

「仕事と介護の両立支援」に取り組むことは、大切な労働者の介護離職の防止につながります

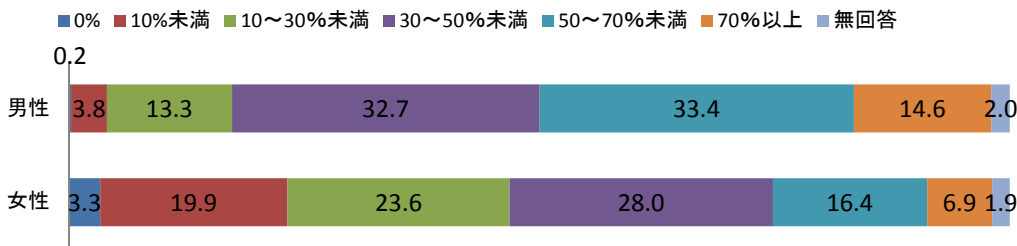
日本社会における大きな課題として高齢化問題があることは言うまでもありません。

高齢化に伴い、要介護者の人口も増加傾向にある中、企業に目を向けると介護をしている人が多い世代である40歳以上の割合が、特に男性で高い割合になっているなど、企業としても従業員の仕事と介護の両立支援が課題となっています。

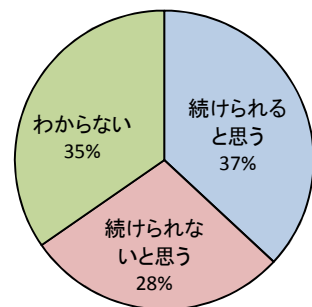
また、これまで家庭内での介護の役割は、主に専業主婦の女性が担ってきましたが、兄弟姉妹数の減少による一人あたりの介護者にかかる負担の増大や、家庭内の役割分担意識の変化、共働き世代の増加などから、働く男性も介護に携わる必要性が高まっています。

従業員が仕事と介護を両立できる環境にあることは、大切な労働力の確保につながります。

正社員に占める40歳以上の割合:単数回答 n=967



介護に直面した場合の就業継続見込み (40代・50代正社員)単数回答 n=482



(資料)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する企業調査」(厚生労働省委託事業)平成25年10月実施

(注)回答者は、就労者(男女各1000人)のうち、手助け・介護が必要な親(本人又は配偶者の)が少なくとも1人はいるもの。

(資料)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」(厚生労働省委託事業)平成25年1月実施

仕事と介護の両立支援制度を周知しましょう

育児・介護休業法には、介護に直面した労働者が取得出来る制度があります。介護休業(以下参照)を知らなかったという労働者もまだまだいます。従業員が制度について知ることができるよう就業規則等の規定整備をするとともに、積極的に周知をしていきましょう。

また、継続就労者より離職者の方が介護休業中に自ら介護に携わる割合が高いというデータもあり、従業員が仕事と介護を両立できるよう以下のグラフの項目を参考に、仕事と介護を両立するための制度の活用について、あわせてアドバイスすることも検討していきましょう。

<育児・介護休業法(介護関係)の概要>

・介護休業

一定の要件を満たした労働者が、介護休業を申し出た場合、要介護状態にある対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに1回、通算して93日を限度として、介護休業を取得させなければなりません。

・介護休暇

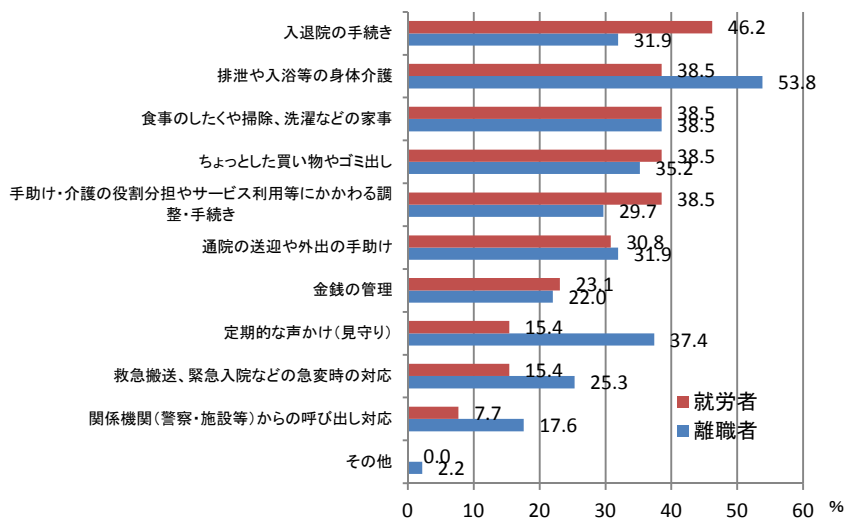
一定の要件を満たした労働者が、要介護状態にある対象家族の介護や世話をするための休暇として介護休暇を申し出た場合、1年度につき5日(対象家族が2人以上の場合は10日)、介護休暇を取得させなければなりません。

・介護のための所定労働時間の短縮等の措置

就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、一の要介護状態について93日以上期間において、所定労働時間の短縮等(※)を講じなければなりません。

※短時間勤務の制度、フレックスタイムの制度、始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰りさげる制度、労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

介護休業を利用して行った手助け・介護:複数回答



(注)回答者は、就労者および介護による離職者のうち、介護休業制度を利用したことのあるもの。

(資料)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」(厚生労働省委託事業)平成25年1月実施

従業員が仕事と介護を両立できるように働きかけましょう

従業員が仕事と介護の両立を円滑に図るためには、介護に直面する前から将来の介護に備えていくことが重要です。厚生労働省では、「介護離職を予防するための職場環境モデル」(下記「好事例の紹介」参照)を作成し、介護に直面する前と直面した従業員へ企業が働きかけるべき6つの項目を紹介しています。

「介護に直面する前に」企業が従業員へ働きかけるべき6つの項目

1. 「仕事と介護の両立」を企業が支援するという方針のアピール
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



「介護に直面した」従業員へ企業が働きかけるべき6つの項目

1. 「相談窓口」での両立課題の共有
2. 企業の「仕事と介護の両立支援制度」の手続き等の周知
3. 上司との働き方の調整
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把握
6. 社内外のネットワークづくり

※平成26年度には、「介護離職を予防するための職場環境モデル」でも示している仕事と介護の両立支援対策モデルを活用した実証実験を行い、企業及び労働者の具体的課題を把握し、対応策を検討するとともに、企業向けの事例集の作成、シンポジウムの開催等により、仕事と介護の両立を支援し、介護を行う労働者の継続就業を促進していきます。

先進的な取組を進める企業を目指しましょう

➤仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業のシンボルマーク

介護離職を未然に防止するため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進の趣旨に賛同して活動を行う際に利用することができるシンボルマークがあります。

マークについては、「両立支援のひろば」(<http://www.ryouritsu.jp/>)に介護休業関係の両立支援の取組を登録して積極的にご利用ください。

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



➤好事例の紹介

「介護離職を予防するための職場環境モデル」で仕事と介護の両立支援に関する企業の取組を紹介しています

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/dl/kankyo_model_all.pdf

➤先進的な取組を進めている企業の表彰

先進的な取組を進めている企業の皆様の社会的評価を高めるため、「均等・両立推進企業表彰」で、先進的な取組を行っている企業を厚生労働大臣が表彰しています。

均等・両立支援企業表彰 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>

➤介護休業給付

雇用保険の被保険者の方が、要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業をした場合(ただし、介護休業開始日から最長3か月間)に、一定の要件を満たすと休業開始前の賃金の40%の介護休業給付の支給を受けることができます。

※介護休業給付は非課税であり、介護休業期間中の雇用保険料の事業主負担もありません。

(※ただし、介護休業期間中に給与が支払われれば、雇用保険料の事業主負担は発生します。)

➤介護保険サービス

要介護状態の対象家族が65歳以上で、市区町村が実施する要介護認定や要支援認定において介護や支援が必要と認定された場合には、**介護保険サービス**を受けることができます

(※40歳から64歳であっても、特定疾病により介護が必要と認定されれば介護保険サービスが受けられます)

ご不明点については、京都労働局雇用均等室までお気軽にご相談ください。

●所在地： 604-0846 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451

●電話： 075-241-0504/075-241-0493