

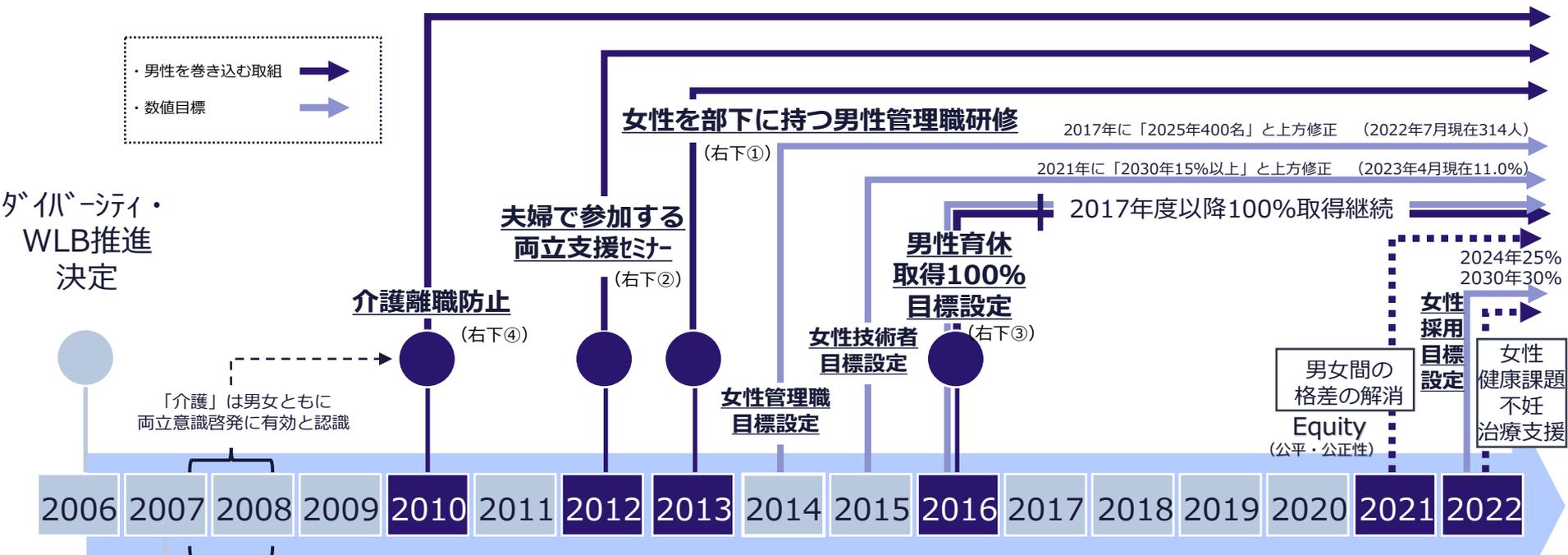


介護離職防止に関する取組について

2024年2月5日

大成建設株式会社

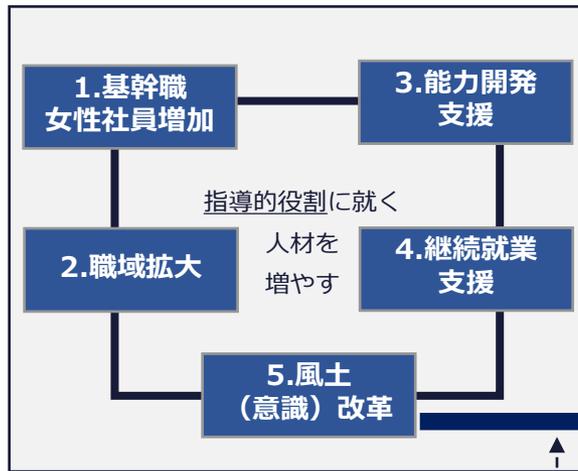
大成建設のDE&IとWLBに関する取組について



女性活躍推進に対する男女の意識調査を実施

専門組織設置

具体的施策に着手



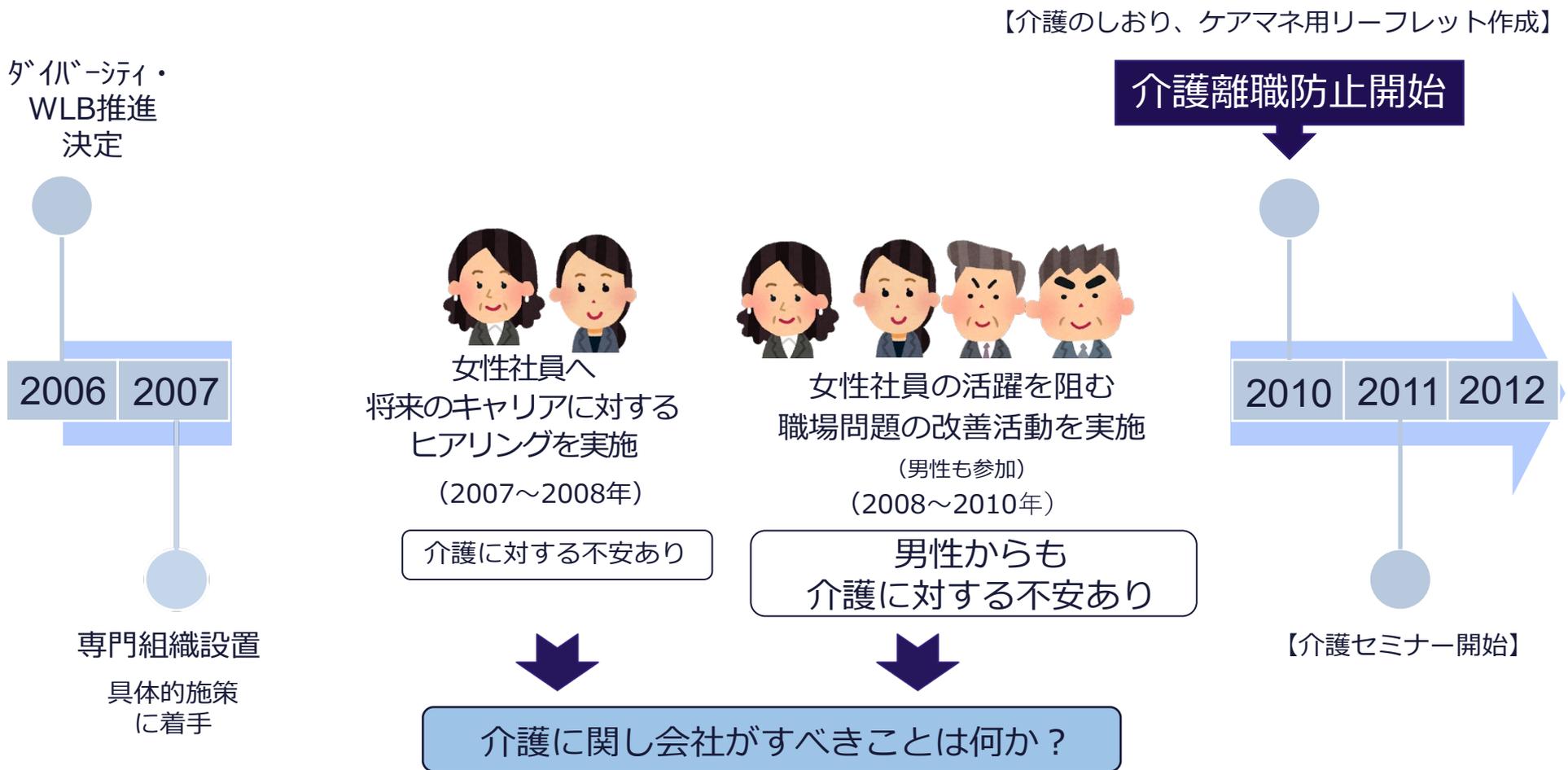
8 男性が多い組織において、女性活躍を推進するには男性自身を変えていかなければならない

2

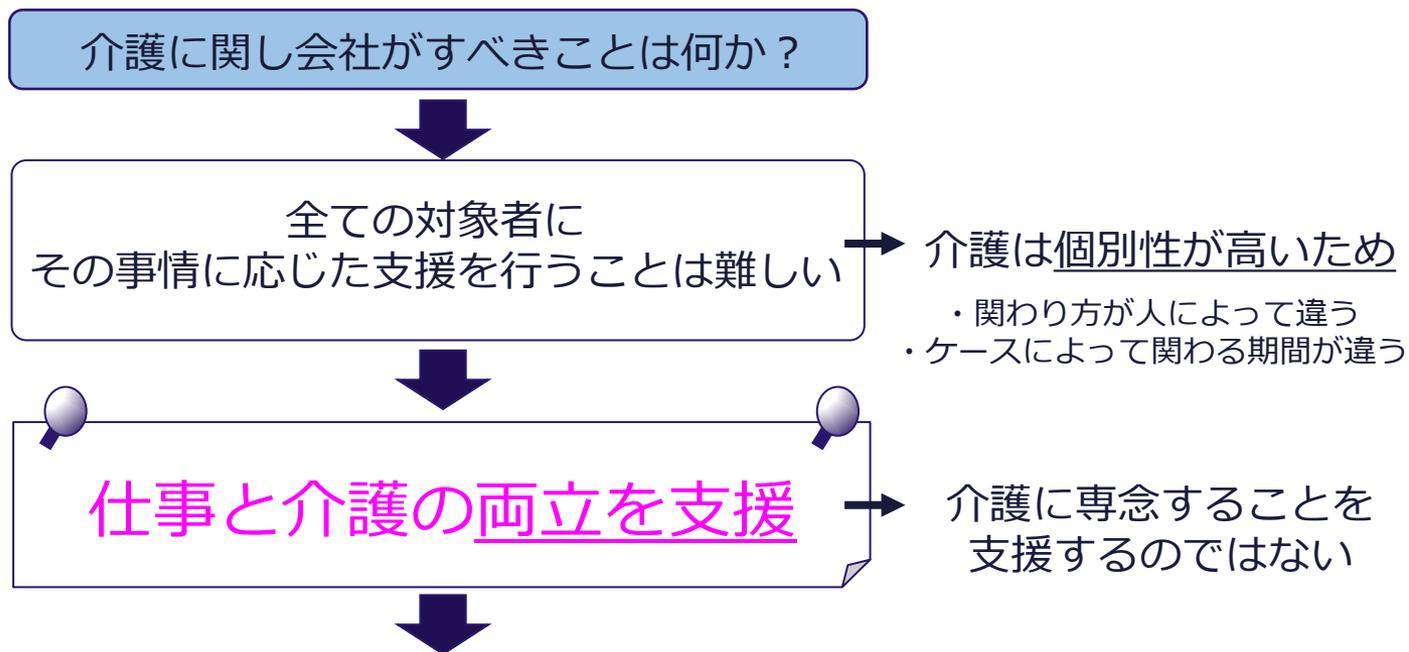
男性を巻き込む取組に注力する

- ① 上司 (男性管理職) 研修
 - ・無意識の偏見への対処
 - ・心理的安全性確保の重要性を学ぶ
- ② 家庭への働きかけ
 - ・配偶者から両立への理解と協力を得る
 - ・家庭内の役割分担体制づくりを支援
- ③ 男性の育児支援
 - ・両立して働く社員への理解と協力を得る
 - ・男性育休100%取得の推進
- ④ 介護離職の防止
 - ・両立して働く社員への理解と協力を得る
 - ・利用しやすい制度や環境の整備

取組を始めた経緯



取組方針と施策の決定



「事前の心構え」「お互い様意識の醸成」

情報提供に注力

①両立支援関連書類の

作成&配付

- ・介護のしおり
- ・ケアマネジャー提出用リーフレット

②介護セミナーの実施

- ・要望の多いテーマ
- ・休日開催、家族参加、オンライン

③相談体制の整備

- ・複数設置
- ・相談会の実施 (心的負担の軽減)
- ・介護ホットプログラム (3者面談)

情報提供①【ケアマネージャー提出用リーフレット】

ケアマネージャーさま



仕事と介護の両立相談シート

仕事と介護の両立を支援する当社の制度は以下の通りです。ケアプラン作成時の参考にさせていただきますようお願いいたします。

1. 年次有給休暇

制度概要	勤続年数により年 10～20 日付与。半日単位も可。最大 5 日分は時間単位でも取得できる。
給与の扱い	給与、賞与、退職金 何れも 100% 支給 出勤率算定に影響なし。

2. 介護休業

制度概要	要介護者 1 名に対して年 15 日(2 名以上の場合は、年 20 日) 付与。時間単位・半日単位も可。
給与の扱い	給与、賞与、退職金 何れも 100% 支給 出勤率算定に影響なし。

3. リババル休暇 (総合職・専任職・担当職・再雇用)

制度概要	連続 1 週間以上又は月 1 回以上の定期的な休業が必要な場合に取得可能(半日単位も可能)。失効年休の積立休暇。総・専・担は勤続 10 年未満の者は最長 40 日、勤続 10 年以上の者は最長 80 日。再雇用社員は最長 40 日
給与の扱い	給与、賞与、退職金 何れも 100% 支給 出勤率算定に影響なし。

4. 介護休業

制度概要	要介護者 1 人につき通算 180 日取得可能。分割回数に制限なし。半日単位も可。
給与の扱い	給与、賞与は不支給。退職金は 60% 控除。※雇用保険から給付あり。出勤率算定に影響なし。

パターン① まとまった日数							パターン② 特定の曜日							パターン③ 特定の曜日の半日						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28

180 日の範囲での取得例

5. 両立支援フレックス

制度概要	一定の期間について予め定め総労働時間の範囲内で、日々の始業・終業時刻、労働時間を自律的に決められる制度。
勤務時間	コアタイム:午前 10 時 30 分～午後 3 時 30 分 フレキシブルタイム:始業時間 午前 7 時～午前 10 時 30 分、終業時間 午後 3 時 30 分～午後 10 時 ※コアタイムに勤務しなかった日は欠勤となります。

6. 所定外労働の免除・深夜労働の制限

制度概要	所定外労働(日 7.75 時間を超える労働)を免除する制度。 深夜労働(午後 10 時から午前 5 時までの深夜業)の除外を申請する制度。
期間	取得期間に制限なし(但し、一回の申出期間は 1 ヶ月以上 1 年以内)。

7. 勤務時間の短縮措置

制度概要	措置の初回の開始日から起算し 3 年間、勤務時間の短縮ができる制度。分割回数に制限なし。 7 時間(9:00～17:00)・6 時間(9:30～16:30)・5 時間(10:00～16:00)・4 時間(10:30～15:30)の 4 パターンから選択するものとし、勤務時間の繰上げ下げとの併用も可能。
給与の扱い	90%、77%、65%、52%の 4 パターンで支給。賞与と退職金も同様。

8. 勤務時間の繰上げ下げ

制度概要	勤務開始時間をスライドする制度。(所定 7.75 時間/通常:内勤:8:45～17:30、外勤:8:00～16:45) 事前に本人から上司に口頭にて申出でて上司が許可すれば利用可能。
期間	期間に制限なし ※但し、勤務時間を日により変える事は不可。

9. 勤務地変更制度

制度概要	勤務地限定社員が、介護や配偶者の転居に伴う同居などを理由に転勤を希望できる制度。本人が転勤を希望し、かつ転勤先でもニーズがあれば転勤可能。
------	---

※社員の皆様

制度によっては会社所定の申請書や要介護度・介護状態の判断できる書類が必要です。申請期日も異なります。詳細は「介護のしおり」をご覧ください。

ケアマネージャーさまにお伝えしたいこと

わたしは、仕事と介護を両立するにあたり、以下のことをお伝えいたします。情報が不足している部分をご質問ください。また、公的な制度やサービスに詳しくない場合がありますので、情報のご提供をお願いいたします。

1. わたしのこと(働き方や生活状況)

勤務場所		仕事中の	電話・メール・その他
勤務時間	: ~ :	連絡方法	
出勤時間	出社 : 退社 :	介護場所	電車・車・自転車・徒歩
通勤時間	分	までの移動	分
休日	土・日・祝日・夏期休暇・冬期休暇	健康状態	
残業	1日 時間程度 なし	睡眠時間	時間程度
	曜日に 時間程度	通院	あり(ひと月に 日程度) / なし
出張	あり(月 回数程度) / なし	配偶者	あり(歳) / なし
転勤	可能性あり・可能性なし	子ども	あり(年齢等) / なし

2. わたしの介護に対する考え方

介護経験	あり(を介護しました・しています) ・ なし
介護への関わり度合いの希望	マネジメントに徹する・仕事と両立できる程度に生活の補助や身体のお世話がしたい・施設にお願いしたい・・・etc.
介護できる時間	
介護の分担者	いる() いない
介護保険制度・サービス	よく知っている ・ 少し知っている ・ 知らない
インフォーマルなサービス 有料・無料・ボランティア シルバー人材 など	使いたい ・ 紹介してほしい ・ 使いたくない ※大成建設はNPO 法人海を越えるケアの手記と契約しています。 費用はかかりますが、代行サービス(手続き・打ち合わせ・見守りなど)を受けることができます。
費用	介護保険で収まる範囲でお願いしたい 月額負担 万円 ～ 万円の範囲でお願いしたい
費用の負担者	親の年金で支払う、わたしが支払う、兄弟姉妹で分担する、その他
助成や給付等の制度 高額介護サービス費 高額医療費制度 など	知っている ・ 知らない
ケアプランの打ち合わせ	同席する予定 (希望の日程:毎月 頃) ・ 未定 ・ 同席できない
これから先のこと	在宅で介護し続けたい ・ 施設入所を考えている ・ 親の意向は未確認 ・ その他
今後の連絡方法	電話 ・ メール ・ FAX (連絡先:)
その他お伝えしたいこと	・会社の制度利用(休業、勤務時間の短縮措置、勤務時間の繰上げ下げ など) ・介護で不安に感じていること、親の物忘れ状況、身体の変化など



2024 年 1 月 1 日改定

情報提供②【介護セミナー】

1. 目的

介護に対する不安の解消

- ・いつまで続くのか
- ・いくらお金がかかるのか
- ・仕事を続けられるのか
- ・誰にも介護の可能性あり



「事前の心構え」「お互い様意識の醸成」

3. 参加者を増やす工夫

参加できない社員対応

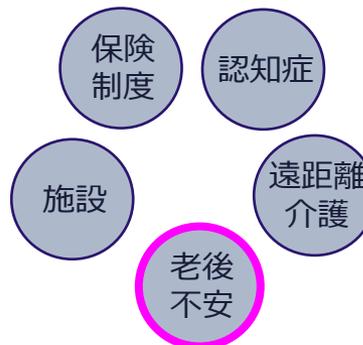
- ・ 家族にも案内 (DM)
- ・ 親族の参加も可
- ・ 休日開催
- ・ オンライン配信
- ・ 出張セミナー実施

関心を高める施策

- ・ 体験型VR
 - ・ 介護経験者との交流
 - ・ 介護以外の興味を引くテーマでアプローチ
- 現場作業員の参加も可



2. テーマ



4. 参加者の反応

【介護セミナー参加者】

- ・ 延べ参加者 2,720名 (2010年～)
- ・ 男性社員の関心も高い

参加者の満足度は非常に高い

- ・ 「セミナーに参加し、身近な同僚も両立していることを知り、不安が和らいだ。」
- ・ 「家族と話し合うきっかけとなった」

情報提供③ 【相談体制の整備】

1. 目的

心的負担の軽減

- ・ 専門性の高い相談への対応
- ・ 社内では話にくい相談への対応
- ・ 悩みを受け止める
- ・ 「主たる介護者に対する不満」
- ・ 「親族からの指摘に対する不安」

3. 連絡先周知の工夫

- ・ 40歳になった社員に「介護のしおり」配付
- ・ 管理職研修で伝達
- ・ 携帯カードの配付

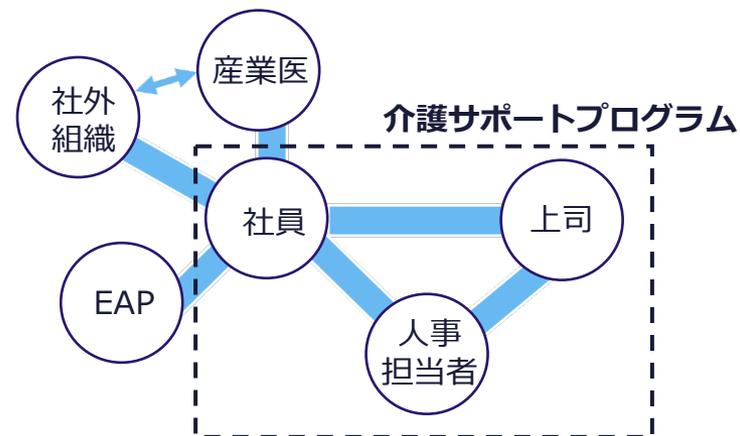
表

介護のための安心カード	
介護が気になり始めたら、 もしまもに備えてこのカードを携帯しましょう。	
○介護支援制度	
介護休暇	要介護者1名に対して年10日（2名以上の場合は年15日）取得できます。時間単位もOK。
リバ休暇	1週間以上もしくは月1回以上定期的に休む場合、最大80日取得できます。
介護休業	要介護1名に対して180日取得できます。
短時間勤務	要介護者1名に対して3年間利用できます。

ウラ

○介護の相談先	
人事部 人材いきいき 推進室	制度の活用方法や職場での悩みがあれば、 気軽に相談してください。 TEL: 〇〇 - 〇〇〇〇 - 〇〇〇〇 MAIL: 〇〇〇@〇〇〇.〇〇〇.〇〇.〇〇
NPO法人 海を越える ケアの手	会社提携の介護支援団体。介護・福祉・医療の資格を持った専門職がいる。介護にまつわるあらゆる悩みを相談できます。 TEL: 〇〇 - 〇〇〇〇 - 〇〇〇〇 MAIL: 〇〇〇@〇〇〇.〇〇〇.〇〇.〇〇
地位包括 支援センター	自治体の高齢者よろず相談窓口。介護・福祉・医療の資格をもった専門職がいる。相談内容に応じた適切な期間との連携により、多面的な支援を受けられます。

2. 複数の窓口





介護が始まったときに慌てるのではなく、介護の段階に応じてあなたが何をすべきか流れを理解しておきましょう。



会社

情報収集しよう

- ◆ 会社の制度を調べる
- ◆ 介護セミナーに参加する
- ◆ 会社の相談窓口を調べる

報告しよう

- ◆ 上司に状況を報告し当面の働き方を調整する
- ◆ 介護サポートプログラムを活用する
- ◆ 必要に応じて両立支援制度を利用する

介護サポートプログラム

介護をするあなたが、働き方の調整や両立支援制度の利用について上司と打ち合わせをする際に、人事担当者が参加してアドバイスをを行います。



両立方法を話し合おう

- ◆ 上司・同僚と介護の状況を共有し両立について話し合う
- ◆ 必要に応じて両立支援制度を利用する
- ◆ 介護相談窓口で悩みや課題を相談する

緊急の対応に備えよう

- ◆ 緊急時や状況の変化に備え上司・同僚と仕事を連携する
- ◆ 介護状況の変化を上司・同僚に共有する
- ◆ 有効に両立支援制度を利用する

まず会社に報告



仕事と両立するための3つのポイント

- 1 「一人で抱え込まない」職場に介護をしていることを伝える
- 2 ケアマネージャーと打合せをする際には、自分の働き方も伝える
- 3 介護保険サービスや会社制度を上手に利用し、自分の時間を確保する

準備期

脳卒中や骨折など予期せぬ事態から始まることも多い介護。少しずつ準備を始めましょう。

初期期 (約1ヶ月)

介護保険の申請や家族間の調整、入院対応など忙しい時期です。職場に介護の開始を伝え、当面の働き方を検討しましょう。

調整期 (約3ヶ月)

まだ介護体制が定まらないなかで介護をするのではなく上手に活用しながら、仕事と介護プランと介護チームを調整しましょう。

P.5~P.6

P.7~P.10

介護保険サービスの利用

家

調べよう・話し合おう

- ◆ 介護保険・介護サービスを調べる
- ◆ 地域包括支援センターなどの地域の相談窓口を調べる

地域包括支援センターに行こう

- ◆ 地域包括支援センターに行く
- ◆ 介護保険を申請する
- ◆ ケアマネージャーを探す

<住環境の整備も重要>
・在宅、入所、転院？

両立方法を模索

- ◆ 両立しやすいように介護サービスを見直す
- ◆ ケアマネージャーに相談する

- ・ 上司向けの研修にて周知
上司としての役割を周知
- ・ 人事担当者向け「介護離職防止アドバイザー研修」実施
「介護サポートプログラム」を円滑に運営するため、相談窓口である人事担当者の知識を深める。

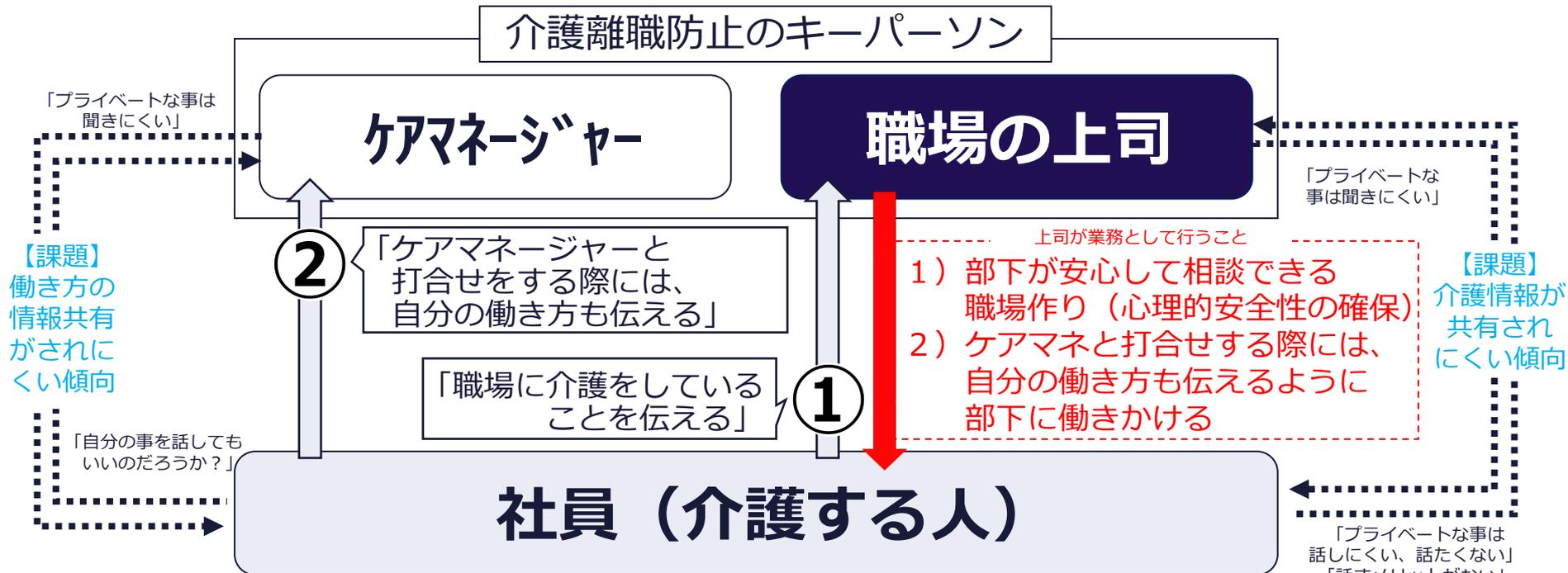
【介護離職防止のポイント】

社員（介護者）が一人で抱え込み精神的・身体的に疲弊しないようにする

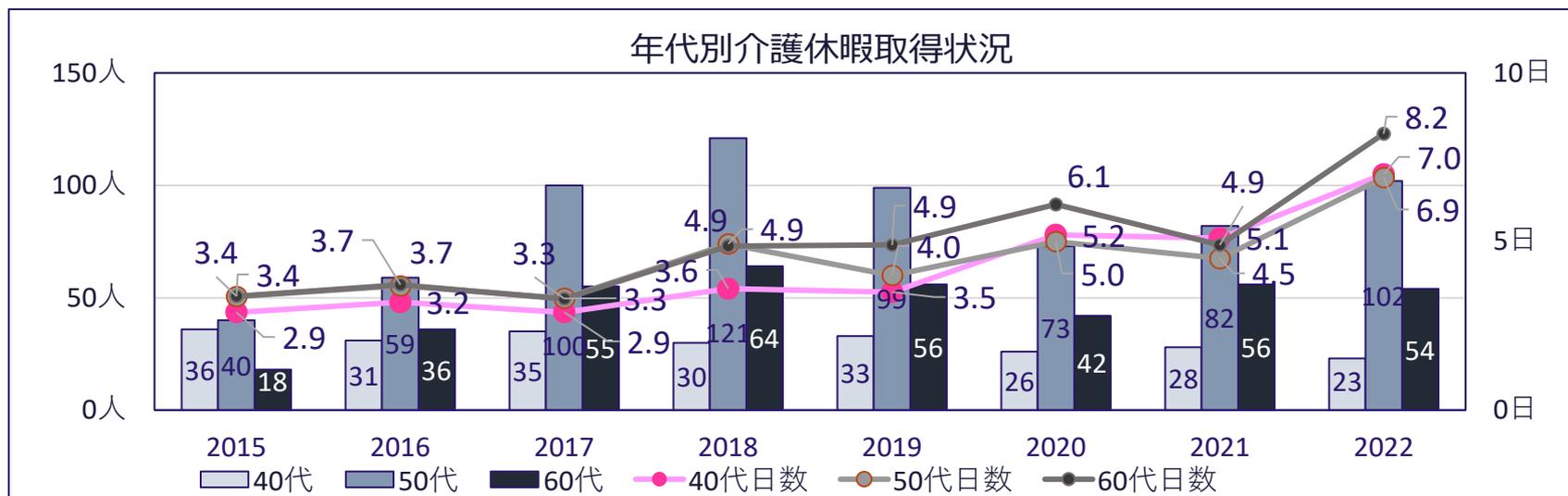
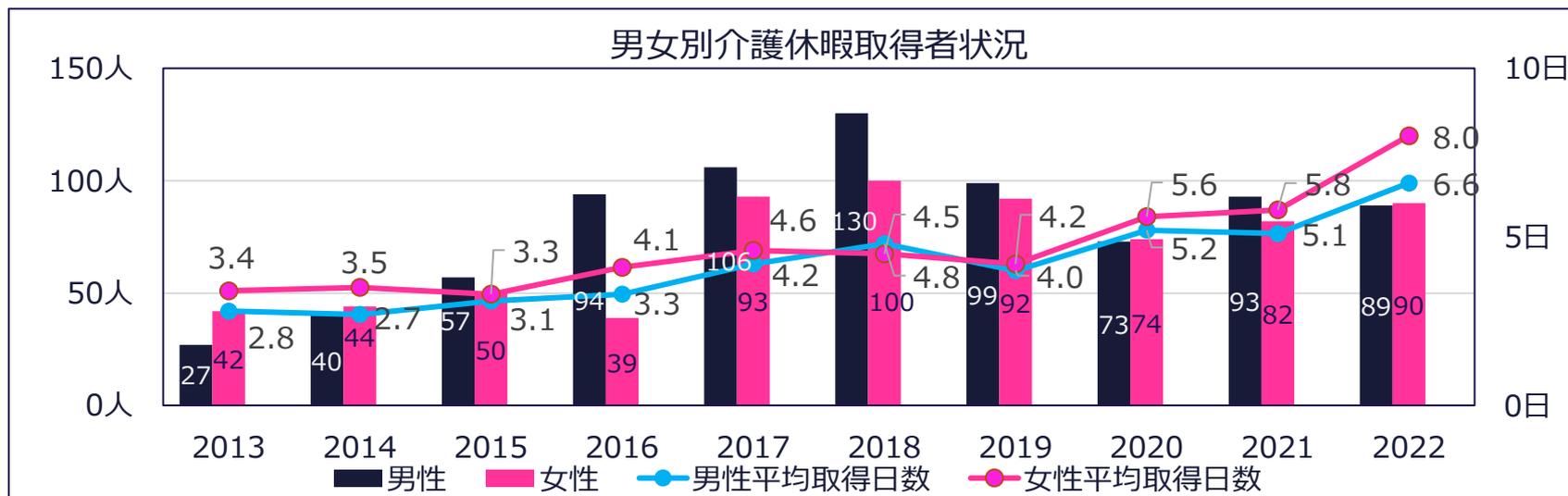
- ① 職場に介護をしていることを伝える
- ② ケアマネージャーと打合せをする際には、自分の働き方も伝える
- ③ 介護保険サービスや会社制度を上手に利用し、自分の時間を確保する

上記の実行できるように職位者の介護への理解を高める

（個人向けに上記ポイントを伝えているが、介護に直面するまで自分事として意識されない傾向があるため）



各種支援制度の利用状況（介護休暇）



取得者の増加（60歳以上も） ⇨ 様々な職場への広がり ⇨ 取得に対する抵抗感の減
 ⇨ 管理職取得者の増加

最新の取組について

① 介護する社員への理解を深める風土の醸成

- ・ トップメッセージを発信し、本気で介護支援に取り組んでいることを社員に伝える。
- ・ 必要な情報を提供し、本人の「事前の心構え」、上司の意識啓発、社員同士の「お互い様意識の醸成」を図る。（継続）
※介護者や介護セミナー参加者からは、「介護している社員への理解が深まる」ことを求める声が多い。

② 介護支援制度の更なる充実（2024年1月～）

- ・ 介護休暇（現在年間10日、2人以上15日）⇒ 年間15日（2人以上20日）に拡充
- ・ フレックスタイム制度 ⇒ 介護を理由とした利用も可能とする

③ 専門工事業者への支援

- ・ 専門工事業者の経営者を対象とした介護セミナーの実施
※建設技能者の減少と高齢化への対策→介護離職防止を図る（サプライチェーンを守る）

皆さんが安心して働き続けられるよう、
会社はしっかり支援していきます — 社長 相川善郎

仕事と介護の両立に向けて、さらに制度を拡充

少子高齢化が進む中、「介護」は多くの人がいずれ直面する身近な問題です。私が若い頃は男性の片働き家庭が主流でしたが、今は共働き家庭が増加し、また、シングルの人も増えました。男女問わず働き続けながら、介護を担う状況が当たり前になってきました。一方、その両立がうまくいかず「介護離職」をした人は、現在日本で年間約10万人*に上ります。当社においても介護を理由に離職する人はいますし、目下介護に携わっている人も社員全体の約10%を占めます。これは会社が把握している分だけなので、実態はもっと多いかもしれません。

家族の介護をがんばっている社員の皆さんが、仕事を辞めずに継続できる環境を整えることは会社の責務です。当社ですでに国の基準を超える介護休暇制度を整えています。来年1月に制度を改定し、さらに拡充して使いやすくします（詳細はまた）。現在50歳以上の社員は、全社員の約半数を占めており、介護に携わる人はより増えていくでしょう。今回の制度改定は、当社の中核を担う皆さん

に安心して働き続けてほしい、そのために会社は全面的にバックアップするというメッセージでもあります。

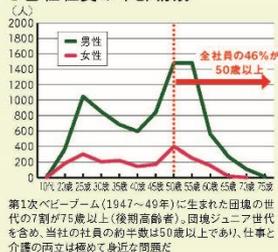
職場全体で「介護」について理解し、お互い様の気持ちで協力を

介護をしている社員への理解を深める職場の風土づくりにも一層力を入れていきます。仕事と介護の両立支援に關して、当社は10年以上前から他社に先駆けた積極的な取り組みをしてきました。体制としてはかなり手厚いと自負していますが、介護経験のある社員から「介護で休んでしまっただけで申し訳ない」といった声も寄せられていると聞きます。そうした後ろめたい気持ちを持つことなく、安心して制度を利用するには、オープンに相談し合える職場風土や社員同士の関係性も重要です。上司は真摯な姿勢で部下の話に耳を傾け、同僚は、お互い様の気持ちで助け合おう。安心して自分の意見や思いが言える、心理的安全性の高い職場づくりを日頃から心掛けてください。

私は常々、幸福な人生につながる働き



○ 当社社員の年齢構成



○ 年代別の介護休暇取得者数と日数



誰もがいきいきと働き続けられるために

しない、させない 介護離職!



Illustrated by Hisa Nishiya

当社は来年1月に介護支援制度の改定を行います。
 介護休暇制度をより使いやすく拡充するとともに、
 介護中の社員に対する職場の理解醸成にも努めていきます。
 仕事と介護を両立でき、安心して働き続けられる環境をつくるために今何が大切か。
 相川社長からのメッセージと、両立支援に向けた取り組みを紹介します。

協力：管理本部 人事部

【大成建設の例】

トップメッセージ

「仕事と介護の両立を支援」する

「家族の介護を頑張っている社員の皆さんが、仕事を辞めずに継続できる環境を整えることは会社の責務です。私は常々、幸福な人生につながる働き方をしてほしい、と伝えてきました。親御さんはもちろん、配偶者、お子さん…大切な家族の介護もまた人生の一部です。皆さん一人ひとりがいきいきと働き、かつ介護もしっかり全うできるよう、今後も力強く取組を進めていきます。」 社長 相川 善郎

1. 制度化

- ・ 明文化
- ・ 最新のものに更新

2. 相談窓口の設置

- ・ 人事担当者など
(働き方のアドバイスができる社員)

3. 情報提供

- ・ 厚労省や自治体が作成したツール等配布
(リーフレット、ちらし)

※動画ビデオもあり

厚生労働省作成の介護離職防止ツール

テーマ別に探す

報道・広報

政策について

厚生労働省について

統計情報・白書

所管の法令等

申請・募集・情報公開

🏠 ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用環境・均等 > 仕事と介護の両立 ~介護離職を防ぐために~ > 仕事と介護の両立支援 ~両立に向けての具体的ツール~

仕事と介護の両立支援 ~両立に向けての具体的ツール~

☆まずぜひこちらをご覧ください。

→ 【1】仕事と介護の両立支援ガイド（企業向け）

☆職場における、仕事と介護の両立支援について、動画でご案内しています！

企業の人事労務担当者向け、管理職向け、社員向けの3種類があります。

社内の研修用動画としてもぜひご利用ください。（ご利用にあたっては利用規約をご参照ください。）

※以下のツールは、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用環境・均等 > 仕事と介護の両立 > 仕事と介護の両立支援 ~両立に向けての具体的ツール~

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

3つの要点

- 1 介護は定年までにほぼ全員が直面する課題です。備えあれば憂いなし、今から準備をしましょう。
- 2 ひとりで抱え込まずに、人事・専門家に相談しましょう。
- 3 仕事と介護の両立は、誰もが関わる課題だと認識することが大切です。仕事と介護の両立は、誰もが関わる課題だと認識することが大切です。

主なツール利用者：人事担当者/管理職

従業員から介護に関する相談を受けた際に対応すべきこと
~介護による離職を防止するために~

このチェックリストは…

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

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

対応すべき具体的な取組は以下の6点です。

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

次ページからは、上記①～⑥のチェックポイントを挙げています。また、従業員が介護に直面した際に最初の相談窓口となる管理職が対応できると望ましい項目には「★管理職もチェック!」マークをつけています。

主なツール利用者：従業員

ケアマネジャーに相談する際確認しておくべきこと
~突然、介護に直面したときに~

このチェックリストは…

- ★ 従業員（あなた）が、
- ★ ケアマネジャーへ相談する際に、どのようなことをケアマネジャーに伝えるべきか、確認すべきかのポイントをまとめたツールです。

- ◆ ケアマネジャーは介護の専門家であり、あなたが仕事と介護の両立を実現する上で欠かすことのできない存在です。
- ◆ ケアマネジャーと良好な関係を構築し、十分な情報共有を行うことが、仕事と介護の両立につながります。

※ 人事担当者から、介護に直面する可能性が高まる40歳代・50歳代の従業員を中心に、研修資料などとしてお配りください。

はじめに

- ✓ 介護に直面した際、あなたが最初に介護について相談する先は地域包括支援センターです。
- ✓ 地域包括支援センターでは、介護が必要な高齢者やその家族のために、介護サービスや日常生活に関する相談を受け付けています。
- ✓ 要介護者のケアプランを立てるケアマネジャーも、地域包括支援センターや市区町村の窓口で紹介してくれます。



平成27年度 仕事と介護の両立支援事業
企業における仕事と介護の
両立支援実践マニュアル
介護離職を予防するための仕事と介護の両立対応モデル



厚生労働省 雇用環境・均等局
平成 29年 10月

平成29年度 仕事と介護の両立支援事業

~介護に直面した従業員への支援~
「介護支援プラン」策定マニュアル

厚生労働省 雇用環境・均等局
平成 29年 10月

【5】「仕事と介護の両立支援ガイド」

【7】「従業員から介護に関する相談を受けた際に対応すべきこと」チェックリスト

【8】「ケアマネジャーに相談する際確認しておくべきこと」チェックリスト

「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」

「『介護支援プラン』策定マニュアル」