

「育児介護休業法改正（介護編）本音の意見交換会」サマリー

開催概要

2025年10月1日の育児・介護休業法改正を前に、各社の担当者がテレワーク活用を含めた介護と仕事の両立支援について、現状の課題や取り組み、個人的な経験を共有し、本音で語り合いました。

参加企業の状況と課題

意見交換会には、業種や企業規模、従業員の年齢層が異なる3社が参加し、それぞれの状況や課題を共有しました。

- **サービス業A社:**
 - 従業員の年齢層は40～50代が多い。
介護に関する規定は整えたものの、具体的な運用方法や社員へのアプローチが今後の課題。
相談窓口は設置済みで、社内ポータルサイトで周知。
- **情報通信業A社:**
 - 設立4年目で従業員は30代女性が中心のため、現在は育児が主なテーマです。
 - 介護は将来的な課題と捉え、情報収集のために参加。
担当者自身の経験として、前職で母親の介護と育児の両立が困難となり、会社の支援が得られなかったためテレワークが可能な現在の会社に転職した経緯が共有されました。
- **情報通信業B社:**
 - 法改正に合わせて規定を作成中。
 - テレワーク制度が整っており、実際に親の介護をしながら地方でリモートワークを続けている社員がいる。
 - 法改正におけるテレワークの日数規定の解釈に疑問点があり、情報交換を求めています。

主な議論のポイント

1. 育児とは異なる「介護」特有の課題

育児が祝福されることが多いのに対し、介護は喜びごとではないため、職場や同僚に相談しにくいという心理的なハードルがあることが指摘されました。また、育児と違って終わりが見えにくく、情報共有の場も少ないのが現状です。

2. 介護離職を防ぐテレワークの有効性

介護を理由に退職せざるを得ない状況を防ぐため、リモートワーク規定を整備し、社員が親元に戻って仕事を続けられるようにした事例が紹介されました。また、参加者の中には、育児や介護との両立のためにテレワークが可能な職場へ転職した経験を持つ方もおり、柔軟な働き方の重要性が浮き彫りになりました。

3. 企業に求められる具体的な支援策

制度を整えるだけでなく、社員が安心して相談し、制度を活用できる環境づくりが重要である点で意見が一致しました。

- **積極的な情報提供:**
 - 花王株式会社の事例として、介護に関するハンドブックの作成や、全社的なセミナーの開催が紹介されました。
 - ファシリテータより介護は突然始まる可能性があるため、40歳など早めの段階から情報提供を行うことが有効とのアドバイスがありました。
- **相談しやすい環境づくり:**
 - 人事だけでなく、外部の専門家など複数の相談窓口を設けることが望ましい。会社が「人ごと」と捉えず、親身に話を聞く姿勢が何よりも重要であることが、参加者の実体験から語られました。
- **経験談の共有:**
 - 実際に介護と仕事を両立している社員の経験談を社内で共有する場を設けることが、他の社員にとって非常に有益であるとの意見が出ました。

4. 介護の現実的なプロセスとハードル

実体験に基づき、介護には多くのハードルがあることが共有されました。

- **要介護認定:** 本人が病状を認めたくない、認定調査の際に普段以上に頑張ってしまうなどの理由で、認定を受けるまでに苦勞するケースがある。
- **老人ホーム探し:** 費用は地域によって大きく異なり（都心では月額 30 万円にもなる例も）、サービス内容や職員の定着率なども含めて慎重に選ぶ必要がある。
- **家族の葛藤:** 「自分が看なければ」という責任感から家族が疲弊してしまうこともあり、専門家の力を借りる決断が重要になる場面もある。

まとめ

今回の意見交換会では、各社が法改正に対応すべく制度整備を進める一方で、介護というデリケートな問題に対して、いかに社員に寄り添い、実用的な支援を提供していくかという点で模索している状況が明らかになりました。テレワークの活用は有効な一手であるものの、それだけではなく、経営層からのメッセージ発信、相談しやすい風土の醸成、そして社員同士のナレッジ共有といった多角的なアプローチが、これからの介護と仕事の両立支援の鍵となることが示唆されました。