

## 個別課題についての検討①

※下線部が前回からの追加部分

**1 仕事と介護の両立のあり方****<総論的課題>**

- 介護期間は（育児とは異なり）長期間にわたりうる（平均寿命と健康寿命の差は男性で約9年、女性で約13年）。このため、労働者にとってはいつまで続くかわからないという不安がある。【参考資料1-①】
- 認知症が増加しているなど、介護のあり方も変容してきている。
- 介護期間は長期間にわたりうるため、法律上の休業制度でカバーできる部分は限定されており、介護を抱える従業員以外を含め、会社全体として柔軟な働き方ができる環境を整備することが必要。
- 企業において両立支援の取組を進めるため、①従業員の実態把握、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働き方の改革、が必要。
- 介護には、①突発的、緊急的対応が必要なもの、②定期的、長期の対応が必要なものの2種類がある。また、介護の状況は個別の事情（遠距離かどうか等）によるところが大きい。
- 労働者が自ら介護をすると、結果として離職につながるのではないか。介護をしながらも継続就業することができるために必要な制度的対応は何かという視点が必要。
- 両立支援制度の整備に加えて、在宅介護・施設介護含め介護保険サービスやその他福祉サービスの適切な活用も重要。特に高齢者介護は、特別養護老人ホームへの新規入所者が原則要介護3以上に限定されたことなどから、在宅介護から始まるケースが多くなると想定される。育児・介護休業法と介護保険サービス等福祉サービスは、利用する側から見ると車の両輪のようなものであるという実態に即して考える必要がある。

**<議論のための視点>**

- ・仕事をしながら介護をする上で、具体的な場面・ケースごとに必要な制度とは
- ・必要な制度と企業の負担との関係
- ・法制度上の措置として行うべきか、その他の手段で行うべきか（権利の強さ、実効性）
- ・現行制度との関係
  - 現行制度における制度趣旨との関係
  - 現行制度でカバーされているもの、されていないもの

## (1) 介護休業のあり方

### ■総論

- 介護休業を取得して休む場合としてどのような場合があるか。その休業のニーズに現行制度は対応できているか。【参考資料1-②】

### ■介護休業の期間・分割取得

- 現行の介護休業期間（93日）は適切か。【参考資料1-③】
- 「要介護状態ごとに1回」という現行の制度に対し、複数回取得できるようにすることについてどう考えるか。
- 複数回取得できることとする場合、どのようなニーズに対応するものとして位置づけるべきか。
- 複数回取得できることとする場合、その回数、最低取得単位、取得可能な期間の範囲についてどう考えるか。
  - ・ 現行制度は、最低取得単位について制限をしていない。
  - ・ 現行制度は、取得可能な期間の範囲について制限をしていない。
  - ・ 取得回数のみ限定し、最低取得単位を設けないという方法もあり得るのではないか。
- 現行、短期の休みのニーズについては介護休暇で対応しているが、介護休業を短期で複数回取得できることとする場合に、介護休業と介護休暇の関係についてどう考えるか。
- 介護休業の定義である『介護をするためにする休業』について、自ら介護する場合以外にも介護休業の対象となることについてどう考えるか。

【参考資料1-④】

  - ・ 「介護」とは、労働者本人が、歩行、食事、入浴等の日常生活に必要な便宜を供与することをいうが、継続就業を図るため、介護のための体制整備の調整等を行うことも、介護休業の対象に含まれていることがわかるようにすべきではないか。
- 複数回取得できることとする場合、給付についてどのように考えるか。

## ■介護休業の対象となる要介護者

- 要介護の判断基準（「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」）について、現在の介助のあり方を踏まえ、事項・行動の内容を修正すべきではないか。【参考資料1—⑤】
  
- 「要介護状態」の対象範囲は適切か。
  - ・ 要介護状態：負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により2週間にわたり常時介護を必要とする状態
  
- ※「負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害」とは、負傷又は疾病による場合、負傷又は疾病にかかり治った後障害が残った場合及び先天的に障害を有する場合を含む 【参考資料2】
  
- 介護休業等の対象家族の範囲は適切か。
  - ・ 現行は、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。） 配偶者の父母、とされている。

## ■経済的支援

- 介護休業中の経済的支援について、どのように支援することが適切か。
  - ・ 現在、介護休業給付や企業などによる支援がある。【参考資料1—⑥、⑦】

## (2) 介護期の柔軟な働き方の充実

### ■介護休暇

- 介護休暇を取得して休むケースとしてどのような場合が考えられるか。その休暇のニーズに現行制度は対応できているか。【参考資料1-⑧】
  - ・介護保険を利用する上で家族に対応が求められる場合（新規、更新、変更を含む）
  - ・対象家族の介護、対象家族の通院の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行（現行省令の範囲）
- 日数（対象家族が1人であれば5日、2人以上であれば年10日）は適切か。
- 半日単位、時間単位の取得の必要性についてどう考えるか。
- 仮に日数を延長する場合に、介護休業との関係についてどのように考えるか。

■ 介護のための柔軟な働き方に関する制度（所定労働時間の短縮措置等、時間外労働の制限等）【参考資料1-⑨-1】

- 所定労働時間の短縮措置（現行、介護休業と合わせて93日）について、93日から切り出すことについてどう考えるか。介護休業等のあり方と併せて考える必要はないか。

・介護と育児では必要とされるフレキシブルワークのあり方が異なり、短時間勤務（一日の所定労働時間を短縮する措置）や所定外労働の免除を定常的に行う以外のニーズが介護の場合は生じやすいのではないか。

- 所定労働時間の短縮措置以外のメニュー（介護休業と合わせて93日）についてはどう考えるか。

- その他の柔軟な働き方（テレワーク、残業や休日労働を免除する所定外労働免除の制度等）について

・遠距離介護等の場合にはテレワークが有効なのではないか。

・（再掲）介護と育児では必要とされるフレキシブルワークのあり方が異なり、短時間勤務（一日の所定労働時間を短縮する措置）や所定外労働の免除を定常的に行う以外のニーズが介護の場合は生じやすいのではないか。

- 労働基準法改正案において盛り込まれた、清算期間を最長1か月から最長3か月に延長することで柔軟な働き方を可能とする、フレックスタイム制の見直しも活用できるのではないか。【参考資料1-⑨-2】

### (3) その他

#### ■労働者のニーズ把握 【参考資料1-⑩、⑪、⑫】

- 労働者の仕事と介護の両立に関する全体のニーズについて会社側が把握できるようにすることが重要であるが、どのような仕組みとすべきか。

・企業においてその実情に応じて従業員の状況を把握することができるよう、まず国等が社会全体としての労働者ニーズの収集・周知を図るべきではないか。

- 現状においては会社として個々の労働者が介護を行っているかどうか把握が困難であるが、どうすれば把握が可能となるか。

・個々の企業では従業員のプライバシーの問題があり限界がある。国から情報提供を行い、それに対して従業員からの問い合わせ等でニーズを把握するという方法があるのではないか。

#### ■労働者に対する情報提供 【参考資料1-⑬】

- 介護保険の被保険者となる前後において、どのような情報を誰から提供すべきか。

(どのような情報)

- ・介護保険サービス関連情報
- ・育児・介護休業法に規定される両立支援制度に係る情報
- ・企業が提供している両立支援制度その他支援制度に係る情報

(誰から)

- ・国、企業、労働組合、地方自治体（県、市町村、地域包括支援センター）、その他

## ■ケアマネジャーの役割

- 家族支援、企業支援という観点から、ケアマネジャーの役割が重要であることを踏まえ、
  - ・仕事と家庭の両立に関して、すべてのケアマネジャーに更なる知識を付与することが必要ではないか。【参考資料1-⑭】
  
  - ・例えば、企業内での研修講師や相談窓口となってもらうことを想定して、ケアマネジャーに仕事と家庭の両立について、上乘せ的に特別な知識を付与することも考えられるのではないか。