

全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議資料

令和3年3月9日（火）

雇用環境・均等局
職業生活両立課

介護休業 <通算93日 3回まで分割可能>

(概要) 対象家族1人につき、**通算93日の範囲内で合計3回まで**取得可

(趣旨) 家族が介護に関する長期的方針を決めることができるようになるまでの期間の緊急的対応措置として、**介護の体制を構築するための休業**と位置づけられている※

※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用
- ② 取得予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと

介護休業給付金 <介護休業期間中>

(概要) 介護休業期間中に休業開始前賃金の67%に相当する額を支給

(趣旨) 労働者が介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために介護休業給付を支給する

介護休暇 <年5日(2人以上だと年10日)>

(概要) 対象家族の介護や世話をする場合に、**年5日**(対象家族が2人以上であれば年10日)を限度として取得可
1日又は時間単位(※)で取得可。 ※令和3年1月1日から

(趣旨) 介護保険の手続きや対象家族の通院の付き添いなどに対応するためのものとして、**日常的な介護のニーズに対応するためにスポット的に対応するもの**と位置づけられている

所定外・時間外労働・深夜業の制限 <介護中>

- ・介護を行う労働者が請求した場合、
 - 所定外労働を制限
 - 月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
 - 深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限

短時間勤務の措置等 <3年の間で2回以上>

- ・介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ
 - ①短時間勤務制度 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介護費用の援助措置

不利益取扱いの禁止等

- ・事業主が、介護休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- ・事業主に、上司・同僚等からの介護休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

実効性の確保

- ・苦情処理・紛争解決援助、調停
- ・勧告に従わない事業所名の公表

「介護休暇」の時間単位取得について

※子の看護休暇も同様の改正

令和3年1月1日施行

□ 制度の概要

対象家族の介護や世話をする場合に、年5日(対象家族が2人以上であれば年10日)を限度として、1日又は1日未満の単位で取得できる。

□ 改正の趣旨

対象家族の介護を行う者が、突発的な対応や介護専門職との相談などを行う場合に、所要時間に応じてより柔軟に取得できるようにするための環境整備が必要。

改正内容

	改正前	改正後
休暇を取得できる1日未満の単位	中抜け無しの 半日単位	中抜け無しの 時間単位 (1時間の整数倍の時間)
1日未満の単位での休暇の対象労働者	1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない	全ての労働者が取得できる

※令和3年1月1日に施行

※「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び職場に戻ることを指す。

- 中抜けありの時間単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように事業主が配慮することを指針で規定。
- 労働者は、希望する時間数で休暇を取得することができる。
- 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位で休暇を取得することが困難と認められる業務がある場合は、労使協定を締結することにより、時間単位の休暇制度の対象からその業務に従事する労働者を除外することができる。

規制改革実施計画（令和元年6月21日 閣議決定）（抜粋）

II 分野別実施事項 4. 保育・雇用分野

（4）介護離職ゼロに向けた対策の強化

No.6 介護をしながら働く労働者への情報共有の徹底

ケアマネジャーが、就労している家族の勤務実態も踏まえてケアプランを作成できるよう、セミナーの開催やその受講を評価する仕組みを通じて、ケアマネジャーへの情報提供や支援を行う。

仕事と介護の両立支援カリキュラム イメージ

ステップ1 家族が就労している場合の支援の視点（座学）

ステップ2 両立支援制度の活用も踏まえたケアマネジメントの方法（座学）

ステップ3 家族介護者の仕事との両立を踏まえたケアマネジメントの事例検討（グループワーク）

ステップ4 まとめ

仕事と介護の両立支援の基礎を学ぶ

1日又は半日の研修、セミナー

<今後の予定>

○令和2年度

【厚生労働省】令和2年度中に、都道府県、市町村へカリキュラムを配布。

○令和3年度

【厚生労働省】厚生労働省の事業でカリキュラムを使用したケアマネジャー等を対象とした研修(セミナー)を実施。

【自治体等】令和3年度以降、カリキュラムを活用し、ケアマネジャー等を対象とした仕事と介護の両立支援を踏まえた家族介護者支援を学ぶセミナー、任意研修等の実施をご検討いただく。

育児・介護休業法の見直しについて

労働政策審議会建議「男性の育児休業取得促進策等について」(抜粋)

○有期雇用労働者の育児・介護休業取得促進について

・雇用形態にかかわらず育児・介護休業を取得しやすくなるよう、「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件について、無期雇用労働者と同様の取扱い(労使協定の締結により除外可)とすることが適当である。

「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雇用保険法の一部を改正する法律案要綱」(抜粋)

第一 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一部改正

二 介護休業の改正

期間を定めて雇用される者にあつては、介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日から六月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、その事業主に介護休業の申出をすることができるものとする。