

労務 ROAD

■育児・介護休業法の両立支援制度について（介護）

高齢社会が進行し、65歳以上の高齢者の割合が「人口の21%」を超えた社会を「超高齢社会」と呼びます。
日本では2010年に高齢化率23%を超え、超高齢社会を迎えています。
仕事と介護を両立させ、従業員様の介護離職を防止するためにも、介護に関する両立支援制度についてお知らせいたします。

① 介護休業

休業の定義	労働者が要介護状態（負傷、疾病又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）にある対象家族を介護するためにする休業
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> 労働者（日々雇用を除く） 有期雇用労働者は、申出時点で次の要件を満たすことが必要。 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に労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと
対象家族	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫 ※介護関係の「子」の範囲は、法律上の親子関係がある子（養子含む）のみ
期間／回数	対象1人につき、通算93日まで／3回まで分割可能

② 介護休暇

制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> 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、1年度に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇の取得が可能 1日又は時間単位で取得が可能 ※時間単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、労使協定の締結により、1日単位での取得に限定することが可能 ※「その他の世話」とは、対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行等のこと
対象労働者	労働者（日々雇用を除く）

③ 介護のための所定労働時間短縮等の措置

措置の内容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、所定労働時間短縮等の措置を講じなければならない
対象労働者	労働者（日々雇用を除く）
措置	次のいずれかの措置を講じなければならない ・所定労働時間を短縮する制度 ・フレックスタイム制度 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度
回数	対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年以上の期間内に2回以上

④ その他

①～③の対象労働者には、労使協定を締結することにより一部対象外とできる場合があります。
条件に応じて介護のための所定外労働・時間外労働・深夜業の制限があります。
これらの制度を活用し、従業員様が介護をしながら働き続けるための環境を整備しましょう。

【厚生労働省より】

VOL.913
(2407-3)



〒541-0054
大阪市中央区南本町
2-6-12
サンマリオンタワー16F
TEL:06-6224-0264
FAX:06-6224-0265
HP: <https://k-s-j.net/>
編集：井村・茅原・石田

社長が入れる
労災保険のことなら

「葛城経営研究会」

詳しくは、
06-6224-0480 まで！

夏本番になりました。外出する事が多い私にとって試験の時期となります…。従業員が業務中等で「熱中症」となった場合、会社は安全配慮義務が生じます。安全配慮義務とは、企業や雇用者が労働者の心と体の健康と安全を守るために配慮すべき義務の事を指します。

安全配慮義務を守る為に、企業や雇用者は労働者に働きやすい環境を整える必要があります。

従業員様には、細めな水分補給等と呼びかけましょう。（小池）



7月労務スケジュール

- ・高齢者、障害者雇用状況報告書の提出（7/16まで）
- ・賞与支払届の提出（支給日から5日以内）