

介護休業および両立支援制度等取得・利用促進方針周知例

利用にあたっての留意事項

令和7年4月から、介護休業・介護両立支援制度等（以下「介護休業等」）を取得しやすくなるよう、雇用環境を整備することが義務化されました。事業主は、以下の①～④のうちいずれかの措置を講じる必要があります。（可能な限り複数実施が望ましいです）

- ①介護休業等に関する**研修の実施**
- ②介護休業等に関する相談体制の整備（**相談窓口設置**）
- ③自社の労働者への介護休業等の**取得事例の収集・提供**
- ④自社の労働者への介護休業等の**取得促進に関する方針の周知**

このチラシを配布や掲示により従業員に周知することで、**②と④の措置を講じたこととなります。**

介護休業および両立支援制度等取得・利用促進方針周知例



我が社は、仕事と介護を両立する社員を積極的にサポートします！



社長からのメッセージ

〇〇株式会社
代表取締役 〇〇

社名だけ記載してもかまいませんが、代表者名も明記し、トップからのメッセージであることを明確にすることが望ましいです。**介護休業等の取得を促進する方針を従業員に示しましょう。**

我が社の目標：介護を理由とした退職を生じさせないこと

介護休業や介護休暇等の両立支援制度を積極的に活用してください！

- 介護に直面した旨の申出をした方に対し、個別に制度を周知するとともに、介護休業や介護両立支援制度等の取得・利用の意向を確認します。
 - 介護に直面する前の早い段階（40歳等）の方に対し、介護休業や介護両立支援制度等に関して情報提供を行います。
- さらに、
- 全労働者に対し年に1回以上仕事と介護の両立に関する研修を実施します。
 - 仕事と介護の両立に関する相談窓口を設置します。

この欄の○は、令和7年4月から改正された、介護休業等の個別周知・意向確認、また、早期の情報提供の内容になります。

下の●については事業主が上記①～④から選択した措置となりますので、貴社が実際に行っている措置を記載してください。

仕事と介護の両立支援制度の概要

常時介護を必要とする状態*

介護終了

介護休業①

介護休業②

介護休業③

介護休暇

介護休暇

介護休暇

介護休暇

介護休暇

介護休暇

①+②+③=93日（上限）
対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。

介護終了まで利用可能。
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（残業免除）

時間外労働の制限（残業制限）・深夜業の制限

介護終了まで何回でも請求可能。
時間外労働の制限は、1か月24時間、
年150時間以内に制限する制度。

選択的措置義務

我が社では、**短時間勤務**を利用できます。

介護に関する選択的措置義務については、事業主は下記の①～④の制度から1つ以上を選択し就業規則等に規定する必要があります。

- ①介護短時間勤務
- ②フレックスタイム制度
- ③時差出勤制度
- ④介護サービス費用助成

貴社で規定している制度をこちらに御記載ください。

（例として、短時間勤務を記載しています）

*常時介護を必要とする状態とは

①要介護状態2以上、②その他要件（こちらご参照ください。）→

介護休業等に関する相談窓口、制度利用の申出先は・・・

〇〇部〇〇課 担当：〇〇△△
（内線番号 〇〇、メールアドレス：・・・@・・・）

相談窓口については形式的に設けるだけでは足りず、実質的な対応が可能な窓口を整備し、労働者が利用しやすい体制としてください。

ダウンロード先：大阪労働局HP > 各種法令・制度・手続き > 雇用均等関係 > 育児・介護休業法

本チラシ例に関するお問い合わせは・・・

大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課

大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階

TEL：06-6941-8940

