


< Bコース①仕事と介護の両立推進事業 >

平成 28 年 1 月 30 日

NPO 法人 ACT 狛江たすけあいワーカーズなかよし

企業名	特定非営利活動法人アビリティクラブたすけあい狛江たすけあいワーカーズなかよし
所在地	東京都狛江市和泉本町 1-6-15 エスポワール狛江 103 号
業種	医療、福祉
常用労働者数	38 人
事業内容	訪問介護、福祉サービス
ホームページ	
1 ニーズ調査	
①実施日及び実施方法	実施日 11 月 14 日に配布し、11 月 30 日迄に回収する。 実施方法 調査票を全職員に対し紙ベースで配布する。
②対象者数、回収数、回収率	対象者数 38 人 回収数 34 人 回収率 89.5%
③調査結果概要 (調査により明らかになった課題)	<p><現在の職員の介護状況、介護対象者の有無について> 介護経験者は職員の約 40%。現在も介護をしている職員は約 4 人に 1 人という状況である。</p> <p><今後の職員の介護見込みについて> 「介護する可能性がかなり高い」と「介護する可能性が少しある」を合わせると、職員の 50% を超えている。</p> <p><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> 「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 (どちらかというとも合わせる) した職員が約 34% である。また、就業規則、規程内の介護関係制度については、70% 近くの職員にほとんど認知されていない。</p> <p><仕事と介護の両立に関する不安について> 職員の約 63% が大なり小なりの不安を感じている。そのなかで、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とする不安が飛びぬけて多い。</p> <p><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」が職員の 20% 近く、「介護休業や介護のための短時間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、仕事と介護を両立する」が、約 37% である。</p> <p><その他> 家族・親族の介護のことについて、職場の上司や同僚に話したり、相談したりすることができると回答した職員が約 63% である。</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>◇介護休業などの制度を利用しながら、仕事と介護を両立したいという職員が多い反面、制度の内容を知らない、及び理解していない職員が多いところは問題である。</p> <p>◇介護休業などが 93 日間では短く、延長して欲しいという要望がある。</p>
2 プロジェクトチームの設置及び運営状況	
①設置日・メンバー	設置日 11 月 10 日 メンバー 理事長、事務局長、職員の計 3 名
②運営の状況 (開催日、検討内容及び参加者数)	第 1 回 (平成 28 年 11 月 10 日) 活動内容及びスケジュールの確認をする。(参加者 3 名)

	<p>第2回(平成28年12月24日) 定例会で、調査結果の報告、仕事と介護の両立支援制度案、行動計画案の提示及び介護休業等の説明をする。(参加者21、欠席17名) また、社内に掲示して周知する。</p> <p>第3回(平成29年1月19日) 仕事と介護の両立支援制度案及び行動計画案の意見交換・確定をする。(参加者3名)</p>
<p>3 策定した取組計画 (内容及び取組時期)</p>	
<p>平成28年11月10日 平成29年1月25日～</p>	<p>相談窓口を設置する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族の介護を必要とする職員が申し出た場合には、対象家族1人につき、<u>通算186日</u>を限度として3回を上限に、介護休業を分割して取得することができる(無給)。 ・要介護状態にある家族を介護する職員は、申し出ることにより、介護休業とは別に、利用開始から3年間で2回以上、対象家族1人当たり<u>通算186日間の範囲内</u>を原則として介護短時間勤務の措置を与える。 ・要介護状態にある家族を介護その他の世話をする職員は、就業規則第13条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日間を限度として、介護休暇を<u>1時間単位</u>で取得することができる。
<p>平成29年11月～ 平成30年4月～</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年1回仕事と介護の両立についての研修会を実施する。 ・社内及び地域の介護者と介護経験者の交流できる場を随時設置する。