

令和元年度 老人保健事業推進費等補助金
老人保健健康増進等事業

介護離職防止のための
地域包括支援センターと労働施策等との
連携に関する調査研究事業
報告書

令和2(2020)年3月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

■ 目次 ■

第1章 本事業の概要	1
1. 事業目的	1
2. 調査方法	2
3. 検討委員会の設置	7
第2章 都道府県アンケート結果	9
1. 調査概要	9
2. 集計結果	10
(1) 都道府県で行っている働く家族介護者に対する就労継続支援に関わる 取組状況	10
(2) 管内の市町村で行っている働く家族介護者に対する就労継続支援に関わる 取組状況	16
(3) 高齢者介護の部門等と労働の部門等が連携して、働く家族介護者の 就労継続支援に関する取組を推進する上での課題、今後の展望等	17
第3章 市区町村アンケート結果	26
1. 調査概要	26
2. 集計結果	27
(1) 市区町村の概要	27
(2) 市区町村における家族介護者支援に関する施策の状況	30
(3) 働く家族介護者に対する就労継続支援に関する今後の展望	36
第4章 事例地域ヒアリング結果	42
第1節 調査概要	42
第2節 ヒアリング結果	45
1. 京都市久世地域包括支援センター	45
2. 山形県	49
3. 福岡県	52
4. 埼玉県	57
5. 群馬県	58
6. 愛知県東海市	63
7. 東京都練馬区	68
8. 栃木県栃木市	72
9. 能美市辰口あんしん相談センター	74
第5章 企業の人事労務担当者、産業ケアマネジャー等へのヒアリング結果	77
第1節 調査概要	77
第2節 ヒアリング結果	79
1. 【企業・団体】株式会社白川プロ	79
2. 【企業・団体】花王株式会社	83

3. 【企業・団体】長崎大学	90
4. 【ケアマネジャー】座談会	94
5. 【ケアマネジャー】世田谷区代沢あんしんすこやかセンター （地域包括支援センター）	97
第6章 市町村、地域包括支援センターにおける家族介護者の就労継続支援に関わる 取組ポイント	99
1. なぜ家族介護者の就労継続支援に取り組む必要があるのでしょうか	99
(1) 働く家族介護者の仕事と介護の両立状況	99
(2) 市区町村、地域包括支援センターによる家族介護者支援、就労継続支援の実態	105
(3) 国の施策等の推進状況	109
(4) 家族介護者の就労継続支援策の目指す方向性	112
2. 労働の部門等と連携した家族介護者の就労継続支援施策・事業の取組ポイント	114
(1) 労働の部門等と連携することで広がる取組の可能性	114
(2) 労働の部門等の連携先	116
(3) 労働部門等との連携のポイント	119
3. 高齢者介護部門、労働部門が連携して行う取組事例の紹介	124
資料編	135
参考資料1：都道府県アンケート票（地域包括ケアや高齢者介護に関わる部門）	137
参考資料2：都道府県アンケート票（都道府県労働局）	143
参考資料3：市町村アンケート票（地域包括ケアや高齢者介護に関わる部門）	148

第1章 本事業の概要

1. 事業目的

介護保険を取り巻く環境が大きく変化し、そのニーズも複雑化・多様化していく中で、介護が必要な状態となっても住み慣れた地域で安心した暮らしを続けていくためには、高齢者本人のみならず、その家族を支えていく視点も重要である。

特に、働きながら介護をしている家族に注目すると、働きながら介護をしている人は、平成24年には約240万人いるとみられ、雇用者総数に占める割合は、最も高い50代後半では約1割にのぼる。こうした中、家族の介護や看護により、年間約10万人がいわゆる「介護離職」をしている状況にある（平成29年 就業構造基本調査）。

「仕事と介護の両立に関する労働者調査」（厚生労働省、平成24年）では、介護離職をした人の離職理由として、「自分の心身の健康状態悪化」（男性25.3%、女性32.8%）が上位にあげられている。家族の介護を担う中で、心身の健康の悪化、周囲の理解や協力が得られない中で家族介護に専念せざるを得なくなり、やむなく勤務先を退職している人が一定の割合いることが分かる。しかし、離職をして介護に専念することで、収入の減少に加え、各種サービスの利用減少や社会とのつながりの希薄化などによって、経済的負担のみならず精神的・身体的負担までも増加してしまうことが少なくない。

こうした中で、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）においては、地域包括支援センターとハローワーク等との連携による介護離職防止に向けた取組が明記されているほか、「介護離職ゼロに向けた一段の両立支援策を」（令和元年5月10日規制改革推進会議）においても、相談窓口として地域包括支援センターが活用できることを労働者に周知する旨が明記されている。

また、厚生労働省では、市町村及び地域包括支援センターが活用するための家族介護者支援マニュアル等を作成し、その具体的な取組について周知している。

今後、高齢化がますます進行し、家族規模が小規模化の方向にある中で、一人あたりの介護者にかかる負担は一層増大していくことが見込まれる。こうした社会状況を背景として、介護が必要となっても高齢者本人、家族介護者がともに自分らしい人生や安心して生活を送ることができるよう、市区町村や地域包括支援センターが支援を行うことは重要な役割の一つといえる。

本事業では、地域包括支援センターにおける家族介護者支援のための総合相談支援等の業務の中でも、就労継続のための支援をより一層強化するための方策について検討する。特に、家族介護者の就労継続を支援するためには、労働施策等との連携が重要となってくるため、地域包括支援センターと労働局、ハローワーク、企業の労務部門、商工会議所等との連携事例について、ヒアリング等の調査を行い、連携のポイントをとりまとめる。

<本事業の主なテーマ>

■地域包括支援センター等の高齢者介護の部門と労働や経済に関わる部門が連携して取り組む家族介護者の就労継続支援に関わる事例の収集

○介護をしながら就労を継続するためには、介護サービス（介護保険サービス、介護保険外サービス、その他支援）と労働施策や職場の制度（育児・介護休業法に関わる制度、職場独自の制度等）を上手く組み合わせて活用することが大切となる。地域包括支援センター等の介護の相談窓口と介護と仕事の両立支援に関わる相談窓口等は担当部局が異なることから、介護をしながら働く家族介護者が、これらのサービスや制度を総合的に踏まえて活用しやすくなるよう連携を推進していく必要がある。

○そこで、全国の市区町村や地域包括支援センター等で参考となるような地域包括支援センター等の高齢者介護の部門と労働や経済に関わる部門が連携して、家族介護者の就労継続を支援する取組を行っている事例を収集する。

■地域包括支援センターにおける家族介護者の就労継続支援に関する方策の提示（特に、労働や経済に関わる部局と連携した支援方策）

○本事業の各種実査で収集・分析した情報を活用して、地域包括支援センターにおける家族介護者支援のための総合相談支援等の業務の中でも、特に、就労継続のための支援をより一層強化するための方策を提示する。

2. 調査方法

（1）都道府県に対するアンケート調査

①調査目的

都道府県、市区町村、地域包括支援センターにおいて、高齢者介護の部門と労働の部門が連携して、家族介護者の就労継続支援に取り組んでいる事例収集を目的として実施する。

収集した情報は、全国の取組事例の紹介等に加え、ヒアリング候補先の抽出に活用する。

②調査対象

- ・都道府県（地域包括ケアや高齢者介護に関わる部門）：47 か所
- ・都道府県労働局：47 か所

③調査方法

- ・都道府県（高齢者介護の部門）：メールによる配布・回収
- ・都道府県労働局：郵送による配布・回収

④実施時期

- ・都道府県（高齢者介護の部門）：2019年9月6日～10月11日

- ・都道府県労働局：2019年9月11日～10月17日
(郵送での未回収先に対し、2020年3月に問1に対し電話による調査を実施)

⑤回収状況

	発送数	回収数	回収率
都道府県（高齢者介護の部門）	47件	29件	61.7%
都道府県労働局	47件	44件	93.6%

※都道府県労働局は郵送調査の実施後、電話調査（問1）を行っており、それぞれの回収内訳は、郵送調査：20件、電話調査：24件である。

⑥調査フレーム

取組事例の整理にあたり、自治体等の属性のほか、「連携先・連携体制」「取組種類」「地域性」「先駆性」などの選定軸で分類し、ヒアリング調査先選定がしやすいように、設問の設計を工夫した。

⑦調査内容

- ・都道府県による家族介護者の就労継続支援に関わる取組状況
- ・高齢者介護の部門と労働の部門で連携して実施している家族介護者の就労継続支援に関わる取組状況
- ・管内の市区町村、地域包括支援センターにおける、家族介護者の就労継続支援に関わる取組事例
- ・管内の市区町村、地域包括支援センターにおいて、高齢者介護の部門と労働の部門で連携して実施している家族介護者の就労継続支援に関わる取組事例
- ・高齢者介護の部門と労働の部門が連携して、家族介護者の就労継続支援を推進する上での課題

／等

(2) 全国の市区町村に対するアンケート調査

①調査目的

地域包括支援センターによる家族介護者支援の実態（家族介護者全体＋就労継続支援に関わる取組）、労働部門等と連携した取組を行う際の課題や期待する効果等について、実態や意識等を把握する。

労働部門等と連携した取組事例の収集を行い、ヒアリング調査対象の抽出に活用する。

②調査対象

全国の市区町村（東京23区を含む）：1741か所

③調査方法

郵送によるアンケート調査

④実施時期

2019年11月20日～12月20日

⑤回収状況

発送数	回収数	回収率
1741件	943件	54.2%

⑥調査内容

- ・市区町村、地域包括支援センターにおける家族介護者支援の実施状況。特に、就労継続支援に関わる取組の実施状況
- ・労働部門、経済団体等と連携した家族介護者の就労継続支援に関わる取組状況。取り組んでいる場合、取組の工夫、効果、課題等
- ・労働部門、経済団体等と連携して、家族介護者の就労継続支援に関わる取組を行っていない場合、取組を行う上での課題
- ・今後、家族介護者支援、就労継続支援に関して、地域包括支援センターと連携したい部門や団体、連携して行ってみたい取組 / 等

(3) 事例地域ヒアリング調査

①調査目的

家族介護者支援、就労継続支援に関して、地域包括支援センターや高齢者介護の部門等が労働の部門等と連携している取組事例について、連携の方法や工夫、連携による取組効果、取組推進上の課題等について、地域包括支援センター、市区町村をはじめとする関係者に対してヒアリングを行い、地域の全体像を把握する。

②調査対象・実施時期

対象	取組概要	実施日時
①京都市久世地域包括支援センター	○出張型地域包括支援センターおたっしや広場 ・イベント開催を通じて多くの企業等と連携	7月18日(木)
②山形県	○介護離職ゼロ啓発事業 ・地域包括支援センター職員と社会保険労務士がペアとなって企業内研修を実施	7月22日(月)
③福岡県	○介護と仕事の両立「休日街かど相談」 ・ショッピングセンター等での出張相談 ○介護と仕事の両立「出前講座・相談」 ・企業に対する出前講座	11月21日(木)
④埼玉県	○介護者支援セミナー ・地域包括支援センター職員向けに、介護者支援セミナーを実施。埼玉労働局が講師として参加	12月13日(金)
⑤群馬県	○認知症サポーター養成講座を兼ねて、「介護離職を考える前に知っておきたいこと」として	12月24日(火)

対象	取組概要	実施日時
	セミナーを実施 ・男女共同参画センター、商工会議所、群馬県ビルメンテナンス協会等が実施主体	
⑥愛知県東海市	○家族介護支援事業 ・企業に出向き、出前講座形式で、介護離職に関する講座を実施。市商工労政課、社会保険労務士と連携 ○地域包括支援センターの取組：初心者のための介護教室 ・東海市立勤労センターと連携	1月30日（木）
⑦東京都練馬区	○介護離職防止のための啓発パンフレット作成 ・ハローワーク、男女共同参画センター等を通じて配布	1月31日（金）
⑧栃木県栃木市	○栃木市中小企業介護相談員派遣事業 ・市内商工関係部局が実施主体。介護に関する相談員（社会福祉士、介護福祉士、ケアマネジャー等）を派遣	2月26日（水）
⑨石川県能美市、能美市辰口あんしん相談センター	○地域包括支援センターで女性の仕事と介護の両立のため、家族介護の学習会を実施 ・一般企業に対し、出前講座形式で実施	1月29日（水）

③調査対象の抽出方法

アンケート調査や文献調査等より、地域包括支援センターが労働部門等と連携して、家族介護者の就労継続支援に関わる取組を先駆的に行っている事例を抽出し、検討委員会で検討した上で、調査対象を選定した。

調査対象は、連携先・連携体制、取組種類、地域性、先駆性等の視点を持って、バランスよく選定した。

④調査方法

訪問または電話等によるヒアリング

⑤実施時期

令和元年7月～令和2年2月

⑥調査内容

- ・連携先、連携体制の構築状況。連携の中での地域包括支援センターの役割
- ・連携して行う家族介護者の就労継続支援に関する取組の内容や特徴、工夫
- ・部門や分野を越えて介護離職防止に関する連携した取組を行うこととなった経緯。連携した取組を行うまでのステップ
- ・仕事をしながら介護を行っている家族介護者の課題や支援ニーズ
- ・部門や分野を越えて、家族介護者の就労継続支援に関する連携した取組を行う上での課題
- ・今後の取組について / 等

(4) 企業の人事労務担当者等へのヒアリング調査

①調査目的

企業の人事労務担当者、産業ケアマネジャー等の労働者支援の専門職、家族介護者支援の視点を持つケアマネジャー等、それぞれの立場からの、仕事と介護の両立支援、就労継続支援の実態や課題、方策等について把握する。

②調査対象・実施時期

対象	取組概要等	実施日時
■企業・団体 ①株式会社白川プロ	○従業員数：290名 ○事業：ニュースやドキュメンタリー番組の映像編集、音響効果 ○総務部で給与や福利厚生を担当している者を介護相談員として任命し、「介護相談窓口」を設置 ○簡易なガイドブックを作成・配布	12月9日（月）
■企業・団体 ②花王株式会社	○従業員数：7,655名／33,664名（連結対象会社合計） ○事業：日用品化学メーカー ○『介護に関するアンケート』を実施。さらに個別の介護実態把握のため、全国の事業所で個別面談という形でヒアリングを実施 ○両立支援ガイドブック、介護ハンドブック、介護相談対応マニュアルを作成	12月6日（金）
■企業・団体 ③長崎大学	○教職員数：3,195名 ○事業：教育機関 ○介護コンシェルジュを配置し、個別対応により支援を実施 ○介護に関する催しやセミナーを開催するなど、多様な取組を展開 ○「介護準備のためのABC～働くあなたのために～」 「WORK AND NURSING CARE -仕事と介護の両立事例集-」を教職員向けに作成	12月20日（金）
■ケアマネジャー ④日本介護支援専門員協会推薦	・居宅介護支援事業所に所属のケアマネジャー3名参加の座談会方式で実施	12月10日（火）
■ケアマネジャー ⑤日本介護支援専門員協会推薦	・地域包括支援センターに所属の主任ケアマネジャーに対して実施	12月4日（水）

③調査方法

訪問または電話等によるヒアリング

④実施時期

令和元年12月

⑤調査項目

- ・働きながら介護をしている人の仕事と介護の両立状況、課題や支援ニーズ
- ・仕事と介護の両立に関する相談支援の状況、相談内容
- ・地域包括支援センターと連携した支援の状況
- ・仕事と介護を両立する上での課題
- ・介護をしながら就労を継続するために求められていること、今後の取組展望
- ・家族介護者の就労継続に関して、地域包括支援センターに期待すること

／等

3. 検討委員会の設置

(1) 委員構成

①検討委員会委員

(敬称略・五十音順)

氏名	現職
長田 裕美子	東京海上日動ベターライフサービス株式会社 産業ケアマネジャー
小島 淳史	さいたま市 保健福祉局 長寿応援部 いきいき長寿推進課 課長補佐
小薮 基司	社会福祉法人若竹大寿会 横浜市すすき野地域ケアプラザ 所長
佐藤 博樹	中央大学大学院 経営戦略研究科 教授
佐藤 正枝	燕市分水地区地域包括支援センター 管理者・主任介護支援専門員
塩入 徹弥	大成建設株式会社 管理本部人事部 部長
中嶋 圭子	日本ケアラー連盟 理事
◎和田 敏明	ルーテル学院大学 名誉教授

◎：座長

②オブザーバー

(敬称略)

氏名	現職
桜井 宏充	厚生労働省 老健局 振興課 課長補佐
平嶋 由人	厚生労働省 老健局 振興課 地域包括ケア推進係 係長
佐々木 暁子	厚生労働省 老健局 振興課 地域包括ケア推進官
清水 智子	厚生労働省 老健局 振興課 地域包括ケア推進係 主査
岩田 卓	厚生労働省 老健局 振興課 地域包括ケア推進係 係員
光永 圭子	厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課 課長補佐
温谷 翼	厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課 育児・介護休業係 係長

③研究員体制

氏名	現職
鈴木 陽子	三菱UFJリサーチ&コンサルティング 共生社会部 主任研究員
野田 鈴子	三菱UFJリサーチ&コンサルティング 共生政策部 研究員
服部 保志	三菱UFJリサーチ&コンサルティング 共生政策部 研究員
横幕 朋子	三菱UFJリサーチ&コンサルティング 共生社会部 研究員
米村 紀美	三菱UFJリサーチ&コンサルティング 組織人事戦略室(大阪) シニアコンサルタント
国府田 文則	三菱UFJリサーチ&コンサルティング 共生社会部 主任研究員(～2019.8.31) 政策研究事業本部 客員フェロー(2019.9.1～)

(2) 検討内容・スケジュール

9月26日	第1回	<ul style="list-style-type: none"> 全体計画案の検討 都道府県アンケート調査の中間報告 ヒアリング調査の実施計画・ヒアリング調査項目案、ヒアリング先の検討 /等
11月5日	第2回	<ul style="list-style-type: none"> 都道府県アンケート調査結果報告 市町村アンケート調査の実施計画・調査票案の検討 ヒアリング調査経過報告、ヒアリング先の検討 /等
12月12日	第3回	<ul style="list-style-type: none"> ヒアリング調査経過報告 市町村アンケート経過報告 報告書・手引き構成案の検討 /等
2月3日	第4回	<ul style="list-style-type: none"> 市町村アンケート結果報告 ヒアリング調査結果報告 報告書素案の検討 /等
-	第5回	<ul style="list-style-type: none"> 報告書案の検討 ※コロナウイルス感染防止のため、メールによる意見収集

第2章 都道府県アンケート結果

1. 調査概要

(1) 調査目的

都道府県、市区町村、地域包括支援センターにおいて、高齢者介護の部門と労働の部門が連携して、家族介護者の就労継続支援に取り組んでいる事例収集を目的として実施する。

収集した情報は、全国の取組事例の紹介等に加え、ヒアリング候補先の抽出に活用する。

(2) 調査対象

- ・都道府県（地域包括ケアや高齢者介護に関わる部門）：47 箇所
- ・都道府県労働局：47 箇所

(3) 調査方法

- ・都道府県（高齢者介護の部門）：メールによる配布・回収
- ・都道府県労働局：郵送による配布・回収

(4) 調査方法

2019年9月～10月

(5) 回収状況

	発送数	回収数	回収率
都道府県（高齢者介護の部門）	47 件	29 件	61.7%
都道府県労働局	47 件	44 件	93.6%

※都道府県労働局は、郵送調査：20 件、電話調査（問1）：24 件である。

(6) 調査フレーム

取組事例の整理にあたり、自治体等の属性のほか、「連携先・連携体制」「取組種類」「地域性」「先駆性」などの選定軸で分類し、ヒアリング調査先選定がしやすいように、設問の設計を工夫した。

(7) 調査内容

- ・都道府県による家族介護者の就労継続支援に関わる取組状況
- ・高齢者介護の部門と労働の部門で連携して実施している家族介護者の就労継続支援に関わる取組状況
- ・管内の市区町村、地域包括支援センターにおける、家族介護者の就労継続支援に関わる取組事例
- ・管内の市区町村、地域包括支援センターにおいて、高齢者介護の部門と労働の部門で連携して実施している家族介護者の就労継続支援に関わる取組事例
- ・高齢者介護の部門と労働の部門が連携して、家族介護者の就労継続支援を推進する上での課題

／等

2. 集計結果

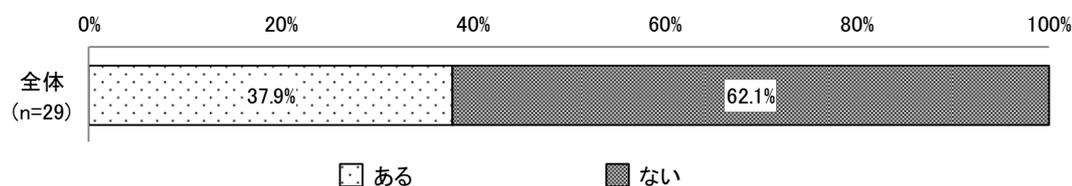
(1) 都道府県で行っている働く家族介護者に対する就労継続支援に関わる取組状況

①都道府県高齢者介護等の部門と労働の部門の連携の有無

2017年度（平成29年度）以降に、高齢者介護等の部門と労働の部門等が連携して、働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関する取組を行ったことがあるかをみると、都道府県高齢者介護部門の37.9%、都道府県労働局の90.0%が「ある」と回答している。都道府県労働局について、電話調査も合わせた結果をみると、「ある」が86.4%となっている。

■都道府県高齢者介護部門の回答

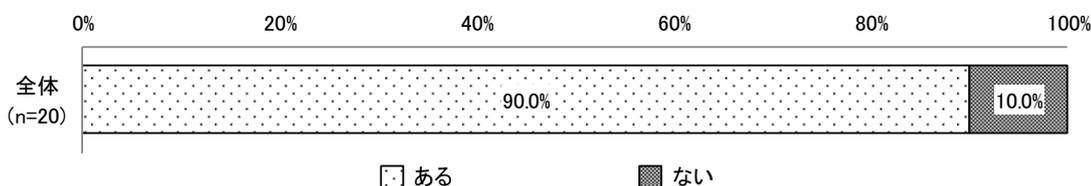
図表 2-1 労働部門等と連携した働く家族介護者に対する取組（単数回答）Q1



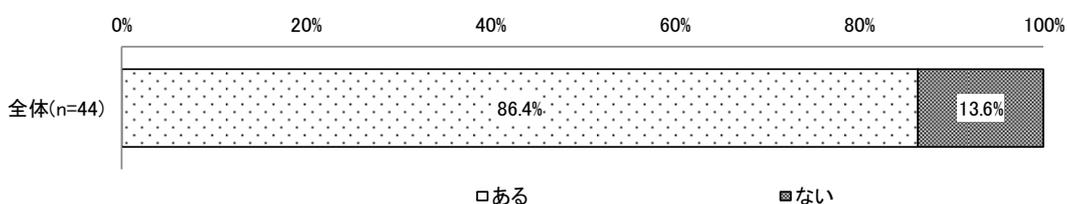
■都道府県労働局の回答

図表 2-2 介護部門等と連携した働く家族介護者に対する取組（単数回答）Q1

<郵送調査のみ>



<郵送調査+電話調査>



※都道府県労働局については、問1のみ、郵送調査の回収後、電話による調査を実施した。

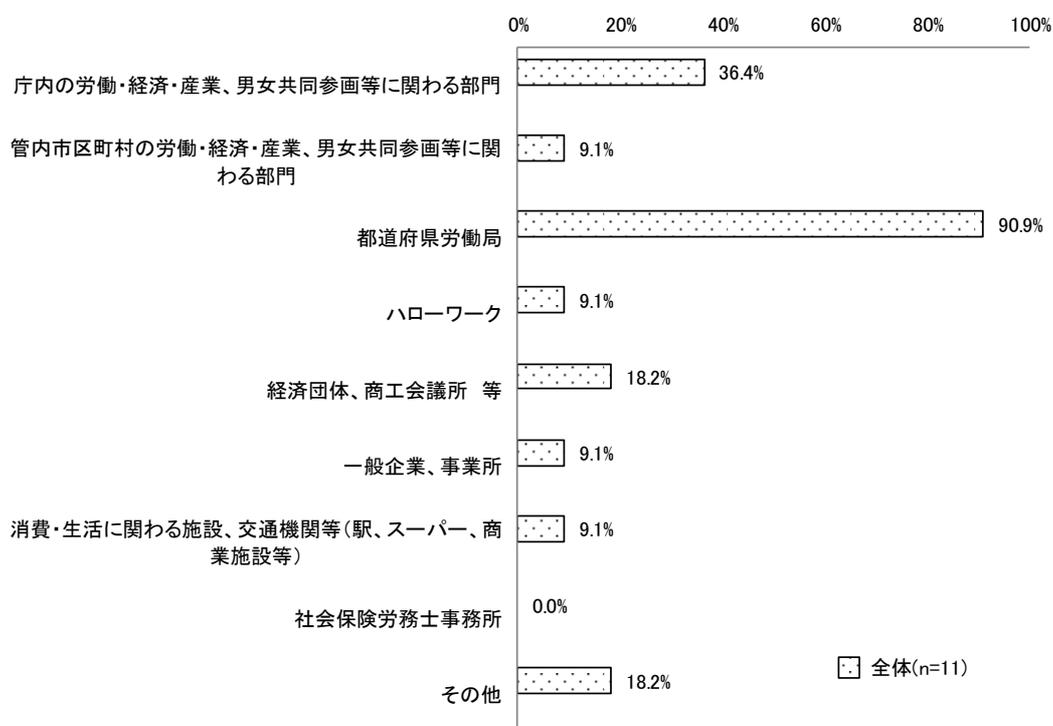
②都道府県高齢者介護の部門等と労働の部門等での連携先

高齢者介護の部門等と労働の部門等が連携して、働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関する取組を行っているところについて、それぞれの連携先をみると、都道府県高齢者介護部門では「都道府県労働局」が90.9%で最も割合が高く、次いで「庁内の労働・経済・産業、男女共同参画等に関わる部門」が36.4%となっている。

都道府県労働局は、「都道府県の高齢者介護、地域包括ケア、介護保険等に関わる部門」が83.3%、「地域包括支援センター、その他地域の介護に関わる相談窓口」が77.8%、「市区町村の高齢者介護、地域包括ケア、介護保険等に関わる部門」が61.1%となっている。

■都道府県高齢者介護部門の回答

図表 2-3 働く介護者に対する取組における連携先：複数回答 Q2

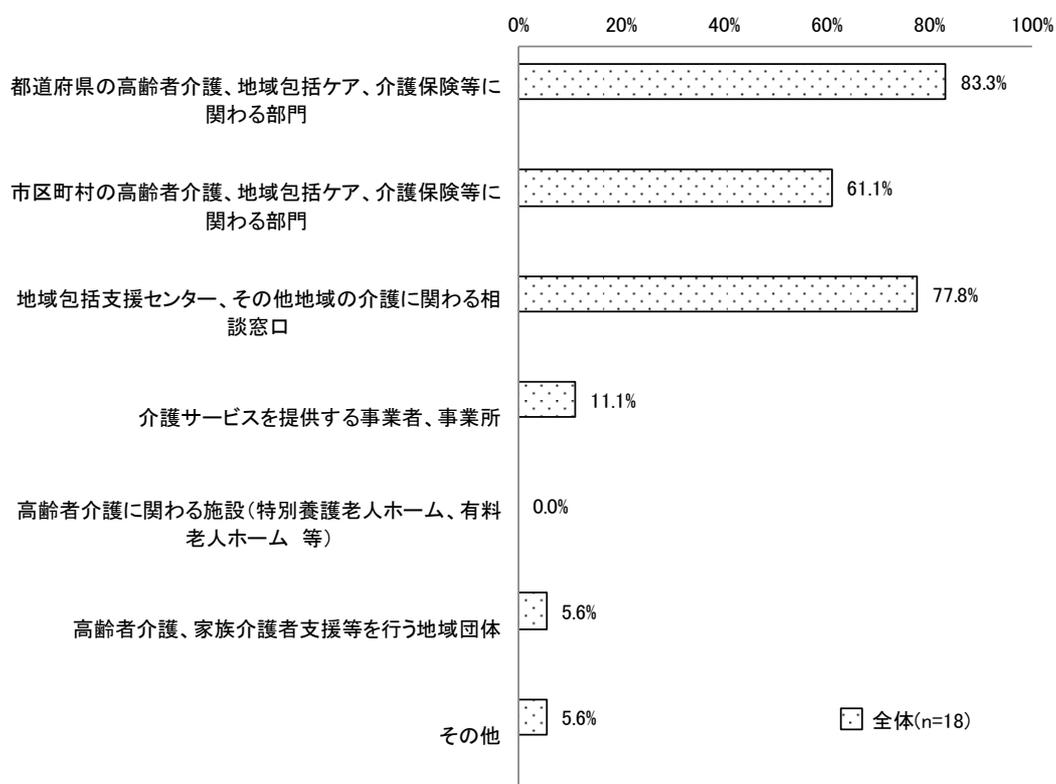


【「その他」の具体的な内容（自由記述）】

- 女性向けハローワーク
- 金融機関、公的団体

■都道府県労働局の回答

図表 2-4 働く介護者に対する取組における連携先：複数回答 Q2



【「その他」の具体的な内容（自由記述）】

- 公益財団法人介護労働安定センター

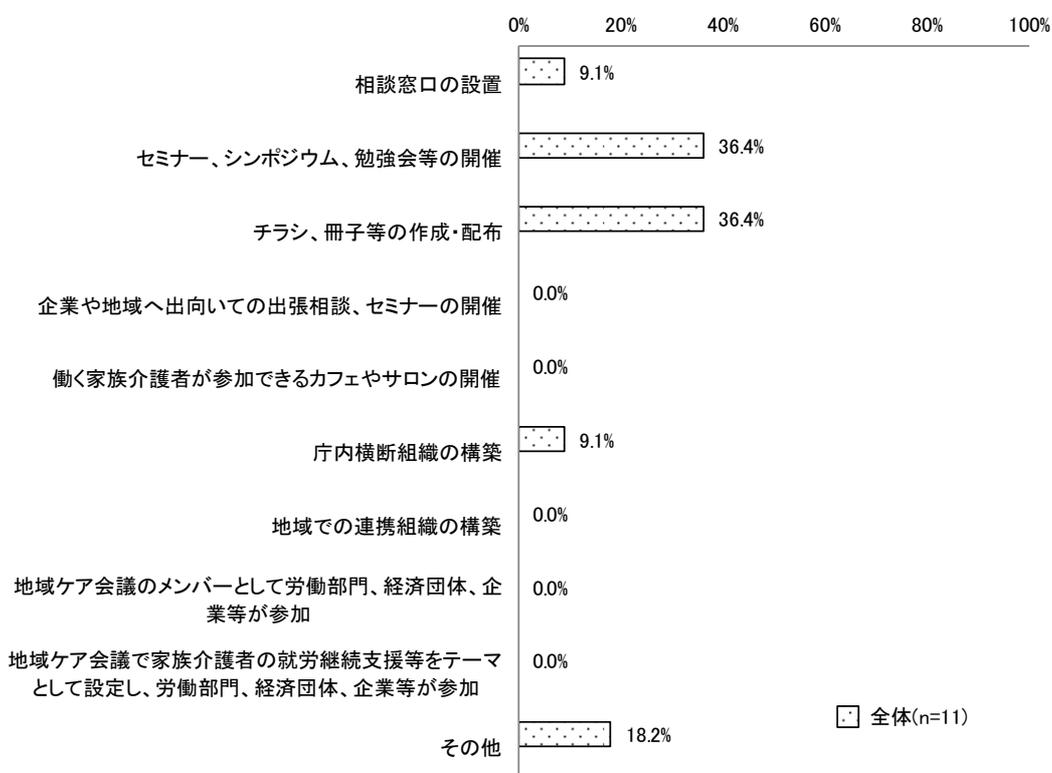
③都道府県高齢者介護の部門等と労働の部門等とで連携した取組の内容

高齢者介護の部門等と労働の部門等が連携して、働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関する取組を行っているところについて、連携した取組の内容をみると、都道府県高齢者介護部門は「セミナー、シンポジウム、勉強会等の開催」「チラシ、冊子等の作成・配布」がそれぞれ36.4%となっている。

都道府県労働局は、「チラシ、冊子等の作成・配布」が100.0%、「セミナー、シンポジウム、勉強会等の開催」が50.0%となっている。

■都道府県高齢者介護部門の回答

図表 2-5 連携して行った働く家族介護者支援に関する取組の内容：複数回答 Q3



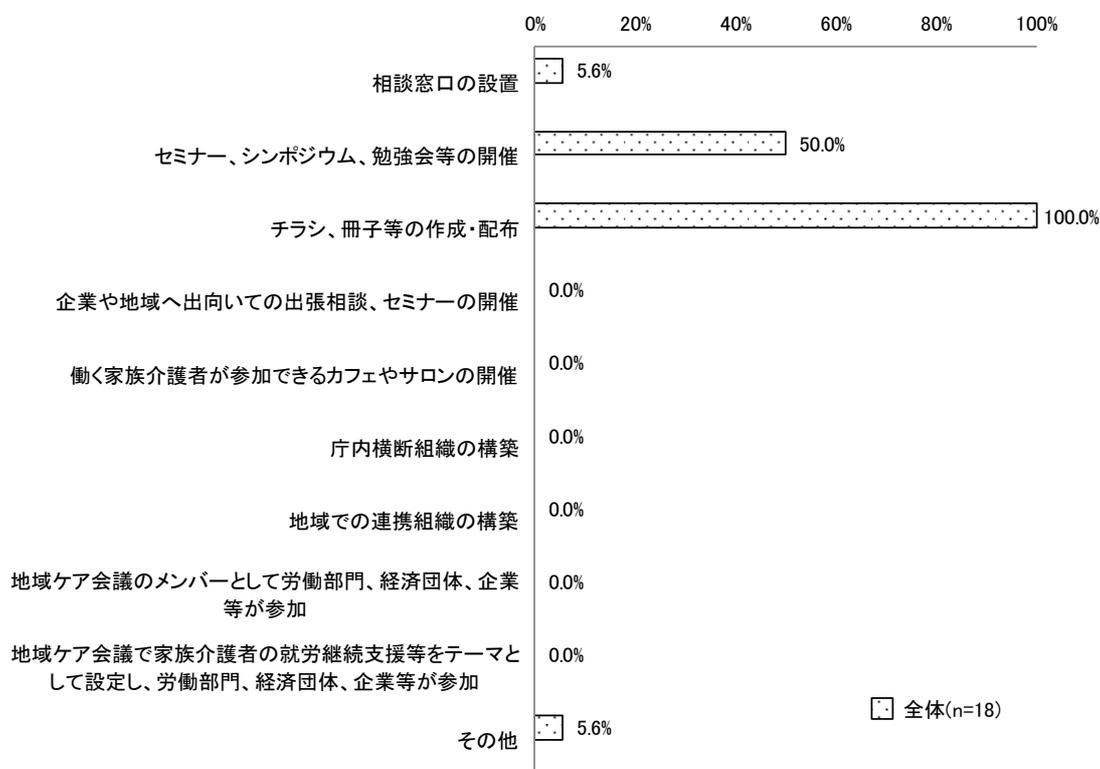
【「その他」の具体的な内容（自由記述）】

- 地域包括支援センター職員等向け研修の実施

■都道府県労働局の回答

図表 2-6 高齢者介護の部門等と連携した働く家族介護者支援に関する取組の内容

(複数回答) Q3



【「その他」の具体的な内容 (自由記述)】

○研修会での説明

④その他、働く家族介護者に向けて実施している取組（予定含む）

■都道府県高齢者介護部門の回答（労働部門等とは連携していないが、実施・関わっている取組）Q6

<p>研修、講座 （家族介護者向け）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○家族介護者向けセミナーの開催。 ○県立介護実習普及センターにおいて、高齢者介護をしている家族を対象とした教室を開催。 ○テーマ別介護講座（口腔ケア、介助方法、排泄支援、清拭、食事、認知症など。 ○（介護離職防止という視点ではないが、）認知症の方の家族介護者を支援するための家族教室を例年開催。
<p>研修、講座（職員向け）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○地域包括支援センター職員向けに、本人の家族等の環境を含めたアセスメント能力の向上に資する研修の実施（予定）。 ○介護支援専門員実務研修の中で、国の介護休業法のパンフレットを用いて、介護者の離職防止のために相談に応じることを指導している。 ○平成28年度に育児・介護休業法の一部改正があった際に、市町村職員向け研修において労働局から事務連絡として、改正内容の説明をしていただいた。 ○家族介護者の負担を軽減するための専門的な福祉用具・住宅改修に関する介護支援専門員向け研修の開催。
<p>交流会の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○家族交流会。 ○若年性認知症支援の中で、家族の交流会を開催する予定。
<p>相談体制の整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○認知症電話相談。 ○認知症コールセンターを設置して、家族等からの相談に対応している。 ○若年性認知症コーディネーターを配置して、家族等からの相談に対応している。 ○認知症コールセンターの設置、地域包括支援センターの相談体制の充実。 ○若年性認知症コーディネーターを配置し、若年性認知症の方や家族の方が医療・福祉・就労の総合的な支援を受けられる支援体制を構築している。
<p>制度等の周知・普及</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○介護者理解のための啓発マンガ作成。 ○介護を支える保健医療福祉サービスを知る（介護保険制度、在宅医療）。
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○認知症サポーターの養成。 ○地域支援事業交付金（家族介護者支援事業）。 ○認知症カフェ立ち上げ支援。 ○レスパイトケアのために利用する通所介護等介護サービスの環境整備。 ○家族介護者支援を行う市町の取組の支援。

■都道府県労働局の回答（都道府県労働局以外が高齢者介護の部門と連携している取組）Q6

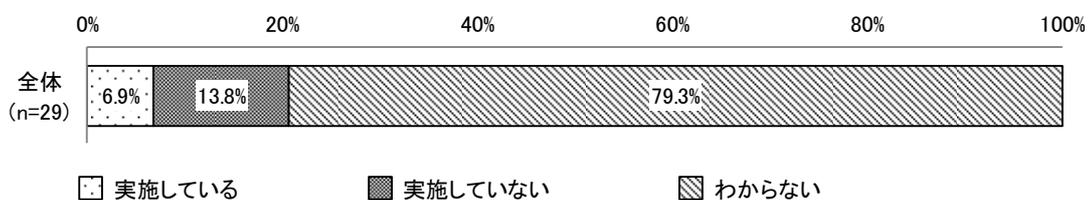
<p>制度等の周知、普及</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○平成30年度からダブルケア（介護と子育ての両立支援）対策を進めており、ダブルケアに関するセミナーやガイドブックの作成を行っている。
------------------	--

(2) 管内の市町村で行っている働く家族介護者に対する就労継続支援に関わる取組状況

2017年度(平成29年度)以降に、管内の市区町村の高齢者介護の部門等や地域包括支援センターが労働の部門等と連携して、働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関する取組を行ったことがあるかをみると、79.3%が「わからない」と回答している。「実施している」は6.9%である。

■都道府県高齢者介護部門の回答

図表 2-7 管内の市区町村の高齢者介護の部門等や地域包括支援センターと労働の部門等が連携した働く家族介護者に対する取組の有無(単数回答) Q7



(3) 高齢者介護の部門等と労働の部門等が連携して、働く家族介護者の就労継続支援に関する取組を推進する上での課題、今後の展望等

- ① 高齢者介護の部門等と労働の部門等が連携して、働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関する取組を行う上での課題

■ 都道府県高齢者介護部門の回答 Q9

【労働部門との連携に関わる課題（情報共有、役割分担等）】

- 労働部門が把握している「家族等の介護が原因で就労継続が困難な相談事例」がどれだけあるか（介護部門との連携で解決できる類いの問題なのかも含めて）情報共有する機会がない。
- 労働部門と連携することによって実際の支援につながった成功例を知らないため、有効な連携のあり方がイメージできていない。
- 高齢者福祉部門と労働部門との情報共有（お互いが何をしているのかよく知らないのが現状）。
- 障害の部門と労働の部門は障害者本人に対する就労支援等を通して昔から連携して取り組む体制があったが、高齢者介護の部門と労働の部門との連携についてはあまり進んでおらず、まずは両者が顔の見える関係を築く必要がある。
- 高齢者介護の担当部門である地域包括支援センターと労働担当部門とが家族介護就労支援についての情報共有を図る機会もほとんどないことから、それぞれの担当部門が連携の必要性に対する認識が乏しいことが課題と考える。ただ、社会福祉協議会にある生活支援相談センターとは随時連携を図っており、就労支援につながった事例もある。働く介護者に対する支援まで行う人員確保が難しい。

〈※参考〉 以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

- 労働の部門との連携について、高齢者介護部門・労働部門双方の意識が低い。
- 労働の部門等との連携先がどこになるのか具体的にわからない（ハローワークと生活福祉課の就労支援対応程度）。
- 労働の部門が介護離職の防止などに対し、どのような支援をしてくれるのかがわからない。

【制度等への位置づけ、体制整備】

- 県の高齢者介護の部門が取り組むべき家族介護者の就労継続支援の取組やポイントや方策がわからないこと。
- 雇用主や職場の理解と支援、家族を支える相談支援体制の充実が必要と考えるが、そのための労働部門と介護・福祉部門の連携は十分に取れているとはいえない状況である。
- 高齢者介護部門として県が直接的に家族介護者への支援を実施すべき法的根拠がなく、財源確保、人員配置が行われていないこともあり、本県では担当が定まっておらず、具体的な取組は行われていない。
- 介護保険に基づき市町村が実施する家族介護支援事業等が主な取組となっている。

〈※参考〉 以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

- 相談窓口が明確になっていない。現状の町の規模で窓口等、担当者を置くには無理がある。今後体制整備が望まれるが、人員基準などの問題もあるため町規模ではなく広域的な機関があるとよい。

【業務繁忙、人員不足】

○家族に対する就労支援における労働部門等との連携にあたっては、まずは情報の共有等が必要であり、介護部門では、家族介護者の状況を把握するために、家族アセスメント等を行う必要があると考えるが、現場において家族支援まで対応する余裕がない場合も多い。

【本県の取組状況（市町村は除く）】

・介護部門

「介護人材の確保・育成」が急務であり、家族介護者の離職防止等に対する直接的な支援には至っていない。（家族介護者同士がつながる場の整備（認知症カフェ等）の支援は実施しており、この中で仕事との両立が話題となることはある）。

・労働部門

「介護」を理由とした離職等に特化した支援は実施していない。

各種団体等をとおした要望等もあり、重要な課題として認識。

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

○業務上、他の業務量が多く、この点について取り組むことが難しい。

○介護を受ける人への支援が十分整っておらず、働く家族介護者への支援まで、考えられていない

【働き方の整備等、企業内の課題】

○企業の介護休業制度をはじめとする仕事と生活の調和に向けた取組の普及

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

○時短やフレックス、中抜けなど自由度の高い働き方が十分に選べる状況とはいえない。

○労働と介護の両立に向けた企業の理解。

○厚労省から出されている「仕事と介護 両立のポイント」という冊子が、事業所や働く側にとどこまで周知されているのか。また、内容を理解し、実施できる事業所がどのくらいあるのか？この内容を実施できる企業を増やしていくことが、今後の課題であると思われる。また、介護休暇もあるが、育児休暇よりは、取得しにくく日数も少ないことが課題と考える。

【働く家族介護者の現状把握、課題把握】

○実際に高齢者に関する相談を受ける地域包括支援センターに介護者の就労継続に関してのどのような問題がどれだけあるか実態把握はしていない。

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

○企業・事業所等の介護者雇用の現状や介護者の就労実態が十分つかめていないため、連携した取組まで考えられていない。

○就労支援も含め介護者自身がその人らしい生活ができるような支援の取組を行なうため、今年度は介護者アンケートや相談内容に昨年示された「家族介護者支援の新たな視点と施策の方向性」を取り入れ把握に努めている。今後そこから出てきた課題分析を行う予定。

【職員の理解の促進（制度、実態の把握等）】

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

○地域包括支援センターとして家族から親等の介護の相談を受けるが、包括職員自身が、介護休暇等の知識を十分に把握していない。（パンフレットなどからの把握はしているが、

詳細を知らない)

【離職、未就労の家族への支援】

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

- 包括で相談を受けている事例の傾向として、離職よりも、未就労（介護者が就労していない、または 8050 など介護者にも課題あり）が多いように感じる。未就労者への支援もあると良い。
- 8050 問題で高齢の親と無職の子ども世帯で経済的困窮や支援の困難さがある。

■都道府県労働局の回答 Q7

【高齢者介護部門との連携に関わる課題（情報共有、役割分担等）】

- まずは、高齢者介護の部門などに仕事と介護の両立支援制度について理解してもらい、そこから働く家族介護者に制度を案内してもらうことになるが、高齢者介護の部門などに、いかに制度を理解してもらうか、また制度の案内をお願いするか、効果的な方法を考える必要がある。
- 県や市町村から地域包括支援センターに対するひとつおりの周知は対応いただけるものの、実際に働く家族介護者と接する職員（ケアマネジャー等）や働く家族介護者への情報提供についてどこまで対応いただけるかは各センター次第であり、労働局の対応だけでは十分な効果を得ることは難しいと考えられる。
- 地域包括支援センターは都道府県と市で管理が分かれている。また研修会の運営については「都道府県包括協」「市包括協」と呼ばれる外部機関に委託されている。センターと連携し研修会等参加の機会をいただくにあたっては、都道府県および市を仲介し、外部機関と打ち合わせをする必要があり時間を要する。
- 家族介護を行う労働者への介護休業制度等の周知は労働者に接する機会のある地域包括支援センター職員、介護支援専門員に対する周知等、高齢者介護部門との連携が必要であるが、労働局からの働きかけだけでは取組が限定的である。また、高齢者介護部門等と意見交換する機会もないことから問題意識が共有されていないように感じている。
- 高齢者介護部門等の団体と接する機会が少ないため、連携につながっていない部分はあると思う。
- 各機関や各団体で介護者に対するさまざまな支援制度や取組を実施しているが、一括してまとめた資料やサイト等がないことなどもあり、互いの施策や取組を知らないことが多く連携が取りにくい面がある。介護者に対する情報提供の上でもそういったものがあつた方がよりよい。
- 介護休業制度等を周知するにあたって、県、市町村、経済団体、地域包括支援センターへ広報誌等への掲載依頼を行うとともに、講師を派遣できる旨知らせた。県、市町村、経済団体からは反応があつたが、地域包括支援センターからは何も連絡がなかった。同センターとの連携が課題。

【職員の理解の促進（制度、実態の把握等）】

- 昨年度、厚生労働省（雇用環境・均等局と老健局）が資料を作成し、自治体の介護保険担当部署に配布したが、各センターに介護離職防止の取組について認識を持っていただくため、職員研修に育児・介護休業法に関する内容を含めるなど、もう一歩踏み込んだ対応を本省でも検討いただきたい。

②家族介護のために離職した人が抱える課題や介護離職した人に求められる支援

■都道府県高齢者介護部門の回答 Q10

【身体的・精神的負担の軽減】

- 高齢者を介護する家族は、精神的および肉体的な負担が大きいことから、相談支援体制の強化や、在宅および施設サービスの充実が必要であると考ええる。
- 家族の介護のために離職した人は、精神的問題、経済的な不安を抱える傾向が強いように感じられる。
- 家族の介護中、介護者自身がうつ病を発症し、再就職先での就業が長続きしなかったり、再就職後、初回給料支払いまでの短期間でさえ金銭面の不安があると訴えた相談事例があった。

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

- 身体的・精神的負担の軽減を図るための支援。
- 離職後の経済的不安や介護にかかる精神的、身体的負担の軽減のための取組や、介護が終了した後の支援が必要と考える。

【経済的支援】

- 家族介護のために離職した人が抱える課題としては、経済的な困窮が考えられ、介護離職した人に求められる支援としては、家族介護と両立できる仕事の情報提供や、家族介護と両立できる労働環境づくり、家族介護と仕事を両立するための介護サービスの利用方法等の相談支援が考えられる。

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

- 離職により収入が減少し家族全体の生活が困窮したり、年金のみの生活となってしまうことがある。
- 離職し介護している場合は、金銭的に余裕がないと孤立しがちな印象がある。自分が介護しなければならないという思いを抱えているため介護ストレスも高いと思われる。

【再就職支援】

- フルタイムの勤務困難でも、パートタイム勤務であれば可能な場合もあるため、時間的に融通の利く別の就職先の紹介が必要。

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

- 家族介護のために（再）就職が困難となっていること。
- 介護が終わり再就職を希望する際の支援があると少しでも安心が得られると思われる。

【孤立防止】

- 離職した家族はほとんどの時間を自宅で介護して過ごすことになり、精神的な負担も大きくなる。同じような状況の人と気持ちを共感しあう場が必要。家族の孤立化防止のための取組が必要。

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

- 離職後に社会との接点が少なくなり地域からも孤立してしまう事例が多いように感じられる。
- 同じような課題を共有できる場所づくり。

【複雑化した問題の解決、寄り添った支援】

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

- 介護者自身がその人らしい生活ができるような支援は、複雑に関係した問題の一つひとつに対応していくこととなるため、優先順位や役割分担などいろいろ見極めが必要。

【職員の理解促進、ニーズの把握】

- 高齢者介護部門としては、適切な介護サービス等の利用により、家族介護者による負担軽減を図る取組が考えられるが、家族の方が実際に求めるニーズについては把握できていない。

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

- 介護休暇等の休暇制度が作られても、利用する職員側に制度の浸透がない。

【柔軟な制度整備、連携強化】

- 支援にあたっては、地域ケア会議等に労働の専門機関等を加え、要介護者と同様に多くの関係者で情報共有・対応の検討を行う体制構築が必要。
- 市町村が実施する在宅介護実態調査結果に基づく介護者のニーズにあった介護サービスを整備する市町村の取組支援等、把握可能な情報等に基づく取組の検討が考えられるが、担当が定まっていない現在の体制では対応困難。

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

- 離職した人は、介護にかかる費用の方が高額な人が多い。介護休暇を続けてではなく、週に1回など受診介助するなどの軽介助の際に使える支援が必要。

【国や企業への要望、課題】

- 離職防止に向けては、各企業等が介護休業法を順守すること、家族介護者等がこの制度を正しく理解する必要がある。
- まずは事案の早期発見が重要であり、ケアマネジャーや地域住民と接する機会が多い民生委員等の活用、発見した場合の地域包括支援センター等への情報提供体制の構築等が必要。

■都道府県労働局の回答 Q8

【経済的支援】

- 離職者への経済的支援策も必要。
- 育児と異なり介護は「先が見えない」。そこから在職中の企業の支援も難しい面が聞かれる。
- 介護離職者は事情の変化（要介護者の死亡など）により年金支給がなくなる、離職者本人の職業的ブランク、年齢による再就職の困難さといった経済的負担が課題として見られる。
- 離職後にどのように生計を立てるか。
- 家族介護にて離職され、一定時間以上の就労が不可能な場合、雇用保険の失業給付金の手続きが制度上できないため、収入が断たれてしまう点が課題。
- 介護費用を無収入で賄わなければならない経済的負担

【再就職支援】

- 再就職が厳しい。
- 制約を抱えた人でも働きやすい職場体制の整備が必要。
- 収入が途絶えたり介護が軽減した場合の再就職支援。
- 介護者本人も高齢であることが多く、再就職が困難。
- 再就職希望者に対する就職支援。

【情報提供、相談窓口】

- ヘルパー等の介護支援について離職前に情報を提供できるか。
- 介護に関する相談窓口の設置（メンタルケアを含む）。

【企業への要望、課題】

- 利用できる介護関係制度があっても、社内の体制的に休みにくい、という事例が多く存在するように思われる。

③高齢者介護の部門等が労働の部門等と連携して行う、働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関する取組について、今後の展望

■都道府県高齢者介護部門の回答 Q11

【企業との連携、支援】

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

- 仕事と介護の両立を図りながら、現役世代を地域に定着させるとともに、介護離職ゼロを目指すことを目的とした雇用環境改善の取組を行う、またはその取組を促進している企業等に対し、市が支援する施策を検討する。
- 市と企業が一体となって地方創生の推進に寄与する施策を検討する。

【労働部門との連携、相互理解】

- 今後ますますこの問題を抱える人は増えることが予想されるため、市町村と連携しながら、高齢者部門単独もしくは関係部署と協力して取組を進めていく必要があると考える。今回のアンケート調査を踏まえ、他県の取組を参考にしたい。

- 働く家族介護者に対する就労継続支援等は重要な課題であるため、今後も労働の部門等と連携の上、施策を推進する。

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

- 生活困窮者に対し、ハローワークのスタッフが相談に応じる場面がある。そのような機会をうまく活用できるとよい。
- 高齢者介護の部門が労働の部門の制度や実践を知り、連携につながる機会があるとよい。
- 高齢者介護部門と労働部門とが協働で行う研修会やセミナーなどは積極的に開催してもよいと思う。

【ケアマネジャーとの連携】

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

- 現状個別支援となっているため、ケアマネジャーと情報交換、協力しながらケースを積み

上げ、介護者の就労状況を把握する。

【経済的支援】

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

- 時短などで収入減になることで経済的困窮に陥る←手当などの保障。

【離職者、未就労者への就業支援】

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

- 高齢者支援機関での人材バンク（代替も含む）。
- 未就労者への支援（8050 家庭への支援など）。

【職場環境・働き方の整備】

- 仕事と生活を両立できる環境をつくるため、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得率向上等の働き方改革や、介護休業制度の普及促進等により、一人ひとりの事情に対応できる、働きやすい職場づくりを推進する。

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

- フレックスタイム制など臨機応変に対応できる勤務体系があると在宅介護ではメリットがあると思う。また、職場内の理解も重要と思う。
- 小さい事業所では、制度を取り入れることさえも厳しい時代。人生 100 年時代、少子高齢化も顕著となり、年金の支給年齢も引き上げられる時代となった。本当に介護と就労の継続支援は、成り立つのだろうか日々考える。
- 介護のサービスだけでは、補えない部分を職場で短時間労働の導入など行えると両立につながるのではないかと。休みやすい環境づくりや配慮も必要と思われる。

【実態やニーズの把握】

- 仕事と介護が両立できない要因は何なのか、要因を改善するためにはどのような取組を行うべきなのか、家族介護者が求める支援は何なのか等、現状把握が不十分のため、まずは、現状把握が求められる。そのためには、増加する業務へ対応できるよう、法令等で、行政の役割を明確化する等により、適切な体制を整備することができるよう国が主体的に取り組むことが、必要と考える。

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

- 今後、実態を把握し、どのようなサービスがあれば離職せずとも良かったのか、など聞き取りや検討の場が必要と思う。
- 就労支援にのみとられず介護者自身がその人らしい生活ができるよう、アンケート等実態把握から見えてきたことに対して事業の実施等施策化につなげていきたい。
- 地域包括支援センターとして、介護離職の実態や、課題の把握ができていない。介護離職を具体的に考える状況は、本人が要介護状態になってからが多いと思う。包括支援センターでは要介護状態になった方の介護者がどのような介護を行い、負担を抱え、離職を考えることになるのか、直接把握や対応をすることができない。ケアマネジャーを巻き込んだ、地域ごとの実態把握を行ない、課題を拾い出すところから取り組む必要がある。

【地域包括支援センターによる取組促進】

- 家族介護者に対する支援は、すでに多くの市町村で実施されており、家族介護者の就労に関する支援については、こういった市町村の取組が窓口となることから、県としても厚生

労働省が平成 30 年 3 月に示した「家族介護者支援マニュアル」等を活用し、市町村や包括支援センターに対する支援等を実施したい。

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

- 地域包括支援センターが地域へ出向く際に、介護離職予防の講話などを地域向けに提供をしていく。

【地域・企業への周知・理解促進】

- 労働部門においては引き続き介護休暇制度の周知とともに、介護離職防止支援金活用の働きかけが望まれる。介護部門においても、それら制度の理解や家族の介護負担を軽減するための介護サービスの利用、相談体制の充実などが必要と考える。
- 職場における周囲の介護への理解を深めることも大切であり、企業向けの介護のミニ講座などを実施していけるとよい。
- 勤務先に介護をしていることを伝えるべきか悩むケースもあり、企業側に従業員の介護に対するより深い理解が求められる。
- 育児休業と同様に、介護休暇・休業も当たり前のこととして受け入れられる社会風土の醸成が必要。

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

- 家族が介護を担わなければならないという風潮を変え、地域の理解や職場の理解が必要と考える。
- 行政だけでなく、企業や自治会、近隣住民同士が互いに支え合い、高齢社会に対応する必要がある。それには高齢・労働部門だけでなく、産業、交通、子育て部門が連携しなければならない。

【介護サービスの充実】

〈※参考〉以下は、管内市区町村からの回答を当該都道府県が集約したもの。

- 労働部門との連携は現実的でなく、より在宅サービスの充実をどう図っていくかが、医療・福祉・介護分野において社会資源の少ない本村においては優先的な課題である。（小規模村）
- 介護者が就労し続けられるような介護サービスを提案していく。また、町内で働いている場合は就労継続ができる場合が多いと考えられるため、就労場所の支援も必要だが、町内で働ける場所が少ないため支援が難しいのが現状。（小規模町）

■都道府県労働局の回答 Q9

【介護部門との連携、情報共有】

- 労働局では、比重として企業に対する周知や行政指導により労働者が法に基づく権利行使を行える職場環境を整備することに重点を置いているが、労働者の側も介護休業制度等、法令に関する知識を有していることが労使間のトラブル防止には必要であるため、労働者に対する周知も重要であることは確かである。しかしながら、労働局は家族介護者との接点がないことや人的時間的に対応が難しいこと等から、実際に働く家族介護者と接触する機会の多い市町村（地域包括支援センター）が知識を備えて情報提供していただけたらいいん有益であると考えます。
- 市包括協との連携のように説明時間の確保が難しい場合は資料配布だけでも依頼する（資

料内容は両立事例などケアマネジャーに必要性を知ってもらうものにする等の工夫をする)。

- 介護休暇等の相談も増加傾向にあり、対象者への制度周知が重要と考えている。高齢者介護部門等の情報共有が必要である。
- 働く家族介護者に仕事と介護の両立支援制度を広く周知するためには、高齢者介護の部門との連携が重要であり、今後もさまざまな連携の機会を見つけ周知していきたい。
- 介護離職防止に向けて、働きながら介護に従事する労働者やその労働者を雇用する事業主に対して、地域包括支援センター等を通じて、介護休業制度等および給付金、助成金についてさらなる周知および情報提供を実施したい。

【地域・企業への周知・理解促進】

- 引き続き、地域包括支援センター、ケアマネジャーに対して制度説明をし、働く家族介護者に対して、制度の周知を依頼していく。
- 家族介護者が利用する施設に対し、制度を紹介するチラシを送付し、制度周知をしていく。
- 企業側の理解と介護休業などを取得しやすい職場環境づくりの周知・啓発をしていく。
- 介護休業法の周知、啓発、制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組む事業所への支援。
- 資料配布やセミナーでの説明時間確保など依頼して行う予定。
- 介護支援専門員の実務研修で「育児・介護休業法」の知識習得を必須にするなど連携する取組が統一かつ継続的に展開されるような仕組みづくりが必要。

【介護サービスの充実】

- 人手不足が著しい介護分野の人材確保対策など。

第3章 市区町村アンケート結果

1. 調査概要

(1) 目的

- 地域包括支援センターによる家族介護者支援の実態（家族介護者全体＋就労継続支援に関わる取組）、労働部門等と連携した取組を行う際の課題や期待する効果等について、実態や意識等を把握する。
- 労働部門等と連携した取組事例の収集を行い、ヒアリング調査対象の抽出に活用する。

(2) アンケートの実施対象

①アンケート実施対象

全国の全市町村および特別区：1741件

（※被災自治体に向けて、依頼状にお見舞いの一文を記載）

②アンケートの方法

郵送によるアンケート調査

(3) 実施期間

発送日：2019年11月20日（水）

投函期限：2019年12月6日（金）

最終回収期限：2019年12月20日（金）

(4) 回収状況

回収数：942件

回収率：54.1%

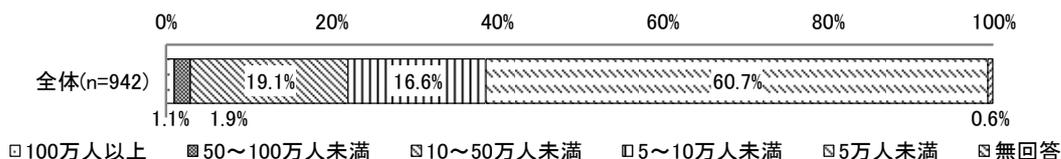
2. 集計結果

(1) 市区町村の概要

①管内人口

管内人口をみると、「5万人未満」が60.7%でもっとも割合が高く、次いで「10～50万人未満」が19.1%となっている。

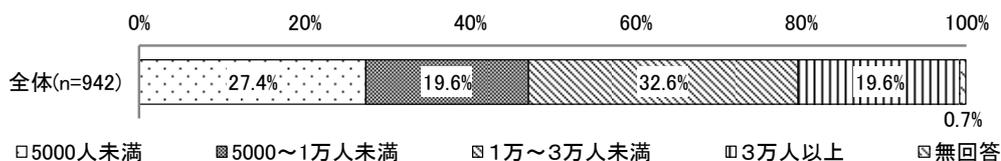
図表 3-1 管内人口：単数回答 Q1①



②管内 65 歳以上人口

管内 65 歳以上人口をみると、「1万～3万人未満」が32.6%でもっとも割合が高く、次いで「5000人未満」が27.4%となっている。

図表 3-2 管内 65 歳以上人口：単数回答 Q1②

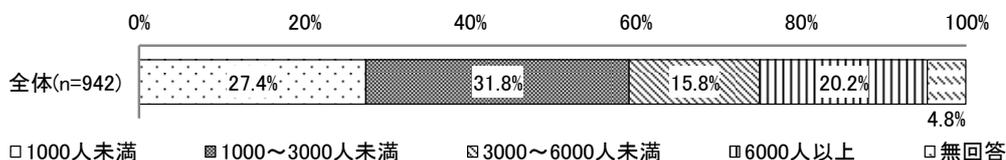


③管内要介護認定者数

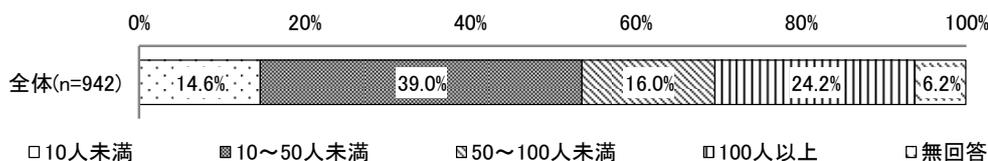
管内要介護認定者数のうち、第1号被保険者数をみると、「1000～3000人未満」が31.8%でもっとも割合が高く、次いで「1000人未満」が27.4%となっている。

第2号被保険者数をみると、「10～50人未満」が39.0%でもっとも割合が高く、次いで「100人以上」が24.2%となっている。

図表 3-3 管内要介護認定者数：第1号被保険者：単数回答 Q1③A

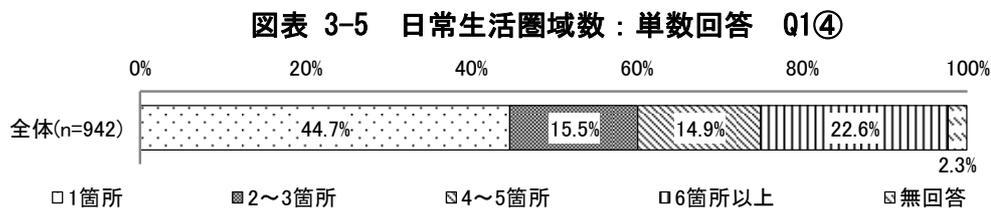


図表 3-4 管内要介護認定者数：第2号被保険者：単数回答 Q1③B



④日常生活圏域数

日常生活圏域数をみると、「1箇所」が44.7%でもっとも割合が高く、次いで「6箇所以上」が22.6%となっている。

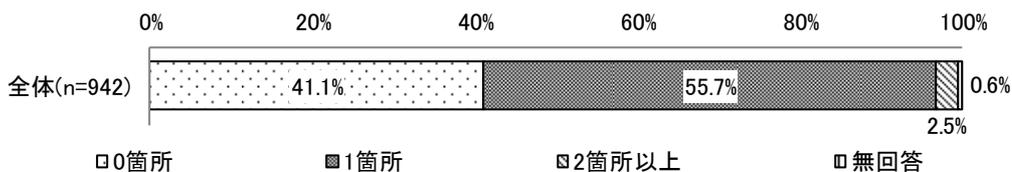


⑤地域包括支援センター設置数

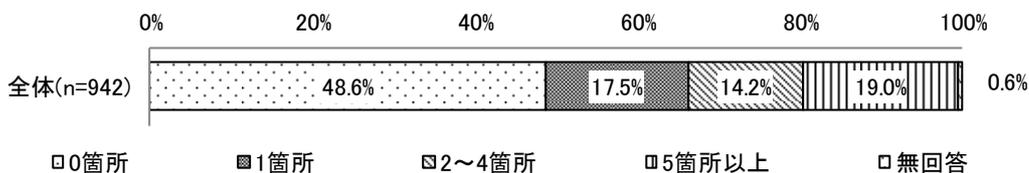
地域包括支援センター設置数のうち、直営型をみると、「1箇所」が55.7%でもっとも割合が高く、次いで「0箇所」が41.1%となっている。

委託型をみると、「0箇所」が48.6%でもっとも割合が高く、次いで「5箇所以上」が19.0%となっている。

図表 3-6 地域包括支援センター設置数：直営型：単数回答 Q1⑤A



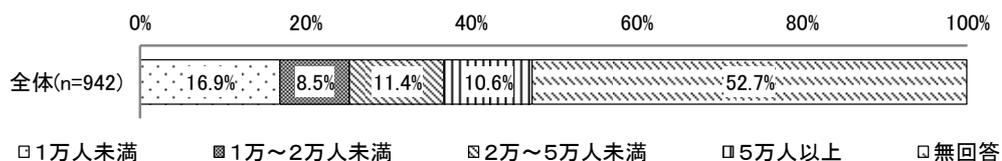
図表 3-7 地域包括支援センター設置数：委託型：単数回答 Q1⑤B



⑥管内就業者数

管内就業者数をみると、無回答を除いて「1万人未満」が16.9%でもっとも割合が高く、次いで「2万～5万人未満」が11.4%となっている。

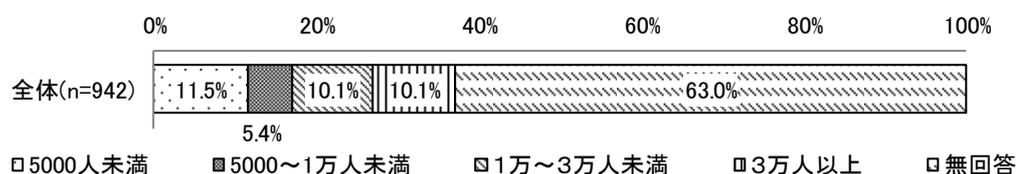
図表 3-8 管内就業者数：単数回答 Q1⑥



⑦管内雇用者数

管内雇用者数をみると、無回答を除いて「5000人未満」が11.5%でもっとも割合が高く、次いで「1万～3万人未満」「3万人以上」がいずれも10.1%となっている。

図表 3-9 管内雇用者数：単数回答 Q1⑦



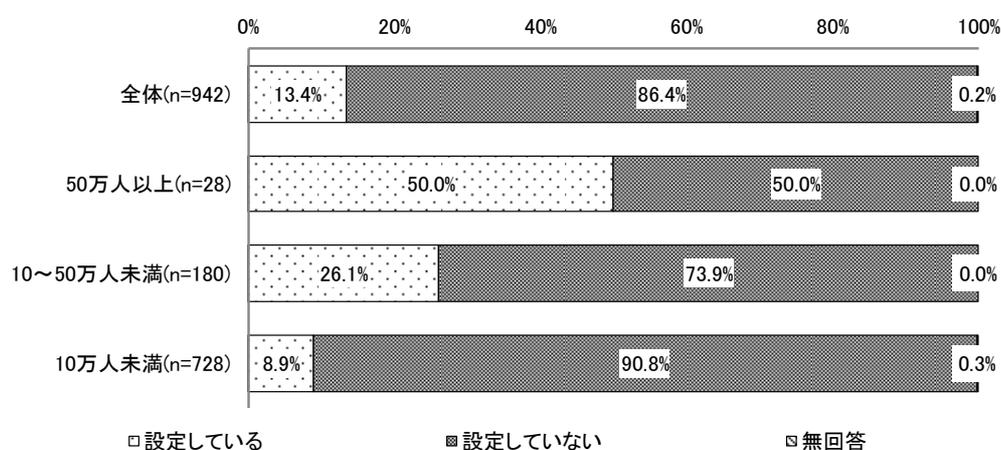
⑧地域包括支援センターの独自の愛称の設定

以降の分析においては、市区町村の管内人口別に結果を掲載する。

地域包括支援センターに独自の愛称を設定しているかをみると、全体では「設定していない」が86.4%でもっとも割合が高く、次いで「設定している」が13.4%となっている。

人口規模別にみると、50万人以上では「設定している」とする割合が50.0%に上るが、10～50万人未満では26.1%、10万人未満では8.9%となっており、規模が大きい市区町村ほど独自愛称を設定している傾向がみられる。

図表 3-10 人口規模別 地域包括支援センターの独自の愛称の設定：単数回答 Q2



【具体的な愛称（自由記述）】

■高齢者

- ・ 高齢者あんしん相談センター
- ・ 高齢者ほっと支援センター
- ・ おとしより相談センター
- ・ 熟年相談室

■介護・福祉

- ・ 介護・看護支援センター
- ・ 介護相談スペースあったか
- ・ 福祉介護よろず相談室
- ・ ケア 24

■対象限定せず

- ・ あんしんすこやかセンター
- ・ いきいきサポートセンター
- ・ ほんわかセンター
- ・ 寄って館（よってかん）
- ・ おたっしや本舗
- ・ ほやねっと

／等

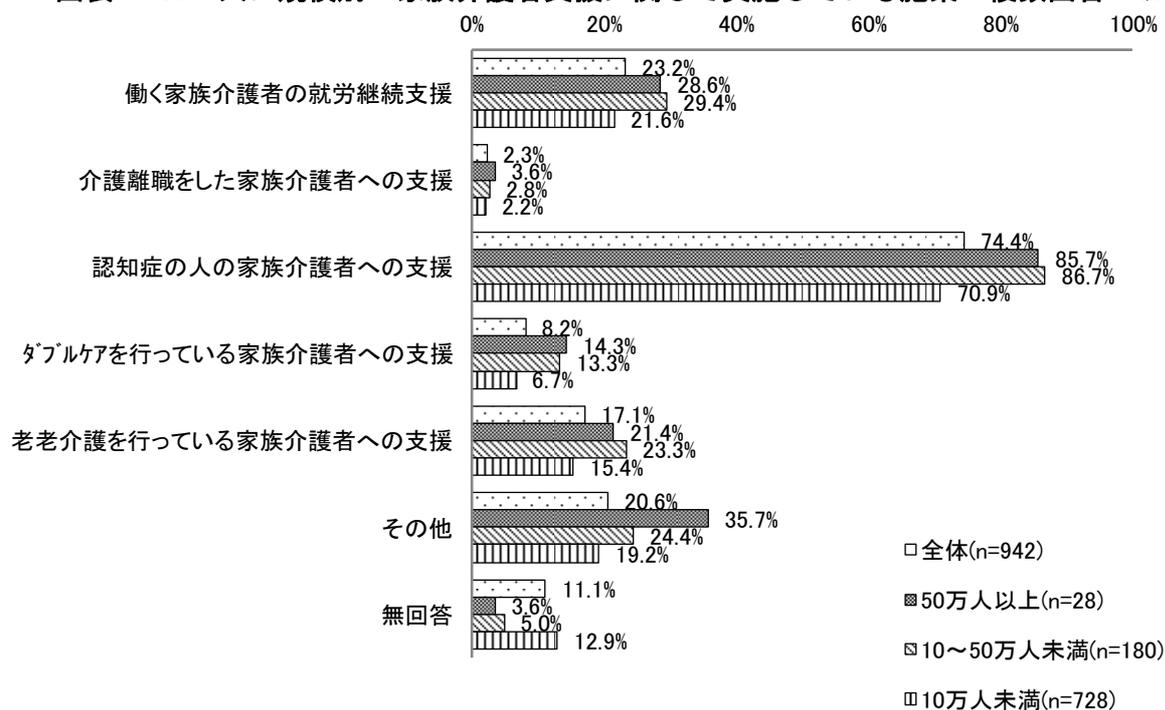
(2) 市区町村における家族介護者支援に関する施策の状況

① 家族介護者支援に関して実施している施策

家族介護者に関して実施している施策をみると、全体では「認知症の人の家族介護者への支援」が74.4%でもっとも割合が高く、次いで「働く家族介護者の就労継続支援」が23.2%となっている。

人口規模別にみると、10万人未満の市区町村では、10万人以上の市区町村と比べて各施策を実施している割合が低くなっている。

図表 3-11 人口規模別 家族介護者支援に関して実施している施策：複数回答 Q3



【「その他」の具体的な内容（自由記述）】

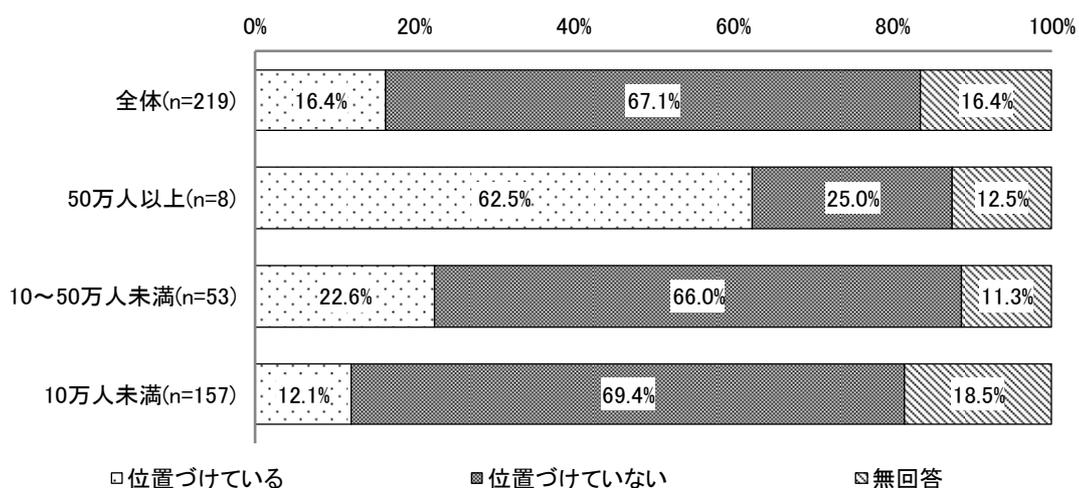
- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 要介護度別 <ul style="list-style-type: none"> ・ 要介護4・5の人を自宅で介護している者への支援。 ・ 要介護2以上の在宅介護者への支援 ■ 男性介護者 <ul style="list-style-type: none"> ・ 男性の家族介護者への支援・家族介護者および介護を受ける本人の自主活動（カフェ）の後方支援・入所相談 ・ 男性介護者向けの講座：ケアメン講座 ■ 若い世代の介護者 <ul style="list-style-type: none"> ・ ヤングケアラーに対する支援（シンポジウムの開催等） | <ul style="list-style-type: none"> ■ 中・遠距離介護者 <ul style="list-style-type: none"> ・ 家族介護者で市街より2km以上離れて生活している者へタクシーチケットを配布。 ■ すべての介護者対象 <ul style="list-style-type: none"> ・ 経済的支援（利用料助成、介護用品（おむつ）助成） ・ 家族介護者同士の交流事業、介護方法の教室等の実施。 ・ 上記1～6について、すべて、考慮に入れながら包括的マネジメントを心がけている。／等 |
|---|---|

②働く家族介護者への就労継続支援についての計画等の施策の位置づけ

「働く家族介護者への就業継続支援」を実施していると回答した市区町村について、計画等への施策の位置づけ状況をみると、全体では「位置づけていない」が67.1%でもっとも割合が高く、次いで「位置づけている」が16.4%となっている。

人口規模別にみると、「位置づけている」と回答した割合について、50万人以上では62.5%であるのに対し、10～50万人未満では22.6%、10万人未満では12.1%と低くなっている。

図表 3-12 人口規模別 働く家族介護者への就労継続支援についての計画等の施策の位置づけ：単数回答 Q4



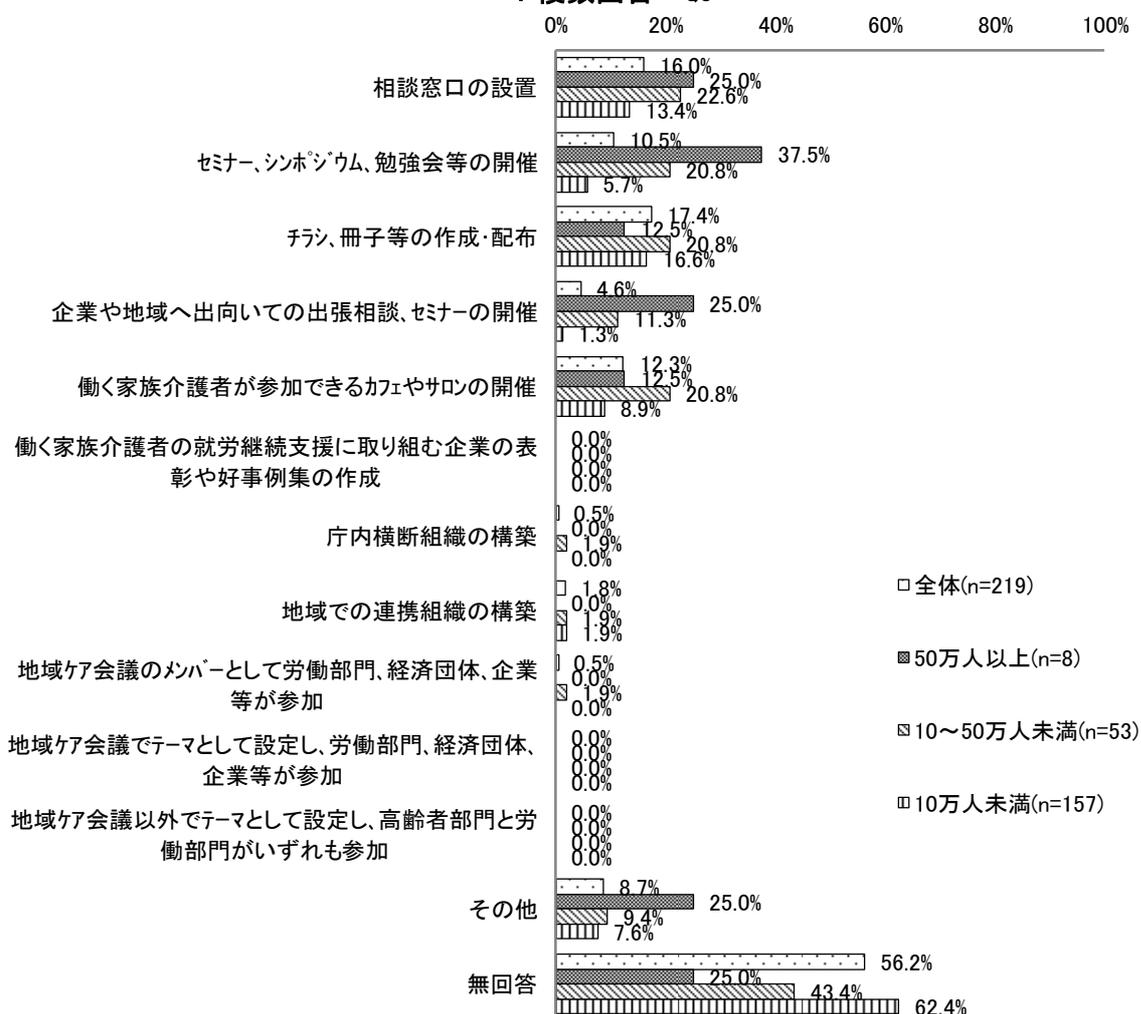
※対象は Q3 で「働く家族介護者への就業継続支援」を選択した団体

③働く家族介護者に対する就労継続支援で実施している取組

「働く家族介護者への就業継続支援」を実施していると回答した市区町村について、実施している取組をみると、全体では「チラシ、冊子等の作成・配布」が17.4%でもっとも割合が高く、次いで「相談窓口の設置」が16.0%となっている。

人口規模別にみると、「セミナー、シンポジウム、勉強会等の開催」について、50万人以上で37.5%、10～50万人未満で20.8%、10万人未満で5.7%と規模によって大きな差がみられる。一方、「チラシ、冊子等の作成・配布」については人口規模によらず10～20%程度の割合で実施されており、10万人未満でも16.6%で実施されている。

図表 3-13 人口規模別 働く家族介護者に対する就労継続支援で実施している取組
：複数回答 Q5



※対象は Q3 で「働く家族介護者への就業継続支援」を選択した団体

【「その他」の具体的な内容（自由記述）】

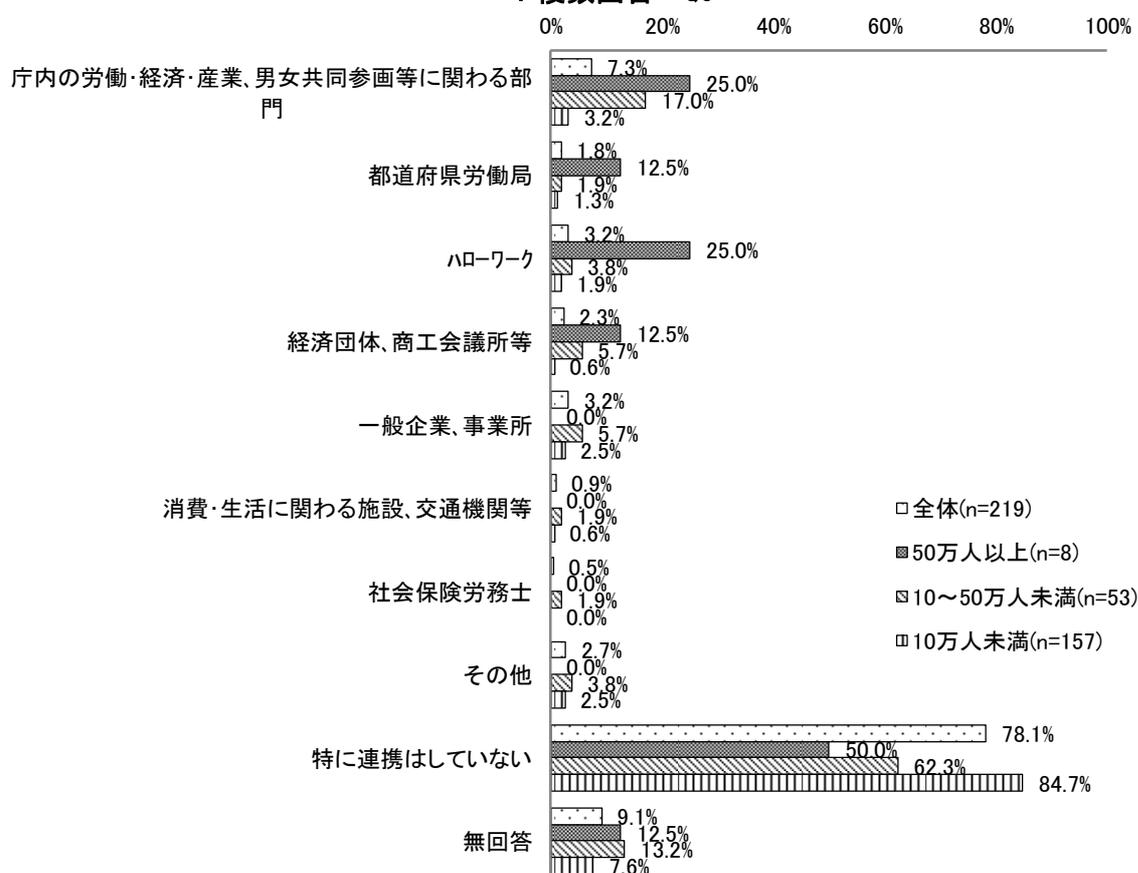
- ・ 企業訪問時に介護保険制度、地域包括支援センター、相談窓口のチラシを配布。
- ・ 介護休業を取得する労働者を雇用する中小企業に対して、期間に応じて補助金を支出する。
- ・ 地域での会議にて就労継続に悩む家族の掘り起こしとつなぎ。 / 等

④就労継続支援で連携している労働に関わる部門や関係団体

「働く家族介護者への就業継続支援」を実施していると回答した市区町村について、連携している労働に関わる部門や関係団体をみると、全体では「特に連携はしていない」が78.1%でもっとも割合が高く、次いで「庁内の労働・経済・産業、男女共同参画等に関わる部門」が7.3%となっている。

人口規模別にみると、50万人以上では「庁内の労働・経済・産業、男女共同参画等に関わる部門」「ハローワーク」をあげる割合がいずれも25.0%となっており、他に比べて高い傾向がみられる。

図表 3-14 人口規模別 就労継続支援で連携している労働に関わる部門や関係団体
：複数回答 Q6



※対象は Q3 で「働く家族介護者への就業継続支援」を選択した団体

【「その他」の具体的な内容（自由記述）】

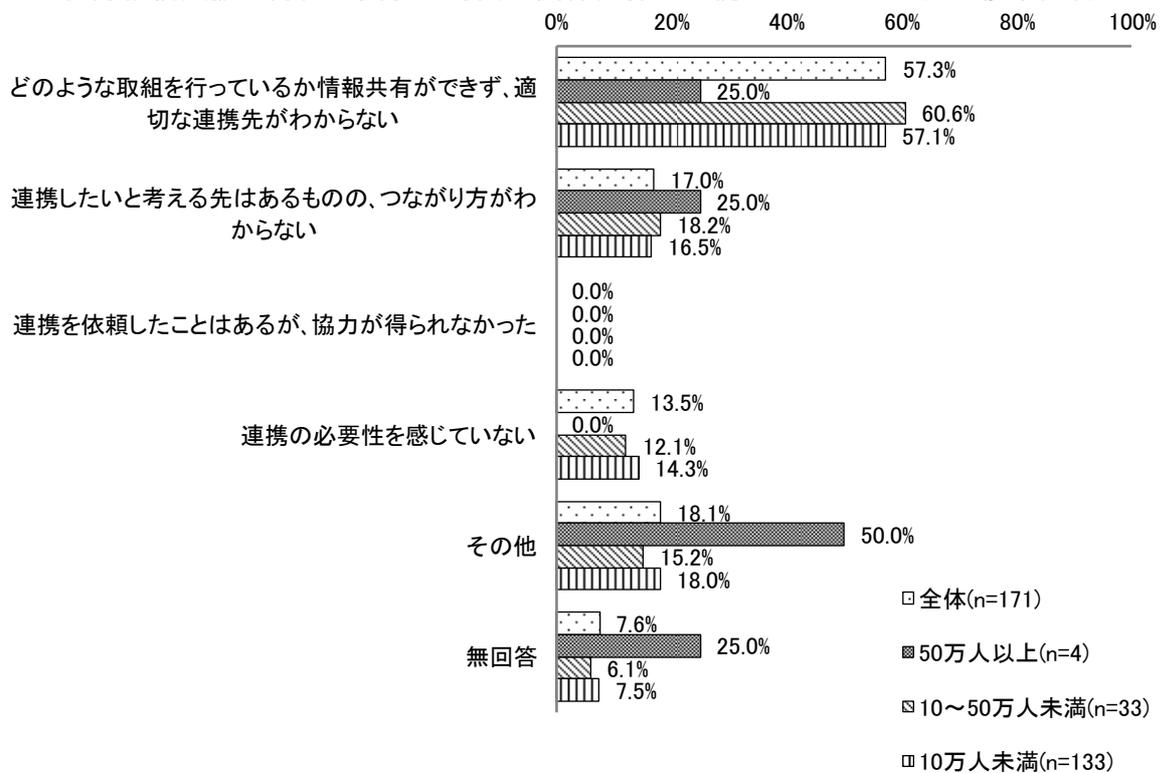
- ・ 社会福祉協議会
- ・ 県パーソナル・サポート・センター、その他個別に必要な支援機関をつなぐ。
- ・ 大学・医師会・社会福祉協議会
- ・ 地域生活自立支援センター
- ・ NPO法人や家族会
- ・ 地域共生社会の推進に向けて地域の関係機関や行政等が連携し、地域の強い互助活動の推進や相談支援体制、地域医療・介護、健康づくり等について連携会議を実施している。

⑤就労継続支援で労働に関わる部門や関係団体と連携していない理由

労働に関わる部門や関係団体と「特に連携はしていない」と回答した市区町村について、連携していない理由をみると、全体では「どのような取組を行っているか情報共有ができず、適切な連携先がわからない」が57.3%でもっとも割合が高く、次いで「その他」が18.1%となっている。

人口規模別にみると、10万人未満および10～50万人未満では、「どのような取組を行っているか情報共有ができず、適切な連携先がわからない」とする割合がいずれも約60%となっており、50万人以上に比べて高い。

図表 3-15 人口規模別
就労継続支援で労働に関わる部門や関係団体と連携していない理由：複数回答 Q8



※対象は Q6 で「特に連携はしていない」を選択した団体

【「その他」の具体的な内容（自由記述）】

■業務多忙・人手不足

- ・ 働く家族介護者就労継続支援、介護離職防止よりも、介護人材不足への対応が急務であるため、連携には至っていない。
- ・ 働く家族介護者支援の取組を行うまでの余裕がない（スタッフ不足）。
- ・ 必要とは思いますが、他に優先する事業があり、十分に事業を展開できないため。

■ニーズがない（把握していない）

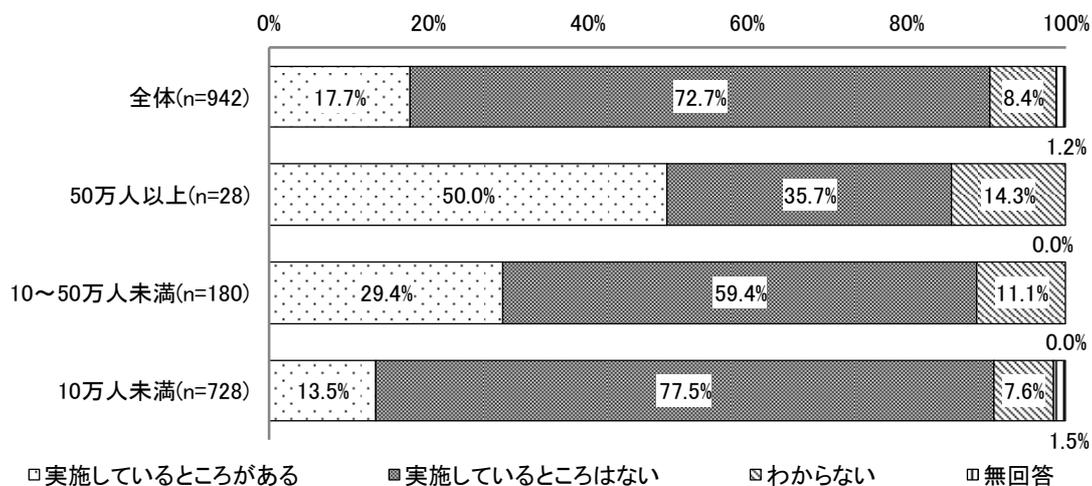
- ・ 働く家族介護者から就労に関する相談を受けたことがないため。
- ・ 当市内の働く家族介護者の状況が把握できていないため、どのような目的で、どのような事業を行い、どこと連携すればよいか明瞭でない。

⑥地域包括支援センターの働く家族介護者に対する就労継続支援の実施状況

管内の地域包括支援センターにおける、働く家族介護者に対する就労継続支援の実施状況を見ると、全体では「実施しているところはない」が72.7%でもっとも割合が高く、次いで「実施しているところがある」が17.7%となっている。

人口規模別にみると、「実施しているところがある」と回答する割合は、50万人以上では50.0%であるのに対し、10～50万人未満では29.4%、10万人未満では13.5%と低くなっている。

図表 3-16 人口規模別
地域包括支援センターの働く家族介護者に対する就労継続支援の実施状況：単数回答 Q9



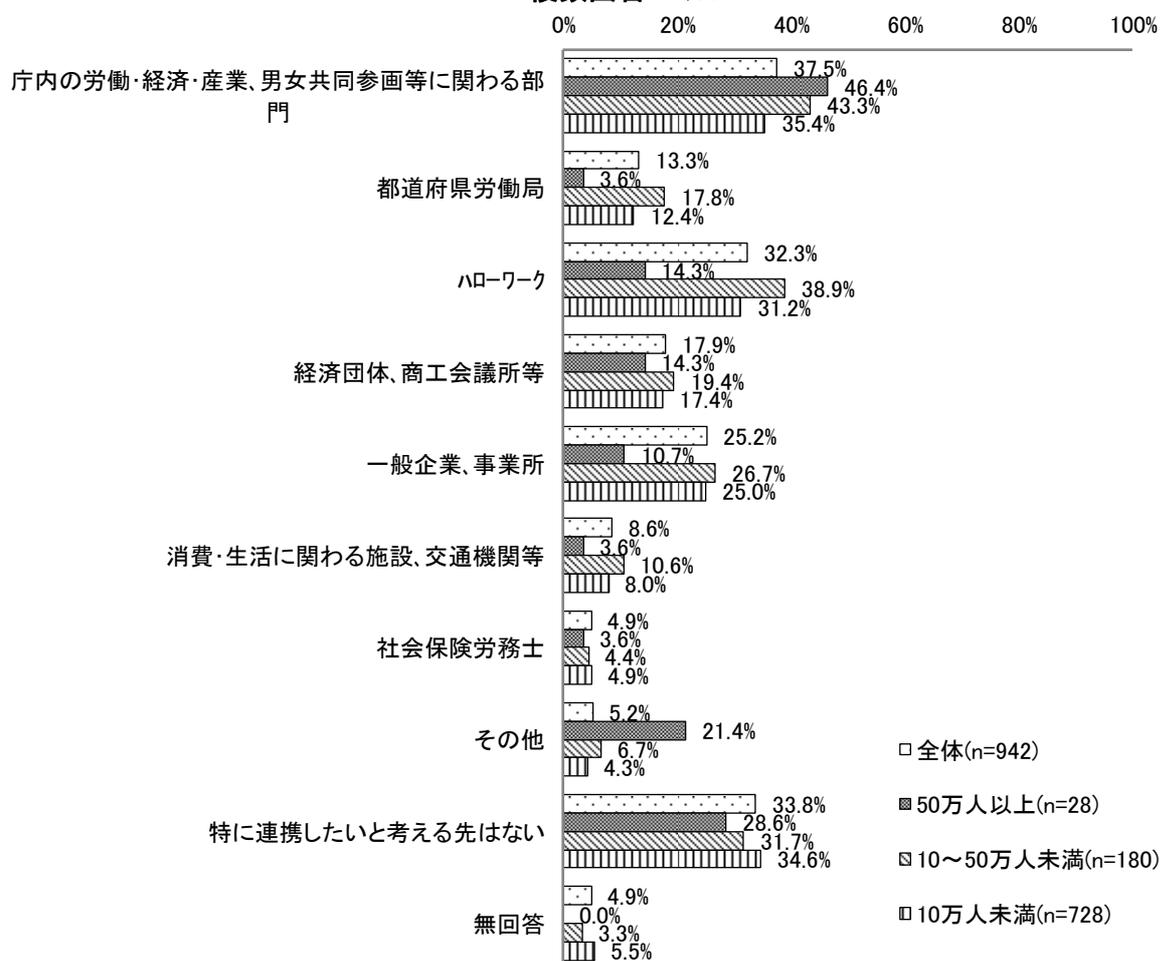
(3) 働く家族介護者に対する就労継続支援に関する今後の展望

①就労継続支援を行うにあたり、今後連携してみたい部門・団体

就労継続支援を行うにあたり、今後連携してみたい部門・団体をみると、全体では「庁内の労働・経済・産業、男女共同参画等に関わる部門」が37.5%でもっとも割合が高く、次いで「特に連携したいと考える先はない」が33.8%となっている。

人口規模別にみると、50万人以上に比べて、10万人未満および10～50万人未満では、「都道府県労働局」「ハローワーク」「一般企業、事業所」をあげる割合が高い。

図表 3-17 人口規模別 就労継続支援を行うにあたり、今後連携してみたい部門・団体：複数回答 Q11



【「その他」の具体的な内容（自由記述）】

- ・ 地域住民との連携
- ・ 生活困窮者自立支援機関、生活保護担当
- ・ シルバー人材センター
- ・ 介護事業所、司法職能団体 / 等

②他部門や団体と連携して行ってみたいと考える就労継続支援の取組

【他部門や団体と連携して行ってみたいと考える就労継続支援の取組：自由記述 Q12】

■企業への情報提供

- ・ 企業や事業所の従業者向けに、介護に関する制度、福祉サービス等の情報を提供する。
- ・ 働く家族介護者の現状を企業等に周知し、パートタイム労働等の対応について検討してもらう。
- ・ 在宅介護を推進している中では、通年で同じ勤務形態ではない方も多く、その変化に対応できるサービスの充実が期待される。また、勤務先の介護に対する理解と、働き方（休みを取りやすい、時間の短縮等）の柔軟な理解が深められるような取組ができると良いと思う。
- ・ 相談窓口のPR（相談をする前に離職する可能性があるため）。

■企業との意見交換

- ・ 企業や事業所の方々・働く家族介護者が一緒に解決方法を→（・介護保険サービスの活用・介護休暇・フレックスタイム制度の活用等）考えられるような交流会の開催。

■出張相談

- ・ 事業所等へ出向いての出張相談会の実施。

■地域ケア会議への参加

- ・ 地域包括支援センターが開催する地域ケア会議において、介護離職の防止をテーマとした場合等の出席および助言。

■実態把握

- ・ 家族介護者の実数が把握できていないため、まずはそこから。

■地域住民を対象としたセミナー等の実施

- ・ 市民を対象とした、介護離職防止セミナーの開催。
- ・ 介護や育児と仕事を両立していくことに不安を抱えている若い世代向けの講演会や個別相談会など。

■その他

- ・ 都会と田舎、土地、風土によって全く違うので一括りに介護離職防止の取組といわれると少し違和感がある。当町は田舎でそもそも働く所が少ない、収入が少ない、農業も盆地で収入にできる程でない。もちろん、介護しながらの就労が辛くならないようにケアマネジャーに働きかけたり、介護方法を見直しする手伝いなどもしているが、そもそも働いていない人が介護するようになった場合が多く、生活困窮者支援の方に力を入れている。

③家族介護のために離職した人に対して行っている支援

【家族介護のために離職した人に対して行っている支援：自由記述 Q13】

- ・ 通常の相談支援の中で、個別に対応、適宜生活相談窓口とも連携している。
- ・ 再就職を希望される方には、担当課を案内し、被介護者へのサービス調整等は包括等で支援し、連携をとっている。
- ・ 介護を理由に離職されている方で、働く意欲のある方は支援につなげたいと思っているが、働く意欲がない（失ってしまった）方が多く、支援につなげられたケースがない。
- ・ 離職している期間が長期にわたればわたるほど、就労への不安が大きくなり、ハローワークへ行くことをためらう人が多い。地域包括支援センターでは生活困窮者自立支援事業を実施している事業所と連携し、その就労支援活動を紹介している。ボランティア等の活動に参加することで、社会との関わりを取り戻し、再就職できるよう支援している。
- ・ 離職後、60才以上で再度就業が可能となった方が、介護の経験を生かして就業できるよう生活援助従事者研修会等を開催している。
- ・ 地元の小規模多機能型など人手が足りない介護サービス事業所で、ワンポイントで働けるようマッチングをすることがある。

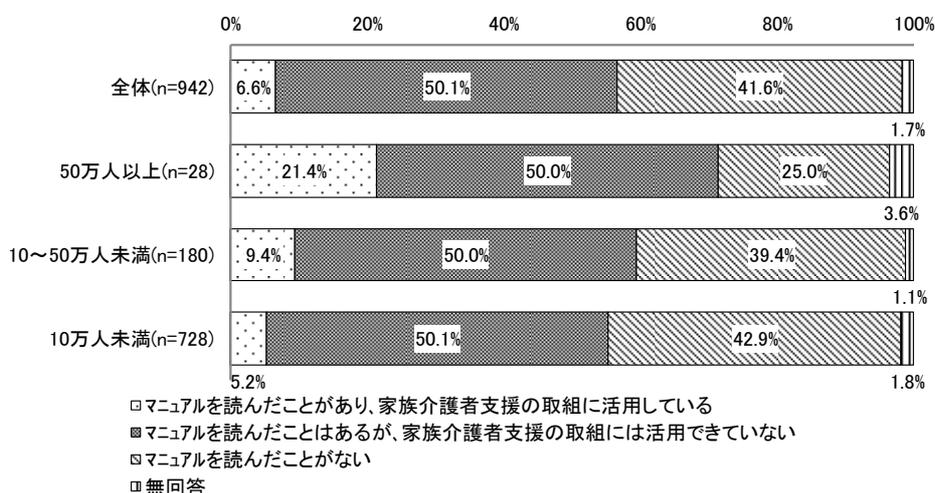
④認知状況：「市町村・地域包括支援センターによる家族介護者支援マニュアル」

「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」¹の認知状況をみると、全体では「マニュアルを読んだことはあるが、家族介護者支援の取組には活用できていない」が50.1%でもっとも割合が高く、次いで「マニュアルを読んだことがない」が41.6%となっている。

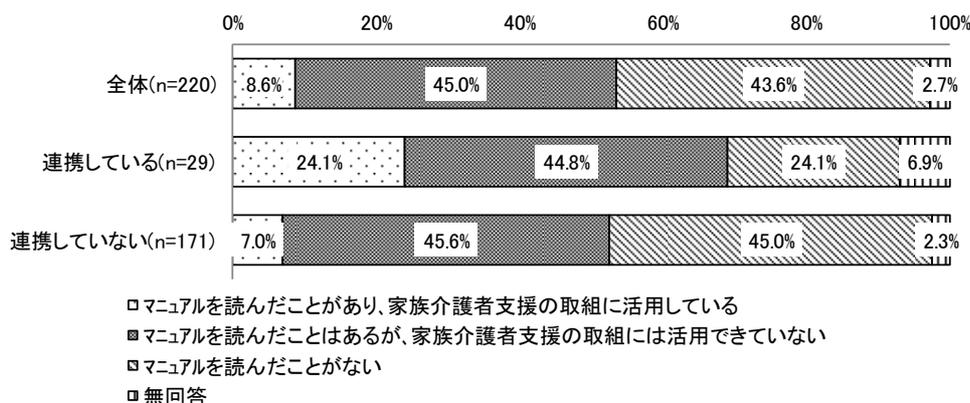
人口規模別にみると、50万人以上では「マニュアルを読んだことがあり、家族介護者支援の取組に活用している」という割合が21.4%と他に比べて高い。

家族介護者の就労継続支援に取り組んでいる市区町村について、労働部門との連携状況別にみると、「マニュアルを読んだことがあり、家族介護者支援の取組に活用している」という割合は、連携している団体では24.1%、連携していない団体では7.0%となっている。

図表 3-18 人口規模別 認知状況：「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」：単数回答 Q14



図表 3-19 労働部門との連携状況別 認知状況：「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」：単数回答 Q14



¹ 厚生労働省「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」(平成30年)
<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000307003.pdf>

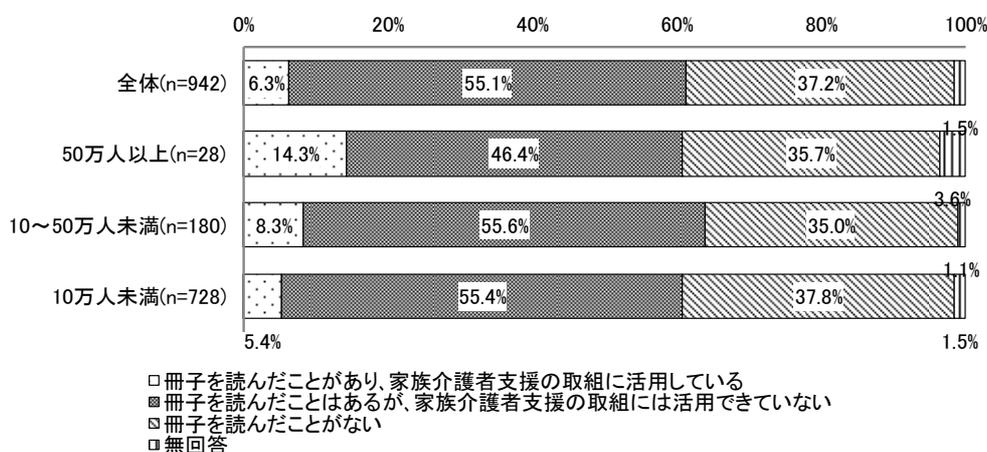
⑤認知状況：「仕事と介護 両立のポイント あなたが介護離職しないために」

「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」²の認知状況をみると、全体では「冊子を読んだことはあるが、家族介護者支援の取組には活用できていない」が55.1%でもっとも割合が高く、次いで「冊子を読んだことがない」が37.2%となっている。

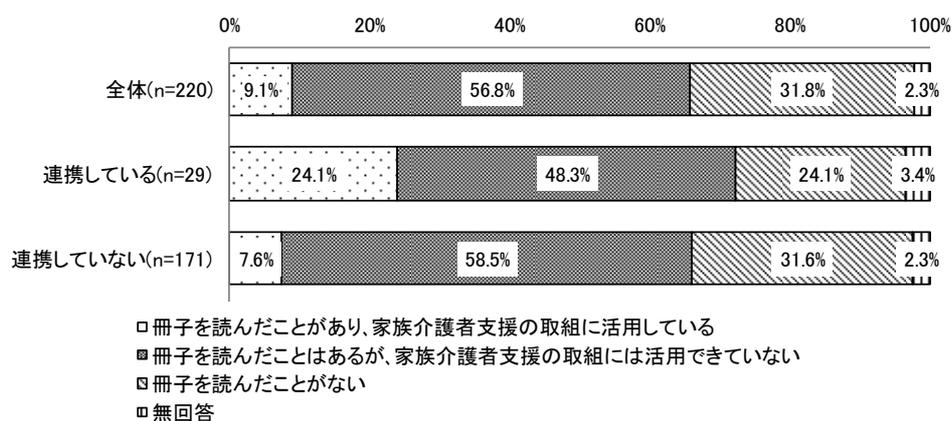
人口規模別にみると、50万人以上では「冊子を読んだことがあり、家族介護者支援の取組に活用している」という割合が14.3%と他に比べて高い。

家族介護者の就労継続支援に取り組んでいる市区町村について、労働部門との連携状況別にみると、「冊子を読んだことがあり、家族介護者支援の取組に活用している」という割合は、連携している団体では24.1%、連携していない団体では7.6%となっている。

図表 3-20 人口規模別 認知状況：「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」：単数回答 Q15



図表 3-21 労働部門との連携状況別 認知状況：「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」：単数回答 Q15



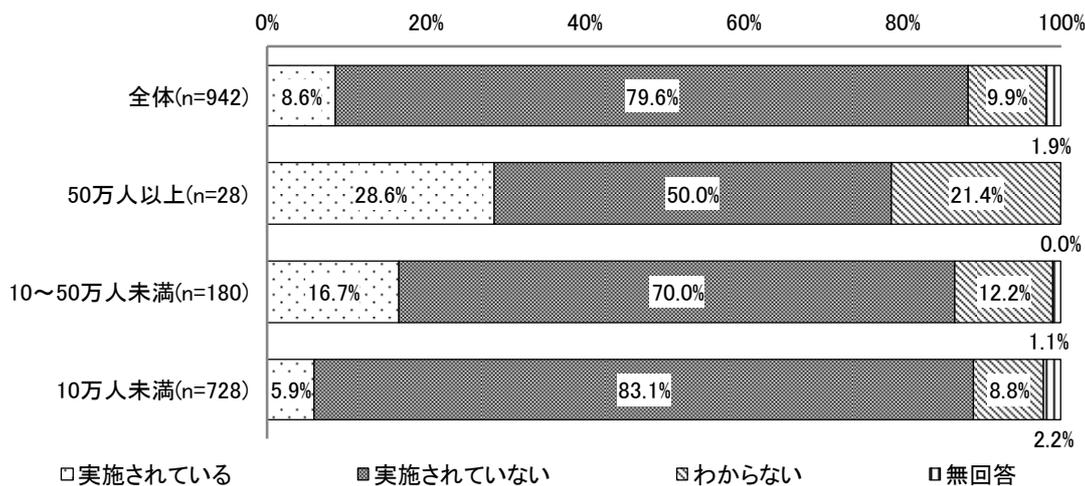
² 厚生労働省「仕事と介護 両立のポイント あなたが介護離職しないために」（平成 30 年）
https://www.mhlw.go.jp/file/06-SeisakuJouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/29_syosaiban_all.pdf

⑥仕事と介護の両立に関する研修の実施状況

庁内における仕事と介護の両立に関する研修の実施状況を見ると、全体では「実施されていない」が79.6%でもっとも割合が高い。「実施されている」が8.6%となっている。

人口規模別にみると、「実施されている」と回答する割合は、50万人以上では28.6%であるのに対し、10～50万人未満では16.7%、10万人未満では5.9%と低くなっている。

図表 3-22 人口規模別 仕事と介護の両立に関する研修の実施状況：単数回答 Q16



第4章 事例地域ヒアリング結果

第1節 調査概要

1. 調査目的

家族介護者支援、就労継続支援に関して、地域包括支援センターや高齢者介護の部門等が労働の部門等と連携している取組事例について、連携の方法や工夫、連携による取組効果、取組推進上の課題等について、地域包括支援センター、市区町村をはじめとする関係者に対してヒアリングを行い、地域の全体像を把握する。

2. 調査対象・実施時期

対象	取組概要	実施日時
①京都市久世地域包括支援センター	○出張型地域包括支援センターおたっしや広場 ・イベント開催を通じて多くの企業等と連携	7月18日(水)
②山形県	○介護離職ゼロ啓発事業 ・地域包括支援センター職員と社会保険労務士がペアとなって企業内研修を実施	7月22日(月)
③福岡県	○介護と仕事の両立「休日街かど相談」 ・ショッピングセンター等での出張相談 ○介護と仕事の両立「出前講座・相談」 ・企業に対する出前講座	11月21日(木)
④埼玉県	○介護者支援セミナー ・地域包括支援センター職員向けに、介護者支援セミナーを実施。埼玉労働局が講師として参加。	12月13日(金)
⑤群馬県	○認知症サポーター養成講座を兼ねて、「介護離職を考える前に知っておきたいこと」としてセミナーを実施。 ・男女共同参画センター、商工会議所、群馬県ビルメンテナンス協会等が実施主体。	12月24日(火)
⑥愛知県東海市	○家族介護支援事業 ・企業に出向き、出前講座形式で、介護離職に関する講座を実施。市商工労政課、社会保険労務士と連携。 ○地域包括支援センターの取組：初心者のための介護教室。 ・東海市立勤労センターと連携。	1月30日(木)
⑦東京都練馬区	○介護離職防止のための啓発パンフレット作成 ・ハローワーク、男女共同参画センター等を通じて配布。	1月31日(金)
⑧栃木県栃木市	○栃木市中小企業介護相談員派遣事業 ・庁内商工関係部局が実施主体。介護に関する相談員(社会福祉士、介護福祉士、ケアマネジャー等)を派遣。	電話取材調整中

⑨石川県能美市、 能美市辰口あんし ん相談センター	○地域包括支援センターで女性の仕事と介護の 両立のため、家族介護の学習会を実施。 ・一般企業に対し、出前講座形式で実施。	1月29日（水）
---------------------------------	--	----------

3. 調査対象の抽出方法

アンケート調査や文献調査等より、地域包括支援センターが労働部門等と連携して、家族介護者の就労継続支援に関わる取組を先駆的に行っている事例を抽出し、検討委員会で検討した上で、調査対象を選定した。

調査対象は、連携先・連携体制、取組種類、地域性、先駆性等の視点を持って、バランスよく選定した。

<調査対象選定の視点>

連携先 ・連携体制	<ul style="list-style-type: none"> ・庁内の労働・経済・産業、男女共同参画等に関わる部署 ・経済団体、商工会議所 ・地元の企業、事業所 ・家族介護者の就労継続支援に関わる取組を行う地域団体 /等
取組種類	<ul style="list-style-type: none"> ・普及啓発用のチラシ作成 ・両立支援制度、介護保険制度の両者の解説を網羅する労働者向け冊子の作成 ・働く家族介護者向けセミナーの開催 ・企業の人事労務担当者向けのセミナーの開催 ・仕事と介護の両立に関する相談会の開催 ・ワンストップの相談窓口の設置 ・働く介護者のサロンの開催 /等
地域性	<ul style="list-style-type: none"> ・大都市 ・地方都市 ・町村、中山間地域 /等
先駆性	<ul style="list-style-type: none"> ・家族介護者の就労継続支援に関わる庁内の横断組織の構築 ・企業の人事労務担当者と連携した働く介護者の相談支援 ・両立支援制度、介護保険サービスの単なる紹介ではなく、両者を組み合わせた効果的な活用方法を紹介 ・地域包括支援センターによる企業への出張研修等、介護についてまだ関心の低い労働者層も含めた働きかけ ・働く介護者が相談しやすい場所・時間等を踏まえた相談窓口の設置 ・働く男性家族介護者、働く独身家族介護者等、属性や支援ニーズに応じたサロンの開催 /等

4. 調査方法

訪問または電話等によるヒアリング

5. 実施時期

令和元年7月～令和2年1月

6. 調査項目

大項目	小項目
①自治体・地域の概要	<ul style="list-style-type: none"> ○人口規模、高齢化率、要介護者数 ○高齢者世帯の特徴（同居、近居、一人暮らし、遠距離介護等） ○地域包括支援センターの設置状況 ○家族介護者支援に関わる施策や庁内担当部署 /等
②高齢者介護部門と労働部門が連携した家族介護者の就労継続支援に関わる事業の実施主体・連携先 ※事業ごとに把握	<ul style="list-style-type: none"> ○実施主体・部局等 ○連携先 <ul style="list-style-type: none"> ・自治体の医療・保健・福祉部門、介護サービス事業所、医療機関等 ・自治体の労働部門、企業、経済団体、地方労働局等 ・地域住民、地域団体 等 ○地域包括支援センターの役割（該当の事業で連携している場合） ○部門や分野を越えて介護離職防止に関する連携した取組を行うこととなった経緯、事業実施までの過程 ○事業内容、就労継続支援のための工夫や特徴 ○高齢者介護部門と労働部門の連携上の工夫、連携による効果 ○高齢者介護部門と労働部門の連携上の課題 /等
(3)仕事をしながら介護を行っている家族介護者の課題や支援ニーズ	<ul style="list-style-type: none"> ○家族介護者の就労環境や働き方について、地域特性別の特徴 ○家族介護者の就労継続に関わる支援ニーズ /等
(4)具体的な就労継続支援の事例	<ul style="list-style-type: none"> ○高齢者介護部門、労働部門の連携による支援で、就労継続が実現している具体的事例
(5)部門や分野を越えて、家族介護者の就労継続支援に関する連携した取組を行う上での課題	<ul style="list-style-type: none"> ○部門や分野を越えて、家族介護者の就労継続支援に関する連携した取組を行う上での課題 <ul style="list-style-type: none"> ・取組内容別 ・連携先別 /等
(6)今後の取組について	<ul style="list-style-type: none"> ○家族介護者の就労継続支援に関する今後の取組予定 /等

第2節 ヒアリング結果

1. 京都市久世地域包括支援センター

(1) 実施主体・実施体制

事業名	出張型地域包括支援センターおたっしや広場
実施主体名	京都市久世地域包括支援センター (社会福祉法人 清和園 京都市久世特別養護老人ホーム)
連携先	<p>【連携先①】自治体の医療・保健・福祉部門、介護サービス事業所、医療機関 等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・京都市保健福祉局介護ケア推進課および健康長寿企画課 ・京都市南区役所健康長寿推進課 ・近隣(京都市南区・西京区内、向日市等)の地域包括支援センター ・福祉用具・デイサービス等の介護保険事業所 ・京都市南歯科医師会 ・京都訪問栄養士ネット 等 <p>【連携先②】自治体の労働部門、企業、経済団体、地方労働局等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・イオンモール京都桂川 ・その他多数の一般企業 <p>【連携先③】地域住民、地域団体等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種ボランティア団体 ・京都府南警察署ボランティア ・健康づくりサポーター・みなみへず等

(2) 事業内容

○平成 27 年 2 月より出張型地域包括支援センターおたっしや広場を開催している。おたっしや広場は下記 3 点を事業目的として取り組んでいる。

①「地域包括支援センター」の周知と介護予防の啓発

- ・「地域包括支援センター」の認知度向上、地域特性から介護予防について積極的に働きかける必要性があり、そのための拠点をつくる。

②「アウトリーチ」による「ワンストップ相談サービス」

- ・事務所で相談の電話を「受ける」のみでなく、積極的に地域住民の中に入っていくことで、地域包括支援センターにつながるまでさまざまな声を聞くこと、相談の敷居を少しでも低くする。

③地域課題の発見と市区町村を越えた福祉の連携構築

- ・個別相談の積み重ねから地域が抱えている課題を分析し、その課題を解決するアプローチを検討していくこと、また隣接地域の社会資源との連携が必要な地域であることから、この取組をきっかけとして顔の見える関係をつくる。



(資料) 久世地域包括支援センター

○イオンモール京都桂川の催事スペースを借りて、月1回10:00~17:00まで参加型相談会を実施しており、全体を通して「介護予防」の観点からイベントを企画している。高齢者本人の参加しやすさ、家族の勧めやすさに配慮し、気軽に立ち寄れるよう「介護」という言葉は出さず、内容にも留意している。夏休みイベントでは、3世代の家族ぐるみで参加できるような工夫も行っている。休暇中の働いている家族介護者が参加する場合もある。



(資料) 久世地域包括支援センター

平成30年度のおたっしや広場のコンセプトは以下のとおりである。

- ①広義の“介護予防”について提案
⇒ボランティア活動・趣味活動・防災(地域とのつながり)
- ②“介護予防”のイメージを変えたい
⇒「認知症予防」ではなく「脳から若返る」という表現
タブレットの導入
- ③世代を広げたアプローチ
⇒夏休みフェア、孫と一緒に、子ども世代への啓発

○資料コーナーを設けて、イベントに参加しない場合でも、通りがかりに気軽に資料を持ってもらうようにしている。さまざまなきっかけづくりが大切だと感じている。

○地域包括支援センターの職員体制について、3職種は社会福祉士2名、看護師1名、主任介護支援専門員2名の計5名。京都市では、地域の高齢者の実態把握(65歳以上高齢者の全戸訪問事業を実施)、地域のネットワークの充実・強化のため、職員1名を加配している。他にセンター長1名、指定介護予防支援専任の介護支援専門員1名を配置。

本事業の役割分担について、当初は事業主担当の社会福祉士が中心となって実施していたが、事業が軌道に乗ってきたことから、年間計画を作成し、月ごとに担当を決めて取り組んでいる。

○事業に関わる連携先について、会場を無料で借りるにあたっては、京都市からイオンモールに対して依頼文を作成してもらった。また、イオンモールの顧客はセンターの圏域外の住民も含まれることから、近隣の地域包括支援センターには広報の協力を得たり、本事業をきっかけに地域包括支援センターへの相談件数が増え、他区からの相談も入るようになったことから、相談をつなぐ等の連携が促進された。

○場所の提供以外にもさまざまな企業等と連携しており、例えば、健康測定イベントでは、血管年齢測定、骨密度測定、ストレス度チェック、体圧バランス測定などの各測定コーナーを、それぞれ協力企業に担当してもらい、栄養相談会では企業から健康教室の講師と粗品提供、試食会への協力を得る、大人の美容塾では、ネイル&ハンドマッサージ体験を理美容の専修学校、部分ウィッグ体験を美容室に行ってもらいなどした。企画内容に応じて、連携する企業や団体を検討し、協力依頼を行っている。無理な協賛や協力ではなく、無理なく取り組むことができるところから参加してもらいよう呼びかけている。

○また、学生や地域住民に対して、協力スタッフ(ボランティア)の募集も行っており、おたっ

しゃ広場の企画から実施まで、運営全般に関わってもらっている。

図表 4-1 第 50～54 回のおたっしゃ広場：イベント内容

	おたっしゃ広場：イベント内容	企業や団体等の連携内容
第 54 回	夏の健康測定祭り 1. 血管年齢測定 2. 骨密度測定 3. 動作判断テスト 4. 喫煙者限定！肺年齢測定 5. ストレス度チェック 6. 座った状態の体の傾きをチェック！ 体圧バランス測定 7. 握力測定	・各測定について、協力企業、警察署、区役所等が担当
第 53 回	夏の栄養相談会 1. 食生活がつくる健康・フレイル予防講座 2. 笑いヨガ 3. 健康教室「健康は腸から」 4. ユニバーサルデザインフードの試食会	・協力企業が講師のほか、粗品、試食品を提供
第 52 回	脳トレに挑戦 1. 脳を活性化する日常生活のポイント 2. みんなで脳トレ体操 3. かんたん脳トレ体験コーナー	・病院の作業療法士、レクリエーションコーディネーター、老人福祉センター、書店等が講師や機材協力
第 51 回	大人の美容室 1. ネイル&ハンドマッサージ体験 2. 肌年齢チェック 3. 部分ウィッグ体験コーナー	・理美容の専修学校、美容室などが協力
第 50 回	・歩き方測定会 ・みんなでモールウォーキング	・同法人の特別養護老人ホームの理学療法士等が担当

(資料) 久世地域包括支援センター おたっしゃ広場ホームページよりMURCが作成

(3) 介護離職防止について、労働部門、企業等との連携の工夫、取組の効果

○企業に対し、「地域の高齢者を対象にしたイベント」の協力依頼を行う際に、地域の高齢者に関する実状、「地域包括支援センター」という相談機関の説明を行っており、高齢者を取り巻く環境・現状の理解を深めてもらうとともに、企業に対して地域包括支援センターの存在を知ってもらう機会となっている。事業への協力にあたっては、企業側のメリット(自社商品の紹介等)の追求のみではなく、地域住民に対する貢献(高齢者層が社会に対して求めていること)に注目して打ち合わせを行うようにしている。

○事業に参加する企業の社員それぞれにも居住する地域、家庭がある「地域住民の一人」と捉えている。参加企業の社員に「地域包括支援センター」の存在を知ってもらうことは、家族介護者支援という視点から見て、事業の企画運営に留まらない効果があると感じている。

実際に、本事業で連携している企業担当者から、実家の両親の介護の話を聞いたり、どこに相談したらよいかわからず困ったという話もよく聞く。こうした事業を通じて、働く家族介護者

に対して、何かあった時の相談先として、「地域包括支援センター」を広く知ってもらうことは重要だと感じている。

(4) 介護離職防止について、労働部門、企業等と連携した取組を行う上での課題

○地域包括支援センター等の相談機関が業種を越えて連携すること

- ・本事業では、イベントを通じて多くの企業と連携することができている。イベント開催は、地域包括支援センター等の福祉分野が企業などと連携していくためのきっかけづくりとなる。企業から事業の開催趣旨への賛同を得て、参加のメリットを感じてもらうためには、趣旨の説明を十分に行う等、働きかけ方を工夫していくことが大切である。

○家族介護の問題・高齢社会についての企業の関心度合いはさまざま

- ・イベント開催のためさまざまな企業と交渉を行う中で、高齢者層に関心を持ち始めている企業がある一方で、そうではない企業も多い。企業が地域の高齢者や社員の家族介護等に対して関心を持ってもらうために、地域包括支援センター等の社会資源を知ってもらい、連携の機会を増やしていく必要があると感じる。

(5) 介護離職防止のために求められる支援、今後の展望

○企業側が社員に対して介護休業制度等の制度を活用できるように支援することはもとより、地域で活用できる在宅サービスがどれだけ充実しているかを社員が知ることも介護離職防止を考える上で重要だと感じる。

○母体施設の特別養護老人ホームでは、「地域包括ケアの実現＝在宅サービスの充実」という考えのもと、24時間365日の在宅介護を支えるサービスの整備に取り組んでいる。地域包括支援センターとしても、いかに若年層(介護者の世代)にセンターの存在を知ってもらうことができるかに焦点を当てて、センターのホームページからのメール相談受付や情報発信を積極的に行っている。今後もその拡充を考えている。

○すでに連携している企業に対しては、企業において、認知症サポーター講座の開催や、介護保険関連の研修会等が実施できるとよいと考えている。

○働きながら介護をしている家族介護者は、相談先に出向く時間を確保することが難しいと思われるため、ホームページから相談を受け付ける取組を始めた。今後も、相談しやすい工夫を行っていきたいと考えている。

2. 山形県

(1) 実施主体・実施体制

事業名	山形県介護離職ゼロ啓発事業
実施主体名	<ul style="list-style-type: none"> ・事業実施：山形県地域包括・在宅介護支援センター協議会 ・事業委託元：山形県（担当部署：健康福祉部長寿社会政策課）
連携先	<p>【連携先①】自治体の医療・保健・福祉部門、介護サービス事業所、医療機関等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・山形県健康福祉部長寿社会政策課（事業委託元） <p>【連携先②：自治体の労働部門、企業、経済団体、地方労働局等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業（研修実施先） ・社会保険労務士（研修講師）

(2) 事業内容

- 本事業は、県内企業を対象として、介護サービス利用の仕組みや介護休業制度等の研修を行うことにより、介護離職ゼロに向け、介護者およびその上司・同僚に介護と仕事の両立のための制度利用への意識づけ・意識改革を図り、介護と仕事が両立できる環境づくりを推進することを目的としている。
- 主な事業内容は、企業内研修の実施、研修実施にかかる広報、研修実施希望企業の開拓である。企業内研修は、介護と仕事の両立に取り組む県内企業から申し込みを受け、当該企業にアドバイザーを派遣し、その従業員に対して介護サービス利用の仕組みや当該企業の介護休業制度等の研修を実施するもので、希望があった場合に、従業員の個別相談に対応したり、企業における介護と仕事の両立支援に関する体制整備について助言を行う。企業を対象とした出前講座のようなものである。

企業向け

介護離職 **0** を目指す。

平成30年度山形県介護離職ゼロ啓発事業

介護と仕事

両立支援企業内研修会

介護離職させないための出前講座が案内

無料

介護離職のない社会を目指す!!

介護離職という企業のこれからの課題に対して介護相談の専門職が出前講座を行います。(1時間程度)

お問い合わせ ☎

TEL: _____

※応募多数の場合お受けできない場合がございます。

主催：山形県、山形県地域包括・在宅介護支援センター協議会

介護による離職を防ぐために。

介護に直面しても企業がサポート。

●相談先の紹介 ●介護休業制度の活用 etc

▼

介護をしながら仕事も安心してできる。

●介護と仕事の両立

▼

介護離職がなくなり、企業も優秀な人材の流出を防げる!

介護という問題は特別なものではなく、誰にでも起こる身近なものです。そして、介護離職は当事者だけの問題ではなく、企業にとっても人材流出などの大きな問題を抱えます。この問題の軽減・解決を図るための出前講座を行います。ぜひお申し込みください!

お申込書 ※山形県内に事業所がある企業対象

企業名	担当者名
役職	メールアドレス
電話番号	FAX番号

申込締切：10月31日

必要事項をご記入の上FAXにてお送りください。

FAX: _____

お問合せ先
山形県地域包括・在宅介護支援センター協議会 事務局
山形県健康福祉部長寿社会政策課
〒980-0854 山形県山形市東山形1-1-1 山形県地域包括支援センター内

※主催：山形県、山形県地域包括・在宅介護支援センター協議会

(資料) 山形県

○事業の運営は、県から委託を受け、山形県地域包括・在宅介護支援センター協議会が行っている。県内企業12社程度を対象として、地域包括支援センター職員と社会保険労務士がペアとなり、介護離職防止に向けた内容の講座を行っている。



○仕事が忙しい中でも研修を受けることができるように、研修時間数は60～90分程度に収めるようにしている。時間帯は、会社によって、業務時間内・外、さまざまである。業務終了後の17:30から開始するところもあれば、毎月の定例研修会の中に組み込むところなどもある。対象も、全職員対象のところもあれば、人事労務担当者のみを対象とするところなど、さまざまである。



○研修内容と講師について、介護保険制度や介護保険サービス等については地域包括支援センター職員（山形県地域包括・在宅介護支援センター協議会役員）、介護休業制度・介護休暇等の労務関係等については社会保険労務士が担当している。

（資料）山形県

○研修実施にかかる広報については、県内企業1,700社程度に郵送で案内を送った。身近な企業には直接声かけも行った。

また、研修実施希望企業の開拓では、県内企業100社を訪問し、事業の案内を行った。訪問の際には、当該企業の介護と仕事の両立支援の取組状況や介護離職の現状についての聞き取りを行うことができた。

（3）介護離職防止について、労働部門、企業等との連携の工夫、取組の効果

○企業と事前打ち合わせを必ず行った上で、研修を行っている。事前打合せでは、当日の機材、会場、参加者数、社員の介護の状況等の確認を行うほか、研修内容への要望も聞くようにしている。講師によって研修内容にばらつきが出ないように基本的な資料を作成しているが、それに加えて、企業の要望、地域特性を加えて、研修内容を構成している。これまでの企業の要望としては、例えば「特養への入所の流れを知りたい」「認知症について詳しく知りたい」等があった。地域特性については、例えば、地域包括支援センターの名称が市町村によって異なるので、紹介する際にその点を配慮したり、その地域で利用できる施設や事業所の種類を紹介するなどしている。

○介護分野と労働分野の制度やサービス等について、セットで研修を行うことで、介護が必要となった場合の対応について、両者をつなげて総合的に考えることができる。

○一緒に研修を担当している社会保険労務士は、本事業を担当している事務局員が所属する特別養護老人ホームの顧問社会保険労務士に依頼した。関心を持って、研修講師の依頼を受けてくれた。

(4) 介護離職防止について、労働部門、企業等と連携した取組を行う上での課題

○介護離職防止に関する取組について、熱心な企業は社内メールで情報発信したり、充実した制度を設けるなどしているが、企業として社員の介護状況、介護離職について把握しているところは少ないと感じている。そのため、社員に対する啓発活動が十分に行われていなかったり、取り組んでいても効果的な介護離職防止策に結びついていない企業もある。

企業規模などに関わらず、企業によって、介護離職防止に対する意識や取組状況はさまざまであることから、その状況を踏まえて取組を行っていく必要がある。

○若年層は介護に対する関心が低い傾向にあるが、若い人こそ、いざという時のために、地域包括支援センターや介護保険制度について知っておいてほしいと考えている。研修の受講層について、幅広い年代に拡大していけるよう企業に働きかけていく必要がある。

(5) 介護離職防止のために求められる支援、今後の展望

○介護離職防止に対して関心の低い企業も少なくないことから、企業が自分事として考えられる啓発活動等が必要だと感じている。

○地域包括支援センターで介護離職防止の取組を行うにあたり、センターの職員が多忙を極める中で、どのように取り組んでいくかという課題はあるが、圏域内に居住している人とのつながりだけでなく、圏域内に立地する企業とのつながりを持つことで、企業側の支援ニーズ等、新たな発見を得られる場合がある（例えば「定期的に介護離職防止に関する研修会（出張講座）を開催してほしい」「介護と仕事を両立するためのアドバイスが欲しい」など）。

○地域包括支援センターが企業と連携することで、介護のために離職しないよう支援するという新たな切り口での事業展開につながるとともに、地域包括支援センターの周知も図ることができる。地域包括支援センターが市町村と連携して、各圏域で企業を対象とした研修会を企画することなども考えられるだろう。

3. 福岡県

(1) 事業概要（実施主体・部局、連携先）

事業①	介護と仕事の両立「休日街かど相談」
実施主体名	福岡県 保健医療介護部 高齢者地域包括ケア推進課
連携先	福岡労働局、北九州市、イオン九州株式会社、 福岡県福祉労働部労働局新雇用開発課（周知について連携）

事業②	介護と仕事の両立支援に関する従業員向け「出前講座・相談」
実施主体名	福岡県 保健医療介護部 高齢者地域包括ケア推進課
連携先	福岡県保健医療介護部がん感染症疾病対策課、福祉労働部労働局新雇用開発課 (周知について連携)

(2) 事業内容

事業①：介護と仕事の両立「休日街かど相談」

○労働問題および認知症を含む介護の問題にワンストップで対応できるよう、社会保険労務士、介護支援専門員を1名ずつ相談員として配置した相談窓口を、介護をしている労働者が利用しやすい日曜日に商業施設（スーパー）等に設置している。本事業は委託事業であり、委託先が企画・実施を行っている。

○相談の質を担保するため、相談に応じる社会保険労務士は、委託先が本事業の目的に対応可能な人材のいる社会保険労務士事務所を選定し、確保している。適性には、向き不向きがあるため、広く応募者を募ることは行っていない。

○介護支援専門員は、委託事業者で介護に関わる事業を行っており、原則として職員の中から相談業務に適性のある人を配置している。

○相談業務に就く相談員に対しては、事前にマニュアルの配布と勉強会を行い、相談の応じ方等について講習を行っており、傾聴が重要であることなどを伝えている。相談員の質の担保に関する取組は委託先が実施している。

○地域包括支援センター等の相談機関とは異なり、相談者や要介護者の属性や状況等の詳細な確認は不要であるため、相談者が何に悩んでいるのか等、相談に来た核心部分を聞き出すようにして、それに対するアドバイスを行うことを重視している。「介護と仕事の両立」をテーマとしているものの、介護に関する相談のみの場合や、「ただ話を聞いてもらいたい」という人もいる。



(資料) 福岡県

- 「休日街かど相談」を実施した初年度（平成 29 年度）は、人事労務担当者や管理職を対象に、介護離職をテーマにした両立セミナーを実施していた。セミナーの企業への周知は地域の商工会議所を通じて行った。平成 30 年度からは一般向けのミニセミナーを実施している。
- 庁内連携としては、福岡県福祉労働部労働局新雇用開発課が「介護応援宣言企業」登録制度（企業・事業所のトップが従業員の仕事と介護の両立を支援する取組を宣言し、県が登録。登録証と登録マークを交付）を実施しており、「休日街かど相談」を登録企業に対して宣伝するよう依頼を行った。
- 福岡労働局との連携については、福岡労働局が作成している介護休業制度に関するリーフレットを「休日街かど相談」で配布した。
- 相談窓口開設の連携先として、福岡県と包括連携協定を締結しているイオン九州株式会社の協力を得て、いくつかの店舗内に「休日街かど相談」を開設している。その他、ウーマンワークカフェ北九州（マザーズハローワーク北九州、福岡県子育て女性就職支援センター等による女性の就労支援や、子育てとの両立支援等を行う施設）に場所を借りて 1 回実施した。
- 北九州市内で開催する回は、北九州市との共（資料）福岡県催とした。
- 「休日街かど相談」に来る相談者の中には、地域包括支援センターを知らないため、相談者を地域包括支援センターにつなぐという点で連携している。



事業②：介護と仕事の両立支援に関する従業員向け「出前講座・相談」

- 介護支援専門員が企業に出向き、従業員や管理監督者を対象に、介護と仕事の両立に関する出前講座および希望者に対する個別相談を実施するもので、令和元年 9 月から実施している。「休日街かど相談」と同じ事業者に事業を委託している。
- 出前講座専用のテキスト（サポートブック）を作成し、適宜ショートステイ等を利用して介護を「頑張りすぎないこと」、離職をしても「楽になるとは限らない」こと、介護サービスの種類等を記載している。
- 「出前講座・相談」としているが、講座と相談のうち、どちらか一方を希望する場合もあり、企業の要望に応じて柔軟に対応している。相談は、従業員だけでなく人事労務担当者にも対応する。

（資料）福岡県

○周知・広報にあたっては、前述の「介護応援宣言企業」の登録企業に向けて宣伝を行うほか、福岡県保健医療介護部がん感染症疾病対策課において、がんの治療・介護と仕事の両立支援事業（がんの治療や家族の介護が必要になっても働き続けられる環境整備のため、短時間勤務制度の導入等を検討する事業所にアドバイザーを派遣、就業規則見直しにかかる経費を助成）を実施しており、その事業に申し込みのあった企業に対して「出前講座・相談」の案内を行っている。

(3) 取組を行うこととなった経緯、事業実施までの過程

事業①：介護と仕事の両立「休日街かど相談」

○介護離職を防ぐことを目的として、平成29年度の重点事業として始まった事業である。企画段階においては、就業構造基本調査等を参考に、介護離職者が多数存在していることや、離職前に誰にも相談できていないというデータに基づき、相談事業を行うこととなった。

○既存の相談窓口には、地域包括支援センターや労働者支援事務所等があるが、買い物ついでに気軽に相談ができるよう、日曜日の日中（10：00～16：00）に相談窓口を開設した。遠方の相談者に対応するため、同じ時間帯に電話での相談にも対応することとした（窓口の相談員が対応）。

○相談時間について、午後や夕方よりも、午前中の方が時間を有効に使えるため、相談しやすいという声があった。

○介護の問題、労働の問題に広く対応することを目的としていたことから、取組開始から2年間は介護支援専門員、社会保険労務士、精神保健福祉士の3職種を相談員として配置した。精神保健福祉士は主に認知症に関する相談に応じることを想定していたが、介護支援専門員が認知症に関する相談にも十分に対応できること、相談員が3名並ぶと相談者に対して威圧感があることなどから、令和元年度より、介護支援専門員と社会保険労務士の2名体制としている。複数の職種で対応することで、介護と仕事の両面から相談に応じることができている。

○実施場所としたイオン店舗について、初年度は2店舗から開始した。平成30年度には、7店舗に拡大したが、若い世代が多く居住しているエリアの店舗では相談件数が伸びなかったため、令和元年度は、来店者の年齢層が本事業のターゲットに比較的マッチする5店舗で実施している。

○初年度は相談件数が想定よりも少なく、介護に関するミニセミナーや子どもも対象としたイ

主催 / 福岡県 高齢者地域包括ケア推進課

『か・い・ごの知識』ミニセミナー

受講無料

はじめての介護は誰しも不安なものです。
 「保険の手続きはどうしたらいいの?」「どんなサービスが受けられるの?」
 「何に気をつけたらいいの?」「介護が必要になっても出かけられる?」
 そんな介護に関する様々な疑問を解決するミニセミナーです。
 介護が必要になってもあきらめないで!今から準備をして、春にみんなで見出しに出かけましょう!

イオン下大路店にて開催
1Fペーカリーコーナー横

開催日程 ①10月22日 ②11月12日 ③1月14日
④2月11日(いずれも日曜日) ※ミニセミナーは20分程度
定員は10名程度。

●●●ミニセミナー月別テーマと開始時間●●●				
	10月	11月	1月	2月
	はじめての介護	お家で暮らそう	いつまでも元気に暮らすために	花見に行く準備をしよう!
13:30~	介護保険制度と認定までの流れ	福祉用具について	認知症について	外出支援
14:30~	介護サービスの種類	福祉の視点からみた住環境	肺炎について	家でもできる介護予防運動
15:30~	介護予防サービス	転倒の予防	流行病について	お風呂・食事と口腔ケア

介護と仕事の両立「休日街かど相談」も開催中!

介護と仕事のお困りごとについて、専門家が面談または電話で相談に応じます。

相談方法	日 程	時 間	場所・相談専用電話番号
面 談	9月~3月の第2・4日曜(但し、3月は第2日曜のみ)	12:00~	イオン下大路店 1Fペーカリーコーナー横
電 話	9/17~3/11までの日曜(但し、第2日曜は除く)	18:00	080-2779-4159

厚生教育サービス株式会社 医療福祉事業部 人材育成支援課 (受託先)

TEL: 090-1519-3023 平日・土日祝 / 9:00~17:00
 FAX: 092-482-0453 ※TEL: 2017年12月25日~2018年1月4日相談専用電話番号とさせていただきます。

(資料) 福岡県

ベント（子ども向け高齢者疑似体験＋ピエロのマジックショー）を開催したり、県や北九州市のマスコットキャラクターを呼び、来店者へ宣伝をした。



(資料) 福岡県

事業②：介護と仕事の両立支援に関する従業員向け「出前講座・相談」

- 「休日街かど相談」を実施する中で、相談者や来店者にアンケートを行ったところ、半数近くが介護保険制度についてあまり知識がない状況にあることが分かり、窓口を設置して相談者を待つのではなく、直接企業に出向いて講座を行い、相談を受ける方が、より目的に対する効果が期待できるのではないかという観点から、令和元年9月から始めた事業である。
- 事業内容を検討するにあたり、介護保険料の徴収が始まる40歳に向けて何らかのアプローチができないかと考えたが、幅広い年代を対象にした方がよいということで、現行の形となっていた。

(4) 介護離職防止について、労働部門、企業等との連携の工夫、取組の効果

- 福岡県福祉労働部労働局新雇用開発課で行っている「介護応援宣言企業」登録制度の登録企業は、229社（令和2年3月19日時点）にのぼり、登録企業宛てメールマガジンなども活用して、「休日街かど相談」「出前講座・相談」の周知に協力してもらうことができた。
- 福岡労働局からは介護休業制度に関するリーフレットの提供があり、制度周知のための資料の充実を図ることができた。
- 北九州市とは、北九州市内で開催する回について共催という形で実施したため、特に広報で大きな協力を得ることができた。
- 小規模自治体が単独で労働部門や企業等と連携した類似事業を実施するのは困難であることから、県が事業を実施し、幅広く周知することが重要となってくる。

(5) 介護離職防止について、労働部門、企業等と連携した取組を行う上での課題

事業①：介護と仕事の両立「休日街かど相談」

- 「休日街かど相談」に立ち寄ったり、アンケートに応じてくれる人は増加したが、実際に介護に関する相談を行う人数（相談件数）は伸びない状況にある。ショッピングセンターに買

い物に来たついでに、店舗の一角の相談ブースで腰を落ち着けて介護の個別相談にのってもらおうというニーズはあまり高くないのではないかと捉えている。

事業②：介護と仕事の両立支援に関する従業員向け「出前講座・相談」

○仕事と介護の両立が進む、介護離職者をゼロにする等の取組の効果が出るまでには時間がかかるとともに、「講座を受講することで離職せずに済んだ」という結果を把握することは難しい。事業に対する評価をどのように行っていくかは今後の課題である。現段階では、受講者や企業担当者のアンケートを分析し、効果を検証している。

(6) 介護離職防止のために求められる支援、今後の展望

- 離職後の再就職について、離職する前と同じ条件で再就職することは難しい状況にある。再就職できたとしても、「休日街かど相談」で受けた相談の中に、再就職はできたが、精神面の不調により仕事を続けることができず、金銭的に追い込まれているといったものがあった。再就職や再就職後の支援が求められている。
- 勤務先に介護について伝えるべきかわからないという相談者もあり、企業側の仕事と介護の両立に関する理解にも課題がある。
- 県の取組の今後の展望としては、「出前講座・相談」をブラッシュアップしながら実施していく予定である。「休日街かど相談」については、相談件数が伸びないことから、令和元年度で終了することを検討している。
- 「出前講座・相談」は、支援ニーズのあるところへ、ピンポイントで深く関わることができる。女性比率の高い企業の方が、関心が高い傾向にあり、女性活躍推進に取り組んでいる企業へのアプローチが効果的ではないかと考えている。

4. 埼玉県

(1) 事業概要（実施主体・部局、連携先）

事業①	介護者支援セミナー
実施主体名	埼玉県 地域包括ケア課 地域包括ケア担当
連携先	埼玉県労働局

(2) 事業内容

- 県内の地域包括支援センター職員を対象として、2017年より家族介護者支援セミナーを実施。内容は、介護者の置かれた現状に関する講義や、家族介護者本人の体験談、介護者の相談対応のロールプレイング、介護者サロンの運営方法・周知のポイント、介護者支援の取組に関する情報交換など。プログラムの内容は、セミナーを委託しているさいたまNPOセンターや、ケアラー支援の専門家と連携し、最新の動向を踏まえて毎年見直しを行っている。
- セミナーの回数は、年によって異なり、2017年は4回、2018年は2回、2019年は3回実施した。参加者は毎年300～400人程度。
- 2018年のセミナーでは、労働局による「介護する労働者が活用できる制度」に関する説明を20分程度プログラムに盛り込み、説明と資料の配布を行った。
- 2019年のセミナーでは、ダブルケアやヤングケアラーなどが重点課題として浮上したため、就労支援に関する説明はプログラムには盛り込むことができなかったが、代わりに制度説明の資料を配布することで周知を図った。

(3) 取組を行うこととなった経緯、事業実施までの過程

- 2018年の介護者支援セミナー事業の企画を立てるにあたり、介護者の就労支援に関する視点も必要ではないかという意見が出た。
- そこで、労働局に対し、家族介護者の就労支援の企画への協力を打診したところ、当セミナーで、労働局が両立支援制度に関する説明を行った。

(4) 介護離職防止について、労働部門、企業等との連携の工夫、取組の効果

- 当セミナーで講師から、何かあった場合の労働局の連絡先についても周知をしてもらったため、地域包括支援センターと労働局の窓口がつながるきっかけになった。
- また、これまで、地域包括支援センター職員が両立支援に関する制度について知る機会はあまりなかったため、「当セミナーを受講して、両立支援に関する制度について知ることができてよかった。」という感想が寄せられた。

(5) 介護離職防止について、労働部門、企業等と連携した取組を行う上での課題

- 両立支援制度をどの程度利用できるかは、勤めている企業によって異なるため、「制度説明を受けても、自身が勤務している企業の実務に具体的に落とし込んだときに、どうなのか」というイメージが湧きにくい。

5. 群馬県

(1) 取組事例1：企業とともに認知症について考えるセミナー

①概要（実施主体・部局、連携先）

事業名	企業とともに認知症について考えるセミナー
実施主体名	主催：群馬県 健康福祉部 地域包括ケア推進室
連携先	群馬県産業経済部 次世代産業課 先端医療産業係

②事業内容・実施概要

○当初、①企業等の従業者の家族が認知症になって従業者が介護を担うことになった場合、および②従業者自身が若年性認知症になった場合の2つの場合いずれにおいても、就労し続けること、そのような従業者が就労継続しやすい制度環境や企業の職場環境づくりを進めるため、県内企業等の管理者を対象にセミナーを企画した。

講師等と企画内容を検討する中で、企業にとっても今後の認知症高齢者が多くなる社会（マーケット）を見据えた事業展開を考えることが大切であるという視点を入れ、『認知症とともによりよく生きる社会に向けて、今、企業にできること』というタイトルでセミナーを開催した。

○開催日は平成29年12月6日。受講対象者は、県内企業、医療・介護・福祉関係者、地域包括支援センター、その他行政等。

○当日参加者は108名。企業からの参加者が半数、行政や医療・介護関係者が半数だった。

○内容は、基調講演とワークショップの2部構成で、ワークショップでは事例発表とミニグループワークを行った。

○グループワークは、席が近い人で5人程度のグループを作った。グループワークのテーマは地域と企業の連携による認知症とともによりよく生きる社会づくりに向けて、①基調講演・事例発表を聞いて感じたこと、②自分ができるとは何か」とした。

○参加者アンケート結果（回収率75.0%）では、セミナーの内容について、「とても役に立つと思う」「多少役に立つと思う」を合わせ、基調講演が95.1%、ワークショップが90.1%だった。自由記載も多く寄せられ、企業と話ができて良い機会だった、ビジネス・行政・現場のつながりを作るセミナーをまた開催して欲しいという意見、企業向けに当事者の声や具体的な取組を聞きたいという意見、実際の認知症の人との関わり方を知りたいという意見等があった。

③経緯および事業実施までの過程

○平成28年度、当時、認知症施策を所管していた健康福祉部介護高齢課は、認知症になったご本人、支える家族介護者等の側も、それぞれの自己実現のためには就労継続することが重要であり、企業や行政の労働施策部門等との連携が必要と考え、平成29年度に向け「企業向けトップセミナー」事業の企画を建て予算化した。

○平成29年度、組織改正により、認知症施策は当部地域包括ケア推進室が担当することとなり、

事業が引き継がれた。

図表 4-2 予算における記載内容

○企業向けトップセミナー【新規】 200千円（介護高齢課）
・企業等の従業者の家族が認知症となった場合（介護離職防止）や、従業者自身が若年性認知症になった場合（就労継続）等について、企業・職場等の認知症に対する理解促進を図るため、企業等管理者を対象としたトップセミナーを開催する。

（出所）群馬県平成 29 年度当初予算資料より抜粋

<https://www.pref.gunma.jp/contents/100007995.pdf>

○担当となった地域包括ケア推進室は、事業を行うにあたり、庁内の労働担当部局および労働局に相談したが、①企業等の従業者の家族が認知症となった場合の介護離職防止、②従業者自身が若年性認知症になった場合の就労継続、という 2 つの課題・テーマについて協働して事業を行うことは難しいという反応だった。○室内で検討し産業経済部次世代産業課の担当者に協力依頼を行い、協働して企画開催することになった。（先端医療産業係は、医療、ヘルスケア産業振興に関わる業務を行っており、企業と医療・福祉現場のマッチングによる現場課題解決などを目的とした各種事業を行っている。）

○業務の分担については、セミナーの企画は当室が主に担当、広報および事例発表の登壇者の人選はそれぞれの係で行い、情報共有した。

○本セミナーの基調講演の講師を依頼した慶應義塾大学の堀田聡子氏から、「本セミナーの対象テーマを、単に労働者当人、企業の問題としてだけでなく、社会の問題としても捉えるべき」との助言をいただき、行政、企業、医療者それぞれの立場から事例報告を行い、参加者同士が話し合う企画内容とした。そのような内容企画であることから、会場のレイアウトについても壇上と傍聴者に分けられる「劇場ホール」形式ではなく、受講者同士が話し合いやすいようフラットな会場で開催した。

図表 4-3 平成 29 年度開催企業向け
トップセミナーのチラシ

認知症とともに
よりよく生きる社会に向けて、
今、企業ができること

認知症700万人
時代を考える

日時 平成29年 12月6日(水) 13時30分～16時(13時間)

会場 群馬県市町村会館 〒371-0848 群馬県前橋市元郷社町335-8

対象者 県内企業、医療・介護・福祉関係者、行政 等

主催 群馬県 参加費 無料 定員 150名

第1部 基調講演 (13:35～14:25)
認知症とともによりよく生きる社会に向けた潮流
～国内外の企業のアクションに焦点をあてて～
講師 慶應義塾大学大学院健康マネジメント研究科教授 堀田 聡子 氏
DFJ 認知症フレンドリージャパンイニシアチブ 共同代表 堀田 聡子 氏
DFJ(Dementia Friendly Japan Initiative)

講師: ファシリテーター
堀田 聡子 氏

第2部 ワークショップ (14:35～15:50)
慶應義塾大学大学院健康マネジメント研究科教授 堀田 聡子 氏
DFJ 認知症フレンドリージャパンイニシアチブ 共同代表 堀田 聡子 氏
DFJ(Dementia Friendly Japan Initiative)

事例発表
1 行政の立場から 群馬県地域包括ケア推進室 認知症専門室 神山智子
2 企業の立場から (株)エムダブルエス日高 代表取締役 北嶋史寛 氏
3 医療者の立場から 医療法人大成会グループ 理事長 医学博士 田中志子 氏

フロアでの意見交換とパネルとのディスカッション

お問い合わせ 群馬県健康福祉部地域包括ケア推進室 認知症 地域支援係 電話:027-897-2733
群馬県産業経済部次世代産業課 先端医療産業係 電話:027-226-3323

（資料）群馬県担当者提供

(2) 取組事例 2 : 認知症サポーター養成講座を兼ねた介護離職防止啓発セミナーでの講演

①概要（実施主体・部局、連携先）

実施主体名	群馬県健康福祉部 地域包括ケア推進室
連携先	①主催：群馬県ぐんま男女共同参画センター ②主催：A市 ③主催：一般社団法人B協会

○平成 29・30 年度に、①ぐんま男女共同参画センター、②A市、③一般社団法人B協会からそれぞれ依頼を受けて、認知症サポーター養成講座の内容と合わせて、介護離職防止に関する内容の講演を行った。

②経緯および事業実施までの過程

<①群馬県ぐんま男女共同参画センターとの協働事業について>

○平成 29 年に、群馬県ぐんま男女共同参画センターから、「男性のワーク・ライフ・バランスに関するセミナーにおいて、介護離職防止を扱いたい。認知症の人への対応方法の理解が進むことも、介護離職を防ぐ一助になることから認知症の内容を含めた講座にしたい。」と、地域包括ケア推進室に相談があった。

○当室では、平成 29 年度当初から、取組事例 1 に記載の「企業とともに認知症について考えるセミナー」を企画するなど、労働者や企業へのアプローチを意識していたところであった。「企業の担当者や従業員に直接アプローチができるような企業との連携事業ではないものの、住民に話を聞いてもらい、少しでも離職防止につながればよい。」と判断し、「認知症サポーター養成講座を兼ねて開催する」という全体の事業企画構成とすることとして当室が引き受けることとした。

○群馬県ぐんま男女共同参画センターが講座開催に係る予算、企画、広報、会場手配、プレスリリース等を担当し、地域包括ケア推進室は養成講座内容の企画、配布・投影資料の作成、認知症サポーター養成講座のテキストと講座修了者に配布するオレンジリングの購入および講師を担当した。

○セミナーは平成 29 年 10 月 15 日と平成 30 年 6 月 17 日の 2 回開催された。

○主催・共催については、平成 29 年度は、主催：群馬県ぐんま男女共同参画センター、共催：当室。平成 30 年度は、共催に A 市が加わった。

○会場は、平成 29 年度は前橋市内の「ぐんま男女共同参画センター」、平成 30 年度は、A 市内の「市民文化会館」であった。

○参加者数は、平成 29 年：15 名、平成 30 年：18 名であった。

<その他の関連する展開について：②A市、③一般社団法人B協会における介護離職防止に関する講座に講師として協力>

○上記の平成 29 年の群馬県ぐんま男女共同参画センターで講座を行ったところ、同講座のことを知り、講座の依頼が来た。

<②A市での養成講座>

- ・A市産業経済部産業政策課の担当者から当室に連絡があり、介護離職防止のテーマのセミナー（認知症サポーター養成講座）開催の話があった。
- ・A市、連合群馬A地域協議会、A商工会議所、A地区勤労対策協議会の4者共催セミナーとして平成30年2月2日（金）18:30～20:30に開催した。
- ・参加者数は81名（男性65名、女性16名）で、日中は働いている40～50歳代の人の参加が多かった。
- ・地元テレビ局の取材があり、地元紙にも掲載された。

<③一般社団法人B協会での養成講座>

- ・一般社団法人B協会の担当者から依頼があり、平成30年2月14日（水）13:45～15:45にセミナーを開催した。参加者数は20名で女性が19名で、協会会員の事務職女性の出席が多かった。

③講座の内容

○講座の中では、介護離職防止について「介護離職を考える前に知っておきたいこと」という

テーマを設けている。一般的には、地域包括支援センターや介護保険について知らない人も多いため、相談先や介護保険のサービス料についても説明をしている。「慌てて離職しないこと、一人で抱え込まず相談することが大事」と伝えている。高齢者虐待防止についても話をしている。また、①の講座では、男女共同参画センターから、仕事と介護の両立支援に係る制度の紹介等も行われている（介護休業制度等の概要を記載したリーフレットの配布等）。

○認知症養成サポーター養成講座の資料は上記の4回共通だが、介護離職防止の部分は適宜資料を変えている。通常、認知症養成サポーター養成講座は1時間30分要することから、認知症養成サポーター養成講座と介護離職防止の内容全体で、2時間の講座とした。

図表 4-4 ぐんま男女共同参画センター開催のセミナーのチラシ

男性のためのワークライフバランス
『介護離職を考える前に知っておきたいこと』

～家族が認知症かな？と思ったときに～
 85歳以上の約4割、95歳以上の約8割が認知症になるといわれています。身近なところで認知症に直面する可能性は誰にでもあります。「家族が認知症かな？」「自分が認知症かも？」と思ったとき、慌てて離職しないための講座です。
 ※「今は心配ないけど、知っておきたい」人ももちろん参加できます。
 ※受講料には、オレンtringを配布します。

【日時】平成29年 10月15日(日)
 午後1:30～3:30

【会場】 ぐんま男女共同参画センター としいあんぐる 中研修室
【定員】 男性30人 (パートナーの同伴可)
【参加費】 無料
【講師】 神山 智子さん (群馬県地域包括ケア推進室 認知症専門官)
【申込方法】 電話・FAX・Eメールで、氏名、電話番号をお知らせください。

●申込・問い合わせ先
 群馬県ぐんま男女共同参画センター
 (前橋市大手町1-13-12)
 TEL 027-224-2211
 FAX 027-224-2214
 メール sankakuse@pref.gunma.lg.jp

主催 / 群馬県ぐんま男女共同参画センター 共催 / 群馬県地域包括ケア推進室

(資料) ぐんま男女共同参画センターウェブサイトより取得
https://www.pref.gunma.jp/04/p031_00014.html

(3) 介護離職防止について、労働部門、企業等との連携の工夫、取組の効果

- どの部局と連携できるかというよりも、住民や労働者に対して、介護離職をしないことの重要性、介護離職をしないためにどうするかという情報を届けるために企業と連携しやすい協力先と連携したいと考えていた。
- 上司である事務職が、庁内の組織や業務に詳しく、どのような部署であれば企業との連携をすることができるか勘所があった。
- 男女共同参画センターでは、広報やプレスリリースが充実していたおかげで、新聞にも取り上げてもらった。介護離職をしないことの重要性や、介護に関する相談先について県民に知ってもらえたのではないかな。

(4) 介護離職防止について、労働部門、企業等と連携した取組を行う上での課題

- 事業の目的と、協力を依頼したい部分を明確にして依頼をすることが必要である。目的達成のために、どのような方法をとるかについては柔軟に連携して事業をすすめることが必要である。
- 企業に直接働きかけるためには、企業側にもメリットが感じられる企画であることが重要であると考えている。
- 労働部門にとっても労働力の確保という観点で重要な課題であると思うが、業務の区分がはっきりしているので、区分に合わせた事業企画であれば協働実施が可能であると考えている。

(5) 介護離職防止のために求められる支援、今後の展望

- 本テーマは現状の行政組織機構では複数の部門にまたがって協働して対応することが必要になるテーマである。地域で対応が必要になっていることについて、自治体行政（県および市町村）が縦割りの組織機構の垣根を越えて、地域が抱えている課題を自治体が掬い上げて、取り組む目的と取り組む内容を明確にして企画し、関係部門・関係者間で協働して解決に向けて取り組んでいくことが必要である。

6. 愛知県東海市

(1) 実施主体・実施体制

事業名	家族介護支援事業
実施主体名	東海市 市民福祉部 高齢者支援課
連携先	・東海市商工労政課 ・社会保険労務士 ・NPO法人 HEART TO HEART (認知症の人と家族の会)

事業名	初心者のための介護教室
実施主体名	東海市立勤労センター
連携先	高齢者相談支援センター(地域包括支援センター)

事業名	ケアラーズカフェ日向家
実施主体名	東海市 市民福祉部 高齢者支援課
連携先	・NPO法人 HEART TO HEART (認知症の人と家族の会)

(2) 事業内容

<家族介護支援事業>

- 「家族介護支援事業」は、高齢者支援課が主体で行っている事業であり、NPO法人 HEART TO HEART (認知症の人と家族の会) に業務委託している。
企業に出向き、出前講座形式で、介護離職防止に関する講座を行っている。
- 認知症の人と家族の会愛知県支部の事務局が東海市内にあり、NPO法人 HEART TO HEART は、認知症の人と家族の会愛知県支部が立ち上げた団体である。認知症本人・介護者交流会、若年性認知症本人・家族交流会、シングル介護者交流会、男性介護者の交流会、認知症に関する研修会・講演会等々、多数の事業を行っている。
- 出前講座を実施した企業は年間3社であり、個別に営業を行った。
- 講座内容は、仕事と介護の両立セミナーと題して、社会保険労務士が育児・介護休業法の制度説明、HEART TO HEART の職員が介護保険制度や認知症について講座を行っている。HEART TO HEART で「マンガで学ぼう認知症」という冊子を作成しており (認知症買い物セーフティネット実行委員会を立ち上げ作成)、冊子を使いながら解説している。
- 研修時間帯は企業と相談して決めており、業務時間内の場合や、夜に開催する場合もある。講座対象者は、企業側で決めて、参加者を募っている。参加者数は20人から130人ほどまで、企業によってさまざまである。
講座の営業を行い、実施に向けてマッチングしかけたところで、企業の担当者と日時等、研修の打ち合わせを行う。プログラムについては、ある程度決まったもので実施している。時間数は2時間としているが、企業側の感触もさまざまだが、若干長い印象を持つようだった。
- 研修会では地域包括支援センターについても紹介している。
- 企業から地域包括支援センターに対して、人事制度の説明の一環で、介護保険制度の解説を

してほしいと頼まれたことがある。職場のライン長が部下から相談があった際に対応できるように、介護保険に関する話をした。その後、1～2件、相談につながった。

□企業向け

企業向け
「仕事と介護の両立支援」
研修プログラム

共催：認知症の人と家族の会愛知県支部
特定非営利活動法人 HEART TO HEART

突然やってくる介護、いざというときのために…介護と仕事の両立のために…大事な人財を守っていくために…

プログラム内容

- ◆介護を取りまく社会環境
- ◆介護保険を知ろう
- ◆相談窓口の活用法
- ◆認知症について知ろう
- ◆介護休業制度について
- ◆遠距離介護について
- ◆仕事と介護の両立に向けた心構え・準備など

※上記のプログラム内容は、一例です。企業などではお祈りも実施のご相談ください。

仕事、つづけられるだろうか…

両立

どこに相談すればいいのだろうか…

問い合わせ先
特定非営利活動法人 HEART TO HEART

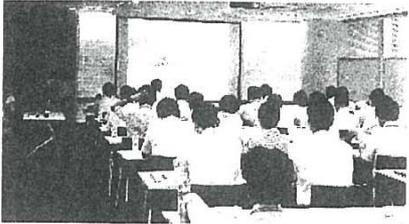
電話相談お受けいたします！

会社に勤めている方専用の相談窓口です。利用者の方お悩みの方も気軽にご相談ください。

会社に勤めている方専用
認知症電話相談

介護で仕事を辞めない為に

企業内での研修会開催



なんとかやろまい仕事と介護の両立支援委員会



(資料) 特定非営利活動法人 HEART TO HEART (認知症の人と家族の会 愛知県支部)

<初心者のための介護教室>

- 初心者のための介護教室は市内在住の勤労者、市内在勤者を対象にした介護教室で、実施主体は東海市立勤労センターである。指定管理者制度で運営しており、地域に開かれた行事を行っている。
- 平成22年に勤労センターから地域包括支援センターに依頼があり、勤労センターから委託を受けて実施している。令和元年度で10回目になる。
現在介護をしている人だけでなく、まだ介護を経験していない人も対象としている。
- 企画や講師は地域包括支援センター、教室の周知や参加者募集は勤労センターが行っている。
- 毎年テーマを設けて行っており、入浴や排せつの介助や食事、最近は認知症予防や認知症の理解をテーマに行った。
- 参加者の年代は50～70代である。

<認知症サポーター養成講座>

- 企業に対し認知症サポーター養成講座も、HEART TO HEART に委託して行っている。認知症の知識を得ることで、早期発見、早期治療につなげることができる。
若年性認知症の場合、仕事を続けるためにどうすればよいかも課題となる。

<ケアラーズカフェ日成家>

- 認知症に関する相談事業として、HEART TO HEART に委託をして、「ケアラーズカフェ日成家」を行っている。常設の認知症カフェで、火曜日から土曜日、10:30～15:00 に開設している。常設での実施は、令和元年7月からで、それ以前は、土日のみ開設していた。
- 常設とした経緯は、認知症本人やその家族が、いつでも気軽に立ち寄ることのできる場所が必要であるという思いがあり、HEART TO HEART へ市が事業を委託するとともに、場所も用意して、無料で提供している。HEART TO HEART では、利用者がいてもいなくても、常に2人を配置し、4人体制で、交替で対応している。
- カフェではあるが、保健所の許可を取ることが難しいため、飲み物はセルフサービスとして、コーヒーメーカー等を設置し、利用者に自分でコーヒー等を入れてもらうようにしている(料金は1杯100円)。カップは陶磁器の素敵なものをいくつか用意して、利用者に選んでもらうなど、お茶を楽しんでもらう工夫を行っている。また、カフェに来れば、いつでもスタッフや利用者に話を聞いてもらうことができる。

認知症総合相談センター
ケアラーズカフェ 日成家
 (東海市認知症総合相談委託事業)
 開設日: 平日 火曜日～土曜日
 10:30～15:00
 場所: まなぶん横須賀2階
 (名鉄尾張横須賀駅隣)
 東海市養父町北反田4-1
 電話: 090-4117-9033

認知症の人やその家族、地域住民、介護や福祉などの専門家など誰でも集える場所です。介護について相談したり講座で知識を得ることもできる場所です。

サロンスペース ▶交流の場▶

- ♥介護相談♥
専門職や介護経験者が常駐しています。リラックスした雰囲気です。
- ★カフェ★
息抜きです。自由に過ごせます。コーヒー紅茶 100円
- イベント●
ミニコンサートや軽い体操など毎月様々なイベントを実施しています。
- ◆交流会◆
*ジェントルマンの会*本人交流会
*ケアラー専門職交流会*などがあります

学習スペース ▶認知症に関する学びの場▶

- ・認知症サポーター養成講座 (フォローアップ教室を含む)
- ・家族支援プログラム
- ・認知症予防講座
- ・ケアラーマネジメント勉強会 (ケアマネジャー対象) など

(委託先) 特定非営利活動法人 HEART TO HEART
 協力 公益社団法人 認知症の人と家族の会 愛知県支部
 〒477-0034 愛知県東海市養父町北反田58-1
 電話: 0562-33-7048 FAX: 0562-33-7102

新しい暮らしの情報はHPをご覧ください

(資料) 東海市

- 働いている家族介護者に対しては、土曜日を開設日とすること、また、ジェントルマンの会（男性家族介護者交流会）を毎月第3土曜日に開催するなど、働いている家族介護者が参加しやすいイベント開催などを行っている。
- また、カフェの横には、パーティションで区切って、学習スペースを併設しており、その場所を活用して、認知症サポーター養成講座をはじめ、各種事業を実施している。認知症サポーター養成講座は、地域の企業・事業所の従業員を対象としたものを開催することもある。いつでもSOSを出せる場所として、家族に介護が必要となる前の人たちに周知する機会となっている。
- 場所は、駅に近い利便性の高いところで、図書館の2階にあることから、多くの人々が立ち寄りやすい。まだ開設して1年に満たないことから、今後、地域の馴染みの場所となっていくことを期待している。

(3) 取組を行うこととなった経緯、事業実施までの過程

<家族介護支援事業>

- 本事業は、市と協議の上で、NPO法人 HEART TO HEART（認知症の人と家族の会）と実施に至った経緯があった。
- 今後、認知症の人が増えていく中、介護離職をする人が増えないようにと、企業を通じた事

業を行いたいということだった。

(4) 介護離職防止について、労働部門、企業等との連携の工夫、取組の効果

<家族介護支援事業>

- 企業に対して、認知症に関する啓発を行っていきたいと考えたが、企業へのアプローチが難しいため、商工労政課に研修会等を前向きに取り組んでくれそうな企業がないか、相談した。
- 育児・介護休業法の解説を行う社会保険労務士は、委託先の HEART TO HEART が探し、確保した。
- 講座を開催した企業からは、社員に大変好評だったと御礼のメールが届いた。企業としても、社員に対して、認知症の理解を深めていきたいということだった。
本事業は終了してしまったが、HEART TO HEART が直接事業を受けて、継続して研修会を行っているところもあるようである。委託事業の際には研修費は無料だったが、その後の研修は、企業が予算を確保して実施している。
- 企業へ出向いていくなど、アウトリーチにより、就労している介護者が困っていることが分かる。

(5) 介護離職防止について、労働部門、企業等と連携した取組を行う上での課題

<家族介護支援事業>

- 講座を行う企業を見つけることに苦労した。市の事業としては、現在休止しているところがある。
- 介護離職の問題は、今後、大きくなると思われるが、講座を開催しようとする企業を探し出すことが一番の課題である。企業が必要性を感じて、講座の開催につながるとよいが、企業側のニーズを汲み取ることが難しい。
- 商工労政課に協力を仰いだが、観光産業なども担当している部署であり、企業に対して仕事と介護の両立に関する講座を行うということは、少し遠い話のようだった。商工会議所にも声をかけたが、企業の紹介を受けるまでには至らなかった。
- 介護は自分の身に起こらないと実感できない。実感してもらうことが難しい。

(6) 介護離職防止のために求められる支援、今後の展望

- 遠方に住んでいる家族からの相談もある。お盆で帰省した際に、親の認知症に気づき、相談をしたなどである。市の窓口で相談がきたら、地域包括支援センターへつなぐ。メールでも介護保険等について相談がある。
さらに、県内の他自治体の地域包括センターから相談が来る場合もある。知多北部広域連合の事務所が同じ建物内にあり、一緒に会議を行うこともあるため、他自治体の情報を共有しやすい。
- 遠方に住む家族から相談を受ける中で、これまでに手続きや相談等で介護休暇を取得した人はいない。家族の多くは、休みは取れないと言われる。退院時カンファレンスへの参加が精

一杯である。職場において、両立支援制度が利用しやすいものになっているかについて、企業側での課題だと感じる。

- 家族からの来所による相談について、応じる必要性が高い場合は、土日でも対応するが、できる限り有休等を取得して、地域包括支援センターが開所しているときに来所してもらうように伝えている。
- 介護に関する制度の周知や支援ニーズの把握について、ストレスチェックなどのように、介護に関しても、支援に結びつける仕組みができるとういのではないか。
- 家族が認知症となった場合、特に職場に言い出しにくいようである。一方、急に帰らなければならない対応が求められる場合もあり、声を上げられるような職場環境をつくるのが大切である。
- 企業の壁は高く、家族介護支援事業は、現在見合わせているが、企業に対し、仕事と介護の両立、認知症等について、理解促進の流れをつくっていく必要があると感じている。
- 家族が介護の不安や負担等について、発信できるようになるとよい。そこから支援の一步を進めることができる。そのためにも啓発は大切である。
知らないために発信ができない場合があり、知ってもらうことが大切である。
- 若年性認知症の相談は少ないが、今後、目を向けていきたいと考えている。若年で認知症になると離職につながりやすい。本人にとって職場に席があることは生き甲斐につながる。市で開催している認知症フォーラムで、若年性認知症の人の家族に話をしてもらうなどして、啓発を図っている。

7. 東京都練馬区

(1) 実施主体・実施体制

事業名	パンフレット「仕事をつづけながら介護をするために」の配布
実施主体名	練馬区高齢者支援課在宅療養係
連携先	ワークサポートねりま（ハローワーク） 練馬区勤労福祉会館 サンライフ練馬（東京中高年齢労働者福祉センター） 練馬区男女共同参画センターえーる 練馬区医師会 練馬区薬剤師会

(2) 事業内容

- 介護離職防止のための啓発パンフレット「仕事をつづけながら介護をするために」を作成し、区立施設や連携先等で配布している。
- パンフレットの内容について、区の担当者が企画・原稿作成を担当し、練馬区在宅療養推進協議会内の認知症専門部会で検討した。
- 区民に対して介護離職防止の取組を行うにあたり、練馬区では都心に働きに出ている住民が多いため、区内の事業所ではなく区民に直接働きかけることが取組の中心となると考えた。
- パンフレットは、「これから介護に直面するかもしれない人」をターゲットとしている。「急に介護に直面した」事例を1つの典型例として、どのように対処していったのか、順を追って紹介していく構成としている。働いている世代は、介護に関するサービスや制度等について知識のない人が多いため、「どこに相談すればよいか」「どのような制度があるか」を分かりやすく伝えるよう工夫した。
- パンフレットの内容は区の担当課で検討した。
- 2020年1月時点で2万部配布をした。今後もニーズがあれば増刷予定である。地域包括支援センターやケアマネジャーの勉強会などでも活用されている。

図表 4-5 「仕事をつづけながら介護をするために」パンフレット

仕事をつづけながら介護をするために

介護を理由に仕事を辞める「介護離職」は、全国で毎年約 10 万人いるとされています。練馬区が行った調査では、就労している介護家族の約 2 割の方々が、就労の継続が難しいと回答しており、特に認知症の対応に不安を感じていました。
(練馬区在宅介護実態調査より)

介護のため、また、介護が終わった後の生活のためにもしっかりと経済的基盤が必要です。このパンフレットでは、認知症の親を介護する鈴木さんの事例を通じて、仕事をつづけながら介護をするための制度等を紹介します。

働きながら認知症の母親を介護する鈴木さんの場合

鈴木（仮名）さんは、機械メーカーで働く 50 代の男性です。母親と 2 人暮らしで、ほかに身近な親族はいません。80 歳の母親が、半年前に脳梗塞のため入院しました。症状は軽く、リハビリテーション病院に転院したのち、1 か月前に自宅に戻ってきました。しかし、後遺症として軽い認知症が残り、鈴木さんが仕事に休んでいる間、自宅だけで過ごすことが難しくなっています。

鈴木さんがどのように対処したのか、順を追って見ていきましょう。

練馬区

1 母親がリハビリテーション病院に転院したとき、病院の相談員に勧められて、区の地域包括支援センターに、退院後の生活について相談しました。相談の結果、まず、介護保険サービスを利用するための「要介護認定の申請」を行うとともに、介護保険サービスや区の福祉サービスについて情報を得ました。

H 両立のポイント ⇒ 相談は早めに

まずは地域包括支援センターへ

地域包括支援センターは、高齢者とその家族の生活を支える区の相談窓口です。介護・福祉・健康・医療のことなど、まずは地域包括支援センターにご相談ください。練馬区には、地域を担当する 25 か所の地域包括支援センターがあります。

地域包括支援センターへ（練馬区ホームページが表示されます）⇒

お住まいを担当するセンターがわからないときは、下記までお問い合わせください。
練馬区高齢者支援課在宅介護課 電話 03-5984-4597

要介護（要支援）認定を受ける

介護保険サービスを利用するときには、要介護（要支援）認定を受ける必要があります。認定申請は、地域包括支援センターまたは介護保険課で受け付けています。

2 母親が日中過ごす場所として、小規模多機能型居宅介護という介護サービスを利用することにしました。事業所のケアマネジャーには、母親の認知症のことはもちろん、鈴木さんが今後仕事をしていきたいことを伝えました。ケアマネジャーは、平日の日は「通い」のサービスを利用し、残業などで帰りが遅くなる時は、時間の延長をしてもらうことにしました。

※小規模多機能型居宅介護は、高齢者の「通い」を中心に、利用者の状況や性格に応じて、自宅に来てもらう「訪問」や家族への「直回」などを組み合わせて利用することができる介護サービスです。

H 両立のポイント ⇒ ケアマネジャーになんでも相談

介護保険サービスを上手に利用する

介護の負担を軽減するためには、介護保険サービスを上手に利用することが重要です。自宅で生活する場合は、ケアマネジャーに相談し、希望する生活を実現するためのケアプランを作成してもらうのが一般的です。

「すぐわかる介護保険」練馬区の介護保険パンフレット ⇒

介護サービスの例	内容
ホームヘルプサービス	ホームヘルパーが自宅を訪問して身体介護や生活援助を行います。
訪問看護	看護師が自宅を訪問して、主治医と連絡をとりながら療養上の世話や診療の補助を行います。
デイサービス・デイケア	日曜りでデイサービスセンターや介護老人保健施設などに通い、介護・機能訓練・レクリエーションなどを行います。
ショートステイ	特別介護老人ホームや介護老人保健施設などに短期入所し、介護者の負担軽減を図ります。施設では、介護や機能訓練などを行います。
地域居宅サービス	訪問（巡回）・通い・夜泊や、それらを組み合わせた様々なサービスがあります。

3 母親を「通い」に送り出すまでの期間は、職場に申し出て、1 時間出勤を遅らせる「短時間勤務」にもしてもらいました。そのほか月 1 回の滞院の時には、半日単位の「介護休暇」をとる予定です。職場には、母親が入院した時から状況を説明していましたが、在宅介護についても上司や同僚に話し、理解してもらっています。

H 両立のポイント ⇒ 両立支援制度を活用する

職場の理解を得る

まずは上司や同僚に家族の状況を話し、理解を得ることが大切です。また、早めに職場の担当者に相談し、どのような両立支援制度があるのか、あらかじめ知識を得ておきましょう。

両立支援制度を活用する

育児・介護休業法に基づき、会社等で両立支援制度が規定されています。職場の担当者に確認し、計画的に活用しましょう。

両立支援制度の例	内容
介護休業	要介護状態にある対象家族 1 人につき通算 93 日まで、3 回を上限に取得できます。
短期介護休暇	年次有給休暇とは別に、要介護状態にある対象家族 1 人であれば年に 5 日まで 1 日または半日を単位として取得できます。
所定労働時間の短縮等の措置	介護休業とは別に、短時間勤務、時差出勤、フレックスタイムなどの働き方をするのが、3 年以上の勤で 2 倍以上利用可能です。
所定外労働の制限	介護が終わるまで必要に応じて残業の免除を請求できます。
介護休業給付金	介護休業中に支給された賃金が所定の額を下回ったとき、支払われた賃金に応じた給付金が支給されます。（国の制度）

両立支援制度についての相談

東京都では、働いている方や人事労務担当者からの相談を、電話またはメールで受け付けています。

とうきょう介護と仕事の両立支援デスク 電話 0570-00-8915

メールによる相談等、くわしくはホームページをご覧ください。
<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/kaizen/ryoritsu/kaigo/ouendesk/>

4 週に 1 回、小規模多機能型居宅介護の「宿泊サービス」に母親を預けて、鈴木さんが自分自身のために使う時間を確保しました。また、介護をするうえでストレスを感じ始めたので、ケアマネジャーに相談したところ、介護なんでも電話相談を紹介されました。母親への話し方のアドバイスももらったり、気持ちを聞いてもらうことで、心のゆとりができてきたように感じます。

H 両立のポイント ⇒ ひとりで抱え込まない

身近な人に何でも相談する

仕事と介護の両立のためには、悩みを一人で抱え込まないことが大切です。介護の悩みは、気軽にケアマネジャーや介護サービス事業所に相談しましょう。また、家族や離れて暮らす親族、近所の方々等と相談できる関係を築いておくといでしょう。

原田 かつく

4 つづき

医療機関に相談する

認知症や病気の症状が悪化したことがあれば、かかりつけ医に相談しましょう。専門的検査や診断が必要となれば、かかりつけ医から紹介してもらうようにします。また、東京都の指定を受けた認知症医療連携センターでは、認知症の医療を行うほか、練馬区と連携して、認知症の人と家族が安心して生活できるよう、地域づくりを行っています。

※かかりつけ医がいなくてもの機会先

練馬区医師会医療連携センター 電話 03-3997-0121

認知症医療連携センター（練馬区）
医療法人社団じゅんどう 慈雲堂病院 電話 03-3928-6511

認知症介護の負担を軽くする

在宅で介護する方の多くが認知症に関することで悩んでいます。区の事業や制度を利用して、心からたの負担を軽減しましょう。

事業	内容
認知症相談	各地域包括支援センターに認知症地域支援推進員を配置し、もの忘れや認知症に関する相談を受け付けています。必要に応じて、訪問相談も実施します。
認知症ガイドブック（改訂版）	認知症の気づきから、探し方の基本、認知症の経過と対応などをまとめた冊子を地域包括支援センター等に配布しています。
認知症高齢者位置情報提供サービス利用助成	認知症により徘徊行動のある方（若年性認知症を含む）が、区が指定している事業者の位置情報提供サービスを利用するときに、料金の半額を助成します。
認知症介護家族による介護なんでも電話相談	認知症介護の経験者が介護の悩みを解消し、心の負担を軽くします。電話番号 03-6904-6980 毎週水曜日 午前 10 時～午後 3 時（12/29～1/3 を除く）
家族介護者教室	区内の介護施設などで、高齢者の介護・健康・福祉の知識を深める教室を年 97 回開催しています。「ねりま区報」として HP でご案内しています。
介護家族の会 認知症カフェ	介護家族の会や認知症カフェは、家族の介護をする人が集まって、悩みや不安を話すことができるところです。介護についての情報交換もしています。地域包括支援センターでお近くの活動をご紹介します。

「高齢者の生活ガイド」
(練馬区の高齢者向けの保健・福祉サービスに関するガイドブック) ⇒

仕事と介護 両立のポイント

- 1 職場に「家族等の介護を行っていること」を伝え、必要に応じて勤務の「仕事と介護の両立支援制度」を活用する
- 2 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」
- 3 介護開始の申請は早目にし、要介護認定開始から調整を開始する
- 4 ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」
- 5 日ごろから「家族や要介護者の近所の方々等と良好な関係を」築く
- 6 介護を深淵に抱えすぎずに、「自分の時間を確保」する

原田 かつく ほか

(資料) 練馬区ウェブサイト
<https://www.city.nerima.tokyo.jp/hokenfukushi/koreisha/sien.html>

69

(3) 経緯および事業実施までの過程

- 本パンフレットを作成した経緯は、第7期高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画策定時に、介護離職防止に関する取組の必要性があげられ、パンフレットの作成を計画に盛り込んだことがきっかけである。
- 介護離職の問題については、第7期計画の策定時に行った高齢者基礎調査にて「主たる介護者が離職した」割合が6.2%あったことや、「介護家族の学習・交流会」事業（区の事業としてNPO法人に委託）の中で、介護者から離職に関する話が出てくることから、一定程度のニーズがあると認識していた。「介護家族の学習・交流会」事業では、仕事と介護の両立をテーマにした講座を行っている。

(4) 介護離職防止について、労働部門、企業等との連携の工夫、取組の効果

- 地域包括支援センター、居宅介護支援事業所、家族会、ハローワークや勤労福祉会館、男女共同参画センター等、働く家族介護者が相談に訪れるであろう施設に、パンフレットの配布を依頼している。
- 他にも、要介護者や家族介護者と関わる機会が多いクリニックや薬局等にパンフレットの配布を依頼している。薬剤師会は、元々区の事業に協力的であり、地域包括支援センターと合同で健康講座等を開催したり、「医療・介護連携シート」を薬局から配布している。

(5) 介護離職防止について、労働部門、企業等と連携した取組を行う上での課題

- パンフレットの配布を依頼したハローワーク等の就労相談を行う窓口は、介護離職を防止するという観点での相談は少ないことがわかったが、配布については協力を得ることができた。
- また、中小企業は、経営面をより仕事と介護の両立支援を推進することが難しい状況にある場合があり、行政の介護関係部門から区内の中小企業にパンフレットを配布して、介護離職防止の取組を推進するよう働きかけることが難しい状況にある。

(6) 介護離職防止に関する、労働部門、企業等と連携した取組の可能性

- 以前、区の職員を対象に認知症サポーター養成講座を開催した際の参加者からの感想を見ると、「自分の親のことを考えた」というものが多かった。区内の中小企業に対し、介護離職防止をテーマに講座等を開くことは難しいかもしれないが、認知症サポーター養成講座であれば、開催したいという企業もあると思われ、その中で、仕事と介護の両立について触れることができると考えている。
- 地域包括支援センターに寄せられる相談のうち、家族介護者の仕事面に関するものは少ない。重要な役割を果たすのは、ケアマネジャーになると考えられる。

(7) 介護離職防止のために求められる支援、今後の展望

- 実際にパンフレットを手にとってもらいたいターゲットとなる人は働いており、介護を理由に離職しようかと悩んでいる当事者へのアプローチは難しいと感じている。
- 介護離職防止のためには、国や都で働き方改革を積極的に推進して、仕事と介護を両立しやすい職場環境を整えていく必要がある。
- 家族介護者は、介護にかかるお金の不安も大きく、どこに相談すればよいのかがわからないという課題を抱えている（行政の窓口か、勤務先となる企業かなど）。
- 同様に、働いている場合は平日に開催されている家族会や講座等には参加しにくいいため、平日夜や土日開催のニーズは高まっている。一方で、家族会が、平日夜や土日に開催することは難しいという課題もある。
- 働く家族介護者は介護と仕事等との両立にストレスや悩みを抱えていても、表に出していない場合があり、ケアマネジャーも、家族介護者の仕事との両立や介護離職について課題を見つけにくい面があると思われる。人によって相談しやすい人や場は異なるため、どのように相談につなげるかは難しいテーマである。
- 第8期高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画の策定に向けての検討を行っている最中であり、介護離職防止については継続して取り組んでいく必要があると考えている。要望があればパンフレットの配布も継続したい。また、「介護家族の学習・交流会」事業のニーズが高まっているため、勉強会等で仕事と介護の両立に関するテーマを取り上げること等を検討している。

8. 栃木県栃木市

(1) 実施主体・実施体制

事業名	栃木市中小企業介護相談員派遣事業
実施主体名	栃木市 産業振興部 商工振興課
連携先	栃木市 特別養護老人ホーム・養護老人ホーム連絡協議会 栃木市 介護支援専門員連絡協議会 栃木市 在宅介護サービス事業所連絡会 (企画段階では栃木市 地域包括ケア推進課とも相談)

(2) 事業内容

- 平成 29 年より、市内の中小企業等を対象として、豊富な実務経験を有する介護に関する相談員（社会福祉士、介護福祉士、ケアマネジャー等）を派遣し、事業主・従業員が抱える介護に関する課題に対して助言を行う「栃木市中小企業介護相談員派遣事業」を開始した。
- 派遣の形態には、個別相談会と研修会の 2 種類がある。個別相談会は、事業主や従業員が個別に介護相談員に対して介護と仕事の両立に関する悩みや支援の方法等を相談できるというもので、研修会は従業員が介護保険制度や介護休業制度に関して説明を受けられるというもの。利用する上での企業負担は無料としている。
- 介護相談員は、連携先の特別養護老人ホーム・養護老人ホーム連絡協議会、介護支援専門員連絡協議会、在宅介護サービス事業所連絡会（以下、介護事業所団体）に所属している専門職が担うこととなっている。3 団体合計で約 20 名程度が該当する。
- 周知方法としては、市の広報誌やホームページに事業説明を掲載したほか、商工会議所や各商工会を通じ市内事業所にチラシを配布するなどしている。

(3) 介護離職防止について、労働部門、企業等との連携の工夫、取組の効果

- 当初、介護事業所団体より市の地域包括ケア推進課に介護離職防止のための取組として何かできないかという相談があった。これを受けて地域包括ケア推進課が商工振興課に声をかけ、介護事業所団体を含めた 3 者で介護離職防止の施策を検討することとなった。
- その検討の中で、中小企業に対して介護相談員を派遣してはどうかというアイデアが出され、商工振興課が主担当として事業を進めることとなった。
- 介護事業所団体に対しては、介護相談員を派遣してもらう必要があるため、商工振興課が各団体に、介護相談員になって頂ける方を報告してもらっている。
- 企業からの介護相談員の派遣の申し込みは、商工振興課が受け付け、派遣する介護相談員を調整し進めることになっている。

(4) 介護離職防止について、労働部門、企業等と連携した取組を行う上での課題

- 事業に関して、企業からの問い合わせは複数寄せられているものの、なかなか実際の利用にまでつながっていない。
- 利用に至らない理由としては、介護相談員を派遣できる時間が9時～17時に限られていることが大きい。企業からは、業務時間外に個別相談会や研修をしたいという要望がある。

(5) 介護離職防止のために求められる支援、今後の展望

- こうした企業の要望に応えるため、介護相談員の派遣時間を柔軟化できないかということについて、今後介護事業所団体と協議をする予定である。

9. 能美市辰口あんしん相談センター

(1) 実施主体・実施体制

事業名	仕事と介護の両立のため、家族介護の学習会
実施主体名	能美市辰口あんしん相談センター
連携先	一般企業

(2) 事業内容

- 企業から従業員に対する仕事と介護の両立に関する研修会の相談があり、地域包括支援センターの職員が企画から講師までを担い、3回シリーズで実施している最中である。
- 3回シリーズのうち、1回目は2019年12月10日に実施した。2回目以降は日程調整中である。3回とも同じ人に受講してもらうことを想定している。
- 研修の開催時間は17時半～18時半で、依頼のあった企業内の研修室で開催している。1回目の研修は、センター長、3職種の4名体制で実施した。
- 1回目の研修は、事例を通じて解説する方法が分かりやすいと考え、会社で管理職として働いている男性が、離れて暮らす父親が急に倒れて入院するという設定で、事例を作成し、研修を行った。入院から退院、在宅に戻るまでの一連の流れで、必要な対応や活用できるサービスや支援を学ぶことができるようにした。講義形式だが、途中、隣の人と感想を話し合う時間などを設けた。
2回目は、認知症について取り上げることを相談している。認知症への理解を深め、対応方法を学ぶ。
- 参加者は、管理職、従業員40名ほどである。そろそろ親の介護が心配になる世代が多い。生活習慣病など、自身の健康について心配だという人もいた。当初、「女性社員が働き続けるために」ということから企画を始めたが、企業の担当者を検討する中で、職場の管理職の理解が大切だとなり、女性に限らず、広く参加者を募ることとした。介護をしながら働きやすい職場づくりには、上司の理解が必要である。

(3) 取組を行うこととなった経緯、事業実施までの過程

- 東レ株式会社・石川工場の人事労務の課長と事務担当者より、女性が働きやすい職場づくりのために、家族の介護に直面したときに、慌てずに働き続けることができるようするための研修を行いたいと、相談があった。担当者は、元々、地域包括支援センターについて知っているようだった。
- 市内には3か所の地域包括支援センターがあるが、当センターが一番近くにあることから、問い合わせがあった。
東レは50年近く前からあり、地元にも密着した企業である。従業員は、県外から単身赴任で来ている人もいる。退職した人のOB会もあり、地域でボランティア活動を行っている。
- 介護経験者は当たり前のように知っていることでも、介護経験のない人は知らない状況にあ

り、介護保険サービスを利用するにはどのような手続きが必要なのか、仕事と介護を両立するために何をしなければならないのか、勉強したいということだった。

○介護とまでいなくても、親が急に入院した場合、例えば、医師の説明を聞いたり、退院の際の呼び出しなど、何にどの程度の時間を割く必要が出てくるのか、なども知っておきたい情報である。さらに、退院後に介護が必要となるのであれば、介護保険の申請を行い、ケアマネジャーに相談するなど、事例を交えながら、教えてほしいということだった。

○これらを踏まえ、介護者の現状や仕事と両立するためのポイントについて、事例を通じて、説明することとした。

○研修の実施にあたり、担当者と打ち合わせを2回ほど実施した。担当者が地域包括支援センターに来所し、打合せを行った。

打合せの際には、能美市や国の施策の状況などの説明を行った。また、地域包括支援センターからは、会社の介護に関わる両立支援制度について確認した。

(4) 介護離職防止について、労働部門、企業等との連携の工夫、取組の効果

○企業の従業員を対象とした研修を通じて、家族介護者は知っていて当たり前だと思っていたような基本的なことについて、実は知らないという気づきを得ることができた。例えば、能美市の高齢者が介護に関わるサービス、相談窓口などについて、知らないということが分かり、初歩から知ってもらう必要があると感じた。

○介護は、マスコミ等でも言われていても、問題が起きるまでは他人事であり、自分のところでおきななければ、気に留めないということを感じた。

○研修内容をどこまで理解してもらえたのか、実施した直後は良くわからず不安だった。会社で受講者アンケートを行っており、その結果を共有してくれたことで、「仕事をとるか、介護をとるか、究極の選択をしなければいけないと思っていたが、早まらないでよいのだと学んだ」など、受講してよかったとの感想が多くあった。アンケートの共有により、受講者の様子を確認することができてよかった。

(5) 介護離職防止について、労働部門、企業等と連携した取組を行う上での課題

○金融機関や農協などから、窓口で認知症の人に対応する際の方法を教えてほしいといった問い合わせはあるが、研修依頼は少ない。以前、病院の医師からの紹介で、センターから離れたところにある企業から、昼休みに介護の話をしてほしいという依頼があり、対応したことがある。

○地域包括支援センター側からみると、企業はアプローチしにくい対象である。今回の研修で、初めて事業を通じて企業の中に入った。

企業OBのボランティア団体とは連携しているが、企業を巻き込むことは難しく、現役世代へのアプローチは課題である。

(6) 介護離職防止のために求められる支援、今後の展望

- 働き方改革の一環で、女性が働きやすい職場づくりが推進されている。地元でも、結婚しても辞めずに働き続ける女性は多く、介護で辞めないように支援したいと考えている。
- 研修は、仕事が終わった時間帯や昼休みを有効活用して、開催されるとよい。こうした研修やセミナーがあったとしても、従業員自身が探して受講するとまではならないと思われる。会社の働きかけが必要だと感じる。
- 個別相談に応じる中で、家族介護者も含めた支援に対応することは多いが、今後、地域住民に対し、介護離職防止に関わる啓蒙・啓発活動を行っていきたい。
- 高齢者のみ世帯で、子世帯は遠方に住んでいる遠距離介護はこの地域に多い。
高齢夫婦二人暮らしで、妻が入院中に夫が自宅で倒れて、ガス会社の人が発見したということもあった。地域包括支援センターに緊急の連絡があり、近所の人から家族の連絡先を確認し、近隣の娘が駆けつけた。
遠方に住んでいる子どもから、電話での相談もある。東京に呼び寄せたいがどうしたらよいか、などの相談があった。
地域の見守り体制づくりは課題となっており、地域ケア会議でも議題となっている。早めに緊急時の対応について確認を行う必要性や取組方法などを話し合っている。地域ケア会議は、民生委員、町会長等の地域の方は参加しているが、企業等は参加していない。
社会福祉協議会が中心となり、各町会・町内会に地域福祉委員会を設置し(37か所)、住民主体の地域福祉活動を推進している。その中で、地域の見守り体制づくりに取り組んでいる。
- 能美市では、平成23年よりメモリアケアネットワークという多職種連携の取組を推進しており、医師、薬剤師などが参加し、緊急時の連絡体制に関する取組なども行っている。医師会、社会福祉協議会、居宅介護支援事業所など、医療、介護に関わる団体、専門職より70~80名が参加している。

第5章 企業の人事労務担当者、産業ケアマネジャー等へのヒアリング結果

第1節 調査概要

1. 調査目的

企業の人事労務担当者、産業ケアマネジャー等の労働者支援の専門職、家族介護者支援の視点を持つケアマネジャー等、それぞれの立場からの、仕事と介護の両立支援、就労継続支援の実態や課題、方策等について把握する。

2. 調査対象・実施時期

対象	取組概要等	実施日時
■企業・団体 ①株式会社白川プロ	○従業員数：290名 ○事業：ニュースやドキュメンタリー番組の映像編集、音響効果 ○総務部で給与や福利厚生を担当している者を介護相談員として任命し、「介護相談窓口」を設置。 ○簡易なガイドブックを作成・配布。	12月9日（月）
■企業・団体 ②花王株式会社	○従業員数：7,655名／33,664名（連結対象会社合計） ○事業：日用品化学メーカー ○『介護に関するアンケート』を実施。さらに個別の介護実態把握のため、全国の事業所で個別面談という形でヒアリングを実施。 ○両立支援ガイドブック、介護ハンドブック、介護相談対応マニュアルを作成	12月6日（金）
■企業・団体 ③長崎大学	○教職員数：3,195名 ○事業：教育機関 ○介護コンシェルジュを配置し、個別対応により支援を実施。 ○介護に関する催しやセミナーを開催するなど、多様な取組を展開。 ○「介護準備のためのABC～働くあなたのために～」 「WORK AND NURSING CARE -仕事と介護の両立事例集-」を教職員向けに作成。	12月20日（金）
■ケアマネジャー ④日本介護支援専門員協会推薦	・ケアマネジャー3名参加の対談会方式で実施	12月10日（火）
■ケアマネジャー ⑤日本介護支援専門員協会推薦	・地域包括支援センターに所属のケアマネジャーに対して実施	12月4日（水）

3. 調査方法

訪問または電話等によるヒアリング

4. 実施時期

令和元年 12 月

5. 調査項目

- ・働きながら介護をしている家族介護者の仕事と介護の両立状況、課題や支援ニーズ
- ・仕事と介護の両立に関する相談支援の状況、相談内容
- ・地域包括支援センターや自治体と連携した支援の状況
- ・仕事と介護を両立する上での課題
- ・介護をしながら就労を継続するために求められていること、今後の取組展望
- ・家族介護者の就労継続に関して、地域包括支援センターや自治体に期待すること

／等

第2節 ヒアリング結果

1. 【企業・団体】株式会社白川プロ

(1) 企業概要

従業員数	290名（男性201名、女性89名）
本社所在地	東京都渋谷区
事業内容	テレビニュースやドキュメンタリー番組の映像編集・音響効果、 およびその関連業務

(2) 仕事と介護の両立、介護離職防止に関わる取組の状況

①取組の背景

- 平均年齢が35歳と若い会社ではあるものの、長年勤務している従業員も多く、年齢構成を考えると今後介護に直面する従業員も増えてくると考え、取組を開始した。
- 取組を検討するにあたり、従業員アンケートを実施したところ、介護経験のある従業員や現在行っている従業員が一定数いることや、今後5年以内に介護が発生する可能性のある従業員が半数以上いることがわかり、取組の重要性を感じた。

②具体的な取組

- はじめに、従業員に対して社長名で仕事と介護の両立支援に取り組むということを宣言した。これにより、会社が本気で取り組むという姿勢を伝えることができた。
- 年に1度セミナーを開催し、両立に関する基本的な制度の説明や介護予防の情報などを提供している。セミナーは希望すれば誰でも参加でき、若い世代の参加も少なくない。また、管理職には自分が介護に直面していなくてもなるべく参加してもらうよう呼びかけている。
- 介護に直面する前に事前に知っておいてもらいたい情報を簡潔にまとめたA5版のパンフレットを作成し、従業員が40歳を迎えたタイミングで配布している。内容は、白川プロの介護制度、仕事と介護を両立するための3つのポイント（①事前の心構えをしっかりと、②仕事と介護は両立できる、③まずは相談）で構成されている。また、地域の介護支援体制について、勤務先を中心として、介護者と介護を受ける高齢者の双方が関わる関係者を一枚にまとめた資料も作成している。
- 独自制度として、介護休暇を要介護者1名につき年10日まで取得できることとし、1日に月基本給の8割および各手当は全額支給としている。また、有給休暇を積算して40日分まで繰り越し、介護休暇として利用することができる。
- また、総務部で社会保険等の担当をしていた従業員を介護相談員として任命し、「介護相談窓口」を設置した。介護のことで何か悩みがあれば、まずは介護相談員に相談するという流れを明確にした。相談員を担う従業員は、自身も親の介護の経験があり、また制度についての知識も豊富である。

(3) 働きながら介護をしている従業員の仕事と介護の両立状況、仕事と介護を両立する上での課題

- 現在、実際に介護を担いながら働いている従業員は4名いる(会社として把握している人数)。4名全員が映像編集の業務を担っている。
- 4名のうち1名は遠距離介護をしており、介護休業を1度分割取得し、実家に戻って介護の体制を整えた。現在は兄弟と連携しながら、自身が休みの日に介護に関わっているようである。
- 親が施設に入所しているため、日々の調整は不要だが、体調が悪いときなど突発的に付き添いが必要になる場合があり、有給休暇を取得している方もいる。
- また、母が要介護者で父が主として介護を担っていたが、父の具合が悪くなったことから、一時的に短時間勤務をしながら母の介護を担っていたという方もいる。今は父が回復したことから通常勤務に戻っている。
- 映像編集の職種は、基本的に取引先のスタジオ現場に直行直帰で、シフト勤務となっている。土日が休みとは限らず、深夜勤務もあるが、シフト勤務のため都合に応じて柔軟に働きやすい面もある。業務内容自体は担当する番組によらず共通だが、忙しさは変わってくる。例えば、全国ニュースの担当は24時間交代での対応が必要だが、BSニュースの場合は早朝が中心となるなど。
- 基本的にはまんべんなく担当となるようにシフトを組んでいるが、夜勤が難しい場合などは個別に調整している。業務が属人化しておらず、お互いにフォローし合うことが可能であるため、そうした調整が特に難しいということはない。
- 勤務の調整は自社内で行うが、事情については取引先にも伝えるようにしている。
- こうした取組を開始する前は、介護を理由に辞めていく従業員もいた。今となってみると、早期に会社に対応を行うことで辞めずに済んだのではないかと感じる。若い従業員にとっては介護は遠い先の話ではあるものの、いざ必要となったときに当たり前に支援が受けられる環境が整っていることが重要であると考えている。

(4) 仕事と介護の両立に関する相談等の支援の状況

- 親の調子が悪いなど、何か介護に関して困ったことが起きたら、まずは介護相談員に相談が入る。ほとんどが本人から直接相談があるが、管理職からということもある。
- 相談に来るタイミングはさまざま、少し気になるという状況で来る方もいれば、介護認定を受け終わった段階で来る方もいる。
- 介護の状況や家庭環境などは人それぞれなので、個別に状況を聞き取った上で、会社の支援制度や公的な介護保険制度の説明、地域包括支援センターについての情報提供などを行っている。
- また、業務上の調整が必要であれば、管理職を含めて話し合い、一時的な部署異動や担当番

組の変更などを行うこともある。

- 相談してくる従業員の中には、介護が必要となっている状況を管理職に伝えたくない、という方もいる。管理職との関係が悪いというよりも、プライベートなことを広く知られたくないという思いが強いようである。
- 本人の思いを尊重したいが、制度を利用したり仕事を調整したりとなると、管理職と全く情報を共有しないというわけにもいかないため、どこまで情報を伝えるかは本人と丁寧に相談するようにしている。
- 介護に関する不満としては、ケアマネジャーと合わないという相談をときどき受ける。そうした際は、ケアマネジャーは変更することもできる、とアドバイスしている。

(5) 地域包括支援センターや自治体の高齢者介護部門等と連携した支援の状況

- 現在のところ、地域包括支援センターや自治体と連携した支援は行っていない。従業員はいろいろな地域から来ており、出身地が遠方という場合もあるため、特定の地域と連携するという事は難しいと感じる。
- 従業員には、地域包括支援センターという相談先があるので、まずはこちらに相談に行くように、ということは伝えている。
- 地域包括支援センターと連携して何かを行うということはこれまで考えたことがなかった。地域包括支援センターやケアマネジャーなど、介護の専門職は忙しいというイメージがあり、1企業に対して支援を行うことは難しいと思っていた。

(6) 介護をしながら就労を継続するために求められていること、今後の取組展望

- 今後、さらに従業員の高齢化が進み、介護に直面する従業員がより増加していく中で、現状の対応でよいかという不安はある。複数名で介護休業が重複した場合など、やりくりが行えるかどうか。
- また、介護だけでなくさまざまな制約を抱えた方が増えると予想されるため、テレワークをはじめとして働き方のバリエーションを増やし、シニア層の活躍を促していきたいと考えている。編集業務は職人芸的なところがあるため、経験を重ねた人材に定年後も活躍してもらえよう、無理のない働き方ができる場を提供していきたい。
- テレワークは、すでに制度としては整備されている。技術の発展により、大きな機材がなくてもPCさえあれば映像編集ができる環境となっている。ただし、今のところニーズがないため利用実績はない。
- また、TV以外の仕事も増やしていく必要がある。現在は99%がTVの仕事だが、これからは業界的に先細っていく可能性がある。一方で、映像編集のニーズはこれからも高まっていくと考えられるため、例えば一般向けにそうしたスクールを開き、シニア層の従業員に講師をしてもらうということもありうるかもしれない。

(7) 家族介護者の就労継続に関して、地域包括支援センターに期待すること

- 地域包括支援センター間のネットワークがあるとよい。渋谷の地域包括支援センターに相談すれば、各従業員の地元の地域包括支援センターにも情報が共有されるなど。
- 従業員向けのセミナーで、介護に関する情報提供をしてもらえるとありがたい。現在は、民間の事業者に依頼してセミナーをしてもらっている。
- また、各従業員の担当ケアマネジャーとも情報共有ができるとよい。特に介護が長期化した場合には、従業員の仕事内容や働き方についてもケアマネジャーに理解をってもらうことで、より本人の状況に合わせた支援が行えるのではないかと。

2. 【企業・団体】花王株式会社

(1) 企業概要

従業員数	7,655人（連結対象会社合計 33,664人）
本社所在地	東京都中央区
事業内容	日用品化学メーカー

(2) 仕事と介護の両立、介護離職防止に関わる取組の状況

- 企業理念に「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」が含まれており、社員一人ひとりの多様な個性・価値観を受け入れる風土の中で、全社員が熱意と能力を最大限に発揮でき、その力が結集されて企業としての総合力が高まることを目指している。仕事と介護の両立に関わる取組はその一環で推進しており、福利厚生での位置づけではなく多様な社員が活躍するための支援の1つとして捉えている。
- 仕事と介護の両立支援に関する取組の経緯について、1990年代に仕事と育児の両立支援と共に介護支援制度も導入していたが、2008年から、「仕事と介護の両立支援」の取組を開始した。介護支援については、介護をしている社員の実態調査を通じて、「一人ひとりが自ら主体的に行動できる」「会社は本人の自助努力を支援する」「お互い様の意識を持って助け合える」を基本方針として定め、介護離職防止の啓発や職場における相互理解の推進に取り組んでいる。

図表 5-1 介護支援のねらいと基本方針

介護支援のねらいと基本方針

自然と調和する
 こころ豊かな毎日をめざして **KAO**

【人事戦略としての介護支援のねらい】

- ■ 危機管理**
 要員面、業務効率面の問題回避
 対象者の中心が40～50代で、管理職層にも多いと見込む。キャリアが長く、会社への貢献も大きい社員が、転勤・異動ができない、意欲低下、さらにやむを得ず退職となることは損失大
- ■ 社員の安心感の醸成**
 仕事と介護を両立している社員を見、自身でも知識を得ることで、漠然とした不安感を減らして、安心して仕事に注力できる環境を作る

【介護支援の基本方針】

介護の状況はさまざまであり、当事者が主体的に対応すること（自助努力）が基本です。

しかし介護の負担は重く、仕事との両立に支障をきたすことがあるため、社員が介護と仕事を両立しながら、業務において能力を発揮し続けられるように、会社は本人の自助努力を支援します。

また、周囲が介護責任を負う社員の事情を理解し、「お互い様意識」を持って支援することが大切であり、会社はこのような環境整備に努めます。

自助努力支援

介護に関する基礎知識を知っている

介護についての相談窓口を知っている

環境整備

介護は誰にでも起こりうることを共通認識とする

介護問題を隠さない雰囲気

Kao Corporation Human Capital Development 1

(資料) 花王株式会社提供

○介護・看護に関わる就業制度等は下表のとおりである。

図表 5-2 多様な働き方のための主な就業制度（介護・看護関連、社員共通）

主な制度	内容（看護・介護関連）
休職	最長1年間まで取得が可能 なお、取得可能期間内であれば、最大3回まで分割して取得が可能
短時間・時差勤務	フレキシブル勤務とあわせて最長3年間取得が可能、また3年間のうちに最大2回まで分割して取得が可能 1日あたり2時間までの所定労働時間の短縮、もしくは所定終業時間の開始・終了時間の変更が可能
フレキシブル勤務	短時間・時差勤務とあわせて最長3年間取得が可能、また3年間のうちに最大2回まで分割して取得が可能 週3日の勤務もしくは、週5日の半日勤務が可能
所定外労働の制限	2週間以上の看護・介護を要する家族を有する場合、必要な期間において、時間外勤務・休日勤務・深夜勤務が制限および免除できる
在宅勤務	看護・介護上の事由で、上司の承認のもと在宅勤務が可能（全日も可）
看護・介護特別休暇	家族の看護や介護の事由が発生した際に利用できる特別休暇（年間40日もしくは20日付与） 取得の際には、終日・半日・時間の単位での利用が可能
主な制度	内容（社員共通で利用できる制度）
フレックスタイム制度	事由は問わず、一部交替・シフト勤務者を除き全社員が適用 フレキシブルタイム（7:00～20:00）を設けており、この範囲内での始業・終業を設定 清算期間を1か月単位に拡大 なお、コアタイムは設定していない
時間単位休暇	年間5日分を上限に年次有給休暇の時間単位での取得が可能 利用に際しての事由は問わない
ボランティア特別休暇	会社が認めたボランティアに参加する際に利用できる特別休暇（年間5日付与） 1日もしくは半日の単位での利用が可能

（資料）「花王サステナビリティ データブック 2019」よりMURC作成
<https://www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/sustainability2019-all.pdf>

（3）働きながら介護をしている従業員の仕事と介護の両立状況、仕事と介護を両立する上での課題

○2008年に介護責任を負う社員比率を推定したところ、2008年（当時）8.3%（12人に1人）、2018年（10年後）16.8%（6人に1人）、2023年（約15年後）18.5%（5人に1人）となり、将来、介護責任を負う社員が増加することが判明した。

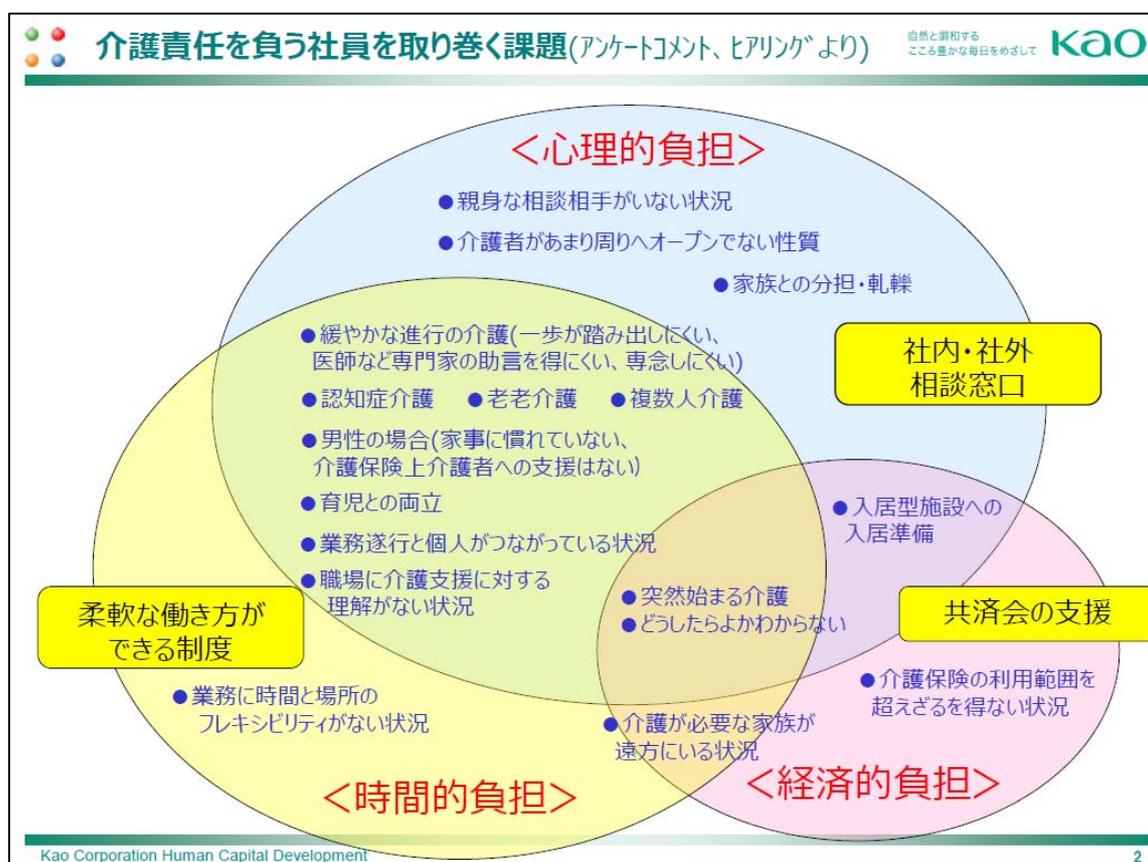
○介護支援強化における課題として、「ほとんどが人生のいずれかの時期に介護を経験する可能性があり、潜在的不安感は強い」「介護事情を周囲や会社に伝え難い雰囲気がある」「社員の実態を把握しにくい」「制度利用が進んでいない」という状況を踏まえ、2009年に、共済会の「介護支援金」を申請した社員（約340名）に対して、『介護に関するアンケート』を実施した（回収率：約8割）。

その結果、介護の負担が重いと回答した人は約4割（「やや多いと感じる」（約4割）と合わ

せると約8割)、3時間以上の遠距離が約3割などの結果を得られた。さらに介護の実態を詳細に把握するため、10数名に対して個別ヒアリング調査も行った。

- アンケート調査のフリーアンサー170事例と、個別ヒアリングを詳細に分析した。そこから、社員の困っていることに対して、どのような対応が求められているのかを検討した。分析の結果、社員が困っていることを「心理的負担」「時間的負担」「経済的負担」の3つに分類した。
- 社員に対する調査から明らかとなった「心理的負担」「時間的負担」「経済的負担」の3つの負担軽減に対し、それぞれ支援方策を検討した。「心理的負担」に対しては、両立支援ガイドブック等を作成し、介護に関する情報提供を行っている。「時間的負担」の軽減に対しては、就業制度の改善を図っている。「経済的負担」に対しては、共済会による支援を行っている。

図表 5-3 介護責任を負う社員を取り巻く課題(アンケートコメント、ヒアリングより)



(資料) 花王株式会社提供

図表 5-4 介護に関する調査・ヒアリングからの気づき

 介護に関する調査からの気づき	<small>自然と調和する こころ豊かな毎日をめざして</small> kaol
1. 介護は被介護者の実態が多様 → 一律の支援制度では不十分 <介護時間>	
2. 介護の期間は85%が1年以上 <介護時間>	
3. 介護認定を受けた家族は、3割は同居または徒歩圏だが、3割は公共交通機関で3時間以上かかる遠方にいる <距離>	
4. 入居型施設のコスト、自宅の改装費、介護保険だけでは支援が不十分などが経済的負担となる <経済的負担>	
5. いろいろな負担があるが、「 心理的 」なものも多く、重い。主たる介護者を支える立場でも大きな負担を感じている <心理的負担>	
6. 急に介護が発生したときは、特に混乱することが多い <心理的負担>	
7. 「 介護開始初期 」「 認定を受ける前 」の負担（戸惑い）が大きい <心理的負担>	
8. 職場周囲に言い難く、また、理解を得られ難いはず 、と思っている人が多い。実際、理解してもらえず苦労したケースもある <心理的負担>	
9. うまく介護を進めている人は、オープンマインドで、いろいろな人に相談している／できていることが多い	
<small>Kao Corporation Human Capital Development</small>	
3	

(資料) 花王株式会社提供

(4) 仕事と介護の両立に関する相談等の支援の状況

- 介護の状況はさまざまであり、当事者が主体的に対応すること（自助努力）を基本とし、介護相談窓口等の情報提供と、社内の環境整備として「介護は誰にでも起こる」という共通認識の醸成や介護を隠さない雰囲気づくりに取り組んでいる。前者の取組として、相談窓口として地域包括支援センターがあることを情報提供している。
- その他、社員個々の介護を支援する方策として、福利厚生サービスの一環で、離れて住んでいる親の介護に対する遠隔での支援サービス（有料）、介護相談（福利厚生のパッケージの中に介護相談が含まれている）などを行っている。
- 社員向けの情報提供として「介護ハンドブック」を作成しており、介護保険制度、要介護認定を受けるための手順や手続き方法、費用負担等の介護の基礎知識を紹介している。その中で、介護のことで困ったり、不安に感じたら地域包括支援センターへ行くことを紹介している。具体的には、社内制度の説明や地域包括センターへの相談時のアドバイスなどを記載しており、相談の際に持参し、自身の社内の両立支援制度の状況も伝えて、相談にのってもらおうよう伝えている。また、介護に関して少しでも気になることが出てきた段階から、早目に地域包括支援センターへ相談に行くよう伝えている。

図表 5-5 介護ハンドブック

参考) 介護ハンドブック

自然と調和する
こころ豊かな毎日をめざして

● 介護を言い出しにくい
● 「仕事と介護の両立は無理」と思い込んでいる
● 介護の制度や相談窓口を知らない

【目的】

- (1) 社員の介護支援および風土啓発
- (2) 国や会社の介護支援制度や相談窓口の周知

【内容】

<p>花王の介護支援方針</p> <p>介護の心得 3か条</p> <p>1. はじめての介護相談 介護の相談窓口 いざというときの介護相談ポイント</p> <p>2. 介護のために通常勤務が困難なときは 花王の介護支援制度①（人事諸規定）</p> <p>3. 介護に支援サービスやお金が必要なときは 花王の介護支援制度② （共済会・健康保険組合）</p>	<p>介護の基礎知識</p> <p>介護が必要かなと思ったら ケアプラン作成時のポイント 介護サービスの利用例 よく出る介護関連用語</p> <p>本当に大切なこと</p> <p>知っておくべき家族情報 知っておきたい家族情報</p>
---	---

活用方法

- 介護の入門書として
- 人事担当者の介護相談対応等での活用
- ケアマネジャーとの情報共有（社外持ち出し可）

Kao Corporation Human Capital Development

4

（資料）花王株式会社提供

○全国の各事業場の人事担当者や職場の管理職向けに「介護相談対応マニュアル」を作成している。このマニュアルでも「介護に関する地域情報を得るためには地域包括支援センターへ相談するように」と入口部分で紹介している。

○社内にケアマネジャーを配置し社員の相談に応じている企業があることから、自社でも対応する必要があるかについて検討するため、2016年に、社員を対象としたアンケートを行い、30名ほどから回答を得た。

その中で、地域包括支援センターの認知度は76%であり、啓発の効果が表れていると感じた。実施に相談した人も66%にのぼった。病院や介護施設の相談窓口相談している人も62%であった。これらの相談窓口に対し、有益だったと回答した人がほとんどであったことから、社会で相談支援に関するよい体制ができており、社内にケアマネジャーを配置して相談支援を行う必要性は低いと判断した。

(5) 地域包括支援センターや自治体の高齢者介護部門等と連携した支援の状況

①本社・事業場との連携の可能性

○地域包括支援センターは概ね中学校区に1か所ずつ設置されているが、地域性が強いため、

特に全国規模の企業の場合、本社や全社的な取組で個々の地域包括支援センターと連携することは難しいと感じる。

- 一方、各地の事業場等で社員の居住地がある程度限られている場合、各事業場等の取組として、近隣の地域包括支援センターと連携することはあり得ないことではない。

地域の地域包括支援センター等の情報を、事業場のイントラネットで紹介しているところもある。これらは全社的な取組ではなく、各事業場の自主的な取組である。

②都道府県や市町村を通じた連携

- 規模が大きく、全国に拠点が複数あるような企業の場合、全社的な取組で連携するとなると、どの地域包括支援センターへ声をかけたらよいかの判断が難しく、市町村や都道府県との方が連携しやすいと感じる。

例えば、都道府県や市町村の事業に、企業と地域包括支援センターが参加する中で、地域包括支援センターとの接点生まれる可能性はあるだろう。

- それでも、規模の大きい企業では、各自治体の関係部門と連携することは容易ではなく、自治体との連携は、各事業場で検討する方が可能性が高いと思われる。

③「介護ハンドブック」による職場の両立支援制度等に関する情報共有

- 「介護ハンドブック」では、会社の介護に関わる両立支援制度をまとめているため、地域包括支援センターやケアマネジャーに相談する際、自身の会社の状況や働き方等も含めて相談にのってもらえることから、持参することを推奨している。地域包括支援センターやケアマネジャー側が家族介護者の職場の様子を知りたいというときにも活用できる。こうした活用によって、介護の相談窓口や専門職に仕事と介護を両立する社員への理解を深めてもらえるのではないかと考えている。

④認知症サポーター養成講座の開催

- 事業場で認知症サポーター養成講座を実施した事例もある。各事業場等で認知症サポーター養成講座を実施しようとする場合、事業場に近い地域包括支援センターや自治体に相談することになる。

- 各事業場において地域とのつながりができるとよいと考えているが、全社で実施を徹底するまでの声掛けは行っていない。

⑤介護に関わる研修やセミナーの開催

- 事業場における介護に関する研修やセミナーの開催について、社員からの要望に応じてテーマを設定して対応を検討しているが、本社から全国的な実施を推進することは必ずしも最適ではないと考えている。

- 仮に会社として研修を企画する場合、研修計画に位置づけることを踏まえると、前年度の半ばくらいに検討を始め、次年度計画に盛り込むといったスケジュールになると考えられる。

- 例えば、地域包括支援センター等で企業向けの介護離職防止に関わる研修プログラムを用意

している場合、研修方針・目的、大よその時間配分、研修内容等がわかる研修企画概要があると、企業側も相談しやすくなると思われる。

- 研修や情報提供を行う場合、全国共通部分と地域特性に応じた部分を両立させることが大切であり、そのような点も踏まえる必要があると考える。

⑥複数の相談窓口の紹介、相談窓口・他部署間の連携

- 2016年に実施した社員アンケートにおいて、地域包括支援センターの認知度や相談を行った割合は高く、満足度も高かったが、中には十分な相談に乗ってもらえなかった社員もいたようで、セカンドオピニオンのように他の窓口を紹介してもらう制度があったらよいという意見もあった。
- 障害福祉に関わる手続きや対応が必要となった社員より、相談した地域包括支援センターの窓口で障害福祉に関わる手続きに関して、十分な対応をしてもらえなかったという意見があった。会社では地域包括支援センターを最初の相談窓口として案内しているが、相談した人が戸惑わないよう、必要な連携先にスムーズにつなぐ等の対応が必要になると感じた。

(6) 介護をしながら就労を継続するために求められていること、今後の取組展望

- 地域包括支援センターの重要性を伝えるという点では、介護保険の被保険者となる40歳のタイミングで、社員に対し、介護に関わる情報提供を行いたいと考えている。介護は「起こってほしくないこと」であり、それを早い段階から意識してもらうことは難しいが、40歳は意識してもらうきっかけとなる。
- 全社で推進している事項の中で、介護は数ある課題の中の1つである。介護のみに重点を置いて取り組むことは、担当者や現場への負担が拡大し、難しいと感じる。担当者や現場に負担をかけずに支援できる体制づくりを検討することが大切だと感じている。
- 社員は入れ替わっていくことから、介護に関わる情報提供や働きかけは、地道に常に行い続けることが大切であると感じている。情報を提供し続け、まず困ったら地域包括支援センターへ行くようにと伝えることは、非常に重要なことだと捉えている。

(7) 家族介護者の就労継続に関して、地域包括支援センターに期待すること

- 遠距離介護を行っている社員も多いことから、地域包括支援センターには、近くに家族が住んでいない場合があるという状況を踏まえて相談に応じてもらえるとよい。相談した際、近くに住んでいることを前提として、話が進んでしまう場合があるようだ。
- 地域包括支援センターが地域のさまざまな資源を把握しているため、社員が相談にいった際には、地域情報を提供してもらおうということが重要だと捉えている。

3. 【企業・団体】長崎大学

(1) 大学概要

教職員数	3,195名
所在地	長崎市文教町1-14
事業内容	教育機関

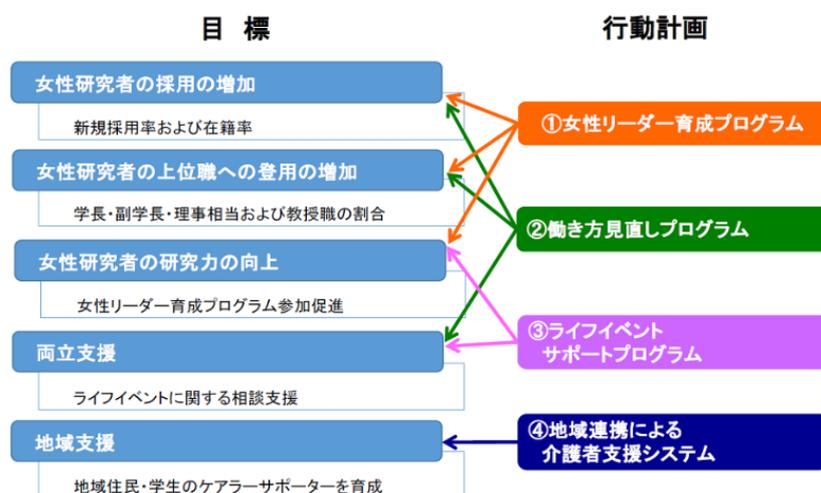
(2) 仕事と介護の両立、介護離職防止に関わる取組の状況

①取組の背景

- 平成27年に初めて学内で教職員の介護の状況を把握するためのアンケートを実施した。回答率は52.3%であった。介護しているとの回答割合が23.6%あったため、仕事と介護の両立に関する取組を進めなければならないという議論になったのが取組を始めるきっかけとなった。
- アンケート実施以前も介護を理由とする離職があったようだが、十分な把握ができていなかった。
- 平成27年度、本学が文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に採択され、その目標・行動計画の中で、教職員に対する「介護支援専門委員会」の設置、「介護コンシェルジュ」の配置のほか、地域と連携し、地域の介護者を支える取組も行うこととしている。

図表 5-6 長崎大学 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型） 目標と行動計画

1. 学内に向けて「女性リーダー育成プログラム」「研究者のための働き方見直しプログラム」「ライフイベントサポートプログラム」を展開する。とりわけ今後急増する介護支援ニーズへの対応の観点から「ライフイベントサポートプログラム」を重点的かつ先進的に実施する。
2. センター組織の再構築を図る。事業全体の立案を行う「ダイバーシティ研究環境推進会議」や、ライフイベントサポートプログラムの中でも仕事（研究）と介護の両立支援の実施主体となる「介護支援専門委員会」などを置くとともに、介護コンシェルジュ（介護の専門家）を配置し、教職員へのきめ細やかな個別対応を行う。
3. 地域との連携体制の下、介護者のための情報発信、啓発、意見交換の場を設け、地域の介護者を支えるサポーター（地域住民や学生）を育成する。



(資料) 長崎大学ホームページ <https://www.cdi.nagasaki-u.ac.jp/initiative/>

②具体的な取組

i) 介護コンシェルジュ、仕事と介護の両立相談窓口

- 平成 27 年 4 月より、介護福祉士・介護支援専門員（ケアマネジャー）の資格を持つ「介護コンシェルジュ」を配置し、教職員に対して、仕事と介護の両立に関する情報提供、職員からの個別相談、緊急を要する状況における外部介護サービス提供者との橋渡しを行っている。
- キャンパス内に学内相談窓口を 3 か所設置し、電話、メールの他、担当者が出向いて相談を受けている。
- 教職員ポータルサイト、職員の「事務連絡協議会（毎月開催）」において、相談窓口の案内や冊子の配布を行っている。
- 相談のあった教職員は、地域包括支援センター、介護保険の申請だけでなく、介護休業制度や介護休暇等についても知らない場合が多い。
- 教職員は他県出身も多く、遠距離介護を行っている人もいる。遠距離介護の相談者には、近くの地域包括支援センターを紹介して、帰省のタイミング等に合わせて連絡して直接相談に行くことを勧めている。
- また、相談者の中には、地域包括支援センターやケアマネジャーに何を相談すればよいかわからない人も多い。そのため、自分の働いている時間、遠距離であること、自分の希望、対応可能なこと（月に 1 度しか帰れない）、要介護者の希望など、具体的に伝えた方が対応してもらいやすいと伝えている。
- 男性職員は、自分の親や配偶者の親の介護相談が多く、女性職員は自身の親の介護相談が多い傾向にある。また、最近では、看護休暇では対応できない年齢の障がい・難病のある子どもに関する相談もあった。

ii) 仕事と介護の両立ワークショップ

- 介護について個々の理解を深め、介護離職を防ぐために、外部講師による仕事と介護の両立ワークショップを年 2、3 回程度実施している。参加者は、教職員限定のテーマのときもあれば、学内に限らず地域の一般の方々も参加できるテーマもある。

iii) ケアラーサポーター育成研修

- 介護をしながらも、介護者自身も尊厳をもって生活できるよう、介護者を支えるサポーター（市民）の育成を目的とした研修を実施している。学生と教職員の他、地域の一般の方々も受講対象としており、地域のケアラー支援ボランティアなどへの参加、学内や地域の介護者の発見や声かけ等、学んだことを日常生活で活用してもらうことを期待している。
- 学生の段階で介護について理解し社会に出ると、働きながら介護が必要になったときに対処の仕方も違ってくるため、学生の参加を大いに期待している。

iv) ケアラーズ交流会

- 地域の介護者が日頃の介護の情報交換やリフレッシュする場をつくり、介護者の孤立を防ぎ精神的な支えとなるコミュニティ形成を目的とした交流会を実施している。交流会は学外で実施（2か月に1回実施）している。コミュニティセンターを使用していたがアクセスが悪かったため、現在は、商店街の一角を借りて実施している。
- 交流会は2時間程度で、最初の20～30分を学びの時間とし、講師を地域包括支援センターの職員等をお願いしている。参加者は、地域で働きながら介護している人、40代で離職した人、若い世代の人など、幅広い年代の方が来られる。介護経験者の中には、現在介護を抱えている人の話を聞き、相談にのってくれる人もいる。
- 参加者からは、認知症カフェだと参加しにくいので、交流会を毎月実施してほしいとの声もある。
- 交流会の案内は、地域包括支援センター、薬局、居宅介護事業所にチラシを送付し周知している。

v) ハンドブック・事例集の作成・配布

- 仕事と介護の両立例、介護保険制度、介護サービス、介護施設、認知症等、幅広い情報を掲載したハンドブック「介護準備のABC～働くあなたのために～」、厚生労働省「仕事と介護の両立準備ガイド」に基づき長崎大学版として作成した「介護離職を予防するための仕事と介護の両立準備ガイド」を学生、教職員に配布している。
- 仕事と介護の両立の体験を持つ教職員から情報を収集し、それらをもとに架空のケースを設定し、何らかの介護をしながらでも仕事を継続していく上での課題やその対処方法をまとめた事例集を作成した。学生、教職員のほか、ダイバーシティ推進センター主催のセミナー等に参加した一般市民にも配布している。

(3) 介護離職防止について、労働部門、企業等との連携の工夫、取組の効果

- 介護に関する取組に関しては、地域のさまざまな団体から協力してもらっている。学内に留まっていると情報も入らないため地域の状況を知るために、県、市、医師会、社会福祉協議会、介護支援専門員、老人福祉施設協議会などに参加してもらって「ダイバーシティ研究環境実現地域連絡協議会」を立ち上げた。年に2回、会議を開き、大学の取組を見てもらい、大学に期待すること、発信してほしいことなどについて、意見をいただいている。大学側から会を通じて連絡すると、積極的に意見・協力をもらいやすいと感じている。
- 若年性認知症の人が集うことのできる場をつくってほしいという声や、医師会からは長崎県内では若年性認知症に関する調査が行われていないため、大学で実施してほしいなどの要望があった。大学病院が主となり対応を検討する。若年性認知症の場合、家族の中で閉じてしまい、デイサービスなど利用したがるケースが多いため、実態を把握するためにも、必要な取組だと捉えている。また、このように声を上げてもらうことで、行政にも伝えることができる。

○大学から地域住民や地域包括支援センター等に声をかけたり、相談すると親身に動いてもらうことができ、大変ありがたいと感じている。

(4) 介護離職防止について、労働部門、企業等と連携した取組を行う上での課題

○潜在的に課題を抱えた人をどのように相談につなげるのかが課題である。まずは、相談窓口があることを知ってもらい、困ったときにはいつでも相談できる相談先があるという安心感を持ってもらえるとよい。切羽詰まって困ったらここに相談すればよいと知ってもらうだけでも意義がある。相談先があるということを知らないのが一番の課題だと感じている。

○当初、仕事と介護の両立に関するイベント等のチラシを通所介護事業所で配布しようと考えたが、家族が事業所へ行くわけではないため、薬局で配布を行った。その結果、薬局は介護者が来店するため周知の成果があった。また、長崎新聞の情報欄には毎回、イベントを掲載してもらっている。新聞も見ている方は多いようである。

○企業向けの仕事の介護の両立セミナーを行った際には、社会保険労務士にイベントのチラシ配布を行った。意識は高く、多くの参加があった。周知のターゲットを工夫することは重要だと実感した。

(5) 介護離職防止のために求められる支援、今後の展望

○介護との両立について、働き方を柔軟に選択できることが重要だが、実際にはできていない場合が多い。国が働き方改革を推進しても、企業によって取組に温度差がある。それぞれの企業が働き方の見直しを推進してほしい。

○介護が必要な人が休みにくい環境も改善が必要である。介護していることを口に出しにくい状況にある。難病、若年性認知症、配偶者の病気等、さまざまなリスクがある中、介護は多くの人に関わることであり、介護との両立のための柔軟な働き方ができることが当然のこととなるよう、学ぶ場をつくる必要があると感じる。地域包括支援センターには多くの協力をいただいております、介護をする人のサポートができるよう、国や行政の取組の推進を期待したい。

○女性の方が自分と配偶者の親の両者の介護を担う場合が多い状況にあると思うが、長崎大学では、男女とも自分の親を介護する人が多くなっている。男性が自分の親の介護を行うようになっている背景として、専業主婦が減っていることがあげられる。女性活躍推進、労働力不足等に関連して、介護は重要な課題である、国や行政には、引き続き力を入れて介護離職防止に関わる取組を推進してほしい。

4. 【ケアマネジャー】座談会

(1) 実施主体・実施体制

取材対象	・参加者：4名の介護支援専門員の方 【市内立地の3法人3居宅介護支援事業所所属の介護支援専門員4名(うち1名は主任介護支援専門員、1名は特定相談支援事業所の相談支援専門員兼任、1名は事業所管理者)】
地域特性	・人口31万の人口で、県内第一の都市。全国有数の臨海工業都市。 ・全市を3ブロック(北部ブロック、中ブロック)南ブロック：従来計画の名称は「圏域」に分け、各ブロックに地域包括支援センターを配置(すべて委託型)。その下に24の日常生活圏域を位置づけ、各圏域管轄の在宅介護支援センターをランチとして配置し、身近な地域での介護予防・生活支援体制の充実を図っている。

(2) 仕事を継続して家族介護を行うことに関する実際の相談や支援対応の実践事例

(事業所での実践事例を含めて)

- 現状では、今回の事業で取り上げているテーマ「家族介護者が介護しながら仕事を継続するための支援、離職しないための支援のあり方」等の問題をめぐってケアマネジャーが地域包括支援センターに相談することは行っていない。また、仮に相談したとしても解決の糸口になるような回答が地域包括支援センターから返ってこないものとケアマネジャーは思っているのではないかと。(ケアマネジャーからみると、「企業従業員で家族介護をしている世代(中心は50~60歳台)は企業からみると早期退職勧奨対象世代であって、特に大手企業等では家族介護しながら仕事を継続する従業員をどの程度支援して引き留める優先度があるか」という点に関して理解が至っていない面はある)。
- また、そもそも、家族介護者がフルタイムの仕事を続けながら、家族の在宅介護を続けることができるための制度的な支援枠組みがあるということに関する理解は十分浸透していないと思う。そのため一般的に、従業員層も「仕事を辞めて家族介護に専念するか、あるいは施設に入所してもらうか」の選択肢しか思いつかない。
- このような状況でケアマネジャーが苦心することは、家族介護者が仕事を継続できるように、「辞めなくても済むような材料」をどのように用意できるかということだ。在宅での家族介護のために仕事を辞めてしまったら、施設に入所、あるいは亡くなって家族介護が必要なくなったときに生計費をどう確保するか、自分の生活をどう取り戻すのかという課題に直面してしまう。
- 日常の業務遂行においては、実際には、家族介護者がなんとか介護サービス等を利用しながら仕事を続けられるように、ケアマネジャーが家族介護者と相談して利用する居宅サービスの組み合わせの工夫を行い、「家族介護しながら仕事を続けるための制度(社内制度、公的制度)について、お勤めの会社に相談してみてください」と助言することまでは実践している。そのような助言の際にさらに「家族介護しながら仕事を続けるための制度について、勤務先に相談することは、労働者の権利ですよ」とケアマネジャーが家族介護者に伝え励ますことが求められていると理解している。

- しかし、そこからもう一步踏み込んで「お勤めの会社の介護休業制度等の制度を利用してください」などと、関連する制度も含めて家族介護者に提案することは、実践できていない。
- 例えば家族介護を担っていない他の働いている家族に協力を求めること。例えば在宅介護の担当者会議を開いた際に、家族介護を担っていない家族に対して、「介護保険サービスの利用料負担を、家族介護者と分担できないか」等の調整役を果たすこともある。
- ＜その他、仕事をしながら家族介護を継続している人に対する支援事例＞
- 要介護の親などの家族にできるだけ長く在宅生活を続けてもらい、自分たち子ども夫婦が仕事を継続することを両立させるため、給付限度額を超える分の自費負担分を、要介護の家族も協力して支払い、通所介護を毎日利用するケアプランをつくり、在宅介護と仕事を両立している。
- 経済的に在宅介護を継続する余裕がない家族介護者の場合、例えば生保受給に関する支援を行っている。また、特別養護老人ホームに入所できるまでの待機期間、家族介護者が仕事の継続をできるように、短期入所生活介護を利用するケアプランを作っている。

(3) ケアマネジメント活動を通して把握されている「仕事をしながら介護を行っている家族介護者の課題や支援ニーズ」

- 通所介護のサービス提供時間での送迎時間帯に送迎対応していたら、家族介護者が出勤時間に間に合わないために、通勤経途上に立地する通所介護に利用変更した家族介護者がいる。
- とりわけ「動ける認知症の家族」を家族で介護しようとする、朝夕のケア提供事業所をどのように確保するかが家族介護者の直面する大きな課題である。寝室で寝たきりの方の場合はむしろ心配することはない。このような状態像の要介護者に対する在宅介護環境を整備しようとするれば、介護保険サービス事業所は多機能サービス事業所化（例：サービス提供時間内だけでなく、早朝と夜間時間帯のサービス対応も行う等）しなければ対応できない。
- 家族介護しながら仕事を続けている人が、見守りおよび安否確認のため、家にカメラを設置して病気の高齢者の様子を勤務先や外出先から見ている場合がある。このような場合は、在宅の家族になにか緊急事態があれば、すぐ要介護の家族の自宅に駆け付け対応するサービスがあればよいと思う。
- 現在の制度では、「訪問介護」（県指定）と「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」（市町村指定）はそれぞれ管理者を配置することが義務づけられているが貴重な人材の活用を図るため「兼任可」にすることなども必要。

(4) 家族介護者の就労継続支援の充実の観点からみた、今後必要な利用者・家族介護者支援のあり方、特に労働施策や労働部門と、地域包括支援センター等自治体行政との連携協働等のあり方について

- このテーマについて語る以前の問題として、現状では、地域包括支援センターの現場職員は疲弊しており介護予防事業の対応だけで手一杯、というのが実態であり、疲弊して離職してしまう状況が生じている。
- 現在、北、中、南各ブロックで、ケアマネジャーの世話人会が地域包括支援センターを開催場所として年間3回程度、地域の関係者や関係組織の担当者が集まって、地域の共通の対応課題についての勉強会を実施している。(例:運転免許返還について、警察署の担当者も参加)そのような場に、労働施策関係部署のスタッフ、地域の人たちその他関係機関の担当者が集まって勉強会を行う方法が効果的ではないか。
- 家族の介護保険利用にあたってのアセスメントの際に、介護保険サービスの利用に関する説明を家族介護者に行うにあたって、家族介護者の仕事も状況も伺いつつ「介護保険のあらまし」と合わせて、「家族介護をしながら仕事を続けることに関する公的な支援制度等あらまし」に関するパンフレット等を渡し情報提供することも有効ではないか。
- 正直に言えば、本テーマに関してケアマネジャーが業務の中で取り組むことの優先順位は高いとは言えない。ケアマネジャーに対する研修会等において、担当の労働施策担当部署の担当者等が講師となって研修を実施するなど有効と思う。
- 「企業向けの認知症サポーター養成講座・研修」の場でその企業従業員に対して関連支援制度等の情報提供を労働施策部署担当者も参加して情報提供を行う手法も有効だと思う。

5. 【ケアマネジャー】

世田谷区代沢あんしんすこやかセンター（地域包括支援センター）

（1）実施主体・実施体制

取材対象	世田谷区代沢あんしんすこやかセンターの管理者、主任介護支援専門員 計2名
地域特性	・担当地区：代沢1～5、池尻4（33～39番） ・最寄り駅：小田急線、井の頭線「下北沢」 ・企業サラリーマン世帯が多い一戸建て住宅地区

（2）仕事を継続して家族介護を行うことに関する実際の相談や支援対応の実践事例（事業所での実践事例を含めて）（3）ケアマネジメント活動を通して把握されている「仕事をしながら介護を行っている家族介護者の課題や支援ニーズ」

- 担当地区の居住世帯は一般企業サラリーマンが多く、この世帯からの相談は、子世代などが家族介護で深刻になる前の段階から、相談に来る場合が多い。事前にインターネットで調べてから、まずは電話で相談したいことがあると連絡して来る場合も多い。この層の最も多い相談や要求は「会社の有休や介護休暇等を2週間取得したのでその間で親の在宅介護環境をセットアップしたいから、何とか手配してくれ」というもの。
- 介護保険制度の利用手続き、必要な期間等について承知していない場合が多いので、インターネットの段階では「普通の買い物のように買いたいから直ぐ買えるといったサービスではない」ことについて理解してもらうことから始まることが多い。
- 「社会保険の被保険者」意識と「サービスなんだろう」といった権利意識に基づいて地域包括支援センターに対する子世代の家族介護者の要求がある場合が、センターとして対応に苦心するところである。
- 当センターへの相談の場合では、例えば運輸サービス企業に従事する運転手や肉体労働系の仕事に従事していて「親の介護で大変だ」と混乱して相談に来る方への対応が最も注意をしている。このタイプの区民の場合、介護サービスを利用できる等について知識が不足している場合が多い。「情報難民化」しやすいタイプ。さらに家族関係において「共依存」関係ができてきている場合もある。
- いずれの相談の場合も、まずは「仕事は絶対に辞めないほうがいい」「介護保険サービスを利用して仕事継続はできるんだよ」と説明し説得している（なお、家族介護のために、今の仕事を辞めないといけないと言う相談者の場合、詳しく相談していると、家族介護が真の理由ではないことも少なくない）。
- また、「親の介護が必要になったから、退職して閉じこもりになって介護に専念して、経済的にも困窮してどうしようもなくなった。」と当センターに相談にくる場合もある。

(4) 家族介護者の就労継続支援の充実の観点からみた、今後必要な利用者・家族介護者支援のあり方、特に労働施策や労働部門と、地域包括支援センター等自治体行政との連携協働等のあり方について

- 介護保険サービスのことについて、40歳代には必要な知識を把握しやすい環境づくりが重要ではないか。その意味で、現在40歳になって介護保険2号被保険者になる際に2号被保険者証も交付されていないが、少なくとも健康保険組合、国民健康保険いずれにおいても、組合員が介護保険の第2号被保険者になる段階で、「家族や自分、それぞれ介護が必要になったら介護保険サービスを利用して、また、介護休業や介護休暇制度を使って仕事を継続できること」について、情報提供をすべきではないかと思う。その方策を通して、40歳以降の国民は「家族介護をしつつ仕事を続けられること」について最低限の知識を持てるようになる。
- 特に中小規模企業の場合、その企業の人事担当職員が地域包括支援センター連絡をして家族介護者になりそうな従業員や仕事の継続に苦労している従業員のことを伝え、その家族・世帯に合った介護保険の利用の仕方など、個別相談する枠組みは有効だろう。

第6章 市町村、地域包括支援センターにおける家族介護者の就労継続支援に関わる取組ポイント

1. なぜ家族介護者の就労継続支援に取り組む必要があるのでしょうか

(1) 働く家族介護者の仕事と介護の両立状況

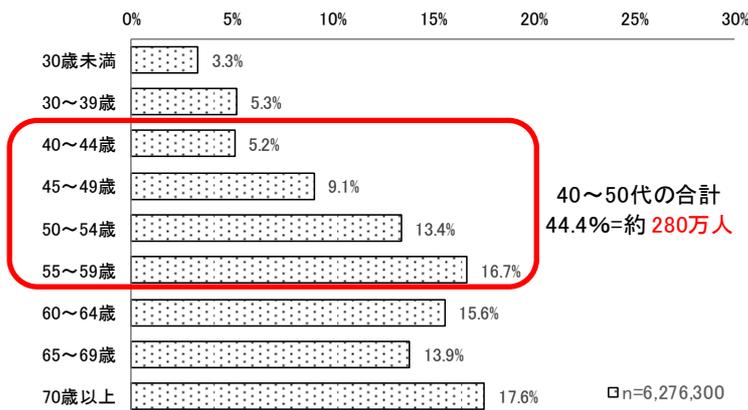
①働く世代の介護者数の増加

○まず、家族介護者を取り巻く現状についてみてみましょう。平成29年就業構造基本調査を見ると、40代～50代で介護をしている人の割合は、全体の約4割強で、約280万人となっています。

○また、働きながら介護を担っている人の年齢層別、男女別割合をみてみると、依然として女性が介護を担う割合が高いものの、男性で介護をしている人も一定数いることがわかります。特に40～50代における男女比は、4：6となっています。

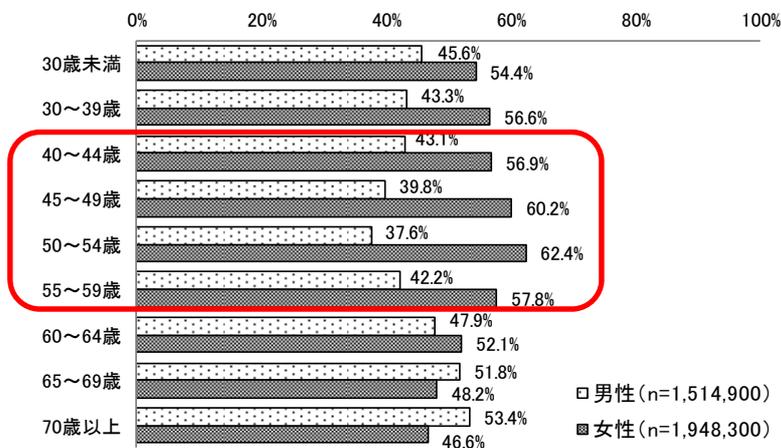
○今後、要介護の高齢者が増加するとともに、これからさらに働きながら介護をする人が増えていくことが予想されます。

図表 6-1 介護をしている人の年齢層別割合



(資料) 総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」平成30年7月13日

図表 6-2 有業で介護をしている人の年齢層別、男女割合

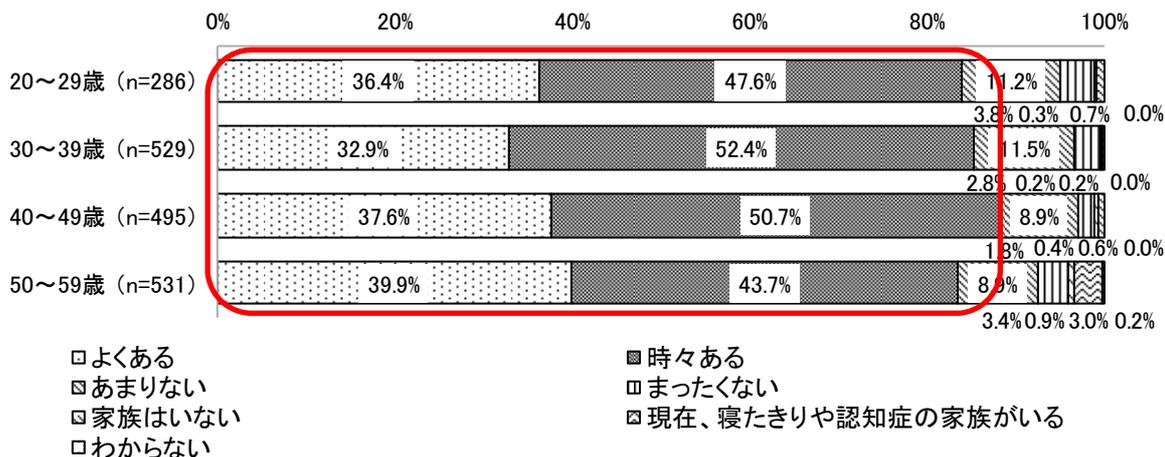


(資料) 総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」平成30年7月13日

②働く世代の家族が要介護者になる不安感

○また、20～59歳の8割以上が、家族が老後に寝たきりや認知症になるかもしれないと不安に思うことが「よくある」「時々ある」と回答しており、働く世代で家族介護に不安を抱えている人が多いことがわかります。

図表 6-3 家族が要介護者になる不安の有無（単数回答）



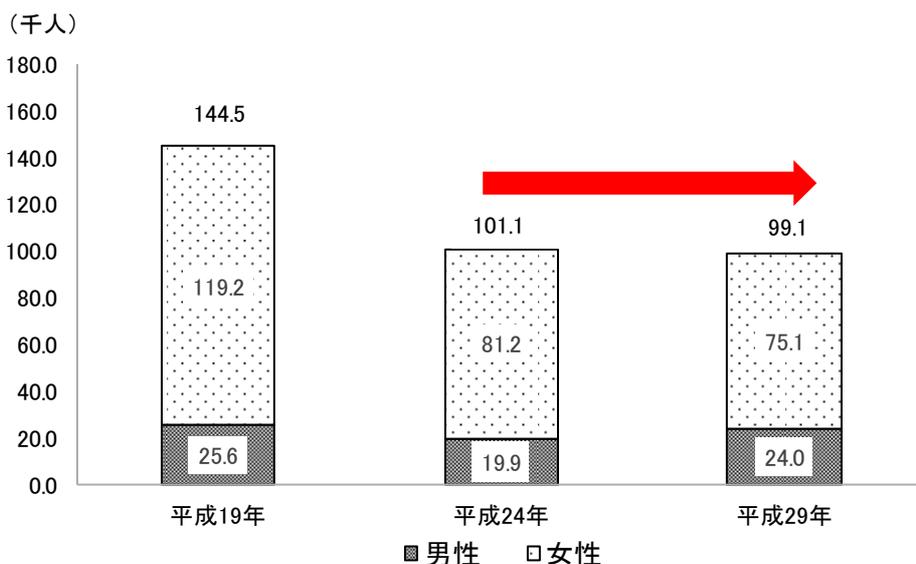
(資料) 内閣府「介護保険制度に関する世論調査」平成22年9月調査

③介護・看護による離職者数

○では、実際に介護を理由に離職した人はどの程度いるのでしょうか。

介護を必要とする人が増加しているにもかかわらず、平成24年から比較して、離職した人数はほぼ横ばいですが、平成29年度時点で介護・看護を理由に過去1年間に前職を離職した人数は、約10万人となっています。

図表 6-4 介護・看護のために過去1年間に前職を離職した人の推移



(資料) 総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」平成30年7月13日

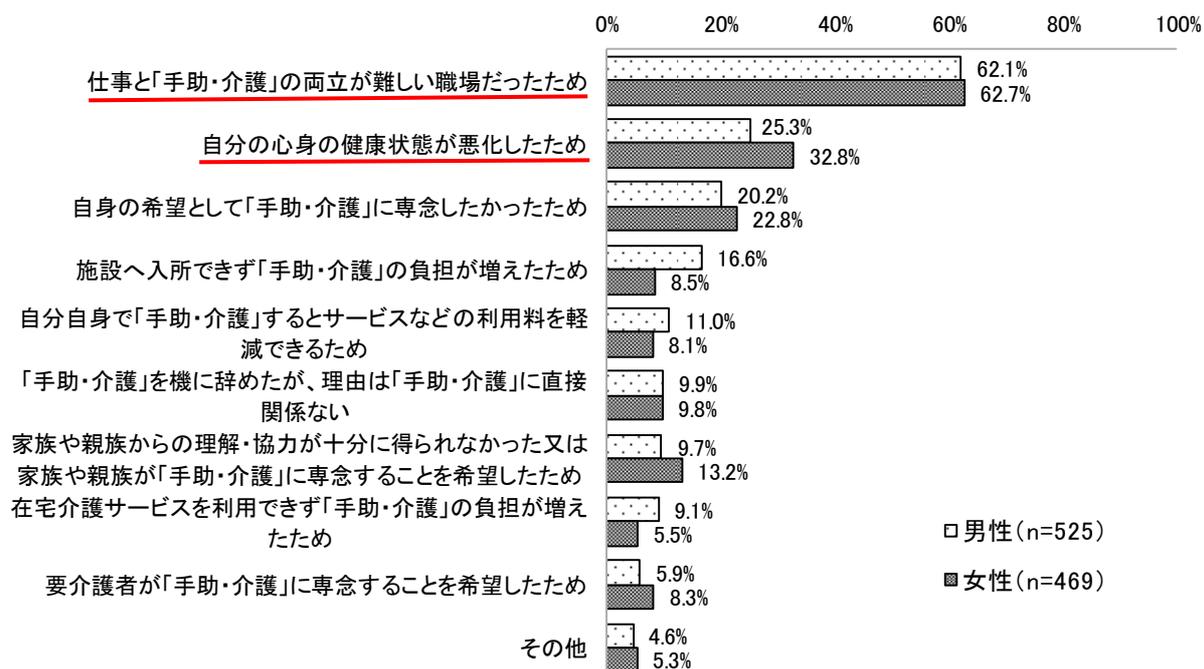
④家族介護を理由に離職した人の離職理由

○また、家族介護を理由に離職した人について、離職した理由をみると「仕事と『手助・介護』の両立が難しい職場だったため」が男女ともにもっとも高くなっています。

○また「自分の心身の健康状態が悪化したため」と回答した割合は、男性で25.3%、女性で32.8%となっており、仕事と介護を両立する際に介護者本人の負担が大きいことがわかります。

○介護を理由に離職した背景には、職場側の両立に関する問題と、働く家族介護者にかかる介護負担の大きさの両面があることがうかがえます。

図表 6-5 介護を機に離職をした人の離職理由（複数回答）



(資料) 平成 24 年度厚生労働省委託調査：三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社
「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」平成 25 年 3 月

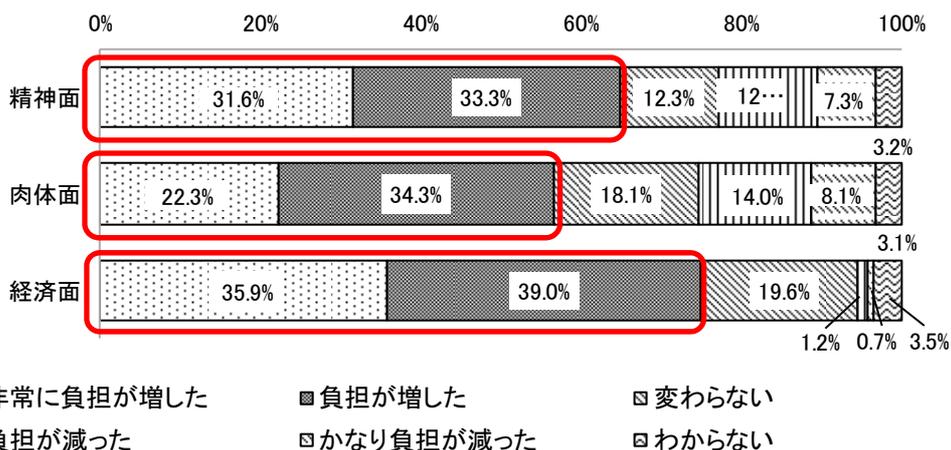
⑤介護離職した人の離職後の変化（精神的負担、身体的負担、経済的負担）

○では、介護を機に離職した人のその後の状況はどうでしょうか。

精神面、肉体系、経済面とも負担が増したと回答した割合が高くなっています。

○仕事と介護の両立が厳しく離職したとしても、楽になるどころか負担が増している状況がうかがえます。

図表 6-6 離職者の離職後の変化（単数回答） n=994



（資料）平成 24 年度厚生労働省委託調査：三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社
「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」平成 25 年 3 月

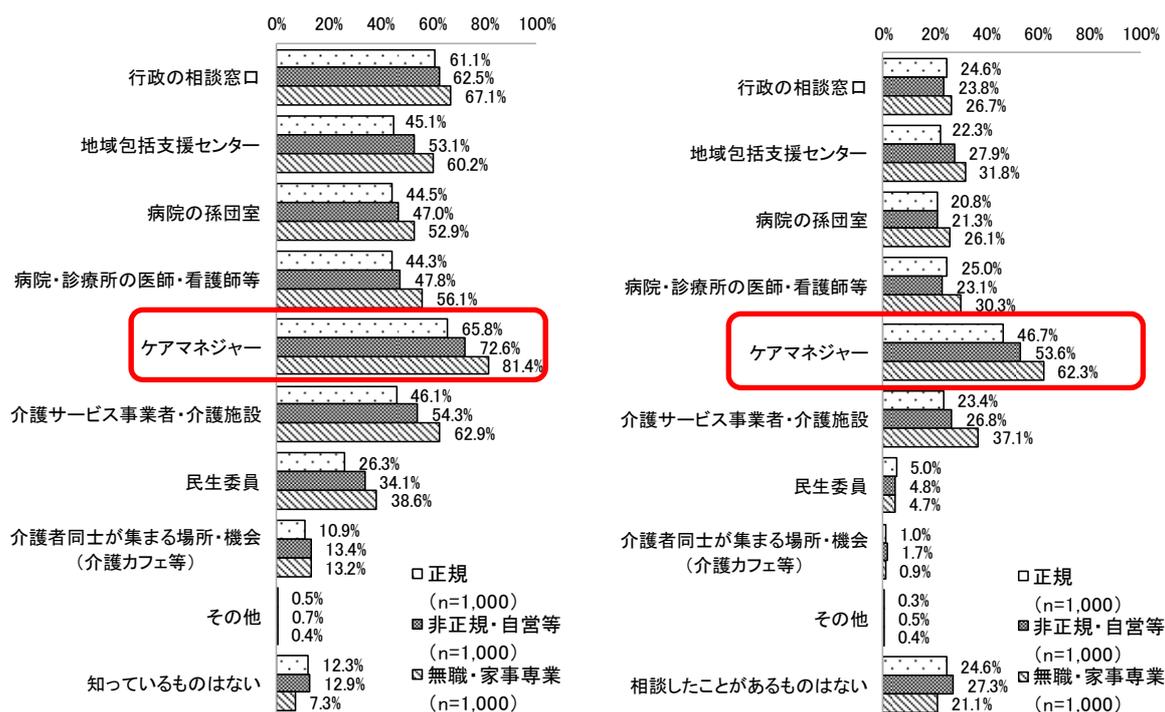
⑥介護に関する相談先

○介護に関わる負担や不安を抱えている家族介護者は多いものとうかがえますが、こうした負担や不安をどのような相手に相談しているのでしょうか。

○知っている介護の相談先、相談したことがある介護の相談先についてみると、いずれも「ケアマネジャー」と回答する割合がもっとも高くなっていますが、非正規・自営等、無職・家事専業と比較して、正規は割合が低くなっています。

フルタイムで働いている家族介護者において、認知度が低い傾向にあることが分かります。

図表 6-7 介護の相談先【左】知っているもの【右】相談したことがあるもの（複数回答）



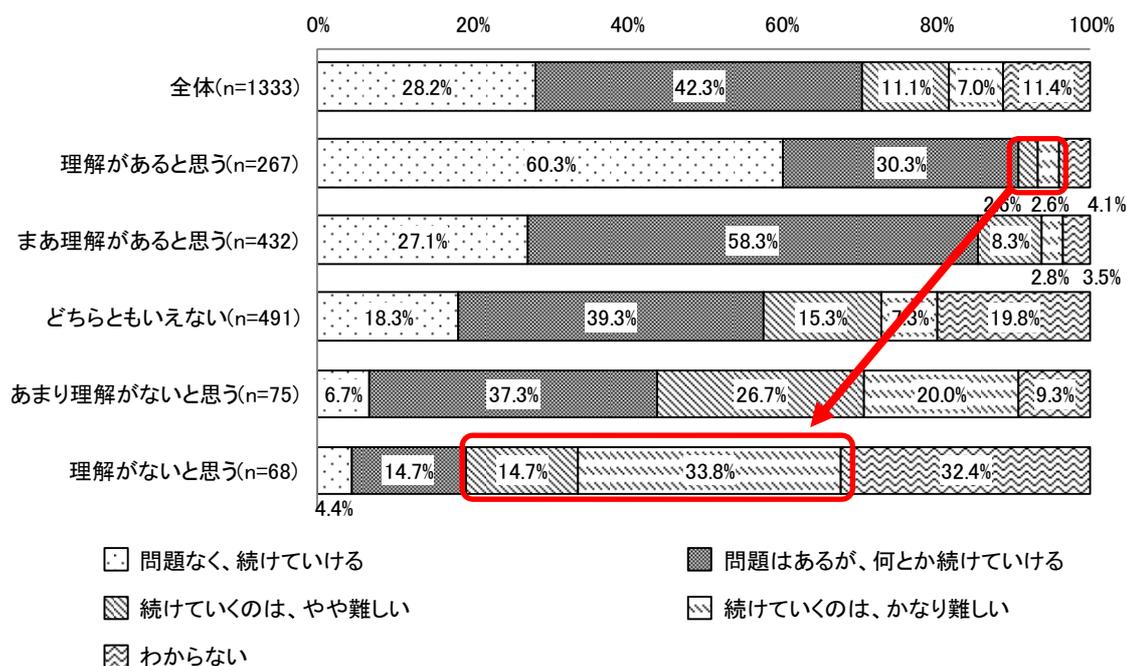
(資料) 平成 29 年度厚生労働省委託調査：三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社
「介護離職防止のための地域モデルを踏まえた支援手法の整備報告書」平成 30 年 3 月

⑦仕事と介護の両立に対する勤務先・職場の理解の状況と就業継続見込みの関連

○④において、介護離職の背景には職場の仕事と介護の両立に対する問題があることを示しましたが、職場と介護離職の関係についてもう少しみてみましょう。

○勤務先・職場の仕事と介護の両立に対する理解の状況別に、働く介護者の今後の就業継続見込みをみると、勤務先・職場に理解がないと感じている人ほど、就業継続見込みも低くなる傾向にあります。

図表 6-8 仕事と介護の両立に対する勤務先・職場の理解の状況と就業継続見込みの関連
(単数回答)



(資料) 平成 29 年度厚生労働省委託調査：三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社
「介護離職防止のための地域モデルを踏まえた支援手法の整備報告書」平成 30 年 3 月

(2) 市町村、地域包括支援センターによる家族介護者支援、就労継続支援の実態

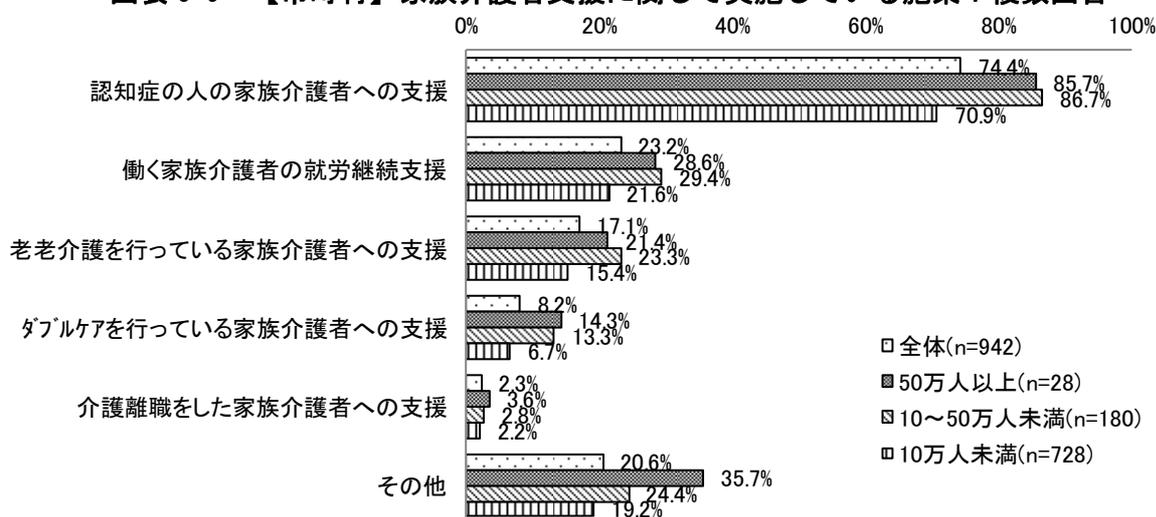
○それではこうした課題に対して、市町村や地域包括支援センターはどのような施策を行っているのでしょうか。以下では、本事業（介護離職防止のための地域包括支援センターと労働施策等との連携に関する調査研究事業）で実施した市町村の高齢介護部門を対象としたアンケートの結果より、取組の実態をみていきます。

①市町村、地域包括支援センターによる家族介護者支援、就労継続支援の状況

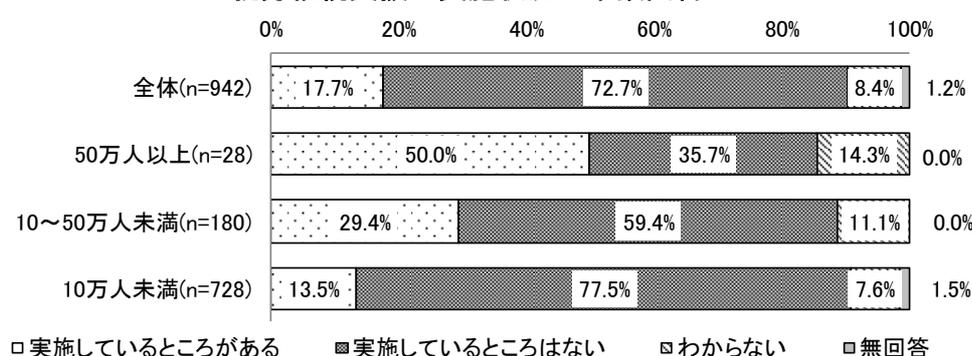
○市町村が家族介護者支援に関して実施している施策をみると、「働く家族介護者の就労継続支援」を実施している市町村の割合は全体で23.2%となっています。

○また、管内に就労継続支援を実施している地域包括支援センターがあるかを尋ねたところ、「実施しているところがある」と回答した割合は、人口50万人以上の市町村では半数にのぼりますが、全体では17.7%にとどまります。

図表 6-9 【市町村】家族介護者支援に関して実施している施策：複数回答



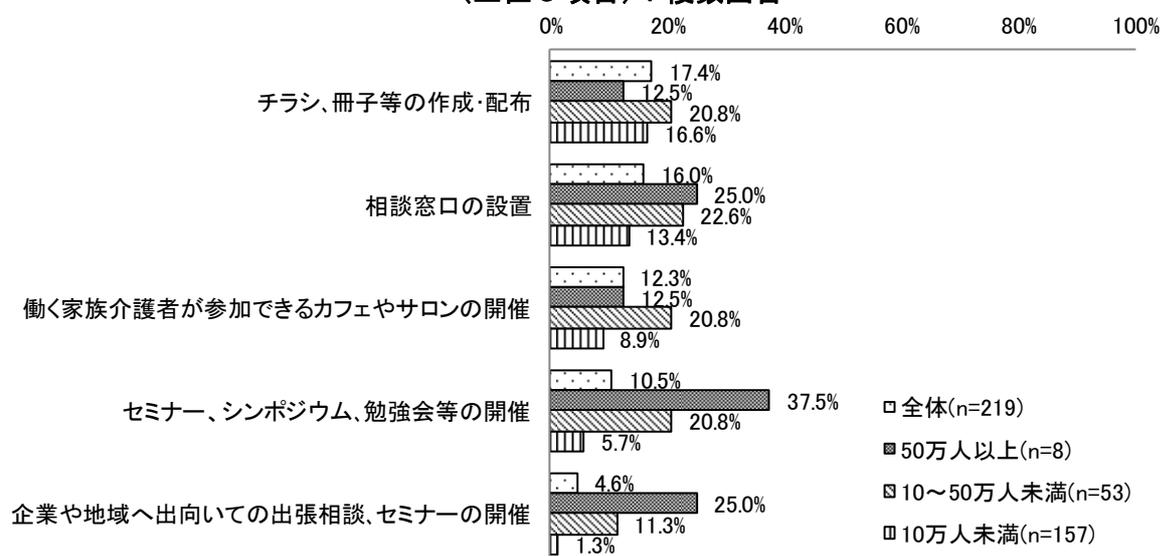
図表 6-10 【市町村】管内の地域包括支援センターにおける働く家族介護者に対する就労継続支援の実施状況：単数回答



②働く家族介護者への就労継続支援の内容

- 次に、就労継続支援を実施していると回答した市町村について、具体的な取組内容を見てみましょう。「チラシ、冊子等の作成・配布」や「相談窓口の設置」については、市町村の規模によらず、約1～2割程度が取り組んでいます。
- 一方、「セミナー、シンポジウム、勉強会等の実施」「企業や地域へ出向いての出張相談、セミナーの開催」については規模の大きな市町村ほど実施率が高く、規模によってとりくみやすさに差があることがうかがえます。
- 取組を行う中での課題をみると、対象となる働く介護者や企業へのアプローチ方法に悩みを抱えている市町村が多いようです。こうした課題を解決するためには、労働部門との連携が有効な手段であるといえます。

図表 6-11 【市町村】働く家族介護者に対する就労継続支援で実施している取組
(上位5項目)：複数回答



※対象は「働く家族介護者への就業継続支援」を選択した団体

(今年度市町村アンケートより：取組を行う中での課題：自由記入より)

- (研修会・セミナー開催)働いている人に参加してもらうためには、土、日や夜間の開催を検討する必要がある。
- (研修会・セミナー開催)セミナーを聞いてほしい人、年代への周知が課題。
- (出前講座)福祉部局では、企業が抱えている問題が見えにくく、講座を受講希望する企業を見つけにくい。 /等

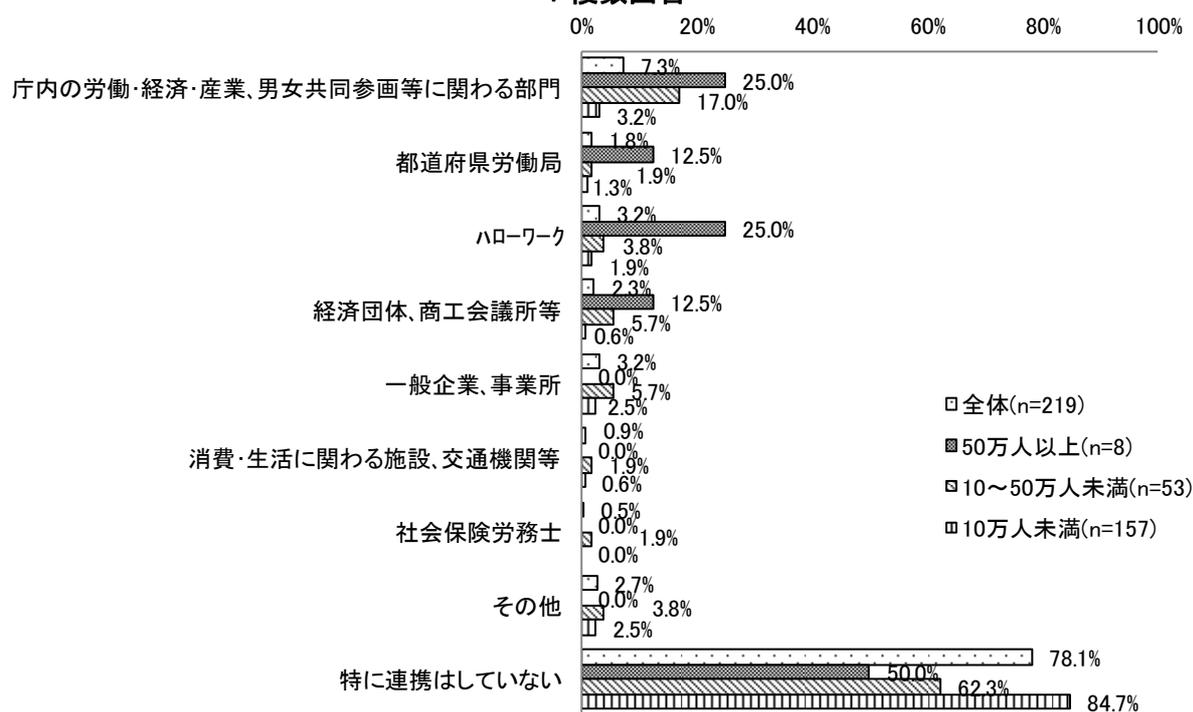
③労働部門との連携状況

○それでは、こうした家族介護者への就労継続支援を行うにあたり、労働部門との連携はどの程度行われているのでしょうか。

○連携している部門や関係団体をみると、いずれの人口規模の市町村においても「特に連携はしていない」という割合がもっとも高く、連携が進んでいない状況がうかがえます。

○人口規模別にみると、規模の大きな市町村では庁内の労働関連の部門やハローワークとの連携が他と比べて進んでいる様子が見えます。

図表 6-12 【市町村】就労継続支援で連携している労働に関わる部門や関係団体
：複数回答



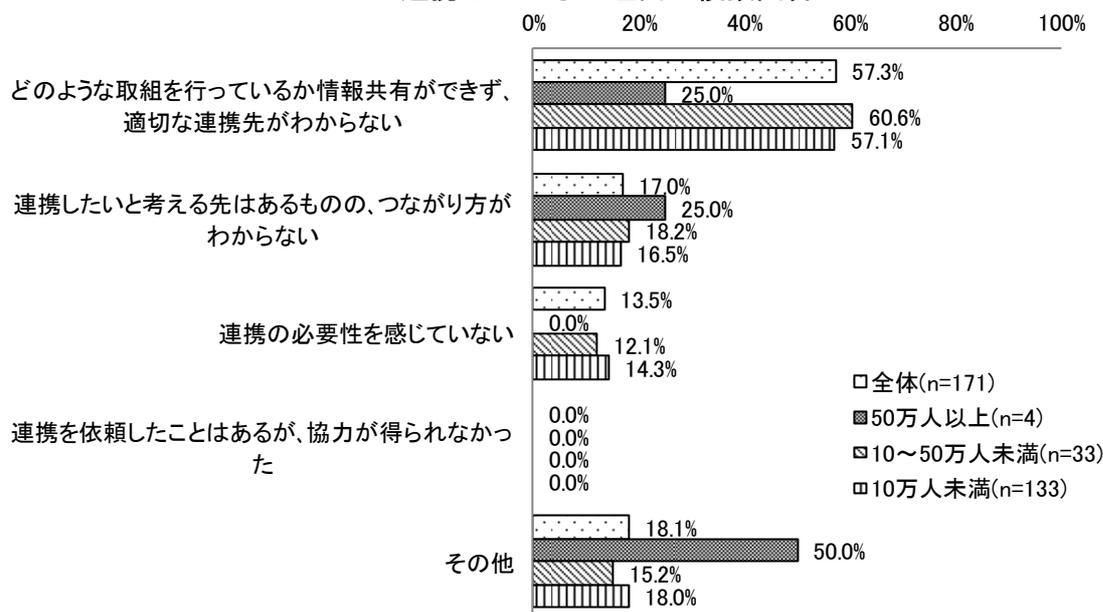
※対象は「働く家族介護者への就業継続支援」を選択した団体

④高齢者介護部門、労働部門が連携して働く家族介護者の就労継続支援を行う上での課題

○なぜ労働部門との連携が進まないのでしょうか。連携していない理由をみると、「どのような取組を行っているか情報共有ができず、適切な連携先がわからない」が約6割でもっとも高くなっています。また、「連携したいと考える先はあるものの、つながり方がわからない」という割合も約2割程度となっています。

○これらを踏まえると、労働部門との連携を進めるためには、まずどのような連携先があるのか、連携することによってどのような取組が可能となるのかを知ることが重要であるといえます。

図表 6-13 【市町村】就労継続支援で労働に関わる部門や関係団体と連携していない理由：複数回答



※対象は「特に連携はしていない」を選択した団体

(3) 国の施策等の推進状況

① 「ニッポン一億総活躍プラン」介護離職ゼロの実現

- 家族介護者の就労継続支援が課題となる中、2016年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、「介護離職ゼロ」という目標が掲げられ、家族介護者支援施策の充実強化の方向性が明確に示されました。
- 具体的な施策の一つとして、地域包括支援センターは、ハローワーク等との連携により、介護離職の防止に向けた取組を強化することとされており、地域包括支援センター等の介護部門と労働部門等が連携して介護離職防止のための取組を推進していくことについて触れられています。
- また、2019年5月10日の規制改革推進会議において、「介護離職ゼロに向けた一段の両立支援策を」が報告され、労働者が介護保険の2号被保険者になる時点（40歳）で、両立支援制度に関する情報提供を行うよう関係機関に働きかけること、相談窓口として地域包括支援センターが活用できることを労働者に周知することが記載されています。

図表 6-14 ニッポン一億総活躍プランより

「③介護する家族の不安や悩みに答える相談機能の強化・支援体制の充実」

<p>介護離職 ゼロの実現</p>	<p>介護に不安なく取り組む（家族を支える環境づくり）</p> <p>③ 介護する家族の不安や悩みに答える相談機能の強化 支援体制の充実</p>
<p>【国民生活における課題】</p> <p>要介護者数が増加。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要介護（要支援）認定者：608万人（2015年4月）（介護保険事業報告）。この15年間で約2.8倍 ・2012年の認知症者数462万人、2025年の認知症者数は約700万人（65歳以上人口の約20%）という推計あり <small>（平成26年度厚生労働科学研究費補助金特別研究事業 日本における認知症の高齢者人口の将来推計に関する研究）</small> <p>介護する家族は健康が悪化し離職。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護離職理由：自分の心身の健康状態が悪化 男性：25.3% 女性：32.8% <small>（2012年度厚生労働省委託調査、複数回答）</small> <p>サービスや制度に関する情報が不足。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護している人が手助・介護について相談した人（離職者） 家族・親族：54.7%、いない：17.1% <small>（2012年度厚生労働省委託調査、複数回答）</small> 	<p>【今後の対応の方向性】</p> <p>家族が介護を必要とする状況になったときに、職場や地域包括支援センター等、様々な場所で介護の情報入手し、相談できる体制を構築する。また、認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）（2015年1月）の実現などにより、認知症の介護を行う家族等への支援を行う。</p> <p>【具体的な施策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護に関する総合的な相談の機関として、2006年に地域包括支援センターが制度化。2015年度現在、全国で4,685か所設置されているが、家族が介護を必要とするようになったときの身近な相談先であることと広く周知しつつ、同センターの土・日・祝日の開所を促進する。また、ハローワーク等との連携により、介護離職の防止に向けた取組を強化する。 ・2016年度より、ケアマネジャーの研修カリキュラムに家族に対する支援を追加する。 ・2005年から、認知症の特色や対応の仕方を学ぶことができる認知症サポーター養成講座が開始され、これまで累計750万人が受講しているが、市町村や企業による開催を更に推進する。あわせて、修了者の把握と活用、地域・職域の先進的な事例の展開、サポーター同士の発表・討議の機会の提供などの取組を進める。 ・認知症の人が集まる場や認知症カフェなど、認知症の人やその家族が集う取組を2020年度までに全市町村に普及させ、こうした活動の情報を市町村や地域包括支援センターから住民に発信する。 ・認知症の人の見守り模範訓練など、認知症高齢者等による事故等を未然に防ぐ取組を進めるとともに、民間保険等の活用を含め、事故等が起こった場合の備えについて検討する。 ・成年後見制度の利用の促進に関する法律に基づき、認知症、知的障害その他の精神上の障害があることにより財産管理・日常生活に支障がある方を、その自己決定権を尊重しながら社会で支える成年後見制度の利用を促進する。

年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
地域包括支援センター強化	センターの周知、開所日増、関係機関との連携強化 ※認知症地域支援推進員 2018年度全ての市町村に配備	センターの活用状況を見ながら見直し、措置											認知症サポーターの人数 →2017年度末 800万人 認知症初期集中支援チーム →2018年度全ての市町村に設置
認知症サポーターの養成	認知症サポーターの養成と更新の取組の推進 ※2017年度末までに800万人目標	サポーター数の状況、活用状況を踏まえ新たな取組の実施											
認知症初期集中支援チーム設置	適切な治療やケアにつなげ自立生活をサポート ※2018年度に全ての市町村に設置	チームの活動状況を見ながら、見直し、措置											
家族支援の普及	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知	利用状況を踏まえ、見直しの上で更なる追加措置											
成年後見制度の利用促進	施行、周知、基本計画の策定	基本計画を踏まえ、制度の更なる利用促進											

(資料) 閣議決定「ニッポン一億総活躍プラン」平成 28 年 6 月 2 日

②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」

- 平成30年7月4日に、厚生労働省より「市町村及び地域包括支援センターが行う家族介護者支援について 老振発 0704 第3号」が通知され、地域包括支援センターの業務の一つとして位置づけられている総合相談支援業務における家族介護者への支援の具体的な方法として、「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～」が全国の自治体、地域包括支援センターに展開されました。
- 本マニュアルでは、市町村や地域包括支援センターにおけるこれからの家族介護者支援の目指す方向性や、介護離職防止、家族介護者支援に向けた具体的な取組、手法のポイントが紹介されています。
- 労働部門等と連携した取組に関しては、『仕事と介護の両立を支援する地域のネットワーク体制づくり』、『地域住民、企業・事業所を対象とした「家族介護と仕事との両立・準備」に関する情報提供、啓発』、労働部門等の参加も含めた『施策の企画立案協議』の手順・方法などが紹介されています。

図表 6-15 「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～」



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

(資料) 厚生労働省「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

③介護を行う労働者が利用できる制度・公的給付

○家族の介護を行う労働者の仕事と介護の両立を支援する法律として、「育児・介護休業法」があります。ここでは、法律で定められている制度について紹介します。

○相談対応を行う職員がこうした制度の概要を知っておくことで、介護者がどのような働き方をしているか、またどのような調整がありうるかということを知り出す際のヒントになります。

○企業によっては法で定められているものに加え、独自の制度を整備している場合もあります。働いている介護者の方が相談に来たら、勤め先における制度の状況について確認してみましょう。

○また、働く介護者から、自分が勤めている企業では制度が利用できない、といわれることもあるかもしれません。法令で定められている制度の利用については、労働局にも相談してみると良いでしょう。

図表 6-16 介護休業制度等の概要

制度	概要
介護休業	<ul style="list-style-type: none"> ● 要介護状態（※1）にある対象家族（※2）1人につき通算93日まで、3回を上限として分割して休業を取得することができます ● 有期契約労働者も要件を満たせば取得できます
介護休暇	<ul style="list-style-type: none"> ● 通院の付き添い、介護サービスに必要な手続きなどを行うために、年5日（対象家族が2人以上の場合は年10日）まで1日又は半日単位で介護休暇を取得することができます ● 2021年1月1日から、時間単位での取得が可能となります
所定外労働の制限 （残業免除）	<ul style="list-style-type: none"> ● 介護が終了するまで、残業を免除することができます
時間外労働の制限	<ul style="list-style-type: none"> ● 介護が終了するまで、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限することができます
深夜業の制限	<ul style="list-style-type: none"> ● 介護が終了するまで、午後10時から午前5時までの労働を制限することができます
所定労働時間の 短縮等の措置	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主は、利用開始の日から3年以上の期間で、2回以上利用可能な次のいずれかの措置を講じなければなりません <ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務制度 ・フレックスタイム制度 ・時差出勤の制度 ・介護費用の助成措置 ※労働者は、措置された制度を利用することができます
不利益取扱いの禁止	<ul style="list-style-type: none"> ● 介護休業などの制度の申し出や取得を理由とした解雇など不利益な取扱いを禁止しています
介護休業等に関する ハラスメント防止措置	<ul style="list-style-type: none"> ● 上司・同僚からの介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることを事業主に義務づけています
介護休業給付金	<ul style="list-style-type: none"> ● 雇用保険の被保険者が、要介護状態にある家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定要件を満たせば、介護休業期間中に休業開始時賃金月額67%の介護休業給付金が支給されます

※1 要介護状態とは：介護保険制度の要介護状態区分が要介護2以上である場合のほか、介護保険制度の要介護認定を受けていない場合であっても2週間以上の期間にわたり介護が必要な状態のときには対象となります。

※2 家族とは：配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫（出所）厚生労働省「介護で仕事を辞める前にご相談ください」リーフレット（平成31年2月）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000480606.pdf>

(4) 家族介護者の就労継続支援策の目指す方向性

① 家族介護者自身の生活の質を確保しつつ、就労や介護を続けることができるように支援する視点

◆ 家族介護者が就労を継続できることを支援する

- ・ 高齢者が住み慣れた地域で住み続けるためには、家族介護者の支援を行うことも大切です。家族介護者が働いている場合、まず、家族介護者が就労を継続することができるように支援することが基本です。離職することを考えている家族介護者がいた場合に、介護に関わるサービス、両立支援に関する制度等を活用することで、辞めずに仕事を続ける方法があることを伝えましょう。
- ・ 中には、就労継続が厳しい職場や仕事があるかもしれません。その場合は、継続しやすい仕事への転職も視野に入れて、助言や相談を行っていくことも考えられます。

◆ 家族介護者の生活・人生の質の維持・充実を支援する

- ・ 支援のあり方を考えるにあたり、「家族介護者の生活・人生の質の維持・充実」を基本的な視座として、家族介護者自身の生活の質を確保しつつ、就労や介護を続けることができるように支援することが大切です。
- ・ 就労しながら介護を行う生活の中で、家族介護者が心身面の健康を害している場合もあるかもしれません。その結果、離職を選択することもあるため、注意が必要です。

② 自治体（都道府県、市町村）の高齢者介護部門、地域包括支援センターによる就労継続に関わる支援の推進

◆ 家族に介護が必要となる前からの備えを支援

- ・ 家族に介護が必要となってから支援を開始するのではなく、その前から備えておくための支援策を推進することが介護離職を防止することにつながります。
- ・ 例えば、「介護保険第2号被保険者になるステージ（40歳時期）」「家族が地域の生活支援サービス等を利用するステージ（例）買い物支援、外出支援、通いの場等」などのタイミングで、家族介護者に対して情報提供等の支援を行うことなどが考えられます。

◆ 通常業務の中で家族介護者の就労継続支援の視点を加える

- ・ 新たに事業等を企画しなくても、地域包括支援センターの通常業務を行う中で、家族介護者の就労継続支援の視点を加えることで、対応できることが数多くあります。後段でそのヒントを紹介します。

◆介護支援専門員の「家族介護者の就労継続支援に関わる対応力」向上を支援する

- ・就労している家族介護者にとって、介護支援専門員は身近な介護の専門職です。介護支援専門員が「家族介護者自身の生活の質を確保しつつ、就労や介護を続けることができるように支援する視点」を持つことは大切であり、地域包括支援センターにおいて、担当圏域の介護支援専門員に対して、情報提供や研修会の開催、相談支援等により、家族介護者の就労継続支援に関わる対応力を向上するための支援を行うことが大切です。

※p110で紹介した「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～」には、家族介護者に対するアセスメントシートの例など、現場で役立つ資料や情報が掲載されていますので、介護支援専門員への支援の際に活用してください。

2. 労働の部門等と連携した家族介護者の就労継続支援施策・事業の取組ポイント

(1) 労働の部門等と連携することで広がる取組の可能性

○市町村や都道府県の労働や経済、男女共同参画の部門、都道府県労働局、地域の経済団体、企業・事業所等、労働の部門等と連携することで、家族介護者の就労継続支援の幅が広がっていきます。

①働く家族介護者に対する地域包括支援センターの周知と認知度向上

○平成 29 年度の厚生労働省の調査によると（p103）、就労している家族介護者の地域包括支援センターの認知度は 50%程度となっています。

・労働の部門等の中には、企業・事業所等に対して、仕事と介護の両立支援に関わる情報提供や研修会、各種支援を行っているところがあることから、これらの機会に、地域包括支援センターの案内を行ってもらうことで、地域包括支援センターの認知度の向上を図ることができます。

②育児・介護休業法等の両立支援制度の理解促進

○市町村の高齢者介護の部門、地域包括支援センターの職員は、育児・介護休業法や企業における両立支援の取組状況、労働の部門等が行う就労継続支援策について、十分に把握していない場合も多いことと思われます。

○労働の部門等では、育児・介護休業法や企業の両立支援の状況等について、冊子等を作成して情報提供を行っていることから、例えば、地域包括支援センターの職員などに対して、冊子の提供や研修等を行ってもらうことで理解を深めることができます。

③家族介護者の働き方を踏まえた総合的な支援の実施

○家族介護者が自身の生活の質を保ちつつ、就業継続していくためには、介護に関わるサービスと両立支援制度を上手く組み合わせることが大切です。

○例えば、総合相談支援の取組の一環で、社会保険労務士等、仕事と介護の両立支援のアドバイスを行う労働部門の専門職と連携することで、総合的な視点を持って、支援の方法を検討することができます。

④労働部門等のフィールド、人材、資源等を活用した支援の充実

○労働の部門等は、企業・事業所とのつながりがあり、また、両立支援制度や職場の両立環境、各企業の取組状況等に明るい職員がいる、育児・介護休業法等に関する周知用のリーフレットや冊子を作成しているなど資源も豊富です。

○高齢者介護の部門等で、一から企業・事業所へアプローチする、育児・介護休業法等の研修講師を探す、リーフレットや冊子を作成する等は大きな負担です。そこで、労働の部門等と連携することで、労働の部門等が持つ資源を活用しつつ、支援の充実を図ることができます。

⑤家族介護者支援に関わるネットワークの拡大、新たな事業の企画・実施

- 労働の部門等と連携して、家族介護者の就労継続支援を行うことで、高齢者介護の部門や地域包括支援センターでは、これまで関わることのなかった企業・事業所、経済団体等とのネットワークが拡大することが期待できます。
- 就労している家族介護者に対する新たな事業企画などを一緒に行うことも、両者の連携による支援の充実につながります。

(2) 労働の部門等の連携先

～働く家族介護者の支援に関わる主な機関～

- それでは、具体的にどういった関係機関との連携を進めればよいのでしょうか。図表 6-17 は、働く家族介護者の支援にかかわる主な機関について、介護分野と労働分野に分けて整理したものです。このうち、介護分野との連携が重要となるのは、労働分野における「行政」「企業等」、また介護分野と労働分野にまたがる「地域の施設・団体等」です。
- 労働分野における「行政」としては、市町村や都道府県の労働・経済・産業、男女共同参画等に関わる部門、都道府県労働局、ハローワーク等があげられます。
- 同じく労働分野における「企業等」としては、家族介護者が勤務する企業・事業所のほか、経済団体、商工会議所、社会保険労務士等があげられます。
- また、「地域の施設・団体等」としては、駅やスーパー、コンビニ、商業施設等の消費・生活に関わる施設や交通機関、家族介護者支援に取り組む地域団体等があげられます。
- 以下であげた関係機関の状況は地域によって異なります。まずは、自分の市町村にどのような関係機関があるか、確認することが重要です。

図表 6-17 働く家族介護者の支援にかかわる主な機関



～関係機関の主な業務・連携可能性～

- 以下では、労働分野や地域の関係機関について、それぞれの主な業務や連携することによって行うことができる支援の可能性をまとめています。
- 実際の業務は市町村によって異なりますので、実際に連携を進める際には各機関に個別に確認をしてみましょう。

<行政（労働部門）>

①市町村の労働・経済・産業、男女共同参画等に関わる部門

- ・市町村において、労働者や企業活動に関する施策や、男女共同参画に関する施策を担当している部門です。
- ・仕事と介護の両立支援に関して、労働者や企業向けのセミナーを実施したり、取組が進んでいる企業の認定制度や補助金制度等を設けたりしている場合があります。
- ・こうした部門と連携することで、働く家族介護者の支援に関心のある企業の情報を得たり、協働でセミナー等を開催したりということが可能となります。

②都道府県の労働・経済・産業、男女共同参画等に関わる部門

- ・都道府県において、労働者や企業活動に関する施策や、男女共同参画に関する施策を担当している部門です。
- ・規模が小さな市町村の場合は、こうした施策を担当する部門がない場合もあります。そうした際は、都道府県の担当部門に声をかけてみるのもよいでしょう。

③都道府県労働局

- ・労働局は、厚生労働省の所管のもと各都道府県に一つ設置されています。労働者の働きやすい環境づくりのため、さまざまな労働行政に関する業務を行っています。
- ・労働局にはいくつかの部門がありますが、仕事と介護の両立支援に関わる業務は「雇用環境・均等部（室）」が担っています。
- ・育児・介護休業法の周知や企業に対して法律を遵守するよう指導したり、労働者や企業等からの相談に対応しています。
- ・労働局と連携することで、たとえばセミナーで育児・介護休業法の説明を労働局職員に依頼したり、労働者からの相談をつないだりといった可能性が広がります。

④ハローワーク（公共職業安定所）

- ・ハローワークでは、就職する希望をもつ人の支援として、職業紹介、雇用保険・求職者支援、雇用対策を一体的に実施しています。
- ・介護のために離職し、再就職を希望している方を支援する際に、ハローワークとの連携は有効であるといえます。

<企業等>

①企業・事業所

- ・地域の企業・事業所の中には、仕事と介護の両立支援に取り組みたいが何をしてもよいかわからない、従業員向けに研修をしたいが講師がいないなどの悩みを抱えているところもあるかもしれません。
- ・こうした企業・事業所と連携し、地域包括支援センターの職員が講師となって従業員向けの研修や個別相談会を実施するといった可能性が考えられます。
- ・企業・事業所と直接つながることが難しい場合、庁内の労働部門等と連携して企業・事業所を広く対象としたセミナーを開催するなどして、まずはつながりのきっかけづくりを行うことが重要です。労働組合も仕事と介護の両立支援に取り組んでいるところがありますので、連携先となるでしょう。

②経済団体、商工会議所等

- ・地域には、その地域の企業・事業所が所属する経済団体がいくつかあります。その代表的なものが商工会議所（または商工会）です。こうした団体は、所属する企業・事業所を支援するためにさまざまな事業を実施しています。
- ・そうした事業の一環として、仕事と介護の両立支援にも取り組んでいる団体があります。こうした団体と連携することで、協働でセミナーを開催したり、自治体や地域包括支援センターで実施する取組を企業・事業所に周知してもらったりする可能性が生まれます。

③社会保険労務士

- ・社会保険労務士とは、労働・社会保険および人事・労務管理を専門とし、企業や個人からのさまざまな相談に対応する専門職です。
- ・社会保険労務士と連携することで、働く家族介護者の相談に介護・労働の両面から対応できるようになります。
- ・社会保険労務士との連携を考える場合、まずは各都道府県の社労士会などの団体に相談してみるとよいでしょう。また、地域包括支援センター等の運営法人で業務をお願いしている社会保険労務士がいれば、その方に相談してみるのもよいかもしれません。

<地域の施設・団体等>

①消費・生活に関わる施設や交通機関（駅やスーパー、コンビニ、商業施設等）

- ・人々の生活に身近な施設や交通機関と連携することで、役所や地域包括支援センターを訪れる機会がなかったり、相談したくても時間がなくて難しいと感じていたりする人への支援を行える可能性があります。
- ・例えば、電車通勤の人が多い都市部では、通勤途中に立ち寄りやすい駅のスペースや駅周辺のコンビニ等、車通勤の人が多い地域では、スーパーマーケット等の人が集まりやすい商業施設が考えられます。
- ・こうした施設と連携することで、仕事と介護の両立のために参考となる情報をまとめたパンフレットの配布や、出張相談の実施などの取組につながります。

②家族介護者支援に取り組む地域団体

- ・地域には、家族介護者支援に取り組んでいる住民組織やNPO 団体等があるかもしれません。こうした団体と連携することで、より地域に密着した取組が可能となります。
- ・例えば、こうした団体が認知症カフェや介護者サロンを実施している場合、働いている介護者も参加しやすいように、平日の夜間や土日の開催を支援するなどが考えられます。
- ・こうしたサロンの場等を通じて、仕事と介護の両立に関する情報提供や相談を行うことも有効でしょう。

(3) 労働部門等との連携のポイント

○それでは、家族介護者の就労継続支援のために、労働部門等と連携していくには、どのような視点を持ち、どのような工夫が必要となるのでしょうか。本事業で行ったインタビューやアンケート、有識者や介護専門職、企業の人事労務担当者からなる委員会での検討を踏まえ、以下にポイントを整理しました。

①就労している家族介護者の支援について理解を深めるためのポイント

◇家族介護者の就労継続支援の必要性について理解を深める◇

- 地域包括支援センターや高齢者介護部門等からみると、労働部門等は接点が少なく、連携先として遠い存在であると感じることも多いのではないのでしょうか。
- 労働部門等と連携した取組を行うにあたり、地域包括支援センターや高齢者介護部門等の職員が、就労している家族介護者の就労継続支援の必要性について理解を深めなければ、労働部門等と課題意識を共有して、取組を行うことはできません。
- まず、地域包括支援センターや高齢者介護部門の職員が、就労している家族介護者の就労継続支援の必要性について理解を深める必要があります。
- 就労している家族介護者の抱える課題として、親の近くに居住していない「遠距離介護」、子育てや複数人の介護を行っている「ダブルケア」「トリプルケア」、高齢の親を中高年の子どもが1人で介護する中、非正規就労等で困窮などの課題を抱えている「8050 問題」、きょうだい等の中で介護の責任が一人に集中して介護負担が増大している「家族間の介護の調整課題」、「若い世代の介護」など、課題は多様化しています。
- これらの課題は、仕事と介護の両立支援に取り組む自治体の労働の部門等や、介護しながら就労している従業員のいる企業等においても、共通のものであります。問題が顕在化していない場合もありますが、地域包括支援センターや高齢者介護の部門等で、就労している家族介護者の日々の仕事、生活の実態等を把握し、家族介護者の就労継続支援の必要性について理解を深めましょう。労働部門等と共通認識を持つことが、充実した支援につながります。

◇仕事と介護の両立支援制度や企業の職場環境について理解を深める◇

- 地域包括支援センターや高齢者介護の部門等において、育児・介護休業法で定められている介護休業制度等、仕事と介護の両立を支援するための両立支援制度について、十分

に浸透していない状況にあります。

- まず、育児・介護休業法において、どのような制度が整備されているのか、地域の企業や事業所の両立環境はどのような状態にあるのかなど、情報収集して、理解を深めましょう。労働の部門等では、企業や労働者に対して仕事と介護の両立に関する実態調査を行ったり、仕事と介護の両立支援に取り組んでいる企業事例を紹介しているところもありますので、都道府県や市町村の労働部門等に確認してみるとよいでしょう。
- 働き方改革の推進により、残業時間の削減やテレワーク等、柔軟な働き方を推進する職場が増えています。働き方の多様化が進んでいますので、家族介護者から職場の様子を聞き取り、職場環境への理解を深めることも大切です。

◇労働部門等の連携先について理解を深める◇

- p116で示したような、労働部門等の連携先について、身近な地域から都道府県レベルの機関、団体等まで洗い出してみましょう。その後、それぞれについて、p117の解説もヒントにして、どのような業務や支援、事業を行っているのか、連絡先や窓口はどこにあるのか等を調べて理解を深めましょう。
- 家族介護への就労継続支援を行うに際し、これまで収集したり、連携してきた地域資源の中に入っていない機関、団体等が加わることで、ネットワークが拡大します。

②労働部門等と連携し、協力を得る際のポイント

◇地域包括支援センター、高齢者介護の部門等について知ってもらう◇

- 労働の部門等や企業、事業所などでは、地域包括支援センターや高齢者介護の部門等が、どのような支援や事業等を行っているのか、十分に知られていないこともあります。
- 労働の部門等との連携を推進するには、まず、何を行っているのか理解してもらうことが大切です。家族介護者の就業継続支援の視点で、既存の事業や日々の対応を振り返り、労働の部門等に対し、チラシやパンフレット等で紹介してもよいでしょう。

◇事業の周知について協力を得る◇

- 地域包括支援センターや高齢者介護の部門等で、就労継続支援に関する事業等を行う場合、対象となる家族介護者や企業・事業所等に事業について知ってもらう必要があります。
- 労働の部門等では、企業等を対象とした事業を行う中で、企業リストやメーリングリストなどを持っていたり、定期的に情報発信を行っている場合がありますので、事業の周知協力について相談してみるとよいでしょう。
- 女性活躍推進、働き方改革などに熱心に取り組んでいる企業・事業所も、就労継続支援に関心が高い可能性がありますので、都道府県や市町村の女性活躍推進、働き方改革に取り組む部門にアプローチすることも効果的です。

- その他に、社会保険労務士事務所、経済団体なども、企業・事業所とつながりがあることから事業の周知の協力を得られる可能性があります。

◇労働部門等の人材、資源等より協力を得る◇

- 都道府県労働局、都道府県や市町村の労働や男女共同参画の部門等では、育児・介護休業法や仕事と介護の両立支援制度に関する冊子やリーフレット等を作成している場合があります。例えば、地域包括支援センターで企業や事業所に対して出前講座を行う際に、育児・介護休業法の説明資料が必要となった場合、資料提供の協力が得られるか、公開している資料があるかなど、確認してみましょう。
- また、介護離職防止や就労継続支援に関する研修等を企画した場合、育児・介護休業法、両立支援制度の解説等については、都道府県労働局、都道府県や市町村の労働や男女共同参画の部門等の職員、社会保険労務士等に講師派遣の相談をしてもよいでしょう。

◇連携して事業を行う場合、役割分担を考える◇

- 連携して事業を行う場合、地域包括支援センターや高齢者介護の部門等、労働の部門等それぞれの強みを踏まえて、役割を整理し、分担しましょう。
- 例えば、介護離職防止をテーマにした出前講座を行う場合、介護サービス等については地域包括支援センター職員、育児・介護休業法や労務関係については労働部門等の職員や社会保険労務士が担当することなどが考えられます。
- 地域住民を対象とする事業であれば市町村、企業を対象とするのであれば都道府県というように、対象によって連携先を検討することも有効です。
- それぞれの強みや特徴、期待できる効果等を踏まえて分担を検討していきましょう。

③就労している家族介護者に向けた事業や取組を企画する際のポイント

◇企業や事業所の誰に、どのようにアプローチすればよいかを考える◇

- 例えば、地域包括支援センターで、企業や事業所向けに出前講座や研修等を企画した場合、誰にアプローチしたらよいかわからないという場合も多いと思います。
- 中小企業などの場合、介護離職防止、仕事と介護の両立について、トップダウンで進めているところがあります。まずは経営者や事業所長などに対し、案内を送るとよいでしょう。
- 企業規模に関わらず、企業によって、仕事と介護の両立支援に対する意識や取組状況はさまざまです。関心の低い企業に対しては、企業が自分事として考えられるような啓発等が必要になります。企業の状況を踏まえて、取組を行っていくことも大切です。

◇認知症サポーター養成講座や出前講座等、実施している事業を工夫する◇

- 仕事と介護の両立支援を積極的に推進している企業でも、家族が認知症になった場合の対応について、課題に感じているところもあるでしょう。就労継続支援を行う上で、認知症への対応は重要なテーマです。
- 企業・事業所を対象として認知症をテーマに取り組みやすいのが、認知症サポーター養成講座です。家族に介護が必要となる前から、認知症や介護に関わる制度、サービスについて学ぶことができます。現在、認知症の家族を抱える従業員にとっても、認知症に関わる知識を得るとともに、講師の地域包括支援センターの職員に悩みを相談することができ、相談内容によっては、認知症初期集中支援チームへつなげることも考えられます。企業や事業所に対して、介護離職防止、就労継続支援に関わる講座として、認知症サポーター養成講座の案内を行うことも連携のきっかけとなります。

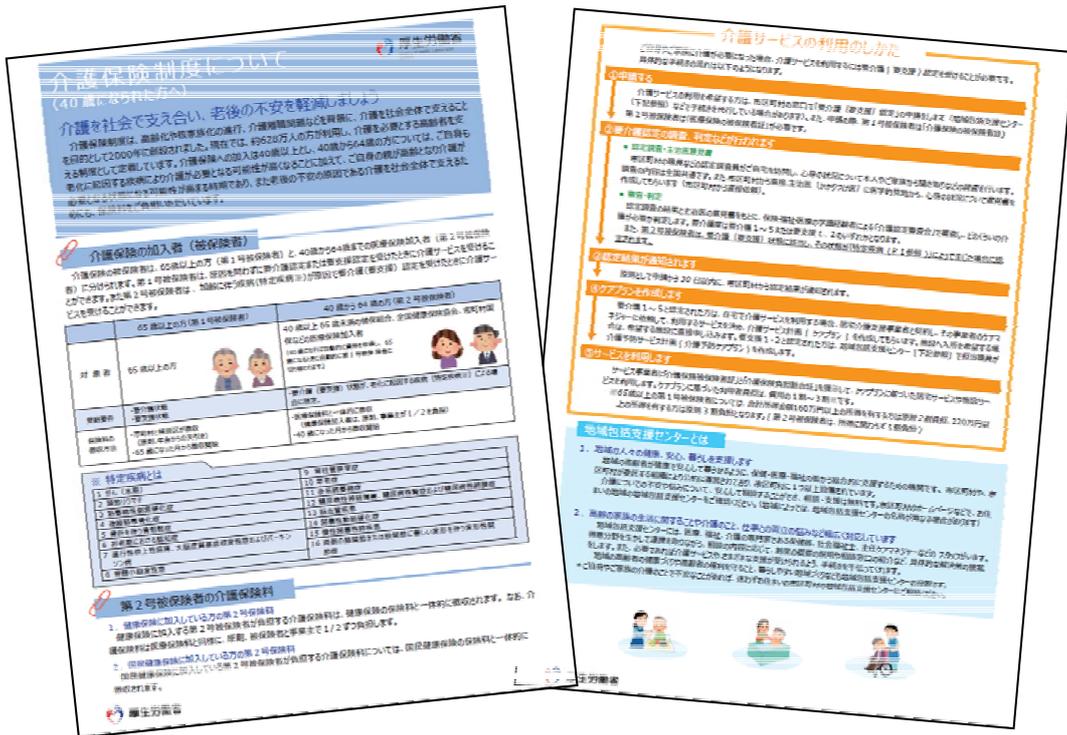
◇企業や事業所に自社の両立支援の取組を解説するリーフレット作成を働きかける◇

- 地域包括支援センターやケアマネジャー等が家族介護者の職場の両立支援の状況を把握するためには、家族介護者から情報を収集しなくてはなりません。家族介護者自身が十分に制度を理解していない場合があります。
- そこで、企業や事業所に対して、自社の両立支援制度について整理したリーフレット等を従業員向けに作成してもらい、それを地域包括支援センターやケアマネジャーに相談する際に持っていくよう、従業員に周知してもらうことを働きかける、ということも考えられます。
- 家族介護者は、そのリーフレットを使いながら、自身の職場の状況や働き方等も含めて相談を行いやすくなります。地域包括支援センターやケアマネジャーから職場へ伝えたいことなどの欄も作っておくと、職場との橋渡しの役割を果たすこともできます。

◇40歳のタイミングで働きかける◇

- 介護保険の第2号被保険者となる40歳のタイミングで、介護に関する情報提供を行うことも早期の対応として効果的です。地域包括支援センターから、40歳の従業員向け出前講座等の企画を企業や事業所に持ち掛けてもよいでしょう。
- 介護について早い段階から意識してもらうことは難しいですが、40歳という契機にきっかけづくりを行うことができます。
- p100にあるように、家族に介護が必要になるのではないかと、という不安感はとても高い状況にあります。介護が必要となる前から、何をしておくべきなのかを伝える機会の提供は重要です。
- 厚生労働省で「介護保険制度について（40歳になられた方（第2号被保険者）向け）」のリーフレット（図表6-18）を作成し、ホームページで公開していますので、印刷して配布してもよいでしょう。

図表 6-18 【厚生労働省：リーフレット】介護保険制度について
 (40歳になられた方(第2号被保険者)向け)(令和元年12月版)



(資料) 厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html (11か国語対応版)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000112622.html>

(介護離職ゼロ ポータルサイト)

④介護者の就労継続支援に求められること

◆継続した情報提供の必要性◆

○企業や事業所等を通じて、就労しながら介護をしている家族介護者に対する情報提供を行う場合、1回では十分に伝わっていなかったり、従業員は入れ替わっていきます。また対象人数も限られている場合が多いと思われることから、地道に継続して取り組んでいくことが重要です。

◆労働の部門等も含めた地域のネットワークづくり◆

○就労している家族介護者に対する支援は、労働部門等をはじめ、地域のさまざまな機関、団体において取り組まれています。例えば、大学が主導になって地域に向けて、地域包括支援センターと連携してサロンや講習会など、家族介護者に対する支援を行ったり、中山間地域において国保診療施設が地域包括支援センター等と連携して、遠距離で介護する家族に対する支援を行う取組などが行われています。また、積極的に就労している家族介護者支援に取り組む団体が活動している地域もあります。

○地域包括支援センターや市町村の高齢者介護の部門等が、労働の部門等と連携した取組を推進する中で、こうした既に地域で取組を行っている機関、団体等との連携を深め、就労している家族介護者を支える地域づくりを行っていくことも大切です。

3. 高齢者介護部門、労働部門が連携して行う取組事例の紹介

○地域包括支援センターや市町村の高齢者介護部門等が、家族介護者に対する就労継続支援に関わる取組について、労働部門等と連携して行う場合の取組例を以下に紹介します。
p128 以降には、具体的な取組事例も紹介しています。

①地域でのイベント開催、出張相談

※【事例1】久世地域包括支援センター：出張型地域包括支援センターおたっしゅ広場 p128

※【事例3】福岡県：仕事と介護の両立「休日街かど相談」 p130

- 総合相談支援やアウトリーチ活動の一環で行っている地域でのイベントや出張相談を家族介護者の就労継続支援の視点も持って行う方法です。
- 開催場所は、就労している家族介護者が立ち寄りやすい地域の身近な場所、開催時間は週末や夕方等に設定する等、工夫を行います。気軽に立ち寄りやすくする方法として、敢えて「介護」という言葉は出さずに、例えば「健康・ストレスチェック」「栄養教室」などとして、開催する方法も考えられます。
- 相談には、例えばケアマネジャー等の介護分野の専門職と社会保険労務士等の労働分野の両者を配置することで、介護の観点、仕事の観点を両面から相談に応じることができます。詳細な相談が必要な場合は、地域包括支援センターを案内します。相談対応する専門職に対して、相談マニュアルを用意したり、勉強会を開催することで、相談の質を保つことができます。
- 資料コーナーを設けて、地域包括支援センターのチラシや、介護保険サービス等のパンフレット、労働部門等が作成している介護休業制度等のパンフレットなどを置くことで、イベントや相談に参加しなくても、通りがかりに、気軽に情報を得てもらうことができます。介護休業制度等、労働に関わる情報も一度に収集できるようにすることが大切です。
- イベント開催には、企画内容に応じて、地域の企業や団体等の協力を得ることで、企業等とのネットワークを広げることができます。家族介護者の就労継続支援も取組の狙いとしていることなどを丁寧に伝えることが大切です。連携した企業の従業員に対する支援につながる可能性もあります。

②企業への出前講座、出張相談

※【事例2】山形県：介護離職ゼロ啓発事業 p129

※【事例3】福岡県：介護と仕事の両立「出前講座・相談」 p130

※【事例4】東海市：家族介護支援事業 p131

※【事例5】能美市辰口あんしん相談センター
：仕事と介護の両立のための家族介護の学習会 p132

- 出前講座や出張相談について、企業・事業所に出向いて行う方法です。
- 講座や相談は、地域包括支援センターの職員と社会保険労務士等の労働部門の専門職がペアとなって行うことで、介護、労働の両面から情報提供や相談に応じることができます。セットで行うことで、介護が必要となった場合の対応について、両者をつな

げて総合的に考えることができます。また、講座と相談それぞれではなく、セットにして行うことも効果的です。

- 困ったら地域包括支援センターへ相談に行けばよいことを覚えてもらうことも大切です。
- 実施方法や内容は、企業・事業所と相談をしながら、柔軟に対応できる部分などを確認していきましょう。1からオーダーメイドで行う場合は、より詳細に企画内容を詰めていきます。
- 対象は一般社員向けのほか、管理職向け、人事労務担当者向けなどが考えられます。一般社員向けに行う場合も介護を行う世代に絞る方法、介護を行う前から知ってもらうために若い世代も対象とする方法などが考えられます。
- 講座の時間帯は、業務時間内で開催できる場合もあれば、業務終了後、夕方から行う場合など、企業・事業所によって状況が異なります。できるだけ多くの人に参加できるように工夫を行います。
- 企業や事業所では前年度に年間の研修計画を立てている場合がありますので、その中に組み込んでもらう方法なども考えられます。

③セミナー、研修会

※【事例6】埼玉県：介護者支援セミナー（地域包括支援センター職員向け） p133

- 地域包括支援センターや市町村の高齢者介護部門等でセミナーや研修会を開催する際に、就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立をテーマに実施する方法です。
- 対象者は、一般市民のほか、企業・事業所、介護や医療分野の専門職、自治体職員、その他関係機関、団体など、企画によりさまざまな対象が考えられます。
- プログラムの中に、介護に関わるテーマ、労働分野に関わるテーマの両者を設定することで、両面からの理解を深めることができます。労働分野の講義は、都道府県労働局等、労働部門の担当部署に依頼してもよいでしょう。
- 講義を聞くだけでなく、企業・事業所の人事労務担当者と介護専門職と一緒に検討するなどのグループワークを行うことも効果的です。

④チラシ、冊子

※【事例7】練馬区：パンフレット「仕事をつづけながら介護をするために」の作成・配布 p134

- 地域包括支援センターや市町村の高齢者介護部門等で就労している家族介護者向けにチラシや冊子を作成する取組です。
- 介護に直面した際に、どのような対応が必要となるのか、具体例などとともに紹介すると分かりやすく、効果的です。
- 介護に関わるサービスや支援だけでなく、育児・介護休業法に定められている介護休業制度等についても紹介します。原稿を作成する際には、都道府県労働局や都道府県の労働部門等に情報収集してもよいでしょう。
- 配布は、地域包括支援センターやケアマネジャーを通じて行う方法のほか、就労して

いる家族介護者が気軽に手にしてもらいやすい場所を検討します。

- また、地域包括支援センターの職員やケアマネジャーを対象とした研修や勉強会で活用したり、企業・事業所へ配布して、同時に従業員向けの研修や説明会を開催することなども考えられます。

⑤ 認知症サポーター養成講座

- 認知症サポーター養成講座を企業・事業所に出張して行っている地域包括支援センターもあるでしょう。
- 認知症サポーターとなることを目的とした講座ですが、受講者が介護に直面している場合、認知症への理解を深め、介護に対応することにもつながります。
- さらに、仕事と介護の両立に関する講義や情報提供をセットで行うことで、介護離職防止につなげることもできます。
- 企業や事業所に対して、新たに介護離職防止に関する出張研修等を企画する負担が大きい場合など、認知症サポーター養成講座を活用して、企業・事業所にアプローチすることも有効です。認知症の家族を抱えた従業員に対し、離職を防ぐために、どのような支援を行ったらよいのか困っている企業・事業所も多いことと思われ、受け入れやすい事業だと考えられます。
- また、認知症サポーター養成講座は、介護の問題に関心が低い若い世代が介護を身近に感じる機会を提供することになるため、企業・事業所で行う場合、多様な世代に参加してもらうことも効果的です。

⑥ サロンやカフェの開催

※【事例4】東海市：ケアラズカフェ日向家 p131

- 地域で開設されている家族介護者が参加できるサロンやカフェについて、就労している家族介護者が参加しやすいように平日の夕方以降や週末に開催しているところもあることと思います。
- 例えば、企業・事業所等へ出前講座や認知症サポーター養成講座などを行う際に、こうしたサロンやカフェの案内も行うことで、気軽に立ち寄り、悩みなどを相談できる場所があることを周知することができます。
- サロンやカフェにスペースがあれば、企業・事業所等に対して行っている従業員向け出前講座や認知症サポーター養成講座をその場で行うことも、実際にその場を見てもらうこともでき、効果的です。

⑦ 市町村や地域包括支援センターの会議等への参加

- 地域包括支援センターや市町村で、家族介護者の就労継続支援を議題にあげて、労働部門等、地域の企業・事業所、その他関係機関・団体等が参加する会議を開催し、職場の実態や支援ニーズ等について共有することも有効です。
- また、市町村において、家族介護者の就労継続支援を施策の重要テーマと位置づけ

て、庁内外の関係者・関係団体が参加する施策企画会議を立ち上げ、具体的な施策に結びつける取組行うことも考えられます。

京都市久世地域包括支援センター：出張型地域包括支援センターおたっしや広場 ～ イベント開催を通じて多くの企業等と連携。社員に地域包括支援センターを知ってもらう機会にも～

■ 実施主体の概要

- 実施主体：京都市久世地域包括支援センター（社会福祉法人 清和園 京都市久世特別養護老人ホーム）
- 職員体制等：社会福祉士2名、看護師1名、主任介護支援専門員2名の計5名体制。おたっしや広場は5名で月ごとに担当を分担。他に、センター長1名、指定介護予防支援専任の介護支援専門員1名を配置。

■ 連携先

- 京都市保健福祉局介護ケア推進課および健康長寿企画課、京都市南区役所健康長寿推進課、近隣の地域包括支援センター、介護保険事業所、京都市南歯科医師会、京都訪問栄養士ネット 等
- イオンモール京都桂川、その他多数の一般企業
- 各種ボランティア団体、京都府南警察署ボランティア、健康づくりサポーター・みなみ～ず 等

事業概要

- 平成27年2月より開始。事業目的は、以下の3点。
 - ①「地域包括支援センター」の周知と介護予防の啓発
 - ②「アウトリーチ」による「ワンストップ相談サービス」
 - ③地域課題の発見と市区町村を超えた福祉の連携構築
- イオンモール京都桂川の催事スペースを借りて、企業や地域団体等と連携して、月1回10時～17時で参加型相談会「おたっしや広場」を開催。
- 高齢者本人の参加しやすさ、家族の勤めやすさ・参加しやすさに配慮し、気軽に立ち寄れるよう「介護」という言葉は出していない。「脳から若返るコツ」「食と健康の基礎知識」「親子三世代♪夏休みフェア」等、内容も工夫。
- イベントに参加しなくても通りがかりに資料を持っていけるように資料コーナーも設置。相談のきっかけづくりを演出。
- 企業や地域団体等には、例えば健康測定では、各測定コーナーを担当してもらったり、栄養相談会では講師や試食会を担当してもらったりなど、無理なく取り組むことができそうなところから参加してもらっている。

● 介護離職防止のための取組の工夫 ●

- 事業に参加する企業の社員それぞれにも居住する地域、家庭がある「地域住民の一人」であり、地域包括支援センターの存在を広く知ってもらうことは重要だと捉え、事業説明の際には、地域包括支援センターの紹介も行っている。
- 実際に企業担当者から、自身の親の介護の話を聞いたり、相談に乗ることもある。今後は、企業への出張研修会などにも取り組んでみたい。

● 労働施策、企業等との連携の工夫 ●

- イベント開催は、地域包括支援センター等の福祉分野がさまざまな企業と連携するきっかけとなる。
- 当事業の趣旨に企業等の賛同を得て参加してもらうためには、事業趣旨を丁寧に説明し、取り組み意義を理解してもらうことが大切である。



山形県：介護離職ゼロ啓発事業 ～ 地域包括支援センター職員と社会保険労務士がペアとなって企業内研修を実施 ～

■ 実施主体の概要

- 事業実施：山形県地域包括・在宅介護支援センター協議会
- ※ 事業委託元：山形県
(担当部署：健康福祉部長寿社会政策課)

■ 連携先

- 山形県健康福祉部長寿社会政策課(事業委託元)
- 企業(研修実施先)
- 社会保険労務士(研修講師)

■ 事業概要

- 県内企業を対象に介護離職ゼロに向けた企業内研修を行い、介護と仕事が両立しやすい環境づくりの推進を目的としている。
- 山形県地域包括・在宅介護支援センター協議会が山形県から委託を受けて、事業を実施している。
- 講師は、地域包括支援センターの職員と社会保険労務士がペアとなって務め、介護サービス利用の仕組み、介護休業制度等について研修を行っている。介護サービス関係、労務関係の両面から研修を行っている点に特徴がある。
- 仕事が忙しい中でも研修を受けられるように、研修時間は60～90分程度に留めている。時間帯は、会社の要望に応じて、業務時間内外、さまざまである。
- 希望があった場合には、社員の個別相談や、企業の両立支援に関する助言を行う体制を整えている。

● 介護離職防止のための取組の工夫

- 講師によって研修内容にはばらつきが出ないよう、基本的な資料を作成しているが、それに加えて、企業の要望(例えば、特養への入所の流れを知りたい、認知症について詳しく知りたい等)、地域特性を加えて、研修内容を構成している。
- 介護分野と労働分野の制度やサービス等について、セットで研修を行うことで、介護が必要となった場合の対応について、両者をつなげて総合的に考えることができる。

● 労働施策、企業等との連携の工夫

- 研修の広報は県内企業への郵便での案内のほか、直接訪問しての説明も実施。介護と仕事の両立支援の取組状況や介護離職の現状についての聞き取りも行っている。
- 研修を担当している社会保険労務士は、本事業を担当している事務局長が所属する特別養護老人ホームの顧問社会保険労務士に依頼した。関心を持って、研修講師の依頼を受けてくれた。



福岡県：介護と仕事の両立「休日街かど相談」 介護と仕事の両立支援に関する従業員向け「出前講座・相談」 ～ ワンストップ相談窓口の設置と企業に対するアウトリーチ型相談事業 ～

■ 実施主体の概要

- 実施主体：福岡県 保健医療介護部 高齢者地域包括ケア推進課
- ※「休日街かど相談」「出前講座・相談」いずれも委託事業として実施。

■ 連携先

- 「休日街かど相談」：福岡労働局、北九州市、イオン九州株式会社、福岡県福祉労働部労働局新雇用開発課
- 「出前講座・相談」：福岡県保健医療介護部がん感染症疾病対策課、福祉労働部労働局新雇用開発課

■ 事業概要

- 「休日街かど相談」
- 労働問題や認知症を含む介護の問題にワンストップで対応できるよう、社会保険労務士、介護支援専門員を1名ずつ配置した相談窓口を、介護をしている労働者が利用しやすい日曜日に商業施設に設置している。
- 地域包括支援センター等の相談窓口ではないため、相談者や要介護者の属性や状況等の詳細な確認は行わず、まず、相談に来た核心部分を引き出し、聞くことに時間をかけ、それに対するアドバイスをを行うことを重視している。
- 「出前講座・相談」
- 介護支援専門員が企業に向き、従業員や管理監督者を対象に、介護と仕事の両立に関する出前講座および希望者に対する個別相談を実施している。
- 本講座専用のテキストを作成し、介護を「頑張りすぎないこと」、離職しても「楽にはなるとは限らない」こと、介護サービスの種類等を解説している。
- 講座と相談のうち、どちらか1つが希望される場合もあり、企業の要望に応じて柔軟に対応している。

● 介護離職防止のための取組の工夫

- 「休日街かど相談」：買い物ついでに気軽に相談ができるよう、日曜日の日中（10:00～16:00）に相談窓口を開設。遠方の相談者に向けて、同じ時間帯に電話での相談にも対応。
- 「出前講座・相談」：介護保険制度の知識があまりない人が多いことをふまえ、直接企業に向向いて、講座を行い、相談を受ける取組を実施。

● 労働施策、企業等との連携の工夫

- 庁内の複数部署に対して、両事業の周知を依頼。また、「休日街かど相談」を北九州市で開催した際は、共催としたため、広報での協力を得ることができた。
- 労働局が作成した介護休業制度に関するリーフレットを「休日街かど相談」にて配布し、制度周知のための資料の充実が図れた。



東海市：家族介護支援事業、ケアラーズカフェ日向家 ～ 企業への出前講座で認知症について～

■ 実施主体の概要

- 実施主体：東海市 市民福祉部 高齢者支援課

■ 連携先

- 「家族介護支援事業」：東海市商工労政課、社会保険労務士、NPO 法人 HEART TO HEART（認知症の人と家族の会）
- 「ケアラーズカフェ日向家」：NPO 法人 HEART TO HEART（認知症の人と家族の会）

■ 事業概要

- 「家族介護支援事業」
 - 企業に出向き、出前講座形式で、介護離職防止に関する講座を行っている(NPO 法人 HEART TO HEART (認知症の人と家族の会)に業務委託)。
 - 講座内容は、仕事と介護の両立セミナーと題して、社会保険労務士が育児・介護休業法の制度説明、HEART TO HEART の職員が介護保険制度や認知症について講座を行っている。
 - 講座対象者は、企業側で決めて、参加者を募っている。参加者数は 20 人から 130 人ほどさまざまである。

■ 「ケアラーズカフェ日向家」

- 常設の認知症カフェで、火曜日から土曜日、10:30～15:00 に開設。HEART TO HEART へ市が事業を委託するとともに、場所も用意して、無料で提供。常に2人を配置し、4人体制で、交替で対応。
- 駅に近い図書館の2階に開設していることから、家族に介護が必要となる前の人たちに對しても、いつでも SOS を出せる、地域の馴染みの場所となっていくことを期待している。

● 介護離職防止のための取組の工夫

- 「家族介護支援事業」：委託先が作成した「マンガで学ぼう認知症」という冊子も活用し、介護保険制度などのほか、認知症についても分かりやすく解説。地域包括支援センターについても紹介。
- 「ケアラーズカフェ日向家」：土曜を開設日としたり、ジェントルマンの会(男性家族者交流会)を毎月第3土曜日に開催するなど、働いている家族介護者が参加しやすいイベントも工夫。

● 労働施策、企業等との連携の工夫

- 「家族介護支援事業」：企業へ営業し、マッチングしかけたところで企業担当者や日時等、打ち合わせを実施。研修時間帯は、企業と相談の上、業務時間内、夜など柔軟に対応。
- 「ケアラーズカフェ日向家」。カフェの横にある学習スペースで、認知症サポーター養成講座をはじめ、各種事業を実施。地域の企業・事業所の従業員を対象としたものを開催することもある。

認知症総合相談センター

ケアラーズカフェ日向家

(東海市認知症総合相談センター事業)

開館日：平日 休館日：土曜日
 開館時間：10:30～15:00
 場所：まるまろ心療福祉センター(東海市東区新法田4-1)
 電話：090-4117-9033

認知症の人やその家族、地域住民、介護者など専門職など誰でも集える場所です。介護について相談したり知識を得ることもできる場所です。

サロンスペース ▶ 交流の場♪

- 介護相談 ▶ 専門職の介護相談が無料です。リワークプログラム等でも相談できます。
- イベント ▶ ミニコンサートや勉強会など毎月様々なイベントを実施しています。
- 交換会 ▶ ジェントルマンの会・本人交流会・ケアラー専門会 交流会などがあります。

★カフェ★

参加者の誰でも、自由に過ごせます。コーヒーも100円。

学習スペース ▶ 認知症に関する学びの場♪

- ・認知症サポーター養成講座(フォローアップ講座を含む)
- ・家族介護プログラム
- ・認知症予防講座
- ・ケアラー・マネージャー勉強会(ケアマネジャー対象)など

QRコード

詳しい情報は、このQRコードをスマートフォンで読み取ってください。

(制作) 株式会社認知症ケア HEART TO HEART
 認知症サポーター養成講座の講師 認知症対策
 〒417-0034 東海市東区新法田5-6-1
 電話：090-352-5348 FAX：090-352-1102

能美市辰口あんしん相談センター：仕事と介護の両立のための家族介護の学習会 ～ 企業依頼によりオーダーメイドで出前講座を企画・開催 ～

■ 実施主体の概要

- 実施主体：能美市辰口あんしん相談センター

■ 連携先

- 一般企業



■ 事業概要

- 企業から従業員に対する仕事と介護の両立に関する研修会の相談があり、地域包括支援センターの職員が企画から講師までを担い、3回シリーズで実施している。3回とも同じ人に受講してもらうことを想定。
- 介護経験者は当たり前のようになっていることでも、介護経験のない人は知らない状況にあり、介護保険サービスを利用するにはどのような手続きが必要なのか、仕事と介護を両立するために何をしなければならぬのか、勉強したいということだった。
- 研修の開催時間は17時半～18時半で、依頼のあった企業内の研修室で開催。1回目の研修は、センター長、3職種の4名体制で実施した（今後、2回目以降を実施）。参加者は、管理職、従業員40名ほど。
- 1回目の研修は、事例を通じて解説する方法が分かりやすいと考え、会社で管理職として働いている男性が、離れて暮らす父親が急に倒れて入院するとう設定で、事例を作成し、研修を行った。入院から退院、在宅に戻るまでの一連の流れで、必要な対応、活用できるサービスや支援を学ぶことができるようにした。講義形式だが、途中、隣の人と感想を話し合う時間などを設けた。2回目は、認知症について取り上げるとを相談している。

● 介護離職防止のための取組の工夫

- 参加者は、そろそろ親の介護が心配になる世代が多く、生活習慣病など、自身の健康について心配だという人もいた。当初、「女性社員が働き続けるために」ということから企画を始めたが、企業の担当者と検討する中で、職場の管理職の理解が大切だととなり、女性に限らず、広く参加者を募ることとした。介護をしながら働きやすい職場づくりには、上司の理解が必要である。

● 労働施策、企業等との連携の工夫

- 研修の実施にあたり、企業の担当者が、地域包括支援センターに来所し、打ち合わせを2回ほど行った。
打ち合わせの際には、能美市や国の介護に関わる施策の状況などについて説明を行ったほか、地域包括支援センターからは、会社の介護に関わる両立支援制度について確認した上で、研修企画の相談を行った。

埼玉県：介護者支援セミナー（地域包括支援センター職員向け）

～ 労働局による「介護する労働者が活用できる制度」説明の実施～

■ 実施主体の概要

- 実施主体：埼玉県 地域包括ケア課 地域包括ケア担当

■ 連携先

- 埼玉県労働局

■ 事業概要

- 県内の地域包括支援センター職員を対象として、2017年より介護者支援セミナーを実施している。
- 内容は、介護者のおかれた現状に関する講義や、家族介護者本人の体験談、介護者の相談対応のロールプレイング、介護者サロンの運営方法・周知のポイント、介護者支援の取組に関する情報交換など。
- セミナーの回数は、2017年は4回、2018年は2回、2019年は3回実施した。参加者は毎年300～400人程度である。
- 2018年のセミナーでは、労働局による「介護する労働者が活用できる制度」に関する説明を20分程度プログラムに盛り込み、説明と資料の配布を行った。

● 労働施策、企業等との連携の経緯

- 2018年の介護者支援セミナー事業の企画を立てるにあたり、介護者の就労支援に関する視点も必要ではないかという意見が出た。
- そこで、労働局に対し、家族介護者の就労支援の企画への協力をお願いしたところ、当セミナーで、労働局が両立支援制度に関する説明を行った。

● 介護離職防止のための取組の効果

- 当セミナーで講師から、何かあった場合の労働局の連絡先についても周知してもらったため、地域包括支援センターと労働局の窓口が繋がってきた。
- また、これまで、地域包括支援センター職員が両立支援に関する制度について知る機会にはあまりなかったため、「当セミナーを受講して、両立支援に関する制度について知ることができてよかった。」という感想が寄せられた。



（出所）2018年介護者支援セミナーテキスト抜粋

練馬区：パンフレット「仕事をつづけながら介護をするために」の作成・配布 ～ 働く介護者に向けた、離職防止の啓発パンフレットの作成～

■ 実施主体の概要

- 実施主体：
練馬区高齢者支援課在宅療養係

■ 連携先

- ハローワーク、練馬区勤労福祉会館
- サンライフ練馬（東京中高年齢労働者福祉センター）
- 練馬区男女共同参画センターえーる
- 練馬区医師会、練馬区薬剤師会

事業概要

- 介護離職防止のための啓発パンフレット「仕事をつづけながら介護をするために」を作成し、区立施設や連携先等で配布している。
- 地域包括支援センターやケアマネジャーの勉強会などでも活用されている。
- パンフレットの内容は区の担当課で検討し、2020年1月時点で2万部を配布した。
- 都心に働きに出ている住民が多ことから、区内の事業所ではなく区民に直接働きかけることが取組の中心となると考えた。
- パンフレットでは「介護に直面するかもしれない人」をターゲットとしている。「急に介護に直面した」事例を1つの典型例として、どのように対処していったかを順を追って紹介していく構成となっている。

● 介護離職防止のための取組の工夫

- 介護離職の問題は、高齢者基礎調査や区の委託事業として行っている「介護家族の学習・交流会」事業から一定程度のニーズがあると認識していた。
- パンフレットの内容について、働いている世代は、介護に関するサービスや制度等について知識がない人が多いため、「どこに相談すればよいか」「どのような制度があるか」を分かりやすく伝えるよう工夫した。
- 「家族介護の学習・交流会事業」では、仕事と介護の両立をテーマにした講座も行っており、今後も勉強会等で仕事と介護の両立に関するテーマを取り上げることを検討している。

● 労働施策、企業等との連携の工夫

- 地域包括支援センター、居宅介護支援事業所、家族会、ハローワークや勤労福祉会館、男女共同参画センター等、働く家族介護者が相談に訪れるであろう施設や、要介護者や家族介護者と関わる機会が多いクリニックや薬局等にもパンフレットの配布を依頼している。



資料編

- 参考資料 1 : 都道府県アンケート票
（地域包括ケアや高齢者介護に関わる部門）・・・137
- 参考資料 2 : 都道府県アンケート票（都道府県労働局）・・・143
- 参考資料 3 : 市町村アンケート票
（地域包括ケアや高齢者介護に関わる部門）・・・148

【本調査での部門等や取組の例について】

※高齢者介護の部門等、労働の部門等として、例えば、以下が想定されます。

高齢者介護の部門等の例	労働の部門等の例
<ul style="list-style-type: none"> 都道府県の高齢者介護、地域包括ケア、介護保険等に関わる部門 市区町村の高齢者介護、地域包括ケア、介護保険等に関わる部門 地域包括支援センター、その他地域の介護に関わる相談窓口 介護サービスを提供する事業者、事業所 高齢者介護に関わる施設 (特別養護老人ホーム、有料老人ホーム 等) 高齢者介護、家族介護者支援を行う地域団体 	<ul style="list-style-type: none"> 都道府県の労働・経済・産業、男女共同参画等に関わる部門 市区町村の労働・経済・産業、男女共同参画等に関わる部門 都道府県労働局 ハローワーク 経済団体、商工会議所 等 一般企業、事業所 消費・生活に関わる施設、交通機関等 (駅、スーパー、商業施設等) 社会保険労務士事務所

※就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関する取組例として、例えば、以下が想定されます。

<ul style="list-style-type: none"> 地域包括支援センター等と地域の企業、商店、経済団体等が連携して、働く家族介護者が相談しやすい相談窓口を設置、周知 高齢者介護の部門等と労働の部門等が連携して、セミナー、シンポジウム、勉強会等を開催 (家族介護者向け、企業の人事労務担当者向け、高齢者介護に関わる専門職向け 等) 高齢者介護の部門等と労働の部門等が連携して、チラシ、冊子等を作成・配布 企業と連携して、地域包括支援センターの職員等が地域へ出向いての出張相談、セミナーを開催 高齢者介護の部門等と労働の部門等が連携して、働く家族介護者が参加できるカフェやサロンを開催 家族介護者支援、介護離職防止等に関する庁内横断組織の構築 家族介護者支援、介護離職防止等に関する地域での連携組織の構築 都道府県、市区町村が開催する地域ケア会議のメンバーとして労働部門、経済団体、企業等が参加 都道府県、市区町村が開催する地域ケア会議で、働く家族介護者支援、介護離職防止等をテーマとし、労働の部門等が参加

2019年9月

各都道府県 高齢者介護・家族介護者支援担当部署 御中

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

令和元年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業
「介護離職防止のための地域包括支援センターと労働施策等との連携に関する調査研究事業」

高齢者介護の部門と労働・経済等の部門が連携して行う
就労継続支援に関するアンケート調査 ご協力のお願い

拝啓 時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます

弊社では、令和元年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業により、「介護離職防止のための地域包括支援センターと労働施策等との連携に関する調査研究事業」を実施しております。

家族介護者と要介護者、家族介護者を取り巻く社会環境が大きく変化する中、働きながら介護を行う家族介護者の就労継続のための支援が急務となっています。本事業では、地域包括支援センター等の高齢者介護の部門が、労働・経済の部門等と連携し、家族介護者の就労継続支援に取り組む際のポイントや方策についてとりまとめることを目的としています。

本事業の一環で、「高齢者介護の部門等と労働・経済の部門等が連携して、家族介護と家族介護者の仕事や生活・人生の両立継続支援に取り組んでいる事例」の収集を目的に、都道府県の皆様を対象にアンケートを行うこととなりました。

ご多忙のところ誠に恐縮ではございますが、本アンケートを行う趣旨についてご理解賜り、ぜひとも、ご回答いただけますようお願い申し上げます。

なお、本調査結果や提案をまとめた報告書全文につきましては、弊社ホームページにて、2020年4月頃に掲載する予定です。事例の掲載にあたりましては、事前にご連絡申し上げ、報告書掲載ご協力の可否を確認させていただきます。原稿確認をいただいた上で掲載させていただきます。

敬具

◆ご回答方法・期限◆

調査票に回答をご入力いただきましたら、**2019年9月20日(金)までに、メールにてご返信ください。**

◆お問い合わせ先◆

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

高齢者介護の部門と労働の部門が連携して行う就労継続支援に関するアンケート調査 事務局 (共社会部)

鈴木陽子 野田鈴子 横溝朋子 服部保志 米村紀美 国府田(こうだ)文則

TEL: 03-6733-3791 e-mail: kazokukai.go@murc.jp

受付時間: 午前 10 時 00 分から午後 5 時 00 分 (土日・祝祭日は除く)

都道府県名	担当部署名
電話番号	メールアドレス

I. 貴都道府県の高齢者介護の部門等で行っている働く家族介護者に対する就労継続支援に関わる取組についておうかがいします。

問1 貴都道府県の高齢者介護の部門等では、2017年度（平成29年度）以降に、労働の部門等と連携して、働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関する取組を行ったことはありますか。主催、共催、事業協力、情報提供等、関わり方はどのようなものでも結構です。**※今年度実施予定のものも含めてください。**

以下の欄にいくつでも○をつけてください	1. ある
	2. ない 一問5へ

問2 問1で「1.ある」に○をつけた方におうかがいします。
働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関する取組について、どのような労働の部門等と連携しましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

以下の欄にいくつでも○をつけてください	1. 庁内の労働・経済・産業、男女共同参画等に関わる部門
	2. 管内市区町村の労働・経済・産業、男女共同参画等に関わる部門
	3. 都道府県労働局
	4. ハローワーク
	5. 経済団体、商工会議所等
	6. 一般企業、事業所
	7. 消費・生活に関わる施設、交通機関等（駅、スーパー、商業施設等）
	8. 社会保険労務士事務所
	9. その他 ↓以下に記入してください。

問3 問1で「1.ある」に○をつけた方におうかがいします。

労働の部門等と連携した働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関する取組について、どのようなことを実施されましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

以下の欄にいくつでも○をつけてください	1. 相談窓口の設置
	2. セミナー、シンポジウム、勉強会等の開催
	3. チラシ、冊子等の作成・配布
	4. 企業や地域へ向いての出張相談、セミナーの開催
	5. 働く家族介護者が参加できるカフェやサロンの開催
	6. 庁内横断組織の構築
	7. 地域での連携組織の構築
	8. 地域ケア会議のメンバーとして労働部門、経済団体、企業等が参加
	9. 地域ケア会議で家族介護者の就労継続支援等をテーマとして設定し、労働部門、経済団体、企業等が参加
	10. その他 ↓以下に記入してください。

問 4 問 1で「1. ある」に○をつけた方におうかがいします。
 貴都道府県の高齢者介護の部門等が、労働の部門等と連携して行った、働く家族介護者に対する
 就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関するお取組について、主なものを3つまで、
 それぞれ具体的に内容を記入してください。※回答欄をコピーして増やしていただいても結構です。

【取組事例 1】

①事業・取組名	
②実施時期・期間 ③実施主体・部局等	
④連携先	【労働の部門等の連携先】 ※部門例はp2参照 【その他の連携先】
⑤事業内容	
⑥本事業・取組を行う中で、労働の部門等との連携の工夫や、連携したことによる効果等ごさいましたら、ご記入ください。	
⑦本事業・取組を行う中で、労働の部門等と連携する上で課題となったことがございましたら、ご記入ください。	

【取組事例 2】

①事業・取組名	
②実施時期・期間 ③実施主体・部局等	
④連携先	【労働の部門等の連携先】 ※部門例はp2参照 【その他の連携先】
⑤事業内容	
⑥本事業・取組を行う中で、労働の部門等との連携の工夫や、連携したことによる効果等ごさいましたら、ご記入ください。	
⑦本事業・取組を行う中で、労働の部門等と連携する上で課題となったことがございましたら、ご記入ください。	

問5 2017年度(平成29年度)以降に、労働の部門等と連携した取組ではありませんが、貴都道府県の高齢者介護の部門等で実施された、働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関する取組がありましたら、主なもの3つまで、それぞれ具体的に内容を記入してください。※回答欄をコピーして増やしていただいても結構です。

【取組事例1】

①事業・取組名	
②実施時期・期間	
③実施主体・部局等	
④事業内容	

【取組事例2】

①事業・取組名	
②実施時期・期間	
③実施主体・部局等	
④事業内容	

【取組事例3】

①事業・取組名	
②実施時期・期間	
③実施主体・部局等	
④事業内容	

【取組事例3】

①事業・取組名	
②実施時期・期間	
③実施主体・部局等	
④連携先	<p>【労働の部門等の連携先】※部門例はp2参照</p> <p>【その他の連携先】</p>
⑤事業内容	
⑥本事業・取組を行う中で、労働の部門等との連携の工夫や、連携したことによる効果等ごさいましたら、ご記入ください。	
⑦本事業・取組を行う中で、労働の部門等と連携する上で課題となったことがございましたら、ご記入ください。	

問6 その他、貴都道府県の高齢者介護の部門等が実施されたり、関わっている家族介護者支援に関するお取組について、自由に記入してください。

--

II. 管内の市区町村の高齢者介護の部門等や地域包括支援センターで行っている働く家族介護者に対する就労継続支援に関する取組についておうかがいします。

※高齢者介護の部門等、労働の部門等、取組の例はp2を参照してください。

問7 2017年度（平成29年度）以降に、管内の市区町村の高齢者介護の部門等や地域包括支援センターでは、**労働の部門等と連携して**、働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関するお取組を実施していますか。主催、共催、事業協力、情報提供等、関わり方はどのようなものでも結構です。計画中のものも含めてご回答ください。

以下の欄より、1つに○をつけてください！	
1. 実施している	→問9へ
2. 実施していない	→問9へ
3. わからない	→問9へ

問8 問7で「1. 実施している」に○をつけた方におうかがいします。

管内の市区町村の高齢者介護の部門等や地域包括支援センターが、**労働の部門等と連携して**行った、働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関するお取組について伺います。お分かりになる範囲で、主なもの4つまで、それぞれ具体的に内容を記入してください。※回答欄をコピーして増やしていただいても結構です。

【取組事例1】

①事業・取組名	
②実施時期・期間	
③市区町村・地域包括支援センター名	
④実施主体・部局等	
⑤連携先	【労働の部門等の連携先】※部門例はp2参照
	【その他の連携先】
⑥事業内容	

【取組事例2】

①事業・取組名	
②実施時期・期間	
③市区町村・地域包括支援センター名	
④実施主体・部局等	
⑤連携先	【労働の部門等の連携先】※部門例はp2参照
	【その他の連携先】
⑥事業内容	

【取組事例 3】

①事業・取組名	
②実施時期・期間	
③市区町村・地域包括支援センター名	
④実施主体・部局等	
⑤連携先	【労働の部門等の連携先】※部門例はp2参照
	【その他の連携先】
⑥事業内容	

【取組事例 4】

①事業・取組名	
②実施時期・期間	
③市区町村・地域包括支援センター名	
④実施主体・部局等	
⑤連携先	【労働の部門等の連携先】※部門例はp2参照
	【その他の連携先】
⑥事業内容	

Ⅲ. 高齢者介護の部門等が労働の部門等と連携して、働く家族介護者の就労継続支援に関する取組を推進する上での課題、今後の展望等についてお聞きいたします。

問9 高齢者介護の部門等が労働の部門等と連携して、働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関する取組を行う上で、どのような課題がありますか。自由に記入してください。

問10 家族介護のために離職した人が抱える課題や介護離職した人に求められる支援について、自由に記入してください。
家族介護のために離職した人が抱える課題について、具体的な事例をご存知でしたら、差し支えない範囲で、その内容も記入してください。

問11 高齢者介護の部門等が労働の部門等と連携して行う、働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関する取組について、今後の展望等、自由に記入してください。

ご協力誠にありがとうございました

【本調査での部門等や取組の例について】

※高齢者介護の部門等、労働の部門等として、例えば、以下が想定されます。

高齢者介護の部門等の例	労働の部門等の例
<ul style="list-style-type: none"> 都道府県の高齢者介護、地域包括ケア、介護保険等に関わる部門 市区町村の高齢者介護、地域包括ケア、介護保険等に関わる部門 地域包括支援センター、その他地域の介護に関わる相談窓口 介護サービスを提供する事業者、事業所 高齢者介護に関わる施設(特別養護老人ホーム、有料老人ホーム等) 高齢者介護、家族介護者支援を行う地域団体 	<ul style="list-style-type: none"> 都道府県の労働・経済・産業、男女共同参画等に関わる部門 市区町村の労働・経済・産業、男女共同参画等に関わる部門 都道府県労働局 ハローワーク 経済団体、商工会議所等 一般企業、事業所 消費・生活に関わる施設、交通機関等(駅、スーパー、商業施設等) 社会保険労務士事務所

※就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関する取組例として、例えば、以下が想定されます。

<ul style="list-style-type: none"> 地域包括支援センター等と地域の企業、商店、経済団体等が連携して、働く家族介護者が相談しやすい相談窓口を設置、周知 高齢者介護の部門等と労働の部門等が連携して、セミナー、シンポジウム、勉強会等を開催(家族介護者向け、企業の人事労務担当者向け、高齢者介護に関わる専門職向け等) 高齢者介護の部門等と労働の部門等が連携して、チラシ、冊子等を作成・配布 企業と連携して、地域包括支援センターの職員等が地域へ出向いての出張相談、セミナーを開催 高齢者介護の部門等と労働の部門等が連携して、働く家族介護者が参加できるカフェやサロンを開催 家族介護者支援、介護離職防止等に関する庁内横断組織の構築 家族介護者支援、介護離職防止等に関する地域での連携組織の構築 都道府県、市区町村が開催する地域ケア会議のメンバーとして労働部門、経済団体、企業等が参加 都道府県、市区町村が開催する地域ケア会議で、働く家族介護者支援、介護離職防止等をテーマとし、労働の部門等が参加

2019年9月

各都道府県労働局雇用環境・均等部(室)御中

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

令和元年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業
「介護離職防止のための地域包括支援センターと労働施策等との連携に関する調査研究事業」

高齢者介護の部門と労働・経済等の部門が連携して行う
就労継続支援に関するアンケート調査 ご協力をお願い

拝啓 時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます

弊社では、令和元年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業により、「介護離職防止のための地域包括支援センターと労働施策等との連携に関する調査研究事業」を実施しております。

家族介護者と要介護者、家族介護者を取り巻く社会環境が大きく変化する中、働きながら介護を行う家族介護者の就労継続のための支援が急務となっております。本事業では、地域包括支援センター等の高齢者介護の部門が、労働・経済の部門等と連携し、家族介護者の就労継続支援に取り組み際のポイントや方策についてとりまとめを目的としています。

本事業の一環で、「高齢者介護の部門等と労働・経済の部門等が連携して、家族介護と家族介護者の仕事や生活・人生の両立継続支援に取り組んでいる事例」の収集を目的に、都道府県労働局の皆様を対象に、高齢者介護の部門と連携したお取組について、アンケートを行うこととなりました。

ご多忙のところ誠に恐縮ではございますが、本アンケートを行う趣旨についてご理解賜り、ぜひとも、ご回答いただけますようお願い申し上げます。

なお、本調査結果や提案をまとめた報告書全文につきましては、弊社ホームページにて、2020年4月頃に掲載する予定です。事例の掲載にあたりましては、事前にご連絡申し上げ、報告書掲載ご協力の可否を確認させていただきます。後、原稿確認をいただいた上で掲載させていただきます。

敬具

◆ご回答方法・期限◆

調査票に回答をご入力いただきましたら、**2019年9月30日(月)までに、同封の返信用封筒にてご返函**ください。

◆お問い合わせ先◆

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
高齢者介護の部門と労働の部門が連携して行う就労継続支援に関するアンケート調査 事務局(共社会部)

鈴木陽子 野田鈴子 横幕朋子 服部保志 米村紀美 国府田(こうだ)文則

TEL: 03-6733-3791 e-mail: kazokukaigo@murc.jp

受付時間: 午前10時00分から午後5時00分(土日・祝祭日は除く)

※調査票の電子データをご希望の場合、上記問い合わせのメールアドレスに連絡をいただければ、調査票データを送付させていただきます。

都道府県名	担当部署名
電話番号	メールアドレス

I. 貴労働局で行っている働く家族介護者に対する就労継続支援に関わる取組についてお聞きがいたします。

問1 貴労働局では、2017年度（平成29年度）以降に、[高齢者介護の部門等と連携して](#)、働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関する取組を行ったことはありますか。主催、共催、事業協力、情報提供等、関わり方はどのようなものでも結構です。計画中のものも含めてご回答ください。**※今年度実施予定のものも含めてください。**

以下の欄より、1つに○をつけてください	
1. ある	
2. ない →問5へ	

問2 問1で「1.ある」に○をつけた方にお聞きいたします。
働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関する貴労働局のお取組について、どのような高齢者介護の部門等と連携しましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

以下の欄にいくつでも○をつけてください	
1. 都道府県の高齢者介護、地域包括ケア、介護保険等に関わる部門	
2. 市区町村の高齢者介護、地域包括ケア、介護保険等に関わる部門	
3. 地域包括支援センター、その他地域の介護に関わる相談窓口	
4. 介護サービスを提供する事業者、事業所	
5. 高齢者介護に関わる施設（特別養護老人ホーム、有料老人ホーム 等）	
6. 高齢者介護、家族介護者支援等を行う地域団体	
7. その他 ↓以下に記入してください。	

問3 問1で「1.ある」に○をつけた方にお聞きいたします。

[高齢者介護の部門等と連携した](#)働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関する貴労働局のお取組について、どのようなことを実施されましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

以下の欄にいくつでも○をつけてください	
1. 相談窓口の設置	
2. セミナー、シンポジウム、勉強会等の開催	
3. チラシ、冊子等の作成・配布	
4. 企業や地域へ向いての出張相談、セミナーの開催	
5. 働く家族介護者が参加できるカフェやサロンの開催	
6. 庁内横断組織の構築	
7. 地域での連携組織の構築	
8. 地域ケア会議のメンバーとして労働部門、経済団体、企業等が参加	
9. 地域ケア会議で家族介護者の就労継続支援等をテーマとして設定し、労働部門、経済団体、企業等が参加	
10. その他 ↓以下に記入してください。	

問 4 問 1 で「1. ある」に○をつけた方におうかがいします。
 貴労働局が、高齢者介護の部門等と連携して行った、働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関するお取組について、主なもの3つまで、それぞれ具体的に内容を記入してください。

【取組事例 1】

①事業・取組名	
②実施時期・期間	
③実施主体・部局等	
④連携先	【高齢者介護の部門等の連携先】※部門例はp2参照
⑤事業内容	【その他の連携先】
⑥本事業・取組を行う中で、高齢者介護の部門等との連携の工夫や、連携したことによる効果等ございましたら、ご記入ください。	
⑦本事業・取組を行う中で、高齢者介護の部門等と連携する上で課題となった点がございましたら、ご記入ください。	

【取組事例 2】

①事業・取組名	
②実施時期・期間	
③実施主体・部局等	
④連携先	【高齢者介護の部門等の連携先】※部門例はp2参照
⑤事業内容	【その他の連携先】
⑥本事業・取組を行う中で、高齢者介護の部門等との連携の工夫や、連携したことによる効果等ございましたら、ご記入ください。	
⑦本事業・取組を行う中で、高齢者介護の部門等と連携する上で課題となった点がございましたら、ご記入ください。	

問 5 2017 年度（平成 29 年度）以降に、高齢者介護の部門等と連携した取組ではありませんが、貴労働局で実施された、働く家族介護者に対する就労継続支援、介護継続防止、仕事と介護の両立に関するお取組がありましたら、主なものを 3 つまで、それぞれ具体的に内容を記入してください。

【取組事例 1】

①事業・取組名	
②実施時期・期間	
③実施主体・部局等	
④事業内容	

【取組事例 2】

①事業・取組名	
②実施時期・期間	
③実施主体・部局等	
④事業内容	

【取組事例 3】

①事業・取組名	
②実施時期・期間	
③実施主体・部局等	
④事業内容	

【取組事例 3】

①事業・取組名	
②実施時期・期間	
③実施主体・部局等	
④連携先	【高齢者介護の部門等の連携先】※部門例は p2 参照 【その他の連携先】
⑤事業内容	
⑥本事業・取組を行う中で、高齢者介護の部門等との連携の工夫や、連携したことによる効果等ございましたら、ご記入ください。	
⑦本事業・取組を行う中で、高齢者介護の部門等と連携する上で課題となった点がございましたら、ご記入ください。	

問6 2017年度(平成29年度)以降に、貴労働局以外の、管内の自治体の労働・経済部門や経済団体等が、高齢者介護の部門や地域包括支援センター等と連携して取り組んでいる働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関するお取組についてご存知でしたら、自由に記入してください。
※部門等や取組の例はp2をご参照ください。

II. 貴労働局が高齢者介護の部門等と連携して、働く家族介護者の就労継続支援に関する取組を推進する上での課題、今後の展望等についてお聞きいたします。

問7 貴労働局が高齢者介護の部門等と連携して、働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関する取組を行う上で、どのような課題がありますか。自由に記入してください。

問8 家族介護のために離職した人が抱える課題や介護離職した人に求められる支援について、自由に記入してください。
家族介護のために離職した人が抱える課題について、具体的な事例をご存知でしたら、差し支えない範囲で、その内容も記入してください。

問9 貴労働局が高齢者介護の部門等と連携して行う、働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関する取組について、今後の展望等、自由に記入してください。

ご協力誠にありがとうございました

【本調査での部門等や取組の例について】

高齢者介護の部門等の例	労働の部門等の例
<ul style="list-style-type: none"> 市区町村の高齢者介護、地域包括ケア、介護保険等に関わる部門 地域包括支援センター、その他地域の介護に関わる相談窓口 介護サービスを提供する事業者、事業所 高齢者介護に関わる施設 (特別養護老人ホーム、有料老人ホーム 等) 高齢者介護、家族介護者支援を行う地域団体 / 等 	<ul style="list-style-type: none"> 市区町村の高齢者介護、介護の部門等 市区町村の労働・経済・産業、男女共同参画等に関わる部門 都道府県労働局 ハローワーク 経済団体、商工会議所 等 一般企業、事業所 消費・生活に関わる施設、交通機関等 (駅、スーパー、商業施設等) 社会保険労務士 / 等

各市区町村 高齢者介護・地域包括支援センターご担当部署 御中

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

令和元年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業
「介護離職防止のための地域包括支援センターと労働施策等との連携に関する調査研究事業」

高齢者介護の部門と労働・経済等の部門が連携して行う
就労継続支援に関するアンケート調査 ご協力のお願い

拝啓 時下益々ご清業のこととお慶び申し上げます。

弊社では、令和元年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業により、「介護離職防止のための地域包括支援センターと労働施策等との連携に関する調査研究事業」を実施しております。

家族介護者と要介護者、家族介護者を取り巻く社会環境が大きく変化する中、働きながら介護を行う家族介護者の就労継続のための支援が急務となっています。本事業では、地域包括支援センター等の高齢者介護の部門が、労働・経済の部門等と連携し、家族介護者の就労継続支援に取り組む際のポイントや方策についてとりまとめることを目的としています。

本事業の一環で、「高齢者介護の部門等と労働・経済の部門等が連携して、家族介護と家族介護者の仕事や生活・人生の両立継続支援に取り組んでいる事例」の収集を目的に、市区町村の皆様を対象にアンケートを行うこととなりました。

ご多忙のところ誠に恐縮ではございますが、本アンケートを行う趣旨についてご理解賜り、ぜひとも、ご回答いただけますようお願い申し上げます。

なお、本調査結果や提案をまとめた報告書全文につきましては、弊社ホームページにて、2020年4月頃に掲載する予定です。事例の掲載にあたりましては、事前にご連絡申し上げます。報告書掲載ご協力の可否を確認させていただきます。後、原稿確認をいただいた上で掲載させていただきます。

また、先般の台風15号及び19号により被災された団体様におかれましては、心よりお見舞い申し上げます。復旧に向けたご対応で大変なことと存じますが、一日も早いご再建をお祈り申し上げます。ご回答につきましては、可能な範囲でのご協力をいただけますと幸いです。よろしくお願いたします。
敬具

◆ご回答方法・期限◆
調査票に回答をご記入いただきまして、**2019年12月6日(金)**までに、同封の返信用封筒にてご返信ください。

メールでのご回答をご希望の場合は、以下問い合わせ先のメールアドレスまでご一報ください。

◆お問い合わせ先◆
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
高齢者介護の部門と労働の部門が連携して行う就労継続支援に関するアンケート調査 事務局 (共済社部)

鈴木陽子 野田鈴子 横幕朋子 服部保志 国府田(こうだ)文則

TEL : 03-6733-3492 e-mail : kazokukai.go@murc.jp

受付時間 : 午前 10 時 00 分から午後 5 時 00 分 (土日・祝祭日は除く)

※就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関する取組例として、例えば、以下が想定されます。

<ul style="list-style-type: none"> 地域包括支援センター等と地域の企業、商店、経済団体等が連携して、働く家族介護者が相談しやすい相談窓口を設置、周知 高齢者介護の部門等と労働の部門等が連携して、セミナー、シンポジウム、勉強会等を開催 (家族介護者向け、企業の人事労務担当者向け、高齢者介護に関わる専門職向け 等) 高齢者介護の部門等と労働の部門等が連携して、チラシ、冊子等を作成・配布 企業と連携して、地域包括支援センターの職員等が地域へ出向いての出張相談、セミナーを開催 高齢者介護の部門等と労働の部門等が連携して、働く家族介護者が参加できるカフェやサロンを開催 家族介護者支援、介護離職防止等に関する庁内横断組織の構築 家族介護者支援、介護離職防止等に関する地域での連携組織の構築 市区町村、地域包括支援センターが開催する地域ケア会議のメンバーとして労働部門、経済団体、企業等が参加 市区町村、地域包括支援センターが開催する地域ケア会議で、働く家族介護者支援、介護離職防止等をテーマとして設定 	<ul style="list-style-type: none"> 市区町村の高齢者介護、介護の部門等 市区町村の労働・経済・産業、男女共同参画等に関わる部門 都道府県労働局 ハローワーク 経済団体、商工会議所 等 一般企業、事業所 消費・生活に関わる施設、交通機関等 (駅、スーパー、商業施設等) 社会保険労務士 / 等
--	--

都道府県名	市区町村名
担当部署	
電話番号	メールアドレス

I. 貴市区町村の概要についておうかがいします。

設問	回答欄
問1 貴市区町村の概要についておうかがいします。(平成31年4月時点)	
① 管内人口(数字記入)	() 人
② 管内65歳以上人口(数字記入)	() 人
③ 管内要介護認定者数(数字記入)	(A) 第1号被保険者() 人 (B) 第2号被保険者() 人
④ 日常生活圏域数(数字記入)	() カ所
⑤ 地域包括支援センター設置数(数字記入) ※基幹型、機能強化型のセンターも含めてご回答ください	(A) 直営型() カ所 (B) 委託型() カ所
⑥ 管内就業者数(数字記入)	() 人
⑦ 管内雇用量数(数字記入)	() 人

問2 貴市区町村では、地域包括支援センターに独自の愛称(高齢者安心センター等)を設定していますか。あてはまるものひとつに○をつけてください。設定している場合、具体的な愛称をご記入ください。

1つに○をつけてください	1. 設定している → (具体的な愛称:)
	2. 設定していない

II. 貴市区町村における家族介護者支援に関わる事業の状況についておうかがいします。

問3 貴市区町村では、2017年度(平成29年度)以降に、家族介護者支援に関して下記のようなテーマで施策を実施していますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。※今年度実施予定のものも含めてください。

いくつでも○をつけてください	1. 働く家族介護者の就労継続支援 → 問4へ
	2. 介護離職をした家族介護者への支援
	3. 認知症の人の家族介護者への支援
	4. ダブルケアを行っている家族介護者への支援
	5. 老老介護を行っている家族介護者への支援
	6. その他 ↓ 以下に記入してください。

問4～問8については、問3で「1. 働く家族介護者への就労継続支援」に○をつけた方にお聞きします。それ以外の方は問9へ進んでください。

問4 働く家族介護者への就労継続支援について、貴自治体の計画等に施策として位置づけていますか。あてはまるものひとつに○をつけてください。

1つに○をつけてください	1. 位置づけている
	2. 位置づけていない

問5 貴市区町村では、2017年度(平成29年度)以降に、働く家族介護者に対する就労継続支援に関するお取組について、どのようなことを実施されましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。※今年度実施予定のものも含めてください。

いくつでも○をつけてください	1. 相談窓口の設置
	2. セミナー、シンポジウム、勉強会等の開催
	3. チラシ、冊子等の作成・配布
	4. 企業や地域へ出向いての出張相談、セミナーの開催
	5. 働く家族介護者が参加できるカフェやサロンの開催
	6. 働く家族介護者の就労継続支援に取り組む企業の表彰や好事例集の作成
	7. 庁内横断組織の構築
	8. 地域での連携組織の構築
	9. 地域ケア会議のメンバーとして労働部門、経済団体、企業等が参加
	10. 地域ケア会議で家族介護者の就労継続支援等をテーマとして設定し、労働部門、経済団体、企業等が参加
	11. 地域ケア会議以外の会議において、家族介護者の就労継続支援等をテーマとして設定し、高齢者部門と労働部門がいずれもメンバーとして参加
	12. その他 ↓ 以下に記入してください。

問6 働く家族介護者に対する就労継続支援を行うにあたり、以下のような労働に関わる部門や関係団体との連携を行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

いくつでも○をつけてください	
1. 庁内の労働・経済・産業、男女共同参画（男女共同参画センター等を含む）等に関わる部門	
2. 都道府県労働局	
3. ハローワーク	
4. 経済団体、商工会議所 等	
5. 一般企業、事業所	
6. 消費・生活に関わる施設、交通機関等（駅、スーパー、商業施設等）	
7. 社会保険労務士	
8. その他 ↓以下に記入してください。	
9. 特に連携はしていない →問8へ	

問7へ

問7 問6で「1」～「8」のいずれかの選択肢に○をつけた方におうかがいします。貴市区町村の高齢者介護の部門等が、労働の部門等と連携して行った、働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関するお取組について、主なもの3つまで、それぞれ具体的に内容を記入してください。

【取組事例1】

①事業・取組名	
②実施時期・期間	
③実施主体・部局等	
④連携先	【労働の部門等の連携先】 ※部門例はp2参照 【その他の連携先】

⑤事業内容

⑥本事業・取組を行う中で、労働の部門等との連携の工夫や、連携したことによる効果等ございましたら、ご記入ください。	
⑦本事業・取組を行う中で、労働の部門等と連携する上で課題となつたことがございましたら、ご記入ください。	

【取組事例2】

①事業・取組名	
②実施時期・期間	
③実施主体・部局等	
④連携先	【労働の部門等の連携先】 ※部門例はp2参照 【その他の連携先】

⑤事業内容	
⑥本事業・取組を行う中で、労働の部門等との連携の工夫や、連携したことによる効果等ごさいましたら、ご記入ください。	
⑦本事業・取組を行う中で、労働の部門等と連携する上で課題となつたことがございましたら、ご記入ください。	

問8

問6で「9. 特に連携はしていない」に○をつけた方におうかがいします。連携していない理由について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

いくつでも○をつけてください	
1. 労働に関わる部門や関係団体でどのような取組を行っているか情報共有ができておらず、適切な連携先がわからない	
2. 連携したいと考える先はあるものの、つながり方がわからない	
3. 連携を依頼したことはあるが、協力が得られなかった	
4. 連携の必要性を感じていない	
5. その他 ↓ 以下に記入してください。	

⑤事業内容	
⑥本事業・取組を行う中で、労働の部門等との連携の工夫や、連携したことによる効果等ごさいましたら、ご記入ください。	
⑦本事業・取組を行う中で、労働の部門等と連携する上で課題となつたことがございましたら、ご記入ください。	

【取組事例3】

①事業・取組名	
②実施時期・期間	
③実施主体・部局等	
④連携先	【労働の部門等の連携先】※部門例はp2参照
	【その他の連携先】

Ⅲ. 管内の地域包括支援センターにおける、働く家族介護者に対する就労継続支援の実施状況についてお聞きいたします。

問9 管内の地域包括支援センターの中で、2017年度（平成29年度）以降に、働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関するお取組（下記の例参照）を実施しているところはあるでしょうか。あてはまるものひとつに○をつけてください。※今年度実施予定のものも含めてください。※地域包括支援センター以外の団体が実施している取組に協力した場合も含めてください。

※地域包括支援センターの取組例

- ・ 働く家族介護者が相談しやすいよう、相談窓口の設置場所や時間帯を工夫
- ・ 就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関するセミナー、シンポジウム、勉強会等を開催（家族介護者向け、企業の人事労務担当者向け、高齢者介護に関わる専門職向け等）
- ・ 働く家族介護者に対して、就業継続する上でのポイント等について情報提供を実施
- ・ 働く家族介護者が参加できるようなカフェやサロンを開催
- ・ 地域包括支援センターが開催する地域ケア会議で、働く家族介護者支援、介護離職防止等をテーマとして設定
- ・ 在宅医療・介護連携支援センター等が主催する家族介護者支援に関する研修や勉強会等に、地域包括支援センターが講師等として協力

1つに○をつけてください	
1. 実施しているところがある	→問10へ
2. 実施しているところはない	→問11へ
3. わからない	→問11へ

問10 問9で「1. 実施しているところがある」に○をつけた方にお聞きいたします。
地域包括支援センターが実施または関わっている、働く家族介護者に対する就労継続支援、介護離職防止、仕事と介護の両立に関するお取組について、主なもの3つまで、それぞれ具体的に内容を記入してください。

【取組事例1】

①事業・取組名	
②実施時期・期間	
③地域包括支援センター名	
④実施主体・部局等	

⑤連携先	【労働の部門等の連携先】※部門例はp.2参照
⑥事業内容	【その他の連携先】

【取組事例2】

①事業・取組名	
②実施時期・期間	
③地域包括支援センター名	
④実施主体・部局等	
⑤連携先	【労働の部門等の連携先】※部門例はp.2参照
⑥事業内容	【その他の連携先】

【取組事例3】

①事業・取組名	
②実施時期・期間	
③地域包括支援センター一名	
④実施主体・部局等	
⑤連携先	【労働の部門等の連携先】※部門例はp2参照 【その他の連携先】
⑥事業内容	

IV.働く家族介護者の就労継続支援に関する今後の展望等についておうかがいします。

問11 働く家族介護者の就労継続支援を行うにあたり、今後連携してみたいと考える部門・団体はありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

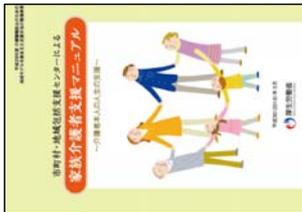
いくつでも○をつけてください	
1. 庁内の労働・経済・産業、男女共同参画（男女共同参画センター等を含む）等に関わる部門	問12へ
2. 都道府県労働局	
3. ハローワーク	
4. 経済団体、商工会議所 等	
5. 一般企業、事業所	
6. 消費・生活に関わる施設、交通機関等（駅、スーパー、商業施設等）	
7. 社会保険労務士	
8. その他 ↓以下に記入してください。	
9. 特に連携したいと考える先はない →問13へ	

問12 問11で「1」～「8」のいずれかの選択肢に○をつけた方におうかがいします。他部門や団体と連携してみたいと考える、働く家族介護者に対する就労継続支援の取組があれば、具体的内容をお書きください。

問13 家族介護のために離職した人に対して貴市区町村や管内の地域包括支援センターで行っている支援があれば、具体的に内容をお書きください。

問 14 厚生労働省が平成 30 年 3 月に公開した「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～」を ご存じですか。また、貴市区町村や地域包括支援センターで家族介護者支援を行うにあたり、本マニュアルを活用しておられますか。あてはまるものひとつに○をつけてください。

(参考) 厚生労働省「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)
<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000307003.pdf>



1つに○をつけてください	
1. マニュアルを読んだことがあり、家族介護者支援の取組に活用している	<input type="checkbox"/>
2. マニュアルを読んだことはあるが、家族介護者支援の取組には活用できていない	<input type="checkbox"/>
3. マニュアルを読んだことがない	<input type="checkbox"/>

問 15 厚生労働省が平成 30 年 3 月に公開した「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」という冊子をご存じですか。また、貴市区町村や地域包括支援センターで家族介護者支援を行うにあたり、本冊子を活用しておられますか。あてはまるものひとつに○をつけてください。

(参考) 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」(平成 30 年 3 月)
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-1190-0000-Koyoukintoujidoenkateikyoku/29_svosaiban_all.pdf



1つに○をつけてください	
1. 冊子を読んだことがあり、家族介護者支援の取組に活用している	<input type="checkbox"/>
2. 冊子を読んだことはあるが、家族介護者支援の取組には活用できていない	<input type="checkbox"/>
3. 冊子を読んだことがない	<input type="checkbox"/>

問 16 貴市区町村では、市区町村職員を対象として、仕事と介護の両立に関する研修(介護休業等の制
 度に関する説明や、両立する上でのポイント等に関する情報提供等)が実施されていますか。あ
 てはまるものひとつに○をつけてください。※主催している部門は問いません。

1つに○をつけてください	
1. 実施されている	<input type="checkbox"/>
2. 実施されていない	<input type="checkbox"/>
3. わからない	<input type="checkbox"/>

ご協力誠にありがとうございました

令和元年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業

介護離職防止のための
地域包括支援センターと労働施策等との
連携に関する調査研究事業
報告書

令和2（2020）年3月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

住所：〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2

電話：03-6733-1024

FAX：03-6733-1028