

雇用環境・均等局
職業生活両立課

介護休業 <通算93日 3回まで分割可能>

(概要) 対象家族1人につき、**通算93日の範囲内で合計3回まで**取得可

(趣旨) 家族が介護に関する長期的方針を決めることができるようになるまでの期間の緊急的対応措置として、**介護の体制を構築するための休業**と位置づけられている※

※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用
- ② 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の間に、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと

介護休業給付金 <介護休業期間中>

(概要) 介護休業期間中に休業開始前賃金の67%に相当する額を支給

(趣旨) 労働者が介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために介護休業給付を支給する

介護休暇 <年5日(2人以上だと年10日)>

(概要) 対象家族の介護や世話をする場合に、**年5日**(対象家族が2人以上であれば年10日)を限度として取得可**1日又は半日単位**で取得可。

(趣旨) 介護保険の手続きや対象家族の通院の付き添いなどに対応するためのものとして、**日常的な介護のニーズに対応するためにスポット的に対応するもの**と位置づけられている

所定外・時間外労働・深夜業の制限 <介護中>

- ・介護を行う労働者が請求した場合、
 - 所定外労働を制限
 - 月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
 - 深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限

短時間勤務の措置等 <3年の間で2回以上>

- ・介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ
 - ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制
 - ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

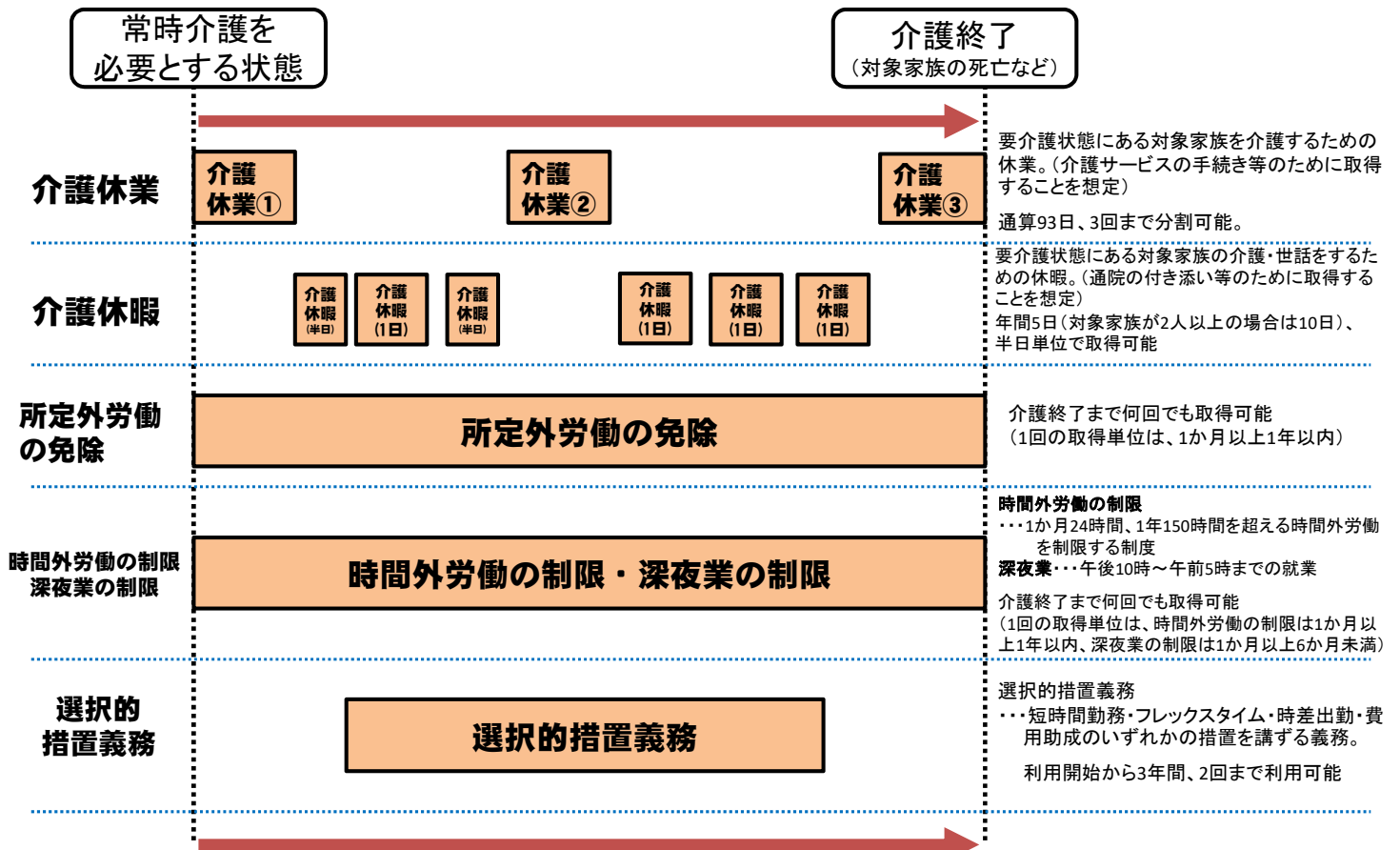
不利益取扱いの禁止等

- ・事業主が、介護休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- ・事業主に、上司・同僚等からの介護休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

実効性の確保

- ・苦情処理・紛争解決援助、調停
- ・勧告に従わない事業所名の公表

介護期の両立支援制度(育児・介護休業法)



□ 制度の概要

対象家族の介護や世話をする場合に、年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）を限度として、1日又は1日未満の単位で取得できる。

資料3

□ 改正の趣旨

対象家族の介護を行う者が、突発的な対応や介護専門職との相談などを行う場合に、所要時間に応じてより柔軟に取得できるようにするための環境整備が必要。

改正内容

	改正前	改正後
休暇を取得できる1日未満の単位	中抜け無しの 半日単位	中抜け無しの 時間単位 (1時間の整数倍の時間)
1日未満の単位での休暇の対象労働者	1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない	全ての労働者が取得できる

※令和3年1月1日に施行

※「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び職場に戻ることを指す。

- 中抜けありの時間単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように事業主が配慮することを指針で規定。
- 労働者は、希望する時間数で休暇を取得することができる。
- 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位で休暇を取得することが困難と認められる業務がある場合は、労使協定を締結することにより、時間単位の休暇制度の対象からその業務に従事する労働者を除外することができる。

COLUMN コラム

資料4

～介護休業の目的を知っていますか？～

仕事と介護の両立支援制度の必要に応じた利用を促進するためには、人事担当者自身が両立支援制度の趣旨を正確に理解し、従業員に適切に伝えることが重要です。

たとえば、育児・介護休業法での「介護休業」は、従業員本人が介護をすることだけを目的としていません。しかし、調査結果をみると、半数近い人が「介護休業期間は介護に専念するための期間」と考えていることがわかります（図表15）。

本来、介護休業は、仕事と介護の両立の準備（社内の両立支援制度の確認、介護認定の申請、介護施設の見学など）をするための期間としても位置付けられています。「看取り」のために利用してもよいでしょう。「介護をする」だけではなく、「準備・看取り」のための期間でもあるのですから、休業期間が長ければ長いほどよいとは言えません。休業期間を延長すると、従業員自身が介護へ専念してしまい、職場復帰が難しくなることも懸念されます。

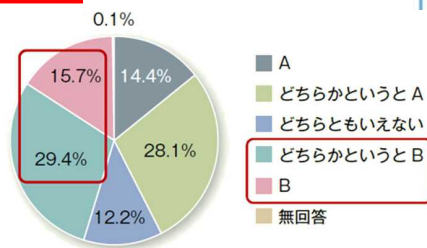
介護休業の利用を検討している従業員には、介護休業が「何を目的としたものか」を十分に伝え、仕事と介護の両立を可能とする体制を整えることに専念してもらいましょう。

図表15 介護休業制度の利用の仕方に関する理解度 単数回答 n=22,582

Q: 介護休業に対するあなたの考え方をお聞かせします。あなたの考えに最も近いものをお選びください。

- A 介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である
- B 介護休業期間は介護に専念するための期間である

どちらかというともB、
Bの合計45.1%



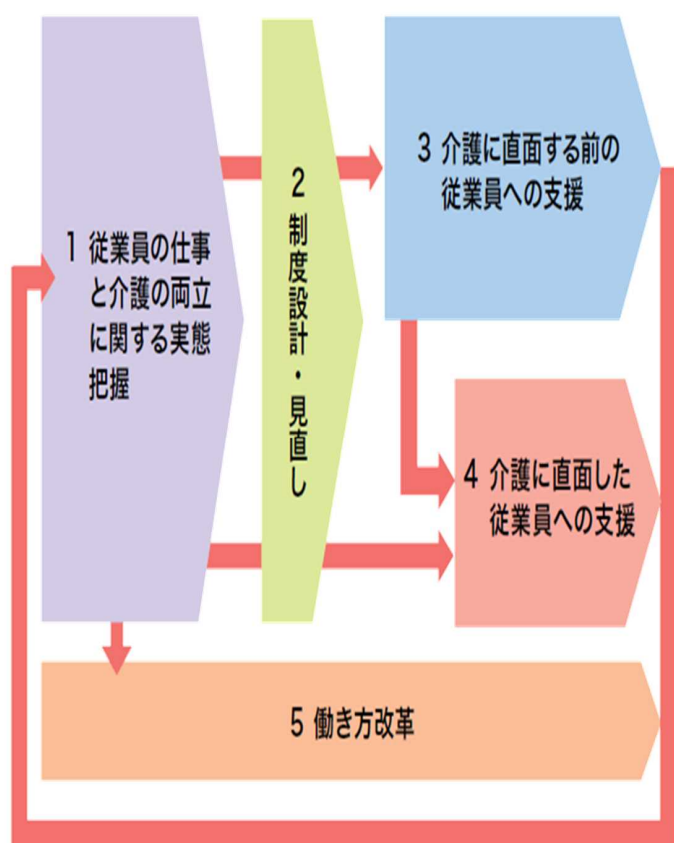
※介護休業は2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護するための休業で、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することとなる。

「常時介護を必要とする状態」とは、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。

- (1) 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。
- (2) 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。

項目	状態	1	2	3
①座位保持（10分間一人で座ることができる）	自分で可	自分で可	支えてもらえればできる	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	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	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	自分で可	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	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	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	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	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	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
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	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	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	できる	できる	本人に関する重要な意思決定はできない	ほとんどできない

介護離職を予防するための両立支援対応モデル



1 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握

従業員が抱えている介護の有無や、公的な介護保険制度・自社の介護休業制度などの理解度について、アンケート調査などで把握する。

2 制度設計・見直し

上記1の結果を踏まえ、自社の介護休業等の制度が「法定基準を満たしているか」「周知されているか」「利用要件や手続きは分かりやすいか」「ニーズに対応しているか」などの観点から点検し、見直しを行う。

3 介護に直面する前の従業員への支援

従業員に対して、仕事と介護の両立に関する心構えや基本的な情報を、社内研修の実施やリーフレットの配布などにより提供する。

4 介護に直面した従業員への支援

介護に直面している従業員に対して、自社の両立支援制度の利用支援や、相談しやすい体制の整備、地域の介護サービスの利用支援などを行う。

5 働き方改革

介護のために時間制約がある従業員でも就業継続できるよう、残業時間の削減や年次有給休暇の取得促進、お互い様と支援しあえる職場風土づくりに取り組む。

介護で仕事を辞める前に ご相談ください！ こんなこと、ありませんか？

- 父親が倒れた。介護をしなければならぬので仕事は辞めるしかないのか・・・
- 病院への付き添いで、半日仕事を休みたい。
- 介護のために年休を使い切ってしまった。何か利用できる制度があれば・・・
- 会社に介護休業の申出をしたら、うちには制度がないので、退職すると言われた。

仕事と介護の両立のための制度について、
まずはお気軽にご相談ください。プライバシーを守って対応いたします。



全国の都道府県労働局雇用環境・均等部室の電話番号一覧

受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

平成31年2月作成 リーフレットNo.2

介護休業制度等の概要

仕事を辞めることなく、働きながら要介護状態(※1)の家族(※2)の介護等をするために、以下の育児・介護休業法に基づく制度が利用できます。勤務先に制度がない場合でも、法に基づいて制度を利用できます(所定労働時間短縮等の措置を除く)。

- ※1 要介護状態とは？ 介護保険制度の要介護状態区分が要介護2以上である場合のほか、介護保険制度の要介護認定を受けていない場合であっても2週間以上の期間にわたる介護が必要な状態のときには対象になります。
- ※2 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、兄弟姉妹及び孫

制度	概要
介護休業	要介護状態にある対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として分割して休業を取得することができます 有期契約労働者も要件を満たせば取得できます
介護休暇	通院の付き添い、介護サービスに必要な手続きなどを行うために、年5日(対象家族が2人以上の場合は年10日)まで1日又は半日単位で介護休暇を取得することができます
所定外労働の制限(残業免除)	介護が終了するまで、残業を免除することができます
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
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
所定労働時間短縮等の措置	事業主は、利用開始の日から3年以上の期間で、2回以上利用可能な次のいずれかの措置を講じなければなりません ・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 ※会社で措置された制度を利用することができます
不利益取扱いの禁止	介護休業などの制度の申出や取得を理由とした解雇など不利益な取扱いを禁止しています
ハラスメント防止措置	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ることが事業主に義務付けられています

◇育児・介護休業法の詳細パンフレット(育児・介護休業法のあらまし)はこちら →
◇厚生労働省のホームページで「仕事と介護 両立のポイント」と検索していただく
と介護しながら働き続けられるヒントが記載されたパンフレットもご覧いただけます。



介護休業中の経済的支援

雇用保険の被保険者が、要介護状態にある家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定要件を満たせば、介護休業期間中に休業開始時賃金月額額の67%の介護休業給付金が支給されます。最寄りのハローワークにお尋ねください。

「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 トモニ



仕事と介護の両立支援ツール

企業のための
**仕事と介護の
両立支援ガイド**
～従業員介護離職を防ぐために～

厚生労働省

【総合ガイド
(企業向け)】

【ポイント・事例集
(労働者向け)】

平成29年度 仕事と介護の両立支援事業
業における仕事と介護の
両立支援実践マニュアル
離職を予防するための仕事と介護の両立支援対応モデル

厚生労働省

【実践マニュアル
(企業向け)】

【ポイント・事例集
(労働者向け)】

平成29年度 仕事と介護の両立支援事業
～介護に直面した従業員への支援～
「介護支援プラン」策定マニュアル

厚生労働省 雇用環境・均等局
平成29年10月

【「介護支援プラン」
策定マニュアル】

仕事と介護の両立支援対応モデルを解説した動画もあります。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html (「仕事と介護の両立支援」)

⇒ ☆職場における、仕事と介護の両立支援について、動画でご案内しています！

⇒ ○人事労務担当者向け ○管理者向け ○社員向け 606



事業目的

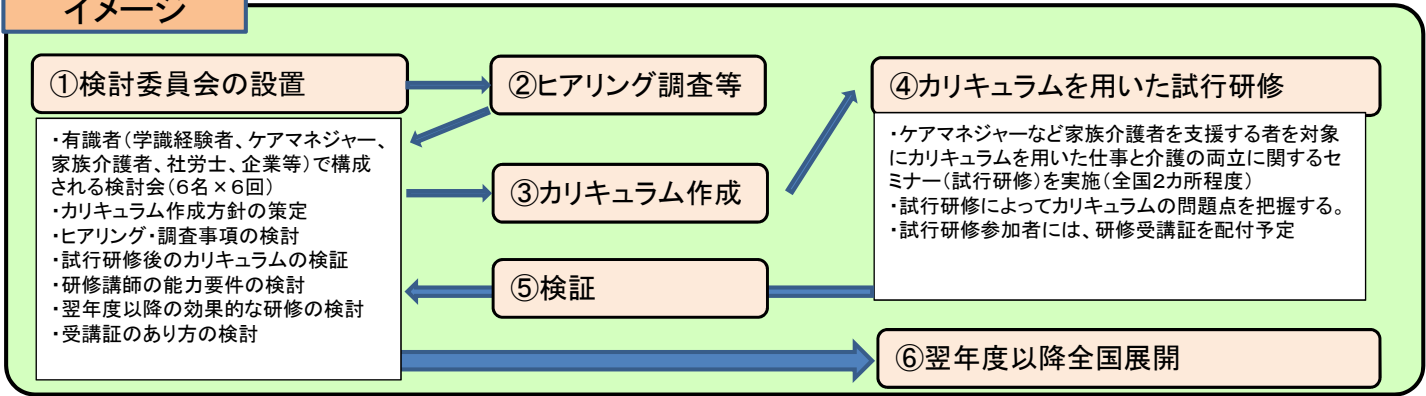
介護に直面した労働者が仕事と介護を両立し継続就業するためには介護保険サービスを活用しつつ、育児・介護休業法に基づく介護休業制度等を活用することが必要だが、ケアプランを作成するケアマネジャー及び労働者には介護休業制度等の理解が進んでいない。

家族介護者の離職を防止するためには、当該労働者の勤務実態も踏まえたケアプランが作成されることが必要であることから、ケアマネジャーなど家族介護者を支援する者が仕事と介護の両立について学習できる「仕事と介護の両立に関する研修カリキュラム」を策定するとともに、翌年度以降全国にて研修を展開する方策を検討する。

(参考) 規制改革推進に関する第5次答申(令和元年6月6日 規制改革推進会議)

厚生労働省は、ケアマネジャーが、就労している家族の勤務実態も踏まえてケアプランを作成できるよう、セミナーの開催やその受講を評価する仕組みを通じて、ケアマネジャーへの情報提供や支援を行う。

イメージ



カリキュラムイメージ

- ・ケアマネジャー等に対し、家族介護者の仕事と介護の両立の観点をもってケアプランが策定できるよう必要な知識、労働者の状況等を理解してもらう内容
- ・介護休業制度、仕事と介護の両立支援を中心とする
- ・最終的にはカリキュラムを全国展開し、セミナーを受講した者には全国統一の受講証を発行することを想定