



介護休業制度を知っていますか

仕事を辞めることなく、要介護状態にある家族を介護するために、仕事と介護の両立を支援する制度があります。制度が勤務先になくても、育児・介護休業法に基づいて利用できる制度もありますので、勤務先に気軽にご相談ください。

必要に応じて休みを使い分けられます

■介護休業

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できます。パートなど有期契約労働者も一定の要件を満たせば取得できます。

【このようにときに】介護が急に始まり、仕事と介護を両立できる体制を整える期間など。

■介護休暇

年5日（対象家族が2人以上の場合年10日）まで、1日または時間単位で休暇を取得できます。

【このようにときに】介護や通院の付き添い、介護サービスの手続き、ケアマネジャーとの打ち合わせなど。

介護のために早く帰ったり、勤務時間を変えることができます

■短時間勤務等の措置

会社によって利用可能な制度が異なりますが、利用開始から3年以上の期間で2回以上利用可能な制度です。

例) 短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差出勤制度、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できます。

■深夜業の制限

介護が終了するまで、22時から5時までの労働を免除することができます。

介護休業をする方の経済的支援があります

■介護休業給付の支給（雇用保険）

雇用保険の被保険者の方が介護休業をした場合、一定の要件を満たすと介護休業給付の支給（休業開始前賃金の67%）を受けられます。

勤務先以外の相談先

■育児・介護休業法、仕事と介護の両立支援制度に関すること

北海道労働局雇用環境・均等部 ☎ 011-709-2715

■介護休業給付の支給（雇用保険）に関すること

ハローワーク苫小牧 ☎ 0144 ㊟ 5221