

仕事と介護 両立のポイント

概要版

あなたが介護離職しないために

本冊子では、仕事と介護の両立のポイントや介護保険制度、育児・介護休業法における両立支援制度について解説しています。

仕事と介護の両立を 考えるみなさまへ

仕事と介護の両立に取り組む際に参考となるポイントをまとめております。これから取り組もうとされる方は、ぜひ **第1部 第1章** からご覧ください。

介護の相談窓口、 介護専門職のみなさまへ

働きながら家族を介護する方等が相談にお越しになった際に、ぜひ本冊子をお渡しください。次頁の「**目次～概要版の利用ガイド～**」をご案内いただければ幸いです。

人事労務担当者等の みなさまへ

従業員の方への仕事と介護の両立に関する情報提供として本冊子を配布いただくなど、ぜひご活用ください。詳しくは次頁の「**目次～概要版の利用ガイド～**」をご参照ください。

実際に仕事と介護の両立を行っている事例をご覧になりたい場合は、**【詳細版】** をご覧ください。

【厚生労働省 ホームページ】 に掲載されています。

TOPの検索ボックスで「**仕事と介護の両立支援**」と検索

仕事と介護の両立支援 > **仕事と介護 両立のポイント あなたが介護離職しないために～詳細版～**

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html



仕事と介護 両立のポイント

概要版

あなたが介護離職しないために

目次 ~概要版の利用ガイド~

はじめに..... 1

【第I部：仕事と介護を両立するためのポイント】

第1章 仕事と介護の両立ポイント：仕事と介護はこうやって両立させる！

- どうしたら介護をしながら働き続けられるのか、**仕事と介護の両立のポイントを6つ** 紹介しています。
お時間のない方は、まずこの**第1章**を読んでいただき、何を行う必要があるのか、どのような心構えをしたらよいかなど、参考にしてください。

2頁

第2章 両立支援制度と介護保険制度等を組み合わせて両立環境を整えましょう ～就労継続のための両立支援制度・介護サービス活用例の紹介～

- 両立支援制度や介護保険制度等の支援やサービスを組み合わせることで、仕事と介護を両立できる環境を整えることができます。**第2章**では、家族を介護しながら働いている方の事例等を元に、その組み合わせの例を紹介しています。
【詳細版】**第II部**の詳細な事例を読む時間はないけれど、具体的な両立のための取組例を知りたい場合、この**第2章**をご覧ください。

5頁

第3章 ケアマネジャー、人事労務担当者からのアドバイス

- 仕事と介護の両立支援に取り組む上でのアドバイスについて、日頃から両立支援に取り組んでいるケアマネジャー、人事労務担当者のみなさまにお話をうかがいました。
- 介護が必要になった時の対応、会社の両立支援制度の活用方法、介護保険サービスの活用方法、両者を組み合わせて使う際のポイントなどを紹介しています。
働きながら介護を行う方へのアドバイスだけでなく、ケアマネジャー等の介護の専門職の方、人事労務担当者の方へのアドバイスもいただいています。

13頁

第4章 事前に知っておくべきこと

- 介護保険制度や育児・介護休業法における両立支援制度など、介護に関する基礎知識やリンク集・問い合わせ先等をまとめています。
介護に関して制度などをまず知りたいという方は、この**第4章**をご覧ください。
働きながら介護を行う方への情報提供ツールとしてもご活用ください。

18頁

都道府県労働局などの問い合わせ先 22

【第II部：仕事と介護の両立事例】

本冊子の【詳細版】では、10名の方の「仕事と介護の両立事例」について紹介しています。実際に仕事と介護の両立を行っている事例をご覧になりたい場合は、【詳細版】をご覧ください。
【詳細版】は厚生労働省ホームページからご覧になれます。

【厚生労働省 ホームページ】

TOPの検索ボックスで「仕事と介護の両立支援」と検索
仕事と介護の両立支援 > 仕事と介護 両立のポイント あなたが介護離職しないために～詳細版～
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html



詳細版へ

第I部 第1章

第I部 第2章

第I部 第3章

第I部 第4章

はじめに ～仕事と介護の両立に向けて～

～現在、あなたは介護を行っていますか？

あなたの職場には、介護を行いながら働く上司や同僚がいますか？～

高齢化が進み、介護を必要とする方が増加しています。これに伴い、男女を問わず、ご家族の介護を行う方も増えてきました。介護に直面した方の中には、「本当は働き続けたいが、介護のために離職せざるを得ない」と、仕事を辞めてしまう方もみられます。

では、介護を行うようになったら、仕事は続けられないものなのでしょうか。

答えは「NO」です。勤務先の仕事と介護の両立支援制度を利用して働き方を少し変更したり、介護保険サービスを利用したりすることで、仕事と介護を両立させることは可能です。

実際に、フルタイム勤務を続けながら仕事と介護を両立させている方も数多くいます。

～どうしたら「介護をしながら働き続けられる」のでしょうか？～

【第I部 第2章】では、就労継続のための両立支援制度・介護保険サービス等を組み合わせた活用例を紹介しています。さらに、【第I部 第3章】では、ケアマネジャーと企業の人事労務担当者の方々へインタビューを行い、仕事と介護を両立するためのアドバイスをまとめました。また、本冊子の【詳細版】では実際に仕事と介護の両立を行っている10名の方の事例を紹介しています（表紙で紹介している厚生労働省ホームページよりダウンロードできますので、ぜひご覧ください）。これらより、どうしたら介護をしながら働き続けられるのか、【第I部 第1章】で、以下の6つのポイントをあげて解説しています。

- ポイント1** 職場に「家族等の介護を行っていること」を伝え、必要に応じて勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する
- ポイント2** 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」
- ポイント3** 介護保険の申請は早目に行い、要介護認定前から調整を開始する
- ポイント4** ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」
- ポイント5** 日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く
- ポイント6** 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する

また、現在、介護を行っていない方には「事前準備」が必要です。介護はいつ始まるかわかりません。明日、突然やってくるかもしれません。そこで介護がいつ始まっても慌てないように、事前にしっかりと準備しておくことが大切です。【詳細版】の事例で紹介している方からも「事前に準備しておくべきこと」のアドバイスをいただきました。それは以下の2点に集約されます。

- 1** 介護保険制度・介護サービス、両立支援制度の概要を把握しておくこと
- 2** 介護に直面した時にどこに相談すればよいか、その窓口を知っておくこと

これら**1****2**に関わる情報を【第I部 第4章】に記載しています。

現在、介護を行っている・いないに関わらず、これらを参考にしながら「仕事と介護の両立イメージ」を持ち、介護離職の不安を払拭してください。

本冊子を活用することで、介護に直面しても決して慌てずに、かつ、あきらめずに、仕事と介護の両立を実現させてください。

第 1 章 仕事と介護の両立ポイント

仕事と介護はこうやって両立させる！

仕事と介護の両立 **ポイント 1**

職場に「家族等の介護を行っていること」を伝え、
必要に応じて勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する

- ★「介護」と聞くと、どうしても「大変だ」というイメージが先行してしまいがちです。このため、家族等の介護を行っていてもそのことを職場の上司や同僚に伝えている方はそれほど多くないのが実態です。
- ★しかしながら、介護を行っていれば「要介護者の病院に付き添うため、月に 1 回は 2 時間遅れて出勤する」「要介護者の具合が急に悪くなったため、仕事を休まなければならなくなった」といった状況が生じるかもしれません。このような場合、あなたの仕事を同僚等に任せなければならないこともあるでしょう。
- ★介護は誰もが直面する可能性があるものであり、自分だけのことではありません。遅刻や休暇が介護を理由としたものだと上司や同僚が分かっていたら、「お互いさま」という気持ちから協力も得られやすくなります。逆に、介護を行っていることを言わなければ「最近の彼（彼女）は遅刻が多いなど勤務態度がよくない」とみなされてしまうおそれもあります。すなわち、職場に介護を行っていることを伝えるのは、デメリットではなくメリットとなるのです。
- ★「第 I 部 第 4 章」で解説しているように、勤務先には育児・介護休業法に基づいた「仕事と介護の両立支援制度（たとえば、介護休業や介護休暇、短時間勤務等の柔軟な働き方など）」が整備されています。勤務先により制度の詳細は異なりますが、仕事と介護の両立のためには必要に応じてこれらの制度を上手に利用していきましょう。

仕事と介護の両立 **ポイント 2**

介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」

- ★要介護者の介護をすべて自分で行っていたら、かなりの時間と体力を要します。介護に気をとられすぎると、うつ状態になってしまう可能性も否定できません。また、働いているのであれば、その時間帯は介護ができなくなるため、自分で介護しようとする、介護のために働き方を変えたり、働くこと自体を辞めたりすることがあるかもしれません。
- ★「第 I 部 第 4 章」でも解説しているように、要介護認定を受ければ介護保険サービスを利用することができます。たとえば訪問介護はケアプランに沿って要介護者の自宅を訪問し、食事・排泄・入浴などの身体介護や、それら身体介護にともなった掃除・洗濯・買い物・調理といった生活援助を行います。介護のプロに任せられるものは任せることで、要介護者により適切な介護を提供できることはもちろん、あなたが精神的に追い詰められることもなく、これまでどおり働き続けることができるでしょう。
- ★なお、ケアプランは個別の状況に合わせて作成するので、作成を担当するケアマネジャーに、要介護者本人や家族の介護に対する希望やあなたの働き方の特徴、具体的には「在宅での介護希望か、施設入所での介護希望か」「介護保険の区分支給限度基準額内でのサービス利用か、全額自己負担となるサービスも含めたサービス利用か」

「残業が多い仕事か、出張が多い仕事か」等をしっかりと伝えましょう。可能な限り介護に直面する前と同じ生活ができるよう、無理なく介護が行える体制を整えてください。ケアプランは自分でも作成することができます。

- ★あなた自身は「要介護者の介護を一手に引き受けるのではなく、介護をマネジメントする側の立場」にあることを踏まえてケアプランを検討していきましょう。

仕事と介護の両立 **ポイント3**

介護保険の申請は早めに行い、要介護認定前から調整を開始する

- ★介護保険の利用申請を行ってから、要介護認定されるまでの期間は、原則として申請日から30日以内とされています。そのため、要介護度が決定するまでに1か月ほどかかる場合もあります。ただし、決定された要介護度は申請日にさかのぼって有効となりますので、申請時点から介護保険サービスを利用することができます。
- ★例えば、退院の時期が2週間後に決まり、在宅に戻った後、介護が必要となりそうという場合、入院中に介護保険サービスの利用申請を行いましょ。要介護の認定調査は入院中であれば、病院に認定調査員が来てくれます。そして、退院後の在宅生活に向けて病院の退院支援窓口や地域包括支援センターに相談して担当してもらうケアマネジャーを探し、必要な介護保険サービス、住宅の改修、福祉用具の活用などについて一緒に検討していきましょう。
- ★要介護認定される前に退院となった場合でも、暫定的に介護保険サービスを利用することができますので、退院後に慌てることなく、仕事と介護が両立できる体制を整えた上で、在宅の生活に入ることができます。もし要介護認定されなかった場合は、差額の費用について、全額自費で負担することになりますので、その点も踏まえつつ、早めに調整を始めましょう。

仕事と介護の両立 **ポイント4**

ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」

- ★ケアマネジャーは、要介護者および介護者（介護を行う方）の希望を汲みながらケアプランを作成します（ポイント2参照）。ケアプランは見直しが可能ですので、介護ニーズやあなたの仕事状況の変化により利用中の介護保険サービスを変更したい場合には、ケアマネジャーにその都度相談するのがよいでしょう。
- ★ケアマネジャーの仕事には、介護者との会話を通じて、介護者の悩みや不安を発見することも含まれます。会話の内容は介護とは関係なくても、解決策を介護保険サービスに見出せることもあるのです。特に要介護者に認知症の症状がみられる場合は、介護に関するストレスも増えるかもしれません。何かあればケアマネジャーに話してみてください。
- ★相談の方法には、いくつかあります。介護保険サービスを利用していれば、ケアマネジャーが要介護者の自宅を月に1回以上訪問することが運営基準で義務付けられているので、その時が直接会って話すことができるチャンスとなります。また、悩みや不安が生じた時にケアマネジャーに電話をかけてもかまいませんし、最近は働いてい

る人を中心として、時間を気にせずに連絡が取れるメールを利用するケースも増えて
います。

- ★なお、ケアマネジャーによる支援は事業所と利用者間の契約に基づいて提供されるものであり、ケアマネジャーを変更することも可能です。適宜、市区町村や地域包括支援センター等に相談しましょう。

仕事と介護の両立 **ポイント5**

日頃から「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く

- ★介護はいつ始まるか分かりません。そのため、介護に直面した場合にどうするかを、あなたや配偶者の父母が元気なうちから話し合っておくことが重要です。もしかすると父母は嫌がるかもしれませんが、お正月やお盆など皆で集まる機会を利用するのもよいでしょう。
- ★介護保険サービスの利用や通院・入院に当たっては、当然のことながら費用がかかりますが、これらは原則として要介護者の貯金や年金で賄うものと考えましょう。介護保険証の場所、銀行の通帳や印鑑の場所、生命保険への加入有無や加入証書の場所等を話し合っておくことが望まれます。
介護保険サービスや医療サービスの自己負担額が一定額を超えて高額となった場合には、「高額介護サービス費制度」「高額療養費制度」という制度があります。必要に応じてケアマネジャーや地域包括支援センターなどに相談しましょう。
- ★実際に父母に介護が必要になったら、配偶者や子ども、兄弟姉妹の協力も不可欠です。たとえば、要介護者の通院を介助する予定の日に緊急対応が求められる仕事が入ると、介助を家族等に頼む必要が出てきます。また、要介護者に認知症の症状がみられる場合には、徘徊等で近所の方々にお世話になることがあるかもしれません。
- ★あなたや配偶者の父母との、そして、配偶者、子ども、兄弟姉妹、要介護者宅の近所の方々等との良好な関係を築くため、日頃から積極的にコミュニケーションをとりましょう。

仕事と介護の両立 **ポイント6**

介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する

- ★一人で介護を抱え込んだり介護のことばかり考えていると、疲れがたまり悲観的になるなど、いわゆる「介護うつの状態」になる可能性が高まります。そうなれば仕事にも好ましくない影響を与えてしまうでしょう。
- ★介護者にも「自分の人生」があります。あなたの生活や健康を第一に考える必要があります。そのためにポイントとなるのは、介護保険サービスの利用や家族等の協力です。
- ★あなたの仕事が休みの日に介護保険サービスを利用すれば、その時間を息抜きの時間として活用できます。時には家族等にすべてを任せてしまうという選択肢もあります。
- ★介護はいつ始まるかだけでなく、いつ終わるかも分かりません。「自分の好きなことを我慢しないこと」「介護を深刻に捉えすぎないこと」が、仕事と介護の両立には必要です。

第2章 両立支援制度と介護保険制度等を 組み合わせて両立環境を整えましょう

就労継続のための両立支援制度・ 介護保険サービス等の活用例の紹介

「第 I 部 第 1 章」でも紹介したように、仕事と介護の両立のためには、両立支援制度、介護保険制度等による支援やサービスを上手く組み合わせて、介護と両立しながら働くための体制を作っていくことが大切なポイントとなります。

本章では、仕事と介護の両立の課題に対して、どのような解決方法があるのか、就労継続のための制度・サービス活用例を紹介します。

実際に、どのような制度やサービスを利用するかは、例えば、職場においては、職場の上司や同僚、人事労務担当者等、介護保険サービス等の利用においては、ケアマネジャーや地域包括支援センター、介護保険サービス事業所等に相談しながら決めていきましょう。「介護保険サービス利用の流れ」については「第 I 部 第 4 章」をご覧ください。

1 両立支援制度や介護保険制度等には、 どのようなサービス・支援があるのでしょうか

両立支援制度や介護保険制度等には、どのようなサービスや支援があるのか、次頁の表に例をあげました。

職場の両立支援に関する制度等については、育児・介護休業法で定められている制度※のほか、会社独自で支援制度を設けている場合があります。自社にどのような制度があるのか、人事労務担当者等に確認してみましょう。制度を利用しなくても、職場の上司や同僚の協力を得ながら、介護の状況に応じて勤務時間の調整を行うなども考えられます。

介護に関するサービス・支援には、介護保険制度に位置づけられているサービス※のほか、自費で負担する介護保険外のサービスを利用したり、近隣の人による見守りなどの支援を得ることも考えられます。

※ 「育児・介護休業法で定められている制度」「介護保険制度に位置づけられているサービス」の詳細な内容は、第4章をご覧ください。

休暇・休業の取得に関する制度

- ◆ 介護休業制度
- ◆ 介護休暇制度
- ◆ 休日勤務の制限制度
- ◆ 半日単位の休暇制度
- ◆ 時間単位の休暇制度
- ◆ 失効年次有給休暇の積立による休暇制度

勤務場所に関する制度

- ◆ 在宅勤務制度
- ◆ テレワーク、サテライトオフィス

就業時間の調整に関する制度

- ◆ 短時間勤務制度* *印はいずれかの措置を講じなければならない
(短日勤務制度、隔日勤務制度、労働者が個々に勤務しない日や時間などの請求を含む制度等を含む)
- ◆ フレックスタイム制度* ◆ 時差出勤制度* ◆ 所定外労働の制限
- ◆ 法定時間外労働の制限 ◆ 深夜業の制限 ◆ 遅刻、早退または中抜け

その他

- ◆ 転勤に対する配慮
- ◆ 長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進など、働き方、休み方の職場環境の改善

◆マークがついているものは育児・介護休業法に定められている制度（詳しくは第4章をご覧ください）

◆は会社独自の制度



自宅で受けるサービス

- 〈介護保険サービス〉 • 訪問介護 • 訪問入浴介護 • 訪問看護 • 訪問リハビリテーション
- 居宅療養管理指導 • 定期巡回・随時対応型訪問介護看護
- 〈介護保険外サービス〉 • 家事支援サービス • 配食サービス 等

施設などへ通うサービス

- 〈介護保険サービス〉 • 通所介護 • 通所リハビリテーション
- 〈介護保険外サービス〉 • 高齢者サロン・カフェ、体操教室 等

通い・訪問・泊まりなどを組み合わせたサービス

- 〈介護保険サービス〉 • 小規模多機能型居宅介護 • 看護小規模多機能型居宅介護

短期間施設に泊まるサービス

- 〈介護保険サービス〉 • 短期入所生活介護 • 短期入所療養介護

施設などで生活しながら受けるサービス

- 〈介護保険サービス〉 • 介護老人福祉施設 • 介護老人保健施設 • 介護療養型医療施設
- 認知症対応型共同生活介護 • 特定施設入居者生活介護 等
- 〈高齢者向け住まい(介護保険サービスまたは介護保険外サービス*)〉
- 有料老人ホーム • サービス付き高齢者向け住宅 等

*特定施設入居者生活介護を受けている施設では介護保険サービスを提供

その他のサービス・支援

- 〈介護保険外サービス〉 • 外出支援サービス • 安否確認サービス • 家族の協力
- 近隣住民の支援 • ボランティアによる支援 等

※各制度の詳細は、第4章をご覧ください。

※地域に利用したいサービスが無い場合もありますので、自治体の相談窓口や地域包括支援センター等に確認してください。

2 両立支援制度と介護保険制度等の支援やサービスの組み合わせ方

1 であげたような両立支援制度や介護保険制度等の支援やサービスを組み合わせることで、仕事と介護の両立環境を整えていきますが、どのような組み合わせ方があるのでしょうか。本項では、仕事と介護を両立しながら働いている方々の事例等を元に、両立支援制度と介護保険制度等の支援やサービスの組み合わせの例を紹介します。

両立にあたって課題となりそうなことへの対応の例ですので、実際には、ご本人の働き方、要介護のご家族の状況、利用可能な職場の両立支援制度、介護保険サービスなどによって、状況は異なってきます。その点を踏まえながら、あくまでもひとつの例として参考にしてください。

実際に両立支援制度と介護保険サービス等の組み合わせを行う場合には、仕事と介護を両立していくことを前提にして、会社にあるどのような両立支援制度を利用するのかを人事労務担当者や上司に相談したり、どのような介護保険サービス等を利用するのかをケアマネジャー等の介護の専門職に相談したりして、自身の仕事や介護の状況や希望を踏まえて調整をしていきましょう。双方に相談することが大切です。

組み合わせ例 ① 家で一人で過ごす時間を極力短くする

労働者：正社員 / 要介護者：要介護2 軽度の認知症

◆ 課 題 ◆

要介護の親の認知症が少しずつ進んできました。フルタイムで働いているので、昼間、家で一人にする時間が長いと不安です。

◆ 解決方法例 ◆

親は日中、通所介護を利用し、自分は短時間勤務で早く帰ることができるようにすることで、一人になる時間を極力減らす。

職場の両立支援に関する制度

○短時間勤務制度 **就業時間の調整に関する制度**

→ 通所介護の送迎の送り出しに合わせて活用。

+

介護に関するサービス・支援

○通所介護（介護保険） **施設などへ通うサービス**

→ 月～金で利用。延長サービスも利用 ※延長加算（追加料金）。

<両立支援制度と介護保険制度等の組み合わせポイント例>

- ・ 日中、事業所へ通う通所介護サービスを月～金に利用し、1日6時間位滞在することで、一人で過ごす時間がないように調整。
- ・ 通所介護は自宅まで送迎してもらえる場合が多く、短時間勤務制度を活用して、送迎時間に合わせて入社時間を調整。
- ・ 仕事が忙しい時期は、通所介護の延長サービスを利用し、残業にも対応。

組み合わせ例 ② 急な残業、出張時に介護サービスを柔軟に利用する

労働者：正社員（残業や出張あり） / 要介護者：要介護4

◆ 課題 ◆

出張や残業などが月に数回あり、要介護の親も状態が不安定です。状況に応じて介護サービスを柔軟に利用したい。

◆ 解決方法例 ◆

小規模多機能型居宅介護を利用。仕事や要介護者の状況に合わせて、通い、訪問、泊まりのサービスを柔軟に調整。送迎時間に合わせてフレックスタイム制度を活用。

職場の両立支援に関する制度

○フレックスタイム制度 **就業時間の調整に関する制度**

→ 送迎の送り出し・迎え入れに合わせて活用

○半日単位の介護休暇制度 **休暇・休業の取得に関する制度**

→ 通院時に活用

+

介護に関するサービス・支援

○小規模多機能型居宅介護（介護保険） **通い・訪問・泊まりなどを組み合わせたサービス**

→ 出張のある日は泊まりを利用。要介護の親の体調の悪い日は通いを訪問に変更。

< 両立支援制度と介護保険制度等の組み合わせポイント例 >

- ・通い、訪問、泊まりのサービスを柔軟に利用することのできる小規模多機能型居宅介護を活用し、残業や出張時には泊まりを利用したり、通いの時間を増やすなどで対応。
- ・送迎の送り出し・迎え入れはフレックスタイム制度を活用して勤務時間を調整。
- ・通院時には半日単位の介護休暇を活用して付き添い。

組み合わせ例 ③ 特定の時間帯における体調不良に対応する

労働者：正社員 / 要介護者：要介護2 難病、脳梗塞の既往歴あり

◆ 課題 ◆

親に持病（難病）があり、午前中は体調が不安定です。月数回の通院や、日々の食事準備・入浴などには介助が必要です。

◆ 解決方法例 ◆

フレックスタイム制度等を活用することで、午前中は自宅で見守り。夕食の準備や入浴介助は、訪問介護と通所介護を組み合わせ対応。

職場の両立支援に関する制度

○フレックスタイム制度 **就業時間の調整に関する制度**

→ 母の体調が悪い午前中は在宅し、12時入社・20時退社で勤務。

○在宅勤務制度 **勤務場所に関する制度**

→ 週1回、金曜日に利用。

+

介護に関するサービス・支援

○通所介護（介護保険） **施設などへ通うサービス**

→ 週2日（火曜・木曜）に通所し、食事や入浴サービスを利用。

○訪問介護（介護保険） **自宅で受けるサービス**

→ 週5日（平日）利用。

夕食の準備～食事介助と週5日のうち1日は自宅での入浴介助を依頼。

医療に関するサービス・支援

○訪問診療 **自宅で受けるサービス**

→ 難病により通院が難しいため、訪問診療を利用。

<両立支援制度と介護保険制度等の組み合わせポイント例>

- ・午前中は体調の悪い母を自宅で見守るため、勤務先のフレックスタイム制度を活用し、おおむね12時入社・20時退社で勤務。
- ・訪問介護を週5日（平日17時～18時30分）利用し、夕食の準備から食事の介助を依頼。また週1日は自宅での入浴介助も依頼。帰宅が20時頃のため夕食は先に食べてもらう。
- ・週1日、金曜日は在宅勤務制度を利用。在宅勤務中は同僚とチャットで相談をしたり、テレビ会議システムを活用して社内会議に参加。在宅勤務の日に訪問診療を利用。フレックスタイム制度を利用して、診察時間に合わせて勤務を早目に切り上げ。診察に同席して、医師に状況を確認したり、心配なことを相談。

組み合わせ例 ④ 自分の休息も確保しつつ両親を在宅で介護する

労働者：正社員 / 要介護者：父・要介護1、母・要介護3

◆ 課 題 ◆

介助が必要となってきた父と、認知症の母。両親も自分も、このまま一緒に在宅で暮らしていくことを希望していますが、平日働いているので、土日に二人の介助をするのが負担になってきました。

◆ 解決方法例 ◆

通所介護を利用し、父母だけで日中過ごすことによる、父の介護負担を軽減。月に1回、母について、週末に短期入所生活介護を利用して、自分の休息時間を確保。

職場の両立支援に関する制度

○所定外労働の制限 **就業時間の調整に関する制度**

→ 残業のないフルタイム勤務。

○時間単位の有給休暇制度 **休暇・休業の取得に関する制度**

→ サービスの契約、役所の手続き等に活用。

+

介護に関するサービス・支援

○通所介護（介護保険） **施設などへ通うサービス**

→ 父は週2日、母は週4回利用。食事や入浴サービスを受ける。

○短期入所生活介護（介護保険） **短期間施設に泊まるサービス**

→ 介護者の休息時間を確保するため、月1回、土日にかけて利用。

<両立支援制度と介護保険制度等の組み合わせポイント例>

- ・父は週2回、母は週4回、通所介護を利用し、機能訓練や食事、入浴のサービスを受ける。日中、父母のみで過ごすため、父の介護負担の軽減も図る。
- ・所定外労働の制限を利用することで、平日は毎日定時に退社し、休日勤務も免除。
- ・自分の休息時間を定期的に確保するため、介護度の重い母のみ、月に1回、土日（2泊3日）に泊まりのサービスである短期入所生活介護を利用。
- ・サービスの契約や役所の手続き等は、時間単位の有給休暇を活用。

組み合わせ例 ⑤ 遠方に住む老々介護の両親の在宅生活を支える

労働者：正社員（要介護の家族と遠距離に居住）／ 要介護者：要介護4

◆ 課 題 ◆

脳梗塞の後遺症で半身麻痺の父を高齢の母が介護しています。父は通所系のサービスを利用したがりません。父につきっきりの母への負担が大きく心配ですが、自分は遠方にいるため、頻繁に帰ることができません。

◆ 解決方法例 ◆

訪問系の介護サービスを毎日利用し、母の負担を軽減。誰かの目が入ること、母の見守りにも。月に1回、介護休暇や積立休暇制度を活用して帰省。帰省した際には、近所の人に声をかけて見守りのお願い。

職場の両立支援に関する制度

○介護休暇 **休暇・休業の取得に関する制度**

→ 実家に月に1回、帰省する際に利用。

○失効年次有給休暇の積立による休暇制度

休暇・休業の取得に関する制度

→ 実家に月に1回、帰省する際に利用。

※介護休暇が法定では年5日までのため、介護休暇で不足する分は失効年次有給休暇の積立による休暇制度を利用。

+

介護に関するサービス・支援

○訪問介護（介護保険） **自宅で受けるサービス**

→ 週5日、着替え・排泄・入浴・食事の介助等。

○訪問看護（介護保険） **自宅で受けるサービス**

→ 週2日、病状観察、水分・栄養管理、医療的ケア 等。

○訪問リハビリテーション（介護保険） **自宅で受けるサービス**

→ 日常生活動作の訓練。

○近所の人を見守り **その他のサービス・支援**

→ 自分は不在のときに、見守りを依頼。

< 両立支援制度と介護保険制度等の組み合わせポイント例 >

- ・ 母の介護負担も考え、通所介護を利用してほしいが、本人が嫌がるため、訪問系サービスを毎日利用することで、母の介護負担を軽減。
- ・ 高齢の父母のみで暮らしているため、毎日、誰かの目が入るように。帰省した際には、近所の人に声をかけて、心配なことがあったら、連絡してもらうように依頼。
- ・ 毎月1回、介護休暇や失効年次有給休暇の積立休暇制度を活用して帰省。

組み合わせ例 ⑥ 要介護者を看取る

労働者：正社員 / 要介護者：要介護2→要介護4（要介護認定の区分変更手続きを実施）

◆ 課 題 ◆

父が末期のがんで、余命1か月と宣告されました。在宅で看取りたいため、仕事を休んで介護に集中したいと思っています。

◆ 解決方法例 ◆

介護休業制度を当面1か月間取得。在宅で看取るため、24時間体制の訪問看護や在宅療養支援診療所を利用。訪問介護を毎日利用して、介護の負担を軽減。

職場の両立支援に関する制度

○介護休業制度 **休暇・休業の取得に関する制度**

→ 在宅に戻るための準備や手続き、限られた最期までの期間、在宅で付き添うために1か月休業。

+

介護に関するサービス・支援

○訪問介護（介護保険） **自宅で受けるサービス**

→ 週5日、食事の介助、清潔の保持（清拭やオムツ交換）等。

○福祉用具貸与（介護保険） **自宅で受けるサービス**

→ 介護用ベッド、車いす、スロープの利用。

医療に関するサービス・支援

○訪問介護（医療保険） **自宅で受けるサービス**

→ 在宅での看護。24時間体制で緊急時にも対応。

○在宅療養支援診療所からの訪問診療 **自宅で受けるサービス**

→ 24時間体制で緊急の往診にも対応。

< 両立支援制度と介護保険制度等の組み合わせポイント例 >

- ・ 父を在宅で看取るために、介護休業を取得。退院に向けての調整や手続きを行う時から取得を開始し、亡くなるまでの1か月間休業。
- ・ 在宅での医療体制は、24時間体制で看取りにも対応してくれる在宅療養支援診療所に診てもらうことにして、訪問看護も24時間体制で対応してくれるところへ依頼。
- ・ 要介護認定も受けて、介護保険サービスで介護用ベッドや車いす、スロープを利用。
- ・ 休業開始後、2週間を過ぎた頃、状態が悪化し、ほぼ寝たきりの状態に。要介護認定の区分変更手続きを行い、要介護4と認定。訪問介護を週に5回、利用し、食事の介助や清潔の保持を依頼。「介護など、何もかも自分で対応しようとするのではなく、介護保険サービスを上手く利用して、寄り添っているという感覚でいてください」と、ケアマネジャーからアドバイス。

組み合わせ例 ⑦ 入所施設を探す

労働者：正社員 / 要介護者：要介護5

◆ 課 題 ◆

母が骨折で1か月入院しました。もうすぐ退院する予定ですが、寝たきりの状態です。在宅で介護することが難しいため、施設を探したいと思っています。

◆ 解決方法例 ◆

入院中の面会や世話、施設を決めるための諸手続き、諸手続き等のために、介護休業を2か月取得。自宅から通いやすい場所に介護付き有料老人ホームを見つける。フレックスタイム制度を活用して、週1～2回、通勤途中、施設に寄る。

職場の両立支援に関する制度

○介護休業制度 **休暇・休業の取得に関する制度**

→ 施設探し等のため2か月間取得。

○フレックスタイム制度 **就業時間の調整に関する制度**

→ 有料老人ホームに寄るために活用。

+

介護に関するサービス・支援

○特定施設入居者生活介護（介護付き有料老人ホーム）（介護保険）

施設などで生活しながら受けるサービス

→ 有料老人ホームに入居し、入浴、排泄、食事等の介護を受ける。

<両立支援制度と介護保険制度等の組み合わせポイント例>

- ・入院中の面会や世話、退院手続き、施設入所手続きのために、介護休業制度を2か月間取得。
- ・施設は、頻繁に会いに行きたいため、自宅近くの施設を数件見学。通勤途中の通いやすい場所にある施設を見つけることができた。
- ・フレックスタイム制度を利用して、週に1～2回は、朝や帰りに施設に寄って、顔を見に行く。
- ・介護休業に入る前には、職場で仕事の引継ぎ等をしっかり行う。また、復帰前には、職場の上長と面談し、復帰に向けて不安に感じていることなどを伝える。



第 3 章 ケアマネジャー、人事労務担当者からの アドバイス

仕事と介護を両立するためのポイントや、ケアマネジャー・人事労務担当者が両立支援を行う上でのアドバイスについて、日頃から仕事と介護の両立支援に取り組んでいるケアマネジャーや人事労務担当者のおみなさまにお話をうかがいました。

1 参加ケアマネジャー、人事労務担当者

ケアマネジャー	A さん	ケアマネジャー支援を行う企業代表として、教育・研修事業を展開
	B さん	居宅介護支援事業所のケアマネジャーを経て、本社で教育・研修を担当
	C さん	独立型居宅介護支援事業所でケアマネジャーとして勤務
人事労務担当者	D さん	建設会社の人事労務担当として勤務
	E さん	金融会社の人事労務担当として勤務

2 仕事と介護を両立しながら働く人へのアドバイス

■ 介護が必要となったときはどうすればよいですか？

～とにかく早めに相談を～

【Bさん】 「介護が必要になったらまずは地域包括支援センターへ」とはいうものの、実際には本当に困った状態になってから来る方が多い印象です。

【Cさん】 要介護認定の申請から認定が下りるまで 1 か月程度かかるということを知らず、退院してから相談に来て困ってしまうというケースが多いですね。退院後、介護保険サービスを利用できるまで時間が空いてしまわないように、入院中に相談していたらとスムーズに対応できます。病院に退院調整等のための相談室がある場合は、そちらでも介護保険の手続きなどについて相談にのってもらえます。

～親の主治医とコミュニケーションをとって要介護認定を受けるタイミングを把握～

【Aさん】 親の心身状態が徐々に低下してきている場合、離れて暮らしていると、その変化を把握することが難しかったり、どのタイミングで要介護認定を受けるか迷うこともあるでしょう。おすすめなのは、親の主治医とコミュニケーションをとることです。親の通院に付き添って、健康状態や認知状態について、主治医に聞いてみてください。そろそろ介護が必要そうということになれば、地域包括支援センター等に相談に行くといよいでしょう。

■ 会社の両立支援制度はどのように活用すればよいですか？

～介護保険の申請や契約手続き、サービス担当者会議への出席などは、丸1日休まなくても対応可能。介護休暇を半日単位で取得するなど工夫してみては～

【Cさん】 介護保険の申請や要介護の認定調査、介護保険サービスの契約、サービス担当者会議※1への出席等、平日に家族に対応してもらいたいことが多くあります。こうした対応に必要な時間は1～2時間程度であり、休みを丸1日取らなくてもよい場合が多いと思います。介護休暇を半日単位で取得したり、職場に半日・時間単位の休暇制度があれば、それを利用して時間を作ってもよいでしょう。

※1 ケアプランの作成・変更時等に、ケアマネジャーが開催を義務付けられている会議。

利用者、家族、主治医、サービス提供に関わる事業者（訪問介護、通所介護事業者など）等が参加し、利用者・家族の希望を確認したり、各種サービス担当者間の情報共有・情報交換を行い、最適なケアプランを作成することを目的としています。利用者や家族にとっては、日頃の不安や要望などを相談できる場でもあります。

【Aさん】 介護保険の認定調査に家族が同席することで、高齢者本人の回答以外に、家族からふだんの様子を伝えることができ、より正確な判定につながります。また、最初の段階で家族も交えて要介護者に適したサービスを選ぶことで、安定した利用にもつながります。その結果、仕事と介護の両立がしやすくなります。時間がないからといってケアマネジャー等に任せきりにしてしまうと、その後、サービスが合わなくて要介護者からの利用拒否に繋がるなど、トラブルのきっかけにもなりかねません。

～介護休業は、仕事と介護の両立体制を整える準備期間～

【Bさん】 近年、介護休業の上限を法定以上に長期間設定している企業も増えています。しかし、長く休業しすぎて、その後の職場復帰が難しくなったという相談を受けたことがあります。介護休業は、家族自身が介護をするだけの期間ではなく、働きながら介護をするための体制や環境を整える期間でもあります。そのことを家族はもちろんケアマネジャー、企業の人事労務担当者や職場の上司も理解する必要があると思います。

■ 介護保険サービスはどのように活用すればよいですか？

～仕事との両立も踏まえて、サービス利用は早めの対応を～

【Aさん】 要介護認定を受けると、様々な介護保険サービスを利用できます。たとえば、泊まりの出張が多い仕事の場合、ショートステイ（高齢者が数日～1週間ほどの短期間施設に入所できるサービス）を活用することも有効です。ただし、いざ必要となったときに申し込みたいと思っても、すぐに受け入れ先を見つけて利用できる訳ではありません。また、慣れない施設に泊まることへの不安も大きいと思います。本格的に必要となる前に、早めにこうしたサービスの利用を組み込んで事前に備えておくことをおすすめします。

～長期的なスパンで先を見通す～

【Aさん】 要介護者、特に高齢者にとっては新しい環境に順応することは大変な負担がかかります。ケアマネジャーを始めとする専門職に相談しながら、半年～1年といった長期のスパンで先を見通し、早め早めの対応をとっていくことが重要です。企業も出

張の指示を早目に行うなどして、介護保険サービス利用のタイミングと仕事の調整を図ることが出来るよう配慮することで両立しやすくなります。

■ 両立支援制度と介護保険サービスを組み合わせて使う際のポイントは？

～ケアマネジャーに自分の働き方も含めた希望を伝える～

- 【Bさん】** 介護保険サービスには数多くの種類があり、高齢者の状態や家族の働き方などにあわせたケアプランをケアマネジャーが作成します。このとき、ケアマネジャーから提案されたものをそのまま受け入れるのではなく、**介護者である自分が「どのように働きたいのか」「どのように介護に携わりたいのか」という意思を示すことが重要**です。家族内で話し合い、自分たちで「できること」と「できないこと」を明確にし、ケアマネジャーに伝えてください。そうすることで、より家族の希望に添ったケアプランを作成することができます。サービスを受けることを遠慮せず、積極的に利用してほしいと思います。
- 【Dさん】** 当社では、社員がケアマネジャーに相談しやすいよう、自社の両立支援制度やケアマネジャーに相談すべき事項をまとめたシートを作成しました。ケアマネジャーに何を相談してよいかわからないという社員も多く、とても好評でした。厚生労働省でも「**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**」^{※2}というツールを作成しているので、利用してみたいはいかがでしょうか。

※2 厚生労働省ホームページ

仕事と介護の両立支援>企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル【事業主向け】>
「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



http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html

■ 介護が始まる前からできることはありますか？

～何かきっかけを作って親の状態を知る～

- 【Cさん】** 近所の方や民生委員は、親のふだんの様子を把握しているので、変化に早く気づくことができます。何かあった際に連絡をもらえるよう、ふだんからお願いしておくとういでしょう。
- 【Aさん】** 親は子どもに遠慮して、状態が変化し生活の中で困ることがでてきても伝えていない場合も多いです。そこで、**子どもから様子をうかがうきっかけを作り、ふだんの親の状況を把握するよう心掛けておきましょう**。たとえば親の住む近隣地域のニュースを見たときにその話題について電話をしたり、季節に応じてちょっとした贈り物を送ったりすると、電話での対応や宅配便の受け取りができていたかといったことから親の状態を確認することができます。

～きょうだい・親族間で話し合っ、方針を決めておく～

- 【Aさん】** きょうだい間で介護についての方針が決まらなると、介護保険サービスの利用を進めることが難しくなる場合があります。**誰かひとりキーパーソンを決めるなどして、方針を統一することが大切**です。介護費用は要介護者である親が負担するものと考えますが、家族が負担する場合、誰がどのように負担するのかを家族であらかじめ話し合っておきましょう。

■ 仕事をしながら介護している人へのメッセージを教えてください

～人事労務担当者からのメッセージ～

【Eさん】 とにかく仕事を辞めないでほしいと思います。収入を確保できることはもちろんですが、介護以外に自分の存在意義を発揮できる場があるということは重要です。また、介護のことで「気が気でない」という状況で仕事をするのは精神的負担が大きいので、ケアマネジャーに相談をしたり、いろいろなサービスを最大限活用したりするとよいでしょう。

～ケアマネジャーからのメッセージ～

【Aさん】 家族は心配のあまり、介護が必要な親にずっとついていなければならないと考えてしまいがちです。しかし、側についていたからといって何か起こるリスクをゼロにすることはできません。ある程度のリスクは生じてしまうものと受け入れ、介護保険サービスなどを利用することで、気持ちが楽になり、仕事や自分の生活との両立も図ることができるのではないのでしょうか。

【Bさん】 いろいろな人に相談することで選択肢が増え後悔しない選択につながります。ひとりでも多くの人に相談してください。特にケアマネジャーには何でも相談してほしいと思います。ケアマネジャーは、要介護者である介護保険サービス利用者だけでなく介護者である家族も支援する存在だと知ってほしいです。

3 ケアマネジャーへのアドバイス

■ 家族介護者支援も重要な役割

～とにかく早めに相談を～

【Bさん】 ケアマネジャーは、サービス利用者だけでなく家族の人生の分かれ目にも立ち会っているということを意識し、介護者である家族支援も自分の役割だととらえる必要があります。また、家族を支えることは、結果的に利用者ご本人を支えることにもつながります。ケアマネジャーの側からも、家族の仕事に対する考えや会社の制度、家族が休息する時間をとれているかといったことを聞き取っていくことが重要です。また、ケアマネジャーひとりではなく多職種と連携していくことも大切です。サービス担当者会議等を通じて、地域の専門職がみんなでも利用者や家族を支えていることを示していきましょう。

【Cさん】 介護などプライベートなことを他人に相談することに抵抗を覚える方もいらっしゃいます。いきなり家族の状況にまでふみこんで聞くことが難しい場合もあるでしょうが、利用者だけでなく、家族とも連絡を取り合い、信頼関係を築いていくことで、よりよい支援につながっていくと思います。

4 人事労務担当者へのアドバイス

■ 悩みを相談できる風土づくり

【Eさん】 介護が必要になったら、すぐに職場に相談してもらえるとよいですが、「介護をしていることがわかると仕事から外されてしまうのでは」といった心配を感じる社員も少なくありません。そこで、管理職に働きかけるなどして、**職場で相談しやすい雰囲気を作っていくことが必要**です。会社としては、社員の「介護支援」ではなく、「仕事と介護の両立支援」という視点を持って取り組むことが大事だと思います。ポイントは「対話」「自分事化」「組織力」です。介護は誰でも直面する問題であり、**働き方に制約がある社員がいることを前提として、それを乗り越えるための組織力を培うことが、職場づくりには必要**であり、特に職場の上司の意識や価値観を変えていく取組が重要です。

【Oさん】 ずっと仕事中心の生活を送ってきて介護というプライベートな相談は職場ではしにくいと思う方や、そのような相談はしにくい雰囲気がある職場であるという場合もあるかもしれません。**本当にささいなことでも相談してほしいということ、会社の側からも根気よく伝えていく必要がある**と思います。

■ 早めの情報提供が重要

【Eさん】 当社のアンケート結果によると社員の約7割が介護保険制度について理解していないということでした。介護が必要になった場合の**初期対応をスムーズに進めるためには情報提供が必要**だと考え、仕事と介護の両立に関するハンドブックを作成しました。さらに、そのハンドブックを有効活用するため、**気軽にお昼時間や業務終了後の短い時間で学び合える「介護Cafe」も開催**しました。学びの場とともに、気軽に悩みや思いを話すことができる共感、共有の提供が重要だと考えています。

■ 取組は長期的視点で

【Oさん】 人事による取組は重要ですが、現時点で介護に直面していない社員に関心を持ってもらうことは難しいと感じます。当社では、仕事と介護の取組を始めて7～8年になりますが、介護体験者による相談会など、さまざまな工夫を行ってきたことで、ようやく仕事と介護の両立に関する知識が社内に浸透してきたと感じます。**すぐに効果が出る取組ではありませんが、いざというときにスムーズに対応できるよう、ふだんから情報提供や職場の風土づくりを進めておくことが重要**です。

第 4 章 事前に知っておくべきこと

*こちらの記載内容は、平成30年3月現在の情報です。
最新の情報は22頁のリンク集や問い合わせ等でご確認をお願いします。

1 介護の基礎知識

■ 介護保険制度のあらまし

私たちは40歳になると「介護保険法」で定められた介護保険制度の下、被保険者として介護保険に加入します。そして、65歳以上で、市区町村が実施する要介護認定や要支援認定において介護や支援が必要と認定された場合には、介護保険サービスを受けることができます（40歳から64歳であっても、特定疾病※3により介護が必要と認定されれば介護保険サービスを受けられます）。

要介護（要支援）認定を受けている人は、平成27年度末現在で、65歳以上の第1号被保険者が607万人（男性185万人、女性422万人）、40～65歳未満の第2号被保険者が14万人（男性7万人、女性6万人）となっています。

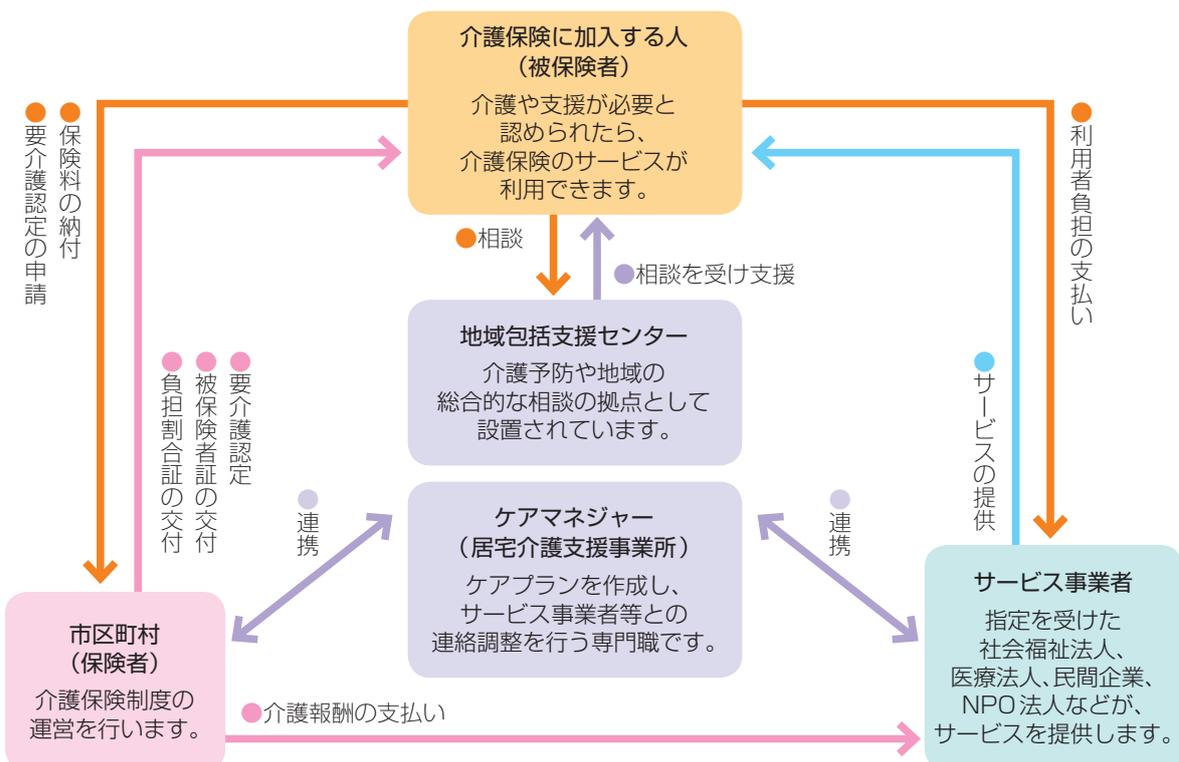
※3 初老期認知症や脳血管疾患など、加齢に伴って生ずる心身の変化に起因し要介護状態の原因である心身の障害を生じさせると認められる疾病で、16種類の疾病に限られます。

第1号被保険者 (65歳以上の人)

原因を問わず介護や日常生活の支援が必要となったとき、市区町村の認定を受け、サービスを利用できます。

第2号被保険者 (40歳以上65歳未満で医療保険に加入している人)

加齢が原因とされる病気（特定疾病）により介護や日常生活の支援が必要となったとき、市区町村の認定を受け、サービスを利用できます。



■ 介護保険サービス利用の流れ

1 申請 市区町村の介護保険課担当窓口で申請します。地域包括支援センターや、居宅介護支援事業所などに申請を代行してもらうこともできます。

ポイント

地域包括支援センターは、地域によって名称が異なる場合がありますので、分からない場合は自治体に問い合わせてみましょう。

2 要介護認定 訪問調査と主治医の意見書をもとに、審査・判定が行われ、要介護・要支援度が決定します。要介護・要支援度は、要支援1・2、要介護1～5の7段階に分かれており、段階によって利用できるサービスや月々の利用限度額が異なります。

ポイント

調査には、ご家族が立ち会って本人の状況や困り事をきちんと伝えることが大切です。調査にかかる時間は、通常1時間半程度です。

3 ケアプラン作成 本人の意向や家族の意向、専門職の助言をふまえて、どのようなサービスをどのくらい利用するかなどを決めるケアプランを作成します。ケアプランの作成は、いずれも無料です。

ポイント

介護者が就労している場合は日頃の働き方やどのように介護に携わりたいかなど、両立のための希望をケアマネジャーに伝えましょう。

4 サービスの利用 介護保険サービスを提供する事業者と契約を結び、サービスを利用します。利用にあたっては、費用の1割または2割や居住費・食費などが自己負担となります。

ポイント

事業所・施設は、利用する本人や家族があらかじめ見学をして決められるとスムーズでしょう。また、サービスの契約の際は、必ず家族が立ち会いましょう。

5 更新手続き 要介護・要支援認定には有効期間があります。継続してサービスを利用するためには、有効期間が終了する前に、更新の手続きが必要となります。

■ 利用できるサービス

介護保険は、利用者が事業者を選択して介護保険サービスを利用する仕組みです。どのようなサービスをどの事業者から受けるか迷ったら、まず、要介護者がお住まいの市区町村の窓口や地域包括支援センターに相談しましょう。

分類	目的	介護サービス
自宅で受けるサービス	日常生活の手助けをしてもらいたい	•訪問介護（ホームヘルプサービス） •訪問入浴介護
	自宅でリハビリや看護、相談などを受けたい	•訪問リハビリテーション •訪問看護 •居宅療養管理指導
	24時間対応してほしい	•定期巡回・随時対応型訪問介護看護※等
施設などに出かけて受けるサービス	施設に通いたい	•通所介護（デイサービス）•通所リハビリテーション（デイケア）
	短期間施設に泊まりたい	•短期入所生活介護（福祉系ショートステイ） •短期入所療養介護（医療系ショートステイ）
	通い・訪問・泊まりなどを組み合わせたい	•小規模多機能型居宅介護 •看護小規模多機能型居宅介護※等
施設などで生活しながら受けるサービス	生活介護を中心に受けたい	•介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）※ •認知症対応型共同生活介護（認知症高齢者グループホーム）※等
	リハビリを中心に受けたい	•介護老人保健施設※
	医療を中心に受けたい	•介護療養型医療施設※
生活環境を整えるためのサービス	福祉用具を利用したい	•福祉用具貸与 •福祉用具購入費の支給
	自宅を改修したい	•住宅改修費の支給等

※印のサービスは、原則要介護1以上の方のみ利用できます。ただし、介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）は原則要介護3以上の方、認知症対応型共同生活介護（認知症高齢者グループホーム）は要支援2以上の方が利用できます。

■ 介護に関する Q&A

Q：どうすれば介護保険サービスを利用することができますか？

A：要介護度に応じて利用できるサービスの種類や介護保険の対象となる費用の上限などが決まっていますので、まずは介護や支援を必要としている方がお住まいの市区町村の窓口で要介護・要支援認定を申請し、認定を受けてください。要介護度が判定された後、施設への入所ではなく在宅介護を希望する場合、ケアマネジャーと相談しながら「どのような介護保険サービスを、いつ、どれだけ利用するか」についてケアプランを作成してもらい、それに基づいたサービスを利用することとなります。

Q：介護保険サービスは、いつから利用できますか？

A：要介護・要支援認定を申請してから要介護度の判定が出るまでには、約1か月かかります。ただし、新規・変更申請（更新申請以外）の場合、決定した要介護度は、申請日にさかのぼって有効となりますので、介護保険サービスの利用を急ぎたい場合は、調査後暫定的にサービスを利用することもできます（利用したサービスの費用が、要介護度別に定められている上限額を超えた場合は自己負担となります）。介護が必要かもしれないと感じたら、早めにお住まいの市区町村の窓口や、地域包括支援センターへ相談しましょう。

Q：介護保険サービスの費用はいくらかかるのですか？

A：介護保険サービスを利用したときに利用者が負担する費用は、原則として介護保険サービスにかかった費用の1割※です。介護給付費等実態調査月報（平成29年9月審査分）より、平成29年9月審査分の受給者1人当たり費用額は以下のとおりです。個々の状況によって金額は異なりますが、大よそ平均的な額として、例えば、要介護1の場合は約11万円で自己負担は約1万円、要介護5の場合は約30万円で自己負担は約3万円です。自己負担額の合計が一定額を超えた場合、超えた分が払い戻される「高額介護サービス費制度」があります（市区町村への申請が必要となります）。

※合計所得金額により、2割の場合もあります。また、今後の制度改正により、負担割合が変更になる可能性もあります。

平成29年9月審査分の受給者1人当たり費用額 (単位：千円)

要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5
24.2	36.8	111.3	150.2	223.2	265.1	302.6

注：受給者1人当たり費用額 = 費用額 / 受給者数

費用額とは審査月に原審査で決定された額であり、保険給付額、公費負担額及び利用者負担額（公費の本人負担額を含む）の合計額である。市区町村が直接支払う費用（償還払い）は含まない

在宅のサービス（訪問介護や通所介護など）では、保険の対象となる費用の上限が要介護度別に定められていますので、地域包括支援センターやお住まいの自治体の介護相談窓口、ケアマネジャーなどに確認してみましょう。この上限を超えてサービスを利用した場合は、超えた分が全額自己負担となります。また、特別養護老人ホームなどの介護保険施設を利用する場合には、1割負担のほかに居住費・食費・日常生活費も負担する必要があります。なお、ケアプランの作成などのケアマネジメントについては、利用者の負担はありません。

2 育児・介護休業法のポイント

■ 介護を行う労働者が利用できる制度・公的給付

家族の介護を行う労働者の仕事と介護の両立を支援する法律として、「育児・介護休業法」があります。ここでは、法律で定められている制度についてご紹介します。また、企業によっては法律を上回る内容の制度を整備している場合もあります。あわせて自社の制度も確認しておきましょう。

制度	概要
介護休業	申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を取得することができます。
介護休暇	要介護状態にある対象家族が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日単位または半日単位で取得できます。
所定労働時間の短縮等の措置	事業主は、①短時間勤務制度（短日勤務、隔日勤務なども含む）、②フレックスタイム制度、③時差出勤制度、④介護サービスの費用助成のいずれかの措置について、介護休業とは別に、要介護状態にある対象家族1人につき利用開始から3年間で2回以上の利用が可能な措置を講じなければなりません。
所定外労働の制限	1回の請求につき1年以上1年以内の期間で、所定外労働の制限を請求することができます。請求できる回数に制限はなく、介護終了までの必要なときに利用することが可能です。
時間外労働の制限	1回の請求につき1年以上1年以内の期間で、1か月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働の制限を請求することができます。請求できる回数に制限はなく、介護終了までの必要なときに利用することが可能です。
深夜業の制限	1回の請求につき1年以上6月以内の期間で、深夜業（午後10時から午前5時までの労働）の制限を請求することができます。請求できる回数に制限はなく、介護終了までの必要なときに利用することが可能です。
転勤に対する配慮	事業主は、就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合、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、その労働者の介護の状況に配慮しなければなりません。
不利益取扱いの禁止	事業主は、介護休業などの制度の申出や取得を理由として解雇などの不利益取扱いをしてはなりません。
介護休業等に関するハラスメント防止措置	事業主は、介護休業などの制度の申出や利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。
介護休業給付金	雇用保険の被保険者が要介護状態にある家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定の要件を満たせば、原則として介護休業開始前賃金の67%が支給されます。

※制度を利用できる労働者：勤務先の業種や規模にかかわらず、原則として要介護状態の「対象家族」を介護する労働者が対象となります。また、就業規則に制度がなくても、介護休業、介護休暇、所定外労働・時間外労働・深夜業の制限は、申出により利用することができます（ただし、勤務先の労使協定の定めによっては、勤続年数が1年未満の方など、取得できない場合があります）。

※要介護状態：負傷、疾病また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をいいます。介護保険制度の要介護・要支援認定を受けていない場合でも取得できます。

※対象家族：配偶者、父母及び子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫。

※育児・介護休業法について詳しくは、次頁の「育児・介護休業法について」をご覧ください。

■ 育児・介護休業法に関する Q&A

Q：介護休業は、どういう時に利用できますか？

A：「自分が介護を行う期間」だけでなく、「今後、仕事と介護を両立させるための体制を整えるための期間」として利用することができます。介護サービスを受けるための準備期間（地域包括支援センターやケアマネジャーへの相談、市区町村窓口での申請手続きなど）としても活用しましょう。

Q：介護休業や介護休暇は、どのようにしたら取得できますか？

A：介護休業を取得するためには、対象家族が要介護状態にあること等を明らかにして、介護休業開始予定日の2週間前までに書面等により事業主に申し出る必要があります。介護休暇の場合も、対象家族が要介護状態にあること等を明らかにして、事業主に申し出ることが必要です。介護休暇の取得は緊急を要することも多いため、当日の電話等による口頭の申出でもかまいません。

Q：介護休業などの両立支援制度について詳しく知りたい場合や、会社に申し出ても両立支援制度が利用できない場合はどこに相談したらいいのですか？

A：都道府県労働局雇用環境・均等部(室)で相談を受け付けています。連絡先は裏表紙をご覧ください。

仕事と介護の両立に関するリンク集

介護保険に関する情報

介護保険の概要 (厚生労働省)	http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html 介護保険、過去の改正内容、地域包括支援センター等について詳しく紹介しています。	
介護保険の解説 (厚生労働省)	http://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/commentary/ 介護保険制度、サービス利用までの流れ、サービスの利用料金などを説明しています。	
介護サービス 情報公表制度 (厚生労働省)	http://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/ 都道府県別の地域包括支援センター、介護事業所が検索できるようになっています。	
介護の地域窓口 (WAMNET)	http://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/ 市区町村の介護に関する窓口の情報を提供しています。	

育児・介護休業法に関する情報

育児・介護休業法 について (厚生労働省)	http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html 育児・介護休業法の詳細解説や改正法の内容、制度の内容や対象者がまとめられたパンフレット「育児・介護休業法のあらまし」などの資料がダウンロードできます。	
介護休業給付金の 内容及び手続き (厚生労働省)	https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html 介護休業給付金の内容と支給要件、手続方法等を案内しています。	

仕事と介護を両立する人を支援する情報

「仕事」と「介護」 の両立ポータル サイト (内閣府)	http://www.cao.go.jp/wlb/ryouritsu/ 仕事と介護の両立に関する様々な情報を提供しています。	
両立支援の ひろば (厚生労働省)	http://www.ryouritsu.jp/index.html 事業主や働く方々に、仕事と家庭の両立に向けた様々な情報を提供しています。	
仕事と介護の 両立支援 (厚生労働省)	http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html 仕事と介護の両立のために役立つマニュアルや個人事例集などが掲載されています。	

(平成30年3月現在)

■ 問い合わせ先 ■

「勤務先に介護休業や介護休暇を利用したいと申し出たが、認められないと言われた」など、
育児・介護休業法に関するお困りごとは、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にお気軽にご相談ください。
介護保険や地域の介護保険サービスについては、お住まいの市区町村窓口や地域包括支援センター、居宅介護支援事業所におたずねください。

■ 都道府県労働局所在地一覧 ■

厚生労働省ホームページ>ホーム>厚生労働省について>所在地案内>都道府県労働局所在地一覧
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

