

有限会社ときわサービスは、
ワークライフバランス推進の一環として、
『仕事と介護の両立』に向けた
取り組みを行っています。



現状の課題

- 1 介護休業期間は介護に専念するための期間であると回答(どちらかというを含める)した社員が40%近くいて、また社内の家族・親族の介護に関する支援制度は80%近くの社員が知らない状況でした。
- 2 家族、親族の介護について何らかの不安を感じている社員が90%近くいて、介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくいことを第一の理由にあげています。
- 3 職場で相談できる雰囲気があると感じている社員が多数ですが、中には相談を躊躇(ちゅうちょ)する社員もいるようです。

検討状況

- 1 仕事を続けながら介護ができる、という情報を会社側から発信してほしい(自分からだと言いきにくい、また、そういう制度があったとは知らなかった)。また、介護経験がある人に気軽に相談できる雰囲気がほしい。
- 2 介護休業給付金は雇用保険に入っていないと受給できないため、ホームヘルパーの大多数が対象から外れてしまい、独自の介護手当のようなものがあればいい。
- 3 自分の担当の利用者のサービスが、自分の親の介護でサービスが出来なくなった場合に、すぐに代替りの人がカバー出来るような制度(仕組み)があれば、安心して休みを取る事ができると思います。

今後の取り組み

- 1 介護休業の対象家族：祖父母、兄弟姉妹、孫の場合は、法律では「同居かつ扶養していること」となっている要件を外して使いやすい制度にします。(計画期間等:平成27年度から実施)
- 2 介護休業サポート手当:3年以上勤務している社員に休業前の3カ月分の基本給合計から算定した基本給1日分の20%を、最長介護休業93日間支給します。(計画期間等:平成28年度から実施)
- 3 弊社内だけではなく、地域の「仕事と介護の両立支援」サポートができるように検討したい。また、介護のために退職を余儀なくされた方の受け皿となるように(介護孤立にさせない為にも)、介護を学びながら仕事のできる介護事業所づくりをしていきたい。(計画期間等:平成28年度から実施)