

仕事と介護の両立に向けて 社内制度をチエックする

Q

2025年4月1日の育児・介護休業法の改正に伴い、介護休業制度等について従業員への個別周知・利用の意向確認が義務づけられたと聞きました。介護休業等に関する社内制度を確認したいので、関連する諸制度について教えてください。

A

我が国の介護を理由とする離職者は毎年約10万人といわれています。介護離職防止のため、必要な介護サービスの確保を図るとともに、仕事と育児・介護の両立のための制度づくりを推進し、育児・介護休業法の改正が繰り返されてきました。これに伴い、その都度、育児・介護に係る社内規則・規程について改定が求められてきましたが、25年2月号（※）の本誌Q & Aで回答した育児休業に係る改正への対応に加えて、介護休業についても措置を講じるべ

き事項が出ております。以下に育児・介護休業法改正への対応とともに介護休業に係る諸制度について概説していきます。

1. 育児・介護休業法による介護休業制度

育児・介護休業法では、介護のために離職せざるを得ない状況を防止するため、介護と仕事の両立が図れるよう次の支援制度が定められています。

(1) 介護休業による支援

要介護状態にある対象家族について、対象家族1人につき通算93日、3回まで分割して介護休業を取得することができます。介護休業の期間は「仕事と介護を両立させるための体制を整えるための期間」として位置づけられ、介護保険サービスを受けるための準備期間としても活用することができます。

(2) 介護休暇による支援

介護が必要な家族1人につき、

表 就業規則への規定例

第×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は、～略～介護休暇を取得することができる。
2. 労使協定の締結により除外された次の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

(1) 引き続き雇用された期間が6カ月未満の従業員（削除）

(1) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

出所：筆者作成

1年度に5日まで、2人以上の場合は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、従業員から会社へ申し出ることで利用できます。

2025年4月からの改正法では介護休暇について、労使協定に基づき除外できるとされてきた「継続雇用期間が6カ月未満の従業員」の要件は廃止され、除外できるのは「週の所定労働日数が2日以下」の従業員のみとなります。これに伴い、規則および労使協定の改定が必要となります（表）。

鈴木義一

飯田橋労務管理事務所
（商工研相談業務委嘱先）
特定社会保険労務士

(3) 短時間勤務等による支援

事業主は次の①～④のいずれかの制度（介護が必要な家族1人につき利用開始から3年間で2回以上の利用が可能な制度）を導入しなければなりません。

① 短時間勤務の制度…日、週、月単位などで勤務時間や勤務日数の短縮を行う制度

② フレックスタイムの制度…3カ月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、従業員がその範囲内で各自の始業・終業時刻を自分で決めることができる制度

③ 時差出勤の制度…1日の労働時間は変えず、所定の始業時刻と終業時刻を早めたり、遅くしたりする制度

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

(4) 所定外労働の制限（残業免除の制度）による支援

介護終了まで残業を免除する



※育児編（2025年2月号掲載）は左記QRコードよりご覧いただけます。

制度で、従業員から会社に申し出ることで利用できます。残業免除は介護終了まで何回でも請求することができます。

⑤時間外労働、深夜業の制限による支援

介護のため請求があった場合、1カ月で24時間、1年で150時間を超える時間外労働が制限されます。さらに、深夜労働となる午後10時から翌午前5時までの就業も制限されます。これら、時間外労働、深夜業の制限は、いずれも介護終了まで何回でも請求することができます。

⑥テレワーク導入の努力義務化

要介護の対象家族を介護する従業員がテレワークを選択できる措置を講ずることが、事業主の努力義務とされています。導入する場合には、就業規則にその旨を規定する必要があります。

2. 介護離職防止のための雇用環境整備

今回の改正により介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度等の強化がされました。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⑦～⑩いずれかの措置を講じなければなりません。また、⑦～⑩のうち複数の措置を講じることが望ましいとされています。

⑦介護休業・介護両立支援制度等に関する「研修の実施」

⑧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)

⑨自社の従業員の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の「事例の収集・提供」

⑩自社の従業員への介護休業・介護支援制度等の「利用促進に関する方針の周知」

3. 介護離職防止のための個別の周知、意向確認の措置

(1)従業員からの申出による個別の周知事項

①介護休業に関する制度および介護両立支援制度等(1の①)～⑥)

②介護休業に関する制度および介護両立支援制度等の利用に係る申出の申出先

③介護休業給付に関すること

以上の個別の周知および意向確認は、①面談(オンラインで

も可)、⑥書面の交付(郵送によることも可能)、③FAXの送信、④電子メール等の送信のいずれかの方法によって行う必要があります。ただし、③④は従業員が希望した場合のみ実施可能とされます。

(2)介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する情報提供

従業員が40歳に達する日の属する年度(1年間)あるいは40歳に達した日の翌日から1年間のいずれかで、(1)の①～③に関するの情報提供を行わなければならない。情報提供の方法は(1)の意向確認の方法と同じです。

介護に直面した旨の申出は、口頭による申出でも可能ですが、円滑な措置の定義のために、あらかじめ書面で申出等を決めておき、その周知を行っておくことが望ましいとされています。

4. 介護保険による支援制度

介護保険制度は2000年に創設され、要介護(要支援)認定を受け、社会全体で介護を必要とする高齢者を支える制度として定着しています。介護保険

への加入は40歳以上とし、40歳から64歳の人については、自ら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くなることに加え、親が高齢となり介護が必要な状態となる可能性が高まる時期でもあることから、介護保険制度により介護サービスに対し給付を行い、老後の不安の原因である介護を支えていくとしています。介護保険制度の概要については、厚生労働省のウェブサイト(下記QRコード)において紹介されています。



5. 雇用保険からの介護休業給付制度

対象家族の介護を行うために休業する従業員(雇用保険の被保険者)には、一定の要件を満たした場合、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、雇用保険から介護休業給付金を受けることができます。介護休業給付の受給要件、申請方法については、下記QRコードのリンク先にて紹介されています。

