

人事よろず相談室

アドバイザーに聞く



社労士事務所HANA
代表 久世 直子
特定社会保険労務士
キャリアコンサルタント

～介護離職を防ぐための今後の対応～

Q 当社で嘱託の社員が、親の介護で2週間休んでいます。このままでは、職場復帰は難しいと本人はいうのですが、技術指導のスペシャリストなので、当社にとっては大きな痛手になります。介護離職防止についての対策を教えてください。

A 国は介護離職を防ぐために、育児・介護休業法や雇用保険法などさまざまな法律の改正を行っています。具体的には、介護休業・介護休暇制度、短時間勤務、時差出勤・フレックスタイム制度などをうまく活用することで、仕事と介護を両立させることが可能となります。法改正のポイントを以下に説明いたします。

《解説》

◇介護休業が分割取得できます（平成29年1月1日施行）

介護休業と言えば、自分が直接入浴・排泄・食事・身の回りの世話など、介護をするために利用するものと思われがちですが、仕事と介護の両立のための準備期間（要介護[要支援]認定の申請、ケアマネジャーの決定、介護施設の見学、交渉、事務手続きなど）として利用するほうが、介護離職が少なくなるとの調査結果があります。これまで、対象家族1人につき要介護状態1回につき1回だけ、最長93日まで認められていた介護休業を、3回に分割して取得できるようになります。これによって、介護計画の変更などを柔軟に行えるようになります。ただし、分割できても、合計は93日のまま変わりません。

◇介護休暇を半日で取得できます（平成29年1月1日施行）

スポット的な介護には介護休暇を使うことができます。現在、要介護状態にある対象家族の介護のために年5日（要介護状態の対象家族が2人以上いる場合は10日）まで認められている介護休暇について、半日（所定労働時間の二分の一）単位での取得が可能となります。半日単位の年次有給休暇のようなものです。ただし、介護休暇は無給扱いとすることが可能で、その場合は、年次有給休暇の利用とは違い、その日の給料は半日分となります。

◇所定労働時間の短縮等の措置が利用できます（平成29年1月1日施行）

これまで、介護休業と短縮等の措置を合わせて最大93日しか利用できませんでしたが、改正後は、介護休業とは別に、利用開始から3年の期間、2回以上の利用ができます。短縮等の措置とは具体的には、「所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）」「フレックスタイム制度」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）」「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」の4つから選択して実施することになります。

◇所定外労働の免除制度が利用できます（平成29年1月1日施行）

所定労働時間が5時間の人は5時間まで、7時間の人は7時間までの勤務となります。法定労働時間の8時間ではありません。育児を行う労働者についてはこれまでも認められていましたが、介護を行う労働者については認められていませんでした。ただし、育児の場合と同様、事業の正常な運営を妨げる場合に限り、事業所は労働者の請求を拒否することができるとされています。

◇有期契約労働者の介護休業取得要件が緩和されます（平成29年1月1日施行）

ひとつ目の取得要件として「申し出時点で過去1年以上継続し雇用されていること」は従来どおりなのですが、今回の改正では、「介護休業を取得する日を起算に、93日経過日から6ヶ月経過後まで雇用契約がなくなることがないこと」が二つ目の要件となり、従前の「雇用契約の見込みがあること」が要件からはずされました。これにより、有期契約の方も介護休業を取得しやすくなります。

◇その他の主な改正内容

①介護休業等の対象家族の範囲の拡大（平成29年1月1日施行予定）

現行の介護休業の対象となる対象家族（配偶者・父母・子・配偶者の父母・同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹および孫）に加えて（同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹および孫）が追加されます。

②介護休業給付金の支給割合が引き上げられます。（平成28年8月1日施行）

介護休業開始が平成28年8月以降の場合、支給額が「休業開始時賃金日額×支給日数×67%（従来は40%）」となります。

厚生労働省の調査によれば、2015年には全国民の4人に1人が65歳以上の高齢者となり、働き盛りの世代3人で1人の高齢者を支える社会となりました。介護保険サービスの知識の習得だけでなく、使用者、労働者共にこのような両立支援制度についての理解を深めることで、介護離職が減少し、企業の発展と個人の生活の質の向上が期待されます。