

企業における仕事と介護の両立推進について

～介護離職を防止する仕事と介護の両立推進モデル～

平成 27 年 12 月

(平成 30 年 11 月一部改訂)

広島県商工労働局

雇用労働政策課

～ はじめに ～

団塊世代が75歳を迎える2025年頃には、要介護・要支援となる者が増えることで、団塊世代ジュニアに、介護問題を抱える者の更なる増加が予想され、介護を担うことになる社員の介護離職が懸念されています。

介護者の多くは40代、50代の企業の中核社員であり、介護離職は企業にとって、深刻な人材損失につながることから、介護離職を防止することは企業にとって重要であり、社員に対する仕事と介護の両立支援に積極的に取り組むことが企業に求められます。

広島県では、平成26年から平成27年にかけて、仕事と介護の両立支援に積極的に取り組もうとしている県内の中小企業（以下「支援対象事業者」という。）に対して取組を支援することにより、社員の介護離職を防止し、企業にとって貴重な戦力である40代、50代社員の定着率を向上させることを目的とした「仕事と介護の両立推進事業」を実施しました。この事業結果をふまえ、企業が仕事と介護の両立推進に取り組まれる時の参考になるように「介護離職を防止する仕事と介護の両立推進モデル」を今回作成しました。

仕事と介護の両立推進に取り組む上で、社員の介護の実態を企業が把握することはとても重要ですが、把握できている企業はわずかです。実態把握することで課題が見え、課題から改善策が分かります。

社員の介護離職を防止する上でも、この両立推進モデルを活用していただき、企業における仕事と介護の両立推進の取組を始めてください。

仕事と介護の両立推進事業

《実施時期》 平成26年9月3日から平成27年9月2日

《支援対象事業者》 10社

《支援内容》

- 両立支援制度の整備に向けた専門家によるコンサルティング
 - ・ 介護に問題を抱える社員の实態把握
 - ・ 仕事と介護の両立のための課題把握
 - ・ 企業内制度の整備に向けた改善策の提案
 - ・ 改善策実施のためのフォローアップ
- 経営者・管理者へのセミナー（事業説明会を兼ねる）
 - ・ 職場環境改善による経営上のメリット、管理者の意識改革の推進
- 従業員への研修等
 - ・ 事業所への出前講座
 - ・ 介護問題に関する情報提供、介護休暇の取得に向けた社内広報等

～ 目 次 ～

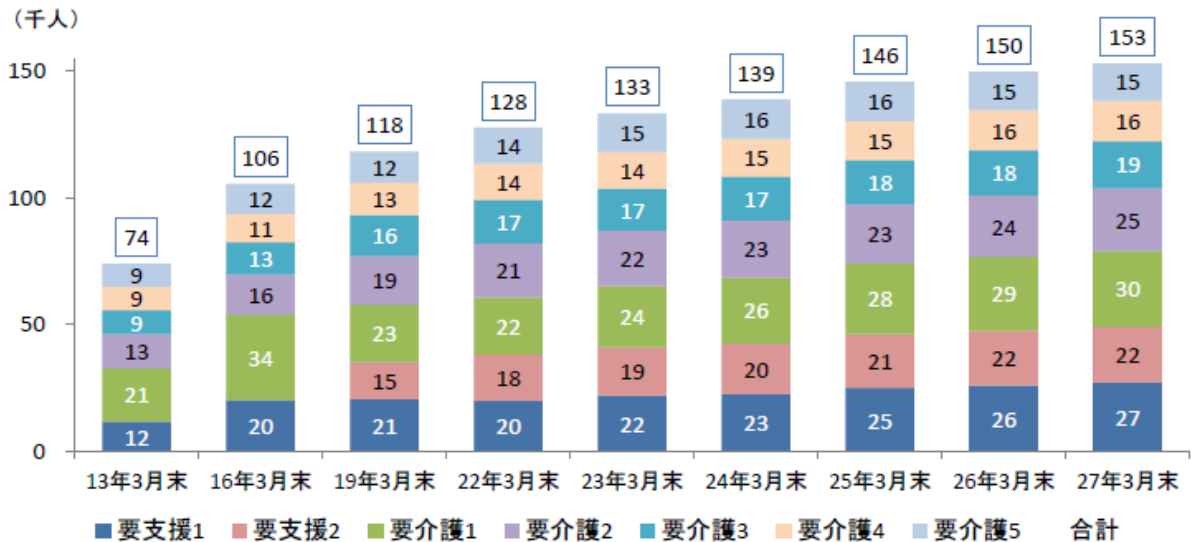
はじめに	1
1 仕事と介護の両立における現状	3
2 仕事と介護の両立支援に対する課題	5
3 仕事と介護の両立支援の基本的な進め方	7
(1) 「仕事と介護の両立推進事業」の結果	7
(2) 仕事と介護の両立支援の基本的な進め方	8
4 介護離職を防止する仕事と介護の両立推進モデル	9
(1) 実態把握	10
(2) 課題の認識・分析	10
(3) 改善策の実行	18
(4) 職場環境づくり	19
(5) 振り返り	19
5 「仕事と介護の両立推進事業」における支援対象事業者の取組事例の紹介	20
6 お役立ち情報	25
(1) 各種情報サイト	25
(2) 融資, 給付金, 助成金	26

1 仕事と介護の両立における現状

広島県における要介護（要支援）の認定者数は、平成12年度以降14年間で2倍以上増加しており、今後も高齢者の増加に伴い、増え続けることが予想されます。（図表1）

これら多くの要介護などの高齢者の介護をいかに担っていくかが大きな社会問題となっています。

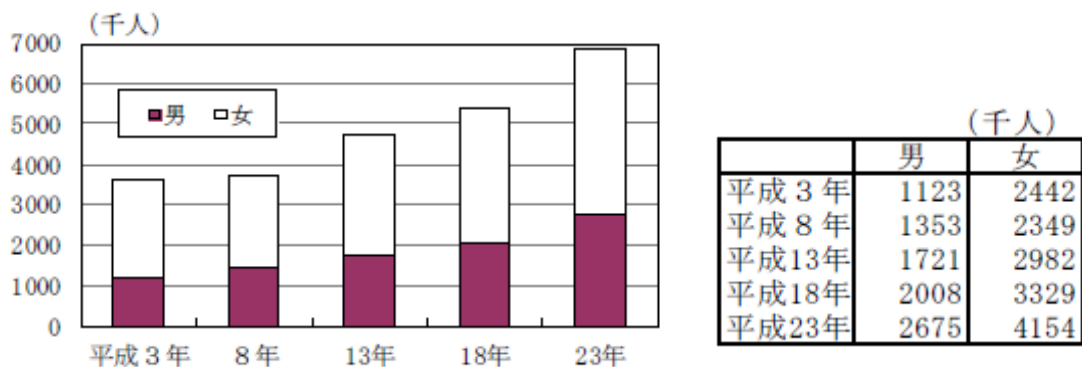
図表1 要介護度別認定者数の推移（広島県）



[出展：広島県 介護保険制度の実施状況（H27年10月）]

介護をしている者についてみると、全国における介護者は、平成3年以降20年間で約2倍に増加しています。また、介護者全体に占める男性の割合も増加傾向にあります。（図表2）

図表2 男女別介護者数の推移（全国）



[出展：総務省統計局 平成23年社会生活基本調査結果]

広島県における介護をしている雇用者の占める割合は、企業の中核社員である40歳代（15.8%）から増え続け60歳前半（23.1%）までがピークとなっています。（図表3）

また、前職の離職理由についてみると、離職者471,900人のうち、介護・看護を理由に辞めた者は13,200人（2.8%）となっており、全体に占める割合としては低いです。今後、要介護高齢者の増加に伴い、社員の介護離職も増えることが予想されます。（図表4）

図表3 15歳以上の年齢階層別介護者数及び割合（広島県）

男女 就業状態 従業上の地位		年齢	総数	介護をしている							
				総数	40歳 未満	40～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	60～ 64歳	65～ 69歳	70歳 以上
実 数	総数		2,457.6	143.6	10.1	14.6	16.5	23.4	33.5	19.1	26.3
	有業者		1,399.7	70.6	6.7	9.4	11.8	14.3	17.0	7.9	3.6
	うち雇用者		1,238.6	55.8	5.9	8.8	10.2	12.1	12.9	4.7	1.3
	無業者		1,057.9	73.0	3.5	5.2	4.7	9.2	16.5	11.2	22.8
	男		1,170.4	53.8	4.0	4.5	5.8	7.5	13.5	8.8	9.7
	有業者		795.7	34.2	3.2	3.7	4.9	6.2	9.6	4.4	2.2
	うち雇用者		698.2	26.6	2.6	3.5	4.5	5.1	7.5	2.5	0.9
	無業者		374.8	19.6	0.7	0.9	0.8	1.3	3.9	4.3	7.5
	女		1,287.1	89.8	6.1	10.1	10.7	15.9	20.0	10.3	16.6
	有業者		604.0	36.4	3.5	5.8	6.8	8.1	7.4	3.5	1.4
	うち雇用者		540.4	29.2	3.3	5.3	5.7	7.0	5.4	2.2	0.5
	無業者		683.1	53.4	2.7	4.4	3.9	7.8	12.6	6.9	15.2
割 合	総数	-	-	100.0	7.0	10.2	11.5	16.3	23.3	13.3	18.3
	有業者	-	-	100.0	9.5	13.3	16.7	20.3	24.1	11.2	5.1
	うち雇用者	-	-	100.0	10.6	15.8	18.3	21.7	23.1	8.4	2.3
	無業者	-	-	100.0	4.8	7.1	6.4	12.6	22.6	15.3	31.2
	(有業率)	-	-	(49.2)	(66.3)	(64.4)	(71.5)	(61.1)	(50.7)	(41.4)	(13.7)
	男	-	-	100.0	7.4	8.4	10.8	13.9	25.1	16.4	18.0
	有業者	-	-	100.0	9.4	10.8	14.3	18.1	28.1	12.9	6.4
	うち雇用者	-	-	100.0	9.8	13.2	16.9	19.2	28.2	9.4	3.4
	無業者	-	-	100.0	3.6	4.6	4.1	6.6	19.9	21.9	38.3
	(有業率)	-	-	(63.6)	(80.0)	(82.2)	(84.5)	(82.7)	(71.1)	(50.0)	(22.7)
	女	-	-	100.0	6.8	11.2	11.9	17.7	22.3	11.5	18.5
	有業者	-	-	100.0	9.6	15.9	18.7	22.3	20.3	9.6	3.8
うち雇用者	-	-	100.0	11.3	18.2	19.5	24.0	18.5	7.5	1.7	
無業者	-	-	100.0	5.1	8.2	7.3	14.6	23.6	12.9	28.5	
(有業率)	-	-	(40.5)	(57.4)	(57.4)	(63.6)	(50.9)	(37.0)	(34.0)	(8.4)	

[出展：広島県 平成24年就業構造基本調査結果の概要]

図表4 前職の離職理由別離職者数及び割合（広島県）

離職理由	離職者数(人)	割合(%)
会社倒産・事業所閉鎖のため	32,300	6.8
人員整理・勸奨退職のため	24,000	5.1
事業不振や先行き不安のため	19,200	4.1
定年のため	49,100	10.4
雇用契約の満了のため	33,000	7.0
収入が少なかったため	23,000	4.9
労働条件が悪かったため	33,200	7.0
結婚のため	17,100	3.6
出産・育児のため	28,600	6.1
介護・看護のため	13,200	2.8
病気・高齢のため	48,400	10.3
自分に向かない仕事だった	21,900	4.6
一時的についた仕事だから	21,100	4.5
家族の転職・転勤又は事業所の移転のため	7,100	1.5
その他	96,300	20.4
総数	471,900	100.0

[出展：総務所統計局 平成24年就業構造基本調査結果（H19年10月～H24年9月）より作成]

広島県における介護をしている雇用者(55,800人)について、介護休業や短時間勤務、介護休暇など介護休業等制度を利用している者は18.3%であり、企業において介護制度の活用が進んでいないことがわかります。(図表5)

図表5 介護休業等制度の種類別介護者数及び割合(広島県)

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 (千人、%)						
		総数	制度の利 用なし	制度の利用あり				
				総数	制度の種類 1)			
					介護 休業	短時間 勤務	介護 休暇	その他
雇用形態								
実数	総数(役員を含む雇用者)	55.8	45.1	10.2	1.5	1.2	1.9	5.7
	正規の職員	26.0	20.6	5.2	1.0	0.3	1.0	3.1
	非正規の職員	25.3	20.7	4.4	0.3	0.8	0.9	2.4
割合	総数(役員を含む雇用者)	100.0	80.8	18.3	2.7	2.2	3.4	10.2
	正規の職員	100.0	79.2	20.0	3.8	1.2	3.8	11.9
	非正規の職員	100.0	81.8	17.4	1.2	3.2	3.6	9.5

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

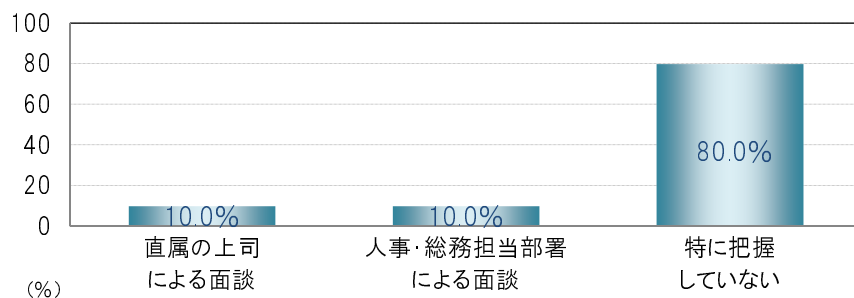
[出展：広島県 平成24年就業構造基本調査結果の概要]

2 仕事と介護の両立支援に対する課題

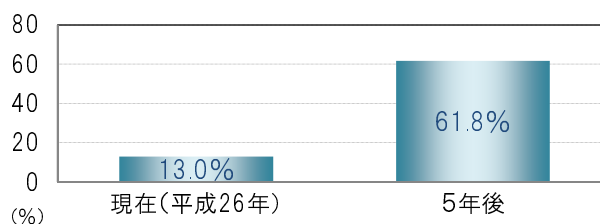
今回実施した「仕事と介護の両立推進事業」の支援対象事業者へのアンケート結果では、社員に対する介護の実態把握をしている企業の割合についてみると、80.0%の企業が特に把握していないと回答しています。(図表6)

また、両親の介護が必要な社員の割合についてみると、13.0%の社員が現在(平成26年)、必要であると回答していますが、更に5年後に両親の介護が必要になるかとの問いには、61.8%の社員が必要になると考えています。(図表7)

図表6 社員に対する介護の実態把握をしている企業の割合



図表7 両親の介護が必要な社員の割合



[出展：広島県 広島県仕事と介護の両立推進事業における調査結果]

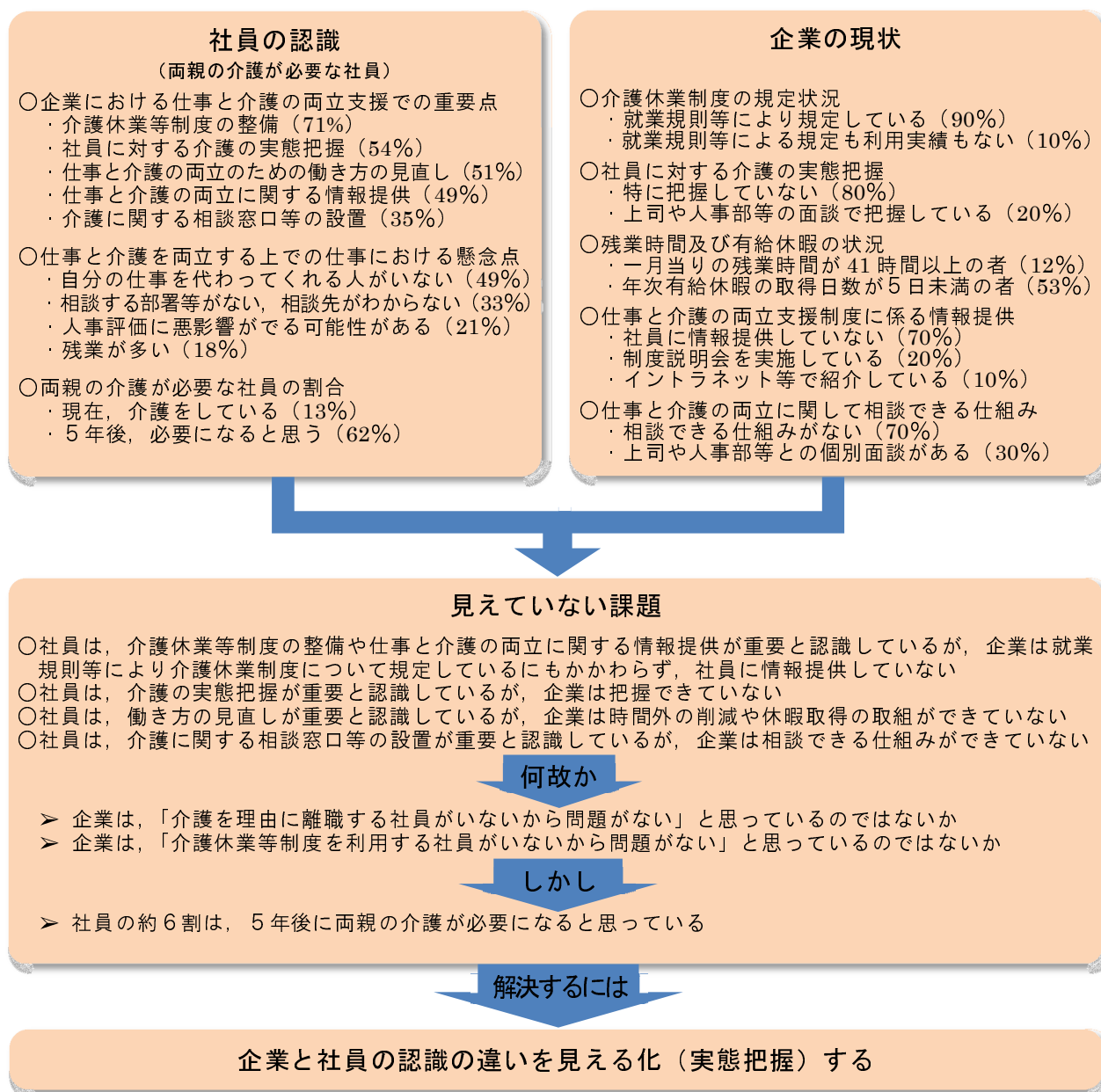
企業が仕事と介護の両立支援に取り組む上で課題となる要因の一つに、今後、介護問題を抱える社員が大幅に増えることが予想されるにもかかわらず、企業における社員に対する介護の実態把握ができていないことがあります。

「当社は介護を理由に離職する社員がいないから問題がない」、「介護休業等制度を利用する社員がいないから問題がない」、本当にそうなのでしょうか。

実は、介護休業等制度を知らずに親の介護をしながら悩んでいる社員がいるかもしれません。相談したいけれどできない雰囲気職場にあるかもしれません。また、社員から相談を受ける管理職の介護に対する認識不足も考えられます。(図表8)

そういった「見えていない課題」が企業内にあることが、介護離職の原因の一つとなっており、「見えていない課題」を「見える化(実態把握)」することで企業と社員の認識の違い(課題)が見え、その課題を解決することが企業における仕事と介護の両立支援につながっていきます。

図表8 仕事と介護の両立支援に対する課題



[出展：広島県 広島県仕事と介護の両立推進事業における調査結果]

3 仕事と介護の両立支援の基本的な進め方

(1) 「仕事と介護の両立推進事業」の結果

今回実施した「仕事と介護の両立推進事業」では、両立支援制度の整備に向けた専門家によるコンサルティングを企業に行う上で、まず、仕事と介護に関する実態調査を行い、企業における介護制度等の整備状況や社員が抱える介護の問題などを把握しました。そこで、見えてきた課題の主なものとしては、次のようなものがありました。

- ア 仕事と介護の両立支援の情報提供や相談できる仕組みがない。
- イ 介護など個人の問題を職場で相談できる雰囲気がない。
- ウ 残業が多く、有給休暇も取得しづらい。また、仕事を代わってくれる人がいない。
- エ 管理職が仕事と介護の両立の相談を受けても対応方法がわからない。

そして、課題から導き出される改善策としては、次のようなものがありました。

- ア 相談窓口の設置： 介護保険サービスの情報提供や介護休業等制度の周知、介護に関する相談など、社員に対して仕事と介護の両立をサポートする。
- イ ハンドブック等の作成： 社員用のハンドブックや管理者用の相談対応マニュアルを作成し配布することで、社内での仕事と介護の両立支援に向けた意識づけにつなげる。
- ウ 経営者トップの宣言： 経営者自らが発信することで、企業が取り組む本気度を社内に浸透させる。
- エ 研修の実施： ハンドブック等の配布だけで終わらず、研修を実施することで、より社内での仕事と介護の両立支援に向けた意識づけにつなげる。
- オ 残業削減等の取組： 社内に対策会議等を開催し、残業時間の削減や休暇取得の促進など、働きやすい職場環境の改善を進める。
- カ 介護休業等制度の制定・見直し： 社員のニーズに合った制度により、制度の活用促進を図る。

また、仕事と介護の両立のため企業に求められる取組として特に必要なことは次の四つでした。

- ア 社員の介護実態を把握するために、アンケート調査やヒアリング調査を実施することが必要である。
- イ 従業員にとって「介護」は相談しにくい問題であり、場合によっては離職に至る事もあるため、気軽に会社に相談できる企業風土の醸成が大切である。
- ウ 介護休業等社内制度や介護保険制度など、従業員が知らない情報も多いため、「仕事と介護の両立」に関する情報提供や周知活動が必要である。
- エ 「仕事と介護の両立」には、ワーク・ライフ・バランス（働き方改革）の実現も重要となるため、長時間労働の削減や有給休暇の取得率向上など企業風土を改善する必要がある。

本事業で支援した対象事業者については、「仕事と介護の両立」の分野はほぼ手つかずの状態でしたが、本事業で効果的な施策を実施する事により、支援対象事業者の40代、50代社員の定着率や介護休業等制度の利用率の目標を達成することができました。

また、本事業に参加した人の声としては、次のようなものがありました。

- ・ 仕事と家庭の両立のために休める環境づくりを考えていく必要を感じた。
- ・ 自分こととしても部下に相談された時のことを考えても、介護保険制度のことを良く知っておくべきだと感じた。
- ・ 介護のために社員が安心して休暇を取れる体制が必要。そのためには、みんなが日常の仕事のやり方を変えていく必要があると思った。
- ・ 仕事や介護の両立バランスが大事で、他人事ではないと思った。両親が元気なうちに色々なことをしっかり話して介護できればと思った。

※ P20「5 仕事と介護の両立推進事業における支援対象事業者の取組事例の紹介」参照。

(2) 仕事と介護の両立支援の基本的な進め方

「仕事と介護の両立推進事業」の結果からわかることは、社員の介護の実態をいかに把握し、そこから抽出された課題に対して適切な改善策をいかに実行していくかでした。

しかし、本事業の支援対象事業者のほとんどが、介護休業制度を就業規則等に規定しているのに、社員に対する介護の実態把握ができていませんでした。「育児・介護休業法」に定められているから介護休業制度を整備し、就業規則に規定したところで終わっていました。

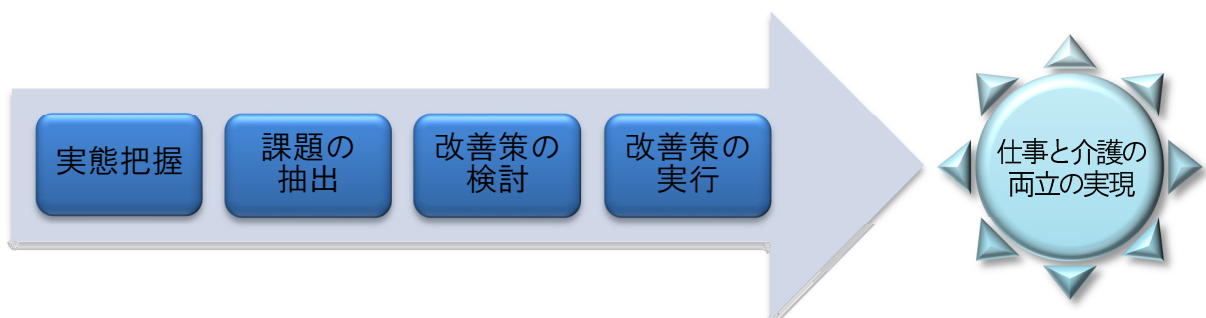
仕事と介護の両立支援のためには、介護休業制度だけでなく、相談窓口や情報提供、研修などといった両立支援のための取組を企業内でどう運用していくか、必要とする社員にどう活用してもらうかが大事になってきます。

また、仕事と介護の両立支援に取り組む目的は何なのか、経営者自らが社内に発信し、仕事と介護の両立を企業が支援するという方針を積極的に周知することも重要となってきます。

仕事と介護の両立は、少子高齢化が進む中、これからの企業経営、人材確保の面からも重要な取組です。

単に、介護休業制度を整備し、就業規則に規定して終わりではなく、実態把握からの課題の抽出、課題に対する改善策の検討、そして改善策の実行といった基本的な進め方を実施していくことで、企業における仕事と介護の両立が実現でき、結果、社員の介護離職の防止につながっていきます。(図表9)

図表9 仕事と介護の両立支援の基本的な進め方

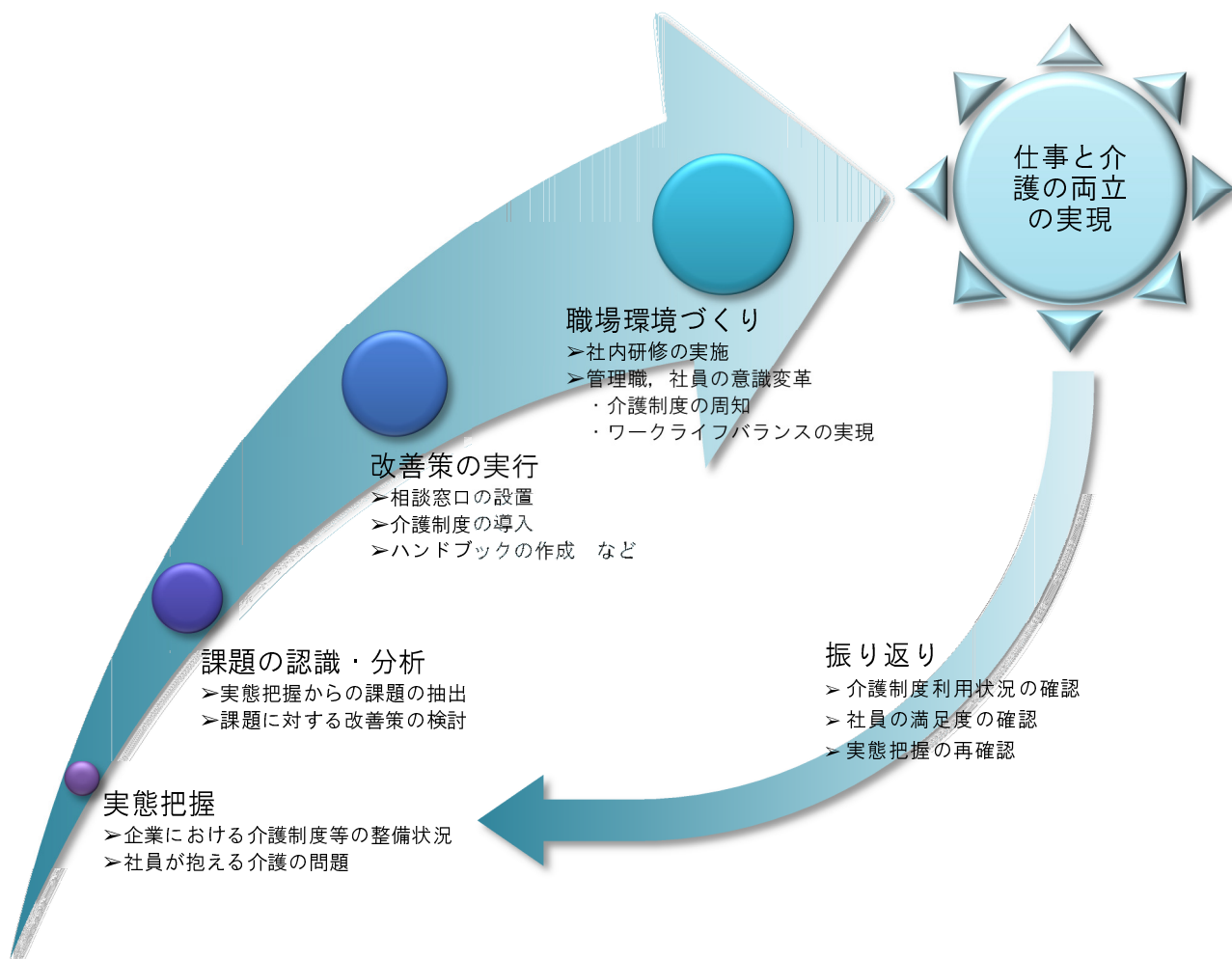


4 介護離職を防止する仕事と介護の両立推進モデル

「仕事と介護の両立推進事業」の結果をふまえ、企業が仕事と介護の両立支援に取り組まれる時の参考として、「介護離職を防止する仕事と介護の両立推進モデル」を作成しました。企業が取り組むべき社員に対する仕事と介護の両立支援の内容は、次の五つがあります。(図表 10)

- (1) 実態把握
 - ・企業における介護制度等の整備状況，社員が抱える介護の問題などの把握
- (2) 課題の認識・分析
 - ・実態把握からの課題の抽出
 - ・課題に対する改善策の検討
- (3) 改善策の実行
 - ・相談窓口の設置，介護制度の導入，ハンドブックの作成 など
- (4) 職場環境づくり
 - ・社内研修の実施
 - ・管理職・社員の意識変革（介護制度の周知，ワークライフバランスの実現）
- (5) 振り返り
 - ・介護制度利用状況・社員の満足度・実態把握の再確認

図表 10 介護離職を防止する仕事と介護の両立推進モデル



(1) 実態把握

社員に対して仕事と介護の両立を支援するためには、企業における介護制度等の整備状況や社員が抱える介護の問題などを確認することが必要です。

また、実態把握のためのアンケートやヒアリングの実施は、仕事と介護の両立を支援するという企業の意思を示すことにもつながり、従業員が介護について職場で話すきっかけづくりにもなります。

※ 別紙「事業者向けヒアリングシート」、「従業員向けアンケート」参照。

(2) 課題の認識・分析

実態把握（アンケート等）の結果から自社の課題を抽出し、課題に対する改善策を検討します。

企業が「育児・介護休業法」に定められている介護休業制度等を整備することは最低限の取組です。課題の抽出にあたっては、①法定の基準を満たしているか、②仕事と介護の支援制度が社員に周知されているか、③自社の制度が社員のニーズに対応しているか、などを確認する必要があります。

課題を抽出した後、課題に対する改善策を検討します。課題に対する改善策としては次のようなものが考えられます。（図表 11）

図表 11 課題に対する改善策

課題内容	改 善 策													
	A 従業員向けハン ドブック	B 相談対応マニ ュアルの作成	C 相談ヒアリン グシート	D 従業員向け研 修	E 管理職向け研 修	F ワークライフ バランス研修	G と周知 相談窓口の設 置	H 家族の日（独 自記念日）	I 介護休業規程 の制定・見直し	J 社内イントラ ネット活用	K 介護事例の共 有	L トップの宣言	M 残業削減対 策会 議	N 介護予防情 報提 供
ア 等 の 整 備 度	⑥法定制度が整っていない。 あるいは見直しが必要。								○					
	⑦介護の社内規程を知らない	○			○			○						
イ 情 報 提 供 ・ 周 知	①情報提供・取得の方法がわからない。	○			○			○		○				
	③介護中社員へのフォローの仕方がわからない。							○						
	⑤相談先がない、わからない							○						
	⑨介護保険サービスや施設の利用方法がわからない。	○			○									
	⑩介護状態になる前の今、準備できることはないか													○
ウ 相 談 対 応	②部下からの相談への対応方法がわからない。		○	○		○								
エ 改 革 方 策	④相談しやすい職場風土の醸成							○			○	○		
	⑧残業時間が多い。有給休暇が取得できない。							○		○			○	

A. 「仕事と介護の両立ハンドブック」の作成

A. 「仕事と介護の両立ハンドブック」の作成	
課題	①情報提供周知方法がわからない。 ⑦介護休業についての法律や会社の規程を知らない。 活用方法がわからない。 ⑨介護保険サービスや施設の利用方法がわからない。
改善提案	「仕事と介護の両立ハンドブック」の作成 ＜目的＞ 「仕事と介護の両立」のために必要な情報をコンパクトにまとめ、必要な情報を必要なタイミングで収集できるようにし、企業名も記載することで会社への帰属意識も高める。 ＜内容＞ ・仕事と介護の両立はなぜ必要か。 ・介護に関する基本情報 ・会社の支援制度について ・仕事と介護の両立サポート情報
結果	・ハンドブックが介護保険サービスから自社の介護休業制度の内容・申請方法や介護予防やQ&Aまで多岐に渡り豊富な内容なので、大変役立つ。 ・難しい内容を親しみやすく、かみ砕いているので、手に取りやすく、理解しやすい。 ・相談される側として、介護休業制度をよく理解する必要があるのに大変役立つ。



第1章 介護に関する基本情報



B. 「相談対応マニュアル」の作成

B. 「相談対応マニュアル」の作成	
課題	②部下からの相談への対応方法がわからない。
改善提案	「相談対応マニュアル」の作成 ＜目的＞ 管理職が部下から仕事と介護の両立について相談を受けた際、ポイントをおさえて相談にのれる様な指南書を作る。 ＜内容＞ ①仕事と介護の両立支援にむけて ・相談できる仕組み ・相談を受ける前に準備する4つのポイント ②従業員から相談があったら、こう対応する。 ・相談対応「3つの基本」 ・相談窓口担当者や相談者の関わり方 ・相談窓口担当者用ヒアリングシート ・相談事例
結果	・仕事と介護の両立について、部下から相談を受けた際、対応できるようになった。 ・部下の話をよく聞き、丁寧に相談に答えることの大切さを認識した。



(2)相談を受ける前に準備する4つのポイント

- Point1 介護実態を把握する
- Point2 情報を提供する
- Point3 「相談できる仕組み」を2つ用意する
- Point4 気軽に相談出来る職場環境をつくる

出典：労働相談 実務相談 仕事と介護の両立相談マニュアル

Point 1 介護実態を把握する

- ★介護が必要な要介護は？
- ★誰が主に介護を行っている？
- ★主に従業員本人が担っている場合、どのように働き方で困っており何を希望しているのかをヒアリング。

個性が高い介護の実態把握が重要



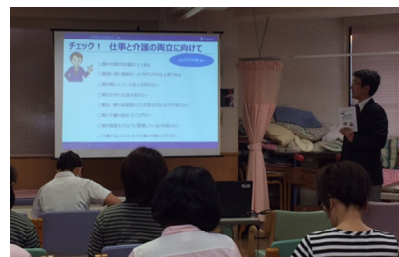
C. 「相談受付時ヒアリングシート」の作成

C.「相談受付時ヒアリングシート」作成	
課題	②部下からの相談への対応方法がわからない。
改善提案	<p>「相談時ヒアリングシート」作成</p> <p><目的> 部下から相談を受ける際、実際何を聞いたらいいかわからない方がほとんどなので、明確にする。</p> <p><ヒアリング項目></p> <p>①介護を必要とする人との続柄 ②介護を必要とする人の状況（介護度、認知症の有無） ③介護を必要とする人の住まい(自宅との距離・時間) ④地域包括支援センターや病院等への相談状況 ⑤仕事と介護の両立についての不安 ⑥社内の介護休業規程について ⑦現在の働き方に関する要望や希望</p>
結果	部下から相談を受ける際、このヒアリングシートのお陰で、安心して相談対応ができるようになった。

ヒアリングシート	
相談者氏名	受付年月日
窓口担当者	
①介護を必要とする方はどなたですか？（あなたとの続柄）	
②介護を必要とする方はどんな状況ですか？（要支援・介護度、認知症の有無など）	
③介護を必要とする方にどこ住んでいますか？（あなたとの距離、所要時間）	
④地域包括支援センターや病院などに相談しましたか？	
YESの場合 どのサービスを利用していますか？	
NOの場合 どの支援センターや病院に相談してきてください	
⑤仕事と介護の両立について、困っていることや不安に思っていることはありますか？	
⑥社内の介護休業規定はご存じですか？	
YESの場合 どの規定を利用していますか？	
NOの場合 どの規定や就業規則のハンドブックを参照してきてください	
⑦現在の働き方に関する要望や希望はありますか？	
備考および別紙添付事項・ヒアリング担当者 所属	

D. 「従業員向け研修」の実施

D.「従業員向け研修」の実施	
課題	<p>①情報提供方法・取得方法がわからない。</p> <p>⑦介護休業についての法律や会社の規程を知らない。活用方法がわからない。</p> <p>⑨介護保険サービスや施設の利用方法がわからない。</p>
改善提案	<p>「従業員向け研修」の実施</p> <p><研修内容></p> <p>◆第1回目</p> <ul style="list-style-type: none"> ・講義：大介護時代の到来 ・ワーク：自分の介護の可能性を考える。 ・自作動画：実際に介護が必要になった時、上司に相談するケーススタディ ・レクチャー：介護認定申請の流れの説明 <p>◆第2回目</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「仕事と介護の両立とハンドブック活用」解説 ・仕事と介護の両立ポイント解説 ・今後求められる働き方改革 <p>～ワーク・ライフ・バランス的時間管理術～</p>
結果	<ul style="list-style-type: none"> ・介護は他人事ではないという事。いつそういう状態になっても対応できる意識を持つよう改めて考えていきたい。 ・身近な親への介護だが、近くて遠い場合もある。もっと掘り下げて理解したいと思った。



E. 「管理職向け研修」の実施

E. 「管理職向け研修」の実施	
課題	②部下からの相談への対応方法がわからない。
改善提案	<p>「管理職向け研修」の実施 <研修内容></p> <p>◆ 第1回目</p> <ul style="list-style-type: none"> ・データから読み解く仕事と介護の両立 ・自社の介護休業制度について ・仕事と介護の両立に取り組む企業の事例共有 ・レクチャー：部下から相談を受ける前に準備するポイント/相談対応の基本 ・ロールプレイング（上司役・部下役・オブザーバー） <p>◆ 第2回目</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口担当者の役割と対応方法 ・「仕事と介護の両立とハンドブック活用」解説 ・今、企業に求められる「仕事と介護の両立支援」解説 ・今後求められる働き方改革～ワーク・ライフ・バランス的時間管理術～ ・ロールプレイング（上司役・部下役・オブザーバー）
結果	<ul style="list-style-type: none"> ・相談への対応方法が具体的でわかりやすかった。是非、実践で活用したい。 ・「仕事と介護の両立」に関する情報を全く知らないと思っていたのでは対応や不安の大きさも違ってくるので、今回の研修は、事前に必要な情報が知れてとてもよかった。



F. 「ワーク・ライフ・バランス研修」の実施

F. 「ワーク・ライフ・バランス研修」の実施	
課題	⑧残業時間が多い。有給休暇が取得できない。
改善提案	<p>「ワーク・ライフ・バランス研修」の実施 <目的></p> <ul style="list-style-type: none"> ・残業削減や有給取得率の向上には、まず根底に「ワーク・ライフ・バランス」の概念の理解が必要。その上で、時間管理術をお伝えする事により、具体的な行動へつなげる。 <p><内容></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「ワーク・ライフ・バランス」とは？ ・なぜ、「ワーク・ライフ・バランス」が必要か？ ・日本の現状の理解（世界トップクラスの長時間労働と労働生産性の低さ） ・時間管理術
結果	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークライフバランスを実現するために、時間管理は必要であり、実行すべき事もわかってはいたが、具体的な方法を理解できたので、行動していく。 ・仕事や介護、私生活の両立、バランスが大事であり、ひとごとではないと思った。両親が元氣な内に会社内や家庭で色々なことを相談し、介護についても理解して将来「仕事と介護を両立」したい。



G. 相談窓口の設置と周知

G.相談窓口の設置と周知	
課題	①情報提供方法・取得方法がわからない。 ③介護中社員へのフォローの仕方がわからない。 ④会社に相談したくない。(相談しやすい職場風土の醸成) ⑤相談する部署等がない。わからない。 ⑦介護休業についての法律や会社の規程を知らない。活用方法がわからない。
改善提案	相談窓口の設置と周知 <目的> 「仕事と介護の両立」のキーポイントとする。 <役割> ①相談窓口・担当者の設置→周知。(役割：情報発信・情報収集) ②仕事と介護の両立支援制度の周知 ③管理職の理解促進・面談力向上 ④個別カウンセリング ⑤介護休業者の復職支援 ⑥介護者のネットワーク作り・社内外コミュニケーション促進 ⑦両立事例の収集・共有
結果	今まで介護について相談してもよいか、また相談するとしたらどこに相談したらよいかわからなかったが、それが明確になり、「仕事と介護の両立」ができると確信した。



H. 「家族の日」(企業独自の記念日)の制定

H.「家族の日」(企業独自の記念日)の制定	
課題	⑧残業時間が多い。有給休暇が取得できない。
改善提案	「家族の日」(企業独自の記念日)の制定 <目的> ・「仕事と介護の両立推進事業」継続のための仕組みをつくる。 ・両親の健康状態や介護状態になった時の事などを話し合うきっかけとし、将来の見通しをつきやすくする。 <内容> ・8月15日を「家族の日」として制定。 ・毎年制度の取得状況等の確認や、従業員の意識向上につなげる。 ・社内カレンダーにも組み入れ、ポスターを作成。 イン트라ネットでの発信などで根付かせる。
結果	・介護について家族と話し合うきっかけとなった。 ・会社が「仕事と介護の両立」について本気で取り組んでいることが理解できた。



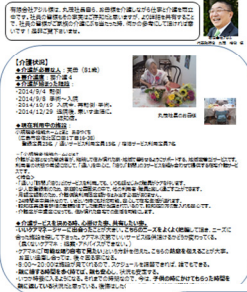
K. 介護経験者情報の収集と共有

K.介護経験者情報の収集と共有

課題	④会社に相談したくない。(相談しやすい職場風土の醸成)
改善提案	<p>介護経験者情報の収集と共有</p> <p><目的> 「仕事と介護の両立」について気軽に相談できる環境を作る。</p> <p><内容></p> <ol style="list-style-type: none"> 介護経験者への個別ヒアリング実施。 (介護者向けヒアリングシート作成) <ul style="list-style-type: none"> 介護対象者/年齢/同居or別居 介護対象者の状況/要介護度 主な介護者/利用している介護保険サービス 介護のために休む予定の有無/懸念点 会社への希望/会社への共有可確認 今後同じような立場の方へのアドバイス 社長自ら介護者の場合。詳細な介護情報を「仕事と介護の両立通信」を作成し、社員へ周知することで、企業として「仕事と介護の両立を支援する」ことをアピールし、会社の中で相談しやすい環境を作る。 1でヒアリングした介護経験者(介護中)の社員の状況を研修で共有し、「仕事と介護の両立」先輩として気軽に相談できる環境を作る。
結果	<ul style="list-style-type: none"> 介護に直面中の方の状況がよくわかり、配慮できるようになった。 身近にいる方の経験談を知る事で、いざという時に気軽に相談できることがわかった。




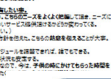

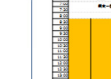
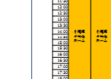
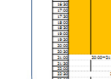

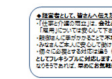
有限会社アタル様 「仕事と介護の両立」通信

～社長自ら「仕事と介護の両立」の事例～



【目次】

- 1. 介護経験者への個別ヒアリング実施
- 2. 社長自ら介護者の場合
- 3. 1でヒアリングした介護経験者(介護中)の社員の状況を研修で共有

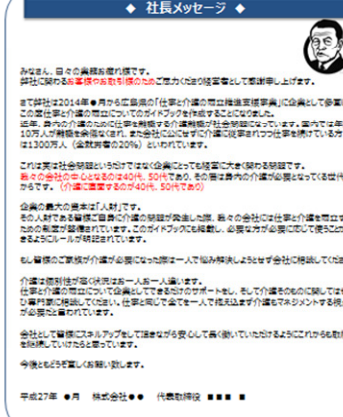











L. トップダウンでの「仕事と介護の両立支援宣言」

L.トップダウンでの「仕事と介護の両立支援宣言」

課題	④会社に相談したくない。 (相談しやすい職場風土の醸成)
改善提案	<p>トップダウンでの「仕事と介護の両立支援宣言」</p> <p><目的> 企業として「仕事と介護の両立」に本気で取り組んでいる事を従業員へ伝えること・気軽に相談できる環境を作ること。</p> <p><内容></p> <ul style="list-style-type: none"> 「仕事と介護の両立ハンドブック」で社長自ら「仕事と介護の両立」を会社として支援する旨、従業員向けにメッセージを伝える。 研修時、最初に社長から挨拶をして頂き、「仕事と介護の両立」を会社として支援する、何かあったら気軽に相談してほしい旨発信する。
結果	<ul style="list-style-type: none"> 会社が「仕事と介護の両立」を支援してくれることがわかり、介護について話をするのがうしろめたいことではない事がわかった。 親に介護が必要になった時には相談しようという気持ちになった。

◆ 社長メッセージ ◆



みなさん、日々の業務お疲れ様です。
弊社に関わる**お客様のお取引先**のためご尽力の経営者として感謝申し上げます。

さて弊社は2014年4月から広島県の「仕事と介護の両立推進事業員」に企業として参画し、この仕事と介護の両立についてのガイドブックを作成することになりました。
近年、県内の介護のための仕事を制限する介護報酬が社会問題になっています。県内では高齢者10万人が介護が必要となります。また会社員の方々の介護に必要なのは仕事と両立する方は1300万人(全就業者の20%)とされています。

これは実は社会問題といふだけではなかなか国民に大々聞かれる問題です。
多くの会社員中心となるのは40代、50代であり、その中には介護が必要となる(配偶者)の方もいます。(介護に必要とするのが40代、50代です)

企業の最大の資本は「人材」です。
その人材である貴社で働く介護の経験が豊富な社員、貴社の会社には仕事と介護を両立する方の高い就業率があります。そのガイドブックにも掲載し、必要に応じて使えれば幸いです。

貴社の就業が介護が必要になった社員一人ひとりに対しては必ず会社に相談していただき、介護は必要に応じて会社として支援する旨、従業員向けにメッセージを伝える。

会社として「仕事と介護の両立」を支援する旨、従業員向けにメッセージを伝える。

今後ともより賢くお取引先いたします。

平成27年 4月 株式会社 ●● 代表取締役 ●●●●

M. 「残業削減対策会議」の実施と「働き方改革」の提案

M. 「残業削減対策会議」の実施と「働き方改革」の提案	
課題	⑧ 残業時間が多い。有給休暇が取得できない。
改善提案	<p>「残業削減対策会議」の実施と「働き方改革」の提案</p> <p><目的> 「仕事と介護の両立」を実現するためには、長時間労働や有給取得できない状況を脱する必要があり、時間に柔軟に働ける様個人としても会社としても取り組む必要があるため。</p> <p><内容> 「残業削減対策会議」の実施と「働き方改革」の提案</p> <ul style="list-style-type: none"> ・トップダウンでの残業削減への明言 ・参加者：各部署管理職 ・残業分析シートの作成と共有 ・各部署ごとに残業要因の共有 ・「働き方改革」の提案と残業削減対策の話し合い ・「業務効率化のための事業所毎の目標設定と実行」 ・各事業所毎のストレスの共有 ・各事業所毎の月毎の目標設定と実行・振り返り
結果	<ul style="list-style-type: none"> ・他部署も含め残業の多い原因が明確になったので、打ち手も明確になった。後はそれを実行し、残業削減していくのみ。

株式会社インテリジェンス

働き方改革のご提案

株式会社インテリジェンス

1 | 19-Oct-15 |

優先順位を明確にするためのマトリクス

業務の優先順位を明確にするため、個人のスキルやチームの業務、プロジェクトを下記に、マトリクスに分類します。
「緊急ではないが、重要度の高い仕事」は、時間を取れば取り組むべき仕事と見做し、マトリクスの右下の業務を優先的に取り組むべき仕事と見做し、今後の生産性向上につなげていきます。業務の優先順位を明確にするようにします。

10 | 19-Oct-15 |

N. 介護予防策の提案

N. 介護予防策の提案	
課題	⑩ 介護状態になる前の今、準備できる事はないか？
改善提案	<p>介護予防策の提案</p> <p><目的> 親が介護状態になる前に親がやっておいた方がよいこと、自分たちができることを、来る時に備えて準備する。</p> <p><内容> 「仕事と介護の両立ハンドブック」の中に「介護予防策」コーナーを作成し、研修でもお伝えする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護が必要となるきっかけ ・本人にできる事：食事・運動・口腔 ・家族にできる事：親の状況を知る。親の介護要望を知る。配偶者や兄弟姉妹と親が介護になった時の対応を話し合う。
結果	<ul style="list-style-type: none"> ・親とのコミュニケーションが大切だと思った。 ・親を介護するときのシュミレーションしておくことが大切だと思った。

◆ 介護予防について ◆

介護が必要となる前の今、準備できる事はないか？

介護が必要となるきっかけとなったこと

◆ 介護予防について ◆

1. 運動 2. 食事 3. 口腔

◆ 介護予防について ◆

～親へのメッセージ～

介護が必要となる前の今、準備できる事はないか？

【介護の状況を知っていただく】

- 【生活リズム】
 - ・起床時間: 10時以降
 - ・就寝時間: 22時以降
- 【食生活】
 - ・食生活: 偏食、野菜不足
 - ・水分: 不足 (200ml程度)
- 【運動習慣】
 - ・運動: 不足 (週1回程度)
- 【口腔ケア】
 - ・歯磨き: 不足 (週1回程度)
- 【認知機能】
 - ・認知機能: 低下 (認知症リスク)

(3) 改善策の実行

改善策としては、相談窓口の設置や介護制度の導入・見直し、ハンドブックの作成などがありますが、介護は育児と違い介護する時期を予測することが難しいため、社員が介護に直面する前から、介護休業制度等の整備や情報提供などの支援を行うことが重要です。

具体的な取組としては、次のようなことが考えられます。

ア 介護休業制度等の整備

育児・介護休業法により、仕事と介護の両立のための制度として、介護休業・介護休暇などが定められており、就業規則にも定められているか確認する必要があります。

就業規則に定められている場合でも、制度の対象者や対象家族の範囲、休業などの期間・回数などが法定基準を満たしているか確認し、満たしていない場合には至急対応しなければなりません。

イ 情報提供・周知

社員に対する主な支援内容は、自社の支援制度や公的な介護保険制度の内容・活用方法などについて、情報提供することが基本となりますが、要介護者が必要とする介護は多様で個別性が高いため、企業が個々の社員に対して、具体的な支援策をその時々に応じて個別に提供することは難しいのが現状です。

そこで、介護保険サービスの利用方法や地域包括支援センターの情報等を掲載した「従業員向けハンドブック」の作成・配布、また、「従業員向け研修」を実施することで、社員自身が介護についての事前準備を行えるよう支援する必要があります。

※ 別紙「仕事と介護の両立ハンドブック」参照。

ウ 相談対応

相談窓口を設置しても、対応する管理職等が部下からの介護の相談への対応方法がわからなければ意味がありません。

そこで、介護に直面した社員からの相談に対する基本的な対応方法等を掲載した「相談対応マニュアル」の作成・配布、また、「管理者向け研修」を実施することで、管理職に対しても仕事と介護の両立支援に向けた意識づけを行う必要があります。

※ 別紙「管理職用 仕事と介護の両立相談対応マニュアル」参照。

エ 働き方改革

残業時間が多いとか、有給休暇が取得できないとかの課題がある場合は、社員の働き方を見直す必要があります。

時間や場所にとらわれない多様な働き方ができる職場は、介護をする社員が離職せずに働き続けられる職場でもあります。そのためには、仕事に意欲的に取り組めるような働き方を実現できる職場環境の整備が重要となります。

(4) 職場環境づくり

上司や管理職が部下の介護問題に気づくことは困難です。最近では、個人情報の観点からか、介護をしていることを本人が知られたくはないのではないかと考え、職場内で個人の諸問題に立ち入ることに遠慮しがちです。

介護について話しやすい職場であれば、介護に悩む社員から事前に相談があり、介護離職を防げるかもしれません。

そこで、介護制度に関する研修だけでなく、ワークライフバランス（仕事と生活の両立）の実現などの社内研修も実施し、管理職や社員の意識変革を図っていき、介護について話し合える職場環境にしていく必要があります。

また、経営者自らが社内に宣言等を発信することにより、企業として「仕事と介護の両立」に本気で取り組んでいることを積極的に社員に伝えることも職場環境づくりには重要です。

(5) 振り返り

仕事と介護の両立を実現していくためには、今までの取組を実施して終わりということではなく、その取組の成果を振り返る必要があります。

見直しや追加した介護制度の利用状況や社員の満足度など、実施した取組がうまく活用されているかを精査し、その取組に対して課題があれば修正、そして運用していくことが重要です。

また、社員に対する実態把握についても、今年と来年では社員の実情が変わることも予想されます。時期をみて再確認していくことが、より社員の望みに近い、仕事と介護の両立支援につながっていきます。

5 「仕事と介護の両立推進事業」における支援対象事業者の取組事例の紹介

1. 株式会社トモテツセブン(サービス業) <http://www.tomotetsu.co.jp/group/tomotetsu7.html>
 (住所：福山市/設立：昭和48年/従業員数：236名<内、40代・50代社員数：37名/占有率：15.6%>)

【仕事と介護の両立推進事業の取組結果】

項目	人数
① アンケートにより把握した介護中の社員数	3名
② 介護休業等制度の利用者数	0名
③ 介護休業等制度の利用率	0.0% (目標値：0.4%)
④ 介護を理由にした40代、50代社員の退職者数	0名
⑤ 40代、50代社員の定着率	100% (目標値：97.3%)

* ③計算式：介護休業等制度の利用者数/全従業員数
 ⑤計算式：1-(40代、50代社員の退職者数/40代、50代社員の社員数)

【該当課題と改善提案策】

課題内容	該当課題	改善提案策
① 情報提供方法・取得方法がわからない。	○	A・D・G・J
② 部下からの相談への対応方法がわからない。	○	B・C・E
③ 介護中社員へのフォローの仕方がわからない。	○	G
④ 会社に相談したくない。 (相談しやすい職場風土の醸成)	○	G
⑤ 相談する部署等がない。わからない。	○	G
⑥ 法定制度が整っていない。あるいは見直しが必要。	○	I
⑦ 介護休業についての法律や会社の規程を知らない。 活用方法がわからない。	○	A・D・G
⑧ 残業時間が多い。有給休暇が取得できない。	○	M
⑨ 介護保険サービスや施設の利用方法がわからない。	○	A・D
⑩ 介護状態になる前の今、準備できることはないか？	○	N

* P.10参照

【経営者・管理職向ヒアリング内容】

質問内容	回答
取組開始時の気持ち	インテリジェンスに勤められたので参加したが、総務担当としても介護休業規程に関する理解や意識はあまりなかった。
コンサルティングの感想	パート社員等年齢層が高いので、対象者が多くいることから、自社としては制度の周知徹底に重点を置く方向性で進めてもらえてよかった。
事業参加のメリット及びご意見	予想以上に社員自身が仕事と介護の両立について真剣に考えるきっかけとなったようだ。また、相談窓口を事業部毎に設置したので、会社の仕事と介護の両立に対する姿勢は示せたと思う。
今後の取組	業界的にも採用が難しいので、ハンドブックを活用し、離職を防いでいきたい。

【従業員向ヒアリング内容】

質問内容	回答
事業に参加した感想	これまでほとんど認識のなかった介護休業規程を認識できた事がよかった。 介護についてはまだ先の問題だと思っていたが、情報収集等の準備が必要だと感じた。
研修受講後の変化	介護保険制度や介護関連のニュースに敏感になった。 実際に母が抱っている祖父の介護等に今まで以上に関心が出てきた。

2. ビルックス株式会社(サービス業) <http://builx.com/>
 (住所：呉市/設立：昭和44年/従業員数：481名<内、40代・50代社員数：53名/占有率：11.0%>)

【仕事と介護の両立推進事業の取組結果】

項目	人数
① アンケートにより把握した介護中の社員数	6名
② 介護休業等制度の利用者数	1名
③ 介護休業等制度の利用率	0.2% (目標値：0.2%)
④ 介護を理由にした40代、50代社員の退職者数	0名
⑤ 40代、50代社員の定着率	100% (目標値：90.6%)

* ③計算式：介護休業等制度の利用者数/全従業員数
 ⑤計算式：1-(40代、50代社員の退職者数/40代、50代社員の社員数)

【該当課題と改善提案策】

課題内容	該当課題	改善提案策
① 情報提供方法・取得方法がわからない。	○	A・D・G
② 部下からの相談への対応方法がわからない。	○	B・C・E
③ 介護中社員へのフォローの仕方がわからない。	○	G
④ 会社に相談したくない。 (相談しやすい職場風土の醸成)	○	G・L
⑤ 相談する部署等がない。わからない。	○	G
⑥ 法定制度が整っていない。あるいは見直しが必要。		
⑦ 介護休業についての法律や会社の規程を知らない。 活用方法がわからない。	○	A・D・G
⑧ 残業時間が多い。有給休暇が取得できない。		
⑨ 介護保険サービスや施設の利用方法がわからない。	○	A・D
⑩ 介護状態になる前の今、準備できることはないか？	○	N

* P.10参照

【経営者・管理職向ヒアリング内容】

質問内容	回答
取組開始時の気持ち	職業柄、中高年齢の社員が多く、今後人材を確保していく上で、仕事と介護を両立していくことが非常に重要となってくることは認識していたが、具体的にどのように制度を整え、社員に周知し、運用していくかが分からない状況。
コンサルティングの感想	当社の状況に応じたコンサルティングを実施して下さり、当社独自のわかりやすい資料や、介護制度に詳しい社会保険労務士の先生からの解説により、介護分野の知識が高まった。また、会社としての対応方法についても具体的に分かった。
事業参加のメリット及びご意見	・就業規則の見直し等が無料で行って頂けた。 ・社内研修セミナー等無料で行って頂けた。 ・会社側から社員へ向けてのメッセージ・PRとなった。
今後の取組	今後、社内制度・相談窓口等体制の周知を図り、介護離職の予防に重点を置いて取り組んでいきたい。

【従業員向ヒアリング内容】

質問内容	回答
事業に参加した感想	介護について今まで実感がなく、詳しく知らなかったが、介護保険制度等について分かりやすく説明して頂いた為、いざ自分がそうなった時に備えることができた。
研修受講後の変化	会社の精度に介護休業や介護休暇等があることをあまり詳しく知らなかったが、今後はそういった制度があることを他の社員へも知らせ、相談があった際には対応していきたいと思う。

3. 株式会社デイ・リンク（卸売・小売業） <http://www.day-link.com/> （住所：広島市/設立：昭和41年/従業員数：68名<内、40代・50代社員数：20名/占有率：29.4%>）

【仕事と介護の両立推進事業の取組結果】

項目	人数
① アンケートにより把握した介護中の社員数	4名
② 介護休業等制度の利用者数	1名
③ 介護休業等制度の利用率	1.5% (目標値：1.5%)
④ 介護を理由にした40代、50代社員の退職者数	0名
⑤ 40代、50代社員の定着率	100% (目標値：100%)

* ③計算式：介護休業等制度の利用者数／全従業員数
 ⑤計算式：1-(40代、50代社員の退職者数／40代、50代社員の社員数)

【該当課題と改善提案策】

課題内容	該当課題	改善提案策
① 情報提供方法・取得方法がわからない。	○	A・D・G
② 部下からの相談への対応方法がわからない。	○	B・C・E
③ 介護中社員へのフォローの仕方がわからない。	○	G
④ 会社に相談したくない。 (相談しやすい職場風土の醸成)	○	G・K・L
⑤ 相談する部署等がない。わからない。	○	G
⑥ 法定制度が整っていない。あるいは見直しが必要。		
⑦ 介護休業についての法律や会社の規程を知らない。 活用方法がわからない。	○	A・D・G
⑧ 残業時間が多い。有給休暇が取得できない。		
⑨ 介護保険サービスや施設の利用方法がわからない。	○	A・D
⑩ 介護状態になる前の今、準備できることはないか？	○	N

* P.10参照

【経営者・管理職向ヒアリング内容】

質問内容	回答
取組開始時の気持ち	広島の中企業家同友会の代表をしているため、同友会としても取り組まなければならない問題という認識で、まずは自社からという気持ちでスタートした。
コンサルティングの感想	従業員に安心して働いてほしいと思っているので、啓蒙活動が大切だということがよく理解できた。
事業参加のメリット及びご意見	社員総会や店長会議で研修をして頂くことで、社員・管理職へ「仕事と介護の両立」の取組の必要性を認識してもらえた。また、経営者にとっても大切な事だとわかった。社員を犠牲にしてまで売上を上げるのではなく、社員の「仕事と介護の両立」は会社にとって優先順位が高い。
今後の取組	今はまだ介護に直面している社員は少ないが、今後は増えていくので、そうなった時に協力体制が敷ける様な体制を作っていきたい。社員と会社は共同体である。ハンドブックを各店舗に配布し、社員がいつでも手に取って見られる状況にする。

【従業員向ヒアリング内容】

質問内容	回答
事業に参加した感想	・ハンドブックや対応マニュアルを頂いた事で、パートナーさんから相談を受付時に対応できる。 ・現実感のある研修だった。
研修受講後の変化	介護が自分事になった。(県外に住んでいる親の事を兄弟で話し合う必要性を感じ、実行する。)

4. 有限会社木下組（建設業） <http://kinositagumi.com/> （住所：広島市/設立：昭和61年/従業員数：50名<内、40代・50代社員数：23名/占有率：46.0%>）

【仕事と介護の両立推進事業の取組結果】

項目	人数
① アンケートにより把握した介護中の社員数	2名
② 介護休業等制度の利用者数	1名
③ 介護休業等制度の利用率	2.0% (目標値：2.0%)
④ 介護を理由にした40代、50代社員の退職者数	0名
⑤ 40代、50代社員の定着率	100% (目標値：73.9%)

* ③計算式：介護休業等制度の利用者数／全従業員数
 ⑤計算式：1-(40代、50代社員の退職者数／40代、50代社員の社員数)

【該当課題と改善提案策】

課題内容	該当課題	改善提案策
① 情報提供方法・取得方法がわからない。	○	A・D・G
② 部下からの相談への対応方法がわからない。	○	B・C・E
③ 介護中社員へのフォローの仕方がわからない。	○	G
④ 会社に相談したくない。 (相談しやすい職場風土の醸成)	○	G・L
⑤ 相談する部署等がない。わからない。	○	G
⑥ 法定制度が整っていない。あるいは見直しが必要。	○	I
⑦ 介護休業についての法律や会社の規程を知らない。 活用方法がわからない。	○	A・D・G
⑧ 残業時間が多い。有給休暇が取得できない。	○	F
⑨ 介護保険サービスや施設の利用方法がわからない。	○	A・D
⑩ 介護状態になる前の今、準備できることはないか？	○	N

* P.10参照

【経営者・管理職向ヒアリング内容】

質問内容	回答
取組開始時の気持ち	全く知識がないが、親が入院したという話はちらほら聞くので、この分野で勉強したいと思った。
コンサルティングの感想	全く知らない事はかりだったが、親御さんが介護状態になった社員へどう対応するのか理解でき、考えるきっかけになった。
事業参加のメリット及びご意見	・介護休業規程を作成し、それを申請する方法や申請書類まで整える事ができた。 ・会社が仕事と介護の両立について、制度や相談窓口などをきちんと持っている事や申請する時のルートを社員に周知できた。
今後の取組	新入社員研修にもこの内容を取り入れていく。(若い世代の社員がわかっていないと、親が介護で休んだ社員の状況理解ができないから。)そうすれば、気にかける様になるし、職場内でも言いやすい環境になる。

【従業員向ヒアリング内容】

質問内容	回答
事業に参加した感想	・自分の親をもっと知る事が大切。 ・仕事と介護の両立をするためには時間管理が大切。 ・介護休業制度について理解できた。
研修受講後の変化	まだまだこれからのだが、1人でも2人でも関心を持ってくれた社員がおり、よりお互いの状況に関心を持ってコミュニケーションが取れるよう変化していきたい。

5. 株式会社松広（医療・福祉）

（住所：広島市/設立：平成13年/従業員数：86名<内、40代・50代社員数：37名/占有率：43.0%>）

【仕事と介護の両立推進事業の取組結果】

項目	人数
① アンケートにより把握した介護中の社員数	8名
② 介護休業等制度の利用者数	1名
③ 介護休業等制度の利用率	1.2% (目標値：1.2%)
④ 介護を理由にした40代、50代社員の退職者数	0名
⑤ 40代、50代社員の定着率	100% (目標値：83.8%)

* ③計算式：介護休業等制度の利用者数/全従業員数
⑤計算式：1-(40代、50代社員の退職者数/40代、50代社員の社員数)

【該当課題と改善提案策】

課題内容	該当課題	改善提案策
① 情報提供方法・取得方法がわからない。	○	A・D・G
② 部下からの相談への対応方法がわからない。	○	B・C・E
③ 介護中社員へのフォローの仕方がわからない。	○	G
④ 会社に相談したくない。 (相談しやすい職場風土の醸成)	○	G・K・L
⑤ 相談する部署等がない。わからない。	○	G
⑥ 法定制度が整っていない。あるいは見直しが必要。	○	I
⑦ 介護休業についての法律や会社の規程を知らない。 活用方法がわからない。	○	A・D・G
⑧ 残業時間が多い。有給休暇が取得できない。	○	F・M
⑨ 介護保険サービスや施設の利用方法がわからない。	○	
⑩ 介護状態になる前の今、準備できることはないか？	○	N

* P.10照

【経営者・管理職向ヒアリング内容】

質問内容	回答
取組開始時の気持ち	面倒くさいものを引き受けたな、というのが正直な所。
コンサルティングの感想	現地会議には各事業所の代表が参加してくれ、それぞれの事業所での業務効率化への目標を立て実践し、成果を出せたのがとても良かった。
事業参加のメリット及びご意見	上記の内容を含め、仕事と家庭(介護だけでなく)の両立のため「いざという時に休める職場づくり」を各事業所で考え実践し、上記の環境づくりの為に土壌はできたと思う。
今後の取組	これからがスタート。制度は知っていても活用の仕方を知らない社員もまだ多い。継続して働きやすい(ムリ・ムラ・ムダを省き、いざという時に休める)職場づくりへの取組を行いたい。

【従業員向ヒアリング内容】

質問内容	回答
事業に参加した感想	両立推進事業と言うとピンとこなかったが、「休まなければならない時に言える環境作りを整える」という身近なものに置き換え考えられたので、利用しやすくなるとよいと思う。
研修受講後の変化	仕事と家庭の両立の為に休める環境づくりを考えていく必要を感じている。そのため、業務効率化の施策として研修時に発表していた自社の他拠点の発表に刺激を受けた。自分の事業所でも参考にしていきたい。

6. 株式会社ヒロクラ（通関・倉庫・船舶代理店業）

<http://www.hirokura.co.jp/>

（住所：広島市/設立：昭和24年/従業員数：43名<内、40代・50代社員数：16名/占有率：37.2%>）

【仕事と介護の両立推進事業の取組結果】

項目	人数
① アンケートにより把握した介護中の社員数	5名
② 介護休業等制度の利用者数	1名
③ 介護休業等制度の利用率	2.3% (目標値：2.3%)
④ 介護を理由にした40代、50代社員の退職者数	0名
⑤ 40代、50代社員の定着率	100% (目標値：100%)

* ③計算式：介護休業等制度の利用者数/全従業員数
⑤計算式：1-(40代、50代社員の退職者数/40代、50代社員の社員数)

【該当課題と改善提案策】

課題内容	該当課題	改善提案策
① 情報提供方法・取得方法がわからない。	○	A・D・G・J
② 部下からの相談への対応方法がわからない。	○	B・C・E
③ 介護中社員へのフォローの仕方がわからない。	○	G
④ 会社に相談したくない。 (相談しやすい職場風土の醸成)	○	G・K
⑤ 相談する部署等がない。わからない。	○	G
⑥ 法定制度が整っていない。あるいは見直しが必要。	○	I
⑦ 介護休業についての法律や会社の規程を知らない。 活用方法がわからない。	○	A・D・G
⑧ 残業時間が多い。有給休暇が取得できない。	○	F・M
⑨ 介護保険サービスや施設の利用方法がわからない。	○	A・D
⑩ 介護状態になる前の今、準備できることはないか？	○	N

* P.10参照

【経営者・管理職向ヒアリング内容】

質問内容	回答
取組開始時の気持ち	(まだまだ先の話だと思っていたので)必要性に疑問を感じながらスタートした。
コンサルティングの感想	コンサルティングも初めてで、知識ゼロの所から毎回のコンサルティングに加え、ハンドブックを見ればよくわかる所までなった。短期間で仕上げた点も素晴らしい。
事業参加のメリット及びご意見	最初は必要な人がいると思わなかったが、既に親御さんの介護をされている方が3人いることがわかり、また、この事業期間中に親御さんの介護が必要になった方が3人増え、この事業の内容が本当に直球で役立った。ガイドブックはとてもわかりやすい。宝物だ。
今後の取組	・非常に良かったので、仕事と介護の両立支援事業のサポートPART2をお願いしたい。 ・今後も定期的に社員へ情報提供をしていきたいし、定期的に社員フォローをしていきたい。

【従業員向ヒアリング内容】

質問内容	回答
事業に参加した感想	・自分事としても部下に相談された時の事を考えても、介護保険制度の事をよく知っておくべきと感じた。 ・教えて頂いた知識を全く知らないの少しでも知っているのでは、対応や不安の大きさも違ってくるので、研修は役立った。 ・仕事と介護は両立できると理解できた。 ・介護のために従業員が安心して休暇を取れる体制が必要。その為にはみんなが日常の仕事のやり方を変えていく必要があると思った。
研修受講後の変化	・最初は研修参加もやらざれ感があったが、過程の中で多くの人が興味を持って積極的に参加するようになった。 ・残業の削減についても意識が高まり、全体的には減少してきた。具体的に1人の人に集中していた業務を割り振った事により、休日出勤が分かった時には事前に代休を取る体制が整い、ジョブローテーションができる課も出てきた。

7. 医療法人社団恵正会（医療・福祉） <http://www.keiseikai-nmn.net/wordpress/> （住所：広島市/設立：平成9年/従業員数：280名<内、40代・50代社員数：72名/占有率：25.7%>）

【仕事と介護の両立推進事業の取組結果】

項目	人数
① アンケートにより把握した介護中の社員数	25名
② 介護休業等制度の利用者数	1名
③ 介護休業等制度の利用率	0.4% (目標値：0.4%)
④ 介護を理由にした40代、50代社員の退職者数	0名
⑤ 40代、50代社員の定着率	100% (目標値：95.8%)

- * ③計算式：介護休業等制度の利用者数／全従業員数
 ⑤計算式：1-(40代、50代社員の退職者数／40代、50代社員の社員数)

【該当課題と改善提案策】

課題内容	該当課題	改善提案策
① 情報提供方法・取得方法がわからない。	○	A・D・G・J
② 部下からの相談への対応方法がわからない。	○	B・C・E
③ 介護中社員へのフォローの仕方がわからない。 会社に相談したくない。	○	G
④ (相談しやすい職場風土の醸成)	○	G
⑤ 相談する部署等がない。わからない。	○	G
⑥ 法定制度が整っていない。あるいは見直しが必要。	○	I
⑦ 介護休業についての法律や会社の規程を知らない。 活用方法がわからない。	○	A・D・G
⑧ 残業時間が多い。有給休暇が取得できない。	○	F
⑨ 介護保険サービスや施設の利用方法がわからない。	○	
⑩ 介護状態になる前の今、準備できることはないか？	○	N

* P.10参照

【経営者・管理職向ヒアリング内容】

質問内容	回答
取組開始時の気持ち	介護の事業者としては、興味深い事業だと思った。
コンサルティングの感想	進めていく中で、自社のできている事とできていない事が整理できた。(特に介護休業制度は担当者のじぶんとして盲点だったが、再度確認認識を深めきつかけとなった。)
事業参加のメリット及びご意見	制度の周知徹底がまだまだと実感できた事。また、研修等での参加率を見ていると、意外に社員が本事業の内容について興味を持っているという新しい発見もできた。
今後の取組	ハンドブックを活用しながら、まずは制度の周知徹底に努めたい。また、介護休業・育児休業等の休業後の復職の仕組みづくりについても課題が多いと感じている。

【従業員向ヒアリング内容】

質問内容	回答
事業に参加した感想	・仕事もプライベートも両方大切だからこそ、両立させていくことの大切さややり方などを教えてもらって頑張ろうと思った。 ・仕事や介護の両立バランスが大事だと思った。他人事ではないと思った。両親が元気なうちに色々な事をしっかり話して介護できればと思った。
研修受講後の変化	介護休業制度についてはあまり知らなかったが、既に要介護の家族を持っている状況なので、今後機会があれば利用したいと思った。

8. 有限会社アジル（情報通信業） <http://agile-hiroshima.co.jp/> （住所：広島市/設立：平成10年/従業員数：30名<内、40代・50代社員数：18名/占有率：60.0%>）

【仕事と介護の両立推進事業の取組結果】

項目	人数
① アンケートにより把握した介護中の社員数	5名
② 介護休業等制度の利用者数	1名
③ 介護休業等制度の利用率	3.3% (目標値：3.3%)
④ 介護を理由にした40代、50代社員の退職者数	0名
⑤ 40代、50代社員の定着率	100% (目標値：94.4%)

- * ③計算式：介護休業等制度の利用者数／全従業員数
 ⑤計算式：1-(40代、50代社員の退職者数／40代、50代社員の社員数)

【該当課題と改善提案策】

課題内容	該当課題	改善提案策
① 情報提供方法・取得方法がわからない。	○	A・D・G
② 部下からの相談への対応方法がわからない。	○	B・C・E
③ 介護中社員へのフォローの仕方がわからない。 会社に相談したくない。	○	G
④ (相談しやすい職場風土の醸成)	○	G・K・L
⑤ 相談する部署等がない。わからない。	○	G
⑥ 法定制度が整っていない。あるいは見直しが必要。	○	I
⑦ 介護休業についての法律や会社の規程を知らない。 活用方法がわからない。	○	A・D・G
⑧ 残業時間が多い。有給休暇が取得できない。	○	F
⑨ 介護保険サービスや施設の利用方法がわからない。	○	A・D
⑩ 介護状態になる前の今、準備できることはないか？	○	N

* P.10参照

【経営者・管理職向ヒアリング内容】

質問内容	回答
取組開始時の気持ち	「介護」という事に、社員の間が関心がないのではないかと(ある人はあるが、そういう人は知っている情報ではないか)と思った。まだまだご両親は若くて他人事、ピンとこないのではないかと興味がないのではないかと不安があり、会社として取り組んで大丈夫か？という思いがあった。
コンサルティングの感想	育児・介護休業規程も含め、就業規則を整えるきっかけとなり、有難く思っている。また、実際に整えることができ、今後はこの就業規則に沿っていけばいいという道筋が見えてきた。社員から相談をもらってみんなの役に立ちたいという思いが強くなった。
事業参加のメリット及びご意見	この事業をきっかけに社員の家族状況を聞きやすくなった。(今までは聞きにくかった。)やはり、会社として家族状況は知っておいた方がいいと思うので、そういう職場風土になってよかった。
今後の取組	今後はコンサルティングや研修で学んだ事を実践していきたい。社長の介護体験談(現在進行形)を社員へ共有する事で参考にしてみたい。

【従業員向ヒアリング内容】

質問内容	回答
事業に参加した感想	一番最初の相談窓口(地域包括支援センター)を知れて良かったし、知人にも教えた。ハンドブックは色々な情報が記載されていて、とても参考になる。ワーク・ライフ・バランスは今から少しでも実行していきたい。
研修受講後の変化	(特に男性はこの事業期間を通じて、親の介護が自分事として考えられるようになった。家族と介護の話をするようになった。)

9. マイライフ株式会社（卸売・小売業） <http://www.my-life.jp/>
 （住所：呉市/設立：平成9年/従業員数：197名<内、40代・50代社員数：36名/占有率：18.2%>）

【仕事と介護の両立推進事業の取組結果】

項目	人数
① アンケートにより把握した介護中の社員数	9名
② 介護休業等制度の利用者数	1名
③ 介護休業等制度の利用率	0.5% (目標値：0.5%)
④ 介護を理由にした40代、50代社員の退職者数	0名
⑤ 40代、50代社員の定着率	100% (目標値：94.4%)

* ③計算式：介護休業等制度の利用者数/全従業員数
 ⑤計算式：1-(40代、50代社員の退職者数/40代、50代社員の社員数)

【該当課題と改善提案策】

課題内容	該当課題	改善提案策
① 情報提供方法・取得方法がわからない。	○	A・D・G・J
② 部下からの相談への対応方法がわからない。	○	B・C・E
③ 介護中社員へのフォローの仕方がわからない。	○	G
④ 会社に相談したくない。 (相談しやすい職場風土の醸成)	○	G・L
⑤ 相談する部署等がない。わからない。	○	G
⑥ 法定制度が整っていない。あるいは見直しが必要。		
⑦ 介護休業についての法律や会社の規程を知らない。 活用方法がわからない。	○	A・D・G
⑧ 残業時間が多い。有給休暇が取得できない。		
⑨ 介護保険サービスや施設の利用方法がわからない。	○	A・D
⑩ 介護状態になる前の今、準備できることはないか？	○	N

* P.10参照

【経営者・管理職向ヒアリング内容】

質問内容	回答
取組開始時の気持ち	まだ先の事だと思いつつも良いきっかけと感じた。
コンサルティングの感想	コンサルティングを受ける事で、実際はいつ直面してもおかしくない事であり、従業員の為にも制度の周知と実運用をする事が重要だと感じた。また、多店舗展開をしている当社の課題が明確になり、大変勉強になった。
事業参加のメリット及びご意見	セミナーによる従業員への周知とハンドブック及びマニュアルに取り纏めて頂けたことが非常に大きなメリットだと感じている。従業員が安心して就業できる環境に一步近づけたと認識している。
今後の取組	定期的に検証を行い、「仕事と介護の両立」が実現できるよう継続して取り組んでいきたい。 社内制度・相談窓口等の体制の周知を継続して図る。

【従業員向ヒアリング内容】

質問内容	回答
事業に参加した感想	今は特別必要ないと思っているが、5年後を考えると今から準備しておく必要があると感じた。 介護休業の93日の本来の意味が理解できた。
研修受講後の変化	「仕事と介護の両立」に関してスタート地点に立った感じ。 両親及び親戚の状況を確認するようになった。

10. 株式会社シーエックスアール（サービス業） <http://www.cxr.co.jp/>
 （住所：呉市/設立：昭和35年/従業員数：333名<内、40代・50代社員数：144名/占有率43.2%>）

【仕事と介護の両立推進事業の取組結果】

項目	人数
① アンケートにより把握した介護中の社員数	30名
② 介護休業等制度の利用者数	1名
③ 介護休業等制度の利用率	0.3% (目標値：0.3%)
④ 介護を理由にした40代、50代社員の退職者数	0名
⑤ 40代、50代社員の定着率	100% (目標値：99.3%)

* ③計算式：介護休業等制度の利用者数/全従業員数
 ⑤計算式：1-(40代、50代社員の退職者数/40代、50代社員の社員数)

【該当課題と改善提案策】

課題内容	該当課題	改善提案策
① 情報提供方法・取得方法がわからない。	○	A・D・G・J
② 部下からの相談への対応方法がわからない。	○	B・C・E
③ 介護中社員へのフォローの仕方がわからない。	○	G
④ 会社に相談したくない。 (相談しやすい職場風土の醸成)	○	G・L
⑤ 相談する部署等がない。わからない。	○	G
⑥ 法定制度が整っていない。あるいは見直しが必要。		
⑦ 介護休業についての法律や会社の規程を知らない。 活用方法がわからない。	○	A・D・G
⑧ 残業時間が多い。有給休暇が取得できない。		
⑨ 介護保険サービスや施設の利用方法がわからない。	○	A・D
⑩ 介護状態になる前の今、準備できることはないか？	○	N

* P.10参照

【経営者・管理職向ヒアリング内容】

質問内容	回答
取組開始時の気持ち	取り組むためには全社員で意識の統一を図る事が重要だと考えた。
コンサルティングの感想	コンサルティングを受ける事で会社として取り組む意義を再確認した。また、全国展開している当社の課題に対して、社労士の先生より様々な指導頂き、とても参考になった。従業員への当制度の認識が確実に向上した。
事業参加のメリット及びご意見	セミナーによる従業員への周知と、ハンドブック及びマニュアルに取り纏めて頂けたことが非常に大きなメリット。セミナー等に社長が参加する事で、会社として本件に取り組む姿勢を従業員に示すことができたこと認識している。
今後の取組	本事業を継続して取り組み続けるために、8月15日を「家族の日」として定めた。毎年制度の取得状況等の確認や、従業員の意識向上に繋げたい。 これから事業が拡大する必要があるため、その前に「仕事と介護の両立」に取り組めた事が良かった。

【従業員向ヒアリング内容】

質問内容	回答
事業に参加した感想	自分事として考えるきっかけとなった。 介護について真面目に考えるきっかけとなった。
研修受講後の変化	「仕事と介護の両立」に関して、真面目に考える様になった。 従業員間で家族や介護の事について会話をするようになった。

6 お役立ち情報

(1) 各種情報サイト

ア 仕事と介護の両立 ～介護離職を防ぐために～（厚生労働省）

仕事と介護の両立に当たっての課題や企業の両立支援策の状況を把握し、介護休業制度等の周知を行う等の対策を総合的に推進するため、主な施策、介護休業給付金、及び関連データについて紹介しています。

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

イ 仕事と介護の両立支援（厚生労働省）

仕事と介護の両立を支援するための具体的取組方法・支援メニューである「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」を実践する際の「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】」と、実際に仕事と介護の両立を実現している方の事例を紹介している事例集「仕事と介護の両立モデル～介護離職を防ぐために～【労働者向け】」について紹介しています。

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

ウ 働き方・休み方改善ポータルサイト（厚生労働省）

企業や社員が「働き方」や「休み方」を自己診断することで、自らの「働き方」や「休み方」を見える化し、改善のヒントを見つけられます。

<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>

エ ワーク・ライフ・バランス（広島県）

老若男女誰もが、仕事、結婚・出産・育児や介護、地域活動、個人の自己啓発といった様々な活動を、自ら希望するバランスで展開できる状態を目指して、県の取組や各種情報サイトへのリンクを紹介しています。

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/work2/wlb300718.html>

オ 地域包括支援センター（広島県）

地域包括支援センターは、高齢者が、住みなれた地域で安心して暮せるよう、幅広く様々な相談に応じ、関係機関との調整を行いながら、支援を行う拠点です。地域包括支援センターの事業内容や所在地について紹介しています。

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/tiikihoukatusienncenter/>

(2) 融資，給付金，助成金

ア 労働支援融資（働き方改革・女性活躍推進資金）（広島県）

雇用の促進や働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組むなど，次のいずれかに該当する中小企業者及び組合等に対して行う長期・低利の融資制度

① 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」に登録し，かつ次のいずれかに該当する中小企業者及び組合等

ア 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を実施するための事業を行う者

イ 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」に「仕事と介護の両立支援の取組」に登録し，その取組内容を実施するための事業を行う者

② 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し，その計画を実施するための事業を行う者

③ 「広島県男性育児休業等促進宣言企業登録制度」に登録し，登録の際に宣言した取組内容を実施するための事業を行う者

④ 「働き方改革実施企業」に該当する者又は「広島県働き方改革実践企業認定制度」の認定を受けた者

<http://www.pref.hiroshima.lg.jp/soshiki/75/1168825533841.html>

イ 介護休業給付金（厚生労働省）

雇用保険の被保険者の方が，要介護状態にある家族を介護するために介護休業をした場合に，一定の要件を満たすと受け取ることができる介護休業給付

介護休業開始日前2年間に，賃金支払日が11日以上ある月が12か月以上ある労働者を対象に，休業開始時賃金日額×支給日数×40%を支給

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000146530.pdf>

ウ 両立支援等助成金【職業生活と家庭生活の両立支援】（厚生労働省）

誰もが活躍できる“職場づくり”のために，次のコースに応じて各取組を行った事業主に助成します。

① 出生時両立支援コース

② 介護離職防止支援コース

③ 育児休業等支援コース

④ 再雇用者評価処遇コース

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

※ 各種情報サイトや融資などは，現時点（平成30年度）での情報です。場合によっては，内容等が変更していることもありますのでご了承ください。