



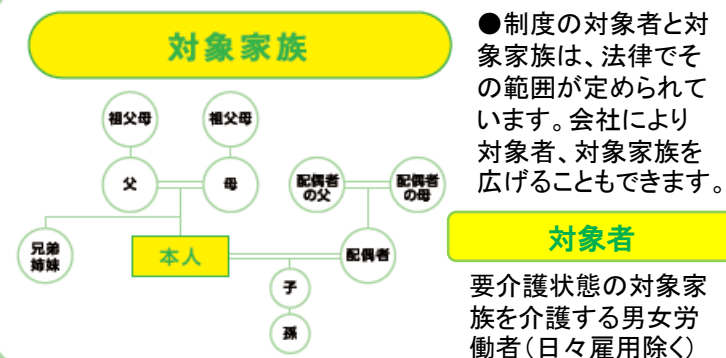
「介護休業制度は目的の理解が重要」

【図1】 介護休業と育児休業の違い

育児休業	介護休業
1歳までの養育が目的	介護体制を整えるため
社会保険料の免除あり	社会保険料の免除なし
事前に準備が可能	急に必要となり準備不足に

●介護を家族がすべて行くと、かなりの体力と時間を使うこととなります。家族の負担を軽減し、介護を社会全体で支えることを目的に、介護保険制度が作られました。まずは介護保険制度の基本、介護サービスの利用方法を知ることが大事。

【図2】 制度の対象者・対象家族



【図3】 両立支援のための主な介護休業制度とは

①介護休業	対象家族1人3回、通算93日休業
②介護休暇	年間1人5日(2人で10日)休暇可
③短時間勤務等措置	3年以上の期間、2回以上利用可
④所定外労働の制限	申し出により残業を免除

●介護休業制度の内容については、事前に自社の就業規則で確認しておきましょう。

●団塊の世代が全員75歳に、2025年問題

介護休業制度とは、従業員が家族の介護を理由に最長93日間休業できる制度です。2025年には団塊の世代が全員75歳以上となり、要介護者の増加が予想されます。

少子高齢化が進む中、企業は介護離職を防ぎ、従業員が安心して働ける環境を整えることが求められます。介護休業制度の導入は、従業員の定着や企業の持続的成長に不可欠な施策です。

●企業は従業員に積極的な情報提供を

企業が介護休業制度を運用する際、就業規則等の規程の整備や、従業員への周知が必要です。

通常、介護休業は無給という規定が多いと思います。そのため休業中の収入補填のため雇用保険の介護休業給付金の受給の可能性を伝えておくことが重要です。

さらに事前に社内研修会等で介護保険制度や介護サービスの情報を提供し、従業員が適切な支援を受けられるようサポートすることも「介護離職」を防ぐ方法の一つです。

●介護休業は介護体制を整えるための準備期間

介護休業の主な目的は、要介護者の施設利用や在宅介護の準備を行うための時間を確保することです。

具体的には、介護施設の選定、訪問介護サービス、入所手続きの手配など、介護体制を整えるための期間として利用されます。この期間を活用することで、従業員は仕事を一時的に離れ、要介護者が適切なケアを受けられるよう準備を進めることができます。

このように、介護休業とは従業員が仕事を辞めることなく、長期的な介護と仕事の両立を可能にするための準備期間である、と捉えていただき、企業も平静から従業員に介護休業の目的を伝えておくことが重要です。

参照引用:「そのときのために、知っておこう介護休業制度」厚生労働省パンフ

事務所日誌



●9月の事務所の活動

- 9日 クライアント事業所の安全衛生委員会へ出席
- 10・12日 監理団体の外部監査(同行監査)を実施
- 12日 井原商工会議所定例労務相談員
- 18日 オンライン早朝読書会「いばら朝喝同好会」参加
- 24日 オンライン読書会「ゆうかつ」に参加

【編集好奇】

▼三男の学童の親子行事の企画をする役目を任せられ、考えた末、マジックをする先生に来てもらうことにしました。台風接近で開催が危ぶまれましたが、無事開催することができ、子どもたちも喜んでくれて、ほっとしました(SY)

ビジョンコネクト研修の講師

当事務所のお仕事ご紹介

先日、クライアント企業さまからご依頼をいただき、会社のビジョンを従業員さんの日々の行動に浸透させることを目的に「ビジョンコネクト研修」のファシリテーター役を務めてきました。

ビジョンとは会社や組織の理想の姿を指します。個人で言えば夢や目標のこと。

会社のビジョンを浸透させるためには、個人のビジョンが会社のビジョンとつながっていることを理解してもらうことが重要です。この研修はその主眼を置き、進めさせていただきました。



【仕事で便利なショートカットキー】③

F8 (エフハチキー) 文字入力を半角カタカナに。文字入力後スペースキーを押さず半角カタカナに変換!