

企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた 実務的な支援ツール

目次

企業経営者、人事/制度担当者等 向け

- I. 企業が仕事と介護の両立支援に取り組む意義 ……1
- 企業が仕事と介護の「両立支援」に取り組む際のポイント ……2
- 押さえておきたい「キーワード」 ……3
- II. 企業が行う取組ごとのポイント ……4

人事/制度担当者等 向け

- III. 具体的対応
 - step1. 介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境の整備の措置
 - (1)研修の実施の場合 ……5
 - (2)相談窓口の設置の場合 ……8
 - (3)自社の介護両立支援制度等の利用事例の収集・提供の場合 ……10
 - (4)介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知の場合 ……11
 - step2. 両立支援制度等に関する早期の情報提供 ……12
 - step3. 介護に直面した旨の申出をした労働者への個別の周知・意向確認 ……14
- IV. 令和6年改正育児・介護休業法のポイント
 - 1. 改正の趣旨:介護離職防止のための取組強化 ……17
 - 2. 改正の概要 ……18
- V. コラム
 - 1. 中小企業事業主のみなさまへの支援策 ……19
 - 2. 障害児・者や医療的ケア児・者に対する対応について ……20

別冊 参考資料集(支援ツール)

※ 本支援ツールは、仕事と介護の両立に取り組む全ての企業経営者、人事/制度担当者、労働者向けに作成したのですが、全編を通読する時間的余裕がない企業経営者は、特にP1～4をご覧ください。

I 企業が仕事と介護の両立支援に取り組む意義

(1) 我が国の人口動態の変化

- 介護をしながら仕事をする労働者数は約 365 万人¹。
- 家族の介護・看護を理由とする離職者数は年間約 10.6 万人(50～64 歳で多い)²。

(2) 企業における人材不足の慢性化

- 介護離職防止の取組は、個人の就業(キャリア)継続だけでなく、持続的な事業・組織運営におけるリスクマネジメントとしても重要。
 - ・ 40～64 歳の労働者の約 7.8%³(約 13 人に1人)が家族の介護に直面。
 - ⇒ 社員の仕事と介護の両立支援に取り組むことは、企業の人的資本経営やダイバーシティ戦略等の観点からも重要。

(3) 介護の課題の特性を踏まえた対応が必要

<介護はいつ始まり、いつ終わるか見通しをたてにくい>

- 社員が家族などの介護にいつ直面し、その課題がいつまで続くかを、正確に予測できない。
 - ・ 介護の平均期間 55.0 カ月(4 年 7 カ月)、10 年以上も 14.8%⁴。
 - ⇒ 介護保険制度等による介護サービス等を利用し、「自分で介護をしすぎない」こと。介護保険制度等による介護サービスや勤務先の両立支援制度を組み合わせ、いかにして仕事と介護の両立支援体制を整えるかが就業(キャリア)継続のカギ。
 - ・ 介護を理由に仕事を辞めても、経済面、肉体面、精神面いずれも負担が増す。
精神面：負担増 66.2%、肉体面：負担増 63.2%、経済面：負担増 67.6%⁵。
 - ⇒ 介護に直面しても離職せず働き続けることができるように支援することが重要。

<介護の課題を伝えやすい職場風土づくりと働き方の見直しが重要>

- 社員自身が介護の課題があることを企業や上司に伝えないと、企業や管理職は社員の課題を認識することが難しい。だからこそ、社員が介護に直面した際に、その課題を企業や上司に伝えやすい職場風土づくりと、仕事と介護の両立が可能と考えることができる働き方が重要。

<介護は個別性が高く、企業や管理職からの適切な情報提供が重要>

- 介護の課題は個別性が高い⁶ため、企業や管理職の役割は、適宜適切な情報提供によって、社員が、勤務先の両立支援制度の利用、地域包括支援センターをはじめとした関係者への相談、さらには介護保険制度等による介護サービスの利用を通じて、仕事と介護を両立できるように側面支援すること。
 - ・ 介護が始まってから離職するまでの期間：1年未満 70.2%
 - ・ 「手助け・介護」のために仕事を辞めた理由：勤務先の問題 43.4%
サービスの問題 30.2%⁷
 - ⇒ 「両立支援制度を利用しにくい雰囲気」や「介護保険制度等による介護サービス等を知らないこと」が離職のきっかけとなっている。

企業が仕事と介護の「両立支援」に取り組む際のポイント

① ゴールは社員の就業(キャリア)継続

⇒ 介護保険制度等による介護サービスと勤務先の両立支援制度を必要に応じて効果的に組み合わせて、仕事と介護を両立できるように支援することが基本。
介護休業等を利用して、「介護に専念」すると退職につながる可能性が高くなる。

② 介護はいつ始まり、いつまで続くか事前にわからない

⇒ 介護がいつ始まってでも対応できるよう、幅広く事前に情報提供・研修を行っておく。
介護に直面した際には、介護保険制度等による介護サービスや勤務先の両立支援制度の趣旨を踏まえた利用を促す。介護の状況の変化に合わせて利用するサービスや職場の体制を柔軟に調整。

③ 介護は相談しにくい、いつ・何を相談すべきかわからない

⇒ 社員が申し出てくれなければ、企業は状況を把握する機会がない。
コミュニケーションの促進、介護は誰しも直面しうるという職場風土が重要。

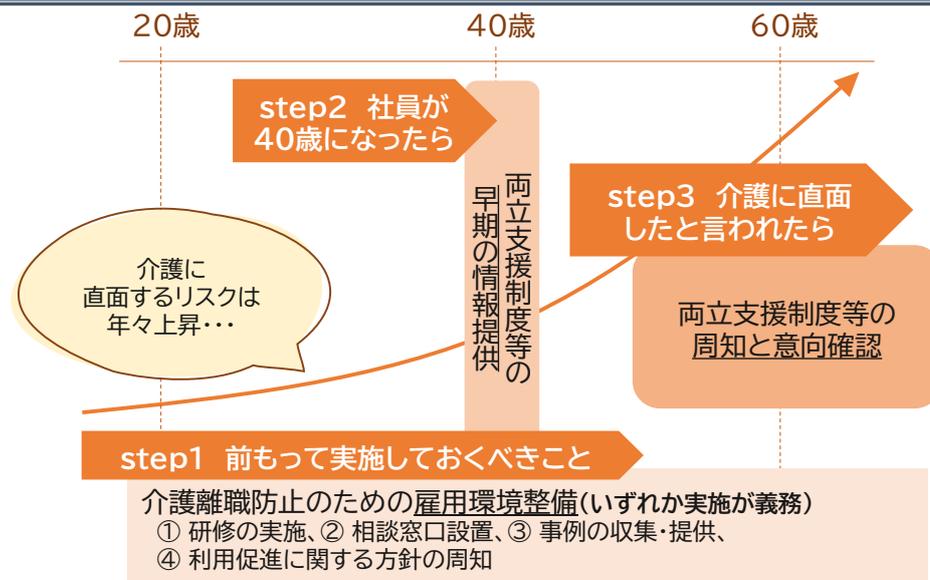
④ 両立支援は多様な事情を抱える社員全体の活躍促進の一環

⇒ 社内全体の働き方の見直し等により社員が支え合える社内体制づくりが重要。

企業の取組イメージ

令和6年育児・介護休業法改正により
法律で義務化されました

step1～3の取組が全企業の事業主に義務付け(令和7年4月～)



介護は誰しもに起こりうる問題。その対応は企業のダイバーシティ戦略の第一歩!

➡ 改正法の概要はP17へ

まずはこれ！

押さえておきたい「キーワード」

仕事と介護の両立支援制度の趣旨と概要

《短期の休暇が必要な場合》

- **介護休暇**:対象家族1人につき年に5日以内、2人以上なら年10日以内。
時間単位でも取得可能。

(趣旨) 介護保険の手続きや要介護状態にある家族の通院の付き添いなど、日常的な介護のニーズにスポット的に対応するためのもの

《長期の休業が必要な場合》

- **介護休業**:対象家族1人につき、通算93日の範囲内で分割して合計3回まで取得可能。
介護休業給付金(休業開始時の賃金の67%)も存在。

(趣旨) 介護休業は、緊急対応のための介護を担うと同時に、仕事と介護の両立のための体制を構築(認定申請、ケアマネ決定、施設見学など)するため、一定期間休業する場合に対応するためのもの



介護は先が見えないため、休業中に介護に「専念」してしまうと仕事に復帰できなくなるおそれ。

《仕事をしながら介護に対応する場合》

- **所定労働時間の短縮等の措置**:

①所定労働時間の短縮、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度
の中から1つ以上の選択的措置義務。3年以上の間で2回以上利用可能。

(趣旨) デイサービスの送迎など日常的な介護のニーズに定期的に対応するためのもの

- **所定外労働の制限**:所定労働時間を超えて労働させてはいけない
- **時間外労働の制限**:月24時間、年150時間を超える時間外労働をさせてはいけない
- **深夜業の制限**:深夜(午後10時～午前5時)に労働させてはいけない

※ いずれも社員から制度利用の求めがあった場合に適用される制度

介護に関する相談先や専門家

- **地域包括支援センター** (地域によって名称が異なる場合もある)

介護に関する総合相談窓口(各市町村における圏域ごとに存在)。介護について分からないことがあれば、**保健師、社会福祉士、主任ケアマネジャー**などが相談に乗ってくれ、必要に応じてケアプランを作成するケアマネジャーも紹介してくれる(介護に不安がある段階や、介護拒否等の場合の相談も可能)。

介護が必要な家族の居住地を担当する地域包括支援センターの所在地については、各市町村のホームページや、「介護サービス情報公表システム⁸」等で確認できる。

- **ケアマネジャー(介護支援専門員)**

介護の専門家であり、介護を必要とする人やその家族からの相談を受け、関係機関等との連絡調整や「どのような介護サービスを、いつ、どれだけ利用するか」などのケアプランを作成。

II 企業が行う取組ごとのポイント

step1
前もって
実施しておく
べきこと

「雇用環境の整備」措置として、
(1)～(4)のい
ずれかの実施が
義務

(1)研修の実施

- 介護に直面した際は、その課題を職場に伝え、必要に応じて介護両立支援制度等を使うことの重要性を社員に伝える
- 仕事と介護の両立では介護サービスを利用し、「自分で介護をしすぎない」ことの重要性について、社員に理解を促す
- 実施が不可欠な管理職研修には、「社員の就業(キャリア)継続を見据えた体制整備等のマネジメント」を含める

➡ 詳細はP5ハ

(2)相談窓口の設置と周知

- 企業は「働き方・休み方」の相談に対応し、「介護」の相談は地域包括支援センターやケアマネジャーにつなぐ
- 相談窓口を設ける場合は、連絡先を社員に周知する
- 相談対応者用の様式やマニュアルを整備して対応力の向上を図る

➡ 詳細はP8ハ

(3)介護両立支援制度等の利用事例の収集・提供

- 社内のロールモデルを収集・周知し、具体的に両立をイメージさせる
- プライベートな情報は本人の希望なども踏まえて適切に保護する

➡ 詳細はP10ハ

(4)介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

- 社員に寄り添い、就業(キャリア)継続を後押しするトップメッセージや企業姿勢を示す
- 介護に関する申出先や研修等の案内も周知して社員による仕事と介護の両立のための行動を促す

➡ 詳細はP11ハ

介護両立支援制度等に関する早期の情報提供

- 介護の課題に関して「当事者意識」が薄い社員も含め、
①介護に直面した際には、職場の人事部や上司にその課題を伝え、
②地域包括支援センター等に自らの働き方の希望を含め相談し、
③必要に応じて介護両立支援制度等や介護保険サービス等の利用を検討するよう、理解を促す
- 介護は予期せずやってくることを社員に伝え、事前に当事者意識を持てるように促す
- 最低限、介護両立支援制度等の趣旨、申出先・相談窓口を覚えてもらう

➡ 詳細はP12ハ

介護両立支援制度等に関する個別周知と利用意向の確認

- 「社員が介護に直面しても就業(キャリア)を継続できるようにすること」を介護両立支援のゴールとする方針を社員に伝える
- 介護両立支援制度等の趣旨を理解した上で、必要に応じて活用することが重要であることを社員に伝える
- 介護サービスを利用し、「自分で介護をしすぎない」ことが重要であることを社員に伝える

➡ 詳細はP14ハ

step3
社員から
家族介護に
直面したと
言われたら

★中小企業事業主の皆さまへ あわせて各種支援策もチェック



➡ 詳細はP19ハ

Ⅲ 具体的対応

step1. 介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境の整備の措置

社員が介護の課題に直面する前に実施しておくべきこと

自社の両立支援制度を点検した上で、研修などの情報提供により、社員の仕事と介護の両立を支援する企業の姿勢を打ち出し、普段から社員が介護について職場で話しやすい環境を整備する。

(1)研修の実施の場合

企業が「研修」に取り組む際の「心構え」

- 介護に直面した際に社員が勤務先の人事部や上司などにその課題を伝え、必要に応じて勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用することの重要性を伝えること。
- 「介護両立支援制度等の趣旨」や利用の際の「申出先」・「相談窓口」を社員に説明すること。
- 介護保険制度等による介護サービスを利用し、社員が「自分で介護をしすぎない」ことの重要性を説明すること。
- 介護に関する総合相談窓口のひとつである「地域包括支援センター」の役割を社員に伝えること。
- 研修対象は社員全員が望ましいが、少なくとも管理職への研修は必須。
管理職研修では、「社員の就業(キャリア)継続を見据えた体制整備等のマネジメント」を盛り込むこと。

★ To Do(研修内容に含めるべきこと)

☑ 法定の介護両立支援制度等

- 法律で定められた介護両立支援制度等について、制度の趣旨を正しく伝える。

➡ 各制度の趣旨の詳細はP3へ

* 障害児・者や医療的ケア児・者であっても常時介護を必要とする状態の判断基準に該当すれば介護両立支援制度等を利用できる。

☑ 自社独自の両立支援制度の具体的内容 ※法を上回る措置を設けている場合等

- 介護休暇の有給化や年次有給休暇の積立制度等を設けているケースなど

☑ 介護に直面した場合の申出先や相談窓口

- 勤務先の人事部や上司などを申出先や相談窓口として周知し、介護に直面した場合は申し出て、相談するよう伝えておく。

人事/制度担当者等 向け

☑ 介護休業給付金に関すること

- 原則、休業開始時の賃金の67%が給付されること。

☑ 介護保険制度の基礎知識

- 仕事と介護の両立を図る上では、要介護(要支援)認定を受け、介護保険制度等による介護サービスを利用し、「自分で介護をしすぎない」。
⇒ 介護の専門家に直接的な支援を任せることで、質の高い介護サービスを受けることができ、社員も希望する働き方を継続できる⁹。

- 介護に直面した際の各市町村における最初の相談窓口として、地域包括支援センターを利用できる。  **地域包括支援センターの詳細はP38**

- 要介護(要支援)認定がされた後、在宅介護を希望する場合等は、ケアプランを作成するケアマネジャーとの相談が重要になる。その際、自らの働き方に関する希望も伝えながらケアマネジャーに相談することが重要。

 **ケアマネジャーの詳細はP38**

☑ 働き方の見直しの重要性を伝える

- 企業や管理職は、社員本人の働き方に関する相談に応じ、周囲の社員との業務配分の調整等を通じてマネジメントや、サポートを行う姿勢を伝える。
⇒ その一環として、トップからのメッセージ(P11参照)を伝えていくことも有効。
- 介護に直面した場合に、必要な制度を利用し、周囲がサポートできるような働き方ができているか、自らの働き方のチェックを社員に促す。
- 介護は予期せず、誰にでも起こりうるということを伝え、社員同士で日頃からのタスクシェアを進めるなど、互いにサポートし合える職場づくりを促す。

◆ 特に、管理職向け研修の場合に含めるべき内容 ◆

☑ 社員が介護の課題をひとりで抱え込まないよう、相談しやすい環境作りが重要

- 両立支援に対する意識改革:

介護は、出産育児一時金の申請や健康保険・厚生年金保険料の免除などの手続きが生じる育児の場合と異なり、申出するきっかけが難しいので、勤務先の人事部や上司に相談しやすい環境整備を意識しておくことが重要。

☑ 「社員の就業(キャリア)継続を見据えた体制整備等のマネジメント」が重要

- 社員が自ら介護できるように支援するのではなく、仕事と介護を両立しながらの就業(キャリア)を継続できるように支えていく(マネジメントする)意識を持つこと。
- 仕事の見直しの必要性:
本人の希望や状況を踏まえて、業務配分、残業の削減を行うとともに、情報共有の方法の見直し、仕事の見える化を促進。

人事/制度担当者等 向け

★より効果的な取組のために

●介護保険制度の理解

- ・介護保険制度によるサービスの利用:要介護(要支援)認定の申請が必要
- ・介護保険制度によるサービスの種類:
 - ① 自宅で受けるサービス:訪問介護(ホームヘルプ)、訪問看護、訪問入浴介護等
 - ② 事業所等で受けるサービス:通所介護(デイサービス)、通所リハビリテーション(デイケア)、短期入所生活介護(ショートステイ)等
 - ③ 施設・住まい系サービス等:介護老人福祉施設(特養)、介護老人保健施設(老健)、認知症対応型共同生活介護(認知症グループホーム)、特定施設入居者生活介護等
 - ④ 生活環境の整備等:福祉用具貸与・特定福祉用具販売、住宅改修等
- ・利用料:サービス利用にかかった費用の原則1割の利用者負担(負担軽減措置あり)

<利用可能な様式等>

<社員向けセミナー等の資料>

- ・介護で離職しないために 仕事と介護の両立研修(セミナー資料) [1-\(1\)研修実施](#)

(2)相談窓口の設置の場合

企業が「相談窓口の設置」に取り組む際の「心構え」

- 企業の相談窓口は、社員の「働き方・休み方の相談」を受け付けるものであること。
- 「介護に関する相談」は、地域包括支援センターやケアマネジャーが対応することを説明することが重要。
- 介護保険制度等による介護サービスを利用し、「自分で介護をしすぎない」ことが重要と伝えること。
- 相談窓口担当者が対応する際の様式やマニュアルの整備が効果的。
- あらかじめ、社員への「相談窓口」の周知が必須。

★ To Do(相談窓口の設置に当たって対応すべきこと)

☑ 相談窓口の明確化

- 人事部など、部署を決めておく。その際、相談しやすい環境作りが重要。
- 決定した相談窓口の周知を図っておく。

☑ 相談窓口の役割の明確化

- 企業の相談窓口は、社員の「働き方・休み方の相談」を受け付けるためのもの。
「両立支援制度の趣旨」を正しく伝え、勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用できることを周知する。
- 介護に関する総合相談窓口のひとつである「地域包括支援センター」の存在を伝え、要介護(要支援)認定を受けることで介護保険制度等による介護サービスを利用できることを周知する。
- 「社員の仕事と介護の両立を支援する」という企業の姿勢を明確にして対応する。

☑ 対応する際の手順などを事前に整備

- 上記の相談、情報提供を行うためには、
 - ・ 社員が直面している介護の状況、仕事と介護の両立に関する課題、どのような働き方を望んでいるか
 - ・ 介護保険制度等による介護サービスを受けるためのアクションの有無(地域包括支援センターへの連絡等)等を把握・確認する必要がある。
- このため、チェックシート式の対応シート(面談シート兼両立支援体制計画)等により、両立に向けた働き方の見直しにつなげる。
- プライベートな情報は本人の希望なども踏まえて適切に保護する。

* 障害児・者や医療的ケア児・者であっても常時介護を必要とする状態の判断基準に該当すれば介護両立支援制度等を利用できる。

人事/制度担当者等 向け

★より効果的な取組のために

- 介護の相談は個別性・専門性が高く、介護に関する相談を含めて対応する場合には、勤務先の影響を受けない外部の相談窓口を設置しているケースもある。

<利用可能な様式等>

<企業と社員の間での確認様式>

- ・ **仕事と介護の両立支援 面談シート 兼 両立支援体制計画** [1-\(2\)相談窓口\(i\)](#)
企業が社員からの相談に対応する際に、状況やニーズを把握するためのもの

<個別の周知・意向確認の記載例>

- ・ **介護休業及び介護両立支援制度等個別周知・意向確認書記載例** [1-\(2\)相談窓口\(ii\) \(iii\)](#)
仕事と介護の両立支援制度の趣旨を説明し、社員の意向を確認するためのもの

<相談窓口に備えておくべき資料>

- ・ **「仕事と介護の両立準備ガイド」リーフレット** [1-\(2\)相談窓口\(iv\)](#)

<社員がケアマネジャーに相談する際のチェックリスト>

- ・ **「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと」チェックリスト**

[1-\(2\)相談窓口\(v\)](#)

 ケアマネジャーへ相談する際に、どのようなことをケアマネジャーに伝えるべきか、確認すべきかのポイントをまとめたツール。

社員の立場からは、特に、働き方の希望を伝えることが重要。

<その他、相談窓口の対応者向けの介護に関する相談を受けた時の参考資料>

- ・ **介護に関する相談を受けた場合 ～会社の対応ポイント編～** [1-\(2\)相談窓口\(vi\)](#)
- ・ **介護に関する相談を受けた場合 ～相談時の対話例編～** [1-\(2\)相談窓口\(vii\)](#)

人事/制度担当者等 向け

(3)自社の介護両立支援制度等の利用事例の収集・提供の場合

企業が「利用事例の収集・提供」に取り組む際の「心構え」

- 社内のロールモデルを周知し、具体的な仕事と介護の「両立」のイメージを持てるようにすること。
- プライベートな情報は本人の希望なども踏まえて適切に保護すること。

★To Do(事例の収集・提供に当たって対応すべきこと)

- ☑ 自社の利用事例を収集し、仕事と介護の両立に関する制度と介護保険制度等による介護サービス等を組み合わせて、実際に、仕事と介護を両立している例をとりまとめ、イントラネット等に掲載すること。
 - この際、介護を行っている・介護に直面していることを職場で明らかにしたくない等の事情を抱える者もいること等に対する配慮(プライバシーへの配慮)を行う。

- ☑ 自社において、事例の集積がない場合等は、厚生労働省「介護支援プラン策定マニュアル」P110～113の「両立制度と介護サービスの組み合わせ例」を参考にすることも考えられる。

* 障害児・者や医療的ケア児・者であっても常時介護を必要とする状態の判断基準に該当すれば介護両立支援制度等を利用できる。

★より効果的な取組のために

- 仕事と介護の両立に関する事例の共有に当たっては、社内の仕事と介護の両立を経験した社員らを交えた定期的な座談会、セミナー(オンライン)等も有効。
- セミナーでは、議論の円滑化や有益なアドバイスを得ることを目的として、ケアマネジャー等にファシリテーターを依頼することも有効と考えられる。

<利用可能な様式等>

<利用事例の提供の記載例>

- 介護休業取得事例記載例(記載例つき) [1-\(3\)事例収集・提供\(i\)](#)
- 介護両立支援制度等利用事例記載例(記載例つき) [1-\(3\)事例収集・提供\(ii\)](#)

(4)介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知の場合

企業が「介護休暇や介護休業など両立支援制度の利用に関する方針の周知」に
取り組む際の「心構え」

- 企業として、社員に寄り添って就業(キャリア)継続を後押しする姿勢やトップからのメッセージを示すこと。
- 介護両立支援制度等の趣旨を正しく伝えた上で、「必要に応じた制度利用」が図られるよう、正しく周知すること。
- 介護に直面した場合の「申出先」・「相談窓口」の周知や研修等の案内により、社員の行動を促すこと。

★ To Do(方針の周知に当たって対応すべきこと)

- ☑ 社員の就業(キャリア)継続に向けて企業が支援する姿勢を示す。この際、トップダウンの姿勢を明確化しておくと効果的。
 - 会社の方針として、介護両立支援制度等を整備し、仕事と介護の両立を支援することを社員に周知する。
- ☑ 制度の趣旨を正しく伝える
 - 仕事と介護を社員が両立できるよう支援する観点から、介護両立支援制度等の趣旨を踏まえ、必要に応じた制度利用が図れるよう、正しく周知する。

* 障害児・者や医療的ケア児・者であっても常時介護を必要とする状態の判断基準に該当すれば介護両立支援制度等を利用できる。
- ☑ 分かりやすく目立つように周知する
 - 事業所内の食堂・休憩室などの目立つところや、社員全員が見ることができるイントラネット上の掲示など、より社員に周知する方法を検討する。

★より効果的な取組のために

- 介護は誰にでも起こりうる問題であるにもかかわらず、キャリアへの影響をおそれ、社員が言い出しにくい場合がある。このため、仕事と介護の両立支援に関する経営トップからのメッセージや企業の考え方を、研修等の機会も捉えて、定期的に繰り返し社員に伝えていくことが重要。

<利用可能な様式等>

<方針の周知の記載例>

- 介護休業及び両立支援制度等取得・利用促進方針周知例(記載例つき) [1-\(4\)方針の周知](#)

step2. 両立支援制度等に関する早期の情報提供

社員が40歳になったら

介護保険料の納付が始まることに加えて、介護離職者が急激に増加し始める年代にあたることから、この時点で情報提供を行うことにより、当事者意識をまだ持っていない社員も含めて、介護の課題に直面する前の意識啓発を行う。対象者を一堂に集めて情報提供を行うことも可能。

企業が「早期の情報提供」に取り組む際の「心構え」

- 介護に直面した場合には、①職場にその課題を伝え、②地域包括支援センター等に自らの働き方の希望を含め相談し、③必要に応じて、勤務先の「介護両立支援制度等」や、「介護保険制度等による介護サービス」の利用を検討するよう、理解を促すこと。
- 介護休暇や介護休業など「介護両立支援制度等の趣旨」を正しく伝え、利用の際の「申出先」や「相談窓口」を伝えておくこと。
- 介護は予期せず、突然やってくる場合があることなどを伝え、社員が当事者意識を持つことができるように促すこと。

★ To Do(情報提供内容に含めるべきこと)

☑ 法定の介護両立支援制度等

- 法律で定められた介護両立支援制度等について、制度の趣旨を正しく伝えること。

➡ 各制度の趣旨の詳細はP3へ

* 障害児・者や医療的ケア児・者であっても常時介護を必要とする状態の判断基準に該当すれば介護両立支援制度等を利用できる。

☑ 自社独自の両立支援制度の具体的内容 ※法を上回る措置を設けている場合等

- 介護休暇の有給化、年次有給休暇の積立制度等を設けているケースなど

☑ 介護に直面した場合の申出先

- 人事部や上司などを申出先として周知する。その上で、介護に直面した場合には、職場にその課題を伝え、必要に応じて、勤務先の「介護両立支援制度等」や、「介護保険制度等による介護サービス」の利用を検討するよう、理解を促すこと。

☑ 介護休業給付金に関すること

- 原則、休業開始時の賃金の67%が給付されること。

☑ 介護保険制度の基礎知識

- 仕事と介護の両立を図る上では、要介護(要支援)認定を受け、介護保険制度等による介護サービスを利用し、「自分で介護をしすぎない」こと。
⇒ 介護の専門家に直接的な支援を任せることで、要介護者は質の高い介護サービスを受けることができ、社員も希望する働き方を継続できる。⁹

人事/制度担当者等 向け

- 介護に直面した際の各市町村における最初の相談窓口として、地域包括支援センターを利用できる。

➡ 地域包括支援センターの詳細はP3へ

- 要介護(要支援)認定がされた後、在宅介護を希望する場合等は、ケアプランを作成するケアマネジャーとの相談が重要になる。その際、自らの働き方に関する希望も伝えながら相談することが重要。

➡ ケアマネジャーの詳細はP3へ

★より効果的な取組のために

- 社員に対し、介護に直面する可能性があることの「当事者意識」をもってもらうためには、セルフチェックシートなどにより個々の社員の介護リスクを可視化することも考えられる。
- 40歳到達時の1回限りではなく、定期的に繰り返し情報提供を行うことで、知識の定着や理解の促進を図ることも考えられる。

<利用可能な様式等>

<相談窓口に着いておくべき資料>

- 「仕事と介護の両立準備ガイド」リーフレット [2-早期の情報提供\(i\)](#)

<介護保険制度の基礎知識を伝えるための資料>

- 介護保険制度リーフレット [2-早期の情報提供\(ii\)](#) [\(iii\)](#)

<情報提供の記載例>

- 40歳情報提供記載例 [2-早期の情報提供\(iv\)](#) [\(v\)](#)

<より効果的な取組のための参考資料>

- 「親が元気なうちから把握しておくべきこと」チェックリスト [2-早期の情報提供\(vi\)](#)

 「介護への事前の備え」の一環として、親の状況や親の住む地域の地域包括支援センターの情報などを確認・記録するためのツール

step3. 介護に直面した旨の申出をした労働者への個別の周知・意向確認

社員から介護に直面したと言われたら

両立支援制度の周知や利用意向の確認を通じて、社員の就業継続を支援する。

企業が「個別周知・意向確認」に取り組む際の「心構え」

- 仕事と介護の両立について **必要な情報提供**を行うとともに、社員が介護に直面しても就業(キャリア)を継続できるよう、企業として社員本人や周囲の社員の働き方の **マネジメントを通じて支援**する方針を伝えること。
- 介護休業は介護の体制を整えるためのものであることなど、**介護両立支援制度等の趣旨を理解**した上で、**必要に応じて活用**することが重要であることを伝えること。
- 介護保険制度等による介護サービスを利用し、**「自分で介護をしすぎない」**ことが重要であることを伝えること。

★ To Do(個別の周知・意向確認を行うに当たって対応すべきこと)

◆ **情報提供すべきこと** ◆ ※「2. 情報提供」の情報提供内容に含めるべきことと同内容

☑ **法定の介護両立支援制度等**

- 法律で定められた介護両立支援制度等について、制度の趣旨を正しく伝えること。

➡ **各制度の趣旨の詳細はP3へ**

* 障害児・者や医療的ケア児・者であっても常時介護を必要とする状態の判断基準に該当すれば介護両立支援制度等を利用できる。

☑ **自社独自の両立支援制度の具体的内容** ※法を上回る措置を設けている場合等

- 介護休暇の有給化、年次有給休暇の積立制度等を設けているケースなど

☑ **介護休業・介護両立支援制度等の申出先**

- 人事部や上司などを申出先として周知する。その上で、介護に直面した場合には、**職場にその課題を伝え、必要に応じて、勤務先の「介護両立支援制度等」や、「介護保険制度等による介護サービス」の利用を検討するよう、理解を促すこと。**

☑ **介護休業給付金に関すること**

- 原則、**休業開始時の賃金の67%が給付**されること。

☑ **介護保険制度の基礎知識**

- 仕事と介護の両立を図る上では、要介護(要支援)認定を受け、介護保険制度等による介護サービスを利用し、**「自分で介護をしすぎない」こと**
⇒ 介護の専門家に直接的な支援を任せることで、質の高い介護サービスを受けることができ、社員も希望する働き方を継続できる⁹。

人事/制度担当者等 向け

- 介護に直面した際の各市町村における最初の相談窓口として、地域包括支援センターを利用できる。

➡ 地域包括支援センターの詳細はP38

- 要介護(要支援)認定がされた後、在宅介護を希望する場合等は、ケアプランを作成するケアマネジャーとの相談が重要になる。その際、「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきことチェックリスト」なども活用し、自らの働き方に関する希望も伝えながら相談することが重要。

➡ ケアマネジャーの詳細はP38

◆ 介護に直面した旨の申出を受けた場合に、情報提供以外で具体的に取り組むべきこと ◆

☑ 仕事と介護の両立支援に向けたニーズを把握

- 社員の「働き方・休み方の相談」を受け付けるとともに、介護の相談を地域包括支援センターやケアマネジャーにつないでいくためには、
 - ・ 社員が直面している介護の状況、仕事と介護の両立に関する課題、どのような働き方を望んでいるか
 - ・ 介護保険制度等による介護サービスを受けるためのアクションの有無(地域包括支援センターへの連絡等)等を把握・確認する必要がある。
- このため、チェックシート式の対応シート(面談シート兼両立支援体制計画)等により、両立に向けた働き方の見直しにつなげる。

☑ 働き方の調整(両立支援制度の活用等)

- 仕事と介護の両立支援に向けたニーズを踏まえた上で、介護休業のみならず、短期の介護休暇や、柔軟な働き方であるフレックスタイム制、短時間勤務制度等の介護両立支援制度の活用などを検討すること。
- 本人の希望に応じて、業務配分、残業の削減を行うとともに、情報共有の方法の見直し、仕事の見える化を促進すること。

☑ プライバシーの保護等

- 申出者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を社員に対して周知すること。

人事/制度担当者等 向け

★より効果的な取組のために

● 職場内の理解の醸成

- ・ 日頃から、社員が介護に限らず広く自身の家庭の状況や課題について共有しやすい職場環境をつくることで、社員が互いに仕事と介護を両立するための働き方を理解し、支援し合える職場風土を醸成することが重要。
- ・ 社員本人も、急な休みなどに備えて日頃から仕事を整理し「見える化」することで、いざという時に周囲がカバーしやすくするような工夫が必要。

● 人事部や上司による継続的な心身の状態の確認

- ・ 介護は長期にわたる可能性がある。その間、要介護者の状態も、介護している社員の心身の状態も変わっていく可能性がある。人事部や上司が継続的に見守り、両立が困難な状況に陥っていないか確認することが重要。

<利用可能な様式等>

<企業と社員の間での確認様式>

- ・ **仕事と介護の両立支援 面談シート 兼 両立支援体制計画** [3-個別周知・意向確認\(i\)](#)
企業が社員からの相談に対応する際に、状況やニーズを把握するためのもの

<個別の周知・意向確認の記載例>

- ・ **介護休業及び介護両立支援制度等個別周知・意向確認書記載例**
[3-個別周知・意向確認\(ii\)](#) [\(iii\)](#)
仕事と介護の両立支援制度の趣旨を説明し、社員の意向を確認するためのもの

<相談窓口に着いておくべき資料>

- ・ **「仕事と介護の両立準備ガイド」リーフレット** [3-個別周知・意向確認\(iv\)](#)

<社員がケアマネジャーに相談する際のチェックリスト>

- ・ **「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと」チェックリスト**
[3-個別周知・意向確認\(v\)](#)



ケアマネジャーへ相談する際に、どのようなことをケアマネジャーに伝えるべきか、確認すべきかのポイントをまとめたツール。社員の立場からは、特に、働き方の希望を伝えることが重要。

<その他、相談窓口の対応者向けの介護に関する相談を受けた時の参考資料>

- ・ **介護に関する相談を受けた場合** ~会社の対応ポイント編~ [3-個別周知・意向確認\(vi\)](#)
- ・ **介護に関する相談を受けた場合** ~相談時の対話例編~ [3-個別周知・意向確認\(vii\)](#)

IV 令和6年改正育児・介護休業法のポイント

1. 改正の趣旨：介護離職防止のための取組強化(令和7年4月義務付け)

- 両立支援制度の利用が必要な状況にあるにもかかわらず、利用しないまま介護離職に至ることを防止するために、仕事と介護の両立支援制度の周知や雇用環境の整備を行う必要がある。労働者に対して情報を届ける企業の取組が重要。

step1 雇用環境整備は、介護離職防止に向けた環境整備を前もって実施

⇒ 研修などの情報提供等により、介護の課題を企業や上司に伝えやすい職場風土を構築

step2 早期(40歳)の情報提供は、当事者意識を持ちにくい社員も含めて、介護リスクが高まる年齢で一律に事前の意識啓発を行うもの

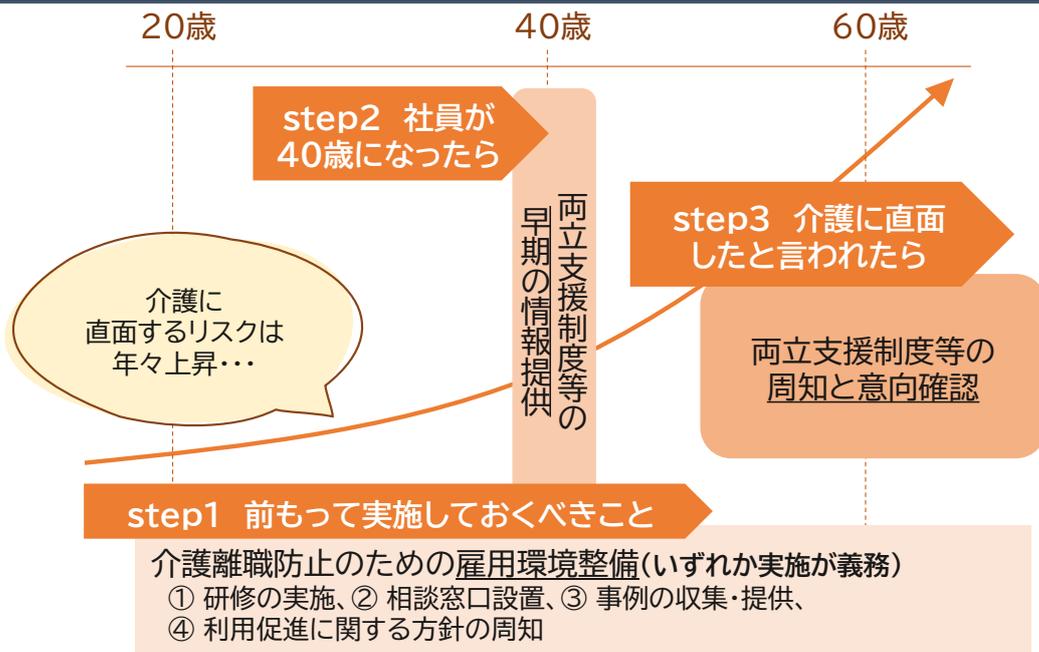
step3 介護に直面した際の周知・意向確認は、実際に介護に直面した場合の離職防止に向けた最後の砦

企業は、これらの取組を、三位一体で進めていく必要がある。

企業の取組イメージ

令和6年育児・介護休業法改正により
法律で義務化されました

step1～3の取組が全企業の事業主に義務付け(令和7年4月～)



介護は誰しにも起こりうる問題。その対応は企業のダイバーシティ戦略の第一歩！

2. 改正の概要

step1 介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境の整備の措置

- 介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は自社の介護両立支援制度等について、以下のいずれかの措置を講じなければならない。
 - (1) 研修の実施
 - (2) 相談体制の整備(相談窓口設置)
 - (3) 取得事例の収集・提供
 - (4) 取得促進に関する方針の周知

step2 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での介護両立支援制度等に関する情報提供

- 事業主は、労働者が仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、介護に直面する前の早い段階(40歳等)に介護両立支援制度等に関する情報提供を行わなければならない。

対象者 (情報提供期間)	① 労働者が40歳に達する日(誕生日の前日)の属する年度(1年間) ② 労働者が40歳に達した日の翌日(誕生日)から1年間
情報提供事項	① 介護両立支援制度等(制度の内容) ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③ 介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	① 面談 ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。

- 早期の情報提供を行う際には介護保険制度についても併せて知らせることが望ましい。

step3 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周囲・意向確認

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護両立支援制度等に関する以下の事項の周知と介護両立支援制度等の利用の取得・意向の確認を、個別に行わなければならない。

周知事項	① 介護両立支援制度等(制度の内容) ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③ 介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	① 面談 ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等 のいずれか 注: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

- 情報提供を行うに当たっては、各種制度の趣旨・目的を踏まえることが望ましい。

※ 障害児・者や医療的ケア児・者であっても常時介護を必要とする状態の判断基準に該当すれば介護両立支援制度等を利用できる。

V コラム

1. 中小企業事業主のみなさまへの支援策

＼仕事と介護を両立できる職場環境づくりを行うと助成金が支給されます／

◆ 両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)◆

種別	要件	支給額	
介護休業	対象労働者が介護休業を取得&職場復帰	40万円	
介護両立支援制度	A:制度を1つ導入&対象労働者が当該制度を利用	20万円	
	B:制度を2つ以上導入&対象労働者が当該制度を1つ以上利用	25万円	
業務代替支	(1)新規雇用	介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	20万円
	(2)手当支給等	A:介護休業取得者の業務代替者に手当を支給	5万円
		B:介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	3万円

(※)支給額は、休業取得/制度利用者1人当たり。①~③それぞれ1事業主5人まで。制度利用期間に応じて増額あり。

詳細は厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する都道府県労働局(申請先)へお問い合わせください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

両立支援等助成金 厚生労働省 検索



＼社員を介護離職させないための職場づくりを専門家がサポートします／

無料

◆ 中小企業育児・介護休業等推進支援事業 ◆

介護をしている社員がどのくらいいるか把握できていない

他の会社の事例を知りたい

社員から相談を受けたが、どう対応すればいいかわからない

労務管理の専門家(仕事と家庭の両立支援プランナー)が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施

▶ 具体的には・・・

- ① 現状のヒアリング・課題の抽出
- ② 取組内容のアドバイス
- ③ フォローアップ

- 介護離職の防止
- 環境整備
- 働き方改革

詳細は厚生労働省(委託事業)のHPをご参照ください。

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>

いくぷら 検索



2. 障害児・者や医療的ケア児・者を介護する労働者への対応について

- 介護休業制度等の両立支援制度は、常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護する労働者を対象としているものであり、高齢者のみならず、障害児・者や医療的ケア児・者を介護する場合であっても「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」の要件に該当すれば利用できる。
このため、今般の改正育児・介護休業法における個別の周知・意向確認等は、こうした場合にも実施する必要がある。
- 障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する労働者には、障害福祉サービス等の利用に当たって以下の相談窓口を利用できることを案内することが望ましい。

【公的な相談窓口の例】

対象家族の状況・相談の内容	公的な相談窓口
障害のある方	<ul style="list-style-type: none"> ●市区町村の障害福祉担当窓口 ●相談支援事業所
こどもの発達に関する相談、障害のあるこども	<ul style="list-style-type: none"> ●市区町村の障害児福祉担当窓口 ●市区町村の保健センター ●児童相談所(都道府県、政令市等に設置)
医療的ケア児	<ul style="list-style-type: none"> ●市区町村の障害児福祉担当窓口 ●市区町村の保健センター ●医療的ケア児支援センター(都道府県等が設置)
こころのケアに関する相談	<ul style="list-style-type: none"> ●保健所 ●精神保健福祉センター(都道府県、政令市に各1、東京は3箇所)

※ **相談支援専門員**: 相談支援事業所等において、障害のある方や障害のあるこどもが自立した日常生活や社会生活を送ることができるよう、必要な相談支援を行うとともに、必要なサービス等利用計画の作成や、支給決定後のサービス等利用計画の見直し(モニタリング)等を行う。

※ 上記の公的な相談窓口の名称は自治体によって異なることがある。

【障害児・医療的ケア児を育児する労働者への個別の意向聴取・配慮について】

※ なお、介護休業等は、乳幼児の通常の成育過程において日常生活上必要な便宜を供与する必要がある場合の対応は含まないこととされているが、令和6年育児・介護休業法改正を踏まえ、令和7年10月から施行される仕事と育児の両立に関する「個別の意向聴取・配慮」において、労働者の子に障害がある場合や当該子が医療的ケアを必要とする場合であって、当該労働者が希望するときは、短時間勤務の制度や子の看護等休暇等の利用が可能な期間を延長すること等が望ましいとされていることについても留意すること。

人事/制度担当者等 向け

- 1 総務省「就業構造基本調査」(令和4年)
- 2 総務省「就業構造基本調査」(令和4年)
- 3 総務省「就業構造基本調査」(令和4年)
- 4 生命保険文化センター「生命保険に関する全国実態調査」(2024 年度)
- 5 三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査」(令和3年度厚生労働省委託調査)
- 6 要介護者の状態: 要支援・要介護の程度、認知症の有無、別居・同居別、経済状況など
社員の事情: 働き方やきょうだい数、子どもの有無など
- 7 三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査」(令和3年度厚生労働省委託調査)
- 8 介護サービス情報公表システム <https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/>
- 9 要介護認定の申請中で、認定を受ける前であっても、要介護認定の効力は申請日にさかのぼって生じることから、申請日から認定日までの間でも介護(予防)サービスを利用することは可能。ただし、認定審査の結果、想定よりも要介護度が低く、支給限度基準額を超えた場合には、超えた費用額については全額自己負担となることに留意が必要。



令和7年7月

厚生労働省

雇用環境・均等局 職業生活両立課