転職前後の制度利用時点確認票

1 いつ、どのような勤務の調整が必要か

育児や家族介護で必要な支援と時期を整理し、現職・転職先・公的窓口へ質問する票です。
会社の制度を使えるかと、雇用保険の給付を受けられるかは別に確認します。

制度の確認へ 2頁　　給付の別確認へ 5頁

本人の手元で使い、提出しません。子や家族の氏名・生年月日・病名・要介護度、
個人番号・被保険者番号・口座番号・給与明細原本等を記入・貼付しないでください。

記録番号 _____

利用したい時期と、必要な長さ・頻度 家族の詳しい事情は不要

必要な支援 まとまった休み／短い休み／毎日の時間調整等

現在と希望する勤務条件 同じ単位で時間・日数等を記入

必要な時期に間に合わせるため、先に確認したいこと

会社に伝える勤務上の条件と、この票へは書かない詳細

架空例：「家族介護で一定期間の休みを相談したい。開始時期と勤務調整を確認」。
病名をここへ書く必要はありません。正式手続きの必要資料は指定窓口へ確認します。

関連記事 使い方と考え方を読む
https://kaigo-mgr.com/care-career-family-leave-timing/#decision-work

転職前後の制度利用時点確認票

2 休業と休暇の条件を別々に確認する

利用する制度ごとに複写します。勤続期間だけで一律に使える／使えないとは判断しません。

介護休業には、労使協定による継続雇用1年未満等の除外があります。
介護休暇の「6か月未満」の協定除外は2025年4月に撤廃されました。
休業と休暇では条件が異なり、ほかの対象条件や協定の内容も確認します。

記録番号 _____

制度の正式名称・現職／転職先の区分・利用したい時期

法定の対象条件についての説明と、自分について未確認の点

労使協定の有無・除外の対象と、該当箇所の説明

会社独自に使える措置と、その条件・申出先

根拠資料の版・適用時点・回答窓口・回答日と残った不明

同じ「休み」でも、まとまった休業と日・時間単位の休暇を同じ制度として扱いません。
家族の状態の判定や本人の権利の診断は行わず、担当窓口へ確認する質問を残します。

参考 厚生労働省 介護休業 対象者・協定除外・手続き
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/leave/index.html

参考 厚生労働省 介護関係の改正ポイント point4（2025年4月施行）
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/law-amendment/

転職前後の制度利用時点確認票

3 短時間勤務や、会社の措置を確認する

育児・家族介護の短時間勤務等を確認する頁です。必要な制度だけ記入します。
法定制度・会社独自の措置・雇用保険給付は区別してください。

育児短時間勤務は原則3歳未満の子を養育する労働者が対象ですが、協定除外等を
確認します。3歳から就学前の柔軟な働き方の措置は、会社が選んで設けた措置から
利用を選ぶ仕組みです。どの会社でも全メニューが使えるとは限りません。

記録番号 _____

確認する制度・措置の正式名称と、必要になる時期

対象条件・労使協定の除外等についての説明と未確認

会社が用意する措置・独自措置・利用できる範囲

利用前後の勤務条件 週所定時間／勤務日数／時間帯を区別

申出先・方法・時期、根拠資料の版・適用時点・回答日

利用時点が先なら、その時点に適用される条件も再確認します。改正の案や
未施行の内容を、今使える制度の条件として転記しないでください。

参考 厚生労働省 育児短時間勤務 対象条件・協定除外等
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/shortworking/

参考 厚生労働省 柔軟な働き方を実現するための措置
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/flexiblework/

参考 厚生労働省 介護短時間勤務等 育児とは別の対象・措置を確認
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/shortworking/

転職前後の制度利用時点確認票

4 現職・入職・利用開始を同じ時系列に置く

制度ごとに複写します。予定は予定と明記し、制度の正式回答と調整できる勤務条件を照らし合わせます。

記録番号 _____

現職で使う予定の制度・利用期間・申出先と、確認した条件

退職・入職の予定時点、転職先の契約期間・更新見通し

転職先で必要な制度と、利用開始・終了の希望時期

申出方法・申出時期の正式回答、根拠資料と回答日

利用できる条件が未確認の期間と、会社へ相談する調整案

次の確認先・確認予定日と、回答に応じて見直す時期・勤務条件

架空例：入職3か月後に家族介護でまとまった休みを希望。介護休業の対象・協定・
独自措置を先に確認し、未確認なら現職の制度や入職時期の調整も相談します。

退職・転職をこの票が勧めるものではありません。現職で続ける選択肢も含め、
必要な支援に合う条件が分かるまで、日程の確定を保留できます。

転職前後の制度利用時点確認票

5 雇用保険の給付は、公的窓口へ別に確認する

会社制度の利用回答を、給付の支給決定へ置き換えません。
金額・受給資格の計算や家族の状態の判定は行いません。

育児時短就業給付金は2歳未満の子の養育が対象で、会社の育児短時間勤務とは
対象範囲も同一ではありません。転職時は前後の週所定労働時間や被保険者期間等を
確認します。転職先での勤続だけでは受給できるか決まりません。

記録番号 _____

確認する給付の正式名称と、確認窓口 ハローワーク等

会社へ確認する雇用・勤務の説明と、資料の種類 番号は書かない

公的窓口へ確認する対象条件・期間と、まだ分からないこと

会社制度の回答／給付窓口の回答を分け、根拠・回答日を記録

必要資料の指定先・確認予定日と、回答に応じて変える準備

架空例：転職先は週所定時間の短縮を認めたが給付は未確認。転職前後の時間と
必要な加入記録の種類を確認し、公的窓口へ相談。給付額を仮置きして判断しません。

参考 厚生労働省 育児休業等給付Q&A 令和8年8月版、Q58・Q61等
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158500.html

休業当初から退職予定の場合と、開始後の事情変更も同じ扱いとせず確認します。

転職前後の制度利用時点確認票

6 回答が変われば、時期や勤務条件を見直す

次の二例は架空です。答えが出ないときは確認予定を相談します。
未確認を「利用不可」や「給付なし」に変えません。

架空例A 入職3か月後に、家族介護の休みが必要

まとまった休業と短い休暇を分けて確認。必要な期間の利用条件が整えば日程を検討し、整わなければ独自措置・現職の制度・入職時期の調整を相談します。

架空例B 育児のため転職先の週所定時間を短くする

会社制度は利用可能との回答でも、給付は別に確認。未確認なら給付を前提に日程や勤務条件を確定せず、窓口へ必要資料と回答の見通しを相談します。

記録番号 _____

利用時点について確認できた条件と、回答の根拠

制度ごとに残る不明 会社制度と給付を分ける

次に連絡する窓口の役割・短い質問・確認予定日

回答を待つ判断と、待つ間に進められる準備や相談

希望に合う／合わない／未回答の場合、変える時期・勤務条件

この票は独自の確認準備票です。申請・正式な認定・法律相談の代わりにはなりません。