

育児・介護休業法の改正ポイント

～共働き・共育ての推進等～

厚生労働省 岐阜労働局
雇用環境・均等室

育児休業

- 子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳）に達するまでの育児休業の権利を保障（父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間）【パパ・ママ育休プラス】
- 子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能

出生時育児休業（産後パパ育休）

- 子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業（産後パパ育休）の権利を保障
※2回に分割して取得可能、育児休業とは別に取得可能

子の看護休暇

- 小学校就学前の子を養育する場合に年5日（2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位）

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 3歳に達するまでの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育し、又は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制限
- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限

育児短時間勤務

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ

介護短時間勤務等の措置

- 介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ
①短時間勤務制度 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介護費用の援助措置

個別周知・意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置

- 事業主に、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別の制度周知・休業取得意向確認の義務づけ
- 事業主に、育児休業及び出生時育児休業（産後パパ育休）の申出が円滑に行われるようにするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講じることを義務づけ

育児休業の取得状況の公表

- 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に、毎年1回男性の育児休業等の取得状況を公表することを義務づけ

不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務づけ

実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない企業名の公表

介護休業

- 対象家族1人につき通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障

※有期雇用労働者は、
子が1歳6か月に達するまでに労働契約（更新される場合には更新後の契約）の期間が満了することが明らかでない場合であれば取得が可能（介護、出生時育児休業（産後パパ育休）も同趣旨）

介護休暇

- 介護等をする場合に年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位）

育児・介護休業法改正の概要（2025年4月施行、一部2025年10月施行）

改正の趣旨 子の年齢に応じて残業をしない働き方や柔軟な働き方を選択できるようにし、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにする。



※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

育児関係

令和7（2025）年4月1日施行

- ・ **子の看護休暇の見直し**
- ・ **所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大**
- ・ **育児のためのテレワーク導入の努力義務化**
- ・ **「短時間勤務の代替措置」にテレワークを追加**
- ・ **育児休業取得状況の公表義務企業の拡大**

対象となる子の範囲

小学校3年生修了
小学校就学の始期に達する まで

延長

取得事由

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断
- **感染症に伴う学級閉鎖等**
- **入園(入学)式、卒園式**

追加

労使協定の締結により除外できる労働者

- ① 週の所定労働日数が2日以下
- ② ~~引き続き雇用された期間が6か月未満~~

廃止

名称

子の看護**等**休暇

変更

適用期間

延長

小学校就学前の子

3歳に満たない子を養育する労働者は、所定外労働の制限（残業免除）を請求可能

育児のためのテレワーク導入の努力義務化

努力義務

3歳に満たない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

「短時間勤務の代替措置」にテレワークを追加

選択する場合は
就業規則等の見直し

育児短時間勤務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、**労使協定を締結し除外規定**を設けたうえで、**代替措置を講じるもの**

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**

追加

男性労働者の育児休業等の取得の状況を年1回公表 ※公表内容については変更なし

義務対象企業

拡大

301人

常時雇用する労働者が1,001人以上の事業主

＜具体的な公表内容＞ 公表をおこなう日の属する事業年度の直前の事業年度における、以下の①または②の割合

①

育児休業等 (※)
の取得割合

$$\frac{\text{育児休業等を取得した男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

②

育児休業等 (※) と育児目的休暇
の取得割合

$$\frac{[\text{育児休業等をした男性労働者の数}] + [\text{小学校就学の始期に達するまでの子を対象とした育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数}]}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

(※) 「育児休業等」とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のこと

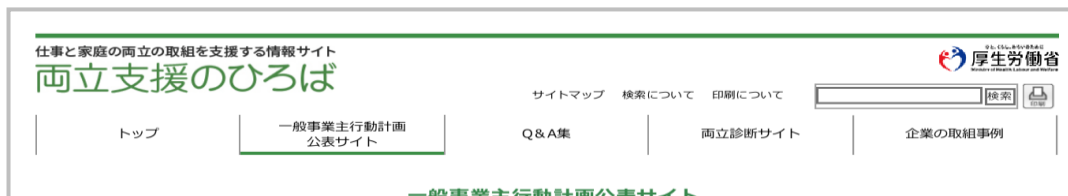
- ・ 育児休業（産後パパ育休を含む）
- ・ 法第23条2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

<公表時期> 公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度終了後、
おおむね**3か月以内**に公表

Point 最も早く対応が必要なケース（労働者数301人以上の事業主）

令和7年**3月31日**に事業年度が終了 ➡ 令和6年4月1日～令和7年3月31日の男性の育児休業取得率を
令和7年**6月30日**までに**公表**

<公表方法> インターネットの利用その他適切な方法で、**一般の方が閲覧できるように公表**
厚生労働省が運営するサイト「両立支援のひろば」の活用を！



企業データ		公表前事業年度	
主たる事業	食品卸売業	男性の育児休業取得率等	公表前事業年度
企業サイトURL（自社の両立支援に関するページ等）	http://www.ryoritsushoji.com	2024年4月1日 ~ 2025年3月31日	
くるみん認定		公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等（※）をした男性労働者数割合	50%
企業名	株式会社 両立商事	公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業等（※）をした男性労働者数及び育児目的休暇（※）を利用した男性労働者数の合計数の割合	90%
認定			
法人番号	1234567890123		
代表者	代表取締役 両立 太郎		
業種	卸売業、小売業		
企業規模	350人		
企業規模詳細	男性：200名 女性：150名		

<よくある質問>

Q1 「育児を目的とした休暇」とは何ですか？

休暇の目的の中に「育児を目的とするもの」であることが就業規則等で明らかにされている休暇制度です。育児休業や子の看護休暇など法定の制度は除きます。

Q2 「産後パパ育休」と「育児休業」は分けて計算するのですか？

産後パパ育休とそれ以外の育児休業等を分けて割合を計算する必要はありません。

Q3 育児休業を分割して2回取得した場合や、育児休業と育児目的休暇の両方を取得した場合はどのように計算しますか？

当該休業や休暇が同一の子について取得したものである場合は、1人として数えます。

Q4 事業年度をまたがって育児休業を取得した場合や、分割して複数の事業年度に育児休業を取得した場合はどのように計算しますか？

育児休業を開始した日を含む事業年度の取得として計算します。

分割して取得した場合は、最初の育児休業等の取得のみを計算の対象とします。

Q5 任意で「育児休業平均取得日数」を公表する場合の計算方法は？

きまりはありませんが、計算方法の例を紹介します。他にも両立支援のひろばで計算例を紹介していますので参考にしてください。

Q6 いつまでに公表すればよいですか？

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）の状況について、公表前事業年度終了後、おおむね3か月以内に公表してください。

事業年度末（決算時期）に応じた公表期限の目安は次のとおりです。

事業年度末 (決算時期)	初回公表期限	事業年度末 (決算時期)	初回公表期限
3月	令和7(2025)年6月末	9月	令和7(2025)年12月末
4月	令和7(2025)年7月末	10月	令和8(2026)年1月末
5月	令和7(2025)年8月末	11月	令和8(2025)年2月末
6月	令和7(2025)年9月末	12月	令和8(2025)年3月末
7月	令和7(2025)年10月末	1月	令和8(2025)年4月末
8月	令和7(2025)年11月末	2月	令和8(2025)年5月末



◀よくある質問を掲載した「2025年4月から、男性労働者の育児休業取得率等の公表が従業員が300人超1,000人以下の企業にも義務化されます」（リーフレット）はこちら
(厚生労働省ホームページ)

育児関係

令和7（2025）年10月1日施行

- ・ **育児期の柔軟な働き方を実現するための措置**
- ・ **仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮**

(1) 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に対する措置

新規

職場のニーズを把握した上で、次の①～⑤から**2以上の制度を選択して措置する**労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用できる

【選択して講ずるべき措置（両立支援制度等）】

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設定運営等
- 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)

①～④ 柔軟な働き方

⑤ 短時間勤務制度

※②と④は、原則**時間単位**で取得可とする**必要あり**

Point

事業場単位、あるいは事業場内のライン単位や職種ごとに講ずる措置の組合せを変えることとしても差し支えない。

留意事項

- ・ 事業主が措置を選択する際、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設ける必要あり。
- ・ ①～④については、1日の所定労働時間を変更せずに利用できること。

① 始業時刻等の変更

- ・フレックスタイム制度
- ・時差出勤制度
(始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度)

いずれか

留意
事項

両方の措置を講じても、
2つ以上の措置を講じたことにはならない！

② テレワーク等

次のいずれの要件も満たすことが必要

- ・ 1日の**所定労働時間を変更せず**に利用できること
- ・ 週の所定労働日数が5日の労働者については、**1か月につき10日以上**利用できること
(週所定労働日数が5日以外の労働者は、週所定労働日数又は週当たり平均所定労働日数に応じた日数以上利用できること)
- ・ **時間単位で利用**でき、かつ、始業時刻から連続し、又は終業時刻まで連続して利用できること

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、かつ費用負担
- ・福利厚生サービス提供会社との契約による保育サービス等の提供・費用負担

Point

費用負担の程度に基準はありません。

留意
事項

措置を講じた事にはならない例

- ・保育料の一部負担のみ
- ・保育施設の紹介・案内のみ

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

次のいずれの要件も満たすことが必要

- ・ 1年につき**10日以上利用**できること
(子の人数に関わらず)
- ・ 原則**時間単位で利用**できること
- ・ 子の看護等休暇、介護休暇、年次有給休暇とは**別の制度として設定**すること

<具体的な利用例>

- ・ 配偶者の急な出張による子の保育所送迎
- ・ 入学予定の小学校の下見 等

留意事項

業務の性質又は業務の実施体制に照らして**時間単位での利用が困難な業務**がある場合は、**労使協定による適用除外手続が必要**。

Point

- ・ 1年単位で10日以上 of 休暇を確保したうえ、6か月で5日、1か月で1日など、社内制度によって付与日数を配分することも可能。
- ・ 当該休暇の期間は無給でよい。
- ・ 既に導入している「育児目的休暇」（育介法第24条第1項の努力義務による措置）を3歳以降小学校就学前までの制度とし、上記要件を満たす内容に見直すことも可能。

望ましい取組

始業時刻・終業時刻と連続しない、いわゆる「中抜け」での利用を認めること。

⑤ 短時間勤務制度

1日の所定労働時間を**原則 6時間**とする措置を含むこと

望ましい
取組

1日の所定労働時間を6時間とする措置を講じたうえで、1日5時間、1日7時間とする制度や短時間勤務をする曜日を固定する制度、週休3日とする制度を併せて講ずることが望ましい。

(2) 選択的措置に関する個別の周知・意向確認

3歳に満たない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。

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か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 対象措置の内容（両立支援制度等のうち2つ以上） 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・意向確認方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか ※ 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。

Point

- ・ 意向確認は、事業主から労働者に対して意向確認のための働きかけを行えばよい。
- ・ 定められた周知期間であれば、定期的に行っている人事面談であわせて実施も可。

留意
事項

個別周知と意向確認は対象措置の申出が円滑に行われるようにすることが目的。

取得や利用を控えさせるような形（※）で行ってはならない。

（※）取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど

望ましい
取組

家庭や仕事の**状況が変化する可能性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、**育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象制度の利用期間中などにも**定期的に面談を行うこと。

労働者が本人又は配偶者の妊娠・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、仕事と育児の両立に関する事項について、労働者の**意向を個別に聴取**し、確認された意向について**配慮**しなければならない。

Point

子の年齢に応じて一律に講じられた措置のみでは、個々の労働者の事情から仕事と育児の両立が困難になる場合があるため行うもの。

(1) 妊娠・出産の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

意向聴取の時期	<ul style="list-style-type: none"> ① 労働者が本人又は配偶者の妊娠・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 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	<ul style="list-style-type: none"> ① 勤務時間帯 (始業及び終業の時刻) 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	<p>①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか</p> <p>※ 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。</p>

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

意向の聴取をした労働者の就業条件を定めるにあたっては、**聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向**について、**自社の状況に応じて配慮**しなければならない。

<具体的な配慮の例>

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・業務量の調整
- ・労働条件の見直し 等

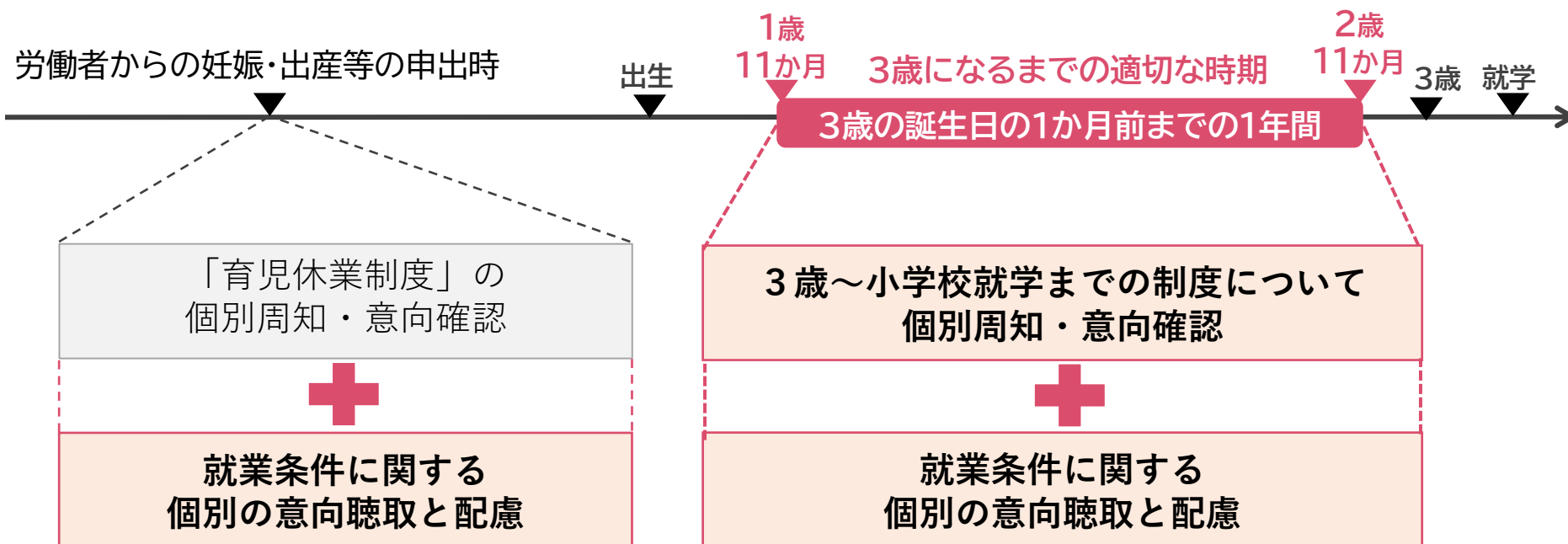
望ましい 取組

- ・ **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。

<実施時期>

法改正部分

現行の措置義務



望ましい
取組

法に定める時期のほか、「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。

個別周知・意向確認の際に用いる「様式」例

子がる歳になる前の
個別周知・意向確認書記載例（好事例）

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塑性も）、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）短時間勤務の制度、（4）就業しつづき子育てを希望することを背景にするための休暇（育児両立支援休暇）の付与、（5）保育施設の利用促進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特約している場合の例） 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。 ・通常出勤＝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回の申請につき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、所屬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ができます。
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特約している場合の例） 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）

子がる歳になる前の
個別の意向確認書記載例

労働者が3歳に達するまでの期間に実施する、柔軟な働き方を実現するための措置に関する個別周知・意向確認に伴って、個別の意向確認を実施することは禁止されておりません。

仕事と育児の両立の支援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】

※以下の実施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	
子の育児等休暇	
柔軟な働き方を希望するための措置（※1）	①始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
	②テレワーク
その他（※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）短時間勤務の制度、（4）就業しつづき子育てを希望することを背景にするための休暇（育児両立支援休暇）の付与、（5）保育施設の利用促進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。

（注2）「その他」欄では、月別休業、短期間勤務について法上非正規雇用の労働者に適用してはならない場合は、当該該当する期間を記載してください。

【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）】

労働者の子どもが3歳に達するまでの期間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】 ●部●月●日
【提出者】 所屬 □部△△課
氏名 ◆◆◆◆

（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 に制限することも請求できます。 ＜対象外＞ ①小学校就学前の子を養育する労働者 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も請求できます。 ＜対象外＞ ①小学校就学前の子を養育する労働者 ②入社1年未満の労働者 ③子の保育がある児童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所定労働時間の全額が深夜の労働者
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。

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。

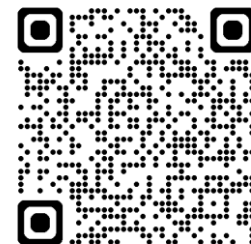
（注）事業主は2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。選択して講じた措置を記載してください。

希望するものに○	
	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを希望する。
	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】 ●部●月●日
【提出者】 所屬 □部△△課
氏名 ◆◆◆◆

様式ダウンロードはこちら ▶
社内用にアレンジ可能！



介護関係

令和7（2025）年4月1日施行

- ・ **介護休暇を取得できる労働者の要件緩和**
- ・ **介護のためのテレワーク導入の努力義務**
- ・ **介護休業等を取得しやすい雇用環境の整備の措置**
- ・ **介護離職防止のための個別の周知・意向確認**
- ・ **40歳での情報提供**

改正の趣旨

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、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を進めるもの。

<現行の制度> 介護休業や仕事と介護の両立支援制度の期間などについての大きな変更なし。

介護休業

要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。

(※)介護サービスの手続き等も含まれる

対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。

介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。

(※)通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等

介護終了まで年間5日（対象家族が2人以上の場合は10日）、時間単位で取得可能。

所定外労働の免除

労働者が請求した場合、所定外労働を制限するもの。
介護終了まで何回でも請求可能。

時間外労働の制限

月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
時間外労働の制限するもの。**介護終了まで何回でも**請求可能。

深夜業の制限

深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限するもの。**介護終了まで何回でも**請求可能。

選択的措置義務

事業主は**利用開始から3年以上の期間内で2回以上**、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成(※)のいずれかを利用できる措置を講ずる義務

(※)費用助成は1回(一括払い)にすることが可能。

労使協定の締結により除外できる労働者

- ①週の所定労働日数が2日以下
- ②引き続き雇用された期間が6か月未満

廃止

介護のためのテレワーク導入の努力義務化

努力義務

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。

介護離職防止のための雇用環境整備

介護休業と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、以下の①～④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**

全ての労働者に実施することが望ましいが、少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にすること。

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）**

相談窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知することなど

③ 自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得**事例の収集・提供**

取得事例を収集し、これらを掲載した書類の配布やイントラネットへ掲載することなど

④ 自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の**取得促進に関する方針の周知**

介護休業・介護両立支援制度等の取得の促進に関する事業主の方針を記載したものを事業所内やイントラネットに掲示することなど

望ましい
取組

可能な限り、複数の措置を行うこと。

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、介護休業及び介護両立支援制度等に関する以下の事項の**周知**と制度利用の**意向確認**を行わなければなりません。

対象者	介護に直面した旨の申出をした労働者
周知事項	<ul style="list-style-type: none"> 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 介護休業給付に関すること <p>(※) 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、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置</p>
個別周知・意向確認の方法	<p>①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか</p> <p>※ 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。</p>

Point

意向確認は、事業主から労働者に対して意向確認のための働きかけを行えばよい。

留意事項

個別周知と意向確認は対象措置の申出が円滑に行われるようにすることが目的。
取得や利用を控えさせるような形(※)で行ってはならない。

(※) 取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど

40歳等での情報提供

事業主は、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、**介護に直面する前の早い段階（40歳等）に介護休業及び介護両立支援制度等に関する情報提供**を行わなければなりません。

情報提供期間	以下①か②のいずれか ① 労働者が40歳に達する日(誕生日の前日)の属する年度(1年間) ② 労働者が40歳に達した日の翌日(誕生日)から1年間
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 ※①はオンライン面談も可能。

望ましい 取組

- ・介護休業及び介護両立支援制度等について労働者の理解と関心を深めるための情報提供を行うに当たっては、**各種制度の趣旨・目的**を踏まえること。

<各種制度の趣旨・目的>

- ①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
 - ②介護休暇制度は、介護保険の手続や要介護状態にある家族の通院の付き添いなど、日常的な介護のニーズにスポット的に対応するためのもの
 - ③所定労働時間の短縮措置等その他の仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度は、日常的な介護のニーズに定期的に対応するためのもの
- ・**介護保険制度についても併せて知らせること**（早期の情報提供を行う際）

(参考) 40歳になられた方向けの介護保険制度リーフレット ～ 2枚版 (本資料) のほか、4枚版があるので、適宜、活用ください。 ～

40歳になられた方へ

「介護保険制度」について 介護を社会で支え合い、老後の不安を軽減しましょう

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。

40歳から64歳の方については、ご自身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まることに加えて、ご自身の親が高齢となり介護が必要な状態になる可能性が高まる時期でもあります。介護保険制度により、40歳から介護保険に加入し保険料を負担いただき、老後の不安の原因である介護を社会全体で支えています。

高齢のご家族の介護で悩み・不安がある方へ

お住まいの地域包括支援センター（裏面参照）へご相談ください。市区町村や、市区町村が委託する組織により公的に運営されており、相談内容に応じ、具体的な解決策の提案をします。高齢の家族の生活に関することや介護のことなど幅広く対応します。

介護サービスの利用のしかた (ご自身やご家族に介護が必要になった場合の具体的な手続きの流れ)

① 市区町村の窓口で「要介護（要支援）認定」の申請をします

② 要介護認定の調査、判定などが行われ、認定結果が通知されます
※40～64歳の方は、要介護（要支援）状態が、加齢に起因する疾患として定められている「特定疾病」によって生じた場合に認定されます

③ ケアプランを作成します

④ サービスを利用します

40歳～64歳の方の介護保険料

■ 健康保険に加入している方

健康保険に加入する40歳～64歳の方が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。なお、介護保険料は医療保険料と同様に、原則、被保険者と事業主で1/2ずつ負担します。

■ 国民健康保険に加入している方

国民健康保険に加入している40歳～64歳の方が負担する介護保険料については、国民健康保険の保険料と一体的に徴収されます。

仕事と介護の両立のための制度、相談窓口・参照先URLについては、裏面をご参照ください

仕事と介護の両立のための制度 (育児・介護休業法で定められた制度について一部紹介)

1. 介護休業制度

介護が必要な家族1人につき、通算して93日まで、3回を上限に分割して休業できる制度です。また、介護休業期間中は、要件を満たせば雇用保険から休業前の賃金の67%が支給されます（介護休業給付金）。

2. 介護休暇制度

介護が必要な家族1人につき、1年度に5日まで、対象家族が2人以上の場合は1年度に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ます。

3. 介護のための短時間勤務等の制度

事業主は、①短時間勤務の制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤の制度、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の制度を作らなければならないことになっています。

4. 介護のための所定外労働の制限（残業免除の制度）

相談窓口・参照先URL等

介護保険制度の概要	介護保険制度の概要について厚生労働省ウェブサイトで紹介しています。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html	
市区町村の介護保険担当	介護に関する全般的な相談や介護保険を利用する際の手続きなど ■ 介護の地域窓口 https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/ 市区町村の介護に関する窓口を公表しています。	
地域包括支援センター	高齢者の日常生活に関する困りごとや介護の予防に関する相談など ■ 介護サービス情報公表システム https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/ 地域包括支援センター、介護サービス事業所を検索できます。	
都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）	育児・介護休業法に関する相談など ■ 育児・介護休業法のあらまし https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html 育児・介護休業等の概要、対象となる従業員、手続き方法などをパンフレットにまとめています。	
ハローワーク	介護休業給付の申請手続きなど ■ 介護休業給付について https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html 介護休業給付の受給要件、申請方法などをまとめています。	
仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン	■ 「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」について https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html 仕事と介護の両立支援を、企業経営者が先導して取り組む必要がある背景や進め方のポイントなどをまとめています。	
若年性認知症支援コーディネーター	若年性認知症に関する相談など ■ 若年性認知症コールセンター https://y-ninchisyotet.net/ 若年性認知症や若年性認知症支援の相談窓口をまとめています。	

2024.3 作成

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

介護休業及び介護両立支援制度等
個別周知・意向確認記載例（好事例）

仕事と介護を両立しよう！

介護休業等の制度を利用して、仕事と介護の両立を図りましょう。

1. 介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

介護休業の期間中に、復帰後の仕事と介護の両立を見据えて、介護サービス利用等の方針を決定しましょう。

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年度の所定労働日数が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。

介護保険の手帳や要介護状態にある対象家族の通院の付き添いなどに対応するために、利用しましょう。

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を行うために、休暇が取得できます（時単位での休暇も可）。
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入社1年未満の労働者 ②1年度の所定労働日数が2日以下の労働者
申出先	●●部□□係に申し出てください。

3. その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

日常的な介護のニーズに定期的に対応するための、以下の制度も利用しましょう。

（1）所定外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	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入社1年未満の労働者 ②1年度の所定労働日数が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（請求回数に制限なし）
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。

（2）時間外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、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	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③1年度の所定労働日数が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（請求回数に制限なし）
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。

（1/3頁）

様式ダウンロードはこちら ▶ 社内用に変更可能！



40 介護環境提供記載例（好事例）

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、いざというときに備えないよう、事前に利用できる制度等を把握しておきましょう。

【介護に備えて確認しておきましょう】

- 仕事と介護の両立支援制度…仕事と介護の両立のために利用できる、介護休業等の両立支援制度を確認しましょう。
- 介護休業給付…介護休業を取得した場合に受けられる経済的支援について、支給資格や支給要件を確認しましょう。
- 介護保険制度・介護サービス…40歳以上の方は介護保険に被保険者として加入します。介護保険制度の内容や、被保険者が利用できる介護サービスについて確認しましょう。

仕事と介護の両立支援制度

1. 介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

介護休業の期間中に、復帰後の仕事と介護の両立を見据えて、介護サービス利用等の方針を決定しましょう。

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年度の所定労働日数が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。

介護保険の手帳や要介護状態にある対象家族の通院の付き添いなどに対応するために、利用しましょう。

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を行うために、休暇が取得できます（時単位での休暇も可）。
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入社1年未満の労働者 ②1年度の所定労働日数が2日以下の労働者
申出先	●●部□□係に申し出てください。

3. その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

日常的な介護のニーズに定期的に対応するための、以下の制度も利用しましょう。

（1）所定外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	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入社1年未満の労働者 ②1年度の所定労働日数が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。

（1/3頁）



● 「育児介護休業法 改正のポイント」リーフレット

事業主の皆さまへ(1~4、6~11は全企業が対象)

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内
令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

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
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

※ 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。

● 「令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A」はこちら▶

(厚生労働省ホームページ)



● 両立支援等助成金(参考)

中小企業事業主の皆さまへ 厚生労働省・都道府県労働局

令和6(2024)年度
両立支援等助成金が拡充され
使いやすくなりました!

1 育休中等業務代替支援コース 手当支給等

- ① 育休取得者の業務を代替する労働者に手当を支給すると
最大140万円/人支給!うち最大30万円先行支給!※1
⇒ 就業規則整備等を社労士に委託した場合 業務体制整備経費20万円に拡充
- ② 短時間勤務者の業務を代替する労働者に手当を支給すると
最大128万円/人支給!うち最大23万円先行支給!※2
⇒ 就業規則整備等を社労士に委託した場合 業務体制整備経費20万円に拡充
- ③ 支給対象となる企業規模を全産業一律300人以下に拡大!

2 出生時両立支援コース 第2種

- ① 第1種の受給実績がなくても、第2種の申請可能!※1
- ② 育休取得率「30%以上UP & 50%達成」で60万円支給!※2

企業活用例は裏面をCheck▶▶▶

その他詳しい支給の要件や手続、支給申請期間については、厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する都道府県労働局(申請先)へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省 検索



令和7年4月1日施行

就業規則の見直し

育児関係

- ・ 子の看護等休暇（対象となる子の範囲、取得事由の拡大など）
- ・ 所定外労働の制限（残業免除の対象拡大）

介護関係

- ・ 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

令和7年10月1日施行

- ・ 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に対する措置
事業主は、職場のニーズを把握した上で、次の①～⑤から 2以上の制度を選択して措置することが必要です。

【選択して講ずるべき措置（両立支援制度等）】

- 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)

①～④
フルタイムでの柔軟な働き方

- ⑤ 短時間勤務制度

※②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります。

「介護休業制度等における「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」の見直しに関する研究会報告書」（厚生労働省雇用環境・均等局、令和7年1月）から抜粋

【出典】厚生労働省報道発表（令和7年1月28日）「介護休業制度等における「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」の見直しに関する研究会報告書を公表します」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_50086.html

常時介護を必要とする状態に関する判断基準

介護休業は、対象家族（注1）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で、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することとなります。ただし、この基準に厳密に従うことにとらわれて労働者の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個々の事情にあわせて、なるべく労働者が仕事と介護を両立できるよう、事業主は柔軟に運用することが望まれます。

「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。

- (1) 項目①～⑩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。
- (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。

項目 \ 状態	1 (注2)	2 (注3)	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4)	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5）	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 <u>外出すると戻れないこと、危険回避ができないことがある（注6）</u>	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7)
⑩ 周囲の者が何らかの対応をと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8)	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9)	できる	本人に関する重要な意思決定はできない (注10)	ほとんどできない

(注1) 「対象家族」とは、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。

(注2) 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3) 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4) 「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5) 「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6) 「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7) ⑨3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8) 「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9) 「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10) 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。