株式会社ワーク・ライフバランス　コンサルタント
新井セラ

来たる大介護時代に備え、組織全体で持つべき「介護と仕事の両立リテラシー」とは

2025年4月の育児・介護休業法の改正では、「介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置」が事業主の義務となりました。組織内に対立構造を生まずに、あらゆるライフイベントを企業価値につなげるための「介護と仕事の両立リテラシー」とは。2006年の創業以来、3,000社に働き方改革コンサルティングを提供してきた株式会社ワーク・ライフバランスの現役コンサルタントが解説します。

2025年4月の改正法に潜む離職加速の危険性

男性育児休業の取得率向上に寄与した「個別の周知・意向確認」が本法改正により、介護に直面した従業員に対しても求められることになりました。ところが、「介護休業とは『自分で介護をするのではなく、外部サポートに頼った体制づくりをする』ための休業である」という理解がまだ一般的に進んでいません。育児休業のイメージに引きずられ、「介護休業でしっかり休んで介護をしましょう」というメッセージとして発信された場合、無策のままで介護休業に突入して自分で介護を担い、93日の休業期間では復帰のめどを立てられずに結果的に離職に追い込まれてしまう方が多発するのではないかと、専門家の間でも警鐘が鳴らされています。介護は平均で5年～10年続く長期戦であること、また、**親の長生きを喜べるサステナブルな介護のためにも、専門家に上手に頼ることが「介護と仕事の両立」の肝**であるということを共通認識にしていく必要があります。

介護はデフォルトが「隠れ介護」

今年、団塊世代が後期高齢者世代になります。つまり、介護と仕事の両立に直面するビジネスパーソンも過去最多となっていくことを同時に意味します。

それでは、働く人が「親の介護が必要になったんです」と職場に言い出すときはいつでしょうか。親の病院通いが頻繁になってきたとき？身の回りのことが心配になってきたとき？身内で頑張ったけれどどうにもならなくなったとき？「出産」という一大イベントや、ある程度明確なタイムリミットのある育児とは異なり、**介護はある日突然始まることもあり、デフォルトが「隠れ介護」**、という特徴があります。総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」によると、介護・看護のために過去1年間に離職した数は既に年間10・6万人に上り、「経済産業省における介護分野の取組について」によると、2030年には仕事と介護の両立困難による経済損失は9兆1792億円と推計されています。長寿は本来喜ばしいことです。高齢者と現役世代の対立構造にせず、社会全体で「介護と仕事の両立」について学び、考えていく必要があるタイミングです。

2025年法改正のポイント

2025年4月の育児・介護休業法の改正における介護に関するポイントは図表の通りです。

このうち弊社に特に相談が多いのは、2. の雇用環境整備と3. の個別の周知・意向確認等と40歳時点での情報提供について、どのように経営層からメッセージを発信し、管理職に適切にインプットし、社員への情報提供の仕組みを整え、運用していくと良いのか、という点です。前述の通り、介護はデフォルトが「隠れ介護」です。自社内でアンケートを取って経営層へ経営課題として上申しようにも、自分の親にはいつまでも元気でいてほしいと願うのが人情ですから、介護については目を背けてしまい、アンケートにおいても課題の把握ができないというお悩みがとても多いのです。特に、多くの企業でボリュームゾーンを占める年代でもある40代～50代の男性は、介護を個人的な問題として捉えているが故に「会社に伝えるべきことではない」と考えてぎりぎりまで歯を食いしばって耐え、耐えきれずに限界が来て離職されてしまう、というのも大変よく聞くお悩みです。そのため、介護についてはいかに**組織内でタブーにせず、日常の情報量を増やし、かつ前向きになれる情報提供をしていくか**が非常に重要です。

弊社の「介護離職予防研修 定額制サービス」は、そのようなお悩みに応えて開発したものです。介護は100人いたら100通りというほど、状況によってさまざまです。社内リソースだけで完結させようとせずに介護離職予防においても適切な外部サービスと専門家に上手に頼り、組織内の「介護と仕事の両立リテラシー向上」に着実に取り組む必要があります。

図表　育児・介護休業法の改正ポイント（介護関係）

1. 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
労使協定による継続雇用期間6カ月未満除外規定の廃止

2. 介護離職防止のための雇用環境整備
（以下のうち、いずれか。複数が望ましい）
① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
② 介護休業・介護両立支援制度等に関する**相談体制の整備（相談窓口設置）**
③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

3. 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
（1）介護に直面した旨の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容）
	②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など）
	③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談　②書面交付　③FAX　④電子メール等　のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

（2）介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ②労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間　のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談　②書面交付　③FAX　④電子メール等　のいずれか 注：①はオンライン面談も可能

4. 介護のためのテレワーク導入（努力義務）

（出所）厚生労働省「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdfより

組織に分断を生まないために

何よりも重要なのが、組織全体で日常の働き方そのものを見直していくことです。外部サポートに頼った介護をするのであれば、時間や場所の制約は生まれない、と思われるかもしれません。ですが、**大切な人が倒れたとき、必要としているときに駆け付けることができる余地**をつくっておくには日頃から手元の情報を見える化し、複数人で顧客を担当し、クラウドに「データを上げ、**「いつ誰が休んでも回る職場」をつくっておく必要がある**のです。

本法改正において、「要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが事業主の努力義務」となりました。「育児中・介護中の人に限り、週に2日を上限としてテレワークが可能です」等の制度を設けている企業がありますが、テレワークをマイノリティのためのものにしている限り、本流の仕事の見直しは進まず、事情がある人とない人の対立構造を生んでしまいます。「ワークライフバランス」とは、「**全員にライフ（私生活）がある**」という前提に立って初めて、組織・企業と個人両方の成長につながるのです。育児・介護など、目に見える分かりやすい事情がある人ばかりではありません。本法改正では、医療ケアが必要な子どもや障害のある子どもも介護休業の対象となり得ることが明記されました。場合によっては不登校の子どものケアのために介護休業の取得をしたいという相談もあるでしょう。働く人の悩みは消費者の悩みであり、本流の仕事の見直しをし、「全員のライフ」に時間を返してこそ、あらゆるライフイベントがビジネスのきっかけとなり、企業価値につながるのです。

この国でビジネスをする限り、この国の人口構造から逃れることのできる組織はありません。社会保障の担い手を減らさないためにも、キャリアを諦めて離職してしまう人を出さない労働環境へと社会全体で切り替えていく必要があります。イノベーションは制約の中での主体性から生まれるといわれています。この**人口構造の難局を、日本における働き方のイノベーションの種**にしていきましょう。

新井セラ（あらい・せら）
株式会社ワーク・ライフバランス ワークライフバランスコンサルタント、社会変革室長
建設設備会社、物流会社、医療機器メーカー、中央省庁、自治体等多数担当。現場の課題解決及び現場と経営層の相互信頼を引き出すことに強みを発揮。実母と祖母の看護・介護と看取りの経験から、介護離職予防研修 定額制サービスの開発を担当。多様なライフに寄り添う講演に定評がある。不妊治療や流産を経験し、現在は2児の母。