介護休業などの相談窓口等について

山梨労働局 雇用環境・均等室

育児・介護休業法に関する相談等

「勤務先に介護休業や介護休暇を利用したいと申し出たが、認められないと言われた」など、育児・介護休業法に関するお困りごとなども、お気軽にご相談ください。

〒400-8577 甲府市丸の内１－１－１１ 山梨労働局４階　TEL.055-225-2851

ハローワーク

介護休業給付の申請手続き等は最寄りのハローワークにお問い合わせください。

ハローワーク甲府	〒400-0851	甲府市住吉1－17－5	TEL.055-232-6060
ハローワーク富士吉田	〒403-0014	富士吉田市竜ヶ丘2－4－3	TEL.0555-23-8609
ハローワーク大月	〒401-0013	大月市大月3－2－17	TEL.0554-22-8609
ハローワーク都留	〒402-0051	都留市下谷3－7－31	TEL.0554-43-5141
ハローワーク塩山	〒404-0042	甲州市塩山上於曽1777－1	TEL.0553-33-8609
ハローワーク韮崎	〒407-0015	韮崎市若宮1－10－41	TEL.0551-22-1331
ハローワーク鰍沢	〒400-0601	南巨摩郡富士川町鰍沢1215	TEL.0556-22-8689

仕事と介護の両立に関するリンク集

- **育児・介護休業法のあらまし**
  https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/34.html
  （育児・介護休業等の概要、対象となる従業員、手続方法等をパンフレットにまとめています。
  要介護認定を受けていない場合の「要介護状態」の判断基準はこちらをご覧ください。
  https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355361.pdf）
- **介護休業給付金**
  https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html#g3
  （介護休業給付金の内容と支給要件、手続方法等を案内しています。）
- **介護サービス情報公表制度**
  http://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/
  （地域包括支援センター、介護サービス事業所を検索できます。）
- **介護の地域窓口**
  http://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/
  （市町村の介護に関する窓口を公表しています。）
- **介護離職ゼロポータルサイト**
  http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000112622.html
  （介護サービスや介護や仕事を両立していくために活用していただける制度の関連情報へアクセスできます。）
- **若年性認知症コールセンター**
  http://y-ninchisyotel.net/index.html
  （若年性認知症や若年性認知症支援に関する相談窓口をまとめています。）

平成３１年1月作成

仕事と介護の両立に向けて

～両立支援の制度のポイント～

高齢化が進み、介護を必要とする方が増えています。
現在、介護を理由に仕事を辞めてしまう人が、毎年約10万人いるとも言われています。
介護に直面したら、仕事は続けられないのでしょうか？

「育児・介護休業法」には、次のような仕事と介護の両立のための支援制度が定められています。これらの制度を利用して、仕事と介護の両立をしてみませんか。

仕事と介護の両立支援制度

- **対象家族１人につき、通算９３日間休業することができます**
- **家族の介護や通院の付き添い等の世話を行うため、年間５日まで休暇が取れます**
- **対象家族１人につき、３年間、短時間勤務の制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度等の中から会社が定めるいずれかの制度が利用できます... など**

くわしくは、次ページ以降をご覧ください

厚生労働省 山梨労働局 雇用環境・均等室
〒400-8577 甲府市丸の内1-1-11　TEL 055-225-2851
https://jsite.mhlw.go.jp/yamanashi-roudoukyoku/home.html/

仕事と介護の両立を支援する制度の概要

1. 介護休業制度

休業の定義	労働者が要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、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にする休業です。
対象家族	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫
期間／回数	対象家族1人につき、通算93日まで／3回まで分割可能
手続き	休業開始予定日の２週間前までに、書面等により事業主に申し出します。

2. 介護休暇

制度の内容	・要介護状態にある対象家族の介護、通院等の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行等のために、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、休暇が取得できます。 ・1日又は半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得も可能です。

3. 介護のための短時間勤務等の制度

措置の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合に、所定労働時間短縮等の措置を利用することができます。
利用できる措置	次のいずれかの措置が利用できます（会社によって異なります。）。 a 短時間勤務の制度 日単位、週単位、月単位などで勤務時間や勤務日数の短縮を行う制度です。 b フレックスタイム制度 1か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各自の始業・終業時刻を自分で決めて働く制度です。 c 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ 1日の労働時間は変えずに、始業時刻と終業時刻を早めたり、遅くしたりする制度です。 d 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
期間／回数	対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年以上の期間／3年の期間内で2回以上

4. 所定外労働の制限（残業免除の制度）、時間外労働の制限

	介護のための所定外労働の制限	介護のための時間外労働の制限
制度の内容	残業の免除が請求できます。	1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働の制限を請求することができます。
期間／回数	1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間／請求回数に制限なし（介護終了までの必要な時に利用することができます。）	
手続き	労働者は、開始日の1か月前までに、書面等により事業主に請求します。	
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒むことができます。	

5. 深夜業の制限

制度の内容	深夜業（午後10時から午前5時までの労働）の制限を請求することができます。
期間／回数	1回の請求につき、1か月以上6か月以内の期間／請求回数に制限なし（介護終了までの必要な時に利用することができます。）
手続き	労働者は、開始日の1か月前までに、書面等により事業主に請求します。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒むことができます。

以上の制度は、勤務先の業種や規模に関わらず、申し出により利用できます。また、就業規則に制度がなくても、３以外の制度は申し出により利用することができます（ただし、勤務先の労使協定の定めによっては、勤続年数が1年未満の方など取得できない場合があります。また、労働条件によっては、利用できない制度があります。）。

詳しくは、山梨労働局雇用環境・均等室へお問い合わせください（連絡先：次ページ参照）。

不利益取扱いの禁止

育児・介護休業法では、法に基づいた制度の申出や休業等を取得した労働者に対する事業主の不利益取扱いを禁止しています。また、上司や同僚等からのハラスメント防止措置を事業主が講じるよう定めています。

介護休業制度等に関するQ&A

Q1 介護休業や介護休暇は、どのようにしたら取得できますか？

A 介護休業を取得するためには、対象家族が要介護状態にあること等を明らかにして、介護休業開始予定日の2週間前までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。介護休暇の場合も、対象家族が要介護状態にあること等を明らかにして、事業主に申し出ることが必要です。介護休暇の取得は緊急を要することも多いため、当日の電話等による口頭の申出でもかまいません。

Q2 介護保険制度の要介護・要支援認定を受けていませんが、介護休業は取れますか？

A 「要介護状態」とは、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態を言います。介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上の場合のほか、認定を受けていない場合でも取得できます。詳しくは、山梨労働局雇用環境・均等室（次ページ参照）にお問い合わせください。

Q3 介護休業期間中の賃金はどうなりますか？

A 原則無給です。雇用保険の被保険者が介護休業を取得した場合、一定の要件を満たせば、原則として介護休業開始前賃金の６７％が「介護休業給付金」として支給されます。

Q4 介護短時間勤務中の賃金はどうなりますか？

A 賃金、退職金又は賞与の算定に当たり、労務を提供しなかった期間を働かなかったものとして取り扱うことは不利益な取り扱いに該当しません。したがって、介護短時間勤務中の短縮された時間分を減給することは問題とはなりませんが、労務を提供しなかった短縮時間を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、「不利益な取扱い」に該当します。