

事業主、従業員のみなさまへ

仕事と介護の両立のために



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマークトモニン

働き盛りの従業員が介護を理由に離職してしまうと、経験を積んできたベテラン従業員など企業の中核的人材を失うことになり、企業にとって大きな損失となります。労働者にとっても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。

仕事と介護の両立を図るため、育児・介護休業法で、さまざまな制度が定められています。

以下の制度は、事業所規模に関わらず、すべての事業所が対象となります。

事業主と従業員の皆様で、仕事と介護の両立のために話し合いながら、事業所の仕事と介護の両立支援制度の整備を進めていきましょう！

介護休業制度等の概要

介護休業制度

- 要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、対象家族1人につき、通算して93日まで、3回を上限として分割して、介護休業を取得することが可能
- 有期契約労働者は、以下の要件をすべて満たす方であれば、介護休業を取得することが可能
 - ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
 - ②介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

短時間勤務等の措置

- 要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者について、利用開始の日から3年以上の期間で、2回以上利用可能な、次のいずれかの措置を講じることを事業主に義務付け
 - ①短時間勤務制度
 - ②フレックスタイム制度
 - ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
 - ④介護費用の助成措置

所定外労働の制限

- 要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、残業を制限

育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止

- 上司・同僚からの育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることを事業主に義務付け

介護休暇制度

- 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、年5日（2人以上の場合は年10日）、1日又は半日単位で介護休暇を取得することが可能

時間外労働の制限

- 要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

深夜業の制限

- 要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、深夜の労働を制限

不利益取扱いの禁止

- 育児休業、介護休業等を申出・取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止

問合せ先：山形労働局雇用環境・均等室（電話023-624-8228）