

# 確認しよう！介護保険・介護休業制度

## はじめに

県内に在住・在勤の皆様。あなたには高齢のご家族がいらっしゃいますか？  
高齢者の割合が増加している現在、誰もが家族を介護する可能性があります。  
また、皆様ご自身も、40歳になると介護保険の第2号被保険者として介護保険料が徴収され、ご自身が特定の疾病で要介護（要支援）状態となった場合には、介護サービスを利用することができます。  
家族の介護者（ケアラー）となったとき、また、ご自身が要介護者となったときに備え、家族で介護について話し合ったり、介護保険や介護休業制度、相談窓口等を確認しておきましょう。

## 介護保険の担当窓口や勤務先の休業制度を確認しましょう！

市町村や地域包括支援センターでは介護保険や介護サービスの種類・利用方法等について、勤務先では介護を行う際の休暇や休業制度等について、情報提供を行っています。

あらかじめこれらの制度担当窓口を確認し、介護サービスの利用の仕方や費用、介護を行う際の休暇や休業の取得などについて調べておきましょう。

そして、介護サービスを利用したり、介護保険施設に入所する際に、本人の意思を確認する人など役割分担について他の家族の方と一緒に検討しておくことも大切です。

## 介護サービスを利用するには？

まずは、市町村の介護保険担当窓口や地域包括支援センター等に相談しましょう。

介護保険のサービスを利用する場合は、本人が介護や支援が必要な身体的・精神的状態であることの認定（要介護・要支援認定）が必要です。

市町村の介護保険担当窓口にて要介護（要支援）認定の申請を行いましょう。



埼玉県マスコット  
「コバトン」「さいたまっち」

### 介護サービス利用までの流れ

※認定まで1か月以上かかることもあります。

要介護（要支援）認定の申請

認定調査・主治医意見書

認定

ケアプランの作成

サービス利用開始（自己負担あり）

## 仕事と介護を 両立させるには？

介護が必要になる事例は千差万別ですが、長期間の対応が必要になるケースが多くなっています。

継続的に介護を行うためには、経済的な負担がかかります。また、介護が終了した後の生活を視野に入れて考えても、経済的基盤は重要です。

介護を行うことになっても勤務先を離職することなく、介護サービスや介護休業制度など仕事と介護を両立するための制度を活用して、仕事を続けながら介護をしましょう。

## 介護休業制度等の概要について

育児・介護休業法には、介護休業等の仕事と介護の両立を支援する制度が定められています。

### 介護休業について

労働者は、事業主に申し出て、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、休業することができます。

- 対象家族の範囲 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、孫。
- 休業できる期間 対象家族1人につき通算93日まで（分割取得は3回まで可能）。

### 介護休暇について

介護休暇は、要介護状態にある対象家族の介護や世話をを行う労働者に対し与えられる休暇です。

- 休暇日数 1年に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)まで取得できます。
- 1日又は時間単位で取得することが可能です。

### 介護のための所定労働時間の短縮措置等

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者について、介護休業とは別に、就業しながら介護を行うことを容易にする措置として、次の中からいずれか1つ以上の措置を講じる必要があります。

労働者は、事業主が講じた措置を利用することができます。（利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能）

- ① 所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）
- ② フレックスタイムの制度
- ③ 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ④ 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

### 所定外労働の制限（残業の免除）

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。

対象家族1人につき、その介護終了まで残業の免除が利用できます。

## 介護休業の取得等を理由とする不利益な取扱いが禁止されています！

介護休業・介護休暇の取得等を理由とする解雇などの不利益な取扱いは育児・介護休業法で禁止されています。また、事業主は、介護休業等に関する上司や同僚からの職場での嫌がらせなどハラスメントの防止措置を育児・介護休業法に基づき講じなければなりません。

このように介護休業制度等は、要件を満たせばその利用の権利が法的に認められているものです。

ただ、あなたの休業等が勤務先の業務や職場の同僚等に影響を与える可能性もあります。

日頃から同僚の育児や介護の休暇取得を応援したり、上司や同僚とコミュニケーションを図って感謝の気持ちを示すなどして、**あなたの介護を応援してくれる仲間を増やしていくことも大切です。**

この資料についてのお問い合わせ

介護休業制度について → 埼玉県 産業労働部 多様な働き方推進課（電話：048-830-4515）  
埼玉県労働局雇用環境・均等部（電話：048-600-6210）

介護保険について → 市町村の介護保険担当課・地域包括支援センターにお問い合わせください。