

仕事と介護の両立に向けた初動対応チェックツール（事業主・労務担当編）解説

1 経営トップの決意表明・発信

トップの決意表明は、従業員を目に、耳に届けることが重要です。

《イクボス・ファミボス宣言をしよう！》

（参考）鳥取県では、子育てはもちろん介護しながら働き続けられる職場環境づくりを担い、部下の家庭と仕事の両立を応援するワーク・ライフ・バランスの実践リーダー「イクボス・ファミボス」の取組を推進しています。

イクボス・ファミボス宣言（例）

私は、「イクボス・ファミボス」として、次の取組を実行することを宣言します。

1. 長時間労働の削減、休暇制度等の積極活用、柔軟な働き方への理解促進などにより職場の働き方改革を推進し、部下の仕事と家庭生活・地域活動との両立を応援します。
2. 職場全体にイクボス・ファミボスの取組を浸透させることで、男女がともに働きやすい職場づくりを進め、職員の意欲と職場の力を向上させます。
3. 自らも率先して、仕事を充実させるとともに家庭や地域で積極的な役割を果たし、ワーク・ライフ・バランスを実践します。

令和元年5月1日

株式会社 鳥取県
代表取締役 鳥取 太郎

詳しくはコチラ⇒ <https://www.pref.tottori.lg.jp/250738.htm>

鳥取県女性活躍推進課 TEL:0857-26-7792

イクボス・ファミボス宣言に加えて、「望まない介護離職はさせない」という決意を特に届けたい場合、次のような宣言も効果的です。

（参考）介護離職防止宣言例：ポスターとして掲示し社員の前で宣言

介護離職防止宣言（例）

1. 望まない介護離職はしないでください
2. 家族介護がはじまったら、上司に報告してください
3. 会社はあなたが仕事に集中できるように支援します
4. 制度利用で不当な扱いや評価が下がることはありません

2 従業員の状況把握

従業員の仕事と介護の両立を支援するためには、従業員の介護に関する現状や仕事と介護の両立への不安を確認することが大切です。介護に関する状況やニーズを把握するためのアンケ

ートなどの実施は、より従業員のニーズに沿った自社の両立支援制度を導入する際の検討材料となるほか、会社が従業員の仕事と介護の両立を支援するという姿勢を示すことにもなり、従業員が介護について職場で話しやすくなるきっかけにつながります。会社として状況把握に努めている理由を従業員に理解してもらいましょう。

【主な把握方法】

アンケート調査、人事・労務部門への相談、上司や人事・労務部門による個人面談（ヒアリング項目として設定）、自己申告制度など

【把握事項の例】

- ・従業員本人の属性（年代、役職、雇用形態など）
- ・介護に関する状況（介護経験の有無・可能性、介護に関する不安、介護中の働き方に対する意識、制度の認知度など）
- ・仕事や職場の状況（残業の程度、年次有給休暇の取得状況、職場の上司や同僚に相談できる雰囲気があるかなど）

《鳥取県の支援制度を活用しよう！》

（参考）鳥取県では、仕事と介護の両立に取り組む事業主を支援しています。従業員の介護に関する現状把握や将来の状況予測が可能な「仕事と介護の両立チェックシート」のほか、介護への備えや両立につながる助言を行うコーディネーターを無料で派遣する「介護支援コーディネーター派遣制度」を活用いただけます。

詳しくはコチラ⇒ <https://www.pref.tottori.lg.jp/item/1139960.htm#itemid1139960>
鳥取県女性活躍推進課 TEL:0857-26-7792

3 両立のための周知・情報提供

従業員に対して、仕事と介護の両立支援に関する会社の方針とともに、自社の仕事と介護の両立支援制度の内容や相談・情報提供窓口の周知徹底を図りましょう。

まずは、介護との両立で仕事の調整が必要になったとしても仕事を続けてほしいという会社の方針を積極的に周知することが重要です。

あわせて、介護が必要になった場合に相談すべき地域の相談窓口を周知します。特におおむね中学校区に1つ市町村が設置する「地域包括支援センター」は、まだ介護保険サービスの対象になっていない状態から相談することができる窓口で、介護に直面する前から十分に周知しておくことが望まれます。

社内の仕事と介護の両立支援制度の周知では、制度を就業規則に明文化するだけでなく、ハンドブックの作成やリーフレットの配付、社内報やイントラネットへの掲載など、さまざまな方法が考えられます。また、介護保険制度の仕組みや介護や生活支援に関するサービス・施設など、介護に関する一般的な知識や情報を提供するセミナーなどを開催することで、介護に直面する前の事前準備を促すことができます。

なお、育児・介護休業法での介護休業の期間は、従業員本人が介護を行う期間だけでなく、仕事と介護の両立の準備（介護認定の申請や介護施設の見学など）をするための期間としても位置付けられています。

（参考）要介護者がお住いの地域の地域包括支援センターを知っておきましょう。

詳しくはコチラ⇒ <https://www.pref.tottori.lg.jp/33687.htm>

4 両立のための相談対応

（１）離職をしない・させないの共通認識

会社としての両立支援の方針を従業員に周知すると同時に、従業員にも「介護に直面しても仕事を続ける」という意識を持ってもらう必要があります。介護のために離職すると、精神的、肉体的、経済的に、より厳しい状況に追い込まれる可能性が高くなります。会社の立場からだけでなく従業員の立場からも、仕事を継続したほうが望ましいことを伝えましょう。

（２）両立する上での課題の共有

その上で、相談・情報提供窓口の役割として重要なのは、両立する上で何が課題になるのかを、従業員本人とともに整理することです。企業で対応すべき点、地域の窓口や病院に相談すべき点、親族間で話し合ったほうがよいと思われる点を整理します。

（３）自社の両立支援制度の手続き等の周知

従業員と両立する上での課題を共有後、自社の両立支援制度について具体的な利用方法や手続きなどをアドバイスします。従業員の個別事情に合わせ、自社がどのような支援を提供できるのかを具体的に伝えましょう。その際、活用事例をまじえながら説明できれば、より制度に対する理解が深まると同時に制度の利用イメージが描きやすくなります。

会社としては、まずは介護する従業員の両立支援を主とし、介護そのものについては介護の専門家（地域包括支援センター職員やケアマネジャーなど）に相談することを勧めましょう。

（４）継続的なフォローアップ

介護は長期にわたる可能性があります。その間、要介護者の状態も、介護している従業員の心身の状態も変わっていくかもしれません。相談・情報提供窓口担当者や上司が継続的に見守り、両立が困難な状況に陥っていないか確認することが重要です。

（５）体験談の紹介

また、同じような立場の人同士で情報を共有することで、介護をする従業員の負担を軽減できる可能性があります。介護経験者の体験談の紹介や社内外でのネットワークづくりを企業がサポートすることも有効です。

5 両立のための制度導入と利用しやすい職場風土の形成

（１）柔軟な働き方を選択できる制度

介護に直面した従業員が利用しやすい支援制度の整備を検討しましょう。

例えば、介護保険の申請や要介護の認定調査、通院の介助など数時間で用務が終了する場合、年次有給休暇や介護休暇が時間単位で取得できれば有効でしょう。また、遠距離介護の場合、週4日の勤務が可能な短時間勤務制度があれば、帰省して介護がしやすくなるでしょう。

(2) 制度が利用しやすい職場風土の形成

介護に直面した従業員が仕事と介護を両立するためには、職場の理解やサポートが欠かせません。上司が従業員の業務や介護の状況を把握し、業務を職場内でフォローする体制を整えるなど、両立支援制度が利用しやすい職場風土を形成していきましょう。また、支える従業員への感謝や評価などの配慮と合わせ、上司が職場全体に対して両立のための働き方を支援している姿を積極的に見せることも大切です。

自社の両立支援制度の概要や部下から相談を受けた際の対応方法などについて、管理職への研修機会を設けましょう。

【管理職の対応方法の例】

- ・部下が介護に直面するケースに備え、自社の仕事と介護の両立支援制度を理解しておく
- ・従業員の仕事と介護の両立を支援するという自社の方針を部下に十分に伝える
- ・介護と両立しながら仕事を続けてほしい旨を伝える
- ・介護に直面した部下がどのような悩みを抱えており、どのように仕事と介護を両立していきたいと考えているのかを把握する

(参考) 育児・介護休業法による仕事と介護の両立支援制度の概要 (一部紹介)

制度	概要
介護休業	労働者は、申し出ることにより、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を取得することができます
介護休暇	対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、半日単位で取得できます。 ※2021年1月から時間単位での取得が可能となります。
所定労働時間の短縮等の措置	事業主は、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤制度、④介護サービスの費用助成のいずれかの措置について、介護休業とは別に、利用開始から3年間で2回以上の利用が可能な措置を講じなければなりません。
所定外労働の免除	要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、所定外労働の免除を請求することができます。
法定時間外労働の制限	1ヶ月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働が免除されます。
深夜業の制限	深夜業（午後10時から午前5時までの労働）が免除されます。

※本ツールは、次の資料を参考に作成

- ・企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル（厚生労働省）
- ・仕事と介護 両立のポイント あなたが介護離職しないために 概要版（厚生労働省）
- ・仕事と介護の両立支援の一層の充実に向けて 企業におけるトモケアのススメ（一般社団法人日本経済団体連合会）

作成 じよせい 女星活躍とっとり会議・鳥取県

監修 和氣美枝氏 一般社団法人介護離職防止対策促進機構代表理事、株式会社ワーク&ケアバランス研究所代表取締役