

勤務先に制度の規定がなくても、法に基づいて制度を利用できます！（所定労働時間の短縮等の措置を除く）

仕事と介護の両立支援制度

～要介護状態の対象家族を介護する労働者が利用できる制度～

介護のために休業したい！

介護休業

- ・対象家族1人につき**通算93日**を、**3回**を上限として分割して取得できます。
- ・**有期契約労働者**であっても、以下の要件を満たせば、取得できます。
- ①入社1年以上であること
- ②介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに労働契約が満了し、更新されなことが明らかでないこと

介護休業を取得するほどではないけど、通院付添いや各種手続きのために休みたい！

介護休暇

- ・対象家族が**1人**の場合は年間**5日**、**2人以上**の場合は**10日**利用できます。
- ・**半日単位**で利用できます。
- ※令和3年1月1日からは**時間単位**で利用できるようになります。

各制度の対象家族とは？

配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫 ※同居・扶養していなくても対象

介護するために残業を免除してほしい！

所定外労働の制限

労働者が事業主に請求した場合、所定外労働を免除します。

介護するので、少なからず残業できるけど、長時間はできない・・・

時間外労働の制限

労働者が事業主に請求した場合、時間外労働を1か月24時間、1年150時間以下にします。

介護するために深夜の就業を免除してほしい！

深夜業の制限

労働者が事業主に請求した場合、22時～5時の就業を免除します。

他に仕事と介護を両立するための制度はないかな？

所定労働時間の短縮等の措置

- ・事業主は、以下のいずれかの措置を講じる必要があります。
- ・介護休業とは別に、対象家族1人につき**3年間で2回以上**利用できます。
- ①短時間勤務制度
- ②フレックスタイム制度
- ③始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ制度
- ④労働者が利用する介護サービスの費用助成その他これに準ずる制度

休業中の収入面が心配・・・

介護休業給付金

雇用保険被保険者が介護休業を取得した場合、一定の要件を満たせば、原則として**介護休業開始前賃金の67%**が支給されます。詳細はハローワークへ。

ハラスメント防止措置義務

事業主は、上司・同僚からの介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じなければなりません。



「トモニン」

「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマークです。

育児・介護休業法では、介護休業等の制度の申出や取得等を理由として、労働者に解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止しています。

* 要介護状態とは、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です。
* 入社1年未満の労働者等は制度の対象外となることがあります。