



**働きながら介護をする人たち
仕事と介護の両立支援**
全ての企業に知ってもらいたい両立支援のアクション
経済産業省ガイドライン

埼玉県産業労働部多様な働き方推進課



Part I 経済産業省： 仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン



目次 Part I 経産省ガイドライン

1. 仕事と介護を巡るパラダイムシフト
2. 仕事と介護の両立困難による影響
3. 仕事と介護の両立支援を巡る社会的背景
4. 経営戦略としての仕事と介護の両立支援の重要性
5. 企業経営としての仕事と介護の両立支援の重要性
6. 仕事と介護の両立支援が企業に与える影響
7. 仕事をしながら介護に従事する従業員の実情・企業への期待
8. 企業で生じている介護両立支援を巡る負のサイクル
9. 企業が取り組むべき介護両立支援のアクション

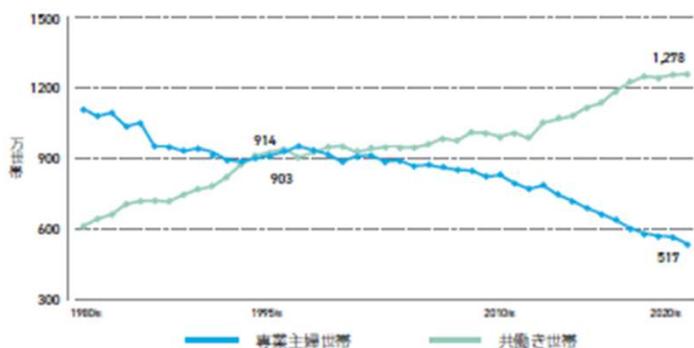


1. 仕事と介護をめぐるパラダイムシフト

- 2040年代後半には、「団塊ジュニア（約800万人）」が後期高齢者になる一方で、**第一線で働く人数の少ない現役世代が、公私にわたって高齢者を支える構造へ。**
- **共働き世帯の増加**というライフスタイルの変化と、**企業における人材不足が慢性化**している中、仕事と介護を巡る認識を今一度改める必要がある。

共働き世帯のデファクト化による担い手の変化

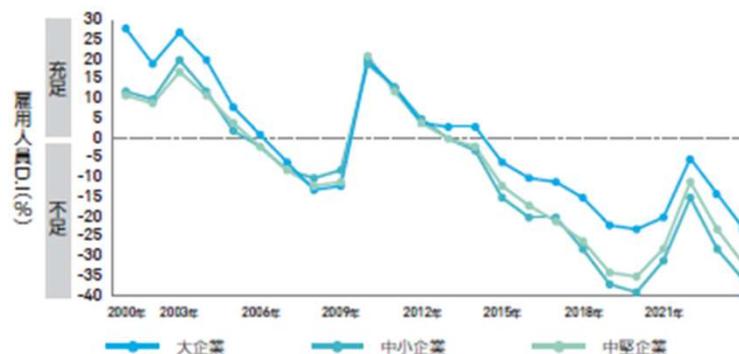
共働き世帯化により、介護の担い手は「実子」へ



経済産業省「高齢化社会の労働力供給」

企業における人材不足の慢性化

いずれの企業においても人材の希少性が高まる



経済産業省「高齢化社会の労働力供給」

仕事と介護を巡るパラダイムの変化が求められている

配偶者と連携して介護負担を家庭で担うなど、
介護は従業員個人の範囲で対応可能

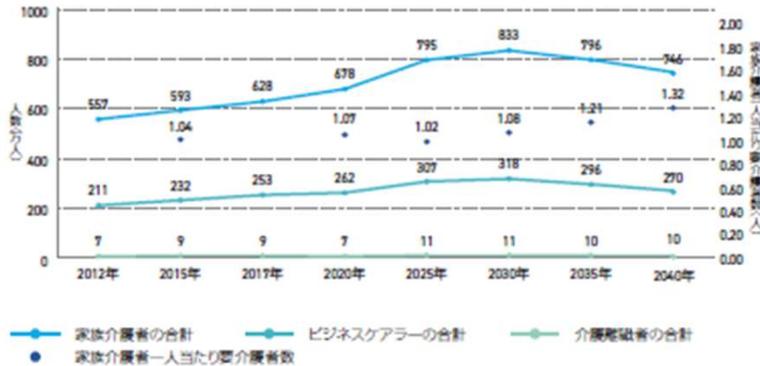
働く誰もが介護の担い手になり得る人材不足の中、
介護は企業が時代を乗り越える必須アジェンダ



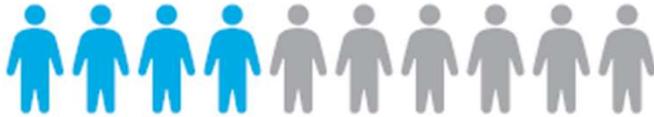
2. 仕事と介護の両立困難による影響

- 家族介護の必要性は誰しにも発生しうるライフイベントであるが、予測が困難
- 仕事と介護の両立が困難になることにより、従業員の業務パフォーマンスにも影響が生じ、企業活動そのものにも影響が及ぶため、全ての企業が両立支援を行うことを想定すべき

ビジネスケアラーに関連する指標の推移

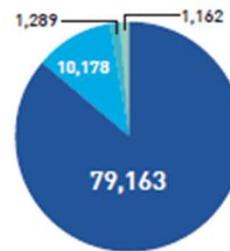


2030年には家族を介護する833万人のうち、約4割の
318万人がビジネスケアラーに



日本国立社会保険人口調査研究所(日本の将来推計人口(平成20年4月推計)の再推計、就業推計対面(就業構造基本調査(平成24年、平成29年))、厚生労働省「雇用労働調査(平成20年～平成22年)」、経済産業省「将来の介護需要に対する高齢者ケアシステムに関する研究」(平成20年12月)

ビジネスケアラーに関連する経済的影響



合計**9兆1,792億円**の経済損失

- 仕事と介護の両立困難による労働生産性損失額
- 介護離職による労働損失額
- 介護離職による育成費用損失額
- 介護離職による代替人員採用に係るコスト

仕事と介護の両立困難に関連する企業ごとの経済損失額を、特定の業種・従業員数をモデルとして試算

大企業 <small>【モデル企業】製造業/従業員3,000名</small>	62,415万円/社 (従業員一人当たり 20.8万円)
中小企業 <small>【モデル企業】製造業/従業員100名</small>	773万円/社 (従業員一人当たり 7.73万円)

出所: 経済産業省「第1回 企業経営と介護両立支援に関する検討会」資料20



3. 仕事と介護の両立支援を巡る社会的背景

企業規模別での経済損失試算

従業員がビジネスケアラーとなることによる損失額 = **労働生産性** × **企業あたりのビジネスケアラー発生人数** × **生産性の低下**

大企業 ✓ 製造業 ✓ 従業員3,000名 $1,460万円 \times (3,000人/社 \times 4.6\%) \times 27.5\% \approx 55,407万円/社$
※従業員一人当たり：18.5万円

中小企業 ✓ 製造業 ✓ 従業員100名 $542万円 \times (100人/社 \times 4.6\%) \times 27.5\% \approx 686万円/社$
※従業員一人当たり：6.86万円

> 労働生産性の算出根拠
 ※経済産業省「企業活動基本調査」および財務省「法人企業統計調査年報」より、大企業・中小企業における労働生産性を引用
 ※例：大企業製造業1,460万円、中小企業製造業：542万円（次ページ参照）※マクロ試算では905万円を使用（企業活動基本調査の2021年度速報値より）
 > 企業あたりのビジネスケアラー発生人数の算出根拠
 ※厚生労働省「就業構造基本調査」の結果に基づき、年代別ビジネスケアラー発生率を算出。労働者の年齢分布からモデルを仮定して2030年時点での「企業におけるビジネスケアラー人数」を算出。※2030年では生産年齢人口6,875万人に対して318万人（4.6%）
 > 生産性の低下 ※ 昨年度調査における27.5%を使用

介護離職者発生による損失額 = **労働生産性** × **企業あたりの介護離職者発生人数**

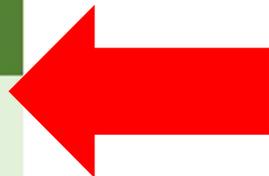
大企業 ✓ 製造業 ✓ 従業員3,000名 $1,460万円 \times (3,000人/社 \times 0.16\%) \approx 7,008万円/社$
※従業員一人当たり：2.3万円

中小企業 ✓ 製造業 ✓ 従業員100名 $542万円 \times (100人/社 \times 0.16\%) \approx 87万円/社$
※従業員一人当たり：0.87万円

> 企業あたりの介護離職者発生人数
 ※厚生労働省「雇用動向調査」の結果に基づき、年代別介護離職者発生率を算出。労働者の年齢分布からモデルを仮定して2030年時点での介護離職者数を算出。
 ※2030年では生産年齢人口6,875万人に対して11万人（0.16%）

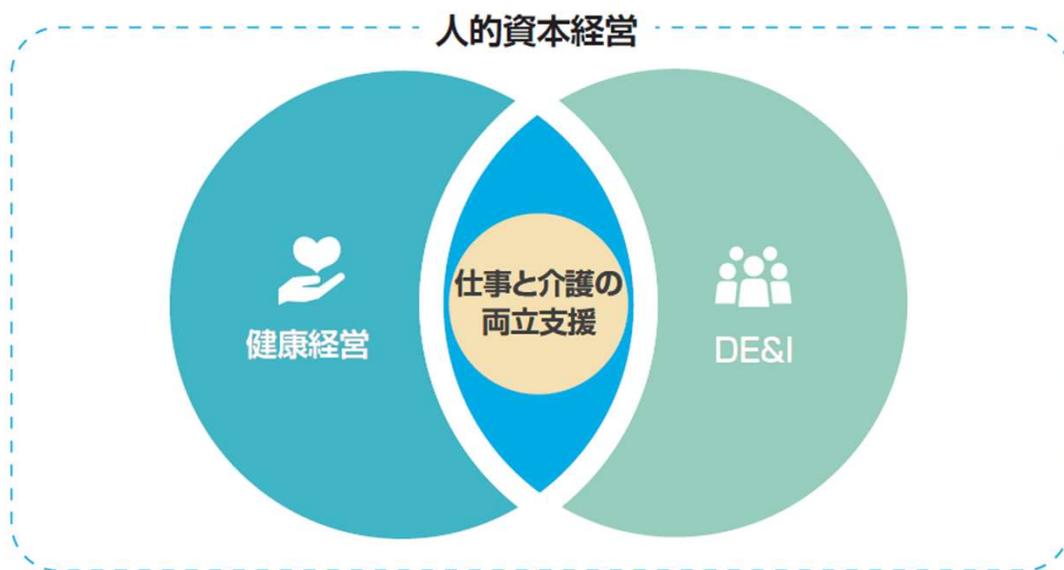
合計

大企業
62,415万円/社 従業員一人当たり： 20.8万円
中小企業
773万円/社 従業員一人当たり： 7.73万円



4. 経営戦略としての仕事と介護の両立支援の重要性

- 企業価値の向上や、事業・組織運営のリスクマネジメントを行う観点から、仕事と介護の両立支援を経営戦略の中に位置づけることの意義は大きい。



企業価値向上に向けて（人的資本経営の実現）

- ✓ 中長期的な企業価値向上に向けて、人的資本経営の一環として、「仕事と介護の両立」についても改めて、経営戦略と連動した人材戦略の一部として位置づけていくことが重要
- ✓ こうした人的資本に関する取り組みがすすむことにより、「健康経営」や「DE&I（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）」の文脈においても効果がある

介護のための施策ではなく、他の経営テーマに介護を含めていく



5. 企業経営としての仕事と介護の両立支援の重要性

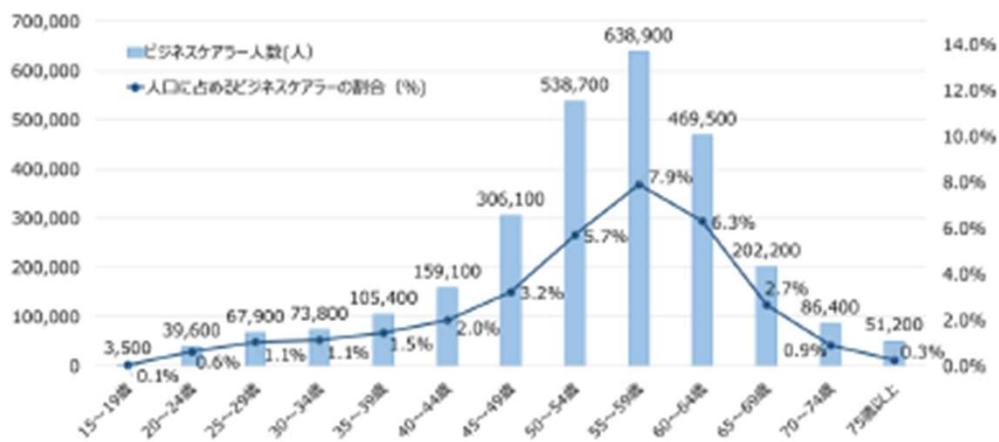
人材不足に対するリスクマネジメントとして

- ✓ ライフスタイルが多様化する日本社会においては、従業員の年代構成にかかわらず、仕事と介護の両立支援は全ての企業が取り組むべき重要な課題
- ✓ 人材戦略としてビジネスケアラー支援は個人のキャリア継続だけでなく、持続的な事業・組織運営におけるリスクマネジメントとなる

①企業経営としての仕事と介護の両立の重要性

- 持続的な事業・組織運営におけるリスクマネジメント
 - 晩婚・晩産、単身世帯や共働きの増加、核家族化など、ライフスタイルが多様化する日本社会においては、世代や性別を問わず、全ての人が家族の介護に直面する可能性があるため、**従業員の年代構成に関わらず、仕事と介護の両立支援はすべての企業が取り組むべき重要な課題**である。
 - 優先的に取り組むべき支援や施策の具体的な内容は、従業員の年齢層や企業規模によってバリエーションがある。例えば、組織内に占める従業員の40～50代が多い場合は、当然ながら介護の必要が生じる可能性が高くなり、一般的に管理職・経営層が多い年齢層であることや、特に**中小企業では、代替人員の確保が容易でないため、企業活動に与える影響は大きい**ことが懸念される。
 - 人材戦略としてのビジネスケアラー支援は、個人のキャリア継続だけでなく、**持続的な事業・組織運営におけるリスクマネジメント**となる。

年齢階層別のビジネスケアラー人数と人口に占める割合



出所：総務省統計局「人口推計（2022年（令和4年）10月1日現在）」「令和4年就業構造基本調査」
※総務省「令和4年就業構造基本調査」より、「仕事が主な者」かつ「介護をしている」と回答した方をビジネスケアラーとして定義して算出。

特に従業員の40～60代が多い場合、企業活動への影響が大きい

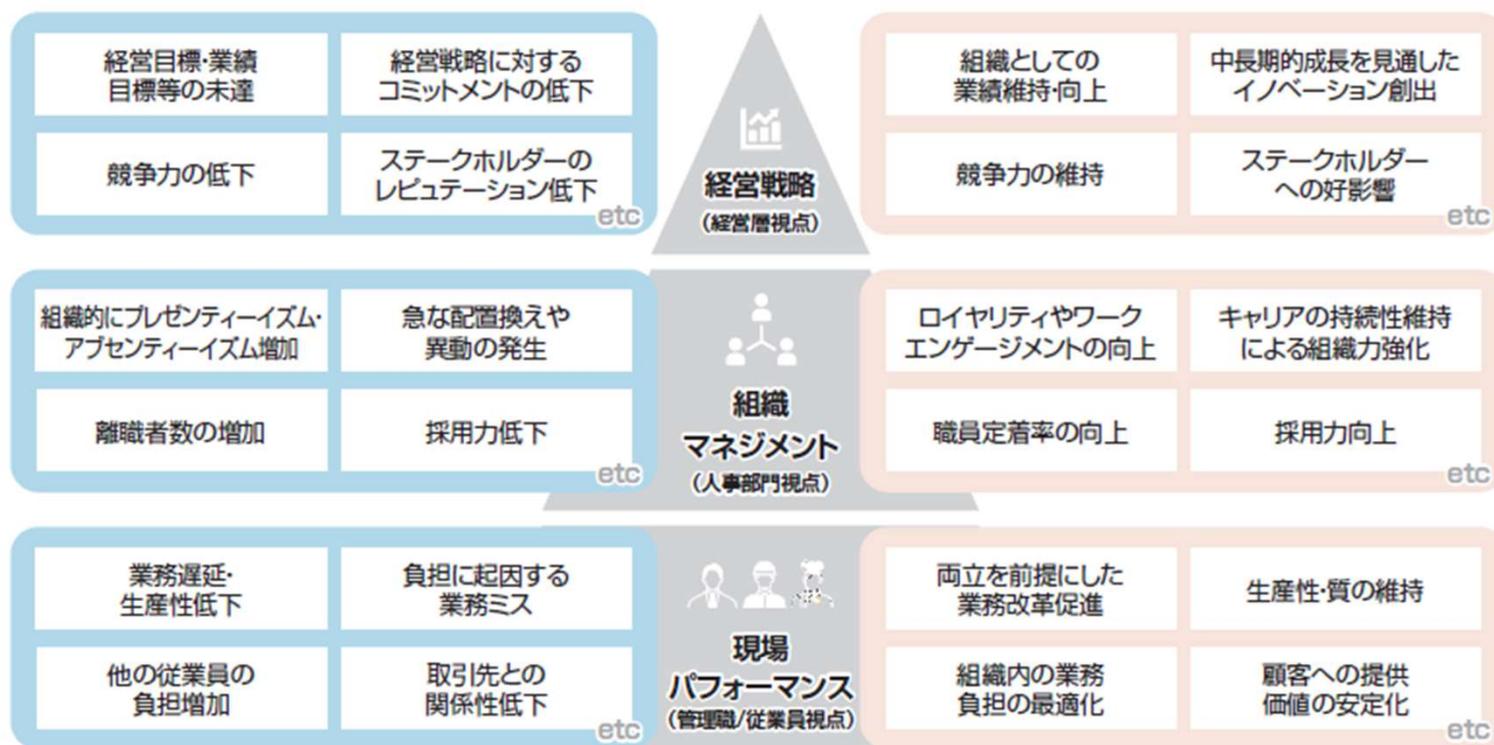


6. 仕事と介護の両立支援が企業に与える影響

- それぞれの企業が、仕事と介護の両立支援が与える自社への影響を整理・分析することで、自社における仕事と介護の両立の意義や重要性が可視化される。

両立支援を講じないことによるリスク

両立支援を講じることによるリターン



出所：経済産業省 仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン



7. 仕事をしながら介護に従事する従業員の実情・企業への期待

- **仕事と介護の両立に関する従業員への実情を認識**したうえで、仕事と介護を両立するための適切な施策の検討・取り組みを講じることで、従業員が自分の能力を最大限に発揮できる環境を提供できる。

従業員の実情(主な3つの特徴)

自身の介護状況開示への消極性

- キャリアへの影響を懸念し、介護状況の開示に抵抗感がある
- 介護は育児と異なり、緩やかに発生するケースもある。本人の自覚がないまま実質的な介護をしているものの、有給休暇で対応し、開示のタイミングを逃してしまう

介護の状況は多様かつ可変であり、将来予測が困難

- 認知症等によって生じる心身状態や要介護度は緩やかに経過することもあるが、転倒や持病の悪化により、急激に重度化するケースもあり、介護当事者になる瞬間や、負担の程度は個人によって状況が異なる
- 終わりの見通しも立たず、10年以上、仕事と介護の両立が必要となってくる場合もあり、対応について個別具体性が極めて高い

肉体的負担に加えた精神的負担の増加

- 身体介助の肉体的な負担に加えて、情報収集、介護専門職とのコミュニケーションや見守り、外出の付き添い、医療的介入等における意思決定といった精神的負担も発生している

今後、企業に期待される事項

企業内の実態把握の推進

- 定期的なアンケートなどを通じて、実態把握を行う
- 従業員が自身の介護状況を正確に届けられるチャネルを確保する

情報発信によるリテラシー向上・個別相談の充実

- 従業員に向けて、プッシュ型で情報提供を行う
- 個別具体の対応策を提案できるような相談窓口を設置する

人事労務制度の充実・コミュニティ形成

- 柔軟な働き方ができる人事労務制度や、福利厚生の一環として経済的支援を充実する
- 介護に直面している従業員と、これから直面する可能性のある従業員が、相互に知見を共有・対話する場の整備



7. 仕事をしながら介護に従事する従業員の実情・企業への期待

● 個別面談の際に聞き取ること

①属性：役職、雇用形態（正規社員、非正規社員、パート・アルバイト）

②介護に関する状況

③仕事や職場の状況

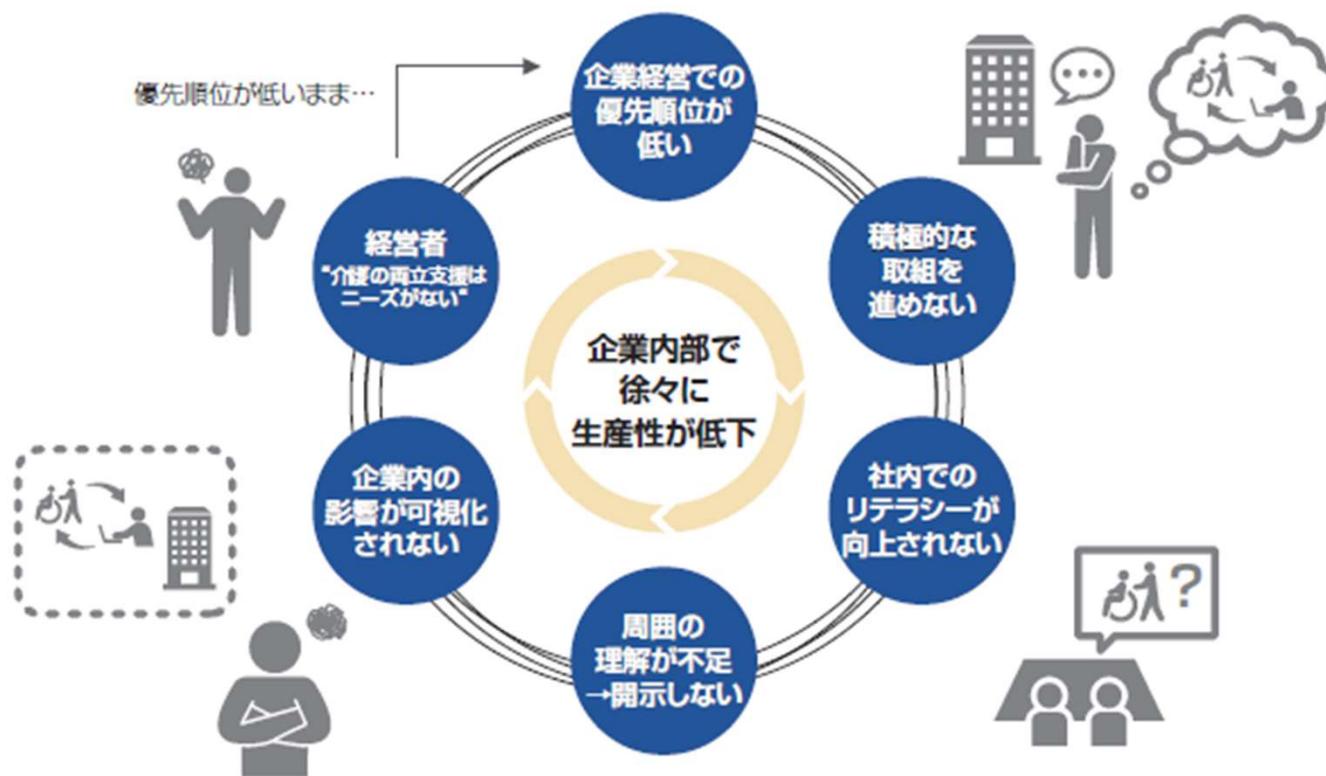
項目例	内容例
介護離職の有無・可能性	<ul style="list-style-type: none"> 介護をした経験があるか、どのように関わったか 現在介護をしているか、どのように関わっているか 介護していることを勤務先に相談しているか 今後家族を介護する可能性、主たる介護者になる可能性はあるか
介護に関する不安	<ul style="list-style-type: none"> 介護することについてどの程度不安を感じるか 介護に関してどのような不安を感じるか
介護中の働き方に対する意識	<ul style="list-style-type: none"> 介護をしながら現在の仕事を続けることができると思うか 介護することになった場合、どのような働き方が望ましいと思うか 介護休業に対する考え方
制度の認知度	<ul style="list-style-type: none"> 公的介護保険制度の被保険者か 公的介護保険制度について知っているか 地域包括支援センターについて知っているか 勤務先の両立支援制度を知っているか

項目例	内容例
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> 残業の程度 長時間労働の制限や業務効率化のために、自分自身がやっていること
休暇	<ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇の取得状況
コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> 介護のことについて、職場の上司や同僚に相談できる雰囲気があるか 上司、同僚、部下とのコミュニケーションは円滑か



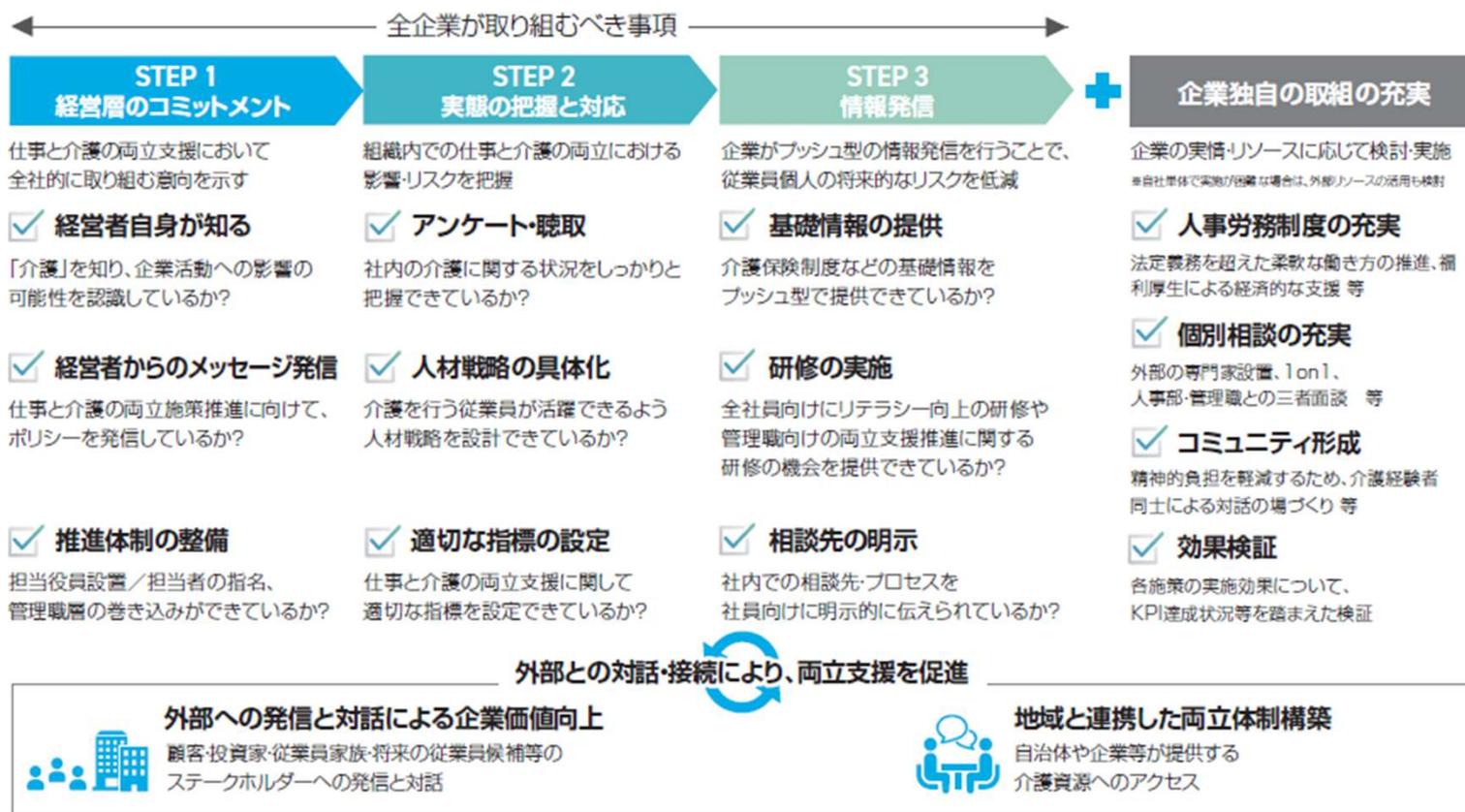
8. 企業で生じている介護両立支援を巡る負のサイクル

- 介護は初期的な対応を行うことで、一定程度マネジメント可能な課題であり、早期に対応することでリスク回避できるが、企業内では取り組みが進みづらい構造的課題が存在。
- 負のサイクルを断ち切るため、まず**経営者がコミットメント**することで、組織内の機運を醸成することが重要



9. 企業が取り組むべき介護両立支援のアクション

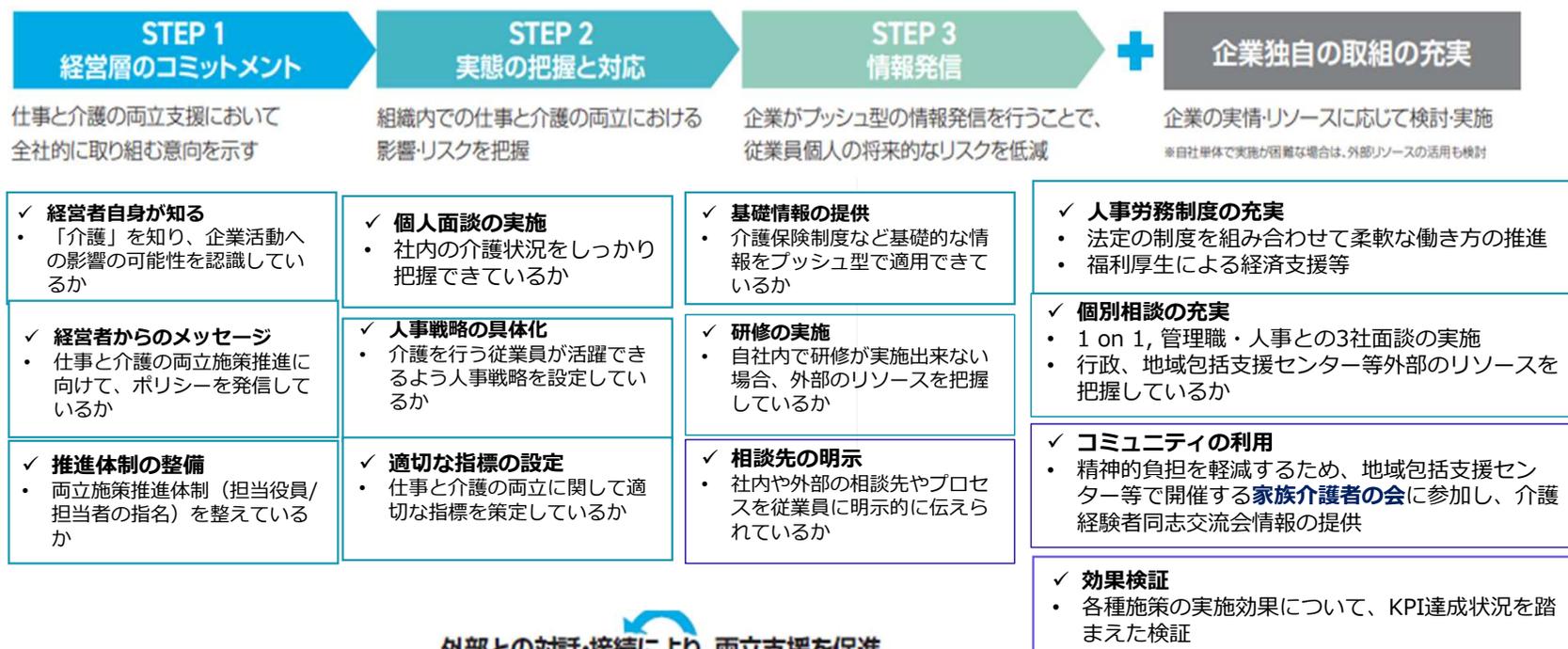
- 経営層自身がコミットメントをしつつ、社内で講じられる施策状況等も把握しておくことが必要。
- また、社内だけでなく、ステークホルダーや地域などの外部との対話・接続も重要



9. 企業が取り組むべき介護両立支援のアクション

- 経営層自身がコミットメントをしつつ、社内で講じられる施策状況等も把握しておくことが必要。
- また、社内だけでなく、ステークホルダーや地域などの外部との対話・接続も重要

中小企業が取り組むべき事項



ポイント：
自社内ですべて賄うのではなく、**行政や地域の資源を利用しましょう**

外部との対話・接続により、両立支援を促進

外部への発信と対話による企業価値向上
顧客・投資家・従業員家族・将来の従業員候補等のステークホルダーへの発信と対話

地域と連携した両立体制構築
自治体や企業等が提供する介護資源へのアクセス



主催

彩の国  埼玉県