

介護離職を予防するための 仕事と介護の両立 準備ガイド

3つの要点

- 1 介護は定年までにほぼ全員が直面する課題です。
備えあれば憂いなし、今から準備をしましょう。
- 2 ひとりで抱え込まずに、人事部・専門家に相談しましょう。
- 3 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。

事前の心構えの重要性

～どうしたら「介護をしながら働き続けられる」のでしょうか？

- 定年までに誰もが介護の課題に直面します。
- あなた自身も定年までに介護に直面する可能性が高いのです。
- 仕事と介護の両立のために働き方を変える必要があります。
- 仕事と介護の両立ができるように、今から準備しておくことが大事になります。

仕事と介護はこうやって両立させる！5つのポイント

- 1 「家族等の介護を行っている」ことを職場の上司、同僚、人事部などに早期に伝え、必要に応じて、勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する。
- 2 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」。
- 3 ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」。
- 4 日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く。
- 5 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する。

ひとりで抱え込まない

介護は隠すものではありません。

介護の課題に直面したら、職場の上司や人事部、
専門家に相談しましょう。ひとりで抱え込まないことが大切です。

主な相談先は以下です。

仕事と介護の両立や、介護休業等に関するハラ
スメントについて相談する窓口

職場の上司へ

社内の相談窓口を、記入してください。

〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇 人事部 ●●●まで

介護に関して相談する窓口

地域包括支援センター（各自治体のHPで検索可）

* 遠距離介護の場合は、ご両親の居住地

相談するときに伝えるべき3点

- 1 自分自身が仕事と介護を両立したいことを強く伝える。
- 2 現在の自分の状況（自分の仕事や要介護者について）をなるべく正確に伝える。
- 3 両立のための選択肢をできるだけ多く知りたいと伝える。

介護は十人十色。

あなたと介護される方にとって最もよいと思う方法を。

当社の仕事と介護の両立支援制度

制度	概要	制度の対象外となる方	取得できる日数・回	取得のための手続き
介護休業	介護のために仕事を休むことができます。	勤続1年未満の方、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でない方、週の所定労働時間が2日以内の方は対象外です。 (※)対象外の者について一部省略。介護休業規則0条参照。	要介護状態の対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として分割可能。	開始予定日の2週間前までに申出書を提出して下さい。
介護休暇	介護のために仕事を休むことができます。	勤続6ヶ月未満の方、週の所定労働日数が2日未満の方は対象外です。	対象家族が1人以上であれば年に5日、2人以上であれば年10日。	開始予定日の2週間前までに申出書を提出して下さい。
所定外労働制限	介護のために所定外労働を制限されます。	勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方は対象外です。	1回の請求につき1月に1回以上利用可能。	開始予定日の1ヶ月前までに申出書を提出して下さい。
時差出勤	介護のために1日の所定労働時間を8時間から6時間に短縮することができます。	勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方は対象外です。	対象家族1人につき、利用開始から3年間で2回以上利用可能。	開始予定日の2週間前までに申出書を提出して下さい。
時間外労働の制限	1ヶ月に24時間、1年に150時間を越える時間外労働が制限されます。	勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方は対象外です。	1回の請求につき1年以上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ヶ月前までに請求書を提出して下さい。
深夜業の制限	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出来る同居の家族がいる方は対象外です。 (※)対象外の者について一部省略。介護休業規則0条参照。	1回の請求につき1年以上6ヶ月以内の期間。請求できる回数に制限なし。	開始予定日の1ヶ月前までに請求書を提出して下さい。
短時間勤務制度	介護のために1日の所定労働時間を8時間から6時間に短縮することができます。	勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方は対象外です。	対象家族1人につき、利用開始から3年間で2回以上利用可能。	開始予定日の2週間前までに申出書を提出して下さい。
<p>●その他の制度</p>				

研修担当者様、御社の制度の内容に合わせて修正の上、ご活用ください。

①介護休業、②介護休暇、③所定外労働の制限、④時間外労働の制限、⑤深夜業の制限、⑥介護のための所定労働時間の短縮等の措置（短時間勤務の制度、フレックスタイムの制度、時差出勤の制度、介護サービスの費用助成等の制度のいずれか）の全てについて記載してください。

介護休業は、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。

～法定の両立支援制度について～

育児・介護休業法では、「働く人の仕事と介護の両立」のための各種制度の基準を定めています。正社員だけでなく、契約社員やパートなどといった有期契約労働者も、それらの制度を利用できます（一部、一定の要件を満たす必要のある制度もあります）。

⇒厚生労働省ホームページのサイト内検索で「平成29年1月1日施行対応育児・介護休業法のあらまし」と検索すると、「育児・介護休業法のあらまし」の閲覧ページが表示されます。介護関係の制度には、各項目の横に「介護」と表示していますので、該当ページをご確認ください。