

改正後の仕事と介護の両立イメージ

	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	(1日) (3時間) (5時間) (1日) (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、ケアマネージャーとの打ち合わせ等 介護終了まで年間5労働日 (対象家族が2人以上の場合は10労働日)、時間単位で取得可能
短時間勤務等の措置	短時間勤務制度 フレックスタイム制度 時差出勤の制度 介護費用の助成措置	事業主は次のうち、いずれか1つ以上の制度を設ける必要があります 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回以上利用可能
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

○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

育児・介護休業法、仕事と介護の両立支援制度に関するお問い合わせ

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)では介護休業制度等に関する相談対応や会社とのトラブル解決のための援助を行っています。高齢者の生活をサポートするための相談・支援等については、市町村の地域包括支援センターにご相談ください。

各都道府県労働局のお問い合わせ先は、右の2次元コードから



介護休業中の経済的支援

雇用保険の被保険者が介護休業を取得した場合、一定の要件を満たせば、休業開始時賃金日額の67%の介護休業給付金が支給されます。お問い合わせは最寄りのハローワークへ。



仕事と介護の両立を応援!

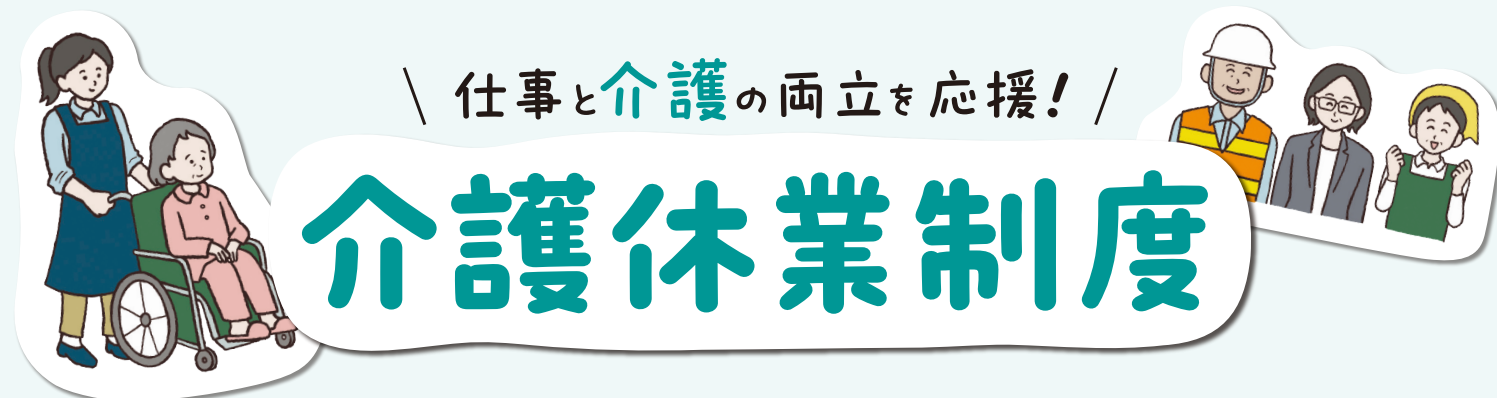
介護と両立しながら働き続けるために「介護両立支援制度等」を活用しましょう!仕事と介護を両立させるヒントはこちら。

介護休業制度特設サイト 検索



覚えてください!「トモニン」マーク

厚生労働省は、仕事と介護を両立しやすい職場環境の取組への関心および認知度を高め、介護離職を防止するための取組に向けた社会気運を高めるため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組んでいる企業が使用できるシンボルマーク「トモニン」を作成し、活用促進を進めています。



2024(令和6)年「育児・介護休業法」が改正され、さらに充実しました。

法改正の主なポイント

労働者の方が介護休業等を利用しやすくなるように、事業主に様々な措置や情報提供を義務付けました!

POINT 1

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知・意向確認の措置 2025(令和7)年4月1日施行

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業取得・介護両立支援制度等利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。
※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。

周知事項

- ① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等
- ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先
- 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

POINT 2

介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供 2025(令和7)年4月1日施行

労働者が介護に直面する前の早い段階で介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の①～③の情報提供事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間

- ① 労働者が40歳に達する日(誕生日前日)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
 - ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先
 - ③ 介護休業給付金に関すること
- ※併せて介護保険制度について周知することが望ましい。

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。

POINT 3

介護休業・介護両立支援制度等を利用しやすい雇用環境の整備 2025(令和7)年4月1日施行

介護休業や介護両立支援制度等^{※1}の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません^{※2}。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- 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)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等利用の事例の収集・提供
- 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

※1 介護休暇に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、時間外労働の制限に関する制度、深夜業の制限に関する制度、介護のための所定労働時間の短縮等の措置。

※2 複数の措置を講じることが望ましい。

改正法について詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



詳しくは次ページへ



介護期に利用できる主な制度

働く人が介護に直面したとき、様々な制度を利用して仕事と両立することができます。

休業・休暇の取得



制度（休業・休暇、勤務時間等）の対象者

要介護状態の対象家族を介護する男女の労働者（日々雇用を除く）。
※有期雇用労働者も、一定の要件を満たせば利用可能です。
※会社によっては、労使協定で一定の労働者を対象外にしている可能性があります。

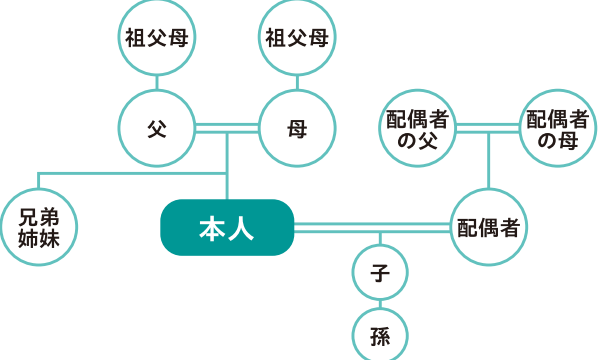
要介護状態とは

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



対象家族

対象家族は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母です。



介護休業

対象家族1人につき3回、通算93日まで取得が可能。

取得例（例1）	介護休業① 30日	介護休業② 30日	介護休業③ 33日
（例2）	介護休業① 93日		

休業期間は、自分が介護を行うのではなく、仕事と介護を両立できる体制を整えるための準備期間になります。職場復帰までに仕事を継続できる体制を整えていきましょう。

介護休暇

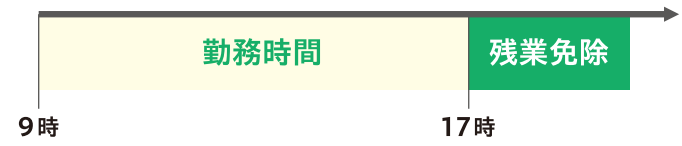
対象家族が1人の場合は年5労働日、2人以上の場合は年10労働日まで。
1日または時間単位で取得可能。



勤務時間の制限等

所定外労働の制限

残業を免除する制度。
介護が終了するまで、1回につき、1か月以上1年以内の期間で、残業を制限することができます。



時間外労働の制限

法定時間外労働を制限する制度。
介護が終了するまで、1回につき、1か月以上1年以内の期間で、1か月24時間、1年150時間を超える法定時間外労働を制限することができます。



深夜業の制限

介護が終了するまで、1回につき、1か月以上6か月以内の期間で、午後10時から午前5時までの労働を制限することができます。



短時間勤務等の措置

事業主は、利用開始日から3年以上の期間で、2回以上利用可能な措置を講じなければなりません。
会社によって利用できる制度が異なります。

- 短時間勤務制度
- フレックスタイム制度
- 時差出勤の制度
- 介護費用の助成措置



※各制度の詳細は、裏面掲載の特設サイトをご覧ください。