「令和6年育児・介護休業法改正を踏まえた実務的な介護両立支援の 具体化に関する研究会」における主な意見等のとりまとめ

～ダイジェスト版～

(1) 総論

【企業の役割、取組姿勢等】

- 企業の役割は、社員の「働き方・休み方」の相談に対応することであり、「介護そのもの」のあり方についてアドバイスするものではない。
他方、社員からの「介護」に関する相談については、地域包括支援センターや、ケアマネジャーなどの専門家につなげていくことが重要。
- 仕事と介護の両立支援は、様々な事情を抱える多様な人材の活躍促進やダイバーシティ経営の一環として捉えることが重要。
- 介護は言い出しにくい状況があることから、トップメッセージや企業の姿勢は、定期的に繰り返し伝えていくことが重要。

(2) 仕事と介護の両立支援制度について

【介護休業、両立支援制度等の活用】

- 企業は、両立支援制度の活用を促す必要があるが、介護休業だけが、両立支援制度ではない。介護の状況等を踏まえ、短期の休暇が必要な場合や、働きながら介護に対応する場合など、必要性に応じた制度利用を促すこと。社員と事業主との間でしっかりとコミュニケーションを取りながら最適な働き方を見つけることが重要。
- 介護が始まった直後に長期の休業を取得しなければ対応できないようなケースは限定的であり、介護休業は、必要性を十分に検討した上での取得を促すことが重要。先進企業でも、介護休暇等の短期休暇制度の取得事例が多く、介護休業の取得実績は高い傾向は見られなかった。
このため、企業が、一律に、介護休業取得率の向上といったKPI等の目標を掲げるのは不適切であり、むしろ、介護離職を助長しかねない。
- 仕事と介護の両立支援のKPIとして、先進企業では
 - ・ 介護に直面した場合に働き続けられると思うかの意識調査
 - ・ 介護休業制度等の認知度
 - ・ 研修受講者数や受講率などを経年的に把握している例がみられた。

(3) 令和6年育児・介護休業法改正に基づく措置義務、介護保険制度等

【管理職研修の重要性】

- 社員の両立支援と職場の円滑な運営促進における最大のキーパーソンは管理職。一方、管理職自身も世代的に介護リスクが高いことを踏まえれば、管理職向け研修では、自身のリスクへの気づきなどを意識的に盛り込むことが重要。

【介護への向き合い方】

- 介護保険制度は、介護の「社会化」を目的とし、介護保険制度による介護サービスの利用は権利として保障されている。
- キャリアを継続するのであれば、自分で介護をしすぎず、介護保険制度等による専門家の介護サービスを利用することが重要。
- 身体的・物理的な介護は介護の専門家に任せた方が、要介護者は利用できる介護の質が高くなるという側面もあることに留意が必要。

【地域包括支援センター、ケアマネジャーの役割】

- 介護に直面したら、まず初めに、要介護者が住んでいる地域の「地域包括支援センター」に必ず相談に行くように勧めることが重要。
- ケアマネジャーは、一義的には要介護者の尊厳の保持や自立支援を検討するのが役割。介護者の仕事と介護の両立の事情については、積極的に介護者である社員側から申し出てもらわないと分からないので、積極的に働き方の希望等を伝えた方がよい。

【テレワーク】

- テレワークは、通勤時間を短縮できたり、被介護者のそばにいられる時間を長くすることができるメリットがある一方で、業務時間中、きちんと仕事に専念できる環境が整っていない場合には、かえって社員の負担が増える。デイサービス等を十分活用しながら、仕事に集中できる環境での実施が前提。サテライトオフィスや、民間のレンタルスペース等の活用等も考えられる。