

3 両立支援のための Q & A

1 働く皆さまへ

Q 介護休業の制度について教えてください。

A 期間

対象家族が要介護状態になるごとに1回、通算**93日**の範囲内で本人が申し出た期間です。

対象者

要介護状態の対象家族を介護する働く人
パートやアルバイトの場合も、期間の定めのない労働契約で働いている人は対象となります。

※次の方は対象外となります。

- ・日々雇用されている人
- ・期間を定めて雇用されており一定の条件に当てはまる人
- ・労使協定で対象外となっている人

対象家族

- ・配偶者、父母、子、配偶者の父母(事実婚、養子、養親含む)
- ・祖父母、兄弟姉妹、孫(同居かつ扶養していることが要件)

賃金

介護休業中、賃金は必ずしも保証されませんが、一定の条件を満たせば、雇用保険から、休みに入る前の賃金の4割相当の給付を受けることができます。

Q 家族の介護をしながら仕事を続けるために、介護保険を利用することはできますか。

A 介護保険は高齢者やその家族が安心して暮らせるために、必要なサービスを受けるためのしくみです。介護が必要な人の状態に応じて、様々な**介護保険のサービス**を利用することができます。

介護保険のサービスを利用するには、介護や支援がどのくらい必要か、認定を受ける必要があります。認定結果が、要介護・要支援に該当した方には、介護支援専門員(ケアマネジャー)が、どんな援助があればその人らしい暮らしができるか、ひとりひとりの状況に応じて、利用者本人、家族と相談の上、ケアプランを作成し、必要な介護サービスを提供します。

介護サービス利用料のうち、本人負担は原則1割^(※)です。残りは介護保険給付費で賄われます。

なお、介護保険のサービス以外にも、高齢者の暮らしを支える行政事業や民間サービスもあります。介護や高齢者の暮らし全般についてのご相談は、お住まいの市町の介護保険担当課または地域包括支援センター(P22, 23参照)にお問い合わせください。

※平成27年8月以降、一定以上の所得がある方の自己負担は2割となります。



Q 私は、親の介護をしながら管理職として働いています。自分が休むと仕事の流れが滞ってしまわないか不安です。

A 管理職は、部下から必要な報告を受け、必要な判断及び指示を行うことが業務であり、長時間職場にいないわけにはありません。

介護のために休暇を取得する場合のほか、出張や体調不良などにより、数日不在にするときにも対応できるように、日頃から情報を共有し、引き継げる仕事は部下に申し送りする体制を整えておく必要があります。

また、午前または昼間の数時間のみ出勤し、その時間内に必要な指示を行うといった「**短時間勤務**」や「**短日数勤務**」、部下からの報告や相談を自宅にてメールで受信し、必要な指示を送信するといったインターネット等を活用した「**在宅勤務(テレワーク)**」のような働き方も考えられます。

管理職がこうした働き方を取る場合には、部下は限られた時間内に上司の決裁を受けることになるため、簡潔で分かりやすい説明資料となるよう工夫したり、簡単な判断は自分で考えて行動するなど、部下の育成や「**柔軟かつ強い組織づくり**」にもつながると考えられます。



Q 午前中に親を病院に連れて行く日は、午後からは出社できますが、1日の年次有給休暇を取得しています。半日だけ年次有給休暇を取得することはできますか。

A 年次有給休暇は1日単位で取得することが原則ですが、自身が希望し、会社が同意すれば、労使協定が結ばれていなくても、1日単位取得の阻害とならない範囲で、**半日単位**で取得することが可能です。なお、1日の労働時間の途中に、半日の年次有給休暇を入れる扱いは、本来の1日単位取得の阻害要因となります。まずは、上司や人事労務担当者に相談してみましょう。

また、年次有給休暇を取得することができる日数や条件など、詳細は会社の就業規則に定められています。(従業員10人以上の事業場には就業規則の作成及び所轄の労働基準監督署への届出が義務付けられています。)

独自の休暇制度を設けている場合もありますが、労働基準法を下回る定めはできませんので、会社の就業規則を確認してみるのもよいでしょう。

年次有給休暇は、働く人が心身ともに疲労を回復し、働く力の維持と培養のほか、ゆとりある生活の実現にもつなげようという目的があります。

仕事と生活のバランスを考えて年次有給休暇をうまく使いましょう。



Q 郷里で、介護認定を受けて一人暮らしをしている父親を呼び寄せて、同居して介護をしたいと考えていますが、今は残業が多く心配です。

A まずは会社に「父親を呼び寄せて介護をする」ことを伝えましょう。急に休まなければならなくなったときでも、介護が理由だと上司や同僚が分かっているならば、協力も得られやすくなります。

そして、自分の働き方を見直すよい機会でもあります。仕事の効率化を図ることで、できるだけ残業をしないように努めましょう。

また、事業主に請求することにより、事業の正常な運営に支障のある場合を除いて、残業時間に一定の制限を設けてもらうことができます。(P5参照)

ただし、日々雇用されている人、勤続年数が1年未満の人、週の所定労働日数が2日以下の人は対象となりません。

この請求は何回でもできますが、開始予定日の1か月前までに書面等で請求しなければなりません。会社における手続きの詳細については人事労務担当者を確認しましょう。

なお、要介護者を自分のもとに呼び寄せて介護する場合は、郷里で受けてきた介護サービスが、自分の住む市町では必ずしも提供されないことがあります。自分の住む市町の地域包括支援センターに相談してみましょう。

2 事業主・人事労務担当者の皆さまへ

Q 介護に対する関心をまだ持っていない従業員にも関心を持ってもらうためにはどうすればよいでしょうか。

A 「介護は誰でも直面する可能性があること」や「介護は突然やってくること」を十分に理解してもらうことが重要です。

その意識をもってもらう機会をつくるために、例えば、介護保険料を支払うようになる40歳の節目の年を迎えた従業員を対象に、介護の基礎知識等を学ぶことができるセミナーを開催したり、このハンドブックを配付したりするのもよいでしょう。

また、既存の研修等において、介護保険や社内の両立支援制度について説明することも効果的です。



Q 従業員が介護を始める前に、具体的に準備しておくことはありますか。

A 重要なのは「**情報提供**」と「**両立イメージの共有**」です。仕事と介護の両立に向けた情報を積極的に提供するほか、従業員への働きかけによって、いつ始まるか分からない介護への事前準備を進めましょう。

準備を進めるときの、具体的なポイントは以下の6つです。

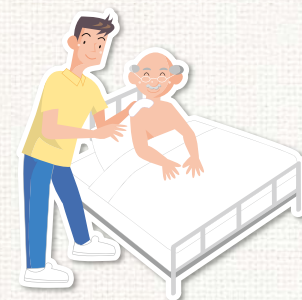
- 1 仕事と介護の両立を支援するという方針のアピール
- 2 介護をしながら仕事を続けることができるという職場の意識づくり
- 3 両立支援制度の周知
- 4 介護について話しやすい職場の雰囲気づくり
- 5 介護をすることになった場合に相談すべき地域窓口の周知
- 6 親や親族とコミュニケーションを図っておく必要性の説明



Q 親の介護で悩む従業員から相談を受けました。会社としてどのように対応をするべきでしょうか。

A まずは、本人が相談しやすい体制を整備しましょう。そして、以下の6つの点に注意しながら、会社として本人を支援する体制づくりや、本人への働きかけを行いましょう。

- 1 職場の理解の醸成
- 2 上司や人事労務担当者による継続的な心身の状態把握
- 3 介護について相談できる社内外のネットワークづくり
- 4 本人、上司及び人事労務担当者間での両立課題の共有
- 5 社内の「仕事と介護の両立支援制度」に関する手続き等の周知
- 6 上司との働き方の調整



Q 従業員から、介護を理由に退職したいとの相談がありました。会社としては辞めてほしくないのですが、どのように説得すればよいでしょうか。

A 仕事と介護を両立することが難しいと考えた理由を、本人が話せる範囲で詳しく聴き出しましょう。

平日に介護に専念したい日があるのであれば、勤務日数を週4日とするなど、規定として定めていなくても**ワークルールの変更**で対応できる場合があるかもしれません。

すべてをケースバイケースで対応することは難しい場合もありますが、制度の柔軟な運用により、仕事を継続できる可能性も大いにあります。

また、普段から、上司は部下とのコミュニケーションを密にとり、プライベートなことも含めて従業員の**よき相談相手**であることが重要です。



Q 従業員からの仕事と介護の両立に関する相談はどこの部署の者が対応すべきでしょうか。

A 仕事と介護を両立するにあたり、本人が現在担当している業務や、介護をしながら無理のない範囲で行える業務等について、本人の希望を聞きながら整理・調整する必要があります。

よって、基本的には**直属の上司**が対応すべきです。ただし、会社の介護支援制度や法律的な説明に不安がある場合は、人事労務担当者に同席してもらい、フォローしてもらいましょう。

また、介護に関することは、基本的には従業員の家族間の問題であり、プライバシーに関することです。

労務管理上必要な情報ではありますが、その取扱いについては十分に注意する必要があります。

