

「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

1. はじめに

「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」では、4回の研究会と、先進企業や有識者等のヒアリングを18件実施し、得られた意見や、研究会における議論を踏まえ、「企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール」を作成した。

他方で、同支援ツールは、まとまった時間を割いて関係資料や規定等を読み込み、自社の制度等に反映する時間的余裕のない中小企業の経営者や人事担当者等が、仕事と介護の両立（支援）に取り組むに当たってのポイントを即座に理解でき、簡便なものとして作成することを目指したため、紙面の制約上、記載できなかった意見や事例も多かった。

しかしながら、企業・有識者等のヒアリングや、研究会における議論等で得られた意見や事例の中には、企業が、仕事と介護の両立支援策を検討する際に有意義と考えられるものもきわめて多く見られたことから、そうした意見や事例のうち主なものを抜粋し、とりまとめを行った。

本とりまとめが、各企業におけるより効果的な両立支援の取組を検討・実施する際の補助となることを願うものである。

2. 企業・有識者等のヒアリングや研究会の議論で得られた意見・事例

（1）総論

【社員が担うべき介護の内容理解】

- 社員が担うべき家族の「介護」の内容は、介護保険制度が導入された前と後で、異なるものとなっている。直接的な介護は、介護保険制度を利用して介護職などの専門家に任せて、家族は、介護のマネジメントや精神的なサポートを主に担うことになった。こうした結果、育児・介護休業法上の介護休業における社員が担うべき「介護」の内容も、介護保険制度が導入される前と後では異なるものになっていることを踏まえた、仕事と介護の両立が重要。

【企業の取組姿勢】

- 企業は、令和6年改正育児・介護休業法も踏まえ、介護に直面した社員に対しては、仕事と介護の両立支援制度の活用を促していく必要がある。しかし、介護休業を取得することだけが、両立支援制度の利用方法ではない。社員が直面している介護の状況や、仕事と介護の両立に関する課題を踏まえ、短期の休暇が必要な場合や、仕事をし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必要がある。更には、例えば、制度利用を必ずしも前提とせずに働き方の工夫をしたり、あるいは、複数の制

度を組み合わせたりして、企業と社員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ていくことが重要。

- 「介護」だけを出しにするのではなく、今後、人材不足が常態化する中で、育児や治療なども含めて、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て、取り組んでいくことが重要。

むしろ、家族の介護の課題は社員の誰もが直面しうるテーマのひとつである、という前向きな捉え方、説明の仕方もできる。

- 企業が介護両立支援に取り組むに当たり、「なぜ」その取組を行っているかを「自分の言葉で語れる」経営者がいる企業は、その姿勢や考え方が社員にも伝わっており、効果的な取組につながっている。

- 家族の介護に関する考え方は様々であり、親の介護に専念することを希望して離職する自由を否定する必要はない。他方で、介護を終えた後のライフプランや経済面も考慮すれば、離職せず、キャリアの継続を図る方が、本人にとっても企業にとってもメリットが大きい。

こうした点からも、希望するキャリアを継続し、「仕事」と「介護」の両立を図ろうとするのであれば、自分で介護をしすぎず、介護保険制度等による専門家による介護サービスを利用していくことが重要になる、ということを社員に伝える必要がある。

- 介護の課題は個別性が高いことから、最終的には、社員自らが、仕事と介護の両立をマネジメントできるようにすることが重要。この際、企業の役割は、介護離職せず働けるようにするための職場環境整備と各種支援制度・施策の提供である。具体的には、①多様な介護ニーズ・事情を踏まえた多面的・継続的な情報の提供、②介護をしながら働き続けられる制度・仕組みの提供、③多様性を受容し、両立を支援する職場の意識・風土醸成である。

- 親などのいる限り介護は誰にでも起こりうる問題であるにもかかわらず、キャリアへの影響をおそれ、社員が勤務先や上司に言い出しにくい状況があることを理解し、トップのメッセージや企業の姿勢は、研修等の機会を捉えて、定期的に繰り返し伝えていくことが重要。

- 仕事と介護の両立のために働き方の見直しが必要な場合でも、本人の意向を尊重することが必要。例えば、安易に担当する仕事量を減らすような対応が、かえって本人を不安にさせ、継続就業へのモチベーション低下につながりうることもあることに留意が必要。

また、仕事と介護に関する事情は時間の経過とともに変動しうるため、定期的に状

況を確認し、その都度必要な対応をとることが必要。

- 介護のために時間的制約のある社員であっても、離職せずに継続就業できることに加えて、仕事に意欲的に取り組めるような職場環境を作っていく観点から、普段から、残業時間の削減や年次有給休暇の取得促進などの「働き方改革」を進めておくことが重要。

【中小企業における対応】

- 中小企業にとって従業員の退職や休職は影響が大きい。
- 介護を理由として退職した後の社員の人生を思うと、仕事と介護の両立を乗り越えた先に、当該企業で活躍できるフィールドを残すことが重要。
中小企業の強みは社員の顔が見えることであり、社員が大切にしてきた仕事を手放さないように、選択肢を増やすことを意識。

【「介護」の定義・家族／専門家それぞれが担う「介護」の範囲】

- 「介護」には、排泄や移動などの身体的・物理的なものだけでなく、見守り・声がけ等も含まれる。また、今後受けるであろう医療や介護、生活の場所や看取り全体に関連する意思決定支援は、家族にこそ期待される役割が大きい。むしろ、直接的な介護行為ではなく、これらの精神的支援や意思決定支援こそが、家族が担うべき重要な「介護」である。
- 「介護をしすぎない」というのは、量の問題だけではない。介護保険制度により介護の「社会化」が進んだ今、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。

（２）仕事と介護の両立支援制度について

【介護休業】

- 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、実際には、短期の有給休暇や介護休暇等の取得で対応できるケースが多い。介護休業は、介護の体制を整備する趣旨の制度であり、法定では 93 日間を上限として権利が付与されていることを踏まえれば、必要性を検討した上での取得を促すことが重要。
このため、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が高い傾向は見られなかった。

- これらの点や社員の働き方に対する希望が一樣ではないこと等を踏まえれば、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との声が多く聞かれた。

- むしろ、先進企業等の事例においては、仕事と介護の両立支援のKPIとして
 - ・「介護に直面する可能性のある社員、または介護に直面している社員、それぞれが『ワーキングケアラーク』になった際に、長期的に働けると思うか」という意識調査の結果
 - ・介護休業制度等の認知度（社内従業員の何%が理解しているか等）
 - ・従業員や管理職の研修受講者数や受講率がどれだけ上がったかなどを経年的に把握し、自社の取組に反映している例がみられた。
- 「親の面倒は子が見るのが当然」「個人的な問題」という考え方を持ったまま、今般の法改正に対応すると、企業が一律に「介護休業」の積極的な取得を促すなどにより、「仕事を休んで親の介護に専念すべき」という誤ったメッセージになるおそれがある点に留意が必要。
改めて、介護休業等の周知・意向確認に当たっては、人事担当者などが制度趣旨を正しく理解した上で、社員に対して正しく説明するように周知を図っていくことが何より重要。
- 他方で、看取りの場合等では、介護に専念するために休業するケースもありうるため、介護の状況に応じた介護休業取得を行うためにも、介護休業の分割取得についての理解促進を促すことが必要との声もあった。
- ヒアリング等を通じて介護休業の期間を法定よりも長い期間、例えば1年などに延長している事例も見られた。これに関して、介護休業期間を延長した当時は、企業による仕事と介護の両立支援制度の趣旨等に関して理解が十分でなかったことを挙げた事例も見られた。そうした企業でも、今日では、延長された介護休業期間の利用の仕方に関して、介護休業を長く取得することが望ましいなどと、社員の間に誤解を生まないように、セーフティネットとして介護休業期間が延長されていることを説明している事例が見られた。

【介護休暇等、短期休暇】

- 介護休暇（法を上回る措置として有給にしている場合）や年次有給休暇は、利用者が所得の減少を気にせず利用できるなどの観点から、社員に対して積極的に提示する例も見られた。また、時効消滅する年次有給休暇を介護目的で積み立てられる仕組みを設けている例も見られた。
- 他方で、有給休暇の取得率が高くなっていることから、時効消滅する年次有給休暇

を利用した支援の仕組みが機能しなくなる場合も想定されることも考慮する必要がある。

【短時間勤務等、その他の両立支援策】

- 両立支援制度の利用に関しては、年次有給休暇とフレックスタイム制の併用を促すことや、働く時間・場所のフレキシビリティ向上（フレックスタイム制・在宅勤務制度等）に取り組むことで、社員が、給与の減少を気にせず利用できるメリットが期待できる。

（３）令和６年育児・介護休業法改正に基づく措置義務等

【管理職研修の重要性】

- 当事者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。

社内の両立支援制度をよく理解しているだけでなく、相談があった社員に対し、介護と両立しつつ働き続けてほしい、というメッセージが伝わるようにすることが重要。

- 管理職自身も世代的に介護リスクが高いことが多い。管理職の予期せぬ離職は、企業にとっても大きなダメージであり、管理職向け研修においては、
 - ①部下の離職防止に向けたマネジメントの重要性のみならず、
 - ②自身のリスクへの気づきや、対応のロールモデルについて意識的に盛り込むことが重要。

【相談窓口】

- 企業の役割は、社員の「働き方・休み方」の相談に対応するものであり、「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。このため、働き方・休み方のあり方に関与しうる人事部・上司等が相談窓口となることが想定される。

- 社員からの「介護」に関する相談については、個別性・専門性が高いこともあり、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。

社員に対して情報を届けやすい主体である個々の企業の役割としては、地域包括支援センター等の地域での介護に関する相談先に関する情報提供を行うことが重要。

- 一方、先進企業の中には、個別性・専門性の高い「介護」の相談に応じるため、介護相談を行う民間事業者等に外部化している事例も散見された。こうした事例においては、介護保険制度等の一般的な知識等の情報提供や、ケアプラン等に対するセカンドオピニオンの相談に応じるものであった。

【事例の周知】

- 親の介護の課題の直面した社員の不安軽減に向けては、介護経験者の座談会やパネルディスカッションを実施し、自社の取組を紹介（何に困ったか、上司に話したタイミング等）すると、ロールモデルが見えて安心につながる。
- 社内で仕事と介護の両立を実現している社員に、仕事と介護の両立に関する経験を話してもらうような機会（セミナー、介護カフェ、座談会、パネルディスカッション等）や、メッセージを社内イントラなどに出してもらうことも効果的。

【40 歳の情報提供】

- 40 歳の情報提供を行う際、企業は、介護に直面した場合には、①職場にその課題を伝え、②地域包括支援センター等に自らの働き方の希望を含め相談し、③必要に応じて、勤務先の「両立支援制度等」や「介護保険制度等による介護サービス」の利用を検討するよう、理解を促すこと。この際、企業は、社員の仕事と介護の両立を支援する方針であることをしっかり周知することが重要。
- 介護は、育児の場合と異なり直面する時期を予測することは難しいので、社員が介護に直面してから仕事と介護の両立に必要な基本的な情報を提供するのではなく、介護にいつ直面しても離職せず働き続けられるよう、社員が介護に直面する前の早い段階で情報提供を行っておくことが重要。
- 両立のために必要な3つの軸は、「知識」「（介護の）リソース」「親の理解（親がどういう人なのか、介護に関する情報をとりやすいか）」の3つがあると両立の負担が減る。
いつ始まるか分からない「介護」は事前の準備が重要であることから、「親が元気なうちから把握しておくべきチェックリスト」等を活用し、あらかじめ、親と介護について話し合う機会を設けることが有効。

【個別周知・意向確認】

- 個別周知にあたって留意している点としては、法定に対応する93日間の介護休業は自ら介護するために利用すべきではないことや、保険サービスの利用や、地域包括支援センターに行くことを案内し、人に頼るべきことを伝達している。企業として、辞めないためにどうすれば良いか、真剣に考えていることを伝えた方が良い。
- 意向確認に当たっては、ヒアリングシートがあると容易。家庭環境最適化のために「地域包括支援センターに行ったか」等のチェック欄を設けると効果的。

【テレワーク】

- 令和6年改正育児・介護休業法においては、3歳未満の社員と同様、要介護状態の対象家族を介護する社員に対し、テレワークを選択できるようにすることが企業の努力義務となった。
- テレワークは、時間・場所を柔軟にしつつ、効率よく仕事をする働き方である。このため、通勤時間を短縮した分を介護に充当したり、時間管理を適切に行った上で中抜けを認めたり、遠方在住の場合には、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。
しかし、介護期におけるテレワークは、業務時間中は、きちんと仕事に専念できる環境が整っていることを前提として実施すべきものであることに十分な留意が必要。
実際、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こともある。
- すなわち、育児・介護休業法が想定している「テレワーク」とは、常に高齢者や子どもを側で面倒をみるような状態で実施するものではなく、デイサービス等の介護保険制度等による介護サービス等や、保育施設・保育サービスなど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となっていることを、企業も社員も認識しておく必要がある。
この際、自宅のスペースの確保や、同居家族の状況によって在宅勤務での対応が難しい場合には、企業が用意するサテライトオフィスや、企業が勤務場所として認める民間のレンタルスペース等の活用を通じたテレワークの実施を検討していくことが考えられる。
- また、テレワークが抱える一般的な課題（コミュニケーションの欠如、マネジメントの困難さ、一体感の喪失）に対しては、ペーパーレス・デジタル化や、ICTツールの活用、適切なルールの策定、社員の意識改革で解決できるものも多いので、こうした点にも留意が必要。

（４）介護保険制度・介護サービス関係

【介護保険制度等について】

- 介護保険制度は、介護の「社会化」を目的としていること、40歳以上は自ら保険料も負担し、被保険者にとっては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ことは広く認識されるべき。
- ケアマネジャー、訪問介護員等の介護の専門家であっても、自らの家族の介護との両立に悩み離職するケースがある。自分の親の老いや死への対応は、頭では理解していても、感情的に難しいところもあり、専門家であっても、第三者のケアマネジャー

等による客観的な判断や支援が必要な局面がある。

- 多くの人は、病院からの退院等に当たって、中間施設としての地域包括ケア病棟や介護老人保健施設の存在や機能を知らない。その存在を知っていれば、いきなり高額な老人ホームに入れなくても済むケースも多いなど、ずいぶん状況が変わりうることを知っておいた方がよい。

【地域包括支援センター】

- 地域包括支援センターは高齢者の総合相談窓口であり、介護拒否、権利擁護、ケアマネジャーの紹介などについても相談できる。まずは、電話で連絡してみること。
- 研修の際には、絶対に忘れてはならないキーワードとして、「地域包括支援センター」を10回唱和させている例や、親が住んでいる地域の地域包括支援センターを検索させる例が見られた。
また、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を管轄する「地域包括支援センター」に必ず相談に行くように勧めているだけでなく、介護に直面する前に一度、兄弟姉妹など家族で行ってみたいことを推奨する例も見られるなど、その存在の重要性を強調する意見が多かった。
- 自治体によっては「地域包括支援センター」という名称ではない場合もあるが、地域包括支援センターの所在地は、各市町村のホームページや、「介護サービス情報公表システム」等で確認できることを周知することが重要。

【ケアマネジャーとの関係性】

- ケアマネジャー（介護支援専門員）は、介護の専門家であり、介護を必要とする人やその家族からの相談を受け、関係機関等との連絡調整や「どのような介護サービスを、いつ、どれだけ利用するか」などのケアプランを作成する。
- 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、「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと」チェックリストなども用いて、積極的に働き方の希望等を伝えた方がよい。
※ なお、制度上、居宅介護支援事業所を変更することによりケアマネジャーの変更も可能。

（５）その他

【定期的な見直しの必要性】

- 支援ツールについては、今後、利用者等の声や、その後の制度改正等を反映していく必要があるため、定期的に見直していくべき。