

# 介護離職を予防するためのポイントと仕事と介護の両立支援制度

三重労働局雇用環境・均等室

平成29年1月1日より、改正育児・介護休業法が施行されます。これにより、介護休業等がより取得しやすくなります。しかし、制度の拡充だけでは介護離職問題は解決できません。介護離職を防止するヒントをご紹介します。

## 労働者のみなさまへ

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。

### 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	介護を深刻に捉えずに、「自分のための時間を確保」する。

## 事業主のみなさまへ

### 介護離職を防止するための事前準備！6つのポイント

1	「仕事と介護の両立」を <b>企業が支援する</b> という方針をアピールする。
2	「介護に直面しても仕事を続ける」という意識の醸成。
3	企業の「仕事と介護の両立支援制度」の周知。
4	介護について話しやすい職場風土の醸成。
5	介護が必要になった場合に相談すべき「地域の窓口」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のアピール。

### 仕事と介護はこうやって支援する！6つのポイント

1	「相談窓口」で <b>両立課題を共有</b> する。
2	企業の「仕事と介護の両立支援制度」の <b>手続き等を周知</b> する。
3	<b>働き方を調整</b> する。
4	職場内の <b>理解を醸成</b> する。（「お互いさま意識」を職場全体に浸透）
5	上司や人事による <b>継続的な心身の状態を確認</b> する。
6	社内外の <b>ネットワークづくりを支援</b> する。

## 両立支援等助成金（介護離職防止支援助成金）のご案内

**介護離職防止支援助成金とは**・・・次の取組を行い、要件を満たした事業主に支給します。

- ・仕事と介護の両立支援のための職場環境整備
  - ・実際に介護に直面した労働者の「**介護支援プラン**」の作成・導入
  - ・介護支援プランに沿って労働者の円滑な介護休業を取得・職場復帰させた場合、または仕事と介護の両立のための介護制度を利用させた場合
- ※他にも要件があります。

**介護支援プランとは**・・・介護に直面した労働者の**状況・希望を踏まえ、事業主が作成する仕事と介護の両立のための働き方等についての計画**です。

企業における制度・環境整備を支援する情報はこちら

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html)

## 介護離職を予防するための仕事と介護の両立支援制度

平成29年1月1日から、次のようになります。

制度	概要	制度の対象外となる方	取得できる日数・回数	取得のための手続き
介護休業	対象家族の介護のために、仕事を休むことができます。	(注1) 勤続1年未満の方、 <b>申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかかな方</b> 、週の所定労働日数が2日以下の方  要件を満たさない有期契約労働者	要介護状態の対象家族1人につき、通算して93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得できます	介護休業開始予定日の2週間前までに介護休業申出書を提出してください。
所定労働時間短縮等の措置(注3)選択的措置義務	対象家族の介護のために、(注2)にある①～④のうち、会社が定めた制度を利用できます。	(注1) 勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方	要介護状態の対象家族1人につき、連続する3年間のうち、少なくとも2回以上利用ができます	開始予定日の2週間前までに申出書を提出してください。(注:これは例示を記載しています。御社の取り扱いをご確認ください。)
所定外労働の制限	対象家族の介護のために、所定外労働が制限されます(残業が免除されます)。	(注1) 勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方	1回の請求につき1月以上1年以内の期間、  請求できる回数に制限なし	開始予定日の1月前までに請求書を提出してください。
介護休暇	対象家族の介護その他の世話のために、1日もしくは半日単位で仕事を休むことができます。	(注1) <b>勤続6か月未満の方</b> 、週の所定労働日数が2日以下の方	要介護状態の対象家族が1人であれば年に5日、2人以上であれば年に10日	<b>口頭での申出も可能</b> です。その場合は事後に届出をしてください。
法定時間外労働の制限	対象家族の介護のために、1か月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働が免除されます。	勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方	1回の請求につき1月以上1年以内の期間  請求できる回数に制限なし	開始予定日の1月前までに請求書を提出してください。
深夜業の制限	対象家族の介護のために、深夜業(午後10時から午前5時までの労働)が免除されます。	深夜に対象家族の介護ができる同居の家族がいる方等  ※他の対象除外者はここでは記載を省略しています	1回の請求につき1月以上 <b>6か月</b> 以内の期間  請求できる回数に制限なし	開始予定日の1月前までに請求書を提出してください。

(注1) 育児・介護休業法において、労協協定を締結している場合に、除外が認められています。御社の取り扱いをご確認ください。

(注2) 企業は、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤制度、④介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度のうちいずれかの措置を選択して、労働者が利用できるようにする義務があります。

☆ 介護休業・介護休暇は、緊急対応のための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。

**注目!**

**男性の育児休業取得をすすめましょう!**

### 男性の育児休業取得促進で企業にもたらされる5つのメリット

男性の育児休業は取得する本人だけでなく、企業にもさまざまなメリットをもたらします。一定期間社員が不在にするのは会社にとってデメリットと思われがちですが、たとえば次のようなメリットが考えられます。

- 1 会社が従業員を大切にしているというメッセージになる
- 2 社員の帰属意識とモチベーションが向上する
- 3 協力し合える職場風土になる
- 4 業務の見えるかが進む
- 5 柔軟な対応のできるリーダー、管理職の要請ができる

#### 出生時両立支援助成金

男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を行い、男性に一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に支給します。(詳しくは厚生労働省HPトップページから出生時両立支援助成金でサイト内検索)

育児・介護休業法等に関するお問い合わせ先：**三重労働局雇用環境・均等室**

〒514-8524 津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎

電話(休業等制度) 059-226-2318 (助成金) 059-261-2978 / FAX 059-228-2785