

無断転載・複写等を禁じます



2025 年改正で変わる！ 中小企業のための介護離職防止策

資料作成：特定社会保険労務士・行政書士 西村 美夕妃

目次

■ 1. はじめに	2
■ 2. 改正で変わったこと	2
■ 3. 制度の理解と情報提供・相談体制の整備	5
■ 4. 柔軟な働き方制度の導入・拡充	6
■ 5. 外部サービス・公的支援の積極活用	6
■ 6. まとめ	7

2025 年改正で変わる！ 中小企業のための介護離職防止策

■ 1. はじめに

近年、介護のために仕事を辞めざるを得ない「介護離職」が、より身近になってきています。親族等を介護する必要性が高まることで、これまでと同じように働き続けることが困難となり、やむを得ず離職してしまうこの問題は、社員本人だけにとどまらず、人手不足が深刻化する社会全体に影響を与える課題として、深刻さを増しています。厚生労働省が公表した令和 5 年雇用動向調査の離職理由割合を見ると、介護・看護による離職率は全体の 0.9%であり、そのうち男性が 0.4%、女性は 1.3%で、男性の 3 倍以上となっており、年齢階級別では男女ともに 50 代が最も多いため、女性管理職拡大の取り組みにも影を落としかねません。介護離職を防止し、両立支援を一步進めた職場環境を整えるため、今年 4 月に育児・介護休業法の改正が施行され、より実効性のある介護支援策が求められています。そこで今回は、中小企業が現実的かつ持続可能な形で介護離職を防止するために、法改正の要点をあらためて整理し、柔軟な働き方を実現するための対応策についてまとめます。

■ 2. 改正で変わったこと

2025 年 4 月に施行された改正育児・介護休業法において、①介護に直面した労働者が申し出をした場合の個別周知・意向確認、②介護に直面する前の早い段階での情報提供、③両立に向けた雇用環境整備が、事業主に義務付けられました。施行前の努力義務的な姿勢から、さらに実効性の高い内容へと進化しています。この改正に際し、厚生労働省は、6 月 5 日に行われた「令和 6 年育児・介護休業法改正を踏まえた実務的な介護両立支援の具体化に関する研究会（第 3 回）」において、介護離職防止に向けたポイントを示す「実務的な支援ツール」のたたき台としてまとめた素案を公表しています。このなかで、「介護離職防止の取組は、個人のキャリア継続だけでなく、持続的な事業・組織運営におけるリスクマネジメントとしても重要」と明記され、まだ介護に関して、当事者意識を持っていない層にも、事前に情報提供

や研修を行っておく必要性を説明する内容となっています。この素案にもふれながら、改正のポイントを振り返ってみましょう。

(参考1) 厚生労働省「企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール たたき台 (案)」 <https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001499198.pdf>

(1) 労働者が申し出をした場合の個別周知・意向確認の義務化

介護に直面した旨を申し出た従業員に対し、事業主は、介護休業制度や介護両立支援制度の内容、その申出先、介護休業給付金等について個別に周知し、利用の意向を確認することが義務付けられました。形式的に周知を行うだけでなく、本人の希望や事情を把握し、実際に取得しやすい環境整備を行うことが求められています。(図表 1)

(図表 1)

6 介護両立支援制度等の個別の周知・意向確認、早期の情報提供	
6-1 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・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、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。
対象者	対象家族の介護に直面した旨の申出をした労働者
周知事項	①～③のすべての事項を周知する必要があります。 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 に関すること（例：制度の内容など）
方法	①面談（オンライン面談可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか ※③、④は労働者が希望した場合に限る

令和7年4月1日施行

出典：厚生労働省「育児・介護休業法 令和6年改正内容の解説」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001407488.pdf>

この解説資料には具体的な場面が想定されたQ&Aも掲載されており、例えば、申し出の方法は口頭でも可能としています。企業によって申出書のフォーマットを用意するなど、申出方法を指定する場合は、その方法について、あらかじめ明らかにするよう求めています。もちろん、申出方法を複雑にすることによって労働者の負担が増え、結果的に制度の利用を抑制するような方法は認められません。また、(参考1)とした厚生労働省のたたき台(案)では、この周知・意向確認を「実際に介護リスクに直面した場合の離職防止に向けた最後の砦」と位置付け、労働者に対して情報を届けやすい企業の取り組みの重要性を強く訴えています。

(2) 介護に直面する前の早い段階での情報提供

(1) は、まさに介護に直面した労働者に対する義務でしたが、「介護に直面する前の早い段階」というのは「40歳」が目安とされています。将来的に介護に直面したときに、どんな両立支援制度があるのか、事前に情

報を得ることができれば、いざという時にも慌てることなく離職以外の選択肢を検討することができるでしょう。厚生労働省のたたき台(案)では「当事者意識を持ちにくい層も含めて、介護リスクが高まる年齢で、一律の情報提供を行うことにより、事前の意識啓発を行う。」と明記され、重視されています。実際に情報提供を行うことが求められているのは、(図表 2) の「情報提供事項」のとおりです。

(図表 2)

6 介護両立支援制度等の個別の周知・意向確認、早期の情報提供	
6-2 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供	
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等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	①～③のすべての事項を周知する必要があります。 併せて、 介護保険制度 についても知らせることが望ましいです。 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 に関すること(例:制度の内容など) P16～20 記載例参照 P21,22参照
方法	①面談(オンライン面談可) ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか

出典：厚生労働省「育児・介護休業法 令和6年改正内容の解説」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001407488.pdf>

情報提供を行う方法についても、幅広く認められています。オンライン面談も可能ですが、対面で行う場合と同程度の質が確保されることが必要とされ、音声のみの通話は、オンライン面談の範囲外となっています。また、「電子メール等」にはSNSも含まれ、具体的にはLINE等で伝えることも可能とされています。連絡が取りやすく、確実に伝わる方法で、確かな情報提供を進めることが求められています。

(3) 介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境整備の措置

もう一つ、改正で義務化されたのが雇用環境整備の措置です。すでに義務化されていた育児支援と同様に、今年4月の改正により介護支援制度にも義務が課され、企業に求められる対応は育児・介護ともに足並みがそろったといえます。(図表 4)

(図表 4)

7 介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境整備の措置

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
- 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
- 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

出典：厚生労働省「育児・介護休業 令和 6 年改正内容の解説」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001407488.pdf>

■ 3. 制度の理解と情報提供・相談体制の整備

これらの法改正に対応し、適切に対策を進めるためには、事業主および人事労務担当者が制度の内容とその趣旨を正しく理解し、社内の体制を整えることが重要です。そもそも制度上の「対象家族」とは、配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫をいい、同居の有無は問われません。誰を介護するのか、その状況はどうか、対応策は多岐にわたります。実際に起きた事例として、介護を理由として不本意な離職をした人のなかには、介護の大変さだけでなく、自身の生活環境の変化やキャリア設計への不安を抱え、介護対象家族を虐待してしまうという悲しいケースも起きています。さらに、「周囲に打ち明けにくい」と感じる方が多いことも介護の特徴の一つです。企業としても、自社と社員双方の現状を踏まえ、どうすれば離職ではなく両立を見通せるのか、柔軟さをもった本質的な対応を進めることが求められます。

まず、制度理解を進めるための第一歩として、研修実施が義務となっています。少なくとも管理職は研修を受けたことがある状態とし、できれば全労働者を対象として行うことが望ましいとされています。さらに、相談体制の整備については、当然ながら、相談者のプライバシーが守られる必要があり、安心して相談ができる体制を整えましょう。メールアドレスやURLを定めて相談窓口として周知する方法も可能とされています。

法令順守のために形式だけを整えるのではなく、企業の強みを創造する視点で取り組むことで、今後の採用や定着にも効果を発揮できる可能性があります。対応が求められているこの機会を最大に活用し、人生のさまざまな段階において、社員がそれぞれ異なる事情を抱えたとしても、離職させることなく安心して働き続けられる柔軟な体制を整え、それを社内外へのPRに繋

げる意識で取り組んでみてはいかがでしょうか。

■ 4. 柔軟な働き方制度の導入・拡充

育児分野では、2025年10月から「柔軟な働き方を実現するための措置等」の導入が新たな義務となりますが、介護分野ではまだ義務とはされていません。しかし、介護のニーズに対応するための自主的な制度として設けることを阻むものではなく、自社でできる取り組みを積極的に行うことは、将来的に介護が必要になるかもしれない全ての社員にとって、安心感や選択肢を拡大する可能性が広がります。それぞれの企業の組織風土や実情に合わせた自主的な取り組みを進めたいところです。その一例を挙げてみます。

▶ 勤務時間の柔軟化

介護に関する送迎車両の時間等に合わせて勤務時間を柔軟に調整できれば、離職抑止に繋がることが期待できます。実際に、短時間勤務や時差出勤制度、フレックスタイム制度等の効果的な活用も進んでいます。

▶ テレワークの導入

4月の法改正により、介護をする労働者がテレワークを選択できるようになることが企業の努力義務として追加されました。通勤時間を減らし、介護との両立を可能にするものですが、一方で、介護をしながら仕事をすることは容易ではないことから、状況を丁寧に確認し、無理がないように進める視点も大切です。

■ 5. 外部サービス・公的支援の積極活用

中小企業にとって、企業内だけで介護支援体制を整えることは容易ではありません。また介護に直面する社員は、悩みや大変さをひとりで抱えやすい傾向がありますが、自己犠牲を前提とするのではなく、適切に外部サービスを活用し、自治体等の支援制度を積極的に取り入れる意識を高めていくことも重要です。支援策をまとめます。

▶ 地域包括支援センター

各市区町村における圏域ごとに設置されている総合相談窓口です。保健師、社会福祉士、ケアマネジャー等に相談でき、いざというときにまず相談できる身近な窓口となっています。厚生労働省が運営する「介護サービス情報公開システム」では、全国21万か所の介護サービス事業所情報を検索・閲覧することが可能です。

(参考) 厚生労働省「介護サービス情報公開システム」

<https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp>

▶ ケアマネージャー（介護支援専門員）への相談

地域包括支援センターから紹介を受けることもできる、介護関連の専門資格者です。要介護者が安心して生活を送るために、どのような介護サービスを、どのタイミングで、どれくらい利用するかを具体的に計画する「ケアプラン」の作成を行います。

▶ 両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）

厚生労働省による助成制度で、労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得した場合や、介護両立支援制度を利用した場合などに受給できる助成金です。（図表 5）

（図表 5）

2 介護離職防止支援コース		
労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得した場合や、介護両立支援制度を利用した場合などに受給できる助成金です。		
種別	要件	支給額 ^(※)
① 介護休業	対象労働者が介護休業を取得し職場復帰	40万円
② 介護両立支援制度	A:制度を1つ導入し対象労働者が当該制度を利用	20万円
	B:制度を2つ以上導入し対象労働者が当該制度を1つ以上利用	25万円
③ 業務代替支援	(1)新規雇用 介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	20万円
	(2)手当支給等 A:介護休業取得者の業務代替者に手当を支給 B:介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	5万円 3万円

(※)支給額は、休業取得/制度利用者1人当たり。①～③それぞれ1事業主5人まで、制度利用期間に応じて増額あり。

おもな要件

① 介護休業
●介護休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知 ★1
●労働者との面談を実施し、プラン(P.4参照)を作成・実施 ★2
●対象労働者が連続5日以上介護休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用

② 介護両立支援制度
●★1および★2の実施
●いずれかの介護両立支援制度(※)を対象労働者が一定基準以上利用し、支給申請日まで継続雇用
(※)介護両立支援制度…所定外労働の制限制度 / 時差出勤制度 / 深夜業の制限制度 / 短時間勤務制度 / 在宅勤務制度 / フレックスタイム制度 / 法を上回る介護休暇制度 / 介護サービス費用補助制度

③ 業務代替支援
(1)新規雇用
●対象労働者が介護休業を連続5日以上取得し、業務代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
(2)手当支給等
●業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
●対象労働者が介護休業を連続5日以上取得または短時間勤務制度を合計15日以上利用し、業務代替者への手当支給等

出典：厚生労働省「2025（令和7）年度 両立支援等助成金のご案内」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001472912.pdf>

■ 6. まとめ

総務省「就業構造基本調査」によると、介護をしながら仕事をする労働者数は約365万人にのぼることが明らかとなっています。団塊の世代が75歳以上となる2025年を迎え、私たちはより一層、本質的かつ実効力ある対策を見通していかなければなりません。特に中小企業においては、限られ

た経営資源のなかで、どのように社員の離職を防ぎ、両立支援を進めていくかが重要な課題となります。介護の対象家族や、その状況も多岐にわたり、簡単に解決できる問題ではありませんが、だからこそ、制度を正しく理解し、本当に安心して相談ができるような相談窓口の整備を進め、柔軟な働き方支援や自治体等の支援等を組み合わせることで、継続的な対策を行うことが、組織と社会の持続的な成長にも直結する重要な事業戦略の一環になると考えます。さまざまな法改正に対応する負担は決して小さくはありませんが、この契機に、私たちがどんな姿勢で、どんな未来を見通し、生き残っていくかは、私たちの手に委ねられています。人口減少時代において、社員も事業も守ることのできる、変化に対応可能な企業として未来を見通していく力を今こそ発揮するとき。社会全体で、私たち自身の課題という意識で、しっかりと取り組んでまいりましょう。

【著者プロフィール】西村 美夕妃（にしむら みゆき）



社労士・行政書士 西村美夕妃事務所。特定社会保険労務士・行政書士。

働く現場は、人生の舞台そのものだと思うからこそ、全ての人がしがわせに活躍でき、働く自分を好きでいられるような組織への支援を心がけています。いつもそばにいて、なんでも相談できる労働分野の専門家として、「迅速に、心ある仕事で、ともに在る。」をモットーに、東京都港区赤坂にて社労士・行政書士 西村美夕妃事務所を開業しています。

<https://www.miyuki-sr.com/>

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
