

安倍政権の掲げる「一億総活躍社会」実現へ向けての3本柱の一つ「介護離職ゼロ」。
不本意な「介護離職」をなくしていくため、
企業や介護事業者等はどのような取り組みを行っているのでしょうか。

「介護離職ゼロ」の 実現に向けて



高齢化のピークを 迎える前から 検討を始めなければ…

コンピュータやその周辺機器の研究開発・製造・販売、技術者の派遣、コンサルティングなどを行うイーソル株式会社は、年齢や性別を問わず、すべての社員がいきいきと・元気で・貢献意欲高く活躍し続けられる社内風土・職場環境づくりをめざしています。その一環として、2012年から働き方の見直しを軸としたワーク・ライフ・バランスの実現に取り組みながら、仕事と介護の両立の重要

② イーソル株式会社（情報通信業）

全社での働き方見直し推進と柔軟な制度の整備を進める

これからの働き方として「仕事と介護の両立」の重要性が増すと考えたイーソル株式会社では2012年から、介護ニーズなどの把握をはじめとした取り組みを本格的にスタート。
現在、積立保存有給休暇や半日単位の介護休暇など独自の制度を設け、両立環境を整備しています。

性を意識しはじめたといえます。

管理部人事課の丸島康弘課長は、「人材が資産の当社においては市場で勝てる人材・組織をつくる」という人事部門のゴールを見据え、優秀な人材の確保と定着、能力開発と発揮のための環境整備を狙い、経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスの実現に取り組みはじめたのですが、そのなかで介護との両立支援も重要な要素になると考えました」と振り返ります。

同社の創業は1975年。今では、正社員の約4割が40歳以上になっていきます。「管理職やリーダー

クラスが多く、技術的にも団塊ジュニア世代が中核を担っており、今後、仕事と介護を両立させる必要のある従業員が増えるのは間違いありません。高齢化のピークを迎える2025年が迫ってからの対応を検討するのでは遅いという問題意識も持ちました」と、管理部の澤田綾子人材開発担当課長は話します。

従業員の介護ニーズの 把握に取り組み

同社で初めて介護休業取得者が出たのは2010年でしたが、このときは支援のノウハウが十分で



イーソル株式会社管理部人事課長の丸島康弘さん（左）と管理部人材開発担当課長の澤田綾子さん

なく、試行錯誤を繰り返しながらの対応だったといいます。翌年か



働き方の見直しの一環として「仕事と介護の両立」についてセミナー等を実施し、従業員への情報提供や意識啓発に取り組んでいる

らは、働き方見直しの全社プロジェクトを開始し、そのなかで介護への備えの必要性も伝えていきましたが、全社的な取り組みにまでは至っていませんでした。

仕事と介護の両立に向けての取り組みを本格的に推進するため、同社は2014年に厚生労働省の介護離職予防のための取組モデルを導入する実証実験^{※1}に参加し、「トモニ」^{※2}も活用。実証実験の一環として、まずは社員個々人の事情や意識、支援ニーズをつか

むため、社内アンケートを実施しました。

「アンケートの回答率は89・5%と、関心の高さが感じられました」と、澤田課長は話します。その一方で、介護保険制度や介護休業などの社内制度をよく知らない従業員もかなり多いことが明らかになりました。

さらに、社内制度をわかりやすく理解してもらうため、ガイドブックを作成しセミナー等で配付し、社内イントラネットに公開しました。また、「事前の準備や心構え」「介護の基礎知識」「自社の両立支援制度の概要」などについてのセミナーを定期的に開催し、従業員への情報提供にも努めています。セミナーの参加者からは、「準備として、どのようなことを検討すればよいかかわかった」「会社を辞めなくても介護を行える制度があることがわかった」といった声が寄せられています。

有給休暇の積立や 半日単位の介護休暇制度 を実施

こうした一連の取り組みについて澤田課長は、「当社として両立をサポートしていくという姿勢を示せたことに、大きな意味がありました」と総括します。

現在、同社では、介護休業や介護休暇などの法定制度に加え、時効で失効した年休を積み立て(上限60日)、介護等で1週間(暦日)以上の休みが必要になった場合に利用できる「積立保存有給休暇」や、午前8時から10時までの間で始業時間を選択できる独自の社内制度を設けています(図表)。

また、介護休暇制度をより柔軟に利用できるようにするため、昨年1月から介護休暇を半日単位で分割取得できる制度を始めました。従業員の要望に応えたもので、1日単位より半日単位のほうが個々の状況に応じた最小限の休暇の利用で済むことから、労使双方にとって使い勝手のよい制度といえます。

さらに、仕事の両立支援についてのセミナーは、年2〜3回実施しており、特に管理職に対しては、

部下からの相談に初期段階で適切に対応できるように、受講を強く促しています。

「介護や育児などのケア責任を抱える社員にも意欲を失わずに働き続けてもらい、その成果を会社としてきちんと評価していく。こうした取り組みを進めていくことで、優秀な人材の確保・定着につながる環境をつくっていきます」と、澤田課長は抱負を語ります。

※1 実証実験…厚生労働省が策定した両立支援モデル制度を導入し、その効果や課題を探る目的で2014年度に実施された。公募で参加企業を募り、100社が参加した

※2 トモニ…仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進のためのシンボルマーク。指定された方法でマークを使用できる

図表 イーソルの「仕事と介護の両立支援制度」の概要

- 介護休業制度、短時間勤務制度、介護休暇、時間外労働の制限、深夜業の制限
※介護休暇は、法定内容以外に「半日単位での取得」が可能
- 積立保存有給休暇制度
時効で失った年次有給休暇を60日を上限に積み立て、傷病や介護等で1週間(暦日)以上休む必要がある場合に利用できる
- 始業時間変更制度
始業時間を午前8:00~10:00のなかから選択できる。介護事由での利用が可能