

# 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？

- ◆母親が入院。回復の目途が立たないので仕事はこのまま辞めるしかないのか・・・。
- ◆病院への付き添い、仕事休めるかな？
- ◆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、退職するよう言われた。

仕事と介護の両立のための  
「両立支援制度」について、  
迷わずご相談ください



厚生労働省 群馬労働局雇用環境・均等室

**027-896-4739**

受付時間 平日8:30～17:15  
(土日・祝日・年末年始を除く)  
\*相談は電話、来室いずれでも可

〒371-8567 前橋市大手町2丁目3番1号 前橋地方合同庁舎8階

介護休業制度等の概要について、裏面もご覧ください。

# 介護休業制度等の概要

- ★仕事と介護の両立支援の制度は、「育児・介護休業法」に定められています。
- ★両立支援の制度は会社の就業規則や、「育児・介護休業規定」に定められています。確認してみてください。
- ★会社に規定がない場合でも、ほとんどの制度が労働者の申出により利用することができます。

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、介護休業を取得することができます。
介護休暇	要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで、1日又は時間単位で取得できます。
所定労働時間の短縮等の措置	事業主は、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤の制度、④介護サービスの費用助成、いずれかの措置について、介護休業とは別に、対象家族1人につき利用開始から3年間で2回以上の利用が可能な措置を講じなければなりません。
所定外労働の制限 (残業を免除する制度)	1回の請求につき1月以上1年以内の期間で、所定外労働の制限を請求することができます。
不利益取扱いの禁止	事業主は、介護休業などの制度の申出や取得を理由として解雇など不利益な取扱いをしてはなりません。
介護休業等に関するハラスメント防止措置	事業主は、介護休業など制度の申出や利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

## 介護休業期間中の経済的支援あります！

### ◆介護休業給付金

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、原則として介護休業開始前賃金の67%が支給されます。

⇒詳しくは最寄りのハローワークにお尋ねください。

