

# 介護離職を予防するため 知っておきたい制度と法改正



株式会社ブレイン  
コンサルティングオフィス

会社の中心である40代、50代の従業員が突然、親などの介護を理由に仕事を辞めてしまうケースが増えています。こういった介護離職者は年間10万人にものぼり、その大半を働き盛りの世代が占めていることが、企業の人材確保や生産性の面でも問題となっています(図1・2)。

政府でも事態を重く見ており、内閣は「1億総活躍社会」の3本柱のひとつとして「介護離職ゼロ」を打ち出し、平成29年1月1日には改正介護休業法が施行されました。

今回は、法改正も含めて、ある日突然ふりかかってくるかもしれない介護という問題に対処するための助けとなる制度や企業に求められる対応などについて解説します。

## 親の介護が必要になったら、 まずすべきことは？

介護が必要となるのには、大きく2つのパターンがあります。

1つは親などが自宅で普通に暮らしているうちに、だんだん老化で身体が衰えたり、認知症が進んだりして、介護が必要となる場合です。この場合は本格的な介護が必要になるまでに時間があるため、意識していれば十分な準備ができます。初期の段階で、市区町村に必ず1か所以上ある「地域包括支援センター」に相談しましょう。親と別居している場合は、親が住んでいる市区町村に設けられている地域包括支援センターになります。公的な機関なので相談は無料です。どんなことでも相談できますが、次のような質問が役立ちます。

### 最初の相談窓口「地域包括支援センター」 で役立つ質問の例

- 現在こういう状況になっていて、初めてで何をすればよいか分からないが、どうすればよいか
- 介護のために受けられるサービスにはどのようなものがあるか
- 介護を必要とする家族の状態が悪くなるのを予防するにはどうしたらよいか
- 介護の計画をしてくれるケアマネジャーの情報
- 地域独自のサービスやボランティアの情報

もう1つは今まで元気だったにもかかわらず、急に心筋梗塞や骨折などで入院し、介護が必要となる場合です。この場合は、急いで色々なことに対処する必要があります。例えば、入院中に介護が必要になると分かった時は、まず病院の「医療ソーシャルワーカー」に連絡をしましょう。今後の見通しや必要な支援について相談に乗ってくれます。また先述の地域包括支援センターへもつないでください。

そして、どちらの場合でも大切なのは、勤め先にはっきりとこれから介護をすることが必要になる旨を伝えることです。その理由は、働く人の介護と仕事の両立を実現するため、いろいろな制度の整備が進められたからです。

## より使いやすくなった 介護休業法の改正ポイント

介護を理由に仕事を辞めてしまう人の典型例は、親の介護に時間をとられ、平日も急に病院や施設に行く必要があるため有給休暇では限界があり、周りにも迷惑をかけてしまうので仕事を続けるのは無理だと思ってしまうケースです

こういったことに対処するために国は介護休業・介護休暇の制度を設けており、使

(図3) 介護休業法の改正のポイント

	内容	改正前	改正後
①	介護休業の分割取得	介護を必要とする家族(対象家族)1人につき、通算93日まで原則1回に限り取得可能	対象家族1人につき通算93日まで、 <b>3回を上限として、介護休業を分割して取得可能</b>
②	介護休業給付金の引き上げ	休業開始前の賃金の <b>40%</b> (介護休業開始が平成28年7月以前の場合)	休業開始前の賃金の <b>67%</b> (介護休業開始が平成28年7月以降の場合)
③	介護休暇の取得単位の柔軟化	<b>1日単位</b> での取得	<b>半日(所定労働時間の2分の1)単位</b> での取得が可能
④	介護のための所定労働時間の短縮措置等	<b>介護休業と通算して93日の範囲</b> で取得可能	<b>介護休業とは別に、利用開始から3年間で2回以上の利用が可能</b>
⑤	介護のための所定外労働の制限(残業の免除)	なし	対象家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設
⑥	ハラスメント防止措置の義務化	<b>事業主による介護休業等を理由とする不利益取扱いを禁止</b>	左記に加え、上司・同僚からの、介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることを事業主へ新たに義務付け。派遣労働者の派遣先にも不利益取扱いを禁止し、嫌がらせ等の防止措置を義務付け

出典：厚生労働省リーフレット「育児・介護休業法が改正されます!」より作成。

いやすくするために平成29年1月1日に制度の改正を行いました(図3)。

### ◆介護休業(①②)

介護休業は、介護が必要な家族1人について年に93日間の休業を法律で認めるものです。

法改正によって通算93日まで、3回を上限として、分けて取得できるようになりました。介護の初期の準備や終期の対処、その中間期と、段階ごとにまとまった時間を取れるようになりました。基本的に介護休業中は会社から給料は出ませんが、雇用保険から休業前の約3分2の額の介護休業給付金が支給されます。介護休業給付金の申請は原則、介護のために休業する2週間前までに会社に書面で申し出ること、会社が行ってくれます。1年以上勤めていれば、パートやアルバイトも対象になります。

### ◆介護休暇(③)

介護休暇は、年に5日まで介護や通院のために休暇を取れる制度です。有給休暇と異なり、会社の就業規則などで定めがなければ給料は支給されませんが、基本的に請求すれば必ず休みを取ることができます。改正により半日単位での取得が可能になり、午前だけ・午後だけで済む要件などに、回数を分けて使えるようになりました。

### ◆介護のための労働時間の調整(④⑤)

介護のため就業時間を短くしたり、残業を免除したりする制度もあります。事業主は、介護を行う労働者に対して、①所定労働時間の短縮措置 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のいずれかの措置を選択して講じなければならないとされています。また今回の改正で新たに、介護の必要がなくなるまで残業の免除が受

けられる制度が追加されました。

### ◆ハラスメント防止措置の新設(⑥)

今までも、事業者はこれらの制度を利用したことを理由に従業員を解雇・降格するなど、不利益に取り扱うことを禁じられていました。今回の改正では、さらに上司や同僚からの嫌がらせ等を防止する措置をとることを事業者へ新たに義務付け、周囲の理解がないために制度を利用するのをためらうことがないよう促しています。

## 仕事と介護を両立するため企業がすべき対応

企業にとっても大きな損失となる介護離職を防止するためには、企業自身の取り組みが重要になります(図4)。

1まず問題となっているのが、多くの企業において社員の介護の実態を把握できていないことです。特に中小企業では「当社は介護休業を利用する社員もいないし、介護を理由に辞めた社員も聞いたことがない」という声が多くあります。しかし実際は、介護休業などの制度を知らずに社員が悩んでいたり、相談もできずに辞めていったりといったケースが多いのです。

特に介護についての問題はないと思っている企業の場合、本当にそうなの

か検証してみる必要があります。そのためには、従業員にアンケート等を実施して「見える化」することが第一歩ですが、なかなか実施が難しいという会社も多いかと思われます。仮にアンケート等を実施し、何らかの対処が必要になったとしても、両立支援に関する助成金の受給により対応できる場合がありますので、社会保険労務士などの専門家に是非相談してみてください。

2法改正が行われる時は、自社の介護休業等に関する就業規則を見直すよい機会です。法定の基準を満たしているか、従業員に周知されているかなどの点検を行い、課題があれば制度を再設計します。

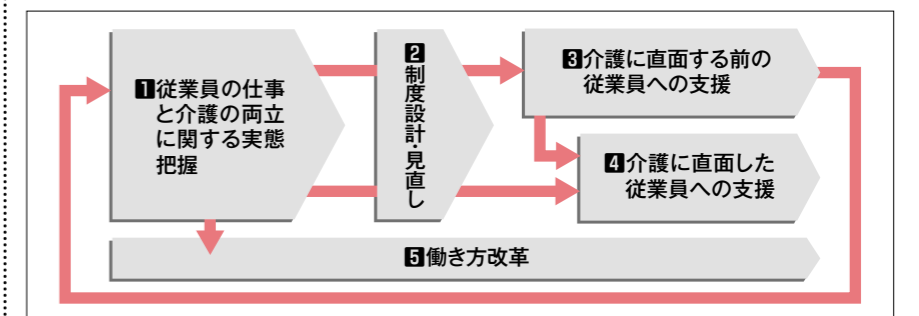
3制度の見直しを行ったら、社内研修や書面などによって、仕事と介護の両立についての基本的な情報やいざという時に利用できる制度を従業員に伝えます。介護は先に述べたように、急に直面する場合も多いですので、あらかじめ情報提供などの支援を行うことが極めて重要です。

4そして実際に介護に直面した従業員へは、自社の両立支援の制度を利用できるよう支援し、相談しやすい体制をつくります。

5最後に、介護離職を防ぐだけでなく、企業の成長・発展につながるような働き方を目指します。残業時間の削減や有給休暇を取りやすい職場環境など、お互いに助け合うことで仕事に意欲的に取り組める雰囲気づくりを実現することが大切です。

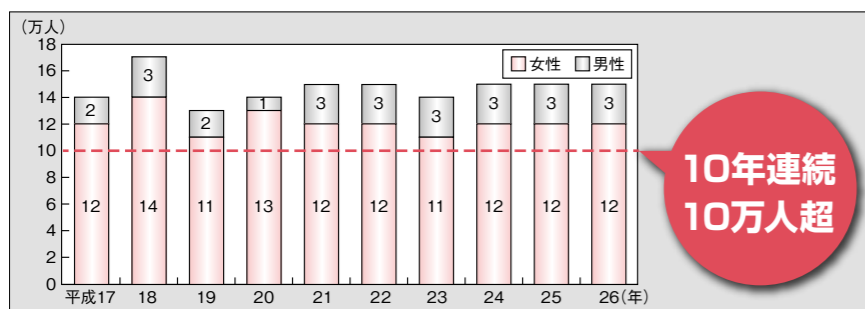
団塊世代が75歳を迎える2025年頃には、そのジュニア世代である40代・50代の多くが介護離職の問題に直面すると予想されています。さらに少子化や独身者の増加で、兄弟姉妹や配偶者に頼ることもできず、介護が自身の問題となる男性社員も増えると考えられています。今から対策することで介護離職のリスクに備えるのはもちろん、仕事と介護の両立支援からの「働き方改革」で、自社の発展につなげましょう。

(図4) 介護離職を予防するための両立支援対応モデル



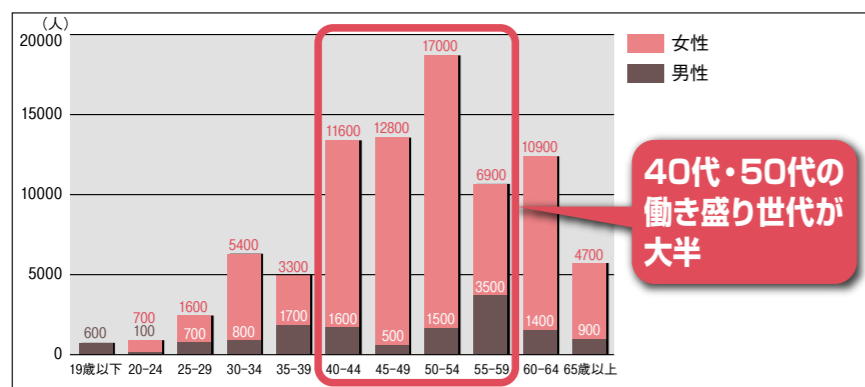
出典：厚生労働省「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」

(図1) 介護を理由とした離職者数の推移



出典：総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。平成23年の数値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く。

(図2) 平成26年の年齢別に見た介護を理由とする離職者数



出典：平成26年厚生労働省「雇用動向調査結果」より作成。(注)19歳以下の女性は数値なし。