

5 介護と仕事の両立

高齢者人口の増加とともに、介護と仕事の両立が、使用者・労働者ともに求められています。介護は突発的に発生することや、介護を行う期間や方法も様々であることから、家族の介護が必要になっても働き続けることができるよう、介護と仕事を両立するための制度を知っておきましょう。

Q1. 介護休業ってどんな制度？

労働者が要介護状態（負傷、疾病、身体上もしくは精神上の障がいにより、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態）にある家族（配偶者・父母・子・配偶者の父母・祖父母・兄弟姉妹・孫）を介護するための休業です。対象となる家族1人につき3回まで、通算93日まで休業できます。取得の2週間前までに申し出ましょう。



Q2. 介護休暇ってどんな制度？

要介護状態にある家族の介護その他の世話を行う労働者は、年5日まで（2人以上の場合は10日まで）の1日または時間単位での介護休暇が取得できます。取得手続きは、書面の提出だけでなく口頭でも可能です。使用者に確認しましょう。

Q3. 休業・休暇以外で利用できる支援制度はあるの？

育児・介護休業法では、介護と仕事の両立を支援する制度を以下のとおり設けています。

制度名	制度の概要
所定労働時間の短縮措置	使用者は、短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤の制度等を労働者が3年の間で2回以上利用できる措置を講じなければなりません。
所定外労働の制限（残業免除）	家族を介護する労働者が請求した場合、介護終了までの期間、所定労働時間を超える労働が制限されます。
時間外労働の制限	家族を介護する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働が制限されます。
深夜業の制限	家族を介護する労働者が請求した場合、午後10時から午前5時までの深夜労働が制限されます。