



介護離職を防げ！ 育児・介護休業法改正に見る 企業の責任と対策

－「仕事と介護の両立」が人材定着と 企業価値を左右する時代へ－

1 介護支援が、なぜ問題となったか？

2025年は日本の人口の最多を占める団塊世代がすべて75歳以上の後期高齢者となり、介護のニーズが急増すると見込まれています。実際、70歳以上の要介護者は年々増加傾向にあり、現在も年間約10.6万人が介護離職を余儀なくされています。特に40～64歳の労働者のうち、約13人に1人が家族の介護を抱えており、企業の中核を担う人材の離職は、経営に大きなダメージを与えかねません。

さらに、厚生労働省の調査によると、介護休業制度の存在が知られていない、あるいは制度の趣旨が正しく理解されていないことが、支援制度の利用の障壁となり、介護離職につながっていることが明らかになっています。両立支援の制度があっても「活用されない」「活かされない」現状は、企業と社会が向き合うべき課題となっています。

2 育児・介護休業法改正法の内容は？

この課題を解決するため、2025年4月1日に施行された改正育児・介護休業法では、企業に対して新たに2つの義務が課されました。

ひとつは、40歳に達する労働者への、介護両立支援制度についての情報提供。もうひとつは、介護に直面した労働者への、介護両立支援制度に関する個別周知・意向確認です。これにより、従業員が制度の存在を知り、必要な支援を受けられる環境を整備することが、企業の義務となります。

- (1) 40歳に達する労働者に対して実施する措置
 - ・介護休業・介護両立支援制度に関する情報提供
- (2) 介護対象家族のいる労働者に対して実施する措置
 - ・介護休業・介護両立支援制度等[※]に関する個別周知
 - ・上記制度の利用に関する意向確認

※①介護休暇、②所定外労働の制限、③時間外労働の制限、
④深夜業の制限、⑤所定労働時間の短縮等

3 法改正に対して、企業の取るべき対応とは？

まずは、**以降は会員専用ページにて公開しております。**具体的には、該当する従業員に対して、適切な情報提供と個別周知を行える体制の構築が求められます。

また、**ご覧頂くには、入会手続き後、会員専用ページより**例えば「介護休業は何のためにあるのか？」という点について、企業側も正しく理解しておくことが求められます。**アクセスをお願いします。**

そもそも介護休業の制度は、「従業員本人が介護に専念すること」を想定して作られたものではありません。介護休業の期間は最長93日と短く、**ご入会はこちらから**限界があります。むしろ、制度の本来の目的は「従業員本人が、介護しすぎないよう」介護を支える体制を整えるための時間を、つくることにあります。

(入力は数分で終わります)

例えば、要介護認定の申請や施設入居の手続き、介護サービスの整備、また家族間での役割分担の話し合いなど、準備・調整の期間としての活用が期待されています。「自分で介護を担え込まない」ための両立支援を進め、介護離職を防ぐために、企業側も正しく理解しておくことが求められます。

会員の方ははこちらから