東京都教職員のための

介護と仕事の両立ガイドブック

学校版

これから介護を迎える可能性のある方へ・・・

現在介護に取り組んでいる方へ・・・

職場の同僚や部下が介護に取り組んでいる方へ・・・

全ての職員必見のガイドブック

どこに相談すればいい？
どんな制度が使えるの？

どうサポート
すればよい？

総務局人事部職員支援課

教育庁人事部勤労課

はじめに

この『介護と仕事の両立ガイドブック』は、東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プランに基づく取組の一環として作成しました。

本ガイドブックには、介護の基本的な知識のほか、介護と仕事の両立を支援する様々な制度やサービスを、介護経験者へのインタビューを交えながら紹介しています。現在や将来の介護に不安を抱える職員はもとより、そうした職員を支える職場の管理監督者等にも参考にしていただきたい内容となっています。

少子高齢化の進展に伴う要介護者の増加や、介護の担い手の確保といった日本社会全体が抱える課題は、都職員一人ひとりにとっての課題でもあります。また、これらの課題が今後ますます進展し、自分自身が介護の担い手となる職員が急増することは、都庁組織にとっても、職場運営に多大な影響を与える問題となりかねません。

今や、介護と仕事の両立は、職員個人の問題にとどまらず、職場の危機管理の観点からも支援していく必要性が高まっています。

本ガイドブックにより、介護に関する職員・職場の備えが進むとともに、介護を行う職員への理解が浸透することで、介護を迎えても安心して仕事を続けていくことができる職場環境がますます醸成されていくことを願っています。

令和３年５月　総務局人事部職員支援課

この『介護と仕事の両立ハンドブック』は、総務局人事部職員支援課が知事部局の職員向けに作成したものを、人事部勤労課が、掲載されている各種制度について教職員向けに編集しました。教職員の皆様におかれましては、ライフ･ワーク･バランスの増進に役立てていただければ幸いです。

令和３年８月　教育庁人事部勤労課

■第１章　介護の実態を知る　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ１
・介護はいつどのように訪れるか
・介護が始まったとき、私たちの生活はどうなるか
・働きながら介護をすること
・離職をすれば介護の負担は減るか
・育児とは異なる介護の特性
・都職員の介護事情
・〔経験者インタビュー①〕介護の実態編

■第２章　職員・職場の心構え　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ６
●介護が始まる前　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ６
○介護者本人の心構え
・〔本人向けチェックリスト〕事前の備え
・〔経験者インタビュー②〕事前の備え・介護者本人編
○上司・職場の心構え
・〔上司・職場向けチェックリスト〕事前の備え
・〔経験者インタビュー③〕事前の備え・上司編
●介護に直面したとき　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ１１
○介護者本人の心構え
・〔本人向けチェックリスト〕介護に直面したとき
・〔経験者インタビュー④〕介護に直面したとき・介護者本人編
○上司・職場の心構え
・〔上司・職場向けチェックリスト〕介護を行う職員を把握したとき
・〔経験者インタビュー⑤〕介護に直面したとき・上司編
●介護と仕事の継続に向けて　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ１５
○介護者本人の心構え
・〔本人向けチェックリスト〕介護と仕事の継続に向けて
・〔経験者インタビュー⑥〕介護と仕事の継続に向けて・介護者本人編
○上司・職場の心構え
・〔上司・職場向けチェックリスト〕介護と仕事の継続に向けて
・〔経験者インタビュー⑦〕介護と仕事の継続に向けて・職場編

■第３章　介護を支える制度・サービス　・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ１９
●介護保険制度　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ１９
・介護保険制度とは
・介護保険サービスの利用方法
・介護サービスの利用者負担
・介護保険で利用できるサービス
・認定にかかわらず利用可能なサービス（地域支援事業）
●介護に関する休暇・勤務時間制度　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ２５
●東京都人材支援事業団の支援サービス　・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ２８
・〔経験者インタビュー⑧〕介護サービス・制度編

◎都職員の両立支援制度活用術！・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・Ｐ３５

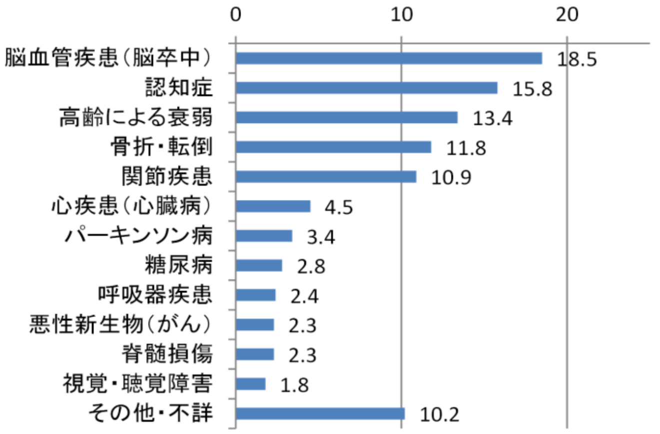
第１章　介護の実態を知る

日本は今や超高齢化社会を迎えたと言われ、これから親の介護に直面する可能性の高い４０代・５０代のうち、７割の人が、将来訪れる介護と仕事の両立に不安を抱いているという調査結果があります。私たちが介護に直面したとき、どのような問題が生じてくるのでしょうか。

○介護はいつどのように訪れるか

年齢を重ねるとともに少しずつ体が衰え、介護が必要となってくる場合があります。しかし、調査によると、介護が必要となった原因で最も多いのは、脳血管疾患です。また、４番目に多い原因は骨折・転倒となっており、それまで問題なく暮らしていた人が、**病気やけがをきっかけに、急に介護が必要な状態になるケースも多い**ことが分かります。

介護が必要となった主な原因



※　厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成 25 年）

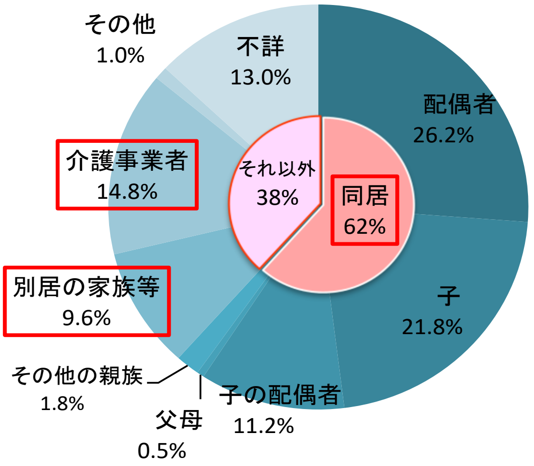
家族が倒れてから初めて介護の情報を集め始めるのでは、要介護者となった家族のサポートも、仕事の調整もうまくいかないかもしれません。介護に直面した時に慌てることのないよう、前もって**「介護を知り、介護に備える」ことが重要**になってきます。

○介護が始まったとき、私たちの生活はどうなるか

介護の担い手をみると、要介護者と同居の家族等が約６割、次いで事業者が約１．５割、別居の家族等が約１割となっています。

介護の状況は、要介護者の心身の状態や、同居・近距離別居・遠距離別居、頼れる親族の有無、生活スタイルなど、個々人の事情によって様々です。

介護者の状況



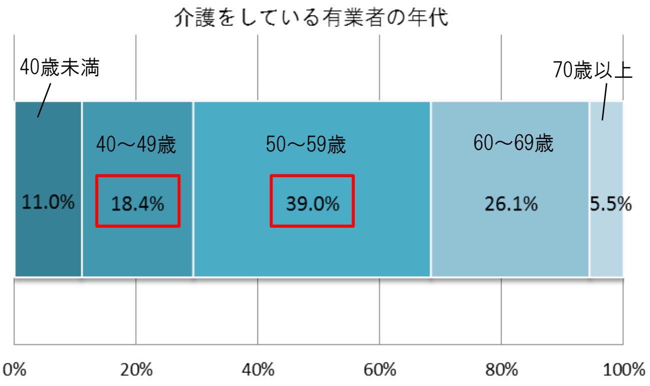
※　厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成 25 年）

例えば、同居する家族に介護が必要となった場合は、要介護者の食事・入浴・排泄などの日常生活や、入院・通院等の介助のほか、介護サービスを受けるための手続や、要介護者自身が分担していた家事等の役割を、別の誰かが行う必要があるでしょう。それに加え、遠距離で別居している場合には、日常の安否確認をどうするのか、要介護者を呼び寄せて同居するのかどうかといった問題も生じるかもしれません。また、認知症の要介護者の場合には、金銭管理の問題が生じたり、昼夜を問わず目を離すことができずに、介護者の肉体的・精神的負担が大きくなるケースもあります。

○働きながら介護をすること

そうした状況に置かれたとき、介護をしながら仕事を続けることができるのか、不安になる人も多いかもしれません。

国の調査によると、介護に専念している人が全国で約２６６万人いる一方で、働きながら介護をしている人は約２９０万人います。介護をしている人の半数以上が働いているという事実があります。また、<u>働きながら介護をしている人のうち、約６割は４０代から５０代の働き盛り世代</u>が占めています。働きながら介護をすることは、もはや珍しいことではありません。

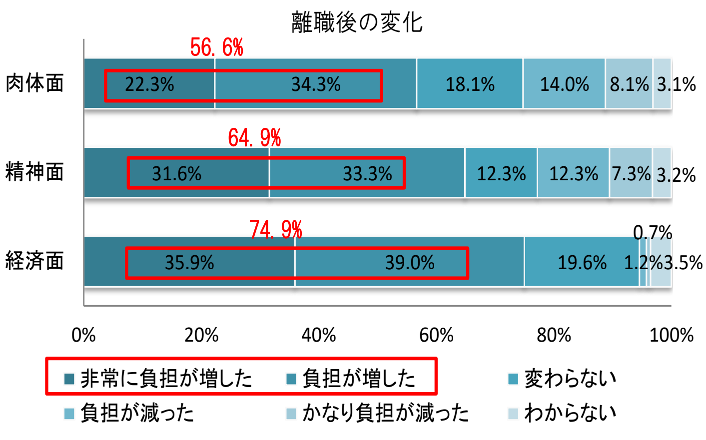


※　総務省統計局「就業構造基本調査」（平成 24 年）

○離職をすれば介護の負担は減るか

先が見えない不安がつきまとう介護ですが、仕事を辞めてしまえば、収入がなくなり、介護にかかるお金や生活費を削ることになるなど、経済面での不安も抱えることになります。介護期間が長期化すれば、それだけ無収入の期間が長くなるばかりか、介護を終えた後の再就職も難しくなり、経済面での影響は更に大きくなります。自身の生活設計や老後の備えにも影響しかねません。

また、調査によると、<u>介護を機に離職した際の変化について、肉体面、精神面及び経済面のいずれにおいても、離職後、「負担が減った」と回答した人よりも、「負担が増した」と回答した人の方が多くなっています</u>。



※　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労働者アンケート調査」（平成 24 年度厚生労働省委託調査）

働きながら介護をしている人に比べて、介護に専念している人は、他の親族や介護サービス事業者との関わりが少なく、介護を一人で抱え込み、肉体的・精神的に追い込まれがちであることが考えられます。

現在は、介護と仕事の両立を支える様々な制度があります。<u>介護の問題は、自分だけで解決しようとせずに、様々な情報を知り、うまく活用することで、介護と仕事の両立につなげていく</u>ことが大切です。

○育児とは異なる介護の特性

介護も育児も、仕事を続ける上で時間的制約がある点では同じですが、介護には育児と違った特性があることにも留意が必要です。<u>介護は育児と違って、これから始まる介護生活がいつまで続くのか、また、どの程度の介護が必要となるのかといった見通しが立てにくい</u>ものです。

また、前述のように、要介護者の状態や置かれている環境によって一人ひとり様々に事情が異な

ることや、育児の子どもの成長を喜ぶおめでたいイメージとは違うために、**周囲に相談できる人がおらず、一人で問題を抱え込みがち**になってしまう場合があります。

さらに、夜間の介護や重度認知症の家族を介護している人は、慢性的な睡眠不足や精神的負担を抱え、介護者自身の体調悪化を招いている場合もあります。

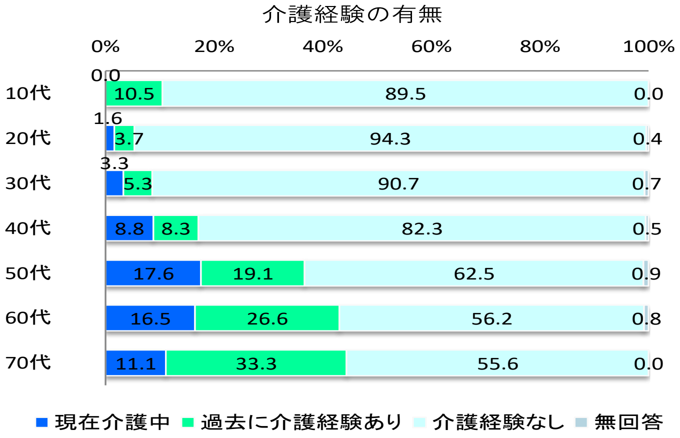
介護と仕事の両立を図る上では、**介護を行う人が置かれているこうした状況を、周囲の職員が理解し、慮る必要がある**でしょう。

○都職員の介護事情

【介護をしている職員の割合】

平成２６年度に都職員に実施したアンケートでは、全体の約２２％の人が、現在又は過去に介護経験があると回答しています。

年代が高くなるにつれて介護経験率は上昇し、**現在介護中の職員の割合が最も高い５０代では、約５.６人に１人が介護中**であるという結果が出ています。

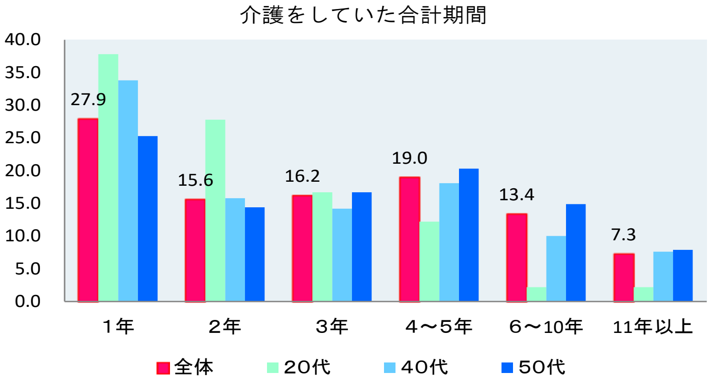


※　平成 26 年　東京都人材支援事業団会員意向調査

【介護の期間】

介護経験者に介護をしていた期間を聞いたところ、全体の約２８％が「１年」と回答しています。

年代が高くなるにつれて「４～５年」「６～１０年」「１１年以上」の割合が増加しており、長期の介護を経験している様子が伺えます。

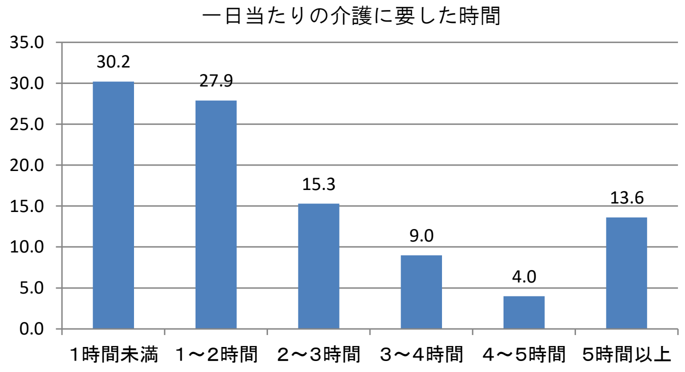


※　平成 26 年　東京都人材支援事業団会員意向調査

【介護に要した時間】

また、介護経験者に一日当たりの介護に要した時間を聞いたところ、**「１時間未満」との回答が最も多く**、時間が長くなるほど割合は減少するものの、**「５時間以上という」回答も少なくありません**。

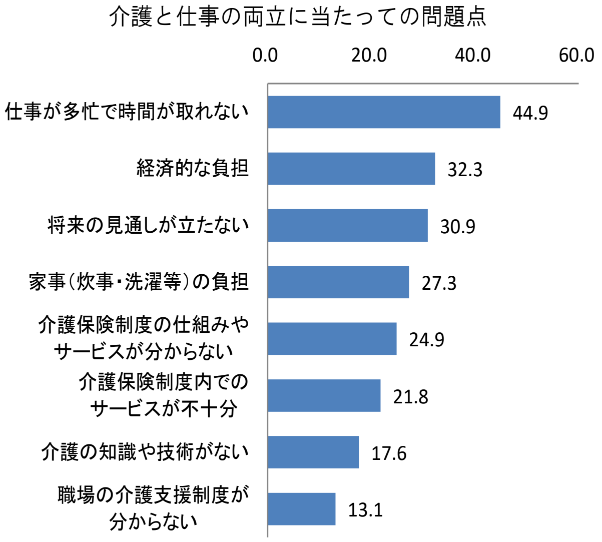
働きながら夜間や土日に介護をしている人も少なくないことが伺えます。



※　平成 26 年　東京都人材支援事業団会員意向調査

【両立に当たっての問題点】

介護経験者に、介護と仕事の両立に当たって困ったことを聞いたところ、「仕事が多忙で時間が取れない」が最も高く、次いで「経済的な負担」や「将来の見通しが立たない」といった回答も多くなっています。



※　平成 26 年　東京都人材支援事業団会員意向調査

このように、多くの職員が現に介護を行い、介護と仕事の両立に課題を抱えています。

主に介護に従事している４０代以上の職員は、管理監督職等、職場の中核を担うベテラン職員でもあります。そうした職員が介護を機に仕事を断念してしまうことは、本人のみならず組織にとっても大きな損失です。

経験者インタビュー①　～介護の実態編～

Q．介護が始まったきっかけはどのようなことでしたか。

【Ａさん】　父の物忘れが目立つようになりました。「自宅への帰り道が分からない」と電話があったのが、おかしいと感じたきっかけです。それから徐々に認知症の症状が進んでいきました。

【Ｂさん】　父の場合、雪かきをしていて転倒し、腰椎を骨折したのがきっかけです。救急搬送され、２か月間入院しました。それから歩行が困難になり、リハビリ施設に３か月間入所しました。

Q．要介護者の方の生活にはどのような支障が出てきましたか。

【Ａさん】　昼間散歩に出かけても、帰り道が分からなくなり、警察に連れられて帰ってくることがありました。夜中に突然「友達に会いに行く」と言って着替えもせずに、出て行こうとするので、昼夜を問わず目が離せなくなりました。

【Ｂさん】　退院後、歩行訓練を行い、つたい歩きができるまで回復しましたが、再び転倒してしまいました。今後再び倒れてしまったら歩行できなくなると医師に言われており、トイレの手伝いなどの身の回りの世話と見守りが必要な状態です。

Q．ご自身や家族で、どのように介護を分担していますか。

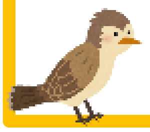
【Ａさん】　残業の多い部署にいた頃は、自分は仕事を優先し、主に母が父の介護をしていました。母も高齢でしたので、母が倒れてしまうのではないかと心配でした。残業の少ない部署に異動してからは、日中は母、夜間は私というように役割分担することができました。

【Ｂさん】　父の身の回りの世話は母が、介護保険等の手続は妻が主にやってくれています。病院に連れて行くことも多くなり、車に乗せるために父を背負って運んだりするのは自分がしています。

Q．介護をしていて辛かったことは何ですか。

【Ａさん】　父自身が認知症の症状に気付き始め、身体も思うように動かなくなっていったことから、精神的に落ち込んでいきました。父の気持ちが落ち込んでいくと、家族にも閉塞感があり、母も自分も精神的に辛くなりました。睡眠不足などの肉体的つらさよりも、精神的なつらさが大きかったです。日々できることが増えていく育児と違って、介護はできないことが増えていきます。育児をしている人は希望があって羨ましいと思うほどでした。

【Ｂさん】　親子であっても気持ちがぶつかりあって、「それくらい自分でできるだろう」ときついことを言ってしまうことがあります。また、入浴を介助するのは体力が要るので自分が手伝いたいのですが、いつまでも親の威厳を保ちたいのか、手伝おうとすると大丈夫だと言って、手伝わせてくれません。家族に介護の負担がかかっていることを申し訳なく思っているようです。



第２章　職員・職場の心構え

本章では、「介護が始まる前」、「介護に直面したとき」、「介護と仕事の継続に向けて」と三つの段階に分けて、介護と仕事を両立していくための心構えやノウハウを紹介します。介護にまつわる課題にうまく対応し、仕事と両立していくために、職員一人ひとりや、上司・職場に求められることとは、どのようなものでしょうか。

■　介護が始まる前

介護は、始まるまでの間にある程度準備期間が見込める育児とは異なり、ある日突然に直面するケースも多く、「介護への事前の備え」はとても重要です。

○介護者本人の心構え

親が元気でいるうちは、自分自身が親の介護をするイメージがしづらく、意識もしにくいものですが、介護は、加齢に伴う体の衰えからくるものだけでなく、病気やけがを機に突然に直面することも珍しくありません。そのため、両立を支える制度やサービスを事前に確認し、いざという時に対応できるように備えておくことが必要です。

また、自分自身にとっても親にとっても円満な介護となるように、親が元気なうちから介護について話し合っておくことも大切です。

介護についてどれくらい準備ができているか、チェックリストで確認してみましょう。

【本人向け】チェックリスト　～事前の備え～

《　確　認　項　目　》		✓
1　両立に向けた知識を身に付けましょう！		
①	介護を行う職員のための勤務時間制度を知っている。 Point　・介護休暇や短期の介護休暇、介護時間など、介護に直面した際に、自身の両立を支える都の制度を把握しておきましょう。 ⇒【詳細は 25～27 ページ】	
②	介護保険制度の内容を知っている。 Point　・サービスの内容や利用するための手続、困った時の相談窓口を把握し、介護に直面したときの対応をイメージできるようにしておきましょう。 ⇒【詳細は 19～20 ページ】	
③	介護保険制度以外のサービスがあることを知っている。 Point　・区市町村が独自で行っているサービスに加え、東京都人材支援事業団（以下、「人材支援事業団」という。）や民間のサービス等も把握し、両立のための方法を手広く持つようにしましょう。 ⇒【詳細は 24、28～33 ページ】	
④	介護の知識・技術を得られる講座や、困ったときの相談先を知っている。	

		Point ・介護の知識や両立ノウハウを学べる介護関係講座や相談窓口を把握し、介護と仕事の両立に向けた心構えを計画的に身に付けていきましょう。 ⇒【詳細は 31～32 ページ】	
≪ 確 認 項 目 ≫			✓
２　介護に向けて家族と話し合ってみましょう！			
	①	親の介護に関する意向を把握している。 Point ・親は、在宅介護と介護施設への入居どちらを望むか。また、介護サービスを利用することについて抵抗感はあるかなど、把握しておきましょう。	
	②	親の健康面や経済状況を把握している。 Point ・持病や日常的に服用している薬はないか。また、生活費や貯蓄はどうなっているかなど、健康面や経済状況について把握しておきましょう。	
	③	親の生活環境や趣味・嗜好等を把握している。 Point ・近所付合いや１日・１週間の生活パターン、趣味や好きな食べ物などについても把握しておきましょう。	
	④	家族、兄弟姉妹、親戚等と親の介護について話している。 Point ・それぞれの仕事や生活の状況を踏まえ、介護の負担を無理なく分担できる体制について、話し合ってみましょう。	

経験者インタビュー② ～事前の備え・介護者本人編～

Q. 介護が始まる前から準備しておいた方がよいと感じたことはありますか。

【Aさん】 公的なサービスを知っておくとよいと思います。自治体によっては要介護認定を受けただけで、おむつが配られるところもあると聞きました。

【Cさん】（管理職） 介護保険の制度やサービスを知っておくことは大切です。要介護認定を受ける必要がない段階でも、自治体の「地域包括支援センター（詳細 20 ページ）」に相談しておけば状況を把握してもらえ、今後「何かあったときはここに相談すればよい」と思えるので安心です。地域包括支援センターは「〇〇センター」や「××相談室」等の名称で運営されていることも多いので確認しましょう。

Q. 要介護者や家族と介護についての考えが一致せず、困ったことはありましたか。

【Aさん】 母が他人が家に入ることを嫌がったので、父の介護に介護保険のサービスは使いませんでした。介護保険は、制度を知っていても、使うとなると他人を家に入れるという壁があり、利用を躊躇してしまう人もいます。

【Cさん】（管理職） 介護保険の制度については、親世代が理解していないことがあると思います。母は、「今から使い始めたら、貯めていた分が無くなってしまうのでは」と誤解して介護サービスの利用を躊躇していました。自分自身の年金から介護保険料を払っているということも説明しながら、「使っていいんだよ」と伝えています。

【Dさん】 父は自宅に他人を入れたくないと言い、要介護認定をまだ受けていません。放っておくと定期的な通院や服薬もしないので、なんとか医療や介護につなげていくため、通院のサポートから始めています。

今は食事や入浴などの日常生活はなんとか本人が自分でやっていますが、兄弟とも話し合って、今後症状が進めば、施設入所やヘルパーの利用など、介護サービスを使うと決めています。そのように割り切っていられるのも、親の年金収入が介護サービスの利用に充てられる見込みがあるからです。要介護認定を受けていなくても地域包括支援センターに相談に行ったり、親の経済状況等を把握して、家族と話し合っておくことは大切です。

○上司・職場の心構え

【１　介護について話しやすい職場づくりに努めましょう！】

介護は、一人ひとり様々に事情が異なることや、育児の子どもの成長を喜ぶおめでたいイメージとは違うため、周囲に相談しづらいと感じている人が多いと言われています。そのため、職員本人が打ち明けるのを待っているだけでは、介護事情に気づくことは困難です。

こうしたことからも、日頃の積極的な声かけを行い、適宜自己申告の面談の機会を活用するなど、職員一人ひとりの状況把握に努め、話しやすい雰囲気づくりが大切になります。また、仕事を進める上で配慮が必要なことや、そのような場合には相談にのることを、日頃から上司が部下に伝えるとともに、お互いにサポートし合える職場風土を醸成していくことも大切です。

【２　介護と仕事の両立支援制度を伝えましょう！】

職員が、介護の事情を一人で抱え込まないように、両立を支援する制度やサービスの情報提供に努めましょう。

実際に介護に直面する前から把握しておくことで、各種制度を計画的に、適切なタイミングで活用することができ、本人と職場双方にとっての負担軽減になります。

【上司・職場向け】チェックリスト　～事前の備え～

	≪　確　認　項　目　≫	✓
１　介護について話しやすい職場づくりに努めましょう！		
①	介護をはじめ職員の状況について、積極的に声をかけるなど状況把握に取り組むとともに、部下からも話しやすい雰囲気づくりに努めている。	
②	管理職が「イクボス宣言」を行い、職員の介護と仕事の両立や「ライフ・ワーク・バランス」を応援する職場風土の醸成に努めている。 ⇒【詳細は 27 ページ】	
③	「両立支援アドバイザー」を選任し、介護と仕事の両立に困ったときの相談役を、職員に周知している。　⇒【詳細は 27 ページ】	
２　介護と仕事の両立支援制度を伝えましょう！		
①	介護を行う職員のための勤務時間制度を把握し、必要とする職員に紹介できるようにしている。 Point　・介護休暇や短期の介護休暇、介護時間など、介護事情を抱える職員を支援する制度を把握しておきましょう。 ⇒【詳細は 25～27 ページ】	
②	介護保険制度等、介護を支えるための基礎的な知識を持ち、困っている職員がいれば助言できるようにしている。 Point　・介護保険制度の概要を把握し、必要に応じて介護事情を抱える職員に紹介しましょう。　⇒【詳細は 19～20 ページ】	
③	介護に関する基礎知識や介護と仕事を両立させるきっかけを得られる講座や、	

		困ったときの相談先を把握しており、必要とする職員がいれば紹介できるようにしている。 Point　・介護に直面した職員が一人で悩みを抱え込まないように、自治体の地域包括支援センターの役割や、人材支援事業団の講座・相談事業の概要を把握しておきましょう。　⇒【詳細は 20、28～33 ページ】	

経験者インタビュー③　～事前の備え・上司編～

Q．部下の介護事情を把握するために、工夫している点はありますか。

【Ｅさん】　介護に限らず、日頃から色々な話をするようにしています。部下にプライベートのことを聞くのは難しいですが、短期の介護休暇の申請があった時などに、「（介護をしている）お母さんも大変だよね、大丈夫？」というように声をかけていました。また、「こういうサービスもあるみたい」などと、日頃の会話の中で話したこともありました。所属長も折に触れて本人に声をかけてくれ、話しやすい雰囲気づくりができていました。

【Ｆさん】（管理職）　自己申告の面談で、家庭の状況を聞くようにしています。そうした中で、介護の事情を話してくれることもあります。親の徘徊が始まったり、排泄が一人でできなくなったりということは、家族にとってもショックで、なかなか人には言いにくいものです。言わないだけで、抱えている人は相当数いると思います。

【Ｈさん】（管理職）　自分から事情を話せない人もいます。そういう人は、帰りたいときも「早く帰りたい」とは言わない人です。上司から聞いてあげないと言いにくいのだと思います。自己申告はよい機会です。そのときに事情を聞いておけば、その後も「最近はどう？」と声をかけやすくなります。サポートしたいと思っていても、上司も言ってもらわないと分からない面があります。抱え込まずにぜひ上司には率直に話してもらいたいと思います。

■　介護に直面したとき

介護に直面した際には、家族や区市町村の窓口等に相談して、介護の態勢を整えると同時に、本人と上司・職場がよく話し合い、今後の働き方等について検討する必要があります。介護を抱える職員が安心して働き続けられるよう、都の両立支援制度や介護保険サービス等を上手に組み合わせ、個々の介護事情に即した両立を実現しましょう！

○介護者本人の心構え

介護に直面したとき、最初に相談する専門機関は、各区市町村が主体となっている地域包括支援センターです。介護サービスや日常生活に関する様々な相談にのってもらえるので、早めに活用しましょう。

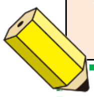
また、職場においても、極力早目に上司などの相談できる人に状況を伝えましょう。

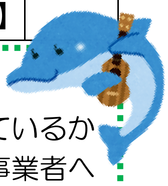
介護の事情を一人で抱え込みすぎると、仕事も介護も両方つらくなってしまいます。介護を支援する制度やサービス等を上手に活用し、介護と仕事の両立を図りましょう！

【本人向け】チェックリスト　～介護に直面したとき～

≪ 確　認　項　目 ≫		✓
1　区市町村の窓口等に相談しましょう！		
①	「地域包括支援センター」等、区市町村の相談先を把握している。 Point　・地域包括支援センターは、自治体によって名称が異なる場合もあります。 ・区市町村ごとにサービスが異なる場合もあり、分かりやすいパンフレットなどももらえるので、実際に足を運んでみるとよいでしょう。	
②	必要な情報を把握し、相談先に伝えている。 Point　・相談の際は、以下の点を事前に確認しておき、伝えるとよいでしょう。 ①要介護者の心身や生活の状況、介護に関する意向 （物忘れの傾向、困っていること、近所付合いや友人関係、家族以外で親の安否を確認できる人の存在、趣味や好きな食べ物、在宅サービスの利用や施設入所に対する意向、生活費や年金収入の状況等） ②家族の状況（子育ての状況、親族の協力体制等） ③自身の状況（仕事の内容や立場、残業・出張の頻度、職場の両立支援制度等）	
③	区市町村以外の相談先を把握している。 Point　・人材支援事業団では、介護と仕事の両立や成年後見制度、介護費用等に関する相談のほか、保健師・ケアマネジャー等による介護相談も実施しています。　⇒【詳細 32 ページ】 ・そのほかにも、国や自治体、民間企業等で様々な相談窓口が設置されています。困ったときは、一人で抱え込まずに相談しましょう。 ⇒【詳細 24 ページ】	

≪ 確 認 項 目 ≫		✓
２　介護サービスの利用について検討しましょう！		
④	公的サービスの利用について検討している。 Point ・介護保険のサービスを利用する場合は、各区市町村に要介護認定を申請し、認定を受けた後、ケアマネジャー等と相談してケアプランに基づき、サービスを利用します。 ⇒【詳細 19 ページ】 ・ケアマネジャーは、ケアプランの作成だけでなく、介護の専門家として様々な相談にのってくれます。信頼できるケアマネジャーを見つけ、自身の仕事の状況等も伝えることで、仕事との両立を考慮したケアプランやアドバイスをもらいましょう。 ⇒【詳細 20 ページ】	
⑤	要介護認定を受けなくても利用できるサービスを知っている。 Point ・要介護状態となることを防止するため、訪問型・通所型の介護予防サービスや、配食、見守り等の生活支援サービス等が、地域ごとのニーズに応じて用意されています。 ⇒【詳細 24 ページ】 ・人材支援事業団が提供する介護サービスの利用割引（介護補助券）は、要介護認定の有無に関わらず利用でき、介護者やその家族の家事代行等にも利用できます。そのほか、民間企業等が提供する様々なサービスもあります。 ⇒【詳細 28 ページ】	
３　職場に状況を伝え、職場の両立支援制度の利用を検討しましょう！		
⑥	上司等に介護が必要となった状況を伝えている。 Point ・介護の状況は個々の事情により様々で、見通しも立てにくいものです。今後、突発的な休暇取得を要する場合や仕事の調整が必要な場合が想定されるので、介護の状況を早めに職場に伝えておきましょう。	
⑦	職場の勤務時間制度等を把握し、必要な場合に利用できるよう備えている。 Point ・短期の介護休暇や、介護時間、時差勤務などを、自身の介護の状況に応じて利用できるよう、要件や手続を調べておきましょう。利用を希望する場合には、早めに職場に伝えましょう。 ⇒【詳細 25～27 ページ】	
⑧	その他の両立支援制度を把握し、必要に応じて活用している。 Point ・人材支援事業団では、介護施設の見学等を含む介護の基礎知識や介護と仕事を両立させるヒントが得られる講座、介護関係 DVD 等の貸出など、様々なメニューを提供しています。 ⇒【詳細 31・33 ページ】	





◆ケアマネジャーとケアプラン

ケアマネジャーとは、介護を必要としている方の状況や、家族がどのようなことに困っているかを把握し、必要なサービスを受けられるように計画（ケアプラン）を立て、介護サービス事業者へ手配することを仕事とする、介護に関する専門職です。

ケアプラン（介護サービス計画書）とは、介護保険サービス等の利用についての方針を定めた計画のことです。

経験者インタビュー④　～介護に直面したとき・介護者本人編～

Q．介護と仕事を両立する生活は、どのようなものでしたか。

【Ｈさん】（管理職）　母が健在だった時は、主に母が父の介護を在宅で行っていました。介護保険のデイサービスやショートステイを利用したり、土日は自分が介護を手伝うことで、母の息の抜ける時間を作っていました。

その後、母自身も病気を抱えてからは、父は介護老人保健施設に入所しました。平日は母の通院に付き添ったり、母が入院中は２０時までの面会時間に間に合うよう１８時半には職場を出て、顔を見たり、洗濯物を受け取ったりしていました。土日は、母の病院、父の施設を回り、空き家となった実家の郵便物の整理や空気の入れ替えをする生活となりました。

母が亡くなり、父も癌を患って入退院を繰り返すようになってからは、父の身体機能が低下し、介護老人保健施設では看られなくなりました。ソーシャルワーカーやケアマネジャーに相談して、２４時間看護の有料老人ホームを探しました。仕事と両立していくためには、自宅から近い施設に入所してもらうことが必須と考え、施設を探し、家族と協力して顔を出すようにしていました。父にとっては家族の顔を見るのも楽しみの一つだったようです。

Q．介護に直面したとき、仕事の面ではどのような問題が生じましたか。

【Ｂさん】　介護のために休みをとるときに、「親のことだから」と快く送り出してくれる人も多くいますが、「こんな忙しいときに休むなんて」と思っている人もいるのではないかと考えてしまいます。親のことと職責とをどっちが重いかと天秤にかけ、どうしても組織のことを優先してしまうことがありました。

職場に影響を与えることを考えると、定年退職までは何とか続けても、父の状態が悪化すれば、再任用への申込みは躊躇せざるを得ないのではと考えてしまいます。周りが「それでいいよ」と言ってくれる環境、安心感があればよいと思います。

【Ｆさん】（管理職）　私は管理職になって介護に直面しましたが、「職場にいることが管理職の仕事」という意識があり、自ら休暇をとることに躊躇がありました。しかし、先輩職員から「職場の制度も上手く使わないと自分がまいってしまうよ」とアドバイスがあり、気持ちが楽になりました。

【Ｈさん】（管理職）　仕事の進捗を見ながら、この日は残業、この日は定時で帰る、などと調整できる場合はよかったですが、急遽病院から呼び出されることもあり、そうしたときには周りの人にサポートしてもらっていました。

母に先立たれたとき、「もう少し側にいたかった」という気持ちがあったので、父一人になったときに、仕事を辞めて父を施設から自宅に引き取って在宅ケアに専念するかどうかを一番悩みました。しかし、やれるところまではやってみようという気持ちで続けました。職場の理解があったので続けられましたが、それがなければ退職を選択していたかもしれません。

○上司・職場の心構え

介護の相談を受けた上司・職場は、職員が抱える事情を十分に理解し、働き続けやすい職場環境を保てるように努めましょう。また、必要に応じて、仕事の進め方を見直すなど、職場全体の働き方にも目を向けてみましょう！

【上司・職場向け】チェックリスト　～介護を行う職員を把握したとき～

	≪ 確　認　項　目 ≫	✓
1	介護を行う職員の状況を把握し、必要な配慮を行いましょう！	
①	介護を行う職員の状況を把握し、必要に応じて業務負担の軽減を図っている。 Point ・必要に応じて業務分担を見直すなど、周囲の職員とも協力しながら両立に向けた対応を検討する必要があります。職員の職務に対する責任感や性格等を踏まえ、仕事へのモチベーション維持にも配慮しましょう。	
②	利用できる勤務時間制度を紹介し、取得しやすいよう配慮している。 Point ・職員の状況に応じて、介護休暇、短期の介護休暇、介護時間、時差勤務等、利用できる制度の内容等を職員に伝え、必要な時期に利用できるよう配慮しましょう。 ⇒【詳細 25～27 ページ】	
2	職場全体の働き方について、見直しましょう！	
③	職員が突発的な休暇等をとっても業務に支障が出ない体制を整えている。 Point ・業務内容や進捗状況について日頃から情報共有を行うなど、複数人で仕事をフォローし合える体制を整えましょう。	
④	仕事の進め方を工夫し、効率性と生産性の向上に努めている。 Point ・業務の指示は具体的・明確に行い、手戻りをなくす。打合せや会議は必要最小限の人数とし、事前に資料を配布して終了時間を決めて実施するなど、効率的な仕事の進め方を職場で工夫しましょう。	

経験者インタビュー⑤　～介護に直面したとき・上司編～

Q．介護を行う職員のマネジメントにおいて工夫したことはありますか。

【Ｅさん】　部下が介護のために休暇をとるときは、仕事がどういう状況なのか、気を付けて見ているようにしていました。

また、<u>「組織の業務に支障がないか」ということはもちろん、本人の性格も考慮して「別の職員に代わりにやってもらうことが本人の負担にならないか」ということにも気を付けていました。</u>仕事に対して一生懸命な職員だったので、仕事を他の人に割り当てるということはせずに、必要であれば自分がフォローに入るようにしていました。

【Ｉさん】（管理職）　介護を抱える年代は、それなりに自分で仕事をコントロールできるようになっているように思います。<u>本人の仕事の進め方を尊重しながら、危機になったときにサポートできるように備えておくようにしていました。</u>

■　介護と仕事の継続に向けて

介護は、いつまで続くのか時間的な予見が難しく、また、求められる介護の内容も時間の経過とともに変化していきます。そのため、その時々の状況に合った制度やサービスを上手に活用するとともに、働き方の見直しも行いながら、両立を図っていきましょう。

○介護者本人の心構え

両立を図っていくためには、介護の実情に即した制度の利用と併せて、状況の変化に応じた働き方の見直しが大切です。時には、急な休暇取得が必要になることもあると思います。そういった状況にも対応できるように、進捗管理や情報共有等を意識して、働き方を工夫し、周囲の理解や協力を得られやすい環境をつくっていきましょう。

【本人向け】チェックリスト　～介護と仕事の継続に向けて～

	≪　確　認　項　目　≫	✓
1	介護の状況に応じて、利用する制度やサービスを見直しましょう！	
①	利用している介護サービスが実情に即したものになっている。 Point　・介護期間が長くなるにつれて、要介護者の症状の進行、介護している家族の高齢化や疲労の蓄積など、様々な問題が生じてきます。困ったことが起きたときは、一人で抱え込まずに様々な相談先を頼り、その時々の状況に合ったサービスを上手く活用しましょう。　⇒【詳細 24 ページ】	
②	利用している勤務時間・休暇制度を状況に合わせて見直している。 Point　・平成 29 年 1 月から介護時間の制度が新たに導入されたほか、介護休暇の更新可能期間の上限が撤廃されました。また、平成 30 年 4 月から短期の介護休暇の上限日数の取扱いが見直され、令和 3 年 1 月から介護休暇等の要介護者の範囲が拡大されるなど、より介護の実情に合わせて利用しやすくなりました。職場に相談しながら、状況に合わせて活用しましょう。　⇒【詳細 25～27 ページ】	
2	働き方の見直しや工夫をしましょう！	
③	突発的な休暇取得等に備えて、仕事の「見える化」に努めている。 Point　・仕事の進捗状況や資料の保存場所等を周囲と共有し、自分にしか分からない業務を作らないようにしましょう。仕事を整理し、「マニュアル化」しておくことで、他の人にサポートしてもらいやすくなります。	
④	超過勤務をしないためにも、メリハリのある働き方を心がけている。 Point　・仕事の優先順位を明確にし、先を見越したスケジュール管理を徹底しましょう。前倒しで取り組むとともに、1 日、1 月、1 年の繁忙・閑散時期を見極め、時間を有効に活用しましょう。	
⑤	上司や同僚に介護等の状況変化を伝え、支援を得やすい環境を整えている。 Point　・職場の理解や支援を得るためには、コミュニケーションを密にし、自身	

		の状況を可能な限り周囲に伝えるとともに、日頃から自分の仕事だけでなく周囲の仕事のサポートにも努めることで、相互に信頼関係を築いていきましょう。	

経験者インタビュー⑥　～介護と仕事の継続に向けて・介護者本人編～

Q．介護と仕事を両立するため、どのような仕事の工夫を行っていましたか。

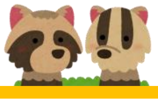
【Ｇさん】（管理職）　複数人のチームで仕事に当たり、職場に不在の時も常に連絡を取り合える体制をとっていました。極力残業をしないように、日中はかなり集中して仕事をしていました。

　また、勤務地と自宅が近いこともあり、昼休み後に短期の介護休暇を１時間取得し、家族の食事の介助などに帰ることもありました。

　介護を分担する妻とは、お互いの仕事のスケジュールや出張の予定が重ならないよう調整し、何かあった場合にどちらかが対応できるように心がけていました。

【Ｈさん】（管理職）　部下の課長代理とのコミュニケーションを密にし、自分が職場に不在のときでも、困ったことがあればいつでもメール等で連絡をもらうように伝えていました。

　会議や緊急の報道発表など、どうしても自分自身が対応する必要があるときは、夫に仕事を休んでもらうなど、家族の協力で乗り切っていました。そのため、夫の職場にも介護の事情を伝え、理解してもらうようにしていました。



○上司・職場の心構え

介護の状況は一定ではありません。職員が意欲的に仕事を続けるためにも、介護を行う部下や同僚の状況をこまめに把握して、継続的に本人の状況に寄り添うことも大切です。

また、介護を行っている職員に限らず、全ての職員が自身の生活を大切にできるライフ・ワーク・バランスの実現に向けた職場づくりに努めましょう。

【上司・職場向け】チェックリスト　～介護と仕事の継続に向けて～

《 確　認　項　目 》		✓
1　介護を行う職員の状況に寄り添った対応を継続しましょう！		
①	今後の働き方について職員と話し合い、状況に応じて見直している。 Point ・介護の状況に応じた今後の働き方について、職員と話し合い、本人の仕事への意欲や職務目標等、キャリア形成の観点も考慮しながら、利用する勤務時間制度や業務内容を状況に応じて見直しましょう。	
②	介護を抱える職員の不安や悩みに寄り添った対応を行っている。 Point ・上司や周りの職員が適宜声をかけたり、困ったときの相談先を案内するなど、介護を行う職員が一人で悩みを抱え込まないように配慮しましょう。	
2　ライフ・ワーク・バランス実現のための職場づくりを行いましょう！		
③	超過勤務縮減に向けた取組を行っている。 Point ・管理職が率先して定時退校する、勤務時間外の打合せや待機はできる限り行わないなど、超過勤務縮減に向けた職場の意識を高めましょう。	
④	ライフ・ワーク・バランス実現のための職場環境づくりを行っている。 Point ・日頃から職場内のコミュニケーションを活発にし、相互理解を育むなど、介護や子育てに限らず、それぞれの生活を尊重し、助け合いながら業務を進められる職場環境づくりを行いましょう。	

経験者インタビュー⑦　～介護と仕事の継続に向けて・職場編～

Q．介護を行う職員を支えていくため、どのようなことが必要だと感じましたか。

（職場の理解）

【Ａさん】　「お父さんどう？」などと上司が小まめに声かけをしてくださり、話せる雰囲気がありました。職場の人が理解してくれていると感じられることは大きかったです。

【Ｂさん】　上司も同じように介護を抱えていることが分かり、とてもよく理解していただいています。お互いの苦労を分かち合ったり、情報交換しています。

（情報提供）

【Ａさん】　人材支援事業団の介護サービスなど、知らないものがありました。介護と仕事の両立で余裕がない中、自分から情報を取りに行くだけでは気付かない場合もあるので、職場から知らせてもらえれば助かると思います。

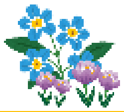
【Ｃさん】（管理職）　介護の専門知識やサービスの利用方法を調べるにもエネルギーが必要で、後回しになりがちです。介護休暇に関しても、先が見えない不安があって利用に踏み切れない人もいます。最期を看取りたい、別居している家族を呼び寄せたいなどのニーズに応えるものであることを伝えれば使いやすいかもしれません。

（ライフ・ワーク・バランスに配慮した職場環境）

【Ｂさん】　繁忙期にはなかなか休むことができません。職場全体で業務を切り盛りしていくためには、職員を育成していくことが大切だと感じました。

【Ｆさん】（管理職）　業務をスリム化しなければ、長時間残業がなくならないと思います。見直す必要を感じていても、日常業務がある中で業務のスリム化に力を割くのは難しい面があります。トップダウンで進めなければいけないと感じています。

【Ｈさん】（管理職）　自分自身も介護を行っていたため、介護を抱えている部下が早く帰りやすいように、帰れるときは堂々と早く帰るようにしています。

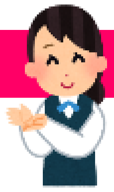


第３章　介護を支える制度・サービス

介護と仕事を両立するためには、計画的な事前の備えをはじめ、不安や悩みを一人で抱え込まず、介護保険制度などの様々な制度やサービスを知り、上手に活用していくことが大切です。

本章では、介護を支える「介護保険制度」、「介護に関する勤務時間制度」及び「東京都人材支援事業団の支援サービス」を紹介します。

1　介護保険制度

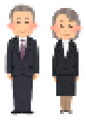


（1）介護保険制度とは

人々が介護を必要とする状態になっても、可能な限り自立した日常生活を送るために、利用者自らの選択に基づき、必要なサービスをバランスよく利用できるよう提供する制度

４０歳になると介護保険料を納める義務が生じ、全員が介護保険の加入者となります。

65 歳以上の人



〇第１号被保険者
〇介護が必要なときは、原因を問わず介護保険サービスを利用可

40 歳から 64 歳までの人

〇第２号被保険者
〇初老期認知症や脳血管疾患などの老化に起因する疾病が原因で介護が必要になった場合、介護保険サービスを利用可

（2）介護保険サービスの利用方法

STEP１　申請

サービスの利用を希望する本人又は家族が、住んでいる区市町村へ直接申請します。

STEP２　認定調査

被保険者にとって、望ましい介護や支援となるように認定調査員が、自宅などを訪問し、心身の状態、日常生活の状況などについて本人や家族に聞き取り調査を行います。

認定には、「要支援」と「要介護」の２種類があります。

STEP３　ケアプランの作成

介護保険サービスを利用するに当たり、自立した日常生活を送れるよう、ケアマネジャーとともに、被保険者に適したサービスを組み合わせた「ケアプラン」を作成します。

≪ 要支援状態と認定された人 ≫

地域包括支援センターに
ケアプランの作成を依頼

要支援状態の悪化防止や改善に重点を置き、利用者の自立に役立つ介護予防サービスを提供するケアプランを作成

≪ 要介護状態と認定された人 ≫

在宅生活の継続を希望する場合

居宅介護支援事業所(ケアマネジャー）に作成を依頼

心身の状況や本人の希望などを基に、居宅サービスなどを適切に利用できるようにケアプランを作成

施設入所を希望する場合

希望する施設で、サービス内容や契約内容を把握

施設に関する情報は、区市町村や地域包括支援センターなどから取得

STEP４ 介護サービスの利用

地域包括支援センターや居宅介護支援事業所（ケアマネジャー）と作成したケアプランに基づき、介護サービスを利用します（詳細 22 ページ）。

また、要支援・要介護どちらの認定も受けられなかった場合でも、区市町村が行う介護予防事業のサービスなどを利用することができます（詳細 24 ページ）。

【地域包括支援センター】

区市町村が設置する地域包括支援センターが実施する事業です。地域包括支援センターには、ケアマネジャーや保健師、社会福祉士などの職員が配置され、その専門知識や技能を互いに活かしながら、介護保険サービスだけでなく、高齢者やその家族などへの総合的な支援を行っています。

（例）**○介護予防ケアマネジメント**

介護予防の効果的な実施のため、サービス計画を立てます。

○総合相談・支援

高齢者や家族からの相談を受け、様々な制度や地域資源を活用して支援します。

○権利擁護

成年後見制度の紹介や、高齢者虐待の早期発見・防止、消費者被害への対応等を行います。

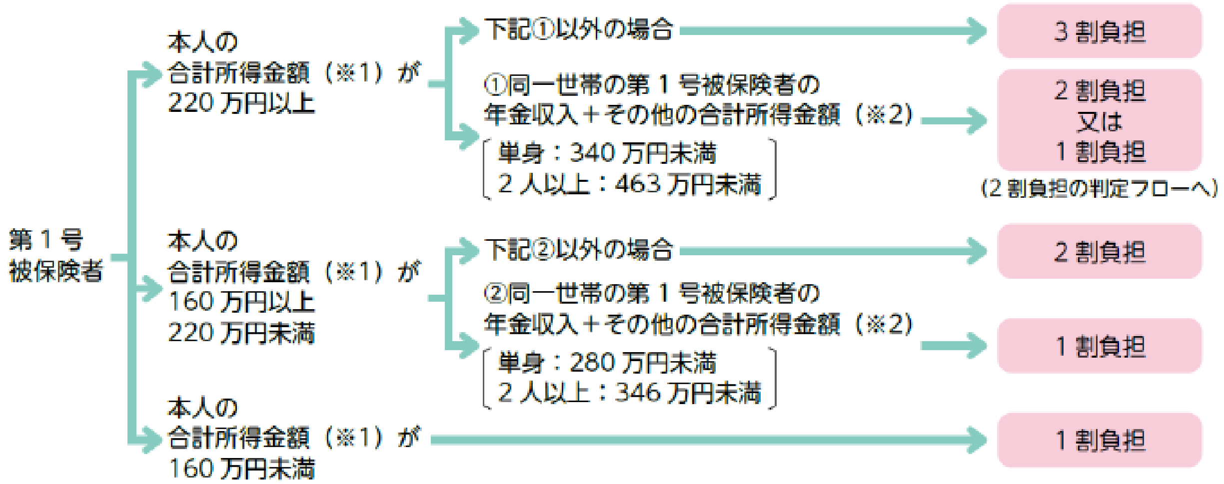
○包括的・継続的ケアマネジメント

高齢者の変化に合わせた切れ目ないサービス提供のため、医療機関等との調整を行います。

（３）介護サービスの利用者負担

費用の自己負担

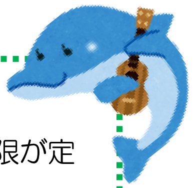
○介護サービスを利用する場合は、所得等に応じてサービスにかかる費用の９割～７割が介護保険から支給され、残りの１割～３割を利用者が負担します。



※1：合計所得金額については、「介護保険制度パンフレット」８ページ※ ２ ⑴ ⑵を参照
（https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/kourei/koho/kaigo_pamph.html）

※2：その他の合計所得金額とは、合計所得金額から年金収入に係る所得（公的年金等の収入金額から公的年金等控除額を控除した残額）を控除した額。

○上記にかかわらず第２号被保険者、住民税非課税の方、生活保護受給者は１割負担となります。



～ 支給限度額と負担軽減制度が設けられています！ ～

在宅で受けるサービスについては、要介護度ごとに、介護保険から給付を受けられる上限が定められており、上限額を超える分については、その全額が自己負担となります。

一方で、１か月の介護サービスの自己負担額が、一定の上限額を超えた場合には、その超えた分が給付される負担軽減制度も設けられています。

限度額や軽減制度の詳細については、お住まいの自治体等に確認してください。

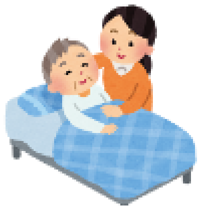
（4）介護保険で利用できるサービス

介護にかかるサービスは、要介護者と介護者双方の意向に沿ったものとなるよう、要支援・要介護のレベルによって、自宅で利用できるサービスや施設で受けられるサービスなど、様々なサービスがあります。

これらのサービスを上手に活用し、介護と仕事の両立を実現させましょう。

自宅で利用できるサービス（一例）

訪問介護（ホームヘルプ）



ホームヘルパーが家庭を訪問し、食事、入浴、洗濯など、利用者が自力で行うことが困難な日常生活上の介護や生活援助を行います。

◇自己負担の目安◇

	20 分未満	20 分以上 30 分未満	30 分以上 60 分未満	60 分以上 90 分未満
身体介護中心の利用	191 円	285 円	452 円	660 円

訪問看護

看護師などが利用者の自宅を訪問し、主治医の指示に基づいて、療養上の世話や診療の補助を行います。

◇自己負担の目安◇

	20 分未満	30 分未満	30 分以上 60 分未満	60 分以上 90 分未満
訪問看護ステーション	357 円	536 円	936 円	1,283 円
病院又は診療所	303 円	454 円	654 円	960 円

訪問入浴介護

家庭の浴室での入浴が困難な人を対象に、車などで浴槽を利用者の自宅に運び、入浴のサービスを行います。

◇自己負担の目安◇

1 回当たり	1,437 円

施設などに出かけて受けるサービス（一例）

通所介護（デイサービス）

　デイサービスセンター等に通い、食事や入浴などの日常生活上の支援や機能回復のための訓練・レクリエーションなどを行います。
　また、口腔機能や栄養状態を改善するためのサービス、難病やがんの要介護者向けの、医療と連携したサービスを提供する事業所もあります。

◇自己負担の目安◇

７時間～８時間の利用	要介護１	要介護２	要介護３	要介護４	要介護５
	714 円	843 円	977 円	1,110 円	1,245 円

施設などで生活しながら受けるサービス（一例）

介護老人保健施設

　病状が安定し、病院から退院した方などが、在宅生活に復帰できるようにリハビリテーションを中心とする医療ケアと介護を受けることができる施設です（要介護者のみ対象）。

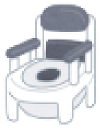
在宅の生活を支えるサービス（一例）

福祉用具の貸与

■要支援の人・要介護１の人
　生活機能の維持・向上に役立つ福祉用具（歩行器など）に限定して借りることができます。

■要介護２～５の人
　介護用ベッドや車いす、床ずれ防止用具など、在宅生活を支える道具が借りられます。

福祉用具購入費の支給



　腰掛け便座や特殊尿器、入浴用椅子など、貸与になじまない福祉用具を、指定を受けた事業者から購入した場合、その費用が支給されます。

　自己負担の目安については、都内区部在住のケースを想定し、１割負担として計算しています。
　自己負担等の詳細につきましては、お住まいの自治体によっても異なりますので、よくご確認ください♪

（５）認定にかかわらず利用可能なサービス（介護予防・日常生活支援総合事業）

高齢者が要支援・要介護状態になることを予防するとともに、要介護状態となった場合でも、可能な限り自立した日常生活を営むことができるよう支援することを目的として、各区市町村が実施する事業です。要介護認定に至らない段階で使えるサービスもありますので、お住まいの区市町村に相談して自身の状況に合ったものを探し、介護状態の悪化防止や仕事との両立に役立てましょう。

介護予防・生活支援サービス事業

要支援者等の多様な生活支援ニーズに対応し、住民主体の支援も含めた多様なサービスを行います。

（例）○訪問型サービス

ホームヘルパーが自宅を訪問して介護予防を目的とした支援を行います。

○通所型サービス

デイサービスセンターなどで、機能訓練などのサービスを行います。

○その他生活支援サービス

配食や見守りサービス、地域サロンの開催など、地域のニーズに合ったサービスを行います。

一般介護予防事業

通いの場や地域サロンなど、人と人のつながりを通した地域づくりを進めるための事業であり、65 歳以上の人なら誰でも利用できます。

（例）○自治体が開催する体操教室

○通いの場やサロンなど、住民主体の介護予防活動

２　介護に関する休暇・勤務時間制度

都には、介護と仕事を両立するための休暇・勤務時間制度があります。自身の介護の状況に応じて利用できるよう、要件や手続を調べておきましょう。また、利用を希望する場合には、早めに職場に相談しましょう。

短期の介護休暇

（平成３０年４月 上限日数の取扱いの見直し、令和３年１月 要介護者の範囲の見直しあり）

●対　　象：配偶者、若しくは、二親等内の親族又は同一の世帯に属する者を介護する職員

●内　　容：原則１日を単位として５日以内（要介護者が複数の場合は１０日以内）

●申請手続：要介護者の状態等申出書と休暇・職免等処理簿により事前申請

●参　　考：「学校職員のための勤務時間等の手引」→「短期の介護休暇」

≪短期の介護休暇の活用例≫

短期の介護休暇は、「①要介護者の介護をする場合」に加えて、「②要介護者の通院等の付添い」、「③要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行」、「④　その他の要介護者の必要な世話（日用品の購入）」にも利用することができます。

≪要介護者の人数が変更になった場合の上限日数の取扱いの見直しについて≫

要介護者が、年の中途において２人以上から１人になった場合に、その時点における休暇の残日数（残日数が５日を超えるときは、５日）の範囲内で、休暇の取得が可能となりました。

（例）要介護者が２人おり、３月末までに６日の短期の介護休暇を取得済のケースでは、４月に１人が要介護から外れた場合でも、その年についてあと４日の休暇取得が可能です。

介護休暇

（令和３年１月 要介護者の範囲の見直しあり）

●対　　象：配偶者、若しくは、二親等内の親族又は同一の世帯に属する者を介護する職員

●内　　容：引き続く６月の期間内において必要と認められる期間

※承認期間が通算１８０日に満たない場合、１８０日を限度に２回まで更新可

※日・時間を単位とし、連続・断続して利用することも可

●申請手続：介護休暇申請書兼処理簿（規則第４号様式）により事前申請

●参　　考：「学校職員のための勤務時間等の手引」→「介護休暇」

≪介護休暇の活用例≫

連続して一定の期間取得することも、毎週水曜日には１日、金曜日には２時間というように、日単位と時間単位を組み合わせて利用することもできます。また、ある週は毎日２時間、翌週は利用せず、一日おきに全日といった利用方法も可能です。

平成２９年１月から更新可能期間の上限が撤廃され、より活用しやすくなりましたので、介護サービス等と組み合わせて上手く活用し、介護と仕事の両立を図りましょう。

（例）・遠方の家族を呼び寄せて介護を行うこととなったため、サービスの利用が開始されるまでの間、２週間の介護休暇を取得

・デイサービスを利用する毎週金曜は、迎えが来るまでの時間、介護休暇を取得（その他の曜日は介護ヘルパーを利用）。

介護時間

（平成２９年１月 新設、令和３年１月 要介護者の範囲の見直しあり）

●対　　象：配偶者、若しくは、二親等内の親族又は同一の世帯に属する者を介護する職員
●内　　容：取得の初日から３年以内で、正規の勤務時間の始め又は終わりに１日につき２時間以内
※３０分単位での取得可
●申請手続：介護時間承認申請書（規則第６号様式）により事前申請
●参　　考：「学校職員のための勤務時間等の手引」→「介護時間」

≪介護時間の活用例≫

平成２９年１月に新たに制定され、勤務時間の始め又は終わりの時間に最大２時間まで休暇を取得できるようになりました。３０分単位での取得が可能であるため、自身の介護状況を踏まえて柔軟に活用することができます。

（例）・朝、介護時間を１時間取得し、介護ヘルパーの到着を待ってから出勤
・介護施設への送迎のため、朝夕３０分ずつの介護時間を取得

時差勤務

●対　　象：①　小学校就学の始期に達するまでの子のある職員
②　小学校に就学している子のある職員のうち、以下に掲げる施設等※にその子の送迎に赴く職員
ⅰ　障害児放課後等デイサービス等を行う施設
ⅱ　学童クラブ事業等を行う施設
ⅲ　ファミリー・サポート・センター事業等を行う場所
ⅳ　障害者日中一時支援等を行う施設
ⅴ　放課後子ども教室等を行う場所
※　特定の法令等に規定される事業を行う施設等に限る。
③　配偶者、若しくは、二親等内の親族又は同一の世帯に属する者で疾病、負傷又は老齢により２週間以上にわたり、日常生活を営むことに支障があるものを介護する職員
※　夏季、冬季、春季休業日の期間は、育児又は介護を理由とする職員以外の職員も申請できる。（その場合、基本となる正規の勤務時間で勤務する職員の割合は最低７割程度。）

≪時差勤務の活用例≫

時差勤務を活用することで、フルタイムで働きながら、介護との両立を図ることができます。週単位での申請も可能となっていますので、自身の介護事情や職場環境を踏まえ、有効に活用しましょう。

（例）・家族と介護の役割分担を検討した結果、始業時刻が１０時の勤務時間帯であれば、介護施設への移動に付き添えるため、時差勤務を活用

介護を行う職員の超過勤務・深夜勤務の制限

（令和３年１月 要介護者の範囲の見直しあり）

●対　　象：配偶者、若しくは、二親等内の親族又は同一の世帯に属する者を介護する職員
●内　　容：所属長が公務運営に支障がないと認めたときは、
　（１）１月２４時間・１年１５０時間を超える超過勤務をさせてはならない。
　（２）深夜勤務（午後１０時から翌日の午前５時まで）をさせてはならない。
●申請手続：深夜勤務制限・超過勤務免除・超過勤務制限請求書（規則第２号様式の２）により事前申請
●参　　考：「学校職員のための勤務時間等の手引」→「育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限」及び「育児又は介護を行う職員の超過勤務の制限」

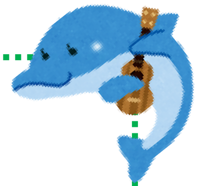
介護を行う職員の超過勤務の免除

（平成２９年１月 新設、令和３年１月 要介護者の範囲の見直しあり）

●対　　象：配偶者、若しくは、二親等内の親族又は同一の世帯に属する者を介護する職員
●内　　容：所属長が公務運営に支障がないと認めたときは、正規の勤務時間を超えて勤務させてはならない。
●申請手続：深夜勤務制限・超過勤務免除・超過勤務制限請求書（規則第２号様式の２）により事前申請
●参　　考：「学校職員のための勤務時間等の手引」→「育児又は介護を行う職員の超過勤務の免除」

※詳細や申請等は所属の担当者にご確認ください。

～ 介護等と仕事の両立を支援する取組紹介！ ～



◆全管理職によるイクボス宣言

平成 28 年度以降、管理職が職員の介護等との両立や「ライフ・ワーク・バランス」を応援するための行動目標などを職場に宣言する「イクボス宣言」を実施しています。

これらの取組については、令和３年度以降も、各職場で実施・定着させ、介護と仕事の両立に関する職場の共通認識の醸成を一層進めていきます。

◆両立支援アドバイザー

各所属において、介護等と仕事の両立に関する相談に対応するため、男女１名ずつの職員を両立支援アドバイザーに選任しています。

両立支援アドバイザーは、介護をはじめとした各種事情との両立に向けた取組の周知や啓発等に努めているほか、職員からの相談に対して助言をしたり、問合せ先を案内したりするといった役割を担っています。

３　東京都人材支援事業団の支援サービス

人材支援事業団では、介護と仕事の両立を支援するための様々なサービスを用意しています。

介護サービスの割引利用や介護に関する講座の開催、相談の受付など、介護の状況に応じて活用しましょう。（※令和３年度のサービスは、新型コロナウイルス感染症の状況を鑑み、中止や縮小する場合があります。詳細は、「Web いぶき」や機関紙「いぶき」でご確認ください。）

ライフ・ワーク・バランス支援事業（ベネフィット・ステーション）

ライフ・ワーク・バランス支援事業では、福利厚生代行事業者である株式会社ベネフィット・ワンに委託して、介護支援に関する様々なサービスを提供しています。

◆介護補助券

対象事業者・サービス（介護・家事サービスを提供する事業者）を利用する際に、利用料金の割引（事業団割引）を受けることができます。

〇利用対象者

会員本人又はその家族が次のいずれかに該当し、在宅介護支援を必要とする職員

○要介護・要支援対象者
○介護予防・生活支援サービス事業（二次予防事業）対象者
○傷病中であり介護を必要とする者

〇利用対象事業者・サービス

事業団が指定する介護・家事代行サービスを提供する事業者

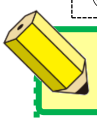
利用できるサービス
〇要介護者等に対する介護保険**適用外サービス**
〇介護サービスで、介護保険給付の支給限度額を超えて利用した**上乗せサービス**
〇要介護者等を介護する**会員本人の家事代行サービス**

〇割引額

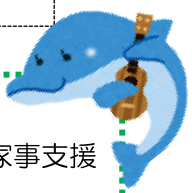
１時間当たり 1,500 円割引　　※要介護者等１人当たり年度内 288 時間（枚）までの利用限度あり

〇利用方法

①申請書などの必要書類をベネフィット・ステーション事業団会員専用サイトにてアップロード又は、ベネフィット・ステーションカスタマーセンター宛てに送付
②補助券の申請
③補助券の受理・利用する事業者の選定
④利用



～ 介護補助券の利用ポイント！ ～



① 介護補助券は、実際に介護を受ける方に対するサービスだけでなく、介護をする方の家事支援にも利用することができます。

② 介護補助券は、要介護認定を受けていない場合にも、利用することができます。

◆親族見守り支援

会員父母の安否確認のため、対象事業者（見守りサービスを提供する警備会社等）を利用する際に、事業団割引を受けることができます。

〇対象者
父母への見守りサービスを必要とする会員
※父母の範囲は、会員の父母又は会員の配偶者の父母です。（同居、別居は問いません）

〇割引額
１月当たり１，５００円割引　※割引対象は、「月額利用料」のみ。初期費用等は対象になりません。

〇対象事業者
セコム、ALSOK、CSP、日本郵便

〇利用方法

①事業者の選定、ベネフィット・ステーションカスタマーセンターに申込み
②利用プランの確認等、事業者との調整を経て使用開始

◆介助者宿泊

介助される者（車いす使用者等又は要介護者）が、事業団優待施設又は基本サービス優待施設（Web 申込限定施設を除く。）を利用する際に、介助される者本人と併せて同行する介助者も、事業団割引を受けられます。

〇対象者
会員本人、その配偶者及び一親等内の親族で、以下の①～④のいずれかに該当する者と同行する介助者※（２名まで）
会員本人が同行する場合に限ります。
❶ 身体障害者手帳を所持し車椅子を常用している者
❷ 身体障害者手帳を所持し視覚障害のある者
❸ 要介護３以上の認定を受けている者
❹ 療育手帳（A 相当）所持者
※ 同行する介助者は会員本人、その配偶者又は一親等内の親族。
ただし、これができないときには、それ以外の同行者を介助者とすることができる。

〇割引額
１人１泊当たり３，０００円割引　※会員１人につき年度内６泊までの利用限度あり

〇利用方法

①利用登録申請書等の必要書類をベネフィット・ステーション事業団会員専用サイトにアップロード又は、ベネフィット・ステーションカスタマーセンターに送付
②利用登録完了後、宿泊申込みが可能

◆介護動画

ベネフィット・ステーション事業団会員専用サイトでは、介護と仕事を両立していくために事前に知っておくべき内容等、ポイントを分かりやすく解説した動画を提供しています。

介護の基礎知識

①ケアマネジャーについて
②ショートステイ（短期入所生活介護）
③杖の選び方と移動
④ベッットの使い方
…ほか

介護予防系運動

①姿勢改善運動
②自律神経調整運動
③脳トレ
④ロコモ予防体操
…ほか　（令和３年４月１日現在）

◆ベネフィット・ステーション会員専用無料相談ダイヤル

介護に関するさまざまな疑問、問題や悩みごとを相談できる専門デスクです。

ベネフィット・ステーション　介護相談デスク

介護の基本的な情報（介護制度、介護保険、介護方法など）から
介護に関する疑問・不安・悩みに対応し、家庭介護のアドバイス、
介護・医療・リハビリ施設等の情報提供など行っています。

≪電話相談≫
０１２０−１０１−５５６
受付時間／平日 10:00～21:00（土・日・祝日・年末年始を除く。）

ベネフィット・ステーション カスタマーセンター

ライフ・ワーク・バランス支援事業（ベネフィット・ステーション）に関するサービス全般のお問合せ、お申込み

事業団会員専用ダイヤル

フリーコール **0800-9192-505**

※スマートフォン・携帯電話・PHSからも通話が可能です。IP電話からのご利用はできませんので、**03-6870-2897**（有料）にお掛けください。

FAX **0800-9193-515**

※24時間受付可能（なお、ご回答はベネフィット・ステーションカスタマーセンターの営業時間内となります。）

営業時間／ 平日 10:00～21:00
土・日・祝日 10:00～18:00（年末年始休業）

音声ガイダンスに従って下記プッシュボタンを押すと、最後にオペレーターにおつなぎします。
（音声案内の途中でもご希望の番号をプッシュできます。）

1 ID・パスワード、会員カードのお問合せ
2 宿泊のご予約・変更・お問合せ
3 育児支援・介護支援の申込み・お問合せ
4 その他のベネフィット・ステーション提供メニューの申込み・お問合せ

会員専用サイト

ＰＣ https://www.benefit-one.co.jp/tokyo
スマートフォン https://bnft.jp/tokyo

人材支援事業団　ベネフィット　検索

スマートフォンの方はこちらよりアクセス

※各種サービスの詳細・利用方法について

ライフ・ワーク・バランス支援事業（ベネフィット・ステーション）に関するサービス全般のお問合せ・お申込み先はベネフィット・ステーションカスタマーセンターとなります。

各種サービス内容の詳細や利用方法は、人材支援事業団発行の「ライフ・ワーク・バランス支援事業（ベネフィット・ステーション）ガイドブック」又はベネフィット・ステーション事業団会員専用サイトを確認してください。

介護関係講座

現在又は将来において、自分自身の生活や仕事を両立させつつ、ゆとりある介護を実現するために基本的知識やノウハウの習得を目的とした介護関係講座を参加費無料で実施しています。ケアマネジャーや介護福祉士等、介護の専門家が各分野ごとに講義・実習を提供します。

〇参加対象者　会員本人及びその家族（配偶者・二親等内の親族）
〇講座開催期間　毎年６月頃から１１月頃まで（一部講座は、３月末まで録画配信します。）
〇申込方法　開催時期に合わせて、機関誌「いぶき」又は「Ｗｅｂいぶき」でお知らせ

イントロダクションセミナー
〇講座概要：介護の実態、職員・職場の心構え、自身の仕事や生活と親の介護との両立のコツについての外部講師による講演、都の両立支援制度・事業団サービス紹介

費用
〇講座概要：施設入所・在宅介護等、介護に係るトータル費用の目安の紹介や自分自身の将来シミュレーション・状況想定を行うことで費用面での備えを考えるきっかけを得る

施設見学
〇講座概要：複数種類の介護施設見学、介護施設選びのポイントを紹介
施設食体験もあり

認知症
〇講座概要：予防や対応法など認知症に関する基礎知識の習得、
民間及び地域の講座・サービスの紹介（認知症カフェ等）
※一部講座には参加者同士の交流、意見交換も含む

実技
〇講座概要：介助者要介護者の双方にとって身体的負担を軽減する介護技術の基礎実習　、民間及び地域の講座・サービスの紹介
（専門性の高い介助方法の講座等）

予防・食事
〇講座概要：介護疲れに陥らないための方法、介護レトルト食・時短料理、民間及び地域の講座・サービス（フレイル予防の取組）等の紹介、介護者の健康管理や口腔ケアについて学ぶ

参加者の声
〇とても丁寧で教え方も上手く大変満足しました。
〇参加型の講座だったので時間があっという間に過ぎました。
〇講座内容がコンパクトにまとめられており、短時間で様々なことを学べました。
〇座学だけでなく実技演習もあり、一つの動作をじっくり実践することが出来ました。

介護と仕事の両立相談

相談事業では、会員及びその家族（配偶者・二親等内の親族）を対象に「介護と仕事の両立」に関する相談窓口を設けています。

介護と仕事の両立に関する相談のほか、介護の様々な悩みに関する相談もできます。相談は無料で、秘密は厳守します。

詳細は、「Webいぶき」や「事業団ハンドブック」にてご確認ください。

相談室の一般相談・専門相談（育児・介護、法律、ライフプラン）【事業団直営】

都の両立支援制度や介護と仕事の両立に関する不安や悩みについては、一般相談員（行政・教育職の管理職 OB・OG）が、面談・オンライン又は電話で、アドバイスします。（面談・オンライン相談は要予約）

認知症の対応、成年後見制度、介護費用等については、専門相談員（保健師・ケアマネジャー、弁護士、ファイナンシャルプランナー等）が、面談でアドバイスします。（要予約）

TEL　03-5292-0181

面談・オンライン相談：予約制	（受付時間）	月～土	9:00～17:00
		第２・４水	9:00～20:00
電話相談：予約不要		月～土	9:00～16:30

（日・祝・12/29～1/3 は休み）

※　法律相談は、面談のほか、「短時間の電話相談」ができる日もあります（月２回実施、15 分程度）。予約が必要です。

※　一般相談については、オンライン相談が可能です。（要予約）
オンライン相談はカメラ付パソコン・スマートフォンを用いて、相談者と相談員がお互いの顔を見ながら行う相談です。
詳細は「Web いぶき」をご確認ください。

こころとカラダのすこやか相談【専門機関に委託】

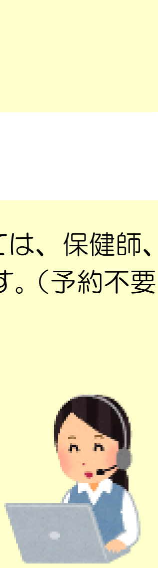
介護（運動、食事、応急処置、入浴、身の回りの世話、介護保険等）については、保健師、看護師、ケアマネジャー等が、介護について、電話又は Web でアドバイスします。（予約不要）

TEL　0120-102-869（通話料無料）

電話相談：24 時間・年中無休

Web 相談：「Web いぶき」の「こころとカラダのすこやか相談」のページから、Web 相談のサイトにアクセスできます。

入力フォームに相談内容を記入・送信すると、原則として３営業日以内に回答します。



https://www.ibuki.tokyo-jinzai.or.jp/

介護関係 DVD 等貸出し

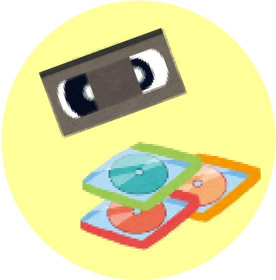
介護に関する基礎知識や技術を解説したＤＶＤ等を無料で貸し出しています。講座に参加できない場合や自分のペースでじっくり解説を聞きたい場合などにご利用ください。

〇貸出対象者：会員本人及びその家族（配偶者・二親等内の親族）

〇貸 出 期 間：貸出の翌日から１４日以内

〇貸 出 本 数：１回当たり５本まで

〇利 用 方 法：「Web いぶき」にてご確認ください。



●用意しているＤＶＤの種類
- 介助方法関係（22 本）
  在宅介護のコツやポイントを解説。介護の基本から学べます。
- 認知症ケア関係（17 本）
  認知症のメカニズムや早期発見・治療につながるヒントを紹介
- 介護予防関係（19 本）
  介護予防の体づくりや介護が必要な人が心身の機能を維持・改善できるような体操を紹介
- その他（22本）
  介護と仕事の両立、老後に自分らしく生きる方法、口腔ケア、パーキンソン病について紹介

※人材支援事業団の各種サービスの詳細については、「事業団ハンドブック」や「Web いぶき」(https://www.ibuki.tokyo-jinzai.or.jp/)をご確認ください。

～ 介護保険外のサービスも有効活用しましょう！ ～

介護を支える民間のサービスは、各自治体が取り組んでいるもの以外にも、多岐にわたっています。要介護者の状態や、介護者の仕事・生活の状況等を踏まえ、検討してみましょう。

◆福祉タクシー

福祉タクシーは、車椅子・寝台のまま外出を安心安全に利用することができ、介護者や付き添いの同乗も可能です。中には、自治体が発行する割引チケットが適用されるタクシー事業者もあります。

◆配食サービス

高齢者向けに食べやすく調理された食事や、栄養面・エネルギーに配慮された食事を定期的に届けてくれます。なかなか要介護者のもとへ行けない方にとっては、配食サービスが安否確認の一面も担っているようです。

◆訪問理容・美容サービス

入院や療養、高齢などの理由により、理容室又は美容室に行くことができない方向けの理美容サービスがあります。在宅介護の方だけでなく、入院先にも訪問してくれるサービスを行っている事業者もあります。

経験者インタビュー⑧　～介護サービス・制度編～

Q. 要介護認定を受ける前から利用していたサービス等はありますか。

【Cさん】　自治体が提供する独居老人サービスで、家事援助を利用しました。要介護認定を受けていなくても利用できるので、一人暮らしの母の助けになっていました。

【Dさん】（管理職）　離れて暮らす父のため、見守りサービスのついた電気ポットを利用しています。父のポットの使用状況が毎日２回、私の携帯に送られてくるので、安否が確認できます。使用がない日は、電話をしたり、仕事帰りに様子を見に行きます。

Q. どのような介護保険サービスを利用しましたか。

【Bさん】　父の退院後、週１回自宅に来てもらって歩行訓練のサービスを利用しました。自宅での生活に必要な、立ち上がる訓練などをしました。

【Cさん】（管理職）　要介護認定を受けてからは、ヘルパーを利用しました。母は家に他人が入ることを好まないので、ごみ出しや掃除など最低限のことをお願いしています。

Q. 介護保険以外に利用したサービスなどはありますか。

【Aさん】　父は透析が必要だったため、送迎付きの透析が受けられる病院を探しました。

【Bさん】　立ち上がり器具のレンタルや、風呂・ベッドなどに手すりを付ける企業のサービスを利用しました。

　また、近くの診療所から医師に往診に来てもらい、在宅医療も受けています。

【Cさん】（管理職）　一人でスーパーに行けなくなってからは、民間の食材宅配やインターネットの通販を活用して日用品を購入しています。インターネットでの注文は、母には難しいので、自分がやっています。

　また、自治体の警報サービスも利用しています。トイレのドアなどにセンサーがついていて、一定時間動きがなければ、家族と警備会社に連絡が入ります。

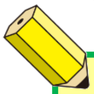
【Dさん】　民間の配食サービスを利用しています。

Q. サービス等を利用してよかったこと、苦労したこと、工夫した点はありますか。

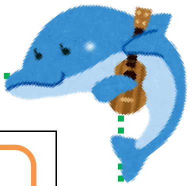
【Aさん】　送迎付きの透析が受けられる病院を探すのに苦労しました。複数の病院を回って話を聞いた上で、本人を医師に診てもらう必要があったので、短期の介護休暇と年休をフル活用して、日中に動く必要がありました。

　利用を始めてからは、自宅で父の介護をしてくれていた母が、一人の時間を持てるようになり、負担が軽減されたことは本当によかったです。

【Bさん】　突然介護に直面して、どうしたらいいのか分からない中で、ケアマネさんや包括支援センターの方が、「こういう状態のときはこういうことを進めた方がよい」と助言してくれるのはとてもありがたかったです。病院と連携して訓練計画を作成してくれるなど、自分が仕事で日中動けない状況にも配慮してくれました。



～ 都職員の両立支援制度活用術！ ～



30代

うちの親もそろそろ退職を迎える頃だし、少し気が早いかもしれないけれど、介護について一度調べてみようかな！

○人材支援事業団の介護技術実践講座などを活用し、介護に関する基本的な知識を身に付けましょう！ ⇒ 【31ページ参照】

40代

私自身も介護保険料を納める年齢になったし、両親とも今後の老後生活について話してみよう！

○４０歳になると介護保険料を納める義務が生じます。**介護保険サービスの利用方法**など、制度の概要について把握しましょう！ ⇒【19ページ参照】

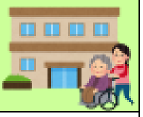
○親が元気なうちに、**介護に関する意向を把握**することも、将来の両立にむけた第一歩です。介護について家族と話してみましょう！ ⇒【７ページ参照】

50代

親が、転倒をきっかけに介護が必要になった。職場に状況を伝えて、親のリハビリに向けた介護施設も探そう！

○まずは、**地域包括支援センターを訪問**し、親の介護プランについて相談しましょう！ ⇒ 【20ページ参照】

○**休暇制度**は、介護サービスを受けるための代行手続にも活用することができます。また、介護と仕事を両立するためには、周囲の協力が不可欠です。職場に状況を伝えましょう！ ⇒ 【25ページ参照】



夕方は、介護施設まで親のお迎えに行かなくてはならない。職場の協力も得ながら時差勤務なども活用し、自分にあった両立方法を考えてみよう！

○介護と仕事を両立するためには、自分の働き方にも今一度目を向けてみる必要があります。**チェックリスト（介護と仕事の継続に向けて）**なども活用してみましょう！ ⇒ 【15ページ参照】

○介護は、今後いつまで続くのか、どの程度の介護が必要になるのか、見通しが立てにくいのが特徴です。介護の状況に応じて、**勤務時間制度の柔軟な活用**も検討しましょう！ ⇒ 【25ページ参照】

～介護と仕事の両立を支える職場づくり～

介護は、その特性などから周囲に相談しづらいと感じている人も多いため、待っているだけでは、職員の介護事情を把握することは困難です。

そのため、日頃からそれぞれが抱える事情についても話しやすい環境をつくり、職員一人ひとりが、生活と仕事の調和を図れるよう努めましょう！

⇒ 【職場・上司向けチェックリスト：９、14、17ページ参照】

《発行　令和3年8月》
教育庁人事部勤労課
直通:03－5320－6801（内線:53－551）
FAX:03－5388－1729