

# ワーク・ライフ・バランス改善のための取り組み

## 仕事と介護の両立に向けた新制度を導入



ワーク・ライフ・バランスとは、直訳すれば「仕事と生活の調和」であり、ある意味当たり前のことなのですが、かつての日本社会は、家庭においても職場においても男女の固定的な役割分担が一般的でした。したがって、働き方や社会的基盤もそれに応じた形で形成されてきました。

女性の社会参加や少子高齢化が進んでいる現在、生き方や働き方も多様化してきています。しかし、そのための社会的基盤は意識の面も含めて、こうした変化に対応したものになっているとは言えないのが現状で、人それぞれの状況や環境に応じたワーク・ライフ・バランスの実現ということが大きな課題となっています。

私たちの会社は女性、とりわけ主婦がスタッフの中心で

## 仕事を続けたいが、介護をしながらの働き方に不安も

スタッフの平均年齢は46歳で、すでに親が要介護の状態になっていることが想定できる年齢ですが、これまでは実態を正確に把握できていませんでした。

アンケート調査の結果によると約4割（38%）の人が介護経験者で、現在も介護中という人もいました。さらに、今後5年間のうちで何らかの形で家族・親族を介護する可能性があると考えている人は7割（70%）に達します。また、3割（30%）の人は可能性がかなり高いと考えています。

次に、介護をすることについてどのように考えているのかを見ていきましょう。

まず目に付くのは、何らかの不安を抱えている人が約9割（88%）に達しているということです。これは経験者が4割いることに加え、仕事として取り組む中でご家族の抱えるいろいろな問題や悩みを目にしているということもある

## 短時間勤務を試験的に導入

このアンケート調査の結果などをもとに、今後の取組計画をまとめました。「目標1」の「社内研修会および情報交換会」と「目標2」の「介護相談員との個人面談の実施」に関しては、従来も社内コミュニケーションは円滑だったというアンケートの結果が出ている一方で、情報の周知徹底や共有という面ではまだ不十分な点も認められたことから、より明確に制度として位置付けた場を設けようという趣旨から生まれたものです。

これに対して「目標3」の「仕事と介護の両立のための支援制度の検討」は、アンケート結果に表われた働き方に対する不安・要望を解決するためのもので、具体的には「1日に短時間で複数回勤務する仕組み」と「常勤社員の6時間または7時間勤務」という形態を平成28年度から試験的に導入していきます（対象者・希望者がいる場合）。

あり、お子さんが風邪をひいたり、熱を出したりして具合が悪いということが日常的に起こります。このため、出勤時間をずらしたいとか、昼休みを長めに取りたいという要望があった場合にも、臨機応変に対応して、できるだけスタッフの皆さんが働きやすい職場環境をつくるよう努めてきました。

こうした基本的な考え方は今後とも変わりませんが今回、「仕事と介護の両立」についてのアンケートを行ったことで、スタッフの皆さんの状況や考え方などについて明確になった点を踏まえて、これまでの取り組みを改めて整理してきちんと制度化し、これから新しく入り一緒に働いていこうという人たちにもわかりやすいものしていきたいと考えています。

ように思えます。

また、介護をしながら仕事を続けられるかについては、「続けられない・わからない」と答えた人が約8割（76%）に上っています。一方で、介護をすることになった場合の働き方として「辞める」と回答したのは1人だけなのに対して、3分の2の人が「短時間などでの両立」を挙げています。この二つのことから、「フルタイムは難しいが、働き続けたい」と考えている人が多いものの、会社の対応としてそれが可能かどうかという部分に不安を抱えていることがうかがえます。

このほか、介護のための公的支援制度については仕事柄、多くの方たちが概ね理解していましたが、休日・休業など社内の支援制度については周知が十分ではないことがわかりました。

制度というのは、ともすると「誰もがある程度は使えるが、誰にとっても十分ではない」最大公約数的なものになってしまいがちです。特に大きな事業所・企業になると、住んでいる場所もまちまちで、支援制度なども自治体によって違いがあるため、きめ細かな制度をつくることはまず不可能です。

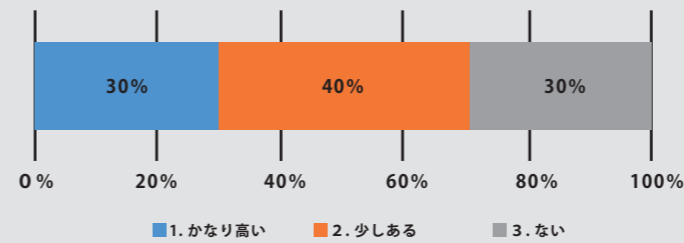
その点、私たちの会社は職住近接で地域密着型のサービスを提供していますので、自治体の支援制度なども考慮しながら、できるだけ多くの人を使いやすい制度をつくっていくことが可能です。例えば、短時間の1日複数回勤務といった仕組みも、働いている人は遠くても通勤時間20分程度であり、これまでも取っていた出勤時間をずらしたり、昼休みを長めにするといった対応を踏まえて、半日休よりも短い単位にした方が使いやすいだろうとの判断から導入を考えたものです。

最初に言いましたように、私たちの基本的な考え方は、スタッフの皆さんが働きやすいようにきめ細かく、臨機応変に対応していくことであり、それらをできるだけ「見える化」して積み上げていき、同様のケースが発生したときに即座に対処できるようにしていくことが制度化することの一つの意味だと考えています。

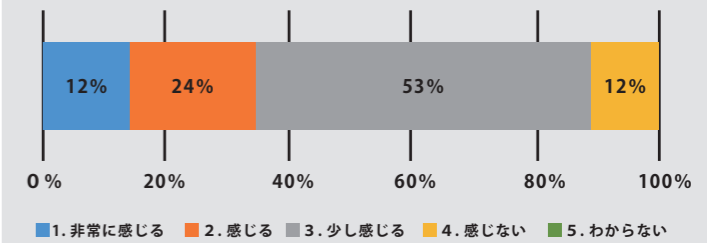
介護の問題にかかわらず、困ったこと、気になることがあれば気軽に相談していただいて、互いに協力して解決策を考えていくことこそが、よりよい職場環境や制度をつくり、ひいては社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの改善につながっていくのです。

## アンケート結果からわかった特徴・課題

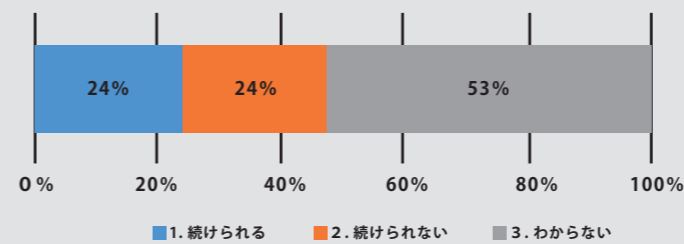
### 今後5年以内に家族・親族を介護する可能性



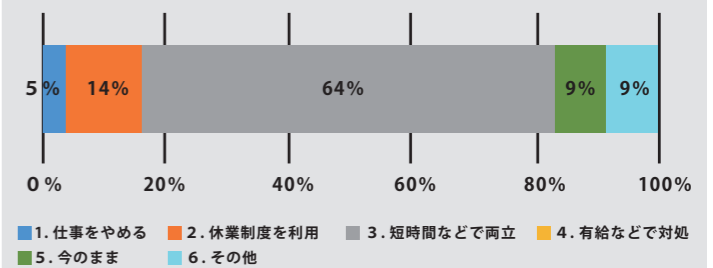
### 介護することについての不安



### 介護しながら仕事を続けられると思うか



### 介護することになった場合の望ましい働き方



・働き方の見直しを検討

・取組計画の作成

## 取組計画

- 目標1** 社会研究会の開催による介護に関する情報提供および情報交換会の実施（今年度から年1回程度実施）
- 目標2** 介護相談員との個人面談の実施（今年度から希望者について随時実施）
- 目標3** 仕事と介護の両立のための支援制度の検討

●計画期間等：平成27年度 時間短縮勤務制度の導入検討

- ①コア時間を決めて1日に短時間で複数回勤務する仕組みの詳細を検討する：本人申告表の詳細作成
- ②常勤社員の6時間または7時間勤務の導入。基本給は日数・時間で按分支給する。平成28年度：時間短縮勤務制度の試行的導入（対象者が在職の場合）