

介護休業制度の規定整備はお済みですか？

～家族を介護する労働者が出る前に準備しておきましょう～

- ▶ 労働者が介護離職すると、労働者には収入低下や介護負担増加などの問題が生じる一方、事業主にとっても能力や経験の豊富な人材を失うという問題が生じます。
- ▶ 介護は突然発生します。介護休業制度等の整備や周知をしておき、いざというとき適切に対応できるようにしておきましょう。
- ▶ 育児・介護休業法の平成 29 年 1 月の改正内容（介護休業等の取得可能期間や回数等）を就業規則等に反映していない事業主におかれては速やかにご対応ください。

要介護状態（※ 1）にある対象家族（※ 2）を介護する労働者（※ 3 対象除外の要件に該当する場合除く）から申出があった場合は拒むことはできません。要件を満たす有期契約労働者も同様です。主な制度は以下のとおりです。

介護休業	: 対象家族 1 名につき通算 93 日（3 回に分けて取得可能）
勤務時間短縮等の措置	: 対象家族 1 名につき利用開始の日から 3 年間の間に 2 回の利用が可能
介護休暇	: 対象家族 1 名は年 5 日、2 名以上は年 10 日の取得が可能 半日単位でも取得可能
所定外労働の免除	: 所定外労働を免除
時間外労働の制限	: 法定時間外労働を 1 ヶ月 24 時間、1 年 150 時間までに制限
深夜業の制限	: 深夜業（22 時～5 時）を免除

※ 1 介護保険制度の要介護認定を受けていない場合でも「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」に当てはまる場合は対象です。

※ 2 配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫

※ 3 日々雇用者、勤続 1 年未満の者、週所定労働日数が 2 日以下の者（労使協定の締結が前提）

育児・介護休業法や規定例、仕事と介護の両立支援に関する研修資料など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/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/index.html

仕事と介護の両立支援に取り組む中小企業事業主向け助成金があります。詳細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/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

〔規定整備等〕 神奈川県労働局雇用環境・均等部指導課 TEL : 045-211-7380
〔助成金〕 神奈川県労働局雇用環境・均等部企画課 TEL : 045-211-7357

両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）

中小企業事業主のみ対象

「介護支援プラン（*）」を作成し、プランに基づいて介護休業の円滑な取得・職場復帰に取り組んだ、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）を導入し、利用者が出た**中小企業事業主**に支給します。

		支給額
A 介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	28.5万円<36万円>
B 介護両立支援制度		28.5万円<36万円>

※A・Bとも1事業主1年度5人まで支給。

おもな要件



A：介護休業

<休業取得時>

- 介護休業の取得、職場復帰について「介護支援プラン」により支援する措置を実施する旨を、**就業規則等で明文化・周知**すること。
- 介護に直面した労働者との**面談を実施**し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、「**介護支援プラン**」を作成すること。★
- 「介護支援プラン」に基づき、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者に**合計14日以上**の介護休業を取得させること。

<職場復帰時>

※休業取得時と同一の対象介護休業取得者であるとともに、休業取得時の要件かつ以下を満たすことが必要です。

- 休業取得時にかかる同一の対象労働者に対し、その上司又は人事労務担当者が**面談を実施**し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ**原則として原職等に復帰**させ、原職等復帰後も引き続き雇用保険の被保険者として**3ヶ月以上雇用**し、支給申請日においても雇用していること。

B：介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度）

- 介護両立支援制度の利用について「介護支援プラン」により支援する措置を実施する旨を、**就業規則等で明文化・周知**すること。
- 介護に直面した労働者との**面談を実施**し、介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、「**介護支援プラン**」を作成すること。★
- 「介護支援プラン」に基づき業務体制の検討を行い、以下のいずれか1つ以上の**介護両立支援制度を導入し、対象労働者に利用させ**、制度利用終了後も、引き続き雇用保険の被保険者として**1ヶ月以上雇用**し、支給申請日においても雇用していること。

・ 所定外労働の制限制度	・ 介護のための在宅勤務制度
・ 時差出勤制度	・ 法を上回る介護休暇制度
・ 深夜業の制限制度	・ 介護のためのフレックスタイム制度
・ 短時間勤務制度	・ 介護サービス費用補助制度

★介護支援プランは原則として対象介護休業取得者の休業開始前に作成する必要がありますが、介護休業開始と同時並行の作成も可能です。

(*)「介護支援プラン」について

労働者の介護休業の取得及び職場復帰を円滑にするため事業主が作成するプランです。

- ・ プランの作成の際には、厚生労働省HPに掲載している「介護支援プラン策定マニュアル」を参考にしてください。
- ・ プラン策定のノウハウを持つ「介護プランナー」が中小企業に訪問し、プラン策定支援を無料で行っていきます。詳細はHPをご覧ください。

厚生労働省 介護プランナー [検索](#)



神奈川労働局雇用環境・均等部企画課 TEL 045-211-7357