

2022年

2月号

TOP
I
X

社労士事務所 Ripples 事務所レポート

介護休業制度と中小企業の介護と仕事の両立支援

- テーマ① 介護休業制度の概要
- テーマ② 中小企業の仕事と介護の両立支援
- テーマ③ 両立支援に使える助成金

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19 TEL:0545-67-6112 FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

推定 800 万人といわれる団塊の世代が 75 才を迎える 2022 年。日本の総人口（1 億 2400 万人）に対する 75 才以上の人口が約 1900 万人と 2 割近くに迫ることから“2022 年危機”と呼ばれています。今後、日本は少子超高齢化していくわけですが、団塊の世代を親に持つ 40～50 代のベテラン社員、中堅社員が「親の介護をしなければいけなくなった」というケースが増えていくことが想定されます。

ベテラン社員、中堅社員が、仕事と介護の両立に悩み、仕事を辞めざるを得ない・・・といった状況が続いてしまうと、企業としては重要な戦力の喪失、深刻な人材不足に陥るなど企業としてのダメージは計り知れません。

そこで 2 月号では、中小企業の経営者・人事担当者が知っておきたい「介護休業制度」と「中小企業における介護と仕事との両立支援」についてご説明いたします。

テーマ① 介護休業制度の概要

超高齢社会において、介護は避けて通れない課題となっています。今後、「家族の介護が必要な状態になった」と申し出をする労働者が増えていく可能性がありますので、会社としても「介護休業制度」のことを正しく知り、備えておきたいものです。そこでテーマ①では、「介護休業制度」の概要についてご説明いたします。

■「介護休業制度」とは？

介護休業制度とは、労働者が要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にあ

る“対象家族”を介護するための休業制度です。労働者は、要介護状態の対象家族 1 人につき 3 回まで、通算“93 日”まで介護のために仕事を休むことができます。

対象家族とは、配偶者（事実婚の場合を含む）、父母（養父母を含む）、子（養子を含む）、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫となります。なお、配偶者の祖父母については対象家族に含まれません。

通算“93 日”まで介護のために仕事を休めると聞くと、休業を取得する側からしてみると短く感じられるかもしれませんが、法律が想定しているケースは「自分が介護を行う期間」ではなく、「今後、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」として位置づけられています。ですので、介護休業期間中は、地域包括支援センターやケアマネジャーへの相談、市区町村窓口での申請手続き、家族で介護の分担を決定するなど「介護サービスを受けるための準備をする期間」ということになります。

■「介護休暇」とは？

介護休業のほか、「介護休暇」というものもあります。介護休暇とは、要介護状態にある対象家族の介護やその他の“世話”をする際に利用できる短期間の休暇となります。対象家族 1 人の場合、1 年度に 5 日まで、2 人以上の場合は 10 日まで取得可能です。1 日または半日単位、時間単位で取得することもできます。

“世話”には、対象家族の通院の付き添いや介護サービスの適用を受けるために必要な手続きの代行などが該当します。直接介護するものだけでなく、対象家族のために行う家事や買い物も、対象家族の世話と認められるものであれば含まれます。

■対象となる労働者は？

介護休業・介護休暇の対象となる労働者は、対象家族を介護する男女の労働者（日々雇用を除く）となります。この対象労働者には、パートやアルバイトなど期間を定めて雇用されている方もすべて含まれるということになりますが、一定の要件を満たすことが必要です。要件につきまして、2022年4月から改正された「育児・介護休業法」の施行に伴い、少し緩和されますのでご注意ください。

なお、労使協定を締結することで、勤続歴が短い労働者など一定の労働者を対象外することもできます。

■取得方法は？

労働者が「介護休業」を取得するためには、対象家族が要介護状態にあることなどを明らかにして、介護休業開始予定日の2週間前までに書面等により事業主に申し出る必要があります。

「介護休暇」の場合は、対象家族が要介護状態にあることなどを明らかにして、事業主に申し出ることが必要です。介護休暇の取得は緊急を要することも多いために、当日の電話等による口頭でも申請可能とされています。

■賃金はどうなる？

労働者は介護休業・介護休暇期間中に労務を提供しないので、事業主に給与を支払う義務はなく、原則として無給にすることができます。法的な定めはないので、会社によっては支給するという定めを就業規則等にすることもできます。

介護休業中のセーフティネットとして、雇用保険の被保険者の方は介護休業を取得した場合、一定の要件を満たすと介護休業給付（※休業開始時賃金月額額の67%）の支給が国から受けられます。

■労働者から介護休業の申請を受けたら？

介護休業給付の申請手続きは、原則として事業主を経由して行う必要があります。ただし、被保険者本人が希望する場合は、本人が申請手続きを行うことも可能です。

テーマ①で介護休業制度の概要を見てきました。今後ますます、仕事をしながら介護を担う方が増えると予想されていますので、企業としては介護離職を回避し、人材不足の深刻化を招かないためにも、仕事と介護の両立ができる体制を整える必要があるでしょう。そこでテーマ②では、中小企業における仕事と介護の両立支援についてご説明します。

■中小企業が「仕事と介護の両立支援制度」を整えるメリットについて

仕事と介護の両立ができる体制を整える必要があることはなんとなく感じていても、重い腰がなかなか上がらないといったこともあるかもしれません。中小企業が両立支援制度を充実させることによるメリットを知って、いまから一緒に取り組んでみませんか。

●メリット1：中堅世代の離職予防になる

仕事と介護の両立に悩んでいる方の多くは、会社の業務の中心となる40～50代の中堅社員となります。中堅社員が介護に悩み、離職をするというケースが増えてしまうと、深刻な人材不足に陥る可能性も出てきます。両立支援制度を充実させることにより、離職の予防に繋がります。

●メリット2：人材の定着・優秀な人材の確保になる

現時点で介護に携わっていない若い世代の労働者も、いつかは介護を行う可能性が出てきます。会社に両立支援制度があることを周知することで、若い世代の労働者も安心して働き続けることができるでしょう。結果として、人材の定着率が上がり、働きやすい企業と外部に認知されることで、就職先として選ばれやすくなり、優秀な人材の確保に繋がります。

●メリット3：従業員のモチベーションアップになる

安心して両立できる環境があれば、労働者のモチベーションアップにもなります。売上アップなど結果的に良い影響となる可能性もあります。

■仕事と介護の両立支援制度を導入・改善するためにはどうしたら？

メリットを知ったところで、いざ仕事と介護の両立支援制度を導入・改善するためにはどうしたらいいの

テーマ② 中小企業の仕事と介護の両立支援

だろうと思ってしまうですね。

企業に求められる労働者の仕事と介護の両立支援の取り組みには、以下の5つがあります。

- ①労働者の仕事と介護の両立に関する実態把握
- ②制度設計・見直し
- ③介護に直面する前の従業員への支援
- ④介護に直面した従業員への支援
- ⑤働き方改革

これらの取り組みに対して、厚労省の資料がすべて用意されていますので、積極的に活用したいものです。

仕事と介護の両立支援実践マニュアル：

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000->

[Koyoukintoujidoukateikyoku/0000119918.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000119918.pdf)

「介護支援プラン」策定マニュアル：

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/kaigo_1.pdf

活用方法などご不明点があれば、弊所へお気軽にご相談ください。

こうした取り組みを行うことで、中小企業については国から助成金の支給を受けられる可能性が出てきます。せっかくですので助成金の支給を受けられるように手順を踏みながら実行していくことをおすすめします。

テーマ③ 両立支援に使える助成金

テーマ②で企業が仕事と介護の両立にあたり職場環境を整備するなどした場合、「助成金」の申請ができる可能性があることをご説明しました。一定の要件がありますが、要件に該当するならば、ぜひこちらの助成金の申請を行いたいものです。

そこでテーマ③では、企業が仕事と介護の両立のための職場環境を整備した場合に支給を受けられる可能性がある「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）」について、対象や要件などをご説明いたします。

■対象となるのは？

助成金の対象となるのは、以下の要件1と2に該当した“中小企業事業主”の方となります。

要件1:「仕事と介護の両立のための職場環境整備」を行った

要件2:「介護休業」または「介護両立支援制度」、「新型コロナウイルス感染症対応特例」に該当する対象労働者が生じた

要件1の「仕事と介護の両立のための職場環境整備」ですが、いくつかのステップを踏む必要があります。大まかな流れとしては次の①～⑤となります。

- ①実態把握のためにアンケート調査を行った上で、自社の介護休業関係制度について見直しを行い、育児・介護休業法に沿った制度の導入を行う。
- ②「介護に直面する前の労働者への支援」のために、人事労務担当者等による社内研修の実施、仕事と介護の両立支援制度等の周知をする。
- ③「介護に直面した労働者の支援」のために、仕事と介護の両立に関する相談窓口を設置し、全労働者に周知する。
- ④「介護支援プラン(※)」により支援する措置を実施する旨をあらかじめ規定し、労働者へ周知する。
- ⑤ ①～④の実施後、介護休業、介護制度を利用する労働者が生じ、所定の措置を講じている。

(※)「介護支援プラン」とは、事業主が作成する、雇用する労働者の介護休業の取得及び職場復帰を円滑にするための措置を定めたプランのこと。

要件1のステップをすべて踏んだら、次に、要件2に該当するかどうかとなります。要件2は実際に「介護休業」または「介護両立支援制度」、「新型コロナウイルス感染症対応特例」に該当する対象労働者が生じてからの話となりますが、「介護休業」、「介護両立支援制度」で少し流れが異なってきます(※「新型コロナウイルス感染症対応特例」については省略します)。

「介護休業」の場合は“休業”となりますので、介護支援プランに基づいた“業務の整理”、“引継ぎ”などを行い、介護休業の取得→職場復帰→フォロー面談

の実施という流れになります。

「介護両立支援制度」の場合は、所定外労働の制限制度や時差出勤制度などといった“制度”となりますので、介護支援プランに基づいた“業務体制”の検討→介護制度の利用→フォロー面談の実施という流れになります。これらの流れを経て、助成金の支給要件が満たされ、申請をすることができます。

■支給額は？

助成金の支給額は、「介護休業」の場合は、労働者の“介護休業取得時”と“職場復帰時”にそれぞれ「28万5千円」が支給されます（＝計2回）。労働生産性の向上要件を満たした場合には、支給額がアップし、それぞれ「36万円」が支給されます。

「介護両立支援制度」の場合は、1回のみの支給で、額は同じ「28万5千円」です。なお、いずれも1事業主について1年度5人までの支給です。

■申請方法は？

申請期限は①「介護休業」取得時については、介護休業取得日数が5日（所定労働日に対する休業日数）を経過する日の翌日から2か月以内 ②「介護休業」職場復帰時については、介護休業終了日の翌日から起算して3か月が経過する日の翌月から2か月以内 ③

「介護両立支援制度」については、原則、対象労働者による両立支援制度の利用実績が合計20日を経過する日の翌日を起算日とし、起算日から1か月経過する日の翌日から2か月以内です。ただし、法を上回る介護休暇制度や介護サービス費用補助制度の利用に対する申請については、申請期限が異なりますのでご注意ください。

申請期限内に必要な書類をそろえて、申請事業主の本社等（人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所）の所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に申請します。

以上、「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）」についてご紹介しました。

こちらの助成金の支給を受けるためには、仕事と介護の両立のための職場環境整備を行った上で、介護休業や介護両立支援制度などを利用した労働者が生じ、適切な対応を行うことが求められてきます。さらに、申

請のためには多くの必要書類をそろえないといけないという手間もあります。

「もっと詳細が知りたい」「自社での対応が難しい」などがございましたら、お気軽に弊所までお問合せください。

事務所からの一言

さて、今月は介護休業についてでした。介護休業制度は超高齢化社会を迎えるにあたり、徐々に一般化していくのではないかと考えられます。

最近よく聞く言葉「介護は突然やってくる」。介護経験者の皆さんの実感だそうです。突然やってくる介護には事前の備えが必須です。

ちなみに介護と聞くと高齢者の加齢による介護を想像しますが、対象家族に子供や孫が入っている通り、加齢によるものだけではなく、身体や精神の障害によるものも含まれます。2週間以上の要介護状態とはいえ、一時的な病気やケガでの介護も対象となることを考えると身近に感じるのではないのでしょうか。

介護休業制度を事業経営と組み合わせ、人を大切にしたい新しい資本主義に向け、よりよい両立支援制度を検討してみたいかがでしょうか。（芦原）

社会保険労務士事務所 Ripples(りぶるず)

社会保険労務士 芦原百合子

〒416-0948

静岡県富士市森島 260-19

TEL 0545-67-6112

FAX 0545-67-6113

Mail sazanami330@gmail.com

HP <https://www.sr-ripples.com/>