

介護休業制度等に関するお問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)では介護休業制度等に関する相談対応や会社とのトラブル解決のための援助を行っています。
高齢者の生活をサポートするための相談・支援等については、市町村の地域包括支援センターにご相談ください。
※詳しくは、右のQRコードの介護休業制度の特設サイト「相談窓口」へ。



介護休業中の経済的支援

雇用保険の被保険者が介護休業を取得した場合、一定要件を満たせば、休業開始時賃金日額の67%の介護休業給付金が支給されます。
※お問い合わせは最寄りのハローワークへ。

仕事と介護を両立させるヒントはこちら

介護休業制度特設サイト

検索



覚えてください!「トモニン」マーク

厚生労働省は、仕事と介護を両立しやすい職場環境の取組への関心及び認知度を高め、介護離職を防止するための取組に向けた社会的気運を高めるため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組んでいる企業が使用できるシンボルマーク「トモニン」を作成し、活用促進を進めています。



そのときのために、知っておこう。



介護休業制度



育児・介護休業法が改正されました!

育児・介護休業法の改正により、
有期雇用労働者の介護休業の取得要件が緩和されました。

パートなど期間を定めて雇用されている方が介護休業を取得する場合は、
申出時点で次の要件を満たすことが必要です。

改正後 令和4年4月1日以降の申出

「入社1年以上であること」の要件撤廃
※無期雇用労働者と同様の取扱い。
入社1年未満の者は労使協定が締結されている場合は対象外。

取得予定日から起算して、
93日を経過する日から6か月を
経過する日までに契約期間が満了し、
更新されないことが明らかでないこと

改正前 令和4年3月31日までの申出

入社1年以上であること

取得予定日から起算して、
93日を経過する日から6か月を
経過する日までに契約期間が満了し、
更新されないことが明らかでないこと

改正法については、厚生労働省ホームページをご覧ください。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



仕事と介護の両立支援制度



介護休業

介護休暇

短時間勤務等の措置

所定外労働の制限

時間外労働の制限

深夜業の制限

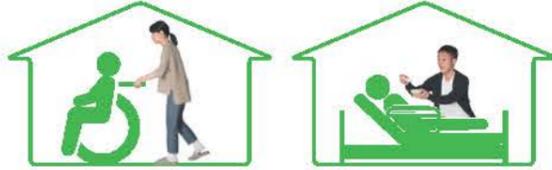


詳しくは次ページへ▶

制度の対象者

要介護状態の対象家族を介護する男女の労働者（日々雇用を除く）

※有期雇用労働者も、一定の要件を満たせば利用可能。
※会社によっては、労使協定で一定の労働者を対象外にしている可能性があります。

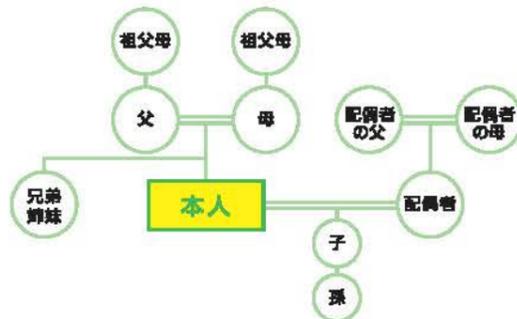


要介護状態とは

負傷、疾病または身体上も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。



対象家族



介護休業

対象家族1人につき3回まで、通算93日まで休業できます。

取得例（例1）

介護休業①	介護休業②	介護休業③
30日	30日	33日

（例2）

介護休業①
93日



休業期間は、自分が介護を行うだけでなく、「介護と仕事を両立できる体制を整える期間」でもあります。職場復帰までに仕事を継続できる体制を整えていきましょう。

介護休暇

対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日まで。1日または時間単位で取得可能。



短時間勤務等の措置

事業主は、利用開始日から3年以上の期間で、2回以上利用可能な措置を講じなければいけません。会社によって利用できる制度が異なります。

短時間勤務制度

フレックスタイム制度

時差出勤の制度

介護費用の助成措置



所定外労働の制限（残業免除）

介護が終了するまで、残業を制限することができます。

（例）



時間外労働の制限

介護が終了するまで、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限することができます。

（例）



深夜業の制限

介護が終了するまで、午後10時から午前5時までの労働を制限することができます。

