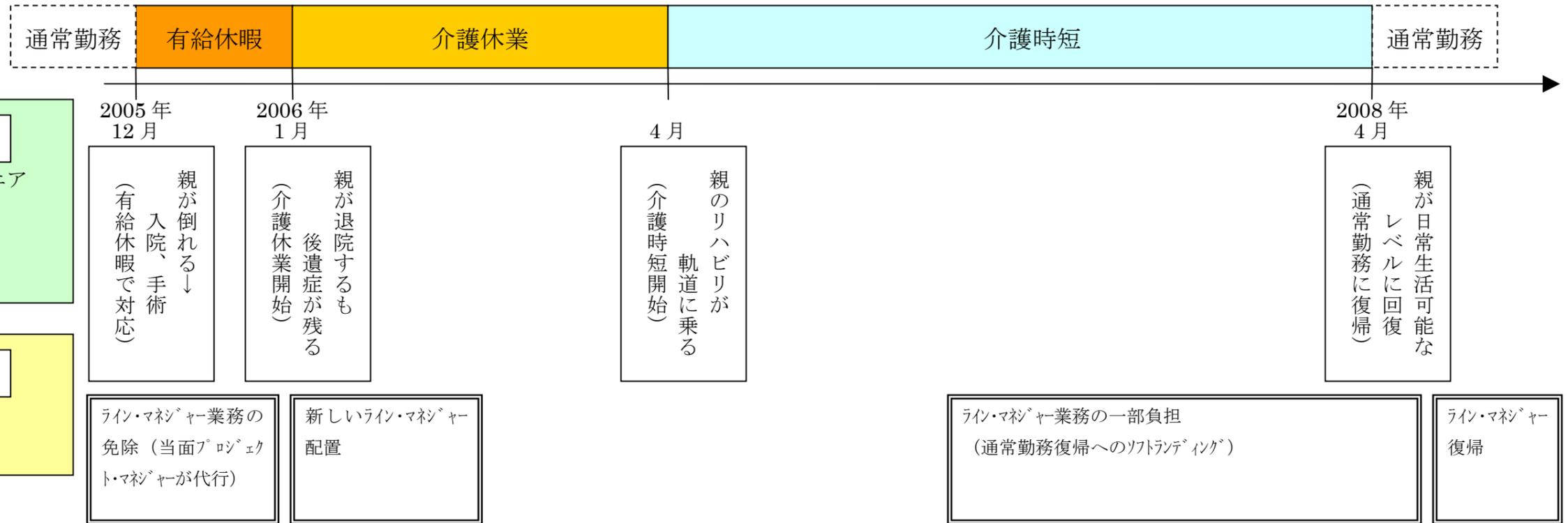


# モデルケース〔介護～短時間勤務編〕



**制度利用者のプロフィール**

- 勤続25年目（47歳）のITエンジニア
- ライン・マネジャー
- エンベデッドシステム開発部門所属

**企業の制度**

- 介護休業制度（93日間まで）
- 介護短時間勤務制度（1年間）

	通常勤務時	介護休業	短時間勤務～通常勤務復帰準備
制度利用者へのメッセージ	<ul style="list-style-type: none"> <li>親御さんが入院・手術等をされてすぐの時期は、身近な人たちの精神的ケアが特に必要な時期です。家族で十分に話し合い、今後どのような体制で介護をしていくのかを考えましょう。</li> <li>急に休むことになっても、業務に支障をきたさないよう、日ごろから前倒しで業務を進めるとともに、いざとなればプロジェクト・マネジャー等が業務を代行できるよう、情報を共有するようしておくきましょう。</li> <li>親御さんが入院・手術等をされてすぐの時期は、身近な人たちの精神的ケアが特に必要な時期です。家族で十分に話し合い、今後どのような体制で介護をしていくのかを考えましょう。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>親御さんの病状がまだ不安定な時期です。今後の介護体制、職場復帰の時期、職場復帰後の働き方などは、病状を見ながら決めていく必要があります。職場の上司や後任者等に状況を報告し、相談するようにしてください。余裕が出てきたら、職場復帰の準備を始めましょう。</li> <li>制度利用期間中の労働条件（賃金、評価等）は、制度利用前にきっちり確認しましょう。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>親御さんが順調に回復し、リハビリも軌道に乗ってきたら、家族の協力や介護サービスの助けを借りながら、職場に復帰できるかもしれません。すぐにフルタイム勤務への復帰が難しい場合には、介護短時間勤務制度の利用を検討しましょう。</li> <li>職場復帰後に、親御さんの体調が急に悪化することもあり得ます。緊急時の連絡方法の確認など、できる限りの備えをしておきましょう。</li> <li>場合によっては、これまでと異なる業務に異動することが必要になります。特に、マネジメント業務から離れる場合には、役割や立場が変わったことを認識し、メンバー全員の円滑な業務遂行に配慮しましょう。</li> <li>通常勤務復帰へのソフトランディングができるよう、担当職務の見直し等について上司や後任者と相談しましょう。</li> </ul>
上司へのメッセージ	<ul style="list-style-type: none"> <li>親御さんの入院・手術等は従業員にとって大きなショックですし、どのように介護していくかを決めるのに時間もかかるでしょう。当面の引継ぎは必要ですが、本人の仕事のことは、タイミングを見ながら相談するようにしましょう。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護休業取得者の職場復帰に向けて適切な支援ができるよう、本人と定期的に連絡を取り合い、状況を把握するようにしましょう。</li> <li>職場復帰に向けて、担当業務や必要な協力・支援の内容等について本人と十分話し合しましょう。</li> <li>制度利用期間中の労働条件（賃金、評価等）は、制度利用前にきっちり説明しましょう。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>親御さんの介護を行っている従業員は、親御さんの体調不良などで、急な休暇取得が必要なことも少なからずあります。これを想定して、盤石な協力・支援体制を整えましょう。</li> <li>介護の精神的な負担に配慮し、制度利用者のメンタル・ケアに対しても、可能な限り支援するようにしましょう。</li> <li>制度利用期間中の担当業務は、本人の状況の変化にあわせて見直すようにしましょう。</li> </ul>