

2025年施行の改正法対応

介護休業の 実務ガイド



はじめに

「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」が昨年改正され、ことし4月から段階的に施行されています。改正法対応は、事業主の義務というだけではなく、職場における介護離職防止のための経営課題ともいえます。

また、介護は育児と違って介護対象者の容態がさまざまで、ケアすべき期間が不明確であるなど先の見通しが立てにくく、仕事と育児の両立支援とは異なる課題があります。個々の従業員の仕事と介護をめぐる状況に適した支援を行ない、離職せずに働き続けられる環境整備を進める必要があります。

本冊子では、仕事と介護の両立支援にフォーカスし、改正内容をはじめ介護休業等に関連する実務について解説します。

【執筆】

グレース・パートナーズ社労士事務所
社会保険労務士

佐佐木 由美子

ささき ゆみこ

グレース・パートナーズ社労士事務所、グレース・パートナーズ株式会社代表。中小・ベンチャー企業を中心に、多様な働き方のニーズに対応した就業環境づくりをはじめ人事労務・社会保険面から経営と働く人を支援。著書に『1日1分読むだけで身につく 定年前後の働き方大全100』（自由国民社）等がある。

実務情報 Series CONTENTS

2025年施行の改正法対応 介護休業の実務ガイド

- 1 育児・介護休業法の改正内容..... 3
- 2 仕事と介護の両立支援制度..... 4
- 3 「常時介護を必要とする状態」とは..... 6
- 4 介護に直面する前の早い段階での情報提供..... 8
- 5 個別周知・意向確認等の実務..... 8
- 6 介護休業等を取得しやすい雇用環境の整備..... 12
- 7 規程整備のポイント..... 14
- 8 介護休業給付について..... 15

1

育児・介護休業法の改正内容

「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」（以下、「育児・介護休業法」といいます）は、ことしの4月1日と10月1日の2段階に分けて施行されます。

本冊子では、介護に関する内容を取り上げ

ますが、介護については4月施行の改正に盛り込まれています（図表1）。

すでに規程の整備等は実施しているかもしれませんが、改正点のポイントについて確認しておきましょう。詳しい内容については、本文内で取り上げます。

図表1 介護関連の改正点

改正点	概要
介護休暇を取得できる労働者の要件緩和	労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止
【義務】 介護離職防止のための雇用環境整備	介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行な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らない 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・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・介護両立支援制度等の 利用促進に関する方針の周知
【義務】 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すべて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、個別に行なわなければならない 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 に関すること
【努力義務】 介護のためのテレワーク導入	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の努力義務となる
【義務】 介護に直面する前の早い段階での情報提供	労働者が介護に直面する前の早い段階（40歳等）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事項について情報提供しなければならない
常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直し	介護休業等は対象家族の年齢に関わらず取得できるが、以前の判断基準では、「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ある」ことから、新たに定義された

2

仕事と介護の両立支援制度

介護休業および仕事と介護の両立支援に関する主な制度としては、次のものがあります。

図表2に両立支援制度の一覧をまとめたので、あわせてご確認ください。

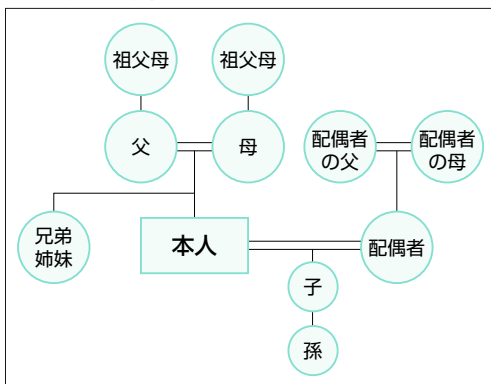
■図表2 仕事と介護の両立支援に関する主な制度一覧



(1) 介護休業

介護休業は、従業員が要介護状態（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」は後述）にある対象家族を介護するための休業です。

■図表3 対象となる家族の範囲



対象家族は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子（養子を含む）、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫であり（図表3）、対象家族1人につき3回まで、通算93日まで休業できます（介護関係の「子」の範囲は、法律上の親子関係がある子のみ）。

希望どおりの日から休業するためには、休業開始予定日の2週間前までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。

(2) 介護休暇（一部法改正あり）

要介護状態にある対象家族の介護や世話をするために、対象家族1人につき年5日（対象家族が2人以上の場合は年10日）取得することができます。

通院の付添いやケアマネジャー等との短時間の打合せにも活用でき、1日単位または時

間単位で取得が可能です。給与の有無は会社の規定によります。

なお、ことし4月施行の改正において、介護休暇を取得できる従業員の要件が緩和されました。労使協定を締結している場合に対象外となる従業員について、「継続雇用期間6か月未満の従業員」の要件が廃止され、「1週間の所定労働日数が2日以下の従業員」のみとなっています。自社の就業規則や労使協定の内容が古いままになっていないか、念のためご確認ください。

2025年3月31日まで	2025年4月1日以降
〈除外できる従業員〉 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	〈除外できる従業員〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

(3) 所定外労働の制限

要介護状態にある対象家族を介護するために従業員が請求する場合は、会社は所定外労働をさせてはなりません。

(所定外労働の制限例)

勤務時間	残業免除
9時	17時

1回につき、1か月以上1年以内の期間について請求でき、請求できる回数に制限はありません（介護終了まで請求可能）。

(4) 時間外労働の制限

要介護状態にある対象家族を介護するために従業員が請求する場合は、会社は1か月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

(時間外労働の制限例)

勤務時間	法定時間内 残業	時間外労働 の制限
9時	17時	18時

1回につき、1か月以上1年以内の期間について請求でき、請求できる回数に制限はありません（介護終了まで請求可能）。

なお、時間外労働の制限は「法定労働時間」を基準としており、制限時間においても法定労働時間を基準に判断されます。

(5) 深夜業の制限

要介護状態にある対象家族を介護するために従業員が請求する場合は、深夜業（午後10時から午前5時までの労働）をさせてはなりません。

1回につき、1か月以上6か月以内の期間について請求でき、請求できる回数に制限はありません（介護終了まで請求可能）。

(6) 所定労働時間の短縮等の措置

事業主は、①短時間勤務制度（短日勤務、隔日勤務なども含む）、②フレックスタイム制度、③時差出勤の制度、④介護サービスの費用助成その他これに準ずる制度のいずれかの措置を講じる必要があります。

①短時間勤務制度
・1日の所定労働時間を短縮する制度
・週または月の所定労働時間を短縮する制度
・週または月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務や、特定の曜日のみの勤務等の制度）
・従業員が個々に勤務しない日または時間を請求することを認める制度
②フレックスタイム制度
③始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
④従業員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

従業員は、会社が講じた措置について、要介護状態にある対象家族1人につき、利用開始の日から3年以上の期間内に2回以上利用することができます。

3

「常時介護を必要とする状態」とは

(1) 判断基準の見直しの背景

介護休業等の制度は、育児・介護休業法に定める介護休業等の対象となる家族の年齢に関わらず取得できます。

しかし、介護というと高齢の親というイメージが強く、また、従前の「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」では、たとえば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場合があるとの指摘を受けて、同基準の見直しが行なわれました。

(2) 判断基準の見直しによる変更点

介護休業は、対象家族（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）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と

新たに定義されました。

今般見直された「常時介護を必要とする状態」とは、次の(1)または(2)のいずれかに該当する場合です。

- (1) 右表の項目①～⑫のうち、状態「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

ただし、上記の基準に厳密に従うことにとられて、従業員の介護休業の取得が制限されてしまわないように留意する必要があります。個々の従業員の事情に合わせ、柔軟に運用することが望まれます。

なお、介護休業等を申し出るにあたって、事業主は要介護状態にあること等を証明する書類の提出を求めることができるとされています。具体的には、**図表4**のようなものが考えられます。

しかし、こうした書類の提出を制度利用の条件とすることはできないため注意が必要です。これらに代わってそれぞれの事実が証明できるものであれば受け入れ、介護休業等の申出をする従業員に過大な負担をかけることのないよう配慮しましょう。

■図表4 要介護状態にあること等を証明する書類例

対象家族と従業員との続柄	住民票記載事項の証明書
要介護状態の事実	<ul style="list-style-type: none"> ・市区町村が交付する介護保険の被保険者証 ・介護保険の要介護認定の結果通知書 ・障害支援区分認定通知書 ・障害児通所給付費支給決定通知書 ・医師、保健師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士等が交付する判断基準に係る事実を証明する書類など

■ 常時介護を必要とする状態に関する判断基準の項目

項目	状態	1 (注1)	2 (注2)	3
①座位保持（10分間1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3）	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4）		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5）		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6）
⑩周囲の者が何らかの対応を取ら 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7）		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪医薬品または医療機器の使用・ 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8）		できる	本人に関する重要な 意思決定はできない （注9）	ほとんどできない

（注1）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2）各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者、障害児・者の場合に
に必要な行為の「確認」「指示」「声かけ」等のことである

（注3）「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1人で座っていることができる場合も含む

（注4）「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5）⑧の「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6）⑨の状態には「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7）「⑩認知・行動上の課題」とは、たとえば、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態（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8）「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9）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

4

介護に直面する前の 早い段階での情報提供

早期の情報提供の義務化

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、ことし4月から、事業主に、介護に直面する前の早い段階で介護休業および介護両立支援制度等に関する情報提供を行なうことが義務付けられました（図表5）。

なお、情報提供については、日々雇用者を除き、パートタイマーや有期雇用従業員も要件を課すことなく対象となります。

具体的な情報提供期間は、「従業員が40歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度（1年間）」または「従業員が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間」のいずれかと

なります。年度当初などに対象者を一堂に集めて行なっても差し支えありません。

このとき、あわせて介護保険制度についても知らせることが望ましいといえます（右コラム）。40歳になった人向けに、介護保険制度の概要を示した厚生労働省のパンフレットがありますので、こうした資料をダウンロードして活用するとよいでしょう。

介護両立支援制度としては、「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」「所定労働時間の短縮等の措置」があります。

情報提供を行なう際のフォーマットとしては、厚生労働省が記載例を示しているので、参考にするとよいでしょう（図表6）。

■図表5 早期の情報提供の内容

対象者と期間	「従業員が40歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度（1年間）」 または「従業員が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間」のいずれか
項目	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） ・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 ・所定労働時間の短縮等の措置 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（制度の内容など） ※介護保険制度についても知らせることが望ましい
方法	面談（オンライン面談可）、書面交付、FAX、電子メール等のいずれか

5

個別周知・意向確認等の実務

(1) 個別周知・意向確認の内容と方法

介護に直面した旨の申出をした従業員に対

して、事業主は介護休業制度等に関する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、個別に行なわなければなりません。周知する内容および方法は、

■図表6 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。

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なうために、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。

出所：厚生労働省「就業規則への記載はもうお済みですか 育児・介護休業等に関する規則の規定例」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

●介護保険制度とは？●

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。介護保険の被保険者は、65歳以上の人（第1号被保険者）と、40歳から64歳までの医療保険加入者（第2号被保険者）に分けられます。

第1号被保険者は、原因を問わず要介護認定または要支援認定を受けたときに介護サービスを受けることができます。第2号被保険者は、加齢に伴う疾病（特定疾病※）が原因で要介護（要支援）認定を受けたときに介護サービスを受けることができます。

	第1号被保険者	第2号被保険者
対象者	65歳以上の人	40歳以上65歳未満の健保組合、協会けんぽ等の医療保険加入者
受給要件	要介護状態、要支援状態	要介護（要支援）状態が、加齢に起因する特定疾病による場合に限る
保険料の徴収方法	市町村と特別区が徴収（原則、年金からの天引き）	医療保険料と一体で徴収

※特定疾病は、がん（医師が一般に認められている知見に基づき回復の見込みがない状態に至ったと判断したものに限る）や関節リウマチなど16種類の疾病に限られる

図表7のとおりです。

個別周知・意向確認の実施は、必ずしも人事部等ではなくても、事業主から委任を受けていれば、所属長や直属の上司が対応しても差し支えありません。

■図表7 個別周知・意向確認の内容

対象者	対象家族の介護に直面した旨の申出をした従業員
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） <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・所定労働時間の短縮等の措置 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（制度の内容など）
方法	以下のいずれか <ul style="list-style-type: none"> ①面談（オンライン面談可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 ※③と④については従業員が希望した場合に限る

ただし、所属長や直属の上司が実施することで、従業員が意向の表明をしにくい状況にならないよう、実施者となる所属長や直属の上司に対し、制度の趣旨や適切な実施方法等を十分に周知しておくことが重要です。

個別周知等の方法は4種類ありますが、面談についてはオンラインで行なうことも可能です。ただし、対面で行なう場合と同程度の質が確保されることが必要であり、音声のみの通話などは面談による方法に含まれません。

また、法令上において面談を記録することまでは義務付けられていませんが、トラブル防止のためには面談日時や内容を記録しておくことが望ましいでしょう。

個別周知・意向確認については、日々雇用者を除き、パートタイマーや有期雇用従業員も対象となります。

従業員からの申出については、法令では申出方法を書面等に限定していません。そのため口頭でも可能ですが、円滑な措置の実施のために過重な負担にならない申出方法を事前に定めて周知するのが望ましいといえます。

■図表8 個別周知・意向確認の記載例（意向確認部分）

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 ◆◆◆◆

出所：厚生労働省「就業規則への記載はもうお済みですか 育児・介護休業等に関する規則の規定例」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

個別周知・意向確認を行なう際のフォーマットとして、厚生労働省が記載例を公開しています（図表8）。Wordでダウンロードできるので、自社用に内容をカスタマイズするとよいでしょう。

(2) 意向確認のタイミング

意向確認については、従業員が希望の日から円滑に介護休業を取得、または介護両立支援制度等を利用することができるように配慮し、適切な時期に実施することが必要です。

従業員からの申出の時期に応じて、下記を目安に実施するとよいでしょう。

- 介護休業の開始希望日の1か月以上前
→介護休業の開始希望日の2週間前まで
- 介護休業の開始希望日前1か月以内
→できる限り早い時期（1週間以内など）
- 介護両立支援制度等の開始希望日の2か月以上前
→介護両立支援制度等の開始希望日の1か月前まで
- 介護両立支援制度等の開始希望日の2か月以内
→できる限り早い時期（2週間以内など）

(3) 個別周知・意向確認の注意点

個別に周知を行なうにあたり、注意したいことは制度の趣旨・目的を誤解のないよう伝えることです。企業によっては、介護休業期

間を法定の93日間を超えて6か月や1年など長期間取得できるような制度を設けていることもあるでしょう。

その場合も、「介護は介護のプロに任せ、介護休業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」という目的を適切に伝えるようにしましょう。

介護の主体を従業員自身で担うものだというメッセージを発信しないようくれぐれも留意してください。介護は育児と違っていつまで続くかわからず、介護休業の終了日が到来してもなお介護が続く場合に、離職のリスクを高めてしまうおそれがあります。

介護の体制を整えるための一定期間として介護休業を利用し、対象家族の通院の付添いや日常的な介護ニーズには、スポット的に「介護休暇制度」を活用するなど、介護休業と介護休暇の趣旨や活用法についても適切に伝えたいところです（図表9）。

また、日常生活に関する困りごとや介護に関する相談などがある場合は、「地域包括支援センター」で無料の相談・支援が受けられることなどもあわせて伝えておくとういでしょう。

個別周知と意向確認は、介護休業に関する制度や介護両立支援制度等の申出が円滑に行なわれるようにすることが目的です。当然のことながら、取得を控えさせるようなことを行なってはなりません。

たとえば、「取得の申出をしないよう抑制する」「申し出た場合の不利益をほのめかす」

図表9 介護休業および介護両立支援制度等の趣旨

制度名称	制度の趣旨・目的
介護休業	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
介護休暇	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
所定労働時間の短縮等の措置その他	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

「取得の前例がないことをことさらに強調する」などの言動は、取得を控えさせる要因になり得ます。

仮にこうした言動によって介護休業の取得や制度の利用を控えさせるようなことが行なわれた場合は、法令で定める措置を実施したものとは認められません。

特に、所属長や直属の上司が部下に対して意向確認を行なう場合は、この点も留意する

必要があります。

なお、なかには家族の介護を行なっているなどの家庭の事情について、職場で明らかにしたくない従業員もいます。

そうした意向が示された場合は、本人の意向を踏まえて情報共有の範囲を必要最小限のものとするよう努めてください。意向に沿えない場合には、その理由を本人に説明するなどの配慮が必要です。

6

介護休業等を取得しやすい雇用環境の整備

事業主に求められる措置

介護休業と介護両立支援制度等の申出が円滑に行なわれるようにするため、事業主は次の①～④のなかから、いずれかの措置を講じなければなりません。また、これらの措置を講ずるにあたっては、可能な限り複数の措置を講ずることが望ましいといえます。

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・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・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施

研修の実施については、全従業員を対象とすることが望ましいですが、少なくとも管理職については研修を受けたことがある状態にする必要があります。年度当初などにまとめて実施しても差し支えありません。

動画によるオンライン研修とすることも可

能ですが、事業主の責任において受講管理を行なう等により、従業員が研修を受講していることを担保することが必要です。単に資料や動画の社内掲示板等への掲載や配付のみでは、研修を実施したことにはならないため注意してください。

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）

相談窓口を設置する企業は多いと思いますが、形式的な窓口ではなく、実質的な対応が可能な窓口を設けて周知を行ない、従業員が利用しやすい体制を整備してください。メールアドレスやURLを定め、それをもって相談窓口として周知する方法も可能です。

③自社の労働者の介護休業・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供

事例の収集・提供については、自社の介護休業・介護両立支援制度等の利用事例を収集し、その事例を掲載した文書等の配付やイントラネットへの掲載等を行ない、従業員が閲覧できるようにします。なお、事例の収集・提供にあたっては、提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態等に偏らせることなく、可能な限りさまざまな事例を収集・提供することにより、申出をしやすい雇用環境の整備につながるように配慮します。

取得促進に関する方針の周知とは、介護休業等に関する制度および介護休業等の取得促進に関する事業主の方針を記載した資料を配付したり、社内掲示板等に掲示したりするこ

厚生労働省のHPには取得促進に関する方針の周知例（図表10）が掲載されているので、そちらを参考にするのもよいでしょう。

<h2 style="margin: 0;">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！</h2>			
<p>社長からのメッセージ</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">社長の顔写真</div>		
<p style="text-align: center;">～我が社の目標～</p> <p>介護を理由として退職する社員を生じさせない。</p>			
<p>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！</p> <p>そのために、</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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人に対し、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）の人に対し、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！ 			
<h3 style="margin: 0;">仕事と介護の両立支援制度概要</h3>			
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">要介護状態 (制度利用可能な状態)</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">介護終了 (要介護状態の解消等)</div>		
<pre> sequenceDiagram direction LR Start([要介護状態]) --> End([介護終了]) Note over Start, End: 介護休業① Note over Start, End: 介護休業② Note over Start, End: 介護休業③ Note over Start, End: 所定労働時間の短縮等の措置 (注) Note over Start, End: 介護休暇 Note over Start, End: 所定外労働の制限 Note over Start, End: 時間外労働の制限 Note over Start, End: 深夜業の制限 Note right of End: 3回まで分割可能 Note left of End: 3年の間に2回まで </pre>			
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 40%; padding: 5px;">介護休業等に関する相談窓口、 制度利用の申込先</td> <td style="padding: 5px;">〇〇部△△課 □□□□(内線〇〇、メールアドレス△△)</td> </tr> </table>		介護休業等に関する相談窓口、 制度利用の申込先	〇〇部△△課 □□□□(内線〇〇、メールアドレス△△)
介護休業等に関する相談窓口、 制度利用の申込先	〇〇部△△課 □□□□(内線〇〇、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。

13

7

規程整備のポイント

仕事と介護の両立支援制度は育児・介護休業法で規定されており、常時10人以上の従業員がいる事業場では、事業所管轄の労働基準監督署に必要な事項を記載した就業規則を届け出ることが義務付けられています。

介護や育児に関しては非常に改正の多い分野であり、内容也多岐にわたることから、「育児・介護休業規程」のように、就業規則の付属規程として整備している事業所が少なくありません。今般の改正における介護休業等に関しては、見直しが必要となる部分はそれほど多くないものの適切な対応が必要です。

●介護休暇の取得要件の緩和

見落としがちな箇所としては、介護休暇を取得できる従業員の要件緩和の部分です。除外できる従業員を定めている場合、「継続雇用期間6か月未満の従業員」が撤廃されますので、その部分が削除されているか確認してください（右記規定例の下線部）。

労使協定の内容も、あわせて見落としがなしか確認が必要です。

(介護休暇)

第〇条

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、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が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、事業主は労使協定によって除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

●介護直面前の早期の情報提供

円滑な介護両立支援制度等の取得につなげるために、介護に直面する前の早い段階での情報提供についても、「従業員が40歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度（1年

●両立できる職場環境づくりに助成金の活用も●

介護休業の取得・職場復帰に取り組み、従業員が介護休業を取得した場合や、介護両立支援制度を利用した場合等に受給できる「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）」があります。仕事と介護の両立支援を推進させるために活用してみたいでしょうか。

種別		要件	支給額（※）
①	介護休業	対象労働者が介護休業を取得＆職場復帰	40万円
②	介護両立支援制度	A：制度を1つ導入＆対象労働者が当該制度を利用	20万円
		B：制度を2つ以上導入＆対象労働者が当該制度を1つ以上利用	25万円
③	業務代替支援	(1)新規雇用 介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	20万円
		(2)手当支給等 A：介護休業取得者の業務代替者に手当を支給	5万円
		B：介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	3万円

（※）支給額は、休業取得／制度利用者1人当たり。①～③それぞれ1事業主5人まで。制度利用期間に応じて増額あり。
出所：厚生労働省「2025年度両立支援等助成金のご案内」（2025年4月作成パンフレット）

間)」または「従業員が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間」のいずれのタイミングで実施するかを明らかにしたうえで規定しておくといでしょう。

（介護に関する早期の情報提供）

第〇条 会社は、従業員が40歳に達する日の属する年度において、当該従業員に対して、介護休業に関する制度等（介護休業、その他の両立支援制度、介護休業等の申出先、介護休業給付に

関すること）について情報提供を実施する。

なお、要介護状態にある対象家族を介護する従業員で、介護休業をしていない者がテレワーク等を選択できるように措置を講ずることが、ことし4月から事業主の努力義務となっています。新たにテレワーク制度を導入する場合は、その内容に即した規定にしてください。

8

介護休業給付について

介護両立支援制度等の個別の周知・意向確認および早期の情報提供において、介護休業給付についても周知することが義務付けられています。受給資格などについて確認しておきましょう。

●介護休業給付の受給資格

介護休業給付の受給資格は、介護休業を開始した日前2年間に雇用保険の被保険者期間が12か月（介護休業開始日の前日から1か月ごとに区切った期間に賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月を1か月とする）以上必要となります。

ただし、介護休業開始時点で、有期雇用労働者の場合は、介護休業開始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に、その労働契約（労働契約が更新される場合は、更新後のもの）が満了することが明らかなでないことが必要です。介護休業は取得できても、介護休業給付の対象とならないケースもあるので注意してください。

また、申請には従業員が会社に提出した「介護休業申出書」も必要となります。介護休業の申出の際には、必ず申出書を提出してもらい、会社から速やかに「介護休業取扱通知書」を交付するようにしましょう。

●介護休業給付の給付額

介護休業給付の1支給単位期間ごとの給付額は、「休業開始時賃金日額×支給日数×67%」により算出されます。

介護休業給付の1支給単位期間ごとの給付額
＝休業開始時賃金日額（※1）×支給日数（※2）
×67%

（※1）原則として、介護休業開始前6か月間の総支給額（保険料等が控除される前の額。賞与は除く）を180で除した額

（※2）原則として、30日（ただし、介護休業終了日を含む支給単位期間については、その介護休業終了日までの期間）

給付額には上限があり、介護休業期間中に賃金が支払われていると減額される場合があります。

給付日数は、支給対象となる同じ家族について「93日」を限度に「3回まで」に限り支給されます。

なお、支給対象となる介護休業の判断において、「2週間以上にわたり常時介護が必要な状態」がありますが、介護休業の期間は2週間以上である必要はありません。仮に、介護休業を10日間取得した場合も、受給資格を満たしていれば対象となります。