

「仕事と介護を両立する社員を積極的にサポートします」

介護休業は、従業員本人が介護をすることだけを目的としていません。

「仕事を続けながら介護をする」ための準備期間でもあります。

「介護をしながら仕事は続けられない」と考える前に、当事者自身と職場の仲間と会社とで、

「どうしたら両立できるのか」を考えていきましょう。

介護は誰もが直面し得る可能性があります。

「お互いさま」の精神でサポートし合うことが重要です。

介護と仕事の両立支援制度

介護休暇	要介護状態の家族が1人なら1年に5日、2人以上なら10日を上限に介護休暇を取得できます。また、時間単位の取得も可能です。
介護休業	要介護状態の家族1人につき、延べ93日までの範囲で3回を上限に介護休業を取得できます。
所定労働時間の短縮措置	要介護状態の家族1人当たり、利用開始の日から3年の間で2回までの範囲で、次のいずれかの制度を利用できます。 ① 1日の所定労働時間を短縮する制度 ② 週または月の所定労働時間を短縮する制度 ③ 週または月の所定労働日数を短縮する制度
所定外労働の制限	要介護状態の家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できる制度
時間外労働の制限	要介護状態の家族を介護する場合、時間外労働を1ヶ月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できる制度
深夜業の制限	要介護状態の家族を介護する場合、午後10時から午前5時の深夜業を制限することを請求できる制度

要介護状態の家族について

育児・介護休業法に定める「要介護状態」は、「負傷、疾病または身体上も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。そのため、介護休業などは、介護保険制度の要介護・要支援認定を受けていない場合でも利用できます。

介護休業やその他の両立支援制度に関する相談は、総務部 田上・松澤 までお願いします。

☎025-283-6136 ✉tagami@hojuen.co.jp ✉sho-ko@hojuen.co.jp
または、LINE WORKS まで