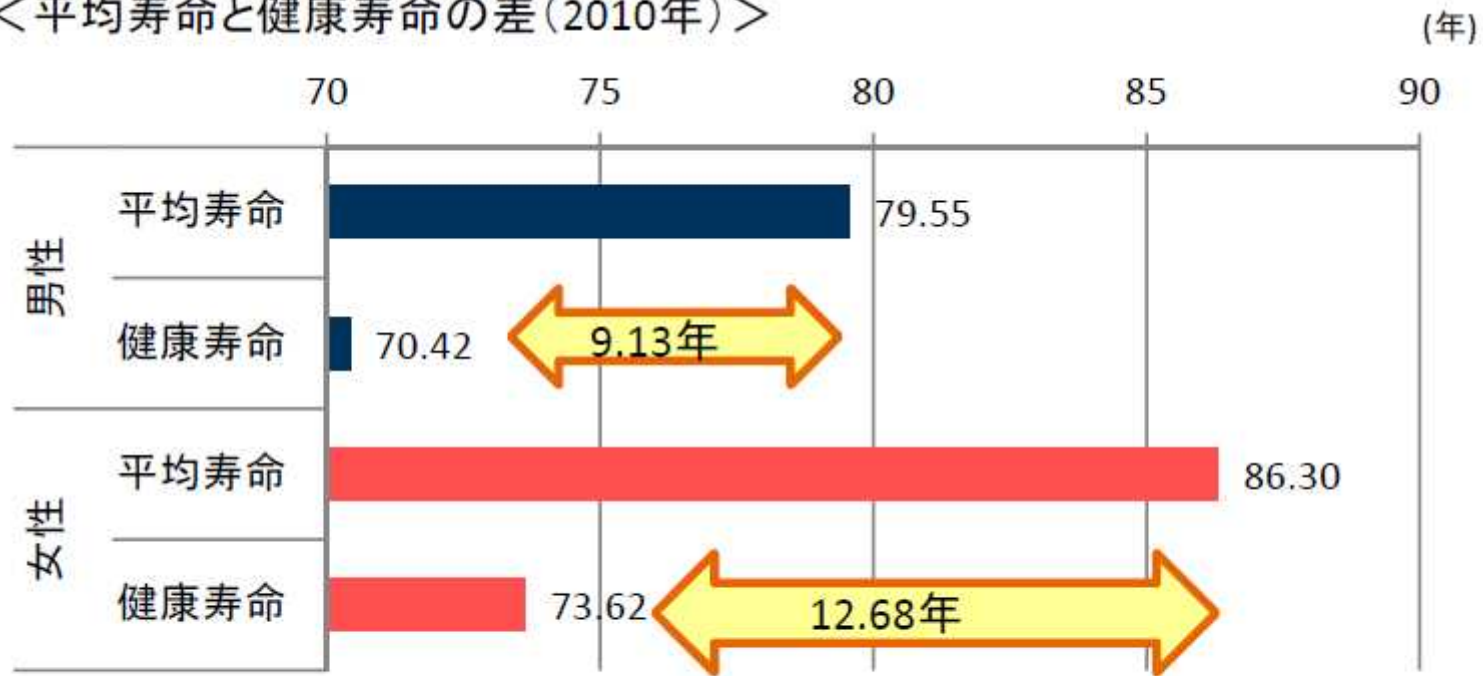


個別課題についての検討①に係る 補足資料

平均寿命と健康寿命の差

健康寿命とは、「健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間」であり、平均寿命と健康寿命の差は男性で約9年、女性で約13年となっている。

<平均寿命と健康寿命の差(2010年)>



資料: 平均寿命は、厚生労働省大臣官房統計情報部「完全生命表」
健康寿命は、厚生労働科学研究費補助金「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」

出典: 平成26年度厚生労働白書—健康長寿社会の実現に向けて—～健康・予防元年～【概要】

参考資料1-②

介護休業等制度利用の有無

- 介護をしている雇用者(239万9千人)について、介護休業等制度利用の有無、制度の種類別にみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は15.7%で、このうち「介護休業」の利用者は3.2%(7万6千人)、「短時間勤務」は2.3%(5万6千人)、「介護休暇」は2.3%などとなっている。
- また、雇用形態別の割合をみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は、「正規の職員・従業員」で16.8%である一方、「非正規の職員・従業員」は14.6%となっている。
- 介護をしている雇用者のうち介護休業を取得した人の割合をみると、3.2%となっており、性別でみると女性2.9%、男性3.5%となっている。年齢階級別にみると、「45～49歳」の取得割合が最も高く、次に「50～54歳」となっている。

【雇用形態、介護休業制度利用の有無、介護休業等制度の種類別
介護をしている雇用者数及び割合】

(千人、%)

【介護をしている雇用者に占める介護休業取得者割合】

介護休業等制度 利用の有無 介護休業等制度 の種類		介護をしている						
		総数	制度の 利用なし	制度の利用あり				その他
				総数	介護 休業	短時間 勤務	介護 休暇	
雇用形態								
実数	総数(役員を 含む雇用者)	2,399.3	1,998.0	377.6	75.7	56.2	55.4	196.5
	正規の職員・ 従業員	1,119.1	921.1	187.7	43.8	17.4	38.1	92.0
	非正規の職員・ 従業員	1,065.7	898.4	155.5	23.2	33.2	15.3	86.2
割合	総数(役員を 含む雇用者)	100.0	83.3	15.7	3.2	2.3	2.3	8.2
	正規の職員・ 従業員	100.0	82.3	16.8	3.9	1.6	3.4	8.2
	非正規の職員・ 従業員	100.0	84.3	14.6	2.2	3.1	1.4	8.1

	介護をしている 雇用者	介護休業 取得者	性別		
			女性	男性	
計	100.0	3.2 (100.0)	2.9 (52.8)	3.5 (47.2)	
年齢階級別	30歳未満	100.0	1.5 (100.0)	1.3 (50.0)	1.8 (50.0)
	30～39歳	100.0	3.6 (100.0)	3.9 (61.6)	3.1 (38.4)
	40～44歳	100.0	3.3 (100.0)	3.1 (55.6)	3.6 (44.4)
	45～49歳	100.0	4.5 (100.0)	4.1 (55.3)	5.2 (44.7)
	50～54歳	100.0	3.9 (100.0)	3.5 (56.4)	4.5 (43.6)
	55～59歳	100.0	3.1 (100.0)	2.6 (48.2)	3.8 (51.8)
	60～64歳	100.0	2.4 (100.0)	2.1 (43.1)	2.9 (56.9)
	65～69歳	100.0	1.4 (100.0)	1.8 (65.0)	1.0 (35.0)
	70歳以上	100.0	1.0 (100.0)	0.8 (37.5)	1.3 (62.5)

※「制度の種類」については複数回答のため、各種類の合計は、「制度の利用あり」の総数と必ずしも一致しない。

介護休業期間

- 介護休業期間の希望については、「わからない」が多く、その割合は離転職経験者ほど高い。
- また現在も仕事をしている継続者と転職者において、「わからない」と除いた中では「93日以内」の割合が最も高い

図表10 希望する介護休業期間－介護開始時勤務先の離転職有無別－（介護開始時正規雇用）

	93日以内	93日超 6か月以内	6か月超 1年以内	1年超 2年以内	2年を 超える期間	わから ない	取りたく ない	N
継続	16.7%	7.1%	11.3%	4.4%	8.4%	45.1%	6.9%	406
転職	16.1%	7.6%	4.2%	5.1%	11.0%	50.0%	5.9%	118
離職	1.7%	8.3%	6.7%	3.3%	11.7%	61.7%	6.7%	60
全体	15.1%	7.4%	9.4%	4.5%	9.2%	47.8%	6.7%	584

継続：介護開始時と同じ勤務先で現在就業

転職：介護開始時と別の勤務先で現在就業

離職：介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

分析対象：2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

介護休業制度及び介護休暇制度の取扱いについて

	介護休業制度	介護休暇制度
制度創設年月日	平成 11 年 4 月 1 日施行	平成 22 年 6 月 30 日施行 (従業員数 100 人以下の企業については平成 24 年 4 月 1 日施行)
	※介護保険制度は平成 12 年 4 月 1 日施行	
制度趣旨	介護を要する家族を抱えた労働者がその介護のために緊急やむを得ない場合に、一定期間休むことにより雇用の継続を図ることができるようにするもの	介護に関する長期的方針決定後の期間における仕事と介護の両立支援のため、以下のように労働者が仕事を休まざるを得ないような場合に対応するもの ① 主たる介護者は別にいるが、その主たる介護者が病気等になった場合に一時的に介護をしなければならなくなった場合 ② 対象家族が通院等をする際の付き添い ③ 介護保険関係の手続等
直近の改正内容	要介護状態ごとに 1 回、対象家族 1 人に通算 93 日まで取得可能とするとともに、一定の要件を満たす期間雇用者も取得可能とする。(平成 17 年 4 月 1 日施行)	—
休業・休暇の位置付け	要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業	要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話(※)を行うための休暇 ※①対象家族の介護、②対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族の必要な世話
取得期間の考え方	家族が介護に関する長期的方針を決めることができるようになるまでの期間	介護に関する長期的方針決定後の期間における仕事と介護の両立支援のための新たな枠組みとして、事業主の負担及び平成 21

		年の子の看護休暇制度の付与日数の改正を踏まえ設定したもの
事業主への 申出事項 ※下線部については、事業主は事実を証明する書類の提出を求めることができる	・ 介護休業申出の年月日 ・ 介護休業申出をする労働者の氏名 ・ <u>介護休業申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄</u> ・ <u>介護休業申出に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあっては、当該対象家族と同居し、かつ、当該対象家族を扶養している事実</u> ・ <u>介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にある事実</u> ・ 介護休業申出に係る期間の初日及び末日とする日 ・ 介護休業申出に係る対象家族についての介護休業等日数 ・ <u>申出不可要件に該当する場合、当該事情に係る事実</u>	・ 介護休暇申出をする労働者の氏名 ・ <u>介護休暇申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄</u> ・ <u>介護休暇申出に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあっては、当該対象家族と同居し、かつ、当該対象家族を扶養している事実</u> ・ 介護休暇を取得する日 ・ <u>介護休暇申出に係る対象家族が要介護状態にある事実</u>

※育児・介護休業法（抄）

（定義）

第2条 この法律（第1号に掲げる用語にあっては、第9条の3を除く。）において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 （略）

二 介護休業 労働者が、第三章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。

三 介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。

四 対象家族 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。以下同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいう。

五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

（介護休業の申出）

第11条 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。（後略）

2 （略）

3 第1項の規定による申出（以下「介護休業申出」という。）は、厚生労働省令で定める

ところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。

4 （略）

（介護休暇の申出）

第16条の5 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話をを行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあつては10営業日）を限度として、当該世話をを行うための休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。

2 前項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る対象家族が要介護状態にあること及び介護休暇を取得する日を明らかにして、しなければならない。

3 （略）

※育児・介護休業法施行規則（抄）

（法第16条の5第1項の厚生労働省令で定める世話）

第30条の4 法第16条の5第1項の厚生労働省令で定める世話は、次に掲げるものとする。

- 一 対象家族の介護
- 二 対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族の必要な世話

（介護休業申出の方法等）

第22条 介護休業申出は、次に掲げる事項（法第11条第4項に規定する場合にあつては、第1号、第2号及び第6号に掲げる事項に限る。）を事業主に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 介護休業申出の年月日
- 二 介護休業申出をする労働者の氏名
- 三 介護休業申出に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄
- 四 介護休業申出に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあつては、第2号の労働者が当該対象家族と同居し、かつ、当該対象家族を扶養している事実
- 五 介護休業申出に係る対象家族が要介護状態（法第2条第3号の要介護状態をいう。以下同じ。）にある事実
- 六 介護休業申出に係る期間の初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日
- 七 介護休業申出に係る対象家族についての法第11条第2項第2号の介護休業等日数
- 八 第21条各号に掲げる事情がある場合にあつては、当該事情に係る事実

2 （略）

3 事業主は、第1項の介護休業申出があつたときは、当該介護休業申出をした労働者に対して、同項第3号から第5号まで及び第8号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。ただし、法第11条第4項に規定する場合は、この限りでない。

（介護休暇の申出の方法等）

第30条の5 法第16条の5第1項の規定による申出（以下この条及び第30条の7にお

いて「介護休暇申出」という。)は、次に掲げる事項を、事業主に対して明らかにすることによって、行わなければならない。

一 介護休暇申出をする労働者の氏名

二 介護休暇申出に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄

三 介護休暇申出に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあっては、第1号の労働者が当該対象家族と同居し、かつ、当該対象家族を扶養している事実

四 介護休暇を取得する年月日

五 介護休暇申出に係る対象家族が要介護状態にある事実

2 事業主は、介護休暇申出があったときは、当該介護休暇申出をした労働者に対して、前項第2号、第3号及び第5号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

参考資料1-⑤

常時介護を必要とする状態に関する判断基準

「常時介護を必要とする状態」とは、次のいずれかに該当するものとする。

1. 日常生活動作事項（第1表の事項欄の歩行、排泄、食事、入浴及び着脱衣の5項目をいう。）のうち、全部介助が1項目以上又は一部介助が2項目以上あり、かつ、その状態が継続すると認められること。
2. 問題行動（第2表の行動欄の攻撃的行為、自傷行為、火の扱い、徘徊、不穏興奮、不潔行為及び失禁の7項目をいう。）のうちいずれか1項目以上が重度又は中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

第1表(日常生活動作)

第2表(問題行動)

態様 事項	1 自分で可	2 一部介助	3 全部介助
イ 歩行	・杖等を使用し、かつ、時間がかかっても自分で歩ける	・付添いが手や肩を貸せば歩ける	・歩行不可能
ロ 排泄	・自分で昼夜とも便所のできる ・自分で昼は便所、夜は簡易便器を使っている	・介助があれば簡易便器のできる ・夜間はおむつを使用している	・常時おむつを使用している
ハ 食事	・スプーン等を使用すれば自分で食事ができる	・スプーン等を使用し、一部介助すれば食事ができる	・臥床のままでは食べさせなければ食事ができない
ニ 入浴	・自分で入浴でき、洗える	・自分で入浴できるが、洗うときだけ介助を要する ・浴槽の出入りに介助を要する	・自分でできないので全て介助しなければならない ・特殊浴槽を使っている ・清拭を行っている
ホ 着脱衣	・自分で着脱ができる	・手を貸せば、着脱できる	・自分でできないので全て介助しなければならない

程度 行動	重 度	中 度	軽 度
イ 攻撃的行為	・人に暴力をふるう	・乱暴なふるまいを行う	・攻撃的な言動を吐く
ロ 自傷行為	・自殺を図る	・自分の体を傷つける	・自分の衣服を裂く、破く
ハ 火の扱い	・火を常にもてあそぶ	・火の不始末が時々ある	・火の不始末をすることがある
ニ 徘徊	・屋外をあてもなく歩きまわる	・家中をあてもなく歩きまわる	・ときどき部屋内でうろうろする
ホ 不穏興奮	・いつも興奮している	・しばしば興奮し騒ぎたてる	・ときには興奮し騒ぎたてる
ヘ 不潔行為	・糞尿をもてあそぶ	・場所をかまわず放尿・排便をする	・衣服等を汚す
ト 失禁	・常に失禁する	・時々失禁する	・誘導すれば自分でトイレに行く

介護のための両立支援制度の概要

		概要	対象労働者	手続き
休業・休暇制度	介護休業	<p>介護休業とは、要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいい、労働者は、事業主に申し出ることにより、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、介護休業をすることができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 要介護状態 … 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 対象家族 … 配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)、父母及び子(これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。)、配偶者の父母 	<p>原則、要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)。期間雇用者は一定の要件あり(※)。</p>	申し出(事前)
	介護休暇	<p>要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 対象家族の介護その他の世話 … ①対象家族の介護、②対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話 	<p>※期間雇用者の取得要件 ①同一事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あること ②休業開始日から93日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること(93日を経過した日の1年後までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明かな者を除く。)</p>	申し出(当日・事後も可)
柔軟な働き方	介護のための所定労働時間の短縮措置等	<p>事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度その他の措置(短時間勤務制度等の措置)を講じなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 短時間勤務制度等の措置 … ①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤の制度)、④介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度 これらの制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日間は利用できるようにする必要がある 	<p>期間雇用者も含め、原則、要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)</p>	就業規則等の定めによる
	時間外労働の制限	<p>要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない。</p>		請求(事業の正常な運営を妨げる場合は拒否可)
	深夜業の制限	<p>要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合には、事業主は、その労働者を深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはならない。</p>		
その他	労働者の配置に関する配慮	<p>事業主は、労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって介護が困難になる労働者がいるときは、当該労働者の介護の状況に配慮しなければならない。</p>		—
	不利益取扱いの禁止	<p>事業主は、介護休業など上記の制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはならない。</p>	各制度の対象労働者に準ずる	—
所得保障	介護休業給付(雇用保険)	<p>要介護状態にある対象家族の同一要介護状態につき、1回の介護休業期間(ただし、介護休業開始日から最長3か月間)について、介護休業開始時の賃金月額額の4割を介護休業給付金として支給する。</p>	<p>要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業をする雇用保険の被保険者で、介護休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある者。(期間雇用者については介護休業と同様の要件あり)</p>	証明書を提出

- 介護休業中の労働者に会社や企業内共済会等から金銭を支給している事業所割合は14.4%（平成20年度14.3%）であり、このうち「毎月金銭を支給する」は9.0%（同7.9%）、「一時金等を支給する」は6.4%（同7.2%）となっている。（表25）
- また、毎月金銭を支給する事業所において、その支給内容をみると、「定額を支給」が26.1%と最も高く、次いで「所定内給与額の40%以上を支給」が19.6%、「労働者負担分の社会保険料相当額を支給」が18.0%、「所定内給与額の40%未満を支給」が13.8%となっている。一時金等を支給する事業所においては、「日数限定で有給とする」が41.5%と最も高く、次いで「一時金を支給する」が37.9%となっている。（表26）

表 25 介護休業期間中の会社や企業内共済会等からの金銭支給の有無及び内容別事業所割合（複数回答）（%）

	事業所計	金銭の支給あり	支給方法(複数回答)		金銭の支給はしない	不明
			毎月金銭を支給する	一時金等を支給する		
平成 20 年度	100.0	14.3	7.9	7.2	84.4	1.3
平成 24 年度	100.0	14.4	9.0	6.4	85.0	0.6

表 26 介護休業期間中の会社や企業内共済会等からの金銭支給の内容別事業所割合（複数回答）（%）

	金銭を支給する事業所計	支給内容(複数回答)									
		毎月金銭を支給する	所定内給与額の40%以上を支給	所定内給与額の40%未満を支給	定額を支給	労働者負担分の社会保険料相当額を支給	その他	一時金等を支給する	一時金を支給する	日数限定で有給とする	その他
平成 24 年度	100.0	62.5 (100.0)	(19.6)	(13.8)	(26.1)	(18.0)	(22.4)	44.6 (100.0)	(37.9)	(41.5)	(20.6)

介護保険を利用する上で家族に求められることがらと所要時間の目安

① 要介護認定申請	② 認定調査	③ 事業所との契約	④ アセスメント	⑤ サービス担当者会議	⑥ ケアプランへの同意 (補助)	⑦ ★モニタリング
<p>■新規 手続(5~20分) 自宅から窓口までの移動時間</p> <p>■更新 CM代行可能 ※年1回程度</p>	<p>約1時間</p> <p>※年1回程度</p>	<p>約40分</p> <p>※事業所ごと ※当該事業所の利用開始時のみ</p>	<p>約60分</p> <p>※利用するサービス事業所ごとに必要 ※半年に1回程度</p>	<p>約30~60分</p> <p>※半年に1回程度</p>	<p>約10分</p> <p>※単体での実施もあるが、サービス担当者会議と併せての実施が多い</p>	<p>約30~60分</p> <p>※毎月</p>

★印は、基準省令に家族の同席等が規定されている項目

CMとは、ケアマネジャーの略

①②は新規、更新、変更の申請があり、サービス利用にあたっては④～⑦のプロセスが必須である。

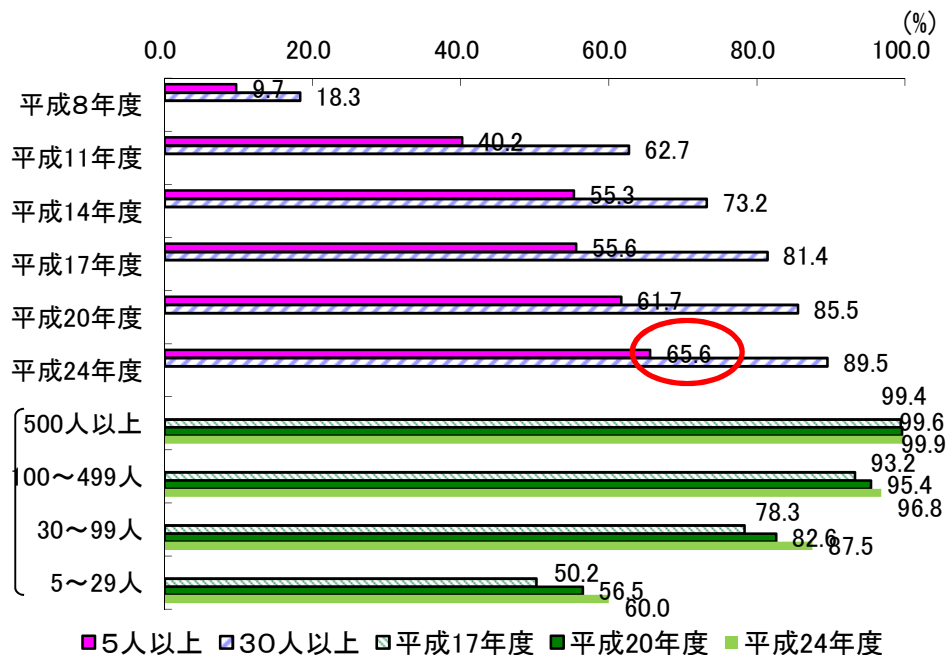
④～⑦のプロセスは、①②の実施時、退院退所時、ケアプラン変更時に必須となる。

引用：地域福祉ケアマネジメント推進研究会 H26年度資料集

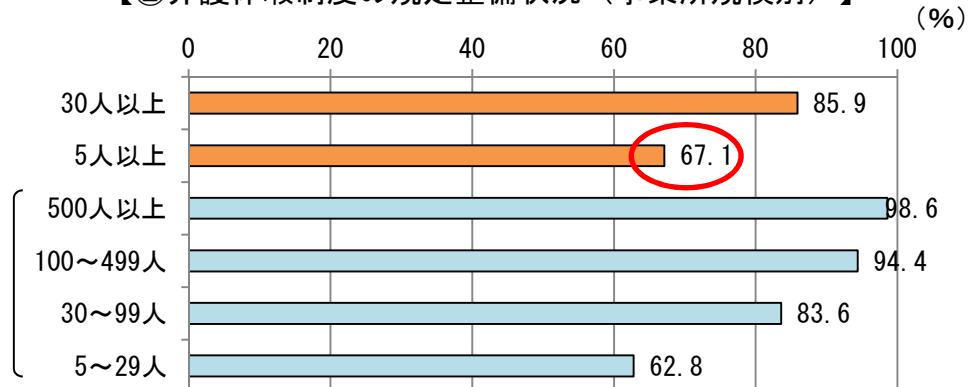
参考資料1-⑨ 介護休業制度等の規定整備状況(事業所規模別)

- 就業規則等に介護休業の定めがある事業所(5人以上)は65.6%、介護休暇の定めがある事業所(5人以上)は67.1%
- 介護のための勤務時間短縮等の措置内容別で見ると、短時間勤務制度の割合が最も高い

【①介護休業制度の規定整備状況(事業所規模別)】



【②介護休暇制度の規定整備状況(事業所規模別)】



【③介護のための勤務時間短縮等の措置内容別事業所割合】

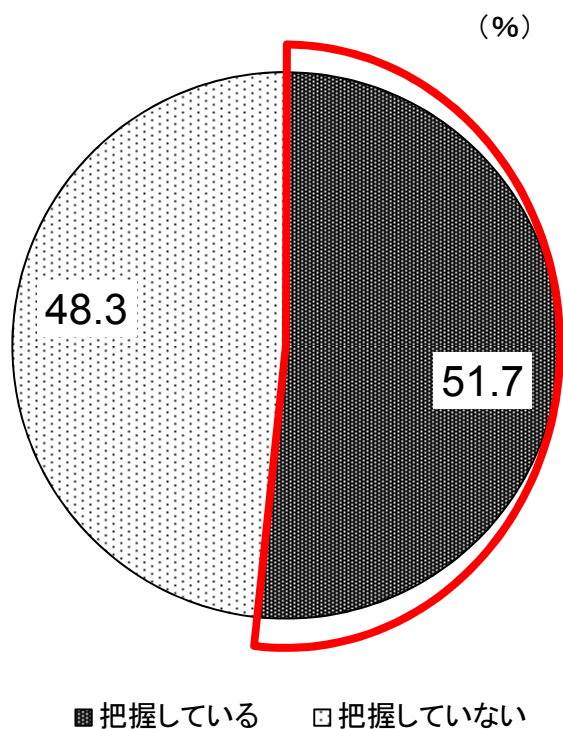
	制度あり	短時間勤務制度	介護の場合に利用できるフレックスタイム制度	始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ	介護に要する経費の援助措置
総数	56.7	53.9	10.7	29.2	3.4
500人以上	92.2	85.0	23.6	49.5	11.9
100~499人	88.2	83.6	18.1	39.5	5.9
30~99人	77.5	74.0	13.4	36.2	5.0
5~29人	51.2	48.6	9.9	27.3	3.0
30人以上(再掲)	79.9	76.1	14.5	37.1	5.3

出典：①・③は厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」、②については厚生労働省「平成23年度雇用均等基本調査」

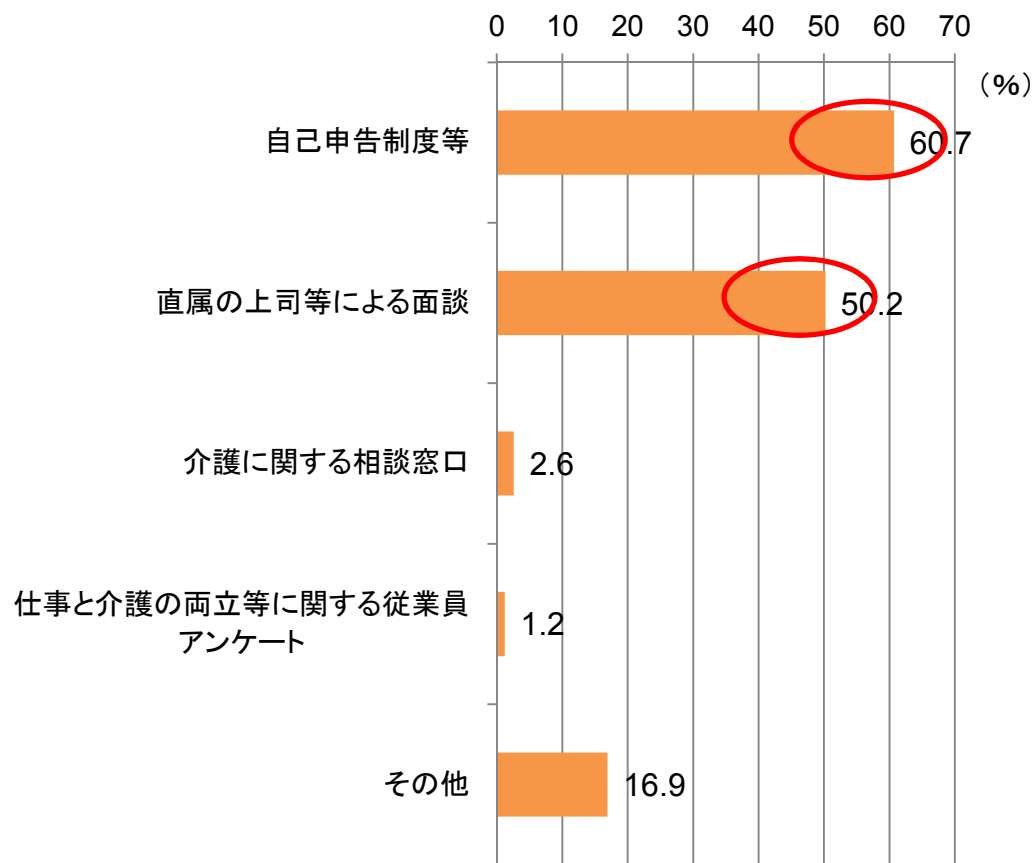
介護の問題を抱えている従業員の把握の有無、把握方法別事業所割合

- 介護の問題を抱えている従業員がいるか把握している事業所の割合は51.7%。
- 把握方法は「自己申告制度等で把握した」が、「直属の上司等による面談で把握した」が高くなっている。

介護の問題を抱えている従業員の把握の有無



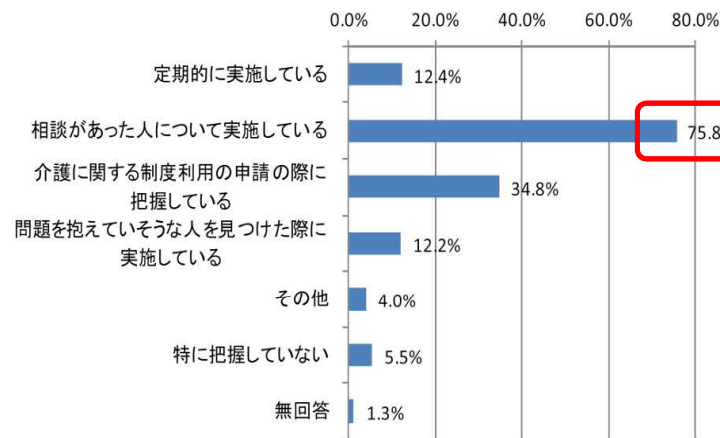
把握している事業所における把握方法



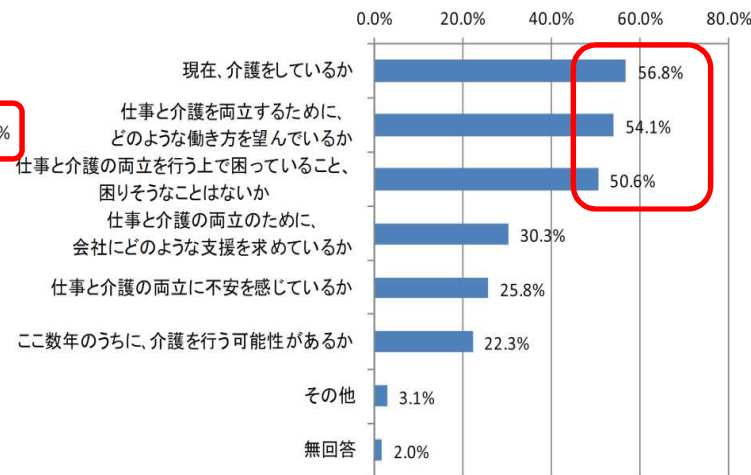
企業における従業員の介護ニーズの把握方法・内容

- 従業員の介護ニーズの把握方法としては、「相談があった人について実施している」の割合が最も高く、個別の把握にとどまっている状況が伺える。
- 把握内容としては、「現在、介護をしているか」(56.8%)、「仕事と介護を両立するために、どのような働き方を望んでいるか」(54.1%)、「仕事と介護の両立を行う上で困っていることはないか、困りそうなことはないか」(50.6%)の順となっている。
- 一方、介護事由で制度を利用した従業員がいる企業の方が、利用した従業員がいない企業に比べ、「仕事と介護の両立のために、会社に対してどのような支援を求めているか」を把握している割合が高い。

図表7 介護ニーズの把握方法:複数回答 n=549



図表8 介護ニーズの把握内容:複数回答 n=512



<従業員(正社員)規模×介護事由での制度利用状況別 介護ニーズの把握内容>

	合計	現在、介護をしているか	ここ数年のうちに、介護を行う可能性があるか	仕事と介護の両立を行う上で困っていること、困りそうなことはないか	仕事と介護の両立に不安を感じているか	仕事と介護を両立するために、どのような働き方を望んでいるか	仕事と介護の両立のために、会社に対してどのような支援を求めているか	その他	無回答
全体	512	291	114	259	132	277	155	16	10
	100.0	56.8	22.3	50.6	25.8	54.1	30.3	3.1	2.0
500人以下 -介護事由での制度利用者あり	76	46	14	35	15	44	24	3	2
	100.0	60.5	18.4	46.1	19.7	57.9	31.6	3.9	2.6
500人以下 -介護事由での制度利用者なし	196	111	41	97	46	93	41	3	3
	100.0	56.6	20.9	49.5	23.5	47.4	20.9	1.5	1.5
501人以上 -介護事由での制度利用者あり	146	89	39	77	46	85	66	7	3
	100.0	61.0	26.7	52.7	31.5	58.2	45.2	4.8	2.1
501人以上 -介護事由での制度利用者なし	65	33	12	30	16	40	16	3	2
	100.0	50.8	18.5	46.2	24.6	61.5	24.6	4.6	3.1

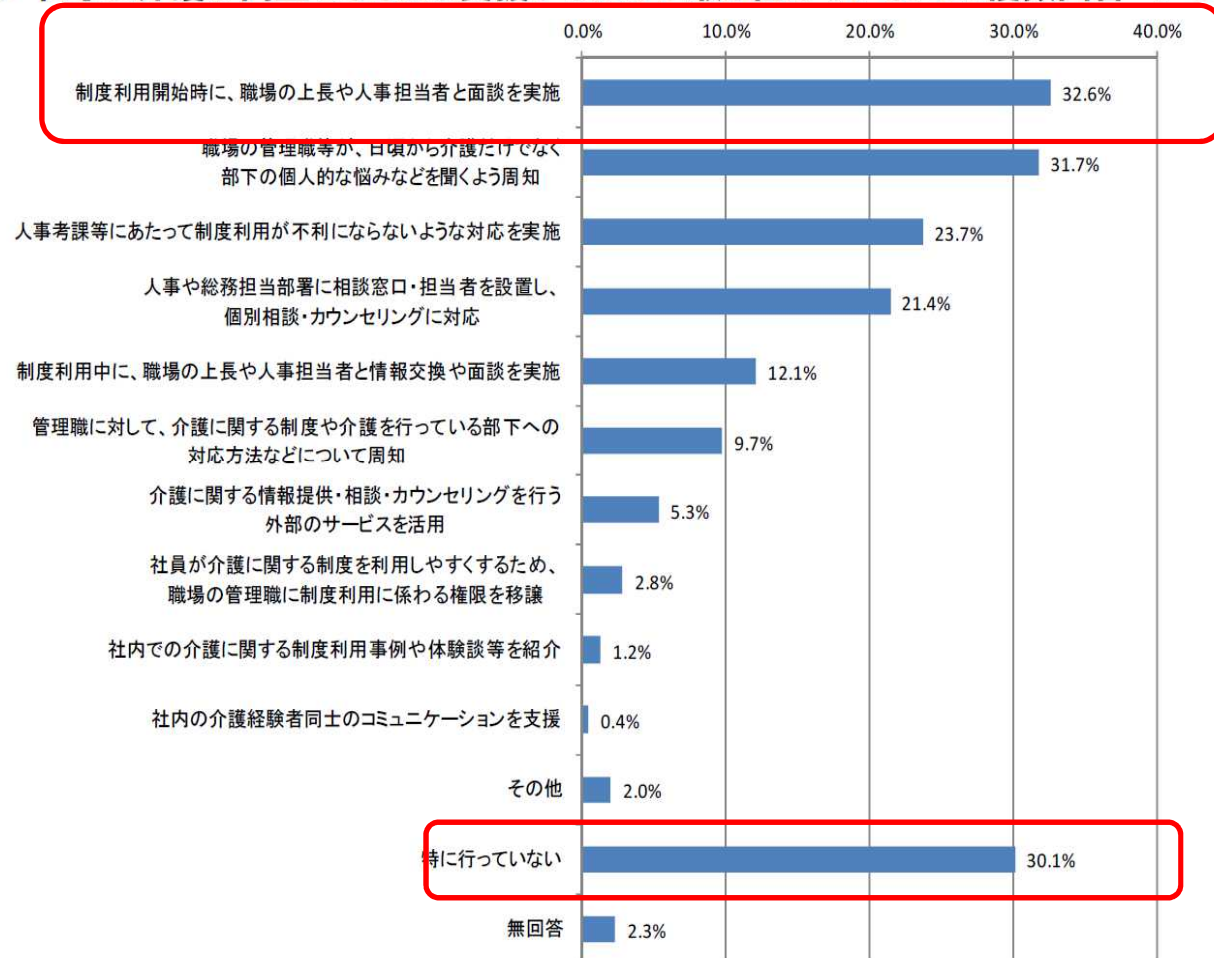
出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

参考資料1-⑫

従業員が介護に関する両立支援制度を円滑に利用できるよう支援するために取り組んでいること

○ 仕事と介護が両立できるように支援するために取り組んでいることをみると、「制度利用開始時に、職場の上長や人事担当者との面談を実施」(32.6%)、「職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人的な悩みなどを聞くよう周知」(31.7%)の割合が高い一方、「特に行っていない」も同程度となっている(30.1%)。

図表19 仕事と介護が両立できるよう支援するために取り組んでいること:複数回答 n=967

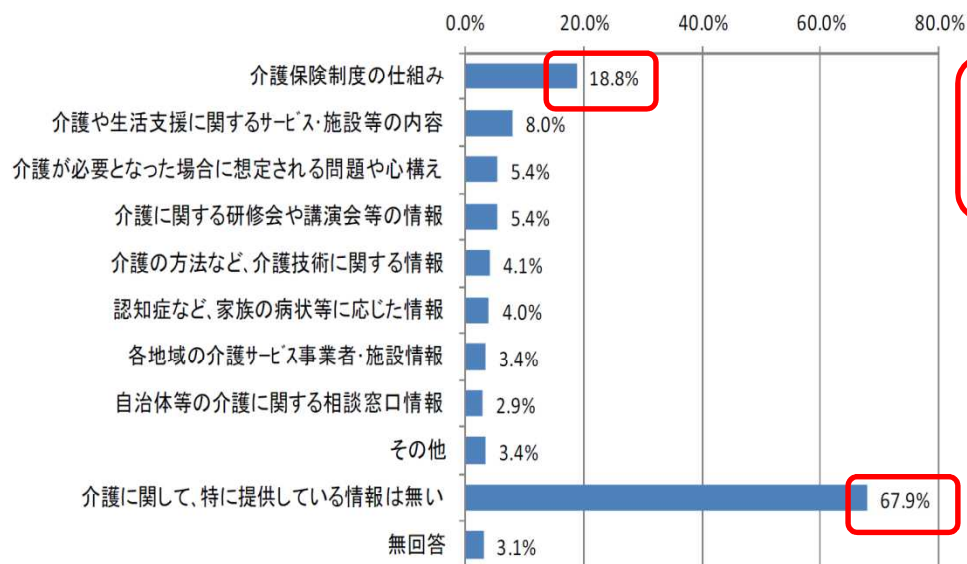


出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」(平成24年度厚生労働省委託調査)

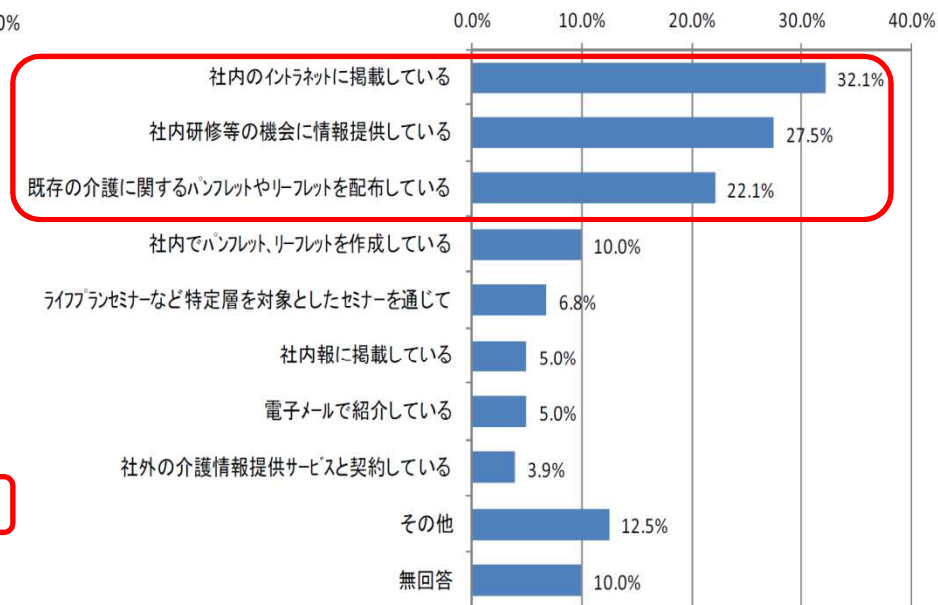
働き方以外の介護に関する情報提供

- 介護関連情報(社内外の制度・サービス等)の正社員への情報提供については、「特に提供している情報は無い」が約7割を占める。
- 情報を提供している企業で、提供している情報の内容として最も割合が高いものは「介護保険制度の仕組み」であり、情報の提供方法は「社内のイントラネットに掲載している」、「社内研修等の機会に情報提供している」、「既存の介護に関するパンフレットやリーフレットを配布している」の割合が高い。

図表22 介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供:正社員に提供している情報の内容
:複数回答 n=967



図表23 介護に関する社外の制度やサービス等に関する情報提供:情報提供の方法:複数回答 n=280



介護支援専門員実務研修の見直しについて

研修課目（介護支援専門員実務研修）		時間	
講義	介護保険制度の理念と介護支援専門員	2	
	介護支援サービス（ケアマネジメント）の基本	2	
	要介護認定等の基礎	2	
	介護支援サービス（ケアマネジメント）の基礎技術		
	受付及び相談と契約	1	
	アセスメント、ニーズの把握の方法	2	
	居宅サービス計画等の作成	2	
	モニタリングの方法	2	
	実習オリエンテーション	1	
	介護支援サービス（ケアマネジメント）の展開技術		
	相談面接技術の理解	3	
	地域包括支援センターの概要	2	
	演習	介護支援サービス（ケアマネジメント）の基礎技術	
アセスメント、ニーズの把握の方法		4	
アセスメント、居宅サービス計画等作成演習		6	
居宅サービス計画等の作成		4	
介護予防支援（ケアマネジメント）		4	
介護支援サービス（ケアマネジメント）の展開技術			
チームアプローチ演習		3	
意見交換、講評	1		
実習	介護支援サービス（ケアマネジメント）の基礎技術に関する実習		
	合計	44	

研修課目（介護支援専門員実務従事者基礎研修）		時間
講義	ケアマネジメントとそれを担う介護支援専門員の倫理	3
	ケアマネジメントのプロセスとその基本的考え方	7
	ケアマネジメント演習講評	6
演習	ケアマネジメント点検演習	14
	研修を振り返っての意見交換、ネットワーク作り	3
合計	33	

任意研修であった実務従事者基礎研修を統合（＝実務研修の充実）

研修課目（新・介護支援専門員実務研修）		時間
講義	介護保険制度の理念・現状及びケアマネジメント	3
	ケアマネジメントに係る法令等の理解（新）	2
	地域包括ケアシステム及び社会資源（新）	3
	ケアマネジメントに必要な医療との連携及び多職種協働の意義（新）	3
	人格の尊重及び権利擁護並びに介護支援専門員の倫理（新）	2
	ケアマネジメントのプロセス（新）	2
	実習オリエンテーション	1
	自立支援のためのケアマネジメントの基本	6
	相談援助の専門職としての基本姿勢及び相談援助技術の基礎	4
	利用者、多くの種類の専門職等への説明及び合意（新）	2
	介護支援専門員に求められるマネジメント（チームマネジメント）（新）	2
ケアマネジメントに必要な基礎知識及び技術		
受付及び相談並びに契約	1	
アセスメント及びニーズの把握の方法	6	
居宅サービス計画等の作成	4	
サービス担当者会議の意義及び進め方（新）	4	
モニタリング及び評価	4	
実習振り返り	3	
ケアマネジメントの展開（新）		
基礎理解	3	
脳血管疾患に関する事例	5	
認知症に関する事例	5	
筋骨格系疾患と廃用症候群に関する事例	5	
内臓の機能不全（糖尿病、高血圧、脂質異常症、心疾患、呼吸器疾患、腎臓病、肝臓病等）に関する事例	5	
看取りに関する事例	5	
アセスメント、居宅サービス計画等作成の総合演習（新）	5	
研修全体を振り返っての意見交換、講評及びネットワーク作り	2	
実習	ケアマネジメントの基礎技術に関する実習	
	合計	87

介護支援専門員専門研修の見直しについて

研修課目（専門研修Ⅰ）		時間
講義	介護保険制度論	2
	対人個別援助	2
	ケアマネジメントとそれを担う介護支援専門員の倫理	1
	ケアマネジメントのプロセスとその基本的考え方	3
	保健医療福祉の基礎理解「高齢者の疾病と対処及び主治医との連携」	4
	保健医療福祉の基礎理解「社会資源活用」	3
	保健医療福祉の基礎理解「人格の尊重及び権利擁護」 ※	2
	保健医療福祉の基礎理解「リハビリテーション」 ※	3
	保健医療福祉の基礎理解「認知症高齢者・精神疾患」 ※	3
	サービスの活用と連携「訪問介護・訪問入浴介護」 ※	3
	サービスの活用と連携「訪問看護・訪問リハビリテーション」 ※	3
	サービスの活用と連携「居宅療養管理指導」 ※	3
	サービスの活用と連携「通所介護・通所リハビリテーション」 ※	3
	サービスの活用と連携「短期入所・介護保険施設」 ※	3
サービスの活用と連携「介護保険施設・認知症対応型共同生活介護・特定施設入居者生活介護」 ※	3	
サービスの活用と連携「福祉用具・住宅改修」 ※	3	
演習	対人個別援助技術（ソーシャルケースワーク）	9
	※3課目を選択して受講	合計 33

研修課目（専門研修Ⅱ）		時間
講義	介護支援専門員特別講義	2
	介護支援専門員の課題	3
	「居宅介護支援」事例研究 ※1	6
	「施設介護支援」事例研究 ※2	6
演習	サービス担当者会議演習	3
	「居宅介護支援」演習 ※1	6
	「施設介護支援」演習 ※2	6
※1か※2を選択して受講		合計 29

研修課目（専門研修Ⅰ）		時間
講義	介護保険制度及び地域包括ケアシステムの現状	3
	対人個別援助技術及び地域援助技術	3
	ケアマネジメントの実践における倫理	2
	ケアマネジメントに必要な医療との連携及び多職種協働の実践（新）	4
	個人での学習及び介護支援専門員相互間の学習（新）	2
	ケアマネジメントにおける実践の振り返り及び課題の設定	12
講義・演習	ケアマネジメントの演習（新）	
	リハビリテーション及び福祉用具の活用に関する事例	4
	看取り等における看護サービスの活用に関する事例	4
	認知症に関する事例	4
	入退院時等における医療との連携に関する事例	4
	家族への支援の視点が必要な事例	4
	社会資源の活用に向けた関係機関との連携に関する事例	4
	状態に応じた多様なサービス（地域密着型サービス、施設サービス等）の活用に関する事例	4
	研修全体を振り返っての意見交換、講評及びネットワーク作り（新）	2
	合計	56

研修課目（専門研修Ⅱ）		時間
講義	介護保険制度及び地域包括ケアシステムの今後の展開	4
講義・演習	ケアマネジメントにおける実践事例の研究及び発表（新）	
	リハビリテーション及び福祉用具の活用に関する事例	4
	看取り等における看護サービスの活用に関する事例	4
	認知症に関する事例	4
	入退院時等における医療との連携に関する事例	4
	家族への支援の視点が必要な事例	4
社会資源の活用に向けた関係機関との連携に関する事例	4	
状態に応じた多様なサービス（地域密着型サービス、施設サービス等）の活用に関する事例	4	
合計	32	

主任介護支援専門員研修の見直しについて

研修課目		時間
講義	主任介護支援専門員の役割と視点	5
	ケアマネジメントとそれを担う介護支援専門員の倫理	3
	ターミナルケア	3
	人事・経営管理	3
	サービス展開におけるリスクマネジメント	3
	地域援助技術（コミュニティソーシャルワーク）	3
	対人援助者監督指導（スーパービジョン）	6
	事例研究及び事例指導方法	5
演習	地域援助技術	3
	対人援助者監督指導	12
	事例研究及び事例指導方法	18
合計		64



研修課目		時間
講義	主任介護支援専門員の役割と視点	5
	ケアマネジメントの実践における倫理的な課題に対する支援	2
	ターミナルケア	3
	人材育成及び業務管理	3
	運営管理におけるリスクマネジメント	3
	地域援助技術	6
講義・演習	ケアマネジメントに必要な医療との連携及び多職種協働の実現（新）	6
	対人援助者監督指導	18
	個別事例を通じた介護支援専門員に対する指導・支援の展開	24
合計		70

主任介護支援専門員更新研修として創設



研修課目		時間
講義	介護保険制度及び地域包括ケアシステムの動向（新）	4
講義・演習	主任介護支援専門員としての実践の振り返りと指導及び支援の実践（新）	
	リハビリテーション及び福祉用具活用に関する事例	6
	看取り等における看護サービスの活用に関する事例	6
	認知症に関する事例	6
	入退院時等における医療との連携に関する事例	6
	家族への支援の視点が必要な事例	6
	社会資源の活用に向けた関係機関との連携に関する事例	6
	状態に応じた多様なサービス（地域密着型サービスや施設サービス等）の活用に関する事例	6
合計		46