

中央大学大学院戦略経営研究科
ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト

仕事と介護の両立 理解度調査報告

2026年3月18日

佐藤博樹 東京大学名誉教授

池田心豪 労働政策研究・研修機構

副統括研究員

調査の目的と本日の分析課題

2025年4月施行改正育児・介護休業法の効果を検証し、その効果を高めるための課題を明らかにすること。

Q) 改正法で新たに義務化された「40歳の社員を対象にした事前の制度周知」は介護離職防止に資するといえるか。

A) 制度周知には効果があると言える。加えて、

- ①上司に介護ことを話せる雰囲気作り
- ②介護休業等の制度の趣旨の理解向上
- ③残業削減等の働き方改革に取り組むことも重要

(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

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。

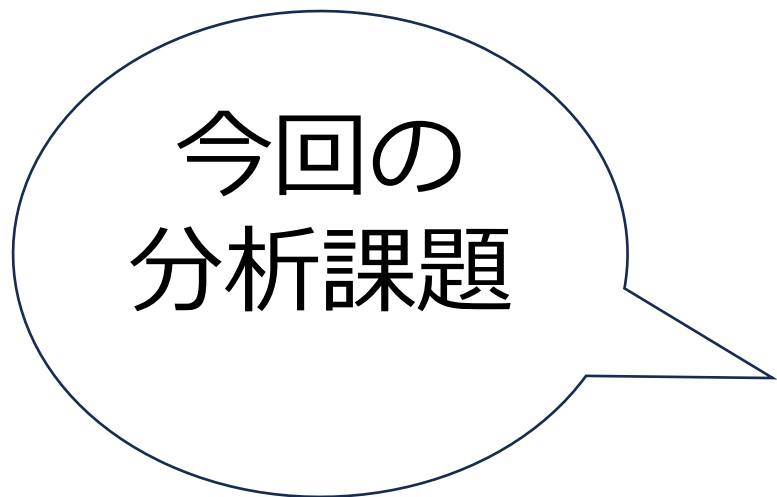
※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	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介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	① 労働者が40歳に達する日（誕生日前日）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 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 介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能



望ましい

※ 情報提供に当たって、「介護休業制度」は介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと

※ 情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

調査概要

○調査対象：プロジェクト参加企業4社の社員

○調査法：各社から社員に回答依頼し、ウェブサイト上で回答

○調査委託先：インテージリサーチ

○調査時期：2025年11月～12月

○回収数：10,766件（→今回は40歳以上9,856件に限定）

分析データの概要

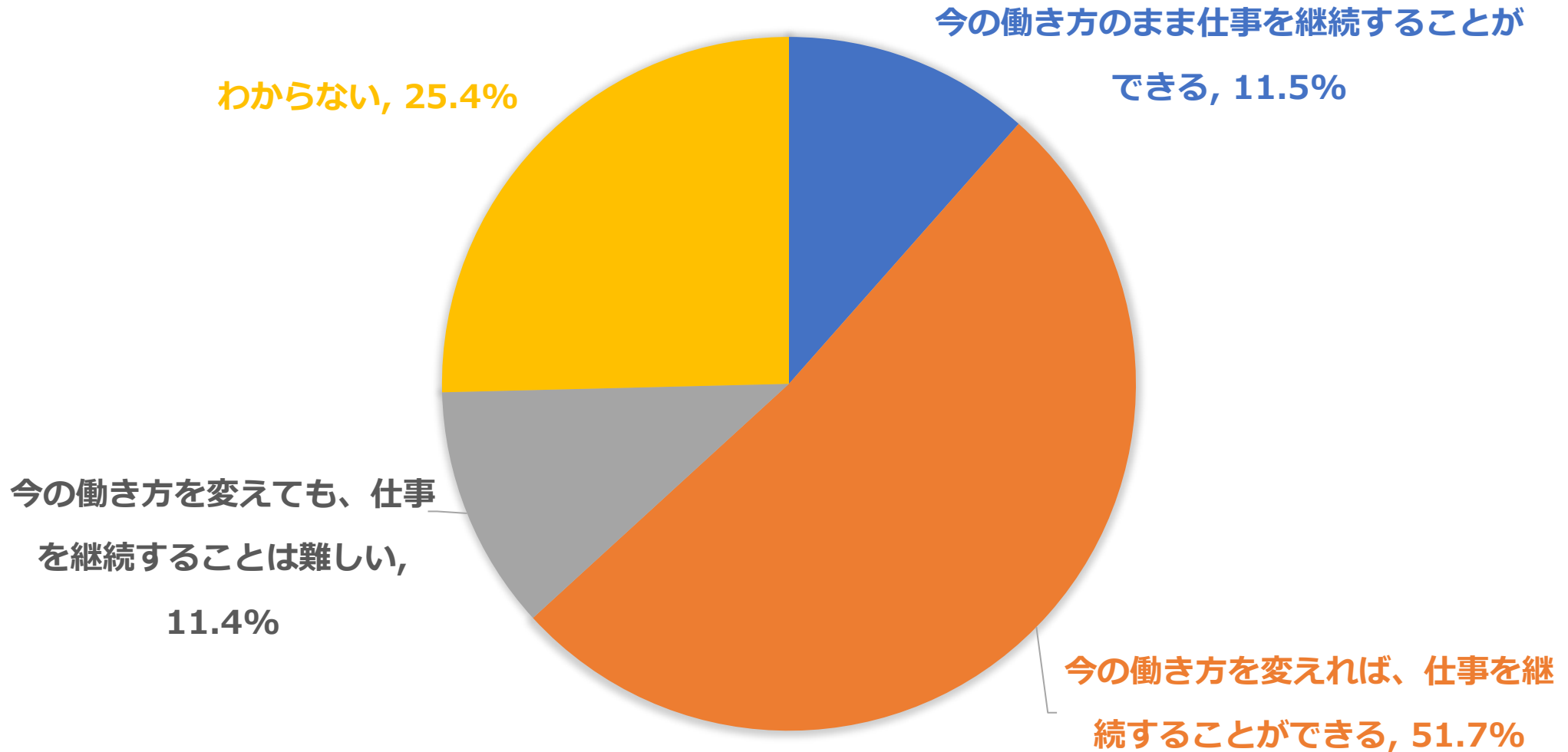
	原データ		分析データ	
	N		N	
A社	1719		1719	
B社	4799	→	1920	* 全体の結果への影響を
C社	1437		1437	考慮してB社は0.4倍に
D社	1901		1901	
合計	9856		6977	



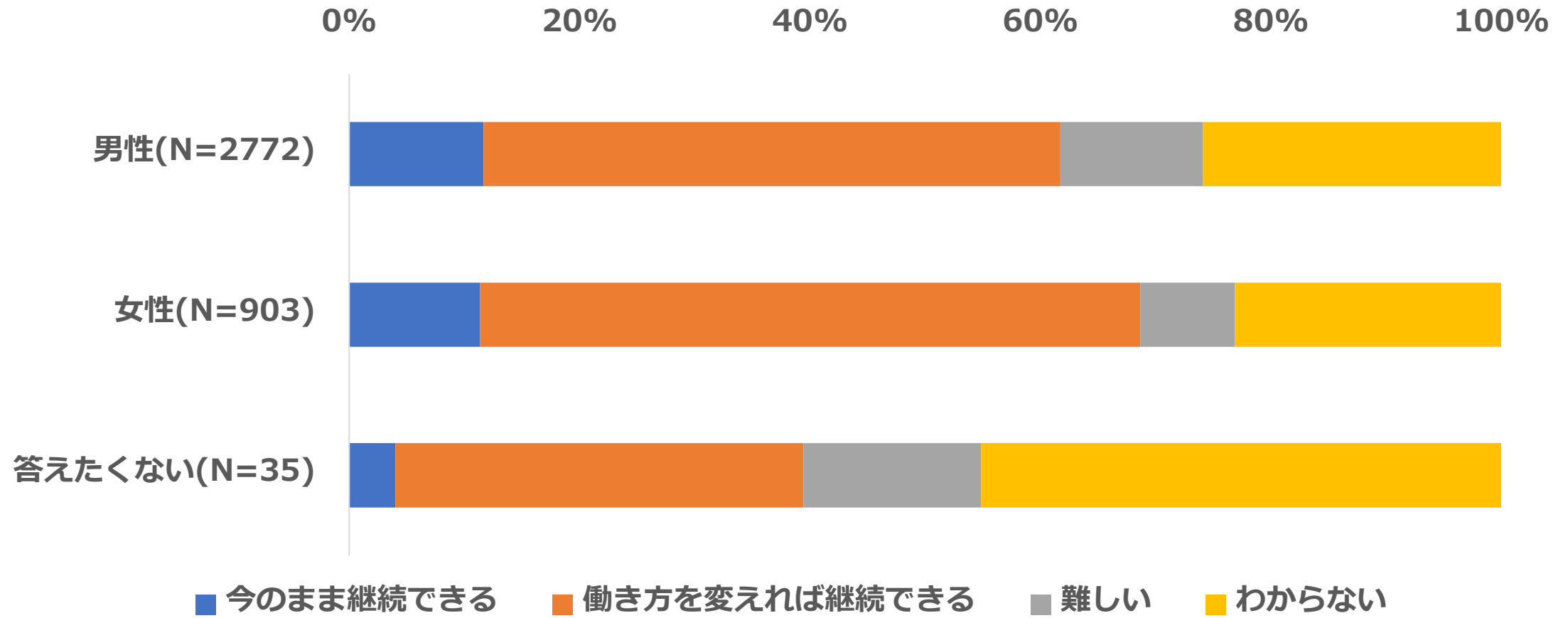
現在と過去の介護経験

	N			
過去も現在も介護の経験無	4108	→限定→	今後5年間の介護見込み	
過去も現在も介護経験有	860			N %
過去はないが現在は介護経験有	1379		ある	607 15%
過去はあるが現在は介護経験無	629		たぶんある	1674 41%
合計	6977		ない	397 10% →除外
			分からない	1430 35% ↓
			合計	4108 分析対象 3711

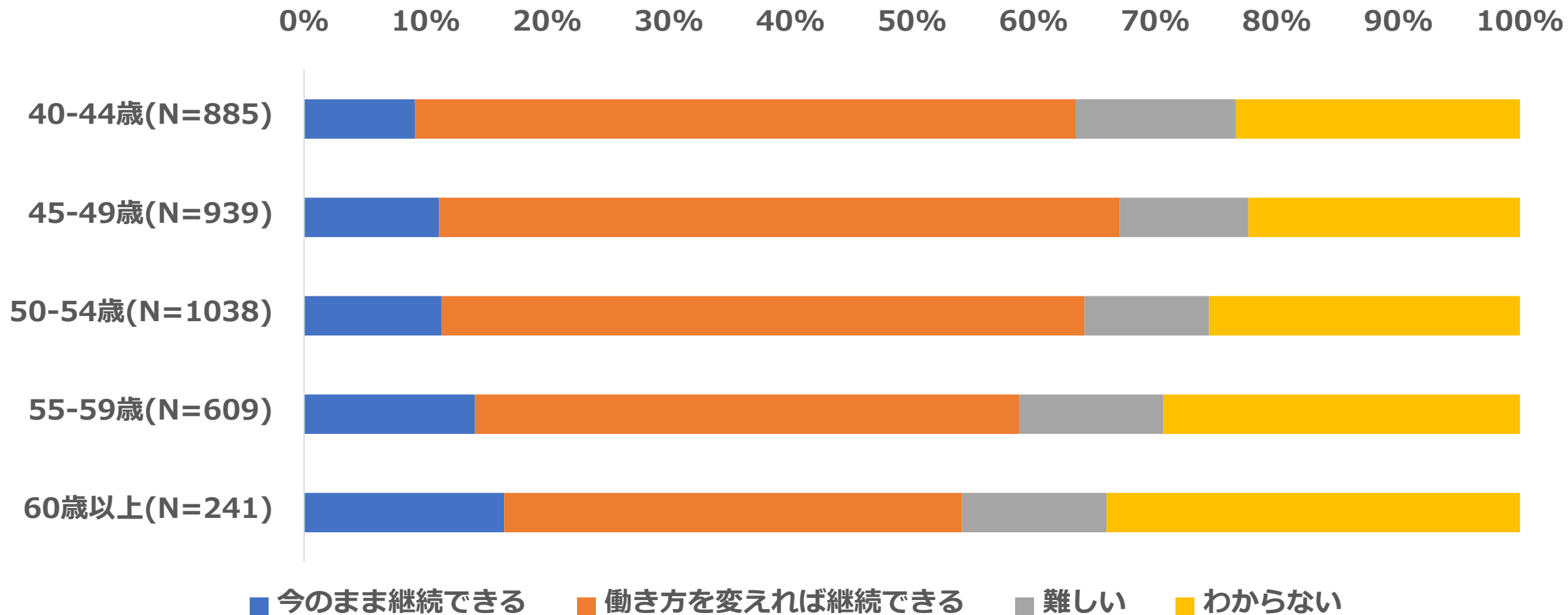
就業継続見込み) 現在の職場で、親などの介護の課題に直面した際、あなたは今の仕事を継続できると思いますか。



性別 就業継続見込み



年齢別 就業継続見込み



※39歳未満は分析から除外

職位別 就業継続見込み

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

一般職：残業手当有（N=2399）



一般職：裁量労働制適用（N=153）



管理職：課長相当以上（N=1104）

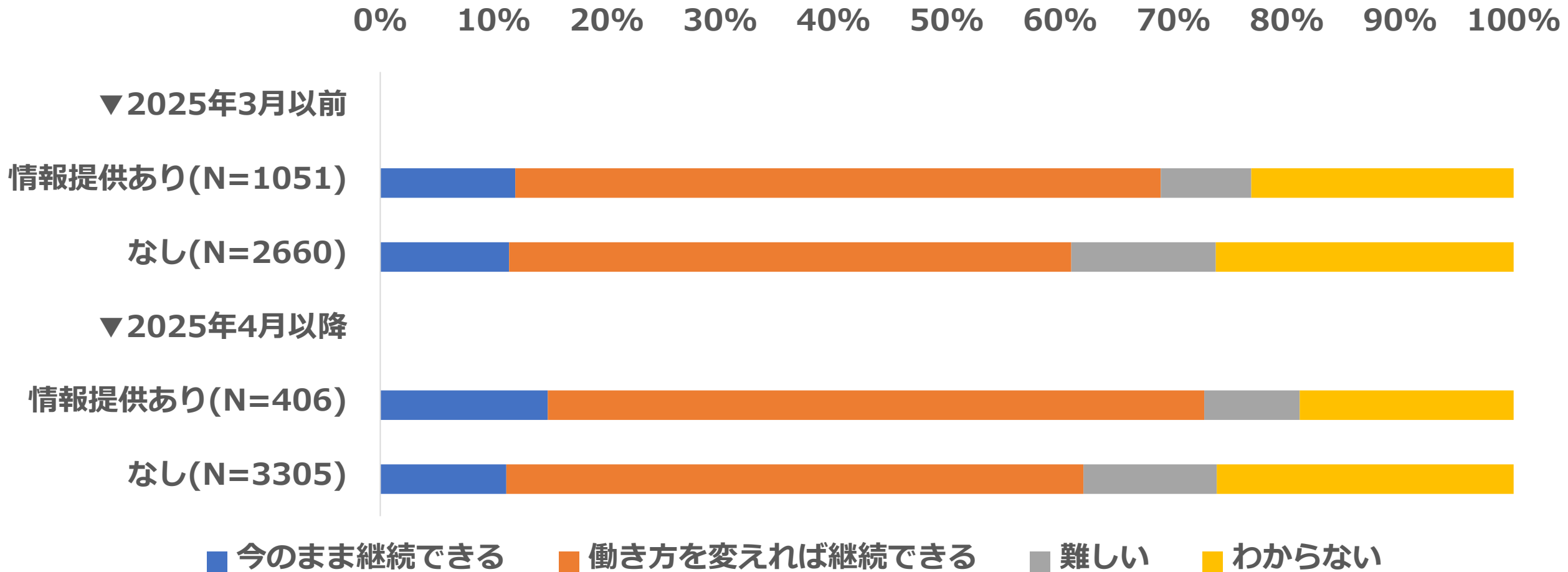


その他（N=55）



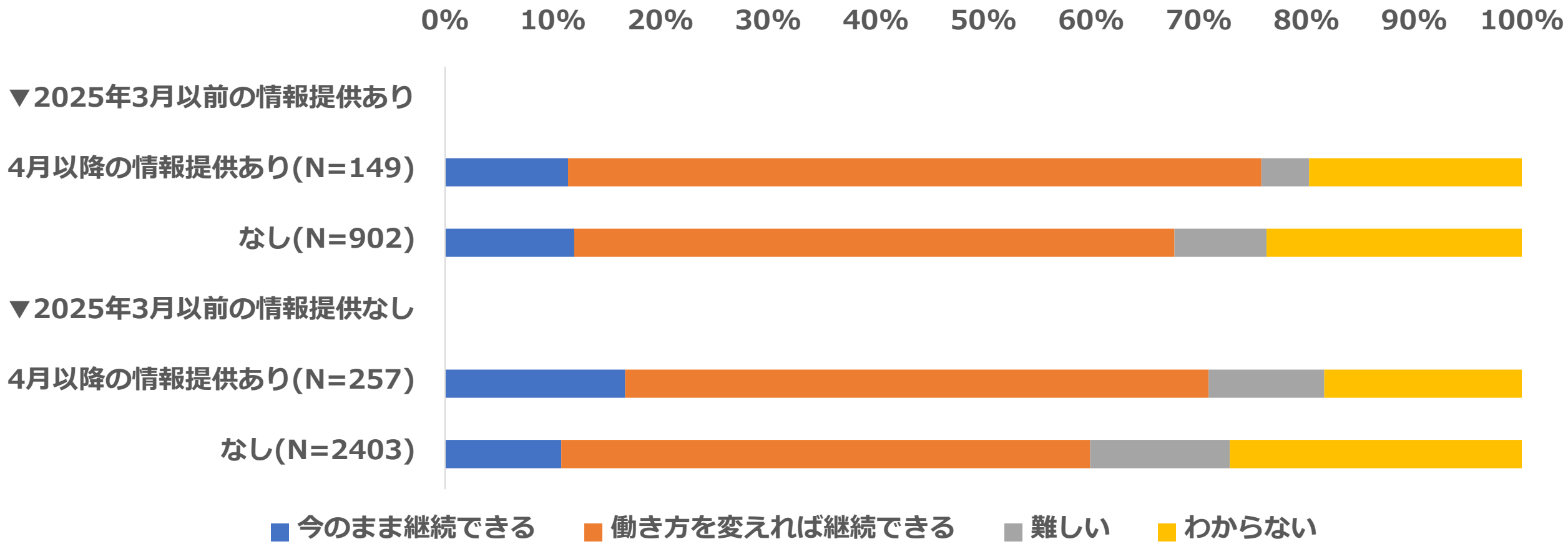
■ 今のまま継続できる ■ 働き方を変えれば継続できる ■ 難しい ■ わからない

仕事と介護の両立支援制度に関する 情報提供の有無別 就業継続見込み



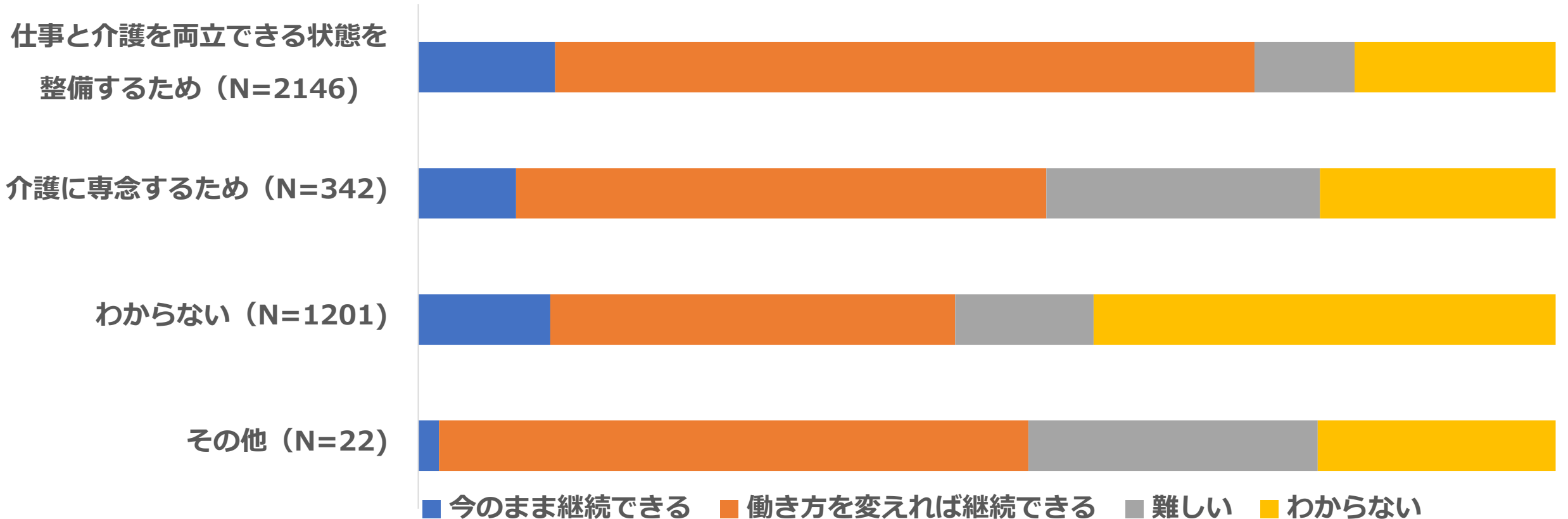
情報提供) 勤務先から勤務先の仕事と介護の両立支援制度（介護休業、介護休暇など）について説明や情報提供を受けたことがありますか。

情報提供の有無別 就業継続見込み (2025年3月以前と4月以降の3重クロス)



介護休業の目的理解別 就業継続見込み

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



介護休業の目的理解) 介護休業の利用目的としてあなたの考えに近いものを選択してください。
介護休業は、連続した日数、休業できる制度です。

介護休業の目的理解・情報提供有無別 就業継続見込み

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

▼両立状態整備

情報提供あり(N=912)



情報提供なし(N=1235)



▼介護に専念

情報提供あり(N=116)



情報提供なし(N=225)



▼わからない

情報提供あり(N=274)



情報提供なし(N=926)

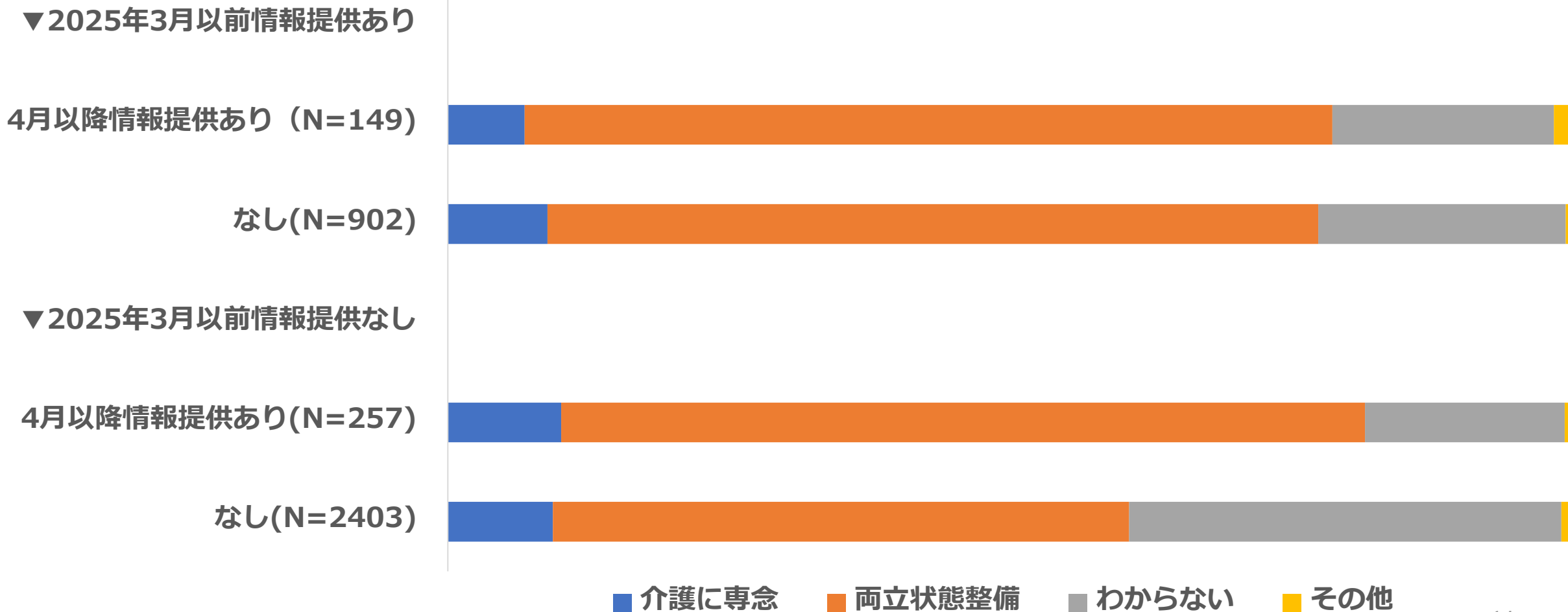


■ 今のまま継続できる ■ 働き方を変えれば継続できる ■ 難しい ■ わからない

情報提供あり：2025年3月以前か4月以降のいずれかに情報提供あり

情報提供の時期別 介護休業の目的理解

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



上司への相談しやすさの有無別 就業継続見込み

0% 20% 40% 60% 80% 100%

話したり相談できる
(N=2411)



話したり相談することが
難しい(N=222)



どちらともいえない
(N=1078)

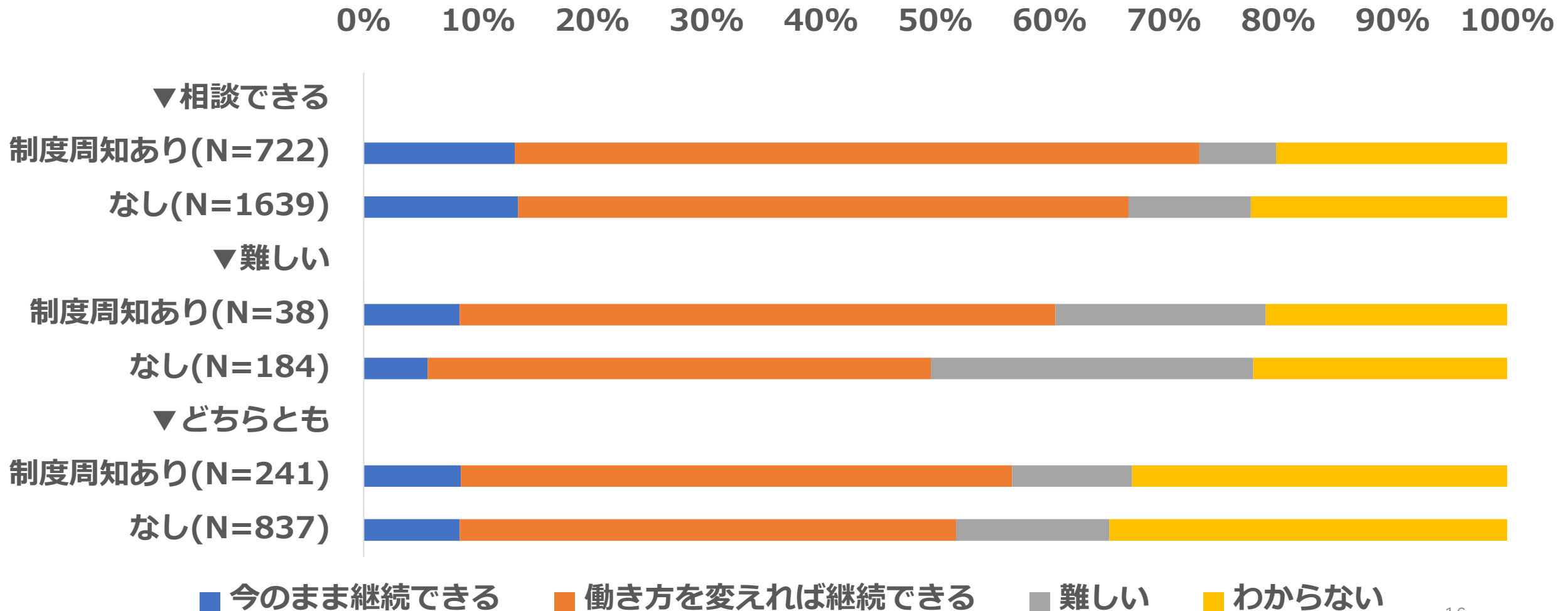


■ 今のまま継続できる

■ 働き方を変えれば継続できる

上司への相談しやすさ) 現在の職場で、あなたが親などの介護の課題に直面した際、
上司はそのことを話したり、相談できる方ですか。

上司への相談しやすさ・2025年3月以前の 情報提供有無別 就業継続見込み



上司への相談しやすさ・2025年4月以降の 情報提供有無別 就業継続見込み

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

▼相談できる

制度周知あり(N=315)

なし(N=2096)

▼難しい

制度周知あり(N=14)

なし(N=208)

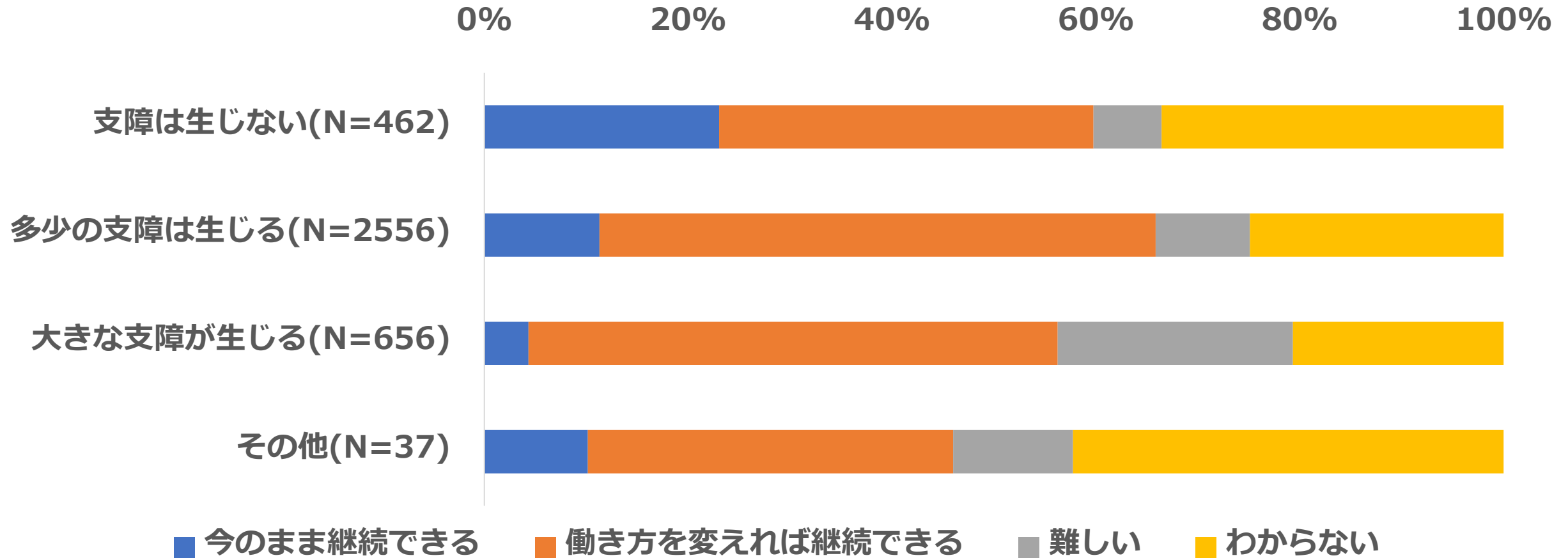
▼どちらとも

制度周知あり(N=77)

なし(N=1002)

■ 今のまま継続できる ■ 働き方を変えれば継続できる ■ 難しい ■ わからない

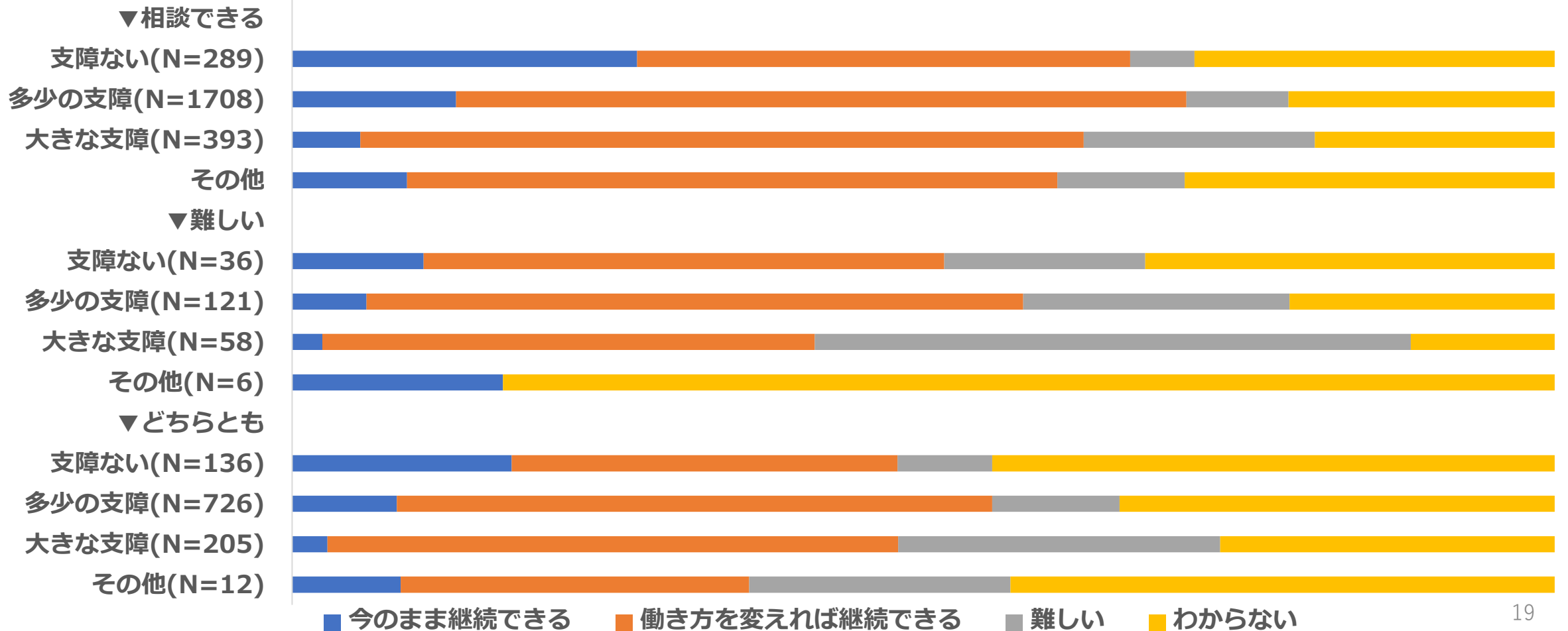
急な休みの支障の有無別 就業継続見込み



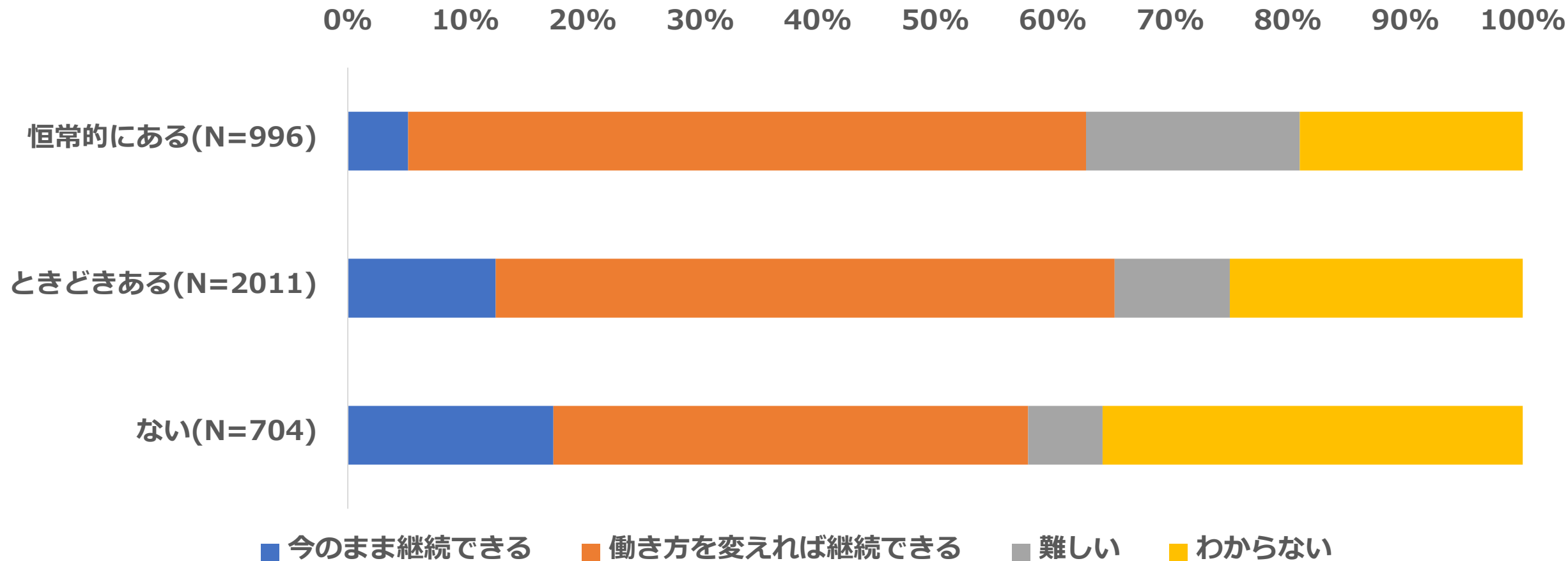
急な休みの支障) 事前に休暇申請しないで急に3日間仕事を休んだら、あなたが担当している業務はどうなると思いますか。

上司への相談しやすさ・ 急な休み支障の有無別 就業継続見込み

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

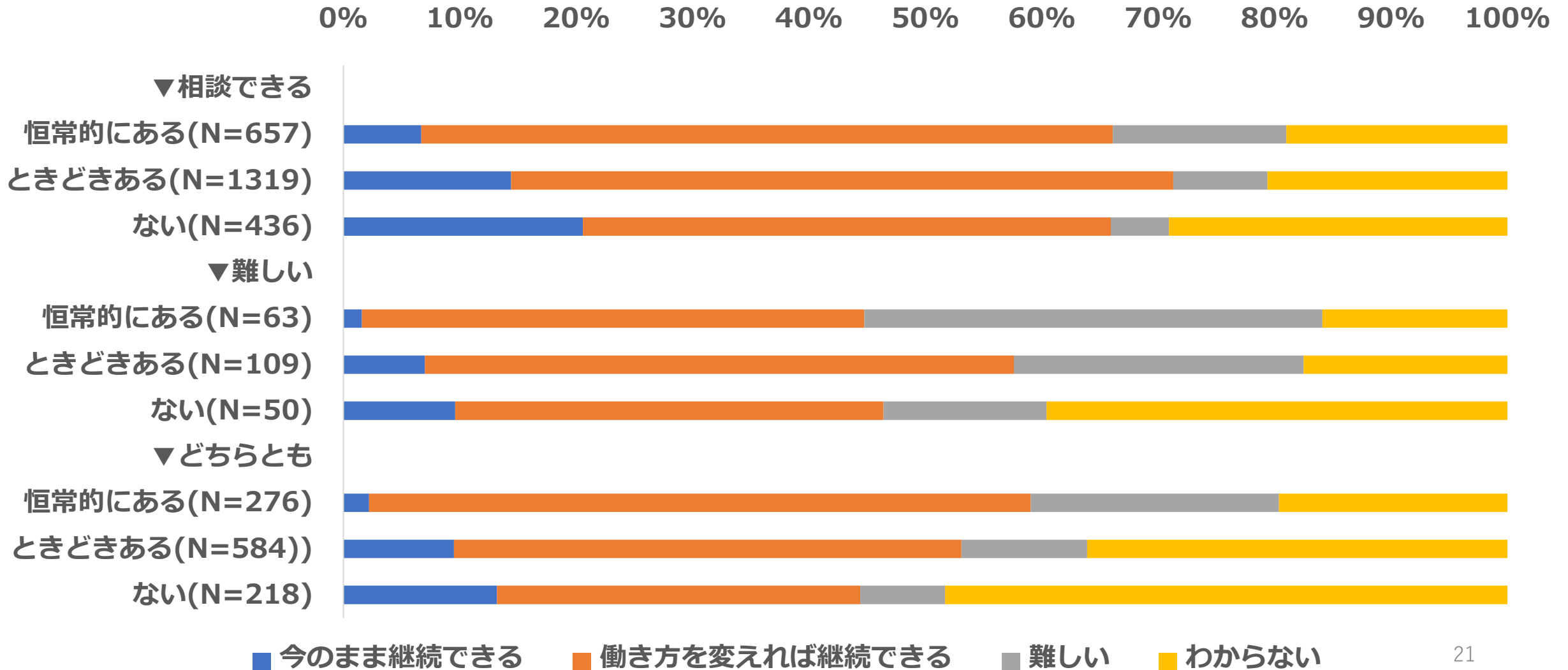


急な残業の頻度別 就業継続見込み



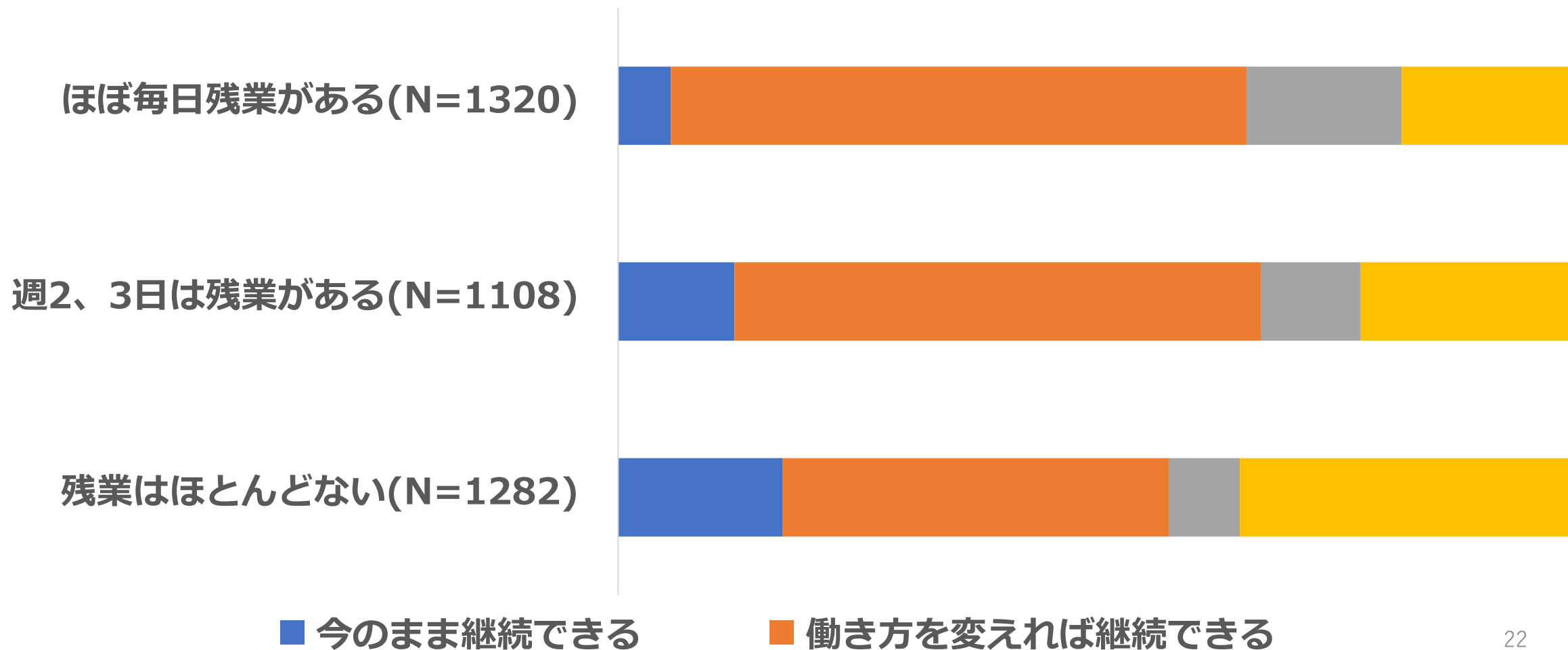
急な残業の頻度) 現在あなたが担当している業務では、
当日になって急に残業することはどのくらいありますか。

上司への相談しやすさ・ 急な残業の頻度別 就業継続見込み



残業の頻度別 就業継続見込み

0% 20% 40% 60% 80% 100%



上司への相談しやすさ・ 残業の頻度別 就業継続見込み

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

▼相談できる

ほぼ毎日残業(N=892)

週2、3日残業(N=720)

ほとんどない(N=799)

▼難しい

ほぼ毎日残業(N=80)

週2、3日残業(N=58)

ほとんどない(N=84)

▼どちらとも

ほぼ毎日残業(N=348)

週2、3日残業(N=331)

ほとんどない(N=400)

■ 今のまま継続できる ■ 働き方を変えれば継続できる ■ 難しい ■ わからない

就業継続見込みに対する情報提供、 介護休業目的理解、職場環境要因の関係

「就業継続見込み」の規定要因 (OLS)

	モデル1		モデル2		モデル3	
	B	β	B	β	B	β
2025年3月以前に情報提供あり	.105	.062 **	.094	.056 **	.064	.038 **
2025年4月以降に情報提供あり	.102	.042 **	.096	.040 **	.075	.031 *
介護休業目的理解 (基準: 両立状態整備)						
介護に専念			-.337	-.130 **	-.318	-.123 **
わからない			-.055	-.034 *	-.045	-.028 *
その他			-.425	-.043 **	-.330	-.033 *
上司に相談できる (できる=1、難しい・どちらとも=0)						
					.151	.096 **
急な休みの支障 (大いにあり=3、多少あり=2、なし=1。「その他」は分析から除外)						
					-.199	-.146 **
急な残業 (恒常的=3、たまに=2、ない=1)						
					-.078	-.071 **
残業 (毎日=3、週2,3日=2、ない=1)						
					-.070	-.078 **

今のまま継続できる=4点、働き方を変えれば継続できる=3点、わからない=2点、難しい=1点

B (非標準化回帰係数) は $Y=a+Bx$ のB (傾き) を表す。回帰係数の絶対値が大きいほど、他の条件が同じと仮定した場合の関連が大きいといえる。

β (標準化回帰係数) はB (標準化回帰係数) の絶対値を0から1の間に収めることで変数間の関連性の大きさを比較できるようにした値。

表示は割愛しているが性別、年齢、職位も説明変数に入れて推計しているため、これらの条件は同じと仮定している。

**有意確率1%未満。*有意確率5%未満。有意確率は母集団において係数が0になる確率。係数0は関連がないことを表す。社会科学では有意確率5%未満である場合に「この調査の回答者だけでなく回答していない者においても係数は0ではない、つまり関連があるという良い」と判断することが一般的になっている。

まとめ

- ◎ 2025年施行の改正育児・介護休業法により、介護に直面する前の社員に両立支援制度の情報提供を行うことを義務化したことには、介護離職を防止する効果があるといえる。
 - ◎ 介護のことを上司に相談しやすいと介護離職のリスクはなお下がる
 - ◎ 一方、介護休業を介護に専念するための制度と誤解する等、制度の目的を理解していない場合は介護離職のリスクが高くなる。
 - ◎ 情報提供の有無にかかわらず、急に仕事を休むことが難しい職場、急な残業がある職場、残業の頻度が多い職場は介護離職のリスクが高い。
- ⇒ 情報提供とともに、上司への相談しやすさの向上、制度の理解度の向上、働き方改革といった施策も重要。