

両立支援 ご活用ガイド



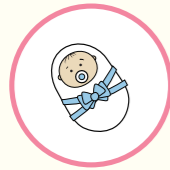
はじめに

オムロングループでは、企業理念におけるOur Valueのひとつである「人間性の尊重」に基づき、さまざまな価値観や考え方を有した多様な人材が、個性や能力を発揮し活躍できる企業を目指しています。その活躍を支援するために、さまざまな福利厚生制度を整備し、個々のニーズ・事情に適応した諸制度の有効活用をできるようにしています。

本ガイドでは、育児と介護に関する支援制度の内容や利用方法、その他支援内容や相談窓口等皆さんに知っておいていただきたい内容をまとめています。わからない事や不安な事がある時は、ひとりで悩まず、周りの人や相談窓口にご相談しましょう。

両立支援制度の紹介

育児・介護休業法などの法令で定められた制度とオムロングループの主な制度を記載しています。
会社により利用できる制度は異なりますので、所属会社の就業規則や休職規定を必ずご確認ください。



妊娠・出産



産前産後休業

産前は**分娩予定日から6週間前(多胎妊娠の場合は14週間)**から取得できます。

産後は**分娩日の翌日から8週間(多胎妊娠の場合は10週間)**の休業を取得しなければなりません。

※産後6週間を経過し請求した場合、医師が支障ないと認めた業務につくことができます。



育児



育児休業

原則、**子が1歳に達する日までの連続した期間**取得できます。(分割不可)

※男性に限り、子が出生した日から8週間以内に育児休業を開始し、終了した場合は、再取得が可能。

2022年10月1日以降、**2回までの分割取得が可能**になります。



出生時育児休業 2022年10月1日施行

子の**出生後8週間以内に4週間まで**取得できます。
(2回まで分割可能)



子の看護休暇

小学校就学前の子1人の場合、**年度あたり5日(2人以上の場合は10日)**までの範囲で1日または**半日または時間単位**で取得できます。

※看護とは、病気やけがをした子の世話や予防接種または健康診断など疾病予防を図るために必要な世話。



短時間勤務

子が3歳に達するまでの期間中、**1日の所定労働時間**について原則、**6時間とする短縮措置**を受けることができます。



育児時間

子が1歳に達するまでの期間中、**1日2回、各々少なくとも30分の育児時間**を取得できます。

- ◆ 産前産後休暇
- 配偶者出産サポート休暇
- 妊娠休暇

- ◆ 育児休職
- ◆ 出生時育児休業 2022年10月1日施行
- ◆ 特別看護休暇
- ◆ 育児短時間勤務
- 妊娠休暇

- ◆ 法令で定められた制度に独自の付加がある制度
- 法令で定められた制度以外の独自制度(会社により異なります)

法令で定められた制度

オムロングループの主な制度

制度を利用できる社員



男女共通



女性のみ



男性のみ



介護



介護休業

対象家族1人につき、**3回まで通算して93日を限度に**取得できます。



介護休暇

要介護状態にある親族の介護やその他の世話のため、対象家族1人の場合、**年度あたり5日(2人以上の場合は10日)**までの範囲で1日または半日または**時間単位**で取得できます。



短時間勤務

要介護状態にある親族の介護のため、**1日の所定労働時間**について**短縮措置**を受けることができます。

※親族: 配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫。

- ◆ 介護休職
- ◆ 特別介護休暇
- ◆ 介護短時間勤務
- ◆ 特別看護休暇

目次



出産・育児

- 妊娠から育児期までの支援制度
- 法改正/意向確認面談までの事前準備
- 男性の育児休業取得
- 両立するためにできること
- 地域の支援サービス 等

P4
~
P11

介護

〈事前の備え〉

- 介護保険制度
- 介護保険サービス
- 介護に関するQ&A

〈介護に直面したとき〉

- 相談先と相談内容
- 仕事と介護の両立ポイント
- 両立支援制度の活用事例 等

P12
~
P18

相談

暮らしの相談窓口とFP相談

P19

妊娠から育児期までの支援制度

安心して出産・育児を迎えるためにさまざまな制度や措置が定められており、休業期間中には経済的支援も受けることができます。どのライフステージにおいても、ご自身の能力を思う存分発揮するために、その時々に応じた制度を積極的に活用しましょう。

制度を利用できる社員

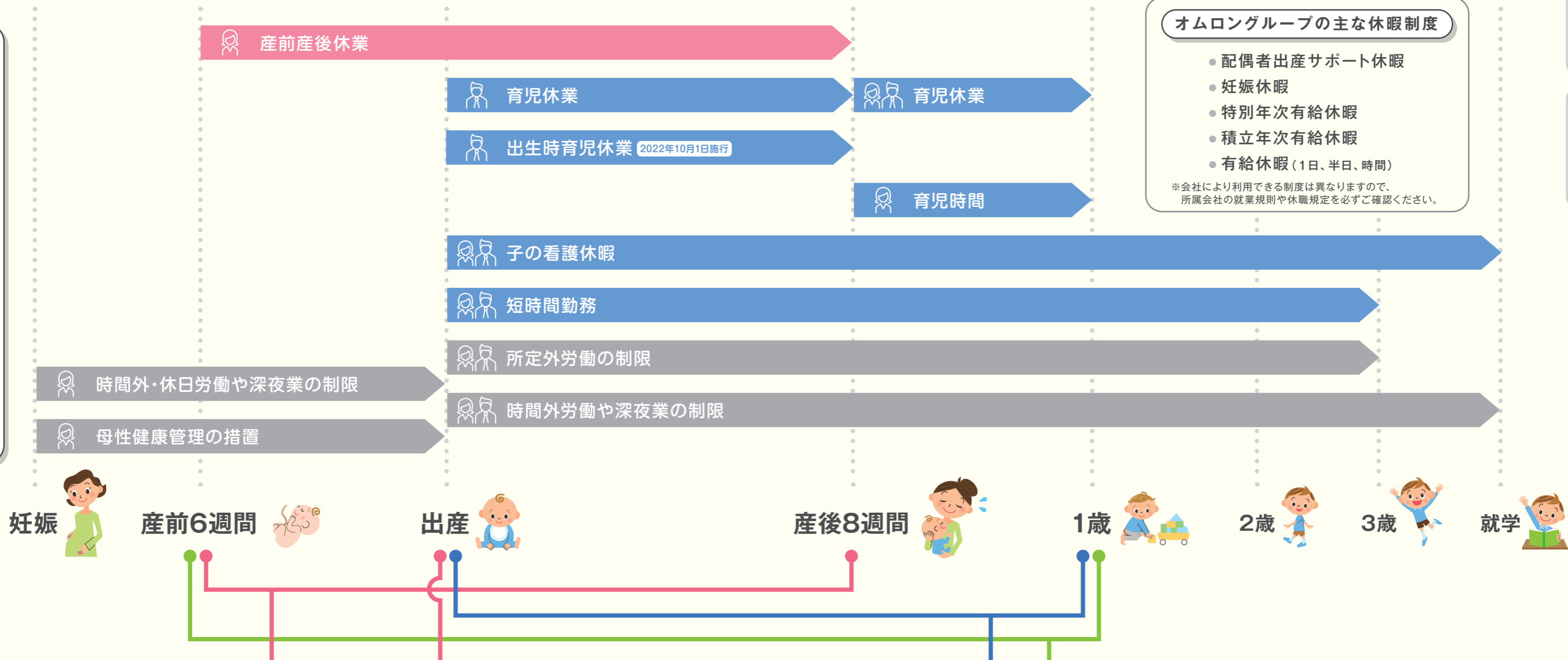


オムロングループの主な休暇制度

- 配偶者出産サポート休暇
- 妊娠休暇
- 特別年次有給休暇
- 積立年次有給休暇
- 有給休暇（1日、半日、時間）

※会社により利用できる制度は異なりますので、所属会社の就業規則や休職規定を必ずご確認ください。

法令で定められた制度



出産手当金

出産のために会社を休み、給与が出ない場合に健康保険組合から支給されます。

出産の日以前42日から出産の翌日以後56日目まで

1日あたり $(\text{直近12ヶ月間の標準報酬月額平均} \div 30) \times 2/3$

※健康保険組合から付加給付も支給されます。

出産育児一時金・家族出産育児一時金

被保険者または被扶養者が出産した場合に健康保険組合から支給されます。

1児につき **42万円** ※双児の場合は2倍

産科医療補償制度未加入の医療機関での出産時 **40.8万円**

※健康保険組合から付加給付も支給されます。

育児休業給付金

育児のために休業する場合に、雇用保険から支給されます。（一定条件あり）

育休開始日から6ヶ月まで
休業開始前の賃金月額 $\times 67\%$

6ヶ月経過後から育児休業終了まで
休業開始前の賃金月額 $\times 50\%$

※一定の条件により育児休業期間が延長された場合、給付期間も延長されます。

社会保険料の免除

産前産後休業中および、育児休業中の社会保険料（健康保険、厚生年金保険）は会社が申請することで免除されます。

産前産後休業：開始月から終了予定日の翌日の休業 属する月の前月

育児休業：開始月から終了予定日の翌日の休業 属する月の前月

「育児・介護休業法」が改正されました

改正ポイント 1 / 2022年4月1日施行

個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置

本人や配偶者またはパートナーの妊娠・出産を申し出た社員へ個別の制度周知および育児休業取得の意向確認を行うことが会社に義務付けられます。

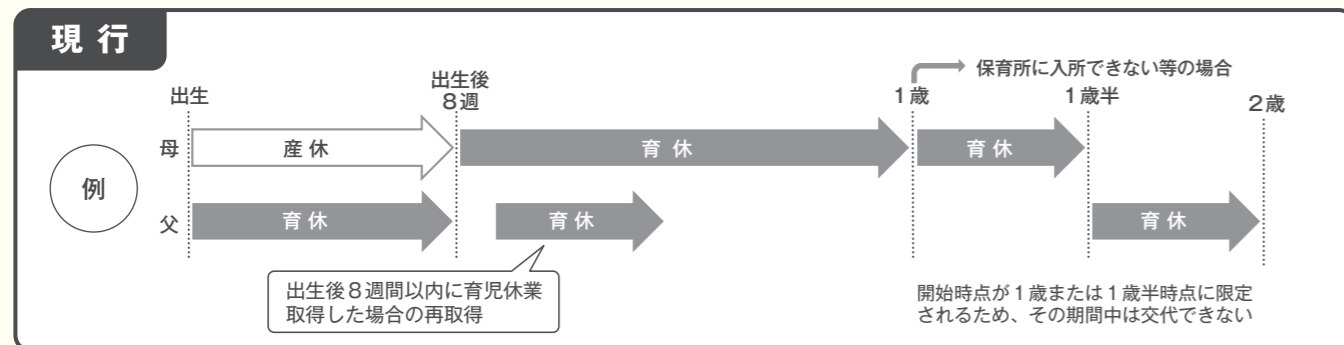
改正ポイント 2 / 2022年10月1日施行

出生時育児休業（通称：産後パパ育休）の新設と育児休業の分割取得の改正

産後パパ育休は、男性の育児休業取得促進のために、出生直後の時期から柔軟に育児休業を取得しやすい制度として新設されます。また、現行の育児休業制度は2回までの分割取得が可能になり、共働き世帯にとっても利用しやすいしくみに変更されます。

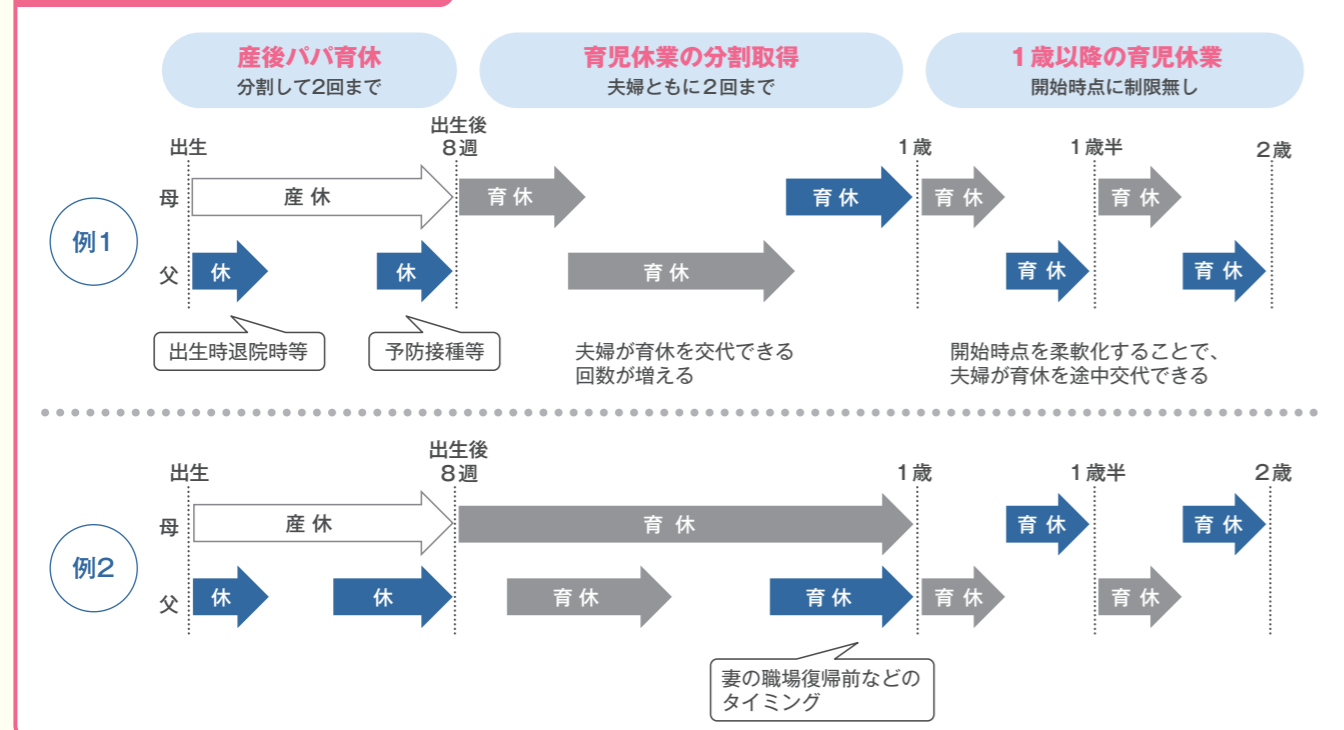
産後パパ育休	取得時期	出生後8週間以内に、4週間まで取得可能 現行制度とは別に取得できます
	申出期限	原則、休業の2週間前まで
	分割取得	2回まで取得可能（1回目の申請時にまとめて行う）
	休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、合意した範囲で休業中に就業することが可能

改正後の働き方・休み方のイメージ（例）



改正後（2022年10月1日以降）

青色の矢印が今回の改正で新たにできるようになること



(参考) 育児・介護休業法 令和3年(2021年)改正内容の解説 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000909605.pdf>

オムロングループでは、2022年3月21日以降に妊娠、出産を申し出た社員へ育児休業の意向確認面談を開始します

意向確認面談は、育休取得を希望する社員が希望どおり取得できるように、そして周囲の協力を得ながら計画的に業務を進められるように、取得意思や自身の考えを職場に伝えるきっかけづくりを目的としています。

- 対象者：本人や配偶者またはパートナーの妊娠・出産を申し出た社員
- 面談者：所属長または権限委譲されている方
- 面談方法：「意向確認・計画シート」を活用した対面またはオンライン面談

意向確認面談までの事前準備

- STEP 1 活用できる支援制度を知りましょう
 - STEP 2 今後の休み方、働き方について家族と話し合しましょう
 - STEP 3 所属長または権限委譲されている方に妊娠の報告をしましょう
 - STEP 4 「意向確認・計画シート」を作成しましょう
- 面談
-

事前に自分の状況を知ってもらうことで、周囲の理解も深まり、希望する休み方や働き方を実現しやすくなります。ご自身や配偶者またはパートナーの体調を考慮したうえで、できるだけ早い時期に妊娠の報告をし面談しましょう。

自らも積極的に動いていこう!

妊娠期以降、身体的変化だけでなく生活スタイルも大きく変わり、突発的な対応が必要になってきます。そんな時に周囲の理解と協力があると心強いはず。まずは、日頃から積極的にコミュニケーションをとるように心がけましょう。そして、上司に相談しにくい場合や不安なことがある時は、Withワンストップサービスや所属会社の人事部門などに相談しましょう。



育休を取得する男性が増えています

仕事も子育ても、どちらも充実させたい、どちらも楽しみたい。そう考えるパパたちが増えています。パパの積極的な育児参加は、家族との絆を深めることに加え、ご自身の今後のライフプランやキャリアプランを考えるきっかけにもつながります。人生における限られた機会、また大切なこの機会に、育児休業制度を活用してみませんか？

育児休業のメリットを知ろう

パパにとって

幸福度 UP!

子どものそばにすることで、日々成長を実感することができます。はじめて〇〇できた!を「聞く」と「見る」とでは、大違いです。



仕事の効率 UP!

子育てをしていると、色々なことが同時多発的に起こります。そのため、複数の業務を同時にこなすマルチタスク力や時間管理能力、効率的な働き方が身に付きます。職場以外のコミュニティに参加することで、視野や人脈も広がります。



ママにとって

ワンオペ育児 脱却!

家事や育児を分担することで、子供と遊ぶ時間や一人の時間を作ることができます。心に余裕ができると、産後の育児不安やストレスの軽減につながります。



ママの職場復帰もスムーズに!

パパが家事・育児を担当し、大変さを知ることで育休後も頼りになる存在に。ママのスムーズな職場復帰にもつながるでしょう。



子どもにとって

パパだいすき! 親子関係良好!

しっかり子どもと関わることで、ママと同じくらいの愛着を持つきっかけになると言われています。ママにしかできないことがある一方、パパにしかできないこともたくさんあります。子どもたちと毎日一緒にいることで、パパと子の絆を育むことができ、物心がついてからの親子関係も良好になるでしょう。



夫婦にとって

夫婦円満! コミュニケーション向上!

子どものあつという間の成長を夫婦と一緒に感じられると、喜びも2倍! 自らできることは積極的に行い、できないことは頼りながら、お互いのやりたいことを共有・尊重し合い、家事・育児を協力することで夫婦で過ごす時間も増え、絆はどんどん深まります。



自分が想像していた以上に、家事や育児は大変だった。産後の妻の心身を考えてと育休を取ってよかったと思う。

日々成長する子どもの様子を家族で分ち合いながら過ごせた。復職後は、早く子どもに会うために、今まで以上に業務効率を考えるようになった。

育休中に生活リズムをルーティン化でき、何かあっても1人で子守ができる体制を早くに作れたことは、夫婦間で安心感につながっている。

成長が目まぐるしい中で仕事をきこせず一緒に過ごすことができ、貴重な経験だった。復職後も、子どもの面倒を不安なく見ることができた。

仕事のことを考えず、育児に向き合う時間を持てたことで父親として育児を自分ごとに考えられるようになった。

先輩パパの声

※育休を取得したオムロングループの男性社員への個別ヒアリング内容から抜粋。

男性の育児休業、取得時期はいつが良い?

ママにとっても嬉しいタイミングで取得できるように夫婦で話し合みましょう

ママの出産後の1週間

ママの体調回復を優先し、積極的に家事をしたり、上の子がいるときは面倒をみましょう

ママと子どもの退院後すぐの1ヶ月

本格的な育児がスタート。家族の生活リズムをママと一緒に作っていきましょう

ママの復職時の1ヶ月

復職や保育園のスタート等、新しい生活リズムに慣れるまでママを助けましょう

育休取得を考えよう!

この時期にしかできないこと、この時期だからできることがたくさんあります。また、成長著しい子どもの成長を見届けることで、得られるものも大きいはず。大切なのは、「取る決心をする」ことです。ご自身のために、ご家族のために、育休取得を前向きに検討しましょう。

仕事と両立するためにできること

一人ひとり性格が違うように育児や子育ても同じようにはいきません。
ママもパパも初心者、何がわからないかもわからない状況です。

ひとりで抱え込まず、家族や周囲の人に頼ったり、支援サービスや便利なツールを利用しながら
育児や子育てをする「育児チーム」を作りましょう。



日頃の心がけポイント

- 家事の時間を減らせる工夫をする。
- 配偶者またはパートナーだけでなく、周りの協力を積極的に求める。
- ママ友やパパ友と情報交換をする。
- ご自身の健康と配偶者またはパートナーの健康にも気をつけて、何よりも頑張りすぎない。

支援事業・支援サービスのご紹介

各市区町村では、様々な家庭のニーズに合わせた支援事業や支援サービスが行われています。いざという時だけでなく、仕事やゆっくりしたい時など日常的な利用もできるので、事前に調べておきましょう。
詳細は、お住まいの市区町村のホームページ等をご確認ください。



地域子育て支援拠点事業

子育て中の親子が気兼ねなく多くの方と交流を持ち、情報交換や育児不安等についての相談ができる場を提供しサポートします。誰でも気軽に足を運べる公共施設や保育園、児童館などで行われています。

延長保育

仕事の事情等でやむを得ず規定の保育時間を超えてしまう場合に、時間を延長して子どもを預けることができます。

病児・病後児保育(未就学児、小学生)

子どもの急な発熱等で、普段利用している保育施設が利用できず、保護者も仕事等で看病できない場合、一時的に預けることができます。

一時預かり

急用などで家庭での保育ができなくなった場合、保育施設等に一時的に預けることができます。半日や一日単位で利用できます。

ファミリー・サポートセンター

仕事や家庭の都合で「育児を手伝ってほしい人」と「育児を手伝いたい人」がそれぞれ会員登録し、子育ての相互援助をサポートします。支援サービスの対象年齢は、センターによって異なります。

- 保育施設のお迎え、保育終了後の預かり
- 冠婚葬祭時の預かり
- 小学生の放課後の預かり
- 習い事の送迎
- 急な残業が発生した際の預かり 等

仕事と育児の両立に関するリンク集

厚生労働省 「子ども医療電話相談事業 #8000」	https://www.mhlw.go.jp/topics/2006/10/tp1010-3.html 全国共通の短縮番号#8000で、お住まいの都道府県の相談窓口へ自動転送され、小児科医師・看護師から子どもの症状に応じた適切な対処の仕方や受診する病院等のアドバイスを受けられます。	
赤ちゃん&子育て インフォ	http://www.mcfh.or.jp 公益財団法人母子衛生研究会による妊娠・出産・子育ての情報提供サイトです。妊娠&子育て相談受付、妊娠中の体重グラフや子どもの発育曲線を作成することができます。	
女性にやさしい 職場づくりナビ	https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp 働く女性の妊娠・出産をサポートする母性健康管理に関する制度の情報提供を行っています。	
NPO法人 ファザーリングジャパン	https://fathering.jp/index.html 各種の父親支援事業を行っています。父親向けのセミナー等も多数開催しています。	
仕事と育児のカムバック 支援サイト	https://comeback-shien.mhlw.go.jp 居住地や希望する地域の保育所やファミリーサポートセンターなどの情報が検索できます。	
育児・介護休業法 について (厚生労働省)	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html 育児・介護休業法の詳細解説や改正法の内容、制度の内容や対象者がまとめられたパンフレット「育児・介護休業法のあらまし」等の資料がダウンロードできます。	

仕事と介護の両立

事前の備え

介護はいつ始まるかわかりません。明日、突然やってくるかもしれません。

介護は認知症や脳血管疾患によるものが多く、「突然介護が必要になった」という声をよく聞きます。

予兆があったとしても、それに気付かなかつたり、軽く受け止めている場合も多く、

いざ診断がおりたときには、「まさか、どうしよう」と対応に慌てふためいてしまいます。

介護は育児と違い、いつ直面するかを予測できるものではありません。

いつ介護が始まっても慌てないように、事前にしっかりと準備しておくことが大切です。

1 介護保険制度・介護保険サービス、
両立支援制度の概要を把握しておくこと

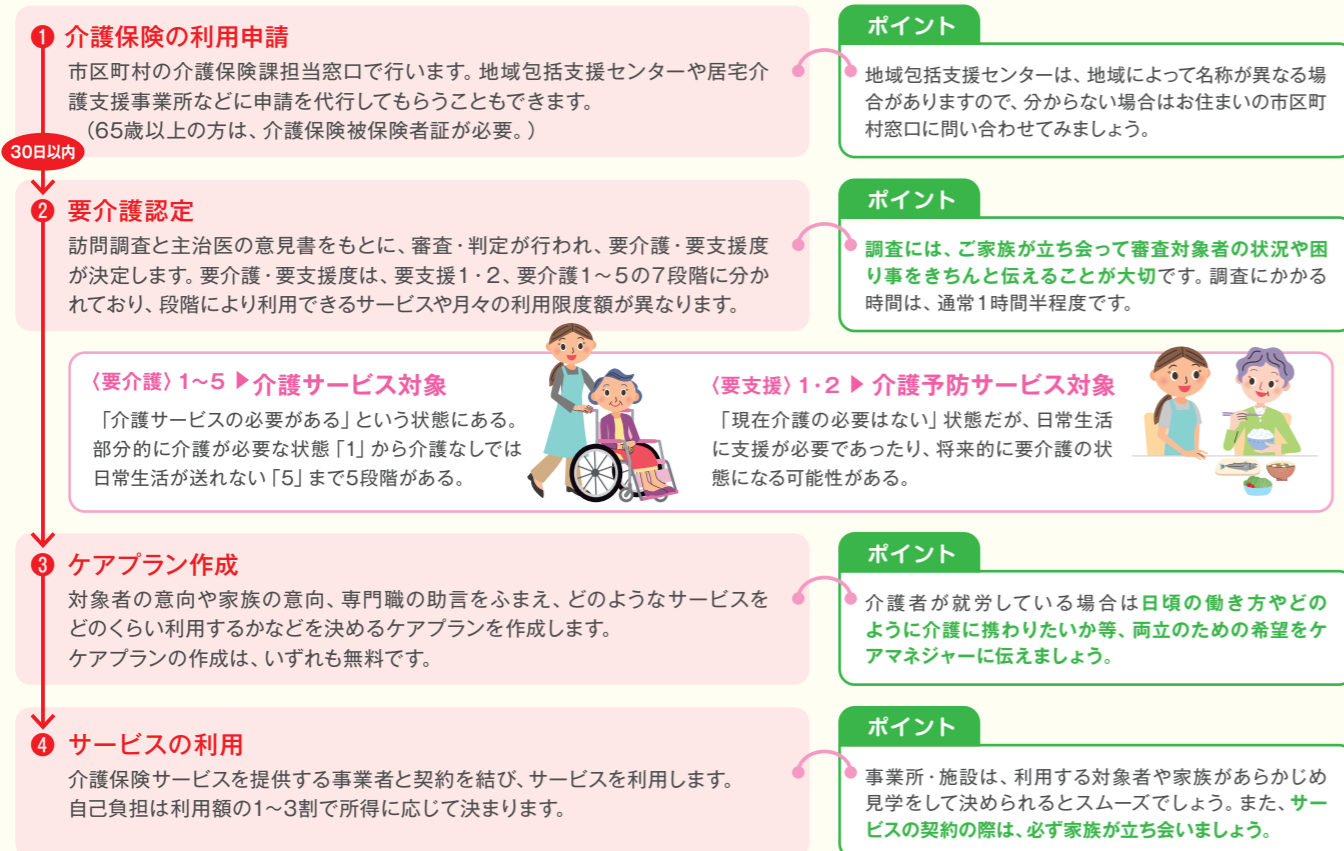
2 介護に直面した時の相談窓口を
知っておくこと

介護保険制度のあらまし

私たちは40歳になると「介護保険法」で定められた介護保険制度の下、被保険者として介護保険に加入します。そして、65歳以上で、市区町村が実施する要介護認定や要支援認定において介護や支援が必要と認定された場合には、介護保険サービスを受けることができます。（40歳から64歳でも、特定疾病*により介護が必要と認定された場合は介護保険サービスを受けられます。）

*初老期認知症や脳血管疾患など、加齢に伴って生ずる心身の変化に起因し要介護状態の原因である心身の障害を生じさせると認められる疾病で、16種類の疾病に限られます。

介護保険サービス利用の流れ



介護保険サービス

どのようなサービスをどの事業者から受けるか迷ったら、要介護者がお住まいの市区町村の窓口や地域包括支援センターに相談しましょう。

分類	目的	介護サービス
自宅で受けるサービス	日常生活の手助けをしてもらいたい	●訪問介護（ホームヘルプサービス） ●訪問入浴介護
	自宅でリハビリや看護、相談などを受けたい	●訪問リハビリテーション ●居宅療養管理指導 ●訪問看護
	24時間対応してほしい	●定期巡回・随時対応型訪問介護看護* 等
施設などに出かけて受けるサービス	施設に通いたい	●通所介護（デイサービス） ●通所リハビリテーション（デイケア）
	短期 施設に泊まりたい	●短期入所生活介護（福祉系ショートステイ） ●短期入所療養介護（医療系ショートステイ）
	通い・訪問・泊まりなどを組み合わせたい	●小規模多機能型居宅介護 ●看護小規模多機能型居宅介護* 等
施設などで生活しながら受けるサービス	生活介護を中心に受けたい	●介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）* ●認知症対応型共同生活介護（認知症高齢者グループホーム）* 等
	リハビリを中心に受けたい	●介護老人保健施設*
	医療を中心に受けたい	●介護療養型医療施設*
生活環境を整えるためのサービス	福祉用具を利用したい	●福祉用具貸与 ●福祉用具購入費の支給
	自宅を改修したい	●住宅改修費の支給 等

*印のサービスは、原則要介護1以上の方のみ利用できます。ただし、介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）は原則要介護3以上の方、認知症対応型共同生活介護（認知症高齢者グループホーム）は要支援2以上の方が利用できます。

介護はプロ（専門職）に任せる

現代の介護は専門知識が必要です。ひとりで抱え込まず、介護のプロの力を積極的に活用しましょう。

介護される側にとっても、プラスになることがたくさんあります。

プロに任せるメリット

- 認知症等の対応方法が分からず、その結果症状が重くなることを防げる。
- 隔々までサービスが行き届く。
- 豊富な知識と経験をもとにした多くのアドバイスを受けることができる。

ご自身は“介護のプロへの任せ方が最適かを考える”、“精神的な支えになる”など、ご自身にしかできないことを明確にして実行しましょう。

介護のプロ

- 介護や生活全般について相談したい場合 ▶ 相談援助職の専門家（ケアマネジャーや医療ソーシャルワーカー、市区町村の窓口や地域包括支援センターの職員）
- 身体介護・家事援助等をやってもらう場合 ▶ 介護サービス職の専門家（介護福祉士やヘルパー等）



育児・介護休業法の制度は、どのような時に利用すると良いのでしょうか？

介護休業は、家族自身が介護をするだけの期間ではなく、働きながら介護をするための体制や環境を整えるために活用しましょう。介護休暇は、半日単位で取得するなど工夫し、介護保険の申請や要介護の認定調査、介護保険サービスの契約に活用しましょう。

	介護休業	介護休暇
活用方法	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事と介護の両立体制を整える ● 介護発生のさまざまな手記 ● 遠距離介護の準備 等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事と介護の両立体制の維持 ● 通院の付き添い、お見舞い、役所等の手続き ● ケアマネジャーとの打ち合わせ 等



介護保険サービスは、いつから利用できますか？

要介護・要支援認定を申請してから要介護度の判定が出るまでには、約1ヶ月かかります。ただし、新規・変更申請（更新申請以外）の場合、決定した要介護度は、申請日にさかのぼって有効となりますので、介護保険サービスの利用を急ぎたい場合は、調査後暫定的にサービスを利用することもできます（利用したサービスの費用が、要介護度別に定められている上限額を超えた場合は自己負担となります）。介護が必要かもしれないと感じたら、早めにお住まいの市区町村の窓口や、地域包括支援センターへ相談しましょう。



介護保険サービスの費用はいくらかかるのですか？

介護保険サービスを利用したときに**利用者が負担する費用は、原則として介護保険サービスにかかった費用の1割***です。介護給付費等実態調査月報（平成29年9月審査分）より、平成29年9月審査分の受給者1人当たり費用額は以下のとおりです。個々の状況によって金額は異なりますが、大よそ平均的な額として、例えば、要介護1の場合は約11万円而自己負担は約1万円、要介護5の場合は約30万円而自己負担は約3万円です。自己負担額の合計が一定額を超えた場合、超えた分が払い戻される「高額介護サービス費制度」があります（市区町村への申請が必要となります）。
※合計所得金額により、2割の場合もあります。また、今後の制度改正により、負担割合が変更になる可能性もあります。

平成29年9月審査分の受給者1人当たり費用額 (単位:千円)

要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5
24.2	36.8	111.3	150.2	223.2	265.1	302.6

注: 受給者1人当たり費用額 = 費用額 / 受給者数
費用額とは審査月に原審査で決定された額であり、保険給付額、公費負担額及び利用者負担額（公費の本人負担額を含む）の合計額である。市区町村が直接支払う費用（償還払い）は含まない



在宅のサービス（訪問介護や通所介護等）では、保険の対象となる費用の上限が要介護度別に定められていますので、地域包括支援センターやお住まいの市区町村の介護相談窓口、ケアマネジャー等に確認してみましょう。この上限を超えてサービスを利用した場合は、超えた分が全額自己負担となります。また、特別養護老人ホームなどの介護保険施設を利用する場合には、1割負担のほかに居住費・食費・日常生活費も負担する必要があります。なお、ケアプランの作成などのケアマネジメントについては、利用者の負担はありません。

介護に直面したら

相談先と相談内容

介護について不安になったり、親が入院したときには、早めに相談しましょう。

相談先	相談内容
病院の医療相談室 (医療ソーシャルワーカー・看護師)	● 介護費、医療費、高額医療費、入院期間と入院生活、退院後について (転院、退院後の在宅療養・介護、介護保険施設)
地域包括支援センター (社会福祉士・保健師・主任マネージャー)	● 介護予防や介護について（介護保険の申請、介護保険サービス、行政サービス、施設） ● 介護保険と行政サービスの手引き、介護関連の電話番号帳をもらう ※地域包括支援センターは市区町村が定める日常生活圏域（概ね中学校区）ごとに設置されています。
居宅介護支援事業所 (ケアマネジャー)	● 仕事と介護を両立させるためのケアプランを相談 ● 介護保険サービスのマネジメント・コーディネート ● 1対1で要介護高齢者を担当
上司や人事担当者	● 会社制度の確認、どのような働き方ができるか等

相談するときの共通ポイント

- 高齢者本人の状態と、家族の現状・希望を率直に伝える
- 不安や問題点を相談しながら整理する
- 解決策や支援について、具体的に説明してもらう
- 判断できないことは保留にして、本人と家族と関係者で話し合う

ケアマネジャーに相談するときのポイント

- 仕事と介護を両立したいという希望と自分自身の情報を積極的に伝える
- さまざまなサービスの選択肢をできるだけ多く知りたいと伝える
- 介護する側の事情にも配慮したケアプランの作成を依頼したいと伝える
- 緊急時の対応方法については、具体的に相談したい旨を伝える

仕事と介護の両立ポイント

介護を行うようになったら、両立支援制度を利用して働き方を少し変更したり、介護保険サービスを利用したりすることで、仕事と介護を両立させることは可能です。両立のための6つのポイントを確認しておきましょう。

- 💡 介護が始まる前に情報収集し、家族で介護について話し合っておく
- 💡 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」
- 💡 介護保険の申請は早目に行い、要介護認定前から必要なサービスを検討する
- 💡 職場に「家族等の介護を行っていること」を伝え、介護支援制度を利用する
- 💡 ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」
- 💡 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する

両立支援制度と介護保険サービスを組み合わせた事例

介護は百人百様です。要介護者の状況やご自身が希望する働き方、会社の両立支援制度等により利用する介護保険サービスは異なりますが、検討される際のご参考にしてください。

ケース1 家で一人で過ごす時間を極力短くする

〈要介護者：要介護2・軽度の認知症〉

課題 要介護の親の認知症が少しずつ進んできました。フルタイムで働いているので、昼間、家で親を一人にする時間が長いと不安です。

解決方法例 親は日中、通所介護を利用し、自分は短時間勤務で早く帰ることができるようにすることで、一人になる時間を極力減らす。

両立支援制度

短時間勤務制度

通所介護の送迎の送り出しに合わせて活用。

介護に関するサービス・支援

通所介護(介護保険)

月～金で利用。延長サービスも利用。 ※延長加算(追加料金)

💡 組み合わせポイントの一例

- 日中、事業所へ通う通所介護サービスを月～金に利用し、1日6時間位滞在することで、一人で過ごす時間がないように調整。
- 通所介護は自宅まで送迎してもらえる場合が多く、短時間勤務制度を活用して、送迎時間に合わせて出勤時間を調整。
- 仕事が忙しい時期は、通所介護の延長サービスを利用し、残業にも対応。



ケース2 急な残業、出張時に介護サービスを柔軟に利用する

〈要介護者：要介護4〉

課題 出張や残業などが月に数回あり、要介護の親も状態が不安定です。状況に応じて介護サービスを柔軟に利用したい。

解決方法例 小規模多機能型居宅介護を利用。仕事や要介護者の状況に合わせて、通い、訪問、泊まりのサービスを柔軟に調整。送迎時間に合わせてフレックスタイム制度を活用。

両立支援制度

フレックスタイム制度

送迎の送り出し・迎え入れに合わせて活用。

半日単位の介護休暇制度

通院時に活用。

介護に関するサービス・支援

小規模多機能型居宅介護(介護保険)

通い・訪問・泊まりなどを組み合わせたサービス

出張のある日は泊まりを利用。要介護の親の体調の悪い日は通いを訪問に変更。

💡 組み合わせポイントの一例

- 通い、訪問、泊まりのサービスを柔軟に利用することのできる小規模多機能型居宅介護を活用し、残業や出張時には泊まりを利用したり、通いの時間を増やすなどで対応。
- 送迎の送り出し・迎え入れはフレックスタイム制度を活用して勤務時間を調整。
- 通院時には、半日単位の介護休暇を活用して付き添い。



ケース3 自分の休息も確保しつつ両親を在宅で介護する

〈要介護者：父・要介護1、母・要介護3〉

課題 介助が必要になってきた父と、認知症の母。両親も自分も、このまま一緒に在宅で暮らしていくことを希望していますが、平日働いているので、土日に二人の介助をするのが負担になってきました。

解決方法例 通所介護を利用し、父母だけで日中過ごすことによる、父の介護負担を軽減。月に1回、母について、週末に短期入所生活介護を利用して、自分の休息時間を確保。

両立支援制度

所定外労働の制限

残業のないフルタイム勤務。

時間単位の有給休暇制度

サービスの契約、役所の手続き等に活用。

介護に関するサービス・支援

通所介護(介護保険) 施設などへ通うサービス

父は週2日、母は週4回利用。食事や入浴サービスを受ける。

短期入所生活介護(介護保険) 短期間施設に泊まるサービス

介護者の休息時間を確保するため、月1回、土日にかけて利用。

💡 組み合わせポイントの一例

- 父は週2回、母は週4回、通所介護を利用し、機能訓練や食事、入浴のサービスを受ける。日中、父母のみで過ごすため、父の介護負担の軽減も図る。
- 所定外労働の制限を利用することで、平日は毎日定時に退社し、休日勤務も免除。
- 自分の休息時間を定期的確保するため、介護度の重い母のみ、月に1回、土日(2泊3日)に泊まりのサービスである短期入所生活介護を利用。
- サービスの契約や役所の手続き等は、時間単位の有給休暇を活用。



ケース4 遠方に住む老々介護の両親の在宅生活を支える

〈要介護者：父・要介護4〉

課題 脳梗塞の後遺症で半身麻痺の父を高齢の母が介護しています。父は通所系のサービスを利用したがりません。父につきっきりの母への負担が大きく心配ですが、自分は遠方にいるため、頻繁に帰ることができません。

解決方法例 訪問系の介護サービスを毎日利用し、母の負担を軽減。誰かの目が入ることで、母の見守りにも。月に1回、介護休暇や積立休暇制度を活用して帰省。帰省した際には、近所の人に声をかけて見守りのお願い。

両立支援制度

介護休暇

実家に月に1回、帰省する際に利用。

年次有給休暇の積立による休暇制度

実家に月に1回、帰省する際に利用。

※介護休暇が法定では年5日までのため、介護休暇で不足する分は年次有給休暇の積立による休暇制度を利用。

介護に関するサービス・支援

訪問介護(介護保険) 自宅で受けるサービス

週5日、着替え・排泄・入浴・食事の介助等。

訪問看護(介護保険) 自宅で受けるサービス

週2日、病状観察、水分・栄養管理、医療的ケア等。

訪問リハビリテーション(介護保険) 自宅で受けるサービス

日常生活動作の訓練。

近所の人を見守り その他のサービス・支援

自分が不在のときには、見守りを依頼。

💡 組み合わせポイントの一例

- 母の介護負担も考え、通所介護を利用してほしいが、本人が嫌がるため、訪問系サービスを毎日利用することで、母の介護負担を軽減。
- 高齢の父母のみで暮らしているため、毎日、誰かの目が入るように。帰省した際には、近所の人に声をかけて、心配なことがあったら、連絡してもらうように依頼。
- 毎月1回、介護休暇や失効年次有給休暇の積立休暇制度を活用して帰省。



事前準備シート

介護保険証が届く65歳になったときや、一緒にテレビを見ていて介護の問題が取り上げられたとき等は、親と介護について話し合うよいきっかけです。このシートを使って事前に準備しましょう。

重要書類等の保管場所について ※紛失時に備え、記入せずに置いて覚えておきましょう。

保険証 お薬手帳 貯金通帳 現金

お金について

年金：_____円/月 介護・医療準備資金：_____円

保険：

	保険会社名	保険金
入院		
介護		
死亡		
その他		

相談先

	名前	電話番号
地域包括支援センター		
かかりつけ医		
親しい友人		

終末医療の希望

病名・余命の告知	<input type="checkbox"/> 告知してほしい	<input type="checkbox"/> 告知は不要	<input type="checkbox"/> 家族に任せる
緩和ケア	<input type="checkbox"/> 希望する		<input type="checkbox"/> 希望しない
延命治療	<input type="checkbox"/> 希望する		<input type="checkbox"/> 希望しない
終末期を過ごす場所	<input type="checkbox"/> 自宅		<input type="checkbox"/> 病院・施設

仕事と介護の両立に関するリンク集

介護保険に関する情報	
介護保険の概要 (厚生労働省)	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureiisha/gaiyo/index.html 介護保険、過去の改正内容、地域包括支援センター等について詳しく紹介しています。
介護保険の解説 (厚生労働省)	https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/commentary/ 介護保険制度、サービス利用までの流れ、サービスの利用料金等を説明しています。
介護サービス情報公表制度 (厚生労働省)	https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-kouhyou.html 都道府県別の地域包括支援センター、介護事業所が検索できるようになっています。
介護の地域窓口 (WAMNET)	https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/ 市区町村の介護に関する窓口の情報を提供しています。
育児・介護休業法に関する情報	
育児・介護休業法 について (厚生労働省)	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html 育児・介護休業法の詳細解説や改正法の内容、制度の内容や対象者がまとめられたパンフレット「育児・介護休業法のあらまし」等の資料がダウンロードできます。
仕事の介護を両立する人を支援する情報	
仕事と介護の両立支援 (厚生労働省)	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html 仕事と介護の両立のために役立つマニュアルや個人事例集等が掲載されています。

(参考)平成29年度版「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」(厚生労働省HPより)
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/29_gaiyoban_all.pdf

相談

専門家への相談

社員やご家族の方に安心して生活をしていただくために、個人的な悩みを相談できる相談窓口を用意しています。個人のプライバシーは厳守されますので、安心してご利用ください。ご家族からの直接のご相談も可能です。

SOS総合相談

いろいろなことに、たった一人で悩んでいませんか？

暮らしの相談窓口「SOS総合相談」では、相談内容に最も適した専門家が親切にお答えします。

■ 相談例

介護、遺産相続、離婚問題、金銭トラブルの悩み、不動産に関わるトラブル、近隣トラブル、心理的な悩み、年金を含む老後の問題、親子の問題、日々の暮らしの問題、法律相談など

何度でも
無料

■ 利用方法



FP個別相談

お金に関する個人の課題について、専門家であるFP(ファイナンシャルプランナー)がオムロングループの福利厚生制度を踏まえて解決に向けたアドバイスを行います。

※FPは会社契約先のブルーデント・ジャパン株式会社から派遣されます。

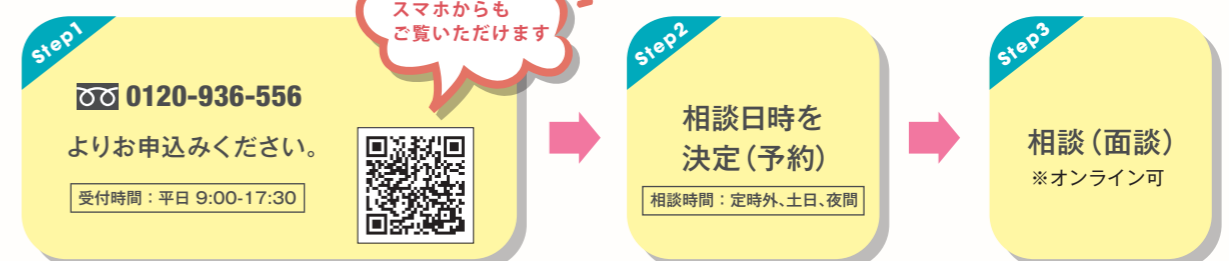
■ 相談例

資産運用(確定拠出年金、iDeCo、NISA等)・家計・保険・住宅ローン・相続等、各種お金に関する内容

3回まで
無料

全国
訪問可

■ 利用方法



オムロングループの福利厚生制度

<https://www.omron.com/with-well-being/index.html>

ご家族でぜひご利用ください。

福利厚生ポータル

スマホからも
ご覧いただけます

福利厚生・ライフプラン情報活用ポータル

おすすめ情報

Withワンストップサービス

男性の育休

介護

資産形成

お祝い合わせ

はじめての家

インフルエンザ(予防接種補助)はじまりました

オムロン健康保険

325

OLI保険

FP個別相談

OLI保険ポータル

60歳で退職金ももらえる?

OLI保険ポータルサイトオープンしました!

OLI保険



○365をご利用されている方は
OMCJポータルからもご覧いただけます。
人事・総務 → 福利厚生・情報活用ポータル

OMCJ Portal

人事・総務

総務ポータル

人事ポータル

福利厚生・情報活...

従業員持株会サイト

With ワンストップサービス

社員一人ひとりの「ありたい姿」の実現に向けて、福利厚生制度を有効活用するための支援をしています。
ご質問やご相談等がありましたら、お気軽に下記までご連絡ください。

〈お問合せ先〉 Fukurikosei-Portal@omron.com

オムロン共済会ウィズ事務局

〒600-8530 京都市下京区塩小路通堀川東入
オムロン株式会社 京都事業所(略号K)内

TEL : 075-344-7018 FAX : 075-344-7017
E-mail : with-goikemmadoguchi@omron.com

発行 2022年3月

※本ガイドブックの内容につきましては、断りなく変更される場合があります。