

対象家族

配偶者(事実婚を含む)、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母。介護関係の「子」は法律上の親子関係がある子(養子を含む)のみ。

要介護状態

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

介護のための両立支援制度の早見表

制度	内容	期間・回数	申出・請求の期限	対象外になりうる人	事業主が断れるか
介護休業	要介護状態の対象家族を介護するために、まとまった期間休む	対象家族1人につき3回、通算93日まで	休業開始予定日の2週間前までに、書面等で事業主に申出	日々雇用の人。労使協定があれば、継続雇用1年未満・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人・週の所定労働日数2日以下の人。有期雇用は契約期間の要件あり	法律上、事業主は介護休業申出を拒むことができない(育児・介護休業法第12条。労使協定で対象外とされた人を除く)
介護休暇	通院の付添いや介護サービスの手続代行など、スポットで休む	1年度に5日(対象家族が2人以上なら10日)。1日または時間単位	書面に限らず、口頭での申出も可能	日々雇用の人。労使協定があれば週の所定労働日数2日以下の人(継続雇用6か月未満を除く。2025年4月1日に廃止)	法律上、事業主は申出を拒むことができない(同法第16条の6。労使協定で対象外とされた人を除く)
所定外労働の制限(残業免除)	就業規則などで定めた所定労働時間を超える労働(残業)を免除	1回につき1か月以上1年以内。回数の制限なし	制限開始予定日の1か月前までに、書面等で請求	日々雇用の人。労使協定があれば継続雇用1年未満・週の所定労働日数2日以下の人	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
時間外労働の制限	法定労働時間を超える時間外労働を、1か月24時間・1年150時間までにする	1回につき1か月以上1年以内。回数の制限なし	制限開始予定日の1か月前までに、書面等で請求	日々雇用の人・継続雇用1年未満の人・週の所定労働日数2日以下の人	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
深夜業の制限	深夜(午後10時から午前5時まで)に働かない	1回につき1か月以上6か月以内。回数の制限なし	制限開始予定日の1か月前までに、書面等で請求	日々雇用の人・継続雇用1年未満の人・週の所定労働日数2日以下の人・所定労働時間の全部が深夜にある人・介護ができる16歳以上の同居家族がいる人(条件あり)	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
短時間勤務等の措置	短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・介護サービスの費用の助成などのうち、会社が1つ以上を設ける	対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年以上の期間で2回以上(費用の助成は、会社が1回とすることも可能)	勤務先の制度の手続きを確認	日々雇用の人。労使協定があれば継続雇用1年未満・週の所定労働日数2日以下の人	どの制度を設けているかは会社ごとに違うため、勤務先で確認

※労使協定は、事業所の労働者の過半数で組織する労働組合(ない場合は過半数を代表する者)と事業主の書面による協定。対象外かどうかは勤務先の労使協定・就業規則で確認してください。

※介護休業:休業終了予定日の2週間前までに申し出れば、1回の申出ごとの休業につき1回に限り、理由を問わず終了予定日を後ろにずらせます。開始予定日が申出の翌日から2週間を経過する日より前のときは、事業主はその間のいずれかの日を開始予定日として指定できます(法第12条第3項)。

※介護休暇:1年間は、事業主が特に定めをしない場合、毎年4月1日から翌年3月31日まで。年次有給休暇とは別の休暇で、有給か無給かは会社の規定によります。

※就業規則で、申出期限を2週間より短くするなど労働者に有利な条件を設けることは差し支えないとされています。勤務先の制度は就業規則で確認してください。

2025年(令和7年)4月1日施行の改正(介護関係)

- 個別の周知・意向確認:介護に直面した旨を申し出た労働者に、事業主は、介護休業に関する制度・介護両立支援制度等、その申出先、介護休業給付金に関することを個別に知らせ、利用の意向を確認する(面談・書面交付・FAX・電子メール等。FAX・電子メール等は労働者が希望した場合のみ)。取得を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。
- 40歳等の早い段階での情報提供:労働者が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度、または40歳に達する日の翌日(誕生日)から1年間に、制度の情報を提供する。
- 雇用環境の整備:研修・相談窓口の設置・事例の収集と提供・方針の周知のいずれかの措置を講じる。
- 介護休暇:継続雇用期間6か月未満の労働者を労使協定で対象外にする仕組みを廃止。
- テレワーク:要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選べるようにすることが、事業主の努力義務に。
- 介護休業等を申出・取得したこと等を理由とする解雇、雇止め、降格などの不利益な取扱い禁止されています。

介護休業・介護休業給付金の早見表

介護休業給付金の要点(雇用保険) | 令和8年8月1日からの上限額

上限額 366,222円(1支給対象期間あたり) 令和8年(2026年)8月1日から。ハローワークのリーフレット(令和8年8月版)は「令和9年7月31日までの額」と明記。額は毎年8月1日に変更されます(毎月勤労統計の平均定期給与額の増減をもとに変更)。

支給額(1か月ごと)

休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67%

- 休業開始時賃金日額:原則として、介護休業開始前6か月の賃金を180で割った額(事業主が出す休業開始時賃金月額証明書で確定)。
- 支給日数:原則30日。休業終了日を含む支給対象期間は、その期間の日数。
- 休業中に賃金が支払われた場合:その賃金と「賃金日額×支給日数」の67%相当額の合計が「賃金日額×支給日数」の80%を超えるときは超えた額を減額。賃金だけで「賃金日額×支給日数」の80%以上なら支給されません。
- 厚生労働省Q&Aの目安(休業中に賃金の支払いがない場合):休業開始前6か月の総支給額(保険料等が引かれる前の額・賞与を除く)が平均して月額15万円程度→支給額 月額10万円程度/20万円程度→13.4万円程度/30万円程度→20.1万円程度。正確な金額はハローワークで確定します。
- 介護休業給付は、課税の対象となりません(厚生労働省Q&A)。

上限額・下限額

項目	令和8年7月31日まで	令和8年8月1日から
介護休業給付金の上限額(1支給対象期間あたり)	356,574円	366,222円
休業開始時の賃金月額の上限額	532,200円	546,600円
休業開始時の賃金月額の下限額	90,420円	96,090円

休業開始時の賃金月額が上限額を超える人(下限額未満の人)は、賃金日額ではなく上限額(下限額)で支給額を計算します。

支給の要件

- 雇用保険の被保険者(一般被保険者・高年齢被保険者)で、介護休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月が12か月以上ある(11日以上月の月が12か月ない場合は、賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上の完全月を1か月として数える)。
- 同じ家族について93日を限度に3回まで。93日分を受給した後は、要介護状態が変わっても、同じ家族では再度の支給は受けられない。
- 1か月ごとの期間で、就業していると認められる日が10日以下(休業終了日を含む期間は、全日休業している日も1日以上必要)。
- 介護休業を開始する時点で、終了後に離職することが予定されている人は対象外。
- 有期雇用は、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに、労働契約(更新される場合は更新後の契約)が満了することが明らかなこと。
- 介護休業の期間は2週間以上である必要はなく、10日間だけ取得して給付を受けることも可能。

申請先と期限

- 申請先:事業所の所在地を管轄するハローワーク。原則として事業主を経由して申請(本人が希望すれば本人も可)。電子申請も可能。
- 時期:一回の介護休業が終わった後に申請。
- 期限:各介護休業終了日(介護休業が3か月を経過したときは、介護休業開始日から3か月経過した日)の翌日から起算して、2か月を経過する日の属する月の末日まで。
- 事業主が出すもの:休業開始時賃金月額証明書(事業主を経由して支給申請する場合は、支給申請と同時に出すこともできる)。
- 添付書類:事業主に出した介護休業申出書、介護対象家族の氏名・続柄・生年月日等が確認できる書類(住民票記載事項証明書等)、出勤簿・タイムカード等、賃金台帳等。
- 申請書の様式と書き方は、勤務先の担当者とハローワークで確認してください。

■ 会社に介護休業を申し出る前のチェックリスト

- ☐ 家族が「2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態」に当たるか、家族の状態を書き出して整理した
- ☐ 介護する家族が対象家族(配偶者・父母・子・祖父母・兄弟姉妹・孫・配偶者の父母)に当たる
- ☐ 勤務先の就業規則で、介護休業・介護休暇・残業免除・短時間勤務などの制度と、申出先・社内様式を確かめた
- ☐ 有期雇用の場合は、契約期間の要件(93日を経過する日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでないか)を確かめた
- ☐ 同じ家族について、これまでに取った介護休業の日数と回数(通算93日・3回まで)を数えた
- ☐ 休業開始予定日の2週間前までに申し出られるよう、開始日と終了日を決めた
- ☐ 介護休業給付金の対象か(雇用保険の被保険者か・休業開始前2年間に要件を満たす月が12か月以上あるか)を勤務先に聞いた
- ☐ 介護休業終了後は職場に戻る予定である(終了後に離職を予定している場合、給付金は支給されない)
- ☐ 給付金の申請は事業主経由でハローワークに出すことと、申請の期限を勤務先の担当者と確かめた
- ☐ 休業中に、地域包括支援センターやケアマネジャーへの相談・介護サービスの手配・家族の分担決めをする予定を立てた

■ メモ欄(ご自身で記入)

介護する家族(続柄)	
勤務先の申出先・社内様式	
就業規則で確かめたこと	☐ 介護休業 ☐ 介護休暇(有給・無給) ☐ 残業免除 ☐ 短時間勤務など
休業の予定(開始日～終了日)	年 月 日 ～ 年 月 日(申出は開始日の2週間前まで)
これまでに取った日数・回数	日 / 回(同じ家族で通算93日・3回まで)
給付金について聞いたこと	

■ 確認先(厚生労働省の案内)

相談したいこと	相談先
勤務先の介護休業・介護休暇などの制度、申出先	勤務先の人事・総務など(就業規則)
育児・介護休業法、仕事と介護の両立支援制度	都道府県労働局雇用環境・均等部(室)
介護休業給付金	ハローワーク
介護の困りごと・介護サービス	地域包括支援センター
介護保険の手続き	市区町村の介護保険担当課

会社に相談したら制度がないから退職するように言われた、要介護2以上でないことや医師の診断書がないことを理由に制度を利用させてもらえなかった、といった時は、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ相談するよう厚生労働省が案内しています。このPDFでは個別の給付額の計算はしていません。

■ 出典(2026年10月4日確認)

1. 厚生労働省 介護休業制度特設サイト(介護休業・介護休暇・所定外労働の制限・時間外労働の制限・深夜業の制限・短時間勤務等の措置・法改正のポイント・その他・相談窓口・仕事と介護の両立ポイント) https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/
2. 厚生労働省「育児・介護休業法について」 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>
3. 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(改正後全文・令和7年10月1日) <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001403414.pdf>
4. ハローワークインターネットサービス「雇用継続給付」 https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html
5. リーフレット「介護休業給付の内容及び支給申請手続について」(令和8年8月版) <https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/kaigokyuuugyou.pdf>
6. 厚生労働省「令和8年8月1日からの基本手当日額等の適用について」 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00050.html (リーフレット <https://www.mhlw.go.jp/content/001728499.pdf>)
7. 厚生労働省「Q&A～介護休業給付～」 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158665.html>