

社会保険労務士法人山口事務所

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【介護休業の制度と両立支援】

- 1 介護休業の課題
- 2 介護休業給付金について
- 3 要介護状態とは
- 4 両立支援と法改正

1 介護休業の課題

高齢者人口の増加とともに介護を必要とする人も増加している中、働きながら介護をしている労働者の数も増えています。働きながら介護をする人の中には、仕事と介護の両立ができずに仕事を辞める人も多く、総務省の調査（令和4年就業構造基本調査）によれば、介護離職者の数は年間約10万人にのぼります。

家族の介護と仕事を両立するための制度として、介護休業や介護休暇等があります。

介護休業は、要介護状態にある対象家族1人につき93日を限度に3回まで休業することができる制度です。この期間は賃金の67%ほどの介護休業給付金の支給を受けることができます。

介護休暇は、要介護状態にある対象家族の介護や世話のために年5日の休暇を取得できる制度で、半日単位や時間単位での取得もできます。（対象家族が2人以上の場合は年10日まで取得可）

しかし、こうした制度が「介護休業制度の内容が分からない」「制度を利用しにくい雰囲気がある」といった理由で活用されておらず、介護離職につながっているとも考えられます。

家族の介護をするのはとりわけ40~50代で企業の中核を担う労働者であることが多く、管理職など何らかの役職についている人も少なくありません。企業にとっても、企業の中核となる人材が、仕事と介護の両立ができずに離職してしまうことは大きな損失です。

介護離職をする従業員が出てくる前に、介護休業制度の周知や利用しやすい雰囲気を作るなど、介護をしながら働く人を支援していくことが必要です。

厚生労働省「仕事と介護の両立 ～介護離職を防ぐために～」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/index.html

担当：菊池

2 介護休業給付金について

雇用保険の被保険者である労働者が、職場復帰を前提として要介護状態の対象家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定の要件を満たすと介護休業給付金の支給を受けることができます。

※要介護状態については以下「3. 要介護状態とは」をご確認ください。

【支給対象となる労働者】

対象家族を介護する雇用保険被保険者（日雇労働被保険者を除く）の方で、介護休業開始日前 2 年間に、賃金支払基礎日数が 11 日以上ある完全月が 12 か月以上ある方。

パートやアルバイトなど、期間を定めて雇用されている方は、上記のほか介護休業申出時点で、取得予定日から起算して 93 日を経過する日から 6 か月経過する日までに契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

【対象となる家族】

要介護状態の配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫

※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

【支給対象となる介護休業】

以下①及び②を満たす介護休業

- ① 要介護状態にある対象家族を介護するための休業であること。
- ② 被保険者が、その期間の初日および末日を明らかにして事業主に申出を行い、これによって被保険者が実際に取得した休業であること。

【利用期間／回数】

対象家族 1 人につき、93 日を限度に 3 回まで

【支給額】

原則 休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67%

休業開始時賃金日額：介護休業開始前 6 か月間の総支給額を 180 で除した額

※支給額には上限額があります。

※支給対象期間中に賃金支払日がある場合、賃金額によっては減額または支給されない場合があります。

介護休業給付の詳細および支給申請手続については以下ご参照ください。

<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/kaigokyuugyou.pdf>

担当：外賀

3 要介護状態とは

育児・介護休業法に定める「要介護状態」とは、負傷、疾病又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のことをいいます。

「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とされています。

1. 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。
2. 項目(1)～(12)のうち、状態の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。

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	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5)
(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がある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
(11) 薬の内服	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6)	できる	本人に関する重要な意思決定はできない(注7)	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) (9) 3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6)「(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7) 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、指示や支援を必要とすることをいう。

ただし、この基準に厳密に従うことにとらわれて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支援していくことが望まれています。

また、労働者から介護休業の申出を受けた場合、労働者に対して申出に係る対象家族が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ます。この証明書類は、医師の診断書に限らず、介護認定結果通知書、介護保険被保険者証の写し等も挙げられます。しかし、証明書類の提出を義務づけることはできないため、未提出の際に休業を認めないという運用はできないことにご留意ください。

担当：舘

4 両立支援と法改正

高齢化により介護保険制度上の要介護認定者数も増加し、介護離職の増加も懸念されています。介護休業や介護休業給付金のみでなく、会社としては下記のような+αの支援が望まれています。

- ・ 介護と仕事の両立支援に関する方針の明確化、相談窓口の設置・周知
→介護に直面した従業員へ安心を与え、家族介護に対して理解ある職場風土を作ります。
- ・ 介護を行う従業員のニーズに応じた休暇や短時間勤務等の制度の見直し
→法を上回る休暇制度や、イレギュラーな勤務シフト(時差勤務や隔日勤務等)への対応も検討します。
- ・ 実際に介護に直面した従業員に対する個別対応
→受け身ではなく、個別の状況から適切な支援が行えるよう、上司や人事担当者等が積極的かつ親身になって対応します。

なお、2025年4月からは法改正により両立支援制度が強化されます。

主な内容は、

- ・ 家族介護について申し出た労働者に対し、両立支援制度等（介護休業制度や研修制度等）について個別の周知や意向確認を事業主に義務付け
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 介護休暇について、勤続6か月未満の労働者を労使協定により除外する仕組みの廃止 等

これらについては会社の担当者として制度を理解したうえで来年の4月までに就業規則の改定を行う必要があります。また、労使協定の見直しについても、詳細が決まり次第改めてご案内いたします。

厚生労働省：仕事と介護の両立支援ガイド

<https://www.mhlw.go.jp/content/000490099.pdf>

厚生労働省：育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正ポイントのご案内（p3⑦）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

担当：佐藤

お知らせ / ご案内

弊所代表の山口が行うセミナーをご案内いたします。

■2024年7月19日（金） 『人事労務担当者の基礎知識』[実践編]

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/10655>

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷2-1-6 青山エイティーンビル2階

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage： <https://www.ys-office.co.jp> Facebook： <http://www.facebook.com/ysoffice>

YouTube： <https://www.youtube.com/@Ys-office/featured>



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office