



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



ビジネスケアラーの現状



介護領域をめぐる主な課題と対応の方向性（経済産業省）

- 介護を巡っては、主に①財政、②経済（労働力）、③介護人材の観点で課題を抱えている状況
- 介護予防施策を通じて要介護者を縮減するとともに、介護保険を補完する市場創出や持続的な介護供給体制を通じて、高齢者の自立度向上や家族等介護者の負担軽減等を実現することが必要。

	現状	課題	対応の方向性
財政	✓ 高齢化率37%超（2050年時点） ✓ 介護給付費が約24兆円（2040年時点）	少子高齢化による財政逼迫 ✓ 介護予防に係る介入手法の不足 ✓ 自治体の介護予防事業の非効率性・成果管理不足	✓ 自治体による介護予防事業の効率化・高質化
経済（労働力）	✓ ビジネスケアラー約300万人（2030年時点） ✓ 10万人を超える介護離職者 ✓ 経済損失は約9兆円（2030年時点）	介護がキャリアや企業業績に与えるリスク増大 ✓ 公的支援が十分に行き届かない現状に対する社会的認知・企業等による支援・対応の不十分さ ✓ アウトソース先となる介護保険外サービス市場の未成熟さ	✓ 地域における新たな受け皿の整備（ニーズ把握、サービス振興、情報集約等） ✓ 企業における両立支援に向けた取組の促進（ガイドライン整理、健康経営等）
介護人材	✓ 要介護者数約1,000万人（2040年時点） ✓ 約280万人の介護人材必要（2040年時点）	業界としての生産性・収益性の低さ ✓ 介護ロボット・ICTツールの活用・導入や業務プロセスに係る抜本改善の不足 ✓ 人材の不足、投資・事業開発余力の不足 ✓ 福祉機器の海外含めた安定的市場の獲得不良	✓ 介護業務の生産性向上や被介護者の自立促進等に資する介護・福祉器具の開発・導入促進 ✓ ロボット介護機器の海外展開支援



ビジネスケアラーの現状

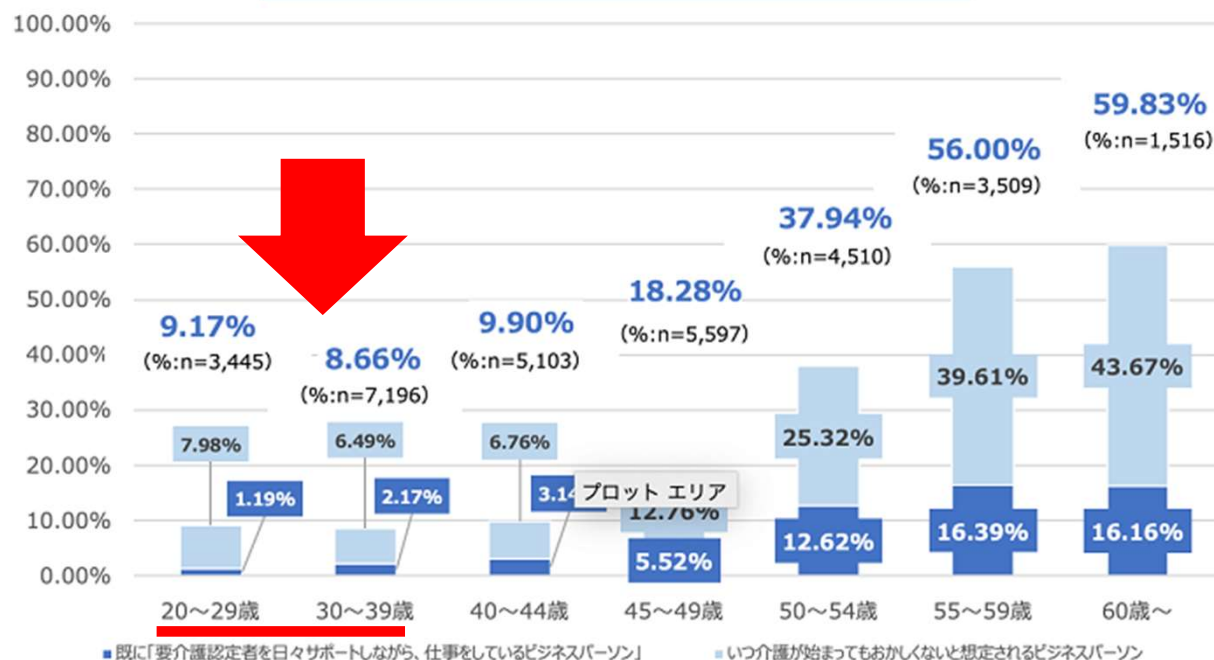
- ✓ ビジネスケアラー層の裾野は、切迫予備軍を含めると若年層にも広がっている。
- ✓ ビジネスケアラーの5人に1人が「複数人介護」者である。
- ✓ 30代、40代のビジネスケアラーの4割は、「育児&介護」ダブルケアラーである。
- ✓ 「親介護を配偶者に頼る」ケアラーは50代前半で1割、それ以下の世代は5%未満である。
- ✓ 家族の姿の変化、人生の多様化により、独身者のビジネスケアラーが増加している。



ビジネスケアラーの現状

- ビジネスケアラー層の裾野は、切迫予備軍も含めると若年層にも広がっている

ビジネスケアラー+切迫予備軍 発現率（年代別）



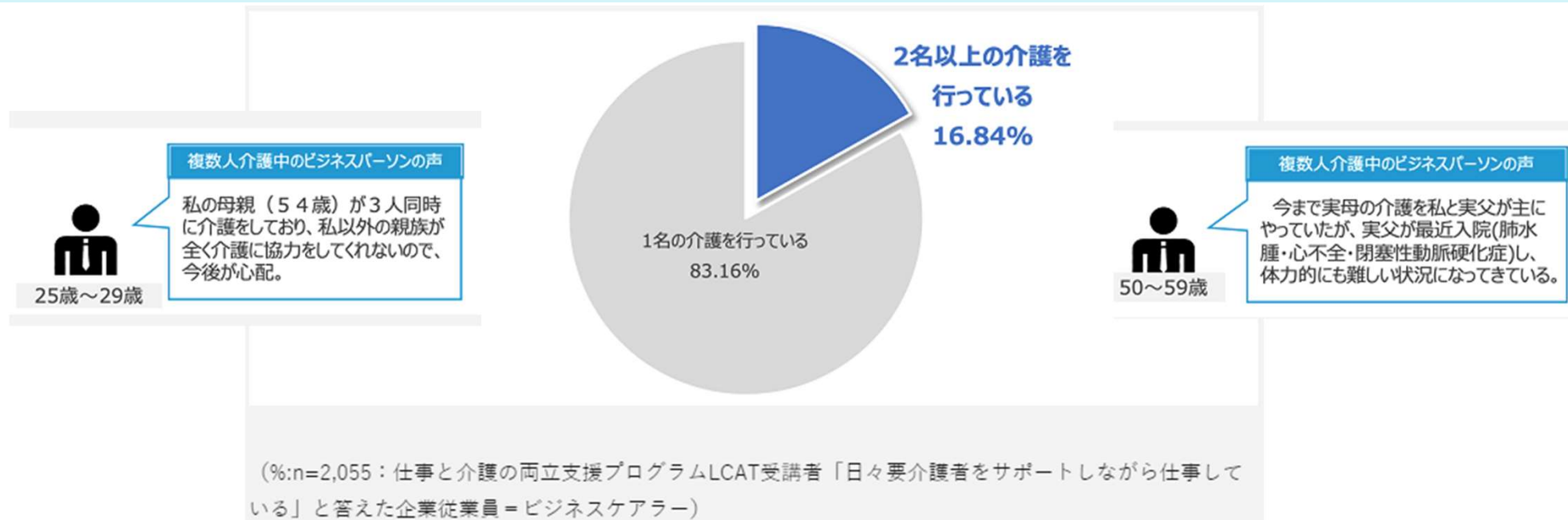
n=各年代の仕事と介護の両立支援クラウド「LCAT」を利用した従業員規模500人以上の企業に勤めるビジネスパーソン

- 仕事と介護が差し迫ってきたビジネスケアラーは、20代,30代にも1割弱存在
- 40代後半から50代で一気に急増
- ビジネスケアラーの裾野は若手にまで広がりつつある
- 中高年になると誰しも「アタリマエにビジネスケアラー化」する
- 20代から30代の年齢層では、介護と仕事の両立が出来ず、介護離職するケースが・・・
- 埼玉県の中小企業（製造業）の従業員の平均年齢は、44～48歳。すでに隠れビジネスケアラーがいるかも。



ビジネスケアラーの現状

- ・ ビジネスケアラーの5人に1人は、「複数人介護」者である

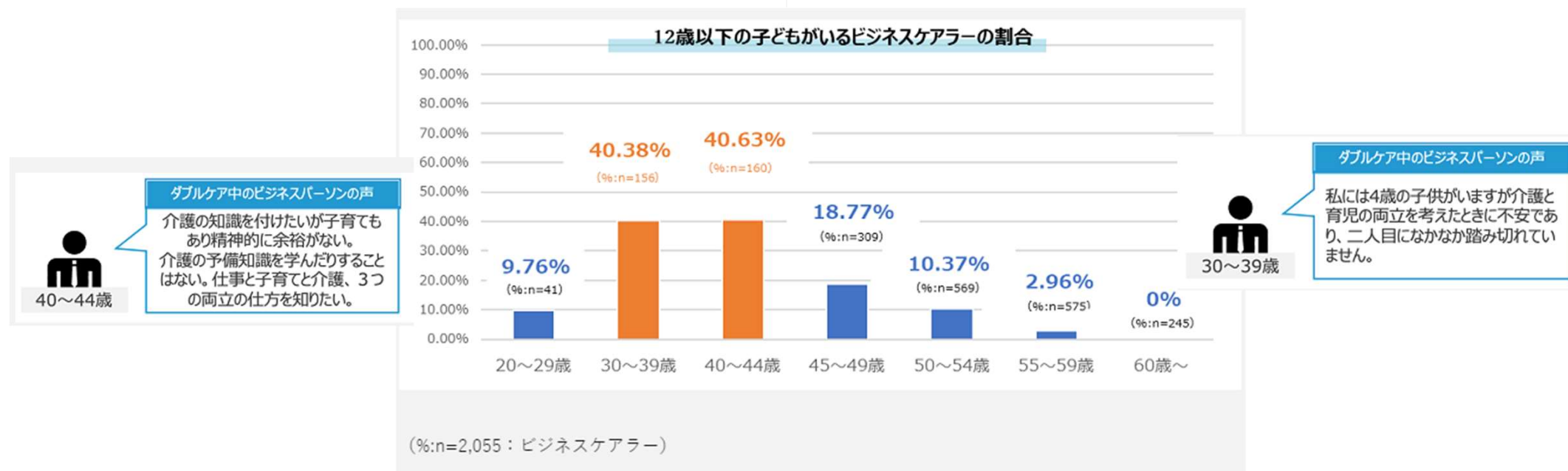


- ・ 少子高齢化に伴い、ケアラーが複数人同時に介護しなければならない状況も確実に増えている。
- ・ こうした複数人介護は、**40代後半から50代に「両親や義母が同時にケアが必要になる」事態**が典型といえるが、主たる介護者となっている50代だけで複数人同時介護を踏ん張り切れず、**その子供世代（20-30代）の従業員がケア支援しなければならない「孫介護」の遠因**にもなっている。



ビジネスケアラーの現状

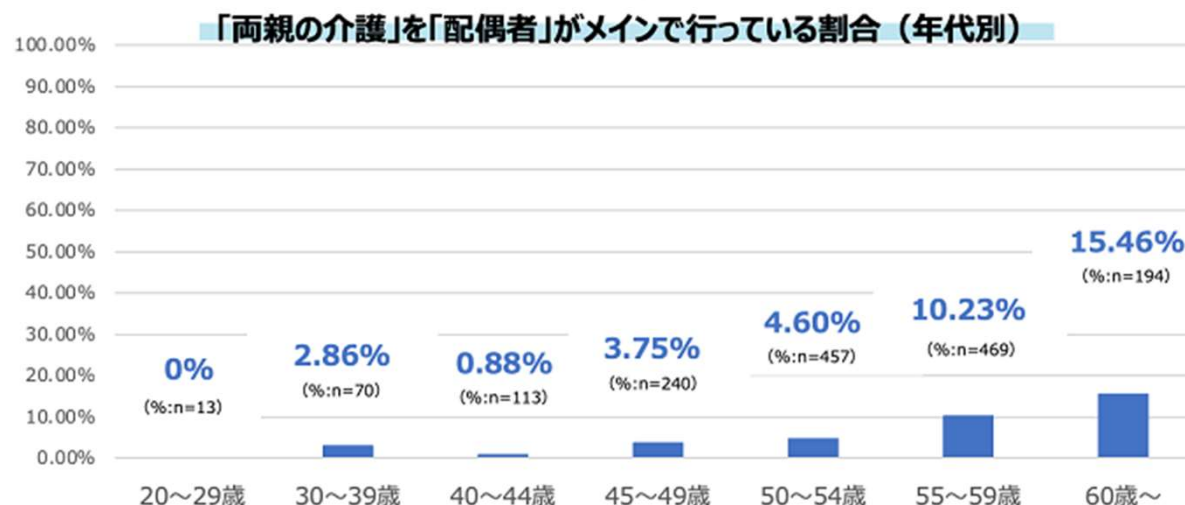
- ・ 超高齢社会の加速に加え、晩婚化・出産年齢の高齢化が進む中、育児と介護を両立する「ダブルケアラー」の数も増えている。
- ・ 実際、**30-40代のビジネスケアラーの4割は、育児も抱えるダブルケアラー**であり、「仕事との両立実現」に向けた課題解決の複雑性は、今後ますます加速していくことが想定される。



ビジネスケアラーの現状

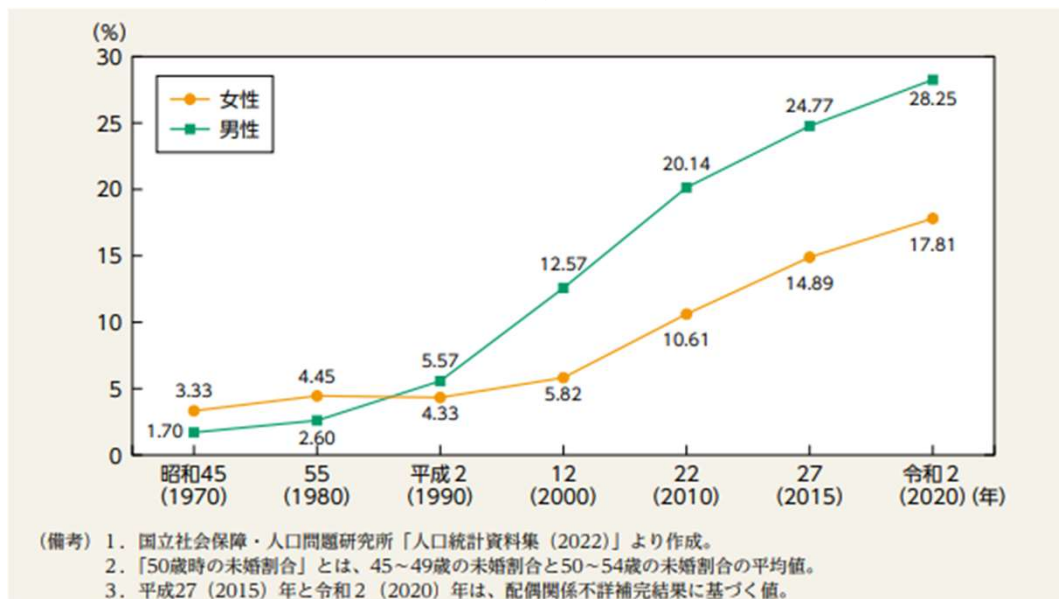
- **「親の介護を配偶者に任せる」**という選択が、かつてのビジネスパーソンの典型的なケアモデルだった。
- しかし、今回のビジネスケアラー調査を見る限り、**現状は少数派**であることが判明。
- 実際、「配偶者が主たる介護者」であるビジネスケアラーの中にも、今後の持続可能性に不安を抱える声が目立つ。
- 共働き家庭がデファクトとなり、ダブルケアや複数人介護も想定しなければならない現状では、**配偶者のみに頼る体制構築は、持続可能な選択肢ではなくなりつつある**のが実態だといえる。

配偶者依存は、50代後半でも1割以下、それ以下の世代は5%未満



ビジネスケアラーの現状

家族の姿の変化、人生の多様化によりビジネスケアラーが増加

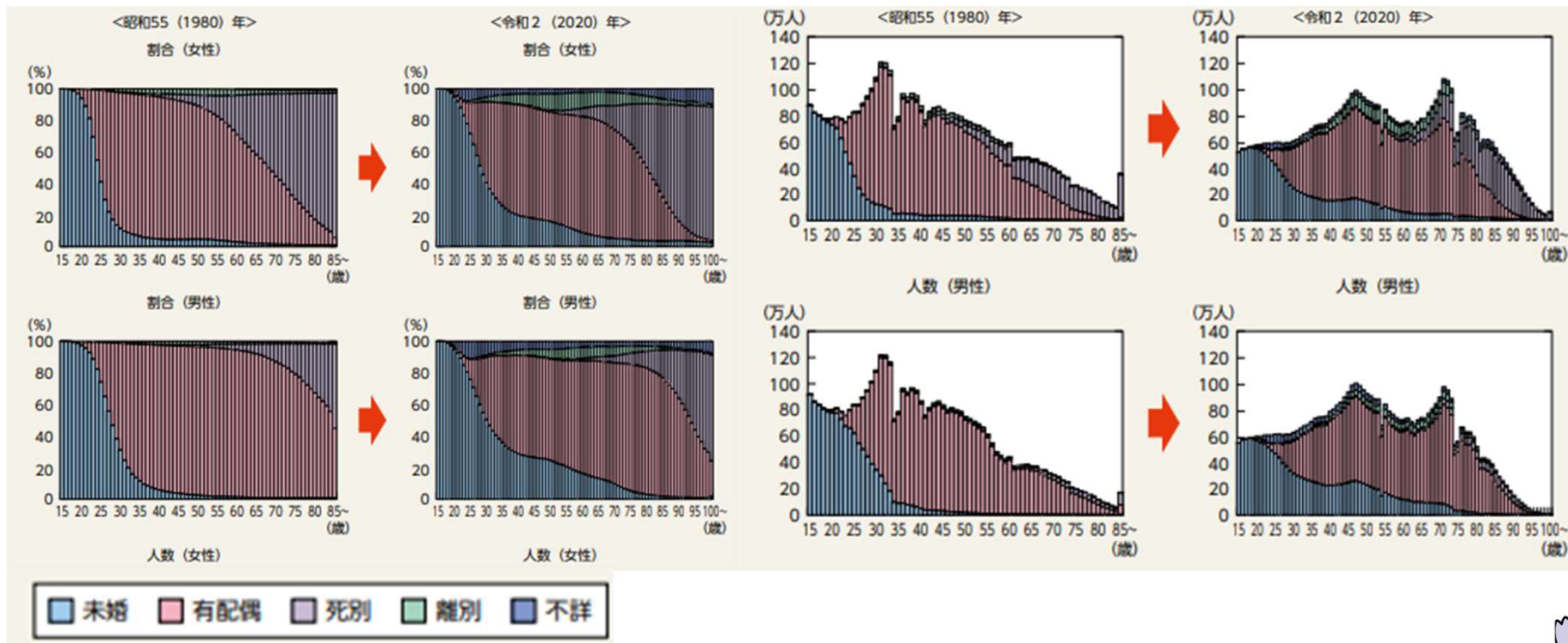


- 50歳時の未婚割合を見ると、昭和55(1980)年時点では、男女ともに非常に低く(女性4.45%、男性2.60%)、男性と比較して女性の方がやや高かった。
- 平成2(1990)年以降、男性の50歳時の未婚割合が急上昇しており、女性を大きく上回り続けている。令和2(2020)年の50歳時の未婚割合は、女性は17.81%であり、50歳の女性の約6人に1人は結婚経験がない。男性は28.25%となり、50歳の男性の約4人に1人は結婚経験がない
- 配偶者がいないため、仕事をしながら、両親の介護を担うことになる**



ビジネスケアラーの現状

- **家族の姿の変化、人生の多様化**によりビジネスケアラーが増加
- 1980年と2020年の配偶関係別の人口構成比をみると、40年間で、男女共に「未婚」と「離別」が大幅に増加
- 50歳時点で、「未婚」「離別」「死別」により配偶者のいない人の割合は、昭和55（1980）年時点では、女性約2割、男性1割未満だったものの、令和2（2020）年には約3割となっている。



ビジネスケアラーの現状

女性管理職ケアラーが抱える課題

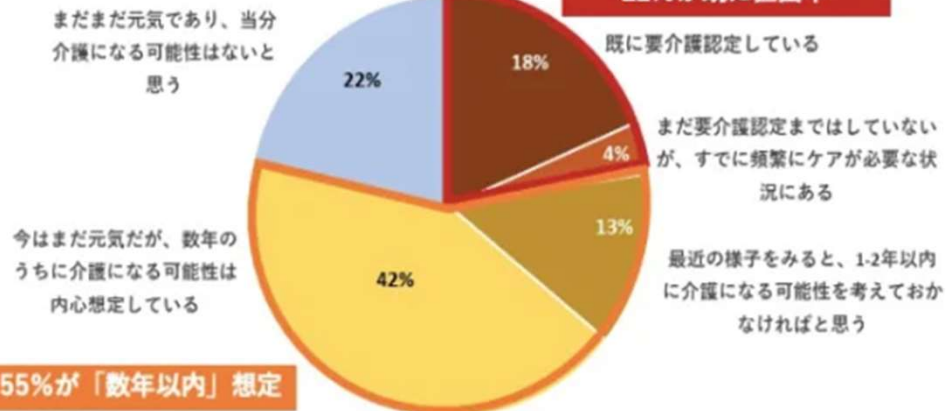
- 介護問題に直面している管理職の割合は**男女ともに約2割と同水準**に
- 男女管理職10,721名（女性管理職1,170名・男性管理職9,551名）に、「想定する介護対象者の現在の状態」を聞いた。すると、**女性管理職で「すでに介護問題に直面している」とした割合は22%**だとわかった。



女性管理職の「仕事と介護の両立」ステージ別分布

(n=1170, %)

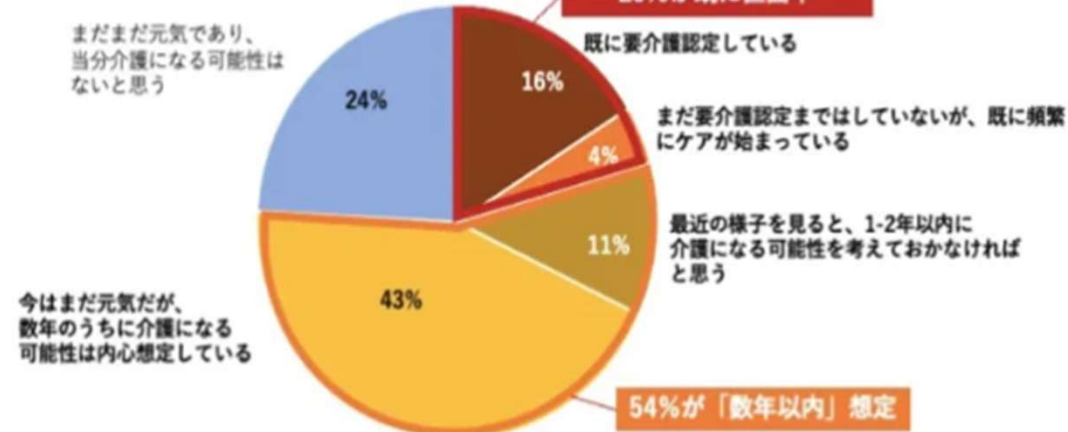
22%が既に直面中



男性管理職の「仕事と介護の両立」ステージ別分布

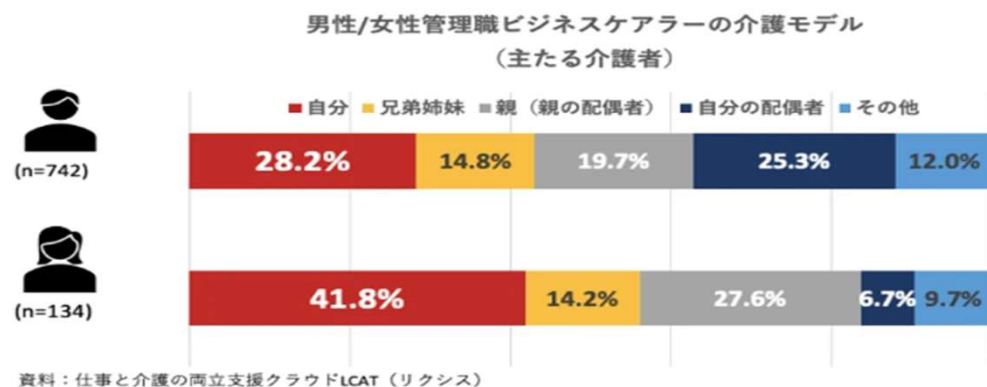
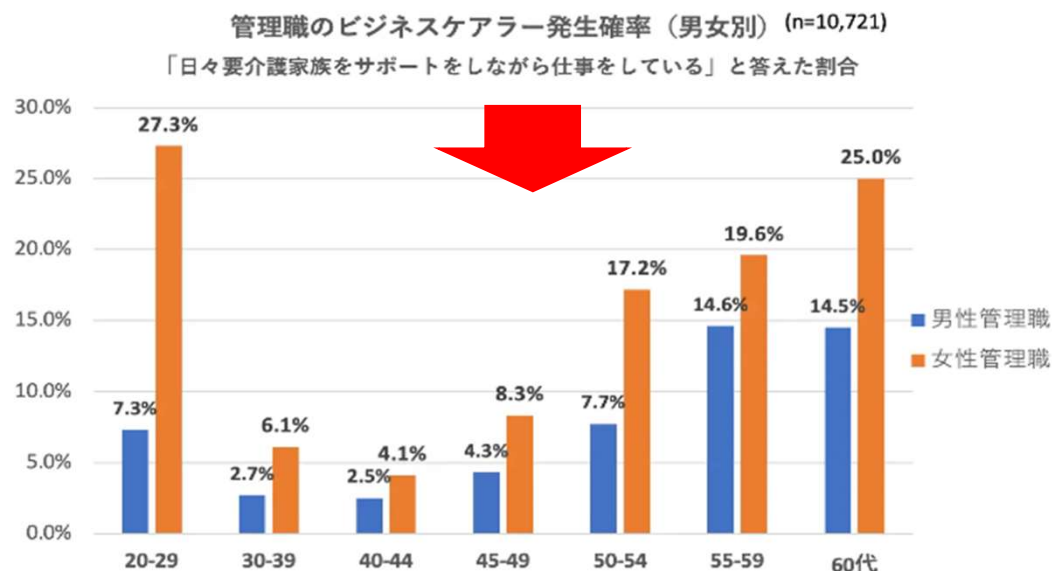
(n=9,551: %)

20%が既に直面中



ビジネスケアラーの現状

女性管理職のケアラー率は男性管理職の2倍



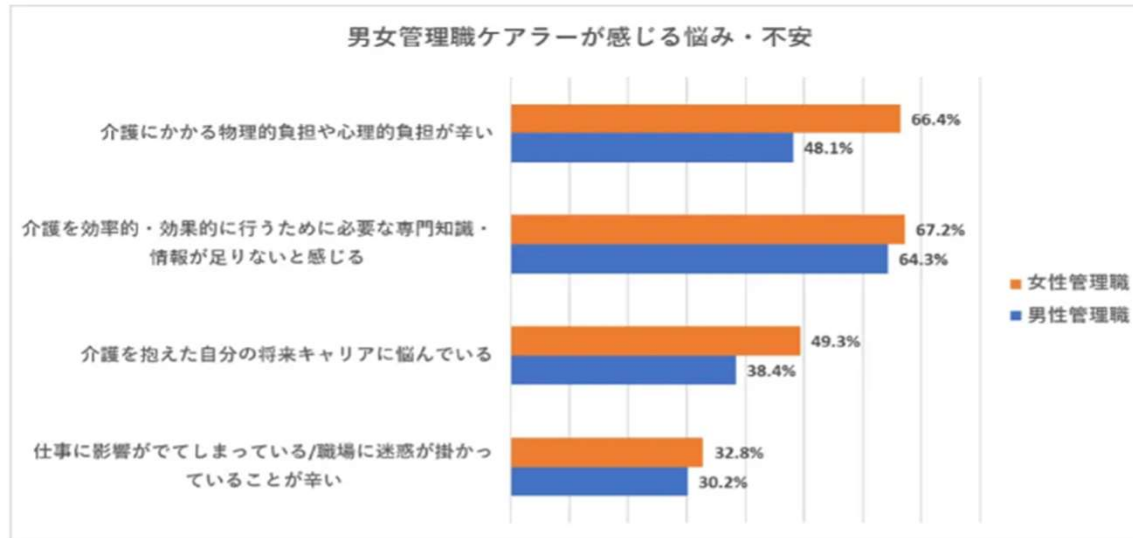
女性活躍推進に影響が！

- 全年代を通じて、女性管理職の方が男性管理職よりケアラーの発生率が高い
- 介護のボリュームゾーンである40歳から54歳では、女性管理職は男性管理職の2倍
- 男性管理職ケアラーは、「主な介護者は自分と答えたのは、28.2%」、次に「自分の配偶者25.3%」
- 女性管理職ケアラーは「主な介護者は自分と答えたのは、41.8%」と**男性管理職の約2倍**
- 次に多かったのは親同士で介護している（老々介護モデル）が27.6%
- まだ日々の介護には直面していないものの数年内に要介護家族の世話が必要になるとみている【**ビジネスケアラー予備軍管理職**】も、いざというときに想定する主たる介護者が「自分」と答えた割合は、**女性管理職が圧倒的に多い（34.2%）**結果となった



ビジネスケアラーの現状

7割「辛い」、5割「キャリア継続不安」と女性管理職ケアラーの悩みは男性より深い

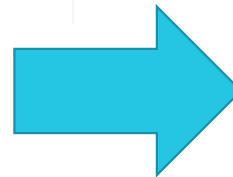


- 介護にかかる負担が「辛い」と答えた女性管理職ケアラーは約7割となったほか、将来のキャリアがどうなるかと悩んでいる方々も49.3%にのぼった。
- 「女性を意思決定層に」（女性活躍推進）、と育成・登用を加速しても、高齢化が進む中で企業側のビジネスケアラー支援が現状のままでは早晩、立ち行かなくなるリスクがある

・ カミングアウトしない問題をどう突破？ 制度だけでは解決できないビジネスケアラー支援

- 「介護になっても職場には相談しない」と考えている管理職の割合は多く、対人事担当者は、男女とも半数が、「上司や会社に相談しない」と回答
- 介護休業・休暇制度、介護相談窓口の利用率は**1桁代**
- 育児は理解してもらえても、介護は理解してもらえないのではと不安を感じている

企業取るべきアクションは。。。



- ① 上司・同僚・部下を含む会社全体の「**仕事と介護の両立リテラシー**」を格段に推進する
- ② ビジネスケアラーが「当たり前」に両立して活躍する体制構築のため、実践的な支援を加速する



ビジネスケアラーを巡る職場の課題

1. ビジネスケアラーの6割が上司に相談するが、上司側で「介護経験者」は1割に満たない。
2. 介護未経験管理職の8割は、両立に必要な基本リテラシーを持ち合わせていない。
3. 介護未経験管理職ほど、「**介護で休む＝介護に専念**」と考えがち。
4. 介護経験のある管理職（管理職ビジネスケアラー）は、約7割が「家族支援」か「施設対応」vs 非管理職ビジネスケアラーは約5割が「自己対応」。



まとめ

- 仕事と介護の両立支援は、介護の支援ではなく、あくまでも「**仕事**」の支援。
- 介護はだれでも経験するライフイベント。「**困ったときはお互い様**」の文化を醸成するには、**経営層のメッセージが重要**。
- 「大介護時代」到来、制約のある従業員が働きやすいよう、企業は**休む支援から、キャリア継続支援**に転換を。
- 仕事と介護の両立において、従業員のキャリア継続支援をすることが、中長期的な企業価値向上、企業の持続的な成長へ。





**ご清聴ありがとうございました。
ご質問がある方は、
埼玉県仕事と生活の両立支援相談窓口まで
アドバイザーの無料派遣も実施しています。**

介護、子育て、病気治療など



青森県
国土地院

仕事を続けられるか悩んだら...

専用ダイヤル

048-830-4515

受付：毎週月・水・金曜日 午前9時～午後4時30分

※休日も受付・窓口開く

仕事と生活の 両立支援相談窓口

介護、子育て、病気治療などで仕事の継続に悩みの方は、まずはこちらまでご相談ください。
相談員がお答えするほか、必要なサービスの提供窓口のご案内や、役に立つ情報の提供も行います。

仕事も子育ても介護も
手いっぱい...
どうしたらよいかわからない

がんと診断された...
治療しながら仕事したい

育児休業から
スムーズに
職場復帰したい

介護していることを
誰にも相談できず、仕事を
続けていけるか不安

介護休業や育児休業は
どんな時に取得できるの？

インターネット相談 24時間受付中！



ホームページからも
ご相談を受け付けています



主催

彩の国  埼玉県

今後のセミナー実施・改善の検討のため、
アンケートにご協力をよろしくお願いします。

