

第2回 企業経営と介護両立支援に関する検討

事務局資料 本日の論点について

2023年12月22日

経済産業省

「企業経営と介護両立支援に関する検討会」 開催概要

- 経済産業省は、従業員への介護発生による企業経営上の影響や両立支援を講じた場合の効果、企業実態に応じた施策の在り方等について、調査・ヒアリング・両立支援施策の効果検証支援等を実施。
- 本検討会においては、こうした調査結果を踏まえながら、先進的な企業にとどまらず、より幅広い企業が両立支援に取り組むことを促すため、企業が取り組むべきことを具体的にまとめたガイドラインの策定や政府における支援策の在り方について、議論する。

調査・ヒアリング、
効果検証支援等

他省庁の
ガイドライン
ハンドブックの
洗い出し

先進企業の
好事例調査

先行調査
研究

両立支援に関する
ヒアリング調査
(経営者/人事責任者)

企業における両立支
援施策の効果検証

連携

第1回検討会（11月）

骨子案議論

第2回検討会（12月）

ガイドライン記載事項議論

第3回検討会（1－2月）

ガイドライン案議論

【本検討会における議題】

- ①従業員が両立困難になることによる企業経営上の影響
- ②両立困難になることによるリスクが大きい企業の特徴・傾向分析
- ③企業実態（規模・業種業態・地域性等）に応じた両立支援の在り方・先進事例の整理
- ④介護両立支援施策の効果検証の在り方整理
- ⑤介護両立支援に係る関連情報の整理・普及の在り方
- ⑥政府における支援策の在り方

企業経営と介護両立支援
に関する検討会

ガイドライン策定・普及

第1回検討会の振り返り

<議題①「従業員が両立困難になることによる企業経営上の影響」について>

- マイナスへの対応ではなく、ポジティブなアピールの機会としても活用できる（人的資本経営、業務効率化、DI&E等の観点で）。
- 様々な制約を持っている従業員が当たり前の時代が来ている。皆の力が出せるマネジメント、風土をどう作っていくかが重要だ。
- 経済的な側面だけでなく、従業員の心理的健康面を含めて、企業経営への影響をとらえるべきだ。
- 企業が取り組む課題から介護を排除しないという考えのほうが良い。介護という課題があるのかないのか一度洗い出し、あるなら課題は何かを整理することがスタートである。いま課題が無いのであれば、無理にやらず優先事項からやるほうが社員は納得する。排除されていた介護を取り込むことが必要である。
- 9兆円の経済損失は従業員にとっては遠すぎる。家族の介護を抱えている人、将来抱えるだろう人に寄り添った施策がよい。

<議題②「両立困難になることによるリスクが大きい企業の特徴・傾向分析」について>

- この企業は取り組みが必要、この企業はまだ必要ではないというようなセグメンテーションをあえてしないほうがよい。ビジネスケアラールは国の課題であり、全企業・全業種、年齢が低くても高くても、国家的にやっつけようという発信の方がよいのではないかな。
- 入社直後から、いつ介護に直面してもおかしくない、柔軟な働き方を使いこなせるような準備が必要である。

<議題③「企業実態（規模・業種業態・地域性等）に応じた両立支援の在り方・先進事例の整理」について>

- 企業経営と広く捉えられるタイトルにはしているが、働いている方の大部分は中小企業であるので、実態を踏まえてガイドラインを作成したほうが良い。
- 仕分けと協業体制を明確にしないと、特に中小企業などは無理で倒れてしまう可能性があると思う。
- 個人のリテラシーが大事である。個人で見ると転職をするかもしれないので、企業施策は初めの振り子という設計がベストだ。
- 介護は非常に多様であり、相談できる体制、あるいは両立に関する専門家のアドバイスを受けることができたかなどについても両立の施策や指標に入れていくと良い。

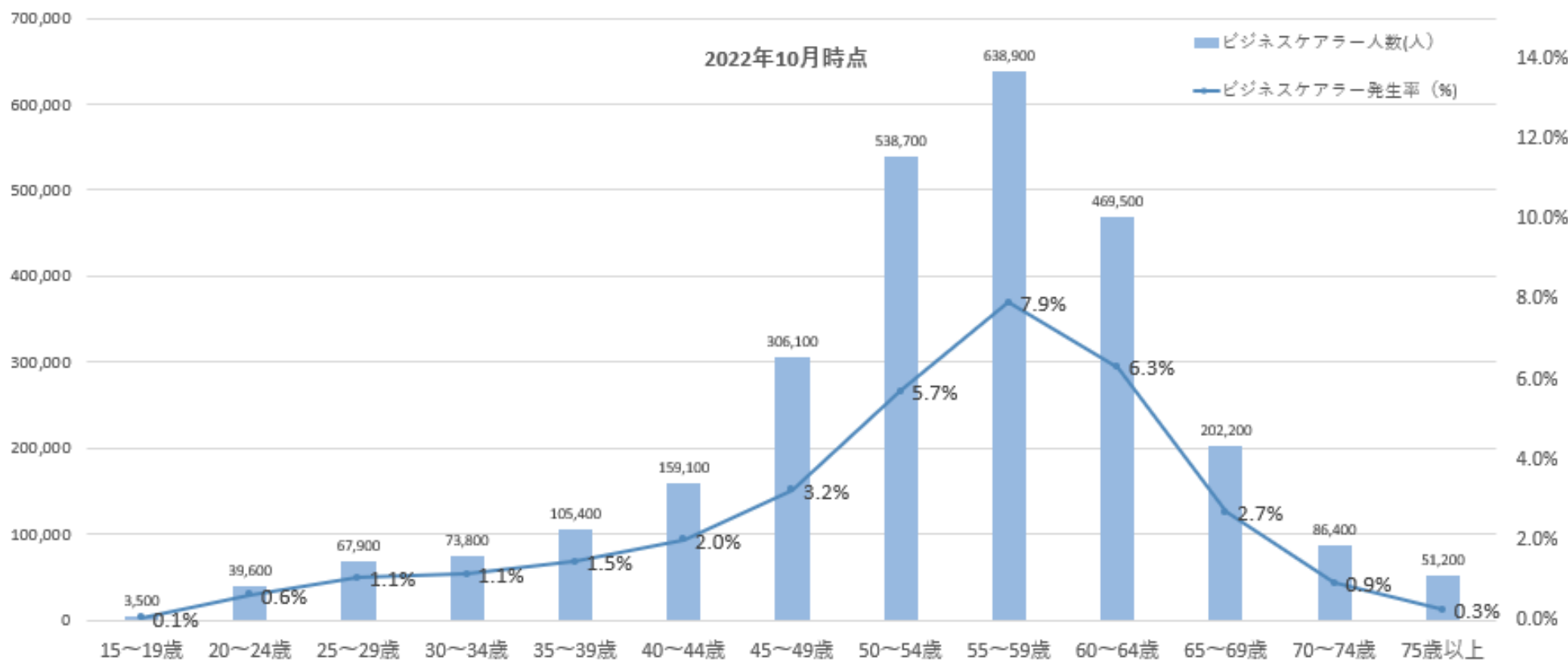
<その他、ガイドライン全般について>

- なんでも企業がやるとなると負担が大きすぎるので、交通整理を行うためのガイドラインになるとよいと考えている。
- 今回のガイドラインは、本人が早めに準備をし、介護に直面したときに自分自身でコントロールできるようなものにすべきであり、そうでないと実際に運用するのは難しい。
- 両立とは仕事を減らすことではない、介護とやりがいの両立であるというメッセージを出すべきである。
- 仕事を減らすのではなくどのように前向きに仕事ができるのか、環境を整えることが大事だ。

(補足)【議題③関連資料】年代別の介護発生状況

- 年齢別では45歳以降になるとビジネスケアラーの人数が急激に増加し、55～59歳では638,000人に上る。
- 総人口に占めるビジネスケアラー人数の割合であるビジネスケアラー発生率においても、55～59歳まで年齢の上昇とともに増加傾向が見られる。

ビジネスケアラー人数とビジネスケアラー発生比率の推移

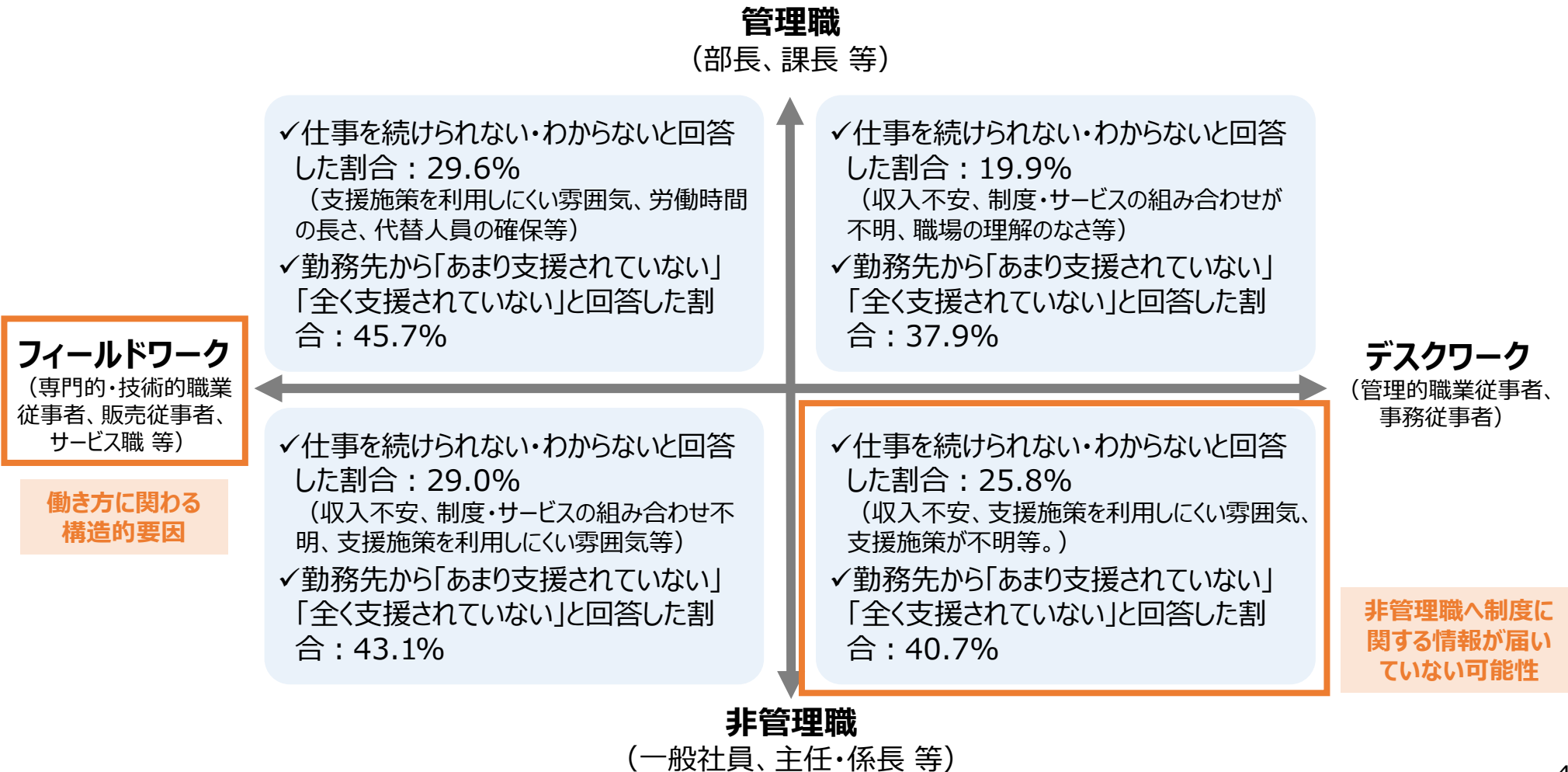


出所：総務省統計局「人口推計（2022年（令和4年）10月1日現在）」「令和4年就業構造基本調査」

※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。

(補足)【議題③関連資料】企業実態に応じた両立支援の在り方 概要

- 管理職・非管理職を問わず、「フィールドワーク」の従業員は、就業継続や職場の支援に対する不安を感じている割合が「デスクワーク」よりも高い。背景としては、労働時間の長さや、代替人員の確保ができないことなどの構造的な課題が見られる。
- 特に「デスクワーク」の職種は非管理職の方が管理職より、就業継続や職場からの支援に対する不安を感じている割合が高い傾向にある。非管理職の方が、「両立支援制度が整備されていない」という回答の割合が高いため、そもそも制度自体を認識していない可能性が高い。



(補足)【議題③関連資料】企業実態に応じた両立支援の在り方 参考①

Q. あなたは、現在の勤務先で「手助け（てだすけ）・介護」をしながら、仕事を続けることができますか。※

属性	デスクワーク		フィールドワーク		全体
	管理職	非管理職	管理職	非管理職	
n	731	391	247	666	2035
長期的にみても 続けられると思う	28.5%	25.6%	18.2%	21.3%	24.3%
しばらくは 続けられると思う	51.6%	48.6%	52.2%	49.7%	50.5%
続けられない と思う	10.9%	10.7%	17.0%	13.4%	12.4%
わからない	9.0%	15.1%	12.6%	15.6%	12.8%



続けられない、わからないと思う具体的な理由	デスクワーク		フィールドワーク		全体
	管理職	非管理職	管理職	非管理職	
n	146	101	73	193	513
勤務先に介護休業制度等の両立支援制度が整備されていないため	21.2%	25.7%	26.0%	24.4%	24.0%
勤務先の介護休業制度等の両立支援制度の利用要件を満たしていないため	8.2%	6.9%	16.4%	9.3%	9.6%
勤務先の介護休業制度等の両立支援制度がわからないため	10.3%	11.9%	16.4%	10.4%	11.5%
勤務先に介護休業制度等の両立支援制度を利用しにくい雰囲気があるため	14.4%	13.9%	21.9%	13.5%	15.0%
収入が減るので、勤務先の介護休業制度等の両立支援制度を利用できないため	17.1%	16.8%	16.4%	15.5%	16.4%
代替職員がおらず、介護休業制度等の両立支援制度の利用ができないため	12.3%	11.9%	17.8%	13.0%	13.3%
勤務先に相談窓口がない（わからない）ため	5.5%	7.9%	15.1%	10.9%	9.4%
上司や同僚に相談しづらい（理解が得られにくい）ため	13.0%	10.9%	13.7%	7.8%	10.7%
勤務先の労働時間が長い、深夜勤務・シフト勤務があるなど、労働時間上の問題があるため	8.2%	5.9%	20.5%	7.8%	9.4%
勤務先で人事評価など待遇に悪影響がでる可能性があるため	8.9%	5.9%	12.3%	6.7%	8.0%
介護保険制度の仕組みや認定手続き、介護サービスや施設の利用方法がわからないため	5.5%	5.0%	9.6%	6.7%	6.4%
どのように勤務先の介護休業制度等の両立支援制度と介護サービスを組み合わせれば良いかわからないため	13.7%	6.9%	16.4%	15.0%	13.3%
家族・親族の理解・協力が十分に得られないため	22.6%	21.8%	16.4%	26.9%	23.2%
その他	6.2%	5.9%	4.1%	4.7%	5.3%

※回答のうち、以下に応じてデスクワークとフィールドワークに分類【デスクワーク】

- 1. 管理的職業従事者
- 3. 事務従事者（公務員、事務員、秘書 など）

【フィールドワーク】

- 2. 専門的・技術的職業従事者（研究者、医師、保育士など）
- 4. 販売従事者（販売店員、営業職従事者 など）
- 5. サービス職（介護職員、飲食物調理従事者 など）
- 6. 保安職業従事者（警備員 など）
- 7. 農林漁業従事者（造園師、漁師 など）
- 8. 生産工程従事者（製造・検査工程従事者 など）
- 9. 輸送・機械運転従事者（鉄道運転従事者、発電員 など）
- 10. 建設・採掘従事者（建設躯体工事従事者、大工 など）
- 11. 運搬・清掃・包装等従事者（船内・湾岸荷役従事者など）

※その他は含まない

(補足)【議題③関連資料】企業実態に応じた両立支援の在り方 参考②

Q.「手助け（てだすけ）・介護」をしながら、現在の勤務先に長期的に働き続けるためには、介護に対しての勤務先からの十分に支援（制度・情報提供等）されていると思いますか。

属性	デスクワーク		フィールドワーク		全体
	管理職	非管理職	管理職	非管理職	
n	731	391	247	666	2035
十分に支援されている	 15.3%	 11.8%	 7.3%	 10.7%	 12.1%
多少は支援されている	 37.2%	 34.0%	 38.9%	 31.1%	 34.8%
あまり支援されていない	 24.6%	 26.6%	 29.1%	 23.7%	 25.3%
全く支援されていない	 13.3%	 14.1%	 16.6%	 19.4%	 15.8%
わからない	 9.6%	 13.6%	 8.1%	 15.2%	 12.0%

1. 議題④「介護両立支援施策の効果検証の在り方整理」について

- 両立支援施策の測定方法・KPI設定の在り方はどのようにあるべきか。
- 対外的に施策効果を発信するに際して、訴求する内容や、訴求対象はどこを想定するとよいか。
- 職域における想定される両立支援施策の効果をどのように考えるべきか。

2. 議題⑤「介護両立支援に係る関連情報の整理・普及の在り方」について

- 関連情報として、こういったものをガイドラインに掲載すべきか。
- 両立支援施策に関わる情報をどのようなチャンネルで訴求すべきか。

議題⑥「政府における支援策の在り方」について

- ガイドライン策定に加え、どのような支援を経済産業省として講じていくべきか。

3. 第1回検討会及び上記論点を踏まえ、ガイドライン・とりまとめ骨子案（資料3-2参照）について、盛り込むべき要素や視点など、ご意見を頂きたい。

仕事と介護の両立支援に関わる効果検証の実施：概要

- 職域における両立支援施策の利用実態や効果などについて把握し、両立支援施策の効果を検証するため、以下の概要で複数社に対して調査を実施した。
- 職域における仕事と介護の両立支援としては、本人や企業の人事・総務担当者のみならず、その周囲の従業員にも影響を及ぼすものと想定されるため、①**介護両立に取り組む従業員（ビジネスケアラー）本人**、②**その他の従業員**、③**人事・総務担当者**に向けてそれぞれの調査項目を設定。
- なお、今回は、結果の一例として、調査を実施した企業（1社）の①の結果について掲載する。

項目	①ビジネスケアラー本人向け	②その他の従業員向け	③人事・総務担当者向け
目的	家族の介護に関する内容や制度の利用実態、効果を把握	制度に関する認識、家族の介護に対する認識度合い、周囲に介護をしている同僚がいることの認識状況等を把握	取組にかかるコスト（費用、時間、人員）、効果把握のためのKPIの設定有無について把握
対象者	家族の介護を経験したことがある社員（直近5年間）	家族の介護を経験したことがない社員（直近5年間）	仕事と介護の両立を行う従業員を支援する担当者
調査期間	2023年11月下旬		
実施方法	WEBアンケート調査（回答期間10日程度）		ヒアリング調査
調査内容	※約20問、所要時間15分程度 - 家族の介護について（続柄、要介護度、期間、同居/別居） - 制度の利用実態（自社の制度それぞれの認知・利用有無、その他有効であった制度や仕組） - 施策効果（介護休業等を行った期間、身体的・精神的負担の変化、従業員満足度、エンゲージメント）	※約15問、所要時間10分程度 - 制度の認知実態（自社の制度の認知度、セミナー受講有無、介護保険制度に関する認知度） - 周囲に介護をしている同僚がいることの認識 - 施策効果（従業員満足度、エンゲージメント）	- 取組にかかるコスト（費用、時間、人員） - 効果把握のためのKPIの設定有無 - 今後の見通し

家族介護経験者の割合

①②アンケート結果より

- ・ 約10数%のビジネスケアラーが存在し、ボリュームゾーンは55歳以上。
- ・ 部長クラス以上の経営管理層が主な家族介護経験者。

年齢別

	全体		家族の介護の経験	
	n	割合	ある	ない
20-24	6	4.2%	0.0%	100.0%
25-29	21	14.8%	4.8%	95.2%
30-34	16	11.3%	0.0%	100.0%
35-39	19	13.4%	5.3%	94.7%
40-44	21	14.8%	0.0%	100.0%
45-49	20	14.1%	15.0%	85.0%
50-54	18	12.7%	16.7%	83.3%
55-59	14	9.9%	35.7%	64.3%
60-64	6	4.2%	33.3%	66.7%
65-69	1	0.7%	100.0%	0.0%
全体	142	100.0%	11.3%	88.7%

役職別		全体		家族の介護の経験	
		n	割合	ある	ない
	役職無し	96	67.6%	9.4%	90.6%
	主任・係長クラス	8	5.6%	12.5%	87.5%
	課長クラス	23	16.2%	8.7%	91.3%
	部長クラス以上	15	10.6%	26.7%	73.3%
	全体	142	100.0%	11.3%	88.7%

- ・ 介護休業・休暇においては、0日と回答している方が多数。
- ・ 準備期間においては、一定割合0日と回答している。また、半数以上が、約3か月で準備を終えている。

家族介護経験者の介護休業・休暇・仕事と介護の両立までの準備期間（N＝16）

介護休業		
	n	%
0	13	81.3%
1週間以内	0	0.0%
3週間以内	1	6.3%
6週間以内	0	0.0%
9週間以内	2	12.5%
12週間以内	0	0.0%
それ以上	0	0.0%

介護休暇		
	n	%
0	8	50.0%
1日	0	0.0%
2日	1	6.3%
3日	0	0.0%
4日	0	0.0%
5日	1	6.3%
6日以上	6	37.5%

両立に向けた準備期間		
	n	%
0日	3	18.8%
1-4日	0	0.0%
5-9日	0	0.0%
10-29日	2	12.5%
30-59日	6	37.5%
60-99日	2	12.5%
100日以上	1	6.3%
その他	2	12.5%

81%

両立支援施策の効果：ビジネスケアラーの仕事への効果

- 家族介護を行うことによる仕事の量が変化したかという質問において、全国平均よりも改善が見られた。
- 仕事のパフォーマンス低下度は20%未満で、全国平均よりもパフォーマンスの低下度が低いことから、一定の施策効果が表れているものと考えられる。**

家族の介護を行うことによる仕事の量と質の変化

- ✓ 家族介護を行うことによる仕事の量が変化したかという質問において、全国平均よりも改善が見られた。

調査対象企業 N = 16

量の変化 質の変化

平均

8.6

7.4

全国平均（昨年度調査） N = 2,067

量の変化 質の変化

平均

7.6

7.4

家族の介護を行うことによる仕事のパフォーマンス低下度

- ✓ 仕事のパフォーマンス低下度は20%未満で、**全国平均よりもパフォーマンスの低下度が低い**

調査対象企業 N = 16

平均

19.7%

全国平均（昨年度調査） N = 2,067

平均

27.5%

Qqmethod（経済産業省「健康経営ガイドブック」を参照）に基づく以下式を用いてパフォーマンス低下度を算出

$$\text{パフォーマンスの低下} = 1 - \{(\text{仕事の量} + \text{仕事のパフォーマンス}) / 2 \times 1/10\}$$

出所：経済産業省「令和4年度ヘルスケアサービス社会実装事業（サステナブルな高齢化社会の実現に向けた調査）」

- 仕事に対するやりがい・満足度は、「変化していない」もしくは減少傾向の回答をしており、**介護発生によるやりがい・満足度減少の対応が必要とみられる。**
- 一方で、長期的な勤続意欲については、半数以上が「とてもそう思う」「そう思う」と回答している。

家族介護者における仕事に対するやりがい・満足/長期的な意欲・見通し（N=16）

仕事に対するやりがい・満足度

Q: 家族の介護を始めてから、仕事のやりがいはどのように変化しましたか。最も近いものを選択してください。

	n	%
とても大きくなった	0	0.0%
大きくなった	0	0.0%
すこし大きくなった	1	6.3%
変化していない	8	50.0%
すこし小さくなった	3	18.8%
小さくなった	2	12.5%
とても小さくなった	2	12.5%
全体	16	-

長期的な勤続意欲

Q: あなたはこの会社で長期的に働きたいと感じていますか。

	n	%
とてもそう思う	3	18.8%
そう思う	6	37.5%
どちらとも言えない	5	31.3%
そうは思わない	2	12.5%
全く思わない	0	0.0%
全体	16	-

長期的な両立の可能性

Q: あなたは今後家族の介護が続いたとしても、この会社で長期的に働くことができると感じますか。

	n	%
とてもそう思う	0	0.0%
そう思う	4	25.0%
どちらとも言えない	8	50.0%
そうは思わない	4	25.0%
全く思わない	0	0.0%
全体	16	-

- 仕事と介護の両立に関わる制度について認知している場合には、長期的な勤続見通しを持つ人が多い。
一方で、制度の利用そのものは長期的な勤続見通しとはあまり関係がない。
- 制度の存在が「いつでも利用できる」という従業員の安心感につながっていると考えられる。

制度の認知状況と長期的な勤続見通し（N=16）

Q:あなたは今後家族の介護が続いたとしても、この会社で長期的に働くことができると感じますか。

※セル内の%は、「とてもそう思う」、「そう思う」と回答した人の割合

認知度別				
3-8. 「とてもそう思う」「そう思う」の割合（カッコ内はn数）		介護を始める前から知っている	介護を始めてから知った	知らない
a.	介護休業	40%（10）	0%（5）	0%（1）
b.	介護休暇	33%（9）	20%（5）	0%（2）
c.	仕事と介護の両立に関するハンドブック	50%（6）	50%（2）	0%（8）
d.	仕事と介護の両立に関するセミナー	43%（7）	20%（5）	0%（4）
e.	仕事と介護の両立に関する相談窓口	50%（8）	0%（3）	0%（5）
f.	仕事と介護の両立に関する費用補助制度	40%（5）	0%（1）	20%（10）
g.	家族の介護に関する社内コミュニティ	33%（3）	50%（2）	18%（11）

➤ 制度を認知している場合には、
長期的な勤続見通しを持つ人が多い

利用状況別				
3-8. 「とてもそう思う」「そう思う」の 割合（カッコ内はn数）		利用した	利用していない	知らない
a.	介護休業	0%（4）	36%（11）	0%（1）
b.	介護休暇	38%（8）	17%（6）	0%（2）
c.	仕事と介護の両立に関する ハンドブック	50%（2）	50%（6）	0%（8）
d.	仕事と介護の両立に関する セミナー	67%（6）	0%（6）	0%（4）
e.	仕事と介護の両立に関する 相談窓口	100%（2）	22%（9）	0%（5）
f.	仕事と介護の両立に関する 費用補助制度	-%（0）	33%（6）	20%（10）
g.	家族の介護に関する 社内コミュニティ	100%（1）	25%（4）	18%（11）

➤ 制度の利用そのものは
長期的な勤続見通しとの関係性は低い

1. 議題④「介護両立支援施策の効果検証の在り方整理」について

- 両立支援施策の測定方法・KPI設定の在り方はどのようにあるべきか。
- 対外的に施策効果を発信するに際して、訴求する内容や、訴求対象はどこを想定するとよいか。
- 職域における想定される両立支援施策の効果をどのように考えるべきか。

2. 議題⑤「介護両立支援に係る関連情報の整理・普及の在り方」について

- 関連情報として、こういったものをガイドラインに掲載すべきか。
- 両立支援施策に関わる情報をどのようなチャンネルで訴求すべきか。

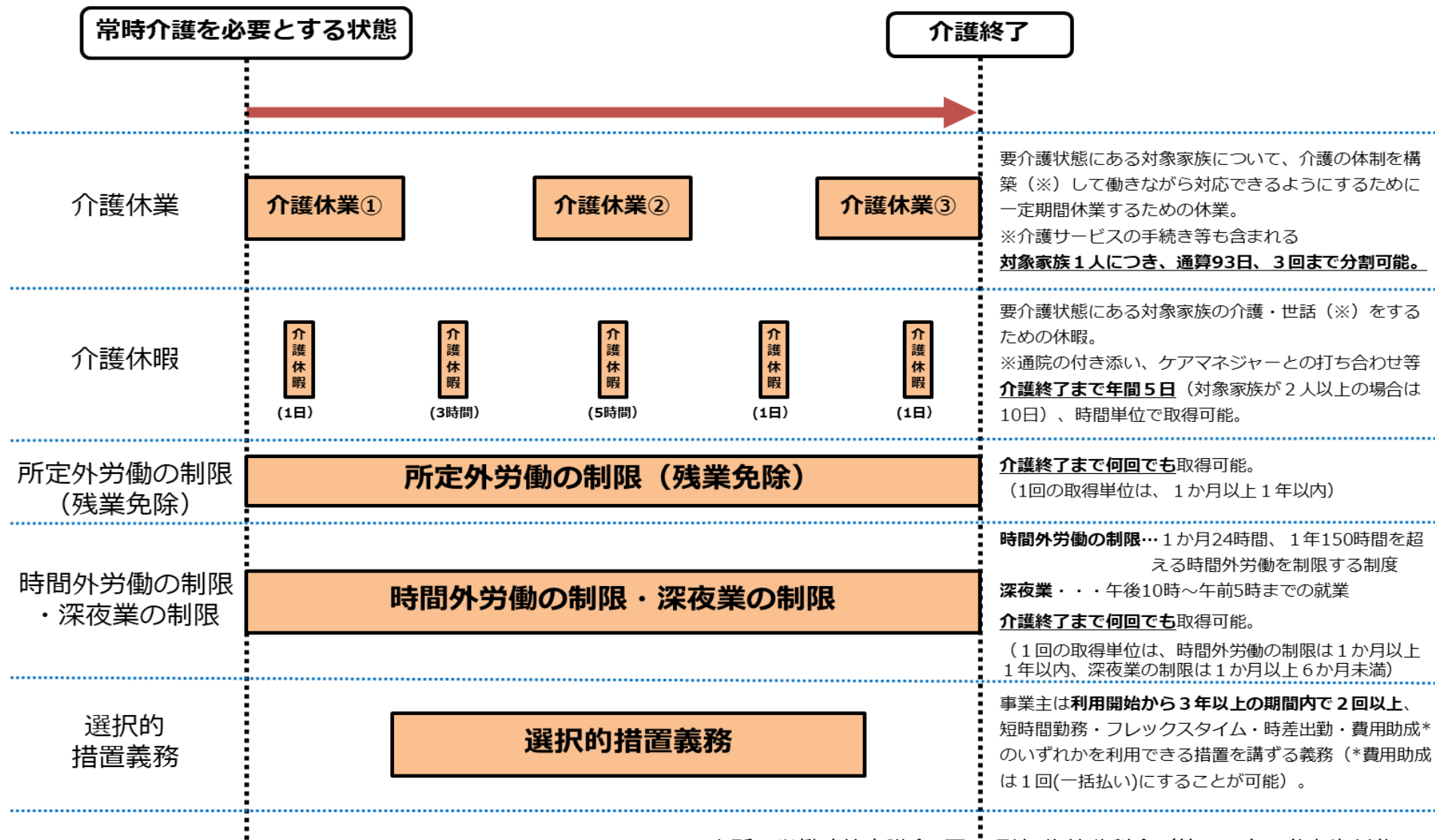
議題⑥「政府における支援策の在り方」について

- ガイドライン策定に加え、どのような支援を経済産業省として講じていくべきか。

3. 第1回検討会及び上記論点を踏まえ、ガイドライン・とりまとめ骨子案（資料3-2参照）について、盛り込むべき要素や視点など、ご意見を頂きたい。

育児・介護休業法による対応

- 育児・介護休業法については、介護について、①介護休業、②介護休暇、③所定外労働の免除、⑤時間外労働の制限、⑥深夜業の制限、⑦選択的措置義務が定められている。



仕事と介護の両立に関する助成金・給付

事業者向け

両立支援等助成金

【目的】

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に対する事業主等の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

➤ 介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合

②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(*)を導入し、原則として、合計20日以上利用した場合

(*)介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助等

従業員向け

介護休業給付 ※雇用保険制度

以下の1. 及び2. を満たす介護休業について、支給対象となる同じ家族について93日を限度に3回までに限り支給。

1. 負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護（歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること）を必要とする状態にある家族（次のいずれかに限る）を、介護するための休業であること。対象家族は、被保険者の、「配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）」「父母（養父母を含む）」「子（養子を含む）」「配偶者の父母（養父母を含む）」「祖父母」「兄弟姉妹」「孫」。
2. 被保険者が、その期間の初日及び末日とする日を明らかにして事業主に申し出を行い、これによって被保険者が実際に取得した休業であること。

「仕事と家庭の両立支援プランナー」による支援

- 中小企業で働く労働者の介護休業の取得や休業後の円滑な職場復帰等を支援するため、労務管理の専門家である「仕事と家庭の両立支援プランナー」が、「介護支援プラン」策定マニュアルをもとに、介護支援プランの策定に係る支援等を実施。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

[HOME](#)[育児支援](#)[介護支援](#)[無料セミナー](#)[事例](#)[お問合せ](#)

中小企業
育児・介護
休業等推進支援事業



育児休業をとりやすい 介護離職をさせない

専門家が

育児無料支援

従業員の出産と育休取得に伴う不安を解決！



こんな企業様におすすめ

- 出産予定の従業員をサポートしたい
- 男性従業員の育休にも対応したい

詳しくはこちら！ >

仕事と家庭の両立支援プランナー
無料支援を申込み >

介護無料支援

従業員の介護離職を防止し、長く働ける職場へ



こんな企業様におすすめ

- 介護に直面した従業員がいる
- 先々を考えて制度を整えたい

詳しくはこちら！ >

仕事と家庭の両立支援プランナー
無料支援を申込み >

無料セミナー

仕事と育児/仕事と介護の両立支援についてのご紹介



耳より情報！

- 両立支援についての事例紹介
- 育児介護休業法改正のポイント解説

無料セミナーとは参加者の声 >

セミナースケジュール
お申込みはこちら >

お知らせ

2023/12/04	1月18日 育児オン・
2023/12/01	X(旧Twitter)、Fac
2023/11/30	1月24日 山梨キャ
2023/11/29	1月11日 育児オン・
2023/11/28	1月12日 千葉、19f
2023/11/20	無料セミナーペー
2023/11/20	伴走型WEBセミナ

介護と仕事の両立支援/介護離職防止支援におけるガイドライン等

- ・ 既存のガイドラインやハンドブック等一覧（抜粋）

発行元	発行年	タイトル	内容概要
厚生労働省	R5	令和5年度両立支援等助成金の制度変更	事業主を支援する制度についての解説資料。
一般社団法人 日本経済団体 連合会	H30	仕事と介護の両立支援の一層の充実に向けて （企業におけるトモケアのススメ）	介護離職をめぐる現状と課題と仕事と介護の両立支援の基本理念トモケア（介護のあり方を共に考え、仕事との両立に共に取り組む）の進め方を挙げている。また、取組企業20社の事例を紹介。
厚生労働省	H30	企業のための仕事と介護の両立支援ガイド	「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」の簡易版として、企業に求められる従業員の仕事と介護の両立支援への取組を「仕事と介護の両立支援対応モデル」を紹介。
厚生労働省	H30	平成29年度版「仕事と介護 両立のポイント あなたが介護離職しないために」 （平成25年版、平成27年度版、平成28年度版あり）	介護離職の防止を念頭に、実際に仕事と介護を両立させている方の事例とともに、事例からうかがえる「仕事と介護の両立のためのポイント」を6つ提示。
厚生労働省	H30	「介護支援プラン」策定マニュアル （平成29年版あり）	個々の従業員のニーズに応じた両立支援の取組を行うために、「介護支援プラン」を策定し、プランに沿った取組を進めることで、仕事と介護の両立を支援するポイント等を解説。
厚生労働省	H28	平成27年度「企業における仕事と介護の両立支援実践 マニュアル」	企業が従業員の仕事と介護の両立を支援するために取り組むべき事項を「介護離職を予防するための仕事と介護の両立支援対応モデル」として5つに整理。

(参考) 平成29年度版「仕事と介護 両立のポイント あなたが介護離職しないために」 厚生労働省

- 従業員向けに、仕事と介護の両立ポイントや両立の事例の情報を提供するもの

仕事と介護 両立のポイント

概要版 あなたが介護離職しないために 目次 ～概要版の利用ガイド～

はじめに..... 1

【第Ⅰ部：仕事と介護を両立するためのポイント】

第1章 仕事と介護の両立ポイント：仕事と介護はこうやって両立させる！

● どちらから介護をしながら働き続けられるのか、仕事と介護の両立のポイントを6つ紹介しています。

お時間のない方は、まずこの第1章を読んでいただき、何をやる必要があるのか、どのような心構えをしたらよいかなど、参考にしてください。

2 頁

第2章 両立支援制度と介護保険制度等を組み合わせて両立環境を整えよう ～就労継続のための両立支援制度・介護サービス活用例の紹介～

● 両立支援制度や介護保険制度等の支援やサービスを組み合わせることで、仕事と介護を両立できる環境を整えることができます。第2章では、家族を介護しながら働いている方の事例等を元に、その組み合わせの例を紹介しています。

5 頁

第3章 ケアマネジャー、人事労務担当者からのアドバイス

● 仕事と介護の両立支援に取り組む上でのアドバイスについて、日頃から両立支援に取り組んでいるケアマネジャー、人事労務担当者のみなさまにお話をうかがいました。

● 介護が必要になった時の対応、会社の両立支援制度の活用方法、介護保険サービスの活用方法、両者を組み合わせて使う際のポイントなどを紹介しています。

13 頁

第4章 事前に知っておくべきこと

● 介護保険制度や育児・介護休業法における両立支援制度など、介護に関する基礎知識やリンク集・問い合わせ先等をまとめています。

18 頁

都道府県労働局などの問い合わせ先 22

【第Ⅱ部：仕事と介護の両立事例】

本冊子の「詳細版」では、10名の方の「仕事と介護の両立事例」について紹介しています。実際に仕事と介護の両立を行っている事例をご覧になりたい場合は、「詳細版」をご覧ください。

【厚生労働省 ホームページ】

TOPの検索ボックスで「仕事と介護の両立支援」と検索
仕事と介護の両立支援 > 仕事と介護 両立のポイント あなたが介護離職しないために～詳細版～
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyokintou/youritsu/model.html

詳細版へ

はじめに ～仕事と介護の両立に向けて～

～現在、あなたは介護を行っていますか？
あなたの職場には、介護を行いながら働く上司や同僚がいますか？～

高齢化が進み、介護を必要とする方が増加しています。これに伴い、男女を問わず、ご家族の介護を行う方も増えてきました。介護に直面した方の中には、「本当は働き続けたいが、介護のために離職せざるを得ない」と、仕事を辞めてしまう方もみられます。

では、介護を行うようになったら、仕事は続けられないものなのでしょうか。

答えは「NO」です。勤務先の仕事と介護の両立支援制度を利用して働き方を少し変更したり、介護保険サービスを利用したりすることで、仕事と介護を両立させることは可能です。実際に、フルタイム勤務を続けながら仕事と介護を両立させている方も数多くいます。

～どうしたら「介護をしながら働き続けられる」のでしょうか？～

【第Ⅰ部 第2章】では、就労継続のための両立支援制度・介護保険サービス等を組み合わせた活用例を紹介しています。さらに、【第Ⅰ部 第3章】では、ケアマネジャーと企業の人事労務担当者の方々へインタビューを行い、仕事と介護を両立するためのアドバイスをまとめました。また、本冊子の「詳細版」では実際に仕事と介護の両立を行っている10名の方の事例を紹介しています（表紙で紹介している厚生労働省ホームページよりダウンロードできますので、ぜひご覧ください）。これらより、どうしたら介護をしながら働き続けられるのか、【第Ⅰ部 第1章】で、以下の6つのポイントをあげて解説しています。

ポイント1 職場に「家族等の介護を行っていること」を伝え、必要に応じて勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する

ポイント2 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」

ポイント3 介護保険の申請は早目に行い、要介護認定前から調整を開始する

ポイント4 ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」

ポイント5 日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く

ポイント6 介護を深刻に捉えずに、「自分の時間を確保」する

また、現在、介護を行っていない方には「事前準備」が必要です。介護はいつ始まるかわかりません。明日、突然やってくるかもしれません。そこで介護がいつ始まっても慌てないように、事前にしっかりと準備しておくことが大切です。「詳細版」の事例で紹介している方からも「事前に準備しておくべきこと」のアドバイスをいただきました。それは以下の2点に集約されます。

① 介護保険制度・介護サービス、両立支援制度の概要を把握しておくこと

② 介護に直面した時にどこに相談すればよいのか、その窓口を知っておくこと

これら①②に関わる情報を「第Ⅰ部 第4章」に記載しています。

現在、介護を行っている・いないに関わらず、これらを参考にしながら「仕事と介護の両立イメージ」を持ち、介護離職の不安を払拭してください。

本冊子を活用することで、介護に直面しても決して慌てず、かつ、あきらめずに、仕事と介護の両立を実現させてください。

(参考) 仕事と介護の両立支援の一層の充実に向けて (企業におけるトモケアのススメ) 日本経済団体連合会

- 企業が介護に直面した社員と、介護のあり方を「共に」考え、仕事との両立に「共に」取り組むことを「トモケア」として推進するもの

仕事と介護の両立支援の一層の充実に向けて【概要】
～企業における「トモケア」のススメ～

【第1部】 総論編
はじめに

家族の介護を抱えながら働く者が増加する中、介護離職予防に向けて、仕事と介護の両立支援の効果を高めていくことが求められている。

第1章 介護離職をめぐる現状と課題

I. 誰もが介護に直面しやすい社会構造への変化

1. 大幅な増加が続く要介護者数
2025年に「団塊の世代」の全員が、75歳以上となり、要介護・要支援者数の増加が見込まれる。
※要介護・要支援者数
2017年度 : 642万人(65歳以上の高齢者の6人に1人)
30年度推計 : 860万人(同 4人に1人)

2. 介護の担い手の変化
主たる介護者は「子の配偶者」が減少し「子」が増加している中、兄弟姉妹数の減少で、介護に直面しやすい状況になっている。
※要介護者との続柄別にみた主たる介護者
2001年:「子」24.5%「子の配偶者」22.5%
16年:「子」31.0%「子の配偶者」9.7%

3. 働きながら介護をする可能性の更なる上昇
2030年にかけて、50歳代が働くボリュームゾーンとなり、働きながら介護する可能性が高まる。
※有業者に占める介護者の割合
2016年:4.8%(40歳代)11.4%(50歳代)10.2%(60歳代)
※就業者に占める50歳代の割合
22.6%(2017年)→28.2%(2030年推計)

II. 起こるべくして起こる介護離職

1. 介護はどこか「他人ごと」
介護は誰にでも起こり得るとの認識が乏しく、事前の心構えや最低限の知識が社員に備わっていない。

2. 介護離職者が陥る3つの現象とその要因

	その1: 初動時のつまずき	その2: 介護を抱え込むことによる心身の疲弊	その3: 社内では相談できないことによる孤立
現象	介護に直面した際に必要な手続きや相談先がわからず、パニックに陥る。	責任感から誰の世話にもならず、自己流で介護に陥ってしまう。	同僚への遠慮やキャリアへの懸念から社内で相談できず、孤立に無理が生じる。
要因	社員: 事前の準備不足により、必要な情報の入手先がわからない。 企業: 介護体制構築に向けた手続きの流れを説明していない。外部相談窓口へ誘導していない。	社員: 介護は関係者と連携して行うものとの認識を持っていない。 企業: 社員の状況を十分確認せず、専門的なアドバイスも不足している。	社員: 業務の進め方について、上司と意識合わせができていない。 企業: 介護との両立可能な業務体制が組まれていない。管理職の相談対応に問題がある。

3. 仕事と介護の両立支援の2つの課題

1. 社員のマインドの変革
介護体制の構築は、介護に直面した社員の主体的な行動が不可欠であり、介護を「自分ごと」と考えるようマインド変革を促す。

2. 安心して両立できる環境の整備
①仕事と介護の両立をめぐる社員の実態やニーズの把握
②円滑な介護体制の構築に向けた情報提供と相談対応
③両立しやすい制度づくりと職場づくり

第2章 仕事と介護の両立支援の進め方

I. 基本理念としての「トモケア」

仕事と介護の両立支援の基本理念 **トモケア**

「介護のあり方を「共に」考え、仕事との両立に「共に」取り組む」

介護に取り組む社員の実態把握に努め、社員のニーズ等に即した情報提供や相談機会の積極的な付与などを通じて、介護体制の構築に最大限協力する。

柔軟な働き方の選択機を用意することを基本とし、介護に直面した社員の意向を十分に汲み取りながら、職場全体でできる限りの両立支援を行う体制・風土をつくる。

企業は、介護を行う社員に配慮して寄り添うことで、①自治体・地域 ②医療機関やケアマネジャー、介護従事者 ③家族や親族等による地域の介護ネットワークにも間接的に参画し、両立を支える。

II. 「トモケア」推進に向けて

1. 経営トップからのメッセージの発信

介護を「自分ごと」とする意識変革と、自社の「トモケア」宣言により安心感の確保につなげる。

《事例掲載企業の取組み例》
①「ダイバーシティ＆インクルージョン ステートメント」を掲げ、経営トップから介護離職ゼロを目指すことを発信。
②社長を含む全役員による直筆の「イタゴス宣言」を通じて、仕事と介護の両立への支援を約束。

2. 介護をめぐる社員の実態とニーズの把握

相談・報告や自己申告制度、アンケート調査、介護離職者等へのヒアリングにより、介護をめぐる社員の実態やニーズを把握する。

《事例掲載企業の取組み例》
①介護に直面する可能性が高い社員層へのアンケート調査で、両立支援の取組みの緊急性を確認。
②アンケート調査で、社員の不安を把握し、介護の情報提供を拡充。
③介護経験者へのヒアリングを基に、両立支援制度を改善。

3. 介護体制の構築に欠かせない情報提供と相談対応

全社員・予備層・対応層に分けて、必要な情報を分かりやすい形で提供すると、相談対応は社内外の窓口で役割を分担する。

《事例掲載企業の取組み例》
①パンフレットでチャート図を用いながら、要介護認定申請から在宅介護までの一連の手順等を明示。
②社内相談窓口担当者向け研修の実施や対応マニュアルを作成。
③海外等遠距離介護のノウハウを持つ提携先による社外窓口の整備。

4. 両立しやすい制度づくりと職場づくり

可能な限りフルタイムで働ける勤務制度を整備。両立支援制度を気兼ねなく使える職場風土と業務体制をつくる。現場の管理職への教育・支援を行う。

《事例掲載企業の取組み例》
①時間単位の休暇を認めることで、勤務時間中の「中抜け」が可能に。
②遠距離介護の社員の希望に応じて、要介護者の居宅近隣へ通勤。
③両立社員の悩みや業務遂行上の問題点の理解促進に向けた、管理職による短時間勤務の体験。

【第2部】 資料編

1. 企業事例 ①旭化成 ②ANA(全日本空輸) ③王子ホールディングス ④花王 ⑤JFEエンジニアリング ⑥大成建設(50音順) ⑦大日本印刷 ⑧千葉銀行 ⑨東京海上日動火災保険 ⑩東京ガス ⑪ニトリホールディングス ⑫日本新薬 ⑬日本生命保険 ⑭日本電気 ⑮パナソニック ⑯日製製作所 ⑰ブラザー工業 ⑱丸紅 ⑲みずほフィナンシャルグループ ⑳三井不動産

2. 経団連「介護離職予防の取組みに関するアンケート調査結果」(2018年1月16日)

(参考) 仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト 両立支援のひろば 厚生労働省

- 仕事と家庭の両立に取り組む企業や働く人をサポートする情報を掲載するサイト。
- 両立支援に取り組む企業の事例や企業・労働者向けの制度に関するQ&A等を掲載。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト
両立支援のひろば

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

>お問合せ >サイトマップ >検索について >印刷について

検索

トップ 一般事業主行動計画 公表サイト Q&A集 両立診断サイト 企業の取組事例

次世代法に基づく
一般事業主行動計画を公表しましょう!

Q&A

TO DO LIST

こんなときは？ お役立ち情報
Q&A集
働く方々へ > 事業主の方々へ >

あなたの会社の取組状況を診断
両立診断サイト
診断する >

両立支援に取り組む
企業の事例
事例を見る >

助成金等
企業に対する支援制度

法令等の解説
New!!
次世代法に基づく認定基準
等の改正についてはこちら

パンフレットなど

調査・統計結果

リンク

お問合せ

(参考) 介護休業制度特設サイト 厚生労働省

- 仕事と介護の両立支援制度に関する情報をウェブサイトを通じて発信。
- 制度を分かりやすく紹介する動画や資料等を掲載。



誰だって、介護と仕事の両立に
悩むときは、くる。

そのときのために、知っておこう。

介護休業制度

仕事と介護の両立支援制度

- 介護休業
- 介護休暇
- 短時間勤務等の措置
- 所定外労働の制限
- 時間外労働の制限
- 深夜業の制限
- その他

1. 議題④「介護両立支援施策の効果検証の在り方整理」について

- 両立支援施策の測定方法・KPI設定の在り方はどのようにあるべきか。
- 対外的に施策効果を発信するに際して、訴求する内容や、訴求対象はどこを想定するとよいか。
- 職域における想定される両立支援施策の効果をどのように考えるべきか。

2. 議題⑤「介護両立支援に係る関連情報の整理・普及の在り方」について

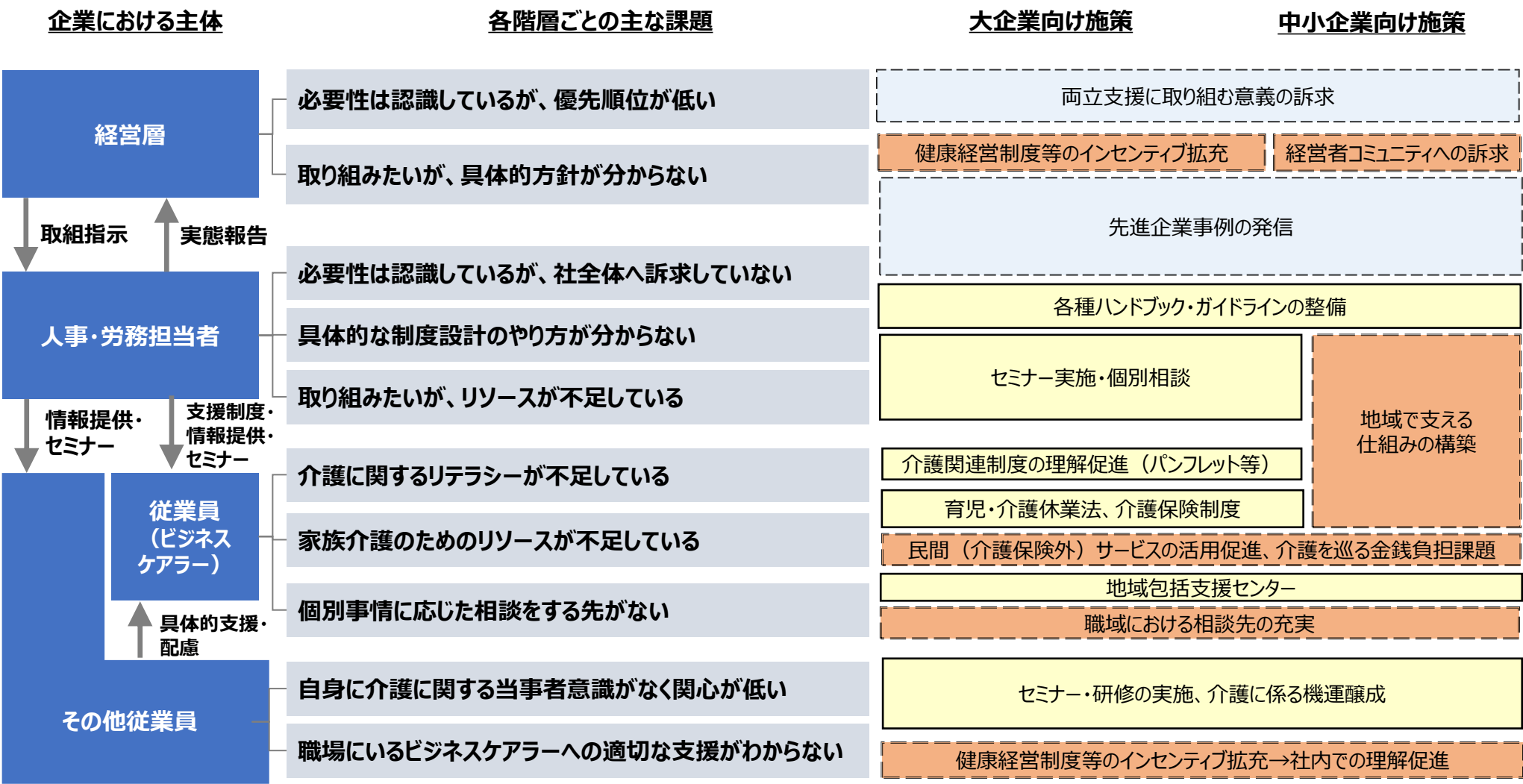
- 関連情報として、こういったものをガイドラインに掲載すべきか。
- 両立支援施策に関わる情報をどのようなチャンネルで訴求すべきか。

議題⑥「政府における支援策の在り方」について

- ガイドライン策定に加え、どのような支援を経済産業省として講じていくべきか。

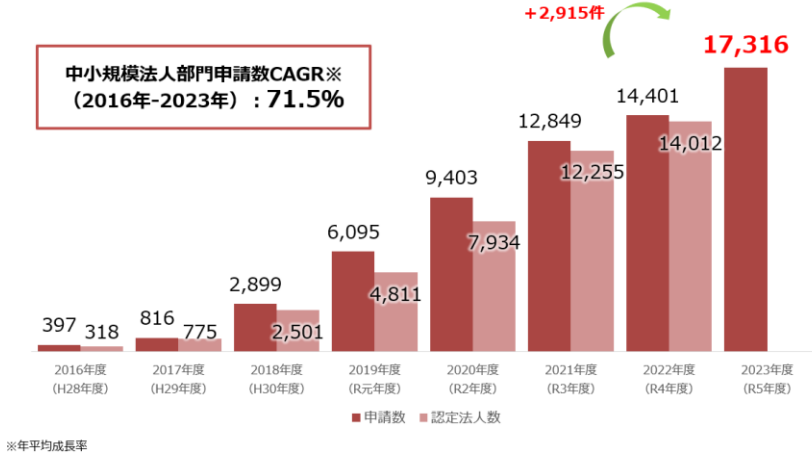
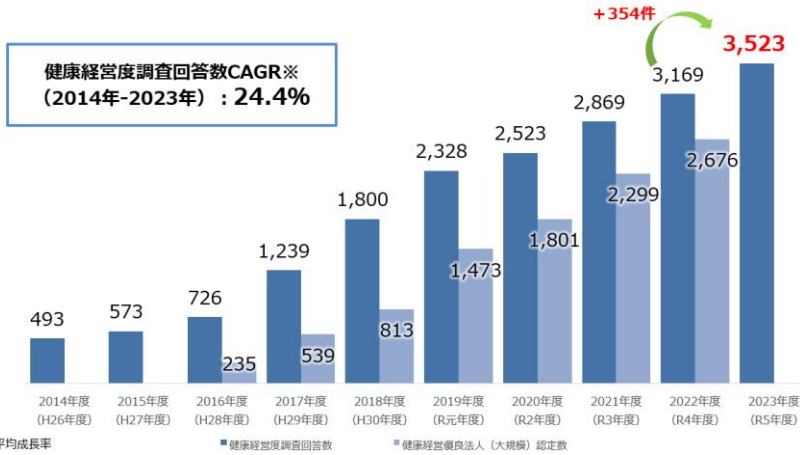
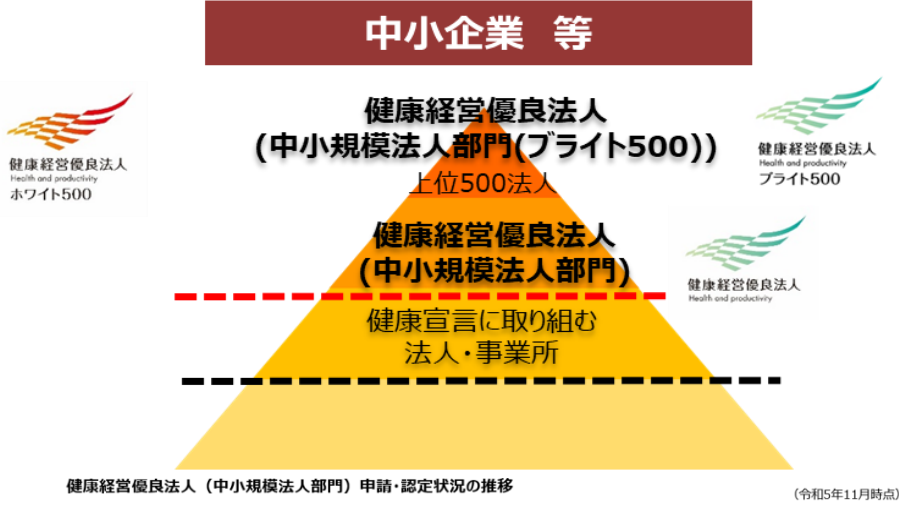
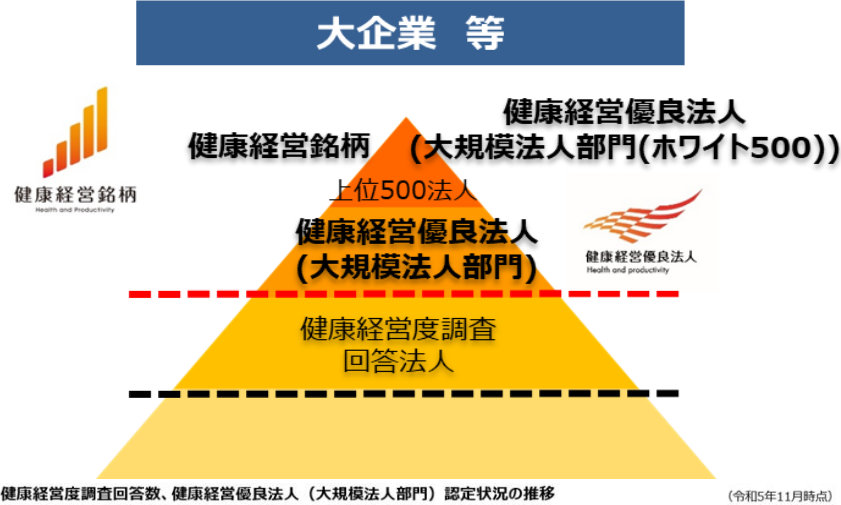
3. 第1回検討会及び上記論点を踏まえ、ガイドライン・とりまとめ骨子案（資料3-2参照）について、盛り込むべき要素や視点など、ご意見を頂きたい。

仕事と介護の両立を巡る課題と対応施策（案）



(参考) 令和5年度健康経営度調査：健康経営概要

- 日本健康会議（※）が「健康経営優良法人」を認定。特に優れた法人については、「ホワイト500」（大規模法人部門）、「ブライツ500」（中小規模法人部門）の冠を付加。経済産業省と東京証券取引所が共同で「健康経営銘柄」を選定。制度開始以降、健康経営に取り組む企業の裾野は急速に拡大。
- 令和5年度健康経営度調査（第10回）において、仕事と育児・介護の両立支援に関する設問を新設。



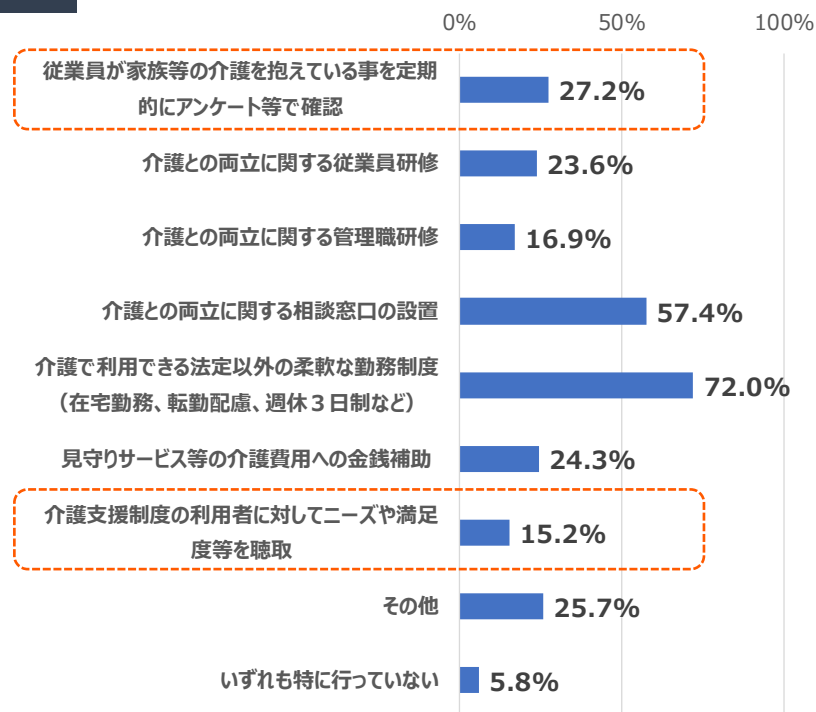
（※）平成27年7月に発足。経済界・医療関係団体・自治体・保険者団体のリーダーが手を携え、健康寿命の延伸とともに医療費の適正化を図るための民間主導の活動体。2021年に新たな実行委員体制のもと第二期として「日本健康会議2025」を開始し、新たな活動目標となる「健康づくりに取り組む5つの実行宣言2025」を採択。

(参考) 令和5年度健康経営度調査：介護の就業の両立支援 ※育児・介護と就業の両立支援より抜粋

- 大規模部門では、「相談窓口を設置」している企業は5割を超える一方で、実態把握を行う企業は3割未満。
利用者へのニーズ聴取等を通じて、実態に即した支援策を充実していくことが望まれる。
- 中小規模部門も、**主に柔軟な勤務制度と社内周知等の取組が中心**。約28%が「いずれも特に行っていない」と回答しており、両立支援の取組がより一層望まれる。

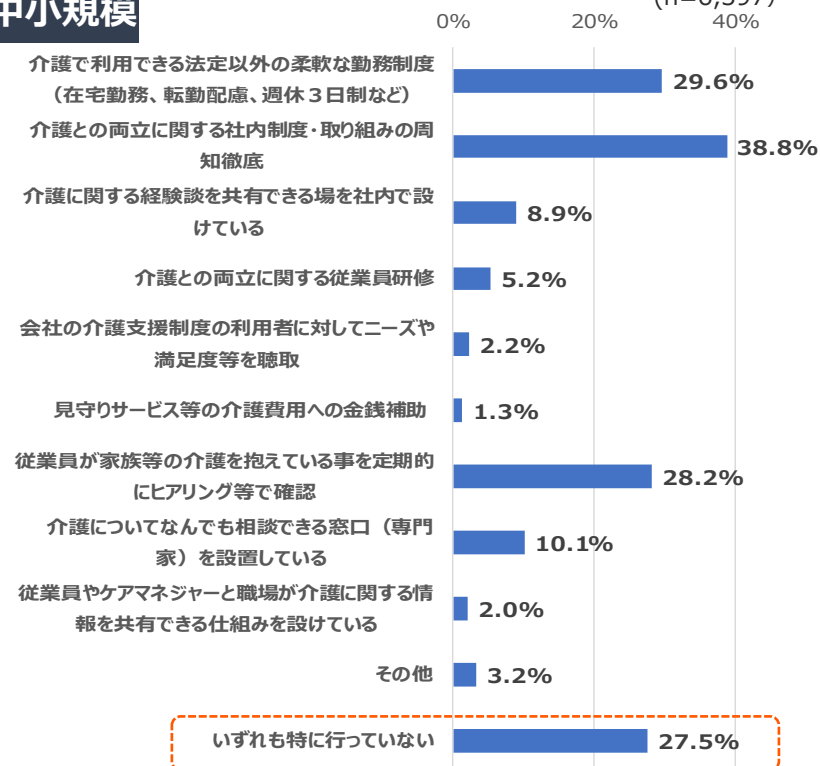
大規模

(n=3,523)



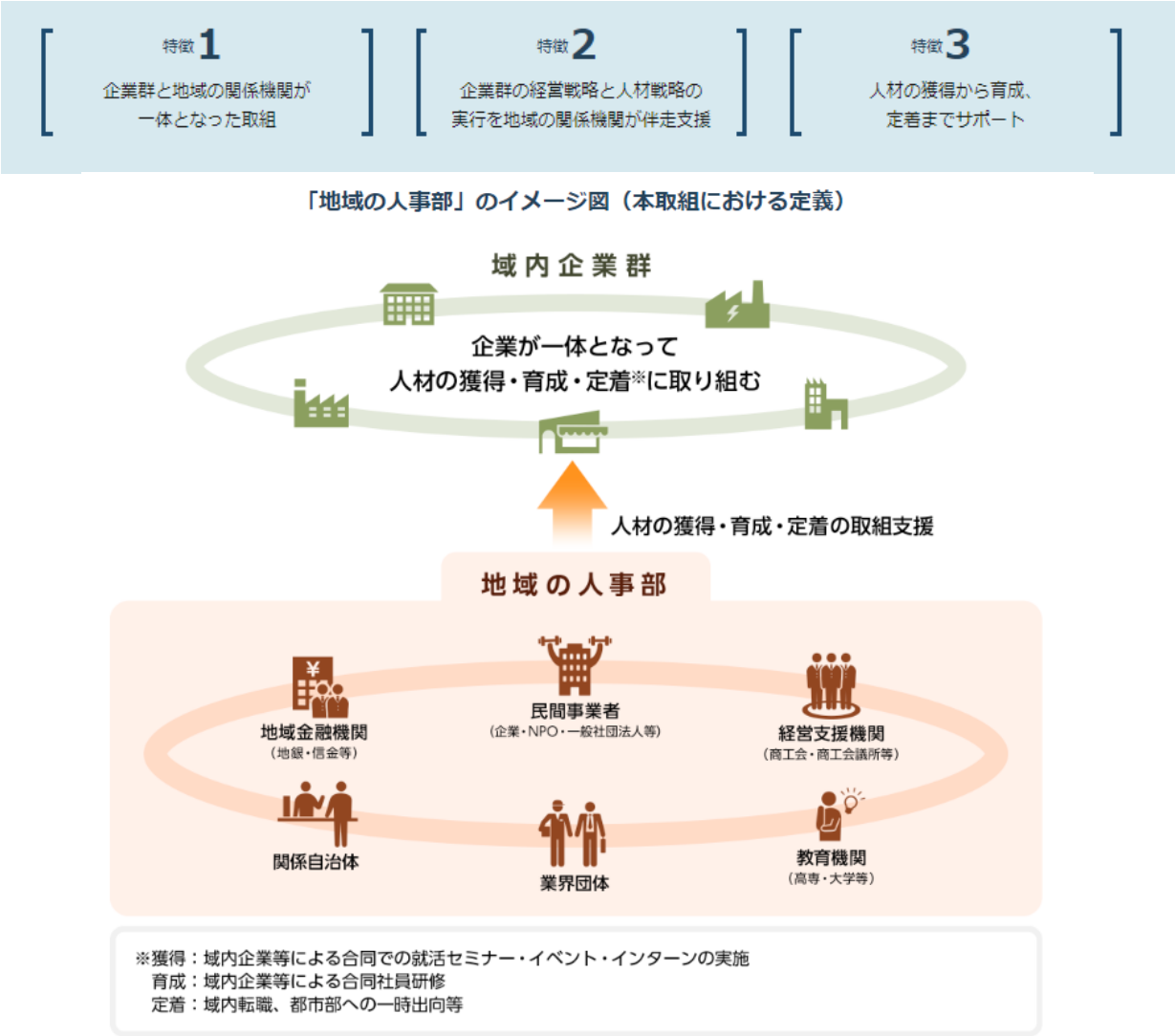
中小規模

(n=6,397)



(参考) 地域の人事部 地域・企業共生型ビジネス導入・創業促進事業補助金（地域戦略人材確保等実証事業）

- 経済産業省 地域経済産業グループでは、地域の企業群が一体となって、地域の自治体・金融機関・教育機関等の関係機関と連携し、将来の経営戦略実現を担う人材の確保（兼業・副業含む）や、域内でのキャリアステップの構築等を行う総合的な取組「地域の人事部」を推進。



(参考) 中小企業・小規模事業者 人材活用ガイドライン

- 中小企業庁では、経営者に日々の経営課題の背景に、中核人材の採用、中核人材の育成、業務人材の採用・育成の3つの人材課題（3つの窓）が潜んでいないか確認してもらい、それに対する具体的な対応策や支援策を紹介する「中小企業・小規模事業者 人材活用ガイドライン」を公表。

中小企業の経営者・支援機関の皆さまへ

中小企業庁

中小企業・小規模事業者
人材活用ガイドライン

3ステップで検討する人材戦略

人材活用に関する課題を解消するためのガイドラインです。特に、中小企業・小規模事業者に支援機関が伴走して課題解消を目指す際に活用いただくことを目的に作成しました。

ガイドラインに示される3ステップの手順を、中小企業・小規模事業者の経営者や人事責任者と支援機関が共に踏みながら、経営課題の背景にある本質的な課題を見だし、人材戦略の検討の輪を従業員にも広げていく羅針盤となれば幸いです。

人材戦略検討の進め方の全体像を知りたい
人材戦略検討のための3つのステップを確認しましょう

経営課題と人材課題を明確にしたい
ステップ1 経営課題と人材課題チェックリストを確認しましょう

課題に応じた人材戦略を知りたい
ステップ2 人材戦略検討における3つの窓を確認しましょう

課題に対する具体的な打ち手を検討したい
ステップ3 人材戦略に基づく具体的な取組を確認しましょう

他の事業者の事例を知りたい
事例集へ

令和5年（2023年）6月

1

このガイドラインを開いてくださった方へ

『人材』を核にした経営が求められています

経営課題と連動した戦略的な人材活用が事業継続の鍵になります

新型コロナウイルスの感染拡大による消費や事業活動の停滞、ロシアによるウクライナ侵略に伴う資源をはじめとする物価の高騰やサプライチェーンの混乱など、中小企業・小規模事業者の経営環境は、近年めまぐるしく変化しています。

売上げがなかなか伸びない、利益が十分に確保できない、新分野への進出には不安が大きい……。経営者の皆さまが抱える課題は様々ですが、実は人材活用に適切に取り組めていないことがその背景に潜むことが少なくありません。

求める人材が見つからない、デジタル化や脱炭素化、イノベーションに必要な人材が育たない、といった人材に関する問題が最大の経営課題となっている事業者も増えています。

人材がいなければ経営は止まってしまいます。経営課題の背景にある人材の問題を解消するためにも、人材の課題に正面から向き合うことが経営者に求められています。人材の課題は人事担当者に任せて済む業務ではありません。経営者自ら人材を柱に経営戦略を練ることが必要です。

活躍の場を求める人材に対する仕事は、経営者なくして作れません

経営者からは、従業員を募集しても応募がない、賃上げをしようにも限界がある、といった悩みが聞こえます。しかし、従来と同じ仕事のままでは期待する人材を引き付けることが難しくなっているおそれがあります。働く側が求める仕事はどのようなものか、貴重な人材を活かせる仕事はどのようなものか、立ち止まってじっくり考えることも必要ではないでしょうか。

どこから手を付ければ良いかわからない経営者もおられるでしょう。このガイドラインはそうした経営者の道しるべとなることを目的に作成しました。

人材の問題に向き合い、行動を起こすことはエネルギーが必要な工程です。しかし、多くの事業者が勇気をもって一歩を踏み出し、新分野への進出や新たな市場の開拓に挑み、デジタル化や業務の簡素化・集約化・外部化を進めることで、より多くの従業員を惹きつけることに成功しています。

やりがい、張り合いのある仕事に就きたいと技能・能力の向上に励む人たちが増えています。しかし、いくら研鑽を積んでも、それを活かす場が提供されなければ活躍できません。仕事は経営者なくして作ることはできません。経営者の皆さまが担っている期待の大きさをポジティブに受け止め、このガイドラインを開いてみてください。

3

4

人材戦略を検討するための3ステップ

経営課題と人材課題チェックリスト

チェックリストで経営課題とその背景にある人材課題を確認しましょう

チェック1
チェックリストに当てはまる経営課題を抱えていませんか？

チェック2
課題を解決できない背景に、チェックリストに当てはまる人材関連の悩みがありませんか？

人材戦略の検討における「3つの窓」 詳細はP16参照

人材課題を解決するための戦略の方向性を3つの窓（類型）で整理します

人材確保手法	
外部からの確保が中心	育成（社内で確保）
(1) 中核人材採用型	(2) 中核人材育成型
即戦力人材確保が期待できる 新たなノウハウの取込みが期待できる 人材側が自社のミッション/ビジョン/バリューに共感していることが重要	マネジメント層の育成が期待できる エンゲージメント向上が期待できる 計画性・時間を要する
(3) 業務人材採用・育成型	
事業遂行に向けた人材の確保が期待できる 柔軟な働き方ができる環境の整備が重要	

人材課題を解決するための具体的な取組

人材戦略に沿って具体的な取組を検討し、実行しましょう

①確保手法	②環境整備
中途採用	人事評価制度の策定・見直し キャリアパスの見える化
新卒採用	労働条件・処遇の見直し/テレワーク
副業・兼業人材/シニア人材等の活用	業務の「マニュアル化」「デジタル化」による業務効率化やアウトソーシング
OJTによる人材育成	
Off-JTによる人材育成（リスキリング）	
副業・兼業人材等による人材育成	

※「中核人材」、「業務人材」については、P15を参照してください。

8

次年度以降の経済産業省における支援施策の在り方（案）

- 本検討会で策定するガイドラインにおいては、企業が仕事と介護の両立支援に取り組む際の最上流に当たる、**特に経営層目線でのデータやアクションなどを整理**しているところ。
一方で、よりマクロな視点を踏まえると、仕事と介護の両立に係る課題解決に向けては、以下に挙げる4つの観点で施策を進めていく必要があるのではないかと。
- **①両立支援に取り組むインセンティブの設計**
 - ― 健康経営等を通じて、両立支援施策に関する取組の評価の在り方や情報発信・開示について、より企業がインセンティブを持てる設計を検討してみてはどうか。
- **②特にリソースが限られる中小企業への支援**
 - ― 中小企業が個社では取り組むことが難しい事項（例えば、セミナー実施、個別相談の機会確保等）について、自治体や地域の支援組織、非営利主体等と連携する形で、複数社に対しての支援（地域で支える仕組みの構築）を推進してみてはどうか。
 - ― より家族介護者目線で、ケアプランのセカンドオピニオンなど、個別事情に応じた支援を行う有効性を明らかにしてみてはどうか。
 - ― 既存の中小企業政策（地域の人事部、各種経営者向けハンドブック等）との連携を検討してみてはどうか。
- **③介護に係る金銭負担に関する課題**
 - ― 介護者自身の健康問題を防ぐためにもアウトソースを進める必要があるものの、主に金銭面で課題を抱えることが多い。介護費用、民間保険活用、家族間での支出分担・消費決定といった課題を横断的に調査・検討してはどうか。
- **④全国的なガイドラインの普及・啓発**
 - ― 企業や経営者のコミュニティ、地域で活動する主体（公的機関・団体等）と連携する形で、ガイドラインに関する発信や具体的な事例を紹介する機会を確保してはどうか。

1. 議題④「介護両立支援施策の効果検証の在り方整理」について

- ・ 両立支援施策の測定方法・KPI設定の在り方はどのようにあるべきか。
- ・ 対外的に施策効果を発信するに際して、訴求する内容や、訴求対象はどこを想定するとよいか。
- ・ 職域における想定される両立支援施策の効果をどのように考えるべきか。

2. 議題⑤「介護両立支援に係る関連情報の整理・普及の在り方」について

- ・ 関連情報として、こういったものをガイドラインに掲載すべきか。
- ・ 両立支援施策に関わる情報をどのようなチャンネルで訴求すべきか。

議題⑥「政府における支援策の在り方」について

- ・ ガイドライン策定に加え、どのような支援を経済産業省として講じていくべきか。

3. 第1回検討会及び上記論点を踏まえ、ガイドライン・とりまとめ骨子案（資料3-2参照）について、盛り込むべき要素や視点など、ご意見を頂きたい。

仕事と介護の両立支援促進に向けた企業経営ガイドライン（仮称）とりまとめ骨子案 概要

はじめに 本ガイドラインの位置づけ

- ①本ガイドライン策定に至った社会的背景を記載するとともに、②ガイドラインの対象・目的（経営層が対象）を明確にする。

1. 企業が仕事と介護の両立に取り組む意義

- ①企業に求められている社会の中での役割の変化（人材戦略、ダイバーシティの重要性等）、②仕事と介護の両立支援に関する経営面でのリスクとリターンに関する情報を提供する。

2. 仕事と介護の両立に関する企業や従業員の現状

- ①両立支援に関する企業の実状（育児との比較含む）や②仕事をしながら介護に従事する従業員のニーズを明らかにしたうえで、③介護両立支援が進まない要因について、企業・従業員両面から分析する。

3. 企業側が取り組むべきアクション

- ①企業が担う役割（介護資源へのアクセス支援）について、公的制度や民間領域との関りにも触れながら明らかにする。
- そのうえで、②企業における介護両立支援の全体像を示し、企業内の両立支援施策の進め方やステークホルダーへの発信・対話の重要性、そして、企業が担う介護支援へのアクセス支援にも触れる。
- また、こうした取組を戦略的に進めるに当たっては、経営者自身の思考のシフトが必要であり、③両立支援施策を講じる際に必要なマインドセットを示す。
- そして、④企業におけるアクションの具体的内容として、実際の企業事例を織り交ぜながら、先に示した両立支援に取り組む企業に向けたケースを紹介する。

別添資料

- ①先進企業事例集（各社の両立支援制度概要、对外発信事例）
- ②関連情報（関連するハンドブック・ガイドライン、公的支援制度、ツール等を一覧化）

企業における介護両立支援の全体像（案）

