

Bコース①【介護と仕事の両立推進事業】

取組の実施状況

企業名	すばる社会保険労務士事務所			
所在地	東京都西東京市ひばりが丘 1-1-1 メゾン・ド・アリエ 1003			
業種	学術研究, 専門・技術サービス業			
常用労働者数	4人			
事業内容	社会保険労務士業			
ホームページ	なし			
1 ニーズ調査				
①実施日	令和4年10月11日			
②方法	調査票を都内に勤務する全従業員に配布			
③回収率	対象者(都内全従業員)8名のうち回収数 8名 回収率 100%(回収数/対象者)			
④調査結果概要	<p>(調査により明らかになった課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> 現在の従業員の介護状況、介護対象者の有無について 介護経験者はなし。 今後の従業員の介護見込みについて 『今後5年以内に介護する可能性がかなり高い/少しある』という回答が63%を占めている。 就業規則、規程内の介護関係制度に関する認知状況について 『制度はない』という回答は25%、『制度があるかどうか知らない』という回答は75%を超えており、周知を徹底する必要がある。 介護と仕事の両立に関する不安について 介護する可能性があるという回答した従業員の全員が、程度に差はあるものの、介護に不安を感じている。 介護が続いた場合の望ましい働き方及び社内制度について 『介護が必要な時期は休業制度を利用して自分が介護をして、その後仕事に復帰する』という回答は13%、『介護休業や介護のための時短勤務などの支援制度を利用しつつ、できるだけ普通に働き続けながら、介護と仕事を両立する』という回答は88%を占めている。 			
2 プロジェクトチームの設置及び運営状況				
①設置日	令和4年10月7日			
②メンバー	総計 2名(うち都内勤務の従業員 1名) (メンバー内訳) 代表、所長代理			
③運営状況	開催日	開催時間	検討内容	参加者数
	10月7日	13:00~14:00	活動内容及びスケジュールの確認	2名
	10月14日	10:00~11:00	調査結果概要説明、取組案の提示	2名
	10月21日	10:00~11:00	取組案について意見交換、確定	2名
3 策定した取組計画(内容及び取組時期)				
令和4年12月~ 介護と仕事の両立に関する研修の実施(年1回程度)				
令和5年1月~ 定期的な個人面談の実施(年4回程度)				

Bコース②【介護離職防止のための制度整備事業】

取組の実施状況

(企業名：すばる社会保険労務士事務所)

1 整備した介護休業等制度 (内容)				
<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業の通算日数を93日から120日に延長 ・介護休業の分割取得の回数を3回から5回に引き上げ 				
2 社内制度の整備 (面談体制及び協力体制)				
(1) プロジェクトチームの設置及び運営状況				
①設置日	令和4年10月7日			
②メンバー	総計 2名 (うち都内勤務の従業員 1名) (メンバー内訳) 代表、所長代理			
③運営状況	開催日	開催時間	検討内容	参加者数
	10月7日	13:00~14:00	活動内容及びスケジュールの確認	2名
	10月14日	10:00~11:00	調査結果概要説明、取組案の提示	2名
	10月21日	10:00~11:00	取組案について意見交換、確定	2名
(2) 整備した社内体制 (内容)				
<ul style="list-style-type: none"> ・介護中の職員を対象とした管理職等との面談制度 ・介護中の職員が不在時の職場の協力体制 				
3 整備した介護サービス利用支援制度 (内容)				
介護サービスを利用した場合の補助 (1回につき上限300円)				
4 整備した介護と仕事の両立支援制度 (内容)				
短時間勤務制度の導入				
5 ジョブリターン制度整備の有無 (いずれかに○) とジョブリターン制度の内容				
○・無し (有りの場合は整備した制度の内容を①から⑥に記載)				
① 対象者の退職理由 結婚、配偶者の転勤、妊娠、出産、育児、介護、病気治療				
② 対象者の年齢 65歳以下				
③ 対象者は退職後何年以内か 5年以内				
④ 再雇用時の処遇について 再雇用時の処遇は、退職前の勤続年数、資格等級及び退職から再雇用時までの就労経験、能力開発の実績等を評価して決定することとし、原則として退職時の勤務地、社員区分、職種、資格等級を維持するよう努める。ただし、本人の希望、事業所の業務・人員の状況を踏まえて決定する。				
⑤ 再雇用後の配置、昇進、昇給等の処遇について 再雇用後の配置・昇進・昇給等については、退職前の勤務実績及び退職から再雇用までの就業経験、能力開発の実績を踏まえた取り扱いを検討し、同一の社員区分・職種・同程度の経験・能力の社員と異なる取り扱いは行わないこととする。				
⑥ その他独自の制度 <ul style="list-style-type: none"> ・退職者への個別の制度説明 ・退職者の意向把握 ・会社から退職者に対し定期的に採用募集にかかる情報を提供する等の制度 				
制度導入日：令和4年11月1日				
本取組に関する担当者				
代表・岩澤 匡人				