

働き続けるための 介護支援ブック

仕事と介護の両立に向けて



香川県商工労働部労働政策課

〒760-8570 香川県高松市番町四丁目1番10号

TEL:087-832-3370 FAX:087-806-0211

<http://www.pref.kagawa.lg.jp/rosei/>

かがやくけん、かがわけん。

香川県

はじめに

香川県では、少子高齢化の一層の進行に伴い人口が減少し、年齢区分別では、老年人口が増加を続ける中、生産年齢人口が減少しています。

高齢者の増加とともに介護保険制度上の要支援・要介護認定者数は増加しており、今後、団塊の世代が70歳台に突入することに伴い、その傾向は続くことが見込まれます。

介護は、育児と異なり、いつ始まるか分からず、介護を行う期間や方策も多様であることから、仕事と介護の両立が困難となることも考えられます。

しかしながら、介護を理由とした離職は、働く人にとっては経済的な基盤を失うことになり、企業にとっては経験を積んだ貴重な人材を失うこととなります。

そこで、働く人と企業の双方が仕事と介護の両立に向けて歩み出すきっかけにさせていただけるよう、ハンドブックを作成しました。ご活用いただければ幸いです。

香川県商工労働部労働政策課

目次

1	「仕事と介護の両立」のポイント	2P
2	育児・介護休業法の概要	4P
3	両立支援のためのQ&A	6P
4	両立支援制度活用事例	16P
5	企業のPRにつながる 制度の紹介	20P
6	相談窓口一覧	22P

※このハンドブックでは、名称の長い法律を略称で記載しています。
「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」→「育児・介護休業法」

1 「仕事と介護の両立」のポイント

働く人が、仕事を辞めずに介護を続けるためには、まず自分が働いている労働条件や職場環境を正しく把握し、さらに要介護者のことを知っておく必要があります。

そして、自分が働いている会社が、仕事と生活の調和についてどのように考え、制度や仕組みを作っているか、どこに相談すればよいのかなどの情報を知っていると、困ったときに役立ちます。

また、普段から**「仕事も介護もチームで取り組む」**という意識づくりに努めるとともに、業務の見える化やマニュアル化等により、業務の引継ぎが容易に行える環境を職場全体でつくっていくことが重要です。

実際に介護を行うようになれば、ひとりで抱え込まず、会社や地域の協力を得ながら、仕事も介護も大切にし、さらに自身のプライベートも充実させましょう。

そして、何よりも大切なのは自身の健康です。会社の休暇制度を利用するなどして、心身ともにリフレッシュを図りましょう。



企業は、仕事と介護を両立することができる職場環境をつくるため、ワーク・ライフ・バランスについて企業全体で理解を深めるとともに、制度を利用しやすい職場づくりを進めましょう。

そのためには、従業員の**「介護前」**、**「介護中」**のそれぞれの段階に応じた支援が必要です。

介護はいつ始まるか分かりません。その時に慌てることのないよう「介護前」から従業員への意識啓発を行いましょう。

また、従業員の「介護中」には、その従業員の仕事を部下や同僚が引き受けることとなります。そのときに業務の引継ぎがスムーズに行えるように、日頃から業務の見える化や知識の共有を行うなど、業務の効率化を図ることが重要です。

このように、仕事と介護を両立できる職場づくりをするために、業務の見直しや効率化を図ることで、生産性が向上し、さらなる企業の成長につながります。



2 育児・介護休業法の概要

1 介護休業

(第11条～第15条)

労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して**93日(限度)**まで介護休業を取得することができます。



2 介護休暇

(第16条の5、第16条の6)

労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人である場合は、**年5日**、2人以上の場合は**年10日**を限度として、介護休暇を取得することができます。



3 時間外労働(残業)の制限

(第17条、第18条)

事業主は、家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1か月**24時間**、1年**150時間**を超える時間外労働をさせてはなりません。



4 深夜業の制限

(第19条、第20条)

事業主は、家族の介護を行う労働者が請求した場合には、**深夜(午後10時から午前5時まで)**において労働させてはなりません。

5 勤務時間の短縮などの措置

(第23条、第24条)

就業しつつ対象家族の介護を容易にするために、次のような措置があります。

- ① **短時間勤務制度**
- ② **フレックスタイム制度**
- ③ **時差出勤制度**
- ④ **介護費用の援助**



6 不利益取扱いの禁止

(第10条、第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2)

事業主は、介護休業等の申し出をしたこと又は取得をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

3 両立支援のための Q & A

1 働く皆さまへ

Q 介護休業の制度について教えてください。

A 期間

対象家族が要介護状態になるごとに1回、通算**93日**の範囲内で本人が申し出た期間です。

対象者

要介護状態の対象家族を介護する働く人
パートやアルバイトの場合も、期間の定めのない労働契約で働いている人は対象となります。

※次の方は対象外となります。

- ・日々雇用されている人
- ・期間を定めて雇用されており一定の条件に当てはまる人
- ・労使協定で対象外となっている人

対象家族

- ・配偶者、父母、子、配偶者の父母(事実婚、養子、養親含む)
- ・祖父母、兄弟姉妹、孫(同居かつ扶養していることが要件)

賃金

介護休業中、賃金は必ずしも保証されませんが、一定の条件を満たせば、雇用保険から、休みに入る前の賃金の4割相当の給付を受けることができます。

Q 家族の介護をしながら仕事を続けるために、介護保険を利用することはできますか。

A 介護保険は高齢者やその家族が安心して暮らせるために、必要なサービスを受けるためのしくみです。介護が必要な人の状態に応じて、様々な**介護保険のサービス**を利用することができます。

介護保険のサービスを利用するには、介護や支援がどのくらい必要か、認定を受ける必要があります。認定結果が、要介護・要支援に該当した方には、介護支援専門員(ケアマネジャー)が、どんな援助があればその人らしい暮らしができるか、ひとりひとりの状況に応じて、利用者本人、家族と相談の上、ケアプランを作成し、必要な介護サービスを提供します。

介護サービス利用料のうち、本人負担は原則1割^(※)です。残りは介護保険給付費で賄われます。

なお、介護保険のサービス以外にも、高齢者の暮らしを支える行政事業や民間サービスもあります。介護や高齢者の暮らし全般についてのご相談は、お住まいの市町の介護保険担当課または地域包括支援センター(P22, 23参照)にお問い合わせください。

※平成27年8月以降、一定以上の所得がある方の自己負担は2割となります。



Q 私は、親の介護をしながら管理職として働いています。自分が休むと仕事の流れが滞ってしまわないか不安です。

A 管理職は、部下から必要な報告を受け、必要な判断及び指示を行うことが業務であり、長時間職場にいないわけにはありません。

介護のために休暇を取得する場合のほか、出張や体調不良などにより、数日不在にするときにも対応できるように、日頃から情報を共有し、引き継げる仕事は部下に申し送りする体制を整えておく必要があります。

また、午前または昼間の数時間のみ出勤し、その時間内に必要な指示を行うといった「**短時間勤務**」や「**短日数勤務**」、部下からの報告や相談を自宅にてメールで受信し、必要な指示を送信するといったインターネット等を活用した「**在宅勤務(テレワーク)**」のような働き方も考えられます。

管理職がこうした働き方を取る場合には、部下は限られた時間内に上司の決裁を受けることになるため、簡潔で分かりやすい説明資料となるよう工夫したり、簡単な判断は自分で考えて行動するなど、部下の育成や「**柔軟かつ強い組織づくり**」にもつながると考えられます。



Q 午前中に親を病院に連れて行く日は、午後からは出社できますが、1日の年次有給休暇を取得しています。半日だけ年次有給休暇を取得することはできますか。

A 年次有給休暇は1日単位で取得することが原則ですが、自身が希望し、会社が同意すれば、労使協定が結ばれていなくても、1日単位取得の阻害とならない範囲で、**半日単位**で取得することが可能です。なお、1日の労働時間の途中に、半日の年次有給休暇を入れる扱いは、本来の1日単位取得の阻害要因となります。まずは、上司や人事労務担当者に相談してみましょう。

また、年次有給休暇を取得することができる日数や条件など、詳細は会社の就業規則に定められています。(従業員10人以上の事業場には就業規則の作成及び所轄の労働基準監督署への届出が義務付けられています。)

独自の休暇制度を設けている場合もありますが、労働基準法を下回る定めはできませんので、会社の就業規則を確認してみるのもよいでしょう。

年次有給休暇は、働く人が心身ともに疲労を回復し、働く力の維持と培養のほか、ゆとりある生活の実現にもつなげようという目的があります。

仕事と生活のバランスを考えて年次有給休暇をうまく使みましょう。



Q 郷里で、介護認定を受けて一人暮らしをしている父親を呼び寄せて、同居して介護をしたいと考えていますが、今は残業が多く心配です。

A まずは会社に「父親を呼び寄せて介護をする」ことを伝えましょう。急に休まなければならなくなったときでも、介護が理由だと上司や同僚が分かっていたら、協力も得られやすくなります。

そして、自分の働き方を見直すよい機会でもあります。仕事の効率化を図ることで、できるだけ残業をしないように努めましょう。

また、事業主に請求することにより、事業の正常な運営に支障のある場合を除いて、残業時間に一定の制限を設けてもらうことができます。(P5参照)

ただし、日々雇用されている人、勤続年数が1年未満の人、週の所定労働日数が2日以下の人は対象となりません。

この請求は何回でもできますが、開始予定日の1か月前までに書面等で請求しなければなりません。会社における手続きの詳細については人事労務担当者を確認しましょう。

なお、要介護者を自分のもとに呼び寄せて介護する場合は、郷里で受けてきた介護サービスが、自分の住む市町では必ずしも提供されないことがあります。自分の住む市町の地域包括支援センターに相談してみましょう。

2 事業主・人事労務担当者の皆さまへ

Q 介護に対する関心をまだ持っていない従業員にも関心を持ってもらうためにはどうすればよいでしょうか。

A 「**介護は誰でも直面する可能性があること**」や「**介護は突然やってくること**」を十分に理解してもらうことが重要です。

その意識をもってもらう機会をつくるために、例えば、介護保険料を支払うようになる40歳の節目の年を迎えた従業員を対象に、介護の基礎知識等を学ぶことができるセミナーを開催したり、このハンドブックを配付したりするのもよいでしょう。

また、既存の研修等において、介護保険や社内の両立支援制度について説明することも効果的です。



Q 従業員が介護を始める前に、具体的に準備しておくことはありますか。

A 重要なのは「**情報提供**」と「**両立イメージの共有**」です。仕事と介護の両立に向けた情報を積極的に提供するほか、従業員への働きかけによって、いつ始まるか分からない介護への事前準備を進めましょう。

準備を進めるときの、具体的なポイントは以下の6つです。

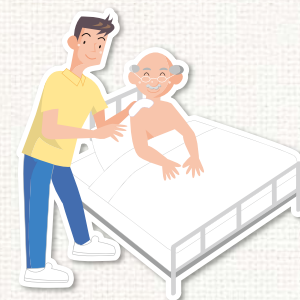
- 1 仕事と介護の両立を支援するという方針のアピール
- 2 介護をしながら仕事を続けることができるという職場の意識づくり
- 3 両立支援制度の周知
- 4 介護について話しやすい職場の雰囲気づくり
- 5 介護をすることになった場合に相談すべき地域窓口の周知
- 6 親や親族とコミュニケーションを図っておく必要性の説明



Q 親の介護で悩む従業員から相談を受けました。会社としてどのように対応をするべきでしょうか。

A まずは、本人が相談しやすい体制を整備しましょう。そして、以下の6つの点に注意しながら、会社として本人を支援する体制づくりや、本人への働きかけを行いましょう。

- 1 職場の理解の醸成
- 2 上司や人事労務担当者による継続的な心身の状態把握
- 3 介護について相談できる社内外のネットワークづくり
- 4 本人、上司及び人事労務担当者間での両立課題の共有
- 5 社内の「仕事と介護の両立支援制度」に関する手続き等の周知
- 6 上司との働き方の調整



Q 従業員から、介護を理由に退職したいとの相談がありました。会社としては辞めてほしくないのですが、どのように説得すればよいでしょうか。

A 仕事と介護を両立することが難しいと考えた理由を、本人が話せる範囲で詳しく聴き出しましょう。

平日に介護に専念したい日があるのであれば、勤務日数を週4日とするなど、規定として定めていなくても**ワークルールの変更**で対応できる場合があるかもしれません。

すべてをケースバイケースで対応することは難しい場合もありますが、制度の柔軟な運用により、仕事を継続できる可能性も大いにあります。

また、普段から、上司は部下とのコミュニケーションを密にとり、プライベートなことも含めて従業員の**よき相談相手**であることが重要です。



Q 従業員からの仕事と介護の両立に関する相談はどこの部署の者が対応すべきでしょうか。

A 仕事と介護を両立するにあたり、本人が現在担当している業務や、介護をしながら無理のない範囲で行える業務等について、本人の希望を聞きながら整理・調整する必要があります。

よって、基本的には**直属の上司**が対応すべきです。ただし、会社の介護支援制度や法律的な説明に不安がある場合は、人事労務担当者に同席してもらい、フォローしてもらいましょう。

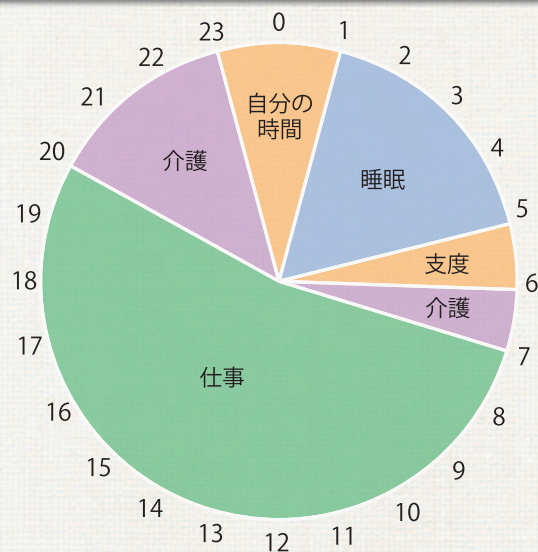
また、介護に関することは、基本的には従業員の家族間の問題であり、プライバシーに関することです。

労務管理上必要な情報ではありますが、その取扱いについては十分に注意する必要があります。



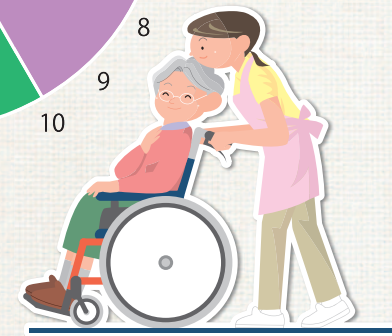
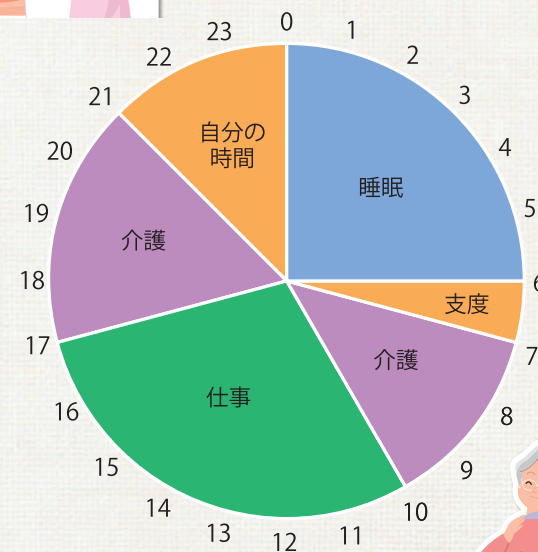
4 両立支援制度活用事例

1 ～親の介護のため 短時間勤務制度の利用を始めたA子さんの場合～



●フルタイムで働いていたころ

フルタイムで働いていたころは、残業も多く、出勤前後で親の介護をしなければならなかったため睡眠時間を削るしかありませんでした。自分の時間も少なく、このままの生活を続けると心身ともに健康状態が心配でした。



●短時間勤務制度(1日6時間)を利用

会社の短時間勤務制度を利用して、1日6時間の勤務になったA子さん。今までよりも介護にかかる時間が多くなり、より丁寧なケアができるようになりました。睡眠時間も十分確保できるようになり、さらに自分の趣味を楽しむ時間が増えたことで、介護のストレスを溜め込まなくなりました。また、理解のある会社や同僚に感謝の気持ちが生まれ、限られた勤務時間のなかで効率的に業務をこなすようになりました。

2 ～年次有給休暇を時間単位で取得できる制度をうまく活用しているB男さんの場合～

9:00 10:00 12:00 13:00 17:00

仕事 年次有給休暇 昼休み 仕事

→ デイサービスの面談へ

私の母は、2年前からデイサービスに通っています。数か月に1度、デイサービスのスタッフさんとの面談がありますが、平日の昼間に行われます。

面談は30分程度で終了するのですが、以前はその日1日のお休みを取得するしかなかったので、その日に取引先から急ぎの連絡があったりすると、相手を1日待たせてしまうこともありました。

しかし、会社の就業規則で、年次有給休暇を時間単位で取得できる制度が導入されてからは、面談の前後2時間だけ年次有給休暇を使い、面談が終わると仕事に戻れるようになりました。そのおかげで、急ぎの仕事も効率的にこなせるようになりました。

今では、母の用事のために時間単位の年次有給休暇を取得したり、丸1日の年次有給休暇を取得して、自分の体を休めたり、リフレッシュしたりするための時間に使うなど、自分の希望するバランスで、年次有給休暇を使いこなしています。



事業主・人事労務担当者の皆さま

年次有給休暇の時間単位取得制度を整備するときの注意点

労使協定を締結すれば、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることができます。

日数は、**前年度からの繰り越し分も含めて5日以内**の、労使協定で定めた範囲内が限度です。

《労使協定で定める内容》

労使協定は、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、ないときは過半数を代表する者と、次の事項に関し締結します。

- 1 対象労働者の範囲
- 2 時間単位年次有給休暇の日数
- 3 時間単位年次有給休暇1日の時間数
(例)1日の所定労働時間が7時間30分で5日分の時間単位年次有給休暇を設定する場合
→7時間30分で切り上げて1日8時間とする。
→8時間×5日=40時間分の時間単位年次有給休暇
- 4 1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数
(例)2時間、3時間など

上記の労使協定は、対象となる労働者に対して時間単位の年次有給休暇の取得を義務付けるものではありません。

時間単位で取得するのか、日単位で取得するのかは、労働者が選択することとなります。

なお、半日単位の年次有給休暇についても、本来1日単位での取得を阻害しない範囲で運用される限り、労働者からの請求に応じて与えることができます。

5 企業のPRにつながる制度の紹介

「トモニン」を活用して、仕事と介護の両立支援の取組みをアピールしましょう！

仕事と介護を両立できる職場環境を整備し、介護離職を防ぎましょう！

トモニンとは



（愛称：トモニン）

厚生労働省が、仕事と介護を両立しやすい職場環境の取組みへの関心と認知度を高め、介護離職を防止するための取組みに向けた社会的気運を高めるため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組んでいる企業が使用できるように作成したシンボルマークです。

仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業は、トモニンを活用して、企業の取組みをアピールすることができます！

トモニンの活用例

<労働者の募集・採用時に>

募集要項、会社案内、ホームページなどにトモニンを掲載し、企業の取組みをアピール

<顧客、消費者、取引先に>

商品、名刺などにトモニンを掲載し、企業のイメージアップを図る

<自社の労働者の意識啓発に>

広報誌、ホームページ、社内報などにマークを掲載し、取組みを紹介

● トモニンについてのお問い合わせは

香川労働局雇用均等室 ☎ **087-811-8924** まで

カエルチャレンジ企業の登録

内閣府が行う「カエル！ジャパン」キャンペーンの香川版として、労働時間の短縮に向けた柔軟な勤務体制を導入しようとする企業を「カエルチャレンジ企業」として登録します。

取組みの内容等は、県ホームページで紹介します。



子育て行動計画策定企業の認証

優れた一般事業主行動計画を策定し、働きながら子育てしやすい職場環境づくりに取り組む県内の中小企業（常時雇用者数 100 人以下）に「子育て行動計画策定企業認証マーク」を交付します。

認証されると、県のホームページ等で紹介されるほか、右記の認証マークを自由に使用することができます。



ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰

ワーク・ライフ・バランスに関して、他社の模範となるような先進的な取組みを行っている企業を「知事賞」「商工労働部長賞」として表彰します。

県内に本社・本店を置く企業等であれば、応募できます。

ワーク・ライフ・バランス推進アドバイザー

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組む県内の中小企業にワーク・ライフ・バランス推進アドバイザーを派遣します。一般事業主行動計画の策定や就業規則など各種社内規程の整備を最後まで無料でお手伝いします。

● このページの内容についてのお問い合わせは

香川県商工労働部労働政策課 ☎ **087-832-3370** まで

6 相談窓口一覧

① 県市町介護保険担当課

名称	所在地	電話番号
香川県 長寿社会対策課	760-8570 高松市番町4丁目1番10号	087-832-3270
高松市 介護保険課	760-8571 高松市番町1丁目8番15号	087-839-2326
丸亀市 高齢者支援課	763-8501 丸亀市大手町2丁目3番1号	0877-24-8807
坂出市 かいご課	762-8601 坂出市室町2丁目3番5号	0877-44-5090
善通寺市 高齢者課	765-8503 善通寺市文京町2丁目1番1号	0877-63-6331
観音寺市 社会福祉課	768-8601 観音寺市坂本町1丁目1番1号	0875-23-3968
さぬき市 介護保険課	769-2392 さぬき市長尾東888番地5	0879-52-2519
東かがわ市 福祉課	769-2792 東かがわ市湊1847番地1	0879-26-1228
三豊市 介護保険課	767-8585 三豊市高瀬町下勝間2373番地1	0875-73-3017
土庄町 福祉課	761-4192 小豆郡土庄町甲559番地2	0879-62-7002
小豆島町 高齢者福祉課	761-4492 小豆郡小豆島町安田甲144番地90	0879-82-7006
三木町 健康福祉課	761-0692 木田郡三木町大字氷上310番地	087-891-3304
直島町 住民福祉課	761-3110 香川郡直島町1122番地1	087-892-2223
宇多津町 保健福祉課	769-0292 綾歌郡宇多津町1881番地	0877-49-8003
綾川町 健康福祉課	761-2392 綾歌郡綾川町滝宮299番地	087-876-1113
琴平町 福祉課	766-8502 仲多度郡琴平町榎井817番地10	0877-75-6706
多度津町 福祉保健課	764-8501 仲多度郡多度津町栄町1丁目1番91号	0877-33-4488
まんのう町 福祉保険課	766-0022 仲多度郡まんのう町吉野下430番地	0877-73-0124

② 市町地域包括支援センター

名称	所在地	電話番号	
高松市 地域包括支援センター	760-0074 高松市桜町1丁目10番27号	087-839-2811	
サブセンター	一宮	761-8084 高松市一宮町503番地40	087-885-4481
	古高松	761-0104 高松市高松町2581番地2	087-841-7791
	山田	761-0442 高松市川島本町191番地13	087-848-6451
	勝賀	761-8014 高松市香西南町476番地1	087-882-7401
	香川	761-1703 高松市香川町浅野1256番地1	087-879-0991
	牟礼	761-0121 高松市牟礼町牟礼302番地1	087-845-5711
丸亀市 地域包括支援センター	769-0101 高松市国分寺町新居1180番地1	087-874-8961	
	丸亀市 地域包括支援センター	763-0034 丸亀市大手町2丁目1番7号	0877-24-8933
坂出市 地域包括支援センター	762-8601 坂出市室町2丁目3番5号	0877-44-5091	
善通寺市 地域包括支援センター	765-0013 善通寺市文京町2丁目1番4号	0877-63-6364	
観音寺市 地域包括支援センター	768-0067 観音寺市坂本町1丁目1番6号	0875-25-7791	
さぬき市 地域包括支援センター	769-2392 さぬき市長尾東888番地5	0879-52-0410	
東かがわ市 地域包括支援センター	769-2792 東かがわ市湊1847番地1	0879-26-1261	
三豊市 地域包括支援センター	767-8585 三豊市高瀬町下勝間2373番地1	0875-73-3017	
土庄町 地域包括支援センター	761-4121 小豆郡土庄町洲崎甲1400番地25	0879-62-1234	
小豆島町 地域包括支援センター	761-4492 小豆郡小豆島町安田甲144番地90	0879-82-7006	
三木町 地域包括支援センター	761-0692 木田郡三木町大字氷上310番地	087-891-3321	
直島町 地域包括支援センター	761-3110 香川郡直島町1122番地1	087-892-3400	
宇多津町 地域包括支援センター	769-0292 綾歌郡宇多津町1881番地	0877-49-8740	
綾川町 地域包括支援センター	761-2103 綾歌郡綾川町陶1720番地1	087-876-1002	
琴平町 地域包括支援センター	766-8502 仲多度郡琴平町榎井817番地10	0877-75-6880	
多度津町 地域包括支援センター	764-8501 仲多度郡多度津町栄町3丁目1番73号	0877-33-1138	
まんのう町 地域包括支援センター	766-0022 仲多度郡まんのう町吉野下430番地	0877-73-0125	

③ 労働関係についての公的相談窓口

◆労働基準法等に関する労働相談

名称	所在地	電話番号
香川労働局労働基準部 監督課	760-0019 高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎	087-811-8918
高松労働基準監督署	760-0019 高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎	087-811-8946
丸亀労働基準監督署	763-0034 丸亀市大手町3-1-2	0877-22-6244
坂出労働基準監督署	762-0003 坂出市久米町1-15-55	0877-46-3196
観音寺労働基準監督署	768-0060 観音寺市観音寺町甲3167-1	0875-25-2138
東かがわ労働基準監督署	769-2601 東かがわ市三本松591-1	0879-25-3137
高松労働基準監督署 小豆島駐在事務所	761-4104 小豆郡土庄町甲6195-11	0879-62-0097

◆育児・介護休業法、一般事業主行動計画など

名称	所在地	電話番号
香川労働局雇用均等室	760-0019 高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎	087-811-8924



働き続けるための 介護支援ブック

仕事と介護の両立に向けて

- 発行年月
平成 27 年 3 月
- 発行元
香川県商工労働部労働政策課
- 作成
公益財団法人介護労働安定センター
香川支部