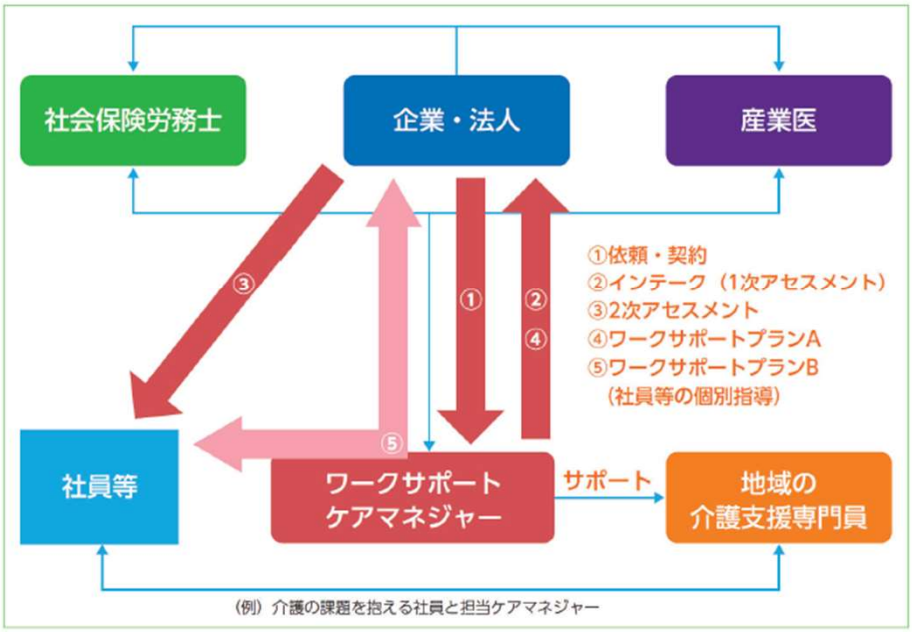
活動事例

04

ワークサポートケアマネジャーのワークフロー

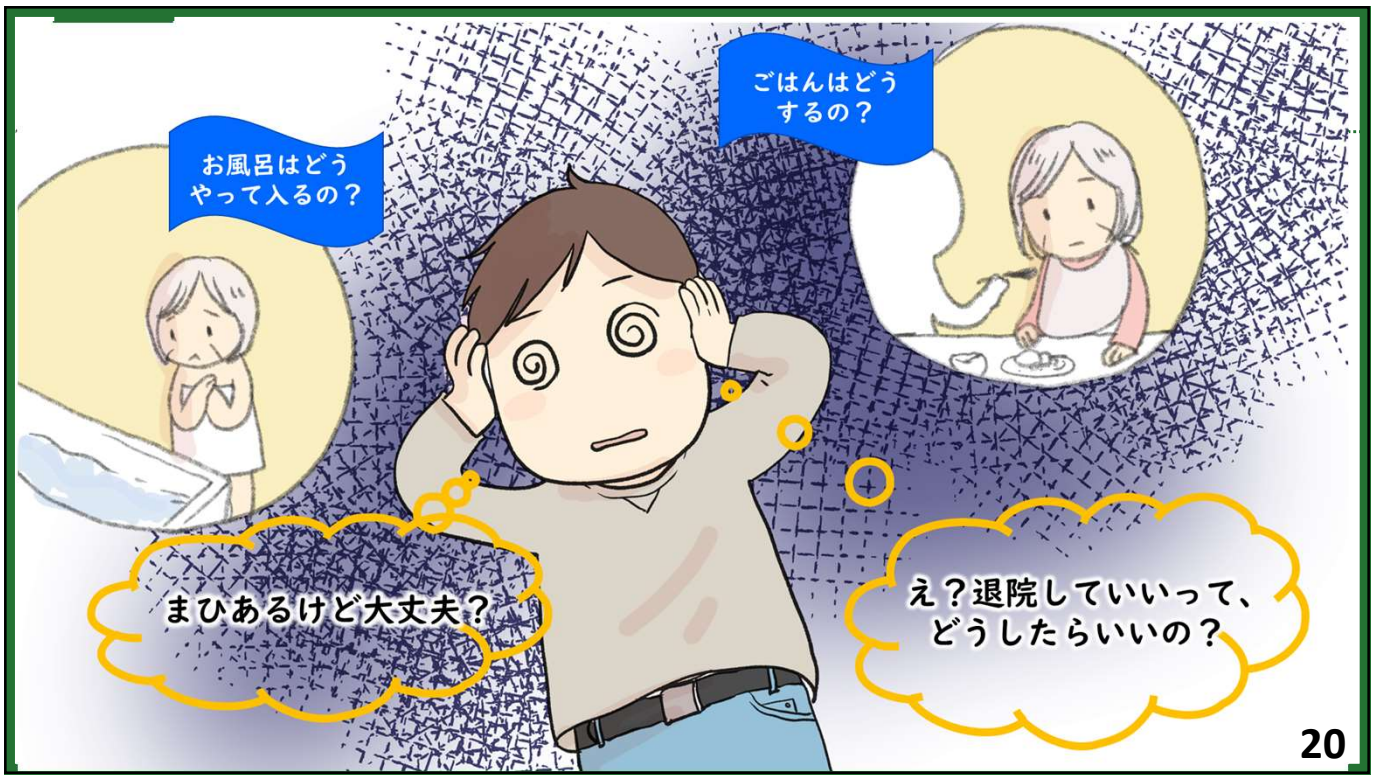


「ワークサポートケアマネジャーガイドブック」より抜粋

04 企業支援

・セミナー開催
・職員・企業相談会
・社労士など関係機関との連携
・職員アンケート
・企業の体制づくり

後遺症はありますが、1か月くらいで退院できそうなので、そろそろ準備お願いしますね！気を付けることは……
は、…はぁ…
19


お風呂はどうやって入るの？
ごはんはどうするの？
まひあるけど大丈夫？
え？退院していいって、どうしたらいいの？
20

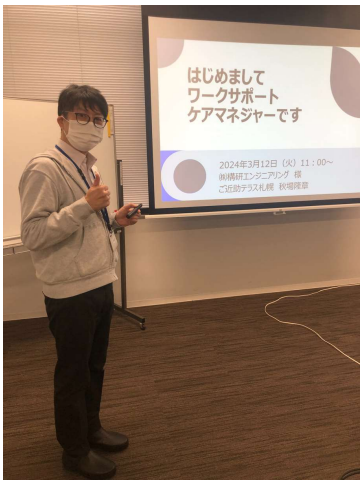
もうすぐ昇進だったのに…
あのプロジェクト
あいつに任せれるかなぁ
自分一人で
買い物も
掃除、洗濯も
食事の支度も
お風呂の面倒もって、
仕事どうしよう？
ハァ…
21

そうだ！
ワークサポート
ケアマネジャー
に相談しよう！
ようこそ☺
相談受付
22

04 職員支援

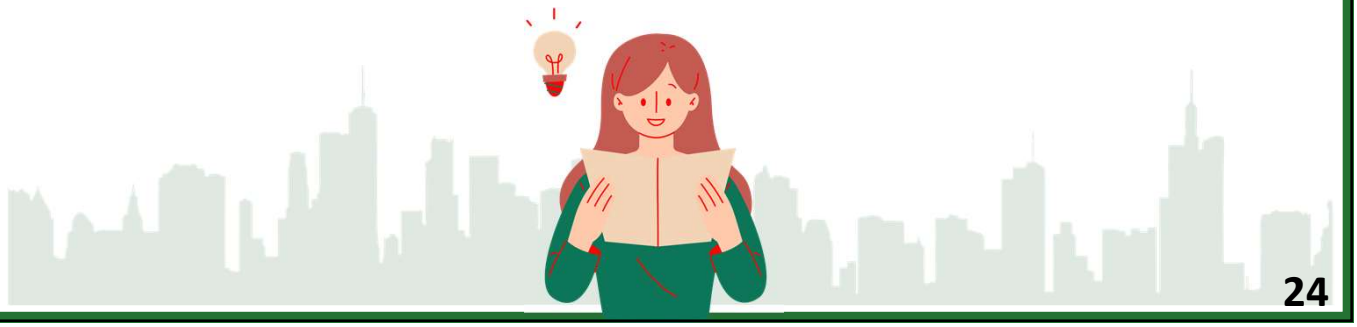
- 個別相談
  オンライン、電話、メール、LINE等
- 施設サービス情報提供
- CMとの連携
- 申請代行

など



05

活動から見えたこと



05 活動から見えたこと

プライベートな事で、職場の話題にしずらい

将来の見通しが立たない

核家族化で、協力、相談者がいない

介護サービスの情報なく、理解が難しい

05 活動から見えたこと

対応が後手に回ってしまい、状況悪化

介護であまり休むと、勤務評価に影響？

育児と介護のダブルケア

本人がサービスを利用したがらない

05 まとめ

情報がない

表面化しずらく、相談先なく、話ずらく抱え込む。
後手になってしまい、追いつめられると、辞める
しかなくなる。

介護休業、休暇制度

活用率低く、前例がない。誰にも起こりうることで
、お互い様。復帰後のポスト、チームへの迷惑
感で取得進まない

職場の理解

休みがとりずらい。勤務の評価に影響。貴重な
人材を引き留め、安心して働き、福利厚生、ワー
クライフバランス
テレワーク、時短勤務など新しい働き方

利用者・家族の関係性

利用者、家族の関係性の再構築。
それぞれの生活、将来を尊重。
本人らしい、生活、能力、経験を活かした働き方
、家族の在り方、人生の模索

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和６年法律第42号、令和６年５月31日公布）

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

出展 厚生労働省ホームページ

改正の概要

令和6年改正法解説資料より一部抜粋

1．子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

① ３歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が２つを選択

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は３歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校３年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続６月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
④ ３歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
⑤ 妊娠・出産の申出時や子が３歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2．育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和７年３月31日まで）を令和17年３月31日まで、10年間延長する。

3．介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
③ 介護休暇について、勤続６月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。 等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第６項について規定の修正等を行う。

施行期日

令和７年４月１日（ただし、２③は令和６年５月31日、１①及び⑤は令和７年10月１日）

1

3．介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

改正の趣旨

■ 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

見直し内容

：現行の権利・措置義務　：見直し

出展 厚生労働省ホームページ

常時介護を必要とする状態 → 介護終了

介護休業	介護休業①　介護休業②　介護休業③	要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる **対象家族１人につき、通算93日、３回まで分割可能。**
介護休暇	介護休暇（1日）　介護休暇（3時間）　介護休暇（5時間）　介護休暇（1日）　介護休暇（1日）	要介護状態にある対象家族の介護・世話（※）をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 **介護終了まで年間５日**（対象家族が２人以上の場合は10日）、時間単位で取得可能。
所定外労働の免除	**所定外労働の免除(残業免除)**	**介護終了まで何回でも**請求可能。
時間外労働・深夜業の制限	**時間外労働の制限（残業制限）・深夜業の制限**	**時間外労働の制限**…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制度 **深夜業**・・・午後10時～午前5時までの就業 **介護終了まで何回でも**請求可能。
選択的措置義務	**選択的措置義務**	事業主は**利用開始から３年以上の期間内で２回以上**、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務（*費用助成は１回(一括払い)にすることが可能）。

令和6年改正法解説資料より一部抜粋

■事業主に以下の措置義務。
- ・介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・介護に直面する前の**早い段階（40歳等）**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい（指針）
- ・研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的（介護の体制を構築するために一定期間休業するもの）の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい（指針）。

■介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

■介護休暇の勤続６か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

5

■事業主に以下の措置義務。

・介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認

・介護に直面する前の早い段階（40歳等）の両立支援制度等に関する情報提供※併せて介護保険制度についての周知も望ましい（指針）

・研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備

※介護休業制度の目的（介護の体制を構築するために一定期間休業するもの）の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい（指針）。

■介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

■介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

出展 厚生労働省ホームページ
令和6年改正法解説資料より一部抜粋

THANK YOU!

ご清聴ありがとうございました

LINE 公式アカウント

友だち募集中

@504euodb

LINEの「友だち追加」から、ID検索するか
QRコードをスキャンしてください

@team_gokinjo

フォローする

YouTube

チャンネル登録