

確認しよう！介護保険・介護休業制度

はじめに

- 40歳になると介護保険の第2号被保険者として介護保険料が徴収され、ご自身が特定の疾病で要介護（要支援）者となった場合には、介護サービスを利用することができます。
- 介護保険は、介護が必要になった人を、家族だけではなく、社会全体として支える公的社会保障のひとつです。
介護保険により、介護を必要とする状態になっても、尊厳を保持しながら、できる限り自立した日常生活を送れるよう、利用者の選択に基づいた介護サービスを利用することができます。
- また、育児・介護休業法により、介護休業や介護休暇等の制度が定められるなど、介護と仕事の両立に向けた支援の仕組みが整えられています。
- 介護保険や介護休業制度等を利用するなどして、家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けながら介護を行うことが求められています。
- この資料は、家族の介護を行う上で参考となる介護保険及び介護休業制度等の概要についてお知らせするものです。

それぞれの制度を利用する際は、介護保険については介護が必要な方がお住いの市町村の介護保険担当窓口・地域包括支援センターに、介護休業制度等については勤務先の総務部門等に御確認ください。

INDEX

- 介護保険の概要 … P.2
- 介護休業制度の概要 … P.3
- 給付金・助成金のご案内 … P.4

介護を行う備えをしておきましょう！

県内に在住・在勤の皆様。あなたには高齢のご家族がいらっしゃるでしょうか？
高齢者の割合が増加している現在、誰もが家族を介護する可能性があります。
また、皆様ご自身も、疾病が原因で介護が必要な状態となる場合もあります。
家族の介護者となったとき、また、ご自身が要介護者となったときに備え、家族で介護について話し合ったり、介護保険や介護休業制度、相談窓口等を確認しておきましょう。

介護保険の担当窓口や勤務先の休業制度を確認しましょう！

市町村では介護保険や介護サービスの種類・利用方法等について、勤務先では介護を行う際の休暇や休業制度等について、情報提供を行っています。

あらかじめこれらの担当窓口を確認し、介護サービスの利用の仕方や費用、介護を行う際の休暇や休業の取得などについて調べておきましょう。

そして、介護サービスを利用したり、介護保険施設に入所する際に、本人の意思を確認する人など役割分担について他の家族の方と一緒に検討しておくことも大切です。

仕事と介護を両立させるには？

介護が必要になる事例は千差万別ですが、長期間の対応が必要になるケースが多くなっています。

継続的に介護を行うためには、経済的な負担がかかります。また、介護が終了した後の生活を視野に入れて考えても、経済的基盤は重要です。

介護を行うことになっても勤務先を離職することなく、介護サービスや介護休業制度など仕事と介護を両立するための制度を活用して、仕事を続けながら介護をしましょう。

介護保険の概要



介護保険とは

介護保険は、支え合いの考えのもと、共同して保険料を負担し、介護が必要になった方々に介護サービスを提供する仕組みです。原則として40歳以上の方が加入し、40歳から64歳までの方は第2号被保険者、65歳以上の方は第1号被保険者となります。

介護保険の運営に必要な費用のうち、半分は加入者の保険料、残りの半分は公費（国、県、市町村）で賄っています。

介護保険料

40歳から64歳までの方の介護保険料は、健康保険などの医療保険の保険料と一緒に徴収されます。保険料の計算の仕方や額は、加入している医療保険によって異なります。

一方、65歳以上の方の介護保険料は、お住いの市町村が徴収し、市町村により保険料額が異なります。

介護保険料を納めていない場合、介護サービスを利用する際に、利用料の全額を一旦自分で払ったり、自己負担の割合が高くなる場合があります。

介護保険で利用できるサービスの種類

介護保険で利用できるサービスは様々な種類があり、主に自宅で生活する方を対象とした居宅サービス（訪問介護や通所介護など）と、住み慣れた地域での生活を支援する地域密着型サービス（地域密着型通所介護や認知症グループホームなど）、介護保険施設に入所する施設サービスがあります。

なお、利用できるサービスは、必要な介護や支援の度合いによって異なります。

介護サービスを利用するには？

まずは、市町村の介護保険担当窓口や地域包括支援センター等に相談しましょう。

介護保険のサービスを利用する場合は、本人が介護や支援が必要な身体的・精神的状態であることの認定（要介護・要支援認定）が必要です。

市町村の介護保険担当窓口にて要介護（要支援）認定の申請を行きましょう。

介護サービス利用までの流れ

要介護（要支援）認定の申請

本人や家族が、直接、市町村へ申請します。（地域包括支援センター等が代行することもできます。）

要介護（要支援）の認定

申請後、認定調査員が家庭等を訪問し、心身状態や日常生活の状況について聞き取りなどの調査を行います。

訪問調査の結果と主治医意見書に基づき、介護認定審査会が判定し、市町村が要介護（要支援）認定区分等を決定・通知します。

ケアプランの作成

介護サービス利用に当たり、サービスを組み合わせたケアプランをケアマネジャーと共に作成します。
※施設に入所した場合は、入所施設でケアプランを作成します。

サービスの利用

ケアプランに基づき、サービス提供事業者や介護保険施設と契約を結び、サービスを利用します。契約時に、内容、サービス時間、料金、キャンセル時の取扱いや苦情への対応などを確認します。費用の1割（一定以上の所得がある方は2割又は3割）が自己負担となります。

ただし、要介護（要支援）認定の区分によって、介護保険を利用できる上限額（支給限度基準額）は異なります。支給限度基準額を超えた利用部分は、全額自己負担となります。

介護休業制度等の概要



埼玉県マスコット
「コバトン」

介護のために仕事を休むときには

要介護状態の家族の介護を行うために、**介護休業や介護休暇の取得、介護のための所定労働時間の短縮措置等、所定外労働の制限（残業の免除）などを事業主に求めることができます。**

介護のための休業や休暇等は、育児・介護休業法により、労働者の権利として定められているものです。

事業主は、要件を満たした労働者の介護休業等の申出を拒むことはできません。

また、勤務先によっては法律を上回る期間の介護休業制度等を設けているところもあります。

介護休業や介護休暇を取得したり、仕事を続けながら介護を行うために、まず、勤務先に相談することが大切です。

育児・介護休業法の両立支援制度

1 介護休業について

労働者は、事業主に申し出て、要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、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、休業することができます。

- 対象家族の範囲 配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫。
- 休業できる期間 対象家族1人につき通算93日まで（分割取得は3回まで可能）。

2 介護休暇について

介護休暇は、要介護状態にある対象家族の介護や世話をを行う労働者に対し与えられる休暇です。

- 休暇日数 1年に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)まで取得できます。
- 1日又は時間単位で取得することが可能です。

3 介護のための所定労働時間の短縮措置等

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者について、介護休業とは別に、就業しながら介護を行うことを容易にする措置として、次の中からいずれか1つ以上の措置を講じる必要があります。

労働者は、事業主が講じた措置を利用することができます。（利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能）

- ① 所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）
- ② フレックスタイムの制度
- ③ 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ④ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

4 所定外労働の制限（残業の免除）

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請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。

対象家族1人につき、その介護終了まで残業の免除が利用できます。

介護休業取得等を理由とする不利益取り扱いが禁止されています！

介護休業・介護休暇の取得等を理由とする解雇などの不利益な扱いは育児・介護休業法で禁止されています。また、事業主は、**介護休業等に関する上司や同僚からの職場での嫌がらせなどハラスメントの防止措置**を育児・介護休業法に基づき講じなければなりません。

介護休業制度等の利用に当たって

介護休業制度等は、要件を満たせばその利用の権利が法的に認められています。

ただ、あなたの休業等が勤務先の業務や職場の同僚等に影響を与える可能性もあります。

日頃から同僚の育児や介護の休暇取得を応援したり、上司や同僚とコミュニケーションを図って感謝の気持ちを示すなどして、**あなたの介護を応援してくれる仲間を増やしていくことも大切です。**

介護と仕事の両立支援を後押しする給付金・助成金のご案内

労働者への介護休業給付金について

介護休業給付金制度は、労働者が介護休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助、促進することにより職業生活の継続を支援する制度です。

原則として、雇用保険の被保険者が対象家族を介護するために休業を取得したときに休業開始前に受けていた平均賃金の67%（最大93日分）が給付されます。

介護休業を開始した日前2年間に、賃金支払い基礎日数が11日以上ある月（完全月）が12か月以上あることなど、支給の要件があります。

給付に当たっては、原則として事業主が申請書の提出を行う必要があります。

- ① 詳細は、最寄りのハローワーク（公共職業安定所）もしくは
埼玉労働局職業安定部職業安定課（電話 048-600-6208）にお問い合わせください。

事業主への両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）について

「介護支援プラン」を作成し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主又は介護のための柔軟な就労形態の制度について利用者が生じた中小企業事業主に支給されます。

主な要件は、以下のとおりです。

A 介護休業

- ・休業取得時：介護支援プラン*を作成し、プランに基づき介護休業を取得させた場合
*介護支援プラン…労働者の介護休業取得・職場復帰を円滑にするため、労働者ごとに事業主が作成する実施計画。介護休業取得者の業務の整理や引継ぎの実施方法などを盛り込む。
- ・職場復帰時：休業取得時の対象労働者の同一の介護休業について職場復帰させた場合
<業務代替支援加算>※職場復帰時への加算
：介護休業期間中の代替要員を新規雇用等で確保した場合（新規雇用）、または代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせた場合

B 介護両立支援制度

介護支援プランを作成し、プランに基づき介護のための短時間勤務制度や介護休暇制度などの介護と仕事の両立ができる制度を利用させた場合

個別周知・環境整備加算（A又はBに加算）

介護を申し出た労働者に対する個別周知及び仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合

		支給額
A 介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用：20万円 手当支給等：5万円
B 介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算 (A又はBに加算)		15万円

※支給対象となるのは中小企業のみです。

※A・Bいずれも1事業主1年度5人まで支給されます。

- ① 詳細は、埼玉労働局雇用環境・均等部（電話 048-600-6210）にお問い合わせください。

この資料についてのお問い合わせ

介護休業制度について → 埼玉県 産業労働部 多様な働き方推進課（電話：048-830-4515）
埼玉労働局雇用環境・均等部（電話：048-600-6210）

介護保険について → 市町村の介護保険担当課・地域包括支援センターにお問い合わせください。