

仕事と生活の バランス

vol.29

明るく、元気に前向きに！
WLB進める“ええ会社”

公益財団法人兵庫県勤労福祉協会
ひょうご仕事と生活センター



contents

特集
2-4

仕事と介護の両立支援

介護離職ゼロを目指して仕事と介護を両立できる職場に！

センター制度活用事例：アマテイ株式会社(尼崎市)

- 5 私たちの仕事場～「仕事と生活のバランス」最前線～ 株式会社あつぷる(姫路市)
- 6 クローズアップ キーパーソン養成講座
- 7 県政トピックス 従業員のための保育園をつくりませんか「企業主導型保育事業」助成の募集開始
- 8 information 中小企業の皆さんへ ワーク・ライフ・バランス助成金をご活用ください

介護離職ゼロを目指して 仕事と介護を両立できる職場に！

仕事と介護の両立に対して、現在介護を抱えている人に限らず多くの人が不安を感じている中、ひょうご仕事と生活センターでは、介護離職ゼロを目指して仕事と介護の両立に向けた各種支援に取り組んでいます。介護離職を予防するためにはどう取り組んでいけばいいのか、センター活用事例もあわせてご紹介します。

Q. 次のうち、現在の日本が当てはまるのはどれでしょうか？

- ① 高齢化社会 ② 高齢社会 ③ 超高齢社会

正解は、
③ 超高齢社会
です。

総人口に占める65歳以上の人口の割合を高齢化率といいます。一般的に「高齢化社会」は高齢化率7%以上、「高齢社会」は14%以上、「超高齢社会」は21%以上の状態を指します。日本は2007年に21.5%となり超高齢社会に突入、2015年には26.7%と高齢化がさらに加速しています。

高齢化の加速で要介護者も増加

2025年問題をご存じですか。2025年は、いわゆる「団塊の世代」(1947年～51年生まれ)が75歳以上の後期高齢者に入ると見込まれ、総人口が減少する中で、国民の3人に1人が65歳以上、5人に1人が75歳以上となる見通しです。

高齢者人口の増加は、要介護者の増加につながり、子や子の配偶者が介護を担うケースが多いわが国では家族の介護に直面する人は今後ますます増えることが見込まれます。加えて、女性の社会進出が進み、いわゆる「団塊ジュニア世代(団塊世代の子ども世代)」は多くが共働き世帯となっているため、介護を専業主婦が担うというケースが減少し、働きながら介護を担う労働者が男女ともに増加することが予想されます。

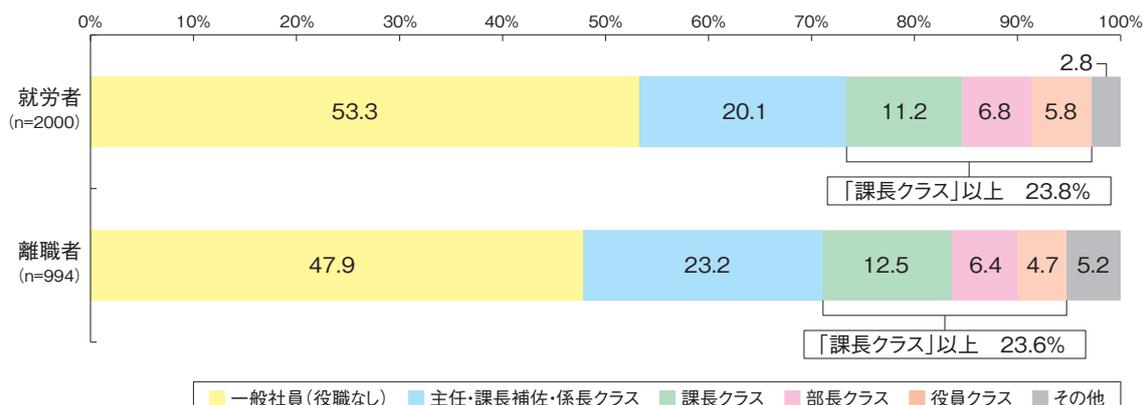
介護離職は企業にもマイナス

平成24年総務省「就業構造基本調査」によると、働きながら介護をしている雇用者の数は、全国で239万9,000人で雇用者総数に占める割合は女性5.5%、男性3.3%となっています。さらに、年間10万人が介護のために離職しているというのも現状です。

介護を担っている人を年齢階級別にみると、男女とも55歳～59歳の割合が最も高くなっており、40歳代、50歳代の割合が全体の6割を超えています。

また、企業等における役職でみると、4人に1人が「課長クラス」以上となっています。仕事の中核を担う従業員が突然、介護のために離職するという可能性もあり、そのマイナスは計り知れません。介護離職は企業の持続的な発展にとっても大きなリスクなのです。

就労者・離職者別介護等を担っている者の役職

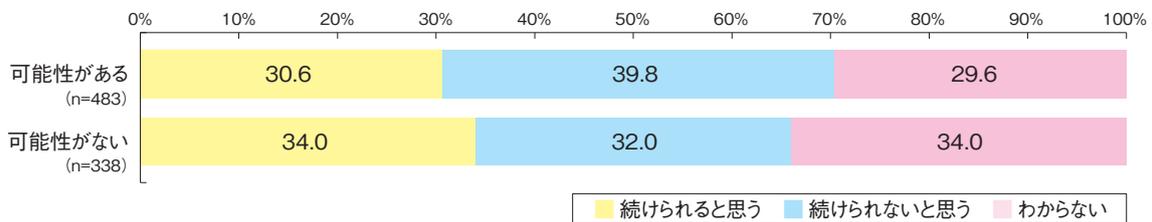


資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」(平成24年度厚生労働省委託事業)注：「離職者」は離職前の役職。

仕事と介護の両立には7割以上の人が不安

仕事と介護の両立に対して不安があるか調査したところ、現在介護の有無にかかわらず就労者の7割以上の人が不安感を抱いていることが分かりました。また、今後5年間のうちに介護が必要になる可能性のある人への、仕事と介護を両立して働き続けることができるかとの質問には、こちらも「続けられないと思う」や「わからない」と答えた人が7割以上に上りました。

今後5年間のうちに介護等が必要になる可能性別仕事と介護等を両立し就業継続する可能性

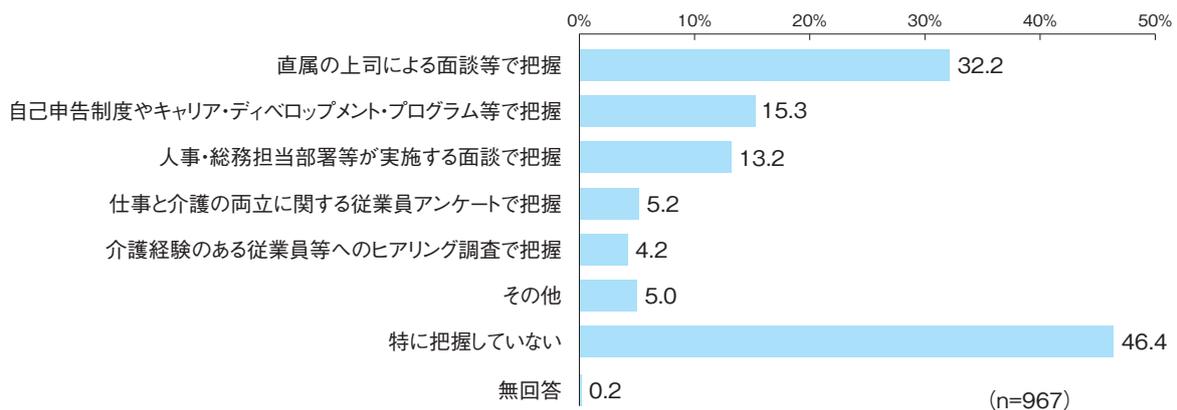


資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」(平成24年度厚生労働省委託事業)

介護の実態・ニーズ把握が大事

多くの就労者が仕事と介護の両立に不安を感じている一方、介護を抱える従業員がいるかどうかの実態や両立支援のニーズについて特に把握していない企業の割合は半分近くに上ります。実際、介護について勤務先に相談した人の割合も1割に過ぎません。

介護を抱える従業員がいるかどうかの実態把握の状況(複数回答)



資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援ベストプラクティス普及事業(仕事と介護の両立に関するアンケート 企業調査)」(平成24年度厚生労働省委託事業)

介護をしながらでも従業員が安心して働き続けることができるためには、また、介護を理由とする不本意な離職を防ぐためには、従業員が利用しやすい職場環境を整備することが重要です。それには、ニーズを把握した上で、両立支援制度や職場環境の整備について検討を行えばより効果的な対策を講じることができます。その上、社内の両立支援制度や公的な介護保険制度、サービスなどについて日頃から従業員に情報提供していれば、従業員の不安の軽減や離職の防止も期待できます。

まずは、従業員が抱えている介護の有無、自社の介護休業制度や公的な介護保険制度等の理解度など、社内の実態を把握することから始めてみましょう。センターでは、従業員へのアンケート調査などさまざまな支援メニューを用意。介護離職の防止を支援しています。

【企業等における制度・環境整備の支援情報】

◇ひょうご仕事と生活センター

- 従業員意識調査の実施 … 介護を抱える従業員の実態を把握
- 専門家の無料派遣による社内研修の実施 … 仕事と介護の両立に向けた知識向上
会社の制度や取り組みについての周知

◇厚生労働省

- 仕事と介護の両立支援サイト
「仕事と介護の両立 ～介護離職を防ぐために～」 … 仕事と介護の両立に関するさまざまな情報を提供
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/

ひょうご仕事と生活の調和推進宣言
企業であるアマテイ株式会社は、人事担当者自身の介護経験や従業員からの生の声を受けて、仕事と介護の両立に関する研修を実施。本社だけでなく、国内の各支社もテレビ会議を通して同時に参加し、全社的な啓発に取り組みました。



センターの活用と取り組みの流れ

相談員訪問

センター相談員が訪問し、活用できるセンターの支援制度を案内。

従業員意識調査

職場環境、働き方などに関する従業員の意識と、実際の働き方について調査。介護に関する取り組みの必要性を把握。

社内啓発

・介護の相談窓口を社内に設置。
・外部の専門家による研修会を実施（無料で派遣）。

●きっかけは従業員の“生”の声

同社が仕事と介護の両立について取り組むようになったきっかけは、従業員からの相談内容の変化でした。有給休暇取得の申請時や相談の中に、介護という言葉をよく目にするようになったのです。メディアでも仕事と介護の両立の必要性が取り上げられるようになり、将来に向けて介護離職問題への対策が必要だと考えました。

そこで、まず従業員意識調査を実施し、数値を明らかにした上で取り組みを検討。社内に介護の相談窓口を設置し、介護経験がある従業員男女1人ずつ、2人体制で担当しました。さらに、社内に浸透させるために、全社員向けに「仕事と介護の両立セミナー」を開催しました。センターの外部相談員で社会保険労務士の西本恭子氏を講師に、同社の現状を共有した後、介護に備えることの重要性、実際に介護に直面した場合は抱え込まないことが大事であることなどを認識するとともに、介護保険制度の活用方法を学びました。その上で、相談窓口担当者が自身の介護体験を発表し、会社としてサポートしていく意志を全社員に発信しました。

地域包括支援センター職員のアドバイス

仕事と介護の両立に必要なのは、「事前に備える」「困ったら何でも相談する」の2つです。地域包括支援センター以外にも市役所、病院、地域の民生委員や見守り推進員、実際に介護をしている方など、何かあったらまずは誰かに相談しましょう。相談できる相手が周りに多いほど、いざというときに安心です。また、介護は専門家に任せられることは任せられるようにし、ケアマネージャーにしっかりと要望を伝えてください。自分の生活も大切にしながら、無理をせず長く付き合うようにしていただければと思います。

尼崎市「大庄南」地域包括支援センター 出口百合子氏

仕事と介護の両立セミナー

ポイント

- I 事前の心構えが重要
- II ひとりで抱え込まないことも重要
- III 働き方の見直しが必要

講師のコメント

同社では、すでに介護と仕事の両立を経験された担当者さまの熱い思いがあり、「全ての社員が介護に遭遇しても困らない環境づくり」のためのキックオフセミナーという位置づけで講義をしました。誰もが直面する可能性のある介護に、真剣に向き合うきっかけとなったのではないかと思います。これを機に介護離職について共に考え、社内の取り組みに生かしていただければと思います。



特定社会保険労務士
西本恭子氏

一般企業の総務担当者から社労士事務所職員を経て、2002年11月第1子臨月時に独立開業。自ら実践者として、私生活と仕事を共に充実させることによる好循環こそが個人や企業の成長につながる実感。真のワーク・ライフ・バランスについて広報している。

参加者の声

- ・介護について勉強したことがなかったのでく勉強になった。
- ・普段介護などを意識していなかった。
- ・不安な部分が少なくなった。
- ・両親が介護の話をしていたので(中略)話を聞いて良かった。

アマテイ株式会社

事業内容 普通釘、特殊釘、ネジ、各種連結釘、建築用資材、釘打機の製造販売
従業員数 90人
所在地 尼崎市開明町2-11
TEL 06-6411-1236
<http://www.amatei.co.jp/>

私たちの仕事場

～「仕事と生活のバランス」最前線～

多様な勤務体制と細やかなサポートで従業員を支援

播磨地域で介護事業を展開する株あっぷる。ストレスの多い仕事でありながら、子育てや介護など家庭の事情を抱える人も無理なく働き続けられるような環境づくりに力を入れています。



無理のない働き方で利用者にも余裕を持って接することができます

株式会社あっぷる

個人の事情に応じた勤務体制

同社は冠婚葬祭関連事業を主とする117(イイナ)グループの一員。1988年、株式会社民間救急サービスとして設立されました。現在、播磨地域で介護付き有料老人ホームやグループホーム、デイサービスセンターなど、29の事業所を運営しています。

2016年6月時点の従業員数は457人。8割以上が女性、うち1割以上が60歳以上で活躍しています。

人材不足に悩む同業他社がうらやむような同社の職場の魅力は、従業員が個々の事情に応じて選べる多様な勤務体制と、託児所や資格取得など充実した支援制度にあります。「優秀な人に来てもらい、長く働いてもらうには、働きやすい職場環境が一番です」と話すのは、部長の妻鹿明美さん。自身もかつて子育てと仕事の両立で苦労したことから、勤務体制の見直しや事業所内託児所の設置など、これまで7、8年かけて職場環境の改善に尽力してきました。

「117グループの山下裕史代表がスタッフに対する思いやりと理解のある方で、私たちの要望をいつも真剣に受け止めてくださったからです」と妻鹿さん。



部長の妻鹿さん(左)と施設長の寺地さん

勤務体制は、子育てや介護中の人も働きやすいよう、全事業所で社員が5区分、パートタイムは22区分に細分化。「1日2時間の勤務もあるので、長時間の拘束が難しい人や体力に自信のない人でも無理なく働くことができます。2016年7月には半日有休制度も導入されました」と妻鹿さん。

それだけ複雑だとシフトの調整や引き継ぎに苦労しそうですが、グループホーム姫路の施設長を務める寺地真女さんは「いろいろな年齢の人で構成されているので都合を調整しやすいですし、職員同士が互いに配慮し合っているのでスムーズに回しています。1日3回、職員同士の申し送り時

間を30分ずつ設けているので、業務の引き継ぎも問題なくできています」と話します。また、必要に応じ、近隣の事業所間で人員を補完し合う制度もあり、子どもの体調不良など家庭の事情による急な欠勤でも安心です。

ステップアップを応援し長い目でサポート

同社には子育て中の女性、特にシングルマザーも多いため、2事業所に託児所を設置しており、従業員は最大月額1万5,000円という低料金で利用できます。

また、ケアマネージャーや介護福祉士などの資格取得のために社内で養成講座を開くなど、個人のスキルアップも全力でバックアップしています。昨年度は介護福祉士に25人が合格し、最高齢は68歳でした。「高年齢になってもなお意欲的に資格取得に励む姿を見て、若い世代も自分たちも頑張らなければとモチベーションの向上につながっています」と妻鹿さん。寺地さんも「パートタイマーの人にもリーダーやチーフを任せているので、正社員でなくても頑張ったら頑張っただけ報われ、仕事にやりがいを見だしやすいと思います」と話します。

さらに、勤務地についても、出産や親の介護、自身の体調など都合に合わせて、働きやすい事業所へ異動の希望に応じるなど、個々人のライフステージでそれぞれの状況に応じた形で応援し、長きにわたって安心して働くことができるよう配慮しています。「介護は一人でする仕事じゃなくチームプレー。一歩間違えるとトラブルになりやすいですし、職場に問題があると利用者様にもそれが伝わってしまいます。互いに感謝の気持ちを大切にすることで心のもったサービスを提供していけたら」と妻鹿さん。これからも全職員で助け合いながら、誰もが無理なく働き続けることができる職場を目指します。

株式会社あっぷる

事業内容 介護付き有料老人ホームやグループホーム、デイサービスセンターなどの運営

従業員数 457人

所在地 姫路市神屋町6-71

T E L 079-288-8999

<http://www.apple-117.jp/>

キーパーソン養成講座

ひょうご仕事と生活センターでは、それぞれの企業・団体においてワーク・ライフ・バランス(WLB)を推進するキーパーソンを養成する講座を毎年度実施しています。

キーパーソン 養成講座とは？

自らがリーダー的な役割を担い経営戦略の一環として、自社または自組織内で、WLBの実現を進めていくために、「キーパーソン」としての必要なスキルとは？」「WLBを推進するうえで障壁となり得る課題、またその改善策とは？」「実践が可能なWLB推進プランとは？」等、他社の参加者と共にスキルを学び、最終的にアクションプランの作成、発表を行っていただきます。

●2016年度キーパーソン養成講座を開催

7月5日、4回連続講座の第1回が行われ、25社27人が参加しました。第1部では、キーパーソン養成講座の第1期(2012年度)修了生、伊藤ハム株式会社管理本部人事総務部人材開発室ワーク・ライフ・バランス推進担当主事の鈴木真理子氏が、講座修了から現在までの同社のWLBの取り組みについて講演しました。



鈴木氏がキーパーソンとして行ってきた取り組み

2012年 「WLB推進委員会」設置に向けて経営層へプレゼンテーション

- ポイント**
- ・ WLB推進は福利厚生ではなく競争力強化に必要な“経営戦略”であることを強調
 - ・ 自社としてのWLBを定義づけ

■WLB推進委員会…人事総務部長が委員長となり、各事業部の管理部門責任者および労働組合委員長で構成。WLBの取り組みについて承認・助言を行う。

2013年 推進委員会設置と同時に、課題への対策を講じる「働き方改革」「女性活躍推進」の各ワーキンググループを設置

- ポイント**
- ・ グループでのプレセミナーでは推進目的をきっちり共有

■働き方改革グループ…各事業部門、グループ会社および労働組合のメンバーで構成。「メリハリのある働き方を実現できる職場の醸成」に向けて課題抽出と取り組み計画の策定を行う。

■女性活躍推進グループ…各事業部門、グループ会社および労働組合のメンバーで構成(女性管理職含む)。「女性の活躍をサポート・促進する体制構築」に向けての課題抽出と取り組み計画の策定を行う。

同社の検討課題を明確にするため、センターの協力を得て従業員意識調査を実施

- ポイント**
- ・ 社長による「WLB推進宣言」
 - ・ 意識調査を行うことを社内報に掲載し意識啓発

2014年 従業員意識調査で明らかになった課題解決に向け、ワーキンググループで活動計画を策定、実行

- ポイント**
- ・ ワーキンググループの役割は、上司や同僚へのヒアリングを踏まえた意見の取りまとめ、各職場での取り組みの浸透など

★各グループが提言した取り組み計画

働き方改革グループ⇒有給休暇制度の拡充、管理職が率先して意識や働き方を改革など

女性活躍推進グループ⇒育児・介護相談窓口の設置や、転勤を伴わない新たな管理職制度の導入など

2015年～「多様な働き方検討チーム」の活動

多様な価値観・働き方を受容するために、2015年、各事業部門、関連部署および労働組合のメンバーで構成された「多様な働き方検討チーム」が発足し、主に在宅勤務制度導入や短時間勤務制度の見直しに向けて活動。例えば、短時間勤務制度を72カ月(6歳まで)から小学3年生まで延長し、家庭環境や子どもの成長、仕事の状況に応じた働き方を可能にしている。また、2016年5月から、来年度の在宅勤務制度導入を目標にトライアル期間をスタートさせた。

第2部は、センター上席相談員の北尾真理子氏により、枠にとらわれない考え方の大切さを体感する実習からスタート。その後、各グループ内で、当講座への参加目的、自分たちの組織にとってWLBの取り組みが必要な背景やWLBが実現できた姿を話し合い、発表を行って意見を共有しました。



■参加者の感想

- ・ 職種の違う会社の方と意見交換することで、多くの学びがあった。
- ・ WLBは福利厚生ではなく、経営戦略であるという考え方はとてもよかった。
- ・ グループワークやディスカッションが有意義であった。

従業員のための保育園をつくりませんか 「企業主導型保育事業」助成の募集開始



内閣府では、多様な就労形態に対応する保育サービスを拡大し、仕事と子育ての両立を支援するため、事業所内保育施設の整備や運営に対する新たな助成制度(企業主導型保育事業)を創設しました。

複数企業での共同設置や他企業との共同利用、地域住民の受け入れなど、企業のニーズに応じた柔軟な運営が可能であることに加え、認可施設並みの助成が受けられます。

ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、ぜひ活用をご検討ください。

主な要件	<ul style="list-style-type: none">・ 一般事業主(子ども・子育て拠出金を負担している事業者)であること・ 下記の①～③のいずれかに該当すること <p>①新たに保育施設を設置する場合 ②既存施設で新たに定員を増やす場合 ③既存施設の空き定員を他企業向けに活用する場合</p> <p>※このほかにも要件がありますので、内閣府子ども・子育て本部のホームページや応募先等で確認してください。</p>
応募先	公益財団法人児童育成協会 両立支援事業部 〒150-0011東京都渋谷区東2-22-14 口ゼ氷川6階 ☎03-5766-3801

中小企業の皆さんへ

ワーク・ライフ・バランス助成金をご活用ください

ひょうご仕事と生活センターでは、仕事と育児や介護等の両立支援に取り組む中小企業の事業主の皆さんへ助成金を支給しています。

中小企業育児・介護等離職者雇用助成金

結婚、妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤により離職した人を、正社員(短時間勤務正社員を含む)または正社員以外(フルタイム勤務に限る)で雇用した事業主に助成します。

【支給額】正社員(短時間勤務正社員を含む):30万円
正社員以外(フルタイムに限る):15万円

中小企業育児・介護代替要員確保支援助成金

従業員の育児休業・介護休業、または、育児・介護による短時間勤務に対して代替要員を新たに雇用した事業主に助成します。

【支給額】(休業コース)育児休業・介護休業期間中の、代替要員の基本給の2分の1
(短時間勤務コース)育児・介護による短時間勤務中の代替要員の基本給のうち、短縮した時間の2分の1
※どちらも月額上限10万円、総額上限100万円

仕事と生活の調和推進環境整備支援助成金

女性や高齢者等の職域拡大や、多様な働き方を導入するために職場環境整備を行った中小企業事業主に助成します。

【支給額】対象経費の2分の1(上限200万円)
【対象事例】◇女性(男性)が少ない職場に女性(男性)を新たに雇用する、配置するための環境整備
⇒専用トイレや更衣室の整備 など
◇多様な働き方を導入するための環境整備
⇒事業所内託児スペースの整備、在宅勤務システムの導入

ひょうご仕事と生活センターのホームページから、各種申請様式や申請書の書き方などについて詳しく説明している「助成金の手引き」がダウンロードできます。ぜひご利用ください。

ひょうご仕事と生活センター 助成金

検索

センターの主な事業

ワンストップ相談

ワーク・ライフ・バランスに関する相談や質問を受け付けています。面談のほか、電話やメールでも対応可能です。

研修・実践支援の実施

相談に応じて、ワーク・ライフ・バランス実現推進に向けた研修や担当者への実践的なアドバイスを実施します。

相談員の派遣

課題やテーマに応じた専門家を無料で派遣し、ワーク・ライフ・バランスについての要望に最適なサポートを提案します。

企業助成

ワーク・ライフ・バランスの実現推進を支援するための各種助成金を用意しています。

公益財団法人 兵庫県勤労福祉協会

ひょうご仕事と生活センター

〒650-0011

神戸市中央区下山手通6-3-28 兵庫県中央労働センター1階

TEL 078-381-5277

FAX 078-381-5288

E-mail info@hyogo-wlb.jp

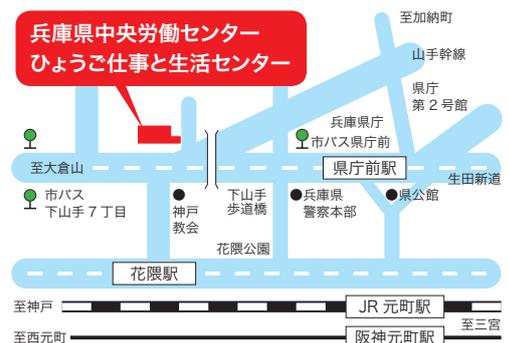
開館 月～金曜 9:00～17:00(祝休日、年末・年始を除く)

<http://www.hyogo-wlb.jp/>

ひょうご仕事と生活センター

検索

携帯、タブレットからアクセスできます。



- 神戸市営地下鉄「県庁前」駅西出口③から西へ徒歩5～7分
- 神戸高速鉄道「花隈」駅東口から北へ徒歩5～7分
- JR「元町」駅西口から西へ徒歩10～15分
- 阪神電鉄「元町」駅西口から西へ徒歩10～15分