

人事労務担当者様
におすすめ

中小企業だからこそ必要な 「介護離職ゼロ」をめざして

今すぐできる！ 中小企業の 介護離職防止 対策と制度づくり

—事例から学ぶ
働き盛り社員を
離職させないための本—

特定社会保険労務士 小林 包美 著

大事な社員を
介護で離職させない！

事例で学ぶ
解決法

第一法規

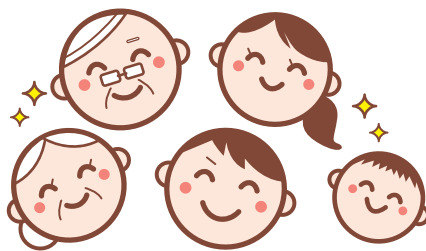
本書の特徴

ポイント

① 働き盛りの管理職、ベテラン社員を介護離職させないために、中小企業でもできる様々な工夫を盛り込んだ「介護離職防止対策」を、わかりやすく解説

ポイント

② 著者が実際に関わった、個々の社員の事情に柔軟に対応した「仕事と介護の両立支援策」の事例を紹介



小林包美・著 特定社会保険労務士
A5判・208頁 / 定価本体2,407円+税

こんな事例をご紹介します！

ケース① 部長職、営業の要となっている者からの介護を理由とする退職申出

ケース② 経理担当、ベテラン事務員から急な介護のための退職の申出

ケース③ 技術職、中堅の主任から介護のため在宅勤務等の申出

ケース④ 介護のためやむを得ず退職した社員の再雇用の申出

などなど、多数掲載！

本書の詳細・お申し込み方法は裏面をご覧ください。



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560
<http://www.daiichihoki.co.jp>

☎ Tel. 0120-203-694

☎ Fax. 0120-302-640

第一法規の書籍 オンラインストアはこちら

<https://www.daiichihoki.co.jp/store/>
電子書籍・定期購読なども！

今すぐ
できる!

中小企業の介護離職防止対策と制度づくり

—事例から学ぶ働き盛り社員を離職させないための本—

目次

はしがき

第1章 介護離職問題と中小企業の現状

- 1 介護離職問題とは何か
- 2 深刻な中小企業の現状

第2章 介護離職を予防するための基本的な考え方

- 1 介護に関する情報収集、情報発信および制度の点検・確認
- 2 仕事と介護の両立支援体制の整備等
- 3 制度設計、支援体制の基本と組み合わせ

第3章 押さえておきたい介護離職予防のための制度

- 1 介護休業制度等の導入は事業主の法定義務(やらねばならない対応)
- 2 柔軟な介護支援制度の運用と公的給付、助成金の活用

第4章 継続雇用を可能とした中小企業の介護離職防止事例

1 中小企業の介護離職防止事例

ケース1

◇部長職、営業の要となっている者からの介護を理由とする退職申出
→フルタイム(残業、出張多い)から週3日の短時間勤務(残業、出張なし)に変更して介護離職防止

ケース2

◇課長職、技術部門の中核社員から実家での介護による退職の申出
→新幹線通勤、フレックスタイム制の導入など柔軟な勤務で介護離職防止

ケース3

◇経理担当、ベテラン事務員から急な介護のための退職の申出
→介護休業2カ月の後、短時間勤務、協力体制の構築で介護離職防止

ケース4

◇パートタイマーの取りまとめ役の者から介護による労働条件変更の申出
→週5日・1日6時間勤務から、週3日・1日3時間勤務に変更して介護離職防止

ケース5

◇技術職、中堅の主任から介護のため在宅勤務等の申出
→介護休業の分割取得と在宅勤務の併用で介護離職防止

ケース6

◇定年後嘱託再雇用の技術指導員(元技術課長)からの介護を理由とする退職の申出
→嘱託通常勤務(残業あり)から短日数勤務(残業なし)に変更して介護離職防止

ケース7

◇中堅社員から両親の介護を理由とする退職の申出
→フルタイム(残業多い)から介護休業の後、所定外労働時間の制限などで介護離職防止

ケース8

◇営業事務のベテラン事務員から介護を理由とする退職の申出
→フルタイムから時差出勤制度、短時間勤務制度の併用で介護離職防止

ケース9

◇製造部門の中堅社員から介護を理由とする退職の申出
→フルタイムから短日数勤務(週3日)、繁忙期は週4日の変則勤務で介護離職防止

ケース10

◇介護のためやむを得ず退職した社員の再雇用の申出
→介護を理由に退職した社員の再雇用

2 事例からみえる介護離職防止の対応策

第5章 これだけは知っておきたい人事制度等の整備

- 1 人事制度の整備
- 2 雇用管理上の措置

第6章 資料等

- 1 介護休業法等
- 2 介護保険制度・介護サービス等

大事な社員を手放さないための内容がズラリ!!!

第4章 継続雇用を可能とした中小企業の介護離職防止事例

1 中小企業の介護離職防止事例

介護離職防止に企業はどのように対応すればよいのでしょうか。実際に有効な企業対応について、特に、中小企業の対応事例を取り上げてみます。

ケース1 部長職、営業の要となっている者からの介護を理由とする退職申出

▶フルタイム(残業、出張多い)から週3日の短時間勤務(残業、出張なし)に変更して介護離職防止

事例概要

営業戦略から管理まで中心となって営業部門を引っ張ってきた部長から、親の介護が必要となったため退職したいと急な申出があった。

従業員20名程の中小企業で、営業を任せていた管理職の退職はどうしても避けたいのが実情だ。また、営業の中心となっている管理職に介護休業など長期の休業を取られた場合も業務への影響が大きいのは明らかであった。そこで、少なくとも一定の日は出勤してもらい、仕事と介護の両立ができないか相談することになった。

継続勤務を前提に仕事と介護を両立するうえで何が課題になるのかを話し合い、従来その部長が行っていた業務を整理し、課長が代行できる業務等の選別・業務の見直し等を行った。

その後、双方で話し合いを続け、部長は1日5時間程度、週3日の勤務で仕事と介護が両立可能との結論に至り、勤務時間等も柔軟に対応することで介護離職を防ぐことができた。また、今まで月に1〜2度あった出張も課長がすべて代行することで引継ぎ等を行っ

ポイント

●就業規則ほか諸規程等の整備

就業規則の中に介護休業に関するものが明記されていなかったため、急に介護休業規程と必要な様式などを作成し、労働基準監督署に届出を行った。さらに、社内ミーティングを開いて新しく導入した短日数勤務、短時間勤務などの概要を説明し、全社員に周知した。

●担当業務の整理・見直しと短日数勤務、短時間勤務等

当事者である部長の担当業務の整理、見直し等を行い、勤務日数(週3日)、勤務時間(1日5時間)の調整を行った。そして、仕事と介護の

詳細・お申し込みはコチラ

<クレジットカードでもお支払いいただけます>



第一法規

検索

CLICK!