

広げよう イクボス・ファミボス

相談できる風土醸成

若い人が長く働き続けられる会社を。

この思いがワーク・ライフ・バランスの取り組みを進める原動力になっている。今年1月末、2人の女性が惜しまれ退職した。それぞれ42年、36年と勤め上げた社員で、創業者、2代目現会長も出席して、さやかに送り出した。

福井事務機は、家庭での介護が必要となり一度は退職も検討したが、フルタイムから短時間正社員(午前8時半〜午後3時半勤務)に移行。最終的に約1年間継続して働いてもらい、本人、会社共にプラスになる制度となった。

社員の平均年齢は38・8歳。各年代で満遍ないが、数年前、年代の偏りが気になった。アンケートを取る。周りに気兼ねして有給休暇の取得が十分でないこ

福井事務機

福井孝幸社長、米子市、従業員数16人



福井社長(左)を交えての朝礼は連絡事項や体調、表彰などを話し、和やかな雰囲気だ

とも分かった。こうしたことが労務を見直すきっかけになった。勤続3年未満は3日間

3年以上は5日間の連続休暇(平日利用で9日間の制度や、全社員が2カ月の1日のスポーツ休暇が取れる制度を新設。休暇を申請する回覧ボードへの記入を義務付けて、上司をはじめ社員全員が休暇を取ることを意識した。「休暇によるフレキシブルな働き方への意欲にもつながる」と福井淳子総務課長は話す。社員は年2回、社長との面談が組まれる。気懸に仕事の状況や家庭の事情を話してもらおう。きちんとした場を設けるのは、胸にしまい込んでしまわないようするためだ。

福井社長は「家族的で働きやすい会社を目指していきたい」と話している。

子育てや介護と仕事を両立できる職場環境を整え、部下の家庭と仕事の両立を応援するリーダーを増やそうと、鳥取県は官民でつくる女性活躍の推進主体「女星活躍」として会議と連携して県内企業に働き掛けを続け、その考

え方や重要性は県内の経営者に広がりを見せている。優良事業所の取り組みを知り、従業員のワーク・ライフ・バランスのあり方や経営者側のリスク管理を学ばせよう。したい。

流通

江原剛社長、倉吉市、従業員数105人



幅広い年代が働ける環境を整え従業員は日々お客さまの声を耳を傾けている

幅広い年代が働ける環境を整え従業員は日々お客さまの声を耳を傾けている

「今後の従業員の働きやすさ」にもつながる。また、男性の育児休業取得、フレックスタイム制度の活用も積極的に推進。企画営業部サブマネージャーの南秀樹さんは「3子誕生時に1カ月間、育児休業を取得。『第3子の際は妻の負担などを考えて取得を決めた』と話す。家事のスキルが上がったほか、自分の仕事の仕方についても見直すことができた。以降、ほかの男性社員の取得も続いた。現在はフレックスタイムも活用している。

江原社長は「いろんな業務に対応できるのが、将来の従業員の働きやすさにもつながる。会社はそんな環境を整えるのが役目だ」と話している。

従業員のニーズ把握

進む「介護等支援コーディネーター派遣」の活用

鳥取県は「ファミボス実践事業」の一つとして、希望する事業所に、地域福祉や産業保健・精神保健などの専門家である「介護等支援コーディネーター」を派遣。従業員の介護状況や将来の介護リスクを事業所とともに把握して分析し、身近な問題である介護の備えに生かしていくほか、介護に関する情報提供や支援策の助言、個別相談に応じてとともに、福利厚生、就労条件の見直しなど労務管理上のアドバイスを無料で行う。

八頭町の平木電機産業(平木修社長)はこの制度を利用して介護への取り組みに着手した。高電圧制御盤・配電盤の設計、製作を行う事業所で、31人いる従業員の平均年齢は44歳。介護年代の従業員も出てきた。

社員と育児の話題はしやすいが、介護についてはためらうという。「明るい話題とは限らないし、どこまで踏み込んでいいのか」と平木社長。とはいえ子ども誕生と違い、介護は突然始まる。「離職せず両立できる制度や家族の介護状況を会社に伝えられる風土づくりは、リスク管理の一環として必要」と、派遣を要請した。

1月下旬、保健師資格を持つ渡部一恵コーディネーターが平木社長と面談し、会社の目指すゴールと今後の取り組みについて協議した。

5回まで分割可能な100日の介護休業制度、介護短時間制度などがすでに就業規則として整えてあることを確認。その上で従業員の介

平木電機産業(八頭町)の取り組み



平木社長(左から2人目)と面談する渡部コーディネーター

身近な問題、面談し協議

介護関連の現状と課題把握が可能な「仕事と介護の両立チェックシート」(アンケート)を活用し、従業員に実施することを提案した。また「各自の実態をより率直に伝えてもらうためにも、アンケートの目的や重要性をしっかりと理解してもらうことが大事」とアドバイス。アンケートを実施する前にコーディネーターがセミナーを開いて説明することとした。

平木社長は「介護が必要な状況になっても自分はこのままで大丈夫。と思える職場にしていきたい」とますます意欲的。渡部コーディネーターは「各事業所の目指すゴールに向かって、伴走型の支援を続ける」と話している。

ファミボスになろう！ 仕事と介護の両立に向け、 いま企業に 求められること



鳥取県は「イクボス・ファミボス」の取り組みを推進しています！



和氣 美枝 氏

株式会社 ワーク&ケアバランス研究所 代表取締役
一般社団法人介護離職防止対策促進機構 代表理事

企業において仕事と介護の両立支援とは、介護に直向した従業員が所属している部署の支え手となる従業員および所属長とともに、会社全体としての生産性の維持向上を図るための手立てを考え、実施していくことです。

仕事と介護の両立支援の前提として「介護離職をさせない」対策が必要です。介護離職が企業に及ぼす影響は人材不足・マンパワー不足による生産性の低下に加え、中堅社員が突如として欠員になり指示命令系統に支障が出る、さらには介護は突然始まりますから、同時多発的に欠員が出ることに伴って経営危機も考えられます。

介護離職は、初動のバニクで辞める、誰にも言えなくて辞める、一人で抱えて辞めるなどのパターンがあります。私たち社会人が多く

の時間を過ごす「会社」が居心地が良かったり、そこにやりがいを見出していたりすれば「介護離職」にぎりぎりでも踏みとまらうとするのではないのでしょうか。特に、家族介護の可能性の高くなる中高年層においては、面談等で今後のキャリアに向き合う機会を設け、働くことや人生の目標などを一度確認することは介護離職防止に有効です。

仕事と介護の両立支援に最低限必要なことは、職場の理解・協力です。居心地が良いというのが社風にも通じるものがあり、相談できる誰かがいることで両立に必要な会社の理解、職場の協力も得られやすくなります。職場の協力において、社内介護経験者がいるのであれば、彼らの協力を得ましょう。介護の知識や情報は介護経験者が一番持っています。

介護をする者にとっての不幸は「選択肢が見えなくなること」です。選択肢とは情報です。介護にかかわる情報はたくさんあります。でも、「わからないことがわからないから」

いから欲しい情報が手に入りにくいのも現実です。情報を知って使わないのは、知らなくて使えないのは大きな差です。それゆえ、働く者の日常にある会社が介護の情報を発信することで、介護離職も減り、社内も社会全体としても介護への理解醸成が図られます。

では、具体的に企業としてどんな情報を発信したらよいのかと聞かれたときにお願いしていることがあり、まず企業規模によって左右されることのないお願いです。

①「介護」になったら地域包括支援センターに行け
②経営者からの「介護離職防止宣言」
最低でもこの2点の発信を全社員が当たり前に知っている状態になるまで、辛抱強く続けてください。その継続が社風を変えていきます。経営者には、両立を支援する自社制度の周知とあわせて、対象者に寄り添いながら、離職者を出さない強い意思表示を発信しつづけることを願っています。