

経営者必読

より多くの企業が働く家族介護者支援に取り組めるように

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

経済産業省は「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」を策定し、企業が両立支援を促進する背景・意義や進め方をまとめました。



企業が経営面において
**仕事と介護の両立
に取り組む意義**



仕事と介護の両立に関する
**従業員や企業の
現状・課題**



企業が取り組むべき
**介護両立支援の
アクション**



経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

裏面も
CHECK!

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の**必読ポイント**

必読ポイント

従業員が働く家族介護者になると企業の損失額は？

従業員が仕事と介護の両立が困難となることに起因する損失額を試算しました。

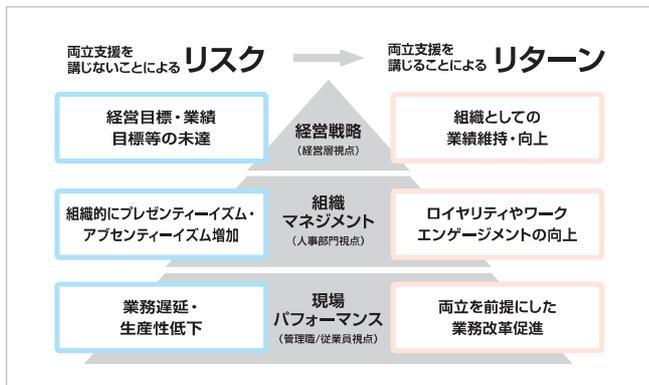


仕事と介護の両立困難に関連する企業ごとの経済損失額

特定の業種・従業員数をモデルとして試算

大企業
【モデル企業】
製造業/従業員 3,000名 **6億2,415万円/社**
(従業員一人当たり20.8万円)

中小企業
【モデル企業】
製造業/従業員 100名 **773万円/社**
(従業員一人当たり7.73万円)



両立支援を講じて、リスクをリターンに変える？

両立支援を講じないことによるリスクと、両立支援を講じることによるリターンを整理・分析しておくことが必要不可欠です。

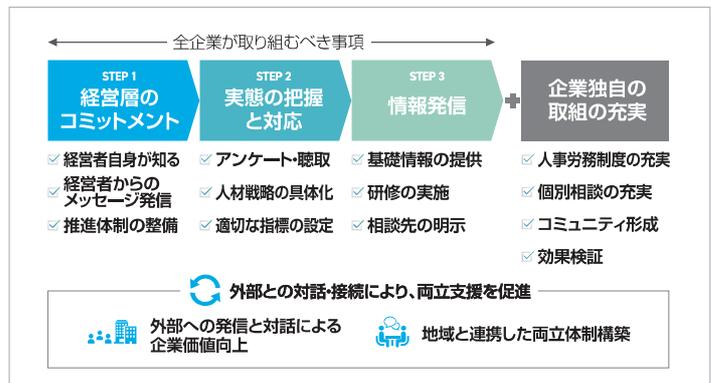


企業が取り組むべき具体的なステップとは？



本ガイドラインに沿って取組を進めると、人的資本経営の実現や人材不足の課題を解消することにつながります。

※ガイドラインからの引用部分は、一部を改変しています



このガイドラインは、すべての経営者に向けたメッセージです

少子高齢化により労働人口が減少し、企業の人手不足が深刻化しています。仕事と介護を両立する従業員が増加し、企業活動にリスクが生じています。特に中小企業では中核人材の介護離職が死活問題となります。本ガイドラインが、介護に係る企業経営上のアクションを充実させる一助となることを願っています。

企業経営と介護両立支援に関する検討会 委員一同



令和7年
4月1日から

新たな10年がスタート!

次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律であり、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

令和6年5月に成立した「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」により、法律の有効期限がさらに10年間延長され、令和17年3月31日までとなりました。

1 行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付け（101人以上企業が対象）

- 育児休業等の取得状況及び労働時間の状況把握
- 改善すべき事情の分析

- 行動計画の策定・変更
- 社内周知
- 外部への公表

- 都道府県労働局への届出

- 計画の実施

- 計画終了・効果の測定

常時雇用する労働者が101人以上の企業が行動計画の策定又は変更を行う際には、**育児休業等の取得状況**（※1）、**労働時間の状況**（※2）を把握するとともに、**育児休業等の取得状況や労働時間の状況に係る数値目標の設定が義務付けられます。**

（※1）男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」

（※2）フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者については、健康管理時間）

◆PDCAサイクルの確立

※令和7年4月1日以降に策定又は変更する行動計画から義務の対象です。

認定基準を満たした場合

厚生労働大臣による認定
（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん）

2 認定基準の見直し

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準<共通>

○女性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（認定基準6）

女性労働者の育児休業等取得率	75%以上
育児休業等を行うことができる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率	基準なし → 75%以上

○成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢の見直し（認定基準8）

①所定外労働の削減 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備	→	① 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備
---	---	--

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準<認定種類別>

○男性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準5）

	男性労働者の育児休業等取得率		男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率
トライくるみん	7%以上 → 10%以上	又は	15%以上 → 20%以上
くるみん	10%以上 → 30%以上		20%以上 → 50%以上
プラチナくるみん	30%以上 → 50%以上		50%以上 → 70%以上

○働き方の見直しに係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準7）

雇用する全てのフルタイム労働者1人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数	トライくるみん	45時間未満
	くるみん	45時間未満 → 30時間未満（全てのフルタイム労働者）又は45時間未満（25～39歳のフルタイム労働者）
	プラチナくるみん	

○能力向上又はキャリア形成支援の取組に係る計画の策定・実施に関する対象の見直し（プラチナくるみん認定基準10）

プラチナくるみん	女性労働者を対象とした取組	→	労働者 を対象とした取組
----------	---------------	---	---------------------

2025年4月から 保育所等に入れなかったことを理由とする 育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります

改正のポイント

これまで	保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書などにより確認していました。
2025年4月から	これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になります。



2025年4月から育児休業給付金の支給期間延長手続きの際は**保育所等の利用申込書の写しが必要となります**。市区町村に保育所等の利用申し込みを行う際は、**必ず申込書の写し（電子申請で申し込みを行った場合は、申込内容を印刷したもの、または、申し込みを行った画面を印刷したもの）をとって保管しておいてください。**

育児休業給付金は、保育所等に入れなかったため育児休業を延長した場合に、1歳6か月に達する日前まで（再延長で2歳に達する日前まで）支給を受けることができますが、育児休業及び給付金の延長を目的として、保育所等の利用の意思がないにもかかわらず市区町村に入所を申し込むことは、制度趣旨に沿わない行為です。制度を適切に運用するため、**2025年4月以後の延長の際は、速やかな職場復帰のために保育所等の利用申し込みをしていることをハローワークで確認させていただきますので、必ず以下の書類を提出していただきますようお願いいたします。**

必要な書類

子が1歳に達する日（*）または1歳6か月に達する日が2025年4月1日以後となる方が、育児休業給付金の支給対象期間の延長を行う場合は、必ず次の書類を、延長時の「育児休業給付金支給申請書」に添付してください。

* パパ・ママ育休プラス制度の活用により、育児休業終了予定日が子が1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日が子が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日

（注）「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

● 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書

申告書の様式はこちら



● 市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し

- ✓ 申込書の写しは市区町村に申し込んだものと同じものであれば、市区町村の受付印は不要です。利用申し込みの内容を途中で変更した場合は変更後の申込書の写しを提出していただく必要があります。
- ✓ 申込書の写しは全てのページを提出してください。また、市区町村に入所申し込みを行ったときに、入所保留となることを希望する旨の書類を提出している場合は、その書類の写しも提出してください。
- ✓ 申込書の写しの内容について市区町村に確認する場合があります。
- ✓ 提出された申込書の写しの内容が実際の申し込み内容と異なることが判明した場合は、不正受給に該当し、不正に受給した金額の返還と、悪質な場合はそれに加えて一定の金額の納付を命ぜられることがあります。

● 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）

詳しい要件は裏面をご覧ください

育児休業給付金の支給対象期間延長要件 ※1～3すべてを満たす必要があります

1. あらかじめ市区町村に対して保育利用の申し込みを行っていること

- ✓ 入所申込年月日の子が1歳に達する日（*）までの日付となっていることが必要です。
- ✓ 単に申し込みを失念していた場合や、入所申し込みを行おうと市区町村に問い合わせたところ、「入所が困難」との返答があり、期限内に申し込みを行わなかった場合は、延長は認められません。
- ✓ 子が病気や障害により特別な配慮が必要であるため、保育体制が整備されていない等の理由で入所申し込みを市区町村が受け付けない場合は、申告書の理由欄にその旨を記載した上で、必要な書類※を添付してください。 ※障害者手帳（写し）、特別児童扶養手当証書（写し）、医師の診断書等のいずれか

2. 速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認めること ※①～③すべてを満たす必要があります

- ① 原則として子が1歳に達する日（*）の翌日以前の日を入所希望日として入所申し込みをしていること。
- ② 申し込んだ保育所等が、合理的な理由※なく自宅から通所に片道30分以上要する施設のみとなっていないこと
 - ※「合理的な理由」として認められるのは、原則として次のa～eのいずれかに該当する場合です。
 - a. 申し込んだ保育所等が本人または配偶者の通勤経路の途中にある場合（本人または配偶者の勤務先からの片道の通所時間が30分未満の場合を含みます。）
 - b. 自宅から30分未満で通うことができる保育所等がない場合
 - c. 自宅から30分未満で通うことができる保育所等の全てについて、その開所時間または開所日（曜日）では職場復帰後の勤務時間または勤務日（曜日）に対応できない場合
 - d. 子が疾病や障害により特別に配慮が必要であり、30分未満で通える保育所等は全て申し込み不可となっている場合（医師の診断書、障害者手帳の写し等が必要です）
 - e. その他、きょうだいが在籍している保育所等と同じ保育所等の利用を希望する場合、30分未満で通える保育所等がいずれも過去3年以内に児童への虐待等について都道府県または市区町村から行政指導等を受けていた場合も「合理的な理由」として認められます。
- ③ 市区町村に対する保育利用の申し込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示をしていないこと

※入所申込書において、「保育所等への入所を希望していない」、「速やかに職場復帰する意思がない」、「選考結果にかかわらず育児休業の延長を希望する」などの記載等があり、保育所等への入所の意思や速やかな職場復帰の意思がないことが明白な場合は、要件を満たしません。

3. 子が1歳に達する日（*）の翌日時点で保育所等の利用ができる見込みがないこと

- ✓ 子が1歳に達する日（*）の翌日時点で保育が実施されないことを確認するため、発行年月日の子が1歳に達する日（*）の翌日の2か月前（4月入所申し込みの場合は3か月前）の日以後の日付となっている市区町村の通知書※を添付してください。 ※入所保留通知書や入所不承諾通知書など市区町村によって名称が異なります。
- ✓ やむを得ない理由なく内定辞退を行っている場合はこの要件を満たしません。「やむを得ない理由」とは、内定の辞退について申し込み時点と内定した時点で住所や勤務場所等の変更等があり、内定した保育所等に子どもを入所させることができなかった場合を指します。

* パパ・ママ育休プラス制度の活用により、育児休業終了予定日の子が1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日の子が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日

（注1）「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

（注2）1歳6か月に達する日後の延長の場合は、「子が1歳に達する日（*）」を「子が1歳6か月に達する日」と読み替えてください。

事業主の皆さまへ

2025年1月から、希望する離職者のマイナポータルに「離職票」を直接送付するサービスを開始します！

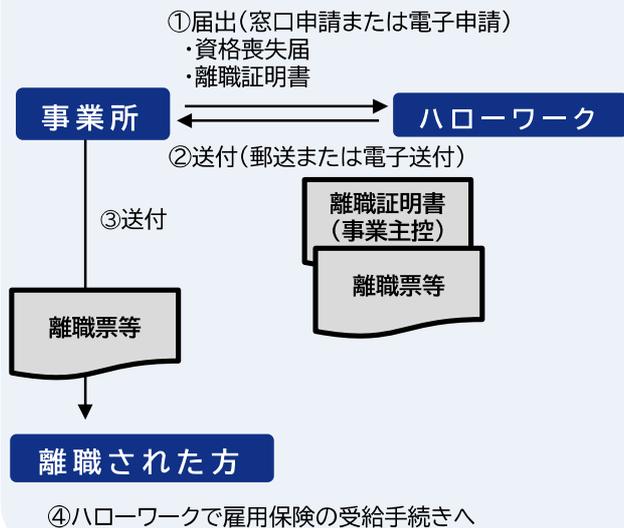
「離職票」※とは

※正式名称は「雇用保険被保険者離職票」

離職者が雇用保険の求職者給付(基本手当等)を受給するために必要となる書類です。現在は事業所から離職者にお送りいただいておりますが、2025年1月20日から、希望する離職者の方には、マイナポータルを通じて直接お送りするサービスを開始します。離職票のほか、資格喪失確認通知書および雇用保険被保険者期間等証明票も、マイナポータルを通じてお送りします。

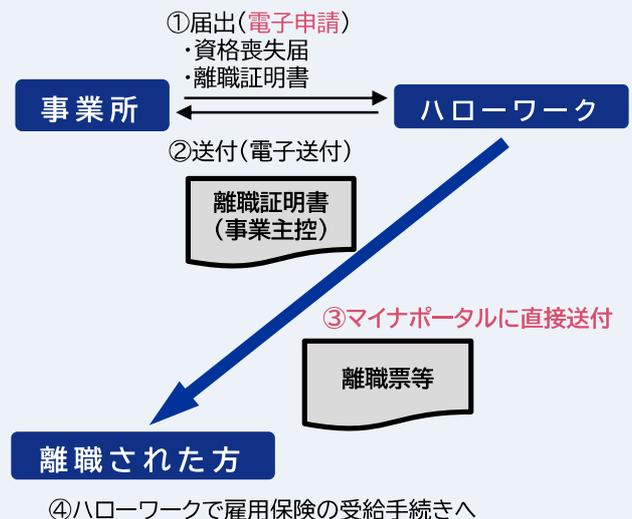
「離職票」等が送付されるまでの流れ

現在



2025年1月20日～

※一定の条件(次頁以降参照)を満たした場合のみ対象となります。条件を満たさない場合は、従来どおり事業所から送付ください。



事業所から離職者に郵送等を行う事務がなくなります！

雇用保険の離職手続きを電子申請で提出いただいた後、ハローワークによる審査が終了したら自動的に離職票等の書類が離職者のマイナポータルに送信されます。

このサービスの対象となる条件

- ・ 届け出たマイナンバーが被保険者番号と適切に紐付いていること
- ・ 離職者ご自身にマイナポータルと雇用保険WEBサービスの連携設定を行っていただくこと
- ・ 事業主より電子申請で雇用保険の離職手続きを行っていただくこと

事業所の皆さまへのお願い

- ・ 被保険者向けリーフレットを被保険者の方に周知いただき、被保険者からご希望があれば、以下のSTEP1、STEP2を行っていただくようお願いいたします。
- ・ マイナンバー登録には時間がかかる場合がありますので、資格喪失届提出の2週間程度前までに行ってください。
- ・ 被保険者が希望しない場合や要件を満たさない場合は、従来どおり事業所へ離職票等の書類をお送りしますので、離職者に送付ください。

【被保険者向けリーフレット】

「希望する離職者の方に「離職票」等をマイナポータルに直接送付するサービスを開始します！」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001353163.pdf>



STEP1 マイナンバーを被保険者番号に登録する

- ・ マイナンバーの登録有無は、被保険者ご本人がマイナポータルの「わたしの情報」機能で確認することができます。操作方法は、被保険者向けリーフレットSTEP1をご参照ください。
- ・ マイナンバーが正常に登録されている場合はSTEP2に進んでください。
- ・ 以下の①、②の場合は、必要な手続きを行いマイナンバーの登録を完了してください。

(事業主からハローワークに「雇用保険適用事業所情報請求書」を提出いただくことで被保険者のマイナンバー登録有無を確認することもできます。ただしその場合には以下※1と※2の区別はできません。)

- ※1 これまで資格取得届等の際にマイナンバーを登録する機会がなかった被保険者はマイナンバーが登録されていません。上記被保険者向けリーフレットのSTEP1で、被保険者ご本人のマイナポータル上、雇用保険に関する情報が表示されなかった方が該当します。
- ※2 資格取得届にマイナンバーを記載いただいた場合でも前職の被保険者番号が未届となっていたようなケースでは、マイナンバーが前職の被保険者番号に登録されたままになっています。被保険者向けリーフレットのSTEP1で、被保険者ご本人のマイナポータルで取得した雇用保険情報に前職の事業所名が表示されている方はこれに該当します。

①マイナンバーが登録されていない場合

「**個人番号登録・変更届**」をハローワークに提出し、マイナンバーを登録してください。様式は都道府県労働局ホームページからダウンロードできるほか、電子申請することもできます。

②マイナンバーが前職の被保険者番号に登録されたままになっている場合

「**雇用保険被保険者資格(取得・喪失)届等(訂正・取消)願**」をハローワークに提出し、前職の被保険者番号と現職の被保険者番号を統一する手続きを行ってください。様式は都道府県労働局ホームページからダウンロードしてください。本様式は電子申請には対応しておりません。

⚠ 雇用保険におけるマイナンバー登録についてのお願い

資格取得届にマイナンバーを記載いただいた場合であっても、既に付与された被保険者番号を記載いただかなかった場合は、新しい被保険者番号を振り出して資格取得します。この場合、新しい被保険者番号にはマイナンバーの登録を行っていません。

※資格取得確認通知書等に「個人番号登録あり」と表記されている場合も同様です。

これは、マイナンバーの誤登録による情報漏えいを防止するために、同一のマイナンバーを複数の被保険者番号に同時に登録しないこととしているためです。

つきましては、既に付与されている被保険者番号がある場合は必ず資格取得届に記載いただくようお願いいたします。

雇用保険WEBサービスとの連携設定を行う (こちらは被保険者ご本人が行う手続きです)

被保険者のマイナンバーの登録が完了した後に、被保険者ご本人がマイナポータル上で「雇用保険WEBサービス」との連携設定を行います。

- ※1 設定方法は被保険者向けリーフレットのSTEP2のとおりです。
- ※2 被保険者が「雇用保険WEBサービス」との連携設定を済ませているかどうかはハローワークではお答えできませんので、ご本人に確認ください。一度「雇用保険WEBサービス」との連携設定を済ませれば、ご本人が解除しない限り離職・再就職後も有効です。

STEP2 電子申請で雇用保険の離職手続きを行う

- 雇用保険の離職手続きを**電子申請**で行ってください。電子申請についてご不明な点は都道府県労働局電子申請事務センターまでお問い合わせください。
- 離職手続きに際しては、**離職される被保険者に「離職票」の交付が必要かどうかを必ずご確認ください**。「離職票」が必要であれば「雇用保険被保険者資格喪失届(離職票交付あり)」、不要であれば「雇用保険被保険者資格喪失届(離職票交付なし)」の手続きをお願いします。
- 離職手続きの提出期限は、離職日の翌々日から10日以内となっています。必ず期限内に手続きを行ってください。



①e-Gov電子申請トップページの【手続検索】から「雇用保険 資格喪失」で検索



- ②離職予定者ご本人が離職票の交付を希望する場合は「雇用保険被保険者資格喪失届(離職票交付あり)」を、離職票の交付を希望しない場合は「雇用保険被保険者資格喪失届(離職票交付なし)」を選択し、お手続きください。
- ※複数人を一括して届ける場合は「雇用保険被保険者資格喪失届(連記式)」を選択ください。

「離職者本人用の公文書は離職者本人へマイナポータル上で直接交付しております」のメッセージが返信されたら完了です。



※本画面はe-Gov電子申請でのメッセージ例です。

- ※離職票が離職者本人に直接送付された場合には、事業所へは離職証明書(事業主控え)のみお送りし、離職票は送付しません。
- ※離職者本人のマイナポータルに離職票が送付されている場合には、離職票に記載されている離職区分コードは個人情報に該当するため、事業所にお伝えすることができません。ご了承ください。

職場のメンタルヘルス対策でお困りではありませんか？

さんぽセンターのメンタルヘルス対策支援内容(一部)

- **メンタルヘルスに関する教育研修**

労働者のメンタル不調を早期に発見して改善するため、管理監督者向けのメンタルヘルス教育(ラインケア研修)や、若年労働者向けのメンタルヘルス教育(セルフケア研修)を行っています。



- **心の健康づくり計画の策定**

労働者の心の健康の保持増進のための指針に基づく「心の健康づくり計画」の策定等について支援します。



- **ストレスチェック制度に係る支援**

ストレスチェック制度の導入に際して、事業場の状況にあった具体的な進め方等について支援します。

- **メンタル不調者の職場復帰支援(職場復帰支援プログラムの策定等)**

メンタルヘルス不調で休業している労働者が円滑に職場復帰するために、職場復帰支援プログラムの策定等について支援します。

詳細は [HP](#) をご覧ください▶▶▶

鹿児島産保 メンタル

検索

鹿児島産業保健総合支援センターでは、事業場におけるメンタルヘルス対策を普及促進するため、産業カウンセラーや社会保険労務士などの専門スタッフ(メンタルヘルス対策・両立支援促進員)が事業場を訪問し、職場におけるメンタルヘルス対策に関する取り組みを**無料**で支援します。

事業場規模及び業種は問いません。

独立行政法人労働者健康安全機構

鹿児島産業保健総合支援センター



さんぽ
センター

TEL: 099-252-8002 HP: <https://kagoshimas.johas.go.jp/>