

# 広島県 『仕事と介護の両立推進事業』 事業報告書

2015年9月18日

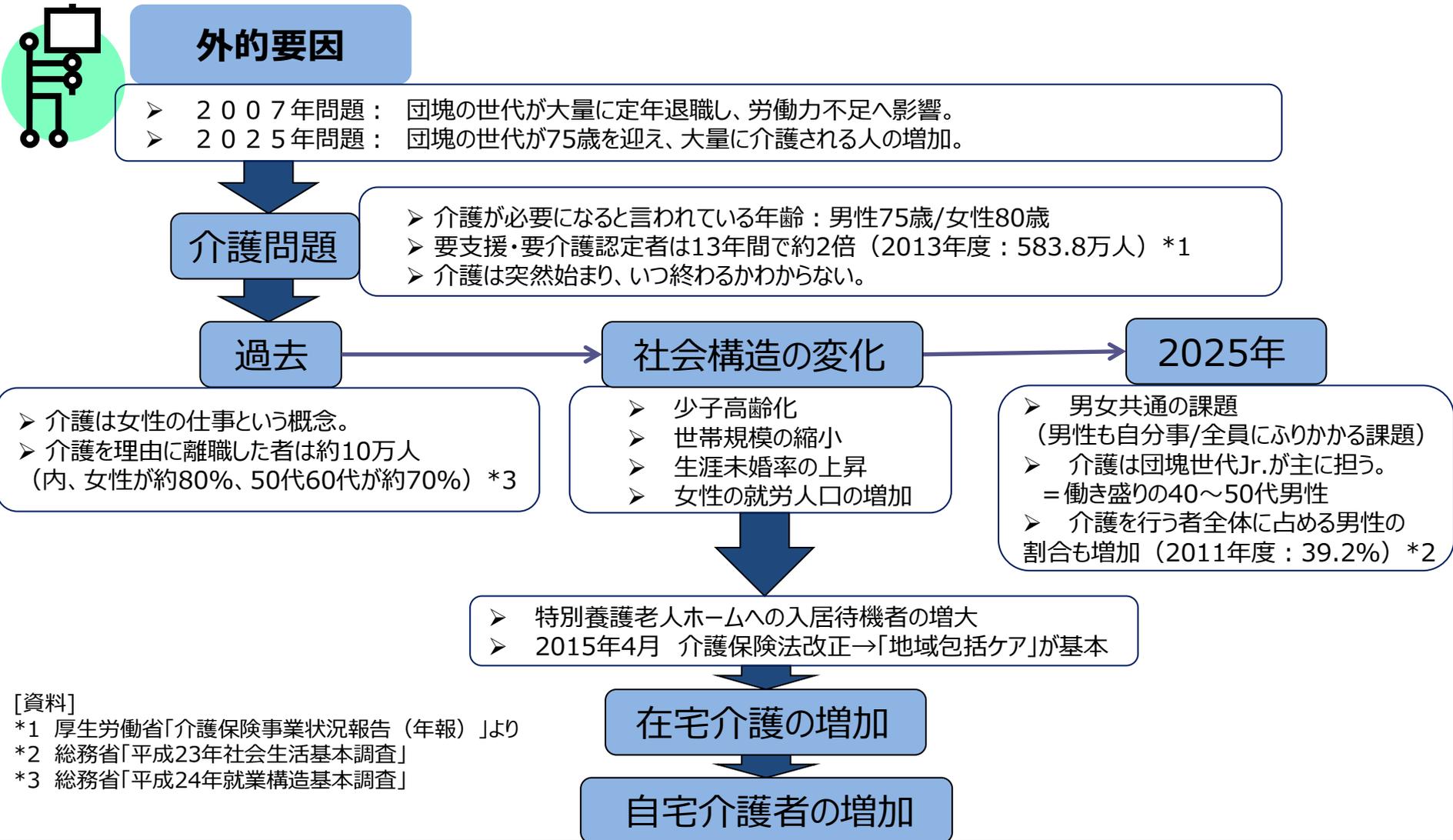
株式会社インテリジェンス 中国支社

# 目次

---

1. 現状認識	P. 3
2. 事業全体概要	P. 5
3. 企業開拓・選定	P. 6
4. 支援対象企業の選定結果	P. 8
5. 仕事と介護の両立支援の取組方法	P.10
-1 介護に問題を抱える社員の実態把握	P.11
-2 課題	P.20
-3 課題に対する改善提案策	P.21
-4 研修	P.37
6. 企業別取組事例	P.41
7. まとめ	P.52

# 1. 現状認識 – 1 「仕事と介護の両立推進事業」がなぜ必要か？ – 1



[資料]

\*1 厚生労働省「介護保険事業状況報告（年報）」より

\*2 総務省「平成23年社会生活基本調査」

\*3 総務省「平成24年就業構造基本調査」

# 1. 現状認識 – 2 「仕事と介護の両立推進事業」がなぜ必要か？ – 2

## 企業要因

### 見えていない課題

- 介護離職がない = 問題がない
- 介護休業制度等を利用していない = 問題がない

### 本当にそうなのか？を検証

#### \* 見えていない課題とは？

- ・従業員の介護状況の実態が把握できていない。  
(介護休業の取得者のみでは、従業員が直面している介護の実態を的確に把握できない。)
- ・介護休業制度が周知できていない、等。
- ・「仕事と介護の両立」について相談できない会社の雰囲気

### 本事業の内容

- 実態把握 (アンケート等実施)
- ↓
- アンケート分析・課題認識
- ↓
- コンサルティング・研修
  - ① 世の中の流れの把握(研修)
  - ② 意識改革(研修)
  - ③ 社員への周知
- (ガイドブック作成)
- ④ ①～③の検証・定着  
(定期フォロー・カウンセリング)

◆企業のフェーズは変化◆  
「仕事と介護の両立」に備える段階

↓  
「仕事と介護を両立する」段階

現在はこの段階の企業が多い。

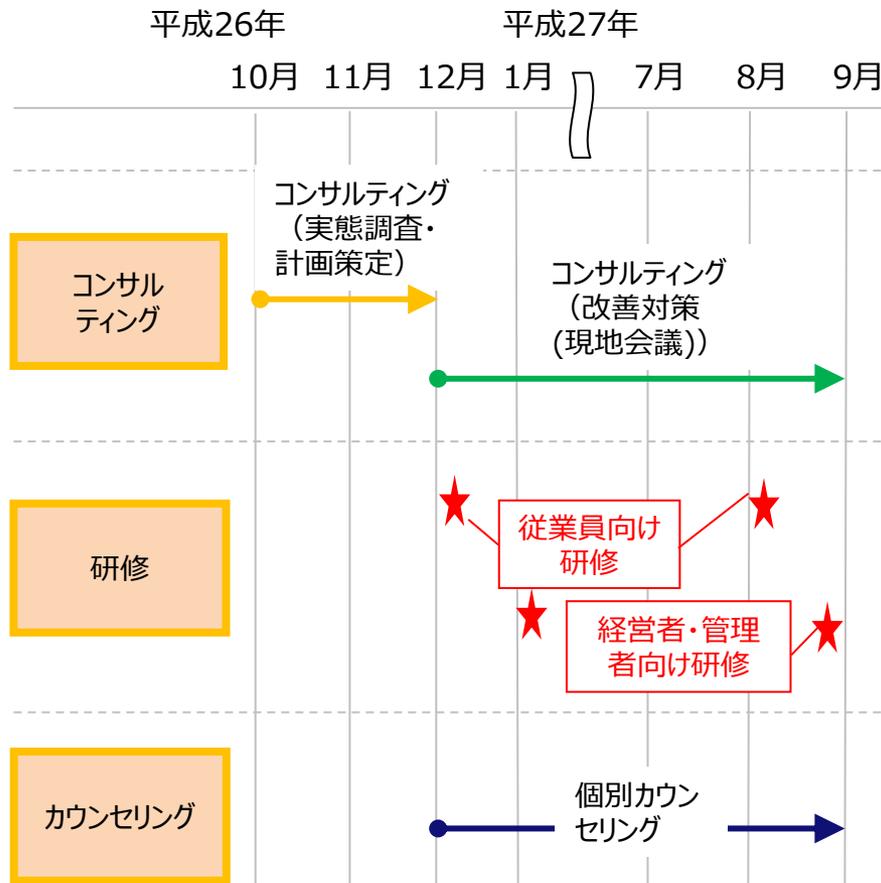
### 課題が解決された未来

- 企業のリスク対応力が高まる。  
→会社側も従業員も「仕事と介護の両立」について共通認識を持つことにより介護離職を防ぎ、「仕事と介護は両立できる」前提での対応策が取れる。
- 組織として介護を受け入れ、仕事と介護を両立できる企業風土の醸成
- 従業員の安心感の醸成  
→定着率の向上  
(会社への帰属意識の向上)
- 優秀な人材採用

## 2. 事業全体概要

事業名	広島県「仕事と介護の両立推進事業」
事業目的	本事業は、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広島県内の中小企業に対して取り組みを支援する事により、従業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する。
事業目標	介護離職を防止することにより、支援対象事業者が設定する「40代、50代社員の職場定着率」及び「介護休暇等制度の利用率」の達成を目標と致します。
対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆広島県内に本社または事業所等を有していること</li> <li>◆企業規模は中小企業基本法第2条に準ずること</li> <li>◆仕事と介護の両立支援に積極的であること</li> </ul>

### 【スケジュール】



### 3. 企業開拓・選定 - 1

	募集・開拓方法	実施期間	案内数	応募社数
1	リーフレット及びポスターの作成・配布	平成26年9月3日～平成26年12月12日		—
2	ラジオCM (9月17日広島FM) の実施	平成26年9月17日		—
3	中国新聞の新聞広告	平成26年9月17日		—
4	東友会会員様向け案内メール送信	平成26年9月3日～平成26年12月12日	64社	—
5	DM発送及び荷電	平成26年9月3日～平成26年12月12日	800社	10社
6	説明会実施及び出張説明会開催	平成26年9月3日～平成26年12月12日		10社 (5.と同じ)

「仕事と介護の両立推進事業」のご案内

【仕事と介護の両立をしっかりとサポート！】

- ・育児休業によるこどもケアサポート
- ・企業様への訪問研修実施
- ・企業様への研修プログラム作成

企業様の費用負担はございません  
※広島県の社会事業活用

子育て世代の企業で、介護難題、働き手の確保に悩まれている企業様へ、ご支援いたします。子育て世代の企業で、介護難題、働き手の確保に悩まれている企業様へ、ご支援いたします。子育て世代の企業で、介護難題、働き手の確保に悩まれている企業様へ、ご支援いたします。

株式会社 デジタンス 中国支社  
〒730-0033 広島県広島市東区南 1-20-20 広島県立総合センター  
TEL 0120-748-074 FAX 082-246-2638  
http://intelligencemgmt.co.jp 広島 中国 (広島)  
※インテリジェンスは本事業の運営を広島県と提携しております。

興味を示した企業の理由	興味を示さなかった企業の理由
40代・50代でかつ専門職の社員が多い。	「仕事と介護の両立」の必要性は認識しているが、今取り組むには早急。
中小企業の中でも規模が大きめ。	もともと離職率が高い。
トップが「仕事と介護の両立」に理解がある。	優先順位が低い。売上を上げる施策の方が先。
	そもそも「仕事と介護を両立」してほしいとは思っていない。体の良い人員削減だと思っている。
	労基法の遵守もままならない中、「仕事と介護の両立」への取組はきれいごとすぎる。
	従業員から権利ばかり主張されるようになるのを懸念するので、従業員に制度を知らせたくない。

「仕事と介護の両立推進事業」とは

「仕事と介護の両立推進事業」の概要

1) 対象企業・実施期間

2) 対象企業・実施期間

3) 実施スケジュール (実施期間: 平成26年9月～平成27年8月)

4) 概要

株式会社 デジタンス 中国支社  
〒730-0033 広島県広島市東区南 1-20-20 広島県立総合センター  
TEL 0120-748-074 FAX 082-246-2638  
http://intelligencemgmt.co.jp 広島 中国 (広島)  
※インテリジェンスは本事業の運営を広島県と提携しております。

リーフレット

### 3. 企業開拓・選定－2

#### 【選定基準】

仕事と介護の両立支援に積極的であることと同時に本事業への「適合性」「理解度の高さ」等をヒアリングシートを用いてのヒアリング、顧客データベースとの照合、企業訪問により確認。

#### 【ヒアリングシートの内容】

##### ①ヒアリング項目

- ・事業に参加したい理由
- ・事業に期待している事
- ・企業の現状認識や課題

##### ②チェック項目

- ・資本金/従業員数
- ・介護制度の利用状況
- ・介護離職状況

##### ③事業への協力

- ・就業時間中のカウンセリング・研修実施への理解
- ・事業期間終了後、1年以内に広島県が行うアンケート調査への回答
- ・本事業と同一事由による委託業務・補助金を併給していない

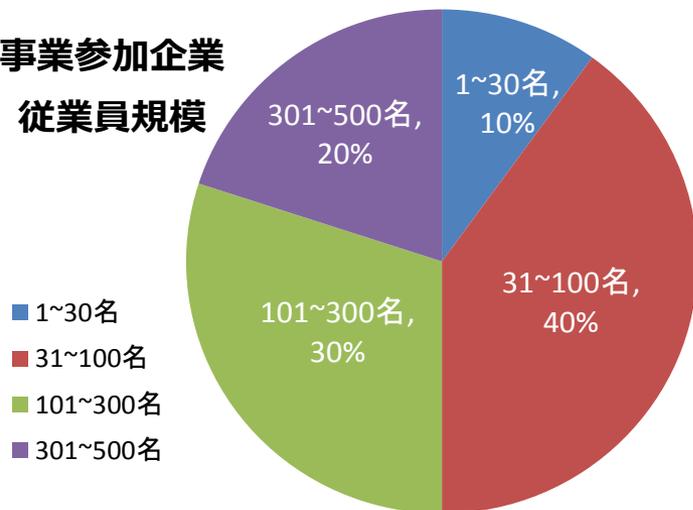
ヒアリングシート			
企業名			業種
実施日	年 月 日 ( )		担当者
【1】ヒアリング項目			
何故、この事業説明会に参加したか？			
この事業に何を期待しているか？ (企業の現状認識や課題も合わせて)			
事業説明中のご不明点はあるか？			
【2】チェック項目 ※下記チェック項目で支援が困難と判定した場合、支援対象企業から外します			
資本金と従業員数			可 / 否
広島県の定義する中小企業に該当するか？ (資本金〇〇万円以下 / 従業員数××人以下 等)			
従業員数			可 / 否
全従業員数 40代・50代の従業員数			
介護制度の利用状況			可 / 否
利用した実績 (制度内容・件数・人数・時期・回数 等) ※運用ベースでも記載いただくとありがたいです。			
介護離職状況			可 / 否
介護離職についての実績 ※40代・50代の離職状況も同時に把握 (人数・時期・役職・主な理由 等)			
事業協力①			可 / 否
就業時間中のカウンセリング・研修実施への理解			
事業協力②			可 / 否
事業期間終了後、1年以内に広島県が行うアンケート調査への回答			
事業協力③			可 / 否
本事業と同一事由による委託業務・補助金を併給していない ※既に補助金を受けている業務との区分が可能、かつ処遇改善につながると認められる業務である場合は除く			
備考および特記事項 (あればご記載ください)			

## 4. 支援対象企業の選定結果 - 1

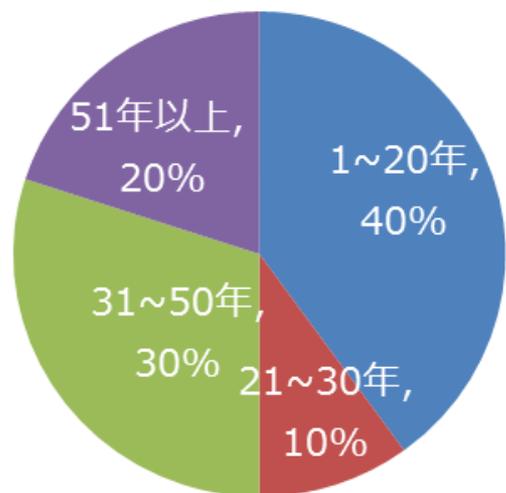
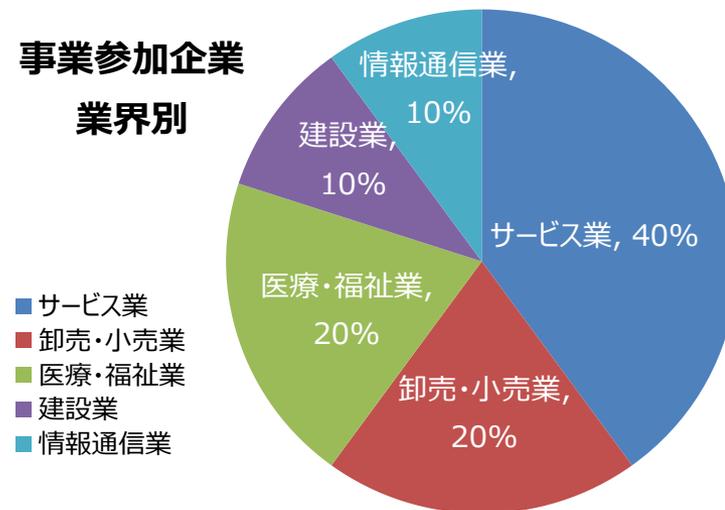
	支援対象事業所名	業種	資本金	設立	住所	40代・50代の社員数割合	従業員数	40代・50代の社員数
1	株式会社トモテツセブン	通信業・道路旅客運送業・飲食業	5000万円	昭和48年	福山市	15.6%	236名	37名
2	ビルックス株式会社	その他事業サービス業	1000万円	昭和44年	呉市	11.0%	481名	53名
3	株式会社デイ・リンク	飲食料品小売業	4200万円	昭和41年	広島市中区	29.4%	68名	20名
4	有限会社木下組	建設業	5500万円	昭和61年	広島市佐伯区	46.0%	50名	23名
5	株式会社松広	介護サービス業	1000万円	平成13年	広島市中区	43.0%	86名	37名
6	株式会社ヒロクラ	倉庫業・運輸に関するサービス業	9000万円	昭和24年	広島市南区	37.2%	43名	16名
7	医療法人社団恵正会	医療・介護サービス業	4000万円	平成9年	広島市安佐北区	25.7%	280名	72名
8	有限会社アジル	設備工事業	300万円	平成10年	広島市安佐北区	60.0%	30名	18名
9	マイライフ株式会社	その他の小売業	3000万円	平成9年	呉市	18.2%	197名	36名
10	株式会社シーエックスアール	技術サービス業	5000万円	昭和35年	呉市	43.2%	333名	144名

## 4. 支援対象企業の選定結果 - 2

事業参加企業  
従業員規模

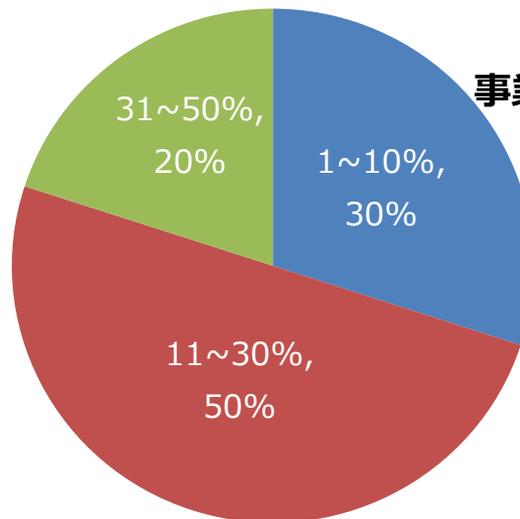


事業参加企業  
業界別



事業参加企業  
設立年数

- 1~20年
- 21~30年
- 31~50年
- 51年以上

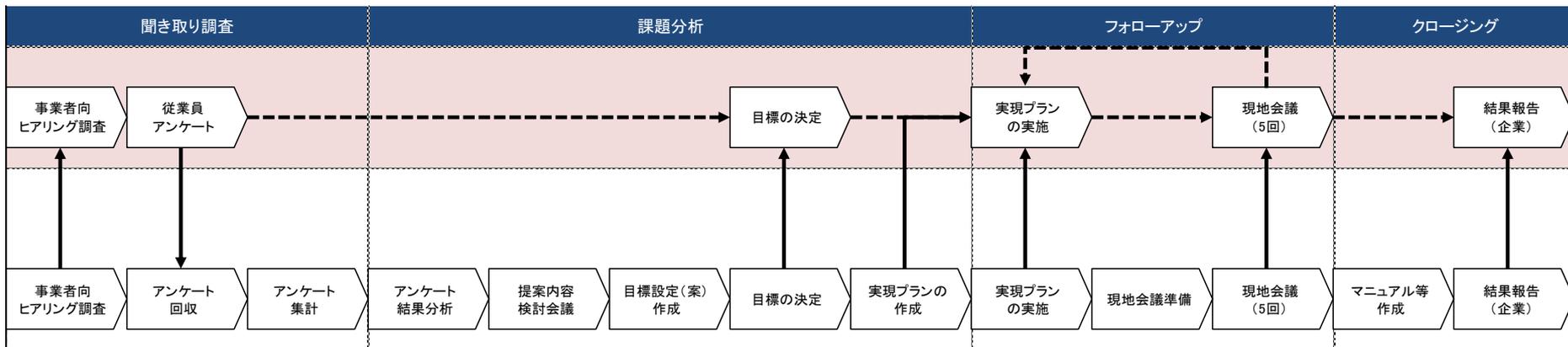


事業参加企業40代50代社員の  
全社員に占める割合

- 1~10%
- 11~30%
- 31~50%

## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法

### 【コンサルティング全体の流れ】



### ＜実態把握方法＞

#### 【①事業者向けヒアリング調査内容】

- ◆介護休業制度（就業規則含む）の内容と理解度の確認
- ◆介護休業制度の運用状況の確認
  - ・取得者状況
  - ・社員の認知度
- ◆仕事と介護の両立支援制度の整備・運用状況
- ◆今後の事業者の拡充意向等
- ◆会社の実態把握
  - ・社風
  - ・就業状況（残業・有給消化率等）
  - ・その他

#### 【②アンケート調査内容】

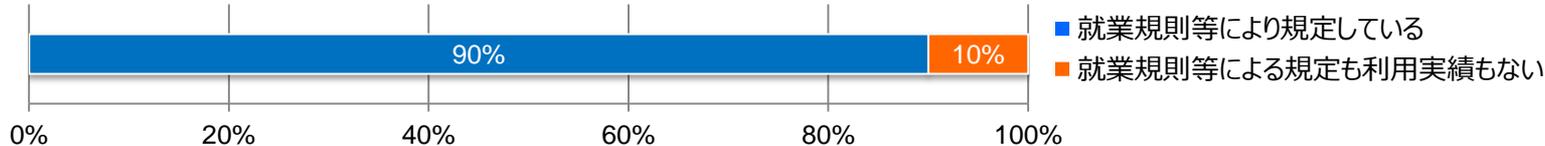
- ◆対象者：40代・50代の従業員
  - ・就労者の属性
  - ・就労者の基本情報（残業時間・有給休暇取得日数等）
  - ・就労者（と配偶者）の家族状況について（父母の年齢・現在及び5年以内の介護の要否・父母の生活場所等）
  - ・就労者の仕事と介護の両立について（相談相手・重要な仕事と介護の両立支援・介護が必要になった場合あるとよい制度・仕事と介護両立の懸念点・介護に関する制度やサービスについて知りたい情報）

## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法

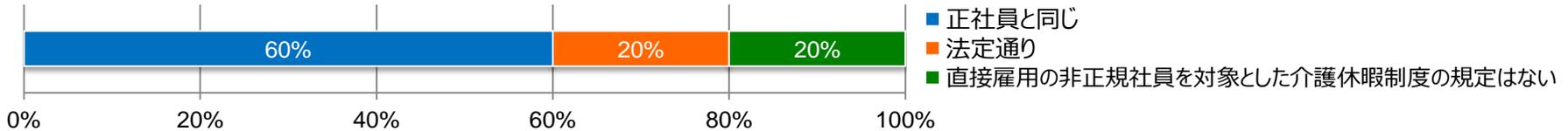
### － 1 介護に問題を抱える社員の実態把握（事業者向アンケート調査結果 抜粋）

#### Q 介護休業制度の整備状況について

##### (1) 正社員を対象とした介護休業制度の規定状況

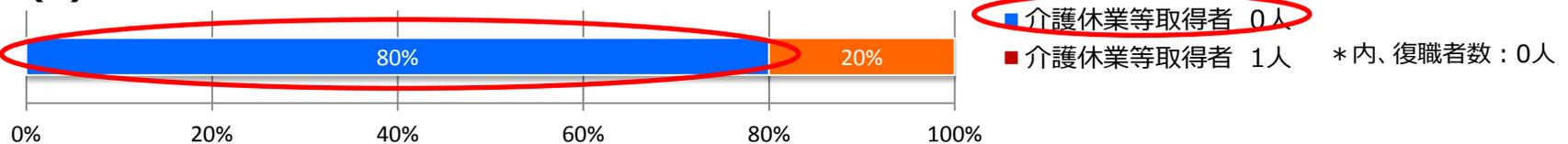


##### (2) 直接雇用の非正規社員を対象とした介護休暇制度の内容



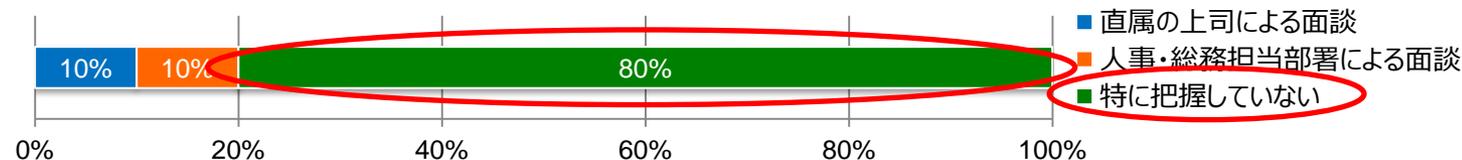
#### Q 介護休業制度の利用状況について

##### (1) 介護休業等取得者数



#### Q 介護に関する企業の実態把握の状況について

##### 介護に関する企業の実態把握の状況

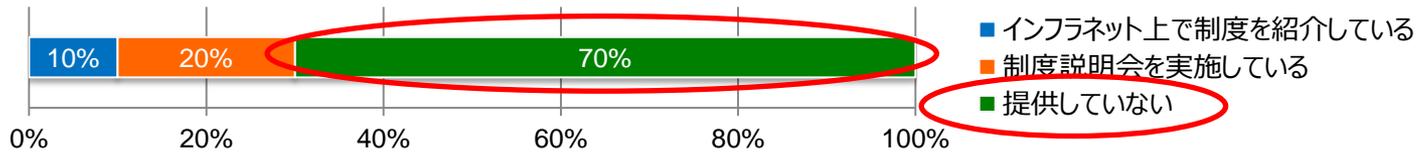


## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法

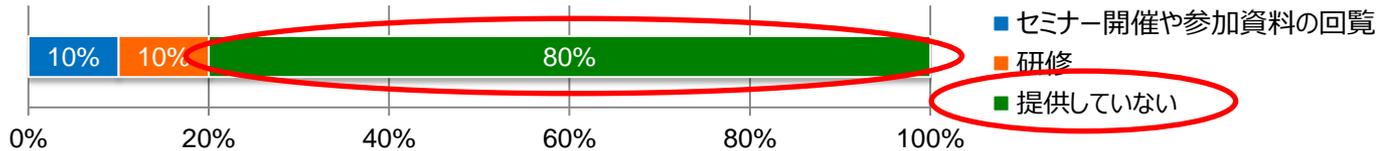
### － 1 介護に問題を抱える社員の実態把握（事業者向アンケート調査結果 抜粋）

Q 仕事と介護の両立支援制度の整備・運用状況について

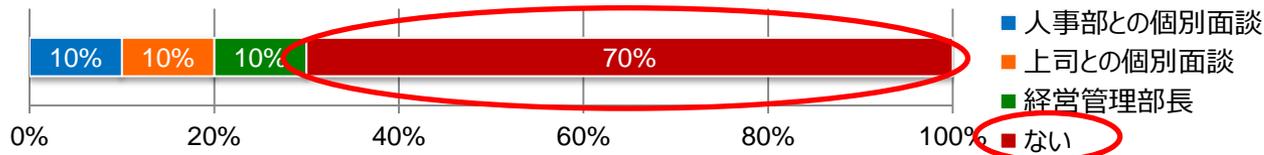
#### (1) 仕事と介護の両立支援制度に係る情報提供の有無



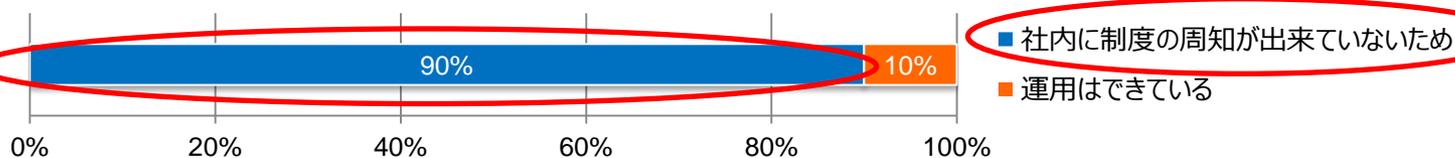
#### (2) 「介護保険制度」や「各種介護サービス」等介護に関する社会的な支援に係る情報提供の有無



#### (3) 仕事と介護の両立に向けて個別に相談できる仕組みの有無



#### (4) 仕事と介護の両立に向けて運用が出来ていない場合、その理由



## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法

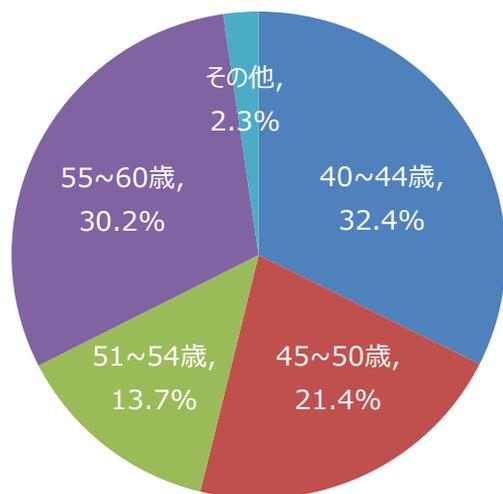
### － 1 介護に問題を抱える社員の実態把握（従業員向アンケート調査結果 抜粋）

#### 【②40代・50代従業員へのアンケート調査結果】

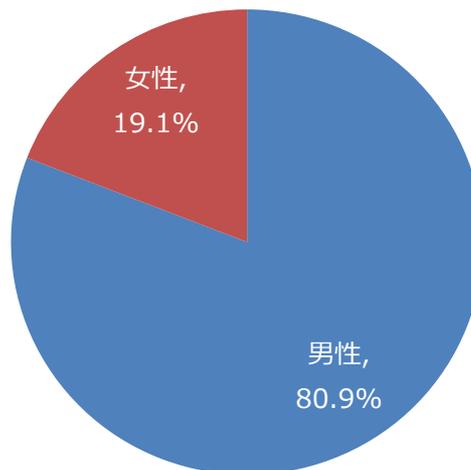
●総対象者数：456名 ●総回収数（回収率）：418名（91.6%）

#### 【属性】

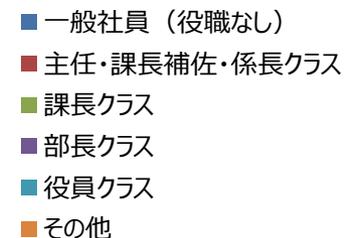
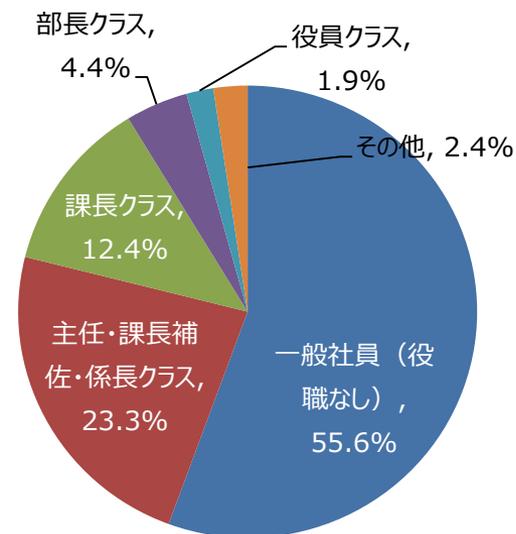
#### 年齢



#### 性別



#### 役職

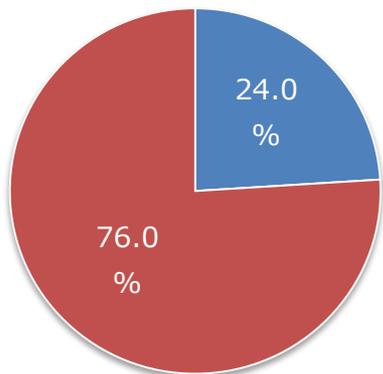


## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法

### – 1 介護に問題を抱える社員の実態把握（従業員向アンケート調査結果 抜粋）

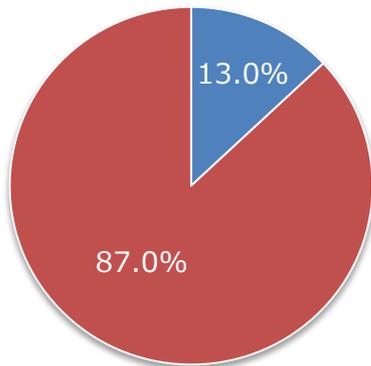
#### 【ご両親の状況】

両親の年齢



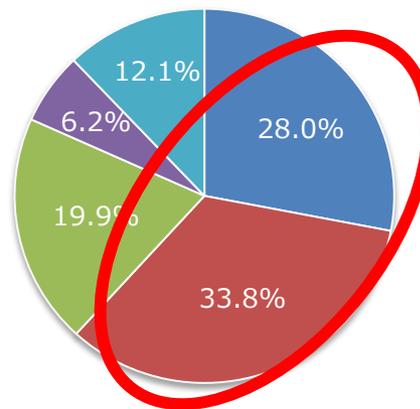
- 70歳未満
- 70歳以上

現在、両親の介護が必要な方



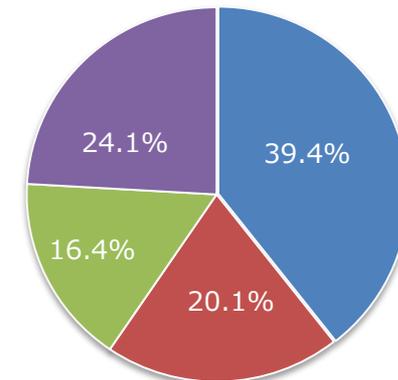
- 必要あり
- 必要なし

5年後に両親の介護が必要な方



- かなり思う
- 少し思う
- ほとんど思わない
- 全く思わない
- わからない

あなた(と配偶者)の父母がいる場所への移動時間

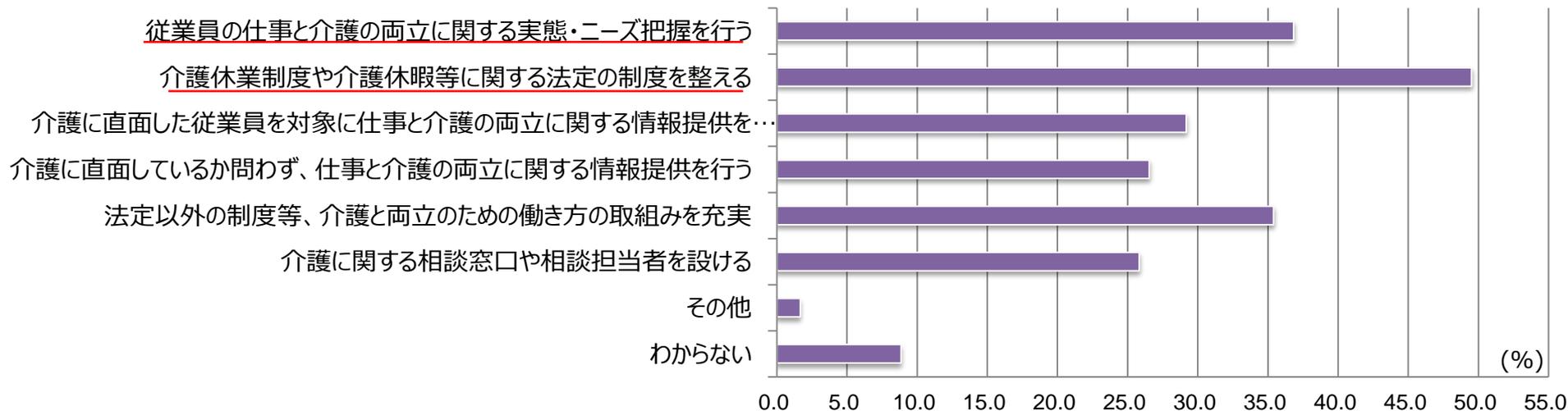


- 片道30分未満
- 片道30分～1時間未満
- 片道1～2時間未満
- 片道2時間以上

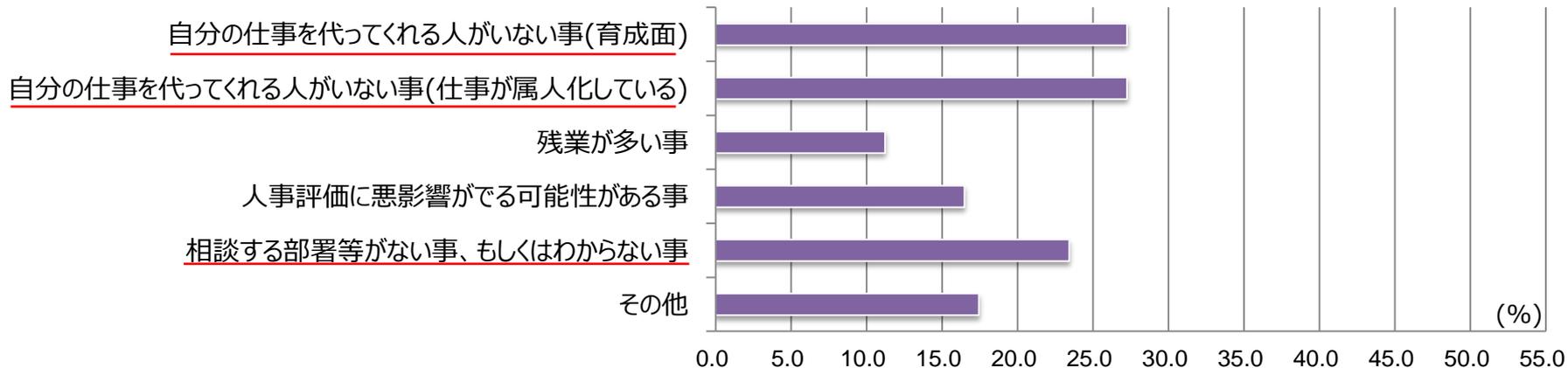
## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法

### － 1 介護に問題を抱える社員の実態把握（従業員向アンケート調査結果 抜粋）

Q：企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるものは何ですか？



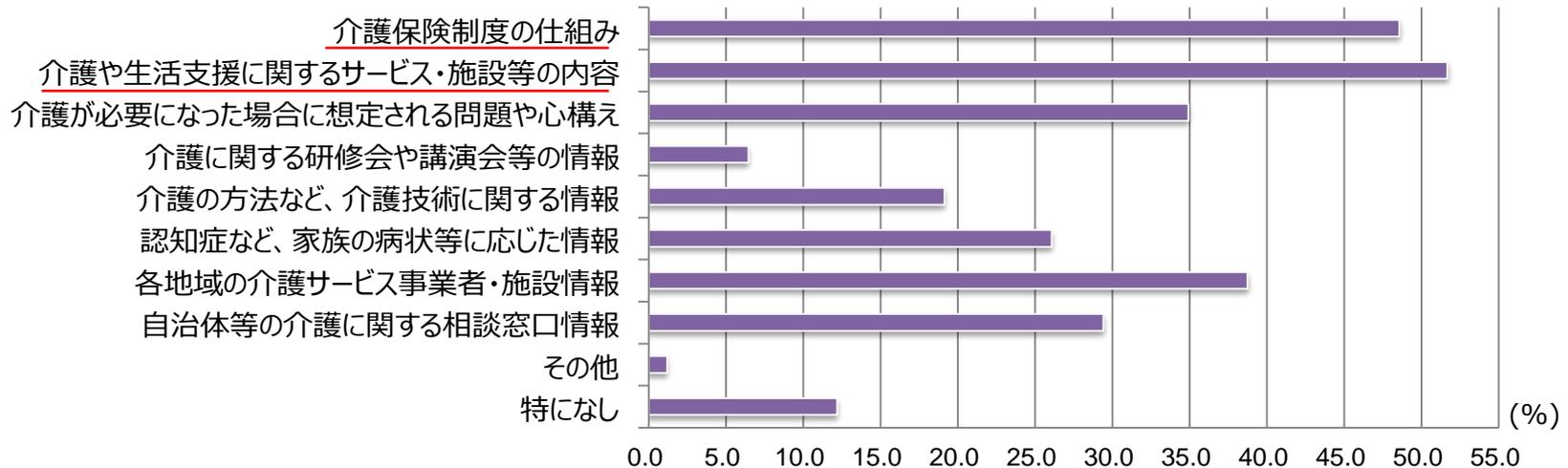
Q：仕事と介護を両立するための、仕事における懸念点についてお伺いします。(複数回答可)



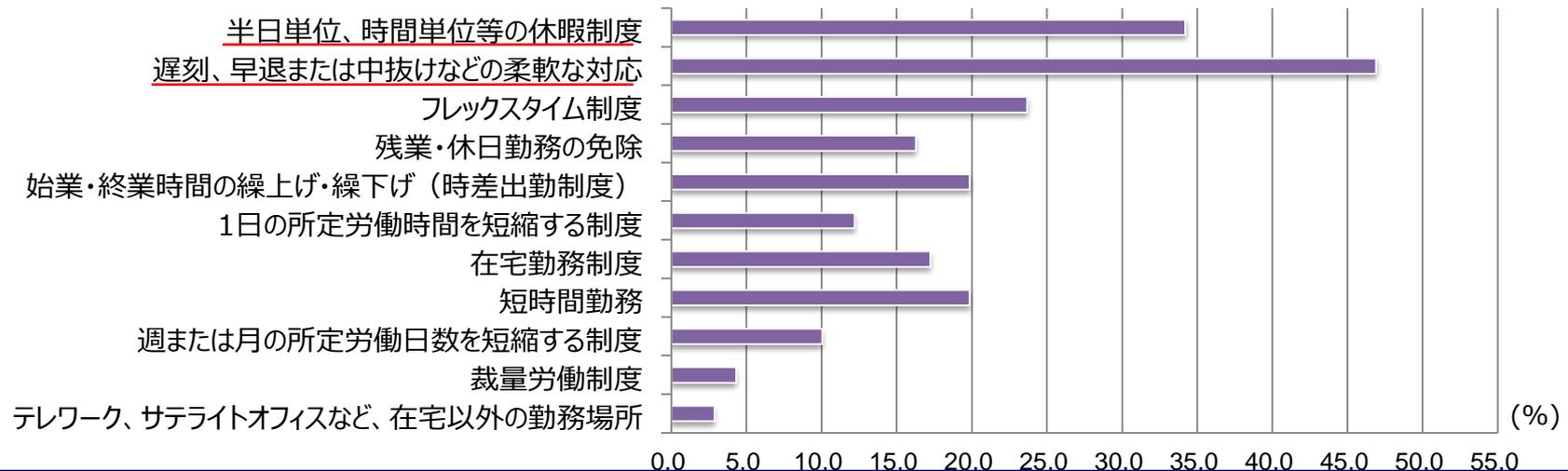
## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法

### – 1 介護に問題を抱える社員の実態把握（従業員向アンケート調査結果 抜粋）

Q：介護に関する制度やサービス等について知りたい情報は何か。（複数回答可）



Q：介護が必要になった場合、どのような制度があればよいかをお伺いします。（複数回答可）



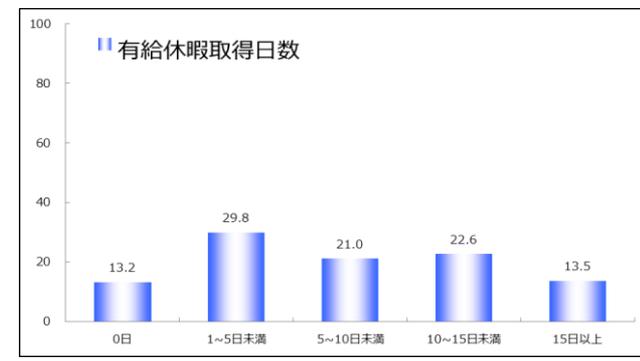
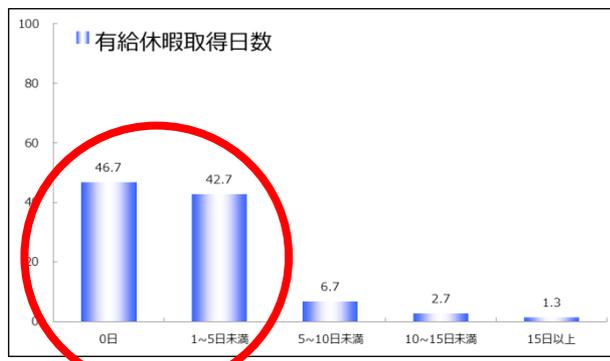
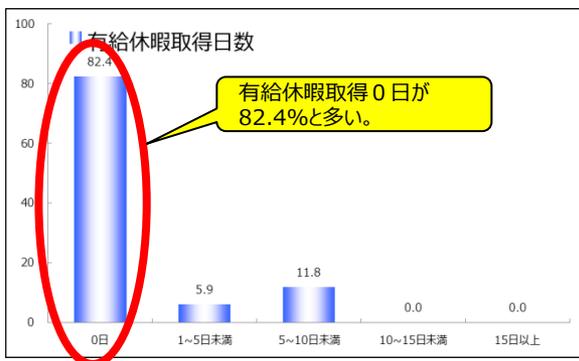
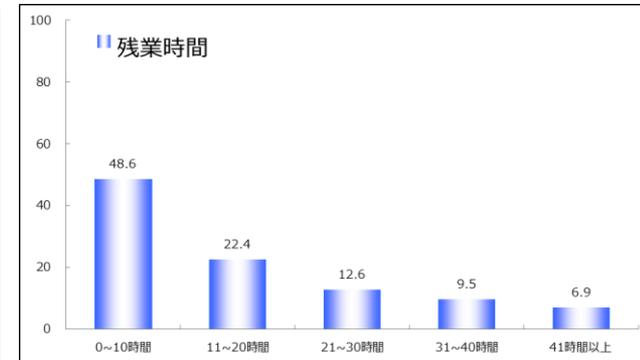
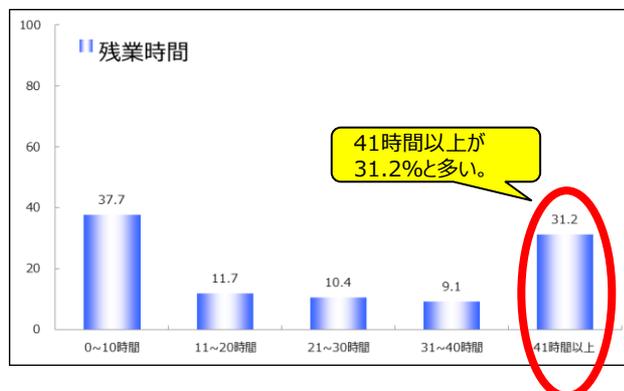
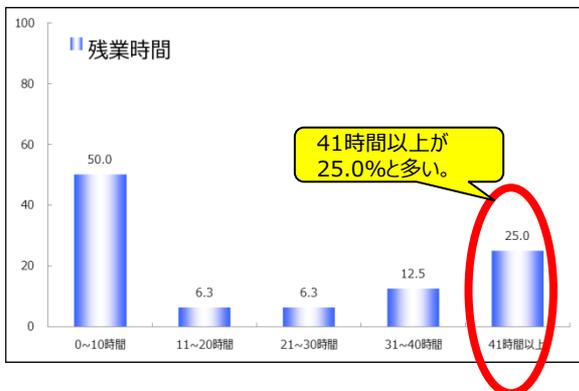
# 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法

## – 1 介護に問題を抱える社員の実態把握（企業規模別）

◆企業規模：1～30名以下

◆企業規模：31～100名以下

◆企業規模：101名以上

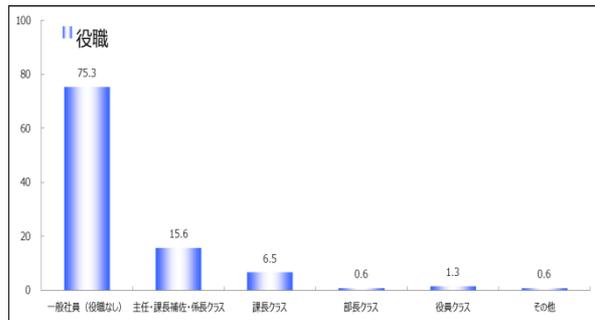


◆課題：企業規模の小さな企業の方が、残業時間が多く、有給休暇も取得しづらい状況。こういった就業状況を改善しなければ、「仕事と介護の両立」は難しい。

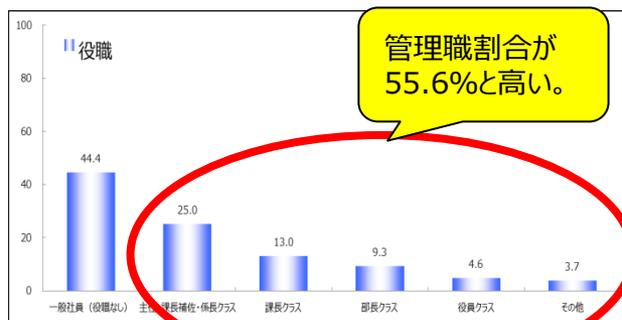
## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法

### － 1 介護に問題を抱える社員の実態把握（会社設立年数別）

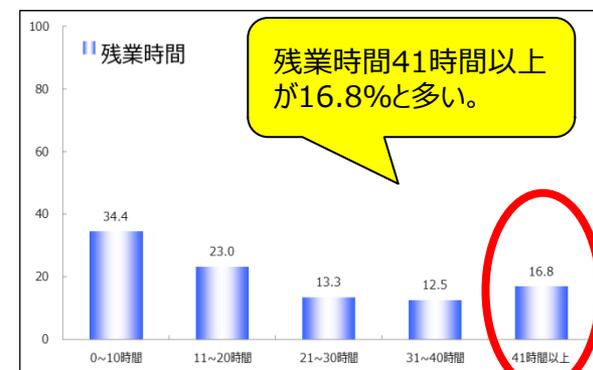
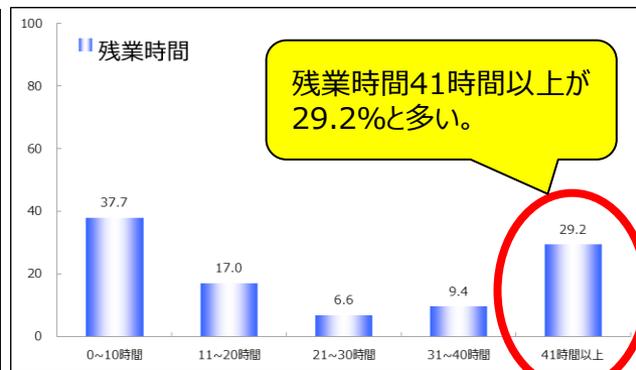
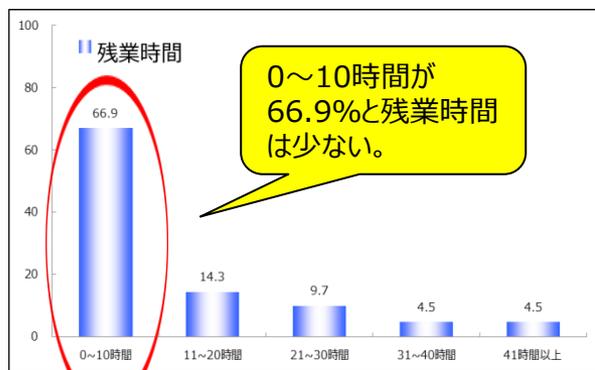
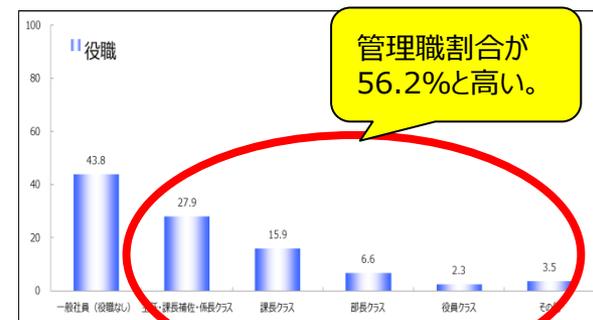
#### ◆会社設立年数：1～20年



#### ◆会社設立年数：21～50年



#### ◆会社設立年数：51年以上



◆課題：会社設立年数が長い企業ほど、管理職割合が高く、企業経営を担う中核人材が多くを占めるため、支障の出る確率が高い。また、若い会社ほど残業時間は少なく、会社設立年数が長い企業ほど残業が多い。

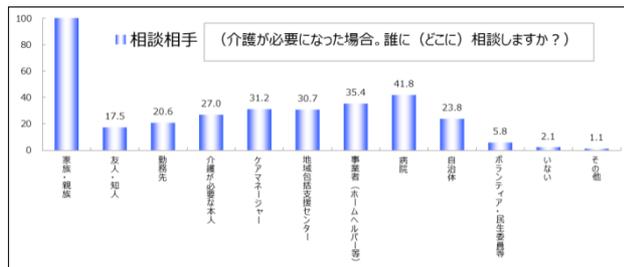
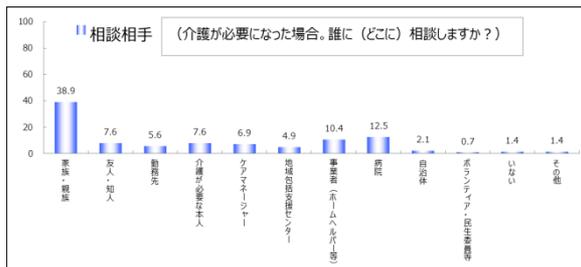
## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法

### － 1 介護に問題を抱える社員の実態把握（40代・50代社員が全社員に占める割合別）

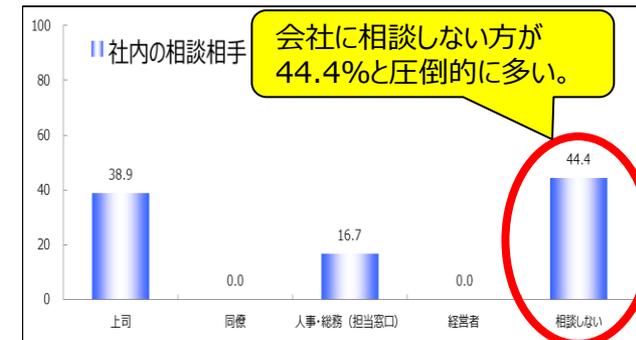
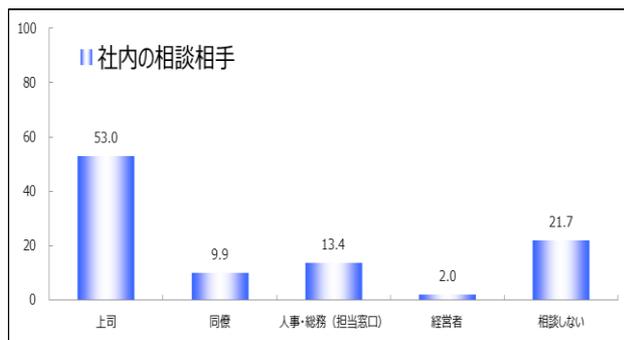
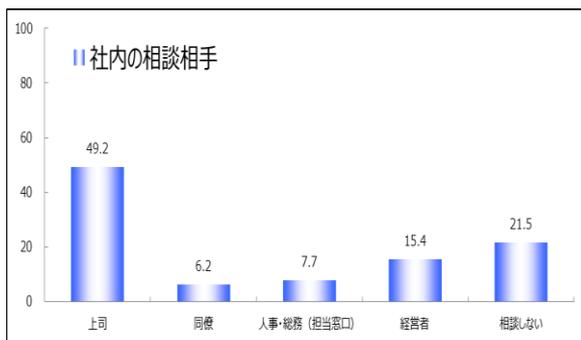
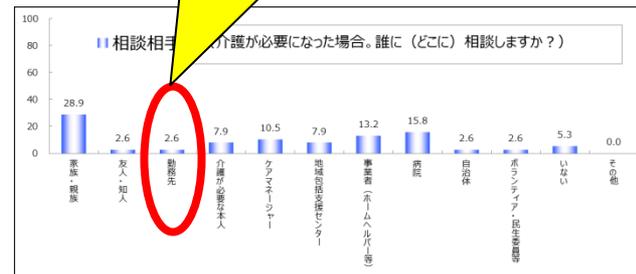
◆40代・50代社員：1～10%

◆40代・50代社員：11～30%

◆40代・50代社員：31%以上



勤務先と答えた方が2.6%と圧倒的に低い。



会社に相談しない方が44.4%と圧倒的に多い。

◆課題：40代・50代社員が全社員に占める割合が3割以上の企業は、介護が必要になった場合、誰に相談するか？の問いに「勤務先」と答えた方は2.6%。また、「仕事と介護の両立」について、「会社に相談しない」方が44.4%。会社に相談しにくい状況が垣間見える。企業風土の改善が課題と考える。

## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法

### －2 課題

#### 事業者向・従業員向アンケート調査結果等から導き出される課題（考察）

- ①介護の実態把握** 介護休業取得者のいない企業が80%を占めており、介護に関する実態把握をしていない企業が80%。しかし、今回の従業員向アンケート調査の結果、現在、両親の介護が必要な従業員が全体の13%、5年後に両親の介護が必要と思っている従業員は「かなり思う」「思う」を合わせると61.8%。従業員が直面している**介護の実態が把握できていない**ことがわかる。
- ②情報提供・制度の周知** 「仕事と介護の両立支援制度」に係る情報提供をしていない企業が70%、「介護保険制度」や「各種介護サービス」等の情報提供をしていない企業が80%、仕事と介護の両立に向けて「相談できる仕組み」のない企業が70%、ほとんどの企業が「**仕事と介護の両立支援**」に関して**情報提供をしておらず、仕組みもない**事がわかる。また、40代・50代従業員へのアンケートでも「仕事と介護の両立支援に重要な事」は「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える」が49.5%と最も高く、**制度があっても周知されていない**ことがわかる。
- ③相談しにくい企業風土** 一方で、40代・50代従業員が3割以上の企業では、「介護が必要になった場合、社内で相談するとしたら、誰に相談するか」の質問に対し、「相談しない」人が22.4%を占める。**特に男性で40代・50代の年代は、家庭や個人の問題を職場に持ち込むべきでないとの考えもあり、相談しない人が多いと想定**される。また、上司と部下の間でコミュニケーションが取れておらず、職場に相談できる雰囲気がない事も原因と考えられる。
- ④残業の多さ・有給休暇の取得しづらさ** 企業規模が100名以下、会社設立年数21年以上、40代・50代が3割以上の企業では、残業が多く、有給休暇が取得しづらい状況であることがわかった。**残業が多く、有給休暇の取得しづらい企業風土は、ワーク・ライフ・バランスが実現できていない状況であり、「仕事と介護の両立」を取り組む上での阻害する要因と想定**される。また、仕事と介護を両立するための仕事における懸念点は、「仕事と介護の両立」は長期間にわたることから、「**自分の仕事を代わってくれる人がいない**」事を課題と考えている人が複数回答ながら、54.6%と**働き方に課題**があることがわかる。
- ⑤介護保険サービス等知識の不足** 40代・50代従業員が「介護に関する制度やサービス等について知りたい情報」については、「介護や生活支援に関するサービス・施設等の内容」「介護保険制度の仕組み」「各地域の介護サービス事業者・施設情報」「介護が必要になった場合に想定される問題や心構え」がそれぞれ30%を超えた。
- ⑥時間に柔軟な制度設計の不足** 40代・50代従業員が「介護が必要になった場合、どのような制度があればよいか」については、「遅刻、早退、中抜けなどの柔軟な対応」「半日単位、時間単位等の休暇制度」など**時間に柔軟な対応ができる制度を希望される人が多い**。
- ⑦管理職の相談対応方法の認識不足** 各企業でコンサルティングを実施する中で、**管理職の方は、実際に部下から「仕事と介護の両立」について相談を受けても、対応方法がわからないという声を多く頂いた**。

## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法

### － 3 課題に対する改善提案策

#### 課題から導き出される改善提案策（考察）

◆ **相談窓口の設置** **介護の実態把握**をできるよう、また、**相談しにくい企業風土**を改善するために**相談窓口を設置し、周知**すれば、実態把握や情報提供のキーポイントになるのではないかと？

◆ **多岐に渡る情報提供・周知** ほとんどの企業が「仕事と介護の両立支援」に関して、介護休業制度や**介護保険サービス等知識**等、従業員に対して情報提供をしておらず、情報提供する仕組みもない事から、**情報提供や制度の周知**が重要と考える。相談窓口を設置したり、情報提供方法として次の内容を提案する。具体的には、社内規程や介護保険サービス情報、仕事と介護の両立サポート情報等を記載した**「仕事と介護の両立ハンドブック」を作成・共有**し、従業員が必要な時に必要な情報を見れる状況を作ったり、「仕事と介護の両立支援」がなぜ必要か？という状況把握や具体的な情報提供をするための**従業員向けの研修の実施**、また**企業独自に記念日を制定**する事で、ご両親とコミュニケーションを取る機会を意識的に取り、介護が必要な時に備えて**介護予防策を提案**したり、**企業のイントラネットやホームページ**など**使えるリソースを最大限に活用**することが必要ではないか？それらの施策が、従業員が知りたい情報の提供にもつながるのではないかと？

◆ **トップダウンの「仕事と介護の両立支援宣言」と介護経験者の情報収集** **相談しにくい企業風土**を改善するには、会社として本気で取り組む事を示すため、**経営者トップからのメッセージ（「仕事と介護の両立支援宣言」）**が大切ではないかと？また、**介護経験者の情報を収集・共有**することで職場の身近な経験者に相談しやすくなり、相談しやすい企業風土へ変化するのではないかと？

◆ **「ワーク・ライフ・バランス」研修の実施/働き方改革** **残業の多さ・有給休暇の取得しづらさ**の課題については、「ワーク・ライフ・バランス」が実現できる職場の条件と重なる事から、「ワーク・ライフ・バランス」**研修の実施**や、具体的に残業が多い原因や有給休暇が取りづらい原因を分析・把握し、**働き方改革へつながるような残業削減対策会議を実施**することが必要ではないかと？

◆ **介護休業制度の制定・見直し** **介護休業規程が制定できていない企業**については**制定のアドバイスを実施し、制定できている企業**については、より従業員のニーズに則した内容（**時間に柔軟な制度設計**）への見直しができないかと検討する必要があるのではないかと？

◆ **相談対応方法の提案** 「仕事と介護の両立」のキーマンとなるが、**相談対応方法がわからないという管理職**に対して、「**相談対応マニュアル**」を作成、また具体的に相談を受けた際に何をヒアリングしたらよいかをまとめた「**相談受付時ヒアリングシート**」を作成、それらを**管理職向け研修を実施**する事で共有し、具体的な相談対応方法を提案すればよいのではないかと？

## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法

### －3 課題に対する改善提案策（まとめ）

課題分類	課題内容	改善提案策（A～N）	参照
情報提供・ 情報取得	①情報提供方法・取得方法がわからない。	A. 「仕事と介護の両立ハンドブック」作成と共有 D. 従業員向け研修の実施 G. 相談窓口の設置と周知 J. 社内イントラネットやホームページの活用	P.23 P.26 P.29 P.32
	②部下からの相談への対応方法がわからない。	B. 「相談対応マニュアル」の作成 C. 「相談受付時ヒアリングシート」の作成 E. 管理職向け研修の実施	P.24 P.25 P.27
	③介護中社員へのフォローの仕方がわからない。	G. 相談窓口の設置と周知	P.29
	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. 相談窓口の設置と周知 K. 介護経験者情報の収集と共有 L. トップダウンでの「仕事と介護の両立支援宣言」	P.29 P.33 P.34
	⑤相談する部署等がない。わからない。	G. 相談窓口の設置と周知	P.29
介護休業制度	⑥法定制度が整っていない。あるいは見直しが必要。	I. 介護休業規程の制定・見直し	P.31
	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. 「仕事と介護の両立ハンドブック」作成と共有 D. 従業員向け研修の実施 G. 相談窓口の設置と周知	P.23 P.26 P.29
働き方改革	⑧残業時間が多い。有給休暇が取得できない。	F. ワーク・ライフ・バランス研修の実施 H. 「家族の日」（企業様独自の記念日）の制定 M. 残業削減対策会議の実施と働き方改革の提案	P.28 P.30 P.35
介護保険サービス	⑨介護保険サービスや施設の利用方法がわからない。	A. 「仕事と介護の両立ハンドブック」作成と共有 D. 従業員向け研修の実施	P.23 P.26
介護予防	⑩介護状態になる前の今、準備できることはないか？	N. 介護予防策の提案	P.36

## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法 – 3 課題に対する改善提案策

### 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	<p>①情報提供周知方法がわからない。</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>「仕事と介護の両立ハンドブック」の作成</p> <p>&lt;目的&gt;</p> <p>「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。</p> <p>&lt;内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事と介護の両立はなぜ必要か。</li> <li>・介護に関する基本情報</li> <li>・会社の支援制度について</li> <li>・仕事と介護の両立サポート情報</li> </ul>
結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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&amp;Aまで多岐に渡り豊富な内容なので、大変役立つ。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>



#### 第1章

#### 介護に関する基本情報



## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法 – 3 課題に対する改善提案策

### 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	<p>「相談対応マニュアル」の作成</p> <p>&lt;目的&gt; 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。</p> <p>&lt;内容&gt;</p> <p>①仕事と介護の両立支援にむけて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・相談できる仕組み</li> <li>・相談を受ける前に準備する4つのポイント</li> </ul> <p>②従業員から相談があったら、こう対応する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・相談対応「3つの基本」</li> <li>・相談窓口担当者と相談者の関わり方</li> <li>・相談窓口担当者用ヒアリングシート</li> <li>・相談事例</li> </ul>
結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>



(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：神楽川真 株式会社 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

- ★介護が必要な度合いは？
- ★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



## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法 – 3 課題に対する改善提案策

### 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>&lt;目的&gt;                  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>&lt;ヒアリング項目&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①介護を必要とする人との続柄</li> <li>②介護を必要とする人の状況 (介護度、認知症の有無)</li> <li>③介護を必要とする人の住まい(自宅との距離・時間)</li> <li>④地域包括支援センターや病院等への相談状況</li> <li>⑤仕事と介護の両立についての不安</li> <li>⑥社内の介護休業規程について</li> <li>⑦現在の働き方に関する要望や希望</li> </ul>
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。

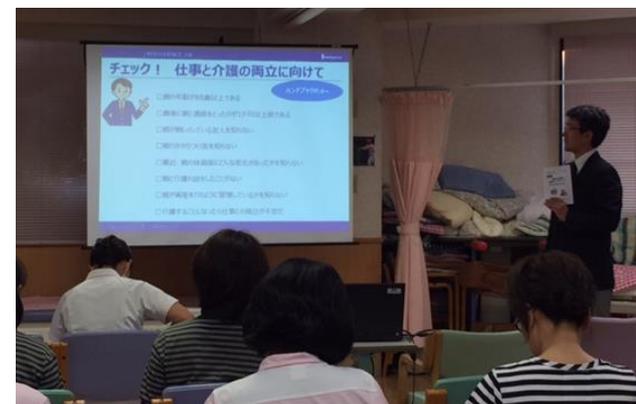
ヒアリングシート	
	受付年月日
相談者氏名	窓口担当者
①介護を必要とする方はどなたですか？(あなたとの続柄)	
②介護を必要とする方はどんな状況ですか？(要支援・介護度、認知症の有無など)	
③介護が必要な方はどこに住んでいますか？(あなたの自宅との距離、所要時間)	
④地域包括支援センターや病院などに相談しましたか？	
YESの場合 ⇒介護保険サービスを利用していますか？	
ONOの場合 ⇒まずは地域包括支援センターへ相談してみてください	
⑤仕事と介護の両立について、現在困っていることや不安に思っていることはどんなことですか？	
⑥社内の介護休業規定はご存じですか？	
⇒YESの場合 ⇒利用したい制度はありますか？	
⇒NOの場合 ⇒まずは「仕事と介護の両立ハンドブック」を確認してください	
⑦現在の働き方に関する要望や希望はどんなことですか？	
備考および特記事項・ヒアリング担当者 所感	

## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法 – 3 課題に対する改善提案策

### 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>&lt;研修内容&gt;</p> <p>◆第1回目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講義：大介護時代の到来</li> <li>・ワーク：自分の介護の可能性を考える。</li> <li>・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</li> <li>・レクチャー：介護認定申請の流れの説明</li> </ul> <p>◆第2回目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「仕事と介護の両立とハンドブック活用」解説</li> <li>・仕事と介護の両立ポイント解説</li> <li>・今後求められる働き方改革</li> </ul> <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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>



## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法 – 3 課題に対する改善提案策

### 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          &lt;研修内容&gt;</p> <p>◆第1回目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・データから読み解く仕事と介護の両立</li> <li>・自社の介護休業制度について</li> <li>・仕事と介護の両立に取り組む企業の事例共有</li> <li>・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</li> <li>・ロールプレイング（上司役・部下役・オブザーバー）</li> </ul> <p>◆第2回目</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・相談窓口担当者の役割と対応方法</li> <li>・「仕事と介護の両立とハンドブック活用」解説</li> <li>・今、企業に求められる「仕事と介護の両立支援」解説</li> <li>・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～</li> <li>・ロールプレイング（上司役・部下役・オブザーバー）</li> </ul>
結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・「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。</li> </ul>



## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法 – 3 課題に対する改善提案策

### 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</p> <p>&lt;目的&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>&lt;内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「ワーク・ライフ・バランス」とは？</li> <li>・なぜ、「ワーク・ライフ・バランス」が必要か？</li> <li>・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）</li> <li>・時間管理術</li> </ul>
結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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いたが、具体的な方法を理解できたので、行動していく。</li> <li>・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。両親が元気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。</li> </ul>

#### 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～

ワーク・ライフバランス コンサルタント  
沖本 美奈子 (株式会社 インテリジェンス)



# 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法 – 3 課題に対する改善提案策

## 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。

### 「仕事と介護の両立」相談窓口

◆ひとりで悩まず、まずはご相談ください◆

相談窓口担当部署：総務部  
 相談窓口責任者：総務部 部長 ○○○○

当社では「仕事と介護（介護・育児・その他）の両立」に関して完備の相談である専任窓口を設置しています。窓口は、役員、正社員、嘱託社員等会社内での階級、性別を問わず利用することが出来ます。相談の申し出は随時にお受けいたします。事前の心構えや情報も導く場合とご利用することが出来ます。また会社が各従業員に両立に関する情報発信を行います。

相談窓口相談者及び会社は相談者・その他関係者のプライバシーの保護に十分配慮致します。相談者は相談したこと（内容）、働き方などとしていかなる不利も受けることはありません。

※相談窓口にお越しいた場合、まずは上層へご相談ください。

良分の例は…

### What about…?

**【個別相談】**  
 ・介護の可能性が出てきた場合、介護に由来した場合、などにおける個別相談  
 ・介護休業中の個別相談、復職支援

※寄せられた悩みや相談は、当社の「仕事と介護の両立支援」体制構築のヒントとして、情報収集・分析  
 ※プライバシーは充分配慮します。

**【情報発信】**  
 ・社内制度、利用方法の周知  
 ・介護に関する法的な事項の紹介  
 ・ポイント等説明時の情報発信

40歳：介護保険被保険者となる年齢  
 50歳：多くの人が親の介護に自由する可能性のある年齢  
 65歳（親の年齢）：介護保険被保険者が長くなる年齢

**【その他】**  
 各種福利厚生（職場のキーパワンの福利促進）

## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法 – 3 課題に対する改善提案策

### 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	<p>「家族の日」（企業独自の記念日）の制定</p> <p>&lt;目的&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>&lt;内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・8月15日を「家族の日」として制定。</li> <li>・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。</li> <li>・社内カレンダーにも組み入れ、ポスターを作成。イントラネットでの発信などで根付かせる。</li> </ul>
結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護について家族と話し合うきっかけとなった。</li> <li>・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。</li> </ul>



## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法 – 3 課題に対する改善提案策

### I. 介護休業規程の制定・見直し

I.介護休業規程の制定・見直し	
課題	⑥法定制度が整っていない。あるいは見直しが必要。
改善提案	<p>介護休業規程の制定・見直し</p> <p>&lt;目的&gt; 仕事と介護の両立支援制度が法定基準を満たしているか、また、従業員の使いやすい内容になるようチェックし、必要に応じて見直しを行う。</p> <p>&lt;未制定の企業様向け&gt; ・介護休業規程のサンプルを元に、正式に介護休業規程を制定されるようサポートする。</p> <p>&lt;制定はしているが、法改正に対応していないあるいは使いやすい内容ではない企業様向け&gt; ・法改正の内容を確認し、変更を促す。 ・時間単位介護休暇の取得、時間単位年次有給休暇等の導入。</p>
結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員が安心して働ける環境をやっと提供できた。</li> <li>・企業として、従業員の「仕事と介護の両立」を実現するため、何をすべきか整理できた。</li> </ul>

#### ◆ あなたが利用できる介護支援制度と手続き ◆

##### ①介護休業

各介護状態にある対象者を介護するための介護休業をすることが出来ます。1人の対象者に対し各介護状態に属することに該当した93日の範囲内で1回、ただし特別な事情がある場合は複数回取得出来ます。

★ポイント★ 介護休業は実際に介護をするというよりは、介護体制を作るための時間を利用

※介護体制に入退院の手続きや介護サービスの申し込みの手続き等は、退院の通知や外出の手続き等になります。

##### ②介護休暇

2週間以上かつ各介護状態にある対象者の必要発生時を5日以内（各介護者が2人以上の場合半年以内）取得できる休暇です。ただし労務協定が締結されている場合は従って半額取得しない従業員は取得できません。

##### ⑤所定労働時間の短縮措置

従業員は各介護状態にある対象者を介護する場合、下記のいずれかの措置を事業主から受けることができます。

- ◎短時間勤務制度
- ◎フレックスタイム制
- ◎出勤・帰業時刻の繰上げ繰下げ
- ◎従業員が利用する介護サービスの対象ものを削減する制度

上記の制度は、対象者1人100名、各介護状態に属するものが10名、介護休業をした日数と合わせて毎月3日まで受けられます。

##### ③時間外勤務の制限

各介護状態の対象者を介護を行う従業員は、原則として1か月100時間以内、1年1000時間以内の時間外勤務の制限を申し出ることが出来ます。

##### ⑥転勤に対する配慮

事業主は、従業員に就業場所の変更を400km以内を伴う必要がある場合に、その就業場所の変更により介護が困難になる従業員がいる時は、当該従業員の介護の状況に配慮しなければなりません。

##### ④深夜勤務の制限

各介護状態にある対象者のため保護（午後10時～午前5時）勤務を命令されることはできません。

##### ⑦不利益取扱いの禁止

事業主は、介護休業中の従業員の転出や取得を理由として、経歴などの不利益な取扱いをしてはなりません。

#### 介護休業給付金

支給対象者：各介護状態にある対象者を介護するために介護休業をする雇用保険の加入者が介護休業開始日前2年間に賞与支給額が11日以上ある月が連続して12か月以上ある方が対象です。

支給額：支給対象となる対象者の同一各介護状態の介護休業期間（ただし介護休業開始日から最長3ヶ月間）に限り支給されます。

支給額：休業開始時賃金日額×支給日数×40/100



※対象者とは配偶者、父母、子供、配偶者の父母、同居しかつ寄附している祖父母、兄弟姉妹及び孫 ※各介護状態とは介護、療養または生活上もしくは精神上の障害により2週間以上かつ継続して介護を受ける状態

詳細は会社就業規則等に準じます。詳しくは総務部へお問い合わせ下さい。

## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法 – 3 課題に対する改善提案策

### J. 社内イントラネットやホームページの活用

#### J.社内イントラネットやホームページの活用

課題	①情報提供周知方法がわからない。
改善提案	<p>社内イントラネットやホームページの活用          &lt;目的&gt;          情報提供・周知をよりきめ細やかにダイレクトに行う。          &lt;内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就業場所が全国各地にわかれている場合、全従業員へ情報を届けるために、「従業員向け研修」の内容などを社内イントラネットで見られるよう設定し、全従業員に情報提供をなるべく同じタイミングで行う。</li> <li>・企業ホームページ上で「仕事と介護の両立」相談コーナーを設け、（他社事例も含め）事例を掲載する事で、より具体的に自分事として考えるきっかけとする。</li> <li>・広島県「仕事と介護の両立推進事業」に参画し、それをホームページにアップし、企業イメージアップに繋げる。</li> </ul>
結果	会社として本気で「仕事と介護の両立」に取り組んでいる姿勢を示せた。

一般事業主行動計画 次世代育成支援対策(平成26年 7月1日策定)  
 仕事と介護の両立推進事業 広島県「仕事と介護の両立推進事業」参画  
 仕事と家庭の両立支援企業 仕事と家庭の両立支援取組宣言  
 広島県仕事と家庭の両立支援企業登録証





## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法 – 3 課題に対する改善提案策

### 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>&lt;目的&gt; 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>&lt;内容&gt; ・「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。</p>
結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>

◆ 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やお取引様のご協力いただき経営者として感謝申し上げます。

さて弊社は2014年●月から従業員への「仕事と介護の両立推進支援策」に企業として参画し、この両立支援策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、身内の介護のために仕事を辞職する介護難者が社会問題になっています。国内では年間10万人が難病を患病され、また会社に公にはせずに介護に従事しつつ仕事を続けている方は1300万人（全就労者の20%）といわれています。

これは実は社会問題というだけではなく企業にとっても経営に大きく関わる問題です。  
我々の会社を中心となるのは40代、50代であり、その間は身内の介護が必要となってくる世代からです。（介護に要するものが40代、50代です）

企業の最大の資本は「人材」です。  
その人材である皆様ご自身が介護の経験が豊富になれば、我々の会社には仕事と介護を両立するための制度が整備されています。このガイドブックにも掲載し、必要な方が必要に応じて使うことができるようにルールが明記されています。

もし皆様のご家族が介護が必要になった際は一人で悩み解決しようとせず会社に相談してください。  
介護は個別性が強い状況は一人一人違います。  
仕事と介護の両立について企業としてできるだけのサポートをし、そして介護そのものに対してはぜひ専門家に相談してください。仕事と同じで全てを一人で抱え込まず介護もマネジメントする視点が必要だと書かれています。

会社として皆様スキルアップをして頂きながら安心して長く働いていただけるようにこれからも取組を継続してまいります。

今後ともどうぞ宜しくお願い致します。

平成27年 ●月 株式会社●● 代表取締役 ■■■■

# 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法 – 3 課題に対する改善提案策

## 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>&lt;目的&gt; 「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>&lt;内容&gt; 「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"> <li>・トップダウンでの残業削減への明言</li> <li>・参加者：各部署管理職</li> <li>・残業分析シートの作成と共有</li> <li>・各部署ごとに残業要因の共有</li> <li>・「働き方改革」の提案と残業削減対策の話し合い</li> <li>・「業務効率化のための事業所毎の目標設定と実行」</li> <li>・各事業所毎のストレングスの共有</li> <li>・各事業所毎の月毎の目標設定と実行・振り返り</li> </ul>
結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>

株式会社\_\_\_\_\_ 管理職各位

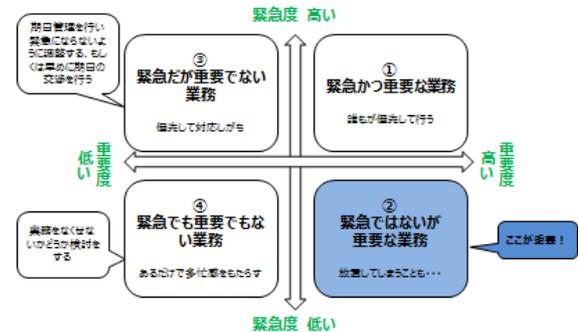
## 働き方改革のご提案

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、個人のタスクやチームの業務・プロジェクトを下記だし、マトリクスにまとめましょう。「緊急ではないが、本来取り組むべきだし、時間があれば取り組みたい」と考える、マトリクスの右下の業務を進める事でチームの業務改革が進み、今後の生産性向上につながります。最終的に③の時間を確保するようにしましょう。



10 | 19-Oct-15 |

# 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法 - 3 課題に対する改善提案策

## 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>&lt;目的&gt; 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>&lt;内容&gt; 「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"> <li>・介護が必要となるきっかけ</li> <li>・本人にできる事：食事・運動・口腔</li> <li>・家族にできる事：親の状況を知る。</li> </ul> <p>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。</p>
結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・親とのコミュニケーションが大切だと思った。</li> <li>・親を介護するときのシュミレーションをしておくことが大切だと思った。</li> </ul>

◆ 介護予防について① ◆

今はまだ介護が必要ではないとしても、いつ介護者になるかわかりません。大切な方がいつまでも元気であるために予防を心がけることが重要です。どのような予防策があるか確認しておきましょう。

介護が必要となるきっかけとなったこと

原因	割合 (%)
認知症 (認知症等)	21.5
認知症 (アルツハイマー病)	15.3
認知症 (脳血管性)	10.9
認知症 (レビー小体病)	10.2
認知症 (その他)	9.9
認知症 (その他)	3.9
認知症 (その他)	3.2
認知症 (その他)	2.8
認知症 (その他)	2.3
認知症 (その他)	2.1
認知症 (その他)	1.8

介護が必要となる原因の大半は、「老化現象」によるもの  
身体の機能は、適切な対応を行えば、維持・改善可能  
「介護予防」が必要！

◆ 介護予防について② ◆

1. 運動 2. 食事 3. 口腔

1. 運動

【認知症を予防する】  
認知症を予防するには、定期的な運動が効果的です。運動は脳の血流を促進し、認知機能を向上させる効果があります。また、運動はストレスを軽減し、心身の健康を維持するのに役立ちます。

2. 食事

【認知症を予防する】  
認知症を予防するには、バランスの取れた食事が重要です。特に、魚油（DHA・EPA）や大豆製品、野菜、果物などを積極的に摂取することが効果的です。

3. 口腔

【認知症を予防する】  
認知症を予防するには、口腔ケアが重要です。歯の健康は認知機能と密接に関連しています。定期的な歯科検診と適切な口腔ケアを行うことで、認知症のリスクを軽減することができます。

◆ 介護予防について③ ◆

～親や配偶者・兄弟姉妹とコミュニケーションをとろう！～

介護は突然やってきます。親や配偶者、兄弟姉妹と日頃からコミュニケーションをとり、いざというときにスムーズに対応できるように準備しておきましょう！

介護相談支援センターへ  
65歳をきっかけには？

【①親の状況を知っておこう】

- 《生活(ターン)》
  - ◆1日の過ごし方、1ヶ月の予定など
- 《趣味・言い事・サークル活動》
- 《親しい友人関係》
- 《医療情報》
  - ◆かかりつけ医・医患関係・持病・服薬など
- 《悩み・不安》
- 《食べ物の好き・嫌い》
- 《財産情報》
  - ◆年金・貯蓄・保険・借入金など
  - ◆収入・支出 (1ヶ月平均など)
- 《保管場所》
  - ◆健康保険証・介護保険証・病院の診察カード
  - ◆証券関係 (年金証書・生命保険証書・その他)
  - ◆クレジットカード、現金、預金通帳
  - ◆印鑑関係など

## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法

### － 4 研修（第1回目）

#### 【従業員向け研修】

#### 【経営者管理者向け研修】

#### ◆研修の目的：「仕事と介護の両立」を自分事にする

##### <前半：講義>

- ・大介護時代の到来  
（社会構造の変化を企業様のアンケート結果とリンクさせて説明）

##### <後半：ワークとレクチャー>

- ・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  
自治体の介護保険制度のパンフレットの説明

実施日	参加人数
2014/12/4	8名
2014/12/18	11名
2014/12/20	20名
2014/12/20	16名
2015/1/22	10名
2015/1/29	17名
2015/2/5	14名
2015/2/9	7名
2015/2/18	27名
2015/2/24	26名
合計	156名

##### <前半：講義>

- ・従業員研修ダイジェスト版
- ・人口ボーナス期・オーナス期の説明と働き方の違い
- ・データから読み解く仕事と介護の両立  
（明治安田生命等調査結果「仕事と介護の両立と介護離職」より）
- ・自社の介護休業制度について

##### <後半：ワークとレクチャー>

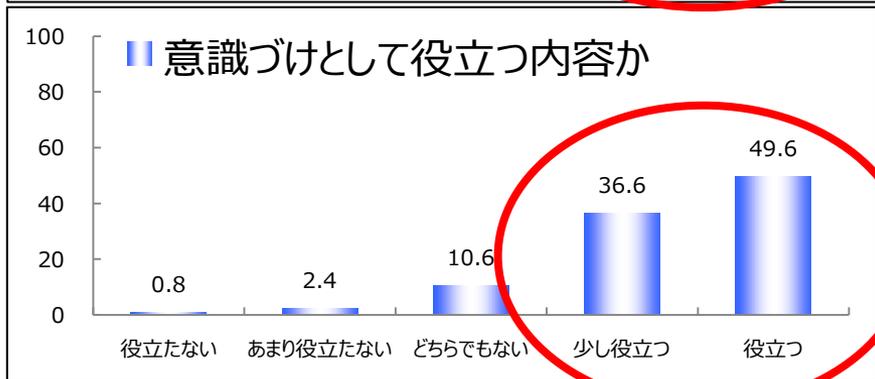
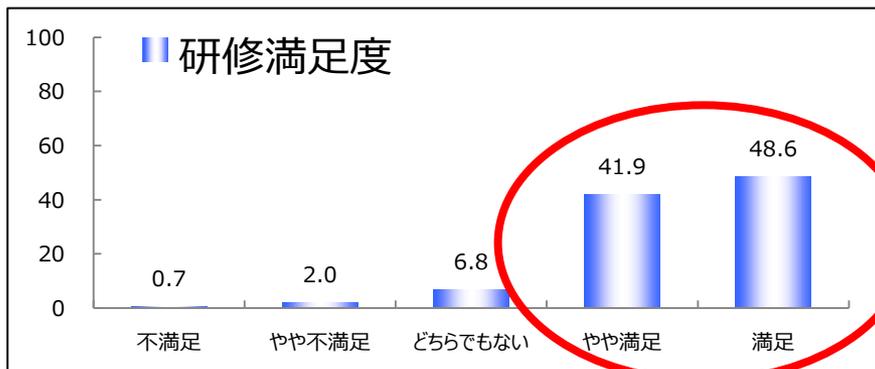
- ・事例共有：仕事と介護の両立に取り組む企業の事例説明
- ・レクチャー：部下から相談を受ける前に準備するポイント/相談対応の基本
- ・ワーク：ロールプレイング  
（上司・部下・オブザーバーの3人1組で相談を受ける体験）

実施日	参加人数
2015/1/27	9名
2015/2/2	3名
2015/2/12	7名
2015/2/12	5名
2015/2/19	9名
2015/2/24	7名
2015/2/26	15名
2015/3/16	15名
2015/3/25	3名
2015/3/26	11名
合計	84名

## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法

### -4 研修 (第1回目)

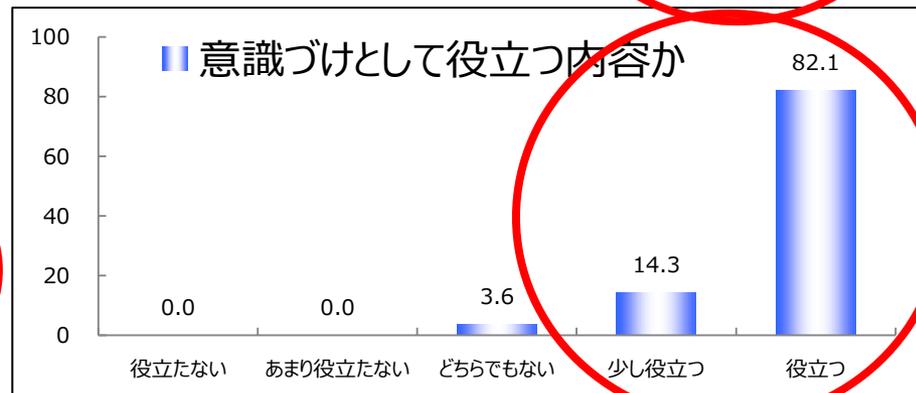
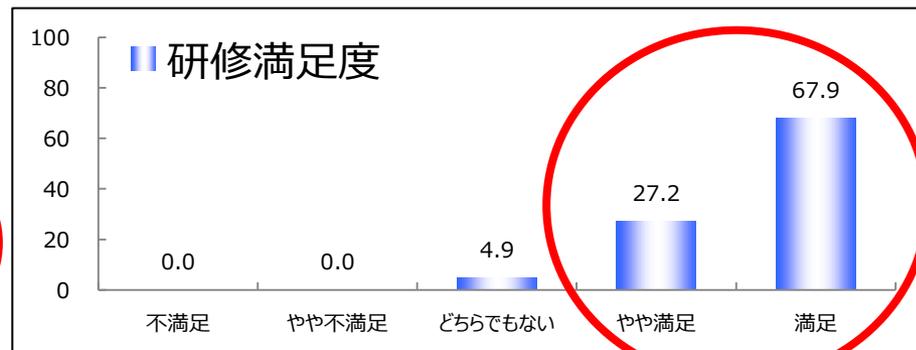
【従業員向け研修】



#### 【頂いたコメント (抜粋)】

- ・人の話ではなく自分の話としてしっかりと聞いた。
- ・介護する側と介護される側でそれぞれの価値観を事前に共有しておくことが大切だと感じた。
- ・まだまだ自分には関係ないと思っていた介護について知ることができてよかった。焦ってしまわないようにしていきたい。
- ・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。

【経営者管理者向け研修】



#### 【頂いたコメント (抜粋)】

- ・自分が介護するかもしれないと考えたことがなかったが、そうなる働き方にも制限がでるし生活も変わってしまうのだと考える事が出来た。仕事と介護を両立できる方法を見つけて介護を理由とした退職は避けたいと思った。
- ・ロールプレイングを行って実際の対応をシュミレートできたことは良かった。
- ・介護が必要となった時相談すると思う一人三役制度など働き続けられる職場環境が必要だと思った。

## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法

### -4 研修 (第2回目)

#### 【従業員向け研修】

##### ◆研修の目的：

- ・「仕事と介護の両立」のためのポイントの理解
- ・ひとりで抱え込まないための心構えの習得

##### <前半：講義>

- ・「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

##### <後半：ワークとレクチャー>

- ・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～

実施日	参加人数
2015/4/13	127名
2015/7/3	7名
2015/7/16	5名
2015/7/27	18名
2015/8/4	12名
2015/8/5	15名
2015/8/7	13名
2015/8/8	8名
2015/8/24	7名
2015/8/27	17名
合計	229名

#### 【経営者管理者向け研修】

##### ◆研修の目的：

- ・相談窓口担当者の役割と対応方法の理解
- ・介護基本情報と社内介護休業制度等の理解

##### <前半：講義>

- ・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～

##### <後半：ロールプレイング>

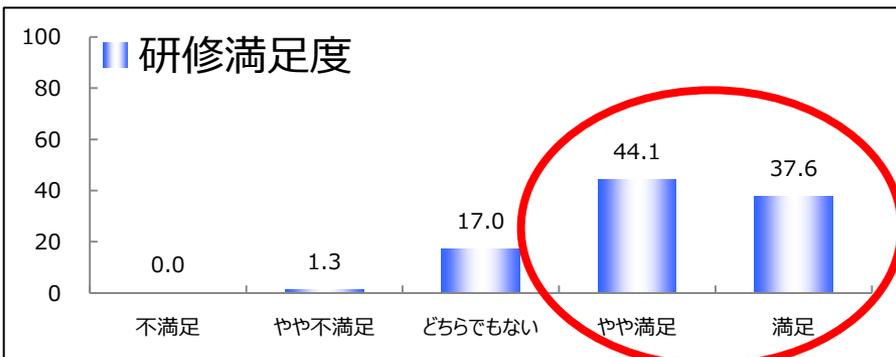
- ・部下から相談があったときは？
- ～ロールプレイング（上司役・部下役・オブザーバー）～

実施日	参加人数
2015/7/29	5名
2015/7/31	6名
2015/8/8	3名
2015/8/10	7名
2015/8/17	12名
2015/8/18	6名
2015/8/20	10名
2015/8/21	6名
2015/8/24	2名
2015/8/27	5名
合計	62名

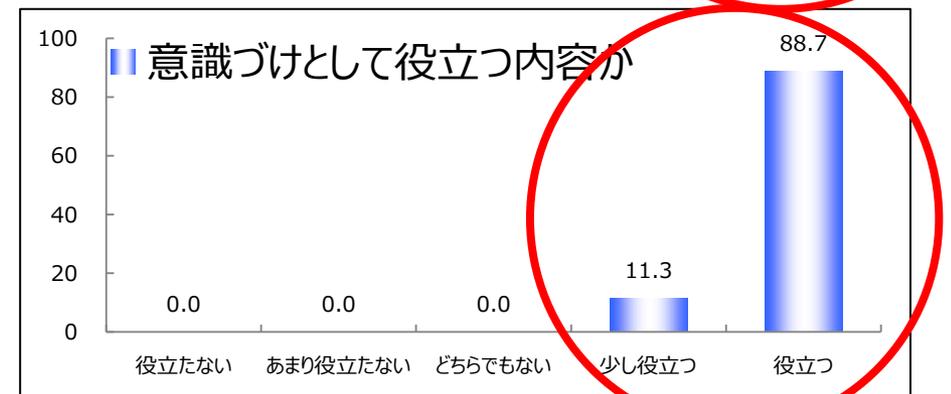
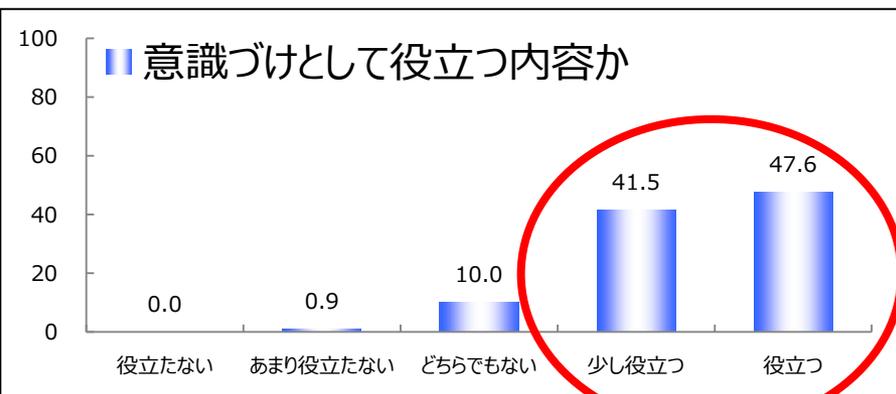
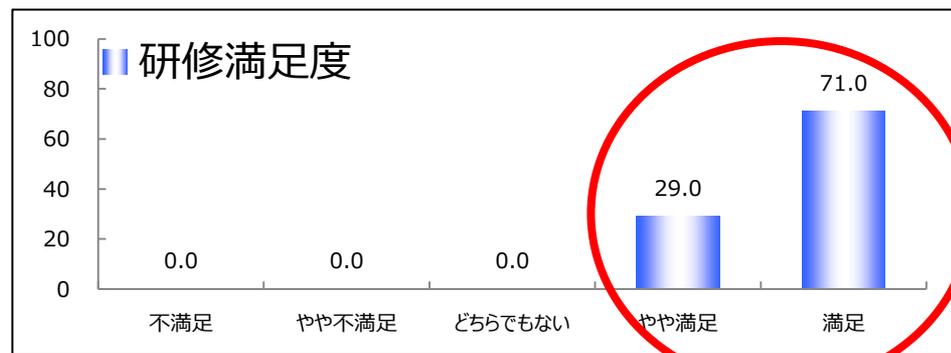
## 5. 仕事と介護の両立支援の取組方法

### -4 研修 (第2回目)

【従業員向け研修】



【経営者管理者向け研修】



#### 【頂いたコメント (抜粋)】

- ・全く考えたことがない内容だったので、考えるきっかけとなった。
- ・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。
- ・一人で悩むのではなく相談するなど、様々な機関を利用したほうがよいと感じた。介護制度や仕組みはよく変わるので情報を集めることが必要だと思った。

#### 【頂いたコメント (抜粋)】

- ・相談を受けるやり方が具体的でわかりやすかった。実践で活用したい。
- ・まったく知らないと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、今回の研修はとてもよかった。
- ・問題が発生した場合の手順が十分に理解できた。
- ・介護休業制度の利用だけでなく、企業によって色々な対応が必要だと感じた。

---

## 6. 企業別取組事例

# 1. 株式会社トモツセブン(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.22参照

## 【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勧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。 ・実際に母が担っている祖父母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.22参照

### 【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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則の見直し等が無料で行って頂けた。</li> <li>・社内研修セミナー等無料で行って頂けた。</li> <li>・会社側から社員へ向けてのメッセージ・PRとなった。</li> </ul>
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.22参照

#### 【経営者・管理職向けヒアリング内容】

質問内容	回答
取組開始時の気持ち	広島の中小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。

#### 【従業員向けヒアリング内容】

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.22参照

### 【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	全く知らない事ばかりだったが、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そう。

## 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.22参照

### 【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	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の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まだいる。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、利用しやすくなるよと思う。
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.22参照

### 【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、知識が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。短期間で仕上げて頂き有難い。
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だと感じた。 ・教えて頂いた知識を全く知らないのと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され感があったが、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。	○	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。	○	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.22参照

### 【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、再度確認し認識を深めるきっかけとなった。)
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。	○	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
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.22参照

### 【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な？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	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、知人にも教えたい。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.22参照

### 【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だと感じた。
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年後を考えたら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.22参照

## 【経営者・管理職向けヒアリング内容】

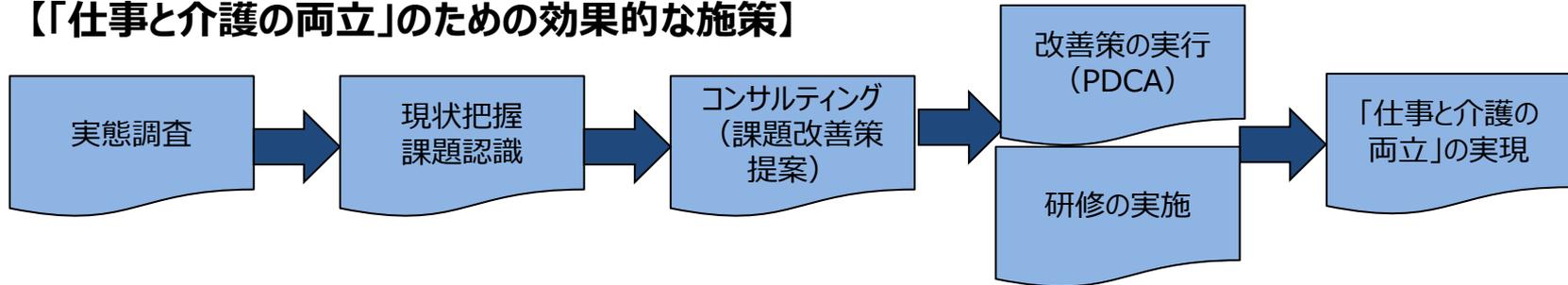
質問内容	回答
取組開始時の気持ち	取り組むからには全社員で意識の統一を図る事が重要だと考えた。
コンサルティングの感想	コンサルティングを受ける事で会社として取り組む意義を再確認した。また、全国展開している当社の課題に対して、社労士の先生より様々ご指導頂き、とても参考になった。従業員への当制度の認識が確実に向上した。
事業参加のメリット及びご意見	セミナーによる従業員への周知と、ハンドブック及びマニュアルに取り纏めて頂けたことが非常に大きなメリット。セミナー等に社長が参加する事で、会社として本件に取り組む姿勢を従業員に示すことができたことと認識している。
今後の取組	・本事業を継続して取り組み続けるために、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。

## 【従業員向けヒアリング内容】

質問内容	回答
事業に参加した感想	・自分事に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。

## 7. まとめ

### 【「仕事と介護の両立」のための効果的な施策】



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あったが、本事業で上記施策を実施する事により、対象事業者の目標(40代、50代社員の定着率<73.9~100%>・介護休業等制度の利用率<0.2~3.3%>)を達成した。「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にとって、人材確保の面からも重要な取り組みであり、今回の取組の結果、企業が「仕事と介護の両立支援」を行うにあたっては、下記4点が必要と考えられる。

### 【「仕事と介護の両立」のための企業に求められる取り組み】

1. 従業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。
2. 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。(相談窓口の設置等)
3. 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。
4. 「仕事と介護の両立」には、ワーク・ライフ・バランス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。