すべての労働者が介護休業を取得できます
また、パート、契約社員など契約期間に定めのある方も
次の要件を満たせば介護休業を取得できます

要件1　自社に引き続き1年以上雇用されていますか？

- はい → 要件2へ
- いいえ → 介護休業の対象となりません

要件2　介護休業を開始しようとする日から93日を経過する日から6ケ月を経過する日までに雇用契約がなくなることが明らかですか？

- 明らかでない → 介護休業を取得できます
- 明らか → 介護休業の対象となりません

介護休業等に関するハラスメントの例

例えばこんなことを理由とする

- ●介護休業を取った
- ●介護短時間勤務制度の利用を申し出た
- ●ヘルパーさんが急に休んだので介護休暇をとった
- ●介護のために残業や深夜勤務の免除を申し出た

など

こんな行為がハラスメントです

- ●解雇を示唆するようなことを言われた
- ●仕事を取り上げ、雑用をさせられた
- ●同僚から繰り返し「この忙しい時期に定時で帰るなんて…」と言われた
- ●上司に「仕事に穴をあけるくらいなら施設に入れたらいいのに」と度々言われた

など

平成30年1月

介護しながら働く皆さんへ
仕事と介護を両立するための制度を活用しましょう

上司から介護休業を取得するなら辞めてくれと言われそうで申出しにくい

親の介護のため残業や深夜勤務を免除してほしい

人手不足なので短時間勤務を取得すると同僚から嫌がらせを受けそうで心配

デイサービスへの送迎をするため、介護休暇を取得したい

●介護休業、介護休暇、介護のための残業免除制度など、仕事と介護を両立するための制度があります（中開き頁参照）

●介護休業の申出・取得等を契機とする退職の強要などの不利益取扱いやハラスメント（裏面参照）でお困りの方は

北海道労働局雇用環境・均等部指導課
（☎011-709-2715）へご相談ください

例えばこんなことを契機として

- ●介護休業を取った
- ●介護短時間勤務制度の利用を申し出た
- ●ヘルパーさんが急に休んだので介護休暇をとった
- ●介護のために残業や深夜勤務の免除を申し出た

など

こんな取扱いを受けたら法違反です

- ●解雇された
- ●減給された
- ●退職を強要された
- ●契約更新がされなかった
- ●普通ありえないような配置転換をされた
- ●正社員からパートに変わるよう強要された

など

厚生労働省　北海道労働局

介護しながら働く労働者のための制度はたくさんあります！

対象家族が要介護状態

介護休業

・男女労働者（パート・アルバイト等を含む）が事業主に申出・請求することで利用できます
※**通算93日**まで、**3回**

期限なし

例）1回目30日 → 2回目20日 → 3回目43日 → 通算93日まで

介護休暇

・介護休暇（対象家族が1人の場合は**年5日**、2人以上の場合は**年10日**）
※**半日単位で取得可能**

1年間

＜1人＞ 1日 半日 2日 半日 半日＋半日で1日とするのも可能です 3日 4日 5日

＜2人以上＞ 1日 2日 3日 ～ 8日 9日 10日

※対象家族の人数に応じ、取得できる日数が異なります

介護短時間勤務等の制度

・短時間勤務制度、フレックスタイム制、時差出勤、介護サービスの費用の助成等の中から会社で制度化した制度が利用できます
※制度**利用開始から3年間**で**2回以上**

利用開始～3年間

1回目 → 2回目

所定外労働の免除

・残業や休日出勤ができない場合、免除の申出ができます
※**回数の制限なし**

時間外労働の制限 深夜業の制限

・一定の時間外労働しかできない場合、時間外労働の制限（**1ヶ月24時間、1年150時間**）の申出ができます（**一定の要件あり**）
・深夜業（**午後10時～午前5時**）ができない場合、深夜業の制限の申出ができます（**一定の要件あり**）
※**回数の制限なし**

※所定外労働：会社で決められている始業から終業までの時間を超える労働
※時間外労働：労働基準法で定められている1日8時間または1週間40時間を超える労働

介護離職しないためのワンポイントアドバイス

要介護状態とは

介護保険制度の要介護状態区分「2」以上を言います
要介護区分が「1」あるいは要介護区分がついていない状態であっても、常時介護を必要とする状態に関する判断基準（※）に該当し、その状態が継続すると認められる場合も該当します
※http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/34_07.pdf

対象となる家族とは

配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫

経済支援

介護休業中は雇用保険から介護休業給付が支給されます。介護休業給付の支給要件等はハローワークにお問い合わせください
育児休業と異なり社会保険料の免除はありません

両立のポイント

① 職場に家族等の「介護を行っていること」を伝え、勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を確認し、上手に利用しましょう
② 介護保険サービスを利用し、自分一人で「介護を抱えすぎない」ようにしましょう
③ ケアマネジャーを信頼し、何でも相談しましょう
④ 日頃から「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築くようにしましょう
⑤ 介護を深刻にとらえ過ぎずに、「自分の時間を確保」しましょう

※介護保険や地域の介護保険サービスについてはお住まいの市区町村窓口や地域包括支援センター、居宅介護支援事業所等にお問い合わせください