

Q3. 介護休業・介護休暇以外で利用できる支援制度はあるの？

育児・介護休業法では、以下の介護と仕事の両立を支援する制度を整備するよう企業に義務づけています。

制 度 名	制 度 の 概 要
所定労働時間の短縮措置	使用者は短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤の制度等の利用開始から3年の間で2回以上利用できる措置を講じなければなりません。
所 定 外 労 働 の 制 限 (残業免除)	家族を介護する労働者が請求した場合、介護終了までの期間、所定労働時間を超える労働が制限されます。
時 間 外 労 働 の 制 限	家族を介護する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働が制限されます。
深 夜 業 の 制 限	家族を介護する労働者が請求した場合、午後10時から午前5時までの深夜労働が制限されます。

また、育児・介護休業法の改正により、令和7年4月1日から、介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務となります。

Q4. お金のことが心配。休業中の収入、保険料の負担はどうなるの？

休業期間中の賃金の支払いは、法律では義務づけられておらず、会社の規定によります。

賃金が支払われない場合や一定の要件を満たした場合には、雇用保険から介護休業給付金が支給されます。

	介護休業中の収入や負担
介護休業給付金	雇用保険制度で「介護休業給付金」が賃金の67%まで支給(93日を限度に3回までに限り支給)
健康保険料・厚生年金保険料	労使とも負担
雇用保険料	労使とも負担(無給の場合、負担なし)
労災保険料	使用者のみ負担(無給の場合、負担なし)

もっと知りたい! 詳しくはこちら

●介護休業制度(厚生労働省HP)

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/



●ダブルケアラー・ビジネスケアラー支援に関する相談先・関連リンク(大阪府HP)

<https://www.pref.osaka.lg.jp/o090090/kaigoshien/carers/assistance.html>

