

従業員の家族に介護が必要 となった場合の対応



95

少子高齢化の今般、介護を必要とする高齢者が増加し、家族内で介護と向き合っている方が増え続けています。これまで介護は女性中心でしたが、近年共働き世帯の増加や役割分担の意識の変化などにより男女問わず介護に携わる必要性が増えています。特に40代〜60代では親の介護で不安を感じている方が多く、突然やってくる問題と捉えているようです。

会社に両立支援制度があるか知らない」という人が多くを占めています。

また、介護についての相談先では、会社に相談した人はわずか7%と低い水準にあり、仕事と介護の両立に悩んでも言い出せず、介護離職につながってしまうケースが多いことがうかがえます。

今回は、従業員の家族に介護の必要性が生じた場合、どう対処したらよいかご紹介します。

① 介護に直面する前の 従業員への支援

仕事と介護の両立に関する労働者調査によると「不安を感じる、非常に不安を感じる」と回答した人は男女とも7割を超え、親の介護に直面する現実には不安を感じています。

不安な理由としては「介護保険制度がわからない、介護がいつまで続くかわからない、両立する仕組みがわからない、

いつ従業員から介護に関する相談があるかわかりません。日頃より介護が必要となった場合に備え管理職研修や社内研修を通じて、仕事と介護の両立支援制度を理解し、従業



員に説明と安心して働き続けることができるという安心感を持つてもらおう職場風土を作ることが必要です。現時点での介護の有無や将来介護と向き合う予定の有無、会社の支援制度を知っているかなど、アンケートや定期的な面談で把握するとよいでしょう。介護に関する相談窓口を設けたら、介護事業者との連携もあると有効的です。

② 介護に直面した従業員 への支援

実際に本人より相談を受けた場合、会社の両立支援制度を説明し当面の対応を検討しましょう。両立のために希望する働き方や公的介護保険制度の利用について丁寧に説明しましょう。

■ 育児・介護休業法では、「介護休業」の対象家族1人

につき、通算93日の範囲内で合計3回まで取得、「介護休業」は要介護状態にある家族の介護のために休暇を取得する場合、対象家族1人につき年

5回まで、2人以上の場合は年10回まで取得、「所定外労働時間、時間外労働、深夜業の制限」、「短時間勤務の措置等」が利用できます。また、労働者が介護休業した場合「介護休業給付金」が休業開始時賃金月額の67%（最大93日分）給付されます（支給要件あり）。

■ 介護保険法では、大まかに居宅サービス（訪問介護や通所介護など）と施設サービス（特別養護老人ホームやグループホームなど）があります。介護保険を利用するには、まずは市町村へ申請し、要介護（要支援）認定を受ける必要があります。認定を受けたら、ケアマネジャーとともにどんなサービスを利用するか決定し利用開始となります。

利用料は、所得に応じて1割〜3割の自己負担で利用できます。介護保険サービスを利用することにより、精神的・身体的に余裕が生まれ、介護とうまく付き合うことができ

ます。

③ 両立支援等助成金の活用
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）を有効的に活用しましょう。介護支援プランを作成し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ事業主に対し支給されます。詳細は、厚生労働省サイトを参照ください。

すでに進めている働き方改革と並行して進めることで、従業員の不安の解消につながり、誰もが働きやすい環境を構築することで介護離職の防止、ひいては生産性の向上につながることが期待できます。活用できる制度を理解し、仕事と介護の両立に取り組みしましょう。

※ 参考文献 三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株）「仕事と介護の両立に関する労働者調査」、総務省「平成24年就業構造基本調査」（やまだ社会保険労務士事務所所長、社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）

イラスト・伊藤香澄