

中堅・中小企業向け

# 仕事と介護の 両立モデル事例集



超高齢社会を迎えたわが国の  
企業経営に必須となる  
「仕事と介護の両立」のポイントや  
企業の取組を紹介した事例集です。

平成31年2月

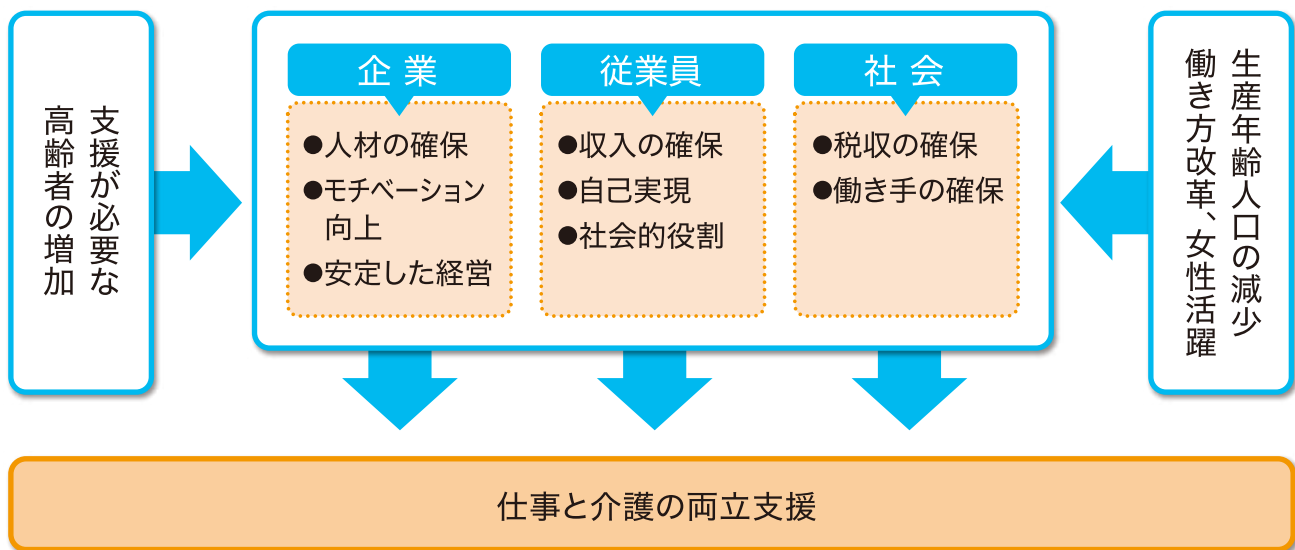
 愛知県

知っていますか？

# 仕事と介護の両立支援の背景

働き手の人口が減少することが見込まれる中、2025年には団塊世代が後期高齢者に達し、要支援・要介護認定を受ける人の割合が大幅に上昇すると想定されており、仕事と介護の両立は、企業経営にとって避けては通れない課題です。また、40～50歳代の男性正社員の約3割に介護・手助けが必要な親がいる状況で、多くの従業員にとって自分ごととなっています\*。両立ができずに離職した場合、企業、従業員、社会ともに大きな損失となります。

\*厚生労働省「仕事と介護の両立に関する実態調査のための調査研究」(H25.1調査)



## このパンフレットの読み方

介護はチームプレイです。規模の小さな会社だから取り組めない、そんなことはありません。介護関係事業者や行政等と連携することで、会社の規模の大小に関わらず、仕事と介護の両立環境を整えることができます。この事例集は、中小企業・中堅企業でも利用しやすいように、相談、気づかい、法定制度の活用、職場の雰囲気作りなど、どの企業でも活用できるという視点から作成しており、タイトルに目を通すだけでも仕事と介護の両立の全体像も把握できるように工夫をしています。ご関心のあるところからお読みください。

なお、愛知県では、企業の人事担当者向けに「仕事と介護の両立支援策導入マニュアル」(平成29年2月発行)\*を作成しています。両立の取組を考えるアイデア集、手軽な参考資料として、併せてお読みください。

\*愛知県労働福祉課webページの「参考資料等」からダウンロードできます。▶  
<http://www.pref.aichi.jp/rodofukushi/>



知っておこう！

# 両立支援のポイント

## 企業の方へ

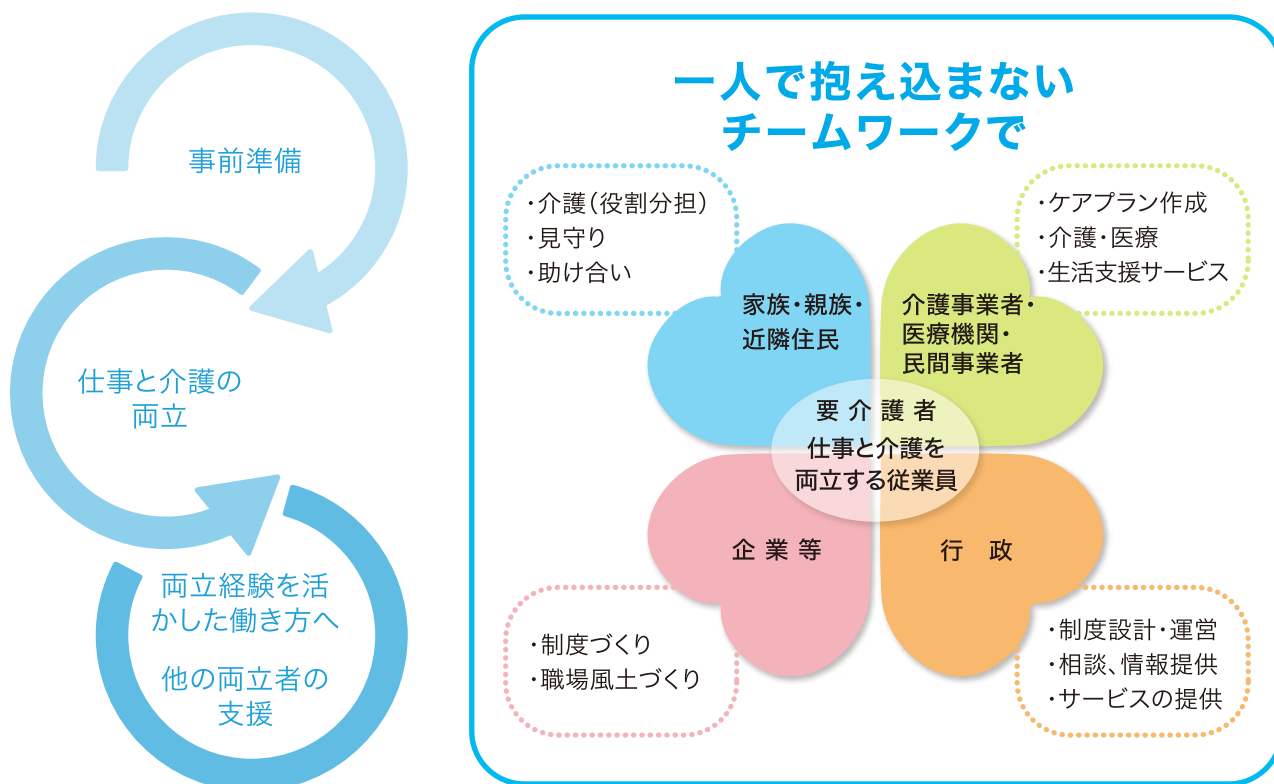
従業員の仕事と介護の両立を実現するためには、各企業の経営理念・方針に応じて制度をつくるだけでなく、制度を有効に活用できる職場風土づくりが必要です。



## 従業員の方へ

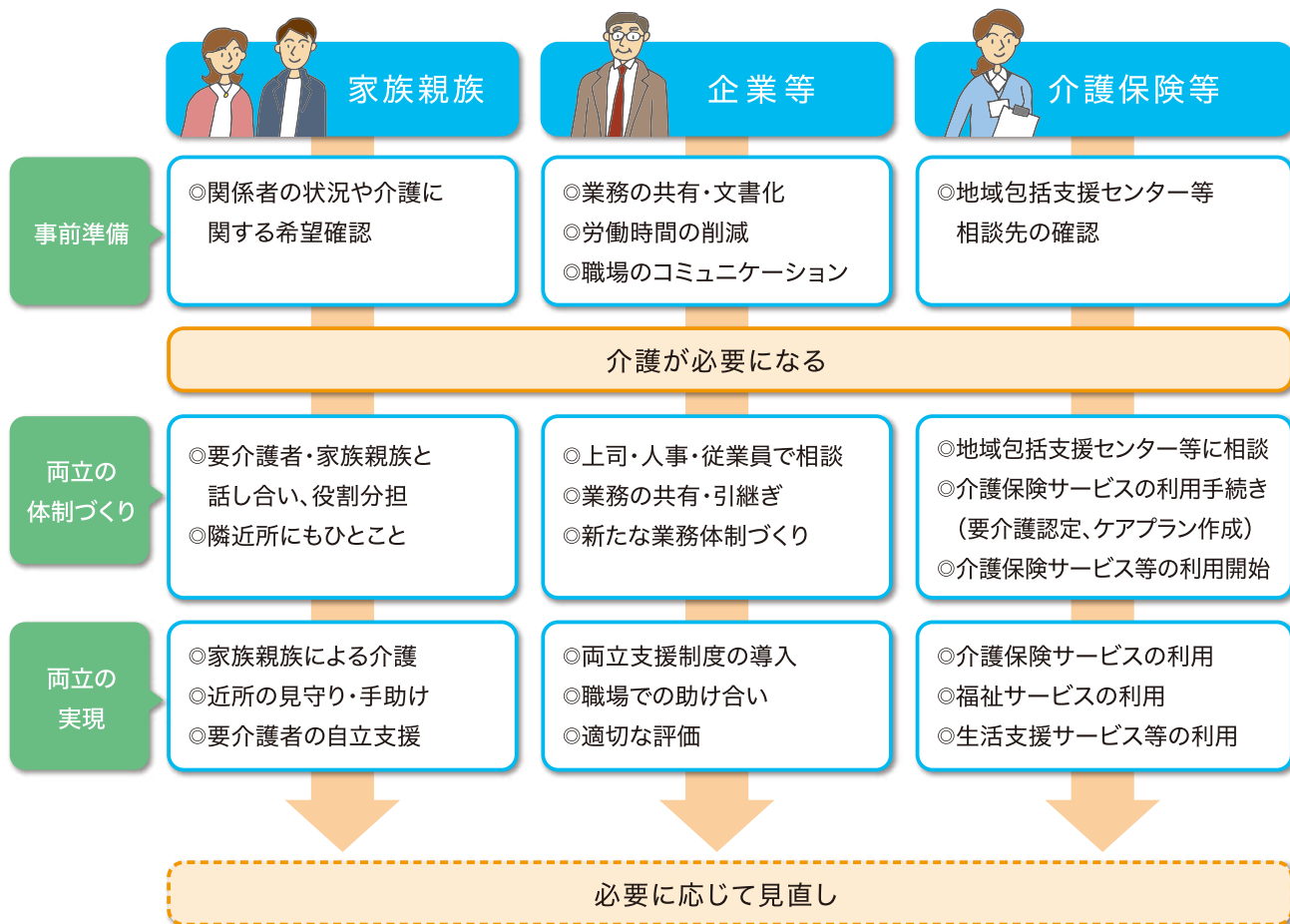
両立に取り組むには、家族・親族・近隣住民、介護事業者等、行政、企業（勤務先）等との連携による介護体制をつくっていく必要があります。まずは、地域包括支援センター\*など専門家に相談してください。

\*地域包括支援センターは、各市区町村に設置されています。詳細は要介護者がお住まいの市区町村福祉担当課にお尋ねいただくか、厚生労働省及び各都道府県が運営する「介護サービス情報公表システム」（裏表紙「リンク集」参照）から検索できます。



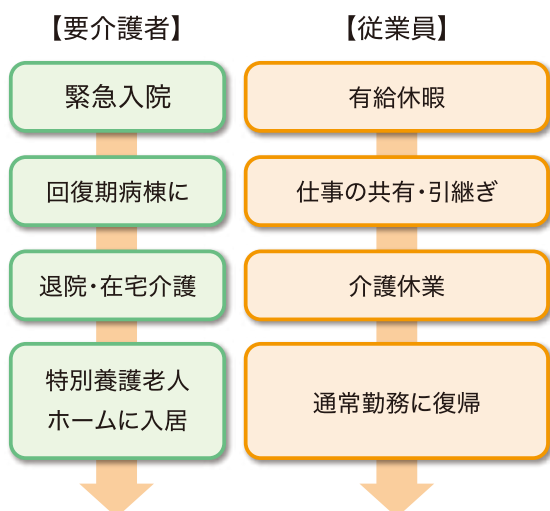
# 両立までの道のり

企業や両立する従業員は、協力して両立環境を構築する必要があります。構築にあたっては、家族親族・企業等・介護保険等の各資源において、「事前準備」「両立の体制づくり」「両立の実現」の3つの段階があります。

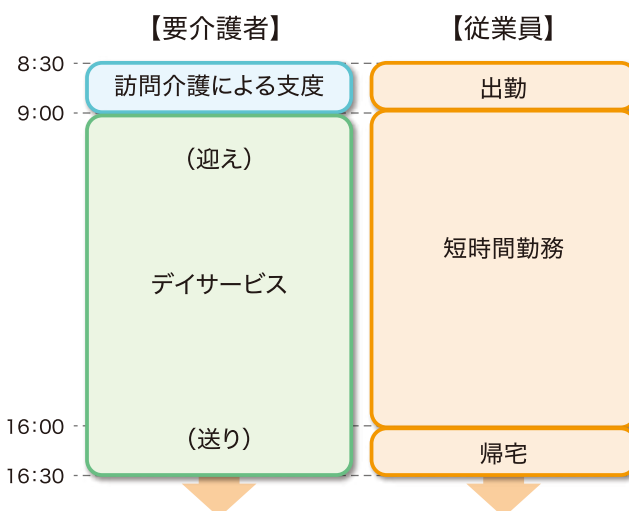


## 両立例

①入院後の生活を準備するために介護休業を利用



②在宅生活を支えるため短時間勤務



知っていますか？

# 主な両立支援のメニュー

## ● 育児・介護休業法に定められている制度

介護休業	対象家族1人につき合計93日(3回まで分割可)、雇用保険から賃金の67%の給付金を支給
介護休暇	年5日(対象家族2人以上の場合は10日)まで、半日単位の取得が可能
所定外労働の制限	事業の正常な運営に支障のある場合を除いて、所定労働時間を超える労働を免除
時間外労働の制限	事業の正常な運営に支障のある場合を除いて、1か月24時間、1年に150時間を超える時間外労働を免除
深夜業の制限	事業の正常な運営に支障のある場合を除いて、深夜労働(午後10時～午前5時)を免除
所定労働時間の短縮等	「短時間勤務」「フレックスタイム」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(時差出勤)、「従業員が利用する介護サービスの費用の助成等」のうち、いずれかを制度として実施(対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年間以上で2回以上の利用が可能)

※法定の要件(対象家族の範囲、期間等)を拡充して、独自に支援を手厚くすることができます。

## ● 法定制度と合わせて企業が活用できる取組例

毎月、通院に付き添う場合	有給休暇(半日単位、時間単位)の導入
週2日等、定期的に在宅で介護する場合	在宅勤務(パソコン等を利用して自宅等で勤務)の導入
その他、介護者を支える取組	業務マニュアルの作成や進捗状況の共有等を通じて、業務の複数人体制の構築 本人の希望に応じた配置や職種の転換、勤務地の配慮 声掛けや面談等を通じた職場内での雰囲気づくり

## ● 介護に関するサービス・支援例

自宅で受ける	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訪問介護 訪問介護員(ホームヘルパー)が利用者の居宅を訪問</li> <li>・訪問看護 看護師等が利用者の居宅を訪問</li> <li>・家事支援サービス 掃除・買い物など家事を支援</li> <li>・配食サービス 食事を自宅にお届け・安否確認</li> </ul>
施設などへ通う	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通所介護 デイサービスセンター等に通所</li> <li>・通所リハビリテーション 老人保健施設や医療機関でリハビリ</li> <li>・交流サロン 地域の高齢者などが定期的に交流する場</li> <li>・体操教室 地域の高齢者が集まり定期的に体操をする場</li> </ul>
短期間施設に泊まる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・短期入所生活介護(ショートステイ) 施設で入浴、排泄、食事などの介護などを提供</li> </ul>
施設などで生活をする	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護老人福祉施設 施設で入浴、排泄、食事などの介護などを提供</li> <li>・介護老人保健施設 施設で看護、介護、機能訓練などを提供</li> <li>・有料老人ホーム 高齢者の住まい、生活支援・安否確認などを提供</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安否確認 事業所サービス、ボランティア、近所の人などが無事かどうかを確認</li> </ul>

※サービス・支援例は利用者や事業者により多様です。ここに掲載するものは、その一例です。

※太字は、介護保険サービス



# 介護は誰にでも降りかかるもの

## 株式会社喜多村



所在地：愛知県東郷町  
業種：製造業  
従業員数：181人(H30.10)

### 両立者の状況（正社員、女性、40歳代）

- ・親の介護のため、昼頃にまとまった時間が必要
- ・昼休みと午前・午後の休憩時間を合わせて取得し、一時帰宅し介護を行った。



### 1 基本的な考え方・制度づくり

#### 始まりは有給休暇取得の推進から

もともとは、今から10年以上前に、当時の総務部長が従業員の有給休暇取得日数の少なさに問題意識を持ち、計画的な有給休暇取得の推進を始めました。これが働き方の変革を意識した取組の始まりです。

#### 短時間勤務は半日からOK

介護休業・介護休暇の制度は法定通り整備しています。**短時間勤務制度については、半日から認めており、週3日勤務も可能です。また、短時間勤務の利用回数に制限は設けていません。**

### 2 職場風土づくり

#### 「介護は誰にでも降りかかるもの」

介護は育児以上に「誰にでも降りかかる」可能性があり、**介護の支援制度を整えることは、より多くの従業員とその家族を助けることができると考えています。**従業員にもこの認識を持ってもらうことで、助け合う雰囲気を作られていくと思います。社長も介護経験があるので、理解があり、取組を進めやすい環境です。

#### 相談しやすい雰囲気づくり

日頃から、「何かあったら総務へ」と周知しているほか、介護に関する相談窓口や制度利用の流れを社内に掲示し、制度の浸透を図っています。

また、年に1回実施する事業発展計画発表会とその後の懇親会では、社長も従業員と一緒に楽しんでおり、会社全体としてアットホームな雰囲気があります。そのため、コミュニケーションが良く、従業員の困りごとを把握しやすい環境にあります。

### 3 両立環境の実現

#### 休憩時間を集約した柔軟な対応

家族の介護が必要な従業員の中には、終日もしくは半日単位の休暇までは必要がなく、少しの時間家に帰って世話ができれば、仕事が続けられる場合もあります。実際に当社では、従業員の要望により、**午前と午後に15分ずつある休憩を、昼休みと合わせて、1時間半の休憩時間として確保できるようにしました。**その時間を利用して帰宅し、必要なケアをして会社に戻るという形で両立を実現することができました。また、両立者の状況を朝礼等で共有し、同じ職場の従業員の理解を促しました。

#### 介護の形は人それぞれ

従業員の抱える介護の状況はケースバイケースです。そのため、**法定で定められた制度を確実に利用できるようにしたうえで、可能な範囲で個人の状況に合わせた柔軟な対応をすることが重要だ**と思います。



両立者の声

制度にない休憩時間の変則取得と一時帰宅を認めてもらえ、休業することなく必要な介護を行うことができ、経済的にも精神的にも助かりました。



#### 両立のポイント

- ◎「介護は誰にでも降りかかるもの」ということを定期的に発信することで従業員全員で共有
- ◎手厚く柔軟な短時間勤務制度の整備
- ◎個々の状況に合わせた柔軟な対応を一緒に考えていく



# 内緒にしないで、みんなが力を貸してくれる

## 医療法人深見十全会



所在地：西尾市  
業種：医療・福祉  
従業員数：150人(H31.1)

### 両立者の状況(正社員、女性、30歳代)

- ・親の介護(在宅)
- ・有給休暇・介護休暇の取得中に、介護保険や親族の支援等の両立環境を作り、短時間勤務を利用して職場復帰



## 1 基本的な考え方・制度づくり

### 柔軟な制度運用

「今の勤務時間では仕事が続けられない」という相談があれば、**法人本部は、当人とその部署のリーダーを交え、無理なく働き続けられる方法を一緒に考えていきます。**ご家庭の状況に合わせて、いつでも常勤・パート双方への**勤務変更が可能で**、さらに、パートの中でも社会保険の有無に関わらず、パートの勤務時間の変更ができます。

両立支援制度は、基本的に法定通りですが、介護休暇は有給で半日単位、また、有給休暇制度も半日単位で利用できます。

## 2 職場風土づくり

### 労働時間削減とコミュニケーション

勤務時間の制約がある両立者は他の従業員に迷惑がかかることを心配します。**業務の方法を見直し、労働時間を削減することは、仕事と介護の両立を支える基礎となります。**このため、仕事をてきぱきと行い、次の人に残さない、時間内にやりきることを徹底しています。

また、定期的に人事異動をするようにして法人内のコミュニケーションや組織の活性化を図っています。

## 3 両立環境の実現

### 職場で両立者の状況を共有

法人本部や職場の上長が相談窓口になっています。両立者は、自分の介護について職場の人たちに話さない傾向があります。しかし、法人本部からは両立者に、内緒にしないで、**自分の口から職場のメンバーに話すことを勧めています。**話せば、みんなが力を貸してくれます。言わないと、間違った情報が広がったり、なんであの人ばかり楽をしているなど周りの人に思われてしまいます。

### 両立支援制度の情報提供

制度が変わったときや制度利用者が出たときに、責任者会議で、両立支援制度の説明をしています。また、介護支援は個人ごとに全く異なるため相談があった都度、当人に詳しく情報提供を行っています。

### 両立への対応

突然、親の介護に直面した両立者は思いつめており、出勤できないので辞めたいとの申し出を受けたこともありました。その時は、「生活はどうするの。何かいい方法がないか一緒に考えよう」と励まし、ケアマネジャーへの相談を勧めました。

相談後、本人は有給休暇・介護休暇を取得し、介護保険や親族の支援など周りを固めて、15日勤務/月の短時間勤務を利用して職場に戻ってきました。



両立者の声

月15日勤務に変えていただきました。家での時間も作れており、仕事と介護の両立ができて助かっています。今まで通り変わらず過ごせていることに感謝です。



### 両立のポイント

- ◎法人本部と相談し、ケアマネジャーを交えて、いろいろな可能性を検討
- ◎職場内で共有することで、お互いさまの風土を醸成



## 社長と話し合っ、その人にあった働き方を

### 有限会社佐野花火店



所在地：岡崎市  
業種：卸売業、小売業  
従業員数：16人(H30.10)

#### 両立者の状況(パートタイム、女性、60歳代)

- ・夫の介護のため、当初は有給休暇で対応
- ・自身の定年を契機に半日勤務に転換



### 1 基本的な考え方・制度づくり

#### 30年以上前から両立支援

先代社長の時(30年以上前)から、仕事と家庭の両立に取り組んでいます。当時は景気が良く人材確保という意味合いもありましたが、子どもが生まれたばかりでも、子ども(乳児)を会社に連れてきて、時折授乳をしながら働いている人もいました。子どもの機嫌が悪くて泣き続けていれば今日は家に帰ってもいいよなど、柔軟に対応してきました。

#### 女性の活躍推進宣言

最近、働き方改革、女性活躍推進といわれるようになって、当社もこれまでの取組を文書化し、平成26年に愛知県ファミリー・フレンドリー企業に登録しました。平成28年には「子どもを育てながら又、介護しながらでも働ける職場づくり」を掲げ、女性の活躍推進宣言を行いました。

両立支援制度については、法定と同様です。

### 2 職場風土づくり

#### 社長と話し合い

社長とは何でも話せる雰囲気があるので、年2回ある社長面談の際に、従業員の仕事と家庭との両立等について確認をしています。従業員からは、仕事と子育て、仕事と介護、夫の海外出張などいろいろな相談があり、従業員と一緒に、その人にあった働き方を考えています。

介護になりそうだという相談を受けたこともあります。

### 3 両立環境の実現

#### 周りの従業員からのフォロー

業務の状況はみんなでも共有をしているため、誰かが急に休んでも周りの人がフォローできています。

#### 両立への支援

両立者が、夫の介護が必要になったときは、とりあえず有給休暇を取得しました。そうしているうちに定年を迎え、その後の再雇用では、本人の希望もあり、フルタイム勤務から13-17時のパートタイム勤務(1年ごとに契約更新)に転換して両立を図っていくこととしました。しかし、急に病院から呼び出しが来ることもあり、予定が立たないから辞めさせてほしいという申し出をされたこともありました。

長年働いている方で、体力的につらいのなら仕方ないのですが、家にいて、いつまで続くかわからない介護がすべてになると辛くなるのではと思い、「気晴らしでもいいから仕事に来てはいかが」と継続して働くことを提案し、現在も勤務をしてもらっています。



介護休業  
利用者の声

最初は仕事と介護の両立ができたか心配で仕事を続けることを迷いましたが、急なお休みなどにも柔軟な対応をしていただき、今では続けられてホッとしています。



#### 両立のポイント

- ◎仕事と家庭の両立を社長が支援
- ◎両立者と話しあいながら柔軟な勤務時間を提案





# 多能工化によるバックアップ体制で介護休業に対応

## 白藤工業株式会社



所在地：名古屋市中川区  
業種：製造業  
従業員数：38人(H30.10)

### 両立者の状況(嘱託社員、女性、60歳代)

- ・夫の介護のため、介護休業を取得(1か月)
- ・看取りをした後に、職場復帰

## 1 基本的な考え方

### 創業時より、女性が輝く環境づくりを

当社は70年前の創業時より、女性社員が多数を占めています。女性にやさしく、女性が輝く環境を作ること、すべての社員が働きやすい環境を作ることの基礎となります。

### 多能工化と助け合い

関係会社の方針から、4年ほど前から社員の多能工化に取り組んでいます。応援気分では品質低下を招いてしまいますので、主担当でなくても各作業に責任感やプロ意識を持ってもらいました。その結果、グループ会社の中で品質管理優良賞をいただくとともに、欠勤者や休業者が出て誰かが代わりを務められるようになりました。また、業務改善、防災対策、個人のスキルアップなど様々な面で効果があり、企業経営の基礎となっています。

結局のところ、この活動は「業務をお互い助け合う」という部分に直結していったと思います。多能工が会社の風土のようになることで、「業務をお互い助け合うことも当たり前」になっていき、例えば、介護休業で長期に会社を休んで出勤するのが「不安」といった気持ちが、「安心」というような方向に変わっていけばと思います。

## 2 職場風土づくり

### 両立者把握のための仕組みづくり

介護に限らず、リーダーが日頃からのコミュニケーションの中で、困っている従業員の状況を把握できると、休業中や休暇取得時の対応を円滑に行うことができます。



なお、相談については社内掲示物に、「法令やルールの遵守に関わる問題やメンタル面での心配事について、誰でも相談でき、相談内容の秘密が守られること、相談したことで不利益な扱いを受けないこと」を明記しています。

### 社員への制度情報の提供

就業規則上に介護休業制度等を位置づけ、朝礼や全体会議で周知しています。

### 評価

配置転換や作業の交代で、両立者の周囲の社員に負担が生じます。その負担は、賞与等で評価しています。

## 3 両立環境の実現

### 両立への対応

両立者の介護の状況については、以前からある程度把握していましたが、介護休業の申し出は1週間前でした。介護休業取得者は社内で初めてでしたが、多能工化で業務のバックアップ体制が作られていて、その対応ができました。まわりの社員も両立者の状況を理解しており、心の準備はできていたと思います。そういう気遣いのできる職場であるため、休業からの復帰も非常に自然にできていました。



### 両立のポイント

- ◎多能工化によるバックアップ体制の確立
- ◎リーダーを起点とした両立者の状況の把握と共有



# コミュニケーションをベースとした雰囲気づくり

## レンテック大敬株式会社



所在地：豊橋市  
業種：サービス業  
従業員数：360人(H30.10)

### 両立者の状況(正社員、男性、40歳代)

- ・親の定期的な通院の介助
- ・勤務時間の変更(1時間前倒し)と、公休日の配慮により、両立が可能に

## 1 基本的な考え方

### 健康経営の推進

当社は、従業員が長く働き続けることのできる環境を整備するため、健康経営を推進しています。実際に経済産業省より、健康経営を実践する企業である「健康経営優良法人ホワイト500」に認定されており、この考え方のもと、介護の支援にも取り組んでいます。

### 介護は表に出にくい

介護はなかなか表に出てきづらいうえ、育児等と異なり終わりの見えないものです。そのため、**介護の事情を表に出せるような環境(話せる雰囲気、会社の風土)を、管理部門が積極的に作っていかねばならない**と考えています。

## 2 職場風土づくり

### 日頃からのコミュニケーションが重要

介護の支援には、会社が従業員の介護の事情を把握し、一人で抱え込ませないようにすることが重要です。そのため、**日頃から上司・部下・同僚が顔を合わせてコミュニケーションができる機会を作っています**。具体的には、定期的にレクリエーションを実施したり、会議には部署の違う者同士で集合して行ったりします。これらの機会の中で、**管理部門と現場の従業員が交流を持ち、いざという時に相談しやすい雰囲気づくり**をしています。

### コミュニケーションが生まれる環境

現在の本社ビルには、カフェスペースやカジュアルなミーティングスペースを設けています。こういった環境を整えることも従業員同士の密なコミュニケーションにつながるのではないかと考えています。

### 仕事と介護の両立セミナーを開催

外部の会社に依頼し、社内の管理職(50名ほど)を対象



にした、仕事と介護の両立セミナーを実施しました。セミナーを通して、「**介護休業は、介護をするための休業ではなく、介護保険や各種行政サービス等の利用準備など、介護の体制づくりの期間**」であることも学びました。受講後のアンケートでは9割が概ね満足していると回答しました。

## 3 両立環境の実現

### 両立への対応

両立者からは採用の段階で介護の相談を受けました。実際には、親の通院介助の必要があるとのことでしたので、**通常の定時(8:00~17:30)を7:00~16:30に1時間前倒ししたり、公休日(日曜日+1日)の曜日設定を配慮**することで、**通院介助を含め介護を続けることができるようになり、仕事との両立が実現**しています。



両立者の声

親の日常生活支援が必要な状態ですが、勤務シフトに融通が利くので仕事への影響を最小限にでき、同僚の理解もあるので助かっています。



### 両立のポイント

- ◎日頃から従業員・管理部門がコミュニケーションを取ることができる環境づくり
- ◎セミナー開催で管理職への啓発
- ◎個別の状況に合わせた柔軟な対応(就業時間のスライド)



## 制度と雰囲気づくりの両輪で支援

### 株式会社東郷製作所



所在地：愛知県東郷町  
業種：製造業  
従業員数：810人(H30.10)

#### 両立者の状況(正社員、男性、20歳代)

- ・妻の介護のため、介護休業を取得(2回を各1か月)
- ・家族の協力を得て、復職後は通常勤務



### 1 制度づくり

#### 両立を支える制度

介護休業取得可能日数は124日で、法定の93日を上回る日数を取得できます。もともと、就業規則上で休職とみなされるまでの3か月間は、出勤日数が0日であっても月給が100%支払われることになっています。介護は従業員個人の責任ではないため、ほかの休職よりも賞与での減額率が低くなっています。短時間勤務制度は、6～7時間の勤務時間を、8時から17時の間で、自由に決定してもらおう形をとっており、比較的柔軟な時間設定が可能です。

### 2 職場風土づくり

#### 「人を大切に」の風土

特別な支援制度等はありませんが、「人を大切に」という社長の理念があり、社内には「人を大切にする風土」があります。社長と社員が食事をする機会・イベントがあるほか、昔の名残で「社内成人式」を現在でも行っています。このような機会の積み重ねが、社員同士が助け合う社風につながり、介護休業等を利用しやすい雰囲気ができているのではないのでしょうか。実際に介護に直面した社員が急遽帰宅しなければならなくなった際には、周囲が状況を理解し、業務分担等の柔軟な対応を行いました。

#### 労働時間削減の取組

近年では、全社的に労働時間の短縮に取り組んでいます。有給休暇取得は平均14.7日/年であり、これは従業員が自発的に取得した実績です。また、毎月定時退社の推奨日を設けています。全社平均だと、実際に約8割の従業員が定時で退社しています。

### 3 両立環境の実現

#### 介護者の把握

当社では、上司や人事課への相談や日頃からのコミュニケーションの中で状況を把握しています。現在、把握している範囲で、10名弱の従業員が家族の介護に関わっています。親や配偶者の介護など個々が抱える状況は多様です。これまでの介護休業・休暇の利用実績は2名であり、制度利用者は多くはない状況です。一方で、制度とは別の配慮で対応しているケースがあります。

#### 個別相談と柔軟な対応

人事課では、介護に関する相談を受けた際、休業や保険を利用した場合に、どのくらいの収入が見込めるのかを必要に応じてシミュレーションしています。相談に来る従業員の不安要素として、金銭面は大きいものです。また、自己申告制度があり、配置転換や働き方の相談ができ、可能な限り希望に沿うようにしています。



介護休業  
利用者の声

急な申請にも関わらず配慮して頂けたおかげで家族を守ることができて本当に感謝しております。



#### 両立のポイント

- ◎介護休業制度の充実、柔軟な短時間勤務制度
- ◎日頃のコミュニケーションで、相談しやすい&制度を利用しやすい雰囲気づくり
- ◎「人を大切にする」という理念に基づき、状況に応じた柔軟な対応を実施



# 従業員自身が両立に向けて考え、行動できる仕組みづくり

## トヨタファイナンス株式会社



所在地：名古屋市西区  
業種：金融・保険業  
従業員数：2,074人(H31.1)

### 両立者の状況

- ・介護休業 10人(20～50歳代 男性5人、女性5人)
- ・短時間勤務 1人

### 1 基本的な考え方

#### 人材マネジメント基本方針「人を大切にする」

平成22年から人材マネジメント基本方針「人を大切にする」を掲げています。その実現の一環として、仕事と介護の両立支援に取り組んでいます。

#### 従業員自身が両立に向けて考え行動する

当社では「自分のキャリアは自分でつくる」ことを大切にしています。早いうちから、従業員が介護や育児との両立について自ら考え行動できるよう、支援や環境づくりに取り組んでいます。

### 2 制度づくり・職場風土づくり

#### 介護や育児など時間制約のある従業員の増加を想定

両立支援制度を利用する従業員が在籍する職場について、要員に関する基本的な考え方を定め、代替派遣申請のルールを策定しました。その他にも次期担当者の早期育成、ペア体制での業務分担などに取り組んでいます。

#### 短時間勤務制度

短時間勤務については、①6～7時間45分の中で15分刻みで短縮する方法 ②月間の上限時間枠内(例えば140時間)でフレックス勤務をする方法 この2種類から選択できます。1か月ごとに変更することができ、介護の状況や仕事の繁閑に合わせ柔軟に働き方の選択ができます。また、平成30年12月より全社員が在宅勤務可能です。

#### 介護Cafe

終業後や昼休みに任意参加で、介護について話し合う介護Cafeを開催しています。意見交換では「実は私も介護をしている親がいます」「初めて社内ですすが」など、従業員同士が思いを共有する場となっています。平成30年度は、業務と同様に重要なものと位置づけ、業務時間内に開催しています。



### 家族とケアマネジャーの情報共有シート

家族、ケアマネジャー、職場など様々な連携を図るため情報共有シートを作成しました。会社の両立支援制度を確認でき、要介護者や従業員の現状とこれからの希望を一覧化し整理できます。

### 職場での話し合い

職場の求めに応じ、人事担当者が両立支援について説明する出前両立支援勉強会を全員参加で実施しています。勉強会へ参加し話し合い、多様性を認め合う意味、職場全体で助け合うことの大切さに気づき、人事主導でない両立活動の職場自走へつながっています。

### 3 両立環境の実現

#### 両立支援制度は仕事を続けるためのもの

介護に直面した従業員は、介護休業を取得すると戻ってこれないのではないか、評価が下がるのではないかと不安を抱えています。取得を迷う従業員には「介護休業は仕事と介護を両立するための準備期間です。安心してお休みし、戻ってきてください」と伝えています。



#### 両立者の声

職場のメンバーへ介護していることを告知。周囲の協力を得ることができて、安心して仕事に打ち込めるようになりました。



#### 両立のポイント

- ◎「人を大切にする」基本方針の実現
- ◎従業員の主体的な取組を、制度・職場風土で支援



# テレワークの導入にむけて、まずはトライアル(試行)から

## 株式会社NTTデータ東海



所在地：名古屋市中区  
業種：情報通信業  
従業員数：392人(H30.10)

### 両立者の状況

- ・Aさん：親の入院により、テレワークを一時的に利用
- ・Bさん：短時間勤務(6時間)の利用

## 1 制度づくり

### 両立を支える制度

介護休暇の取得条件は、基本的に法定と同様です。また、年次有給休暇制度は時間単位・半日単位の取得が可能です。

### テレワーク

テレワークは、平成25年にトライアル(試行)を実施し、平成26年に育児・介護実施者を対象に導入しました。職種・役職で課題が異なるので、トライアルでは様々な従業員に参加を呼び掛け、管理職、営業職、開発職など幅広い職種の従業員が参加し、仕事のやり方の見直しを考えてもらいました。

導入前に、「社員の管理」や「セキュリティ確保」等様々な課題が挙がりましたが、トライアルの実施を通して、運用の中で解消していきました。例えば、プロジェクト単位でテレワークの実施可否の判断基準について定義したり、個室での実施を必須とする等のルールを整備しました。

また、月8回を上限として、1日単位の利用を前提としています。残業は原則禁止です。前日までに事前申請が必要で、始終業時にメールで上司と人事総務担当に連絡することにしています。

なお、介護に限らず、働き方変革のためのテレワーク導入には、システム導入・維持・更新等の一定の費用がかかり、課題はありますが、全社員導入に向けて検討を継続している所です。

## 2 職場風土づくり

### 働き方改革の取組

多様な働き方を可能とするために、働き方改革の一環として、総労働時間の縮減を掲げています。

毎月の取組として、一定の時間外労働を実施した社員及び上長に対してアラートメール配信による注意喚起を



行ったり、経営層に対する情報提供を行っています。また、事業部長クラスから、該当社員に対する改善取組状況について回答を求めています。

**総労働時間の縮減は、チームレベルでは限界があるため、人の配置や協働者の増員等の承認権限を持つ経営層も一体となった取組が必要**であると考えます。

結果として両立しやすい職場作りに起因しているものと考えます。

## 3 両立環境の実現

### 人事が両立者や上長の相談相手

両立支援制度の利用対象者と仕事をしたことのない上長もいますので、取得前に上長に制度の説明を実施しています。また、両立者との面談時に上長にも声をかけて、コミュニケーションをとることに留意しています。

### 評価

勤務形態にかかわらず、仕事のパフォーマンスに応じて評価をするようにしています。短時間勤務者は限られた時間の中で業務を行うため、時間意識が高い傾向があると認識しています。



### 両立のポイント

- ◎試行を経て現場に理解されるテレワーク制度を導入
- ◎人事が両立者と上長の間を取り持つ
- ◎労働時間の縮減は経営層も一体となった取組



# 介護の状態に合わせて働き方を相談

## マイコミュニケーション株式会社



所在地：名古屋市市中村区  
業種：金融・保険業  
従業員数：331人(H31.1)

### 両立者の状況(正社員→FPC社員、50歳代)

- ・親の介護のため、介護休業を取得(1か月)
- ・休業後はFPC(ファイナンシャル・プランニング・コンサルタント)社員となり、仕事と介護の両立を実現

### 1 基本的な考え方

#### トップの経営方針

「親の介護の為に働けない。」従業員がそうなった場合に、会社としてできる限りの支援をするのは、当たり前のこと。一人の女性として、母親として、自身もたくさんの方の困難と向き合い会社を運営してきた社長はそう考えています。

### 2 制度づくり

#### 支援制度

一言で介護と言っても、状態は様々です。当社では主に「三段階」の支援を用意しています。①まず介護に直面した方には、法定どおりの介護休暇(無給)の取得が可能です。②次に、それまでのように「フルタイム」での就業は難しいという方には、「時短制度」で介護との両立を図ってまいります。③そして、定時の勤務が難しくかったり、週に数日しか働けないといった方は、FPC制度を選択することも可能です。

FPC制度は、通常の店舗勤務と異なり、顧客宅への訪問のみとなるため、仕事の量も、時間も、休日も、個人の裁量で調整できます。1日に午前2時間、午後2時間などと、かなり柔軟に働くことができます。店舗運営が主体の当社において、店舗勤務が無しというワークスタイルの実施は、非常に難しい決断ではありましたが、今後もこういったニーズは増えていくという考えから導入しました。



### 3 職場風土づくり・両立環境の実現

#### お互いさまで支え合う風土

これらの支援制度は、「介護」に限ったことではありません。「出産」、「育児」、「病気」など、これまで通り働けなくなった場合についても、同様の支援が受けられます。当社のいずれの支援制度を使っても、以前の仕事や役職に戻れるのか分からないという不安を抱くことなく、安心して職場に復帰することができることがポイントです。そして、いつかは自分も支えられるという認識のもと、お互いが支え合うという風土が定着しています。

#### 社員への情報提供

法令順守や就労環境に関する簡潔なメッセージを、毎日、全従業員にeメールで送っており、例えば「両親の介護の悩みは1人で悩まずに相談。誰にも訪れる可能性があります。まずは上司や人材開発部に相談してください」としています。



#### 介護休業 利用者の声

今回、介護をするに当たり、いつまで続くか分からない状況で、仕事のことや介護にかかる費用が、大きな心配事でありました。しかし、介護休業制度の利用やワークスタイルの変更ができるおかげで、心配事がかなり軽減されましたし、実際に助かりました。



#### 両立のポイント

- ◎3段階の支援を用意
- ◎情報提供により制度が社員に浸透し、他社員の制度利用に対する壁が無い

## 両立者のケース



### 昼食は家で様子を見ながら(製造業、50歳代男性、管理職)

日中に自宅療養中の妻の様子を見に行くため、お昼休憩(1時間)に一度帰宅しています。その時間で妻と一緒に昼食を取り、会話を通して妻の様子を確認できると、急な体調変化等への対応が可能となっています。会社に戻る時間が少し遅れてしまうこともありますが、柔軟に対応していただいております。



### 介護休業後に短時間勤務で職場復帰(医療・福祉、50歳代女性、介護職)

同居の父が病気となり、できるだけ家にいて、父から目を離す時間を少なくしたいと思い、職場に退職を申し出ました。施設長からは、「介護休業を取得して、一旦落ち着いて状況を見極めてから、退職を判断してはどうか」と提案をいただき、介護休業を3か月間、取得しました。

休業期間中に、職場の人やケアマネジャーと、退職をせずに両立させていくための働き方等を相談した結果、正社員から夜勤・遅番のない嘱託社員に転換をしたことに加え、1日の勤務時間を7時間(8時間から1時間短縮)とする短時間勤務を利用して仕事と介護の両立を図っています。



### みんなで話しあって介護を役割分担(金融・保険業、50歳代女性、管理職)

親の介護が必要となり、早い段階から家族みんなで話し合い、役割分担をしました。平日はデイケアサービスに通所したり、ヘルパーさんに訪問していただき、身の回りの家事を依頼。私の役割は週末の土日のどちらかに帰省をして話し相手や、デイケアサービスの連絡ノートから健康状態、介護状態を確認しています。介護を担う自分の状況は、職場内でオープンにしていることもあり、急な休暇取得に対しても配慮していただいています。

介護は一人で抱え込むと、辛くなることも多いので、みんなで話し合って役割分担を決めること、介護に向けてスケジュールを組み、しっかりと共有していくことが重要であることを実感しています。



### 週2日の在宅勤務(情報サービス業、40歳代男性、システムエンジニア)

妻の介護をしています。職場に相談したところ、週4日の在宅勤務、週1日の出社を打診されましたが、仕事で客先に出向くことも多いため、週2日の在宅勤務、週3日の出社にしろ、仕事と介護の両立に取り組んでいます。自分の状況を職場の同僚にも理解してもらっており、感謝しています。

妻は精神障害のため、他人に面倒を見てもらう介護サービスには不安があります。現在、週3日の出社時は妻の母に面倒を見てもらっています。母も高齢であるため、今後、在宅勤務の日数を増やすことも考えています。

## 参考情報（各種相談窓口・リンク集）

### 相談窓口

#### 従業員向け・企業向け 介護について、いろいろ相談したい

- 介護保険や福祉に関する相談窓口について  
・各市（名古屋市は区役所）町村の福祉担当課、地域包括支援センター
- 認知症の相談について（認知症介護について気軽に相談できる電話窓口です）  
・公益社団法人 認知症の人と家族の会 愛知県支部 TEL 0562-31-1911

#### 企業向け 両立支援に向けた職場環境づくりのため、就業規則等を整備したい

- 愛知県ワーク・ライフ・バランス普及コンサルタント  
・愛知県ファミリー・フレンドリー企業\*や従業員数300人以下の県内企業の方を対象に、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくりのための就業規則の整備等を、コンサルタント（社会保険労務士に委嘱）に無料で相談できます。  
愛知県 産業労働部 労政局 労働福祉課（仕事と生活の調和推進グループ）TEL 052-961-2111（代表）  
\*愛知県ファミリー・フレンドリー企業について：<https://famifure.pref.aichi.jp/>（ファミフレネットあいち）
- 総合労務相談  
・労務管理・労働保険・社会保険に関する無料相談を行っています。  
愛知県社会保険労務士会 TEL 052-889-2800

### リンク集

■ 企業向け ■ 従業員向け

#### 基本的な理解

##### ■ ■ 仕事と介護の両立全般、育児・介護休業法について

厚生労働省：[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/index.html)

##### ■ ■ 介護保険の制度について

厚生労働省：[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/gaiyo/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html)

愛知県 健康福祉部 高齢福祉課：<http://www.pref.aichi.jp/korei/kaigo/index.html>

##### ■ ■ 仕事と介護の両立支援等ワーク・ライフ・バランスに関する愛知県の取組について

愛知県 産業労働部 労政局 労働福祉課：<http://www.pref.aichi.jp/rodofukushi/>

#### 具体的な推進

##### ■ ■ 介護事業所・地域包括支援センターの検索（介護サービス情報公表システム）

厚生労働省：<http://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/23/index.php>

##### ■ ■ 企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル、仕事と介護 両立のポイント・事例

厚生労働省：[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html)

##### ■ 企業の仕事と家庭の両立支援について（一般事業主行動計画、両立診断、企業事例等）

両立支援のひろば：<http://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

#### 助成支援制度

##### ■ 両立支援等助成金について

厚生労働省：[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)

発行：愛知県 産業労働部 労政局 労働福祉課

〒460-8501 名古屋市中区三の丸三丁目1番2号 TEL 052-961-2111（代表）

平成31年2月