daily コラム

2026年11月10日(火)

〒308-0842　茨城県筑西市一本松624-3
税理士法人和敬会筑西事務所　TEL 0296-22-3689　FAX 0296-25-0627
Email tfc@wakei-kai.com

40歳前後の労働者に対する介護休業の情報提供とは

事業所の努力義務となった情報提供

令和7年施行の改正育児介護休業法により事業主の努力義務となり、40歳前後の人に実際に介護に直面する前の早期の段階で、介護休業の取得、給付金等の説明のほか、要介護・要支援認定などの制度について、情報提供することが望ましいとされています。また、介護離職を防ぐための「雇用環境の整備」を行う必要もあります。

・介護休業・介護両立支援の研修
・相談体制の整備
・介護制度利用の事例の提供
・制度に対する自社の方針

早期の情報提供については40歳に達した日の属する年度の初日から末日まで、40歳に達した日の翌日から起算して1年以内に行う必要があります。周知方法は対象者に面談（オンライン可）、メール等の一斉送信で行うこともできます。

介護をしながら仕事もする

厚生労働省の「企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実質的な支援ツール」の資料によると、介護をしながら仕事をする労働者の数は現在365万人といわれており、家族の介護や離職する人の数は年間10.6万人に上るとのことです。介護の期間は平均で「4年7か月」になるようですが、個別の事情で10年以上介護を続けている人も「14.8%」いるということです。両親が高齢でも元気な方も多い年齢ですが、早期に知識を得ることで仕事と両立できる準備がスムーズにできるようサポートすることが事業主の努力義務となっているのです。

介護離職を防止する

社員が家族の介護に直面したら職場の相談窓口に事情を伝え、職場は適用できる介護保険や、休業制度、給付金などの制度を説明します。直ちに全面休業とならない場合もあり、職場でどのように仕事の調整ができるかなどの話し合いも必要でしょう。両立するためには経営者や上司、サポートする同僚などをはじめとし、介護する社員に対し、差別などを感じさせず、休む社員は周りの人達に感謝を示し、両立のバランスをとることが大事でしょう。

