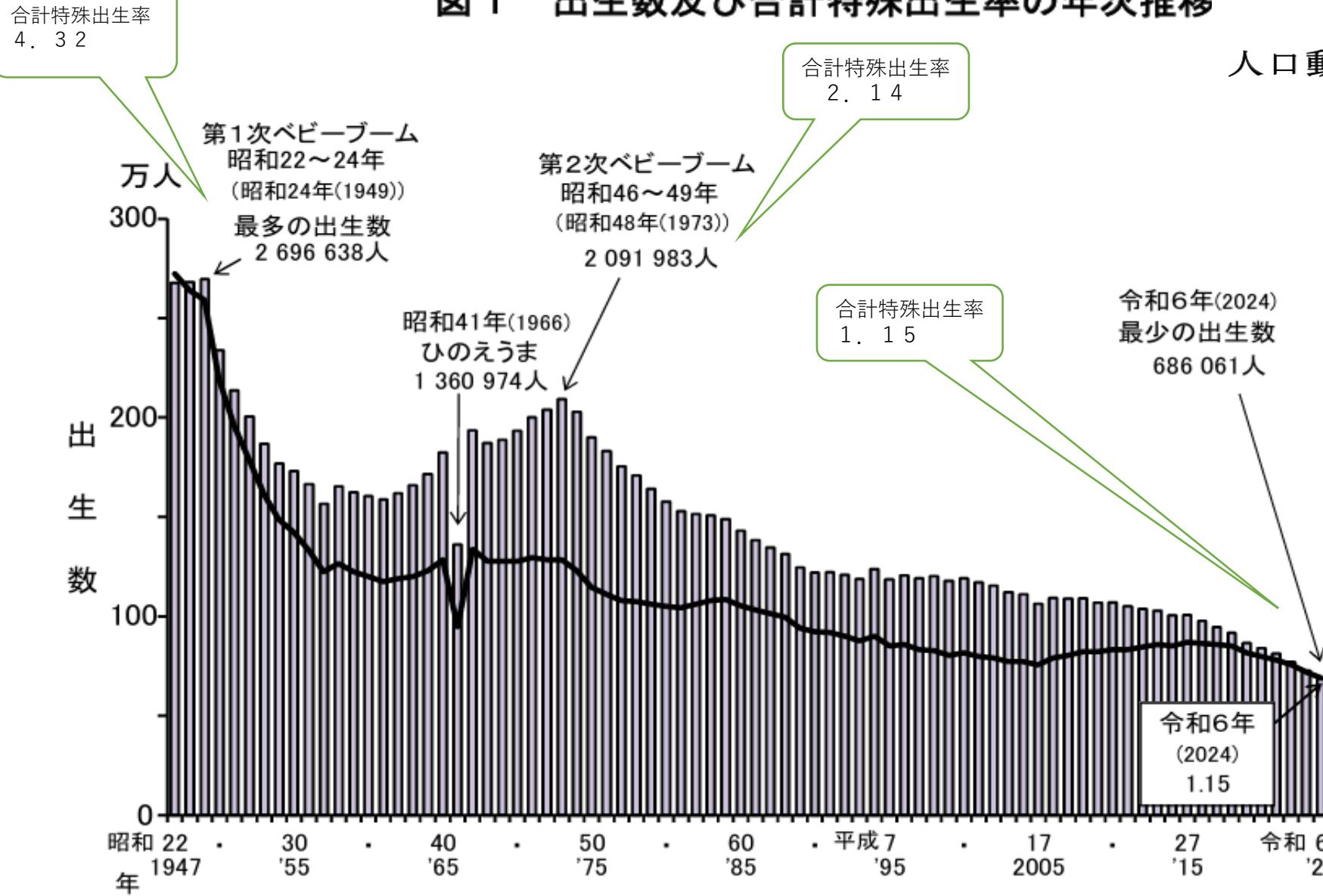


子育て・介護の支援のしくみについて

山梨働き方改革推進支援センター

特定社会保険労務士
酒井 善明

図 1 出生数及び合計特殊出生率の年次推移

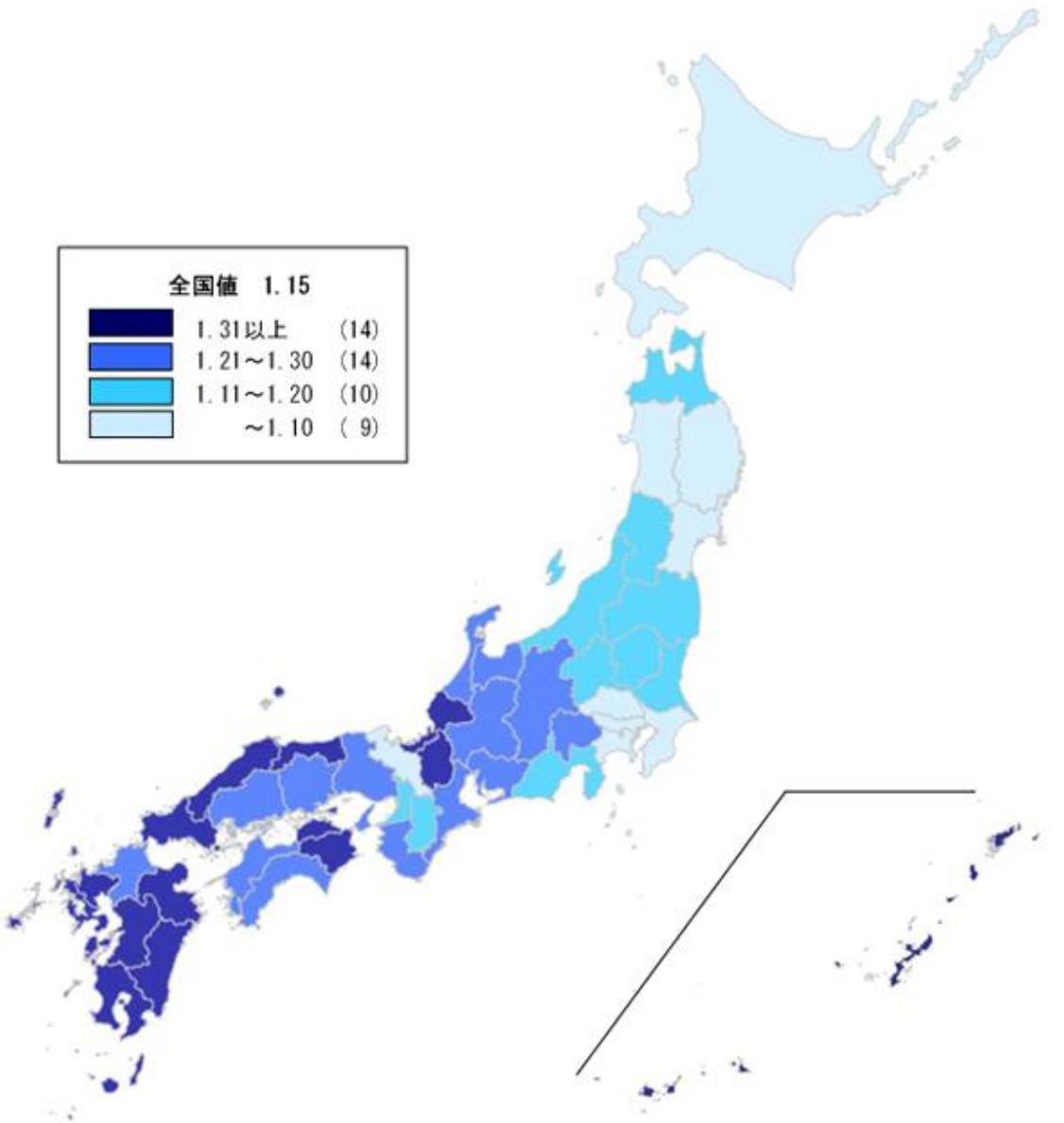


令和 6 年(2024)
人口動態統計月報年計(概数) の概況

すごい出生数の減少、これからが心配。人口を維持するには2.07の合計特殊出生率が必要だそうよ！

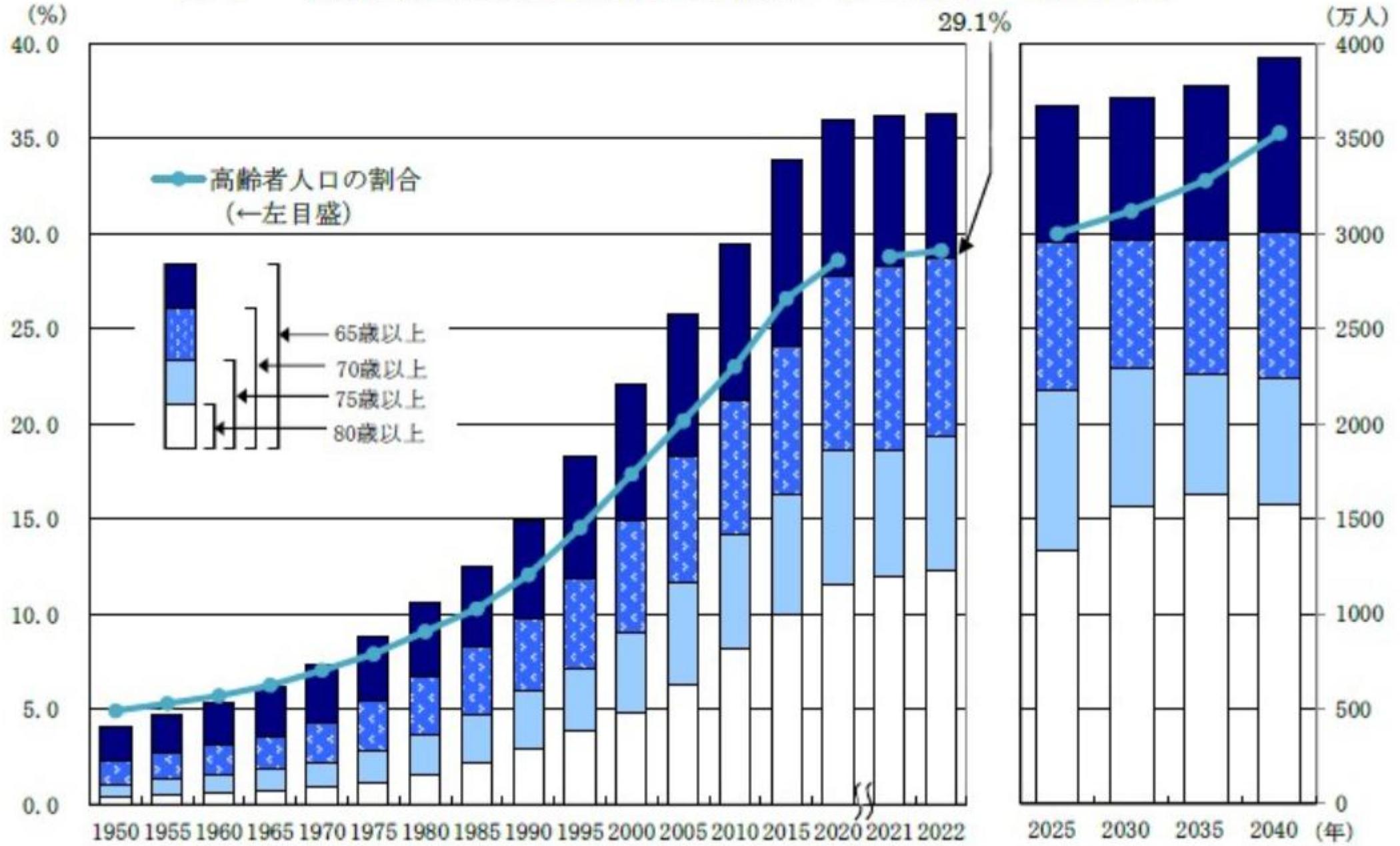


図3 都道府県別にみた合計特殊出生率（令和6年(2024)）



| 都道府県 | 令和6年 (2024) | 令和5年 (2023) | 都道府県 | 令和6年 (2024) | 令和5年 (2023) |
|-------|----------------|----------------|------|----------------|----------------|
| 全 国 | 1.15 | 1.20 | 京 大 | 1.05 | 1.11 |
| 北 海 道 | 1.01 | 1.06 | 阪 庫 | 1.14 | 1.19 |
| 青 森 | 1.14 | 1.23 | 兵 良 | 1.23 | 1.29 |
| 岩 手 | 1.09 | 1.16 | 奈 山 | 1.19 | 1.21 |
| 宫 城 | 1.00 | 1.07 | 和 歌 | 1.24 | 1.33 |
| 秋 田 | 1.04 | 1.10 | 鳥 島 | 1.43 | 1.44 |
| 山 形 | 1.17 | 1.22 | 岡 取 | 1.43 | 1.46 |
| 福 島 | 1.15 | 1.21 | 広 山 | 1.27 | 1.32 |
| 茨 城 | 1.16 | 1.22 | 口 島 | 1.29 | 1.33 |
| 栃 木 | 1.15 | 1.19 | 山 岩 | 1.36 | 1.40 |
| 群 馬 | 1.20 | 1.25 | 島 德 | 1.32 | 1.36 |
| 埼 玉 | 1.09 | 1.14 | 川 香 | 1.36 | 1.40 |
| 千 葉 | 1.09 | 1.14 | 愛 媛 | 1.28 | 1.31 |
| 東 京 | 0.96 | 0.99 | 高 知 | 1.25 | 1.30 |
| 神 奈 | 1.08 | 1.13 | 福 岡 | 1.22 | 1.26 |
| 新 潟 | 1.14 | 1.23 | 佐 長 | 1.41 | 1.46 |
| 富 山 | 1.29 | 1.35 | 長 賀 | 1.39 | 1.49 |
| 石 川 | 1.23 | 1.34 | 熊 本 | 1.39 | 1.47 |
| 福 井 | 1.46 | 1.46 | 大 宮 | 1.37 | 1.39 |
| 山 梨 | 1.26 | 1.32 | 鹿 島 | 1.43 | 1.49 |
| 長 野 | 1.30 | 1.34 | 兒 紺 | 1.38 | 1.48 |
| 岐 阜 | 1.27 | 1.31 | 沖 繩 | 1.54 | 1.60 |
| 静 岡 | 1.19 | 1.25 | | | |
| 愛 知 | 1.22 | 1.29 | | | |
| 三 滋 | 1.24 | 1.29 | | | |
| 重 賀 | 1.32 | 1.38 | | | |

図1 高齢者人口及び割合の推移（1950年～2040年）



2022年の日本の健康寿命は、男性72.57歳、女性が75.45歳です。



次 第

- I はじめに
- II 令和7年4月施行改正育児・介護休業法について
- III 令和7年10月施行改正育児・介護休業法について
- IV 令和7年4月施行 育児給付関連の雇用保険法の一部改正について
- V 育児支援～会社の実務
- VI 介護支援～会社の実務
- VII おわりに

育児・介護休業法の一部改正と就業規則等の整備について

① 就業規則等の整備の必要性

ア 育児介護休業法は、育児や介護に関わった労働者に関し、事業主が措置すべき休暇、休業、勤務時間、賃金について規定しています。これらは、就業規則等に規定がなくても、強行的に適用されます。

一方、就業規則を定める労基法第89条には、始業及び終業時刻、休暇や休業、賃金に関することは、就業規則への規定を欠くことができない事項(絶対的記載事項)となっていますので、これを欠く就業規則は認められませんし、そもそも社員の方に制度がわかりません。

イ 育児介護休業法には、仕事と育児・介護を両立できるようにするため事業主が講ずべき措置等の義務付けや、子の看護等休暇や、介護休暇など育児・介護に係る労働者の権利も同時に規定されており、就業規則等が無いと権利義務の行使に支障が出る可能性があります。

ウ 法は、すべきことの最小限の規定であり、その規定を基本に様々なリーフレットやネット情報が流れている。職場ルールは、法規定以上のものとするか、法整合性を取る必要があり、法改正のつど改正しないと、法の水準を下回る違法なものとなる可能性がある。

エ 育児介護休業法には、文書をもってい個別周知、意向確認の規定もあり、法と就業規則等との整合性がとれていないとトラブルのもととなる。

II 法令和7年4月1日施行改正育児・介護休業法について

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①～⑨▶令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

義務

就業規則等の見直し

| 改正内容 | 施行前 | 施行後 |
|---------------------------|--|--|
| 対象となる子の範囲の拡大 | 小学校就学の始期に達するまで | 小学校3年生修了まで 3月31日まで |
| 取得事由の拡大 (③④を追加) | ①病気・けが ②予防接種・健康診断 | ①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式 |
| 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 | 〈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 |
| 名称変更 | 子の看護休暇 | 子の看護 等 休暇 名称に「等」が |

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務

就業規則等の見直し

| 改正内容 | 施行前 | 施行後 |
|------------------|----------------|-----------------------------------|
| 請求可能となる労働者の範囲の拡大 | 3歳未満の子を養育する労働者 | 小学校就学前 の子を養育する労働者 _____ |

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は就業規則等の見直し

| 改正内容 | 施行前 | 施行後 |
|-----------------|--|--|
| 代替措置（※）のメニューを追加 | 〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 | 〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク _____ |

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

4 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育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。

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

| 改正内容 | 施行前 | 施行後 |
|-----------------|----------------|-----------------------|
| 公表義務の対象となる企業の拡大 | 従業員数1,000人超の企業 | 従業員数 300人超 の企業 |

- ・公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- ・年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html



6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

| 改正内容 | 施行前 | 施行後 |
|-------------------------------|--|--|
| 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 | 〈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 |

7 介護離職防止のための雇用環境整備

新設

義務

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①～④の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**
- 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・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ 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

(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 | 新設 |
| 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 <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

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 のいずれか | 新設 |
| 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 <small>注：①はオンライン面談も可能</small> | |

望ましい

- * 情報提供に当たって、「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など、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと
- * 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

⑤ 介護のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

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。



介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用ください。

①個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

①



②



②介護保険制度について(40歳の方向けリーフレット)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html

両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

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



制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

10 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務

就業規則等の見直し

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

新設

- 事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、**2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。**
- 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 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(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

この中から2つを選択するに当たっては、過半数組合、労働者の代表の方の意見を聴く必要があります。

(各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置（一日の所定労働時間を変更しない）
 - ・フレックスタイム制
 - ・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）
- ② テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの
(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの



11 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

新設

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

| | |
|---------|---|
| 意向聴取の時期 | ① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 <div style="border: 1px solid yellow; padding: 5px;">(1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)</div> |
| 聴取内容 | ① 勤務時間帯（始業および終業の時刻） ② 勤務地（就業の場所） ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等） |
| 意向聴取の方法 | 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 |

望ましい

* 意向聴取の時期は、①、②のほか、
「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

(2)柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 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。

新設

| | |
|--------------|--|
| 周知時期 | 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで) |
| 周知事項 | ① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例:人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度 |
| 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 |

望ましい

*家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと

見直し内容

労働者からの妊娠・出産等の申出

① 出生

3歳になるまでの適切な時期

②

3歳

就学

育児休業制度の個別周知・意向確認

[時期]

本人又は配偶者が妊娠・出産等を申し出たとき

[個別周知と意向確認]

- 事業主は、労働者に対して育児休業制度等の周知と育児休業・産後パパ育休の取得意向を確認するために面談等の措置を講じなければならない



個別の意向の聴取と配慮

[個別の意向の聴取]

- 子や家庭の状況により、両立が困難となる場合もあるため、労働者の離職を防ぐ観点から、意向（勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用期間の希望等）を確認しなければならない

[意向の配慮]

- 意向を確認したあとは、自社の状況に応じ、事業主はその意向に配慮をしなければならない。
例：配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直しなど

さらに望ましい対応として、

- 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
- ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること等を示す（指針）

「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別周知・意向確認

[時期]

3歳になるまでの適切な時期

（加えて、最初の利用時以降にも定期的な面談等を実施することが望ましい（指針））

[個別周知と意向確認]

- 事業主は、労働者に対して制度等の周知と利用の意向を確認するために面談等の措置を講じなければならない



個別の意向の聴取と配慮

[個別の意向の聴取]

（同左）

[意向の配慮]

（同左）

定期的な面談

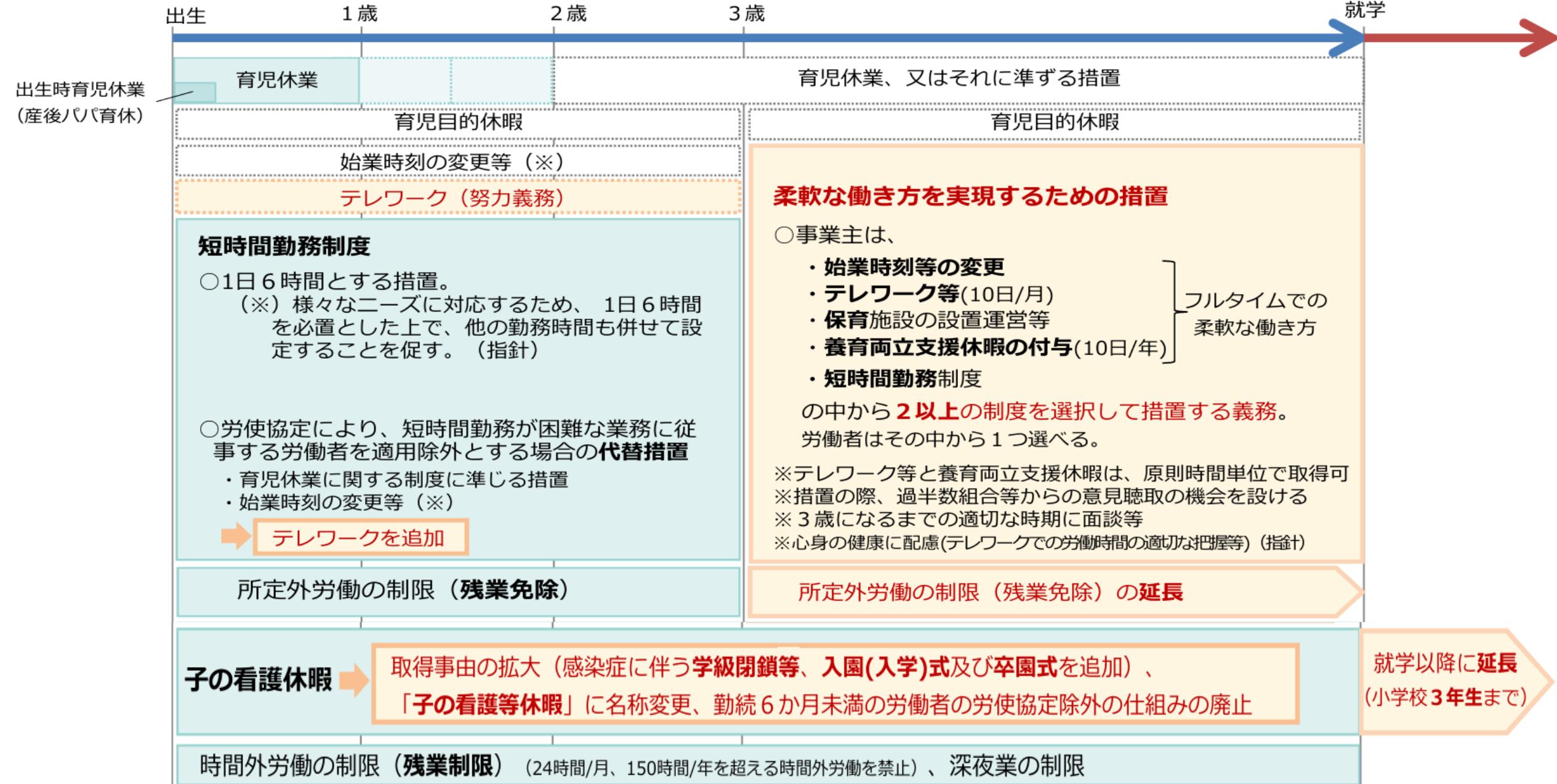
- 妊娠・出産等の申出時
- 「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る面談等
- 育児休業からの復職時
- 短時間勤務制度や「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用期間中などの機を捉え、定期的な面談を行うことが望ましいこととする（指針）

個別の意向の聴取の時期

- ①、②の時期のほか、
 - 育児休業後に就業を開始する際
 - 労働者から申出があった際
- 等に、個別の意向を確認することが望ましいこととする（指針）

: 現行の措置義務

: 見直し

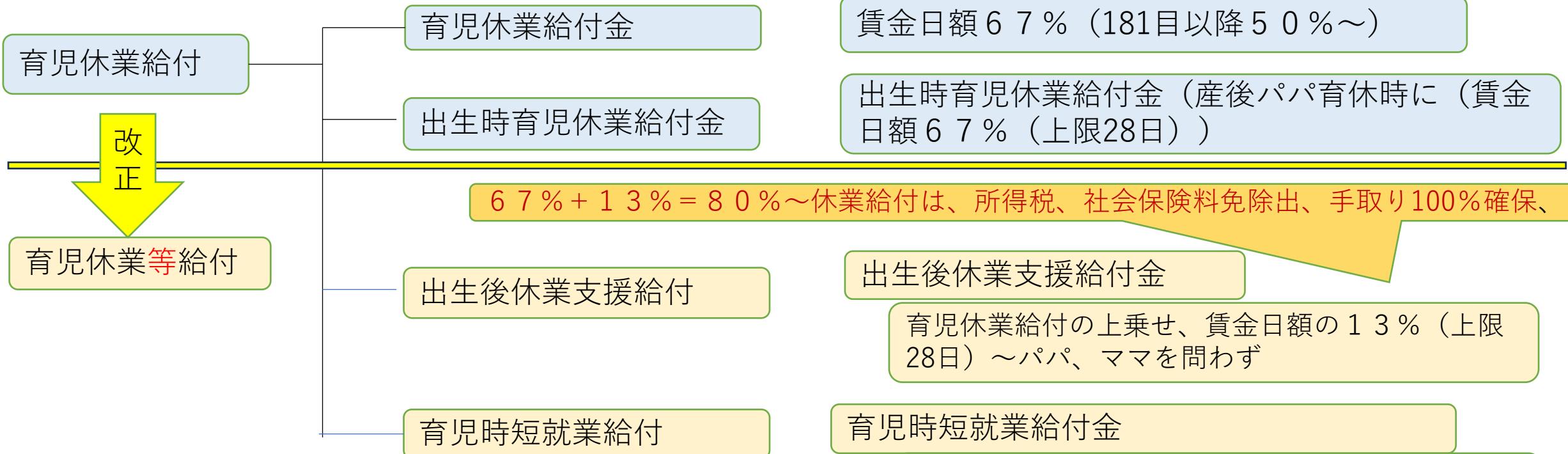


※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

IV 令和7年4月施行 育児休業支援給付の雇用保険法の一部改正について

1 出生後休業支援給付と育児時短就業給付が追加された。

改正前



(例) 基本給30万円、所定労働時間8時間、時短勤務で6時間の勤務中

時短時の月収 $225,000 \text{ 円} = 300,000 \text{ 円} \times 6/8$

育児時短就業給付金 $22,500 \text{ 円} = 225,000 \text{ 円} \times 10\%$

当該月の実際の給与額 $225,000 \text{ 円} + 22,500 \text{ 円} = 247,500 \text{ 円}$

出生後休業支援給付金

【目的】男性の育児休業取得促進

【支給要件】

- ① 両親が子の出生後8週間以内にそれぞれ14日以上の育児休業を取得すること。
- ② 特例～配偶者が育児休業を取得できない場合（死亡・行方不明・雇用保険未加入・産前産後休業中）でも支給対象となる。

【給付率】賃金日額の13%（最大28日）

【申請手続】事業所を所管するハローワークに必要書類提出

イメージ

出生日

8週間目

28日限度

1歳到達

妻

出産手当金（標準報酬日額2/3）

支援給付金13%

育児休業給付金67%

育児休業給付金50%

産後休業

育児休業

夫

支援給付金13%

出生時育児休業
給付金67%

産後パパ育休

28日限度

【要件】

- ①原則として雇用保険に12月以上加入実績があること
- ②産後パパ育休を14日以上取得していること
- ③原則として夫婦とも出生後育休を取得していること

育児時短就業給付金

【目的】育児と仕事の両立支援

【支給要件】

- ① 2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業していること
- ② 育児休業から復帰後、時短勤務を開始すること
- ③ 賃金が時短勤務開始前と比較して低下していること

【給付率】

育児短時間就業中の各月に支払われる賃金10%（ただし、支給額と賃金額の合計が育児時短就業開始前賃金額を超えないように調整される。）

【支給期間】

育児時短勤務開始日から子が2歳に達する月の末日まで

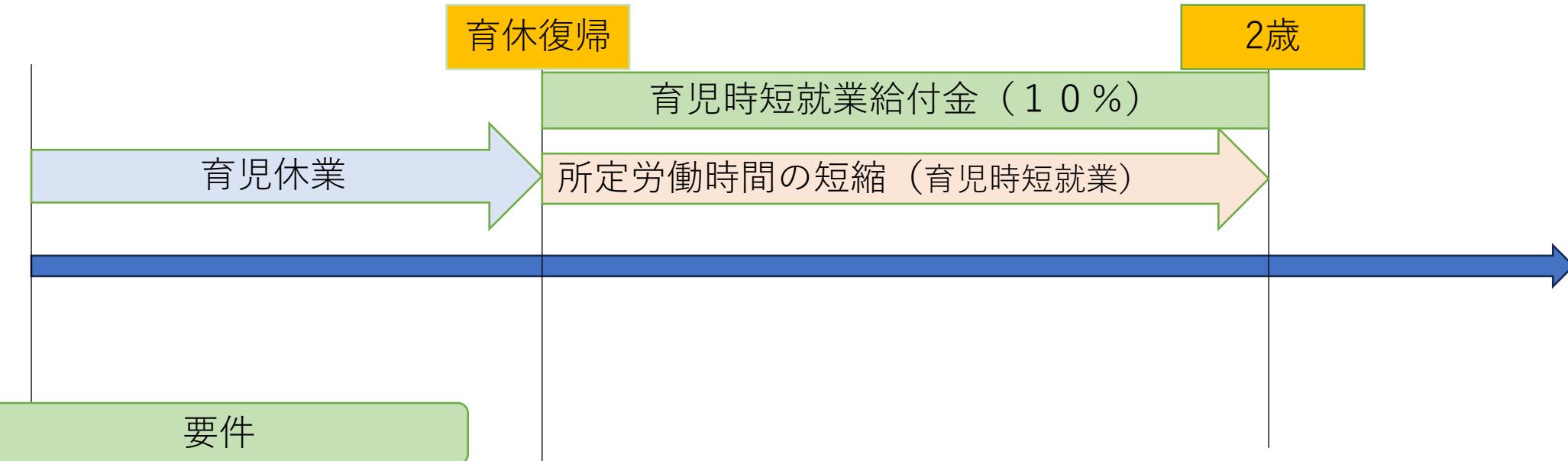
【申請手続】

事業所を管轄するハローワークに必要書類を提出する

具体例

- 女性社員が、育児休業から復帰後、1日6時間の時短勤務を開始し、賃金が復職前より低下した場合、育児時短就業給付金の支給対象となる。

育児時短就業給付金の受給イメージ



- ① 原則として雇用保険に12月以上の加入実績があること
- ② (育児時短就業給付金 + 時短就業中の給与) が時短就業開始前給与額を超えないように調整される。
- ③ 支給は子が2歳に達する日の属する月の末日まで

労働者からの妊娠・出産等の申出

① 出生

3歳になるまでの適切な時期

②

3歳

就学

育児休業制度の個別周知・意向確認

[時期]

本人又は配偶者が妊娠・出産等を申し出たとき

[個別周知と意向確認]

- 事業主は、労働者に対して育児休業制度等の周知と育児休業・産後パパ育休の取得意向を確認するために面談等の措置を講じなければならない



個別の意向の聴取と配慮

[個別の意向の聴取]

- 子や家庭の状況により、両立が困難となる場合もあるため、労働者の離職を防ぐ観点から、意向（勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用期間の希望等）を確認しなければならない

[意向の配慮]

- 意向を確認したあとは、自社の状況に応じ、事業主はその意向に配慮をしなければならない。
例：配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直しなど

さらに望ましい対応として、

- 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
- ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること

■ 現行の措置義務

■ 見直し

「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別周知・意向確認

[時期]

3歳になるまでの適切な時期

(加えて、最初の利用時以降にも定期的な面談等を実施することが望ましい（指針）)

[個別周知と意向確認]

- 事業主は、労働者に対して制度等の周知と利用の意向を確認するために面談等の措置を講じなければならない



個別の意向の聴取と配慮

[個別の意向の聴取]

(同左)

[意向の配慮]

(同左)

定期的な面談

- 妊娠・出産等の申出時
- 「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る面談等
- 育児休業からの復職時
- 短時間勤務制度や「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用期間中などの機を捉え、定期的な面談を行うことが望ましいこととする（指針）

個別の意向の聴取の時期

- ①、②の時期のほか、
 - 育児休業後に就業を開始する際
 - 労働者から申出があった際
- 等に、個別の意向を確認することが望ましいこととする（指針）

1 本人から、妊娠したとの申出がされた。或いは、社員から妻が妊娠したと申出があったとき。

会社の対応

※予め、会社（事業主）は、法律に沿って必要事項を定めて置く必要があります。

◎申出者の次の事項を個別周知・意向聴取は、次頁以降の厚労省の作成した文書例を参考に、会社のものを作成し、それを活用して、制度説明と意向の聴取をすることになります。

(制度説明)

- ①育児休業に関する制度
- ②育児休業申出等（育児休業申出及び出生時育児休業申出をいう。）の申出先
- ③雇用保険法の育児休業給付に関すること
- ④労働者が育児休業期間及び出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料や税負担について

(聴取の内容)

- ⑤勤務時間帯（始業及び終業の時刻）、勤務地（就業の場所），両立支援制度等の利用期間、仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）

◎方法として

- ①面談（オンライン可）②書面の交付 ③ファックス ④電子メール

※ ③及び④は、労働者が希望する場合に限ります。

(配慮の内容)

事業主として意向の内容を踏まえた検討を行うこと。その結果、何らかの対応を行うか否かを。自社の状況に応じて決定する。対応が難しい場合は、困難な理由を丁寧に説明する等の対応が重要となります。

仕事と育児の両立を進めよう！

～我が社の目標～

男性の育児休業・出生時育児休業取得率●●%以上、平均●か月以上
女性の育児休業取得率●●%以上

育児休業は、原則1歳になるまで取得できる制度です。夫婦で協力して育児をするため積極的に取得しましょう。

【男性が育児休業を取得するメリット】

- 父親のメリット**…子どもの成長を日々実感できる、育児・家事スキルの向上、これまでの業務の進め方を見直すきっかけ、時間管理能力・効率的な働き方が身につく
 - 母親のメリット**…育児不安やストレス軽減、就労継続・昇進意欲・社会復帰への意欲の維持
 - 家族のメリット**…育児の喜びや不安を共有することができ、家族の絆が深まる、経済的な安定
 - 職場のメリット**…仕事の進め方・働き方を見直すきっかけ、職場の結束が強まり「お互い様」でサポートしあう関係が構築（育児休業だけでなく、病気による入院や介護休業等で不在になる可能性も）、雇用環境の改善による離職率の低下・就職希望者の増加

1. 育児休業（育休）は性別を問わず取得できます。

| | |
|------|---|
| 対象者 | <p>原則、1歳未満の子を養育する労働者。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。夫婦同時に取得できます。</p> <p>有期雇用労働者の方は、申出時点で、子が1歳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に取得できます。</p> <p><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）</p> <ul style="list-style-type: none"> ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から1年以内（1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月以内）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 | <p>原則、子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）までの間の労働者が希望する期間。なお、配偶者が育児休業をしている場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間と出生時育児休業期間を合計して1年間以内の休業が可能（パパ・ママ育休プラス）。</p> <p>保育所等に入所できない等の理由がある場合は最長子が2歳に達する日（2歳の誕生日の前日）まで延長可能。</p> |
| 申出期限 | <p>原則休業の1か月前（1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は2週間前）までに●●部□□係に申し出てください。</p> |
| 分割取得 | <p>分割して2回取得可能</p> |

2. 出生時育児休業(産後パパ育休)は男性の育児休業取得を促進する制度です。

| | |
|-----------|--|
| 対象者 | 出生後8週間以内の子を養育する主に男性労働者。なお、養子の場合等は女性も取得できます。 ※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から起算して6ヶ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8週間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 | 子の出生後8週間以内の間で4週間（28日）以内の労働者が希望する期間 |
| 申出期限 | （※2週間前とする場合の記載例） 原則休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。 (※労使協定を締結し、1か月前とする場合の記載例) 原則休業の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。※当社では、育児・介護休業法で義務づけられている内容を上回る措置の実施（①研修の実施、②相談窓口の設置）等を労使協定で締結し、申出期限を1か月前までとしています。 |
| 分割取得 | 分割して2回取得可能（まとめて申し出ることが必要） |
| 休業中の就業（注） | 調整等が必要ですので、希望する場合、まずは●●部□□係にご相談ください。 |

（注）休業中の就業について労使協定を締結していない場合記載は不要です。

～知っておこう産後の気分の不調～

出産後多くの方は、気分の落ち込みなどの抑うつ気分をはじめとするいわゆる「マタニティ・ブルーズ」を経験します。一過性のことがほとんどですが、2週間以上続く場合は「産後うつ病」である可能性があるため、早めに医療機関や市町村窓口へ相談してください。出産後は周囲のサポートが重要です。育児休業を有効に活用しましょう。

育児休業、出生時育児休業には、給付の支給や社会保険料免除があります。

育児休業給付

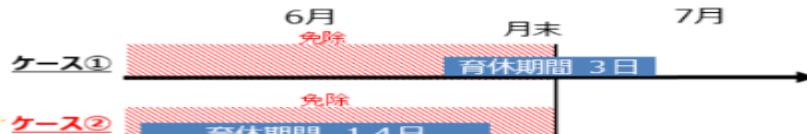
育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%（180日経過後は50%）の育児休業給付を受けることができます。

令和7年4月以降は、男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内に、本人と配偶者の両方が14日以上育児休業を取得した場合、最大28日間、休業開始時の賃金日額の13%の出生後休業支援給付を受けることができます。

育児休業期間中の社会保険料の免除

一定の要件（その月の末日が育児休業（出生時育児休業を含む、以下同じ）期間中である場合、又はその月中に14日以上育児休業を取得した場合。賞与に係る保険料については1か月を超える育児休業を取得した場合）を満たしていれば、その月の社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。

※ 令和4年9月以前に開始した育児休業については、その月の末日が育児休業期間中である場合のみ、社会保険料が免除されます。



3. 育児休業、出生時育児休業からの復職に当たっては、仕事と育児の両立支援制度を積極的に利用しましょう。

（1）短時間勤務制度（注）

| | |
|-------|--|
| 制度の内容 | 3歳に満たない子を養育する場合、1日の所定労働時間を6時間に短縮することができます。 |
| 対象者 | 3歳に満たない子を養育する労働者（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 ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 期間 | 1回の申出につき1ヶ月以上1年内の期間 |
| 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。 |

（注）労使協定により、短時間勤務制度を講ずることが困難な業務に従事する労働者を適用除外としている場合、代替措置（①育児休業に準ずる制度、②始業時刻変更等の措置、③テレワーク等の措置のいずれか）を講じて記載してください。

(2) 所定外労働の制限

| | |
|-------|--|
| 制度の内容 | 小学校就学前の子を養育する場合、所定外労働を制限することを請求できます。 |
| 対象者 | 小学校就学前の子を養育する労働者（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ヶ月以上1年内の期間 |
| 申出期限 | 開始日の1ヶ月前までに●●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) 時間外労働の制限

| | |
|-------|---|
| 制度の内容 | 小学校就学前の子を養育する場合、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 | 小学校就学前の子を養育する労働者。 <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ヶ月以上1年内の期間 |
| 申出期限 | 開始日の1ヶ月前までに●●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) 深夜業の制限

| | |
|-------|---|
| 制度の内容 | 小学校就学前の子を養育する場合、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 | 小学校就学前の子を養育する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③子の保育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ヶ月以上6ヶ月以内の期間 |
| 申出期限 | 開始日の1ヶ月前までに●●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。 |

(5) 子の看護等休暇

| | |
|---------|---|
| 制度の内容 | 小学校第3学年修了前の子を養育する場合、1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで、子の世話等のために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。 |
| 対象者 | 小学校第3学年修了前の子を養育する労働者（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 |
| 対象となる事由 | ・負傷し、又は疾病にかかった子の世話 ・子に予防接種や健康診断を受けさせること ・感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話 ・子の入園（入学）式、卒園式への参加 |
| 申出先 | ●●部□□係に申し出てください。 |

短時間勤務中には、給付の支給があります。

育児時短就業給付

令和7年4月以降は、2歳未満の子を養育するために時短勤務を実施し、受給資格を満たしていれば、原則として時短勤務中に支払われた賃金額の10%の育児時短就業給付を受けることができます。

当社では、育児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、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

育児休業・出生時育児休業の取得の意向について、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。

育児休業・出生時育児休業の取得の意向について、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○ | |
|----------|---------------|
| | 育児休業を取得する。 |
| | 出生時育児休業を取得する。 |
| | 取得する意向はない。 |
| | 検討中 |

(※) 男性については、育児休業も出生時育児休業も取得することができます。

【提出日】 ●年●月●日

【提出者】 所属 □□部△△課
氏名 ◆◆ ◆◆

労働者が妊娠・出産等を申し出た場合に実施する、育児休業・出生時育児休業に関する個別周知・意向確認と併せて、個別の意向聴取を実施することは差し支えありません。

**仕事と育児の両立の支障となるような個別の事情の改善に資することがあれば、
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。**

【仕事と育児の両立に関する意向】

※以下の勤務条件や両立支援制度等について、希望の条件や利用期間があれば記載してください。

【仕事と育児の両立に関する意向】

※以下の勤務条件や両立支援制度等について、希望の条件や利用期間があれば記載してください。

| 項目 | 希望内容 |
|------------------|------|
| <勤務条件> | |
| 勤務時間帯（始業及び終業の時刻） | |
| 勤務地（就業の場所） | |
| <両立支援制度等の利用期間> | |
| 育児休業 | |
| 短時間勤務制度（注1） | |
| 所定外労働の制限 | |
| 時間外労働の制限 | |
| 深夜業の制限 | |
| 子の看護等休暇 | |
| その他（注2） | |

（注1）労使協定により、短時間勤務制度を講ずることが困難な業務に従事する労働者を適用除外としている場合、代替措置（①育児休業に準ずる制度、②始業時刻変更等の措置、③テレワーク等の措置のいずれか）を講じて項目に追加してください。

(注2) 事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、(1) フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(2) テレワーク等の措置、(3) 短時間勤務制度、(4) 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、(5) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。「その他」欄では、選択して講じた措置の内容について意向の聴取を行うことが想定されます。

【その他、仕事と育児の両立に資する就業の条件について、希望すること（その理由）】

※障害のある子や医療的ケアを必要とする子を養育している場合や、ひとり親である等の場合であって、仕事と育児の両立に資する就業の条件について希望することがあれば、こちらに記載してください。

【提出日】 ●年●月●日

【提出者】 所属 □□部△△課
氏名 ◆◆ ◆◆

仕事と育児の両立を進めよう！

労働者の仕事と育児の両立のため、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を講じています。夫婦で協力して育児をするため積極的に利用しましょう。

【制度を利用するメリット】

- 労働者本人のメリット**…子どもと一緒に過ごす時間の確保、これまでの業務の進め方を見直すきっかけ、時間管理能力・効率的な働き方が身につく
- 家族のメリット**…経済的な安定（夫婦ともに柔軟な働き方を実現しつつ就労継続することで、賃金水準を維持することができる）、育児・家事負担の分散
- 職場のメリット**…仕事の進め方・働き方を見直すきっかけ、職場の結束が強まり「お互い様」でサポートしあう関係が構築（育児だけでなく、病気による入院や家族の介護等の事情がある可能性も）、雇用環境の改善による離職率の低下・就職希望者の増加

1. 柔軟な働き方を実現するために、次のの中から1つを選択して利用できます。

（注）事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、（1）フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（2）テレワーク等の措置、（3）短時間勤務制度、（4）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、（5）保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。ここでは（1）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び（2）テレワーク等の措置を講じた場合の例を記載していますが、選択して講じた措置の内容について記載してください。

| | |
|-------------|--|
| 対象者 (共通) | 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者（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 |
|-------------|--|

（1）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤）

| | |
|-------|---|
| 制度の内容 | 始業及び終業時刻について、以下のように変更することができます。 ・通常勤務=午前8時30分始業、午後5時30分終業 ・時差出勤A=午前8時始業、午後5時終業 ・時差出勤B=午前9時始業、午後6時終業 ・時差出勤C=午前10時始業、午後7時終業 |
| 期間 | 1回の申出につき1年以内の期間 |
| 申出期限 | 開始日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。 |

(2) テレワーク

| | |
|-------|---|
| 制度の内容 | 1月につき10日を限度として、テレワークを実施することができます（時間単位で実施可）。 ※時間単位で実施する場合は、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ます。 |
| 申出期限 | 原則としてテレワークを実施予定の2営業日前までに、所属長に申し出てください。 |

2. その他の両立支援制度も積極的に利用しましょう。

(1) 所定外労働の制限

| | |
|-------|--|
| 制度の内容 | 小学校就学前の子を養育する場合、所定外労働を制限することを請求できます。 |
| 対象者 | 小学校就学前の子を養育する労働者（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。 |

（裏面あり）

(2) 時間外労働の制限

| | |
|-------|--|
| 制度の内容 | 小学校就学前の子を養育する場合、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 | 小学校就学前の子を養育する労働者。 <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 | 小学校就学前の子を養育する場合、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 | 小学校就学前の子を養育する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社 1 年未満の労働者 ③子の保育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。 |

当社では、1,2 の措置の利用の申出をしたこと又は利用したことの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、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

措置の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。

(注) 事業主は2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。選択して講じた措置を記載してください。

| 該当するものに○ | |
|----------|---------------------|
| | 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げをする。 |
| | テレワークを実施する。 |
| | いずれも利用する意向はない。 |
| | 検討中 |

(※) 労働者は上記措置のうち、ひとつを選択して利用することができます。

【提出日】 ●年●月●日

【提出者】 所属 □□部△△課
氏名 ◆◆ ◆◆

子が3歳になる前の
個別の意向聴取書記載例

労働者の子が3歳に達するまでの時期に実施する、柔軟な働き方を実現するための措置に関する個別周知・意向確認と併せて、個別の意向聴取を実施することは差し支えありません。

仕事と育児の両立の支障となるような個別の事情の改善に資するこがあれば、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。

【仕事と育児の両立に関する意向】

※ 以下の勤務条件や両立支援制度等について、希望の条件や利用期間があれば記載してください。

| 項目 | 希望内容 |
|----------------------|-------------------|
| <勤務条件> | |
| 勤務時間帯（始業及び終業の時刻） | |
| 勤務地（就業の場所） | |
| <両立支援制度等の利用期間> | |
| 所定外労働の制限 | |
| 時間外労働の制限 | |
| 深夜業の制限 | |
| 子の看護等休暇 | |
| 柔軟な働き方を実現するための措置（注1） | ① 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ |
| | ② テレワーク |
| その他（注2） | |

(注1) 事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、(1) フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(2) テレワーク等の措置、(3) 短時間勤務制度、(4) 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、(5) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。ここでは(1) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び(2) テレワーク等の措置を講じた場合の例を記載していますが、①、②の欄には選択して講じた措置の内容について記載してください。

(注2) 「その他」欄では、育児休業、短時間勤務について法を上回る範囲の労働者に適用している等の場合に、当該制度について意向の聴取を行うことが想定されます。

【その他、仕事と育児の両立に資する就業の条件について、希望すること（その理由）】

※障害のある子や医療的ケアを必要とする子を養育している場合や、ひとり親である等の場合であって、仕事と育児の両立に資する就業の条件について希望することができれば、こちらに記載してください。

【提出日】 ●年●月●日

【提出者】 所属 □□部△△課

氏名 ◆◆ ◆◆

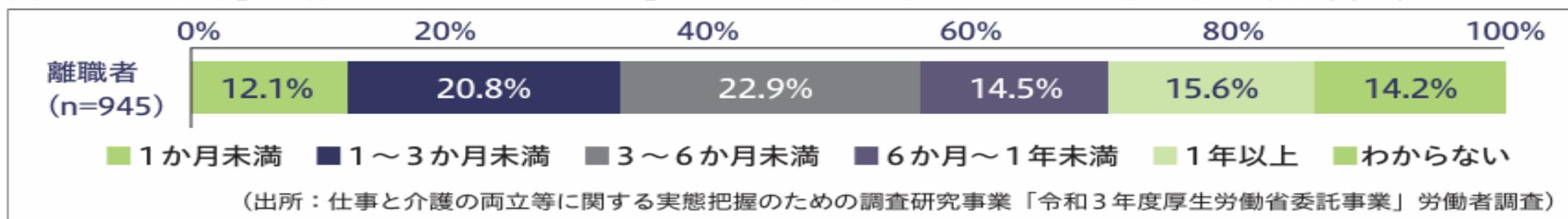
(1) 企業が仕事と介護の両立支援に取り組む意義

少子高齢化

核家族化

- 家族の介護・看護を理由とする離職者数、年間10万6千人
- 介護をしながら仕事をする労働者数、約365万人 ⇄ 75歳過ぎると要支援・要介護となる比率が向上
- 介護の平均期間 55.0箇月（4年7箇月）、10年以上も 14.8% 終わりが予測出来ない
- 介護を理由に離職しても、経済面、肉体面、精神面のいずれも負担が増す。
⇒ ⇒ 離職せず働き続けられるよう支援が必要。
- 離職理由は、両立支援制度を利用し難い雰囲気や、介護保険サービス等を知らないこと
- 介護が必要となり、従業員が仕事との両立を実現できない場合、結果として、従業員本人のパフォーマンスの低下や介護離職などにつながり、企業業績に影響を及ぼす可能性があります。

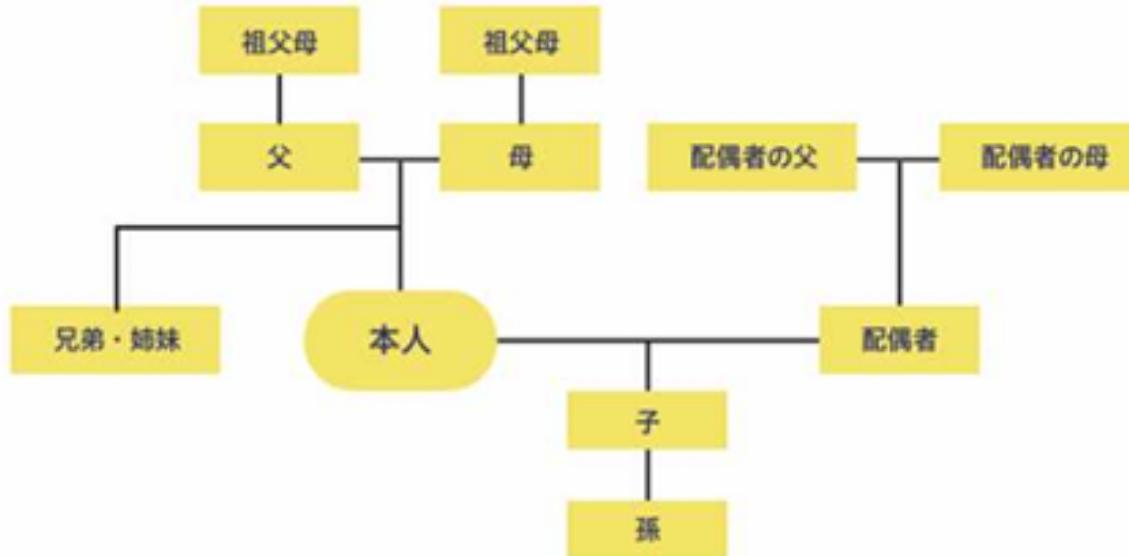
図 「手助・介護」を始めてから、「手助・介護」のために仕事を辞めた時までの期間：単数回答（Q47）



(2) 対象家族

●仕事と介護の両立支援制度の対象家族（同居・別居、扶養有無に関わらず）

- ①配偶者
- ②父母
- ③子
- ④配偶者の父母
- ⑤祖父母
- ⑥兄弟姉妹及び孫



※介護関係の「子」の範囲は、法律上の親子関係がある子（養子含む）のみ。

**障害児・者や医療的ケア児・者であっても常時介護を必要とする状態の
判断基準に該当すれば介護両立支援制度等を利用できる。**

※制度を利用する労働者：原則として「要介護状態」の「対象家族」を介護する労働者が対象となります。

要介護状態：育児・介護休業法上の要介護状態は、「負傷、疾病又は身体上若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のことであり、「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」により判断します。

（介護保険制度の要介護認定を受けていなくても取得できます。）

(3) 要介護状態とは

要介護度の認定は、市町村等への申請、認定調査、主治医の意見書に基づく審査・判定で決定

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の(I)又は(II)のいずれかに該当する場合になります。

(I) 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。

(II) 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1） | 2（注2） | 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映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とらなければならぬ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 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、常時の付き添いの必要がある「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 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) 「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(「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 7) 「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 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。

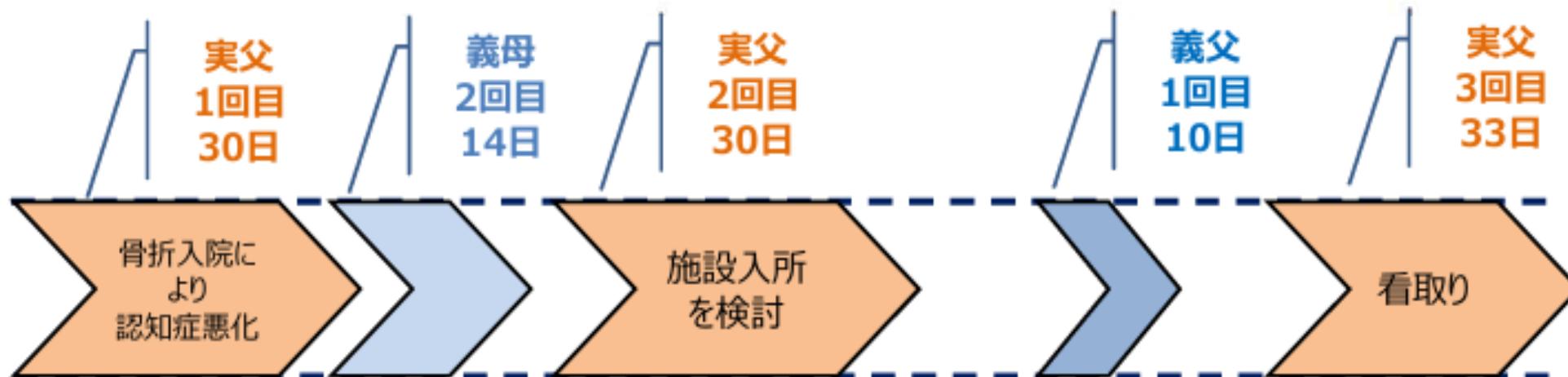
■介護休業のイメージ

対象家族1人につき、**通算93日の範囲内で合計3回まで分割取得可能**

介護は平均4年7ヶ月、長くて10年以上

(出所：生命保険文化センター「生命保険に関する全国実態調査」令和6年度)

例えば、骨折や認知症悪化等



**介護休業は自分で家族の介護をするためだけの期間ではなく、
仕事と介護の両立ができるように体制を整えるための準備期間です。**

法で定められた仕事と介護の両立支援制度

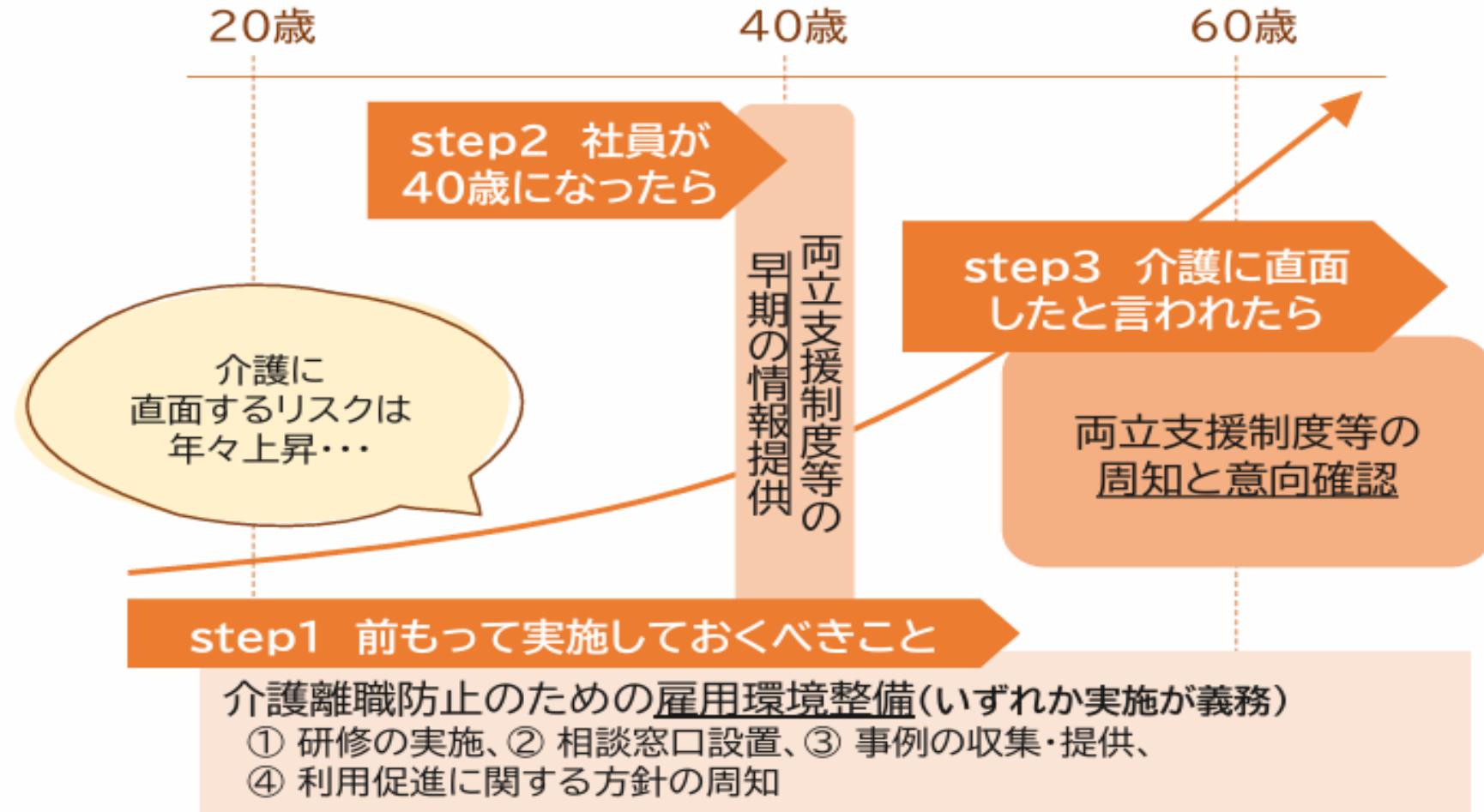
| | |
|--|--|
| 介護休暇 <短期の休暇> | 介護等をする場合、対象家族が1人なら 年に5日以内 、対象家族が 2人以上 なら 年10日以内。1日または1時間単位 で取得可 |
| 介護休業 <一定期間の休業> | 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で分割して合計3回まで取得可能 * 介護休業給付の給付率： 賃金の67% |
| 所定労働時間の短縮等の措置 (1つ以上の選択的措置義務) | 介護を行う労働者について、3年以上の間で2回以上利用できるいざれかの措置 ①所定労働時間の短縮 ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ④介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度 |
| 所定外労働制限（残業免除） | 介護を行う労働者が請求した場合、所定労働時間を超えて労働させてはいけない |
| 時間外労働制限 | 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させてはいけない |
| 深夜業制限 | 介護を行う労働者が請求した場合、 22時～翌5時 までの間、労働させてはいけない |

介護は先が見えないため、介護の事情に応じて、各制度の趣旨を理解した上で、必要に応じて活用することが重要。

(4) 企業の取り組み実務のイメージ

令和6年育児・介護休業法改正により
法律で義務化されました

step1～3の取組が全企業の事業主に義務付け(令和7年4月～)



介護は誰しもに起こりうる問題。その対応は企業のダイバーシティ戦略の第一歩！

介護離職防止のための雇用環境整備に向けて

企業による社員の仕事と介護に両立支援に向けた実務的支援ツール(厚労省、令和7年7月発出) より

令和6年の法改正で、事業主に**介護離職防止のための措置が義務付け**(令和7年4月~)

STEP 1

介護離職防止のための
雇用環境整備 (研修等4つの措置から1つ)

STEP 2

両立支援制度等の
早期(40歳)の情報提供

STEP 3

介護に直面した労働者への
個別の制度周知・意向確認

STEP 1~3への対応に当たり、企業の「**役割**」と「**対応すべきこと**」を明確化

企業は「**働き方・休み方**」の相談に対応し、介護の相談は地域包括支援センターやケアマネジャーにつなぐ

心構え
やるべきこと

企業がSTEP 1~3を効果的に実施するための**ポイント & 様式・資料集**を作成!

便利な
記入例つき

企業が両立支援に取り組む際のポイント

① ゴールは社員の就業(キャリア)継続

・「介護に専念」すると離職につながる可能性が高くなる

② 介護はいつ始まり、いつまで続くか事前にわからない

・介護サービスと両立支援制度を活用して就業を継続
両立支援制度の趣旨(※)を踏まえた利用を促すとともに、
状況にあわせて柔軟に両立体制を調整

※介護休暇：日常的な介護のニーズにスポット的に対応

※介護休業：両立体制構築のため、一定期間休業等

③ 介護は相談しにくい、いつ・何を相談すべきか わからない

・コミュニケーションの促進、職場風土が重要

④ 介護支援は多様な事情を抱える社員全体 の活躍促進の一環

・働き方見直しにより支え合える社内体制づくり

各種様式・資料集も充実!

- ✓ 研修用セミナー資料(メモ付き)
- ✓ 相談窓口の対応時チェックリスト
- ✓ 「両立支援ガイド」リーフレット
- ✓ 介護保険制度リーフレット

など

①研修の実施 ②相談窓口の設置 ③事例収集・提供 ④利用促進に関する方針の周知
企業は、この中のいずれかを実施することが必要

(1) 研修の実施の場合

企業が「研修」に取り組む際の「心構え」

- 介護に直面した際に社員が勤務先の人事部や上司などにその課題を伝え、必要に応じて勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用することの重要性を伝えること。
- 「介護両立支援制度等の趣旨」や利用の際の「申出先」「相談窓口」を社員に説明すること。
- 介護保険制度等による介護サービスを利用し、社員が「自分で介護をしそぎない」ことの重要性を説明すること。
- 介護に関する総合相談窓口のひとつである「地域包括支援センター」の役割を社員に伝えること。
- 研修対象は社員全員が望ましいが、少なくとも管理職への研修は必須。
管理職研修では、「社員の就業(キャリア)継続を見据えた体制整備等のマネジメント」を盛り込むこと。

研修では実際何を伝えればよいのかな？



★ To Do(研修内容に含めるべきこと)

法定の介護両立支援制度等

- 法律で定められた介護両立支援制度等について、制度の趣旨を正しく伝える。

* 障害児・者や医療的ケア児・者であっても常時介護を必要とする状態の判断基準に該当すれば
介護両立支援制度等を利用できる。

自社独自の両立支援制度の具体的内容 ※法を上回る措置を設けている場合等

- 介護休暇の有給化や年次有給休暇の積立制度等を設けているケースなど

介護に直面した場合の申出先や相談窓口

- 勤務先の人事部や上司などを申出先や相談窓口として周知し、介護に直面した場合は申し出て、相談するよう伝えておく。

介護休業給付金に関すること

- 原則、休業開始時の賃金の67%が給付されること。

介護保険制度の基礎知識

- 仕事と介護の両立を図る上では、要介護(要支援)認定を受け、介護保険制度等による介護サービスを利用し、「自分で介護をしそぎない」。

⇒ 介護の専門家に直接的な支援を任せることで、質の高い介護サービスを受けることができ、社員も希望する働き方を継続できる⁹⁾。

- 介護に直面した際の各市町村における最初の相談窓口として、地域包括支援センターを利用できる。

- 要介護(要支援)認定がされた後、在宅介護を希望する場合等は、ケアプランを作成するアマネジャーとの相談が重要になる。その際、自らの働き方に関する希望も伝えながらアマネジャーに相談することが重要。

働き方の見直しの重要性を伝える

- 企業や管理職は、社員本人の働き方に関する相談に応じ、周囲の社員との業務配分の調整等を通じてマネジメントや、サポートを行う姿勢を伝える。
⇒ その一環として、トップからのメッセージ(P11参照)を伝えていくことも有効。
- 介護に直面した場合に、必要な制度を利用し、周囲がサポートできるような働き方ができるか、自らの働き方のチェックを社員に促す。
- 介護は予期せず、誰にでも起こりうるということを伝え、社員同士で日頃からのタスクシェアを進めるなど、互いにサポートし合える職場づくりを促す。

◆ 特に、管理職向け研修の場合に含めるべき内容 ◆

社員が介護の課題をひとりで抱え込まないよう、相談しやすい環境作りが重要

- 両立支援に対する意識改革:

介護は、出産育児一時金の申請や健康保険・厚生年金保険料の免除などの手続きが生じる育児の場合と異なり、申出するきっかけが難しいので、勤務先の人事部や上司に相談しやすい環境整備を意識しておくことが重要。

「社員の就業(キャリア)継続を見据えた体制整備等のマネジメント」が重要

- 社員が自ら介護できるように支援するのではなく、仕事と介護を両立しながらの就業(キャリア)を継続できるように支えていく(マネジメントする)意識を持つこと。
- **仕事の見直しの必要性:**

本人の希望や状況を踏まえて、業務配分、残業の削減を行うとともに、情報共有の方法の見直し、仕事の見える化を促進。

要介護認定を受けるには、まず、住所地の市町村の窓口(又は地域包括支援センター)に要介護認定申請していただく必要があります。その後、担当職員の訪問調査、市町村が申請時指定した医師が意見書を作成し、それらを基に介護認定審査会で審査し、要介護度が判定されます。

★より効果的な取組のために

● 介護保険制度の理解

- ・介護保険制度によるサービスの利用:要介護(要支援)認定の申請が必要
- ・介護保険制度によるサービスの種類:
 - ① 自宅で受けるサービス:訪問介護(ホームヘルプ)、訪問看護、訪問入浴介護等
 - ② 事業所等で受けるサービス:通所介護(デイサービス)、通所リハビリテーション(デイケア)、短期入所生活介護(ショートステイ)等
 - ③ 施設・住まい系サービス等:介護老人福祉施設(特養)、介護老人保健施設(老健)、認知症対応型共同生活介護(認知症グループホーム)、特定施設入居者生活介護等
 - ④ 生活環境の整備等:福祉用具貸与・特定福祉用具販売、住宅改修等
- ・利用料:サービス利用にかかった費用の原則1割の利用者負担(負担軽減措置あり)



(2)相談窓口の設置の場合

企業が「相談窓口の設置」に取り組む際の「心構え」

- 企業の相談窓口は、社員の「働き方・休み方の相談」を受け付けるものであること。
- 「介護に関する相談」は、地域包括支援センターやケアマネジャーが対応することを説明することが重要。
- 介護保険制度等による介護サービスを利用し、「自分で介護をしそぎない」ことが重要と伝えること。
- 相談窓口担当者が対応する際の様式やマニュアルの整備が効果的。
- あらかじめ、社員への「相談窓口」の周知が必須。

相談窓口に
行って、まず、
相談したら！



相談窓口の明確化

- 人事部など、部署を決めておく。その際、相談しやすい環境作りが重要。
- 決定した相談窓口の周知を図っておく。

相談窓口の役割の明確化

- 企業の相談窓口は、社員の「働き方・休み方の相談」を受け付けるためのもの。
「両立支援制度の趣旨」を正しく伝え、勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用できることを周知する。
- 介護に関する総合相談窓口のひとつである「地域包括支援センター」の存在を伝え、要介護(要支援)認定を受けることで介護保険制度等による介護サービスを利用できることを周知する。
- 「社員の仕事と介護の両立を支援する」という企業の姿勢を明確にして対応する。

対応する際の手順などを事前に整備

- 上記の相談、情報提供を行つためには、
 - ・ 社員が直面している介護の状況、仕事と介護の両立に関する課題、どのような働き方を望んでいるか
 - ・ 介護保険制度等による介護サービスを受けるためのアクションの有無(地域包括支援センターへの連絡等)等を把握・確認する必要がある。
 - このため、チェックシート式の対応シート(面談シート兼両立支援体制計画)等により、両立に向けた働き方の見直しにつなげる。
 - プライベートな情報は本人の希望なども踏まえて適切に保護する。
- * 障害児・者や医療的ケア児・者であっても常時介護を必要とする状態の判断基準に該当すれば介護両立支援制度等を利用できる。

● 介護の相談は個別性・専門性が高く、介護に関する相談を含めて対応する場合には、勤務先の影響を受けない外部の相談窓口を設置しているケースもあるよ。



(3)自社の介護両立支援制度等の利用事例の収集・提供の場合

企業が「利用事例の収集・提供」に取り組む際の「心構え」

- 社内のロールモデルを周知し、具体的な仕事と介護の「両立」のイメージを持つようにすること。
- プライベートな情報は本人の希望なども踏まえて適切に保護すること。

(事例の収集・提供に当たって対応すべきこと

- ☑ 自社の利用事例を収集し、仕事と介護の両立に関する制度と介護保険制度等による介護サービス等を組み合わせて、実際に、仕事と介護を両立している例をとりまとめ、インターネット等に掲載すること。
- この際、介護を行っている・介護に直面していることを職場で明らかにしたくない等の事情を抱える者もいること等に対する配慮（プライバシーへの配慮）を行う。☑ 自社において、事例の集積がない場合等は、厚生労働省「介護支援プラン策定マニュアル」P110～113の「両立制度と介護サービスの組み合わせ例」を参考にすることも考えられる。
* 障害児・者や医療的ケア児・者であっても常時介護を必要とする状態の判断基準に該当すれば介護両立支援制度等を利用できる。

- 仕事と介護の両立に関する事例の共有に当たっては、社内の仕事と介護の両立を経験した社員らを交えた定期的な座談会、セミナー（オンライン）等も有効。
- セミナーでは、議論の円滑化や有益なアドバイスを得ることを目的として、ケアマネジャー等にファシリテーターを依頼することも有効と考えられる。



(4) 介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知の場合

企業が「介護休暇や介護休業など両立支援制度の利用に関する方針の周知」に取り組む際の「心構え」

- 企業として、社員に寄り添って就業（キャリア）継続を後押しする姿勢やトップからのメッセージを示すこと。
- 介護両立支援制度等の趣旨を正しく伝えた上で、「必要に応じた制度利用」が図られるよう、正しく周知すること。
- 介護に直面した場合の「由出生」・「相談窓口」の周知や研修等の案内により、社員の行動を促すこと。
(方針の周知に当たって対応すべきこと)

社員の就業（キャリア）継続に向けて企業が支援する姿勢を示す。 ⇒ この際、トップダウンの姿勢を明確化しておくと効果的。

- 会社の方針として、介護両立支援制度等を整備し、仕事と介護の両立を支援することを社員に周知する。

制度の趣旨を正しく伝える

- 仕事と介護を社員が両立できるよう支援する観点から、介護両立支援制度等の趣旨を踏まえ、必要に応じた制度利用が図れるよう、正しく周知する。 * 障害児・者や医療的ケア児・者であっても常時介護を必要とする状態の判断基準に該当すれば介護両立支援制度等を利用できる。 分かりやすく目立つように周知する

事業所内の食堂・休憩室などの目立つところや、社員全員が見ることができるインターネット上の掲示板等に周知する

- 介護は誰にでも起こりうる問題であるにもかかわらず、キャリアへの影響をおそれ、社員が言い出しにくい場合があるよ。そのため、仕事と介護の両立支援に関する経営トップからのメッセージや企業の考え方を、研修等の機会も捉えて、定期的に繰り返し社員に伝えていくことが重要。



step 2. 両立支援制度等に関する早期の情報提供

1 社員が40歳になったら

介護保険料の納付が始まることに加えて、介護離職者が急激に増加し始める年代にあたることからも、この時点で情報提供を行うことにより、当事者意識をまだ持っていない社員も含めて、介護の課題に直面する前の意識啓発を行う。対象者を一堂に集めて情報提供を行うことも可能。

2 企業が「早期の情報提供」に取り組む際の「心構え」

- 介護に直面した場合には、
 - ① 職場にその課題を伝え、
 - ② 地域包括支援センター等に自らの働き方の希望を含め相談し、
 - ③ 必要に応じて、勤務先の「介護両立支援制度等」や、「介護保険制度等による介護サービス」の利用を検討するよう、理解を促すこと。
- 介護は予期せず、突然やってくる場合があることなどを伝え、社員が当事者意識を持つことができるよう促すこと。
- 介護休暇や介護休業など「介護両立支援制度等の趣旨」を正しく伝え、利用の際の「申出先」や「相談窓口」を伝えておくこと。

★ To Do(情報提供内容に含めるべきこと)

法定の介護両立支援制度等

- 法律で定められた介護両立支援制度等について、制度の趣旨を正しく伝えること。

* 障害児・者や医療的ケア児・者であっても常時介護を必要とする状態の判断基準に該当すれば介護両立支援制度等を利用できる。

自社独自の両立支援制度の具体的な内容 ※法を上回る措置を設けている場合等

- 介護休暇の有給化、年次有給休暇の積立制度等を設けているケースなど

介護に直面した場合の申出先

- 人事部や上司などを申出先として周知する。その上で、介護に直面した場合には、職場にその課題を伝え、必要に応じて、勤務先の「介護両立支援制度等」や、「介護保険制度等による介護サービス」の利用を検討するよう、理解を促すこと。

介護休業給付金に関すること

- 原則、休業開始時の賃金の67%が給付されること。

最初の相談窓口として、地域包括支援センターを利用できることやケアマネジャー・ケアプランも知っておくことも重要。

介護保険制度の基礎知識

- 仕事と介護の両立を図る上では、要介護(要支援)認定を受け、介護保険制度等による介護サービスを利用し、「自分で介護をしそうないこと。
⇒ 介護の専門家に直接的な支援を任せることで、要介護者は質の高い介護サービスを受けることができ、社員も希望する働き方を継続できる。⁹

step 3.

1 介護に直面した旨の申出をした労働者への個別の周知・意向確認

企業が「個別周知・意向確認」に取り組む際の「心構え」

- 仕事と介護の両立について必要な情報提供を行うとともに、社員が介護に直面しても就業（キャリア）を継続できるよう、企業として社員本人や周囲の社員の働き方のマネジメントを通じて支援する方針を伝えること。
- 介護休業は介護の体制を整えるためのものであることなど、介護両立支援制度等の趣旨を理解した上で、必要に応じて活用することが重要であることを伝えること。
- 介護保険制度等による介護サービスを利用し、「自分で介護をしそうない」ことが重要であることを伝えること。

(個別の周知・意向確認を行うに当たって対応すべきこと)

◆ 情報提供すべきこと

- 法定の介護両立支援制度等
- 法律で定められた介護両立支援制度等について、制度の趣旨を正しく伝えること。
* 障害児・者や医療的ケア児・者であっても常時介護を必要とする状態の判断基準に該当すれば介護両立支援制度等を利用できる。
- 自社独自の両立支援制度の具体的な内容 ※法を上回る措置を設けている場合等
- 介護休暇の有給化、年次有給休暇の積立制度等を設けているケースなど

介護休業・介護両立支援制度等の申出先

- 人事部や上司などを申出先として周知する。その上で、介護に直面した場合には、職場にその課題を伝え、必要に応じて、勤務先の「介護両立支援制度等」や、「介護保険制度等による介護サービス」の利用を検討するよう、理解を促すこと。

介護休業給付金のこと

- 原則、休業開始時の賃金の67%が給付されること。

介護保険制度の基礎知識

- 仕事と介護の両立を図る上では、要介護（要支援）認定を受け、介護保険制度等による介護サービスを利用し、「自分で介護をしそうない」こと
⇒ 介護の専門家に直接的な支援を任せることで、質の高い介護サービスを受けることができ、社員も希望する働き方を継続できる。

（人事/制度担当者等 向け）

- 介護に直面した際の各市町村における最初の相談窓口として、地域包括支援センターを利用できる。
- 要介護（要支援）認定がされた後、在宅介護を希望する場合等は、ケアプランを作成するケアマネジャーとの相談が重要になる。その際、「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきことチェックリスト」なども活用し、自らの働き方に関する希望も伝えながら相談することが重要。

◆介護に直面した旨の申出を受けた場合に、情報提供以外で具体的に取り組むべきこと◆

☑ 仕事と介護の両立支援に向けたニーズを把握

- 社員の「働き方・休み方の相談」を受け付けるとともに、介護の相談を地域包括支援センターやケアマネジャーにつないでいくためには、
 - ・ 社員が直面している介護の状況、仕事と介護の両立に関する課題、どのような働き方を望んでいるか
 - ・ 介護保険制度等による介護サービスを受けるためのアクションの有無(地域包括支援センターへの連絡等)
- このため、チェックシート式の対応シート(面談シート兼両立支援体制計画)等により、両立に向けた働き方の見直しにつなげる。

☑ 働き方の調整(両立支援制度の活用等)

- 仕事と介護の両立支援に向けたニーズを踏まえた上で、介護休業のみならず、短期の介護休暇や、柔軟な働き方であるフレックスタイム制、短時間勤務制度等の介護両立支援制度の活用などを検討すること。
- 本人の希望に応じて、業務配分、残業の削減を行うとともに、情報共有の方法の見直し、仕事の見える化を促進すること。

☑ プライバシーの保護等

- 申出者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を社員に対して周知すること。

山梨働き方改革推進支援センターについて

働き方改革推進支援センターは、厚労省が全国47都道府県に設けた「働き方改革の推進のための相談窓口」です。

専門のコンサルタント(社会保険労務士) 常駐して相談に応じるほか、皆様の要望に応じて会社等へ派遣することもできます。

国の設置した相談窓口であり、費用の負担はありませんの気楽にご活用ください。

VII おわりに

今回、4回のシリーズで行いましたが、皆様のなかで開催を希望するテーマがありましたら、センターにご連絡お願いいいたします。

長時間ありがとうございました。