厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

令和６年育児・介護休業法改正を踏まえた実務的な介護両立支援の具体化に関する研究会（第１回）	参考資料１
令和７年４月24日	

令和６年改正育児・介護休業法の概要

令和７年４月24日

厚生労働省　雇用環境・均等局
職業生活両立課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和６年法律第42号、令和６年５月31日公布）

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

１．子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

① ３歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。

※　始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が２つを選択

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は３歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。

③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校３年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続６月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。

④ ３歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。

⑤ 妊娠・出産の申出時や子が３歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

２．育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。

② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握･数値目標の設定を事業主に義務付ける。

③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和７年３月31日まで）を令和17年３月31日まで、10年間延長する。

３．介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。

② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。

③ 介護休暇について、勤続６月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。

④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。　　等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第６項について規定の修正等を行う。

施行期日

令和７年４月１日（ただし、２③は令和６年５月31日、１①及び⑤は令和７年10月１日）

3．介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

改正の趣旨

■ 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、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

見直し内容

：現行の権利・措置義務　：見直し

常時介護を必要とする状態 → **介護終了**

介護休業	**介護休業①**　**介護休業②**　**介護休業③**	要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる **対象家族１人につき、通算93日、３回まで分割可能。**
介護休暇	**介護休暇**(1日)　**介護休暇**(3時間)　**介護休暇**(5時間)　**介護休暇**(1日)　**介護休暇**(1日)	要介護状態にある対象家族の介護・世話（※）をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 **介護終了まで年間５日**（対象家族が２人以上の場合は10日）、時間単位で取得可能。
所定外労働の免除	**所定外労働の免除(残業免除)**	**介護終了まで何回でも**請求可能。
時間外労働・深夜業の制限	**時間外労働の制限（残業制限）・深夜業の制限**	**時間外労働の制限…**１か月24時間、１年150時間を超える時間外労働を制限する制度 **深夜業**・・・午後10時～午前5時までの就業 **介護終了まで何回でも**請求可能。
選択的措置義務	**選択的措置義務**	事業主は**利用開始から３年以上の期間内で２回以上**、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務（*費用助成は１回(一括払い)にすることが可能）。

■事業主に以下の措置義務。
- 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- 介護に直面する前の**早い段階（40歳等）**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい（指針）
- 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的（介護の体制を構築するために一定期間休業するもの）の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい（指針）。

■介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

■介護休暇の勤続６か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

① 介護離職防止のための個別の周知・意向確認

義務

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、介護休業及び介護両立支援制度等に関する以下の事項の**周知**と制度利用の**意向確認**を行わなければなりません。

対象者	介護に直面した旨の申出をした労働者
周知事項	① 介護休業に関する制度、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 介護休業給付に関すること ※ 介護両立支援制度等 i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、 iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX 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。

○ 個別周知と意向確認は、介護休業申出や介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにすることが目的であり、**取得や利用を控えさせるようなこと（※）は行ってはいけません**。

※ 取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど

留意

「**意向確認**」の措置とは、事業主から労働者に対して、**意向確認のための働きかけ**を行えばよいものです。

※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

望ましい

介護休業制度、介護両立支援制度について労働者の理解と関心を深めるための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

①**介護休業制度**は、**介護の体制を構築するため一定期間休業**する場合に対応するもの

②**介護休暇制度**は、介護保険の手続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

③**所定労働時間の短縮措置等**その他の仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度は、**日常的な介護のニーズに定期的に対応**するためのもの

（参考）介護に直面した旨の申出があった場合の措置等（法第21条第2項）関係

○育児・介護休業法

（妊娠又は出産等についての申出があった場合等における措置等）

第二十一条　（略）

２　事業主は、労働者が当該事業主に対し、対象家族が当該労働者の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、介護休業に関する制度、仕事と介護との両立に資するものとして厚生労働省令で定める制度又は措置（以下この条及び第二十二条第四項において「介護両立支援制度等」という。）その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、介護休業申出及び介護両立支援制度等の利用に係る申出（同項において「介護両立支援制度等申出」という。）に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。

○育児・介護休業法施行規則

（法第二十一条第二項の厚生労働省令で定める事項を知らせる方法）

第六十九条の六　第六十九条の三の規定は、法第二十一条第二項の規定により、労働者に対して、第六十九条の八に定める事項を知らせる場合について準用する。

※第六十九条の三　法第二十一条第一項の規定により、労働者に対して、次条に定める事項を知らせる場合は、次のいずれかの方法（第三号及び第四号に掲げる方法にあっては、労働者が希望する場合に限る。）によって行わなければならない。

一　面談による方法

二　書面を交付する方法

三　ファクシミリを利用して送信する方法

四　電子メール等の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

２　（略）

（法第二十一条第二項の厚生労働省令で定める制度又は措置）

第六十九条の七　法第二十一条第二項の厚生労働省令で定める制度又は措置は、次のとおりとする。

一　介護休暇に関する制度

二　法第十六条の九第一項において準用する法第十六条の八の規定による所定外労働の制限に関する制度

三　法第十八条第一項において準用する法第十七条の規定による時間外労働の制限に関する制度

四　法第二十条第一項において準用する法第十九条の規定による深夜業の制限に関する制度

五　法第二十三条第三項の介護のための所定労働時間の短縮等の措置（後略）

（法第二十一条第二項の厚生労働省令で定める事項）

第六十九条の八　法第二十一条第二項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一　介護休業に関する制度並びに前条各号に掲げる制度及び措置

二　介護休業申出及び法第二十一条第二項の介護両立支援制度等申出の申出先

三　雇用保険法第十条第六項第二号に規定する介護休業給付金に関すること。

（法第二十一条第二項の厚生労働省令で定める措置）

第六十九条の九　第六十九条の五の規定は、法第二十一条第二項の厚生労働省令で定める措置について準用する。

※第六十九条の五　法第二十一条第一項の厚生労働省令で定める措置（第三号及び第四号に掲げる措置にあっては、労働者が希望する場合に限る。）は、次のとおりとする。

一　面談

二　書面の交付

三　ファクシミリを利用しての送信

四　電子メール等の送信（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

２　（略）

（参考） 介護に直面した旨の申出があった場合の措置等（法第21条第2項）関係

〇育児・介護休業法指針

五の三　法第二十一条第二項の規定により対象家族が労働者の介護を必要とする状況に至ったことの申出をした当該労働者に対する介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項の個別周知の措置並びに介護休業申出及び介護両立支援制度等申出に係る意向確認のための措置を講ずるに当たっての事項

㈠　介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項を知らせる措置並びに介護休業申出及び介護両立支援制度等申出に係る労働者の意向を確認するための措置は、労働者による介護休業申出及び介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、取得又は利用を控えさせるような形での個別周知及び意向確認の措置の実施は、法第二十一条第二項の措置の実施とは認められないものであること。

㈡　介護休業申出及び介護両立支援制度等申出に係る労働者の意向を確認するための措置については、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものであること。

㈢　法第二十一条第二項の規定により介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項を労働者に知らせるに当たっては、次に掲げる法に規定する介護休業及び介護両立支援制度等の趣旨も踏まえることが望ましいこと。

イ　介護休業に関する制度は、要介護状態にある対象家族の介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものと位置付けられていること。

ロ　介護休暇に関する制度は、介護保険の手続や要介護状態にある対象家族の通院の付添いなど、日常的な介護のニーズにスポット的に対応するために利用するものと位置付けられていること。

ハ　介護のための所定労働時間の短縮等の措置その他の仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度及び措置は、日常的な介護のニーズに定期的に対応するために利用するものと位置付けられていること。

（参考）介護に直面した旨の申出があった場合の措置等（法第21条第2項）関係

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（好事例）

仕事と介護を両立しよう！

介護休業等の制度を利用して、仕事と介護の両立を図りましょう。

1．介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

介護休業の期間中に、復帰後の仕事と介護の両立を見据えて、介護サービス利用等の方針を決定しましょう。

対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して 93 日経過する日から 6 か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 ＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社 1 年未満の労働者　②申出の日から 93 日以内に雇用関係が終了する労働者 ③ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
期間	対象家族 1 人につき通算 93 日までの間の労働者が希望する期間
対象家族の範囲	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
申出期限	休業の 2 週間前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	3 回に分割して取得可能

2．介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

介護保険の手続や要介護状態にある対象家族の通院の付き添いなどに対応するために、利用しましょう。

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1 年に 5 日（対象家族が 2 人以上の場合は 10 日）まで、介護その他の世話を行うために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 ＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
申出先	●●部□□係に申し出てください。

3．その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

日常的な介護のニーズに定期的に対応するため、以下の制度も利用しましょう。

（1）所定外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 ＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社 1 年未満の労働者　②1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
期間	1 回の請求につき 1 か月以上 1 年以内の期間
申出期限	開始の日の 1 か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（2）時間外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、時間外労働を 1 月 24 時間、1 年 150 時間以内に制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 ＜対象外＞ ①日々雇用労働者 ②入社 1 年未満の労働者 ③1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
期間	1 回の請求につき 1 か月以上 1 年以内の期間
申出期限	開始の日の 1 か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（3）深夜業の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、午後 10 時から午前 5 時までの深夜業を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 ＜対象外＞ ①日々雇用労働者　②入社 1 年未満の労働者　③介護ができる同居の家族がいる労働者 ④ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者　⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者
期間	1 回の請求につき 1 か月以上 6 か月以内の期間
申出期限	開始の日の 1 か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（4）介護のための短時間勤務制度（事業主が選択した措置を記載。注）

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1 日の所定労働時間を●時間に短縮することができます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 ＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社 1 年未満の労働者 ②1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
期間・回数	対象家族 1 人につき、利用開始の日から連続する 3 年の間で 2 回まで
申出期限	原則開始の日の 2 週間前までに●●部□□係に申し出てください。

（注）事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、（1）短時間勤務の制度、（2）フレックスタイム制、（3）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（4）労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。ここでは（1）短時間勤務の制度を導入した場合の例を記載していますが、その他の措置を講じている場合は、講じた措置について記載してください。

介護休業には、給付の支給があります。

介護休業給付

介護休業を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の 67%の介護休業給付を受けることができます。

介護保険制度も活用しましょう。

介護保険制度・介護サービス

40 歳から 64 歳の方については、ご自身が加齢に起因する疾病により介護が必要となる可能性が高くなることに加えて、親が高齢となり介護が必要な状態になる可能性が高まる時期でもあります。介護保険制度は、介護保険加入者（40 歳以上の方）の保険料負担により、老後の不安の原因である介護を社会全体で支えています。

高齢のご家族の介護で悩み・不安がある方へ

お住まいの地域包括支援センターへご相談ください。市区町村や、市区町村が委託する組織により公的に運営されており、相談内容に応じ、具体的な解決策の提案をします。高齢の家族の生活に関することや介護のことなど幅広く対応します。

（参考） 介護に直面した旨の申出があった場合の措置等（法第21条第2項）関係

介護サービスの利用のしかた （ご自身やご家族に介護が必要になった場合の具体的な手続きの流れ）

① 市区町村の窓口で「要介護（要支援）認定」の申請をします

② 要介護認定の調査、判定などが行われ、認定結果が通知されます
※40～64歳の方は、要介護（要支援）状態が、加齢に起因する疾患として定められている「特定疾病」によって生じた場合に認定されます

③ ケアプランを作成します

④ サービスを利用します

40歳～64歳の方の介護保険料

■ **健康保険に加入している方**
健康保険に加入する40歳～64歳の方が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。 なお、介護保険料は医療保険料と同様に、原則、被保険者と事業主で１/２ずつ負担します。

■ **国民健康保険に加入している方**
国民健康保険に加入している40歳～64歳の方が負担する介護保険料については、国民健康保険の保険料と一体的に徴収されます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。
また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

介護休業・介護両立支援制度の取得・利用の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、　　年　月　日までに、●●部□□係へ提出してください。

該当するものに○	
	介護休業を取得する。
	介護休暇を取得する。
	所定外労働の制限を利用する。
	時間外労働の制限を利用する。
	深夜業の制限を利用する。
	介護のための短時間勤務制度を利用する。（注）
	いずれも取得・利用する意向はない。
	検討中

（※）介護休業以外の制度は、組み合わせて利用することができます。

（注）介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、短時間勤務制度以外の措置を講じている場合は、講じた措置を記載してください。

【提出日】　●年●月●日
【提出者】　所属　□□部△△課
　　氏名　◆◆　◆◆

（３／３頁）

（参考） 介護に直面した旨の申出があった場合の措置等（法第21条第2項）関係

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（必要最小限事例）

仕事と介護を両立しよう！

1．介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して 93 日経過する日から６か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 ＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社１年未満の労働者　②申出の日から 93 日以内に雇用関係が終了する労働者 ③１週間の所定労働日数が２日以下の労働者
期間	対象家族１人につき通算 93 日までの間の労働者が希望する期間。
対象家族の範囲	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
申出期限	休業の２週間前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	３回に分割して取得可能

2．介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、１年に５日（対象家族が２人以上の場合は 10 日）まで、介護その他の世話を行うために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 ＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） １週間の所定労働日数が２日以下の労働者
申出先	●●部□□係に申し出てください。

3．その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

（１）所定外労働の制限　　（申出期限）開始の日の１か月前　（申出先）●●部□□係

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 ＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社１年未満の労働者　②１週間の所定労働日数が２日以下の労働者
期間	１回の請求につき１か月以上１年以内の期間
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（２）時間外労働の制限　　（申出期限）開始の日の１か月前　（申出先）●●部□□係

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、時間外労働を１月 24 時間、１年 150 時間以内に制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 ＜対象外＞ ①日々雇用労働者 ②入社１年未満の労働者 ③１週間の所定労働日数が２日以下の労働者
期間	１回の請求につき１か月以上１年以内の期間
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（３）深夜業の制限　　（申出期限）開始の日の１か月前　（申出先）●●部□□係

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、午後 10 時から午前５時までの深夜業を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 ＜対象外＞ ①日々雇用労働者　②入社１年未満の労働者　③介護ができる同居の家族がいる労働者 ④１週間の所定労働日数が２日以下の労働者　⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者
期間	１回の請求につき１か月以上６か月以内の期間
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（裏面あり）

（４）介護のための短時間勤務制度（事業主が選択した措置を記載。注）

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、１日の所定労働時間を短縮することができます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 ＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社１年未満の労働者 ②１週間の所定労働日数が２日以下の労働者
期間・回数	対象家族１人につき、利用開始の日から連続する３年の間で２回まで
申出期限	原則開始の日の２週間前までに●●部□□係に申し出てください。

（注）事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、（１）短時間勤務の制度、（２）フレックスタイム制、（３）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（４）労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。ここでは（１）短時間勤務の制度を導入した場合の例を記載していますが、その他の措置を講じている場合は、講じた措置について記載してください。

介護休業には、給付の支給があります。

介護休業給付

介護休業を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の 67%の介護休業給付を受けることができます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。
また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

介護休業・介護両立支援制度の取得・利用の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、　　年　月　日までに、●●部□□係へ提出してください。

該当するものに○	
	介護休業を取得する。
	介護休暇を取得する。
	所定外労働の制限を利用する。
	時間外労働の制限を利用する。
	深夜業の制限を利用する。
	介護のための短時間勤務制度を利用する。（注）
	いずれも取得・利用する意向はない。
	検討中

（※）介護休業以外の制度は、組み合わせて利用することができます。

（注）介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、短時間勤務制度以外の措置を講じている場合は、講じた措置を記載してください。

【提出日】　●年●月●日
【提出者】　所属　□□部△△課
　　氏名　◆◆　◆◆

② 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での両立支援制度等に関する情報提供

義務

事業主は、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）に介護休業及び介護両立支援制度に関する情報提供を行わなければなりません。

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歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間
情報提供事項	① 介護休業に関する制度、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 介護休業給付に関すること ※ **介護両立支援制度等** ⅰ 介護休暇に関する制度、ⅱ所定外労働の制限に関する制度、ⅲ 時間外労働の制限に関する制度、 ⅳ 深夜業の制限に関する制度、ⅴ介護のための所定労働時間の短縮等の措置
情報提供の方法	①面談　②書面交付　③FAX　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。

望ましい

介護休業制度、介護両立支援制度について労働者の理解と関心を深めるための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

①**介護休業制度**は、**介護の体制を構築するため一定期間休業**する場合に対応するもの

②**介護休暇制度**は、介護保険の手続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

③**所定労働時間の短縮措置等**その他の仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度は、**日常的な介護のニーズに定期的に対応**するためのもの

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。　※ 次ページ参照

（参考）40歳になられた方向けの介護保険制度リーフレット

～　2枚版（本資料）のほか、4枚版があるので、適宜、活用ください。　～

40歳になられた方へ

「介護保険制度」について

介護を社会で支え合い、老後の不安を軽減しましょう

介護保険制度は、高齢化や核家族化の進行などを背景に、介護を社会全体で支えることを目的として2000年に創設されました。

40歳から64歳の方については、ご自身も加齢に起因する疾病により介護が必要となる可能性が高くなることに加えて、ご自身の親が高齢となり介護が必要な状態になる可能性が高まる時期でもあります。介護保険制度により、40歳から介護保険に加入し保険料を負担いただき、老後の不安の原因である介護を社会全体で支えています。

高齢のご家族の介護で悩み・不安がある方へ

お住まいの地域包括支援センター（裏面参照）へご相談ください。市区町村や、市区町村が委託する組織により公的に運営されており、相談内容に応じ、具体的な解決策の提案をします。高齢の家族の生活に関することや介護のことなど幅広く対応します。

介護サービスの利用のしかた（ご自身やご家族に介護が必要になった場合の具体的な手続きの流れ）

① 市区町村の窓口で「要介護（要支援）認定」の申請をします

↓

② 要介護認定の調査、判定などが行われ、認定結果が通知されます

※40～64歳の方は、要介護（要支援）状態が、加齢に起因する疾患として定められている「特定疾病」によって生じた場合に認定されます

↓

③ ケアプランを作成します

↓

④ サービスを利用します

40歳～64歳の方の介護保険料

■ 健康保険に加入している方

健康保険に加入する40歳～64歳の方が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。 なお、介護保険料は医療保険料と同様に、原則、被保険者と事業主で１/２ずつ負担します。

■ 国民健康保険に加入している方

国民健康保険に加入している40歳～64歳の方が負担する介護保険料については、国民健康保険の保険料と一体的に徴収されます。

仕事と介護の両立のための制度、相談窓口・参照先URLについては、
裏面をご参照ください

厚生労働省

仕事と介護の両立のための制度（育児・介護休業法で定められた制度について一部紹介）

1．介護休業制度

介護が必要な家族１人につき、通算して93日まで、３回を上限に分割して休業できる制度です。また、介護休業期間中は、要件を満たせば雇用保険から休業前の賃金の67%が支給されます（介護休業給付金）。

2．介護休暇制度

介護が必要な家族１人につき、１年度に５日まで、対象家族が２人以上の場合は１年度に10日まで、介護休業や年次有給休暇とは別に１日単位、半日単位または時間単位で休暇を取得できます。

3．介護のための短時間勤務等の制度

事業主は、①短時間勤務の制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤の制度、④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかの制度を作らなければならないことになっています。

4．介護のための所定外労働の制限（残業免除の制度）

相談窓口・参照先URL等

介護保険制度の概要	介護保険制度の概要について厚生労働省ウェブサイトで紹介しています。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html
市区町村の介護保険担当	介護に関する全般的な相談や介護保険を利用する際の手続きなど ■ 介護の地域窓口 https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/ 市区町村の介護に関する窓口を公表しています。
地域包括支援センター	高齢者の日常生活に関する困りごとや介護の予防に関する相談など ■ 介護サービス情報公表システム https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/ 地域包括支援センター、介護サービス事業所を検索できます。
都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）	育児・介護休業法に関する相談など ■ 育児・介護休業法のあらまし https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html 育児・介護休業等の概要、対象となる従業員、手続き方法などをパンフレットにまとめています。
ハローワーク	介護休業給付の申請手続きなど ■ 介護休業給付について https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html 介護休業給付の受給要件、申請方法などをまとめています。
仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン	■ 「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」について https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html 仕事と介護の両立支援を、企業経営者が先導して取り組む必要がある背景や進め方のポイントなどをまとめています。
若年性認知症支援コーディネーター	若年性認知症に関する相談など ■ 若年性認知症コールセンター https://y-ninchisyotel.net/ 若年性認知症や若年性認知症支援の相談窓口をまとめています。

2024.3 作成

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html

（参考）介護に直面する前の早期の情報提供（法第21条第3項）関係

〇育児・介護休業法

（妊娠又は出産等についての申出があった場合等における措置等）

第二十一条　（略）

３　事業主は、労働者が、当該労働者が四十歳に達した日の属する年度その他の介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等の利用について労働者の理解と関心を深めるため介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるのに適切かつ効果的なものとして厚生労働省令で定める期間の始期に達したときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、当該期間内に、当該事項を知らせなければならない。

〇育児・介護休業法施行規則

（法第二十一条第三項の厚生労働省令で定める事項）

第六十九条の十　第六十九条の八の規定は、法第二十一条第三項の厚生労働省令で定める事項について準用する。

※第六十九条の八　法第二十一条第二項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一　介護休業に関する制度並びに前条各号に掲げる制度及び措置

二　介護休業申出及び法第二十一条第二項の介護両立支援制度等申出の申出先

三　雇用保険法第十条第六項第二号に規定する介護休業給付金に関すること。

（法第二十一条第三項の厚生労働省令で定める期間）

第六十九条の十一　法第二十一条第三項の厚生労働省令で定める期間は、次の各号に掲げる期間のいずれかとする。

一　四十歳に達した日の属する年度の初日から末日までの期間

二　四十歳に達した日の翌日から起算して一年間

（法第二十一条第三項の厚生労働省令で定める事項を知らせる方法）

第六十九条の十二　法第二十一条第三項の規定により、労働者に対して、第六十九条の十において準用する第六十九条の八に定める事項を知らせる場合は、次のいずれかの方法によって行わなければならない。

一　面談による方法

二　書面を交付する方法

三　ファクシミリを利用して送信する方法

四　電子メール等の送信の方法

２　（略）

〇育児・介護休業法指針

五の四　法第二十一条第三項の規定により四十歳に達した日の属する年度等の始期に達した労働者に対する介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項の情報提供の措置を講ずるに当たっての事項

㈠　法第二十一条第三項の規定により介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項を知らせる際には、労働者が介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等と介護保険制度の内容を同時に知ることが効果的であることから、介護保険制度についても併せて周知することが望ましいこと。

㈡　法第二十一条第三項の規定により介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項を労働者に知らせるに当たっては、五の三㈢イからハまでに掲げる法に規定する介護休業及び介護両立支援制度等の趣旨も踏まえることが望ましいこと。

※五の三　法第二十一条第二項の規定により対象家族が労働者の介護を必要とする状況に至ったことの申出をした当該労働者に対する介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項の個別周知の措置並びに介護休業申出及び介護両立支援制度等申出に係る意向確認のための措置を講ずるに当たっての事項

㈢　法第二十一条第二項の規定により介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項を労働者に知らせるに当たっては、次に掲げる法に規定する介護休業及び介護両立支援制度等の趣旨も踏まえることが望ましいこと。

イ　介護休業に関する制度は、要介護状態にある対象家族の介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものと位置付けられていること。

ロ　介護休暇に関する制度は、介護保険の手続や要介護状態にある対象家族の通院の付添いなど、日常的な介護のニーズにスポット的に対応するために利用するものと位置付けられていること。

ハ　介護のための所定労働時間の短縮等の措置その他の仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度及び措置は、日常的な介護のニーズに定期的に対応するために利用するものと位置付けられていること。

40 歳情報提供記載例（好事例）

仕事と介護の両立を考えよう！

介護はいつ始まるか分かりません。だからこそ、いざというときに慌てないよう、事前に利用できる制度等を把握しておきましょう。

【介護に備えて確認しておきましょう】

●仕事と介護の両立支援制度･･･仕事と介護の両立のために利用できる、介護休業等の両立支援制度を確認しましょう。

●介護休業給付･･･介護休業を取得した場合に受けられる経済的支援について、受給資格や支給要件を確認しましょう。

●介護保険制度・介護サービス･･･40 歳以上の方は介護保険に被保険者として加入します。介護保険制度の内容や、被保険者が利用できる介護サービスについて確認しましょう。

仕事と介護の両立支援制度

1． 介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

介護休業の期間中に、復帰後の仕事と介護の両立を見据えて、介護サービス利用等の方針を決定しましょう。

対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して 93 日経過する日から 6 か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 ＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社 1 年未満の労働者　②申出の日から 93 日以内に雇用関係が終了する労働者 ③1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
期間	対象家族 1 人につき通算 93 日までの間の労働者が希望する期間
対象家族の範囲	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
申出期限	休業の 2 週間前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	3 回に分割して取得可能

2．介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

介護保険の手続や要介護状態にある対象家族の通院の付き添いなどに対応するために、利用しましょう。

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1 年に 5 日（対象家族が 2 人以上の場合は 10 日）まで、介護その他の世話を行うために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 ＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
申出先	●●部□□係に申し出てください。

3．その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

日常的な介護のニーズに定期的に対応するため、以下の制度も利用しましょう。

（1）所定外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 ＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社 1 年未満の労働者　②1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
期間	1 回の請求につき 1 か月以上 1 年以内の期間
申出期限	開始の日の 1 か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（2）時間外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、時間外労働を 1 月 24 時間、1 年 150 時間以内に制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 ＜対象外＞ ①日々雇用労働者 ②入社 1 年未満の労働者 ③1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
期間	1 回の請求につき 1 か月以上 1 年以内の期間
申出期限	開始の日の 1 か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（3）深夜業の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、午後 10 時から午前 5 時までの深夜業を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 ＜対象外＞ ①日々雇用労働者　②入社 1 年未満の労働者　③介護ができる同居の家族がいる労働者 ④1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者　⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者
期間	1 回の請求につき 1 か月以上 6 か月以内の期間
申出期限	開始の日の 1 か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（4）介護のための短時間勤務制度（事業主が選択した措置を記載。注）

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1 日の所定労働時間を●時間に短縮することができます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 ＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社 1 年未満の労働者 ②1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
期間・回数	対象家族 1 人につき、利用開始の日から連続する 3 年の間で 2 回まで
申出期限	原則開始の日の 2 週間前までに●●部□□係に申し出てください。

（注）事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、（1）短時間勤務の制度、（2）フレックスタイム制、（3）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（4）労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。ここでは（1）短時間勤務の制度を導入した場合の例を記載していますが、その他の措置を講じている場合は、講じた措置について記載してください。

介護休業には、給付の支給があります。

介護休業給付

介護休業を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の 67%の介護休業給付を受けることができます。

介護保険制度も活用しましょう。

介護保険制度・介護サービス

40 歳から 64 歳の方については、ご自身が加齢に起因する疾病により介護が必要となる可能性が高くなることに加えて、親が高齢となり介護が必要な状態になる可能性が高まる時期でもあります。介護保険制度は、介護保険加入者（40 歳以上の方）の保険料負担により、老後の不安の原因である介護を社会全体で支えています。

（参考）介護に直面する前の早期の情報提供（法第21条第3項）関係

高齢のご家族の介護で悩み・不安がある方へ

お住まいの地域包括支援センターへご相談ください。市区町村や、市区町村が委託する組織により公的に運営されており、相談内容に応じ、具体的な解決策の提案をします。高齢の家族の生活に関することや介護のことなど幅広く対応します。

介護サービスの利用のしかた（ご自身やご家族に介護が必要になった場合の具体的な手続きの流れ）

① 市区町村の窓口で「要介護（要支援）認定」の申請をします

② 要介護認定の調査、判定などが行われ、認定結果が通知されます

※40～64歳の方は、要介護（要支援）状態が、加齢に起因する疾患として定められている「特定疾病」によって生じた場合に認定されます

③ ケアプランを作成します

④ サービスを利用します

40歳～64歳の方の介護保険料

■ **健康保険に加入している方**

健康保険に加入する40歳～64歳の方が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。 なお、介護保険料は医療保険料と同様に、原則、被保険者と事業主で１/２ずつ負担します。

■ **国民健康保険に加入している方**

国民健康保険に加入している40歳～64歳の方が負担する介護保険料については、国民健康保険の保険料と一体的に徴収されます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。
また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

40歳情報提供記載例（必要最小限事例）

仕事と介護の両立を考えよう！

介護はいつ始まるか分かりません。だからこそ、いざというときに慌てないよう、事前に利用できる制度等を把握しておきましょう。

1． 介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 ＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者　②申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	対象家族1人につき通算93日までの間の労働者が希望する期間。
対象家族の範囲	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
申出期限	休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	3回に分割して取得可能

2．介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話を行うために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 ＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
申出先	●●部□□係に申し出てください。

3．その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

（1）所定外労働の制限　　（申出期限）開始の日の1か月前　（申出先）●●部□□係

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 ＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者　②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（2）時間外労働の制限　　（申出期限）開始の日の1か月前　（申出先）●●部□□係

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 ＜対象外＞ ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（裏面あり）

（3）深夜業の制限　　（申出期限）開始の日の1か月前　（申出先）●●部□□係

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、午後10時から午前5時までの深夜業を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 ＜対象外＞ ①日々雇用労働者　②入社1年未満の労働者　③介護ができる同居の家族がいる労働者 ④1週間の所定労働日数が2日以下の労働者　⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（4）介護のための短時間勤務制度（事業主が選択した措置を記載。注）

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1日の所定労働時間を短縮することができます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 ＜対象外＞ ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間・回数	対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年の間で2回まで
申出期限	原則開始の日の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。

（注）事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、（1）短時間勤務の制度、（2）フレックスタイム制、（3）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（4）労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。ここでは（1）短時間勤務の制度を導入した場合の例を記載していますが、その他の措置を講じている場合は、講じた措置について記載してください。

介護休業には、給付の支給があります。

介護休業給付

介護休業を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%の介護休業給付を受けることができます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。
また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

③ 介護休業及び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

義務

介護休業と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**以下のいずれかの措置**を講じなければなりません。

①介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- 少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にするなど

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)**
- 相談窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知することなど

③自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得**事例の収集・提供**
- 取得事例を収集し、これらを掲載した書類の配布やイントラネットへ掲載することなど

④自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の**取得促進に関する方針の周知**
- 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を記載したものを事業所内やイントラネットに掲示することなど

※ 介護両立支援制度
i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、
iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい

可能な限り、複数の措置を行うことが望ましい。

（参考） 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（法第22条第2項及び第4項）関係

〇育児・介護休業法

（雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置）

第二十二条　（略）

２　事業主は、介護休業申出が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

一　その雇用する労働者に対する介護休業に係る研修の実施

二　介護休業に関する相談体制の整備

三　その他厚生労働省令で定める介護休業に係る雇用環境の整備に関する措置

４　事業主は、介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

一　その雇用する労働者に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施

二　介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

三　その他厚生労働省令で定める介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備に関する措置

〇育児・介護休業法施行規則

（法第二十二条第二項第三号の厚生労働省令で定める介護休業に係る雇用環境の整備に関する措置）

第七十一条の三　前条の規定は、法第二十二条第二項第三号の厚生労働省令で定める介護休業に係る雇用環境の整備に関する措置について準用する。この場合において、前条各号中「育児休業」とあるのは、「介護休業」と読み替えるものとする。

※第七十一条の二　法第二十二条第一項第三号の厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置は、次のとおりとする。

一　その雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及びその雇用する労働者に対する当該事例の提供

二　その雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

（法第二十二条第四項第三号の厚生労働省令で定める介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備に関する措置）

第七十一条の四　第七十一条の二の規定は、法第二十二条第四項第三号の厚生労働省令で定める介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備に関する措置について準用する。この場合において、第七十一条の二中「育児休業の取得」とあるのは「介護両立支援制度等の利用」と、「育児休業に関する制度」とあるのは「介護両立支援制度等」と読み替えるものとする。

〇育児・介護休業法指針

六の三　法第二十二条第二項の規定により介護休業申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっての事項

雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいこと。

八の二　法第二十二条第四項の規定により介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっての事項

雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいこと。

〇育児休業、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の施行について（解釈通達）

９ 雇用環境の整備に関する措置（法第 22 条第１項、第２項及び第４項）

（9） 「労働者に対する介護休業【介護両立支援制度等】に係る研修の実施」については、その雇用する全ての労働者に対して研修を実施することが望ましいものであるが、少なくとも管理職の者については研修を受けたことのある状態にすべきものであること。研修の実施に当たっては、定期的に実施する、調査を行う等職場の実態を踏まえて実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施する等の方法が効果的と考えられること。

（10）「介護休業【介護両立支援制度等】に関する相談体制の整備」については、相談体制の窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知することの意であること。このことは窓口を形式的に設けるだ けでは足らず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることをいうものであり、 労働者に対する窓口の周知等により、労働者が利用しやすい体制を整備しておくことが必要であること。なお、当該体制整備を前提として、外部の機関に相談への対応を委託することも考えられること。

（11）「介護休業の取得に関する事例の収集及びその雇用する労働者に対する当該事例 の提供」とは、自社の介護休業の取得【介護両立支援制度等の利用】事例を収集し、当該事例の掲載された書類の 配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者の閲覧に供することの意であること。事例の収集、提供に当たっては、提供する取得事例を特定の性別や職種、雇用形 態等に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集、提供することにより、特定の者の介護休業申出【介護両立支援制度等の申出】を控えさせることに繋がらないように配慮すること。

（12）「介護休業に関する制度及び介護休業の取得の促進に関する方針の周知」とは、介護休業【介護両立支援制度等】に関する制度及び介護休業の取得【介護両立支援制度等の利用】の促進に関する事業主の方針を記載したものの配付や事業所内やイントラネットへ掲載等を行うものであること。

介護休業取得事例記載例

介護休業の取得事例

所　属 ： 製造部　企画課
氏　名 ： 厚労 太郎さん
取得期間： 1回目：○○年○月○日～○月○日、2回目：○○年○月○日～○月○日

（取得したきっかけ）

（介護休業中、復職に向けてどのように対応したか）

（復帰後の働き方と介護について）

（介護休業を取得した感想）

（これから介護に直面する職員へのメッセージ）

【上司からのメッセージ】
当課での介護休業取得は厚労さんが初めてでした。介護はいつ始まるか分からないとは正にそのとおりで、厚労さんから相談を受けたときは突然のことで驚きましたが、休業中に介護の体制を整えて、復職後も仕事と介護を両立しながら引き続き活躍されており、頼もしく思います。
みなさんも、家族の介護に直面した場合は、いつでも相談してください。ひとりで抱え込まないことが大切です。

介護両立支援制度等利用事例記載例

○○制度の利用事例

所　属 ： 製造部　企画課
氏　名 ： 厚労 花子さん
利用期間： ○○年○月○日～○月○日

（利用したきっかけ）

（利用にあたって準備したこと（仕事面））

（利用にあたって準備したこと（家庭面））

（制度利用中の働き方と介護について）

（○○制度を利用した感想）

（これから介護に直面する職員へのメッセージ）

【上司からのメッセージ】
厚労さんの○○制度利用にあたり、課内の連絡体制の見直しを行いました。突発的な事情で休まざるを得ない人が発生した場合でも、円滑に業務が継続できる組織となりました。
引き続き、家族の事情に対応し、両立支援制度を活用して働き続けられる環境を整えていきます。

（参考） 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（法第22条第2項及び第4項）関係

介護休業及び両立支援制度等 取得・利用促進方針周知例

我が社は仕事と介護を両立する社員を積極的にサポートします！

社長からのメッセージ

　□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□
□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□
□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□
□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□
□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

社長の顔写真

～我が社の目標～

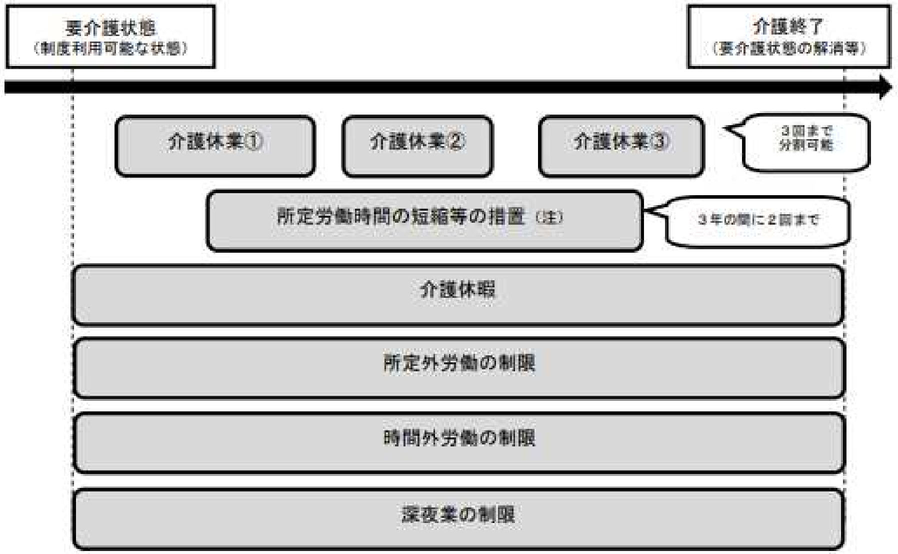
介護を理由として退職する社員を生じさせない。

介護休業や介護休暇等の両立支援制度を積極的に活用してください！

そのためにも、

- 全労働者に対し年に１回以上仕事と介護の両立に関する研修を実施します！
- 仕事と介護の両立に関する相談窓口を設置します！
- 介護に直面した旨の申出をした方に対し、個別に制度を周知するとともに介護休業や介護両立支援制度等の取得・利用の意向を確認します！
- 介護に直面する前の早い段階（40 歳等）の方に対し、介護休業や介護両立支援制度等に関して情報提供を行います！

仕事と介護の両立支援制度概要



介護休業等に関する相談窓口、制度利用の申込先	○○部△△課　□□□□（内線○○、メールアドレス△△）

（注）事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、（１）短時間勤務の制度、（２）フレックスタイム制、（３）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（４）労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。選択して講じた措置について記載してください。