

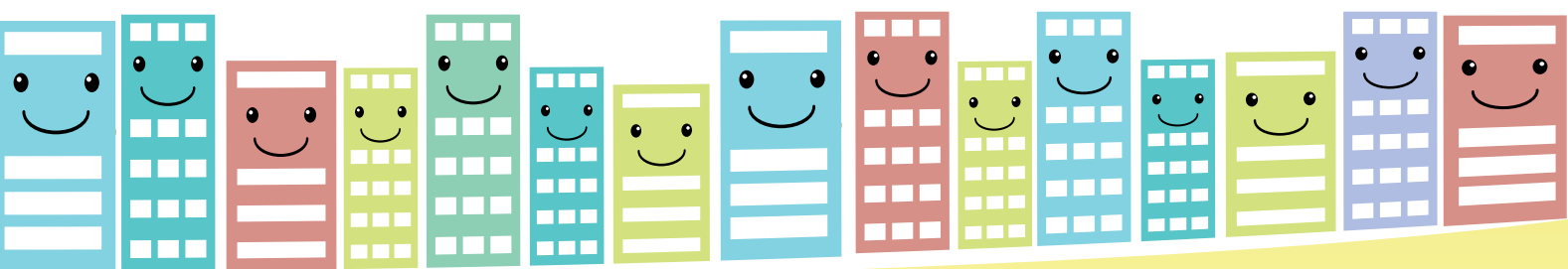
平成26年度 仕事と介護の両立支援事業

# 企業における仕事と介護の両立支援 実践マニュアル



トモニン

「仕事と介護を両立できる職場環境」  
整備促進のためのシンボルマーク



# はじめに

平成37年にかけて団塊の世代が75歳以上となり、要介護・要支援となる者が増えることで、団塊の世代のジュニア層に相当する社員の間に、今後ますます介護の課題を抱える人が増加することが確実視されています。介護に直面する従業員は、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予防することは企業の持続的な発展のために重要です。そのため企業には、社員に対する仕事と介護の両立支援に早急に取り組むことが求められています。

本書は、「これから仕事と介護の両立支援の取組を始めたい」、「仕事と介護の両立支援の取組として何をすればいいのかわからない」という企業の経営者・人事担当者向けに作成した実践マニュアルです。

「従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握」、「制度設計・見直し」、「介護に直面する前の従業員への支援」、「介護に直面した従業員への支援」、「働き方改革」という仕事と介護の両立支援に欠かせない5つの取組（「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」）について、その必要性や内容、さらに取組方法をまとめています。

仕事と介護の両立支援は、先進的な企業でも、本格的に取組が始まったのは近年のことです。そのため、多くの企業では、介護の課題に関して従業員が不安を抱えている現状があります。

ぜひ、本書を活用し、今から「仕事と介護の両立支援の取組」を始めましょう。

## 介護離職を予防するための両立支援対応モデルと実証実験

「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」とは、厚生労働省が平成25年度に作成した、企業が介護離職を予防し、仕事と介護の両立を支援するための具体的取組方法・支援メニューです。

支援メニューは、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握」、「制度設計・見直し」、「介護に直面する前の従業員への支援」、「介護に直面した従業員への支援」、「働き方改革」という5つの取組から構成されています。

平成26年度には、約半年間をかけて、100社の企業を対象に、この両立支援対応モデルを導入する実証実験を行いました（平成26年度仕事と介護の両立支援事業）。この結果をふまえ、平成25年度に作成した両立支援対応モデルを改定するとともに、本冊子を作成しました。

### <両立支援対応モデル導入の実証実験>

■実施時期 平成26年7月～12月

■参加者数 100社

■方法 仙台、東京、大阪、福岡の各会場に参加企業の担当者が集合し、仕事と介護の両立支援に関する実証実験の説明を受け、グループディスカッションを行うとともに、各社で社内アンケートや研修を実施、リーフレットの配付等を行った。

- 内容
- ①従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（社内アンケートの実施）
  - ②介護に直面する前の従業員への支援（社内研修の実施及びリーフレットの配布）
  - ③制度設計・見直し（検討）
  - ④ ①から③の取り組みの効果測定（社内アンケートの実施）

本冊子では、実証実験に参加した企業における取組内容や工夫についても紹介しています。

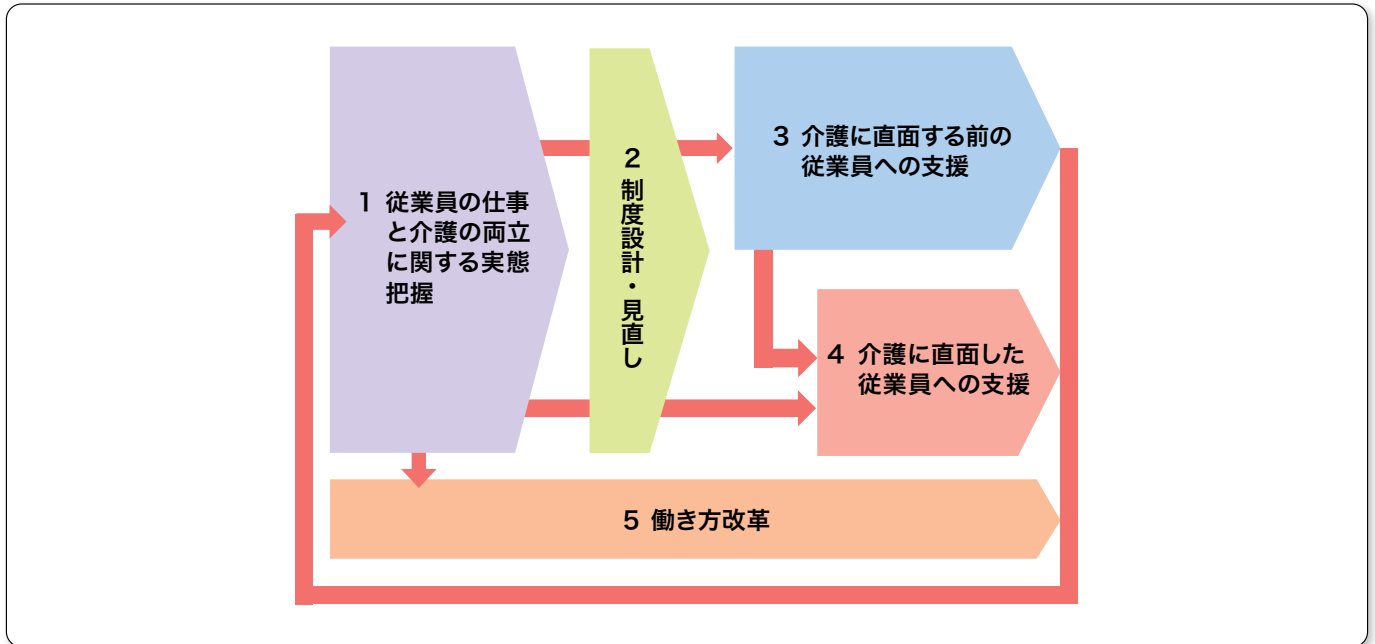
# 目 次

1. 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～	1
2. 仕事と介護の両立支援 実践マニュアル	2
2-1. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握	2
(1) 実態把握の必要性	2
(2) 実態を把握すべき項目	4
(3) 実態把握の方法	5
2-2. 制度設計・見直し	7
(1) 制度設計・見直しの必要性	7
(2) 制度設計・見直しを行う際に確認すべき点	8
(3) 制度設計・見直しの方法	11
2-3. 介護に直面する前の従業員への支援	15
(1) 介護に直面する前の従業員への支援の必要性	15
(2) 「介護に直面する前に」企業として従業員へ働きかけるべき6つの項目	16
(3) 介護に直面する前の従業員への支援方法	18
2-4. 介護に直面した従業員への支援	24
(1) 介護に直面した従業員への支援の必要性	24
(2) 「介護に直面した」従業員へ企業として働きかけるべき6つの項目	25
(3) 介護に直面した従業員への支援の方法	26
2-5. 働き方改革	29
(1) 働き方改革の必要性	29
(2) 働き方改革の内容と方法	30
2-6. 両立支援の取組を継続させましょう	31
3. 実証実験参加企業の取組事例の紹介	32
事例1 ホシザキ東北株式会社	32
事例2 イーソル株式会社	34
事例3 ヒューリック株式会社	36
事例4 学校法人 須磨学園	38
事例5 医療法人 寿芳会 芳野病院	40
4. 資料編	42
(1) 実態把握調査票	42
(2) 従業員配付用リーフレット	46
(3) 社内研修資料	47
(4) 研修等実施後フォローアップ調査票	51
(5) お役立ちリンク集	54
(6) 「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)	55
(7) 都道府県労働局問い合わせ先	56

# 1. 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～

企業が取り組むべき従業員に対する仕事と介護の両立支援の内容は、下記の図の5つの取組からなります（図表1）。

図表1 介護離職を予防するための両立支援対応モデル



## 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課題の有無、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などに関する現状を、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。介護の課題は、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、従業員が介護の課題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、従業員が介護の課題に直面する前に、直面しても離職しなくて済むように、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

介護の課題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等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目指します。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、お互い様と支援し合える職場風土づくりが大切です。

- これらの取組は、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。次の章から具体的にみていきましょう。

## 2. 仕事と介護の両立支援 実践マニュアル

ここからは、前掲図表1で示した両立支援対応モデルの考え方にに基づき、実際の企業の取組事例を交えながら、仕事と介護の両立を支援するための具体的な取組方法や支援メニューを、以下の5つの取組にわけてご紹介します。

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

### 2-1. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握

#### (1) 実態把握の必要性

介護をしている雇用者に占める介護休業などの取得者割合は、介護休業で3.2%、介護休暇で2.3%と低くなっています(図表2)。このため、これまでに介護休業の取得事例が少ないという企業が多いかも知れません。

しかし、介護休業を取得していない従業員も、介護の課題を抱えている可能性があります。介護のことは話題にしづらいたと考える人も少なくなく、従業員の仕事と介護の両立に関する支援ニーズは表面化しにくいといわれています。

図表2 介護休業、介護休暇の取得者割合

●介護休業取得者割合		*介護をしている雇用者に占める取得者割合。 *会社などの役員含む。	
	男女計	男性	女性
平成24年度	3.2%	3.5%	2.9%

●介護休暇取得者割合			
	男女計	男性	女性
平成24年度	2.3%	2.5%	2.2%

資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成

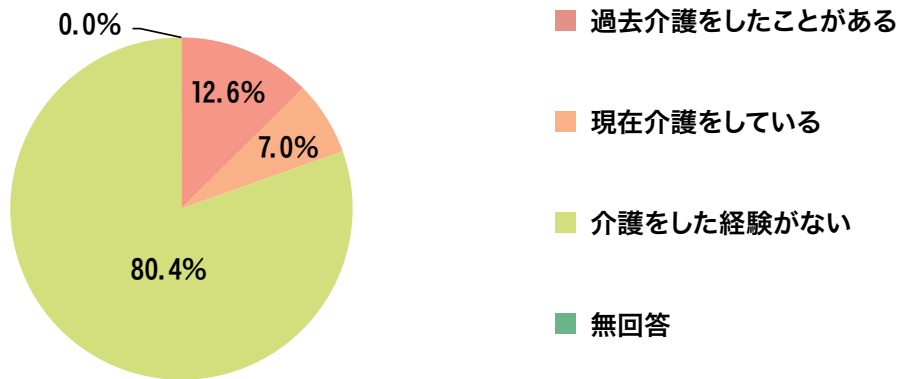
平成26年度に実施した両立支援対応モデル導入の実証実験では、参加した100社の企業が従業員の仕事と介護の両立に関する実態を把握するため、合計2万人を超える従業員を対象にアンケート調査を行いました。

その結果、介護経験の有無をたずねる質問に対し、19.6%の従業員が「介護をした経験がある」と回答しました。そのうち、「過去に介護をしたことがある」人は12.6%で、「現在介護をしている」人は7%でした。1割弱の従業員が、現在も働きながら介護をしていることとなります(図表3)。

図表3 介護経験の有無

【全員】 単数回答 n=22,582

Q：あなたは介護をした経験がありますか？



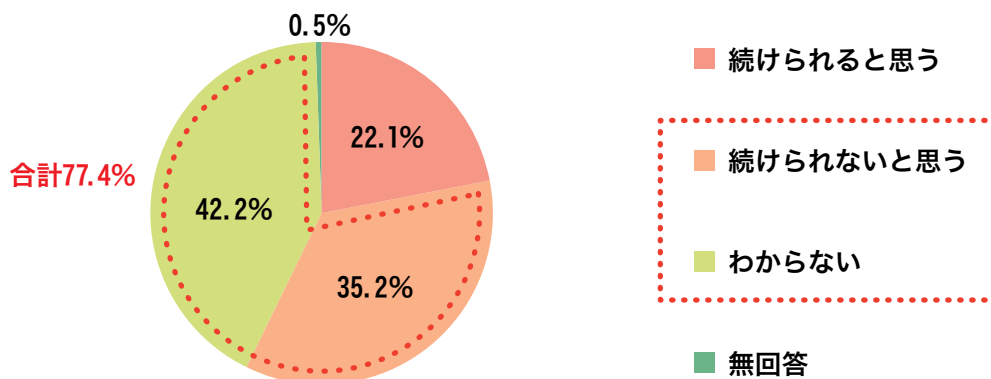
資料：株式会社wiwiw 「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

また、現在介護をしている、あるいは将来介護の可能性があるという人に、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かというところ、35.2%の従業員が「続けられないと思う」と回答し、「わからない」という回答と合わせると77.4%に達し、「続けられると思う」の22.1%を大幅に上回った結果となりました（図表4）。

図表4 仕事継続の可能性

【現在介護している、将来介護の可能性のある方】 単数回答 n=16,884

Q：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。



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

このように、介護休業や介護休暇の取得状況からはわからないところで、介護の課題を抱えている従業員が存在し、その多くは仕事と介護を両立させて就業継続することは難しいのではないかと不安を抱えています。

企業が効果的な両立支援を行うためには、まずは、アンケート調査を実施することなどにより、従業員が抱えている課題・不安の実態を的確に把握することが重要となるのです。

## (2) 実態を把握すべき項目

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・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、働き方に対する意識、制度の認知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</li> <li>・現在も介護をしているか</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>・介護に関する不安はどのような不安か</li> </ul>
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	<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の取組</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>

### (3) 実態把握の方法

① アンケート調査 (42ページから、両立支援対応モデル導入の実証実験で使用したアンケート調査票を参照することができます。)

まず、全社的なアンケート調査を実施することにより、従業員の仕事と介護の両立に関する実態を把握しましょう。全社的なアンケートを行うことで、どのような支援が求められているのか、仕事と介護の両立に関するニーズを広く把握することができます。アンケート調査を定期的実施することで、取組の効果をみることも可能です。

また、たとえば介護に関する研修の開催前後で、出席者を対象にアンケート調査を行うことで、制度の認知などに関する研修効果をみることもできます。

#### ● 対象者

基本的には全従業員を対象としましょう。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とよいでしょう。

#### ● 実施方法

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します。

#### ● 従業員への告知

回答率を高めるため、告知方法を工夫します。社内メール(メーリングリスト等)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等、自社の環境に合った方法で行ってください。

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ます。

#### ● フォローアップ調査 (51ページから、両立支援対応モデル導入の実証実験で使用したフォローアップ調査票を参照することができます。)

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しましょう。

### 100社で実践 取組voice

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、以下の条件で参加企業ごとに社内アンケート調査を実施しました。

① 対象者 原則として参加企業に勤務する全正社員。規模が大きい企業は年齢、事業所・部門により対象を限定した。

② 実施方法 WEBアンケートを原則とし、勤務形態からWEBアンケートの実施が困難な場合は紙により実施した。

#### ■ 告知方法の工夫で回答率アップ

- ・社内アンケートの実施対象は全正社員とし、告知は全社向けのメールで配信した。回答率92%と非常に高かった。目標数値があると頑張れる社風であるため、部門毎の目標値を80%と定め実施した。回答率アップにつながるよう、経営層からも情報発信し、リマインドメールも3回行った。

(東京都、情報通信業、従業員数1,001人以上)

#### ■ 各個人宛へメールでアンケート依頼

- ・社内アンケートの実施対象は全正社員とし、告知方法については、アンケートを依頼されていることを社員に意識してもらうため、「各位」の一括メールや所属長への周知依頼ではなく、各個人宛に人事部からメールを送るようにした。さらに、イントラネットの掲示板に複数回協力依頼を掲示し、アンケートへの協力を呼びかけ、60.8%から回答を得た。

(東京都、建設業、従業員数1,001人以上)



## Q&Aコーナー

**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、介護を行っていますか」といった質問構成にするとうよいでしょう。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。

### ② 制度利用者を対象としたヒアリング

介護に係る支援ニーズは、介護に直面して顕在化するものもあります。ところが、介護について社内の人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心境にあるような場合、企業として受け身の姿勢では具体的な支援ニーズの内容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を行うことが可能となります。ただし、本人が話すことを躊躇する場合がありますので、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。

#### ■ 取組事例

##### ● 制度利用者とのコミュニケーション

・復職者との面談や、介護休業中の従業員とのコミュニケーションをはかりながら、介護ニーズを吸い上げるようにしている。(埼玉県、製造業、従業員数1,001人以上)

##### ● 休暇取得等をきっかけとした情報収集

・積立休暇等の取得の際には、当該従業員の利用目的などを把握するように努めている。  
(東京都、製造業、従業員数 1,001 人以上)

## Q&Aコーナー

**Q:** 両立支援制度利用者は、自身が介護を行っ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、介護を行っている。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。このような形で介護経験がオープンにされることで、介護はお互い様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が形成されることが期待されます。

## 2-2. 制度設計・見直し

### (1) 制度設計・見直しの必要性

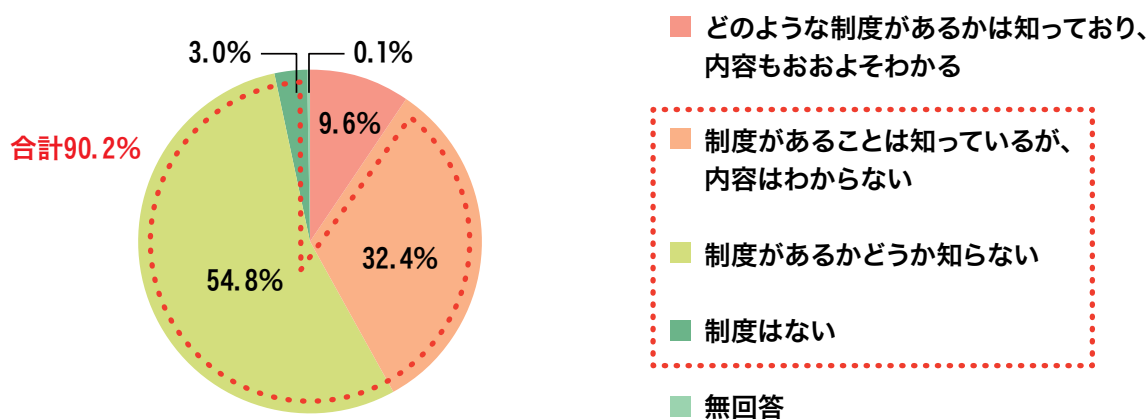
育児・介護休業法に定められている介護休業制度や介護休暇制度などを整備することは、企業として最低限の取組です。平成24年度の雇用均等基本調査（厚生労働省）によると、従業員30以上の事業所の9割弱の事業所に介護休業制度の規定があり、規定の整備はある程度進んでいることがわかります。

ところが、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において、参加企業の従業員を対象に勤務先の両立支援制度の理解度をたずねたところ、「制度があるかどうか知らない」と回答した従業員が54.8%、「制度があることは知っているが、内容はわからない」が32.4%、「制度はない」が3%と、約9割の従業員が現在の勤務先の仕事と介護の両立支援制度に関して内容を知らないか理解していないという結果になりました（図表5）。

図表5 勤務先の両立支援制度の理解度

【全員】 単数回答 n=22,582

Q：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。



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

両立支援制度は、その内容が従業員の実態や支援ニーズに沿ったものであり、かつ従業員に制度の存在や利用方法が周知されてはじめて実効あるものとなります。両立支援制度を整備する際は、法定の基準を満たすのはもちろんのこと、制度が周知されているか、利用しやすいか、従業員の支援ニーズに対応しているかという観点からも検討を行う必要があるのです。

## (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、自社の制度が「法定の基準を満たしているか」、「趣旨や内容が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」、「従業員の支援ニーズに対応しているか」などを確認することが必要です。

### 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」、「介護のための所定労働時間の短縮措置」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することが大事です。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、休業等の期間・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は、至急対応することが必要です。

### 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

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、参加企業から、「従来、両立支援に関する制度を紹介するハンドブックを作成し配付しており、周知に関しては自信を持っていたが、社内アンケートにより制度を知らない従業員が多いことがわかり、効果的な周知方法を改めて検討する必要性を感じた」という声が聞かれました。

また、法定の介護休業の期間が93日であるのは、仕事と介護の両立のための体制を構築したり、緊急的対応として従業員が介護を担うために利用することを想定しているからです。従業員にはこのような介護休業の趣旨を理解し、職場復帰に向けた準備をしてもらうことも重要です。

社内アンケートなどにより、両立支援制度の趣旨や内容が従業員に周知できているか確認して、課題があれば対応策を検討しましょう。

### 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

これまで介護休業などの両立支援制度の利用がなかった企業では、制度の利用要件や利用手続きについて、利用者の立場からみて使いやすいかという観点から検討されたことは少ないのではないのでしょうか。

従業員はいつ介護の課題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、利用要件や利用手続きが使いやすいものであるか確認し、課題があれば企業として早急に対応を検討しましょう。

### 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かもしれません。育児・介護休業法で定められている所定労働時間の短縮措置等も、短時間勤務制度（1日の所定労働時間を短縮する制度、週又は月の所定労働時間を短縮する制度、週又は月の所定労働日数を短縮する制度）、フレックスタイム制、時差出勤の制度、介護サービスの費用の助成の中から事業主が選択し、導入することができるようになっていきます。また、年次有給休暇や積立年次有給休暇を望まれる場合もありますので、今ある制度にとらわれず、自社の制度が従業員のニーズに対応しているか確認するようにしましょう。

## [参考] 育児・介護休業法 (介護関係) の概要

### 【介護休業】

労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態にいたるごとに1回、通算して93日まで介護休業を取得することができます。

- 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若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。
- 「対象家族」とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母です。

<対象となる労働者>

- 原則として要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者など、一定の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。
- 期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する労働者が対象となります。
  - ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
  - ② 休業開始予定日から93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過した日の1年後までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。）。

<手続き>

- 介護休業の申出は、①休業に係る対象家族が要介護状態にあること、②休業開始予定日及び休業終了予定日等を明らかにして、原則として2週間前までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。
- 介護休業の申出があった場合、事業主は、①介護休業申出を受けた旨、②介護休業の開始予定日及び終了予定日、③介護休業を拒む場合には、その旨及びその理由を労働者に速やかに通知しなければなりません。

### 【介護休暇】

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

- 「その他の世話」とは、ア) 対象家族の介護、イ) 対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話をいいます。

<対象となる労働者>

原則として、対象家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続6か月未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

<手続き>

介護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。介護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

### 【介護のための所定労働時間の短縮措置等】

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度その他の措置（短時間勤務制度等の措置）を講じなければなりません。

- 事業主は、短時間勤務制度等の措置として、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。
  - ①短時間勤務制度
  - ②フレックスタイム制度
  - ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）
  - ④介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度

- これらの制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日間は利用することができるようにする必要があります。

＜対象となる労働者＞

短時間勤務制度等の措置の対象となる労働者は、日々雇用される労働者以外の全ての男女労働者です。ただし、勤続1年未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

＜手続き＞

短時間勤務制度の適用を受けるための手続きは、基本的に就業規則等の定めによります。こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないように配慮しつつ、介護休業申出の場合の手続きも参考にしながら適切に定めることが必要です。

### 【法定時間外労働の制限】

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

＜対象となる労働者＞

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については対象となりません。

＜手続き＞

法定時間外労働の制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

### 【深夜業の制限】

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

＜対象となる労働者＞

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者など、一定の労働者については対象となりません。

＜手続き＞

深夜業の制限の申出は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始予定日及び終了予定日等を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

### 【転勤に対する配慮】

事業主は、労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって介護が困難になる労働者がいるときは、当該労働者の介護の状況に配慮しなければなりません。

配慮することの内容としては、例えば、当該労働者の家族の介護の状況を把握すること、労働者本人の意向を斟しやくすること、就業場所の変更を行う場合は、家族の介護の代替手段の有無の確認を行うことが考えられます。

### 【不利益取扱いの禁止】

事業主は、介護休業などの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。

不利益な取扱いとなる行為には、解雇のほか、例えば次に掲げるものが該当します。

- ・期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
- ・あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
- ・退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- ・自宅待機を命ずること
- ・労働者が希望する期間を超えて、その意に反して時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること

- ・降格させること
- ・減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- ・昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- ・不利益な配置の変更を行うこと
- ・就業環境を害すること

### ～ ご存じですか？育児・介護休業法～

#### 「要介護状態」は、介護保険制度上の「要介護」「要支援」とは異なります

育児・介護休業法上の「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若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のことをいいます。介護保険制度上の要介護認定を受けていなくても、介護休業等の対象となり得ます。

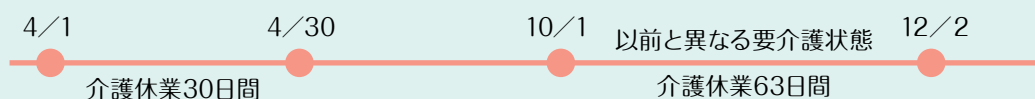
(厚生労働省ホームページ)

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/otoiawase\\_jigyousya.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/otoiawase_jigyousya.html)

#### 介護休業は、対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに1回、通算93日まで取得可能です

たとえば、実父の介護のために介護休業を30日間取得した後に、引き続き同じ要介護状態にある実父のためにもう一回介護休業を取得することはできません。一方、介護休業を30日間取得した後に、要介護状態から回復し、その後再び実父が別の要介護状態となった場合、93日-30日=63日間の範囲で介護休業を取得できます。

例) 実父のために介護休業を30日間取得した場合



### (3) 制度設計・見直しの方法

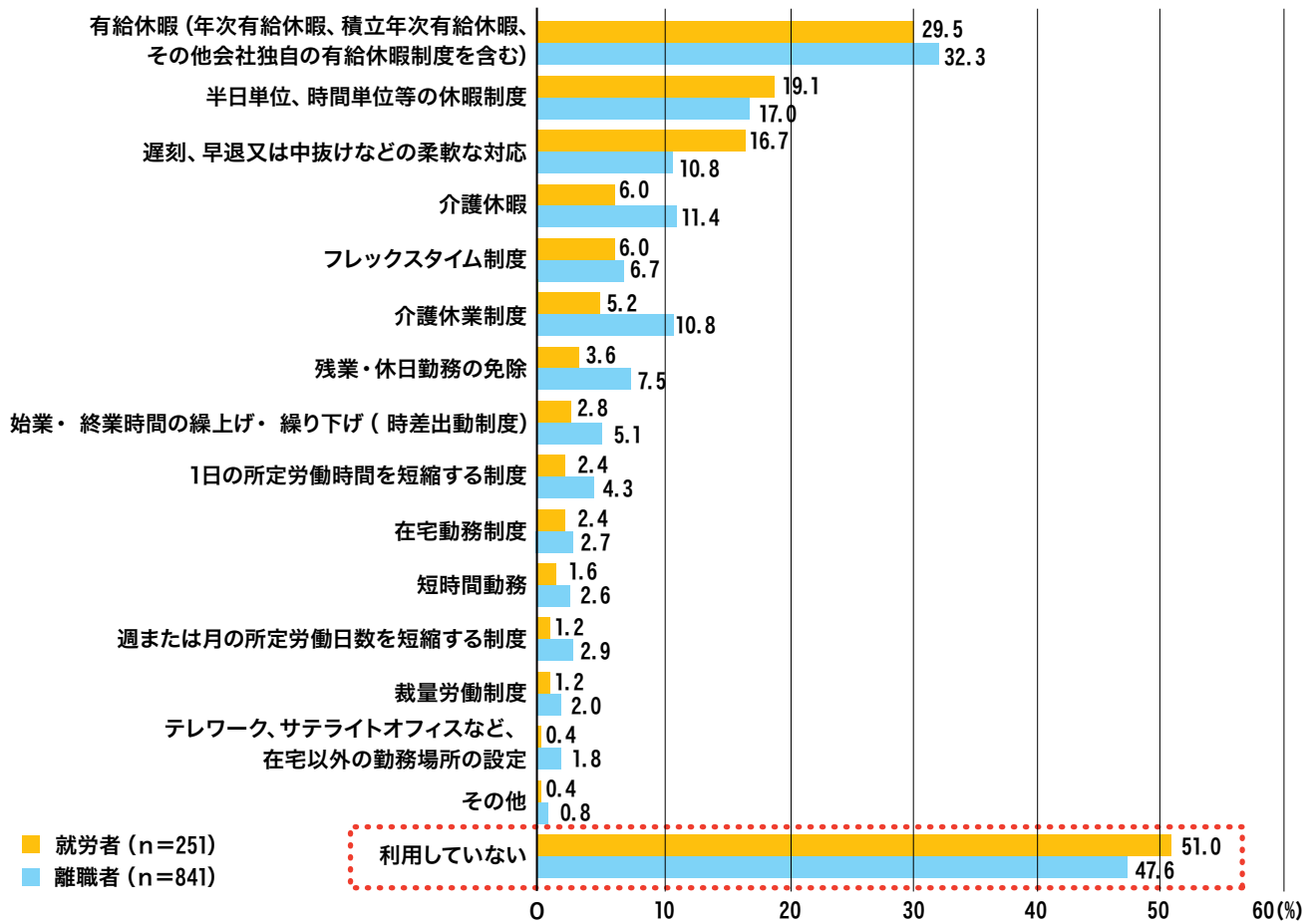
制度設計・見直しには、取得期間、取得回数といった制度の内容に関するものと、制度の周知方法など運用に関するものがあります。

#### ①制度の内容に関する設計・見直し

従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握をもとに、従業員の不安に対応する形で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、介護は先の見通しがたたないケースが多く、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。休業期間を延長することで、従業員の介護への専念が固定化し、むしろ職場復帰が難しくなることも懸念されます。

現在働きながら仕事と介護を両立している人の、両立支援制度の利用状況をみると、両立支援制度を利用していない人も多くいます。利用している制度を取り上げると、年次有給休暇等の「有給休暇」が最も多くなっています。その他、「半日単位、時間単位等の休暇制度」や「遅刻、早退、中抜けなどの柔軟な対応」などが、働きながら仕事と介護を両立している人に利用されています(図表6)。

図表6 手助け・介護について利用している制度



(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

したがって、いきなり介護休業の期間を、93日を超えて延長するよりも、すでにある休業・休暇制度が必要な時に円滑に利用できるようになっていくことを検討することが重要だと考えられます。たとえば、介護休業を分割取得できるようにしたり、失効した年次有給休暇を積み立てるいわゆる積立年次有給休暇を介護に利用できるようにすることなどの対応が有効な場合もあります。

また、特に遠距離介護を想定して、従業員への経済的支援を検討することもあるでしょう。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。しかし、子育てに関する金銭的支援とは異なり、介護に要する期間は、多様であり事前に確定できません。つまり、金銭的な支援制度を導入するにしても、その期間の設定が難しいことに留意する必要があります。また、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あることをふまえると、企業としては、まずは介護の課題を抱えた従業員の仕事と介護の両立支援を主とすべきでしょう。

その他の見直しとして以下の方法があります。

- 介護休業の分割取得を可能にする
- 介護休暇を半日単位、時間単位で取得できるようにする
- 介護休暇の日数を増やす
- 短時間勤務の取得時間帯の選択肢を増やす
- 在宅勤務制度を導入する
- 対象家族の範囲を拡大する
- 要介護状態の証明方法を緩和する
- 申出期限を緩和する

## 100社で実践 取組voice

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、参加企業自身が「法定の基準を満たしているか」、「趣旨や内容が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」、「従業員の支援ニーズに対応しているか」という視点で、制度設計・見直しの検討を行いました。

### ■法定以上の介護休業だからこそ趣旨の浸透を

- ・介護休業期間は、育児休業期間に合わせて1年6か月とし、分割取得ができるようにしている。法定より長い休業制度のためかえって復職できなくなるリスクがあることについて、社内で説明し、法定の93日に短縮することの検討を行った。社内の意見を確認した結果、「延ばした期間を短縮することには抵抗感がある」、「介護休業は『今後の介護の方針を立てるための期間である』という趣旨を浸透させることにより、休業取得期間の長期化を回避できるのではないか」、「今後どんな形の介護が発生するかわからないため、長期間取れるほうが安心」といった意見が多く、短縮することに賛成する意見がなかったことから、介護休業期間の短縮は実施しないこととした。(福岡県、卸売・小売業、従業員数300人以下)

### ■制度の選択肢を広げて柔軟な働き方を支援

- ・介護を理由とした「短時間勤務制度」の利用については、より柔軟な利用が可能となるよう、現行のパターン(1日6時間勤務)に1日5時間勤務、4時間勤務を追加する予定である。
- ・さまざまな事情に応じて柔軟な休暇取得を可能とするため、積立休暇制度(年次有給休暇の未取得分を一定要件の下に利用できる制度)の見直しを行う。具体的には積立休暇の限度日数を120日まで拡大し、「私傷病」「ボランティア」のみに限定されている現行要件に「介護」「育児」を加えるとともに、1日単位で利用できる制度へと変更する。(福島県、金融業、従業員数1,001人以上)

## Q&Aコーナー

**Q:**従業員から「他社に勤務する友人の企業では、介護休業が1年間らしい。自社は93日間だが、将来的に自分が介護をすることになったら足りないと思うので、期間を延ばしてほしい」という要望が寄せられました。介護はいつ終わるかわからないので何日間に設定すればよいか判断に迷います。どのくらいの期間が適当なのでしょう

**A:**介護休業は自分が介護を行うための期間ではなく、今後、仕事と介護を両立させるための体制を整えるための期間でもあります。すなわち、介護保険制度を利用するための介護認定を受けるための準備(地域包括支援センターやケアマネジャーへの相談、市区町村窓口での申請手続きなど)などにも取得できます。従業員にはまずそのことを説明し、十分に理解してもらいましょう。介護休業を分割取得できるよう、たとえば「1~2週間の単位で、必要な時に複数回取得できる」といった工夫があってもよいかもしれませんが、むやみに休業を延長し、職場から長期離脱させることは、従業員本人の能力発揮の機会を奪うことにもつながりかねません。

**Q:**育児・介護休業法上は「要介護状態ごとに1回」介護休業を取得できますが、従業員のニーズ調査を行ったところ、「要介護状態が続いていても、1~2週間の単位で、介護休業が必要な時に複数回取得できる制度がほしい」という声がありました。このため、そうした制度を講じられるかどうか社内で検討しているところです。法律を上回って「分割して取得できる介護休業」の取得を可能にした場合、従業員は雇用保険の介護休業給付金を受けることはできるのでしょうか?

**A:**雇用保険の介護休業給付金は、支給対象となる「同一の家族に対しての同一の要介護状態における介護休業」について、原則3か月を限度に1回に限り、「対象介護休業」として支給されます。このため、一度介護休業給付金が支給された「対象介護休業」と同一の家族に対して同一の要介護状態における介護休業を再取得した場合は、介護休業給付金は支給されません。

したがって、分割取得としての2回目以降の介護休業では、介護休業給付金が支給されないことを従業員に説明する必要があります。なお、企業で独自の手当等を支給することは可能です。



**Q:**介護休業を取得した場合、雇用保険の介護休業給付金を受け取れるまで、しばらく時間がかかるという話を聞きました。このため、「介護休業取得開始後2週間に限り、企業側から給与の40%相当額を『介護休業手当』として従業員に独自に支給する」という制度を検討しています。この場合、雇用保険の介護休業給付金の受給額に影響はあるのでしょうか？

**A:**雇用保険の介護休業給付金の支給対象期間中に事業主より賃金・手当が支払われ、その支払われた賃金・手当が「休業開始時賃金日額×支給日数の80%を超えた場合」は、当該期間の介護休業給付金は支給されず、また「休業開始時賃金日額×支給日数の40%を超えて80%未満の場合」は、「休業開始時賃金の80%相当額と事業主から支払われた賃金の差額」が介護休業給付金として支給されます。したがって、企業独自の手当支給額が給与の40%相当額であれば、介護休業給付金の受給額に影響はありません。

### ②運用に関する見直し

従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握をもとに、制度の周知方法を見直したり、相談窓口を設けるなど、運用を見直すことが考えられます。たとえば、周知方法としては、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。相談窓口の設置は、従業員のニーズをふまえて、相談しやすい形で設置することが重要です。

## 100社で実践 取組voice

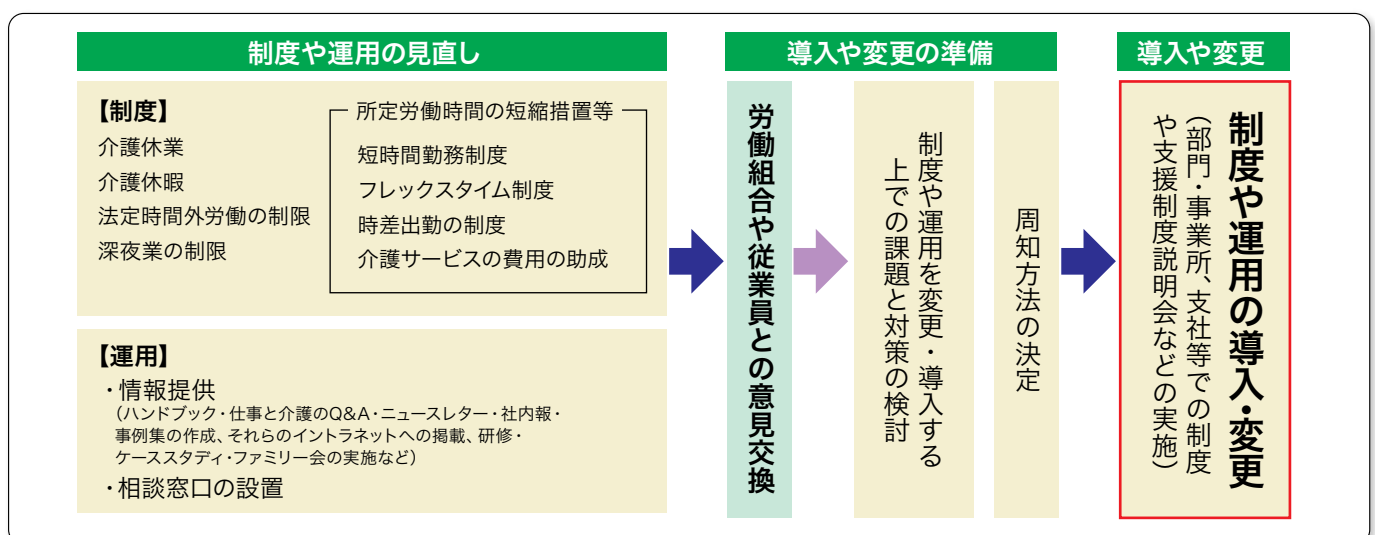
■まずは相談窓口を設置して従業員ニーズを収集したい

- ・制度の周知については、社内アンケート結果を分析した結果「今必要なのは、制度の拡充ではなく、まずはニーズの把握と周知」との結論に至り、相談窓口を設置した。社内セミナーでも、会社からの強力なメッセージとして「相談窓口を設置したので会社も一緒に取り組んでいきます」と呼びかけた。イントラネットには常時介護に関する情報ページがあるので、まずはこれで従業員が困った時には情報にたどりつけると思う。  
(東京都、建設業、従業員数301人以上1,000人以下)

### ③制度設計・見直しの流れ

制度や運用の見直しについては、労働組合や従業員と意見交換を行い、導入や変更をするうえでの課題と対策を検討し、よく準備をしたうえで実施します(図表7)。

図表7 制度設計・見直しの流れ(例)



## 2-3. 介護に直面する前の従業員への支援

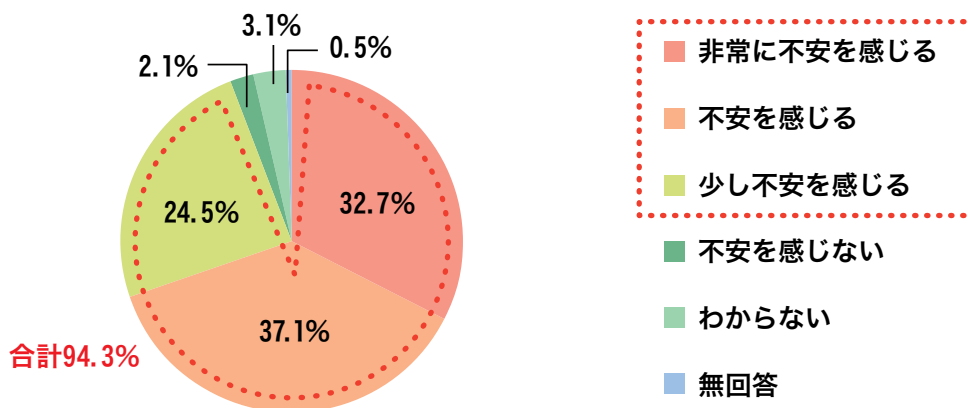
### (1) 介護に直面する前の従業員への支援の必要性

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において、すでに介護の課題を抱えている従業員や、介護の課題に直面する可能性があると考えている従業員を対象に、介護することへの不安の程度をたずねたところ、「非常に不安を感じる」が32.7%、「不安を感じる」が37.1%、「少し不安を感じる」が24.5%と、9割を超える従業員が何かしらの不安を感じていることが確認されました(図表8)。

図表8 介護不安の程度

【現在介護をしている、将来介護の可能性のある方】 単数回答 n=16,884

Q: 介護することについて、どの程度の不安を感じますか。



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

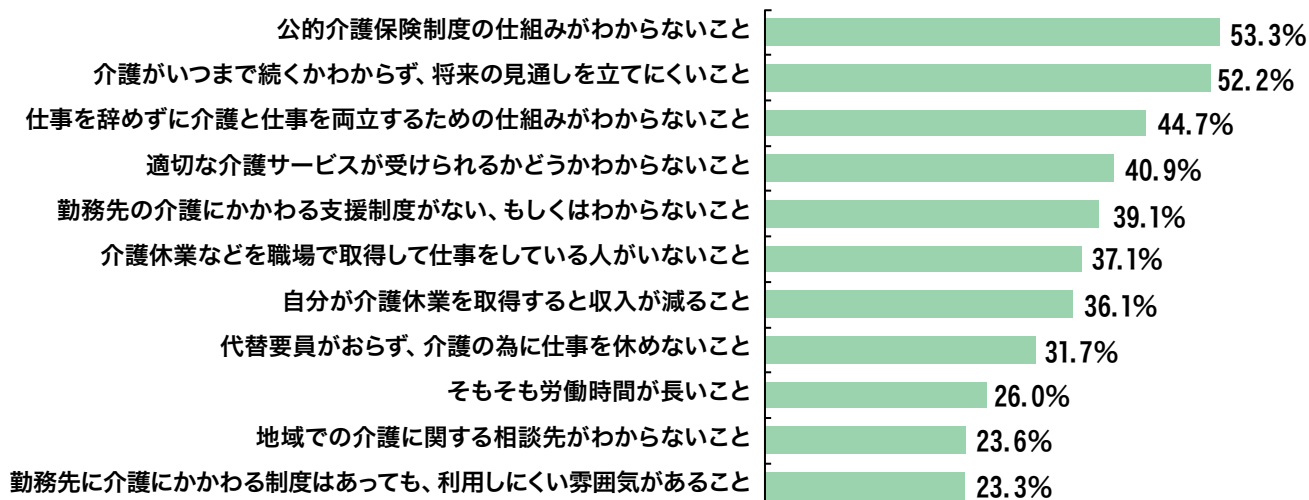
さらには、すでに介護の課題を抱えている従業員や、介護の課題に直面する可能性があると考えている従業員の多くには、仕事と介護の両立が難しく、勤務先での就業継続ができなくなるのではないかと不安があることも明らかになりました(3ページ図表4)。

こうした従業員の不安の背景には、仕事と介護の両立のために不可欠な介護保険制度や勤務先の介護休業制度などに関して十分な情報を欠いていることや、介護の課題がいつまで続くかわからないため将来の見通しを立てにくいことがあります(図表9)。

図表9 介護不安の要因

【介護に関して不安を感じる方】 単数回答 n=15,916

Q：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。



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

このように、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状況です。このため、企業としては、従業員が介護に直面したときに慌てることがないように、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場合の仕事と介護の両立のイメージなどの情報を事前に提供することで、従業員自身が介護についての心構えや事前準備などを行えるように支援する必要があります。

## (2) 「介護に直面する前に」企業として従業員へ働きかけるべき6つの項目

- 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

### 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

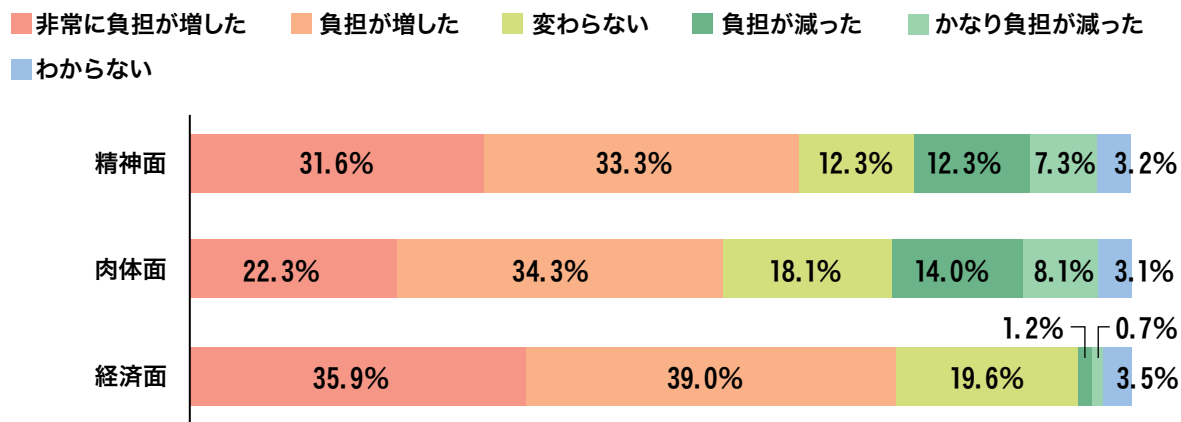
まずは、企業が「仕事と介護の両立」を支援するという方針を従業員に対して周知することが重要です。先に述べたように、ほとんどの従業員が現在の勤務先の仕事と介護の両立支援制度に関して内容を知らないか理解していない背景には、企業の支援が期待できないと考える人が多いからかもしれません。企業としては、介護との両立で仕事の調整が必要になったとしても仕事を続けて欲しいと考えていることを、従業員に周知することが重要です。

### 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ことが重要です。「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離職してしまう人もいます。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いのです（図表10）。企業の立場からだけでなく従業員の立場からも、仕事を継続する方が望ましいことを周知しましょう。

図表10 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

さらに、自社の支援制度について周知することも重要です。制度の具体的な手続きなどは、介護に直面した時に知っても間に合いますが、先に述べたように多くの従業員は仕事と介護の両立に関して漠然とした不安を抱えている状況なので、まずはその不安を軽減させるために、利用できる制度の趣旨や内容を周知しましょう。

### 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も重要です。個々の従業員の介護ニーズの把握は上司にその役割が期待されますが、従業員の側から介護の課題があることを上司に説明しないと、上司が気づくことは困難です。最近では、介護等を理由に転勤の免除希望を申告できるようになっている企業もあります。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ような仕組みを作ったり、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?」と聞いてみたりするなどの働きかけも必要です。また、人事部主導でセミナーや懇親会を開いて、介護について関心のある従業員同士が話し合う場を作ることも良いでしょう。

### 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、実際に問題に直面してからのほうが理解できる面もあります。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等が異なる場合もあるからです。そこで、企業としては、いざという時に頼れる「地域の相談窓口」でもある地域包括支援センターなどの存在を知らせることが重要になります。

### 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

最後に、「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。また、急に親が倒れた場合に備えて、抱えている病気の状況、かかりつけ医の状況、親しくしている人たちのこと、さらには介護・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方が良いことが数多くあります。日ごろからコミュニケーションをとり、親御さん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、いざという時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ることが重要です。

### (3) 介護に直面する前の従業員への支援方法

上記の6つの項目を従業員に働きかける方法には、就業規則への明記、仕事と介護の両立支援ハンドブックの作成やそれらのイントラネットへの掲載、さらには企業だけでなく労働組合からの周知など様々な方法がありますが、ここでは、平成26年度に両立支援対応モデル導入の実証実験で実施した、社内研修とリーフレットによる情報提供について紹介します。

#### ①社内研修の実施

##### ■対象者や実施時期

全従業員を対象として研修を実施することは、企業規模等により困難な場合も多いと考えられます。したがって、たとえば従業員が介護保険の被保険者となる40歳という節目の年に研修を実施したり、人事担当者への橋渡し役として重要な役割を果たす管理職に、部下が介護者となった場合どのようにマネジメントしていくかを考えてもらうための研修を実施することも考えられます。

また、定例の会議に合わせて研修を開催するなど、効率的に参加者を集める工夫をすることも重要です。

#### 100社で実践 取組voice

##### ■管理職研修の直後に開催することで参加率アップ

- ・社内研修は、全従業員に対して役職や年齢などを限定せずに公募で実施した。人事担当者が講師となって就業時間外に3回実施し、約190名が出席した。管理職会議の直後に開催したので管理職の参加率が高かった。院長から管理職に対して、仕事と介護の両立支援について理解しておくようにと発信してもらったので、管理職は研修参加に協力的であった。(大阪府、医療・福祉業、従業員数1,001人以上)

##### ■内容・方法

研修の内容には、仕事と介護の両立に必要な、介護保険制度に関する基本的な情報と自社の両立支援制度の内容や利用方法などの2つがあります。

研修の方法には、人事担当者が講師となって情報提供するほかに、介護の経験者や自社の両立支援制度の利用者による体験談を交えるなど従業員参加型のワークショップを行う方法もあります。研修の対象層や研修の実施規模に応じて取組可能な方法を検討しましょう。

#### Q&Aコーナー

**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方が、介護の課題が「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。

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。4～5名程度のグループにわかれ「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ぬこと」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。受講者に介護を行う従業員がいれば、実際の介護体験談を聴く機会となり、受講者が大きな「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「評価面談等を利用して、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。

■取組事例

●介護に関する全般的なセミナーの開催

「仕事と介護の両立セミナー」を人事部主催で開催した。日本における介護の状況や、要介護者の増加に対し個人や企業は何をすべきか、介護を前向きに考えるためのポイント、介護に備えて今からできること、介護に携わる人が注意すべきポイント等、介護に関する一般的な内容についてセミナーを開催し、その中で企業の介護支援制度に関する紹介も行った。(東京都、製造業、従業員数1,001人以上)

●不安解消に向けて定期的にセミナーを開催

人事部主催で就業時間中に受講できる介護セミナーを3か月に1度程度実施している。ベーシックコース(介護人口や介護保険制度に関する基本的な情報、介護認定を受けるための申請方法等が中心)とアドバンスコース(具体的なケアの仕方、認知症に対する理解促進等)の2つのコースである。参加者は「まだ介護をしていないが、これから介護をする必要がある」という従業員が大半であり(平均年齢41歳)、これからのことについて不安を持っている人の不安軽減につながっている。(東京都、情報通信業、従業員数1,001人以上)

●座談会形式での意見交換

「介護知識セミナー」を通じた情報提供については、介護に関する支援を受けるためのものや、日常的な介護の仕方(少しでも快方に向かうための予防的なケア)など、様々なテーマで実施している。また、セミナーでは講義形式以外に小規模の座談会形式で質問や意見交換をできる場をつくり、従業員のニーズをつかんだり、少しでも悩みに応えられるような機会を設けている。(東京都、卸売・小売業、従業員数1,001人以上)

●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、参加企業各社で、47ページから掲載している資料を使用して、「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	・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
事前の心構えの重要性	・介護はなぜ誰もが直面する課題なのかを理解する ・事前の心構えの重要性を理解する
仕事と介護の両立のための5つのポイント	・職場に介護を行っていることを伝え、仕事と介護の両立支援制度を利用する ・介護サービスを利用し、自分で介護をしすぎない ・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 ・日ごろから家族と良好な関係を築く ・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
働き方の見直しの重要性	・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 ・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
まとめ	・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

## 100社で実践 取組voice

### ■社内アンケート結果を社内研修で紹介

- ・社内アンケートの結果を一部抜粋して研修で紹介した。円グラフにするなどして提示したものは「介護の可能性」、「介護への不安」、「不安の内容」、「公的介護保険の被保険者ですか」、「勤務先の介護に関する支援制度をどの程度知っていますか」という項目である。
- ・両立のポイントのひとつ「家族と良好な関係を築く」については、参加者の中に「なるほど!」と頷く者やメモを取る者が多かった。介護に直面している人々にとっては、よい情報・ヒントを得た様子であった。
- ・総務としても、両立支援制度に対する不勉強と従業員に対する制度説明が不十分だった点を反省する機会となった。
- ・年休を取得するなどして親の介護や親の病院付き添いを行っている従業員の存在にあらためて気付けられた。今回の取組が、「ひとりで抱え込まざるを得ない状態」にいた従業員が総務に相談できて、職場で話せるきっかけとなった。(京都府、製造業、従業員数300人以下)

### ■社内研修のアンケートでは自由記述欄の記入率が高かった

- ・社内研修は、総務部部長が講師となって就業時間内に計3回実施し、約95名が出席した。本社に限定し、全ての正社員に役職の限定なし、年齢制限なしで実施したが、部長会議で周知したので、「出なければいけないのだな」と思った人も多かったかもしれない。人数は多く集まったと思う。
- ・研修に参加した従業員に独自にアンケートを取ったが、自由記述欄の記入率が高く、会社の支援制度への要望、介護に関する情報提供への要望が多くあったので、これから取組に活かしていきたい。  
(東京都、卸売・小売業、従業員数300人以下)

### ■社内研修は従業員から好意的な反応

- ・社内研修は、正社員の管理職を対象に実施した。人事担当者が講師となって就業時間外に1回実施し、66名が出席した。対象の管理職は120~130名で、半分ほどの出席であった。
- ・従業員からの反応としては、好意的な意見が寄せられた。人事部長からも「他の支社などでも何回かやったら」と言ってもらった。同僚からの報告によると「その日に帰って親の意向を聞いた」という人もいた。今後、継続して実施するためには、1年間の計画の中に位置づける必要があると感じた。労働組合とも相談しており、特に40代を対象に実施したいと考えている。  
(東京都、卸売・小売業、従業員数1,001人以上)

### ■研修受講の効果

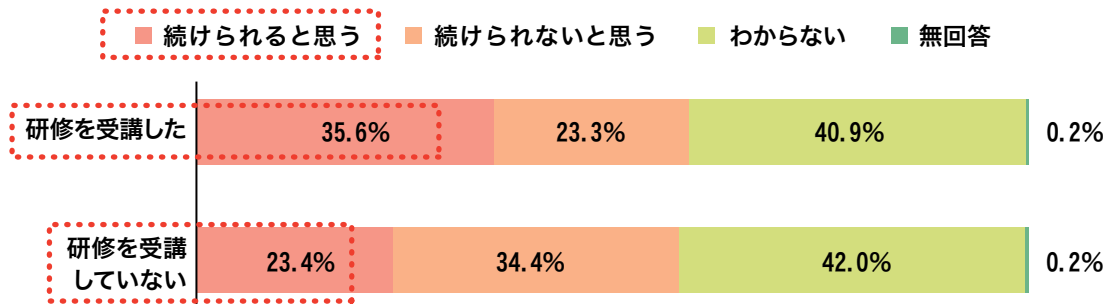
平成26年度に実施した両立支援対応モデル導入の実証実験では、社内研修の実施後に、研修に参加していない従業員を含めてアンケート調査を実施し「仕事継続の可能性」、「公的介護保険制度の内容の認知度」、「介護不安の程度」、「介護不安の要因」等について、研修を受講した従業員と受講していない従業員の意識を比較しました。

その結果、研修を受講した人の方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、介護保険制度の内容について何も知らないという割合が低くなりました(図表11)(図表12)。

図表11 仕事継続の可能性

【現在介護している、将来介護の可能性がある方】 単数回答 n=12,648

Q：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。

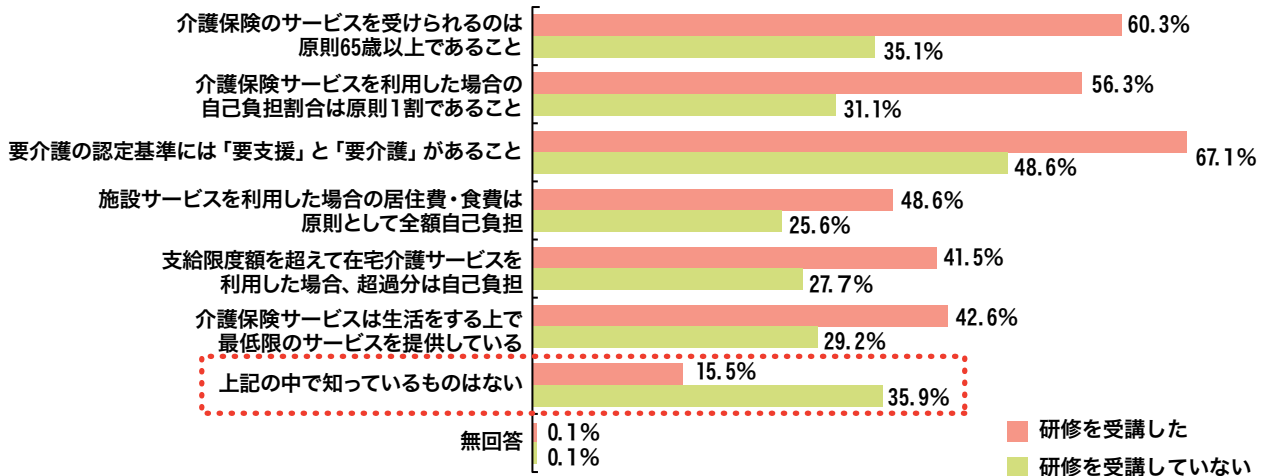


資料：株式会社wiwiv 「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事後）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

図表12 公的介護保険制度の内容の認知度

【全員】 複数回答 n=16,132

Q：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。



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（事後）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

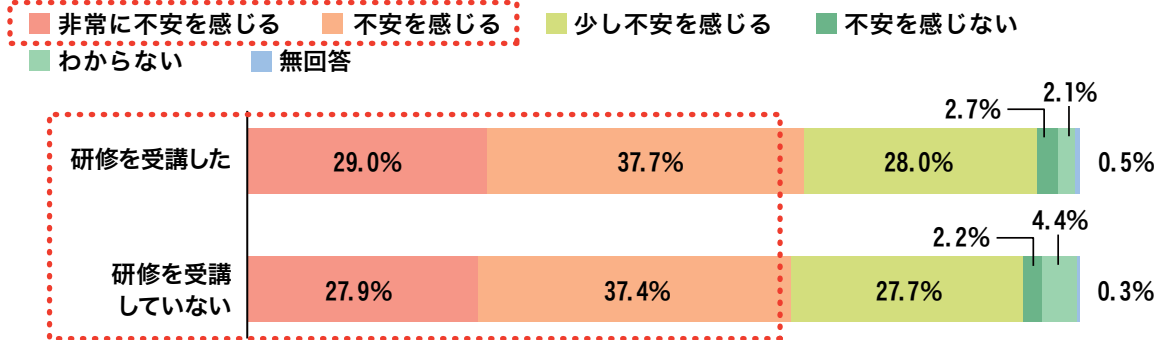
一方、介護に対する「不安の程度」は研修を受講した者と受講していない人に違いはありませんでした（図表13）。しかし、「不安の要因」のうち、「公的介護保険制度の仕組みがわからないこと」、「仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからないこと」、「勤務先の介護にかかわる支援制度がない、もしくはわからないこと」、「地域での介護に関する相談先がわからないこと」などについては、研修を受講した人のほうが、受講していない人よりも、不安に思うという割合が低くなっています（図表14）。つまり、不安の内容を比較すると、研修の効果が確認できます。



図表13 介護不安の程度

【現在介護している、将来介護の可能性がある方】 単数回答 n=12,648

Q：介護することについて、どの程度の不安を感じますか。

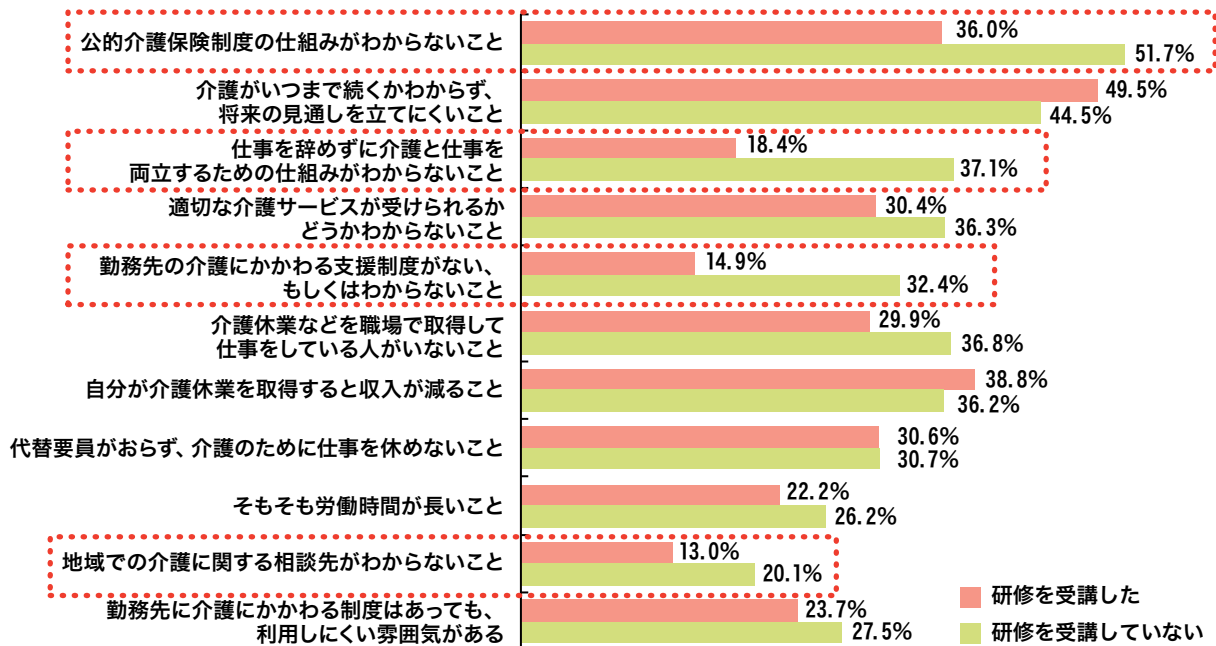


資料：株式会社wiwiiw 「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事後）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成

図表14 介護不安の要因

【介護に関して不安を感じる方】 複数回答 n=11,830

Q：介護に関する不安は、具体的にどのような不安ですか。



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

## ②仕事と介護の両立に関する基本的な情報を説明したリーフレットの配付

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リーフレットなどの資料にまとめ、従業員に配付したり、閲覧可能な状態にすることで、研修の対象とならない従業員も含めて広く周知を行うことが可能となります。リーフレットによる情報提供に関しても、前述した従業員へのアンケート調査の結果から、研修と同様の効果が確認できています。当然のことながら、リーフレットを配布するだけでなく、従業員がリーフレットを読まなくては効果がありません。従業員がリーフレットを手取るだけでなく、読むようにする工夫が必要です。

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、参加企業において、47ページに掲載しているリーフレットを紙で配付したり、イントラネットや掲示板に掲載し、全従業員に周知を行いました。

■配付したリーフレット（「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」）に記載されている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。

### 100社で実践 取組voice

■社内研修資料とともにイントラネットに載せ常時閲覧できるように

- ・リーフレットを社内のイントラネットに載せ常時閲覧できるようにした。  
(福岡県、卸売・小売業、従業員数301人以上1,000人以下)

■リーフレットを休憩室に

- ・リーフレットの周知方法は、イントラネットへの掲載である。さらに休憩室にも紙のガイドを備え付けて誰でも読めるようにした。休憩室に備え付けられていたので、読んだ従業員から問い合わせがあった。イントラネットに載せるのは人事担当者にとっては手軽な方法だが、対象者が限られるため、従業員にとっては必ずしも便利な方法とは言えないと思った。
- ・従業員から「情報を必要とするとき、簡単に入手できる仕組みを検討してほしい」との要望があった。  
(東京都、情報通信業、従業員数1,001人以上)

### Q&Aコーナー

**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等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。家族の介護を行うようになれば、93日間の介護休業や年間5日の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。

## 2-4. 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

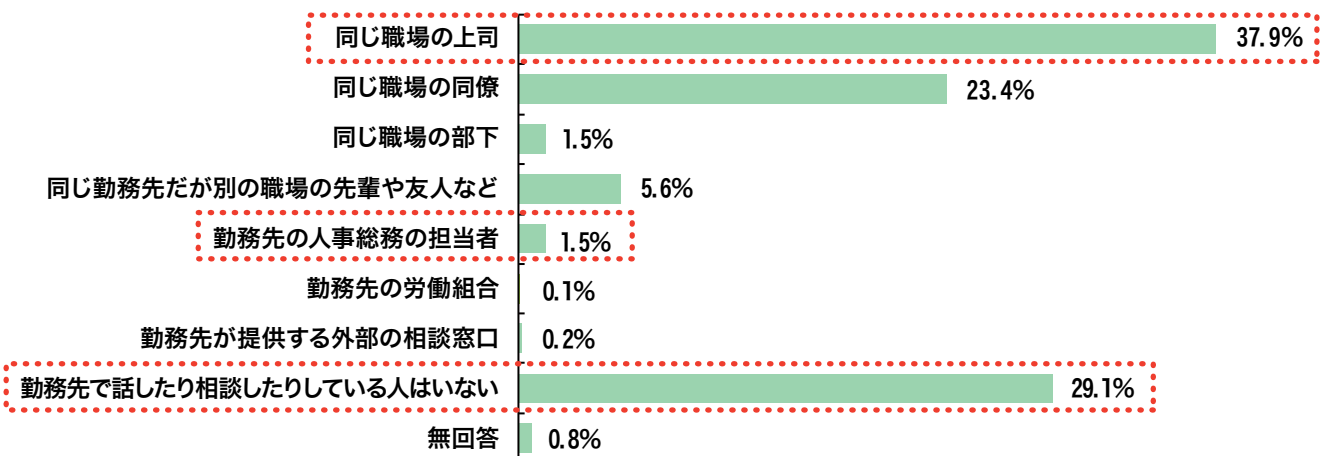
介護の課題を抱えた従業員に対して企業として支援するためには、従業員の側から課題があることを勤務先に伝えることが大前提となります。子育ての場合と異なり、従業員が伝えないと企業として課題を抱えている従業員を把握できないためです。

ところが、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において、介護の課題を抱えている従業員を対象に、自分が介護にかかわっていることを勤務先に相談しているか、相談している場合の相談先についてたずねたところ、「勤務先で話したり相談したりしている人はいない」が29.1%おり、相談している人の相談先としては、「同じ職場の上司」が37.9%と多い一方で、「勤務先の人事総務担当者」は1.5%と非常に少ない結果となりました（図表15）。

図表15 現在介護をしている者の相談先

【現在介護をしている人】 単数回答 n=1,576

Q：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。



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

企業にとって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必要であることは言うまでもありませんが、支援する際には、上司・管理職の役割に留意しながら従業員が相談しやすい体制を整備し、従業員の支援ニーズにいち早く気付くようにすることが重要となります。

なお、介護の課題に直面した従業員に対して企業として実施可能な両立支援は、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関する情報を提供することが基本となります。従業員が抱える介護の課題は、多様で個性が高いため、どのような介護サービスを利用するかなどの具体的な両立方法に関して個別に情報提供することは難しいことがあります。企業としては、従業員一人ひとりが様々な社会的な資源などを活用し、仕事と介護の両立のためのマネジメントを行うことを支援することになります。従業員に「会社としては働き続けてほしい」とアピールしながら、「仕事を継続しながら介護を行う」「介護は自分自身が行うだけではなく、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うようにしましょう。

## (2) 「介護に直面した」従業員へ企業として働きかけるべき6つの項目

- 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上司との働き方の調整
- 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把握
- ⑥社内外のネットワークづくり

### 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本人と共に整理することです。そのうえで、企業で対応すべき問題、地域の窓口や病院に相談すべき問題、親族間で話し合った方がよいと思われる問題を可能な限り整理します。もちろん、「働き方」と「介護サービス」と「親族間の協力」は諸条件によって対応すべき方法が変わりますので、容易に整理ができないこともあります。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で、他の条件を検討しやすくするとよいでしょう。

### ②企業の「仕事と介護の両立支援制度」の手続き等の周知

そのうえで、自社の「両立支援制度」について具体的な利用方法等をアドバイスします。特に介護休業は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があります。93日間という介護休業期間を、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。

### ③上司との働き方の調整

つぎに、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、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について見直す必要があるかを検討していきます。

### 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。個人の事例からも、両立できている人は周囲に自分の状況を知らせ、サポートを得ていることがわかります。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「両立のための働き方を支援している」ことを伝え、職場の理解を得ることが重要です。従業員は急な休み等に備えて日ごろから仕事を整理し、周囲に「見える化」することで、いざという時に周囲がカバーしやすくする工夫が必要です。

### ⑤上司や人事による継続的な心身の状態把握

介護は長期にわたる可能性があります。その間、介護を受ける人の状態も、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把握することが大事です。

### 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、悩みをわかり合うネットワークによって、介護を行う従業員の負担を軽減できる可能性があります。働きながら介護を行う人たちは、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でサポートすることも有効です。

## Q&Aコーナー

**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代の男性従業員が言い出しにくい理由の一つに、「介護を行っ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、介護を行っ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。介護を行っていることを言わないことはデメリットにもつなが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。

### ココに留意!

- 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。
- 介護をはじめとする個人の事情を「お互い様」と考え、助け合える組織風土を醸成することが必要不可欠です。

## (3) 介護に直面した従業員への支援の方法

### ① 支援制度の利用サポート

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。従業員が介護に直面したという情報を入手した際には、人事担当部門が本人や上司の相談に乗るなど、支援制度が利用しやすい環境を整えることも重要です。

#### ■ 取組事例

##### ● 人事担当部門が積極的に対応

従業員が介護に直面した時は、所属上長や総務部がまず早期に状況を把握し、従業員の両立にかかる負担を軽減できるよう、早期に対応できることが重要と考えている。両立を図ろうとする従業員一人ひとりの事情をふまえ、制度利用の提案や相談に乗ることは、他の業務と同様、総務部スタッフとして当然担うべき役割であると認識している。(熊本県、製造業、従業員数301~1,000人)

##### ● 制度利用の促進による離職防止

制度の周知のために社内掲示やセミナーなどを行っているが、制度利用をためらっている従業員の声があった場合には、相談に乗ったり制度利用についてアドバイスすることも、従業員の就業継続のために大切であると考えている。(東京都、卸売・小売業、従業員数1,001人以上)

##### ● 制度利用方法の紹介

介護については育児と違って終わりが見えないことや、社内にどのような制度があり、どのタイミングで利用すればよいのかわからず、仕事と介護の両立について不安を感じる従業員も少なくない。そのため、両立支援制度のホームページを開設し社内制度の周知を図るとともに、介護セミナーを開催する等、情報提供に取り組んでいる。(大阪府、電気・ガス・熱供給・水道業、従業員数1,001人以上)

##### ● 制度利用方法の説明

介護休業を自分で介護するための期間と考え、介護体制を整えることに取り組みず、利用期間の上限の1年経った時に初めて復職のことを考えるのでは困るので、介護休業の正しい利用方法を従業員に伝えている。(東京都、運輸業、従業員数1,001人以上)

## Q&Aコーナー

**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、介護を行ってい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、介護の課題があ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。介護を行っ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。管理職が日頃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、管理職研修等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これを含める方法も効果的です。

### ②相談窓口での対応

介護について社内の相談窓口等に相談ができるような体制を整えておくことは、従業員の不安軽減にとって重要です。また、社内では相談しにくいという場合や、社内では介護の相談に対応できる情報が不足している場合もあるかもしれません。そのような場合には、外部の専門機関等を上手に活用することも有効です。

#### ■取組事例

##### ●外部業者の相談窓口を活用

- ・福利厚生として委託している外部業者の相談窓口を活用。（東京都、製造業、従業員数1,001人以上）
- ・外部機関と契約し、無料電話相談や有資格者の派遣サービス等を受け付けてもらっている。（東京都、情報通信業、従業員数1,001人以上）

## Q&Aコーナー

**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のでしょうか？

**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、当初の予定通りの期間は休業としてもさ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等により介護休業が終了した場合の取扱いに関し、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日付で定められている場合：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ないものであること。
- ②代替要員の雇用契約において、雇用期間が確定日付で定められ、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ること。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又は30日分以上の平均賃金の支給）の規定は適用されるものであること。
- 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あること。

**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等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、様々な情報を共有し、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等を紹介するなど、介護の専門家へつなぐことが効果的です。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。

### ③地域の介護サービス等利用支援

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。まずは、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。その上で、利用を支援するための取組を行っている企業もあります。

#### ■取組事例

##### ●社内ネットワークの形成

- ・きめ細かい情報提供と生の声の共有を柱としたポータルサイトを設けている。目的は、介護支援コミュニティの形成（介護における孤立感・不安感の緩和）。また、外部の福利厚生企業と提携し、介護事業者の情報提供などを行う。（東京都、情報通信業、従業員数1,001人以上）
- ・65歳以上のグループ健康保険組合員および家族（被扶養者）を対象とした訪問健康相談を実施。保健師等の公的資格者が家庭訪問し、介護についてのアドバイスや在宅生活の支援を図り、生きがいをもって地域社会に参加するための相談を行う。（大阪府、製造業、従業員数1,001人以上）

### ..... Q&Aコーナー .....

**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『介護を行うにあたっての希望（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等）』『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、等）』『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等に相談するよう、アドバイスしてください。

## 2-5. 働き方改革

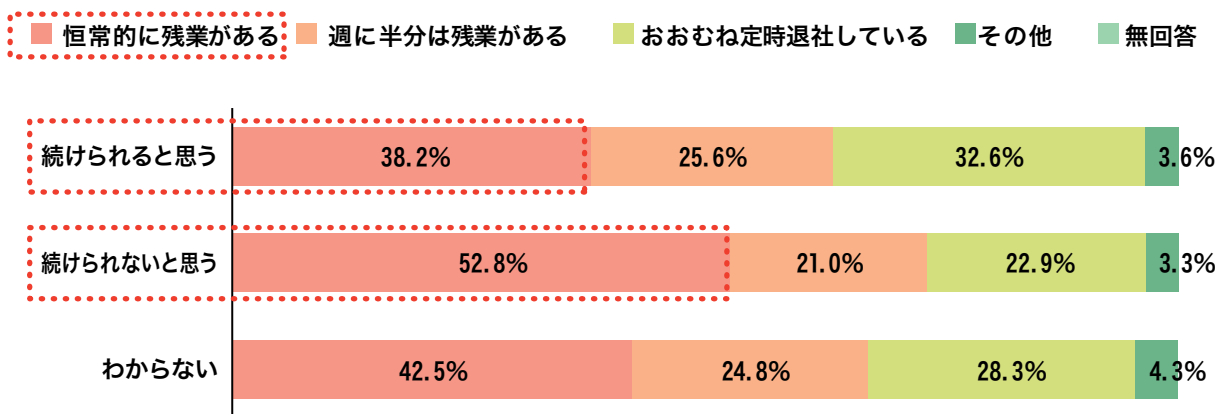
### (1) 働き方改革の必要性

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における社内アンケート調査結果から、介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性と、残業の程度及び年次有給休暇の取得との関連をみたところ、仕事を「続けられると思う」人のうち「恒常的に残業がある」の比率は38.2%で、「続けられないと思う」人の52.8%よりも低いという結果になりました（図表16）。

図表16 介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性(残業の程度との関連)

【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。



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

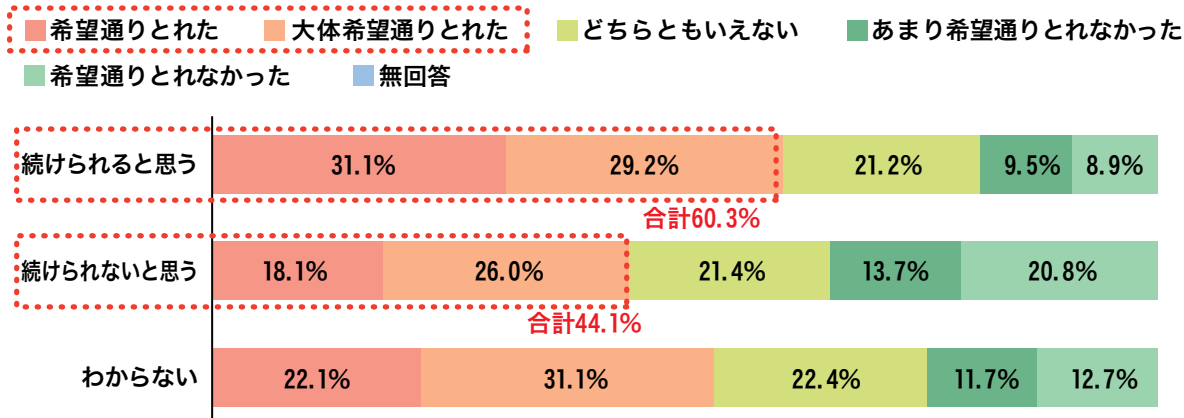
また、「続けられると思う」人のうち、年次有給休暇が「希望通りとれた」「大体希望通りとれた」のは合計60.3%と、「続けられないと思う」人の44.1%よりも高くなっています（図表17）。

図表17 介護の課題に直面した際の仕事継続の可能性(年次有給休暇取得との関連)

【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)



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



仕事と介護の両立に向けては、介護で「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だけでなく、仕事に意欲的に取り組めるような職場や働き方を実現できる環境整備が必要です。たとえば、長時間残業がない職場や有給休暇が取得しやすい職場とすることなどもそれに該当しますが、労働時間のあり方だけではなく、仕事上の情報共有などの「仕事の見える化」や、仕事以外の課題に関して従業員同士で情報共有ができ、お互い様と支援し合える職場風土づくりなども大切になります。

### ココに留意!

- 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、介護を行う従業員にとっても働きやすい職場です。
- 一方で、「上司が終業時刻を過ぎてもなかなか帰らないため、仕事が終わった部下も帰ることができず、結果として長時間労働になってしまう」「なかなか有給休暇を取得することができない」という職場も少なからずみられます。
- 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。このことで、介護の課題があ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つくられるでしょう。

## (2) 働き方改革の内容と方法

### 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したり、時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。恒常的に長時間労働となっているような職場においては、まずは日ごろの働き方を見直すことが重要です。

### ② 多様なニーズに即した柔軟な働き方の提供

仕事と介護の両立は、介護の課題が継続する期間や親族を含めた介護の体制のあり方、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、仕事と育児の両立以上に、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当然ですが、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、多様な選択のできる対応を行うことが望ましいでしょう。

#### ■ 取組事例

##### ● 介護に伴う勤務時間の短縮等の制度

介護に伴う勤務時間の短縮等の制度として、フレックスタイム制の適用、時間外労働および休日労働の免除、介護短時間勤務（30分単位で最大2時間まで短縮可）、1日の所定労働時間を変更することなく始業・終業時刻を繰上げ・繰下げの措置、のうちいずれかを選択することができる。（大阪府、製造業、従業員数1,001人以上）

##### ● 介護事由での利用も可能な在宅勤務制度

週4日以上在宅勤務制度を導入。介護事由での利用実績もある。（東京都、情報通信業、従業員数1,001人以上）

##### ● 勤務地の配慮

転勤の免除は制度的にはないが、対応可能な場合は「介護のために転勤を免除する」ということを認めている。（東京都、情報通信業、従業員数1,001人以上）

##### ● 業務配分の配慮

当社が手掛ける事業は、1年以上の長期プロジェクトや海外での対応が必要な案件など多種多様である。時間的な制約のある従業員については、本人の希望と発揮できる能力、職場の実情などをふまえながら関係者が話し合い、業務上の配慮を行っている。（東京都、電気機械器具製造業、従業員数1,001人以上）

## Q&Aコーナー

**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ければならないわけではありません。このことを管理職研修等の機会に十分に説明し、理解を促すことも必要です。

もちろん介護等の事情ではなく、出張や急な体調不良等で管理職がオフィスを数日不在にすることもあるでしょう。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さんが不在の時はBさんが、Bさんが不在の時は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行う管理職には、午前又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等を活用した「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。

厚生労働省では、企業が自社の従業員の働き方・休み方の見直しや改善を行う際に役立つ情報を提供するウェブサイトを運営しています。サイトには、専用指標によって企業診断ができる「働き方・休み方改善指標」や「働き方改革取組事例」などを掲載していますのでご活用ください。

●働き方・休み方改善ポータルサイト <http://work-holiday.mhlw.go.jp/about/index.html>

## 2-6. 両立支援の取組を継続させましょう

従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握から始まり、制度設計・見直し、介護に直面する前の従業員への支援、介護に直面した従業員への支援及び働き方改革について、その必要性、内容や方法について見てきました。

これらの取組の実施には時間や労力、場合によっては経済的な負担がかかります。しかし、取組を実施することによって、介護の課題に直面していない従業員は、漠然とした不安が軽減され、必要な心構えをすることができます。介護の課題に直面した従業員は、企業からの支援を受けながら継続就業を目指すことができます。つまり、仕事と介護の両立支援の取組は、企業にとって、従業員に就業継続してもらうこと、さらには仕事に意欲的に取り組んでももらうことにつながります。

研修などは1回の実施では、効果は限定されています。繰り返して研修を実施したり、定期的に両立支援制度の利用状況や従業員が企業に求める支援策は何かを把握し、仕事と介護の両立支援の取組を継続させましょう。

## 3. 実証実験参加企業の取組事例の紹介

ここからは、平成26年度に実施した両立支援対応モデルの導入実証実験に参加した企業の取組を紹介します。

### 事例1 ホシザキ東北株式会社

#### 1. 企業概要・従業員構成

- 設立 昭和49年4月18日
  - 本社所在地 宮城県仙台市青葉区昭和町2-38
  - 事業内容 卸売・小売業（業務用厨房機器の販売及びメンテナンス）
  - 企業全体の正社員数 422人
  - 正社員に占める女性の割合 15%
  - 正社員に占める40歳以上の割合 41.1%
- 平成26年度ホシザキグループ18の関連会社の中で社員満足度1位を獲得。業績も向上している。

#### 2. 取組の背景

- (1) 実証実験に参加した理由
  - 厚生労働省より平成24年に「子育てサポート企業」として「くるみんマーク」の認定を受けるなど、仕事と育児の両立に関しては様々な取組を実施し制度・職場環境を整備してきた。しかし、仕事と介護の両立に関しては、当時介護休業取得実績もなく、何から取り組むべきかを検討していたところであった。大変良いタイミングで、今回の実証実験に関する情報を入手でき、経営層からの理解と賛同を得て応募することとした。
- (2) 社員の働き方（過去1年間の社員1人あたり）
  - 年次有給休暇取得率：75.1% 10年以上前は、年次有給休暇取得率が10%台で、平均的に帰りも遅いため、そのような環境から退職者も多い会社であった。しかし「くるみんマークの取得」に向けた取組の中で、トップからのメッセージを伝え、年次有給休暇の取得促進、時間外労働の削減等、数値目標を定め継続したことで従業員の意識改革も進み、現在のような職場環境・風土となった。現在では、離職率も2%程度である。
- (3) 仕事と介護の両立支援制度の内容
  - 介護休業制度の休業期間は93日、介護休業の要介護者一人の場合の年間付与日数は5日間で法定通り。その他の支援制度として短時間勤務制度、積立年次有給休暇制度がある。今回の実証実験と同時期に初の介護休業取得者が1名生じ、初のケースに人事労務担当者も共に学びながら対応にあたった。

#### 3. 取組状況

- (1) 社内アンケート
  - 社内アンケートは、全正社員に対してWEBアンケートで実施した。具体的には、社内メールやイントラネット上の社内報への掲載によって、アンケートの案内を行った。アンケート回答期間中は回答率向上のため、朝礼時の声掛け、会社貸与携帯電話へのリマインドメールを行った。しかしながら、結果として回答率は4割程度にとどまった。外回りが多い営業社員等がパソコンで回答できなかったことが、回答率が伸びなかった要因の一つだと考えられる。
  - アンケート結果から、「介護休業の規程が社内にあることを知らない」「規程があっても制度内容を知らない」割合が予想以上に多かった。人事担当者が当たり前知っていることが、現場では理解されていないことに気付かされた。
- (2) 社内研修の実施
  - 社内研修については、全従業員を対象に、営業所のある東北6県で実施しほぼ全員が参加した。必修のコンプライアンス研修を利用して、一緒に実施したことで参加者が多かった。
  - 資料は、社内アンケート結果の紹介、事例をもとにした質問形式の資料を独自に作成し、社員と一緒に考える研修とした。介護保険制度上の要介護の認定基準と、育児・介護休業法上の要介護状態の判断基準が違うことに対して、従業員から驚きの声があがった。
  - 自社の支援制度については、周知をしているつもりだったが、従業員の認知度が低かったので今回の研修で詳しく説明した。
- (3) リーフレットの配付等
  - 社内研修時に全社員に配付し、イントラネットにも掲載した。その他に、東北6県の地域包括支援センターのリストをイントラネットへ掲載。また、社内報にも自社の両立支援制度の案内を掲載した。

#### (4) 制度設計・見直し(検討)

- 実際に介護休業を取得した従業員から制度内容・運用について聞き取りをした。
- 柔軟な働き方を実現するため、介護休業規程を法定を上回る制度内容にできるよう検討し、親会社へ働きかけを行っている。具体的には①介護休業申請の回数限度(1要介護状態ごとに1回)の撤廃、②半日単位の介護休暇制度など。
- 代替要員の体制についても見直しを行った。介護休業は、要介護者の状態によっては休業終了日の繰り下げで期間延長も考えられることから、周囲スタッフの負担軽減を目的に、今後は介護休業の申出があった際はすぐに代替要員(派遣スタッフ)を起用することとした。

## 4. 総括

### (1) 課題

- グループ会社のため、単独で介護休業規程を変更することができないので、親会社に規程改訂の働きかけを行っている。
- 周囲の社員によるサポートが難しい従業員(営業所事務1名で担当しているスタッフ等)の代替体制が課題であることがわかった。

### (2) 成果

- 社内アンケートについては、従業員の実態がわかったことが大きな成果だった。研修実施後は、従業員からの公的介護保険制度・介護休業制度に関する相談が増えた。
- 社内研修を受け、営業所事務員全体で、自ら直面する前の備えとして、急な休みに対応できるようマニュアルの作成に取り掛かっている。会社の取組に従業員が応えてくれる、そんな相乗効果を実感している。

## 事例2 イーソル株式会社

### 1. 企業概要・従業員構成

- 設立 昭和50年5月
- 本社所在地 東京都中野区本町1-32-2 ハーモニータワー
- 事業内容 情報通信業（コンピューターならびに周辺機器のソフトウェアとハードウェアに関する研究開発・製造・販売、開発の受託、技術者の派遣、ならびにコンサルティング業務）
- 企業全体の正社員数 374人（平成26年12月）
- 正社員に占める女性の割合 14.2%
- 正社員に占める40歳以上の割合 35.7%

### 2. 取組の背景

#### (1) 実証実験に参加した理由

- 平成23年末に経営トップの賛同を得て、平成24年以降、働き方の見直しを軸としたワーク・ライフ・バランスに関する施策を開始・継続していた。今期の研修計画で介護研修が予定されており、具体的な実施内容を検討中だった。今後仕事と介護の両立が必要となる従業員が増えるの見込んでおり、状況把握の必要性を感じていた。

#### (2) 社員の働き方について（過去1年間の社員1人あたり）

- 1日の所定労働時間は7.5時間、所定外労働時間（月平均）23.5時間、年次有給休暇取得率67.1%、所定外労働時間はソフトウェア業界平均以下だと認識しており、従前より経営トップも、労働時間と成果は比例しないという考えだった。年次有給休暇は、当日申請も認めるなど柔軟な運用がなされている。

#### (3) 仕事と介護の両立支援制度の内容

- 介護休業制度の休業期間は93日で、分割取得は禁じていない。介護休暇の年間付与日数は要介護者1人の場合5日間で法定通り。その他に、短時間勤務制度等の法令に沿った制度、加えて、積立年次有給休暇制度がある。平成23年度に、会社として初の介護休業取得者が1名生じ、対応のノウハウがなく試行錯誤をしながら対応した。

### 3. 取組状況

#### (1) 社内アンケート

- 従業員の支援ニーズについては、以前から自己申告制度・面談等での個別把握をしていたが、今回の社内アンケートは初の試みであった。社内アンケートの実施対象は、全正社員とし、案内方法については、全社向けのメールで配信したほか、朝礼・会議等でも直接案内し、回答期限の直前には全社員向けのリマインドメールを再度配信した。その結果、325人から回答を得た（回答率89.5%）。

#### (2) 社内研修等の実施

- 社内研修は、管理部門が講師となって就業時間内に計2回実施し、26名が出席した。研修の参加者は、職位や年齢を限定せず全社員を対象に希望者を募集した。
- 研修時に配付した資料は、参加した実証実験事務局から提供された研修資料とリーフレットである。研修資料を基本に、自社制度を記載した。リーフレットの表紙にトモニンを掲載した。
- アンケート結果の抜粋を紹介し、現在介護に直面していない社員も、社内状況を理解し当事者意識を持てるよう、インパクトのある数字を研修の冒頭に画面に映した。それ以外にも、働き方見直しの全社プロジェクトの成果報告会にて、アンケート結果を利用して、仕事と介護の両立状況を発表した。

#### (3) リーフレットの配付

- イントラネットに掲載するとともに約100部を紙で用意し、社内イベント、介護研修の参加者へ配付した。
- 従業員からは、「介護支援制度の大枠が理解できた」「もう少し情報量が多い方がよい」などの反応があった。また、従業員からの要望を受けて、自社制度には無給か・有給かを明確に記載した。
- アンケート結果から、従業員が社内制度について知らないということが改めてわかったので、まとめて情報提供できるリーフレットができてよかった。

#### (4) 制度設計・見直し（検討）

- 定期的に人事関連の懸案事項を話し合う会議の中で検討を行った。以前から「仕事と介護・育児等との両立支援の対応」について議論していたのでその枠組みの中で行った。
- 制度の利用要件・手続きについては、書式は全て確認したが、特に課題は明確にはならなかった。
- 従業員ニーズへの対応については、特に意見交換会は実施していないが、社内アンケートや研修実施時の反応から、制度把握が不十分という課題が見えたため、制度周知を積極的に行うこととした。

- より柔軟な制度にする趣旨で、介護休暇を半日単位で分割取得できる制度を平成27年1月に施行した。一部の社員から同様の位置づけの看護休暇に関して半日単位での取得の希望があり、1日単位より半日単位の方が、状況に応じて最小限の利用で済み、労使ともに使い勝手がよいと考えたためである。

## 4. 総括

### (1) 課題

- 自社の課題としては、実際に仕事と介護を両立している社員の事例が多いわけではないので、ノウハウの蓄積が不十分な点がある。人事としても、管理職としても、まだまだ多様なケースをイメージできていないと思う。
- 課題に対する対応策として、管理職に介護の相談がきた場合に初期段階で適切な対応ができるように、まずは今回の内容で管理職に向けた研修を強化していきたい。仕事と介護の両立に関する概要を理解するという今回の内容で、毎年1、2回程度継続予定である。

### (2) 成果

- 一番の成果は会社として、介護のニーズを数字で把握できたことである。今後の対応内容・優先度付けの検討・判断の根拠ができたことは大きな収穫だった。
- アンケート、社内研修の実施、リーフレットの配付という情報提供を通して、社員に対して会社の取組スタンスを示す機会ができた。

## 事例3 ヒューリック株式会社

### 1. 企業概要・従業員構成

- 設立 昭和32年3月
- 本社所在地 東京都中央区日本橋大伝馬町7番3号
- 事業内容 不動産の所有・賃貸・売買ならびに仲介業務
- 企業全体の正社員数 125人
- 正社員に占める女性の割合 26.4%
- 正社員に占める40歳以上の割合 56.0%

### 2. 取組の背景

#### (1) 実証実験に参加した理由

- 当社では毎年、日経産業新聞の「人を活かす会社」「につけい子育て支援大賞」の事例、経団連事例集を点検し、ワーク・ライフ・バランスの観点から見直しを行い福利厚生制度全般の充実を図っている。「介護」については、まだ問題は顕在化しておらず、これからの課題として会社として支援できることを改めて見直していたところ、今回の募集を知り応募した。他社の例も参考にしながら、当社にあった制度・対応について検討していきたいと考え参加した。

#### (2) 社員の働き方について（過去1年間の社員1人あたり）

- 法定時間外労働（月平均）34時間。年次有給休暇取得率71%は高水準だと認識している。時間外労働は、社長が委員長を務めるリスク管理委員会のモニタリング指標のひとつとして定期的にチェックを行い、時間外労働削減を推進。年次有給休暇の取得状況は時間外労働とともに重要な定量指標（KPI）に位置づけ、取得状況のモニタリングを行い、低取得者の所属長には注意喚起を行っている。

#### (3) 仕事と介護の両立支援制度の内容

- 介護休業制度の休業期間は1年、分割取得可で法定を上回る水準にある。また、介護休暇は要介護者が一人であっても年間付与日数を10日間とし、かつ有給扱いで法定を上回っている。その他の支援制度として短時間勤務制度（1年）、積立年次有給休暇制度（最大60日。分割可。育児、傷病、家族の看護・介護、不妊治療利用可）がある。平成24年度に介護休暇取得者が2名いた。

### 3. 取組状況

#### (1) 社内アンケート

- 社内アンケートの実施対象は、全正社員とし、案内方法については、通達を発信し、また、リマインドメールを5回配信して協力を依頼した。その結果、125人から回答を得た（回答率84.8%）。

#### (2) 社内研修の実施

- 社内研修は、人事総務部長が講師となって計2回実施し、約50名が出席した。18ある部門それぞれの部署から管理職を必ず含む2名以上の出席を依頼、参加者には部に戻った後に部内で共有するよう指示した。さらにグループ会社5社の人事部長もオブザーバーで参加。グループ会社には資料を提供し、社内展開を依頼した。
- 研修では、参加した実証実験事務局から提供された研修資料とリーフレットを用意し、研修資料をベースに行った。介護問題を身近に感じる管理職が参加したので、具体的な質問も多く、大変勉強になったと好評だった。
- 社内研修では、最初に研修の目的について、知識提供ではなく心構えやスタンス中心に話すと伝え、なるべく事例を紹介するようにした。
- 研修後、リフレッシュコーナーにいた年配男性従業員が介護の話をしていたりするなど、介護に関する話題が自然に増えた。

#### (3) リフレットの配付

- 全社員へ紙で配付した。

#### (4) 制度設計・見直し（検討）

- 制度の周知については、介護についても育児と同じように、介護の課題に直面する前と、介護の課題に直面した場合のケースわけをしたガイダンス冊子を作成予定である。
- 制度の利用要件・手続きについては、制度の見直しを平成27年1月に実施したが、それに合わせて利用要件をわかりやすくした。たとえば、介護休業と短時間勤務の混在利用は運用上可能としているだけで、規程上書いてあるわけではないので、明文化を検討した。
- 育児休業中は自社独自の賃金補填があるので、育児制度とのバランスから介護休業についても賃金補填を行う方向で検討した。介護休業中の賃金補填については、事後の不利益変更は難しいことから、慎重な対応は必要ではあるものの、100人程度の規模で各人の状況把握は可能であることから、適正な運営は充分可能と考えた。

## 4. 総括

### (1) 課題

- 課題は、介護休業中の賃金補填を検討したが、育児・介護休業法の介護休業給付金と当社独自の制度の線引きが困難な点であった。給付金の申請をしても必ずしも申請した日数通りに設定されるかどうか分からないので、社員の経済的支援を優先した制度設計を検討した。
- 後記の通り、制度改善はほぼ完了したので、従業員が制度を理解し利用しやすいよう運用面の充実が今後の課題と認識しており、ガイダンス作成もその一環として考えている。

### (2) 成果

- 会社として、今まで介護については積極的な啓蒙は行っていなかったが、研修を実施し介護に対する関心が高まり、従業員から介護についての話題が自然に出るようになった。
- 現行制度の改善点も明らかになったので、介護休業規程を全面的に見直し、平成27年1月には従業員にとってわかりやすいよう名称も「介護両立支援規程」に改めた新規程を施行した。
- 経済的な支援策としては、経営の全面的な理解を得て、会社独自の一定期間の賃金補填制度のほか、無給期間中の社会保険料の会社負担制度も新設した。



## 事例4 学校法人 須磨学園

### 1. 企業概要・従業員構成

- 設立 大正11年11月9日
- 本社所在地 神戸市須磨区板宿町3-15-14
- 事業内容 中学高校運営
- 企業全体の正社員数 117人
- 正社員に占める女性の割合 31.6%
- 正社員に占める40歳以上の割合 41.0%

### 2. 取組の背景

#### (1) 実証実験に参加した理由

- 昨年、家族の介護を理由にベテランの女性教員が1名退職した。当校はもともと女学校で93年の歴史があり、幅広い年齢層の教職員がいる中で、最近介護に関する情報提供の依頼（有料老人ホームの情報等）が教員から複数名、事務局長あてにあった。職員にもすでに家族の介護で、苦勞しているものもいることから、今後のためにも勉強が必要と感じ実証実験に参加した。

#### (2) 社員の働き方について（過去1年間の社員1人あたり）

- 一年単位の変形労働時間制。年次有給休暇取得率26.1%。

#### (3) 仕事と介護の両立支援制度の内容

- 介護休業制度は法定通りで、休業期間は93日、分割取得は無し。介護休暇も法定通りで、要介護者1人の場合の年間付与日数は5日間。その他の支援制度として短時間勤務、1時間単位で休みが取れる時間休暇がある。

### 3. 取組状況

#### (1) 社内アンケート

- 社内アンケートの実施対象は全教職員。メールにて案内し、イントラネットへも掲載し、管理職には直接の回答依頼の声がけも行い、リマインドメールは合計3回実施した結果、106人から回答を得た（回答率94.6%）。
- 教職員からの反応としては、アンケート開始直後に回答してくれた職員もおり、問題意識が高かった。実際に介護している人は2人程度だと思っていたが、9人もおり驚いた。担当者が前職で介護関係の仕事をしていたこともあり、雑談の中で介護の相談を受けるようになった。

#### (2) 社内研修の実施

- 社内研修は全ての教職員に、役職の限定なし、年齢制限なしで公募した。事務局長が講師となって就業時間内に1回実施し、84名が出席した。通常の授業ではなく、定期考査中で教職員が多く集まっているタイミングで実施できたので、全教職員の約8割の高い出席率である。熱心に聞いていただけた。「これは絶対には研修だから来年4月以降もやったほうがよい」とのコメントもいただいた。
- 研修時に配付した資料は、参加した実証実験事務局から提供された研修資料とリーフレットである。自社のアンケート結果に関しては、社内研修開催にあたって、校務運営会議という幹部会議の席上で事前説明と了承を取るために、概要を説明した。本実証実験の経緯・背景等から、社内研修の位置づけ、開催意義までの説明に使い、幹部の理解をスムーズに得ることができた。その後の職員会議での告知でも同様に活用した。
- 個別に数名から、研修後「あらためて自分のこととして見直す機会になった」との感想が寄せられた。また、定期的な研修の実施の要望もあった。総務部長からは、新任教員の研修の際にプログラムに入れてはどうかとの意見具申があった。

#### (3) リーフレットの配付

- 紙に印刷して全教職員へ配付した。

#### (4) 制度設計・見直し（検討）

- 制度の周知については、課題はなかった。もともと休暇等に関する細かな問い合わせや確認は事務局へ上がってくるが、介護休業制度を改めて告知し同様に気軽に相談いただくよう促した。
- 制度の利用要件・手続きについても課題は特になかった。
- 従業員ニーズへの対応については、今回は特に教職員との意見交換は実施していないが、今後の校務運営会議や職員会議の場を通して、引き続き情報提供を行い、周知徹底、意見集約につなげていきたいと考えている。

## 4. 総括

### (1) 課題

- 職員の入れ替わりが毎年あるので、制度の情報提供・周知徹底等をきっちりできるよう体制整備が必要である。
- 教員は自分の代替要員がそもそも不足がちであるという状況を理解しているがゆえに、言い出しにくい状況だと思う。相談窓口を一本化し、日頃から声かけして気軽に何でも相談しやすい体制や雰囲気づくりが必要と考えている。

### (2) 成果

- 一番の成果は、校内に介護に関する制度を周知でき、相談窓口を明確化したことである。また、理事長をはじめ多くの教職員から両立支援に対する取組の理解を得たことも大きな成果である。「なぜこの取組を実施するのか」ということを今回のように、ひと手間かけて伝える事が、より周囲の理解を得るための最短の道だと感じた。

## 事例5 医療法人 寿芳会 芳野病院

### 1. 企業概要・従業員構成

- 設立 大正2年11月
- 本社所在地 福岡県北九州市若松区本町2丁目15番6号
- 事業内容 医療、福祉
- 企業全体の正社員数 280人
- 正社員に占める女性の割合 68.2%
- 正社員に占める40歳以上の割合 39.3%

### 2. 取組の背景

#### (1) 実証実験に参加した理由

##### ■ 取組前の介護支援の現状と課題

過去に1か月間介護休業を取得した職員がおり、その時に感じた仕事と介護の両立という視点から介護休業制度の使い勝手や今後の対策を具体的にどうすすめていくかを考えていた時に、タイミングよく実証実験の案内があった。アドバイスを得ながら取組を推進できると考えて参加した。

#### (2) 従業員の働き方について（過去1年間の従業員1人あたり）

- 法定時間外労働（月平均）は2時間。年次有給休暇取得率は35.2%である。

#### (3) 仕事と介護の両立支援制度の内容

- 介護休業制度の期間は、93日と法定通り。2012年度に介護休業取得者が1人いた。介護休暇も要介護者一人の場合の年間付与日数は5日と法定通りである。
- 短時間勤務制度（日勤帯8:30～17:30内で一定の時間を短縮して勤務。月に1日だけ、特定の曜日だけなど柔軟に利用できる制度、介護休業と合算）がある。

### 3. 取組状況

#### (1) 社内アンケート

- 社内アンケートの実施対象は、全正職員285人（案内率100%）である。案内方法は、全部署の所属長が集まる会議で連絡（実施1週間前口頭にて1回、実施開始日に口頭と文書にて1回）した。
- 各部署長管理の下、アンケート回答したかにチェックをするためのリストを準備し、回答後に本人より署名及び回答日を記入してもらうようにした。回答期限を短めの1週間に設定したことも工夫の一つである。
- 社内アンケートに対する職員の声は、「介護について考える機会となった」「家族と話す機会を設けてみようと思う」等があげられる。

#### (2) 社内研修の実施

- 社内研修の実施対象は、全部門で年齢制限なしとし、介護をしている又は予定のある職員と管理職とした。全体研修は、365日夜勤を含めシフト勤務がある病院では大変難しい。
- 実施日は、10月29日、11月5日の2日間で参加者数31名であった。
- 配付した資料はリーフレットのみ。「社内アンケート結果」は配付せず、研修の際、口頭にて報告した。
- 今回の社内研修を通して、「実は介護をしていた」という職員が想像以上にいたこと、介護をしていることは言い出しにくいこと、情報提供を行う必要があることを認識した。

#### (3) リーフレットの配付

- リーフレットは全職員に配付した。
- リーフレットを読んだ職員からは、「介護が突然来るということがわかり、親と今のうちに話しておこうと思った」等前向きな意見が寄せられた。
- リーフレットの表紙等に「トモニン」を使用した。

#### (4) 制度設計・見直し（検討）

- 平成27年4月1日以降、各年度内に40歳を迎える職員対象の「介護と仕事の両立支援セミナー」を開催予定。いざという時に備えるきっかけや介護保険制度や地域の支援状況などの情報の提供を主に行っていきたい。
- 年2回、全職員へ配付の法人報を通して、両立支援に対する啓発を実施予定。
- 院内の資源（地域連携室、ケアマネなどの相談窓口）を患者さんだけでなく職場や地域でも活かせるように検討したい。

## 4. 総括

### (1) 課題

- 仕事と介護の両立支援に関する情報発信の不足から、職員の知識が不足し、介護に不安を抱えている。定期的に継続した情報発信に取り組んでいきたい。
- 職員は、介護をしていることを上司には報告できているものの、同僚や先輩、後輩にオープンにしている人が少ないことが課題である。介護は誰にでも起こりうることや、オープンにすることによる本人や職場のメリットなどを伝え、日頃のコミュニケーションの中で情報共有し、いざというときにカバーができる仕組みを提案していきたい。

### (2) 成果

- 社内アンケートや社内研修の実施を通して、職員の介護の実態を知ることができ、また将来予測、さらには、仕事と介護の両立に関して、性別や年代で意識が異なる点など、仕事と介護の両立支援に資するいろいろなことが理解できたことが大きな成果である。更に一緒に参加した企業間でネットワークが構築でき、情報交換を行うよい機会にもなった。

## 4. 資料編

### (1) 実態把握調査票

本調査は、平成26年度仕事と介護の両立支援事業において作成したものです。必要に応じ修正してご活用ください。

#### 【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。  
勤務先にも個人の回答結果が、開示されることはありません。会社全体の集計結果のみ勤務先へ連絡します。
- ③本アンケート調査には、すべて回答ください。
- ④社内アンケートは、今回と、取組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。

#### 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 → Q2へ進んでください
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 → Q3へ進んでください
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。【○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へお進みください。

【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。【○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

【Q3で回答された方、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。【〇は一つ】

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。【〇は一つ】

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 → Q8へ進んでください
5. わからない → 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いないこと、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

**Q 9 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、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

**【全員にお伺いします】**

**Q 10 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

**Q 11 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

**Q 12 あなたは、公的介護保険制度のことについてご存知でしたか。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

**Q 13 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。【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

**Q 14 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 A      3. どちらともえない      4. どちらかという 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（2013年度）の年次有給休暇は希望通りとれましたか。【〇は一つ】

（※2014年4月1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
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. 超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

Q18 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) 従業員配付用リーフレット

本リーフレットは、平成26年度仕事と介護の両立支援事業において作成したものです。

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(55ページ参照)。

### 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」整備促進のシンボルマーク  
(愛称：トモニン)

## 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。

1

## 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のです。
- 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 要支援、要介護家族がいることを職場に伝え、仕事と介護の両立支援制度を利用する。
- 2 介護サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」。
- 3 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。
- 4 日頃から「家族と良好な関係」を築く。
- 5 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分のための時間を確保」する。

2

## ひとりで抱え込まない

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。  
0412-425-0000 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。

3

## 当社の仕事と介護の両立支援制度

(これは記入例です。御社の制度の内容に合わせて書き添って修正してください)

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	介護のために仕事を休むことができます。	勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方は対象外です。	要介護状態の対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで	開始予定日の2週間前までに申出書を提出してください。
短時間勤務制度	介護のために1日の所定労働時間を8時間から6時間に短縮することができます。	勤続1年未満の方は対象外です。	対象家族1人につき、通算93日間の範囲内	開始予定日の2週間前までに申出書を提出してください。
介護休暇	対象家族の介護その他の世話のために、1日単位で仕事を休むことができます。	勤続6か月未満の方は対象外です。	対象家族が1人であれば年に5日、2人以上であれば年に10日	口頭での申出も可能です。その場合は事後に届出をしてください。
法定時間外労働の制限	1か月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働が免除されます。	勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方は対象外です。	1回の請求につき1年以上1年以内の期間請求できる回数に制限なし	開始予定日の1月前までに請求書を提出してください。
深夜業の制限	深夜業（午後10時から午前5時までの労働）が免除されます。	深夜に対象家族の介護ができる同居の家族がいる方は対象外です。	1回の請求につき1年以上6か月以内の期間請求できる回数に制限なし	開始予定日の1月前までに請求書を提出してください。

●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。

本ガイドは、厚生労働省が委託し、株式会社wiwiv（ワイウィブ）が制作したものです。  
厚生労働省 平成26年度仕事と介護の両立支援事業

4

(3) 社内研修資料

本資料は、平成26年度仕事と介護の両立支援事業において作成したものです。

**介護で離職しないために  
仕事と介護の両立セミナー**  
  
**(2014年度版)**  
  
 2015年〇月〇日  
 株式会社〇〇〇

1

**目次**

**はじめに**  
 チェック！仕事と介護の両立に向けて  
**I. 事前の心構えの重要性**  
 1. 介護はなぜ誰もが直面する課題なのか  
 2. 大事な「事前の心構え」

**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～**  
 1. 職場に介護を行っていることを伝え、  
仕事と介護の両立支援制度を利用する。  
 2. 介護サービスを利用し、  
自分で「介護をしすぎない」。  
 3. 地域包括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。  
 4. 日頃から「家族と良好な関係」を築く。  
 5. 介護を深刻に捉えずに、  
「自分のための時間を確保」する。

**III. 働き方の見直しも重要**  
**まとめ 介護で離職しないために**  
 チェック！このセミナーのゴール  
 お役立ちリンク

2

**はじめに**

**このセミナーのゴール**

- 「事前の心構えの重要性」を理解する。
- 「仕事と介護の両立のための5つのポイント」を理解する。
- 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。

3

**チェック！仕事と介護の両立に向けて**

- 配偶者の親を含めて75歳以上の親がいますか。  
はい いいえ
- 配偶者の親を含めて親の介護を経験している。あるいは経験したことがありますか。  
はい いいえ
- 介護保険制度の被保険者は（保険料を支払うことになる年齢）は（ ）歳から
- 介護保険によるサービスを利用した場合、自己負担割合は原則（ ）割です。
- 自治体が設置している介護に関する相談窓口の名称を知っていますか。  
はい いいえ

4

**I. 事前の心構えの重要性**

- 介護はなぜ誰もが直面する課題なのか
- 大事な「事前の心構え」

5

**1. 介護はなぜ誰もが直面する課題なのか**

□多くの人が、まず親の介護に直面する。  
 →75歳を過ぎると要支援・要介護となる者の比率が高くなり始める。

■要介護者の認定状況 65歳以上に占める要支援・要介護の割合

年齢区分	要支援	要介護
75歳以上(後期高齢者)	8.9%	23.6%
65歳以上75歳未満	1.4%	3.0%

(資料)：厚生労働省「介護保険事業状況報告(月報)」(平成26年7月)より作成

□40歳後半から介護の課題に直面する人が出現し、  
50歳から定年までのキャリアは、仕事と介護の両立の時期となる。

□配偶者がいても配偶者が自分の親の介護を担ってくれるとは限らない。

6

**年齢階級別雇用者に占める介護者の割合 (平成24年)**

年齢区分	男性 (%)	女性 (%)	男女の合計の比率 (%)
40歳未満	1.0	1.3	1.1
40～49歳	2.5	4.9	3.6
50～54歳	5.4	11.1	8.0
55～59歳	7.4	13.0	9.8
60～64歳	7.1	10.4	8.5
65～69歳	5.1	7.8	6.2
70歳以上	4.0	5.9	4.8

**雇用者に占める介護者の比率は50代がピーク**

(資料)：総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成  
 (注)「介護をしている」とは、日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事などの際に何らかの手助けをする場合をいい、介護保険制度で要介護(要支援)認定を受けていない人や、自宅外にいる家族の介護も含まれる。ただし、病気などで一時的に寝ている人に対する介護は含まない。なお、ふだん介護しているかははっきり決められない場合は、概算、1年間に30日以上介護をしている場合は「ふだん家族の介護をしている」とする。

7

**2. 大事な「事前の心構え」**

□介護を自分も直面する課題として捉え、介護に直面しても離職せず働き続ける。

■介護のための離職による影響度：単数回答 n=994

面	非常に負担が増した (%)	負担が増した (%)	変わらない (%)	その他 (%)
精神面	31.6	33.3	12.3	12.3, 7.3, 3.2
肉体的面	22.3	34.3	18.1	14.0, 8.1, 3.1
経済面	35.9	39.0	19.6	1.2, 0.7

(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

□仕事と介護の両立のために必要な準備を今すぐ行う。

□介護費用は基本的には親が負担するもの。親の経済状況と終末期の希望を把握しておきましょう。

8

## 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～

●仕事と介護を両立させている労働者の具体的な事例はこちらをご覧ください。  
厚生労働省 平成25年度 仕事と介護の両立支援事業 仕事と介護の両立モデル 介護離職を防ぐために  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsus/dl/ryouritsus\\_model\\_all.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsus/dl/ryouritsus_model_all.pdf)

9

## 仕事と介護の両立のための5つのポイント

1. 職場に介護を行っていることを伝え、仕事と介護の両立支援制度を利用する。
2. 介護サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」。
3. 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。
4. 日頃から「家族と良好な関係」を築く。
5. 介護を深刻に捉えずに、「自分のための時間を確保」する。

ひとりで抱え込まないことが大事

10

## 1. 職場に介護を行っていることを伝え、仕事と介護の両立支援制度を利用する

### 要点

- 職場に介護を行っていることを伝える。
- 休暇取得など介護を理由としたものとわかれ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。

11

## (1) 当社の仕事と介護の両立支援制度

(これは記入例です。御社の制度の内容に合わせて書きまして修正してください。)

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	介護のために仕事を休むことができます。	勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方は対象外です。	要介護状態の対象家族1人につき、要介護状態に定まること1回、通算して93日まで	開始予定日の2週間前までに申出書を提出してください。
短時間勤務制度	介護のために1日の所定労働時間を8時間から6時間に短縮することができます。	勤続1年未満の方は対象外です。	対象家族1人につき、通算93日間の範囲内	開始予定日の2週間前までに申出書を提出してください。
介護休暇	対象家族の介護その他の世帯のため、1日単位で仕事を休むことができます。	勤続6か月未満の方は対象外です。	対象家族が1人であれば年に5日、2人以上であれば年に10日	口頭での申出が可能です。その場合は事後に届出してください。
法定時間外労働の制限	1か月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働が免除されます。	勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方は対象外です。	1回の請求につき1月以上1年以内の期間	開始予定日の1月前までに請求書を提出してください。
深夜業の制限	深夜業（午後10時から午前5時までの労働）が免除されます。	深夜に対象家族の介護ができる同様の家族がいる方は対象外です。	1回の請求につき1月以上6か月以内の期間 請求できる回数に制限なし	開始予定日の1月前までに請求書を提出してください。

(注) 要介護状態にある対象家族とは、負傷、疾病又は身体上若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にある家族（配偶者・父母・子・配偶者の父母・祖父母、兄弟姉妹又は孫であって従業員が同居し、かつ、扶養している者）をいいます。同居し扶養の要件が満たない場合は、兄弟姉妹、孫だけです。

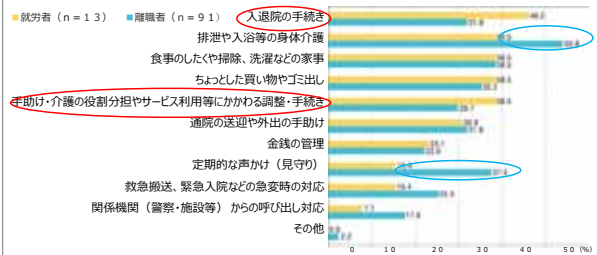
12

## (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。

13

## ■ 介護休業を利用して行った手助け・介護：複数回答



介護休業は介護体制を作るための時間に使う

(注) 回答者は、就労者および介護による離職者のうち、介護休業制度を利用したことがあるもの。  
(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

14

## 2. 介護サービスを利用し、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、精神的に追い詰められてしまうこともある。
- 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とゆとりある介護を。

15

## (1) 介護保険の概要

\* 2015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）が必要  
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

要介護の場合の介護方針の決定：在宅が施設が等

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

16

## (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

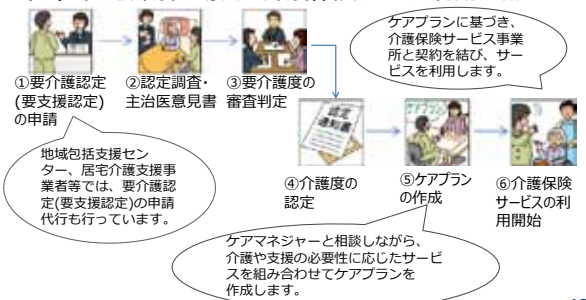
17

## (2) ケアマネジャーに伝えるべきこと

- 希望する介護のあり方。  
(自宅で最期までか、施設かなど)
- あなたの仕事内容、働き方、介護に対する会社の理解、同僚の理解や協力関係、残業の頻度、出張の有無・頻度、勤務先の介護休業など両立支援制度の内容。
- 親などの経済状況(自費も利用可能か)。
- 自分が「続けられる支援」や自分の健康状態など。

21

## (3) 在宅介護の場合の介護保険サービス利用の流れ



18

## 4. 日頃から「家族と良好な関係」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の場所等の把握しておくこと。
- 介護が必要になれば家族の協力が不可欠。日ごろから積極的にコミュニケーションを。

22

## 3. 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

### 要点

- 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。

19

## (1) 親と話し合う機会を(65歳がきっかけ)

- 親が65歳になると介護保険被保険者証が届く。(65歳になる誕生日の月に交付される)。
- 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、交友関係等)
  - ・健康状態(病名、服用薬、通院先等) → 主治医の確認 → 生活改善のアドバイスも必要
  - ・要介護になった時の本人の希望の把握(介護のキーパーソンなど)
  - ・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。

23

## 5. 介護を深刻に捉えずに、「自分のための時間を確保」する

### 要点

- ひとりでの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、自分自身の健康について考えることも重要。
- 仕事が休みの日に介護サービスを利用するなどして自分の息抜きの日も作る。

\* 平均介護期間4~5年、介護期間が10年以上 12.5%

公益財団法人 生命保険文化センター 平成24年度「生命保険に関する全国実態調査」平成24年12月

24

## (1) ケアマネジャーとは

- ケアマネジメントの導入  
専門家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調整を図る。実施後の評価や計画の見直しを行う。
- ケアマネジャーとは(介護支援専門員)
  - 保健・医療・福祉の国家資格者、ホームヘルパー2級資格者などで、5年以上の実務経験があり、ケアマネジャー試験に合格した人
  - 1対1で利用者を担当する...担当者数に制限
  - 介護保険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

20

### Ⅲ.働き方の見直しも重要

25

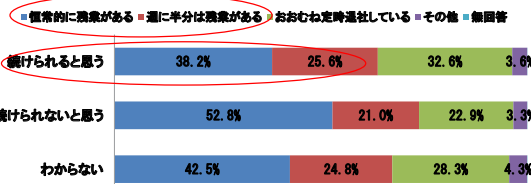
### まとめ

29

#### 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

26

#### チェック！このセミナーのゴール

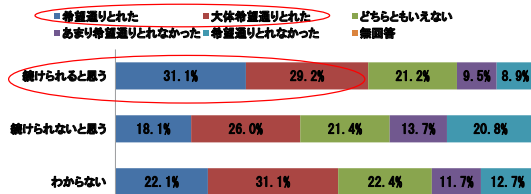
1. 「事前の心構えの重要性」を理解できましたか？
2. 「仕事と介護の両立のための5つのポイント」を理解できましたか？
3. 仕事と介護を両立するためには「働き方の見直しも重要」であることを理解できましたか？

30

#### 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

27

#### 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！

31

- ・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
- ・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）  
→計画的・効率的な業務遂行（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

28

#### お役立ちリンク

##### 1. 介護保険に関する情報

介護保険の概要	<a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_kourinshi/gaiyo/index.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_kourinshi/gaiyo/index.html</a>
介護保険、過去の改正内容、地域包括支援センターについての詳しい紹介。	
介護保険の解説	<a href="http://www.kaigokensaku.jp/commentary/">http://www.kaigokensaku.jp/commentary/</a>
介護保険制度、サービス利用までの流れ、サービスの利用料金などの説明。	

##### 2. 介護の相談窓口に関する情報

介護サービス情報公表制度	<a href="http://www.kaigokensaku.jp/">http://www.kaigokensaku.jp/</a>
介護保険、過去の改正内容、地域包括支援センター、介護事業所が検索できる。	都道府県別の地域包括支援センター、介護事業所が検索できる。
介護の地域窓口	<a href="http://www.wam.go.jp/content/1461661/pcpub/kaigo/madoguchi">http://www.wam.go.jp/content/1461661/pcpub/kaigo/madoguchi</a>
市区町村の介護に関する窓口の情報を提供している。	

##### 3. 育児・介護休業法に関する情報

育児・介護休業法等について	<a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kyoukyu_roudou/kyoukintou/nyouritsu/index.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kyoukyu_roudou/kyoukintou/nyouritsu/index.html</a>
育児・介護休業法の解説、介護休業等に関するよくあるお問い合わせなど。	育児・介護休業法の解説、介護休業等に関するよくあるお問い合わせなど。
「仕事と介護」の両立ポータルサイト	<a href="http://www.ha.cao.go.jp/wlb/nyouritsu/index.html">http://www.ha.cao.go.jp/wlb/nyouritsu/index.html</a>
内閣府の「仕事と介護」の両立のための総合的なサイト。	
介護休業給付金の内容及び手続について	<a href="https://www.hellowork.go.jp/dbps_data/_material_localhost/doc/kaigo_kyufu.pdf#">https://www.hellowork.go.jp/dbps_data/_material_localhost/doc/kaigo_kyufu.pdf#</a>
介護休業給付金の内容及び支給要件、手続方法等の案内。	

32

(4) 研修等実施後フォローアップ調査票

本調査は、平成26年度仕事と介護の両立支援事業において作成したものです。必要に応じ修正してご活用ください。

**【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。  
勤務先にも個人の回答結果が、開示されることはありません。会社全体の集計結果のみ勤務先へ連絡します。
- ③本アンケート調査には、すべて回答ください。

※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** 2014年9月～11月の期間に勤務先が主催する「仕事と介護の両立セミナー」を受講されましたか。

【〇は一つ】

- 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。【〇は一つ】

- 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。

【〇はいくつでも】

- 1. 事前の心構えの重要性（自分の課題として捉える、離職せず働き続ける）
- 2. 職場に介護を行っていることを伝え、仕事と介護の両立支援制度を利用する
- 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. 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
- 5. 日頃から「家族と良好な関係」を築く
- 6. 介護を深刻に捉えずに、「自分のための時間を確保」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。

【〇は一つ】

1. 事前の心構えの重要性（自分の課題として捉える、離職せず働き続ける）
2. 職場に介護を行っていることを伝え、仕事と介護の両立支援制度を利用する
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. 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
5. 日頃から「家族と良好な関係」を築く
6. 介護を深刻に捉えずに、「自分のための時間を確保」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。【〇は一つ】

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「仕事と介護の両立のための準備ガイド（リーフレット）」についてお伺いします。

Q f 2014年9月～11月の期間に会社より配布された「仕事と介護の両立のための準備ガイド（リーフレット）」について読まれましたか。【〇は一つ】

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「仕事と介護の両立のための準備ガイド（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。【〇は一つ】

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「仕事と介護の両立のための準備ガイド（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。

【〇はいくつでも】

1. 事前の心構えの重要性（自分の課題として捉える、離職せず働き続ける）
2. 職場に介護を行っていることを伝え、仕事と介護の両立支援制度を利用する
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. 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
5. 日頃から「家族と良好な関係」を築く
6. 介護を深刻に捉えずに、「自分のための時間を確保」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。

【〇は一つ】

1. 事前の心構えの重要性（自分の課題として捉える、離職せず働き続ける）
2. 職場に介護を行っていることを伝え、仕事と介護の両立支援制度を利用する
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. 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
5. 日頃から「家族と良好な関係」を築く
6. 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分のための時間を確保」する
7. 働き方の見直しの重要性

2014年7月末以降のあなたご自身についてお伺いします。

Q j 2014年7月末以降、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。【〇は一つ】

1. はい
2. いいえ

Q k 2014年7月末以降、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）。【〇は一つ】

1. はい
2. いいえ

Q l あなたは、前回の「厚生労働省委託事業：仕事と介護の両立に関する調査（7月末～8月20日実施）」アンケートに回答しましたか。【〇は一つ】

1. はい
2. いいえ

あなたの介護に関する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い致します。

これ以降の項目は実態把握調査票（42～45ページ）と同じです。



## (5) 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 ポータルサイト (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://tanjikan.mhlw.go.jp/">http://tanjikan.mhlw.go.jp/</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

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.dcnnet.gr.jp/">http://www.dcnnet.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。

### ■自治体で作成しているサイト

各自治体でも、介護に関わる制度やサービスについて紹介するページを作成しています。

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。
〈自治体サイト例〉 東京都：とうきょう福祉ナビゲーション	<a href="http://www.fukunavi.or.jp/fukunavi/index.html">http://www.fukunavi.or.jp/fukunavi/index.html</a> 東京都の制度以外にも、様々な介護、福祉に関わる情報を提供しています。
〈自治体サイト例〉 大阪府：介護保険や高齢者福祉 に関する各種パンフレット	<a href="http://www.pref.osaka.jp/kaigoshien/kouhoupanfu/">http://www.pref.osaka.jp/kaigoshien/kouhoupanfu/</a> 介護保険や在宅サービス、高齢者の住まい等について、わかりやすく解説したパンフレットを掲載しています。

(6)「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!

トモニンとは??



(愛称: トモニン)

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

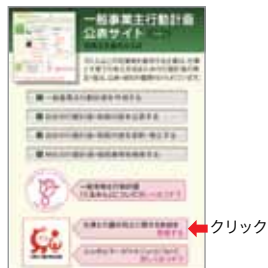
登録無料

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

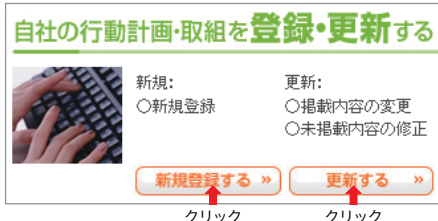
② 一般事業主行動計画公表サイト

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



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くても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)

(7) 都道府県労働局問い合わせ先

都道府県	郵便番号	住 所	電話番号	FAX番号
北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎9階	011-709-2715	011-709-8786
青 森	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	017-734-4211	017-777-7696
岩 手	020-0045	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎	019-604-3010	019-604-1535
宮 城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022-299-8844	022-299-8845
秋 田	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第二合同庁舎2階	018-862-6684	018-862-4300
山 形	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階	023-624-8228	023-624-8246
福 島	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎	024-536-4609	024-536-4658
茨 城	310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号	029-224-6288	029-224-6265
栃 木	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎	028-633-2795	028-637-5998
群 馬	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル	027-210-5009	027-210-5104
埼 玉	330-6016	さいたま市中央区新都心11番2号 ランド・アクシス・タワー16階	048-600-6210	048-600-6230
千 葉	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2307	043-221-2308
東 京	102-8305	千代田区九段南1丁目2番1号 九段第3合同庁舎14階	03-6893-1100	03-3512-1555
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7380	045-211-7381
新 潟	950-8625	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館4階	025-288-3511	025-288-3518
富 山	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号	076-432-2740	076-432-3959
石 川	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎	076-265-4429	076-221-3087
福 井	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎	0776-22-3947	0776-22-4920
山 梨	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号	055-225-2859	055-225-2787
長 野	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号	026-227-0125	026-227-0126
岐 阜	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎	058-245-1550	058-245-7055
静 岡	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310	054-252-8216
愛 知	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング11階	052-219-5509	052-220-0573
三 重	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎	059-226-2318	059-228-2785
滋 賀	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル	077-523-1190	077-527-3277
京 都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-0504	075-241-0493
大 阪	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館	06-6941-8940	06-6946-6465
兵 庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー15階	078-367-0820	078-367-3854
奈 良	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎	0742-32-0210	0742-32-0214
和歌山	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1170	073-475-0114
鳥 取	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号	0857-29-1709	0857-29-4142
島 根	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161	0852-31-1505
岡 山	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎	086-224-7639	086-224-7693
広 島	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館	082-221-9247	082-221-2356
山 口	753-8510	山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館	083-995-0390	083-995-0389
徳 島	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-2718	088-652-2751
香 川	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階	087-811-8924	087-811-8935
愛 媛	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎	089-935-5222	089-935-5223
高 知	780-8548	高知市南金田1番39号	088-885-6041	088-885-6042
福 岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館	092-411-4894	092-411-4895
佐 賀	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	0952-32-7218	0952-32-7224
長 崎	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル3階	095-801-0050	095-801-0051
熊 本	860-8514	熊本市西区春日2丁目10番1号 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-352-3865	096-352-3876
大 分	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階	097-532-4025	097-537-1240
宮 崎	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階	0985-38-8827	0985-38-8831
鹿児島	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル	099-222-8446	099-222-8459
沖 縄	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098-868-4380	098-869-7914



## 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、  
都道府県労働局雇用均等室へ

(<http://mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html>)

個別企業からの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。

