

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



「仕事と介護を両立できる職場環境」 整備促進のシンボルマーク
(愛称：トモニン)

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、人事部・専門家に相談しましょう。

3

仕事と介護の両立は大変ですが、仕事を辞めて介護に専念するとさらに大変です。
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。

事前の心構えの重要性

～どうしたら「介護をしながら働き続けられる」のでしょうか？

- 定年までに誰もが介護の課題に直面します。
- あなた自身も定年までに介護に直面する可能性が高いのです。
- 仕事と介護の両立のために働き方を変える必要があります。
- 仕事と介護の両立ができるように、今から準備しておくことが大事になります。



仕事と介護の両立を推進しています

仕事と介護はこうやって両立させる！5つのポイント

1	要支援、要介護家族がいることを職場に伝え、仕事と介護の両立支援制度を利用する。
2	介護サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」。
3	地域包括支援センターやケアマネジャーなど専門家に何でも相談する。
4	日頃から「家族と良好な関係」を築く。
5	介護を深刻に捉えすぎずに、「自分のための時間を確保」する。

ひとりで抱え込まない

介護の課題に直面したら、職場の上司や人事課、専門家に相談しましょう。ひとりで抱え込まないことが大切です。
主な相談先は以下です。

仕事と介護の両立について相談する窓口

職場の上司へ、または

長崎大学ダイバーシティ推進センター

介護コンシェルジュ 内野 095-819-2179 (内線 : 2179)

Mail : omoyai_kaigo@ml.nagasaki-u.ac.jp

介護に関して相談する窓口

地域包括支援センター（各自治体のHPで検索可）

* 遠距離介護の場合は、ご両親の居住地域

相談するときに伝えるべき3点

1. 自分自身が仕事と介護を両立したいことを強く伝える。
2. 現在の自分の状況（自分の仕事や要介護者について）をなるべく正確に伝える。
3. 両立のための選択肢をできるだけ多く知りたいと伝える。

介護は十人十色。

あなたと介護される方にとって最もよいと思う方法を。 3

長崎大学の仕事と介護の両立支援制度

長崎大学における介護支援制度

要介護者とは、2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある家族で、次に掲げる者（配偶者、職員又は配偶者の父母、子、祖父母・孫・兄弟姉妹等）長崎大学においての要介護者とは、育児・介護休業法の規定にある「要介護状態」対象家族」の要件より緩和されています。

支援制度	制度の概要	常勤職員	有・無給の別	非常勤職員	有・無給の別	備考	
勤務時間	早出遅出勤務	要介護者の介護をする職員が、1日の所定労働時間を変更することなく始業・終業時刻を変更できる制度（業務の運営に支障がある場合を除く）	始業及び終業時刻をそれぞれ午前7時以降及び午後10時以前に設定できる	—	常勤職員に同じ	—	職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（以下「勤務時間規程」）第6条の3（非常勤）フルタイム：就業規則第36条パートタイマー：就業規則第33条
	深夜勤務の制限	要介護者を介護するために請求した場合、業務の運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間の労働を制限する制度	深夜勤務をさせない	—	常勤職員に同じ	—	勤務時間規程第15条の4
	所定外労働の制限	介護を行う職員が介護するために請求し、業務の運営に支障がある場合を除き、所定外労働を制限する制度	介護の必要がなくなるまで時間外労働を制限する	—	常勤職員に同じ	—	（常勤）勤務時間規程第15条の2（非常勤）フルタイム：就業規則第36条パートタイマー：就業規則第33条
	介護時間	介護を行うために勤務しないことが相当と認められる場合、短縮勤務を認める制度	1日最大2時間の短縮勤務（取得開始日から3年間）	無給	フルタイムのみ常勤職員に同じ	無給	勤務時間規程第34条～第36条（非常勤）フルタイム：就業規則第36条パートタイマー：就業規則第33条
休暇制度	要介護者の介護休暇	要介護者の介護等を行うための休暇制度	1の年に5日間（要介護者が2人以上の場合は10日。1日単位または1時間単位）	有給（特別休暇）	1の年に5日間（要介護者が2人以上の場合は10日。1日単位または1時間単位）	無給	（常勤）勤務時間規程第26条（非常勤）フルタイム：就業規則第22条パートタイマー：就業規則第21条
		要介護者の介護を必要とする一〇の継続する状態ごとに3回を超えない範囲内で通算6月の期間内。1日もしくは始業の時刻又は終業の時刻から連続した4時間の範囲内	要介護者の介護を必要とする一〇の継続する状態ごとに3回を超えない範囲内で通算93日の期間内。1日もしくは始業の時刻又は終業の時刻から連続した4時間の範囲内	無給（雇用保険から最長3か月間、介護休業給付あり）	要介護者の介護を必要とする一〇の継続する状態ごとに3回を超えない範囲内で通算93日の期間内。1日もしくは始業の時刻又は終業の時刻から連続した4時間の範囲内	無給（雇用保険から最長3か月間、介護休業給付あり）	（常勤）勤務時間規程第28条～第33条（非常勤）フルタイム：就業規則第36条パートタイマー：就業規則第33条
介護休業制度	介護休業	要介護者の介護等を行うために休業できる制度	（本学での介護休業という制度はないが、育児・介護休業法に言われる介護休業に類する制度として、上記介護休暇制度がある）	—	（本学での介護休業という制度はないが、育児・介護休業法に言われる介護休業に類する制度として、上記介護休暇制度がある）	—	

- ・赤字は平成29年1月1日付けで改正・新設された部分です。
- ・青字は介護休業制度に代わる規則があるということを説明しています。
- ・勤務形態により制度を利用できない場合があります。
- ・雇用保険の介護休業給付については、様々な要件を満たさないと、受給できない場合があります。
- ・制度ご利用の際は、各部局人事・労務担当者へお問い合わせください。

介護休業は、介護に係る緊急対応時に介護を担うと同時に、仕事と介護の両立のための準備（介護認定の申請、ケアマネジャーを決める、介護施設の見学など）としてお使いください。