

育児と介護 仕事と家庭の両立支援

～持続可能で安心できる社会を目指し社労士ができることとは～

※下記、ご了承ください

- ・当日投影の抜粋になっています
- ・改正育・介法の実務上の資料も含まれていますがセミナーのメインテーマではございません

令和4年3月2日（水） 15：00-17：00

新 田 香 織

【資格】 特定社会保険労務士 / キャリア・コンサルティング技能士2級

- 大学卒業後、化粧品会社に入社。転職先の商社にて出産・育児休業・職場復帰を経験。
- **1998(H10)年 社会保険労務士試験合格**
- **1999(H11)年～2005(H17)年**
人事系アウトソーシング会社等にて社労士手続き業務に従事
- **2006-2010(H18-22)年 東京労働局雇用均等室で次世代法担当**
- **2010(H22)4月 グラス社労士事務所開業**
- **2018(H30)8月 社会保険労務士法人グラスに変更**

厚生労働省「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度普及事業」検討会委員（2020, 2021年度）

厚生労働省「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル作成事業」検討会委員（2021年度）

厚生労働省委託 育休復帰プランナー（2014, 2015年度）

港区男女平等参画推進会議委員（学識経験者）（2012-2019年）

港区ワークライフバランス推進企業認定審査会委員（2010-2017年）

NPO法人ファザーリング・ジャパン賛助会員

（公財）21世紀職業財団認定ハラスメント防止コンサルタント

～ ワークもライフも大切にしつつ、全員が参画できる社会の実現に向けて ～

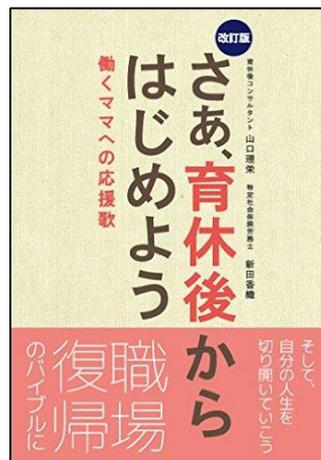
NEW



新田香織 監修・著 (2021.11)
【埼玉県からの委託】



新田香織 著 (2017.5改訂版発売)
発行：日本生産性本部



山口理栄、新田香織 著 (2013.2発売)
(2016.5改訂版発売) 発行：労働調査会



山口理栄、新田香織 著 (2015.3発売)
発行：労働調査会



NPO法人ファザ-リング・ジャパン監修
制作リーダー担当 (2016.4発行)



NPO法人ファザ-リング・ジャパン
マザ-リングプロジェクト編共著
(2014.6発売)
発行：労働調査会



NPO法人ファザ-リング・ジャパン
共著 (2018.9発売)
発行：repicbook



NPO法人ファザ-リング・ジャパン
共著 (2013.10発売)
発行：学研教育出版

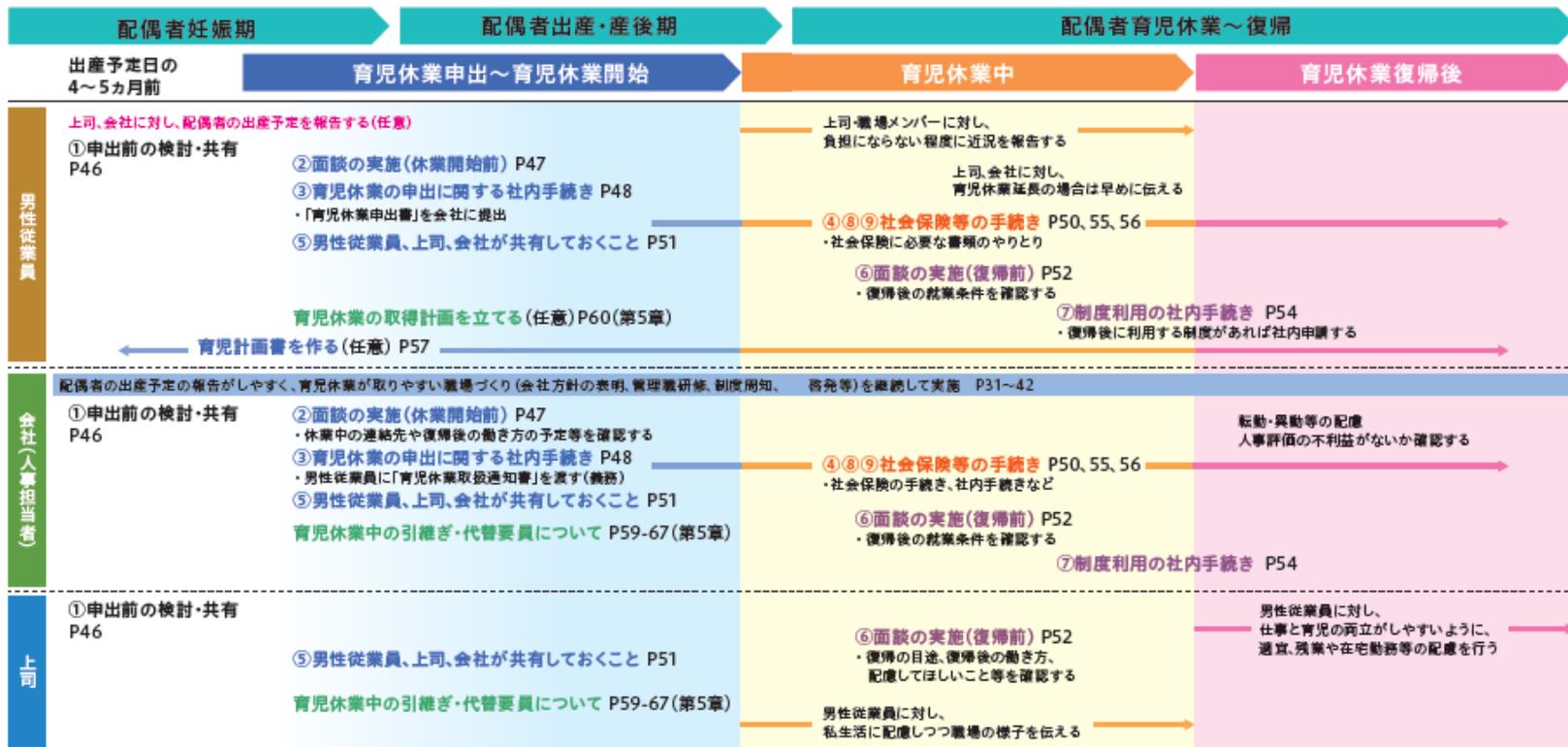


東京都社会保険労務士会編
第3章担当 (2015.5発売)
発行：労働新聞社

配偶者の妊娠期から 育児休業復帰までの対応フロー

出産日付近から育児休業を開始した場合

⚠ 育児休業取得のタイミングや期間は様々ですので、下記は一例です。育児休業期間の長さによっては代替要員の確保が必要になったり、保育園の入園ができないときに男性が育児休業の期間を延長するときなどは下記と異なる部分があります。



※育児・介護休業法の改正により令和4年10月以降は男性の育児休業は複数回に分けて取ることが可能になりますが、男性従業員、上司、会社が行うことは基本的には上記のようになります。
 ※会社の体制によって上司と会社で担うことが上記と異なることがあります。

「両立支援」における 社労士の役割とは

次世代を担う子ども達が幸せを感じる社会になる

女性活躍 ≠ 「女性」の活躍



誰もが自身が持っている能力を活かすことができる社会にする



持続可能な社会へ・・・

少子高齢化による労働力を補強し社会
保障を維持

性差による意識を変える

男（女）はこうあるべき

- ・ 女性は男性より劣っている
- ・ 女性は穢れているから土俵に上がれない
- ・ 女性は男性の言うことに黙って従う

男女平等参画社会基本法
育児・介護休業法
女性活躍推進法



労働基準法
男女雇用機会均等法

男女の差別は許されない

- ・ 能力に差はない
- ・ 男女が共に協力しながら生きていく
- ・ 対等な立場・関係

ジェンダーによって生じている事象



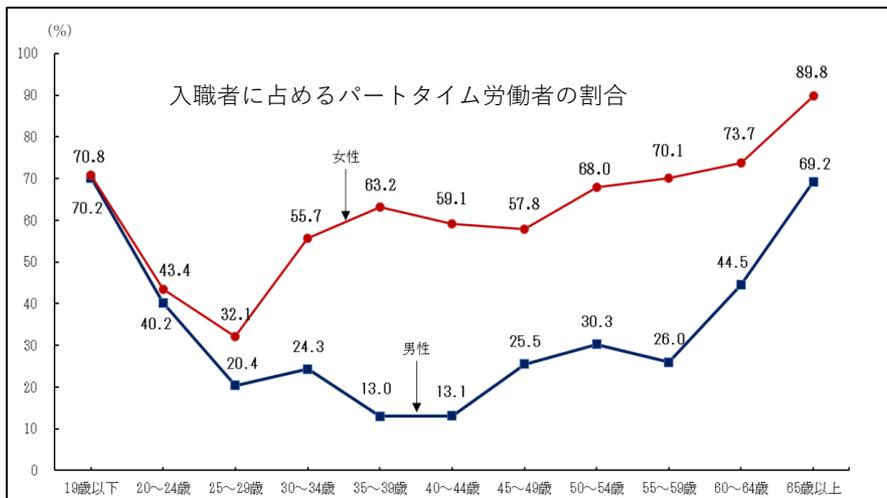
例えば・・・

- ①女子高生の理系進学率：27.8%
女性の科学技術系専門職：13.5%

女性の能力の問題？

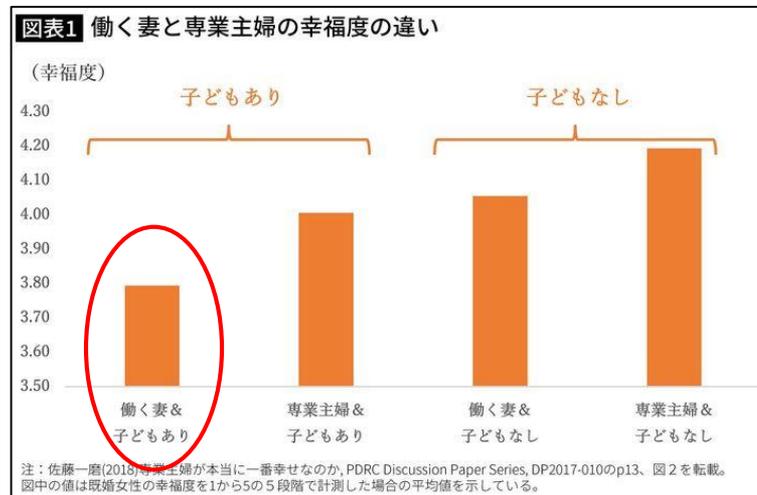
- ②介護を理由に離職・雇用形態を変えた人の女性割合：8割

③



厚生労働省 「雇用動向調査」2019 (R1) 年

④



インポスター症候群

自分の能力を過小評価してしまい、前に出たりチャレンジすることを避ける心理傾向に！

制度を活かす



「働きやすさ」から「働きがい」へ

- ・ 両立支援制度が整っている
- ・ 残業が少ない
- ・ 精神的ストレスが少ない
- ・ 労働条件が良い
- ・ 休みやすい
- ・ 柔軟な働き方が可能

働きやすさ

ワーク・ライフバランスが取りやすく、
長く働くことができる

働きがい

自分の成長を実感することができる

特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及等事業
検討委員会 委員名簿

座長 佐藤 博樹 中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
委員 小倉 一哉 早稲田大学 商学学術院 教授
佐伯 佳夫 大和リース株式会社 執行役員 人事部長
篠原 広高 ライフネット生命保険株式会社 人事総務部長
新田 香織 社会保険労務士法人グラス 代表 特定社会保険労務士
※ 氏名は敬称略・五十音順。所属・肩書は2021年10月末現在。



社員を巻き込んだ制度づくり

【事例】

ライフネット生命保険株式会社

本社：東京都 2006年設立
金融業、保険業 従業員数：165名（2021.3時点）

■ナイチンゲール休暇

本人、家族、パートナー、ともに人生を歩んでいきたい人の
看護のために使える特別休暇制度

相互扶助
の精神

■ナイチンゲールリザーブ休暇

- ・ナイチンゲール休暇の未消化2年分を、がんなどの命に関わるような病気に罹患した際、退職前の欠勤扱いの無給期間に充てることができる
- ・当該社員のナイチンゲールリザーブ休暇が足りない場合は、他の従業員が自分の未消化分を抛出することができる

毎年度、従業員に調査して特別休暇制度の需要と改善点を把握
→ 制度の見直しを実施

制度の対象範囲とについて、会社と従業員とで深く議論して設計

当初ナイチンゲール休暇は、子どもの看護に備えて年次有給休暇を利用しない従業員の不安を解消する目的で導入、その後対象範囲を拡大

ネーミングの工夫

両立支援推進の目的は何ですか？

育児中の女性が働き続けるために当社は・・・

「育児休業期間を3年にしました！」

「短時間勤務制度は小学校3年まで使えます！」

「介護休業期間を1年にしています！」

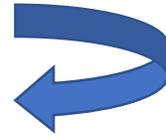


下記を十分検討する必要がある

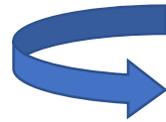
- ・ 持続可能な制度となっているか
- ・ 利用者の育成はどうするのか

両立支援制度の充実の現状

夫の長時間労働



妻が両立支援制度を利用



夫婦間の役割分担が
明確に



妻の短時間勤務制度
利用の長期化



妻のキャリア形成上
の機会損失

子育て社員への配慮

上司

「子育ては大変だから、負担が少ない仕事にしてあげよう」

子育て社員がマミートラックに・・・

時間制約はあるが、能力は変わっていない

短期的
視点

中長期的
視点

マミートラックとは、子育て社員へ配慮したつもりが、いつのまにかキャリアの成長から遠ざけてしまうことをいいます。

FJマザーリングプロジェクトプレゼンツ

笑顔で働く! 女性の働き方をデザインする!

マザーリング・カレッジ [第7期]

 全回オンライン開催



特別講座 スペシャルゲスト
太田彩子さん

コロナ禍において子育ても働き方も一変しました。女性活躍推進はまだまだ進まずですが、男性の育休取得率は少しずつ上昇し、2022年4月から育休法改正ということで、男性自身の働き方も変わる年になるのではないかと期待します。今年度も子育てしながら働く女性自身をターゲットにした「マザーリング・カレッジ」を開校します。自分で働き方や家族のあり方をデザインしながら、仕事で最大のパフォーマンスを目指しつつ、人生も楽しむ! マザーリング・カレッジは、そんな女性を応援する連続講座です。

● 開講日 2022年

特別講座 1月29日(土) 10:00-12:00

第1回 2月5日(土) 10:00-12:00

第2回 2月12日(土) 10:00-12:00

第3回 2月19日(土) 10:00-12:00

第4回 2月26日(土) 10:00-12:30

● オンライン開催

全回zoomで開催します。開催日の数日前に登録くださったアドレスにURLを送信いたします。

● 申し込み FJマザーリング・プロジェクト公式サイト

<https://www.fathering-japan-mothering.com/>

[マザーリングカレッジ 第7期 参加者募集中]をクリック!



- 対象 子育て中の働く女性、育休中の方、産・育休予定の方(再就職を考えるママ、学生等も歓迎)
※特別講座のみ男性も歓迎します
- 募集人数 20人(特別講座1月29日のみ50名)
- 受講料 特別講座 1,000円(税込)
全回 20,000円(税込)
※全回参加が基本です。※イクボス企業同盟加入企業からの参加は10,000円(税込) ※単発参加は45,000円(税込)
- 主催 NPO法人ファザーリング・ジャパン
マザーリングプロジェクト
- お問い合わせ FJ事務局 gyoumu@fathering.jp

特別講座 1月29日(土) 10:00-12:00

「キャリアを決めていくこと」

スペシャルゲスト

太田彩子さん

一般社団法人 産業界女子課の会代表理事/Founder
株式会社レレフェクト 代表取締役

早稲田大学卒業、筑波大学大学院修了(カウンセリング修士)、筑波大学「働く人への心理支援開発研究センター」客員研究員、スタートの産業界を創り、2006年ヘルプス外設立、主に産業界の人材育成・キャリアパフォーマンス開発に従事、約5万人を支援した。全国の女性産業界コミュニティ(産業界女子課)を2009年設立、代表理事に、内閣府「子ども・子育て会議」委員、企業主導型保育事業審査委員会、日本政府「WAWI」アドバイザーも兼任。コナカ社外取締役、内閣府特命担当大臣表彰(平成28年度女性のチャレンジ賞)受賞、ブライベートは息子(社会人になり専業主婦)、夫の家庭医。趣味は登山とクッキングでヒマラヤなど海外遠征も行く。2021年2月に興隆の産後事業社にて興隆、現在もリハビリテーションにて治療中。

第1回 2月5日(土) 10:00-12:00

「働くママだからこそ
押さえてほしい子どもの向き合い方」

FJ理事 高相常子(子育てアドバイザー/
マザーリングプロジェクトリーダー)

第2回 2月12日(土) 10:00-12:00

「余白を生み出すチームわが家の
両立術」

FJ理事 林田香織(ワンライフLLP 代表/
パートナーシッププロジェクトリーダー)

第3回 2月19日(土) 10:00-12:00

「育休復帰後の着実な
キャリア形成のために」

FJ講師 新田香織
(社会保険労務士法人ガラス 代表)

第4回 2月26日(土) 10:00-12:30

「イクボスとしての女性
管理職を目指すために」 + 修了式

FJ講師 山口理栄(青山学院大学社会学部
研究プロジェクト教授/育休後コンサルタント)

改正育児・介護休業法 実務面の解説



法改正の背景

育児休業取得率の男女差

女性：81.6% 男性：**12.65%**

※厚生労働省2020年度「雇用均等基本調査」

育児休業の取得期間は、女性は9割近くが6か月以上となっている一方、男性は、**8割が1か月未満**となっている。

※厚生労働省2018年度「雇用均等基本調査」

過去5年間に勤務先で育児に関する制度を利用しようとした男性の**26.2%**がパタハラを経験。そのうち**42.7%**が育休の利用を諦めた。

※厚労省2020.10インターネット調査「職場のハラスメントに関する実態調査」

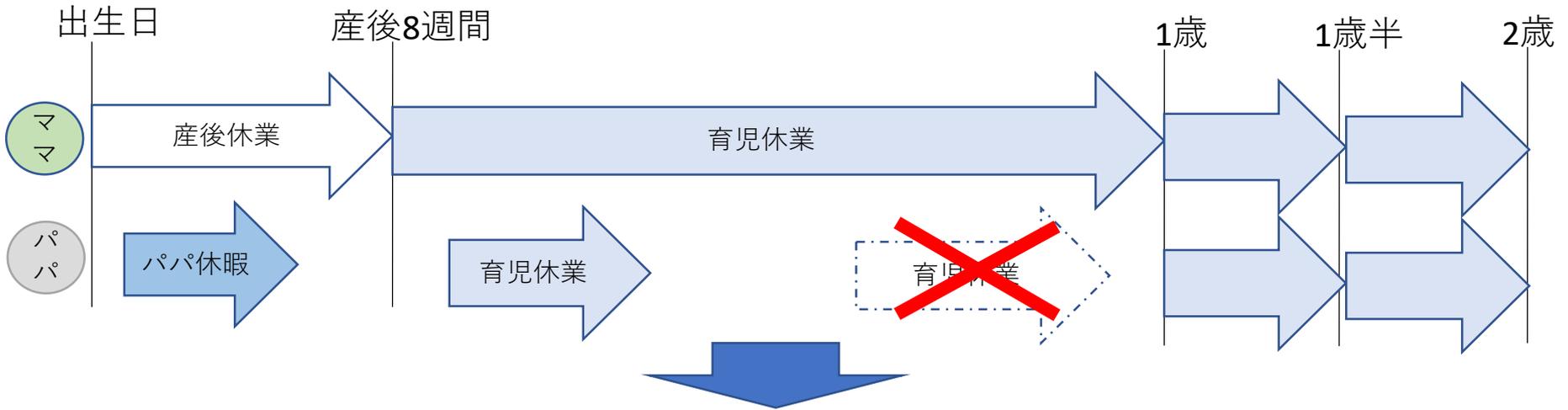
- ・役員以外の上司 66.4%
- ・役員 34.4%
- ・同僚 23.7%

育児・介護休業法の改正内容と施行時期

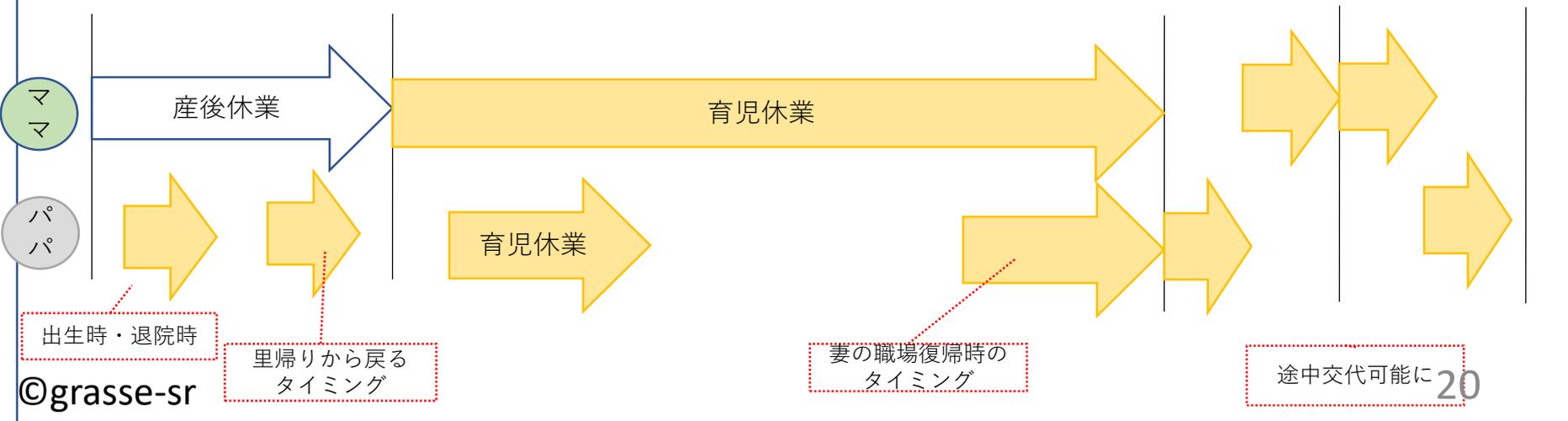
施行時期	改正内容
2022(R4)年 4月1日	妊娠・出産の申出をした労働者に対する 個別周知・取得意向確認 の措置の義務化
	育児休業を取得しやすい 雇用環境整備 の義務化
	有期雇用労働者の育児・介護休業 取得要件の緩和
2022(R4)年 10月1日	育児休業の 分割取得
	1歳到達後の育児休業の柔軟化
	出生時育児休業 の創設・・・産後パパ育休
2023(R5)年4月1日	1,000人超の企業に対する育児休業の 取得状況の公表 の義務化

法改正後の育児休業の分割取得

【現在】



【改正後】



【育休】 法改正で変わる事項

	産後パパ育休 ※育休とは別に取得可能	改正後 育児休業制度	現在の育児休業制度
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内 (*1) に 4週間まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）まで	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで (*2)	原則1ヵ月前まで	原則1ヵ月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (*3)	分割して2回取得可能	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就 業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長	—	育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、1歳半の時 点に限定
1歳以降の 再取得	—	特別な事情(*4)がある場合に 限り再取得可能	再取得不可

*1 8週間以内とは、

・ 出産予定日前に出生した場合：出生日から出産予定日の8週間後まで

・ 出産予定日後に出生場合：出産予定日から出産日の8週間後まで

*2 職場環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1ヵ月前までとすることが可能

*3 2回分まとめて申出する

*4 1歳以降の育休が他の子についての産前産後休業、産後パパ育休、介護または新たな育休の開始により育休が終了した場合で、産休等の対象だった子が死亡した時

休業期間の申出・変更時期

育介法では開始日の繰上げと終了日の繰下げは期限が規定されているが、開始日の繰下げと終了日の繰上げは規定されていない。

しかし実情に応じて法を上回る規定をすることはむしろ望ましい。

	申出期限	開始日の繰上げ期限	終了日の繰下げ期限	その他
①出生時育休	2週間前 (1ヶ月前)	1週間前★	2週間前	2回の分割が可。各回1回ずつ繰上げ・繰下げが可能
②育休（～1歳）	1ヶ月前	1週間前★	1ヶ月前	2回の分割が可。各回1回ずつ繰上げ・繰下げが可能
③育休（1歳～1歳6月）	2週間前	不可	2週間前	2分割不可、繰下げ1回可能
④育休（1歳6月～2歳）	2週間前	不可	2週間前	2分割不可、繰下げ1回可能

★[①②の開始日の繰上げができる特別な事情]

出産予定日より早く子が出生した場合及び配偶者の死亡、病気、負傷等

※終了日の繰下げは特別な事情がなくても可能

※育休開始日を繰り上げた場合、終了日も繰下げたいという要望も考えられるので、会社としてどの様に対応するか？

会社(社労士)が準備すべきこと

2022(R4).4.1 施行対応	<ul style="list-style-type: none">・ 就業規則（育児介護休業規程）の変更 → 雇用1年未満の有期雇用者も育休可能とする ※労使協定で対象外にするなら再締結・ 個別周知、意向確認のための説明資料づくり・ 環境整備（研修、相談窓口設置など）
2022(R4)10.1 施行対応	<ul style="list-style-type: none">・ 就業規則（育児介護休業規程）の変更 → 分割取得、産後パパ育休、1歳以降の開始日の柔軟化・ 労使協定の見直し → 産後パパ育休の申し出期限(1か月前)と就労について・ 社内様式（育児休業、産後パパ育休など）の見直し
2023(R5)4.1 施行対応 ※1001名以上の会社	<ul style="list-style-type: none">・ 男性の育児休業等取得率の向上



厚生労働省のサイトに下記が掲載されているので、参考・利用されると
よろしいと思います。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



育児・介護休業等に関する労使協定の例

- ① 以下のような労使協定を締結することにより、育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、短時間勤務の対象者を限定することが可能です。労使協定については、労働基準監督署長への届出は不要です。
- ② 労使協定とは、事業所ごとに労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者と事業主との書面による協定をいいます。
- ③ 出生時育児休業は、省令で定める雇用環境整備の取組実施を労使協定で定めた場合に限り、申出期間を2週間超〜1か月の範囲内で労使協定で定める期限とすることが可能です。以下の例のほかにも対象となる取組があります(14頁参照)。自社の状況を分析し、自社に適した取組を行ってください。
- ④ 労使協定の締結がなければ、出生時育児休業中の就業はできません。就業可能な部署等を労使協定で限定することも可能です。休業中の就業を強制する等、労働者の意に反して就業させてはいけません。
- ⑤ 子の看護休暇、介護休暇を時間単位で取得することが困難と認められる労働者については、労使協定により適用除外とすることができます。
- ⑥ 育児短時間勤務の申出を拒むことができる労働者について、このほかにも一定の範囲で規定することができます。

○〇株式会社と□□労働組合は、○〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

(育児休業の申出を拒むことができる従業員)

第1条 事業所長は、次の従業員から1歳(法定要件に該当する場合は1歳6か月又は2歳)に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から1年(法第5条第3項及び第4項の申出にあっては6か月)以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

2 事業所長は、次の従業員から出生時育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護休業の申出を拒むことができる従業員)

第2条 事業所長は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第3条 事業所長は、次の従業員から子の看護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第4条 事業所長は、次の従業員から介護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(育児・介護のための所定外労働の制限の請求を拒むことができる従業員)

第5条 事業所長は、次の従業員から所定外労働の制限の請求があったときは、その請求を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員)

第6条 事業所長は、次の従業員から育児短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 週の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護短時間勤務の申出を拒むことができる従業員)

第7条 事業所長は、次の従業員から介護短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(従業員への通知)

第8条 事業所長は、第1条から第7条までのいずれかの規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

(出生時育児休業の申出期限)

第9条 事業所長(三を除く。)は、出生時育児休業の申出が円滑に行われるよう、次の措置を講じることとする。その場合、事業所長は、出生時育児休業の申出期限を出生時育児休業を開始する日の1か月前までとすることができるものとする。

- 一 全従業員に対し、年1回以上、育児休業制度(出生時育児休業含む。以下同じ。)の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施すること(注1)。
- 二 育児休業に関する相談窓口を各事業所の人事担当部署に設置し、事業所内の従業員に周知すること。
- 三 育児休業について、○〇株式会社として、毎年度「男性労働者の取得率〇%以上 取得期間平均〇か月以上」「女性労働者の取得率〇%以上」を達成することを目標とし、この目標及び育児休業の取得の促進に関する方針を社長から従業員に定期的に周知すること。また、男性労働者の取得率や期間の目標については、達成状況を踏まえて必要際には上方修正を行うことについて労使間で協議を行うこと(注2)。
- 四 育児休業申出に係る労働者の意向について、各事業所の人事担当部署から、当該労働者に書面を交付し回答を求めるとして確認する措置を講じた上で、労働者から回答がない場合には、再度当該労働者の意向確認を実施し、当該労働者の意向の把握を行うこと。

(出生時育児休業中の就業)

第10条 出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、就業可能日時を申出ることができるものとする。

(有効期間)

第11条 本協定の有効期間は、○年○月○日から○年○月○日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社、組合いず

- (注1) 研修の対象は全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職については対象とする必要がある。
- (注2) 数値目標の設定に当たっては、育児休業の取得率のほか当該企業における独自の休暇制度を含めた取得率等を設定することも可能ですが、少なくとも男性の取得状況に関する目標を設定する必要があります。

れからも申出がないときには、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

○年○月○日 ○〇株式会社 代表取締役 ○〇〇 □□労働組合 執行委員長 ○〇〇〇

【2022(R4).10.1以降の労使協定例】

労使協定の説明・注意事項

第1条～7条は各制度の申出・請求を拒むことができる従業員を表記
第8条は申出を拒むときは会社から通知する旨を表記

- ① 出生時育休の申出を1ヵ月前までにする旨を表記
- ② 出生時育休中の就労についての表記

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

就業規則（育児・介護休業規程）の整備

～2022.9.30	2022.10.1～ ※★1は4.1～
<p>第1条（育児休業）</p> <p>1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。<u>ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。</u></p> <p>一 入社1年以上であること</p> <p>二 <u>子が1歳6か月（4の申出にあっては2歳）になるまで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</u> <u>《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》</u></p> <p>2 1、3、4、5にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。</p> <p>一 入社1年未満の従業員</p> <p>二 申出の日から1年以内（4及び5の申出をする場合は、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員</p> <p>三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員</p> <p>※以下、1項ずつ繰り下げ</p> <p>2 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。</p> <p>3 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。 従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること (1) 従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること</p>	<p>第1条（育児休業）</p> <p>1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。<u>ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、子が1歳6か月（5、6の申出にあっては2歳）になるまで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者に限り、育児休業をすることができる。★1</u></p> <p>《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》</p> <p>2 1、3から7にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。</p> <p>一 入社1年未満の従業員</p> <p>二 申出の日から1年以内（4から7の申出をする場合は、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員</p> <p>三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員</p> <p>※以下、1項ずつ繰り下げ</p> <p>2 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。</p> <p>3 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。<u>ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項（本項）に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。★2</u></p> <p>(1) 従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること</p>

～2022.9.30

- (2) 次のいずれかの事情があること
(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
(イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

4 次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日応当日とする。

- (1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること
(2) 次のいずれかの事情があること
(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
(イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

2022.10.1～

- (2) 次のいずれかの事情があること
(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
(イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(3) 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと★3
4 3にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより1に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。★4

5 次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日応当日とする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項（本項）に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。★5

- (1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること
(2) 次のいずれかの事情があること
(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
(イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
(3) 子の1歳6か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと★6

6 5にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより3又は4に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した従業員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。★7

～2022.9.1

- 5 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（3及び4に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
なお、育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。
- 6 申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき**1回**限りとする。**ただし、産後休業をしていない従業員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。**
(1) 1に基づく休業をした者が3又は4に基づく休業の申出をしようとする場合又は3に基づく休業をした者が4に基づく休業の申出をしようとする場合
(2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合
- 7 育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

2022.10.1～

- 7 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（3から6に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
なお、育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。
- 8 1に基づく申出は、配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、一子につき**2回まで**とする。3又は4に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより3又は4に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。5又は6に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより5又は6に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。
★8★9★10
- 9 育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

★1 有期雇用労働者の入社1年以上要件はなくなりま
す

★2 1歳～1歳6か月までの育休は、従業員の配偶者が1
歳誕生日から取得していれば、従業員は1歳誕生日を開
始日としなくてもよくなります

★3 1歳～1歳6か月の育休はこの期間に取得した場合、
新たにとることができません

★4 1歳～1歳6か月の育休は原則として1回ですが、再
度の取得が可能な場合を明記します

★5 1歳6か月～2歳までの育休は、従業員の配偶者が1
歳6か月の応当日から取得していれば、従業員は1歳6か
月の応当日を開始日としなくてもよくなります

★6 1歳6か月～2歳の育休はこの期間に取得した場合、
新たにとることができません

★7 1歳6か月～2歳の育休は原則として1回ですが、再
度の取得が可能な場合を明記します

★8 1歳までの育休は2回取得することができます

★9 パパ休暇（産後8週間以内の育休特例）はなくな
ります

★10 1歳～1歳6か月、1歳6か月～2歳の育休は各々原
則として1回しか取れないことを明記します

2022.10.1～ [出生時育児休業の追加]

第2条（出生時育児休業（産後パパ育休））

1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、産後休業をしておらず、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより4週間（28日）以内の期間の出生時育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日まで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者に限り、出生時育児休業をすることができる。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

※以下、1項ずつ繰り下げ

2 出生時育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、出生時育児休業を開始しようとする日の2週間前までに、出生時育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

なお、出生時育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

3 1に基づく申出は、一子につき2回まで分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。

4 出生時育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

《出生時育児休業中の就業を可能とする例》

5 出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書を休業前日までに人事担当者に提出すること。

6 会社は、5の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した従業員に対して提示する。従業員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書を人事担当者に提出すること。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。会社と従業員の双方が就業日等に合意したときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。

社内様式1

(出生時) 育児休業申出書

殿

[申出日] 年 月 日
[申出者] 所属 氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第3条及び第7条）に基づき、下記のとおり（出生時）育児休業の申出をします。

記

1 休業に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	年 月 日
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日	年 月 日
2 1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3 出生時育児休業		
3-1 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日) ※出生時育児休業を2回に分割取得する場合は、1回目と2回目を一括で申し出ること 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)	
3-2 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 []
	(2) 1の子について出生時育児休業をしたことが(休業予定含む)	ない・ある(回)
	(3) 1の子について出生時育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある(回) →2回ある場合又は1回あるかつ上記(2)がある場合、再度申出の理由 []
4 1歳までの育児休業(パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2か月まで)		
4-1 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)	

	※1回目と2回目を一括で申し出る場合に記載(2回目を後日申し出ることも可能) 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)	
4-2 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の1か月前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 []
	(2) 1の子について育児休業をしたことが(休業予定含む)	ない・ある(回) →ある場合 休業期間: 年 月 日から 年 月 日まで →2回ある場合、再度休業の理由 []
	(3) 1の子について育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある(回) →2回ある場合又は1回あるかつ上記(2)がある場合、再度申出の理由 []
	(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第 条第 項に基づき1歳を超えて休業しようとする場合(パパ・ママ育休プラス)	配偶者の休業開始(予定)日 年 月 日
5 1歳を超える育児休業		
5-1 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)	
5-2 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 []
	(2) 1の子について1歳を超える育児休業をしたことが(休業予定含む)	ない・ある→再度休業の理由 [] 休業期間: 年 月 日から 年 月 日まで
	(3) 1の子について1歳を超える育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 []
	(4) 休業が必要な理由	
	(5) 1歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合	配偶者が休業 している・していない 配偶者の休業(予定)日 年 月 日から 年 月 日まで

(注) 上記3、4の休業は原則各2回まで、5の1歳6か月まで及び2歳までの休業は原則各1回です。申出の撤回1回(一の休業期間)につき、1回休業したものとみなします。

<提出先> 直接提出や郵送のほか、電子メールでの提出も可能です。
〇〇課 メールアドレス: □□□□@□□

※申出書に提出先を記載することは義務ではありませんが、提出先及び事業主が電子メール、FAX、SNS等の提出を認める場合はその旨を記載するとわかりやすいでしょう。

(出生時) 育児休業取扱い通知書

社内様式 2

〔(出生時) 育児・介護〕 休業取扱通知書

殿

年 月 日
会社名

あなたから 年 月 日に〔(出生時) 育児・介護〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則(第3条、第4条、第5条、第7条、第8条、第9条、第11条、第12条及び第13条)に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します(ただし、期間の変更の申出及び出生時育児休業中の就業日があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。)

記

1 休業の期間等	(1)適正な申出がされていたので申出どおり 年 月 日から 年 月 日まで(出生時育児・育児・介護)休業してください。職場復帰予定日は、年 月 日です。 (2)申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を 年 月 日にしてください。 (3)あなたは以下の理由により休業の対象者でないので休業することはできません。 (4)あなたが 年 月 日にした休業申出は撤回されました。 (5)〔介護休業の場合のみ〕申出に係る対象家族について介護休業ができる日数は通算93日です。今回の措置により、介護休業ができる残りの回数及び日数は、()回()日になります。
2 休業期間中の取扱い等	(1)休業期間中については給与を支払いません。 (2)所属は 課のままします。 (3)・(出生時)育児休業のうち免除対象者)あなたの社会保険料は免除されます。 ・(介護休業の場合等免除対象外)あなたの社会保険料本人負担分は、月現在で1月約 円でありますが、休業を開始することにより、月からは給与から天引きができなくなりますので、月ごとに会社から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、に持参してください。 振込先: (4)税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。 (5)毎月の給与から天引きされる社内融資返済金がある場合には、支払い滞りの措置を受けることができますので、に申し出てください。 (6)職場復帰プログラムを受講できますので、希望の場合は 課に申し出てください
3 休業後の労働条件	(1)休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。 (2) 年 月の賞与については算定対象期間に 日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。 (3)退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。 (4)復職後は原則として 課で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了1か月前までに正式に決定し通知します。 (5)あなたの 年度の有給休暇はあと 日ありますので、これから休業期間を除き 年 月 日までの間に消化してください。 次年度の有給休暇は、今後 日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて 日の有給休暇を請求できます。
4 その他	(1)お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に 課まで電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合ってから決定していただきます。 (2)休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。

(注)上記のうち、1(1)から(4)までの事項は事業主の義務となっている部分、それ以外の事項は努力義務となっている部分です。

出生時育児休業中の就業日等通知書

社内様式 20

出生時育児休業中の就業日等通知書

殿

年 月 日
会社名

あなたから 年 月 日に出生時育児休業中の就業日等の〔全面同意・一部同意・撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則(第9条の2)に基づき、就業日等を下記のとおり通知します。

記

1 休業の期間	年 月 日(曜日)から 年 月 日(曜日)(日)
2 就業日等申出撤回	(1)あなたが 年 月 日にした出生時育児休業中の就業日等の同意は撤回されました。 (2)あなたが 年 月 日に同意した出生時育児休業中の就業日等について、 年 月 日に撤回届が提出されましたが、撤回可能な事由(※)に該当しないため撤回することはできません。当該日に休む場合は、事前に 課まで連絡してください。
3 就業日等	就業日合計 日(就業可能日数上限 日) 労働時間合計 時間(就業可能労働時間上限 時間) ① 年 月 日(曜日) 時 分～ 時 分 (休憩時間 時 分～ 時 分) ② 年 月 日(曜日) 時 分～ 時 分 (休憩時間 時 分～ 時 分) ※就業場所、業務内容等特記事項があれば記載
4 その他	上記就業日等に就業できないことが判明した場合は、なるべく判明した日に 課まで連絡してください。

(※)休業開始日以降に就業日等を撤回可能な事由

- 一 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- 二 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと
- 三 婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと
- 四 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき

上記が厚生労働省令で定める事由ですが、事業主が幅広く撤回を認めることは差し支えありません。

実務担当者の留意事項

厚労省Q&Aより※R3.11.30時点のもの

※わかりやすいように講師が編集していますので、正確に理解したい場合は、原本をご照会ください

2-3	妊娠・出産報告の時に「育休を取得するつもりはない」「制度周知は不要」と言っている労働者に対しても、周知は事業主の義務なので必ず行う。例えば書面を郵送することも考えられる。
2.-5	R4.10.1より前に妊娠・出産等の申出があったとしても、出産予定日が出生時育休の施行以降であるなら、個別周知の際に、出生時育休の説明をすることが望ましい。
2-8	妊娠・出産の申出の際に母子手帳等の証明を提出させることは構わないが、提出を拒んだ場合でも個別周知と取得意向確認は行わなければならない。
2-13	育休の取得意向がないとの回答があったとしても、その後育休申出があったならば、拒むことはできない。
3-5	育児期の社員が現にいない、採用する予定がない場合でも雇用環境整備をする必要がある。 ※養子縁組の場合もあるし、育休の申出年齢は幅広いことが考えられるため
4-3	法改正で引き続き雇用された期間が1年未満の有期雇用労働者でも育休が取れるようになったが、法改正前の労使協定に育休の申出を拒むことができる者として書かれている「入社1年未満の従業員」には有期雇用労働者は含まれていないため、法改正後に1年未満の有期雇用労働者からの申出を拒む場合には、改めて労使協定を締結する必要がある。
6-3	出生時育休中の就業は、所定労働時間内の時間帯に限り行うことが可能なため、労働者が夜間の2時間テレワークすることを申し出ることができない。
6-5	出生時育休中の就労で労働者からの申出が可能なのは、就労可能日、就労可能日における就業可能な時間地帯とその他の労働条件である。そのため、「〇月〇日〇時～〇時に集計業務だけをテレワークで実施する」と申し出ることが可能
6-8	出生時育休中の就業をさせる場合の労使協定の中に「休業開始日の〇週間前までに就業可能日を申し出た労働者に限る」といった規定をすることは可能。

男性の育児参画



男性の育休推進についてよくある質問

うちの会社で育休を取りたいと思っている男性はいませんよ。

それでも推進しなくてはならないのですか？

男性が育児休業を取得しなかった理由

子どもの生まれた男性のうち、配偶者出産休暇など育児を目的とした休暇や、育児休業を取得しなかった理由

ベスト3

会社で育児休業制度が整備されていなかった

収入を減らしたくなかったから

職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気
だったから

三菱UFJリサーチ & コンサルティング「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究報告書」平成30年度

男性の育休第1号はどうやって出ているか

- ・ 中小企業では経営層（管理職）からの声掛けが多い
- ・ ベンチャー等で自由闊達な風土の会社の場合、自然なこととして受け止めている
- ・ 会社からの働きかけはなかったけれど、妻と話し合って取ることを申し出る人もいる

A社（保育園）従業員数30名

1名：産後8週間以内に1週間、その後半年取得・・・2014年

B社（情報サービス業）従業員数180名

1年で3名（1ヵ月、2週間、3週間）・・・2020年～

C社（サービス業）従業員数4名

1名：2週間 ……2020年 ※育児目的休暇を利用

両立への理解は低いのが現状

【経営層、上司、同僚等】

- ・ 不利益取扱い
低評価、異動、降格
- ・ ハラスメント
嫌味、重要な仕事は与えない、育休妨害



■男女雇用機会均等法

- 第9条3項 不利益取扱いの禁止
- 第11条の3 セクハラ防止措置

■育児・介護休業法

- 第10条 不利益取扱いの禁止
- 第22条 環境整備の義務
- 第25条 マタハラ防止措置

【子育て中労働者】

- ・ 制度への無知
社内制度、社会保障
- ・ 周囲への罪悪感
- ・ **家庭内での性別役割分担意識**



■育児・介護休業法

- 第21条 制度の個別周知、
育休取得意向確認

■男女共同参画社会基本法

- 第4条 社会慣行の性別役割分担
への中立配慮
- 第6条 家庭と他の活動との両立

育児目的休暇の検討

第〇条(育児目的休暇)

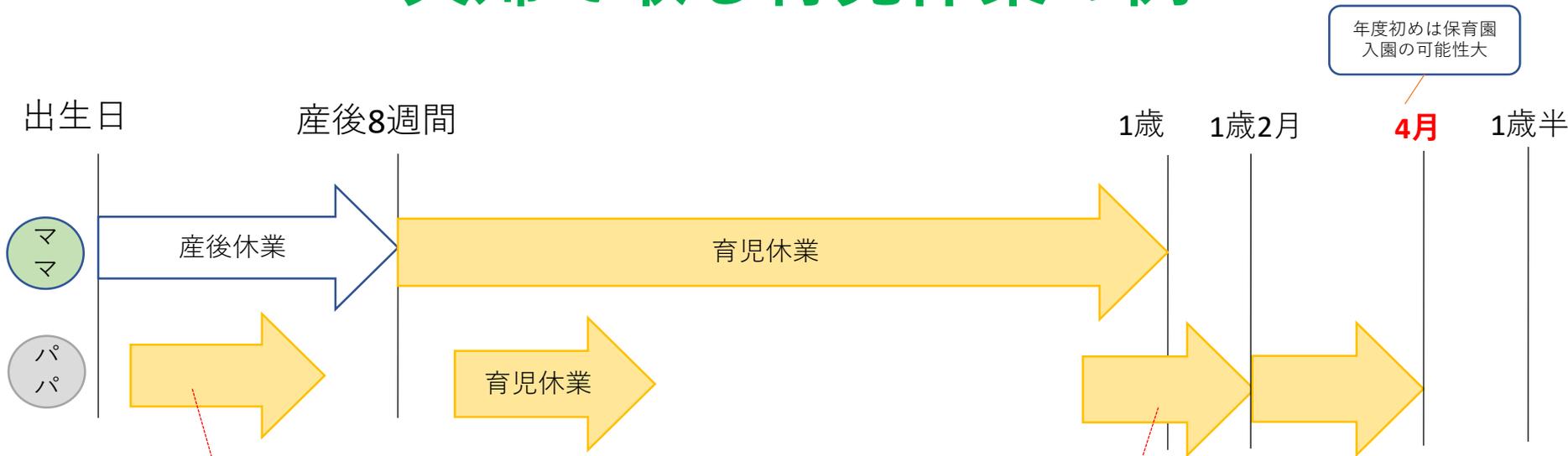
子が6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出生予定の従業員及びその配偶者(日雇従業員を除く。以下同じ。)並びに出生後8週間以内の子を養育する従業員は、配偶者の出産支援や育児のために、1年間につき〇日を限度として、育児目的休暇を取得することができる。また、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員も、1年間につき〇日を限度として育児目的休暇を取得することができる。なお、この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

2 育児目的休暇は、1日単位で取得することができる。

3 取得しようとする者は、原則として、事前に所定の様式により申し出るものとする。

4 育児目的休暇中の賃金については、有給(無給)とする。

夫婦で取る育児休業の例



■産後8週間以内のママの状態は・・・

- ・ 体調回復期
- ・ 生活リズムが不安定
- ・ 育児スキルは未熟
- ・ 気分転換の外出が困難

■長期休業したママが職場復帰時にパパが育休を取ると・・・

- ・ 復帰に向けて心の準備ができる
- ・ 復帰後の家事の心配が不要
- ・ 子どもが体調不良でもパパが対応可

仕事と介護の両立 基礎知識

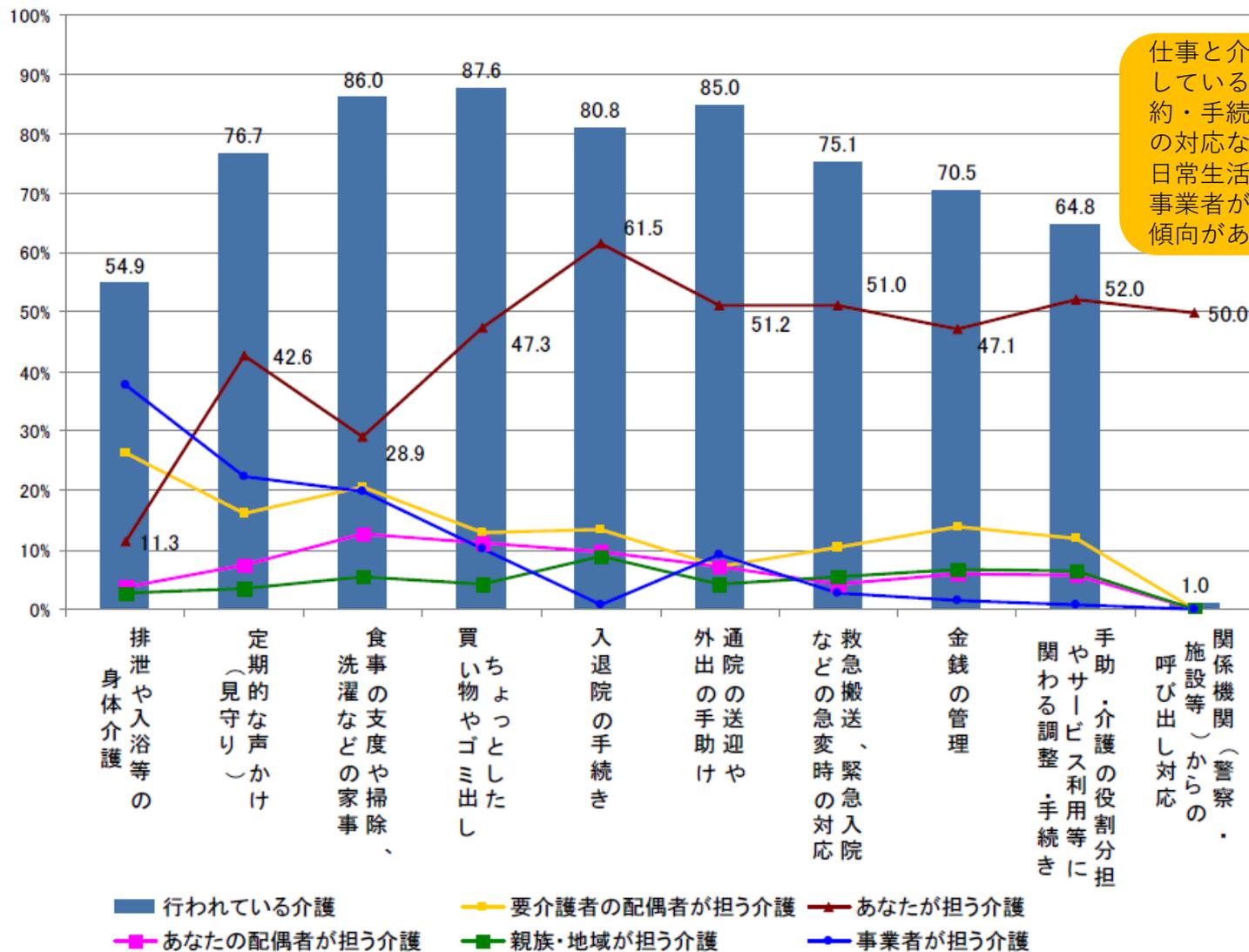


仕事と介護の実態調査や研修活動を通してわかったこと

- 介護の知識がなかったため、親が倒れたときの初動がわからず離職した人が多い
- 介護と仕事で心身ともに追い詰められているが、職場で話をしても理解してもらえない
- 職場の上司や同僚の理解があると精神的にかなり助かる
- 介護に利用できる社内制度を知らない（介護している社員も上司も）
- 長期休業よりも年休消化などを利用して細切れに休んでいる（手配、契約、ケアマネとの打合わせ時等）

正社員として働きながら介護している人の介護内容:就労者

(n=193)

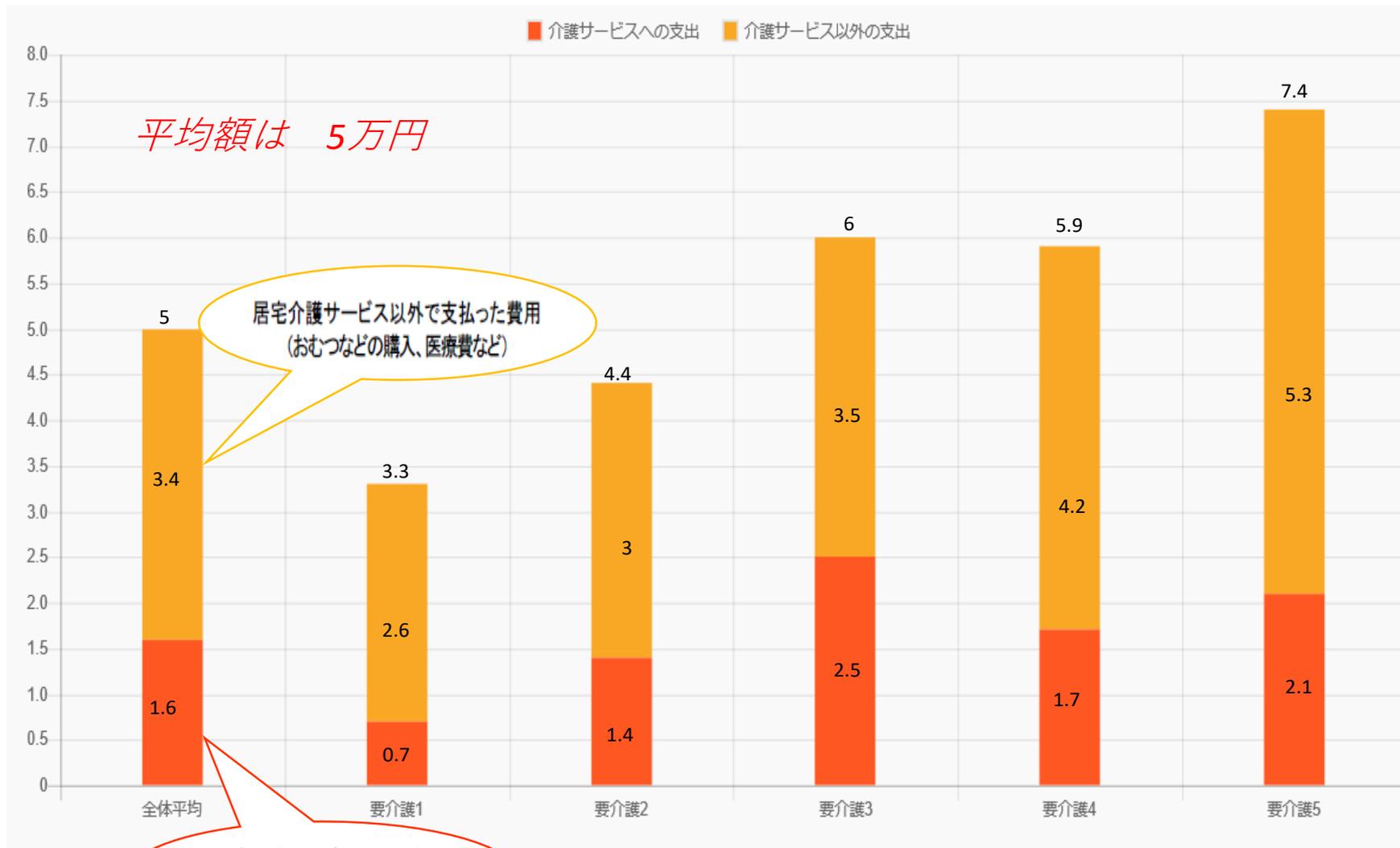


注1:「介護を必要とする父母が1人」で「1人の父母を介護している」回答者のみを対象として集計している。

注2:各担い手の割合は、「行われている介護」を100として算出したもの。

出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究(労働者調査)」(厚労省委託事業)2013年3月

在宅介護 月額費用



【介護保険対象者】

第1号被保険者

- ・ 65歳以上の人。入浴、排せつ、食事などの日常生活に介護や支援を必要とする要介護状態や要支援状態にある人が利用できる
- ・ 介護保険料は、年金の年額18万円以上の人は、年金から保険料を控除、18万円未満の場合は納付書により納付

第2号被保険者

- ・ 40歳から64歳で医療保険に加入している人。初老期における認知症や脳血管障害などの老化が原因とされる16の特定疾病によって要介護状態や要支援に状態にある人は介護保険が利用できる。
- ・ 介護保険料は、健康保険料と一緒に、健康保険者が徴収

■ 要介護(要支援) 状態区分と支給限度額

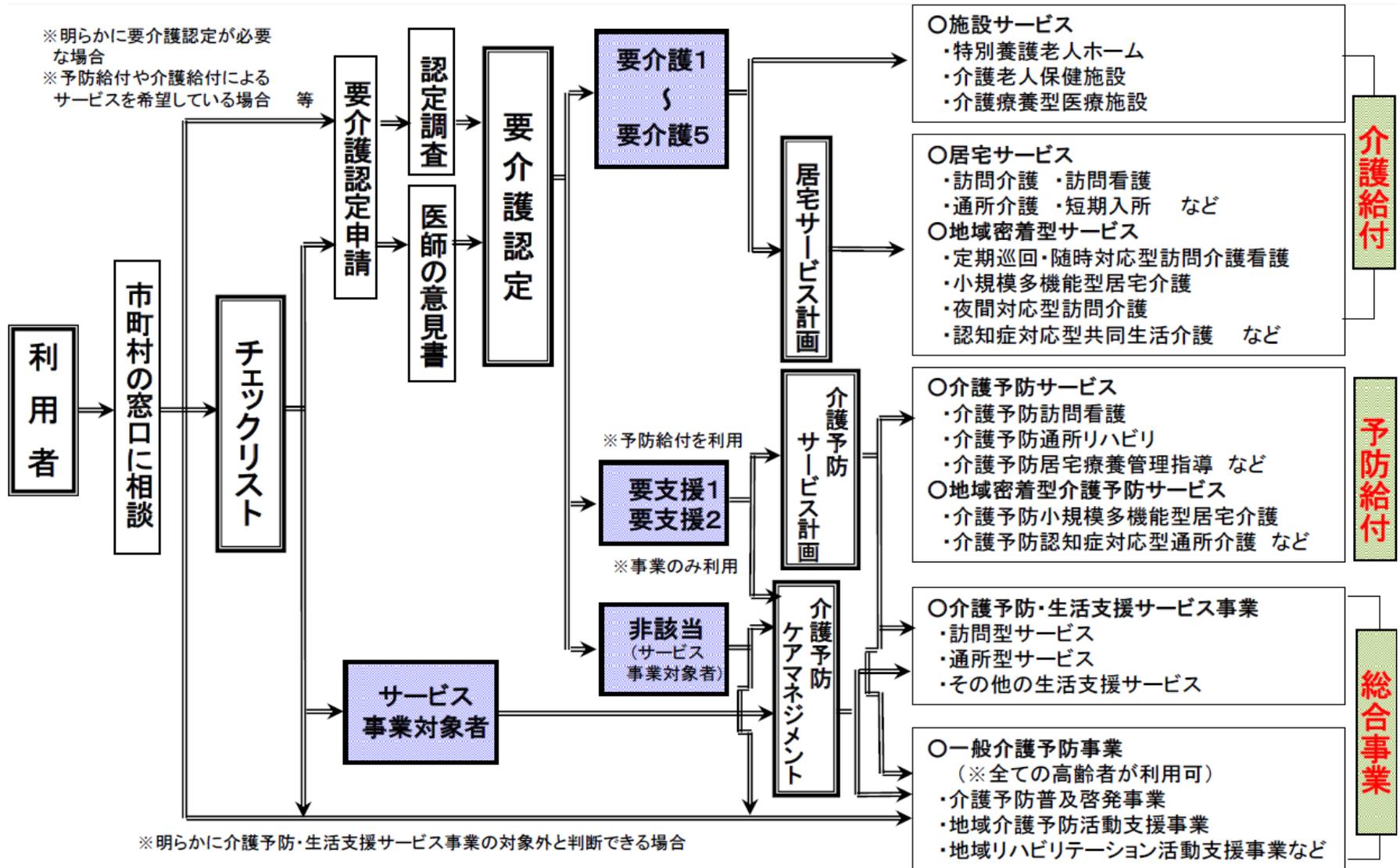
2019.10.1改定

認定の結果	心身の状態の平均的な例	1ヶ月の支給限度額 ※()は利用者負担限度額
要支援1	要介護状態とは認められないが、社会的支援を必要とする状態 食事や排泄などはほとんどひとりではできるが、立ち上がりや片足での立位保持などの動作に何らかの支えを必要とすることがある。入浴や掃除など、日常生活の一部に見守りや手助けが必要な場合がある。	50,320円 (5,032円)
要支援2	生活の一部について部分的に介護を必要とする状態 食事や排泄などはほとんどひとりではできるが、ときどき介助が必要な場合がある。立ち上がりや歩行などに不安定さがみられることが多い。問題行動や理解の低下がみられることがある。この状態に該当する人のうち、適切な介護予防サービスの利用により、状態の維持や、改善が見込まれる人については要支援2と認定される。	105,310円 (10,531円)
要介護1		167,650円 (16,765円)
要介護2	軽度の介護を必要とする状態 食事や排泄に何らかの介助を必要とすることがある。立ち上がりや片足での立位保持、歩行などに何らかの支えが必要。衣服の着脱は何とかなできる。物忘れや直前の行動の理解の一部に低下がみられることがある。	197,050円 (19,705円)
要介護3	中等度の介護を必要とする状態 食事や排泄に一部介助が必要。立ち上がりや片足での立位保持などがひとりではできない。入浴や衣服の着脱などに全面的な介助が必要。いくつかの問題行動や理解の低下がみられることがある。	270,480円 (27,048円)
要介護4	重度の介護を必要とする状態 食事や排泄に一部介助が必要で、排泄、入浴、衣服の着脱には全面的な介助が必要。立ち上がりや両足での立位保持がひとりではほとんどできない。多くの問題行動や全般的な理解の低下がみられることがある。	309,380円 (30,938円)
要介護5	最重度の介護を必要とする状態 食事や排泄がひとりではできないなど、日常生活を遂行する能力は著しく低下している。歩行や両足での立位保持はほとんどできない。意思の伝達がほとんどできない場合が多い。	362,170円 (36,217円)

※住民税非課税世帯など、所得により減免措置有り

※市町村によって若干の違いがあります

介護サービス利用のながれ



地域包括支援センター

※自治体によっては名称が異なることもあるので注意

・高齢者の介護だけでなく、福祉、医療、健康に関する「よろず相談所」の機能を持つ公的窓口

・保健師（もしくは経験豊富な看護師）や社会福祉士、主任ケアマネジャーが配置されているため、ワンストップで対応が可能

■対応例

- ・介護予防ケアに関する相談・紹介
- ・運動機能や口腔機能が弱っている人への教室の紹介
- ・高齢者虐待対応
- ・成年後見人の紹介
- ・自治体のサービスの紹介、申請書受付
- ・介護保険申請窓口
- ・自治体の福祉に関するサービスの紹介
- ・認知症サポーター養成講座開催
- ・家族介護の会、認知症家族介護の会の開催、紹介
- ・その他なんでも介護に対する不安への相談や情報提供

等

●地域包括支援センターの探し方

厚生労働省HP 地域包括ケアシステム

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/chiiki-houkatsu/

→2. 地域包括支援センターについて→全国の地域包括支援センターの一覧

自治体の介護サービス例

【窓口】

- ・ 各地域包括支援センター
- ・ 市町村の介護や福祉関係の担当課
- ・ 社会福祉協議会

**自治体のHP
は要チェック**

【サービス例】

- ・ 緊急一時入所サービス
- ・ 在宅訪問歯科保健診療
- ・ 家事、介護援助
- ・ 緊急通報器貸出し
- ・ 給食の配達
- ・ 電話訪問
- ・ 日常生活用具購入補助
- ・ リフォーム補助
- ・ 徘徊検索
- ・ はり、きゅう、マッサージ券配布
- ・ 紙おむつ支給
- ・ 寝具消毒乾燥
- ・ 出張理美容
- ・ 話し相手
- ・ 成年後見制度利用支援
- ・ 健康教室
- ・ 賃貸支援
- ・ 介護タクシー券配布
- ・ 家族介護慰労金支給
- ・ 火災報知器設置支援

相 談 先

【公的機関】

- 市区町村の地域包括支援センター
- 市区町村の介護保険担当窓口
- 市区町村の社会福祉協議会
- 地域の民生委員
- 都道府県のシルバー110番
- 都道府県の認知症コールセンター
- 若年性認知症コールセンター 0800-100-2707

+



【民間】

- 病院の医療相談室

仕事と介護の両立 柔軟な働き方を可能にする制度



制度は状況に応じて使い分ける

介護が軌道に乗るまで



介護休業、積立失効休暇、在宅勤務、短時間勤務など、ある程度介護に費やす時間が確保できる制度を利用する

- ・ 手続き、手配
- ・ ケアマネとの打合せ、連絡
- ・ 病院付添い
- ・ デイサービス/デイケア対応
- ・ 想定外の事態発生時

e t c .



次の様な細切れで介護に携われる制度を利用する

時間単位休暇
半日単位年次有給休暇
積立失効休暇
始業終業時間のスライド制
中抜け
介護費用補助
介護休暇
短時間、短日数勤務
テレワーク

仕事と介護の両立のための制度設計や運用で 会社が考慮すべきポイント

- 介護保険や地域・民間サービスを利用することを前提に考える
- 硬直的な労働時間ではなく、柔軟な働き方ができるようにする
- 週末に帰省して介護する人、月曜日に実家から出社する人が増えることを想定する
- テレワークを積極的に進める

制度の柔軟な運用、取組み

～仕事と介護の両立を助ける工夫例～

短時間勤務制度や所定労働時間の
免除制度の利用を柔軟にする

時間単位年休制度の導入

介護休暇の取得要件緩和

金曜日のノー残業実施の徹底

実家に帰省する
場合に有効

月曜日午前中の働き方を柔軟にする

始業終業時間のスライド制 or コア無しフレックスタイム制度

実家から出社
する場合に有効

週休3日制度の導入

在宅勤務制度の導入

在宅勤務を活用した介護の例



在宅勤務時の事業場外みなし労働時間制を検討する

※事業場外みなし労働時間制とは、労働者が労働時間の全部または一部について**事業場外**で業務に従事した場合において、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を**算定しがたい**ときには、所定労働時間労働したものとみなす制度（労基法第38条の2第1項）

適用するには①②どちらも満たすこと

情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと

随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと

・勤務時間中に、労働者が自分の意思で通信回線自体を切断することができる場合

・勤務時間中は通信回線自体の切断はできず、使用者の指示は情報通信機器を用いて行われるが、労働者が情報通信機器から自分の意思で離れることができ、応答のタイミングを労働者が判断することができる場合

・会社支給の携帯電話等を所持していても、その応答を行うか否か、又は折り返しのタイミングについて労働者において判断できる場合

・使用者の指示が、業務の目的、目標、期限等の基本的事項にとどまり、一日のスケジュール（作業内容とそれを行う時間等）をあらかじめ決めるなど作業量や作業の時期、方法等を具体的に特定するものではない場合

仕事と介護 両立事例と企業事例



【ケース2】 要介護2の父母と別居

Cさん： 50代前半女性 外資系正社員 管理職 独身 ※父親の心臓手術&入院時は在宅勤務（3ヵ月）を経験
 Cさんの父： 要介護2 母親：要介護2、認知症あり ※父親は週1、母親は週3デイサービス利用

	月		火		水		木		金		土		日	
	父親	母親	父親	母親	父親	母親	父親	母親	父親	母親	父親	母親	父親	母親
9:00	自宅		自宅	デイサービス送迎	自宅		自宅	デイサービス送迎	自宅		自宅		自宅	
10:00	訪問看護			デイサービス送迎				デイサービス送迎	自宅					
11:00	自宅		ヘルパー (調理など)	デイサービス利用	自宅		ヘルパー (調理など)	デイサービス利用	デイサービス利用		自宅		自宅	
12:00														
13:00	自宅		自宅	ヘルパー (調理など)	自宅		ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)		ヘルパー (調理など)		ヘルパー (調理など)	
14:00	ヘルパー (調理など)													
15:00	自宅		ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	自宅		ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)		ヘルパー (調理など)		ヘルパー (調理など)	
16:00	ヘルパー (調理など)													
17:00	自宅		ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	自宅		ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)		ヘルパー (調理など)		ヘルパー (調理など)	
18:00	自宅		ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)			ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)						
19:00	自宅		自宅		自宅		自宅		自宅		自宅		自宅	

- ・週1回程度、両親と電話で会話。
- ・両親が希望する商品をCさんがネットスーパーで購入
- ・当初、両親はデイサービスを拒んだが、Cさんの在宅勤務や両立の難しさを理解するうちに受け入れるようになった
- ・父親の受診同行は介護保険外なので、実費でヘルパーに依頼

企業の仕事と介護の両立支援事例

D社 環境・エネルギー関連の卸売業 160名 東京都

■要介護4の父親と同居の女性社員が社内の制度を利用しながら両立 ※現在父は死去

・介護休暇は主に介護保険申請手続き、病院からの突然の呼び出しに利用

・フレックスタイム制度と年次有給休暇（年間15日程度消化）も利用

→ 本人曰く、制度は申し分なく「最期まで悔いなく介護できた」

企業行動指針に
介護離職防止を明記

上司が介護経験者
同僚の理解・協力
も！

【法を上回る制度】

介護休暇	有給
------	----

- ・月2回定時退社
- ・フレックスタイム制
- ・年次有給休暇の計画付与
- ・年次有給休暇の連続休暇推奨
- ・年次有給休暇内の記念日休暇

介護研修 & 研修前後のアンケート調査を実施



- ・介護を理解する職場風土
- ・社員の介護実態を会社が把握
- ・仕事と介護の両立への課題が浮き彫りに

企業の仕事と介護の両立支援事例

(株)喜多村 製造業 181名 愛知県

半日休むほどではないが、毎日少しの介護時間がほしい！

- 親の介護のため、昼間の休憩時間を利用
 - ・午前と午後に15分ある休憩を昼休憩に併せて、1時間半の休憩とし、親の介護に充てた
- 短時間勤務制度は半日から利用可能
 - 週3日の短日数勤務も可能
- 介護をしている社員の状況を会社が朝礼で周知し、配慮を求めた

企業の仕事と介護の両立支援事例

白藤工業

製造業38名（男女比7：3）

愛知県

応援気分ではなく、
プロ意識を持って他部
門支援を実施

■ **多能工化**となっているため、夫の介護で1カ月の介護休業を取得しても、業務に支障がなかった

■ 普段から、相談しやすい環境づくり

- ・ 職場リーダーを起点とした両立者の状況の把握と職場での共有
- ・ 法令遵守やメンタル面での相談等をした場合に、秘密が守られること、また不利益な取扱いをしないことを社内掲示
- ・ 介護支援制度を朝礼や全体会で周知
- ・ 両立支援のために負荷のかかっている社員への評価は賞与で反映

さいごに . . .

- ・ なんのための「両立支援」なのか
- ・ 社労士としての両立支援への関わり方