

社内制度を活用できる環境づくりと柔軟な働き方の実現が仕事と介護の両立の取組につながる

企業プロフィール

設立：1954年
本社所在地：東京都渋谷区
事業内容：建設業
従業員数：3,851人（うち女性287人）

特徴的な制度・取組など

- ダイバーシティ推進の一環として仕事と介護の両立支援の取組を実施
- いざというときに相談でき、必要ときに適切に制度を利用できる環境づくり
- 介護に関するセミナーを毎年開催して制度への理解を促進

取組のきっかけ・経緯

ダイバーシティ推進の一環として仕事と介護の両立支援の取組を実施

当社では、ダイバーシティ推進を経営戦略の1つとして捉え、ロードマップを作成し、下記の3つの方針のもとさまざまな取組を進めています。

- ダイバーシティ推進への理解（企業風土・意識の改革）
- 柔軟な働き方の実現
- 多様な人財の活用

仕事と介護の両立支援も、経営戦略のひとつであるダイバーシティ推進の取組に含まれます。多様な人財の活躍を目指す観点はもちろん、家庭の問題を担うことが多い傾向にある女性の活躍推進を支える観点からも、欠かせない取組だと考えています。

具体的な取組の内容

いざというときに相談でき、必要ときに適切に制度を利用できる環境づくり

当社では、介護特別休暇制度、介護休職制度、介護短時間勤務制度といった介護に関する基本的な制度を整備しており、介護特別休暇や介護休職の制度は、法定よりも柔軟な取得が可能です。一方で、制度の整備が全てではないとも考えています。会社としては従業員の家族が健康で介護を必要としない状況が望ましく、介護特別休暇等の取得率は100%を目指すものではありません。また、フレックスタイムや在宅勤務、時間単位の年次有給休暇制度の導入で柔軟な働き方が可能となることで、介護特別休暇等の制度を利用しなくても仕事と介護の両立が可能になるケースも増えています。そ

のため、仕事と介護の両立支援の取組では、従業員が「いざというときに相談できる」環境、そして「必要ときに適切に制度を利用できる」環境を整えておくことが重要だと考えています。ダイバーシティ推進の取組の一環として、社内制度の説明会の開催や、相談があったときに適切な対応ができるような社内風土の醸成に取り組んでいます。

介護に関するセミナーを毎年開催して制度への理解を促進

年末の帰省のタイミングを意識して、11月に介護に関するセミナーを実施しています。昨年はグループ会社も含め300名ほどが参加しました。当日参加できなかった従業員には、開催後に社内イントラネット上に期間限定で動画を配信したり、社内報で内容を発信しています。

セミナーでは、仕事と介護の両立のために利用できる社内制度の説明はもちろん、介護に必要なお金の話や、介護に関する近年のトピックについて、外部講師をむかえて紹介しています。直近のトピックでは「コロナ禍で長い間直接会えていなかった親への接し方」について扱いました。参加者のうち1割程度は、これから介護に関する制度を利用するかもしれない20～30代の従業員です。毎年行っている研修ですが、オンラインの利用によって参加者の裾野が広がったと感じています。

取組の成果・取組を進めたことによる効果等

従業員からの問合せ増加や要望の声がでるようになった

当社では、社長のメッセージが推進力となりトップダウンの形で取組が進んできましたが、座談会や勉強会を行い

従業員の声を拾っていくなかで、近年は現場からのボトムアップの取組もみられるようになりました。

従業員からの介護に関する問合せも増えています。これは、社内に制度の存在が周知されて関心が高まった結果であり、「いざというときに相談できる」環境が整ってきたためだと感じています。オンラインで勉強会や説明会を開催する際には、短時間勤務で働く従業員から、自分も参加できるようにセミナー開始時間を調整できないかという要望が上がりました。従業員の関心の高まりを感じるとともに、従業員がこういった声をあげやすくなったことも良い兆候だと捉えています。

取組を進めるにあたっての工夫・苦勞

すべての従業員に柔軟な働き方を導入する難しさ

仕事と介護の両立支援においては、支援を必要としている対象者が把握しづらく、また、求められる支援の形が個人によって大きく異なることに苦勞しています。そのため、社内の環境づくりのほかに、個人の事情に寄り添える柔軟な働き方の実現も重要だと考えています。

当社の7～8割にあたる従業員は、インフラ設備等の施

工現場に勤務しており、本社に勤務する従業員に比べてフレックスタイムや在宅勤務制度の利用が難しい状況にあります。そのようななかでも、モバイル端末で社内各種申請ができるようにシステムを整備して現場への直行直帰をしやすいしたり、勤務割変更等を利用してスケジュール調整をするといった取組の積み重ねを行っています。

今後の課題・展望

制度を利用する従業員の安心のために

仕事と介護の両立には限らない話ですが、社内にはまだ、制度を利用して長期間休むことでキャリアに影響するのではないかという漠然とした不安があります。社内の風土醸成や制度の利用促進の段階は終わり、制度を活用してもらう段階に入ってきたと感じています。今後は、制度を利用しても従業員が安心して働き続けることができる環境づくりが必要です。

介護の支援に関しては、より従業員の安心感につながるよう、相談窓口の設置などを検討しています。世の中の動きを踏まえつつ、制度を整備して終わりではなく取組を常にアップデートしていきたいと考えています。



（右から）
人事部 労務厚生担当
西村 知信さん
人事部 企画担当
阿久津 智美さん
人財開発部 ダイバーシティ推進室
木村 奈美さん
人財開発部 ダイバーシティ推進室
小倉 麻紀さん

仕事と介護の両立支援に取り組む人事部の声

気軽に相談できる仕組みづくりを

介護特別休暇、介護休職という単語を聞くと、「高齢の両親の介護」を思い浮かべるかもしれませんが、仕事と介護の両立を支援する制度は高齢の両親の介護だけを対象とした制度ではありません。介護の対象となる家族には、高齢の両親だけでなく病気になった配偶者や子どもなども含まれますし、身体的なものから精神的なものまで、さまざま

な病気により介護が必要となるケースがあります。人事部として相談を受けるなかで、介護にも多様な形があると感じています。今後も、従業員が悩んだときに気軽に相談でき、必要ときに適切な支援を受けることができる環境づくりを引き続き目指したいと思います。