

あなたは考えたことがありますか？

仕事と介護の両立

▽高齢者人口の増加とともに、介護保険制度上の要支援・要介護認定者は増加しています。働き世代のあなたが、もし介護に直面してしまったり…

介護離職のリスク

育児とは違い、突然やってきて、終わりが見えないのが介護です。

「平成29年度就業構造基本調査」(総務省統計局)によると、介護をしている627万6千人のうち、働きながら介護をしている人は346万3千人で、過去1年間に介護を理由にやむを得ず仕事を辞めてしまう「介護離職」をした人は、9万9千人にもなります。

継続的に介護を行うためには、経済的な負担がかかります。また、介護が終了した後の生活を視野に入れて考えても、経済的な基盤は重要です。

介護に直面しても、すぐに退職することなく仕事と介護が両立できる就業環境を整えていくため、法律で制度が定められています。

仕事と介護を

両立するために

介護休業制度は、労働者が要介護状態にある家族を介護するために一定の期間休業することができるとの制度です。『育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律』(以下、育児・介護休業法)で定められており、事業主は介護休業の申し出を拒否することができません。その期間は、対象家族1人につき3回まで、通算93日を限度とし、原則として労働者が申し出た期間としています。

その他にも、介護休業等を利用したこと等

による不利益な取り扱いの禁止や、時間外・深夜労働の制限、短時間勤務、始業終業時間の繰り上げ・繰り下げ等の措置や配慮をしなければならぬと定められています。

帯広市の事業所の現状

平成29年10月に実施した「男女共同参画に関する事業所意識調査」によると、就業規則などに介護休業制度を規定している事業所は平成24年度調査時と比較して10%以上増加しています。(図1)しかし、過去1年間に制度利用者がいる事業所は9社(図2)で、利用者は全て女性というのが現状です。

図1 介護休業を規定している事業所の割合

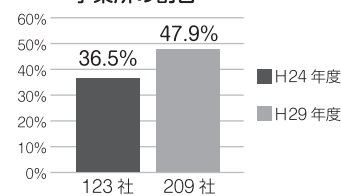


図2 介護休業規定がある利用状況

介護休業規定がある事業所	
有給の事業所	7.7%
過去1年間に制度利用者がいる事業所数	9社
利用状況	すべて女性

休業制度の定着に必要なものは何かという問いに対しては、7割に近い事業所が『休業中の代替要員の確保』と回答し、次いで『休業中の賃金補償』、『制度を利用しやすい雰囲気づくり』との結果でした。また、休業中の賃金補償については、有給で取得できる事業所は約8%となっています。(図2)

休業中の収入減を補うために

一定の要件を満たすと『介護休業給付金制度』が受けられます。

①雇用保険の被保険者である

②家族の介護のために休業している

※負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上常に介護が必要な家族の介護のため

③休業前の2年間に、賃金支払い基礎日数が11日以上ある月が12カ月以上ある

これらの条件を満たし、無給である場合は、原則として休業前6カ月間の平均月額額の67%が支給されるとしています。

詳しくは、公共職業安定所のホームページに掲載されているリーフレット『介護休業給付の内容及び支給申請手続きについて』(厚生労働省)で確認できます。

制度を生かすため

理解し、支え合う

そもそも、この制度は何のためにあるのでしょうか。育児・介護休業法によると、『自分が介護を行う期間だけでなく、仕事と介護を両立させるための体制を整えるための期間』とされています。介護保険サービスを受けるための手続きや、ケアプランの作成、利用できる施設を探す等、準備期間にも充てられるのです。

しかし、現実には代替職員がおらず、他の職員への負担から、休業を取得しにくい雰囲気があるかもしれません。制度を生かし、誰もが働き続けられる環境とするには会社全体で理解を深め、支え合うことが重要ではないでしょうか。