育児休業・介護休業について～労働者・事業者それぞれの立場から～

社会福祉士相談所 LOVE 田村 遊

1.根拠法について

正式名称:育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

構成:総則，育児休業，介護休業，子の看護等休暇，介護休暇，所定外労働の制限，時間外労働の制限，深夜業の制限，事業主が講ずべき措置等，対象労働者等に対する国等による援助，紛争の解決(紛争の解決の援助等，調停)，雑則，罰則

※本研修では、育児休業、子の看護等休暇、介護休業、介護休暇、事業主が講ずべき措置等、所定外労働の制限(時間外労働の制限，深夜業の制限含む)、総則(雑則含む)について説明する。

2.育児休業

定義:労働者がその子(養子・里子含む)を養育するために行う休業(第２条)

※第５条に記されている様々な条件

〇但し、原則１歳未満の子に対して(状況により１歳６か月又は２歳まで延長可)

〇子が１歳６か月に達するまでに雇用契約が終了することが明らかな労働者は利用不可。(契約更新の可能性がある場合は利用出来る)

〇同じ子について、同じ労働者が３回以上育児休業を利用することは出来ない(例外規定有)。

出生時育児休業(第９条の２)…出生日から８週間経過する日の翌日までに、４週間以内の期限を定めて行う休業 ※8 週間取得出来るものではない。

・出生予定日前…出生日から、出産予定日だった日より８週間経過日の翌日まで。

・出産予定日…出生日から８週間経過する日の翌日まで。

・出産予定日後…出産予定日から、出生日より８週間経過後の翌日まで。

※出生時育児休業と、育児休業を併用することは可。

〇夫婦が、同じ子に対して、同時に育児休業を取得する場合には、「1 歳到達日」が「1 歳２か月到達日」に延長される。

※育児休業が延長できる要件(以下①～④全てに該当する必要がある)

①1 歳到達日において育児休業をしている【2 歳までの場合は１歳６か月到達日】

②ア.～ウ.のいずれかに該当する場合

ア.新たな休業期間が始まった後、対象者が死亡した場合。

イ.保育所の申込を行っているが空きがない場合

ウ.配偶者が子を養育することが困難又は産前産後期間の場合

③子が１歳到達後に育児休業を延長していない場合【2 歳までの場合は１歳６か月到達後】

④子が１歳６か月に到達後も、労働契約が継続する可能性があること。【2 歳までの場合は２歳】

※同じ子について同じ労働者が３回以上利用出来る場合(以下 1)～4)のいずれかに該当する場合)

1)新たな休業期間が始まった後、対象者が死亡した場合。

2)配偶者が死亡、または子を養育することが困難、或いは子と同居しないことになった場合。

3)子が負傷・疾病・障害により、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場合。

4)保育所の申込を行っているが空きがない場合

3.子の看護等休暇

小学校３年生までの子を養育する労働者は、年５日(小学校３年生までの子が２人以上の場合は 10 日)を限度として、①負傷・疾病時の世話、②予防接種、健康診断受診・感染症による休校時の世話、③入卒園式、小学校の入学式への参加をするための休暇を１時間単位で取得出来る(16 条の２)。

4. 介護休業

定義:労働者が、要介護状態にある対象者家族及び同居の親族を介護するためにする休業(第２条)。

要介護状態…負傷、疾病又は精神上の障害により、２週間以上の期間に渡り常時介護を必要とする状態(第２条)。

対象家族…配偶者(事実婚含む)、父母及び子、祖父母、兄弟姉妹、孫、並びに配偶者の父母。

親族(同居が条件)…曾祖父母、曾孫、おじ・おば、甥・姪、いとこ、はとこ、甥姪の子、いとこの子、いとこの孫、義祖父母、義兄弟姉妹、子の配偶者、孫の配偶者、兄弟姉妹の配偶者、配偶者のおじ・おば、配偶者の甥・姪等。

※介護休業の申出(第 13 条)

労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあっては、介護休業開始予定日から起算して 93 日を経過する日から６か月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、介護休業の申出をすることができる。 ※同一の対象家族について、同一の労働者が 93 日或いは３回以上の介護休業をすることはできない。

※介護休業申出の撤回等(第 14 条)

介護休業の申出をした労働者は、開始予定日の前日までは、介護休業の申出を撤回することができる。但し、介護休業の申出を撤回し、同じ家族について再度介護休業を申出、その申出も撤回した場合、３回目に同じ家族について再度介護休業申出がなされた場合は、事業主はその申出を拒否することができる。※「母に対する申出撤回」⇒「母に対する再申出撤回」⇒「父に対する申出」は可能。(「父に対する申出」を事業主は原則拒否できない。)

◎大切なポイント

介護休業は最大で 93 日しか取れない。93 日間、自分が一所懸命家族を介護してしまっては、まず間違いなく休業期間が足らなくなってしまう。そうではなくて、入所施設を探したり、住宅改修の段取りをしたりというような、「仕事と介護の両立を実現するための体制整備の期間」と考えて、限られた期間を有効活用するべき。

5.介護休暇

定義:要介護状態にある対象家族の介護、通院等の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の必要な世話を行う労働者は、年５日(対象家族が２人以上の場合は 10 日)を限度として、１時間単位で介護休暇を取得することができる(第 16 条の５)。

6.事業主が講ずべき措置等

●事業主は、労働者からの育児休業(出生時育児休業含む)申出があったときは、その申出を拒むことができない。ただし、労使協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの申出があった場合は、この限りでない(第６条)。

(1) 雇用後１年に満たない労働者

(2) 申出があった日から１年以内(延長の場合は６か月以内)に雇用関係が終了する者

※出生時育児休業の場合は、申出があった日から８週間以内に雇用関係が終了する者

(3) １週間の所定労働日数が２日以下の者

※つまり、原則は拒否できない。

けれど、労使協定で「～の方は取得できない」と定めている場合は、拒否できる。

ただし、「～」の理由で認められるのは、(1)～(3)の３つだけ。労使協定で定めていなければ、拒否できない。

※労使協定が存在しないこと自体は違法ではないけれど、労使協定が存在する以上周知義務があるので、「労使協定を確認させて下さい。」と求めることが可能。もし、労使協定が存在しないならば、育児休業申出を拒否することはできない。

〇労働者が育児休業を申し出たとき、その開始予定日が申出日の翌日から数えて１か月（育児休業の延長の場合及び出生時育児休業の場合は２週間）より前に設定されている場合は、事業主は申出日の翌日～1か月（育児休業の延長の場合及び出生時育児休業の場合は２週間）経過日までの間の日を育児休業開始日として指定できる（第６条）。…急すぎる申出に対しては、「時期をずらして下さい。」と指示できる。

※ただし、以下 1.～6.の事由が生じた場合は、申出日翌日～1 週間以内の申出で可。

1.出産予定日前に子が出生したこと
2.配偶者が死亡した場合
3.配偶者が負傷又は疾病により子を養育することが困難になった場合
4.配偶者が子と同居しなくなった場合
5.子が負傷、疾病又は心身の障害により、２週間以上の期間にわたり世話が必要な状態になった場合。
6.保育所の利用を希望しているが空きがないとき

〇有期契約の人が育児休業（出生時育児休業含む）を取る場合、労使協定の規定と申出時期の規定（上の子に対する申出含む）は適用しない。

※出生時育児休業に適用される特殊な規定（第９条の３）

「労働者からその養育する子について出生時育児休業申出がなされた後に、当該労働者から当該出生時育児休業申出をした日に養育していた子について新たに出生時育児休業申出がなされた」場合は、拒否できる。つまり、子Ａ（いわゆる上の子）を養育している時に、新たに生まれた、子Ｂ（下の子）の出生時育児休業を申請することはできるけれど、下の子の出生時育児休業を申請した後から、「あ。上の子の出生時育児休業も申請します。」は、拒否できる。

※事業主が出生時育児休業開始日を指定できるまでの期間を労使協定で独自に定めた場合には、その規定に従えば良い。

◎但し、労使協定で以下 1.～3.の事項（「雇用環境の整備その他の措置」）についても定めている場合に限る。

1.以下イ～ホのうち２つ以上
イ　従業員に対する育児休業に係る研修の実施
ロ　育児休業に関する相談体制の整備
ハ　育児休業の取得に関する事例の収集及び事例の提供
ニ　育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知
ホ　申出者の休業取得が円滑に行われるための業務配分又は人員配置の措置
2.育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、取得の促進に関する方針を周知すること。
3.意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組を行うこと。

※出生時育児休業中の就労（第９条の５）

・労使協定で出生時育児休業期間中に就労させることができるものとして定めている労働者に限り、出生時育児休業開始予定日の前日までに、就業可能日、就業可能な時間帯その他の労働条件を申し出ることができる（開始予定日前日までは変更や撤回が可能）。

・事業主は、申出の範囲内で就労を依頼する日時を提示し、開始予定日の前日までに労働者の同意を得た場合に限り、1.～3.の条件の範囲内で就労させることができる。

1.就業日数の合計が、出生時育児休業期間の所定労働日数の 1/2 以下であること。
2.就業日における労働時間の合計が、出生時育児休業期間の所定労働時間の 1/2 以下。
3.休業開始予定日、休業終了予定日を就業日とする場合、その日の労働時間は短縮する。

・出生時育児休業期間における就業を同意した労働者は、その同意の全部又は一部を撤回することができる。ただし、休業開始後の撤回は、1)～4)の事情が生じた場合に限る。

1)配偶者が死亡した場合

2)配偶者が負傷又は疾病により子を養育することが困難になった場合

3)配偶者が子と同居しなくなった場合

4)子が負傷、疾病又は心身の障害により、2 週間以上の期間にわたり世話が必要な状態になった場合。

●介護休業

・事業主は、労働者から介護休業申出があった場合は、拒むことができない。ただし、労使協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの申出があった場合は、この限りでない(第 12 条)。

(1) 雇用後 1 年に満たない労働者

(2) 申出があった日から 93 日以内に雇用関係が終了する者

(3) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

※育児休業と同一(2 頁参照)

・労働者が介護休業を申し出たとき、その開始予定日が申出日の翌日から数えて 2 週間より前に設定されている場合は、事業主は申出日の翌日～2 週間経過日までの間の日を介護休業開始日として指定できる。

・有期契約の人が介護休業を取る場合、労使協定の規定と申出時期の規定については適用しない。

●子の看護等休暇(第 16 条の 3)，介護休暇(第 16 条の 6)

○事業主は、労働者から当該休暇の申出があった時は、拒むことができない。

○労使協定で、当該休暇をすることができないものとして定められた、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者又は、業務の性質若しくは実施体制に照らして、時間単位で当該休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者から、時間単位の当該休暇取得の申出があった場合は拒否できる。

例:機械の連続運転に従事する業務(製造ラインのオペレーター等)

複数人で共同して行う業務(手術室の看護師，建設現場の作業チーム等)

※但し、事業所としてこれらの職種に従事する者に、「時間単位の休暇制度」を認めている場合には、適用されない。

○事業主は、労働者が事業主に対し、自身又は配偶者が妊娠し、又は出産したこと、養子若しくは里親として、1 歳に満たない子を養育しようと考えていることを申し出たときは、当該労働者に対して、育児休業に関する制度、育児休業等の申出先、所定外労働の制限、周防低労働時間の短縮措置に関すること、育児休業給付及び出生後休業支援給付に関すること、休業期間等に労働者が負担する社会保険料の取扱い、について知らせ、意向確認のための面談(又は書類交付)を行わなければならない(第 21 条)。

○事業主は、労働者が事業主に対し、対象家族が介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、当該労働者に対して、介護休業(休暇)に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮等の措置、介護両立支援制度等の申出先、介護休業給付金に関することを知らせ、意向確認のための面談(又は書類交付)を行わなければならない(第 21 条)。…事前対応がより望ましい。↑含む

○事業主は、労働者が 40 歳に達した年度に、介護両立支援制度について知らせなければならない。〃

※努力義務。「40 歳に達した労働者には積極的に周知して下さいね。」ということ。周知義務が発生するのは、対象家族が介護を必要とする状況に至ったことを申し出たとき。

○事業主は、育児休業(介護休業，介護両立支援制度含)申出が円滑に行われるように、1.～3.のいずれかの措置を講じなければならない(第 22 条)。

1.各制度に係る研修の実施 2.各制度に関する相談体制の整備

3.各制度の利用に関する事例の収集・提供又は、制度及び取得促進方針の周知。

○事業主は、3 歳未満の子を養育する労働者で、育児休業をしていない者(1 日の所定労働時間が 6 時間以下の者を除く)に関して、育児のための所定労働時間の短縮措置(1 日の所定労働時間を 6 時間とする措置を含む)を講じなければならない。ただし、次の(1)～(3)に該当する労働者に対しては、当該措置を講じない者として労使協定で定めている場合は例外とする(第 23 条)。

(1)雇用期間が 1 年未満の労働者

(2)1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

(3)業務の性質・実施体制に照らして、当該措置を講ずることが困難な労働者。

※業務の性質・実施体制に照らして、育児のための所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難な労働者が希望する場合には、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、事業場内保育施設の運営、在宅勤務等の措置、始業時刻変更等の措置、のいずれかを講じなければならない。

○事業主は、要介護状態の対象家族を介護する労働者で、介護休業をしていない者に関して、当該労働者が利用を申し出た日から継続して 3 年以上、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じなければならない。ただし、雇用期間が 1 年未満の労働者、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者、に対しては、当該措置を講じない者として労使協定で定めている場合は例外とする(第 23 条)。

○事業主は、3 歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対して、労働者の申出に基づき、次のうち 2 つ以上の措置を講じなければならない(第 23 条の 3)。―義務規定

※但し雇用期間 1 年未満又は、週の所定労働日数 2 日以下で、労使協定で規定する場合対象外。

※事業主はこの規定を定めるにあたりあらかじめ、労働組合の意見を聴かなければならない。

※事業主は、当該規定を定めた日から 10 日以内に、該当労働者に知らせ、意向確認する義務有。

(1)フレックスタイム制若しくは始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

(2)在宅勤務

(3)所定労働時間の短縮措置

(4)就業しつつ子を養育することを養育するための休暇付与

(1 日の労働時間が 4 時間超の場合時間単位での取得可)

(5)その他事業主が講ずることが適当と認められる措置

○事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対して、育児に関する目的のために利用することができる休暇を与えるように努めなければならない(第 24 条)―努力義務

※法定の「育児休業」や「子の看護等休暇」を上回る規定を独自に定めるのは好ましいという意味(介護分野も同じ)。

○就業しながら育児・介護を行っている労働者の就業環境、転勤について配慮義務あり(25, 26 条)。

○その他:育休取得状況公表(22 条の 2), 再雇用特別措置(27 条), 指針(28 条), 両立推進者(29)

7. 所定外労働の制限(時間外労働の制限, 深夜業の制限含む)

●所定外労働の制限

◎原則:小学校入学の始期に達するまでの子を養育する労働者から請求があった場合は、所定外労働をさせてはならない。 ※所定外労働…個々の労働者の契約時間外の労働(日:8h, 週:40h 内)

例外:①事業の正常な運営を妨げる場合

②雇用期間 1 年未満の労働者、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者にはこの規定を適用しないことを、労使協定で定めている場合。

※所定外労働の制限の請求は、制限開始予定日及び制限終了予定日(1 月以上 1 年以内)を明らかにして、制限開始予定日のひと月前までにしなければならない(第 16 条の8:養育 第 16 条の 9:介護)。

●時間外労働の制限

※時間外労働についても、月 24h、年 150h 上限で同一規定あり(第 17 条, 第 18 条)。

(「時間外労働」とは、労基法の規定を超える時間外労働のこと。所定外労働の制限の請求が出されている場合は、当然時間外労働はあり得ない。)

●深夜業の制限

○事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって、(1)～(3)に該当しない者が請求した場合においては、深夜(午後 10 時～午前 5 時)において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は例外とする。

(1)雇用期間が 1 年未満の者, 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

(2)深夜において、常態として子を保育することができる、子の同居家族(16 歳以上)であって以下の条件を満たす者がいる場合。

・月 4 日以上深夜において就業していない者

・子を養育することが困難な状態ではないこと

・6 週間以内の出産(多胎妊娠の場合は 14 週間)予定又は産後 8 週間未満でないこと

(3)所定労働時間の全部が深夜にある労働者

○深夜業の制限の請求は、制限開始予定日及び制限終了予定日(1 月以上 6 月以内)を明らかにして、制限開始予定日のひと月前までにしなければならない。

※介護にも同様の規定あり(養育:第 19 条, 介護:第 20 条)

(ただし、介護には(2)の例外規定がない)

8. 総則(雑則含む)

●法の目的(第 1 条)

育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護等休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするための所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資すること。

●この法律の本旨(第 3 条)

○子の養育又は家族の介護を行う労働者等が職業生活期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むこと

○育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすること

◎つまり、充実した職業生活と家族の一員としての役割の両立。だから、子の養育又は家族の介護を行うための休業をする労働者には、休業後における就業を円滑に行うことができるように必要な努力をしなければならない。

※国家公務員、地方公務員、行政執行法人の職員(第 61 条)、船員(第 60 条)は適用外。特例規定有。

9.不登校状態, ひきこもり状態, 鬱(或いは躁)状態, 統合失調症, 発達障がい, 18 歳の壁等と介護休業

「介護休業」と言うと、要介護高齢者の介護、身体介護への対応といったイメージがあるかもしれないが、精神面の不調であっても条件を満たせば(かなり限定的ではあるが)利用が可能。

・子どもや孫も対象:「4.介護休業」の項で見た通り、配偶者や子、孫も対象家族に含まれている。

・医師の診断書は必須ではない:常時介護が必要な状態であることを示す必要はあるが、必ずしも医師の診断書である必要はなく、支援機関の担当職員(社会福祉士, 作業療法士)等の証明でも良いし、申請する労働者の同僚による申出書の提出等も認められており、国も「臨機応変かつ柔軟な対応」を求めている。

・非正規雇用でも使える:但し、労使協定で規定されている場合に限り、 ①雇用後 1 年に満たない労働者、②申出があった日から 93 日以内に雇用関係が終了する者、③1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者は申請できない(①は 1 年を超えたならば申請できる)。

※キャリア中断等への不安に関しては解らないではない。けれど、法では介護休業を利用したことや

申請したことを理由とした不利益取扱いを禁じている。また、もし当事業所に相談頂けた場合は、相談者が希望され、会社側が了承されるならば、会社側との話し合い等に同席等させて頂くことも可能であるし、必要に応じて労働基準監督署等の相談機関を紹介することもできる。
※「精神面の不調であっても条件を満たせば(かなり限定的ではあるが)」は、イメージとしては、
〇不登校状態やひきこもり状態、鬱状態等が安定し、登校や出社、外出はできないけれど、自宅で安定して過ごすこと(いわゆる留守番 来客等対応が不充分であっても)が可能な場合は、介護休業の取得は難しいかもしれない。(但し、例えばフリースクールや学校以外の居場所の見学や情報収集を行うための利用は可能。何故ならば、要介護高齢者の場合の介護のための体制構築と同じ意味を持つから。)
〇けれど、例えば不登校状態やひきこもり状態が始まった直後、鬱状態が強い場合や、依存状態や不安感が強かったり、自発性が極端に低く、日常の生活行為に促しや見守り、手助けが必要であったり場合等は、介護休業の利用が可能。また、発達障害(主に多動性・衝動性)や躁状態があり、いわゆる「目が離せない」場合にも、介護休業の利用が可能。
〇18 歳の壁…主に全介助が必要な重度障害者で課題となる。特別支援学校に在学していた時は教職員等の介助を受け、外(学校等)の生活があったが、卒業後、就職先を得られず、社会福祉施設等の利用も(空き等の関係で)難しく、在宅で家族の介助を受けながら、生活せざるを得ない状態になってしまうこと。必然的に、本人の介助を担う家族の就労も影響を受けることになる。
こういった場合にも、介護休業制度を利用して、介護のための体制構築を試みることが可能。(但し、「93 日」で体制の構築が可能かどうかという問題は、高齢者と比較すると厳しい状況かもしれないが。)
※ちなみに子どもの場合でも成人の場合でも、単発(定期的)な通院の付添い等には、「介護休暇」を活用すれば良い。
【参考 1】子の不登校で仕事を休むのも「介護休業制度」の対象になり得る 認知低く、職場に相談しても「前例がない」と放置されたケースも…介護休業活用ツール
【参考 2】002140717.pdf…常時介護を必要とする状態に関する判断基準

10.休業時における給付金(所得保障), 年金保険料免除
●育児休業
育児休業に関連する給付金には、①育児休業給付金、②出生後育児休業給付金、③出生後休業支援給付金の 3 つの給付金がある(根拠法規は『雇用保険法』)。休業中に就労した日数や時間等によって支給割合は異なるが、最大限制度を活用できれば休業前賃金の 80%程度の所得保障を受けることが出来る。申請先は、事業所所在地を管轄する公共職業安定所(ハローワーク)。なお、労働者が自ら申請を行うことも可能ではあるが、申請は原則として事業主(会社)が行う。
●介護休業
介護休業に関連する給付金として、介護休業給付金がある(根拠法規は『雇用保険法』)。原則休業前賃金の 67%の所得保障を受けることが出来る。申請先は、事業所所在地を管轄する公共職業安定所(ハローワーク)。なお、労働者が自ら申請を行うことも可能ではあるが、申請は原則として事業主(会社)が行う。

※国民年金保険料の育児免除制度
2026 年 10 月に新設された、子を養育する 20 歳以上 60 歳未満の、自営業者、農業者、学生、無職者等(国民年金第 1 号被保険者)について、子が 1 歳になるまでの期間に係る国民年金保険料納付が免除される制度。所得制限はなく、実父母のみならず養父母も利用可能。
国民年金保険料の育児免除制度 | 日本年金機構
※厚生年金保険料等の免除
会社に雇われている被雇用者(国民年金第 2 号被保険者)のための免除制度。その方の勤める事

業所の事業主が申請する。
厚生年金保険料等の免除(産前産後休業・育児休業等期間)｜日本年金機構
※国民年金保険料の産前産後期間の免除制度
20 歳以上 60 歳未満の、自営業者、農業者、学生、無職者等(国民年金第 1 号被保険者)が出産した際に、出産前後の一定期間の国民年金保険料が免除される制度。出産予定日または出産日が属する月の前月から 4 カ月間の国民年金保険料が免除される。なお、多胎妊娠の場合は、出産予定日または出産予定日が属する月の 3 カ月前から 6 カ月間の国民年金保険料が免除される。死産、流産、早産の場合も免除制度の適用となる。 国民年金保険料の産前産後期間の免除制度｜日本年金機構

11.当事業所について(兼 今回の資料印刷について)
2024 年 4 月 1 日開設の個人事業所(スッタッフは代表者のみ)。代表者(本研修講師)は社会福祉士であり、身体障害当事者(発達障害グレーゾーン)。社会福祉に関する相談に分野を問わず対応する。
営業日や時間はあえて定めず、当事業所と顧客とで相談の上、互いに納得した上で相談に当たらせて頂きたい。対象は香川県内在住の方。訪問相談にも対応させて頂く。
当事業所 HP アドレス:https://lovesocialworker.com/
※「何が、“社会福祉に関する”相談か解らない」という声に応えて
基本的に、「生活上の困りごとならどんなことでも」と考えて大丈夫です。当事業所は、人が生活するうえで生じる困りごとで、「社会福祉と全く関係が無いこと」なんて、まずあり得ないと考えております。また、例えば、「雇用に関するトラブルであれば労働基準監督署が最も適した相談機関になる」というようなことはありますが、ご希望に応じて適切な相談機関を案内することも可能ですし、雇用の問題は労働基準監督署が、その他の課題を当事業所が主に相談支援させて頂くというようなことも可能です。
あと例えば、「事業が上手く行かない」という相談は、社会福祉に関する相談ではないかもしれないけれど、「そのために生活が困窮している」のであれば、それは「社会福祉に関する相談」になってくるというようなこともあります。そのような場合は、当事業所として生活困窮に対する相談支援を主として行いながら、「事業を軌道に乗せる」ことに適した相談機関についても、探したり調べたりしながら、相談者様と一緒に考えていけたらと思います。

◎なお、今回の資料印刷は、高松市木太町で、就労継続支援 B 型事業、児童発達支援・放課後等デイサービスを運営されている『特定非営利活動法人 東雲会』様にご協力頂きました。

●より理解を深めたい方のための参考資料
・育児・介護休業法について｜厚生労働省
・【当事業所作成 WORD 文書】育児・介護休業法
(法律の条文掲載と、当事業所なりに出来る限りポイントを押さえた解説を試みております。)
・001378914.pdf(育児・介護休業法 解釈通達【厚生労働省】)
・001461102.pdf(育児休業等給付の内容と支給申請手続 被保険者・事業主の皆様へ)
・PL080801 保 06_介護休業給付パンフレット