

働き方の見直しに関する今後の取組の検討結果等

1. 課題（相談内容や調査結果等により判明した課題）

- 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（どちらかというのを含める）した社員が40%近くおり、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ある。
- ②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（自分からだと言いにくい、また、そういう制度があったとは知らなかった）。
- ③介護経験がある人に気軽に相談できる雰囲気してほしい。また、雰囲気作りだけでなく、会社側から積極的に声かけを行い、気軽に相談できるような環境を作してほしい。
- ④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うため、独自の介護手当のようなものがあればいい。
- ⑤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、すぐに代わ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。

2. 働き方の見直しに関する検討状況

- ①9月3日 検討チームの立ち上げ。
（メンバー：リーダー大川、毛利所長、訪問介護部門・居宅支援部門各1名。）
- ②9月23日 検討内容：「仕事と介護の両立」（介護奨励金事業）のスケジュールリング及びアンケート調査の進め方等
- ③11月4日 検討内容：アンケート調査結果の意見集約及び課題設定
- ④11月18日 検討内容：社会保険労務士を交えて、社内の仕事と介護の両立支援制度についての検討

3. 取組計画

- 目標1 介護の情報提供およびアンケート結果の公表など（社内研修会及び掲示）
（計画期間等：平成27年11月28日）
- 目標2 介護相談員との個人面談等の実施
 介護の諸制度、社内制度の案内、
 ケアマネジャーのサポートによる介護認定手続き・介護サービスの照会など
 介護職をしながら身内介護を経験した職員とのおしゃべりランチ
（計画期間等：平成27年12月から希望者のみ随時実施）
- 目標3 現行の仕事と介護の両立支援制度の拡充等
 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する。
（計画期間等：平成27年度から実施）
 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日間支給する。
（計画期間等：平成28年度から実施）
 弊社内だけでなく、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）