

かながわサポートケア企業

認証を受けるメリット

1.

神奈川県が
企業をPR

2.

自社の広報に
認証マークを利用可能



3.

入札参加資格登録に
おける優遇措置

※「一般委託・物品」の競争入札参加資格認定において、加点されます。

認証期間 ▶ 認証された日から3年間

かながわサポートケア企業認証を受けるためには

必須項目

1

介護休業、介護休暇等に
係る制度を社内制度として
明確に定めていること。

2

仕事と介護の両立支援に関する
担当者(職業家庭両立推進者)を
明確にしていること。

3

左記の制度等について、
従業員の利用促進のため、
研修等を実施していること。

選択項目 (いずれか1つ)

4

家族の介護を行う従業員に
対し、経済的な支援制度を
設けていること。

5

家族の介護を理由に退職した
者への再雇用特別措置等を
設けていること。

6

法律に定める介護休業と介護休暇
に関する事項を上回る制度を社内
制度として明確に定めていること。

※法律とは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)」のこと。

かながわサポートケア



企業認証を受けられます!



介護しながら、
仕事を続けられる。
そんな企業を、
神奈川県は応援します。

かながわ サポートケア企業



仕事と介護の両立を支援している
優良企業を認証します。

あなたの会社に仕事と介護の両立で悩んでいる従業員はいませんか？
毎年多くの方が介護を理由として離職しており、会社にとって、
介護離職防止の取組が大切です。神奈川県では、従業員の仕事と
介護の両立に向けた職場環境の整備を積極的に行っている優良企業を
「かながわサポートケア企業」と認証し、PRします。

申請書類の入手について

雇用労政課ホームページよりダウンロードしてください。
<http://www.pref.kanagawa.jp/docs/z4r/kaigo/ninsyou.html>

雇用労政課ホームページ



募集期間

随時

その他注意事項

応募にあたってはホームページに掲載されている具体的な認証基準
項目等の制度、応募方法、募集期間の注意点等を必ずご確認ください。

介護問題への取組に意欲的な 認証企業にインタビューしました!

株式会社JVCケンウッド・エンジニアリング

■本社所在地：横浜市神奈川区
■事業内容：カーナビゲーションなどハードウェア及びソフトウェアの開発設計
■従業員数：217名

Support

介護問題への現状認識と 社内制度の設備

JVCケンウッド・グループ全体でワーク・ライフ・バランスを推進しており、育児・介護休業法を確認しながら、当社内の様々な制度を拡充してきました。コンプライアンスへの対応や働きやすさへの社内環境づくり、新入社員の採用など人材確保の面からも積極的に制度の拡充と外部への発信に力を入れています。介護休業は家族1人あたり1年以内の休業が可能です。短時間勤務は3月31日時点で介護の状況を確認し、状況が改善出来るまで取得できる制度です。介護休暇は年休プラス5日(2人目以上は10日)ですが、法定の内容より手厚くしています。制度利用者の立場で考えると法定よりも手厚くなり、会社が従業員に寄り添った経営をしているという理解につながるといえます。介護休業により欠員が生じた際にはサポートする体制が全社的にできており、協力会社から一時的に技術者を派遣して頂くことを想定しています。介護を理由に在宅で勤務したいと考える従業員も今後増えていくと思いますので、現在は試験的にテレワークを導入し、制度化を検討しています。



Resource

人的資源が全て

技術職は人材育成に時間がかかります。技術者自体の個々のスキルはそれぞれであり、一から育てるとなると、10~20年と時間がかかります。せっかく育てた従業員が様々な理由で働けなくなるというのは会社として大きなリスクになります。心身ともに健康で働きやすい職場の環境づくりは重要です。当社には働き方も含めて自己実現をしたいという意思を強く持った従業員が多く在籍していますので、



神奈川県産業労働局雇用労政課
塩野 充弘 課長

制度を充実させるのはもちろんですが、その制度を活用できる会社の風土づくりも必要です。当社では、従業員から提案できる窓口も設置していますので、今後も相談しやすい雰囲気づくりをしていきたいと思います。



株式会社JVCケンウッド・エンジニアリング
代表取締役社長 阿部 重徳氏

Communication

従業員一人ひとりとの コミュニケーションの重要性

毎月、従業員代表とのミーティングを行い、意見の吸い上げを行っています。経営状況の説明から始まり、現場の状況を把握する定例のミーティングとなっています。また、各事業所を回って、従業員全員と1時間程度の意見交換も行いました。有給休暇の取得しやすさや残業の状況など、一人ひとりから働きやすい環境になっているという意見も多くありました。実際に有給休暇の消化率も高く、当社グループの中で上位になっています。

Work-life balance

ワーク・ライフ・バランスへの取組

仕事内容によって、取り組みやすさやどこか不公平感が有るよう感じますが、人によって考え方も異なっており、進め方が難しい面もあります。個人の考え方やプライベートな側面もあるため、個々のニーズを吸い上げきれない部分もあると思います。個人の状況に踏み込んでいくとそういった部分は課題になってくるかと思えます。ワーク・ライフ・バランスを進めてきて一番良かったことは、多くの従業員が「この会社ですと働きたい」と話してくれることです。これからは企業風土改革を継続的に取り組んでいくことと、制度に対する意見を吸い上げ、しっかり活用につなげていきたいと思います。



認証企業 取組事例

株式会社中央コンピュータシステム

■本社所在地：川崎市幸区
■事業内容：共済・保険のシステム開発・運用、ユーザーサポートなど情報処理全般
■従業員数：825名

Policy

仕事と介護の両立支援に向けて 取り組んでいること

取組方針

当社は、一人ひとりの多様性を認め合うことで、すべての人が誇りを持っていきいきと働き躍進する「働きがいのある会社」を目指し、ダイバーシティを推進しています。



「働きがい」イメージキャラクター

経緯

介護や育児を理由とした離職者の増加をきっかけに、2013年度から休業期間や時短勤務などの支援制度の見直しを段階的に実施してきました。また、これらの制度の内容やよくある質問などをリーフレットにまとめ、社内公開し、制度の定着化を図ってきました。

従業員の意識醸成とニーズを捉える取組

2017年度からは、利用者である従業員の声を取組に反映することや、従業員が主体的にワーク・ライフ・バランスを考えることを目的に、介護や育児の経験者を中心に希望者を募り、ワーク・ライフ・バランス推進活動(以下、「WLB 推進活動」(※)という。)を行っています。WLB 推進活動の提案から2018年に介護にかかる実態調査を行った結果、実態把握の他に、介護未経験の約半数が、将来的な不安を抱えながらも介護への備えができていないことがわかりました。今後は介護に対する不安解消に向けて、これから介護を迎える従業員を対象に、セミナー開催を予定しています。また、これらの取組と併せて、管理職を対象に「ダイバーシティ推進」や「働き方改革」に関する研修を実施し、多様な働き方の実現に向けた環境づくりをすすめています。



※ワーク・ライフ・バランス推進活動とは：意見交換を促した会社への提案活動

豊かな人生と生活に向けて過去・現在にとらわれず、仕事のやり方・働き方を大きく改革していきましょう。



Commitment

介護休暇や休業取得状況をふまえた 取組の効果や今後の課題

経験者の声

介護経験者や WLB 推進活動参加者からは、「制度の拡充要望(介護休暇日数不足、制度利用要件の緩和等)」や「介護は「いつか」ではなく、『すぐそこにあるもの』と捉え、介護を想定し先手を打った準備をすることが重要」「介護の状態変化や手続き等による急な休みが発生するため、職場の関係者とは密に状況を共有する。」など様々な声があがっています。



部署や役職の垣根を越えて様々な意見交換をしています!

介護休業や休暇に向けた仕事の進め方

介護を担う従業員の有無にかかわらず、従前より複数の担当者により業務を分担し遂行できる体制を整え、また、属人化しないよう、日頃から「業務の見える化」にも取り組んでいます。

今後の課題

将来的な介護の準備を始めている従業員が少ないことや諸制度の認知度が低いことを課題と捉えています。これらの課題の解消に向けて、従業員の介護に対する意識を高める取組を継続的にやっていくことが重要であると考えています。