



| | |
|----------------------------------|-----|
| 今後の仕事と育児・介護の 両立支援に関する研究会（第5回） | 資料2 |
| 令和5年3月24日 | |

介護離職防止に関する取組について

2023年3月24日

大成建設株式会社

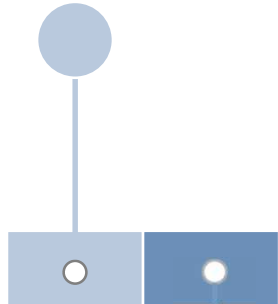
取組を始めた経緯

【介護のしおり、ケアマネ用リーフレット作成】

女性活躍推進開始

介護離職防止開始

2006




女性社員へ
将来のキャリアに対する
ヒアリングを実施
(2007~2008年)

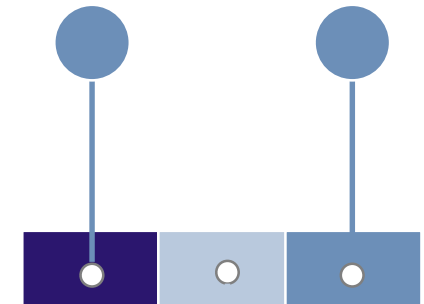
介護に対する不安あり



女性社員の活躍を阻む
職場問題の
改善活動を実施 (男性も参加)
(2008~2010年)

男性からも
介護に対する不安あり

2010



2011

【介護セミナー開始】

2007
【ダイバーシティ &
WLB推進の
専任組織設置】

介護に関し会社がすべきことは何か？

取組を始めた経緯

介護に関し会社がすべきことは何か？

全ての対象者に
その事情に応じた支援を行うことは難しい

介護は個別性が高いため

- ・関わり方が人によって違う
- ・ケースによって関わる期間が違う

仕事と介護の両立を支援

介護に専念することを
支援するのではない

情報提供に注力

「事前の心構え」 「お互い様意識の醸成」

① 両立支援関連書類の
作成 & 配布

- ・介護のしおり
- ・ケアメモ用リーフレット

② 介護セミナーの実施

- ・要望の多いテーマ
- ・休日開催、家族参加、
オンライン

③ 相談体制の整備

- ・複数設置
- ・相談会の実施 (心的負担の
軽減)
- ・介護ホットプログラム
(3者面談)

情報提供①【ケアマネージャー提出用リーフレット】

ケアマネージャーさま



仕事と介護の両立相談シート

大成建設の仕事と介護の両立を支援する制度は以下の通りです。
ケアプラン作成時の参考にさせていただきますようお願いいたします。

1. 年次有給休暇

| | |
|-------|--|
| 制度概要 | 勤続年数により年 10～20 日付与。半日単位も可。最大 5 日分は時間単位でも取得できる。 |
| 給与の扱い | 給与、賞与、退職金 何れも 100%支給 出勤率算定に影響なし。 |

2. 介護休暇

| | |
|-------|---|
| 制度概要 | 要介護者 1 名に対して年 10 日(2 名以上の場合は、年 15 日)付与。時間単位・半日単位も可。 |
| 給与の扱い | 給与、賞与、退職金 何れも 100%支給 出勤率算定に影響なし。 |

3. リバital休暇 (総合職・専任職・担当職のみ)

| | |
|-------|---|
| 制度概要 | 月 1 回以上の定期的な休業または連続 1 週間以上の休業が必要な場合に取得できる。失効年休の積立休暇。勤続 10 年未満の者は最長 40 日、勤続 10 年以上の者は最長 80 日。半日単位も可。 |
| 給与の扱い | 給与、賞与、退職金 何れも 100%支給 出勤率算定に影響なし。 |

4. 介護休業

| | |
|-------|--|
| 制度概要 | 要介護者 1 人につき通算 180 日取得可能。分割回数制限なし。半日単位も可。 |
| 給与の扱い | 給与、賞与は不支給。退職金は 60%控除。※雇用保険から給付あり。出勤率算定に影響なし。 |

| 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 | 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 | 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |

★例えば 180 日の範囲でのような取り方が可能です

5. 所定外労働の免除・時間外労働の制限・深夜労働の制限

| | |
|------|---|
| 制度概要 | 所定外労働(日 7.75 時間を超える労働)を免除する制度。 時間外労働(月 24 時間、年 150 時間を超える法定時間外)を制限する制度。 深夜業労働(午後 10 時から午前 5 時までの深夜業)の除外を申請する制度。 |
| 期間 | 取得期間に制限なし(但し、一回の申出期間は 1 ヶ月以上 1 年以内)。 |

6. 勤務時間の短縮措置

| | |
|-------|---|
| 制度概要 | 措置の初回の開始日から起算し 3 年間、勤務時間の短縮ができる制度。分割回数制限なし。 7 時間(9:00～17:00)・6 時間(9:30～16:30)・5 時間(10:00～16:00)・4 時間(10:30～15:30)の 4 / ターンから選択するものとし、勤務時間の繰上げ下げの併用も可能。 |
| 給与の扱い | 90%、77%、65%、52%の 4 / ターンで支給。賞与と退職金も同様。 |

7. 勤務時間の繰上げ下げ

| | |
|------|--|
| 制度概要 | 勤務開始時間をスライドする制度。(所定 7.75 時間/通常:内勤:8:45～17:30、外勤:8:00～16:45) 事前に本人から上司に口頭にて申出でて上司が許可すれば利用可能。 |
| 期間 | 期間に制限なし ※但し、勤務時間を日により変える事は不可。 |

8. 勤務地変更制度

| | |
|------|---|
| 制度概要 | 勤務地限定社員が、介護や配偶者の転居に伴う同居などを理由に転勤を希望できる制度。本人が転勤を希望し、かつ転勤先でもニーズがあれば転勤可能。 |
|------|---|

※社員の皆様

制度によっては会社所定の申請書や要介護度・介護状態の判断できる書類が必要です。申請日にも異なります。詳細は「介護のおしり」をご覧ください。

ケアマネージャーさまにお伝えしたいこと

わたしは、仕事と介護を両立するにあたり、以下のことをお伝えいたします。情報が不足している部分はお気軽ください。
また、公的な制度やサービスに詳しくない場合がありますので、情報のご提供をお願いいたします。

1. わたしのこと(働き方や健康状態)

| | | | | |
|------|------------------|----------|--------------|--------------|
| 勤務場所 | | 仕事中の連絡方法 | 電話・メール・その他 | |
| 勤務時間 | ～ | 介護場所 | 連絡先: | |
| 出勤時間 | 入社: 退社: | までの移動 | 電車・車・自転車・徒歩 | |
| 通勤時間 | 分 | | 分 | |
| 休日 | 土・日・祝日・夏期休暇・冬期休暇 | 健康状態 | | |
| 残業 | 1 日 時間程度 | なし | 睡眠時間 | 時間程度 |
| | 曜日に 時間程度 | | 通院 | あり(月 日程度) なし |
| 出張 | あり(月 日程度) なし | 配偶者 | あり(歳) なし | |
| 転勤 | 可能性あり・可能性なし | 子ども | あり(人、 歳) なし | |

2. わたしの介護に対する考え方

| | |
|---|--|
| 介護経験 | あり(を介護しました/しています) ・ なし |
| 介護への関わり度合いの希望 | マネジメントに集中する・仕事と両立できる程度に生活の補助や身体のお世話がしたい・施設にお願したい・・・etc. |
| 介護できる時間 | |
| 介護の分担者 | いる() いない |
| 介護保険制度・サービス | よく知っている ・ 少し知っている ・ 知らない |
| インフォーマルなサービス 有料・無料・ボランティア ヘルパー人材 など | 使いたい ・ 紹介してほしい ・ 使いたくない ※大成建設はNPO 法人海を越えるケアの手と契約しています。 費用はかかりますが、代行サービス(手続き・打ち合わせ・見守りなど)を受けることができます。 |
| 費用 | 介護保険で収まる範囲でお願したい 月額負担 万円 ～ 万円の範囲でお願したい |
| 費用の負担者 | 親の年金で支払う、わたしが支払う、兄弟姉妹で分担する、その他 |
| 助成や給付等の制度 高齢介護サービス費 高額療養費制度 など | 知っている ・ 知らない |
| ケアプランの打ち合わせ | 出席する予定(希望の日程:毎月 日) ・ 未定 ・ 出席できない |
| これから先のこと | 在宅で介護し続けたい ・ 施設入所を考えている ・ 親の意向は未確認 ・ その他 |
| 今後の連絡方法 | 電話 ・ メール ・ FAX (連絡先:) |
| その他お伝えしたいこと | ※会社の制度利用(休業、勤務時間の短縮措置、勤務時間の繰上げ下げ など) ・介護で不安に感じていること、親の物忘れ状況、身体の変化など |



★上野に対する平明庵への問合せ先
大成建設株式会社 人事部 人材開発推進室

情報提供②【介護セミナー】

1. 目的

介護に対する不安の解消

- ・いつまで続くのか
- ・いくらお金がかかるのか
- ・仕事を続けられるのか
- ・誰にも介護の可能性あり



「事前の心構え」「お互い様意識の醸成」

3. 参加者を増やす工夫

参加できない社員対応

- ・家族にも案内（DM）
- ・親族の参加も可
- ・休日開催
- ・オンライン配信
- ・出張セミナー実施

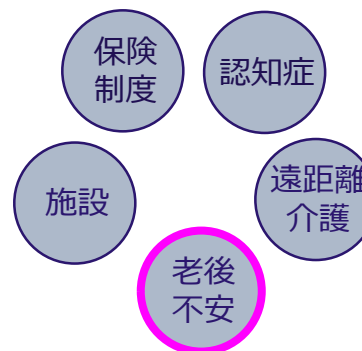
関心を高める施策

- ・体験型VR
- ・介護経験者との交流

→ 現場作業員の参加も可



2. テーマ



4. 参加者の反応

【介護セミナー参加者】

- ・延べ参加者 約2,600名（2010年～）
- ・男性社員の関心も高い

参加者の満足度は非常に高い

- ・「セミナーに参加し、身近な同僚も両立していることを知り、不安が和らいた。」
- ・「家族と話し合うきっかけとなった」

情報提供③ 【相談体制の整備】

1. 目的

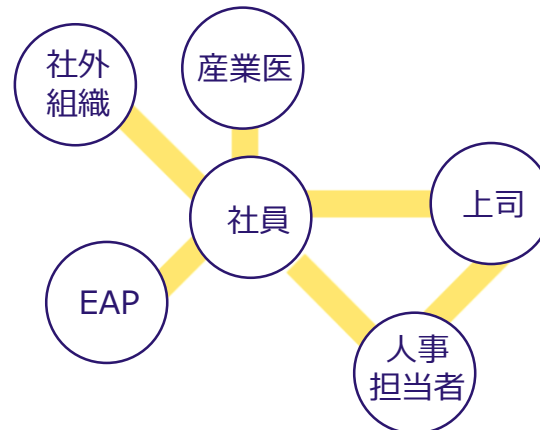
心的負担の軽減

- ・ 専門性の高い相談への対応
- ・ 社内では話にくい
- ・ 悩みを受け止める
- ・ 「主たる介護者への不満」
- ・ 「親族からの指摘に対する不安」

3. 連絡先周知の工夫

- ・ 40歳以上の社員に「介護のしおり」配布
- ・ クリアファイルへ基本情報をプリント
- ・ 携帯カードの配布
- ・ 管理職研修で伝達

2. 複数の窓口



表

| | |
|--|---|
| <p>介護のための 安心カード</p> <p>介護が気になり始めたら、もしもに備えてこのカードを携帯しましょう。</p> | |
| ○介護支援制度 | |
| 介護休暇 | 要介護者1名に対して年10日（2名以上の場合は年15日）取得できます。時間単位もOK。 |
| リバ休暇 | 1週間以上もしくは月1回以上定期的に休む場合、最大80日取得できます。 |
| 介護休業 | 要介護1名に対して180日取得できます。 |
| 短時間勤務 | 要介護者1名に対して3年間利用できます。 |

ウラ

| | |
|------------------------|---|
| ○介護の相談先 | |
| 人事部 人材いきいき 推進室 | 制度の活用法や職場での悩みがあれば、気軽に相談してください。 TEL: 00 - 0000 - 0000 MAIL: 000@000.000.00.00 |
| NPO法人 海を越える ケアの手 | 会社提携の介護支援団体。介護・福祉・医療の資格を持った専門職がいる。介護にまつわるあらゆる悩みを相談できます。 TEL: 00 - 0000 - 0000 MAIL: 000@000.000.00.00 |
| 地位包括 支援センター | 自治体の高齢者よろず相談窓口。介護・福祉・医療の資格をもった専門職がいる。相談内容に応じた適切な期間との連携により、多面的な支援を受けられます。 |



情報提供③

【介護サポートプログラム】



介護が始まったときに慌てるのではなく、介護の段階に応じてあなたが何をすべきか流れを理解しておきましょう。



会社

情報収集しよう

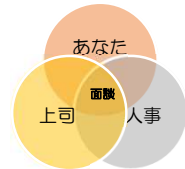
- ◆ 会社の制度を調べる
- ◆ 介護セミナーに参加する
- ◆ 会社の相談窓口を調べる

報告しよう

- ◆ 上司に状況を報告し当面の働き方を調整する
- ◆ 介護サポートプログラムを活用する
- ◆ 必要に応じて両立支援制度を利用する

介護サポートプログラム

介護をするあなたが、働き方の調整や両立支援制度の利用について上司と打ち合わせをする際に、人事担当者が参加してアドバイスをを行います。



両立方法を話し合おう

- ◆ 上司・同僚と介護の状況を共有し両立について話し合う
- ◆ 必要に応じて両立支援制度を利用する
- ◆ 介護相談窓口で悩みや課題を相談する

緊急の対応に備えよう

- ◆ 緊急時や状況の変化に備え上司・同僚と仕事を連携する
- ◆ 介護状況の変化を上司・同僚に共有する
- ◆ 有効に両立支援制度を利用する



準備期

脳卒中や骨折など予期せぬ事態から始まることも多い介護。少しずつ準備を始めましょう。

P.5~P.6

仕事と両立するための3つのポイント

1. 職場に介護をしていることを伝える
2. 介護保険サービスや会社の制度を利用し自分の時間を確保する
3. ケアマネージャーや家族、近所の方の協力を得る

初動期 (約1ヶ月)

介護保険の申請や家族間の調整、入院対応など忙しい時期です。職場に介護の開始を伝え、当面の働き方を検討しましょう。

調整期 (約3ヶ月)

まだ介護体制が定まらない。あなたが介護をするのではなく上手く活用しながら、仕事、介護プランと介護チームを

介護のしおり

家庭

調べよう・話し合おう

- ◆ 介護保険・介護サービスを調べる
- ◆ 地域包括支援センターなどの地域の相談窓口を調べる
- ◆ 親の状況を確認し家族や親族で話し合う

地域包括支援センターに行こう

- ◆ 地域包括支援センターに行く
- ◆ 介護保険を申請する
- ◆ ケアマネージャーを探す
- ◆ ケアプランを作成する

<住環境の整備も重要>

- ・ 在宅、入所、転院?
- ・ 住宅改修をするなら専門家(理学療法士やケアマネージャーなど)にアドバイスをもらいましょう!

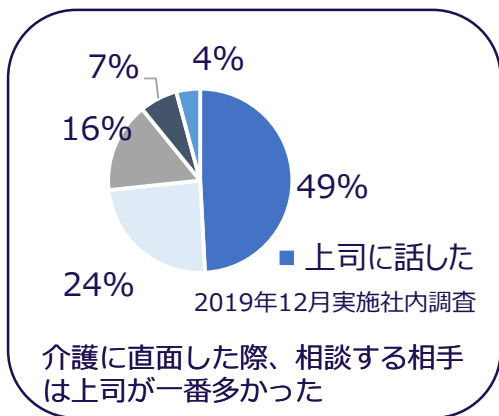
介護保険を使える場合もあります。

両立方法を模索

- ◆ 両立しやすいように介護サービスを見直す
- ◆ ケアマネージャーに相談する
- ◆ 家族や親族と役割を調整する

情報提供③

【介護サポートプログラム】

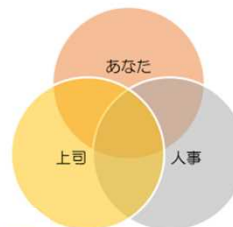


介護サポートプログラム

報告しよう

- ◆ 上司に状況を報告し当面の働き方を調整する
- ◆ 介護サポートプログラムを活用する
- ◆ 必要に応じて両立支援制度を利用する

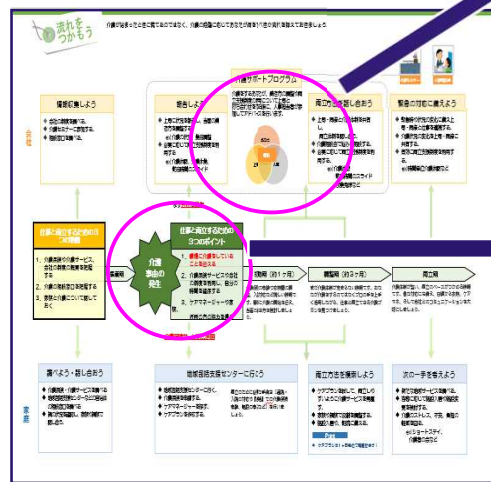
介護をするあなたが、働き方の調整や両立支援制度の利用について上司と打ち合わせをする際に、人事担当者が参加してアドバイスをを行います。



両立方法を話し合おう

- ◆ 上司・同僚と介護の状況を共有し両立について話し合う
- ◆ 必要に応じて両立支援制度を利用する
- ◆ 介護相談窓口で悩みや課題を相談する

| 社員・上司・人事担当者用 | |
|---|----|
| 仕事と介護の両立支援 面談シート | |
| 対象従業員 | 部署 |
| 所属 | 担当 |
| <p>介護が必要な人について</p> <p>関係者(氏名)</p> <p>1. 父(妻) 2. 母(妻) 3. 祖父 4. 祖母 5. 配偶者(パートナー) 6. 子 7. その他()</p> <p>関係(関係)</p> <p>1. 同居 2. 別居(自宅からの通勤時間) 3. その他()</p> <p>介護が必要な理由</p> <p>1. 配偶者(パートナー) 2. 認知症 3. その他()</p> <p>介護が必要な期間</p> <p>1. 入居時の予定 2. 継続予定 3. 介護サービス導入期間 4. 日常生活 5. その他() 6. 両立点では不明</p> <p>両立する点(両立の程度)</p> <p>1. 無 2. 有(減量) 3. 未定 4. その他()</p> <p>勤務の必要性</p> <p>1. 無 2. 有(短期・長期的計画) 3. 未定 4. その他()</p> <p>両立する点(両立の程度)</p> <p>1. 可 2. 不可 3. 条件付き(可) 4. 両立点では不明 5. その他()</p> <p>その他(備考)</p> | |
| <p>利用可能な制度・施策</p> <p>前年度実績、期間</p> <p>対象従業員1人につき適用1回(日単位)で、分割回数がある場合は</p> <p>介護休業</p> <p>1. 介護休業(休暇取得日、回数等) 2. テレワーク回数等(年 月 日～年 月 日)</p> <p>2. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>3. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>4. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>5. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>6. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>7. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>8. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>9. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>10. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>11. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>12. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>13. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>14. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>15. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>16. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>17. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>18. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>19. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>20. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>21. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>22. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>23. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>24. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>25. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>26. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>27. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>28. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>29. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>30. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>31. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>32. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>33. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>34. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>35. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>36. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>37. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>38. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>39. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>40. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>41. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>42. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>43. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>44. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>45. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>46. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>47. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>48. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>49. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>50. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>51. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>52. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>53. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>54. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>55. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>56. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>57. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>58. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>59. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>60. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>61. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>62. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>63. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>64. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>65. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>66. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>67. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>68. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>69. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>70. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>71. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>72. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>73. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>74. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>75. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>76. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>77. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>78. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>79. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>80. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>81. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>82. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>83. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>84. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>85. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>86. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>87. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>88. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>89. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>90. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>91. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>92. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>93. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>94. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>95. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>96. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>97. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>98. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>99. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> <p>100. 育児休業(年 月 日～年 月 日)</p> | |



仕事と両立するための3つのポイント

1. 職場に介護をしていることを伝える
2. 介護保険サービスや会社の制度を利用し自分の時間を確保する
3. ケアマネージャーや家族、近所の方の協力を得る

- ・ 上司向けの研修にて周知
上司としての役割を周知
- ・ 人事担当者向け「介護離職防止アドバイザー研修」実施

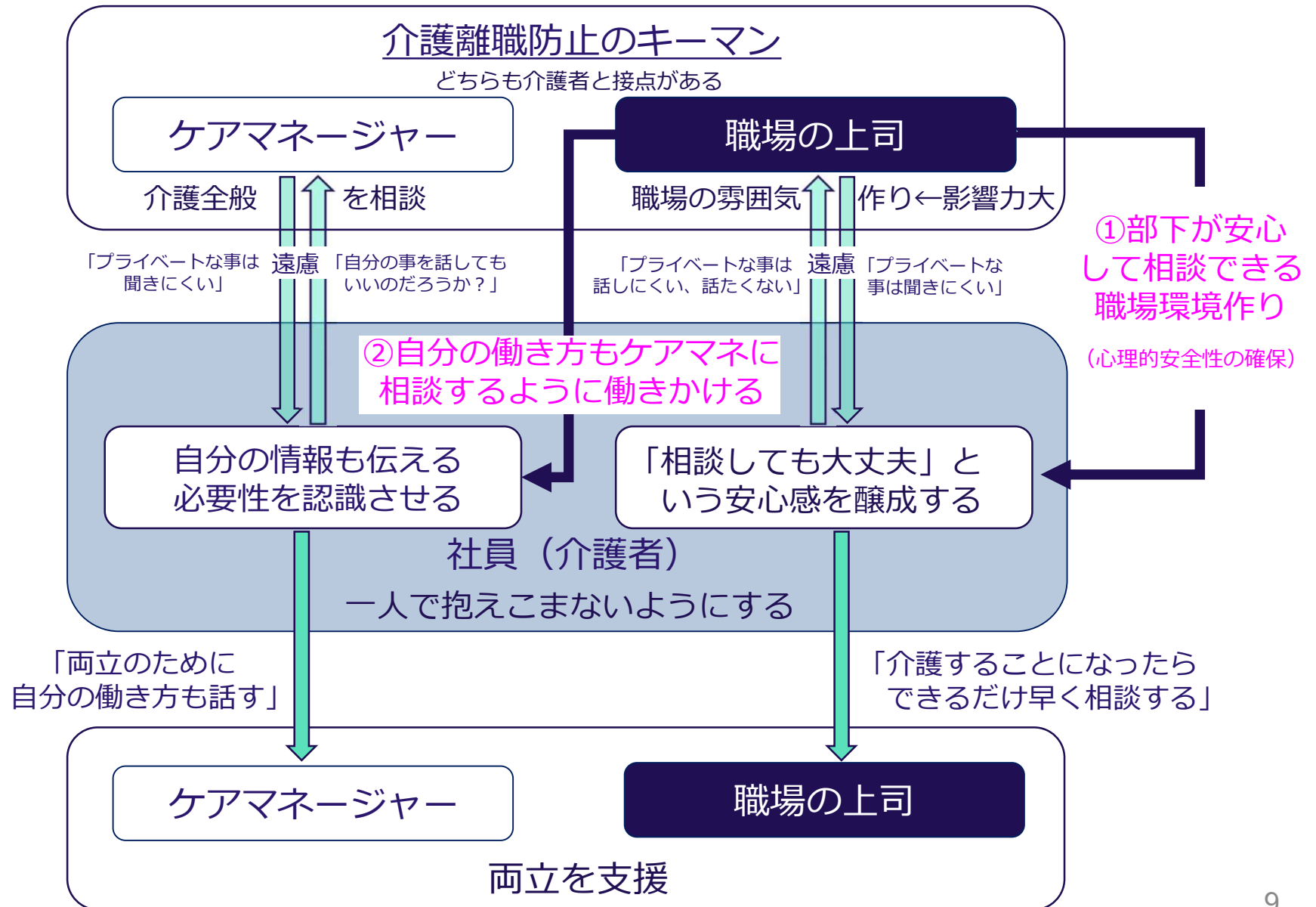
「介護サポートプログラム」を円滑に運営するため、相談窓口である人事担当者の知識を深める。



人事担当者向け研修

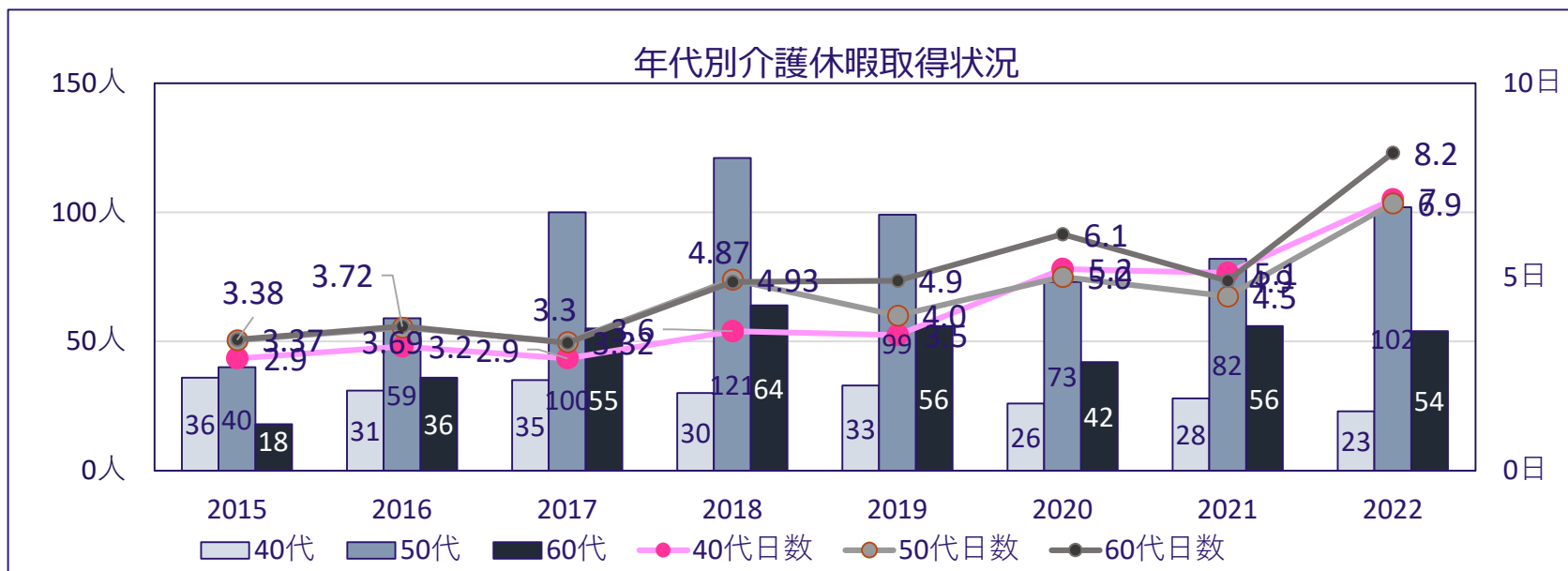
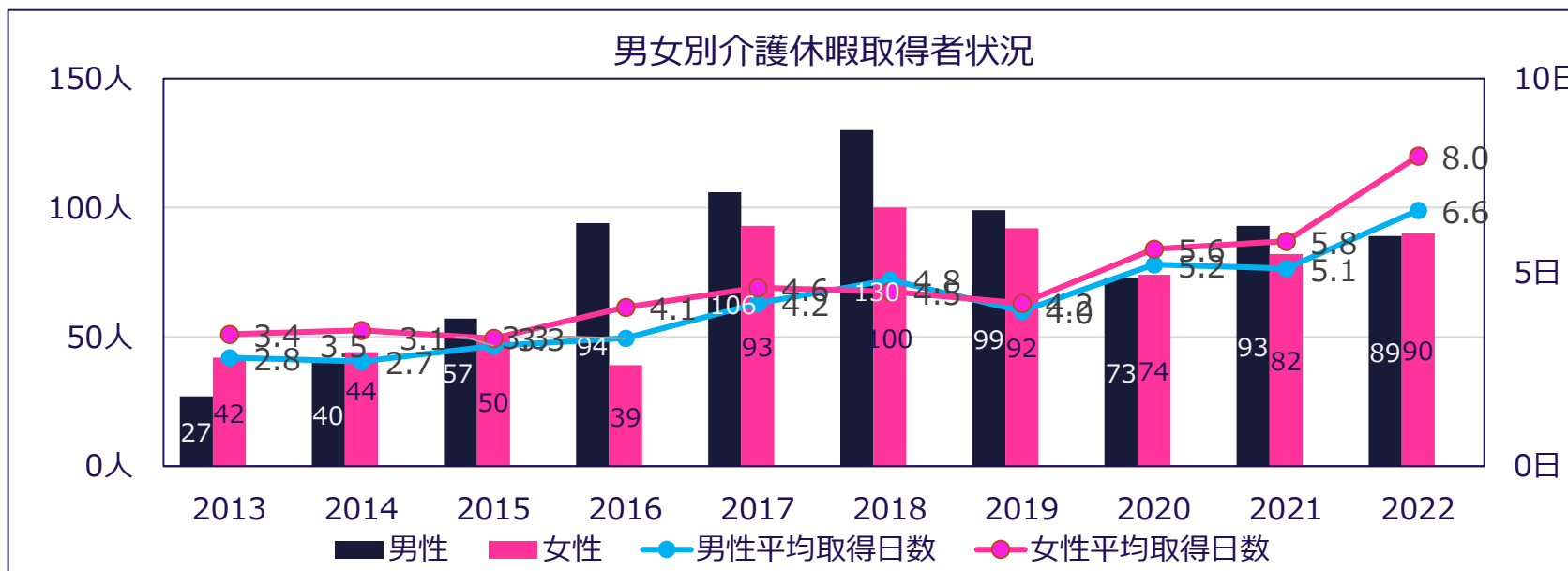
情報提供③ 管理職研修で周知：部下への働きかけ

①②は上司が業務として行うこと



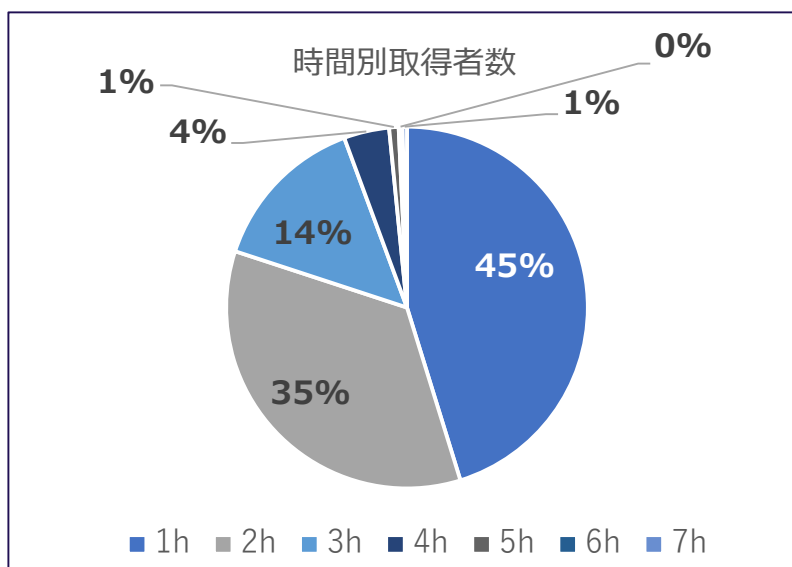
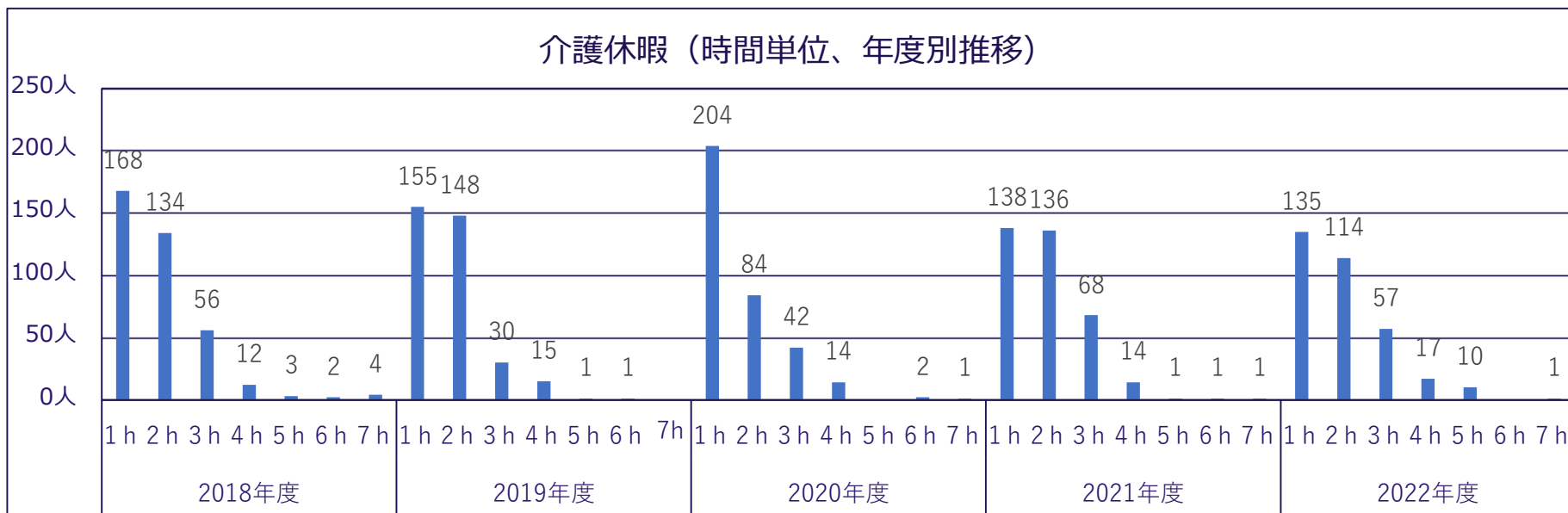
各種支援制度

【介護休暇取得者の推移】



各種支援制度

【介護休暇取得者の推移】



取得者の増加（60歳以上も）



様々な職場への広がり

管理職取得者の増



取得に対する抵抗感の減

各種支援制度 【介護休業・短時間勤務制度の利用者数】

1. 介護休業の利用状況

| 年度 | 利用者数 | 日数 | 要介護者 |
|------|------|---------------|------|
| 2020 | 1 | 108日 | 妻 |
| 2021 | 1 | 165日 | 夫 |
| 2022 | 1 | 6日（週1回断続的に取得） | 母 |

2. 短時間勤務の利用状況

| 年度 | 利用者数 | 日数 | 区分 | 要介護者 |
|------|------|-----|-----|------|
| 2018 | 1 | 359 | 7時間 | 父 |

今後の課題等

1. 柔軟な働き方について

| | メリット | デメリット | 当社の現状 |
|--------|--------------------------------|-------------------|----------------------------|
| ①短時間勤務 | 朝夕の送り迎えへの立ち会いが可能 | ・給与減 ・期限あり | 給与減になるため利用者は非常に少ない |
| ②テレワーク | 日中に介護できる | ・職場によって利用環境に差が生じる | コロナを機に柔軟な利用にしたため利用者が増加している |
| ③フレックス | ・給与減にならない ・朝夕の送り迎えへの立ち会いが可能 | 労働時間が長くなる日がある | 制度なし |

※当社では介護休暇（有給）の利用者が多い
→必要な日と時間帯に利用できるため
→ただし日数増を希望する意見は多い

今後の課題等

2. 制度上の課題や現行の介護休業制度に関する要望

- 1) 社員への周知徹底 【課題】
 - ・社員が興味を持つテーマを切り口にしてアプローチをする

- 2) 介護休暇制度の拡充 【要望】
 - ・日数の増加
 - ・介護状態に合わせた付与日数

- 3) 「要介護状態」の解釈について 【質問】
 - ・誰でも利用できるのか？
 - 難病や障がいを持つ子の親からの相談がある
 - 誰を対象に制定された制度なのか？

- 4) 上記状態の子の世話をするための制度拡充 【要望&質問】
 - ・看護休暇は年齢制限がある
 - ・介護休暇で対応べきなのか？