

# 令和6年育児・介護休業法改正について 【介護関係を中心に】

厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課

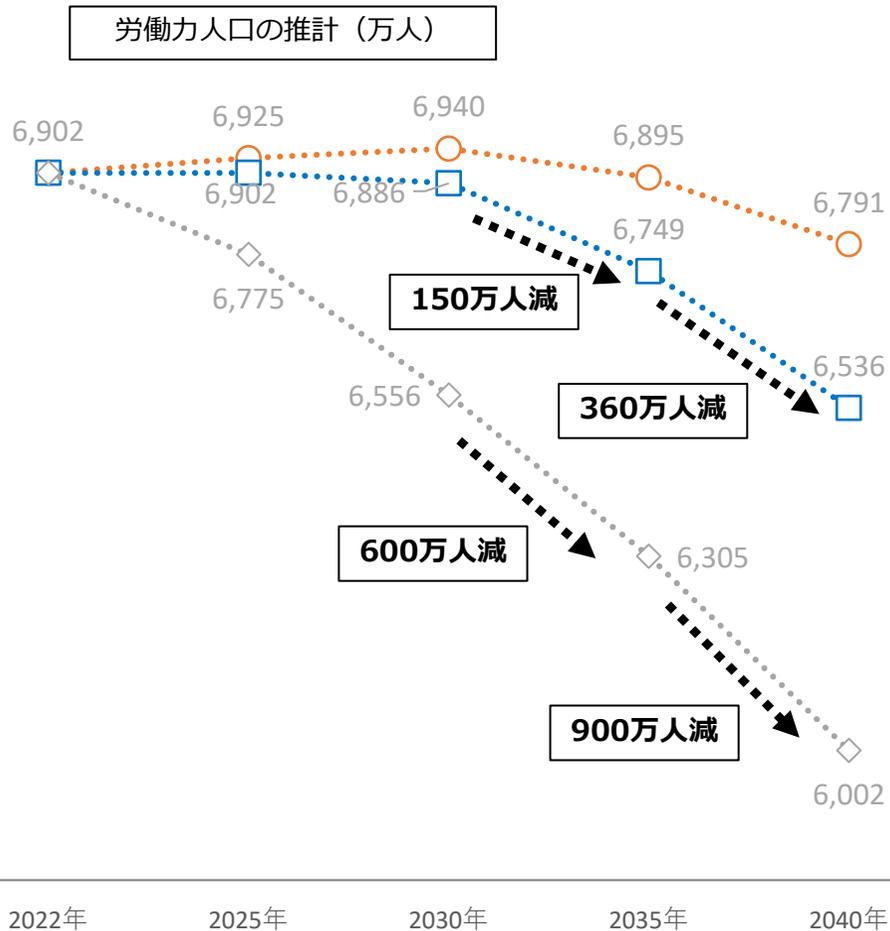
## 目次

1. 育児・介護休業法の改正背景について
2. 育児・介護休業法の改正概要について
3. 関連資料（企業等への支援策を含む。）

# 1. 育児・介護休業法の改正背景について

# 労働力需給推計について（労働力人口の見通し）

- 「日本の将来推計人口（令和5年推計）」等に基づき、（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）において、労働力需給推計を実施。
- 中間シナリオでも、労働力人口は2035年に150万人、2040年に360万人減
- 低位シナリオ（現状シナリオ）では、労働力人口は同期間に600万人、900万人減



## 上位シナリオ

### 1 成長実現・労働参加進展シナリオ

各種の経済・雇用政策を講ずることにより、  
**成長分野の市場拡大が進み、女性及び高齢者等の労働市場への参加が進展するシナリオ**

## 中間シナリオ

### 2 成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ

各種の経済・雇用政策をある程度講ずることにより、  
**経済成長と女性及び高齢者等の労働市場への参加が一定程度進むシナリオ**

## 低位シナリオ

### 3 一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ

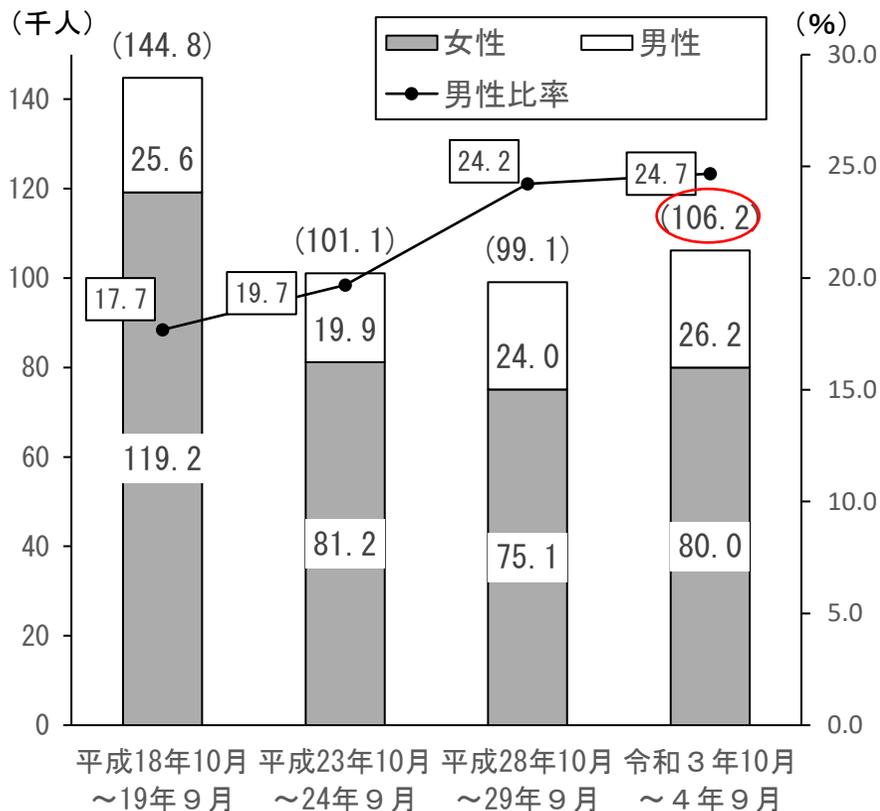
一人当たり実質ゼロ成長の経済状況を想定し、  
**労働参加が現状（2022年）から進まないシナリオ**

※ 外国人の労働力人口は、2020年の180万人（\*）から、2040年には各シナリオで、(1) 453万人、(2) 433万人、(3) 414万人に増加する見直し  
（\*）2020年の180万人は、国勢調査における労働力状態「不詳」を按分した数値等に基づき推計

# 家族の介護・看護を理由とする離職者数等の推移

- 家族の介護や看護を理由とする離職者数の推移をみると、直近では約10万6千人に増加。男性比率も上昇傾向。
- 家族の介護をしながら就業する者は10年で73.6万人増加し、364.6万人に達している。

## 家族の介護・看護を理由とする離職者数の推移



【出典】総務省「就業構造基本調査」（平成19年、24年、29年、令和4年）

（注）離職者には、前職が雇用者以外の者も含まれる。

## 家族の介護をしながら就業する者数の推移

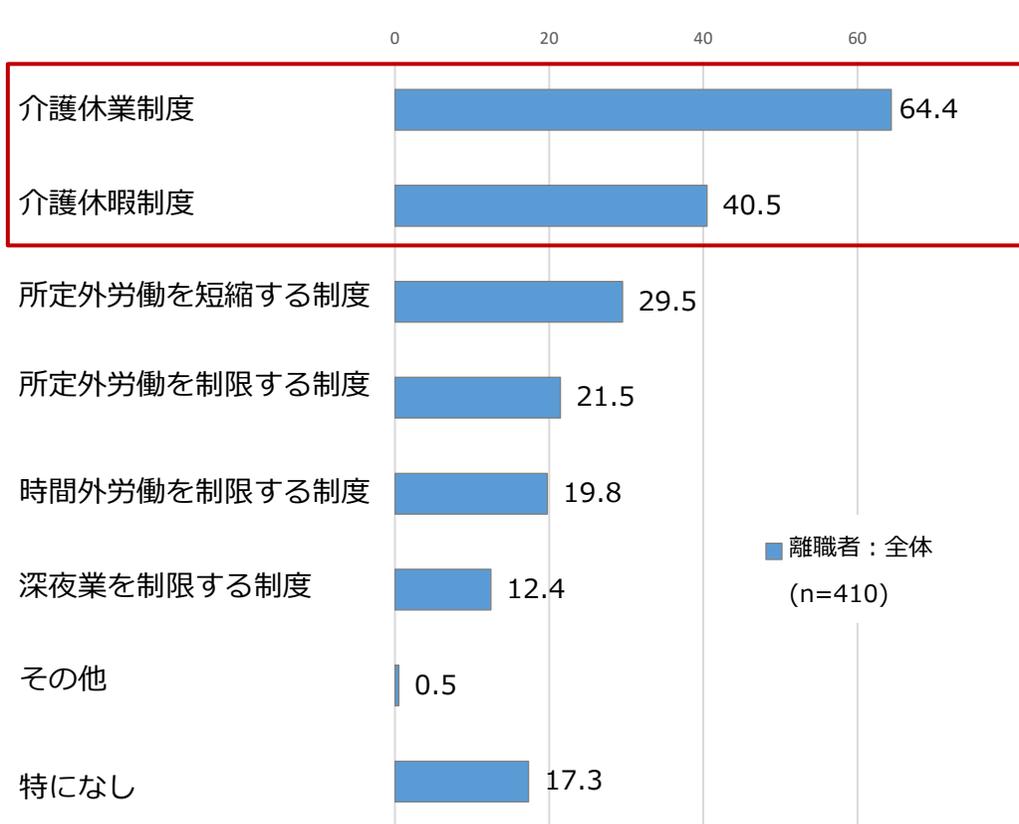


【出典】総務省「就業構造基本調査」（平成24年、29年、令和4年）

# 離職前に利用したかった両立支援制度等

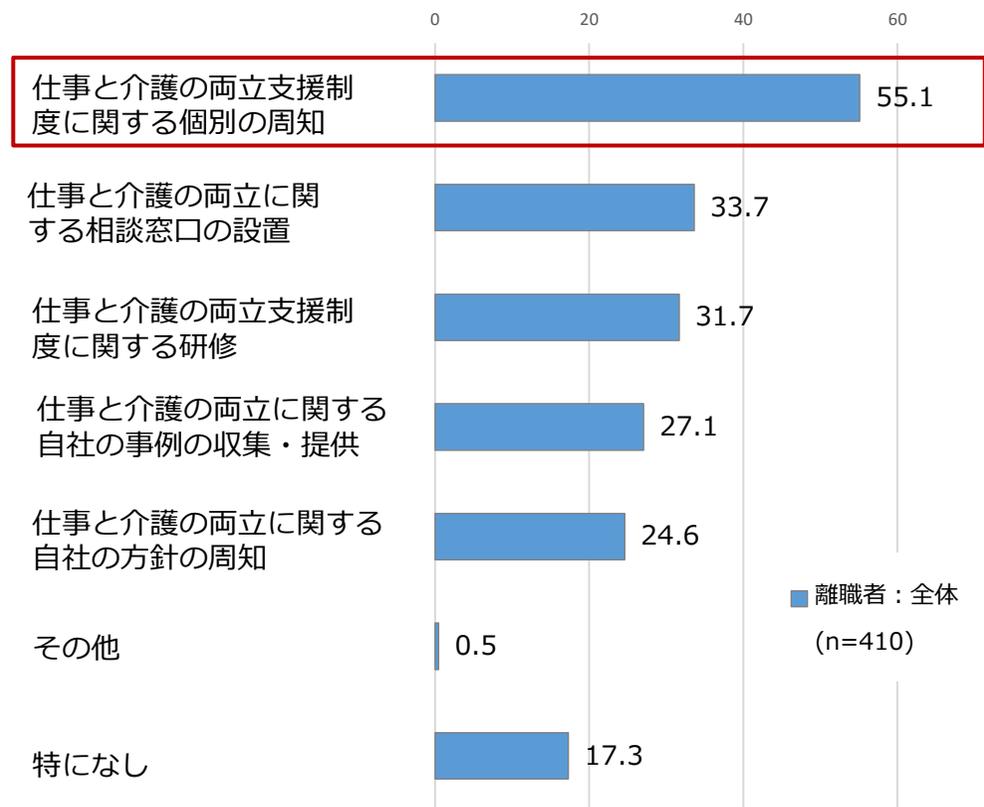
- 仕事を辞める前、どのような仕事と介護の両立支援制度を利用したかったかをみると、「介護休業制度」が約6割、「介護休暇制度」が約4割となっている。
- どのような職場の取組があれば、仕事を続けられたと思うかをみると、「仕事と介護の両立支援制度に関する個別の周知」が5割強となっている。

仕事を辞める前、どのような仕事と介護の両立支援制度を利用したかったか (%)



(複数回答)

どのような職場の取組があれば、仕事を続けられたと思うか (%)



# 介護休業等制度の利用の現状

- 介護をしている雇用者（322万人）について、介護休業等制度利用の有無、制度の種類別にみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は11.6%で、このうち「介護休業」の利用者は1.6%（5万1千人）、「短時間勤務」は2.3%（7万5千人）、「介護休暇」は4.5%（14万5千人）などとなっている。
- また、雇用形態別の割合をみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は、「正規の職員・従業員」で15.0%である一方、「非正規の職員・従業員」は8.7%となっている。

【雇用形態、介護休業制度利用の有無、介護休業等制度の種類別 介護をしている雇用者数及び割合（千人、%）】

介護休業等制度利用の有無 介護休業等制度の種類 雇用形態		介護をしている							
		総数	制度の 利用なし	制度の利用あり					
				総数	制度の種類				
					介護 休業	短時間 勤務	介護 休暇	残業 免除	その他
実数	雇用者	3,219.5	2,819.9	372.3	50.7	74.9	144.8	24.4	140.6
	正規の職員・従業員	1,567.8	1,321.9	234.8	33.5	33.1	106.0	13.2	91.6
	非正規の職員・従業員	1,413.8	1,276.8	122.3	15.6	37.5	37.0	11.1	39.2
割合	雇用者	100	87.6	11.6	1.6	2.3	4.5	0.8	4.4
	正規の職員・従業員	100	84.3	15.0	2.1	2.1	6.8	0.8	5.8
	非正規の職員・従業員	100	90.3	8.7	1.1	2.7	2.6	0.8	2.8

※「制度の種類」については複数回答のため、各種別の合計は、「制度の利用あり」の総数と必ずしも一致しない。

## 2. 育児・介護休業法の改正概要について

# 育児・介護休業法の概要（仕事と介護の両立支援制度に限る） <改正箇所は赤字>

**介護休業** ※賃金の支払義務なし。※介護休業給付金（賃金の67%）あり。

☐ 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障

※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能：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

**介護休暇** ※賃金の支払義務なし。

☐ 介護等をする場合に年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位）

※ 令和7年4月1日以降は、勤続6ヶ月未満の労働者の労使協定除外の仕組みを廃止

## 所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

☐ 介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限

☐ 介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限

☐ 介護を行う労働者が請求した場合、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

☐ 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

※ 令和7年4月1日以降、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

## 個別周知・意向確認、介護休業・介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境整備の措置（令和7年4月1日施行）

☐ 事業主に、介護の申出をした労働者に対する介護休業・介護両立支援制度等の個別の制度周知・利用意向確認の義務づけ

☐ 事業主に、介護休業等の申出が円滑に行われるようにするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講じることを義務づけ

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

☐ 事業主に、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等に関する情報提供の措置を講じることを義務づけ

## 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

※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能

介護両立  
支援制度等

# 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月末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月末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

## 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	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業①</div> <div style="margin-left: 150px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業②</div> <div style="margin-left: 150px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業③</div>	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 <b>対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。</b>
介護休暇	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (1日)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (3時間)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (5時間)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (1日)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (1日)</div>	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 <b>介護終了まで年間5日</b> (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	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">所定外労働の免除(残業免除)</div>	<b>介護終了まで何回でも</b> 請求可能。
時間外労働・深夜業の制限	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限</div>	<b>時間外労働の制限</b> …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 <b>深夜業</b> …午後10時～午前5時までの就業 <b>介護終了まで何回でも</b> 請求可能。
選択的措置義務	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">選択的措置義務</div>	事業主は <b>利用開始から3年以上の期間内で2回以上</b> 、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。

# 【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

## 1 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

施行日 ▶ 令和7年4月1日

### (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 **義務**

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の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・利用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(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 ③FAX ④電子メール等 <small>のいずれか</small> <small>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</small>

### (2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供 **義務**

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歳に達した日の翌日(誕生日)から1年間 <small>のいずれか</small>
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介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 <small>のいずれか</small> <small>注:①はオンライン面談も可能</small>

※情報提供に当たっては、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと

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、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」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

※情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

望ましい

# (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まることに加えて、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

### 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。 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html</a>	
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 <a href="https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/">https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/</a> 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 <a href="https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/">https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/</a> 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 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html</a> 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 <a href="https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html">https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html</a> 介護休業給付の受給要件、申請方法をまとめています。	
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 <a href="https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html">https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html</a> 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 <a href="https://y-ninchisyotel.net/">https://y-ninchisyotel.net/</a> 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

# 【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

## 2 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

施行日 ▶ 令和7年4月1日

介護休業や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①～④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**
  - ・ 自社の取得事例を収集し、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**
  - ・ 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

※ 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

\*①～④のうち複数の措置を講じること

## 3 介護のためのテレワーク導入

努力義務

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

## 4 介護休業制度等における「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」の見直しに関する研究会

### 1. 趣旨

介護休業等の対象となる状態であるかを判断する基準となる「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」については、平成28年に行われた「介護休業制度における「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」に関する研究会」における検討を踏まえ、「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(雇用均等・児童家庭局長通達(平成28年8月2日付け職発0802第1号、雇児0802第3号))」において示されている。

これについて、令和6年育児・介護休業法改正の附帯決議(令和6年4月26日衆議院厚生労働委員会、令和6年5月23日参議院厚生労働委員会)において、「介護休業等の対象となる要介護状態についての**現行の判断基準は、主に高齢者介護を念頭に作成されており、子に障害のある場合や医療的ケアを必要とする場合には解釈が難しいケースも考え得る**ことから、早急に見直しの検討を開始し、見直すこと。」等とされたことを踏まえ、当該基準について見直しのための検討を行うこととする。

### 2. 参集者(50音順、敬称略)

佐藤 博樹 (東京大学名誉教授) ※座長

高木 憲司 (和洋女子大学家政学部家政福祉学科准教授)

米山 明 (社会福祉法人全国心身障害児福祉財団理事)  
(全国療育相談センター センター長)

### 3. 開催実績

○第1回(令和6年12月27日)

- 1 常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直しについて
- 2 ヒアリング(障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会)

○第2回(令和7年1月15日)

- 1 常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直しについて
- 2 ヒアリング(大成建設株式会社)

○第3回(令和7年1月24日)

- 1 報告書(案)について

# 【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

## 常時介護を必要とする状態に関する判断基準

介護休業は、対象家族(注1)であって2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にあるもの(障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含む。ただし、乳幼児の通常の成育過程において日常生活に必要な便宜を供与する必要がある場合は含まない。)を介護するための休業で、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することとなります。ただし、この基準に厳密に従うことにとらわれて労働者の介護休業の取得が制限されてしまわないように、介護をしている労働者の個々の事情にあわせて、なるべく労働者が仕事と介護を両立できるよう、事業主は柔軟に運用することが望まれます。「常時介護を必要とする状態」とは、以下の(1)または(2)のいずれかに該当する場合であること。

- (1) 項目①～⑫のうち、2が2つ以上または3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。
- (2) 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。

項目	状態	1 (注2)	2 (注3)	3
① 座位保持(10分間一人で座ることができる)		自分で可	支えてもらえればできる (注4)	できない
② 歩行(立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる)		つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③ 移乗(ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作)		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④ 水分・食事摂取 (注5)		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤ 排泄		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥ 衣類の着脱		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦ 意思の伝達		できる	ときどきできない	できない
⑧ 外出すると戻れないことや、危険回避ができないことがある (注6)		ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨ 物を壊したり衣類を破くことがある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある (注7)
⑩ 周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れなど日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある (注8)		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪ 医薬品又は医療機器の使用・管理		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫ 日常の意思決定 (注9)		できる	本人に関する重要な意思決定はできない(注10)	ほとんどできない

### 【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

- (注1)「対象家族」とは、配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母をいうものであり、同居の有無は問わない。
- (注2) 各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。
- (注3) 各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要な行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。
- (注4) 「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。
- (注5) 「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。
- (注6) 「危険回避ができない」とは、発達障害等を含む精神障害、知的障害などにより危険の認識に欠けることがある障害児・者が、自発的に危険を回避することができず、見守り等を要する状態をいう。
- (注7) ⑨3の状態(「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」)には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。
- (注8) 「⑩認知・行動上の課題」とは、例えば、急な予定の変更や環境の変化が極端に苦手な障害児・者が、周囲のサポートがなければ日常生活に支障を来す状況(混乱・パニック等や激しいこだわりを持つ場合等)をいう。
- (注9) 「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。
- (注10) 慣れ親しんだ日常生活に関する事項(見たいテレビ番組やその日の献立等)に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等(ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等)には、支援等を必要とすることをいう。

### 3. 関連資料（企業等への支援策を含む。）

# 「仕事と介護 両立のポイント あなたが介護離職しないために」 (平成29年度版厚生労働省)

## 仕事と介護の両立ポイント

- ポイント 1** 職場に「家族等の介護を行っていること」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
- ポイント 2** 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」
- ポイント 3** 介護保険の申請は早目に行い、要介護認定前から調整を開始する
- ポイント 4** ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」
- ポイント 5** 日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く
- ポイント 6** 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する

## 事前に準備しておくべきこと

- 1** 介護保険制度・介護サービス、両立支援制度の概要を把握しておくこと
- 2** 介護に直面した時にどこに相談すればよいか、その窓口を知っておくこと

# 両立支援制度と介護保険制度等の支援やサービスの組み合わせ方(その1)

## 組み合わせ例 ① 家で一人で過ごす時間を極力短くする

労働者：正社員 / 要介護者：要介護2 軽度の認知症

### ◆課題◆

要介護の親の認知症が少しずつ進んできました。フルタイムで働いているので、昼間、家で一人にする時間が長いと不安です。

### ◆解決方法例◆

親は日中、通所介護を利用し、自分は短時間勤務で早く帰ることができるようにすることで、一人になる時間を極力減らす。

#### 職場の両立支援に関する制度

○短時間勤務制度 **就業時間の調整に関する制度**  
→ 通所介護の送迎の送り出しに合わせて活用。

#### 介護に関するサービス・支援

○通所介護(介護保険) **施設などへ通うサービス**  
→ 月～金で利用。延長サービスも利用 ※延長加算(追加料金)。

### <両立支援制度と介護保険制度等の組み合わせポイント例>

- ・日中、事業所へ通う通所介護サービスを月～金に利用し、1日6時間位滞在することで、一人で過ごす時間がないように調整。
- ・通所介護は自宅まで送迎してもらえる場合が多く、短時間勤務制度を活用して、送迎時間に合わせて出勤時間を調整。
- ・仕事が忙しい時期は、通所介護の延長サービスを利用し、残業にも対応。

## 組み合わせ例 ② 急な残業、出張時に介護サービスを柔軟に利用する

労働者：正社員(残業や出張あり) / 要介護者：要介護4

### ◆課題◆

出張や残業などが月に数回あり、要介護の親も状態が不安定です。状況に応じて介護サービスを柔軟に利用したい。

### ◆解決方法例◆

小規模多機能型居宅介護を利用。仕事や要介護者の状況に合わせて、通い、訪問、泊まりのサービスを柔軟に調整。送迎時間に合わせてフレックスタイム制度を活用。

#### 職場の両立支援に関する制度

○フレックスタイム制度 **就業時間の調整に関する制度**  
→ 送迎の送り出し・迎え入れに合わせて活用

○半日単位の介護休暇制度 **休暇・休業の取得に関する制度**  
→ 通院時に活用

#### 介護に関するサービス・支援

○小規模多機能型居宅介護(介護保険) **通い・訪問・泊まりなどを組み合わせたサービス**  
→ 出張のある日は泊まりを利用。要介護の親の体調の悪い日は通いを訪問に変更。

### <両立支援制度と介護保険制度等の組み合わせポイント例>

- ・通い、訪問、泊まりのサービスを柔軟に利用することのできる小規模多機能型居宅介護を活用し、残業や出張時には泊まりを利用したり、通いの時間を増やすなどで対応。
- ・送迎の送り出し・迎え入れはフレックスタイム制度を活用して勤務時間を調整。
- ・通院時には半日単位の介護休暇を活用して付き添い。

# 両立支援制度と介護保険制度等の支援やサービスの組み合わせ方(その2)

## 組み合わせ例 ④ 自分の休息も確保しつつ両親を在宅で介護する

労働者：正社員 / 要介護者：父・要介護1、母・要介護3

### ◆ 課題 ◆

介助が必要となってきた父と、認知症の母。両親も自分も、このまま一緒に在宅で暮らしていくことを希望していますが、平日働いているので、土日に二人の介助をするのが負担になってきました。

### ◆ 解決方法例 ◆

通所介護を利用し、父母だけで日中過ごすことによる、父の介護負担を軽減。月に1回、母について、週末に短期入所生活介護を利用して、自分の休息時間を確保。

#### 職場の両立支援に関する制度

- 所定外労働の制限 **就業時間の調整に関する制度**  
→ 残業のないフルタイム勤務。
- 時間単位の有給休暇制度 **休暇・休業の取得に関する制度**  
→ サービスの契約、役所の手続き等に活用。



#### 介護に関するサービス・支援

- 通所介護(介護保険) **施設などへ通うサービス**  
→ 父は週2日、母は週4回利用。食事や入浴サービスを受ける。
- 短期入所生活介護(介護保険) **短期間施設に泊まるサービス**  
→ 介護者の休息時間を確保するため、月1回、土日にかけて利用。

### <両立支援制度と介護保険制度等の組み合わせポイント例>

- ・父は週2回、母は週4回、通所介護を利用し、機能訓練や食事、入浴のサービスを受ける。日中、父母のみで過ごすため、父の介護負担の軽減も図る。
- ・所定外労働の制限を利用することで、平日は毎日定時に退社し、休日勤務も免除。
- ・自分の休息時間を定期的に確保するため、介護度の重い母のみ、月に1回、土日(2泊3日)に泊まりのサービスである短期入所生活介護を利用。
- ・サービスの契約や役所の手続き等は、時間単位の有給休暇を活用。

## 組み合わせ例 ⑦ 入所施設を探す

労働者：正社員 / 要介護者：要介護5

### ◆ 課題 ◆

母が骨折で1か月入院しました。もうすぐ退院する予定ですが、寝たきりの状態です。在宅で介護することが難しいため、施設を探したいと思っています。

### ◆ 解決方法例 ◆

入院中の面会や世話、施設を決めるための諸手続き、諸手続き等のために、介護休業を2か月取得。自宅から通いやすい場所に介護付き有料老人ホームを見つける。フレックスタイム制度を活用して、週1~2回、通勤途中、施設に寄る。

#### 職場の両立支援に関する制度

- 介護休業制度 **休暇・休業の取得に関する制度**  
→ 施設探し等のため2か月間取得。
- フレックスタイム制度 **就業時間の調整に関する制度**  
→ 有料老人ホームに寄るために活用。



#### 介護に関するサービス・支援

- 特定施設入居者生活介護(介護付き有料老人ホーム)(介護保険)  
**施設などで生活しながら受けるサービス**  
→ 有料老人ホームに入居し、入浴、排泄、食事等の介護を受ける。

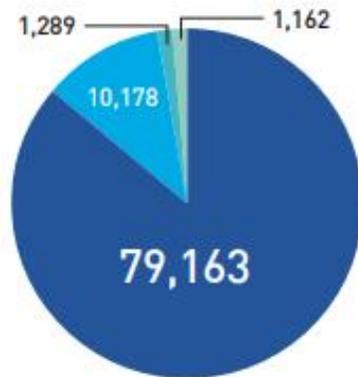
### <両立支援制度と介護保険制度等の組み合わせポイント例>

- ・入院中の面会や世話、退院手続き、施設入所手続きのために、介護休業制度を2か月間取得。
- ・施設は、頻繁に会いに行きたいため、自宅近くの施設を数件見学。通勤途中の通いやすい場所にある施設を見つけることができました。
- ・フレックスタイム制度を利用して、週に1~2回は、朝や帰りに施設に寄って、顔を見に行く。
- ・介護休業に入る前には、職場で仕事の引継ぎ等をしっかり行う。また、復帰前には、職場の上長と面談し、復帰に向けて不安に感じていることなどを伝える。

# 経済産業省「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

- 経済産業省が、仕事と介護の両立支援を企業経営上どのように位置づけるか、経営者向けの情報を整理したガイドラインを策定し、2024年3月に公表。
- 企業価値の向上や事業・組織運営のリスクマネジメントを行う観点から、企業経営としての仕事と介護の両立支援に取り組む重要性を指摘。

## 2030年における経済損失（億円）の推計



合計9兆1,792億円の経済損失

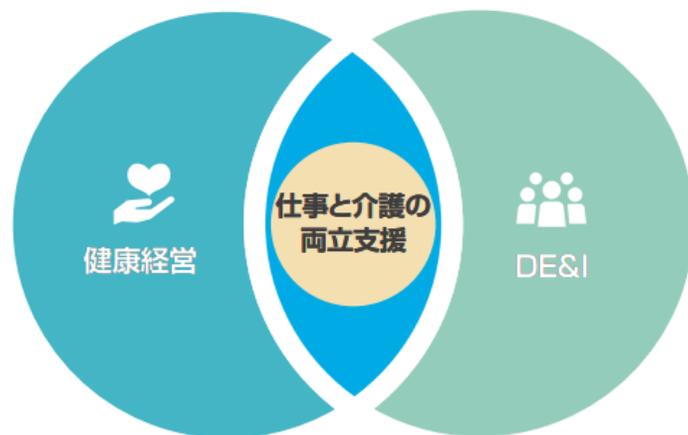
- 仕事と介護の両立困難による労働生産性損失額\*
- 介護離職による労働損失額 ■ 介護離職による育成費用損失額\*
- 介護離職による代替人員採用に係るコスト

\*1 ビジネススクアラーの生産性損失は、経済産業省委託調査(日本総研)「介護をしながら働いている方に向けたWEBアンケート調査」(n=2,100)の結果を基に算出(=約27.5%)

\*2 介護離職者の勤続年数は、大卒年齢である22歳から、雇用動向調査において最も人数が多い155-59歳層の中央となる57歳まで勤続した場合の年数(=35年)と仮定。

## 人的資本経営等の取組における「仕事と介護の両立支援」の位置づけ

### 人的資本経営



## 仕事と介護の両立支援が企業に与える影響

### 両立支援を講じないことによるリスク

経営目標・業績目標等の未達	経営戦略に対するコミットメントの低下
競争力の低下	ステークホルダーのレピュテーション低下 etc

組織的にプレゼンティーズム・アブセンティーズム増加	急な配置換えや異動の発生
離職者数の増加	採用力低下 etc

業務遅延・生産性低下	負担に起因する業務ミス
他の従業員の負担増加	取引先との関係性低下 etc

### 両立支援を講じることによるリターン

組織としての業績維持・向上	中長期的成長を見通したイノベーション創出
競争力の維持	ステークホルダーへの好影響 etc

ロイヤリティやワークエンゲージメントの向上	キャリアの持続性維持による組織力強化
職員定着率の向上	採用力向上 etc

両立を前提にした業務改革促進	生産性・質の維持
組織内の業務負担の最適化	顧客への提供価値の安定化 etc



「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援

**コース名／コース内容**

**介護離職防止支援コース**  
R7年度

「介護支援プラン」(※)に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援

※ 労働者の介護休業取得・職場復帰を円滑にするため、労働者ごとに事業主が作成する実施計画。介護休業取得者の業務の整理や引き継ぎの実施方法などを含む。

**支給額** (休業取得/制度利用者1人当たり)

- ①介護休業 取得・復帰：**40万円**  
※5日以上。15日以上取得・復帰で**60万円**  
・介護支援プランを作成し、プランに基づき介護休業を取得させ、職場復帰させた場合
- ②介護両立支援制度 ※20日以上利用。( )は60日以上利用。  
・制度1つ導入し、対象者が制度を1つ利用 **20万円** (30万円)  
・制度2つ以上導入し、対象者が制度を1つ利用 **25万円** (40万円)
- ③業務代替支援 ※5日以上利用。( )は15日以上取得・利用の場合  
・介護休業中の新規雇用等 **20万円** (30万円)  
・介護休業中の手当支給等 **5万円** (10万円)  
・短時間勤務中の手当支給等 **3万円** (※15日以上利用の場合のみ)

**加算措置／加算額**

環境整備加算 **10万円**加算      ➤ 雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合

# 中小企業育児・介護休業等推進支援事業②

- ◆ 中小企業で働く労働者の介護離職防止のための取組を支援するため、中小企業及び中小企業で働く労働者の状況に応じた「介護支援プラン」策定・利用を支援

特に中小企業の皆様

**無料**

## 従業員を介護で離職させないために。

仕事と介護の両立支援のノウハウを備えた「仕事と家庭の両立支援プランナー」が、職場環境整備をお手伝いします。

備えはできていますか？無料でご相談いただけます。

従業員の方が離職することなく仕事と介護を両立するには会社の支援が必要です。介護は予測無く突然訪れます。

従業員からの介護の相談・退職の相談に困らないよう、今のうちに従業員への支援体制を整えておきましょう。

**Q** 仕事と家庭の両立支援プランナーとは...

**A** 仕事と介護の両立支援のノウハウを持つ社会保険労務士・中小企業診断士などの専門家です。事業主から労働者に向けた支援方法についてアドバイスします。

**Q** 介護支援プランとは...

**A** 介護に直面した従業員が、仕事と介護を両立しながら安心して働くことができるよう、事業主が取組を策定するプランです。

お問い合わせ

株式会社 パソナ  
育児・介護支援事務局

TEL 03-5542-1740 受付時間 9:00~17:30  
年末年始(12/30~1/4)を除く

※本事業は株式会社パソナが厚生労働省より委託・運営しています。

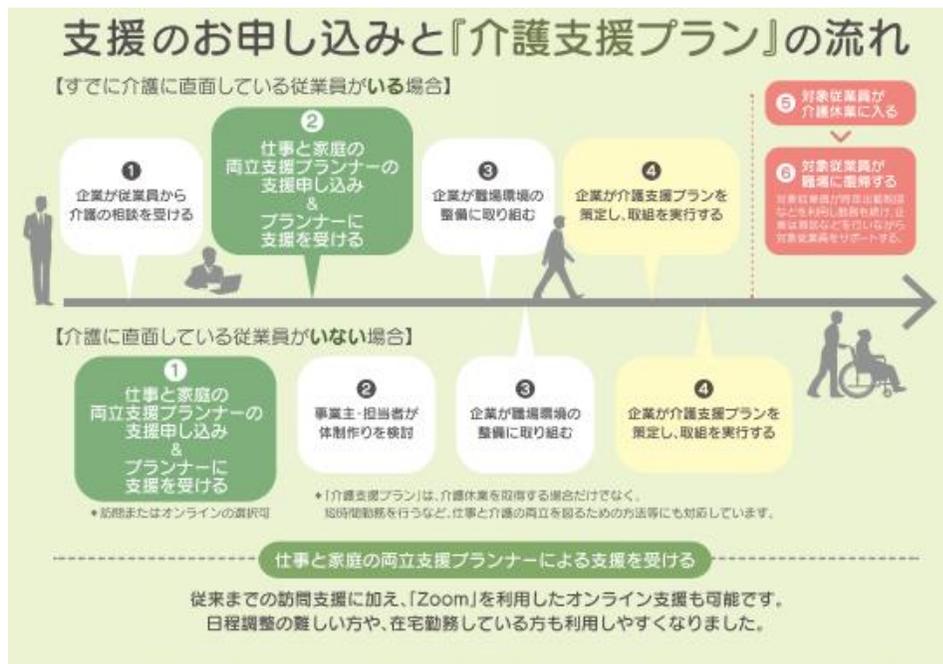
支援のお申込み

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

いくぶら



お電話でもお申込みができます TEL 03-5542-1740



無料の支援を受けて『介護支援プラン』を策定すると、こんなメリットがあります！

**人材確保**

介護が必要な状況は突然訪れます。仕事と介護の両立を実現する体制作りは、優秀な人材確保に繋がります。経営課題解決への一歩です。

**環境整備**

従業員が介護を話題にできる職場、相談しやすい環境づくりが大切です。企業に相談があった場合にスムーズな対応が可能となります！

**働き方改革**

プランナーは企業支援により培ったノウハウを持っています。専門的なアドバイスにより、それぞれの企業の現状に即した働き方改革が可能になります！



## ■ 介護休業制度特設サイト

仕事と介護の両立支援制度等について、動画等によりわかりやすく解説

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaiyou/index.html](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaiyou/index.html)



## ■ 育児休業制度特設サイト

仕事と育児の両立支援制度等について、動画等によりわかりやすく解説

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/)



## ■ 改正育児・介護休業法及び次世代法に関する資料

厚生労働省の以下のページに関係条文等最新情報を順次掲載しています。

### ① 育児・介護休業法について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

### ② 次世代育成支援対策推進法について

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11367.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html)



## ■ 両立支援等助成金について

働きながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給しています。



③ [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)

## ■ 中小企業育児・介護休業等推進支援事業

中小企業で働く労働者の育児休業取得・円滑な職場復帰支援のための「育休復帰支援プラン」や、介護離職防止のための「介護支援プラン」の策定等に係る労務管理の専門家による個別支援やセミナーの開催等を行っています。



⑤ <https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>

## ■ 介護離職の防止に向けた労働者・事業主向け広報資料

労働者や事業主等を対象に、介護に直面した際の相談窓口や介護保険サービス、介護休業制度等の利用までの流れを解説しています。



⑥ [https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWgWl\\_4Ccbl4ivhhl-fIIvFi](https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWgWl_4Ccbl4ivhhl-fIIvFi)

## ■ 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。



⑦ [https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kaigo/kaigo\\_guideline.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html)