

「ずっとここで働いてほしい。」

＊介護が必要になった労働者が働き続けることができるよう、休業制度等を積極的に導入している2社にお話を伺いました。

質問1 介護に携わる職員のために、どのような制度がありますか？

質問2 制度の利用実績は？

質問3 制度を導入した経緯は？

医療法人社団 刀圭会

人事研修担当 村川理恵子氏



「刀圭会に関わるすべての人が幸せになる」「人は法人の宝」をモットーに、職員が働き続けられるよう、両立支援を掲げています。

質問1 当法人では、基本的に

育児・介護休業法に則り社内規定を設けています。介護と仕事の両立を支援するため、介護休業（93日まで）や時間外労働の制限、深夜業の制限、介護短時間勤務、介護休暇（時間単位で取得可）等の制度があります。介護事業の運営もしていますので、介護保険サービスの情報が得やすい環境です。

質問2 約370人の職員のうち、

平成29年度の利用者は、介護休業制度が5名（いずれも女性）、介護休暇制度が7名でした。

質問3 「色々なライフイベント

がある中で、自分のキャリアを諦めないで継続して働いて欲しい。」という気持ちが一番にあります。介護や育児を支援する休業制度は、周りの職員にとつて、負担になることが無いとは言えませんが、「お互い様」という気持ちで支え合い、シフトを回しています。

また、介護予防や労働力確保のため、元気な高齢者の方の採用を推進しており、現在70代の方も介護補助員として勤務されています。社会に参加することで、それが生きがいの一つになるかもしれません。

そして、これらの制度を使いやすくするには、普段から困り事を相談しやすい雰囲気であることも大切だと考えています。もし、介護と向き合う時が来ても、すぐに辞めずに相談し、色々な制度を利用しながら乗り越えてほしいです。

株式会社ズコーシャ

総務部次長 小森利通氏



仕事と家庭の両立や、女性の職業生活における活躍支援を積極的に推進しており、今年度「北海道なでしこ応援企業表彰」を受賞しました。

質問1 当社では、介護や育児を

されている方に限らず、社員全員にフレックスタイム制を導入しています。午前9時から午後3時をコアタイムとし、この時間帯に出社していれば、月の労働合計時間が決められた時間になるように各自で自由に調整できるという働き方です。それに併せて、育児・介護休業法で定められている介護休業（無給）と、年5日の介護休暇（有給、1時間単位で取得可）を設けています。

他にも、勤務の一環として、介護に携わる職員での懇談会などを実施し、「コミュニケーションの場を作る取り組みを予定しています。」

質問2 平成29年4月（前述の両

立支援制度立ち上げ時）から3名が介護休業を取得しました。また、平成29年度における介護休暇の取得者は、15名となっています。

質問3 介護や育児のために離職

する職員が多く、このままでは優秀な職員がいなくなり、労働力不足の状態になるとの危機感がありました。少子高齢化が進む中、今後フルタイムで働ける人はどれくらいいるでしょうか？ 私生活と仕事を両立させたいという現場の声を、早急に形にしなければと思いました。

しかしながら、新たな制度を作っても、それを利用しやすくするためには、職員の理解と協力が必要です。意識の啓蒙とともに、全員にとつてのメリットを考えることが重要となります。当社では、フレックスタイム勤務により、まずは職員全員に柔軟な勤務を実現したうえで、介護等で助けが必要な特定の人に対して、プラスアルファの配慮を行ってまいります。さらに、フレックスと介護時短の併用も可能にしています。

制度導入後、定期的にアンケートを実施していますが、「休暇を取得しやすい環境にある」「この制度に満足している」との回答が約9割で、両立の意識が広がってきています。今後は、試験的に在宅勤務制度を取り入れるなど、ずっと働ける職場であるために、可能な限り支援していきたいと考えています。