

社内研修・情報共有会

介護に関わる情報共有会

仕事と介護の両立に向けて ～知っておきたい制度と事前準備～

SECTION 01

開催目的と背景

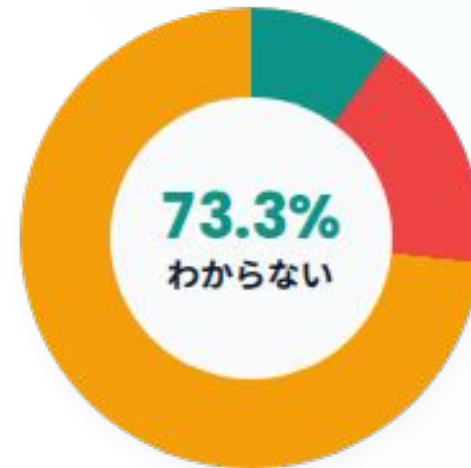
なぜ今、私たちが介護と仕事の両立について考える必要があるのか

介護発生時の仕事継続への意識（N=30名）

※ 『2026年度仕事と介護の両立実態把握アンケート』 より

📦 Q8 両立継続の自信

介護しながら現在の勤務先で仕事を続けられるか



続けられると思う **10.0% (3名)**

続けられないと思う **16.7% (5名)**

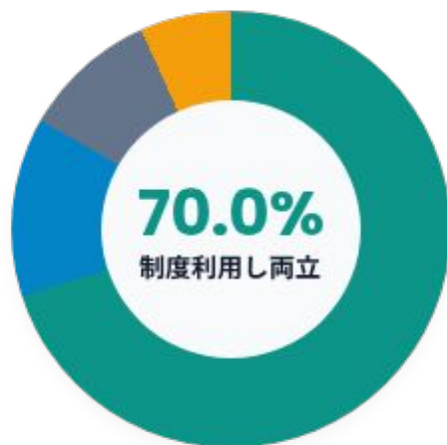
わからない **73.3% (22名)**

「続けられる」と自信を持てる人はわずか10%。7割以上が可否をイメージできていません。

介護発生時に社員が望む働き方（N=30名）

※ 『2026年度仕事と介護の両立実態把握アンケート』 より

Q10 介護発生時に望ましい働き方の内訳



N = 30名（単一回答）

制度を利用しつつ仕事を継続・両立

70.0% (21名)

必要な時期は休業し、その後復帰

13.3% (4名)

仕事の仕方を特に変えない

10.0% (3名)

年次有給休暇等で対処する

6.7% (2名)

70%の社員が「制度を活用した働きながらの両立」を希望しています。

介護離職を防ぐためにも、「休職」ではなく「業務とケアの並行運用」を支援する制度運用が必須です。

社員アンケート結果からわかった 2 つのこと

「両立したい」が高い意欲

アンケートでは、将来的に家族の介護が発生した場合でも
「現在の仕事と両立して働きたい」と回答した社員が
多数を占めました。

「制度の知識不足」への不安

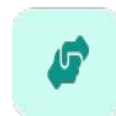
一方で、「介護保険制度や社内制度の内容がよく分からない」「具体的にどう動けばいいか分からない」という不安の声が浮き彫りになりました。

情報共有会の目的



【知る】制度と対策の把握

介護制度をはじめ、実際に自分が介護に直面した際に「まず何をやることになるのか」「どんな制度・手段が使えるのか」を正しく理解します。



【支え合う】相互フォローの第一歩

介護と仕事の両立に向けて、一緒に働くメンバー同士で助け合い、フォローし合える関係性をつくるための第一歩とします。

SECTION 02

介護休業の基本的な考え方

介護休業を取ったら何をするのか

「介護休業」と「介護休暇」

項目	介護休業（長期・体制構築）	介護休暇（短期・突発対応）
目的	両立体制の構築・ケアマネージャー協議	突発的な通院付き添い・手続き代行
取得可能日数	対象家族1人につき 通算93日 まで	対象家族1人の場合 年5日 （2人以上は10日）
取得単位	まとまった期間（最大3回分割可）	1日単位 または 時間単位
経済支援	介護休業給付金（賃金の約67%支給）	無給（社内規定による）

今日絶対に覚えて欲しいこと

介護休業は「介護をする」ための休みではありません

× よくある誤解

「93日間、自分が介護に専念する期間」

→ 休業明けも介護は続くため、復職できず離職につながりがち。自分で介護を続けるほど心身も追い込まれます

○ 本来の使い方

「介護の体制を構築するための準備期間」

→ 認定申請・ケアマネ選び・サービス契約・施設見学など、「自分がいなくても回る体制」づくりに充てる

介護は「自分でやる」ものではなく「サービスをマネジメントする」もの

【基本の考え方】 介護はプロに頼む

自分で抱え込まずマネジメントに徹する

介護離職を防ぐ最大のポイントは、社員自らが「直接ケア」を行うのではなく、外部のプロや公的サービスを手配する「管理者（マネージャー）」に徹することです。

仕事と介護を両立するためには、抱え込まずに早期から専門機関へ相談する姿勢が大切です。



SECTION 03

仕事と介護の両立体制をつくる

もし、家族が突然倒れてしまったら

そもそも、「介護」や「介護状態」ってどういうこと？

「介護状態」2つの法律上の定義

介護保険法と育児・介護休業法では、対象となる基準や定義が明確に使い分けられています。

① 介護保険法上の定義

公的サービスを受ける基準

日常動作にどれくらい支援が必要かで、「要支援（1～2）」と「要介護（1～5）」の計7段階に分類されています。

要支援（1～2） 【予防が必要な段階】

基本的な日常動作は自分でできるが、家事や身の回りの一部に支援が必要な状態。

要介護（1～5） 【介護が必要な段階】

寝返り、起き上がり、歩行、排泄、食事などの日常生活動作に、部分的または全面的な介護が必要な状態（数字が大きいほど重度）。

② 育児・介護休業法上の定義

会社の休み・制度を使う基準

「介護休業」や「介護休暇」を取得する際の基準は、法律上で「常時介護を必要とする状態」と定められています。

法律上の定義

「負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態」

具体例（判断基準）

- 自力で歩行・起き上がりができない、食事や排泄に介助が必要な状態
- 認知症等により見守りや配慮が必要（道に迷う、火の不始末のリスク、意思疎通が著しく困難など）

頼りになるサポート機関



地域包括支援センター

介護に関する最初のワンストップ相談窓口。各自治体に設置されており、要介護認定の申請窓口でもあります。



ケアマネジャー

要介護認定後にサポートしてくれる専門家。親の状況に合わせたケアプラン（介護サービス計画書）の作成や事業者との調整役となります。



介護サービス事業者

デイサービス、訪問介護、ショートステイなど、ケアプランに基づいて実際に日常の介護支援を提供するプロフェッショナルです。

4つのフェーズで進みます

フェーズ0

事前の備え

親が元気なうちに
窓口と分担を確認



フェーズ1

相談・調整期

直面～約1か月
認定申請と当面の調整



フェーズ2

両立体制構築期

ケアプラン作成と
働き方の決定



フェーズ3

両立期

日常運用・長期戦
定期的な見直し

各フェーズは、2つの動きを並行して進めます

家族・地域

介護保険の手続き・介護サービスの手配

会社

上司・人事への相談と制度利用

フェーズ1

相談・調整期

フェーズ0

事前の備え

親が元気なうちに
窓口と分担を確認



フェーズ1

相談・調整期

直面～約1か月
認定申請と当面の調整



フェーズ2

両立体制構築期

ケアプラン作成と
働き方の決定



フェーズ3

両立期

日常運用・長期戦
定期的な見直し

各フェーズは、2つの動きを並行して進めます

家族・地域

介護保険の手続き・介護サービスの手配

会社

上司・人事への相談と制度利用

介護認定の申請

1

専門家に相談する

病院の医療ソーシャルワーカーや、親の地域の**地域包括支援センター**へ。今後の見通しと使える制度を確認

2

要介護認定を申請する

市区町村の窓口へ。**地域包括支援センター**に申請を代行してもらうこともできます

3

認定調査に立ち会う

調査は約1時間半。家族が立ち会い、本人の状況や困り事を具体的に伝えることが適切な認定のカギ

4

結果を受け取る

申請から約30日で認定結果（要支援1・2／要介護1～5）が通知されます

POINT

例：親が入院した場合、退院前に病院の相談室（地域連携室）に行くとスムーズです。

入院中に認定申請まで済ませておくと、退院後すぐサービスを使えます。

報告・相談

1

上司・人事に伝える

会社から利用できる制度の説明と意向確認を行います（規程第38条）

2

当面はスポット対応

介護休暇（年5日・時間単位可）や残業免除で、入院対応・手続きの時間を確保

3

必要なら介護休業を申出

開始2週間前までに申出書を提出。通算93日・3回まで分割可。雇用保険から賃金の67%が給付されます

安心してください

制度の利用を理由に、評価や処遇が不利になることはありません（規程第4条で明文化）。

言わないままパフォーマンスが落ちる方が、誤解につながります。

フェーズ2

両立体制構築期

フェーズ0

事前の備え

親が元気なうちに
窓口と分担を確認



フェーズ1

相談・調整期

直面～約1か月
認定申請と当面の調整



フェーズ2

両立体制構築期

ケアプラン作成と
働き方の決定



フェーズ3

両立期

日常運用・長期戦
定期的な見直し

各フェーズは、2つの動きを並行して進めます

家族・地域

介護保険の手続き・介護サービスの手配

会社

上司・人事への相談と制度利用

ケアマネジャーと体制づくり

1

ケアマネジャーを決める

地域包括支援センター等が紹介してくれます。仕事と介護の両立の、最重要パートナーです

2

自分の働き方を具体的に伝える

出社・帰宅時間、出張の有無、会社の両立支援制度。伝える情報次第で、提案されるケアプランが変わります

3

ケアプランを作成してもらう

どのサービスをどれだけ使うかの計画。作成費用は全額保険給付＝自己負担なし

4

サービス利用を開始する

事業者と契約して利用開始（自己負担は費用の1～3割）。例：日中デイサービス＋夕方訪問介護＋月1回ショートステイ

働き方を決める

ケアプランが固まったら、本人・上司・人事の三者面談（プラン策定面談）で中長期の働き方を決めます。

半日勤務

第24条

半日単位の勤務。時間外・休日労働なし

短時間勤務

第26条

原則6時間勤務。
家族1人につき3年間で2回まで

残業免除

第28条

所定外労働の免除。回数制限なし

時間外労働の制限

第29条

月24時間・年150時間まで

深夜業の制限

第30条

22時～翌5時の労働を免除

介護休暇

第32条

年5日（2人以上10日）・時間単位可

フェーズ3

両立期

フェーズ0

事前の備え

親が元気なうちに
窓口と分担を確認



フェーズ1

相談・調整期

直面～約1か月
認定申請と当面の調整



フェーズ2

両立体制構築期

ケアプラン作成と
働き方の決定



フェーズ3

両立期

日常運用・長期戦
定期的な見直し

各フェーズは、2つの動きを並行して進めます

家族・地域

介護保険の手続き・介護サービスの手配

会社

上司・人事への相談と制度利用

長期戦を無理なく続ける見直し・調整・休息

家族・地域

- ✓ 通院付き添いやケアマネ面談は、**時間単位の介護休暇** で対応
- ✓ 症状の進行や負担増などの変化時は、すぐ **ケアプランの見直し** をケアマネに相談
- ✓ 月1回のショートステイ等を活用し、「**自分の休息**」も計画に組み込む

会社

- ✓ **フォロー面談** で働き方を定期的に見直し（少なくとも年 1 回）
- ✓ 状況変化時はすぐに上司・チーム・人事へ。制度の再選択や**業務分担の調整** を実施
- ✓ 相互にフォローし合う職場環境づくり

介護は数年単位の長期戦。「自分の時間を確保すること」も両立の必須条件です。

SECTION 04

まとめ

事前の備えをしっかりとっておく

介護離職を防ぐために

0

目指す「介護離職者」

1人で抱え込まず、制度とプロを頼る

突然の介護に直面して「仕事を辞めるしかない」と考えるのは危険です。一度離職すると再就職や経済的負担、さらには肉体的・精神的負担も大きくなっていきます。公的制度やトリニティの社内支援を活用し、働き続けられる体制を作りましょう。

3つの心構え

01

隠さず、**早めに相談**

介護を隠して働き続けると、遅刻や急な休みの理由が伝わらず、逆に誤解を招きます。制度利用で評価は下がりにません

02

自分で介護をしすぎない

介護サービスを上手に使い、「寄り添う」感覚で。あなたが倒れたら共倒れです

03

ケアマネを信頼して 何でも相談

働き方や希望を率直に共有するほど、良いケアプランになります。合わなければ交代するのも選択肢のひとつです

今日からできる3つのこと

01

地域の窓口を調べる

親が住む市区町村の「**地域包括支援センター**」の場所と連絡先をメモ。介護が始まる前から無料で相談できる窓口です。

02

親の情報を把握する

かかりつけ医・持病・介護保険証や健康保険証の保管場所を把握。いざという時に慌てて探し回らないために事前に確認を。

03

親族と話しておく

兄弟姉妹と「誰が何を分担するか」をざっくりでも話し合っておく。親の希望（在宅か施設か）も事前に聞けるとベターです。

日頃から上司や同僚とコミュニケーションを取り、相談しやすい環境を作る。

SECTION 05

関連資料

厚生労働省発行のマニュアル・資料を紹介

関連資料・リンク集

WEB SITES

厚生労働省 公式サイト

[仕事と介護の両立支援](#)

～両立に向けての具体的ツール～

[介護支援プラン策定マニュアル](#)

実践的な手引き資料（PDF形式）

VIDEOS

仕事と介護の両立ビデオ

[一般社員向け動画（YouTube）](#)

～社員が介護に直面した際にとるべき対応とは～

[管理職向け動画（YouTube）](#)

～組織としての支援とマネジメント～

GOOGLE DRIVE

社内共有ドキュメント

- ケアマネ相談用確認リスト.pdf
- 両立支援モデル例.pdf
- 元気なうちからの準備リスト.pdf
- 支援プラン策定マニュアル.pdf
- 両立計画書作成ツール.xlsx
- 両立支援プラン(面談兼用).xlsx

ようへいさん note の記事

- [仕事と介護の両立支援について、当社の取り組みのご紹介](#)

Q&A

質疑応答

確認したいことがありましたら遠慮なくどうぞ

アンケート回答依頼と相談フォームのご案内

QUESTIONNAIRE

介護に関わる情報共有会 アンケート

本日はご参加いただきありがとうございました。

皆さまのフィードバックをもとに、今後の情報共有会をより良いものにしてまいります。簡単なアンケートへのご協力をお願いいたします。

アンケート回答フォームを開く (Google フォーム)

CONSULTATION

介護に関する 相談・面談希望フォーム

仕事と介護の両立におけるお悩みや、具体的な支援プランの策定について、個別でのご相談・面談をご希望の方は、以下のフォームを送信してください。

相談・面談希望フォームを開く (Google フォーム)