

介護を行う労働者が利用できる制度

家族の介護を行う労働者の仕事と介護の両立を支援する制度として「**育児・介護休業法**」があります。また、企業によっては法律を上回る内容の制度を整備している場合もあります。自社の制度も確認しておきましょう！

① 介護休業

要介護状態1回につき、通算93日、3回まで分割で取得可能

② 介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護のため、年5日（2人以上の場合は10日）まで、半日単位での取得が可能

③ 所定労働時間の短縮等の措置

介護休業とは別に利用開始から3年間で2回以上の利用が可能
以下の4つの中から事業主が選択

- ・短時間勤務制度
- ・フレックスタイム制度
- ・時差出勤の制度
- ・介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度

④ 所定外労働の免除

要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、所定外労働の免除を請求できる。1回の請求につき、1ヶ月以上1年以内の期間で請求できる。

⑤ 法定時間外労働の制限

1ヶ月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働が免除

⑥ 深夜業の制限

深夜業（午後10時から午前5時までの労働）が免除

⑦ 転勤に対する配慮

事業主は、就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合、その就業場所の変更によって介護が困難になる労働者がいるときは、その労働者の介護の状況に配慮しなければいけない。

⑧ 不利益取り扱いの禁止

事業主は、介護休業などの申出や取得を理由として解雇などの不利益取扱いをしてはならない。

⑨ 介護休業給付金

要介護状態にある家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定の要件を満たせば、介護休業開始時賃金月額[※]の67%が、介護休業開始日から最長3ヶ月間支給される。

※対象家族：従業員の配偶者、父母、祖父母、兄弟姉妹および孫、配偶者の父母（同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹および孫）

介護休業利用の ポイント♪

介護休業は緊急対応のための介護を担うと同時に「**今後、仕事と介護を両立させるための体制を整えるための準備期間**」として利用しましょう！



- 地域包括支援センターへの相談
- 要介護（要支援）認定の申請
- ケアマネジャーを決める
- 介護施設の見学
- （在宅の場合）介護リフォームの検討 など

介護は先が見えないため、介護休業中に自らが介護に専念してしまうと先が見えず仕事に復帰できなくなってしまうこともあります。**介護休業は、介護の体制を作る時間として活用しましょう！！**

