

井上医院は 仕事と介護の両立を 支援します

～介護で仕事を辞める前に相談下さい～



医療法人社団 井上医院

はじめに

我が国における高齢者人口は増え続けており、介護保険制度上の要支援・要介護認定者数も増加しています。

介護を必要とする人の増加に伴い、仕事と介護の両立支援を必要とする従業員への支援が求められています。家族の介護や看護による離職者数は約10万人存在し、今後も離職者が増加することも懸念されています。

このような状況から、医療法人社団 井上医院では、「仕事と介護の両立」を支援するため、就業規則、制度上の支援策などをまとめてみました。

質の高い生活が過ごせるワークライフバランスを実現し、安心して仕事に取り組んで頂ければ幸いです。



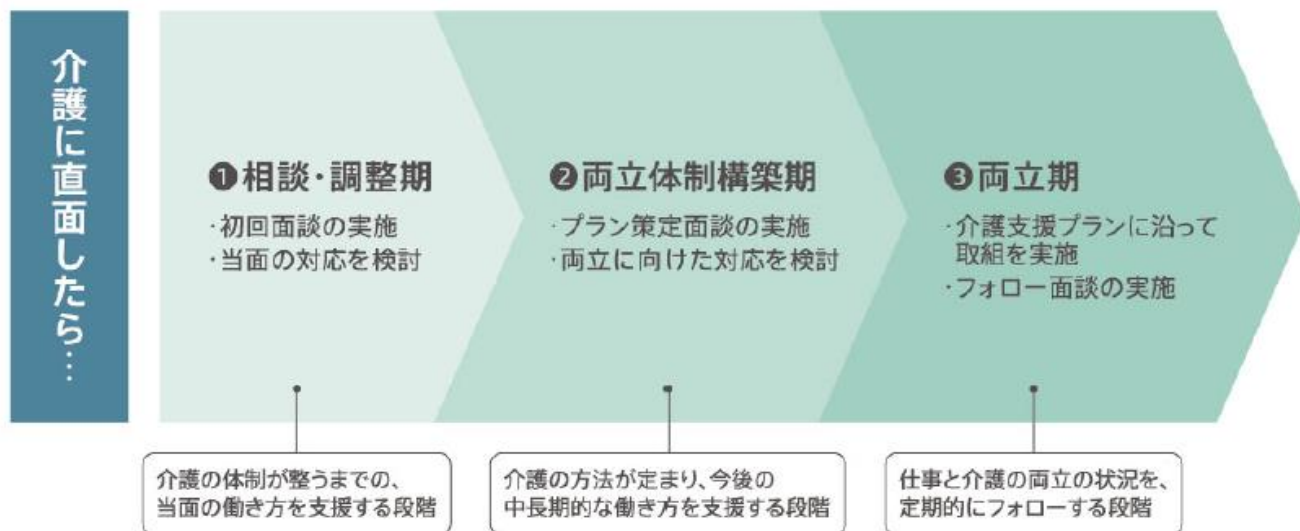
介護に直面する前の支援について

育児の場合と異なり、介護は直面する時期を予測できません。そのため、介護に直面する前に離職しなくて済むような情報提供を行います。具体的には以下の6点について具体的に取り組みます。

- ①仕事と介護の両立を支援するという方針を周知
- ②「介護に直面しても仕事を続ける」という意識の醸成
- ③仕事と介護の両立支援制度の周知
- ④介護について話しやすい職場風土の醸成
- ⑤介護が必要になった場合に相談できる環境
- ⑥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

介護に直面した職員への支援

介護に直面した従業員への「仕事と介護の両立支援」の流れ



①相談

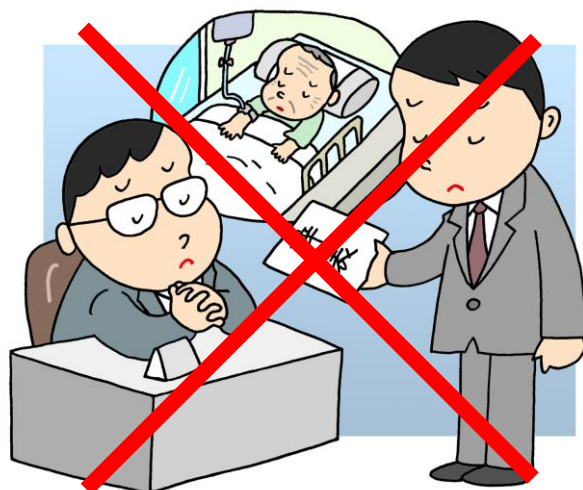
今後のことなどを相談するため、まずは現在の状況などを主任等に相談し、今後の勤務などについて相談して下さい。その内容から、主任等が判断し勤務などを調整しますので、直面した職員の方は在宅介護に専念して下さい。

②両立体制構築期

介護の状況に応じて、次のページに添付してある「ケアマネージャーに相談する際に確認しておくべきこと」チェックリストを参考に、ケアマネージャーと話し合ってください。その話し合いの結果、介護が必要な時間や、勤務可能な時間などを連絡して頂ければ、こういった形で両立していけるのか等のプランを検討します。

③両立期

実際に両立していくことで、大変な部分も見えてくると思います。またそれを主任等に相談し、再度プランを検討し実行します。これら②と③を繰り返し、仕事と介護を両立していけるように、井上医院としては協力していければと思います。



ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと①

ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきことは、

- ①介護が必要な人について
 - ②あなた自身について
 - ③勤務先の両立支援制度について
- の大きく3つに分けられます。

それぞれについてどのようなことを確認しておけばよいのか、チェックリスト形式で挙げていますので参考にしてください。

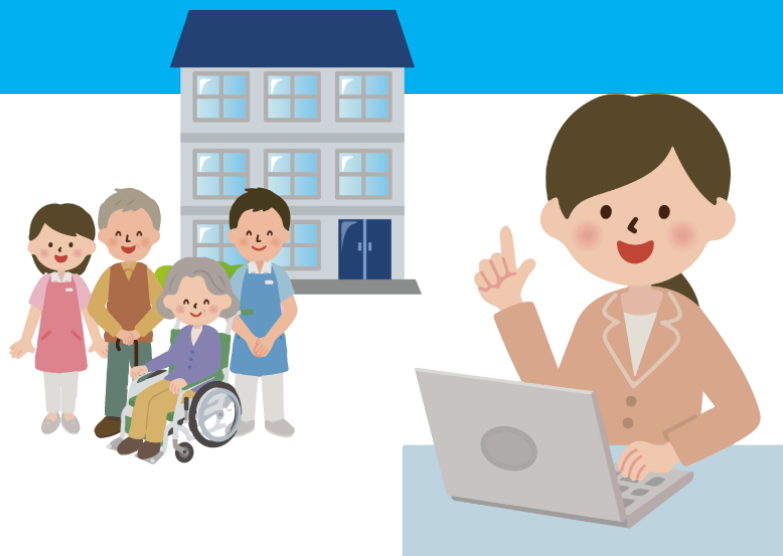
①介護が必要な人について

チェックリスト ①介護のこと

- 食事のとり方や耳の聞こえ方、トイレ・排泄の変化
- 動く様子（歩き方、歩く速さ、つまづく、転ぶなど）の変化
- 物忘れの傾向（同じものを買って入らないかなど）・頻度
- 既往歴や服用している薬（市販薬を含む）やサプリメント
- かかりつけ医
- 子どもに介護してもらうことへの抵抗感の有無
- 在宅介護サービスの利用意向
- 介護施設への入居意向
- 最期はどこで暮らしたいと思っているか

チェックリスト ②生活のこと

- 1日、1週間の生活パターン
- 近所の友人や地域の活動仲間の存在
- 地域の民生委員や配達員など、家族や友人以外で親の安否を確認できる人の有無
- 趣味や楽しみ
- 好きな食べ物
- 生活に関する不安や悩み



ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと②

②あなた自身について

チェックリスト ①介護のこと

- あなたの介護に対する考え方
- あなたの介護経験の有無
- あなたが介護を担える時間帯
- 介護を分担できる兄弟姉妹・配偶者などの有無
- 介護サービスや介護施設を利用することへの抵抗感の有無

チェックリスト ②仕事や生活のこと

- あなたの1日や1週間の生活パターン
- あなたの健康状態・通院の有無
- あなたの家庭の状況（配偶者や子育ての状況など）
- あなたの仕事の状況（仕事内容、出勤時間・帰宅時間、残業の有無など）

③勤務先の両立支援制度について

仕事と介護の両立のためには、勤務先の仕事と介護の両立支援制度を利用することが有効です。ケアマネジャーには、「勤務先にどのような両立支援制度があるのか」「あなたがどの制度をどのように利用しようと考えているのか」などの情報を伝えましょう。

【法定の両立支援制度】

- 介護休業（利用意向： 有 ・ 無 ）
- 介護休暇（利用意向： 有 ・ 無 ）
- 所定外労働の制限（利用意向： 有 ・ 無 ）
- 時間外労働の制限（利用意向： 有 ・ 無 ）
- 深夜業の制限（利用意向： 有 ・ 無 ）
- 介護のための所定労働時間短縮等の措置（利用意向： 有 ・ 無 ）

- ①短時間勤務、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介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

【勤務先にあるその他の両立支援制度】

- _____（利用意向： 有 ・ 無 ）
- _____（利用意向： 有 ・ 無 ）
- _____（利用意向： 有 ・ 無 ）

※井上医院の介護休業等に関する就業規則、及び法廷支援制度は別項参照

介護休業

介護休業とは

要介護状態にある家族を有する者で、介護のために休業することを希望する場合を指します。

要介護状態とは具体的に、負傷、疾病又は身体上もしくは精神上的の障害により、2週間以上の期間に渡り常時介護を必要とする状態にある【配偶者・父母・子・配偶者の父母・祖父母(同居かつ扶養)・法人が認めた者】をいいます。

※介護休業中は、無給となります。

介護休業を取得できる人

男女労働者とも取得できます。また雇用期間の定めのある人でも、申出の時点で次の①②のいずれにも該当する場合は対象となります。

①入社後1年以上経過している

②介護休業を開始しようとする日から93日経過する日を超えて雇用関係が継続する見込みがあること。

③93日経過日から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でないこと。

※次の労働者は、育児休業の対象外にすることができるとされています。

①継続して雇用された期間が1年未満の人

②休業申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかでない人

③1週間の所定労働日数が2日以下の人

介護休業の期間

対象家族1人につき、原則として通算93日まで、3回を上限として介護休業を分割して取得可能。

介護休暇

介護休暇とは

要介護状態にある家族を有する者で、当該家族1人の場合は1年間（4月1日から翌年3月31日）につき5日、2人以上の場合は10日を限度として、介護休暇を取得することができます。

要介護状態とは具体的に、負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間に渡り常時介護を必要とする状態にある【配偶者・父母・子・配偶者の父母・祖父母(同居かつ扶養)・法人が認めた者】をいいます。

※介護休暇中は、無給となります。

介護休暇を取得できる人

男女労働者とも取得できますが、以下の場合からの申出は拒むことができます。

- ①入社後6か月未満の職員
- ②1週間の所定労働日数が2日以下の職員



医療法人社団 井上医院では
介護休業・休暇は不利益になりません

不利益な取り扱いの禁止

介護休業などの申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取り扱いを致しません。

マタハラ・パタハラの放置

上司・同僚からの、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等（いわゆるマタハラ・パタハラなど）を防止します。

介護休業・休暇中の支援

労働者として働く職員の方には、次のような制度があります。

①時間外労働の制限

事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1ヶ月につき24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはありません。また、深夜業（午後10時から午前5時）についても労働させることはありません。

基本的には、時間外・休日労働をしないように配慮した勤務とします。

※深夜業については、例外がありますので、担当者へ確認して下さい。

②所定労働短縮等の措置

対象家族1人につき93日間の範囲内を原則として、所定勤務時間を6時間以内に変更することができます。但し、既に介護休業などを使用した場合は、その日も通算して93日間までを原則とします。

また、「時差出勤」などの勤務についても可能であれば対応致します。

※短縮中の給料に関しては、時間給に換算した額を基礎として実労働時間に対して支給します。

③転勤に対する配慮

就業場所の変更を伴う配置の変更を行う場合、その就業場所によって介護が困難になる場合は配慮した対応をします。

経済的支援制度

『介護休業給付金』

雇用保険の被保険者が、要介護状態にある家族を介護するために介護休業をした場合に、一定の要件を満たすと介護休業給付の支給を受ける事ができます。

支給期間：最長93日を限度に3回までに限り対象

支給額：休業開始時賃金日額の67%

※詳しくはハローワークへ

医療法人社団 井上医院は
ご家族様に介護が必要になっても、
職員・職員の家族が
安心して過ごせるように
支援します。