

事業主の方へ

～従業員が介護で離職しないために～

- 経験を積んだ熟練従業員や管理職など企業の中核となる人材が仕事と介護の両立に悩み、離職してしまうことは、企業にとって大きな損失です。
従業員の介護を理由とする離職を防ぐには、従業員が実際に介護に直面する前に、現状把握や介護休業や介護のための短時間勤務などの制度を整備しておくことが重要です。
- 実際に取り組むにあたっては、厚生労働省の「介護支援プラン策定マニュアル」をご利用ください。自社の従業員の現状把握、介護休業などの制度の整備、介護に直面した従業員との面談などの各段階についてわかりやすく解説し、すぐに役に立つツールやテンプレートなどもご紹介しています。
- また、介護に直面した従業員に対する介護支援プラン策定については介護プランナーの訪問支援をご利用ください。専門家が貴社を訪問し、プランの策定方法などを無料でアドバイスを行います。
企業経営の安定と従業員の定着のために、仕事と介護の両立支援にお取り組みください。

● 介護支援プラン策定マニュアルおよび介護支援取組助成金についての詳細は下記をご覧ください。

厚生労働省HP 仕事と介護の両立支援(事業主向け) ページ

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html

厚生労働省ホーム ▶ 政策について ▶ 分野別の政策一覧 ▶ 雇用・労働 ▶ 雇用均等 ▶ 仕事と介護の両立～介護離職を防ぐために～ ▶ 仕事と介護の両立支援

● 無料訪問支援のお申込み・お問合せは下記にて受付けております。

株式会社パソナ 育児・介護支援事務局

※ 中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業は、株式会社パソナが厚生労働省より受託・運営しています。

Tel. 03-5542-1740

受付時間 9:00～17:30(月～金曜日)

<http://ikuji-kaigo.com>



介護支援プランとは

介護に直面した従業員が、仕事と介護を両立しながら安心して働くことができるよう、個々の従業員のニーズを踏まえた両立支援の取組を行うために、事業主が策定するプランです。

両立支援等助成金 介護離職防止支援コース

● **介護休業** を取得した場合
中小企業 支給額 **57万円**
大企業 支給額 **38万円**

● **介護制度** を利用した場合
中小企業 支給額 **28.5万円**
大企業 支給額 **19万円**

マニュアルに沿って介護支援プランを作成し、従業員が介護休業を取得・復帰または一定の介護制度を利用した場合、助成金を申請できます。

※ 支給条件は厚生労働省HPをご確認ください。
※ 別途定める生産性要件を満たした場合は支給額が変わります。

働きながら 介護をする方のための 介護休業 介護制度

Q & A

平成29年度1月1日改訂
育児・介護休業法対応



Q1 誰の介護をする場合に、制度を利用できますか？

Ⓐ 配偶者(事実婚も含む)・父母(配偶者の父母含む)・子・祖父母・兄弟姉妹・孫
※ 同居・扶養しているかどうかは問われません。

Q2 利用できる制度、働き方にはどんなものがありますか？

介護休業	通算93日、分割(3回まで)して休業できます。
介護休暇	対象家族が1人であれば1年に5日、2人以上であれば10日まで、1日又は半日単位で取得できます。
所定外労働の制限	所定外労働の免除を請求できます。
時間外労働の制限	請求した場合、時間外労働が1か月24時間、1年150時間以内となります。
深夜業の制限	深夜業の免除を請求できます。
勤務時間	短時間勤務制度やフレックスタイム制度などの措置のいずれか一つを会社は用意する必要があります。

※ 詳しくは厚生労働省のHPをご確認ください

Q3 自社の介護に関する制度について調べるには？

Ⓐ お勤め先の「就業規則」を参照してください。常時10人以上の従業員がいる企業では就業規則の作成が義務付けられています。

Q4 自社の就業規則に介護に関する制度の規程がなかったら？

A 現在、介護に関する規程が未整備の場合でも、法律を根拠にほとんどの制度が取得できます。

Q5 介護休業の利用条件はありますか？

A 育児・介護休業法の「介護休業」は、要介護状態★にある家族を介護する男女労働者が対象です。有期契約従業員の場合は、申出時点において、次の①、②に該当すれば介護休業を取得することができます。

- ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること。
- ②取得予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと。

※労使協定で定められた一定の労働者や、日々雇い入れられる者は介護休業を取得できません。

★育児・介護休業法に定める「要介護状態」とは、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のことをいい、要介護認定を受けていなくても、介護休業の対象となり得ます。常時介護を必要とする状態に関する判断基準は下記厚生労働省のHPをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000145708.pdf>

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 育児・介護休業法について > 常時介護を必要とする状態に関する判断基準

Q6 介護休業／介護休暇中の給与はどうなりますか？

A 企業には介護休業期間中や介護休暇を取得した日等の現に働かなかった時間についての給与の支払い義務はありませんが、企業独自の支給規程がある場合もあります。お勤め先の就業規則を参照してください。

なお、介護休業を取得した場合で、雇用保険に加入していれば、介護休業給付金を受給できます(一定の要件あり)。勤め先を通じて手続きをしてください。

Q7 介護休業等の取得を申し出たら、会社で不利な立場になりませんか？

A 介護休業などを申出・取得したことを理由に、事業主が解雇その他不利益な扱いをすることは、法律で禁じられています。また、上司・同僚から介護休業の取得等に関する言動により就業環境を害する行為を防止する措置を会社は講じる義務を負っています。

Q8 介護に関するサービスを活用して仕事と介護を両立するイメージがわかりません。

A 介護を必要とする方の状態によって様々なケースがあります。次ページのスケジュール例もご覧ください。

	月		火		水		木		金		土		日	
	本人	要介護者	本人	要介護者	本人	要介護者	本人	要介護者	本人	要介護者	本人	要介護者	本人	要介護者
早朝	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅				
08:00	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤	出勤				
午前		デイ送迎		自宅		デイ送迎		自宅		自宅		デイ送迎		
		デイサービス利用				デイサービス利用						デイサービス利用		
午後		勤務		勤務		勤務		勤務		勤務		勤務		
		勤務		訪問介護		勤務		訪問介護		勤務		訪問介護		
14:00											自宅		自宅	自宅
16:00		デイ送迎				デイ送迎						デイ送迎		
18:00	帰宅		帰宅	自宅	帰宅		帰宅	自宅	帰宅	自宅				
夜間														
		自宅		自宅		自宅		自宅		自宅		自宅		
22:00														
深夜														
00:00														

※厚生労働省「仕事と介護の両立モデル 介護離職を防ぐために」

http://www.mhlw.go.jp/sf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html

Q9 会社には何を相談したらいいでしょう？

A ご自身の状況や希望について考えをまとめて、人事や労務を担当している方に相談しましょう。

- 介護が必要な人について** (続柄・同居かどうか、介護を分担できる親族の有無など)
例: 父親が脳卒中で倒れ、入院中。住まいは自宅から車で15分。地方在住の妹と介護を分担予定。
- 自身の課題・希望** (勤務時間、曜日、休暇の必要性、出張の可否など)
例: 今月一杯は付き添いのため、定時で退社したい。退院後は介護の体制が整うまで休みたい。
- 利用したい制度・働き方** (介護休業の取得期間、所定外労働の免除期間など)
例: 所定外労働の免除 ○年○月○日～○年○月○日。介護休業 ○年○月○日～○年○月○日。
- 業務面で周囲に配慮してほしいこと** (引き継ぎを誰に、いつ、どうやってするかなど)
例: 現在仕掛かり中の××は、これまでの経緯を知っているAさんに引き継ぎをお願いしたい。
- 業務外で周囲に配慮してほしいこと** (職場への周知など)
例: 職場の同僚に、介護休業を取得すること、○月頃に復帰する旨を伝えてほしい。

Q10 どうやって職場の上司・同僚の理解を得ればいいでしょう？

A 「仕事をしながら介護をしたい」という気持ちや制度の利用希望を正直に伝えましょう。日頃からコミュニケーションをとっておくと、一層話しやすくなるでしょう。