



もし家族に介護が必要になったら？

家族に介護が必要になっても働き続けるためのいろいろな制度があります。(育児・介護休業法)上手に活用しましょう！

一人で抱え込まず、職場の上司(所属長・統括・主任等)に相談しましょう！上司に相談することがスムーズな休暇や休業につながります！

日頃から

介護に直面する時期や、仕事と介護の両立が必要となる期間を事前に予測することは難しいものの、40歳代後半あるいは50歳代になれば、介護は多少なりともほとんどの職員が直面するものです。また、子育ては配偶者が親に担ってきた中高年の男性でも、親の介護を配偶者だけに依存することができないので、日頃から、準備をしておくことが様々なトラブルを未然に防ぐことにつながります。



1. 「時間制約」のある状態になっても仕事が円滑に遂行できるように日頃から「仕事の見える化」をしておきましょう！
2. 今後自分に必要となる仕事と介護の両立のためにも、「時間制約」のある職員がいた場合にこそ、業務がスムーズに行えるようにしていきましょう！
3. 介護保険証が親に届く65歳になったら、配偶者や兄弟などと親と会う機会を作り、生活や健康の状態、主治医、介護に関する親自身の希望などを可能な範囲で把握しておきましょう！65歳以降も定期的に同様の機会を設けることが望ましいです。

家族に介護が必要になったら

介護の問題は突然生じることが多く、状況も変化していくことも考えられます。状況報告は、早めに職場の上司にしていきましょう。

介護休業・・・介護を必要とする者1人につき、原則として、通算93日間の範囲で、3回を上限として取得可能です。(無給です。)

介護休業の役割は、育児休業とは全く異なります！

介護休業は、自分一人で介護する期間ではなく、緊急対応のための介護を担うと同時に、仕事と介護の両立のための準備(職場の制度の確認や申請、介護認定の申請、介護サービスや施設の見学や申込など)を行う期間です！

介護のための短期休暇・・・特別休暇として、当該家族が1人の場合は1年間につき5日間、2人以上の場合は1年間につき10日間取得することができます。(有給)

時間外労働の制限・・・申請することにより、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働を免除されます。

深夜業の制限・・・申請することにより、午後10時から午前5時までの間(以下「深夜」という。)の労働を免除されます。

勤務時間の短縮処置・・・1日の所定労働時間において2時間を超えない範囲で、30分単位で勤務時間を短縮することができます。(3年間で2回の範囲)

安心して働き続けるためのいろいろな制度があります。その時の状態に応じて、どのような働き方が一番いいか相談しましょう。

対象者は？

配偶者 父母及び子 配偶者の父母
祖父母、兄弟姉妹、孫

*対象者の年齢は問いません！！
*同居や扶養の有無は問いません！！



要介護状態とは？

ケガ・病気又は身体、精神状態の障害により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言います。

*介護保険における「要介護」ではありません！

例1：夫が病気のため、2週間以上入院となった場合

入院の日・手術の日・退院の日・通院の日・その他必要な手続きをする日などには、有給休暇とは別に介護のための短期休暇を取得したり、状態が落ち着くまで深夜業の制限を利用したりすることができます。

例2：別居している配偶者の親が病気になり、常時介護が必要な状態となった場合

介護認定の申請や調査、サービス担当者会議、退院後の介護サービスの申込みや契約等ために、介護のための短期休暇をとれます。また、状態が不安定な時には深夜業の制限や時短勤務制度を利用することができます。

介護に要する期間は、長期に渡ることが少なくありません！介護のために仕事を辞めて介護に専念することは、大きな負担を自分一人で引き受けることになる場合も想定されるので、制度を上手に使って、介護と仕事の両立ができるようにしていきましょう！