



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

仕事と介護の両立に関する助成金・給付

事業者向け

両立支援等助成金

【目的】

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に対する事業主等の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

➤ 介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合

②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(*)を導入し、原則として、合計20日以上利用した場合

(*)介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助等

従業員向け

介護休業給付 ※雇用保険制度

以下の1. 及び2. を満たす介護休業について、支給対象となる同じ家族について93日を限度に3回までに限り支給。

1. 負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護（歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること）を必要とする状態にある家族（次のいずれかに限る）を、介護するための休業であること。対象家族は、被保険者の、「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（養父母を含む）」「子（養子を含む）」「配偶者の父母（養父母を含む）」「祖父母」「兄弟姉妹」「孫」。
2. 被保険者が、その期間の初日及び末日とする日を明らかにして事業主に申し出を行い、これによって被保険者が実際に取得した休業であること。

令和6年度の両立支援取組

仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（令和5年12月26日労働政策審議会雇用環境・均等分科会報告）概要

I はじめに

- 男女とも育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立が可能となるようにしていくことが重要な課題であり、また、男女ともに働き方を見直していくことは、少子化対策にも資する。
- 介護休業を始めとした両立支援制度が知られずに利用されていないことや、制度の趣旨への理解が不十分で効果的な利用がされていないことから両立が困難となっている状況を改善し、介護離職を防止していくことが喫緊の課題である。

II 必要な措置の具体的内容

1 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

(1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

- テレワークを活用促進するため、事業主の努力義務とする。
- 短時間勤務制度について、1日6時間を必置とした上で、他の勤務時間も併せて設定することを促進するとともに、短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置にテレワークを追加する。

(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

- 各職場の事情に応じて、事業主が柔軟な働き方を実現するための措置の選択肢（※）から労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じる義務を設け、労働者はその中から1つ選べることとする。
（※）始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務制度、保育施設の設置運営等、新たな休暇の付与
- 労働者は権利として子が小学校就学前まで所定外労働の制限（残業免除）を請求できることとする。

(3) 子の看護休暇制度の見直し

- 感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加（子の入園式、卒園式及び入学式を対象）にも利用できるようにし、請求できる期間は、小学校3年生修了時までとする。

(4) 育児期の両立支援のための定期的な面談

(5) 心身の健康への配慮

2 仕事と育児の両立支援制度の活用促進

(1) 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援

(2) 育児休業取得状況の公表

- 男性の育児休業取得率の公表義務の対象を、常時雇用労働者数1,000人超の事業主から300人超の事業主に拡大する。

3 次世代育成支援に向けた雇用環境の整備

- 次世代育成支援対策推進法に基づく3月31日まで延長する。
- 企業の取組促進のため、行動計画について、男性の育児休業取得率や時給アップ率、PPCAサイクルの確立や数値目標の設定を
- 「男女とも仕事と子育てが両立できる職場」を目指す観点から、一般事業主行動計画策定を促進する。
- 「くるみん」などの認定基準を見直す。

4 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

- 事業主に以下の措置を講ずることを義務付ける。
 - ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認
 - ・ 介護に直面するよりも早期（40歳等）の情報提供
 - ・ 研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備
- 介護期の働き方について、テレワークを事業主の努力義務とする。

5 個別のニーズに配慮した両立支援

- 子に障害がある場合等の要介護状態の判断基準について今後さらに検討する。
- 事業主に、妊娠・出産の申出時や子が3歳になるまでの適切な時期の面談等の際に、労働者の仕事と育児の両立に係る個別の意向の聴取とその意向への配慮を義務付ける。

6 仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備（プライバシーへの配慮等）

等



仕事と介護の両立支援/介護離職防止支援におけるガイドライン等

発行元	発行年	タイトル	内容概要	QRコード
厚生労働省	R5	令和5年度両立支援等助成金の制度変更	事業主に対する仕事と家庭の両立支援を支援する制度についての解説資料。出産、育児、介護、不妊治療に関する両立支援における助成金の要件、要領を紹介	
一般社団法人 日本経済団体 連合会	H30	仕事と介護の両立支援の一層の充実に向けて (企業におけるトモケアのススメ)	介護離職をめぐる現状と課題と仕事と介護の両立支援の基本理念トモケア(介護のあり方を共に考え、仕事との両立に共に取り組む)の進め方を挙げている。また、取組企業20社の事例を紹介。	
厚生労働省	H30	企業のための仕事と介護の両立支援ガイド	「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」の簡易版として、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を「仕事と介護の両立支援対応モデル」を紹介。	
厚生労働省	H30	平成29年度版「仕事と介護 両立のポイント あなたが介護離職しないために」	介護離職の防止を念頭に、実際に仕事と介護を両立させている方の事例とともに、事例からうかがえる「仕事と介護の両立のためのポイント」を6つ提示。	
厚生労働省	H30	「介護支援プラン」策定マニュアル	個々の従業員のニーズに応じた両立支援の取組を行うために、「介護支援プラン」を策定し、プランに沿った取組を進めることで、仕事と介護の両立を支援するポイント等を解説。	
厚生労働省	H28	平成27年度「企業における仕事と介護 の両立支援実践マニュアル」	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。	

※QRコード及びURLは2024年3月時点のものです。リンク切れ等で表示できない場合には各発行元のホームページをご確認ください



- 従業員向けに、仕事と介護の両立ポイントや両立の事例の情報を提供

はじめに ～仕事と介護の両立に向けて～

～現在、あなたは介護を行っていますか？
あなたの職場には、介護を行ないながら働く上司や同僚がいますか？～

高齢化が進み、介護を必要とする方が増加しています。これに伴い、男女を問わず、ご家族の介護を行う方が増えてきました。介護に奮闘した方の中には、「本業は続けたいが、介護のために報酬せざるを得ない」と、仕事を辞めてしまう方もみられます。

では、介護を行うようになったら、仕事は続けられないものなのでしょうか。

答えは「NO」です。勤務先の仕事と介護の両立支援制度を利用して働き方を少し変更したり、介護保険サービスを利用したりすることで、仕事と介護を両立させることは可能です。

実際に、フルタイム勤務を続けながら仕事と介護を両立させている方も数多くいます。

～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？～

【第1部 第1章】では、就業継続のための両立支援制度・介護保険サービス等を紹介合わせた活用例を紹介しています。さらに、【第1部 第2章】では、ケアマネジャーと企業の人事労務担当者の万々ヘンパビをけいし、仕事と介護を両立するためのアドバイスをもとめました。また、本号の「**事例紹介**」では実際に仕事と介護の両立を行っている10名の方の事例を紹介しています（表紙で紹介している厚生労働省ホームページよりダウンロードできますので、ぜひご覧ください）。これらより、どうしたら介護をしながら働き続けられるのか、【第1部 第1章】で、以下の5つのポイントを挙げて解説しています。

- ポイント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
- ポイント2** 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」
- ポイント3** 介護保険の申請は4月に行い、要介護認定前から調整を開始する
- ポイント4** ケアマネジャーを依頼し、「何でも相談する」
- ポイント5** 日ごろから「家族や要介護者等の近所の方々等と良好な関係」を築く
- ポイント6** 介護を深刻に考えすぎずに、「自分の時間を確保」する

また、現在、介護を行っていない方には「事前準備」が必要で、介護はいつ始まるかわかりません。明日、突然やってくるかもしれないからです。そこで介護がいつ始まるかも考えておくように、事前にしっかりと準備しておくことが大切です。【**事例紹介**】の事例で紹介している方からも「事前に準備しておくべきこと」のアドバイスをいただきました。それは以下の2点に集約されます。

- ① 介護保険制度・介護サービス、両立支援制度の概要を把握しておくこと**
- ② 介護に直面した時どこに相談すればよいか、その窓口を知っておくこと**

これら①②に関わる情報を【第1部 第4章】に収録しています。

現在、介護を行っている・いないに関わらず、介護を夢見にしながら「仕事と介護の両立イメージ」を持ち、介護職への不安を払拭していただく。

本号を品券することで、介護に直面しても決して慌てずに、かつ、あきらめずに、仕事と介護の両立を実現しきってください。

「仕事と介護両立のポイント あなたが介護離職しないために」 厚生労働省

- 仕事と家庭の両立に取り組む企業や働く人をサポートする情報を掲載するサイト
- 両立支援に取り組む企業の事例や企業・労働者向けの制度に関するQ&A等を掲載

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト
両立支援のひろば

厚生労働省

>お問合せ >サイトマップ >検索について >利用について

検索

トップ 一般事業主行動計画 公表サイト Q&A集 両立診断サイト 企業の取組事例

次世代法に基づく
一般事業主行動計画を公表しましょう!

Q&A

あなたの会社の取組状況を診断
両立診断サイト

両立支援に取り組む
企業の事例

働く方々へ > 事業主の方へ >

診断する >

事例を見る >

助成金等
企業に対する支援制度

法令等の解説
次世代法に基づく認定基準
等の改正についてはこちら

パンフレットなど

調査・統計結果

リンク

お問合せ

出所: <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/index.html>



「仕事と介護両立のポイント あなたが介護離職しないために」 厚生労働省

- 仕事と介護の両立支援制度に関する情報をウェブサイトを通じて発信
- 制度を分かりやすく紹介する動画や資料等を掲載

誰だって、介護と仕事の両立に悩むときは、くる。

そのときのために、知っておこう。

介護休業制度

仕事と介護の両立支援制度

- 介護休業
- 介護休暇
- 短時間勤務等の措置
- 所定外労働の制限
- 時間外労働の制限
- 深夜業の制限
- その他

出所：https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/index.html



「仕事と家庭の両立支援プランナー」による支援

WEBセミナーも開催

- 中小企業で働く労働者の介護休業の取得や休業後の円滑な職場復帰等を支援するため、労務管理の専門家である「仕事と家庭の両立支援プランナー」が、「介護支援プラン」策定マニュアルをもとに、介護支援プランの策定に係る支援等を実施。

専門家による無料支援

介護支援の申し込みの流れ動画

[介護支援プラン導入 無料支援受付中 | 中小企業育児・介護休業等推進支援 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](#)

The screenshot displays the official website of the Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW) for small business support. The header includes the MHLW logo and navigation links for Home, Child Support, Care Support, Free Seminars, Examples, and Meetings. The main banner features illustrations of a family and a workplace, with text promoting 'Child leave' and 'Care leave' support, and stating 'Specialists are available for free support'. Below the banner, there are three main service columns: 'Child Support' (addressing anxiety about childbirth and leave), 'Care Support' (preventing care leave and supporting long-term employment), and 'Free Seminars' (introducing dual support for work and family/care). Each column includes a 'Learn more' button and a 'Apply for support' button. On the left, there is a 'Notice' section with a list of recent events and dates.

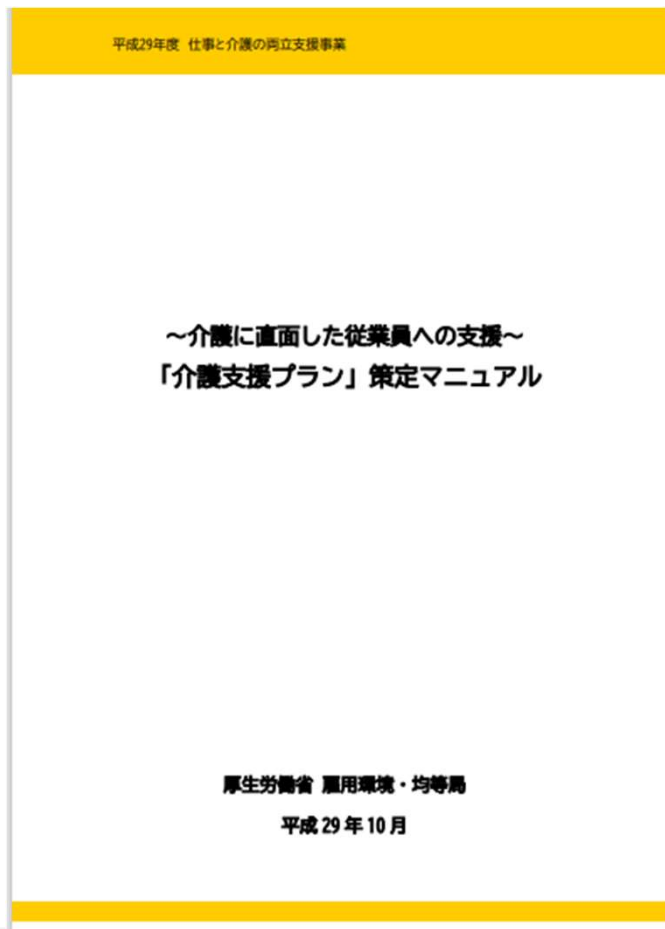
お知らせ	2023/12/04	1月18日 育児オンラインセミナー
	2023/12/01	X(旧Twitter)、Facebook
	2023/11/30	1月24日 山梨キャリア形成
	2023/11/29	1月11日 育児オンラインセミナー
	2023/11/28	1月12日千葉、19日広島、
	2023/11/20	無料セミナーページをリ:
	2023/11/20	併走型WEBセミナー(育児



介護支援プラン策定マニュアル 人事・管理職向け

平成27年度版 仕事と介護の両立支援実践マニュアル 人事・従業員向け

仕事と介護の両立支援 ～ 両立に向けての具体的ツール～ | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)



[kaigo_1.pdf \(mhlw.go.jp\)](#)



[0000119918.pdf \(mhlw.go.jp\)](#)





あなたの企業で取り組む「仕事と介護」の両立支援

- 経済産業省のガイドライン「企業に取り組むべき介護両立支援のアクション」を実施しましょう
- STEP1 経営者のコミットメント
- STEP2 実態の把握と対応
- STEP3 情報発信

企業の実情・リソースに応じて検討・実施

- ❑ 自社単体で実施が困難な場合は、外部リソースの活用も検討しましょう。
- ❑ 企業独自の取組の充実も考えましょう。
- ❑ 各施策の実施効果について、KPI達成状況等を踏まえた検証をしましょう。



隠れケアラーの特徴

- 誰にも打ち明けず、日常的に介護をしている。
- 会社の両立支援制度や介護保険について知らないため、一人で介護を抱えてしまう。
- 業務に対する責任感が強く、他の従業員と同じように出勤し、日々の業務をこなしている。
- 帰宅すると家族の介護が待っている為、十分に休息が取れず、ストレスも溜まる。
- 要介護者の認知症が進み、昼夜逆転し、夜中に起きている場合も、要介護者の世話をすることになり、疲労が蓄積していき、慢性的に睡眠不足に陥る。睡眠不足のため、考えがまとまらず、体調だけでなく、精神的にも不安定になる。
- 介護疲労とストレスのため、出勤していても、ぼーっとして、生産性が落ちたり、ミスをしたり、目標を達成できなくなる。（プレゼンティズム）
- 介護のために自身の健康が悪化し、就労にも大きく影響していく。

- ・ 少子高齢化の影響で、兄弟姉妹がおらず、介護を分担できる家族がいない。
- ・ 独身の為、一緒に介護をしてくれる家族がいない。
- ・ 結婚していても配偶者と介護を分担できるとは限らない。

- ・ 業務の調整や、休暇の取得がスムーズにいかない。
- ・ 代替要員がいないため、職場への影響を考え、抱え込んでしまう。
- ・ 職場で介護をしている事を打ち明けると昇進の機会がたたれるかも。
- ・ 就業継続しないと経済的に不安。

介護に関するコミュニケーションは難しい。適切に支援を行わないと

介護リスクが高まり、最悪の場合は、突然離職してしまう。
隠れケアラーが企業の中核人材だったら。。



仕事と介護の両立をする従業員の特徴

介護のために仕事を休む従業員は少なくないが、介護休業を長い期間取得するより、短い期間の休暇・休業で両立を図る割合が高い

1. 家族介護者の離転職状況

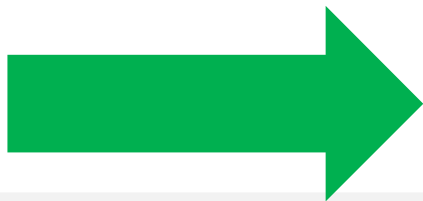
介護開始時に身体介助の必要性が高い場合や、認知症による見守りがいつもある場合には、介護開始時の勤務先を離職し、非就業になる割合がやや高い。また、介護の準備・手続きを担っている場合や、自分以外に介護を担う家族がいない場合にも、介護開始時の勤務先の離職割合は高い。

2. 勤務先の両立支援制度と離転職状況

介護開始時の勤務先に介護休業制度がある場合は、離職割合は低くなる。法定を超える介護休業制度に加えて、残業や休日労働の免除する所定外労働免除の制度がある場合は離転職割合は低くなる

3. 介護のために仕事を休む日数

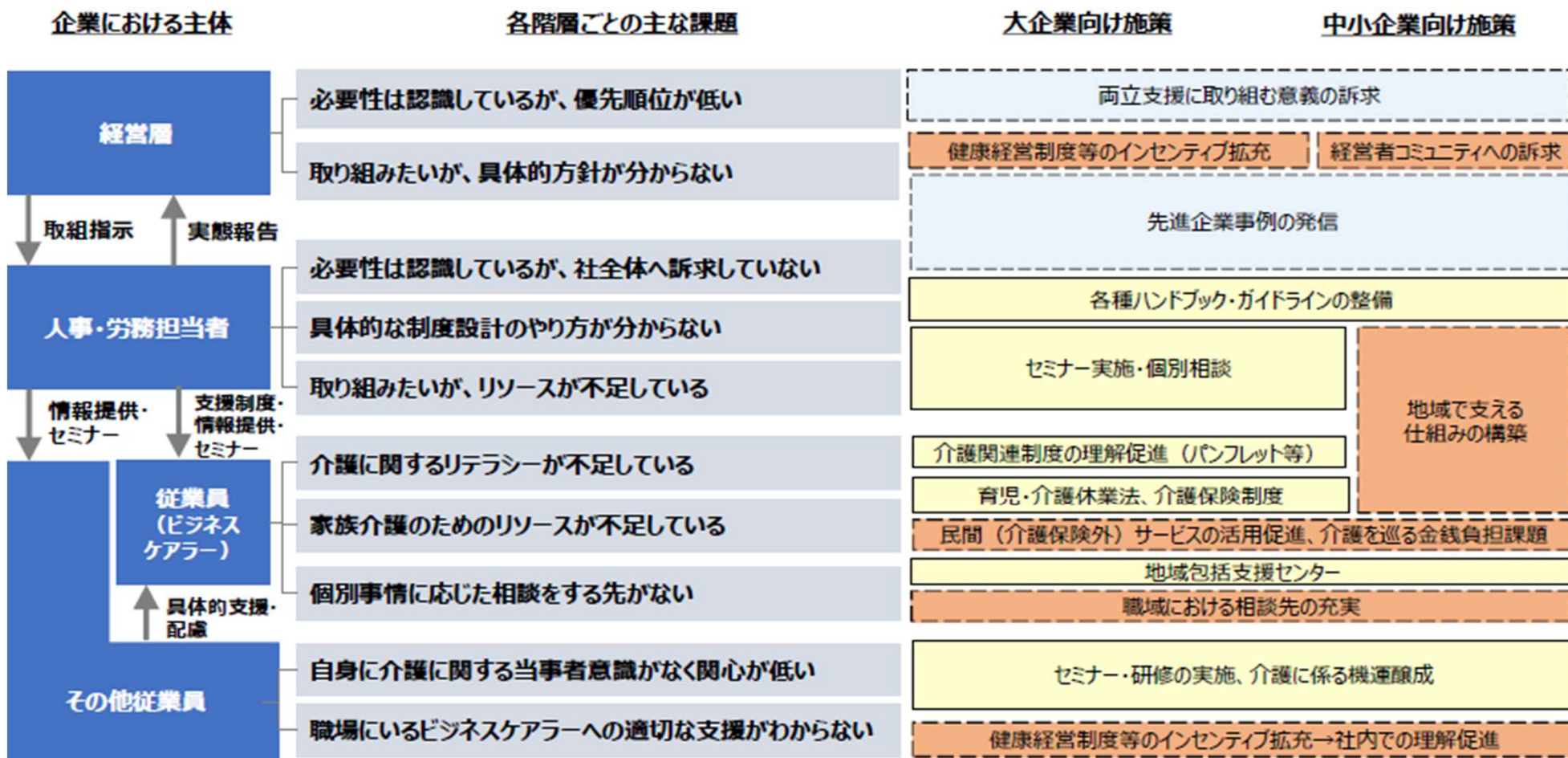
介護開始時の勤務先で1週間を超える連続して仕事を休んだ経験がある正規労働者の割合は15.1%、その日数は「2週間以内」の割合が最も高い。また、現在正規雇用で就業している調査対象者の約半数が、過去1年間に介護のために仕事を休んでいるが、その日数が7日を超える割合はやはり低い。



この状況を踏まえ、人事労務部門が取るべき対応とは？



仕事と介護の両立を巡る課題と対応施策



：国・行政において既に重点的な取り組みがある事項

：ガイドラインの活用が期待できる事項

：今後検討が必要な事項

出所：経済産業省 仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン



仕事と介護の両立を巡る課題・行政施策と自社の対応施策

企業における主体

各階層ごとの主な課題

中小企業向け施策

自社で取り組む施策



：国・行政において既に重点的な取り組みがある事項

：ガイドラインの活用が期待できる事項

：今後検討が必要な事項

出所：経済産業省 仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン



まとめ

- 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。
- 経営者の視点を持ち、両立支援の実施の意義を伝え、経営者からの両立支援のメッセージ発信をサポート。
- 介護は情報戦！介護に関する基本的な情報をプッシュ型で発信。
- 人事労務担当者は、組織マネジメントの視点から、制度の設計を行い、管理職の介護リテラシーの向上等、実際に部下を支援する上司の支援を。
- 介護は誰もが直面するライフイベント。 「困ったときはお互い様」の職場風土を醸成。



**ご清聴ありがとうございました。
ご質問がある方は、
埼玉県仕事と生活の両立支援相談窓口まで。
アドバイザーの企業への無料派遣も実施しています。**

介護、子育て、病気治療など
仕事を続けられるか悩んだら...



国の
埼玉県

専用ダイヤル

048-830-4515

受付：毎週 月・水・金 曜日 午前9時～午後4時30分
※年末年始・祝日除く

仕事と生活の 両立支援相談窓口

介護、子育て、病気治療などで仕事の継続にお悩みの方は、まずはこちらまでご相談ください。
相談員がお答えするほか、必要なサービスの提供窓口のご案内や、役に立つ情報の提供も行います。

仕事も子育ても介護も
手いっぱい...
どうしたらよいかわからない

がんと診断された...
治療しながら仕事したい

育児休業から
スムーズに
職場復帰したい

介護していることを
誰にも相談できず、仕事を
続けていけるか不安

介護休業や育児休業は
どんな時に取得できるの？

インターネット相談 24時間受付中！



ホームページからも
ご相談を受け付けています



主催

彩の国  埼玉県

今後のセミナー実施・改善の検討のため、
アンケートにご協力をよろしくお願いします。

