

第IV章

安心して働くための制度



Q こんな時どうする？（参考ページ）

- Q 仕事中にケガをし、健康保険で治療するように会社から言われた（p53）
- Q つわりやむくみがひどいので勤務時間を減らしてほしい（p62）
- Q 育児休業（育休）って男性でも取れるの？（p59～63）

いざという時に役に立つ
社会保険や育児休業などのことを知ろう！

1 社会保険制度

社会保険制度とは、国・事業主・労働者がそれぞれ保険料を負担し、労働者やその家族（被扶養者）の病気やけが、失業、老後の生活などに備え、助けあう制度です。

- 仕事中にけがをしたとき
 - 通勤途中にけがをしたとき
 - 仕事中のけがで障がいが残ったとき など
- ※業務に起因する場合に限る



ろうさい
**労災
保険**

- 会社を辞めたとき
- 育児や介護で休業をするとき
- 職業訓練や資格取得をするとき など



こよう
**雇用
保険**

- 病気やけがをして病院にかかったとき
- 出産のとき
- 病気で働けないとき など



けんこう
**健康
保険**

- 年を取ったとき
- 病気やけがをして障がいが残ったとき など

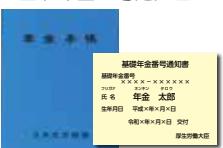


こうせいねんきん
**厚生年金
保険**

POINT

**社会保険制度は、
安心して暮らしていくための支え合う制度です**

社会保険制度の一覧

受けられる給付	事業所の加入基準	適用になる人(被保険者要件)	保険料負担	個人が保管しておくもの・問合せ窓口
<ul style="list-style-type: none"> 療養補償給付 休業補償給付 障害補償給付 通勤災害に係る給付など 		全ての労働者(パート、アルバイトも含む)	事業主が全額負担	<p>保管するものなし</p> <p>相談窓口 労働基準監督署 p70参照</p>
<ul style="list-style-type: none"> 失業等給付 <ul style="list-style-type: none"> 基本手当(失業給付) 再就職手当 教育訓練給付金 高年齢雇用継続給付金 介護休業給付金 育児休業等給付など 	労働者を一人でも雇っていれば加入義務あり	週20時間以上で31日以上の雇用見込みがある方		<p>雇用保険被保険者証</p>  <p>相談窓口 公共職業安定所(ハローワーク) p70参照</p>
<ul style="list-style-type: none"> 療養給付 傷病手当金 出産手当金 出産育児一時金など 	すべての法人事業所と常時従業員5人以上の個人事業所は加入義務あり	週の所定労働時間及び月の所定労働日数が、その職場で働く通常の労働者の4分の3以上ある方と、4分の3未満でp57図①～⑤に該当する方	事業主と労働者が負担 保険料は給与から差し引かれます(p27, 28参照)	<p>マイナンバーカード(資格確認書)</p>  <p>相談窓口 全国健康保険協会(協会けんほ) 会社が加入する健康保険組合 p70参照</p>
<ul style="list-style-type: none"> 老齢厚生年金 障害厚生年金 障害手当金 遺族厚生年金など 		<p>試用期間中でも要件を満たせば勤務開始日から被保険者です</p>		<p>年金手帳または基礎年金番号通知書</p>  <p>相談窓口 年金事務所 p70参照</p>

※：自営業・公務員他は、保険の名称や取扱いが異なります。

※：事業所の加入基準や被保険者要件には例外もあります。

(1) 仕事中にけがをしたら (労災保険)

労災保険は、労働者が業務上や通勤途中にけがや病気をしたとき、またそれが原因で障がいが残ったり、亡くなったりした時に給付される保険です（ただし、業務に起因する場合に限られます）。正社員・パート・アルバイト・派遣社員など、雇用形態にかかわらず労災保険が適用されます。医療機関を受診する時は、窓口できちんと説明しましょう！会社が認めなくても申請できます。

労災に認定されたら
原則、治療費の個人
負担はありません



仕事をしました
にけが

相談・問合せ窓口 労働基準監督署 p70参照

(2) 失業したら (雇用保険)

雇用保険の失業給付は、雇用保険の被保険者が会社を辞めてしまった時に、**失業中の生活を支えるために給付**されます。

失業給付は、会社を辞めた全ての被保険者がもらえるわけではなく、受給するためには下記の要件を満たす必要があります。



失業給付・高年齢求職者給付の受給要件

①雇用保険の被保険者であった方

離職した日以前の2年間に、雇用保険の被保険者期間（賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月、または、賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月）が**12か月以上**（右表1）

倒産・解雇等によって突然離職を余儀なくされた、又は65歳以上の高年齢被保険者が離職した場合は、離職した日以前の1年間に6か月以上の被保険者期間があれば可（右表2、表4）。



②再就職の意思と能力がある

③ハローワークで求職の申込みをしている

離職理由と失業給付・高年齢求職者給付日数

雇用保険の失業給付日数は、**離職の理由**、**離職の日の年齢**および**雇用された期間**等により決まります。

表1 一般の離職者（表2、表3、表4以外の全ての離職者。定年退職や自己の意志で離職した方）

被保険者であった期間	10年未満	10年以上	20年以上
失業給付日数	90日	120日	150日

表2 倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた方

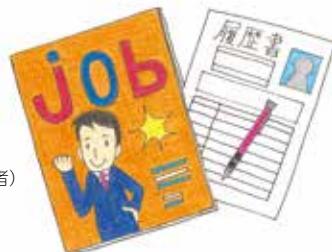
被保険者であった期間 離職時年齢	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上35歳未満	90日	120日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満	90日	150日	180日	240日	270日
45歳以上60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日

表3 就職困難者（身体障がい者、知的障がい者及び精神障がいの方等が含まれます。）

被保険者であった期間 離職時年齢	1年未満	1年以上
45歳未満	150日	300日
45歳以上65歳未満	150日	360日

表4 高年齢求職者給付（65歳以上の高年齢被保険者の離職者）

被保険者であった期間	1年未満	1年以上
給付額（一時金）	30日分	50日分



POINT 失業給付を受けるとき

- 離職票を会社に請求しましょう。（会社は退職後10日以内の届出義務）。
- 離職票をもらったら、離職理由を確認する。
離職理由等によって、給付日数が手厚くなったり、給付の開始が遅くなる（給付制限※）ことがあります。
- 離職理由が異なっていたら、ハローワークに申し立てよう！

※給付制限：自己都合での退職や退職回数によって、失業給付の支給が一時的に制限されること。

（教育訓練等の受講により解除される場合あり）

相談・問合せ窓口 ハローワーク p70参照

(3) 仕事以外で病気やけがをしたら (健康保険)

健康保険は、民間企業に雇用される労働者やその家族が、業務外で病気やけがをした時や、出産の時、亡くなった時に給付される保険で、生活の安定を図ることを目的とした医療保険制度です。

全ての人が公的医療保険に加入することになっています。

傷病手当金 ~病気やけがで働けない場合~

「退院後、自宅療養している」、「レジャーで骨折した」など、私傷病の療養のために仕事を休み、給与が支払われないときで、支給条件を満たした健康保険の被保険者であれば、傷病手当金の給付制度が活用できます。

標準報酬日額^{※1} × 3分の2 × 休業日数^{※2}

※3 4日目から受給



※1 社会保険料を決める際の給与額（標準報酬月額）を30で割った数値

※2 連続した3日間の休業が必要

※3 支給期間の通算が1年6か月となるまで支給され、1年以上の加入期間があれば退職後も上限まで受給できる場合がある（2022年1月～）

そのほかにも、医療費が高額になった時の自己負担額が限度額を超えた場合は、高額療養費が支給されます。
また、出産手当金、出産育児一時金などの制度もあります。（P63参照）

問合せ窓口 健康保険組合 協会けんぽ p70参照

(4) 働けなくなったら (公的年金制度)

“人生100年時代”を迎えようとしている現在、加齢、障がい、配偶者の死亡など、様々な要因で自立した生活が困難になるリスクは誰にでもあり、個人で備えるには限界があります。公的年金制度は予測できない将来のリスクに対して、世代を超えて社会全体であらかじめ備え、必要な時に給付を受けることができる社会保険です。



こうてきねんきんせいど 公的年金制度のしくみ

公的年金は、日本国内に住んでいるすべての20歳以上60歳未満の人が加入する**国民年金（基礎年金）**がベースとなっており、その上に民間企業で働く会社員や公務員等が加入する**厚生年金保険**で構成されています（2階建てのしくみ）。



第1号被保険者…日本国内に住んでいる20歳以上60歳未満の農業・漁業・商業等の自営業の人および学生等
第2号被保険者…厚生年金（会社員・公務員等）の加入者（原則70歳未満）

※第2号被保険者は、国民年金に自動的に加入しています。

第3号被保険者…厚生年金の加入者に扶養され日本国内に住んでいる20歳以上60歳未満の配偶者

原則、受給資格要件を満たした65歳以上の者の請求により、支払った保険料に応じた老齢年金を受給者本人が死亡するまで受給することができます。

厚生年金保険料は、産前産後及び育児休業中は申し出により免除されます。

（国民年金には産前産後免除以外に、所得に応じた免除、納付猶予、学生納付特例制度があります。）

POINT

公的年金制度は 老後だけの安心制度ではありません

「将来年金がもらえないかもしれない」とか「長生きするか分からないから必要ない」と思っている人もいるかもしれません。しかし、**公的年金制度**は、若くして心や体が障がいの状態になつた時の生活保障や、家族を養っていた人が亡くなった時の遺族への生活保障としての役割もあります。国民年金の場合は、ご自身で加入手続きを行います。保険料の支払いが困難な時は市町村役場へ免除申請の相談をするなどして、万が一に備えましょう。

相談・問合せ窓口 市町村役場、年金事務所 p70参照

社会保険の適用関係図

パート・アルバイトも要件を満たせば被保険者となります

健康保険は75歳未満の方、厚生年金は70歳未満の方が加入の対象です。

被保険者となる人＝適用事業所に使用される全ての人

1週の所定労働時間
及び
1か月の所定労働日数 } が通常の労働者の
4分の3以上あるか？

3/4以上

3/4未満

家族に社会保険の被保険者がいる場合

- ①週の所定労働時間20時間以上
②月額賃金8.8万円以上（2026年10月撤廃）
③2か月以上の雇用見込
④学生ではない（原則）
⑤従業員規模51人以上の企業
(2027年10月から36人以上)
①～⑤の全てを満たすとき

年収
130万円以上

年収130万円未満

家族の被保険者年収の

原則
半分以上

原則
半分未満

健康保険被保険者

厚生年金被保険者
(国民年金第2号被保険者)

国民健康保険被保険者

国民年金第1号被保険者

健康保険被扶養者

国民年金第1号被保険者
配偶者の場合は
第3号被保険者

社会保険の被保険者になると？

- 社会保険料を負担することになります。（労使折半）
- 被扶養者の範囲を気にせず働けます。
- 傷病手当金（私傷病で働けない時）や出産手当金が支給されます。
- 高額療養費の自己負担限度額が被保険者自身の標準報酬月額に応じた額になります。
- 一生涯受給する年金額が基礎年金に厚生年金を上乗せしたもの（2階建て）になります。



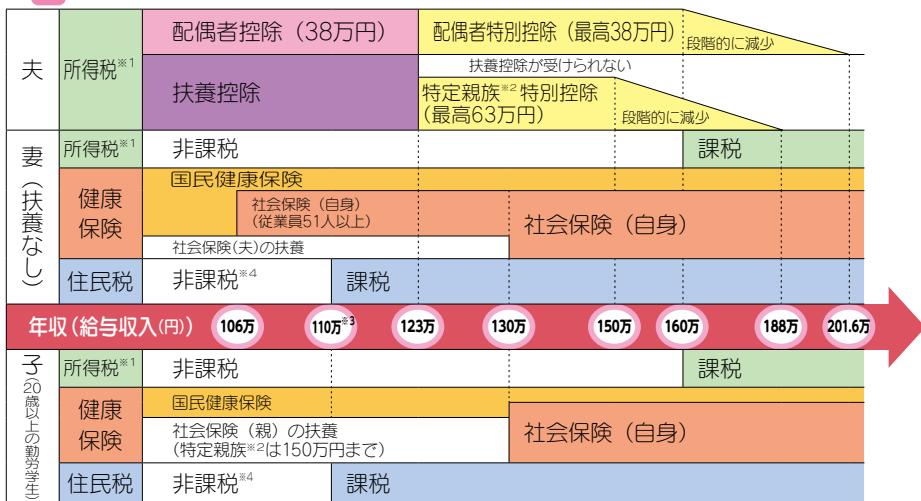
私は
どうかしら？



ふ よう
ふ よう
社会保険の扶養と税金の扶養

健康保険（協会けんぽの場合）		所 得 税
範 囲	3親等内の親族	6親等内の血族及び3親等内の姻族
同 居 年 齢	親族の範囲によっては同居が必要、75歳未満	原則、同居（生計が一緒であれば別居も可）、16歳以上
年 収 (給 与)	この先1年間 130万円未満 ^{*I・II} （通勤手当含む） かつ、原則年収の半分未満。 別居は収入が仕送り額未満。 <small>*I 障がい者・60歳以上は180万円未満 *II 19歳以上23歳未満は150万円未満</small>	その年の1月～12月 123万円以下（非課税分の通勤手当を除く） <small>配偶者の収入が、201.6万円までは税金の控除が受けられる（160万円を超えると配偶者特別控除が段階的に減少）</small>

例 夫の給与収入が1,095万円以下の場合 (2025年(令和7年)12月以降)



*1 2025年(令和7年) 12月以降

*2 「特定親族」とは、居住者と生計を一とする年齢19歳以上23歳未満の親族で給与収入金額が123万円超188万円以下の人

*3 給与取得のみ、扶養親族がない場合。令和7年1月から12月までの収入基礎とする令和8年適用分（令和7年は100万円）

*4 非課税限度額は市町村による（鳥取市：106.5万円）。住民税非課税世帯は、世帯全員の状況で判断される。

POINT

2025年12月から年収の壁が大きく変わります！

・年収160万円以下には、所得税が課税されない。

・年収130万円以上は、社会保険に加入する。

年収の壁には、**所得税、社会保険、配偶者(扶養)控除**など様々あります。

今のライフスタイルだけでなく将来を見据えた働き方を家族で話し合いましょう。

問合せ窓口 市町村役場、税務署、年金事務所 p70参照

2 仕事と家庭両立のための制度

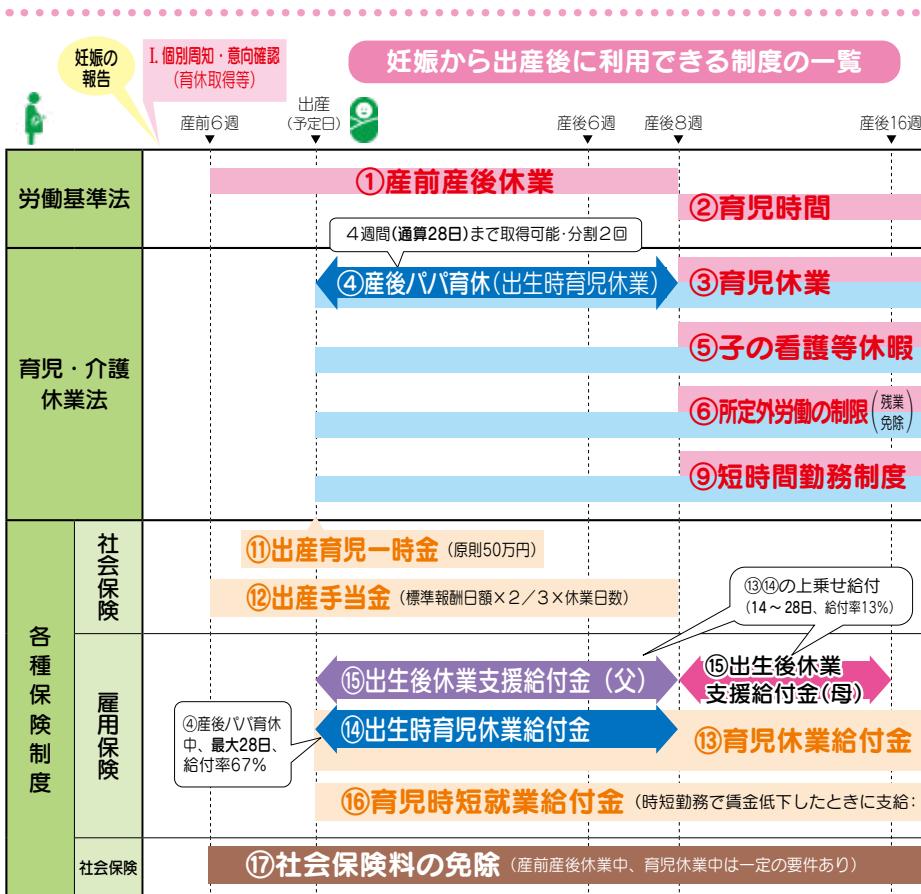
(1) 出産・育児をする時の両立支援制度

男女ともに、仕事と育児を両立できるようにするために、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置が拡充されました。事業主には、育休等を取得しやすい職場環境をつくるために、**A 雇用環境の整備**をし、**妊娠・出産を申し出た労働者**（本人または配偶者）や**3歳未満の子を養育する労働者**に対して、**B個別周知と意向確認**をすることが義務付けられています（2022年4月、2025年10月）。

A 雇用環境の整備 一日頃から行っておくこと

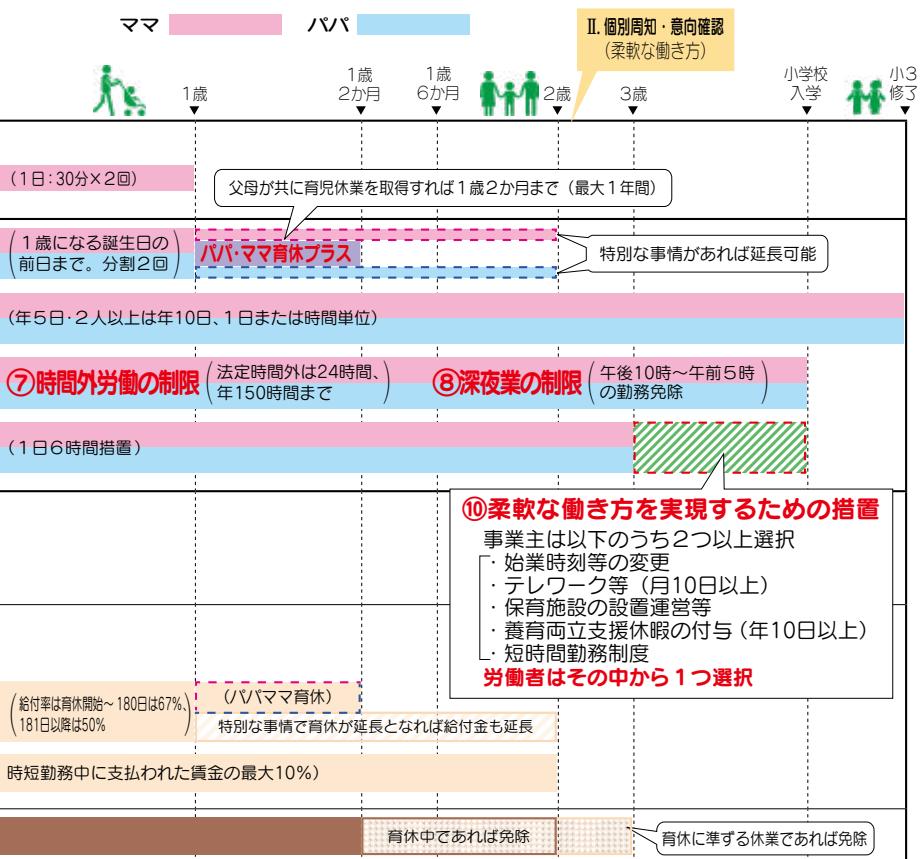
- (ア)育休に関する研修の実施
(イ)相談窓口の設置
(ウ)自社の育休取得の事例の収集や提供
(エ)自社の育休取得促進に関する方針の周知など

注意 制度の利用を控えさせるような周知や意向確認はNG！



B 個別周知・意向確認 + 意向聴取・配慮

周知時期	I. 妊娠・出産を申し出た時	II. 子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (2025年10月改正)
対象労働者	妊娠・出産を申し出た労働者 (本人または配偶者)	3歳未満の子を養育する労働者
周知事項	<ul style="list-style-type: none"> ・産休・育休の休業期間および復帰後に利用できる制度(下図①～⑩) ・育休等の申し出先 ・出産手当金や育児休業給付金等(下図⑪～⑯) ・休業期間中の社会保険料の取扱い(社会保険料は申請により免除、下図⑰) 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主が『⑩柔軟な働き方を実現するための措置』で選択した対象措置の内容 ・制度利用の申し出先 ・所定外労働、時間外労働、深夜業の制限に関する制度(下図⑤～⑧、⑩)
周知・確認の方法	面談(オンライン可)、書面交付、本人の希望によりFAX、電子メール等でも可	
意向聴取・配慮	両立にあたり、自社の状況に応じた配慮が必要(2025年10月改正)	



妊娠から出産後に利用できる制度

出産や育児を両立するための様々な制度があります。

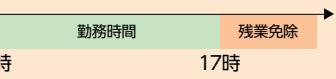
妊娠がわかつたら、父母共に早めに会社へ報告しましょう。

働き続けるための両立支援制度を、人事や上司に確認し、安心して子育てをしていきましょう！

※会社によっては、労使協定で一定の労働者を対象外にしている場合
があります（③～⑥、⑨、⑩）



制 度／給付金 他	概 要
①産前産後休業（産休） ⑪出産育児一時金 (家族出産育児一時金) ⑫出産手当金 ⑯社会保険料免除	出産前後に仕事を休める制度で、 産前は6週間 （双子以上は産前14週間）、 産後は8週間休業 できます。出産予定の女性労働者は誰でも取得できます。母健連絡カードを活用しましょう（p62）
②育児時間	子どもが1歳になるまでは、授乳・育児などのために1日2回各々少なくとも30分ずつの育児時間を請求することができます。
③育児休業（育休） ⑬育児休業給付金 ⑮出生後休業支援給付金 ⑯社会保険料免除	原則1歳に満たない子を養育するための休業制度。 子が1歳に達するまで、 2回に分割 して取得可能（保育所に入れない等の場合、最長2歳まで取得可能）。父母ともに育休を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間で1年間取得できます（パパ・ママ育休プラス）。 有期雇用者は、子が1歳6か月までの間に雇用契約がなくなることが明らかでないことが条件。
④産後パパ育休 (出生時育児休業) ⑭出生時育児休業給付金 ⑮出生後休業支援給付金 ⑯社会保険料免除	子の出生後 8週間以内に通算4週間（28日） まで取得できる 父親の育休制度 。最初にまとめて申し出すれば 2回分割 で取得が可能。 労働者の申し出により休業中に就業も可能（労使協定が必要）
⑤子の看護等休暇 (2025年4月改正)	小学校3年生修了までの子を養育する労働者は、病気・けがをした子の看護、予防接種・健康診断、感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式、卒園式のため、年5日 （子が2人以上であれば年10日）まで休暇が取得できます。1日または時間単位での取得が可能（有給・無給は会社によって異なる）。

制 度／給付金 他	概 要
⑥所定外労働の制限 (残業免除) (2025年4月改正)	小学校就学前の子を養育する労働者は、所定外労働の制限（残業免除）を請求できます。 (例) 
⑦時間外労働の制限	小学校就学前の子を養育する労働者は、時間外労働（1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働）の制限を請求できます。 (例) 
⑧深夜業の制限	小学校就学前の子を養育する労働者は、深夜労働（午後10時～午前5時）の制限を請求できます。
⑨短時間勤務制度 2歳未満の子を養育する場合は ⑯育児時短就業給付金	3歳未満の子を養育する労働者は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする短時間勤務制度を利用することができます。 ※制度を適用することが困難な業務に従事する労働者の場合は、代替措置（育休に関する制度の準じる措置等）を確認しましょう
⑩柔軟な働き方を実現するための措置 (2025年10月改正)	3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者について、以下の中から選択して2つ以上の制度を設けなければなりません。 事業主は以下から2つ以上選択 ・始業時刻等の変更（フレックスタイム制度） ・テレワーク等（月10日以上） ・保育施設の設置運営等 ・養育両立支援休暇の付与（年10日以上） ・短時間勤務制度（原則1日6時間とする措置を含む）

表中の給付金等はP63を参照

母性を守るための制度

妊娠中または出産後の女性労働者の母性を守るためにの措置が、法律で義務付けられています。

母健連絡カード*を活用しましょう

*母性健康管理指導事項連絡カード

参考 母性健康管理サイト「女性にやさしい職場づくりナビ」
(<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>)

- ・軽易業務への転換、時間外・休日労働・深夜業の制限等
- ・保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保
- ・医師等から指導を受けた場合、事業主は必要な措置を講じるなど



制度を上手に活用して、仕事と家庭生活を両立しよう！

出産・育児をするときに支給される給付金

給付金／対象者	概要
⑪出産育児一時金 (家族出産育児一時金) <small>対象 健康保険の被保険者</small>	妊娠や出産では健康保険が使えないため、全額自己負担。 妊娠4か月以上の方が出産した時に出産費用の一部を助成してくれる制度。一時金として支給。 ◎ 産科医療補償制度に加入する病院等…原則50万円 ◎ 上記以外の病院 ………………原則48万8千円
⑫出産手当金 <small>対象 健康保険の被保険者(母)</small>	①産休中（産前42日産後56日）の生活を支えるための母のための給付金（国民健康保険は対象外） <small>※標準報酬日額×3分の2×産休日数分</small> <small>※標準報酬日額：社会保険料を決める際の給与額（標準報酬月額）を30で割った数値</small>
⑬育児休業給付金 <small>対象 雇用保険の被保険者（父母）</small>	③育児休業（パパ・ママ育休プラス含む）を取得した父母に支給。 <small>休業開始時の賃金日額×支給日数×67%（180日まで）</small> <small>（181日目以降は日数×50%）</small>
⑭出生時育児休業給付金 <small>対象 雇用保険の被保険者（父）</small>	④産後パパ育休（出生時育児休業）を取得した父に支給。 <small>（子の出生後8週間以内に2回まで、最大28日間）</small> <small>休業開始時の賃金日額×支給日数×67%</small>
⑮出生後休業支援給付金 (2025年4月改正) <small>対象 雇用保険の被保険者（父母）</small>	子の出生直後の一定期間内（父は子の出生後8週間まで、母は産後休業後8週間まで）に、父母共に14日以上の育休を取得する場合に、⑬育児休業給付金・⑭出生時育児休業給付金と併せて、 最大28日間 支給。 <small>休業開始時の賃金日額×13%（最大28日間）</small> <small>※配偶者の育児休業を要件としない場合あり</small>
⑯育児時短就業給付金 (2025年4月改正) <small>対象 雇用保険の被保険者（父母）</small>	2歳未満の子を養育するために時短勤務をし、賃金低下した労働者に支給。 <small>時短勤務中に支払われた賃金額×最大10%</small>

⑪、⑫の相談窓口

健康保険組合 協会けんぽ

⑬～⑯の問合せ窓口

ハローワーク p70参照

⑰社会保険料の免除

産前産後休業中および育児休業中^{*}は申請により被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除となります。

※育休の場合、一定の要件があります

- ・その月の末日が育児休業期間中（産後パパ育休を含む）である場合
- ・その月内に14日以上育休を取得した場合
- ・賞与に係る保険料については連続して1か月を超える育休を取得した場合

問合せ窓口 健康保険組合 年金事務所 p70参照

(2) 介護をする時の両立支援制度

仕事と介護の両立支援制度を十分理解しないまま、介護離職に至ることを防止するために、法律で**A雇用環境の整備**や**B40歳等の労働者への情報提供**が、事業主に義務付けられました。

また、介護に直面した労働者に対して、介護休業や両立支援制度などの**C個別の周知と意向確認**することも併せて義務付けられました。(2025年4月改正)



A 雇用環境の整備 一日頃から行っておくこと

- (ア)介護休業等^{*}に関する研修の実施
- (イ)相談窓口の設置
- (ウ)自社の介護休業等^{*}取得の事例の収集や提供
- (エ)自社の介護休業等^{*}の取得促進に関する方針の周知 など

い
す
れ
か
1
つ
以
上

複数の措置を行うことが望ましい

※：介護休業等；介護休業や介護両立支援制度を含む

	B 情報提供	C 個別の周知・意向確認
情報提供の時期 周知・意向確認の時期	労働者が 40歳に達する日 の属する 年度 （1年間）または労働者が40歳に達する日の翌日から1年間	労働者が 介護に直面した旨 を申し出た時
情報提供する事項 周知する事項	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業に関する制度、介護両立支援制度等 (制度の内容) ・介護休業・介護両立支援制度等の申し出先 (例:人事部など) ・介護休業給付に関する事項 (例:制度の内容など) 	
情報提供の方法 周知・意向確認の方法	面談(オンライン可)、書面交付、FAX、電子メール等の方法 (C)個別の周知・意向確認については、FAX・電子メールは本人が希望した場合のみ)	

POINT

介護を無理なく続けるために制度を活用しましょう！

家族の介護は誰にでも突然起ります。

会社の制度を事前に知ることと併せて、地域包括支援センターやケアマネジャーとも良好な関係を構築し、十分な情報共有を図りましょう！

介護に関する制度を利用できる対象者

「要介護状態」にある「対象家族」を 介護する男女の労働者（日々雇用を除く）

※有期雇用労働者の場合は、介護休業の取得予定日から起算して、93日+6か月が経過する日までに雇用契約がなくなることが明らかでないこと。

※会社によっては、労使協定で一定の労働者を制度の対象外にしている場合があります。（①～③、⑥）

会社は制度がなくても、対象者からの介護休業や介護休暇などの申し出を拒否できません。

パートや契約社員も要件に該当すれば、介護休業などの制度を活用することができます

◆要介護状態とは◆

負傷・疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態。

参考

厚生労働省「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」

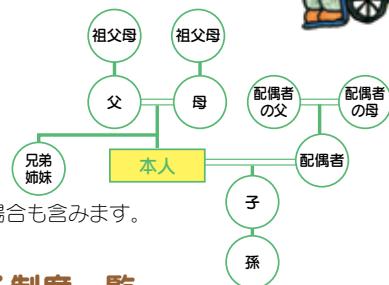
検索



◆対象家族とは◆

対象家族は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫です。

※障害児・者や医療ケア児・者の介護・支援をする場合も含みます。



家族介護をするときに利用できる制度一覧

制度	概要
①介護休業 介護休業給付金 対象 雇用保険の被保険者	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、介護休業を取得できます。 (例1) 介護休業① 30日 介護休業② 30日 介護休業③ 33日 (例2) 介護休業① 93日
●介護休業給付金	雇用保険の被保険者が、介護休業を取得して賃金が一定水準を下回った場合に支給されます。 休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67% 問合せ窓口 ハローワーク p70参照
地域包括支援センター、ケアマネジャー等へ相談。 介護サービスの手配。 家族で介護の分担など	休業期間中は、自分が介護を行うだけでなく、「介護と仕事を両立できる体制を整える期間」もあります。

制 度	概 要
②介護休暇	要介護状態にある対象家族の介護その他の世話（通院等の付き添い、必要な手続きの代行など）を行うための休暇制度。 対象家族が1人であれば年5日（2人以上は年10日）。
③所定労働時間の制限 (残業免除)	所定労働時間の制限を請求できます。請求できる回数に制限はなく、介護終了までの必要な時に利用することができます。 (例) 9時 勤務時間 残業免除 17時
④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の制限を請求できます。請求できる回数に制限はなく、介護終了までの必要な時に利用することができます。 (例) 9時 勤務時間 法定時間内 残業 17時 時間外労働 の制限 18時
⑤深夜業の制限	深夜労働（午後10時～午前5時）の制限を請求できます。請求できる回数に制限はなく、介護終了までの必要な時に利用することができます。
⑥所定労働時間の短縮等の措置	介護休業とは別に、利用開始の日から3年以上の期間内で2回以上利用可能な措置を講じなければなりません。 事業主は以下から1つ以上選択 <ul style="list-style-type: none">・所定労働時間の短縮措置・フレックスタイム制度・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ・介護サービスの費用の助成 <p>注意 会社によって利用できる制度が異なります。</p>

事業主は、就業場所の変更によって介護が困難になる労働者がいる時は、その労働者の介護の状況に配慮しなければなりません。

介護休業などの制度の申し出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。



制度を上手に活用して、働き続けましょう！

参考

退職時における保険等の変更手続き

会社にいるときは総務担当者が、社員皆さんの社会保険等の手続きをすべて行ってくれましたが、退職したら自分で手続きを行わなければなりません。

	退職前にすること	退職後の手続き	
		再就職先が未定の場合	再就職先が決まっている場合
再就職の申請の失業給付	<input type="checkbox"/> 雇用保険被保険者証 を準備	□会社から離職票を受け取って、ハローワークで失業給付・再就職の申込み手続き（会社は退職後10日以内に届出）	<input type="checkbox"/> 雇用保険被保険者証を再就職先へ提出（再就職先が手続き）
医療保険	<input type="checkbox"/> 資格確認書等を会社へ返却（退職日）（マイナ保険証は手続のみ） <input type="checkbox"/> 家族の扶養に入る場合は、念のため退職証明書 等を会社から受取つておく（退職証明書請求権は2年）	以下のいずれかを選択 <input type="checkbox"/> 国民健康保険へ加入する場合は 市町村役場 で手続き（14日以内） <input type="checkbox"/> 健康保険の任意継続をする場合は 協会けんぽ や 前職の健康保険組合 で手続き（20日以内）	<input type="checkbox"/> 基礎年金番号またはマイナンバー等を会社へ提出（再就職先が手続き） [後日受け取るもの] - マイナ保険証の方→資格情報のお知らせ - マイナ保険証がない方→資格情報のお知らせと資格確認書
公的年金	<input type="checkbox"/> 基礎年金番号等を準備	<input type="checkbox"/> 国民年金（第1号被保険者）の手続きは 市町村役場 （14日以内） <input type="checkbox"/> 老齢年金の給付手続きは 年金事務所	<input type="checkbox"/> 基礎年金番号等を再就職先へ提出（再就職先が手続き）
所得税	<input type="checkbox"/> 会社から源泉徴収票を受取る	<input type="checkbox"/> 2月16日～3月15日の期間に住所地を所轄する 税務署 で確定申告	<input type="checkbox"/> 源泉徴収票を再就職先へ提出（再就職先が年末調整を行う）

該当しない場合もありますので、お住まいの市町村役場や所轄する行政機関へお問い合わせください。

POINT

再就職先が未定の方は、自分で手続きを！