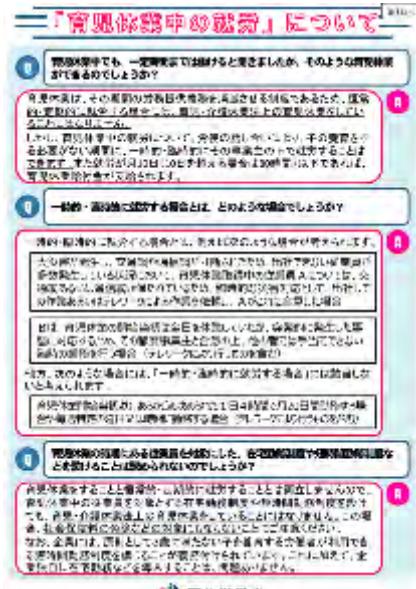


育児休業中、または終了後のテレワーク



以下のような「一時的・臨時の就労」でないと、育児期休業を終了したと判断される。

- 突発的に発生した事態に対応する場合
 - その都度事業主と合意をする場合
 - 他の者では手当できない業務を行う場合
 - 決められた日数・時間を勤務しない場合
 - 特定の曜日または時間に勤務しない場合

柔軟な解釈を可能に!

たとえば、日時・時間を定めず、都度、本人の申告と事業主との合意の上、本人にしかできない業務をテレワーク(在宅勤務)で実施するケースについて、「一時的・臨時的就労」に該当しない、とは言えない。

待機児童中のテレワークを可能に!

- ・1日6時間以下の在宅での短時間勤務
 - ・週5日未満の在宅での勤務
 - ・細切れ時間の勤務(子の昼寝時間等)
 - ・保育園に預けていなくても、業務可能環境を整備できれば、在宅勤務可能
(ベビーシッター/祖父母/パパ・ママ育休プラスを利用する親)

対象期間は育児休業給付金を支給

くるみんマークの認定基準について

提案

認定基準5

計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること



認定基準5

計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること
または、

計画期間において、男性従業員のうち育児を目的に在宅勤務を実施した者が1人以上いること(※)

※就業規則に「在宅勤務」が規程されていること

※「週1日以上終日在宅で就業」を最低基準とする

※対象となる男性従業員は、育児休業対象者であること

認定基準5

計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。

- 「計画期間内に育児休業等を取得した者」には、期間雇用者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）も含みます。
- 「育児休業等」とは、育児・介護休業法第2条第1号に規定する原則として1歳未満の子を育てる従業員を対象とした育児休業、第23条第2項に規定する3歳未満の子を育てる従業員を対象とした育児休業、第24条第1項に規定する小学校就学前の子を育てる従業員を対象とした育児休業をいいます。
- 育児休業等を取得していても、認定申請時にすでに退職している従業員は含まれません。

従業員数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、①～③のいずれかに該当すれば基準を満たします。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること。
(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)
- ② 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員がいること。
- ③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性従業員がいること。

テレワークできない業種の企業は不公平では?

- ・業種にかかわらず、総務・人事・企画等テレワーク可能な部門がある。実際に、運輸業・販売業・建設業の企業でも、バックオフィス部門でテレワークを導入・実施しており、不公平は生じないと考える。

男性の育児休業取得は、必須の認定基準とする必要がある

- ・現状として、男性の育休取得期間は、「1～5日」が4割、「5日～2週間」が2割と、2週間未満が6割です。取得割合はここ10年微増しているものの、その大半が1カ月未満という短期であることを考えると、「休む」だけでなく「働きつつ」、男性の育児参加の選択肢の追加を検討いただきたい。

短時間勤務の代替措置

育児のための所定労働時間短縮の措置

措置の内容

- 3歳に満たない子を養育する労働者に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする短時間勤務制度を設けなければならない

対象労働者

- 労働者（日々雇用及び1日の労働時間が6時間以下の者を除く）
- 労使協定により対象外にできる労働者
 - 入社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
 - 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者（★）

対象外となる業務の範囲を具体的に定めることが必要です

※配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者は、労使協定を締結しても対象外にできない

代替措置

- 短時間勤務制度を講ずることが困難な労働者については、次のいずれかの措置を講じなければならない
 - 育児休業に関する制度に準ずる措置
 - フレックスタイム制度
 - 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤の制度）
 - 事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

期間

- 子が3歳に達する日まで

代替え措置に
テレワーク制度を！

重度障がい者のテレワークによる就労

重度障害者の在宅勤務支援 19年度さいたま市、全国初

[ツイート](#) [BI 0](#) [シェア](#) [G+](#)

2019年2月5日 初回

さいたま市は二〇一九年度から、重度障害者が在宅で就労する際にヘルパーを派遣する支援を実施する。国の制度では就労中は「経済活動」として公的介護が受けられないため、市の財源で介護が受けられるようになる。厚生労働省や市によると、全国初の試み。市はセテル事業の位置付けで一九年度当初予算案に二百九十八万円を計上。四月以降に希望者を募り、数人の利用を想定している。

障害者総合支援法に基づく福祉制度では肢体不自由などの重度障害者は申請すると、ヘルパーが自宅を訪れて排せつや入浴、食事介護、外出支援などを総合的に行う「重度訪問介護」が受けられる。利用者の一定の自己負担以外は国や自治体が支援する。ただし、就労中は「経済活動」とみなされ、サービスは受けられない。

市によると、昨年四月時点の市内の重度訪問介護利用者は計七十五人。このうち、市が確認しているだけで介護なしでの在宅就労者は二人いるが、介護を受けられる昼の休憩時間以外はトイレに行く行けないなどとして、当事者たちから相談を受けていた。

市は昨年六月、内閣府の地方分権改革有識者会議に在宅就労時の訪問介護を認める規制緩和を提案。しかし、国が昨年末までに判断の先送りを決めたため、市は障害者の働く場を広げる観点から独自支援を決めた。(藤原哲也)

厚生労働省 第1次回答

管理番号 52 提案区分 B 地方に刻む規制緩和 提案分野 補助・福祉

提案事項(事項名)

重度訪問介護の訪問先に係る制限の緩和

提案団体

さいたま市

制度の所管・関係府省

厚生労働省

求める措置の具体的な内容

常時介護が必要な重度障害者が在宅勤務している場合、勤務時間中に居宅で重度訪問介護を利用可能とすることを求める。

具体的な支障事例

- 全身の筋力が低下する難病(先天性筋萎縮型不均等症)により、ペットボトルを持ち上げること等の日常生活が困難な重度身体障害者がいる。常時介護が必要であるが、パソコン操作が可能であるために就労し、9時~16時の中間に在宅でパソコン入力作業を行っている。
- 重度訪問介護の提供場所は居宅や病院等に限定され、職場は認められていない。そのため、本件の場合、作業を行っていない休憩時間(12時~13時)中に漱り、食事や排せつに係る支援を受けることができるが、その他の時間(9時~12時、13時~16時)は重度訪問介護を利用利用することができず、見守り支援を受けることができない。
- 就労していない場合にはサービスの利用が可能であるにも関わらず、在宅で勤務した場合には勤務時間中にサービスを利用できなくなることは、公平とはいえない。

制度改正による効果(提案の実現による住民の利便性の向上・行政の効率化等)

重度訪問介護の訪問先に係る制限を緩和することにより、重度障害者の社会参加を支援することが可能となる

各府省からの第1次回答

認定調査を委託する場合は、調査の質の確保の観点からアセスメントに係る技術等を有している介護支援専門員に限ることとしている。また、介護報酬は、サービスによって要介護状態区分が高いほど報酬が高くなり事業所にとって有利であり、認定調査員が要介護状態区分を作成的に高くする恐れがあるため、認定調査の実施に当たっては、中立・公正性を確保することが必要である。

これらを踏まえ、どのような条件であれば介護支援専門員以外に認定調査を委託できるのか、まずは認定調査の実施状況を把握した上で、具体的な対応について平成31年度中に結論を得る。