

<p>1 相談内容や従業員ニーズ調査の結果等により判明した課題</p>	<p>【課題1】介護に直面している社員はまだ少なく、介護全般について現実的な関心が薄い傾向がある。</p> <p>【課題2】今後、介護に直面する可能性は十分に考えられ、ほとんどの社員が介護に関して漠然とした不安を抱えている状況にある。</p> <p>【課題3】社内の仕事と介護の両立支援対策が周知されておらず、具体的な利用方法についての整備も必要である。</p> <p>【課題4】社内における支え合う風土と職場環境の整備が十分でない。</p>
<p>2 働き方の見直しに関する検討状況</p>	<p>(1) 検討方法 9月29日: 担当者を決め、検討をすることとした。 【メンバー】担当責任者: 代表取締役 担当者: 介護相談員 相談役として顧問社会保険労務士も参加</p> <p>(2) 検討経過 ① アンケート結果における状況把握と課題検討(会議: 27.9.29) ② 介護に関する情報収集と社員に対する周知を検討(会議: 27.10.22) ③ 職場環境の整備に関する検討(27.11.5) ④ 支援対策についての検討(会議: 27.11.7) ⑤ コンプライアンスに合わせた育児介護休業等規程の改定(届出: 27.11.12)</p>
<p>3 仕事と介護の両立に関する取組計画</p>	<p>【目標1】社員にとって有益な公的介護支援等の新しい情報を、随時、チラシの配布や朝礼・会議利用しての情報提供をしていく。</p> <p>【目標2】介護相談員と社員の希望に応じ、いつでも相談できる環境にする。</p> <p>【目標3】遠方介護も視野に入れた支援対策について、短時間労働・フレックスタイム制等を検討していく。</p> <p>【目標4】長時間労働削減の対策、有休休暇を取得しやすい職場風土と環境の整備をすすめる。</p>