



マンスリー・ハイライト 拝啓社長殿

マネジメントのための経営財務情報

第 641 号 この資料は全部お読みいただいて 2 分 10 秒です。

今回のテーマ： 「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」

2024年3月26日、経済産業省は「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」を公表しました。4人に1人を65歳以上が占める日本において、ここ20年の間に介護の担い手から“子の配偶者”が退場し、“子”の割合が増えています。働く誰しものが家族介護を行うことになり得るという状況下で、企業が自分事として仕事と介護の両立支援に取り組むためのマインドセット醸成と情報提供を目的として作成されたというガイドラインについて、介護休業法の概要と共に説明します。

介護休業法における制度概要

介護休業法は1991年に成立しその後2017年に大きく改正されて今の形に近いものとなりました。正式な法名称は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」です。

一定の要件を満たした労働者は要介護状態にある家族介護のために家族1人につき93日の休業ができます。休業期間中は申請により国から介護休業給付金が支給されます。法にはこれ以外にも、1年に5日まで取得できる介護休暇や、介護に携わる労働者の申出により時間外労働や深夜業の免除または制限がされることについて定めがあります。

2025年4月施行を目指した育児介護休業法の改正案が2024年5月24日に参議院で可決されました。法案が成立すると、後述するような従業員への仕事と介護の両立支援制度等に関する情報提供や、介護に直面した従業員に対して個別の意向確認を行うことなどが事業主に義務付けられます。

「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」

ガイドラインでは、両立支援の意義・重要性についての記載に続き、介護における両立支援の全体像として以下3つのステップを説明しています。これらに加え、企業独自の取組を充実させること、更にはステークホルダー等外部との対話や、地域との連携を両立支援の全体像に位置付けています。

1. 経営層のコミットメント

経営者自身が介護について知り、メッセージを発信すると同時に両立支援の推進体制を整備・推進する主体を明確にすることで、社内の推進が力強く行われます。

2. 実態の把握と対応

従業員へのアンケート等により実態を把握し、企業全体の人材戦略にその実情を反映します。人事制度の見直しも視野に入れます。また、研修実施率や調査実施頻度など仕事と介護に特化した定量的な指標を設定し、PDCAを回します。

3. 情報発信

従業員に対して両立支援に関する基礎情報を提供、研修を実施すると共に従業員が相談できる先や相談のプロセスなどを明示しておくことも重要です。

お見逃しなく！

ガイドラインには参考資料集が別添されていて、企業事例や法対応に関するまとめ、統計や調査結果などが掲載されています。企業規模や上場有無を問わず事例が掲載されており、人材不足の中、離職者数の低下やエンゲージメントの向上が図られています。

出典：経済産業省「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/sanko_240326.pdf, 2024年5月28日取得