

改正育児・介護休業法に基づく柔軟な働き方や両立支援に向けて ～法改正のポイントと実務担当者として取り組むべきこと～ 【介護編】

㊤データの転送、スライドの無断転載等は禁止いたします。

相模原商工会議所
神奈川県かながわ労働センター県央支所

セミナー プログラム

【前 半】「主に育児に関わる法改正への実務対応と両立支援」

- ・ 育児休業取得と働き方の現状
- ・ 2025年施行改正育児・介護休業法の解説
- ・ 出生後休業支援給付、育児時短就業給付の解説
- ・ 実務上の対応

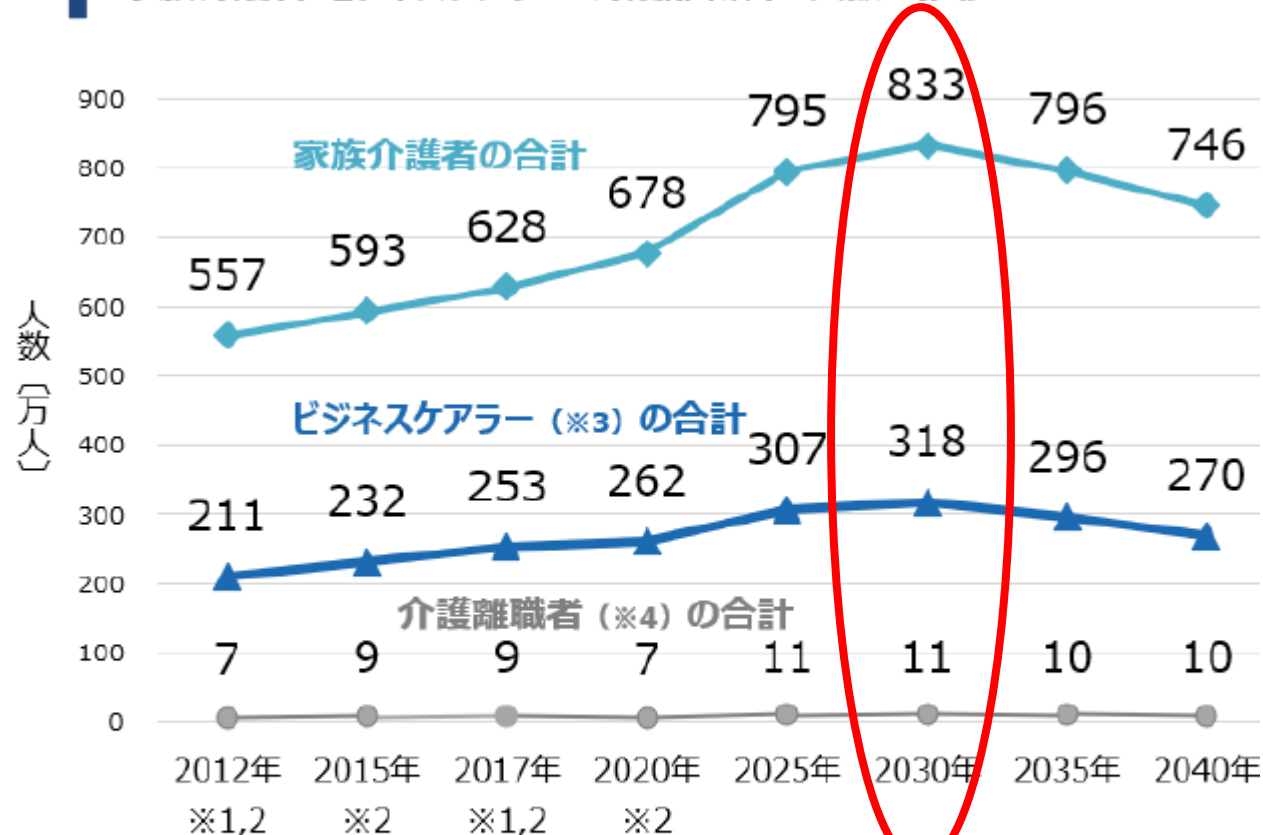
【後 半】「主に介護に関わる法改正への実務対応と両立支援」

- ・ 仕事と介護の両立の現状
- ・ 介護休業制度について
- ・ 2025年施行改正育児・介護休業法の解説
- ・ 実務上の対応

仕事と介護の両立の現状

増えていくビジネスケアラー

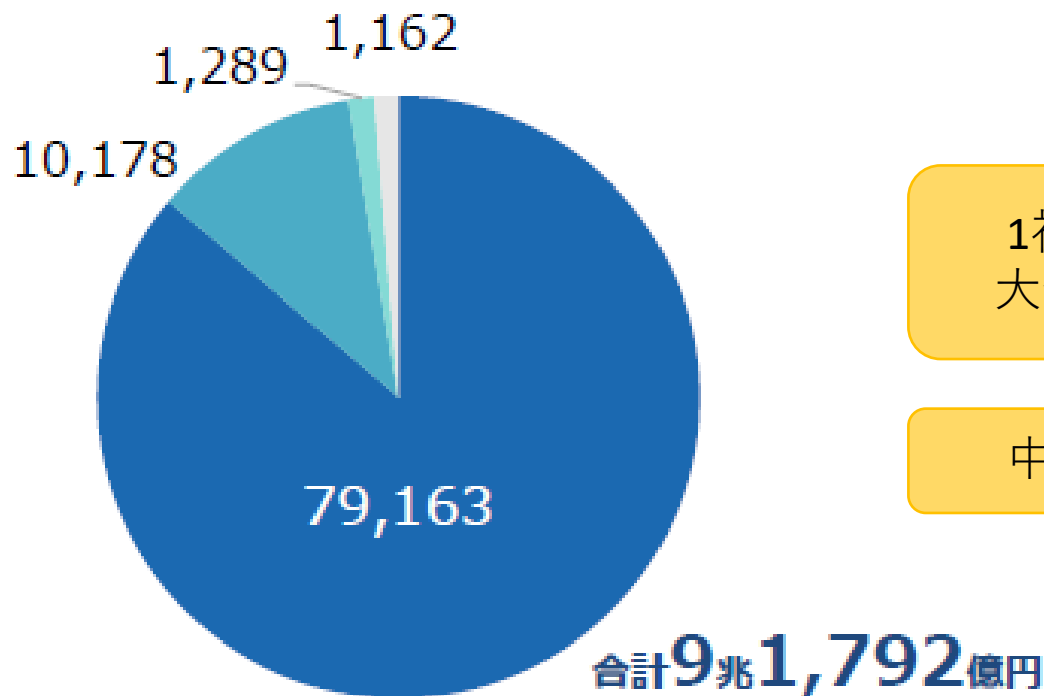
家族介護者・ビジネスケアラー・介護離職者の人数の推移



（出所）国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年4月推計）中位推計」、総務省統計局「就業構造基本調査（平成24年、平成29年）」、厚生労働省「雇用動向調査（平成25年～令和3年）」
 ※1 2012年及び2017年の家族介護者・ビジネスケアラーの数は就業構造基本調査結果より ※2 2012～2020年の介護離職者数は雇用動向調査結果より ※3 就業構造基本調査における有業者のうち「仕事に主たる者」をビジネスケアラーとして定義している。有業者全体（仕事は従業者を含む）まで広げた場合には、2030年時点で438万人と推計される。今後、女性の社会進出や高齢者の雇用促進等に伴い、数値はさらに上振れる可能性もある。※4 介護離職者数の将来推計は、厚生労働省「雇用動向調査（平成29年～令和3年）」をもとに算出したものであり、将来的な施策効果等は加味していない。
 その他の推計値は、各調査における年齢階層別人数割合と将来推計人口の掛け合わせにより算出。

仕事と介護の両立および離職による経済損失

2030年における経済損失（億円）の推計



1社あたりの経済損失
大企業：約6億2千万円

中小企業：約770万円

- 仕事と介護の両立困難による労働生産性損失額 ※5
- 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 ※6
- 介護離職による代替人員採用に係るコスト

介護休業制度について

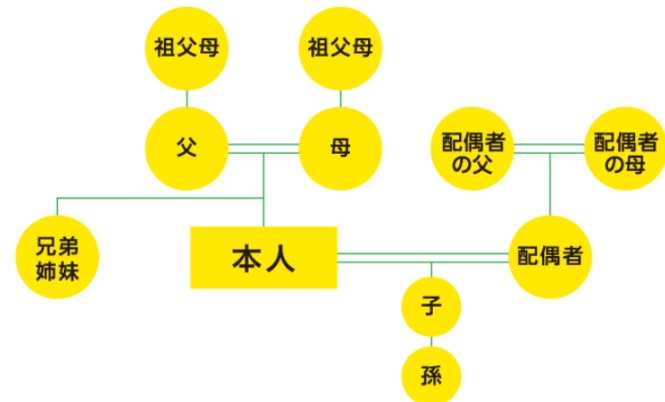
介護休業とは

制度の対象者

要介護状態にある対象家族を介護する労働者

対象家族

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



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

常時介護を必要とする状態に関する判断基準（令和7年4月1日適用）

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上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。

「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、状態について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分間一人で座っていることができる）	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）	つかまらなくてできる	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

仕事と介護の両立支援制度

介護休業

介護休暇

短時間勤務
等の措置

所定外労働
の制限

時間外労働
の制限

深夜業
の制限

1. 介護休業

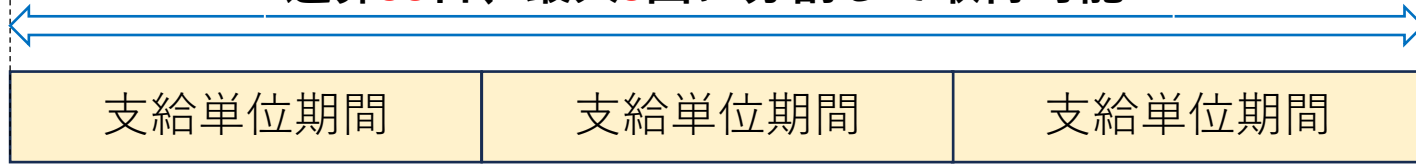
制度内容	対象家族1人につき3回まで、通算93日間休業できます。 (例1) 介護休業① 30日 介護休業② 30日 介護休業③ 33日 (例2) 介護休業① 93日
ポイント	介護休業は、要介護状態の家族を抱える労働者が、仕事と介護を両立するための体制を整える準備期間として設けられた制度です。 単に「介護をするための休み」ではない点がポイントです。

(雇用保険) 介護休業給付金

◆支給要件

- ①雇用保険の被保険者であること
- ②要介護の家族のために2週間以上の常時介護が必要
- ③職場復帰を前提として、介護休業を取得している
- ④過去2年のうち、11日以上働いた月が12か月以上あること

通算**93**日、最大**3**回に分割して取得可能



◆支給額

休業時開始時賃金日額 × 支給日数（最大**93**日） × **67%**

💰 給付額の目安 （給与の約**67%**が支給される）

- 月収15万円 → 約10万円支給
- 月収20万円 → 約13.4万円支給
- 月収30万円 → 約20.1万円支給

2. 介護休暇

制度内容	要介護状態の家族の短時間の世話や対応のために取得できる休暇制度 ・ 対象家族が1人 → 年5日まで ・ 対象家族が2人以上 → 年10日まで ・ 有給か無給かは、会社の規定による
------	--

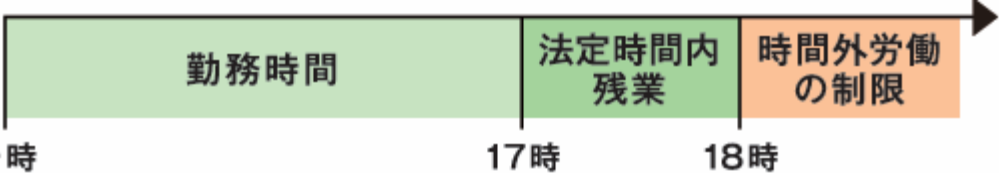
3. 短時間勤務等の措置

制度内容	利用開始から3年以上の期間、2回以上取得可能 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 いずれかの1つ以上の制度を設ける
------	--

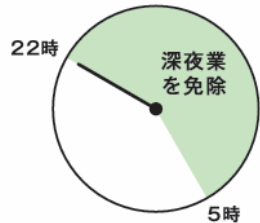
4. 所定労働の制限（残業免除）

制度内容	介護が終了するまで、残業を制限できる  The diagram shows a horizontal timeline starting at 9時 (9 AM) and ending at 17時 (5 PM). The period from 9 AM to 5 PM is labeled '勤務時間' (Work Hours) and is highlighted in green. The period after 5 PM is labeled '残業免除' (Overtime Exemption) and is highlighted in orange. An arrow points to the right, indicating the continuation of the timeline.
------	--

5. 時間外労働の制限

制度内容	介護が終了するまで、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限できる  The diagram shows a horizontal timeline starting at 9時 (9 AM) and ending at 18時 (6 PM). The period from 9 AM to 5 PM is labeled '勤務時間' (Work Hours) and is highlighted in green. The period from 5 PM to 6 PM is labeled '法定時間内 残業' (Overtime within legal hours) and is highlighted in green. The period after 6 PM is labeled '時間外労働の制限' (Restriction on overtime work) and is highlighted in orange. An arrow points to the right, indicating the continuation of the timeline.
------	--

6. 深夜業の制限

制度内容	介護が終了するまで、午後10時から午前5時までの労働を制限できる  The diagram shows a clock face with a green sector representing the period from 22時 (10 PM) to 5時 (5 AM). The text '深夜業を免除' (Exemption from night work) is written inside the green sector. The clock face is divided into two parts: the green sector and the white sector.
------	---

介護休業についての誤解

✕ 誤解①：介護休業は「介護に専念するための制度」

真実：介護休業は「介護体制を整えるための準備期間」として位置づけられています。

介護が始まる前の段階で、施設探しやサービス調整、家族との話し合いなどを行うための制度です。

✕ 誤解②：「要介護認定」がないと介護休業は使えない

真実：介護保険の「要介護認定」がなくても取得できます。実際に2週間以上の介助が必要と判断されれば、制度の対象になります。

介護休業についての誤解

✕ 誤解③：介護休業は高齢者のための制度である

真実：多くの人が「親の介護＝介護休業」と思い込んでおり、障害児や医療的ケア児の介護には使えないと誤解しています。
実際には、障害を持つ子供の介護にも利用できる制度です。

✕ 誤解④：介護をするには、介護休業しか選択肢がない

真実：介護休暇、短時間勤務、フレックスタイムなど、他にも両立支援制度があります。
状況に応じて組み合わせることで、より柔軟な働き方が可能です。

2025年施行 改正育児・介護休業法の解説

育児・介護休業法の改正事項

2025.4.1施行

① 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和【義務】

改正内容	改正前	改正後
労使協定による除外対象労働者について	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

実務対応：労使協定を締結している場合は、（就業規則、労使協定）の見直し

② 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。

実務対応：就業規則、（労使協定）の見直し

③ 介護離職防止のための雇用環境整備 【義務】

介護休業や介護両立支援制度（※）の利用について、従業員が円滑に申し出ができるように、事業主は以下の①～④の**いずれか**の措置を講じること。

- 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の利用の**事例の収集・提供**
- ④自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度の利用促進に関する**方針の周知**

【望ましい措置】

- ①～④のうち複数の措置を講じること

実務対応：措置内容の検討と準備

※介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間短縮の措置

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、

- 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内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、介護休業や介護内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

要介護状態
(制度利用可能な状態)

➡

介護終了
(要介護状態の解消等)

介護休業①

介護休業②

介護休業③

3回まで
分割可能

所定労働時間の短縮等の措置（注）

3年の間に2回まで

介護休暇

所定外労働の制限

時間外労働の制限

深夜業の制限

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調べる必要があります。選択して調じた措置について記載してください。

④ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等【義務】

(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

介護が必要になったと申し出た従業員に、会社が介護休業などの制度を個別に説明し、制度を使うかどうかの希望を確認する。

※ 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 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

実務対応：周知・意向確認方法の検討、周知文の準備

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 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。

介護保険の手続き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
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。

（1／3頁）

（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。

（2／3頁）

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) 介護のための所定外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)

④ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等(つづき)

【義務】

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

介護が必要になる前の早い段階で、従業員が制度を知って備えられるように、会社は介護休業などの制度について、きちんと情報を伝える。

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年間のいずれか
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 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。

【望ましい対応】

- ・制度の説明をするときは、それぞれの制度が“何のためにあるのか”をふまえて伝えることが大切（『介護休業制度』は、介護の準備や体制づくりのために一定期間仕事を休める制度である など）
- ・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

実務対応：

- ・対象者の抽出・管理
- ・周知方法の検討と準備

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わかりません。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。

介護保険の手続き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、休暇を取得できます（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
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。

（1／3頁）

（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。

（2／3頁）

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歳情報提供の記載例

[illegible]

前編の「家族の介護で介護へ不安がある方へ」

お住いの自治体で実施する介護サービスに頼りたい、市町村役所、市町村福祉が委託する福祉施設によう依頼をされたらいい、福祉施設に依頼、福祉施設が決定の段階をします。福祉の事業の決定に必要となるやり取りのことでお聞きください。

介護サービスの利用のしかたに、自治体で実施する介護サービスに不満がある場合はどうする?

- ① 市町村役所の「介護介護（福祉）課」の申請をします。
- ② 市町村役所の介護サービスが受けられ、福祉施設が委託されます。
- ③ ①②の46歳の方、介護（福祉）課が、福祉施設に指示を出すことで実施して受けたい（福祉施設）によって受けたい福祉施設に指示を出す。
- ④ ケアプランを作成します。
- ⑤ サービスを利用します。

40歳～64歳の方の介護保険料

- 健康保険に入っていない方
健康保険料に加える40歳～64歳の方の負担する介護保険料は、健康保険の保険料一律的に徴収されます。なお、介護保険料は健康保険料と同様に、原則、保険料が事業主で1/2ずつ負担します。
- 健康保険に入っている方
国民健康保険料に加えている40歳～64歳の方の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緒に徴収されます。

当社では、介護休業等の申請をしたこと又は取得したことを理由として不利な扱いをすることはありません。

また、介護休業に関するハラスメント行為を許しません。

(3/3)調

[illegible]

前編の「家族の介護で介護へ不安がある方へ」

お住いの自治体で実施する介護サービスに頼りたい、市町村役所、市町村福祉が委託する福祉施設によう依頼をされたらいい、福祉施設に依頼、福祉施設が決定の段階をします。福祉の事業の決定に必要となるやり取りのことでお聞きください。

介護サービスの利用のしかたに、自治体で実施する介護サービスに不満がある場合はどうする?

- ① 市町村役所の「介護介護（福祉）課」の申請をします。
- ② 市町村役所の介護サービスが受けられ、福祉施設が委託されます。
- ③ ①②の46歳の方、介護（福祉）課が、福祉施設に指示を出すことで実施して受けたい（福祉施設）によって受けたい福祉施設に指示を出す。
- ④ ケアプランを作成します。
- ⑤ サービスを利用します。

40歳～64歳の方の介護保険料

- 健康保険に入っていない方
健康保険料に加える40歳～64歳の方の負担する介護保険料は、健康保険の保険料一律的に徴収されます。なお、介護保険料は健康保険料と同様に、原則、保険料が事業主で1/2ずつ負担します。
- 健康保険に入っている方
国民健康保険料に加えている40歳～64歳の方の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緒に徴収されます。

当社では、介護休業等の申請をしたこと又は取得したことを理由として不利な扱いをすることはありません。

また、介護休業に関するハラスメント行為を許しません。

(3/3)調



実務上の対応

第5条（介護休暇）

1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

ただし、労使協定により除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの申出は拒むことができる。

入社6か月未満の従業員を労使協定に基づき除外する仕組みが撤廃！

2 介護休暇は、**時間単位**で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

労使協定

※2025.4.1以降

育児・介護休業等に関する労使協定

(中略)

(介護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第4条 事業所長は、**1週間の所定労働日数が2日以下の従業員から介護休暇の申出があったときは**、その申出を拒むことができるものとする。

(以下省略)

入社6か月未満の従業員の除外撤廃！

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

厚労省のQ&Aより抜粋

Q：介護離職防止のための個別の周知・意向確認は、令和7年4月1日以降に介護に直面したと申し出た人だけが対象ですか？

A：はい、そうです。
ただし、令和7年4月1日より前に、すでに介護をしていることが分かっている人についても、必要に応じて個別に説明や希望を確認することが望ましいです。

Q：介護に直面する前の早い時期に、支援制度などの情報をまとめて伝えてもいいですか？

A：はい、大丈夫です。
介護休業や支援制度への理解を深めてもらうためのものなので、年度のはじめなどに対象者を集めてまとめて説明しても問題ありません。

Q：今のところ介護をしている社員がいないし、今後採用する予定もないのですが、雇用環境の整備は必要ですか？

A：はい、必要です。

介護の対象には祖父母や配偶者の親なども含まれるため、年齢に関係なく誰でも介護の可能性があります。また、法律ではすべての会社に整備を求めているため、対象の社員がいなくても対応が必要です。

Q：介護休業制度に、社内でわかりやすくするため独自の名前をつけてもいいですか？

A：はい、可能です。たとえば「介護休業・介護体制準備休業」や「介護準備休暇」のように、内容がわかる名前であれば、会社独自の名称にしても問題ありません。ただし、法律で定められた条件を満たすことが必要です。

<介護> 法改正対応チェックリスト

(1)介護休暇

- ☐育児介護休業規定、労使協定から「継続して雇用された期間が6か月未満の労働者」の要件を削除した

(2)個別の周知・意向確認の措置（介護の申出時点）

- ☐個別の周知、意向確認のための書式を用意した

(3)早い段階での両立支援制度等の情報提供（40歳時点）

- ☐情報提供が必要な対象者を把握している
- ☐情報提供のための書式を用意した

(4)雇用環境の整備

- ☐雇用環境の整備にあたって実施する措置を決定した

(5)介護のためのテレワーク導入の努力義務

- ☐介護のためのテレワーク導入を検討した
- ☐導入の場合、関連規定を整えた

©grasse-sr

ご清聴いただき、
ありがとうございました！