

仕事と介護の両立支援について

2016年11月議会

公明党 中川 雅晶

仕事と介護の両立支援制度の見直し

改正の趣旨

- 介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々に組み合わせることで対応できるような制度の構築が必要。

改正内容【介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備】

	改正内容	現行	改正案
1	介護休業（93日：介護の体制構築のための休業）の分割取得	原則1回に限り、93日まで取得可能	取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする。
2	介護休業給付の給付率の引上げ	賃金の40%	67%に引上げを行う。
3	介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 子の看護休暇と同様の制度
4	介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）	介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 事業主は以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。（措置内容は現行と同じ）①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度
5	介護のための所定外労働の免除（新設）	なし	介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1回の請求につき1月以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。

介護休業等の対象家族の範囲の拡大【省令事項】

同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。

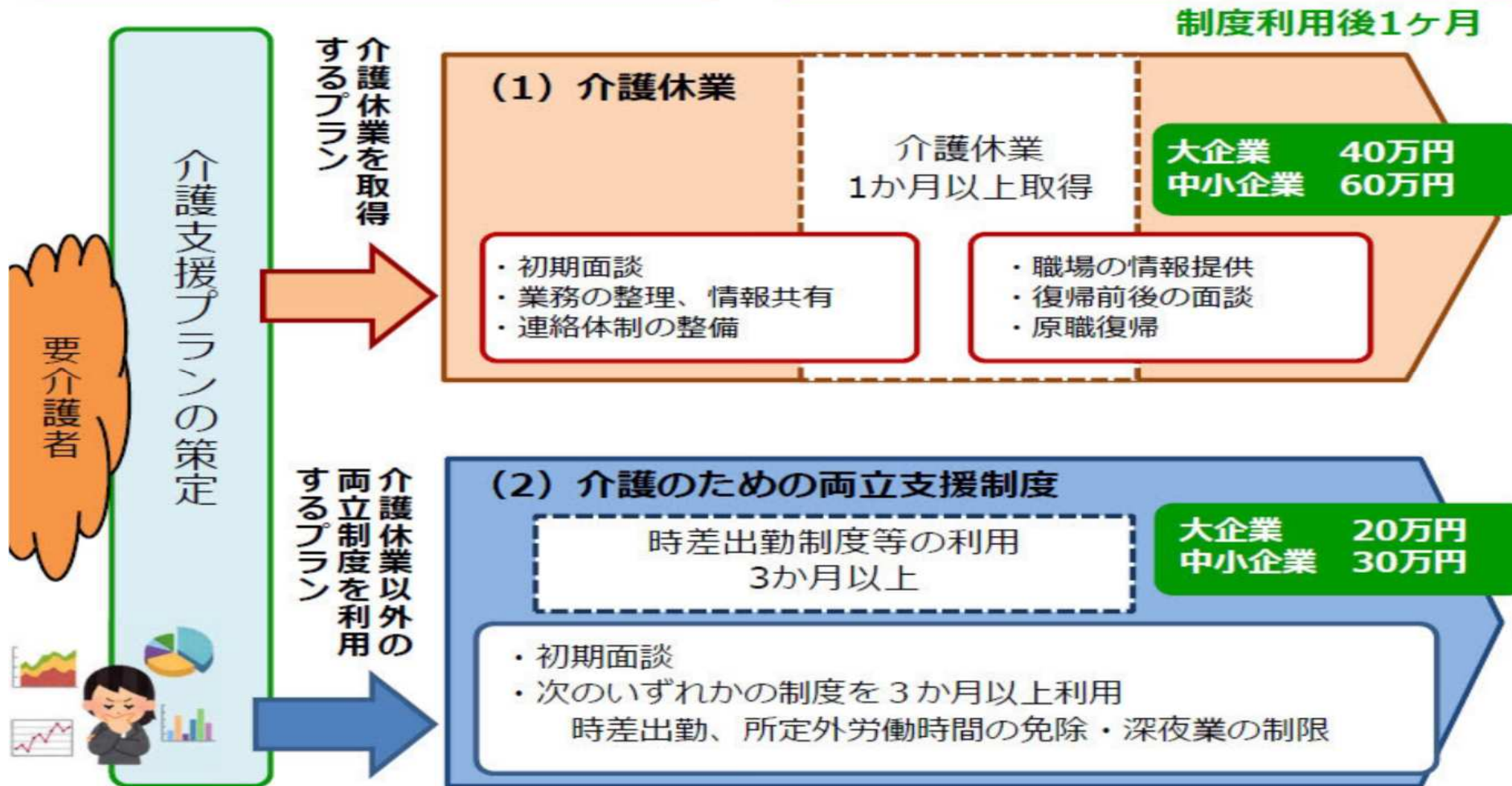
（現行：配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫）

介護離職防止支援助成金

②介護支援プランの策定・導入

③制度利用

④継続雇用



介護をする雇用者の年齢階層別構成割合

介護をする雇用者の年齢階級別構成割合をみると「40歳代・50歳代・60歳代」が全体の8割以上を占めており、その中でも特に「55～59歳」「50～54歳」「60～64歳」の割合が高くなっています（図表4）。

図表4 介護をする雇用者の年齢階級別構成割合

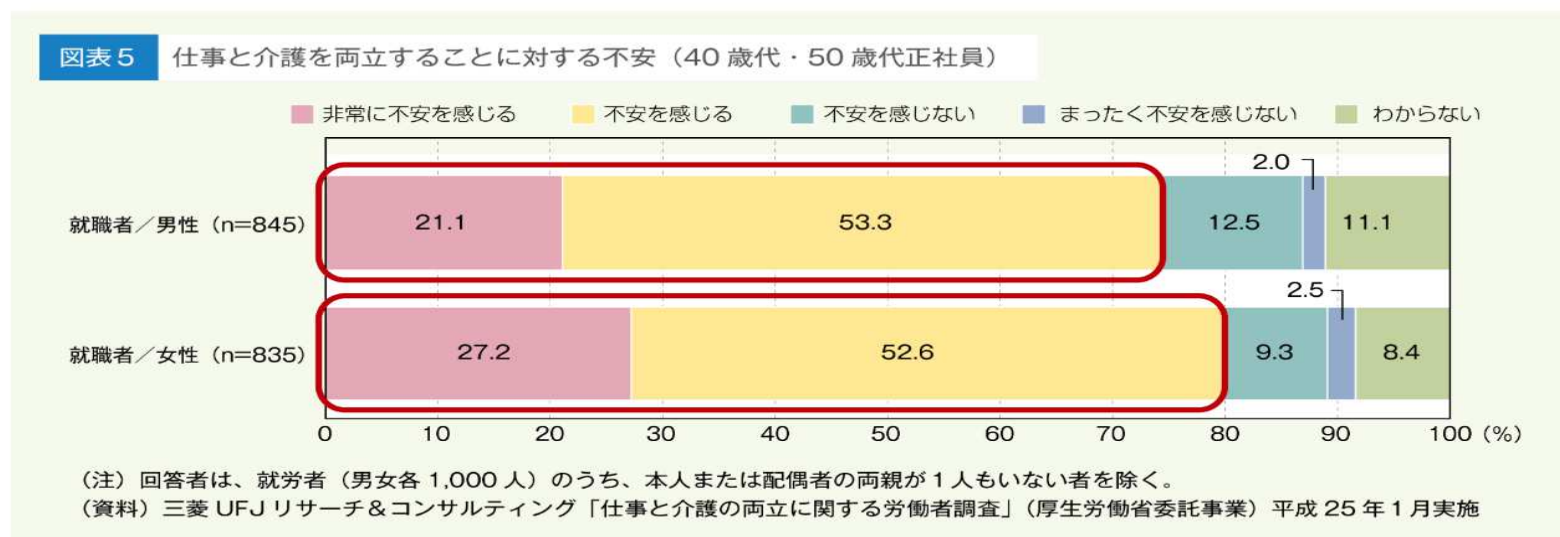


（資料）総務省「平成24年就業構造基本調査」

仕事と介護を両立することに対する不安(40歳代・50歳代正社員)

7/78

男女各 1,000 人の正社員を対象とした調査では、仕事と介護を両立することに対して「不安を感じる(「非常に不安を感じる」「不安を感じる)」と回答した人が男性で 74.4%、女性で 79.8%を占めており、男女とも将来親の介護や手助けをする状況に直面した場合の不安が強いことがわかります(図表 5)。



介護に関する具体的な不安としては、「公的介護保険制度の仕組みがわからないこと(53.3%)」「介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくいこと(52.2%)」「仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからないこと(44.7%)」が多く挙がっています。「勤務先の介護にかかわる支援制度がない、もしくはわからないこと」も 39.1%となっています(図表 6)。

介護に関する具体的な不安

図表6 介護に関する具体的な不安 単数回答 n=15,916



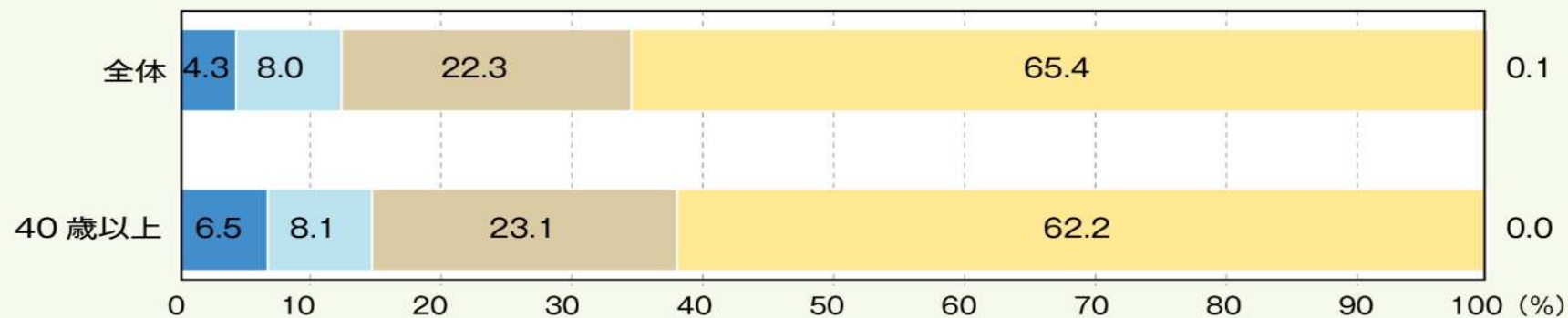
(資料) 株式会社 wiwiw 「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート (事前)」 (平成 26 年度 厚生労働省委託事業) より作成

地域包括支援センター認知度

表 19 地域包括支援センターの認知度 単数回答 n=22,582

Q：あなたは、地域包括支援センターのことについてご存じでしたか。

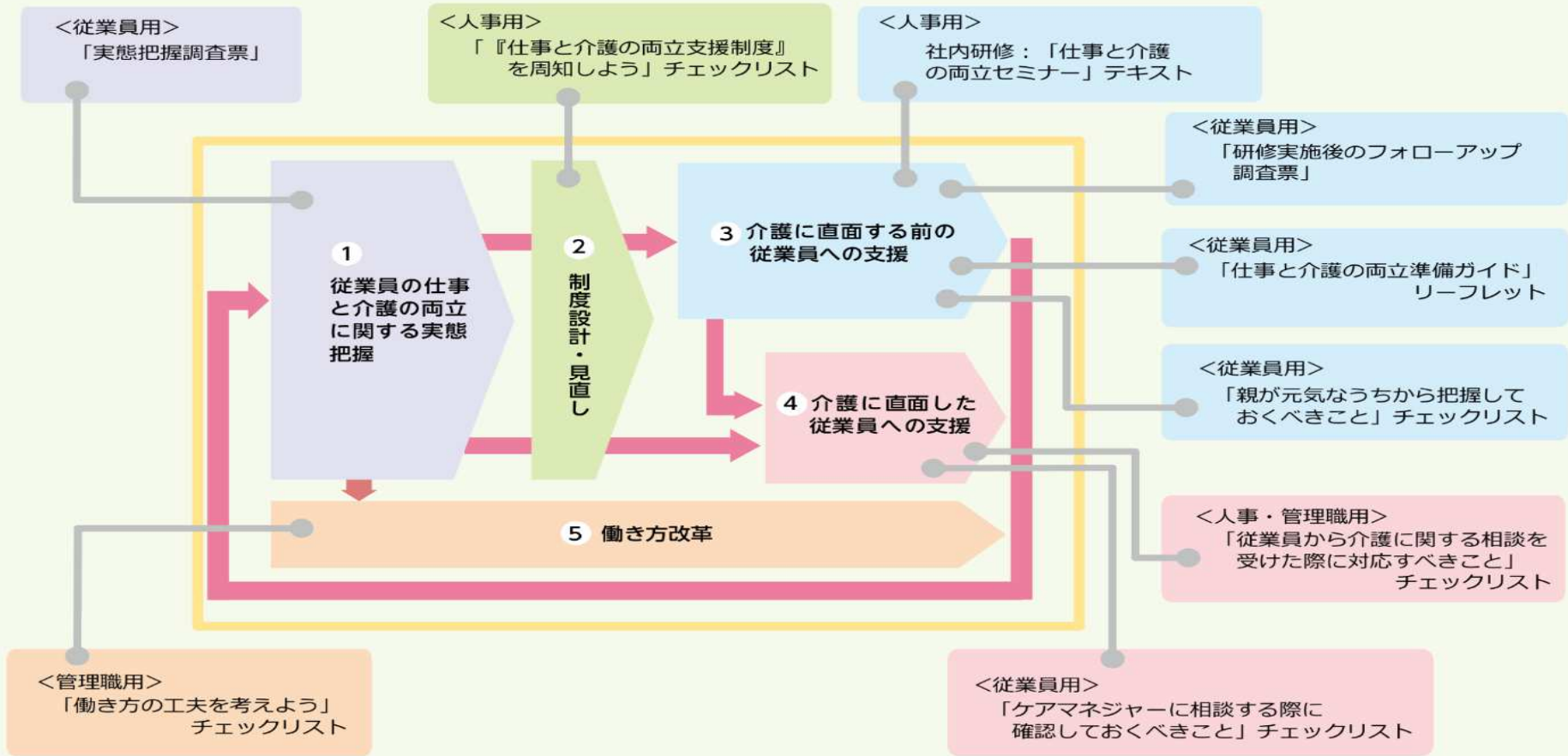
- 利用したことがあり、名称も利用方法も知っている
- 利用したことはないが、名称も聞いたことがあり利用方法も知っている
- 名称について聞いたことがあるが、利用方法は知らない
- 名称も利用方法も知らない
- 無回答



(資料) 株式会社 wiwiw 「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート (事前)」 (平成 26 年度 厚生労働省委託事業) より作

介護離職を防止するための両立支援対応モデル

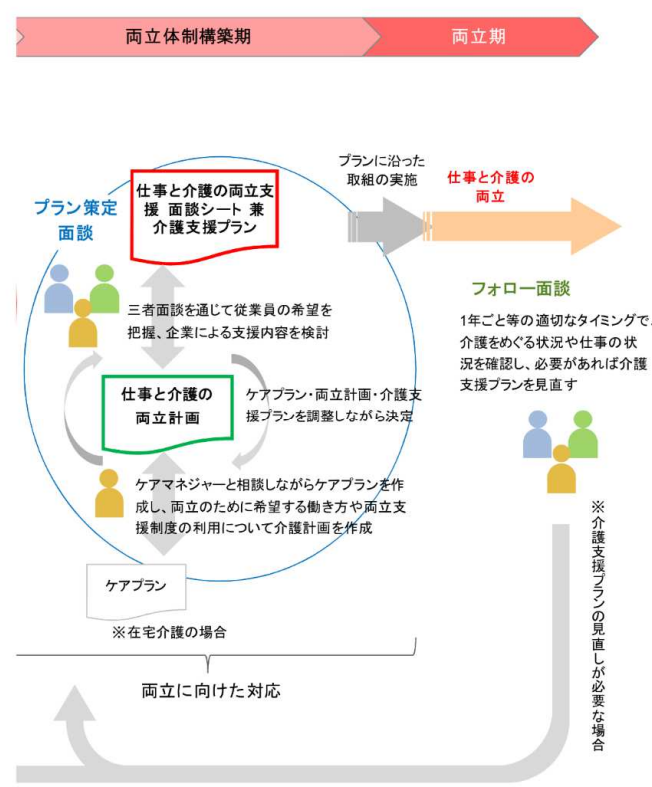
図表 12 「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」と各取組を進める際の「お役立ちツール」



介護に直面した従業員への仕事と介護の両立支援全体概要

介護に直面した従業員への「仕事と

介護の両立支援」全体概要



※上記概要は、要介護1～5の場合の在宅介護のケースです。ケアプランについて、要支援1、2の場合は地域包括支援センターへ、施設介護の場合は施設へご相談ください。

介護支援プラン

プラン策定面談における「仕事と介護の両立支援 面談シート」

兼「介護支援プラン」記入方法と記入例

両立体制構築期

両立体制構築期

仕事と介護の両立支援 面談シート			
対象従業員		部署: ××××	氏名: ××××
仕事		介護の状況・希望する今後の働き方や休暇の取得、両立支援制度の利用等の確認内容を記入	
確認事項		プラン策定面談時	
介護が必要な人について	可能な範囲で、続柄、同居・別居の状況、介護を分担できる親族の有無等を確認してください。	<ul style="list-style-type: none"> ・父親、住まいは自宅から車で15分のところ ・脳卒中で倒れ、現在入院中 ・今後介護が必要となるので、妻と、地方に住む実の妹で分担する予定 	
両立するうえでの課題・希望	勤務時間、曜日、休暇の必要性、出張の可否等を確認してください。 ※転勤が頻りにある場合は、介護の状況を確認したり、本人の意向を確認してください。	<ul style="list-style-type: none"> ・今月一杯は、入院の付き添いが必要なため、定時で退社したい ・退院後、ケアプランを策定し介護の体制が整うまで、休みをとりたい 	
利用したい制度・働き方の希望	自社で利用できる措置・制度	希望期間・時期	
	介護休業	××××年××月××日～××××年××月××日	年 月 日～年 月 日
	所定外労働の免除	××××年××月××日～××××年××月××日	年 月 日～年 月 日
	その他	××××年××月××日～××××年××月××日	
業務面で周囲に配慮してほしいこと(業務の引き継ぎなど)	業務面で配慮してほしいことがあるか確認してください。業務の引き継ぎが必要であれば、本人と誰に「いつ」「どうやって」引き継ぎを行うか相談してください。	<ul style="list-style-type: none"> ・現在仕掛かり中の××は、これまでの経緯を知っている××さんに引き継ぎをお願いしたい ・朝の内容を出動後に共有してほしい ・始業時刻までのフォローについては、スタッフの××さんに引き継ぎをお願いしたい 	
業務以外で周囲に配慮してほしいこと	職場への周知など、何か気になることがあるか確認してください。	<ul style="list-style-type: none"> ・職場の同僚には、介護を理由に休業を取得すること、××月頃には復帰する旨を面談日を記入し、それぞれサイン ・始業時刻の繰り下げについて、職場の同僚と関係部署に周知をお願いしたい 	
面談日	××××年××月××日		××××年××月××日
人事・総務担当者サイン	上司サイン	本人サイン	人事・総務担当者サイン

面談シート 兼 介護支援プラン			
プランを策定した日付を記入		対象従業員の両立支援に向けたプラン	
プラン策定日	取組期間	取組内容	取組状況確認日
××××年××月××日	××××年××月××日	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職から職場のメンバーに対して、対象従業員が今月は定時退社すること、その後介護休業を取得する旨を周知する ・対象従業員が安心して休業を取得できるよう、「お互いさま意識」を醸成し、職場メンバーの協力体制を整える 	××××年××月××日
××××年××月××日	××××年××月××日	<ul style="list-style-type: none"> ・対象従業員の業務精簡を行い、不要不急の業務を廃止・縮小し、定時で退社できる環境を整備する ・休業中のカバー体制を検討し、引継ぎへの引継ぎを行う 	××××年××月××日
××××年××月××日	××××年××月××日	<ul style="list-style-type: none"> ・対象従業員が事情により毎日始業時刻を繰り下げることを職場に周知する ・対象従業員が不在となる時間帯の対応をフォローする担当者を定める 	××××年××月××日
××××年××月××日	××××年××月××日	<ul style="list-style-type: none"> ・不在時間帯のフォロー担当者による対応方法を決め、業務引継書を作成する ・対象従業員のスケジュールや業務の状況をフォロー担当者で共有する方法を検討する 	××××年××月××日
××××年××月××日	××××年××月××日	<ul style="list-style-type: none"> ・フォロー担当者に、不在時間帯の対応方法を説明し、必要な引継ぎを行う ・対象従業員のスケジュールや業務の状況をフォロー担当者で共有し、フォローができる体制を整える 	××××年××月××日
初回面談への対応としての取組実施後、利用した制度や実現した働き方を記入		取組実施後、実施したことを確認した日を記入	
利用した制度・働き方の実績	<ul style="list-style-type: none"> ・【当面のプラン】 ・××月は所定外労働を免除した ・××月××日から××月××日まで、介護休業を取得した 		
フォロー面談	プラン策定面談への対応としての取組実施後、利用した制度や実現した働き方を記入		
面談日	年 月 日	人事・総務担当者サイン	本人サイン

仕事と介護の両立計画

両立体制構築期

自身（対象従業員）の部署・氏名を記入
仕事と介護の両立計画

部署: xxxx 氏名: xxxx

	月		火		水		木	
	本人	要介護者	本人	要介護者	本人	要介護者	本人	要介護者
深夜	ケアプランを受け、要介護者が利用するサービス・支援内容を曜日・時間帯で記入	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅
早朝	出勤	自宅	出勤	自宅	出勤	自宅	出勤	自宅
午前	8:00	デイ送迎	勤務	訪問介護	勤務	デイサービス利用	勤務	訪問介護
	10:00	デイサービス利用	勤務	訪問介護	勤務	デイサービス利用	勤務	訪問介護
午後	12:00	勤務	勤務	勤務	勤務	勤務	勤務	勤務
	14:00	勤務	勤務	勤務	勤務	勤務	勤務	勤務
夜間	16:00	デイ送迎	帰宅	自宅	帰宅	自宅	帰宅	自宅
	18:00	帰宅	帰宅	自宅	帰宅	自宅	帰宅	自宅
深夜	20:00	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅
深夜	22:00	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅
深夜	0:00	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅

上記に記載のないサービス内容を記入

親族等の支援体制、職場の状況、自身の業務の状況を踏まえ、働き方と支援内容を記入

週単位以外のサービス	・毎月第三木曜日の午前中に通院の付き添いのため、半日の介護休暇を取得したい	利用したい制度・働き方の希望 (該当するものに○をつけてください。)
------------	---------------------------------------	---------------------------------------

介護の両立計画

その他の特記事項を記入

	金		土		日		特記事項
	本人	要介護者	本人	要介護者	本人	要介護者	
深夜	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	
早朝	出勤	自宅	出勤	自宅	出勤	自宅	
午前	8:00	自宅	出勤	自宅	出勤	自宅	
	10:00	勤務	訪問介護	勤務	勤務	自宅	
午後	12:00	勤務	自宅	勤務	勤務	自宅	
	14:00	勤務	自宅	勤務	勤務	自宅	
夜間	16:00	勤務	自宅	勤務	勤務	自宅	
	18:00	帰宅	自宅	帰宅	帰宅	自宅	
深夜	20:00	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	
深夜	22:00	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	
深夜	0:00	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	

希望する働き方と利用したい制度を記入

当社の制度等	
①介護休業	⑥所定外労働の制限
②介護のための短時間勤務制度等	⑦所定労働時間の短縮 ※②で短時間勤務制度以外を指している企業のみ該当
③介護休暇	⑧所定労働日数の短縮 ※②で短時間勤務制度以外を指している企業のみ該当
④法定時間外労働の制限	⑨まとまった休暇の取得(介護休業以外)
⑤深夜業の制限	⑩急な休暇の取得の可能性(有・無)
	⑪その他()