

労働・助成金情報 特急便

第 141 号 (2024 年 10 月)

深川経営労務事務所
社会保険労務士 深川 順次
〒812-0014
福岡市博多区比恵町 11-7-701
TEL : 092-409-9257
FAX : 092-409-9258

前回到引き続き令和 7 年 4 月 1 日から施行される、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等についての改正内容と、施行までに自社の両立支援制度の見直しと整備、そして就業規則の変更点と対応について考えていきます。

～改正点～

■ 介護休暇

勤続 6 か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みが廃止されます。

就業規則に勤続 6 か月未満の労働者の除外をしている場合は、就業規則の変更が必要です。

1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者については、引き続き労使協定で除外されます。

■ 介護をする労働者に関し事業主が講ずる措置の内容

テレワークの追加が努力義務になります。

■ 事業主の措置義務

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申出た時に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認
- ② 介護に直面する前の早い段階（40 歳等）の両立支援制度等に関する情報提供
- ③ 研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備（詳細は省令により明らかになる予定です）

①②に出てくる両立支援制度とは、家族の介護をすることになった従業員に対して、会社が支援している取り組みのことです。具体的取り組み方法と支援については、それぞれの会社で異なります。まだ実際に、介護に直面した従業員がおらず具体的に組みんでいない会社もあると思います。それぞれの会社に合わせた取り組み方法と支援について、改正前に検討しておくといはいいです。

～仕事と介護の両立を支援する会社の対応～ 両立支援制度

■ 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握（従業員にむけて）

対象者：全従業員

実施方法：WEB・イントラネット・紙などのアンケート調査やヒアリング

把握内容：調査対象者の雇用形態と仕事の役割、従業員の介護の有無、介護に関する不安、介護中の働き方に対する意識、介護休業・介護保険制度の認知度、仕事の労働時間・休暇、職場のコミュニケーション

■ 制度設計・見直し

- ・ 自社の両立支援制度が法定の基準を満たしているか確認する
→制度の対象者、対象家族の範囲、休業などの期間・回数、利用手続き
- ・ 自社の制度の趣旨や内容が、従業員に周知されているか確認する
- ・ 自社の制度の利用要件が分かりやすいか、利用手続きが煩雑ではないか確認する
- ・ 自社の制度が従業員のニーズに対応しているか確認する

■ 介護に直面する前の従業員への支援

- ・ 仕事と介護の両立を企業が支援するという方針の周知
- ・ 「介護に直面しても仕事を続ける」という意識の醸成
- ・ 企業の仕事と介護の両立支援制度の周知
- ・ 介護について話しやすい職場風土の醸成
- ・ 介護が必要になった場合に相談すべき「地域の窓口」の周知
→「地域の窓口」とは、居住地域にある「地域包括支援センター（高齢者の生活を支援する総合的窓口）」や「市区町村の窓口」のことです。
- ・ 親や親族とコミュニケーションを図っておく必要性のアピール

■ 働き方改革

- ・ 「時間制約」があることを前提とした通常の働き方の見直し
- ・ 多様なニーズに即した柔軟な働き方の提供

■ 介護に直面した従業員への支援（相談・調整期→両立体制構築期→両立期）

- ・ 相談窓口での両立課題の共有（相談・調整期）
- ・ 企業の仕事と介護の両立支援制度の手続き等の周知（相談・調整期）
- ・ 働き方の調整（相談・調整期、両立体制構築期）
- ・ 職場内の理解の醸成（両立期）
- ・ 上司や人事による継続的な心身の状態の確認（両立期）
- ・ 社内外のネットワークづくり（両立期）

■ 両立支援制度の具体例

育児・介護休業制度では

介護休業、介護休業給付、介護休暇、残業免除、残業制限、深夜業の制限、選択的措置義務（短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤、費用助成）、転勤に対する配慮などがあります。

各社の取組事例では

有給休暇の利用、半日単位・時間単位等の休暇制度、年次有給休暇の積み立ての利用、遅刻・早退、中抜けなどの柔軟な対応、短日数勤務、在宅勤務、介護休業中の健康保険料・厚生年金保険料・雇用保険料・所得税・住民税の取り扱いの明記、介護保険制度・地域包括支援センターについて情報提供など

参考サイト：厚生労働省ホームページ『仕事と介護の両立～介護離職を防ぐために～』

：『「介護離職ゼロ」ポータルサイト～知っておきたい介護保険制度と介護休業制度の知識』