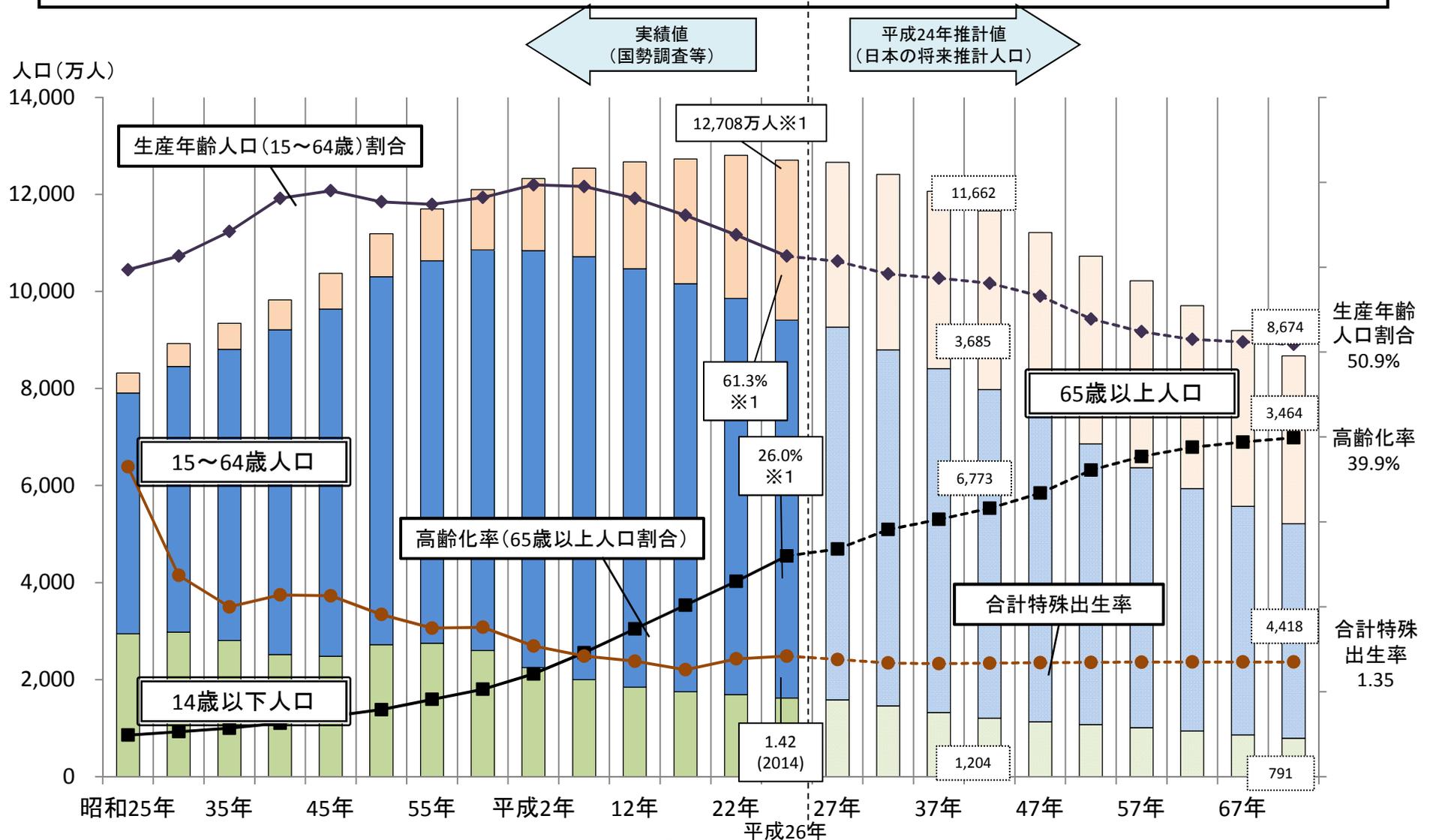


仕事と介護の両立について

現 状

日本の人口の推移

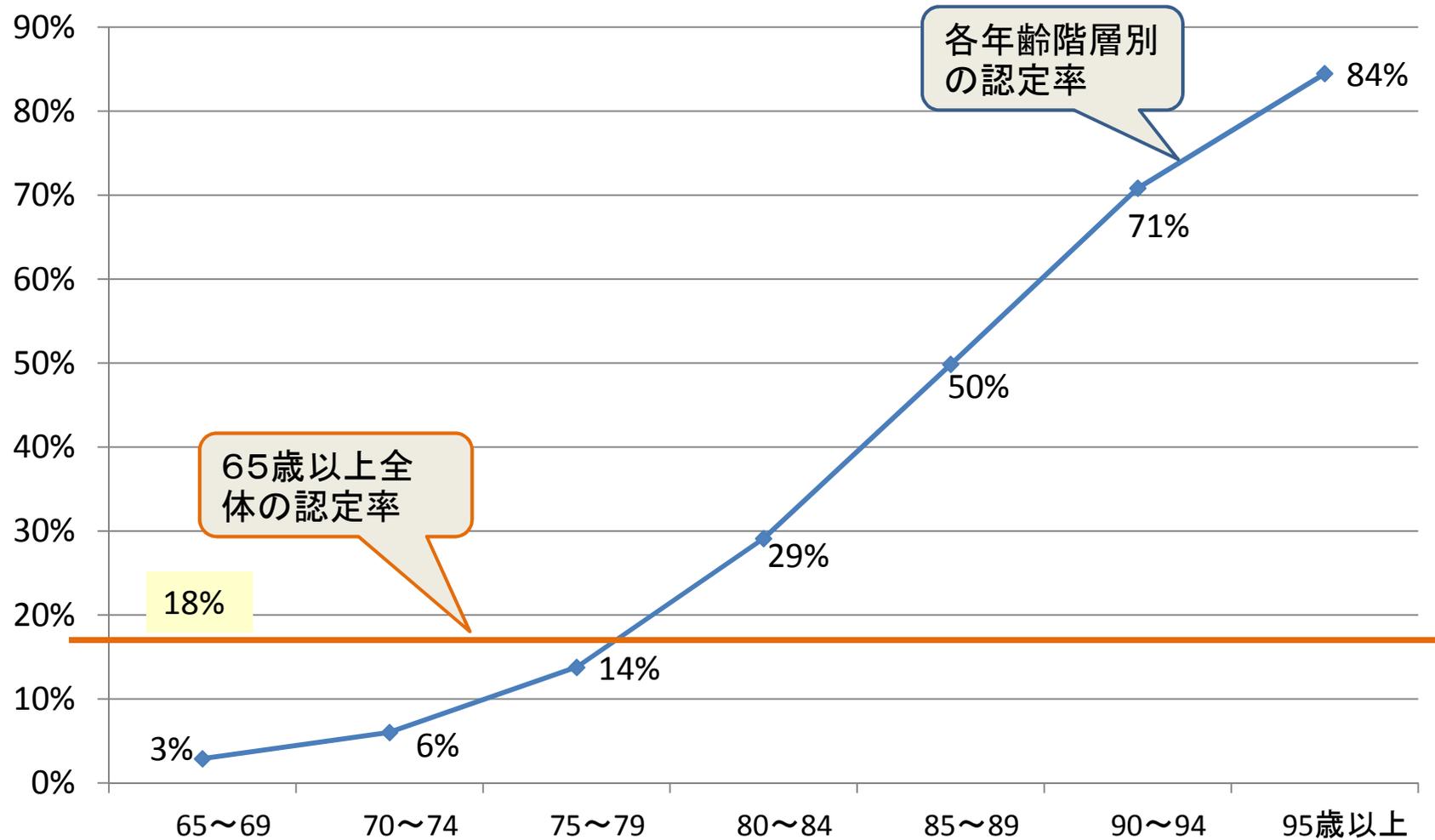
○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」
 (各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

※1 出典:平成26年度 総務省「人口推計」

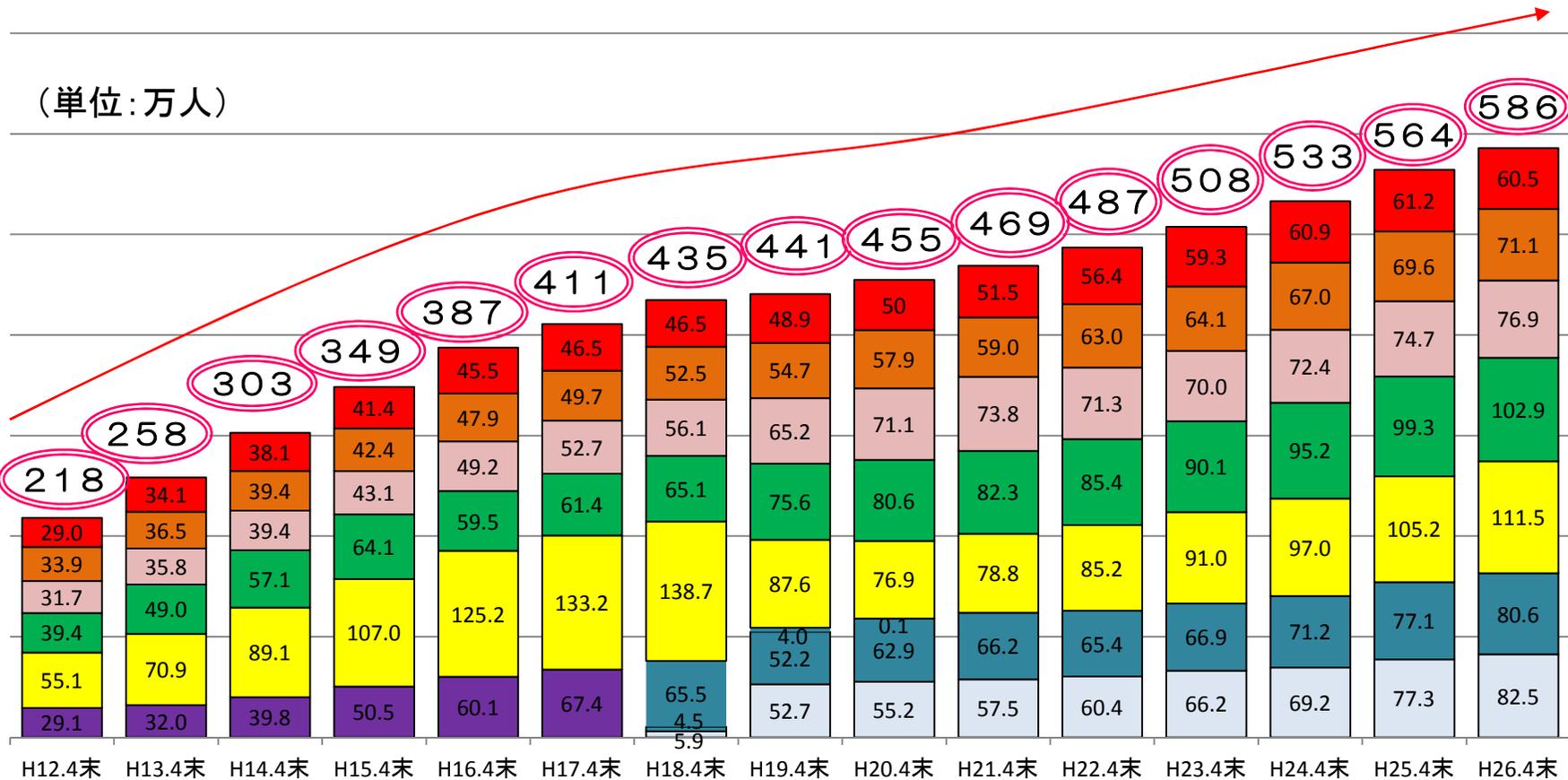
年齢階層別の要介護（要支援）認定率



出典：社会保障人口問題研究所将来人口推計及び介護給付費実態調査（平成24年11月審査分）

要介護度別認定者数の推移

○ 要介護(要支援)の認定者数は、平成26年4月現在586万人で、この14年間で約2.69倍に。このうち軽度の認定者数の増が大きい。また、近年、増加のペースが再び拡大。



要支援
 経過的要介護
 要介護3
 要介護4
 要介護1
 要介護2
 要介護5

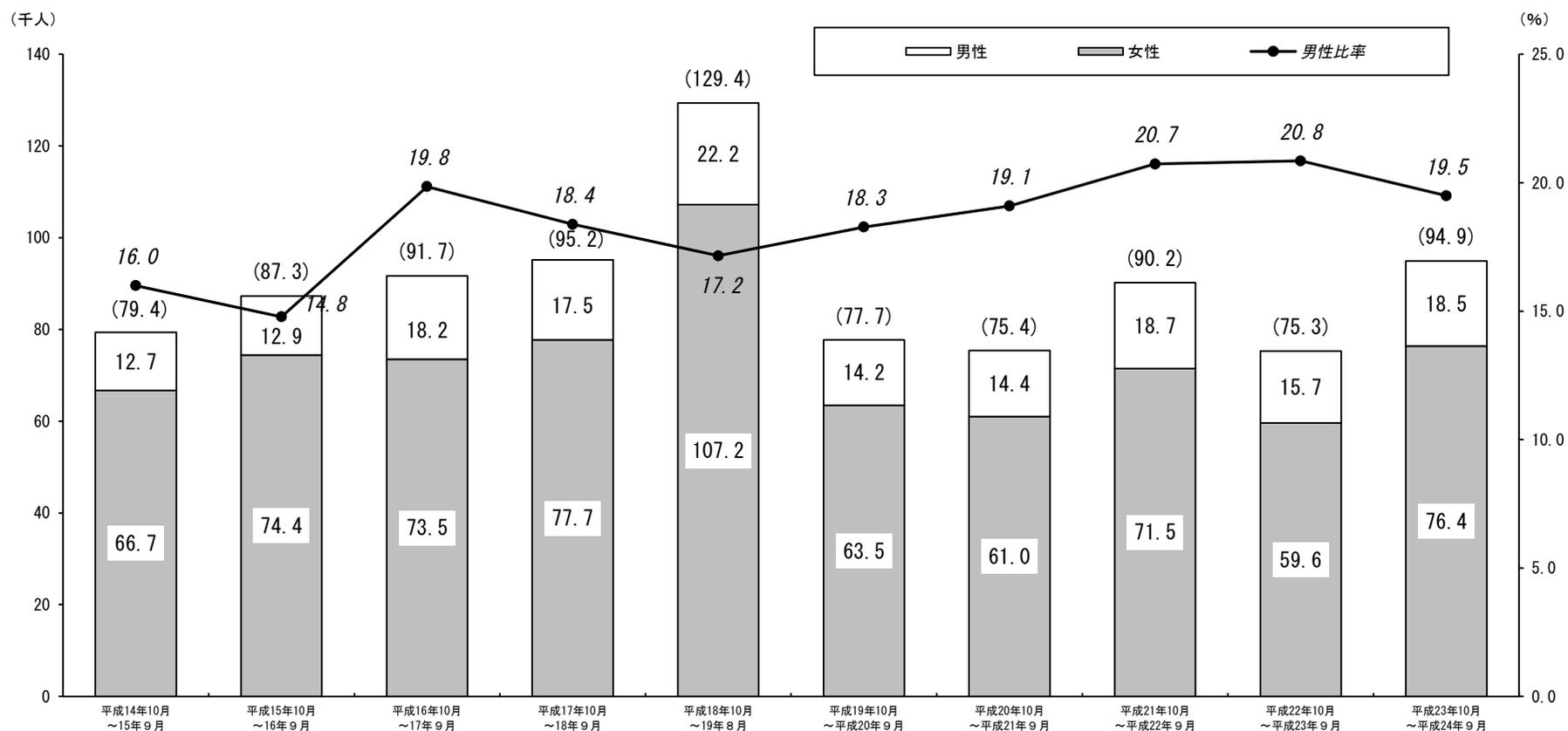
(注1) (注2)

(出典: 介護保険事業状況報告)

注1) 陸前高田市、大槌町、女川町、桑折町、広野町、柵葉町、富岡町、川内村、大熊町、双葉町、浪江町は含まれていない。
 注2) 柵葉町、富岡町、大熊町は含まれていない。

家族の介護・看護を理由とする離職者数（雇用者）の推移

○ 家族の介護や看護による離職者数の推移をみると、離職者数は増減を繰り返しているものの、直近1年間で約9万5千人となっており、それに占める男性の割合は約2割である。

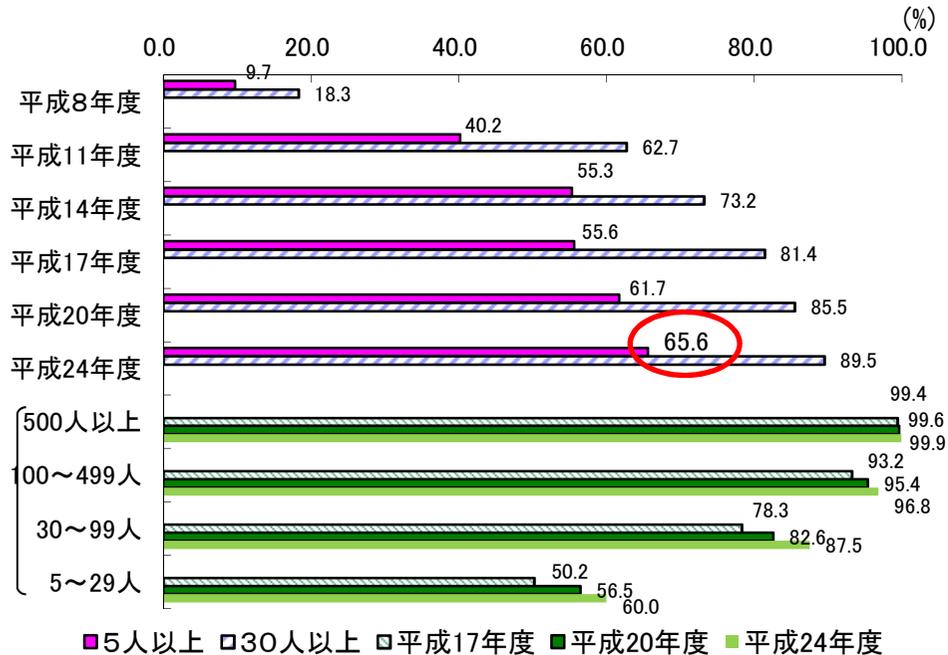


出典：総務省「就業構造基本調査」(平成19年、平成24年)。平成14年10月～平成19年9月は平成19年調査、平成19年10月～平成24年9月は平成24年調査。

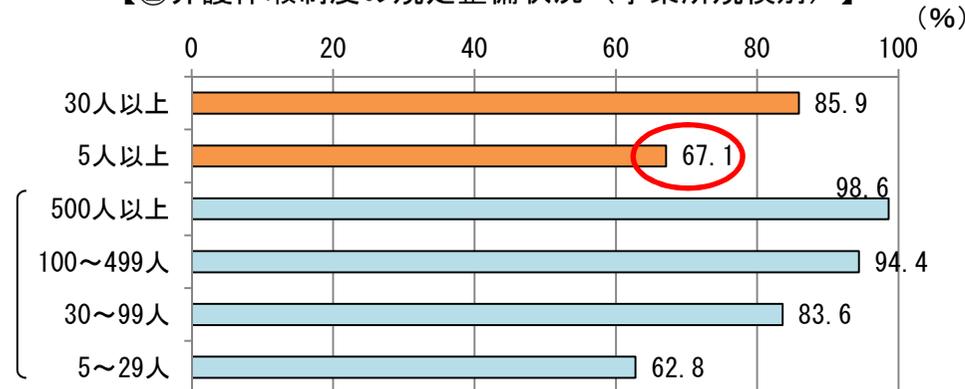
介護休業制度等の規定整備状況（事業所規模別）

- 就業規則等に介護休業の定めがある事業所(5人以上)は65.6%、介護休暇の定めがある事業所(5人以上)は67.1%
- 介護のための勤務時間短縮等の措置内容別で見ると、短時間勤務制度の割合が最も高い

【①介護休業制度の規定整備状況（事業所規模別）】



【②介護休暇制度の規定整備状況（事業所規模別）】



【③介護のための勤務時間短縮等の措置内容別事業所割合】

	制度あり	短時間勤務制度	介護の場合に利用できるフレックスタイム制度	始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ	介護に要する経費の援助措置
総数	56.7	53.9	10.7	29.2	3.4
500人以上	92.2	85.0	23.6	49.5	11.9
100~499人	88.2	83.6	18.1	39.5	5.9
30~99人	77.5	74.0	13.4	36.2	5.0
5~29人	51.2	48.6	9.9	27.3	3.0
30人以上(再掲)	79.9	76.1	14.5	37.1	5.3

出典：①・③は厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」、
②については厚生労働省「平成23年度雇用均等基本調査」

介護休業等制度利用の有無

- 介護をしている雇用者(239万9千人)について、介護休業等制度利用の有無、制度の種類別にみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は15.7%で、このうち「介護休業」の利用者は3.2%(7万6千人)、「短時間勤務」は2.3%(5万6千人)、「介護休暇」は2.3%などとなっている。
- また、雇用形態別の割合をみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は、「正規の職員・従業員」で16.8%である一方、「非正規の職員・従業員」は14.6%となっている。
- 介護をしている雇用者のうち介護休業を取得した人の割合をみると、3.2%となっており、性別でみると女性2.9%、男性3.5%となっている。年齢階級別にみると、「45～49歳」の取得割合が最も高く、次に「50～54歳」となっている。

【雇用形態、介護休業制度利用の有無、介護休業等制度の種類別
介護をしている雇用者数及び割合】

(千人、%)

【介護をしている雇用者に占める介護休業取得者割合】

介護休業等制度 利用の有無 介護休業等制度 の種類		介護をしている						
		総数	制度の 利用なし	制度の利用あり				その他
				総数	介護 休業	短時間 勤務	介護 休暇	
雇用形態								
実数	総数(役員を 含む雇用者)	2,399.3	1,998.0	377.6	75.7	56.2	55.4	196.5
	正規の職員・ 従業員	1,119.1	921.1	187.7	43.8	17.4	38.1	92.0
	非正規の職 員・従業員	1,065.7	898.4	155.5	23.2	33.2	15.3	86.2
割合	総数(役員を 含む雇用者)	100.0	83.3	15.7	3.2	2.3	2.3	8.2
	正規の職員・ 従業員	100.0	82.3	16.8	3.9	1.6	3.4	8.2
	非正規の職 員・従業員	100.0	84.3	14.6	2.2	3.1	1.4	8.1

	介護をしている 雇用者	介護休業 取得者	性別	
			女性	男性
計	100.0	3.2 (100.0)	2.9 (52.8)	3.5 (47.2)
年齢 階級 別	30歳未満	1.5 (100.0)	1.3 (50.0)	1.8 (50.0)
	30～39歳	3.6 (100.0)	3.9 (61.6)	3.1 (38.4)
	40～44歳	3.3 (100.0)	3.1 (55.6)	3.6 (44.4)
	45～49歳	4.5 (100.0)	4.1 (55.3)	5.2 (44.7)
	50～54歳	3.9 (100.0)	3.5 (56.4)	4.5 (43.6)
	55～59歳	3.1 (100.0)	2.6 (48.2)	3.8 (51.8)
	60～64歳	2.4 (100.0)	2.1 (43.1)	2.9 (56.9)
	65～69歳	1.4 (100.0)	1.8 (65.0)	1.0 (35.0)
	70歳以上	1.0 (100.0)	0.8 (37.5)	1.3 (62.5)

※「制度の種類」については複数回答のため、各種類の合計は、「制度の利用あり」の総数と必ずしも一致しない。

出典：総務省「平成24年就業構造基本調査」

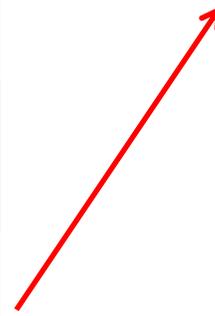
要介護者の原因疾患について

○ 平成10年国民生活基礎調査(厚生労働省)
における要介護者の主な原因別の構成割合

○ 平成25年国民生活基礎調査(厚生労働省)
における要支援・要介護状態になった者の主
な原因別の構成割合

順位	原因疾患	構成割合
1位	脳血管疾患	29.3%
2位	高齢による衰弱	12.1%
3位	骨折・転倒	10.4%
4位	痴呆 (現:認知症)	10.1%
5位	リウマチ・関節炎	6.6%

順位	原因疾患	構成割合
1位	脳血管疾患	18.5%
2位	認知症	15.8%
3位	高齢による衰弱	13.4%
4位	骨折・転倒	11.8%
5位	関節疾患	10.9%

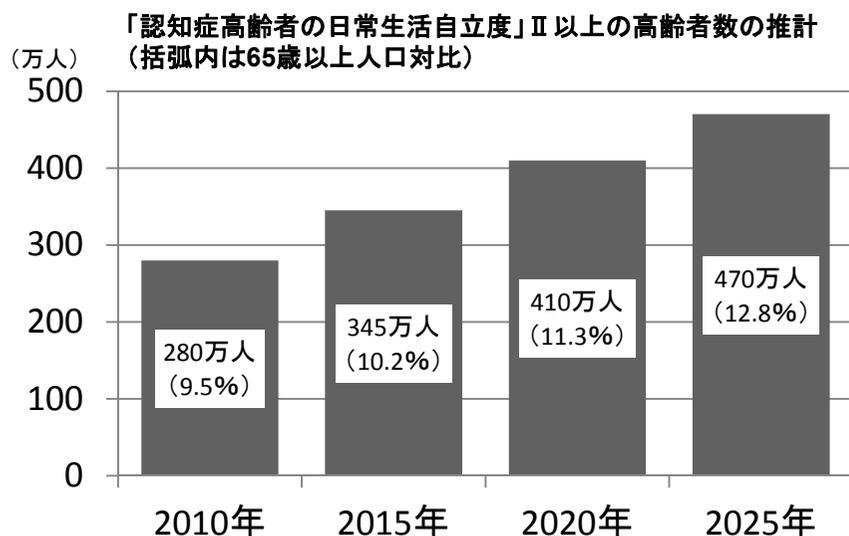


今後の介護保険をとりまく状況について

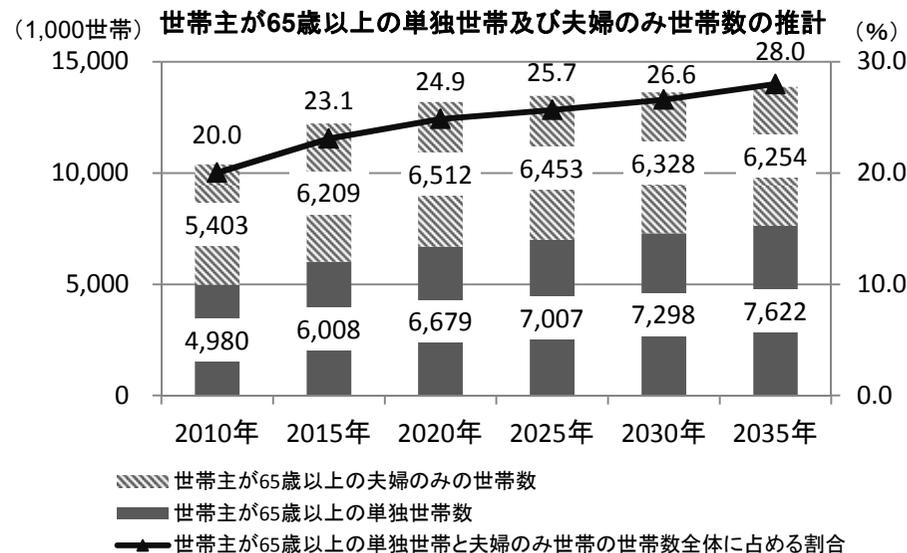
- ① 65歳以上の高齢者数は、2025年には3,658万人となり、2042年にはピークを迎える予測(3,878万人)。また、75歳以上高齢者の全人口に占める割合は増加していき、2055年には、25%を超える見込み。

	2012年8月	2015年	2025年	2055年
65歳以上高齢者人口(割合)	3,058万人(24.0%)	3,395万人(26.8%)	3,658万人(30.3%)	3,626万人(39.4%)
75歳以上高齢者人口(割合)	1,511万人(11.8%)	1,646万人(13.0%)	2,179万人(18.1%)	2,401万人(26.1%)

- ② 65歳以上高齢者のうち、「認知症高齢者の日常生活自立度」Ⅱ以上の高齢者が増加していく。



- ③ 世帯主が65歳以上の単独世帯や夫婦のみの世帯が増加していく。



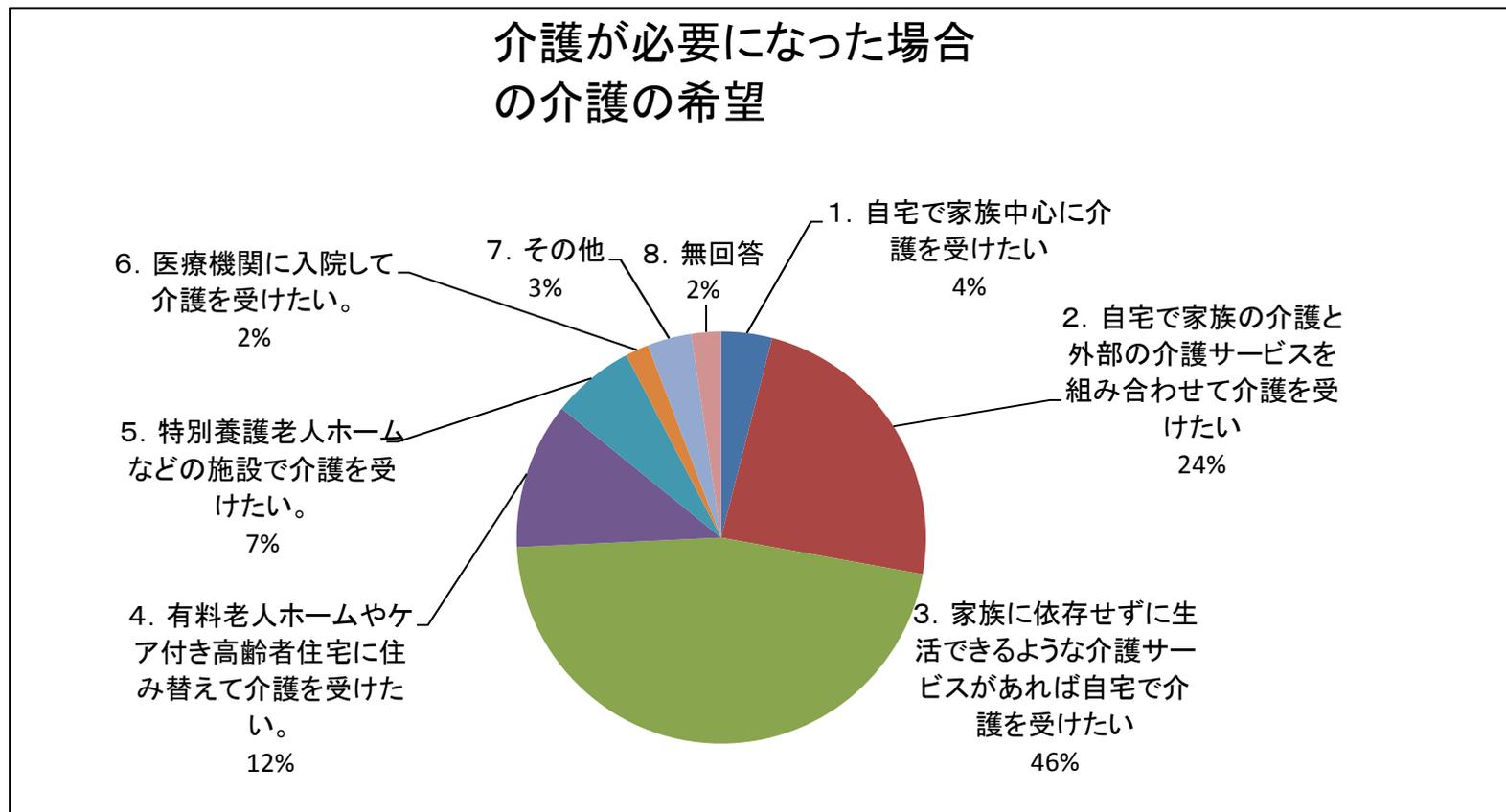
- ④ 75歳以上人口は、都市部では急速に増加し、もともと高齢者人口の多い地方でも緩やかに増加する。各地域の高齢化の状況は異なるため、各地域の特性に応じた対応が必要。

	埼玉県	千葉県	神奈川県	大阪府	愛知県	東京都	~	鹿児島県	島根県	山形県	全国
2010年 <>は割合	58.9万人 <8.2%>	56.3万人 <9.1%>	79.4万人 <8.8%>	84.3万人 <9.5%>	66.0万人 <8.9%>	123.4万人 <9.4%>		25.4万人 <14.9%>	11.9万人 <16.6%>	18.1万人 <15.5%>	1419.4万人 <11.1%>
2025年 <>は割合 ()は倍率	117.7万人 <16.8%> (2.00倍)	108.2万人 <18.1%> (1.92倍)	148.5万人 <16.5%> (1.87倍)	152.8万人 <18.2%> (1.81倍)	116.6万人 <15.9%> (1.77倍)	197.7万人 <15.0%> (1.60倍)		29.5万人 <19.4%> (1.16倍)	13.7万人 <22.1%> (1.15倍)	20.7万人 <20.6%> (1.15倍)	2178.6万人 <18.1%> (1.54倍)

介護の希望（本人の希望）

【自分が介護が必要になった場合】

最も多かったのは「家族に依存せずに生活できるような介護サービスがあれば自宅で介護を受けたい」で46%、2位は「自宅で家族の介護と外部の介護サービスを組み合わせて介護を受けたい」で24%、3位は「有料老人ホームやケア付き高齢者住宅に住み替えて介護を受けたい」で12%。

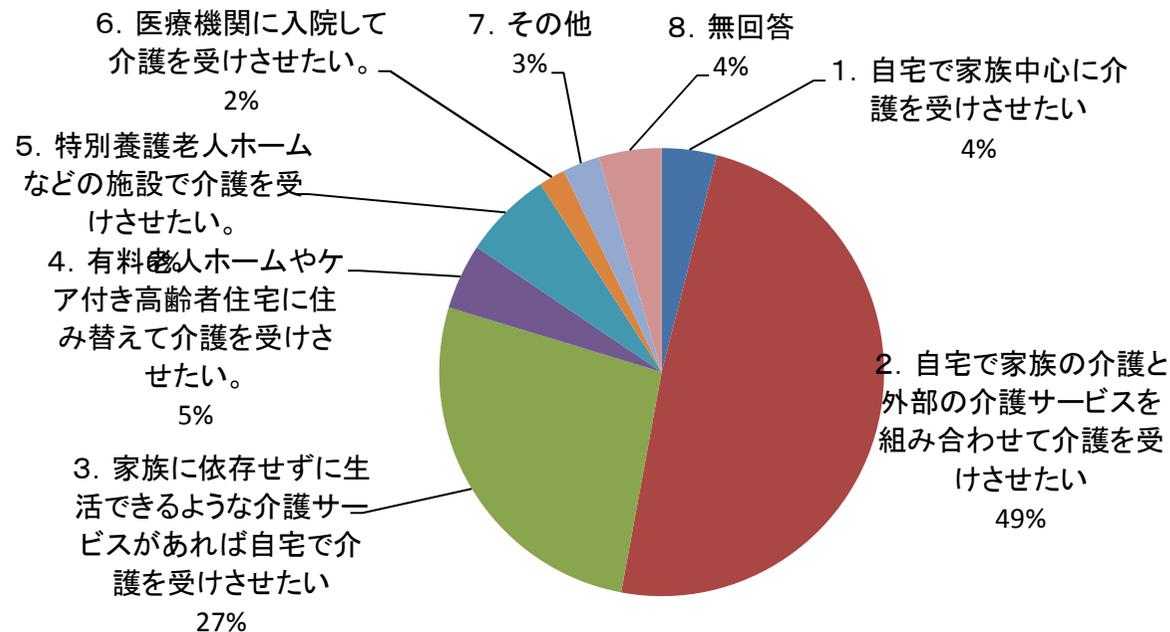


介護の希望（家族の希望）

【両親が介護が必要になった場合】

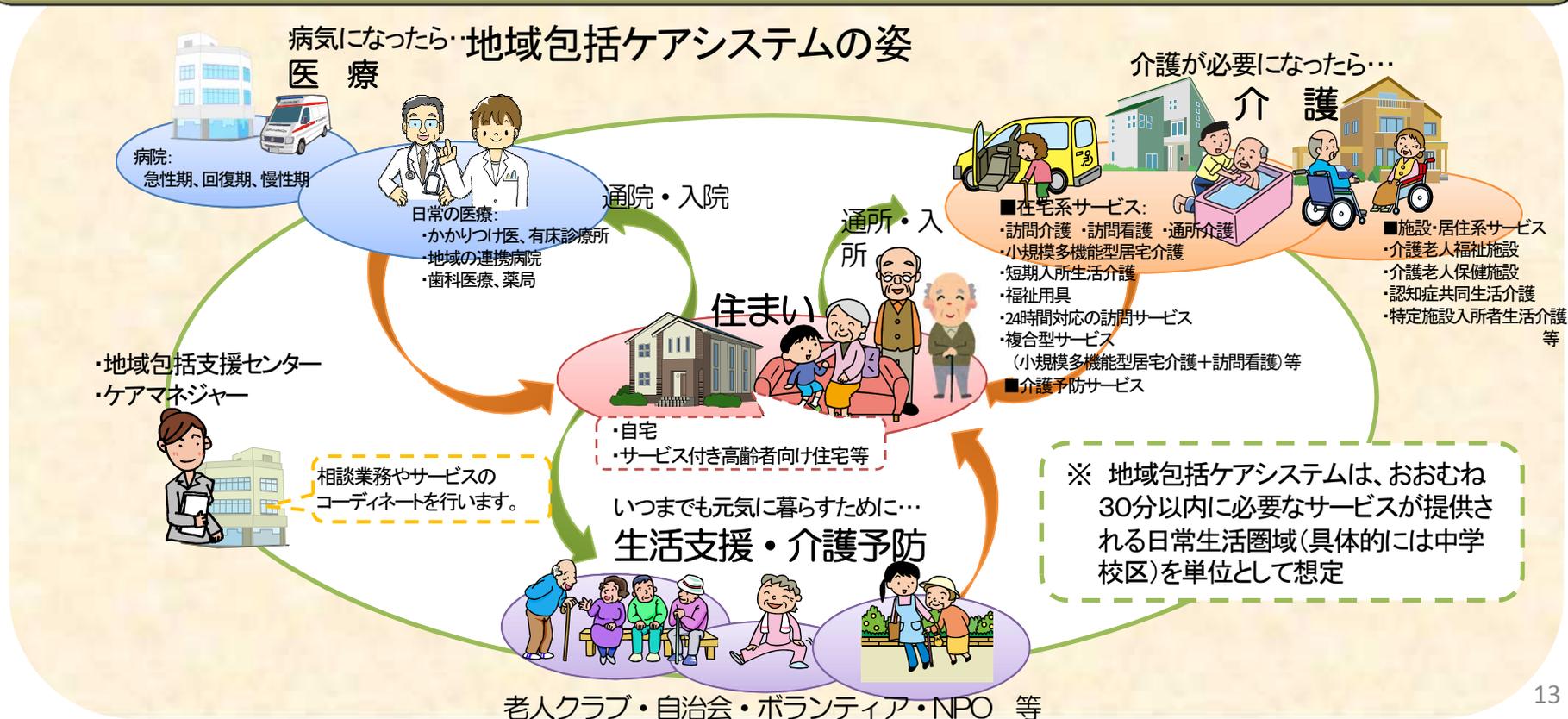
- 最も多かったのは「自宅で家族の介護と外部の介護サービスを組み合わせて介護を受けさせたい」で49%、2位は「家族に依存せずに生活できるような介護サービスがあれば自宅で介護を受けさせたい」で27%となっており、前記自分の場合と1位と2位が逆転している。
- いずれの場合も、在宅希望が上位を占めており、施設や医療機関への入院・入所希望は1割弱にとどまった。

ご両親が介護が必要となった場合 の介護の希望



地域包括ケアシステムの構築について

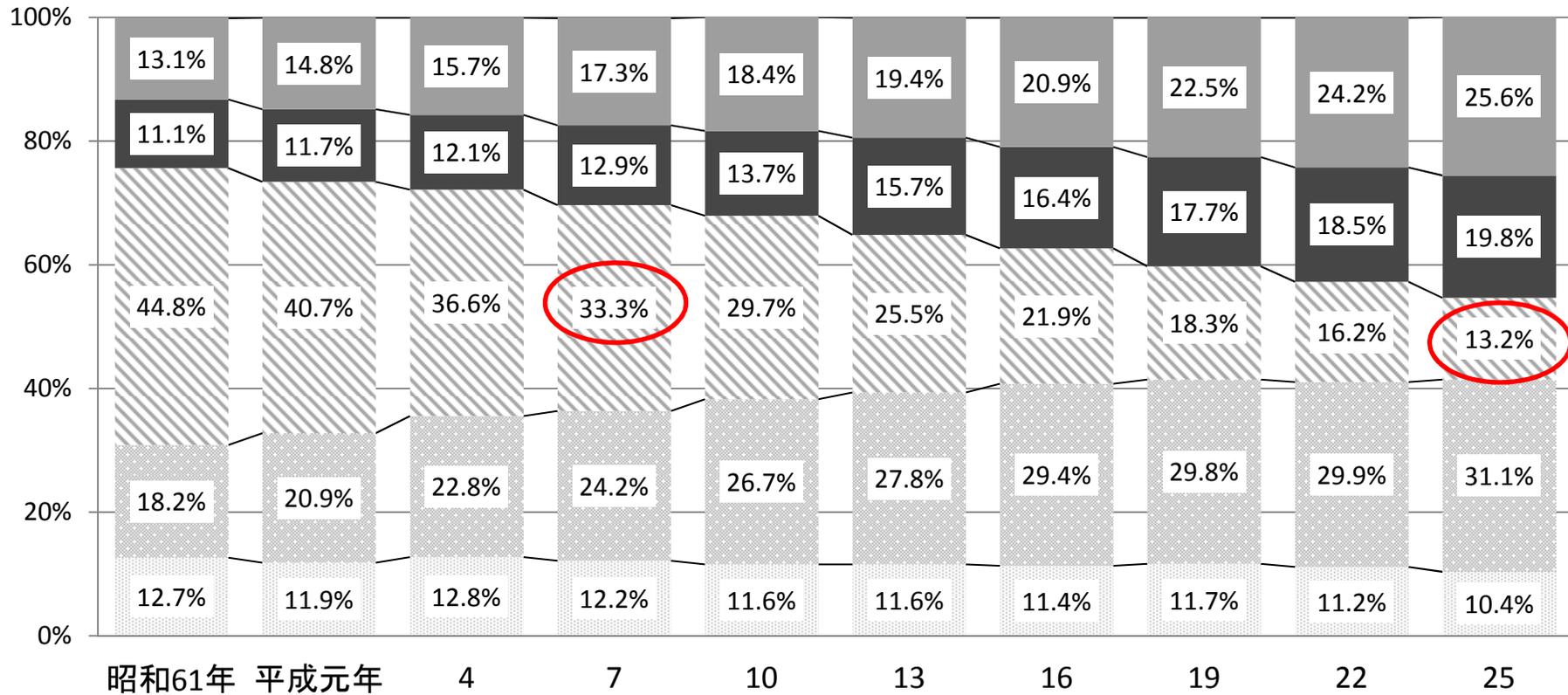
- 団塊の世代が75歳以上となる2025年を目途に、重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、**医療・介護・予防・住まい・生活支援が包括的に確保される体制(地域包括ケアシステム)の構築を実現。**
- 今後、認知症高齢者の増加が見込まれることから、認知症高齢者の地域での生活を支えるためにも、地域包括ケアシステムの構築が重要。
- 人口が横ばいで75歳以上人口が急増する大都市部、75歳以上人口の増加は緩やかだが人口は減少する町村部等、**高齢化の進展状況には大きな地域差。**
- 地域包括ケアシステムは、**保険者である市町村や都道府県が、地域の自主性や主体性に基づき、地域の特性に応じて作り上げていくことが必要。**



高齢者のいる世帯の世帯構造別構成割合

- 65歳以上の高齢者のいる世帯のうち、三世帯世帯は、平成7年には33.3%を占めていたが、平成25年には13.2%に。
- 夫婦のみの世帯、親と未婚の子のみの世帯割合は上昇。

世帯構造別に見た65歳以上の者のいる世帯の構成割合の年次推移



■ 単独世帯 ■ 親と未婚の子のみの世帯 ▨ 三世帯世帯 ■ 夫婦のみの世帯 ■ その他の世帯

介護離職を防止し、仕事と介護の両立を
可能とするための制度の整備について

仕事と介護の両立支援制度の全体像

介護のための両立支援制度の概要

		概要	対象労働者	手続き
休業・休暇制度	介護休業	<p>介護休業とは、要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいい、労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 要介護状態 … 負傷、疾病又は身体上若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 対象家族 … 配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)、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 	<p>原則、要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)。有期契約労働者は一定の要件あり(※)。</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>※有期契約労働者の取得要件</p> <p>①同一事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あること</p> <p>②休業開始日から93日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること(93日を経過した日の1年後までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明かな者を除く。)</p> </div>	申し出(事前)
	介護休暇	<p>要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 対象家族の介護その他の世話 … ①対象家族の介護、②対象家族の通院等の付き添い、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その他の対象家族に必要な世話 		申し出(当日・事後も可)
柔軟な働き方	介護のための所定労働時間の短縮措置等	<p>事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度その他の措置(短時間勤務制度等の措置)を講じなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 短時間勤務制度等の措置 … ①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤の制度)、④介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度 これらの制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日間は利用できるようにする必要がある 	<p>有期契約労働者も含め、原則、要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)</p>	就業規則等の定めによる
	時間外労働の制限	<p>要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない。</p>		請求(事業の正常な運営を妨げる場合は拒否可)
	深夜業の制限	<p>要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合には、事業主は、その労働者を深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはならない。</p>		
その他	労働者の配置に関する配慮	<p>事業主は、労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって介護が困難になる労働者がいるときは、当該労働者の介護の状況に配慮しなければならない。</p>		—
	不利益取扱いの禁止	<p>事業主は、介護休業など上記の制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはならない。</p>	各制度の対象労働者に準ずる	—
所得保障	介護休業給付(雇用保険)	<p>要介護状態にある対象家族の同一要介護状態につき、1回の介護休業期間(ただし、介護休業開始日から最長3か月間)について、介護休業開始時の賃金月額(賃金)の4割を介護休業給付金として支給する。</p>	<p>要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業をする雇用保険の被保険者で、介護休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある者。(有期契約労働者については介護休業と同様の要件あり)</p>	証明書提出

介護休業・介護休暇・所定労働時間の短縮措置等の制度趣旨（現行）

介護休業

○家族による介護がやむを得ない場合の緊急的対応措置であり、家族が介護に関する長期的方針を決めることができるようになるまでの期間

所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）

○雇用の継続のために必要性が高い措置であると考えられることから義務を課したものであり、家族による介護がやむを得ない場合の緊急的対応措置として、必要な期間、介護休業を何らかの理由で取らない労働者に対し、就業しつつ家族の介護を容易にするための措置を講ずる必要があるため

介護休暇

○介護に関する長期的方針決定後の期間における仕事と介護の両立支援のため、以下のように労働者が仕事を休まざるを得ないような場合に対応するもの。

- ①主たる介護者は別にいるが、その主たる介護者が病気等になった場合に一時的に介護をしなければならなくなった場合
- ②対象家族が通院等をする際の付き添い
- ③介護保険関係の手続等

■各現行制度の趣旨は、以下のものに示されている。

- ・平成6年7月「介護休業制度に関する専門家会合報告書」
- ・平成15年12月25日雇用均等分科会「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」
- ・平成20年7月1日「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」
- ・国会審議における政府答弁（平成7年4月27日衆議院労働委員会、平成7年5月12日参議院労働委員会等）

介護休業と介護休暇の取得手続きの比較

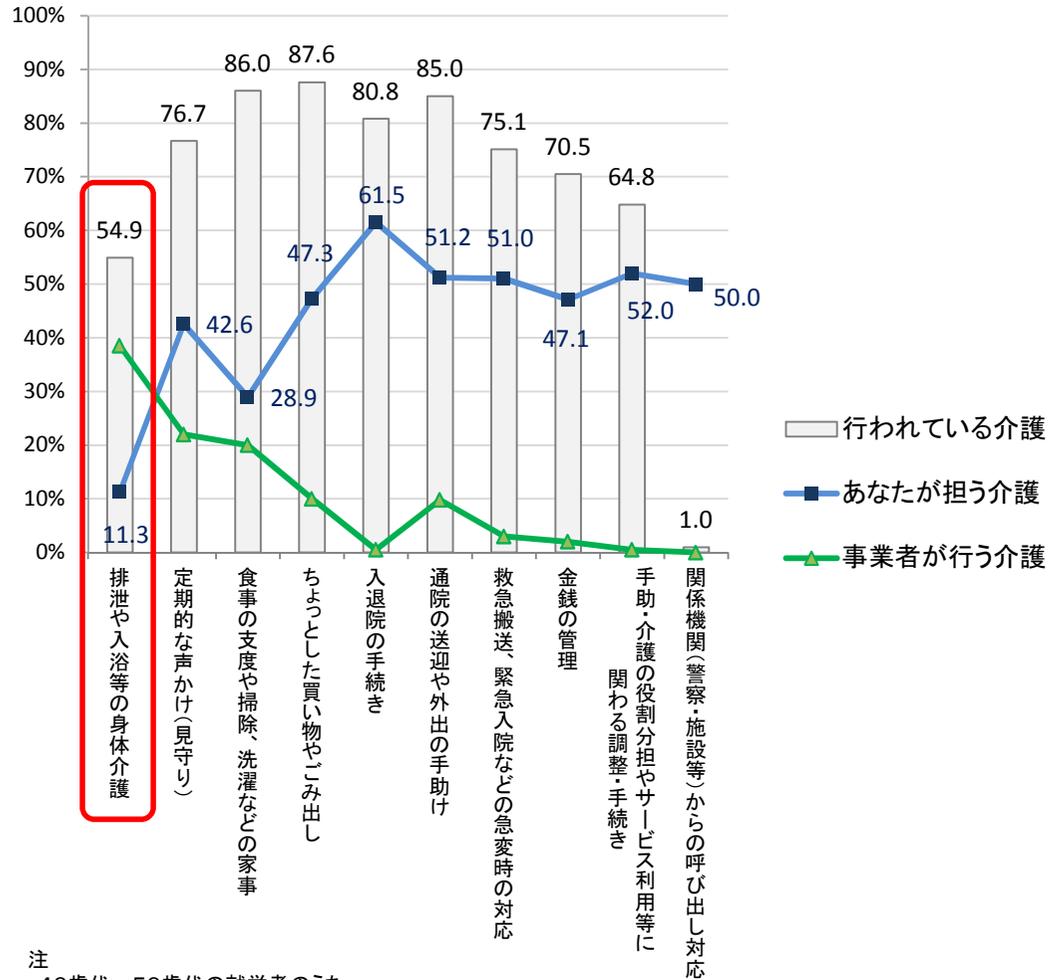
	介護休業	介護休暇
申出時期	○原則2週間前までに申出	○規定なし
申出事項	<p>①申出の年月日</p> <p>②労働者の氏名</p> <p>③対象家族の氏名及び労働者との続柄</p> <p>④対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあつては、労働者が当該対象家族と同居し、かつ、扶養している事実</p> <p>⑤対象家族が要介護状態にある事実</p> <p>⑥休業を開始しようとする日及び休業を終了しようとする日</p> <p>⑦申出に係る対象家族についてのこれまでの介護休業等日数</p> <p>⑧一度休業した後に同一の対象家族の同一の要介護状態につき再度の申出を行う場合、それが許される事情</p> <p>※<u>下線部</u>は、介護休業のみの申出事項</p>	<p>①労働者の氏名</p> <p>②対象家族の氏名及び労働者との続柄</p> <p>③対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあつては、労働者が当該対象家族と同居し、かつ、扶養している事実</p> <p>④介護休暇を取得する年月日</p> <p>⑤対象家族が要介護状態にある事実</p>
申出形式	<p>○申出事項を記載した介護休業申出書を事業主に提出して行うこと</p> <p>○ただし、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等によることも可能</p>	<p>○口頭での申出も可能</p> <p>○当日電話による申出も可能</p>

介護内容と役割分担（就労者、離職者）

○ 介護している就労者と、介護していた離職者の介護内容について、介護者本人と事業者との役割分担の割合をみると、就労者に比べ、離職者の方が「排泄や入浴等の身体介護」を自ら担っている割合が高い。

介護している就労者

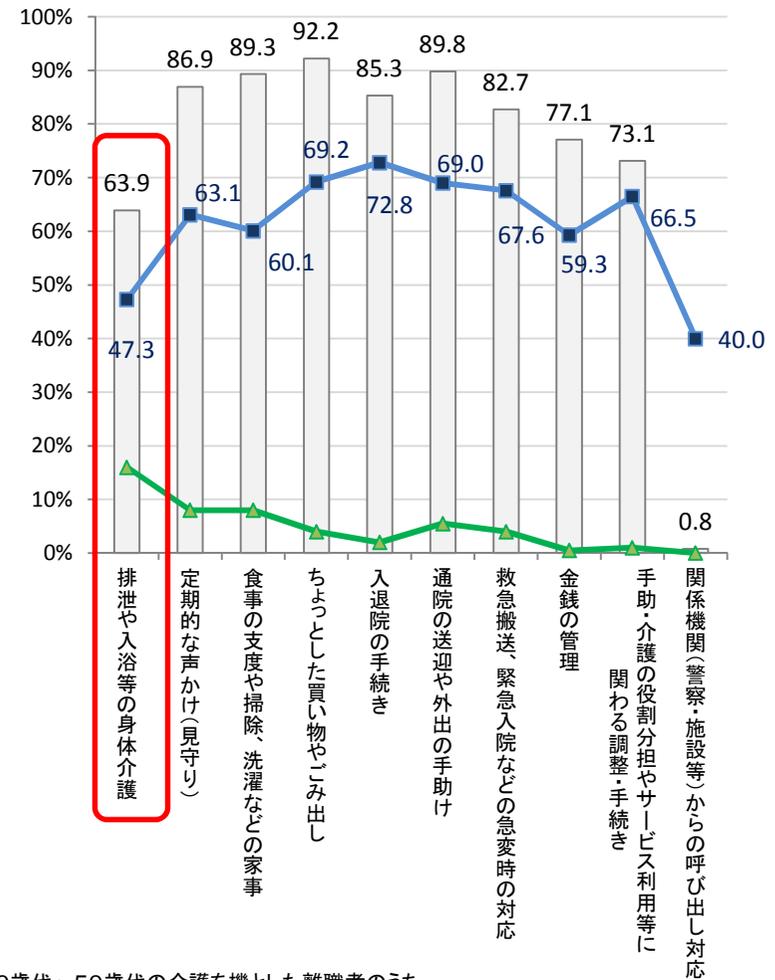
n=193



注
 ・40歳代～50歳代の就労者のうち、「介護を必要とする父母が1人」で「1人の父母を介護している」回答者のみを対象として集計。
 ・各担い手の割合は、「行われている介護」を100として算出したもの。

介護していた離職者

n=665



注
 ・40歳代～50歳代の介護を機とした離職者のうち、「介護を必要とする父母が1人」で「1人の父母を介護している」回答者のみを対象として集計。
 ・離職前の介護状況について聞いている。
 ・各担い手の割合は、「行われている介護」を100として算出したもの。

介護休業の定義（「介護するためにする休業」）

●育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）

（定義）

第二条

二 介護休業 労働者が、第三章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。

●育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について（平成21年12月28日雇用均等・児童家庭局長、職業安定局長）【解釈通達】

2 定義（法第2条）

(2) 介護休業（法第2条第2号）

イ 「介護」とは、歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与するの意であること。

●今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書（平成27年8月7日）

Ⅱ 各論

1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

(1) 仕事と介護の両立支援制度の整理及び介護休業について

(略)

(仕事と介護の両立支援制度の整理)

○ 介護の状況は、介護の原因疾患や要介護者の状態、家族形態によって様々であり、育児とは異なり先の見通しが立ちにくいことから、介護休業を自ら介護するための期間と位置づけた場合、休業期間を大幅に延長する必要があり、事業主にとって負担となるだけでなく、労働者にとっても介護へ専念する期間が長期化し、継続就業を難しくする可能性が高い。

○ このため、介護休業については、急性期や在宅介護から施設介護へ移行する場合や末期の看取りが必要な場合など、介護の体制を構築するためにある一定期間、休業する場合に対応するものとして整理すべきである。

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より

(略)

Ⅱ 各論

1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

(1) 仕事と介護の両立支援制度の整理及び介護休業について

○ 介護休業制度は、介護保険制度が開始される以前に創設され、家族が介護に関する長期的方針を決めることができるようになるまでの期間の緊急的対応措置として休業できる権利を労働者に付与したものである。しかし、約9.5万人程度の介護・看護離職者が発生している一方、介護休業の取得率は3.2%であり、より柔軟に利用でき、かつ、労働者のニーズにあった介護休業制度を含む仕事と介護の両立支援制度が求められている。

(現行制度の現状等)

- 現行の育児・介護休業法では、同一の対象家族について同一要介護状態ごとに一回、通算で93日間の介護休業が認められている。
- これについては、平成7年の介護休業制度制定当時に脳血管系疾患のモデルをもとに、家族が介護に関する長期的方針を決定するまでの期間として3か月程度が必要とされたことや、当時、既に法を上回る独自の取組として介護休業制度が導入されていた民間の事業所において、実際に休業を取得した労働者の大部分が3か月以内に復帰していることなどから、同一の対象家族について3か月間の休業を1回に限り認めていた。
- 平成16年の法改正では、介護休業を複数回取得するニーズがある中で、短期間の休業で復帰する者も少なくないといった状況も踏まえ、事業主負担も考慮し、より使いやすい制度にする観点から、要介護状態ごとに一回、通算で93日間(3か月間)の介護休業が認められたところである。

(仕事と介護の両立支援制度の整理)

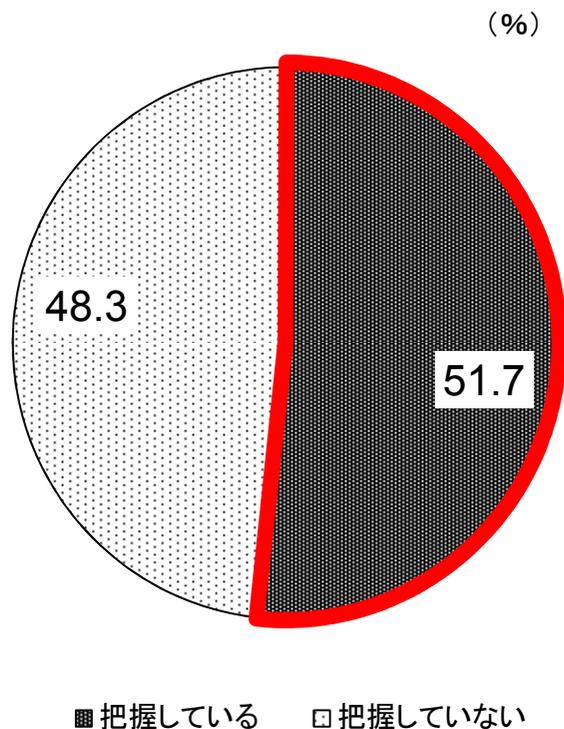
- 介護の状況は、介護の原因疾患や要介護者の状態、家族形態によって様々であり、育児とは異なり先の見通しが立ちにくいことから、介護休業を自ら介護するための期間と位置づけた場合、休業期間を大幅に延長する必要がある、事業主にとって負担となるだけでなく、労働者にとっても介護へ専念する期間が長期化し、継続就業を難しくする可能性が高い。
- このため、介護休業については、急性期や在宅介護から施設介護へ移行する場合や末期の看取りが必要な場合など、介護の体制を構築するためにある一定期間、休業する場合に対応するものとして整理すべきである。
- 介護の体制を構築した後は、介護保険サービスや地域におけるボランティア、NPO、民間企業等が提供するインフォーマルサービスも利用しつつ仕事と介護の両立を図ることとなるが、そうした介護保険サービスの利用に係る手続きやスポット的な介護、通院等のために、一定の休暇が必要になることが考えられる。すなわち、介護の体制に変動はないものの、介護保険の申請・更新手続きやケアマネジャーとの定期的な打ち合わせ、主たる介護者は別にいるが、その主たる介護者が病気になった場合の一時的な介護、対象家族が通院等をする際の付き添い等、日常的に介護する期間においてスポット的に休まざるを得ない場合に対応するものとして、引き続き介護休暇を位置づけるべきである。
- また、介護の体制に変動はない場合であって、介護のための買い物や見守り、通院の付き添い等、介護に伴う日常的なニーズに対応し、介護離職を防止するとともに、いつまで介護が続くか分からない不安に対応するものとして、勤務時間や勤務時間帯を調整する等の介護のための柔軟な働き方を位置づけた上で、その内容を検討すべきである。

仕事と介護の両立に向けた情報提供について

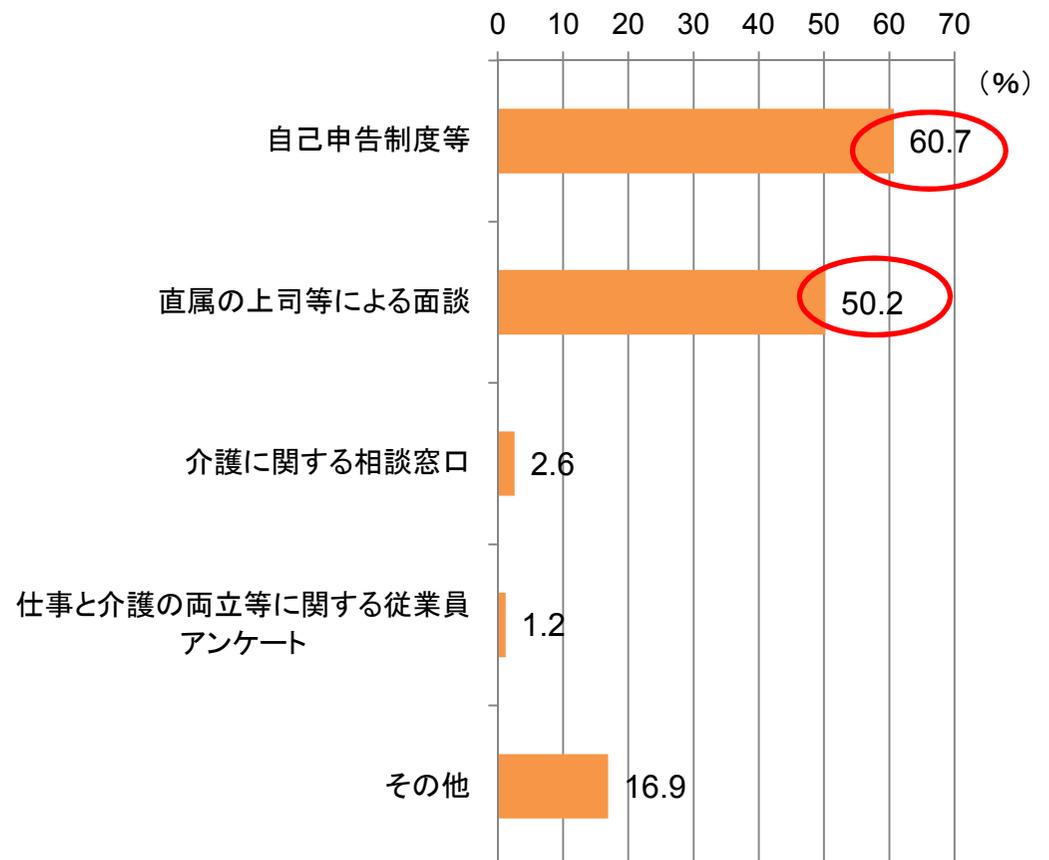
介護の問題を抱えている従業員の把握の有無、把握方法別事業所割合

- 介護の問題を抱えている従業員がいるか把握している事業所の割合は51.7%。
- 把握方法は「自己申告制度等で把握した」が、「直属の上司等による面談で把握した」が高くなっている。

介護の問題を抱えている従業員の把握の有無



把握している事業所における把握方法

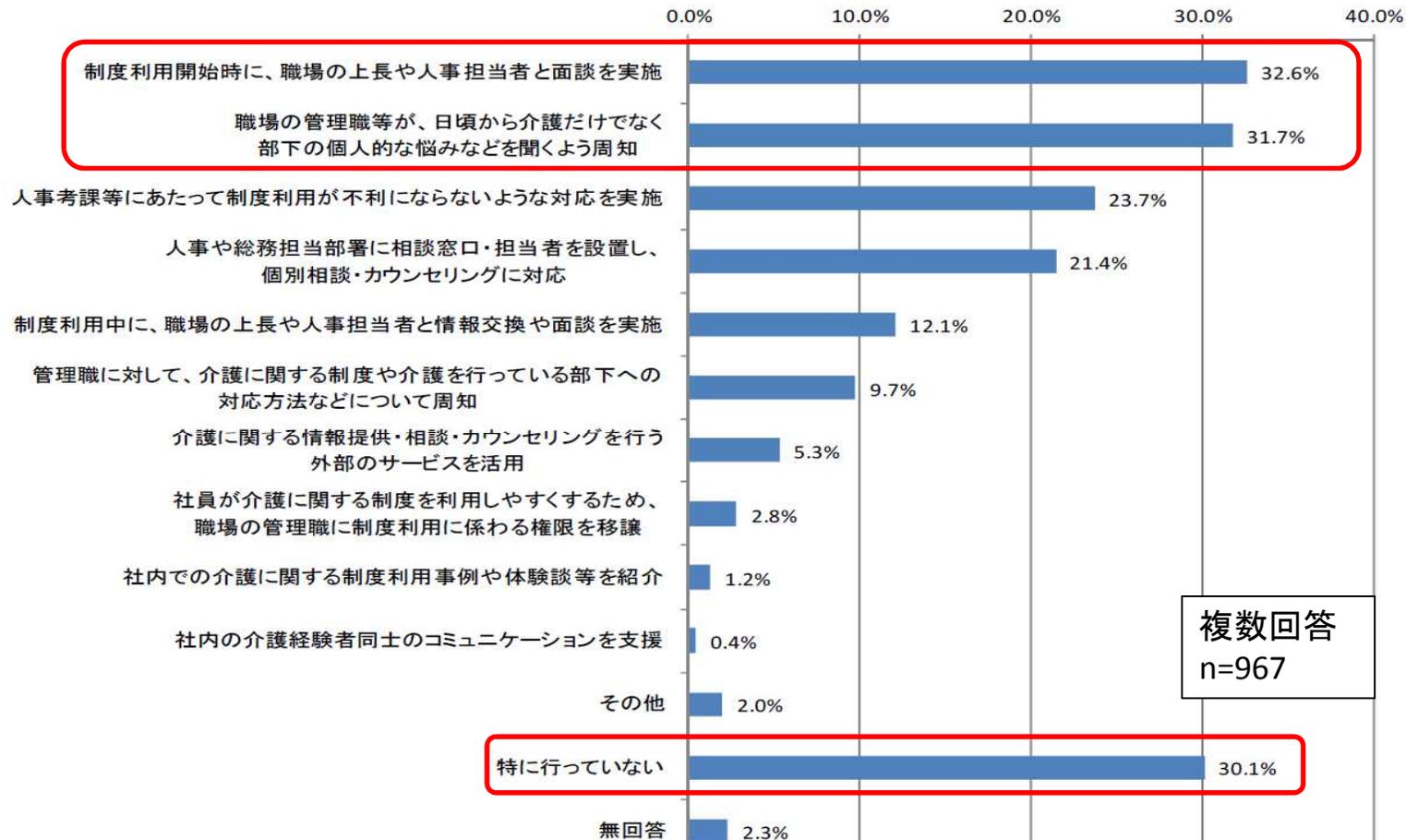


出典：厚生労働省「平成25年度雇用均等基本調査(事業所調査)」

介護に関する両立支援制度の円滑な利用のための取り組み

- 仕事と介護が両立できるように支援するために取り組んでいることをみると、
 「制度利用開始時に、職場の上長や人事担当者との面談を実施」(32.6%)、
 「職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人的な悩みなどを聞くよう周知」(31.7%)
 の割合が高い一方、「特に行っていない」(30.1%)も同程度となっている。

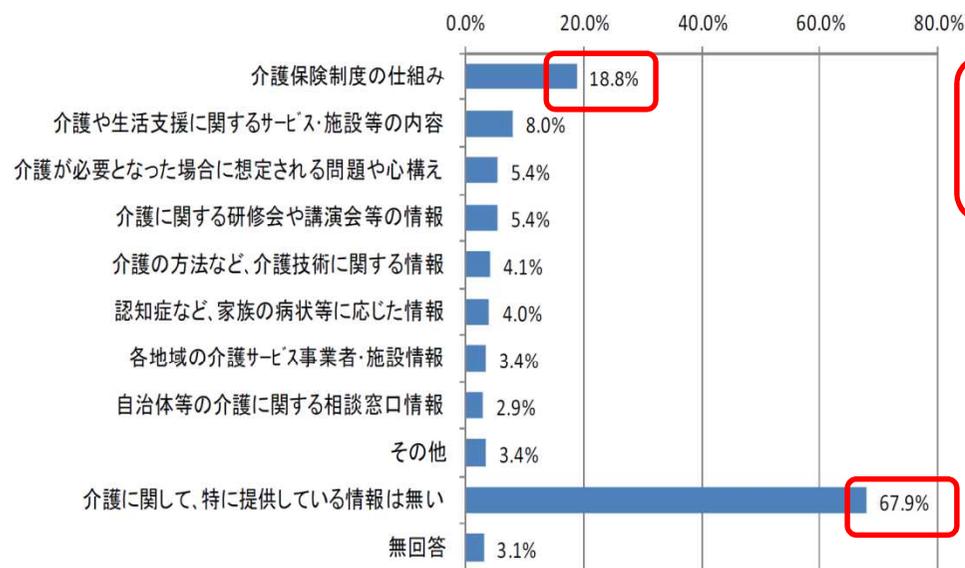
従業員が介護に関する両立支援制度を円滑に利用できるよう支援するために取り組んでいること



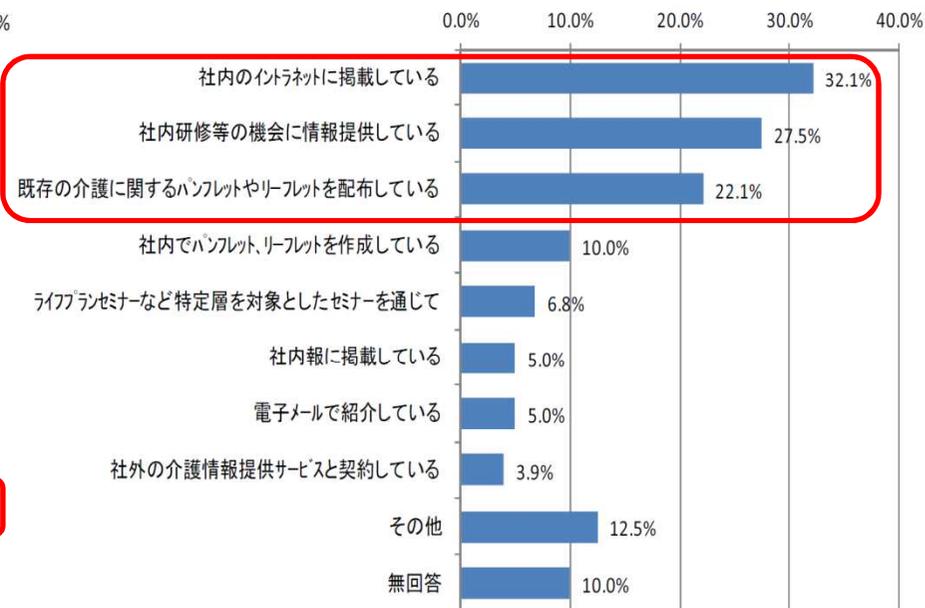
働き方以外の介護に関する情報提供

- 介護関連情報(社内外の制度・サービス等)の正社員への情報提供については、「特に提供している情報はない」が約7割を占める。
- 情報を提供している企業で、提供している情報の内容として最も割合が高いものは「介護保険制度の仕組み」であり、情報の提供方法は「社内のイントラネットに掲載している」、「社内研修等の機会に情報提供している」、「既存の介護に関するパンフレットやリーフレットを配布している」の割合が高い。

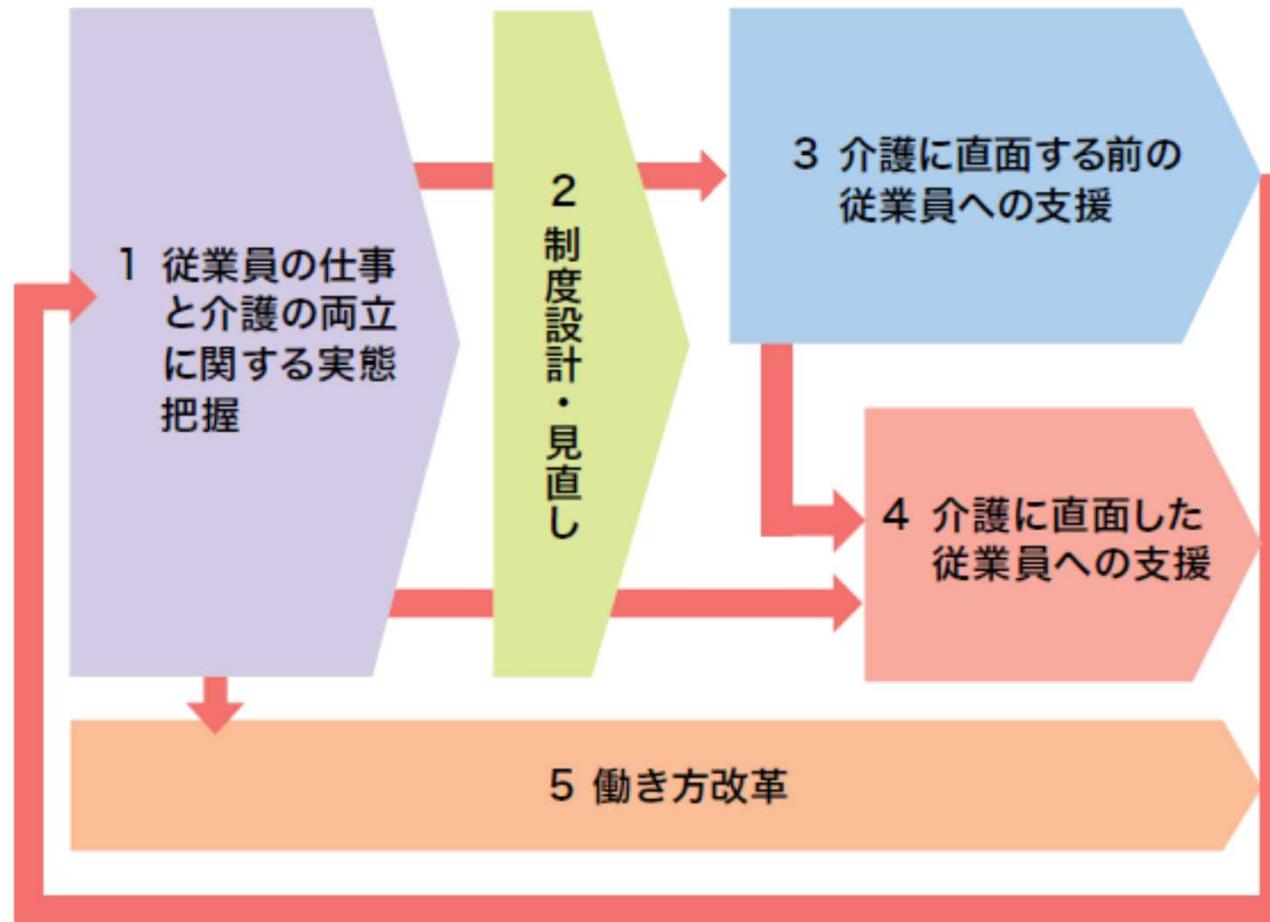
図表22 介護に関する社外の制度やサービス等に関する
情報提供:正社員に提供している情報の内容
:複数回答 n=967



図表23 介護に関する社外の制度やサービス等に関する
情報提供:情報提供の方法:複数回答 n=280



介護離職を予防するための両立支援対応モデル



資料:厚生労働省「平成26年度仕事と介護の両立支援事業 企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より

(略)

Ⅱ 各論

1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

(5) 仕事と介護の両立に向けた情報提供

- 家族の介護が必要な労働者が仕事と介護の両立を円滑に図るためには、労働者が、介護休業制度や介護休暇制度など法律上の両立支援制度や、自社の両立支援制度、介護保険制度の仕組み等について十分に情報を得ていることが重要であると考えられる。

(労働者個人への情報提供)

- この点、家族の介護が現に必要になった労働者が各種情報を得るために利用するのは、地域包括支援センターや市役所の窓口等公的機関であると考えられる。また、介護に関する個別の相談相手として、ケアマネジャーが家族の次に多い。従って、これらの者が、労働者に適切に支援・情報提供ができる仕組みが効果的であると考えられる。
- 特に、市町村の介護保険申請窓口や地域包括支援センターは、介護保険サービスを利用する場合の相談窓口として、まずは利用される機関であることから、サービスに関する情報提供のみならず、介護を行いながら継続就業するにはどうすればいいか、という観点からの情報提供を、必要に応じ労働者が受け取ることができるようにすることが重要である。
- また、介護サービスの利用について導入期から継続期まで労働者が最も頼りにする者がケアマネジャーである。しかしながら、ケアマネジャーは、家族支援の観点も含め、高齢者が自立した日常生活を営むのに必要な支援に向けて、ケアプランを作成し、必要な介護サービスの利用に結びつけるが、必ずしも両立支援制度について理解しているとは限らない現状がある。したがって、ケアマネジャーに対し、介護休業制度や働いている家族の支援のために必要な配慮等仕事と家庭の両立支援に関する基礎的な知識を付与し、導入期からの適切な情報提供と要介護者の介護の在り方について、家族の仕事と介護の両立という観点からも考えることができるような取組を検討すべきである。

(企業を通じての情報提供)

- また、労働者が勤務する勤め先は、労働者にとって働き方を相談する一番身近な存在と考えられる。しかしながら、労働者が介護を行っていることを企業に伝えないケースも多いとの指摘もあり、企業がその従業員を支援するにあたって、必ずしも従業員の介護に関する状況が把握できていない状況にある。まずは相談窓口の設置等により、従業員の介護に関するニーズを把握し、その上で、両立支援制度等必要な情報を提供できることが望ましい。また、介護保険サービス等社外の情報についても、基本的な情報を提供し、必要に応じ公的機関等専門家と連携できる体制作りを目指すべきである。
- また、介護が必要になった労働者のみならず、介護が必要になる前の労働者への情報提供も重要である。この点、介護保険の被保険者になった時点(40歳)での情報提供を行うことが、自身のみならず、当該労働者の家族の介護が必要になった場合の備えになるため、重要であるとの指摘もあった。前述の「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づき、介護に直面する前の従業員への支援も含めて、例えば従業員が介護保険の被保険者となる40歳の年に研修を行ったり、管理職に対する研修を行うなどの取組を行うことも考えられる。

介護休業制度について

介護休業（法第11条～第15条）

概要

○ 労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

- 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。
- 「対象家族」とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、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。

< 対象となる労働者 >

- 原則として要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となる。ただし、以下の労働者に対して労使協定がある場合は対象から除くことができる。
 - ① 雇用された期間が1年未満の労働者
 - ② 93日以内に雇用関係が終了する労働者
 - ③ 週の所定労働日数が2日以下の労働者
- 有期契約労働者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）でも、一定の要件を満たす場合は、介護休業をすることができる。

有期契約労働者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する労働者が対象となる。

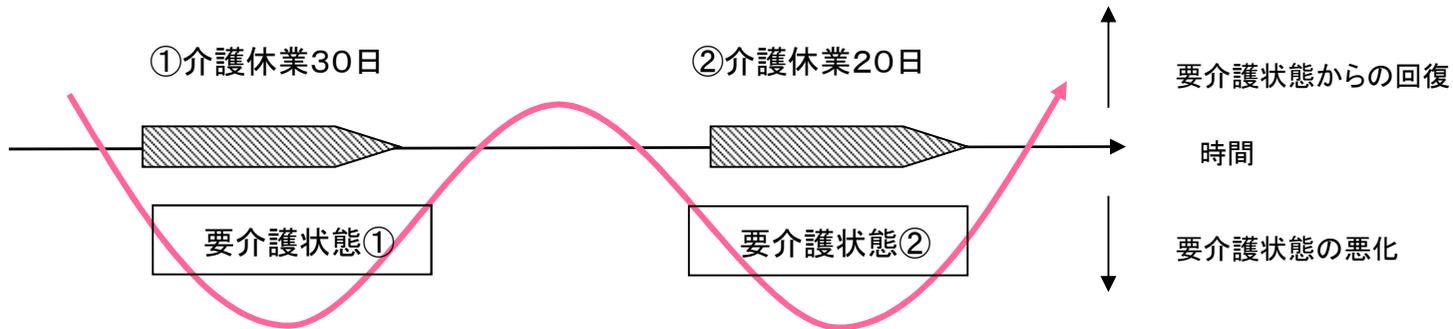
 - ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
 - ② 休業開始日から93日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過した日の1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。）。

< 手続き >

- 介護休業の申出は、①休業に係る対象家族が要介護状態にあること、②休業開始予定日及び休業終了予定日等を明らかにして、原則として休業開始予定日の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る。
- 介護休業の申出があった場合、事業主は、①介護休業申出を受けた旨、②介護休業の開始予定日及び終了予定日、③介護休業を拒む場合には、その旨及びその理由を労働者に速やかに通知しなければならない。

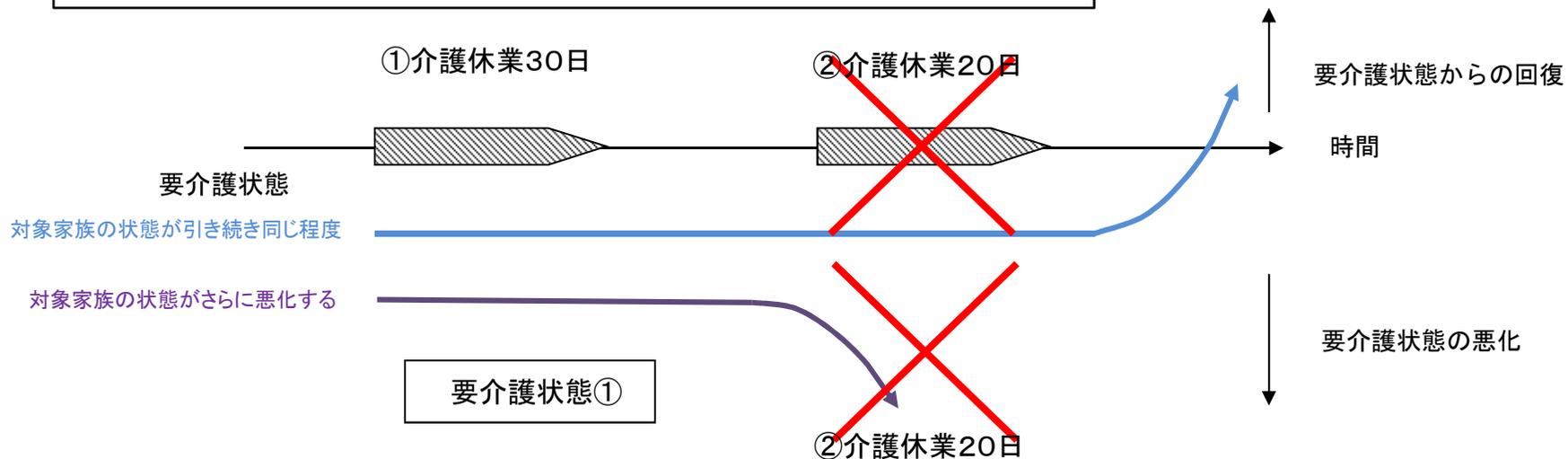
介護休業（法第11条～第15条） 続き

【例1】 対象家族が、①の要介護状態から回復し、再度②の要介護状態となった場合



従業員は、当該対象家族が要介護状態②となった場合、93日から①の30日を差し引いた日数について、介護休業を取得可能。

【例2】 対象家族の①の要介護状態が引き続いている場合



①の介護休業を30日取得し終了した場合、同一の要介護状態で②の介護休業は取得できない。

< 参照条文 >

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）（抄）

第二条

（略）

二 介護休業 労働者が、第三章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。

三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。

四 対象家族 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいう。

（略）

（介護休業の申出）

第十一条 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
 - 二 第三項に規定する介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日（以下この号において「九十三日経過日」という。）を超えて引き続き雇用されることを見込まれる者（九十三日経過日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）
- 2 前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、同項の規定による申出をすることができない。
- 一 当該対象家族が、当該介護休業を開始した日から引き続き要介護状態にある場合（厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除く。）
 - 二 当該対象家族について次に掲げる日数を合算した日数（第十五条第一項及び第二十三条第三項において「介護休業等日数」という。）が九十三日に達している場合
 - イ 介護休業をした日数（介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、二以上の介護休業をした場合にあつては、介護休業ごとに、介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。）
 - ロ 第二十三条第三項の措置のうち所定労働時間の短縮その他の措置であつて厚生労働省令で定めるものが講じられた日数（当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数（その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数）とし、二以上の要介護状態について当該措置が講じられた場合にあつては、要介護状態ごとに、当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数（その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数）を合算して得た日数とする。）

- 3 第一項の規定による申出(以下「介護休業申出」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、その初日(以下「介護休業開始予定日」という。)及び末日(以下「介護休業終了予定日」という。)とする日を明らかにして、しなければならない。
- 4 第一項ただし書及び第二項(第二号を除く。)の規定は、期間を定めて雇用される者であって、その締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日(第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日)とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(介護休業申出があつた場合における事業主の義務等)

第十二条 事業主は、労働者からの介護休業申出があつたときは、当該介護休業申出を拒むことができない。

- 2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの介護休業申出があつた場合について準用する。この場合において、同項中「前項ただし書」とあるのは「第十二条第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十一条第一項」と読み替えるものとする。
- 3 事業主は、労働者からの介護休業申出があつた場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当該介護休業申出があつた日の翌日から起算して二週間を経過する日(以下この項において「二週間経過日」という。)前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該介護休業開始予定日とされた日から当該二週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。
- 4 前二項の規定は、労働者が前条第四項に規定する介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(介護休業終了予定日の変更の申出)

第十三条 第七条第三項の規定は、介護休業終了予定日の変更の申出について準用する。

(介護休業申出の撤回等)

第十四条 介護休業申出をした労働者は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日(第十二条第三項の規定による事業主の指定があつた場合にあつては、当該事業主の指定した日。第三項において準用する第八条第三項、次条第一項及び第二十三条第三項において同じ。)の前日までは、当該介護休業申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定による介護休業申出の撤回がなされた場合において、当該撤回に係る対象家族についての介護休業申出については、当該撤回後になされる最初の介護休業申出を除き、事業主は、第十二条第一項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。
- 3 第八条第三項の規定は、介護休業申出について準用する。この場合において、同項中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

(介護休業期間)

第十五条 介護休業申出をした労働者がその期間中は介護休業をすることができる期間(以下「介護休業期間」と

いう。)は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日から介護休業終了予定日とされた日(その日が当該介護休業開始予定日とされた日から起算して九十三日から当該労働者の当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業等日数を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。第三項において同じ。)までの間とする。

2 この条において、介護休業終了予定日とされた日とは、第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日をいう。

3 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、第一項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第二号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日)に終了する。

一 介護休業終了予定日とされた日の前日までに、対象家族の死亡その他の労働者が介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 介護休業終了予定日とされた日までに、介護休業申出をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まったこと。

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則(平成3年労働省令第25号)

(法第二条第三号の厚生労働省令で定める期間)

第一条 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下「法」という。)第二条第三号の厚生労働省令で定める期間は、二週間以上の期間とする。

(法第二条第四号の厚生労働省令で定めるもの)

第二条 法第二条第四号の厚生労働省令で定めるものは、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫とする。

分割取得について

仕事と介護の両立支援制度利用状況に関する介護原因疾患別まとめ

全体

「平成26年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査(三菱総合研究所)より作成

全介護期間 (平均)47.60ヶ月 (n=700) ※1

発病

在宅介護(平均) 33.99ヶ月 (n=700)

施設介護

	介護開始時 (最初の3ヶ月)	介護期間中 (最初と最後以外)	介護終了時 (最後の3ヶ月)
時期別連続した休みの必要性 (n=293) ※2	37.5%	41.3%	21.2%
必要な休みの連続した期間	1週間以内の期間(55.5%) (n=110) ※3	1週間以内の期間(47.1%) (n=121)	1週間以内の期間(69.4%) (n=62)
勤務時間の調整方法 ※4 (n=557) (「勤務時間の調整は行わなかった」を除いて多いもの)	・所定労働時間を短縮した(12.4%) ・労働日数を削減した(9.2%)	・所定労働時間を短縮した(14%) ・労働日数を削減した(11.7%)	・この時期は働いていなかった(15.4%) ・所定労働時間を短縮した(12.6%)
勤務時間を調整して得た時間で 行っていたこと	・病院の入退院、介護施設の入退 所の手続き・付き添い(45.1%) (n=253) ※5	・病院や通所サービスの送迎や外出 の付き添い(48.6%) (n=218)	・病院の入退院、介護施設の入退 所の手続き・付き添い(39.2%) (n=250)
介護休暇取得日数(n=203) ※6	取得しなかった(36.9%)	3～5日程度(22.7%)	取得しなかった、3～5日程度 (21.7%)
介護休暇の取得理由	食事のしたくや掃除、洗濯などの家 事(41.4%) (n=181) ※7	病院の入退院、介護施設の入退所 の手続き・付き添い(45.7%) (n=162)	食事のしたくや掃除、洗濯などの家 事、病院や通所サービスの送迎や 外出の付き添い(34.5%) (n=197)
介護の為に取得した有給休暇取 得日数(n=332) ※8	1～2日程度(28.9%)	3～5日程度(29.5%)	3～5日程度(26.8%)
有給休暇の取得理由	病院の入退院、介護施設の入退所 の手続き・付き添い(51.9%) (n=335) ※9	病院の入退院、介護施設の入退所 の手続き・付き添い(49.2%) (n=301)	病院の入退院、介護施設の入退所 の手続き・付き添い(41.3%) (n =344)

※10

- ・ 介護休業取得日数(n=61) ……(平均)68.80日 ※11
- ・ 介護のために1週間を超えて連続して休んだ回数(n=180) ……2回(34.4%)、3回(21.8%)
- ・ 短時間勤務の利用期間(n=133) ※12 ……1ヶ月を超えて3ヶ月以内(34.6%)、3ヶ月を超えて6ヶ月以内(21.8%)

仕事と介護の両立支援制度利用状況に関する介護原因疾患別まとめ

注釈

※ 説明（全疾患共通）

- ※1 n(700)＝介護開始時に雇用されていた者1666名のうち、期間を問わず主介護者の経験を有する者(介護期間が6ヶ月未満の者含む)
- ※2 n(293)＝介護期間が6か月以上の主たる介護者のうち、「連続した休みが必要だった」と答えた者の数
介護開始時、介護期間中、介護終了時の3つの時期のうち、最も長い期間の休みが必要であった時期について回答。(実際に取得したかどうかは問わない)
- ※3 n(110)＝連続した休みが必要だったと答えた者のうち、連続した休みが介護開始時に必要だったと答えた者の数。
そのうち、最も多く上げられた期間(実際に取得したかどうかは問わない)について記載。
- ※4 n(557)＝6か月以上介護をした人のうち、主介護者。「勤務時間の調整は行わなかった」を選択した者も含まれる
- ※5 この時期に勤務時間調整を行った主たる介護者⇒時期ごとに人数が異なる
- ※6 n(203)＝6か月以上介護をした人のうち、介護休暇を取得したことのある主介護者
- ※7 この時期に介護休暇を取得した主たる介護者⇒時期ごとに人数が異なる
- ※8 n(332)＝6か月以上介護をした人のうち、介護のために有給休暇を取得したことのある主介護者
- ※9 この時期に有給休暇を取得した主たる介護者⇒時期ごとに人数が異なる
- ※10 n(61)＝介護休業制度を使って休んだことのある主介護者(介護期間が6ヶ月未満の人を含む)
- ※11 n(180)＝介護のために1週間以上休んだことのある者(介護期間が6ヶ月未満の人を含む)
- ※12 n(133)＝勤務時間の調整方法で、所定労働時間の短縮を利用した主介護者(介護期間が6ヶ月未満の人を含む)

仕事と介護の両立支援制度利用状況に関する介護原因疾患別まとめ

脳血管障害

「平成26年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査(三菱総合研究所)より作成

全介護期間 (平均)69.14ヶ月 (n=98)

発病

在宅介護(平均) 47.74ヶ月 (n=98)

施設介護

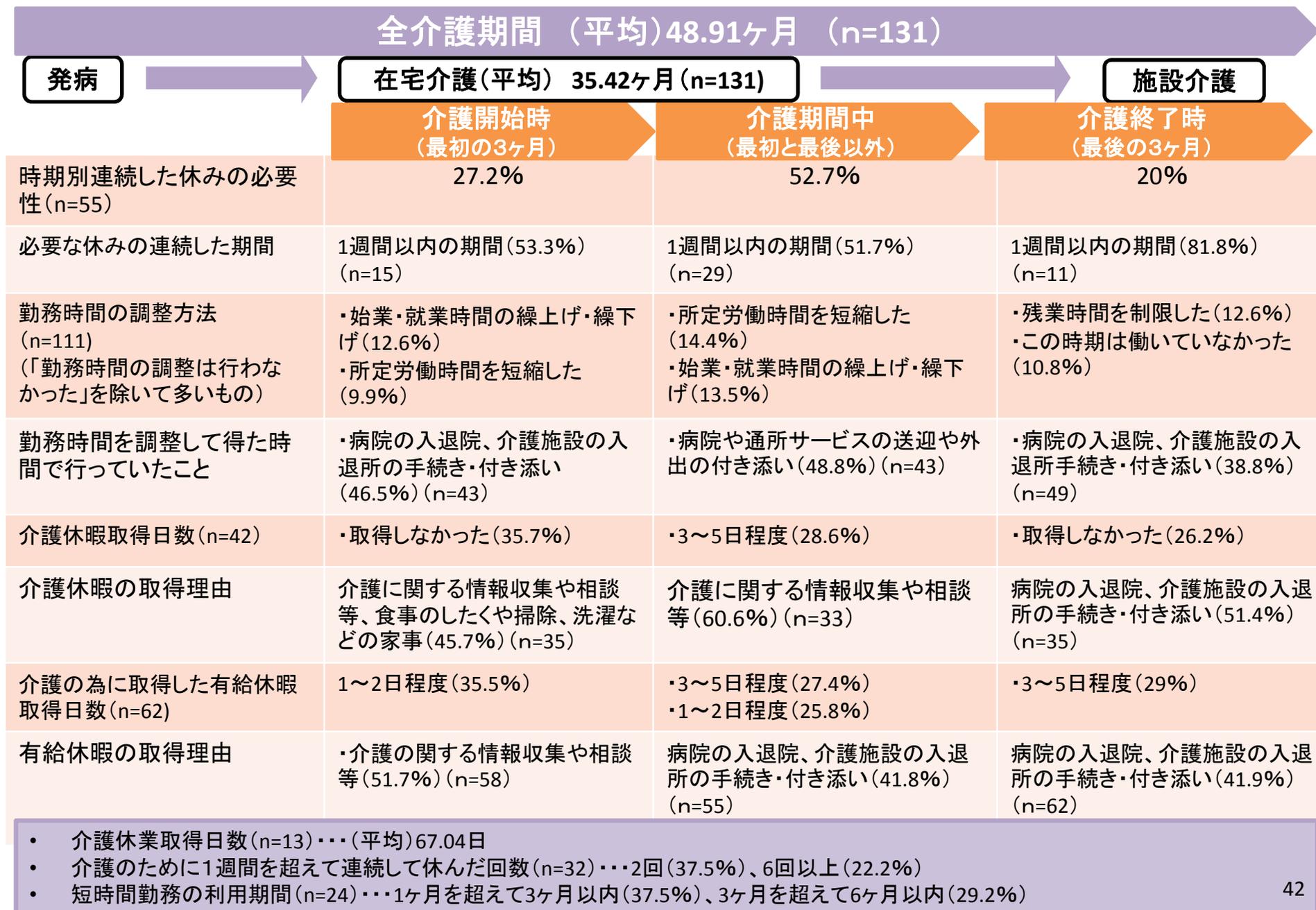
	介護開始時 (最初の3ヶ月)	介護期間中 (最初と最後以外)	介護終了時 (最後の3ヶ月)
時期別連続した休みの必要性 (n=55)	52.7%	36.3%	10.9%
必要な休みの連続した期間	1週間以内の期間(48.3%) (n=29)	1週間以内の期間(40%) (n=20)	1週間以内の期間(100%) (n=6)
勤務時間の調整方法 (n=86) (「勤務時間の調整は行わなかった」を除いて多いもの)	・所定労働時間を短縮した、労働日数を削減した、残業時間を制限した(15%)	・この時期は働いていなかった(15.1%) ・所定労働時間を短縮した(14%)	・この時期は働いていなかった(18.6%) ・労働日数を削減した(17.4%)
勤務時間を調整して得た時間で 行っていたこと	・食事のしたくや掃除、洗濯などの家事(45.7%) (n=46)	・病院や通所サービスの送迎や外出の付き添い(54.3%) (n=35)	・サービス利用にかかわる調整・手続き(51.3%) (n=39)
介護休暇取得日数 (n=33)	取得しなかった(30.3%)	3~5日程度(27.3%)	取得しなかった、3~5日程度(21.2%)
介護休暇の取得理由	排泄や入浴等の身体介護、病院や通所サービスの送迎や外出の付き添い(45.2%) (n=31)	病院や通所サービスの送迎や外出の付き添い(53.6%) (n=28)	排泄や入浴等の身体介護、救急搬送・緊急入院等の急変時の対応(40.6%) (n=32)
介護の為に取得した有給休暇取得日数 (n=58)	1~2日程度、3~5日程度(27.6%)	・3~5日程度(27.6%) ・1~2日程度(20.7%)	・3~5日程度(27.6%) ・取得なし(20.7%)
有給休暇の取得理由	病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い(54.1%) (n=61)	病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い(60.4%) (n=53)	病院の入退院、介護施設の入退所の手続き・付き添い(52.8%) (n=53)

- ・ 介護休業取得日数 (n=12)・・・(平均)97.71日
- ・ 介護のために1週間を超えて連続して休んだ回数 (n=34)・・・2回(38.2%)、6回以上(32.4%)
- ・ 短時間勤務の利用期間 (n=23)・・・1ヶ月を超えて3ヶ月以内(47.8%)、3ヶ月を超えて6ヶ月以内(17.4%)

仕事と介護の両立支援制度利用状況に関する介護原因疾患別まとめ

認知症

「平成26年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査(三菱総合研究所)より作成



介護休業を分割できた場合の継続就業率

介護休業の分割

※実際の取得有無に関わらず、勤務先の制度の分割可否に基づいて比較

	継続	離転職
休業期間を分割できた	87.7%	12.3%
休業期間を分割できなかった	81.5%	18.5%

↑ 6.2%

介護休業の延長

※実際の取得有無に関わらず、勤務先の制度の休業期間に基づいて比較

	継続	離転職
介護休業が3ヶ月超	82.2%	17.8%
介護休業が3ヶ月まで	80.0%	20.0%

↑ 2.2%

継続: 介護開始時と同じ勤務先で現在就業

離転職: 介護開始時と別の勤務先で現在就業もしくは介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

(平成27年「仕事と介護の両立に関する調査」JILPT)

介護休業の分割について

介護休業を分割できる期間の長さに関する希望

(平成27年「仕事と介護の両立に関する調査」JILPT)

	93日を 1回	1か月を 複数回	2週間を 複数回	1週間を 複数回	3~4日 程度を 複数回	分からない	取りたくない
割合	3.8% (6.6%)	9.1% (15.9%)	7.7% (13.5%)	9.9% (17.3%)	26.7% (46.7%)	37.2%	5.5%

括弧内は「分からない」「取りたくない」を除いた者=100%とした時の割合

6.6% (93日を1回)

93.4% (1か月を複数回, 2週間を複数回, 1週間を複数回, 3~4日程度を複数回)

※括弧内は、「分からない」「取りたくない」を除いた者=100%とした時の割合

介護休業の取得回数の制限の有無及び取得可能回数別事業所割合

介護休業の取得回数の制限の有無及び取得可能回数別事業所割合

※括弧内は、介護休業の規定ありの事業所を100%とした場合の割合（平成24年度「雇用均等基本調査」厚生労働省）

介護休業の規定なし	介護休業の規定あり							
	取得回数制限あり	取得回数制限あり					取得回数制限なし	不明
		同一家族の同一要介護状態について			その他			
		1回	2回	3回以上				
34.1%	65.1% (100%)	47.3% (72.1%)	42.6% (64.9%)	1.9% (3.0%)	0.8% (1.3%)	1.8% (2.7%)	17.6% (26.1%)	0.9% (1.3%)

法定通り: **64.9%**

法定を上回る: 2回以上: **30.4%** 3回以上: **27.4%**

介護のために1週間を超えて連続して休んだ回数

※介護のために1週間を超えて連続した期間、仕事を休んだ経験のある労働者を100%とした場合の割合
 ※介護休業以外の休暇、週休日、所定の休日も期間に含む。

1回	59.8%
2回	24.9%
3回	4.7%
4回	3.0%
5回以上	7.7%

84.7%

89.4%

92.4%

(2回まで)

(3回まで)

(4回まで)

(平成27年「仕事と介護の両立に関する調査」JILPT)

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より

(略)

Ⅱ 各論

1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

(1) 仕事と介護の両立支援制度の整理及び介護休業について

(略)

(今後の対応の方向性)

- 介護休業については、介護開始時には在宅介護を行ったのち、施設介護へ移行する世帯が少なくなく、急性期対応のほか、介護施設間の移動、病院への入退院、在宅介護中の要介護者の状態が大きく変化した場合、末期の看取りなど、現行の育児・介護休業法における要介護状態が継続した場合であっても複数回、介護体制を構築する場合が考えられる。さらには、介護休業の取得希望者のうち、短期間の休業を複数回取得することを希望する労働者の割合が約9割と引き続き高いこと、実際に介護休業を分割して取得できた事業所においては、分割できなかった事業所と比較して継続就業率が高いことなどから、育児・介護休業法における要介護状態が継続した場合であっても、介護休業の分割取得を認めることを検討すべきである。

- この場合、介護休業の分割回数の上限については、介護の始期及び介護の終期、またその間の時期にそれぞれ1回程度、休業を取得する必要があると想定される。このことや、実際に労働者が介護休業を分割取得した場合の分割回数、民間の事業所における介護休業規定の整備状況を参照しつつ、労働者にとっての柔軟な働き方の権利の確保と事業主にとっての負担との兼ね合いを考慮して、その回数を検討すべきである。

休業できる期間について

介護のために休んだ日数及び介護休業規定の現状

介護のために1週間を超えて連続した期間仕事を休んだ日数

※介護休業以外の休暇、週休日、所定の休日も期間に含む。

	2週間以内	2週間超 1か月以内	1か月超 3か月以内	3か月超 6か月以内	6か月超 1年以内	1年超
1回の最長日数	75.0%	10.2%	9.1%	1.1%	2.3%	2.2%
通算日数	64.8%	13.6%	17.0%	1.1%	1.1%	2.2%

※介護開始時の勤務先・介護開始時正規雇用 (平成27年「仕事と介護の両立に関する調査」JILPT)

最長介護休業期間別事業所割合

休業期間	介護休業制度の規定なし	介護休業制度の規定あり						期間の制限はなく必要日数取得可能
		期間の最長限度を定めている						
		通算して93日まで(法定通り)	93日を超え6か月未満	6か月	6か月を超え1年未満	1年	1年を超える期間	
割合	34.1%	52.3% (79.8%)	0.5% (0.8%)	2.4% (3.7%)	0.9% (1.3%)	6.5% (9.9%)	0.7% (1.1%)	2.3% (3.5%)

※括弧内は「介護休業規定あり」を100%とした場合の割合



(平成24年度「雇用均等基本調査」厚生労働省)

介護休業の取得期間

介護休業取得後復職した人の介護休業期間

休業期間	1週間未満	1～2週間 未満	2週間～ 1か月未満	1～3か月 未満	3～6か月 未満	6ヶ月～1年 未満	1年以上
割合	14.1%	3.8%	20.4%	29.6%	15.4%	15.8%	0.9%

(平成24年度「雇用均等基本調査」 厚生労働省)

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より

(略)

Ⅱ 各論

1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

(1) 仕事と介護の両立支援制度の整理及び介護休業について

(略)

(今後の対応の方向性)

(略)

○ 一方で、介護休業期間については、①労働者に介護のために連続して休んだ期間についての調査では2週間以内との回答が75.0%と引き続き短期間の介護休業に対するニーズが高いこと、②介護休業の最長期間を定めて規定を設けている事業所のうち、8割弱の事業所において法定通り通算して93日間と定めていること、③介護については個々の事情がある中で、中小企業を含むすべての事業主に最低基準として義務を課す育児・介護休業法で対応すべき部分には自ずと制限があることなどから、休業期間については分割取得が可能となった場合には、現行のまま通算して93日間とすることが考えられる。

なお、この点については、当該期間を延長すべきとの意見もあったが、介護休業を含めた仕事と介護の両立支援制度の今後の利用状況等を見つつ、引き続き議論すべきとの意見もあった。

取得できる対象家族について

要介護者と介護者の続柄の割合

就業者における要介護者と介護者の続柄の割合

n=1408

配偶者の父	配偶者の母	配偶者	子ども	自分の父	自分の母	同居かつ扶養要件を満たしている		同居かつ扶養要件を満たしていない		自分のおじ・おば	その他※1
						自分の祖父・祖母	自分の兄弟・姉妹	自分の祖父・祖母	自分の兄弟・姉妹		
4.9%	11.6%	1.8%	0.2%	29.3%	34.5%	0.7%	0.1%	11.7%	0.5%	2.3%	2.4%

83.1%
対象家族(※2)

16.9%
対象家族でない

※1 「その他」には、「その他自分の親戚」、「配偶者の祖父・祖母」、「配偶者のおじ・おば」、「配偶者の兄弟・姉妹」、「その他の配偶者の親戚」が含まれる。

※2 「孫」を介護する割合は、調査票に項目がないため不明

(参考) 育児・介護休業法の対象家族

○ 配偶者 父母、子、配偶者の父母

○ これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるもの(=同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫)

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より

(略)

Ⅱ 各論

1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

(1) 仕事と介護の両立支援制度の整理及び介護休業について

(略)

(今後の対応の方向性)

(略)

○ 現行の育児・介護休業法では、介護休業等の対象家族は、配偶者、本人の父母、配偶者の父母、子どもに加え、同居し、かつ扶養する祖父母、兄弟姉妹、孫とされているが、三世代世帯の減少に伴い、同居しない親族の介護を行う事例も見られることから、今後ニーズがあると考えられる同居していない兄弟姉妹や祖父母も対象にすることも検討すべきであり、特に介護休暇については、介護に関わることのできる人を増やすことにより、一人の労働者の負担の分散を図るという点からも、取得可能な対象家族の範囲を広げるべきとの意見があった。

「常時介護を必要とする状態」の判断基準について

常時介護を必要とする状態に関する判断基準

※介護休業は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で、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することとなる。

「常時介護を必要とする状態」とは、次のいずれかに該当するものとする。

1. 日常生活動作事項（第1表の事項欄の歩行、排泄、食事、入浴及び着脱衣の5項目をいう。）のうち、全部介助が1項目以上及び一部介助が2項目以上あり、かつ、その状態が継続すると認められること。
2. 問題行動（第2表の行動欄の攻撃的行為、自傷行為、火の扱い、徘徊、不穏興奮、不潔行為及び失禁の7項目をいう。）のうちいずれか1項目以上が重度又は中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

第1表(日常生活動作)

態様 事項	1 自分で可	2 一部介助	3 全部介助
イ 歩行	・杖等を使用し、かつ、時間がかかっても自分で歩ける	・付添いが手や肩を貸せば歩ける	・歩行不可能
ロ 排泄	・自分で昼夜とも便所のできる ・自分で昼は便所、夜は簡易便器を使っている	・介助があれば簡易便器のできる ・夜間はおむつを使用している	・常時おむつを使用している
ハ 食事	・スプーン等を使用すれば自分で食事ができる	・スプーン等を使用し、一部介助すれば食事ができる	・臥床のままで食べさせなければ食事ができない
ニ 入浴	・自分で入浴でき、洗える	・自分で入浴できるが、洗うときだけ介助を要する ・浴槽の出入りに介助を要する	・自分でできないので全て介助しなければならない ・特殊浴槽を使っている ・清拭を行っている
ホ 着脱衣	・自分で着脱ができる	・手を貸せば、着脱できる	・自分でできないので全て介助しなければならない

第2表(問題行動)

程度 行動	重 度	中 度	軽 度
イ 攻撃的行為	・人に暴力をふるう	・乱暴なふるまいを行う	・攻撃的な言動を吐く
ロ 自傷行為	・自殺を図る	・自分の体を傷つける	・自分の衣服を裂く、破く
ハ 火の扱い	・火を常にもてあそぶ	・火の不始末が時々ある	・火の不始末をすることがある
ニ 徘徊	・屋外をあてもなく歩きまわる	・家中をあてもなく歩きまわる	・ときどき部屋内でうろろする
ホ 不穏興奮	・いつも興奮している	・しばしば興奮し騒ぎたてる	・ときには興奮し騒ぎたてる
ヘ 不潔行為	・糞尿をもてあそぶ	・場所をかまわず放尿・排便をする	・衣服等を汚す
ト 失禁	・常に失禁する	・時々失禁する	・誘導すれば自分でトイレに行く

○老人ホームへの入所措置等の指針について

〔昭和六十二年一月三十一日 社老第八号
各都道府県知事・各指定都市市長宛 厚生省社会局長
通知〕

老人ホームへの入所措置の基準

2 特別養護老人ホーム

法第十一条第一項第二号の規定により、老人を特別養護老人ホームに入所させ、又は、入所を委託する措置は、当該老人が、次の(1)に該当し、かつ、(2)又は(3)のいずれかの事項に該当する場合同に行うものとする。

事 項	基 準
(1) 健康状態	入院加療を要する病態でないこと。 伝染性疾患を有し、他の被措置者に伝染させる恐れがないこと。
(2) 日常生活活動の状況	入所判定審査票による日常生活動作事項のうち、全介助が一項目以上及び一部介助が二項目以上あり、かつ、その状態が継続すると認められること。
(3) 精神の状況	入所判定審査票による痴呆等精神障害の問題行動が重度又は中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。 ただし、著しい精神障害及び問題行動のため医療処遇が適当な者を除く。

老人ホーム入所判定審査票

氏名	明治 大正 昭和		年月日(満歳)	男・女
住所	身体障害者手帳 有(級)・無			障害名
1 身体及び日常生活動作の状況				
(1) 身体状況		(2) 日常生活動作の状況		
身長	cm	歩行	ア自分で可 イ一部介助 ウ全介助	
体重	kg	排泄	ア自分で可 イ一部介助 ウ全介助	
視力	ア普通 イ弱視 ウ全盲	食事	ア自分で可 イ一部介助 ウ全介助	
聴力	ア普通 イやや難聴 ウ難聴	入浴	ア自分で可 イ一部介助 ウ全介助	
言葉	ア普通 イ少し不自由 ウ不自由	着脱衣	ア自分で可 イ一部介助 ウ全介助	
洗濯	ア無 イ有(程度)			
おむつ使用	ア無 イ有(昼夜、夜のみ)			
2 健康状態				
3 精神の状況				
(1) 性格	ア 朗らか イ 親しみやすい ウ 几帳面 ニ こり性 ホ 自分を気にしやすい カ 人にとけこめない キ すき嫌が多い ク おがまき ケ 頑固 コ 短気 サ 無口 シ 融通がきかない			
(2) 対人関係	ア 拒否的である イ 普通 ウ 協調的である			
(3) 精神状態	ア 正常 イ 精神障害あり ウ 痴呆 ① 記憶障害 a 重度 b 中度 c 軽度 ② 失見当 a 重度 b 中度 c 軽度 ③ 心気症状 ④ 不安 ⑤ 焦燥 ⑥ 抑うつ状態 ⑦ 興奮 ⑧ 幻覚 ⑨ 妄想 ⑩ せん妄 ⑪ 睡眠障害			

(4) 問題行動	ア 攻撃的行為	(1) 重度 (2) 中度 (3) 軽度	オ 不穏興奮	(1) 重度 (2) 中度 (3) 軽度	
	イ 自傷行為	(1) 重度 (2) 中度 (3) 軽度	カ 不潔行為	(1) 重度 (2) 中度 (3) 軽度	
	ウ 火の扱い	(1) 重度 (2) 中度 (3) 軽度	キ 失禁	(1) 重度 (2) 中度 (3) 軽度	
	ニ 徘徊	(1) 重度 (2) 中度 (3) 軽度			
4 家族の状況					
氏名	続柄	年齢	備考		
5 住居の状況					
6 経済的状況(市町村民税等の課税状況)					
生計中心者の氏名	ア 生活保護法による被保護世帯				
	イ 市町村民税非課税世帯				
	ウ 市町村民税課税世帯 (1) 均等割 (2) 所得割				
	ニ 所得税課税世帯				
7 総合判定					
(1) 医学による判定	(2) 日常生活動作による判定	(3) 精神状況(問題行動)による判定	(4) 経済的状況による判定	(5) 家族及び住居の状況による判定	(6) 総合判定
ア 要入院	ア 要介護老人ホームの対象	ア 著しい問題行動あり(要入院)	ア 要介護老人ホームの対象	ア 要介護老人ホームの対象	ア 要入院
イ 要通院	イ 特別要介護老人ホームの対象	イ 問題行動あり	イ 要介護老人ホーム入所の対象外	イ 要介護老人ホーム入所の対象外	イ 要介護老人ホームの対象
ウ 入通院の必要なし	ウ 老人ホーム入所の対象外	ウ 要介護老人ホームの対象 ④ 特別要介護老人ホームの対象 ウ 問題行動なし			ウ 特別要介護老人ホームの対象 ニ 老人ホーム入所の対象外

〔作成上の留意点〕

- 1 「身体及び日常生活動作の状況」、「精神の状況」、「家族の状況」、「住居の状況」及び「経済的状況」欄は福祉事務所又は町村において記入すること。
- 2 「身体及び日常生活動作の状況」及び「精神の状況」欄は、「要領1」及び「要領2」により該当事項に○印を付すこと。
- 3 「健康状態」欄は、新規入所者については老人保健法による健康診査の記録票（写）等を、入所中の者については当該施設の健康管理に関する記録（写）を添付すること。
- 4 痴呆性老人について医療処遇の要否の判断が必要な場合は保健所等の精神科医の診断書を添付すること。
- 5 「家族の状況」及び「住居の状況」欄は、訪問調査を行い記入すること。
また、「家族の状況」欄は、特に介護者の健康状態を記入すること。
- 6 「経済的状況」欄は、課税台帳等により確認のうえ記入すること。
- 7 「総合判定」欄は、入所判定委員会等の判定結果に基づき記入すること。

（要領1）

「日常生活動作の状況」欄は次の状態を参考として記入すること。

事 項	1 自分で可	2 一部介助	3 全介助
ア歩 行	○ 杖等を使用し、かつ、時間がかかっても自分で歩ける。	○ 付添が手や肩を貸せば歩ける。	○ 歩行不可能（ねたきり）
イ排 泄	○ 自分で昼夜とも便所までできる。 ○ 自分で昼は便所、夜は簡易便器を使っている。	○ 介助があれば簡易便器でできる。 ○ 夜間はおむつを使用する。	○ 常時おむつを使用している。
ウ食 事	○ スプーン等を使用すれば自分で食事ができる。	○ スプーン等を使用し、一部介助すれば食事ができる。	○ 臥床のままで食べさせなければ食事ができない。
エ入 浴	○ 自分で入浴でき、洗える。	○ 自分で入浴できるが、洗うときだけ介助を要する。 ○ 浴槽の出入りに介助を要する。	○ 自分でできないので全て介助しなければならない。 ○ 特殊浴槽を利用している。
オ着脱衣	○ 自分で着脱ができる。	○ 手を貸せば、着脱できる。	○ 自分でできないので全て介助しなければならない。

（要領2）

精神の状況の(3)精神状態の「痴呆」欄及び「(4)問題行動」欄は次の状態を参考として記入すること。

(1) 痴呆

	重 度	中 度	軽 度
ア記憶障害	自分の名前がわからない 寸前のことも忘れる	最近の出来事がわからない	物忘れ、置き忘れが目立つ
イ失見当	自分の部屋がわからない	時々自分の部屋がどこにあるのかわからない	異つた環境におかれると一時的にどこにいるのかわからなくなる

(2) 問題行動

	重 度	中 度	軽 度
ア攻撃的行為	他人に暴力をふるう	乱暴なふるまいを行う	攻撃的な言動を吐く
イ自傷行為	自殺を図る	自分の身体を傷つける	自分の衣服を裂く、破く
ウ火の扱い	火を常にもてあそぶ	火の不始末が時々ある	火の不始末をすることがある
エ徘徊	屋外をあてもなく歩きまわる	家中をあてもなく歩きまわる	ときどき部屋内でうろうろする
オ不穏興奮	いつも興奮している	しばしば興奮し強ざたてる	ときには興奮し強ざたてる
カ不潔行為	糞尿をもてあそぶ	場所をかまわず放尿、排便をする	衣服等を汚す
キ失 禁	常に失禁する	時々失禁する	誘導すれば自分でトイレに行く

国家公務員の介護休暇における規定

国家公務員の介護休暇における規定

○一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律(平成6年法律第33号)

(介護休暇)

第20条 介護休暇は、職員が配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この項において同じ。)、父母、子、配偶者の父母その他人事院規則で定める者で負傷、疾病又は老齢により人事院規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

○人事院規則15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇) (平成6年人事院規則15-14)

(介護休暇)

第23条

2 勤務時間法第二十条第一項の人事院規則で定める期間は、二週間以上の期間とする。

○人事院HP「介護休暇とは」

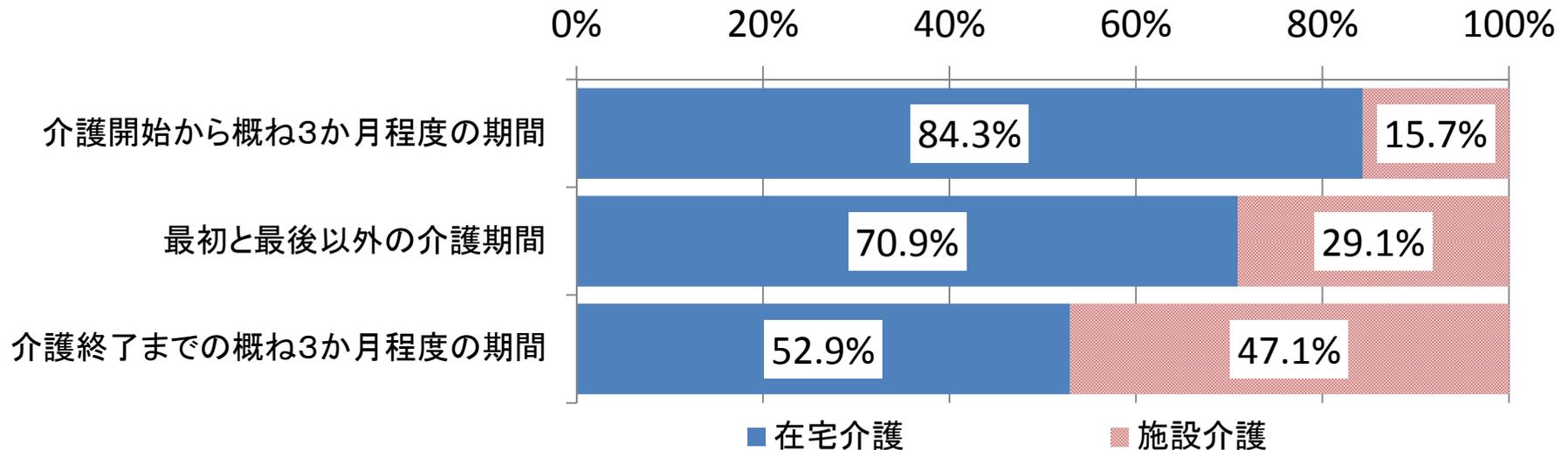
Q5 介護休暇にいう介護とは、どのようなものを指すものですか？

A 基本的には家族等が疾病等により療養中で正常な日常生活を営めない状態にある場合に、食事、入浴、着替え、排せつ等の身の回りの世話をを行うことです。

要介護状態について

- 現在の要介護状態は、介護保険制度施行前に、「身体上又は精神上著しい障害があるために常時の介護を必要とし、かつ、居宅においてこれを受けることが困難なもの」(老人保健法第11条)が入所する特別養護老人ホームの入所基準を参考に設定されたところであり、施設介護を行うか、在宅介護を行うか方針決定を念頭に基準が設定されていた。
- しかし、現状では介護開始時時点で、**84.3%**の介護者が、要介護者の介護を在宅で行っている。

在宅介護・施設介護の割合(主たる介護者)



(平成26年度「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業」三菱総合研究所)

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より

(略)

Ⅱ 各論

1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

(1) 仕事と介護の両立支援制度の整理及び介護休業について

(略)

(今後の対応の方向性)

(略)

- 介護休業を取得できる要介護状態の判断基準については、介護休業が導入された当時の特別養護老人ホームの入所基準を参考に設定されているが、介護開始時点で8割以上の世帯において在宅介護を行っているといった現在の介護保険制度の状況からみると範囲が狭すぎるため、介助の在り方等を踏まえ緩和する方向で見直しを行うべきである。

介護休暇制度について

介護休暇（法第16条の5、第16条の6）

概要

- 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができる。

- 「その他の世話」とは、ア)対象家族の介護、イ)対象家族の対象家族の通院等の付き添い、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その他の対象家族に必要な世話をいう。

< 対象となる労働者 >

原則として、対象家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となる。ただし、以下の労働者に対して労使協定がある場合は対象から除くことができる。

- ① 勤続6ヶ月未満の労働者
- ② 週の所定労働日数が2日以下の労働者

< 手続き >

介護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要がある。介護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要である。

<参照条文>

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）（抄）

（介護休暇の申出）

第十六条の五 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日（要介護状態にある対象家族が二人以上の場合にあっては、十労働日）を限度として、当該世話を行うための休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。

- 2 前項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る対象家族が要介護状態にあること及び介護休暇を取得する日を明らかにして、しなければならない。
- 3 第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わるものとする。

（介護休暇の申出があった場合における事業主の義務等）

第十六条の六 事業主は、労働者からの前条第一項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

- 2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の六第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十六条の五第一項」と読み替えるものとする。

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（平成3年労働省令第25号）

（法第十六条の五第一項の厚生労働省令で定める世話）

第三十条の四 法第十六条の五第一項の厚生労働省令で定める世話は、次に掲げるものとする。

- 一 対象家族の介護
- 二 対象家族の通院等の付添い、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その他の対象家族の必要な世話

○子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）

第二 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

（略）

二 法第十六条の二の規定による子の看護休暇及び法第十六条の五の規定による介護休暇に関する事項

（略）

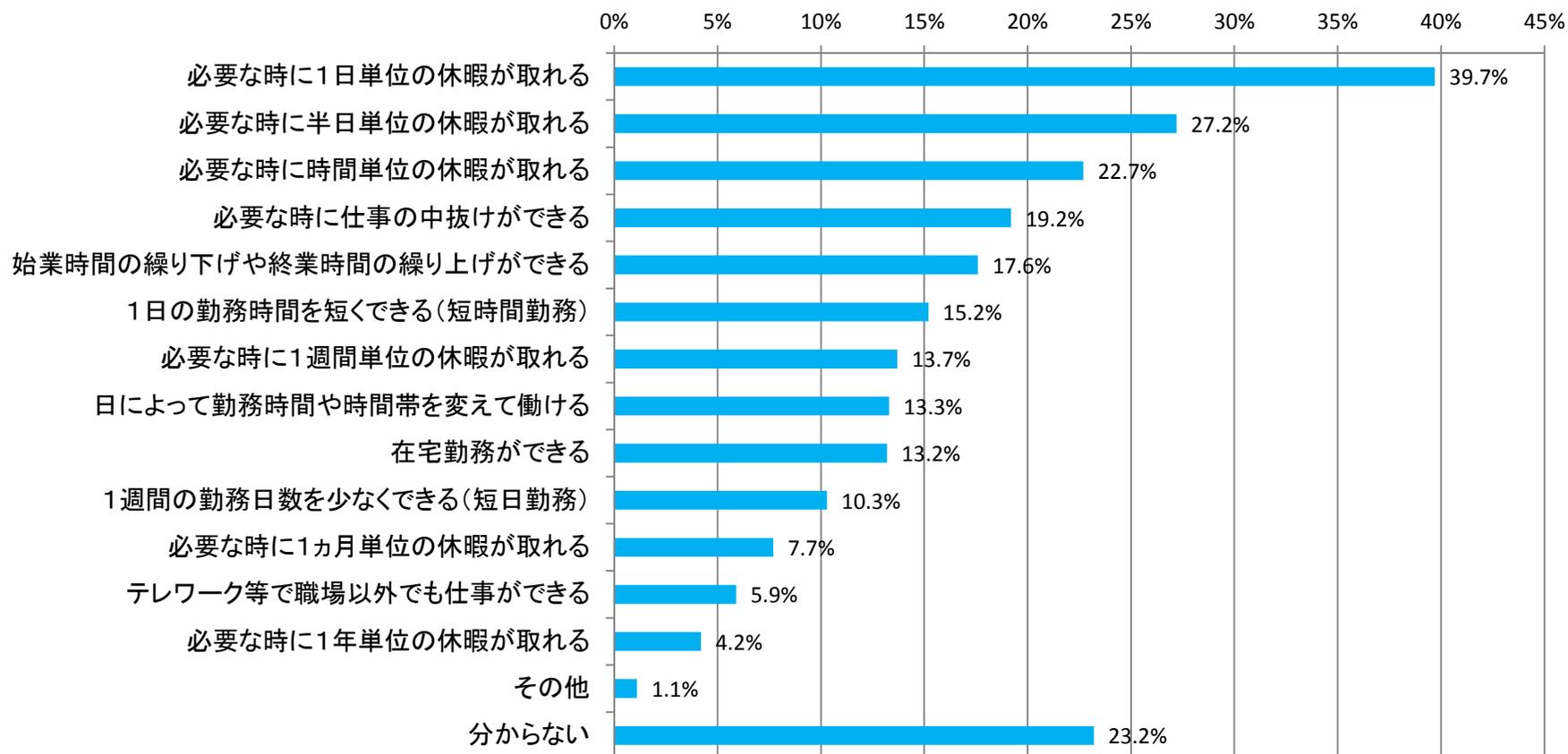
- （三）労働者の子の症状、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとする。

取得単位について

仕事と介護の両立のための望ましい働き方

正社員として働きながら本人または配偶者の親の介護を行っている男女に聞いた
「仕事と介護の両立」のためには、「どのような働き方が望ましいか」

n=1000



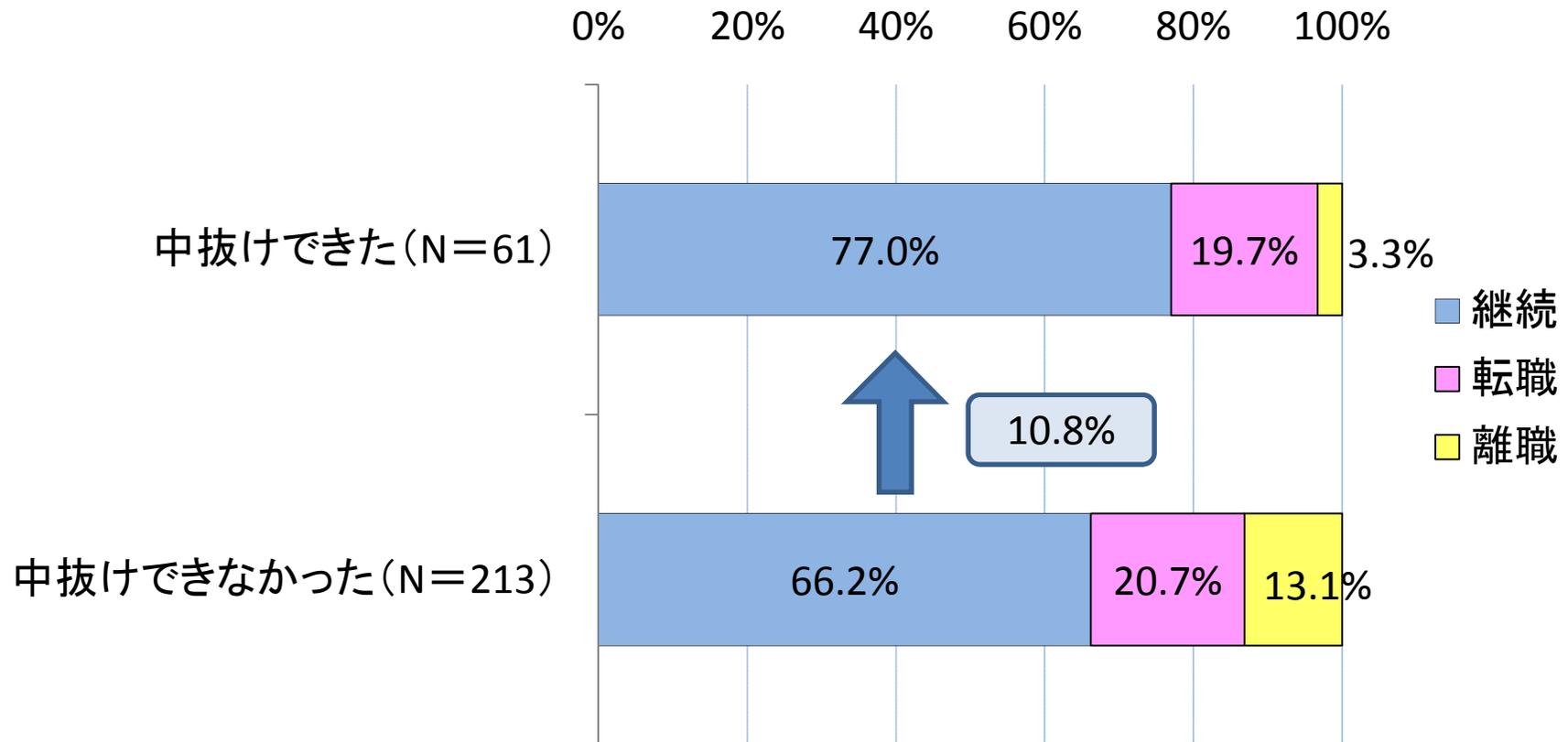
2014年『正社員の家族介護者の調査』三菱UFJリサーチ&コンサルティング

対象者: 正社員として働きながら本人または配偶者の親の介護を行っている男女1000人
20歳~76歳までの男女(平均46.3歳)(調査時年齢を制限していない)

就業時間中の中抜け

○ 介護開始時の働き方において、「就業時間の途中で職場を離れる(中抜けする)ことができた」ほど、「中抜けできなかった」場合と比べて継続就業割合が高い。

介護開始時勤務先の離転職割合
—就業期間中に中抜け可能だったかの程度別—
(介護開始時正規雇用)



介護休暇の取得日数

主たる介護者・最も多く介護休暇を取った年の取得日数

	介護休暇 を取得して いない	介護休暇を取得した				
		5日以内	6～10 日	11～15 日	16～20 日	20日以 上
割合	61.1%	13.7% (35.3%)	10.0% (25.7%)	7.0% (18.0%)	3.6% (9.2%)	4.6% (11.8%)

← 39.0% →

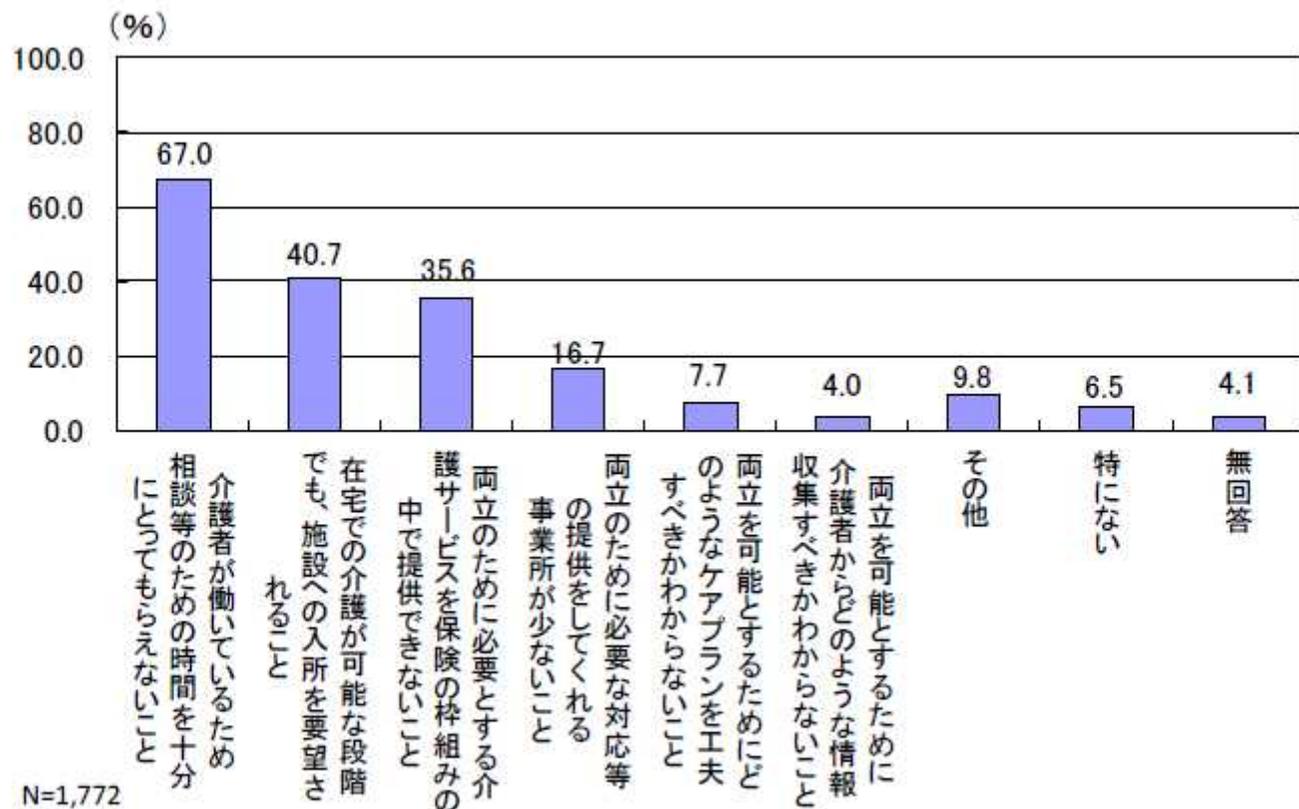
※介護のために取得した特別休暇を含む

※括弧内は、介護休暇を取得した労働者＝100%とした場合の割合

(平成26年度「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業」三菱総合研究所)

介護者が正社員の際の困難（ケアマネジャー調査）

図表 III-8 介護者が「正社員」として働いていることで対応に困った点（問13、複数回答）



注：ここ3年以内に、介護者が「正社員」として働いているケースが「たまにあった」「しばしばあった」と回答したケアマネジャーに対する設問。

介護保険を利用する上で家族に求められることがらと所要時間の目安

第3回今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会 石山委員配付資料
「介護現場の実態と課題」～ケアマネジャーの立場から～より抜粋

介護保険を利用する上で家族に求められることがらと所要時間の目安

① 要介護認定申請	② 認定調査	③ 事業所との契約	④ アセスメント	⑤ サービス担当者会議	⑥ ケアプランへの同意 (補助)	⑦ ★モニタリング
■新規 手続(5~20分) 自宅から窓口までの移動時間 ■更新 CM代行可能 ※年1回程度	約1時間 ※年1回程度	約40分 ※事業所ごと ※当該事業所の利用開始時のみ	約60分 ※利用するサービス事業所ごとに必要 ※半年に1回程度	約30~60分 ※半年に1回程度	約10分 ※単体での実施もあるが、サービス担当者会議と併せての実施が多い	約30~60分 ※毎月

★印は、基準省令に家族の同席等が規定されている項目

CMとは、ケアマネジャーの略

①②は新規、更新、変更の申請があり、サービス利用にあたっては④~⑦のプロセスが必須である。

④~⑦のプロセスは、①②の実施時、退院退所時、ケアプラン変更時に必須となる。

引用：地域福祉ケアマネジメント推進研究会 H26年度資料集

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より

(略)

Ⅱ 各論

1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

(略)

(2) 介護休暇について

(現行制度の現状等)

- 介護に関する長期的方針決定後、介護保険制度を利用する際にはその手続きやケアマネジャーとの打ち合わせ等で、スポット的に労働者が仕事を休まざるを得ない場合が生じる。その際、多くの労働者が年次有給休暇、欠勤、遅刻、早退により介護に対応していたと考えられるが、人事評価にマイナスとなる場合や、休みにくいことから結局は離職するケースもあった。このため、介護に関する長期的方針決定後の期間における仕事と介護の両立支援のための新たな枠組みが必要不可欠であることから、労働者単位で要介護状態にある対象家族が1人であれば5日、2人以上であれば年10日の休暇を付与する制度が前回平成21年の法改正において創設された。
- 労働者に仕事と介護の両立のためにはどのような働き方が望ましいかを尋ねた調査では、必要な時に1日単位、半日単位又は1時間単位での休暇をとるというニーズは高い。対象家族を主として介護している労働者についてみると、4割程度が介護休暇を取得しており、そのうちの4割は、法定を上回る11日以上、介護休暇を利用しているところである。
- この点について、介護保険を利用する上で、要介護者の家族にも対応が求められる場合として、月1回のモニタリングの他、アセスメント、サービス担当者会議等がある。しかし、ケアマネジャーに対する調査においては、介護者が「正社員」として働いていることで対応に困った点として、「介護者が働いているため相談等のための時間を十分にとってもらえないこと」といった回答が67.0%ともっとも多くなっており、介護休暇制度の活用・利用拡大を進める必要があると考えられる。

(今後の対応の方向性)

- 現状では多くの労働者が年次有給休暇等の休暇を取得し、仕事と介護の両立に対応しているものと考えられるが、介護のために必要な休暇については、介護休業や介護休暇でカバーできることが望ましいとの指摘がみられたことから、日数の延長や取得単位について、検討を進めるべきである。
- このうち、介護休暇の取得単位については、介護保険関係の手続き、ケアマネジャーとの打ち合わせ、通院等について、丸一日休暇をとる必要はない場面も想定されることから、①時間単位や、②半日単位での取得を検討すべきである。
- なお、この点については、就業時間中に中抜けを認めている事業所において、継続就業率が高い傾向がみられたこと等を踏まえつつ、柔軟な取得が可能となるよう検討すべきである。

介護のための柔軟な働き方の制度について

所定労働時間の短縮措置等(選択的措置義務)について

介護のための短時間勤務制度等の措置（法第23条第3項）

概要

- 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度その他の措置（短時間勤務制度等の措置）を講じなければならない。
- 事業主は、短時間勤務制度等の措置として、以下のいずれかの措置を講じなければならない。
 - ①短時間勤務制度
 - ②フレックスタイム制度
 - ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）
 - ④介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度

- これらの制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日間は利用することができるようにする必要がある。

< 対象となる労働者 >

要介護状態の対象家族を介護するすべての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象。
ただし、以下の労働者に対して労使協定がある場合は対象から除くことができる。

- ① 勤続1年未満の労働者
- ② 週の所定労働日数が2日以下の労働者

< 手続き >

短時間勤務制度等の適用を受けるための手続きは、基本的に就業規則等の定めによる。
こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないように配慮しつつ、介護休業申出の場合の手続きも参考にしながら適切に定めることが必要である。

＜参照条文＞

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）（抄）

（所定労働時間の短縮措置等）

第二十三条

1・2（略）

3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する九十三日の期間（当該労働者の雇入れの日から当該連続する期間の初日の前日までの期間における介護休業等日数が一以上である場合にあっては、九十三日から当該介護休業等日数を差し引いた日数の期間とし、当該労働者が当該対象家族の当該要介護状態について介護休業をしたことがある場合にあっては、当該連続する期間は、当該対象家族の当該要介護状態について開始された最初の介護休業に係る介護休業開始予定日とされた日から起算した連続する期間のうち当該労働者が介護休業をしない期間とする。）以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講じなければならない。

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（平成3年労働省令第25号）

（法第二十三条の措置）

第三十四条（略）

2 法第二十三条第二項に規定する始業時刻変更等の措置は、当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される次の各号に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。

一 労働基準法第三十二条の三の規定による労働時間の制度を設けること。

二 一日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げの制度を設けること。

三 労働者の三歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を行うこと。

3 法第二十三条第三項の措置は、次の各号に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。

一 法第二十三条第三項の労働者（以下この項において「労働者」という。）であって当該勤務に就くことを希望するものに適用される所定労働時間の短縮の制度を設けること。

二 当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される前項第一号又は第二号に掲げるいずれかの制度を設けること。

三 要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその就業中に、当該労働者に代わって当該対象家族を介護するサービスを利用する場合、当該労働者が負担すべき費用を助成する制度その他これに準ずる制度を設けること。

介護期間・在宅介護期間

介護期間・在宅介護期間（全介護者）

※雇用者である全介護者

	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値
介護期間(月)	45.21	42.74	0.00	180.00	31.0
在宅介護期間(月)	30.16	30.73	0.00	167.00	21.50

介護期間・在宅介護期間（主たる介護者）

※雇用者かつ主たる介護者

	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値
介護期間(月)	47.60	42.94	0.00	180.00	35.0
在宅介護期間(月)	33.99	38.17	0.00	180.00	21.00

(平成26年度「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」三菱総合研究所)

介護開始から介護離職までの期間

介護開始から離職までの期間

※介護に関係ない離職理由を除き、雇用者かつ主たる介護者に限る

	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値
期間(月)	25.8	36.6	0.0	174.0	13.0

介護開始から離職までの期間（累積）

※介護に関係ない離職理由を除き、雇用者かつ主たる介護者に限る

介護開始から 介護離職までの 期間	3か月まで	6か月まで	9か月まで	12か月まで	15か月まで	18か月まで	24か月まで	36か月まで
累積(%)	22.86%	34.29%	39.05%	47.62%	52.38%	60.95%	74.29%	80.95%

介護のための勤務時間短縮等の措置の最長利用期間別事業所割合

介護のための勤務時間短縮等の措置の最長利用期間別事業所割合

※括弧内は、制度あり=100%とした場合の割合

	制度あり				制度なし	不明
	93日	93日超 1年未満	1年	1年超		
割合	43.0% (75.8%)	3.9% (6.9%)	4.1% (7.2%)	5.8% (10.2%)	42.8%	0.5%

(平成24年度「雇用均等基本調査」厚生労働省)

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より

(略)

Ⅱ 各論

1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

(略)

(3) 所定労働時間の短縮措置等について

(略)

- 現行の育児・介護休業法では介護休業に加え、家族による介護がやむを得ない場合の緊急的対応措置が必要な期間、介護休業を何らかの理由で取得しない労働者に対し、就業しつつ家族の介護を容易にするための措置として、事業主が介護休業と通算した93日間のうち、介護休業を取得しない日数について、①所定労働時間の短縮措置、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度のうち、いずれかの措置を講じることを義務づけている(選択的措置義務)。

(現行制度の現状等)

- 平均的な介護期間が45か月程度、平均的な在宅介護期間が30か月程度である一方で、要介護者により期間のばらつきが大きい。また、主たる介護者のうち介護を理由として離職した者について、介護開始から介護離職までの期間の中央値は13か月である。このことから、現行の介護休業及び所定労働時間の短縮措置等が想定している介護体制を構築する期間を経たのちにも、仕事と家庭の両立のための柔軟な働き方のための措置について、検討する必要があると考えられる。
- 現行の育児・介護休業法に定められている仕事と介護の両立支援制度のうち、介護に関する長期的方針を定め、介護体制を構築した後に利用できる制度としては、介護休暇(第16条の5)、時間外労働の制限(第18条)、深夜業の制限(第20条)が措置されているところである。

(今後の対応の方向性)

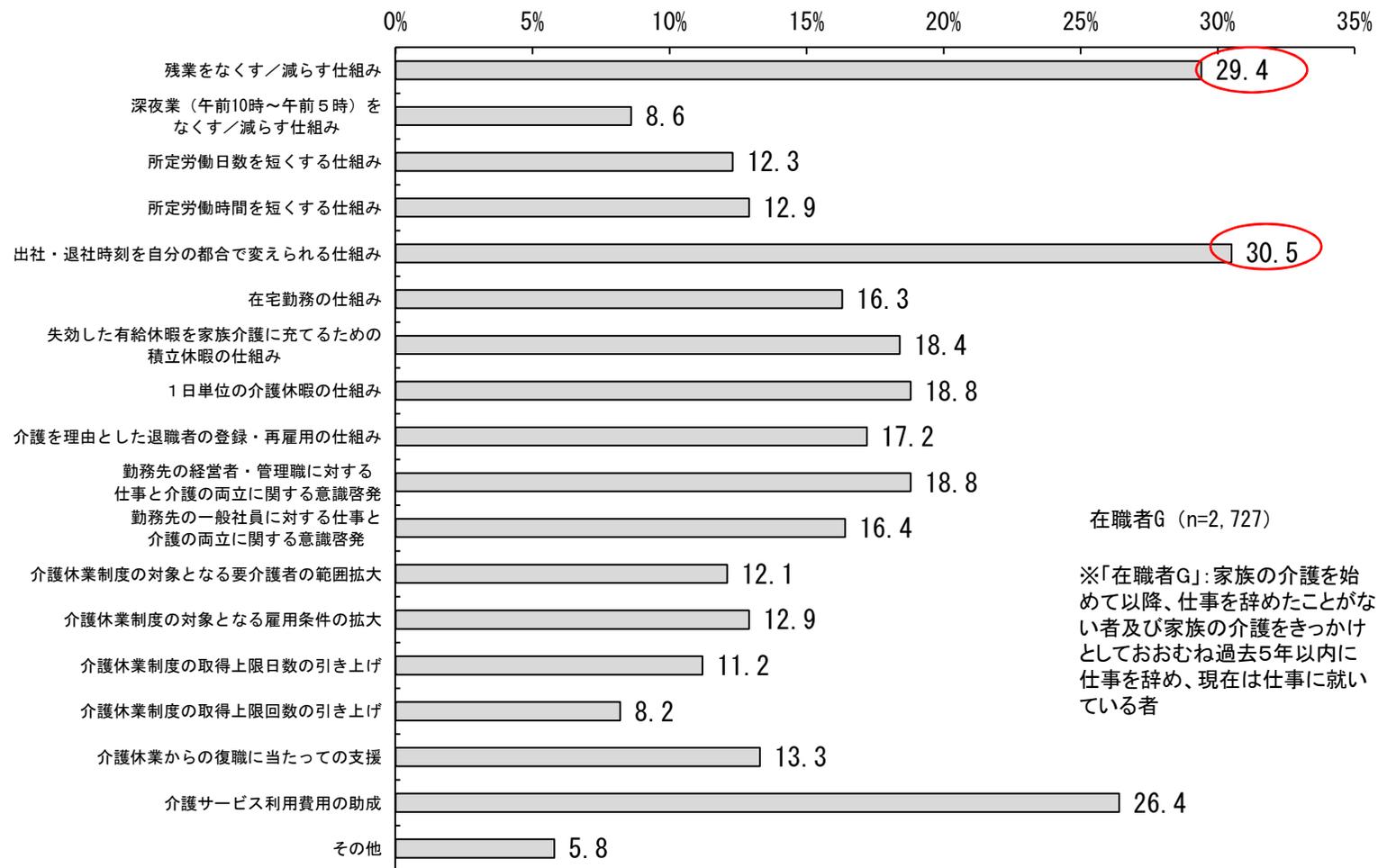
- 現行の所定労働時間の短縮措置等は、介護休業と通算した93日間について事業主の選択的措置義務となっており、要介護者について長期的方針を決定するための期間として設定されている。しかし、近年介護の原因疾患として増加傾向にある認知症については、長期的方針を定め介護体制を構築した後にも、仕事と介護の両立のために何らかの措置を講ずる必要があるとの指摘もあった。このため、これらの選択的措置義務について、93日間という期間から切り出すことを検討すべきである。
- 選択的措置義務については、切り出した上で、措置の期間について検討すべきとの意見や、当該期間の長さは措置内容に応じて検討すべきとの意見があった。また、切り出した場合の措置内容について、①従来の選択的措置義務の内容を維持したまま、措置義務を課すこと、②選択的措置義務のメニューに、例えば後述する所定外労働の制限を追加するなど変更を加えること、③所定労働時間の短縮措置等について、選択的措置義務から単独の措置義務に変更すること、などが考えられるとの意見があった。
この点について、特にフレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは、労働時間を原則変更せずに柔軟化するのみであること等を踏まえて検討すべきとの意見もあった。
- 一方で、介護のための所定労働時間の短縮措置等については、措置がある事業所の中で法定を上回る1年以上の期間について認めている事業所の割合は2割弱であり、所定労働時間の短縮措置等を延長し事業主に義務付ける際には、労働者のニーズと事業主の負担を見極めた上で、講ずる措置について検討を深める必要がある。
- さらに、仮に介護の長期的方針を定め、介護の体制を構築した後の期間について措置を講ずる場合は、介護は育児とは異なり、先の見通しが立たず多様性が大きいことや、介護の主な原因疾患の症例を踏まえ、分割も視野にいれることが適当である。期間設定にあたっては、介護離職に至る期間のデータ等を踏まえることが適当である。また、今後、介護の主な原因疾患として増加することが見込まれる認知症の症例を踏まえるべきであるとの意見もあった。

所定外労働の免除制度について

仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援

- 仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援として、「残業をなくす、減らす仕組み」「入社、退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」等の割合が高い。

【仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援(複数回答)】



短時間勤務制度・所定労働時間短縮・所定外免除の 制度の有無別の継続就業率

短時間勤務制度

※介護短時間勤務については、介護休業とあわせて93日の範囲内で義務化
※実際の利用有無に関わらず、勤務先の制度の有無に基づいて比較

	継続	離転職
短時間勤務制度あり	78.1%	21.9%
短時間勤務制度なし	87.0%	13.0%

統計的有意差なし

所定労働時間の短縮

※勤務先の制度の有無にかかわらず、所定労働時間の短縮を行った者について比較

	継続	離転職
所定労働時間短縮あり	78.8%	21.2%
所定労働時間短縮なし	78.4%	21.6%

統計的有意差なし

所定外労働の免除制度

※実際の利用有無に関わらず、勤務先の制度の有無に基づいて比較

	継続	離転職
所定外労働免除制度あり	91.9%	8.1%
所定外労働免除制度なし	79.1%	20.9%

継続：介護開始時と同じ勤務先で現在就業

離転職：介護開始時と別の勤務先で現在就業もしくは介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

分析対象：2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

(平成27年「仕事と介護の両立に関する調査」JILPT)

通所介護(デイサービス)の時間区分の見直し・延長加算について

- 平成24年度改正では、デイサービスの長時間化のニーズに対応して家族介護者への支援(レスパイトケア)を促進する観点から、7～9時間区分を創設するとともに、12時間までの延長加算を認め、長時間のサービス提供をより評価する仕組みとした。
- さらに、平成27年度改正では、介護者の更なる負担軽減や、仕事と介護の両立の観点から、更に延長加算の対象範囲を拡大し最大14時間までを評価対象とした。

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
時間区分	評価なし	2～3h	3～4h	4～6h	6～8h	延長I	延長II	評価なし						

平成24年改正

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
時間区分	評価なし	2～3h	3～5h	5～7h	7～9h	延長I	延長II	延長III	評価なし					

基本サービス時間を8時間から9時間に延長

12時間までの延長加算を認める。

平成27年改正

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
時間区分	評価なし	2～3h	3～5h	5～7h	7～9h	延長I	延長II	延長III	延長IV	延長V	評価なし			

最大14時間までの延長加算を認める

■延長加算は以下の場合に算定

- ・所要時間7時間以上9時間未満の指定通所介護の前後に日常生活上の世話をを行った場合
- ・指定通所介護の所要時間と指定通所介護の前後に行った日常生活上の世話の所要時間を通算した時間が9時間以上となる時

＜参考＞ 育児の所定外労働の制限（法第16条の8）

概要

- 3歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはいけない。

＜対象となる労働者＞

- ・原則として3歳未満の子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となる。
ただし、以下の労働者に対して労使協定がある場合は対象から除くことができる。
 - ① 勤続1年未満の労働者
 - ② 週の所定労働日数が2日以下の労働者

- ・事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める。

＜手続き＞

所定外労働の制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間。請求できる回数に制限無し。
開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要がある。
また、この申出は何回でもすることができる。

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より

(略)

Ⅱ 各論

1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

(略)

(4) 所定外労働の制限について

(略)

- 現行の育児・介護休業法では、所定外労働の制限制度は、仕事と育児の両立支援制度として事業主に義務付けられている一方で、介護については事業主に義務付けられていない。この点について、介護について所定外労働の制限を導入している事業所においては、介護を行う労働者の継続就業率が高い傾向にあるなど、介護についても残業の免除等が仕事と介護の両立に資すると考えられる。

(今後の対応の方向性)

- これまでは、介護保険制度におけるデイサービスについて、サービス時間が現在と比較して短時間であったところ、近年の介護報酬改定において、仕事と介護の両立の観点から、サービス提供の時間区分を見直すと共に、延長サービス時間に係る加算の対象範囲を拡大する措置が講じられた。このことにより、残業免除をすれば両立が可能となるケースもあることから、介護についても所定外労働の制限制度を導入すべきではないかとの意見があった。また、所定労働時間の短縮措置等との関係でも、所定労働時間の短縮措置等と所定外労働の制限制度が確保されてはじめて早い時間帯に退社できる環境が整う場合もあるため、重要であるとの指摘もあった。

さらに、仮に所定外労働の制限制度を事業主に義務づける場合にその期間については、上限を定めない制度の在り方も検討すべきではないかとの指摘があった。

そのため、所定外労働の制限制度について具体的には、以下の案も含め検討することが考えられる。

- ① 期間の上限を定めず介護期間終了まで事業主に義務化すること
- ② 期間の上限を定めた上で事業主に義務化すること
- ③ 所定労働時間の短縮措置等の選択的措置義務のメニューに加えること

- なお、この点については、所定外労働の制限制度がなければ残業しなければならないという職場環境を変えることがまずは重要であり、介護を行っていない通常の労働者を含めた働き方全体について、残業を前提としない働き方へと転換を図るべきである。

＜参考＞介護のために利用できる諸外国の休暇・休業に係わる制度【未定稿】

制度	対象労働者(勤続要件、有期契約労働者、就業時間等)	対象家族(介護のみ抜粋)
アメリカ	【家族及び医療休暇法】 FMLA (The Family and Medical Leave Act)	以下の要件をすべて満たす者 ①当該雇用者に雇用された期間が合計で1年以上 ②直近の12ヶ月間に1250時間以上勤務した者 ③対象となる従業員の仕事場から75マイル以内に50人以上の従業員が雇用されていること (※パートタイム労働者、その他の臨時労働者であっても要件を満たせば取得可能)
イギリス	【フレキシブルワーキング】 (Flexible working) *2014年6月30日改正	26週以上継続雇用されているすべての労働者 (※派遣労働者、軍人を除く) 申出前の12ヶ月間に「Flexible working」の請求をしていないこと
フランス	【家族連帯休業】 (Family solidarity leave; Congé de solidarité familiale) (看取り休業)	1親等又は同居家族(専属、卑属、同居人)
	【家族介護休業】 (Family care leave; Congé de soutien familiale)	勤続2年以上
	RTT Days (Réduction du Temps de Travail)	
ドイツ	【短期介護休業】 (Kurzzeitige Arbeitsverhinderung)	資格要件なし(全ての就業者)
	【介護時間】 (Pflegezeit)	被用者15人超の事業所に勤務する被用者
	【家族介護時間】 (Familienpflegezeit)	資格要件なし
スウェーデン	【看取りのための休業】 (Narstaendevarld)	家族等に限定されておらず、介護者の居住形態(在宅・施設)も問われない。

【参考文献】

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会第6回、7回の池田委員提出資料
 平成20年3月 ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援調査研究報告書」
 Business Labor Trend 2015年1月号 (労働政策研究・研修機構)
 2014年海外情勢報告(厚生労働省)

＜参考＞介護のために利用できる諸外国の休暇・休業に係わる制度【未定稿】（続き）

	制度	制度の目的・性質	期間・取得単位	分割・回数
アメリカ	【家族及び医療休暇法】 FMLA (The Family and Medical Leave Act)	介護に限らない 傷病休暇、出産休暇、育児休暇、看護・介護休暇として使用可能。 (1日の労働時間の短縮によって取得することもできる。その場合、 計12週間分の取得が可能)	年12週まで (夫婦が同じ使用者の下で働いている場合は、2人合わせて年12週以内)	○ (取得回数に制限なし)
イギリス	【フレキシブルワーキング】 (Flexible working) *2014年6月30日改正	介護に限らない 使用者との契約変更により、勤務時間の長さや時間帯、勤務場所等の変更を請求する権利 子の養育から成人家族の介護・看護が対象だったが、2014年から 家族的責任を持たない一般の労働者にも拡大。	1年に1回のみ申請できる 回数制限なし	
フランス	【家族連帯休業】 (Family solidarity leave; Congé de solidarité familiale) (看取り休業)	終末期の家族(専属、卑属、同居人)介護のため 労働時間削減での利用可(使用者の合意が得られた場合) 使用者には拒否権なし	3ヶ月(1回延長可)	
	【家族介護休業】 (Family care leave; Congé de soutien familiale)	休業取得後はもとの職業上の地位への復帰権をもつ	1回3ヶ月(最長1年)	○ (取得回数に制限なし)
	RTT Days (Réduction du Temps de Travail)	介護に限らない 週35時間を超えて働いた分で取得できるタイム・オフ (最も利用が多い)		
ドイツ	【短期介護休業】 (Kurzzeitige Arbeitsverhinderung)	短期介護休業と介護時間は連続して取得することを想定 (短期介護休業は介護発生直後、介護時間は日常的介護に対応)	年10日	×
	【介護時間】 (Pflegezeit)		6ヶ月(家族介護時間と併せて24ヶ月)部 分休業可	×
	【家族介護時間】 (Familienpflegezeit)	労働時間を50%まで短縮できる (短縮後の労働時間は原則週15時間を下回ることができない) 請求権	24ヶ月(介護時間と併せて)	
スウェーデン	【看取りのための休業】 (Narstaendevard)	終末ケア	100日まで	

【参考文献】

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会第6回、7回の池田委員提出資料
 平成20年3月 ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援調査研究報告書」
 Business Labor Trend 2015年1月号(労働政策研究・研修機構)
 2014年海外情勢報告(厚生労働省)