離職した男性の割合

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート」
(平成24年度厚生労働省委託調査)