

**令和6年育児・介護休業法改正を踏まえた実務的な介護両立支援の
具体化に関する研究会 企業・有識者ヒアリング 概要**

＜事例1__花王 株式会社＞	P 1
＜事例2__株式会社 白川プロ＞	P 12
＜事例3__株式会社 ベネッセシニアサポート＞	P 22
＜事例4__一般社団法人 介護離職防止対策促進機構＞	P 32
＜事例5__株式会社 喜多村＞	P 50
＜事例6__介護・暮らしジャーナリスト 太田差恵子＞	P 55
＜事例7__一般社団法人 日本介護支援専門員協会＞	P 65
＜事例8__大成建設 株式会社＞	P 73
＜事例9__一般社団法人 日本ケアラー連盟＞	P 84
＜事例10__富士通 株式会社＞	P 96
＜事例11__国際医療福祉大学大学院教授 石山麗子＞	P 115
＜事例12__株式会社 チェンジウェーブグループ＞	P 123
＜事例13__株式会社 日立製作所＞	P 128
＜事例14__大橋運輸 株式会社＞	P 146
＜事例15__日鉄ソリューションズ 株式会社＞	P 150
＜事例16__株式会社 テレワークマネジメント＞	P 184

※ その他、支援ツール（案）の記述等について、2件の意見交換を実施（資料はなし）

(参考) ヒアリング実施経過

※ 研究会参集者は 50 音順・敬称略

<事例 1__花王 株式会社>

対応者：人財戦略部門 DE&I 推進部長 齋藤菜穂子

<事例 2__株式会社 白川プロ>

対応者：代表取締役社長 白川亜弥

<事例 3__株式会社 ベネッセシニアサポート>

対応者：Work&Care 法人事業部長 井木みな恵

<事例 4__一般社団法人 介護離職防止対策促進機構>

対応者：代表理事 和氣美枝

⇒ 令和 7 年 5 月 14 日 10 時～12 時「第 2 回令和 6 年育児・介護休業法改正を踏まえた実務的な介護両立支援の具体化に関する研究会におけるヒアリング」として実施

<事例 5__株式会社 喜多村>

日時：令和 7 年 5 月 20 日 14 時～15 時

対応者：総務部 部長 倉坪昌輝

ヒアリング参加者：事務局

<事例 6__介護・暮らしジャーナリスト 太田差恵子>

日時：令和 7 年 5 月 22 日 14 時～15 時

対応者：太田 差恵子

ヒアリング参加者：事務局、池田心豪、大嶋寧子、佐藤弘太、原田豪

<事例 7__一般社団法人 日本介護支援専門員協会>

日時：令和 7 年 5 月 23 日 16 時 45 分～17 時 45 分

対応者：ワークサポートケアマネージャー担当副会長 七種秀樹

ヒアリング参加者：事務局、池田心豪、大嶋寧子、川内潤、菅村裕子、原田豪

<事例 8__大成建設 株式会社>

日時：令和 7 年 5 月 27 日 14 時～15 時

対応者：管理本部人事部 人財いきいき推進室長 北迫泰行

ヒアリング参加者：事務局、川内潤、佐藤弘太、原田豪

<事例9__一般社団法人 日本ケアラー連盟>

日時：令和7年5月27日 18時～19時

対応者：NPO 法人介護者サポートネットワークセンター・アラジン理事長 牧野史子

社会福祉士 中嶋圭子

東洋大学福祉社会デザイン学部教授 早坂聡久

ルーテル学院大学教授 山口麻衣

ヒアリング参加者：事務局、川内潤、菅村裕子

<事例10__富士通 株式会社>

日時：令和7年5月28日 11時～12時

対応者：Employee Success 本部 Employee Relation 統括部 マネージャー 石原啓史

Employee Success 本部 Employee Relation 統括部 阪倉彰俊

ヒアリング参加者：事務局、池田心豪、川内潤、原田豪

<事例11__国際医療福祉大学大学院教授 石山麗子>

日時：令和7年5月29日 13時～14時

対応者：国際医療福祉大学大学院医療福祉経営専攻教授 石山麗子

ヒアリング参加者：事務局、大嶋寧子、川内潤、佐藤弘太、菅村裕子

<事例12__株式会社 チェンジウェーブグループ>

日時：令和7年5月30日 10時～11時

対応者：CCO（チーフ・ケア・オフィサー）介護福祉士 介護支援専門員 木場猛

ヒアリング参加者：事務局

<事例13__株式会社 日立製作所>

日時：令和7年6月2日 10時～11時

対応者：人財統括本部人事勤労本部トータルリワード部

福利グループ 部長代理 篠田佳祐

人財統括本部人事勤労本部エンプロイヤーリレーション部

労務・雇用企画グループ 部長代理 坪井研

人財統括本部人事勤労本部トータルリワード部

福利グループ 主任 米須舞

ヒアリング参加者：事務局、川内潤、佐藤博樹、菅村裕子、原田豪

<事例 14__大橋運輸 株式会社>

日時：令和 7 年 6 月 3 日 10 時～11 時

対応者：代表取締役社長 鍋嶋洋行

ヒアリング参加者：事務局、大嶋寧子、川内潤、佐藤弘太

<意見交換 1 __障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会>

日時：令和 7 年 6 月 12 日 15 時 30 分～16 時 30 分

対応者：会長 工藤さほ、副会長 深澤友紀

意見交換参加者：事務局

<事例 15__日鉄ソリューションズ 株式会社>

日時：令和 7 年 6 月 19 日 10 時～11 時

対応者：人事本部人事企画部人的資本経営グループエキスパート 平塚あや、伊藤菜水

ヒアリング参加者：事務局、池田心豪、大嶋寧子、佐藤博樹

<事例 16__株式会社 テレワークマネジメント>

日時：令和 7 年 6 月 19 日 13 時～14 時

対応者：代表取締役 田澤由利、コンサルタント 田中千里

ヒアリング参加者：事務局、川内潤

<意見交換 2 __仕事と家庭の両立支援プランナー(中小企業育児・介護休業等推進支援事業)>

日時：令和 7 年 6 月 24 日 11 時～12 時

対応者：中央プランナー 野澤夏子、原田真紀子、高橋美紀

意見交換参加者：事務局

事例 1



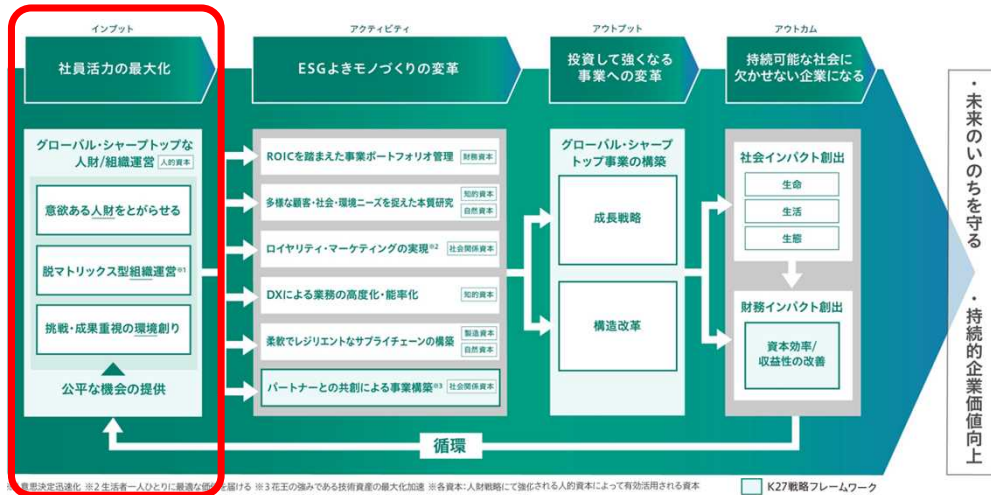
花王の 介護両立支援の取組み

花王株式会社
人財戦略部門 DE&I推進部

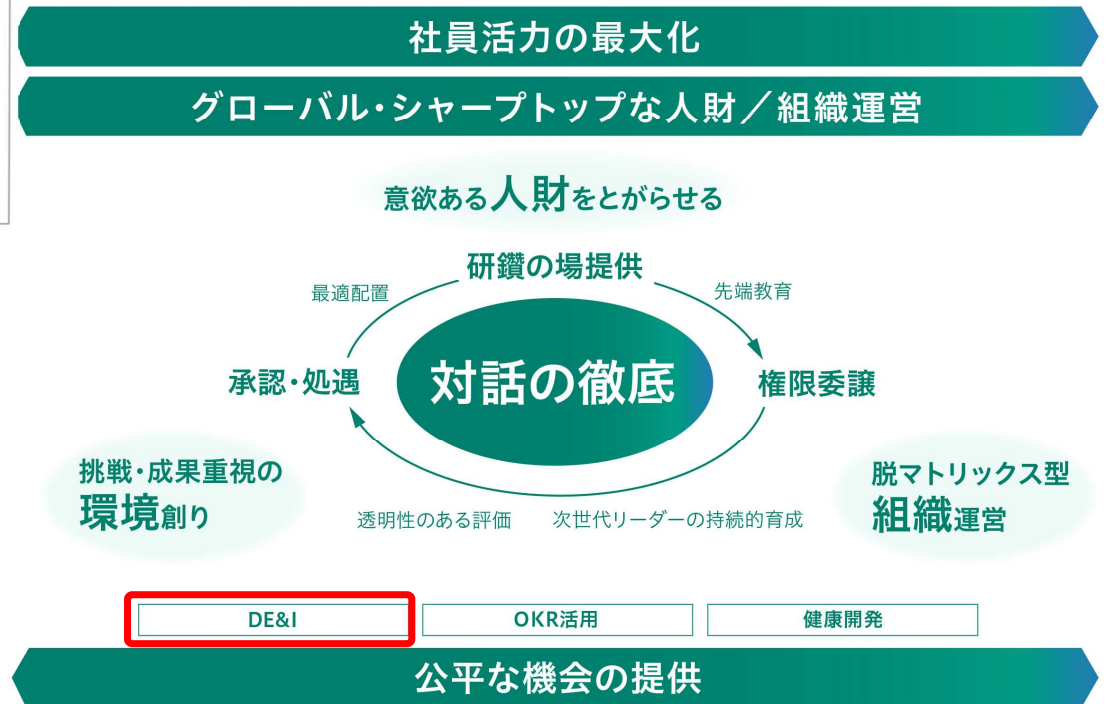


経営戦略におけるDE&I推進活動の位置づけ

企業価値向上に向けた価値創造サイクル



中期経営計画K27実現に向けた人財戦略



人財戦略実現に向けた社員のDE&I推進方針と取組み全体像

社員一人ひとりが互いを受けとめ共生する、
多様性が強みとなっている花王グループの実現

ダイバーシティ & エクイティ推進活動

組織の認知的多様性を高める

DE&I視点の人財開発
多様な社員の活躍推進・職場環境整備

重点テーマ

Gender diversity
女性・LGBTQ+

Normalization
障がい

Cultural diversity
異なる文化

WLB & Growth
育児・介護両立

インクルージョン推進活動

認知的多様性を組織の強みにする

DE&I教育・啓発
インクルーシブな組織風土醸成

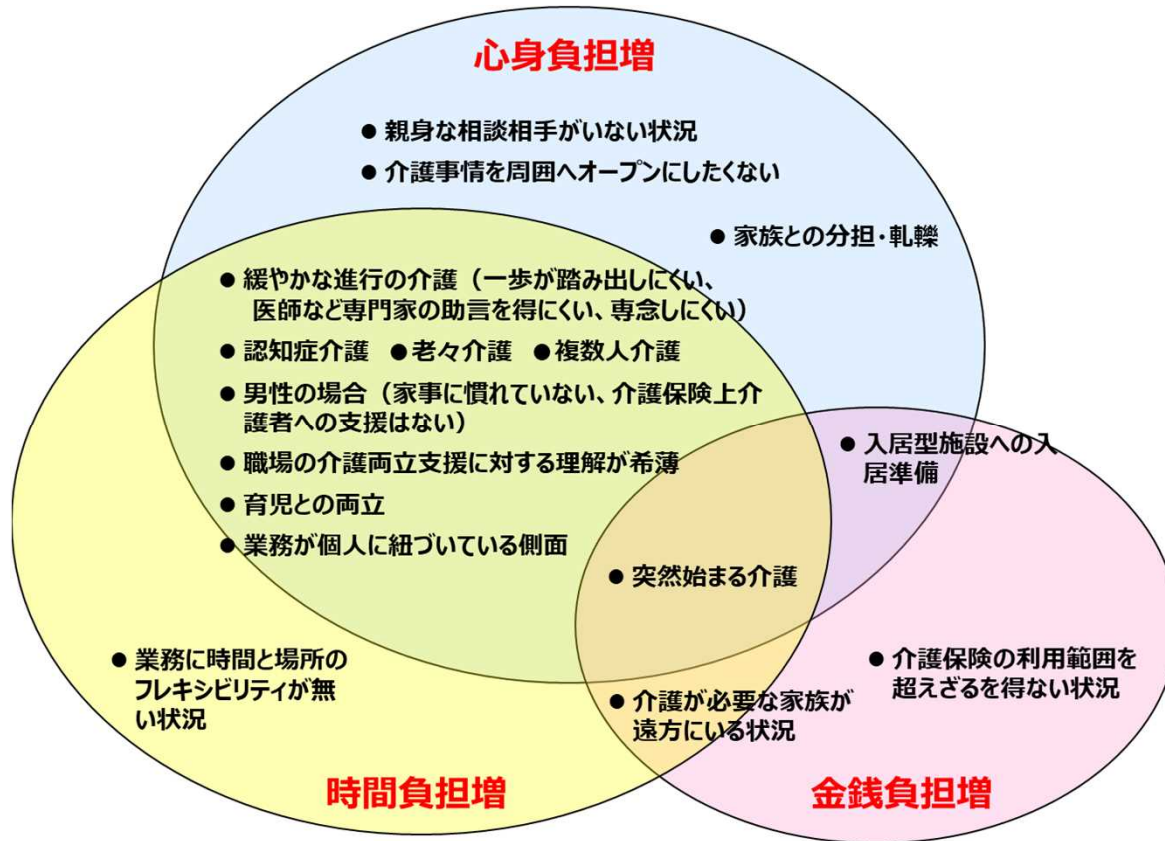
重点テーマ

DE&Iへの理解深耕
女性・LGBTQ+・異なる文化・障がい・育児・介護

対話を中心とした組織風土醸成
心理的安全性・アンコンシャスバイアス

社員の声のヒアリング（2009年）

介護両立支援施策の拡充に向け、介護経験のある社員に対し、アンケートやヒアリングを実施。介護の実態や、仕事と介護の両立をする上での心配事、負担感などについて確認。



心理的負担

- 外部相談窓口の設置
- 人事担当者向け「介護相談対応マニュアル」作成
- 介護両立ハンドブック作成

時間的負担

- 柔軟な働き方の制度拡充
- 介護両立支援制度の拡充

経済的負担

- 介護見舞金（共済会）
- 外部サービスの利用補助金（共済会）
- 有給の両立支援制度

介護両立支援の方針と全体像

両立支援基本方針

社員 1 人ひとりが仕事と生活を両立しながら、意欲と能力を存分に発揮して活躍することを支援します。

介護両立支援施策 全体像

一人ひとりが自ら主体的に行動できる・お互い様意識をもって助け合えることをめざす

当事者の自助努力への支援

柔軟な働き方・両立支援制度拡充

経済的支援（花王ファミリー会）

情報提供・相談・コミュニケーション支援

ダイバーシティマネジメントの浸透

制度を活用できる風土の醸成

お互い様意識の醸成

柔軟な働き方・両立支援制度の拡充

介護の事情と仕事の両立を可能とするために、働く時間や場所のフレキシビリティを向上する。
介護しながらも意欲高く「働くこと」の支援を拡充。

主な制度

介護休職

最長 1 年まで取得可能。最大 3 回まで分割可能。

短時間・時差勤務

最長 3 年間取得可能。2 回まで分割可能。

1 日あたり 2 時間までの所定終業時間の短縮、週 3 日勤務、週 5 日の半日勤務、1 日あたり 2 時間までの所定就業時間の開始・収量時間の変更が可能

看護・介護特別休暇（家族の短期介護）

有給の特別休暇。年間 5 日付与。終日、半日、時間単位での取得可能。

看護・介護特別休暇

有給の特別休暇。同一の介護について 40 日もしくは 20 日付与。



主な制度

月間フレックス（事由問わず）

コアタイムは設定せず、フレキシブルタイム（7:00-20:00）内で始業終業を設定。清算期間を 1 ヶ月単位に設定。

在宅勤務（育児・介護事由等 → 事由問わず）

利用回数は、業務特性や組織運営上の必要性に応じて部門ごとに設定。終日、時間単位での利用が可能。

遠隔地勤務（育児・介護事由等）

看護や介護、育児、私傷病等のやむを得ない事情がある場合に遠隔地での常時在宅勤務が可能。出勤せずに勤務することで支障がない業務に従事していることが条件。

有給の制度の導入による制度活用の促進
 周囲者とのバランスも考慮（有給の付与上限日数等）
 全社員対象の制度の拡充（全社員の働きやすさ向上）

情報提供・相談・コミュニケーション支援：介護両立ハンドブック

KaO

DE&I, Human Capital Strategy

自助努力のベースは、介護に関する知識を得ること。
社員が介護に直面した時（する前）に、基本となる情報を、いつでも得られるようにする。

介護両立ハンドブック

まずどうしたらよいのか、どこに相談できるのか、
どのような時にどのような制度を使えばよいのか、
両立に向けた職場コミュニケーションは？



2023年9月発行
(10年ぶり全面リニューアル)

会社と行政の 介護情報・知見を集約

- ① 介護の相談に関する情報や基礎知識
- ② 社内制度の説明と活用方法
- ③ 福利厚生に関する情報
- ④ 社員向け、上長向けコミュニケーションの手引き
- ⑤ 面談シート

作成の工夫点

- ・相談内容、状況に応じてワンポイントアドバイスと共に**相談窓口を紹介**
- ・介護支援制度を上手に組み合わせて活用できるよう、**介護時期に合わせて利用できる制度の活用事例を紹介**
- ・必要書類・給与の取扱いなど、**社員の問い合わせの多い事項をあらかじめ記載**
- ・**制度活用や職場の協力体制を構築するための手引きを追加**
社員：**いつ・どこに・何を相談すれば良いかが分かる**
介護休職の取得目的（両立体制構築のため）が分かる
上長：**相談を受けた際の対応方法が分かる**
- ・**既存の情報を一元化し、印刷して持ち帰りが可能**
DE&Iポータル上からいつでも閲覧、ダウンロード可能

これまで複数に分かれていた情報を一元化
人事担当者も社員からの相談対応時に活用

情報提供・相談・コミュニケーション支援：相談窓口の設置

KAO

DE&I, Human Capital Strategy

自助努力における心理的負担の軽減と、両立体制の構築に向けた相談体制を整備。
相談の内容に応じて、各種相談窓口を設置。相談先の周知。

会社の制度

各事業場の人事相談窓口

(各地区サービスセンター、人事総務)

- 会社の両立支援制度
- ファミリー会（共済会）の制度
- 制度の利用申請

公的介護制度

地域包括支援センター

- 介護保険制度、サービス内容
- 介護保険制度の各種手続き
- 介護全般



介護両立ハンドブック内で、
場面に応じた相談先を案内

02 介護の相談窓口

	こんなときは？	相談窓口・連絡先
公 共	◆ 介護保険について知りたい ◆ 介護保険の手続きの相談をしたい ◆ 高齢で1人暮らしが不安 ◆ ケアマネジャーを変えたい ◆ お金の管理が不安になってきた	①お住まいの市区役所や町村役場の相談窓口 または ②管轄の「地域包括支援センター」 * 高齢者相談センター・シニアサポートセンター等、地域によって名称が異なることがあります。管轄のセンターは①の相談窓口にご確認ください。
ファミリー会	◆ どこに相談したらいいかわからない ◆ 身近に相談できる人がいない ◆ 介護保険以外の介護サービスも利用したい ◆ 親の入退院や介護施設との折衝・手続きの代行をお願いしたい	花王ファミリー会 にログイン → トップページより検索 介護 ▼ 相談 など、様々なご相談先をお選びいただけます
会 社	◆ 会社やファミリー会の支援制度の詳細を知りたい ◆ 支援制度を利用（申請）したい（制度一覧は19～43ページへ） ◆ ライフやキャリアについて相談したい（相談内容の例）	各事業場の人事相談窓口（各地区SC 人事総務）へご相談ください。 KOMPASS『 カウンセリンググループHP 』から申し込み
そ の 他	◆ 介護でストレスが溜まっている ◆ メンタルケアを受けたい	花王こころの健康相談 臨床心理士等による専門的な相談が受けられます。（ご家族、パートナーもご利用いただけます） TEL: (フリーダイヤル 平日9:00～21:00)

介護全般

各種外部の専門相談先

(福利厚生サービス提携先)

- 介護全般
- 各種介護サービス
- その他介護なんでも

その他

花王こころの健康相談

(社外相談機関)

社内カウンセラー

- 介護のストレス、メンタルケア
- 職場、仕事、キャリア
- プライベート、家族のこと

情報提供・相談・コミュニケーション支援：介護両立セミナー

KAO

DE&I, Human Capital Strategy

自助努力のベース、およびお互い様意識の醸成に向け、介護に関する基本知識を広める。
当事者社員の不安軽減と適切な行動の後押し、周囲者社員の理解と職場の円滑な運営促進。

介護両立セミナー

介護に関する考え方、介護の準備、ステップ、課題
公的および会社の支援制度の活用方法を知る

外部専門家から学ぶ・さまざまな事例を知る

- ・ 介護の基礎知識（介護に対する考え方、親との付き合い方など）
- ・ 介護の実践（認知症とは、介護のあるある課題など）
- ・ 会社の介護制度とその使い方
- ・ 公的介護制度
- ・ 遠距離介護、施設介護
- ・ Q & Aコーナー

専門家から見た 花王の人事制度*のポイントや
活用方法が学べる！ 管理職も必見！

※花王様の制度をベースにした講義ですが、
グループ社員ごなにも役立つ内容です

具体的なアドバイス満載で、
高の次の場、講師が今までの経験
を基に、質問も受け付けます

株式会社コミュニケーション 代表取締役社長
介護情報サイト「親ケア.com」管理人
岡崎アキラ All About「介護」ライター

日程 **11月24日(木) 13:00~16:00** (入退室自由)

方法 Zoomによるライブ配信（推奨・メイン回線）/ Teams（サブ回線）
※講師への質問受付はZoomのみで行います。今回、補足的にTeamsでの同時配信も予定しますが、
当日の接続状況によりやむを得ず中断する場合があります。できるだけZoomでご参加ください。

内容

講義・前半 (13:05~14:05) ・データで見る介護の現状 ・介護職を避けるための状況整理の仕方 ・両立支援制度のポイント 他	講義・後半 (14:20~15:20) ・再立支援制度を使う上で大切なこと ・介護のステップ別の対応 ・管理職の方に伝えたいこと 他
--	--

質疑応答 (15:20~15:55)

※内容や日程時間より変更となる場合があります

【主催・後援者】花王・人事開発部門（人事推進課）セミナー事務局 (seminar@kao.com)

セミナー参加申込
こちらをクリック
11月10日(木)締切

録画配信は2022年12月開始予定
(KOMPASSより別途案内、申込不要)

セミナー開催の工夫点

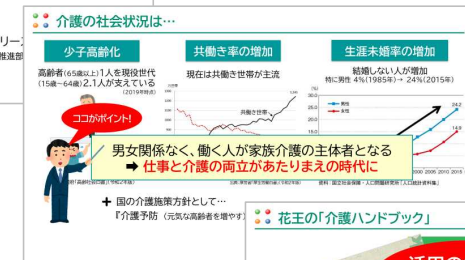
- ・毎年1回、全社員を対象としてオンラインで定期的に開催
- ・社員が知りたい情報をアンケート等を基にテーマとして設定
会社の制度を社外専門家の視点で解説した回も開催
管理職向けの内容も盛り込む
メンバーを介護離職から守るためのポイント
制度の理解、環境整備、相談対応
- ・Q&Aコーナーを充実させ、個別事例へのアドバイスとともに様々な事例を知る機会とする
- ・3時間のセミナーを、参加しやすい形式（入退場自由、パート分け、録画配信あり）で開催
- ・40歳以上の社員には個別メールで案内発信
- ・家族と共に視聴できるよう、年末年始休暇を含めて録画を配信
- ・会社の制度、公的介護についてはDE&Iポータルで常時公開

制度を活用できる風土の醸成：全社員向け啓発

介護に関する会社の方針や制度、介護両立について周知することでお互い様意識を醸成し、制度を活用しながら仕事と介護を両立する社員が仲間にいることを当たり前にする。

「介護の日」連動 特設ページ

動画でまなぶDE&I



全社員に向けて啓発コンテンツを定期的に発信し、介護両立を身近なものにする

40歳での情報提供

介護が始まる前に、会社の方針や、制度、コミュニケーションフローなどを案内する。
メンバーの両立を支援する管理職に対し、定期的な案内発信の機会とする。

方法：人事より個別メール発信

対象：40歳を迎える社員、および管理職

両者に送られていることが分かるように発信

提供内容：

- ・両立支援基本方針、介護両立支援に関する考え方
- ・会社の制度、手続きの申し出先
- ・介護に直面した際の面談に関する案内
管理職向けの説明も追記
- ・介護保険制度について

介護休業給付金に関する案内内容

目次 介護相談 介護知識 人事制度 人事サービス 社員向け 上司向け 参考情報

INTERNAL USE ONLY

介護休業給付金 (1/2)

※雇用保険の制度です。
詳細は各社・各事業場の人事担当者に確認ください

概要

介護休業を利用したことで賃金が低下した人に対して、雇用保険から支払われる給付金。介護休業は対象外。

ポイント

看護・介護休業期間中の収入の柱となる制度なので、忘れずに手続きを行うことが必要。

制度の対象者

下記のすべてに該当する場合、介護休業給付金の対象となる。

1. 要介護状態(介護・療養または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)の対象家族を介護する従業員
2. 雇用保険の一般被保険者で、週20時間以上働いている
3. 介護休業開始前2年間に、賃金支払い基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある
4. 介護休業開始前中の1か月ごとに、休業開始前月の賃金の80%を超える賃金が支払われている
5. 事前に会社に対して介護休業の予定を申し出て、了承をもらっている

※パートやアルバイトの場合も、期間の定めのない労働契約で働いている人は対象となる。
※介護休業給付金は、あくまで介護休業制度を利用した場合に減った賃金を補償するためのものなので、介護休業が認められていない人については対象とならない。

出典：2022年度 花王介護セミナー資料（一部改訂）

目次 介護相談 介護知識 人事制度 人事サービス 社員向け 上司向け 参考情報

INTERNAL USE ONLY

介護休業給付金 (2/2)

※雇用保険の制度です。
詳細は各社・各事業場の人事担当者に確認ください

支給額

原則、「 $\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \times 67\%$ （上限額あり）」となる。

ただし、介護休業期間中に勤務先から支払われる賃金により介護休業給付金の支給額は異なる。

- ・勤務先から支払われる賃金が13%以下……………賃金月額の67%相当額を支給
- ・勤務先から支払われる賃金が13%以上、80%未満……………賃金月額の80%相当額と賃金の差額を支給
- ・勤務先から支払われる賃金が80%以上……………介護休業給付金は支給されない

1か月（30日間）の給付上限額……347,127円
※2024年8月1日現在（上限額は毎年8月1日に変更）

支給日数

対象家族1人につき、通算で93日まで

※同一の対象家族について、介護休業給付金を受けたことがある場合であっても、要介護状態が異なることにより再び取得した介護休業についても、介護休業給付金の対象となる。
ただし、この場合は同一対象家族について支給した介護休業給付金の支給日数の通算で93日が限度。

申請手続き

看護・介護休業の申し出にもつき、社会保険労務士法人ヒューマン・リソース・パートナーズより手続き書類が送付される

- ・「休業開始時賃金月額証明書」を提出のうえ、「出勤内訳に関する確認書・申請等に関する同意書」や「給付金請求と追徴納税 事 給付金申請不承認納税書」、その他の介護対象者の住民票などの必要書類を添付し、期日までに社会保険労務士法人ヒューマン・リソース・パートナーズへ提出。

→受給資格があると判断された場合、申請手続きは全て社会保険労務士法人ヒューマン・リソース・パートナーズより行われる

- ・給付金はローワークへの手続き後、約1ヶ月前後で指定金融機関へ振り込まれる。
- ・ハローワーク手続き完了後、支給（不支給）決定通知書が送付される。

出典：2022年度 花王介護セミナー資料（一部改訂）

当事者だけでなく、管理職に対しても案内を発信することで、管理職の理解向上および相談しやすい風土をつくる

事例 2：株式会社 白川プロ

企業プロフィール

設立：1962 年

事業所所在地：東京都渋谷区

業種：テレビニュースやドキュメンタリー番組の映像編集・音響効果・デジタルコンテンツ及びその関連業務、映像作品の企画構成・撮影・編集・音響効果

従業員数：282 名（うち女性 87 名）

ヒアリング実施状況

○ヒアリング日時：令和 7 年 5 月 14 日（水） 第 2 回研究会

○ヒアリング対応：白川 亜弥（代表取締役社長）

質問 1

貴社の介護休業、介護両立支援制度等の概要について教えてください。

- ①介護休業制度、②介護休暇に関する制度、
③所定外労働の制限に関する制度、④時間外労働の制限に関する制度、
⑤深夜業の制限に関する制度、⑥介護のための所定労働時間の短縮等の措置
⑦その他

（期間（日数）、回数、有給・無給の別、可能であれば、取得実績など）

- ① 介護休業制度⇒法定通り。
② 介護休暇に関する制度⇒4 月 1 日～3 月 31 日の期間、介護対象者 1 人につき 10 日、2 人以上の場合は 20 日取得可能。
③ 所定外労働の制限に関する制度⇒法定通り。
④ 時間外労働の制限に関する制度⇒法定通り。
⑤ 深夜業の制限に関する制度⇒法定通り。
⑥ 介護のための所定労働時間の短縮等の措置⇒原則 2 時間短縮としているが、場合によっては 3 時間の短縮も可能。
⑦ その他
・ 積立有給休暇→年次有給休暇の未消化分を最大 40 日分まで積立可能とし、介護休暇として利用することが出来る。（有給）
・ 介護休暇を取得した場合、基本給 8 割支給、各手当は全額支給。
・ 制度導入後の取得実績
介護休業 延べ 8 人、介護休暇 延べ 15 人、
積立有給休暇 延べ 7 人、時短勤務 延べ 2 人

①～⑥の制度については社内規程および社員へ配布しているパンフレット「仕事と介護の両立～事前の心構え」（別添 1）に記載されております。

質問2 貴社が介護離職防止のための取組を実施していく際に、留意していること、大切にしていることは何か、お考えをお聞かせください。

- ・ 両立支援は転ばぬ先の杖であること。
- ・ 自分で「介護をしすぎない」ことが重要であること
- ・ お互い様であること（いずれは自分がその立場になる可能性がある）
- ・ 社員自身が自分の人生をいきるために会社が支援
- ・ 介護はケースバイケースなので、支援に対して選択肢や柔軟性を持たせる
- ・ 介護は言い出しにくいものであることを理解したうえで、話しやすい環境作り

質問3 貴社の取組のうち、「雇用環境の整備の措置」として該当しうる制度の概要について教えてください。

① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修、情報提供の実施

- ・ 研修内容
 - 昨年度の社員向けのチラシ参照（別添2）
- ・ 取り組みだして4年ほどは年2回セミナーを開催。現在は年1回実施。
- ・ 実施方法及び実施者、実施頻度。動画の有無、委託等しているか等。
 - 業者に委託して開催。コロナ前までは対面、コロナ以降はオンラインで実施。
- ・ セミナー終了後に参加できなかった社員のために、一定期間動画を公開。
- ・ 対象者は誰か。
 - その年に 40歳になった社員や新任管理職者＋参加希望者。
- ・ どのようなことに留意しているか。
 - ・ 出来るだけ難しい専門用語でなく、砕いた言葉で説明。
 - ・ 必ず社内制度や介護相談窓口を伝える。
 - ・ 管理職に対しては、いつもと違う様子「休みが多くなる」「疲れた様子」を感じた場合は、管理職の方から声掛けをしてほしい旨を伝えています。

② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）

- ・ 相談窓口の設置場所、部署、機能
 - 人事部
- ・ 相談対応者の属性
 - 社内及び公的制度に精通している社員
- ・ 相談窓口の周知方法
 - 管理職研修やセミナー、社内で配布しているパンフレット（別添1（再掲））などで周知。

- ・相談窓口における対応マニュアルや手順の整理など事前に準備しているもの（対応のポイントや、相談時の対応例など）があれば教えてください。また、相談対応シート、（社外・社内等の）情報連携先のリスト、チラシなどがあれば、ご教示ください。

- ・本人が安心して話せるよう、必ず会議室などを用意。
- ・本人の同意を得ずに相談内容を他の人に話すことはしない旨を必ず伝える。
- ・1人で介護し過ぎない様伝える。

③ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

→社員に向けて介護と仕事の両立支援に向けての社長のメッセージ（別添3）

質問3-2 ■ 取組を実施するに当たって、より効果的に「介護離職防止」を図るため、どのようなことに留意していますか。

→職場内の空気感の醸成（お互い様意識）

質問3-3 ■ 当該措置を講ずるに至ったきっかけ、プロセスなどで言及できることがあれば、ご教示ください。

- ・雑誌の特集記事で危機感を覚え、制度の導入を役員会で決定。
- ・セミナーや厚生労働省で示されている制度を講じました。

質問4 ■ 貴社の取組のうち、介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供として取り組んでいる内容、留意事項等について教えてください。

①情報提供方法（面談、書面交付、研修など）

- ・社内で作成したパンフレット（別添1（再掲））を配布。
- ・介護セミナーへ参加してもらう。
- ・人事部が行っています。

②情報提供内容、ツール等があれば教えてください。

→パンフレット参照（別添1（再掲））

質問4-2 ■ 取組を実施するに当たって、より効果的に「介護離職防止」を図るため、どのようなことに留意していますか。

- ・職場内にお互い様意識をつくること。
- ・実績を重ねること。
- ・バックアップする側の負担が増え過ぎないようにすること。

質問5 貴社の取組のうち、介護離職防止のための個別の周知・意向確認として取り組んでいる内容、留意事項等について教えてください。

① 個別の周知事項として、法定の

- i) 休業に関する制度、介護両立支援制度（制度の内容）
- ii) 介護休業・介護両立支援制度の申出先（例：人事部など）
- iii) 介護休業給付に関すること

に関して、どのようなことを周知していますか。

→・パンフレット（別添1（再掲））で周知。

- ・社員から個別相談があったときに説明。介護休業は介護体制を整えるための休みであることや介護を理由に辞める必要がないこと、そのための制度があることなどを説明。
- ・直属の上司を通して、介護相談窓口（人事部所属）に連絡がくることもあれば、社員から直接介護相談窓口につながりくることもあります。
- ・介護休業期間中は給付金が支給されること、給付率、支給期間などについて説明。

② また、介護保険制度に関することなど、法定以外の周知事項として、取り組んでいることがあれば、教えてください。

→・積立有給休暇

- ・法定を上回る介護休暇日数

③ 個別周知に当たって、シート等のフォーマットがあれば、ご提供いただけないでしょうか。

→決まったシートやフォーマットはありません。

質問5-2 取組を実施するに当たって、より効果的に「介護離職防止」を図るため、どのようなことに留意していますか。

- ・介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」こと、自分も家族も大切に、を伝えること。
- ・休むことに負い目を感じる社員がいる場合、「お互い様」であり、会社は社員の継続就業を目標に据えて支援していく姿勢があることを伝えること。

質問6 上記質問3～5で掲げた取組を行うに当たって、それぞれの連携や全体像の設計として意識していることがあれば、教えてください。

- 1. 会社としてのバックアップする姿勢を明確にする。
- 2. 職場内の空気感の醸成
- 3. 人事と現場の連携

質問7 その他、仕事と介護の両立支援に関連し、
① 貴社で取り組んでいる取組のうちで効果的だと思われるもの（制度面以外（上司とのコミュニケーション、職場の風土作りなど）も含む。）や、重要だと考えていることや工夫していること、
② 介護両立支援制度に関する従業員からのニーズについて把握していること（このような制度を整えてほしいとの声があった、どの制度に関するニーズが高い、従業員からの声によりこのような仕組みを整えた等）、
③ マインドセットや働き方の見直しなども含めて、参考になると思うことなどがあれば、「可能な範囲で」ご教示ください。

① について

- ・会社の支援宣言
- ・職場の風土作り（そのための実績づくり）
- ・働くための工夫
- ・業務を属人化させないこと

② について

- 「介護休暇があっても無給だと生活にかかわるので取得するのが厳しい」との声があり、基本給8割・手当は全額支給にしました。
- 基本給8割は、制度をしない社員との兼ね合いで8割にしました。

③ について

- 介護を終えた人（経験者）が発信することにより、リアルタイムで介護中の社員の気持ちを軽くしたり、気付きを与えることも可能なのではないかと考えます。
- 休むことに負い目を感じる社員は、時短勤務の方が気持ちが楽だという社員もいました。



白川プロの介護制度

制度	概要	取得できる日数・回数	給与・手当
介護休業	介護のために仕事を休むことができます。	要介護状態の 対象家族1人につき、 要介護状態に至ることに 1回、通算して93日まで (通算の場合、3ヶ月まで)	無給 ただし雇用保険から 給付金あり
介護休暇	介護その他の世話(通院の付き添いなど)のために、仕事を休むことができます。 (半日単位・時間単位可)	対象家族が 1人であれば、年に10日。 2人以上であれば、 年に20日。	1日につき基本給の 8割相当額及び 各手当は全額支給 (費と給与改定・退職 金算定には影響なし)
短時間勤務制度	介護のために1日の所定労働時間を6時間に短縮することができます。	要介護状態の 対象家族1人につき、 連続する3年間で 2回まで。	基本給から 短縮時間分を控除
法定時間外労働の制限	1ヶ月に24時間、1年に508時間を超える時間外労働が免除されます。	1回の請求につき、 1月以上1年以内の期間。 請求できる回数に 制限無し。	
深夜業務の制限	深夜業務(午後10時～午前5時まで)が免除されます。	1回の請求につき、 1月以上6ヶ月以内の期間。 請求できる回数に 制限無し。	
有給休暇の繰越し	年次有給休暇の未消化分を、介護休暇としても利用できます。	積算して40日分まで。	有給

※その他詳しい内容については、総務部に直接問い合わせて下さい。

仕事と介護を両立するための3つのポイント

- ① 介護は定年までにほぼ全員が直面する課題です。
そのため**事前の心構え**が大切です。
- ② 仕事と介護の両立は大変ですが、
仕事を辞めて介護に専念するとさらに大変です。
仕事と介護の両立は、事前の心構えと相談で
乗り切ると決意することが大切です。
- ③ 介護の課題に直面したら、
まずは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。





介護は定年までにほぼ全員が直面する課題だと、ゆわれています。

40歳後半から親の介護の介護に直面する人が出現し、定年までにはほとんどの人が直面します。

そして、仕事と介護の両立のために働き方を変える必要が生じます。

親が65歳になったら「介護への4つの備え」を

現が65歳になったら、以下の“今からできる「介護への4つの備え」”を始めましょう。

1冊のノートにまとめておくといでしょう。

- 自分がいつ介護者になるのか、その可能性を把握する。
- 親の介護について家族や親族（関係者）と話す。
（方針・体制・役割分担を決める）

- 会社の介護支援・休業制度について知る。
- 両立のために今から仕事の仕方を工夫する。
(タイムマネジメント・仕事の見える化・情報の共有化など)

- 不調のサインを見逃さない。
(健康状態、過去の病歴、かかりつけ医を知っておく)
- 親の介護の希望を聞く。
(どこで誰とどのように暮らしたいか、延命治療の希望など)

●親の経済状況を把握する。
(領封金通帳や重要書類の保管場所を確認、介護保険について知る)
お母(親)の介護ネットワークにつなぐ。
(地域包括支援センターに行つて介護情報を得る、近所にご挨拶する)

仕事と介護の両立は大変ですが、仕事を辞めて介護に専念するとさらに大変です。

経済的に苦しい。介護うつになりそう。自己不全感。
家族に八つ当たり。仕事仲間との別れ。介護一色で息が詰まる。
仕事の大切さに気付く。再就職の不安。

仕事とご協議の面立は、事前の心構えと相談で今から準備を始め、ご家族・地域・サービス等、すべてを総動員して乗り切ると決意しましょう。面立に際しては、様々な不安を想いは自分の生き方の幅を広げます。

必要に迫られて行なった業務の可塑性・共有化は、会社の経営パフォーマンスに本質的に貢献します。

面立したという経験は自分の糧となり、日言となり、その後の生き方の礎となります。

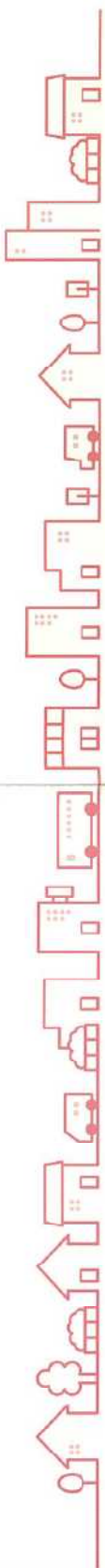
要支援、要介護の家族がいることを職場に伝え、仕事と介護の両立支援制度を利用する。

介護サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」。

地域包括センターやケアマネージャーなど
専門家に何でも相談する。

日頃から家族と良好な関係を築く。

介護を深刻に捉えずに、「自分のための時間」を確保する。



仕事と介護を両立するための3つのポイント

③ まずは相談です

介護の課題に直面したら、まずは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。

主な相談先は以下です。

介護に関して相談する窓口(地域)

親御さんの居住地域にある地域包括支援センター
(市区町村の介護窓口、介護全般のよろず相談所、各自治体のHPで検索可)

仕事と介護の両立に関しては、会社や上司へ

白川プロの相談窓口
介護相談員 人事部 風張 有紀恵(かざはり ゆきえ)
TEL 03-3476-2341
メールアドレス kazahari-y@shirakawapro.co.jp

その他の相談先も探してみる

例:NextEAPの「相談サービス」
(専門家による24時間無料相談)
TEL 050-1302-7622
メールアドレス info@eapservice-nexteap.com
など



相談する時に気をつけたい点

自分自身が仕事と介護を両立したいことを強く伝える

- 仕事と介護の両立に理解のある相談先であることが大前提。
- 地域包括支援センター等では、仕事との両立を前提とした公的介護支援の受け方についてアドバイスを求める。
- 会社の相談窓口では、どのような働き方をしたいのか、どのようなサポートや配慮があれば両立しやすいのか、を伝える。

現在の状況をなるべく正確に伝える

- 医師や看護師から親の状態、今後の見通し等の話を聞いておく。
- 家族や親族と介護する側の体制や希望等について確認しておく。
- これだけは聞きたいと思うことを具体的にメモしてのぞむ。

両立のための選択肢をできるだけ多く知りたいと伝える

- 両立のためにはひとりで抱え込まないことが大切なので、少しでもストレスをためない方法をノウハウとして入手する。

**介護は十人十色。正解はありません。
あなたと介護される方にとって、
最もよいと思う方法を。**

(別添2) 質問3①関係：昨年度の社員向けのチラシ

自分や職場の仲間が「家族の介護」に直面したら、あなたならどうしますか？

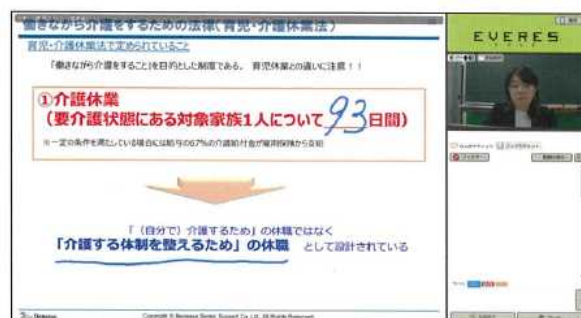
仕事と介護の両立・オンラインセミナー 「親が65歳になったら考える介護のこと」



1. 高齢者介護を取り巻く環境
2. 働きながら介護が始まることの影響
3. 今からできること
4. 仕事と介護を両立するには
5. 介護保険制度の基礎とかかるお金について
6. まとめ

「オンラインセミナー」はPC・スマートフォン・タブレット等で見る事が出来る
「ライブ形式のオンラインセミナー」です。

受講中は、講師や参加者とチャットを使いながら参加して頂くことも可能です。



途中からの参加、
途中抜けも
OKです。

【開催日時】

11月20日(水) 13:30~14:40

申し込み
方法

◆メール 〃 または
お電話 〃 へお申し込み連絡をください。

※申し込み期間 〃 日時： 11月 19日(火)まで

※お申込み後に受講案内手引書のメールをお送りいたします。

何か不明点等がありましたら、人事部 〃 までご連絡ください。

受講方法

- セミナー受講には、スマートフォン、タブレット、PCが必要です。
また、インターネットに接続可能な環境（ブロードバンド環境・常時接続）が必要です。
- 受講費 無料（但し、ご自身のスマートフォンやタブレットでご覧になる場合は、通信費がかかりますので、ご了承ください）
- 事務所 会議室で受講することも可能です。

※詳細は、人事部 〃 まで、ご連絡ください。

(別添3) 社長のメッセージ

平成 27 年 9 月 25 日
株式会社 白川プロ
代表取締役社長 北森朋樹

仕事と介護の両立支援について

現在、働きながら親や家族の介護をしている人は、全国で約 240 万人、そのうち年間約 10 万人が介護を理由に仕事を辞めていると言われています。

介護の問題は、結婚や出産など違い、いつ、どのような状況でやってくるのかの予測がつきにくく、「自分にはまだ関係ない」と思っている間に突然、自身に降りかかってきます。

いざ実際に問題に直面した時、どうすれば良いのか分からずに途方に暮れてしまったり、「介護をするなら今の仕事を続ける事は無理!」と思い込み、ひとりで抱え込んで誰にも相談せずに離職する人も少なくありません。

介護による離職は、離職した本人にとって精神的、肉体的、金銭的により厳しい状況に追い込まれる可能性があるだけでなく、会社にとっても貴重な人材を失うという、深刻な問題を引き起こします。

そうになってしまう前に、(株)白川プロでは、社員の皆さんが仕事と介護を両立しながら働き続けるための助けになれるよう、今ある制度に加えて会社としてできる事は何か?を検討し、整備していきます。

【取り組み内容】

- ①介護の実態やニーズを把握するための社内アンケートを実施します。
- ②介護相談員を任命し、総務部内に相談窓口を設置します。
- ③両立セミナーの開催や、リーフレットの配布などを通し、いざという時の心の準備や、社内で現在利用できる休暇制度などの権利について呼びかけます。
- ④アンケートの結果を基に、働き方や制度についての見直しができるか検討していきます。

いざという時に、なるべく負担が少ない方法で仕事と介護を両立していけるよう、一緒に準備をしていきましょう。

事例 3：株式会社ベネッセシニアサポート

プロフィール

ベネッセの介護事業は、1995 年に開始し 30 周年を迎えます。株式会社ベネッセシニアサポートは、有料老人ホームや保育園 を運営する株式会社ベネッセスタイルケアの子会社として 2014 年に設立いたしました。全国の有料老人ホーム紹介・案内サービス事業と、2015 年より開始した法人・自治体向けの「仕事と介護の両立支援サービス Work&Care」を展開しています。現在、2025 年 1 月に設立した中間持株会社である株式会社ベネッセスタイルケアグループのグループ会社として、介護や育児、治療などの両立支援領域に関する社会課題の解決に向けた取り組みを行っています。

ヒアリング実施状況

○ヒアリング日時：令和 7 年 5 月 14 日(水) 第 2 回研究会

○ヒアリング対応：井木 みな恵 (Work&Care 法人事業部部長)

質問 1

企業が介護離職防止のための取組を実施していく際に、どのようなことに留意しなければならないか、大切なことは何か、お考えをお聞かせください。

- ◇ 「介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」ことが重要であること」の前提として、介護＝家族だけ(または長子、女性だけ)がやるもの、という価値観を変え、社会資源を活用していくことが大切であるということの発信、周知。
- ◇ 介護は、介護が始まる前段階(以前と比べて、親が生活上支援が必要になってきたフェーズ)において、介護や職場の制度、両立のポイントなどの情報をキャッチアップしておくこと。
- ◇ 「企業として、社員の継続就業を目標に据えて支援していく姿勢が重要であること」の前提として、介護をしていることの申し出、制度利用の申し出、両立期のキャリアデザインなど、言いやすい職場風土の醸成をするための管理職研修や体制作りの支援。

質問2

企業が、「雇用環境の整備の措置」として制度を設ける場合には、どのようなことに留意すべきですか、お考えをお聞かせください。

① 介護休業・介護両立支援制度等に関する「研修」の実施

→ 介護保険制度の基礎的なことや、職場の両立支援制度周知はマストですが、介護中の職場でのコミュニケーションについてどのようにすべきか、等も必要かと思います。

また、両立する際のキーマンであるには管理職となりますので、研修受講は管理職は必須傾向が望ましいです。弊社の顧客の管理職研修実施も現在は約6割位の企業が受講(ライブまたはアーカイブ)する傾向となっています。

・介護休業等の制度趣旨についてはどのようなことに留意して伝えていけばよいですか。

→ 介護休業の位置づけ(育児休業とは異なる)をしっかり伝えること。制度利用の際見通しがわからないまま使うケースもあることから、今後の状態や体制がどうなるかをケアマネジャーや専門家に確認をしながら合う制度利用をすることを伝えることが大切かと思います。なお、絶対に使わなければいけないというものでもないので、状態・状況に応じて活用してもらうことを併せてお伝え頂くと良いと思います。

弊社顧客の人事担当の方は、過去の様々な事例を用いて制度利用のイメージを持ってもらうケースもありました。

また、休業中の給与や賞与に関すること、昇給、昇格に関することも併せて伝えることも重要です。

・「管理職向け研修」の場合などに強調すべき研修内容は何ですか。

→ 介護だけではなく様々な理由(育児や治療、災害)で物理的・時間的制約がある状態で働く部下はこれからいくらかでも増えていく可能性がある中で、どの様な体制作りをしていくか。(ダブルアサインメントや業務の可視化など)

「お互い様」の風土醸成をしていく中での心理的安全性を継続的に行うためのコミュニケーション意識。

② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）

・相談窓口は、どのようなものとして設置すべきですか。また、どのようなことに留意すべきですか。

→ まず、「介護のことは地域包括支援センターや担当のケアマネジャー」「制度や働き方のことは人事部」に相談すること、「一人で抱え込まない」ということを介護を抱えた従業員に発信していき、介護の専門家に迷わず相談してもいい、という意識醸成することが大切です。

ただ、地域包括支援センターやケアマネジャーは、介護の相談と併せて家族側の生活や仕事の両立、キャリアについて聞いてくださるケースもありますが、多忙な状況だったり様々なケースがあり、両立のことまでは聞いてくれない、という場合

もあります。

そのため、仕事と介護の両立相談全般(介護のこと、働き方のこと、制度の使い方など)を相談する先として外部の相談窓口を設置し、相談業務に関してはアウトソースすることも選択肢の一つとして望ましいかと思います。

ただし、制度利用や働き方をどうコミットするか、という最終的な目線合わせは人事担当と確認をする、ということも併せて紹介をした方が良いと思います。

- ・ 相談窓口における対応マニュアル、相談対応シート、情報連携先のリストや、好事例として参考になると思う資料などがあれば提供してください。

→ 参考までに弊社の相談対応シートを添付しますが(別添1参照)、働き方や両立全般に関する詳細についてのことも記載されている厚労省のシートも大変参考になります。

③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供

- ・ 企業が事例の収集・提供を行う際には、どのようなことに留意して実施すべきですか。

→ 本人のプライバシーをしっかりと守って、事例の提供・発信を行う。

(事例発信を企業・人事も行いたいと強く思っているが、候補者が見つからないケースがよくある)

可能であれば当事者の上長にもヒアリング等を行い、当時の状況や上長として、留意したことなども併せて事例提供したほうが好ましいです。

弊社顧客では、管理職は必ず目を通すように発信をされているケースがありました。

- ・ 好事例や参考になると思う資料があれば提供してください。

→ 社内報の掲載や食堂、ロッカーなど目につくところに提示したケース。

また、イベント的な形でのパネルディスカッションなどは、社内の介護両立者のロールモデルとして、従業員の興味関心度がセミナー、研修よりも高い傾向がありました。(申込件数、問合せ件数等)

④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

→ 育児休業と異なり、取得率何%という目標を立てるものではないが、一方で制度の利用控えになることも問題となるため、「両立支援制度の位置づけ、使い方の事例、制度利用だけでなく有給などもうまく組み合わせで活用する」、等を様々なツールを活用して発信すると良いと思います。

また、数値目標を何かしら設定する場合には「介護休業制度の認知度」(社内従業員の何%が把握しているか、管理職はどれくらいか、等)を設定、これらは健康経営の審査項目等の数値化されている内容を参考にされても良いかと思います。

なお、管理職には、利用控えにならないようにすることと一方で両立をしていく

ために、どの制度を活用し(或いは活用しなくても)仕事と両立していくか、業務調整等の目線合わせをしっかりとすることのフォローを対応させていくことも大切かと思います。

- ・ 好事例や参考になると思う資料があれば提供してください。

→ 上記の事例の収集・提供と同様

質問3

企業が、介護に直面する前の早い段階（40 歳等）での情報提供を実施する場合には、どのようなことに留意すべきですか、お考えをお聞かせください。

- 徴収される介護保険料の位置づけや、何故徴収されてそれがどのような形で使われているのか、の流れを把握すること。

介護保険料を支払っていることを知らない 40 代～の従業員もいます。（弊社顧客でセミナー開催した際にアンケートを取ると 10%くらいが払っていると知らなかった、気にしたことがなかった、年金と間違えているというケースがあります）

また、40 歳では介護というテーマに早く感じるかもしれませんが、「介護は年齢関係なく、予告なくやってくる」ということ、そして介護の対象者は「親だけではなく、若い年齢である兄弟姉妹や配偶者というケースもある」ということを知っておくことを発信することが重要だと思われます。

○労働者が当事者意識を持つことができる情報の伝え方として、どのような方法が考えられますか。

- 現在、親が介護状態になっていなくても以前と比較して生活上出来なくなっていることや「高齢になってきた」と思う場面には直面していることはあると思われるので、チェックシートを作成し親の現在の状況や心配だと思える点などを視覚化すること。

弊社では、「親が 70 歳になったらチェックすべきこと」等のチェックシートをセミナー等で活用しています。

また、セミナーでは「40 歳になったら受けるべきセミナー」などのタイトル工夫をしています。

【参考】チェックシート項目ポイント

- ・ フレイル関連（食事摂取量、体重減少、社会・趣味活動などの項目）
- ・ 軽度認知障害の傾向について（小銭が増えてないか、普段の生活の変化等）
- ・ 詐欺被害のリスクなど（電話対応など）

○情報提供の際のモデル事例になると思う好事例や、参考になると思う資料があれば提供してください。

- 「介護」というキーワードだと、若い世代は当事者としての意識には上がってこないと思いますが、セミナー、研修、ハンドブックなどのタイトルを「40 歳になったら考えるべき親のこと」「親が〇〇歳になったら準備する介護のこと」などタイトルを工

夫して情報提供をすることで、セミナーの参加者が増加したケースは弊社顧客で多々あります。

質問 4 ■ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認を実施する場合には、どのようなことに留意すべきですか、お考えをお聞かせください。

→ まず、個別の周知・意向確認を実施する前提として、当事者はまず最初の第一相談先として管理職である上長に相談をすると思いますので、その際に管理職がしっかりと対応することが重要なため、管理職研修などは事前に行っておくことが大切です。

また、「介護＝家族の事情」が多く含まれているため、個室などで可能な範囲での聞き取りを行い、なおかつ「介護をしても仕事は続けられる支援が自社にはある」という発信と併せて制度周知と意向確認をすることが重要です。（ここが管理職として、人事担当者としてできるかどうか）

「制度の周知」はしつつも、意向確認する際に無理に利用しなくても良い、という認識も同時に意識しておくことが管理職、人事担当者にとって必要かと思います。

その為にもこの意向確認の際のポイントとして、しっかり「傾聴・共感」しながら話を聞くことや、自身の介護経験やネットの情報などから「介護はこうあるべき論」として価値観の押し付けをしないこと、介護のことばかりではなく、業務や働き方の調整をどうするか、無理のない範囲でどこまで仕事をコミットしていけるか、などの目線合わせをしっかりとすることなどが大切です。

これらを、しっかり寄り添いながらコミュニケーションを取って頂くことによって、制度を絶対使用しなければならないという話にもならないと思います。

※事例として(参考までに)

弊社顧客のある企業において、「介護＝介護休業とらせる」という認識のもと進めていったら、取得した当人たちは期間終了のタイミングになっても復職できず(復職後の両立イメージがわからない、出来ないという思いこみ)、双方困ったというケースがありました。

○労働者が介護に直面した旨の申出をしやすくするために、企業の取組としてどのようなことが考えられますか。

→ 多くの両立事例の発信。「当たり前のように介護をしながらでも仕事をしている」というお互い様の風土醸成を作っていくこと。

スケジュールに介護のため休む際には、「介護」と入れるようにすることで、介護中であることが周囲にも理解されるケースが弊社顧客で直近2社ほど出てきました。

プライベートな話はしない、成果主義というような職場体制だと心理的安全性のある関係性が構築できないため、ES調査などを併用しながら、各組織の状態を確認していく取組が必要です。

また、最近では介護だけでなく治療による突発的なお休み等で組織が困っているケースもあるため、人手不足の中「ダブルアサインメント」を育成の観点からも企業の重要取組みとして同時におこなっているケースもあります。

○企業が個別周知・意向確認を行う際のモデル事例になると思う好事例や、参考になると思う資料があれば提供してください。

→ 弊社顧客で、管理職は両立に関する研修を定期的受けており、なおかつ 1on1MTG を普段から行っているケース（1on1 シートがある企業もあります）。仕事だけでなく普段の様子、プライベートと仕事の両立で困っていることなど（差し支えない範囲で）を普段からコミュニケーションを取っていたことで、実際に介護に直面しかかった際に、すぐに報告→制度の説明（イントラを一緒に確認）と人事へ相談、という好事例がありました。

質問 5 上記質問 2～4 で掲げた取組を行うに当たって、それぞれの連携や全体像の設計として留意すべきことがあれば、教えてください。

→ 企業においてどの職場においても介護離職せずに両立できる職場を作っていくためには、早い段階での「介護リテラシー向上」（介護の価値観、両立のポイント、介護保険制度と職場の両立支援制度の情報）と「風土醸成」が重要です。介護休業制度だけを把握していても従業員が離職せずに自立した両立を目指すことは困難です。

企業は、継続的な情報発信と風土醸成を行っていくための施策（管理職研修や事例発信等）を行っていき、誰もが介護をする立場になり得るために今から準備できること、していくことを発信していく必要性があります。

その為に、2～4 の包括的な取り組みが重要となります。

①情報発信の重要性

- ・ 40 歳周知（40 歳になった時点の従業員ではなく 40 歳以上は必須）
- ・ 継続的な雇用環境整備（研修、事例発信等）によるベース作り
- ・ 介護に直面した旨の申し出者への情報周知、意向確認を滞りなく行うため、管理職研修は重要項目として位置づけ

②両立しやすい風土醸成

- ・ 継続的な雇用環境の整備（事例発信、利用促進発信等）
- ・ 介護を抱えた部下のマネジメント、体制作りを学ぶための管理職研修

③自律的な課題解決フォロー

- ・ 継続的な雇用環境の整備（相談窓口設置、事例発信等）

質問6 ■ その他、仕事と介護の両立支援を図っていく上で、ご意見等がありましたらご教示ください。

→ 弊社では、約 2000 件の顧客リストがあり日々各社人事担当者ヒアリングを兼ねた営業活動を行っています。

今回、育児・介護休業法の法改正施行にあたり施策を実行しなければならない、という声がある中で「罰則が特になければ手が空いたタイミングで、就業規則の介護休業制度のみを抜粋して渡す」という「とりあえず」実施しておく感の企業もまだ多数あります。

育児と比べ、社内のニーズや風土が整っていないことも多く、セミナー終了後の従業員アンケートでは、「介護する従業員の方がこれから増加するので危機感を抱いている」という声も多数ありました。

一方で、人事担当者も法改正において、育児施策と異なり「施策を実施しても効果が見えにくい」という視覚化、数値化、また個別性が高いことから対応も複雑なことから、効果見えにくいという困りごとが挙げられていました。

まだ、法改正施策は始まったばかりですが、数値化できる形など別途義務付けを行うことも今後施策実施の上では進めやすい可能性もあるかと思えます。

※その他・企業ヒアリングシートからの回答抜粋

- 質問7
- その他、仕事と介護の両立支援に関連し、
- ① 貴社で取り組んでいる取組のうちで効果的だと思われるもの（制度面以外（上司とのコミュニケーション、職場の風土作りなど）も含む。）や、重要だと考えていることや工夫していること、
 - ② 介護両立支援制度に関する従業員からのニーズについて把握していること（このような制度を整えてほしいとの声があった、どの制度に関するニーズが高い、従業員からの声によりこのような仕組みを整えた等）、
 - ③ マインドセットや働き方の見直しなども含めて、参考になると思うことなどがあれば、「可能な範囲で」ご教示ください。

①について

- 弊社顧客で弊社のサービスを利用した際、または自社で人事担当者が内製化された際に効果的だったというご意見があったものを記載いたします。
- ・参加型オンラインセミナー（クローズチャットで個別相談対応が同時に可能）
 - ・パネルディスカッション（当事者の声発信）
 - ・介護者同士の座談会
 - ・介護メンターによる相談会

※座談会については、介護者のピアカウンセリング的な位置づけ、またこれから介護が始まる方の事前情報収集としてコミュニティ形成の礎的な形で効果的という声があります。

一方で、定期的に行うことでメンバーが固定的になり新参加者が入りにくくなってしまふ、など運営方法に気を付けないといけないケースもありました。

また、介護メンターによる相談会もロールモデル的な位置づけ、また困った時に相談する先、として効果的でしたが、「知っている情報が偏っている」「有資格ではない」というデメリット面も声がありました。

どちらにしても、最初の施策実行はいいものの、人事サイドが運営をしっかりと行い、外部の専門家と調整を行いながらやっていくことが必須と感じます。

②について

- セミナー終了後によくある意見：遠距離介護者による支援制度（交通費や休みなど）、介護休暇の無給を有給化、管理職の理解促進、介護休職中の人員補充の迅速度、リモートワークの柔軟さ等。

③について

- ・介護だけでなく育児や治療などの両立課題を抱えている従業員をどう組織でマネジメントしていくか、制約がある働き方の中でコミットさせていくか、という点で管理職研修（主にケーススタディ）を行った結果、実際に同様ケースに直面した際にスムーズに人事と連携が取れた、というケースがありました（製造業）

- ・ パネルディスカッションにおいて、両立の仕方やキャリアの考え方、上司とのコミュニケーションの話を聞いた後、参加していた従業員や管理職からマインドセットとなった、自身も介護者だったので今まではなさなかったが部内でカミングアウトした、等のケースがありました(製造業)

(別添1) 弊社の相談対応シート

ご相談内容記入シート

R 年 月 日

※当てはまる□を■にしてください。

相談者様氏名	フリガナ	
	姓	名
あなたの年齢	☐ 20代 ☐ 30代 ☐ 40代 ☐ 50代 ☐ 60代 ☐ 70代以上	
雇用形態	☐ 正社員 ☐ 契約社員 ☐ パート・アルバイト	
お住まいの地域	☐ 北海道 ☐ 東北 ☐ 関東 ☐ 中部 ☐ 関西 ☐ 中国 ☐ 四国 ☐ 九州 ☐ 沖縄 ☐ その他()	
	ご相談内容 ☐介護保険サービスの利用について ☐医療・病気について ☐今後の備え方 ☐金銭面(介護の費用など) ☐要介護認定・申請について ☐その他() ☐入院中、退院後の対応について ☐遠距離介護 ☐施設の情報など ☐介護の方法(介護技術や認知症の対応法など) ☐仕事と介護の両立について	
どなたのご相談ですか？	☐ 自分の親 ☐ 配偶者の親 ☐ 配偶者 ☐ 兄弟姉妹 ☐ 親族 ☐ その他()	性別 ☐ 男・女
年齢	☐ 50代以下 ☐ 60代 ☐ 70代 ☐ 80代 ☐ 90代以上	
要介護度	☐ 自立 ☐ 要支援1 ☐ 要支援2 ☐ 要介護1 ☐ 要介護2 ☐ 要介護3 ☐ 介護4 ☐ 要介護5 ☐ 申請をしたことがない ☐ 申請中 ☐ 不明	
お住まいのエリア	☐ 北海道 ☐ 東北 ☐ 関東 ☐ 中部 ☐ 関西 ☐ 中国 ☐ 四国 ☐ 九州 ☐ 沖縄 差し支えなければ具体的な居住地をご記入ください ()	
主な介護者はどなたですか？	☐ ご自身 ☐ 自分の配偶者 ☐ 介護される方の配偶者 ☐ 兄弟姉妹 ☐ 祖父母 ☐ 親族 ☐ その他()	
具体的な相談内容		

(株) ベネッセシニアサポート

事例 4：一般社団法人 介護離職防止対策促進機構

プロフィール

行政・企業・個人に向けた介護離職防止の啓発と、仕事と介護の両立ノウハウを広く発信し介護をしながら働くことが当たり前の社会をつくるための活動を目的とした団体

ヒアリング実施状況

○ヒアリング日時：令和 7 年 5 月 14 日（水） 第 2 回研究会

○ヒアリング対応：和氣 美枝（代表理事）

質問 1

企業が介護離職防止のための取組を実施していく際に、どのようなことに留意しなければならないか、大切なことは何か、お考えをお聞かせください。

企業が理解しておくべきこと

- 「介護」の支援ではなく、従業員の「キャリア支援」であること
- 最低限の知識：「令和の 3 常識」をきちんと踏まえておくこと
 - ①仕事と介護の両立とは
 - 定義：労働の義務を極力全うしながら、必要に応じて介護に関わること
家庭環境・職場環境・自身の心身の環境の最適化（バランス）を
図りながら生活すること
 - 3つの環境整備の頼り先：
 - ・家庭環境の最適化には地域包括支援センターを頼る
 - ・職場環境の最適化には上司・人事を頼る
 - ・自身の心身の環境の最適化には「ケアラーファースト」という概念
 - ②介護の合言葉「地域包括支援センター」
 - ：病気と言えは病院、介護と言えは地域包括支援センター
 - ・地域包括支援センターの説明 役割／相談事例／活用ルール
 - ※「ケアマネジャーに相談しましょう」が逆効果になることも。
 - ③育児・介護休業法
 - ：6つの制度（趣旨と使い方事例を含む）／介護休業給付金／申請先
 - ※「うちの会社にはない」ということは無い6つの制度
 - ※40歳社員への情報提供の内容と同様
- 「働き方」と「休み方」による対応が重要であること
 - ※育児・介護休業法は「働き続けることが前提」であることを伝える
- 介護は言い出す機会が少ないことを理解した上で、普段からコミュニケーションをとる必要があること

企業が個人に周知する際に理解しておくべきこと

- 仕事と介護の両立において最も大事なことは自分の心身の健康
- 「介護はプロに任せましょう」の前に「あなたには人生の選択肢があります」
(介護離職はすべからくダメというわけではない)
- 必要以上に不安をあおるべきではない
※真実もまた刃になることがあるので注意が必要
- 介護＝高齢者だけではないので、障がいのある子どものケアをしながら働く従業員もいることを前提とすべき
- 「それぐらいならできるかも」と思ってもらうことが大事なので、わかりやすく行動を促す
- 声を上げなければ、誰も気づかないこと

その他

- 従業員には労務提供義務があることを認識しておいてもらうことも重要
- それが、会社にとって言いづらい場合は外部講師等を利用するのも手

質問2

企業が、「雇用環境の整備の措置」として制度を設ける場合には、どのようなことに留意すべきですか、お考えをお聞かせください。

① 介護休業・介護両立支援制度等に関する「研修」の実施

・どのような研修内容として、何に留意して実施すべきですか。

- 研修は目的と対象者によって内容や構成、場合によっては所要時間も変る
全社員向け：知識の習得、教育研修
介護未経験者向け：介護の準備と初動時の行動の教示、知恵の提供
介護経験者向け：知恵の提供
管理職向け：教育研修
- 制度説明の際は、法定制度と独自制度（法定拡充含む）を分けて説明する
※ミスリードを招くような表現は控えるべき
⇒介護両立支援制度等は必要に応じて使う制度であることにも留意する。
※介護休業制度等の利用率を高めることを目的とするのは大間違い！
※細かい数字の説明より、趣旨・使い方の説明が大事
- 専門用語は「地域包括支援センター」の周知が最重要。
※「ケアマネジャー」「ケアプラン」等の専門用語は対象者を見極める必要有。

●最低限の知識：令和の3常識（再掲） ※多くのことを伝えと残らない。

①仕事と介護の両立とは

定義、3つの環境整備の頼り先

②介護の合言葉「地域包括支援センター」

地域包括支援センターの説明

役割／相談事例／活用ルール

③育児・介護休業法

6つの制度説明／介護休業給付金／申請先

初動研修：相談先、駆け込み先

管理職研修：介護休業制度等の趣旨理解と管理職の役割理解

●社会保険制度の説明は「誰のための」を明確に

●親の介護に偏らないように、介護両立支援制度の説明の際にはあえて「子供の障がいにも利用できる」ことをはっきり伝えることが大事

●国は、研修教材として、「読み上げ原稿付き」の「パワーポイント資料」を作成してはどうか。

・介護休業等の制度趣旨についてはどのようなことに留意して伝えていけばよいですか。

●細かい数字よりも制度趣旨をしっかりと伝える

育児・介護休業法は「働き続けることが前提」であることを伝える

●手順として

①休みや働き方の変更が必要なシーンをイメージしてもらう

②育児介護休業法とは「就業支援」「働き続けるための休み方・働き方の制度」と全体趣旨

③対象家族とその状態、特に「子どもの障がいにも利用可」「添付資料不要」をはっきり伝える

④6つの制度の3つの制度趣旨について伝える

⑤④と重なるけど、介護休業と介護休暇の違いを再度伝える

⑥制度拡充を含めた独自の制度があれば、別で伝える（プレミアム感が出る）

・介護保険制度や介護サービスなどについてオススメの研修内容、教材等があれば教えてください。

●介護保険制度は社会保険として教えた方がよい

●介護保険制度は自分のためであること、介護サービスの解説は家族の介護のためであることなど、話し方を変えないと保険の概念が変わってしまうので注意が必要

・「管理職向け研修」の場合などに強調すべき研修内容は何ですか。

●管理職が必要な基礎知識を持っていない場合は、基礎知識の研修も必要

●仕事と介護の両立支援とは何か（3つの環境整備に直接または間接的に力を貸すこと）

●周辺社員へのフォローを忘れないこと

- 管理職自身が介護に直面したら、の対策も研修でお伝えする
- 「代替要員」に対する対策も研修でお伝えする
- 管理職もひとりで考えない、抱えないでください、と伝えることが大事

② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）

・相談窓口は、どのようなものとして設置すべきですか。また、どのようなことに留意すべきですか。

- 「介護の相談」ではなく、「働き方・休み方の相談」「両立支援窓口」として設置すること

※理想を言えば、育児や治療や学習機会も含めて、「ワークライフバランス相談窓口」のようなものの方が適している

※「相談窓口」のハードルが高い場合には、「相談・情報提供窓口」ぐらいのニュアンスでよいのではないか

- 相談窓口には、相談を受けたときに対応を行えるような「様式」が必要。

※ 具体的には、厚生労働省が作成している「介護支援プラン策定マニュアル」のうち、
・介護休業前面談チェックリスト

・「面談シート 兼 介護支援プラン」の活用が考えられるが、

両立支援等助成金の活用を想定した「プラン作成」は必ずしも必須ではないので、もう少し簡略化がした方がよいのではないか。

※また、企業ごとの相談対応レベルには差異があるので、一律に示す様式としては、チェック式にしてチェックを入れなければいけないような書式にするなどの工夫があった方がよい。

- 最終的には、仕事と介護の両立支援として

・「家庭環境の最適化」のために「地域包括支援センターには相談にいきましたか？仕事に集中出来る環境を作ってきて下さい。その為に休みが必要であれば介護休暇や介護休業の申請ができます

・「自身の健康管理の最適化」のために、「あなたの健康が何よりも大事なので睡眠はしっかりとってくださいね」

・「職場環境の最適化」においては直接介入していただき、必要に応じて上司と人事部と三者面談が好ましい

といった対応を心掛けられるようにすることが必要。

- 「介護相談窓口」と標榜すると、従業員から「いいケアマネジャーを紹介してください」というような問合せも対応せざるを得なく

・相談窓口における対応マニュアル、相談対応シート、情報連携先のリストや、好事例として参考になると思う資料などがあれば提供してください。

- 厚生労働省が作成している「介護支援プラン策定マニュアル」のうち、
 - ・介護休業前面談チェックリスト
 - ・「面談シート 兼 介護支援プラン」の活用

③自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・

提供

・企業が事例の収集・提供を行う際には、どのようなことに留意して実施すべきですか。

- 事例収集・公表の目的を明確にすべき
例えば
 - ・ロールモデルになってもらうため
 - ・社内で介護の話がしやすくなるようにするため
 - ・働きやすい職場づくりのため
 - ・情報提供のため など
- 介護者に協力を求める場合は細心の注意が必要です
 - ・個人情報の保護
 - ・誹謗中傷からの保護 など
- 座談会の開催
 - ・ファシリテーターが重要
 - ・禁止事項など運営上のルールを決めておく（口外禁止・否定禁止・押しつけ禁止等）

④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の

周知

・企業が利用促進に関する方針の周知を行う場合には、どのようなことに留意すべきですか。

●「利用促進」の意味を取り違えて周知すると別の結果になるので注意が必要。

⇒介護両立支援制度等は必要に応じて使う制度であることにも留意する。

※介護休業制度等の利用率を高めることを目的とするのは大間違い！

●エレベーターホール、トイレのドア、食堂にポスターを貼る

●経営者メッセージをイントラネットに掲載

●いずれも会社の方針を示すだけでなく、行動を促すものであること

・人事部に相談に行こう

・研修に参加しよう

・座談会に参加しよう

・ハンドブックはご自由にお持ち帰りください など

質問3 企業が、介護に直面する前の早い段階（40 歳等）での情報提供を実施する場合には、どのようなことに留意すべきですか、お考えをお聞かせください。

●介護保険制度の概要と令和の3常識（再掲）

このうち、「介護保険」についての情報提供については、

- ・介護保険概要
- ・介護保険の仕組み
- ・地域包括支援センター

だけで十分。地域包括支援センターの説明は厚くして欲しいが、認定手続きや、サービス内容、ケアマネなどの用語の周知は二義的ではないか。

●本来であれば、しっかりと「仕事と介護の両立研修」として実施すべき。

●企業規模によって例示を分けると良い

大企業の場合は一同に会して研修並びに確認テストと書面交付

中規模事業者の場合（年内に40歳になる方が10名以下の場合）は個別対応

小規模事業者の場合（数年に1回あるかないか）絶対忘れるので、健康保険組合等の協力がマスト

・労働者が当事者意識を持つことができる情報の伝え方として、どのような方法が考えられますか。

●「40歳の社会人」という当事者意識の目線に合わせて情報提供をする

例）介護保険の納付がはじまるので手取りが減る

例）子ども障害（不登校や引きこもりという事象ではなく、基準は常時介護が必要な状態）

例）パートナーの事故や病気、きょうだいの介護 など

質問4 ■ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認を実施する場合には、どのようなことに留意すべきですか、お考えをお聞かせください。

- 書面交付だけではなく面談実施をすべきだと思います。
- 周知意向確認は、制度利用を促進してもよくないし、不利益取扱いの禁止もあることを踏まえた対応が必要。外部顧問等が実施することが理想。
- 一方、社内人員で対応するのであれば「淡々と読み合わせをしながら対応できるような様式」により対応することが好ましい。この際、チェック式にしてチェックを入れなければいけないような書式にするなどの工夫が必要。
- 個別周知・意向確認の際に、当該従業員から質問や相談がある可能性があるので、対応する人は仕事と介護の両立支援の基礎力は保有している必要がある。←研修の際には、留意しておくべき。

・労働者が介護に直面した旨の申出をしやすいように、企業の実態としてどのようなことが考えられますか。

- 毎年 1 回程度行うキャリア面談や身上調査等において「ご家族のことで何か気になることはありますか」という問いを作る

自由記述ではなく

出産（不妊治療）

育児

介護

病気

障害

パートナーの転勤

その他

というヒアリングを行い、気になるとチェックがついた項目に対して、社内の制度案内を自動返信する仕組みを作ればいい

質問5

上記質問2～4で掲げた取組を行うに当たって、それぞれの連携や全体像の設計として留意すべきことがあれば、教えてください。

- 厚生労働省の作成した介護支援プラン策定マニュアルの「両立対応モデル」は最善とはいえないのでは？

①実態把握は不要

- ・必要性を感じる感じない関わらず「介護離職防止対策」は法律においてやらざるを得ないため
- ・雇用環境整備等の効果測定として実施するには適していると思いますが、そこから議論をすると多くの企業にとってはハードルが高すぎる。
- ・教育の前にニーズ把握をしても、回答の軸がぶれていることが多く、意味がない

②制度設計・見直し

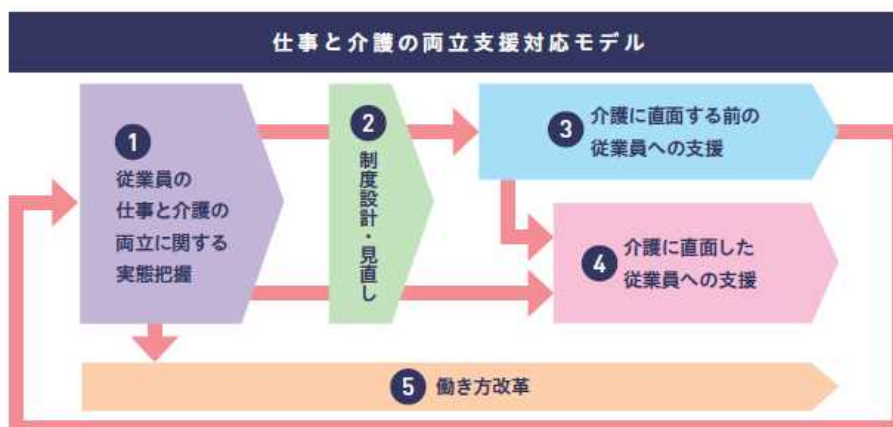
- ・制度設計や見直しの前に周知徹底が先
- ・制度利用者のフィードバックを基に必要に応じて見直し

③介護に直面する前の従業員への支援

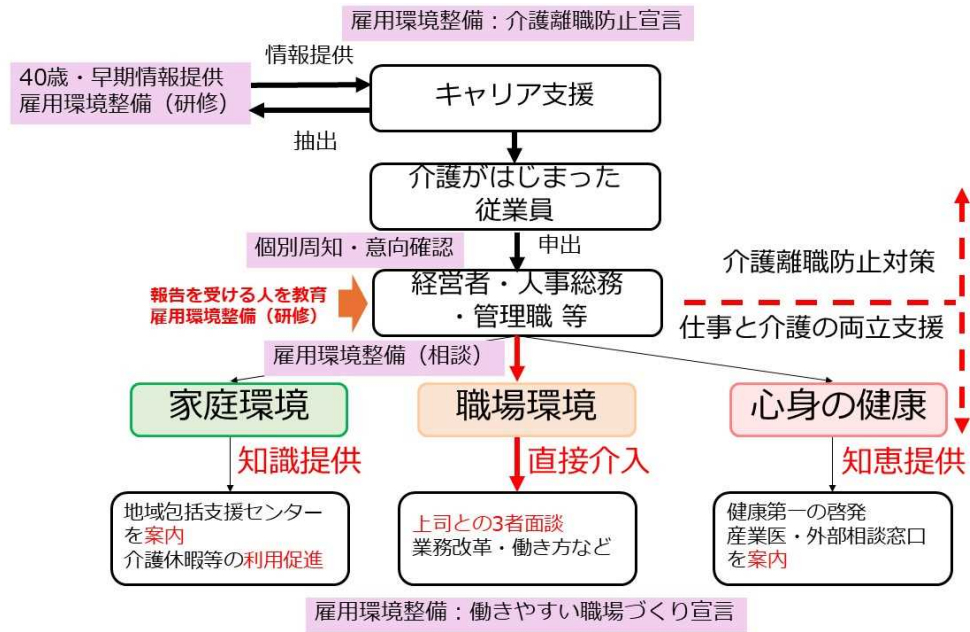
- ・周辺社員への支援の視点が無い

その他

管理職に対する支援が無い



- 雇用環境整備も個別周知も、従業員が知らなければ何の意味もない
- 汎用性のある仕組み作りにしてあげることが重要（「ワークライフバランス対応モデル」としての視点が重要）
- 仕事と介護の両立のためだけの仕組みだと運用が続かない



質問6

その他、仕事と介護の両立支援を図っていく上で、ご意見等がありましたらご教示ください。

- 仕事と介護の両立をするのは従業員なので「介護の支援ではない」ことを強調することを希望します
- 従業員が笑顔でイキイキと働くことを支援してください

仕組み作りの提案

- 「安全管理者」のように「労務管理者」の設置と年1回の講習義務付けをして欲しい
- 職業課程両立推進者と職業能力開発推進者をまとめるべき
- キャリアコンサルタントを活用すべき
- 労働組合による「相談窓口」の義務化
- 人づてや日常の会話において、事業主および管理職が、介護に直面している従業員の存在を知り得た時も原則は周知・意向確認に対象となるなど、介護に直面した旨の範囲がわかりにくい。こうした場合を含め、「申出」の定義を明確にすべき。さらに、介護に直面している、だけではなく「介護が気になる」に対してもアプローチしていくべき。ただし、この場合、意向確認はせず「直面したら●●に報告してください。法律の規定によって、意向確認が必要だからです」と法律を盾にして説明できるようにしてはどうか。
- 「申出」について、今後の対策としては、例えば不妊治療などにも流用できる仕組みとできればよいのではないか。
- 制度拡充を図る場合は、法定内の制度と制度拡充を含めた自社独自制度を分けて表記することを義務づけて欲しい

介護保険制度について

- 介護保険説明パンフレットなど、古いリンクが残っているケースがあるので、古い資料については精査の上削除することを希望します。

言葉について

- 『ケアラー』支援ではなく、『キャリア支援』『就業支援』なので『ケアラー』を使わないでほしい
※ケアラー支援では本人の意思や価値観を尊重した支援をします。
- 『ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」』は必ずしも該当しない場合があることも踏まえることが大切です。
 - ・居宅介護ではありません
 - ・親の介護ではありません
 - ・なんでも相談したらクレームになります
 - ・第一歩目に頼るべきは「親の介護」であれば地域包括支援センター、子どもの介護やパートナーの介護であれば『病院の医療相談室』『役所の 障がい福祉系窓口』です

ツールについて

- 研修ひな型を作るのであれば、台本もセットにしないと、間違った研修になるリスクがあります
- 相談窓口の様式（チェック式のもの）も必要です。

家族の **介護** が気になる ...
不安がある方

介護離職

しない・させない
仕事と介護の両立を支援します!

介護離職しないための
令和の3常識

まずは、この3つは覚えておきましょう

仕事と介護の両立

あなたの時間とあなたの身体を介護に使ったら当然仕事はできません。
仕事と介護の両立は介護に勤しむことではなく、仕事を全うしながら必要に応じて介護に関わることです。

介護の合言葉

病気が気になったら病院に行くように、介護が気になったら「地域包括支援センター」に行きましょう。
要介護者のお住まいの地区を管轄している地域包括支援センターを頼りましょう。

両立支援制度

休み方の制度と働き方の制度があります。
これらの制度は、基本的には直接的な介護をするためではなく、仕事に集中するための環境作りや仕事に集中するための課題解決のために活用しましょう。

詳細は裏面に続く⇒

介護のはじまりに早く気づくコツ～Don't think, move!

入院したら病院の相談室へGO!

認知症・高齢の親が気になったら地域包括支援センターへGO!

仕事と介護の両立がわからない・怖い・不安は介護者支援団体へGO!

介護が始まったら上司にGO! 今後に備えて働き方の工夫など話し合っておくといいいでしょう



育児・介護休業法に基づく各制度～申出は上長へ！

介護休業	対象家族1人につき3回・通算で93日まで 2週間以上前に申請・無給。休業中の社会保 険料あり・93日まで介護休業給付金あり	介護体制づくりに活用 (初期・中期・看取り期)
介護休暇	対象家族1人につき年間5日(2人以上の場合 は年間10日)時間単位取得可能、無給	スポット的な介護に活用(役所手続き、 専門職面談、突発緊急時対応等)
所定外労働の制限	残業免除。介護が終わるまで	直接的な介護も含む介護やお世話に 定期的に関わるときに一時的に働き方 を変えるときに活用 *事業主が講ずべき措置は短時間勤務 等4つの措置のうち1つ以上規定する
時間外労働の制限	1か月について24時間、1年について150時 間を超える時間外労働の禁止	
深夜業の制限	午後10時から午前5時までの深夜業の免除	
事業主が講ずべき措置	短時間勤務	
	フレックス勤務	対象家族1人につき利用開始から連続する3 年以上の範囲で2回以上申請可
	始業・終業時間の 繰り下げ繰り上げ	対象家族1人につき利用開始から連続する3 年以上の範囲で2回以上申請可
	助成その他これに 準ずる制度	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

介護の合言葉：介護と言えば「地域包括支援センター」

地域包括支援センターは、市町村が設置主体となり、保健師・社会福祉士・主任介護支援専門員等を配置して、3種類のチームアプローチにより、地域住民の健康の保持及び生活の安定のために必要な援助を行うことにより、その保健医療の向上及び福祉の増進を包括的に支援することを目的とする施設である。

役割	内容
なんでも相談支援 (総合相談支援業務)	高齢者だけではなく、その家族や地域住民の困りごとを把握し、継続的に相談に応じ、専門機関やサービスに繋いでいく支援
権利擁護業務	成年後見制度の活用促進、高齢者虐待への対応など
介護予防ケアマネジメント業務	要支援1、要支援2の方のケアマネジメント
包括的・継続的ケアマネジメント支援業務	「地域ケア会議」等を通じた自立支援型ケアマネジメントの支援、ケアマネジャーへの日常的個別指導・相談・支援困難事例等への指導・助言
ルール	概要
管轄のルール	管轄が決まっています。中学校区に1か所以上ありますが、管轄が決まっています。困りごとを抱えた本人がお住まいの地区の地域包括支援センターを活用しましょう
訪問のルール	突然の訪問は控えましょう。必ず事前に訪問相談予約をしましょう。

仕事と介護の両立相談・情報収集は月額550円のサブスクリプションサービス《ケアラズコンシェル》

運営：株式会社ワーク&ケアバランス研究所 03-6869-4246 / info@wcb-labo.com



(別添2) 啓発ポスター（地域包括支援センター）



病気が気になったら
病院に相談に行くように

介護が気になったら／介護になったら 地域包括支援センター

に相談に行きましょう！

地域包括支援センターとは住民の健康保持や生活の安全のために必要な支援をしてくれる施設です。

相談無料

活用ルール

相談に行く際に
押さえておきたい
ポイント！



管轄が決まっている

中学校区に1か所以上ありますが管轄が決まっています。
困りごとを告げた本人がお住まいの地区の地域包括支援センターを利用しましょう。

突然の訪問は控える

地域包括センターで相談をする際には、突然の訪問は控えましょう。
訪問の際は、必ず事前に電話で相談予約をしましょう。

自発的に話をする

相談事がまとまっていなくても上手に伝えられなくてもOK。
相談員に「モヤモヤしている!」と言えば、一緒に考えてくれます。

活用事例



まだ介護になっていないけど、高齢の両親の生活が心配
認知症のパートナーとの生活が不安・・・
介護サービスを利用しながら親に困っている などなど

コラムや動画で情報収集、
オンライン介護者の会で情報共有、
チャット相談で個別相談、
ポッドキャストでホットラインなどなど、
多様な介護者支援システムです。



介護者が運営する 介護相談承ります
carer's concier
ケアラーズ・コンシェル

**家族の介護に
困っている方の味方**

月額560円のサブスクリプションサービス「ケアラーズ・コンシェル」
月額5500円の有料会員サイト（月額5500円）

<https://carers-concier.net/>

きっかけ 交流 情報

ケアコン 検索

登録月無料



(別添3) 早期の情報提供／個別周知・意向確認チェックシート

1/3

©株式会社ワーク＆ケアバランス研究所

育児・介護休業法 第21条第4項・第21条第5項適用

個別周知・意向確認、早期の情報提供シート 確認したら□にチェック☑を入れてください。

対象家族 ※同居は扶養は条件無し

- ☐ 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）
- ☐ 父母
- ☐ 子
- ☐ 祖父母
- ☐ 兄弟姉妹
- ☐ 孫
- ☐ 配偶者の父母

要介護者 ※常時介護を必要とする状態の判断基準は別紙参照

- ☐ 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

申出先 ※医師の診断書や要介護認定区分のわかる書類等の提出不要

- 申出先 ☐ ●●部□□係
- 申請手続き ☐ イン트라ネット●●よりWEB申請

介護休業 ※労務提供義務消滅

- 制度趣旨 ☐ 介護の体制を構築するための休業です
- ☐ 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するために活用
- 労働者条件 ☐ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者であること
- ☐ 入社1年未満の労働者ではないこと
- ☐ 申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者ではないこと
- ☐ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者ではないこと
- 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
- 申出期限 ☐ 休業開始希望日の2週間前まで
- その他 ☐ 3回まで取得可
- ☐ 無給
- ☐ 社会保険料の徴収は請求書にて●日までに指定口座振込

介護休暇 ※中抜けについては●●

- 制度趣旨 ☐ 日常的な介護のニーズやお世話にスポット的に対応するための休暇
- ☐ 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、就学相談や就学同伴に活用
- 労働者条件 ☐ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者であること
- ☐ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者ではないこと
- 期間 ☐ 対象家族1名に付き年間5日、2名以上の場合は年間10日
- 申出期限 ☐ 事前申請
- ☐ 緊急時の場合は口頭でも可
- その他 ☐ 1日または時間単位で取得可
- ☐ 無給

所定外労働の制限 ※就業規則による当社の労働時間

制度趣旨	☐ 日常的な介護のニーズやお世話に定期的に関わるために働き方を変える制度
内容	☐ 残業免除
労働者条件	☐ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者であること ☐ 入社1年未満の労働者ではないこと ☐ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者ではないこと
期間	☐ 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ☐ 対象家族が要介護状態ではなくなるまで
申出期限	☐ 1カ月前までに申請
その他	☐ 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。 ☐ 何度でも申請することができる

時間外労働の制限 ※労働基準法による労働時間

制度趣旨	☐ 日常的な介護のニーズやお世話に定期的に関わるために働き方を変える制度
内容	☐ 時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限
労働者条件	☐ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者であること ☐ 入社1年未満の労働者ではないこと ☐ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者ではないこと
期間	☐ 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ☐ 対象家族が要介護状態ではなくなるまで
申出期限	☐ 1カ月前までに申請
その他	☐ 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。 ☐ 何度でも申請することができる

深夜業の制限

制度趣旨	☐ 日常的な介護のニーズやお世話に定期的に関わるために働き方を変える制度
内容	☐ 午後10時から午前5時までの深夜業を制限
労働者条件	☐ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者であること ☐ 入社1年未満の労働者ではないこと ☐ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者ではないこと ☐ 16歳以上の介護ができる同居の家族がいる労働者ではないこと ☐ 所定労働時間の全部が深夜の労働者ではないこと
期間	☐ 1回の請求につき1か月以上6か月未満の期間 ☐ 対象家族が要介護状態ではなくなるまで
申出期限	☐ 1カ月前までに申請
その他	☐ 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。 ☐ 何度でも申請することができる

所定労働時間の短縮等の措置 ※採用していない制度は削除

制度趣旨	☐ 日常的な介護のニーズやお世話に定期的に関わるために働き方を変える制度
内容	☐ 短時間勤務の制度 ☐ a 1日の所定労働時間を短縮する制度

	☐ b 週又は月の所定労働時間を短縮する制度 ☐ c 週又は月の所定労働日数を短縮する制度 ☐ d 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度 ☐ 給与控除●% ☐ フレックスタイム制 ☐ 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度） ☐ 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
労働者条件	☐ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者であること ☐ 入社1年未満の労働者ではないこと ☐ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者ではないこと
期間	☐ 連続する3年間以上の期間 ☐ 2回以上の利用ができる ☐ 申し出た利用期間対応可（ただし、連続する3年以下の期間）
申出期限	☐ 利用開始日の●●日前まで
介護休業給付金 ※雇用保険	
労働者条件	☐ 介護休業を開始した日前2年間に被保険者期間が12か月以上必要 ☐ 有期雇用労働者の場合は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か月を経過する日までに、雇用関係が終了する労働者ではないこと
給付額	☐ 休業開始時賃金日額×支給日数×67%
申出期限	☐ 同一の対象家族について93日を限度に3回までに限り申請可能 ☐ 各介護休業終了日の翌日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日まで
その他	☐ 手続きは事業主経由で行う
意向確認 ※不利益取扱い禁止	
	☐ 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 ☐ 所定労働時間の短縮を利用する ☐ フレックスタイム制を利用する ☐ 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）を利用する ☐ 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を利用する ☐ いずれも取得・利用するつもりはない ☐ 検討中
署名	日付 年 月 日提出 ☐ 制度周知を受けました ☐ 早期情報提供を受けました 部署 氏名

事例5：株式会社 喜多村

企業プロフィール

設立：1972 年

事業所所在地：愛知県愛知郡、岐阜県飛騨市 等

業種：製造業

事業内容：受託粉碎、フッ素樹脂潤滑用添加剤の製造・販売事業

従業員数：176 名（うち女性 41 名）

ヒアリング実施状況

○ヒアリング日時：令和 7 年 5 月 20 日(火) 14:00～15:00 オンライン

○ヒアリング対応：倉坪 昌輝（総務部 部長）

質問 1

貴社の介護休業、介護両立支援制度等の概要について教えてください。

- ①介護休業制度、②介護休暇に関する制度、
③所定外労働の制限に関する制度、④時間外労働の制限に関する制度、
⑤深夜業の制限に関する制度、⑥介護のための所定労働時間の短縮等の措置
⑦その他
（期間（日数）、回数、有給・無給の別、可能であれば、取得実績など）

①、②、③、④、⑤ →法定どおり

⑥以下の取組を実施

- (1) 1 日の所定労働時間を 6 時間とする制度の整備
 - (2) 1 日の就業時間が 6 時間となるように職場を離れ中抜けにより介護にあたることを可能とする
 - (3) 1 日の所定労働時間を午前と午後で分け、通常勤務時の半分とする 50%勤務制度の整備
 - (4) 週 4 日勤務を可能とする
 - (5) 週の所定労働日数を 3 日とする 60%勤務制度の整備
- * (1) ～ (5) は 1 年ごとに再申請可能。((1)、(2)、(4) については 3 年以内で 2 回まで申請可、(3)、(5) は制度上 3 年を超えても申請可)

⑦以下の取組を実施

- (1) 制度として公式に位置づけたものではないが、離職防止等の観点から、個々の介護の事情に合わせ、柔軟な働き方を認めている。例えば、昼休みと休憩時間を集約し、運用で「中抜け」を認めている。
- (2) 15 年程前から年 5 日以上の子年次有給休暇の取得を推奨し、現在は毎年付与される日数の 7 割を取得するよう働きかけ、普段から休みやすい職場環境の整備に努めている。

- (3) 時効消滅する有給休暇を最大 90 日まで積立てでき、育児・介護や私傷病治療等会社が定める事由に利用できる制度（ストック有休制度）を整備している。
- ⇒ 積み立ての上限年数は設けていない。私傷病治療等で一般的に利用されている。介護休暇より、こちらを優先して利用しているケースが多いのではないかと受け止めている。
- (4) 任意時差出勤制度（希望に応じ始業・終業時間をずらすことができる。始業時刻は 5 時、7 時、10 時、13 時の中から選び、7.5h 勤務とすることが可能。）
- (5) 在宅勤務制度

* なお、介護休業の取得実績は過去 5 年で 2 件。現状介護案件でのストック有休利用申請はないが、ストック有休が有給であることから、介護休業より優先してストック有休が利用されるのではないかと予想している。

質問 2

貴社が介護離職防止のための取組を実施していく際に、留意していること、大切にしていることは何か、お考えをお聞かせください。

- （特に、中小企業にとっては、）従業員の休職や退職は組織運営に大きな影響があるため、できる限り働き続けることができるよう、柔軟な制度や対応をしている。
- 制度周知に当たっては、介護は誰もが直面する可能性がある課題であることを踏まえて対応していく必要があること、介護休業の上限である 93 日は介護のための体制を整える準備期間であることなど、制度趣旨を踏まえた情報提供も行うことが必要。
- 介護は言い出しにくい問題なので、容易に相談できる体制が大切と考える。この点については、中小企業ならではの風通しの良さ、顔の見える関係性づくりが有効に働くことも多い。
- 何かあったときに、会社にきちんと伝えてもらうためには、普段からの雰囲気作り、環境作りが大変重要。それらの前提として、介護・育児関連はもちろん、特に差し迫った事情がなくても有給休暇の取得のしやすい会社づくりは大切と考える。

質問3

貴社の取組のうち、「雇用環境の整備の措置」として該当しうる制度の概要について教えてください。

① 介護休業・介護両立支援制度等に関する「研修」の実施

- 自社作成の資料を用いて研修を実施予定。対象者は管理職を含む従業員。
- 資料においては、介護休業の趣旨を記載するとともに、介護を自分で「やりすぎない」こと、利用可能なサービスに「しっかり頼る」ことが重要である旨を記載。
その上で、自社の介護両立支援制度を記載し、地域包括支援センターへの相談を促している。
- 同様の資料を、40 歳到達時の説明でも使用するとともに、今後、年 1 回程度社内に teams 等を用いてリマインド予定。
(厚労省 youtube への動線として配布)

② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）

- 社員の所属部門の管理職に加え、各事業所の総務部を相談窓口として設定。総務部の窓口には管理職及び当該管理職とは性別が異なる職員を設定している。
- 所属部門の管理職での対応が難しい場合には、すぐに総務部に相談するよう周知し、迅速かつ的確な対応に努めている。
- 社内の相談窓口の他、会社で加入する保険の付帯サービス（福利厚生）である介護相談窓口の連絡先カードを従業員に配布している。

③ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

- 今後、月 1 回の朝礼の機会を通じて、社長より、直接方針を周知予定。

質問3-2

取組を実施するに当たって、より効果的に「介護離職防止」を図るため、どのようなことに留意していますか。

- 当社のような中小企業においては、従業員の休職や退職は組織運営に大きな影響があり、いざという時でも、できる限り休職せずに働き続けることができるよう、社内制度として整備していない内容も含め柔軟な対応をしてきた。
- 育児以上に誰にでも降りかかるのが介護という会社スタンスで対応。
- この結果、副次的な効果として、当社は中途採用が多いが、会社説明会等で介護に関する制度について触れると「とても手厚いですね。」との感想を聞くことが多くある。

質問4 ■ 貴社の取組のうち、介護に直面する前の早い段階（40 歳等）での情報提供として取り組んでいる内容、留意事項等について教えてください。

- 総務部が 40 歳に到達した社員に対して、質問3①の研修と同様の自社作成資料を用いて実施予定。
- 従業員も「その時」にならないとなかなか真剣に聞かないと思うので、まずは「介護休業は体制づくり」であることだけ覚えてもらい、介護に直面したら「会社がそんな話をしていたな」と思い出して総務部などに遠慮せず相談してもらえればと考えている。
- その中で介護での退職はのちのち辛くなるのでなるべくしないで勤め続ける方法を探そうと伝える。

質問5 ■ 貴社の取組のうち、介護離職防止のための個別の周知・意向確認として取り組んでいる内容、留意事項等について教えてください。

- 個別の周知事項として、法定の
 - i) 休業に関する制度、介護両立支援制度（制度の内容）
 - ii) 介護休業・介護両立支援制度の申出先（例：人事部など）
 - iii) 介護休業給付に関することに関して、総務部が周知・意向確認を実施。（特に会社独自の制度については念入りに実施）
 - i) は従業員本人にヒアリングを行い、どのように介護にあたりたいかの意図を確認。確認後、会社制度で「あなたのケースだとこれがいいのでは？」と提案はするが、最終的には従業員が決定。

質問 6

その他、仕事と介護の両立支援に関連し、

- ① 貴社で取り組んでいる取組のうちで効果的だと思われるもの（制度面以外（上司とのコミュニケーション、職場の風土作りなど）も含む。）や、重要だと考えていることや工夫していること、
- ② マインドセットや働き方の見直しなども含めて、参考になると思うことなどがあれば、「可能な範囲で」ご教示ください。

- ① 中小企業ならではの風通しの良さ、顔の見える関係性づくりが有効に働くことも多い。また、現在は従業員とのコミュニケーションが高いまたは情報収集能力が高い者が従業員の困りことなどをうまく拾ってきている。そういった者が退職した場合であっても介護の困りごとを気軽に相談できる環境づくり（上司や総務含めた会社全体）で実施する必要がある。
- ② 何かあったときに、会社にきちんと伝えてもらうためには、普段からの雰囲気作り、環境作りが大変重要。それらの前提として、有給休暇の計画的取得制度や時間外労働を厳しめ（有休をたくさん取れ、残業あまりするな）に管理している。こうした取組を通じて、全社的にWLBに対する意識が高くなったように感じる。

事例6：太田 差恵子様（介護・暮らしジャーナリスト）

プロフィール

- 1993 年頃より老親介護の現場を取材。取材活動より得た豊富な事例をもとに「遠距離介護」「仕事と介護の両立」「高齢者施設」等について、さまざまなメディアを通して情報を発信。
- 1996 年親世代と離れて暮らす子世代の情報交換の場として「離れて暮らす親のケアを考える会パオッコ」を立ち上げ、その後 NPO 法人化し 27 年間精力的に活動した。2023 年末に NPO 法人解散。引き続き、執筆・講演などにより情報の発信を続ける。

ヒアリング実施状況

- ヒアリング日時：令和 7 年 5 月 22 日（木）14:00～15:00 オンライン
- ヒアリング対応：太田 差恵子（介護・暮らしジャーナリスト）

質問 1

企業が介護離職防止のための取組を実施していく際に、どのようなことに留意しなければならないか、大切なことは何か、お考えをお聞かせください。

- ・介護サービスが自転車の前輪としてあり、後輪として、会社勤めの方であれば仕事と介護の両立支援制度がありますから、その2つを上手に使ってやっていけば何とかできます。
- ・その他、心構え的なことはこのページを参照ください。

<https://news.yahoo.co.jp/special/unpaid-carer/index.html>

Q：介護は仕事とどうやって両立するのが理想でしょうか？



太田差恵子さん

そもそも「介護」という言葉の定義はあいまいです。食事やトイレ、お風呂の介助などを介護と呼ぶことが多いですが、全部をすることになると、「ずっとそばにいなさいいけない」となり、「仕事は無理だ」ということになりがちです。もちろん、それらの直接的な介護は大切ですが、**親の生活環境を、少しでも自立した生活ができるように整えることも大切なのではないのでしょうか。**親が困っていること、できないことは何かと考え、住宅改修をしたり、サービスを入れたりする。私は、そうした親の生活環境を整えることも「介護」と呼んでいます。

つまり、親の生活全般をより良いものとなるようにマネジメントするのです。親と物理的な距離がある人や心の距離がある人もいますし、**絶対に子どもが直接的な介護をしなければいけないわけではありません。**どこまでできるか、何だったらできるかを自問自答しながらやっていけば、介護離職には至らないと思います。

Q：自分の人生を生きながら、親にできるだけ自立した生活を送ってもらうためには、どうするのが一番いいでしょうか？



太田差恵子さん

私は、**親の介護を一つのプロジェクト**と考えることを提案しています。**少しでも、親が自立した生活ができるように応援するプロジェクト**。子どもがそのためのマネジメントを行います。まず親の状況を知って、体調が悪そうなら受診を勧める。支援が必要そうなら介護保険の申請を勧める。そうして、親の生活環境を整える。でも、親の多くは「病院なんか行かない。サービスなんかいらない」などと言います。今の高齢世代は本当に嫌がる。そうすると、子どもが全部することになるので、介護離職になりかねないんですね。

Q：介護離職を避けたい場合、どうするのがよいでしょうか？



太田差恵子さん

一番大事なことは、親の介護が始まる前から、「自分は介護離職は絶対しない」と決断しておくことだと思います。介護保険のサービスを利用する際、ケアマネジャーと向き合うことになりますが、「私は介護離職はしません、私が親の介護に携われるのはこのぐらいの時間です」と伝えて、介護に費やせる時間と金額を具体的に提示し、そのうえでケアプランを立ててもらうことをお勧めします。念のため言っておきますが、費やせる金額も、原則、親のお金にしておくべきです。"決意"がないとぶれるんです。ぶれると、「仕事と親をてんびんにかけて、自分はなんて冷たい人間なんだろう」と罪悪感がわいてくる。すると、介護離職が身に迫ってきます。介護保険のサービスのほかにも、ボランティアのサービスや、自治体独自のサービスもありますし、お金はかかりますが民間サービスもあります。そういう**介護サービスが自転車の前輪としてあり、後輪として、会社勤めの方であれば仕事と介護の両立支援制度がありますから、その2つを上手に使ってやっていけば何とかあります。**

Q : 介護休業を取ったら、その間はサービスを使わずに自分で介護しなくてはならないのですか？



太田差恵子さん

そもそも**介護休業は、法律では93日**しかありません。ほとんどの場合、介護は93日では終わらないでしょう。その93日の間に、自分の手で介護をし過ぎると、94日目に仕事復帰はしづらくなる。だからその**93日間は、親がなるべく自立した生活ができる体制を整えるために使うんです**。つまり、先ほどから言っている「マネジメント」を行う期間なのです。

私は**介護は情報戦**だと考えています。探してみると有用な制度やサービスはいくつもあるんです。所得が低い場合は、負担を軽減する制度もあります。そういう情報を集めて、親に利用を促す。介護休業を取得して、その間にサービスに慣れてもらったり、施設探しをしたりする人もいます。ただし、親の多くは、そういうものを利用することを拒む傾向があります。だからといって、それらを利用しないと、自身のなかの介護者としての比重が大きくなっていき、仕事が難しくなります。

Q : 介護サービスを嫌がる親を、どういうふうに説得するといいいょうか？



太田差恵子さん

子どもが言っても耳を貸さない親は非常に多くて、主治医から言ってもらって泣きながらもうなずいてくれた、という声をよく聞きます。また、お年寄りと呼ばれる世代の人々は、長男の言うことだったら耳を貸す人たちも多いので、それなら長男から言ってもらおう。

「うちの親は誰の言うことだったら耳を貸すかな」と考えてほしいです。ケアマネジャーの言うことなら聞くという親もいます。

また、提案するタイミングも重要です。例えば、親が転倒するとします。大事に至らないと、「よかったね」で済ませてしまいがちですが、「今回は良かったけれど、一回の転倒で歩けなくなることもあるよ」と話すことで、サービスの導入がうまくいくこともあります。

親と向き合うことは、すごく面倒くさいことですよね。でも、これは、**親を支えるプロジェクトですから、「うちの親はどうアプローチしたらいいかな」と考えるんです**。仕事で、取引先とけんかはしないと思います。こちらの提案を聞いてもらうには、どうアプローチしようかと一生懸命考えると思います。**親に対しても、仕事感覚でやるほうがうまくいくケースが多い**ですね。

それと、自分の親だけが頑固だと思うと腹が立つけれど、**どこの親もみんな頑固で子の言うことに耳を貸さない**とわかったら、ちょっとホッとすると同時に、「もうちょっと頑張ろうか」と思われる方もいらっしゃると思います。

Q : まだ親の介護をしていなくても、介護を漠然と恐れる人も多くいます。そうした人にかかる言葉はどんなものでしょうか？



太田差恵子さん

自分ができることはどこまでかを、しっかり考えてください。みなさん、「考えちゃいけない。介護は子の役割」と思っているんです。例えばケアマネジャーに対し、「私は仕事があるから月に1回しか帰ってこられません」と言ってもいいんです。こちらの状況をしっかり伝えないと、適切なケアプランを立ててもらえません。くれぐれも、**どこまでも頑張ろうと抱え込まないでください**。介護離職、介護うつ、時々報道されている高齢者虐待、果ては介護殺人などの傷ましい事件も他人事ではないと思います。

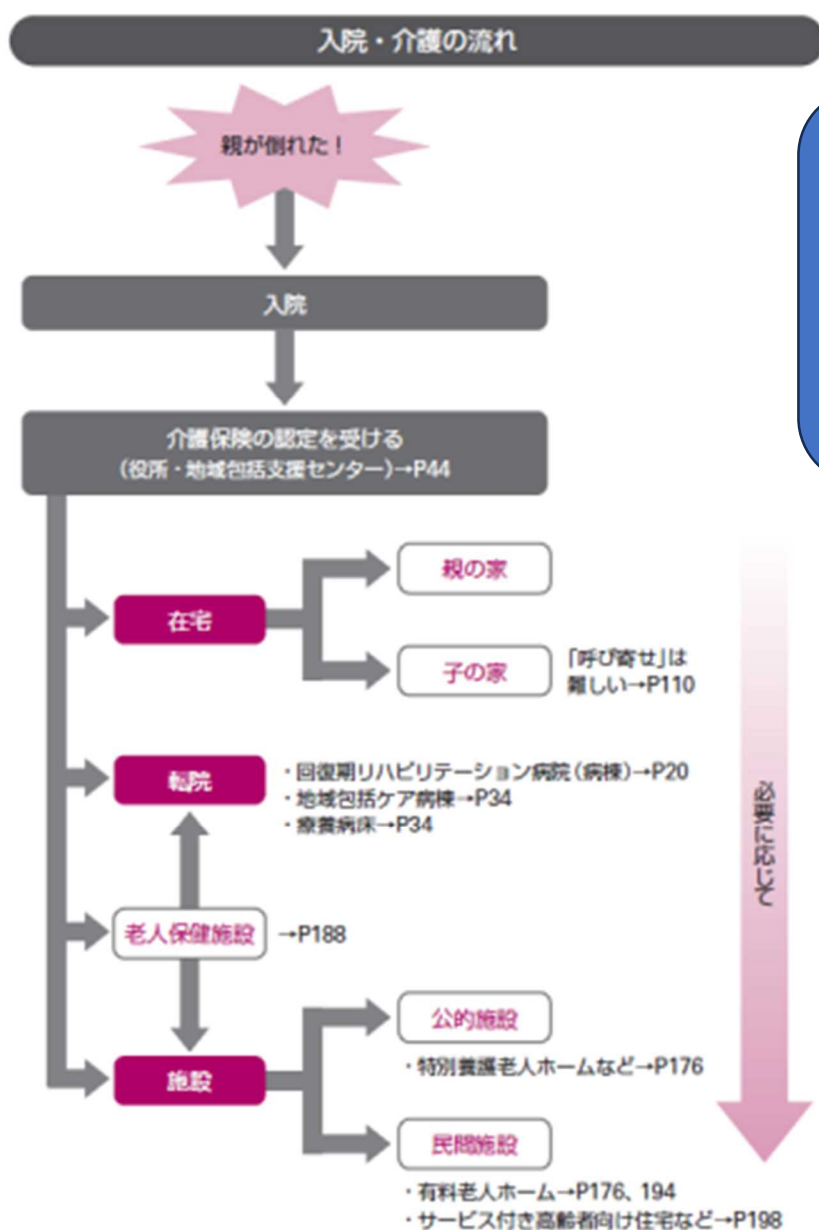
また、最初の段階で施設介護という選択肢を除外する人がいますがお勧めしません。「親が家で死にたいと言っているから、施設に入れるのはかわいそう」とおっしゃる。気持ちは分からなくはないのですが、さまざまな事情で、在宅の限界というタイミングがくるケースもあります。

質問2

企業が、「雇用環境の整備の措置」として制度を設ける場合には、どのようなことに留意すべきですか、お考えをお聞かせください。

① 介護休業・介護両立支援制度等に関する「研修」の実施

- ・ 社内の仕事と介護の両立実践者に、経験を話していただく。（同僚の経験談は、もともと心に響くようです）
お話しいただくことが難しい場合、社内の仕事と介護の両立サイトなどにメッセージをいただくだけでも効果的。
- ・ 「管理職向け研修」では、具体的にどういうことを言うのがNG か問う声が多い。
- ・ 全体像を知ってもらうために次図のような選択肢の提示は効果的。

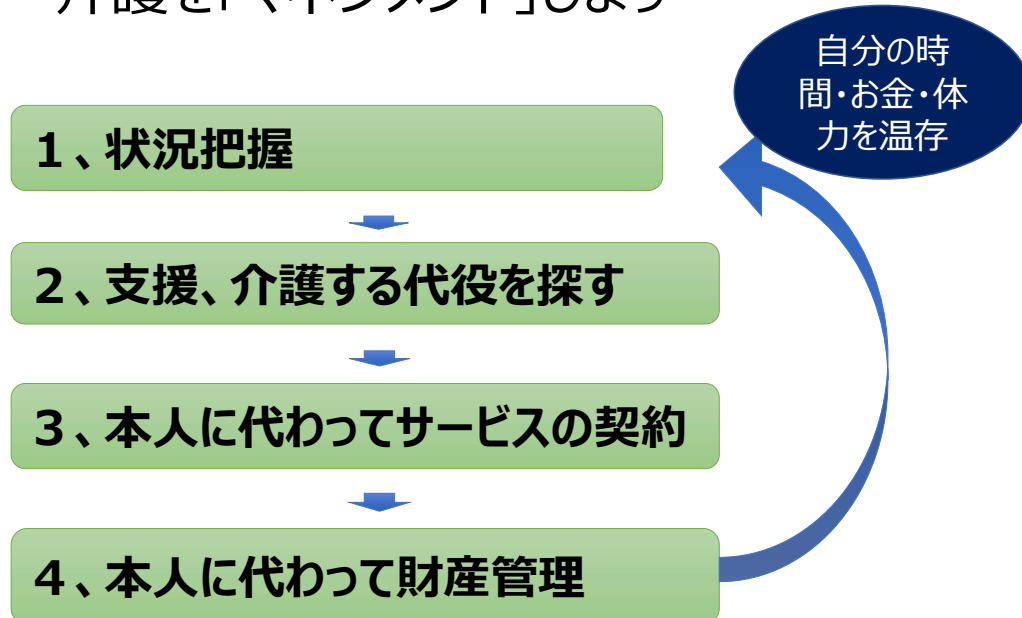


※退院後に、在宅しかないと思っている人が多い。
さまざまな選択肢があることを
見せる。特に、地域包括ケア
病棟や老人保健施設は知ら
れていない。

出典：
「親が倒れた！親の入院・
介護ですぐやること・考える
こと・お金のこと」
第3版 P41

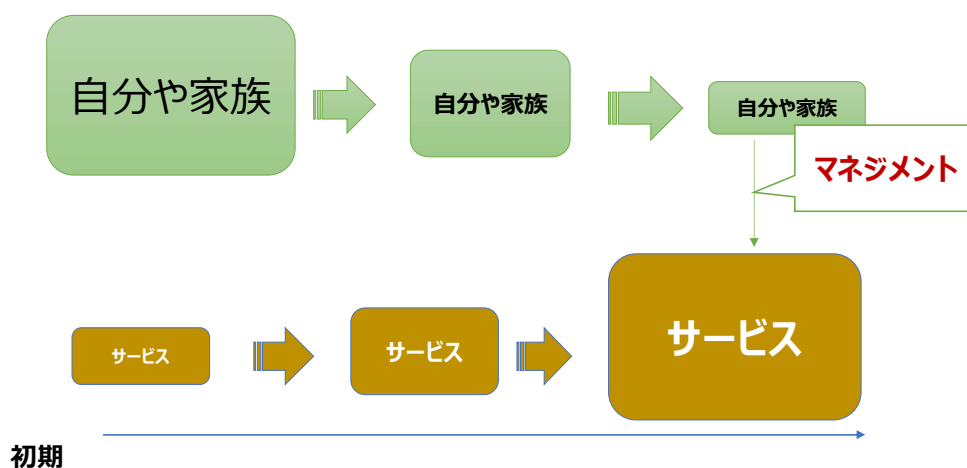
- ・「介護＝マネジメント」という言葉をよく使うが、職種や働き方によっては、マネジメントの意味が伝わらないことがある。
そこで、次図のような見せ方は効果あり。

介護を「マネジメント」しよう



マネジメントすることで負担は軽減

最初は初めてのことの連続で戸惑うが、**初動**をしっかり！



9

でも、サービス利用を「拒否」する親が多い

- ・「介護保険なんて申請するな」
- ・「ヘルパーが来れば、疲れるだけ」
- ・「デイサービスは、年寄りが行くところ。私には関係ない」
- ・「施設に入る気はない。死ぬまでこの家で暮らす」



言われるままにすると、「離職」が現実的に。

例えば、親のことを「難しいクライアント」と考えれば、仕事では腹が立ってもケンカをしない。

「マネジメント」と考えて、言い方を工夫する。

「この親はどうアプローチしたら耳を貸してくれる？」と。

比較的効果があるのは、医師から言ってもらうこと。

- ・「主たる介護者」と「キーパーソン」の違いを理解してもらう方がよい。主たる介護者が不可欠と思っていると、「自分が仕事をやめて」となりがち。

そもそも「介護」ってなにを指す？
たとえば……

※介護とは「e」と考えている人が多い

- a. ときどき通って行き（もしくは電話）様子確認
- b. どんなサービスを利用すればいいか、本人やケアマネジャーと相談
- c. どんな施設を利用すればいいか、見学
- d. どれだけサービスを使えるか、親の経済状況確認
- e. 入浴介助・トイレ介助・食事介助などのお世話

家族の役割

●主たる介護者とは

要介護者の傍で、身体的・精神的なケアを行う人

●キーパーソンとは

本人や家族間の意見調整をし、医療や介護の専門職との窓口になる。本人の判断力が低下した場合は、代わって決断する人

最近是不在のケースも

※「主たる介護者」必須と思っている人が多い。必須となると、介護離職が現実的に。また、「キーパーソン」の意味を知らない人が多い。

つまり、主たる介護者は「**中心になって介護する人**」

キーパーソンは「**大事なことを決める人**」

質問3

企業が、介護に直面する前の早い段階（40 歳等）での情報提供を実施する場合には、どのようなことに留意すべきですか、お考えをお聞かせください。

40 歳くらいだと、介護の話が「自分ごと」ではない人が多い。

そこで、若い方が対象の場合は、次のようにシミュレーションしていただくようにしている。効果はある。

例えば、突然、こういうことが起こるかもしれません。

もし今夜家族が倒れたら・・・？

入院 5月 22日



手術 5月 27日



退院 6月 3日

◎ 病院へ駆けつける、もちろん、手術の付き添いも（仕事は休める？）
◎ スグに入院保証金が必要
◎ 退院後、「介護」に突入するかも？

介護

誰が介護を行うの？

この段階で陥りやすいこと

・そんなに度々、仕事を休めない。

・退院後は、どうやって看る？

別居なら同居が必要？

介護保険って、使えるの？

医療費、介護費はどれくらいかかる？



仕事との両立できるの？

質問 4

その他、仕事と介護の両立支援を図っていく上で、ご意見等がありましたらご教示ください。

- 継続は力（1回だけで「関心のある社員は少ない」と判断するのはダメ）。最初は、介護セミナーを行っても参加者が少ないかもしれません。しかし、少しずつ社内に浸透し、年々参加希望者が増えていくケースがあります。
そのうち、「うちの社は仕事と介護の両立を応援してくれるんだ！」と感じる社員も。「介護セミナー」だけでなく、「介護カフェ」開催などに進展していくケースもありました。
- セミナー開催をきっかけに、「かくれ介護」を脱出し、質問時間・グループワークなどで自身の介護経験を話し出す社員さんも。
- 地域包括ケア病棟や老人保健施設の重要性をもっと強調してもらえるとありがたい。というのも、病院での入院期間が非常に短くなっている中で、親御さんを1人で家に連れて帰ってどうしよう、となるケースや、自分には無理だ、と高額な有料老人ホームにいきなり入れて息切れしてしまうというケースが結構ある。地域包括ケア病棟や老人保健施設のような中間施設のようなものがあるということを知っているだけでずいぶん状況が変わる。多様な事例の提供の際に、こうした中間施設を経由するケースを紹介したり、研修などで情報提供いただけるとありがたい。直接的には、病院における退院時ケアカンファレンスの存在を伝え、病院からの退院調整などの局面で、よく相談していけるようにすることが重要。

事例7：一般社団法人 日本介護支援専門員協会

プロフィール

設立：2005 年

法人概要：公正・中立なケアマネジメントを確立し、介護支援専門員の資質および社会的地位の向上に努めることをもって、国民の健康と福祉の向上に寄与することを目的として設立

ヒアリング実施状況

○ヒアリング日時：令和7年5月23日(金)16:30～17:30 オンライン

○ヒアリング対応：七種 秀樹（ワークサポートケアマネジャー担当副会長）

※「ワークサポートケアマネジャー」

日本介護支援専門員協会の認定資格として令和4年から養成を開始。家族の介護を抱えて働く人が仕事と介護を両立できる社会の実現を目指し、介護をしながら意欲的に働けるよう企業とその社員をサポートするための専門的な知識を持ったケアマネジャーであり、一般社団法人日本介護支援専門員協会が実施する養成研修の受講と研修終了後の試験で合格することで認定。

質問1

企業が介護離職防止のための取組を実施していく際に、どのようなことに留意しなければならないか、大切なことは何か、お考えをお聞かせください。

- ・ 介護問題は育児と異なり準備期間も無いまま突然起きうることを多くの人達が知ってはいても、自身にも起こり得る問題として認識してはいない事が多い状況。これは企業側（経営者や人事担当者等）にも言える事。
- ・ 介護による離職は心身ともに大きなストレスを抱えるが、同時に経済的問題等により、当事者だけではなく周囲の家族の生活にも影響を及ぼす事を多くの人には理解すべき。
- ・ 介護離職は介護が終わった後にも介護家族の生活基盤を脅かす問題であることを理解してもらうことが重要。
- ・ そのためにも介護離職防止の取組として、その人がそれまで築いてきたキャリアを損なわないサポートが必要。これは企業にとっても有力な人的財産を損なわないというメリットであることを企業側が理解する必要がある。
- ・ 介護離職を防止するためには、働き方の調整と介護サービスの上手な組み合わせによる対応を行っていく必要があることを理解しておくことが重要。この際、まずは、介護家族が安心して些細なことでも相談できる上司への教育体制や相談窓口等を設置する等、企業全体の風土へのアプローチを行い、介護問題に対する寛容な環境の整備が重要。
（誰かにつながらないと、問題が解決しないため、声を上げやすい環境整備に努める必要がある。）
- ・ 介護離職防止に向けては、その特徴からも専門職による計画的な支援体制は必要。
この際、
①介護に直面する前の段階や、介護に直面していてもまだサービスの利用につながっていない場合には、まずは「地域包括支援センター」への連絡・相談が重要である

こと、

②既に介護サービスの利用を行っている上で両立に悩んでいる場合等には、サービスの利用については担当の「ケアマネジャー」と相談してもらうことが重要であること

③職場としては、日頃からの情報提供に加え、個々の従業員に対しては利用できる両立支援制度の提供等を適宜提案するとともに、身体的・精神的・経済的に寄り添った姿勢を示すことが重要であること。

なお、ワークサポートケアマネジャーの契約対象はあくまで企業。従業員がワークサポートケアマネジャーに相談したときに応じられる内容は、個々の従業員のプランの作成ではなく、一般的な介護に纏わる状況を整理して相談先を教示するなど、橋渡しする役割。その他、企業に言えないんだけど、、と言われたときや、従業員が契約しているケアマネさんとの関係で、セカンドオピニオンのサポートすることなどが上げられる。

※「地域包括支援センター」については、市町村によって、異なる名称（高齢者安心センター、高齢者総合相談センター、長寿サポートセンター、あんしんすこやかセンター等）で呼ばれていることがあるので留意が必要。

質問 2 ■ 企業が、「雇用環境の整備の措置」として制度を設ける場合には、どのようなことに留意すべきですか、お考えをお聞かせください。

質問 2-1 ■ 介護休業・介護両立支援制度等に関する「研修」の実施

- ・社員向けとして、介護問題が発生したことを想定したシミュレーションを実施し、社員個々のリスクを再確認できるセミナーの開催（当協会では、これに該当するものとして、ワークサポートケアマネジャーが実施する「介護離職予防トレーニング」を策定している。）

※介護離職予防トレーニングの流れは以下のとおり。

- ①介護離職の事例を提供し、介護離職のリスクを再確認する。
 - ②①の事例から、一人暮らしや高齢の親を持つ方が、現時点で介護について「意識や心構え、環境等を備える」ことについて考える。
 - ③①の事例を使い、介護に直面した場合に取るべき行動を考える。
 - ・介護に直面した際の考え方と行動
 - ・受けられる支援（職場からの支援、制度活用等）
 - ④両立支援制度の使い方について①の事例での対応方法を自身に置き換えて考える。
 - ⑤自身の状況の再確認（介護離職予防のためのチェックリスト）
 - ⑥質疑応答（またはディスカッション）
- ・人事担当者や組織内の幹部や部署長などに対する介護離職の発生リスクとそれに対応するリスクマネジメントスキルを修得するセミナーの開催
 - ・実際に介護に直面した者や、介護離職希望者が発生した場合を想定し、対応マニュアル

ル等を作成や社内における対応方法の統一化（※ワークサポートプランA、Bのようなものを想定）を図る必要があること。

質問2-2 ■ 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）

- ・ いまだに「介護＝待遇面にマイナス」のイメージが強く、早期に上司に相談する事が難しい現状もある。相談窓口については、可能であれば勤務先から直接影響を受けない第三者的な相談者が望ましいが、コスト面（特に中小企業）での支援も必要。
- ・ 一次的な相談については、法令に基づく必要最低限の情報提供フォーマットのようなものを国で整えておいた方がよいのではないかな。

かなりプライベートな問題や相談者にとってもネガティブな内容となるため、単なる聞き取りすれば良いというものでもない。さらには相談するにも相当な覚悟と勇気が必要な事案であることを考慮すれば、「次回また相談」という対応では継続しない可能性もある。そのため、相談窓口担当者には傾聴や相手の話を引き出すという観点での一定程度の面接援助技術があった方がベター。

しかし、職場環境に関する相談と、介護等に関する相談とのうち、企業で対応すべきは前者が中心となるため、後者に関して明らかになった課題については、専門的知識を持った二次的な支援者（地域包括支援センター、ワークサポートケアマネジャー等）につないでいく仕組みが望ましい。

質問2-3 ■ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供

- ・ 基本は成功事例が望ましいが、参考にする企業が「この企業は経営が好調だからできた」など成功事例を持つ企業が特別な存在にならないような紹介の方法が必要。企業の規模や業種など多様性を確保するか、自身の企業に置き換えて考えやすい紹介の方法が必要と考えます。
- ・ 成功事例の実施した事すべてを取り組むというよりも、部分的に選択して取り組むことができるような情報提供も有効です。

質問2-4 ■ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

- ・ 介護休業制度の制度趣旨（体制整備のため）を踏まえた周知を行うこと。就業規則等の整備で留まらず確実に意図が伝わるという視点で方法を考え対応する事が大切。企業としては、社員の継続就業に向けて支援をしていく、という姿勢を示すことが重要。「まず介護するために休業を取りましょう」という対応は逆効果であり、介護離職に追い込むことにつながる可能性が高まる。

- ・やはり社員目線でどうすれば見てもらえるかを考える必要がある。
- ・社内誌やSNSを使った社内情報での開示、オンラインセミナーでの周知など時代に
応じた周知方法が必要。
- ・社員向けのセルフチェックシート等を配布し、介護離職に向けた意識啓発も有効。

質問3 ■ 企業が、介護に直面する前の早い段階（40 歳等）での情報提供を実施する場合
には、どのようなことに留意すべきですか、お考えをお聞かせください。

- ・まずは、法令に定められた「情報提供事項」をきちんと伝えること（規定例の様式
など）
- ・ただし、単なる制度紹介ではなく、制度趣旨（例：介護休業は体制整備のためなど）
を正しく踏まえた上で、制度を使った具体例の提示によって理解度を高めることが
重要。
- ・実際に親などが介護状態になったときの現実的なイメージを持てること。
※どこで介護をするのか、誰が主介護者となるのか、いざという時の相談先は？
- ・親や親族と将来の介護に向けてコミュニケーションを図っておく必要性のアピール
- ・参考資料：ワークサポートケアマネジャー活動報告(JCMA) 抜粋より
- ・社員全員にそのリスクがある事を伝える事。介護は親ばかりとは言えず配偶者や子、
親族でも（若年性）認知症などの疾患や事故などで介護問題は発生する。「親はいな
いから大丈夫」ではなく、介護を抱えるリスクが社員個々の周囲になる現実的な問
題であることを伝えることが必要。そういう機会をとらえて介護離職防止セミナー
等を行い、自身の周囲を再点検する機会を確保することも効果的。
- ・介護をすることを「恥ずかしい」とか「家族の恥」などネガティブな意識が潜在的
には未だに存在する。この意識を「誰にでも起きる事」であり、「介護状態の家族を
支える事は当たり前」という風土を作るという視点で情報提供する事が重要。なお
家族を支える事＝自分が全ての負担を被ることではなく、企業や専門家に頼ること
も当たり前という視点も伝える必要がある。
- ・いざ介護状態になった時に居宅で介護する事が困難となった時に施設や居住系のサ
ービスを選択しなければなくなる可能性もある。しかし本人の意向を無視して
という判断が難しかった、施設利用をかわいそうという本人の意向抜きで家族が判
断してしまう可能性もある。事前にコミュニケーションが取れていれば本人の意向
や家族としての対応、また介護に対する協力体制構築も比較的迅速に対応できるの
で、この辺りもしっかりアピールした方が良い。
- ・社員向けのセルフチェックシート等を配布し、介護離職に向けた意識啓発も有効。
（再掲）

参考資料：ワークサポートケアマネジャー活動報告 より抜粋

活動風景（A社）

全国大手企業での ハイブリッド式介護離職防止トレーニング	介護離職防止トレーニングは 介護離職を自身の事と考え将来を参加者が考える
	
全国に支店を持つ企業での介護離職防止トレーニングは、会場参加の本社社員の他、企業が持つオンライン研修のシステムで全国の社員が視聴参加した。	会場参加者は、自身の今後の介護問題の発生リスクを想定し、起こり得る課題と対策について話し合いを行った。

活動風景（B.社・C社）

コロナ禍のためリモートで介護セミナー開催	仕事と介護の両立を実行している社員の体験談を 皆で共有
	
研修に参加しにくい営業所の社員も参加できる機会となり、多くの方に参加しやすい環境を提供していくこととなった。	ハイブリッド研修として実施 個別相談から実際の仕事と介護の両立を実践している社員の体験談を皆で共有した。

質問 4

介護離職防止のための個別の周知・意向確認を実施する場合には、どのようなことに留意すべきですか、お考えをお聞かせください。

・まずは、法令に定められた「情報提供事項」をきちんと伝えること。（規定例の様式を使うなど。）

① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（※）（制度の内容）

② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など）

③ 介護休業給付に関すること

・この際、制度趣旨（例：介護休業は体制整備のためなど）を正しく理解した上で、働き方の調整や職場の理解醸成による両立しながら仕事を継続できる方法を検討するための取り組みであることを理解して対応していくことが重要。

・これまでのキャリアや功績を尊重することを明確にすること。

・介護問題は特別ではなく誰にでも起こり得る問題であるという共通認識を持つこと。

・働き方の調整や職場の理解醸成による両立しながら仕事を継続できる方法を検討するための取り組みであることを理解してもらうこと。企業の中には就業規則や規程の作成で了としている事が多く、その社内のルールが社員にまで行き届いていないケースが見受けられる。ルールを決めそれを社内情報としての周知活動（社内誌やSNSの活用、セミナー等具体的事例を含めた説明会）を並行して実施する事は必要。

・これまでのキャリアや功績を尊重することを明確にすること。社員の中にはこれまで積み上げた自身の立場や実績を介護問題で損なうリスクを考える風潮がある。企業が考えていなくても、思い込みによるものもあり、結果として早期対応が遅れてしまい支援対応が困難な状態になって発覚する問題もある。企業としても、人材不足が言われる中で、幹部や中堅職員になりうるその世代の社員を退職で損なうより、一時的な休業や休暇でフォローして在籍を継続する方がリスクは少ないと言える。介護は誰にでも起こりうる課題であり、そのことで企業側が評価を下げないという意思表示は重要。

・場当たりの対応ではなく、企業側と介護を抱えた社員の双方が連動した計画を立てて、協調しながらともに取り組む体制が必要。（当協会では「ワークサポートプランA（企業側）」、「ワークサポートプランB（社員側）」を策定して連動できる仕組みをとっている）

※ワークサポートプランA及びワークサポートプランBについては、「ワークサポートケアマネジャーガイドブック」（株式会社社会保険研究所にて販売）で掲載している。

質問5 ■ 上記質問2～4で掲げた取組を行うに当たって、それぞれの連携や全体像の設計として留意すべきことがあれば、教えてください。

- ・介護が社会的なハンディではないという風土の醸成（適切な情報開示と社員の認識形成）。
- ・介護による仕事でのマイナスの影響を軽減させる仕組み作り。これは介護をしなければならない状況になってからでは手遅れであり、事前の準備が当たり前であるという環境を作る。
- ・上記の環境整備に向けた財政支援と公的な情報発信の継続。
- ・支援するための専門家の育成。ワークサポートケアマネジャーもその一員。
- ・参考資料：「ワークサポートケアマネジャー」企業向けパンフレット

質問6 ■ その他、仕事と介護の両立支援を図っていく上で、ご意見等がありましたらご教示ください。

- ・地方の企業、特に中小企業は情報量が圧倒的に不足している。公的な説明会に参加する時間的および人的余力がないため、支援策を知らない状況。
そこに情報を届けるためには市町村レベルでの情報発信が重要であり、身近で負担なく情報が入る仕組みが重要。オンラインでの発信も重要であるが中小企業でICTのリテラシーが低い企業も一定数あり、決してオンライン発信だけで解決できるものではない。
デジタルされた情報発信だけではなく、アナログ的な発信も未だに必要であり、そのために都道府県や市町村、都道府県のハローワーク等の機関が連携して多様な情報発信のネットワーク網を整備して、より多くの支援情報を知ってもらう必要がある。
- ・なお、介護のプロであるケアマネでも、介護離職に陥るケースがある。自分が知っているケースでは、その人は、プロであるがゆえ、自分でケアマネも担当していた。一般に、ケアマネとして支援するときにはドライな判断をしなければいけない場面もあるが、家族としては目の前で苦しんでいるのを見ると何とかしなきゃと思ってしまう。かくも、家族介護は難しいところがあるので、一般論で言えば、第三者的に、冷静に判断できる人として、（家族以外の第三者である）ケアマネを置き、ケアマネとのコミュニケーションにより介護のあり方を考えていくことが大事。
- ・当協会としても、ケアマネジャーや、企業を支援するワークサポートケアマネジャーを中心に協力していきます。

ワークサポートケアマネジャーは

社員のワークライフバランスの実現をサポートします

WORKLIFE
BALANCE

仕事と介護の
両立支援制度
働き方改革
相談しやすい
制度づくり

あなたの会社は大丈夫ですか？

介護離職問題は、突然に



介護のために退職します

ワークサポートケアマネジャーを導入すると

- ▶ **「介護と仕事の両立」に向けた情報提供、啓発**
 - 企業個々の特性を踏まえ、介護離職予防プログラムの策定及び実施
 - 企業における介護離職防止対策の企画や運用のアドバイスやサポート
 - 産業医、専門職との連携
- ▶ **社員の負担軽減**
 - 社員対象のセミナーやアンゲーター、相談対応等により、社員の潜在ニーズを把握

このままだと...

- ▶ **潜在的介護負担のリスク**
 - 会社に社員の家族介護の負担への意識がない
 - 社員の介護負担が大きくなっていく
 - 会社からサポートが得られず、介護負担と業務負担が増大していく

ワークサポートケアマネジャーとは、一般社団法人日本介護支援専門員協会が行う指定研修を受講した後に、日本介護支援専門員協会が資格認定した「介護と仕事の両立支援」を行う介護保険のプロフェッショナルです。

見込まれる効果

- 仕事と介護の両立への意識付け
- 両立の実現に向けた環境整備
- 潜在ニーズを早期発見

- 全社的な協力体制の整備
会社と社員同士が互い様の意識をもって仕事と介護の両立を支援
- 仕事と介護の両立に関する情報提供
社員に対する個別相談対応
会社・社員に、社会資源を紹介・仲介
介護者周囲の専門職との連携

- 社員の介護負担が顕在化してから対応を検討
● 事前準備がないため、対応に時間を要する
● 周囲の社員への負担も増大

業務への支障を来す上に、社員の介護離職につながる



業務への支障を最低限に、社員の仕事と介護の両立を実現



まずはお問い合わせください

日本介護支援専門員協会



ワークサポートケアマネジャーをご検討の際には、まずは電話かメールで日本介護支援専門員協会へお問い合わせください。
※ご希望・ご意向などを簡単に確認させていただきます。

居宅介護支援事業所のリストをお送りします



登録されたワークサポートケアマネジャーを配置している居宅介護支援事業所のリストを送付させていただきます。
※リストでは事業所の所在地や、ワークサポートケアマネジャーの配置数等を確認いただけます。

依頼先をご検討ください
届いたリストから、依頼する事業所を選考してください。
決定したら日本介護支援専門員協会にご連絡ください。



ワークサポートケアマネジャーを
仲介します



日本介護支援専門員協会より、当該事業所と調整の上、ワークサポートケアマネジャーをおつなぎします。
※ワークサポートケアマネジャーと具体的な依頼内容、対応方法等についてご相談・ご検討ください。
※費用等は、直接居宅介護支援事業所にお問い合わせください。

契約と業務の開始

ワークサポートケアマネジャーとの契約は、依頼する居宅介護支援事業所が窓口となって行います。



日本介護支援専門員協会

アフターサポート
事業所の変更等については、ご遠慮なく日本介護支援専門員協会にご相談ください。

※日本介護支援専門員協会は契約当事者ではありません。

ここまでは無料です

事例 8：大成建設株式会社

企業プロフィール

設立：1917 年

事業所所在地：東京都新宿区（本社）、ほか全国 41 カ所

業種：建設業

従業員数：8,994 名（うち女性 1,893 名）※2025 年 3 月時点

ヒアリング実施状況

○ヒアリング日時：令和 7 年 5 月 27 日（火）14:00～15:00 オンライン

○ヒアリング対応：北迫 泰行（管理本部人事部 人財いきいき推進室長）

質問 1

貴社の介護休業、介護両立支援制度等の概要について教えてください。

- ①介護休業制度、②介護休暇に関する制度、
③所定外労働の制限に関する制度、④時間外労働の制限に関する制度、
⑤深夜業の制限に関する制度、⑥介護のための所定労働時間の短縮等の措置
⑦その他
（期間（日数）、回数、有給・無給の別、可能であれば、取得実績など）

- 弊社には、介護に直面した社員が、仕事と介護を両立できる環境をスムーズに構築することを支援する「介護サポートプログラム」という、情報提供プログラムが存在します（別紙①）。
- このプログラムにより、介護に直面した社員本人が、上司に相談する際、人財いきいき推進室員や人事担当者がその相談に加わることで、三者が連携して社員に必要な情報提供や働き方の調整を行い、介護に直面した社員本人の、仕事と介護の両立支援体制の構築をサポートしています。
- この相談時に有効活用するツールが、弊社が作成した「介護のしおり」（抜粋は別紙②参照）です。「介護のしおり」には、仕事と介護の両立支援制度である介護休業や介護休暇等、弊社における様々な両立支援制度の内容について記載しています（弊社の諸制度の概要は、別紙④参照）。
- 弊社における、2024 年度の介護休暇（有給。年 20 日まで）の取得状況は、307 人（男性 172 人（平均 10.9 日）、女性 135 人（平均 8.1 日））です。
- 一方で、介護休業取得者数は、給与が発生しないこと、介護申出時に、各種制度の制度趣旨（介護休業は体制整備のため）を踏まえた説明も行っていることから、年度内に数名のみ、取得している状況です。

質問2

貴社が介護離職防止のための取組を実施していく際に、留意していること、大切にしていることは何か、お考えをお聞かせください。

- 弊社が介護離職防止のために留意していることは、弊社社長の「介護に対する思い」を、社員全員に周知していくことです。
- 社長は、仕事と介護の両立を大変重要視しており、その「思い」を伝えるために、2023年11月に発行した社内報の特集『誰もがいきいきと働き続けられるために しない、させない 介護離職！』に、介護に関する社長メッセージを掲載しました。掲載した社長メッセージ（抜粋）は、以下の通りです。

- ① 家族の介護を頑張っている社員の皆さんが、仕事を辞めずに継続できる環境を整えることは、会社の責務。
- ② 当社の中核を担う皆さんに安心して働き続けてほしい、そのために、会社は全面的にバックアップする。
- ③ 幸福な人生に繋がる働き方をしてほしい。親御さんはもちろん、配偶者、お子さん…大切なご家族の介護もまた、人生の一部。皆さん一人ひとりが、いきいきと働き、かつ介護もしっかり行えるよう、今後も力強く取り組みを進めていく。

質問3

貴社の取組のうち、「雇用環境の整備の措置」として該当しうる制度の概要について教えてください。

① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修、情報提供の実施

回答3 - ①：

➤ 弊社は「雇用環境の整備の措置」として以下の研修、情報提供に取り組んでいます。

	項 目	内 容	対象者
1	介護個別相談会	◆毎月1回、外部団体[NPO法人 海を越えるケアの手]に委託して、オンライン介護個別相談会を実施。	社員 家族
2	介護セミナー	◆年に2回程度、外部団体[株ベネッセシニアサポート]に委託して、長期休暇前の土曜日、オンラインにて開催。 ◆テーマは、毎年、見直しを行っている。 【参考：2024年度のテーマ】 1) 介護の予防を考えて、『介護の入口』を知る ⇒参加者：126名 2) 介護は情報戦！ 専門家に聞く、仕事と介護の両立 ⇒参加者：212名	〃
3	介護経験者によるパネルトーク	◆年に1回程度、外部団体[株ベネッセシニアサポート]に委託して、介護を経験した（経験している）弊社社員によるパネルトークを、オンラインにて開催。 ⇒参加者：118名	〃
4	介護周知セット	◆外部団体[株ベネッセシニアサポート]に委託して、「仕事と介護の両立支援制度」ならびに「社内外の相談窓口」について、社員がいつでも視聴可能な動画を作成し、社内イントラネットに掲載（2025年4月～）。 ◆動画で使用している資料も、社内イントラネットに掲載（2025年4月～）。	社員
5	eラーニング	◆年に1回程度、全社員を対象にしたeラーニングの実施。 【2025年度の内容】 改正育児・介護休業法施行に伴う社内制度拡充及び新運用について	〃

② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）

回答3 - ② - 1：社内外の相談窓口について

- 弊社は、社内および社外に、複数の相談窓口を設置しています。
- 社内の担当部署ですが、本社の場合、人財いきいき推進室ならびに各本部の管理担当部門、支店の場合、管理部管理室（総務室）の人事担当者が、相談窓口となっています。
- 社内の相談窓口として、「社内 EAP 相談室」も、本社人事部健康管理センター内に設置しています。
- 社外の場合、「NPO法人 海を越えるケアの手」「株ジャパン EAP システムズ」「ファ

ミワン」に、相談が可能です。

回答3 - ② - 2 : 「本人・上司・人事担当者」の面談時に使用するシート

- 「仕事と介護の両立支援 面談シート」(別紙③)を用いて面談を実施するよう、社内にアナウンスしています。
- このシートを活用する目的は、上司が、部下が介護に直面していることを把握できると共に、本人の業務について、本人と上司が協議をすることで、本人が所属している部署の業務が滞ることを回避することも、主たる目的としています。

回答3 - ② - 3 : ケアマネジャーとの面談時に使用するシート

- 「仕事と介護の両立相談シート」(別紙④)を用いて面談を実施するよう、社内にアナウンスしています。
このシートは、左側半分は、弊社の両立支援制度について記載しており、右側半分は、ケアマネジャーに伝えたい内容を記載できる様式にしています。

③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供

回答3 - ③ :

- 回答3 - ①に記載したとおり、「介護経験者によるパネルトーク」にて、実際介護を経験した(経験している)社員の実体験を聞くことで、実際の介護について、ひとりでも多くの社員に、貴重な実体験の情報共有を行っています。

④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

回答3 - ④

- 管理職対象の研修時に、「上司と部下による年3回の人事面談時に、“介護に直面している場合には会社へ相談してほしい”ということを部下に伝えてほしい」と説明しています。
- 全社員が閲覧できる社内のイントラネット(掲示版)に、仕事と介護の両立支援制度に関するお知らせを、繰り返し掲載しています。
- イントラネットに繰り返し掲載することで、ひとりでも多くの社員の目に留まるよう、鋭意対応を行っています。

質問3-2  取組を実施するに当たって、より効果的に「介護離職防止」を図るため、どのようなことに留意していますか。

- 仕事と介護の両立支援を専門に行っている外部団体に、介護に関する個別相談や介護セミナーの開催を依頼することで、介護のプロから、的確かつ有意義なアドバイスを頂戴することも、留意しています。

質問 4

貴社の取組のうち、介護に直面する前の早い段階（40 歳等）での情報提供として取り組んでいる内容、留意事項等について教えてください。

回答④：

- 弊社は、2010 年から、介護離職防止に本格的に取り組んでおります。
- 当該防止策の一環として、また、介護保険料の徴収がスタートする 40 歳を迎える社員に対して、2018 年から「介護のしおり」を配布し、仕事と介護の両立支援についてアナウンスを実施しております。

質問 5

貴社の取組のうち、介護離職防止のための個別の周知・意向確認として取り組んでいる内容、留意事項等について教えてください。

回答⑤：

- 育児・介護休業法の改正を踏まえ、2025 年 3 月に、社内のイントラネットに、「育児・介護の両立支援制度拡充のお知らせ」を掲載し、社員に対し、法改正の趣旨や背景、社内制度の拡充項目について、アナウンスを行いました。
- 介護休業・介護両立支援制度等の個別周知・意向確認、情報提供のため、社内イントラネットに個別周知・意向確認、情報提供の内容を掲載しました。
- 2025 年 4 月以降に 40 歳に到達する社員と、2024 年度に介護休暇もしくは介護休業を取得した社員に対し、アンケートフォームを送付し、個別周知・意向確認、情報提供を行っております。

質問6

上記質問3～5で掲げた取組を行うに当たって、それぞれの連携や全体像の設計として意識していることがあれば、教えてください。

回答⑥：

- まず、介護に直面している社員本人が、「介護に直面している」ということを、上司や部下ならびに同僚に対して抵抗なく説明できる、心理的安全性が担保された『社内風土の醸成』に、特に留意をしています。
- そのような社内風土を醸成するためにも、イントラネットへの介護支援施策の掲載や（回答2）に記載しましたとおり、弊社社長の「仕事と介護の両立に関する思い」を繰り返し社内にアナウンスすること、管理職への啓発が、特に重要であると考えております。

質問7

その他、仕事と介護の両立支援に関連し、

- ① 貴社で取り組んでいる取組のうちで効果的だと思われるもの（制度面以外（上司とのコミュニケーション、職場の風土作りなど）も含む。）や、重要だと考えていることや工夫していること、
- ② 介護両立支援制度に関する従業員からのニーズについて把握していること（このような制度を整えてほしいとの声があった、どの制度に関するニーズが高い、従業員からの声によりこのような仕組みを整えた等）、
- ③ マインドセットや働き方の見直しなども含めて、参考になると思うことなどがあれば、「可能な範囲で」ご教示ください。

回答⑦：①および③の回答

- 「仕事と介護の両立」に関する『社長メッセージ』の周知。
- 上司と部下の面談時、上司から部下に対して「介護に直面したら会社に相談してほしい」旨の伝達実施。
- 社員がいつでも視聴可能な動画の配信。

回答⑦：②の回答

- 弊社の「仕事と介護の両立支援制度」について、制度そのものの存在を把握していない社員が、まだまだいます。今後も継続して、会社の支援制度を社内にアナウンスをして行く必要があると考えております。
- 仕事と介護の両立支援制度の活用状況についてですが、現状、介護休業を取得する社員が極めて少なく、介護休暇を取得する社員が圧倒的に多い状態です。
- 今後も、介護休業や介護休暇を取得しやすい『社内風土の醸成』に、特に留意をして行きたいと考えております。
- 介護休業や介護休暇を取得する社員が増加する一方、周囲の社員がカバーしていることも、事実としてあります。今後、周囲の社員へのフォローをどのように行うのか、検討して行く必要があると考えております。

(別紙①) 介護サポートプログラム

介護サポートプログラム (2025年4月)

介護サポートプログラム

「介護サポートプログラム」とは、介護に直面した社員が、仕事と介護を両立できる環境をスムーズに構築することを目指す、会社からの情報提供プログラムです。介護に直面した社員本人が上司に相談する際などに人事担当者（人財開発推進室や各本部・支店の人事担当者）が知り、三者が連携して社員に必要な情報提供や働き方の調整を行うことで、両立体制の構築をサポートします。

サポートのイメージ

介護に直面した社員本人・上司・人事担当者の三者で相談し、仕事と介護の両立に有効と思われる情報提供や、働き方の調整などを行います。

【例えばこんな不安・希望がある場合】

- ・初期の働き方が分からない
- ・社内外の相談窓口がわからない
- ・会社制度の説明がほしい
- ・社員と上司の間で上記の事項に対する共通認識を持ちたい
- ・働き方の調整をする上で人事担当者にも助言してほしい



相談事項	相談する内容
介護の状況（※結ぶ範囲で）	結婚、住まい（物理的な距離）、家族構成、介護の介護負担状況など
両立のための両立の希望	勤務時間の調整、休暇等の必要、出張可否など
業務面で配慮してほしいこと	当面の業務の引継ぎなど（誰に・いつ・どうやって）
業務以外で配慮してほしいこと	職場への通知など、そのほか気になること
初期の介護	人事担当者から、相談窓口（地域包括支援センター）の検索方法を説明 人事担当者から『ご家族の介護のお申し出フォーム』への入力依頼

面談内容

介護に直面した社員本人の状況や希望を考慮し、会社や職場ができる支援やアドバイスを行います。

▼①介護スタート面談 ※「介護のしおり」を拝見しましょう！



介護サポートプログラム (2025年4月)

「面談後にどう動く? (本人) >

- ・面談で紹介のあった相談窓口、相談しましょう。
- ・休みが必要ならば介護休暇や/ハイパル休暇を利用して介護の体制作りをしましょう。
- ・面談で確認した制度内容や話し合った状況をケアマネージャーに伝え、家族との介護負担や介護保険サービスの利用計画（ケアプラン）に盛り込んでもらいましょう。

▼②両立サポート面談（要望に応じて人事担当者も参加）

- ・当面の体制が決まったら、介護にどのように関わっていくか・どのように動くかを、本人と上司で共有しましょう。

「面談後の心構え (本人・上司) >

- ・一時的な体制を決めても、目の外介護が状況や場合、反動にあって仕事ができることもあります。特に最初の1ヶ月は「お試し期間」と捉え、よりよい両立体制を構築しましょう。

▼③フォロー面談（要望に応じて人事担当者も参加）

- ・介護に状況変化（介護対象者の習性、家族構成、介護者の健康など）はつきものです。
- ・状況に大きな変化が生じると介護体制を見直す必要がりますが、そのことで仕事に影響がある、もしくは影響がでると予測される場合は、上司と話し合った状況を共有しておきましょう。
- ・場合によっては働き方を調整していきます。また、人事担当者からも両立フォローや状況の確認を行います。

※フォロー 面談実施時期：休業等の制度利用終了後・介護開始の報告から1年後

Q & A

Q1. 介護が始まったから必ず面談に報告しなければならぬのでしょうか？

- ◆介護への関わり方は人それぞれです。主たる介護者かどうか、距離、仕事、施設入居などけは異なります。仕事や生活に影響がないのであれば必ずしも面談に報告する必要はありません。ただし、働き方の調整が必要な場合や、突発的に会社を休むことが予想される場合などには、面談にあたる状況は共有し、対応を考えたおくことが円滑な職場運営のために必要です。まずは上司に報告してください。

Q2. 誰から人事担当者へ連絡する？

- ◆本人、上司のどちらからでも結構です。必要だと感じた方から、気軽にご連絡ください。

Q3. 面談は3者でなければ行っていないのでしょうか？

- ◆本人のみでも、上司のみでも、人事担当者に相談可能です。

Q4. 人事担当者って誰ですか？

- ◆本社であれば各本部の管理担当部門（庶務部・社員室・社費室で、管理担当部門がない組織、及び管理本部は、人事部人財開発推進室）に、ご相談ください。
- ◆支店は、支店管理部門の人事担当者に、ご相談ください。

問合せ先

INDEX

流れをつかもう

(準備期～両立期までの全体像)

..... 3

備えよう

..... 5

- ・介護セミナーに参加する
- ・会社の相談窓口を調べる
- ・介護保険・介護サービスを調べる
- ・地域の相談窓口を調べる
- ・親の状況を確認し家族や親族で話し合う

介護のしおり

介護に直面したら

..... 7

- ①職場に介護をしていることを伝える
 - ・大成建設の介護サポートプログラム
- ②ケアマネジャーと打合せする際、ケアマネ相談シートを使い、自分の働き方も伝える
 - ・家族や親族と役割を調整する
 - ・上司・同僚と介護の状況を共有し両立について話し合う
- ③介護保険サービスや会社の制度を上手に利用し、自分の時間も確保する
 - ・地域包括支援センター
 - ・ケアマネジャー
 - ・介護保険制度
 - ・その他の相談窓口

(資料編)

.....10

会社からの支援

.....16

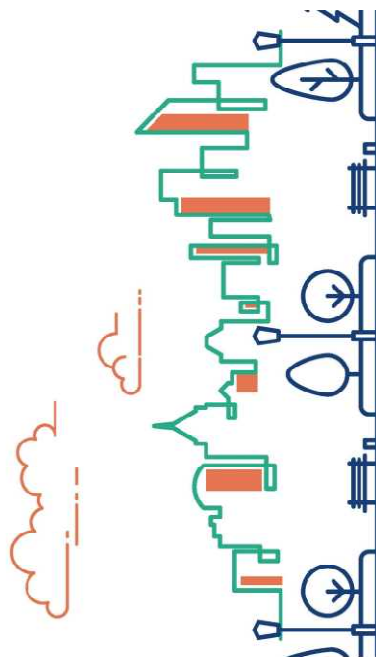
- ・上司として支援すること
- ・同僚として支援すること

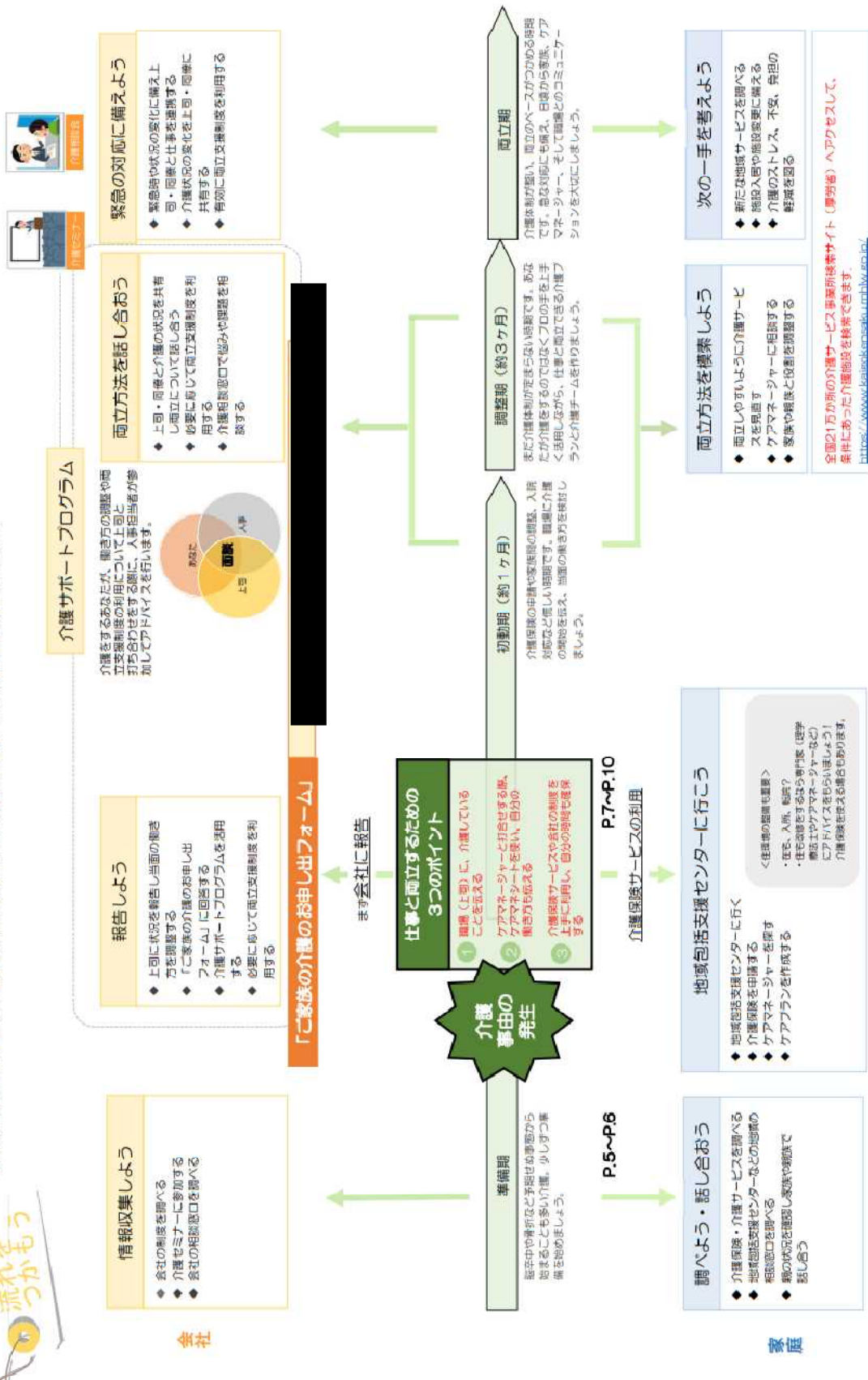
仕事の介護の両立支援会社の制度

..... 17

- ・要介護状態とは
- ・社員の両立事例

..... 23





(別紙③) 本人・上司・人事担当者用「仕事と介護の両立支援 面談シート」

仕事と介護の両立支援 面談シート (本人・上司・人事担当者)

部署			氏名		
対象者の続柄	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.孫 8.兄弟姉妹 9.その他()				
同居・別居	1.同居 2.別居…自宅からの移動時間等()				
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 2.通院時 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				
勤務時間や曜日の制限	1.有…内容() 2.無 3.未定				
休暇の必要性	1.下記のとおり 2.無 3.未定				
出張の可否	1.可能 2.条件付きで可能 3.不可 4.現時点では不明				
その他 (転勤の意向等)					
利用したい制度・働き方の希望	介護休業	対象家族 1 人につき通算 180 日迄。分割回数制限なし。			
		(自)	(至)		
		(自)	(至)		
		(自)	(至)		
	介護休暇	20 日/年。半日・時間単位取得可			
		期間(時期):			
	その他	リハビリ休暇 残日数:		テレワーク 期間:	
		勤務時間繰り上げ下げ 期間: 始業: 終業:		勤務時間短縮措置 期間:	
		所定外労働の免除 期間:		深夜業の制限 期間:	
		勤務地変更制度(専・担のみ) 希望する・希望しない			
業務上、配慮を希望する事項					
業務の引継ぎについて					
業務以外で上司に伝えたい事項					



上記の内容を踏まえ、面談後、当面のプランを策定

当面のプラン (右記は上司又は人事担当記入)	プラン 策定日	取組 期間	取組内容	状況確認日 (後日記入)

面談日	人事担当サイン	上司サイン	本人サイン

(別紙④) 対 ケアマネジャー向け「仕事と介護の両立相談シート」

ケアマネジャーさま



仕事と介護の両立相談シート

仕事と介護の両立を支援する当社の制度は以下の通りです。ケアプラン作成時の参考にしていただきますようお願いいたします。

1. 年次有給休暇

制度概要	前年度所定労働日の8割以上出勤した場合、年20日付与。半日単位可。 最大5日分は時間単位でも取得できる。
給与の扱い	給与、賞与、退職金 何れも100%支給 出勤率算定に影響なし。

2. 介護休暇（※日常介護のニーズに、スポット制に対応するための休暇）

制度概要	年20日付与。時間単位・半日単位も可。
給与の扱い	給与、賞与、退職金 何れも100%支給 出勤率算定に影響なし。

3. リハビリ休暇（総合職・専任職・相当職・再雇用）

制度概要	連続1週間以上又は月1回以上の定期的な休業が必要な場合に取得可能（半日単位も可能）。失効 年休の積立休暇。給・専・担は勤続10年未満の者は最長40日、勤続10年以上の者は最長80日。 再雇用社員は最長40日
給与の扱い	給与、賞与、退職金 何れも100%支給 出勤率算定に影響なし。

4. 介護休業（※介護の体制を整えるための休業）

制度概要	要介護者1人につき通算100日取得可能。分割回数に制限なし。半日単位可。
給与の扱い	給与、賞与は不支給。退職金は80%控除。※雇用保険から給付あり。出勤率算定に影響なし。

100日の範囲
での取得例

パターン① 連続した日数							パターン② 特定の曜日							パターン③ 特定の曜日の半日						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28

5. 両立支援プログラムシステム制度

制度概要	一定の期間について予め定めた総労働時間の範囲内で、日々の始業・終業時刻、労働時間を自律的に 決められる制度。
------	---

勤務時間	コアタイム：午前10時30分～午後3時30分 フレキシブルタイム：始業時間 午前5時～午前10時30分、終業時間 午後3時30分～午後10時 コアタイムに勤務しなかった日は、欠勤となります。（※当制度を利用する社員が申し出て、会社が認めた場 合には、コアタイムを適用しないことがあります）
------	---

6. 所定外労働の免除・軽減の制度

制度概要	所定外労働（日7.75時間を超える労働）を免除する制度。
期間	深夜労働（午後10時から午前5時までの深夜業務）の除外を申請する制度。
取得期間に制限なし（但し、一回の申請期間は1ヶ月以上1年以内）。	

7. 勤務時間の短縮制度

制度概要	措置の切回の開始日から起算し3年間、勤務時間の短縮ができる制度。分割回数の制限なし。 7時間（9:00～17:00）・8時間（9:30～16:30）・5時間（10:00～16:00）・4時間（10:30～15:30）の 4パターンから選択するものとし、勤務時間の繰上げ下げとの併用も可能。
給与の扱い	90%、77%、65%、52%の4パターンで支給。賞与と退職金も同様。

8. 勤務時間の繰上げ下げ

制度概要	勤務開始時間をスライドする制度。（所定7.75時間/通常：内勤：9:45～17:30、外勤：8:00～16:45） 事前に本人から上司に口頭にて申出でて上司が許可すれば利用可能。
期間	期間に制限なし ※但し、勤務時間を日により変える事は不可。

9. 勤務地変更制度（※注：専任職・相当職のみ）

制度概要	勤務地限定社員が、介護や配属者の転居に伴う同居などを理由に転勤を希望できる制度。本人が転勤 を希望し、かつ転勤先でもニーズがあれば転勤可能。
------	---

10. テレワーク制度

※注：専任職・相当職のみ
人事部 HP > 労働時間・休日 > 制度 > テレワーク

ケアマネジャーさまにお伝えしたいこと

わたしは、仕事と介護を両立するにあたり、以下のことをお伝えいたします。情報が不足している部分をご質問ください。
また、公的な制度やサービスに詳しくない場合がありますので、情報のご提供をお願いいたします。

1. わたしのこと（働き方や生活状況）

勤務場所	勤務時間	仕事中の連絡先	電話・メール・その他
勤務時間	連絡先	連絡先	電話・メール・その他
出勤時間	出社	退社	電車・車・自転車・徒歩
通勤時間	分	までの移動	分
休日	土・日・祝日・夏期休暇・冬期休暇	健康状態	時間程度
残業	1日	睡眠程度	あり（ひと月に 日程度） / なし
	曜日に	時間程度	あり（ 歳） / なし
出張	あり（月 回程度） / なし	配属先	あり（年齢等） / なし
転勤	可能性あり / 可能性なし	子ども	

2. わたしの介護に対する考え方

介護経験	あり（ ）を介護しました・していません（ ） / なし ※介護に際しては、仕事と両立できる状況に生活の移動や身体の状態がよい・悪いに判断したい・・・etc.
介護への関わり度合いの希望	
介護できる時間	
介護の分担者	いる（ ） いない
介護保険制度・サービス	よく知っている / 少し知っている / 知らない
費用	介護保険で収まる範囲でお願いしたい 月額負担 万円 ～ 万円の範囲でお願いしたい
費用の負担者	親の年金で支払う、わたしが支払う、兄弟姉妹で分担する、その他
助成や給付等の制度	知っている / 知らない
高額介護サービス費、高額医療費制度など	
ケアプランの打ち合わせ	同席する予定（希望の日程、毎月 曜）・未定・同席できない
これから先のこと	在宅で介護し続けたい・施設入所を考えている・親の意向は未確認・その他
今後の連絡方法	電話・メール・FAX（連絡先： ） ※会社の制度利用（内通、勤務時間の短縮制度、勤務時間の繰上げ下げ など） ※介護で不安に感じていること、親の抱えきれない状況、身体の変化など
その他お伝えしたいこと	



2025年4月1日改定

事例9：（一般社団法人）日本ケアラー連盟

団体プロフィール

発 足：2010 年 7 月 ケアラー（家族などの無償の介護者）連盟として発足

所在地：東京都新宿区

概 要：ケアラー（家族等無償の介護者）、ケアラーを気遣う人、ケアラーの抱える問題を社会的に解決しようという志をもつ人が集い、すべての世代のケアラーが、ケアにより心身の健康をそこねたり、学業や仕事に制約を受けたり、貧困や社会的孤立に追い込まれることなく、個人の尊厳が守られ、安定した生活を送り、将来への希望を持てるよう、その人生を地域や社会全体で支えるしくみづくりをめざしています。

ヒアリング実施状況

○ヒアリング日時：令和 7 年 5 月 27 日（火）18:00～19:00 オンライン

○ヒアリング対応：

【代表理事】

牧野 史子（NPO 法人介護者サポートネットワークセンター・アラジン理事長）**緑**

【理事】（50 音順）

中嶋 圭子（社会福祉士）**赤**

早坂 聡久（東洋大学福祉社会デザイン学部教授）**青**

山口 麻衣（ルーテル学院大学教授）**紫**

質問 1

企業が介護離職防止のための取組を実施していく際に、どのようなことに留意しなければならないか、大切なことは何か、お考えをお聞かせください。

→ 介護離職防止のための取組というと、単に離職を防止すればよいと理解されがちですが、ケア役割を担う労働者のウェルビーイングや生活全体への視点をもって、より包括的に取組を実施することが肝要です。「介護休業は介護の体制を整えるために使うもの」「自分でケアしてはいけません」というメッセージはケア開始期の一部の人には参考になるのかもしれませんが、3 百万人を超える現在ケアしながらワーク・ライフ・バランスに悩む多くのワーキングケアラーには響きません。

日本ケアラー連盟が監修した 2024 年のワーキングケアラーの就労実態に関する調査（以下、2024 年ワーキングケアラー調査）では、介護サービスを利用しながらも家事や病院対応など多様なケアをワーキングケアラーが仕事がある日も休日も担っており、休む間もなく自分自身の心身の健康状態に不安を持っていることがうかがえました。

企業の対応の大前提としてペイドワークとケアワークと両方を担う働き過ぎの実態（オーバーワーク状態）を現状課題ととらえることが求められます。その認

識のもとで、従業員の継続が維持できるようにしていくことが長い目でみた介護離職の軽減につながります。企業が熱心に働き過ぎ改革に取り組んだとしても、ケアワークが負担で健康を害してしまえば本来のワーク・ライフバランスの取組とはなりません。そのためには家族のケアワークに頼り過ぎない介護サービス体制が不可欠なのですが、それが揺らいでいる中、企業としても、ワーキングケアラーとしても難しい状況なのが実情です。このようなこれまでよりも一歩踏み込んだ介護離職防止への取組が組織の人的資源戦略への対処として欠かせないということへの留意が求められます。

そのうえで、雇用者側が本格的に対策をとるメッセージを明確に伝え、介護休業や介護休暇、措置対応が安心して活用できるような職場環境づくりが大切です。

→ 前提として、介護離職の様相を確認すべきである。日経調「介護離職防止のための社会システム構築への提言」でも指摘されているとおり、介護離職は、①両立困難型介護離職、②職場起因型介護離職、③孤立型介護離職、④心情型介護離職がある¹ことを前提として、それぞれへのアプローチを検討する必要がある。介護問題は個別の生活課題であることを前提として、対応する必要があり、企業側としては②の職場起因型介護離職を起こさせない。また、そこでの教育支援については、③④にアプローチして抱え込まないことの意義を伴走支援することにあるように思われる。

仕事と介護を両立では、「離職して介護に専念する」という決断を行う時点介護生活という時間軸において出来る限り先に送るための支援や施策が重要であり、安易な離職決断をしないように支援することが求められる²。

¹ 『「介護離職」防止のための社会システム構築への提言』の最終報告書より

<https://www.nikkeicho.or.jp/info/2281/>

- ①両立困難型介護離職：「家族介護者は仕事を続けたいが、要介護者のケア等でやむなく離職するケース」とし、仕事と介護の両立に課題が生じ、やむなく介護に専念することを選択。
- ②職場起因型介護離職：「職場環境による背景が大きく、介護者が介護をきっかけに離職するケース」とし、「職場の人間関係でストレスがある」「上司と合わない」などの悩みを抱えている状況下に、タイミングとして「介護」に直面し、「離職」に至るケース。
- ③孤立型介護離職：「要介護者及び家族が介護保険サービスを拒否しがちであるために介護離職するケース」とし、要介護者もしくは家族介護者が介護保険サービス等の利用を拒み、外部からの支援に頼ることができず、「介護」に専念せざるをえないことで、「離職」してしまうケース。
- ④心情型介護離職：「介護者の要介護者に対する心情的・義務的な背景を要因として離職するケース」とし、介護者の要介護者に対する「心情的」な側面が強く、自ら介護しながら時間を共にしたいという気持ちから「離職」にいたるケース。

² 『「介護離職」防止のための社会システム構築への提言』の中間報告書より

それは、一般的な短時間勤務や介護休暇などの両立支援策の整備や活用とともに、誰にも相談できない介護と仕事の両立にかかる悩みを相談できる場所や専門職の必要性にもつながる。

介護休業や介護短時間労働などの施策の利用を躊躇ってしまうことがないような支援が必要であり、そうした支援策の利用が自身の職位や職責において諦めることや、職場の空気感や雰囲気において取得を諦める状況は、事業主が放置している点において職場起因型であろう。他方、施策を知っていても利用に踏み出せないまま離職に至る場合は、孤立型といえよう。介護休業などの取得を勧め、背中を押してあげる支援が必要であると思われる。

→ 働きながら介護に直面する場合について、現実的な知識と課題を、予めの心構えとして持てるよう、早い時期から社員研修など折々に全社員に発信しておくことが必要と思われる。福利厚生研修や、社員向け広報などで周知を図っていくことが必要。

仕事と育児の両立、仕事と介護の両立、仕事と治療の両立など、就業継続をしていくうえで直面する課題を、均等なバランスで周知を図っていくことが必要ではないか。育児との両立に比べ、介護問題が取り上げられる機会が少ないと感じる。

自社の両立支援制度について整理したリーフレット等を社員向けに作成する。

それを地域の包括や介護・福祉関係者に渡しておく。（民間支援者も含む）

ケアハラスメント（マタハラなども）のない職場にすることが大切。管理職・労働者共に、ケアハラ防止を周知すること

質問 2 企業が、「雇用環境の整備の措置」として制度を設ける場合には、どのようなことに留意すべきですか、お考えをお聞かせください。

質問 2-1 介護休業・介護両立支援制度等に関する「研修」の実施
・どのような研修内容として、何に留意して実施すべきですか。

→ 研修の実施は、制度の効果的運用に不可欠ですが、単に休業制度（特に現段階の説明方法）と休暇などの制度説明だけでは、介護と仕事の両立に悩む従業員には響きません。ケアを担っていく流れ（ケアジャーニー）多様であること、ケアするしない、どの程度かわかるなどの選択も含めケアラー自身の思いにあった対応ができるようにしていくこと、ケアが必要な人もワーキングケアラー自身も各々のウェルビーイングが高められるような模索が大事であるという全般的なメッセージをまず研修で伝えることが大事です。そのうえで、多様な対応策がある

(<https://www.nikkeicho.or.jp/info/941/>)

こと、まず介護休業取得の検討というよりも、働きながらケアする両立支援の柱として介護休暇取得やフレックス制度の促進などをアピールすることが大事です。

→ ケアハラスメントを阻止することが大前提であり、そのための研修を用意し、介護休業制度の活用に関する研修、介護休業以外の支援施策の活用についての研修、また、介護保険制度の利用に関する研修の4つを基本とすべき。

→ どのような介護を必要とするかは、個人差があり多様性がある。特に高齢者介護に関しては、直面するまで臨場感を持たないことが多く、直面してから右往左往することが多い。介護休業制度以前に、介護を担いながら働くことの現実から理解することが必要。(研修や情報提供)

福祉・介護・医療などの業種以外に従事する方は、そもそも介護や福祉に関連する専門用語や制度、サービス、直面する困難等について想定できることが少ない。基礎知識が習得できるような研修があるとよい。ただし、雇用分野と介護・福祉分野の行政上の所管・担当も別々で、それぞれの分野の専門職も両側面から包括的に把握している人材は殆どいないことから、それぞれの専門職・担当者や産業カウンセラーなどにも基本的な研修が必要ではないか。

介護休業制度だけを説明しても、そもそも“介護のこと”が理解できなければ、介護休業の制度・趣旨を実感をもって理解することは難しいのではないかと。SNSやケアマネ、ケアラー支援者などから介護の話を聞ける研修が必要ではないか。

簡便な「仕事と介護の両立～入門ガイドブック」のような、“ガイド”が必要ではないか。現に介護に直面していないときには関心がなくても、そんな研修等を受けたことがあると記憶していれば、必要な情報により早く辿り着く一助になるのではないかと。

管理職には、介護を抱えながら働き続ける困難や様々なハードルを理解し、雇用問題として介護休業さえ紹介しておけば足りると思えないよう理解してほしい。ケアハラが起こらない職場づくりに留意してほしい。

* 「認知症版ケアラー手帳」「汎用版ケアラー手帳」を提供。³

中小零細企業の場合、自社だけで対応するのが困難と思われるので、業界団体や地域の経済団体などで、情報提供や研修の機会を設けてはどうか。(せめて管理職研修だけでも)

高齢者・障害者介護部門に、雇用労働部門が直接的に家族介護者への支援を実施する法的根拠がなく、労働部門としてどのように連携してよいかわからないという声を聴く。相互の合同研修などが必要ではないか。

* 「介護離職防止のための地域包括支援センターと労働施策等との連携に

³ 日本ケアラー連盟 HP 参照 <https://carersjapan.com/for-carer/carer-notebook/>

関する調査研究事業報告書」(2020 年度老健事業)⁴

→ 具体的な社内研修例としては、介護経験者が数名(介護が始まったとき・会社への告知・受けた支援など)リアルな体験談を話ししつつ、ベテランケアマネジャーが介護保険制度や地域包括支援センターなどの説明をしつつ、どのような利用が具体的にできるか等をシンポジウム形式で実施したことがあり、好評だった。単に知識を得てもらう研修ではなく、我が事としてとらえられる、明日身に起こったときにどうすればよいかなど、リスクマネジメントの視点を含みながらの企画や社内発信が重要と感じる。

・介護休業等の制度趣旨についてはどのようなことに留意して伝えていけばよいですか。

→ 介護休業は介護の体制整備や、介護と仕事の両立を導くための準備を行うものであることを明確として伝える。

・介護保険制度や介護サービスなどについてオススの研修内容、教材等があれば教えてください。

→ 制度解説だけでは十分ではないように思われる。

・「管理職向け研修」の場合などに強調すべき研修内容は何ですか。

→ ケアハラスメントを行わない職場風土の構築

質問 2-2

介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）

・相談窓口は、どのようなものとして設置すべきですか。また、どのようなことに留意すべきですか。

→ 相談窓口は多様なケア役割を担う従業員への支援が必要なことから、十分な窓口体制が必要となりますが、上記に示したような、全般的な制度への理解と、ワーキングケアラーを支援するという姿勢を持てるようにすることが欠かせません。

→ 窓口あって相談なしのようなことになりかねない。答えを求める場合と不安を吐露できる場が求められる。

→ 介護に直面する前、介護が始まったとき、介護と仕事の両立に困難を感じてい

⁴ 三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング HP 参照 [介護離職防止のための地域包括支援センターと労働施策等との連携に関する調査研究事業 報告書](#)

[市町村、地域包括支援センターにおける家族介護者の就労継続支援に関わる取組ポイント](#)

るときなど、あらゆる段階に対応できる相談窓口が望ましく、また介護を抱える労働者の健康相談やメンタルケアも含めた、総合的な相談ができる機能が必要。

(地域の社会福祉法人や専門職への委託なども可能)

雇用の側面と、介護・福祉・医療などの側面を包括的に相談できる人材又は部署(チーム)が必要ではないか。

そもそも、“介護のこと”に詳しくない担当者などが、休業制度だけを説明するのは無理がある。(相談内容によるが)

*** 上記手帳を提供**

・相談窓口における対応マニュアル、相談対応シート、情報連携先のリストや、好事例として参考になりそうな資料などがあれば提供してください。

→ 2024 年ワーキングケアラー調査の親を介護した正規雇用者の事例は対象範囲が限定されていますが参考になります。企業内での介護座談会やワーキングケアラー自身が介護離職防止の取組役になった点などは、よい実践例となります。

→ 介護離職防止にかかる社内の取組が優れている企業の事例が良いと思われる。(大成建設など)

→ 介護の初動期などは、抱える問題がみえにくく、もやもやした心配ごとを専門機関に相談するのはハードルが高い。いきなりの専門用語に戸惑う人も多い。

気軽に相談ができるという意味では、まず話を聴いてもらい、課題をみえる化するというプロセスが大事である。そういう意味では、介護経験者(OB)などを相談窓口配置し、悩みに応じ適切な情報源を案内してくれるガイド役という機能を持つことが大切ではないかと考える。

→ 介護に関する相談は、親御さんが住んでいる「地域包括支援センター」に対応を依頼してください、というのが基本。その上で、民間ビジネス等による相談窓口を設けられる企業の場合には、近所の人にはお土産持っていった方がよいとか、傾聴ボランティアの派遣とか、保険外サービスの利用などもいろいろありますよ、といったインフォーマルな情報提供が期待でき、そうした情報が案外重要である。

質問 2-3

自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供

・企業が事例の収集・提供を行う際には、どのようなことに留意して実施すべきですか。

→ 多様なケア・ジャーニーがあること、それぞれの思いや状況で異なることを強調したうえで、十人十色の事例を示すことがいいと思います。活用している多様な人の事例を個々のストーリーとして伝えることがこれからの自分の対応を考えるうえ

でイメージがわくように思われます。主介護者だけでなく、老々介護を支える副介護者の事例、正規従業員だけでなく非正規の従業員、親介護だけでなく配偶者介護や障がいのある子をもつ親の事例などがあると、より多様な就労介護者の実情が伝わりやすくなります。

→ 匿名性（労働者個人が特定されないように配慮）

→ 留意すべきことは、プライバシーの保護。

労働者が退職を申し出た時、休暇や早退等が増えた時には、介護が理由であれば、就業継続の可能性について、相談に乗ることも必要ではないか。

* ワーキングケアラー調査報告書を提供。

・好事例や参考になりそうな資料があれば提供してください。

→ 2024 年ワーキングケアラー調査の親を介護した正規雇用者の事例は対象範囲が限定されていますが参考になります。企業内での介護座談会やワーキングケアラー自身が介護離職防止の取組役になった点などは、よい実践例となります。

質問 2－4

自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

・企業が利用促進に関する方針の周知を行う場合には、どのようなことに留意すべきですか。

→ より多くの労働者に周知するには、健康診断時に介護状況などを把握することやケアを担っている従業員を把握し、情報提供するなどがあげられます。

→ ケアハラスメントを行わない職場風土の構築「介護に関する職場の理解」をいかにして構築するかが大切

→ 介護が誰にも起こりうること、就業継続のための両立支援制度があることを周知することから始める。（介護環境を整えること、継続就業可能な働き方を検討することなど）

自社の両立支援制度について整理したリーフレット等を社員向けに作成する。

それを地域の包括や介護・福祉関係者に渡しておく。（民間支援者も含む）

中小企業の場合は、地域の業界団体や経済団体などで共同で実施してはどうか。

県の労働部門等がバックアップすることが可能ではないか。

質問 3

企業が、介護に直面する前の早い段階（40 歳等）での情報提供を実施する場合には、どのようなことに留意すべきですか、お考えをお聞かせください。

○情報提供の際に伝えるべき事項としてはどのようなものがあり、どのようなことに留意しながら伝える必要がありますか。

→ 介護サービスや施設などの情報提供だけでなく、労働者のウェルビーイングに関する情報、ケアをどのように行うか、ケア終了後はどうするか、離職の相談など多様な情報を提供する。ケアラーによる虐待、介護放棄、介護殺人などを予防できるような情報発信が大事。

→ ケアハラスメントを行わない職場風土の構築「介護に関する職場の理解」をいかにして構築するかが大切であり、育児と同様にお互い様の風土を介護に関わらない世代にも理解してもらうことが大切ではないか。

→ 現在、介護保険料の徴収が始まる 40 歳向けに、厚労省作成のチラシによる情報提供が行われているが、健保組合等から労働者個人に直接情報提供がされているか不明でもったいない。HP 等に掲載しているだけではないか、40 歳時点での情報提供のあり方について、実態調査を行い、まず情報が労働者個人に届くかどうか把握する必要がある。

そもそも 40 歳で、介護の実感・実態がない労働者は、介護保険料の徴収や介護保険情報には関心が低いと思われるが、せめてこのチラシが労働者個人に届き、有効活用されるよう、アクセス可能なように、周知方法を改善すべき。

その際、自分が近い将来介護を担う可能性があるかなど、簡単なセルフチェックなどつけておくとよいのではないか。自分事に引き付けられるように。

* 厚労省リーフレット 介護保険制度について（40 歳になられた方へ）

○労働者が当事者意識を持つことができる情報の伝え方として、どのような方法が考えられますか。

→ すでに働くケアラーとして実践している人の声をより多く伝える、うまくいった好事例だけでなく、うまくいかなかった事例も含める。仕事も介護も両方ともがんばらなければいけないというメッセージではなく、自分自身のウェルビーイングをまず第一にして、ケアの負担だけでなくケアへの意味付けやケアをしたくない気持ちにもあわせて情報を提供する。

質問4 介護離職防止のための個別の周知・意向確認を実施する場合には、どのようなことに留意すべきですか、お考えをお聞かせください。

○企業が個別の周知・意向確認を行う際には、どのようなことに留意して行う必要があると考えますか。

→ 介護離職しかないと思いつめていた従業員に多様な方法が考えられることを親身になって伝える、ケアラーの気持ちに寄り添うことがまず大事です。

→ あくまでも就労継続支援のためのものであることを強調すべきである。

○労働者が介護に直面した旨の申出をしやすくするために、企業の取組としてどのようなことが考えられますか。

→ 企業全体で、介護を担った場合も、不利とならないことを共有する。とくに人事部署だけでなく、現場の上司や同僚への理解促進が大事。

→ あくまでも就労継続支援のためのものであることを強調すべきである。

→ ケア経験者にアドバンテージがあるようなくみがあるとよい。

(研修の講師になる、自社の介護と仕事の両立に向けた取り組みのPJに推薦される等)

質問5 上記質問2～4で掲げた取組を行うに当たって、それぞれの連携や全体像の設計として留意すべきことがあれば、教えてください。

→ 連携や全体設計として、後述するように国全体としてケアラーを支援することが必要であり、企業での介護離職防止の取組はこれからの日本社会全体として不可欠であるということの共有が求められます。申し出る前から、多くの人が自分もある意味ケアラーで対象となりうるという理解が大事です。

→ 今回の法改正により、企業に求める内容が明記されたことはよかった。ガイドラインも一歩前進の取組と受け止めているので、ブラッシュアップしながら取り組んで欲しい。その際、企業に対しては、いかに雇用継続に取り組む意義があるかを強調いただきたい。

→ その上で、介護離職の動向をきちんと把握していない企業がみられる中で、介護休暇や介護休業制度など両立支援制度の利用者が多い職場では、介護離職の実態を把握することにつながり、結果として介護と仕事の両立支援に理解がある傾向がみられた。企業には介護離職の動向をきちんと把握することが求められるが、そうした環境を整備するためにも、休暇、休業等の介護両立支援制度の利用率を高めていくことが重要である。

- 自社の両立支援制度を周知すること。
管理職の両立支援への理解を進めること。
ケアハラのない職場環境を作ること。

→ 現状では“介護離職”と一言で括る傾向があるが、背景としては必ずしも介護がおもな要因になっていない場合も少なくないと思われる。そのことも想定しながら広く対応が求められる。労働者の生活・心身の健康・経済・人生をも包括した支援をするためには、企業のみならず自治体・地域・福祉等との連携をみずえた取り組みが今後は望まれる。

質問 6

その他、仕事と介護の両立支援を図っていく上で、ご意見等がありましたらご教示ください。

- 職場での相談と、実際の介護サービス利用に係る相談（居宅介護支援や地域包括支援センター）別個になされており、介護休業の取得にかかる相談を十分にできない。

中小企業ほど余剰人員がいないことから、就労継続を支援することが企業側の負担となり、そうした職場の重荷となることが分かるが故に自身の介護問題を相談しづらいし、介護休業の取得を躊躇う。

- 働きながら介護することの負荷は、睡眠不足やストレスの増加、休息困難など、労働者の心身の健康や、ひいては労働生産性に影響を及ぼすことが考えられる。現場作業の場合など、過労やストレスから、労働安全にも影響することが考えられる。

労働者の健康管理や安全確保のためには、労働起因性だけでなく、育児や介護などの負担による負荷もかかっていることを判断材料として加えるべきではないか。

産業労働安全衛生対策としての、職場健診や産業医等によるストレスチェック（現在 50 人以上事業所対象）において、労働・職業起因性だけでなく、労働者の抱える就業上の負荷による、健康問題やストレスについても把握できるようにすることが有効ではないか。

例えば、一般検診の問診票（モデル表）で「睡眠で休養が十分取れていますか」との設問があるが、取れていないと答えた場合、不眠症なのか、疾患なのか、育児や介護の負荷によるのか、追跡はしていないのが現状。チェックできる工夫が必要ではないか。

障害のある家族等の介護を行っている労働者にとっては、現在の介護休業制度は不整合。障害者等の介護と仕事の両立を図っていることを理解し、長期継続的な短時間勤務などの弾力的働き方について、サポートしていく必要があるのではないか。

高齢者・障害者福祉部門と、労働部門との情報共有・連携の回路がないため、この両者の情報共有や相互連携の努力も必要ではないか。どちらに相談に行っても、一定の包括的相談に乗れるように。また、福祉法人や民間支援団体なども、必ずしも労働部門に詳しくないので、両部門の相互連携の際のパートナーとして、研修機会などに巻き込んでどうか。

就業時間内、または終業後等に、出前相談や介護者カフェなど、労働部門、介護・福祉部門、支援団体等が協力して実施。大規模企業は自前開催、中小企業は地域開催など、関係社員に周知して実施してはどうか。

→ 「介護」というキーワードでは、「家族の面倒をみてはいるが“介護”には至っていないと思う人は多い。早め早めの「ケア」ということの理解が大事であると思われる。という理由から、「ケア」を考える講座や「親のこと」「家族のこと」を気軽に話すなどのゆるやかな機会をたとえば昼休み等にランチサロンやカフェという形で社内に設置するという取り組みが望まれる。この場合はプライベートな話しになるので、社内の担当者が主催するのではなく、外部の専門機関やNPO等に介入してもらい運営をすることがベターではないかと思う。

また、介護にかかる生活はサービスや制度を利用すれば、仕事との両立が図れるという単純な構造ではなく、長い家族の歴史や文化、そしてケアラーになるかもしれない人の特性もかなり色濃く影響する。となると介護に直面する前に自分自身の特性を知っておくというセルフアセスメントの機会が必要である。介護は、ケアの必要な家族とのある種の物理的・心理的な距離を保ちながら、マネジメントをするというスタンスや視点を覚えておいてもらう早期教育が重要と考える。

→ ケアラーがいちばん嫌なのは一般論で言われること。介護している人によりそった声かけをしているか、「介護したらいいんじゃない」とバツサリ言われるかで印象が違ふ。これは全員に理解していただきたいこと。

→ 大企業の方が制度も整っていて、中小企業では対応難しいという話もあったが、意外と小さい会社のほうが従業員のことで考えてトップダウンでケアしてくれて両立できた、という声も聞く。経営者の判断が大きいところもある。

→ 今回は事業主による仕事と介護の両立支援の取組のガイドラインや資料作成が目的であり、国の体制づくり制度全般の改革などは範囲外なのかもしれません。しかしながら、仕事と介護の両立支援を具体的に実施していくには、企業側からの両立支援だけでなく、国全体として就労の有無や年齢などにかかわらず、包括的なケアラー支援策が必要だと考えます。一部の自治体ではケアラー支援条例が制定されていますが、全国的なケアラー支援機運が高まっているという状況ではなく、ヤングケアラー支援のみ特化しているような現状がうかがえます。国としてのケアラー支援法の制定と、ケアラー国家戦略を示すことが、両立支援の基盤となります。

海外のケアラー戦略の取組の例として、オーストラリア、EU、英国などが参考と

なります。

また、経済面での懸念から無償の介護休暇が取得しにくい現状や、介護休業は有償であっても現段階での仕組みだと取得しにくいことから、介護休業のより一層のフレキシブル化や経済的保障をより進めるために介護休暇の有償化などの検討も期待します。

●豪州ケアラー国家戦略

オーストラリアでは 2024 年からの 10 年間の国家戦略が示されました。ビジョンやアウトカム指標も示され、伝わりやすい工夫も参考となります。

[National Carer Strategy 2024-2034 | Department of Social Services](#)

●欧州ケア戦略

2022 年に求められた欧州ケア戦略の中で、3.2. A BETTER BALANCE BETWEEN WORK AND CARE RESPONSIBILITIES として仕事とケア責任のよりよきバランスが論じられており、参考となります。the Work-Life Balance Directive も 2022 年 8 月に導入され、労働者のウェルビーイングやジェンダー格差是正の観点が示されました。

[Q&A: European Care Strategy](#)

[European care strategy](#)

<https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/carriage/european-care-strategy/report?sid=9001>

[Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions](#)

[Work-life balance: Policy developments | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions](#)

●英国ケアラー戦略

ケアラーUK によると、英国のケアラー戦略は 1999 年に始まり、the Carers Action Plan 2018-20 が 2020 年に終了後は国の新たな施策が滞っているものの、国のケアラー戦略として取り組んだ事例として参考になります。英国ではケアラーアセスメントの実施を義務化した点も非常に先駆的な取り組みです。

国レベルでは施策が停滞していますが、ロンドン市においては 2023-2027 年にケアラー戦略が施行されています。

[Carers at the heart of 21st century families and communities](#)

https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7b807ae5274a7202e17966/dh_123202.pdf

[A new National Carers Strategy | Carers UK](#)

[The Carers Strategy - City of London](#)

事例10

両立支援（介護）の取組み

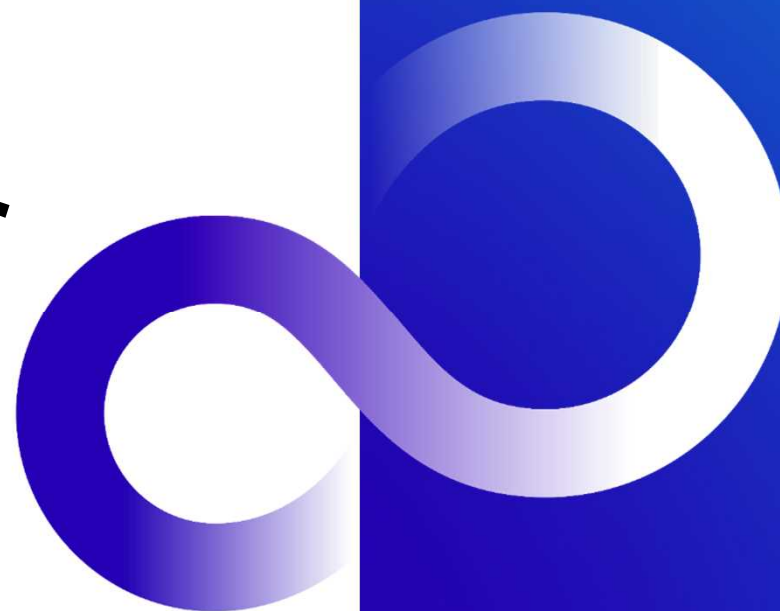
2025年5月28日

富士通株式会社

Employee Success本部

Employee Relation統括部

石原、阪倉



FUJITSU

© 2025 Fujitsu Limited

パーパス実現に向けたHR Vision



サステナブルな企業として、社会に価値を提供していくための最大の経営資源、そして顧客価値の源泉は「人」です。多才な人材が、エンゲージメント高く、一人ひとりのウェルビーイングを実現しながら、社会やお客様の課題を解決するためにパーパスを共有して俊敏に集い、社会のいたるところでイノベーションを創出する、そのような組織風土づくりを推進しています。

パーパス



Fujitsu HR Vision



ジョブ型人材マネジメントへの転換の概要

FUJITSU

「IT企業からDX企業への転換」という方針のもと、人・組織に関する制度改革を全方位から実行

HR Visionの策定

社内外の多才な人材が俊敏に集い、
社会のいたるところで
イノベーションを創出する企業へ

ありたい姿実現に向けて

Challenge

全ての社員が
魅力的な
仕事に挑戦

Collaboration

多様・多才な
人材が
グローバルに
協働

Learning & Growth

全ての社員が
常に学び
成長し続ける

これらを実現するため、

グローバル・グループワイド

な人事基盤を構築

ジョブ型人材マネジメントへのフルモデルチェンジ

グローバル統一の人事制度として全体を**一気通貫**に改革
「適材適所」から「適所適材」の実現へ

報酬・評価



人ベース ➡ **職責(ジョブ)**ベース

報酬制度の見直し

新評価制度Connect

人材獲得 & 育成



統制的配分 ➡ 現場への**権限移譲**

会社主導 ➡ **自律的**なキャリア

キャリア採用強化

ポスティング

1on1

階層別研修の廃止・OnDemand型教育の導入

キャリアオーナーシップ

リスキリング

働く土壌づくり

Work Life Shift

DE&I

Well-being

人事の変革

© 2025 Fujitsu Limited

Work Life Shiftの浸透（2020年～）

※2021年からはWLS2.0として取り組みを進化

FUJITSU



Smart Working

最適な働き方の実現

- ・コアなしフレックスの適用拡大
- ・在宅勤務環境整備
- ・単身赴任解消の促進
- ・家族事情による遠隔勤務



Borderless Office

オフィスのあり方の見直し

業務の目的にあわせ、自由に選択できる
ワーク環境の整備

- ・ Hub Office ... **Collaborate**
- ・ Satellite Office ... **Connect**
- ・ Shared Office ... **Concentrate**



Culture Change

社内カルチャーの変革

- ・ 1on1meetingの導入
- ・ コミュニケーションツールを全社共通サービスとしてグローバルで提供
- ・ 13万人のPurpose Carving
- ・ キャリアオーナーシップ

当社の介護実態 / 仕事と介護の両立に取り組む背景

仕事と介護の両立を経営課題と捉え、介護実態調査を全社員へ実施

FUJITSU

●富士通グループの年代別構成推移

※ 2023/3/20時点の富士通グループ社員（非正規社員含む）を元に作成



<介護実態調査の実施背景>

高齢化に伴い、日本の介護問題は2025、2030年が節目といわれ、要介護者急増と労働力不足が深刻になる。当社でも、ワーキングケアラーとなるリスクが高い50代社員は逡増し、今後約半数を占めることが予測された。

当社はこれまでも働き方の柔軟性を高める施策を推進してきたが「ビジネスへの影響の把握」と「両立支援施策」を検討していくため、国内グループ会社の正規従業員を対象に介護実態調査を実施。

仕事と介護の両立に関する各種制度

カテゴリ	内容
介護に関する情報・相談	■ 仕事と介護の両立ハンドブック 介護前も介護中も最初に確認！ ■ 介護に関するセミナー ■ 富士通グループ介護相談センター（F♡care） 介護中のほか、介護前にも活用を推奨
	■ 介護・介護準備休職 2016年度 制度名を変更 ■ 介護短時間勤務 ■ 時間外勤務・深夜勤務の制限 ■ 時間外勤務の免除 ■ 積立休暇 ■ Work Life Shift ・コアタイムのないフレックス／テレワーク勤務 ・家族事情による遠隔勤務
働き方に関する制度	
費用に関するサービス	■ F Life+（F Life+ポイント／WELBOX） ※ex：介護・福祉用品の購入、介護付老人ホーム体験入寮 等 ■ 富士通グループ団体総合保険（介護補償保険）



働き方に関する制度（詳細）



介護・介護準備休職

利用できる期間／時間／取得日数など

- ・同一対象家族につき通算して最長1年休職が可能
- ・通算期間内であれば、複数回の取得が可能
- ・無給（介護休業給付金を合わせて案内）

時間外勤務の免除

利用できる期間／時間／取得日数など

- ・介護事由が消滅するまで利用可能
- ・所定労働時間外勤務の免除を適用する者は、フレックスタイム制の適用を除外

積立休暇

支給日数

- ・年5日上限に支給。20日を限度として積立可能

利用目的

子の看護等、家族の介護、私傷病の療養など

利用できる期間／時間／取得日数など詳細

- ・1日以上または1時間単位で連続取得も可
- ・取得時間の上限は、取得日の所定労働時間未満所定労働時間に達した場合、1日取得とみなす
- ・残日数不足で、家族介護のために休暇を年5日（対象家族が2人以上の場合は年10日）取得できない場合、不足日数を追加
ただし、追加の休暇は無給
- ・追加された日数も、時間単位での取得が可能

介護短時間勤務

利用できる期間／時間／取得日数など

- ・介護事由が消滅するまで利用可能
- ・複数回の取得も可能
- ・就業時間は1日5時間45分以上で個別に設定
なお、短縮時間は始業・終業の両方に設定

時間外勤務・深夜勤務の制限

利用できる期間／時間／取得日数など

- ・介護事由が消滅するまで利用可能
- ・制限する時間
時間外：1か月24時間、1年150時間を上限
深夜勤務：午後10時～午前5時まで
- ・以下の期間内で複数回の利用が可能
時間外：申出1回につき1か月以上1年以内
深夜勤務：申出1回につき1か月以上6か月以内

働く土壌づくり

Work Life Shift

コアタイムのないフレックス

テレワーク勤務

家族事情による遠隔勤務

最初の一歩：「仕事」と「介護」の両立ハンドブック

■ 内容

- 介護に直面しても困らないために
- 家族が要介護になることを防ぐために
- 家族に介護が必要になってきた方へ
- 現在家族を介護中の方へ
- 場面ごとのみなさんの役割
- 当社の介護支援制度
- 介護相談 事前準備シート



社会・ガバナンスデータ

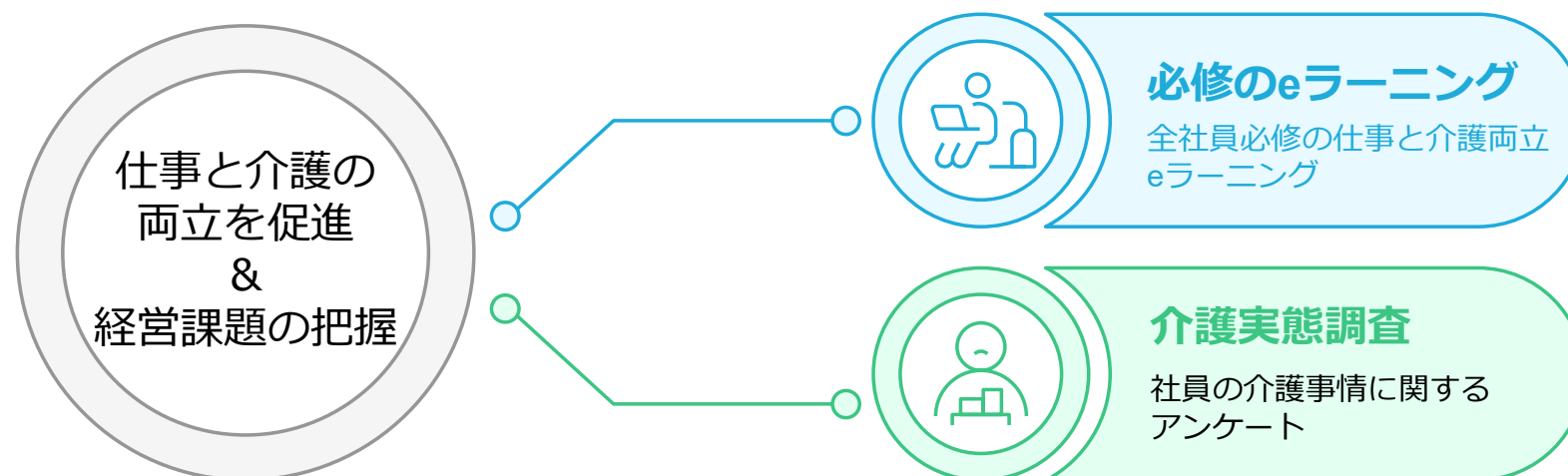


制度利用（富士通）

		2021年度	2022年度	2023年度
介護休職 利用者数*（人）	合計	7	18	24
	男性	7	10	11
	女性	0	8	13
介護休職後の復職率（%）		100	100	100
介護休職後の定着率（%）		90.0	85.7	93.3

*年度末（3月20日）時点に在籍している正規従業員を対象とする。

引用：富士通HP 社会・ガバナンスデータ <https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/esgdata/social/>



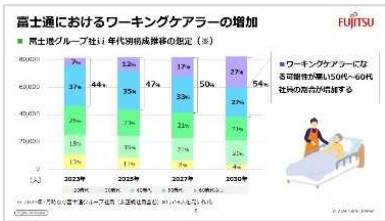
<アンケートによる介護実態サマリ>

- ・ 仕事と介護を両立している社員の割合は、ここ数年10%で推移している。
- ・ 仕事と介護を両立している社員の大きなパフォーマンス低減は見られなかった。これは、当社の働き方（テレワーク、多目的休暇など）が寄与していると考えられる。

全社員向け必修eラーニング



① 「ワーキングケアラー」とは



④ 会社の介護支援制度

- 介護前から知っておきたい情報
- 富士通の介護支援制度
- 介護に関する情報・相談
- 介護に関する制度・制度
- 介護に関するサービス

- 最初の一步:「仕事」と「介護」の両立ハンドブック
- 内容
- 介護に直面しても両立するために
- 家族に介護が必要になってきた方へ
- 現在家族を介護中の方へ
- 場面ごとのみなさんの役割
- 当社の介護支援制度
- 介護相談・事前準備シート

② そもそも「介護」とは、どういう状態か

- 介護認定や制度利用だけが「介護」状態とは限らない
- 介護認定とは
- 介護認定の申請
- 介護認定の活用

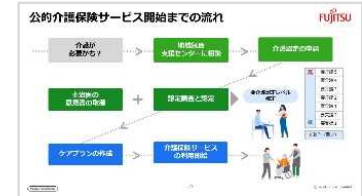
- 自身がどのフェーズにいるか把握しましょう
- ケアフリー
- フレックサブル
- ワーキングケアラー

⑤ 仕事と介護を両立するために

- 現状の把握・相談
- 介護に直面する前に状況を把握
- まずは相談！一人で抱え込まない

- 介護は情報戦・チーム戦
- 介護は情報戦
- 介護はチーム戦

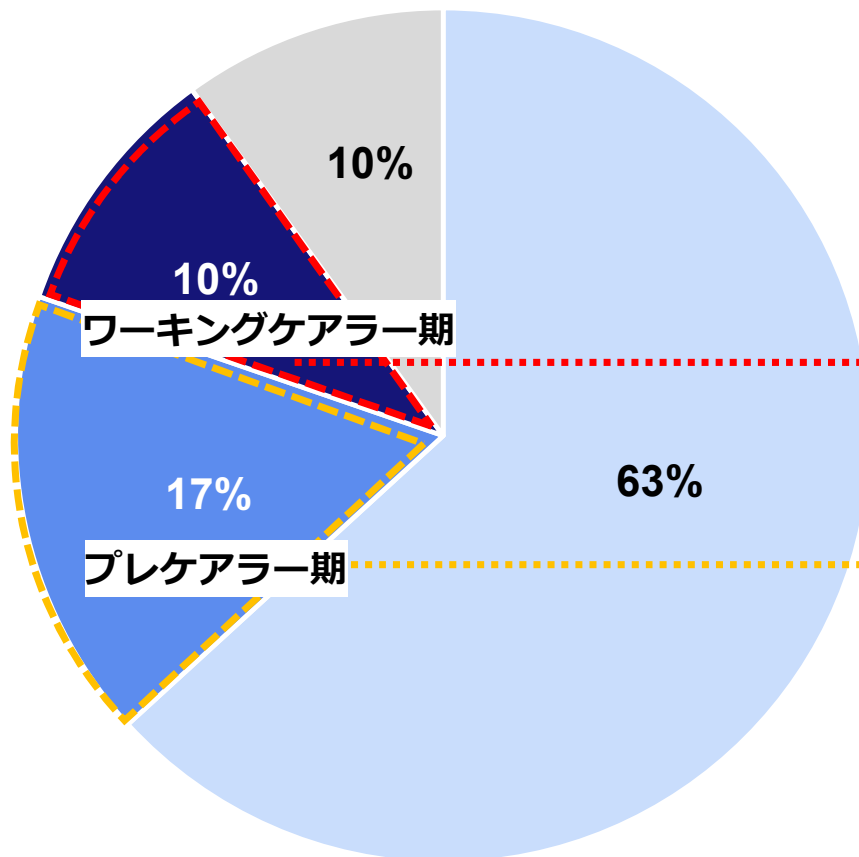
③ 公的介護保険の概要



- 高齢者に関わる悩み・心配事の相談先
- 介護を受ける方がお住まいの地域包括支援センターを確認
- 地域包括支援センター

ワーキングケアラーは横ばい、プレケアラーの経過観測が肝要

● 富士通グループの介護実態 n=富士通Grp正規従業員の92%



- ケアフリー期
- プレケアラー期
- ワーキングケアラー期
- いずれにも当てはまらない

(参考) 前回調査との比較

ワーキングケアラー期の割合 10%

※2021年 任意回答の調査結果

(参考) プレケアラー期の介護を受ける方

(主に両親の年齢) の年齢ごと割合

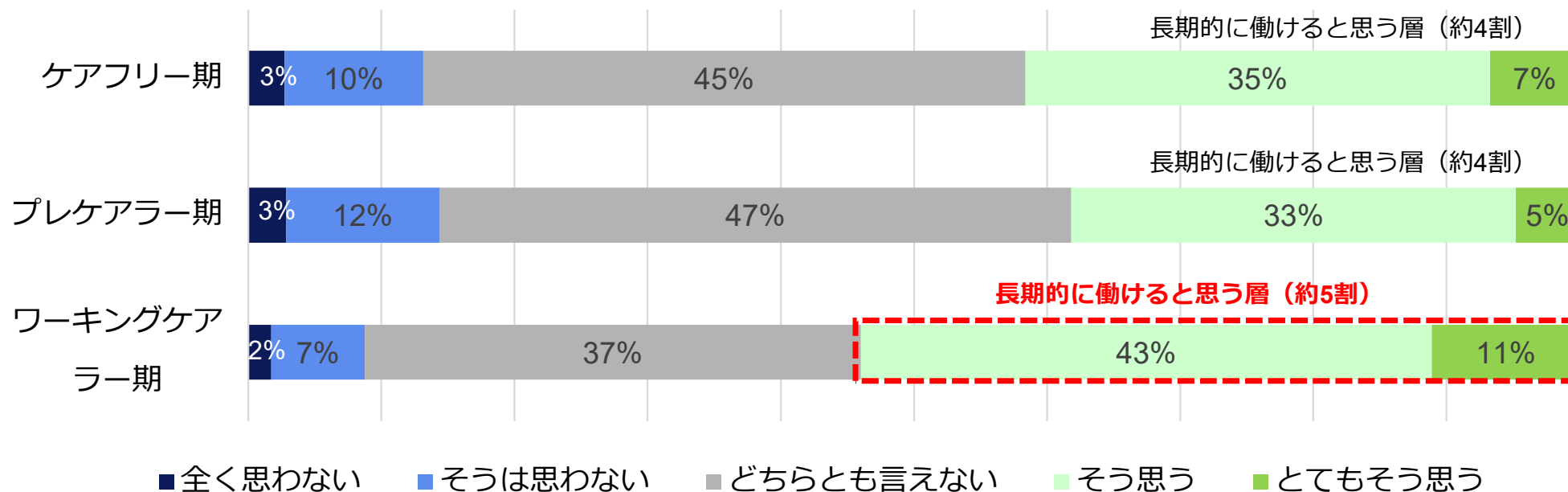
年齢	割合
64歳以下	5%
65歳~69歳	4%
70歳~74歳	8%
75歳~84歳	48%
85歳~89歳	25%
90歳~94歳	6%
95歳以上	1%

75歳以上*が 8割

*75歳を超えると介護認定を取得する割合が高くなる

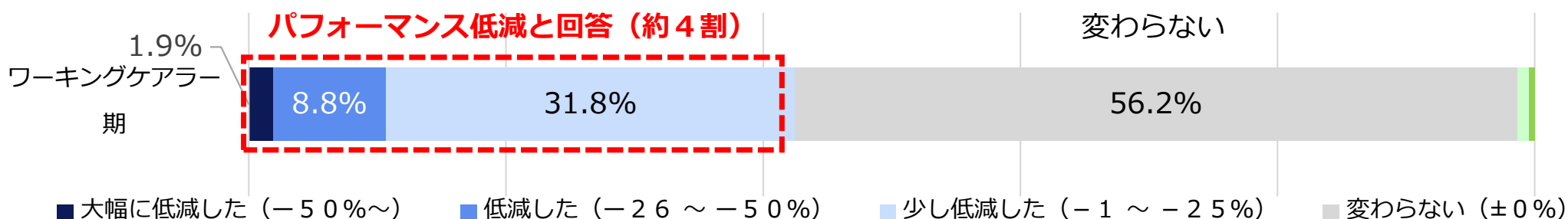
● 「ワーキングケアラー期」になった時、長期的に働けると思うか n=富士通Grp正規従業員の82%

※ワーキングケアラーの方は、現状の見通しを回答



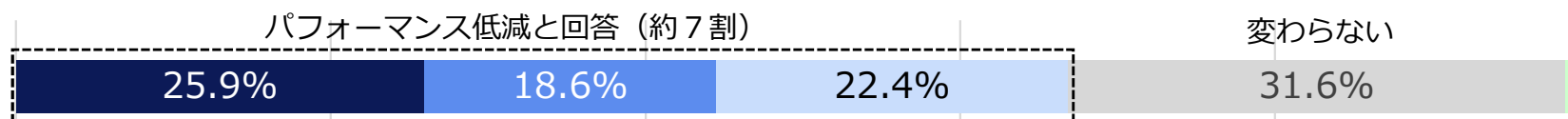
●ワーキングケアラー期のパフォーマンスは変動したか？

n=富士通Grp正規従業員の10% (=富士通Grp正規従業員のワーキングケアラーの割合)



(参考) 経産省の調査 「パフォーマンスが低減と回答」 (約 7 割)

- 家族の介護開始後の、仕事のパフォーマンスはどのように変化したか？ n=2,098
(介護を始める前の仕事のパフォーマンスを10としたときの介護後の数値)



出典 経済産業省 介護政策 関連資料「令和4年度ヘルスケアサービス社会実装事業 (サステナブルな高齢化社会の実現に向けた調査) p.71」

これまでの当社の施策・考え方と整合した法対応

改正	介護離職防止のための個別の周知・意向確認等		雇用環境の整備
	申出 / 個別周知 / 面談	早期の情報提供	
取組み	・ 申出サイトを開設 ・ 申出により制度情報を個別発信 ・ 上司へ面談実施の依頼通知	・ 全社掲示板での情報発信 ・ 個別メールによる通知 初めての介護保険料控除時、給与明細に制度情報サイト併記	介護相談窓口の実施（従来より開設）
工夫	・ 両立体制構築を目的とした上司との面談 ・ 介護実態の継続的な把握	・ 継続的な制度の周知 ・ 漫画や動画を活用した制度利用の促進	・ 会社制度と公的制度の両方を確認することが可能 ・ ケアマネジャーとの面談
課題	・ 上司との1on1で既に会話されており、改正による申出/意向確認との重複感 ・ 法の具体的指示（面談、書面）と当社施策全体像・コミュニケーションインフラ等（社内サイト掲示、参照先をメール案内）との整合		・ 運営費用と相談件数との費用対効果（企業負担）

本改正の気付き：「法の順守・社内制度整備・周知などの底上げ」と「ありがたい姿を先行して実現する組織への後押し」が両立する法改正を今後も検討いただきたい

制度理解を促し両立に向けた働き方を建設的に面談

●介護の申出～面談までの流れ



●介護に直面した旨の申出 ～回答項目～

項目	選択欄
介護者の情報	配偶者、父母・義父母、祖父母・義祖父母、子、その他（自由記述）
介護の状況	要支援1-2、要介護1-5、左記以下の常時介護を必要とする状態
会話したいこと、不安な点	自由記述（例：利用したい社内制度、介護中の働き方、今後のキャリア等）

※申請すると、本人と上司に意向面談に関するメールが送信されます。

社員向け：「仕事と介護のハンドブック」の案内、面談に向けた準備（制度確認、働き方検討）の依頼、上司との面談実施の依頼

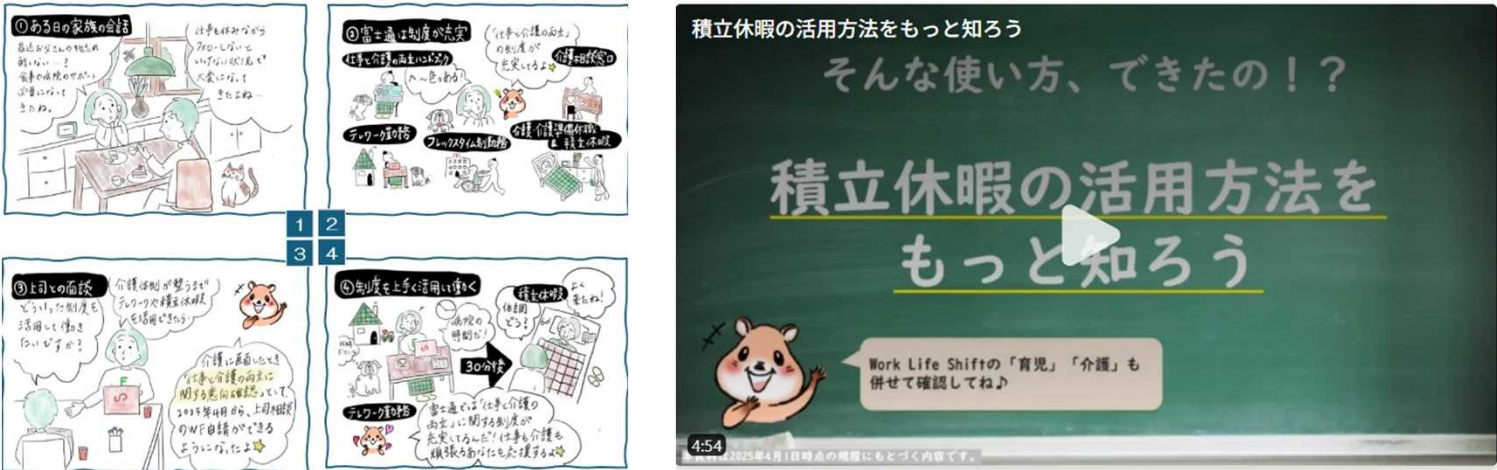
上司向け：申請者との面談設定依頼、面談前の「仕事と介護のハンドブック」確認依頼

法改正への取組み / 制度に関する早期の情報提供

従来
の形式的な通知から活用イメージが湧く手段で周知

FUJITSU

●漫画・動画による制度活用例や改正ポイントを周知



●全社員に向けた介護に関する通知

年度	メッセージ概要
2023年度	CHROから、介護問題を背景とした両立に向け早期に備えておく有用性、社内制度を周知
2024年度	アンケート結果とキャリアオーナーシップにもとづく制度活用と両立体制構築に向けた準備の啓発

●富士通グループ介護相談センターの仕組み

利用対象者

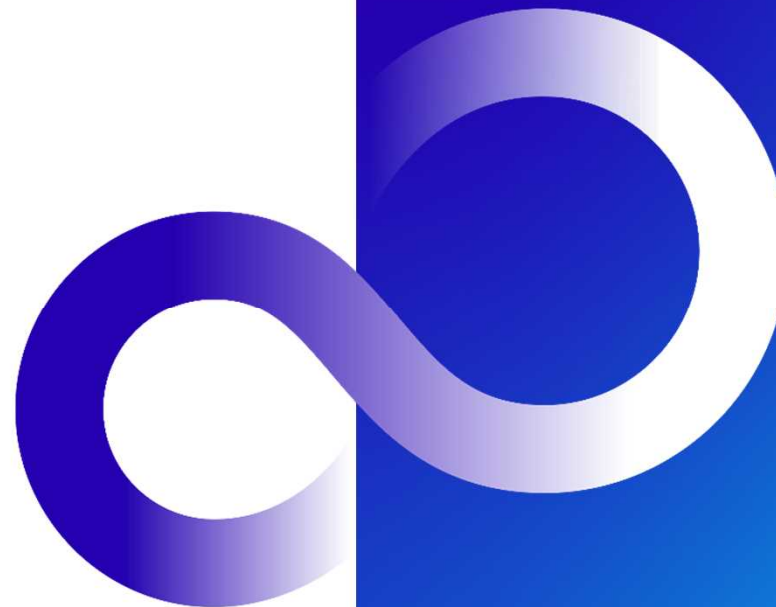
- 富士通グループ社員（役員含む）およびその家族
- 富士通健康保険組合 特例退職・任意継続被保険者



富士通健康保険組合HP
からも確認いただけます



Thank you



FUJITSU

事例 11：石山麗子 国際医療福祉大学大学院医療福祉経営専攻教授

プロフィール

2001 年介護支援専門員。2005 年東京海上日動ベターライフサービス株式会社入社 シニアケアマネジャーとして 140 名のケアマネジャーを統括。2013 年国際医療福祉大学大学院博士課程修了。2015 年 日本介護支援専門員協会 常任理事。2016 年 厚生労働省老健局振興課 介護支援専門官。2018 年より現職。

ヒアリング実施状況

○ヒアリング日時：令和 7 年 5 月 29 日(木)13:00~14:00 オンライン

○ヒアリング対応：石山麗子 国際医療福祉大学大学院医療福祉経営専攻教授

質問 1 企業が介護離職防止のための取組を実施していく際に、どのようなことに留意しなければならないか、大切なことは何か、お考えをお聞かせください。

- 全体を通じて、実効性を高めるために理想は示しつつ「現実的にこれならやれそう」というレベルを提示すること。
- 経営層が介護両立支援をコミットすること。
- 介護は極めて個人的なことであるため、例えば労務や人事にかかわる申請等が生じないと開示されにくい。
- 家族介護は誰にも発生しうるライフイベントであるが、対象者が生じた場合には、介護の個別性を踏まえた両立支援が必要になる。
- 介護離職には、辞めたくないが介護を理由に辞めざるを得ないと考えの場合と、常々辞めたいと思っていた労働者が介護を表向きの理由として離職する場合も想定される。ゆえに、介護が離職理由とならないことを目指した職場環境づくりと、介護に限らず離職防止策が必要である。
- 介護はいつまで続くかわからない不安があるが、長いプロセスを支援するうえでは一例として次のような企業の配慮（独自策）も一考である。
 - ・個別事情や、調整事も介護の一つであるとの考えから、介護休業の取得しやすさを促進するために企業独自で分割回数上限の緩和
 - ・医療は家族の同席を求めることや、ケアマネジャーとの面談のために介護休暇の日数増加

質問2 企業が、「雇用環境の整備の措置」として制度を設ける場合には、どのようなことに留意すべきですか、お考えをお聞かせください。

質問2-1 介護休業・介護両立支援制度等に関する「研修」の実施

➤全労働者を対象とする

➤介護の始まりを自覚することは意外に容易ではないこと。

脳卒中や骨折など、始まりが明確な場合もあるが、現在の要介護の原因疾患は認知症がトップとなっていることから、家族はいつの間にか何かおかしいと思いつつ介護行為に至っている。認知症軽度の段階では生活行為に対する見守りや声かけがあり、それも介護である。

(例) 介護とは、要介護者等の日常生活の見守りや介助行為、家事支援、通院介助のみならず医療介護サービスの利用調整や、今後受ける医療・ケアの方針等、意思決定のための関係者との話し合いも含まれる。

➤介護の状況が生じたら、ともかく相談すること、それぞれのたまかな役割は以下のとおり。

- ・会社（所属長、人事、労務）
- ・地域包括支援センター（介護に関する専門相談機関で入口の存在）
- ・ケアマネジャー（介護に関する相談役で伴走してくれる存在）
- ・その他、民間サービスとしていわゆる広義での産業ケアマネジャーへの相談

➤「家族＝介護者」という前提で考えないこと。

老健局では介護保険最新情報 Vol. 1178 において介護支援専門員の新たなアセスメント項目を通知した（参考1参照）。その変更点の一つに家族情報の項目がある。かつて家族を「介護力」として評価したが、当該通知以降は「家族等の状況」とし、家族は要介護者の日常生活や意思決定にかかわる位置付けとした。そのうえで介護への参加の意思確認を行う。家族は自身を「自分を介護すべき存在」として捉えない視点を知ること大切である。

➤意思決定以外は他者に依頼することのできる介護である。それにより時間的、身体的、精神的にゆとりが生じる可能性がある。仕事と介護を両立するうえでは自分で「介護をしすぎない」ことである。

➤介護は近年、状態の改善可能性や悪化防止に向けたアプローチが行われるようになっていることから、（一般には）家族で介護するよりも専門職に任せる方がよいという考え方もある。

➤いずれ介護には終わりの日が来る。その後も家族それぞれの人生は続いていく。その時に自分の生活基盤に心配がないか、自分自身の人生を歩むことができるかも具体的に想定して、仕事と介護についてどう向き合うのかの判断を下すことが肝要である。

・介護休業等の制度趣旨についてはどのようなことに留意すればよいか。

➤単に制度概要や改正事項を伝達するにとどまらず、制度の主旨理解を促す内容とすること。

（例）介護休業は家族が介護をするための期間ではなく、原則として介護体制を整えるためのものである。

※ただし、末期の状態で余命が限定的であって、かつ家族が介護する意思がある場合には、介護休業を要介護者と過ごすための時間として活用も想定される。

➤法改正で示されている情報提供の3要素（介護休業制度、その問い合わせ先、介護休業給付金）を確実に周知する。

➤先が見えない、個別性も高く、生活の将来予測は容易ではない。ゆえにサービス活用し、家族それぞれが自分の生活基盤を崩さないこと（キャリア形成）が大切である。

➤初動が重要である。自分の状況が専門機関に相談に該当する認識と、相談先を探すことができるよう、たとえ会社への相談や関与がなくても、円滑な初動に繋がる内容とする。

（例）○要支援や要介護1レベルの事例紹介

○親の住所地の地域包括支援センターに研修時間内での検索等、自らに引き寄せて受講するプログラム内容

➤介護休業や介護休暇の利用方法例

➤ケアマネジャーとの付き合い方の説明

老健局におけるケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会（その後、介護保険部会2024年12月9日）で示した「居宅介護支援事業所の介護支援専門員の業務範囲」を踏まえ、ケアマネジャーが対応できることの範囲を示すこと。つまり「なんでもケアマネジャーがしてくれるわけではない」ことの周知。

→居宅介護支援事業所の介護支援専門員の業務は、老健局推進課において整理され、介護保険部会（12月9日）に提出されている（参考2参照）

・介護保険制度や介護サービスなどについてオススの研修内容、教材等

➤無料又は安価で実施できる方法と、費用はかかるが民間が開発したパッケージの取組等の選択肢を紹介する。まずは、厚生労働省でこれまで作ってきたリーフレットを積極的に活用させるべき。

➤[無料・安価]

・R5年老健事業において老健局で作成した動画とリーフレット

【突然の介護】仕事と介護が両立できる環境を整える - YouTube

【社員・介護者向け】仕事と介護が両立できる環境を整える

・Aさん・急に介護に直面した場合、・Bさん・認知症の場合、

・Cさん・遠方の家族を介護する場合

【事業主・人事労務担当者向け】社員の介護離職を防ぐ

～企業が最初に取り組むこと～

→厚生労働省「仕事と介護の両立支援 ～両立に向けての具体的ツール～」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/ko
youkintou/ryouritsu/model.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/ko
youkintou/ryouritsu/model.html)

➤[有料・パッケージ]民間サービスの紹介

(一例として：東京海上日動ベターライフサービス株式会社 パンフレット等)

・「管理職向け研修」の場合などに強調すべき研修内容は何か。

- 義務化を知らない状態は解消する。
- 対外的には各社の取組みは加速しているので、何も行わなければ離転職予防、人材確保の観点で不利になっていく可能性がある。
- 心理的安全性の確保を担保する相談の方法や留意点（評価・昇進に影響しない旨のメッセージ）。
- 両立支援に関する相談は日頃の関係構築が重要である。
- リモートワークが仕事と介護の両立、負担軽減になるとは限らないこと。

・その他、適切な教材や、研修内容の好事例として参考になると思う資料など。

- 厚労省がこれまで作成してきた動画、冊子等をあらためて情報として添付。
厚生労働省「仕事と介護の両立支援 ～両立に向けての具体的ツール～」

質問2-2

介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）

- 企業「内部」における対応として、組織の上司への相談（状況、希望の確認と両立支援策の紹介）
- 企業「外部」における対応として、介護に関する相談の入口として地域包括支援センター。その後介護相談の伴走役としてケアマネジャーが紹介される
- 企業で準備があれば、仕事と介護の両立支援に関する専門的な相談として民間サービスである広義の産業ケアマネジャー

・相談窓口における対応マニュアル、相談対応シート、情報連携先のリストや、好事例として参考になる資料など。

- 介護に関する相談を受けた場合 「仕事と介護の両立支援 ～両立に向けての具体的ツール～」資料7「その1（会社の対応ポイント）」、資料8「その2（相談時の対話例編）」、資料9「個別の周知・意向確認書の記載例」、資料11「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」

質問 2-3

自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供

- あらためての事例収集について人事部門ではハードルが高いという企業は少なくない。
- 企業内での介護コミュニティの実施・定期的開催であれば、制度利用者の生の声も参加者に共有できる。このような取組みに外部の力を借りることも一手段である（産業ケアマネジャーの企業における介護コミュニティの運営支援等）

質問 2-4

自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

- 情報提供をし続けること。該当するタイミングが来た時に、どこに相談したらよいかを思い出してもらえるレベルを目指す。
- 40 歳等一定年齢以上には個別メールで周知、併せて全社員に、いつでも閲覧可能な状態として掲示板に掲載、それを定期的に繰り返していく。

質問 3

企業が、介護に直面する前の早い段階（40 歳等）での情報提供を実施する場合には、どのようなことに留意すべきですか、お考えをお聞かせください。

- 労働者が抱え込まず早期に相談行動をとり、離職回避、パフォーマンス低下防止を目指すために法改正で示されている情報提供の 3 要素（介護休業制度、その問い合わせ先、介護休業給付金）だけでなく、公的介護保険制度の知識や両立に向けたポイントを労働者に理解させること。
- 40 歳等の「等」は、やはり全世代も想定していることが重要。
どこから：人事・労務関連部署/健康経営部署から
何を：
 - ・ 育児介護休業法の制度概要
 - ・ 社内規則の改正事項と内容
 - ・ 社内の申し出先
 - ・ 手続き概要
 - ・ 両立支援例
- 所属組織が両立支援を重視しているというメッセージであること。
- 予防的なことは正しいが、自分の身に生じなければリアリティはない。
したがって、情報提供し続け、実際に事案が発生したときに思い出してもらえることを成果とする。

質問4 介護離職防止のための個別の周知・意向確認を実施する場合には、どのようなことに留意すべきですか、お考えをお聞かせください。

- 心理的安全性の確保（評価・昇進に影響しない旨のメッセージ）。
- 職場上司の理解促進（管理職向け研修などの実施）。
- 相談窓口には、以下の資料を備えておくこと。
 - 「仕事と介護の両立支援 ～両立に向けての具体的ツール～」
 - 資料7「その1（会社の対応ポイント）」
 - 資料8「その2（相談時の対話例編）」
 - 資料9「個別の周知・意向確認書の記載例」
 - 資料11「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」
- なお、ケアマネジャーの立場から言えば、被介護者の自立支援・重度化防止を目的としてケアプランを作成するケアマネジャーは、家族介護者に対し、その勤務状況等を細かく聞けないと思っているケースもあるので、資料11「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」を活用し、家族介護者の「仕事や生活のこと」（出勤時間・帰宅時間、残業の有無等）や、勤務先の両立支援制度の存在等を伝えてもらえれば、それを踏まえてプランを作ることができるようになるので、資料11の活用をすすめていくことは有効である。

質問5 その他、仕事と介護の両立支援を図っていく上で、ご意見等がありましたらご教示ください。

- 介護は生活の中にあり、家族は人知れず介護を行う極めて個人的なことであるため、会社にとって介入しにくい領域である。それだけに企業人事部門や経営層は自身の介護経験の有無にかかわらず、自分に引き寄せ、身近な問題として捉える意識をもつことや、両立支援を行うという会社方針としてメッセージを労働者に届くように発信することが大切である。
- 企業人事部門や経営層が介護の両立支援の全体像を認識することにより具体的に自社で行えること（活用可能な施策）には何があるのか理解できる。それから優先順位をつけて取り組みを進められるよう促すことが肝要である。

以上

(参考 1)

介護保険最新情報 Vol. 1178「介護サービス計画書の様式及び課題分析標準項目の提示について」の一部改正について（抜粋）

新			旧	
課題分析（アセスメント）に関する項目			課題分析（アセスメント）に関する項目	
No.	標準項目名	項目の主な内容（例）	標準項目名	項目の主な内容（例）
21	家族等の状況	本人の日常生活あるいは意思決定に関わる家族等の状況（本人との関係、居住状況、年代、仕事の有無、情報共有方法等）、家族等による支援への参加状況（参加意思、現在の負担感、支援への参加による生活の課題等）、家族等について特に配慮すべき事項に関する項目	介護力	利用者の介護力（介護者の有無、介護者の介護意思、介護負担、主な介護者に関する情報等）に関する項目

介護保険最新情報 Vol. 1179「課題分析標準項目の改正に関する Q&A」（抜粋）

【No. 2 1 家族等の状況】

問 18 以前の項目では「介護力」となっていたが今回の改正で「家族等の状況」と表現を変更した理由如何。

（答）

本人及び家族等の望む生活の実現を目指す観点から、家族等を介護のための資源としてとらえる「介護力」という一面的な捉え方を改めるため、修正したものである。

本項目ではまず、本人の日常生活あるいは意思決定にかかわる家族等の関係者の状況を確認する必要がある。そのうえで、家族等もそれぞれの生活があることから、家族等本人の意向にも留意し、利用者本人の介護への参加に対する意欲や負担感を十分に確認することが重要である。

居宅介護支援事業所におけるケアマネジャーの業務について			(別添)
業務の類型	主な事例	対応例	
①法定業務	・利用者からの相談対応 ・関係機関との連絡調整 ・ケアプラン作成	—	
②保険外サービスとして対応しうる業務	・郵便・宅配便等の発送、受取 ・書類作成・発送 ・代筆・代読 ・收急搬送時の同乗	・保険外サービスとしてケアマネジャーが対応、または他の地域資源につないで対応	
③他機関につなぐべき業務	・部屋の片付け・ゴミ出し、買い物などの家事支援	自費サービス、NPO団体、ボランティア団体等	
	・福祉サービスの利用や利用料支払いの手続き ・預貯金の引き出しや振込 ・財産管理	市町村、地域包括支援センター、社会福祉協議会と連携(→日常生活自立支援事業や成年後見制度の利用へつなぐ)等	
	・入院中・入所中の着替えや必需品の調達	・病院や施設等と打合せ、体制を整える(社会福祉協議会や知人の協力を仰ぐ) ・自費サービスやサポート事業者	
	・徘徊時の捜索	・家族、友人・知人、近隣住民などに捜索への協力を仰ぎ、その後の対応は警察等へつなぐ ・行政、地域包括支援センター、民生委員等と連携(→見守りネットワークを構築) ・介護保険の徘徊感知器等や民間のGPS	
④対応困難な業務	・死後事務	・高齢者等終身サポート事業者 ・信託銀行 ・(火葬等を行う者がいない場合等)市町村等	
	・医療同意	—	

事例 12：株式会社 チェンジウェーブグループ

企業プロフィール

「人、組織、社会のまだ見ぬ可能性を開く」をミッションとし、企業のダイバーシティ推進、人材育成、組織変革を支援する研修・コンサルティング等を幅広く提供。特に「仕事と介護の両立支援」では従業員と企業の双方を支える実践的な支援に取り組んでいる。

同社が提供する「仕事と介護の両立支援プログラム LCAT（エルキャット）」は契約 ID 数 15 万名以上。従業員の介護リスクを測定し、リスクの度合いに応じたラーニングをプッシュ型で配信するほか、研修、個別相談窓口などを組み合わせて包括的な支援を行う。介護サービス・施設検索サイト「ライフサポートナビ」も運営。

高齢者の健康寿命の延伸、ウェルビーイングの実現を目指し、本年 2 月に設立された「一般社団法人 介護関連サービス事業協会（Care-related Service Business Association）」には、設立メンバーおよび運営事務局として参画し、介護保険外サービスの振興にも取り組む。

ヒアリング実施状況

○ヒアリング日時：令和 7 年 5 月 50 日（金）10:00～11:00 オンライン

○ヒアリング対応：CCO（チーフ・ケア・オフィサー）介護福祉士 介護支援専門員
木場 猛 （こば・たける）

質問 1 企業が介護離職防止のための取組を実施していく際に、どのようなことに留意しなければならないか、大切なことは何か、お考えをお聞かせください。

特に以下の点については、当社が顧客企業のご支援を行う際にもお伝えしております。

- ・ 社員の継続就業を目標に据えて支援していく姿勢が重要である
- ・ 社員の、望まない離職を防ぐ
- ・ 介護は予期せず、突然やってくる場合があり、事前の準備が重要である
- ・ どのように働きたいか、を軸に考えることを従業員に促し、「休む」ことを前提としたメッセージにしない
- ・ 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」ことが重要である
- ・ 介護休業は介護の体制を整えるためのものである

質問 2 企業が、「雇用環境の整備の措置」として制度を設ける場合には、どのようなことに留意すべきですか、お考えをお聞かせください。

① 介護休業・介護両立支援制度等に関する「研修」の実施

当社では「研修」「セミナー」を企業にご提供しています。

介護のためだけのセミナーではなく、「両立する」ことをテーマとしたプログラムであること、また、土台となる「介護があっても就業は継続できる」「ご自身だけで抱え込ま

ず、適切なプロと体制を作る」という考え方を大事にお伝えしています。

当社の調査（2021 年）では、「両立準備に必要な実践的情報取得により、両立の負担は下がると思う」と回答された方が83%となっており、**介護に直面する前からの情報・知識の習得は必要**だと考えます。

② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（**相談窓口設置**）

当社が提供する相談窓口では、どう介護するかではなく「どう働いていきたいか」を聴く立場を崩さないよう、留意しています。本人のキャリアや希望の働き方を起点に、支援と体制を組み立てる姿勢です。

また、（原則として）「〇〇してください」などの一方的な提案は控えています。介護する方の就業継続を土台に、また、介護される方への決めつけを避けながら、ご自身の両立指針に自ら気づいていただけるように心がけています。

当社では、専門職であっても相談者の介護方針について評価や判断をせず、選択肢を提示するまでにとどめています。企業の窓口は、介護対象の親御さんを見ているわけではないので判断材料が足りず、介護対象を動かすアドバイスは難しいはず。そのため、親御さんの状態や他の家族がどう考えているかなどは所与の条件（＝動かそうとしない条件）として、本人自身がどう働けるか・どう両立したいかを相談することが肝要で、管理職や人事の方にもヒントになる考え方かと思います。

③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**

当社が社外向けに実施している事例共有の取り組みについて、以下の通りご紹介させていただきます。

■当事者事例の収集、提供の場

- ・ライフサポートナビ Q&A 仕事と介護の両立相談室

https://navi.lyxis.com/q_a

仕事と介護の両立にまつわる不安を抱えるビジネスパーソンから質問を受け、回答を公開（無料）

- ・全国ビジネスケアラー会議（無料オンラインセミナー）

<https://navi.lyxis.com/article/business-carer-conference/>

両立経験者・当事者と、各分野の専門家との対談形式を基本とし、実際の体験談に基づいた両立のリアルを一例として紹介。視聴者のリアクションや質問を受けながら進めています。

月 1 回程度開催し、これまでに累計 1 万 2 千人の方がご参加くださいました。視聴者層は介護が始まる前の方が 6 割程度であり、「介護が始まる前」の情報提供に資するサービスと考えています。

質問3 企業が、介護に直面する前の早い段階（40 歳等）での情報提供を実施する場合には、どのようなことに留意すべきですか、お考えをお聞かせください。

当社 LCAT の調査では、企業で働く約 38,000 人のうち、「介護と両立中」が 6.4%、「いつ始まってもおかしくない」または「2-3 年以内に対応が必要になる可能性がある」が 45%でした。企業のご担当者からは「なかなか興味を持ってもらえない」「忌避感が強い」と伺いますが、このような調査結果をお伝えしながらできる限り多くの方々に情報をきちんと「受け取っていただける」よう、届け方に留意しています。

当社調査では、「もうすぐ介護が始まりそう」と考えている層が最も不安度が高いという調査もでているので、この層をどうフォローするか。ある調査では、介護が始まる前でもかつどの世代であっても多くの方が不安を抱えていると出ており、実は無関心層はいないのではないかと考えています。

まずは戸口に立ってもらおうということが重要で、セミナー等の案内を周知する際も、イントラネットの掲示のみ、ではなく、メール等で繰り返しプッシュで通知する、など、「プッシュ型の情報提供」をお勧めしています。

また、セミナーと組み合わせ、自社の「両立支援の方針」「制度の利用の仕方」などを伝えていただくこともあります。

企業ご担当者からは「セミナー後、参加者アンケートを実施したところ『実は介護に対する不安がある』『リモートワークで何とかなっているため、職場には伝えていないが、実は介護をしている』といった回答が集まり、改めてこの課題の大切さを実感した」といったお声をいただいています。

【ご参考】

LCAT(エルキャット)

<https://lcat.jp/>

介護のリスクを見える化し、両立に必要な知識が学べる e ラーニング型、仕事と介護の両立支援システム。

受講者（「無関心層」を含む）に対して、介護・両立リスクに関する診断が可能であり、切迫度・影響度で 9 タイプに分類された後、受講者に合わせた情報がプッシュ型で配信される。

企業担当者は施策検討の判断材料となる「実態把握ツール」として利用できる。

質問4 介護離職防止のための個別の周知・意向確認を実施する場合には、どのようなことに留意すべきですか、お考えをお聞かせください。

① 個別の周知事項

顧客企業からのご依頼やご質問に応じ、厚生労働省・東京都労働局の公式情報を参照の上、必要な内容をご案内しております。

また、企業の現場では、管理職が意向確認を行うことが多いため、管理職にも適切な知識を持っていただけることが重要ではないかとお伝えしています。

- ・ 専門家に早期相談が鍵：まずは地域包括支援センターへ
- ・ 介護についての判断や助言はしない

介護は個別性が高く、それぞれの考え方もある中で、企業側から「いい施設はないのか」「だれか他に頼れる人はいないのか」と言うようなことはトラブルになりやすいと思います。

- ・ ケアマネジャーなどの介護のプロに、当事者が「できること」「できないこと」を遠慮なく伝える

ケアマネ目線だと、家族が介護以外の場面でどう暮らしているかはわからないので、どこまで自分が携われるかは遠慮なく伝えていくことが重要です。よく、「フィンランドにいる娘さんを頻繁に呼び出したりしないでしょ」という例を伝えています。「無理です」という状況を伝えれば「じゃあこれもご家族で」とはならないので、できないと言えはその前提でケアマネも考えてくれると思います。

質問5 上記質問2～4で掲げた取組を行うに当たって、それぞれの連携や全体像の設計として留意すべきことがあれば、教えてください。

単発の施策で終わらないようにすること、継続して従業員の方々に発信していくことをおすすめしています。情報を得てから具体的な行動に移すまでの期間が長い方が多いからです。

また、まずは「サービスや制度にうまく頼ることで両立は可能である」「介護のために働き方を変えるのではなく、望む働き方を軸に介護体制を組むことができる」と知ってもらうことが大事だと考えています。

職域で支援できる範囲には限りがありますので、その後は従業員が自ら情報を取りに行く、また、相談先を見つけることにつなげ、ご自身で主体的に行動できるように支援することが必要ではないでしょうか。特に両立準備を早期で自立して行えるよう、サポートできると良いのではと考えます。

そして、両立が職場全体に浸透し、実効性を担保するためには、働き方の改革も必須になると思います。

質問 6 ■ その他、仕事と介護の両立支援を図っていく上で、ご意見等がありましたらご教示ください。

弊社が伺っております個人のニーズにつきましては、公開可能な範囲に限り「サポナビQA」にてご紹介しております。

また、当社が企画・運営を務めております、企業人事担当者の勉強会では「(一定の注意をしながら) 共有した経験談」「コミュニティで介護について話す機会」「管理職の理解と通常からのコミュニケーション」「経営層のメッセージ」等が有効であったという声を頂いています。

日立製作所における 『仕事と介護の両立』支援施策について

2025年6月2日

株式会社日立製作所 人財統括本部 人事勤労本部

事前にいただいたご質問

質問 1 : 貴社の介護休業、介護両立支援制度等の概要について教えてください。

質問 2 : 貴社が介護離職防止のための取組を実施していく際に、留意していること、大切にしていることは何か、お考えをお聞かせください。

質問 3 : 貴社の取組のうち、「雇用環境の整備の措置」として該当しうる制度の概要について教えてください。

質問 4 : 貴社の取組のうち、介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供として取り組んでいる内容、留意事項等について教えてください。

質問 5 : 貴社の取組のうち、介護離職防止のための個別の周知・意向確認として取り組んでいる内容、留意事項等について教えてください。

質問 6 : 上記質問 3 ～ 5 で掲げた取組を行うに当たって、それぞれの連携や全体像の設計として意識していることがあれば、教えてください。

質問 7 : その他、仕事と介護の両立支援に関連し、

①貴社で取り組んでいる取組のうちで効果的だと思われるものや、重要だと考えていることや工夫していること、

②介護両立支援制度に関する従業員からのニーズについて把握していること、

③マインドセットや働き方の見直しなど

も含めて、参考になると思うことなどがあれば、「可能な範囲で」ご教示ください。

質問 1：貴社の介護休業、介護両立支援制度等の概要について教えてください。

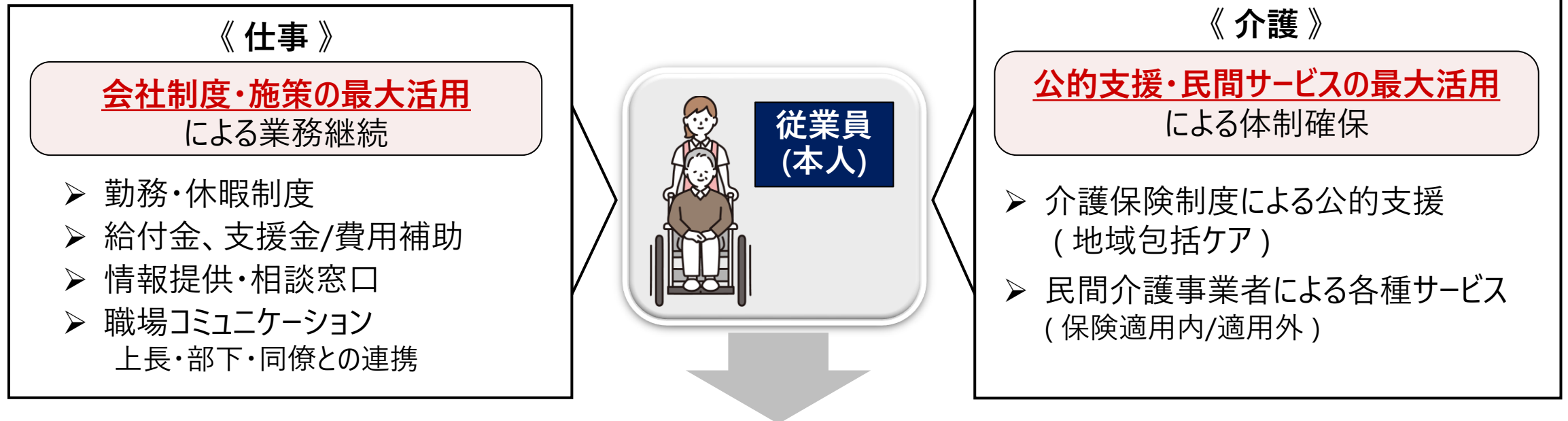
- ①介護休業制度
- ②介護休暇に関する制度
- ③所定外労働の制限に関する制度
- ④時間外労働の制限に関する制度
- ⑤深夜業の制限に関する制度
- ⑥介護のための所定労働時間の短縮等の措置
- ⑦その他

（期間（日数）、回数、有給・無給の別、可能であれば、取得実績など）

本質問に関する説明は別資料にて実施

質問 2：貴社が介護離職防止のための取組を実施していく際に、留意していること、大切にしていることは何か、お考えをお聞かせください。

■ 従業員の責任・役割



国および会社の支援策を最大限に活用し、**従業員本人が両立をマネジメント**

■ 会社の責任・役割

『 **介護離職をしない・させない** 』ための環境整備と各種支援制度・施策の提供

- ◆ 多様な介護ニーズ・事情を踏まえた、多面的・継続的な**情報の提供**
- ◆ 介護をしながら働き続けられる**制度・しくみの提供**
- ◆ 多様性を受容し、両立を支援する**職場の意識・風土醸成**

質問 3 : 貴社の取組のうち、「雇用環境の整備の措置」として該当する制度の概要について教えてください。

② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）

- ・ 相談窓口の設置場所、部署、機能
- ・ 相談対応者の属性（どんな人が対応していますか）
- ・ 相談窓口の周知方法（可能であれば実際の利用頻度）
- ・ 相談窓口における対応マニュアルや手順の整理など事前に準備しているもの（対応のポイントや、相談時の対応例など）があれば教えてください。また、相談対応シート、（社外・社内等の）情報連携先のリスト、チラシなどがあれば、ご教示ください。（シート、リスト等もご提供いただけると幸いです。）

○以上の取組を実施するに当たって、より効果的に「介護離職防止」を図るため、どのようなことに留意していますか。

○また、当該措置を講ずるに至ったきっかけ、プロセスなどで言及できることがあれば、ご教示ください。

相談窓口：介護コンシェルジュの概要

HITACHI

■ 導入目的

個性・多様性・突発性といった「介護の特性」を踏まえ、**多様な悩みを抱える従業員の個別事情に寄り添った支援体制・サービスを提供**することで、「**仕事と介護の両立の実現性**」を高める

■ 介護コンシェルジュの特徴

- ・ 介護に関するあらゆる相談に、**ワンストップで対応**
(電話・メールにより、無料かつ回数無制限で相談可)
- ・ **公的制度と会社制度の双方に精通した専門家**
(ケアマネジャー等)が多様な個別事情に応じて全面サポート
- ・ 部下の両立に関する**上長からの相談**や、従業員の**家族からの相談**にも対応

■ 導入状況：国内連結グループ会社 63社導入済

→ 従業員カバー率：約90% (25/2月時点)

■ 従業員からの声 ※セミナーアンケート等より

介護コンシェルジュからアドバイスを頂いた
おかげで決心がつき、地域包括支援センター
へ連絡し、親とも相談することができた。

実家の親の介護に直面しており、
1人で悩まず相談できる窓口があることを
大変心強く思っている。

今は介護が必要な状態ではないが、
漠然とした不安や悩みがあるという状態でも
相談にのってもらえるということが分かり
とても安心した。

活用場面のイメージ

介護認定について
教えてほしい
(公的制度の相談)

要件が合う
介護施設がない・・・
(介護施設の紹介)

介護のための住宅改修
費用について補助を受け
られる制度はあるか？
(会社制度の相談)



父の介護をしている
母が疲れている。
どうサポートすればよい？
(日々の悩み相談)

どんな介護サービスを
受ければ、仕事と両立
できるか相談したい
(両立プラン相談)

従業員が抱える様々な悩みに
専門家がワンストップで対応
(電話・メールで何度でも相談可能)

質問 4 : 貴社の取組のうち、介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供として取り組んでいる内容、留意事項等について教えてください。

- ①情報提供方法（面談、書面交付、研修など）
- ②情報提供内容、ツール等があれば教えてください。
 - ・ 法令で定められている、社内の介護両立支援制度、申出先、介護給付に関する事として提供している情報提供内容
 - ・ 介護保険制度についてはどのようなことを周知していますか。

○以上の取組を実施するに当たって、より効果的に「介護離職防止」を図るため、どのようなことに留意していますか。

「②情報提供内容、ツール等」に関する説明は別資料にて実施

①情報提供方法

■情報提供施策の具体例

HITACHI

区分	#	実施項目	対象	実施時期	内容
基礎知識付与	1	従業員教育	40歳以上の全従業員	2019年～	・外部講師による集合研修方式で一斉実施（2019年～2020年） ・40歳到達者/40歳以上のキャリア採用者へのeラーニング（2021年～）
	2	管理職教育	全管理職	2021年～	・管理職向けeラーニング（介護離職防止のためのマネジメントスキル付与、意識変革）
	3	ハンドブック配布	全従業員	2020年	・(製作所)全従業員に「仕事と介護の両立マネジメント支援ハンドブック」配布 - 約34,000人の自宅へ郵送 ⇒ 家族とのコミュニケーションも促進 ・グループ会社従業員への展開（2022年9月）
会社制度周知	4	ポータルサイト (リニューアル)	全従業員	2023年	・社内イントラサイトをリニューアルし、関連情報を集約し一括掲載 - 国・会社の制度/手続き/相談窓口等案内 等
	5	メールマガジン	全従業員	—	・40歳到達者あて： 介護保険適用時の意識喚起と基本情報提供（eラーニング受講案内） ・全従業員あて： 相談窓口・支援制度周知メール配信（年2回）
意識改革	6	人財部門教育	両立支援施策実行 責任者・担当者 (含む、グループ会社)	2022年	・外部有識者による介護の実態・社会の動き等に関する知識付与 ・日立グループ(会社)としての課題認識、制度・取組み状況の説明、認識の共有化
	7	仕事・介護両立 講演会	全従業員 (含む、グループ会社)	2022年～ (年2回実施)	・2023年9月： 介護コンシェルジュの徹底活用 ・2023年11月： 認知症と介護 ～「お金」の問題を中心とした両立のポイント～ ・2024年9月： 仕事と介護の両立経験者によるパネルディスカッション ・2025年2月： 介護離職しない、させないための支援制度活用のすゝめ
対個別	8	相談窓口 (介護コンシェルジュ)	全従業員	2020年～	・公的制度・会社制度・施設紹介等、介護関連の各種相談に専門家がワンストップ対応 (従業員だけではなく、家族からも無料・回数無制限で相談可能)

質問 5：貴社の取組のうち、介護離職防止のための個別の周知・意向確認として取り組んでいる内容、留意事項等について教えてください。

①個別の周知事項として、法定の

- i) 休業に関する制度、介護両立支援制度（制度の内容）
- ii) 介護休業・介護両立支援制度の申出先（例：人事部など）
- iii) 介護休業給付に関すること

に関して、どのようなことを周知していますか。

また、介護保険制度に関することなど、法定以外の周知事項として、取り組んでいることがあれば、教えてください。

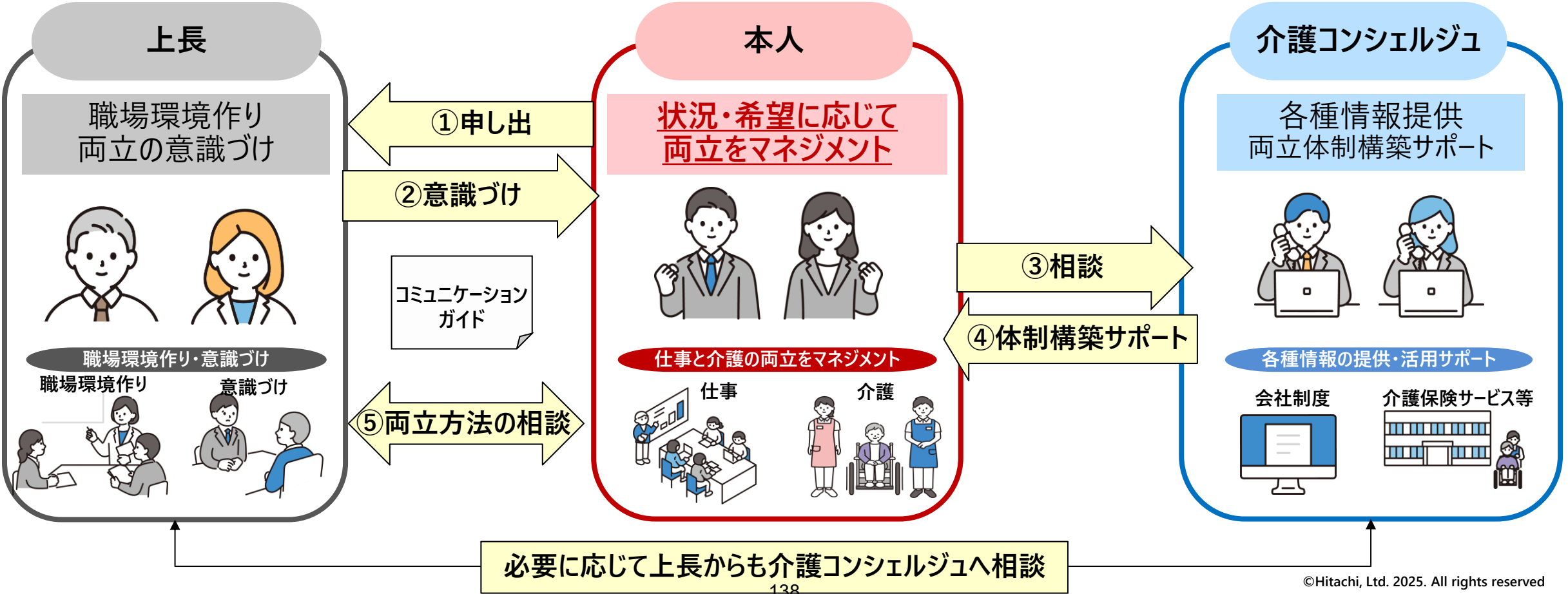
②個別周知に当たって、シート等のフォーマットがあれば、ご提供いただけないでしょうか。

○以上の取組を実施するに当たって、より効果的に「介護離職防止」を図るため、どのようなことに留意していますか。

本質問に関する詳細説明は別資料にて実施

■ 本人・上長・専門家(介護コンシェルジュ)の役割とコミュニケーションのステップ

- ✓ 介護に直面した際に、仕事との両立が円滑に実施できるように、本人・上長・介護コンシェルジュの役割を整理
- ✓ 上長は職場環境づくり、両立の意識づけに注力
- ✓ 専門知識が必要な社内外制度説明、制度を活用した両立体制構築サポートは専門家(介護コンシェルジュ)が実施



**質問 6 : 上記質問 3 ～ 5 で掲げた取組を行うに当たって、
それぞれの連携や全体像の設計として意識していることがあれば、教えてください。**

■ 支援施策のフレームワーク

HITACHI

✓ 必要な支援を4つの軸で「トータルパッケージ」として実施・提供

情報提供

- ◆ 介護に関する知識付与・リテラシー向上（突発的な介護離職の防止）
⇒ 両立に向けた初動対応の円滑化、介護に関する「漠然とした不安」の解消
- ◆ 介護コンシェルジュ(相談窓口)の設置（介護の抱え込み防止）
⇒ 介護に直面した従業員およびその家族・上長への、外部専門家によるサポート

経済的支援

- ◆ 両立のための必要費用補助（公的支援への上乗せによる経済的負担軽減）
 - 日常の介護関連費用補助、両立体制の構築費用補助
 - 休業期間中の所得低下軽減

働き方改革

- ◆ 勤務制度の柔軟化（両立を可能とする働き方の選択肢拡大）
- ◆ 休暇・休職制度の拡充（多様な両立支援ニーズへの対応）

マネジメント改革

- ◆ 意識改革・双方向コミュニケーションの促進（「お互いさま」の職場風土醸成）
 - 管理職対象 研修/セミナー/eラーニング
 - 1on1等の場を活用した、仕事と介護の両立に関する上長-部下間のコミュニケーション強化
 - 上長-部下間のコミュニケーション強化・円滑化を目的としたコミュニケーションガイドの展開

取組み
成果を
確認



結果を
施策に
反映



意識・実態調査
(定点観測)

質問 7：その他、仕事と介護の両立支援に関連し、

- ①貴社で取り組んでいる取組のうちで効果的だと思われるもの
（制度面以外（上司とのコミュニケーション、職場の風土作りなど）も含む。）や、
重要だと考えていることや工夫していること、
- ②介護両立支援制度に関する従業員からのニーズについて把握していること
（このような制度を整えてほしいとの声があった、どの制度に関するニーズが高い、
従業員からの声によりこのような仕組みを整えた等）、
- ③マインドセットや働き方の見直しなど

も含めて、参考になると思うことなどがあれば、「可能な範囲で」ご教示ください。

質問7-②③に関する説明は別資料にて実施

仕事と介護の両立ができると思う者とできないと思う者の差は、「知識不足」、「職場環境」であり、「情報提供」、「マネジメント改革」の取組みを強化・継続していく

【現状】

介護の 状況

現在、介護している

：7.9% (2018年度比: +1.0pt)

5年以内に介護する可能性がある

：58.8% (2018年度比: +7.6 pt)

仕事と 介護の 両立

仕事を続けられると思う

：42.2% (2018年度比 +13.9pt)

従業員実態調査結果(2023年度・日立製作所)より

※介護が始まって「両立できると思うと回答した者」と「両立できないと思うと回答した者」の回答差が大きい上位5項目

【「両立できないと思う者」の不安要素※】

両立のための仕組みがわからない

：できると思う者比 +18.6pt

制度を利用しにくい雰囲気

：できると思う者比 +16.3Pt

労働時間が長い

：できると思う者比 +16.0pt

職場に介護休暇取得者がいない

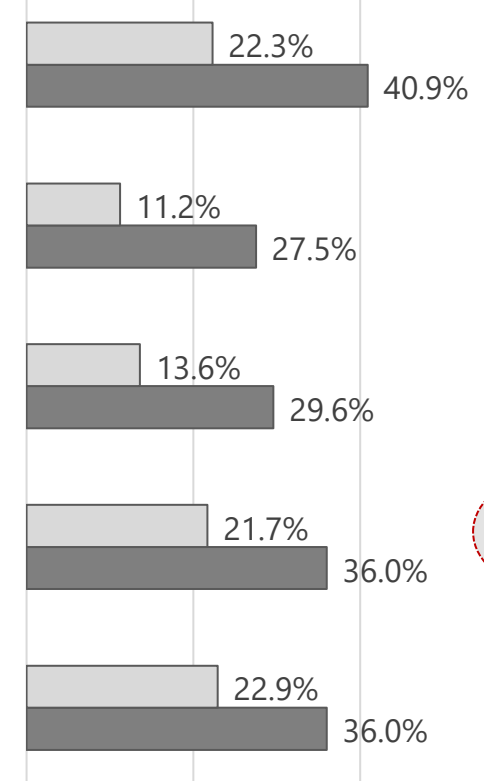
：できると思う者比 +14.3pt

代替要員がいないため休めない

：できると思う者比 +13.1pt

0.0% 20.0% 40.0%

□ 両立できる ■ 両立できない



知識
不足

職場
環境

職場
環境

知識
不足

職場
環境

職場
環境

■【情報提供】社内外への情報発信

- ✓ 社内への情報発信を継続的に実施し、「**従業員の知識向上**」を推進
- ✓ 社外への発信も積極的に実施し、「**社会全体での風土醸成**」をめざす

【社内への情報発信】

24年度社内セミナー参加者

延べ約**17,400人**（グループ全体）

いろは
セミナー
(2024/9)

【内容】

- ・両立経験者による
パネルディスカッション等

【参加者】

- ・約12,300人（当日聴講＋後日動画視聴）



Tips
講演会
(2025/2)

【内容】

- ・専門家による講演

【参加者】

- ・約5,100人（当日聴講＋後日動画視聴）

【社外への情報発信】

■経産省の取組みに協力

- ・経産省主催セミナーに**パネリスト**として登壇
- ・「経営者向けガイドライン」に**参考事例**として掲載

■メディア向け説明会等による当社取組みの情報発信

社会全体での風土醸成



従業員

会社の積極的な**両立支援の姿勢**が
わかってうれしい。

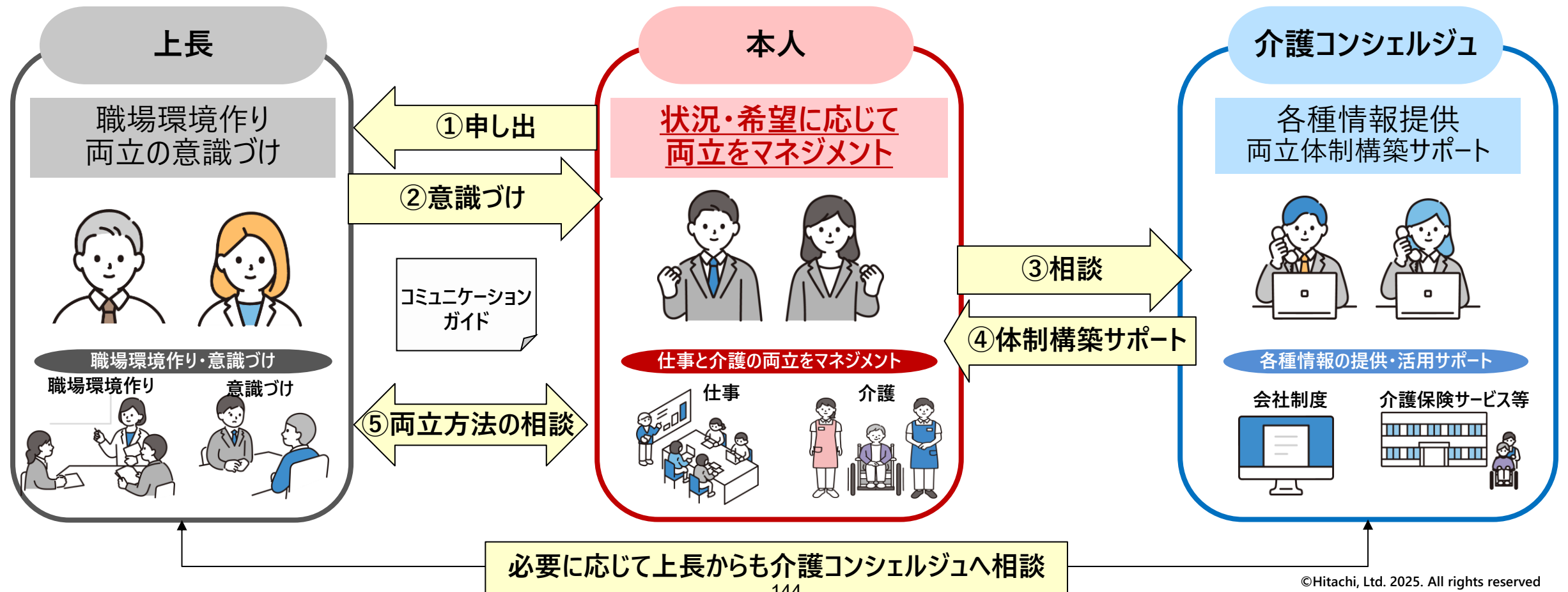


他社の方

自社の取組みを考える上で
参考になった。

■【再掲】【マネジメント改革】上長と部下のコミュニケーション強化

- ✓ 介護に直面した際に、仕事との両立が円滑に実施できるように、本人・上長・介護コンシェルジュの役割を整理
- ✓ 上長は職場環境づくり、両立の意識づけに注力
- ✓ 専門知識が必要な社内外制度説明、制度を活用した両立体制構築サポートは専門家(介護コンシェルジュ)が実施



HITACHI

事例 14：大橋運輸 株式会社

企業プロフィール

設立：1954 年
事業所所在地：愛知県瀬戸市
業種：運輸業
従業員数：99 名（うち女性 25 名）

ヒアリング実施状況

○ヒアリング日時：令和 7 年 6 月 3 日（火）10:00～11:00 オンライン
○ヒアリング対応：鍋嶋 洋行（代表取締役社長）

質問 1

貴社の介護休業、介護両立支援制度等の概要について教えてください。

①介護休業制度、②介護休暇に関する制度、
③所定外労働の制限に関する制度、④時間外労働の制限に関する制度、
⑤深夜業の制限に関する制度、⑥介護のための所定労働時間の短縮等の措置
⑦その他
（期間（日数）、回数、有給・無給の別、可能であれば、取得実績など）

①介護休業制度

法定通り 対象家族一人につき、通算 93 日の範囲内で 3 回を上限とすることができる。
ただし、介護休業中の契約従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合は、回数の上限は適用しない。

②介護休暇に関する制度、

法定通り 対象家族が一人の場合は、1 年間につき 5 日、二人以上の場合は 10 日を上限とする。

③所定外労働の制限に関する制度、

従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

④時間外労働の制限に関する制度、

従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則の規定および時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1 か月について 24 時間、1 年について 150 時間を超えて時間外労働をさせることはない。

⑤深夜業の制限に関する制度、

従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、22 時から 5 時までの間に労働させることはない。

⑥介護のための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を介護する従業員は、申出ることにより、就業規則に規定

する1日の所定労働時間について、9時から16時まで（うち休憩時間は12時から60分とする）の6時間とすることができる。

介護短時間勤務制度は、従業員がその適用を開始する日として申し出た日から起算して3年間の間に2回まで利用できるものとする。

多様な人材の確保のため、介護の場合に限らず、また、パート・正社員などの雇用形態を問わず、労働時間の短縮及び勤務時間変更を希望する方に対して柔軟な対応をとることとしており、週3日～4日勤務や短時間勤務（4時間、5時間、6時間など）の制度を導入している。

⑦その他

介護の場合に限らず、多様な人材の確保や、離職防止につなげるために、労働環境や制度を常に見直しています。

ダイバーシティについての意識を高めることや、LGBTQ の理解のために社内で情報共有したり、ワークライフバランス向上のため支援策として福利厚生制度を充実させるなど、多面的な取組を進めています。

また、徹底した仕事の見える化、マルチタスク化の推進によって、短時間勤務でも仕事内容に応じてきちんと評価できるような業務環境を整えています。

中小企業として、お金をかける取組ではないところで、以前より、「CSV活動」に取り組んでいます。

従業員の健康を維持する取り組みと合わせ、企業が社会的な課題を事業機会として捉える活動にも積極的に取り組んでいます。

地域貢献、地域課題の解決に取り組むことで、地域の健康や介護関連の活動、セミナーなどにも取り組んでおり、採用（人材確保）や、企業ブランディングの向上、また、顧客の確保（集客）などにもつながっていくことを目指しています。

多様な人材確保・活躍推進を進めた結果、従業員の9割以上が男性社員であったが、今では、従業員の25%が女性で、管理職のうち4割が女性。また、外国籍の従業員は15%、障がい者雇用率は4.9%となっています。

シニアやLGBTの従業員もあり、誰もがやりがいをもって働ける環境となるよう心がけています。

また、パート・正社員などの雇用形態を問わず、労働時間の短縮及び勤務時間変更を希望する方に対して柔軟な対応をとることとしており、週3日勤務や短時間勤務（4時間、5時間、6時間など）の制度を導入しています。

質問2

貴社が介護離職防止のための取組を実施していく際に、留意していること、大切にしていることは何か、お考えをお聞かせください。

- ・ 支援制度の認知不足、職場の理解不足を防ぐために、従業員の現状をヒアリングするための定期的なアンケートを実施しています。言い出しにくい、相談していいかわからないなどの不安をなくすための呼びかけにもつなげ、会社が介護について取り組みをしていることを周知してもらう目的もあります。
- ・ 競合他社が増える中、運輸業という労働環境が厳しい業界では、人材獲得が難しいため、人材確保のためには、従業員満足度を高めることが重要であり、従業員が長く健康に働けるように、という想いから健康経営に着目し、取り組んでいます。

質問3

貴社の取組のうち、「雇用環境の整備の措置」として該当しうる制度の概要について教えてください。

① 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）

- ・ 相談窓口の設置場所 総務
- ・ 相談対応者の属性 総務担当者が対応
- ・ 相談窓口の周知方法
 - 入社についての配布資料冊子「大橋運輸 社会人として」
 - 社内掲示物にて、相談窓口を掲示

② 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供

- ・ 自社の取得事例の収集方法→アンケートにて従業員の現状把握

日頃から勤務時間や勤務日数は個々の環境に応じて対応をしています。

また、内勤者は個々の就業時間が違うので、机の上に退社時刻を掲示して退社間際の仕事のやり取りを減らします。

中小企業においては、従業員の休職や退職は組織運営に大きな影響があり、いざという時でも、できる限り休職せずに働き続けることができるよう、柔軟な対応をしています。

具体的な事例として、時短勤務や時差出勤の対応、在宅勤務の導入、職務分担の見直し、チームでのフォロー体制の構築、有給休暇の取得推進、介護離職に関する情報発信、相談窓口の設置、などの対応をしています。

質問 4

貴社の取組のうち、介護に直面する前の早い段階（40 歳等）での情報提供として取り組んでいる内容、留意事項等について教えてください。

弊社は健康経営理念「現役時代に良い健康習慣を身につけ定年後も健康に暮らす」があり、治療より予防に力を入れています。その予防として食育・運動・睡眠・メンタルヘルスに取り組み健康寿命の延伸に力を入れています。そして、仕事を楽しくから、仕事と人生を楽しくとテーマを変えワークインライフを意識しています。また、長年社内で健康経営に取り組みそのノウハウを地域の皆様に提供しています。社内の健康経営から地域の健康経営になりました。地域の方に健康相談・健康セミナー・ヨガ、太極拳、バランスボール教室の無料講座など地域の活動も増えています。その地域活動を通じて地域課題を知り、地域活動に貢献する為にスキル向上の意識が高まり社員の成長に繋がっています。

質問 5

貴社の取組のうち、介護離職防止のための個別の周知・意向確認として取り組んでいる内容、留意事項等について教えてください。

→法定通り対応

質問 6

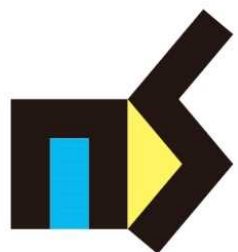
その他、仕事と介護の両立支援に関連し、

- ① 貴社で取り組んでいる取組のうちで効果的だと思われるもの（制度面以外（上司とのコミュニケーション、職場の風土作りなど）も含む。）や、重要だと考えていることや工夫していること、
- ② 介護両立支援制度に関する従業員からのニーズについて把握していること（このような制度を整えてほしいとの声があった、どの制度に関するニーズが高い、従業員からの声によりこのような仕組みを整えた等）、
- ③ マインドセットや働き方の見直しなども含めて、参考になると思うことなどがあれば、「可能な範囲で」ご教示ください。

弊社は勤務日数や労働時間だけで評価するのではなく、仕事の質を意識しています。子育て期・介護・通院・帰国でも対応することで、多様な人が働きやすい環境を意識しています。また、1 年中頑張らない制度など一部の人が頑張るのでなく、社内のメンバーがランダムに活躍することを目指しています。

この考え方が子育て期・介護・通院・帰国についてもその時間を必要な時間として無理なく調整ができます。

事例15



NS Solutions

 **NIPPON STEEL**

令和6年育児・介護休業法改正を踏まえた 実務的な介護両立支援の具体化に関する研究会 － 企業・有識者ヒアリング議事録 －

ヒアリング日 : 2025年6月19日

ヒアリング企業 : 日鉄ソリューションズ株式会社

企業プロフィール

設立：1980年

事業所所在地：東京都港区虎ノ門（本社）、北海道室蘭市、名古屋市、大阪市、福岡市等

業種：情報・通信業

事業内容：経営及びシステムに関するコンサルティング

情報システムに関する企画・設計・開発・構築・運用・保守及び管理

情報システムに関するソフトウェア及びハードウェアの開発 等

従業員数：8,647名（連結）〔2025年3月期〕

ヒアリング実施状況

○ヒアリング日時：令和7年6月19日(木)10:00～11:00 オンライン

○ヒアリング対応：人事本部 人事企画部 人的資本経営グループ

エキスパート 平塚 あや、伊藤 菜水

質問 1

貴社の介護休業、介護両立支援制度等の概要について教えてください。

- ①介護休業制度、②介護休暇に関する制度、
③所定外労働の制限に関する制度、④時間外労働の制限に関する制度、
⑤深夜業の制限に関する制度、⑥介護のための所定労働時間の短縮等の措置
⑦その他
(期間(日数)、回数、有給・無給の別、可能であれば、取得実績など)

※次項より、従業員に公開する両立支援ガイドブックを抜粋。

(補足)

- ・介護休業は、原則93日最大3回まで分割可。やむなく93日を超えて休業が必要なケースに備えて、休業期間は1年まで延長可能としている。(ただし、93日間を超えて休業するケースはほとんどない。)
- ・介護休業と介護に係る短時間勤務は通算して72か月が上限。

家族の介護に備えて、以下の手順に従ってライフと仕事の両立を検討しましょう

STEP 1

基本的な知識を得る

大切な家族のための介護ハンドブック

仕事と介護の両立の基本的な考え方と、介護体制づくりに必要な知識をまとめたハンドブックです。大切な家族に介護が必要になったときに備え、参考にしてください。



STEP 2

会社の両立支援策を確認する

両立支援制度

勤務・休暇・休業・手当等に関する制度を確認しましょう。

両立支援サービス

- ・仕事と介護の両立セミナー
- ・個別相談会
- ・介護お役立ちコラム

両立支援の考え方

- ◆会社・職場の理解と相互支援の姿勢
- ◆公的サービスの最大活用
- ◆介護専門職がいる「相談窓口」の利用

STEP 3

介護と仕事の両立体制について相談する

介護相談窓口

介護体制の適切な構築と保持のために、まずは相談窓口をご利用ください。

- ・社内窓口：働き方変革・D&Iグループ「介護と仕事の両立相談窓口」
- ・社外窓口：介護コンサルタントによる個別相談会、常設の個別相談窓口（手続き面の支援）

両立支援制度

概要

勤務

コアタイム一部免除 (フレックスタイム勤務)

コアタイムの内最大1時間をフレキシブルタイムに算入することができます

短時間勤務

1日に働くべき時間数を最大2時間/日まで短縮する勤務です。
取得期間は、介護休業期間と通算して72ヵ月までです。

遠隔地での在宅勤務

在宅勤務中心でも業務生産性への影響がない職務へのアサインを前提に、家族の事情から、一定の期間、国内の遠隔地に転居し、出社勤務を伴わず勤務できます。

所定外就業の免除

所定就業時間外勤務を免除する取扱いです

深夜就業の免除

深夜就業を免除する取扱いです

法定時間外就業の制限

法定労働時間を超える(1ヵ月24時間、1年150時間)過勤務を免除します

勤務時間の弾力的な取扱い

始業時刻・終業時刻の繰上げ・繰り下げが可能です。取得期間は連続して3年の範囲内で2回までです。

両立支援制度

概要

休暇・休業

福祉休暇

有給

翌年度に繰り越しできない年休を5日を限度に積立できます。
(最大累積50日まで)
厚生労働省が定める介護状態に認定された家族の介護やその他サポート（病院・介護施設への付き添い、介護専門職へのケアプラン相談や手続きなど）をする場合や、病気や怪我などの治療や療養をする65歳以上のご両親の看病や通院の付き添い、その他サポートをする場合に福祉休暇を利用できます。

介護休暇

一部有給

要介護状態等にある家族の介護、本人・配偶者の満65歳以上の父母の看護および介護を目的に、介護もしくは看護対象者1人の場合は当該年度につき5日、2人以上の場合は10日取得できます。5日までは有給、それ以降は無給です。1日単位または1時間単位で利用できます。

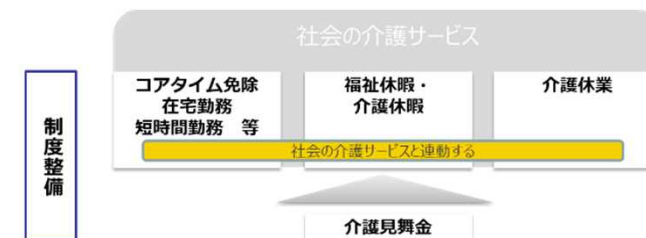
介護休業

要介護状態にある家族の看護を目的に、対象家族1人につき、原則、通算93日の介護休業を取得することができ、その日数を最大3回分割して取得することが可能です。
また、連続93日の取得については、休業期間を1年まで延長することができます。
なお、介護休業と介護に係る短時間勤務は通算して72ヵ月までの取得が上限と理なります。

項目		内容	申請時期	利用申請
手当他	短時間勤務・休業・復職時の取扱い	・本ガイド>短時間勤務・休業時の取扱い ・本ガイド>復職時の取り扱い	—	—
	介護見舞金	以下要件を満たす場合、対象1名につき5万円の介護見舞金が支給されます。 対象：社員本人の父母 支給要件： 1. 会社が設置する「介護の個別相談会」での相談実績があること 2. 自治体に介護保険の「要介護・要支援認定等申請」を行っていること	—	人事ポータル >人事給与関連手続き一覧 >「介護との両立支援／見舞い金申請書」ファイル
	介護休業給付金	介護休業を取得し受給資格を満たす場合、休業開始時の賃金の67%相当の介護休業給付を受けることができます。支給対象となる同じ家族について93日を限度に3回までに限り支給されます。	—	休業開始後、数か月を目安に会社から案内します

(特徴ある制度) 介護見舞い金

- ◆ 対象家族1名につき、5万円を支給
 - 本人の父母が対象



◆ 支給要件

- 会社が設置する「介護の個別相談会」での相談実績
- 自治体に介護保険の「要介護・要支援認定等申請」を行っている

見舞い金申請をきっかけに
専門職への相談へとつなげる仕掛け

要介護・要支援認定等申請をする
= 介護を必要とする状況にある
= 認定前でも見舞い金支給対象

質問 2

貴社が介護離職防止のための取組を実施していく際に、留意していること、大切にしていることは何か、お考えをお聞かせください。

会社・職場の理解と相互支援の姿勢

介護に直面し対応が必要になっている社員に対し、当社の各職場や上司がそうした事情を理解し、寛容に支援しあう姿勢を有することが重要

公的サービスの最大活用

介護と業務を両立し、勤務も極力フルタイムを継続できるようにする上で、基本となる考え方は、「介護行為は公的サービスを最大限活用する」こと
（介護行為そのものは社員本人が極力行わない体制を作る）こと

介護の専門職による「相談窓口」の利用

介護の実態が千差万別である中で、自分に合った公的サービスを最大活用するためには、介護の専門職の知識・知恵が必要
（経験者のアドバイスが有効でないケースが多い）

質問 3

貴社の取組のうち、「雇用環境の整備の措置」として該当しうる制度の概要について教えてください。

①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修、情報提供の実施

◆ 定期開催セミナー

- 実施方法：オンライン
- 講師：当社介護コンサルタント（NPO法人となりのかいご 代表理事 川内 潤氏）
- 実施頻度：4半期に1回
- 動画の有無：社内イントラにてアーカイブ配信
- 対象者：当社グループ社員（自由参加）
- 留意点：
 - － 関心の高いテーマを取り扱い個別相談へとつなげる、人気の高いテーマは繰り返し実施する、匿名での参加も可能としている
- 研修では、就業継続者の方がケアマネジャー・地域包括支援センターに相談できている割合が高いのに対し、介護離職者の方が自分で直接介護する意識が高いことや、働きながら介護をするメリットとして、個人にとっては介護をアウトソースすることで持続可能な介護体制につながること、企業にとっては幹部人材の流出防止や、仕事をシェアするきっかけづくりにつながることを説明してもらっている。

◆ 2024年度実施「介護の両立マネジメント研修」

調査の結果を受け、職場に与える影響が大きく、かつ年齢的にも介護発生リスクも高い傾向にある管理職層に対し、必修研修を実施

目的

介護と仕事の両立をするために大切な考え方を学ぶことで
自身の将来の介護に備えるとともに
事業継続上の課題と認識したうえでマネジメントに生かす

対象者

国内グループ会社含む 管理職層以上の全社員
対象者：約2,000名

方法 /期間

eラーニング形式で実施
受講期間：2週間程度（2024年11月）

「介護の両立マネジメント研修」 内容

eラーニング形式での実施とし、必須編+アンケート回答が必修範囲
より深く学びたい方向けに、任意受講の詳細編/社内制度編を提供

必須編（15 分）

講師：介護コンサルタント

- ✓ **受講必須**
- ✓ 仕事と介護を両立するうえで最も大切な意識や考え方を知る
- ✓ マネジメントにおいて留意する点を理解する

受講後にアンケート
(2分) 回答必須

詳細編（30分）

- ✓ 任意受講
- ✓ 介護の具体的な事例をもとに、より詳細な内容を学ぶ

以下のような社員の受講を想定

- 介護を抱える部下がいる
- 自身が介護を抱えている
- 必須編からさらに知識を深めたい

社内制度編（15分）

当社人事担当者

- ✓ 任意受講
- ✓ NSSOLの介護関連施策や社内制度について説明

工夫のポイント

3つの工夫で、研修効果の最大化を図った

必須編は15分と コンパクトに

多忙な管理職層でも
短い時間で要点を
理解できる構成に

事前に全役員対象に 同様の講話を実施

経営層にも改めて
説明することで
社内への展開・浸透を
より加速する

既存施策*と同時実施

- ・対象者リストの作成
- ・事前周知
- ・リマインド など

担当者の負荷軽減と
受講率向上を図る

*エンゲージメントサーベイ

研修の反響や効果

必須編受講率：97%

アンケート結果

自身の両立に役立つ	96%
マネジメントに役立つ	97%
介護に対する考え方の変化	99%

任意受講の 詳細編受講率

72%

必須編視聴後に
「これから詳細編も視聴してみる」
と前向きなコメントが複数

個別相談等 個別施策の 参加促進

※個別相談等の参加者の声

「研修を受け、自分だけで抱え込んではいけなと、個別相談に参加した」
「研修を受けた上司に勧められ相談しようと思った」
「研修をきっかけに、介護セミナーに参加して情報収集をしようと思った」

社員からの声

15分という短い時間で
重要なポイントが
凝縮されていたのが
良かった

**「部下から相談されたら
まずは相談窓口につなぐ」
というアクションが
理解できた**

**テレワークが必ずしも
介護に向いていないと
認識を改めた**

**自身で抱えず
プロを頼るという
認識ができた**

継続的に動画が
視聴できるように
してほしい

管理職層以外にも
展開してほしい

質問3②介護休業・介護両立支援制度等に関する 相談体制の整備（相談窓口設置）

個別
相談

常設相談窓口【社内】
常設相談窓口【社外】

個別相談会
（月1～2回）

当社制度や社会の介護サービスの最適な活用につなげる

常設相談窓口

社内相談窓口

- ・ 両立のための社内制度利用や職場環境に関する相談

窓口：当社人事担当者

社外相談窓口

- ・ 公的な手続きについての確認/相談先
- ・ 急ぎでの相談事項がある場合に活用
- ・ 相談に加え、介護に関する情報提供や業務代行サービスを受けることができる

窓口：社外担当者（専門職）

定期相談 1～2回/月開催

介護個別相談会

- ・ 介護や仕事、家庭の状況全体を踏まえた、具体的なアドバイスを受けられる
- ・ 将来の介護に備えるための相談先（介護に直面する前でも相談を歓迎している）
- ・ 介護の両立に関する基本的な考え方やマインドセットを伝える場

窓口：当社介護コンサルタント
（専門職）

相談窓口について補足

- ◆ 社内相談窓口は、社内制度利用や働き方に関する相談として、当社保健師が対応。
- ◆ 社外相談窓口は、電話やメールでのクイックな相談が可能なため、委託事業者に、介護の手続き等に関するような、急ぎの相談での活用を勧めている。
- ◆ 介護個別相談は、1回50分程度で専門職による相談に応じてもらっている。
- ◆ 周知方法：社内イントラ上のインフォメーション、各事業部・グループ会社担当者経由のメール周知（毎月）、社内イントラページでの紹介

質問3③自社の労働者の介護休業取得、 介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供

- ◆ 介護との両立体験談について、社員インタビュー記事をイントラに掲載
 - 「はたらくをもっとWell-beingに！」というテーマで、休業取得事例ではなく、支援制度の活用中心に、3名の介護経験者の体験談として、どのように仕事と介護を両立させてきたかを紹介
- ◆ 事例共有とは異なるが、介護に関わる社員同士のコミュニケーションの場「介護カフェ」を半期に1回設定している。介護カフェは、ファシリテーターにも入ってもらいながら、両立中の悩みや苦労を共有し合える場として機能させている。
- ◆ なお、介護の状況はさまざまであり、必ずしも過去の事例が役立たないことも多いため、事例共有よりも専門家の個別相談を重視している。

質問3④自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の 利用促進に関する方針の周知

◆ 社内イントラでの情報開示

- 介護に関する社内サービス等がまとまったポータルページを作成している

◆ 担当役員からのメッセージ

- 担当役員を設けており、上記イントラ内に、仕事と介護の両立に関するメッセージを掲載

質問 3 ①③④補足：基本情報提供・風土醸成施策

基本情報提供・ 風土醸成	介護セミナー (四半期毎)	介護カフェなどの 対話イベント (半期毎)	介護コラム (毎月)
	介護セミナー（役員・部長層）		
	介護ハンドブック（全社員）		
	D&Iポータル 介護ポータルサイト		
	当社製及び社会の介護サービスの活用を促し、新しさを、変換し、		

介護セミナー (四半期毎)

自由参加の
オンラインセミナー
過去セミナー動画は
アーカイブ公開

介護カフェ (半期毎)

実際に介護の両立を
している社員向け専
門家を交えて
両立中の悩みや
苦労を共有しあう場

介護コラム (毎月)

お役立ちコラム
ライトに情報収集を
したい層に向けて
ポータル上で公開

介護ポータルサイト

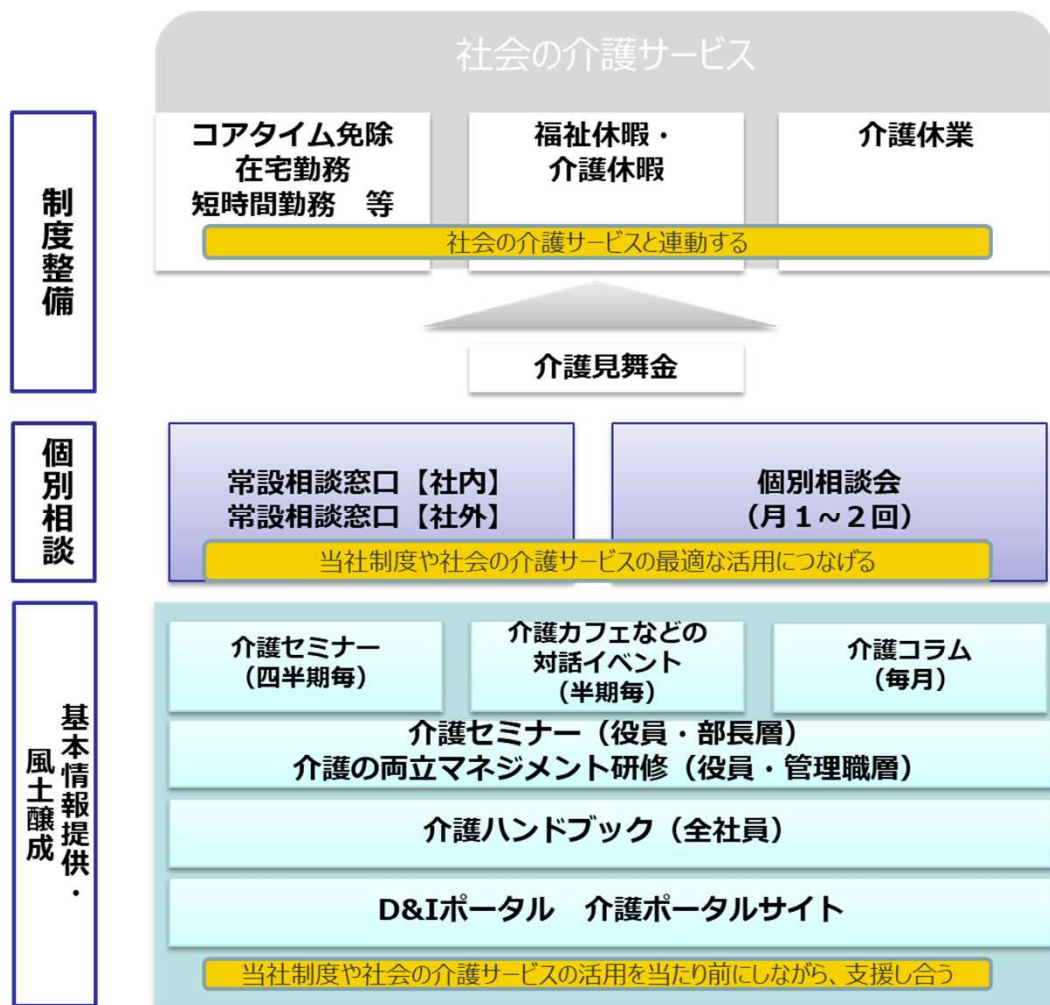
介護に関する施策・情報が一括で参照できる



質問 3 - 2

取組を実施するに当たって、より効果的に「介護離職防止」を図るため、どのようなことに留意していますか。

- ◆ 両立支援制度の整備だけではなく、両立の考え方、基礎知識や風土醸成が施策の土台だと考え、施策間の連動を重視している。
- ◆ 施策の整備を始めた当初から経営層の高い関心のもと、確実に施策を進めることができた。



質問 4

貴社の取組のうち、介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供として取り組んでいる内容、留意事項等について教えてください。

① 情報提供方法（面談、書面交付、研修など）

人事担当者から書面交付

② 情報提供内容、ツール等があれば教えてください。

「介護関連制度に関するお知らせ」というリーフレットにより情報提供

- ◆ 両立支援制度をわかりやすく整理したガイド（両立の基本的な考え方含む）や、相談窓口やセミナー等の案内を含めることで、意識醸成や知識付与、専門家により個別のアドバイスの機会へとつなげることを促している。

質問 5

貴社の取組のうち、介護離職防止のための個別の周知・意向確認として取り組んでいる内容、留意事項等について教えてください。

- ◆ 「介護関連制度に関するお知らせ」というリーフレットにより情報提供
- ◆ 留意事項については40歳等の周知と同じ。今後に向けては、個別の周知・意向確認のタイミングで、「各制度の趣旨を理解して活用することが重要であること」や「介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」ことが重要であること」などをさらにわかりやすく周知できるように検討中。

質問 6

上記質問 3 ～ 5 で掲げた取組を行うに当たって、それぞれの連携や全体像の設計として意識していることがあれば、教えてください。

- ◆ 今回の法改正以前から、両立の考え方、基礎知識や風土醸成を土台とし、専門家の適切なアドバイスを踏まえて社内や公的な制度を活用するという、3 階層での施策間の連動を重視している。個別周知や40歳周知の機会をより有効活用するための策は今後に向けて検討中。

質問 7

その他、仕事と介護の両立支援に関連し、
①貴社で取り組んでいる取組のうちで効果的だと思われるもの（制度面以外（上司とのコミュニケーション、職場の風土作りなど）も含む。）や、重要だと考えていることや工夫していること、
②介護両立支援制度に関する従業員からのニーズについて把握していること（このような制度を整えてほしいとの声があった、どの制度に関するニーズが高い、従業員からの声によりこのような仕組みを整えた等）、
③マインドセットや働き方の見直しなども含めて、参考になると思うことなどがあれば、ご教示ください。

① 介護リスク調査...次頁参照

- こちらの調査で会社としての介護リスクが数値化できたことで、
（経営層のさらなる理解にもつながり）管理職層向けの必修研修の実施が実現した。

介護リスク調査実施の背景

- ◆ 介護施策は2017年度から本格的に整備、展開
- ◆ 介護を抱える社員の人数が増加
 - 年1回実施のエンゲージメントサーベイにて介護による制約の有無を回答
- ◆ 年1回実施する上司とのキャリア面談、退職面談等で介護に関する相談が増加傾向

介護との両立は今後の重要課題とはとらえていたものの
その度合いや人数規模等、具体的な課題が見えていなかった

介護リスク調査

社としての課題感を探り、できる限り数値として社内に表示するため、
2023年度に介護リスク調査を実施

回答の負荷感を軽減
回答率向上に寄与

対象者
約7,000人
国内グループ会社含む

全4問の
コンパクト設計

既存施策*と
同時実施

*エンゲージメントサーベイの一部として実施

調査の構成

1

現状調査

社員の介護の状況を、介護体制なども含めて確認

2

定量面からのリスク調査

両親などの親族の年齢から、将来的な介護発生リスクを算出

3

定性面からのリスク調査（2問）

介護に対する考え方や価値観から介護に直面した際の抱え込みリスクを測る

設問設計の工夫

「辛い」「楽」などの評価は入れずに 具体的な数字や事実で答えられる設計

- 両親などの親族の年齢から、将来的な介護の発生可能性を数値で示す*
- 例えば「問題があるか」と問うと、「問題ない」と回答する者が増加してしまうため、回答者の評価が入らないよう事実を問う設問とした

将来的な介護状況をポジティブに捉えているが、 両立困難となるリスクは高いケースを抽出

- 直接介護は親孝行になる等の考え方や価値観から、介護に直面した際の行動を推測できる
- このように回答する人は「問題ない」と思って回答するが、実は両立困難となるリスクが高いケースである

*厚生労働省発表の介護保険料受給率を活用

調査結果1：介護発生リスクの高い社員の割合推移

「両親、義両親が介護サービスを受ける確率が50%以上」という社員を介護高リスク者と認定し、その層の推移を算出

現在

11%

5年後

20%

10年後

29%

もし社員の約30%が自身で介護を抱え込み
仕事との両立が困難な状況になると
事業運営上も大きなリスクになり得る

年齢階級別の要介護
認定率も活用して、
10年後の両親、義両親
の状況を推計して
いる。

調査結果2：介護に関する相談のしやすさ

介護の抱え込みを防ぎ、社内の相談窓口等、両立のための適切な支援に繋ぐには、職制への相談が重要であることから調査

“介護についていつでも上司に相談できる”

32%

上司との関係性が良好であっても、一般に、介護については上司に相談しにくい状況がある

エンゲージメントサーベイから
上司との関係性そのものは
良好な水準にあることが
分かっている

上司との関係性含む
「協調・連帯感」
のスコア（2023年度）

78%

日常の業務連絡や雑談といったコミュニケーションは良好でも
「介護」について話しやすい風土醸成に至っていない

調査結果3：属性別の介護に関する価値観

介護に関する考え方や捉え方は、介護が発生した際にどのような行動をとるかに強く影響するため、属性別に分析し、特長がないかを調査

特に部長以上の層で
“自身が介護を直接行うべき”という意識が相対的に高い

*このような価値観が強い場合、介護に直面した際に介護を抱え込みやすい

自身が今後介護が発生した際に両立が困難になる可能性や
部下からの相談への対応を誤ってしまう懸念がある

質問7②③

- ② グループ会社所属者からの相談が増加してきたうえ、上述の介護リスク調査でも、グループ会社（比較的地方を拠点とする会社が多い）のリスクの方が高かったことから、セミナーや相談会といったソフト施策を全グループ会社へ展開した
- ③ 労働時間適正化の取り組みについて
 - それぞれの状況に応じた「労働時間モデル」を作成し、従業員に展開。（例えば、ライフイベントとの両立をする社員は少なめの労働時間、逆にプロジェクトの山場を迎える社員は一時的に長めの労働時間とする。）
 - このように一律の労働時間削減ではなく、平均値で全社目標の達成を目指す取り組みを進めている。



日鉄ソリューションズ株式会社

〒105-6417 東京都港区虎ノ門一丁目17番1号 虎ノ門ヒルズビジネスタワー

TEL : 03-6899-6000 (代表)

<https://www.nssol.nipponsteel.com/>

NS Solutions、NSSOL、NS（ロゴ）、は日鉄ソリューションズ株式会社の登録商標です。本冊子に記載の会社名および製品名は、それぞれ各社の商標または登録商標です。

事例 16：株式会社テレワークマネジメント 田澤由利

企業プロフィール

設立：2008年

事業所所在地：東京都千代田区（東京オフィス）、北海道北見市（北見オフィス） 等

事業概要：テレワーク導入支援コンサルティング

テレワークに関する講演・研修

テレワーク用システムの販売

テレワーク関連調査・分析

従業員数：12名

ヒアリング実施状況：介護両立支援としてのテレワーク（努力義務）

○ヒアリング日時：令和7年6月19日(木)13:00～14:00 オンライン

○ヒアリング対応：代表取締役 田澤 由利
コンサルタント 田中 千里

○ 令和6年改正育児・介護休業法においては、3歳未満の社員と同様、要介護状態の対象家族を介護する従業員に対し、テレワークを選択できるようにすることが企業の努力義務となった。このことは、非常に意義のあることと考えている。テレワークは、子育てだけではなく、親の介護のために離職せざるをえない人にとって、働き続けるための重要な選択肢となる。また「仕事を継続できる」ことは、労働者本人だけでなく、人材不足の企業、特に中小企業にとって、ベテラン社員の離職を防止する大きな助けとなる。

○親の介護は、育児と異なり、予定を立てることができない。介護はいつ終わるかわからない。介護中でも「柔軟だが、きっちり働く」ことができる環境を用意することが重要である。

○テレワークは、時間・場所を柔軟にしつつ、効率よく仕事をする働き方である。たとえば、通勤時間を介護に充当したり、業務時間に中抜けをする（要時間管理）ことができたり、遠方在住の場合は、被介護者のそばにいたりすることができたりと、さまざまなメリットが想定される。

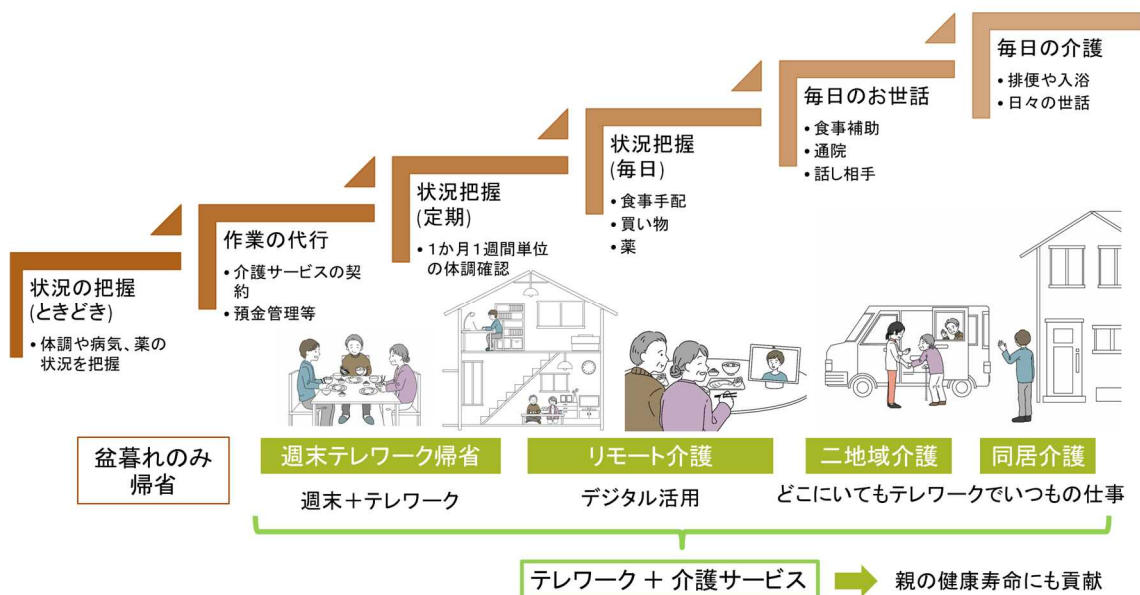
○しかし、介護業界においては「介護中のテレワークは非現実的」という意見が少なくない。「認知症の親が同じ家にいて、仕事に集中するのは困難だろう」という、例を語る介護専門家もいる。実際、仕事に専念できる環境が整っていない場合には、かえって労働者の負担が増えることもある。

○これに対し、育児・介護休業法が想定している「テレワーク」は、常に高齢者や子どもを側で面倒をみるような状態のものではない。デイサービス等や、保育施設、保育サー

ビスなどを利用して、仕事に集中できる環境で実施されるテレワークが前提となる。「介護中のテレワーク」が、勤務時間中に、片手間に介護しながら、テレワークを行うことを推奨するような誤解を生じさせることのないよう、徹底した告知をしていただきたい。

○また、「介護」には、さまざまな段階があると考えている。子が親の介護サービスの手続きなどを実施すれば、離れていても生活できる状態から、徐々に心身が衰え、そばにいる頻度が高まっていく。この段階に応じて、テレワークという働き方を実施することで、早い段階から親の状況を把握し、子が適切な対処をすることが可能になる。

○以下の図は、私が遠方に暮らす親の介護をするにあたり、実際に経験してきた段階を整理してみた。介護にはいろいろな状況があるが、そのときどきによってテレワークが親の介護と仕事の両立を支えてくれた。また、親のそばにいる時間が長くなることで、親の状況の把握や気持ちの支えになり、結果として、親のウェルビーイングを向上させ、健康寿命が長くなると、私は考えている。



○働く人の親の介護におけるメリットは明確だが、企業としては、コロナ禍での「緊急処置的なテレワーク」(私は「なんちゃってテレワーク」と呼んでいる)を経験したことで、テレワークは「コミュニケーションが取りづらい」「管理や評価ができない」「会社としての一体感が無くなる」という理由から、「テレワークはできない」と考える企業が少なくない。

○このようなテレワークの課題は、ペーパーレス・デジタル化や、ICT ツールの活用、適切なルールの策定、社員の意識改革で解決可能である。また、自宅のスペースの確保や、同居家族の状況によって在宅勤務での対応が難しい場合でも、企業が用意するサテライトオフィスや、企業が勤務場所として認める民間のレンタルスペース等の活用も可能だ。

○高齢化社会の日本において、企業の人材不足は深刻な問題である。今回の努力義務化をきっかけに、より多くの企業が、親の介護期を乗り越え、社員が働き続けるための選択肢として、テレワークに取り組むことを願っている。