

# 目指せ！介護離職ゼロ ～優秀な人材の確保により会社を強くする～

※無断で転載、引用することを禁止いたします

# 新 田 香 織

【資格】 特定社会保険労務士 / キャリア・コンサルティング技能士2級

・大学卒業後、化粧品会社に入社。転職先の商社にて出産・育児休業・職場復帰を経験。

・平成10年 社会保険労務士試験合格

・平成11年～平成17年

人事系アウトソーシング会社等にて社労士手続き業務に従事

・平成18～22年 東京労働局雇用均等室で次世代法担当

・平成22年4月 グラス社労士事務所開業

・平成30年8月 社会保険労務士法人グラスに変更

厚生労働省「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度普及事業」検討会委員(2020～2023年度)

厚生労働省「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル作成事業」検討会委員(2021年度)

厚生労働省委託 育休復帰プランナー(2014, 2015年度)

港区男女平等参画推進会議委員(学識経験者)(2012～2019年)

港区ワークライフバランス推進企業認定審査会委員(2010～2017年)

NPO法人ファザーリング・ジャパン賛助会員

(公財)21世紀職業財団認定ハラスメント防止コンサルタント

社会保険労務士法人グラス

<http://www.grasse-sr.com>

# 目 次

1. 介護離職者の現状、介護が注目される背景	P4
2. 介護保険制度・サービス	P16
3. 目指すべき介護と仕事の両立支援の方向性とは	P22
4. 育児・介護休業法等関係法令の基本	P35
5. 取組事例 ～多種多様な事例にみる両立支援策のヒント～	P45

# 1. 介護離職者の現状、 介護が注目される背景

# 介護と仕事の両立の現実

Hさん(管理職)

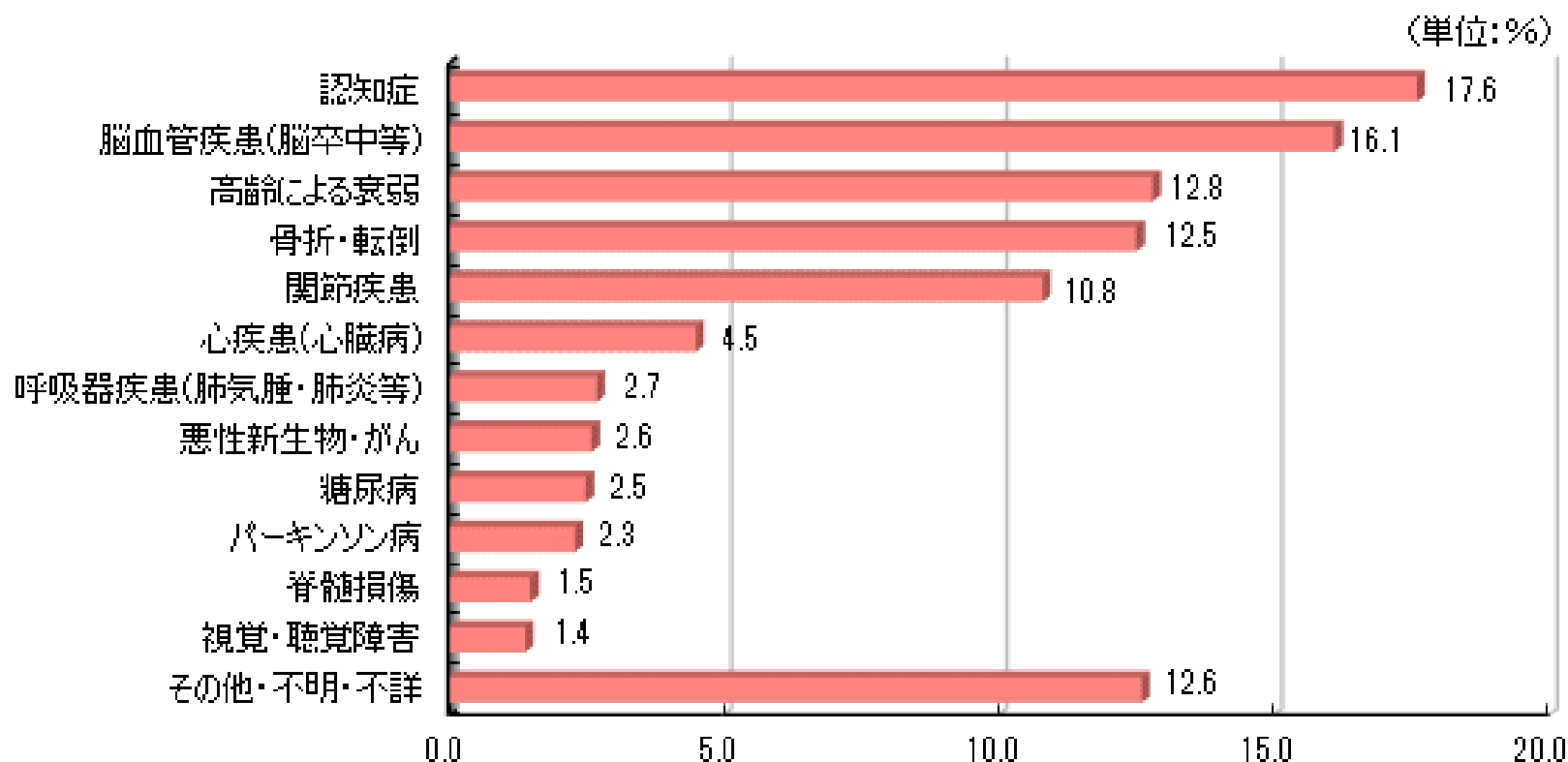
母が健在だったときは、主に母が父の介護を在宅で行っていました。介護保険のデイサービスやショートステイを利用したり、土日は自分が介護を手伝うことで、母の息抜きの時間を作っていました。その後、母自身も病気を抱えてからは、父は介護老人保健施設に入所しました。

平日は母の通院に付添ったり、母が入院中は20時までの面会時間に間に合うように18時半には職場を出て顔を見たり、洗濯物を受け取ったりしていました。土日は、母の病院、父の施設を回り、空き家となった実家の郵便物の整理や空気の入れ替えをする生活となりました。母が亡くなり、父も癌を患ってからは、24時間看護の有料老人ホームを探しました。自宅から近い施設に入所してもらったので、家族が顔を出しやすく助かりました。

「東京都教職員のための介護と仕事の両立ガイドブック」P13,34をもとに講師編集

# 介護が必要になった主な原因

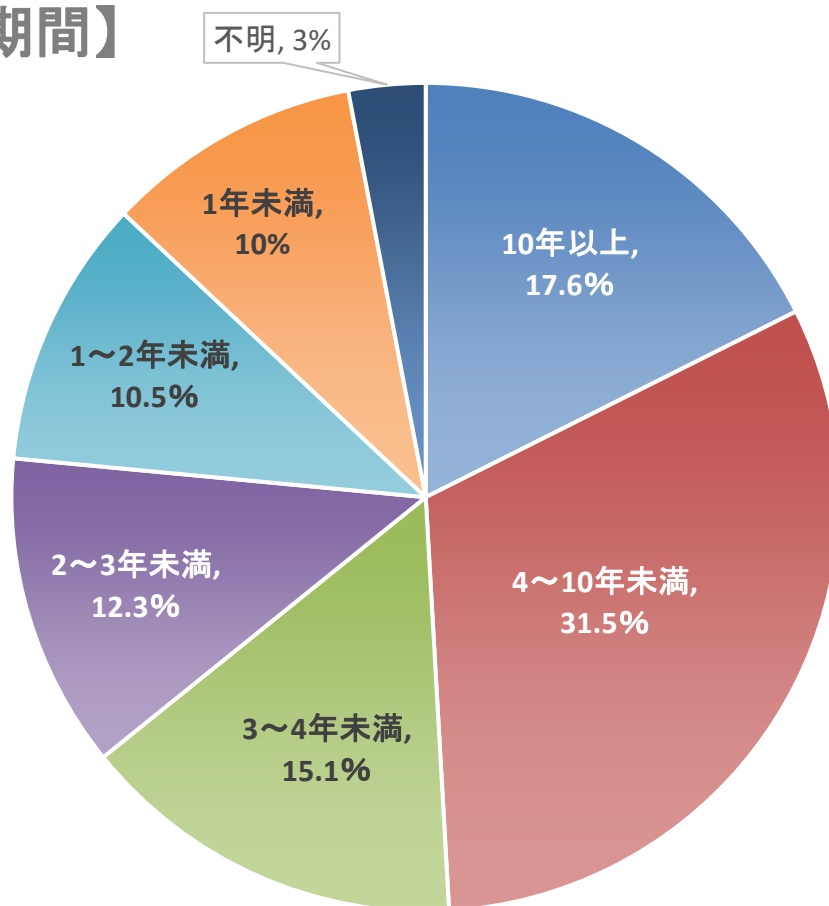
※要支援者を含む



厚生労働省 令和元年度「国民生活基礎調査」

# 介護の平均期間は5年1か月

## 【介護期間】



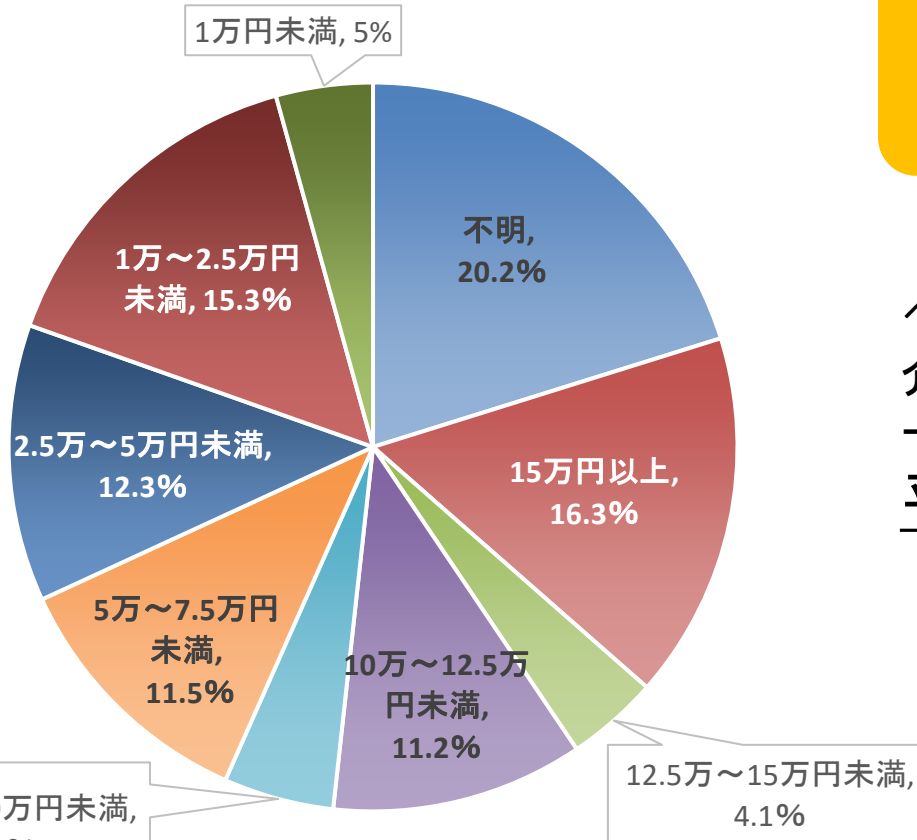
半数が  
4年超の介護

# 介護に要した費用

※公的介護保険サービスの自己負担費用を含む

## 【月々の費用】

月平均額：  
8.3万円



↑このほか、リフォームや  
介護ベッドの購入などの  
一時的な費用として  
平均74万円かかっている



# 離職につながりやすいのは・・

- 長時間労働、休めない働き方、余裕のない業務体制
- 職場メンバー（特に上司）の理解がない
- コミュニケーション（相談、交渉、自己開示等）が上手でない
- 介護に直面した時の初動がわからない
- 人に頼らず自分で介護を行おうとする

# ダブルケアについて

ダブルケアとは、2つのケア（育児、介護、病気、障がい等）を同時期に担うことを指します。

例えば・・・

- ・育児と親の介護（手助け・見守り等）をしている
- ・上の子（障がい）の世話と下の子の育児を行っている
- ・叔父の介護（手助け・見守り等）と病気療養中の配偶者の看護を行っている

# ダブルケアしている人の実態

ダブルケアを行っている人は・・・

- ・育児を行っている人の約2.5%、介護を行っている人の約4.5% である ※1
- ・8割が30代、40代である ※1
- ・仕事をしている女性は半数、男性は9割である ※1
- ・離職して無職になった人は男性2.6%、女性17.5% である。 ※2
- ・男性は配偶者から「ほぼ毎日」手助けを得ている人が半数なのに対し、女性は4人に1人である ※2
- ・ダブルケアを行う前と比べて業務量や労働時間を減らした人は男性より女性の方が多いが、その理由のうち「家族の支援が得られなかったから」と回答した女性は男性より11%高い。 ※2

※1「就業構造基本調査(H24)」 ※2内閣府「育児と介護のダブルケアに関するアンケート(H28)」

性別に関係なくケアを行うのが当たり前の社会になるために

アンコンシャスバイアス(＝無意識の思い込み)をなくしていく

「夫は仕事中心、妻はケアが中心」

→ 妻を追い詰める

「男なんだから人に助けは求めてはいけない」

→ 介護している男性の孤立化

「あの家の育児は配偶者(妻)がやっているはずだ」

→ 男性が育休を言い出せない

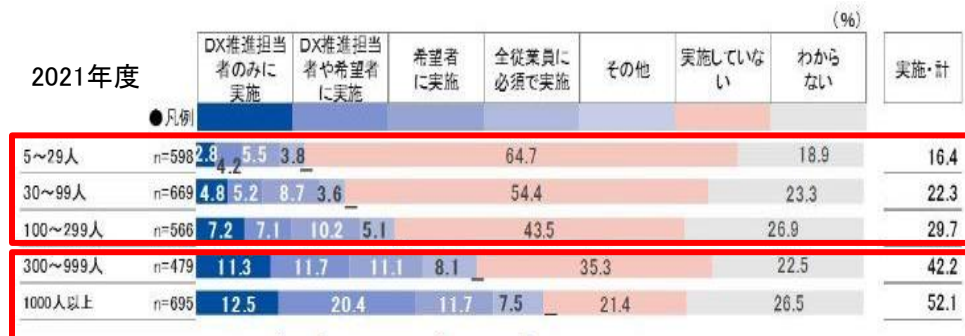
# 育児や介護中におけるスキルアップの必要性

## スキルアップ支援の状況

少子高齢化の進行で労働力人口は減少し、  
中小企業において新たに人材を確保することは厳しい状況。

企業戦略として従業員への人材育成や結婚や出産・育児や介護  
ライフステージの変化による人材の離職を防ぐことが重要。

中小企業におけるスキルアップの取組は大企業と比べて依然として遅れ、  
いまだ不十分な状況。



未実施 平均54.2%

未実施 平均28.3%

25.9%差

## 従業員のキャリアブランクに対する不安

従業員も、**育児休業や介護休業等**で長期間仕事から離れることで、「元の仕事に戻れるだろうか」「仕事を失うのではないか」といった**キャリアブランクに対する不安**。

育休取得によって一時的に仕事から離れることでキャリアに対する不安を、「とても感じる」「やや感じる」と回答した人は78.2%。

「育児後の仕事復帰と自治体の産後支援に関する意識調査」(株式会社明日香)

男性従業員の約3割が、  
「キャリア形成において不利になる懸念」を挙げ、  
育休取得におけるキャリアへの不安感は男女ともに共通事項。

(令和3年度東京都男女雇用平等参画状況調査)

## スキルのアップの必要性

企業が、育児や介護等を行う従業員も利用しやすい**スキルのアップ制度を整備**することで、育児や介護等と両立しながらスキルのアップ、更にはキャリア形成を支援。

従業員の**ライフプランニング設計を支援**することで、妊娠や出産、育児・介護等の不安を払拭。

従業員がライフステージに左右されず、安心して働き続けることを、企業自ら後押しすることが重要。

## 2. 介護保険制度・サービス

### ■基本的な考え方

介護保険で利用できるサービスを中心に、自治体や民間のサービスを組み合わせる



## ◆ 介護保険対象者 ◆

### 第1号被保険者

- ・65歳以上の人。入浴、排せつ、食事などの日常生活に介護や支援を必要とする要介護状態や要支援状態にある人が利用できる
- ・介護保険料は、年金の年額18万円以上の方は、年金から保険料を控除、18万円未満の場合は納付書により納付

### 第2号被保険者

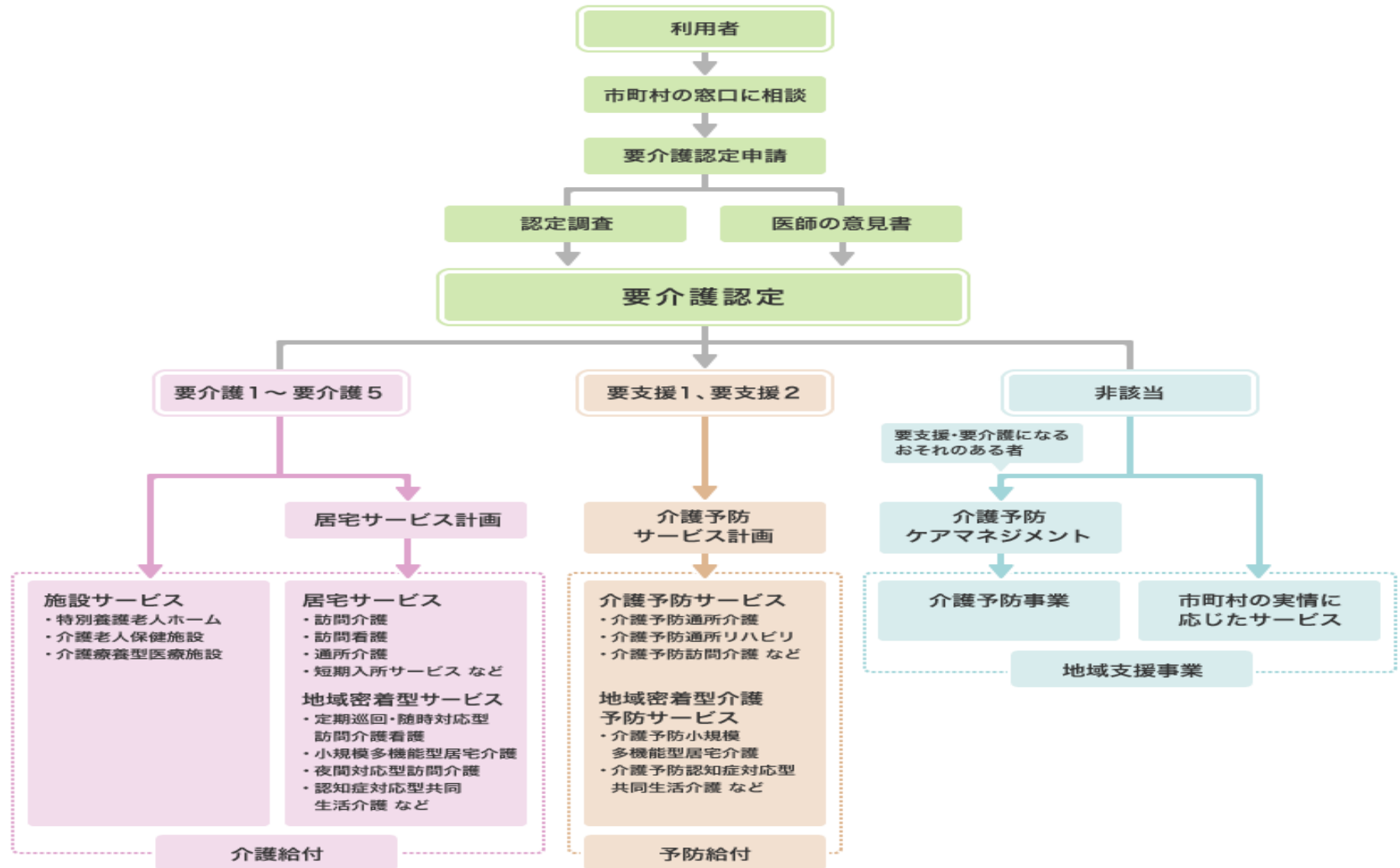
- ・40歳から64歳で医療保険に加入している人。初老期における認知症や脳血管障害などの老化が原因とされる16の特定疾病によって要介護状態や要支援に状態にある人は介護保険が利用できる。
- ・介護保険料は、健康保険料と一緒に、健康保険者が徴収

## ◆ 要介護(要支援)状態区分と支給限度額 ◆

2019.10.1改定

認定の結果	心身の状態の平均的な例	1ヶ月の支給限度額 ※( )は利用者負担限度額
要支援1	<b>要介護状態とは認められないが、社会的支援を必要とする状態</b> 食事や排泄などはほとんどひとりでできるが、立ち上がりや片足での立位保持などの動作に何らかの支援を必要とすることがある。入浴や掃除など、日常生活の一部に見守りや手助けが必要な場合がある。	50,320円(5,032円)
要支援2	<b>生活の一部について部分的に介護を必要とする状態</b> 食事や排泄などはほとんどひとりでできるが、ときどき介助が必要な場合がある。立ち上がりや歩行などに不安定さがみられることが多い。問題行動や理解の低下がみられることがある。この状態に該当する人のうち、適切な介護予防サービスの利用により、状態の維持や、改善が見込まれる人については要支援2と認定される。	105,310円(10,531円)
要介護1		167,650円(16,765円)
要介護2	<b>軽度の介護を必要とする状態</b> 食事や排泄に何らかの介助を必要とすることがある。立ち上がりや片足での立位保持、歩行などに何らかの支援が必要。衣服の着脱は何とかできる。物忘れや直前の行動の理解の一部に低下がみられることがある。	197,050円(19,705円)
要介護3	<b>中等度の介護を必要とする状態</b> 食事や排泄に一部介助が必要。立ち上がりや片足での立位保持などがひとりでできない。入浴や衣服の着脱などに全面的な介助が必要。いくつかの問題行動や理解の低下がみられることがある。	270,480円(27,048円)
要介護4	<b>重度の介護を必要とする状態</b> 食事ときどき介助が必要で、排泄、入浴、衣服の着脱には全面的な介助が必要。立ち上がりや両足での立位保持がひとりではほとんどできない。多くの問題行動や全般的な理解の低下がみられることがある。	309,380円(30,938円)
要介護5	<b>最重度の介護を必要とする状態</b> 食事や排泄がひとりでできないなど、日常生活を遂行する能力は著しく低下している。歩行や両足での立位保持はほとんどできない。意思の伝達がほとんどできない場合が多い。	362,170円(36,217円)

# 介護サービス利用のながれ



# 地域包括支援センターとは

※自治体によっては名称が異なることもあるので注意

- ・高齢者の介護だけでなく、福祉、医療、健康に関する「よろず相談所」の機能を持つ公的窓口
- ・保健師（もしくは経験豊富な看護師）や社会福祉士、主任ケアマネジャーが配置されているため、ワンストップで対応が可能

## ■対応例

- ・介護予防ケアに関する相談・紹介
- ・運動機能や口腔機能が弱っている人への教室の紹介
- ・高齢者虐待対応
- ・成年後見人の紹介
- ・自治体のサービスの紹介、申請書受付
- ・介護保険申請窓口
- ・自治体の福祉に関するサービスの紹介
- ・認知症サポーター養成講座開催
- ・家族介護の会、認知症家族介護の会の開催、紹介
- ・その他なんでも介護に対する不安への相談や情報提供 等

## ●地域包括支援センターの探し方

厚生労働省HP 地域包括ケアシステム

[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/)

→ 2. 地域包括支援センターについて → 全国の地域包括支援センターの一覧

# 自治体の介護サービス例

## 【窓口】

- ・各地域包括支援センター
- ・市町村の介護や福祉関係の担当課
- ・社会福祉協議会

自治体のHP  
は要チェック

## 【サービス例】

- ・緊急一時入所サービス
- ・在宅訪問歯科保健診療
- ・家事、介護援助
- ・緊急通報器貸出し
- ・給食の配達
- ・電話訪問
- ・日常生活用具購入補助
- ・リフォーム補助
- ・徘徊検索
- ・はり、きゅう、マッサージ券配布
- ・紙おむつ支給
- ・寝具消毒乾燥
- ・出張理美容
- ・話し相手
- ・成年後見制度利用支援
- ・健康教室
- ・賃貸支援
- ・介護タクシー券配布
- ・家族介護慰労金支給
- ・火災報知器設置支援

# 相 談 先

## 【公的機関】

- 市区町村の地域包括支援センター
- 市区町村の介護保険担当窓口
- 市区町村の社会福祉協議会
- 地域の民生委員
- 都道府県のシルバー110番
- 都道府県の認知症コールセンター
- 若年性認知症コールセンター 0800-100-2707

+



地域の人々

## 【民間】

- ・病院の医療相談室

### 3. 目指すべき介護と仕事の両立支援の方向性とは

## 介護と仕事の実態調査や 研修活動を通してわかったこと

- 介護をしている人は、プライベートなことなので職場に迷惑をかけないようにしている
- 介護と仕事で心身ともに追い詰められているが、職場で話をしても理解してもらえない
- 職場の上司や同僚の理解があると精神的にかなり助かる
- 介護に利用できる社内制度を知らない（介護している社員も上司も）
- 長期休業よりも年休消化などを利用して細切れに休んでいる（手配、契約、ケアマネとの打合わせ時等）

# 介護と仕事の両立にはLWBは必須 そのためには働き方改革が必要

ライフワークバランス

特に・・・

- ・認知症家族を介護している場合
- ・在宅で要介護度が高い家族を介護している場合

慢性的な疲労感

昼夜逆転 → 寝不足



心身の回復をはかることが大切

介護にかかる  
時間の縛り

通院付添い、突発的な事態、  
デイサービス受入れ etc.

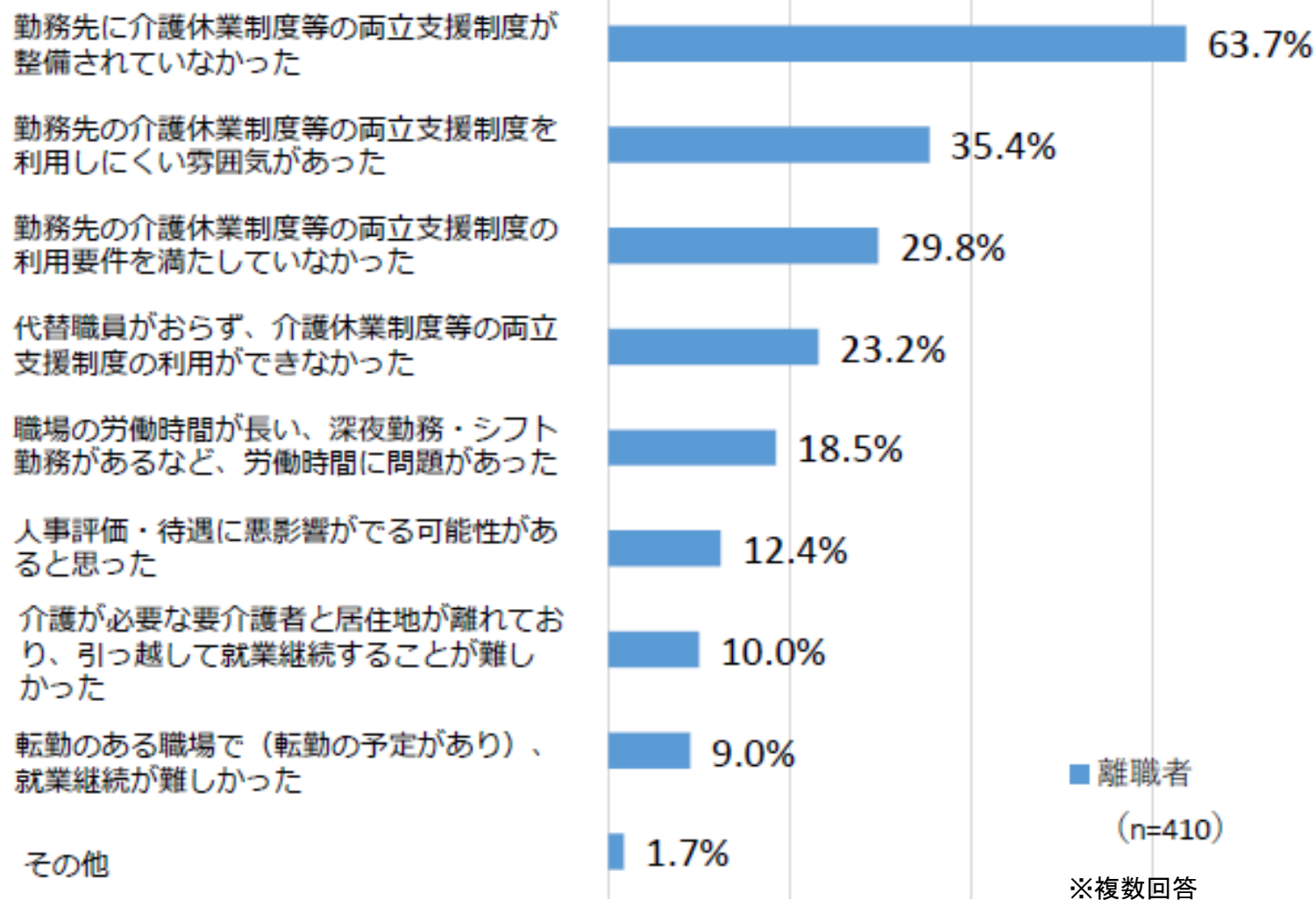


時間の自由度が高い働き方が求められる

普段から柔軟な働き方ができる  
職場であること



# 仕事を辞める理由となった勤務先の問題



出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（労働者調査）（令和3年度厚生労働省委託調査）

# 育児・介護・病気等の両立支援事例

## (社福)あいのわ福祉会

育児休業復帰率、配偶者出産休暇取得率ともに100%!

福祉施設運営 286名(うち正社員171人)

平成30年東京都ライフ・ワーク・バランス認定企業知事特別賞

### ■「WLB応援ガイドブック」作成

・・・法人理念、育児・介護の制度、福利厚生、相談窓口等を紹介

### ■管理職の評価項目に、部下の残業時間、年休取得率の状況を追加

■管理職のマネジメント強化と残業時間の徹底管理により、1人あたり残業時間を3年で半減

### ■「特別保存休暇制度」・・・

失効年休を最大60日まで積み立て、育児・介護・病気時に利用可能に

### ■時間単位の年休

# 介護と仕事の両立支援実施企業を参考にする

東京都産業労働局H27「仕事と介護の両立に関する調査」による企業ヒアリングより

すべて100人  
未満の企業例

## ■両立支援制度の周知

- ・**業界団体主催の研修会、セミナー**には積極的に社員を参加させている。外部講師を依頼して社内の研修会も行っている（建設業）
- ・制度は社内セミナーで説明をする。**社外情報として、相談に乗ってくれる機関や民間組織などを案内した。**「何かあったら、とりあえず地域包括支援センターに行くように」つたえている（製造業）
- ・**管理職には介護に関する制度や介護を行う部下への対応方法を周知した。**また、その他の職員にもイントラネットで制度を周知した。介護をする職員の人事考課、昇進、昇格等にあたって制度利用が不利にならない様に対応している（医療・福祉）

## ■相談窓口や社員の実態把握例

- ・困ったことがあれば上司に相談し、必要なら総務へ相談するというルートができている。また、勤怠管理が充実しているので、**年次有給休暇やフレックスタイム制を利用して介護をしているという情報があれば、速やかに担当部門に報告され、状況が把握できるようになっている**（情報通信業）
- ・介護休業に部分休業を取り入れ、休暇をなるべく取りやすいようにした。**年末調整の扶養確認の際、親が新たに扶養となった場合に、介護の有無も把握するよう工夫している**（サービス業）
- ・職場内の**電話相談窓口は2人体制**で利便性が高い。そのほか共済組合が発行している機関誌で情報があったり、共済組合の電話相談窓口が利用可能（教育・学習支援事業）

# 介護と仕事の両立のための制度設計や運用で 会社が考慮すべきポイント

- 介護保険や地域・民間サービスを利用することを前提に考える
- 硬直的な労働時間ではなく、柔軟な働き方ができるようにする
- 週末に帰省して介護する人、月曜日に実家から出社する人が増えることを想定する
- **テレワークを積極的に進める**

# 制度の柔軟な運用、取り組み

～介護と仕事の両立を助ける工夫例～

短時間勤務制度や所定労働時間の  
免除制度の利用を柔軟にする

時間単位年休制度の導入

介護休暇の取得要件緩和

金曜日のノー残業実施の徹底

実家に帰省する  
場合に有効

月曜日午前中の働き方を柔軟にする

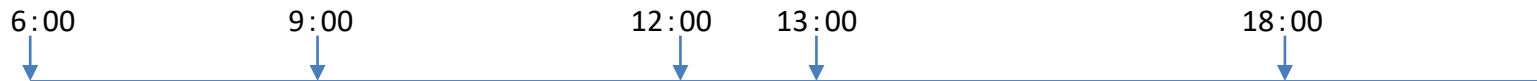
始業終業時間のスライド制 or コア無しフレックスタイム制度

実家から出社する  
場合に有効

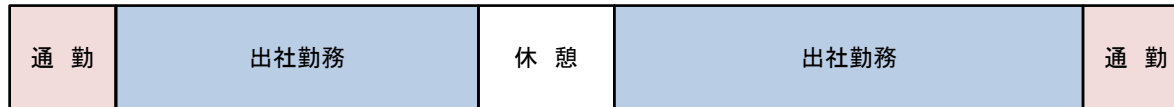
週休3日制度の導入

在宅勤務制度の導入

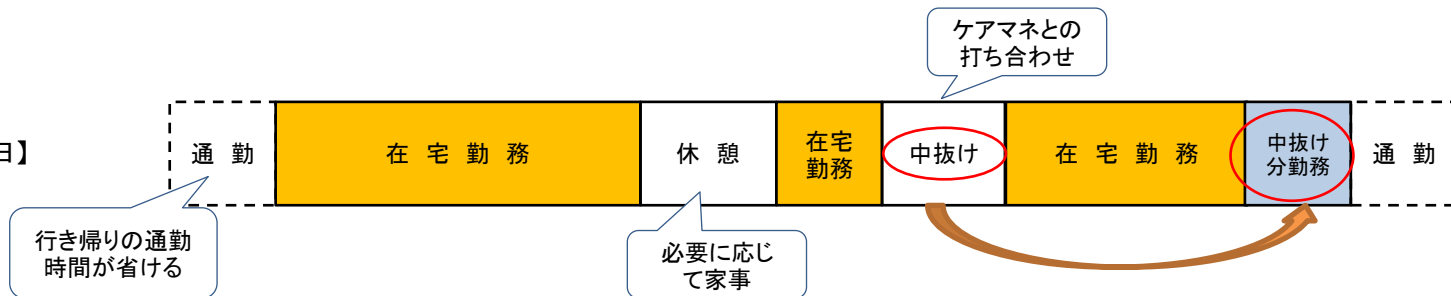
# 在宅勤務を活用した介護の例



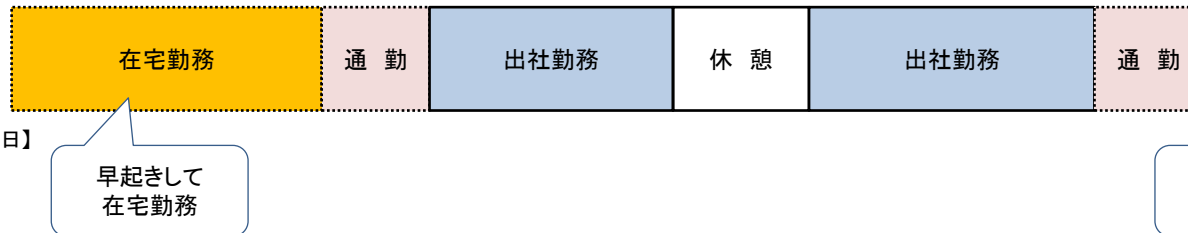
【通常勤務の日】



【在宅勤務の日】



【在宅+出社勤務の日】



# 在宅勤務時の事業場外みなし労働時間制

※事業場外みなし労働時間制とは、労働者が労働時間の全部または一部について**事業場外**で業務に従事した場合において、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を**算定しがたい**ときには、所定労働時間労働したものとみなす制度（労基法第38条の2第1項）

適用するには①②どちらも満たすこと

①情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと



- ・勤務時間中に、労働者が自分の意思で通信回線自体を切断することができる場合
- ・勤務時間中は通信回線自体の切断はできず、使用者の指示は情報通信機器を用いて行われるが、労働者が情報通信機器から自分の意思で離れることができ、応答のタイミングを労働者が判断することができる場合
- ・会社支給の携帯電話等を所持していても、その応答を行うか否か、又は折り返しのタイミングについて労働者において判断できる場合

②随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと



- ・使用者の指示が、業務の目的、目標、期限等の基本的事項にとどまり、一日のスケジュール（作業内容とそれを行う時間等）をあらかじめ決めるなど作業量や作業の時期、方法等を具体的に特定するものではない場合

# 在宅勤務による仕事と介護の両立例

	【出社日】	【テレワーク日】
6:00	家事等	
7:00	通勤	家事等
8:00		
9:00	会社で勤務	在宅勤務
10:00		
11:00		
12:00	所定休憩	所定休憩
13:00		父の食事の世話
14:00	会社で勤務	在宅勤務(実家)
15:00		
16:00		
17:00		
18:00	通勤	父の食事の世話等
19:00		
20:00	家事	
21:00		

[女性 50代後半 一般職 研究・開発等]

両親は、私の家から徒歩15分の距離に住んでいるが、通勤時間が往復で4時間かかるので、出社日は訪問することができない。

母は元気であるが、85歳の父の認知症が進み、母も減入ってきていたので、テレワーク制度を利用して毎週水曜日には、午前中は自宅で在宅勤務を行い、昼の休憩に実家に移動し、午後は実家で仕事をしている。

夕食は母とともに作るなど、介護が必要な父だけでなく、母のケアが週の真ん中にできるので、母にも余裕が出てきたように思われる。

厚生労働省H26年度テレワーク実証事業「テレワーク活用の好事例集」



## 【ケース1】テレワークの活用例

Aさんは東京に在住の50代男性。外資系金融会社の人事部で部長職。  
同居家族は妻(会社員)。  
Aさんの父(85歳)は北海道で独り暮らし。母は他界。  
ある日、Aさんの父親の様子がおかしいと近くに住む叔母から連絡が入った。

時期	説明	父親/Aさん	Aさんの行動
6月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自営業の父の様子がおかしいと叔母から連絡が入った</li> <li>・売上管理ができない、話し方がおかしい →不安から夜眠れず、軽いうつ症状。服薬を誤り、意識がもうろうとして生活していた</li> </ul>	<div>自宅</div> <div>テレワーク 1週間</div> <div>↓</div> <div>テレワーク 2週間</div> <div>↓</div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・父親の様子をみに、北海道へ移動 →父親の行動を観察したところ、認知に問題があるのではないかと気がつき、物忘れ外来に連れて行き、認知症の診断を受ける</li> <li>・テレワークできる様にwifi環境の整備</li> <li>・叔母と近所の人に父の見守りを依頼し、一旦東京に帰る</li> </ul>
7月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・父親:うつ症状。息子との話し合いを通じてイライラしたり、パニックに陥ったりの繰り返し</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・日中はテレワーク勤務</li> <li>・多少の判断ができるうちに、父親と今後の介護の希望、資産状況、事業の閉鎖などを話し合い、データ化してシミュレーション</li> <li>・要介護2の判定</li> <li>・一旦、東京に帰る</li> <li>・再び実家に戻る</li> </ul> <p>※情報収集、役所とのやり取り等は、昼休憩、朝、夕方以降に実施</p>

年次有給休暇(3日)利用

時期	説明	父親/Aさん	Aさん&Aさん一家の行動
8月		自宅	・土日、夕方以降を利用し、3週間で9件の介護施設を見学
9月	・父親: 息子の自宅近くの施設に入所のため、北海道から東京に移動	民間の介護施設	<ul style="list-style-type: none"> <li>・父親を東京に連れてくる</li> <li>・介護休業中は、入所家具や備品の購入、新しい土地に慣れる様に父親と近所を散歩、父親と一緒に食事、ケアプランの打合せ、施設に通うなどして過ごした</li> </ul>
10月			・半休を取るなどして、2週間に1回は施設に行き様子を見ている

## 4. 育児・介護休業法等関係法令の基本

# 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

■有期雇用労働者で育児・介護休業の取得ができるのは・・・

## 【改正前】

休業の申出時点において次の要件を満たすことが必要

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	育児休業	養育する子が1歳6ヵ月(2歳までの休業の場合は2歳)を経過する日までに、労働契約が終了し、更新しないことが明らかでないこと
	介護休業	介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6ヵ月を経過する日までに労働契約が終了し、更新しないことが明らかでないこと



## 【改正後】

①の要件が廃止 ②だけになる

但し労使協定を締結すれば入社1年未満の者を対象外にすることは可能

※1歳～1歳6ヵ月、1歳6ヵ月～2歳の育児休業の要件も上記と同じになる

# 有期雇用労働者で介護休業が取れないケース

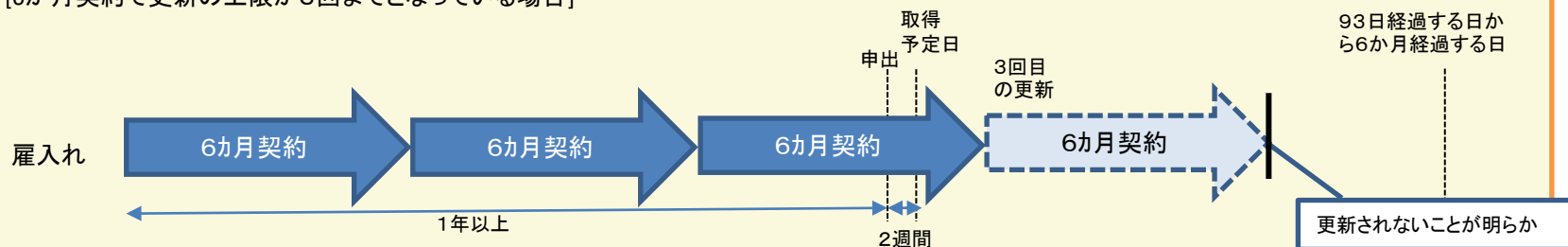
## ■「労働契約が終了し、更新されないことが明らかでない」とは・・・

有期雇用契約書が介護休業の要件を満たしているかは、申出時点で労働契約の更新がないことが確実であるか否かによって判断するが、労働契約に「更新しない」旨の明示がない場合は、原則として「労働契約の更新がないことが確実」とは判断されない。

### 【要件を満たさないケースの例】

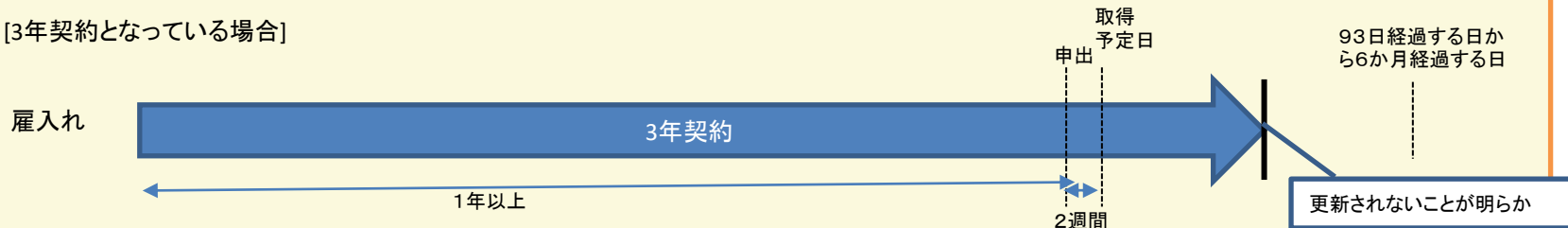
書面又は口頭で**労働契約の更新回数の上限が明示**されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、介護休業取得予定日から起算して93日経過日から6か月経過する日の前日までの間である

[6か月契約で更新の上限が3回までとなっている場合]



書面又は口頭で**労働契約の更新をしない旨が明示**されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、介護休業取得予定日から起算して93日経過日から6か月経過する日の前日までの間である

[3年契約となっている場合]



# 各制度共通の利用要件



対象家族が**要介護状態**であること

## 対象家族とは

配偶者、父母、配偶者の父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫

## 要介護状態とは

負傷、疾病、身体上もしくは精神上の障害により、**2週間以上**の期間にわたり**常時介護**を必要とする状態にあること

## 常時介護とは

次のいずれかに該当する場合であること

- ①介護保険制度の要介護2以上
- ②厚生労働省が示す判断基準に該当すること

# 厚生労働省が示す要介護状態の判断基準

状態①～⑫のうち2が2つ以上または3が1つ以上該当し、かつその状態が継続するとみとめられるもの

項 目 \ 状 態	1 (注1)	2 (注2)	3
①座位保持（10分間一人で座っていることができる）	自分で可	支えてもらえればできる (注3)	できない
②歩行（立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる）	つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取（注4）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある (注5)
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定（注6）	できる	本人に関する重要な意思決定はできない（注7）	ほとんどできない

- (注1) 各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。
- (注2) 各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要な行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。
- (注3) 「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。
- (注4) 「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。
- (注5) ⑨3の状態（「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」）には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。
- (注6) 「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。
- (注7) 慣れ親しんだ日常生活に関する事項（見たいテレビ番組やその日の献立等）に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等（ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等）には、指示や支援を必要とすることをいう。

# 育児・介護休業法で定めている介護の制度

介護休業	対象家族1人につき <b>通算93日</b> まで、 <b>3分割</b> しての取得が可能
介護休暇	介護対象家族1人につき <b>5労働日</b> 、2人以上は <b>10労働日</b> ※無給でも良い ※1日単位、時間単位で取得可能
労働時間の短縮措置等	利用開始から <b>3年以上で2回以上</b> 、いずれかの利用が可能な措置を講じること ・短時間勤務(短日数勤務を含む) ・フレックスタイム制度 ・始業終業の繰上げ繰下げ ・介護サービス費用の助成
所定外労働制限*	1回の請求につき1月以上1年以内の期間で、所定労働時間を超えての労働を免除 ※何回でも請求可能
時間外労働制限*	1回の請求につき1月以上1年以内の期間で、 <b>月24時間、年150時間</b> 以上の時間外労働を制限 ※何回でも請求可能
深夜業制限*	1回の請求につき1月以上6月以内の期間で、深夜労働(22～5時)を制限 ※何回でも請求可能
転勤の配慮	介護が困難になる労働者には、転勤の際には、介護の状況に配慮する
不利益取扱いの禁止	介護休業などの制度の申出や取得を理由とした解雇など不利益な取扱いは禁止
ハラスメント防止義務	上司・同僚からの介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることが事業主の義務

\* 事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒むことができます



# 介護休業等の制度の対象外となる人

制 度	法律で対象外となっている人	労使協定を締結すれば対象外となる人
介護休業	・日々雇用者	・入社1年未満の労働者 ・申出の日から93日以内に雇用期間が終了する労働者 ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
介護休暇	・日々雇用者	・入社6か月未満の労働者 ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
所定労働時間短縮等の措置	・日々雇用者	・入社1年未満の労働者 ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
所定外労働の制限 (残業の免除)	・日々雇用者	・入社1年未満の労働者 ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
時間外労働の制限	・日々雇用される労働者 ・入社1年未満の労働者 ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者	
深夜業制限	・日々雇用される労働者 ・入社1年未満の労働者 ・介護ができる16歳以上の同居の家族がいる労働者 ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ・所定労働時間の全部が深夜にある労働者	

介護休業は、有期契約労働者でも介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月経過する日までに労働契約期間が終了し、更新されないことが明らかでない場合は、取得できます。

# 介護休業の利用について

介護休業は、対象家族1人につき**通算93日**まで、**3分割**しての取得が可能な制度です。

## ■介護休業利用の考え方

× 身の回りの世話を含むすべての介護を自分が行う



介護体制が築けていないため  
介護休業満了後離職するリスクあり



両立可能な体制をつくる期間として、介護サービスや介護の専門家、家族、親戚等と連携して両立可能な体制をつくる期間に充てる



身の回りの世話等の介護はヘルパー、施設職員等の手を借りる。  
直接自分がした方が良く、絞って、仕事と両立していく

### 【介護休業の利用例】

- ・介護が軌道に乗るまで
- ・ケアプランやサービス事業者を変更するとき
- ・入退院など環境が変化するとき
- ・看取りが近いとき

# 制度は状況に応じて使い分ける

介護が軌道に乗るまで



介護休業、積立失効休暇、在宅勤務、短時間勤務など、ある程度介護に費やす時間が確保できる制度を利用する

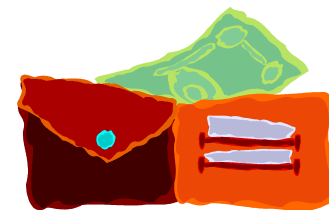
- 手続き、手配
- ケアマネとの打合せ、連絡
- 病院付添い
- デイサービス/デイケア対応
- 想定外の事態発生時  
etc.



次の様な細切れで介護に携われる制度を利用する

時間単位休暇  
半日単位年次有給休暇  
積立失効休暇  
始業終業時間のスライド制  
中抜け  
介護費用補助  
介護休暇  
短時間、短日数勤務  
在宅勤務

## 介護休業給付金



雇用保険の被保険者が、対象家族の休業をした場合に、要件を満たしていると支給される

### 【要件】

- ・育児・介護休業法に基づく介護休業をした
- ・雇用保険に1年以上加入している

※介護休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12ヶ月以上あること

- ・会社から支払われた賃金が80%未満であること

### 【支給額】(無給または支払われた賃金が13%以下の場合)

休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67%

→ つまり、休んだ期間の賃金の2/3相当

※最長93日間、3回分割可

※賃金が13%-80%支払われた場合は、賃金日額 × 支給日数 の80%相当額から支払われた賃金額との差額を支給

※支給額の上限は335,871円/月(2022.8改定)

# 5. 取組事例

## ～多種多様な事例にみる両立支援策のヒント～

## 【ケース2】 遠方に住む親が骨折入院

Bさんは東京に在住の40代後半女性。保険会社の営業職に就いている。  
同居家族は夫(会社員)、長女(大学1年)、次女(中学2年)。  
Bさんの父は広島で独り暮らし。  
ある日、Bさんのもとに父親が庭先で転倒し、大腿骨骨折により入院したとの知らせが入りました。

時期	説明	父親	Bさん & Bさん一家の行動
8月 9月	①8月初め、庭先で転倒した父が病院に入院 およそ2カ月の入院が必要になった	入院 (総合病院)	②Bさん: 連絡後すぐに飛行機で広島の病院へ。入院準備と治療方針の確認をした。 年次有給休暇(3日)利用  ③Bさん一家: 入院期間中は週末を利用して適宜広島に行き、家族交替で父の見舞いをした
10月	④退院して自宅に戻るには独居生活がまだ難しいため、病院の地域連携室の相談員と連携し、医師も了解したうえで近くのリハビリ専門病院を手配してもらい、3カ月間、杖歩行や介助無しトイレを目標に入院生活を送ることになった	入院 (リハビリ専門病院)	⑤Bさん: 病院の退院手続き、リハビリ専門病院の入院準備と手続きを行った 介護休暇(2日)利用  ⑥Bさん一家: 入院期間中は週末を利用して適宜広島に行き、家族交替で父の見舞いをした

時期	説明	父親	Bさん & Bさん一家の行動
11月	<p>【下旬】</p> <p>⑦リハビリ専門病院への入院から2カ月経ち、地域連携室から父の住む地域の地域包括支援センターに介護申請の事前連絡を入れてもらった</p> <p>⑨父の病室にて介護認定調査員による介護保険の認定審査のための聞き取り調査が行われた</p> <p>⑪病院から、退院後は布団ではなく介護ベッドを利用することを勧められた</p> <p>⑪ケアマネジャーから病院から地域への移行のための話し合いとケアプランの作成をするとの説明を受けた</p>	入院	<p>⑧Bさん: 地域包括支援センターに赴いて介護保険の認定申請を行った</p> <p>介護休暇(1日)利用</p> <p>⑨Bさん: 認定の聞き取り調査に立ち会い、今後の介護の方針や希望を伝えた</p> <p>介護休暇(1日)利用</p> <p>⑩Bさん: 地域連携室から介護保険の認定結果が出るまでの約1か月間にケアマネジャーの選定をしておくようにとのアドバイスを受け、近隣の知人から情報収集を行った</p>
12月	<p>【中旬】</p> <p>⑫要介護2の結果が通知された ※航空会社の介護割引を利用して帰省できるようになった</p> <p>⑭退院後は介護保険や地域サービスを利用しながら、日々の介護は回りそうな目途がたった</p> <p>⑮家事全てを行うのは当面無理なので、しばらくは配食サービスを利用して、栄養管理と安否確認を入れることになった</p> <p>【下旬】</p> <p>⑯父が退院し、自宅に戻ってきた</p>	(リハビリ専門病院) 自宅	<p>⑬Bさん一家: 週末に年末の退院に向けて介護ベッドの搬入調整や、日常生活上の動作がしやすいレイアウトにするなどの準備を行った</p> <p>⑬Bさん: 親しい近所の方に挨拶をして、これからの予定を伝えた</p> <p>⑯Bさん: 退院の手続きと実家での介護を開始</p> <p>有給休暇(1日)利用</p> <p>⑰Bさん一家: 年末年始は父の家で過ごした</p> <p>⑱Bさん: 父の生活が落ち着くまで引き続き実家で過ごした。</p> <p>介護休業(2週間)利用</p>

## 【現在】

父親はケアプランに沿って一人暮らしを続けている。

Bさんは定期的に電話を入れて安否確認を行い、Bさん一家は週末を利用して無理のない範囲で帰省している。

その際、医療や介護で関わっている職員や地域で見守る住民に挨拶をしている。

## ◆要介護2 退院後最初のケアプラン例

	月	火	水	木	金	土	日
7:00							
8:00							
9:00							
10:00							
11:00							
12:00		訪問介護		デイサービス	訪問介護		
13:00	デイサービス (入浴つき)			(機能訓練、 入浴つき)			
14:00							
15:00							
16:00							
17:00							
18:00							
19:00							
20:00							
21:00							
22:00							
～							
6:00							

自宅の風呂はまだ心配なので、しばらくはデイサービスでの入浴。  
週1回は機能訓練

訪問介護

家事支援や通院介助、排泄介助など、リハビリ病院転院のおかげで、買い物を代行してもらえば、キッチンで調理可能な程度に回復。

配食サービス

毎日三度自炊するのは大変なので、栄養バランスと安否を気遣い、お弁当を届けてもらえると便利。

レンタル：介護ベッドと付属品

購入：ポータブルトイレ

自費：紙おむつ

48



介護がある程度軌道に乗った場合

## 【ケース3】 要介護2の父母と別居

Cさん: 50代前半女性 外資系正社員 管理職 独身 ※父親の心臓手術&入院時は在宅勤務(3ヵ月)を経験

Cさんの父: 要介護2 母親: 要介護2、認知症あり ※父親は週1、母親は週3デイサービス利用

	月		火		水		木		金		土		日	
9:00	父親	母親	父親	母親	父親	母親	父親	母親	父親	母親	父親	母親	父親	母親
	自宅		自宅	デイサービス送迎	自宅	自宅	デイサービス送迎	自宅		自宅	自宅	自宅	自宅	
10:00	訪問看護			ヘルパー (調理など)			ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	デイサービス送迎					
11:00	自宅								ヘルパー (調理など)					
12:00	ヘルパー (掃除など)		ヘルパー (買い物など)											
13:00	自宅		ヘルパー (調理など)											
14:00	ヘルパー (調理など)		ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	
15:00	自宅		ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	
16:00	自宅		ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	
17:00	自宅		ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	
18:00	自宅		ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	
19:00	自宅		ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	

- ・週1回程度、両親と電話で会話。
- ・両親が希望する商品をCさんがネットスーパーで購入
- ・当初、両親はデイサービスを拒んだが、Bさんの在宅勤務や両立の難しさを理解するうちに受け入れる様になった
- ・父親の受診同行は介護保険外なので、実費でヘルパーに依頼

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」をもとに編集

# 企業の仕事と介護の両立支援事例

**D社** 環境・エネルギー関連の卸売業 160名 東京都

■要介護4の父親と同居の女性社員が社内の制度を利用しながら両立 ※現在父は死去

・介護休暇は主に介護保険申請手続き、病院からの突然の呼び出しに利用

・フレックスタイム制度と年次有給休暇(年間15日程度消化)も利用

→ 本人曰く、制度は申し分なく「最期まで悔いなく介護できた」

企業行動指針に  
介護離職防止を明記

上司が介護経験者  
同僚の理解・協力も！

【法を上回る制度】

介護休暇	有給
------	----

- ・月2回定時退社
- ・フレックスタイム制
- ・年次有給休暇の計画付与
- ・年次有給休暇の連続休暇推奨
- ・年次有給休暇内の記念日休暇

介護研修 & 研修前後のアンケート調査を実施



- ・介護を理解する職場風土
- ・社員の介護実態を会社が把握
- ・仕事と介護の両立への課題が浮き彫りに

# 企業の仕事と介護の両立支援事例

(社福)げんき 障がい児支援事業・障がい者の就労支援事業等 東京都

61名(うち正社員41人) ※令和4年時点

令和元年度 東京都女性活躍推進大賞 特別賞

令和3年度 東京ライフ・ワーク・バランス認定企業

正規だけ、育児だけに限定しない取組み

## ■短時間正社員制度

・・・取得期間の制限なし → 年間4～5名が利用

## ■IT化と在宅勤務制度

・・・web会議、グループウェアの利用。 ※東京都のテレワーク促進助成金制度を活用

## ■残業削減の取組

・1月単位の変形労働時間制

・残業の事前届け出制

・・・メリハリある働き方 → 月残業時間平均3時間

## ■ダイバーシティ

・・・障碍のある人、介護している人、高齢者など様々な人が働ける職場

# 企業の仕事と介護の両立支援事例

(株)喜多村 製造業 181名 愛知県

半日休むほどではないが、毎日少しの介護時間がほしい！

- 親の介護のため、昼間の休憩時間を利用
  - ・ 午前と午後に15分ある休憩を昼休憩に併せて、1時間半の休憩とし、親の介護に充てた
- 短時間勤務制度は半日から利用可能  
週3日の短日数勤務も可能
- 介護をしている社員の状況を会社が朝礼で周知し、配慮を求めた

# 企業の仕事と介護の両立支援事例

## 長岡塗装店

建設業30名（男女比7:3） 平均年齢46歳 島根県

■夫が難病ALSのため、24時間介護をしなければならない社員がレスパイトケアを利用

- ・約1ヵ月ごとに勤務形態を変更
- ・自宅介護期間は短時間勤務 ⇔ 入院期間はフルタイム勤務

※介護している家族を癒すために、一時的に施設や病院への短期入所や自宅への介護人派遣などをおこなうサービスのこと

■母親の介護のためにUターンした人材（男性）を採用

【法を上回る制度】

介護休暇	30分単位での利用可能
子の看護休暇	
年次有給休暇	
介護費用	かかった費用の1/3補助 (年間30日分まで)
始業終業時間	繰り上げ下げ

2002年から制度  
を導入！

中小企業だからこそ  
きめ細かい時間管理！

- ・子育て中の社員も多い
- ・業務は二人体制
- ・若手の採用と年配者の技術伝承

# 参考になる資料・サイト

## ■介護と仕事の両立に関する情報を広く網羅しています

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）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html)

家庭と仕事の両立支援ポータルサイト（東京都産業労働局）

<https://www.katei-ryouritsu.metro.tokyo.lg.jp/kaigo/>

## ■育児・介護休業法に関して詳しく説明しています

育児・介護休業法について（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

ご清聴、  
ありがとうございました。