

介護と人生

仕事・子育てと
どう両立させる？

7

日本エルダーライフ協会 代表理事
ケアライフアドバイザー

柴本美佐代

焼け石に水となります。

この3カ月は在宅介護の体制を整えたり、入所のための施設探しの期間に充てたりすると良いでしょう。

在宅介護のためには、介

護と仕事を両立するための仕組みとして育児介護休業法に基づく制度があります。

要介護者1人に対して1

回93日間の介護休業が認められていますが、来年の1月1日から改正され、3回に分けて取得することが認められるようになります。

これまでは1度に取得しなくてはならなかった

め、介護休業をいつ取得するか時期を見定めるのが難しい、業務への影響が大きいため取りづらいなどの声によって見直されました。また介護休業中の雇用保険の給付金もこれまでの40%から67%に、今年8月から引き上げられます。

この制度が全ての会社で実際に利用できるとは限りませんが、申請してみる価値はあるでしょう。ただ、長い介護期間中のたった3カ月ですから、上手に利用しないと、介護休業制度が利用できても、その後復職できなくなる方もいます。

この制度は介護するためにあるのではなく、介護の体制を整えるためにあるのですが、それを介護のために使ってしまうと、その後も介護は続くわけですから

介護休業法(上)



予定表

- 家族間での役割分担
- かかりつけ医の選択
- ケアマネジャー選び
- 機能維持のための通所介護先
- レスパイトのためのショートステイ先
- 住宅改修

介護休業3カ月の間
スケジュールを組んで行動

3カ月は体制を整えるため使う

在宅介護のためには、介護保険利用までにしておくべき家族間での役割分担やかかりつけ医の選択、ケアマネジャー選び、機能維持のための通所介護先、レスパイト(家族介護者のリフレッシュを目的とする一時的な休息)のためのショートステイ先の見学や体験など、そして必要に応じて住宅改修もしなくてはなりません。うまくスケジュールを組んで行動すれば介護休業期間を短くできましよう。

特に別居での介護に関しては、要介護者の住所地に赴いてこれらの準備をしなければならないので、介護休業制度を使うことができると何度も往復することなく一度に準備を進められ、体力や交通費などの負担を減らせます。