

長崎県内の企業とそこで働く人たちのための
介護離職防止の手引き



令和7年3月

目次

第1章	はじめに	2
第2章	手引きの目的	2
第3章	介護離職の現状.....	3
第4章	長崎県のケアラー支援の目的と内容.....	5
第5章	急に起こる家族の介護問題	6
第6章	支援ツールを上手に使いましょう	8
	従業員向けセルフチェックシート（A～C）	11
	企業が実施する介護離職防止等の為のセルフチェックシート.....	30
第7章	外部機関や団体・専門家の利用.....	35
まとめ	37

第1章 はじめに

介護離職とは、従業員が家族の介護のために会社を辞めることを指します。介護離職は、従業員本人にとってキャリアの中断や経済的な損失につながるだけでなく、企業にとっても貴重な人材を失うこととなります。

介護離職を防ぐためには、企業と従業員双方の協力が不可欠です。企業は、介護休業制度や短時間勤務制度などの制度を整備するだけでなく、従業員が安心して介護と仕事を両立できる職場環境を作る必要があります。また、従業員に対して仕事と介護の両立に関する情報提供や相談窓口の設置も重要です。

一方、従業員自身も仕事と介護の両立に関する情報を収集し、早めに会社に相談することが大切です。介護休業や介護休暇、さらに短時間勤務など仕事と介護の両立のための制度や、介護保険制度による介護サービスを利用したり、家族との協力体制の構築をしたりする必要があります。その際、地域包括支援センターの専門家に早めに相談することも大事です。

この手引きでは、介護離職を防止するために、企業と従業員として、どのような取り組みが大事なのか、チェックツールを活用して、介護離職防止に向けどのように取り組むべきかを具体的に解説しています。

ぜひ参考にして、介護離職の防止に役立ててください。

第2章 手引きの目的

この手引きの主な目的は以下の通りです。

- 1) 介護離職の現状や原因を理解していただくこと
- 2) 介護離職を防止するために、企業と従業員それぞれが取り組むべきことを共有して、具体的な解決策を協議する指針となること
- 3) 介護休業、介護休暇、短時間勤務制度、さらに介護保険制度などの制度も趣旨を理解し、それぞれを適切に利用して、これまでのキャリアを損なわずに仕事と介護の両立を支援すること
- 4) 企業として介護に関する情報提供や相談窓口の設置を促し、従業員の不安や負担を軽減すること



第3章 介護離職の現状

介護離職は深刻な社会問題となっており、その現状は以下のようになっています。

1. 介護離職者数

総務省の調査によると、2022年には約10万人が介護を理由に離職しています。これは2006年と比較して約2倍に増加しており、少子高齢化が進む日本において、介護離職者が増加傾向にあることが分かります。

介護・看護により離職した人数



平成29年総務省「就業構造基本調査」より改掲

長崎県も他の地域と同様に、少子高齢化が進み、介護を必要とする人が増えています。そのため、介護離職も深刻な問題となっており、県として様々な対策を講じています。

2. 介護離職者の特徴

介護離職者の約80%は女性です。年齢では50代が最も多く、次いで40代となっています。介護に要する期間は平均4年から5年程度ですが、10年以上も多く、長期にわたる介護が必要となる場合もあります。つまり、自分で介護に専念すると、離職するリスクが高くなります。

長崎県の介護離職者の特徴としては、女性が多いことや、50代が中心であることが挙げられます。これは全国的な傾向と同様です。

3. 介護離職の原因として代表的なものが以下の事例です。

- 1) 仕事と介護の両立の方法に関する理解不足
- 2) 勤務先の支援の少なさ
- 3) 介護休業や介護休暇（P37 まとめ 【参考】厚生労働省「仕事と介護の両立 ～介護離職を防ぐために～」参照）などの両立支援制度の趣旨の理解が十分でないこと
- 4) 地域包括支援センターなど専門家のアドバイスを十分に利用していないこと
- 5) 介護保険制度に関する理解が十分でないこと

4. 介護離職による影響として以下のような事例が存在します。

- 1) 親などの介護の課題のある社員自身のキャリアの中断や経済的な損失
- 2) 企業の人材不足や生産性低下
- 3) 社会全体の活力低下

5. 介護離職防止に向けた取り組みが全国的に進んでいます。

- 1) 企業における介護休業制度や短時間勤務制度の整備や利用方法に関する情報提供
- 2) 企業による仕事と介護の両立に関する情報提供や相談窓口の設置
- 3) 介護保険制度や地域包括支援センターに関する情報提供

6. 介護離職は今後も増加傾向にあると予測されています。

介護離職を防止するためには、企業や行政だけでなく、社会全体で介護に対する理解を深め、支え合う体制を構築する必要があります。

【参考資料】総務省「令和4年就業構造基本調査」

独立行政法人労働政策研究・研修機構「介護離職の実態と課題」

第4章 長崎県のケアラー支援の目的と内容

「長崎県ケアラー支援条例」を令和5年4月1日に施行しました。

【長崎県ケアラー支援条例の前文】

身近な人に無償で介護、看護、日常生活上の世話等の援助を行うすべての人が、援助を受ける人と共に安心して人生を送ることができるようになることは、私たち県民の願いである。

近年、少子高齢化、核家族化の進展等の社会環境の変化によって、家庭における介護等の人手が不足し、ケアラーに過度な負担がかかっている。また、根強く残る「家族が介護するのが当たり前」という規範意識もあいまって、ケアラーが孤立し、抱える悩みを声に出しにくくなっており、受けられる支援すら届かないという課題が生じている。

これらの課題解決を図るため、ケアラーに対する早急な支援体制の強化等と併せて、県民等がケアラーの問題を理解し、ケアラーが孤立したり、心身が疲弊することのないよう、社会全体で支える機運を醸成していくことが重要である。

ここに、私たちは、ケアラーに対する理解を深めるとともに、社会全体で支えていく仕組みを構築し、だれ一人取り残さないことを決意し、この条例を制定する。

長崎県では、介護離職を防止するために、以下の取り組み等を行っています。

1. 介護休業制度や短時間勤務制度の普及促進
2. 介護に関する情報提供や相談窓口の設置
3. 介護サービスの利用支援
4. 家族との協力体制構築支援
5. 介護離職防止セミナーや研修の実施
6. 企業への介護離職防止対策支援

この手引きもその一環として作成されています。

第5章 急に起こる家族の介護問題

親などの介護の課題は、親がいる限り誰にでも起こりうる可能性があります。その時期を事前に予測できないため、予期せぬ事態に直面し、戸惑いや不安を感じる方も多いのではないのでしょうか。また障害を持たれた方の介護は高齢者介護以上に長く継続して対応する可能性も高くになり時として状態や環境の変化に伴い新たな問題が発生します。

ここでは、急な介護問題の発生や新たな問題が生じた場合などに直面する時に想定される、主な課題について解説します。

1. **最も深刻化しやすいのが精神的な負担です。以下の問題が起きる可能性があります。**
 - 1) 突然の介護生活に戸惑い、不安やストレスを感じる。
 - 2) 仕事や家庭との両立に悩む。
 - 3) 介護疲れや睡眠不足に陥る。
 - 4) 孤立感を感じる。

2. **介護離職すると、経済的な負担が大きな課題となります。しかも徐々に深刻化していくので介護離職時には想定できない課題となって介護家族に負担をかけてしまうことになります。**
 - 1) 介護費用の負担が介護を受ける家族の重度化に伴い大きくなる。
 - 2) 仕事を辞めたり、勤務時間を減らしたりすることで収入が減る。
 - 3) 介護用品や介護サービスの費用がかかる。

3. **当初は感じなくても時間的な負担も精神的な余裕を失う要因となります。**
 - 1) 介護に多くの時間を費やす必要があり、自分の時間がなくなる。
 - 2) 仕事や家事との両立が難しくなる。
 - 3) 睡眠時間が減り、体調を崩しやすくなる。

4. **社会から隔離されると様々な情報が不足し適切な判断が難しくなっていきます。**
 - 1) 介護の相談やサービスを提供してくれる事業所の探し方がわからない。
 - 2) 介護保険制度や介護サービスについて詳しく知らない。
 - 3) 相談できる窓口がわからない。知らない。

5. **介護事業所や施設探し**
 - 1) 入りたいタイミングで空いている施設がない。
 - 2) 施設の費用が高く、利用できない。
 - 3) 自宅での介護が難しく、施設入所を検討している。

6. 同居か否か等、同じ家族でも環境が異なることで家族間の意見の相違が生じて意見が合わなくなり課題の深刻化につながります。

- 1) 介護方針について、家族間で意見が対立する。
- 2) 介護の分担について、家族間で不満が生じる。
- 3) 介護に関する情報共有が不足し、連携がうまくいかない。

7. 心身にかかる負担による介護者の健康問題

- 1) 介護疲れやストレスにより、介護者の心身の健康が悪化する。
- 2) 持病が悪化したり、新たな病気を発症したりする。
- 3) 介護に専念するあまり、自分の健康管理を怠る。

急な介護問題の発生や変化は、様々な課題を伴いますが、適切な対応と支援があれば乗り越えることができます。まずは、自分の置かれた環境を把握し、介護問題が発生した場合等でも一人で悩まずに、周りの人に相談できる環境を整備していきましょう。

第6章 支援ツールを上手に使いましょう

介護離職防止支援ツールには従業員（働いている方）用と企業用の2種類があります。

どちらも介護離職のリスクを把握し、適切な対策を講じるためのツールです。しかし、チェックシートを最大限に活用するためには、いくつかのポイントを押さえておく必要があります。

以下の3つの視点は、より有効に活用するためのポイントとなります。

1. シートの目的を理解する

チェックシートの目的を理解することが重要です。シートは、あくまで介護離職のリスクを把握するためのものです。

2. 実態を回答する

シートに回答する際は、できるだけ実態を回答するように心がけましょう。特に、介護状況や仕事状況については、具体的な状況を把握しておくことが重要なためです。

3. シートの結果を客観的に評価する

シートの結果が出たら、それを客観的に評価しましょう。リスクが高いと判断された場合は、早めに対策を検討する必要があります。

上記の点を抑えて支援ツールの活用を進めてください。

1. 従業員向けセルフチェックシート（A～Cの3種類あります）

1) 目的と活用方法

現在就業されている社員の皆さまが個人的または社内のセミナーや研修等で活用いただけるものとして作成しています。

それぞれの現状をふまえながら項目をチェックすることで「確認しておくべきこと」や「知っておくべきこと」など必要なことに気づくためのツールです。

今は問題なく就労できていても、いざ介護問題が起きると誰もが途方に暮れてしまい対応が遅れてしまいます。そのような事態にならないためにも事前の備えとしてシートを使いセルフチェックを行い自分の現状把握と今後の対策の検討資料としてご活用ください。

なおセルフチェックシートは汎用性が高く簡易的なA様式と、A様式よりもさらに課題を整理したい方向けのB様式（すでに介護をしている方がいる場合や、介護の可能性が高いご家族がいる方向け）とC様式（B様式の対象にはならない方向け）があります。

2) 活用場面

社会生活の中で個人を取り巻く環境は常に変化しています。このチェックシートは1回のみではなく、以下の時期や家族の介護について気になる事が起きた場合に何度でも使い、常に家族の介護問題に備えておくようにしましょう。

- ① 40歳となり介護保険の被保険者になったとき
- ② ご自身やご家族のどなたかの生活環境が変化したとき
- ③ ご家族のどなたかが後期高齢者（75歳以上）となったとき

3) 使用する際に留意すべきポイント（主な項目の解説と留意点）

①セルフチェックシートA

自身の状況を、ご本人が考えている事を項目に従いチェックをつけて下さい。ご自分をご家族の介護の問題についての現状把握ができます。

②セルフチェックシート（B・C）共通した設問

設問	留意点
・ Q1～Q5 あなたの身近な方との今後についてお尋ねします。	現在実際に介護などを行っている方でも、今後の方向性などについて、介護対象者と話し合っていない場合があります。介護対象者の要望は、身体の具合などで変化していきますが、しっかりと今後についてコミュニケーションが図れる関係性を築くことが大切です。 また、介護対象者の思いを把握することで、今後の介護などの方法が相互理解のもと明確になります。エンディングノート（※1）の活用も介護対象者の意思を確認する意味で有効です。

③セルフチェックシートBのみ

設問	留意点
Q6～Q9 あなたの身近な方へのお世話に関してお尋ねします	従業者の介護などに対する不安などの心情を具体的に把握することも重要です。Q9については、仕事と介護などの両立についての設問ですので、回答に応じて両立制度ならびに専門の相談機関の周知や個別の対応が更に必要となります。
Q10～Q14 あなたの介護等に関する考えや予備知識などについてお尋ねします	介護などに対する知識は、実際に直面しないと理解できないこともあります。事前に地域包括支援センター（高齢者）（※2）や相談支援事業所（障がい者）（※3）などを知っておくことで、早期の対応が可能となります。社内でもパンフレットなどを準備し、相談を促進する体制整備が重要です。また Q10 ならびに Q11 は職場内の人間関係などが起因することがありますので、部署の管理者などが相談に対応できる体制づくりや相談しやすい雰囲気の醸成が必要です。

Q15～Q20 あなたの仕事や職場の状況についてお尋ねします	会社内での両立支援制度への従業員の理解や職場内のコミュニケーションの現状、人間関係、業務改善の実現度などの設問となります。特に有給取得や時間外勤務などは、ワークライフバランスにとって重要な要素となりますので、定期的な確認、分析が必要です。また、管理側と従業員では適切な業務量や満足度など差異が生じる場合がありますのでご留意ください。
-----------------------------------	--

④セルフチェックシートC

設問	留意点
Q6～Q8 あなたの身近な方へのお世話に関してお尋ねします	従業員の介護などに対する不安などの心情を具体的に把握することも重要です。Q8については、仕事と介護などの両立についての設問ですので、回答に応じて両立制度ならびに専門の相談機関の周知や個別の対応が更に必要となります。
Q9～Q13 あなたの介護等に関する考えや予備知識などについてお尋ねします	現在は介護などを行う予定がなくても、事前に専門の相談機関などを知っておくことで、親族や友人、同僚などの相談に対応することができます。会社内でもパンフレットなどを準備し、相談を促進する体制整備が重要です。また Q9 ならびに Q10 は職場内の人間関係などが起因することがありますので、部署の管理者などが相談に対応できる体制づくりや相談しやすい雰囲気の醸成が必要です。
Q14～Q19 あなたの仕事や職場の状況についてお尋ねします	会社内での両立支援制度への従業員の理解や職場内のコミュニケーションの現状、人間関係、業務改善の実現度などの設問となります。特に有給取得や時間外勤務などは、ワークライフバランスにとって重要な要素となりますので、定期的な確認、分析が必要です。また、管理側と従業員では適切な業務量や満足度など差異が生じる場合がありますのでご留意ください。

⑤回答用紙

セルフチェックシートB・Cにつきましては、P26～27 の回答用紙を活用し、設問をご覧いただきながら、該当する項目に○をご記入ください。

回答用紙は、あくまで一例ですので、集計の方法については、グーグルフォームの活用等、各企業で工夫頂きますと幸いです。

- ※1 エンディングノートとは人生の終末期に向けて、自分の希望や情報を整理しておくためのノートです。厚生労働省の「人生会議」のウェブサイトには、エンディングノートの活用例や、人生の最終段階における医療・ケアに関する情報も掲載されています。

厚生労働省ホームページ 「人生会議」してみませんか 参照

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_02783.html

- ※2 P36 第7章 1. ②地域包括支援センター参照

- ※3 P36 長崎県ホームページ「指定相談支援事業所一覧」参照





従業員向けセルフチェックシート A

あなたご自身のことについてお尋ねします

- あなたの身近な方で今後 5 年間のうちにお世話をする可能性の方がいらっしゃるでしょうか？
- その方の年齢を知っていますか？

あなたと身近な方との今後についてお尋ねします。

- その方の病名や通院している病院を知っている。
- その方の日常生活のリズムを把握している。
- その方の交友関係や近所付き合いの程度を知っている。
- その方が心配に思っていること、悩みを知っている。
- その方の生活の経済状況を知っている。
- その方と月に1回は話している。
- その方が今後、誰とどのように暮らしていきたいか話し合っている。
- その方はあなたにお世話してもらうことに抵抗感はないと思う。
- その方をお世話することに負担感はない
- その方が将来的に最期をどこで暮らしたいかを知っている。
- その方は最期の時に延命治療を希望するかどうかを知っている。

あなたの身近な方へのお世話に関してお尋ねします。

- あなたはお世話をしていること、する可能性があることを職場内で相談できる人がいる。
- 介護やお世話で不安な時に、相談できる人がいる。(公的、私的是問いません)
- あなたは介護をする、お世話をするとなった時に今の仕事を続けられると思う。

あなたの介護等に関する考えや予備知識などについてお尋ねします。

- 介護やお世話をすることを相談できる職場である。(雰囲気込み)
- 介護やお世話をするようになったらどんな働き方が良いかイメージできている。
- あなたは介護保険制度や障がい者自立支援法など公的な制度、相談先を知っている。(地域包括支援センター、居宅介護支援事業所、計画相談支援事業所、障害児相談支援事業所等)

☆上記、チェック欄にチェックがついていない箇所を確認していきましょう。

介護やお世話はいつ、起こるかわかりません。今、できることをこのチェックをきっかけにご自分で確認してみましよう。

【従業者用】介護などにおける離職防止の為のセルフチェックシート

【介護離職ゼロの取組で目指していること】

現在、国では「安心につながる社会保障」に関連する取組の一環として、2020年代初頭までに家族の介護を理由とした離職の防止等を図るべく「介護離職ゼロ」を推進していくこととしており、必要な介護サービスの確保と、働く環境改善・家族支援を両輪として取り組んでいます。

介護離職の理由には、「仕事と介護の両立が難しい職場だった」、「自身の心身の健康状態が悪化した」というものがありますが、その中には「介護サービスの存在・内容を十分に知らなかった」という理由もあり、こうした状況を解消していくために介護に関する情報提供体制を整備していく必要があります。こうした背景から、企業としても「介護離職者ゼロ」を目指し介護と仕事の両立を希望するご家族の不安や悩みに応える相談機能の強化・支援体制を充実させるために、介護が必要になったときに速やかにサービスの利用ができるよう、国及び自治体の専門機関と連携しながら介護保険制度や介護休業制度の内容や手続きについての従業員の皆様への周知拡大を推進していきます。

こちらのセルフチェックシートは従業員向けセルフチェックシートAを細分化したもので、補足的資料として活用し、従業員の皆様の介護経験の有無や介護に対する不安、介護に直面した際に希望する働き方、両立支援制度の周知状況などについて把握するためのセルフチェックシートです。従業員の皆様の現状を把握し、早期に適切な対応ができるよう、定期的に実施いたします。

【回答に関して】

- ① 本セルフチェックシートの所要時間は約10分です。
- ② 本セルフチェックシートは、従業員の皆様の仕事と身近な方のお世話の両立に関する意識を調査するために行うものです。該当する項目の数字を○で囲んでください。
また、回答内容について個人が特定されることはありません。
- ③ 本セルフチェックシートには、すべて回答してください。
- ④ 本セルフチェックシートは、今後、身近な方のお世話に関する当社の取組の効果を検証するためにもう1回実施いたします。

※本セルフチェックシートでの「身近な方にお世話」とは、「配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含みます。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、祖父母、兄弟姉妹及び孫を含みます。）、配偶者の父母を介護すること」を指します。また、在宅介護、施設介護、遠距離介護など、ご自身で介護にかかわると判断されるものはすべて含まれます。

※本セルフチェックシートでの「勤務先」とは、当社（出向者は出向先）を、「職場」とは、当社全体ではなく、あなたが所属する事業部または部・課相当の組織を指します。

※指示がある場合を除き、順番に回答してください。

※本セルフチェックシートの内容等についてのお問い合わせや実際に介護等のお世話に関する

ご相談等については、下記担当者までご連絡ください。

○担当者名

○連絡先 内線番号（ ）

○mail：

※P1～P2についてはセルフチェックシートを回答された各従業員の方で保管ください。

◎共通回答

あなたご自身について伺います

Q1. 性別【○は一つ】

1. 男性
2. 女性

Q2. 役職(出向中は出向先の役職)【○は一つ】

1. 一般社員
2. 主任・係長相当職
3. 課長相当職
4. 部長相当職以上

Q3. ご自身の年齢をご記入ください

歳

Q4. あなたは現在身近な方のお世話をされていますか。また、今後5年間のうちに、身近な方をお世話する可能性はありますか。【○は一つ】

1. 現在、在宅でお世話をしている
2. 現在、施設に入所している
3. お世話をする可能性がある
4. お世話をすることはない

※ 4. お世話をすることはないと答えた方は、セルフチェックシート C にお進みください
Q4 で 1. 現在、在宅でお世話をしている、2. 現在、施設に入所していると答えた方は
セルフチェックシート B にお進みください

Q5. 今後5年以内にお世話をする可能性がある身近な方の年齢、続柄をご記入ください

1. 歳(続柄)
2. 歳(続柄)
3. 歳(続柄)
4. 歳(続柄)

Q4 で 3. お世話をする可能性があると答えた方は、セルフチェックシート C にお進みください

◎セルフチェックシート B

あなたの身近な方との今後についてお尋ねします

Q1. あなたが現在お世話をしている方または今後お世話をする可能性がある方と今後誰とどのように暮らしたいか話し合っていますか。【○は一つ】

1. 話し合っている
2. 少しは話し合っている
3. 話し合う予定がある
4. 話し合っていない

Q2. 現在お世話をしている方または今後お世話をする可能性がある方に今後あなたにお世話してもらうことへの抵抗感があるかを話し合っていますか。【○は一つ】

1. 話し合っている
2. 少しは話し合っている
3. 話し合う予定がある
4. 話し合っていない

Q3. 現在お世話をしている方または今後お世話をする可能性がある方にお世話をすることでの負担感についてお尋ねします。

1. 特に負担感を感じない
2. 身体的な負担感が大きい
3. 精神的な負担感が大きい
4. 身体的、精神的に負担感がある

Q4. 現在お世話をしている方または今後お世話をする可能性がある方に将来的に最期はどこで暮らしたいと思っているか話し合っていますか。【○は一つ】

1. 話し合っている
2. 少しは話し合っている
3. 話し合う予定がある
4. 話し合っていない

Q5. 現在お世話をしている方または今後お世話をする可能性がある方に最期は延命治療を希望するかを話し合っていますか。【○は一つ】

1. 話し合っている
2. 少しは話し合っている
3. 話し合う予定がある
4. 話し合っていない

あなたの身近な方へのお世話に関してお尋ねします

Q6. あなたは、ご自分が介護等のお世話にかかわっていることを、勤務先の方に話したり相談したりしていますか。主に相談等している方についてお答えください。【○は一つ】

1. 同じ職場の上司
2. 同じ職場の同僚
3. 同じ職場の部下
4. 同じ勤務先だが別の職場の先輩や友人など
5. 勤務先の人事総務の担当者
6. 勤務先の労働組合
7. 勤務先が提供する外部の相談窓口
8. 勤務先で話したり相談したりしている人はいない

Q7. 介護等のお世話をする事について、どの程度の不安を感じますか。【○は一つ】

1. 非常に不安を感じる
2. 不安を感じる
3. 少し不安を感じる
4. 不安を感じない
5. わからない

Q8. 介護等のお世話に関する不安は、具体的にどのような不安ですか。該当するもの全てをお選びください。【○はいくつでも】

1. 公的介護保険制度の仕組みがわからないこと
2. 勤務先の介護にかかわる支援制度がない、もしくはわからないこと
3. 介護と仕事を両立する際に上司の理解が得られないこと
4. 勤務先に介護にかかわる制度はあっても、利用しにくい雰囲気があること
5. 介護休業などを職場で取得して仕事をしている人がいないこと
6. 代替要員がおらず、介護のために仕事を休めないこと
7. 仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからないこと
8. 介護と仕事を両立すると、昇進・昇格に影響が出る可能性があること
9. そもそも労働時間が長いこと
10. 自分が介護休業を取得すると収入が減ること
11. 勤務先や職場に介護に関して相談する部署や担当者がないこと、もしくはわからないこと
12. 地域での介護に関する相談先がわからないこと
13. 適切な介護サービスが受けられるかどうかわからないこと
14. ほかに介護を分担してくれる家族がいないこと

15. 介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくいこと
16. 公的介護保険制度の要介護者となった場合、どのような状態になるのか予想がつかないので、漠然とした不安がある
17. その他

Q9. 介護等のお世話をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができますか。

【○は一つ】

1. 続けられると思う
2. 続けられないと思う
3. わからない

あなたの介護等に関する考えや予備知識などについてお尋ねします

Q10. 介護等のお世話のことについて、職場の上司や同僚に話したり、相談したりすることができる雰囲気が、職場にありますか。【○は一つ】

1. ある
2. ない
3. どちらともいえない

Q11. あなたが介護等のお世話をすることになった場合、どのような働き方が望ましいと思いますか。【○は一つ】

1. 今の仕事を辞めて介護に専念する
2. 介護が必要な時期は休業制度を利用して自分が介護をして、その後仕事に復帰する
3. 介護休業や介護休暇、介護のための短時間勤務や所定外労働の制限などの支援制度を利用しつつ、できるだけ普通に働き続けながら、仕事と介護を両立する
4. 介護のための支援制度を利用せずに、年次有給休暇などで対処する
5. 仕事の仕方を特に変えない
6. その他

Q12. あなたは、公的介護保険制度の被保険者ですか（介護保険料を支払っていますか）

【○は一つ】

1. はい
2. いいえ
3. わからない

Q13. あなたは、公的介護保険制度のことについてご存知ですか。知っている内容全てをお選びください。【○はいくつでも】

1. 介護保険のサービスを受けられるのは原則 65 歳以上であること
2. 40 歳～65 歳未満の方について、介護保険法に規定される特定疾病に該当された場合は介護保険サービスを受けられること
3. 介護保険のサービスを利用した場合の自己負担割合は原則として 1 割であること
4. 要介護の認定基準には「要支援」と「要介護」があること
5. 施設サービスを利用した場合の居住費・食費は原則として全額自己負担であること
6. 支給限度額を超えて在宅介護サービスを利用した場合には、その超過分が全額自己負担になること
7. 介護保険サービスは生活をする上で最低限の介護サービスを提供しているので、できないサービスもあること
8. 上記のなかで知っているものはない

Q14. あなたは、地域包括支援センターや計画相談支援事業所・障害児相談支援事業所のことについてご存じですか。【○は一つ】

1. 利用したことがあり、名称も利用方法も知っている
2. 利用したことはないが、名称について聞いたことがあり、利用方法も知っている
3. 名称について聞いたことがあるが、利用方法は知らない
4. 名称も利用方法も知らない

あなたの仕事や職場の状況についてお尋ねします

Q15. あなたの勤務先の介護等に関する支援制度について、どの程度知っていますか。

【○は一つ】

1. どのような制度があるかは知っており、内容もおおよそわかる
2. 制度があることは知っているが、内容はわからない
3. 制度があるかどうか知らない
4. 制度はない

Q16. 介護休業に対するあなたの考え方をお聞きします。あなたの考えにもっとも近いものをお選びください。

A: 介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である

B: 介護休業期間は介護に専念するための期間である

1. A
2. どちらかというと A
3. どちらともいえない
4. どちらかというと B
5. B

Q17. あなたの職場の残業の程度は平均的にみて次のどれにあたりますか。【○は一つ】

1. 恒常的に残業がある
2. 週に半分は残業がある
3. おおむね定時退社している
4. その他

Q18. あなたの1年間の年次有給休暇は希望通りとれましたか。【○は一つ】

(※○年○月○日時点での実績で回答してください)

1. 希望通りとれた
2. 大体希望通りとれた
3. どちらともいえない
4. あまり希望通りとれなかった
5. 希望通りとれなかった

Q19. あなたの勤務先や職場では、長時間労働の削減や業務効率化のためにどのような取組をしていますか。【○はいくつでも】

1. 業務簡素化や要員配置の見直しなどの業務処理体制の改善
2. 仕事のスケジュール管理や労働時間の使い方に関する管理職への研修
3. 残業時間を削減したことが評価へ反映される
4. ノー残業デーなど、職場全体の長時間労働を見直す取組み
5. 仕事のスケジュール管理や労働時間の使い方に関する一般社員への教育
6. 長時間勤務社員への相談・指導
7. 特に何も実施していない
8. その他

Q20. あなたの職場のコミュニケーションについて、最も当てはまるものをそれぞれお答えください。【それぞれ○は一つ】

1. 上司とのコミュニケーションは円滑である

1. そう思う
2. ややそう思う
3. あまりそう思わない
4. そう思わない

2. 同僚や部下とのコミュニケーションは円滑である

1. そう思う
2. ややそう思う
3. あまりそう思わない
4. そう思わない

◎セルフチェックシート C

あなたの身近な方との今後についてお尋ねします

- Q1. あなたが今後お世話をする可能性がある方と今後誰とどのように暮らしたいか話し合っていますか。【○は一つ】
1. 話し合っている
 2. 少しは話し合っている
 3. 話し合う予定がある
 4. 話し合っていない
- Q2. 今後お世話をする可能性がある方に今後あなたにお世話してもらうことへの抵抗感があるかを話し合っていますか。【○は一つ】
1. 話し合っている
 2. 少しは話し合っている
 3. 話し合う予定がある
 4. 話し合っていない
- Q3. 今後お世話をする可能性がある方に在宅介護サービスを利用するか、介護施設等に入居するかを話し合っていますか。【○は一つ】
1. 話し合っている
 2. 少しは話し合っている
 3. 話し合う予定がある
 4. 話し合っていない
- Q4. 今後お世話をする可能性がある方に将来的に最期はどこで暮らしたいと思っているか話し合っていますか。【○は一つ】
1. 話し合っている
 2. 少しは話し合っている
 3. 話し合う予定がある
 4. 話し合っていない
- Q5. 今後お世話をする可能性がある方に最期は延命治療を希望するかを話し合っていますか。【○は一つ】
1. 話し合っている
 2. 少しは話し合っている
 3. 話し合う予定がある
 4. 話し合っていない

あなたの身近な方へのお世話に関してお尋ねします

- Q6. 介護等のお世話をする事について、どの程度の不安を感じますか。【○は一つ】
1. 非常に不安を感じる
 2. 不安を感じる
 3. 少し不安を感じる
 4. 不安を感じない
 5. わからない
- Q7. 介護等のお世話に関する不安は、具体的にどのような不安ですか。該当するもの全てをお選びください。【○はいくつでも】
1. 公的介護保険制度の仕組みがわからないこと
 2. 勤務先の介護にかかわる支援制度がない、もしくはわからないこと
 3. 介護と仕事を両立する際に上司の理解が得られないこと
 4. 勤務先に介護にかかわる制度はあっても、利用しにくい雰囲気があること
 5. 介護休業などを職場で取得して仕事をしている人がいないこと
 6. 代替要員がおらず、介護のために仕事を休めないこと
 7. 仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからないこと
 8. 介護と仕事を両立すると、昇進・昇格に影響が出る可能性があること
 9. そもそも労働時間が長いこと
 10. 自分が介護休業を取得すると収入が減ること
 11. 勤務先や職場に介護に関して相談する部署や担当者がないこと、もしくはわからないこと
 12. 地域での介護に関する相談先がわからないこと
 13. 適切な介護サービスが受けられるかどうかわからないこと
 14. ほかに介護を分担してくれる家族がいないこと
 15. 介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくいこと
 16. 公的介護保険制度の要介護者となった場合、どのような状態になるのか予想がつかないので、漠然とした不安がある
 17. その他
- Q8. 介護等のお世話をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができますか。【○は一つ】
1. 続けられると思う
 2. 続けられないと思う
 3. わからない

あなたの介護等に関する考えや予備知識などについてお尋ねします

Q9. 介護等のお世話のことについて、職場の上司や同僚に話したり、相談したりすることができる雰囲気が、職場にありますか。【○は一つ】

1. ある
2. ない
3. どちらともいえない

Q10. あなたが介護等のお世話をするようになった場合、どのような働き方が望ましいと思いますか。【○は一つ】

1. 今の仕事を辞めて介護に専念する
2. 介護が必要な時期は休業制度を利用して自分が介護をして、その後仕事に復帰する
3. 介護休業や介護休暇、介護のための短時間勤務や所定外労働の制限などの支援制度を利用しつつ、できるだけ普通に働き続けながら、仕事と介護を両立する
4. 介護のための支援制度を利用せずに、年次有給休暇などで対処する
5. 仕事の仕方を特に変えない
6. その他

Q11. あなたは、公的介護保険制度の被保険者ですか（介護保険料を支払っていますか）
【○は一つ】

1. はい
2. いいえ
3. わからない

Q12. あなたは、公的介護保険制度のことについてご存知ですか。知っている内容全てをお選びください。【○はいくつでも】

1. 介護保険のサービスを受けられるのは原則 65 歳以上であること
2. 40 歳～65 歳未満の方について、介護保険法に規定される特定疾病に該当された場合は介護保険サービスを受けられること
3. 介護保険のサービスを利用した場合の自己負担割合は原則として 1 割であること
4. 要介護の認定基準には「要支援」と「要介護」があること
5. 施設サービスを利用した場合の居住費・食費は原則として全額自己負担であること
6. 支給限度額を超えて在宅介護サービスを利用した場合には、その超過分が全額自己負担になること
7. 介護保険サービスは生活をする上で最低限の介護サービスを提供しているので、できないサービスもあること
8. 上記のなかで知っているものはない

Q13. あなたは、地域包括支援センターや計画相談支援事業所・障害児相談支援事業所のことについてご存じですか。【○は一つ】

1. 利用したことがあり、名称も利用方法も知っている
2. 利用したことはないが、名称について聞いたことがあり、利用方法も知っている
3. 名称について聞いたことがあるが、利用方法は知らない
4. 名称も利用方法も知らない

あなたの仕事や職場の状況についてお尋ねします

Q14. あなたの勤務先の介護等に関する支援制度について、どの程度知っていますか。【○は一つ】

1. どのような制度があるかは知っており、内容もおおよそわかる
2. 制度があることは知っているが、内容はわからない
3. 制度があるかどうか知らない
4. 制度はない

Q15. 介護休業に対するあなたの考え方をお聞きします。あなたの考えにもっとも近いものをお選びください。

A: 介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である

B: 介護休業期間は介護に専念するための期間である

1. A
2. どちらかというと A
3. どちらともいえない
4. どちらかというと B
5. B

Q16. あなたの職場の残業の程度は平均的にみて次のどれにあたりますか。【○は一つ】

1. 恒常的に残業がある
2. 週に半分は残業がある
3. おおむね定時退社している
4. その他

Q17. あなたの1年間の年次有給休暇は希望通りとれましたか。【○は一つ】
(※○年○月○日時点での実績で回答してください)

1. 希望通りとれた
2. 大体希望通りとれた
3. どちらともいえない
4. あまり希望通りとれなかった
5. 希望通りとれなかった

Q18. あなたの勤務先や職場では、長時間労働の削減や業務効率化のためにどのような取組
をしていますか。【○はいくつでも】

1. 業務簡素化や要員配置の見直しなどの業務処理体制の改善
2. 仕事のスケジュール管理や労働時間の使い方に関する管理職への研修
3. 残業時間を削減したことが評価へ反映される
4. ノー残業デーなど、職場全体の長時間労働を見直す取組み
5. 仕事のスケジュール管理や労働時間の使い方に関する一般社員への教育
6. 長時間勤務社員への相談・指導
7. 特に何も実施していない
8. その他

Q19. あなたの職場のコミュニケーションについて、最も当てはまるものをそれぞれお答え
ください。【それぞれ○は一つ】

1. 上司とのコミュニケーションは円滑である
 1. そう思う
 2. ややそう思う
 3. あまりそう思わない
 4. そう思わない

2. 同僚や部下とのコミュニケーションは円滑である
 1. そう思う
 2. ややそう思う
 3. あまりそう思わない
 4. そう思わない

【従業者用】介護などにおける離職防止の為のセルフチェックシート

セルフチェックシートB 回答用紙

回答日 年 月 日

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Q 1	あなたが現在お世話をしている方または今後お世話をする可能性がある方と今後誰とどのように暮らしたいか話し合っていますか。																	
Q 2	現在お世話をしている方または今後お世話をする可能性がある方にお世話をしてもらうことへの抵抗感があるかを話し合っていますか。																	
Q 3	現在お世話をしている方または今後お世話をする可能性がある方にお世話をすることでの負担感についてお尋ねします。																	
Q 4	将来お世話をしている方または今後お世話をする可能性がある方に将来的に長期はどこで暮らしたいと思っているか話し合っていますか。																	
Q 5	現在お世話をしている方または今後お世話をする可能性がある方に長期は延命治療を希望するかを話し合っていますか。																	
Q 6	あなたは、ご自分が介護等のお世話にかかわっていることを、勤務先の方に話したり相談したりしていますか。主に相談等している方についてお答えください。																	
Q 7	介護等のお世話をすることについて、どの程度の不安を感じますか。																	
Q 8	介護等のお世話に関する不安は、具体的にどのような不安ですか。該当するものを全てをお選びください。																	
Q 9	介護等のお世話をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができると思っていますか。																	
Q 10	介護等のお世話をすることについて、職歴の上司や同僚に話したり、相談したりすることができる雰囲気や、時期にありますか。																	
Q 11	あなたが介護等のお世話をすることになった場合、どのような働き方が望ましいと思えますか。																	
Q 12	あなたは、公的介護保険制度の被保険者ですか（介護保険料を支払っていますか）																	
Q 13	あなたは、公的介護保険制度のことについてご存知ですか。知っている内容を全てをお選びください。																	
Q 14	あなたは、地域包括支援センターや介護相談支援事業所・障害児相談支援事業所のことについてご存じですか。																	
Q 15	あなたの勤務先の介護等に関する支援制度について、どの程度知っていますか。																	
Q 16	介護休業に対するあなたの考えをお聞かせします。あなたの考えにもっとも近いものをお選びください。																	
Q 17	あなたの職場の残業の程度は平均的にみて次のどれにあたりますか。																	
Q 18	あなたの1年間の年次有給休暇は希望通りとれましたか。																	
Q 19	あなたの勤務先や組織では、長時間労働の削減や業務効率化のためにどのような取組をしていますか。																	
Q 20	上司とのコミュニケーションは円滑である																	
Q 20	2.同僚や部下とのコミュニケーションは円滑である																	

【従業者用】介護などにおける離職防止の為のセルフチェックシート

セルフチェックシートC 回答用紙

回答日 年 月 日

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Q 1	あなたが今後お世話をする可能性がある方と今後誰とどのように暮らしたいか話し合っていますか。																	
Q 2	今後お世話をする可能性がある方に今後あなたにお世話してもらうことへの抵抗感があるかを話し合っていますか。																	
Q 3	今後お世話をする可能性がある方に在宅介護サービスを利用するか、介護施設等に入居するかを話し合っていますか。																	
Q 4	今後お世話をする可能性がある方に将来的に最期はどこで暮らしたいと思っているか話し合っていますか。																	
Q 5	今後お世話をする可能性がある方に最期は尊厳治療を希望するかを話し合っていますか。																	
Q 6	介護等のお世話をすることについて、どの程度の不安を感じますか。																	
Q 7	介護等のお世話に関する不安は、具体的にどのような不安ですか。該当するもの半をお選びください。																	
Q 8	介護等のお世話をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができると思えますか。																	
Q 9	介護等のお世話をすることについて、職場の上司や同僚に話したり、相談したりすることができる雰囲気か、職場にありますか。																	
Q 10	あなたが介護等のお世話をすることになった場合、どのような働き方が望ましいと思いますか。																	
Q 11	あなたは、公的介護保険制度の被保険者ですか（介護保険料を支払っていますか）																	
Q 12	あなたは、公的介護保険制度のことについてご存知ですか。知っている内容を全てをお選びください。																	
Q 13	あなたは、地域包括支援センターや計画相談支援事業所・障害児相談支援事業所のことについてご存じですか。																	
Q 14	あなたの勤務先の介護等に関する支援制度について、どの程度知っていますか。																	
Q 15	介護休業に対するあなたの考え方を教えてください。あなたの考えに最も近いものをお選びください。																	
Q 16	あなたの職場の残業の程度は平均的にみて次のどれに当たりますか。																	
Q 17	あなたの1年間の年収支給額は希望通りとれましたか。																	
Q 18	あなたの勤務先や職場では、長時間労働の削減や業務効率化のためにどのような取組をしていますか。																	
Q 19	上司とのコミュニケーションは円滑である																	
Q 19	同僚や部下とのコミュニケーションは円滑である																	

2. 企業が実施する介護離職防止等の為のセルフチェックシート調査

1) 目的と活用方法

企業が行う介護離職防止の調査は、従業員の介護状況やニーズを把握し、適切な支援策を講じるために重要な取り組みです。その目的には以下の事があげられます。

- ①従業員の介護状況やニーズを把握する
- ②介護離職のリスクを把握する
- ③介護離職防止のための課題を明確にする
- ④介護に関する公的な相談機関等を紹介し、適切な介護サービスの利用に繋げ、介護負担の軽減を図る
- ⑤従業員の満足度や定着率向上につなげる

企業側が調査を行う場合には、その趣旨を十分に説明し決して従業員が不安にならないように配慮して行いましょう。特に調査結果の活用について従業員本意である事を示し、結果を有効に活用する事を示すことが大切です。

調査結果の活用については以下のような例が考えられます。

- ①介護離職防止のための制度や施策の検討・改善
- ②従業員への情報提供や相談窓口の設置
- ③介護に関する研修やセミナーの実施
- ④職場環境の改善（フレックスタイム制、在宅勤務制度など）

2) 活用場面

企業が調査を行う場面としては以下の時期が想定されます。

- ① 社内研修や会議などのタイミング
(企業用セルフチェックシート)
- ② 社員が40歳を超え両親が後期高齢者になる事が想定される場合
- ③ 入社後に一定の期間が経った時期（社内で実施する就業年数を設定）
(セルフチェックシートB・C)
- ④ 定期的に両立支援制度に対する体制整備が出来ているかを確認する場合

調査はセルフチェックシートと同様に、従業員の生活環境は変化することを想定し定期的に繰り返し実施して、実態把握に努める事が有効活用のポイントです。



3) 使用する際に留意すべきポイント（主な項目の解説と留意点）

設問	留意点
Q1～Q7 「相談窓口」での両立課題の共有	企業側の両立支援制度に対する体制整備など現状の確認とその企業姿勢が従業員に認知されているか、またそれらに関する従業員の課題や考え方などを確認することが大切です。現状把握のための手段として、セルフチェックシートAや離職防止の為のセルフチェックシートB・Cを定期的に有効活用しましょう。
Q8～Q16 企業の「仕事と介護の両立支援制度」の手続き等の周知	企業としての具体的な両立支援体制の整備状況を確認する設問となります。また、整備されていたとしても職員への周知が出来ていなければ意味がありません。説明会の開催やポスター掲示、相談窓口の設置などの説明の機会を工夫して確保しましょう。
Q17～Q19 働き方の調整	仕事と介護の両立の為には、様々な働き方が選択できる環境が重要です。業種によって異なる点がありますが、フレックスタイム制度やWEBを活用した在宅勤務制度など、企業として多様な働き方が整備できているかの確認が大切です。
Q20～Q23 職場内の理解の醸成	従業員への両立支援制度の周知については、企業姿勢として提示することも重要ですが、社内の各部門や部署内での周知も必要です。特に部門長や役職者は、朝礼や定期ミーティングなどでの制度の周知徹底を図りながら、日頃からその姿勢を示すことが大切です。
Q24～Q25 上司や人事による継続的な心身の状態の確認	両立支援制度を活用した従業員に対しても、復職を支援する意味で役職者は介護などの問題に直面している従業員の情報収集、定期面談など気軽に相談できる良好な人間関係を醸成することが大切です。
Q26～Q27 社内外のネットワークづくり	介護などの背景には様々な課題が存在し、その境遇を理解できる相談者がなく、しばしば孤独になりがちです。社内に両立支援制度を活用している従業員が複数存在する場合には、相互の同意を得たうえで、相談しあえる機会を設定することも効果的です。同様の悩みを共有することで安心感につながります。
・Q28～Q32 仕事や職場の状況について	企業内の両立支援制度に対するの考え方や企業姿勢についての設問です。企業としての体制整備の実施にあたっては、厚生労働省ホームページ（※4）において、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主旨や介護休業制度等の周知を行う等の対策を説明していますのでご参照ください。

※4 P37 まとめ 【参考】厚生労働省「仕事と介護の両立 ～介護離職を防ぐために～」参照

【企業用】企業における介護離職防止等の為のセルフチェックシート

～「介護離職ゼロ」の取組で目指していること～

現在、我が国の構造的な問題である少子高齢化に真正面から挑み、「希望を生み出す強い経済」、「夢をつむぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」の「新・三本の矢」の実現を目的とする「一億総活躍社会」に向けた取組が進められています。このうち、「安心につながる社会保障」に関連する取組の一環として、家族の介護を理由とした離職の防止等を図るべく「介護離職ゼロ」を推進していくこととしており、必要な介護サービスの確保と、働く環境改善・家族支援を両輪として取り組んでいます。

従業員一人ひとりが抱える介護の問題は、本人のパフォーマンスの低下や介護離職などにつながり、結果として企業活動の継続にも大きなリスクを生じさせます。企業が仕事と介護を両立できる環境を整備することは、従業員のキャリア継続だけでなく、経営面からは人的資本経営の実現や人材不足に対するリスクマネジメントとして有効です。

今後、企業として必要となる具体的な取組は以下の6点です。

- ①「相談窓口」での両立課題の共有
- ②企業の「仕事と介護の両立支援制度」の手続き等の周知
- ③働き方の調整
- ④職場内の理解の醸成
- ⑤上司や人事担当者による継続的な心身の状態の確認
- ⑥社内外のネットワークづくり

こちらのセルフチェックシートは、企業として両立支援制度の体制整備や従業員への周知状況、離職防止の早期発見、対応などを確認するシートです。企業として離職防止に向けた取り組みの現状を把握し、早期に適切な対応ができるよう、定期的実施いたします。

「相談窓口」での両立課題の共有

Q1. 「従業員の仕事と介護の両立を支援する」という企業姿勢を企業が従業員に伝えていますか。

1. 伝えている
2. 現在準備中
3. 伝える予定はない

Q2. 従業員が直面している介護の実態をアンケートの実施等により可能な範囲で把握していますか。

1. 把握している
2. 今後実施予定
3. 把握していない

Q3. 従業員が仕事と介護の両立に対してどのような課題を抱えているかをアンケートの実施等により把握していますか。

1. 把握している
2. 今後実施予定
3. 把握していない

Q4. 従業員がどのような働き方を望んでいるかをアンケートの実施等により把握していますか。

1. 把握している
2. 今後実施予定
3. 把握していない

Q5. 社内に相談窓口もしくは担当者を配置しておられますか？また、相談窓口を従業員に周知できていますか。

1. 配置し、周知している
2. 現在準備中
3. 配置していない

Q6. 会社内「相談担当者」を配置し、行政機関等と連携しながら公的な介護サービスを受けるために必要な諸手続きが済んでいるかどうかを確認していますか。

1. 確認している
2. 現在準備中
3. 確認していない

Q7. 担当者の教育（仕事と介護の両立支援の制度、法律、助成等）を定期的に行っていますか？

1. 行っている
2. 現在準備中
3. 行えていない

企業の「仕事と介護の両立支援制度」の体制整備と手続き等の周知

Q8. 就業規則内に介護休業制度を規定していますか。

1. 規定している
2. 現在準備中
3. 規定していない

Q9. 就業規則内に介護休暇制度を規定していますか？

1. 規定している
2. 現在準備中
3. 規定していない

Q10. 自社の介護離職者の予備軍（ビジネスケアラー）の実態調査を実施していますか？

1. 実施している
2. 今後実施予定
3. 実施予定はない

Q11. 介護離職に伴う自社の損失を試算したことがありますか？

1. 試算している
2. 今後実施予定
3. 実施していない

- Q12. 介護離職者を無くす（または減らす）ことによる効果を考えたことがありますか？
1. 想定している
 2. 現在検証中
 3. 想定していない
- Q13. 介護休業、介護休暇など、育児・介護休業法で定められている各種両立支援制度を説明していますか。
1. 説明している
 2. 現在準備中
 3. 説明していない
- Q14. 法定の制度に加え、自社が独自に定めている両立支援制度を少なくとも年に1回、説明していますか。（就業規則以外で）
1. 説明している
 2. 現在準備中
 3. 説明していない
- Q15. 両立支援制度を利用する場合の具体的な申請方法と申請のタイミングを説明していますか。
1. 説明している
 2. 現在準備中
 3. 説明していない
- Q16. 介護休業を取得した場合の会社のフォロー体制（定期的な面談の実施など）を説明していますか。
1. 説明している
 2. 現在準備中
 3. 説明していない

働き方の調整

- Q17. 仕事と介護の両立に向けて、働き方や業務量の調整が必要かどうかを確認していますか。
1. 確認している
 2. 現在準備中
 3. 確認していない
- Q18. 従業員に働き方を調整する際に利用できる自社の制度（フレックスタイム制度や在宅勤務制度など）を紹介していますか。
1. 紹介している
 2. 現在準備中
 3. 紹介していない
- Q19. 上司と本人との面談機会を設けていますか。（必要な場合は、人事部などの担当者も同席する）
1. 実施している
 2. 現在準備中
 3. 実施していない

職場内の理解の醸成

- Q20. 職場の各部署において、従業員に対して会社が仕事と介護の両立に向けた働き方の調整を行っていることを周知できていますか
1. 周知できている
 2. 現在調整中
 3. 周知できていない
- Q21. 職場の各部署の役職者が部署内において仕事と介護の両立に向けて周囲の理解やサポートを得るための働きかけを行っていますか。
1. 行っている
 2. 現在指導中
 3. 行っていない
- Q22. 企業の責任として担当者が「介護はすべての人に起こり得るものである」ということへの理解と、「お互いさま意識」を職場に浸透させていますか。
1. 浸透できている
 2. 現在指導中
 3. 浸透できていない
- Q23. 役職者が職場全体に対して、日頃の業務の中で「両立のための働き方を支援している」という姿勢を示していますか。
1. 示している
 2. 現在指導中
 3. 示していない

上司や人事による継続的な心身の状態の確認

- Q24. 従業員が介護と仕事の両立を図っている場合または介護休業、介護休暇などを取得した際に、その間も継続的に上司等が面談や声掛けを実施し、状況を確認していますか。
1. 確認している
 2. 全員ではないが行っている
 3. 確認していない
- Q25. 従業員が介護と仕事の両立を図っている場合または介護休業、介護休暇などを取得した際に、従業員が、自身のための時間を確保できているかを確認していますか。
1. 確認している
 2. 全員ではないが行っている
 3. 確認していない

社内外のネットワークづくり

- Q26. 自社内で、仕事と介護の両立をしようとしている従業員同士がその悩み等を共有できるよう知り合える機会を定期的に設けていますか。
1. 行っている
 2. 不定期で行っている
 3. 行っていない
- Q27. 介護中の人同士が知り合える社外のネットワーク等を紹介していますか。
1. 紹介している
 2. 社内で行っている
 3. 紹介していない

仕事や職場の状況について

Q28. 介護休業に対する企業としての考え方についてもっとも近いものを選んでください。

- 1.介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である
- 2.介護休業期間は介護に専念するための期間である
- 3.どちらとも言えない

Q29. 残業の程度は平均的にみて次のどれにあたりますか。

- 1.恒常的に残業がある
- 2.週に半分は残業がある
- 3.おおむね定時退社している
- 4.その他

Q30. 従業員の希望に合わせた年次有給休暇付与状況について次のどれにあたりますか。

- 1.希望通り付与した
- 2.大体希望通り付与した
- 3.希望通り付与できなかった

Q31. 長時間労働の削減や業務効率化のために行っている取組についてお知らせください。(複数選択可)

- 1.業務簡素化や要員配置の見直しなどの業務処理体制の改善
- 2.仕事のスケジュール管理や労働時間の使い方に関する管理職への研修
- 3.残業時間を削減したことが評価へ反映される
- 4.ノー残業デーなど、職場全体の長時間労働を見直す取組み
- 5.仕事のスケジュール管理や労働時間の使い方に関する一般社員への教育
- 6.長時間勤務社員への相談・指導
- 7.特に何も実施していない
- 8.その他

Q32. 職場のコミュニケーションについて、最も当てはまるものをそれぞれお答えください。

1.上司とのコミュニケーションは円滑である

- ①そう思う
- ②ややそう思う
- ③あまりそう思わない
- ④そう思わない

2.同僚や部下とのコミュニケーションは円滑である

- ①そう思う
- ②ややそう思う
- ③あまりそう思わない
- ④そう思わない

第7章 外部機関や団体・専門家の利用

介護の問題が発生した時には専門機関や専門職に相談できる体制が必要です。

以下は主な相談及び支援機関または専門職です。

1. 高齢者の介護に対応

①ワークサポートケアマネジャー

ワークサポートケアマネジャーは、日本介護支援専門員協会の認定資格で、家族等の介護を抱えている社員等が、仕事と介護を両立できる社会を目指し、社員等が介護をしながら意欲的に働けるようサポートする専門職です。

ワークサポートケアマネジャーの役割

- ・企業等に勤務する社員等の介護問題に関する情報提供と相談支援
- ・契約企業等が抱える介護離職問題への側面的支援
- ・地域包括支援センターや居宅介護支援事業所等の介護関係の社会資源への紹介およびその仲介
- ・社会保険労務士や産業医及びかかりつけ医と連携した社員等への介護離職予防への対応
- ・介護保険制度に関するセミナー開催支援等の、企業による介護離職予防のための支援

具体的にワークサポートケアマネジャーが行う支援は、企業の要望や状況により様々ですが、社員向けの介護離職予防セミナーの開催から、既に介護の問題を抱えている社員の個別相談と支援など、幅広く対応します。

参考 日本介護支援専門員協会 ワークサポートケアマネジャー 総合ページ



相談窓口

長崎県介護支援専門員協会 問い合わせフォームよりご相談ください

<http://nagasaki-cma.org/contact/>



②地域包括支援センター（所属する専門職：社会福祉士、保健師、主任介護支援専門員）

地域包括支援センターとは、高齢者の方々が住み慣れた地域で安心して生活を送れるよう、様々な支援を行う機関です。全国の市区町村に設置されており、高齢者本人だけでなく、家族や地域住民も相談など原則無料で利用できます

長崎県ホームページ「長崎県内地域包括支援センター一覧」参照

<https://www.pref.nagasaki.jp/shared/uploads/2025/01/1738129087.pdf>



③居宅介護支援事業所（介護支援専門員）

居宅介護支援事業所とは、要介護者の相談に対応しケアプラン作成を行います。ケアプラン作成後は、ケアプランに基づいて、訪問介護、通所介護、福祉用具貸与などの介護サービスを提供する事業者との連絡・調整を行います。相談及びケアプラン作成等の支援についての利用者負担はありません。

居宅介護支援事業所は医療法人や社会福祉法人等が運営しており、県内各地にあります。事業所の所在地については市町村の介護保険担当窓口にお問い合わせいただくか、厚生労働省の「介護サービス情報公表システム」で情報を検索できます。

長崎県の居宅介護支援事業所も検索できますので、ぜひご活用ください。

介護サービス情報公表システム

<https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/42/index.php>



長崎県ホームページ「指定相談支援事業所一覧」参照

<https://www.pref.nagasaki.jp/shared/uploads/2024/11/1732769078.pdf>



まとめ

介護は誰にでも起こりうる問題です。介護離職を防ぐためには、企業と従業員が協力し、安心して介護と仕事を両立できる社会を実現する必要があります。

また企業にとっても介護離職は優秀な人材を喪失するという損害を受けます。企業は、介護離職防止対策を講じることで、優秀な人材の確保や定着、企業のイメージ向上につなげることができます。

この手引きが、その一助となれば幸いです。

【参考】

厚生労働省「仕事と介護の両立 ～介護離職を防ぐために～」を検索

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/index.html



長崎県のケアラー支援や介護離職防止に関する情報（長崎県庁 高齢者福祉課）

<https://www.pref.nagasaki.jp/bunrui/hukushi-hoken/shakaihukushi/carers/>

