

主なツール利用者：人事担当者/管理職

確認日：平成 年 月 日

担当職・氏名

従業員から介護に関する相談を受けた際に 対応すべきこと

～介護による離職を防止するために～

このチェックリストは…

- ★人事担当者や管理職が、
- ★従業員から介護に関する相談を受けた際に対応すべきポイントをまとめたツールです。

※人事担当者は自ら利用するのみならず、管理職に対する研修などでもお配りください。

対応すべき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**

次ページからは、上記①～⑥のチェックポイントを挙げています。

また、従業員が介護に直面した際に最初の相談窓口となりうる管理職が対応できると望ましい項目には「★**管理職もチェック!**」マークをつけています。

1 「相談窓口」での両立課題の共有

まずは、人事部などの担当者や管理職が、介護に直面している従業員の現状を把握する必要があります。把握した内容は可能な限り記録し、従業員に何度も同じ質問をしないように心がけましょう。

介護に直面している従業員の多くは、不透明な将来に対して不安を抱えています。従業員の話に耳を傾け、共感を示しながら、介護の実態や仕事と介護の両立に対して本人が抱えている課題を聴き取りましょう。

なお、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。

チェックポイント①

★＝管理職もチェック！

- ★□ 「従業員の仕事と介護の両立を支援する」という企業姿勢を伝える
- ★□ 従業員が直面している介護の実態を可能な範囲で把握する
- ★□ 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把握する
- ★□ 従業員がどのような働き方を望んでいるかを把握する
- 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する

- ◇ 介護保険サービスを受けるための要介護度の認定を受けていますか？
- ◇ 地域包括支援センターへの連絡は済んでいますか？（要支援者の場合）※
- ◇ ケアマネジャーは決まっていますか？（要介護者の場合）※

※要支援者には地域包括支援センターで保健師などが介護予防ケアプランを、
要介護者には居宅介護支援事業者のケアマネジャーが介護ケアプランを作成します。

2 企業の「仕事と介護の両立支援制度」の手続き等の周知

仕事と介護を両立するためには、要介護者の状況や本人の働き方の希望に合った両立支援制度を選択し、利用することが有効です。複数の制度を並行利用したほうがよいケースもあるかもしれません。そのため、介護に関する相談があった時点で、会社が支援できる内容を従業員にわかりやすく伝えることが重要です。

チェックポイント②

★＝管理職もチェック！

- ★□ 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する
- ★□ 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説明する
- ★□ 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する
- ★□ 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）を説明する

* 労働組合や共済会などが両立支援制度を整備している場合には、従業員に対して労働組合などに具体的な制度内容を確認することを勧めましょう。

労働組合や共済会などが整備している制度の例

- ◇ 介護休職援助金（介護休職を取得した従業員に対し、無利息で援助金を貸し付ける制度）
- ◇ 介護共済（在宅介護で福祉用具をレンタルする場合に、レンタル費用の1割が共済金として給付される制度）など

～法定の両立支援制度について～

育児・介護休業法では、「働く人の仕事と介護の両立」のための各種制度の基準を定めています。正社員だけでなく、契約社員やパートなどといった有期契約労働者も、それらの制度を利用できます（一部、一定の要件を満たす必要のある制度もあります）。

⇒厚生労働省ホームページのサイト内検索で「平成29年1月1日施行対応育児・介護休業法のあらまし」と検索すると、「育児・介護休業法のあらまし」の閲覧ページが表示されます。介護関係の制度には、各項目の横に「介護」と表示していますので、該当ページをご確認ください。

3 働き方の調整

仕事と介護の両立に向けて、これまでの働き方を見直す必要がある場合には、上司との働き方の調整が必要になります。人事部などの担当者と上司、本人の三者で話し合う機会を設けてもよいでしょう。

チェックポイント③

★＝管理職もチェック！

- ★□ 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する
- ★□ 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）を紹介する
- ★□ 上司と本人との面談機会を設ける（必要な場合は、人事部などの担当者も同席する）

4 職場内の理解の醸成

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を得る必要があります。そのためには、従業員本人が職場の同僚などに対して、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伝えるだけでなく、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。また、従業員が家庭の事情を相談しやすい風土が根づいていない場合、職場に迷惑をかけるという後ろめたさから、相談すること自体を躊躇する可能性があります。相談しやすい雰囲気をつくるためにも、「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」を職場全体に浸透させましょう。

チェックポイント④

★＝管理職もチェック！

- ★□ 職場の同僚などに対して、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伝えるよう促す
- ★□ 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には、上司からの働きかけも重要であることを伝える
- ★□ 【本人の直属の上司に対して】「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」を職場に浸透させることの重要性を伝える
- ★□ 【本人の直属の上司に対して】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」姿を見せることの重要性を伝える

5 上司や人事による継続的な心身の状態の確認

仕事と介護の両立を目指す従業員には、継続的な支援が必要です。

介護期間が長くなると、要介護者の状態や介護を担う従業員の心身の状態が変化する可能性もあります。上司や人事が継続的に見守り、仕事と介護の両立が困難な状況に陥っていないかを適宜確認しましょう。

チェックポイント⑤

★＝管理職もチェック！

- ★ 継続的に面談や声掛けを実施し、状況を確認する
- ★ 従業員が、自身のための時間を確保できているかを確認する

6 社内外のネットワークづくり

自分自身と同じように仕事と介護の両立をしようとしている人と知り合い、情報交換をすることは、精神的な負担の軽減につながります。自社内で介護中の従業員同士が知り合える機会を設けたり、社外のそうしたネットワークを紹介したりするとよいでしょう。

チェックポイント⑥

- 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知り合える機会を設ける
- 介護中の人同士が知り合える社外のネットワークを紹介する