

訪問看護における労務管理

第4回 「勇気づけワーカールール」④妊娠、育児、介護と仕事の両立支援

加藤看護師社労士事務所 加藤明子

妊娠、育児、介護と仕事の両立支援制度

労働基準法や育児・介護休業法などでは、妊娠中の労働者の母性保護、育児や介護と仕事の両立を図ることを目的に様々な制度が定められています。

今年6月に育児・介護休業法が改正されました。2022年4月からは、男女ともに仕事と育児を両立できるように、育児休業などの研修の実施や相談窓口の設置などの雇用環境の整備が義務付けられるほか、本人が妊娠、本人または配偶者が出産したことを事業者に報告した労働者に対し、育児と仕事の両立支援制度や給付などの情報を周知することや、休業の取得意向の確認を個別に行うことが義務化されます。

2022年4月を迎えるまでに、制度の整備や相談窓口などの体制づくり、周知に向けた資料の準備などを進めておきましょう。

妊娠～産前・産後、育児と仕事の両立、介護と仕事の両立に使用できる制度

現在の仕事と両立する制度については、下記のような制度があります。

妊娠中	母性保護や母性健康管理（妊娠中および産後1年を経過しない女性が対象） ・保健指導または健康診査を受けるための時間の確保 ・通勤緩和 ・休憩に関する措置 ・軽易業務転換 ・時間外労働、休日労働、深夜業の制限など
出産	産前休業 ・女性労働者が請求した場合は産前6週間 ・出産の翌日から8週間は就業させることはできません
出産後	育児時間（子どもが1歳未満の女性は1日2回、少なくとも30分の育児時間の確保ができる） 育児休業（原則子が1歳まで、一定の場合は1歳6か月または2歳まで）
育児中	子が3歳まで ・育児短時間勤務（原則1日6時間の勤務短縮） ・所定外労働の免除
	子が小学校就学の始期に達するまで ・子の看護休暇（半日・時間単位でも取得可能） ・法定時間外労働の制限 ・深夜業（午後10時から午前5時まで）の制限
介護中	介護休業（対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限） 介護休暇（半日・時間単位でも取得可能） 法定時間外労働の制限 深夜業（午後10時から午前5時まで）の制限 所定労働時間の短縮等の措置（①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制度 ③時差出勤制度 ④介護サービスの費用助成のいずれかの措置）

※条件によっては、適用除外の対象者もいます。

国や自治体の様々な支援活動を活用しよう！

◎仕事と家庭の両立支援プランナーを活用しよう

いざ制度の整備や相談窓口などの体制づくり、周知に向けた資料の準備などを進めようとしても、どのように行えばよいのか途方にくれる管理者さんも少なくないと思います。そのようなステーションは、国の事業である「仕事と家庭の両立支援プランナー¹⁾」を活用しましょう。中小企業における育児や仕事と両立支援・経営支援のノウハウを持つ専門家が、無料で訪問支援し、そのまま職場で活用できる便利なツール（事業所が職員に対して用いる説明資料など）の提供や使い方などについてもわかりやすく説明してくれます。

まだ育児や介護と仕事の両立支援が必要となる職員がおられなくても、「仕事と家庭の両立支援プランナー」の支援を受けることができますので、ぜひ利用をご検討ください。

◎助成金制度を活用しよう

職業生活と家庭生活が両立できる職場環境づくり推進を目的とした雇用保険の「両立支援等助成金」があります。職員が育児休業や介護休業を取得したり、復職支援を行うことを評価する助成金制度ですが、様々な要件を満たしたり、書類の準備が必要となります。雇用保険の「両立支援等助成金」に関するご相談は、ステーションを管轄する労働局のハローワークで相談することができます。育児と仕事の両立支援制度や介護と仕事の両立支援制度が必要になりそうな方がいらっしゃる場合は、早めにハローワークや顧問の社会保険労務士等にご相談されるとよいでしょう。

法改正をチャンスに、働きやすい職場づくりをしよう

家族の育児や介護が必要となった時に、制度を活用して働き続けられる職場は、働きやすい職場の象徴ともいえます。法改正を機に、育児や介護と仕事の両立の支援について、職員に周知したり、働きやすい職場づくりについて話し合いを進め、職員のニーズにあった職場づくりをしましょう！

1) 厚生労働省ホームページ「仕事と家庭の両立支援プランナー」の支援を希望する事業主の方へ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000080072.html>