

介護で仕事を辞める前に ご相談ください！

こんなこと、ありませんか？

- ◆ 父親が倒れた。介護をしなければならないので仕事は辞めるしかないのか…。
- ◆ 病院への付き添いで、半日仕事を休みたい。
- ◆ 介護のために有給休暇を使い切ってしまった。何か利用できる制度があれば…。
- ◆ 会社に介護休業の申出をしたら、うちには制度がないと言われた。退職するしかないか…。

地域包括支援センターは、介護に関する総合相談窓口です。仕事と介護の両立のための制度について、まずはお気軽にご相談ください。プライバシーを守って対応いたします。



お問い合わせ先



北杜市
地域包括支援センター

北杜市役所 福祉保健部 介護支援課
〒408-8511 北杜市高根町村山北割 3261
(高根総合支所内)

TEL 0551-42-1336
FAX 0551-47-4510

介護を行う労働者が利用できる制度・公的給付 (育児・介護休業法のポイント)

制度	概要
介護休業	申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき 通算93日 まで、 3回 を上限として、介護休業を取得することができます。
介護休暇	要介護状態にある対象家族が 1人であれば年に5日 まで、 2人以上であれば年に10日 まで、1日単位または半日単位で取得できます。
所定労働時間の短縮等の措置	事業主は、①短時間勤務制度(短日勤務、隔日勤務なども含む)、②フレックスタイム制度、③時差出勤制度、④介護サービスの費用助成のいずれかの措置について、介護休業とは別に、要介護状態にある対象家族1人につき 利用開始から3年間で2回以上 の利用が可能な措置を講じなければいけません。
所定労働時間の制限	1回の請求につき1月以上1年以内 の期間で、所定外労働の制限を請求することができます。請求する回数に制限はなく、介護終了まで必要なときに利用することができます。
時間外労働の制限	1回の請求につき1月以上1年以内 の期間で、1ヵ月に24時間。1年間に150時間を超える時間外労働の制限を請求することができます。 請求する回数に制限はなく 、介護終了まで必要なときに利用することができます。
深夜業の制限	1回の請求で1月以上6月以内 の期間で、深夜業(午後10時から午前5時までの労働)の制限を請求することができます。請求できる 回数に制限はなく 、介護終了までの必要なときに利用することができます。
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なりません。
不利益取り扱いの禁止	事業主は、介護休業などの制度の申出や取得を理由として解雇などの不利益取り扱いをしてはなりません。
介護休業等に関するハラスメント防止措置	事業主は、介護休業などの制度の申出や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に、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。
介護休業給付金	雇用保険の被保険者が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、原則として 介護休業開始前賃金の67% が支給されます。

★制度を利用できる労働者：勤務先の業種や規模に関わらず、原則として要介護状態の「対象家族」を介護する労働者が対象。また、就業規則に制度がなくても、介護休業、介護休暇、所定外労働・時間外労働・深夜業の制限は、申出により利用することができます。(但し勤務先の労使協定の定めによっては、勤続年数が1年未満の方など、取得できない場合があります。)

★要介護状態：負傷、疾病または身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。介護保険制度の要介護・要支援の認定を受けていない場合でも取得できます。

★対象家族：配偶者、父母及び子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫。