

令和4年度 独立行政法人福祉医療機構 社会福祉振興助成事業  
介護と仕事を両立させるための職務分析と組織体制づくり支援事業

特定非営利活動法人ボランタリーネイバーズ

## はじめに

労働力人口が減少している中、働き手・担い手を確保することは営利セクター・非営利セクター共通の課題となってきました。ワークライフバランスが注目され、ファミリーフレンドリーな働き方が重要視されてきています。

NPOにおいても、男女問わず、計画的に産休・育休を取る事例がみられるようになってきました。産休・育休はあらかじめ時期・期間がみえており、代替要員の確保といった計画的な対応が可能です。比較的若手職員が産休・育休を取ることが多く、社会保険制度においても、社会保険料免除等の手当てがあり、周知・制度の利用が進んできています。

一方、介護における働き盛り世代の状況、介護と仕事の両立については話題になることは比較的少ない現状があります。介護の課題を抱えるのは産休・育休を活用するよりも年上となります。組織内での経験年数を重ね、責任あるポジションを担っていると、特に小さな組織ではより代替要員を確保しにくい状況になりがちです。行政施策も限定的です。

今回、独立行政法人福祉医療機構（WAM）助成を受けて、介護と仕事の両立支援についてみなさまと一緒にこの課題への打ち手について考える機会を持ちました。

「介護の社会化」がなじみのことばとなり、介護保険制度に関わる機関だけでなく、介護保険制度外のニーズに対応するNPO等、労務の専門家、中小事業者の経営支援をする専門家、それぞれが問題意識をもってこの課題に関わっています。しかし、情報や仕組みはあるが、当事者がうまくつながっていない・つかいこなせているとはいえないのも現実です。

このような状況の中で、介護と仕事の両立の課題を、介護を抱えた個人の問題から、さまざまな社会資源を活用してワークライフバランスを実現していく環境を整えることとしてとらえなおしてみました。そのためには、職場のコミュニケーション、さまざまな社会資源と必要な人がつながるきっかけ作りなどがうち手となります。そして、中間支援組織として、NPOの組織運営をする立場から職場のコミュニケーション促進や介護と仕事の両立の仕組みづくり、また人々が豊かに暮らすことができるようにさまざまな社会資源と必要な人がつながるきっかけ・仕組み作りを役割として再認識しました。

その成果についてこの冊子ではご紹介させていただきます。

仕事と介護の両立支援の一助となること、そのためにさまざまな社会資源とつながっていく仕掛けにつなげていく一助になれば幸いです。

## 目次

- 02 はじめに
- 03 介護保険制度ってなに？
- 06 介護と仕事が両立できる職場づくり
- 09 介護休暇の制度を整える
- 11 介護と仕事の両立キーワード
- 13 介護と仕事の両立のための  
～外部支援・外部資源活用のおすすめ～
- 15 介護と仕事が両立できる職場づくりのためのお役立ち情報紹介

2023年3月

特定非営利活動法人ボランタリーネイバース

# 介護保険制度ってなに？

## 01 介護保険制度の概要

### ▶▶ 導入の背景

1990年代以降社会の高齢化が進み、要介護高齢者の増加、介護期間の長期化など、介護ニーズが増大しました。同時に核家族化の進行、介護する家族の高齢化など、家族をめぐる状況も変化し、自宅での介護が容易ではなくなってきました。

介護保険制定前の仕組みは『措置制度』と呼ばれ、家族の介護が必要になったら役所へ行き、行政が指定した施設やサービスを利用するという単純なものでした。高齢者とその家族に選択の自由はなく、また、すべて税金でまかなっていたため、社会保障費が膨れ上がったことで財源の確保が困難になりました。

こうした背景から、2000年4月、高齢者の介護を社会全体で支え合う「介護の社会化」を目的とした『介護保険制度』が始まりました。

### ▶▶ 「措置」から「契約」へ

介護保険制度の下では、営利目的を含む多様な事業者の参入が認められました。そこには、競争原理を導入することでサービスの質を向上させる狙いもありました。それらの介護サービス事業所と対等な関係で、利用者本人が自由に選択して契約するという流れが出来上がりました。このことは、介護保険制度の理念の一つである「個人の尊厳の保持」につながります。

### ▶▶ 介護保険料の支払い義務化

介護を必要とする人とその家族の金銭的負担を社会全体で支えることも、介護保険制度の目的の一つです。そのため40歳以上の人は介護保険の「被保険者」となり、介護保険料の支払いが義務化されました。

## 介護保険制度の理念

- ① 個人の尊厳の保持
- ② 自立した日常生活の保障
- ③ 国民の共同連帯

## 02 介護保険法改正による変化

介護保険法の施行後、約3年ごとに見直しが行われています。2022年までに計6回の法改正が実施されました。中でも、大きな変化があったのは2006年です。

### ▶▶ 予防重視型システムへの変換(2006年)

軽度な要支援者の急激な悪化を予防する観点から「新予防給付」が新設されました。

また、市町村を実施主体とする「地域支援事業」がスタートしました。これは、高齢者が要介護状態になることを予防するとともに、要介護状態になっても、可能な限り住み慣れた地域で日常生活を送れるよう支援することを目的とした事業です。

それに伴い「地域包括支援センター」が設置され、地域密着型サービスが創設されました。

### 地域包括支援センターってなに？

保健師・社会福祉士・主任ケアマネジャーが在籍している、介護や福祉に関するお悩みの総合相談窓口です。相談料は無料。内容に応じて適切な窓口につないでくれます。地域ごとに親しみやすい名称をつけていたりします。(例 名古屋市の場合「いきいき支援センター」という名前で市内各地に設置されています)

## 03 介護と仕事を両立するためには？

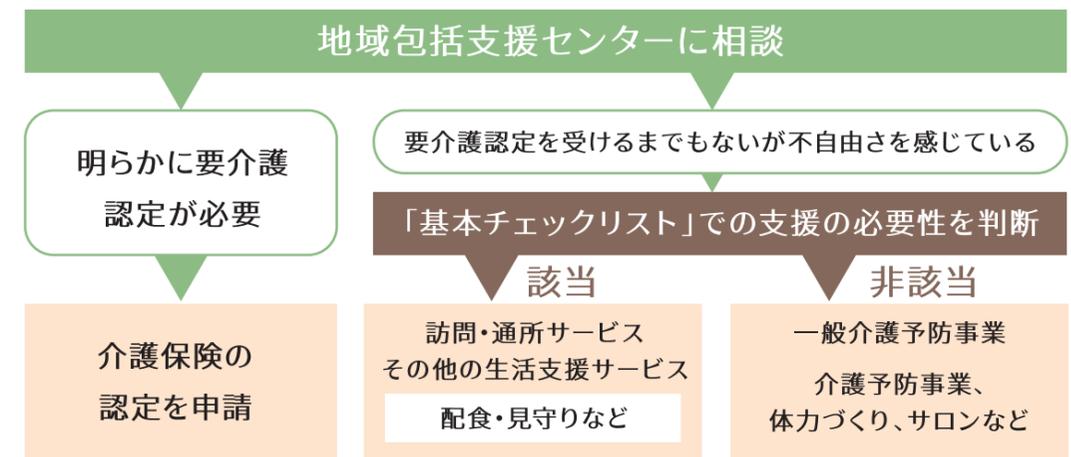
### 講師のおすすめポイント

## 介護保険の申請、相談は早めに行うと良い

介護に直面した時はもちろん、足が痛そう・歩行が不自由になってきた・もの忘れが頻繁…など、ちょっとした親の変化に不安を感じた段階で、地域包括支援センターへ積極的に相談しましょう。「基本チェックリスト」などを使い、いまだどんな支援が必要な状態か判断してもらえます。

### 基本チェックリストって？

65歳以上の高齢者が25項目の質問に回答し、心身機能の衰えや生活機能の低下をチェックするためのツールです。厚生労働省が作成し、市区町村の窓口や地域包括支援センターで実施できます。



## ▶▶ 信頼できるケアマネジャーを探しておく！

知り合いのツテや口コミなど、人と人とのつながりで親切的なケアマネジャー（“ケアマネさん”）に出会えば一番ですが、地域包括支援センターに相談して探してもらうこともできます。

市区町村の介護保険課でも、ケアマネジャーが所属する居宅介護支援事業所のリストやガイドブックがもらえます（ただし斡旋はしてくれませんので、それを見ながら自分で探すことになります）。

### ケアマネジャーってどんな人？

介護支援専門員の資格を取得し、実務研修を受けた介護保険のスペシャリストです。本人やその家族の状況に合わせた計画（ケアプラン）を作成し、介護を必要とする人とそれを支援する事業者をつなぐコーディネーターの役割を担います。

介護サービス事業者は、年1回の情報公表を義務付けられており、各都道府県によって Web 上で公開されています。厚労省の HP から検索することができますので、気になるケアマネさんが所属する事業所の情報や特徴をしてみるのもよいでしょう。

ただし、ケアマネさんとのお付き合いには相性もあります。後にどうしても合わないと感じたら、担当を変えてもらうことも可能です。



### 厚労省リンク

### 介護サービス情報の公表制度

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-kouhyou.html>



## ▶▶ 職場で介護の話しやすい環境づくり

勤務先に「介護と仕事の両立支援制度」を整備することはもちろん大切です。一方で、自分の状況を知り、気持ちに寄り添ってくれる上司や同僚がいるというだけで、介護に直面している人にとっては大きな支えになります。日頃から相談しやすい職場の雰囲気づくりを大切にしてください。

## ▶▶ 「周囲に助けてもらうことは悪いことではない」という意識をもつこと

介護に直面した人は「自分がやらなくては」と思いがちです。しかし、2000年に始まった介護保険制度の大きな目的は「介護の社会化」でした。一人で抱えこまず、ケアマネさんをはじめチームとして支えてくれる人たちと繋がりましょう。

### 第1回「介護保険制度概論」よりセミナー内容抜粋

【日時】2022年9月17日（土）10:00～12:00

【受講者】当日19名 アーカイブ配信視聴数44回

【講師】金順愛さん

（一般社団法人 Moment 代表理事、社会福祉士、介護福祉士、介護支援専門員）

# 介護と仕事が両立できる職場づくり

## 01

### 家族介護者（ケアラー）と抱える課題

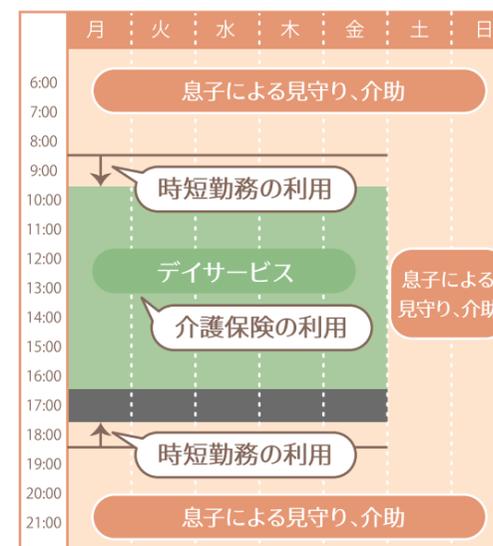
#### ▶▶ 家族介護者（ケアラー）とは

心や身体に不調のある人の介護、看病、療育、世話、気遣いをする家族、友人などになります。高齢者だけではなく、障がい者、依存症など、お世話をしている人は家族介護者（ケアラー）と呼ばれています。

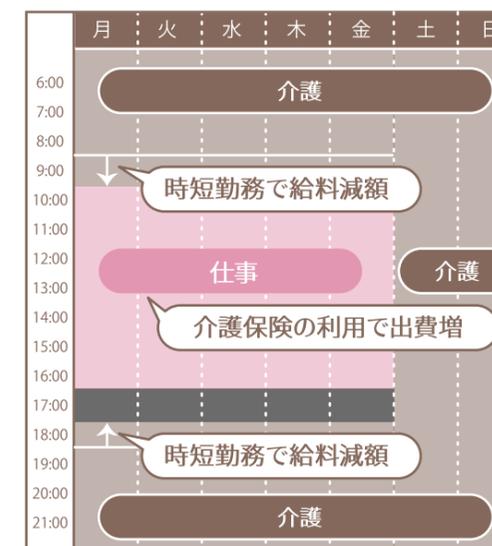
#### ▶▶ ケアラーが抱える課題

ケアラーには、仕事など、介護以外の生活があります。仕事を継続するために、介護保険を利用し、短時間勤務等の措置利用や介護サービスなどの制度を利用することができます。しかし、時短勤務により給与が減額されることや介護サービスを常時利用することにより、緊急時に介護サービスを受けることができない可能性があります。また、生活が介護と仕事だけとなり、社会的にも孤立してしまうことがあります。

#### 【要介護者のケアプラン】



#### 【ケアラーの生活】



親を介護する息子の事例。要介護者のケアプラン上は問題なく見えるが、ケアラーの生活を見ると、仕事と介護で自分の時間が持てないことがわかる。

### 多様な立場のケアラー例

- ヤングケアラー（18歳未満の児童による介護）
- ダブルケア（子育てと介護を同時に行う）
- ワーキングケアラー（介護と仕事の両立）
- 老老介護（高齢の家族による高齢者の介護）
- シングルケアラー（未婚の子による介護）

## ▶▶ 支援につながりにくい

要介護者を中心とした生活、相談相手・機関の不足、社会的なつながりの不足、責任感など、ケアラーは社会的な孤立の状態にあります。誰にも助けを求められない状況で、ケアラーに介護によるストレスが蓄積すると、最悪の場合、虐待や介護心中・殺人などにもつながりかねません。

## 02 介護と仕事が両立できる職場づくり

### 介護離職してしまう理由

- ①職場への気兼ね
- ②他の選択肢が思い浮かばない
- ③家族や親族に言われて
- ④楽になりたい

## ▶▶ 両立できる職場環境

### ①介護している職員（ケアラー）を把握する

普段の会話、年次面談の機会などを利用し、団体として積極的に把握することです。また、経験者等を交え、ケアラーが話しやすい雰囲気作りをする必要もあります。仕事と介護の両立支援制度をケアラーだけではなく団体内で学ぶ機会を作り、ケアラーが抱えている課題を共に考えることも欠かせません。

### ②ケアラーの信頼を得る

「聞いてもらえた」「わかってもらえた」と感じてもらえるように、じっくりと話を聴く機会を作りましょう。ケアラーの介護状況に対して意見をしてはいけません。ケアラーは介護するだけで手一杯です。現状を受け止め、職場としてどのような支援をできるのか共に考えることが大事です。

### ③介護の状況を把握し、両立のための課題を共有する

要介護者とケアラーのスケジュールを可視化し、団体内で共有しましょう。ルーティンだけではなく、緊急時の対応、不都合の都合などを含めて、ケアラーがどのように生活をしているのかを把握しましょう。そのためには、ケアラーアセスメントを作成することが必要です。ケアラーが「大丈夫」と思っている、睡眠時間の不足、食事など、生活を続けるには困難な状況にある可能性があります。本人が、気が付かない内に問題が積み重なり、離職へとつながります。離職を防ぐためにも、アセスメントを作成し、課題を可視化することが必要です。

### ケアラーアセスメントの内容

- |                   |            |             |           |
|-------------------|------------|-------------|-----------|
| (1) 身体の健康         | (2) こころの健康 | (3) 家族の現状   | (4) 介護の現状 |
| (5) ケアの住環境および地域資源 | (6) 経済状況   | (7) 就労状況    |           |
| (8) 子育てとの両立       | (9) 学業との両立 | (10) 介護者の意向 |           |

### ④職場の全員がケアラーを受け入れる

ケアラーの現状を共有することで、他の職員が不満に思う要素を減らすことにつながります。また、現状だけではなく職員に対するフォローや業務が円滑に回るような体制づくりも必要です。

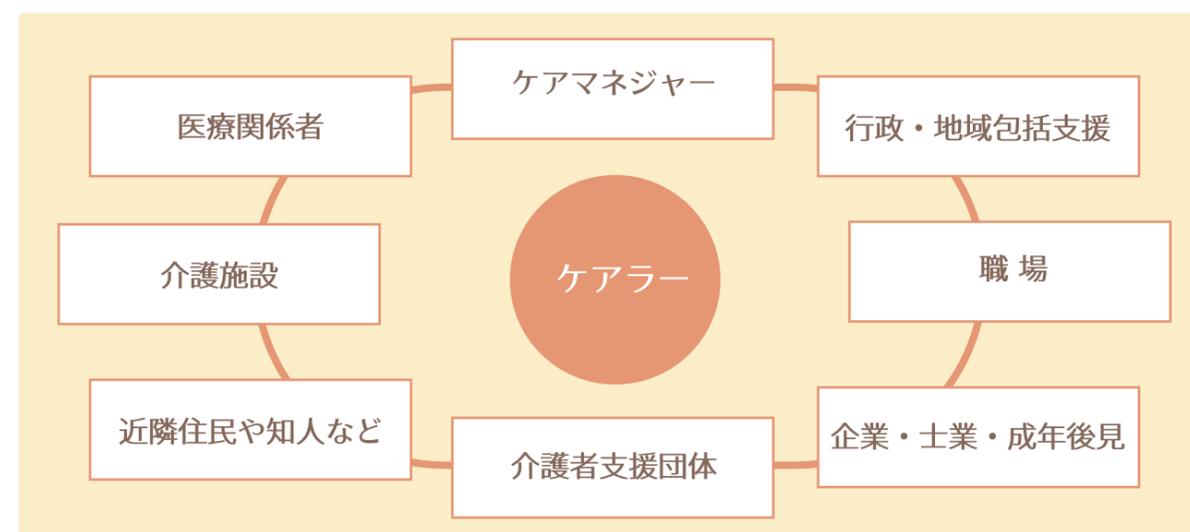
## ▶▶ ケアラー支援と連携

### ①ピアサポート

ケアラー同士が、気持ちを受け止め合い、話を聴いてもらうことが必要です。同じ立場の人が共感し、聴いてくれることは一番の支援になります。

### ②各機関との連携

介護は様々な機関と連携しています。職場でも同様に連携することで、ケアラーが抱えている課題を知り、早期対応ができます。また、ケアラーが一人で抱え込まないようにすることにもつながります。



### 両立するためには

両立は、ケアラーと職員、職場のために行うことが前提です。また、ケアラー自身の気持ちも大切であり、仕事に集中できるように環境整備を行うことが必要です。介護は長期に渡ることもあります。長期的に介護が必要となることを見据え、両立できるように取り組むことが大事です。

### 第2回「介護と仕事が両立できる職場づくり」よりセミナー内容抜粋

- 【日時】2022年10月15日(土) 15:00～17:00  
【受講者】当日6名 アーカイブ配信視聴数14回  
【講師】太田黒周さん  
(NPO法人てとりん 副代表理事)

# 介護休暇の制度を整える



## ▶▶ なぜ両立支援が必要か？

現在の日本社会において、介護離職者の数は年間約 10 万人とされています。しかし、平成 29 年に内閣府が実施した調査によると、全国で約 7 割近い人が就業しながら介護を行っているという結果が出ています。一方で、右のようなデータもあります。「両立支援制度がない」を理由として挙げた人の中には、おそらく、職場に制度があってもそれを知らなかったケースが含まれていると予想されます。

これらのデータからも、介護に直面しても働き続けたい、一旦休業しても復帰したいと望む労働者をサポートする仕組みが必要不可欠であることがわかります。

### 介護を機に離職した理由(上位2つ)

- ・「仕事と介護の両立が難しい職場だったため」
- ・「自分の心身の健康状態が悪化したため」

### 離職者が勤務先の両立支援制度を利用しなかった理由(1位)

- ・「介護に係る両立支援制度がないため」

## ▶▶ 介護と仕事の両立支援制度

「育児・介護休業法」では、介護と仕事の両立を支援する様々な制度が設けられています。主な制度として、介護休業と介護休暇があります。2つの制度の違いは、以下の通りです。

	介護休業	介護休暇
目的	2週間以上にわたる長期的な介護	突発的、短期的な介護・世話
期間	対象家族1人につき93日 ※3回まで分割取得も可能	対象家族1人につき1年に5日 ※半日・時間取得も可能
給料・手当	原則無給 介護休業給付金が支給される (雇用保険加入者のみ)	原則無給 給付金はなし

介護休業の利用状況について見てみると、主に介護体制を作るために 1～5 日程利用する人が多いことがわかります。両立を目指す人にとって、長期間の休業を必要とするケースは、実はそれほど多くないのです。

そのほかにも、「短時間勤務等の措置」「所定外労働・時間外労働の制限」「深夜業の制限」などが法律で定められています。

### 介護休業制度の利用状況

- ・年間合計利用日数・・・1~7 日以内が多い
- ・1回あたりの連続利用日数・・・1~5 日以内が多い

### 介護休業を利用する人の時間の使い方

- ・「入退院の手続き」「役割分担やサービス利用等に係る調整・手続き」が最も多い

## 短時間勤務等の措置(事業主は以下のいずれかの措置を講じること)

- ・短時間勤務
- ・フレックスタイム制度
- ・時差出勤
- ・介護費用の助成措置

## ▶▶ 介護休業制度の導入

実際に制度を導入するにあたり、どのような流れで進めればよいのでしょうか。

- ①実態把握 … アンケートや面談を実施し、法人全体の状況を把握します。
  - ②制度設計・見直し … 就業規則に記載し、従業員に周知します。すでに制度がある場合は定期的に見直しを行います。☞ポイント…非常勤職員向けの就業規則にも忘れず記載しましょう。
  - ③従業員への支援 … 介護をしていない従業員→方針と制度の周知(社内研修やリーフレット配布など)。介護に直面した従業員→面談、両立制度の周知、支援計画策定、職場内の理解を作る。
  - ④働き方改革 … 日頃から業務の「見える化」を行い、複数人による業務体制を整えておくことも重要です。相談しやすい職場風土の形成にもつながります。
- 導入後、最も大切なことは実際に運用していくことです。制度があることを従業員が知らないままにしていることがないようにしましょう。

## ▶▶ 柔軟な働き方で両立を目指す

重要なのは「介護はすべての人に起こり得るもの」であるということ、全従業員に理解してもらい、「お互いさま意識」を職場全体に浸透させることです。その上で、本人の状況に応じ、必要な支援制度を利用しながら、両立環境を実現させていきましょう。

## ▶▶ 制度導入に関する助成金

法人が活用できる助成金として、「両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)」があります。



- ・介護休業制度は、介護体制を作るための時間に使う。
- ・制度は、導入し、周知し、そして運用する。
- ・「お互いさま」という意識を法人全体に浸透する。
- ・仕事と介護の両立は必ずできます。

### 第3回「介護休暇の制度を整える」よりセミナー内容抜粋

【日 時】2022 年 11 月 12 日(土) 10:00～12:00

【受講者】当日 6 名 アーカイブ配信視聴数 14 回

【講師】宮井 陽子さん(たひよう労務事務所 社会保険労務士、NPO 法人ボランティアネイバーズ 研究員)

講師からメッセージ 人材は「人財」です。人を大切にし、お互いを支え合うことで、法人全体がより強固になります。「介護と両立して働き続けてほしい」という想いを伝えてください。

## 介護と仕事の両立 キーワード

少人数で運営している NPO において、介護と仕事の両立をするために組織としてできること・組織の経営者として考えるべきことについて、様々な立場の専門家と意見交換をして見えてきたキーワードをご紹介します。



### 介護者

#### 介護保険の相談は早めに

親の変化に不安を感じた時点で、地域包括支援センターへ相談しましょう。

#### 職場に知らせる

親の介護が始まりそうなことについて、早めに伝えておくことで、小回りを利かせて対応できることもたくさんあります。

定期面談や |on| の機会を利用して、または雑談の際に、将来の介護に関わる状況について早めに報告・相談しましょう。

#### 介護保険制度外のサービスの活用

介護保険制度はサービスの範囲や量が決まっており、介護と仕事の両立をするには不足することがあります。NPOが取り組む地域の助け合い活動や介護保険制度外のサービスを行う事業者も増えてきました。お金はかかりますが、選択肢のひとつとして、身近な社会福祉協議会か地域包括支援センターに聞いて情報を集め、「こういったケアをやりたいので、ケアプランにとりいれてもらえませんか?」「自分たちでできるケアをやってみようと思います」といった相談をケアマネジャーにしてみるのもよいでしょう。



#### うまくいかないことがあって当然と考えましょう

「介護休業・介護休暇は介護の環境を整えるために使う」と言われていますが、状況によってはそのとおりにならないこともあります。

#### じぶんを大事に

ストレスや不安から、メンタルヘルス不調に陥ることもあります。介護休業・介護休暇、有給休暇なども活用し、介護と仕事とプライベートのバランスをとることも忘れないようにしましょう。

## 職場対応・経営者



#### 活動・事業が滞らないようにするのが管理者・経営者の重要な役割

介護者本人のケアに気が向きますが、経営者としては、仕事の流れが滞らないようにすることがいちばん重要なこととなります。仕組み・環境を整えることに注力しましょう。

#### 介護時期・該当人数の予測を立てる

定期面談や |on| で、雑談の中で家族の様子を把握し、介護時期の予測を立てておきましょう。同時期に複数の方が介護で職場を離れる可能性もありえます。

#### 「お互い様意識」の浸透

互いに支え合う体制・職場風土を作り上げていきましょう。

#### 支えるスタッフへの配慮

事業を滞らないようにすることで、誰かにしわよせがいくことも考えられます。頭ではわかっていても負担が重なると不満になっていきます。特定の人に負荷が集中しないように配慮しましょう。

#### あらかじめ介護休業・介護休暇のルールを整備

介護休業・介護休暇の制度について、申請ルール・申請様式を定めておいて、いざというときに使える準備をしておきましょう。その時になってゼロから調べて整備するよりも負荷を抑えられます。

column

### 社会資源を育む

介護保険制度は制約があるため、使い勝手が悪い部分があると言われています。いま介護の分野では、介護保険制度を使わないサービスを提供する事業者が出てきています。制度外のサービスは金銭的な負担が大きくなりますが融通を利かせたサービスを受けられます。

お金がかからなくても使えるよう、地域の共助による社会資源を作って、移送サービスや地域の助け合い活動を展開している事業者や NPO もあります。そのような社会資源を育むことに参画したり、連携したりすることが大事になってきます。

#### 事業化検討委員会

【目的】事業の講師や支援者を委員とし、事業のブラッシュアップと今後の継続的な事業化に向けた検討をおこなう。

【委員】ケアプランモーメント ケアマネジャー 金 順愛さん（一般社団法人 Moment・代表理事）

家族介護者支援ととりんハウス運営 太田黒 周さん（NPO 法人ととりん・副代表理事）

宮井 陽子さん（社会保険労務士） ・ 小笹 晴代さん（中小企業診断士）

【開催時期】2023年2月～3月

※各回ともオンライン | 時間程度で実施

## 介護と仕事の両立のための ～外部支援・外部資源活用のススメ～

介護と仕事の両立支援についての情報はたくさんありますが、いざという時に調べて、自組織に合わせて運用していく・制度を整えていくのはたいへんです。そこでボランティア・ネイバーズでは介護と仕事の両立に関する課題を整理して、対策につなげていくための相談窓口を開設します。

### 対象となる方

NPO等の小規模事業所の経営に関わる方で、役職員が介護と仕事の両立の課題を抱えている／抱える予定がある団体

step  
1

#### 情報提供

【電話相談 初回 15分まで無料】

対策が必要だが、どこから手を付ければよいかわからないという方向け。簡単なヒアリングをもとに必要な情報を提供します。

step  
2

#### 課題整理

【オンライン又は対面相談 1時間程度 有料】

情報はあがるが、自団体に合った対応方法について整理し、対応の方向性を見出したい方向け。ヒアリングと対話により、今後必要な対応について整理します。

step  
3

#### 対策の実行（個別支援）

【オンライン又は対面 2時間程度／1回～ 有料】

対策の実行について、専門家とコーディネーターのチームで支援します。

その他

#### 顧問契約

【電話相談・オンライン・対面の組み合わせ 6か月（更新あり） 有料】  
Step2～3について、月1回（程度）の面談を6か月単位で行い、実施状況のモニタリングと追加対応を行います。



介護と仕事の両立でスタッフが疲弊しないように、介護離職をしなくても済むように、環境を整えましょう

### 支援例

## 事前の対応

#### 介護休業・介護休暇のルール作り

社会保険労務士とともに、自組織に合った規則・規定類の策定・見直しや申請のルール作りをおこないます

#### 社内研修

職場内での介護と仕事を両立する制度理解の促進とおたがいさま意識の醸成のために、専門家による研修やグループ相談会を開催します

#### コミュニケーションツールの導入と活用

ビジネスチャットツールなどで、お互いの業務の状況を適時把握し、相談できる仕組みを導入します。

#### 職務分担

介護休業・介護休暇をとっても業務が滞らないよう、職務分担に関して、在宅勤務メニューの洗い出しや、業務分担を考えます。なかなか組織内で取り組むのは難しいため、外部専門家がヒアリングを行い、細分化やマニュアル化の提案をします（2時間／回・2回から対応）。

## 介護が発生した時点

職場の人員が一時的に減少し、カバーし合う中で日常業務を滞りなく回していくのは負荷がかかります。経験・専門性のある外部資源を活用して乗り切りましょう

#### 介護者への聞き取りと両立プランの策定

介護と仕事の両立が必要な職員の現状把握をするため、介護制度や両立支援に詳しい専門家といっしょにききとりをして今後の対策を立てます。

#### 労務手続き代行

介護休業等の手続きを代行する社会保険労務士を紹介します。必要に応じてこれまでの状況についての情報共有を行い、ゼロから説明することなくスムーズに短時間で手続きができるようにサポートします。

#### 業務代行・事務代行

会議の記録作成、会計データ入力、発送作業など、外注できるものは外注しましょう。

介護と仕事の両立は、組織マネジメント全体に共通する課題



## 介護と仕事が両立できる 職場づくりのためのお役立ち情報紹介

NPO が介護と仕事を両立できる職場づくりに取り組む際の参考となる情報をまとめました。

### 01 制度について基礎的な理解をすすめたい

#### 介護保険制度の概要（厚生労働省）

介護保険、地域包括支援センター等について詳しく紹介されています。  
[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)



#### 介護保険の解説（厚生労働省）

実際に介護保険制度のサービス利用の流れや利用料金などについて解説されています。  
<https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/commentary/>



#### 『平成 29 年度 仕事と介護の両立支援事業 「仕事と介護 両立のポイント」概要版』 平成 30 年 3 月（発行：厚生労働省）

介護と仕事の両立のポイントや介護保険制度、育児・介護休業法における両立支援制度の概要について知ることができます。  
[https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukinto-ujidoukateikyoku/29\\_gaiyoban\\_all.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukinto-ujidoukateikyoku/29_gaiyoban_all.pdf)



#### 育児・介護休業法について（厚生労働省）

育児・介護休業法の詳細や制度の内容や関連する資料がダウンロードできます。  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



#### 介護休業制度（厚生労働省）

介護休業の制度に関して動画等でわかりやすく説明がされています。  
[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/)



#### 両立支援等助成金（厚生労働省）

仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等を対象にした助成金の制度について知ることができます。  
[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)



### 02 介護と仕事の両立支援に関する情報を調べたい

#### 仕事と介護の両立支援 ～両立に向けての具体的ツール～ （厚生労働省）

仕事と介護の両立のために役立つマニュアルや事例集などが掲載されています。  
[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)



#### 仕事と家庭の両立支援の取組を支援する情報サイト 「両立支援のひろば」（厚生労働省）

仕事と家庭の両立に役立つ様々な取り組みの情報を検索することができます。  
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



### 03 両立を検討する際に参考となる事例を知りたい

#### 『企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル』 平成 28 年 3 月（発行：厚生労働省）

実際に両立に取り組む全国の企業の事例をモデルにして仕組みづくりのプロセスが紹介されています。  
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukinto-ujidoukateikyoku/0000119918.pdf>



#### 『仕事と介護の両立モデル事例集』平成 31 年 2 月 （発行：愛知県産業労働部労政局労働福祉課）

実際に地域で両立に取り組む様々な業種の中小企業の事例が紹介されています。  
<https://www.pref.aichi.jp/rodofukushi/kaigo-jirei.pdf>



#### 和氣美枝『介護離職しない、させない』（2016） 毎日新聞社出版

実際の事例をもとに、仕事と介護の両立のポイントを解説されています。

## 04

## ケアラーアセスメントについて知りたい

『ケアラー支援の基本引き』2018年

(発行：全国介護者支援団体連合会)

ケアラーアセスメントについて詳細に解説されています。

<https://kaigosyasien.jimdofree.com/>

「市町村・地域包括支援センターによる家族介護者支援

マニュアル～介護者本人の人生の支援～」平成30年3月

(発行：厚生労働省)

介護者本人向けの自己チェックシートなど3種類のアセスメントシートが掲載されています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000307003.pdf>

## 05

## 相談窓口について調べたい

介護事業所・生活関連情報検索

「介護サービス情報公表システム」(厚生労働省)

全国の地域包括支援センター、介護事業所を検索し調べることができます。

<https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/>

介護の地域窓口 (WAMNET)

都道府県や市町村の介護の担当窓口が確認できます。

<https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/>

令和4年度 独立行政法人福祉医療機構 社会福祉振興助成事業  
 介護と仕事を両立させるための職務分析と組織体制づくり支援事業  
 「NPO 役職員が介護と仕事を両立させるためのハンドブック」

## 【執筆】

中尾さゆり (NPO 法人ボランタリーネイバーズ理事長)

青木研輔 (同理事/情報提供事業部長)

粉川玲子 (事務局)

加古麻理江 (事務局)

## 【協力】

金順愛 (一般社団法人 Moment・代表理事)、太田黒周 (NPO 法人てとりん・副代表理事)、宮井陽子 (社会保険労務士)、小笹晴代 (中小企業診断士)

## 【レイアウトデザイン】

川合里美

## 【問い合わせ先】

特定非営利活動法人ボランタリーネイバーズ

〒461-0005 名古屋市東区東桜 2-18-3、コープ野村東桜 702

TEL：052-979-6446 FAX：052-979-6448

E-Mail：vns@vns.or.jp

ハンドブックのデータは、ボランタリーネイバーズの HP から  
 ダウンロードしていただけます。

<https://www.vns.or.jp/>