

報道関係各位

2018年1月18日

大東建託の『仕事と介護の両立支援プログラム』 2017年度「従業員満足度調査」でワークライフバランス項目が最も改善

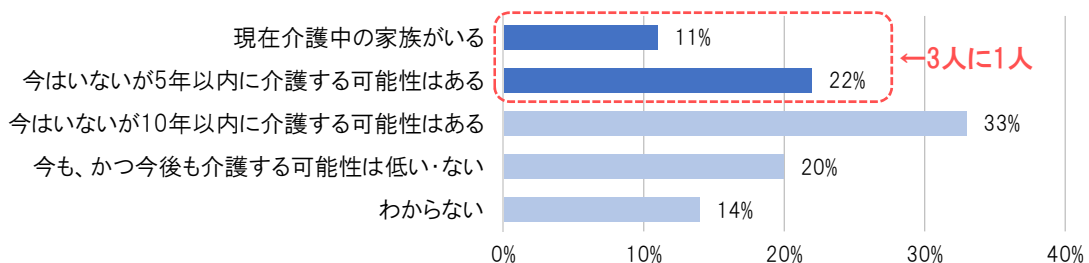
大東建託株式会社(本社:東京都港区、代表取締役社長:熊切直美)は、社員一人ひとりがやりがいを感じてチャレンジできる、活力がみなぎる職場環境づくりを推進するため、2015年9月より、「仕事と介護の両立支援プログラム」(以下、本支援プログラム)を導入し、仕事と介護を両立できる職場環境の整備を図り、継続就業を支援しています。2017年10月に行った従業員満足度調査(回答者数:8,408名)では、数ある項目の中から「ワークライフバランス項目」が最も変化が大きい改善項目となり、導入から2年が経過した本支援プログラム等の取り組みが、着実に成果を上げていることが伺える結果となりました。

1 仕事と介護の両立に関する社内調査結果 (2015年実施)

高齢化に伴い、労働者の介護離職問題は深刻化しています。当社においても、介護に直面する中核的な人材の離職を防止することは、企業の持続的な発展において重要な課題の一つと捉えています。そこで本支援プログラムの導入にあたり、2015年5月に、介護実態およびニーズ把握のための社内調査(回答者数:6,393名)を実施しました。

■ 現在介護中、または5年以内に介護不安のある社員は「3人に1人」

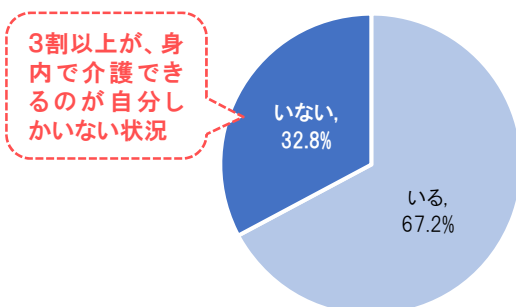
現在介護中、または5年以内に介護不安のある社員が「3人に1人」の割合でいることが判明し、多くの社員が仕事と介護の両立に不安を感じていることがわかりました。



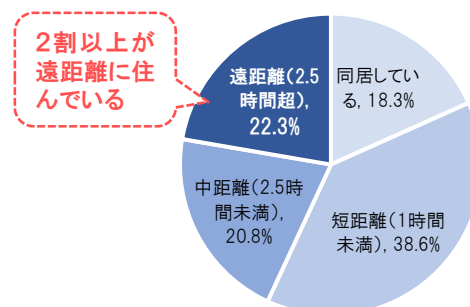
■ 3割以上が自分以外に介護できる人がおらず、うち4分の1の介護対象者が遠隔地在住

上記で「現在介護中、または10年以内に介護不安がある」と答えた人に、介護対象者について聞いたところ、「自分以外に身内で介護できる人がいない」と答えた社員は3割以上でした。また、「自分の自宅から介護対象者の居住地までが遠距離である」と答えた社員が、2割以上に上ることがわかりました。

[自分以外に身内で介護できる人の有無]

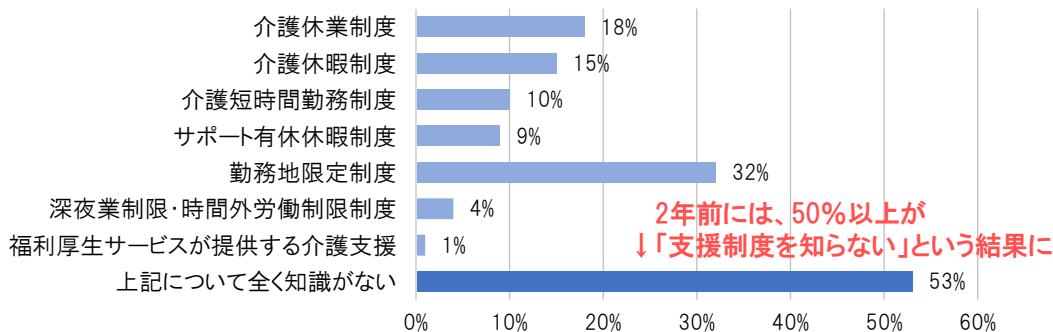


[自分の自宅から介護対象者の居住地までの距離]



■ 介護に不安を感じる一方で、約50%以上の社員に支援制度が十分理解されていない

すでに様々な支援制度がある中で、それらについて全く知識がないと回答した割合は半数以上となりました。



2 仕事と介護の両立支援プログラム(2015年9月～)の認知向上

本支援プログラムの導入にあたり特に重点を置いたのは、単なる制度の整備だけでなく社員全員に制度を知ってもらい、介護に直面した時に有効に活用してもらえるプログラムにすることです。介護に直面した際は本支援プログラムを活用し、仕事と介護を両立することを第一優先として検討してもらえるよう、全社員への周知を図っています。

【社内でアナウンスしている「仕事と介護の両立実現に向けたポイント」】

1) 介護は1人で抱え込まず、人事や専門家に相談する

地域包括支援センターなどの専門家だけでなく、両立に向けた人事制度活用などは人事部へも相談をしましょう。

2) 介護サービスを最大限活用し、自分1人で介護をしすぎない

介護は自分1人が付きっきりでするものではなく、介護負担、介護時間をいかに減らしていけるかが重要です。

介護する時間を最大限減らし、介護事業者や家族と相談・分担し、介護全体を管理しましょう。

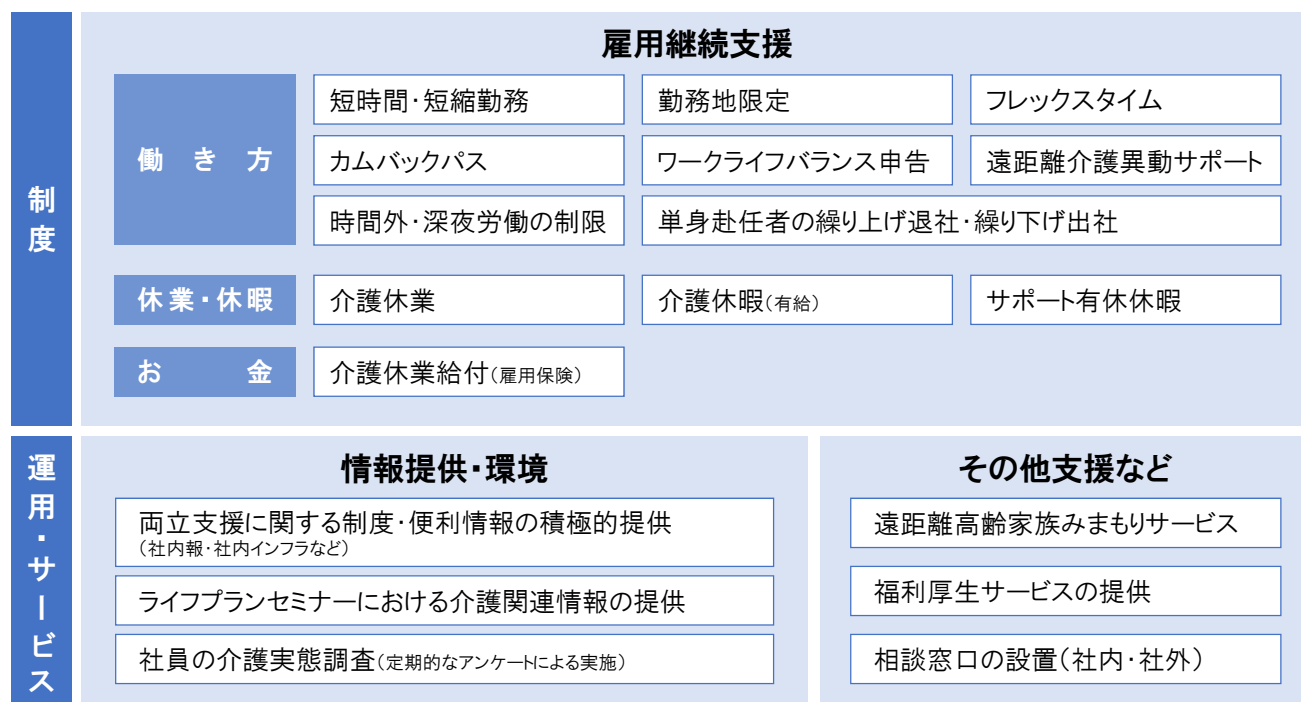
3) 介護休業・介護休暇は介護の体制づくりを準備するために取得する

介護休業や介護休暇は、介護するためだけに取得するのではなく、上記(2)のように、仕事と介護の両立のための準備を行うものとしても活用しましょう。

4) 職場にきちんと伝える

要介護者がいること、どういう働き方を希望するのかなど、正確に職場に伝えましょう。

■ 仕事と介護の両立支援プログラム全体像



■ 制度／働き方

短時間勤務制度 ※

【制度概要】 最長5年を限度に、最大1.5時間/日の勤務時間短縮ができます。

《短縮時間を30分、60分、90分から選択可能》



(例) 始業を30分遅らせ、終業を1時間早める

短縮勤務制度 ※

【制度概要】 上記の「短時間勤務」でも両立が困難な場合や、制度利用対象外の場合でも、個別の事情に応じて一定の範囲内で、就業時間の短縮や欠勤が認められます。

《下記範囲内で個別に設定可能》

1日の
就業時間

3~7.5
時間

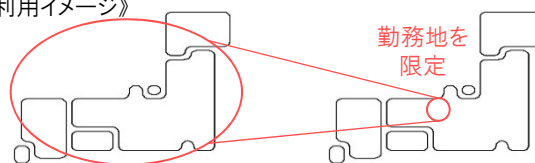
1週間の
就業日数

3~5
日

勤務地限定制度 ※

【制度概要】 介護に対応するため、勤務地を限定することができます。

《利用イメージ》



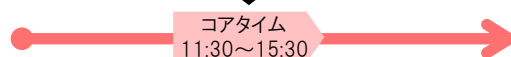
フレックスタイム ※

【制度概要】 各自の業務スタイルや個々の事情に合わせた働き方を構築し、組織として生産性の向上を図るため、個人で、一日の労働時間を選択して働くことができる制度。 ※事務職・設計職・本社勤務者対象

《7時～20時の間で始業・終業時刻を個別設定可能》

7時	8時	9時	10時	11時	12時	13時	14時	15時	16時	17時	18時	19時	20時
----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

【従来】 就業時間 9:00～17:30



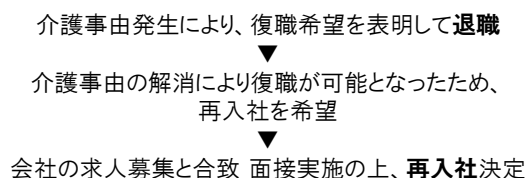
- コアタイム11:30～15:30間は始業・終業の設定不可
- 月単位の総労働時間の下限設定あり

カムバックパス制度 ※

【制度概要】 介護により、やむを得ず退職する場合、退職事由が解消した際は復職を希望すると退職時に事前表明しておけば、復帰可能となった時点で、優先的に再入社が認められます。

※ 復帰時点において会社の求人募集があることが前提。退職時の職種による再入社。

《再入社までの流れ》



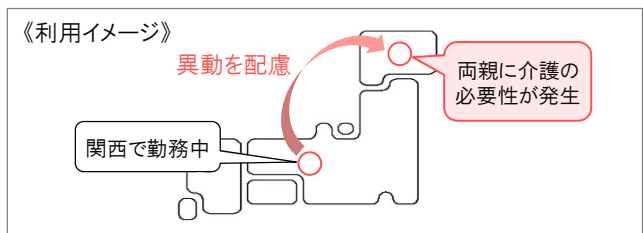
ワークライフバランス申告(自己申告制度) ※

【制度概要】 仕事と生活の充実化に向けて、社内イントラネットを利用し、いつでも自由に自身の状況や希望・心情を上司と会社に伝えることができます。

※ 介護事由だけでなく、出産・育児・傷病・通院・家庭の事情などの理由でも制度の利用は可能です。

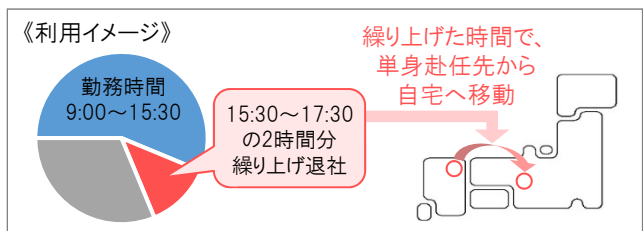
遠距離介護異動サポート制度

【制度概要】遠隔地の両親等に介護の必要性が生じた場合、近隣支店等への異動が優先的に配慮されます。



単身赴任者の繰り上げ退社・繰り下げ入社

【制度概要】単身赴任者は、月2回まで「繰り上げ退社」「繰り下げ入社」として、最大2時間の勤務時間短縮ができます。(時間有給を利用)



■ 制度／休業・休暇

介護休業制度

【制度概要】要介護状態にある対象家族の介護のため、通算して1年の範囲内で休業を取得することができます。
【利用者数】2015年度:2名/2016年度:4名/2017年度:3名

介護休暇制度(有給)

【制度概要】要介護状態にある対象家族の介護のため、1人の場合は年5日間(2人以上の場合は年10日間)を限度に、休暇を取得することができます。1時間単位での取得も可能です。
【利用者数】2015年度:13名/2016年度:37名/2017年度:24名

サポート有給制度 ※

【制度概要】失効する有給を、最大で60日まで積み立てることができ、介護などに利用することができます。
【利用者数】2015年度:53名/2016年度:297名/2017年度:515名 (※介護事由以外の理由による場合も含みます)

■ 運用・サービス／情報提供・環境

両立支援制度情報の積極提供

【制度概要】両立支援に関する制度や情報は、社内報や社内イントラネットを活用し、積極的に周知を図っています。また、職種別の集合研修などで、福利厚生制度の研修を定期的実施し、周知を図っています。



毎月発行している社内報



制度や情報をまとめた社内イントラネット

■ 運用・サービス／その他支援など

遠距離高齢家族みまもりサービス

【制度概要】遠隔地に住む高齢の両親について、提携業者が提供する見守りサービスを、法人契約価格で利用できます。

相談窓口の設置

【制度概要】社内外に相談窓口を設置し、1人で抱え込まずすぐに相談できる環境を整備しています。会社の制度や利用方法などは社内相談窓口(人事部内)を、介護や介護保険の相談は社外相談窓口(各地域包括センター、福利厚生サービス会社提供窓口など)を案内しています。

3 従業員満足度(ES)調査『D-COMPASS』(2017年10月実施)

当社では、2015年から毎年1回、従業員満足度(ES)調査『D-COMPASS』(以下、ES調査)を実施しています。3回目となる今回は、回答者数8,408名(回答率:94.3%)となりました。

■ 『D-COMPASS』とは

『D-COMPASS』は、「Daitokentaku-Corporate Management & Performance Annually Supporting Survey」の頭文字をとったもので、当社の経営管理及び社員の満足度向上や成果達成を支援するために毎年行う調査です。調査後は、経営層と従業員が共に協力し、結果や課題の共有及び改善・強化に向けたアクションプランを策定しています。

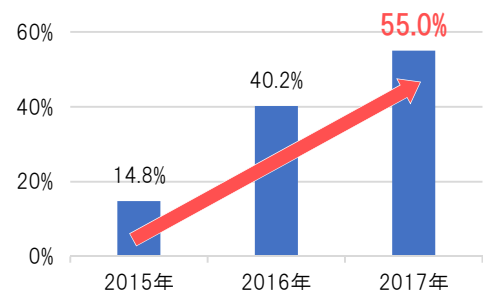
■ 満足割合上昇率1位は「ワークライフバランス関連」の調査項目

今回のES調査は114問の調査項目からなり、2016年と比較すると、全体の満足割合は2.5ポイント上昇し72%となりました。

各調査項目別に見ると、最も満足割合の上昇が見られたのは、「自分の部署は、男女ともに介護・育児休業、短時間勤務を取得しやすい環境である」という、ワークライフバランス関連の項目で、14.8ポイント上昇し55%となりました。

満足割合が大きく上昇した上位10位には、この他にもワークライフバランス関連で3項目がランクインしており、これまでの取り組みが、着実に成果を上げていることが伺える結果となりました。

満足割合経年比較
「自分の部署は、男女ともに介護・育児休業、短時間勤務を取得しやすい環境である」



当社は今後も、このES調査を継続的に実施し、調査結果を新たな施策の立案・展開や、職場環境の改善につなげていきます。

2015年9月、大東建託は厚生労働省が活用を促進するシンボルマーク『トモニン』を取得しています。

トモニンとは…厚生労働省が、「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のために作成したシンボルマーク。本シンボルマークは、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組んでいる企業が登録・使用できる。



< 本件に関するお問い合わせ >

大東建託株式会社 経営企画室 広報CSR課 TEL:03-6718-9174