

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	株式会社オンポジ
所在地	東京都町田市南大谷 1-42-1
業種	(G) 情報通信業
常用労働者数	3
事業内容	システムエンジニアリングサポート事業
ホームページ	https://omposi.com/
1 ニーズ調査	
① 実施日	令和7年 12月 9日
② 方法	アンケート用紙全従業員に手渡し配布
② 回収率	対象者（都内勤務全従業員） 3名のうち回収数 3名 回収率 100 %（回収数／対象者）
④調査結果 概要	（調査により明らかになった課題） 1. 現在の従業員の介護状況、介護対象者の有無について 概要 現時点では、日常的に介護を行っている従業員はいない。将来的に関与する可能性がある段階の従業員が一定数存在する状況である。介護が顕在化していないため、切迫感は限定的である一方、潜在的なリスクは内在している。 課題 介護が始まるまで当事者意識を持ちにくい 表面化していないため、会社として把握が難しい 外部常駐のため、個別状況が共有されにくい 会社のよさ 早期段階で介護をテーマに取り上げようとしている 問題が顕在化する前に備えようとする姿勢がある 2. 今後の従業員の介護見込みについて 概要 従業員の年齢構成や家族状況を踏まえると、今後数年のうちに介護に直面する可能性のある従業員が一定数発生することが想定される。介護は突然始まるケースも多く、事前準備の有無が就業継続に大きく影響する。 課題 介護開始のタイミングを予測しにくい 準備不足のまま介護と仕事の両立を迫られるリスク 離職・休職につながる可能性 会社の良さ 将来リスクとして介護を認識している 長期的な人材定着を視野に入れている 3. 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 概要 就業規則や介護関連制度が存在していても、その内容が知られていない。特に外部常駐勤務が中心であるため、制度に触れる機会が少なく、認知が進みにくい。 課題 「制度があるかどうか知らない」「制度はない」という回答が100%。 必要になった時に使える制度が分からない 情報提供が受け身になりがち 会社の良さ 規程として制度が整備されている 周知・活用を今後強化できる余地がある

4. 介護と仕事の両立に関する不安について 概要 介護が始まった場合、業務継続や勤務時間、突発的な休みへの対応などに不安を感じる従業員が少なくない。特に客先常駐という働き方においては、調整の難しさを懸念する声が想定される。 課題 勤務先（常駐先）との調整への不安 急な休暇取得が評価に影響しないかという懸念 誰に相談すればよいか分からない 会社の良さ 経営者が就労環境改善に前向き 会社として相談を受け止める姿勢がある 5. 介護が続いた場合の望ましい働き方・社内制度について 概要 介護が長期化した場合、フルタイム・固定的な働き方にこだわらず、柔軟な勤務形態や休暇制度を組み合わせながら就業を継続できる環境が望まれている。 課題 常駐先との調整ルールが明確でない 制度はあっても実際に使えるか不安 個別対応が属人的になりやすい 会社の良さ 制度設計を工夫することで、実効性を高められる 「辞めさせない」ではなく「続けられる」環境づくりを目指せる 社員を大切にする企業姿勢を打ち出せる (全体まとめ) 外部常駐が中心という働き方の特性上、介護に関する課題は見えにくくなりがちである一方、経営者が就労環境改善に前向きである点は大きな強みである。 今後は、制度の整備だけでなく「知っている・相談できる・使える」環境づくりを進めることで、介護と仕事の両立を理由とした離職防止と人材定着につなげることが期待される。				
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7年 12月 1日			
②メンバー	総計 2名（うち都内勤務の従業員1名） （メンバー内訳）代表取締役、総務スタッフ			
③運営状況	開催日	開催時間	検討内容	参加者数
	12月1日	11:00-11:10	活動内容とスケジュールの確認	2名
	12月18日	15:00-15:15	調査結果概要説明、取組案の提示	2名
	12月26日	11:00-11:20	取組案についての意見交換、確定	2名
3 策定した取組計画（内容及び取組時期）				
令和8年6月～ 定期的な個人面談の実施（年1回程度）				
令和8年8月～ 介護と仕事の両立に関する研修の実施（年1回程度）				
4 経営者・管理職への体験型研修の実施				
有り・無し（いずれかに				

