

企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



第36回 介護離職防止のための職場環境整備

はじめに

第35回は女性活躍推進法（後編）について解説しました。今回は介護離職防止のための職場環境整備について解説します。

令和7年（2025年）4月1日から段階的に施行される育児・介護休業法の改正は、介護離職防止を目的とした重要な内容を含んでいます。企業の経営者の皆さまにとって、これらの改正内容を理解し、適切に対応することが求められます。

改正の背景と目的

日本では高齢化が進み、介護が必要な家族を抱える労働者が増えています。その結果、介護を理由に仕事を辞めざるを得ない「介護離職」が社会問題となっています。この改正は、仕事と介護を両立できる環境を整備し、介護離職を防ぐことを目的としています。

1. 主な改正内容と事業主の義務

事業主は、介護休業や介護両立支援制度の利用を促進するため、雇用環境の整備義務として以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- 介護休業制度に関する研修の実施
- 相談窓口の設置
- 介護休業取得事例の収集と提供
- 利用促進に関する方針の周知

2. 個別周知と意向確認の義務

労働者が介護に直面した場合、事業主は以下の情報を個別に周知し、意向を確認する必要があります。

- 介護休業制度の内容
- 申出先（例：人事部）
- 介護休業給付金に関する情報

3. 早期情報提供の義務

労働者が40歳に達する年度内に、介護休業制度や介護保険制度に関する情報を提供することが求められます。これにより、労働者が介護に直面する前に準備を進められるようになります。

4. テレワーク導入の努力義務

要介護状態の家族を持つ労働者がテレワークを選択できるよう、事業主は環境整備に努める必要があります。

企業にとって負担に感じられるかもしれませんが、適切な対応を行えば、離職を防ぎ、優秀

な人材を確保できます。

企業が介護保険の知識を提供することは、介護離職防止に重要です。そのためには、制度を身近に感じてもらい、理解しやすい形で情報を伝えることが鍵となります。まず、従業員に介護保険の必要性を伝える際には、なぜこの制度が存在するのかを具体的な例を交えながら説明することが有効です。例えば、急に親族の介護が必要になった場合に、制度を利用することでどのようなサービスが受けられるのか、またそれが従業員自身の精神的・経済的負担をどれほど軽減できるのかを、身近なケースとして紹介します。

さらに、説明会の開催は、情報を一斉に共有し、疑問に答える場として非常に効果的です。この際、専門家やケアマネージャーを招くと、従業員にとって信頼性のある情報源となります。視覚的な資料も準備しましょう。特に、具体的な申請手続きの流れや必要書類については、例を挙げながらステップごとに解説することで、より理解が深まります。

また、説明会だけで終わらず、その後のフォローアップも重要です。個別相談窓口を設けることで、従業員が自分の状況に合ったアドバイスを受けられる環境を整えます。地域の相談窓口も活用を促します。さらに、介護保険の情報は一度説明しただけでは十分でないため、ニュースレターや社内掲示板で定期的に更新情報を提供すると良いでしょう。法改正時に速やかに共有し、最新情報を維持します。

従業員に制度の活用事例を伝えることも重要です。このように、企業が積極的に情報提供を行い、従業員が安心して介護と仕事を両立できる環境を整えることは、結果として働きやすい職場環境の構築にもつながります。

おわりに

介護離職防止は、企業の持続可能な成長にとって重要な課題です。改正内容を理解し、積極的に取り組むことで、従業員が安心して働ける環境を提供し、企業の信頼性を高めることができます。ぜひ、この機会に社内体制を見直し、より良い職場環境を目指してください。次回からは改正雇用保険法について数回に分けて解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

info@himeji-mirai.com ホームページ: <https://himeji-mirai.com>