

事業所として対応すべきこと

1. 「相談窓口＝人事や管理職」で従業員の状況を把握する！

- ◆ 「仕事と介護の両立を支援するよ！」という企業姿勢を伝えましょう！
- ◆ 従業員の直面している介護の実態を把握しましょう！
- ◆ 従業員が仕事と介護の両立に、どのような課題を抱えているかを把握しましょう！
- ◆ 従業員がどのような働き方を望んでいるか把握しましょう！
- ◆ 公的な介護サービスを受けるための手続きの申請状況を確認しましょう！
 - ・ 介護保険サービスを受けるための要介護度の認定を受けているか？
 - ・ 地域包括支援センターへ相談しているか？
 - ・ ケアマネジャーは決まっているか？ などなど

要支援者には地域包括支援センターで介護予防ケアプランを、要介護者にはケアマネジャーが介護ケアプランを作成

2. 相談窓口を明確にし、事業所の「仕事と介護の両立支援制度」の手続き等を周知する！

- ◆ 介護休業・介護休暇など育児介護休業法で定められている各種両立支援制度を説明しましょう！
- ◆ 自社が独自に定めている両立支援制度を説明しましょう！
- ◆ 両立支援制度を利用する場合の具体的な申請方法と申請のタイミングを説明しましょう！
- ◆ 介護休業を取得した場合の会社のフォロー体制を説明しましょう！

3. 働き方の調整をし、自社に合った働き方改革を推進する！

◆法令を順守した制度を整えましょう！

- 柔軟な勤務時間の設定
- 両立しやすい業務への配置転換

◆効率的な業務運営をしましょう！

- 業務配分、業務の流れの見直し、無駄の排除
- 情報共有方法の見直し、仕事の見える化
- 権限委譲の仕組みの整備（管理職不在時の権限委譲のルール）
- 業務のメンバー構成の工夫

仕事は複数担当制に！

誰でもできるようマニュアル整備！

4. 職場の雰囲気をつくる！

◆職場内の介護・育児・病気療養への理解の醸成をしましょう！

◆継続的に声かけや面談を行いましょう！

まずは管理職から！

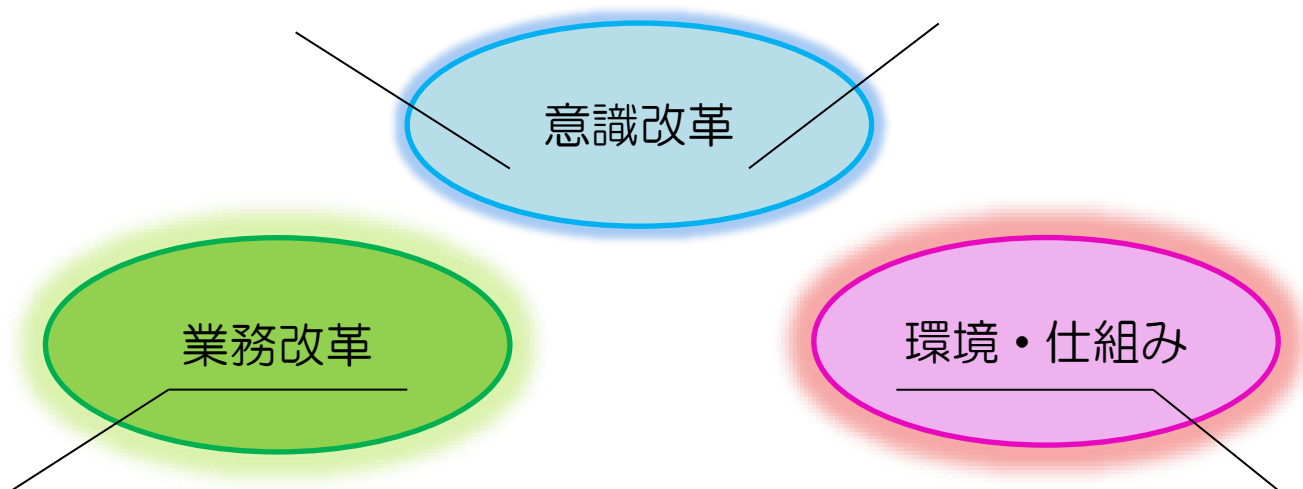
助け合いやお互い様の雰囲気がとても大事！育児介護を担う人だけでなく、職場・社員全体で取り組んでいきましょう！



働き方改革取組例

自社に合った働き方改革を推進しましょう！！

- トップの発言
- トップの継続メッセージ
- 管理職全体の意識改革
- 社員向けセミナーの実施
- 個別面談の実施
- 管理職による従業員の状況把握



- 業務の見直し（無駄の排除）
- 仕事の見える化
 - ・ 情報共有方法の見直し（ファイルの共有化、会議の設定の仕方）
 - ・ マニュアル整備
 - ・ 権限委譲の仕組みの整備
 - ・ 複数担当制
- 計画的、効率的な業務遂行
 - ・ 業務の優先順位の設定
 - ・ 各業務に必要な時間の想定
 - ・ 退社時間の目標設定
 - ・ チーム内でのスケジュールの共有
- 相談窓口の明確化
- 自社に合った制度の導入
 - ・ 短時間勤務
 - ・ フレックスタイム
 - ・ 勤務インターバル
 - ・ ○○分単位の年次休暇
 - ・ 時差出勤
 - ・ 在宅ワーク（テレワーク）
 - ・ 介護ロボット等の貸し出し
 - ・ 事業所内託児の設置
 - ・ 家事支援派遣、ベビーシッター派遣
 - ・ 宅配ロッカーの設置
 - ・ 自己研鑽、資格取得への助成