

仕事と介護の両立のために

育児・介護休業法等の制度

- 介護休業
- 介護休暇
- 所定外労働の制限
- 時間外労働の制限
- 深夜業の制限
- 所定労働時間の短縮等の措置
 - 短時間勤務制度
 - a 1日の所定労働時間の短縮
 - b 週又は月の所定労働時間の短縮
 - c 週又は月の所定労働日数の短縮
 - d 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求
 - フレックスタイム
 - 時差出勤
 - 介護サービスの費用の助成
- 介護休業給付
- 介護休業等を理由とした不利益取扱いの禁止
- 介護休業等に関するハラスメントの禁止



企業によって措置の内容が異なります

☆ 両立支援制度と介護保険制度等の支援やサービスの組み合わせ方

事例1 短時間勤務と通所介護

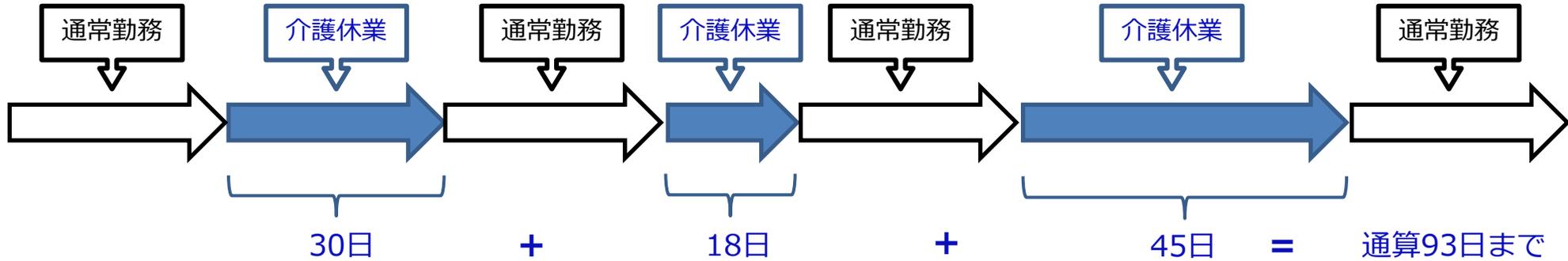
事例2 介護休業＋フレックスタイムと特定施設入居者生活介護

事例3 フレックスタイム＋半日単位の介護休暇と小規模多機能型居宅介護

仕事と介護の両立のために

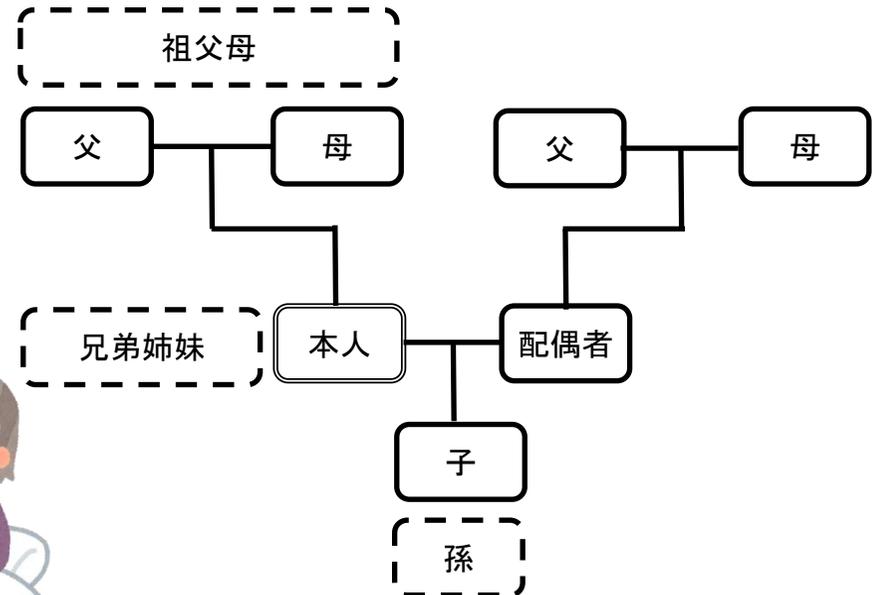
1 介護休業

- 対象家族 1 人につき、通算して93日まで、3回まで分割して取得できます。



対象家族の範囲

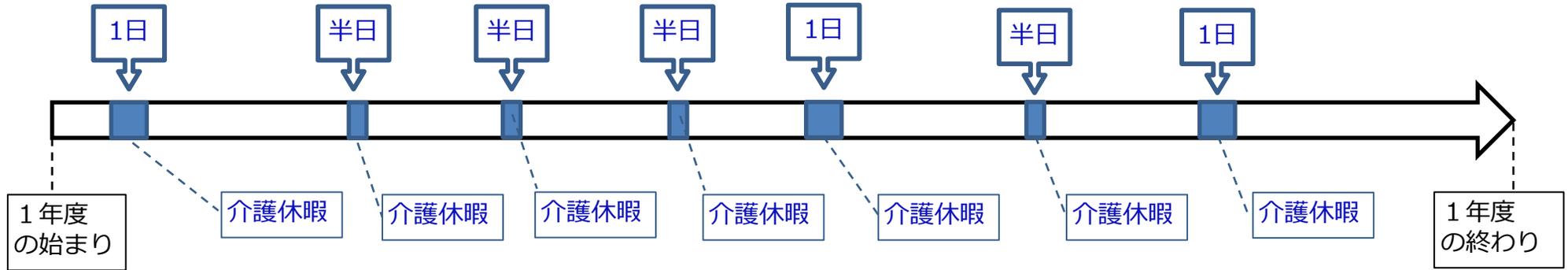
- 対象家族の範囲は、「要介護状態」にある配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫です。
- 「要介護状態」とは、2週間以上、次のいずれかの状態にある場合に該当します。
 - (1) 介護保険制度の要介護2以上であること
 - (2) 要介護1以下でも一定の介助が必要な場合
(具体的には「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」によります。)



仕事と介護の両立のために

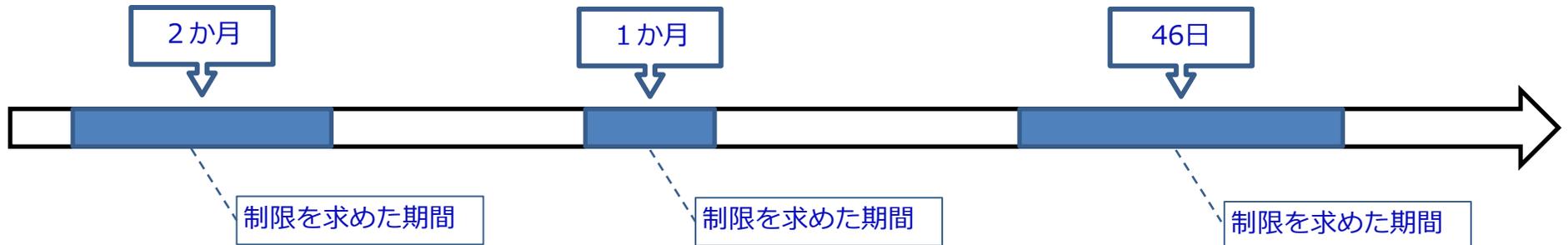
2 介護休暇

- 介護等のため、対象家族1人につき1年度に5日、2人以上の場合10日、半日単位で取得できます。



3 所定外労働の制限

- 1回につき、1か月以上1年以内の期間で、何回でも所定外労働の制限を求めることができます。

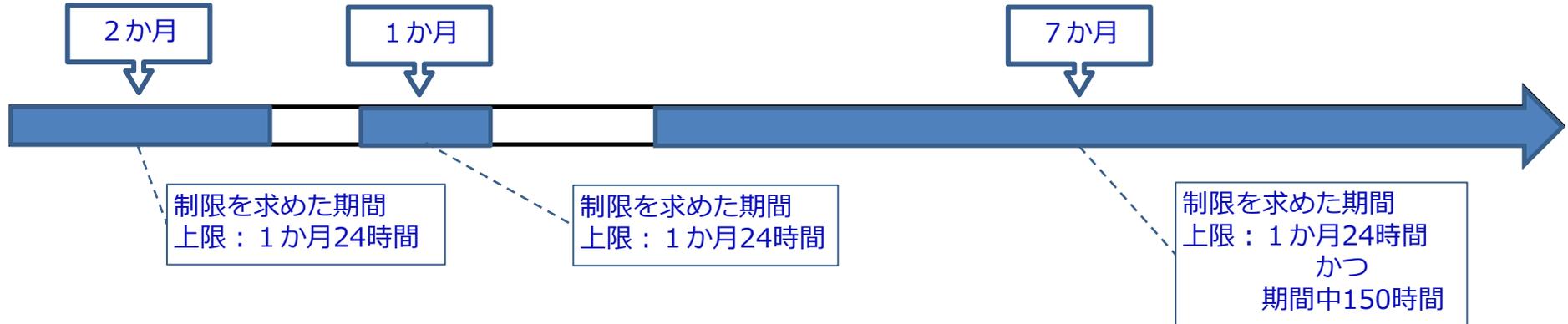


- 制限を求めた期間中は、1日の所定労働時間（例：7時間の日は7時間、8時間の日は8時間、10時間の日は10時間）、1週間の所定労働時間（例：35時間の週は35時間、40時間の週は40時間、44時間の週は44時間）を超えて働くことを免除されます。

仕事と介護の両立のために

4 時間外労働の制限

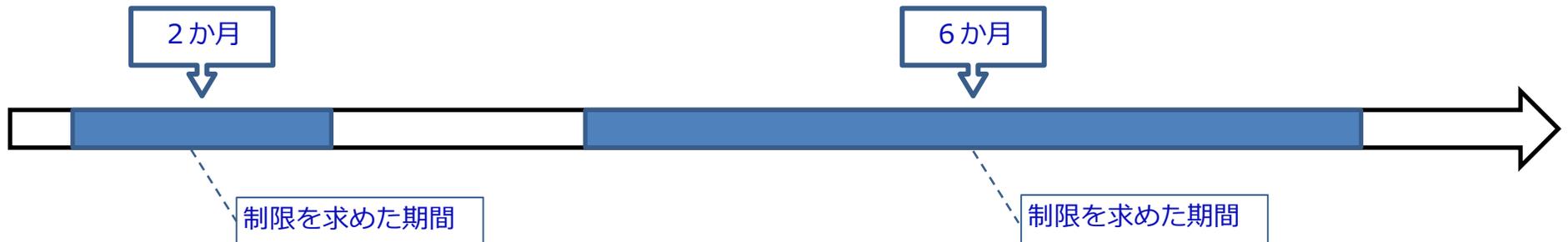
- 1回につき、1か月以上1年以内の期間で、何回でも時間外労働の制限を求めることができます。



- 制限を求めた期間中は、1か月につき24時間、1年につき150時間を超える法定時間外労働が免除されます。

5 深夜業の制限

- 1回につき、1か月以上6か月以内の期間で、何回でも深夜業（22～5時）の制限を求めることができます。

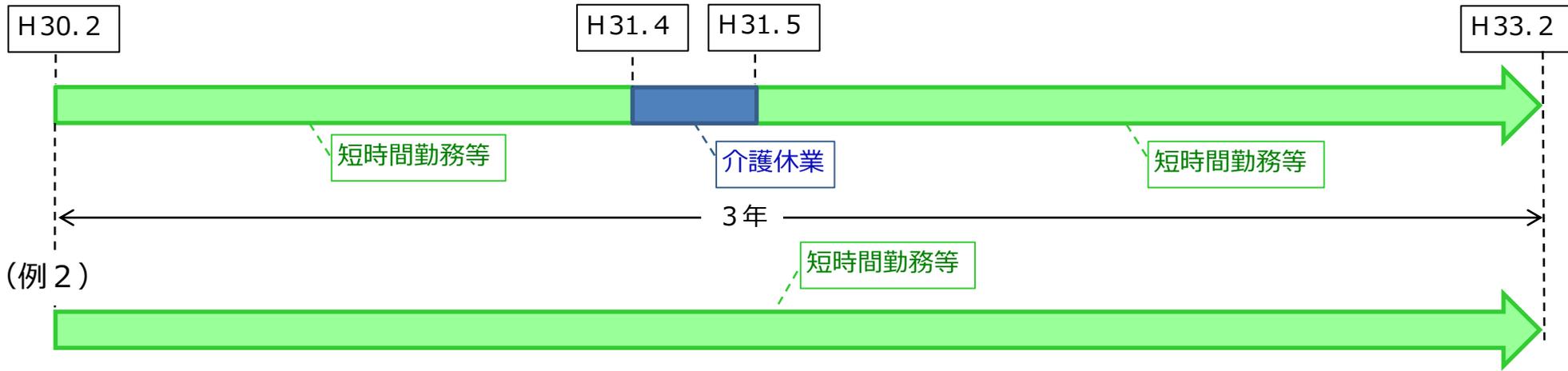


仕事と介護の両立のために

6 所定労働時間の短縮等

○ 対象家族 1 人につき、3 年の間に所定労働時間の短縮等の措置を 2 回以上求めることができます。

(例 1) 介護休業をはさんで取得することも可能です。



(例 2)



措置の内容

- 短時間勤務の制度
 - a 1日の所定労働時間を短縮する制度 (例：1日8時間を6時間に短縮)
 - b 週又は月の所定労働時間を短縮する制度 (例：月170時間を130時間に短縮)
 - c 週又は月の所定労働日数を短縮する制度 (例：月22日を16日に短縮)
 - d 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求 (例：前月中に翌月の勤務しない日又は時間を請求)
- フレックスタイムの制度
- 時差出勤の制度 (例：始業8時－終業17時を始業10時－終業19時又は始業7時－終業16時に変更)
- 介護サービスの費用の助成

仕事と介護の両立のために

フレックスタイムの制度

○ 必須の勤務時間帯（コアタイム）を除き、始業・終業時刻を選択できます。労働時間は清算期間ごとに清算します。

コアタイム（10時～15時の例）

1日	10:00	10:00-15:00	17:00	6時間
2日	9:00	10:00-15:00	17:00	7時間
3日	8:00	10:00-15:00	17:00	8時間
4日	8:00	10:00-15:00	16:00	7時間
5日	8:00	10:00-15:00	17:00	8時間
6日	休日			
7日	休日			
8日	8:00	10:00-15:00	18:00	9時間
9日	8:00	10:00-15:00	18:00	9時間
10日	8:00	10:00-15:00	18:00	9時間
11日	8:00	10:00-15:00	17:00	8時間
12日	8:00	10:00-15:00	17:00	8時間
13日	休日			
14日	休日			
15日	8:00	10:00-15:00	17:00	8時間
16日	8:00	10:00-15:00	17:00	8時間

17日	8:00	10:00-15:00	17:00	8時間
18日	8:00	10:00-15:00	17:00	8時間
19日	8:00	10:00-15:00	17:00	8時間
20日	休日			
21日	休日			
22日	9:00	10:00-15:00	17:00	7時間
23日	9:00	10:00-15:00	17:00	7時間
24日	8:00	10:00-15:00	18:00	9時間
25日	8:00	10:00-15:00	18:00	9時間
26日	8:00	10:00-15:00	17:00	8時間
27日	休日			
28日	休日			
29日	8:00	10:00-15:00	17:00	8時間
30日	8:00	10:00-15:00	17:00	8時間

労働時間の清算

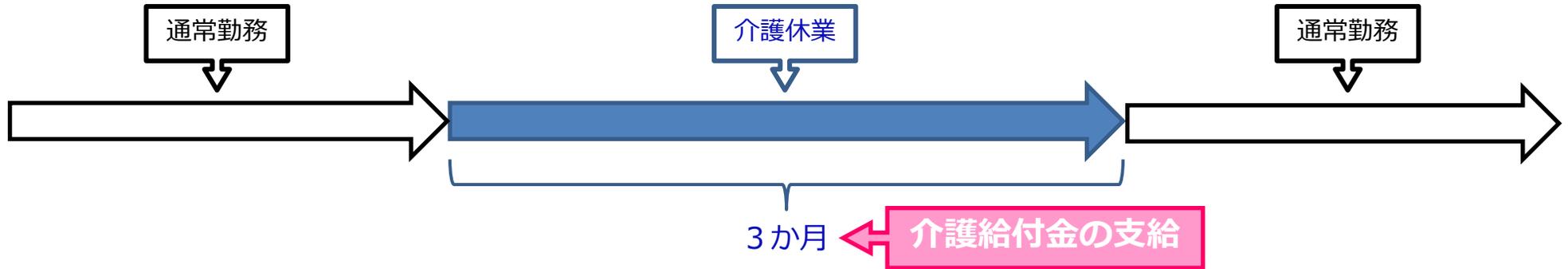
清算期間（1か月）の総労働時間 ⇒ 175時間
 1か月の法定労働時間 ⇒ 40時間×30日（又は31日）÷ 7日
 30日の月 ⇒ 171時間 31日の月 ⇒ 177時間
 労働時間の清算 175時間 - 171時間 = 4時間（時間外労働）

※清算期間の上限は平成31年4月1日より「1か月」から「3か月」に変更になります。

仕事と介護の両立のために

7 介護休業給付（雇用保険）

- 介護休業をした場合、対象家族1人につき、93日を限度に3回まで介護休業給付を受けることができます。



支給対象者

- 介護休業開始前2年間に、日給の場合は出勤日数（月給の場合は暦日数）が11日以上ある月が12か月以上あること。
- 介護休業期間中の1か月ごとの賃金額が、休業開始前の1か月当たりの賃金の8割未満であること。
- 介護休業開始日から起算した1か月ごとの各期間（各支給単位期間）の労働日数が、10日以下であること（休業終了日が含まれる月は、労働日数が10日以下でかつ休業日が1日以上であること。）。

支給額

- 各支給単位期間における支給額
休業開始時賃金日額(※)×支給日数×67%
(※)休業開始時賃金日額とは、原則として介護休業開始前6か月間の賃金を180日で割った額です。

仕事と介護の両立のために

8 介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

○ 事業主からの不利益取扱い

「介護休業は認めない」と言われた。

介護休暇を請求したら「退職してもらおう」と言われた。

所定外労働の制限を申出たら「もうこなくていいから退職届を書け」と言われた。



所定労働時間の短縮を求めたら「次の契約更新はしない」と言われた。

時間外労働の制限の申出をしたら、正社員なのに「パートになれ」と言われた。

介護休業などを理由とする解雇などの不利益な取扱いは育児・介護休業法で禁止されています。

例えばこんなことを理由として

- ・介護休業、介護休暇をとった
- ・所定外労働の制限、所定労働時間の短縮、時間外労働の制限を申し出た

など

こんな取扱いを受けたら違反です

- ・解雇された
- ・契約が更新されなかった
- ・パートになれと強要された
- ・減給された
- ・普通ありえないような配置転換をされた

など

仕事と介護の両立のために

9 介護休業等に関するハラスメントの禁止

○ 上司・同僚らのハラスメント

上司に介護休業の取得について相談したら「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

介護休暇を取得したいと**上司**に相談したら「施設にあずけたら良いだろう」と相手にしてもらえなかった。



介護短時間勤務をしていたら**同僚**から「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。

事業主は、育児・介護休業法に基づき、介護休業等に関する
上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止措置を講じなければなりません。

制度等の利用への嫌がらせ型

育児・介護休業法が対象とする制度

- ① 介護休業
- ② 介護休暇
- ③ 所定外労働の制限
- ④ 時間外労働の制限
- ⑤ 深夜業の制限
- ⑥ 所定労働時間の短縮等の措置

ハラスメントの内容

- ・制度等の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動
- ・制度等の利用を阻害する言動
- ・制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動

仕事と介護の両立のために

☆ 両立支援制度と介護保険制度等の支援やサービスの組み合わせ方

事例 1 短時間勤務と通所介護

組み合わせ例 ① 家で一人で過ごす時間を極力短くする

労働者：正社員 / 要介護者：要介護2 軽度の認知症

◆ 課 題 ◆

要介護の親の認知症が少しずつ進んできました。
フルタイムで働いているので、昼間、家で一人にする時間が長いと不安です。

◆ 解決方法例 ◆

親は日中、通所介護を利用し、自分は短時間勤務で早く帰ることができるようにすることで、一人になる時間を極力減らす。



職場の両立支援に 関する制度

○短時間勤務制度 **就業時間の調整に関する制度**
→ 通所介護の送迎の送り出しに合わせて活用。



介護に関する サービス・支援

○通所介護（介護保険） **施設などへ通うサービス**
→ 月～金で利用。延長サービスも利用 ※延長加算（追加料金）。

<両立支援制度と介護保険制度等の組み合わせポイント例>

- ・日中、事務所へ通う通所介護サービスを月～金に利用し、1日6時間位滞在することで、一人で過ごす時間がないように調整。
- ・通所介護は自宅まで送迎してもらえる場合が多く、短時間勤務制度を活用して、送迎時間に合わせて入社時間を調整。
- ・仕事が忙しい時期は、通所介護の延長サービスを利用し、残業にも対応。

仕事と介護の両立のために

☆ 両立支援制度と介護保険制度等の支援やサービスの組み合わせ方

事例2 介護休業+フレックスタイムと特定施設入居者生活介護

組み合わせ例 ② 入所施設を探す

労働者：正社員 / 要介護者：要介護5



◆ 課 題 ◆

母が骨折で1か月入院しました。もうすぐ退院する予定ですが、寝たきりの状態です。在宅で介護することが難しいため、施設を探したいと思っています。

◆ 解決方法例 ◆

入院中の面会や世話、施設を決めるための諸手続き等のために、介護休業を2か月取得。自宅から通いやすい場所に介護付き有料老人ホームを見つける。フレックスタイム制度を活用して、週1～2回、通勤途中、施設に寄る。

職場の両立支援に関する制度

○介護休業制度 **休暇・休業の取得に関する制度** → 施設探し等のため2か月間取得。

フレックスタイム制度 **就業時間の調整に関する制度** → 有料老人ホームに寄るために活用。



介護に関するサービス・支援

○特定施設入居者生活介護〈介護付き有料老人ホーム〉(介護保険)

施設などで生活しながら受けるサービス

→ 有料老人ホームに入居し、入浴、排泄、食事等の介護を受ける。

<両立支援制度と介護保険制度等の組み合わせポイント例>

- ・入院中の面会や世話、退院手続き、施設入所手続きのために、介護休業制度を2か月間取得。
- ・施設は、頻繁に会いに行きたいため、自宅近くの施設を数件見学。通勤途中の通いやすい場所にある施設を見つけることができた。
- ・フレックスタイム制度を利用して、週に1～2回は、朝や帰りに施設に寄って、顔を見に行く。
- ・介護休業に入る前には、職場で仕事の引継ぎ等をしっかり行う。また、復帰前には、職場の上長と面談し、復帰に向けて不安に感じていることなどを伝える。

仕事と介護の両立のために

☆ 両立支援制度と介護保険制度等の支援やサービスの組み合わせ方

事例3 フレックスタイム+半日単位の介護休暇と小規模多機能型居宅介護

組み合わせ例 ③ 急な残業、出張時に介護サービスを柔軟に利用する

労働者：正社員（残業や出張あり） / 要介護者：要介護4

◆ 課 題 ◆

出張や残業などが月に数回あり、要介護の親も状態が不安です。状況に応じて介護サービスを柔軟に利用したい。

◆ 解決方法例 ◆

小規模多機能型居宅介護を利用。仕事や要介護者の状況に合わせて、通い、訪問、泊りのサービスを柔軟に調整。送迎時間に合わせてフレックスタイム制度を活用。



職場の両立支援に関する制度

+

介護に関するサービス・支援

○フレックスタイム制度 **就業時間の調整に関する制度**

→ 送迎の送り出し・迎え入れに合わせて活用。

○半日単位の介護休暇制度 **休暇・休業の取得に関する制度**

→ 通院時に活用

○小規模多機能型居宅介護（介護保険） **通い・訪問・泊りなどを組み合わせたサービス**

→ 出張のある日は泊りを活用。要介護の親の体調の悪い日は通いを訪問に変更。

<両立支援制度と介護保険制度等の組み合わせポイント例>

- ・通い、訪問、泊りのサービスを柔軟に利用することのできる小規模多機能型居宅介護を活用し、残業や出張時には泊りを利用したり、通いの時間を増やすなどで対応。
- ・送迎の送り出し・迎え入れはフレックスタイム制度を活用して勤務時間を調整。
- ・通院時には半日単位の介護休暇を活用して付き添い。