

企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた 実務的な支援ツール 参考資料集(別冊)

step1 介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境の整備の措置

(1) 研修の実施

[1-1 研修実施](#) 介護で離職しないために 仕事と介護の両立研修(セミナー資料) … 1

(2) 相談窓口の設置

[1-2 相談窓口\(i\)](#) 仕事と介護の両立支援 面談シート 兼 両立支援体制計画 …31

[1-2 相談窓口\(ii\)](#) 介護休業及び介護両立支援制度等個別周知・意向確認書記載例(好事例) …33

[1-2 相談窓口\(iii\)](#) 介護休業及び介護両立支援制度等個別周知・意向確認書記載例(必要最小限事例) …36

[1-2 相談窓口\(iv\)](#) 「仕事と介護の両立準備ガイド」リーフレット …38

[1-2 相談窓口\(v\)](#) 「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと」チェックリスト …42

[1-2 相談窓口\(vi\)](#) 介護に関する相談を受けた場合 ～会社の対応ポイント編～ …46

[1-2 相談窓口\(vii\)](#) 介護に関する相談を受けた場合 ～相談時の対話例編～ …50

(3) 自社の介護両立支援制度等の利用事例の収集・提供

[1-3 事例収集・提供\(i\)](#) 介護休業取得事例記載例(記載例つき) …54

[1-3 事例収集・提供\(ii\)](#) 介護両立支援制度等利用事例記載例(記載例つき) …57

(4) 介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

[1-4 方針の周知](#) 介護休業及び両立支援制度等取得・利用促進方針周知例(記載例つき) …60

step2 両立支援制度等に関する早期の情報提供

[2-早期の情報提供\(i\)](#) 「仕事と介護の両立準備ガイド」リーフレット(再掲) …38

[2-早期の情報提供\(ii\)](#) 介護保険制度リーフレット(2枚組) …63

[2-早期の情報提供\(iii\)](#) 介護保険制度リーフレット(4枚組) …65

[2-早期の情報提供\(iv\)](#) 40歳情報提供記載例(好事例) …69

[2-早期の情報提供\(v\)](#) 40歳情報提供記載例(必要最小限事例) …72

[2-早期の情報提供\(vi\)](#) 「親が元気なうちから把握しておくべきこと」チェックリスト …74

step3 介護に直面した旨の申出をした労働者への個別の周知・意向確認

[3-個別周知・意向確認\(i\)](#) 仕事と介護の両立支援 面談シート 兼 両立支援体制計画(再掲) …31

[3-個別周知・意向確認\(ii\)](#) 介護休業及び介護両立支援制度等個別周知・意向確認書記載例(好事例)(再掲) …33

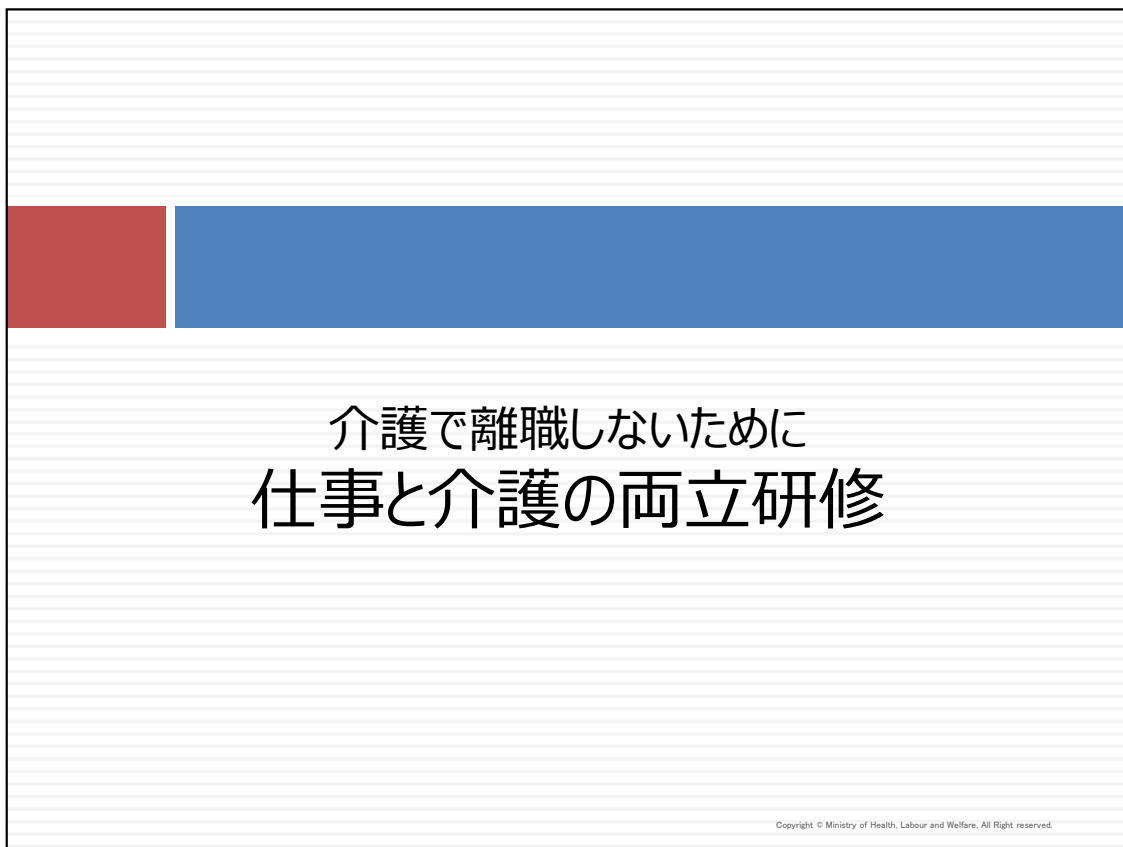
[3-個別周知・意向確認\(iii\)](#) 介護休業及び介護両立支援制度等個別周知・意向確認書記載例(必要最小限事例)(再掲) …36

[3-個別周知・意向確認\(iv\)](#) 「仕事と介護の両立準備ガイド」リーフレット(再掲) …38

[3-個別周知・意向確認\(v\)](#) 「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと」チェックリスト(再掲) …42

[3-個別周知・意向確認\(vi\)](#) 介護に関する相談を受けた場合 ～会社の対応ポイント編～(再掲) …46

[3-個別周知・意向確認\(vii\)](#) 介護に関する相談を受けた場合 ～相談時の対話例編～(再掲) …50



これから、「仕事と介護の両立研修 ～介護で離職しないために～」を開始します。

目次

はじめに

I. 事前の心構えの重要性

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「家族の介護に直面した」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
2. 介護保険制度等による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には、「自らの働き方に関する希望も伝えながら相談する」
4. 様々なタイミングで家族の状況を把握し、コミュニケーションをとる
5. 働き方の見直しも重要。自分自身や職場全体の働き方をチェック

まとめ 介護で離職しないために

- チェック！この研修のゴール
- 介護に直面した場合の申出先

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

1

まず、本日の研修の全体像がこちらです。

最初に、いつ始まり、いつまで続くか分からない介護に対する「事前の心構え」の重要性を確認します。

次いで、介護の課題をひとりで抱え込まず、仕事と介護を両立するための5つのポイントを説明します。

最後に、「まとめ」として、社員の皆さんが介護を理由として離職せず、仕事と介護を両立できるように、この研修のおさらいを行います。

はじめに

この研修のゴール

1. 「事前の心構えの重要性」を理解する。
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。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

2

はじめに、この研修のゴールは、次の2つを受講者の皆さんに理解していただくことです。

1. いつ始まり、いつまで続くかわからない介護には、「事前の心構えの重要性」を理解しておくことが大切です。
2. 介護を理由として離職しないようにするためには、「仕事と介護の両立のための5つのポイント」を理解しておくことが大切です。

I .事前の心構えの重要性

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

3

それでは、まず、「事前の心構えの重要性」についてです。

仕事と介護の両立に取り組まなければならない理由

- 家族の介護・看護を理由とする離職者数は、年間10万6千人
→介護をしながら仕事をする労働者数は約365万人
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。
- 介護の平均期間 55.0カ月（4年7カ月）、10年以上も14.8%
→介護にいつ直面し、いつまで続くかを予測できない
- 介護を理由に仕事を辞めても、経済面、肉体系、精神面いずれも負担が増す。→離職せず働き続けられるように支援が必要
- 仕事を辞めた主な理由は、両立支援制度を利用しにくい雰囲気や介護保険サービス等を知らないこと

**いつ始まり、いつまで続くかわからない介護へ、
事前に心構えを持ち、介護に直面しても離職せず働き続ける
ことを目指しましょう！**

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

4

前提として、仕事と介護の両立に取り組まなければならない理由について説明します。

- 高齢化社会の進展により、家族の介護をしながら働く方も増えています。これは、要支援・要介護となる割合が高くなっていく75歳以上の人口が増加していることによるものです。
現在、介護をしながら仕事をする労働者数は約365万人と言われており、家族の介護・看護を理由とする離職者数は年間約10.6万人となっています。
（参考）年齢階級別の要介護認定率は、75～79歳で11.9%、80～84歳で25.4%、85～89歳で47.4%、90歳以上では73.2%（介護保険事業報告（2022年9月末））
- しかし、皆さんが家族の介護にいつ直面し、その課題がいつまで続くかを、正確に予測することはできません。
また、介護の期間は平均で4年7か月に及び、10年以上となるケースも14.8%存在します。
つまり、自分で介護を始めたときには、その介護がどれだけ続くかが分かりません。
このため、家族の介護に直面した皆さんが就業（キャリア）を継続しようと思うのであれば、介護サービス等を利用し、自分で「介護をしすぎない」ことが重要になります。
- もちろん、介護に専念するために仕事を辞める自由もあります。しかし、介護を理由に仕事を辞めても、多くの方が、経済面、肉体系、精神面いずれも負担が増したと答えています。
（参考）精神面：負担増66.2%、肉体系：負担増63.2%、経済面：負担増

67.6%。

- 介護が終わった後のご自身のキャリアや家計のことを考えれば、仕事と介護の両立に取り組んでいくことも重要な選択肢として検討していただきたいと思います。
- また、介護のために仕事を辞めた主な理由は、43.4%が勤務先の問題、30.2%が介護サービスの問題と答えており、職場における両立支援制度を利用しにくい雰囲気や、介護保険サービス等を知らないことが、離職のきっかけとなっていることが分かります。
- こうしたことを踏まえると、いつ始まり、いつまで続くかわからない介護に対しては、この研修を通じて、社員の一人ひとりが事前に心構えを持つことが重要であり、また、あらかじめ、ご自身の働き方や職場の状況を見直していただくことで、介護に直面しても離職せず働き続けることを目指していただきたいと思います。

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～

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

5

それでは、仕事と介護を両立していくための5つのポイントについて、その中身を見ていきましょう。

仕事と介護の両立のための5つのポイント

1. 職場に「家族の介護に直面した」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
2. 介護保険制度等による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には、「自らの働き方に関する希望も伝えながら相談する」
4. 様々なタイミングで家族の状況を把握し、コミュニケーションをとる
5. 働き方の見直しも重要。自分自身や職場全体の働き方をチェック

ひとりで抱え込まないことが大事

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

6

仕事と介護の両立のための5つのポイントは、こちらです。

1. 職場に「家族等の介護に直面した」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
2. 介護保険制度等による介護サービスを利用し、「自分で介護をしすぎない」
介護に直面した場合には、介護保険制度等による介護サービスを上手に活用することが重要です。介護サービスの利用を行うことなく、自ら「介護に専念」してしまうと、離職につながる可能性が高くなりかねないことには留意しましょう。
3. 地域包括支援センターやケアマネジャーには、「自らの働き方に関する希望も伝えながら相談する」
個別性・専門性が高い「介護」は、プロに相談することが重要です。
4. 様々なタイミングで家族の状況を把握し、コミュニケーションをとる
5. 働き方の見直しも重要。自分自身や職場全体の働き方をチェック

★管理職向け研修とする場合の補足情報

管理職の皆様は、社内全体の働き方の見直し等により、社員が支え合える社内体制づくりが重要となることを理解しておきましょう。

1. 職場に「家族の介護に直面した」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

要点

- 職場に、介護に直面したことを伝える。
- ▷ 伝えることで、職場の両立支援制度を利用しながら働き続けられる。
+
上司も両立支援を提供する「きっかけ」を得られる
- 上司と相談し、勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を、
介護の状況に合わせて効果的に利用する。

申出先・相談窓口：〇〇部〇〇課（内線、メール）

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

7

それでは、1つ目のポイント 職場に「家族等の介護に直面した」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」を利用することについてです。

- 職場に、介護に直面したことを伝えること。
これは、社員自身が介護の課題があることを企業や上司に伝えないと、企業や管理職は社員の課題を認識することが難しいためです。
職場に伝えることによるメリットとして、休暇取得などが介護を理由としたものだとわかれば周囲の協力を得やすいということがあげられます。このため、普段から、コミュニケーションの促進を図り、介護は誰しも直面するという共通認識を持っておくことで、言い出しやすい環境を作っておくことが重要です。
- 上司と相談し、勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を、介護の状況に合わせて効果的に利用する。
企業は、社員の皆さんが抱える介護の課題を踏まえ、「働き方・休み方」の相談に対応しています。上司とも相談しながら、必要に応じて介護両立支援制度等を効果的に利用することが重要です。
また、介護の状況が変わったら、その都度職場に相談し、状況に合わせた効果的な制度を活用することにより、仕事と介護の両立を図っていくことが重要です。
- なお、介護に直面した際の申出先・相談窓口は、〇〇部〇〇課となっていますので、ぜひ覚えておいてください。（※企業の状況に合わせて、修正してください。）

★管理職向け研修とする場合の補足情報

- ・社員が一人で介護の課題を抱え込まないよう、日頃から相談しやすい職場環境づくりが求められます。（介護は申出するきっかけが難しい）
- ・管理職の皆さんは、部下の両立支援と職場の円滑な運営促進のカギとなる立ち位置にいます。

その際、制度のことを理解するだけでなく、相談があった社員に対し「あなたには仕事を辞めず両立してほしい」というメッセージを伝えることが効果的です。

1. 職場に「家族の介護に直面した」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

(1) 法で定められた仕事と介護の両立支援制度

| | |
|---------------------------------|---|
| 介護休暇 ＜短期の休暇＞ | 介護等をする場合、対象家族が1人なら年に 5日以内 、対象家族が 2人以上 なら年 10日以内 。 1日 または 1時間単位 で取得可 |
| 介護休業 ＜一定期間の休業＞ | 対象家族 1人 につき、 通算93日 の範囲内で分割して 合計3回 まで取得可能 * 介護休業給付の給付率： 賃金の67% |
| 所定労働時間の短縮等の措置 (1つ以上の選択的措置義務) | 介護を行う労働者について、3年以上の間で2回以上利用できるいずれかの措置 ①所定労働時間の短縮 ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ④介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度 |
| 所定外労働制限 (残業免除) | 介護を行う労働者が請求した場合、所定労働時間を超えて労働させてはいけない |
| 時間外労働制限 | 介護を行う労働者が請求した場合、 月24時間 、 年150時間 を超える時間外労働をさせてはいけない |
| 深夜業制限 | 介護を行う労働者が請求した場合、 22時～翌5時 までの間、労働させてはいけない |

介護は先が見えないため、介護の事情に応じて、各制度の趣旨を理解した上で、必要に応じて活用することが重要。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

8

勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」にはどのようなものがあるのでしょうか。企業では、育児・介護休業法に基づき、様々な両立支援制度を設けています。

- まず、短期の休暇が必要な場合には、介護休暇が取得できます。介護が必要な対象家族1人につき年に5日以内、時間単位でも取得可能です。
- また、一定期間休業が必要という場合には、通算93日の範囲内で介護休業が取得できます。
- 仕事をしながら介護と両立していこうという場合には、○○の制度（※）や、残業免除の制度等を利用することも可能です。

それぞれの介護の事情に応じて、両立支援制度の趣旨を理解した上で、活用していくことが重要です。

(※) 4つの選択肢の箇所は、企業ごとに講じた措置に照らして、適宜修正してください。

(※) 企業ごとの独自制度については適宜補足

1. 職場に「家族の介護に直面した」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

(2) 制度趣旨のポイント

<短期の休暇が必要な場合> **介護休暇**

介護保険の手続や要介護状態にある家族の通院の付き添いなど、**日常的な介護のニーズにスポット的に対応**するためのもの

<長期（一定期間）の休業が必要な場合> **介護休業**

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**。

<仕事をしながら介護に対応する場合> **所定労働時間の短縮等**

デイサービスの送迎など**日常的な介護のニーズに定期的に対応**するためのもの

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

9

両立支援制度それぞれの「制度趣旨」について説明します。

- まず、短期の休暇が必要な場合には、介護休暇の取得が考えられます。
介護休暇とは、介護保険の手続や要介護状態にある家族の通院の付き添いなど、日常的な介護のニーズにスポット的に対応していただくためのものです。
時間単位でも取得できますので、午前中、月に1度の通院に付き添うために時間単位での取得を行い、その後出勤する、というケースなどが想定されます。
- 続いて、長期（一定期間）の休業が必要な場合には、介護休業の取得が考えられます。
介護休業は、仕事と介護の両立のための準備、すなわち、要介護（要支援）認定の申請、ケアマネジャーの決定、介護施設の見学などを行うための期間だと理解してください。
法律上の取得可能期間は、最長93日間とされているため、あくまで、仕事と介護の両立のための体制整備のための休業である、と理解しておくことが重要です。
- 最後に、仕事をしながら介護に対応する場合には、所定労働時間の短縮等の措置や、所定外労働の制限（残業免除）などの柔軟な働き方を利用することが考えられます。
例えば、
 - ・ デイサービスの送迎など日常的な介護のニーズに定期的に対応するために短時間勤務を取得したり、
 - ・ 平日の午前中に体調の悪い家族を自宅で見守るため、フレックスタイム

制度を活用し、12時入社20時退社で勤務したり、

- ・ 残業を免除してもらうために、所定外労働の制限を利用し、平日は毎日定時に退社する、
といった対応が考えられます。
- このように、社員の皆さんが直面している介護の状況等を踏まえ、短期の休暇が必要な場合や、仕事をしながら介護に対応する場合など、必要に応じた制度を利用することが重要です。

1. 職場に「家族の介護に直面した」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

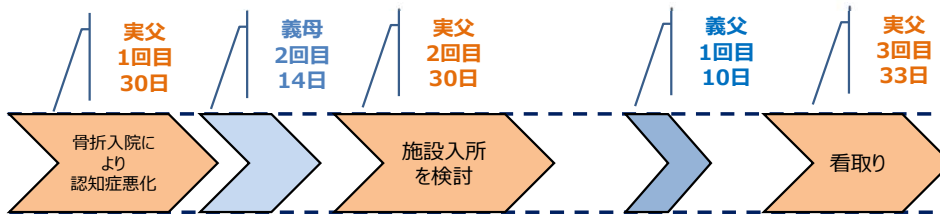
■ 介護休業のイメージ

対象家族1人につき、**通算93日**の範囲内で**合計3回**まで分割取得可能

介護は平均4年7ヶ月、長くて10年以上

(出所：生命保険文化センター「生命保険に関する全国実態調査」令和6年度)

例えば、骨折や認知症悪化等



**介護休業は自分で家族の介護をするためだけの期間ではなく、
仕事と介護の両立ができるように体制を整えるための準備期間です。**

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 10

- また、介護休業については、対象家族1人につき、通算93日の範囲内で、分割して合計3回まで取得することが可能です。

介護は、長ければ10年以上にも及ぶため、その中で状況が変わっていくことが考えられます。

ここで、介護休業を分割して利用するイメージをお示しします。

例えば、父親が、骨折入院したところ、急に認知症の症状が悪化するなどして、介護の課題に直面した場合には、1回目の介護休業として30日間の休業を取得し、緊急対応のための介護や、要介護認定の申請等を行う、といった対応を講じることが考えられます。

その後、しばらくはデイサービスやショートステイなどの介護サービスの利用により、仕事と介護の両立を図っていたのですが、父親の状態が少しずつ悪化してきて、いよいよ施設入所を検討するタイミングになったら、施設見学等を行うために2回目の介護休業を30日間取得。

施設に預けて、週末等に会いに行く日々を続けていたのですが、いよいよ看取りが間近になったタイミングで、3回目の介護休業を取って、最期の時間をなるべく一緒に過ごす、といった対応が考えられます。

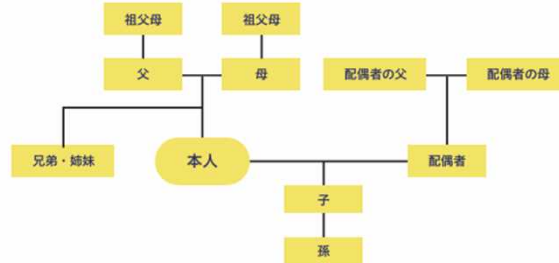
- このように、介護休業は、自分で家族の介護をするためだけの期間ではなく、仕事と介護の両立ができるように体制を整えるための準備期間であることを認識した上で、介護の状況に応じて、上手に分割取得していくことが考えられます。

1. 職場に「家族の介護に直面した」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

(3) 対象家族

● 仕事と介護の両立支援制度の対象家族 (同居・別居、扶養有無に関わらず)

- ① 配偶者
- ② 父母
- ③ 子
- ④ 配偶者の父母
- ⑤ 祖父母
- ⑥ 兄弟姉妹及び孫



※介護関係の「子」の範囲は、法律上の親子関係がある子（養子含む）のみ。

**障害児・者や医療的ケア児・者であっても常時介護を必要とする状態の
判断基準に該当すれば介護両立支援制度等を利用できる。**

※制度を利用できる労働者：原則として「要介護状態」の「対象家族」を介護する労働者が対象となります。
要介護状態：育児・介護休業法上の要介護状態は、「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であり、「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」により判断します。
(介護保険制度の要介護認定を受けていなくても取得できます。)

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. **11**

- 続いて、介護休業制度等を取れる対象家族の範囲についてです。
対象家族には、両親・義父母だけでなく、配偶者、子、祖父母、兄弟姉妹等も含まれていることにもご留意ください。
- また、介護休業制度等は、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該当する「対象家族」を介護する場合に利用が可能です。
すなわち、要介護認定を受けていなくても、「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」によって判断を行うことで、休業等の取得を行うことができます。
例えば、高齢者だけではなく、障害児・者や医療的ケア児・者であっても、この「基準」に該当すれば介護両立支援制度等を利用することが可能ですので、ご留意ください。

2. 介護保険制度等による介護サービスを利用し、「自分で介護をしすぎない」

要点

- 介護保険制度等による**介護サービスと企業の両立支援制度を必要に応じて効果的に組み合わせ**、仕事と介護を両立することが重要。
- 介護休業等を利用しても、「**介護に専念**」すると**離職につながる可能性が高くなる**。
- 介護に直面したら職場に相談。いったん両立体制を構築した後でも、**介護の状況にあわせて調整**

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 12

2点目は、介護保険制度等による介護サービスを利用し、「自分で介護をしすぎない」についてです。

- 仕事と介護を両立させ、キャリアを継続させるためには、介護保険制度等による介護サービスと企業の両立支援制度を必要に応じて効果的に組み合わせることが重要です。
- この際、介護休業等を利用しても、介護サービスを利用せずに「介護に専念」してしまうと、93日間の休業期間が終わった段階で離職につながりかねないので、注意が必要です。
- 介護に直面したら職場に相談し、いったん両立体制を構築した上で、その後の介護の状況に応じて、ケアマネジャーと「介護サービス」の利用についての調整をしたり、企業における「両立支援制度」の利用を見直すなどの調整をしていくことが重要です。

2. 介護保険制度等による介護サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」

(1) 介護保険の概要

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）等**が必要
市町村又は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（介護が必要な方の希望を踏まえ）介護方針の決定：**在宅か施設か等**

利用者負担：**利用者負担：1割（一定以上所得者は2割・3割）**

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 13

- 続いて、介護保険制度の概要についてです。

介護保険制度は、高齢化や核家族化の進行などを背景に、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。40歳以上の皆様は、介護保険料を負担しています。

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。

65歳以上の方（第1号被保険者）は、原因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、40歳から64歳までの医療保険加入者（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。

- 介護保険の利用に当たっては、市区町村の介護保険担当課の担当窓口で「要介護（要支援）認定」の申請を行う必要がある点に留意してください。申請は地域包括支援センターなどに代行してもらうこともできます。

7段階の認定に応じて、利用できるサービスや月々の利用限度額が異なりますが、利用者は原則として1割の費用負担で、サービスを利用することができます。

2. 介護保険制度等による介護サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」

■介護保険サービスの体系

| 分類 | 介護サービスの例 |
|--------------------|--|
| 自宅で受けるサービス | ●訪問介護（ホームヘルプサービス） ●訪問入浴介護 |
| | ●訪問看護 ●訪問リハビリテーション ●居宅療養管理指導 |
| | ●定期巡回・随時対応型訪問介護看護※ 等 |
| 施設などに出かけて受けるサービス | ●通所介護（デイサービス） ●通所リハビリテーション（デイケア） |
| | ●短期入所生活介護（福祉系ショートステイ） ●短期入所療養介護（医療系ショートステイ） |
| | ●小規模多機能型居宅介護 ●看護小規模多機能型居宅介護※ 等 |
| 施設などで生活しながら受けるサービス | ●介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）※ ●認知症対応型共同生活介護（認知症高齢者グループホーム）※ ●特定施設入居者生活介護（有料老人ホーム等）※等 |
| | ●介護老人保健施設※ |
| | ●介護医療院※ |
| 生活環境を整えるためのサービス | ●福祉用具貸与 ●福祉用具購入費の支給 |
| | ●住宅改修費の支給 等 |

※印のサービスは、原則要介護1以上の方のみ利用できます。ただし、介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）は原則要介護3以上の方、認知症対応型共同生活介護（認知症高齢者グループホーム）は要支援2以上の方が利用できます。

（資料）介護支援プラン策定マニュアル

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 14

次は、介護保険サービスの体系についてです。

介護保険サービスには、自宅で受けるサービス、施設などに出かけて受けるサービス、施設などで生活しながら受けるサービス、生活環境を整えるためのサービスといった分類があります。

- 自宅で受けるサービスとは、訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護等のように、現在の居宅に住んだまま提供を受けられる介護サービスのことです。
- 施設などに出かけて受けるサービスとは、デイサービスののように、通いなどにより、施設で日中を過ごしてもらったり、リハビリ・入浴などを提供する介護サービスのことです。
- 施設などで生活しながら受けるサービスとは、特別養護老人ホーム、認知症高齢者グループホーム、介護付き有料老人ホームなどが該当します。
- 生活環境を整えるサービスには、杖や車椅子の貸与などの福祉用具貸与や、スロープの設置といった住宅改修費の支給などがあります。

介護保険は、利用者が事業者を選択して介護保険サービスを利用する仕組みです。どのようなサービスをどの事業者から受けるか迷ったら、まず、要介護者がお住まいの市区町村の窓口や地域包括支援センターに相談しましょう。

3. 地域包括支援センターやケアマネジャーには、「自らの働き方に関する希望も伝えながら相談する」

要点

- 介護について相談したいときは、まずは「**地域包括支援センター**」へ。
- 要介護認定後、**在宅介護を希望**する場合は、ケアプランを作成する**ケアマネジャー**との相談が重要。
- 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。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 15

3点目は、地域包括支援センターやケアマネジャーには、「自らの働き方に関する希望も伝えながら相談する」についてです。

- 介護に直面した際、最初に介護について相談する先として「地域包括支援センター」があります。

地域包括支援センターとは、高齢者の総合相談窓口であり、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には、ケアマネジャーとの相談が重要です。

ケアマネジャーに、「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」のケアプランを作成してもらった上で、介護サービスを利用することになります。

- 介護の状況が変化したら、ケアマネジャーに相談してケアプランの見直しをしていくことが重要です。

3. 地域包括支援センターやケアマネジャーには、「自らの働き方に関する希望も伝えながら相談する」

(1) 地域包括支援センターとは

- 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。
- 介護が必要なご家族の居住地を担当する地域包括支援センターの所在地については、各市町村のホームページや、「介護サービス情報公表システム」等で確認できる。

詳しくは[こちら](#)



介護に直面したら、まずは地域包括支援センターに相談

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 16

- 「地域包括支援センター」とは、高齢者の総合相談窓口のことであり、各市町村において、原則として中学校区を単位とする日常生活圏域ごとに設置されています。

介護について分からないことがあれば、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、必要に応じてケアプランを作成するケアマネジャーも紹介してくれます。

介護に不安がある段階や、介護拒否、権利擁護等の場合の相談も可能です。

- 介護が必要なご家族の居住地を担当する地域包括支援センターの所在地については、各市町村のホームページや、「介護サービス情報公表システム」等で確認できます。

(参考) 介護サービス情報公表システム

<https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/>

- 介護に直面し、どう対応したらよいか分からない場合など、まずは、地域包括支援センターに相談してみてください。

3. 地域包括支援センターやケアマネジャーには、「自らの働き方に関する希望も伝えながら相談する」

(2) ケアマネジャーとは

- ケアマネジャーとは（介護支援専門員）
 - 保健・医療・福祉関係の国家資格者などで、
5年以上の実務経験があり、かつ、ケアマネジャー試験に合格した人
 - 介護サービス等のコーディネーター
- 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」についてケアプラン作成してもらい、サービスを利用することになる。

その際、自らの働き方に関する希望も伝えながら相談することが重要。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 17

- 「ケアマネジャー」とは、介護を必要とする人やその家族からの相談を受け、関係機関等との連絡調整やケアプランを作成してくれる「介護の専門家」です。
- 要介護（要支援）認定がされた後、施設への入所ではなく、在宅介護を希望する場合等は、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」についてケアプランを作成してもらい、サービスを利用することになります。
- その際、自らの働き方に関する希望も伝えながら相談することが重要です。このように、ケアマネジャーは介護の専門家であり、在宅介護に対応しながら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。

3. 地域包括支援センターやケアマネジャーには、「自らの働き方に関する希望も伝えながら相談する」

(3) ケアマネジャーに伝えるべきこと

- 介護が必要な人について
 - ・健康状態や介護に対する考え方（自宅で最期までか、施設へ入居するかなど）
 - ・生活のこと（生活パターン、経済状況、交友関係、趣味・嗜好、悩み等）
- あなた（介護者）自身について
 - ・介護に対する考え方や状況
(介護経験の有無、介護を担える範囲、介護分担者の有無、介護サービスの利用意向等)
 - ・**仕事や生活のこと**
(健康状態、仕事内容、勤務時間、残業の有無、出張の頻度、転勤の有無、会社や同僚の理解や協力関係)
- **勤務先の介護休業など両立支援制度の内容**

⇒ 「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと」チェックリスト

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

18

ケアマネジャーとの相談に際しては、どのようなことを伝える必要があるでしょうか。

- 介護が必要な人について。これは、例えば、自宅での介護を希望しているか、施設への入居を考えているかといったことです。
- あなた自身について。これは、あなた自身の介護サービスの利用意向や、「仕事や生活のこと」「勤務先の介護休業などの両立支援制度の内容」などについて説明することが重要です。

あなたの働き方に関する希望も伝えながら相談することで、ケアマネジャーもその希望を踏まえたケアプランを作成することができ、仕事と介護の両立を実現できます。

その際、ケアマネジャーへ相談する際に、どのようなことを伝えるべきか、確認すべきかのポイントをまとめたツールである「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきことチェックリスト」を活用すると便利です。

- 繰り返しになりますが、ケアマネジャーには、自らの働き方に関する希望も伝えながら相談することが重要です。

4. 様々なタイミングで家族の状況を把握し、コミュニケーションをとる

要点

- 介護はいつ始まるか分からないため、家族が元気なうちから積極的なコミュニケーションをとることが望ましい。
- 配偶者や兄弟姉妹等の状況についても、日ごろから情報共有を心がけることで、家族が介護を必要とする状況になった際にスムーズに対応できるようにする。

4点目は、様々なタイミングで家族の状況を把握し、コミュニケーションをとる、についてです。

介護はいつ始まるか分からないため、家族が元気なうちから積極的なコミュニケーションをとることが望ましいです。

また、配偶者や兄弟姉妹等の状況についても、日ごろから情報共有を心がけることで、家族が介護を必要とする状況になった際にスムーズに対応できるようになります。

4. 様々なタイミングで家族の状況を把握し、コミュニケーションをとる

■ 家族と介護について話す機会を持つこと

- 親に介護保険被保険者証が届く65歳、もしくはあなたが介護保険料を納付し始める40歳を話し合うきっかけに。※65歳になる誕生日の月に介護保険被保険者証が交付される。
- 親の生活状況（経済状態、交友関係など）や健康状態（既往歴、かかりつけ医など）、老後の生き方の希望（暮らし方、介護に対する考え方、延命治療の希望など）を確認する。
- 兄弟姉妹や配偶者とも情報を共有する。
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。
- 認知症の要介護者には、徘徊等で近所の方々にお世話になることもあるため、日頃から良好な関係を築いておくことも重要。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 20

- 介護はいつ始まるか分からないため、家族が元気なうちから積極的なコミュニケーションをとっておく、と言われても、どう対応してよいか分からない、という場合には、親に介護保険被保険者証が届く65歳、もしくはあなたが介護保険料を納付し始める40歳を話し合うきっかけにすることも一案です。
(参考) 65歳になる誕生日の月に介護保険被保険者証が交付される。
- この際、親の老後の生き方の希望、例えば、暮らし方、介護に対する考え方、延命治療の希望を確認しておくことは、いざという時への備えとして重要です。
- また、兄弟姉妹や配偶者とよくコミュニケーションを取り、情報を共有しておくことも重要です。
- 認知症の要介護者の中には、徘徊等で近所の方々にお世話になるケースもあるため、日頃から近所の方々等とも良好な関係を築いておくことも重要です。
(「親が元気なうちから把握しておくべきこと」チェックリストの活用も一案です。)

5. 働き方の見直しも重要。 自分自身や職場全体の働き方をチェック

要点

- 仕事と介護を両立するためには、日頃からの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、現状をチェックしましょう。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 21

最後に、5点目の、「働き方の見直しも重要。自分自身や職場全体の働き方をチェック」についてです。

- 仕事と介護を両立するためには、日頃からの働き方の見直しも重要です。
- 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ことが重要です。

5. 働き方の見直しも重要。 自分自身や職場全体の働き方をチェック

- 介護に直面したとしても、必要に応じて両立支援制度を利用しながら働き続けられるような働き方になっているか。

働き方に関する課題が見つかったら・・・

- ・自分自身の働き方を見直す
 - 仕事の見える化
 - 計画的・効率的な業務遂行（業務の棚卸し、優先順位の設定、退社時間の目標設定等）
- ・管理職を中心として職場全体の働き方を見直す
 - 業務配分の見直し、残業の削減、タスクシェアの促進
 - 情報共有の方法の見直し（ICTの活用、会議の効率化等）

**会社として、社員の皆さんが希望する
働き方の実現をサポートします！**

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 22

- あなたや、あなたの職場は、介護に直面したとしても、必要に応じて両立支援制度を利用しながら働き続けられるような働き方になっているのでしょうか。もし、働き方に関する課題が見つかったら、
 - ・ 自分自身の働き方を見直す方法として、仕事の見える化や計画的・効率的な業務遂行（業務の棚卸し・スリム化、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）等が考えられます。
 - ・ また、管理職を中心として職場全体の働き方を見直ししていくことも重要です。例えば、業務分担の見直し、残業の削減、タスクシェアの促進、ICTの活用などによる情報共有方法の見直しなどが考えられます。
- 会社としても、社員の皆さんが希望する、働き方の実現をサポートしていきます。

★管理職向け研修とする場合の補足情報

- 自分自身の働き方を見直しに加え、管理職を中心として職場全体の働き方を見直すことも重要です。
 - 具体的には
 - ・業務配分、業務の流れの見直し、残業の削減
 - ・情報共有の方法の見直し（ICTの活用、会議の効率化等）
 - ・権限移譲の仕組みの整備
 - ・職場内の介護への理解の醸成等 が考えられます。
- また、管理職は世代的に家族介護のリスクが高くなっていることも認識し、

自身のリスクにも気づいてもらうことが重要です。こうした意味合いでも、普段から、職場の働き方を見直しておくことが重要です。

まとめ

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. **23**

これまでの研修のまとめです。

チェック！この研修のゴール

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？

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 24

この研修のゴールとして、

1. 「事前の心構えの重要性」を理解できましたか？

あらためて、いつ始まり、いつまで続くかわからない介護へ、事前に心構えを持ち、介護に直面しても離職せず働き続けることを目指しましょう！

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？

5つのポイントは、

- ① 職場に「家族の介護に直面した」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
- ② 介護保険制度等による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には、「自らの働き方に関する希望も伝えながら相談する」
- ④ 様々なタイミングで家族の状況を把握し、コミュニケーションをとる
- ⑤ 働き方の見直しも重要。自分自身や職場全体の働き方をチェック

でしたね。これらのポイントを理解した上で、ひとりで抱え込まないことが大事であることを理解しましょう。

介護に直面した場合の申出先・相談窓口

● ● 部 ● ● 課
(内線、メールアドレス等)

介護に直面したら、まずはこちらに御相談ください

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved. 25

- 最後に、介護に直面した場合の申出先・相談窓口は、●●部●●課です。
(※) 企業の状況に合わせて、修正してください。
介護に直面したら、まずはこちらに御相談ください。
(※) 企業が、社員本人の働き方に関する相談に応じ、サポートを行う姿勢を伝えるため、トップからのメッセージを伝えることも有効です。

- ご静聴どうもありがとうございました。

1-(2)相談窓口()/3-個別周知・意向確認()

仕事と介護の両立支援 面談シート 兼 両立支援体制計画

| | | |
|-------|----|----|
| 対象従業員 | 部署 | 氏名 |
|-------|----|----|

介護の課題に直面した時や、中長期的な両立体制の構築期など、状況に応じて柔軟に両立支援体制の見直しを図りましょう。

| | | |
|---|---|--|
| 介護が必要な人について <small>可能な範囲で確認してください。 あてはまる項目がない時には、「その他」に記入してください。</small> | 続柄 | 1.父(義父) 2.母(義母) 3.祖父 4.祖母 5.配偶者・パートナー 6.子 7.その他() |
| | 同居・別居 | 1.同居 2.別居...自宅からの移動時間() 3.その他() |
| | 介護を分担できる親族 | 1.配偶者・パートナー 2.兄弟姉妹 3.その他() |
| | 介護が必要な場面 | 1.入院時の対応 2.通院付添 3.介護サービス導入初期 4.日常生活() 5.その他() 6.現時点では不明 |
| 両立するうえでの課題・希望 <small>あてはまる項目がない時には、「その他」に記入してください。</small> | 勤務時間や曜日の制限 | 1.無 2.有...希望() 3.未定 4.その他() |
| | 休暇の必要性 | 1.無 2.有...時期・期間の希望() 3.未定 4.その他() |
| | 出張の可否 | 1.可 2.不可 3.条件付きで可...条件() 4.現時点では不明 5.その他() |
| | その他 | |
| 利用したい制度・働き方の希望 | <small>認まされた当該取扱いに用、の希望を、つて、間、で、時、だ、期、を、確</small> 自社で利用できる措置・制度 介護休業 介護休暇 所定外労働の制限 時間外労働の制限 深夜業の制限 所定労働時間の短縮等の措置 その他の制度 | 希望期間・時期・その他 (自由記述欄:) (自由記述欄:) (自由記述欄:) (自由記述欄:) (自由記述欄:) |
| | 業務面で配慮してほしいこと(業務の引き継ぎなど) | 配慮してほしいことを確認してください。業務の引き継ぎが必要であれば、本人と「誰に」「いつ」「どうやって」引き継ぎを行うか相談してください。 |
| | 業務以外で配慮してほしいこと | 職場への周知など、何か気になることがあるか確認してください。 |
| | 介護に関する相談状況 | 地域包括支援センターに相談した...相談時期() 要介護・要支援認定を受けている...認定区分() 上記のいずれにも☑がつかない場合 まずは、地域包括支援センターへ相談しましょう！ |

面談の内容を踏まえ、今後の両立支援体制を相談・決定

| 取組期間 | 取組内容 | 取組状況 確認日 後日記入 |
|---|---|------------------|
| 今後の両立支援体制 ・対象労働者に対する取組(業務の整理、引き継ぎを含む) ・職場に関する取組(制度利用者の利用期間中の業務体制の検討など) ・併せて実施が望まれる取組 | 記載例1) 2025/4/1～2025/4/30 記載例2) 2025/5/1～2025/9/30 例1) 介護休業制度、 例2) 短時間勤務制度(1日6時間勤務)、時間外の電話対応業務の引き継ぎ()さん これまで対象者が単独で担当していた業務の権限しを行った上で、管理職から職場のメンバーに振り分けて複数担当制とする。 | |

| | | | | |
|-----|-------|-----------------|-------|-------|
| 面談日 | 年 月 日 | 人事・総務担当者 サイン | 上司サイン | 本人サイン |
|-----|-------|-----------------|-------|-------|

取組期間が終了するタイミングや、介護に関する状況が変わったタイミングで、改めて面談を行いましょう

| | |
|------------------|--|
| 利用した制度・期間、働き方の実績 | |
|------------------|--|

| (人事・総務担当者用) 対象従業員に対して配付する資料のチェックリスト | (人事・総務担当者用) 上司に対して配付する資料のチェックリスト |
|--|---|
| 自社の両立支援制度・介護保険制度の説明資料 (「仕事と介護の両立準備ガイド」リフレット) 自社の介護休業等の制度利用申請書 「親が元気なうちから把握しておくべきこと」チェックリスト 「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと」チェックリスト その他() | 自社の両立支援制度・介護保険制度の説明資料 (「仕事と介護の両立準備ガイド」リフレット) 介護に関する相談を受けた場合 会社の対応ポイント編 介護に関する相談を受けた場合 相談時の対話例編 個別周知・意向確認書の記載例 その他() |

仕事と介護の両立支援 面談シート 兼 両立支援体制計画

| | | | | |
|-------|----|--|----|--|
| 対象従業員 | 部署 | | 氏名 | |
|-------|----|--|----|--|

| フォロー面談 | |
|------------------|--------------------|
| 仕事と介護の両立の状況 | 前回の面談時から変更なし |
| | 前回の面談時から変更あり 下段に記入 |
| | |
| 働き方の課題等 | |
| 今後の対応(働き方、業務分担等) | 前回の面談時から変更なし |
| | 前回の面談時から変更あり 下段に記入 |
| | |

面談の内容を踏まえ、今後の両立支援体制に変更があれば更新

| 取組期間 | 取組内容 | 取組状況 確認日 後日記入 |
|------------------------------|------|------------------|
| 今後の両立支援体制 【変更版】 変更した場合 | | |

| | | | | | | | |
|-----|-------|-----------------|--|-------|--|-------|--|
| 面談日 | 年 月 日 | 人事・総務担当者 サイン | | 上司サイン | | 本人サイン | |
|-----|-------|-----------------|--|-------|--|-------|--|

取組期間が終了するタイミングや、介護に関する状況が変わったタイミングで、改めて面談を行いましょ

| (人事・総務担当者用) 対象従業員に対して配付する資料のチェックリスト | (人事・総務担当者用) 上司に対して配付する資料のチェックリスト |
|---|--|
| 自社の両立支援制度・介護保険制度の説明資料 (「仕事と介護の両立準備ガイド」リーフレット) 自社の介護休業等の制度利用申請書 「親が元気なうちから把握しておくべきこと」チェックリスト 「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと」チェックリスト その他() | 自社の両立支援制度・介護保険制度の説明資料 (「仕事と介護の両立準備ガイド」リーフレット) 介護に関する相談を受けた場合 会社の対応ポイント編 介護に関する相談を受けた場合 相談時の対話例編 個別周知・意向確認書の記載例 その他() |

仕事と介護を両立しよう！

介護休業等の制度を利用して、仕事と介護の両立を図りましょう。

1．介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

介護休業の期間中に、復帰後の仕事と介護の両立を見据えて、介護サービス利用等の方針を決定しましょう。

| | |
|---------|---|
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く） 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日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でない場合取得できます。 <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 入社1年未満の労働者 申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 期間 | 対象家族1人につき通算93日までの間の労働者が希望する期間 |
| 対象家族の範囲 | 配偶者（事実婚を含む）父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫 |
| 申出期限 | 休業の2週間前までに 部 係に申し出てください。 |
| 分割取得 | 3回に分割して取得可能 |

2．介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

介護保険の手続や要介護状態にある対象家族の通院の付き添いなどに対応するために、利用しましょう。

| | |
|-------|---|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。 |
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く） <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 申出先 | 部 係に申し出てください。 |

3．その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

日常的な介護のニーズに定期的に対応するため、以下の制度も利用しましょう。

（1）所定外労働の制限

| | |
|-------|--|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。 |
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く） <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 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 |
| 期間 | 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 |
| 申出期限 | 開始の日の1か月前までに 部 係に申し出てください。 |
| 例外 | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。 |

（2）時間外労働の制限

| | |
|-------|--|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できます。 |
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> 日々雇用労働者 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 |
| 期間 | 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 |
| 申出期限 | 開始の日の1か月前までに 部 係に申し出てください。 |
| 例外 | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。 |

(3) 深夜業の制限

| | |
|-------|---|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、午後 10 時から午前 5 時までの深夜業を制限することを請求できます。 |
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 < 対象外 > 日々雇用労働者 入社 1 年未満の労働者 介護ができる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の労働者 |
| 期間 | 1 回の請求につき 1 か月以上 6 か月以内の期間 |
| 申出期限 | 開始の日の 1 か月前までに 部 係に申し出てください。 |
| 例外 | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。 |

(4) 介護のための短時間勤務制度 (事業主が選択した措置を記載。注)

| | |
|-------|--|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、1 日の所定労働時間を 時間に短縮することができます。 |
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者 (日々雇用労働者を除く) < 対象外 > (対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例) 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 |
| 期間・回数 | 対象家族 1 人につき、利用開始の日から連続する 3 年の間で 2 回まで |
| 申出期限 | 原則開始の日の 2 週間前までに 部 係に申し出てください。 |

(注) 事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、(1) 短時間勤務の制度、(2) フレックスタイム制、(3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(4) 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。ここでは (1) 短時間勤務の制度を導入した場合の例を記載していますが、その他の措置を講じている場合は、講じた措置について記載してください。

介護休業には、給付の支給があります。

介護休業給付金

介護休業を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の 67% の介護休業給付金を受けることができます。

介護保険制度も活用しましょう。

介護保険制度・介護サービス

40 歳から 64 歳の方については、ご自身が加齢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、親が高齢となり介護が必要な状態になる可能性が高まる時期でもあります。介護保険制度は、介護保険加入者 (40 歳以上の方) の保険料負担により、老後の不安の原因である介護を社会全体で支えています。

高齢のご家族の介護で悩み・不安がある方へ

お住まいの地域包括支援センターへご相談ください。市区町村や、市区町村が委託する組織により公的に運営されており、相談内容に応じ、具体的な解決策の提案をします。高齢の家族の生活に関することや介護のことなど幅広く対応します。

介護サービスの利用のしかた (ご自身やご家族に介護が必要になった場合の具体的な手続きの流れ)

- ① 市区町村の窓口で「要介護（要支援）認定」の申請をします
- ② 要介護認定の調査、判定などが行われ、認定結果が通知されます
※40～64歳の方は、要介護（要支援）状態が、加齢に起因する疾患として定められている「特定疾病」によって生じた場合に認定されます
- ③ ケアプランを作成します
- ④ サービスを利用します

40歳～64歳の方の介護保険料

■ 健康保険に加入している方

健康保険に加入する40歳～64歳の方が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。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。

■ 国民健康保険に加入している方

国民健康保険に加入している40歳～64歳の方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体的に徴収されます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。

また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

介護休業・介護両立支援制度の取得・利用の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、 部 係へ提出してください。

| 該当するものに | |
|---------|------------------------|
| | 介護休業を取得する。 |
| | 介護休暇を取得する。 |
| | 所定外労働の制限を利用する。 |
| | 時間外労働の制限を利用する。 |
| | 深夜業の制限を利用する。 |
| | 介護のための短時間勤務制度を利用する。(注) |
| | いずれも取得・利用する意向はない。 |
| | 検討中 |

() 介護休業以外の制度は、組み合わせで利用することができます。

(注) 介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、短時間勤務制度以外の措置を講じている場合は、講じた措置を記載してください。

【提出日】 年 月 日
【提出者】 所属 部 課
氏名

仕事と介護を両立しよう！

1．介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

| | |
|---------|---|
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く） 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日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でない場合取得できます。 <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 入社1年未満の労働者 申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 期間 | 対象家族1人につき通算93日までの間の労働者が希望する期間。 |
| 対象家族の範囲 | 配偶者（事実婚を含む）父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫 |
| 申出期限 | 休業の2週間前までに 部 係に申し出てください。 |
| 分割取得 | 3回に分割して取得可能 |

2．介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

| | |
|-------|---|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。 |
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く） <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 申出先 | 部 係に申し出てください。 |

3．その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

（1）所定外労働の制限 （申出期限）開始の日の1か月前 （申出先） 部 係

| | |
|-------|--|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。 |
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く） <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 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 |
| 期間 | 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 |
| 例外 | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。 |

（2）時間外労働の制限 （申出期限）開始の日の1か月前 （申出先） 部 係

| | |
|-------|--|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できます。 |
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> 日々雇用労働者 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 |
| 期間 | 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 |
| 例外 | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。 |

（3）深夜業の制限 （申出期限）開始の日の1か月前 （申出先） 部 係

| | |
|-------|--|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、午後10時から午前5時までの深夜業を制限することを請求できます。 |
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> 日々雇用労働者 入社1年未満の労働者 介護ができる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の労働者 |
| 期間 | 1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間 |
| 例外 | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。 |

（裏面あり）

(4) 介護のための短時間勤務制度 (事業主が選択した措置を記載。注)

| | |
|-------|---|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、1日の所定労働時間を短縮することができます。 |
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者 (日々雇用労働者を除く) < 対象外 > (対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例) 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 |
| 期間・回数 | 対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年の間で2回まで |
| 申出期限 | 原則開始の日の2週間前までに 部 係に申し出てください。 |

(注) 事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、(1) 短時間勤務の制度、(2) フレックスタイム制、(3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(4) 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。ここでは(1) 短時間勤務の制度を導入した場合の例を記載していますが、その他の措置を講じている場合は、講じた措置について記載してください。

介護休業には、給付の支給があります。

介護休業給付金

介護休業を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%の介護休業給付金を受けることができます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。

また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

介護休業・介護両立支援制度の取得・利用の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、 部 係へ提出してください。

| 該当するものに | |
|---------|--------------------------|
| | 介護休業を取得する。 |
| | 介護休暇を取得する。 |
| | 所定外労働の制限を利用する。 |
| | 時間外労働の制限を利用する。 |
| | 深夜業の制限を利用する。 |
| | 介護のための短時間勤務制度を利用する。(注) |
| | いずれも取得・利用する意向はない。 |
| | 検討中 |

() 介護休業以外の制度は、組み合わせて利用することができます。

(注) 介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、短時間勤務制度以外の措置を講じている場合は、講じた措置を記載してください。

【提出日】 年 月 日
 【提出者】 所属 部 課
 氏名

「仕事と介護の両立準備ガイド」リーフレット

介護離職を予防するための3つの要点

1. 介護は誰しものがいつか直面しうる課題ですが、いつ始まり、いつまで続くか予想できません。備えあれば憂いなし。今から準備をしましょう。
2. 介護の課題はひとりで抱え込まずに、人事部や上司・介護の専門家に相談しましょう。私たちは、企業として社員の皆さんの仕事と介護の両立を支援します。
3. 職場の仕事と介護の両立支援制度や介護保険制度等による介護サービスを必要に応じて利用することで、自分自身のキャリア継続を実現しましょう。

仕事と介護はこうやって両立させる！5つのポイント

1. 職場に「家族の介護に直面した」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。
2. 介護保険制度等による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には、「自らの働き方に関する希望も伝えながら相談する」。
4. 様々なタイミングで家族の状況を把握し、コミュニケーションをとる。
5. 働き方の見直しも重要。自分自身や職場全体の働き方をチェック。

相談窓口

私たちは、企業として社員の皆さんの仕事と介護の両立に向けた希望を後押しします。介護の課題に直面したら、職場の人事部や上司、介護の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。

主な相談先は以下のとおりです。

仕事と介護の両立や、介護休業等に関するハラスメントについて相談する窓口

社内の窓口があれば、記入してください。

- 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（各市町村のHPや「介護サービス情報公表システム」で検索可）

* 遠距離介護の場合は、介護を必要とする方の居住地域の地域包括支援センターへ

下記の表の内容を自社の制度に合わせて修正してご利用ください

当社の仕事と介護の両立支援制度

| | |
|--------------------|--|
| 介護休業 介護休業給付あり | 要介護状態にある対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を取得できます。 雇用保険の被保険者は、一定の要件を満たすと介護休業給付（賃金の67%）を受けることができます。 育児休業と異なり、介護休業中の社会保険料の免除はありません。 |
| 介護休暇 | 要介護状態にある対象家族が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日又は時間単位で休暇を取得できます。 |
| 所定外労働の制限 （残業免除） | 所定外労働の制限を請求できます。請求できる回数に制限はなく、介護終了までの必要なときに利用することができます。 |
| 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の制限を請求できます。請求できる回数に制限はなく、介護終了までの必要なときに利用することができます。 |
| 深夜業の制限 | 深夜業（午後10時から午前5時までの労働）の制限を請求できます。請求できる回数に制限はなく、介護終了までの必要なときに利用することができます。 |
| 所定労働時間の短縮 等の措置 | 要介護状態にある対象家族1人につき、利用開始の日から3年以上の期間内に2回以上の利用可能な制度として、「 」の制度を選択して措置しています。以下から選択してください 短時間勤務制度（短日勤務、隔日勤務なども含む）、フレックスタイム制度、時差出勤制度、介護サービスの費用助成等 |

制度を利用できる労働者：原則として「要介護状態」の「対象家族」を介護する労働者が対象となります。

要介護状態：育児・介護休業法上の要介護状態は、「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。介護保険制度の要介護・要支援認定を受けていない場合でも取得できます。

対象家族：配偶者、父母及び子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。

また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

～ 介護保険制度について～

介護保険制度は、高齢化や核家族化の進行などを背景に、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。

40歳から64歳の方については、ご自身も加齢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な状態になる可能性が高まる時期でもあります。介護保険制度により、40歳から介護保険に加入し保険料を負担いただき、老後の不安の原因である介護を社会全体で支えています。

介護に直面したら・・・

- ✓ 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として地域包括支援センターを活用できます。
- ✓ 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。
- ✓ 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。
- ✓ ケアマネジャーには、自らの働き方に関する希望も伝えながら相談することで、ケアマネジャーもその希望を踏まえたケアプランを作成することができ、仕事と介護の両立を実現できます。

介護保険の被保険者

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、原因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歳未満の健保組合、全国健康保険協会、国保などの医療保険加入者 （40歳になれば自動的に資格を取得し、65歳になるときに自動的に第1号被保険者に切り替わります） |
| 受給要件 | ・要介護状態 ・要支援状態 | ・要介護（要支援）状態が、加齢に起因する疾病（特定疾病）による場合に限定 |
| 保険料の徴収方法 | ・市町村と特別区が徴収（原則、年金からの天引き） ・65歳になった月から徴収開始 | ・医療保険料と一体的に徴収（健康保険加入者は、原則、事業主が1/2を負担） ・40歳になった月から徴収開始 |

特定疾病とは

| | |
|---|--------------------------------|
| 1 がん(医師が一般に認められている知見にもとづき回復の見込みがない状態に至ったと判断したものに限る) | 9 脊柱管狭窄症 |
| 2 関節リウマチ | 10 早老症 |
| 3 筋萎縮性側索硬化症 | 11 多系統萎縮症 |
| 4 後縦靭帯骨化症 | 12 糖尿病性神経障害、糖尿病性腎症および糖尿病性網膜症 |
| 5 骨折を伴う骨粗鬆症 | 13 脳血管疾患 |
| 6 初老期における認知症 | 14 閉塞性動脈硬化症 |
| 7 進行性核上性麻痺、大脳皮質基底核変性症およびパーキンソン病 | 15 慢性閉塞性肺疾患 |
| 8 脊髄小脳変性症 | 16 両側の膝関節または股関節に著しい変形を伴う変形性関節症 |

介護保険サービスの流れ

要介護（要支援）認定の申請

市区町村の介護保険担当課の担当窓口で申請します。地域包括支援センターや、居宅介護支援事業所などに申請を代行してもらうこともできます。

ポイント

地域包括支援センターは、地域によって名称が異なる場合がありますので、分からない場合は市町村に問い合わせてみましょう。

要介護（要支援）認定

訪問調査と主治医の意見書をもとに、介護認定審査会において審査・判定が行われ、要介護（要支援）状態区分を決定します。要介護（要支援）状態区分は、要支援1・2、要介護1～5の7段階に分かれており、段階によって利用できるサービスや月々の利用限度額が異なります。

ポイント

調査には、ご家族が立ち会って本人の状況や困り事をきちんと伝えることが大切です。

ケアプラン作成

本人の意向や家族の意向、専門職の助言をふまえ、どのようなサービスをどのくらい利用するかなどを決めるケアプランを作成します。ケアプランの作成は、10割保険給付され、自己負担はありません。

ポイント

介護者が就労している場合は、日頃の働き方やどのように介護に携わりたいかなど、両立のための希望をケアマネジャーに伝えましょう。

サービスの利用

介護保険サービスを提供する事業者と契約を結び、サービスを利用します。利用にあたっては、費用の1～3割や居住費・食費などが自己負担となります。

ポイント

事業所・施設は、利用する本人や家族があらかじめ見学をして決められるとスムーズでしょう。また、サービスの契約の際は必ず家族が立ち会いましょう。

利用できるサービス

介護保険は、利用者が事業者を選択して介護保険サービスを利用する仕組みです。どのようなサービスをどの事業者から受けるか迷ったら、まず、要介護者がお住まいの市区町村の窓口や地域包括支援センターに相談しましょう。

| 分類 | 介護サービスの例 |
|--------------------|--|
| 自宅で受けるサービス | 訪問介護（ホームヘルプ） 訪問入浴介護 |
| | 訪問看護 訪問リハビリテーション 居宅療養管理指導 |
| | 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 等 |
| 事業所等で受けるサービス | 通所介護（デイサービス） 通所リハビリテーション（デイケア） |
| | 短期入所生活介護（ショートステイ） 短期入所療養介護 |
| | 小規模多機能型居宅介護 看護小規模多機能型居宅介護 等 |
| 施設などで生活しながら受けるサービス | 指定介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム） 認知症対応型共同生活介護（認知症グループホーム） 特定施設入居者生活介護（有料老人ホーム等） 等 |
| | 介護老人保健施設 |
| | 介護医療院 |
| 生活環境を整えるためのサービス | 福祉用具貸与 福祉用具購入費の支給 |
| | 住宅改修費の支給 等 |

指定介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）は原則要介護3以上の方、認知症対応型共同生活介護（認知症グループホーム）は要支援2以上の方が利用できます。その他、予防給付（要支援1～2と認定された方が利用できるサービス）等については、市区町村の窓口や地域包括支援センターにご相談ください。

ツールは、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

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～

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



「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと」 チェックリスト

- ✓ 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。

地域包括支援センターとは？

地域包括支援センターは、中学校の通学区域におおよそ1施設ずつ設置されています。介護サービスの申請などは、**介護が必要な「高齢者の居住地」にある地域包括支援センターや市区町村の窓口**で行います。事前に、地域包括支援センターや市区町村の窓口の所在地や連絡先を調べておきましょう。

ケアプランとは？

要支援認定、要介護認定を受けた人が介護サービスを適切に利用できるよう、その人の心身や家族の状況などを考慮しながら作成する介護サービスの計画書のことです。具体的には、利用する介護サービスの種類や内容、介護サービス事業者などを定めます。

ケアマネジャーとは？

ケアマネジャーとは、介護分野における専門職であり、正式名称を「介護支援専門員」といいます。ケアマネジャーの仕事は、介護を必要とする個々の利用者の状況に応じて最適なケアを受けられるようにコーディネートすることです。具体的には、介護を必要とする人や家族の状況を適切に把握することや、ケアプランの作成、介護サービスを提供する施設・事業者との調整、介護サービスが適切に提供されているかどうかの定期的な確認などを行います。

- 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性を構築し、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。

ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべき3つのこと

ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきことは、「1 介護が必要な人について」「2 あなた自身について」「3 勤務先の両立支援制度について」の大きく3つに分けられます。

1 介護が必要な人について

介護が必要な人に関する情報は、主に「介護のこと」「生活のこと」の2つに分類することができます。

その人の意思や健康状態等に沿った適切なケアプランを作成するためには、これらに関する具体的な情報をケアマネジャーに伝えることが大切です。

具体的には、以下のような情報を事前に確認しておくといでしょう。

チェックリスト 介護のこと

食事のとり方や耳の聞こえ方、トイレ・排泄の変化
動く様子(歩き方、歩く速さ、つまづく、転ぶなど)の変化
物忘れの傾向(同じものを買って入っていないかなど)・頻度
既往歴や服用している薬(市販薬を含む)やサプリメント
かかりつけ医
プロに介護してもらうことへの抵抗感の有無
在宅介護サービスの利用意向
介護施設への入居意向
最期はどこで暮らしたいと思っているか

チェックリスト 生活のこと

1日、1週間の生活パターン
近所の友人や地域の活動仲間
地域の民生委員や配達員など、家族や友人以外で親の安否を確認できる人の有無
趣味や楽しみ
好きな食べ物
生活に関する不安や悩み

2 あなた自身について

あなたに対するケアマネジャーの理解が深まることは、仕事と介護を両立するためのよりよい環境整備につながります。あなた自身の状況を把握することで、それを踏まえたケアプランの作成が可能になるからです。「介護経験の有無」や「介護を分担できる兄弟姉妹・配偶者などの有無」といった介護に関わるだけでなく、「1日や1週間の生活パターン」や「平均的な出勤時間・帰宅時間」といったあなた自身の生活や仕事の状況についても、より具体的な情報を伝えましょう。

チェックリスト 介護のこと

あなたの介護に対する考え方

あなたの介護経験の有無

あなたが介護を担える時間帯

介護を分担できる兄弟姉妹・配偶者などの有無

介護サービスや介護施設を利用すること(親の介護を他人に任せること)への抵抗感の有無

チェックリスト 仕事や生活のこと

あなたの1日や1週間の生活パターン

あなたの健康状態・通院の有無

あなたの家庭の状況(配偶者や子育ての状況など)

あなたの仕事の状況(仕事内容、出勤時間・帰宅時間、残業の有無、出張の頻度、転勤の可能性など)

3 勤務先の両立支援制度について

仕事と介護の両立のためには、勤務先の仕事と介護の両立支援制度を利用することが有効です。ケアマネジャーには、「勤務先にどのような両立支援制度があるのか」「あなたがどの制度をどのように利用しようと考えているのか」などの情報を伝えましょう。

【法定の両立支援制度】

| | |
|---|-------------|
| 介護休業 | (利用意向: 有・無) |
| 介護休暇 | (利用意向: 有・無) |
| 所定外労働の制限 | (利用意向: 有・無) |
| 時間外労働の制限 | (利用意向: 有・無) |
| 深夜業の制限 | (利用意向: 有・無) |
| 介護のための所定労働時間短縮等の措置 (短時間勤務、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、 介護サービス費用の助成その他これに準じる制度) | (利用意向: 有・無) |

【勤務先にあるその他の両立支援制度】 ご自身でご記入ください。

| | |
|-------|-------------|
| _____ | (利用意向: 有・無) |
| _____ | (利用意向: 有・無) |
| _____ | (利用意向: 有・無) |

～法定の両立支援制度について～

育児・介護休業法では、「働く人の仕事と介護の両立」のための各種制度の基準を定めています。正社員だけでなく、契約社員やパートなどといった有期契約労働者も、それらの制度を利用できます(一部、一定の要件を満たす必要のある制度もあります)。

本ツールは、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

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 ~

介護に関する相談を受けた場合①

～会社の対応ポイント編～

1. 「相談窓口」での両立課題の共有
2. 働き方の調整
3. 職場内の理解の醸成
4. 上司や人事による継続的な心身の状態の確認
5. 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、人事部などの担当者や管理職が、介護に直面している従業員の現状を把握する必要があります。把握した内容は可能な限り記録し、従業員に何度も同じ質問をしないように心がけましょう。

介護に直面している従業員の多くは、不透明な将来に対して不安を抱えています。従業員の話に耳を傾け、共感を示しながら、介護の実態や仕事と介護の両立に対して本人が抱えている課題を聴き取りましょう。

なお、介護そのものについては、介護の専門家（地域包括支援センター職員やケアマネジャーなど）に相談することを勧めましょう。

チェックポイント

- 「従業員の仕事と介護の両立を支援する」という企業姿勢を伝える
- 従業員が直面している介護の実態を可能な範囲で把握する
- 従業員が仕事と介護の両立に対してどのような課題を抱えているかを把握する
- 従業員がどのような働き方を望んでいるかを把握する
- 公的な介護サービスを受けるために必要な諸手続きが済んでいるかどうかを確認する

- 介護保険サービスを受けるための要介護度の認定を受けていますか？
- 地域包括支援センターへの連絡は済んでいますか？
(要支援者の場合)*
- ケアマネジャーは決まっていますか？*

※要支援者には地域包括支援センターで保健師などが介護予防ケアプランを、要介護者には居宅介護支援事業者のケアマネジャーが介護ケアプランを作成します。

2) 働き方の調整

仕事と介護を両立するためには、要介護者の状況や本人の働き方の希望に合った両立支援制度を選択し、利用することが有効です。複数の制度を並行利用したほうがよいケースもあるかもしれません。そのため、介護に関する相談があった時点で、会社が支援できる内容を従業員にわかりやすく伝えることが重要です。

従業員と両立課題を共有後、自社の両立支援制度について具体的な利用方法や手続きなどをアドバイスし、対象の従業員がどのような制度が利用できるのかを伝え、本人の意向を確認します。特に介護休業は復帰を視野に入れて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もあります。介護休業期間を、就業を継続させるために介護の体制を構築する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。

また、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。人事担当者が本人や上司の相談に乗るなど、両立支援制度の利用をサポートしましょう。

チェックポイント

- 介護休業、介護休暇など、育児・介護休業法で定められている各種両立支援制度を説明する
- 法定の制度に加え、自社が独自に定めている両立支援制度を説明する
- 両立支援制度を利用する場合の具体的な申請方法と申請のタイミングを説明する
- 介護休業を取得した場合の会社のフォロー体制（定期的な面談の実施など）を説明する
- どのような制度を活用し仕事と介護を両立させていくのかを個別に意向確認する

育児・介護休業法を上回る制度としては以下のようなものがあります。法を上回る制度を導入する場合は、従業員が使いやすい制度なのか、その制度を導入して将来的にも継続運用できるのかなども慎重に検討してから導入を進めましょう。

育児・介護休業法を上回る制度の例

- 要介護状態の対象家族を介護する従業員がテレワークを選択できる制度（育児・介護休業法上の努力義務）
- 介護休業援助金（介護休業を取得した従業員に対し、無利息で援助金を貸し付ける制度）
- 介護費用の一部負担（在宅介護で福祉用具をレンタルする場合などに、レンタル費用の1割が手当として給付される制度）など

仕事と介護の両立に向けて、これまでの働き方を見直す必要がある場合には、上司との働き方の調整が必要になります。人事部などの担当者と上司、本人の三者で話し合う機会を設けてもよいでしょう。

チェックポイント

- 仕事と介護の両立に向けて、働き方や業務量の調整が必要かどうかを確認する
- 働き方を調整する際に利用できる自社の制度（フレックスタイム制度や在宅勤務制度など）を紹介する
- 上司と本人との面談機会を設ける（必要な場合は、人事部などの担当者も同席する）

3) 職場内の理解の醸成

介護に直面した従業員が仕事と介護を両立するためには、職場の理解やサポートを得る必要があります。そのためには、従業員本人が職場の同僚などに対して、仕事と介護の両立に向けた働き方の調整を行っていることを伝えるだけでなく、上司が職場全体に対して「両立のための働き方を支援している」姿を積極的に見せることも大切です。また、従業員が家庭の事情を相談しやすい風土が根づいていない場合、職場に迷惑をかけるという後ろめたさから、相談すること自体を躊躇する可能性があります。相談しやすい雰囲気をつくるためにも、「介護はすべての人に起こり得るものである」ということへの理解と、「お互いさま意識」を職場全体に浸透させましょう。

チェックポイント

- 職場の同僚などに対して、仕事と介護の両立に向けた働き方の調整を行っていることを伝えるよう促す
- 仕事と介護の両立に向けて周囲の理解やサポートを得るためには、上司からの働きかけも重要であることを伝える
- 【本人の直属の上司に対して】「介護はすべての人に起こり得るものである」ということへの理解と、「お互いさま意識」を職場に浸透させることの重要性を伝える
- 【本人の直属の上司に対して】上司が職場全体に対して「両立のための働き方を支援している」姿を見せることの重要性を伝える

4) 上司や人事による継続的な心身の状態の確認

仕事と介護の両立を目指す従業員には、継続的な支援が必要です。

介護期間が長くなると、要介護者の状態や介護を担う従業員の心身の状態が変化する可能性もあります。上司や人事が継続的に見守り、仕事と介護の両立が困難な状況に陥っていないかを適宜確認しましょう。

チェックポイント

- 継続的に面談や声掛けを実施し、状況を確認する
- 従業員が、自身のための時間を確保できているかを確認する

5) 社内外のネットワークづくり

自分自身と同じように仕事と介護の両立をしようとしている人と知り合い、情報交換をすることは、精神的な負担の軽減につながります。自社内で介護中の従業員同士が知り合える機会を設けたり、社外のそうしたネットワークを紹介したりするとよいでしょう。

チェックポイント

- 自社内で、仕事と介護の両立をしようとしている従業員同士が知り合える機会を設ける
- 介護中の人同士が知り合える社外のネットワークを紹介する
- プライベートな情報の取扱いには、参加者にも注意を促す

介護に関する相談を受けた場合②

～相談時の対話例編～

職場マネジメントにおけるポイント

介護に関する社内制度について事前に周知しましょう

- 介護に直面する前の従業員に、幅広く介護に関する社内制度について周知しておきましょう。介護について早めに知らせてもらうことで、介護休業や介護休暇等の取得の働きかけや、両立支援制度の利用の代わりに、柔軟な働き方で調整する等により、介護による離職を防ぐことができます。
- 特に、従業員が40歳になるタイミングで、介護に関する社内制度や申出先、介護休業給付についての情報提供に加え、可能な範囲で介護保険制度についても説明し、介護の備えを意識してもらいましょう。

社内体制の整備を進めておきましょう

- いつ制度対象者が生じても業務に支障がないよう、職場マネジメントにより体制を準備しておくことが必要です。
- 業務の棚卸しにより、各業務の必要性等を見直して、職場全体の業務のスリム化を図りましょう。

相談・調整期

対話例

あの～お伝えしたいことが…
実は父親の介護をすることになりました…



相談してくれてありがとうございます。差し支えない範囲で、もう少し事情を詳しく聞かせてほしいです。「仕事と介護の両立支援面談シート」を使って、今の状況を確認しましょう。

最近、父親が自宅で転倒し、骨折してしまって…近く退院が決まり、自宅で介護することになってしまって…



お父様のこと心配ですね。状況を踏まえて当面の働き方について、相談しましょう。まず、業務面で配慮すべきことや、それ以外で気になる点はありますか？



また、介護保険サービスの利用を検討されていますか？もし、これから利用をするなら、まずは、お父様のお住いの近くの地域包括支援センターに相談されるといいですよ。介護の専門家が介護保険サービス等の助言をくれたり、手続きも手伝ってもらえます。

介護の相談を受けたら…

- プライバシーに配慮しながら、丁寧に話しましょう。
- 従業員の話に耳を傾け、共感を示しながら、本人が抱えている不安を和らげ、課題を聞き取りましょう。

介護の状況や当面の課題・当面の働き方の希望等を確認し、話し合います

- 「仕事と介護の両立支援面談シート」(初回面談)を活用し、現在の介護の状況や業務上の課題、当面の働き方の希望を確認し、職場でできることについて話し合いをしましょう。
- 特に業務の引継ぎなどで配慮してほしいことや、職場への周知等で気にならないか、プライバシーにも配慮しながら、本人の希望を聞き出しましょう。

介護保険サービスの利用を促しましょう

- 介護対象者の状態に応じて、介護保険サービスの利用状況について確認します。
- 介護保険サービスの利用については、地域包括支援センターに相談するよう促してください。

介護に関して利用可能な制度等の説明を行います

- 介護休業や介護休暇等の両立支援制度、介護休業給付(介護休業取得の場合)についてを説明し、本人の意向を確認しましょう(人事・総務担当者から説明してもかまいません)。
- 「介護対象者は本人とどのような家族関係にあるか、要介護の状態はどの程度か」によって、制度の対象となるか否かが判断されますので、本人に確認しながら、説明を行いましょう。

介護保険サービスの利用手続きがまだなので、進めてみます。介護保険サービスの利用ができるまで、どうしたらいいでしょうか？
仕事のことが心配で…



しばらくの間、優先順位の低い業務は保留にするなど、「当面のプラン」に取組内容を書き出しましょう。周囲の従業員に、協力を求めているのはいかがですか？また、事情を伝える範囲は、どこまでなら大丈夫ですか？



当社には介護休業や介護休暇等の両立支援制度があります。また、介護休業を取得する場合には、雇用保険から給付金もあります。手続きや制度の詳細については、人事・総務担当者に確認してください。

「当面のプラン」を作成します

- 面談で確認した内容に沿って、本人向けに「当面のプラン」を作成しましょう。
- 「当面のプラン」を活用して、当面の業務の見直し（業務の棚卸や引継ぎ、保留、廃止等）を行い、復帰までの対応や働き方等について、計画を立てましょう。
- プライバシーに配慮しながら、本人と確認した範囲内で周囲の従業員に協力を呼びかけ、お互い様の意識の醸成を図りましょう。

人事・総務担当者からの支援を促します

- 人事・総務担当者は、介護休業や介護休暇等の両立支援制度、介護休業給付の仕組み、介護保険制度の説明をします。
※有期雇用労働者が介護休業等の対象となるかは、人事・総務担当者へ相談してください。
- また、必要に応じ、「両立支援対応モデル」に即した取組のためのツールの提供を行いましょう。

介護休業を利用する場合

対話例

介護保険サービスの利用ができるまでの間、私が介護を担います。そのため、しばらく介護休業を利用したいのですが、いかがでしょうか？



介護休業を取得するには、人事・総務担当者に所定の様式に希望を記入の上申し出てください。



休業までの間に、「仕事と介護の両立支援面談シート」で状況を整理しましょう。また、「当面のプラン」で、業務の引継ぎや休業中の対応について取り決めましょう。

対話例

お元気ですか？お父様の具合はいかがですか？休業中の業務の状況についてお伝えしますね…
介護保険サービスの利用の用途はつききましたか？落ち着いたら、復職に向けて働き方やご希望について相談しましょう。



お間違いありがとうございます。職場のことを知ることでできてとても助かります。後日、ケアマネジャーの方とケアプランについて相談する予定です。また相談させてください。



介護休業の申出を受けます

- 介護休業の利用の申出を受けた場合、人事・総務担当者に報告し、希望に応じた休業ができるよう対応してください。

介護休業に関する情報や、休業中の連絡先、休業中の業務の引き継ぎ等について確認します

- 「仕事と介護の両立支援面談シート」・「当面のプラン」を活用し、休業に向けた準備について話し合いましょう。

介護休業取扱通知書の内容を説明します

- 人事・総務担当者から、休業期間、休業中の賃金等の取扱い、休業後の労働条件等について記載した取扱通知書を受け取り、制度対象者に説明してください。

介護休業中も会社や職場の状況等について必要な情報提供を行います

- 本人と定期的に連絡を取り、双方の状況を把握し、制度対象者に対して復職に向けた準備を促すとともに、職場側も本人の復職に備えましょう

復職に向けて、就労条件や担当業務について確認します

- 本人が休業前と同じ職場に復職する場合、復職後の働き方について確認をして、仕事と介護の両立に対する不安を解消するようにします。
- 勤務時間帯や時間外勤務など、これまでと同じ働き方ができるかどうか確認し、周囲の労働者に対しても説明を行うことが重要です。
- 復職にあたって、短時間勤務や所定外労働の制限等の利用希望を把握した場合、所定の期限までに手続きをするよう説明します。

両立体制構築期

対話例



管理職 (上司)

お父様の具合はいかがでしょう？
うか？お変わりないですか？

おかげさまで何とか介護サービスも受けることができ、普段の生活が安定してきました。来月から介護をしながら、仕事に復帰したいのですが、どのようにすればいいですか？



制度対象者

分かりました。介護を続けながら復職をご希望ですね。では、「仕事と介護の両立支援面談シート」で改めて状況を整理し、原職復帰を前提に、今後の働き方や配慮すべきこと等を確認しましょう。
また、「介護支援プラン」で仕事と介護の両立を図る上で、取り組むべきことを相談しましょう。



管理職 (上司)

今後の働き方について確認します

- 「仕事と介護の両立支援面談シート」(プラン策定面談)を活用し、本人がケアプランをもとに作成した「仕事と介護の両立計画」を参照しながら、本人の今後の働き方について制度利用の意向や働き方の希望、配慮が必要なこと等を確認しましょう。
- 本人が制度利用を希望する場合は、具体的に希望期間と時期の確認をします。

「介護支援プラン」を作成します

- 面談で確認した内容に沿って、本人向けに「介護支援プラン」を作成しましょう。
- 「介護支援プラン」を活用して、業務の棚卸や引継ぎの計画、そして休業中の情報提供、復帰後の働き方等について、計画を立てましょう。
- プライバシーに配慮しながら、本人と確認した範囲内で周囲の従業員に協力を呼びかけ、フォローができる体制を整えましょう。

■ 職場マネジメントにおけるポイント

代替要員の確保を進めましょう

- 休業までの間に、代替要員に業務の引き継ぎを行います。社内で代替要員を確保することが難しく、休業期間に限って社外から確保する場合には、制度対象者が介護休業に入る少し前の段階で職場に来てもらうと引継ぎがスムーズに行えます。
- 社外から代替要員を確保する場合は、制度対象者が職場に復帰した際の雇用をどうするか、方針を明確にしておくことに留意しましょう。

周囲の従業員への配慮や業務代替手当等の措置を検討しましょう

- 代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の従業員が介護休業取得者の業務をカバーする場合、周囲の従業員に対して、業務の偏りが生じていないかを確認し、必要に応じて業務分担の調整を行いましょう。
- 業務を見直す場合には、業務の一部の休止・廃止や手順・工程の見直し等による効率化、業務量の減少、マニュアル等の作成による業務、作業手順の標準化等の取り組みを行いましょう。
- 業務を代替する従業員の不満を軽減し、制度利用者が気おくれすることなく介護休業を取得するために、業務負担に応じて、業務代替手当や特別賞与等を支給することもよいでしょう。会社の方針として業務代替手当等の措置を制度化して進めることも検討してみましょう。

介護両立支援制度を整備する

家族の介護を行う従業員が、仕事と介護の両立を図るためには、柔軟な社内制度を設けることが有効です。介護休業や介護休暇、所定外労働・時間外労働・深夜労働の制限だけでなく、次のような両立支援制度を構築することを検討してください。

- 短時間勤務制度 (1日の所定労働時間を短縮する制度)
- フレックスタイム制度 (労働者が日々の始業・終業時刻や労働時間を自由に決められる制度)
- 時差出勤制度 (始業時刻・終業時刻の繰り上げまたは繰り下げの制度)
- 介護サービスの費用助成 (介護サービスの費用を全部または一部を企業が負担する制度)
- 在宅勤務制度 (情報通信技術 (ICT) 等を活用して、在宅でテレワークができる制度)
- 法を上回る介護休暇 (年次有給休暇とは別の有給休暇で、時間単位で取得できる制度) 等

両立期

対話例



管理職 (上司)

仕事と介護の両立はできていますか？

はい。ありがとうございます。時折、父の病院への付き添いで休暇をとることもあります。みなさんのご協力のおかげで、今のところは、業務の進捗は順調です。



制度対象者



管理職 (上司)

もし、ご家族の状況が変化したり、あなたの体調が悪くなった場合、働き方を見直すことや配慮してほしいことがあれば、ぜひ相談しましょう。

状況の変化に応じた対応について確認します

- 本人から、介護の状況の変化や業務上で困っていることや配慮してほしいこと等を聞き、対応について話し合います。
- 両立体制構築期に作成した「介護支援プラン」は、必要に応じて見直しを行いましょう。
- また、周囲の従業員に対して、業務の偏りが生じていないかを確認し、必要に応じて業務分担の調整を行います。

■ 職場マネジメントにおけるポイント

職場復帰後の働き方も工夫しましょう

- 業務の見える化により、担当者以外の従業員も業務の進行状況が分かるようにすることで、介護休業からの復帰後、状況の変化により急に休む必要がある際に業務に支障を生じさせないようにします。
- ジョブシェアリング・ペア制で、ある業務を2人もしくは複数の従業員で担当することにより、業務に支障を生じさせることがなくなり、また複数の人で業務を行うことで仕事を属人的にすることなく効率化を図ることも期待できます。

テレワークを活用する場合は、介護保険サービスを利用しましょう

- 介護をする従業員が能力を発揮するために、可能であれば、会社の方針に従って、テレワークの活用や短時間勤務制度の柔軟化を図りましょう。
- しかし、在宅中に家族の介護をしながら、仕事をすることは大変困難です。在宅でテレワークを行う場合は、デイサービスなどの介護保険サービスを利用して、介護から離れ、仕事に集中できる環境を作りましょう。

介護両立支援制度を整備する

プライバシーへの配慮

家族の介護を行っている、または直面していることを職場で明らかにしたくない等の事情を抱える従業員に対して、プライバシーの配慮が必要です。従業員から意向を確認し、家族の介護に関する情報が適切に管理されるように、その意向を踏まえ、社内での情報共有の範囲を最小限にすることを心がけてください。なお、本人の意向に沿えない場合には、従業員にその理由を説明するなどの対応をしてください。

転勤に対する配慮

家族の介護を行う従業員に対し、就業場所の変更を伴う配置の変更を行うことにより、介護が困難となる場合は、その従業員の介護の状況に配慮しなければなりません。

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て、解雇などの不利益取扱いをしてはいけません。

介護休業等に関するハラスメント防止措置

介護休業などの制度の申出や利用に対する言動により、従業員の就業環境が害されないよう、従業員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

本ツールは、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

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~

介護休業の取得事例

所 属 : 製造部 企画課

氏 名 : 厚労 太郎さん

取得期間: 1回目: 年 月 日~ 月 日、2回目: 年 月 日~ 月 日

(取得したきっかけ)

(介護休業中、復帰に向けてどのように対応したか)

(復帰後の働き方と介護について)

(介護休業を取得した感想)

(仕事と介護の両立経験者からのメッセージ)

【上司からのメッセージ】

当課での介護休業取得は厚労さんが初めてでした。介護はいつ始まるか分からないとは正にそのとおりで、厚労さんから相談を受けたときは突然のことで驚きましたが、休業中に介護の体制を整えて、復帰後も仕事と介護を両立しながら引き続き活躍されており、頼もしく思います。

みなさんも、家族の介護に直面した場合は、いつでも相談してください。ひとりで抱え込まないことが大切です。

（記載例） 入所施設を探す

所 属： 製造部 企画課

氏 名： 厚労 太郎さん

取得期間： 2025年7月15日～8月30日

（取得したきっかけ）

母親が自宅で転倒し骨折したため、約1か月間入院しました。

もうすぐ退院する予定ですが、寝たきりの状態だったので在宅で介護することは難しいため、施設を探すこととしました。

そこで、入院中の面会や世話、施設を決めるための諸手続等のために、介護休業を1か月半取得することにしました。 休暇・休業の取得に関する制度の利用

また、休業期間中に要介護3の認定が出ました。

（介護休業中、復帰に向けてどのように対応したか）

施設は、頻繁に会いに行けるよう、自宅近くの有料老人ホームをいくつか見学しました。

その結果、通勤途中の通いやすい場所にある介護付き有料老人ホームにお世話になることとなり、入居手続を済ませ、9月から職場に復帰しました。

施設などで生活しながら受ける介護サービスの利用

（復帰後の働き方と介護について）

職場復帰後は、フレックスタイム制を利用し、週に1～2回は、朝や帰りに施設に立ち寄り、母親の顔を見に行くようにしています。 就業時間の調整に関する制度の利用

（介護休業を取得した感想）

母親が入院して寝たきりになったと聞いたときには、このまま働き続けられるか不安もありましたが、上司に相談した際に親身になって話を聞いて、会社としてもキャリア継続を支援すると言ってくれたことがとてもありがたかったです。

介護休業に入る前には、それまで自分が担当していた業務を一時的に周囲の社員の皆さんに割り振り、引き継ぎの支援もしてくださったおかげで、安心して休業に入ることができました。

（仕事と介護の両立経験者からのメッセージ）

普段生活している中ではあまり現実味がないかもしれませんが、もしご家族の介護に皆さんが直面したときには、遠慮せず職場の上司や人事部に相談してください。会社の両立支援制度や介護保険制度などを活用して、ご家族が生き生きと暮らせる生活環境や、皆さん自身のキャリアに関する希望が実現するよう願っています。

【上司からのメッセージ】

当課での介護休業取得は厚労さんが初めてでした。介護はいつ始まるか分からないとはまさにそのとおりで、厚労さんから相談を受けたときは突然のことで驚きましたが、休業中に介護の体制を整えて、復帰後も仕事と介護を両立しながら引き続き活躍されており、職場の同僚一同、大変助かっています。

みなさんも、家族の介護に直面した場合は、いつでも相談してください。ひとりで抱え込まないことが大切です。

(記載例) 要介護者を看取る

所 属 : 営業部

氏 名 : 厚労 花子さん

取得期間 : 2024年9月1日～9月30日

(取得したきっかけ)

父親が末期のがんで、余命1か月と宣告されました。入院していた父親の最期を、在宅で看取ることとし、仕事を休むこととしました。

退院に向けての調整や手続きを行うときから休業取得を開始し、亡くなるまでの1か月間の休業を取得することとしました。 休暇・休業の取得に関する制度の利用

(介護休業中、復帰に向けてどのように対応したか)

在宅での医療体制は、24時間体制で看取りに対応してくれる在宅療養支援診療所に看ってもらうこととして、訪問看護も24時間体制で対応してくれるところへ依頼しました。 自宅で受ける医療サービスの利用

要介護認定を受けて、介護保険サービスで介護用ベッドや車椅子、スロープを利用(福祉用具貸与)しました。 自宅で受ける介護サービスの利用

休業開始後、2週間を過ぎた頃、状態が悪化し、ほぼ寝たきりの状態になったため、要介護認定の区分変更手続きを行い、その結果、要介護2から要介護4に変更になりました。

訪問介護を週に5回利用し、食事の介助や清潔の保持を依頼し、介護の負担を軽減するようにしていました。 自宅で受ける介護サービスの利用

(復帰後の働き方と介護について)

父親を看取った後は、復帰し、休業取得前と同様の働き方に戻っています。

(介護休業を取得した感想)

住み慣れた我が家で、父親の最期を看取れたことは、父親にとっても、自分を含む家族にとっても良かったと感じています。

その際、ケアマネジャーからは、「介護など、何もかも自分で対応しようとするのではなく、介護保険サービスをうまく利用して、寄り添っているという感覚でいてください」とアドバイスももらっていたことで、少し気が楽になりました。

(仕事と介護の両立経験者からのメッセージ)

もし、ご家族の介護に皆さんが直面したときには、遠慮せず職場の上司や人事部に相談するようにしてください。また、会社の両立支援制度だけでなく、介護に関するサービス・支援や、医療に関するサービス・支援などを上手に活用して、介護の負担がかかり過ぎないように心がけるようにしてください。

【上司からのメッセージ】

厚労さんから相談を受けたときは驚きましたが、介護を終えた後のライフプランも考えて、キャリアの継続をどうやって図っていくかを一緒に考えました。

休業からの復帰後は一層の活躍をされていて、頼もしく思っています。

みなさんも、家族の介護に直面した場合は、いつでも相談してください。ひとりで抱え込まないことが大切です。

制度の利用事例

所 属：製造部 企画課

氏 名：厚労 花子さん

利用期間： 年 月 日～ 月 日

(利用したきっかけ)

(利用にあたって準備したこと(仕事面))

(利用にあたって準備したこと(家庭面))

(制度利用中の働き方と介護について)

(制度を利用した感想)

(仕事と介護の両立経験者からのメッセージ)

【上司からのメッセージ】

厚労さんの 制度利用にあたり、課内の連絡体制の見直しを行いました。突発的な事情で休まざるを得ない人が発生した場合でも、円滑に業務が継続できる組織となりました。

引き続き、家族の事情に対応し、両立支援制度を活用して働き続けられる環境を整えていきます。

フレックスタイム制度等の利用事例

(記載例 1)

所 属 : 総務部

氏 名 : 厚労 花子さん

利用期間 : 2025 年 4 月 1 日 ~ 現在

(利用したきっかけ)

母親 (要介護 3) には、持病 (難病) と脳梗塞の既往歴があり、午前中は体調が不安定な状況でした。また、月数回の通院や、日々の食事・入浴などには介助が必要になっていました。

このため、フレックスタイム制度を活用することで、午前中は自宅で見守り、夕食や入浴介助は、訪問介護と通所介護を組み合わせることで対応することとしました。

(利用にあたって準備したこと (仕事面))

まずは上司に家族の状況や自分自身の働き方に関する希望を伝えて、今後の対応を相談しました。その結果、午前中は体調の悪い母を自宅で見守りたいと考え、フレックスタイム制度を活用し、12 時入社・20 時退社で勤務することとしました。就業時間の調整に関する制度の利用

この際、上司と相談し、課内の連絡体制を見直してもらいました。

また、週 1 日、金曜日は在宅勤務制度を利用し、在宅勤務の日に訪問診療を利用。同僚の皆さんとはチャットで相談をしたり、テレビ会議システムを活用して社内会議に参加したりしています。

勤務場所に関する制度の利用

(利用にあたって準備したこと (家庭面))

訪問介護を週 5 日 (平日 17 時 ~ 18 時 30 分) 利用し、夕食の準備から食事の介助を依頼。

うち、週 1 日は自宅での入浴介助も依頼。自宅で受ける介護サービスの利用

帰宅が 20 時頃のため、夕食は先に食べてもらうこととしました。

このほか、週 2 日 (火曜・木曜) に通所介護を利用し、食事や入浴サービスを利用しました。

施設などへ通うサービスの利用

また、難病により通院が難しいため、訪問診療を利用しました。自宅で受ける医療サービスの利用

(制度利用中の働き方と介護について)

フレックスタイム制を利用しているので、帰宅が 20 時頃となるため、訪問介護の利用により、夕食は先に食べてもらっています。週 3 回の入浴も、通所介護と訪問介護にお願いしています。

自宅で訪問診療を受ける日には、在宅勤務制度に加えてフレックスタイム制度も活用して勤務を早めに切り上げ、診察に同席し、医師に状況を確認したり、心配なことを相談していました。

(フレックスタイム制度等を利用した感想)

午前中に体調が悪い母親を介護しながら働くと考えたとき、短時間勤務など労働時間を短縮して対応することも考えましたが、私自身、業務にやりがいを感じていることや、収入面からも、フルタイムで働きたいという思いがありました。フレックスタイム制度の利用により、母親の体調に応じて、希望するフルタイム勤務を実現できていることをとてもありがたく思っています。

(仕事と介護の両立経験者からのメッセージ)

家族の介護では様々な対応が求められることもありますが、両立支援制度や介護サービスを上手に活用することで、皆さん自身の働き方や今後のキャリアに関する希望も実現できると考えています。ひとりで抱え込まずに、まずは是非職場の上司に相談してください！

【上司からのメッセージ】

当社は、社員一人ひとりの働きに支えられており、両立しやすい職場環境を整えていくことは会社が果たすべき責務です。介護の課題を抱える社員の皆さんが、いきいきと働きながら、大切なご家族とも向き合えるよう、今後ともしっかりと支援していきます。

所定外労働の制限の利用事例

所 属 : 経理部

氏 名 : 厚労 太郎さん

利用期間 : 2024 年 4 月 25 日 ~ 現在

(利用したきっかけ)

同居の父が加齢に伴い介助が必要になってきたこと (要介護 1) に加え、母も認知症が進行 (要介護 3)。両親も自分も、このまま一緒に在宅で暮らしていくことを希望していますが、平日の勤務に加え、土日に二人の介助をするのが負担になってきました。

このため、自分自身の残業時間の軽減や休息時間の確保、父母だけで日中過ごすことによる父の介護負担軽減が必要だと感じていました。

(利用にあたって準備したこと (仕事面))

上司に両親の介護に関する状況を伝え、働き方の見直しについて相談。この結果、所定外労働の制限を利用することとし、平日は毎日定時に退社し、休日勤務も免除してもらうこととしました。

就業時間の調整に関する制度の利用

この際、上司と一緒にそれまで担当していた業務の棚卸しを行い、全体的な業務効率化を図るとともに、それぞれの業務を複数人で担当する体制 (タスクシェア) を構築することで、自分の退社後の時間帯で作業が発生した場合にも対応できるようにしました。

また、介護サービスの契約や役所の手続きは、半日単位や時間単位の介護休暇を利用して対応しました。休暇・休業の取得に関する制度の利用

(利用にあたって準備したこと (家庭面))

父は週 2 日、母は週 4 日、通所介護を利用し、機能訓練や食事や入浴サービスを受けることとしました。父の介護負担の軽減も図りました。施設などへ通う介護サービスの利用

介護度の重い母について、月に 1 回、土日 (2 泊 3 日) に泊まりのサービスである短期入所生活介護を利用し、自分の休息時間を定期的に確保することとしました。短期間施設に泊まる介護サービスの利用

(制度利用中の働き方と介護について)

所定外労働の制限を利用することで、平日は毎日定時に退社し、通所介護から帰宅した母の夕食準備や介助を父に代わって担うことができました。休日勤務も免除されているため、土日に短期入所生活介護を母が利用している間、まとまった休息時間を確保できました。

(所定外労働の制限を利用した感想)

父とのコミュニケーションの時間を確保できるようになり、母の介護で疲弊していることが多かった父をケアすることも可能になりました。働き方の面でも、両親の介護で自らのキャリアを中断することなく継続できるようになったことは感謝しています。

(仕事と介護の両立経験者からのメッセージ)

家族の介護に対してはネガティブな印象を持つ方も多いと思います。上司やケアマネジャーさんとの相談を通じて、会社の両立支援制度と介護サービスを上手に活用できれば、キャリアの継続は可能だと実感しています。

【上司からのメッセージ】

厚労さんの所定外労働の制限の利用にあたり、課内でタスクシェアを進めるとともに、全体的な業務効率化を行いました。結果として、職場全体の業務時間の縮減などの働き方の見直しが進むきっかけにもなりました。

引き続き、家族の介護に対応する社員のみならず、職場全体のワークライフバランス向上に取り組んでいきます。

介護休業及び両立支援制度等取得・利用促進方針周知例

我が社は仕事と介護を両立する社員を積極的にサポートします！



社長からのメッセージ

社長の
顔写真

～我が社の目標～

介護を理由として退職する社員を生じさせない。

介護の課題に直面したら、ひとりで抱え込まずに職場の上司や人事に相談しましょう！

| | |
|--------------------|---------------|
| 仕事と介護の両立に関する相談・申出先 | 部 課 (内線、アドレス) |
|--------------------|---------------|

仕事と介護の両立支援制度や介護保険制度等による介護サービスを必要に応じて活用しましょう！

短期の休暇が必要な場合

介護休暇:対象家族1人につき年に5日以内、2人以上なら年10日以内。
時間単位でも取得可能。

(趣旨)介護保険の手続きや要介護状態にある家族の通院の付き添いなど、日常的な介護のニーズにスポット的に対応するためのもの

長期の休業が必要な場合

介護休業:対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回。
介護休業給付金(休業開始時の賃金の67%)も存在。

(趣旨)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体制を構築(認定申請、ケアマネ決定、施設見学など)するため一定期間休業する場合に対応するためのもの

仕事をしながら介護に対応する場合

所定労働時間の短縮等の措置:

所定労働時間の短縮、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度の中から1つ以上の選択的措置義務。3年以上の間で2回以上利用可能。

(趣旨)デイサービスの送迎など日常的な介護のニーズに定期的に対応するためのもの

我が社は仕事と介護を両立する社員を積極的にサポートします！



社長からのメッセージ（記載例1）

高齢化の進展により、当社グループにおいても、50代の社員を中心にワーキングケアラーとなる社員が増えていくことが見込まれます。社員の皆様とご家族のウェルビーイングを高めるため、皆様が介護両立支援制度や介護サービス等について知り、スムーズに活用し、安心して働き続けられるよう、会社として支援します。

社長の
顔写真

～我が社の目標～

介護を理由として退職する社員を生じさせない。

介護の課題に直面したら、ひとりで抱え込まずに職場の上司や人事に相談しましょう！

| | |
|--------------------|---------------|
| 仕事と介護の両立に関する相談・申出先 | 部 課 (内線、アドレス) |
|--------------------|---------------|

仕事と介護の両立支援制度や介護保険制度等による介護サービスを必要に応じて活用しましょう！

短期の休暇が必要な場合

介護休暇:対象家族1人につき年に5日以内、2人以上なら年10日以内。
時間単位でも取得可能。

(趣旨)介護保険の手続きや要介護状態にある家族の通院の付き添いなど、日常的な介護のニーズにスポット的に対応するためのもの

長期の休業が必要な場合

介護休業:対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回。
介護休業給付金(休業開始時の賃金の67%)も存在。

(趣旨)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体制を構築(認定申請、ケアマネ決定、施設見学など)するため一定期間休業する場合に対応するためのもの

仕事をしながら介護に対応する場合

所定労働時間の短縮等の措置:

所定労働時間の短縮、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度の中から1つ以上の選択的措置義務。3年以上の間で2回以上利用可能。

(趣旨)デイサービスの送迎など日常的な介護のニーズに定期的に対応するためのもの

我が社は仕事と介護を両立する社員を積極的にサポートします！



社長からのメッセージ（記載例2）

当社は、社員一人ひとりの働きに支えられており、もし皆さんがご家族の介護に直面しても、安心して働き続けてもらいたいと考えています。そのため、両立しやすい職場環境を整えていくことは会社が果たすべき責務です。介護の課題を抱える社員の皆さんが、いきいきと働きながら、大切なご家族とも向き合えるよう、今後も力強く取組を進め、しっかりと支援していきます。

経営層自身の介護経験を織り交ぜると、率先して支援していく姿勢が伝わる場合も考えられます。

社長の
顔写真

～我が社の目標～

介護を理由として退職する社員を生じさせない。

介護の課題に直面したら、ひとりで抱え込まずに職場の上司や人事に相談しましょう！

| | |
|--------------------|---------------|
| 仕事と介護の両立に関する相談・申出先 | 部 課 (内線、アドレス) |
|--------------------|---------------|

仕事と介護の両立支援制度や介護保険制度等による介護サービスを必要に応じて活用しましょう！

自社の制度の内容（法を上回る制度を設ける場合を含む）に合わせて記載してください。

短期の休暇が必要な場合

介護休暇：対象家族1人につき年に5日以内、2人以上なら年10日以内。時間単位でも取得可能。

当社では 法定の介護休暇に加えて、積立年次有給休暇を通算して最大年10日まで取得可能。

（趣旨）介護保険の手続や要介護状態にある家族の通院の付き添いなど、日常的な介護のニーズにスポット的に対応するためのもの

長期の休業が必要な場合

介護休業：対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回。

介護休業給付金（休業開始時の賃金の67%）も存在。

（趣旨）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体制を構築（認定申請、ケアマネ決定、施設見学など）するため一定期間休業する場合に対応するためのもの

仕事をしながら介護に対応する場合

所定労働時間の短縮等の措置：

当社では 短時間勤務制度：5時間、6時間、7時間の中から1日の所定労働時間を選択可能

短日数勤務制度：週の所定労働日数を3日とすることが可能

時差出勤：始業時刻を午前7時～11時までの間で1時間単位で選択可能

いずれの制度も家族介護が終了するまで利用可能

（趣旨）デイサービスの送迎など日常的な介護のニーズに定期的に対応するためのもの

40歳になられた方へ

「介護保険制度」について

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。

40歳から64歳の方については、ご自身も加齢に起因する疾病により介護が必要となる可能性が高まることに加えて、ご自身の親が高齢となり介護が必要な状態になる可能性が高まる時期でもあります。介護保険制度により、40歳から介護保険に加入し保険料を負担いただき、老後の不安の原因である介護を社会全体で支えています。

高齢のご家族の介護で悩み・不安がある方へ

お住まいの地域包括支援センター（裏面参照）へご相談ください。市区町村や、市区町村が委託する組織により公的に運営されており、相談内容に応じ、具体的な解決策の提案をします。高齢の家族の生活に関することや介護のことなど幅広く対応します。

介護サービスの利用のしかた (ご自身やご家族に介護が必要になった場合の具体的な手続きの流れ)

① 市区町村の窓口で「要介護（要支援）認定」の申請をします

② 要介護認定の調査、判定などが行われ、認定結果が通知されます

※40～64歳の方は、要介護（要支援）状態が、加齢に起因する疾患として定められている「特定疾病」によって生じた場合に認定されます

③ ケアプランを作成します

④ サービスを利用します

40歳～64歳の方の介護保険料

■ 健康保険に加入している方

健康保険に加入する40歳～64歳の方が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。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。

■ 国民健康保険に加入している方

国民健康保険に加入している40歳～64歳の方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体的に徴収されます。

仕事と介護の両立のための制度、相談窓口・参照先URLについては、裏面をご参照ください

1. 介護休業制度

介護が必要な家族1人につき、通算して93日まで、3回を上限に分割して休業できる制度です。また、介護休業期間中は、要件を満たせば雇用保険から休業前の賃金の67%が支給されます(介護休業給付金)。

2. 介護休暇制度

介護が必要な家族1人につき、1年度に5日まで、対象家族が2人以上の場合は1年度に10日まで、介護休業や年次有給休暇とは別に1日単位、半日単位または時間単位で休暇を取得できます。

3. 介護のための短時間勤務等の制度

事業主は、①短時間勤務の制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤の制度、④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかの制度を作らなければならないことになっています。

4. 介護のための所定外労働の制限(残業免除の制度)

相談窓口・参照先URL等

| | | |
|----------------------------------|---|---|
| 介護保険制度の概要 | 介護保険制度の概要について厚生労働省ウェブサイトで紹介しています。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html |  |
| 市区町村の介護保険担当 | 介護に関する全般的な相談や介護保険を利用する際の手続きなど ■ 介護の地域窓口 https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/ 市区町村の介護に関する窓口を公表しています。 |  |
| 地域包括支援センター | 高齢者の日常生活に関する困りごとや介護の予防に関する相談など ■ 介護サービス情報公表システム https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/ 地域包括支援センター、介護サービス事業所を検索できます。 |  |
| 都道府県労働局 雇用環境・均等部(室) | 育児・介護休業法に関する相談など ■ 育児・介護休業法のあらまし https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html 育児・介護休業等の概要、対象となる従業員、手続き方法などをパンフレットにまとめています。 |  |
| ハローワーク | 介護休業給付の申請手続きなど ■ 介護休業給付について https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html 介護休業給付の受給要件、申請方法などをまとめています。 |  |
| 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 | ■ 「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」について https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html 仕事と介護の両立支援を、企業経営者が先導して取り組む必要がある背景や進め方のポイントなどをまとめています。 |  |
| 若年性認知症支援 コーディネーター | 若年性認知症に関する相談など ■ 若年性認知症コールセンター https://y-ninchisyotel.net/ 若年性認知症や若年性認知症支援の相談窓口をまとめています。 |  |

40歳になられた方へ

介護保険制度について



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690万人の方が要介護（要支援）認定を受け、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、ご自身も加齢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な状態になる可能性が高まる時期でもあります。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、40歳以上の方に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、原因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歳未満の健保組合、全国健康保険協会、国保などの医療保険加入者 (40歳になれば自動的に資格を取得し、65歳になると自動的に第1号被保険者に切り替わります)  |
| 受給要件 | ・要介護状態 ・要支援状態 | ・要介護（要支援）状態が、加齢に起因する疾病（特定疾病※）による場合に限定 |
| 保険料の徴収方法 | ・市町村と特別区が徴収（原則、年金からの天引き） ・65歳になった月から徴収開始 | ・医療保険料と一体的に徴収（健康保険加入者は、原則、事業主が1/2を負担） ・40歳になった月から徴収開始 |

※ 特定疾病とは

| | |
|---|--------------------------------|
| 1 がん（医師が一般に認められている知見にもとづき回復の見込みがない状態に至ったと判断したものに限る） | 9 脊柱管狭窄症 |
| 2 関節リウマチ | 10 早老症 |
| 3 筋萎縮性側索硬化症 | 11 多系統萎縮症 |
| 4 後縦靭帯骨化症 | 12 糖尿病性神経障害、糖尿病性腎症および糖尿病性網膜症 |
| 5 骨折を伴う骨粗鬆症 | 13 脳血管疾患 |
| 6 初老期における認知症 | 14 閉塞性動脈硬化症 |
| 7 進行性核上性麻痺、大脳皮質基底核変性症およびパーキンソン病 | 15 慢性閉塞性肺疾患 |
| 8 脊髄小脳変性症 | 16 両側の膝関節または股関節に著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

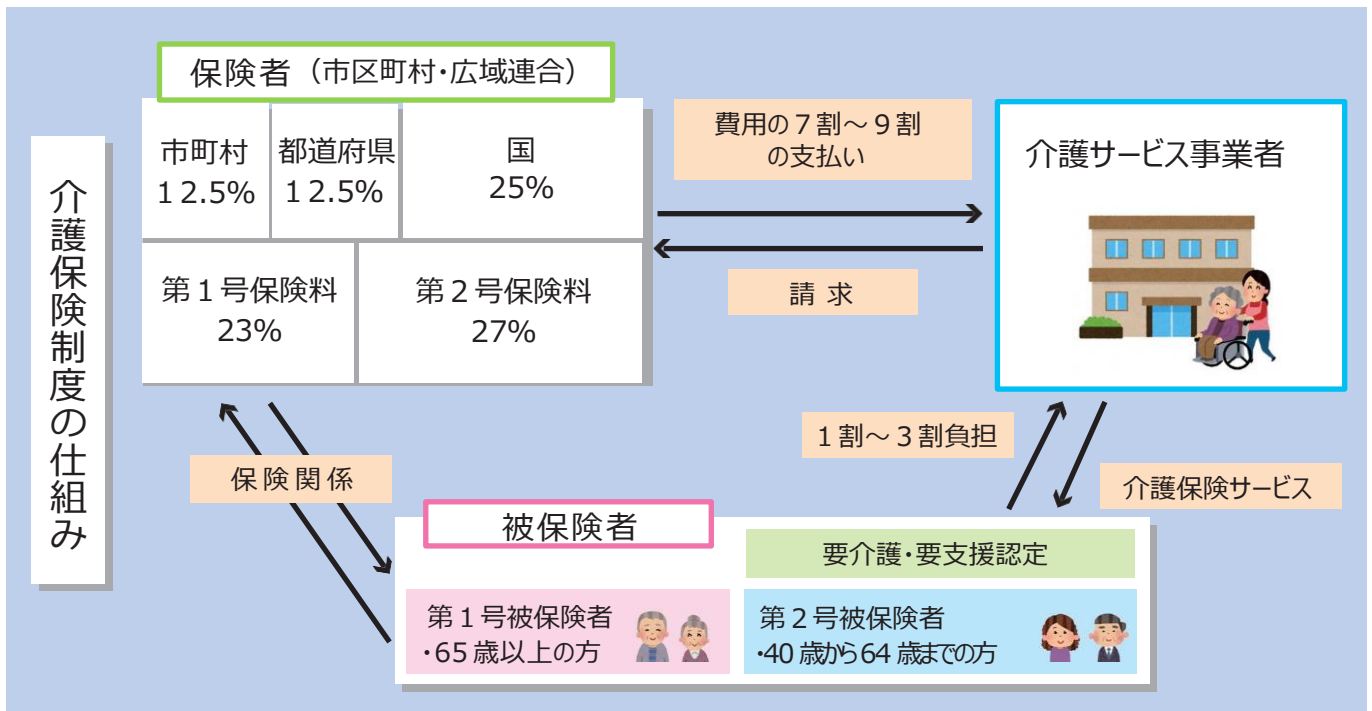
健康保険に加入する第2号被保険者が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。なお、介護保険料は医療保険料と同様に、原則、被保険者と事業主で1/2ずつ負担します。

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体的に徴収されます。

介護保険の運営主体（保険者）と財政

介護保険の保険者とは、市町村と特別区（広域連合を設置している場合は広域連合）になります。介護保険者は、介護サービス費用の7割～9割を給付するとともに、第1号被保険者の保険料を徴収し、介護保険財政を運営しています。財源は公費5割、保険料5割（現在、第1号保険料23%、第2号保険料27%）とされています。



ご利用できる主な介護サービスについて（詳しくは、お住まいの市区町村や地域包括支援センターにお問い合わせください）

| | | | | | |
|------------------|-------------------|--|------------------|-------------------|--|
| 自宅で利用するサービス | 訪問介護 | 訪問介護員（ホームヘルパー）が、入浴、排せつ、食事などの介護や調理、洗濯、掃除等の家事を行うサービスです。 | 宿泊するサービス | 短期入所生活介護（ショートステイ） | 施設などに短期間宿泊して、食事や入浴などの支援や、心身の機能を維持・向上するための機能訓練の支援などを行うサービスです。家族の介護負担軽減を図ることができます。 |
| | 訪問看護 | 自宅で療養生活が送れるよう、看護師等が清潔ケアや排せつケアなどの日常生活の援助や、医師の指示のもと必要な医療の提供を行うサービスです。 | 居住系サービス | 特定施設入居者生活介護 | 有料老人ホームなどに入居している高齢者が、日常生活上の支援や介護サービスを利用できます。 |
| | 福祉用具貸与 | 日常生活や介護に役立つ福祉用具（車いす、ベッドなど）のレンタルができるサービスです。 | 施設系サービス | 特別養護老人ホーム | 常に介護が必要で、自宅では介護が困難な方が入所します。食事、入浴、排せつなどの介護を一体的に提供します。（※原則要介護3以上の方が対象） |
| 日帰りで施設等を利用するサービス | 通所介護（デイサービス） | 食事や入浴などの支援や、心身の機能を維持・向上するための機能訓練、口腔機能向上サービスなどを日帰りで提供します。 | | 介護老人保健施設 | 自宅で生活を営むことができるようにするための支援が必要な方が入所します。看護・介護・リハビリテーションなどの必要な医療や日常生活上の世話を提供します。 |
| | 通所リハビリテーション（デイケア） | 施設や病院などにおいて、日常生活の自立を助けるために理学療法士、作業療法士、言語聴覚士などがリハビリテーションを行い、利用者の心身機能の維持回復を図るサービスです。 | 小規模多機能型居宅介護 | | 利用者の選択に応じて、施設への「通い」を中心に、短期間の「宿泊」や利用者の自宅への「訪問」を組み合わせて日常生活上の支援や機能訓練を行うサービスです。 |
| | | | 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 | | 定期的な巡回や随時通報への対応など、利用者の心身の状況に応じて、24時間365日必要なサービスを必要なタイミングで柔軟に提供するサービスです。訪問介護員だけでなく看護師なども連携しているため、介護と看護の一体的なサービス提供を受けることもできます。 |

介護サービスの利用のしかた

ご自身やご家族に介護が必要になった場合、介護サービスを利用するには要介護（要支援）認定を受ける必要があります。具体的な手続きの流れは以下のようになります。

① 申請する

介護サービスの利用を希望する方は、市区町村の窓口で「要介護（要支援）認定」の申請をします（地域包括支援センター（下記参照）などで手続きを代行している場合があります）。また、申請の際、「介護保険の被保険者証」が必要となります。

※ 第2号被保険者の場合は、「医療保険者の被保険者証」も必要です。

② 要介護認定の調査、判定などが行われ、認定結果が通知されます

■ 認定調査・主治医意見書

市区町村の職員などの認定調査員がご自宅を訪問し、心身の状況について本人やご家族から聞き取りなどの調査を行います。調査の内容は全国共通です。また、市区町村から直接、主治医（かかりつけ医）に医学的見地から、心身の状況について意見書を作成してもらいます（市区町村から直接依頼）。

■ 審査・判定

認定調査の結果と主治医の意見書をもとに、保険・福祉・医療の学識経験者による「介護認定審査会」で審査し、どのくらいの介護が必要か判定します。要介護度は要介護1～5または要支援1、2のいずれかとなります。

また、第2号被保険者は、要介護（要支援）状態に該当し、その状態が「特定疾病（P1参照）」によって生じた場合に認定されます。

■ 認定結果

原則として申請から30日以内に、市区町村から認定結果が通知されます。

③ ケアプランを作成します

要介護1～5と認定された方は、在宅で介護サービスを利用する場合、居宅介護支援事業者と契約し、その事業者のケアマネジャーに依頼して、利用するサービスを決め、介護サービス計画（ケアプラン）を作成してもらいます。施設へ入所を希望する場合は、希望する施設に直接申し込みます。要支援1・2と認定された方は、介護予防支援事業者と契約し、その事業者の職員が介護予防サービス計画（介護予防ケアプラン）を作成します。

④ サービスを利用します

サービス事業者に「介護保険被保険者証」と「介護保険負担割合証」を提示して、ケアプランに基づいた居宅サービスや施設サービスを利用します。利用者負担は1割～3割※です。

※65歳以上の第1号被保険者については、以下の方を除き1割負担です（第2号被保険者は、所得に関わらず1割負担）

- ・「合計所得金額160万円以上」かつ「年金収入＋その他の合計所得金額280万円（第1号被保険者2人以上：346万円）以上」の方は2割負担
- ・「合計所得金額220万円以上」かつ「年金収入＋その他の合計所得金額340万円（第1号被保険者2人以上：463万円）以上」の方は3割負担

※ このほか要介護（要支援）認定を受けていない方も利用できる介護予防・日常生活支援サービスがあります。

地域包括支援センターとは

1. 地域の人々の健康、安心、暮らしを支援します

地域の高齢者が健康で安心して暮らせるように、保健・医療・福祉の面から総合的に支援するための機関です。市区町村や、市区町村が委託する組織により公的に運営されており、市区町村に1つ以上設置されています。

介護についての不安や悩みについて、安心して相談することができ、相談・支援は無料です。市区町村のホームページなどで、お住まいの地域の地域包括支援センターをご確認ください。（地域によっては、地域包括支援センターの名称が異なる場合があります）

2. 高齢の家族の生活に関することや介護のこと、仕事との両立の悩みなど幅広く対応しています

地域包括支援センターには、医療、福祉、介護の専門家である保健師、社会福祉士、主任ケアマネジャーなどのスタッフがいます。得意分野を生かして連携を取りながら、相談の内容に応じて、制度の概要の説明や相談窓口の紹介など、具体的な解決策の提案をします。また、必要であれば関係機関と連携し、介護サービスや、さまざまな制度が利用できるよう、支援します。

※ご自身やご家族の介護のことで不安なことがあれば、迷わずお住まいの市区町村の地域包括支援センターにご相談ください。地域の高齢者の健康づくりや高齢者の権利を守ること、暮らしやすい地域づくりなども地域包括支援センターの役割です。



現在、介護を理由として離職する方が毎年約10万人いると言われています。政府は、仕事と介護の両立に向けて、必要な介護サービスの確保を図るとともに、介護休業等を利用しやすい職場環境の整備に取り組んでいます。

仕事と介護の両立のための制度

育児・介護休業法で定められた制度について一部紹介します。法律の詳細は「育児・介護休業法のあらまし」（詳細は「主な参照先URL」欄に記載）を参照するか、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。また、勤務先の制度については勤務先の人事・総務担当に相談してください。

介護休業の期間は、「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」として位置づけられています。介護休業期間を介護保険サービスを受けるための準備期間としても活用し、仕事と介護を両立させるための体制を整えていきましょう。

1. 介護休業制度

介護が必要な家族1人につき、通算して93日まで、3回を上限に分割して休業できる制度で、労働者から会社に申し出ることによって利用できます。

また、介護休業期間中は、要件を満たせば雇用保険から休業前の賃金の67%が支給されます（介護休業給付金）。

2. 介護休暇制度

介護が必要な家族1人につき、1年度に5日まで、対象家族が2人以上の場合は1年度に10日まで、介護休業や年次有給休暇とは別に1日単位、半日単位または時間単位で休暇を取得でき、労働者から会社に申し出ることによって利用できます。

3. 介護のための短時間勤務等の制度

事業主は以下のa～dのいずれかの制度（介護が必要な家族1人につき利用開始から3年間で2回以上の利用が可能な制度）を作らなければならないことになっています。

- a 短時間勤務の制度：日単位、週単位、月単位などで勤務時間や勤務日数の短縮を行う制度です。
- b フレックスタイム制度：3か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各自の始業・終業時刻を自分で決めて働く制度です。
- c 時差出勤の制度：1日の労働時間は変えずに、所定の始業時刻と終業時刻を早めたり、遅くしたりする制度です。
- d 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

4. 介護のための所定外労働の制限（残業免除の制度）

介護終了まで利用できる残業免除の制度で、労働者から会社に申し出ることによって利用できます。

介護の相談窓口等について

お問い合わせ先

- ・市区町村の介護保険担当課：介護に関する全般的な相談や介護保険を利用する場合の手続きなど
- ・地域包括支援センター：高齢者の日常生活に関する困りごとや介護の予防に関する相談など
- ・都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）：育児・介護休業法に関する相談など
- ・ハローワーク：介護休業給付の申請手続きなど
- ・若年性認知症支援コーディネーター：若年性認知症に関する相談など

主な参照先URL

| | |
|---------------------------|---|
| 介護保険制度の概要 | https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html 介護保険制度の概要について、厚生労働省ホームページにおいて紹介しています |
| 介護サービス情報公表システム | https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/ 地域包括支援センター、介護サービス事業所を検索できます。 |
| 介護の地域窓口 | https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/ 市町村の介護に関する窓口を公表しています。 |
| 育児・介護休業法のあらまし | https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html 育児介護休業等の概要、対象となる従業員、手続き方法などをパンフレットにまとめています。 |
| 介護休業給付について | https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html 介護休業給付の受給要件、申請方法をまとめています。 |
| 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 | https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html 仕事と介護の両立支援を、企業経営者が先導して取り組む必要がある背景や進め方のポイントなどをまとめています。 |
| 若年性認知症コールセンター | https://y-ninchisyotel.net/ 若年性認知症や若年性認知症支援に関する相談窓口をまとめています。 |

仕事と介護の両立を考えよう！

介護はいつ始まるかわかりません。だからこそ、いざというときに慌てないように、事前に利用できる制度等を把握しておきましょう。

【介護に備えて確認しておきましょう】

仕事と介護の両立支援制度・・・仕事と介護の両立のために利用できる、介護休業等の両立支援制度を確認しましょう。

介護休業給付金・・・介護休業を取得した場合に受けられる経済的支援について、受給資格や支給要件を確認しましょう。

介護保険制度・介護サービス・・・40歳以上の方は介護保険に被保険者として加入します。介護保険制度の内容や、被保険者が利用できる介護サービスについて確認しましょう。

仕事と介護の両立支援制度

1. 介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

介護休業の期間中に、復帰後の仕事と介護の両立を見据えて、介護サービス利用等の方針を決定しましょう。

| | |
|---------|---|
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く） 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日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でない場合取得できます。 <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 入社1年未満の労働者 申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 期間 | 対象家族1人につき通算93日までの間の労働者が希望する期間 |
| 対象家族の範囲 | 配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫 |
| 申出期限 | 休業の2週間前までに 部 係に申し出てください。 |
| 分割取得 | 3回に分割して取得可能 |

2. 介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

介護保険の手続や要介護状態にある対象家族の通院の付き添いなどに対応するために、利用しましょう。

| | |
|-------|---|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。 |
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く） <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 申出先 | 部 係に申し出てください。 |

3. その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

日常的な介護のニーズに定期的に対応するため、以下の制度も利用しましょう。

(1) 所定外労働の制限

| | |
|-------|--|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できません。 |
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く） <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 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 |
| 期間 | 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 |
| 申出期限 | 開始の日の1か月前までに 部 係に申し出てください。 |
| 例外 | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。 |

(2) 時間外労働の制限

| | |
|-------|--|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できます。 |
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> 日々雇用労働者 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 |
| 期間 | 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 |
| 申出期限 | 開始の日の1か月前までに 部 係に申し出てください。 |
| 例外 | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。 |

(3) 深夜業の制限

| | |
|-------|--|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、午後10時から午前5時までの深夜業を制限することを請求できます。 |
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> 日々雇用労働者 入社1年未満の労働者 介護ができる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の労働者 |
| 期間 | 1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間 |
| 申出期限 | 開始の日の1か月前までに 部 係に申し出てください。 |
| 例外 | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。 |

(4) 介護のための短時間勤務制度 (事業主が選択した措置を記載。注)

| | |
|-------|---|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、1日の所定労働時間を 時間に短縮することができます。 |
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者(日々雇用労働者を除く)。 <対象外>(対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例) 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 |
| 期間・回数 | 対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年の間で2回まで |
| 申出期限 | 原則開始の日の2週間前までに 部 係に申し出てください。 |

(注) 事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、(1)短時間勤務の制度、(2)フレックスタイム制、(3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(4)労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。ここでは(1)短時間勤務の制度を導入した場合の例を記載していますが、その他の措置を講じている場合は、講じた措置について記載してください。

介護休業には、給付の支給があります。

介護休業給付金

介護休業を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%の介護休業給付金を受けることができます。

介護保険制度も活用しましょう。

介護保険制度・介護サービス

40歳から64歳の方については、ご自身が加齢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、親が高齢となり介護が必要な状態になる可能性が高まる時期でもあります。介護保険制度は、介護保険加入者(40歳以上の方)の保険料負担により、老後の不安の原因である介護を社会全体で支えています。

高齢のご家族の介護で悩み・不安がある方へ

お住まいの地域包括支援センターへご相談ください。市区町村や、市区町村が委託する組織により公的に運営されており、相談内容に応じ、具体的な解決策の提案をします。高齢の家族の生活に関することや介護のことなど幅広く対応します。

介護サービスの利用のしかた (ご自身やご家族に介護が必要になった場合の具体的な手続きの流れ)

- ① 市区町村の窓口で「要介護（要支援）認定」の申請をします
- ② 要介護認定の調査、判定などが行われ、認定結果が通知されます
※40～64歳の方は、要介護（要支援）状態が、加齢に起因する疾患として定められている「特定疾病」によって生じた場合に認定されます
- ③ ケアプランを作成します
- ④ サービスを利用します

40歳～64歳の方の介護保険料

■ 健康保険に加入している方

健康保険に加入する40歳～64歳の方が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。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。

■ 国民健康保険に加入している方

国民健康保険に加入している40歳～64歳の方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体的に徴収されます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。
また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

仕事と介護の両立を考えよう！

介護はいつ始まるかわかりません。だからこそ、いざというときに慌てないように、事前に利用できる制度等を把握しておきましょう。

1. 介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

| | |
|---------|---|
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く） 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日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でない場合取得できます。 <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 入社1年未満の労働者 申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 期間 | 対象家族1人につき通算93日までの間の労働者が希望する期間。 |
| 対象家族の範囲 | 配偶者（事実婚を含む）父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫 |
| 申出期限 | 休業の2週間前までに 部 係に申し出てください。 |
| 分割取得 | 3回に分割して取得可能 |

2. 介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

| | |
|-------|---|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。 |
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く） <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 申出先 | 部 係に申し出てください。 |

3. その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

（1）所定外労働の制限 （申出期限）開始の日の1か月前 （申出先） 部 係

| | |
|-------|--|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。 |
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く） <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 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 |
| 期間 | 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 |
| 例外 | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。 |

（2）時間外労働の制限 （申出期限）開始の日の1か月前 （申出先） 部 係

| | |
|-------|--|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できます。 |
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> 日々雇用労働者 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 |
| 期間 | 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 |
| 例外 | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。 |

（裏面あり）

(3) 深夜業の制限 (申出期限) 開始の日の 1 か月前 (申出先) 部 係

| | |
|-------|---|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、午後 10 時から午前 5 時までの深夜業を制限することを請求できます。 |
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 < 対象外 > 日々雇用労働者 入社 1 年未満の労働者 介護ができる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の労働者 |
| 期間 | 1 回の請求につき 1 か月以上 6 か月以内の期間 |
| 例外 | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。 |

(4) 介護のための短時間勤務制度 (事業主が選択した措置を記載。注)

| | |
|-------|--|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、1 日の所定労働時間を短縮することができます。 |
| 対象者 | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者 (日々雇用労働者を除く) 。 < 対象外 > 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 |
| 期間・回数 | 対象家族 1 人につき、利用開始の日から連続する 3 年の間で 2 回まで |
| 申出期限 | 原則開始の日の 2 週間前までに 部 係に申し出てください。 |

(注) 事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、(1) 短時間勤務の制度、(2) フレックスタイム制、(3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(4) 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。ここでは (1) 短時間勤務の制度を導入した場合の例を記載していますが、その他の措置を講じている場合は、講じた措置について記載してください。

介護休業には、給付の支給があります。

介護休業給付金

介護休業を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の 67% の介護休業給付金を受けることができます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。

また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

「親が元気なうちから把握しておくべきこと」 チェックリスト

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、親が元気であるうちは、「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も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証が届く65歳を迎えたとき、あるいは、あなたが介護保険料を納付し始める40歳を迎えたときなどに、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

| 対象者との関係 | お名前 | 生年月日 | 記入日 |
|---------|-----|----------------------|------------|
| 例 実母 | A子 | XXXX 年 月 日 (昭和 年) | XXXX 年 月 日 |
| 例 夫の父 | B男 | XXXX 年 月 日 (昭和 年) | XXXX 年 月 日 |

Q1 親の老後の生き方の希望は？

親自身が「老後の生き方」や「介護が必要になった場合の暮らし方」についてどのような考えを持っているかは、介護者が必ず知っておきたい情報です。親自身が具体的な希望を持っていないこともありますが、その場合には親子で話し合う機会を持つとよいでしょう。

(例：介護施設に入居するとしたらどのような施設に入居したいか、プロに介護してもらうことへの抵抗感の有無、延命治療の希望など)

Q2

親の生活環境や経済状況は

親の生活環境や経済状況を把握しておくことは、いざ介護に直面した際、自分自身がどのように親を支援していくか、親がどのような介護サービスを受けるかを判断するのに役立ちます。

親の1日、1週間の生活パターン

近所の友人や地域の活動仲間の名前・連絡先

親の経済状況（どれくらいの生活費で生活しているか、生活費を何でまかなっているかなど）

親の財産（預貯金、株式、保険、借入、年金など）

大切な書類（健康保険証、介護保険証、病院の診察カード、年金手帳、生命保険証書、預金通帳、印鑑類など）の保管場所

Q3

親の趣味・嗜好は？

親に介護が必要になったとき、親の趣味や嗜好についての情報があると、寄り添ってサポートする人にとっては大いに参考になります。ヘルパーなど、家族以外の人との協力も得やすくなります。

親の趣味や楽しみ、好きな食べ物など

Q4 健康面の状況は？

現在の親の行動面の状況はどうか。服用している薬やかかりつけ医などを確認しましょう。

行動面の状況（食事のとり方、耳の聞こえ方、トイレ・排泄面、歩行、物忘れ等）

親の既往歴や血圧など

親の服用している薬（市販薬を含む）やサプリメント

親のかかりつけ医

親の不安・悩み、生活上困っていることや不便に感じていること

3 介護を行う側の状況を把握する

兄弟姉妹・配偶者などと事前によく話し合い、お互いの状況を把握しておくことで、いざというときに親の介護に関する役割分担や体制を決めやすくなります。

親の介護については、兄弟姉妹間・夫婦間などでさまざまな意見が出ることが予想されます。兄弟姉妹間・夫婦間で出た意見をとりまとめる「最終的な意思決定者（ ）」を事前に決めておくといでしょう。また、介護は兄弟姉妹間・夫婦間などで分担し、介護の負担が1人に集中しないようにしましょう。

以下の事柄についても兄弟姉妹で事前に話し合っておくとよいでしょう。

* 兄弟姉妹・配偶者の介護に対する考え方 / 兄弟姉妹・配偶者の親との関係性

* 兄弟姉妹・配偶者の健康状態 / 兄弟姉妹・配偶者の健康状態

* 兄弟姉妹・配偶者のそれぞれの家庭の状況（子育ての状況、他の要介護者の有無など）

* 兄弟姉妹・配偶者の仕事の状況（勤務形態、転勤の有無、残業の有無、出張の頻度、勤務先の仕事と介護の両立支援制度など）

兄弟姉妹間・夫婦間が出た意見を取りまとめる最終的な意思決定者
意思決定者は、必ずしも主たる介護者である必要はありません。

4 地域包括支援センターの所在地や連絡先を把握する

実際に介護に直面した場合、中学校の通学区域におおよそ1施設が設置されている地域包括支援センターに連絡すれば、介護認定の申請手続きや介護支援サービスに関する情報を入手することができます。

介護サービスの申請は「本人の居住地」がベースになりますので、まずは親の住む地域の地域包括支援センターがどこにあるのかを把握しておくことが大切です。

市町村によっては独自の介護支援サービス（福祉器具のレンタルやおむつの支給など）を提供していることがありますので、必要に応じて活用するとよいでしょう。

親の住む地域の地域包括支援センターの所在地、連絡先

親の住む地域で利用できる各種介護支援サービス

本ツールは、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

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~