

一般社団法人 介護離職防止対策促進機構

代表理事 和氣美枝

事業概要：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

（※本日の説明内容は「ワーク&ケアバランス研究所」での活動によるもの含まれます）

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
図りながら生活をすること
 - 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ず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） ※多くのことを伝えると残らない。
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) 介護保険の納付が始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。

- 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よい

**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

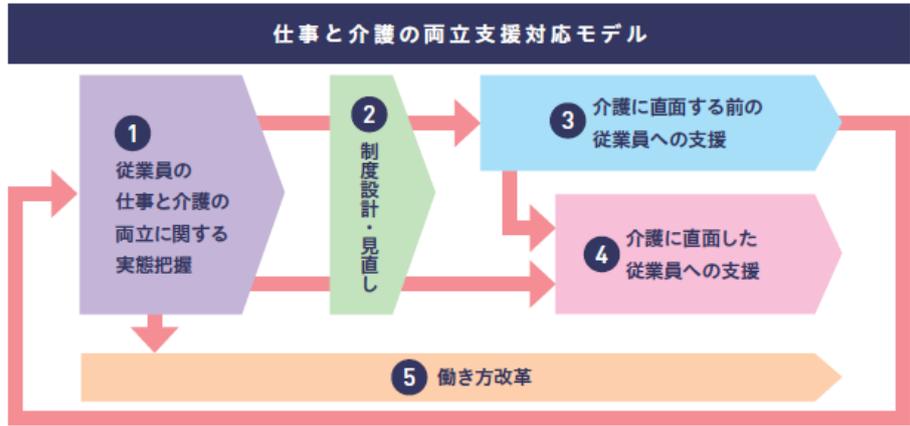
・制度利用者のフィードバックを基に必要に応じて見直し

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

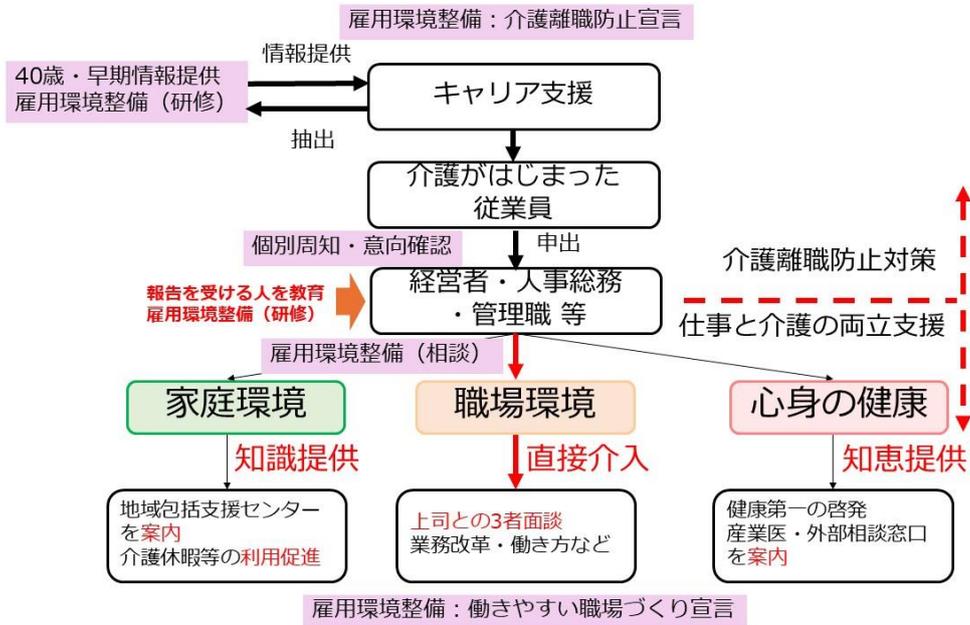
その他

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・意向確認の対象となるなど、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。
 - ・居宅介護だけではありません

- ・親の介護だけではありません
- ・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。

(別添 1) 早期の情報提供チラシ (令和の 3 常識)

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。

01

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。

02

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。

03

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ですよ



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	直線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		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 短縮した時間分の給与は減額
	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職種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ヵ所以上ありますが、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	突発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《ケアラーズコンシェル》

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

相談事がまとまら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たがない親に困っている 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一息などなど、
多機能な介護者支援システムです。

介護者が運営する **ケアラーズ・コンシェル** carer's concier

家族の介護に困っている方の味方

月額550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」
満額の有料会員サイト(月額550円)

きっかけ 交流 情報

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

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 イントラネット●●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名につき年間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 | <input type="checkbox"/> 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 | <input type="checkbox"/> 残業免除 |
| 労働者条件 | <input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 入社1年未満の労働者ではないこと
<input type="checkbox"/> 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 | <input type="checkbox"/> 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間
<input type="checkbox"/> 対象家族が要介護状態ではなくなるまで |
| 申出期限 | <input type="checkbox"/> 1カ月前までに申請 |
| その他 | <input type="checkbox"/> 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。
<input type="checkbox"/> 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 | <input type="checkbox"/> 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 | <input type="checkbox"/> 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 | <input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 入社1年未満の労働者ではないこと
<input type="checkbox"/> 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 | <input type="checkbox"/> 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間
<input type="checkbox"/> 対象家族が要介護状態ではなくなるまで |
| 申出期限 | <input type="checkbox"/> 1カ月前までに申請 |
| その他 | <input type="checkbox"/> 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。
<input type="checkbox"/> 何度でも申請することができる |

深夜業の制限

- | | |
|-------|--|
| 制度趣旨 | <input type="checkbox"/> 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 | <input type="checkbox"/> 午後10時から午前5時までの深夜業を制限 |
| 労働者条件 | <input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 入社1年未満の労働者ではないこと
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 所定労働時間の全部が深夜の労働者ではないこと |
| 期間 | <input type="checkbox"/> 1回の請求につき1か月以上6か月未満の期間
<input type="checkbox"/> 対象家族が要介護状態ではなくなるまで |
| 申出期限 | <input type="checkbox"/> 1カ月前までに申請 |
| その他 | <input type="checkbox"/> 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。
<input type="checkbox"/> 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 | <input type="checkbox"/> 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 | <input type="checkbox"/> 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