

仕事と家庭

の両立のために

～育児・介護休業法のあらまし～



育児・介護休業法では、「育児・介護休業」、「子の看護休暇」、「介護休暇」、「育児・介護のための所定外労働の制限」、「育児・介護のための法定時間外労働の制限」、「育児・介護のための深夜業の制限」、「育児のための短時間勤務」、「育児・介護のための勤務時間短縮等の措置」について、事業主に法に沿った適切な運用と、就業規則等への規定整備を求めています。

また、令和2年6月1日の法改正により、事業主に育児・介護休業法に関するハラスメント相談をした労働者に対する不利益取扱いの禁止が定められました。

さらに、令和3年1月1日の法改正により、より、柔軟な対応ができるように、子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになりました。

このリーフレットでは、育児・介護休業法の概要をご説明いたします。

事業主のみなさま、就業規則の整備はお済みですか？

現行法(最新の改正は令和3年1月1日施行)の内容に沿った育児・介護休業等規則の整備はお済みですか。

育児・介護休業等規則の規定例は、当室にて提供しております。

また、規定例、通知書、労使協定の様式データを、厚生労働省のホームページからダウンロードすることもできます。

育児・介護休業等規定例などの電子データ

ダウンロードはこちらから

(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/35.html>)

厚生労働省ホーム > 政策について > 分野別の政策 > 一覧 > 雇用・労働 > 雇用環境・均等

> 政策分野関連情報 > パンフレット > 育児・介護休業等に関する規則の規定例

		育児関係
1. 休業制度	休業の定義	労働者が、原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業
	対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ★男女労働者(日々雇用者を除く) ★期間雇用者は、申出時点において、次のいずれにも該当する者 <ul style="list-style-type: none"> 〔雇用された期間が1年以上であること/子が1歳6か月(2歳までの育児休業の場合は2歳)に達する日までに、労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと〕 ◎労使協定を締結することにより対象除外にできる労働者(協定がない場合は、労働者の申出を拒めない) <ul style="list-style-type: none"> 〔雇用された期間が1年未満の労働者/申出の日から1年以内(1歳6か月又は2歳までの休業をする場合には、6か月以内)に雇用関係が終了する労働者/1週間の所定労働日数が2日以下の労働者〕
	対象となる家族の範囲	★子(特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も含む)
	回数期間	<ul style="list-style-type: none"> ★子1人につき1回(双子以上の場合も1人とみなす)。ただし、子の出生後8週間以内に終了した育児休業はノーカウント ★原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ★父と母が同じ子について育児休業を取る場合は、対象となる子の年齢が1歳2か月に達するまで休業が可能 ただし、父母それぞれの休業期間は、1年間(母親の場合は出産日+産後休業+育児休業の合計) ★子が1歳に達する日においていずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情のある場合には、子が1歳6か月に達するまで取得可能(1歳6か月以後も、次の事情がある場合は、最長2歳に達するまで取得可能) <ul style="list-style-type: none"> 〔保育所入所を希望しているが、入所できない場合/子の養育を行っている配偶者(もう一人の親)であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合〕
	手続	<ul style="list-style-type: none"> ★休業開始予定日と休業終了予定日等を明らかにして、原則として書面(労使の合意があればメール等可能)で事業主に申出を行う ★申出期間(事業主による休業開始日の繰上げ可能期間)は1か月前まで(ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで)(1歳以降の休業の申出は2週間前まで) ★出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、開始予定日の繰上げができる。また、休業終了予定日は、一定の期日までに申し出ることにより、終了予定日の繰下げができる ★休業開始予定日の前日まで申出の撤回ができる(この場合、原則として再度の申出はできない)
2. 子の看護休暇		<ul style="list-style-type: none"> ★小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者(日々雇用者を除く)は、1年に5日間(対象となる子が2人以上の場合は10日間)まで、病気・けがをした子の看護のため又は子に予防接種や健康診断を受けさせるために時間単位で休暇を取得できる ◎労使協定を締結することにより対象除外にできる労働者(協定がない場合は、労働者の申出を拒めない) <ul style="list-style-type: none"> 〔雇用された期間が6か月未満の労働者/1週間の所定労働日数が2日以下の労働者/時間単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者〕
3. 所定外労働の制限		<ul style="list-style-type: none"> ★3歳未満の子を養育する労働者(日々雇用者を除く)がその子を養育するために請求した場合は、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない ★事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める ◎労使協定を締結することにより対象除外にできる労働者(協定がない場合は、労働者の申出を拒めない) <ul style="list-style-type: none"> 〔雇用された期間が1年未満の労働者/1週間の所定労働日数が2日以下の労働者〕
4. 時間外労働を制限する制度		<ul style="list-style-type: none"> ★小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合は、事業主は制限時間(1か月24時間、1年150時間)を超えて法定労働時間を延長してはならない ◎ただし、以下に該当する労働者は請求できない <ul style="list-style-type: none"> 〔日々雇用される労働者/勤続1年未満の労働者/1週間の所定労働日数が2日以下の労働者〕 ★期間は1回の請求につき1か月以上1年以内、請求できる回数の制限はなし ★制限開始予定日の1か月前までに請求する ★事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
5. 深夜業を制限する制度		<ul style="list-style-type: none"> ★小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が子を養育するために請求した場合は、事業主は午後10時～午前5時まで(以下、深夜という)において労働させてはならない ◎ただし、以下に該当する労働者は請求できない <ul style="list-style-type: none"> 〔日々雇用される労働者/勤続1年未満の労働者/深夜において、常態として子を保育できる16歳以上の同居の家族がいる労働者/1週間の所定労働日数が2日以下の労働者/所定労働時間の全部が深夜にある労働者〕 ★期間は1回の請求につき1か月以上6か月以内、請求できる回数の制限はなし ★制限開始予定日の1か月前までに請求する ★事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
6. 勤務時間短縮等の措置等	義務	<ul style="list-style-type: none"> ★事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者(日々雇用者を除く)が育児のために利用できる短時間勤務制度を設ける義務がある ◎労使協定を締結することにより対象除外にできる労働者(協定がない場合は、労働者の申出を拒めない) <ul style="list-style-type: none"> 〔雇用された期間が1年未満の労働者/業務の性質または実施体制に照らして、短時間勤務を講じることが困難と認められる業務に従事する労働者/1週間の所定労働日数が2日以下の労働者〕 ★ただし、業務の性質・実施体制により適用除外とされた労働者に対しては、次のいずれかの代替措置を講じる義務がある <ul style="list-style-type: none"> 〔育児休業(3歳まで)/フレックスタイム制/時差出勤制度(始・終業時刻の繰上げ・繰下げ)/事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる制度〕 ★短縮後の労働時間は、5時間45分から6時間の範囲内であることが必要
	努力義務	<ul style="list-style-type: none"> ★3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業制度又は勤務時間短縮等の措置に準じて必要な措置を講ずよう努めなければならない
労働者の配置に関する配慮		★就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行う

介護関係

1. 休業制度	休業の定義	労働者が、その要介護状態(負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上継続して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休業
	対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ★男女労働者(日々雇用者を除く) ★期間雇用者は、申出時点において、次のいずれにも該当する者 <ul style="list-style-type: none"> 雇用された期間が1年以上であること/介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと ◎労使協定を締結することにより対象除外にできる労働者(協定がない場合は、労働者の申出を拒めない) <ul style="list-style-type: none"> 雇用された期間が1年未満の労働者/申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者/1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
	対象となる家族の範囲	★父母、子、配偶者の父母、 祖父母、兄弟姉妹及び孫(同居扶養の要件なし)
	回数期間	★対象家族1人につき通算93日まで 3回を上限として、分割取得可
	手続	<ul style="list-style-type: none"> ★休業開始予定日と休業終了予定日等を明らかにして、原則として書面(労使の合意があればメール等可能)で事業主に申出を行うこと ★申出期間は、休業開始予定日の2週間前まで ★休業終了予定日の2週間前の日までに申し出ることにより、通算93日の範囲内で1回に限り終了予定日の繰下げができる ★休業開始予定日の前日まで申出の撤回ができる(同一対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した者について、当該家族について再度の申出はすることができない)
2. 介護休暇		<ul style="list-style-type: none"> ★要介護状態にある対象家族について、介護やその他の世話(通院の付き添い等)をする労働者(日々雇用者を除く)は、1年に5日間(対象となる家族が2人以上の場合は10日間)まで、時間単位で休暇が取得できる ◎労使協定により、所定労働時間の2分の1以外の時間数を半日と定めることも可能 ◎労使協定を締結することにより対象除外にできる労働者(協定がない場合は、労働者の申出を拒めない) <ul style="list-style-type: none"> 雇用された期間が6か月未満の労働者/1週間の所定労働日数が2日以下の労働者/時間単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者
3. 所定外労働の制限		<ul style="list-style-type: none"> ★要介護状態にある対象家族を介護する労働者(日々雇用者を除く)がその対象家族を介護するため請求した場合は、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない ★事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める ◎労使協定を締結することにより対象除外にできる労働者(協定がない場合は、労働者の申出は拒めない) <ul style="list-style-type: none"> 雇用された期間が1年未満の労働者/1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
4. 時間外労働を制限する制度		<ul style="list-style-type: none"> ★要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するため請求した場合は、事業主は制限時間(1か月24時間、1年150時間)を超えて法定労働時間を延長してはならない ◎ただし、以下に該当する労働者は請求できない <ul style="list-style-type: none"> 日々雇用される労働者/勤続1年未満の労働者/1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ★期間は1回の請求につき1か月以上1年以内、請求できる回数の制限はなし ★制限開始予定日の1か月前までに請求する ★事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
5. 深夜業を制限する制度		<ul style="list-style-type: none"> ★要介護状態にある対象家族を介護する労働者が対象家族を介護するために請求した場合は、事業主は午後10時～午前5時まで(以下、深夜という)において労働させてはならない ◎ただし、以下に該当する労働者は請求できない <ul style="list-style-type: none"> 日々雇用される労働者/勤続1年未満の労働者/深夜において、常態として家族を介護できる16歳以上の同居の家族がいる労働者/1週間の所定労働日数が2日以下の労働者/所定労働時間の全部が深夜にある労働者 ★期間は1回の請求につき1か月以上6か月以内、請求できる回数の制限はなし ★制限開始予定日の1か月前までに請求する ★事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
6. 勤務時間短縮等の措置等	義務	<ul style="list-style-type: none"> ★事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者(日々雇用者を除く)が介護のために利用できる制度を講じる義務がある ◎労使協定を締結することにより対象除外にできる労働者(協定がない場合は、労働者の申出を拒めない) <ul style="list-style-type: none"> 雇用された期間が1年未満の労働者/1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ★制度の内容は、次のいずれか <ul style="list-style-type: none"> 短時間勤務の制度/フレックスタイム制/時差出勤制度(始・終業時刻の繰上げ・繰下げ)/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 ★連続する3年の期間以上の間で、2回以上利用できる(ただし、労働者が利用する介護サービスの費用の助成については、利用回数に特段の基準なし)
	努力義務	★家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は勤務時間短縮等の措置に準じて、介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければならない

ことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務

事業主が講ずべき措置

★育児・介護休業等に関する定め等の周知等

事業主は、育児休業及び介護休業に関して、次の事項についてあらかじめ定め、周知するための措置を講ずるよう努めなければなりません。

- 育児休業、介護休業中における待遇に関する事項
- 育児休業、介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- その他の事項

事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合や、労働者が介護していることを知った場合に、当該労働者に対し、個別に関連制度を周知するよう努めなければなりません。

また、このような定めを個々の労働者にあてはめた具体的な取扱いを書面で明示するよう努めなければなりません。

なお、労働基準法に基づく年次有給休暇の権利発生に係る出勤率の算定に当たっては、育児休業、介護休業をした期間は出勤したものとみなさなければなりません。

★小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又はフレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、配偶者出産休暇等の育児に関する目的で利用できる休暇制度を講ずるよう努めなければなりません。

家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

★育児休業等に関するハラスメントの防止措置

事業主は、育児休業、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。また相談を行ったことを理由とする不利益取扱いは禁止です。(→詳しくはP.18~19)

★事業主の責務

- 職場におけるハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるハラスメントに起因する問題に対する自社の労働者の関心と理解を深めること
 - 自社の労働者が他の労働者(※)に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他の必要な配慮をすること
 - 事業主自身(法人の場合はその役員)が、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、労働者(※)に対する言動に必要な注意を払うこと
- (※)取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

★職業家庭両立推進者の選任

事業主は、企業全体の雇用管理方針の中で仕事と家庭生活の両立を図るための取り組みを企画し、実施するという業務を担当する「職業家庭両立推進者」を選任するよう努めなければなりません。

※推進者を選任した場合は、雇用環境・均等室へお届けください。 各種情報・資料を提供します。

休業の申出は書面で。申出があったら必ず確認書面を本人へ

事業主は、育児休業及び介護休業に関する申出(撤回及び期間変更の申出を含む)がされたときは、必要な事項を労働者に速やかに通知しなければなりません。

○通知しなければならない事項は次のとおりです。

「申出書」と「取扱通知書」の様式を準備しておきましょう。

1. 休業の申出を受けた旨
2. 休業開始予定日及び終了予定日
3. 法律に基づき休業を拒む場合には、拒む旨及び拒む理由
4. 休業撤回の申出を受けた旨
5. 休業期間変更の申出を受けた旨及び変更後の開始予定日・終了予定日

各種制度のポイント

Point 1. 労使協定を締結した場合に対象から除外される労働者と、労使協定がなくても対象から除外される労働者がいます。

育児・介護休業法では、多くの制度が定められていますが、利用できない労働者や制度の利用期間などは制度ごとに違ってきます。以下の一覧表で確認してください。

○:対象 ×:対象外 △:労使協定を締結した場合に対象外

労働者の状態等	休業		子の看護休暇	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		勤務時間短縮等	
	育児	介護			育児	介護	育児	介護	育児	介護	育児	介護
日々雇用される労働者	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
期間を定めて雇用される労働者	○ (Point 3を参照)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
雇用された期間が1年未満の労働者	△	△	○	○	△	△	×	×	×	×	△	△
雇用された期間が6か月未満の労働者			△	△			×	×	×	×		
週の所定労働日数が2日以下の労働者	△	△	△	△	△	△	×	×	×	×	△	△
深夜に保育(介護)できる16歳以上の同居家族がいる労働者(深夜業の制限のみ)									注1	注1		
所定労働時間の全部が深夜にある労働者(深夜業の制限のみ)									×	×		
1年以内に雇用関係が終了する労働者(育児関連制度のみ)	△		○		○		○		○		○	
93日以内に雇用関係が終了する労働者(介護関連制度のみ)		△		○		○		○		○		○
1日の所定労働時間が6時間以下の労働者(注2)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	×
業務の性質または実施体制に照らして、短時間勤務を講じることが困難と認められる業務に従事する労働者(短時間勤務のみ)											△ 注4	注3
業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位で子の看護休暇・介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者			△	△								

注1 育児・介護のための深夜業の制限の請求時点において、次の3つの要件全てに該当する16歳以上の同居の家族がいる労働者は対象から除外することができる。

- ①深夜に就業していないこと(深夜の就業日数が1か月について3日以下の者を含む)
- ②負傷・疾病等により請求に係る子の保育又は介護が困難な状態でないこと
- ③6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定でなく、かつ産後8週間以内でないこと

注2 「1日の所定労働時間が6時間以下」とは、すべての労働日の所定労働時間が6時間以下であることをいい、対象となる期間を平均した場合の1日の所定労働時間をいうものではない。

注3 介護のための勤務時間短縮等の措置について、自社が短時間勤務を選択している場合であって、一部の労働者が業務の性質等により短時間勤務が困難である場合は、他の制度(時差出勤や介護サービス費用の補助など)を導入し、利用できるようにしておく必要がある。(協定は不要)

注4 業務の性質等による短時間勤務の適用除外者には、代替措置を規定することが必要。(代替措置:3歳までの育児休業、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、事業所内保育施設の設置運営、ベビーシッターの手配かつ費用負担)

Point 2 育児関連制度の対象となる子の年齢

○：義務 △：努力義務

	1歳未満	1～3歳未満	3歳～小学校就学始期まで
育児休業	○		
	パパママ育児プラスだと1歳2か月まで		△
	一定の事由があれば1歳から1歳6か月まで (さらに事由があれば1歳6か月から2歳まで)		
所定外労働の制限	○		△
育児短時間勤務	○		
業務の性質等により短時間勤務をさせることが困難な業務に従事する労働者を労使協定により適用からはずしている場合		適用除外者に対する短時間勤務以外の代替措置：○ (3歳までの育児休業、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、事業所内保育施設の設置運営、ベビーシッターの手配・費用負担)	△
育児のための時間外労働の制限		○	
育児のための深夜業の制限		○	
子の看護休暇		○	

Point 3 育児休業や介護休業をすることができる期間雇用者について

期間雇用者(パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者)でも、休業することで今後も働き続けることができると見込まれる一定の範囲の者は、育児休業や介護休業をすることができます。

育児休業あるいは介護休業申出の時点において、次の2つの要件いずれにも該当する労働者は対象となります。

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ② 育児休業の場合：子が1歳6か月に達する日までに、労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと
介護休業の場合：介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと

お問い合わせ先

都道府県労働局雇用環境・均等室

● 育児休業や介護休業等の休業制度に関すること

事業所の所在地を管轄する
公共職業安定所(ハローワーク)

● 雇用保険による育児休業給付

● 雇用保険による介護休業給付

年金事務所、健康保険組合
又は厚生年金基金

● 育児休業等期間中の社会保険料(健康保険・厚生年金保険)の免除措置

● 育児休業等終了後の社会保険料(健康保険・厚生年金保険)の改定

年金事務所又は厚生年金基金

● 養育期間における、従前標準報酬月額みなし措置(厚生年金保険)

お住まいの市区町村

● 育児休業期間中の住民税の徴収猶予

Point 4 常時介護を必要とする状態に関する判断基準 (平成29年1月1日より変更)



介護休業は2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護するための休業で、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することとなります。ただし、この基準に厳密に従うことにとらわれて労働者の介護休業の取得が制限されてしまわないように、介護をしている労働者の個々の事情にあわせて、なるべく労働者が仕事と介護を両立できるよう、事業主は柔軟に運用することが望まれます。

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の(1)または(2)のいずれかに該当する場合であること。

- (1) 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。
- (2) 状態①～⑫のうち、2が2つ以上または3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

項目	状態	1 (注1)	2 (注2)	3
①座位保持(10分間一人で座っていることができる)		自分で可	支えてもらえればできる (注3)	できない
②歩行(立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる)		つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗(ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作)		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取(注4)		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達		できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない		ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある (注5)
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならぬほどの物忘れがある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定(注6)		できる	本人に関する重要な意思決定はできない(注7)	ほとんどできない

(注1) 各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。

(注2) 各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要な行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。

(注3) 「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。

(注4) 「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。

(注5) ⑨3の状態(「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」)には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。

(注6) 「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。

(注7) 慣れ親しんだ日常生活に関する事項(見たいテレビ番組やその日の献立等)に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等(ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等)には、指示や支援を必要とすることをいう。

Q & A

Q: 対象家族が特別養護老人施設などに入所している場合や、疾病による入院の付添の場合、「対象家族を介護する」に該当しますか。

A: 「介護」とは、歩行、排泄、食事、入浴等の日常生活に必要な便宜を供与することをいいます。労働者本人が便宜を供与することは必要ですが、他の者の手伝いを受けている場合であっても、社会通念上、「対象家族を介護する」に該当します。したがって、施設が労働者本人に家族の介護を求めているりするなど、労働者本人が家族の歩行、排泄、食事、入浴等の日常生活に必要な便宜を供与する必要があるか否か、実質をみて判断することになります。