

企業向け質問事項（案）

- 令和6年育児・介護休業法改正により、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、本年4月から、
- ① 介護に直面した労働者が申出をした場合の両立支援制度等に関する個別周知・意向確認（育児・介護休業法第21条第2項）
 - ② 介護に直面する前の早期の情報提供（育児・介護休業法第21条第3項）
 - ③ 介護休業、介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備の措置（育児・介護休業法第22条第2項及び第4項）
- が事業主に義務付けられたところです。
- 今般、厚生労働省において、事業主による仕事と介護の両立支援の取組が有機的に連携され、より一層の効果を上げられるようにする観点から、支援ツール（ガイドライン（仮称））の作成等の検討を行うに当たって、貴社における先進的な取組内容をご紹介いただきたく、以下の項目について、可能な範囲でご回答をお願いします。（既存資料の切り貼りや、既存リーフレット等で代用できる場合にはそれを提供いただく形で構いません。）
- 併せて、参考資料があれば、ご提供いただきますよう、お願いします。
- この際、公表可能な資料、社外秘資料との別があれば、参考資料に明記しておいていただけると幸いです。

質問1：貴社の介護休業、介護両立支援制度等の概要について教えてください。

- ①介護休業制度、②介護休暇に関する制度、
 - ③所定外労働の制限に関する制度、④時間外労働の制限に関する制度、
 - ⑤深夜業の制限に関する制度、⑥介護のための所定労働時間の短縮等の措置
 - ⑦その他
- （期間（日数）、回数、有給・無給の別、可能であれば、取得実績など）

質問2：貴社が介護離職防止のための取組を実施していく際に、留意していること、大切にしていることは何か、お考えをお聞かせください。

- （例） ・社員の継続就業を目標に据えて支援していく姿勢が重要であること
- ・あらかじめ、介護は言い出しにくいものであることを理解した上で、各種の取組を講じていく必要があること

- ・介護は先が見通せないケースが多く、長期化を念頭に対応する必要があること
- ・介護は予期せず、突然やってくるものであり、事前の準備が重要であること
- ・介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」ことが重要であること
- ・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、各制度の趣旨を理解して活用することが重要であること など

質問3：貴社の取組のうち、「雇用環境の整備の措置」として該当しうる制度の概要について教えてください。

① 介護休業・介護両立支援制度等に関する「研修」の実施

【取り組んでいる場合だけで結構です。】

- ・研修内容（資料があれば）
- ・実施方法及び実施者、実施頻度。動画の有無、委託等しているか等。
- ・対象者は誰か。管理職のみや、全社員向けなど。
- ・どのようなことに留意しているか。

（例：社員・管理職それぞれ向けでのメッセージ内容の違いなど。

特に、「管理職向け研修」の場合に強調していることがあれば。）

② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）

【取り組んでいる場合だけで結構です。】

- ・相談窓口の設置場所、部署、機能
- ・相談対応者の属性（どんな人が対応していますか）
- ・相談窓口の周知方法（可能であれば実際の利用頻度）
- ・相談窓口における対応マニュアルや手順の整理など事前に準備しているもの（対応のポイントや、相談時の対応例など）があれば教えてください。また、相談対応シート、（社外・社内等の）情報連携先のリスト、チラシなどがあれば、ご教示ください。

（シート、リスト等もご提供いただけると幸いです。）

③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供

【取り組んでいる場合だけで結構です。】

- ・自社の取得事例の収集方法
- ・提供している事例の内容

（例）介護両立支援制度等と介護サービスの組み合わせ例（認知症、遠

距離介護の場合等)

- ・取得事例の提供方法（書類の配布やイントラネット掲載など）

④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

【取り組んでいる場合だけで結構です。】

- ・取組内容（介護休業、介護両立支援制度等の取得の促進に関する事業主の方針等、メッセージの内容）

（例）トップが継続就業に向けて支援する姿勢を明確に打ち出す など

- ・周知方法（イントラネットの活用や事業所内の掲示場所など）

○以上の取組を実施するに当たって、より効果的に「介護離職防止」を図るため、どのようなことに留意していますか。

○また、当該措置を講ずるに至ったきっかけ、プロセスなどで言及できることがあれば、ご教示ください。

質問4：貴社の取組のうち、介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供として取り組んでいる内容、留意事項等について教えてください。

①情報提供方法（面談、書面交付、研修など）

- ・誰が、どのように情報提供していますか。

②情報提供内容、ツール等があれば教えてください。

- ・法令で定められている、社内の介護両立支援制度、申出先、介護給付に関することとして提供している情報提供内容

- ・介護保険制度についてはどのようなことを周知していますか。

○以上の取組を実施するに当たって、より効果的に「介護離職防止」を図るため、どのようなことに留意していますか。

（例）

- ・労働者が当事者意識を持つことができるように促すこと（どのように？）
- ・介護に直面した場合に、自らの状況を企業側に伝えやすい職場環境を作ること
- ・社員の継続就業を目標に据えて支援していく姿勢があることを伝えること
- ・介護は予期せず、突然やってくるものであり、事前の準備が重要であること など

質問5：貴社の取組のうち、介護離職防止のための個別の周知・意向確認として取り組んでいる内容、留意事項等について教えてください。

① 個別の周知事項として、法定の

- i) 休業に関する制度、介護両立支援制度（制度の内容）
- ii) 介護休業・介護両立支援制度の申出先（例：人事部など）
- iii) 介護休業給付に関すること

に関して、どのようなことを周知していますか。

また、介護保険制度に関することなど、法定以外の周知事項として、取り組んでいることがあれば、教えてください。

② 個別周知に当たって、シート等のフォーマットがあれば、ご提供いただけないでしょうか。

○以上の取組を実施するに当たって、より効果的に「介護離職防止」を図るため、どのようなことに留意していますか。

（例）

- ・ 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、各制度の趣旨を理解し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
- ・ 社員の継続就業を目標に据えて支援していく姿勢があることを伝えること など

質問6：上記質問2～4で掲げた取組を行うに当たって、それぞれの連携や全体像の設計として意識していることがあれば、教えてください。

（例） ・ 雇用環境整備は全社的な基礎固め（Step1）

・ 40歳周知は実際に介護に直面する前の、離職防止支援策の浸透を狙い、申出を容易にする（Step2）

・ 介護に直面した旨の申出者に対する周知・意向確認は離職防止の最後の砦（Step3）

⇒ 三位一体となった取組が必要 など、、、

質問7：その他、仕事と介護の両立支援に関連し、

- ① 貴社で取り組んでいる取組のうちで効果的だと思われるもの（制度面以外（上司とのコミュニケーション、職場の風土作りなど）も含む。）や、重要だと考えていることや工夫していること、
- ② 介護両立支援制度に関する従業員からのニーズについて把握していること（このような制度を整えてほしいとの声があった、どの制度に関するニーズが高い、従業員からの声によりこのような仕組みを整えた等）、
- ③ マインドセットや働き方の見直しなども含めて、参考になると思うことなどがあれば、「可能な範囲で」ご教示ください。