

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	ハイラブル株式会社
所在地	東京都豊島区南大塚三丁目34番7号丸善大塚ビル5階C号室
業種	情報通信業
常用労働者数	7人
事業内容	メディア信号処理やコミュニケーションに関する商品やサービスの企画・製品・運用・販売・情報提供・コンサルティング等
ホームページ	https://www.hylable.com/
1 ニーズ調査	
①実施日	令和2年12月18日
②方法	調査票を都内に勤務する全従業員に社内チャットツールで送付
③回収率	対象者(都内全従業員)7名のうち回収数6名 回収率85.7%(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> <p>【現在の従業員の介護状況、介護対象者の有無について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都内に勤務する従業員の100%が介護をした経験がない。 ・あなたは公的介護保険の被保険者ですか?の回答として、「いいえ」が67%、「わからない」が33%だった。 <p>【今後の従業員の介護見込みについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今後5年間のうちに、家族・親族を介護する可能性はあるかの質問に対して、「介護する可能性がある」が67%、「介護することはない」が33%だった。 また、将来介護する可能性がある方としては、「その他の親族」が100%だった。 <p>この結果から、今後、従業員が介護をする可能性が高いことが分かる。</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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公的介護保険制度のことにについて知っている内容をすべてお選びください。 の回答として最も多かったのは、「要介護の認定基準には「要支援」と「要介護」があること」「施設サービスを利用した場合の居住費・食費は原則として全額自己負担であること」「支給限度額を超えて在宅介護サービスを利用した場合には、その超過分が全額自己負担になること」で50%だった。 反対に、「上記の中で知っているものはない」が33%だった。 このことから、都内に勤務する従業員内で公的介護保険制度についての知識量の差があると考えられる。 ・地域包括支援センターの名称は聞いたことがあるが、利用方法は知らない人が33%、名称も利用方法も知らない人が67%だった。 地域包括支援センターの認知度は低い。 ・勤務先の介護に関する支援制度について最も多かった回答は、「制度があるかどうか知らない」で50%。 次いで、「制度があることは知っているが、内容はわからない」で33%だった。 勤務先の介護に関する支援制度について、よく知らない人が多い。 介護に関する支援制度について職場内で周知する必要がある。 ・「A:介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である」と「B:介護休業期間は介護に専念するための期間である」のどちらが介護休業に対する自分の考え方に最も近いものかを選択する質問では、「どちらかというともB」が50%、「B」が33%でBを選択する人の割合が高い。

	<p>【介護と仕事の両立に関する不安について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護することを「非常に不安を感じる」が75%、「少し不安を感じる」が25%で、介護に対して不安を感じていることが分かる。 また、具体的には「自分が介護休業を取得すると収入が減ること」「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」が75%で最も多い。次に多かったのが、「公的介護保険制度の仕組みがわからないこと」「介護休業などを職場で取得して仕事をしている人がいないこと」「適切な介護サービスが受けられるかどうかわからないこと」「公的介護保険制度の要介護者となった場合、どのような状態になるのか予想がつかないので、漠然とした不安がある」で50%の人が選択していた。 <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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護をしながら現在の勤務先で仕事を続けられると思っている人は50%。続けられないと思っている人は25%だった。 ・介護することになった場合、どのような働き方が望ましいかでは、「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、介護と仕事を両立する」が83%で最も多かった。残りの17%は「仕事の仕方を特に変えない」だった。 この結果から、都内に勤務する従業員は、介護をすることになっても仕事は辞めず、介護と仕事を両立して続けたいと考えていることが分かる。 ・職場の残業についての質問では「おおむね定時退社している」が83%でほとんどの従業員があまり残業をしていないことが分かる。 また、職場の長時間労働の削減や業務効率化のための取組としては、「業務簡素化や要員配置の見直しなどの業務処理体制の改善」や「長時間勤務社員への相談・指導」が行われている。 ・1年間の年次休暇は「希望通りとれた」が67%、「大体希望通りとれた」が33%で、概ね希望通りに年次休暇をとれている。 ・100%の人が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雰囲気が、職場にあると答えた。 ・上司とのコミュニケーションは円滑であるかの質問に対して、「そう思う」と「ややそう思う」が共に50%だった。 続けて、同僚や部下とのコミュニケーションは円滑であるかの質問に対しては、「そう思う」が17%、「ややそう思う」が67%、「あまりそう思わない」が17%だった。上司とのコミュニケーションはよく取れているが、同僚や部下とのコミュニケーションは少し不足していると考えている人が多い。 			
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2年12月22日			
② メンバー	総計3名（うち都内勤務の従業員2名） （メンバー内訳）代表取締役、営業担当、総務人事労務担当			
③ 運営状況	開催日	開催時間	検討内容	参加者数
	12月22日	13:30~14:30	活動内容、スケジュールの確認	3名
	12月24日	18:00~19:00	介護と仕事の両立支援制度の利用状況等の調査結果の分析	3名
	1月14日	17:00~18:00	現行制度の改正や新たな取り組みの検討、今後の取組計画の策定	3名
1月29日	14:00~17:00	社内研修用資料作成	3名	
3 策定した取組計画（内容及び取組時期）				
令和3年4月～職場の介護に対する支援制度、公的介護保険制度について定期的に周知する 令和3年10月～介護と仕事の両立に関する研修の実施（年1回程度）				