

介護も仕事も、 職場が理解者でした

働き方を変える「親孝行支援制度」

親孝行支援制度とは、遠方に介護が必要な親をもつ社員の経済的負担の軽減を目的に、年4回を上限として帰省距離に応じた補助金(1.5~5.5万円/回)を支給する制度です。
この制度は、住宅メーカーの大和ハウス工業株式会社が2015年より導入し、介護の問題を抱える社員が安心してキャリアを継続できる環境を整備しています。

一般的な介護休暇では補えない 制度の隙間をうめるため導入

制度導入のきっかけは、とある社員から単身赴任者の帰省旅費負担の制度を、介護が必要な親元へ向かうために利用できないかという相談を受けたことでした。
元々、介護休暇および短時間勤務の利用上限を撤廃することによって、社員自身が介護を行うための制度は整えられていました。しかし、普段は介護施設などでケアを活用しながらも、必要なときに親元へかけつけなければならない社員に向けた支援制度の必要性に気づき、導入に向けて動き出しました。

社員の介護に対する理解の低さが課題に

親孝行支援制度の必要性を感じながらも、導入までには2年ほどの期間がかりました。当時は、社会の介護問題に対する関心が現在ほど高い状況ではなかったこと、また社内においても、少数派である介護で苦勞している社員への理解がされにくかったことが背景にありました。
制度導入の追い風になったのは、そういった状況を変えようとする動きに加え、創業60周年を迎えるにあたり新しい制度を打ち出そうとなったタイミングが重なり、導入まで持っていくことができました。

今日から
実践!

無理のない範囲からトライアルし、働き方を変える

リモートワークは、介護や育児など家庭と仕事を両立できる働き方として導入が徐々に進んでいます。一方で「現場での業務」がある場合は、簡単にはいかないと思います。

そこでまずは、無理のない範囲で介護中の社員や、営業・事務・管理を担う社員を優先対象とするといった、小さなトライアルから始めることが働き方を変える一歩になります。

改善を重ね、徐々に実施範囲
(対象者、対象業務、実施頻度)を拡大



介護中の社員



営業・事務・管理など間接部門の社員

時代に合わせた働き方・生き方ができる制度設計で、
社員が安心して働け、定着する会社づくりを。

制度を通じ、 会社への愛着・誇りを生み出す

同制度の利用登録者は2020年で200名ほどで、実際に利用する社員は100名ほどでした。一人当たり平均で約2回の利用となり、合計200回以上の利用があったそうです。

この数値は、制度を導入した2015年からほぼ横ばいとなっており、利用条件にあてはまる社員そのものは入れ替わりながらも、継続して利用されていることを示しています。

また課題として、利用する社員が後ろめたさを感じてしまうという心理的な障壁も考えられました。そこで、会社の介護支援

制度について周囲の理解醸成を促すため、研修やポスター掲示、イントラネットでの特設ページなどを通して周知に力を入れ利用継続につなげています。

実際に利用した社員からは「会社がここまで社員のことを考えてくれているのかと感じられて嬉しい」という声が上がっており、介護理由の退職を防ぐだけでなく、会社への愛着や誇りを生み出す役割にもなっているとのこと。

変わるアフターコロナの働き方

コロナをきっかけに働き方も大きく変わりました。親孝行支援制度は介護を受けている親元への旅費を支援する制度ですが、この先も、リモートでの勤務が一般的になっていけば、親元から離れて働かなくてもよいという時代になることが予想されます。

業務内容によってリモートでの勤務が可能か否かという問題もありますが、自身の状況に合わせて働き方を選択できるようになることで、親元で介護をしながら仕事をする新しい勤務スタイルの確立につながっていくでしょう。



取材協力:大和ハウス工業株式会社

“多くの人の役に立ち、喜んでいただける商品開発やサービスの提供”に努め、戸建住宅をコア事業に、賃貸住宅、分譲マンション、商業施設など幅広い事業領域で活動しています。

執筆:株式会社 ズールコミュニケーションズ

HR事業において新卒学生の採用・就職支援などの人材サービスを実施。人材紹介による企業と新卒学生とのマッチングや、体育会系学生限定の合同企業説明会の開催によって1,500社以上の企業の採用と20,000名以上の学生の就職支援を実現している。