

# 会社で取り組む「仕事と介護」の両立支援

社員が親の介護などに直面して仕事を辞めていくことは、会社にとって大きな損失です。仕事を辞めずに働き続けてもらうために、どのようなサポートをしたら良いのでしょうか。

そこで、社員の介護実態の把握方法や相談しやすい仕組みづくりなどに会社に求められる介護支援の方法などについて、介護ジャーナリストの小山朝子さんにご寄稿いただきました。

## 社員のニーズを把握する方法

社員の仕事と介護の両立支援を行うにあたっては、始めに、国の「育児・介護休業法」の周知を行うことが重要ですが、自社に適した介護支援策を立てるには社員のニーズを把握する必要があります。まずは、ニーズの把握を行うためにはどのような方法があるのかを具体的に紹介します。

### ① アンケート調査による定量的な把握

第一に、どのくらいの社員が介護に直面しているのか、あるいは将来介護が必要になる可能性が高いのか、という数字を把握することが求められます。

### ② ヒアリングによる意見の聴取

介護は個性が高いため、人事部の担当者などが、社員から直接意見を聞くことで、困っていること、どのような働き方を望んでいるのかを理解します。

### ③ 上司による個人面談を通しての状況把握

介護のみならず、その人の現在の生活状況について社員の身近にいる上司が面談を行っている会社もあります。管理職が部下から介護の相談を受けたときの対応をマニュアル化し標準化をはかることも、上司の立場である社員の負担を軽減することにも繋がるでしょう。



## 小規模事業所が両立支援に取り組むには

では、介護支援策をより効果的に進め、拡充するにはどうしたら良いのでしょうか。ここではおもに、小規模な事業所における対応について考えてみます。

### ① 経営層の理解・協力を得る

人事担当者が制度の整備、拡充を進める意向があっても経営層が理解や関心を示さないとその推進に難航することが予想されます。そのような場合には「自社イメージの向上や入社希望者の増加も期待できる」などのメリットを強調します。経営層が両立支援策に積極的に関与している企業のほうが、その効果が現れているとする調査結果もあります。

### ② 制度化→明文化→周知の流れで行う

小規模な事業所では社員の勤務時間の変更をするなど臨機応変に対応しているケースが多いようですが、「その場その場」の対応では社員同士で不信感を招く可能性や、国や事業所の制度があることを知らず、周囲に相談せずに退職を選ぶ社員もいるかもしれません。介護支援策を制度として整備し、明文化し、さらに朝礼や会議などで周知します。

ちなみに、「独自の介護支援策を立てるまでには暫く時間がかかりそうだ」という事業所もあるでしょう。そうした場合は、例えば介護保険制度についてなど、介護に関する情報を社員に提供することも意義があります。

当事者にとって役立つのはもちろん、まだ介護に直面していない社員にとっても、介護や介護をしている仲間に対して認識をもつことに繋がるからです。

情報提供の方法には以下のような形があります。

- 社内報、イントラネット（インターネットを利用した組織内の情報通信網）への掲載
- ハンドブックやパンフレットの作成
- 介護セミナーの実施
- 管理職研修や昇格者研修を活用

### ③ 取り組みの進捗状況を再確認する

制度を導入しても、それが社員のニーズや自社の状況に合致していなければ利用率は高まりません。制度の周知を兼ねて社員に調査を行います。すでに取り組みを始めている事業所のなかには「個別の事情に合わせて勤務時間の設定を試しに行い、実際の運用の状況をふまえて制度化した」というところもあります。

## 小規模事業所が取り組む両立支援

【ステップ1】 経営層の理解・協力を得る

【ステップ2】 制度化→明文化→周知

【ステップ3】 取り組みの進捗状況を再確認

## 介護に直面する社員との向き合い方

しかし、制度があってもそれを利用しやすい職場の雰囲気があれば「絵に描いた餅」になりかねません。まず大切なことは、仕事と介護の両立がしやすい風土を醸成することだと言えます。

最後に、介護に直面する社員に対してどのようなことを心がけたら良いのか、以下に挙げてみました。

### ●変化を見逃さない

遅刻、欠勤、早退が増える、仕事のミスが増える、周囲とのコミュニケーションが減ったなどの変化を見逃さないようにします

### ●変化が見られたらそれとなく声をかける

その人に変化が見られたら「調子はどう？」という投げかけよりも「最近遅刻が多いみたいだけど、睡眠はしっかりとれているの？」など具体的な問いかけをして本人の状況を把握するきっかけをつくります。

### ●開かれた態度を示す

風休みや退社時にさりげなく仕事以外の話もし、「何かあれば気軽に話をしてほしい」という開かれた態度を示すと良いでしょう。

企業は人で始まり、人で終わるという言葉があります。自分を承認してくれる存在が一人いることで社員は精神的に救われ、介護に直面しても働く意欲を失わずにいることができます。

社員一人ひとりが「お互いさま」の意識を持つこと。それが、介護と仕事の両立を考える第一歩なのではないでしょうか。



### 小山朝子さん 介護ジャーナリスト・介護福祉士

東京都生まれ。20代から約10年にわたり洋画家の祖母を介護。その経験から、介護分野を専門とするジャーナリストとして活動を始める。講演、執筆に加え、テレビ・ラジオなどでコメンテーターを務め、独自の論を展開している。『ワーク介護バランス（全3巻）』ほか著書多数。最新刊は、『世の中への扉 介護というお仕事』（講談社）。現在、日本在宅ホスピス協会役員、高齢者アクティビティ開発センター講師・評議員、横浜市救急業務検討委員会委員、東京都福祉サービス第三者評価認証評価者などを務める。

