

働きやすい職場づくりを目指す/
事業主の皆様へ介護離職防止のための対応が
法律で義務化されました!

2025(令和7)年4月施行です。

仕事と介護を両立できるように、

- 🐾 雇用環境整備等の措置
- 🐾 介護離職防止のための個別の周知・意向確認
- 🐾 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供等が事業主の義務となりました。

介護休業・休暇などを取得できる、働きやすい職場づくりで介護離職を防止するため、以下の対応を行いましょう。

介護離職防止のための対応

「育児・介護休業法」が改正され、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が行われました。

雇用環境の整備



仕事と介護の両立支援制度を利用しやすくするため、次のいずれかの措置を講じることが義務付けられました。

- ①研修の実施
- ②相談窓口の設置
- ③事例の収集・提供
- ④介護休業や介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

個別周知・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、面談や書面交付等による介護休業の取得や両立支援制度等に関する個別周知・意向確認が義務付けられました。

介護に直面する前の
情報提供

介護に直面する前の、早い段階(40歳等)での介護休業や両立支援制度等に関する情報提供が義務付けられました。

詳しくは厚生労働省「介護休業制度 法改正のポイント」サイトでご確認ください。➡



介護と両立しながら働き続けるための「介護両立支援制度等」

介護休業・休暇の取得

介護休業（まとまった期間休む場合）
労働者が要介護状態にある対象家族を介護するための休業です。介護保険制度の介護サービス等と組み合わせることで、仕事と介護の両立が図れます。

介護休暇（スポットで休む場合）
労働者が要介護状態にある対象家族の介護や世話をするための休暇です。労働基準法の年次有給休暇とは別に取得できます。（有給・無給は会社の規定によります）

勤務時間の措置

- 短時間勤務等の措置
- 所定外労働の制限（残業免除）
- 時間外労働の制限
- 深夜業の制限



介護休業給付金

取得できる人
雇用保険の被保険者で要介護状態の家族を介護するため、介護休業を取得した労働者です。

取得方法
手続きや支給要件等詳細については、事業所の所在地を管轄するハローワークにお問い合わせください。

※ 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**のことをいい、「介護」とは、歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与することをいいます。要介護認定を受けていなくても、介護休業の対象となり得ます。

（介護休業は医療ケア児・者も対象となりますが、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場合は含みません。）

東京都には介護休業取得と就業継続を推進する企業等を支援する奨励金があります



<都内中小企業等対象>

介護休業取得応援奨励金

（公財）東京しごと財団では 従業員の介護休業取得を推進する**都内中小企業等**に、奨励金を支給します。

合計15日以上介護休業・職場環境整備**27.5万円**

合計31日以上介護休業・職場環境整備**55万円**

同僚への支援等、加算となる取組により、**最大145万円**

※介護休業の取得日数・・・有給の介護休暇を含みます。
※そのほか要件がありますので、募集要項をご確認ください。

●申請期間：**対象となる介護休業から原職に復帰し、3か月経過する翌日から2か月以内**（事業実施期間は令和9年3月31日まで）

※予算の範囲を超えた場合は、申請受付期間内でも受付を終了します。

（奨励金に関するお問い合わせ）

公益財団法人 東京しごと財団 企業支援部
雇用環境整備課 育児介護支援係 TEL:03-5211-2399
（平日9時-17時 ※12時~13時を除く）

奨励金詳細・募集要項はこちら

しごと財団 介護応援

