

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（第3回）	資料1
令和7年6月5日	

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5__株式会社 喜多村＞	P 4
＜事例6__介護・暮らしジャーナリスト 太田差恵子＞	P 9
＜事例7__一般社団法人 日本介護支援専門員協会＞	P 19
＜事例8__大成建設 株式会社＞	P 27
＜事例9__一般社団法人 日本ケアラー連盟＞	P 38
＜事例10__富士通 株式会社＞	P 50
＜事例11__国際医療福祉大学大学院教授 石山麗子＞	P 69
＜事例12__株式会社 チェンジウェーブグループ＞	P 77
＜事例13__株式会社 日立製作所＞	P 82
＜事例14__大橋運輸 株式会社＞	P 100

(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

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。

○ 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。

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のですが、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あります。
- ・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。

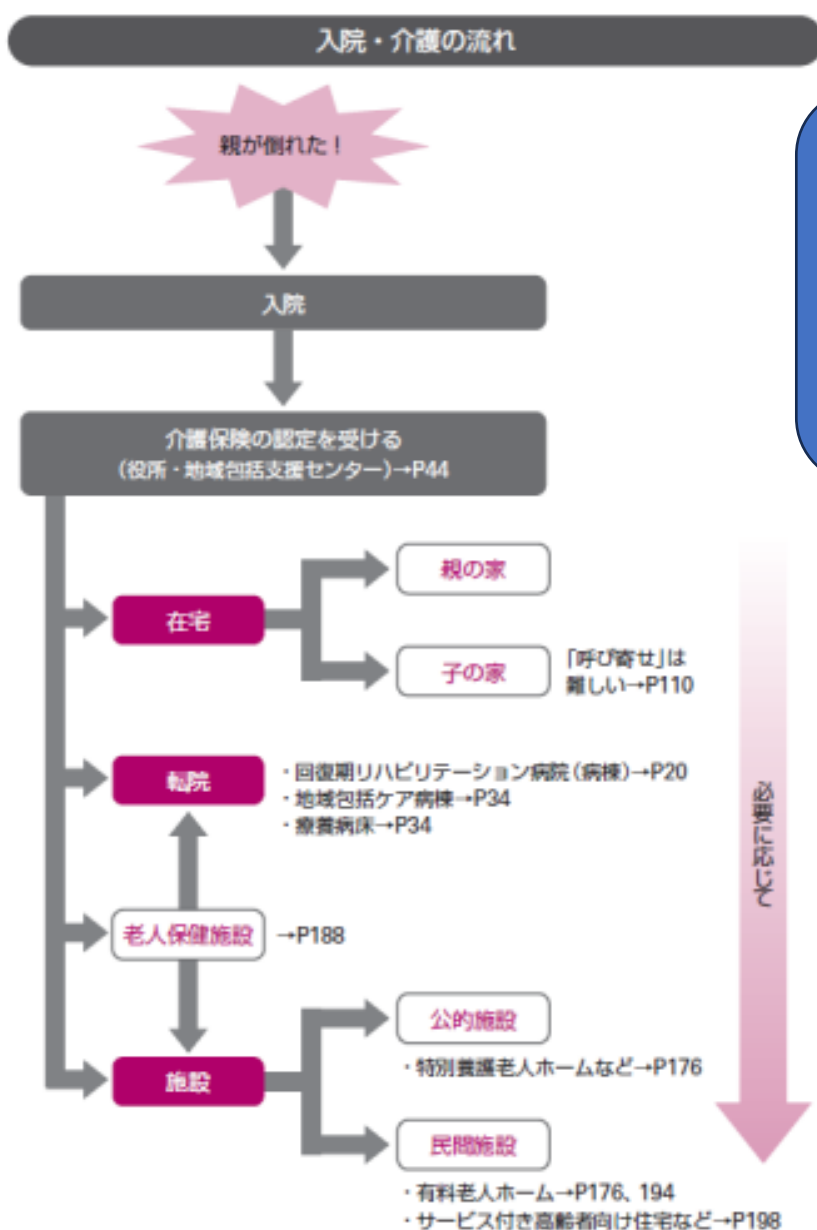
また、最初の段階で施設介護という選択肢を除外する人がいますがお勧めしません。「親が家で死にたいと言っているから、施設に入れるのはかわいそう」とおっしゃる。気持ちは分からなくはないのですが、さまざまな事情で、在宅の限界というタイミングがくるケースもあります。

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。

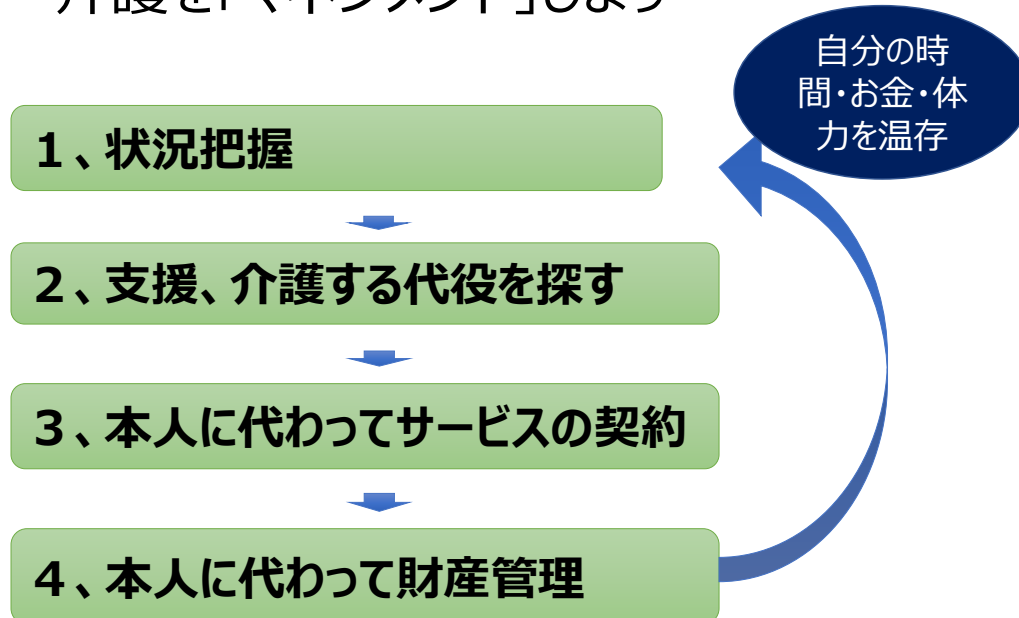


※退院後に、在宅しかないと思っている人が多い。
さまざまな選択肢があることを
見せる。特に、地域包括ケア
病棟や老人保健施設は知ら
れていない。

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

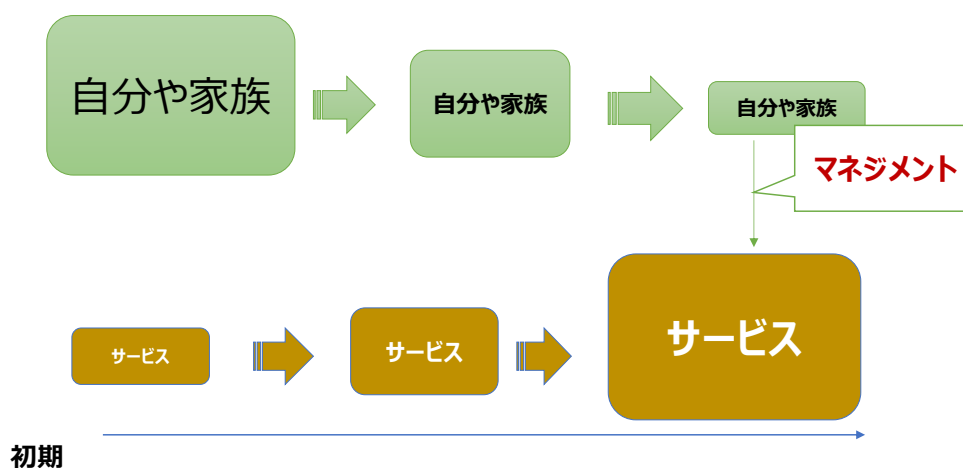
- ・「介護＝マネジメント」という言葉をよく使うが、職種や働き方によっては、マネジメントの意味が伝わらないことがある。
そこで、次図のような見せ方は効果あり。

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！



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）ようす確認
- 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です。これは企業側（経営者や人事担当者等）にも言える事です。
- ・ 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方は理解すべきです。
- ・ 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です。
- ・ 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です。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ります。
- ・ 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です。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です。
（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ります。）
- ・ 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です。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的に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です。

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。

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」を策定しています。）

※介護離職予防トレーニングの流れは以下のとおりです。

- 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

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ります。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）での支援も必要と思います。
- ・ 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のでしょうか。

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ありません。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ります。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です。

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、後者に関して顕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と考えます。

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ですが、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です。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です。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です。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ります。
- ・ 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ります。
- ・ 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合った周知方法が必要です。

- ・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です。

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。

- ・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です。
- ・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です。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します。
「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です。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と考えます。
- ・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します。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です。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ります。
- ・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ります。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ります。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ますので、この辺りもしっかりアピールした方が良いと思います。
- ・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です。（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であること
- ・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です。
- ・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ります。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ます。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です。
- ・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です。（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ます）

※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。

- ・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です。
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ありません。
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ります。
- ・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



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た、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
- ▶社員の実態把握
 - 社員対象のセミナーやアンケート、相談対応等により、社員の潜在ニーズを把握

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
会社と社員同士がお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
- 要介護者周辺の専門職との連携



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

このままだと...

潜在的介護負担のリスク

- 会社・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きても気づかない
- 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

家族の要介護状態が悪化、社員が介護負担に耐えられなくなるにより問題が顕在化

- 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
- 周囲の社員への負荷も増大



業務への支障を来す上に、社員の介護離職につながる

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。

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ご紹介します



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。



契約が完了したら、ワークサポートケアマネジャーは具体的な支援活動を開始します。

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。

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か、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行くことです。
- 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 : ケアマネー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、左側半分に、弊社の両立支援制度について記載しており、右側半分に、ケアマネージャーに伝達し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に記載した通り、「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트라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）に記載しました通り、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。

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

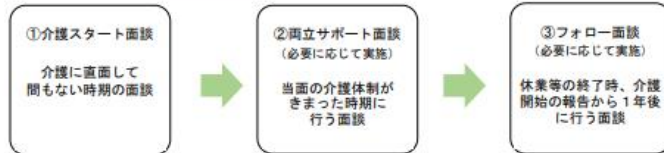
「介護サポートプログラム」とは、介護に直面した社員が、仕事と介護を両立できる環境をスムーズに構築することを支援する、会社からの情報提供プログラムです。介護に直面した社員本人が上司に相談する際などに人事担当者（人財いきいき推進室や各本部・支店の人事担当者）が加わり、三者が連携して社員に必要な情報提供や働き方の調整を行うことで、両立体制の構築をサポートします。

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面談し、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】

- ・初勤の動き方が分からない
- ・社内外の相談窓口を知らない
- ・会社制度の説明を受けたい
- ・会社制度の活用方法を知りたい
- ・社員と上司の間で上記の事項に対する共通知識を持ちたい
- ・働き方の調整をする上で人事担当者に同席してもらいたい



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を行います。

▼①介護スタート面談 ※『介護のしおり』を持参しましょう！

確認事項	確認する内容
介護の状況（※話せる範囲で）	続柄、住まい（物理的な距離）、家族間の介護分担状況など
両立のための当面の課題・希望	勤務時間の調整、休暇等の必要性、出張可否など 人事担当者 制度の説明や活用方法をアドバイスします
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	職場への周知など、そのほか気になること
初勤の訪道	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

介護サポートプログラム (2025 年 4 月)



《面談後はどう動く？（本人）》

- ・面談で紹介のあった相談窓口へ、相談しましょう。
- ・休みが必要ならば介護休暇やリハビリ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事項をケアマネージャーに伝え、家族との介護分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・どのように働けるか、本人と上司で共有しましょう。



《面談後の心構え（本人・上司）》

一度働き方を決めても、思いの外介護が大変な場合や、反対にもっと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模索しましょう。

▼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（介護対象者の容態、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ありますが、そのことで仕事に影響がある、もしくは影響があると予測される場合は、上司と話し合ったり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、人事担当者からも適宜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時・介護開始の報告から1年後

Q & A

Q1. 介護が始まったら必ず職場に報告しなければならないのでしょうか？

- ◆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、在宅、施設入居など状況は違います。仕事や生活に影響がないのであれば必ずしも職場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、職場にあなただけの状況を共有し、対応を考えて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. 誰から人事担当者に連絡する？

- ◆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. 面談は三者でなければ行ってもらえないのですか？

- ◆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（直轄部・社長室で、管理担当部門がない組織、及び管理本部は、人事部人財いきいき推進室）に、ご相談ください。
- ◆支店は、支店管理部の人事担当者に、ご相談ください。

問合せ先

INDEX

■ 流れをつかもう	 3
(準備期～両立期までの全体像)	
■ 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ケアマネー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	
..... 9	
・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	
.....10	
(資料編)	・地域包括支援センター
	・ケアマネージャー
	・介護保険制度
	・その他の相談窓口
■ 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	
..... 23	
・社員の両立事例	

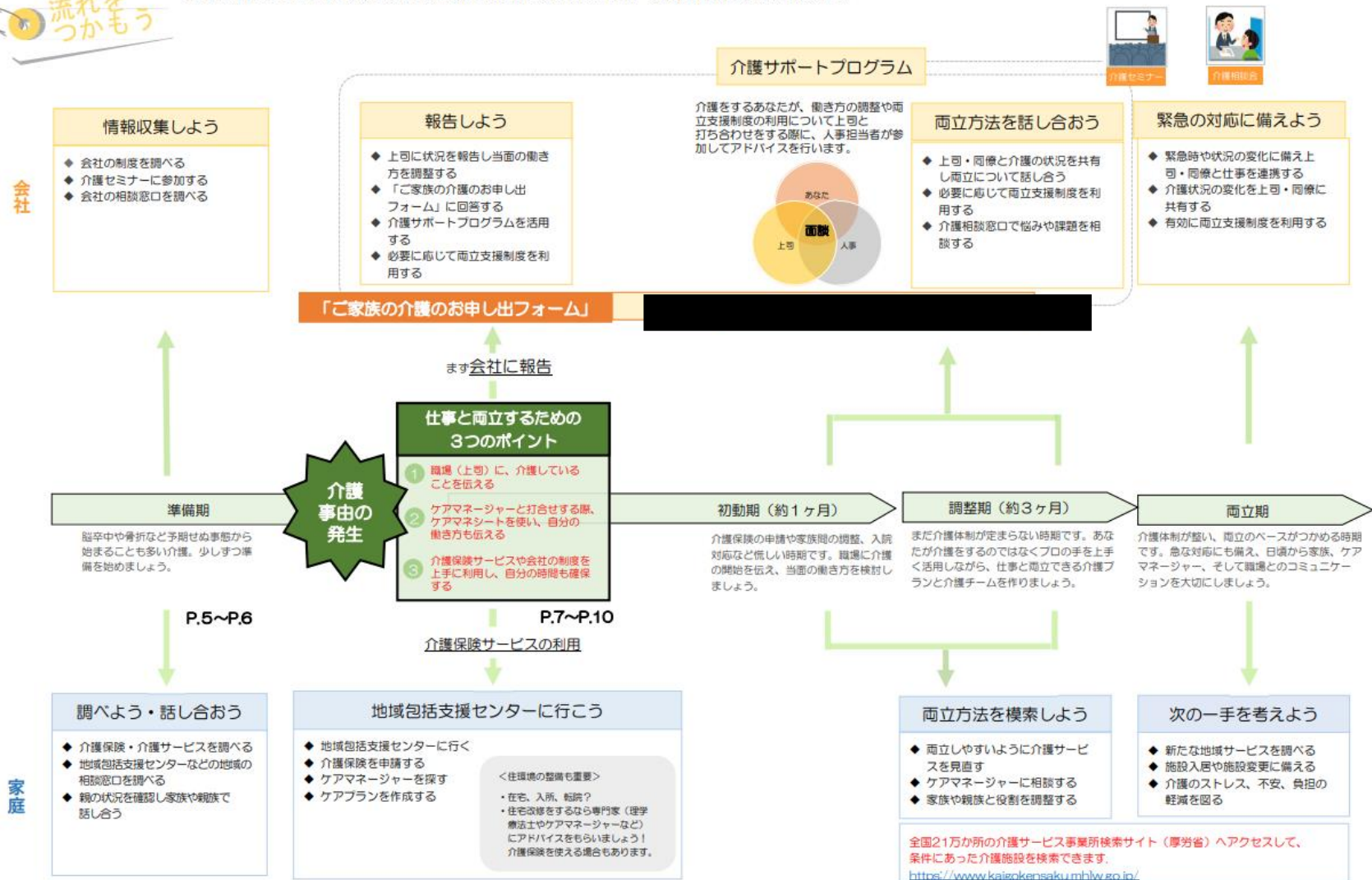


介護のしおり





介護が始まったときに慌てるのではなく、介護の段階に応じてあなたが何をすべきか流れを理解しておきましょう。



(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)				
	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。半日単位也可。 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 (※日常的な介護のニーズに、スポット的に対応するための休暇)

制度概要	年 20 日付与。時間単位・半日単位也可。
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. リバيل休暇 (総合職・専任職・担当職・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。総・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 180 日取得可能。分割回数制限なし。半日単位也可。
給与の扱い	給与、賞与は不支給。退職金は 60%控除。※雇用保険から給付あり。出勤率算定に影響なし。

180 日の範囲 での取得例	パターン① まとまった日数						
	日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14
	パターン② 特定の曜日						
	日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14
	パターン③ 特定の曜日の半日						
	日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14

5. 両立支援フレックスタイム制度

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/深夜業の制限

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。 深夜労働(午後 10 時から午前 5 時までの深夜業)の除外を申請する制度。
期間	取得期間に制限なし(但し、一回の申出期間は 1 ヶ月以上 1 年以内)。

7. 勤務時間の短縮措置

制度概要	措置の初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。分割回数制限なし。 7 時間(9:00～17:00)・6 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: 8:45～17:30、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・担当職のみ)

制度概要	勤務地限定社員が、介護や配偶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 : 人事部 HP>労働時間・休日>制度>テレワーク

(※介護に関する詳細は、『介護のしおり』を参照願います)

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		仕事上の 連絡方法	電話・メール・その他
勤務時間	: ~ :	連絡先:	
出勤時間	出社 : 退社 :	介護場所	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	
残業	1 日 時間程度 なし	睡眠時間	時間程度
	曜日に 時間程度	通院	あり(ひと月に 日程度) / なし
出張	あり(月 回数程度) / なし	配偶者	あり(歳) / なし
転勤	可能性あり・可能性なし	こども	あり(年齢等) / なし

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・しています) ・ なし
介護への関わり 度合いの希望	マネジメントに徹する・仕事と両立できる程度に生活の補助や身体のお世話がしたい・施設にお願いしたい …etc.
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 高額介護サービス費 高額医療費制度 など	知っている ・ 知らない
ケアプランの打ち合わせ	同席する予定(希望の日程: 毎月 頃) ・ 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:)
その他お伝えしたいこと	・ 会社の制度利用(休業、勤務時間の短縮措置、勤務時間の繰上げ下げ など) ・ 介護で不安に感じていると、親の物忘れ状況、身体の変化など



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を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

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

ること、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。

→ 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・主旨を実感をもって理解することは難しいのではないか。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。

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)などが相談窓口配置し、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と。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。申し出する前から、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違う。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](#)

両立支援（介護）の取組み

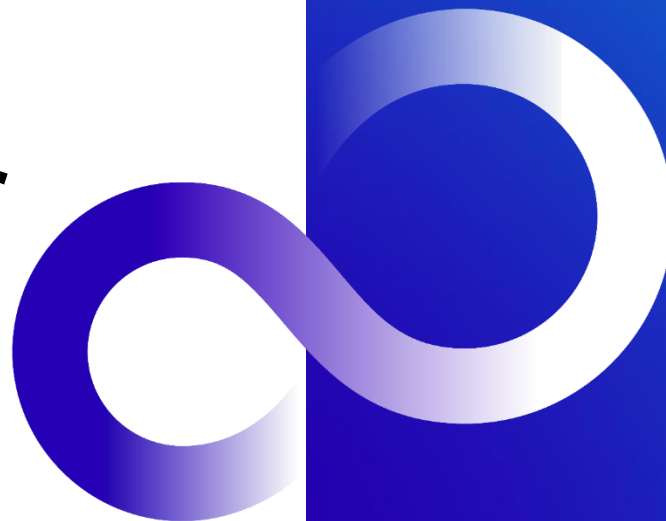
2025年5月28日

富士通株式会社

Employee Success本部

Employee Relation統括部

石原、阪倉



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

「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

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



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**



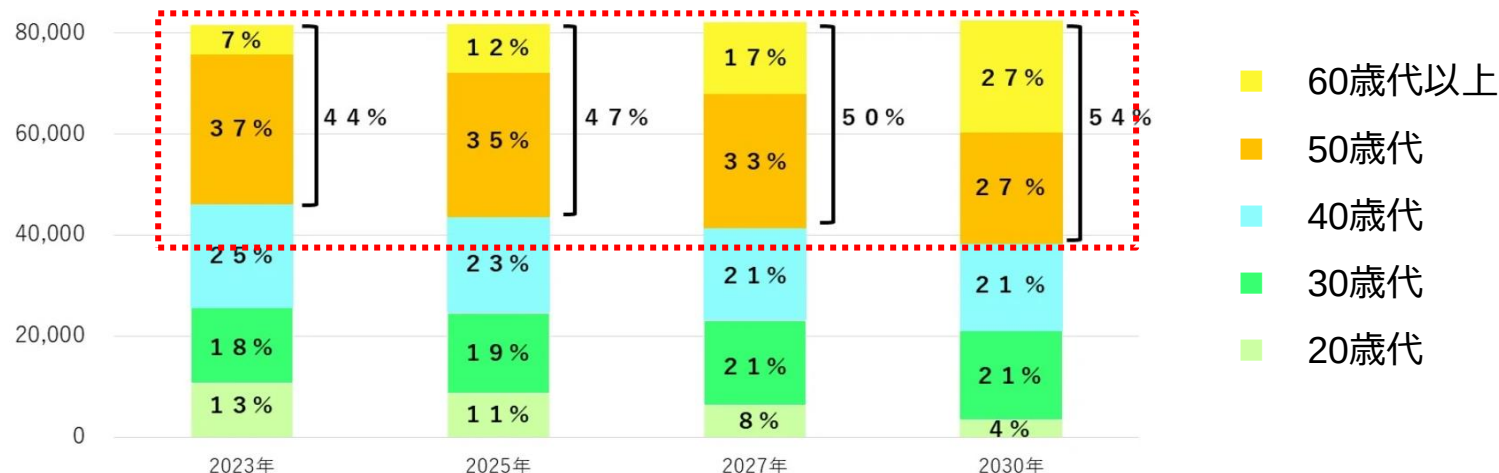
Culture Change

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

●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



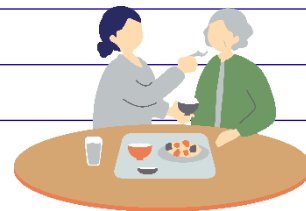
<介護実態調査の実施背景>

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代社員は遡増し、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
働き方に関する制度	■ 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
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）

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

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

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

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

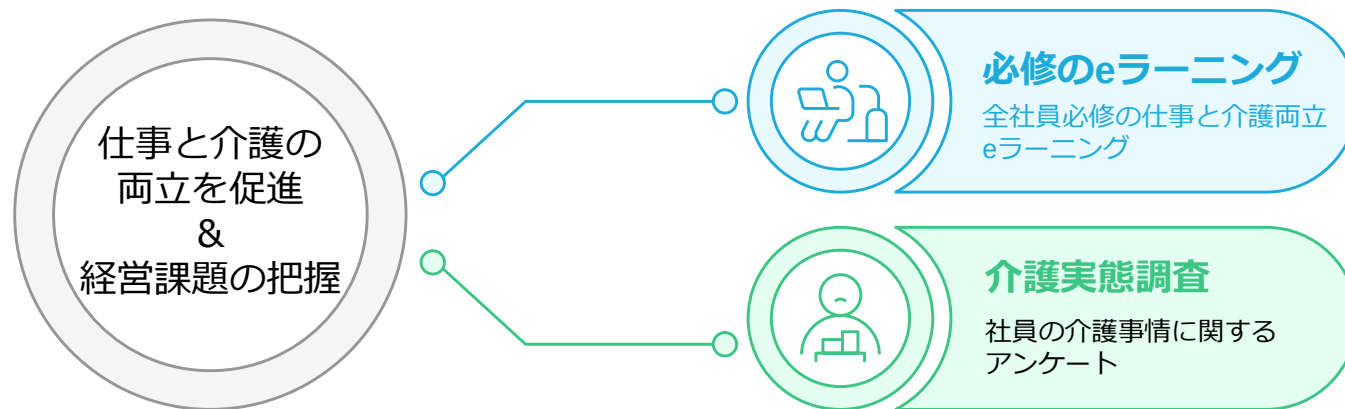
- 介護に直面しても困らないために
- 家族が要介護になることを防ぐために
- 家族に介護が必要になってきた方へ
- 現在家族を介護中の方へ
- 場面ごとのみなさんの役割
- 当社の介護支援制度
- 介護相談 事前準備シート



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。



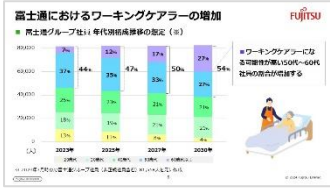
<アンケートによる介護実態サマリ>

- ・ 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

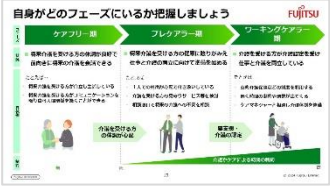


① 「ワーキングケアラー」とは



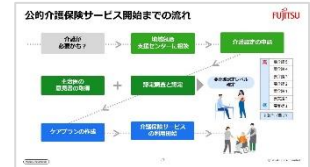
④ 会社の介護支援制度

② そもそも「介護」とは、どういう状態か



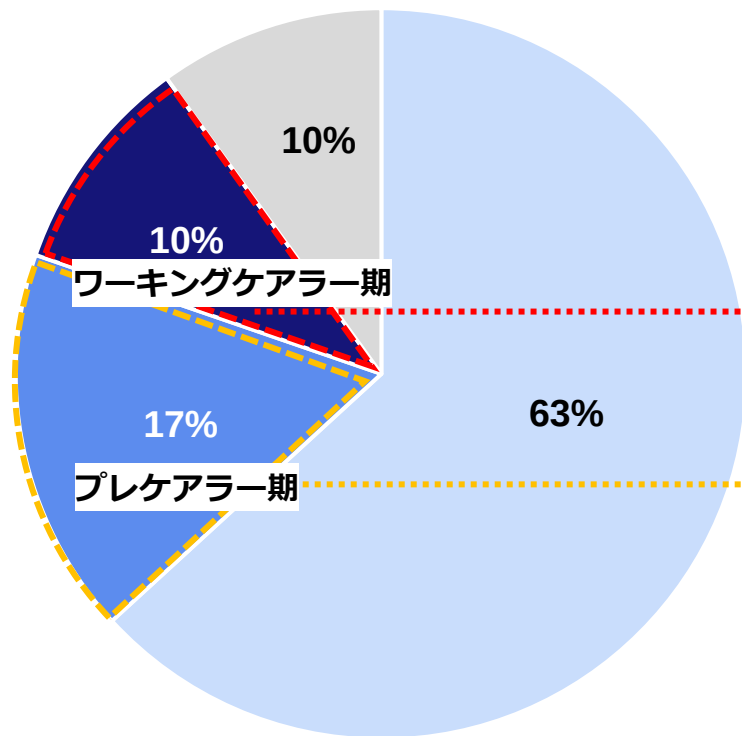
⑤ 仕事と介護を両立するために

③ 公的介護保険の概要



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

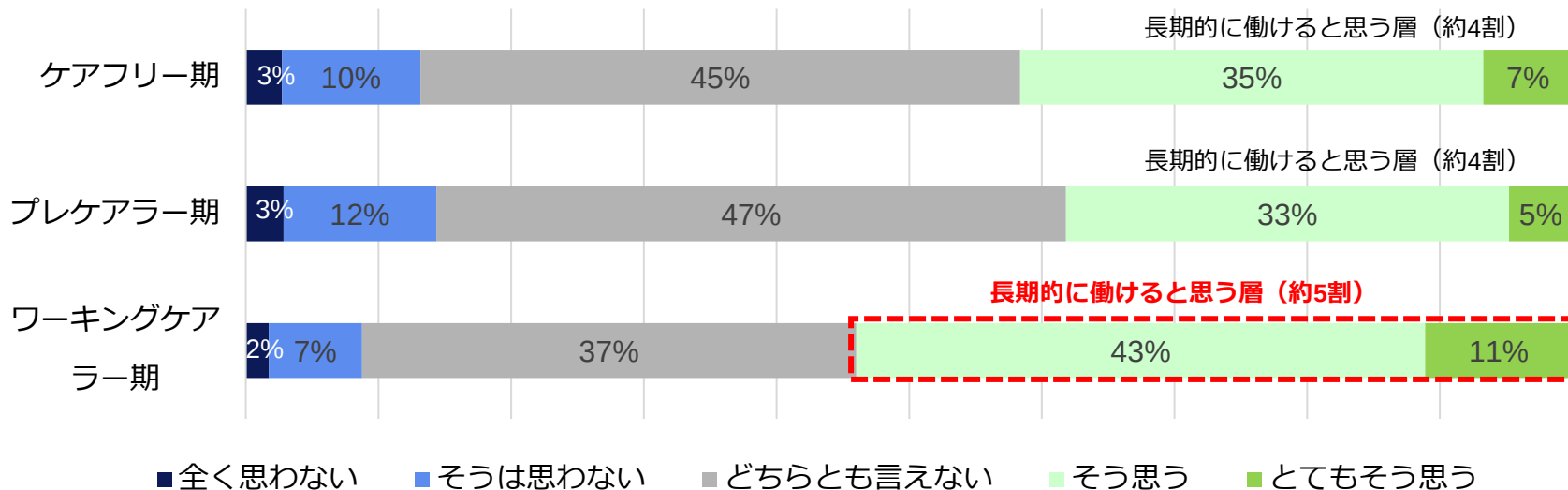
(参考) プレケアラー期の介護を受ける方
 (主に両親の年齢) の年齢ごと割合

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

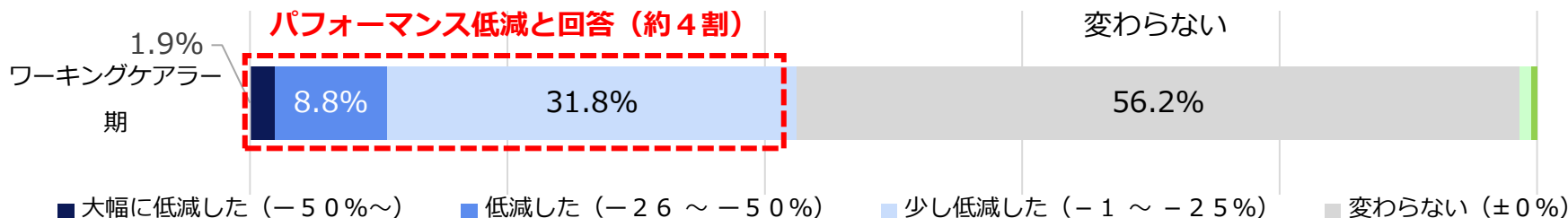
● 「ワーキングケアラー期」になった時、長期的に働けると思うか n=富士通Grp正規従業員の82%

※ワーキングケアラーの方は、現状の見通しを回答



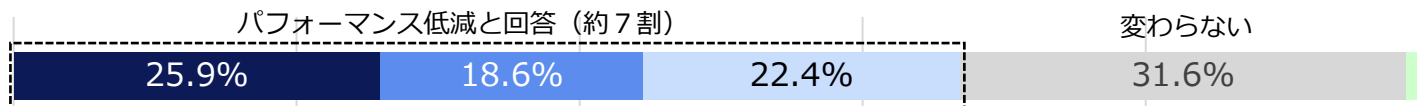
●ワーキングケアラー期のパフォーマンスは変動したか？

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～

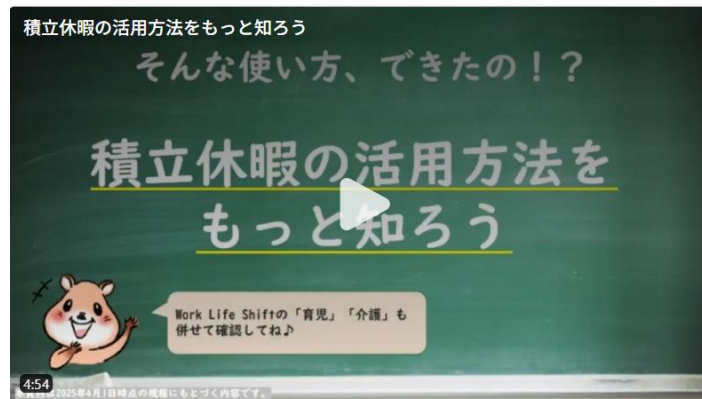
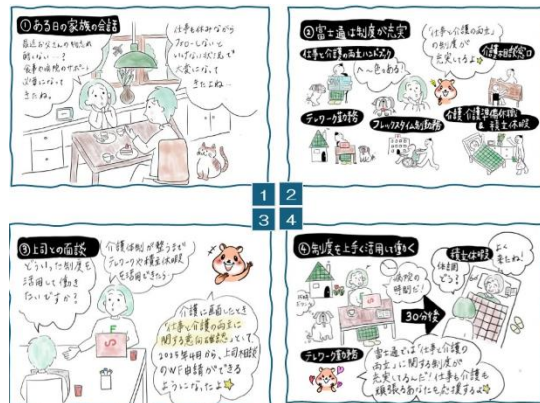
項目	選択欄
介護者の情報	配偶者、父母・義父母、祖父母・義祖父母、子、その他（自由記述）
介護の状況	要支援1-2、要介護1-5、左記以下の常時介護を必要とする状態
会話したいこと、不安な点	自由記述（例：利用したい社内制度、介護中の働き方、今後のキャリア等）

※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

●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

利用者



相談料無料

- ・ 問合せ
- ・ オンライン面談の予約



平日 9:00-17:00（予約可）
17:00-20:00（予約制）
※予約はメールにて承ります

コールセンター （1stライン）



ケアマネジャー （2ndライン）



（株）ケアネット（富士通グループ）の
ケアマネジャー（介護の専門家）
による個別相談対応

オンライン／対面
個別相談
（全日）9:00～20:00

Thank you



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、とにかく相談すること、それぞれのたまかな役割

- ・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（P7 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も大切である。

➤ 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（P8参考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/koyoukintou/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する業務	・郵便・宅配便等の発送、受取 ・書類作成・発送 ・代筆・代読 ・救急搬送時の同乗	・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とつなぐ)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	
	・徘徊時の搜索	・家族、友人・知人、近隣住民などに搜索への協力を仰ぎ、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	
	・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	
④対応困難な業務	・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。

まずは戸口に立つてもら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う」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、できないと言えれば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。

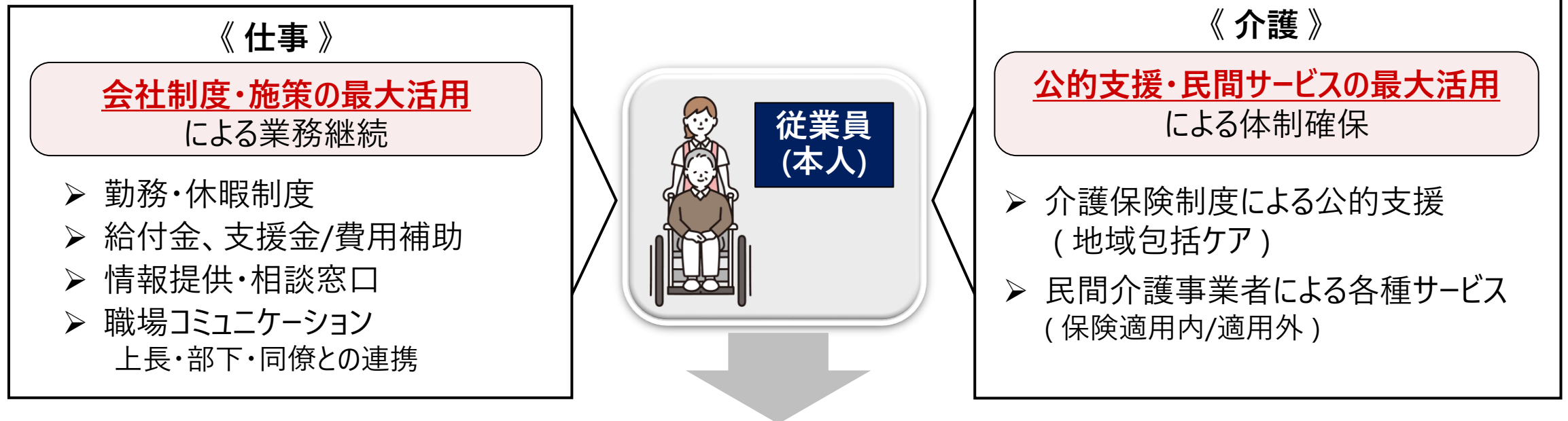
質問 1：貴社の介護休業、介護両立支援制度等の概要について教えてください。

- 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）

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**
(ケアマネージャー等)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いいか？
(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。

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)	・2022年9月： 介護がはじまるのはこんなとき、介護の必要性に気づいたら ・2022年10月： 仕事と介護の両立 / 経営として何をすべきか (対象：部長以上) ・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～
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。

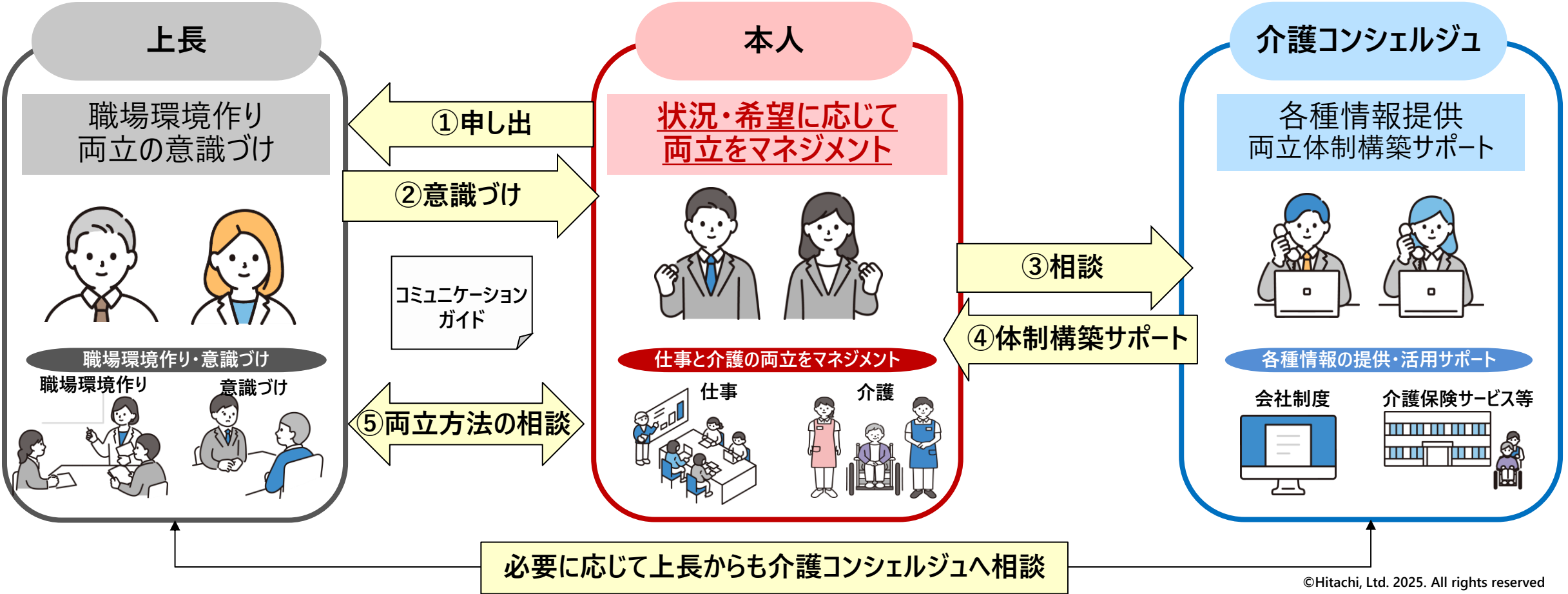
また、介護保険制度に関することなど、法定以外の周知事項として、取り組んでいることがあれば、教えてください。

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。

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

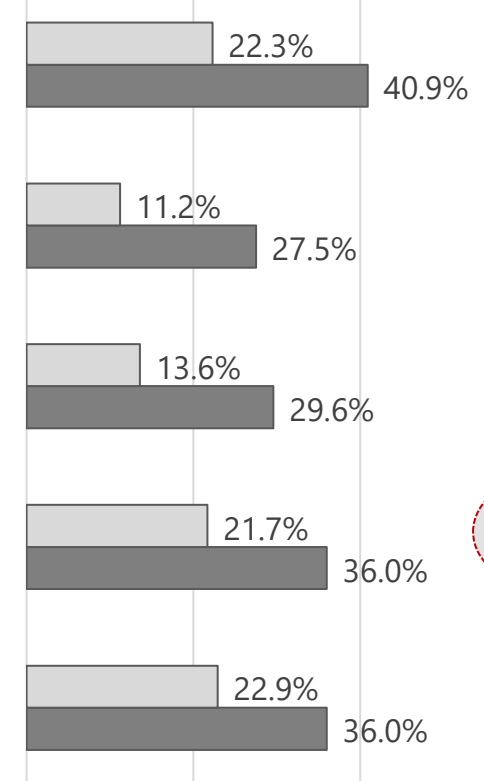
：できると思う者比 +14.3pt

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。

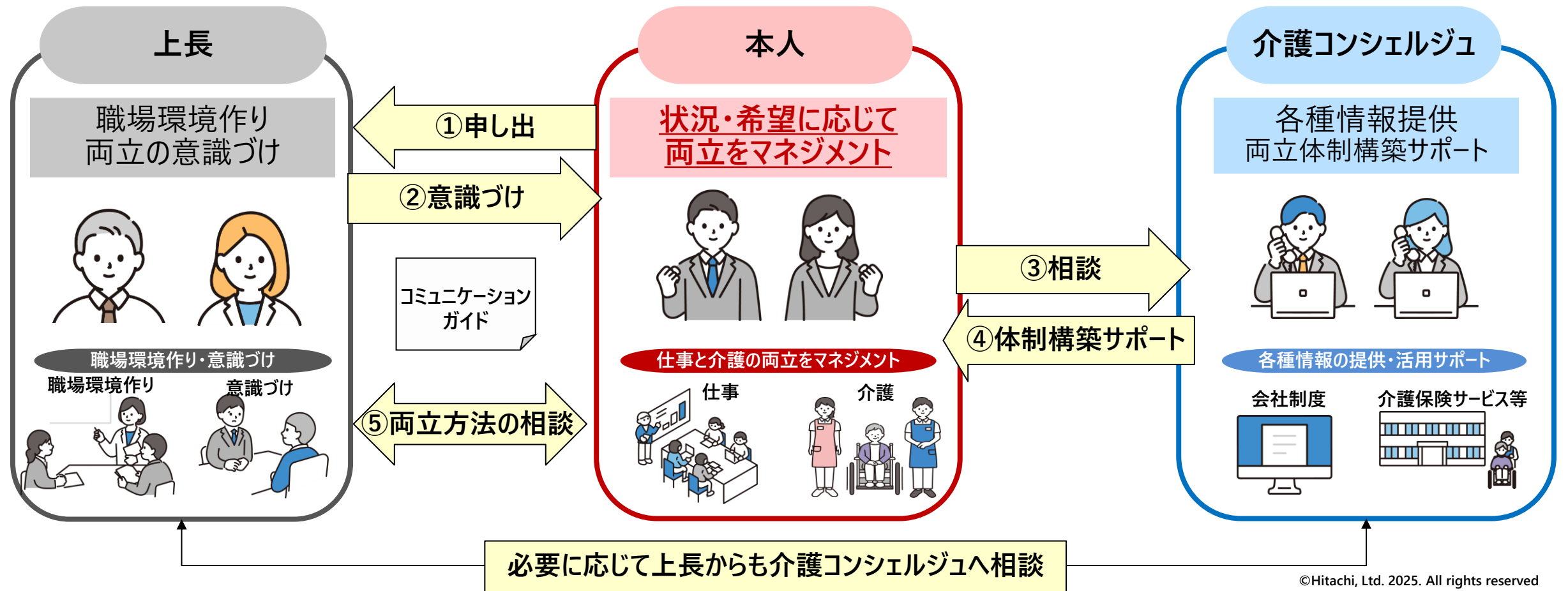


他社の方

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。