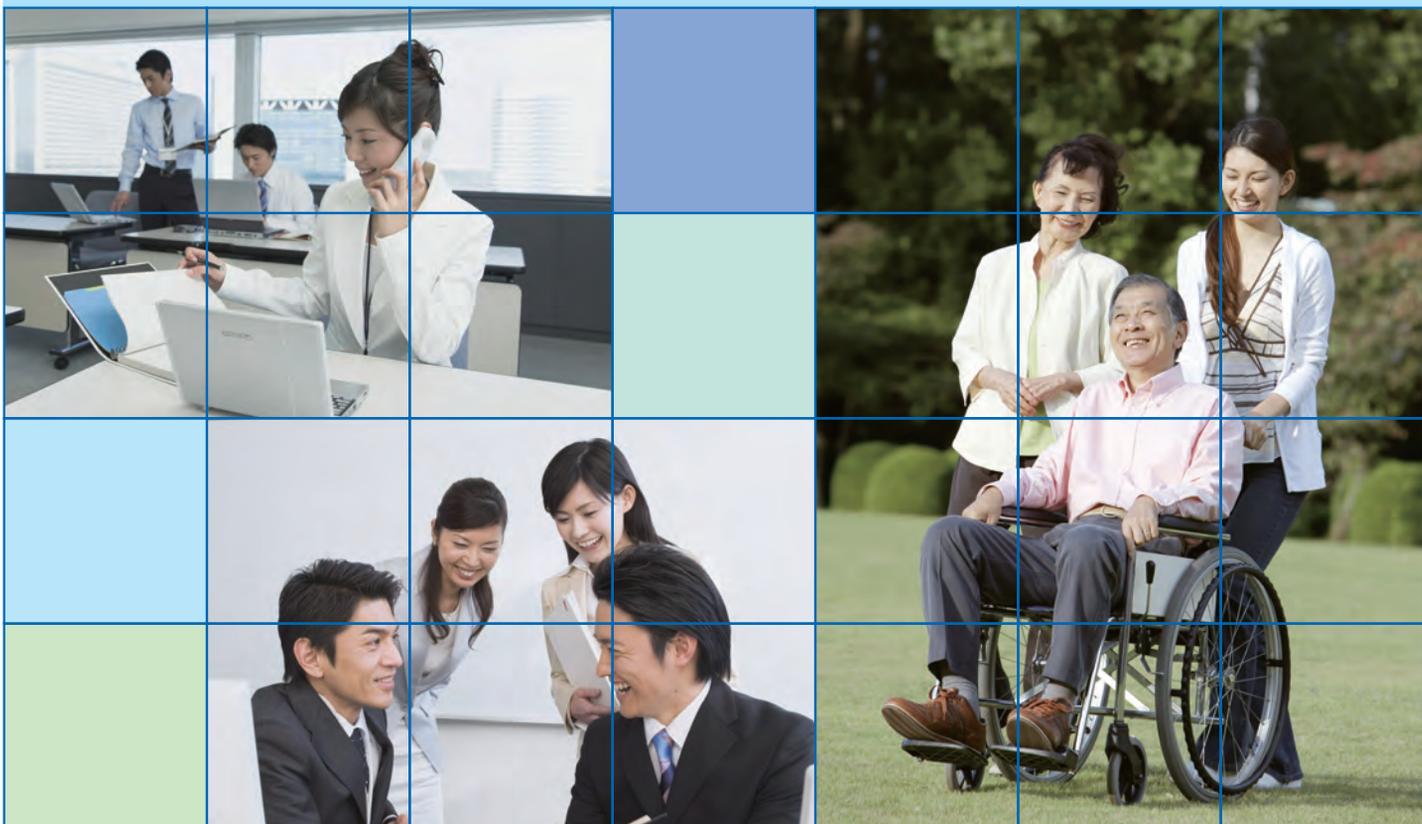


平成27年度 仕事と介護の両立支援事業

# 企業における仕事と介護の 両立支援実践マニュアル

介護離職を予防するための仕事と介護の両立支援対応モデル



平成27年度 仕事と介護の両立支援事業

# 企業における仕事と介護の 両立支援実践マニュアル

---

介護離職を予防するための仕事と介護の両立支援対応モデル

## はじめに

わが国における高齢者人口は増え続けており、介護保険制度上の要支援・要介護認定者数も増加しています。それに伴い、今後はさらに家族の介護・看護を行う人も増えることが見込まれています。

介護には、管理職として活躍していたり職責の重い仕事に従事している40～50歳代の人々が直面するケースが多くみられますが、「どうしたらよいかわからない」「仕事を続けられないかもしれない」と悩む人も少なくありません。

これら働き盛りの従業員が介護を理由に離職してしまうと、企業の持続的な発展に影響が出てくる可能性も指摘されています。そのため、近年は仕事と介護の両立支援に取り組む企業が数多くみられるようになってきました。

本マニュアルでは、企業が従業員の仕事と介護の両立を支援するために取り組むべき事項を「介護離職を予防するための仕事と介護の両立支援対応モデル」として5つに整理しています。

その5つは具体的に「①従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握」「②制度設計・見直し」「③介護に直面する前の従業員への支援」「④介護に直面した従業員への支援」「⑤働き方改革」であり、本マニュアルはそれぞれの取組について、必要性、具体的に取り組むべきことを解説するとともに、企業での取組事例や、取り組む際に有用なツールを「お役立ちツール」として紹介しています。

すでに取り組んできた企業もこれから取り組もうと考えている企業も、ぜひ、本マニュアルを活用し、仕事と介護の両立支援を積極的に進めましょう。

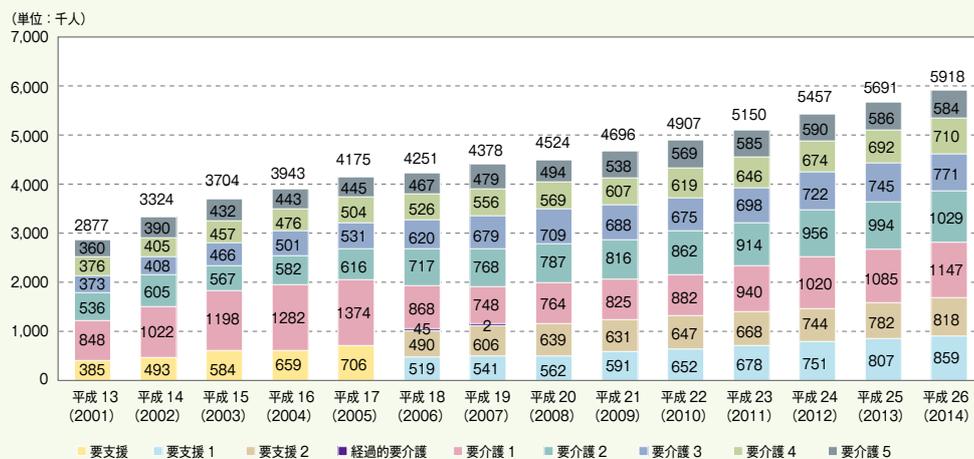
## 目次

はじめに	1
<b>01</b> 企業における「仕事と介護の両立支援」を始めましょう！	3
1. 企業における仕事と介護の両立支援の意義	4
<b>02</b> 企業に求められる従業員の仕事と介護の両立支援への取組 ～介護離職を予防するための両立支援対応モデル～	9
1. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握	11
2. 制度設計・見直し	16
3. 介護に直面する前の従業員への支援	21
4. 介護に直面した従業員への支援	30
5. 働き方改革	39
資料編	
1. 仕事と介護の両立支援のためのお役立ちツール	45
1) <従業員用> 実態把握調査票	45
2) <人事用> 『「仕事と介護の両立支援制度」を周知しよう』チェックリスト	51
3) <人事用> 社内研修：「仕事と介護の両立セミナー」テキスト	52
4) <従業員用> 研修実施後のフォローアップ調査票	57
5) <従業員用> 「仕事と介護の両立準備ガイド」リーフレット	61
6) <従業員用> 「親が元気なうちから把握しておくべきこと」チェックリスト	62
7) <人事・管理職用> 「従業員から介護に関する相談を受けた際に対応すべきこと」 チェックリスト	65
8) <従業員用> 「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと」 チェックリスト	67
9) <管理職用> 「働き方の工夫を考えよう」チェックリスト	69
2. お役立ちリンク集	71
3. 「仕事と介護を両立できる職場環境」整備促進のシンボルマーク(愛称:トモニン)	72
4. 都道府県労働局問い合わせ先	73

近年、「両立支援」や「ワーク・ライフ・バランス」の取組の中で、企業の関心が「子育て」から「介護」へ広がってきています。なぜでしょうか。

日本社会における大きな課題として、少子高齢化があります。世界に類をみないスピードで高齢化が進んだ結果、日本は、平成19年に高齢化率が21%を超え、「超高齢社会」に入りました。高齢者の増加に伴い、介護を必要とする「要介護高齢者」も増加し、これら多くの「要介護高齢者」の「介護」をいかに担っていくかが大きな社会問題となっています（図表1）。

図表1 第1号被保険者（65歳以上）の要介護度別認定者数の推移



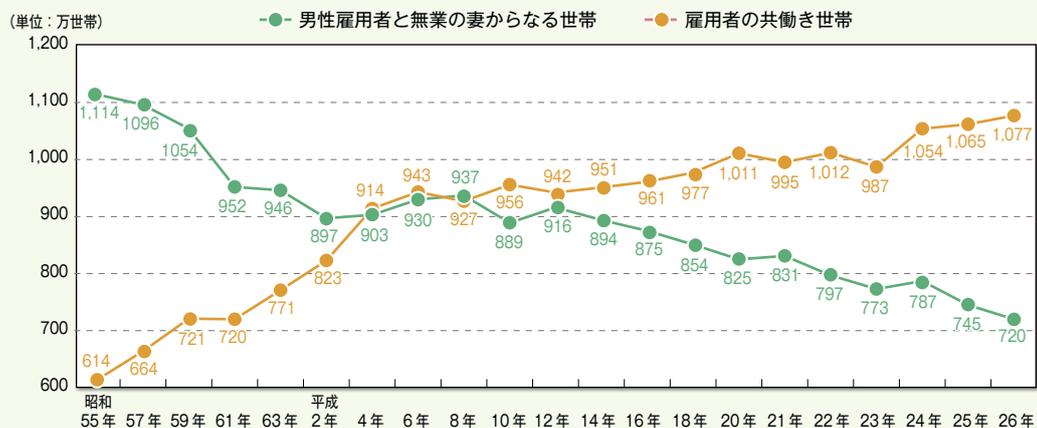
(資料) 厚生労働省「介護保険事業状況報告（年報）」

(注1) 平成18年4月より介護保険法の改正に伴い、要介護度の区分が変更されている。

(注2) 東日本大震災の影響により、報告が困難であった福島県の5町1村（広野町、楡葉町、富岡町、川内村、双葉町、新地町）を除いて集計した値。

これまで家庭内での介護の役割は、主に専業主婦の女性が担う傾向がみられました。しかし、兄弟姉妹数の減少による一人当たりの介護者にかかる負担の増大や、家庭内の役割分担意識の変化、共働き世帯の増加などから、働く男性も介護に携わる必要性が高まってきました（図表2）。

図表2 共働き世帯比率の推移

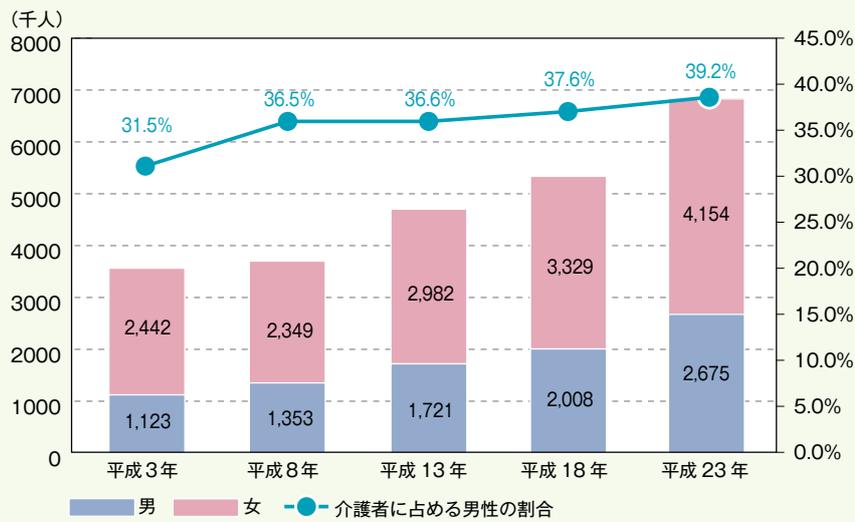


(資料) 内閣府「平成27年版男女共同参画白書」

# 1 企業における仕事と介護の両立支援の意義

こうした社会状況を背景に、介護をする者は、平成3年以降20年間で約2倍に増加しています（平成23年：682.9万人）。また、介護をする者全体に占める男性の割合も増加傾向にあります（図表3）。

図表3 男女別介護者数及び介護者に占める男性の割合の推移



(資料) 総務省「平成23年社会生活基本調査」

介護をする雇用者の年齢階級別構成割合をみると「40歳代・50歳代・60歳代」が全体の8割以上を占めており、その中でも特に「55～59歳」「50～54歳」「60～64歳」の割合が高くなっています（図表4）。

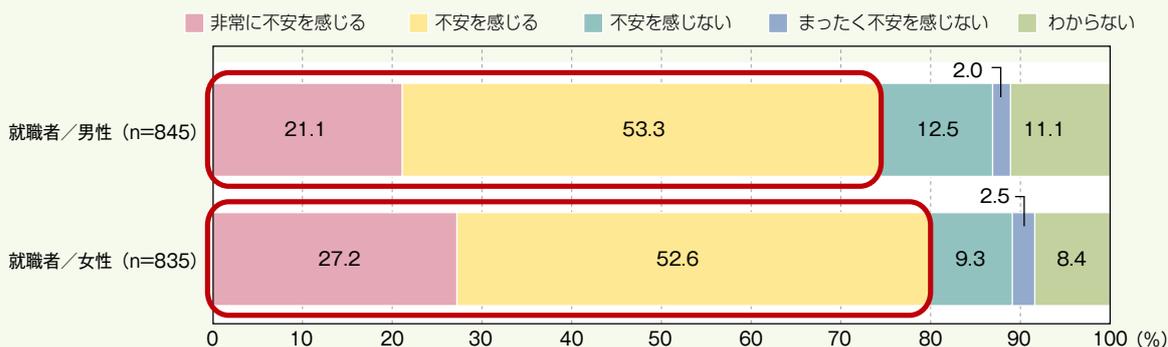
図表4 介護をする雇用者の年齢階級別構成割合



(資料) 総務省「平成24年就業構造基本調査」

男女各 1,000 人の正社員を対象とした調査では、仕事と介護を両立することに対して「不安を感じる（「非常に不安を感じる」「不安を感じる）」と回答した人が男性で 74.4%、女性で 79.8%を占めており、男女とも将来親の介護や手助けをする状況に直面した場合の不安が強いことがわかります（図表 5）。

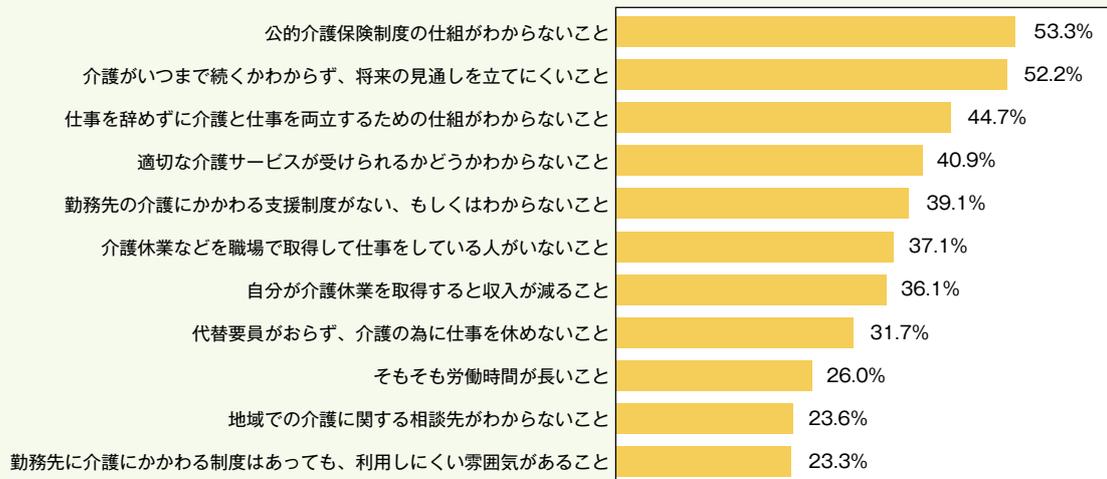
図表 5 仕事と介護を両立することに対する不安（40 歳代・50 歳代正社員）



(注) 回答者は、就労者（男女各 1,000 人）のうち、本人または配偶者の両親が 1 人もいない者を除く。  
 (資料) 三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」（厚生労働省委託事業）平成 25 年 1 月実施

介護に関する具体的な不安としては、「公的介護保険制度の仕組みがわからないこと（53.3%）」「介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくいこと（52.2%）」「仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからないこと（44.7%）」が多く挙がっています。「勤務先の介護にかかわる支援制度がない、もしくはわからないこと」も 39.1%となっています（図表 6）。

図表 6 介護に関する具体的な不安 単数回答 n=15,916

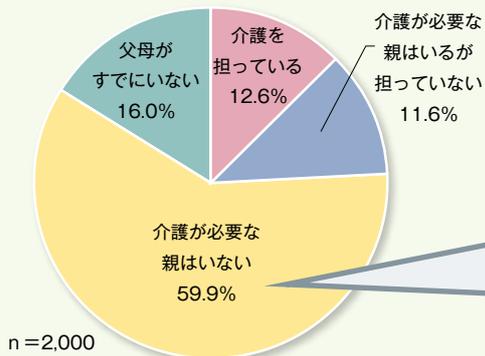


(資料) 株式会社 wiwiw「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（平成 26 年度 厚生労働省委託事業）より作成

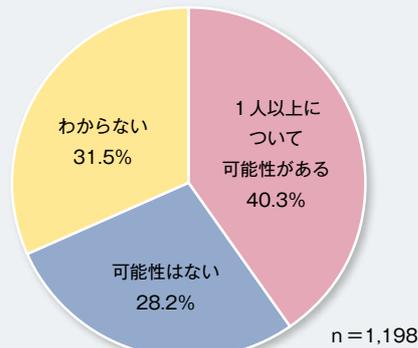
また、現在、介護が必要な親がいない正社員のうち約4割が、今後5年間で親の介護などが必要になる可能性があると考えています（図表7）。

図表7 現在、介護などが必要な親がいない就労者の今後5年間のうちに親の介護などが必要になる可能性

40代・50代の就労者(正社員)の親の介護状況



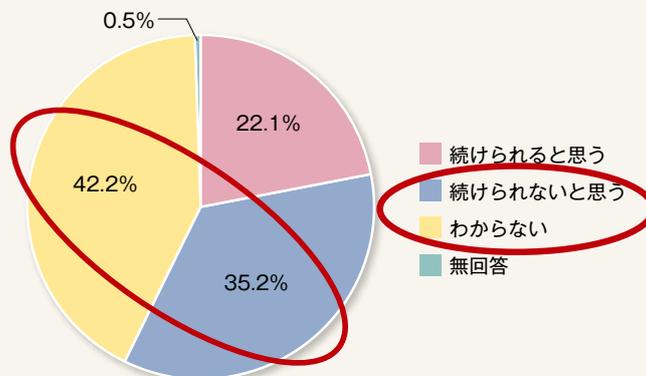
現在、介護などが必要な親がいない就労者の今後の5年間のうちに親の介護などが必要になる可能性



(注) 調査は、40歳代～50歳代の就労者(正社員)男女各1,000人を対象に、インターネット上でのモニター調査により実施。  
(資料) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立支援に関する調査」(平成24年度厚生労働省委託事業)より、厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。

さらに、親の介護や手助けをしている中で、あるいはその状況に直面した場合、現在の勤務先で仕事を続けることができるかという質問に対して、「続けられないと思う」または「わからない」と回答した人は77.4%にのぼり、介護をしながら働き続けられる見込みを持っている人は22.1%にとどまっています（図表8）。

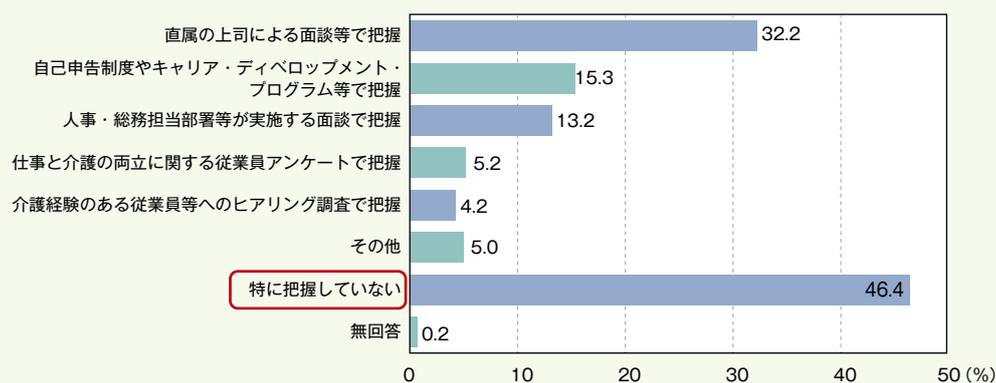
図表8 【現在介護している、将来介護の可能性のある人】介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができる可能性 単数回答 n=16,884



(資料) 株式会社wiwiw「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート(事前)」(平成26年度 厚生労働省委託事業)より作成

企業ではまだ「介護休業」などの制度利用者が少なく、従業員の仕事と介護の両立に関する実態を把握できていないかもしれません。実際、企業での介護に関する実態把握の状況を見ると、「特に把握していない」企業が46.4%と半数近くを占めており、従業員の不安や両立の状況を十分につかめていないことがわかります（図表9）。

図表9 介護に関する実態把握の状況 複数回答 n=967

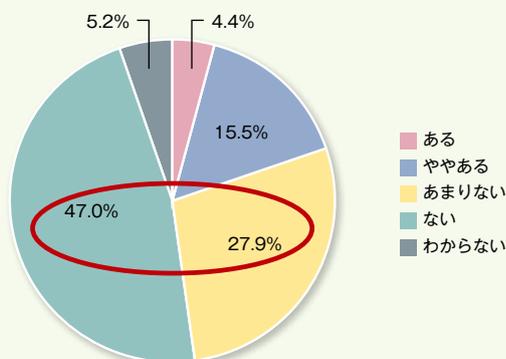


(資料) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する企業調査」(厚生労働省委託事業) 平成 24 年 10 月実施

人事担当者や上司も、介護をしていることを本人が周囲に知られたいくないのではないかと考え、踏み込むことを躊躇しがちです。そのため、人事担当者や上司が知らないところで介護に直面しながら仕事をしているケースも少なくありません。

しかし、アンケートの結果をみると、介護や手助けを行っている就労者の「介護について上司や同僚に知られることの抵抗感」は「あまりない」「ない」と考える人が7割を超えており、抵抗感はそれほど強くないことがわかります（図表10）。

図表10 【手助け・介護している人】上司や同僚に知られることの抵抗感 単数回答 n=251

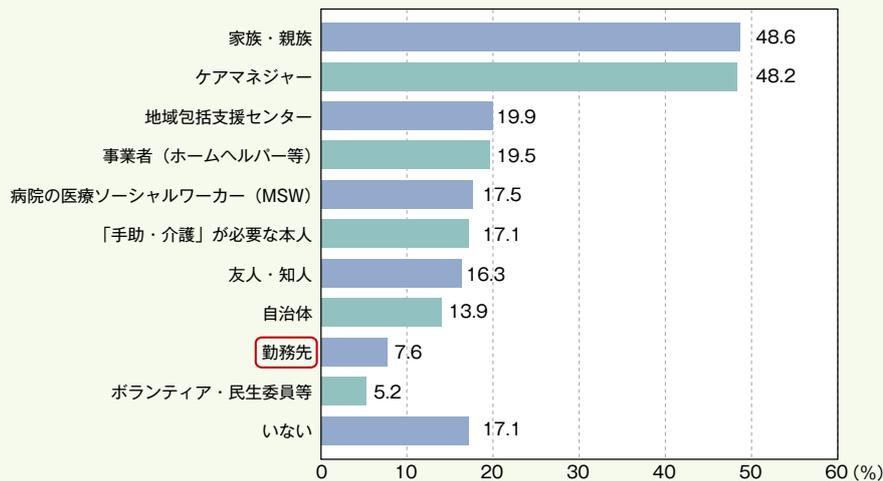


(注) 回答者は、就労者（男女各 1,000 人）のうち、本人が手助け・介護を担っているもの。

(資料) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」(厚生労働省委託事業) 平成 25 年 1 月実施

一方、介護や手助けについての相談先をみると、勤務先に相談した人の割合は7.6%と極めて低い水準にとどまっています（図表11）。

図表 11 【手助け・介護している人】手助け・介護についての相談先 複数回答 n=251



（注）回答者は、就労者 1,000 人のうち、本人が手助け・介護を担っているもの。

（資料）三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」（厚生労働省委託事業）平成 25 年 1 月実施

プライベートな介護の状況を職場に知られることへの抵抗感は比較的低いにもかかわらず、実際に職場に相談する人が少ないのは、相談できる体制がなかったり、あってもわかりづらいのかもしれない。

その結果、仕事と介護の両立に悩んでいても言い出せず、周囲が気づかないまま離職を選択してしまう危険性があります。企業にとってみれば、これまで長期にわたり経験を積んできたベテラン従業員や管理職など企業の中核人材を失うことになり、大きな損失となります。

両立支援に向けた取組は、企業の損失を減らすためにも、介護に直面する従業員や仕事と介護の両立のために離職する従業員が増える前に始める必要があるのです。

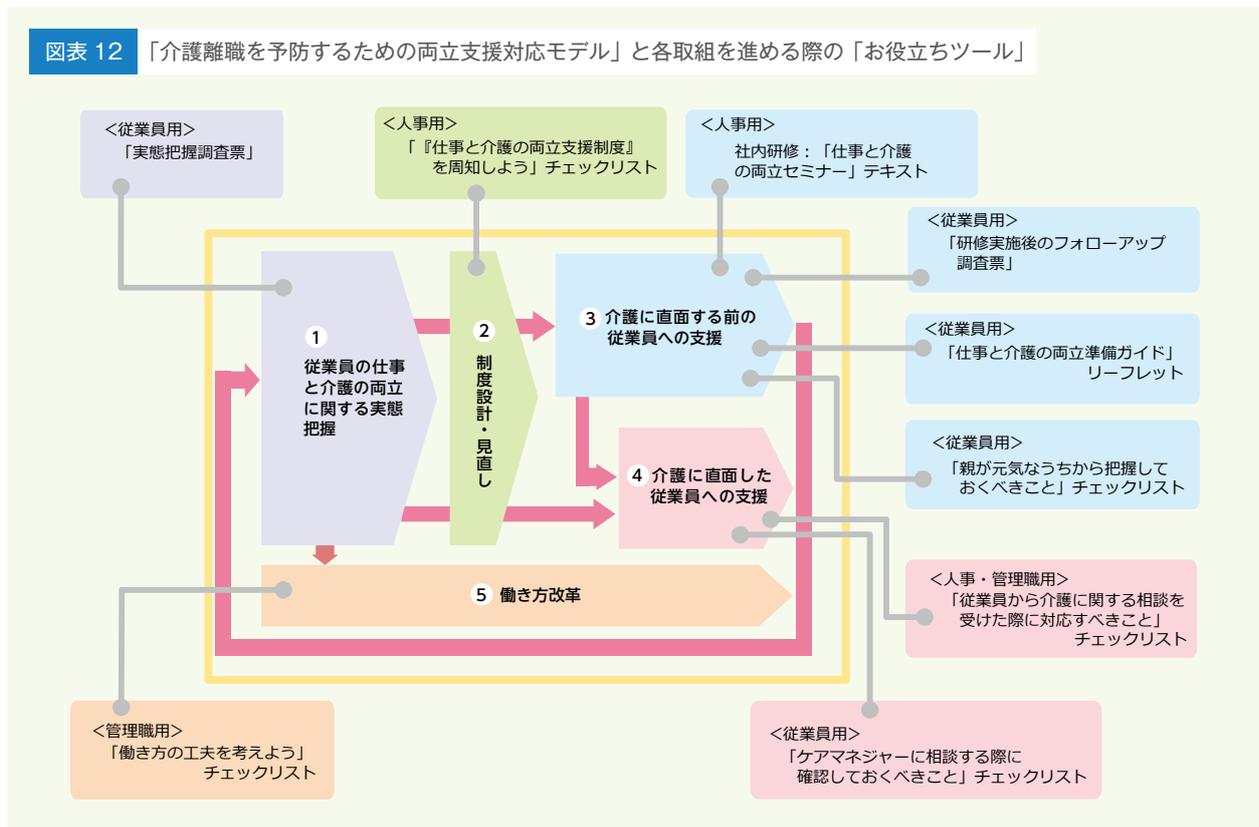
企業に求められる従業員の仕事と介護の両立支援への取組には、以下の5つがあります。

本章では、これら5つの取組の具体的な内容について、企業の事例を交えながら解説します。

5つの取組を進める際に活用できる「お役立ちツール」もあります。それらは、45ページ「資料編」に掲載していますので、併せてご確認ください。

1. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握
2. 制度設計・見直し
3. 介護に直面する前の従業員への支援
4. 介護に直面した従業員への支援
5. 働き方改革

図表 12 「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」と各取組を進める際の「お役立ちツール」



## 「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」の各取組の概要

### 1. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握

従業員が抱えている介護の有無、仕事と介護の両立に必要な自社の介護休業などの制度や公的な介護保険制度などの理解度に関する現状を、主に従業員に対するアンケート調査を実施することなどにより把握します。実態把握は、自社の仕事と介護の両立支援を進める上で出発点となるものです。

### 2. 制度設計・見直し

上記1のアンケート調査などによる実態把握をふまえて、介護休業など自社の両立支援制度を「法定の基準を満たしているか」「従業員に周知されているか」「利用要件がわかりやすいか・利用手続きが煩雑でないか」「従業員のニーズに対応しているか」などの観点から点検し、課題があれば見直しましょう。

### 3. 介護に直面する前の従業員への支援

従業員に対して、仕事と介護の両立に関する心構えや基本的な情報を、社内研修の実施やリーフレットの配付などにより提供します。介護は、子育ての場合と異なり、直面する時期を予測することは難しいので、従業員が介護に直面してから仕事と介護の両立に必要な基本的な情報を提供するのではなく、従業員が介護に直面する前に、直面しても離職しなくて済むような、情報提供などの支援を行うことがきわめて重要です。

### 4. 介護に直面した従業員への支援

介護に直面している従業員に対して、自社の両立支援制度の利用支援、相談しやすい体制の整備、地域の介護サービスの利用支援などを行います。

### 5. 働き方改革

介護のために時間制約のある従業員であっても、離職せずに就業継続できることに加えて、仕事に意欲的に取り組めるような職場環境や働き方をめざします。残業時間の削減や年次有給休暇の取得促進、仕事上の情報共有、お互いさまと支援し合える職場風土づくりが大切です。

1～5の取組は、取組の成果や課題を把握しながら、継続して実施することが大切です。次頁より、具体的な取組内容や取組事例などをみていきましょう。

# 1 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握

## 1) 「従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握」の必要性

従業員の仕事と介護の両立を支援するためには、まず、自社の従業員の現状や仕事と介護の両立への不安を確認することが必要です。仕事と介護の両立支援には、仕事と育児の両立以上にきめ細やかな対応が求められることもあります。

また、実態把握のためのアンケートやヒアリングなどの実施は、企業が従業員の仕事と介護の両立を支援するという姿勢を示すことにもつながり、従業員が介護について職場で話しやすくなるきっかけにもなります。

## 2) 具体的に取り組むべきこと

仕事と介護の両立に関する実態は、仕事と育児の両立に比べて表面化しにくい面があるため、実態把握に当たっては工夫が必要です。代表的な把握方法としては、(1) 全社的なアンケートやヒアリングの実施、(2) 人事面談などを通じた上司による把握、(3) 制度利用者などの介護経験者を対象としたヒアリングがあります。

### (1) 全社的なアンケートやヒアリングの実施

企業が効果的な両立支援を行うためには、まずはアンケートやヒアリングを実施するなどして、従業員介護の実態や抱えている課題・不安を的確に把握することが重要となります。

仕事と介護の両立支援のための取組開始後もアンケートやヒアリングを定期的の実施することで、取組の効果をはかることも可能です。

---

### アンケートやヒアリングを通じて把握すべきこと

---

把握すべき項目としては、調査対象者の①属性（役職、雇用形態など）、②介護に関する状況（介護の有無、介護に関する不安など）、③仕事や職場の状況（労働時間、休暇など）があります。

#### ①属性

介護に対する意識や職場の状況・自分自身の仕事の役割は、役職、雇用形態などによって異なりますので、これらの項目を把握するとよいでしょう。

#### ②介護に関する状況

従業員の介護に関する状況を、介護経験の有無・可能性、介護に関する不安、介護中の働き方に対する意識、制度の認知度などにわけて把握するとよいでしょう。

項目例	内容例
介護経験の有無・可能性	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護をした経験があるか、どのように関わったか</li> <li>● 現在、介護しているか、どのように関わっているか</li> <li>● 介護していることを勤務先に相談しているか</li> <li>● 今後家族を介護する可能性、主たる介護者になる可能性はあるか</li> </ul>
介護に関する不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護することについてどの程度不安を感じるか</li> <li>● 介護に関してどのような不安を感じるか</li> </ul>
介護中の働き方に対する意識	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護をしながら現在の仕事を続けることができると思うか</li> <li>● 介護することになった場合、どのような働き方が望ましいと思うか</li> <li>● 介護休業に対する考え方</li> </ul>
制度の認知度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公的介護保険制度の被保険者か</li> <li>● 公的介護保険制度について知っているか</li> <li>● 地域包括支援センターについて知っているか</li> <li>● 勤務先の両立支援制度について知っているか</li> </ul>

### ③仕事や職場の状況

従業員の仕事や職場の状況を、労働時間、休暇、コミュニケーションにわけて把握します。

項目例	内容例
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 残業の程度</li> <li>● 長時間労働の削減や業務効率化のために、自分自身が行っていること</li> </ul>
休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 年次有給休暇の取得状況</li> </ul>
コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護のことについて、職場の上司や同僚に相談できる雰囲気があるか</li> <li>● 上司、同僚、部下とのコミュニケーションは円滑か</li> </ul>

## アンケートの実施方法

アンケートの実施方法には、たとえば以下があります。

対象者	<ul style="list-style-type: none"><li>● 基本的には全従業員を対象とする。</li><li>● 企業規模が大きく全従業員を対象とすることが難しい場合は、年齢（例：40歳以上）や事業所・部門により対象者を限定して実施する。</li></ul>
実施方法	<ul style="list-style-type: none"><li>● 対象者の数、勤務形態、就業環境に応じ、WEB・イントラネットや紙など、アンケート調査の実施方法を検討する。</li></ul>
従業員への告知	<ul style="list-style-type: none"><li>● 回答率を高めるため、告知方法を工夫する。</li><li>● 社内メール（メーリングリストなど）やイントラネット、社内報への掲載、告知資料の社内便での郵送など、自社の環境に合った方法で行う。</li><li>● 告知する際は、調査の趣旨、回答方法、回答内容の情報管理などを対象者に説明し、アンケート調査への協力を求める。</li></ul>
フォローアップ調査	<ul style="list-style-type: none"><li>● 両立支援の取組の効果をみるために、社員に対する研修などを実施してから、あるいは両立支援の取組を始めたり見直したりしてから一定期間が経過した後にフォローアップ調査を実施する。</li></ul>

### （2）人事面談などを通じた上司による把握

実際に介護に直面した従業員の支援ニーズは、従業員の身近におり、日常的にコミュニケーションをとりやすい上司が把握することが望まれます。たとえば通常の面談などを通じて、また、面談以外にも、上司は日ごろから「働き方に関して配慮が必要なときには、いつでも相談に応じる」ことを部下に伝えておき、介護について相談しやすい雰囲気をつくることが重要です。

### （3）制度利用者などの介護経験者を対象としたヒアリング

介護に関する支援ニーズは、介護に直面してから顕在化するものもあります。しかしながら、介護について社内のだれかに表立って相談できるような雰囲気が整えられていなかったり、本人が話したくないというような心境にあたりする場合、企業として受け身の姿勢では具体的な支援ニーズを把握することは困難です。

そう遠くないうちに介護者となる可能性の高い従業員や、実際に介護に直面した従業員からは、より具体的な支援ニーズに関する意見収集が可能となります。ただし、本人が話すことを躊躇する場合も考えられるため、対象者の選定やヒアリング項目については十分な配慮が必要です。

### 3) 取組事例

#### 仕事と介護を両立するための具体的なニーズを把握し、迅速に制度へ反映

(広島県、サービス業(他に分類されないもの)、従業員数 301 ~ 1,000 人)

##### POINT

- 介護中の者や介護経験者にヒアリングを行い、介護の実態を把握
  - 具体的な支援ニーズを迅速に制度へ反映
  - 介護休暇の時間単位の取得が可能となったことで、介護休暇がより利用しやすくなり、利用者が増加
- 
- 同社は、女性がより長くキャリアを継続できるよう、平成 26 年より専門部会を設置し、仕事と家庭の両立支援に取り組んできた。その過程において、ある管理職から「優秀な部下(介護中)の離職を防ぐために、介護休暇の時間単位取得を可能にしてほしい」という要望が挙げられた。
  - そこで当該職員に詳しい事情を確認したところ、要介護者を病院へ送迎することが多く、午前中に約 1 ~ 2 時間の介護休暇を取得することができれば、仕事と介護の両立が可能だということがわかった。
  - また、当該職員の事例以外にも情報を収集したところ、日常的な介護では施設への送迎や病院への付き添いなどを行うことが多く、むしろ丸 1 日を要するような介護は少ないため、介護休暇を時間単位で取得できるようにすることは、職員の仕事と介護の両立支援のために必要との結論に至った。介護経験のある管理職も、自らの経験から時間単位取得の必要性を訴えた。
  - これを受け、平成 27 年 3 月に介護休暇を時間単位で取得できるよう制度を改定した。
  - 介護中の職員や介護経験のある職員からより具体的な支援ニーズを聴取し、それを迅速に制度へ反映したことで、より多くの職員にとって利用しやすい介護休暇となった。実際、これまでは介護休暇を利用したくともできなかった者もいたが、新たに利用を検討する者が増えた。

### 4) お役立ちツール

#### | 従業員用 | 実態把握調査票

資料編 45 ページ参照

##### [内容]

◇従業員の介護経験の有無や介護に対する不安、介護に直面した際に希望する働き方、両立支援制度の周知状況などについて把握するためのアンケート調査票です。

##### [利用方法]

◇主に人事・総務担当者から、介護に直面する可能性が高まる 40 歳代・50 歳代の従業員を中心にお配りください。

## 5) Q&A

**Q** アンケートかヒアリングを実施しようと思いますが、従業員は本当のことを教えてくれるでしょうか？

**A** 「現在、介護をしている人は申し出てください」という質問では抵抗があるかもしれません。まずは匿名でのアンケートを行い、「介護に関して不安はありますか」「現在、介護をしていますか」といった質問構成にするとよいでしょう。その上で、困っていることがある場合にはそれを自由回答で書いてもらったり、不安があるならば個別に相談を受けるので直接伝えてください、などと案内することが考えられます。

**Q** 両立支援制度利用者は、自身が介護をしていることをオープンにすることに抵抗を感じたりしないでしょうか？

**A** ある企業では、介護に関する匿名のアンケート調査を実施後、通常の全体会議で 20 ～ 30 分の時間を取って介護保険制度について簡単な説明を行いました。説明会后、「現在、介護をしている。こういう時代なので、自分の経験が役に立つのであれば他の社員の相談にも乗ることもできるし、皆の前で話すこともできる」と名乗り出た従業員が数名いたそうです。このような方法で介護経験がオープンにされることで、介護はお互いさまのことだという認識が広がり、仕事と介護を両立しやすい職場の雰囲気形成されることが期待されます。

**Q** どうしても上司には言いづらい従業員もいると思うのですが？

**A** とりわけ 40 代・50 代の男性社員が言い出しにくい理由の一つに、「介護をしていることが職場に知れ渡ると、人事評価や昇進・昇格に影響するのではないか」との不安があります。しかしながら、介護をしていることを言わないままで仕事のパフォーマンスが落ちると、「あの人は仕事ができないのではないか」と逆に不安に思われてしまいます。遅刻や休暇取得が介護を理由としたものだとわかっていれば、周囲の理解は高まるでしょう。介護をしていることを言わないことはデメリットにつながる可能性があることを伝えましょう。もちろん、介護休業などの制度利用を理由に評価が低くなることはない点も必ず伝えてください。

### COLUMN コラム

#### ～従業員へメッセージを送ることの大切さ～

育児と介護は異なります。育児は成長に応じて予定を立てやすい一方、介護はいつ始まり、いつ終わるのかわかりません。また、育児には「おめでたい」イメージがある一方、介護は話題にしづらいと考える人も少なくありません。

しかしながら、「介護は誰もが直面する可能性があり、自分だけのことではないので隠す必要はまったくない」のです。従業員にこのことを伝えることが重要です。もちろん同時に、「企業には、従業員の仕事と介護の両立を支援する用意がある」ことを積極的にアピールしていくことが求められます。そうすれば、従業員も「介護をしていることを職場に言ってみようか」と思えるようになります。従業員に対して「介護をしていることを隠さずに相談してほしい」というメッセージを送り続けてください。

また、企業側が従業員の介護実態や介護に対する不安などを把握すれば、介護についてどのように備えていくかのシミュレーションを行えるなど「リスク管理」として取り組むことができます。

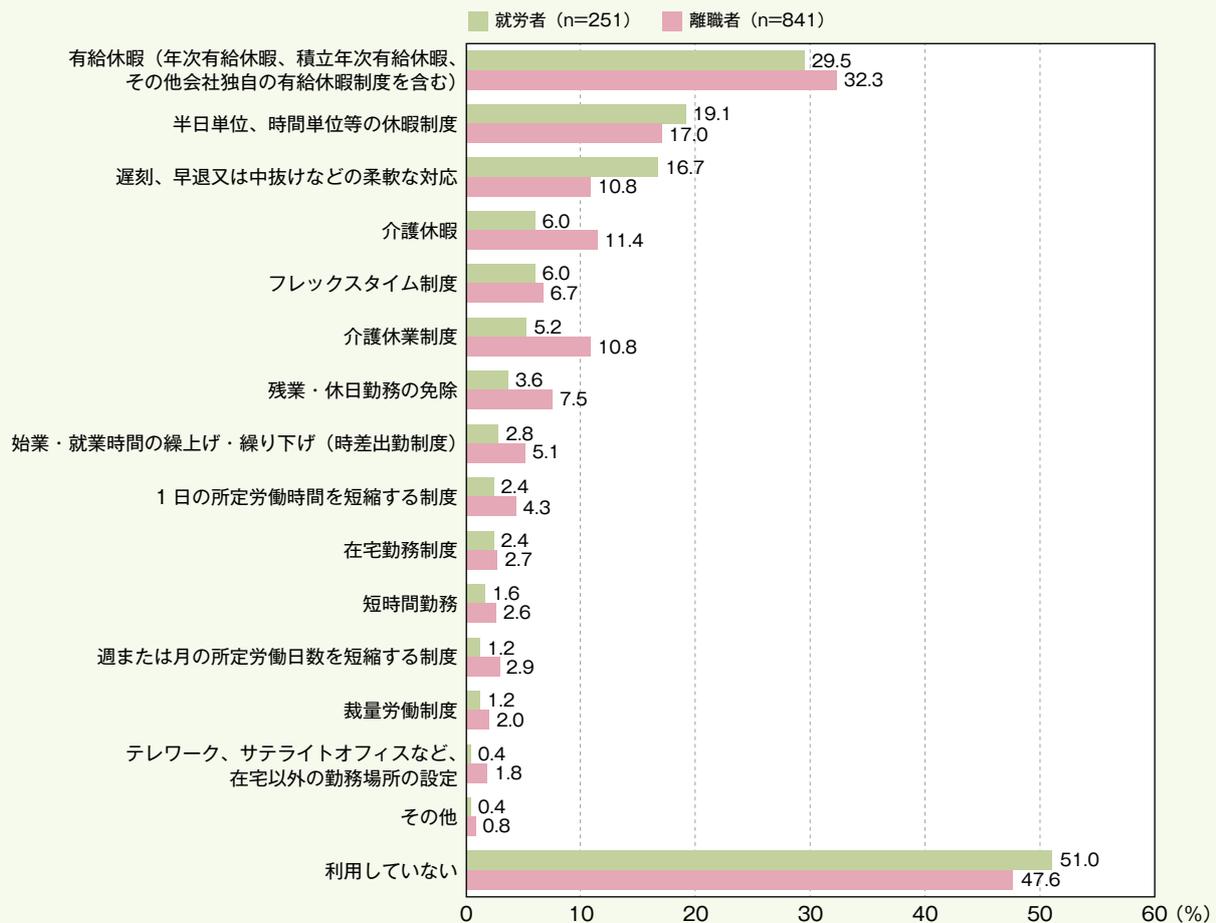
## 2 制度設計・見直し

## 1) 「制度設計・見直し」の必要性

介護は子育てと違い、いつまで続くのかわからない場合が多いのが実情です。そのため、休業を取得しやすい職場風土をつくるとともに、必要に応じて休暇を取ることができたり、出退勤時刻の調整や勤務時間の短縮ができたりするなど、各従業員の状況に応じた柔軟な働き方で持続可能な両立方法を検討することが重要です。

実際、アンケート調査結果をみると、現在働きながら介護をしている者・介護のために離職した者の半数程度が「(制度などを)利用していない」一方、「年次有給休暇などの有給休暇」「半日単位、時間単位等の休暇制度」「遅刻、早退、中抜けなどの柔軟な対応」を利用している人も少なくないことがわかります(図表13)。

図表13 手助け・介護について利用した制度 複数回答



(注) 回答者は、就労者(男女各1,000人)のうち、本人が手助け・介護を担っているものと、介護による離職者(男女計994人)のうち、離職前に本人が手助け・介護を担っていたもの。

(資料) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」(厚生労働省委託事業)平成25年1月実施

## 2) 具体的に取り組むべきこと

育児・介護休業法に定められている介護休業制度や介護休暇制度などを整備することは、企業として最低限の取組です。

従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握調査の結果を基に、従業員の不安に対応して介護休業の取得期間を延長したり、介護費用の助成を考えたりする企業もあるでしょう。しかしながら、介護は先の見通しが立たないケースが多く、介護休業期間を延長したからといって、期間満了時点の状況がどうなっているかはわかりません。また、従業員が介護に専念してしまい、かえって職場復帰が難しくなることも懸念されます。

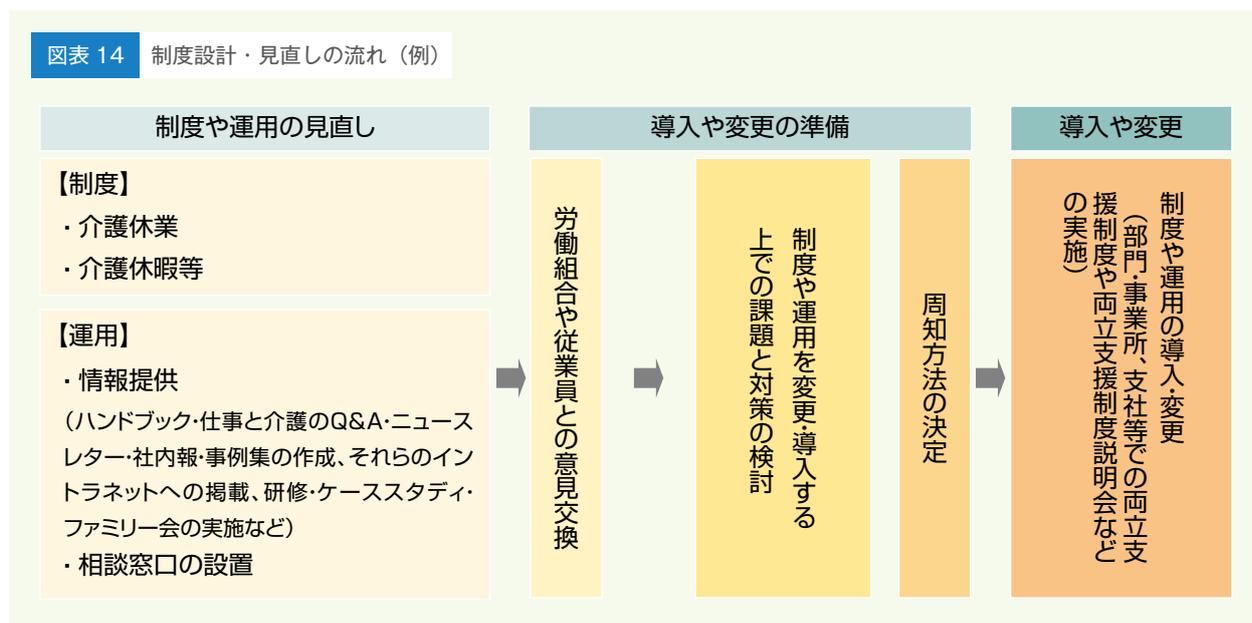
したがって、制度の設計・見直しを行う際には、まずは、すでにある介護休業制度や介護休暇制度の利用状況などをふまえ、これらが従業員にとって利用しやすいものになっているかを確認することが重要です。

また、特に遠距離介護の場合など、従業員への経済的支援を検討することもあるかもしれません。もちろん、企業として何らかの経済的支援が可能であればそれに越したことはありませんが、介護に要する費用は要介護者が年金などで負担することが原則です。また、子育てに関する金銭的支援とは異なり、介護は多様であり事前に支援期間を確定することは困難です。

企業としては、まずは介護する従業員の仕事と介護の両立支援を主とし、両立支援制度の周知方法を増やしたり、相談窓口を設けたりするなど、運用方法を見直すことが望まれます。周知方法にはたとえば「イントラネットへの掲示」「ハンドブックの配付」「研修の実施」などがあります。

### (1) 制度設計・見直しの流れ

労働組合や従業員と意見交換を行い、導入や変更をする上での課題と対策を検討し、よく準備した上で実施します。



## (2) 制度設計・見直しを行う際に確認すべき点

制度設計・見直しを行う際には、自社の両立支援制度が①法定の基準を満たしているか、②自社の制度の趣旨や内容が、従業員に周知されているか、③自社の制度の利用要件がわかりやすいか、利用手続きは煩雑でないか、④自社の制度が従業員の支援ニーズに対応しているかなどを確認する必要があります。

### ①法定の基準を満たしているか確認する

育児・介護休業法により、仕事と介護の両立のための制度として「介護休業制度」「介護休暇制度」などが定められています。これらが就業規則に定められているか確認しましょう。

就業規則に定められている場合でも、制度の対象者、対象家族の範囲、休業などの期間・回数、利用手続きなどが法定の基準を満たしているか確認し、満たしていない場合には至急対応しなければなりません。なお、法定の仕事と介護の両立のための制度は、要件を満たすすべての労働者（契約社員やパートなどといった期間雇用者を含む）が利用対象となります。

### ②自社の制度の趣旨や内容が、従業員に周知されているか確認する

仕事と介護の両立支援制度を定めていても、従業員がその趣旨や内容を知らなければ、介護に直面してもそれらの制度を利用することはできません。従業員が介護に直面したときに円滑に制度の利用を検討できるよう、自社の制度の趣旨や内容が従業員に周知されているか確認しましょう。

また、介護休業は、仕事と介護の両立に向けた準備の期間としても位置付けられています。「看取り」のために利用することもあるでしょう。従業員にはこの介護休業の趣旨を説明し、理解してもらうことが重要です。

### ③自社の制度の利用要件がわかりやすいか、利用手続きが煩雑でないか確認する

従業員はいつ介護に直面するかわかりません。これまでに制度の利用がなくても、利用者の立場からみて制度の利用要件や利用手続きがわかりやすいものであるか確認しましょう。課題があれば早急に対応を検討する必要があります。

### ④自社の制度が、従業員のニーズに対応しているか確認する

介護に直面した従業員が、連続した介護休業の取得を必要とするとは限りません。長期的な休業よりも短期の休暇取得、半日や時間単位で就労時間を調整できる働き方を望んでいる可能性もあります。

現状にとらわれず、自社の制度が従業員のニーズに対応しているか確認しましょう。

### 3) お役立ちツール

#### 「人事用」「『仕事と介護の両立支援制度』を 周知しよう」チェックリスト

資料編 51 ページ参照

#### [内容]

◇自社の仕事と介護の両立支援制度を従業員に周知徹底するためのポイントを確認するためのツールです。

#### [利用方法]

◇主に人事担当者が、仕事と介護の両立支援制度の周知活動に取り組む際にご利用ください。

#### COLUMN コラム

#### ～介護休業の目的を知っていますか？～

仕事と介護の両立支援制度の必要に応じた利用を促進するためには、人事担当者自身が両立支援制度の趣旨を正確に理解し、従業員に適切に伝えることが重要です。

たとえば、育児・介護休業法での「介護休業」は、従業員本人が介護をすることだけを目的としていません。しかし、調査結果をみると、半数近い人が「介護休業期間は介護に専念するための期間」と考えていることがわかります（図表 15）。

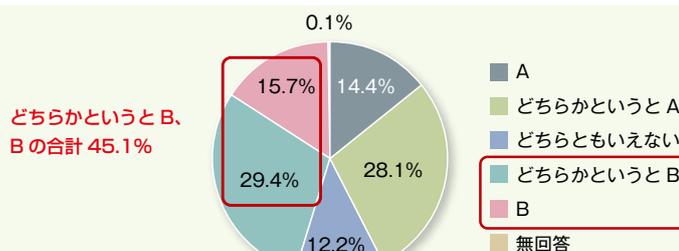
本来、介護休業は、仕事と介護の両立の準備（社内の両立支援制度の確認、介護認定の申請、介護施設の見学など）をするための期間としても位置付けられています。「看取り」のために利用してもよいでしょう。「介護をする」だけでなく、「準備・看取り」のための期間でもあるのですから、休業期間が長ければ長いほどよいとは言えません。休業期間を延長すると、従業員自身が介護へ専念してしまい、職場復帰が難しくなることも懸念されます。

介護休業の利用を検討している従業員には、介護休業が「何を目的としたものか」を十分に伝え、仕事と介護の両立を可能とする体制を整えることに専念してもらいましょう。

図表 15 介護休業制度の利用の仕方に関する理解度 単数回答 n=22,582

Q：介護休業に対するあなたの考え方をお聞きします。あなたの考えに最も近いものをお選びください。

- A 介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である
- B 介護休業期間は介護に専念するための期間である



(資料) 株式会社 wiwiw 「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート (事前)」 (平成 26 年度 厚生労働省委託事業) より作成

### 育児・介護休業法について

⇒厚生労働省ホームページのサイト内検索で「育児・介護休業法のあらまし」と検索すると、育児・介護休業法の概要を記したページが表示されます。

介護関係の制度には、各項目の横に「介護」と表示されていますので、必要に応じてご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/27.html>

## 3 介護に直面する前の従業員への支援

### 1) 「介護に直面する前の従業員への支援」の必要性

介護については、今後直面する可能性が高いと考える従業員が多いものの、わからないことが多く、漠然とした不安を抱えている従業員も少なくありません。

そのため、企業は従業員が介護に直面したときに慌てることのないよう「ハンドブックの作成」「イントラネットへの情報の掲載」「セミナーの開催」などを通じて、介護に関する基本的な知識や情報、実際に介護に直面した際の仕事と介護の両立のイメージを提供し、従業員自身が介護についての事前準備を行えるよう支援する必要があります。

具体的な取組は以下の6点です。

- (1) 仕事と介護の両立を企業が支援するという方針の周知
- (2) 「介護に直面しても仕事を続ける」という意識の醸成
- (3) 企業の仕事と介護の両立支援制度の周知
- (4) 介護について話しやすい職場風土の醸成
- (5) 介護が必要になった場合に相談すべき「地域の窓口」の周知
- (6) 親や親族とコミュニケーションをはかっておく必要性のアピール

### 2) 具体的に取り組むべきこと

#### (1) 仕事と介護の両立を企業が支援するという方針の周知

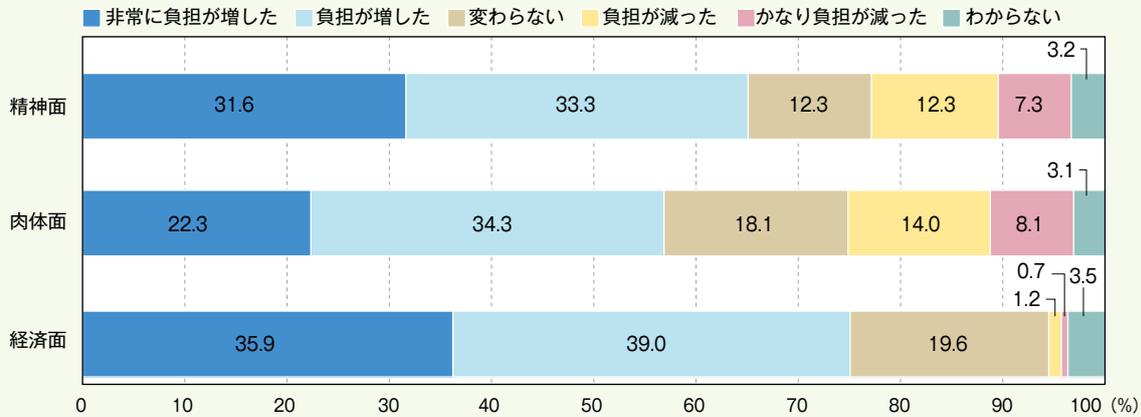
「勤務先の仕事と介護の両立支援制度を知らないから」「勤務先の支援が期待できないから」という考えを持ち、介護に直面しても勤務先に相談しない従業員は少なくないかもしれません。

まずは、企業が「介護との両立で仕事の調整が必要になったとしても仕事を続けてほしい」という「従業員の仕事と介護の両立を支援する方針」を積極的に周知することが重要です。

#### (2) 「介護に直面しても仕事を続ける」という意識の醸成

企業としての方針を従業員に周知すると同時に、従業員にも「介護に直面しても仕事を続ける」という意識を持ってもらう必要があります。「どうしたら両立できるか」を考える前に、「介護をするなら働き続けることは無理」と判断してしまい、人事や上司に相談もせずに離職してしまう従業員もいます。しかし、介護のために離職すると、精神的、肉体的、経済的に、より厳しい状況に追い込まれる可能性が高くなります（図表16）。企業の立場からだけでなく従業員の立場からも、仕事を継続したほうが望ましいことを伝えましょう。

図表 16 介護のための離職による影響度 単数回答 n=994

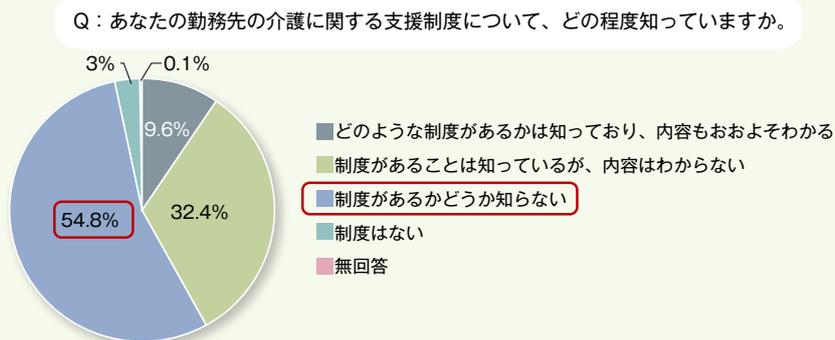


(資料) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」(厚生労働省委託事業) 平成 25 年 1 月実施

### (3) 企業の仕事と介護の両立支援制度の周知

自社の仕事と介護の両立支援制度について十分に周知することが重要です。勤務先の両立支援制度について 54.8%が「制度があるかどうか知らない」、32.4%が「制度があることは知っているが、内容はわからない」と答えていることから、従業員に対して、自社の仕事と介護の両立支援制度を十分に周知することの重要性がわかります(図表 17)。

図表 17 勤務先の両立支援制度の理解度 単数回答 n=22,582



(資料) 株式会社 wiwiv 「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート(事前)」(平成 26 年度 厚生労働省委託事業) より作成

周知の際には、制度を就業規則に明文化するだけでなく、ハンドブックの作成やリーフレットの配付、イントラネットへの情報の掲載、労働組合を通じた周知活動の実施など、さまざまな方法を採用することが望まれます。

たとえば、リーフレットなどに介護に直面する前の基本的な心構えや両立に必要な基本的な情報をまとめ、それを有期契約労働者を含め従業員に配付したり、閲覧可能な状態にしたりすることで、従業員へ広く周知することが可能となります。

また、仕事と介護の両立に対して漠然とした不安を抱える従業員の不安解消のため、介護に関する一

一般的な知識や情報、たとえば「介護保険制度の仕組み」や「介護や生活支援に関するサービス・施設など」の情報を提供するセミナーなどを開催することで、実際に介護に直面する前の事前準備を促すことができます。

仕事と介護に関する情報提供のタイミングとしては「40歳」が一つの契機になると言えます。従業員本人が介護保険料を支払い始める年齢であり、介護に対する関心が生じる時期であるためです。自身の働き方を見直すよい機会にもなるでしょう。

## Pick UP

### ～社内研修の実施～

平成26年度に実施した両立支援対応モデル導入の実証実験では、「仕事と介護の両立セミナー」テキスト（資料編 P52 参照）を使用して、「介護で離職しないために 仕事と介護の両立セミナー」と題した1時間の社内研修を参加企業各社で実施しました。

#### ●時間配分（目安）

挨拶（5分） 講義（50分） 質疑応答（5分）

#### ●研修内容

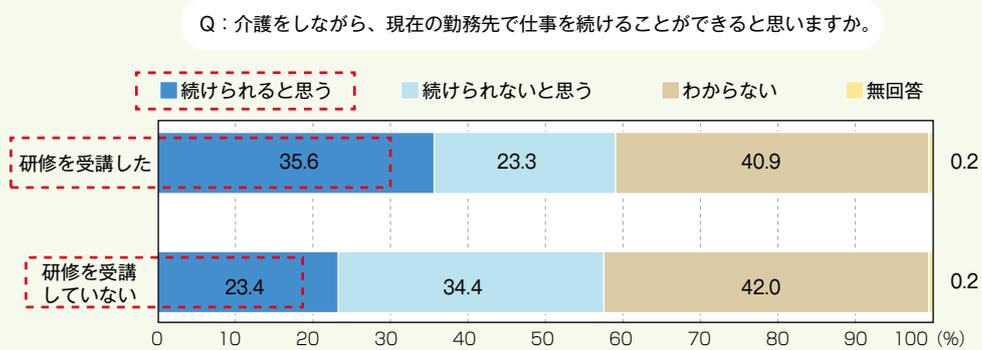
項目	内容
はじめに	<ul style="list-style-type: none"> <li>● セミナーの目的（①事前の心構えの重要性を理解すること、②仕事と介護の両立のための5つのポイントを理解すること、③仕事と介護を両立するためには働き方の見直しも重要であることを理解すること）を理解する</li> </ul>
事前の心構えの重要性	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護はなぜ誰もが直面する課題なのかを理解する</li> <li>● 事前の心構えの重要性を理解する</li> </ul>
仕事と介護の両立のための5つのポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職場に介護をしていることを伝え、仕事と介護の両立支援制度を利用する</li> <li>● 介護サービスを利用し、自分で介護をしすぎない</li> <li>● 地域包括支援センターやケアマネジャーなど専門家に何でも相談する</li> <li>● 日ごろから家族と良好な関係を築く</li> <li>● 介護を深刻に捉えすぎずに、自分のための時間を確保する</li> </ul>
働き方の見直しの重要性	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 仕事と介護を両立するためには働き方の見直しも重要であることを理解する</li> <li>● 介護に直面した場合に、必要な制度を利用したり周囲がサポートできるような働き方ができているか現状をチェックする</li> </ul>
まとめ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 仕事と介護の両立のために今から心がけるべきこと（①介護にかかわる基礎的な知識を持つ、②親のことを知る、③親の居住地域の介護サービスに関する情報を収集する、④親や兄弟姉妹と介護の方向性について話し合う、⑤勤務先の仕事と介護の両立支援制度について知る、⑥働き方を点検し仕事と介護の両立が可能な職場とする）を理解する</li> </ul>

## ～社内研修の効果～

上記の社内研修の実施後に、研修に参加していない従業員を含めてアンケート調査を実施しました。

その結果、研修を受講した人のほうが受講していない人に比べ、介護をしながら現在の勤務先で仕事を続けられると思う割合が高くなりました（図表 18）。

図表 18 【現在介護している、将来介護の可能性のある方】 仕事継続の可能性 n=12,648



(資料) 株式会社 wiiw 「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート (事前)」 (平成 26 年度 厚生労働省委託事業) より作成

#### (4) 介護について話しやすい職場風土の醸成

介護について話しやすい職場風土を醸成することが求められます。個々の従業員の支援ニーズの把握は主に上司にその役割が期待されますが、従業員の側から介護に関する話をもちかけないと、上司が気づくことは困難です。

最近では、介護などを理由として転勤の免除希望を申告できる企業もあります。転勤に限らず、何らかの「働き方の配慮を要する家庭事情」がある場合に申告できる仕組みをつくったり、人事面談で上司からすべての部下に対して「そうした事情はありませんか？」と尋ねてみたりするなどの働きかけが必要です。管理職の理解やサポートが求められていることから、管理職に対しては研修などを通じて仕事と介護の両立に向けた意識付けを十分に行いましょう。

また、上司に直接相談しにくいケースにも配慮して人事部などに相談窓口を設けたり、人事部主導でセミナーや懇親会を開き、介護について関心のある従業員同士が話し合う場をつくったりすることも有効でしょう。

#### (5) 介護が必要になった場合に相談すべき「地域の窓口」の周知

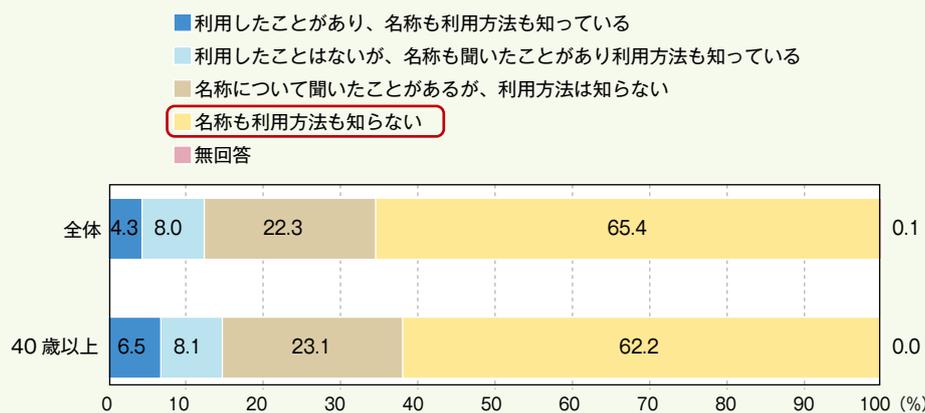
介護保険制度の利用方法などは、実際に介護に直面してからのほうが理解できることもあります。住んでいる地域や遠距離介護の場合など、状況に応じて利用できるサービスが異なる場合もあるからです。

そのため、企業は従業員に対し、いざというときに頼れる「地域の相談窓口」の存在を知らせることが重要になります。特に「地域包括支援センター」は、まだ介護保険サービスの対象になっていない状態から相談することができる窓口であるにもかかわらず、「名称も利用方法も知らない」人が6割以上を

占めています（図表 19）。介護に直面する前から十分に周知しておくことが望まれます。

図表 19 地域包括支援センターの認知度 単数回答 n=22,582

Q：あなたは、地域包括支援センターのことについてご存じでしたか。



（資料）株式会社 wiiwiw 「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（平成 26 年度 厚生労働省委託事業）より作成

## （6）親や親族とコミュニケーションをはかっておく必要性のアピール

介護にいつ直面するかわかりません。親が急に倒れる可能性もあります。そのような場合に備えて、日ごろから親の抱えている病気の状況、親のかかりつけ医、親しくしている人たちのこと、さらには介護保険証・健康保険証の保管場所などについて、事前に知っておいたほうがよいことが数多くあります。

また、仕事と介護の両立には、親族間の協力も非常に重要です。介護保険サービスやその他民間のサービスではカバーしにくい、臨機応変な対応が必要な介護や介護疲れのサポートなど、親族間の助け合いがあれば介護者の精神的な負担も軽減できます。急に親が倒れた場合に備えて、日ごろから積極的に親や親族とコミュニケーションをとり、親の日常生活や身体状況を把握し、兄弟姉妹やその他親族でそれらの情報を共有すると同時に、いざというときどのように助け合えるかを話し合っておくことの有用性を従業員に伝えましょう。

## 3) 各社の取組事例

## 仕事と介護の両立に関する情報提供により、介護事由の離職者が減少

(東京都、生活関連サービス業、従業員数 300 人以下)

## POINT

- 介護による離職を予防するために、「介護セミナー」を開催
  - 「介護セミナー」では、働き方を工夫することで、仕事と介護を両立できる可能性があることを提示
  - 「働きながら介護ができるのだ」という認識を持つ従業員が増加
- 
- 同社では、提供するサービス（家事代行・家事サービス）の品質レベルを一定以上に保つため、人材採用に当たって厳しい基準を設けている。
  - 採用試験合格者は正社員・パートスタッフともに応募者の 1 ～ 2 割程度である。
  - 合格者にはできる限り長く働いてほしいと考えていることから、従業員にとって働きやすい職場環境の整備に取り組んできた。
  - その成果もあって、現在、パートスタッフを含む全従業員の勤続平均年数は 10 年程度であり、中には勤続 25 年の者もいる。
  - しかし、中には介護を理由に離職するパートスタッフもいる。
  - 平成 25 年から、仕事と介護を両立できる可能性を検討する前に離職するパートスタッフを減らすため、介護に関する情報を従業員へ提供し始めた。
  - 具体的には、介護セミナーを開催している外部研修機関のプログラム内容を参考にし、キャリアアップ講座（通年開催）のプログラムの 1 つに「介護セミナー」を組み込んだ。介護セミナーの具体的な内容は以下のとおりである。

講座名称	介護セミナー
実施回数	年 1 回
所要時間	2 時間
講師	ケアマネジャー
主な講義内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護が起きた場合に必要なこと</li> <li>● ケアマネジャーに相談したほうが良いこと</li> <li>● 市役所で確認したほうが良いこと</li> <li>● 働き方を工夫することで、仕事と介護を両立できる可能性があることなど</li> </ul>
受講対象	勤続年数に関係なく、誰でも受講可能。参加は任意である。
受講費	無料

- 参加者は介護に対する危機感を持っている者や介護に直面する可能性の高い年代の者が多い。管理職である店長や副店長も参加している。
- セミナー終了後には、お菓子を食べながら自分自身の状況をざっくばらんに共有できる場として、「情報交換の集い」を設けている。
- 以前は介護に直面するとすぐに退職願いを提出する者もいたが、介護セミナーを開催したことで介護に対する不安が減少し、「働きながら介護ができるのだ」という認識を持つ者が増えた。

## 『心』の自己評価シートを活用し、従業員の悩みを把握

(東京都、医療、福祉、従業員数 300 人以下)

### POINT

- 従業員の悩みを定期的に把握する機会を設定
  - 管理職だけでなく経営層も、従業員一人ひとりの状況を確認
  - 相談できるルートを複数設け、問題の早期発見をめざす
- 
- 従業員の悩みを管理職や経営層が把握できるよう、毎月 1 回、正社員およびパート全員に『心』の自己評価シートを提出してもらっている。シートには、業務や私生活の状況や変化などを記載する。
  - シート提出後は、各所長が一人ひとりのシートを確認してコメントを書き込む（1 事業所あたりの従業員数は 10 数名程度）。その後、全事業所分のシートを集めた上で、経営層もその内容を確認し、コメントを書き込む。
  - 記載内容に関して特に気になる従業員がいた場合は、所長による個別面談を行う。この個別面談結果は、必要に応じて経営層にも共有される。
  - 『心』の自己評価シートへの提出に加え、悩みがあった場合は、所長に相談するとともに、必要であれば経営層にも直接メールで相談してほしい旨を呼びかけている。
  - このように、各従業員の状況を把握する手段や、相談できるルートを複数設けることで、従業員が悩みを一人で抱え込まずに早期に解決することができる職場環境を整備している。

## 4) お役立ちツール

### | 人事用 | 社内研修:「仕事と介護の両立セミナー」テキスト

資料編 52 ページ参照

#### [内容]

◇介護に対する事前の心構えの重要性や仕事と介護の両立のためのポイントなどを掲載した社内研修用のテキストです。

#### [利用方法]

◇主に人事担当者が、仕事と介護の両立に向けたセミナーなどを行う際にご利用ください。

### | 従業員用 | 研修実施後のフォローアップ調査票

資料編 57 ページ参照

#### [内容]

◇「仕事と介護の両立セミナー」テキストに基づき実施したセミナーや、従業員に配付した「仕事と介護の両立準備ガイド」リーフレットについて、その効果を測定するためのフォローアップ調査票です。

#### [利用方法]

◇主に人事担当者から、セミナーを受講したりリーフレットを受取った従業員にお配りください。

### | 従業員用 | 「仕事と介護の両立準備ガイド」リーフレット

資料編 61 ページ参照

#### [内容]

◇仕事と介護を両立するための事前の心構えの重要性や、両立に向けたポイントなどを従業員に周知するためのリーフレットです。

#### [利用方法]

◇主に人事担当者から、介護に直面する可能性が高まる 40 歳代・50 歳代の従業員を中心に、研修資料などとしてお配りください。

### | 従業員用 | 「親が元気なうちから把握しておくべきこと」チェックリスト

資料編 62 ページ参照

#### [内容]

◇「介護への事前の備え」の一環として、従業員が親の状況や親の住む地域の地域包括支援センターの情報などを確認・記録するためのツールです。

#### [利用方法]

◇主に人事担当者から、介護に直面する可能性が高まる 40 歳代・50 歳代の従業員を中心に、研修資料などとしてお配りください。

## 5) Q&A

**Q** 介護に対する不安をまだ持っていない従業員にも関心を持ってもらうためには、どうすればよいでしょうか？

**A** そのような場合、「誰もが介護に直面する可能性があること」「介護は突然やってくること」を十分に理解していないのではないかと考えられます。たとえば、従業員本人が介護保険料を支払うようになる40歳という節目の年に、介護保険の基礎知識などを学ぶことができるセミナーを開催したり、パンフレットを配付したりするとよいでしょう。既存の階層別研修などにおいて、少々時間をとり、介護保険や社内の両立支援制度について説明することも効果的です。

**Q** 従業員にセミナーの内容に関して理解を深めてもらうために、工夫すべき点はありますか？

**A** 講師からの一方的な講義だけではなく受講者参加型にしたほうが、介護が「自分や同僚にも起こりうること」としてより身近に感じることができます。実際、ある企業では講義とワークショップをセットにしたセミナーを行っています。具体的には、4～5名程度のグループにわかれ「実際、介護に直面したらどうすべきか」について「すぐ明日から行動できること」「すぐ行動できないが取りかからなければならないこと」を軸に意見を出し合います。その後、グループ内で話し合った内容を発表し、講師がまとめていきます。受講者に介護をする従業員がいれば実際の介護体験談を聴く機会にもなるなど、受講者は大きな「気づき」を得ることができます。ちなみに、「すぐ明日から行動できること」としては、一般社員からは「休暇を取得しても同僚が困らないよう、普段から業務内容を整理しておく」「業務マニュアルを作成する」、管理職からは「評価面談などを利用して、事前に介護への不安を聞いておく」等の具体的な意見が出されました。

**Q** 両立支援制度を紹介するハンドブックを作成し、イントラネットにも掲載していますが、従業員はあまり見ていないようです。どうすれば興味を持ってもらえるでしょうか？

**A** 制度内容を周知するだけでなく、どの段階でどの制度が活用できるかまで踏み込んで制度を紹介するとよいでしょう。たとえば、ライフステージごとに利用可能な制度がわかるようにしたり、受講が必須とされている研修などを組み込みながら紹介する方法があります。「結婚時には1週間の休暇を取得できる。出産時には産前6週間、産後8週間の休業、その後に1年間の育児休業を取得できる。30歳・50歳ではキャリアデザイン研修が開催される。家族の介護をするようになれば、介護休業や介護休暇を取得できる」など、時間軸を用いながらわかりやすく説明します。

**Q** 介護に直面する前に、従業員が具体的に準備しておくべきことはありますか？

**A** 日ごろから家族と介護について話しておくことは、リスク管理につながります。ある企業の人事担当者は、自分が介護保険について従業員に説明するため、地域包括支援センターに実際に出向いてみたそうです。78歳の父親の介護認定の申請を行ったところ、担当者が手続やその後の流れについて丁寧に教えてくださり、落ち着いて申請できたとのこと。介護に直面したそのときでは慌てて混乱してしまったかもしれない、とも話しています。介護に直面する前に、介護サービスの利用方法などについて確認しておくことはもちろん、何かしらのシミュレーションをしておくともよいかもしれません。

## 4 介護に直面した従業員への支援

### 1) 「介護に直面した従業員への支援」の必要性

従業員の離職を防ぐためにも、介護に直面した従業員への支援が重要であることは言うまでもありません。

介護に直面した従業員に対する主な支援内容は、自社の両立支援制度や公的な介護保険制度の内容や活用方法についての相談窓口の情報を提供することが基本となります。また、上司・管理職が従業員の支援ニーズにいち早く気づくことができるよう、従業員が相談しやすい体制を整備することが重要です。

しかしながら、要介護者に必要となる介護は多様で個別性が高いため、企業が個々の従業員に対して、具体的な両立方法を情報提供することは難しい状況です。そのため、企業は従業員に「働き続けてほしい」とのメッセージを伝えながら「仕事を継続しながら介護をする」「介護は自分自身がするだけではなく、どのような介護サービスを利用するかのマネジメントをするものである」というイメージを持ってもらい、自ら行動してもらう必要があります。

具体的な取組は以下の6点です。

- (1) 相談窓口での両立課題の共有
- (2) 企業の仕事と介護の両立支援制度の手続き等の周知
- (3) 働き方の調整
- (4) 職場内の理解の醸成
- (5) 上司や人事による継続的な心身の状態の確認
- (6) 社内外のネットワークづくり

### 2) 具体的に取り組むべきこと

#### (1) 相談窓口での両立課題の共有

まずは、相談窓口での対応です。相談窓口の役割として最も重要なのは、両立する上で何が課題になるのかを、従業員本人とともに整理することです。具体的には「企業で対応すべき点」「地域の窓口や病院に相談すべき点」「親族間で話し合ったほうがよいと思われる点」を可能な限り洗い出します。その際、企業として支援できる働き方の範囲をある程度示すことも重要です。

社内では相談しにくいという場合や、介護の相談に対応できる情報が不足している場合には、外部の専門機関などを活用することが有効です。

#### (2) 企業の仕事と介護の両立支援制度の手続き等の周知

従業員と両立課題を共有後、自社の両立支援制度について具体的な利用方法や手続きなどをアドバイスします。特に介護休業は復帰を視野に入れて適切に利用しないと、なかなか職場復帰につながらない可能性もあります。介護休業期間を、その後の両立のための準備期間としてうまく計画してもらうよう伝えることが重要です。

また、両立支援制度の利用実績が少ない場合には、利用の必要性があっても、上司や周囲の従業員の理解が得にくいといったことがその背景にある可能性もあります。人事担当者が本人や上司の相談に乗

るなど、両立支援制度の利用をサポートしましょう。

### (3) 働き方の調整

次に、上司と話し合って働き方を調整します。休業や休暇を取るだけでなく、残業を削減することや既存のフレックスタイム制度や在宅勤務制度の活用、早出・遅出や早退など就労時間帯の調整など、働き方を検討した上で、仕事の分担や役割について見直す必要があるかを検討します。

### (4) 職場内の理解の醸成

さらに、上司の役割として「職場内の理解の醸成」があります。両立するためには周囲に自分の状況を知らせ、サポートを得る必要があります。従業員本人から介護の状況を説明するだけでなく、上司からも職場の皆に「両立のための働き方を支援している」ことを伝え、周囲の理解を得ることが重要です。

また、従業員にも、急な休みなどに備えて日ごろから仕事を整理し「見える化」することで、いざというときに周囲がカバーしやすくするような工夫が求められます。

### (5) 上司や人事による継続的な心身の状態の確認

介護は長期にわたる可能性があります。その間、要介護者の状態も、介護している従業員の心身の状態も変わっていく可能性があります。人事や上司が継続的に見守り、両立が困難な状況に陥っていないか確認することが重要です。

### (6) 社内外のネットワークづくり

最後に、同じような立場の人同士で情報を共有したり、悩みをわかち合うネットワークに参加したりすることによって、介護をする従業員の負担を軽減できる可能性があります。働きながら介護をする人たちは、地域などのそうしたネットワークに参加できる機会が少なくなりがちです。社内外でのネットワークづくりを企業がサポートすることも有効です。

#### ここに留意！

- 仕事と介護の両立は、従業員個人だけで解決するには難しい課題です。一人で抱え込まず、職場に相談したり、介護サービスを利用したりするなど、頼るべきところに頼ることも必要です。これらなくして仕事と介護を両立させることは難しいと言えます。
- 仕事と介護を両立させるためには、地域の介護サービスなどを活用することが重要な課題となります。人事担当者は、地域での相談窓口である「地域包括支援センター」などを中心に、地域の介護サービスにアクセスするための情報を提供しましょう。
- また、介護をはじめとする個人の事情を「お互いさま」と考え、助け合える組織風土の醸成を積極的に推進しましょう。

## 3) 各社の取組事例

相談者への配付資料に、介護休業中の健康保険料や  
厚生年金保険料などの取り扱いを明記

(北海道、建設業、従業員数 301 ～ 1,000 人)

## POINT

- 自分自身の働き方や要介護者の状態に合った両立支援制度を利用できるよう、相談者に配付する資料を用意
- 同資料には、介護休業中の健康保険料や厚生年金保険料、雇用保険料、所得税、住民税がそれぞれどのような取り扱いになるかを明記
- 同社では、これまで、介護休業や介護休暇などの制度は整備していたものの、制度利用者はほとんどいなかった。
- しかし平成 26 年以降、介護休業を取得する者が立て続けに現れた。また、介護を理由に離職する者もいた。
- 総務部に介護について相談に来る者は、自社に介護休業や介護休暇などの両立支援制度があること自体は知っているものの、その具体的内容までは把握していないケースが多い。そのため、相談者が自分自身の働き方や要介護者の状態に合った両立支援制度を選択できるよう、総務部では自社の両立支援制度をまとめた資料を作成した。
- 同資料には、以下について、介護休業中の取り扱いを明記している。また、介護休業給付金の支給額や届出に必要な書類についても記載している。

① 健康保険料	免除はありません。組合員資格はそのまま継続。
② 厚生年金保険料	免除はありません。被保険者資格はそのまま継続。
③ 雇用保険料	給与が支給されないので保険料もかかりません。
④ 所得税	給与が支給されないので税金もかかりません。
⑤ 住民税	前年の所得に対しての税額を徴収されているので、支払わなければなりません。

- 相談者にはまず同資料を手渡し、仕事との両立を図ることを前提にアドバイスを行う。
- 今後は、同資料を社内のイントラネットや掲示板に掲載し、皆が閲覧可能な状態にする予定である。

## 短日数勤務を提案することで、介護による離職を防止

(北海道、建設業、従業員数 301 ~ 1,000 人)

### POINT

- 離職を希望していた従業員に対して総務部より「短日数勤務」を提案
  - 本人、直属の上司、総務部による三者面談を実施し、具体的な両立方法を検討
- 
- 妻の介護のために離職を希望する 50 歳代後半の男性（正社員）がいた。この従業員は平日に休暇を取得できないほど多忙な職場であったことが特にネックとなり、「仕事と介護は両立できない」と考えていた。
  - 直属の上司より、当該従業員に関する相談を受けた総務部は、離職をせずに仕事と介護を両立する方法として、「まずは介護休業を取得し、その後週 4 日の短日数勤務で働き続ける」ことを、本人に提案した。週 4 日の短日数勤務であれば、週に 1 日は平日に時間を確保することが可能となる。
  - この提案を受け、本人は離職をせずに、まずは介護休業を取得する道を選択した。
  - 介護休業から復職した後は、本人、直属の上司、そして総務部を交えた三者面談を行い、今後、短日数勤務をしながら、どのように仕事と介護の両立を図っていくかを具体的に検討した。
  - その結果、短日数勤務で現場に従事することは困難であるとの判断から、本社に勤務し定時で退社できる範囲で、発注者に対する技術提案の作成および工事実績のデータ整理等の業務に従事させることになった。
  - 復職後の 1 か月間は、週 4 日の短日数で勤務した。
  - その後、要介護者の容態が好転したため、現在は介護をしながら、本社において週 5 日のフルタイム勤務となっている。
  - なお、当該従業員が在籍していた現場へは、当該従業員と同様に施工管理ができる有資格者を工期に余裕のある他現場より異動させ、人員不足に対応した。

**勤務地が限定される「エリア社員」への転換事由に介護を適用することなどにより、  
仕事と介護の両立を支援**

(埼玉県、製造業、従業員数 1,001 人以上)

## POINT

- 従業員が家庭の事情などにより、能力発揮の機会を与えられないのは企業にとっての損失だと捉え、多様な人材が自らの能力を発揮できる職場環境を整備
- 仕事と介護の両立を図るために、勤務地が限定される「エリア社員」に転換することも可能
- 従業員が家庭の事情などにより、能力発揮の機会を与えられないのは、本人だけでなく企業にとっても損失であり、また、企業のグローバル化が進む中で外国籍の従業員も増えてきており、多様な人材が自らの能力を十分に発揮できる環境を整えることは、企業の使命であると考えている。
- このような方針から、家庭の事情を抱える人材であっても個人の能力が発揮できる職場環境の整備に取り組んできた。
- 同社は、国内 14 箇所（平成 27 年 8 月時点）に拠点を有するが、介護をしている者に対しては、勤務地を変えないなどの配慮を可能な範囲で行っている。
- また、家庭の事情などにより転居を伴う異動を望まない者は、勤務地が限定される「エリア社員」に転換することができる（月給は勤務地の限定がない正社員の 95%）。
- エリア社員の昇進・昇格は課長職までであるが、中には家庭の事情が解消した後に再転換を図り、部長職になった者もいる。

## 介護事由で取得可能な長期傷病休暇を整備

(愛知県、小売業、従業員数 301 ~ 1,000 人)

### POINT

- 行使しなかった年次有給休暇を積み立て、長期傷病休暇として取得できる制度を整備（最長 90 日間）
  - 長期傷病休暇は、本人の傷病だけでなく介護事由でも取得可能
  - 分割取得も可能（取得回数に上限なし）
- 
- 同社では、行使しなかった年次有給休暇を最長 90 日間積み立てることができ、長期傷病休暇として取得できる。
  - 長期傷病休暇は、本人の傷病だけでなく、介護事由でも取得可能である。
  - 分割で取得することもでき、分割取得の上限回数も定めていない。これは以前、子どもを介護していた男性従業員から、「家族間で交代で介護をするため、週 1 回程度のペースで長期傷病休暇を取得したい」との要望があったことから、労働組合の同意を得て、制度を変更したものである。
  - 配偶者の介護のために年次有給休暇（有給）と長期傷病休暇（有給）を組み合わせて 2 か月以上の休暇を取得し、その後復職した 50 歳代後半の者もいる。

## 管理職向け研修にて、プライバシーへの配慮に対する意識を喚起

(東京都、医療、福祉、従業員数 300 人以下)

### POINT

- 介護に関する情報を取り扱う際には、十分な配慮が必要であることを管理職に伝える。
  - まずは介護に直面した本人が自然に相談したいと思えるような雰囲気づくりを行う。
  - 日ごろから部下と十分なコミュニケーションをとり、信頼関係を築く。
- 
- 各従業員の私生活に関する情報、特に介護に関する情報を取り扱う際には、十分な配慮が必要であることを、研修を通して管理職に伝えている。
  - たとえば、介護に直面している部下がいる場合であっても、管理職側から積極的に事情を聞き出そうとするのではなく、まずは本人が自然に相談したいと思えるような雰囲気づくりを行う。
  - そのためには、普段から、部下と十分なコミュニケーションをとり、信頼関係を築いておく必要がある。そして、本人が相談したいと思ったタイミングで話を聴き出すことがポイントである。
  - また、「信頼している上長だから相談した」「上長にしか家庭の事情を知られたくない」というケースもある。そのため、部下から相談を受けたからといって、その情報をすぐに人事総務課へ伝達するのではなく、まずは本人の気持ちや状況に配慮することが最優先であることを伝えている。

## 4) お役立ちツール

### 人事・管理職用 | 「従業員から介護に関する相談を受けた際に対応すべきこと」チェックリスト

資料編 65 ページ参照

#### [内容]

◇人事担当者や管理職が、従業員から介護に関する相談を受けた際に対応すべきポイントをまとめたツールです。

#### [利用方法]

◇主に人事担当者が、従業員から介護に関する相談を受けた際にご利用ください。また、管理職に対する研修等でもお配りください。

### 従業員用 | 「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと」チェックリスト

資料編 67 ページ参照

#### [内容]

◇ケアマネジャーへ相談する際に、どのようなことをケアマネジャーに伝えるべきか、確認すべきかのポイントをまとめたツールです。

#### [利用方法]

◇主に人事担当者から、介護に直面する可能性が高まる 40 歳代・50 歳代の従業員を中心に、研修資料等としてお配りください。

## 5) Q&A

**Q** 自社の両立支援制度は法定を上回る部分もあり、それなりに充実していると思うのですが、利用者が一人もいません。他方で、介護をする従業員の話も耳に入ってくるのですが、どうしてでしょうか？

**A** 企業がどんなに素晴らしい両立支援制度を整備していても、介護をする従業員がそのことを職場に伝えておらず、また、必要があっても同制度を利用していないのならば、それは「絵に描いた餅」になってしまいます。介護をしていることを言い出しやすく、制度を利用しやすい職場風土の醸成が不可欠です。

もちろん、制度は必ず利用しなければならないものではありません。人事担当者および管理職はまず、制度を利用したいのに利用できていない従業員がいないかどうかを確認する必要があります。

管理職が日ごろから部下とのコミュニケーションを密にし、部下が何でも話しやすい「風通しのよい職場環境づくり」を進めるよう、管理職研修などを利用しながら積極的に働きかけてください。管理職の意識改革のためには、部内計画や管理職の人事評価項目に「風通しのよい職場環境づくり」を含める方法も効果的です。

Q 管理職から「介護休業中の部下から『介護していた家族が亡くなったため、忌引き休暇が明けたら復職したい』との連絡があった。介護休業の当初の終了予定日より1か月ほど早い。代替要員として期間契約社員を雇用しているが、この場合どうしたらよいか」という質問を受けました。どのように対応すればよいでしょうか？

A 介護休業は、対象家族を介護しないこととなった場合は本人の意思にかかわらず終了します。それ以後の期間については、労使間の話し合いにより通常の休業として取り扱うか、すぐに復職するかを決定します。労働者の合意が得られた場合には、当初の予定どおりの期間は休業としても差しつかえありません（ただし、この期間は介護休業ではないため、介護休業給付金は支給されません）。

また、事業主は代替要員の雇用管理について、介護していた対象家族の死亡などにより介護休業が終了した場合の取り扱いに関し、次の点に留意し、代替要員に予期せぬ不利益を与えないよう、あらかじめ雇用契約の内容を明確にしておく必要があります。

①代替要員の雇用期間が確定している場合：

介護休業取得者が職場復帰したとしても、当該代替要員の雇用期間の終了前に当該代替要員の雇用契約を終了させることはできません。

②代替要員の雇用契約において、雇用期間が定められ、かつ、介護休業取得者が職場復帰した場合には雇用契約を終了させる旨の留保条件が付されている場合：

代替要員の雇用期間の終了前に、当該代替要員の雇用契約を終了させることは可能であると考えられます。この場合においても、労働基準法第20条の解雇予告（30日以上前の解雇予告または30日分以上の平均賃金の支給）の規定は適用されます。

③代替要員の雇用契約が、介護休業取得者が職場復帰した場合を除いて短期間の契約を一定の回数まで更新することとする内容である場合：

特定の雇用契約期間中において介護休業取得者が職場復帰した場合、当該雇用期間の満了をもって雇用契約を更新しないこととすることは可能です。

Q 先日、従業員から認知症の家族に対する接し方について相談を受けました。認知症のことは知っていますが、接し方まではうまく回答することができませんでした。どうすればよかったのでしょうか？

A 従業員が抱えている悩みは個別性が高く、企業として従業員個人の悩みすべてを解決することが難しいのは当たり前です。また、人事は介護の専門家ではありません。要介護者へのケア方法などに関する相談については、人事がそのすべてに回答できなくても仕方がないと考えましょう。しかしながら、それをそのままにははいけません。介護中の従業員は職場で孤独感や孤立感を感じやすいため、さまざまな情報を共有し、心をつなぐことも重要です。従業員に地域包括支援センターなどを紹介するなど、介護の専門家へつなぐことも効果的です。もちろん、働き方や両立支援制度の利用に関する相談は、人事や相談窓口担当者が親身になって対応してください。

Q 介護中の従業員から「ケアマネジャーが作成した『ヘルパーを月・水・金の夕方、週に3回利用する』とのケアプランに基づき、介護保険サービスを利用している。しかし、次の木曜日の夕方に急遽会議が入り、遅くまで家に帰れず食事の準備ができなくなるため、困っている」との相談を受けました。どのようにアドバイスすればよいのでしょうか？

A 仕事と介護の両立にあたり最も重要なことは、「一人で介護を抱え込むのではなく、仕事と介護の両立をマネジメントしていく」点にあります。急遽会議が入ったのであれば、必要に応じてヘルパーを利用することも検討すべきでしょう。ケアマネジャーは要介護者や家族の意向を十分に聴く用意がありますので、「ケアマネジャーに対してしっかりと『介護をするにあたっての希望（在宅介護を希望するのか、施設入所も視野に入れているのかなど）』『介護保険サービスの利用にあたっての希望（場合によっては自費によるサービス利用も行うのかなど）』『家族の状況や希望』『自身の働き方』などを伝える必要がある」旨を従業員に周知することが重要です。

なお、ケアマネジャーによるサービスは事業所と利用者間での契約に基づいて提供されるものであり、ケアマネジャーを変更することも可能です。適宜、市区町村や地域包括支援センターなどに相談するよう、アドバイスしてください。

## 5 働き方改革

### 1) 「働き方改革」の必要性

近年、従業員のワーク・ライフ・バランスを実現させるための取組を積極的に行う企業が増えてきました。「時間制約」があることを前提とした働き方ができる職場は、介護をする従業員が離職せずに働き続けられる職場でもあります。そのためには、仕事に意欲的に取り組めるような働き方を実現できる環境の整備が不可欠です。

ここには、長時間残業がない職場や有給休暇が取得しやすい職場の実現といった「労働時間」に関する「働き方の見直し」はもちろん、仕事上の情報共有などの「仕事の見える化」や、個人の事情を「お互いさまと理解しあえる職場風土づくり」も含まれます。

現場レベルで働き方改革を進めるためには、経営層が従業員に対して強いメッセージを打ち出し、管理職が働き方改革に率先して取り組むことが何よりも必要になります。これにより、介護をしている従業員はもちろんのこと、すべての従業員にとって働きやすい職場が実現します。

### 2) 具体的に取り組むべきこと

#### (1) 通常の働き方の見直し

すべての従業員が「時間制約」があることを前提とした職場環境を整備していないと、介護に直面した従業員が躊躇なく制度を利用すること、また、ときには周囲の従業員にサポートしてもらいながら離職することなく仕事と介護を両立させること、さらには管理職の立場で両立を図ることは困難です。

長時間労働が恒常的となっているような職場においては、まず日ごろの働き方を見直すことから始めましょう。

#### (2) 多様なニーズに即した柔軟な働き方の提供

介護期間や親族を含めた介護の体制、活用可能な社会的資源などの状況がそれぞれ異なるため、仕事と介護の両立は仕事と育児の両立以上にさまざまなニーズがあり、多様な両立の仕方を支援することが求められます。法定どおりの最低限の支援制度を整備することはもちろんですが、従業員のニーズに応じて働く時間（勤務時間、始業・終業時刻）や働く場所など、多様な選択肢を用意しておくことが望まれます。

### 3) 各社の取組事例

#### 支店から仕事の「見える化」「共通化」のための提案を募集し実行

(千葉県、金融・保険業、従業員数 1,001 人以上)

- 仕事と家庭の両立のためには、いかに業務を効率化し、早く退社できるかが重要である。そのためには仕事の「見える化」や「共有化」など働き方の改革が必要になる。
- 同社では委員会を設置し、全支店から挙がってきた 1,300 を超える提案に対して、約 1,000 項目への対応を決定。具体的には、「顧客の取引情報のシステム入力項目の見直し」や「融資関連業務のデータ自動入力化・電子化」等に取り組んだ。平成 27 年現在、75%超の対応が完了し、今後もこれを継続していく。
- また、業務効率化を進め、早帰りをしている営業店を、ビデオニュースや社内報を通して紹介するなど、周知活動にも力を入れている。

#### 業務内容の「見える化」と「多能工化」を推進し、ワークシェアリングを実現

(埼玉県、製造業、従業員数 300 人以下)

- 介護休暇や介護休業、育児休業などを取得しやすいよう、数年かけて製造現場のワークシェアリングに取り組んできた。ワークシェアリングを実現するためには、従業員の多能工化が欠かせないが、同社では平成 18 年から VM 活動（※）を通じた業務内容の見える化と従業員の多能工化を推進してきたため、必要な条件が整っていた。
- たとえば、業務内容の見える化と多能工化の一環として、全業務のマニュアルを作成している。マニュアルでは写真を多く用いることで、製品の製造工程や製造時の注意点、完成イメージなどをわかりやすく説明している。
- また、業務内容の見える化と多能工化を推進することで、業務効率の向上によるコスト削減も実現できた。

※ VM 活動：Visual Management（目で見る管理）のことを指す。たとえば、製造部門の生産現場の壁に生産状況進捗ボードを貼り付け、生産状況を関係者全員が把握できるようにするなどの活動を、各部門で行っている。

## オリジナルの勤務管理台帳で1年間の休暇取得状況等を管理

(東京都、学術研究、専門・技術サービス業、従業員数300人以下)

- 勤務時間や休暇取得の管理には、同社オリジナルの勤怠管理台帳を利用している。
- この勤怠管理台帳は、従業員1人につき1枚(裏表)配付されており、この1枚で1年間分の休暇取得状況(休暇の種類別)、遅刻・早退状況、残業時間等を把握できるようになっている。
- 勤怠管理台帳は、日常的に本人と上長との間で共有している。
- 毎月の〆日には、担当者が従業員全員の情報を集計し、社内イントラネット上に会社全体の勤怠情報を公開し、誰でも閲覧できるようにしている。

## 4) お役立ちツール

| 管理職用 | 「働き方の工夫を考えよう」チェックリスト

資料編 69 ページ参照

### [内容]

◇仕事と介護を両立しやすい環境づくりに向けた一歩となる、職場での「働き方の工夫」のポイントをまとめたツールです。

### [利用方法]

◇主に人事担当者から、職場環境を整備する上で重要な役割を担う管理職に、研修資料等としてお配りください。

## 5) Q&amp;A

Q 長時間労働削減に向け、人事部では「ノー残業デー」を設けたり、社内報やポスターなどで呼びかけていますが、なかなか改善しません。何か決定的な取組はありますか？

A ある企業では、経営トップである会長が「従業員が心身の健康を保ちつつ、最高のパフォーマンスを発揮することが何より重要」という強いメッセージを打ち出し、折に触れ「働き方の改革」を経営者のメッセージとして社内ポータルサイトで発信しています。残業時間の削減に向けての取組は各部門の特性に合った形式で進めており、効果があった取組は全社に横展開しています。また、残業時間の削減状況は毎月全社で共有するとともに、残業が多い部門の担当役員から会長宛てに状況を報告します。

全社としては業務上の繁閑を考慮し「残業時間は年間で月平均 20 時間」という目標を立て、従業員から目標達成に向けたアイデアを募集しました。優秀なアイデア（「会議室の椅子を取り払う」「遅い時間になった場合には外出先からは帰社せずに帰宅する」など）は表彰の上、社内ポータルサイトに掲載しています。会長の方針の下、ライン職にも残業時間削減に向けた行動を促したこと、また、現場従業員からアイデアを募集しこれを実践したことが功を奏し、実際に残業時間が目に見えて減っているそうです。

Q 管理職で介護中の従業員が「仕事の流れが滞ってしまうために、なかなか休暇を取得できない」と困っているようです。人事として、どのようにアドバイスすればよいでしょうか？

A 特に管理職は「毎日出勤しなければ」という思いが強いと考えられます。しかしながら、管理職は部下から報告を受け、必要な判断および指示を行うことが業務であり、長時間オフィスにいないわけではありません。このことを管理職研修などの機会に十分に説明し、理解を促すことも必要です。

もちろん介護などの事情ではなく、出張や急な体調不良などで管理職がオフィスを数日不在にすることもあってでしょう。こういう場合に、日ごろから情報を共有し、引き継げる仕事は部下に申し送りできる体制を整えていなければ、たちまち業務は滞ってしまいます。Aさんが不在のときはBさんが、Bさんが不在のときはCさんが担当する、といった権限移譲のルールをあらかじめ定めておけば、皆が休暇を取得しやすくなり、ワーク・ライフ・バランスの実現にもつながります。

また、働き続けながら介護をする管理職には、午前または昼間の数時間のみ出勤し、その時間内に必要な指示を行うといった「短時間勤務」や「短日数勤務」、部下からの報告や相談を自宅にてメールで受信し、必要な指示を送信するといったインターネットなどを活用した「在宅勤務（テレワーク）」のような働き方も考えられます。管理職がこうした働き方をする場合には、部下は限られた時間内に上司の決裁を受けることになるため、簡潔でわかりやすい説明資料となるよう工夫したり、簡単な判断は自分で考えて実行するなど、部下育成の観点からも有用であり、「柔軟かつ強い組織づくり」にもつながります。

Q 従業員から離職の申し出があり、その理由を尋ねると「介護」とのこと。これまでその従業員が介護をしているという情報はありませんでした。優秀な人材でもあり、できれば辞めな  
いしてほしいと慰留しているのですが、どう説得すればよいでしょうか。

A 仕事と介護を両立させることが難しかった理由を、本人が話せる範囲内で詳しく聴き出しま  
しょう。介護休業などの制度について、従業員が知らなかったという場合もあるかもしれま  
せん。

また、知っていても、本人のニーズに合わず断念したのかもしれませんが。

たとえば平日に介護に専念したい日があるのならば、勤務日数を週4日とするなど、規定と  
して定めていなくともワークルールの変更で対応できる場合もあるかもしれません。すべて  
をケースバイケースで対応することは難しいかもしれませんが、制度を柔軟に運用すること  
により、仕事を継続できる可能性も大いにありうるのです。

# 資料編

# 1 仕事と介護の両立支援のためのお役立ちツール

## 1) <従業員用> 実態把握調査票

厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 仕事と介護の両立 > 仕事と介護の両立支援

従業員の介護経験の有無や介護に対する不安、介護に直面した際に希望する働き方、両立支援制度の周知状況などについて把握するためのアンケート調査票です。主に人事・総務担当者から、介護に直面する可能性が高まる40歳代・50歳代の従業員を中心にお配りください。

### 【回答に関して】

- ①本アンケート調査の所要時間は約10分です。
- ②本アンケート調査は、社員の皆様の仕事と介護の両立に関する意識を調査するために行うものです。  
該当する項目の数字を○で囲んでください。回答内容について個人が特定されることはありません。
- ③本アンケート調査には、すべて回答してください。
- ④社内アンケートは、今後、介護に関する当社の取組の効果を検証するためにもう1回実施いたします。

※本アンケート調査での「介護」とは、「あなたと配偶者の両親、子、親族やあなたの配偶者を介護すること」を指します。また、在宅介護、施設介護、遠距離介護など、ご自身で介護にかかわると判断されるものはすべて含まれます。

※本アンケート調査での「勤務先」とは、当社（出向者は出向先）を、「職場」とは、当社全体ではなく、あなたが所属する事業部または部・課相当の組織を指します。

※指示がある場合を除き、順番に回答してください。

### あなたの介護に関する状況について伺います

#### Q1 あなたは介護をした経験がありますか。【○は一つ】

1. 介護をした経験がある
2. 介護をした経験がない → Q4へ進んでください

【Q1で「1. 介護をした経験がある」と回答した方にお伺いします】

#### Q2 あなたは現在も介護をしていますか。【○は一つ】

1. 現在も介護をしている
2. 現在は介護をしていない → Q4へ進んでください

【Q2で「1. 現在も介護をしている」と回答した方にお伺いします】

Q3 あなたは、ご自分が介護にかかわっていることを、勤務先の方に話したり相談したりしていますか。主に相談等している方についてお答えください。【Oは一つ】

1. 同じ職場の上司
2. 同じ職場の同僚
3. 同じ職場の部下
4. 同じ勤務先だが別の職場の先輩や友人など
5. 勤務先の人事総務の担当者
6. 勤務先の労働組合
7. 勤務先が提供する外部の相談窓口
8. 勤務先で話したり相談したりしている人はいない

※回答後はQ5へ進んでください。

【Q1で「2. 介護を経験したことがない」もしくはQ2で「2. 現在は介護をしていない」と回答した方（現在介護をしていない方）にお伺いします】

Q4 あなたは今後5年間のうちに、ご家族・親族を介護する可能性はありますか。【Oは一つ】

1. 介護する可能性がかなり高い
2. 介護する可能性が少しある
3. 介護することはない

→Q10へ進んでください

【Q2で「1. 現在も介護をしている」と回答した方、Q4で「1. 介護する可能性がかなり高い」もしくは「2. 介護する可能性が少しある」と回答した方にお伺いします】

Q5 現在主に介護をしているのはどなたですか。将来介護する可能性がある方は、どなたが主に介護することになりそうですか。介護を要する方が複数いる場合は、あなたと最も関わりが深い介護についてお答えください。【Oは一つ】

1. あなた
2. あなたの配偶者
3. その他の親族
4. わからない

Q6 介護することについて、どの程度の不安を感じますか。【Oは一つ】

1. 非常に不安を感じる
2. 不安を感じる
3. 少し不安を感じる
4. 不安を感じない
5. わからない

→Q8へ進んでください

→Q8へ進んでください

【Q6で1～3のいずれかに回答した方にお伺いします】

Q7 介護に関する不安は、具体的にどのような不安ですか。該当するもの全てをお選びください。

【〇はいくつでも】

1. 公的介護保険制度の仕組みがわからないこと
2. 勤務先の介護にかかわる支援制度がない、もしくはわからないこと
3. 介護と仕事を両立する際に上司の理解が得られないこと
4. 勤務先に介護にかかわる制度はあっても、利用しにくい雰囲気があること
5. 介護休業などを職場で取得して仕事をしている人がいないこと
6. 代替要員がおらず、介護のために仕事を休めないこと
7. 仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからないこと
8. 介護と仕事を両立すると、昇進・昇格に影響が出る可能性があること
9. そもそも労働時間が長いこと
10. 自分が介護休業を取得すると収入が減ること
11. 勤務先や職場に介護に関して相談する部署や担当者がないこと、もしくはわからないこと
12. 地域での介護に関する相談先がわからないこと
13. 適切な介護サービスが受けられるかどうかわからないこと
14. ほかに介護を分担してくれる家族がいないこと
15. 介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくいこと
16. 公的介護保険制度の要介護者となった場合、どのような状態になるのか予想がつかないので、漠然とした不安がある
17. その他

Q8 介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができますか。【〇は一つ】

1. 続けられると思う
2. 続けられないと思う
3. わからない

Q9 介護のことについて、職場の上司や同僚に話したり、相談したりすることができる雰囲気が、職場にありますか。【〇は一つ】

1. ある
2. ない
3. どちらともいえない

Q10 あなたが介護することになった場合、どのような働き方が望ましいと思いますか。将来介護することがないと思う方もお答えください。【〇は一つ】

1. 今の仕事を辞めて介護に専念する
2. 介護が必要な時期は休業制度を利用して自分が介護をして、その後仕事に復帰する
3. 介護休業や介護のための短時間勤務などの支援制度を利用しつつ、できるだけ普通に働き続けながら、仕事と介護を両立する
4. 介護のための支援制度を利用せずに、年次有給休暇などで対処する

5. 仕事の仕方を特に変えない
6. その他

**Q11** あなたは、公的介護保険制度の被保険者ですか（介護保険料を支払っていますか）。【〇は一つ】

1. はい
2. いいえ
3. わからない

**Q12** あなたは、公的介護保険制度のことについてご存知ですか。知っている内容全てをお選びください。  
【〇はいくつでも】

1. 介護保険のサービスを受けられるのは原則 65 歳以上であること
2. 介護保険のサービスを利用した場合の自己負担割合は原則として 1 割であること
3. 要介護の認定基準には「要支援」と「要介護」があること
4. 施設サービスを利用した場合の居住費・食費は原則として全額自己負担であること
5. 支給限度額を超えて在宅介護サービスを利用した場合には、その超過分が全額自己負担になること
6. 介護保険サービスは生活をする上で最低限の介護サービスを提供しているので、できないサービスもあること
7. 上記のなかで知っているものはない

**Q13** あなたは、地域包括支援センターのことについてご存じですか。【〇は一つ】

1. 利用したことがあり、名称も利用方法も知っている
2. 利用したことはないが、名称について聞いたことがあり、利用方法も知っている
3. 名称について聞いたことがあるが、利用方法は知らない
4. 名称も利用方法も知らない

**Q14** あなたの勤務先の介護に関する支援制度について、どの程度知っていますか。【〇は一つ】

1. どのような制度があるかは知っており、内容もおおよそわかる
2. 制度があることは知っているが、内容はわからない
3. 制度があるかどうか知らない
4. 制度はない

**Q15** 介護休業に対するあなたの考え方をお聞きします。あなたの考えにもっとも近いものをお選びください。

A: 介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である

B: 介護休業期間は介護に専念するための期間である

1. A
2. どちらかというと A
3. どちらともいえない
4. どちらかというと B
5. B

あなたの仕事や職場の状況について伺います

**Q16** あなたの職場の残業の程度は平均的にみて次のどれにあたりますか。【〇は一つ】

1. 恒常的に残業がある
2. 週に半分は残業がある
3. おおむね定時退社している
4. その他

**Q17** あなたの1年間の年次有給休暇は希望通りとれましたか。【〇は一つ】

(※〇年〇月〇日時点での実績で回答してください)

1. 希望通りとれた
2. 大体希望通りとれた
3. どちらともいえない
4. あまり希望通りとれなかった
5. 希望通りとれなかった

**Q18** あなたの勤務先や職場では、長時間労働の削減や業務効率化のためにどのような取組をしていますか。【〇はいくつでも】

1. 業務簡素化や要員配置の見直しなどの業務処理体制の改善
2. 仕事のスケジュール管理や労働時間の使い方に関する管理職への研修
3. 残業時間を削減したことが評価へ反映される
4. ノー残業デーなど、職場全体の長時間労働を見直す取組み
5. 仕事のスケジュール管理や労働時間の使い方に関する一般社員への教育
6. 長時間勤務社員への相談・指導
7. 特に何も実施していない
8. その他

Q19 あなたの職場のコミュニケーションについて、最も当てはまるものをそれぞれお答えください。  
【それぞれ〇は一つ】

	1 そう思う	2 ややそう思う	3 あまりそう思わない	4 そう思わない
a. 上司とのコミュニケーションは円滑である	1	2	3	4
b. 同僚や部下とのコミュニケーションは円滑である	1	2	3	4

あなたご自身について伺います

Q20 性別【〇は一つ】

1. 男性
2. 女性

Q21 ご自身の年齢をご記入ください

--	--

歳

Q22 役職(出向中は出向先の役職)【〇は一つ】

1. 一般社員
2. 主任・係長相当職
3. 課長相当職
4. 部長相当職以上

—ご協力ありがとうございました—

## 2) < 人事用 > 『仕事と介護の両立支援制度』を周知しよう』チェックリスト

厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 仕事と介護の両立 > 仕事と介護の両立支援

自社の仕事と介護の両立支援制度を従業員に周知徹底するためのポイントを確認するためのツールです。主に人事担当者が、仕事と介護の両立支援制度の周知活動に取り組む際にご利用ください。

※リーフレットに「トモニン」のマークを利用する場合は登録が必要です（72 ページ参照）。

主なツール利用者：人事担当者

### 「仕事と介護の両立支援制度」を周知しよう

このチェックリストは・・・  
**★主に人事担当者が、**  
**★自社の仕事と介護の両立支援制度を従業員に周知徹底するためのポイントを確認するためのツールです。**

**周知する前に知っておこう！**  
 ～仕事と介護の両立支援制度の留意点～  
 ✓ 育児・介護休業法では、「働く人の仕事と介護の両立のための各種制度の基準を定めています。  
 この基準を遵守することは企業としての義務です。  
 ✓ また、正社員だけでなく、契約社員やパートなどといった期間雇用者も、それらの制度を利用できます（一部、一定の要件を満たす必要がある制度もあります）。  
 ✓ 詳しくは厚生労働省のホームページをご確認ください。

⇒厚生労働省ホームページのサイト内検索で「育児・介護休業法のあらし」と検索すると、「育児・介護休業法のあらし」の関連ページが表示されます。  
 介護関係の制度には、各項目の横に「介護」と表示しています。

**よくある疑問**  
 ～「要介護状態」とは？～  
 ✓ 育児・介護休業法に定める「要介護状態」は、「負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり、常時介護を必要とする状態」をいいます。  
 ✓ これは、介護保険制度上の「要介護認定」とは等しくありません。そのため、介護休業などは、介護保険制度の要介護認定を受けていない場合も利用できます。  
 ✓ 「常時介護を必要とする状態」に関する判断基準は、厚生労働省のホームページに掲載されていますので、必要に応じてご参照ください。  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryoujiri/otoiawase\\_roudousya.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryoujiri/otoiawase_roudousya.html)

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 仕事と介護の両立 > よくあるお問い合わせ（事業主の方へ）

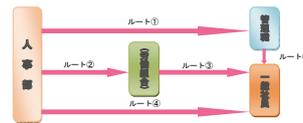
### 「仕事と介護の両立支援制度」を周知しよう

従業員が仕事と介護の両立支援制度の存在を知らない可能性はないでしょうか。従業員に対し、自社の仕事と介護の両立支援制度を周知することは重要です。「従業員が制度を知らないがゆえに、退職してしまう」という不意な事態を防ぐためにも、従業員に対して、仕事と介護の両立支援に関する会社側の方針とともに、仕事と介護の両立支援制度の存在を周知しましょう。あわせて、制度の具体的な内容や問い合わせ窓口も伝えましょう。

ここでは、周知までの流れ（「1. 周知体制を整える」「2. 周知対象・周知方法を検討する」「3. 周知する」）に沿って、チェックポイントを挙げています。

#### 1 周知体制を整える

従業員に対して、複数のルートを通じて周知することが重要です。たとえば、以下のようなルートを用意することが望まれます。



まずは、自社内どのような周知ルートがあるのかを整理した上で、それらのルートを通じて継続的に周知する体制を整えましょう。

**チェックリスト①**

- どのような周知ルートがあるのかを整理している
- 複数の周知ルートを用意している
- 従業員に、継続的に周知する体制を整えている

### 2 周知対象・周知方法を検討する

周知対象は、「従業員（管理職～一般社員）」などになります。制度の存在や制度の具体的な内容、利用要件を周知する方法としては大きく、「文書による方法」と「口頭による方法」があります。これらを組み合わせる必要があります。

また、従業員が介護に直面した際、管理職は最初に相談を受ける可能性があります。管理職は、仕事と介護の両立に際して「キーパーソン」になるのです。そのため、管理職に対しては仕事と介護の両立支援制度の内容に加え、部下が介護に直面した際の対応方法についても周知しておくおいてほしいです。

**チェックリスト②**

- 文書による周知方法がある（通達、社内報、パンフレット、イントラネット、ハンドブックなど）
- 口頭による周知方法がある（上司から部下への説明、研修など）
- 管理職に対し、部下が介護に直面した際の対応方法を周知している

【管理職の対応方法（例）】

- ✓ 部下が介護に直面するケースに備え、自社の仕事と介護の両立支援制度を理解しておく
- ✓ 「従業員の仕事と介護の両立を支援する」という自社の方針を部下に十分に伝える
- ✓ 介護に直面した部下だけでなく、その他の部下に対しても、「仕事と介護の両立の重要性」について周知する
- ✓ 介護に直面した部下がどのような悩みを抱えており、どのように仕事と介護を両立していきたいと考えているのかを把握する

### 3 周知する

#### 3-1 仕事と介護の両立支援に対する自社の方針

仕事と介護の両立支援に対する自社の方針を明確にし、十分に伝えることで、従業員は必要に応じて、また、安心して制度を利用することができるようになります。

**チェックリスト③**

- 仕事と介護の両立を支援するという自社の方針を伝えている
- 介護と両立しながら仕事を続けてほしい旨を伝えている

#### 3-2 仕事と介護の両立支援制度の具体的な内容

従業員の個別事情に合わせて、自社がどのような支援を提供できるのかを具体的に伝えましょう。その際、活用事例を交えながら説明すると、制度に対する理解が深まると同時に制度の利用イメージが描きやすくなります。

**チェックリスト④**

- 制度の具体的な内容を伝えている
- 利用要件や制度が適用される対象家職の範囲などを伝えている
- 利用するための申請方法（申請事項や申請のタイミングなど）を伝えている

#### 3-3 仕事と介護の両立支援の問い合わせ窓口

従業員が介護に直面した際、躊躇せず会社側に相談できるよう、仕事と介護の両立支援に関する問い合わせや相談の窓口（問い合わせ先など）を決めて周知しましょう。事前窓口を周知しておくことで、従業員が介護の悩みを相談しやすいのはもちろん、仕事と介護の両立に際して従業員がどのような悩みを抱えているのか、といった情報も手取りやすく、適切に対応できます。

**チェックリスト⑤**

- 仕事と介護の両立に関する問い合わせや相談の窓口（問い合わせ先など）があることを伝えている
- 仕事と介護の両立に関する問い合わせや相談の窓口（問い合わせ先など）の担当者名を伝えている

#### 3-4 制度取得前後や、制度利用中のフォロー体制

制度を利用することに対する従業員の不安を取り除き、必要に応じて利用できるように、制度取得前後や制度利用中の会社側のフォロー体制がどのようなようになっているかを事前に周知しておくことも重要です。

**チェックリスト⑥**

- 介護休業期間中の賃金の支給額を伝えている
- 介護休業期間中の会社側との連絡方法を伝えている
- 介護休業期間終了に向けて、自分自身で準備しておくべきことを伝えている
- 介護休業後の賃金や配置、その他の労働条件が原則として介護休業前と変わらない旨を説明している

その他にも、「介護休業期間中に負担すべき社会保険料を支払う方法」や「介護休業給付」などについて説明しておくことも大切です。

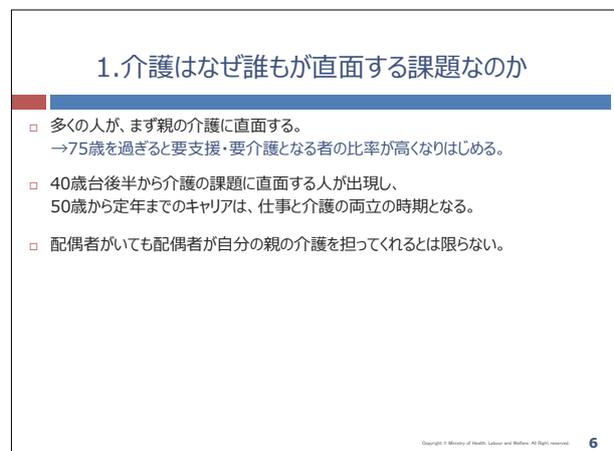
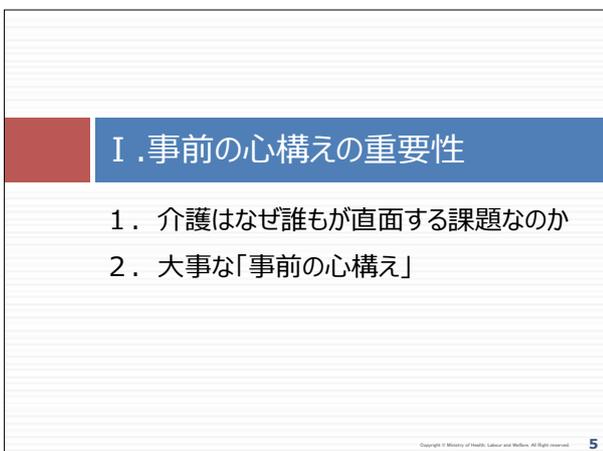
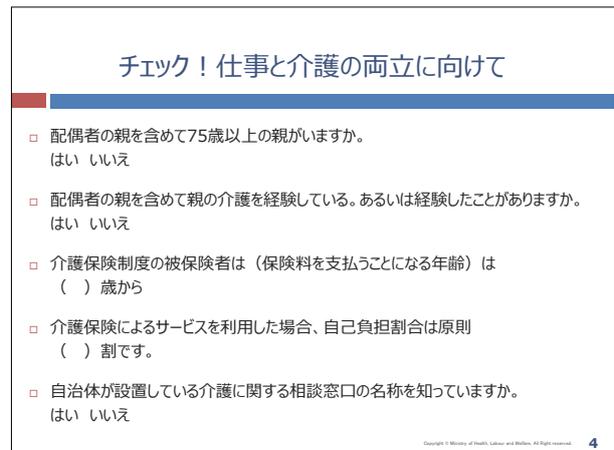
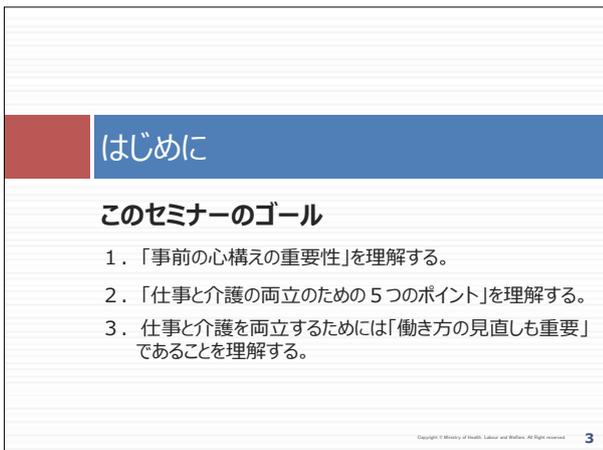
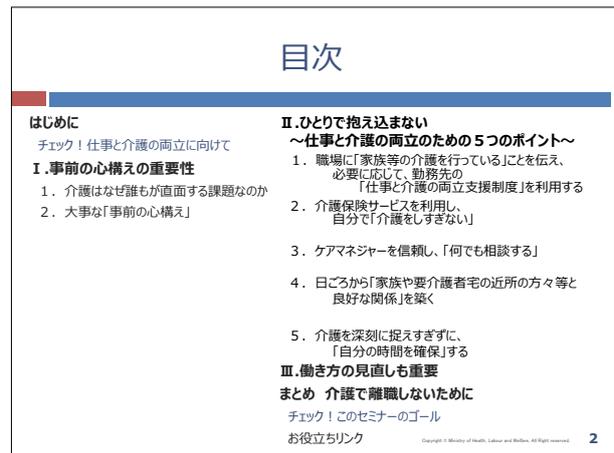
本ツールは、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。  
 ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 仕事と介護の両立 > 仕事と介護の両立支援

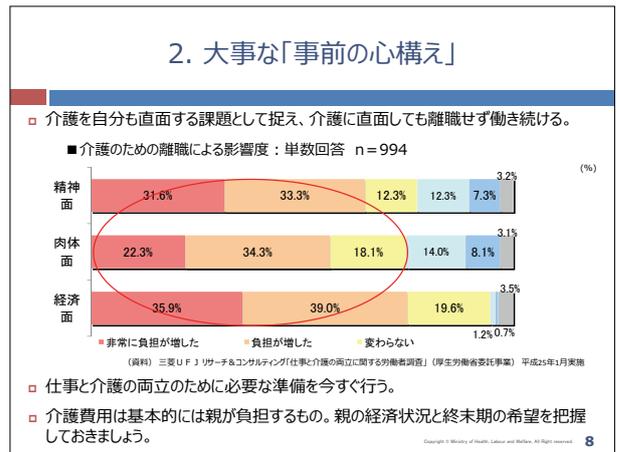
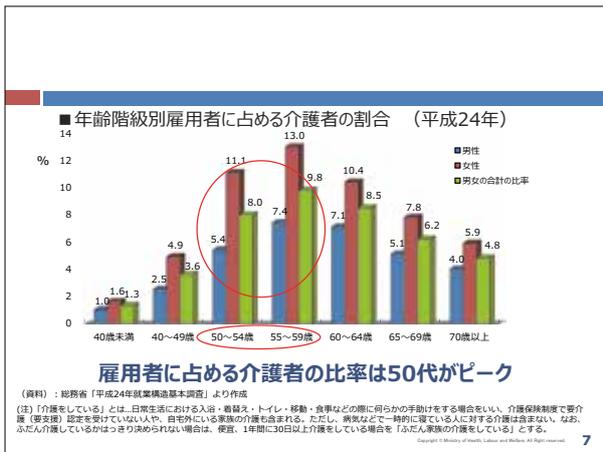
### 3) < 人事用 > 社内研修：「仕事と介護の両立セミナー」テキスト

厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 仕事と介護の両立 > 仕事と介護の両立支援

介護に対する事前の心構えの重要性や仕事と介護の両立のためのポイントなどを掲載した社内研修用のテキストです。主に人事担当者が、仕事と介護の両立に向けたセミナー等を行う際にご利用ください。





## Ⅱ. ひとりで抱え込まない

～仕事と介護の両立のための5つのポイント～

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 9

- ### 仕事と介護の両立のための5つのポイント
- 職場に「家族等の介護を行っている」ことを伝え、必要に応じて、「勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する
  - 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」
  - ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」
  - 日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く
  - 介護を深刻に捉えずに、「自分の時間を確保」する
- ひとりで抱え込まないことが大事**
- Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 10

### 1. 職場に「家族等の介護を行っている」ことを伝え、必要に応じて、勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する

#### 要点

- 職場に介護を行っていることを伝える。伝えることはデメリットではなくメリット。
- 休暇取得などが介護を理由としたものとわかれば協力を得やすい。
- 勤務先の仕事と介護の両立支援制度を利用して両立を図る。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 11

### (1) 当社の仕事と介護の両立支援制度

制度	概要	制度の対象外となる方	取得できる日数・回数	取得のための手続き
介護休業				
介護休暇				
時間外労働の制限				
深夜業の制限				

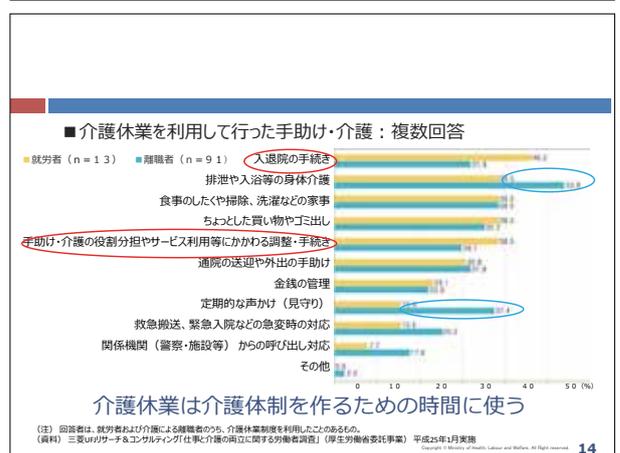
**研修担当者様：**  
御社の制度の内容に合わせてご活用ください。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 12

### (2) 留意点

- 介護休業は、緊急対応のための介護を担うと同時に、**仕事と介護の両立のための準備(要介護(要支援)認定の申請、ケアマネジャーを決める、介護施設の見学など)を行うための期間。**  
→介護は先が見えないため、介護休業中に自分が介護に専念してしまうと仕事に復帰できなくなる。  
→子育てのための育児休業は自分が育児を行うため、介護休業と育児休業は役割が異なる。
- 介護休暇や介護休業等の取得は緊急を要することも多いために、予め取得のための手続きを確認しておくこと。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 13



## 2. 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」

### 要点

- 自分ですべての介護を行ったら働くことが難しくなってしまう。また、「介護うつ」の状態になってしまう可能性も。
- 要介護（要支援）認定を受けることで介護保険によるサービスを利用できる。  
ホームヘルパーなど専門家に支援を任せることで、働き続けることができる環境を。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 15

### (2) 介護の基礎知識

- 介護について分からないことがあれば、「地域包括支援センター」に相談すれば、介護の専門家(保健師、社会福祉士、主任ケアマネジャーなど)が相談に乗ってくれる。
- 要介護度が判定された後、施設への入所ではなく在宅介護を希望する場合、ケアマネジャーと相談しながら「どのような介護保険サービスを、いつ、どれだけ利用するか」について介護（介護予防）サービス計画書（ケアプラン）をケアマネジャーに作成してもらい、ケアプランに基づいたサービスを利用することになる。

在宅介護の場合は、ケアマネジャーとの付き合い方が特に大事

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 17

## 3. ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」

### 要点

- まずはケアマネジャーとの信頼関係を築くことが重要。
- 状況が変化したらケアマネジャーに相談してケアプランの見直しをする。
- 介護者の悩みや不安を発見することもケアマネジャーの仕事。  
ストレスの悩みなども相談を。
- ケアマネジャーを変更することも可能。市区町村や地域包括支援センターに相談を。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 19

### (2) ケアマネジャーに伝えるべきこと

- 介護が必要な人について
  - ・健康状態や介護に対する考え方（自宅で最期までか、施設へ入居するかなど）
  - ・生活のこと（生活パターン、経済状況、交友関係、趣味・嗜好、悩み等）
- あなた（介護者）自身について
  - ・介護に対する考え方や状況  
(介護経験の有無、介護を担える範囲、介護分担者の有無、介護サービスの利用意向等)
  - ・仕事や生活のこと  
(健康状態、仕事内容、勤務時間、残業の有無、出張の頻度、転勤の有無、会社や同僚の理解や協力関係)
- 勤務先の介護休業など両立支援制度の内容

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 21

### (1) 介護保険の概要

\*2016年2月時点

保険加入者：40歳以上

制度利用者：65歳以上（40歳から64歳は特定疾病のみ）

介護保険の利用条件：要介護認定（要支援認定）等が必要  
市区町村又は地域包括支援センターに相談する。

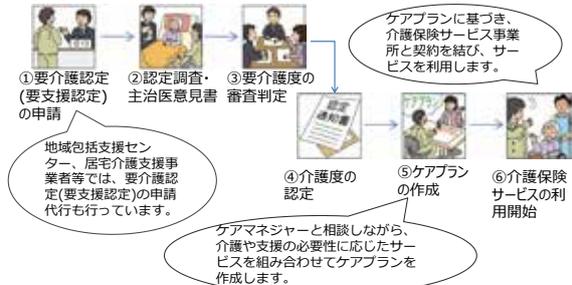
要介護認定（要支援認定）：7段階及び非該当で認定  
要支援1、2（地域包括支援センターが介護予防ケアプランを作成）

要介護1〜5（介護が必要な方の希望を踏まえ）介護方針の決定：在宅か施設か等  
在宅を選択した場合：ケアマネジャーを決め、ケアプランの作成を依頼する  
⇒利用できるサービスの種類：訪問介護（ホームヘルパーによる支援）、訪問入浴、訪問看護、デイサービス（食事、入浴等）、ショートステイ（短期間の入所）、福祉用具貸与、住宅改修など

利用者負担：原則1割（所得によって2割）

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 16

### (3) 在宅介護の場合の介護保険サービス利用の流れ



Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 18

### (1) ケアマネジャーとは

- ケアマネジャーとは（介護支援専門員）
  - 保健・医療・福祉関係の国家資格者などで、5年以上の実務経験があり、かつ、ケアマネジャー試験に合格した人
  - 介護サービス等のコーディネーター
  - 事情に応じて、担当のケアマネジャーを変更することは可能
- ケアマネジメント  
ケアマネジャーが高齢者や家族のニーズを把握し、介護サービスを効果的に受けられるよう利用者の同意を得て計画（ケアプラン）を立て、サービス事業者や市区町村との連絡調整を行う。ケアプランに基づきサービスを提供した後の利用者の状況や環境の変化などの評価と、評価を踏まえた計画の見直しを行う。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 20

## 4. 日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々と良好な関係」を築く

### 要点

- 介護はいつ始まるか分からないため、父母が元気なうちから話し合っておくことが重要。
- 介護費用は原則要介護者の年金や貯金で賄うため、銀行の通帳や印鑑、生命保険の加入証書等の把握をしておくこと。
- 認知症の要介護者には、徘徊等で近所の方々にお世話になることも
- 自身や配偶者の父母との、そして、自身の配偶者・子ども、自身の兄弟姉妹、要介護者の近所の方々等との良好な関係を築くため、日ごろから積極的なコミュニケーションを

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 22

### (1) 親と話し合う機会を(65歳がきっかけ)

- 親に介護保険被保険者証が届く65歳、もしくはあなたが介護保険料を納付し始める40歳を話し合うきっかけに。※65歳になる誕生日の月に介護保険被保険者証が交付される。
- 介護保険制度の仕組みの説明と親の現状を把握する機会とする。
  - 生活状態(日常生活、経済状態、交友関係、趣味・嗜好等)
  - 健康状態(既往歴、服用薬、通院先等) → かかりつけ医の確認
- 親の老後の生き方の希望(暮らし方、介護に対する考え方、延命治療の希望等)
  - 必要があれば要介護(要支援)認定を受ける → 住宅改修など早めの対応も。
- 兄弟姉妹や配偶者とも情報を共有する。
  - 同様の取組を毎年行うこと。とりわけ親が75歳以降になると情報の共有はより重要に。

## 5. 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する

### 要点

- ひとりで介護を抱え込みすぎると、介護者自身の心身の健康状態が悪化する懸念も。
- 介護者が、まず自分自身の生活や健康を第一に考えることも重要。
- 仕事が休みの日に介護サービスを利用したり、時には家族に全てを任せるなどして自分の息抜きの時間も作る。
- 深刻に捉えすぎないことが、仕事と介護の両立には重要

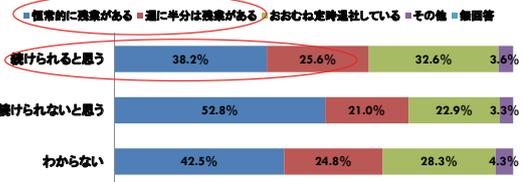
\* 平均介護期間：4年11か月、介護期間が10年以上：15.9%

## Ⅲ.働き方の見直しも重要

### 介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性(残業との関連)

【全員】単数回答 n=22,582

Q:あなたの職場の残業の程度は平均的にみて次のどれにあたりますか。



介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性について、「続けられると思う」人のうち、「恒常的に残業がある」「週に半分は残業がある」のは合計63.8%ポイントと高い傾向にあるものの、「続けられないと思う」人73.8%ポイントよりも低い。

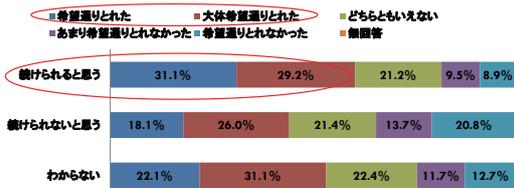
資料：(平成26年度 厚生労働省委託事業 仕事と介護の両立支援事業)社内アンケート(事前)結果より Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Rights reserved. 26

### 介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性(有給取得との関連)

【全員】単数回答 n=22,582

Q:あなたの1年間(2013年度)の年次有給休暇は希望通りとれましたか。

(※2014年4月1日時点での実績で回答してください)



介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性について、「続けられると思う」人のうち、有給休暇が「希望通りとれた」「大体希望通りとれた」のは60.3%と高く、有給休暇が取りやすい職場だと続けられると思う傾向が強まる。

資料：(平成26年度 厚生労働省委託事業 仕事と介護の両立支援事業)社内アンケート(事前)結果より Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Rights reserved. 27

- 仕事と介護を両立するためには、働き方の見直しも重要。
- 介護に直面した場合に、必要な制度を利用したり、周囲がサポートできるような働き方ができているか、現状をチェック。

できていない場合は...

- 管理職を中心として職場全体の働き方を見直す
  - 業務配分、業務の流れの見直し
  - 情報共有の方法の見直し(ファイルの共有化、会議時間の設定の仕方)等
  - 権限移譲の仕組みの整備
  - 職場内の介護への理解の醸成等

- 自分自身の働き方を見直す

→資料等の整理(引き継ぎをしやすいよう仕事を見える化)

→計画的・効率的な業務遂行(業務の棚卸し、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)等

## まとめ

## チェック!このセミナーのゴール

- 「事前の心構えの重要性」を理解できましたか?
- 「仕事と介護の両立のための5つのポイント」を理解できましたか?
- 仕事と介護を両立するためには「働き方の見直しも重要」であることを理解できましたか?

## 仕事と介護の両立のために今から心がけてほしいこと

- 介護にかかわる基礎的な知識を持つ（特に介護保険等について）。
- 親のことを知る。
- 親の居住地域の介護サービスに関する情報を収集する（地域包括支援センター）。
- 親や兄弟姉妹と介護の方向性について話し合う。
- 勤務先の仕事と介護の両立支援制度について知る。
- 働き方を点検し仕事と介護の両立が可能な職場とする。  
→恒常的な残業の削減、情報の共有化、メリハリのある働き方など。

まずは、「当社の制度を確認する」、「介護休業の意味を理解する」、  
「地域包括支援センターへ相談する」ことから始めましょう！

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Rights reserved. 31

## お役立ちツールのご紹介

1. 「親が元気なうちから把握しておくべきこと」チェックリスト
  - 「介護への事前の備え」の一環として、親の状況や親の住む地域の地域包括支援センターの情報などを確認・記録するためのツールです。
2. 「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと」チェックリスト
  - ケアマネジャーへ相談する際に、どのようなことをケアマネジャーに伝えるべきか、確認すべきかのポイントをまとめたツールです。

厚生労働省ホームページからダウンロードできますので、ぜひご活用ください！

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等  
> 仕事と介護の両立 ～介護離職を防ぐために～ > 仕事と介護の両立支援

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Rights reserved. 32

#### 4) < 従業員用 > 研修実施後のフォローアップ調査票

厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 仕事と介護の両立 > 仕事と介護の両立支援

「仕事と介護の両立セミナー」テキストに基づき実施したセミナーや、従業員に配布した「仕事と介護の両立準備ガイド」リーフレットについて、その効果を測定するためのフォローアップ調査票です。主に人事担当者から、介護に直面する可能性が高まる 40 歳代・50 歳代の従業員を中心に、研修資料等としてお配りください。

##### 【回答に関して】

- ①本アンケート調査の所要時間は約 10 分です。
- ②本アンケート調査は、社員の皆様の仕事と介護の両立に関する意識を調査するために行うものです。  
該当する項目の数字を○で囲んでください。回答内容について個人が特定されることはありません。
- ③本アンケート調査には、すべて回答してください。

※本アンケート調査での「介護」とは、「あなたと配偶者の両親、子、親族やあなたの配偶者を介護すること」を指します。また、在宅介護、施設介護、遠距離介護など、ご自身で介護にかかわると判断されるものはすべて含まれます。

※本アンケート調査での「勤務先」とは、当社（出向者は出向先）を、「職場」とは、当社全体ではなく、あなたが所属する事業部または部・課相当の組織を指します。

**あなたの職場で実施された「仕事と介護の両立セミナー」についてお伺いします。**

**Q a 「仕事と介護の両立セミナー」を受講されましたか。**

【○は一つ】

1. はい
2. いいえ

→Q f へ進んでください

【Q a で「1. はい」と回答した方にお伺いします】

**Q b セミナーの内容は役に立ちましたか。【○は一つ】**

1. 役に立った
2. やや役に立った
3. どちらともいえない
4. あまり役に立たなかった
5. 役に立たなかった

【Q aで「1. はい」と回答した方にお伺いします】

Q c セミナーを受講して、仕事と介護の両立のために重要だと思った内容を全て選択してください。

【Oはいくつでも】

1. 事前の心構えの重要性（自分も直面する課題として捉える、離職せず働き続ける）
2. 職場に「家族等の介護を行っている」ことを伝え、必要に応じて、勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する
3. 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」
4. ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」
5. 日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く
6. 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する
7. 働き方の見直しの重要性
8. いずれも該当しない

→Q eへ進んでください

【Q cで「1～7」に回答した方にお伺いします】

Q d セミナーを受講して、仕事と介護の両立のためにもっとも重要だと思った内容を選択してください。

【Oは一つ】

1. 事前の心構えの重要性（自分も直面する課題として捉える、離職せず働き続ける）
2. 職場に「家族等の介護を行っている」ことを伝え、必要に応じて、勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する
3. 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」
4. ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」
5. 日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く
6. 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する
7. 働き方の見直しの重要性

【Q aで「1. はい」と回答した方にお伺いします】

Q e セミナーを受講して、ご自身の働き方を見直しましたか。【Oは一つ】

1. 見直した
2. これから見直したいと思っている
3. 今後、働き方を見直す考えはない

あなたの職場で案内された「仕事と介護の両立準備ガイド（リーフレット）」についてお伺いします。

Q f 「仕事と介護の両立準備ガイド（リーフレット）」を読まれましたか。【Oは一つ】

1. じっくり読んだ

2. だいたい読んだ

3. 読んでいない

→Q j へ進んでください

4. 配布されていない

→Q j へ進んでください

**【Q fで「仕事と介護の両立準備ガイド（リーフレット）」を読まれた方にお伺いします】**

**Q g** リーフレットの内容は役に立ちましたか。【Oは一つ】

1. 役に立った

2. やや役に立った

3. どちらともいえない

4. あまり役に立たなかった

5. 役に立たなかった

**【Q fで「仕事と介護の両立準備ガイド（リーフレット）」を読まれた方にお伺いします】**

**Q h** リーフレットを読んで、仕事と介護の両立のために重要だと思った内容を全て選択してください。

**【Oはいくつでも】**

1. 事前の心構えの重要性（自分も直面する課題として捉える、離職せず働き続ける）

2. 職場に「家族等の介護を行っている」ことを伝え、必要に応じて、勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する

3. 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」

4. ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」

5. 日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く

6. 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する

7. 働き方の見直しの重要性

8. いずれも該当しない

→Q j へ進んでください

**【Q hで「1～7」に回答した方にお伺いします】**

**Q i** リーフレットを読んで、仕事と介護の両立のためにもっとも重要だと思った内容を選択してください。

**【Oは一つ】**

1. 事前の心構えの重要性（自分も直面する課題として捉える、離職せず働き続ける）

2. 職場に「家族等の介護を行っている」ことを伝え、必要に応じて、勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する

3. 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」

4. ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」

5. 日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く

6. 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する

7. 働き方の見直しの重要性

○年○月以降のあなたご自身についてお伺いします。

Q j ○年○月以降、前の項目で質問した社内セミナーやリーフレット以外に会社から、仕事と介護の両立のための情報を提供されましたか。【○は一つ】

1. はい
2. いいえ

Q k ○年○月以降、ご自分で仕事と介護の両立のための情報を集めましたか（書籍の購入や、新聞等からの情報収集、外部セミナーへの参加、地域の介護情報の収集など）。【○は一つ】

1. はい
2. いいえ

Q l あなたは、前回の（ ）アンケートに回答しましたか。【○は一つ】

1. はい
2. いいえ

あなたの仕事や職場の状況について伺います。

これ以降の設問は基本的に前回アンケートと同じ内容ですが、取組実施前後の変化を分析する必要もございますので、前回ご回答頂いた方も、改めてご回答頂きますようどうぞよろしくお願ひします。

これ以降の項目は実態把握調査票（Q16～Q22）と同じです。

## 5) < 従業員用 > 「仕事と介護の両立準備ガイド」リーフレット

厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 仕事と介護の両立 > 仕事と介護の両立支援

仕事と介護を両立するための事前の心構えの重要性や、両立に向けたポイントなどを従業員に周知するためのリーフレットです。主に人事担当者から、介護に直面する可能性が高まる40歳代・50歳代の従業員を中心に、研修資料などとしてお配りください。

### 介護離職を予防するための 仕事と介護の両立 準備ガイド



「仕事と介護を両立できる職場環境」  
設備促進のシンボルマーク  
(愛称: トモエモン)

#### 3つの要点

- 1 介護は定年までにほぼ全員が直面する課題です。備えあれば憂いなし、今から準備をしましょう。
- 2 ひとりで抱え込まずに、人事部・専門家に相談しましょう。
- 3 仕事と介護の両立は大変ですが、仕事を辞めて介護に専念するとさらに大変です。仕事と介護の両立は、誰もが関わる課題だと認識することが大切です。

### 事前の心構えの重要性

~どうしたら「介護をしながら働き続けられる」のでしょうか？

- ・定年までに誰もが介護の課題に直面します。
- ・あなた自身も定年までに介護に直面する可能性が高いです。
- ・仕事と介護の両立のために働き方を変える必要があります。
- ・仕事と介護の両立ができるように、今から準備しておくことが大事になります。



仕事と介護の両立を推進しています

#### 仕事と介護はこうやって両立させる！5つのポイント

- 1 「家族等の介護を行っている」ことを職場の上司、同僚、人事部などに早期に伝え、必要に応じて、勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する。
- 2 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」。
- 3 ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」。
- 4 日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く。
- 5 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する。

### ひとりで抱え込まない

介護は隠すものではありません。介護の課題に直面したら、職場の上司や人事部、専門家に相談しましょう。ひとりで抱え込まないことが大切です。  
**主な相談先は以下です。**

 **仕事と介護の両立について相談する窓口**  
職場の上司へ  
社内の窓口があれば、記入してください。  
〇〇〇-〇〇〇〇 人事部 ●●●まで

 **介護に関して相談する窓口**  
地域包括支援センター（各自治体のHPで検索可）  
\* 遠距離介護の場合は、ご両親の居住地域

相談するときに伝えるべき3点

- 1 自分自身が仕事と介護を両立したいことを強く伝える。
- 2 現在の自分の状況（自分の仕事や要介護者について）をなるべく正確に伝える。
- 3 両立のための選択肢をできるだけ多く知りたいと伝える。

**介護は十人十色。**  
**あなたと介護される方にとって最もよいと思う方法を。**

### 当社の仕事と介護の両立支援制度

制度	概要	制度の対象外となる方	取得できる日数/回数	取得のための手続き
介護休業				
介護休暇				
●その他の制度				

介護休業は、緊急対応のための介護を担うと同時に、仕事と介護の両立のための準備（介護認定の申請、ケアマネジャーを決める、介護施設の見学など）としてお使いください。

本ツールは、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。  
ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 仕事と介護の両立 > 仕事と介護の両立支援

## 6) < 従業員用 > 「親が元気なうちから把握しておくべきこと」チェックリスト

厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 仕事と介護の両立 > 仕事と介護の両立支援

「介護への事前の備え」の一環として、従業員が親の状況や親の住む地域の地域包括支援センターの情報などを確認・記録するためのツールです。主に人事担当者から、介護に直面する可能性が高まる40歳代・50歳代の従業員を中心に、研修資料などとしてお配りください。

主なツール利用者：従業員

**親が元気なうちから把握しておくべきこと**  
～突然、介護に直面しても困らないために～

このチェックリストは・・・  
\*従業員(あなた)が、  
\*介護への事前の備えの一環として、親の状況や親の住む地域の地域包括支援センターの情報などを確認・記録するためのツールです。  
\*あなた自身の親以外の家族(たとえば、配偶者の父や祖父など)に対しても用いることができます。各自の状況に合わせてご活用ください。

※人事担当者から、介護に直面する可能性が高まる40歳代・50歳代の従業員を中心に、研修資料などとしてお配りください。

**留意点**

- 個人的な情報を記載するシートです。お取り扱いには十分ご注意ください。
- 親の状況確認を継続して行うことが、親の行動圏・健康面の変化などの把握につながります。定期的に確認し、その内容を本シートに記載しましょう。
- また、シートは毎週ファイリングするなどして保管しておきましょう。

**1 まずは親が65歳、または自分が40歳になったら話し合う**

介護は誰かが直面する可能性があり、「介護への事前の備え」はとても重要です。しかし、親が元気であるうちは、「親に介護が必要になったらどうするか」といった話題は親子間でなかなか切り出しにくいものです。そこで、まずは親が介護保険の保険料が満く65歳を迎えたとき、あるいは、あなたが介護保険料を納付し始める40歳を迎えたときなどに、介護について話し合ってみてはいかがでしょうか。

1

**2 親の状況を把握する**

まずは、「もし親に介護が必要になったら」という視点で、親の状況を把握することから始めましょう。

対象者との関係	お名前	記入日
例① 実母	A子	平成●年●月●日
例② 夫の父	B男	平成●年●月●日
こちらにご記入ください	こちらにご記入ください	こちらにご記入ください

**Q1 親の老後の生き方の希望は？**

親自身が「老後の生き方」や「介護が必要になった場合の暮らし方」についてどのような考えを持っているかは、介護者が必ず知っておきたい情報です。親自身が具体的な希望を持っていないこともあります。その場合には親子で話し合う機会を持つとよいでしょう。

※確認できたものから、口にはチェックマークを入れてください。また、必要に応じて、四角い枠の中に確認した情報を書き込んでください。

介護が必要になった場合、誰とどのように暮らしたいか

子どもに介護してもらうことへの抵抗感の有無

在宅介護サービスを利用するか

2

**Q2 親の生活環境や経済状況は？**

親の生活環境や経済状況を把握しておくことは、いざ介護に直面した際、自分自身がどのように親を支援していくか、親がどのような介護サービスを受けられるかを判断するのに役立ちます。

介護施設に入居するか

最期はどこで暮らしたいと思っているか

延命治療を希望しているか

親の1日、1週間の生活パターン

高齢になって、生活上困っていることや不便に感じている場所

親の経済状況(どれくらいの生活費で生活しているか、生活費を何でまかなっているかなど)

3

**Q3 親の趣味・嗜好は？**

親に介護が必要になったとき、親の趣味や嗜好についての情報があると、寄り添ってサポートする人にとっては大いに参考になります。ヘルパーなど、家族以外の人の協力も得やすくなります。

親の財産(預貯金、株式、保険、借入、年金など)

大切な書類(健康保険証、介護保険証、病院の診察カード、年金手帳、生命保険証書、預金通帳、印鑑票など)の保管場所

親の趣味や楽しみ

親の好きな食べ物

4



#### Q4 親の周囲の環境・地域とのつながりは？

親と離れて住んでいる場合、地域の人々の見守りや気づきが必要な助けになることも少なくありません。できるだけ、親の「地域とのつながり」も把握しておきましょう。

近所の友人や地域の活動仲間の名前・連絡先

地域の民生委員や配達員など、家族や友人以外で親の安否を確認できる人の有無・連絡先

#### Q5 現在の親の行動面・健康面の状況は？

現在の親の行動面・健康面の状況はどうか。耳の聞こえ方や物忘れの傾向、服用している薬やかかりつけ医などを確認しましょう。

食事のとり方

耳の聞こえ方

トイレ・排泄

動く様子（歩き方、歩く速さ、つまづく、転ぶなど）



物忘れの傾向（同じものを買い込んでいないかなど）・頻度

親の既往歴や血圧など

親の服用している薬（市販薬を含む）やサプリメント

親のかかりつけ医

親の不安・悩み

#### 3 介護を行う側の状況を把握する

兄弟姉妹・配偶者などと事前によく話し合い、お互いの状況を把握しておくことで、いざというときに親の介護に関する役割分担や体制を決めやすくなります。親の介護については、兄弟姉妹間・夫婦間などでさまざまな意見が出ることも予想されます。兄弟姉妹間・夫婦間で出た意見をとりまとめる「最終的な意思決定者（※）」を事前に決めておくようにしましょう。また、介護は兄弟姉妹間・夫婦間などで分担し、介護の負担が1人に集中しないようにしましょう。 ※意思決定者は、必ずしもまたる介護者である必要はありません。

兄弟姉妹・配偶者の介護に対する考え方



兄弟姉妹・配偶者の親との関係性

兄弟姉妹・配偶者の健康状態

兄弟姉妹・配偶者のそれぞれの家庭の状況（子育ての状況、他の要介護者の有無など）

兄弟姉妹・配偶者の仕事の状況（勤務形態、転勤の有無、休業の有無、出張の頻度、勤務先の仕事と介護の両立支援制度など）



#### 4 地域包括支援センターの所在地や連絡先を把握する

実際に介護に直面した場合、中学校の通学区域におおよそ1施設が設置されている地域包括支援センターに連絡すれば、介護認定の申請手続きや介護支援サービスに関する情報を入手することができます。介護サービスの申請は「本人の居住地」がベースになりますので、まずは親の住む地域の地域包括支援センターがどこにあるのかを把握しておくことが大切です。市町村によっては独自の介護支援サービス（福祉器具のレンタルやおむつの支給など）を提供していることがありますので、必要に応じて活用するといでしょう。

親の住む地域の地域包括支援センターの所在地、連絡先

親の住む地域で利用できる各種介護支援サービス


  
仕事と介護の両立支援

**5 あなた自身の勤務先の仕事と介護の両立支援制度を把握する**

育児・介護休業法では、企業が整備すべき仕事と介護の両立支援制度を定めています。あなた自身の勤務先の両立支援制度を把握することは、仕事と介護を両立するための方法を検討する際に役立ちます。

勤務先の仕事と介護の両立支援制度の具体的な内容

**勤務先にはどのような両立支援制度がありますか？**

介護休業：

介護休暇：

上記以外の制度について、ご自身でご記入ください。

↓

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

上記の両立支援制度を利用する際の申請方法

\_\_\_\_\_

本ツールは、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

[ホーム](#) > [政策について](#) > [分野別の政策一覧](#) > [雇用・労働](#) > [雇用均等](#) > [仕事と介護の両立](#) > [仕事と介護の両立支援](#)

9 Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Rights reserved.

## 7) <人事・管理職用> 「従業員から介護に関する相談を受けた際に対応すべきこと」 チェックリスト

厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 仕事と介護の両立 > 仕事と介護の両立支援

人事担当者や管理職が、従業員から介護に関する相談を受けた際に対応すべきポイントをまとめたツールです。主に人事担当者が、従業員から介護に関する相談を受けた際にご利用ください。また、管理職に対する研修などでもお配りください。

主なツール利用者：人事担当者/管理職

**従業員から介護に関する相談を受けた際に対応すべきこと**  
～介護による離職を防止するために～

このチェックリストは…  
★人事担当者や管理職が、  
★従業員から介護に関する相談を受けた際に対応すべきポイントをまとめたツールです。  
※人事担当者は自ら利用するのみならず、管理職に対する研修などでもお配りください。

対応すべき具体的な取組は以下の6点です。

- ①「相談窓口」での両立課題の共有
- ②企業の「仕事と介護の両立支援制度」の手続き等の周知
- ③働き方の調整
- ④職場内の理解の醸成
- ⑤上司や人事による継続的な心身の状態の確認
- ⑥社内外のネットワークづくり

次ページからは、上記①～⑥のチェックポイントを挙げています。  
また、従業員が介護に直面した際に最初の相談窓口となる管理職が対応できると望ましい項目には「★管理職もチェック！」マークをつけています。

**1 「相談窓口」での両立課題の共有**

まずは、人事などの担当者や管理職が、介護に直面している従業員の現状を把握する必要があります。把握した内容は可能な限り記録し、従業員に何度か同じ質問をしないよう心がけましょう。  
介護に直面している従業員の多くは、不透明な将来に対して不安を抱えています。従業員の話を傾け、共感を示しながら、介護の実態や仕事と介護の両立に対して本人が抱えている課題を聞き取りましょう。  
なお、介護そのものについては、介護の専門家(地域包括支援センター職員やケアマネジャーなど)に相談することを勧めましょう。

**チェックポイント①** ★管理職もチェック！

- ★「従業員の仕事と介護の両立を支援する」という企業姿勢を伝える
- ★従業員が直面している介護の実態を可能な範囲で把握する
- ★従業員が仕事と介護の両立に対してどのような課題を抱えているかを把握する
- ★従業員がどのような働き方を望んでいるかを把握する
- 公的な介護サービスを受けるために必要な手続きが進んでいるかどうかを確認する
  - ◇ 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ますか？
  - ◇ 地域包括支援センターへの連絡は済んでいますか？(要支援者の場合) ※
  - ◇ ケアマネジャーは決まっていますか？(要介護者の場合) ※

※要支援者には地域包括支援センターで保健師などが介護予防ケアプランを、  
要介護者には居宅介護支援事業者のケアマネジャーが介護ケアプランを作成します。

**2 企業の「仕事と介護の両立支援制度」の手続き等の周知**

仕事と介護を両立するためには、要介護者の状況や本人の働き方の希望に合った両立支援制度を選択し、利用することが有効です。複数の制度を並行利用したほうがよいケースもあるかもしれませんが、そのため、介護に関する相談があった時点で、会社が支援できる内容を従業員にわかりやすく伝えることが重要です。

**チェックポイント②** ★管理職もチェック！

- ★ 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する
- ★ 法定の制度に加え、自社が独自に定めている両立支援制度を説明する
- ★ 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する
- ★ 介護休業を取得した場合の会社のフォロー体制(定期的な面談の実施など)を説明する

※労働組合や共済会などが両立支援制度を整備している場合には、従業員に対して労働組合などに具体的な制度内容を確認することを勧めましょう。

労働組合や共済会などが整備している制度の例

- ◇ 介護休暇補助金(介護休暇を取得した従業員に対し、無利息で補助金を貸し付ける制度)
- ◇ 介護共済(在宅介護で福祉用具をレンタルする場合に、レンタル費用の1割が共済金として給付される制度) など

～法定の両立支援制度について～

育児・介護休業法は、「働く人の仕事と介護の両立のための各種制度の基準を定めています。正社員だけでなく、契約社員やパートなどといった期間雇用者も、それらの制度を利用できます(一部、一定の条件を満たす必要がある制度もあります)。

⇒厚生労働省ホームページのサイト内検索で「育児・介護休業法あらし」と検索すると、「育児・介護休業法あらし」の閲覧ページが表示されます。  
介護関係の制度には、各項目の欄に「介護」と表示していますので、該当ページをご確認ください。

**3 働き方の調整**

仕事と介護の両立に向けて、これまでの働き方を見直す必要がある場合には、上司との働き方の調整が必要になります。人事などの担当者や上司、本人の三者で話し合う機会を設けてもよいでしょう。

**チェックポイント③** ★管理職もチェック！

- ★ 仕事と介護の両立に向けて、働き方や業務量の調整が必要かどうかを確認する
- ★ 働き方を調整する際に利用できる自社の制度(フレックスタイム制度や在宅勤務制度など)を紹介する
- ★ 上司と本人との面談機会を設ける(必要な場合は、人事などの担当者も同席する)

**4 職場内の理解の醸成**

介護に直面した従業員が仕事と介護を両立するためには、職場の理解やサポートを得る必要があります。そのためには、従業員本人が職場の同僚などに対して、仕事と介護の両立に向けた働き方の調整を行っていることを伝えるだけでなく、上司が職場全体に対して「両立のための働き方を支援している」姿を積極的に見せることも大切です。また、従業員が家庭の事情を相談しやすい風土が揃っていない場合、職場に迷惑をかけるという後ろめたさから、相談すること自体を躊躇する可能性があります。相談しやすい雰囲気をつくるためには、「介護はすべての人に起こり得るものである」ということへの理解と、「お互いさま意識」を職場全体に浸透させましょう。

**チェックポイント④** ★管理職もチェック！

- ★ 職場の同僚などに対して、仕事と介護の両立に向けた働き方の調整を行っていることを伝えるよう促す
- ★ 仕事と介護の両立に向けて周囲の理解やサポートを得るためには、上司からの働きかけも重要であることを伝える
- ★ 【本人の直属の上司に対して】「介護はすべての人に起こり得るものである」ということへの理解と、「お互いさま意識」を職場に浸透させることの重要性を伝える
- ★ 【本人の直属の上司に対して】上司が職場全体に対して「両立のための働き方を支援している」姿を見せることの重要性を伝える



仕事と介護の両立支援

## 5 上司や人事による継続的な心身の状態の確認

仕事と介護の両立を目指す従業員には、継続的な支援が必要です。介護期間が長くなると、要介護者の状態や介護を担う従業員の心身の状態が変化する可能性もあります。上司や人事が継続的に見守り、仕事と介護の両立が困難な状況に陥っていないかを適宜確認しましょう。

### チェックポイント⑤

★＝管理職もチェック！

- ★□ 継続的に面談や声掛けを実施し、状況を確認する
- ★□ 従業員が、自身のための時間を確保できているかを確認する

## 6 社内外のネットワークづくり

自分自身と同じように仕事と介護の両立をしようとしている人と知り合い、情報交換をすることは、精神的な負担の軽減につながります。自社内で介護中の従業員同士が知り合える機会を設けたり、社外のそうしたネットワークを紹介したりするとよいでしょう。

### チェックポイント⑥

- 自社内で、仕事と介護の両立をしようとしている従業員同士が知り合える機会を設ける
- 介護中の従業員が知り合える社外のネットワークを紹介する

本ツールは、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

[ホーム](#) > [政策について](#) > [分野別の政策一覧](#) > [雇用・労働](#) > [雇用均等](#) > [仕事と介護の両立](#) > [仕事と介護の両立支援](#)

## 8) <従業員用>「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと」チェックリスト

厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 仕事と介護の両立 > 仕事と介護の両立支援

ケアマネジャーへ相談する際に、どのようなことをケアマネジャーに伝えるべきか、確認すべきかのポイントをまとめたツールです。主に人事担当者から、介護に直面する可能性が高まる40歳代・50歳代の従業員を中心に、研修資料等としてお配りください。

主なツール利用者：従業員

### ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと ～突然、介護に直面したときに～

このチェックリストは…  
**本従業員(あなた)が、**  
**ケアマネジャーへ相談する際に、どのようなことをケアマネジャーに伝えるべきか、確認すべきかのポイントをまとめたツールです。**

- ◆ケアマネジャーは介護の専門家であり、あなたが仕事と介護の両立を支援する上で欠かすことのできない存在です。
- ◆ケアマネジャーと良好な関係性を構築し、十分な情報共有を行うことが、仕事と介護の両立につながります。

※人事担当者から、介護に直面する可能性が高まる40歳代・50歳代の従業員を中心に、研修資料などとしてお配りください。

はじめに

- ✓ 介護に直面した際、あなたが最初に介護について相談する先は**地域包括支援センター**です。
- ✓ 地域包括支援センターでは、介護が必要な高齢者やその家族のために、介護サービスや日常生活に関する相談を受け付けています。
- ✓ 要介護者の**ケアプラン**を立てる**ケアマネジャー**も、地域包括支援センターや市区町村の窓口で紹介してくれます。

1

### \*\*\*地域包括支援センターとは?\*\*\*

地域包括支援センターは、中学校の通学区域におおよそ1施設ずつ設置されています。介護サービスの申請などは、**介護が必要な「高齢者の居住域」にある地域包括支援センターや市区町村の窓口**で行います。事前に、地域包括支援センターや市区町村の窓口の所在地や連絡先を調べておきましょう。

### \*\*\*ケアプランとは?\*\*\*

要支援認定、要介護認定を受けた人が介護サービスを適切に利用できるよう、その人の心身や家族の状況などを考慮しながら作成する介護サービスの計画書のことです。具体的には、利用する介護サービスの種類や内容、介護サービス事業者などを定めます。

### \*\*\*ケアマネジャーとは?\*\*\*

ケアマネジャーとは、介護分野における専門職であり、正式名称を「介護支援専門員」といいます。ケアマネジャーの仕事は、介護を必要とする個々の利用者の状況に応じて最適なケアを受けられるようにコーディネートすることです。具体的には、介護を必要とする人や家族の状況を適切に把握することや、ケアプランの作成、介護サービスを提供する施設・事業者との調整、介護サービスが適切に提供されているかどうかの定期的な確認などを行います。

2

### ◆ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべき3つのこと

ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきことは、「1 介護が必要な人について」「2 あなた自身について」「3 勤務先の両立支援制度について」の大きく3つに分けられます。

それぞれについてどのようなことを確認しておけばよいのか、チェックリスト形式で挙げています。

#### 1 介護が必要な人について

介護が必要な人に関する情報は、主に「①介護のこと」「②生活のこと」の2つに分けることができます。**その人の意思や健康状態等に沿った適切なケアプランを作成するためには、これらに関する具体的な情報をケアマネジャーに伝えることが大切です。**

具体的には、以下のような情報を事前に確認しておくといでしょう。

##### チェックリスト ①介護のこと

- 食事のとり方や耳の聞こえ方、トイレ・排泄の変化
- 動く様子(歩き方、歩く速さ、つまずく、転ぶなど)の変化
- 物忘れの傾向(同じものを買い込んでいないかなど)・頻度
- 既往症や服用している薬(市販薬を含む)やサプリメント
- かかりつけ医
- 子どもに介護してもらうことへの抵抗感の有無
- 在宅介護サービスの利用意向
- 介護施設への入居意向
- 最期はどどこで暮らしたいと思っているか

##### チェックリスト ②生活のこと

- 1日、1週間の生活パターン
- 近所の友人や地域の活動仲間是否存在
- 地域の民生委員や配達員など、家族や友人以外で親の安否を確認できる人の有無
- 趣味や楽しみ
- 好きな食べ物
- 生活に関する不安や悩み

3

#### 2 あなた自身について

**あなたに対するケアマネジャーの理解が深まることは、仕事と介護を両立するためのよりよい環境整備につながります。あなたの自身の状況を把握することで、それを踏まえたケアプランの作成が可能になるからです。**

「介護経験の有無」や「介護を分担できる兄弟姉妹・配偶者などの有無」といった介護に関わるだけでなく、「1日や1週間の生活パターン」や「平均的な出勤時間・帰宅時間」といったあなたの生活や仕事の状況についても、より具体的な情報を伝えましょう。

##### チェックリスト ①介護のこと

- あなたの介護に対する考え方
- あなたの介護経験の有無
- あなたが介護を担える時間帯
- 介護を分担できる兄弟姉妹・配偶者などの有無
- 介護サービスや介護施設を利用すること(親の介護を他人に任せること)への抵抗感の有無

##### チェックリスト ②仕事や生活のこと

- あなたの1日や1週間の生活パターン
- あなたの健康状態・通院の有無
- あなたの家庭の状況(配偶者や子育ての状況など)
- あなたの仕事の状況(仕事内容、出勤時間・帰宅時間、残業の有無、出張の頻度、転勤の可能性など)

4



仕事と介護の両立支援

### 3 勤務先の両立支援制度について

仕事と介護の両立のためには、勤務先の仕事と介護の両立支援制度を利用することが有効です。ケアマネジャーには、「勤務先にどのような両立支援制度があるのか」「あなたがどの制度をどのように利用しようと考えているのか」などの情報を伝えましょう。

#### 【法定の両立支援制度】

- 介護休業 (利用意向: 有 ・ 無 )  
 介護休暇 (利用意向: 有 ・ 無 )

#### 【勤務先にあるその他の両立支援制度】※ご自身でご記入ください。

- \_\_\_\_\_ (利用意向: 有 ・ 無 )  
 \_\_\_\_\_ (利用意向: 有 ・ 無 )  
 \_\_\_\_\_ (利用意向: 有 ・ 無 )

#### ～法定の両立支援制度について～

育児・介護休業法では、「働く人の仕事と介護の両立」のための各種制度の基準を定めています。正社員だけでなく、契約社員やパートなどといった期間雇用者も、それらの制度を利用できます（一部、一定の要件を満たす必要がある制度もあります）。

⇒厚生労働省ホームページのサイト内検索で「育児・介護休業法のあらし」と検索すると、「育児・介護休業法のあらし」の閲覧ページが表示されます。介護関係の制度には、各項目の欄に「介護」と表示していますので、該当ページをご確認ください。

本ツールは、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

ホーム > 改訂について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 仕事と介護の両立 > 仕事と介護の両立支援

## 9) <管理職用>「働き方の工夫を考えよう」チェックリスト

厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 仕事と介護の両立 > 仕事と介護の両立支援

仕事と介護を両立しやすい環境づくりに向けた一歩となる、職場での「働き方の工夫」のポイントをまとめたツールです。主に人事担当者から、職場環境を整備する上で重要な役割を担う管理職に、研修資料等としてお配りください。

主なツール利用者：管理職

### 働き方の工夫を考えよう

～働き方の工夫から始める、仕事と介護の両立支援～

このチェックリストは…  
**★管理職(あなた)が、**  
**★仕事と介護を両立しやすい環境づくりに向けた一歩となる、職場での「働き方の工夫」のポイント**  
**をまとめたツールです。**

※人事担当者から、職場環境を整備する上で重要な役割を担う管理職に、研修資料などとしてお配りください。

はじめに

- ✓ 仕事と介護を両立するための方策は、必ずしも介護休業や介護休暇の取得に限られません。制度を利用せずとも、働き方自体を工夫することで仕事と介護を両立している事例も数多くあります。
- ✓ もちろん、サービスなどを提供する介護施設からの呼び出しなどで、急な対応が必要となることもあるでしょう。しかし基本的には、「**急激に増えつつある働き方を見直し」「周囲の従業員が、急に早退や欠勤した人の仕事をサポートできる体制を整えておく**」など、日頃の職場全体の働き方や仕事配分の工夫ができていれば、仕事と介護を両立できる可能性が高まるのです。
- ✓ 介護は誰もが直面する可能性があり、特に40歳を過ぎると割合が高くなることから、その可能性は一段と高まります。管理職であるあなたが介護に直面する可能性も否定できません。
- ✓ 仕事と介護を両立しやすい環境づくりの第一歩として、**管理職であるあなたが率先して日頃の働き方を工夫しましょう。**

次ページからは、職場での働き方を工夫する際のポイントを挙げています。

### 1 効率的な働き方を習慣化する

介護中は、従来と同程度の勤務時間を確保することが困難になるケースがあります。限られた時間の中で一定量の業務をこなすためには、日頃から業務に優先順位をつけ、集中して効率よく働く習慣を身につけておく必要があります。

まずは管理職であるあなたが効率的な働き方を身につけ、そのメリットを職場全体に提示しましょう。

※管理職であるあなたが自身だけでなく、職場で働く全員に当てはまるポイントには、各項目の冒頭に「**全員！**」と記載しています。

#### 働き方を工夫する際のポイント①

**全員！**  残業を減らすために、メリハリのある働き方を心がける  
**全員！**  作業リストを作成するなど、業務に優先順位をつける  
**全員！**  1日の繁忙時間と閑散時間を見極め、閑散時間に雑務を処理する  
**全員！**  定期的に業務の整理を行い、本当に必要な業務かどうかを検討する  
**全員！**  会議は、議論すべき内容や終了時間をあらかじめ決めて決めた上で開催する

### 2 仕事の配分方法を工夫する

職場における仕事配分に偏りがある場合、特定の従業員に業務が集中し、その者が休業する可能性を高めます。

部下の労働時間や能力に応じて仕事を配分し、特定の者に仕事の負担が集中しすぎないようにしましょう。

#### 働き方を工夫する際のポイント②

特定の者に仕事がかからないようにする  
 チーム制を導入するなどして、複数人で仕事を担当できる体制を整える  
 特定の1つの仕事だけでなく、一人ひとりが複数の仕事に対応できるような能力開発を行う  
 勤務時間が短いあるいは休業ができない者が担当可能な仕事の範囲や仕事量を把握する

### 3 仕事の「見える化」を行う

あらかじめ各従業員が担当する仕事や仕事の進め方を「見える化」しておくことで、職場のメンバーが突然休んだ際にも速やかに仕事を引継ぎ、トラブルを防止することができます。

これにより、介護施設からの呼び出しなどによる介護中の従業員の急な退社や欠勤にも対応できます。

#### 働き方を工夫する際のポイント③

**全員**  仕事内容の一覧を作成するなどして、仕事内容の「見える化」を図る  
**全員**  仕事のフローチャートやマニュアルを作成するなどして、仕事の手順の「見える化」を図る  
**全員**  今、誰が、どのような仕事を担当しているかを把握する  
**全員**  上司と部下、職場のメンバー間で、それぞれの仕事の進捗状況を共有する

### 4 権限委譲の仕組みを整備する

担当者が不在の場合も仕事を円滑に進めるために、重要事項を決定する権限を必要に応じて他の者に委譲する仕組みを整備しておくといでしょう。ここでは、管理職であるあなたが不在の場合も含めることが重要です。

#### 働き方を工夫する際のポイント④

**全員**  日ごろから、不在時の引継ぎ事項を意識して仕事をすすめる  
 Aさんが不在のときはBさんが、Bさんが不在のときはCさんが担当するなど、職場内での権限委譲のルールを設定する  
 管理職不在時の権限委譲のルールを設定する

### 5 相談しやすい職場風土をつくる

従業員が家庭の事情を上司に相談しやすい風土が根づいていない場合、職場に迷惑をかけるという後ろめたさから、相談すること自体を従業員が躊躇する可能性があります。相談しやすい雰囲気をつくるためにも、「介護はすべての人に起こり得るものである」ということへの理解と、「お互いさま意識」を職場全体に浸透させましょう。

#### 働き方を工夫する際のポイント⑤

部下に対して、「介護はすべての人に起こり得るものであること」を伝える  
 部下に対して、仕事と介護の両立を積極的支援し、相談にも対応するという姿勢を見せる  
 部下に対して、家庭の事情（介護を行う可能性など）を把握するための声掛けを行う  
 部下が相談しやすいよう、日頃から部下との信頼関係を大切に作る



仕事と介護の両立支援

column

～安心して働くことができる職場とは?～

**■「お互いさま」を伝え合える職場にしましょう**

介護中の従業員の多くは、「自分が休んだり早く帰ったりすることに対して、職場の人は不満を感じているのではないか」という不安を抱えながら仕事をしています。しかし実際のところ、「困ったときはお互いさま」との認識を持つ従業員も多くなります。

安心して働ける職場にするために、日頃のコミュニケーションを通じて従業員同士が「お互いさま意識」を伝え合う機会を持つとよいでしょう。

**■「あなたは必要な存在だ」というメッセージを送りましょう**

介護が始まると、生活環境や生活リズムがそれまでと大きく変わります。その変化は介護をする人にとって大きなストレスになりかねません。

そのような状況下においても、これまでと変わらず職場から必要とされていることを実感できれば、それは大きな安心につながります。「あなたは職場に必要な存在である」というメッセージをしっかりと伝えましょう。

**■介護休業中のバックアップ体制を整えましょう**

介護休業期間中も適宜、業務の進捗状況を報告したり資料を送付したり、復職の相談を受け付けたりといった職場からのバックアップ体制があることは、休業中の従業員の不安軽減や雇用の防止につながります。安心して仕事と介護の両立に向けた準備に集中してもらうよう、介護休業中のバックアップ体制を整えましょう。

**仕事と介護の両立のためには、管理職の積極的な支援が不可欠です。**

職場をマネジメントする管理職が先頭に立ち、  
介護中の部下が安心して働くことができる職場をめざしましょう！

本ツールは、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。  
[ホーム](#) > [政策について](#) > [分野別の政策一覧](#) > [雇用・労働](#) > [雇用均等](#) > [仕事と介護の両立](#) > [仕事と介護の両立支援](#)

5

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

## 2 お役立ちリンク集

### ■企業における制度・環境整備を支援する情報

仕事と介護の両立 ～介護離職を防ぐために～ (厚生労働省)	<a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/index.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/index.html</a> 仕事と介護の両立に関する様々な情報を提供しています。
両立支援のひろば (厚生労働省委託事業)	<a href="http://www.ryouritsu.jp/">http://www.ryouritsu.jp/</a> 事業主や働く方々に、仕事と家庭の両立に向けた様々な情報を提供しています。
両立診断サイト (厚生労働省委託事業)	<a href="http://www.ryouritsu.jp/ryouritsushihyou/">http://www.ryouritsu.jp/ryouritsushihyou/</a> 自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を客観的に評価できる「両立指標」をご紹介します。
短時間正社員制度 導入支援ナビ (厚生労働省委託事業)	<a href="http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/">http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/</a> 勤務時間を短縮して働く「短時間正社員制度」の様々な情報を提供しています。
働き方・休み方 改善ポータルサイト (厚生労働省委託事業)	<a href="http://work-holiday.mhlw.go.jp/">http://work-holiday.mhlw.go.jp/</a> 企業や社員が「働き方」や「休み方」を自己診断することで、自らの「働き方」や「休み方」を「見える化」し、改善のヒントを見つけることができるサイトです。
仕事と生活の 調和の実現に向けて (内閣府)	<a href="http://www.cao.go.jp/wlb/index.html">http://www.cao.go.jp/wlb/index.html</a> 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関するサイトです。

### ■介護する人を支援する情報

地域包括ケアシステム	<a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/chiiki-houkatsu/">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/chiiki-houkatsu/</a> 全都道府県の地域包括支援センターの一覧のリンクがあります。
介護保険制度の 解説・ハンドブック (WAMNET)	<a href="http://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/handbook/">http://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/handbook/</a> 介護保険制度、各種サービスの概要、サービス利用までの流れ等の情報を提供しています。
介護の地域窓口 (WAMNET)	<a href="http://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/">http://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/</a> 市区町村の介護に関する窓口情報を提供しています。
認知症介護情報 ネットワーク	<a href="http://www.dcnet.gr.jp/">http://www.dcnet.gr.jp/</a> 認知症の症状や相談先等、認知症に関わる様々な情報を提供しています。

### 3 「仕事と介護を両立できる職場環境」整備促進のシンボルマーク

(愛称：トモニン)

#### 「トモニン」を活用して、仕事と介護の両立支援の取組をアピールしましょう！

親や家族の介護のために、やむを得ず仕事を辞める「介護離職」が増加しています。介護に直面する労働者は、企業において中核的な人材として活躍している場合も多く、こうした人材の離職を防止することは、企業の持続的な発展にとって重要です。



仕事と介護を両立できる職場環境を整備し、介護離職を防ぎましょう！



(愛称:トモニン)

#### トモニンとは??

- トモニンとは、「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマークの“愛称”です。
- 厚生労働省では、仕事と介護を両立しやすい職場環境の取組への関心と認知度を高め、介護離職を防止するための取組に向けた社会的気運を高めるため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組んでいる企業が使用できるシンボルマーク「トモニン」を作成しました。



仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業は、トモニンを活用して、企業の取組をアピールすることができます！

#### トモニンの活用例

- 労働者の募集・採用時に  
募集要項、会社案内、ホームページなどにトモニンを掲載し、企業の取組をアピール
- 顧客、消費者、取引先に  
商品、名刺などにトモニンを掲載し、企業のイメージアップを図る
- 自社の労働者の意識啓発に  
広報誌、ホームページ、社内報などにマークを掲載し、取組を紹介

#### トモニンの使用方法

- 「両立支援のひろば」(<https://www.ryouritsu.jp/>)に  
仕事と介護の両立支援の取組を登録してください。  
詳しい登録方法や使用方法は、以下をご覧ください。
- トモニンについては、厚生労働省のホームページをご覧ください。



#### 両立支援のひろばへの登録方法

登録無料

認定などの  
手続き不要

- 1 「両立支援のひろば」  
(<https://www.ryouritsu.jp/>)にアクセス

- 2 一般事業主行動計画公表サイト  
トップページにある「一般事業主行動計画公表サイト」の「仕事と介護の両立に関する取組を登録する」をクリック

- 3 「自社の行動計画・取組を登録・更新する」

新規に登録する場合は「新規に登録する」、すでに登録している場合は「更新する」をクリック



クリック      クリック

- 4 取組入力画面 ※入力画面の下部にあります。  
必要な項目を入力して確認画面へ



#### 入力例

- 時間単位で取得できる介護休暇制度があります。
- 介護休業制度や介護短時間勤務制度などについて、社員に説明を行っています。
- 家族の介護を行っている社員の転勤に配慮しています。
- 家族の介護を行っている社員がいなければ面談で把握しています。

厚生労働省ホームページでは、

- トモニンのダウンロードができます。
- 使用規程やマニュアルをご確認ください。  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/symbol.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/symbol.html)

## 4 都道府県労働局問い合わせ先

厚生労働省ホームページに各都道府県労働局の電話番号が掲載されています。

### ■都道府県労働局所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

ホーム>厚生労働省について>所在地案内>都道府県労働局所在地一覧

## 委員名簿

### ■平成 27 年度仕事と介護の両立支援事業 検討委員会委員名簿

	氏名 (敬称略・五十音順)	所属 (平成 28 年 3 月現在)
委員長	佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 (ビジネススクール) 教授
委員	池田 心豪	独立行政法人労働政策研究・研修機構 企業と雇用部門 副主任研究員
	石山 麗子	東京海上日動ベターライフサービス株式会社 事業推進部 地域連携・認知症対応推進チーム シニアケアマネジャー
	吉良 厚子	一般社団法人日本介護支援専門員協会 常任理事
	座間 美都子	花王株式会社 人財開発部門 D & I 推進部長
	塩入 徹弥	大成建設株式会社 管理本部人事部部長 兼 人材いきいき推進室長
	松浦 民恵	株式会社ニッセイ基礎研究所 生活研究部 主任研究員

### 事務局

みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部







平成27年度 仕事と介護の両立支援事業

企業における仕事と介護の

## 両立支援実践マニュアル

介護離職を予防するための仕事と介護の両立支援対応モデル



厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp>

育児・介護休業法等に関するお問い合わせは、都道府県労働局へ  
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>  
具体的な相談をお受けしています。お気軽にご相談ください。

本マニュアルは、厚生労働省が委託し、みずほ情報総研株式会社社会政策コンサルティング部が作成したものです。  
発行／平成28年3月