

”辞めさせない“経営戦略 仕事と育児・介護の両立支援が 企業を強くする

2025年10月28日

株式会社グッド・チーム
豊岡 敬子

講師プロフィール

講師:豊岡敬子(とよおかげいこ)

【経歴】 大学卒業後、大手信用調査会社入社。営業職を経験、また異業種交流会運営などの業務に従事。その後、人材関連企業の企画営業の経験を活かし、独立。金融機関に対する研修担当として、コンプライアンス・営業研修など。人材管理・教育を柱に研修やスタッフ管理・キャリアコンサルティング・新卒及び中途の育成やハラスメントなど職場環境調整など人と組織の支援に従事。

働き方の多様化を見据えてコンサルティングメンバーとともに、一般師団法人ワークライフバランス東海を設立、理事に就任。個人の能力や特性を生かし、組織力を上げる働き方改革に力を注ぎ、持続性・発展性を見据えた支援を心がけています。

【資格】

ワーク・ライフバランスコンサルタント(2013)
TA 101修了(2013)、国家キャリアコンサルタントほか

【所属】

株式会社グッド・チーム 代表
ワークライフバランス東海
一般社団法人SCIフォーラム 理事 他



【民間事業経験】 九州生産性本部（生産性大学講師）、愛知県、名古屋市、岡崎市、豊橋市、瀬戸市、安城市、自動車部品メーカー、労働局、中小企業庁、美濃加茂商工会議所、豊浜商工会議所、経済産業省受託事業、自動車部品加工、流通業、小売業、輸送機樹脂メーカー、配送、化粧品小売、大手通信会社、銀行、信用金庫、インテリジェンス、ホゼン、セゾンクレジット、そんぽハウス、ハイテクノロジーコミュニケーションズ、テクノスマイル、雪国まいたけ、クミ化成他企業専門スクールキャリア養成講座講師ほか

テーマ

キャリア構築、ワークライフバランス、生産性向上、職場環境改善、ハラスメント防止、階層別研修ほか

1. なぜ辞めさせない経営が重要か
2. 社会の変化と労働力構造
3. 育児・介護のリアルと違い/ダブルケア世代の課題
4. 両立支援の経営的意義
5. 両立推進の3要素（制度・風土・備え）
6. キャリア戦略の再構築（4Sモデル）
7. 未来への投資としての両立支援

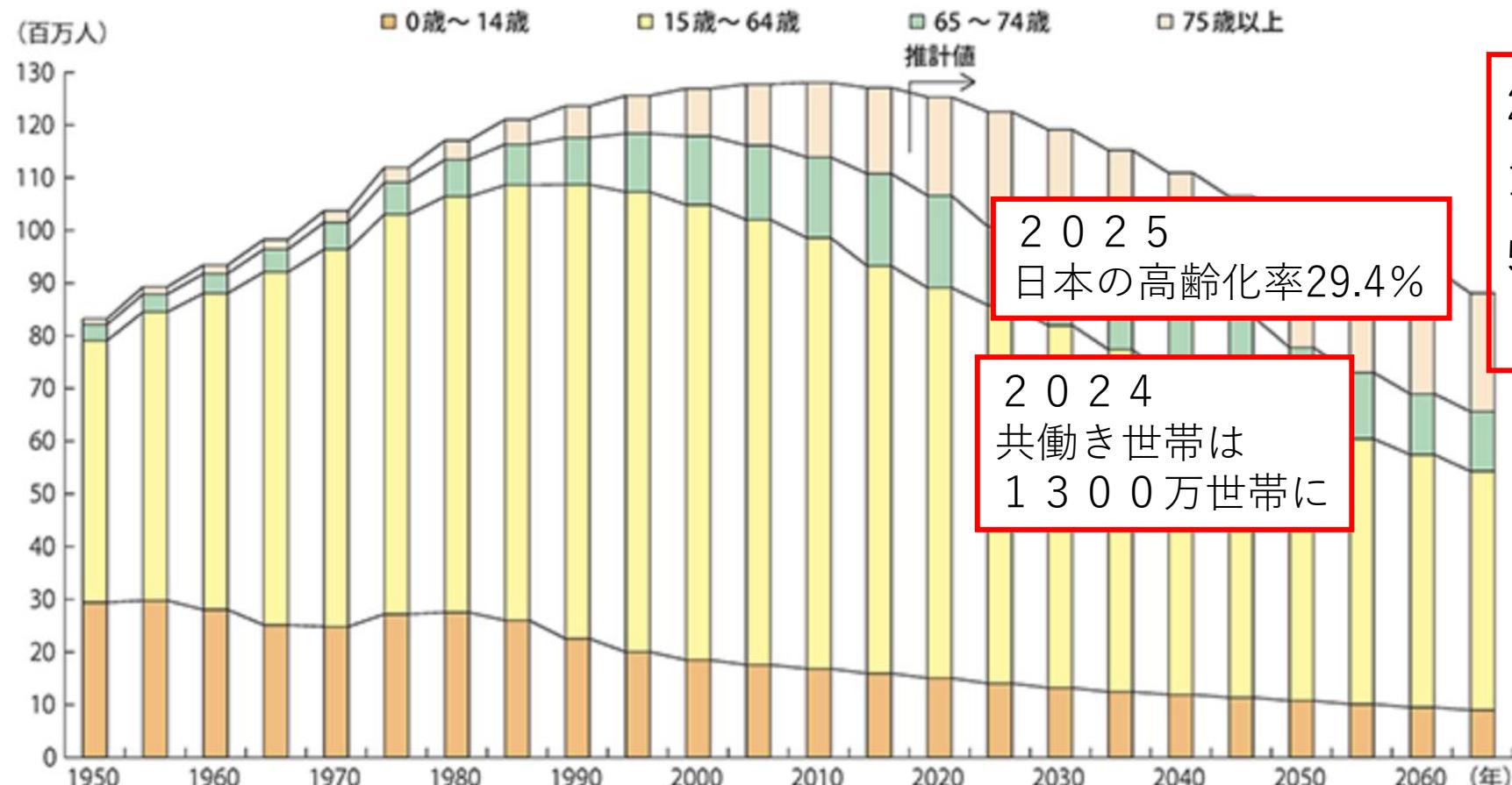
なぜ辞めさせない
経営が重要か

なぜ辞めさせない経営が必要か

- 2040年には65歳以上が35%、単身・共働き世帯が増加
- 離職コストは年間8兆円規模
- 辞めさせない = 未来への投資
→ 持続可能な人材経営が企業を強くする

社会の変化と労働力構造

社会の変化と労働力構造



2025年9月
100歳人口は9万9763人
55年連続増加
*女性が88%を占める

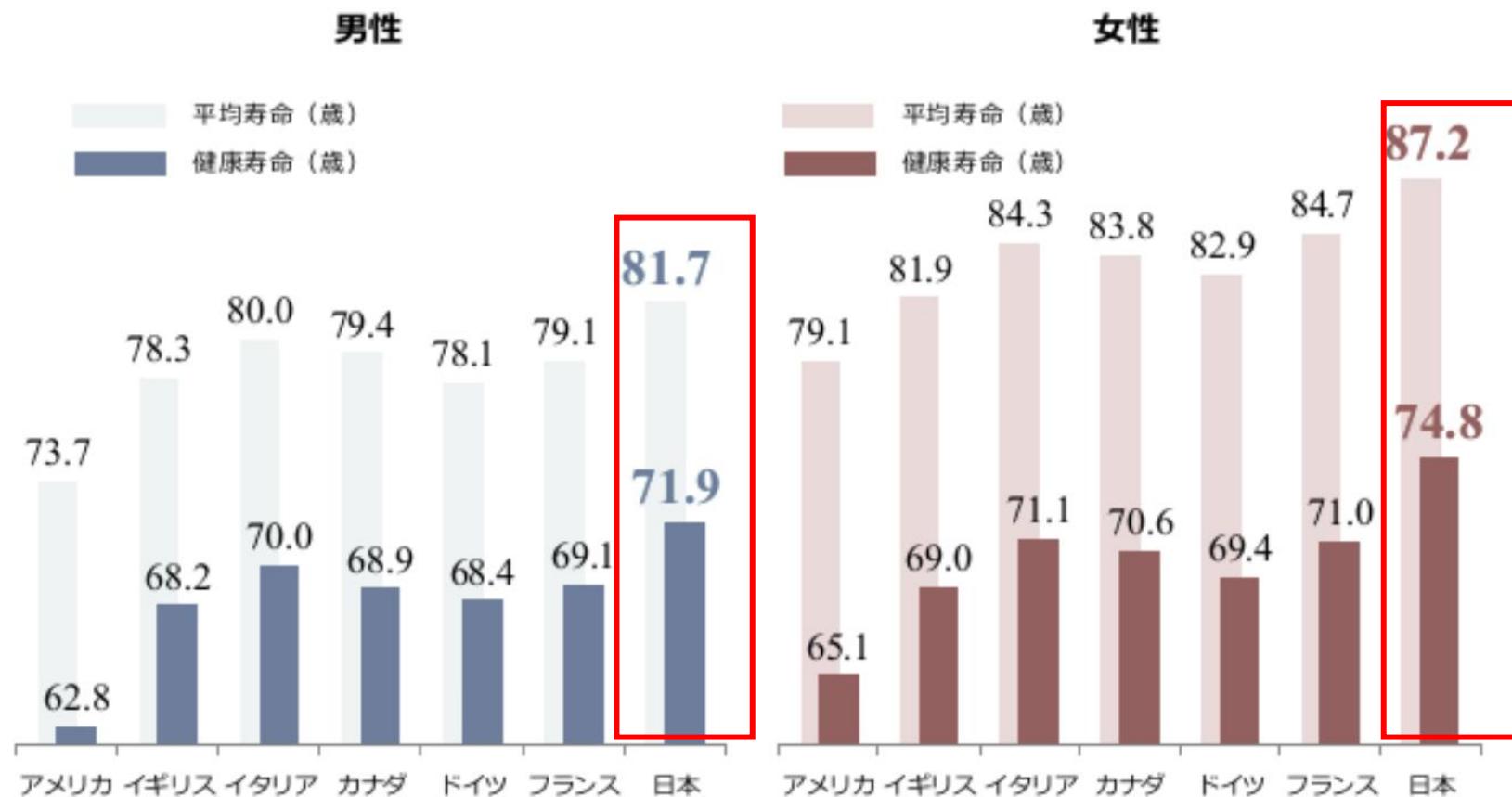
資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成29年推計）

(注)1. 2016年以降は、将来推計人口は、出生中位（死亡中位）推計による。

2. 2015年までは総務省「国勢調査」（年齢不詳をあん分した人口）による。

2040年65歳が35%、2070年には39%（人口8700万人）に。

先進国の寿命と健康寿命

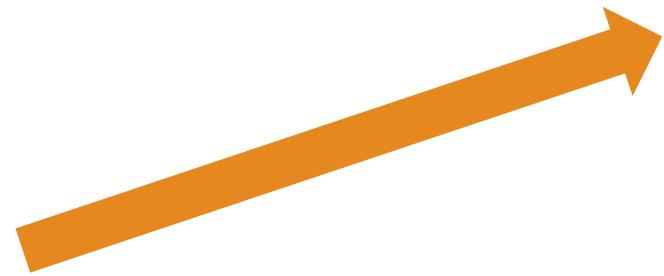
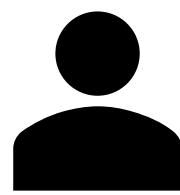


(資料出所) Global Health Observatory (GHO) data

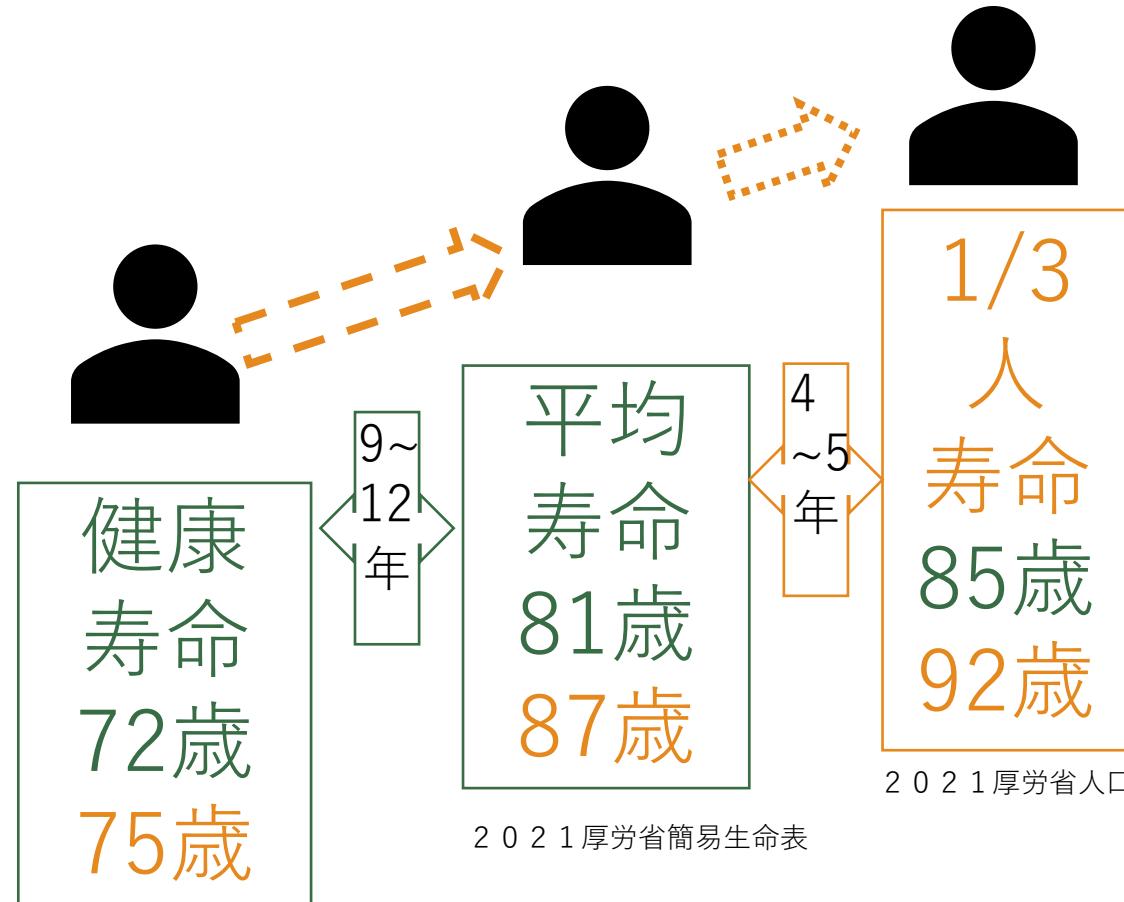
(備考) 平均寿命、健康寿命は2021年のデータ (2025年4月11日アクセス)

先進7カ国の中では最も健康寿命も伸びている。長生きリスクを想定する。

寿命と健康寿命、その先



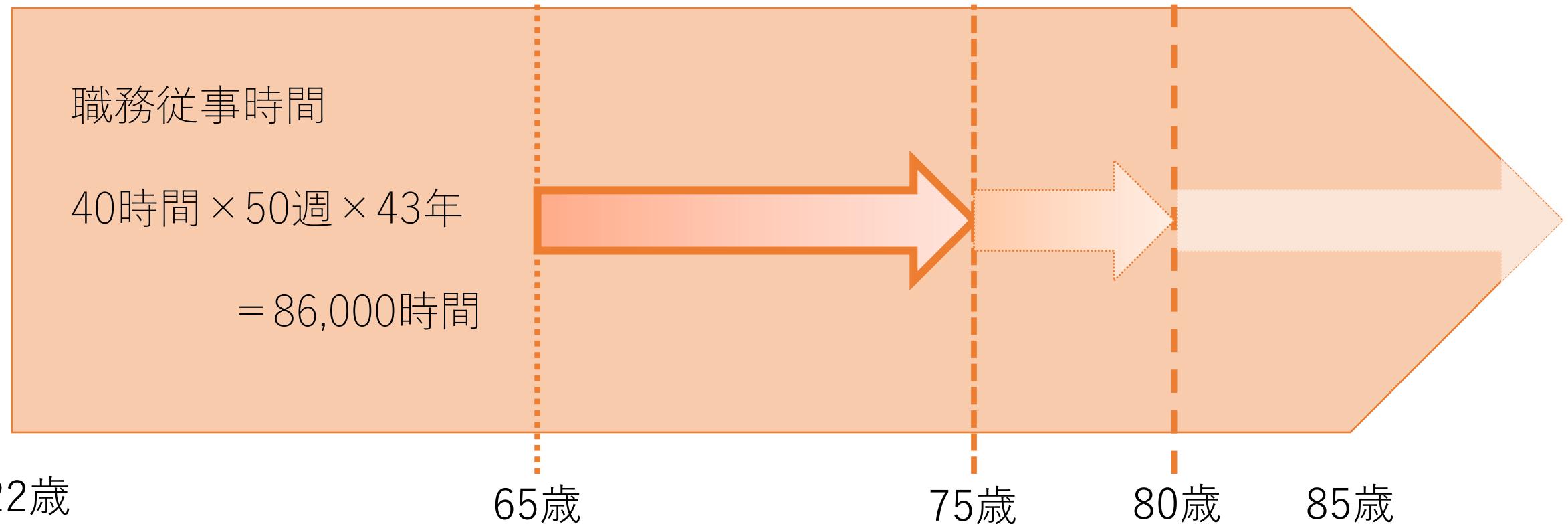
2021 内閣府高齢者白書



高齢化により日本人の寿命は年々伸びています。寿命 = 健康寿命ではありません。

長寿化と就労の長期化

長く働く中で、さまざまなライフイベントも発生



人生は長くなり、就労期間も長期化の兆し。

育児・介護 ケアの比較

1. 育児・介護の違い

仕事との両立の課題点（長期戦略 vs 緊急対応）

	育児	介護
関わり	意図的	突発的
状態	だんだん手がかからなくなる	だんだん手がかかる・悪くなる
期間	目処が立てられる	予測がつかない
精神的負担	喜びや成長が報われる	どんなに頑張っても現状維持・長期では衰退
身体的負担	だんだん自立し、ラクになる	だんだん依存し、シンドくなる
行動範囲	広がっていく	狭まっていく
ケア対象者の人間関係	繋がっていく	切り離されていく

どちらも「ケア」であるが、負担の性質が異なる。育児は「成長と自立」介護は「依存度の増加」。

- 仕事と介護の両立ができずに介護離職に至る人もおり、その数は年間約10万人。
- 平成28年におけるダブルケアラー人口25万人、普段育児をしている人の2.5%、普段介護をしている人の4.5%に相当。
- ケアをしながらできる仕事を見つけられないと、長期にわたり無業の状態が続くことになる。
- その結果、生涯賃金や将来受け取る老齢年金の受給額にも大きく影響する。（女性の老後問題）
- 両立が困難なことによる労働生産性の低下、離職による労働損失、労働者の育成費用の損失、代替人員採用に係るコストを試算すると、その損失は総額で介護離職だけでも年間8兆円規模にのぼると推計。

2023 企業は従業員の介護の実態把握を一仕事と介護の両立支援の土台として一日本総研調査部 副主任研究員 岡元真希子

ケア離職者は10万人程度で微増、そのコストは総額年間8兆円。今後も増加トレンド継続。

両立支援を経営戦略 として考える

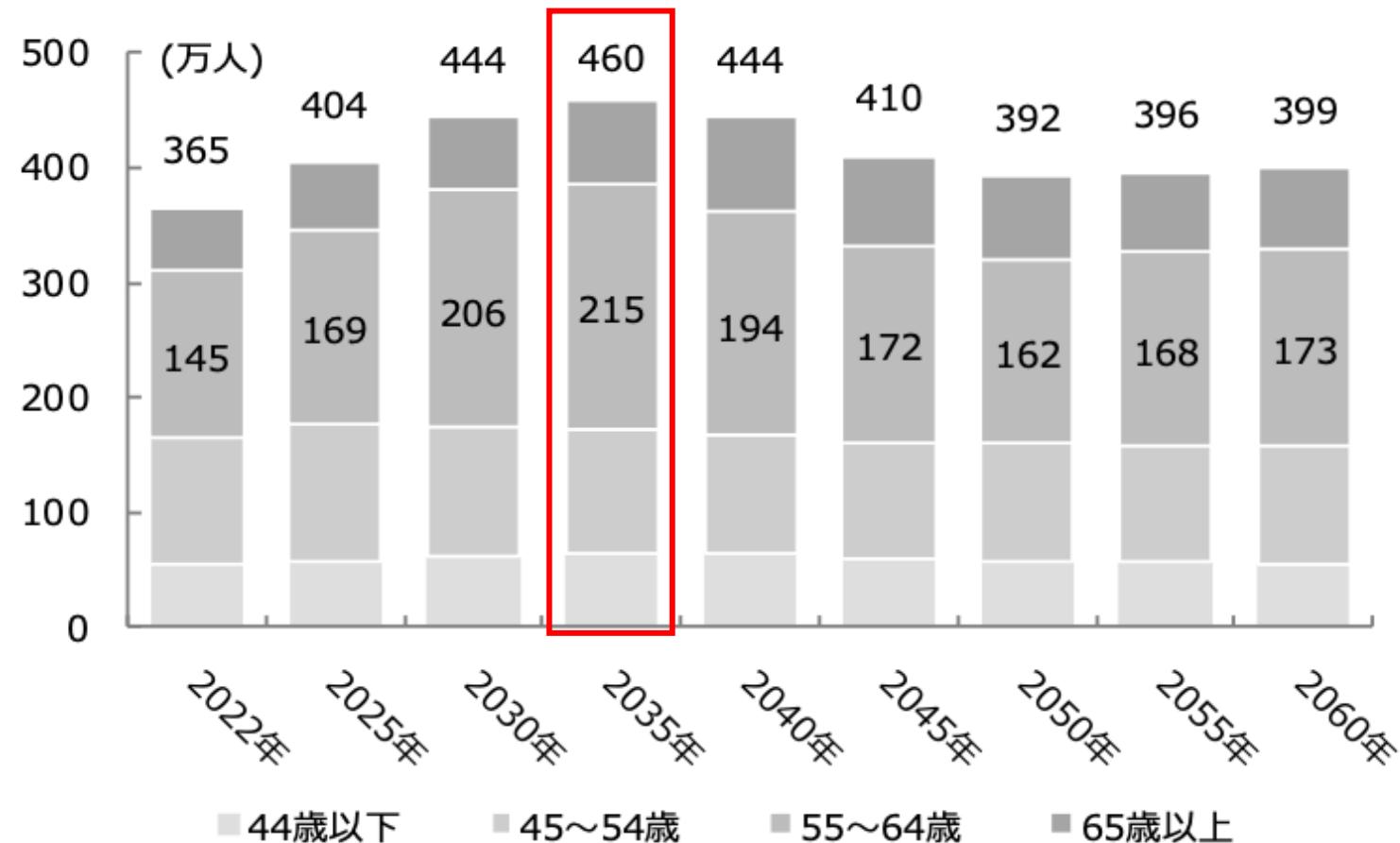
両立支援を経営戦略として考える

- ・両立支援が生み出す経営価値：
 - ①離職防止②心理的安全性③多様性創出
- ・両立推進の3要素：制度・風土・備え
- ・ケアハラスメント防止：定着支援の基盤

2023 企業は従業員の介護の実態把握を一仕事と介護の両立支援の土台として一日本総研調査部 副主任研究員 岡元真希子

両立支援で多様性の確保と持続性を向上させる。

介護している有業者 将来推計



(資料)厚生労働省『就業構造基本調査』などをもとに日本総合研究所推計

2035年には460万人が介護をしながら働くことに。

➤ 異職を防ぐためには？

知ってもらう

自分のキャリアへの影響、将来の経済的な影響を考え意思決定してもらう

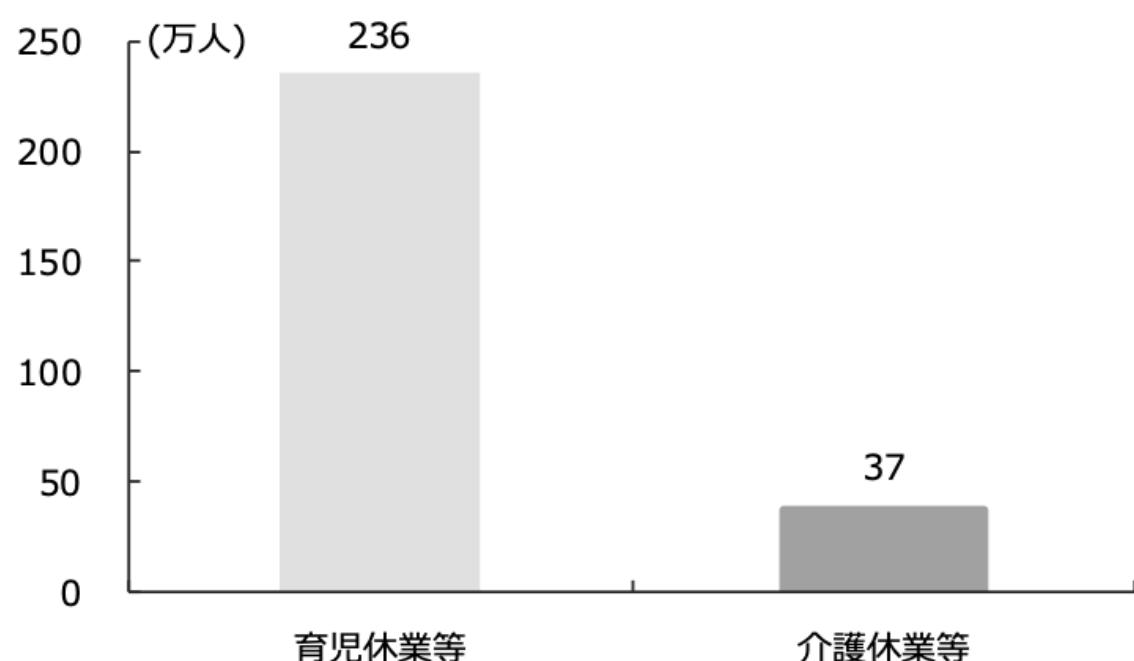
→就業継続するために
休業・休暇を活用する

備えてもらう

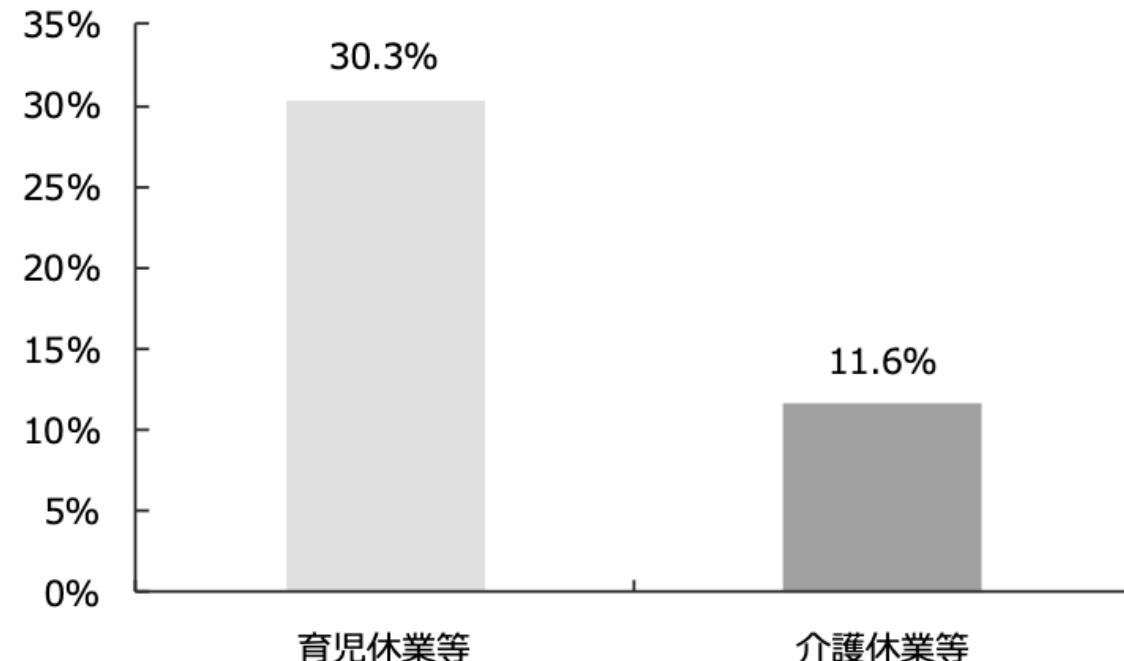
- ・ケア対象の情報収集/意思確認
- ・ケアにまつわる情報収集
- ・自身のキャリア意向を明確に

自分と親・子について、これからを考える。

介護休業・休暇制度 利用者数/利用率



(資料) 厚生労働省『令和4年就業構造基本調査』



(資料) 厚生労働省『令和4年就業構造基本調査』

制度利用者は介護をしている雇用者322万人のうち37万人、制度利用率は11.6%。

介護休業・休暇制度の利用課題整理

制度対象者の把握と利用率算出の難しさ

育児の場合：出産・育児は企業が把握しやすく、利用率も行政調査で正確に測定可能

介護の場合：

- 介護実態は自己申告頼み → 把握は6割程度
- 休暇を使わず就業外で介護するケース多く、雇用主は把握困難
- 介護休業の利用率は「常用労働者に占める割合」止まり → 介護者全体に対する正確な利用率は不明
- 総務省「就業構造基本調査」では算出可能だが、回答者の主觀が入るため限界あり

制度利用方法の多様性

育児：利用パターンが定着（例：育休～短時間勤務）、同僚の事例を参考にしやすい

介護：

- 要介護度、症状、在宅か施設か、家族構成など条件が多様
- 利用パターンが未確立 → 事例の蓄積・共有が必要
- 例：退院前後の休業で在宅復帰を準備／短時間勤務で送迎対応など

休業・休暇の「多様な使い方」の普及・定着には時間がかかる。

男女雇用機会均等法が対象とする制度又は措置

- ①産前休業
- ②妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置
(母性健康管理措置)
- ③軽易な業務への転換
- ④変形労働時間制での法定労働時間を超える
労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の
制限並びに深夜業の制限
- ⑤育児時間
- ⑥坑内業務の就業制限及び危険有害業務の
就業制限

育児・介護休業法が対象とする制度又は措置

- ①育児休業（産後パパ育休を含む）
 - ②介護休業
 - ③子の看護休暇
- ※ 令和7年4月1日より、対象となる子の範囲拡大、取得事由拡大、名称を「子の看護等休暇」に変更（詳細はP.40）。
- ④介護休暇
 - ⑤所定外労働の制限
 - ⑥時間外労働の制限
 - ⑦深夜業の制限
 - ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置
 - ⑨始業時刻変更等の措置
 - ⑩介護のための所定労働時間の短縮等の措置
 - ⑪柔軟な働き方を実現するための措置

（令和7年10月1日より。詳細はP.40）

※⑧～⑪は就業規則にて措置が講じられていることが必要です

コンプライアンス（男女雇用機会均等法・育児介護休業法）を守る。

企業側でやるべきこと ケアハラスメントの防止～事業主が講ずべきポイント～

指針に定められている事業主が講すべきポイント			
番号	分類	具体的措置(妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント防止)	具体的措置(セクシュアルハラスメント防止)
1 事業主の方針の明確化およびその周知・啓発	内容を明確化し、周知・啓発すること	内容を明確化し、周知・啓発すること	
	行為者に対する方針・対応の内容を明確にし、周知・啓発すること	行為者に対する方針・対応の内容を明確にし、周知・啓発すること	
2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するためには必要な体制の整備	相談窓口をあらかじめ定めること	相談窓口をあらかじめ定めること	
	相談窓口担当者が適切に対応できるようにすること	相談窓口担当者が適切に対応できるようにすること	
3 職場におけるハラスメントの事後の迅速かつ適切な対応			事実関係を迅速かつ正確に確認すること
			被害者に対する配慮の措置を適切に行うこと
4 再発防止に向けた措置を講ずること			行為者に対する措置を適正に行うこと
			再発防止に向けた措置を講ずること
5 職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置			制度等の利用ができるという理解を深めるために周知・啓発すること
			広く相談に対応すること
6 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずること			
7 併せて講すべき措置			相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずること
			事実関係の確認に協力した者に不利益な取扱いをしてはならない旨を定め、周知・啓発すること
8 事実関係の確認に協力した者に不利益な取扱いをしてはならない旨を定め、周知・啓発すること			事実関係の確認に協力した者に不利益な取扱いをしてはならない旨を定め、周知・啓発すること

基本的な手順に沿ってハラスメント防止措置を。

ケアハラスメントの防止～内容詳細 1～

➤ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等の申し出をしたことによる不利益な取り扱いを禁止

- ハラスメントの対象となる労働者は、妊娠・出産に関する制度を利用する（利用しようとする、利用した）女性労働者及び育児・介護に関する制度等を利用する（利用しようとする、利用した）男女労働者です。
- ハラスメント行為者となり得るのは、上司です。
- 「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」とは、労働者への直接的な言動である場合に該当し、1回の言動でも該当します。

- ・休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた。
- ・時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。

不利益な取り扱いの禁止、当たり前を守れる風土にしましょう。

ケアハラスメントの防止～内容詳細 2～

➤ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由のハラスメント防止は義務付け

●労働者が制度の利用を請求したところ、上司が個人的に請求を取り下げるよう言う場合については、ハラスメントに該当し、事業主は措置を講じる必要があります。

一方、単に上司が個人的に請求等を取り下げるよう言うのではなく、事業主として請求等を取り下げさせる（制度等の利用を認めない）場合については、そもそも制度等の利用ができる旨規定している各法（例えば産前休業の取得であれば労働基準法第65条第1項）に違反することになります。

・妊娠・出産・育児休業・介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。

●言葉によるものだけではなく、必要な仕事上の情報を与えない、これまで参加していた会議に参加させないといった行為もハラスメントになります。

ハラスメントの防止は忘れずに、継続的に実施しましょう。

ケアハラスメントがもたらす悪影響

被害者：精神的ダメージ・離職リスク（精神的ストレス・不安・うつ症状 / 自己効力感の低下 / 離職・キャリア中断）

加害者：信頼失墜・処分・キャリア停滞（信頼失墜 / 評価低下・処分 / キャリア停滞）

同僚：モチベーション低下・制度利用の萎縮（落胆・モチベーション低下 / 「次は自分かも」という不安 / 介護制度利用をためらう）

職場環境：不信感・心理的安全性の喪失（不信感の蔓延 / 心理的安全性の喪失 / 離職率上昇）

業績：人材流出・生産性低下・企業イメージ毀損（人材流出 / 生産性低下 / 採用力の低下 / 企業イメージ毀損）

健康・安全：メンタル不調・休職・労災リスク（メンタル不調・休職者増加 / 労災認定リスク）

社会的信頼：訴訟リスク・企業ブランド低下（外部からの批判 / 行政指導・訴訟リスク）

ハラスメントが及ぼす悪影響は広範囲に長く続きがちです。

支援の3要素 (制度・風土・備え)

推進の3要素

➤ 制度（ハード面）：妊娠・出産を含む育児・介護休業・短時間勤務・休暇制度などを整備・

周知し理解できるようにすること

➤ 風土（ソフト面）：管理職や同僚の理解・相談しやすさ・社内や同業他社・同地域の成功事例の共有

などが制度の本来の価値（持続的な組織・キャリアづくり）を支える

➤ 備え（将来・予防）：家族・地域・医療など外部資源（協力者の活用）や個人レベルでの準備をする

ことで、仕事かケアの二者択一を避けられ、プランと戦略構築ができる

両立支援モデルとして組織の取り組みを進めましょう。

ケアハラスマントの防止 と風土づくり

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 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするために、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6ヶ月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6ヶ月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。 等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備が必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

施行期日

令和7年4月1日（ただし、②③は令和6年5月31日、①④及び⑤は令和7年10月1日）

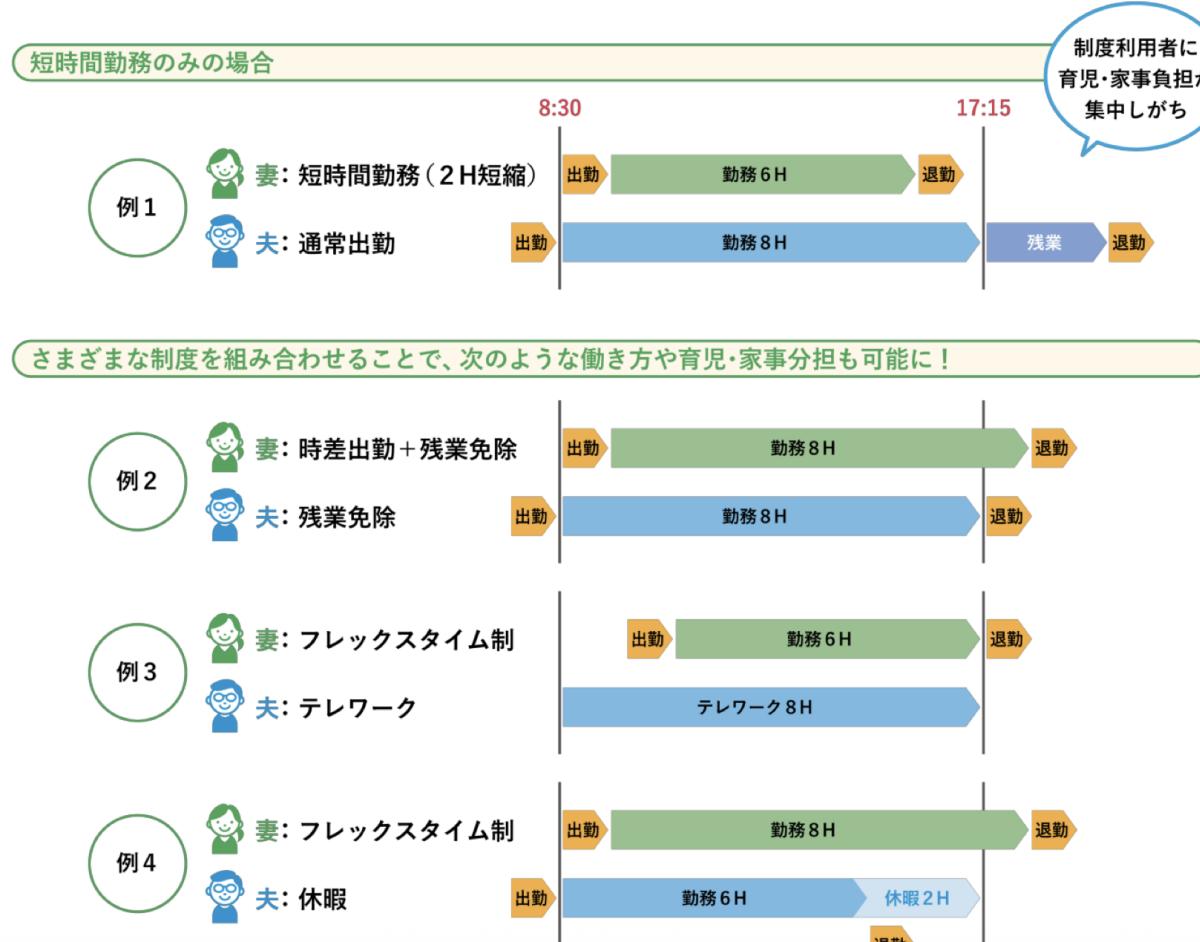
1

改正の内容も周知していく。

制度：具体的なプランの提示

「育休復帰支援プラン」策定マニュアル 厚労省
「仕事と介護の両立支援」～両立に向けての具体的ツール～厚労省

● 1日8時間勤務（45分間昼休み）、通勤時間40分（片道）の場合



仕事と介護の両立に向けた働き方・休み方の9つの「介護支援プラン」モデル

	類型	内容例
モデルプランA	両立支援制度利用なし	職場での働き方の調整
モデルプランB	休業関連の制度利用	介護休暇等の1日や時間単位の休みの取得
モデルプランC		介護休業等のまとまった休みの取得
モデルプランD		介護休業からの復帰支援
モデルプランE	勤務時間関連の制度利用	所定外労働のない／時間外労働に制限のある働き方
モデルプランF		短時間勤務
モデルプランG		短日数勤務
モデルプランH		勤務時間の柔軟性向上（フレックスタイム、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ等）
モデルプランI		テレワーク

状況に応じて選べることを発信してください。

風土醸成のための具体的な情報やツール（「仕事と介護の両立支援」～両立に向けての具体的ツール～厚労省）

お役立ちツール

- 1 実態把握
調査票

- 2 「仕事と介護の両立支
援制度」を周知しよう
チェックリスト

- 3 社内研修：「仕事と介護の両立セミナー」
テキスト
「仕事と介護の両立準備ガイド」リーフレット
介護休業及び両立支援制度等取得利用促進
方針周知例
「親が元気なうちから把握しておくべきこと」
チェックリスト

- 4 介護に関する相談を受けた場合①
～会社の対応ポイント編～
介護に関する相談を受けた場合②
～相談時の対話例編～
個別の周知・意向確認書の記載例
介護休業の取得から復帰までのフロー

- 「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと」
チェックリスト
仕事と介護の両立支援 面談シート兼介護支援プラン
仕事と介護の両立計画
両立制度と介護サービスの組み合わせ例

制度利用者が理解しやすいよう、ワークショップなどの機会も提示。

<従業員として>

情報収集

協力者・サポートツールの選定

パートナーとの計画・合意形成

制度の活用

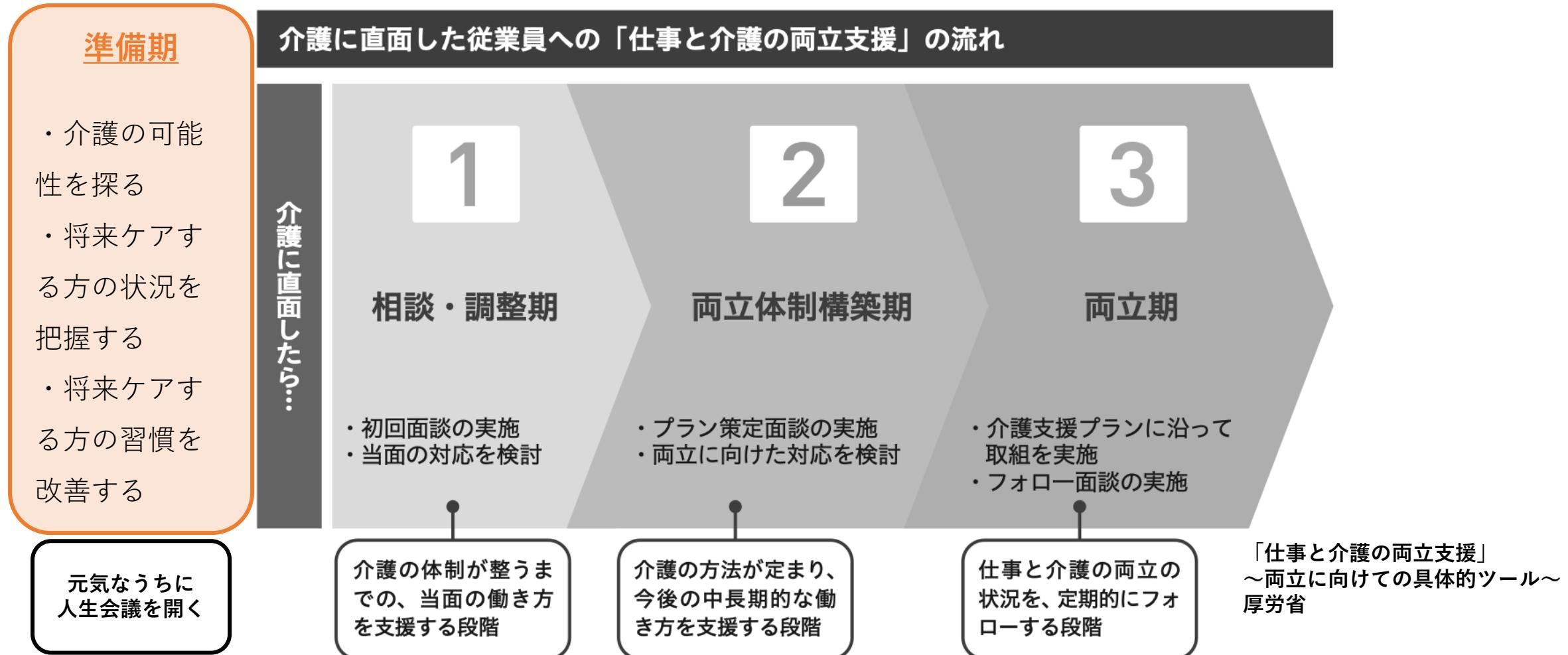
<職場として>

(育休復帰支援プラン)

育休復帰支援プラン		
計画策定期日：2025年10月1日		
対象従業員 氏名		○○ ○○
予定	出産予定期	2026年3月12日
	産前休業開始日	2026年1月30日
	育児休業(産後パパ育休)取得期間	2026年5月8日～2027年2月28日
実績	出産日	
	産前休業開始日	
	育児休業(産後パパ育休)取得期間	
育休取得・職場復帰に関する確認事項	育児休業等に関する個別の周知状況(義務)	対象従業員に説明した日 2025年9月1日
	育児休業等に関する意向確認(義務)	意向確認日 2025年9月12日
	休業までの働き方等についての確認	初回面談日 2025年9月22日
	職場の状況 代替要員の確保が難しい、外勤(土日勤務、夜勤あり)である ・所定外労働が多い、体力を要する仕事が中心である ・作業手順等の変更が多い ・その他()	
対象従業員の状況		女性従業員・男性従業員・役職者・有期雇用労働者・専門性の高い職種 ・その他()
取組計画		取組状況確認日
取組期間	取組内容	
2025年10月	<ul style="list-style-type: none"> 対象従業員の業務権限を洗い出し、省略・廃止できる業務を洗い出す また、職位上位者に委ねる業務、周囲の従業員に広く分担させる業務、外部化できる業務、対象従業員の育休中は一旦保留しておくことのできる業務に振り分ける 対象従業員に「仕事と育児の計画書」を配付し、育休前・育休中・復帰後における配偶者と自身の育児分担や育休等の制度の利用について計画を促す 	
2025年11月～2026年1月	<ul style="list-style-type: none"> 新たに業務を分担する従業員が、対象従業員が休業に入るまでの間に業務を引き継ぐことができるよう、引継ぎ計画を作成し、引継ぎを行う 並行して、当該担当者の負荷が過重にならないよう、既存業務の一部を廃止もしくは後輩社員への引継ぎを行う 	
2026年2月～2027年2月 (休業中)	<ul style="list-style-type: none"> 休業中の従業員に対して、職場の状況や業務内容の変更などの情報を提供を継続的に行う 「仕事と育児の計画書」で計画したこと等を参考に、復帰後の働き方の希望と制度利用の意向を確認する 	

パートナー・協力者・行政・企業・との連携

備え：準備期にやること（制度利用をされる対処者に向けた理解促進）



準備次第で介護の両立はコントロールできるかも。

備え：準備期にやること/人生会議（介護） 出展：厚労省

人生の終わりまで、あなたは、どのように過ごしたいですか？

もしものときのために
「人生会議」

～自らが望む、人生の最終段階の医療・ケアについて話し合ってみませんか？

11月30日（いよいよ書取り・署取られ）は人生会議の日

話し合いの進めかた（例）

誰でも、いつでも、命に関わる大きな病気やケガをする可能性があります。

命の危険が迫った状態になると、約70%の方が、医療やケアなどを自分で決めたり、望みを人に伝えたりすることが、できなくなると言われています。

自らが希望する医療やケアを受けるために、大切にしていることや望んでいること、どこでどのような医療やケアを望むかを自分自身で前もって考え、周囲の信頼する人たちと話し合い、共有することが重要です。

もしものときのために、あなたが望む医療やケアについて、前もって考え、繰り返し話し合い、共有する取組を「人生会議（ACP：アドバンス・ケア・プランニング）」と呼びます。あなたの心身の状態に応じて、かかりつけ医等からあなたや家族等へ適切な情報の提供と説明がなされることが重要です。

詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_02783.html

Q-6 「親が元気なうちから把握しておくべきこと」

1 まずは親が
介護は誰もが直面する司
氣でいるうちは、「親に介
出しがいいのです。そこ
あなたが介護保険料を納
かがでしうが。

2 親の状況を
対象者との関係
例① 実母
例② 夫の父

3 心身の状態に応じて意
思は変化するこ
話す
度でも
繰り返し考
え
話し合
いしま
よ

4 地域包括支援センターの所在地や連絡先を把握する
親自身が「老後の生き方
っているかは、介護者が必
あります、その場合に
(例：介護施設に入居す
抵抗感の有無、延命治療
市町村によっては独自の介
サービス（福祉器具のレンタルやおむつの支給など）を提
供していることがありますので、必要に応じて活用するよ
うにしましょう。

Q2 親の生活環境
親の生活環境や経済状
況を支援していくか、親
□ 親の1日、1週間

Q4 健康面の状況は？
現在の親の行動面の状況はどうですか。服用している薬やかかりつけ医などを確認しましょう。

Q3 親の趣味・嗜
親に介護が必要になっ
る人にとっては大いに参
□ 親の趣味や楽しみ

3 介護を行う側の状況を把握する
兄弟姉妹・配偶者などと事前に話し合い、お互いの状況を把握しておくことで、いざという
ときに親の介護に関する役割分担や体制を決めやすくなります。
親の介護については、兄弟姉妹間・夫婦間などでさまざまな意見が出ることが予想されます。兄
弟姉妹間・夫婦間で出た意見をとりまとめる「最終的な意思決定者（※）」を事前に決めておくとよ
いでしょう。また、介護は兄弟姉妹間・夫婦間などで分担し、介護の負担が1人に集中しないよう
にしましょう。

「仕事と介護の両立支援」
～両立に向けての具体的ツール～厚労省

ケアは家族だけでは抱えきれない

ダブルケアの集中性・多様性・複数性・連續性・多層性・地域性・相互性

健康と家計（経済状況）への影響

ダブルケアが家族関係に影響し、家族関係がダブルケアに影響する

「日韓ダブルケア支援プロジェクトチーム『ダブルケア調査2025速報 政策提案書』2025年7月7日版。」

備え：チームづくり（育児・介護）

家族・親族

日常的な介助・金銭的支援・感情的サポート
「ケア方針や役割分担」を明確にすることが最初の備え

行政

出産・育児・要介護認定・介護保険制度・助成制度
制度は「知っているかどうか」で差が出るため情報収集
が不可欠

企業・職場

出産・育児介護休業制度・短時間勤務・相談窓口の整備
ケアハラ防止や「使える雰囲気づくり」が人事の役割

医療

診断・治療・リハビリ・看取りまで含む専門的支援
主治医や地域包括支援センターとの連携が鍵

介護サービス

日常生活支援・介護予防・ケアプラン作成
ケアマネジャーを窓口としたサービス活用が重要

保育サービス

日常保育のサポート・病児保育など

地域・近隣住民

見守り・緊急時の助け合い・地域包括ケアの一部
孤立を防ぎ、生活全体の安心感を補強

協力者を巻き込んで、状況対応できる体制づくりを。

キャリア戦略としての両立

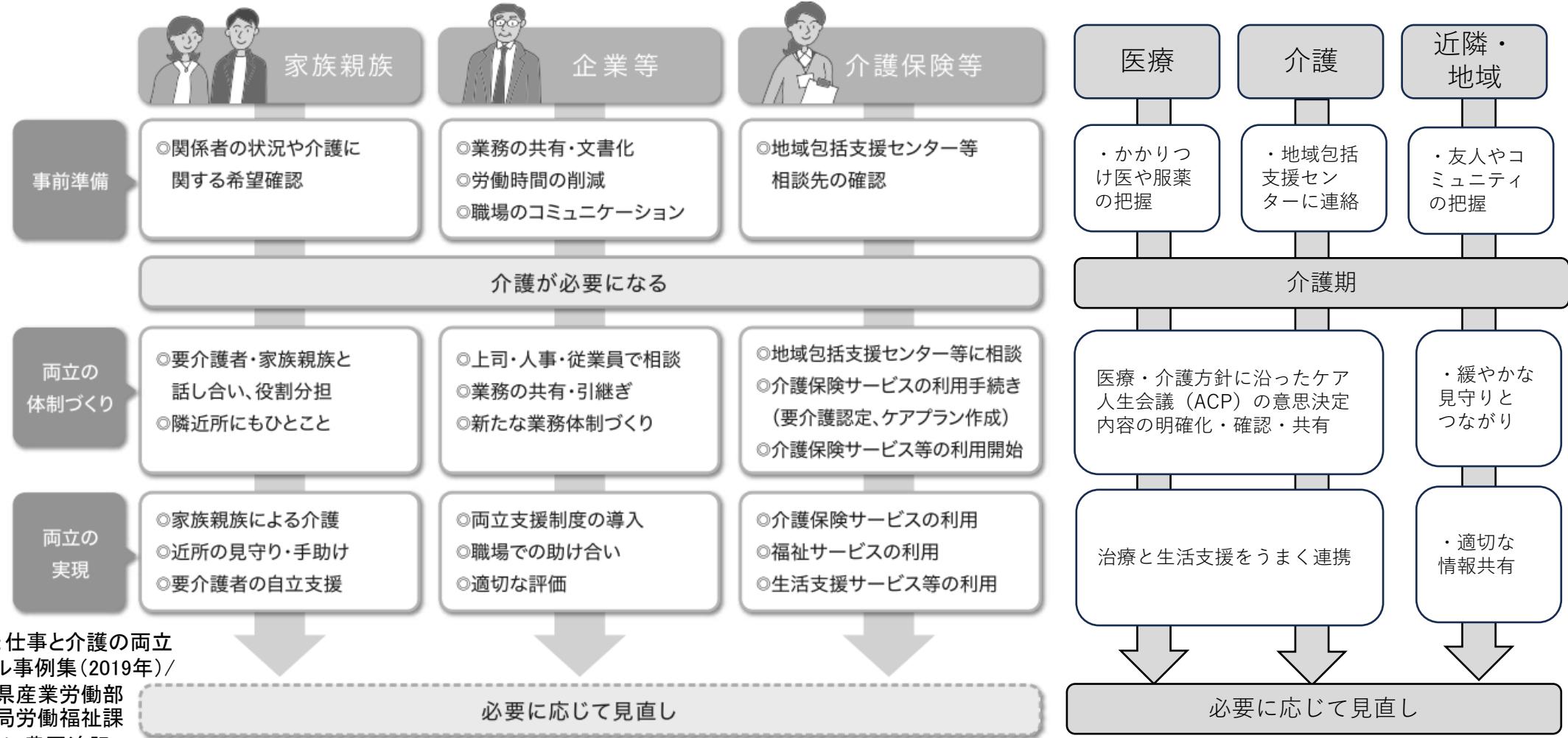
ケアの期間を乗り切るためには、戦略の再構築が必要です。

4Sモデル（Schlossberg's Transition Theory）の活用

- **Self（自分）**：どんなキャリアを描くか
- **Support（支援）**：使える制度・周囲のサポート
- **Strategies（戦略）**：仕事と生活を両立する具体策
- **Situation（状況）**：目の前のライフイベントにどう対応するか

状況は変化し続けます。変化に応じて戦略を柔軟に練り直す支援を。

チームの補足：仕事と介護の両立はチームプレイ



育児・介護事業者や行政等と連携することで、仕事と介護の両立環境を整えることができます。

未来への投資として
組織が取り組む
両立支援

まとめ：未来への投資

離職防止による人材維持に向けて

制度と風土、備えに向けた支援の整備で離職を減らすことができる。

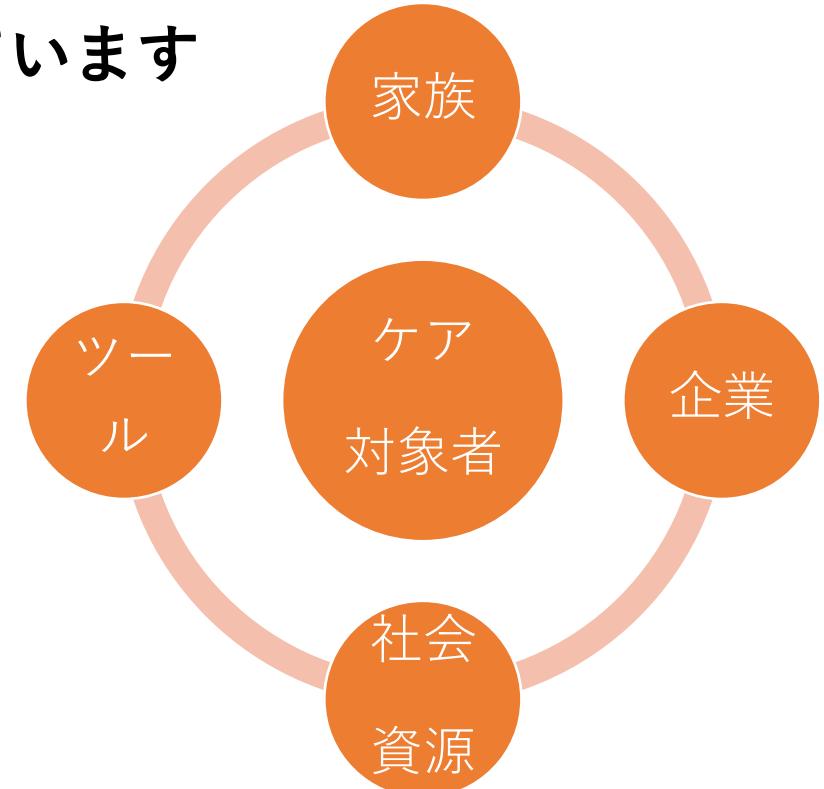
- 働き手の満足度・定着率向上：介護支援制度が整っていて「支援が充実している職場」は、定着率・採用力を評価する指標にもなっている。
- 労働生産性と企業の業績向上：制度を導入・運用する企業では、従業員のモチベーション低下や生産性低下を防ぐことができるため、長期的なコスト削減と成長の源泉となる。
- 社会の持続可能性・人的資本の強化：高齢社会で介護を担う人が増える中、支援を怠れば社会保障・福祉コストがさらに増大する。
- 制度的な支えと職場文化、個人の備えがあれば離職予防が可能です。

離職防止対策は未来への投資につながります。

ダブルケアは社会全体の多くの政策課題を包摂しています

- 少子化対策
- 高齢化対策
- 雇用継続
- 生活困窮・貧困対策
- 女性活躍推進対策など

と密接に関連



日韓ダブルケア支援プロジェクトチーム『ダブルケア調査2025速報 政策提案書』2025年7月7日版。

ケアは誰もが経験する道 組織の風土醸成を図り両立を支援していきましょう。