

仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

見直し
現行の権利・措置義務

常時介護を必要とする状態

介護終了

介護休業

介護休業①

介護休業②

介護休業③

介護休暇

介護休暇
(1日)

介護休暇
(3時間)

介護休暇
(5時間)

介護休暇
(1日)

介護休暇
(1日)

所定外労働の免除

所定外労働の免除(残業免除)

時間外労働・深夜業の制限

時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限

選択的措置義務

選択的措置義務

要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するための休業。 ※介護サービスの手続き等も含まれる
対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。

要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。
※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等
介護終了まで年間5日(対象家族が2人以上の場合は10日)、
時間単位で取得可能。

介護終了まで何回でも取得可能。

時間外労働の制限…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制度
深夜業…午後10時～午前5時までの就業
介護終了まで何回でも取得可能。

事業主は**利用開始から3年以上の期間内で2回以上**、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。

■事業主に以下の措置を講ずることを義務付ける。

- ・介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

■介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

■介護期の働き方について、**労働者がテレワークを選択できるように事業主に努力義務**。

■介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。