

厚生労働省「令和5年度仕事と介護の両立支援カリキュラム策定展開事業」より

# 仕事と介護の両立支援に役立つ 2025改正育児・介護休業法

ぬまたとね医療・介護連携相談室  
室長 岡島 真実

# ♡はじめに♡

- 子育てや介護を取り巻く環境が、ここ最近大きく変わってきています。皆さんはどう感じていますか？
- 皆さんが業務上で関わるご家庭において、知っているとより良い支援につながる予備知識や心構えくらいで聞いて下さい。
- この研修がきっかけで、支援しているご家族の悩み解決の一助となれたら幸いです。



# ♥ ステップ1

家族が就労している場合の支援の視点

# 1. 介護しながら働いている人の状況

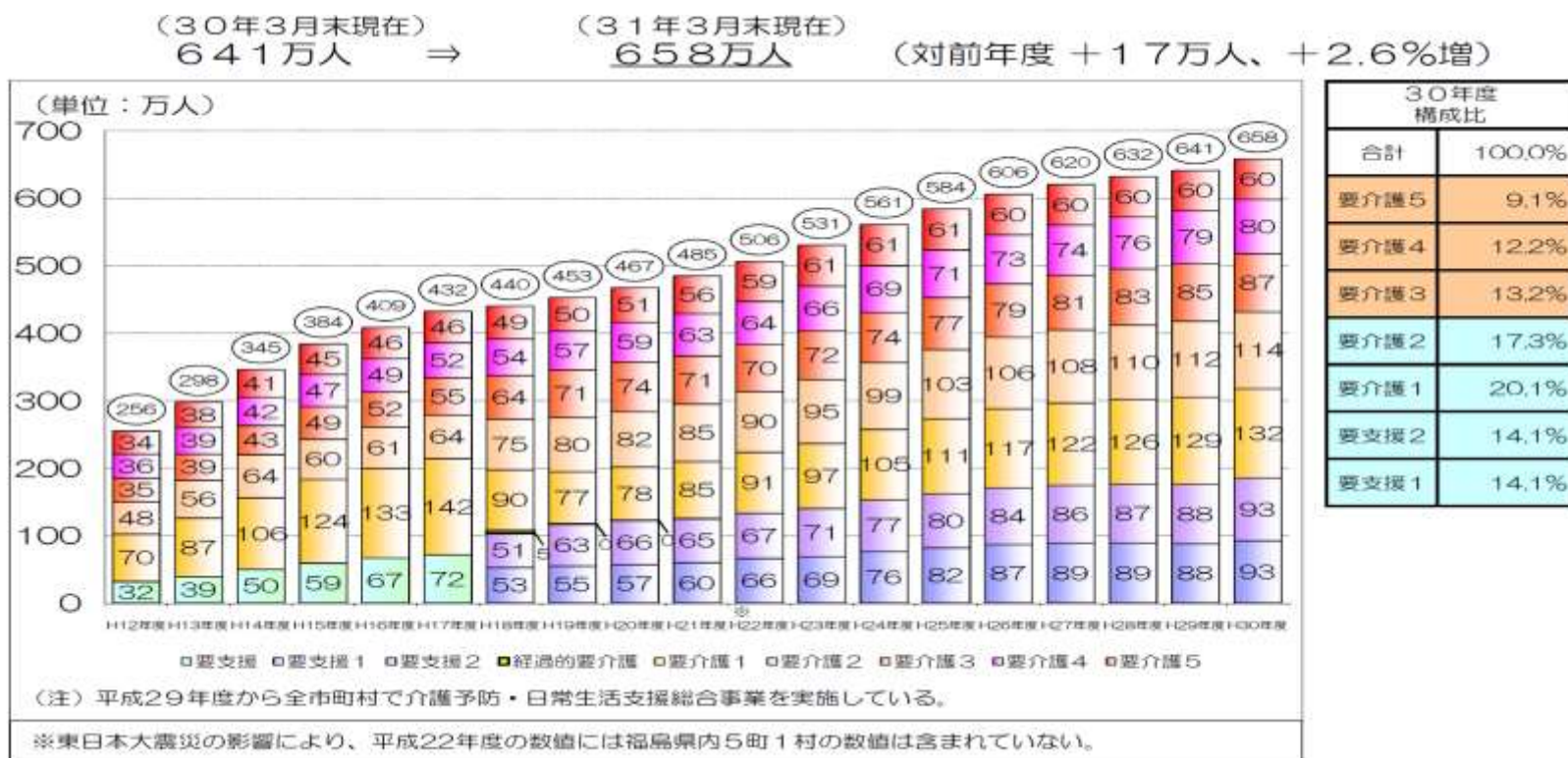
## ポイント

- 要介護者数は年々増加しており、働きながら介護している人も少なくない。
- しかし、勤務先の両立支援制度を知らない人が多く、介護のために離職した人は、両立支援制度を利用せず離職している傾向がある。
- また、両立支援制度を知っていても、利用の仕方が分からずに、両立支援制度を利用していないケースも少なくない。
- さらに、仕事と介護の両立に不安を感じている人も多い。

# 1-1. 介護しながら働いている人の増加

- 要介護者（要支援者）数は年々増加し、令和6年11月末現在723.3万人となっている。

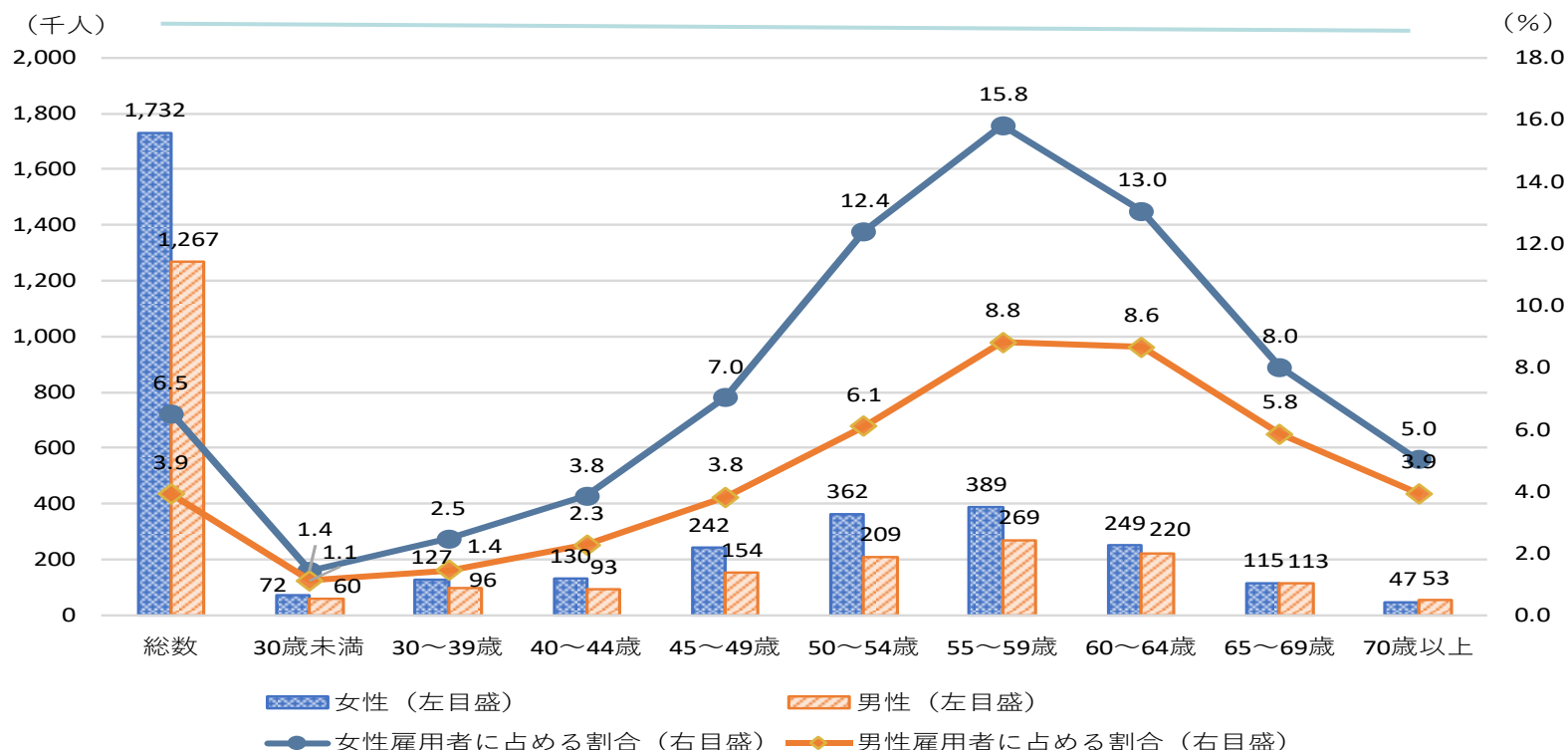
図表1 要介護（要支援）認定者数



# 1-1. 介護しながら働いている人の増加

## ● 介護をしている雇用者数は約350万人も！！

図表2 男女別年齢階級別介護をしている雇用者数と雇用者総数に占める割合



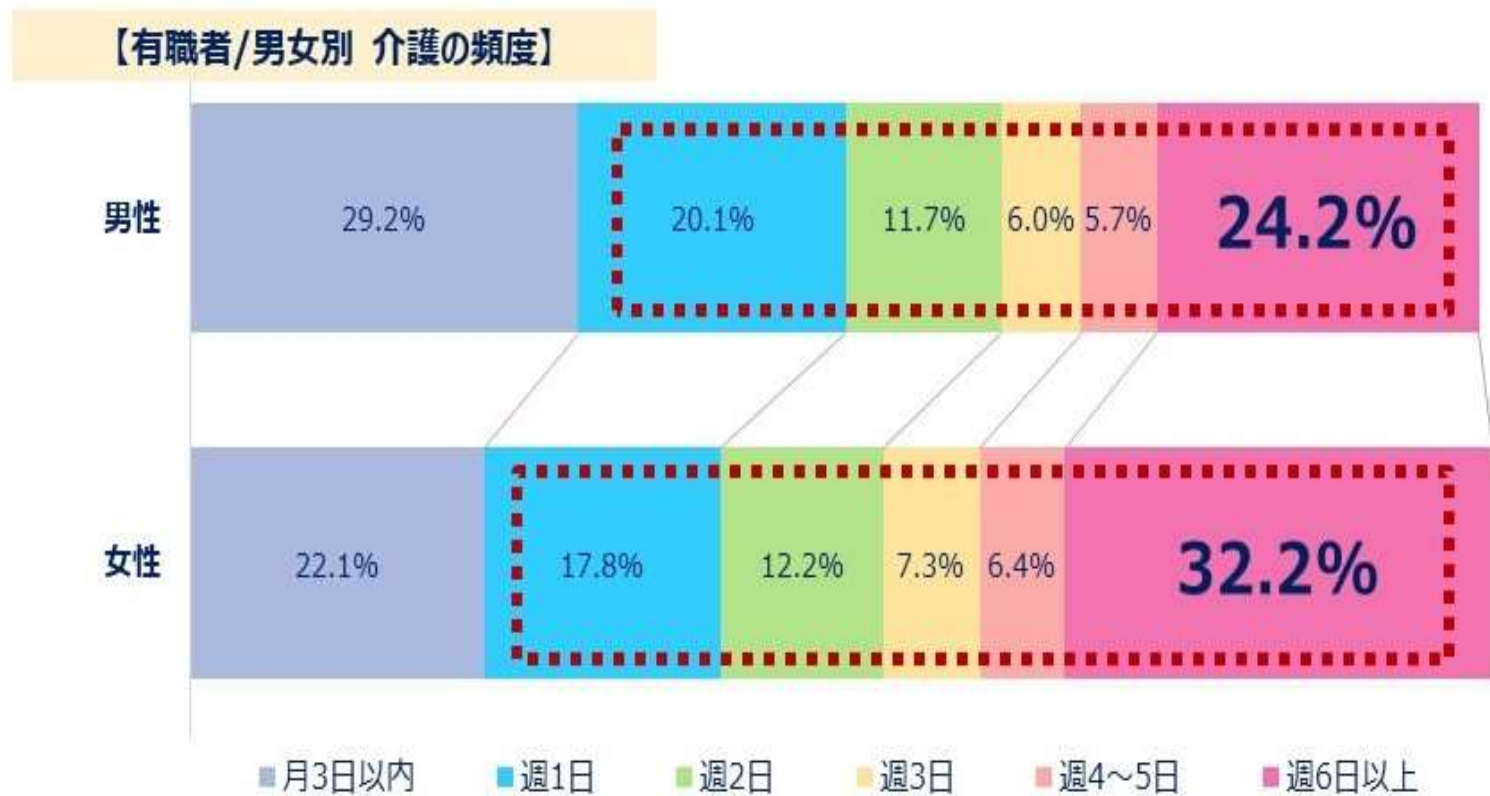
注：1) 会社などの役員含む。

(出所)総務省「令和4年就業構造基本調査」より作成

- 雇用者総数に占める割合＝「介護をしている雇用者」÷（「介護をしている雇用者」＋「介護をしていない雇用者」）
- ここでの「介護」とは、日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事などの際に何らかの手助けをする場合を指す。また、介護保険制度で要介護認定を受けていない人や、自宅外にいる家族を対象とした介護を含む。

# 1-1. 介護しながら働いている人の増加

## ● 働きながら介護に携わる頻度はどれくらい??

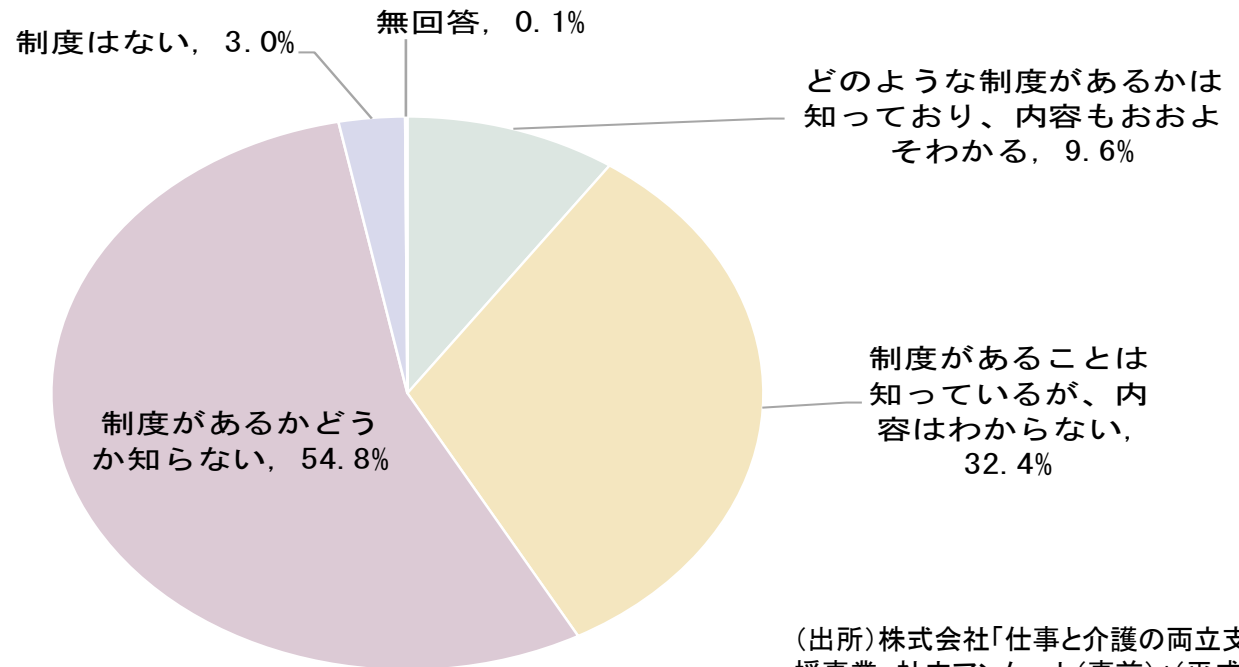


出典：厚生労働省 平成29年就業構造基本調査

## 1-2.両立支援施策・制度の認知・理解度

- 勤務先の両立支援制度を知らない人が半数超となっている。

図表3 勤務先の介護に関する支援制度の認知・理解度 (n=22,582)



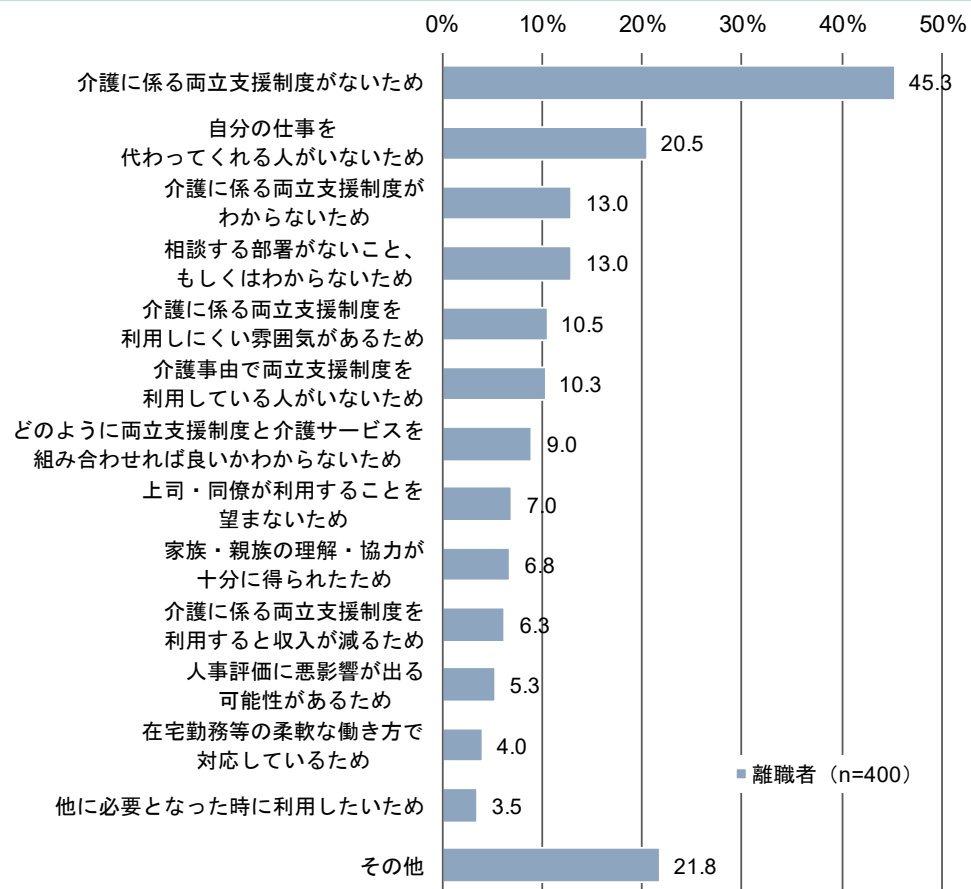
注) 勤務先の就業規則等に制度が定められていなくても、育児・介護休業法に基づいて制度を利用することが可能です。

(出所) 株式会社「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート(事前)」(平成26年度 厚生労働省委託事業)より作成

# 1-2.両立支援施策・制度の認知・理解度

- 介護のために離職した人は、両立支援制度が分からないために制度を利用せず離職している傾向がある。

図表4 勤務先の両立支援制度を利用しなかった理由



(出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」(厚生労働省委託事業)平成25年1月実施 より

## 1-2. 両立支援施策・制度の認知・理解度

【有職者/年代別 介護の有無】



【40~64歳 介護休業等制度の利用の有無】

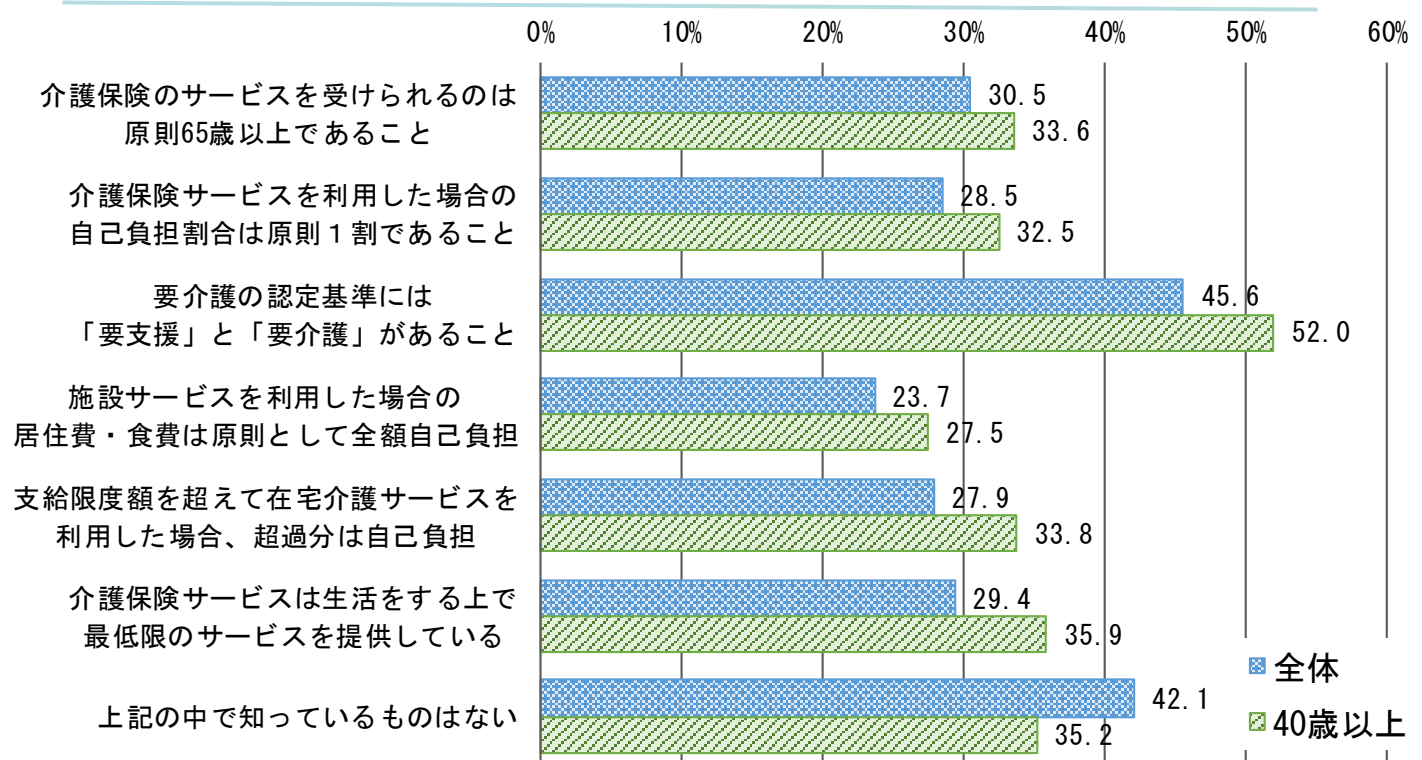


出典：厚生労働省平成29年就業構造基本調査

# 1-3. 介護保険制度の認知状況

- 公的介護保険制度の内容を知らない人が、40歳以上でも3割以上にのぼる。

図表5 公的介護保険制度の内容に関する認知度 (n=22,582)

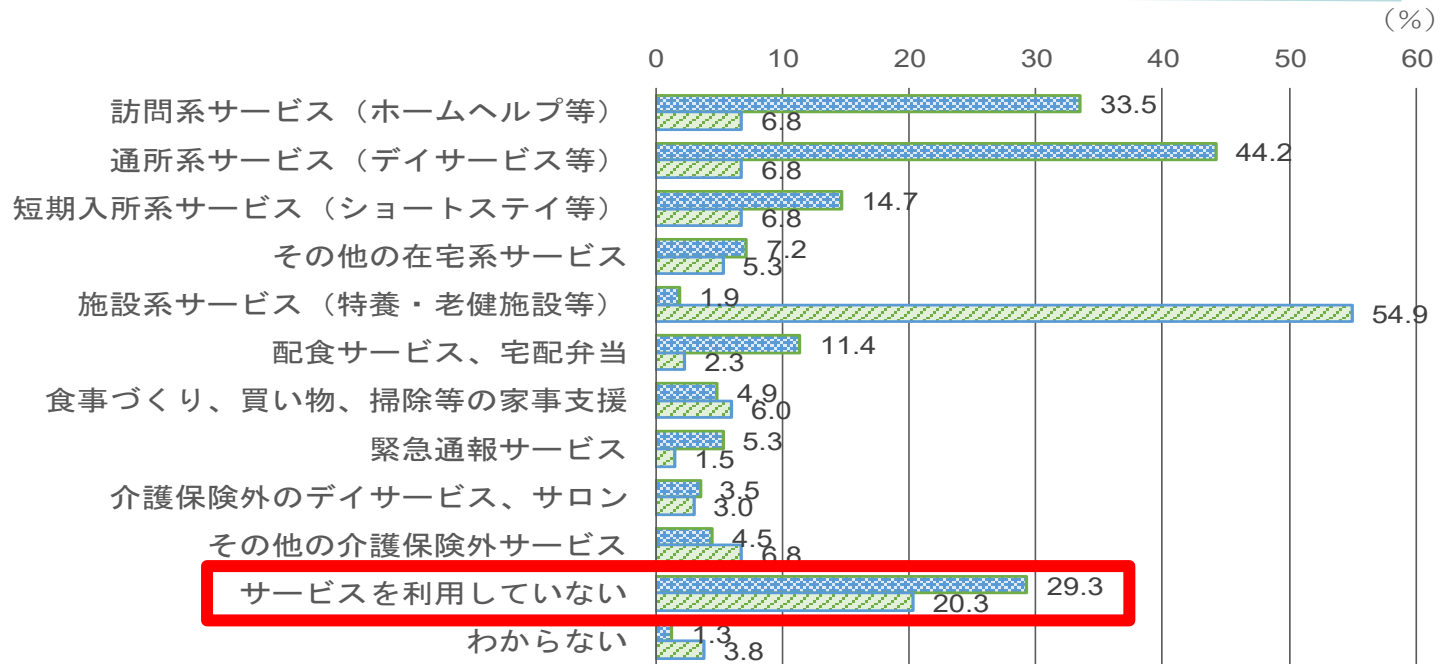


(出所)株式会社wiwiw「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート(事前)」(平成26年度 厚生労働省委託事業)より作成

# 1-3. 介護保険制度の認知状況

- 在宅介護の場合、介護サービスを利用していない割合が3割弱に上る。

図表6 利用している介護サービス（父母の居場所別）



■ 在宅(あなた・本人・親族の自宅) n=719

■ 病院・施設(病院・介護施設・高齢者住宅) n=133

注) 「介護を必要とする父母が1人」で「1人の父母を介護している」回答者を対象に集計。

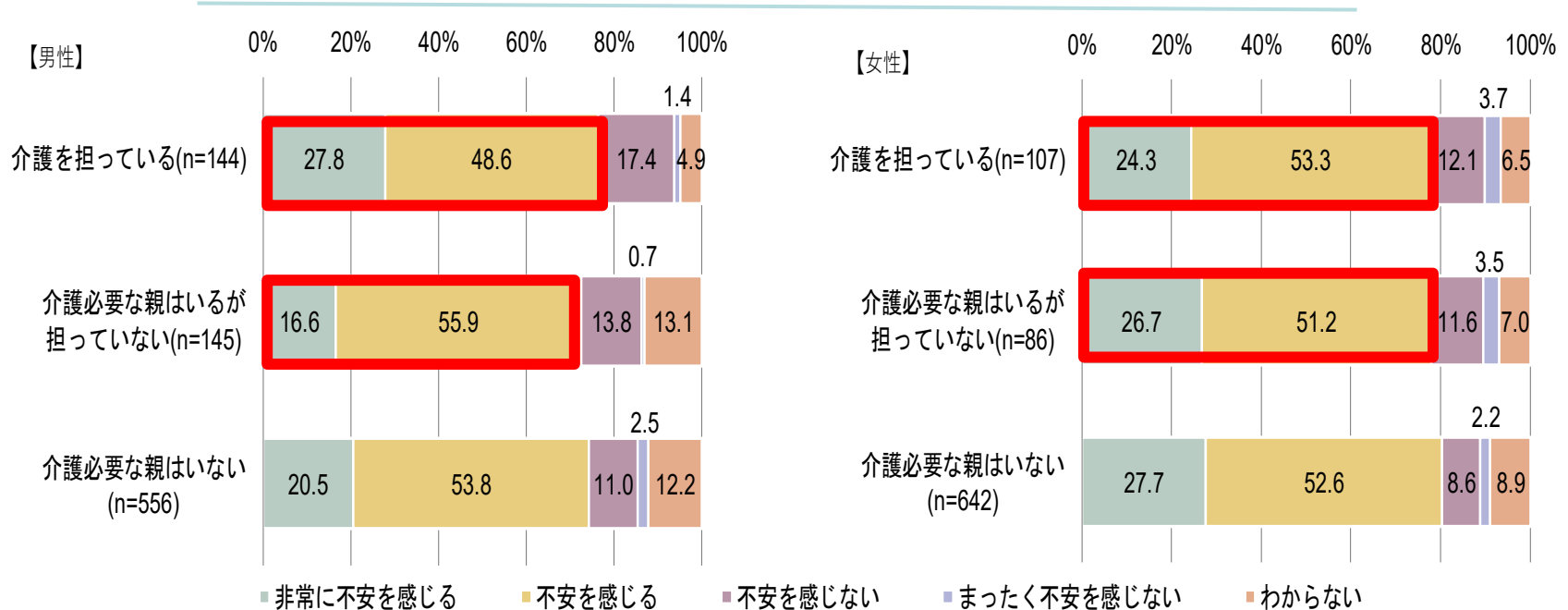
注) 就労者と離職者が含まれる。離職者は、離職前の状況について聴取している。

(出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート」(平成24年度厚生労働省委託調査)

# 1-4.仕事と介護の両立への不安

- 現在は介護を担っていないなくても、仕事と介護の両立に不安を感じている人は多い。

図表7 仕事と介護の両立に関する不安【就労者】



(出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」(厚生労働省委託事業)  
平成25年1月実施

## 2. 介護を理由とする離職者の状況

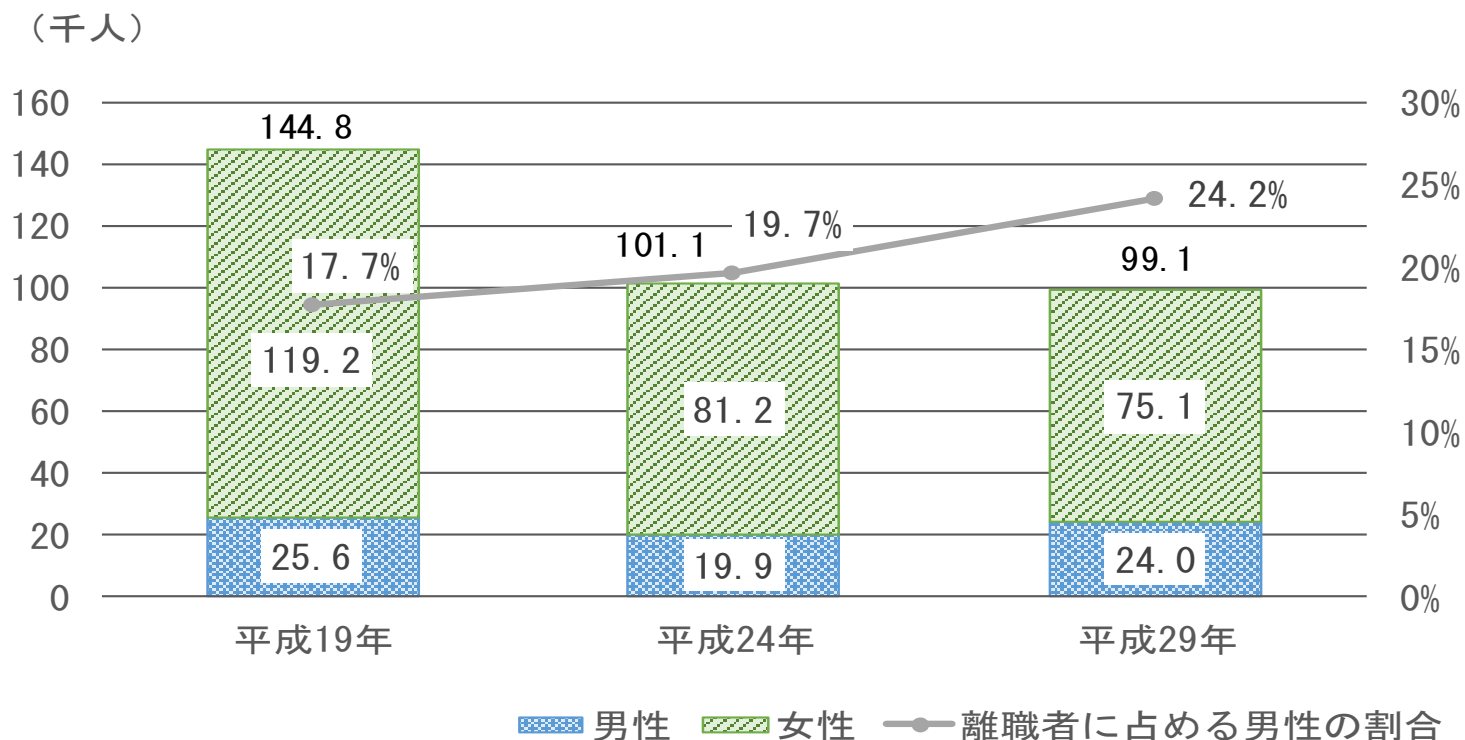
### ポイント

- 介護・看護のために離職した人数は約10万人と横ばいで推移。
- 一方で、**介護を機に離職した人の、離職後の介護負担感**は増加する傾向にある。
- また、離職後に就職活動を行っても、**再就職は容易ではない**状況にある。

## 2-1.介護を理由とする離職者数の推移

- 介護・看護のために過去1年間に前職を離職した人数は約10万人と、5年前と同程度である。

図表8 介護・看護のために過去1年間に前職を離職した人数の推移

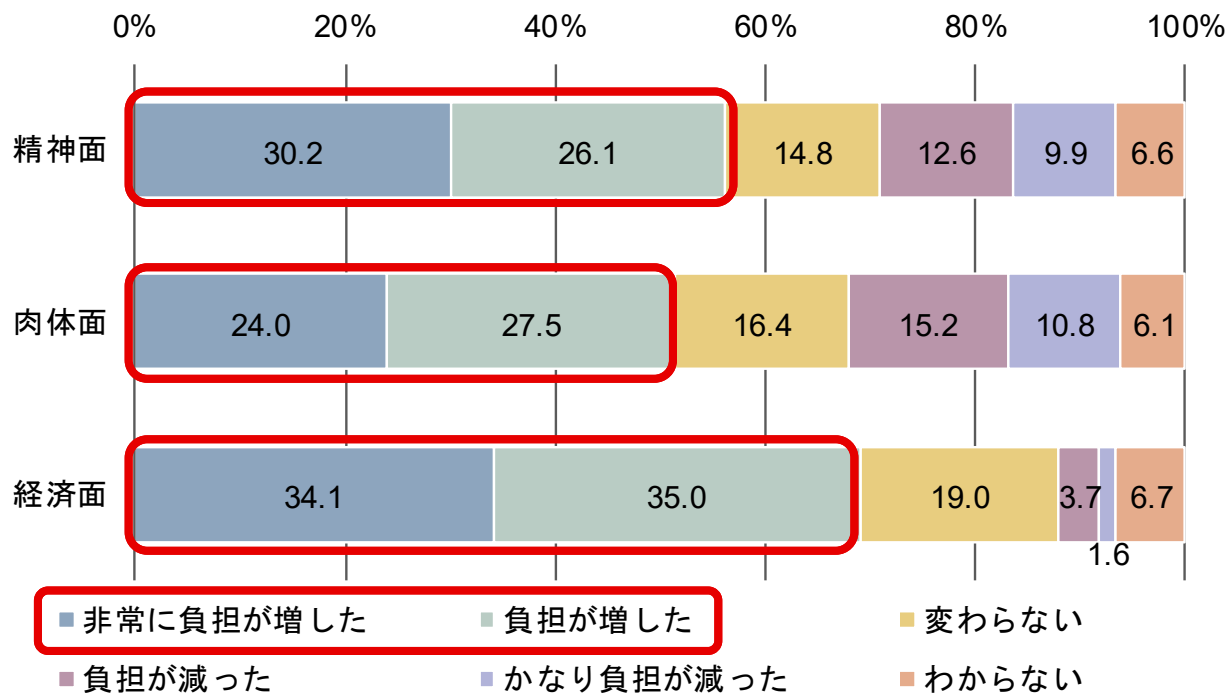


(出所)総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」

## 2-2. 離職後の介護負担の変化

- 介護を機に離職した人の、離職後の精神面、肉体面、経済面の負担感はいずれも増している。

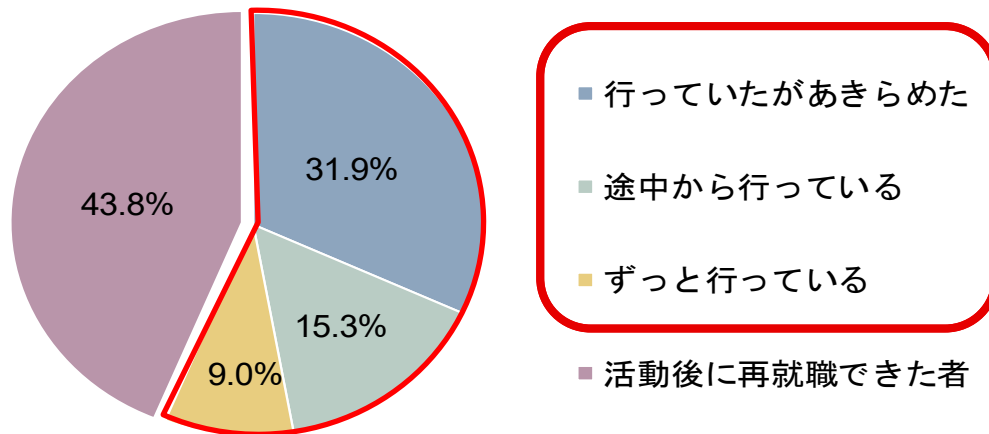
図表9 「介護」を機に仕事を辞めた後の自身の変化



## 2-3.離職後の再就職の状況

- 就職活動を行った離職者のうち、再就職できた人は半数未満となっている。

図表10 介護離職時に仕事の継続希望のあった者のうち就職活動を行った者における再就職状況



活動後に  
再就職できていない者  
**56.2%**

## 2-4. 介護離職がもたらす課題とは

---

- 企業・会社にとって

- ➡ 介護離職にて管理職を含めた「中核人材」の流出する可能性が高まる。また、離職しなくとも仕事と介護の両立が困難になると、仕事への意欲低下や負担増につながる。

- 労働者にとって

- ➡ 介護離職すると、介護の課題がなくなってもキャリアの再開（再就業）が難しく、退職金や年金を含めて生涯所得の減少や生活スタイルを変更するリスク

- 仕事と介護の両立以上に介護のみの生活は大変

- ➡ 社会との多様なつながりを維持しながら仕事と介護の両立を図ることが介護ストレスの軽減にも貢献

### 3. 両立支援制度と企業の取組状況

#### ポイント

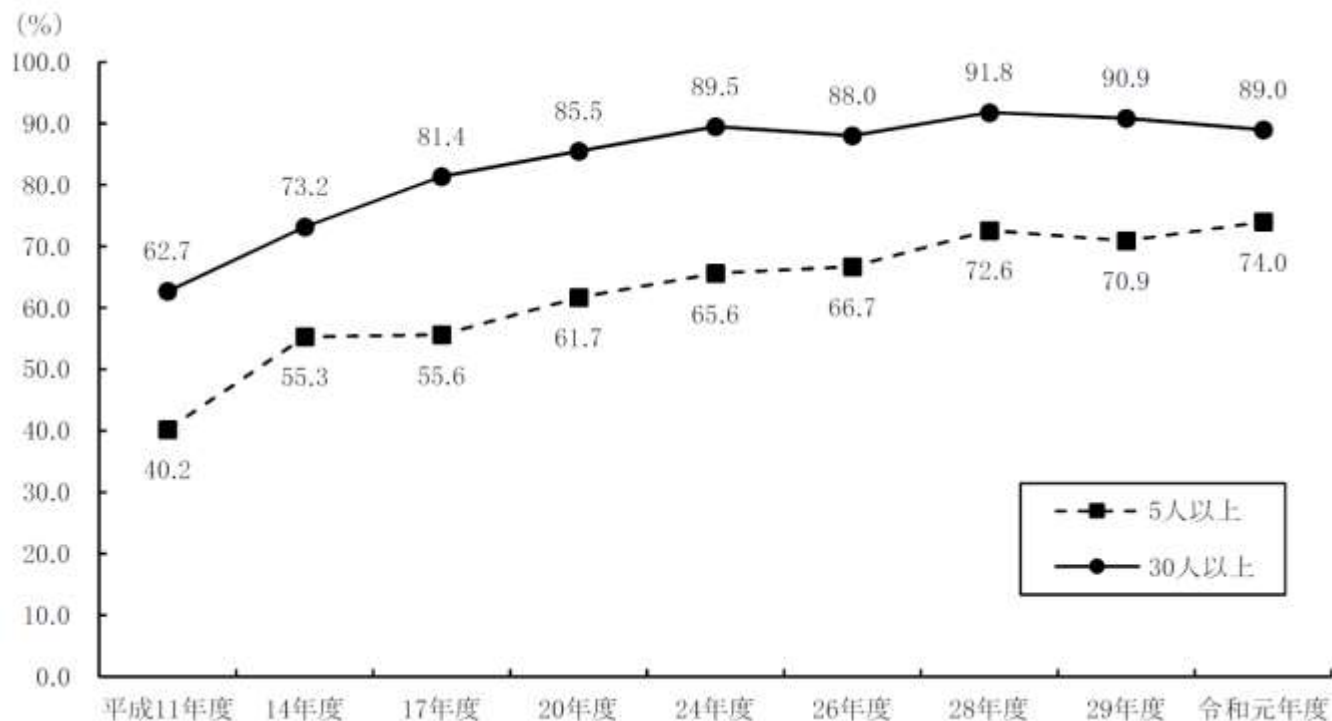
- 介護休業制度などの整備は進んでいるが、**仕事と介護が両立できるように支援する取組を行っていない企業も少なくない。**
- 一方で、介護しながら働いている人の意識や、職場環境は変化している。
- 仕事と介護の両立のためには、**勤務先に介護をしていることを伝えることが重要。**



## 3-1.企業における両立支援の状況

- 介護休業制度を整備している企業の割合は年々高くなる傾向にある。

図表11 介護休業制度の規定あり事業所割合の推移



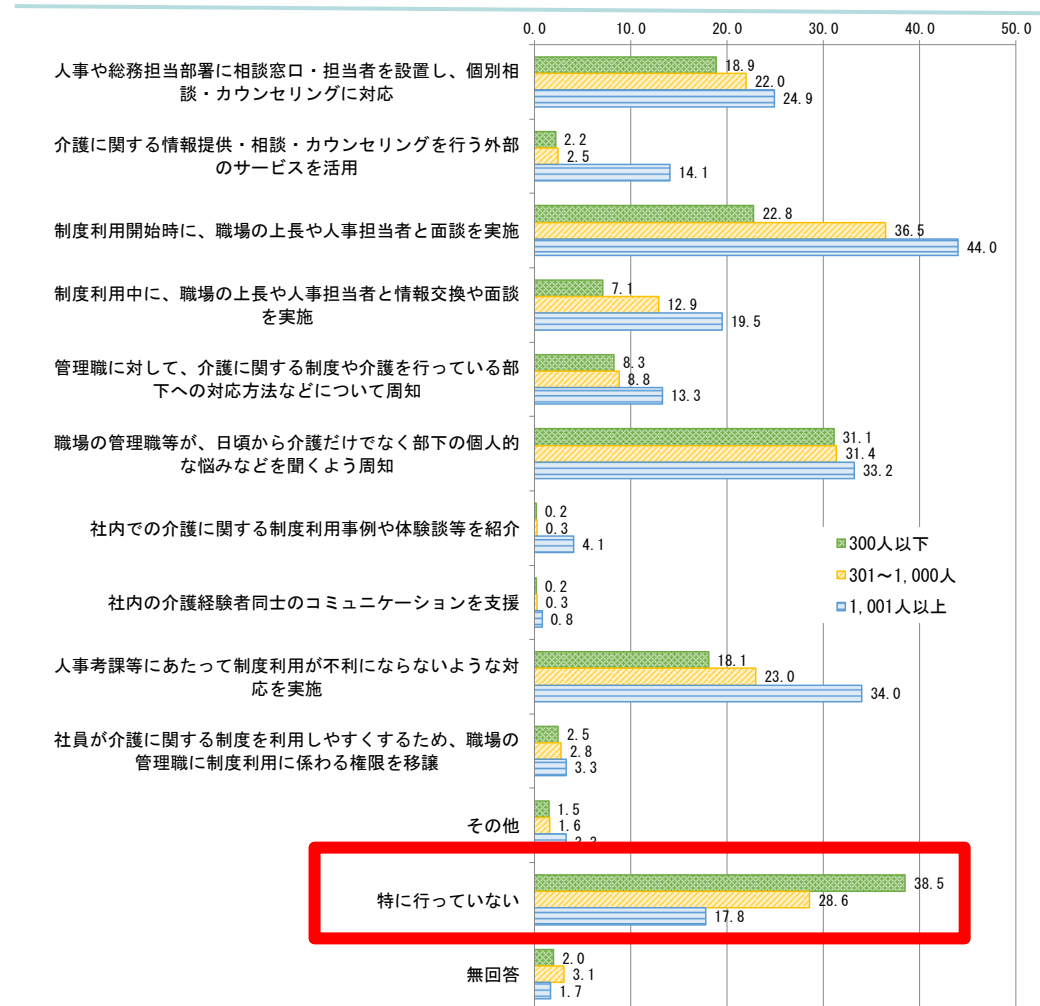
注) 勤務先の就業規則等に制度が定められていなくても、  
育児・介護休業法に基づいて制度を利用することが可能です。

(出所) 厚生労働省「令和元年度雇用  
均等基本調査 事業所調査」

## 3-2.企業における両立支援の状況

図表12 仕事と介護が両立できるように支援するために取り組んでいること  
：複数回答

- 約3割の企業で、仕事と介護が両立できるように支援する取組が行われていない。



### 3-3.企業が独自に取り組んでいる両立支援

- 企業が独自に両立支援制度を用意している場合があるため、**法定制度以外に活用できるものがあるのか**を踏まえることも大切。



#### 【企業独自の事例】

- 介護休業を取得できる期間を法定の93日から**180日まで延長**しています。また、4回以上の分割取得も可能です。
- 介護休暇の付与日数を、**要介護者1名につき10日**としています。
- 介護を理由とした**テレワーク**を認めています。
- 介護を理由に退職した社員について、**希望があれば再雇用**をしています。

## R7.4.1に育児介護休業法がなぜ改正されたのか？

---

- 高齢化を背景に、**介護の課題に直面する労働者が増加する可能性が非常に高くなってきている。**
- **介護の課題で離職する職員が増えてきている。**
- **仕事と介護の両立支援制度や介護保険制度、さらに「仕事と介護を両立する方法」に関して、情報提供を行っている企業や会社、支援者がまだまだ少ない。**
- **企業と社員、支援者にも介護休業の利用趣旨に関して誤解している人が多い。**

## 3-4. 制度改革のポイント 介護休業・休暇制度の拡充

制度名	変更前	変更後
介護休業	93日間の休業を1回で取得	<b>最大3回に分割可能</b> (例：開始30日＋中間30日＋終了時33日)
介護休暇	1日単位で取得 (年間5日)	<b>半日単位での取得が可能</b> (年間5日)
所定外労働免除	なし	<b>介護が終了するまで残業免除を請求可能</b> (新設)

## 3-4.柔軟な働き方の選択肢

選択可能な働き方	具体的な内容
短時間勤務制度	3年間で2回以上利用可能 (週/月単位の労働時間短縮)
フレックスタイム制	3ヶ月以内の総労働時間制
時差出勤制度	始業・終業時刻の調整
テレワーク	企業に導入努力義務が発生
介護費用助成制度	介護サービス利用費用の補助

## 3-4.企業の義務

業務内容	詳細
個別意向確認の義務化	介護申出時に事業主が休業・時短制度を説明し、労働者の意向を確認
早期情報提供	<b>40歳到達時</b> に介護支援制度の内容を周知
相談窓口の設置義務	専門相談員を配置
管理職研修の義務化	年1回以上の研修実施

# 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での両立支援制度等に関する情報提供

## 義務

事業主は、仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、介護に直面する前の早い段階（40歳等）に介護休業及び介護両立支援制度に関する情報提供を行わなければなりません。

対象者 (情報提供期間)	① 労働者が40歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度（1年間） ② 労働者が40歳に達した日の翌日（誕生日）から1年間
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 ② 介護休業・介護両立支援制度の申出先 ③ 介護休業給付に関すること ※ 併せて介護保険制度について周知することが望ましい。
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。

## 望ましい

介護休業制度、介護両立支援制度について労働者の理解と関心を深めるための情報提供を行うに当たっては、各種制度の趣旨・目的を踏まえることが望ましい

- ① 介護休業制度は、介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するもの
- ② 介護休暇制度は、介護保険の手续や要介護状態にある家族の通院の付き添いなど、日常的な介護のニーズにスポット的に対応するためのもの
- ③ 所定労働時間の短縮措置等その他の仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度は、日常的な介護のニーズに定期的に対応するためのもの

早期の情報提供を行う際には介護保険制度についても併せて知らせることが望ましい

※ 次ページ参照

# 介護離職防止のための個別の周知・意向確認

## 義務

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は、介護休業及び介護両立支援制度等に関する以下の事項の周知と制度利用の意向確認を行わなければなりません。

対象者	介護に直面した旨の申出をした労働者
周知事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度（ <b>制度の内容</b> ） ② 介護休業・介護両立支援制度（※）の申出先（ <b>例：人事部など</b> ） ③ 介護休業給付に関すること ※ <b>介護両立支援制度</b> i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、 iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置
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。

○個別周知と意向確認は、介護休業申出や介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにすることが目的であり、取得や利用を控えさせるような形（※）で行ってはいけません。

※ 取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど

## 留意

「**意向確認**」の措置とは、事業主から労働者に対して、**意向確認のための働きかけを行えばよい**ものです。

※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

# 介護休業及び両立支援制度等を 取得しやすい雇用環境の整備の措置

## 義務

介護休業と介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
  - 少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にするなど
- 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)
  - 相談窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知することなど
- ③自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得事例の収集・提供
  - 取得事例を収集し、これらを掲載した書類の配布やイントラネットへ掲載することなど
- ④自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得促進に関する方針の周知
  - 介護休業・介護両立支援制度等の取得の促進に関する事業主の方針を記載したものを営業所内やイントラネットに掲示することなど

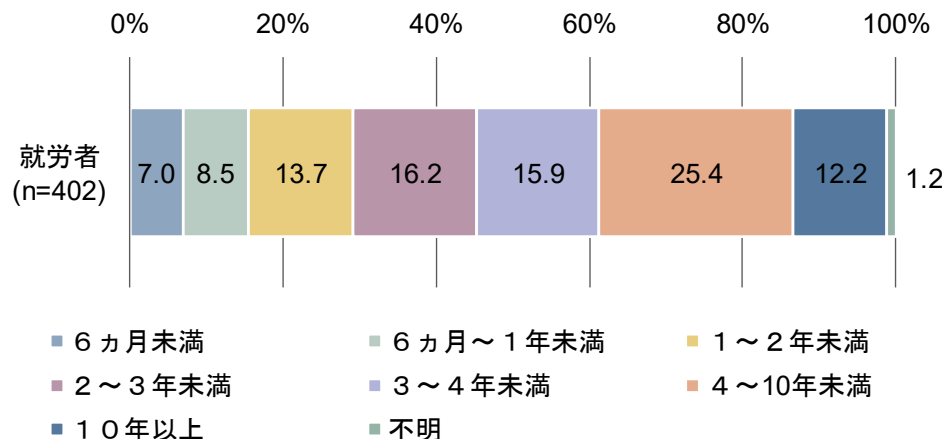
## 望ましい

可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいです。

## 3-5. 育児・介護休業法における両立支援制度のポイント

- 介護は、「いつまで続くか分からない」もの。
  - 長期化する可能性も高く、見通しを立てることが難しいため、家族自らが介護に専念してしまうと、就業継続が困難になってしまう。
- 就労している家族が自ら介護をしなくてもよい体制を整えることが重要。

図表13 介護期間（過去3年間に介護経験がある者）



平均49.4カ月

※ただし、現在介護を行っている場合を含む点に注意が必要。

(出所)公益財団法人生命保険文化センター「平成30年度生命保険に関する全国実態調査」より作成

## 3-5. 育児・介護休業法における両立支援制度のポイント

- そのためには、両立支援制度の活用が重要。
- 特に介護休業は、「**仕事と介護を両立させる体制を整えるための準備期間**」として利用する。
  - 「介護に専念するための期間」として利用してしまうと、介護が長期化すると利用できる休業期間では足りなくなり、離職せざるを得なくなってしまう可能性が高い。

### 【家族の声】

- 退院してから老人保健施設に入所するまで自分が介護することになり、1か月程、介護休業を取得しました。休業中は、ケアマネジャーと面談したり、事業所見学や契約手続きなども行いました。



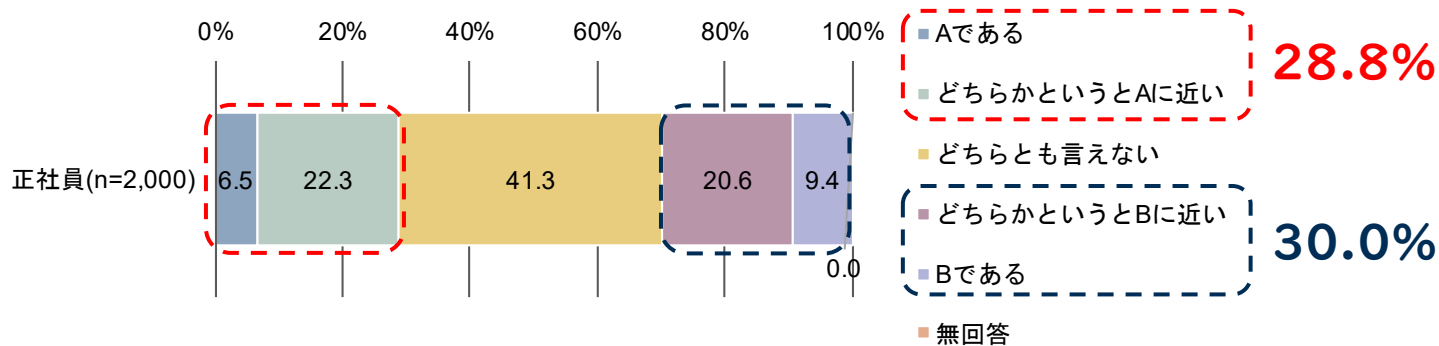
## 3-5. 育児・介護休業法における両立支援制度のポイント

- 就労している家族の3割も、介護休業について、仕事をせずに介護に専念するための期間と考えてしまっている。

図表14 介護休業利用への考え方（就労している家族介護者）

A: 介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である。

B: 介護休業は、仕事をせずに介護に専念するために利用するものである。



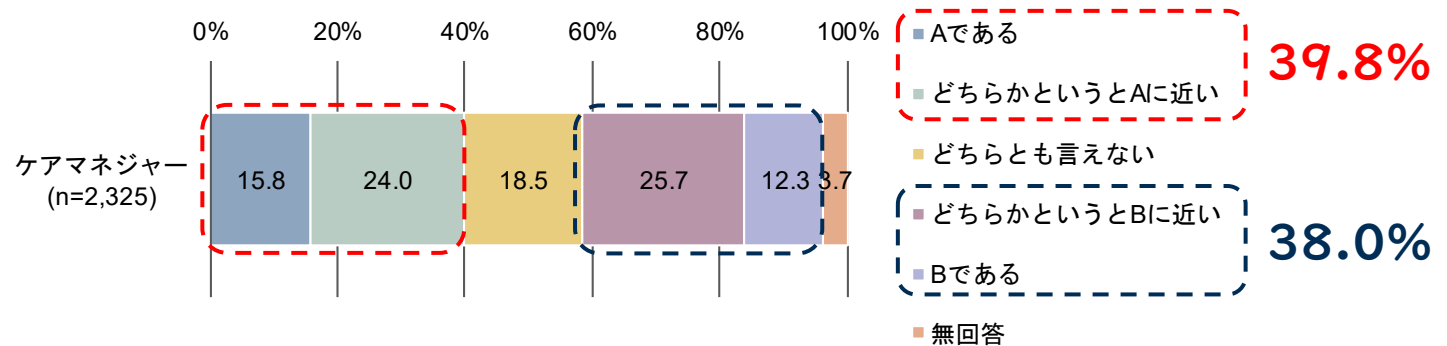
## 3-5. 育児・介護休業法における両立支援制度のポイント

- ケアマネジャーの約4割が、介護休業について、仕事をせずに介護に専念するための期間と考えてしまっている。

図表15 介護休業利用への考え方（ケアマネジャー）

A: 介護休業は、仕事をしながら介護をするための体制を整えるための準備期間として利用するものである。

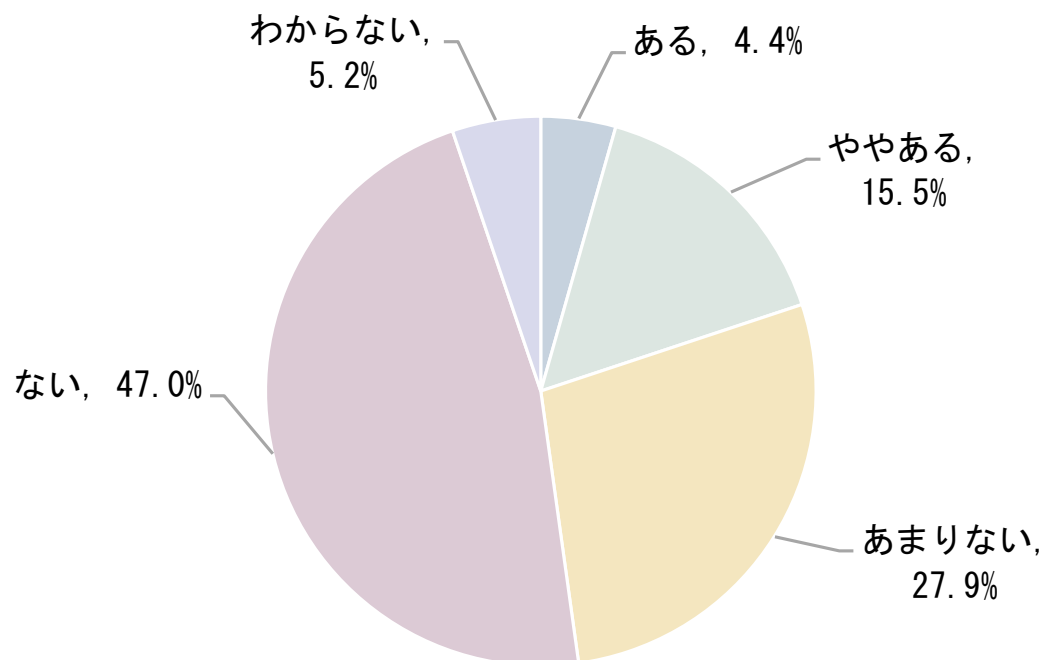
B: 介護休業は、仕事をせずに介護に専念するために利用するものである。



## 3-6.職場の環境整備や労働者の意識変化

- 介護しながら働いている人は、介護について上司や同僚に知られることの抵抗感はそれほど強くない。

図表16 【手助け・介護している人】 上司や同僚に知られることへの抵抗感



(出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」(厚生労働省委託事業)平成25年1月実施

## 3-6.制度の利用率

---

- 実際に制度をどれだけの人が活用しているのでしょうか・・・
- 

厚生労働省によると、2020年度には介護休業を取得した正規労働者のうち、男性が3.6%、女性が5.2%でした。

また、介護休暇の取得率は男性で6.8%、女性で10.6%とされています。

## 4. 家族介護者の対象範囲

### ポイント

- 育児・介護休業法では、制度の対象となる家族の範囲が定められているが、一方で、**育児・介護休業法の対象外となる親族等が介護しながら働いている人もいる。**
- ただし、勤務先で利用可能な両立支援制度が法定を超える内容の場合もある。働いている介護者の状況を含め、確認することが重要。



## 4-1. 育児・介護休業法における制度の対象範囲

---

- 育児・介護休業法では、制度の対象となる家族の範囲が定められている。

### ◆対象となる家族の範囲

➤ 配偶者（事実婚を含む。）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫

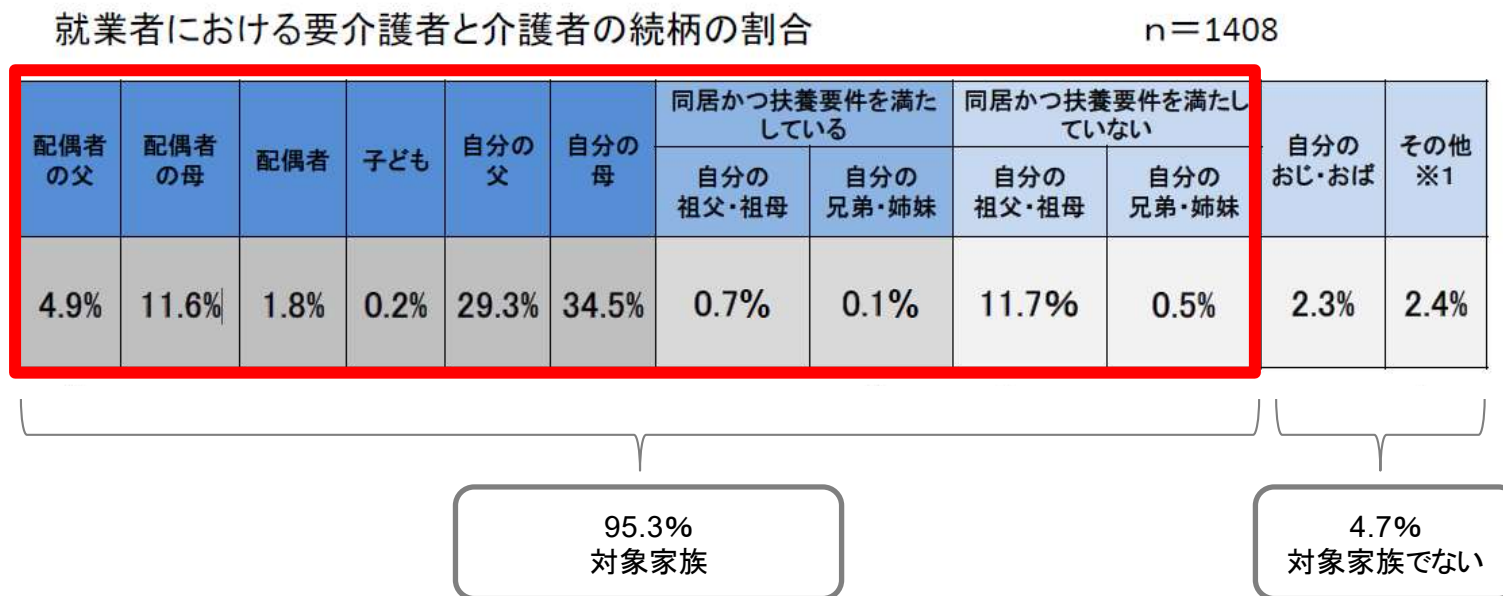
※同居・扶養していない家族も含む



## 4-2. 育児・介護休業法の対象外となる親族等による介護

- 育児・介護休業法の対象外となる親族等を介護しながら働いているケースも一部にある。

図表17 就業者における要介護者と介護者の続柄の割合



(出所)厚生労働省資料 [https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000110896.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000110896.pdf)(※独立行政法人労働政策研究・研修機構(2015)「介護者の就業と離職に関する調査」元)に作成)

## 5. 家族が就労している場合の支援の視点

### ポイント

- 介護しながら働いている人の状況のみならず、**家族全体の関係性等を踏まえた上での支援が求められる。**

## 5-1. 家族が就労している場合の4つの支援の視点

---

- 家族が就労している場合の支援の視点として、以下の4つを踏まえることが必要。

- ① 介護はいつ始まるかわからない
- ② 介護はいつまで続くかわからない
- ③ 家族介護者の個別性が高い
- ④ 自分から職場へ介護をしていることを伝えなければ、職場からアドバイスや支援を得ることはできない

## 5-2. 家族全体の関係性等を踏まえた上での支援

---

- 介護しながら働いている人の状況のみならず、窓口となる家族以外の親族の介護負担の状況や、特定の家族に介護負担が偏っていないかなど、家族全体の関係性等を踏まえた上での支援が大切。



## 6. 家族介護者とともに、あなた自身の仕事と介護の両立を目指して

### ポイント

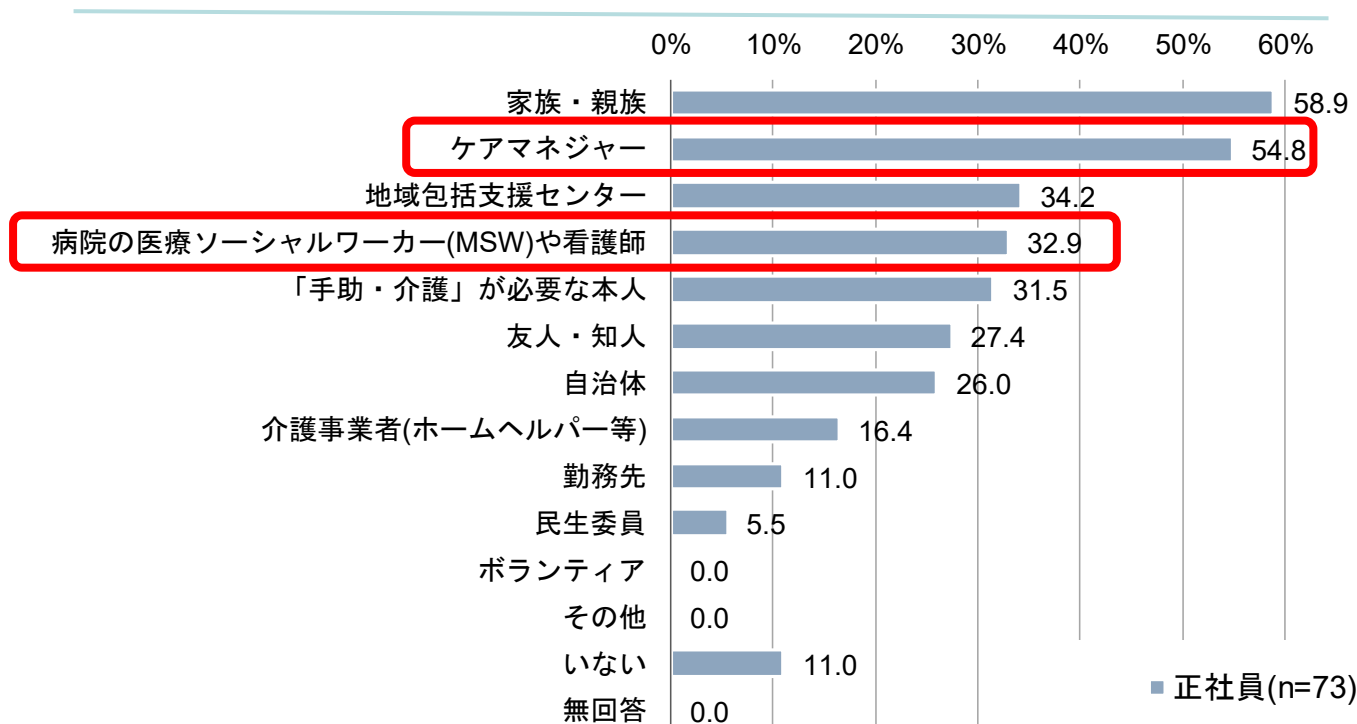
- 介護しながら働いている人にとって、医療介護関係者は家族の治療や介護の相談先として重要な役割を担っている。
- その医療介護関係者自身が、**介護を理由に退職しているケースも少なくない。**
- 本研修での学びは、「あなた」自身の仕事との**介護の両立について考える機会にもなる。**



## 6-1. 家族の介護の相談者としての重要な役割

- 介護しながら働いている人の相談先として、ケアマネ・MSW・看護師は重要な役割を担っている。

図表18 【手助け・介護している人】 手助け・介護についての相談先



## 企

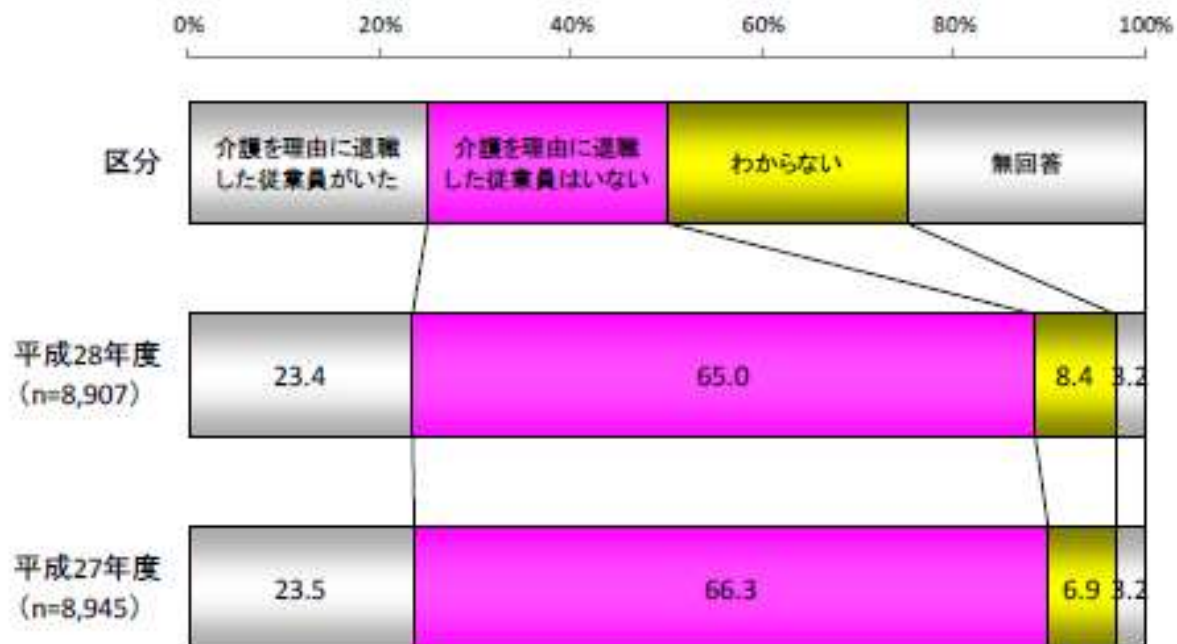
働く人の「仕事と介護の両立支援」のために、  
企業と支援者（ケアマネなど）が担うべき役割

- 企業＝介護の課題と両立できる働き方に関する調整やアドバイスを担うことが必要
  - ※企業は、要介護者の介護に関して、社員に対してアドバイスすることを期待されているわけではない！
- 支援者（ケアマネなど）＝要介護者の家族が就業継続できるように、要介護者に対する介護サービスを調整することを役割としてもらいたい
  - ※支援者（ケアマネなど）は要介護者の家族の働き方に関して、アドバイスをすることを期待されているわけではない！

## 6-2.介護職自身の介護離職の状況

- 介護を理由に退職した従業員のいる介護事業所の割合は2割強となっている。

図表19 過去3年間に介護を理由に退職した従業員の有無



(出所)介護労働安定センター「平成28年度介護労働実態調査事業所における介護労働実態調査結果報告書」  
2017年

## 資料の出典・引用元

厚生労働省 育児・介護休業法における両立支援制度

厚生労働省「令和5年度仕事と介護の両立支援カリキュラム策定展開事業」制度説明を担える人材育成カリキュラム資料より内容抜粋

育児・介護休業法の改正内容を一部引用