

株式会社 白川プロ

代表取締役社長 白川亜弥

業務内容：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

社員数：282名（男性195名、女性87名）

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⇒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」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）

○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。

→職場内の空気感の醸成(お互い様意識)

○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。

- ・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））

○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。

- ・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）に連絡がくることがあれば、社員から直接介護相談窓口へ連絡がくる事もあります。

- ・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。

また、介護保険制度に関する事など、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

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。

→決まったシートやフォーマットはありません。

○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。

→・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

- ・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 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）

→「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 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。

→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

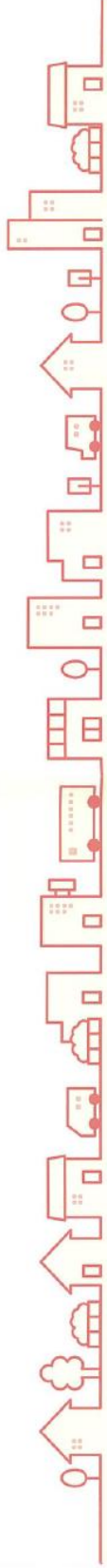
制度	概要	取得できる日数・回数	給与・手当
介護休業	介護のために仕事を休むことができます。	要介護状態の 対象家族1人につき、 要介護状態に至るごとに 1回、通算して93日まで (連続の場合、3ヶ月まで)	無給 ただし雇用保険から 給付金あり
介護休暇	介護その他の世話 (通院の付き添いなど) のために仕事を休む ことができます。 (半日単位・時間単位可)	対象家族が 1人であれば、年に10日。 2人以上であれば、 年に20日。	1日につき基本給の 8割相当額及び 各手当は全額支給 (賞与・給与改定・退職 金算定には影響なし)
短時間勤務制度	介護のために1日の 所定労働時間を 6時間に短縮する 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150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年以上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年以上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 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。





仕事と介護を両立するための3つのポイント

① 事前の心構えをしっかりと

介護は定年までにほぼ全員が直面する課題だといわれています。

知っていますか？ この事実

40歳後半から親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。

あなた自身も定年までに介護に直面する可能性が高いのです。

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あります。

仕事と介護の両立ができるように、今から準備しておくことが大事になります。

親が65歳になったら「介護への4つの備え」を

65歳の誕生日になると介護保険の保険証が届きます。

親が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。

「介護への4つの備え」を「介護支援ノート」として、1冊のノートにまとめておくといきましょう。

介護への4つの備え

- 家庭**
 - 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）
- 仕事**
 - 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）
- 親**
 - 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）
- 介護**
 - 親の経済状況を把握する。
 - （預貯金・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）
 - 地域（親）の介護ネットワークをつながっておく。
 - （地域包括支援センターに行ったら介護情報を得る、近所にご挨拶する）

② 仕事と介護は両立できます

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。

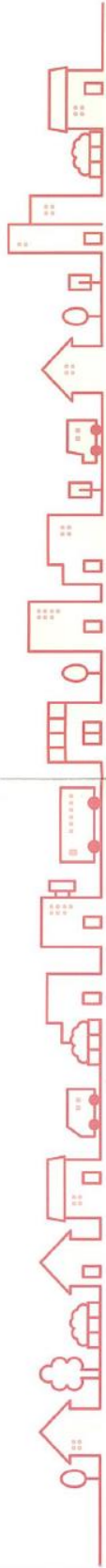
介護で離職した人の悩みは深刻です

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。介護一色で意が詰まる。仕事の大切さに気付く。再就職の不安。

仕事と介護の両立は、事前の心構えと相談で今から準備を始め、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。両立に関係する様々な大変な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視化・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。両立したという経験は自分の糧となり、自信となり、その後の生き方の礎となります。

介護を乗り切る5原則

- 1 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。
- 2 介護サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」。
- 3 地域包括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。
- 4 日頃から家族と良好な関係を築く。
- 5 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よう

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おく。

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？

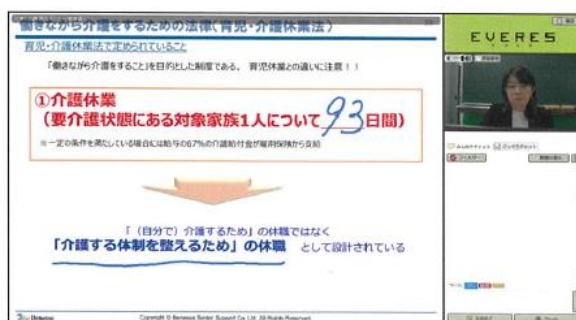
仕事と介護の両立・オンラインセミナー

「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、結婚や出産などと違い、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くる。

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。