

# STOP！介護離職 仕事と介護の両立のために 介護休業制度等を利用しましょう！

育児・介護休業法では、介護を行う労働者が会社に申し出て利用できる仕事と介護の両立のための制度を定めています。

介護休業	介護が必要な家族 1 人について、通算して 93 日まで、3 回を上限として分割して休業できます。 介護休業期間中は、要件を満たせば雇用保険から休業前の賃金の 67% がハローワークから支給されます（介護休業給付金）。
介護休暇	介護が必要な家族 1 人につき、1 年度に 5 日まで、対象家族が 2 人以上の場合は 1 年度に 10 日まで、介護休業や年次有給休暇とは別に 1 日単位または半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位で休暇を取得できます。
介護のための短時間勤務等の制度	事業主は、介護が必要な家族 1 人につき、利用開始から 3 年間で 2 回以上の利用可能な制度を①短時間勤務の制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤の制度、④介護サービスの費用助成のいずれかについて設けなければならないことになっています。
介護のための所定外労働の制限（残業免除の制度）、時間外労働の制限、深夜業の制限	介護終了まで利用できます。請求できる回数制限なし。

事業主の方は、就業規則に介護休業等の制度を整備し、制度利用等に関するハラスメントが生じないように、防止対策を講じることが必要です。

介護休業等の利用を円滑にするための取組を行った事業主の方は助成金をご利用できます。

両立支援等助成金

厚生労働省

検索

仕事と介護の両立のための制度の詳細、ハラスメント防止対策、両立支援等助成金等については、

**奈良労働局雇用環境・均等室**へご相談ください。

TEL 0742-32-0210

受付時間 8:30~17:15（土・日・祝日・年末年始除く）

奈良労働局では、雇用環境・均等室に

# ハラスメント対応相談窓口を常設しています！

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

たとえば・・・

働く人

企業の担当者

セクハラについて社内の相談窓口に相談したら「それくらいのことは我慢しろ」と言われた。

育児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。

長時間にわたって、繰り返し執拗に叱られてつらい。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談を受けたが、会社としてどうすればよいのだろうか。

セクハラや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置は、会社としてなにをする必要があるんだろう。パワハラも対策に含めた方がよいのだろうか？

## セクシュアルハラスメント (セクハラ) とは

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗（しつよう）な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

## パワーハラスメント (パワハラ) とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

## 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「不利益取扱い」といいます。

また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。

このほか・・・

働く人

◆ 妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらおう」と言われました。

働く人 企業の担当者

◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？

企業の担当者

◆ 会社として、妊娠等した労働者に、このような取扱いをしたら、均等法などに違反しますか？

・・・などのご相談にも対応します。