



働きながら介護をする人たち 仕事と介護の両立支援

全ての企業に知ってもらいたい両立支援のアクション
経済産業省ガイドライン

埼玉県産業労働部多様な働き方推進課



Part II 介護離職防止 企業の両立支援アクション 人事労務担当向け

目次 Part II 介護離職防止

1. 企業がやるべき事 人事労務向け

- 仕事と介護の両立とは
- 事前の心構えの重要性
- 事前に従業員に提供する情報
- 管理職の介護リテラシーの向上
- 仕事と介護の両立支援/離職防止支援のガイドライン等

2. あなたの企業で取り組む「仕事と介護」の両立支援の実施

- 仕事と介護を両立する人の特徴
- 隠れケアラーの特徴
- 仕事と介護の両立を巡る課題と行政、自社の施策

3. まとめ



仕事と介護の両立



- 両立支援の基本は、「**困ったときはお互い様**」の気持ちを全員が持つことが根底にある。
- まずは両立支援を必要とする従業員が、言い出しやすい、休みの取得がスムーズにできる職場環境を整備する。
- それには、両立支援を必要とする従業員の事情を把握し、悩みを聞き、話し合いの後に、仕事の調整を行う事が出来る事。
- 仕事の調整は、本人の希望を確かめつつ、仕事を任せ、自立的な判断や行動を尊重すること、それを通じて本人が自律的に仕事の中身や作業手順を改善したり、周囲との相互支援的な協力関係を構築したりできるようにする。
- やりがいは奪わない、無理強いはしない、「介護になってもやりがいを失わずに働き続けることが出来る」事を目標に制度を整備する。
- 人事労務担当者は、「従業員の支援をする管理職」の支援をする。



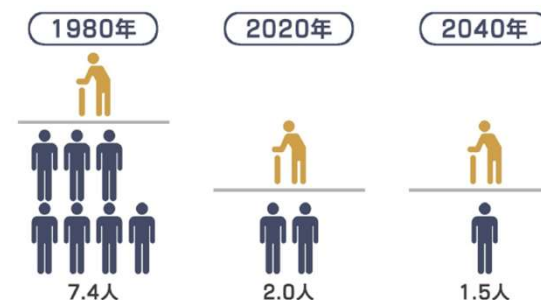
事前の心構えの重要性

介護は情報戦！

介護に直面する前の心構えは重要です。

人事労務担当者は、「介護離職を防止するための仕事と介護の両立」準備ガイドに目を通し、下記の情報を従業員に発信しましょう。

- ・ 親が元気なうちに知っておくこと
- ・ ケアマネジャーに相談する前に確認しておくこと
- ・ 働き方の工夫から始める仕事と介護の両立支援制度
- ・ 貴社の仕事と介護の両立支援制度
- ・ 介護保険とは何か
- ・ 介護について不安になったらどこへ相談に行けば良いか
- ・ 行政・地域で利用できるリソース
- ・ 介護の期間と費用
- ・ **管理職には、介護リテラシーの強化**



仕事と介護の両立支援は、介護の支援ではなく、**仕事の支援**



事前に従業員に提供する情報：事前準備の具体的なツール

- 従業員に準備ガイドを配布し、事前に把握・確認しておくチェックリストを紹介し、実際にやってもらいましょう。

人事から従業員へ配布

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」
労働政策・雇用政策・労働環境
(労働・トモナリ)

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。

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、配偶者の父母や祖父母など）に対しても用いることができる内容となっています。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、親の行動面・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、シートは毎回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歳になったら親と話し合う

介護は誰も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、親が元気なうちは、「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65歳を超えたとき、あるいは、あなたが介護保険料を納付し始める40歳を超えたときなどに、介護について話し合ってみてはいかがでしょうか。

2 親の状況を把握する

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…

- ★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実現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。

管理職用

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法は、必ずしも介護休業や介護休暇の取得に限りません。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、「親が当たり前の働き方を見直す」「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歳を過ぎると親が高齢になることから、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。

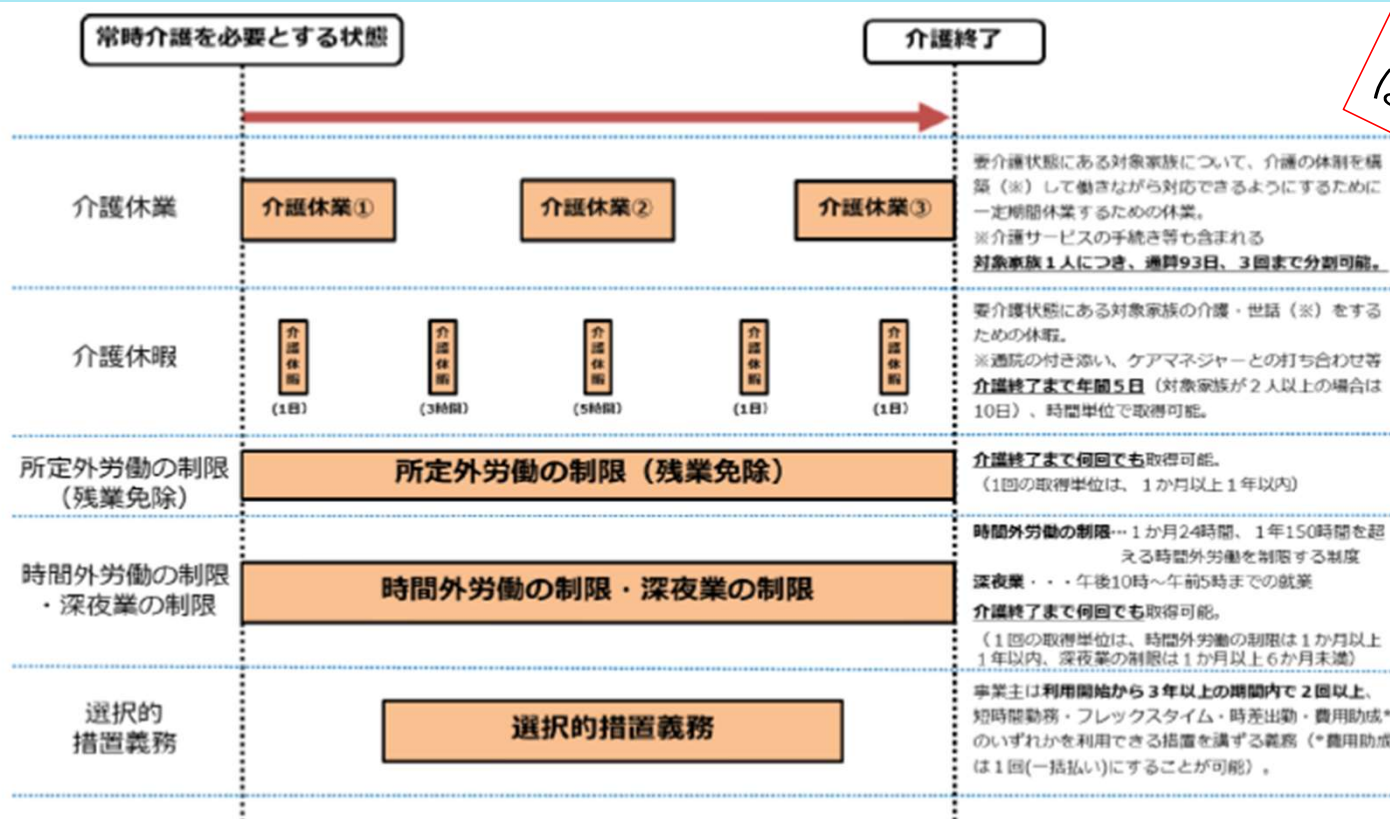
次ページからは、職場での働き方を工夫する際のポイントを挙げています。



出所：厚生労働省 ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用環境・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 ～両立に向けての具体的なツール～
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html

事前に従業員に提供する情報： 育児・介護休業法に定める仕事と介護の両立支援制度

- 育児・介護休業法については、介護について、①介護休業、②介護休暇、③所定外労働の免除、④時間外労働の制限、⑤深夜業の制限、⑥選択的措置義務が定められている。



貴社独自の両立支援制度があれば、追加し、説明しましょう



事前に従業員に提供する情報：介護保険とは何か

- 介護保険制度については、従業員が40歳になったら、厚生労働省のリーフレット等を使用して説明する。

介護保険制度について
(40歳になられた方へ)

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

介護を社会で支え合い、老後の不安を軽減しましょう

介護保険制度は、高齢化や核家族化の進行、介護難題などを背景に、介護を社会全体で支えることを目的として2000年に創設されました。現在では、約628万人の方が利用し、介護を必要とする高齢者を支える制度として定着しています。介護保険への加入は40歳以上とし、40歳から64歳の方については、ご自身も老化に起因する疾病により介護が必要となる可能性が高くなることに加えて、ご自身の親が高齢となり介護が必要となる状態になる可能性が高まる時期であり、また老後の不安の原因である介護を社会全体で支えるためにも、保険料をご負担いただいています。

介護保険の加入者（被保険者）

介護保険の被保険者は、65歳以上の方（第1号被保険者）と、40歳から64歳までの医療保険加入者（第2号被保険者）に分けられます。第1号被保険者は、原則を問わずに要介護認定または要支援認定を受けたときに介護サービスを受けることができます。また第2号被保険者は、加齢に伴う疾病（特定疾病）が原因で要介護（要支援）認定を受けたときに介護サービスを受けることができます。

	65歳以上の方（第1号被保険者）	40歳から64歳の方（第2号被保険者）
対象者	65歳以上の方 	40歳以上65歳未満の健康保険、全国健康保険協会、市町村国保などの医療保険加入者 (40歳に達した時点で既に65歳未満の方には適用されず) 
受給要件	・要介護状態 ・要支援状態	・要介護（要支援）状態が、老化に起因する疾病（特定疾病）による場合に限定。
保険料の徴収方法	・市町村と特別区が単位（原則、年金からの天引き） ・65歳になった月からの徴収開始	・医療保険料と一緒に徴収（健康保険加入者は、原則、事業主が1/2を負担） ・40歳になった月からの徴収開始

※ 特定疾病とは

1 がん（末期）	9 慢性腎臓病
2 脳梗死/脳出血	10 早老症
3 脳血管性痴呆状態	11 多発性骨髄腫
4 高度認知症状態	12 糖尿病性神経障害、糖尿病性網膜症および糖尿病性腎臓病
5 認知症/痴呆状態	13 痴呆症
6 脳脊髄にわたる伝導障害	14 高度運動障害
7 進行性上肢麻痺、末期腎臓病、高度性高度心不全およびパーキンソン病	15 慢性虚血性心臓病
8 前部小脳変性症	16 両側の膝関節または股関節に重しい変形を伴う変形性関節症

第2号被保険者の介護保険料

1. 健康保険に加入している方の第2号保険料
健康保険に加入する第2号被保険者が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一緒に徴収されます。なお、介護保険料は医療保険料と同様に、原則、被保険者と事業主で1/2ずつ負担します。

2. 国民健康保険に加入している方の第2号保険料
国民健康保険に加入している第2号被保険者が負担する介護保険料については、国民健康保険の保険料と一緒に徴収されます。

介護保険制度の重要なポイント

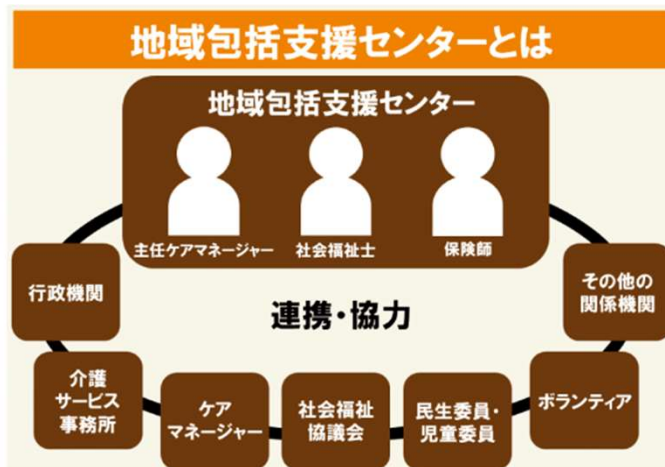
- 介護保険加入者（被保険者第1号65歳以上、第2号40歳から64歳まで）
- 第2号被保険者の介護保険料（健康保険と一体的に徴収され、事業主と1/2ずつ負担する）
- 介護保険の運営主体と財政
- 利用できる介護サービス
- 介護サービスの利用の仕方
- **地域包括支援センター**：介護に関して気になったら、訪問する 介護予防から介護に関する質問に対し、主任ケアマネジャー（介護）、保健師・看護師（医療）、社会福祉士（生活全般）が答える。

※将来介護が見込まれるご両親の住所地を管轄する地域包括支援センターの電話番号をスマホに登録しましょう！
地域包括支援センター一覧

[mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/chiiki-houkatsu/#HID1](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/chiiki-houkatsu/#HID1)



事前に従業員に提供する情報：介護に不安を感じたら、地域包括支援センターに



活用ルール

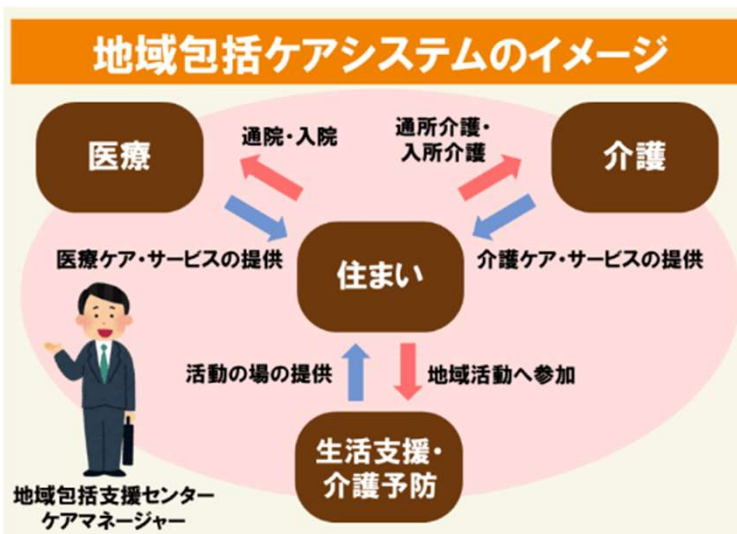
- ① 管轄が決まっている
- ② 突然の訪問は控える
- ③ 自発的に話をする

- ① お住いの地区のセンターを利用しましょう
- ② 訪問の際は、必ず事前に電話予約しましょう
- ③ 上手に伝えられなくても大丈夫一緒に考えてくれる！



項目	主任ケアマネジャー	社会福祉士	保健師
対応する内容	・介護全般 ・ケアマネ支援 ・相談 ・困難事例 ・多問題家族 ・虐待問題 ・サービス事業者連携 ・事業者の質の向上	・介護や生活支援 ・消費者被害 ・困難事例 ・多問題家族 ・虐待問題 ・成年後見制度の利用援助	・健康 ・医療 ・介護予防 ・地域支援事業 ・虐待問題
連絡先	・介護サービス事業者	・行政 ・専門機関	・保健所 ・病院 ・薬局

出所：学研Cocofump Web 地域包括支援センターとは



事前に従業員に提供する情報：行政・地域で利用できるリソース

- 介護の事を、**職場以外**で相談したい従業員もいる。
- 介護経験を持つ方に悩みを打ち明けたり、お互いの介護経験を共有・交流する場として、家族介護者の会・介護者サロン・ケアラズカフェ等がある。
- 介護者サロン・ケアラズカフェでは、「女性限定サロン」、「娘サロン」、「男性限定サロン」、「息子サロン」、「ポストケアラーのつどい」等の属性別のサロンを設けている地域もある。
- 各サロンでは、介護の事、自分自身の事、親兄弟の事、仕事の事、よもやま話などで、共感・情報共有を行い、介護者の孤独や孤立化を防ぐ。
- 社内で介護者コミュニティを作ることが難しい場合は、地域の資源を利用する。
- 住所地を管轄する地域包括支援センターに詳細を問い合わせる旨、伝えましょう。
- 埼玉県の介護者サロン一覧 [r5kaigosyasaroz.pdf \(saitama.lg.jp\)](https://www.saitama.lg.jp/r5kaigosyasaroz.pdf)



事前に従業員に提供する情報：介護の期間と費用

介護の期間は個別性が高いため、

寿命 — 健康寿命

男性の約1割は、介護を必要とせずに天寿を全うする方もいる。女性は、75歳を過ぎたあたりから、何らかの介護を必要とするようになる。

	平均寿命	健康寿命	平均介護期間
男性	81.41歳	72.68歳	8.73年
女性	87.45歳	75.38歳	12.07年

厚生労働省「令和元年簡易生命表」、厚生労働省「第16回健康日本21（第二次）推進専門委員会資料」を基に作成

【介護にかかった費用（公的保険サービスの自己負担分を含む）】

平成27年の調査では、**80万円**（年間）！

＜月別の合計（令和3年の調査）＞

使った費用はない	1万円未満	1万円から2万5千円未満	2万5千円から5万円未満	5万円から7万5千円未満	7万5千円から10万円未満	10万円から12万5千円未満	12万5千円から15万円未満	15万円以上	不明	平均
0.0%	4.3%	15.3%	12.3%	11.4%	4.1%	11.2%	3.4%	16.3%	14.1%	8.3万円

8.3万円 × 12か月 = 99.6万円（年間）



管理職の介護リテラシーの向上

- 介護は情報戦！ 部下に介護について相談されたら、**地域包括支援センター**に相談に行くよう、紹介する。
- 厚生労働省の「仕事と介護の両立支援 あなたが介護離職しないために」のサイトにある様々な情報（動画・ガイドブック・Q&A）に目を通す様、勧める。
- ケアプランを作成する際には、家族介護者である部下の仕事の状況をケアマネジャーに理解してもらうことが重要である。ケアプランは原則、要介護者に対して作成するため、**家族介護者である部下がケアプラン会議には、必ず出席するように伝え、仕事と介護の両立が出来るケアプランを作成してもらうようにする。**（※厚生労働省 仕事と介護の両立支援～両立に向けての具体的ツール～ 「ケアマネジャーに相談する前に確認する事」のチェックリストを参照
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html）
- 介護は介護保険で利用できるサービスや介護保険外で利用できるサービス（※介護保険外サービスの種類と費用一覧で検索）もあることを教える。
- 介護中は、介護に詳しい専門職や介護について相談できる人脈をどれだけ持っているかがカギとなる。 日頃から管理職も介護に関する情報収集を行い介護関連の人脈を作る。
- 介護に関わる基礎的な知識に加え、**金銭的な備えに関する情報発信**を行う事も重要である。必要な介護サービスや介護期間が予見できない中で、特に介護保険外サービスの利用も視野に入れると、最終的にどの程度の費用を要するのかがわからないことから、**投資や民間保険の活用など、資産形成に関する発信を行うことも有効である**



管理職の介護リテラシーの向上

- 両立支援が十分に行き届かないことにより、組織内で**アブセンティズム**（心身の何らかの不調により、遅刻や早退、就労が困難な欠勤や休職など）や**プレゼンティズム**（出勤していても生産性が低下し、ミスをしたり、目標が達成できない等）が増加し、急な配置換えや予期せぬ異動調整が必要になることや、最悪の場合、従業員の離職に至るケースも想定される。 またこうした組織状態は新規採用にも影響を与え、人材確保の観点でもリスクを孕みうるので支援は重要である。
- 仕事と介護の両立支援は、**介護の支援ではなく、「仕事」の支援**。 部下に「お母様の具合はいかがですか？」等の介護に関する声掛けではなく、「**仕事の進捗状況はどうか**」と仕事に関する声掛けを行い、疲労度合いや、何か配慮が必要か様子を見る。
- 部下は介護があっても、ワーク・アイデンティティを維持できるように**同じ仕事をより効率的に行えるように支援をする**ことが重要である。
- 介護は個別性が高い。 **自分に介護の経験があっても、必ずしも部下に自分のケースが当てはまるとは限らない**ことを念頭に置き、支援する。



管理職の介護リテラシーの向上

- 介護休業の誤解： 介護休業 = **介護に専念する期間ではない**
- 介護休業は、脳血管系疾患で家族が倒れた場合の緊急対応とその後の介護体制の構築のために設計された。
- 介護休業は3分割を推奨し、下記の利用を想定している。
 - 第1回目は、要介護者の入退院、その後の介護体制を整えるために利用
 - 第2回目は、認知症の発症、悪化、施設入所など介護の状況が変わり、ケアプランの見直しが必要になった場合に利用
 - 第3回目は、看取りの期間として利用
- 家族介護者は、介護の体制を整えて、出来るだけ早くフルタイムで復職しようと考えている。
- そのために休業時の業務の分担や、復職時の業務の割り振りについて備えておく。
- 両立支援制度を活用し、柔軟な働き方を考えていく。
- 介護休業から復職してきた従業員のやりがいを持続できるように仕事を与える。
- 家族介護者のいる職場は、**家族介護者の周囲の人間に負荷がかかる。** 家族介護者だけでなく、**周囲の人間に対する配慮**も忘れない。



主催

彩の国  埼玉県