



## あい社会保険労務士法人

〒706-0024  
岡山県玉野市御崎2丁目3番13号  
TEL : 0863-81-5634  
FAX : 0863-33-3896  
e-mail : [ksato@aisr.or.jp](mailto:ksato@aisr.or.jp)  
ホームページ : <https://aisr.or.jp>

### 介護の両立支援と積立有給休暇制度

介護離職防止は、企業にとって今後ますます重要な施策となります。経団連の調査によると、企業が介護との両立支援策として育児・介護休業法に規定されている項目以外で導入している制度や仕組みとしては、下記のようなものが多いとのことです（複数回答）。

- ・テレワーク（在宅勤務） 80.1%
- ・介護を事由に取得できる休暇（失効年休の積立休暇など） 73.3%
- ・所定労働時間内の一時的な離席（時間単位年次休暇の利用などを含む） 58.8%
- ・相談窓口の設置 52.2%
- ・介護をしている社員の人事異動・転勤についての配慮 50.4%
- ・本人の希望による職掌・雇用形態の変更 27.3%

#### ◆積立有給休暇制度

これらのうち、2番目に導入割合の高い積立有給休暇制度は、取得しなければ通常2年で時効消滅してしまう年次有給休暇を、一定期間積み立てておけるようにする制度です。法定の制度ではないので、企業により名称や取り組み方も様々ですが、そのメリットは、なんといつでも人材採用・定着が有利になることです。

多様な働き方を支援することで自社のイメージアップを図り、従業員エンゲージメントを向上させたいのであればぜひ導入を検討すべきです。

#### ◆制度検討時のポイント

制度導入にあたっては、業務の調整や人員のやりくりを支障が出ないように、次の点を検討しましょう。

- ・積立有給の取得用途に制限を設ける{介護・病気療養・ボランティア活動など}
- ・1年度あたりの積立で可能日数の上限を設ける（5日など）
- ・最大積立日数も上限を設ける（30日、60日など）
- ・積み立てた有給に有効期限を設ける（2年など）
- ・連続で取得可能な日数に制限を設ける
- ・退職の際の取扱いを決める（退職時に取得可能とするか、買い取るかなど）

このほか、就業規則への記載や申請書の整備も必要となるほか、実際に使える制度とするためには、運用ルールを明確にし、従業員にきちんと周知する、取得できる空気をつくるということも重要です。

【経団連「2023年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/006.pdf>

### 66歳以降も生活のために働く人が増加～内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」より

#### ◆生活設計と年金に関する世論調査

内閣府は3月1日、「生活設計と年金に関する世論調査」の結果概要を公表し

ました。これは、今後の施策の参考とすべく、老後の生活設計について、また公的年金制度や私的年金制度への意識・ニーズについて調査したものです（全国18歳以上の男女対象、有効回収数2,833人）。前回は平成30年に実施されており、5年ぶりの調査となりました。

◆66歳以上も生活のために働く人の割合が増加

老後の生活設計について、「何歳まで仕事をしたいか（またはしたか）」という設問では、61歳～65歳が28.5%と最多で、66歳～70歳（21.5%）、51歳～60歳（14.8%）と続きます。66歳以降も働きたいという人は42.6%に上り、前回調査より5ポイント上昇しています。その理由は「生活の糧を得るため」が75.2%と最多です。老後の生活資金の不足分を働くことでまかなうという意識の高まりがうかがえます。

また、厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方についての設問では、「年金額が減らないように、就業時間を調整しながら会社などで働く」（44.4%）という回答が最も多くなっています。

今回の調査からは、就労、公的年金、貯蓄を組み合わせる生活設計をするという方が多いことがわかります。人口減少が加速する中で、企業としても、働く人々のこうした意識をくみ取りながら、安心・安全に働き続けられる制度を考えていく必要があるでしょう。

【内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」の概要】

<https://survey.gov-online.go.jp/r05/r05-nenkin/gairyaku.pdf>



## 求職者とのミスマッチ解消につながる職場情報提供の手引きが策定されます

◆ミスマッチ解消のカギは情報提供  
働き方のニーズが多様化し、求職者が求める情報を提供してミスマッチ解消につなげることが重要になっています。

一方で、厚生労働省はヒアリング等の結果、一度に提示される情報量が多いと求職者が煩雑に感じること等が確認されたことから、情報は求職者等の求めに応じて柔軟に提供していくことが適切として、求職者への職場情報提供に当たっての手引きの策定が進められています。

◆関心は所属予定部署に関する情報

案では、求職者等が求める情報として「職場環境に関する情報」ではテレワーク、女性活躍、男性育休取得率、育児休業、短時間勤務の状況等、「労働条件・勤務条件」では賃金（昇給等の中長期的な見通し含む）、所定外労働時間（残業時間）、有給休暇取得率等、が挙げられています。

またヒアリング結果を踏まえ、企業単位の情報に加えて、所属予定部署に係る情報等も示すことが望ましいとされています。

◆掲載方法の工夫で読みやすく

掲載する情報量については、採用サイトや求人票には募集に当たって必要十分な情報のみを開示し、人的資本に関する情報は求職者等が自身の関心に応じて閲覧できるようリンクを設置して別のページに掲載する、といった工夫の仕方が示されています。

◆中小企業に適した方法

ウェブサイトの整備や掲載する情報更新に係る負担が懸念される中小企業向けの方法として「しょくばらぼ」の活用が示され、ハローワークインターネットサービスと連携して無料で情報を閲覧できる、といったメリットが挙げられています。