資料5

職域における介護と仕事の両立支援に関する委員会
発表資料　　株式会社リクシス　佐々木裕子

LYXIS

ビジネスケアラー問題は
企業にとって、どれほど大きなリスクなのか

企業にとって「ビジネスケアラー問題」は、もはや看過できないレベルのリスク

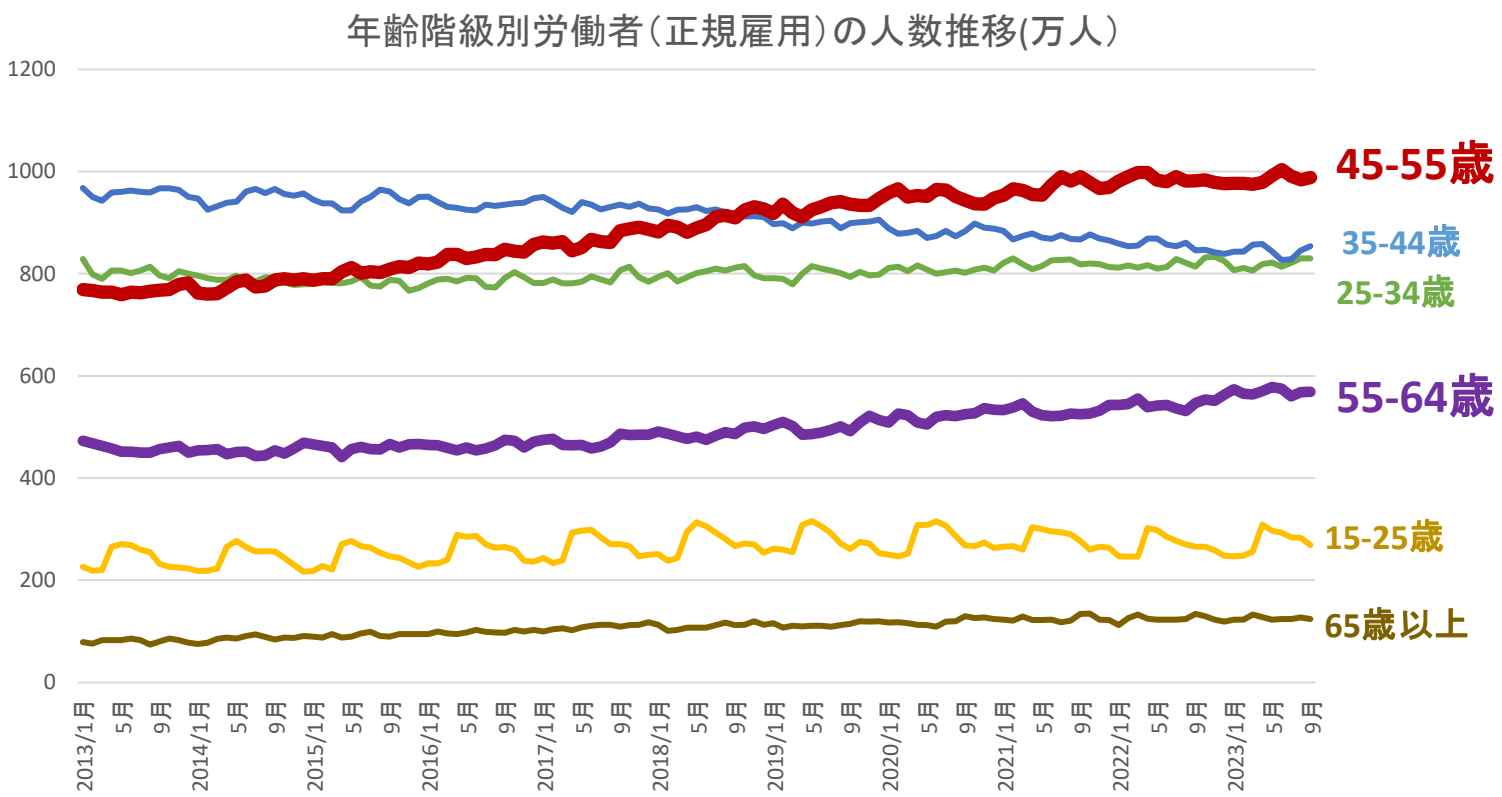
LYXIS

1 今や企業の正規社員の
「約半数」がビジネスケアラー世代

2 ビジネスケアラーの裾野は
若手社員にも広がりつつある

3 ビジネスケアラー問題は、
これからの**女性活躍登用に大きく影響**する

正規雇用労働者全体をみると、40代後半～50後半が急増中。
今や、企業の正規雇用者の46.3%が「ビジネスケアラー（予備軍）世代」。



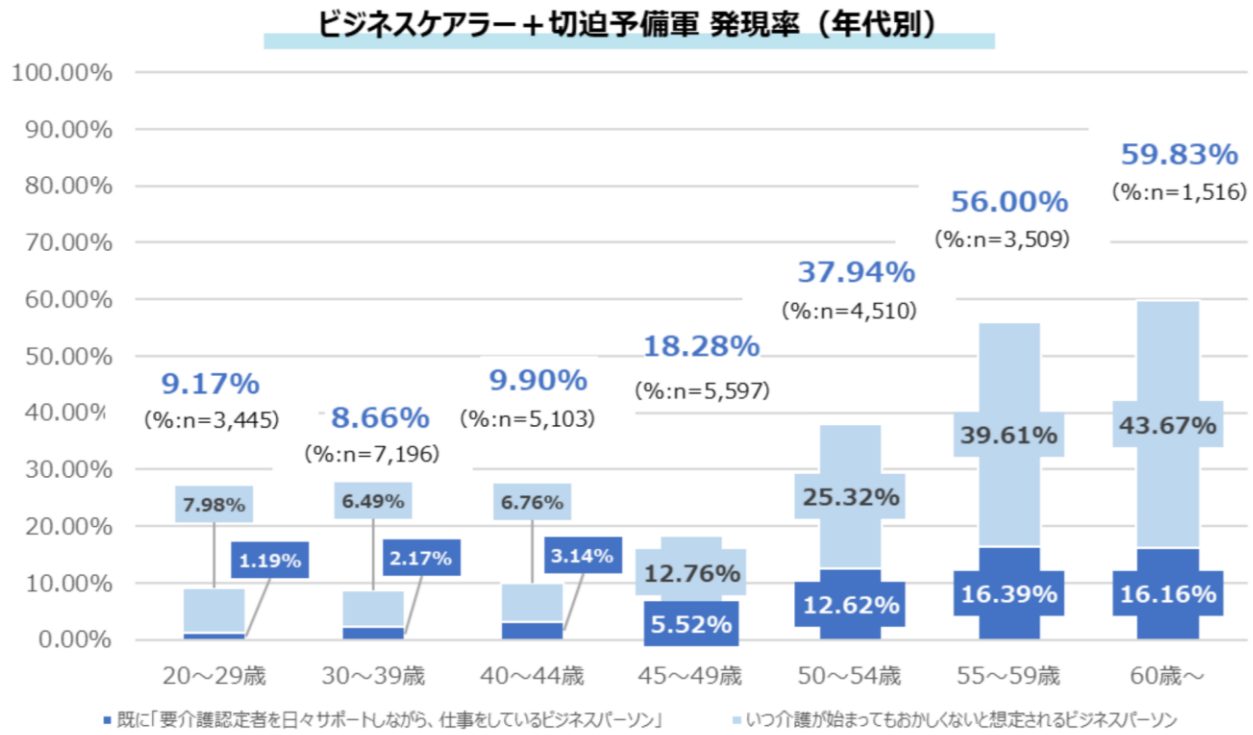
45歳以上の
正規従業員割合

46.3%

2023/9月時点

資料：労働力調査　長期時系列データ（総務省統計局）よりリクシス作成

実際、ビジネスケアラー（切迫予備軍）発現率は、40代後半から急増。
もっとも、この世代だけでは構造的に支えきれず、若手にもすそ野が広がっている。



25歳～29歳

複数人介護中のビジネスパーソンの声

私の母親（５４歳）が３人同時に介護をしており、私以外の親族が全く介護に協力をしてくれないので、今後が心配。

50～54歳

配偶者が主に両親の介護をしているビジネスパーソンの声

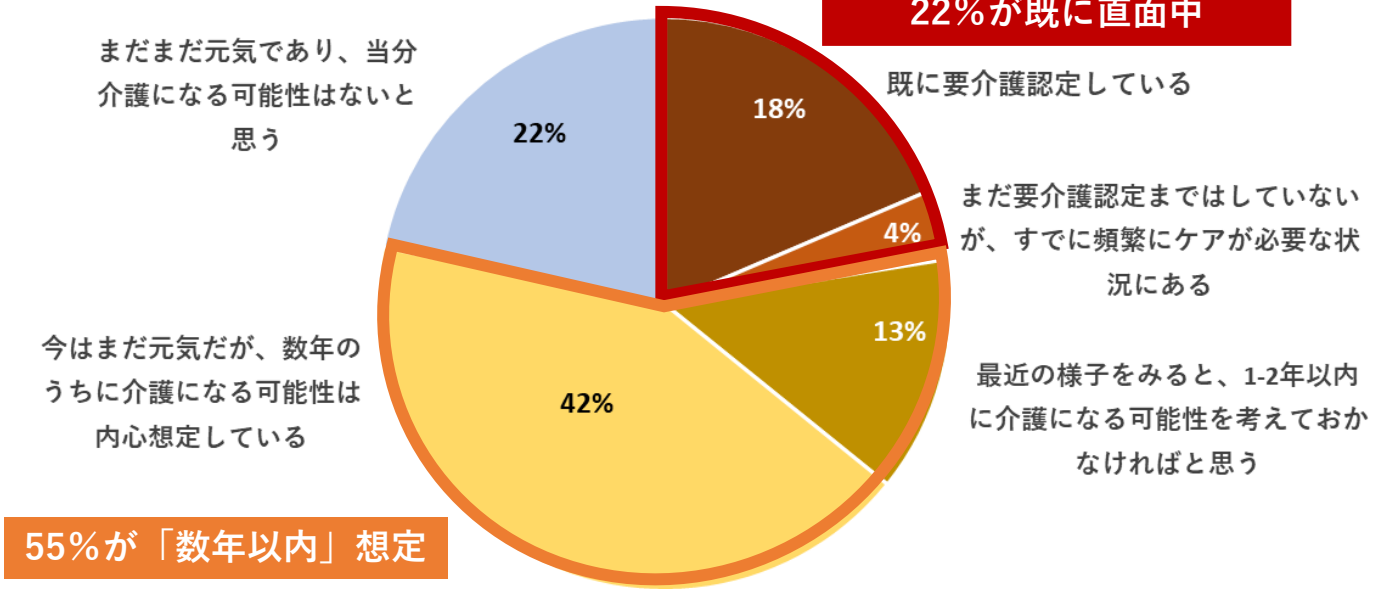
今は、母親だけなので妻と二人で看れているが、ここに父親、義母が加わった時の想定はしておらず、複数人の介護が必要になった時が不安

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（リクシスLCAT調べ）

ジェンダー別にみると、女性管理職の2割強は既にケアが必要な家族が存在、半数以上が「数年以内の介護直面」を想定している。

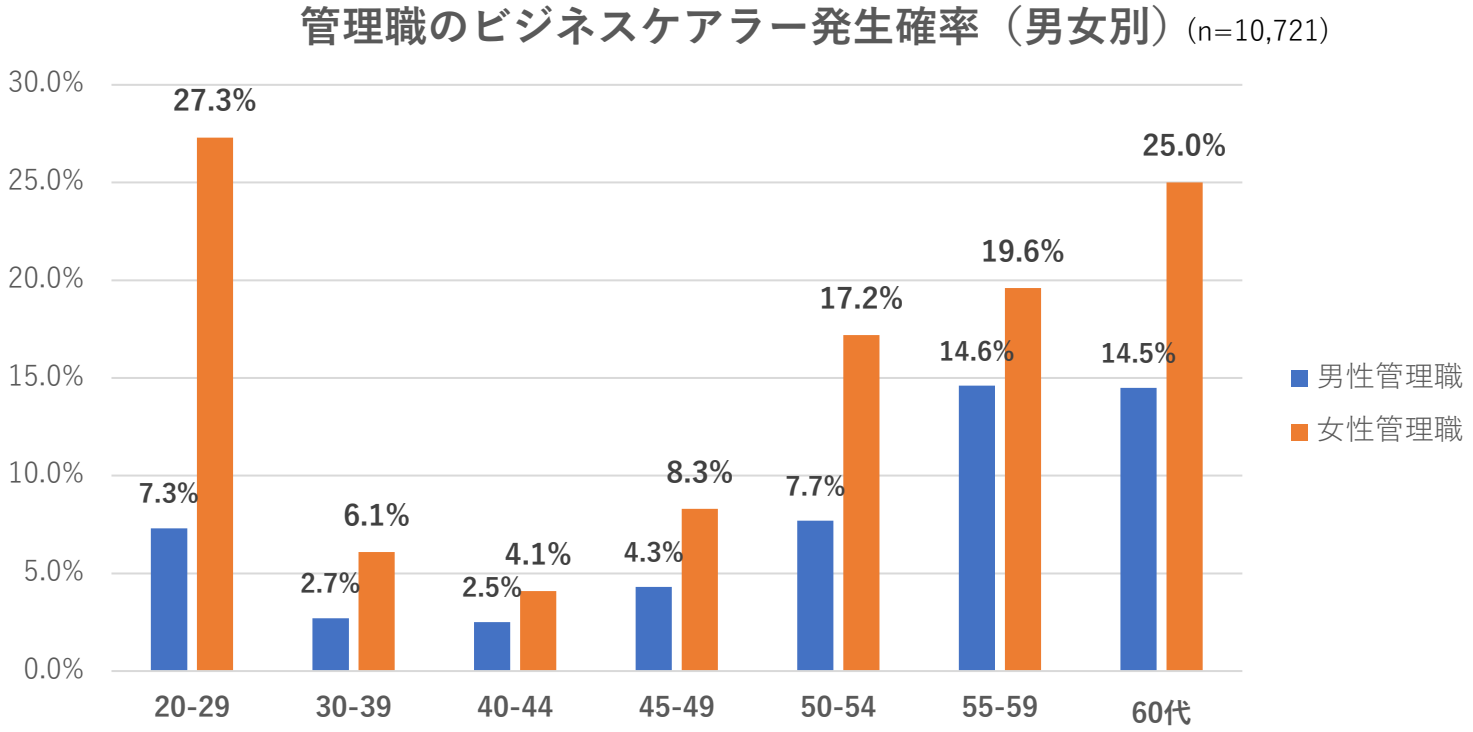
女性管理職の「仕事と介護の両立」ステージ別分布

（n=1170, %）



資料：仕事と介護の両立支援クラウドLCAT（リクシス）

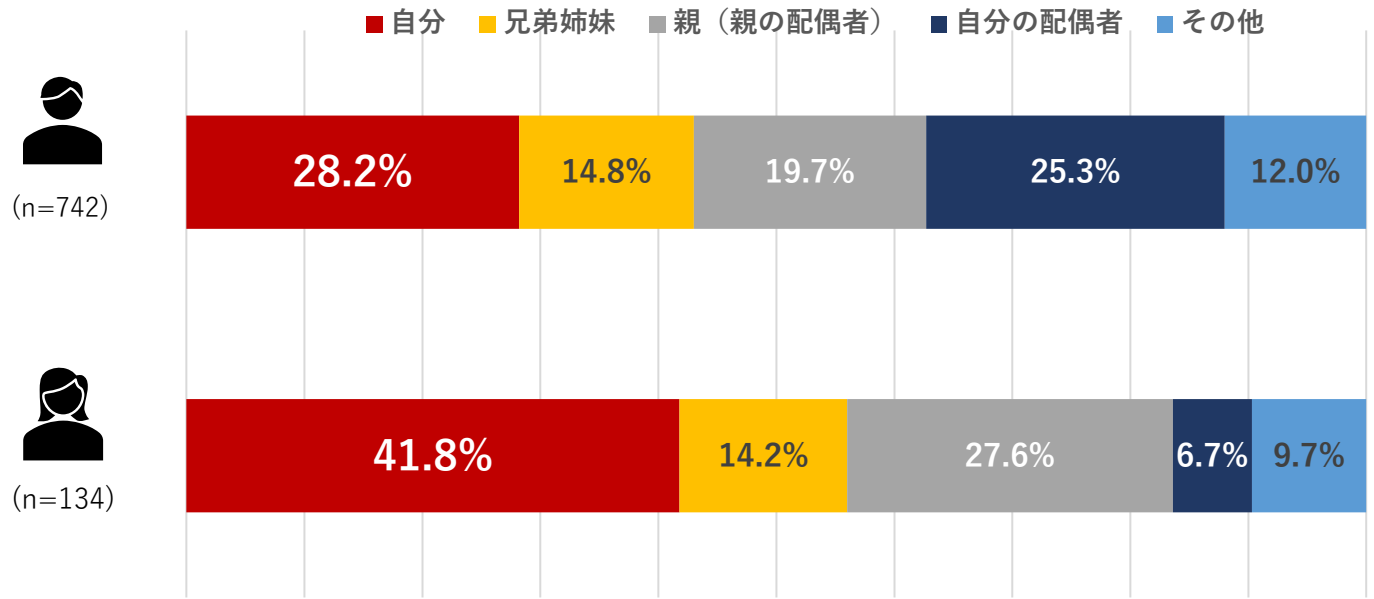
「日々高齢家族のサポートをしながら仕事をしている」
ビジネスケアラー発生確率をみると、女性管理職は男性管理職比約2倍。



資料：仕事と介護の両立支援クラウドLCAT（リクシス）

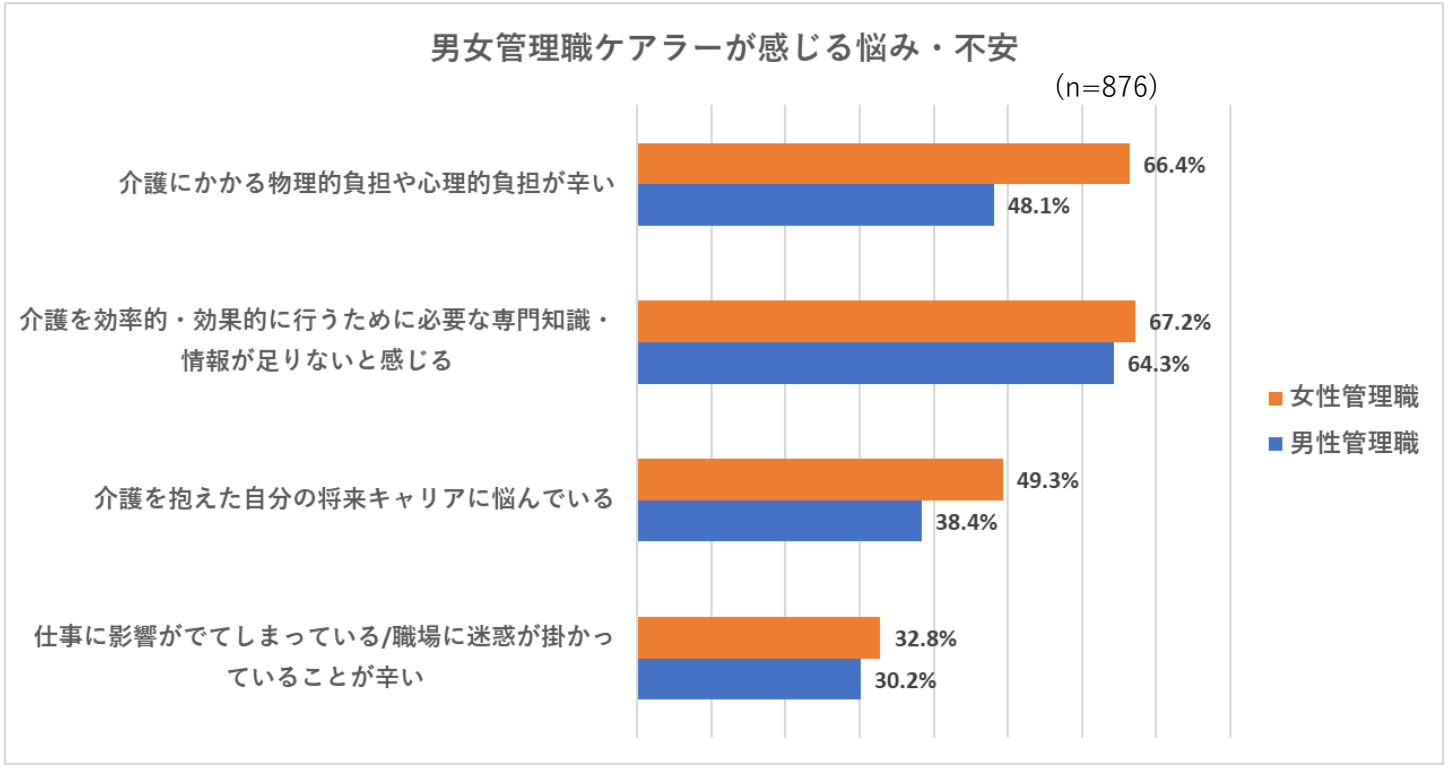
ビジネスケアラー管理職の中で「自分が主たる介護者」である割合をみると、女性管理職は【4割越え】と格段に高い

ビジネスケアラー



資料：仕事と介護の両立支援クラウドLCAT（リクシス）

特に女性管理職ケアラーの7割が辛さを感じ、半数がキャリア不安。



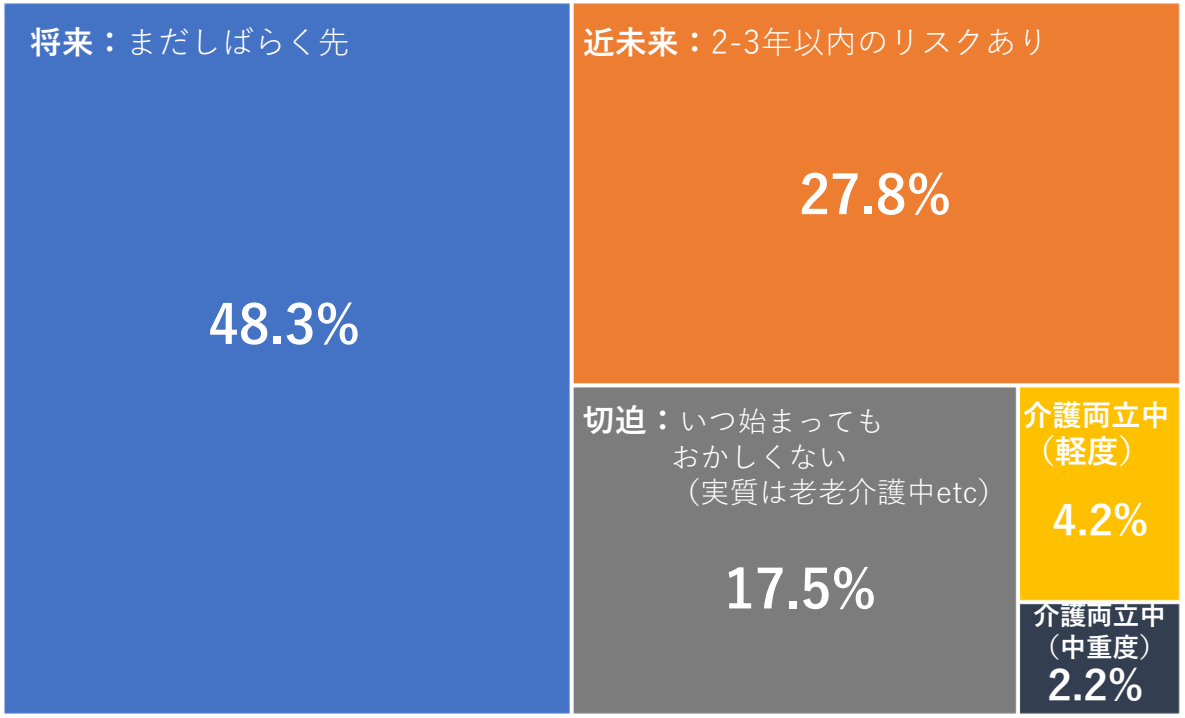
資料：仕事と介護の両立支援クラウドLCAT（リクシス）

ビジネスケアラー(予備軍）が直面している
リアルな課題とは？

企業従業員のうち、約半数は相応に切迫している「予備軍」「ビジネスケアラー当事者」。
遠隔居住者も多く、将来負担の増大を見据えたサステナブルな体制構築ニーズは高い。

企業従業員のビジネスケアラー（予備軍）ステージ別構成割合

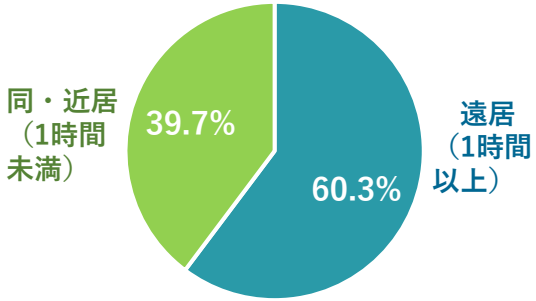
n=38,058



資料：仕事と介護の両立支援クラウド（LCAT）受講者データよりリクシス作成

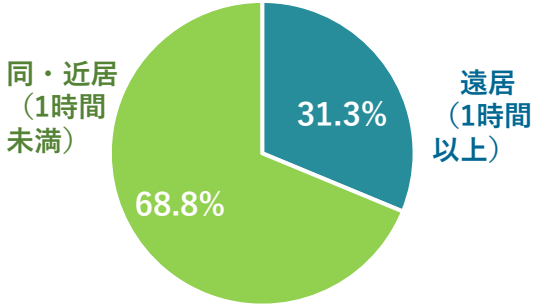
（潜在）対象家族との居住地距離

将来・近未来・切迫セグメント



介護両立中セグメント

「日々、要介護認定された家族を
サポートしながら仕事している」



加えて、これからは 「複数人介護」にも対応しうるサステナブルな体制が必須

ーいったん始まると、「リソース問題・お金問題・精神負担問題」はこれまで以上に大きいことを事前に想定する必要

母親の介護を実質的に私と妻が分担していますが、近々、妻が病気治療に入り、予後の推移次第では要介護（支援）認定を受けるリスクがあるため、近しい家族に複数の要支援者を持つことに対し、とても不安を感じています。

①今後介護にかかる経済的負担について知りたいです。②母（88歳）を主に介護しているのは父（90歳）になります。現在は一定程度バランスを取った対応が出来ていますが、父も高齢のため、いつ現在のバランスが崩れることが起きるか…にとても不安を感じています。

現在母親の介護を行っていますが、同時に父親も介護になった場合を想定しながら、日々生活をしております。

3名同時介護なので、それぞれの事情があるため自分の有給休暇のみでは足りなくなる可能性があり、それが心配です。

今回は、母親のみの介護状況となっていたが、父親も要介護認定１であり、その父親が母を介護の手助けをするという現状。また義実家についても同じような環境であるため、妻と手分けをして介護にあたっていくしかない状態である。資金の問題もありとても不安を感じている。

資料：仕事と介護の両立支援クラウド（LCAT）受講者コメントより抜粋

近未来から切迫、切迫から（初動を経て）介護両立、軽度から中重度への3つのステージシフトで、それぞれ不安が増え、課題への対処が必要になる

ビジネスケアラー予備軍

ビジネスケアラー
「日々家族のケアをしながら仕事している」

将来

まだしばらく先

漠然と将来の両立は不安だが
まだ自分事ではない。

近未来

2-3年以内のリスク

親の老いを感じて
将来両立不安は募るが、
今何を準備できるかわからない。

まだ差し迫っていないので、
「見て見ぬふり」。

切迫

いつ始まってもおかしくない

家族に実質的にケアが必要な状態が起きるが、
まだ**要介護認定前**、
または**老老介護**だが、
自分に何ができるかわからない。

ケアしている親族の心身負担や
状況変化によりバランスが崩れることが心配。

介護両立中（軽度）

要支援1～要介護2

主に在宅

緊急事態が頻発。

複数人介護、ダブルケア多い

お金の不安、自分の心身不安、職場の理解不安大

介護両立中（中重度）

要介護3以上

在宅から「施設」への
モデル転換多い

緊急事態頻発続く

お金の不安、家族コミュニケーション不安
続く

【両立初動】
- **両立体制構築に奔走**
- **家族コミュニケーション負荷**

特に切迫～初動体制構築時～介護両立（初期）が最も負荷が大きい傾向
ー準備を進めるためには、「介護になってから」の企業施策では「遅い」

ビジネスケアラー予備軍

ビジネスケアラー
「日々家族のケアをしながら仕事している」

ビジネスケアラー（予備軍）の課題①　予備軍・当事者含めた圧倒的なリテラシー不足
ー何が必要なのか、どこに情報があるのか、自分がやっていることが正しいのか・・・

「母は認知症なのではないか」と気づいてから、最初の２年くらいは何をすればいいのか、何が必要なのか、それはどこにあるのか、ばらばらの情報を手探りするだけで時間が経過し、母の症状が進んでいく恐怖に怯えるばかりでした。

何もかも初めてで、すべてをひとりで決断し実行していくことは大きな負担です。
何よりも、自分がやっていることが正しいのか間違っているのかもわからない。

自分に必要な情報を必要な時に得ることが出来たら・・「大丈夫ですよ」と言ってくれる人がいてくれたら・・母も私も違っていたかもしれません。

仕事を続けていきたいと強く望んでいますが、自分の理想とする形で両立できるのか漠然とした不安は常にあります。

資料：仕事と介護の両立支援クラウド（LCAT）受講者コメントより抜粋

ビジネスケアラー（予備軍）の
リテラシー不足問題は
極めて深刻

「分かってはいるけれど
先回しにしている
見て見ぬふりをしている」
「どうしたらよいかわからない」

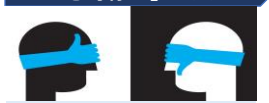
結果、対応が後手に回ってしまう

「忌避感」の壁

・親の「老い」「介護」は不安だが、向き合いたくない

・人から喚起されない限り、自分からはアクションしない

「固定観念→思考停止」の壁



・「介護＝家族がやるもの」
（他の選択肢はない）

・周囲の理解を支援を得ることへの「罪悪感」「言いにくさ」

「リテラシー不足」の壁

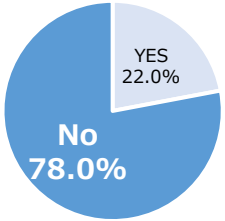
・いつ、どんな情報・アクションが必要か、全く分からない

・「早期対応」が鍵なのに、様子見してしまう

「情報アクセス」の壁

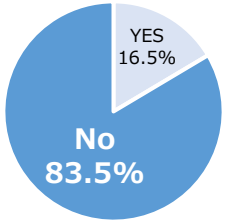
・選択肢にワンストップでアクセスできる信頼性の高い使い勝手のよい情報ソースがない

介護のプロにどこに行けば会えるか知っていますか？



企業従業員　N=15,839
（リクシスLCAT）

どんな症状が起きたときに要介護申請すべきか判断できますか？



企業従業員　N=15,839
（リクシスLCAT）

LCAT診断直後後の従業員コメント例

もうすぐ介護の可能性はあると思いつつ、何も準備しないまま来ているが、やはりそれはまずいと感じた。

介護にかかわる制度についての知識がないことと同じくらい、父親について知らないことが多すぎる事実に気づいた。**まだ、介護状態ではない「今」だからこそ、すべきことが多いと感じました。**

介護について制度の存在を知っていても自分事化されていないことを認識した。 昨年父が大病を患い現在療養中。同居の母もいつまで元気か分からず、介護が身近に存在することを認識した上で準備することが必要だと感じましたが、**現状では当事者になった時点で慌てることが想定される。**

知識のないまま、介護生活に入ってしまいました。 同居で二人きりの生活のため、頭では理解していても、きつく当たってしまうことも多く、自己嫌悪との闘いでもあります。

介護が必要になる可能性が高い時期に入っているにも関わらず、対応できる情報や対応策が全く理解出来ていない事が改めて分かった。**ただ、どのように情報を入手したら良いのか、情報入手方法がわかっていない部分も多く、ひっ迫していない状況もあり、自ら調べたりする事もなかった**のも事実です。今後の事も想定し、ある程度、介護が必要となった場合にどうするのが良いのかの理解ができるようにしたい。

ビジネスケアラー（予備軍）の課題② キャリア継続両立についての職場の支援・理解不安
ー収入が下がる可能性、勤務地選択できない、支援してくれる雰囲気がない、職場に迷惑がかかる

介護と業務の両立を相談できる雰囲気がない。育児と業務の両立は盛んに発信されている印象。

時短など使うと収入が減ってしまいます。賃金ベースアップなど金銭面のサポートもあると有難いです。誰もみな、それまでは介護が自分に降りかかってくるとは考えません。そこまで考えて人生設計をしている人は少ないと思いますので、制度としてのサポートの一層の充実をお願いしたいです。

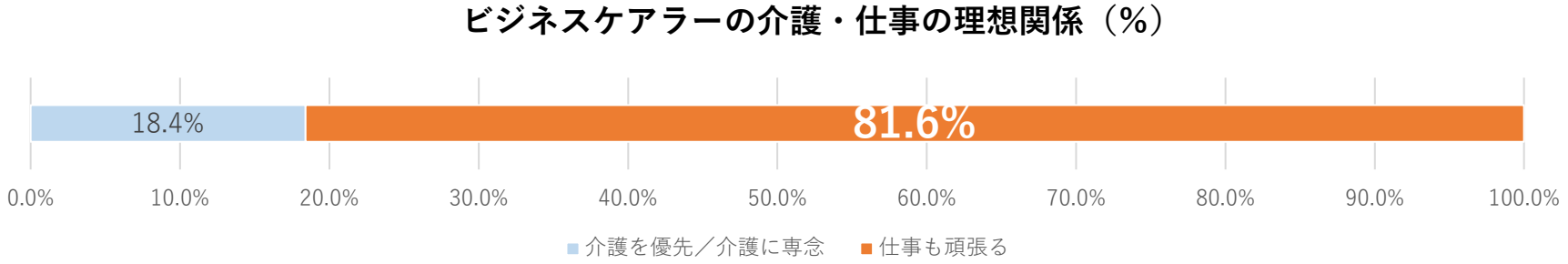
負担軽減のために上司を通じて自宅から近い担当エリアへの移動を希望しておりますが、定年まであと２年の状況で考慮いただけるのかが不安です。ダメならダメとハッキリ通告いただく方が長期的介護計画に助かると思いますが、現況で少しメンタル的に低下している自覚を持っています。

できる限り仕事に支障をきたしたくない。介護により他者へ負担をかけてしまうのは大変申し訳なく考えるため

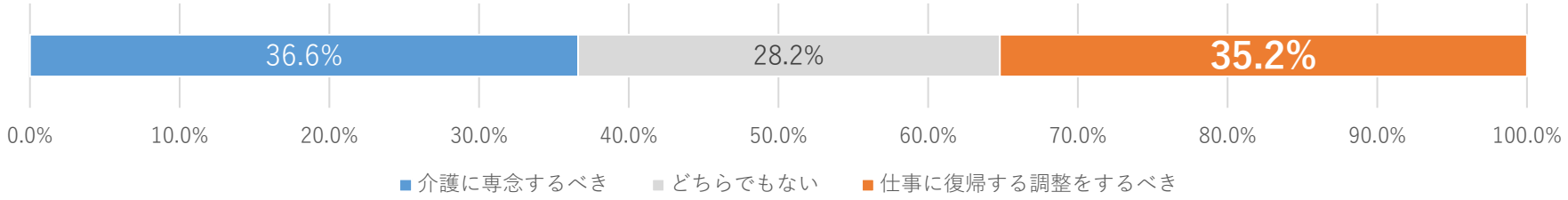
実際に介護に拘らず休職や病気休職等でリソースが不足している職場では、介護の話はし辛いし、休職短時間勤務等言えない。残った人間の業務負担ができる限り直ぐに解決出来る人員配置が整っていないと、全く機能しないと思う。

資料：仕事と介護の両立支援クラウド（LCAT）受講者コメントより抜粋

ビジネスケアラーの「8割数以上は仕事も頑張りたい」が、上司はそれを必ずしも理解できていない



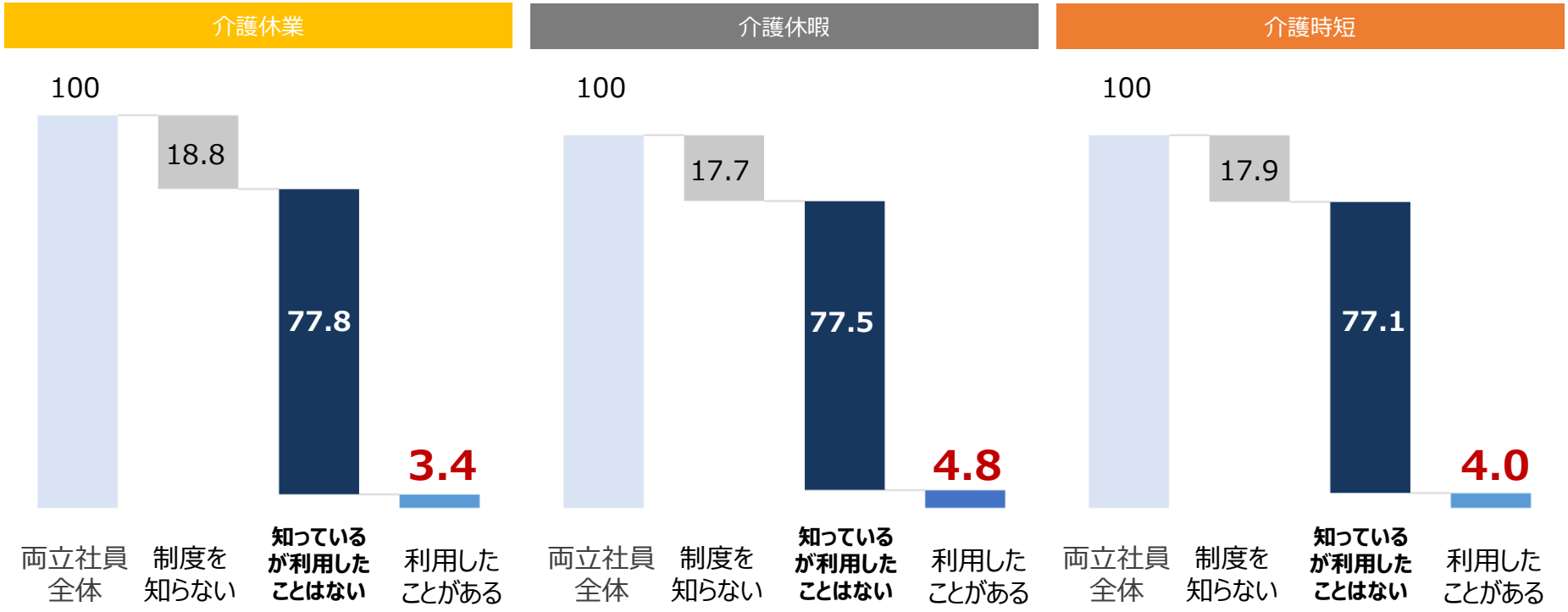
資料：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「家族の介護と就業に関する調査（2020年3月）N=4,000」



資料：弊社LCATを利用している企業従業員の管理職の回答（N=8,304）

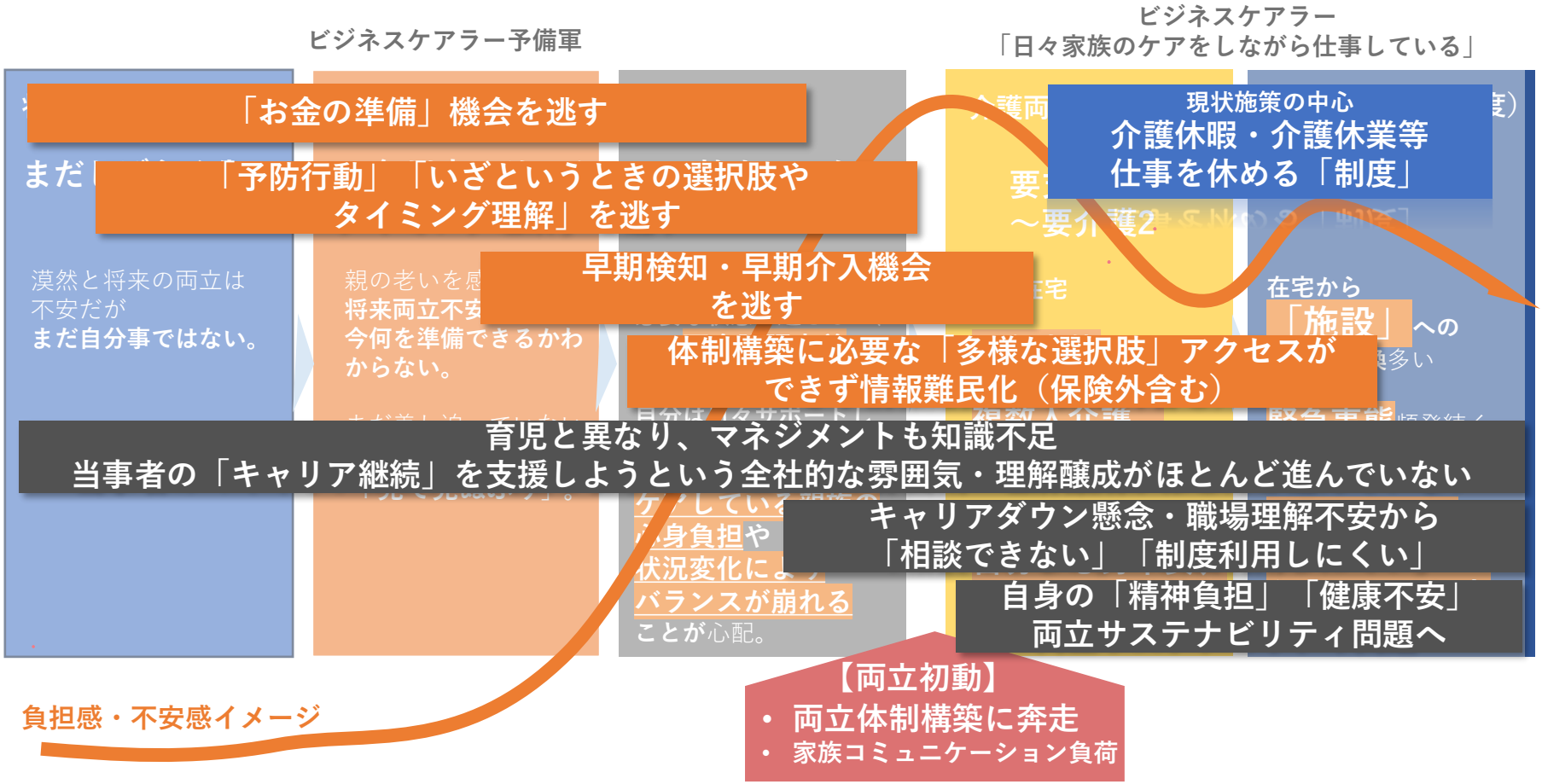
制度は認知しているが、敢えて使わない / 制度利用率は５％未満

企業の「介護支援制度」に対するビジネスケアラーの認知度・利用率（%）



資料：弊社LCATを利用している企業従業員のビジネスケアラーの回答（N=2,555）

結果として起きている「機会損失・準備不足」・「孤軍奮闘両立」→「精神負担」「健康不安」



企業の「ビジネスケアラー施策」のあるべき進化
ー　これからのビジネスケアラー支援2.0

情報変革

1

もっと早いタイミングから備え始められて、
介護中の不安にも伴走できる、おせっかい型「情報支援」

マネジメント変革

2

柔軟な対応×キャリアを奪わない
ビジネスケアラー支援の「新常識」マネジメント教育

風土変革

3

ビジネスケアラーが「両立」することを
お互い様で応援する
組織的な情報発信・風土改革

こうした企業アクション本格起動させるために「政策」が果たすべき役割

政策として、経営に対して「それなりの強制力」「強力なインセンティブ」を利かせるガイドラインが必須
→それがあって初めて、人事も「強制力」を利かせ、全組織に浸透させることができる

1 起案の壁

経営の理解が得にくい
他施策に比して
優先順位が上がらない。

経営者は「逃げ切り世代」

急激な構造変化×話しにくさ
→課題の定量提示ができない

2 浸透の壁

マネジメント研修、情報提供、
相談窓口等も
自然体では
「使われない」「浸透しない」

このテーマ特有のの忌避感があり、
当事者意識醸成が難しい

会社全体の「重要優先テーマ」としての雰囲気がまだない

本当に届けたい人に届けるには、
ある程度の「強制力」が必要だが・・・

考えられるガイドライン指針方針

- ビジネスケアラー（予備軍）の定期的な実態/準備状況把握の義務化、開示
- 管理職向けのビジネスケアラー支援マネジメント研修の義務化・必須化
- ビジネスケアラー支援に関わる「情報支援策」・「経済支援策」の開示、参加利用人数の開示、効果測定
- 人的資本経営への「ビジネスケアラー対策」テーマの組み込み

（中長期的な「労働供給制約社会」に向け、業務モデルや人材評価そのものの見直し加速）

等