

介護離職を防ぐための取組 (2017年3月作成)

* <会社の取組><従業員の取組>は、厚生労働省「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」(平成27年度)をもとに作成

< 会社の取組 >

内容	
(1) 実態把握	<p>効果的な両立支援を行うために、従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握を行う</p> <p>会社が両立を支援する姿勢を示すことにつながり、介護について職場で話しやすくなるきっかけにもなる</p> <p><実態把握方法の例></p> <ol style="list-style-type: none"> ① アンケートやヒアリングの実施 ② 人事面談などを通じた上司による把握 ③ 介護経験者を対象としたヒアリング
(2) 制度設計・見直し	<p>実態把握の結果をふまえ、会社の両立支援制度の設計・見直しを行う</p> <p><制度設計・見直しを行う際に確認すべきポイント></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 法定の基準を満たしているか (P2「育児・介護休業法における制度の概要」参照) ② 制度の趣旨や内容が従業員に周知されているか ③ 制度の利用要件がわかりやすいか、利用手順が煩雑でないか ④ 従業員のニーズに対応しているか
(3) (介護に直面する前) 従業員への支援	<p>従業員が介護に直面する前に、介護や両立に関する情報を提供し、事前準備ができるように支援する</p> <p><具体的な取組></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 会社が両立を支援するという方針の周知 ② 「介護に直面しても仕事を続ける(介護離職を避ける)」という意識の醸成 ③ 会社の両立支援制度の周知 ④ 介護について話しやすい職場風土の醸成 ⑤ 地域の窓口(地域包括支援センター)の周知 ⑥ 親や親族とコミュニケーションをはかっておく必要性を伝える
(4) (介護に直面したら) 従業員への支援	<p>介護に直面した従業員に対し、会社の制度の利用支援や相談しやすい体制の整備を行う</p> <p><具体的な取組></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 相談窓口での両立課題の共有 ② 両立支援制度の手続等の周知 ③ 働き方の調整 ④ 職場内の理解の醸成 ⑤ 上司や人事による継続的な心身の状態の確認 ⑥ 社内外のネットワークづくり
(5) 働き方改革	<p>介護をする従業員が働き続けることができる職場環境や働き方を実現する</p> <p>働き方改革をすることで、すべての従業員にとって働きやすい職場にすることができる</p> <p><具体的な取組></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 通常の働き方の見直し 効率的な働き方の習慣化、仕事の配分方法の見直し、仕事の「見える」化、権限委譲の仕組みの整備、相談しやすい職場風土づくり等を行う ② 多様なニーズに即した柔軟な働き方の提供

* 両立支援の取組を行う事業主は、「両立支援等助成金(介護離職防止支援助成金)」を活用できる場合があります

* 厚生労働省のサイト「両立支援のひろば」に両立支援の取組を登録すると、シンボルマークの「トモニ」を使用できます

＜ 従業員の取組 ＞

内容	
介護に直面する前	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護に関わる基礎的な知識を持つ(特に介護保険等について) ・ 親と介護について話し合い、親の状況を把握する 親に介護保険の保険証が届く65歳になったとき、自分が40歳、50歳になったとき等に機会を持つ 老後の生き方の希望、生活環境や経済状況、趣味・嗜好、周囲の環境・地域とのつながり、行動面・健康面の状況等を把握する ・ 介護を行う側の状況を把握する 兄弟姉妹や配偶者の介護に対する考え方、親との関係性、健康状態、家庭の状況、仕事の状況、勤務先の両立支援制度等 ・ 地域包括支援センターの情報を収集する 親の居住地域の地域包括支援センターの情報や、利用できる介護支援サービス等 ・ 自分の勤務先の両立支援制度を把握する 法律に定める制度は下記「育児・介護休業法における制度の概要」参照。会社独自の制度の有無も確認する ・ 働き方を点検し、仕事と介護の両立が可能な職場とする 恒常的な残業の削減、情報の共有化、メリハリのある働き方等 ・ 日頃から家族や親の近所の方々等と良好な関係を築く
介護に直面したら	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護を行っていることを上司、同僚、人事等に早期に伝え、必要に応じて勤務先の両立支援制度を利用する ・ 介護保険サービスを利用し、自分で介護をしすぎない ・ ケアマネジャーを信頼し、何でも相談する ・ 家族や親の近所の方々等と良好な関係を築く ・ 介護を深刻に捉えずに、自分の時間を確保する

＜ 育児・介護休業法における制度の概要 ＞ ※ 対象労働者等の詳細は勤務先の規定を確認してください

要介護状態： 負傷、疾病又は身体上若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

対象家族の範囲： 配偶者(事実婚を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫

内容	
休業 介護	<ul style="list-style-type: none"> ・ 要介護状態にある対象家族を介護するための休業 ・ 対象家族1人につき通算93日、3回まで取得できる
介護 休暇	<ul style="list-style-type: none"> ・ 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行うための休暇 ・ 1年に5日まで(対象家族が2人以上の場合は10日まで)取得できる 半日単位での取得も可能(所定労働時間が4時間以下の労働者は不可)
働の 所定 免除 外労	<ul style="list-style-type: none"> ・ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない ・ 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間。請求できる回数に制限なし
働の 時間 制限 外労	<ul style="list-style-type: none"> ・ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、事業主は制限時間(1か月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長してはならない ・ 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間。請求できる回数に制限なし
の 深夜 制限 作業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、事業主は深夜(午後10時から午前5時)に労働させてはならない ・ 1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間。請求できる回数に制限なし

内容	
所定労働時間の短縮措置等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主は次の措置のいずれかを講じなければならない <ul style="list-style-type: none"> ① 所定労働時間を短縮する制度 ② フレックスタイム制 ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④ 介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度 ・ 対象家族 1 人につき利用開始から 3 年以上の間で 2 回以上の利用を可能とすること
その他の義務・努力義務	<p><ハラスメントの防止措置></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主は、介護休業その他家族の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他雇用管理上必要な措置を講じなければならない <p><労働者の配置に関する配慮></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主は、就業場所の変更を伴う配置の変更において、家族の介護の状況に配慮しなければならない <p><不利益取扱いの禁止></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主は、介護休業その他家族の介護に関する制度又は措置について、申出をしたこと、又は取得等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない <p><家族を介護する労働者に関する措置></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業、介護休暇又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努力しなければならない <p><雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主は、介護休業の申出や介護休業後の就業が円滑に行われるよう、労働者の配置その他の雇用管理、介護休業期間中の職業能力の開発・向上等について必要な措置を講ずるよう努力しなければならない <p><再雇用特別措置></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主は、介護を理由として退職した者に対して、必要に応じ、再雇用特別措置その他これに準ずる措置を実施するよう努力しなければならない <p><職業家庭両立推進者の選任></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主は、職業家庭両立推進者を選任するように努めなければならない

< 雇用保険の介護休業給付金 >

内容	
給付	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用保険の被保険者が介護休業を取得した場合、一定の要件を満たせば支給される ・ 休業開始時賃金の 67%が、対象家族 1 人につき通算 93 日、3 回まで支給される

< 会社独自の支援制度の例 >

内容	
会社独自の支援制度の例	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児・介護休業法を上回る制度（対象者の拡大、期間延長や回数増加、勤務措置の充実、費用補填等） ・ 半日単位・時間単位の休暇制度 ・ 年次有給休暇の積立制度 ・ 在宅勤務制度、テレワークやサテライトオフィスでの勤務制度 ・ 裁量労働制 ・ 介護休業取得者の能力開発・向上支援 ・ 介護を理由に退職した人の再雇用制度 等