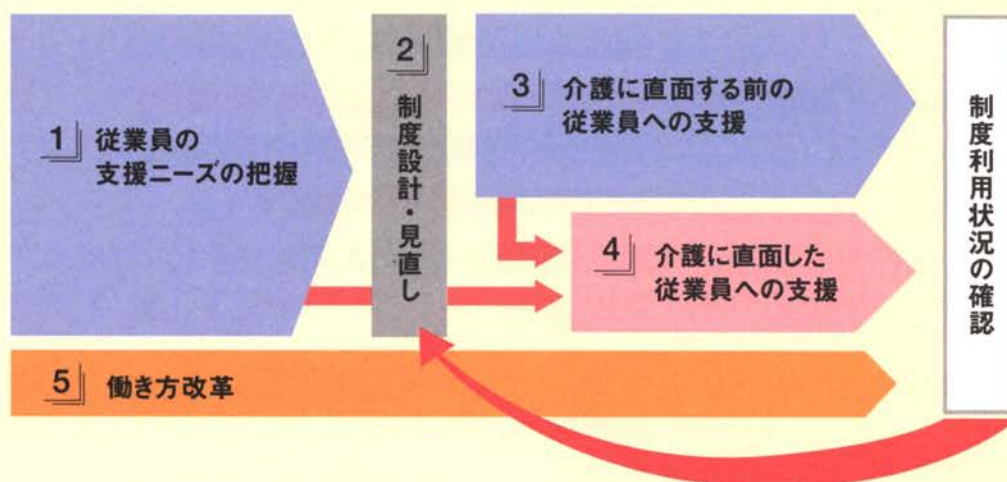


仕事と介護の 両立支援の取組を はじめてみませんか

“仕事と介護の両立支援推進のためのアイデア集”の概要

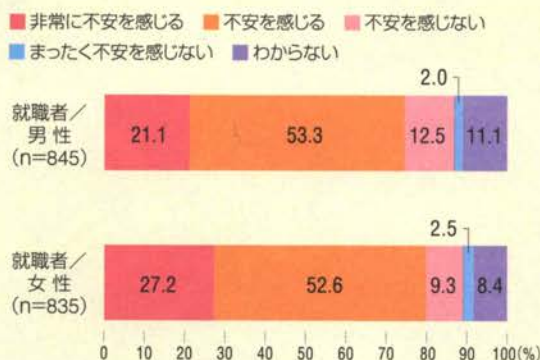
仕事と子育ての両立とは相違点も多い、「仕事と介護の両立」。仕事と介護の両立を支援するための企業の取組には、大きく分けて「介護に直面する前の従業員への支援」と「介護に直面した従業員への支援」があります。仕事と子育ての両立との相違点も踏まえ、従業員が安心して働き続けられる職場環境を作りましょう。



● 多くの従業員が抱いている「仕事と介護の両立」の不安 ●

「まだ、介護休業を取りたいという相談もないし。。。と安心していませんか？
すでに多くの従業員が「仕事と介護の両立」に不安を抱き、いざ介護に直面した
場合は「仕事が続けられないかも」と思い込んでいるかもしれません。

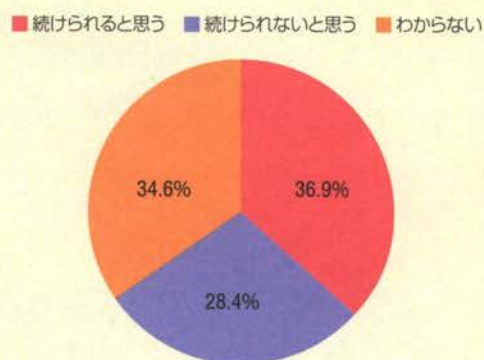
仕事と介護を両立することに対する不安
(40代・50代正社員):単数回答



(注)回答者は、就労者(男女各1000人)のうち、本人または配偶者の両親が1人もいない者を除く。

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

介護に直面した場合の就業継続見込み
(40代・50代正社員):単数回答 n=482



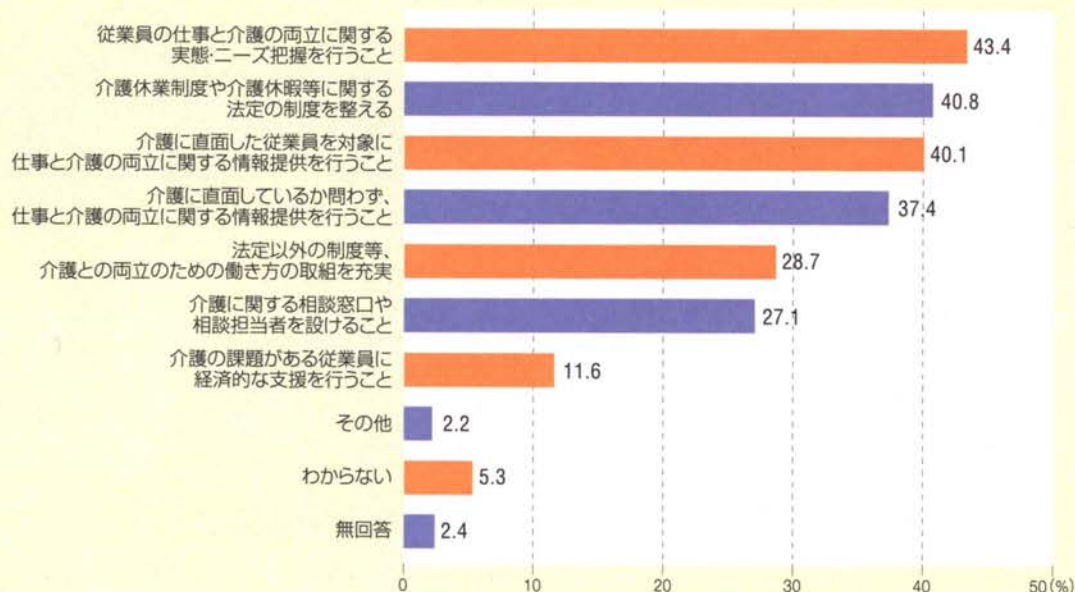
(注)回答者は、就労者(男女各1000人)のうち、手助け・介護が必要な親(本人又は配偶者の)が少なくとも1人はいるもの。

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

● 始まっています! 企業における仕事と介護の両立支援 ●

企業の両立支援としては、まず「実態・ニーズ把握を行うこと」から始めましょう。
介護に直面している・していないに関らず、仕事と介護の両立に関する心構えなど、情報提供をしておくことも重要です。

企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるもの:複数回答 n=967



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

仕事と介護の両立支援取組のアイデア

1 従業員の支援ニーズの把握

自社にふさわしい両立支援の取組を進めていくためには、従業員の支援ニーズをしっかりと把握することが大切です。特に仕事と介護の両立は、仕事と育児の両立以上に様々なニーズがあり、可能な範囲できめ細やかな対応が求められます。ただし、介護に係る支援ニーズはまだまだ表面化されにくいという側面もあり、その把握にも工夫が必要です。

ポイント 1 全社的なアンケートやヒアリング

全社的なアンケートで、広く全般的な支援ニーズを把握することができます。また、介護に関するセミナー開催時に、出席者を対象にアンケートを行うことで、介護への関心の高い従業員からより詳細な支援ニーズを収集することも有効です。

ポイント 2 制度利用者を対象としたヒアリング

介護不安を抱えている従業員や、実際に介護の問題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。

取組事例 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、当該従業員の状況を把握するように努めている。(東京都、日用品製造業、従業員数1,001人以上)

ポイント 3 人事面談等を通じた上司による把握

介護に係る支援ニーズは、介護の問題に直面して初めて認識できることもあります。ところが、介護の問題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、会社として受け身の姿勢では支援ニーズを把握することは困難です。

取組事例 労働組合による情報収集

組合の幹部が各所属を回ってその現場の意見を聞く「オルグ」活動を過去から続けてきているので、従業員の意見を吸い上げてもらっている。(東京都、保険業、従業員数1,001人以上)

2 両立支援制度の見直し

介護に係る両立支援制度が、従業員のニーズに合っているかどうか、確認することも重要です。例えば半日単位で休暇が取得できること等、介護との両立を支援する様々なメニューがあります。実際にどのような支援が求められているのか、「働きながら介護をするということ:個人事例の紹介」も参考にしてください。また介護の問題に直面した経験のある従業員や、介護に係る支援制度を利用した従業員へのヒアリングにより、従業員のニーズに合った支援制度の見直しを行うことも効果的です。

ハンドブックの作成やイントラネットへの掲載、セミナーの開催等を通じて、介護に関する基本的な知識や情報、実際に介護に直面した場合の仕事と介護の両立のイメージ等の情報を提供することで、従業員自身が介護についての心がまえや事前準備等を行える支援を行っていくことが有効です。

ポイント 1 気づきのきっかけ提供・両立イメージの共有

介護について分からないことが多く、漠然とした不安を抱えている従業員の不安解消のため、介護に関する一般的な知識や情報の提供をはじめとしたセミナー等を開催することで、実際に介護の問題に直面する前に、介護に備えた事前準備を促すことができます。

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」を労務部主催で開催。日本社会の介護の状況や、大介護時代に個人や企業は何をすべきか等、介護を前向きに考えるためのポイント、介護に備え、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行い、その中で会社の介護支援制度に関する紹介も行った。(東京都、印刷業、従業員数1,001人以上)

ポイント 2 両立支援制度の整備と周知

実際に介護の問題に直面した際に利用可能な両立支援制度について、従業員に分かりやすく周知を行っていくことは、仕事と介護の両立のイメージを想定することにつながり、従業員の安心感にもつながります。

取組事例 様々な方法での支援制度周知

ダイバーシティ推進室の社内専用サイトの中で介護との両立支援制度について広報している。またワーク・ライフ・バランスハンドブックも作成しており、手続きも含めて一覧化したものをイントラネットで見られるようにしている。さらに、労働組合作成のハンドブックでも制度について詳しく記載するなど、組合と協力して情報提供をしている。(東京都、保険業、従業員数1,001人以上)

ポイント 3 介護に関する心がまえと地域の相談窓口情報の提供

これまでに介護経験のある人の話を聞いたり、従業員同士が意見交換できるような場を提供することで、介護に係る悩みを軽減することにつながります。また地域の相談窓口の情報を提供したり、連携を行うことも検討してみましょう。

取組事例 座談会形式での意見交換

「介護知識セミナー」を様々なテーマで実施している。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出来る場をつくり、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、卸売業、従業員数1,001人以上)

4 介護に直面した従業員への支援

介護の問題を抱えている従業員が相談しやすい体制を整備し、また仕事と介護の両立のために支援制度の利用が必要なようであれば、対象となる従業員の上司からだけでなく、人事担当部門からもサポートを行っていくことが重要です。

ポイント 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、利用が躊躇されたり、上司や周囲の従業員の理解が得にくいことも想定されます。人事担当部門が本人や上司の相談に乗る等、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

介護が発生した時は、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ひとりひとりの事情を踏まえ、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、電気機器製造業、従業員数301～1,000人)

ポイント 2 相談窓口での対応

介護の問題については社内の人に相談しにくいという人も少なくありません。また社内側も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。外部の専門業者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

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、情報サービス業、従業員数1,001人以上)

ポイント 3 地域の介護サービス等利用支援

仕事と介護の両立を行うためには、地域の介護サービス等を活用することが重要な課題となります。そのような情報の提供や、利用を支援するための施策を検討し、自社で対応可能な体制を整備しておくことも大切です。

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業者と提携し、介護事業者の情報提供、介護サービス利用時の特典提供を行う。(東京都、情報サービス業、従業員数1,001人以上)



5 働き方改革（働き方の柔軟化推進）

仕事と介護の両立に向けて、支援制度が利用できる雰囲気づくりに加えて、実際に制度の利用が可能な職場づくり、つまり柔軟な働き方を選択できる環境整備が必要です。また、柔軟な働き方を実現するためには、日頃の働き方が効率的であることや業務マネジメントが機能していることが重要です。

ポイント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、介護の問題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の両立を行うこと、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、まずは日頃の働き方を見直すことが重要です。働き方の見直しのポイントや取組事例については、「中小企業における両立支援推進のためのアイデア集」(<http://www.mhlw.go.jp/>)を参考にしてください。

ポイント2 多様なニーズに即した柔軟な働き方の提供

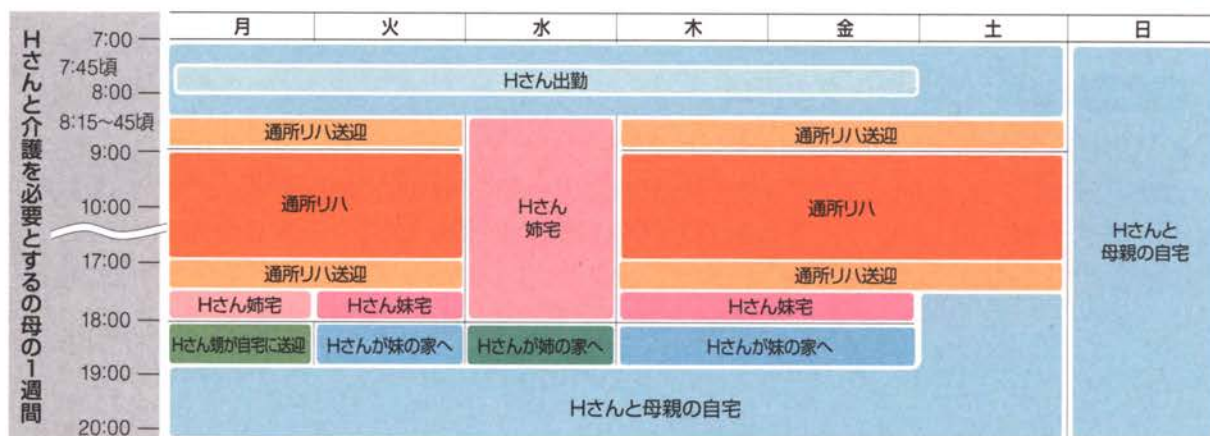
仕事と介護の両立は、介護の期間や親族を含めた介護の体制、活用可能な社会的資源等の状況がそれぞれ異なるため、仕事と育児の両立以上に様々なニーズがあり、多様な両立の仕方を支援することが求められます。最低限法定どおりの支援制度を整備することは必要ですが、従業員のニーズに応じて、働く時間（勤務時間、始業・終業時刻）や働く場所等、多様な選択のできる対応を行うことが望ましいでしょう。

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・繰下げる措置、のうちいずれかを選択することができる。（大阪府、繊維製造業、従業員数1,001人以上）

働く人のアイデア 働き方&介護サービス&親族間の協力で1週間を組み立てたら…

介護サービスを利用しつつ、親族間で役割分担をしながら1週間の生活を組み立てているHさん（50代後半・女性）は、以下のように家族との役割分担、地域の介護サービスの活用をしながら仕事と介護を両立させています。



（注）サービス利用に係る費用は介護保険の限度額内で収まっています。

Kさんは50代前半の女性。同じく50代前半の夫と19歳の娘との3人家族で、某ITサービス企業に事務職として勤務しています。約2年前にくも膜下出血で倒れ、高次脳機能障害の後遺症が残った夫の介護をしています。

夫の要介護度は「要介護4」。急性期病院、リハビリ病院に入院後、自宅に戻り、現在、日中は小規模多機能型居宅介護事業所に通っています。事業所の職員には、夫の症状(落ち着かない、記憶できない)をよく理解した上で、夫の気持ちを尊重した対応を受けています。

Kさんは、夫の退院後の生活について、急性期病院に入院中の早い段階から医療ソーシャルワーカー(MSW)に相談しました。当初は退院後の行き先がなかなか見つかりませんでした。リハビリ病院に転院後、急性期病院のMSWに、現在通っている事業所を見つけてもらっただけでなく、介護保険サービスを利用できることやその申請方法について教えてもらうことができました。

また、Kさんは、担当のケアマネジャーにも、入院中から電話での相談や問い合わせ等を行っています。このケアマネジャーは、過去に高次脳機能障害のある方の担当経験があり、Kさんの仕事にも理解があるため、いつも色々なことを相談しています。

更に、職場の上司や同僚にも、早い段階から隠さず状況を伝え、理解を得ています。Kさんを気遣い、励ましてくれる人が多く、仕事上も戦力外扱いをしないでもらえるのが有り難かったそうです。

そんなKさんの働き方をみると、約7か月間の入院期間中、手術や転院手続き等の際に、介護休暇(積立特別有給休暇)を利用していますが、原則、時間を調整しながら勤務を続けています。就業後、会社から病院に行き、朝自宅に戻り出勤するということも何回もありましたが、早退することはそれほど多くありませんでした。

また、夫が退院し、事業所に通い始めてからは、フレックスタイム制度を利用するようになりました。会社の定時は「9時～17時半」ですが、電車が混み合うため負担が大きい時間を避け、9時半から10時に出勤、18時半から19時に退社するようにしたところ、だいぶ精神的にも余裕が出てきたそうです。

介護にはゴールがないため、Kさんには「この状態がいつまで続くのか」という不安があります。「仕事を辞めれば楽になるのではないか」と思うこともありますが、「介護以外のことをする時間があつたほうがよい」と考え、職場とのつながりを持っています。



企業における制度・環境整備を支援する情報

● 両立支援のひろば

<http://www.ryouritsu.jp/>

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。

● 一般事業主行動計画について

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

行動計画策定の流れやモデル行動計画をご紹介します。また、自社の行動計画は「両立支援のひろば」に掲載することができます。

● 短時間正社員制度導入支援ナビ

<http://tanjikan.mhlw.go.jp/>

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。

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）

<http://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/handbook/>

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）

<http://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/>

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

<https://www.dcnet.gr.jp/>

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。

「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かわからない」企業の経営者・人事担当者を対象に、様々な企業の取組事例をご紹介します。

厚生労働省のホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/>)でもご覧になれます。どうぞご活用下さい。



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://www.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。