

人財確保にも つながる脱介護離職

今回のキャスト

社長 藤田 匠

社員 西園寺 千代

塾長 伝法院 千里

頼りになるパートが辞めてしまったアルパカファーム。親を介護するためだった。穴の大きさに、社長も社員も不安が募る。

千代 これまで頑張って現場をまとめてくれていたパートリーダーの上田さんがいないので、今年は昨年以上に大変な一年になりそうですね。

藤田 そうだなあ、上田さんのいない穴は、確かに大きいね。私や千代ちゃんが圃場に出て作業をしたり、直接指示を出すことでまかなうしかないかもしれない。

千代 そうですね。私は畑が好きなので全然苦ではないのですが、そうすると営業に割く時間が減ってしまいうのが気がかりですね。スポットで購入してくれるお客さんが増えてきたので、今年はその方々に定期購入していただけるようなアイデアを実践できればと思っていますが。

藤田 こればかりはしょうがないね。上田さんは、お母様が倒れてしまっただけから介護につきっきりだったって言うてたからなあ。

千代 自分に置き換えてみても、そういうことが起こりうるんだと、ハッとしました。私は一人っ子なので、そのときが来たら私も同じ選択

をせざるを得ないんだなあ。

伝法院 こんにちは。二人とも、なんだか浮かない顔をしていますね。どうかなされましたか？

藤田 実は、去年いっぱい退職した上田さんの話をしています。頼りにしていたぶん、その穴の大きさにおののいてしまいました。

伝法院 上田さん、頼りになりましたからね。確か、介護離職でしたよね。当面の問題と並行して、今後どのように介護離職を防ぐのか、考えていかなければいけないですね。

藤田 でも、介護で時間が取られてしまう以上、どうしようもないですよ。特に、弊社は農業という、農地から離れられない仕事をしています。ITのように、どこにいてもできる柔軟性の高い仕事をしているわけではないので。

伝法院 農業は他の産業と比べてしまうと、特殊な面は多いですよ。

でも、だからといって介護離職を「しょうがない」と諦めてしまったら、少子高齢化が進むいま、大切なメンバーやスタッフの流出を防ぐことができなくなってしまいます。柔軟な働き方を取り入れることで、対応できることはあるかもしれないじゃないですか。一緒に制度を見直してみませんか。

千代 確かに出勤時間や日数、仕事内容を工夫すれば、いままでどおりではないにしても、せめて会社を辞めなくてもよくなるかもしれませんね。正直、上田さんが辞めてしまった不安と同様に、自分自身の将来のことを考えたときの不安も大きかったもので、これを機に整えられるとうれしいです。

藤田 そこまで不安にさせていたなんて気がつかなかったなあ。人を大切に。これは弊社が貫きたい姿勢でもあるので、そのためにも、制度やルールを見直してみたいと思います。伝法院先生、よろしくお願います。

今回の執筆者
原田 真吾
(有)人事・労務



人事コンサルタント / WorldShiftコミュニケーター。熊本生まれ。学生時代、「満員電車の中の疲れたサラリーマンにはなりたくない」との思いから社労士資格を取得。卒業後は介護会社に就職し経験を積む。「働き方」の先にある「暮らし方」への関心が高まり、「地球を愛する 地球から愛される」を合言葉に、それを実現するための働き方を目指し活動中。

▶ 介護と仕事の両立を目指す ◀

いま企業経営では、倫理的に正しいのかを直感的に感じる女性の感性が求められています。一方、農業経営では女性が活躍するための両立支援制度への取り組みが遅れているのが現状です。農業経営における育児・介護の両立支援制度に関する調査では、「仕事と育児・介護の両立支援として就業規則等に定めている、または制度はないが柔軟に対応していること」について一般の中小企業と比較したところ、すべての項目において農業経営の仕事と育児・介護の両立支援への取り組み状況が一般の中小企業を大きく下回りました（下グラフ参照）。

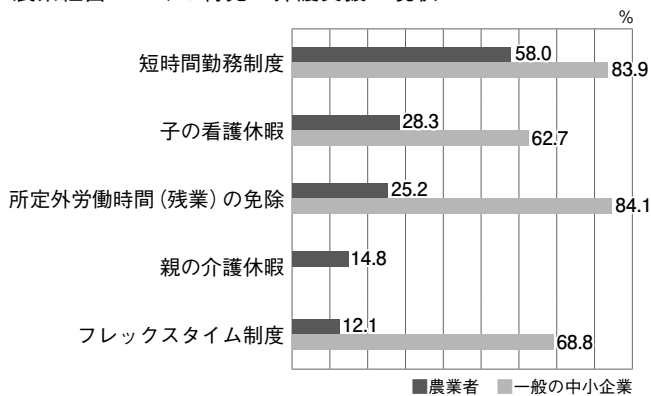
介護をするためではない介護休業

これから女性活躍を進めるのであれば、「介護離職ゼロ」に取り組むことをお勧めしています。介護は女性に限らず、誰もが向き合う課題です。しかも、介護は長期化するという特徴があり、育児のように休業による対応が難しいと言われています。介護休業の取得だけでなく、復帰後の介護と仕事の両立がポイントとなり、男性も当事者となる可能性があるため、男性の働き方改革も合わせて取り組む必要があります。

以下、介護離職ゼロを目指すためのポイントを紹介しましょう。

介護休業は育児休業とは異なり、「休業者が介護を行なうための休業ではない」という点に注意が必要です。介護休業の93日間は、仕事と介護を両立させる環境を整えるための休業です。介護は長期化する可能性が高いため、休業中に介護に専念してしまうと仕事

農業経営における育児・介護支援の現状



日本政策金融公庫「平成24年度 農業の6次産業化等に関する調査」より抜粋作図。複数回答、単位%。「一般の中小企業」は同総合研究所2011年調査より。「親の介護休暇」は一般の中小企業では調査項目に入っていない。

に復帰できなくなる可能性が高まります。

介護休業中は介護に「専念」するのではなく、復帰後に仕事と介護の両立ができるよう、要介護・要支援認定の申請、ケアマネジャーの選定、介護施設の決定などの準備の期間にしなければいけません。介護休業は、介護をするためでなく、休業が終わる3カ月後にしっかりと復帰できるよう仕事と介護を両立するための環境を作るための休業であるということを共有することが重要です。

制度の有無より実際に使えるか

基本の取り組みは下記のとおりで、これは育児・介護休業法において定められている内容です。

介護休業／介護休暇／所定外労働の制限／時間外労働の制限／深夜業の制限／介護のための所定労働時間短縮等の措置

制度は同じであっても、両立支援が進んでいる企業とそうではない企業で差が出てくるのは、制度が実際に利用されているかという点です。制度があっても従業員に周知されていなかったり、周知されていても制度を利用しづらい風土があると両立支援につながりません。

男性も意識改革・働き方改革を

両立支援制度の運用性を上げるために最も重要なのは、男性従業員、そして管理職を含めた意識改革です。両立支援の課題を女性だけの問題として捉えるのではなく、男性社員や当事者となる可能性の高い管理職世代を含めて取り組んでいくことが求められます。

職場の働き方改革は一人で進められるものではありません。メンバーが休むためにも残業を減らすためにも柔軟性を持たせたシフトをつくるのにも、職場のメンバーがチームとなって取り組まなければ改革はなかなか進みません。すべての人が当事者として「お互いさま」の気持ちを持って取り組むことが大切です。

消費者による「エシカル（倫理的）」志向が高まる一方で、持続可能な社会のためのエシカルな取り組みも注目され、企業の求心力、人を引きつける力につながるケースが増えてきました。大企業のような知名度を持たない企業こそ、エシカルな経営を目指すために、女性の感性を最大限発揮できる職場環境を目指してみたいかがでしようか。