

働く人の健康管理・健康づくり情報誌

# へるすあっぷ21

7

2022  
JULY  
No.453



特集

## 若手社員の 健康支援2022

わかる!身につく!健康力 大人の食物アレルギーにご用心!

最前線レポート トップの率先垂範と組織力で隅々まで浸透する健康経営 協和キリン(株)

けんぽREPORT 東京都情報サービス産業健康保険組合





## 心得 4 介護休業・休暇制度は 体制づくりに活用する

仕事と介護の両立を図るため介護休業・

休暇制度が定められています。親の介護に備えて、この制度について調べようとすると人がいますが、細かく知っておく必要はありません。下表にまとめた概要で十分。詳細は、利用する際に人事労務担当者やケアマネジャーに聞けばよいのです。

ただし、この制度を正しく活用するため知っておくべき注意点があります。まずは、直接介護をするために使うのではなく、介護の体制づくりのために使うものであること。そして、使い切ることが目的ではないということ。

とりあえずこの制度で休業して実家に戻り、自分で介護をやってみて、どうにもならなければ第三者に……という考えは危険な介護である。この場合、かなりの確率で介護離職に追い込まれます。また、会社側も「育児・介護休業法」として育児と一本化されているためか、取得率が高いほうがよいと認識しがちです。しかし、仕事を休んで介護ができるサポートが手厚い企業ではありません。

発信すべきは、親が元気なうちから相談することの重要性

もうひとつ、会社側がやりがちなのが、制度の存在だけを発信することです。制度は仕事と介護の両立をするための補完的なツールです。制度を利用して、その結果離職してしまえば意味がありません。

正しく運用するには、親が元気なうちからの早めの相談の重要性を発信することが大事。とはいえ、従業員としては差し迫っていない状況で相談するのはハードルが高いものです。そこで、地道な発信の繰り返しや、伝え方の工夫が必要です。併せて、介護休業・休暇の取得で従業員に不利益がないことを強調しましょう。

従業員が相談しやすい雰囲気づくりの例として、上司が部下に、積極的に親の話をすると手があります。父が亡くなった母が一人で暮らしていると、最近親がスマホを始めたとか、なんでもいいのです。そうすることで部下も自分の親の話をしや

すくなります。親が元気なうちから相談してもらうことで、制度を有効に活用でき、仕事と介護の両立へとつながります。最後に従業員が会社に相談する際のポイントですが、早めの相談は大前提。もしかしたら介護のために会社を休むことがあるかもしれない、という事態になったら、その際に必ず仕事は続けたいという意思を明確に伝えることを忘れずに。

### 介護休業制度等の概要

制度	内容
介護休業	通算で93日まで取得可能。3回まで分割して取得できる。
介護休暇	年5日まで、1日もしくは時間単位で取得可能。
所定労働時間短縮などの措置	企業は、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差出勤制度、介護費用の助成措置のいずれか1つ以上の措置を講じなければならない。
所定外労働の制限	残業の免除。
時間外労働の制限	1カ月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限することができる。
深夜業の制限	午後10時から午前5時までの労働を制限することができる。