（介）参考様式４

平成　　年　　月　　日

介護離職を予防するための

仕事と介護の両立

準備ガイド

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

３ つ の 要 点

|  |  |
| --- | --- |
| **１** | 介護は定年までにほぼ全員が直面する課題です。  備えあれば憂いなし、今から準備をしましょう。 |
| **２** | ひとりで抱え込まずに、人事部・専門家に相談しましょう。 |
| **３** | 仕事と介護の両立は大変ですが、仕事を辞めて介護に専念すると  さらに大変です。  仕事と介護の両立は、誰もが関わる課題だと認識することが大切  です。 |

～どうしたら「介護をしながら働き続けられる」のでしょうか？

・定年までに誰もが介護の課題に直面します。

・あなた自身も定年までに介護に直面する可能性が高いのです。

・仕事と介護の両立のために働き方を変える必要があります。

・仕事と介護の両立ができるように、今から準備しておくことが大事になります。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

仕事と介護はこうやって両立させる！５つのポイント

|  |  |
| --- | --- |
| **１** | 「家族等の介護を行っている」ことを職場の上司、同僚、人事部などに早期に伝え、必要に応じて、勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する。 |
| **２** | 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」。 |
| **３** | ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」。 |
| **４** | 日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く。 |
| **５** | 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する。 |

介護は隠すものではありません。

介護の課題に直面したら、職場の上司や人事部、

専門家に相談しましょう。ひとりで抱え込まないことが大切です。

**主な相談先は以下です。**

仕事と介護の両立や、介護休業等に関するハラスメントについて相談する窓口

職場の上司へ

社内の相談窓口を、記入してください。

○○○-○○○-○○○○　　人事部　　●●●まで

介護に関して相談する窓口

地域包括支援センター（各自治体のHPで検索可）

＊遠距離介護の場合は、ご両親の居住地域

相談するときに伝えるべき３点

|  |  |
| --- | --- |
| **１** | 自分自身が仕事と介護を両立したいことを強く伝える。 |
| **２** | 現在の自分の状況（自分の仕事や要介護者について）をなるべく正確に伝える。 |
| **３** | 両立のための選択肢をできるだけ多く知りたいと伝える。 |

**介護は十人十色。**

**あなたと介護される方にとって最もよいと思う方法を。**

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

**当社の仕事と介護の両立支援制度**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 制度 | 概要 | 制度の対象外となる方 | 取得できる日数・回数 | 取得のための手続き |
| 介護休業  研修担当者様　：これは記入例です。  御社の制度の内容に合わせて修正の上、ご活用ください。  **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介護のための所定労働時間の短縮等の措置（短時間勤務の制度、フレックスタイムの制度、時差出勤の制度、介護サービスの費用助成等の制度のいずれか）の全てについて記載してください。** | 介護のために仕事を休むことができます。 | 勤続１年未満の方、申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな方、週の所定労働時間が２日以内の方は対象外です。  （※）対象外の者について一部省略。介護休業規則○条参照。 | 要介護状態の対象家族１人につき通算93日まで、３回を上限として分割可能。 | 開始予定日の２週間前までに申出書を提出して下さい。 |
| 介護休暇 | 対象家族の介護その他の世話のために、１日または半日単位で仕事を休むことができます。 | 勤続６ヶ月未満の方、週の所定労働日数が２日未満の方は対象外です。 | 対象家族が１人であれば年に５日、２人以上であれば年に10日。 | 口頭での申出も可能です。その場合は事後に届出をして下さい。 |
| 所定外労働の制限 | 介護のために所定外労働が制限されます。 | 勤続１年未満の方、週の所定労働日数が２日以下の方は対象外です。 | １回の請求につき１月に以上１年以内の期間。請求できる回数に制限なし。 | 開始予定日の１月前までに申出書を提出して下さい。 |
| 時差出勤 | 介護のために１日の所定労働時間を変更することなく、始業・終業時刻を30分単位で２時間まで繰り上げまたは繰り下げすることができます。 | 勤続１年未満の方、週の所定労働日数が２日以下の方は対象外です。 | 対象家族１人につき、利用開始から３年の間で２回以上利用可能。 | 開始予定日の２週間前までに申出書を提出して下さい。 |
| 時間外労働の制限 | １ヶ月に24時間、１年に150時間を越える時間外労働が制限されます。 | 勤続１年未満の方、週の所定労働日数が２日以下の方は対象外です。 | １回の請求につき１月以上１年以内の期間。請求できる回数に制限なし。 | 開始予定日の１月前までに請求書を提出して下さい。 |
| 深夜業の制限 | 深夜業（午後10時から午前５時までの労働）が免除されます。 | 深夜に対象家族の介護が出来る同居の家族がいる方は対象外です。  （※）対象外の者について一部省略。介護休業規則○条参照。 | １回の請求につき１月以上６ヶ月以内の期間。請求できる回数に制限なし。 | 開始予定日の１月前までに請求書を提出して下さい。 |
| 短時間勤務制度 | 介護のために１日の所定労働時間を８時間から６時間に短縮することができます。 | 勤続１年未満の方、週の所定労働日数が２日以下の方は対象外です。 | 対象家族１人につき、利用開始から３年の間で２回以上利用可能。 | 開始予定日の２週間前までに申出書を提出して下さい。 |
| ●その他の制度 | | | | |

介護休業は、緊急対応のための介護を担うと同時に、仕事と介護の両立のための準備（介護認定の申請、ケアマネジャーを決める、介護施設の見学など）としてお使いください。

**～法定の両立支援制度について～**

育児・介護休業法では、「働く人の仕事と介護の両立」のための各種制度の基準を定めています。正社員だけでなく、契約社員やパートなどといった有期契約労働者も、それらの制度を利用できます（一部、一定の要件を満たす必要のある制度もあります）。

⇒厚生労働省ホームページのサイト内検索で「平成29年１月１日施行対応育児・介護休業法のあらまし」と検索すると、「育児・介護休業法のあらまし」の閲覧ページが表示されます。介護関係の制度には、各項目の横に「介護」と表示していますので、該当ページをご確認ください。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.