

# 育児・介護休業が取りやすくなりました

妊娠・出産・育児や家族の介護が必要なとき、  
男女ともに働き続けることができるように育児・介護休業法が改正されました。  
仕事と育児・介護の両立が可能となるよう制度が整備され、  
育児・介護休業が取りやすくなりました。

## 育児休業などに関すること



- 子の看護休暇（年5日まで）が半日単位で取得可能に
- 有期契約で働く人の取得要件が緩和
  - ①同じ事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上
  - ②子が1歳6ヵ月に達するまでに労働契約の更新がないことが明らかなでない
- 法律上の親子関係に準じる関係（特別養子縁組の監護期間中や、養子縁組里親に委託されているなど）にある場合も取得対象に

## 介護休業などに関すること



- 介護休業は通算93日まで、対象家族1人につき3回を上限に分割して取得することが可能に
- 介護休暇が半日単位で取得可能に
- 介護休業とは別に、労働時間の短縮措置等を3年間で2回以上の利用が可能に

※労働時間の短縮措置等は次のいずれかを会社が選択する

- ①短時間勤務
- ②フレックスタイム制度
- ③始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ
- ④介護サービス費用助成やそれに準ずる制度

- 有期契約で働く人の取得要件を緩和
- 介護終了までに残業の免除が可能に
- 介護休業の対象となる家族の範囲が拡大され、同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹、孫が追加
- 介護休業給付金が休業前の賃金の67%に引き上げ

## 育児・介護両方で共通 ハラスメント防止措置が義務化

育児・介護休業等の取得による不利益な取り扱いの禁止に加えて、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由に、上司・同僚から就業環境を害する行為が行われることを防止するための措置を会社に義務付ける

詳しくは

厚生労働省 [www.mhlw.go.jp](http://www.mhlw.go.jp)

育児・介護休業法について

検索

