

### 3. 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

#### 改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

#### 見直し内容

□ : 現行の権利・措置義務

□ : 見直し

#### 常時介護を必要とする状態

#### 介護終了

介護休業	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">介護休業①</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">介護休業②</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">介護休業③</div> </div>	<p>要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。                  ※介護サービスの手続き等も含まれる  <b>対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。</b></p>
介護休暇	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">介護休暇 (1日)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">介護休暇 (3時間)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">介護休暇 (5時間)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">介護休暇 (1日)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">介護休暇 (1日)</div> </div>	<p>要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。                  ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等  <b>介護終了まで年間5日</b>(対象家族が2人以上の場合は10日)、                  時間単位で取得可能。</p>
所定外労働の免除	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">所定外労働の免除(残業免除)</div>	<p><b>介護終了まで何回でも</b>請求可能。</p>
時間外労働・深夜業の制限	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限</div>	<p><b>時間外労働の制限</b>…1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度  <b>深夜業</b>…午後10時～午前5時までの就業  <b>介護終了まで何回でも</b>請求可能。</p>
選択的措置義務	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">選択的措置義務</div>	<p>事業主は<b>利用開始から3年以上の期間内で2回以上</b>、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。</p>

#### ■ 事業主に以下の措置義務。

- ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認** 育児・介護休業法第21条第2項
- ・ 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** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備** 育児・介護休業法第22条第2項及び第4項 ↑ 育児・介護休業法第21条第3項

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

#### ■ 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。 育児・介護休業法第24条第4項

#### ■ 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。 育児・介護休業法第16条の6第2項