

第4章 仕事と家庭の両立

1 育児休業制度

(育児休業)

Q1： 育児休業制度の概要を教えてください。

A1： 「育児休業制度」とは、1歳未満の子（父母ともに育児休業を取得する場合は、1歳2か月未満の子）を養育する男女労働者が申し出た場合、職場での身分や地位を失わずに休業できる制度です。

対象者が育児休業取得を申し出た場合、**事業主はそれを拒むことはできません。**また、**休業を申し出たことや取得したことを理由に解雇、その他不利益な取扱いをしてはなりません。**

◎休業期間と回数

休業期間は、**子が生まれた日から1歳に達する日（父母ともに取得する場合は1歳2か月に達する日）までの間**の希望する連続した期間（1年以内）で、回数は、**分割して2回取得可能**です。

なお、男性は「産後パパ育休」も分割して2回取得可能であるため、合わせて4回の分割取得が可能です。

《育児・介護休業法第5条第1項、第2項、第6条第1項、第9条の2、第10条》

(子の年齢が1歳を超えても育児休業を取得できる場合)

Q2： 子どもの年齢が満1歳に近づき、そろそろ育児休業も終わりですが、子どもを預ける保育所が決まりません。このまま保育所が決まらない場合は、どうしたらよいでしょうか。

A2： 子が1歳までいずれかの親が育児休業中であり、かつ、子が1歳を超えても休業が必要と認められる場合（以下の①、②のいずれか）は**子が1歳6か月に達するまで**育児休業が取得できます。

- ① 保育所に入所を希望・申込みしているが、入所できない場合
- ② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、次のいずれかに該当した場合
 - (イ) 死亡したとき。
 - (ロ) 負傷、疾病、身体上又は精神上の障害により子を養育することが困難な状態になったとき。
 - (ハ) 離婚などにより配偶者が子と同居しないこととなったとき。
 - (ニ) 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定か又は産後8週間を経過しないとき。

さらに、子が1歳6か月までいずれかの親が育児休業中であり、かつ、子が1歳6か月を超えても休業が必要と認められる場合（以下の①、②のいずれか）

は**子が2歳に達するまで**育児休業が取得できます。

- ① 保育所に入所を希望・申込みしているが、入所できない場合
 - ② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳6か月以降子を養育する予定であったものが、次のいずれかに該当した場合
 - (イ) 死亡したとき。
 - (ロ) 負傷、疾病、身体上又は精神上の障害により子を養育することが困難な状態になったとき。
 - (ハ) 離婚などにより配偶者が子と同居しないこととなったとき。
- ※ この2歳までの休業は、1歳6か月到達時点で更に休業が必要な場合に限りて申出可能となり、1歳時点で申出可能な育児休業期間は子が1歳6か月に達する日までとなります。

(注：この法律で定める内容については最低限の基準であり、事業主がこれ以上の措置を行うことを妨げるものではありません。)

《育児・介護休業法第5条第3項、第4項、同法施行規則第6条、第6条の2》

(育児休業の取得対象者1)

Q3：今、パートとして働いていますが、育児休業を取得することはできないのでしょうか？

A3： 育児休業の取得対象となるかどうかの一番重要なポイントは、パートかフルタイムかという違いではなく、**契約期間の定め方**にあります。

パートタイム労働者であっても、期間の定めのない労働契約の下で週に3日以上働いている場合は育児休業を取得することができます。(週2日以下の場合は労使協定による。)

期間の定めがあるかどうかについては、労働契約を結ぶ際、使用者が必ず書面で明示しなければならない労働条件に含まれますので、確認しておきましょう(P2参照)。

◎育児休業の取得対象者

育児休業の対象者は**1歳未満の子(父母ともに取得する場合は1歳2か月未満の子)**を育てる**男女労働者**です。

ただし、**期間を定めて雇用される労働者**については、次の要件に該当する場合に限り対象となります。

- ・子が1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと

(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可)

能。)

なお、次の人は取得対象から除かれます。

- 日々雇用される労働者
- 労使協定の中で対象外と定められた次の労働者
 - ・勤続1年未満の労働者
 - ・育児休業の申出から1年以内（1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな労働者
 - ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

《育児・介護休業法第5条第1項、第6条、同法施行規則第8条》

（育児休業の取得対象者2）

Q4：夫婦とも働いていますが、夫婦で同時期に育児休業を取得することはできるでしょうか？

A4： 育児休業は男性労働者も取得できるものであり、育児休業を夫婦同時に取得することも可能です。

さらに、男性の育児休業の取得促進を図る観点から、夫婦ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に、1年間取得できます。（パパ・ママ育休プラス）

また、配偶者の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても再度の取得が可能です。

《育児・介護休業法第5条第2項、第9条の6》

★令和4年10月1日から、育児休業の分割取得が可能となり、「産後パパ育休」も取得できるようになりました！（厚生労働省ホームページ引用）

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで ^{※1}	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲 ^{※2} で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合 に限り再取得可能 ^{※3}	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

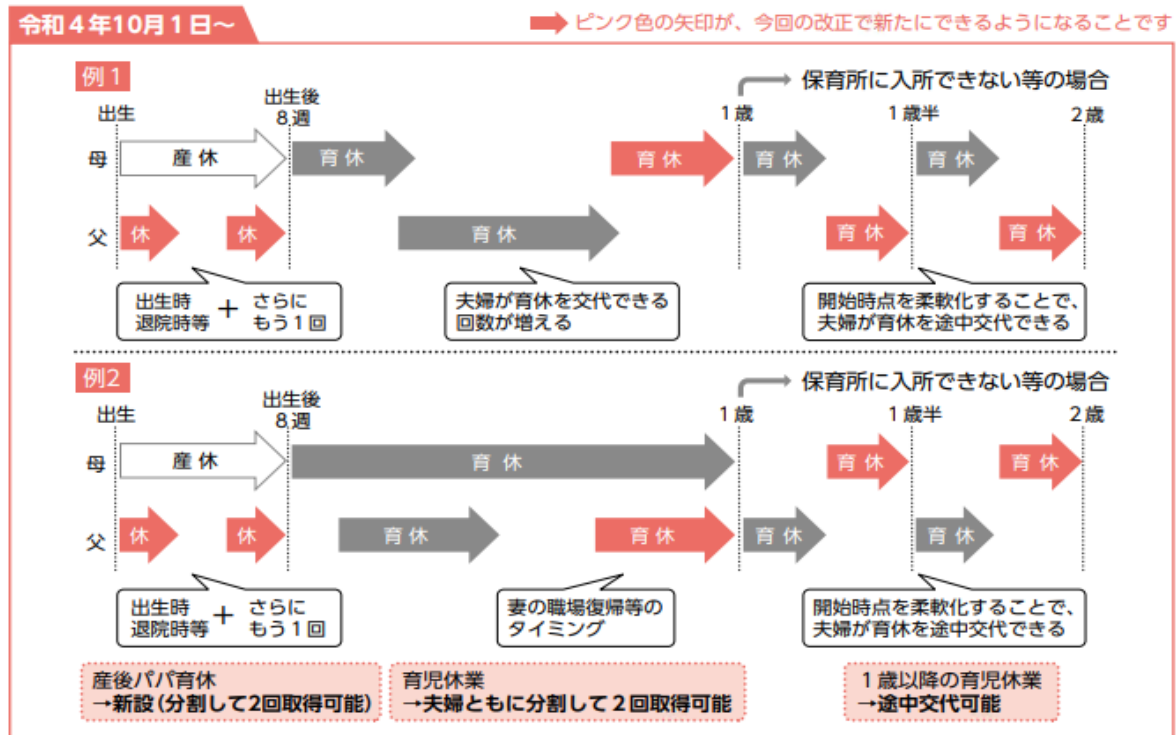
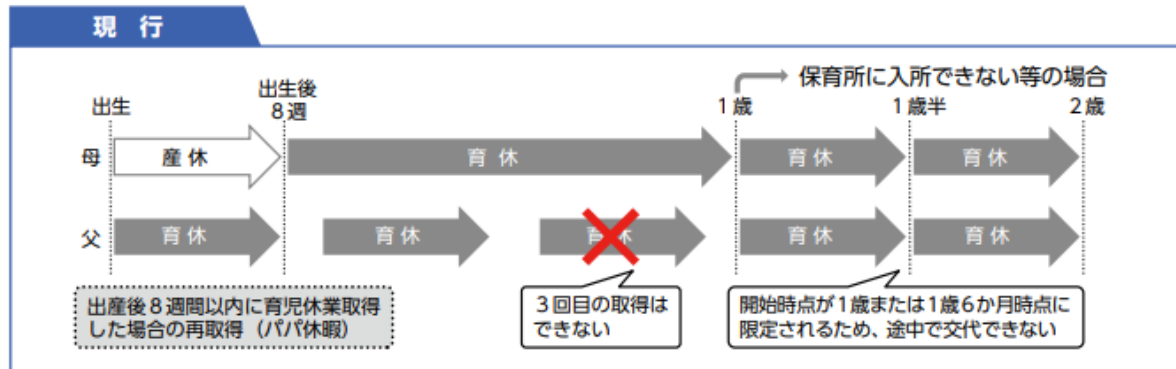
①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出

②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨)

③労働者が同意

④事業主が通知

改正後の働き方・休み方のイメージ(例)



※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

(育児休業の取得対象者3)

Q5： 配偶者が専業主婦（夫）ですが、育児休業を取得することはできるでしょうか？

A5： できます。

労使協定の有無にかかわらず、専業主婦（夫）家庭の夫（妻）であっても、原則として子が1歳に達するまで育児休業を取得できます。

また、内縁の妻等が常態として子を養育できる場合も、育児休業を取得することができます。

(育児休業の申出)

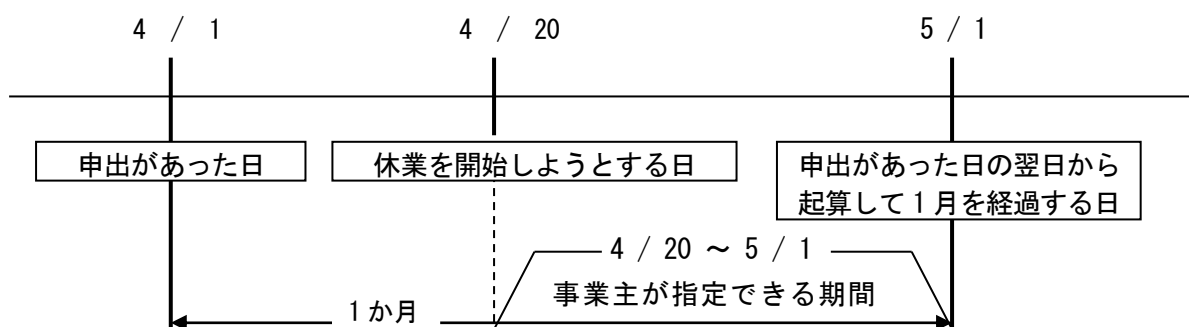
Q6： 4月20日を育児休業開始予定日とする育児休業申出書を3月上旬に準備していましたが提出が遅れ、4月1日の提出となってしまいました。

そうしたところ、会社から4月25日を育児休業開始予定日として指定する旨の文書の交付が4月3日にありました。このようなことができるのでしょうか？

A6： できます。

育児休業取得の申出は、**育児休業申出書を休業開始予定日の1か月前（1歳から1歳6か月までの休業を希望する場合は、休業開始予定日である1歳の誕生日の2週間前。1歳6か月から2歳までの休業を希望する場合は、休業開始予定日である1歳6か月に達する日の翌日の2週間前）までに事業主に書面等（書面のほか、事業主が認める場合はFAX又は電子メール等）により行う**必要があります。

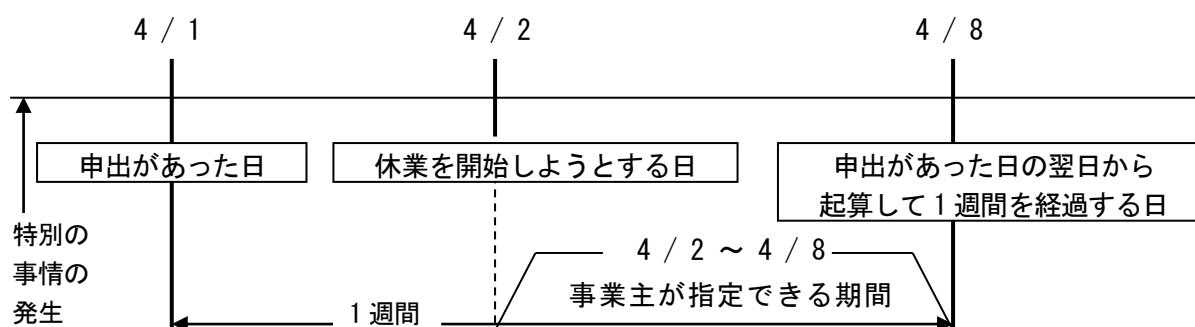
申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して1月（1歳以降の休業については2週間）を経過する日までの間で、休業を開始する日を指定することができます。



※ 次のような**特別の事情がある場合は、申出は1週間前まで**となります。

- (例)
- ・ 出産予定日前に出産した場合
 - ・ 配偶者が死亡、病気、負傷、別居などの理由で育児できなくなった場合

申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後、申出の翌日から起算して1週間を経過する日までの間で、休業を開始する日を指定することができます。



《育児・介護休業法第6条第3項、同法施行規則第10条、第11条》

事業主が育児休業を開始する日を指定する場合は、原則として、申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日まで（上記の例では、4月4日まで）に指定する日を記載した書面を労働者に交付しなければなりません。

《育児・介護休業法施行規則第12条》

※令和4年10月から取得できる「産後パパ育休」は、原則として、取得の2週間前までに申出をすることが必要です。

（育児休業期間の変更）

Q7 : 4月1日から職場復帰する予定で3月31日までの育児休業を申し出ていましたが、都合により4月末まで育児休業を延ばす必要が生じました（子の1歳の誕生日は6月16日）。

延長は可能でしょうか？

また、一度延長したものを再度延長することは可能ですか？

A7 : 育児休業終了予定日の1月前まで（1歳6か月（又は2歳）までの育児休業の場合は、同2週間前まで）に申し出ることにより、**1回に限り限度期間内での延長ができます。**（子が1歳までの育児休業と1歳から1歳6か月までの育児休業、1歳6か月から2歳までの育児休業でそれぞれ1回）

したがって、質問前段の延長は可能ですが、限度期間が残っていたとしても再度の延長はできません。

（注：再度の延長を認める就業規則がある等、事業主が認める場合を除きます。）

◎休業開始日の繰り上げ

育児休業の当初開始予定日の前日までに、出産予定日より早く子が出生、配偶者の死亡、病気、負傷等特別の事情が生じた場合、休業開始日の繰り上げが1回に限り可能です。

繰り上げの申し出は、休業開始日の1週間前までにする必要があります。申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後、申出の翌日から起算して1週間を経過する日までの間で、休業を開始する日を指定することができます。

《育児・介護休業法第7条、同法施行規則第10条～第16条》

(育児休業制度を利用しないとき)

Q8： 育児休業を取得せずに働こうと考えていますが、育児休業のほかに活用できる育児のための制度はありませんか？

A8： 事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇を与えるための措置及び3歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていない者について、請求に基づき1日の所定労働時間を原則6時間とする **所定労働時間の短縮措置(短時間勤務制度)** を講じなければなりません。

また、業務の性質や実施体制に照らして、「所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」として労使協定により適用除外と定められた労働者について、以下の代替措置を講じなければなりません。

- ① 育児休業制度に準ずる措置
- ② 始業時刻変更等の措置
 - ・ フレックスタイム制
 - ・ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤の制度)
 - ・ 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

《育児・介護休業法第23条第1項、第2項、同法施行規則第72条～第74条》

ほかにも、育児を行う男女労働者の所定外労働・時間外労働・深夜業については、法律で制限されています(P12参照)。女性の場合、子が1歳になるまで**育児時間**(P31参照)を取得することができます。育児時間と所定労働時間の短縮等の措置は**併用して取得することができます**。

※ これらの他に、事業主が措置を講ずるよう努めなければならないものとして、以下のものがあります。

(1) 小学校就学前までの子を養育する労働者に対する措置

(育児・介護休業法第24条第1項)

事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇を与えるための措置及び次の区分に応じ必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

- ① 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていない者
 - ・ 始業時刻変更等の措置
- ② 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者

- ・ 育児休業に関する制度
- ・ 始業時刻変更等の措置
- ③ 3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者
 - ・ 育児休業に関する制度
 - ・ 所定外労働の制限に関する制度
 - ・ 短時間勤務制度
 - ・ 始業時刻変更等の措置

※ 「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置があります。

- ① フレックスタイム制
- ② 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）
- ③ 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

（２）育児休業に関する定めへの周知等の措置

（育児・介護休業法21条第1項、第21条の2、同法施行規則第70条）

事業主は、次の事項をあらかじめ定め、これを周知するための措置（労働者もしくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったときに、関連する制度について当該労働者に制度を周知するための措置を含む。）を講ずるよう努めなければなりません。

- ① 育児休業中の待遇に関する事項
 - ・ 育児休業期間中の賃金その他の経済的給付、教育訓練の実施等
- ② 育児休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項
 - ・ 昇進、昇格及び年次有給休暇等
- ③ その他の事項
 - ・ 子を養育しないこととなったことにより育児休業期間が終了した場合の労務の提供の開始時期等

また、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行うことが義務化されています。（取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。）

周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか ※①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

★育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じることが義務化されています。

- ①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

(3) 雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置（育児・介護休業法第22条）

育児休業の申出や育児休業後の就業が円滑に行われるようにするため、事業主は労働者の配置その他の雇用管理、育児休業中の労働者の職業能力の開発及び向上等について必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

(4) 育児休業等に関するハラスメントの防止措置（育児・介護休業法第25条）

事業主は、育児休業、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されないよう、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。

また、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されています。

(5) 労働者の配置に関する配慮（育児・介護休業法第26条）

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、子の養育状況に配慮しなければなりません（配慮の対象となる労働者が養育する子には、小学生や中学生も含まれます）。

(6) 再雇用特別措置等（育児・介護休業法第27条）

事業主は、妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した人（性別は問いません）に対して、必要に応じ、元の会社で働けるよう、募集または採用にあたり、その人に特別の配慮をする措置を実施するよう努めなければなりません。

特別の配慮とは、**退職前の申出により優先的に再雇用**すること、**一般応募に先立って再雇用の希望を確認**すること、**労働条件の面で他の中途採用者よりも優遇**することなどです。

★令和5年4月1日以降、従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられています。公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。

(子の看護のための休暇)

Q9： 子供が急に病気になったのですが、看護のために会社を休むことはできないのでしょうか？

A9： 小学校就学前の子を養育する労働者は、病気やけがをした子の世話や、予防接種または健康診断を受けさせるために、対象となる子が**1人の場合は年に5日まで、2人以上の場合は年10日まで**休暇を取得できます。
時間単位での取得も可能です。

1年の期間は、事業主が別段の定めをする場合を除き、原則として4月1日から翌年3月31日です。

事業主は、業務の繁忙等を理由に、申出を**拒むことはできません**。

ただし、次の人は取得対象から除かれます。

- 日々雇用される労働者
- 労使協定により対象外と定められた労働者
 - ・勤続6か月未満の労働者
 - ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

子の看護休暇は、必要事項を事業主に申し出ることによって行われますが、緊急を要することが多いことから、休暇取得当日の申出や口頭での申出が認められます。また、書面の提出が求められる場合は事後の提出でも認められます。

(注：事業主が法を上回る日数の取得を可能とする制度を定めることは差し支えありません。)

《育児・介護休業法第16条の2、第16条の3、同法施行規則第32条～37条》

(育児休業中の処遇)

Q10： 育児休業中（産後パパ育休含む 以下同じ）の賃金の取扱いはどうなるのでしょうか？

A10： 育児休業中は労働者としての労務提供義務はなくなっているため、労務の提供の対価としての「賃金」を請求することはできなくなります。

したがって、育児休業中は賃金を支払わないとする取扱いであっても違法性はありませんが、逆に育児休業中に賃金を支払うとすることを妨げるものではありません。

育児休業中及び復帰後の賃金・配置・その他労働条件について法に定めがなく、労使の自主的な話し合いに任されています。

ただし、育児休業を取得したことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされています。

《育児・介護休業法第10条》

(育児休業を取得した人への公的な経済的支援)

Q11： 私の会社では育児休業中は無給ですが、休業中に受けられる経済的支援はないのですか？

A11： 国・県では、育児休業中の暮らしの不安を少しでも軽くするために、次のような経済的支援を行っています（P 7 2 参照）。

- ① 雇用保険の「育児休業給付金」として、育児休業中に休業開始時賃金月額額の67%が支給されます。（6 か月経過後は50%）
- ② 健康保険料と厚生年金保険料が免除されます。
- ③ 住民税の納付が申し出により猶予される場合があります。
- ④ 育児休業期間中は、県の「**すくすくローン**（出産・育児支援資金融資制度）」を（P 8 1 参照）を利用できます。

2 介護休業制度

(介護休業)

Q12： 介護休業制度の概要を教えてください。

A12： 「介護休業制度」とは、家族の介護のため一定期間仕事を休むことができる制度です。

対象者が、介護休業したい旨を申し出た場合、事業主はそれを拒むことはできません。また、休業を申し出たことや取得したことを理由に解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

《育児・介護休業法第11条第1項、第12条第1項、第16条》

(介護休業の取得対象者)

Q13： 介護休業を取得できる労働者の範囲を教えてください。

A13： けが、病気、身体障害、精神上的の障害により、**2週間以上にわたり常時介護が必要な状態（要介護状態）にある対象家族を介護する労働者**は、男女を問わず（パートタイム労働者、管理職でも）介護休業を取得することができます。

ただし、次の人は対象から除かれます。

- 日々雇用される労働者
- 期間を定めて雇用される労働者（Q&A14の例外有り）
- 労使協定により対象外と定められた労働者
 - ・勤続1年未満の労働者（※令和4年4月1日から対象となります。）
 - ・申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
 - ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

《育児・介護休業法第2条、第11条、第12条第2項、同法施行規則第24条》

(介護休業制度を利用しないとき)

Q19: 介護休業制度を利用しない場合、介護を容易にするための制度はないのですか。

A19: 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、利用開始から連続する3年以上の期間内に2回以上の利用が可能な所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。****

○所定労働時間の短縮等の措置

- ① 短時間勤務の制度
 - a 1日の所定労働時間を短縮する制度
 - b 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
 - c 週又は月の所定労働日数を短縮する制度(隔日勤務や特定の曜日のみの勤務等の制度をいいます。)
 - d 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
- ② フレックスタイム制
- ③ 始業、終業時刻の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤の制度)
- ④ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

《育児・介護休業法第23条第3項、同法施行規則第74条》

※ その他に、事業主が措置を講ずるよう努めなければならないものとして、以下のものがあります。

(1) 介護休業に関する定めの周知等の措置

(育児・介護休業法第21条の2、同法施行規則第70条)

事業主は、次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するための措置(労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、関連する制度について当該労働者に制度を周知するための措置を含む。)を講ずるよう努めなければなりません。

- ① 介護休業中の待遇に関する事項
 - ・ 介護休業期間についての賃金その他の経済的給付、教育訓練の実施等
- ② 介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項
 - ・ 昇進、昇格及び年次有給休暇等
- ③ その他の事項
 - ・ 対象家族を介護しないこととなったことにより介護休業期間が終了した場合の労務の提供の開始時期
 - ・ 労働者が介護休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法

(2) 雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置(育児・介護休業法第22条第2項)

介護休業の申出や介護休業後の就業が円滑に行われるようにするため、事業

主は労働者の配置その他の雇用管理、介護休業中の労働者の職業能力の開発及び向上等について必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

(3) 介護休業等に関するハラスメントの防止措置（育児・介護休業法第 25 条）

事業主は、育児休業、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の申出・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。

(4) 労働者の配置に関する配慮（育児・介護休業法第 26 条）

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その家族の介護の状況に配慮しなければなりません。

(5) 再雇用特別措置等（育児・介護休業法第 27 条）

事業主は、妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した人（性別は問いません）に対して、必要に応じ、元の会社で働けるよう、募集または採用にあたり、その人に特別の配慮をする措置を実施するよう努めなければなりません。

特別の配慮とは、**退職前の申出により優先的に再雇用**すること、**一般応募に先立って再雇用の希望を確認**すること、**労働条件の面で他の中途採用者よりも優遇**することなどです。

(介護休暇)

Q20： 家族の介護のために会社を休むことはできないのでしょうか？

A20： 要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族が **1 人の場合は年に 5 日まで、2 人以上の場合は年に 10 日まで** 休暇を取得できます。

時間単位での取得も可能です。

1 年の期間は、事業主が別段の定めをする場合を除き、原則として 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日です。

介護休暇を取得できる労働者

○要介護状態にある対象家族の介護、通院等の付き添い、介護サービスを受けるための手続きの代行その他の対象家族に必要な世話をを行う労働者であること。

○日々雇用される労働者でないこと。

○労使協定により対象外と定められた労働者でないこと。

・ 勤続 6 か月未満の労働者

・ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

《育児・介護休業法第 16 条の 5、第 16 条の 6 第 2 項、同法施行規則第 38 条》

(介護休業中の処遇)

Q21： 介護休業を取得しましたが、翌年の年次有給休暇に影響しますか？

A21： 影響しません。

年次有給休暇（P 9 参照）の取得には、全労働日の 8 割以上の出勤率が必要となりますが、この算定の際、**介護休業した期間は出勤したものとみなされます**ので、休業後、有給休暇の日数で不利益を受けることはありません（育児休業においても同様です。）。

※ 介護休業中の賃金の取扱いについては、育児休業の場合と同様です。
（P 4 7 Q10 参照）

《労基法第 39 条第 10 項、育児・介護休業法第 16 条》

(介護休業を取得した人への公的な経済的支援)

Q22： 私の会社では介護休業中は無給ですが、休業中に受けられる経済的支援はないのですか？

A22： 国・県では、介護休業中の暮らしの不安を少しでも軽くするために、次のような経済的支援を行っています。

- ① 雇用保険の「介護休業給付金」として休業前賃金の 67%が支給されます。
（P 7 5 参照）
- ② 介護休業期間中は、県の「**ぬくもりローン**（介護支援資金融資制度）」
（P 8 1 参照）を利用できます。

3 子育て中の女性等の就職支援

(就職支援事業)

Q23： 子育て中の女性等の就職を支援する制度はありますか？

A23： 福岡県では、女性等の就職活動を支援するための「ママと女性の就業支援センター」を県内 4 か所に設置しており、次のような支援を行っています。

ママと女性の就業支援センター

○将来のキャリアに関する相談、就職相談

就業アドバイザーが就職に関するさまざまな相談に応じています。キャリアコンサルタントによるキャリア相談や、就職に対する不安や悩みへのアドバイスなど、いきいきと就職活動に取り組んでいただけるよう支援します。

また、市町村での出張相談も行っています。

○情報提供

「就きたい仕事にどんな資格が必要か」「子供を預けて働くときにどんな保育サービスが利用できるか」「スキルアップのために、どんな技術講座が実施されているか」など、働くにあたって必要な情報を提供します。

○就職サポートセミナー

子育て等による離職期間のブランクの克服や意識の向上を図り、就職を成功させるための「ビジネスマナー」や「面接の受け方」などの講座を市町村等と連携して実施します。

○求人開拓・職業紹介

女性が働きやすい企業の求人開拓を行います。求職者の希望と求人とのマッチング（就職あっせん）を行い、会社面接にも同行します。

※ ママと女性の就業支援センターのご案内（P 90）

※ **子育て中の女性をはじめ、非正規雇用・求職中の女性など、県内の全ての女性を対象に支援を行っています。**