日赤職員のための
子の看護・家族の介護の
手引き

全日本赤十字労働組合連合会

看護・介護をしながら働き続けるために　2021 年度版

目次

はじめに ・・・

はじめに

手引き発行にあたって

2021 年現在、少子高齢化と人口減少がニュースで取りざたされる中、日赤職場でも多くの職員が働きながら子供の看護、父母、祖父母の介護など家族の看護介護を行う現状が報告されています。

内閣府男女共同参画白書(H29)の調査では共働きの世帯は年々増え 1188 万世帯と過去最高となっています。一方、内閣府の高齢社会白書(R3)では高齢人口（65 歳以上の人口）は、総人口に占める割合が 28.8%、2065 年には、約 2.6 人に 1 人が 65 歳以上、約 3.9 人に 1 人が 75 歳以上となることが示されています。

制度を知ってライフプランに合った活用を

いま、日赤職場では「育児と仕事の両方を担えるのか不安」「高齢家族の介護のためには仕事を続けられないかもしれない」「家族が要介護認定になったので正規職員から非正規職員になることも考えた」という声が多く聞かれています。

日赤には働き続けながら子供の看護・家族の介護をする制度があり、本社と労働組合の交渉で制度改善が行われています。制度を知ることで職員それぞれのライフプランに合わせて利用し、日赤職場で働き続けられるようこのパンフレットを作成しました。

子どもの看護が必要な時

特別有給休暇子の看護休暇

（日赤就業規則第 33 条(13)、全日赤協定 16.11.10）

小学校入学前の子（配偶者の子含む）を養育する職員は、その子の負傷、疾病の世話、疾病予防（予防注射・予防接種・健康診断含む）のために必要な場合、特別有給休暇年 5 日（子が 2 人以上の場合は 10 日）を取得できる。

対象職員

男女を問わない正規職員、再雇用職員、嘱託・臨時・パートタイマー（両親が同時取得可能）

※非正規職員の取得は以下の場合、除外されます。

①嘱託・臨時・パート職員のうち、引き続き雇用された期間が 6 ヶ月に満たない者

②1 週間の所定勤務日数が 2 日以下の者

請求方法

休暇取得当日に電話で申出を行う事も可能。

※子の負傷、疾病の確認については特段、医師の診断書等の提出は義務づけられていません。

子の看護休暇の範囲

① 法律上の親子関係がある子
（単身赴任等で住居を異にしている場合も同居として取り扱う）

② 養子縁組里親、養育里親として委託されている者の養子、里子

③ 特別養子縁組の養子となる者を６か月以上監護しているとき

１時間単位での取得について

特別有給休暇の子の看護休暇は１時間単位での取得が可能です
＊2021 年１月より半日単位取得が無くなり、１時間単位取得となりました

１時間単位取得の注意点

①１時間の整数倍(１時間単位)での取得が可能です
②１日の所定労働時間に１時間に満たない端数がある場合は、端数を切り上げます
例） １日の所定労働時間が７時間４５分→看護・介護休暇１日分＝８時間
③中抜けは出来ません（就業時間の途中から、時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中で戻る、いわゆる『中抜け』は日赤では制度上は認められていません）
④「時間単位」で取得する場合は、勤務日の所定労働時間数未満の時間と定められています。逆に、勤務日の全部を休む場合は、「日単位」として取り扱います。

介護のために仕事を休む時

特別有給休暇介護休暇

（日赤就業規則第 33 条(14)、全日赤協定 16.11.10）

介護を必要とする家族がいる職員は、当該家族の介護や世話（デイサービスの通所等）を要する場合、年次有給休暇とは別に年 5 日（要介護者が 2 人以上の場合は 10 日）を取得できる。1 日単位又は、1 時間単位での取得も可能です＜介護が必要の基準は P.6 を参考＞

介護休業規程（日赤就業規則第 33 条の 2、全日赤協定 16.11.10）

病気やケガ、身体もしくは精神上の障害で常時介護が必要な家族がいる職員は、男女問わず、その家族を介護するために休業することができます

対象職員

男女を問わない正規職員、再雇用職員、嘱託・臨時・パートタイマー（両親が同時取得可能）

※非正規職員の取得は以下の場合、除外されます

①嘱託・臨時・パート職員のうち、引き続き雇用された期間が 1 年に満たない者

②1 週間の所定勤務日数が 2 日以下の者

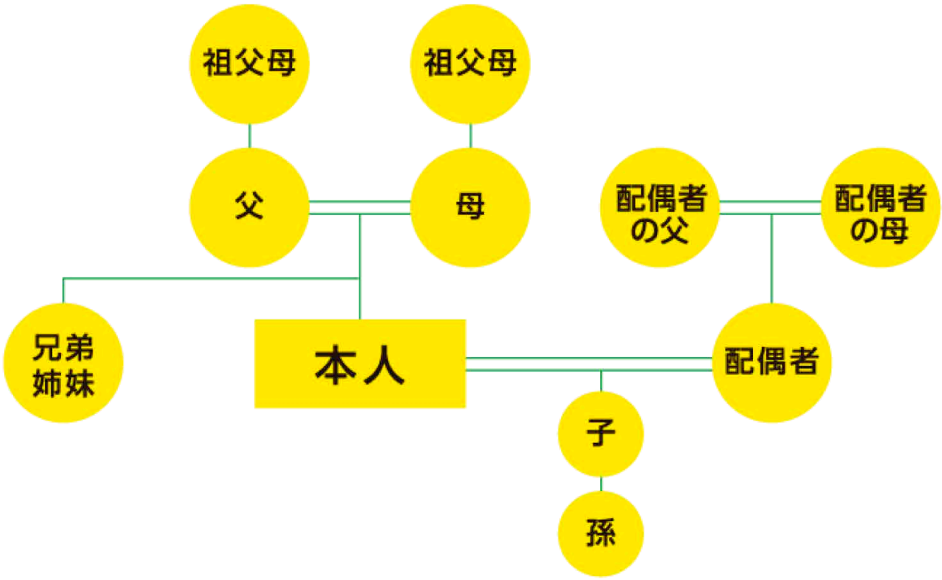
休業期間

対象家族 1 人につき、介護を必要とする一の継続する状態ごとに、通算１８６日まで。3 回まで分割取得ＯＫ

請求方法

休業開始予定日の 1 週間前までに「介護休業等に関する申出書兼通知書」に介護休業開始予定日と終了予定日を必ず記載し、施設の総務課又は人事課に提出する

介護の対象家族の範囲



対象家族の範囲（扶養の有無は問いません）

① 配偶者（事実婚含む）、父母、配偶者の父母、子(注)いずれも同居の有無を問わない

② 祖父母、兄弟姉妹、孫(注)いずれも同居の有無を問わない

③ 同居している事実上職員の父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、職員の子の配偶者、配偶者の子 (※)同居とは実際に同居している場合だけでなく要介護者の住居に泊まり込む場合や、要介護者を自宅に引き取る場合等を含む。「通い」の場合は除外になります。

「要介護状態」・「介護が必要」の基準について

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のことをいい、要介護認定を受けていなくても、介護休業の対象となり得ます

以下の【１】または【２】のいずれかに該当する場合であること（厚生労働省ＨＰ）

【１】介護保険制度の要介護状態区分において要介護「２」以上であること。
【２】状態①～⑫のうち、「２」が２つ以上または「３」が１つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること※表（厚労省育児介護休業法のあらまし）

状態／項目	1（注１）	2（注２）	3
①座位保持（１０分間一人で座っていることができる）	自分で可	支えてもらえればできる（注３）	できない
②歩行（立ち止まらず、座り込まずに５ｍ程度歩くことができる）	つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取（注４）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある（注５）
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定（注６）	できる	本人に関する重要な意思決定はできない（注７）	ほとんどできない

介護休業の延長・撤回など

介護休業の終了

①要介護者の死亡など介護しなくなったとき。それが発生した日
②介護休業している職員の産前産後休暇、育児休業または新たな介護休業が開始される前日

介護休業の延長

①休業終了予定日の 1 週間前までに申し出る
②この場合、休業開始予定日から終了予定日の変更後の期間は通算して 186 日以下

請求の際の注意

・施設から直接事情を聞かれたり、証明書類の提出を求められる場合があります。
提出書類例：住民票記載事項証明書（職員と要介護者の続柄確認）や診断書等（要介護状態等の確認）

・施設は要介護状態にあることの証明書類を労働者に求める事はできますが、書類が提出されないことをもって施設が休業を認めないということは出来ません

介護休業中の賃金については P,10 を参照 »»

勤務をしながら介護する

①所定労働時間の短縮（日赤介護休業規程第 11-1 協定 16.11.10）

介護休業とは別に、利用開始から３年の間、職員が申し出た期間勤務時間は 30 分を単位に短縮（１日を通じ、最初の６月は４時間、その後は２時間の範囲内）できます（※勤務しない時間分の給与は減額されます）

対象職員

男女を問わない正規職員、再雇用職員、嘱託・臨時・パートタイマー（日々雇い入れた者を除く。）

所定労働時間の短縮期間

利用開始の日から３年の間<1 回の申出は１ヶ月以上１年以下で請求します>

②所定労働時間を超えない勤務（日赤介護休業規程第 11-2）

災害等の勤務を除き、時間外に勤務させないこと

対象職員

男女を問わない正規職員、再雇用職員、嘱託・臨時・パートタイマー

※非正規職員の取得は以下の場合、除外されます

①日々雇い入れた者

②1 週間の所定勤務日数が２日以下の者

所定労働時間を超えない勤務の期間

その介護が終了するまで<1 回の申出は１ヶ月以上１年以下で請求します>

③時間外勤務の制限（日赤介護休業規程第 12 条、協定 16.11.10）

職員は申出によって家族を介護するために所定労働時間外の勤務が制限（1 か月 24 時間未満、1 年につき 150 時間未満）されます＊災害等を除く

対象職員

男女を問わない正規職員、再雇用職員、嘱託・臨時・パートタイマー

※非正規職員の取得は以下の場合、除外されます。

①引き続き雇用した期間が 1 年未満の者

②1 週間の所定勤務日数が 2 日以下の者

時間外勤務の制限期間

その介護が終了するまで<1 回の申出は 1 ヶ月以上 1 年以下で請求します>

④深夜勤務の免除（日赤介護休業規程第 13 条、協定 16.11.10）

職員は申出によって家族を介護するために深夜勤務（午後 10 時から午前 5 時まで）が免除されます

対象職員

男女を問わない正規職員、再雇用職員、嘱託・臨時・パートタイマー

※非正規職員の取得は以下の場合、除外されます。

①引き続き雇用した期間が 1 年未満の者

②1 週間の所定勤務日数が 2 日以下の者

③夜勤専従者

深夜勤務の免除期間

その介護が終了するまで<1 回の申出は 1 ヶ月以上 6 ヶ月以下で請求します>

請求方法　①～④すべて

制度利用開始予定日の 1 ヶ月前までに「介護休業等に関する申出書兼通知書」を、施設の総務課又は人事課に提出する

介護休業中の賃金

介護休業取得時の賃金補償（休業前の賃金月額の 67%）

雇用保険から介護休業給付金（賃金月額の 67%）が支給されます。
算定基礎となる賃金月額（賃金日額×３０）は、495,900 円を上限、77,310 円が下限となる。尚、支給の上限額は 332,253 円（※2021 年 8 月 1 日現在～毎年 8 月 1 日に見直し）

手続きの仕方

施設の総務・人事課を経由して施設がハローワークに申請する。
※本人が希望する場合は本人が申請の手続きを行う事も可能

介護休業給付金の対象者

①介護休業を開始した日前 2 年間に被保険者期間が 12 か月以上必要（例外有り）

②介護休業開始日の前日から 1 か月ごとに区切った期間に賃金支払いの基礎となった日数が 11 日ある月を 1 か月とする

有期契約労働者は以下の場合は受給出来ません。

介護休業開始時に、1 年以上雇用が継続しており、かつ、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（労働契約が更新される場合は、更新後のもの）が終了することが明らかな場合（何回も契約更新を繰り返している場合はこの限りでない）

支給額と期間について

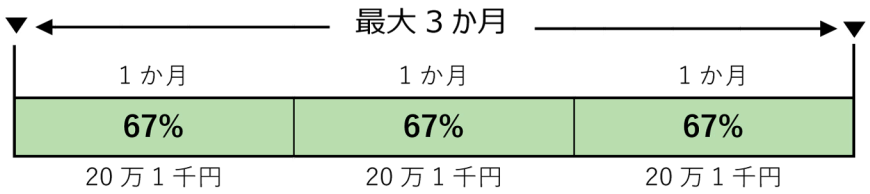
同一の対象家族で１回の介護休業期間（**最長３か月**に限り）支給されます。

※同一対象家族で過去に介護休業給付金を受けた事がある場合でも要介護状態が異なる場合は介護休業が出来、また過去に受給した期間に通算し９３日を限度として介護休業給付金の対象となります。

【例】**休業開始時賃金日額１万円の方が３か月**（1 か月を 30 日）

介護休業を取得した場合の総支給額

休業開始時の賃金日額×支給日数（30 日）×67%



最大３か月で 60 万３千円

期末･勤勉手当について

期末手当の在職期間のみ含む（勤勉手当部分※約３割が除算対象）

退職一時金

除算せず（全期間を通算）

昇給･昇格

通常の昇給･昇格 100 分の 100 以下（介護休業中に４月１日を迎える場合は定期昇給あり）

職場からのよくある質問

Q&A

Q 子供が小学生に上がりましたが、時折通院が必要です。子の看護休暇（特別有給休暇）は就学前までしか取れないし・・・。介護休暇では取れませんか？

A 小学校に入学をしても要介護状態と認められる場合は、介護休暇の取得が出来ます。要介護状態の範囲はP. 6をご参照下さい。

Q 親が要介護状態にあり在宅介護をしています。月曜日と金曜日の午後にデイサービスへの迎えが必要で午後のみ休みを取りたいです。年休消化以外の方法がありませんか？

A 短期間であれば介護休暇5日/年が1時間単位で利用可能です。通所が長期間にわたることが予想される場合は、介護休業規程の『所定労働時間の短縮』を利用し終業時間を早めると良いでしょう。所定用紙に希望する曜日と短縮した終業時間を記載の上、施設へ提出して下さい。

注意＞労働時間の短縮は縮める時間が制度利用開始6ヶ月までが最長4時間、それ以降は最長2時間の間になるので注意が必要です。また働かなかった時間は賃金がカットされます。詳しくはP.8をご参照下さい。

Q&A

Q　要介護状態にある夫の父（義父）が入院しました。1人で食事をすることが出来ず、徘徊もあります。病院には医療スタッフがいますが始終付きそうことは出来ません。家族と相談し、そばで介護する必要があるとの結論になりました。

入院した家族の介護休業は申請出来ますか？

A　介護休業の対象家族の要件には「常時介護が必要な家族がいる職員は、その家族を介護するために休業できる。」とあります。在宅か入院かという区分は要件にはありません。厚労省の見解は、対象家族が入院している場合においても、対象者に歩行、排泄、食事、入浴等の日常生活に必要な便宜を供与する必要があるか否かで判断されるとされています。

ご質問の場合は要介護状態の対象家族がおり、その家族に付き添い介護の必要があると判断する場合にあたり、介護休暇も介護休業も取得できるといえます。

全日赤にご相談下さい。

介護休業の制度や、休業中の賃金について等、なんでもご相談下さい。
全日赤は正規職員、非正規職員問わずご相談できます。

お問い合わせ先

単組名/連絡先

発行：全日本赤十字労働組合連合会
〒110-0013
東京都台東区入谷 1-9-5　日本医療労働会館 8 階

電話: 03-3876-2186　　FAX:03-3876-2187
メール:　jrcswu@zennisseki.or.jp