

第 1 回 企業経営と介護両立支援に関する検討

本日の論点について

2023年11月6日

経済産業省

本日の論点

- 企業経営と介護の両立支援の関係性を整理するために、議題①、議題②、議題③についてご議論を頂きたい。
- 議題①、議題②、議題③の議論を踏まえた上で、ガイドラインの骨子（案）について、ご意見を頂きたい。

1. 議題①「従業員への介護発生による企業経営上の影響」について、どのように考えるか。

(例)

- 介護離職やビジネスケアラーが増加することに伴う企業の経済的損失
- マルチステークホルダーとの関係性（主に従業員（将来の新卒学生・中途等含む）、顧客、投資家）におけるビジネスケアラー支援の取組のリスクと機会
- 両立支援を講じることによる経営上の重要性をいかに企業に伝えていくか

2. 議題②「特に両立支援を講じるべき企業の特徴・傾向分析」について、どのように考えるか。

(例)

- 仕事と介護の両立が難しい企業の規模や業態業種の特徴・傾向
- 仕事と介護の両立が難しい職場の特徴（男女比、平均年齢等）
- 自社のリスクや現状把握を行うツール等の提供の必要性

3. 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、どのように考えるか。

(例)

- 大企業、中小企業、それぞれに求められる両立支援の在り方
- 柔軟な働き方（例：リモートワーク）が難しい業種における両立支援の在り方
- 仕事と介護の両立支援について、地域単位での取り組みの必要性

4. 上記の論点踏まえて、本事業年度内に策定を行うガイドラインの骨子（案）について、盛り込むべき要素や視点についてご意見を頂きたい。

- ・ 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従業員への介護発生による企業経営上の影響
- ②介護の両立支援を講じるべき企業の特徴・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

本日の論点

- 企業経営と介護の両立支援の関係性を整理するために、議題①、議題②、議題③についてご議論を頂きたい。
- 議題①、議題②、議題③の議論を踏まえた上で、ガイドラインの骨子（案）について、ご意見を頂きたい。

1. 議題①「従業員への介護発生による企業経営上の影響」について、どのように考えるか。

(例)

- 介護離職やビジネスケアラーが増加することに伴う企業の経済的損失
- マルチステークホルダーとの関係性（主に従業員（将来の新卒学生・中途等含む）、顧客、投資家）におけるビジネスケアラー支援の取組のリスクと機会
- 両立支援を講じることによる経営上の重要性をいかに企業に伝えていくか

2. 議題②「特に両立支援を講じるべき企業の特徴・傾向分析」について、どのように考えるか。

(例)

- 仕事と介護の両立が難しい企業の規模や業態業種の特徴・傾向
- 仕事と介護の両立が難しい職場の特徴（男女比、平均年齢等）
- 自社のリスクや現状把握を行うツール等の提供の必要性

3. 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、どのように考えるか。

(例)

- 大企業、中小企業、それぞれに求められる両立支援の在り方
- 柔軟な働き方（例：リモートワーク）が難しい業種における両立支援の在り方
- 仕事と介護の両立支援について、地域単位での取り組みの必要性

4. 上記の論点踏まえて、本事業年度内に策定を行うガイドラインの骨子（案）について、盛り込むべき要素や視点についてご意見を頂きたい。

【議題① 関連資料】従業員の仕事と介護の両立支援困難による経営面でのリスク

- 経営面でのリスクとして想定される事項と発生原因は以下の通り。リスクとしての表出の仕方は多様であるものの、発生原因としては「離職」「休業等の長期化」「慢性的な質の低下」の3つが主であると考えられる。
※家族の介護による一時的な仕事のパフォーマンス（質・量）の低下は、中長期的な両立にとって必要な場合もあるため原因には含んでいない。

経営面でのリスク分類※1		具体的なリスクとして想定される事項	影響範囲		発生原因		
			大企業	中小企業	離職	休業等の長期化	慢性的な質の低下
経営戦略	経営戦略や計画の実行にあたって発生する可能性があるリスク	経営計画・戦略の精度低下	△	○	○	○	○
		方針・計画等へのコミットメントの低下	○	○	○	○	○
		経営目標・業績目標の未達	○	○	○	○	○
オペレーション	通常の業務において発生する可能性があるリスク	介護事由による業務の遅延	○	○	－	○	○
		身体的・精神的負担に起因する業務ミス	○	○	－	－	○
		他の従業員の業務量増加	○	○	○	○	－
		重要顧客との関係性低下	△	○	○	○	－
人事労務	人事や労務などの人材面で発生する可能性があるリスク	離職者数の増加	○	○	○	－	－
		プレゼンティズム・アブセンティズムの増加	○	○	－	○	○
		他の従業員の身体的・精神的負担の増加	○	○	○	○	－
		採用困難	△	○	－	○	○

※1. 一般的な経営リスクとしては、財務、自然災害、コンプライアンスも含まれるが、本テーマでは関連が低いため上記表内には示していない。

【議題① 関連資料】企業規模別での経済損失試算

- 経済損失の9割を占める「従業員がビジネスケアラーとなることによる損失額」「介護離職者が発生することによる損失額」のみの推計結果は以下の通り。

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

大企業	✓ 製造業	1,460万円 × (3,000人/社 × 4.6%) × 27.5% ÷	55,407万円/社
	✓ 従業員3,000名		

※従業員一人当たり：18.5万円

中小企業	✓ 製造業	542万円 × (100人/社 × 4.6%) × 27.5% ÷	686万円/社
	✓ 従業員100名		

※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」もしくは財務省「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

$$\text{介護離職者発生による損失額} = \text{労働生産性} \times \text{企業あたりの介護離職者発生人数}$$

大企業	✓ 製造業	1,460万円 × (3,000人/社 × 0.16%) ÷	7,008万円/社
	✓ 従業員3,000名		

※従業員一人当たり：2.3万円

中小企業	✓ 製造業	542万円 × (100人/社 × 0.16%) ÷	87万円/社
	✓ 従業員100名		

※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%）

出所：総務省統計局「人口推計2022年10月1日現在人口」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30（2018）年推計）」、経済産業省「2022年経済産業省企業活動基本調査確報（2021年度実績）」、総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」、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）

【議題① 関連資料】介護を行うことによる仕事への影響（1/2）

- 介護を始めてからの労働時間の変化としては、週に1～10時間が最多。また、モチベーションの変化についても「変わらない」が最も多く、次いで「少し下がった」であり、どちらの調査においても中小企業・大企業ともに仕事への影響についての傾向に差は見られない。

家族の介護を始めてから、
週当たりの平均労働時間はどの程度減りましたか。

項目	n	従業員数		
		中小企業	大企業	わからない
	2,100	1,006	1,087	7
0時間	819	19.5%	19.4%	0.1%
1～10時間	1,008	22.5%	25.3%	0.2%
11～50時間	259	5.6%	6.8%	0.0%
51～100時間	14	0.3%	0.3%	0.0%

家族の介護を始めてから、仕事へのモチベーションは
主観的にどう変化しましたか。

項目	n	従業員数		
		中小企業	大企業	わからない
	2,100	1,006	1,087	7
大幅に上がった	51	1.1%	1.3%	0.0%
少し上がった	121	3.0%	2.8%	0.0%
変わらない	995	23.9%	23.4%	0.1%
少し下がった	596	12.9%	15.5%	0.0%
大幅に下がった	258	5.4%	6.8%	0.1%
わからない	79	1.7%	2.0%	0.0%

出所：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）労働者アンケート調査結果より
※回答者のうち、所属企業の従業員数が300名以下を中小企業、301名以上を大企業として区分

【議題① 関連資料】介護を行うことによる仕事への影響（2/2）

- 家族の介護を始めて以降感じる仕事への影響としては、「自身の仕事のパフォーマンスが低下している」との回答が最も多い。次いで、「日中に家族や介護関係者から連絡があって業務に集中できない」が多い。本調査についても、中小企業、大企業ともに概ね同様の傾向。

家族の介護を始めて以降に感じる仕事への影響として
あてはまるものをすべて選んでください。

項目	n	従業員数		
		中小企業	大企業	わからない
	2,100	1,006	1,087	7
自身の仕事のパフォーマンスが低下している	725	15.2%	19.2%	0.1%
業務の遅延等が生じ、周囲の従業員の負担が増加している	281	5.9%	7.4%	0.0%
業績目標が低下したり、あるいは未達が増加している	302	6.1%	8.2%	0.1%
デイサービスの送迎や身の回りの世話のために、勤務時間に影響が出ている（朝や夕方のお勤時間がおそい）	365	8.0%	9.3%	0.0%
日中に家族や介護関係者から連絡があって業務に集中できない	437	9.0%	11.7%	0.0%
自宅での介護による疲れで日中業務に集中できない	382	8.2%	9.9%	0.1%
自宅をあけられないので、出張ができない	388	8.9%	9.5%	0.1%
その他	398	9.9%	9.0%	0.1%

出所：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）労働者アンケート調査結果より
※回答者のうち、所属企業の従業員数が300名以下を中小企業、301名以上を大企業として区分

【議題① 関連資料】介護を行う理由

- 現在介護を行っている理由としては、「家族の介護は家族が行うのが当然だから」が最も多い。加えて「介護保険サービスの使い方がわからないから」をあげている人も企業規模問わず1割程度存在する。

あなたが現在介護を行っている理由は何ですか？

項目	n	従業員数		
		中小企業	大企業	わからない
	2,100	1,006	1,087	7
介護保険サービスの使い方がわからないから	361	7.3%	9.8%	0.1%
自分の手で介護をしたいから	513	11.7%	12.6%	0.1%
家族の介護は家族が行うのが当然だから	793	18.6%	19.0%	0.1%
他に任せられる人がいないから	643	14.1%	16.5%	0.0%
介護保険サービスの利用限度額を超える可能性があるから	363	8.3%	9.0%	0.0%
地域の介護保険サービスが不足しているから	286	5.7%	7.9%	0.0%
その他	143	3.1%	3.7%	0.0%

出所：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）労働者アンケート調査結果より
 ※回答者のうち、所属企業の従業員数が300名以下を中小企業、301名以上を大企業として区分

【議題① 関連資料】プレゼンティーズムに関する先行調査①

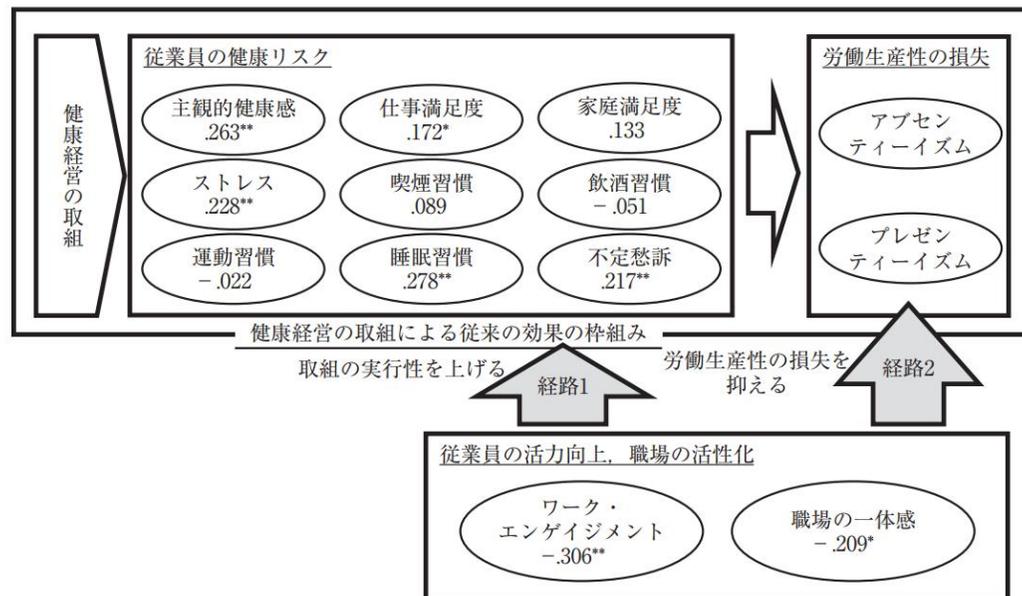
- プレゼンティーズム（心身の不調を抱えていながら業務を行っている状態）の従業員は、ワーク・エンゲイジメント、職場の一体感と有意な負の相関を有している。
- 仕事と介護の両立施策によるワークエンゲイジメント向上等を図ることにより、プレゼンティーズムに影響を与えうる。

ワーク・エンゲイジメント、職場の一体感の状況、及び労働生産性の損失との関係

	6事業所全体			全国調査			平均値の差	アブセン ティーイズム との偏相関係数	プレゼン ティーイズム との偏相関係数
	n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差			
ワーク・エンゲイジメント	157	2.73	0.64	1,622	2.52	0.77	0.21**	-.07	-.31**
職場の一体感	157	2.77	0.65	1,626	2.74	0.69	0.03	-.07	-.21*

注：*p < .05, **p < .01

偏相関係数の制御変数は性別、年代



- ✓ ワーク・エンゲイジメント、職場の一体感と労働生産性の損失との関係について、アブセンティーズム（仕事を休業している状態）とは有意な相関が見られなかった一方、**プレゼンティーズムに関しては、ワーク・エンゲイジメント、職場の一体感と有意な負の相関**があった。
- ✓ 健康リスクと同様、**ワーク・エンゲイジメントと職場の一体感が労働生産性の損失（プレゼンティーズム）に直接作用する**という構造。たとえば、職場全員で毎日体操をする取組により、従業員の健康リスクの低下と共に職場の一体感が高まり、相互のコミュニケーションが活発化し、その結果、従業員個々のパフォーマンスが高まる。

注：図内の数値はプレゼンティーズムと各変数の偏相関係数（制御変数：性別、年代）

*p < .05, **p < .01

出所：日本労働研究雑誌「中小企業における労働生産性の損失とその影響要因（No. 695/June 2018）」より日本総研作成

【議題① 関連資料】プレゼンティーズムに関する先行調査②

- プレゼンティーズムは職場に対して、長期休業の増加、作業能力の低下、労働生産性の低下、経済的な損失などの影響を及ぼすという調査結果がある

体調不良の ときに出勤 する場合	長期休業の 増加	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 病気で休むべき状態にも関わらず1年間に6回以上出勤した労働者は、1回以下の労働者と比べて2年後に2か月以上の長期休業を取る相対危険度が1.74と有意に高かった。 Hansen CD, Andersen JH. Sick at work – a risk factor for long-term sickness absence at a later date? J Epidemiol Community Health. 2009; 63:397-402.
	作業能力の 低下	<ul style="list-style-type: none"> ➤ プレゼンティーズムのある群は、ない群に比べて、2年後の作業能力低下の相対危険度が2.31であった。 Dellve L, Hadzibajramovic E, Ahlborg G Jr. Work attendance among healthcare workers: prevalence, incentives, and long-term consequences for health and performance. J Adv Nurs. 2011;67:1918-1929
	感染症の蔓延	<ul style="list-style-type: none"> ➤ (医療系の職場において) 感染力の強い感染症にかかっているにもかかわらず多くの医師は診療業務に携わっている。医師のこうした行動は患者や病院のスタッフに病気をうつしてしまう危険性がある。 Rosvold EO, Bjertness E. Physicians who do not take sick leave: hazardous heroes? Scand J Public Health. 2001;29:71-75.
健康問題 はあるが体 調不良の有 無は不明の 場合	労働生産性の 低下	<ul style="list-style-type: none"> ➤ プレゼンティーズムによる労働生産性の損失に関しては、片頭痛が20.5%で最も多く、心疾患が6.8%で最も少なかった。そして、どの疾患に関しても欠勤よりプレゼンティーズムによる生産性損失の方が大きいことが示された。 Goetzel RZ, Long SR, Ozminkowski RJ, et al. Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employers. J Occup Environ Med. 2004; 46: 398-412
	経済的損失	<ul style="list-style-type: none"> ➤ わが国で製薬会社4社を対象とした研究では、労働者一人当たりの年間のコストは医療費1,165ドル、欠勤520ドル、プレゼンティーズム3,055ドルで、プレゼンティーズムが最も高かった。 Nagata T, Mori K, Ohtani M, et al. Total health-related costs due to absenteeism, presenteeism, and medical and pharmaceutical expenses in Japanese employers. J Occup Environ Med. 2018;60:e273-e280

出所：武藤孝司「プレゼンティーズム—これまでの研究と今後の課題—」より日本総研作成

【議題① 関連資料】両立支援を講じることによる経営上のリターン（仮説）

- 企業の活動及び業績を多面的な観点で捉える経営管理手法としてはBSC（バランス・スコアカード：財務、顧客、内部プロセス、学習と成長の4つの視点で企業業績を多面的に管理）が一般的に用いられる。
- BSCの4つの視点に沿って、両立支援を講じることによる経営上のリターンを整理した案が以下の通り。

両立支援を講じることによる経営上のリターン（BSCを用いた整理案） ※仮説を含む

（1） 財務業績 の視点

売上や粗利などの
財務的な観点

- 従業員（管理職を含む）の仕事に対する質や量が低下している期間が短くなり、**個人業績への影響が軽微なものになる。**
- 管理職が対象の場合、計画へのコミットメントが維持され、**組織業績への影響も軽微なものとなる。**

（2） 顧客 の視点

顧客への提供価値に関する観点

- 管理職やプロジェクトマネージャーが対象の場合、**顧客への提供価値が安定的に保たれる。**
- 顧客との関係性が属人的な場合においても、**関係性の低下を防ぎ、維持できる。**

（3） 内部プロセス の視点

社内業務の
効率性の観点

- バックオフィスの運用が安定化し、**フロントサイドの業務効率が維持される。**
- 中長期的なキャリアの見通しを持てるため、**企業の中長期的な成長を見据えた業務プロセス改善やイノベーション創出に取り組みやすくなる。**

（4） 学習と成長 の視点

従業員のモチベーションや能力に関する観点

- 対象となる従業員における、**主体的な行動（プロアクティブ行動）の活性化。**
- 企業に対するロイヤリティ（従業員満足度、エンゲージメント 等）の向上。

本日の論点

- 企業経営と介護の両立支援の関係性を整理するために、議題①、議題②、議題③についてご議論を頂きたい。
- 議題①、議題②、議題③の議論を踏まえた上で、ガイドラインの骨子（案）について、ご意見を頂きたい。

1. 議題①「従業員への介護発生による企業経営上の影響」について、どのように考えるか。

(例)

- 介護離職やビジネスケアラーが増加することに伴う企業の経済的損失
- マルチステークホルダーとの関係性（主に従業員（将来の新卒学生・中途等含む）、顧客、投資家）におけるビジネスケアラー支援の取組のリスクと機会
- 両立支援を講じることによる経営上の重要性をいかに企業に伝えていくか

2. 議題②「特に両立支援を講じるべき企業の特徴・傾向分析」について、どのように考えるか。

(例)

- 仕事と介護の両立が難しい企業の規模や業態業種の特徴・傾向
- 仕事と介護の両立が難しい職場の特徴（男女比、平均年齢等）
- 自社のリスクや現状把握を行うツール等の提供の必要性

3. 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、どのように考えるか。

(例)

- 大企業、中小企業、それぞれに求められる両立支援の在り方
- 柔軟な働き方（例：リモートワーク）が難しい業種における両立支援の在り方
- 仕事と介護の両立支援について、地域単位での取り組みの必要性

4. 上記の論点踏まえて、本事業年度内に策定を行うガイドラインの骨子（案）について、盛り込むべき要素や視点についてご意見を頂きたい。

【議題②関連資料】勤務先の仕事と介護の両立支援制度（属性別）

- 法定を超えた休業制度、セミナーの実施等、仕事と介護の両立支援制度は大企業ほど整備されている。

勤務先の仕事と介護の両立支援制度（複数回答）

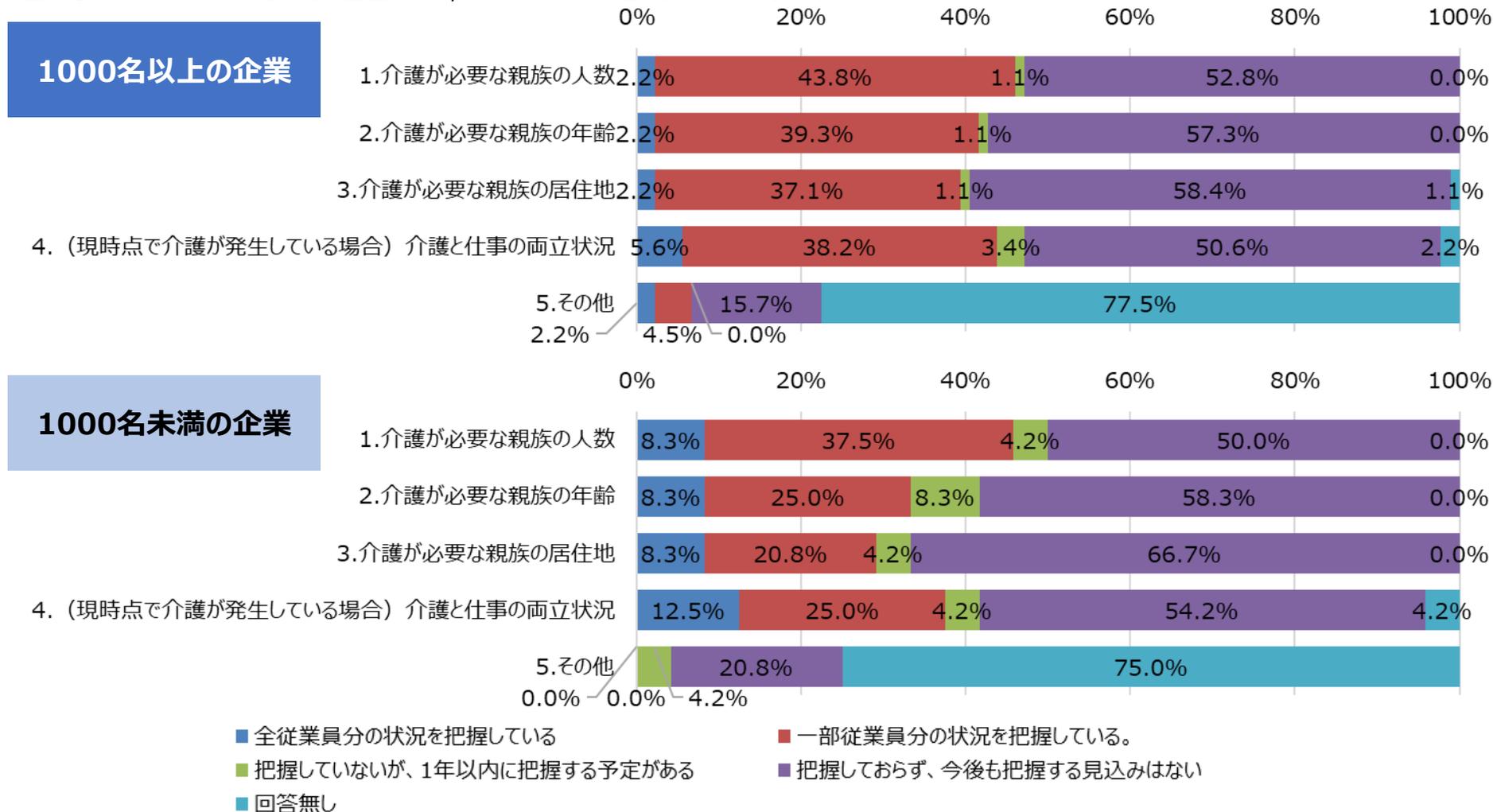
項目	n	管理職・役員		非管理職			
		-	-	男性		女性	
		男性	女性	大企業	中小企業	大企業	中小企業
	2,098	763	228	251	491	254	111
法定を超えた休業制度を整備している	361	19.3%	19.3%	21.9%	13.8%	13.4%	11.7%
全従業員向けに今後介護が発生した時に役立つセミナーを実施している	312	18.3%	22.4%	14.3%	7.5%	13.4%	12.6%
管理職向けに仕事と介護の両立に対する理解を深めるためのセミナーを実施している	358	21.0%	22.8%	17.5%	9.8%	13.4%	18.0%
経営層向けに仕事と介護の両立に対する理解を深めるためのセミナーを実施している	222	11.7%	17.1%	11.2%	5.3%	9.4%	14.4%
社内に専門窓口を設置している	248	14.2%	14.5%	15.5%	5.5%	12.2%	9.0%
社外に専門窓口を設置している	116	6.7%	6.6%	5.2%	2.4%	5.9%	9.0%
従業員が利用しやすい介護を支援するためのサービスを福利厚生等で提供している	228	13.1%	14.0%	12.4%	4.9%	11.0%	11.7%
介護を行う従業員への手当を支給している	100	4.5%	7.9%	4.4%	2.9%	6.3%	6.3%
その他	15	0.7%	1.8%	0.4%	0.0%	2.0%	0.0%
いずれの制度もない	1,058	43.3%	42.5%	46.6%	67.8%	50.4%	47.7%

出所：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）詳細版

【議題②関連資料】実態把握の状況（企業規模別）

- 1000名未満の企業ほど、全従業員の状況を把握している傾向。一方で、「一部従業員の状況把握」まで含めると概ね同様。

※調査対象：東証プライム市場上場の全企業（1,812社）／回答企業数113社（回答率6.2%）



出所：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）企業向けアンケート調査結果より

【議題②関連資料】企業が課題であると感じている事項

- 介護の情報や柔軟な働き方・制度の提供だけではなく、介護者のケア、リモートワークなどが 難しい特定職種への対応といった回答も見られた。

仕事と介護の両立ができる環境づくりに向けて、現在提供している制度では十分賄い切れていない部分や、今後取組を拡充していくことが必要と感じておられることがあればご記載ください。（主な回答を抜粋）

介護の情報や柔軟な働き方・制度の提供

- 介護離職者の再雇用制度・介護休業取得可能回数の増加・リモートワーク・介護休業中の給与援助（給付金以外）。
- テレワーク・フレックス等多様な働き方の整備。
- 遠方の親族の介護対応に伴うリモートワーク。
- 仕事と介護の両立支援にかかわる社内制度をパンフレットや研修実施などにより周知すること。
- 従業員の介護に対する状況を把握していないため、ニーズがわかっていない。
- 育児休業のように真に介護することを目的とした休業や短時間勤務制度が整備されると良いと思う(期間の上限は必要)。

介護者のケア

- 管理職層における制度の利用しやすさの向上。現行制度利用者の仕事に対するモチベーションの維持**（職種や事業所によって制度を利用しにくい場合がある）。
- 明確に介護となる前にサポートできるよう休みなどを与える制度。
- 介護を必要としている社員の把握及び当該社員の要望にあったフォローアップ体制の確立。**
- 介護休業、休暇の利用まではいかないが、**介護の問題を抱えている社員の把握、制度の利用例の紹介などを行うこと。**

特定職種への対応の難しさ

- 柔軟な時間での勤務(フレックス)制度や年次有給休暇の時間単位取得の導入は検討しているが、**そういった働きができない窓口業務等従事者から、不公平とする声が強いことから実現には至っていない。**
- リモートワークの実施が難しい従業員(MR職や工場勤務者等)は、遠方の親族を介護することが困難である。**
- 介護業界という労働集約的な業種である弊社にとって仕事と介護の両立はとても難しい環境にある。**

その他

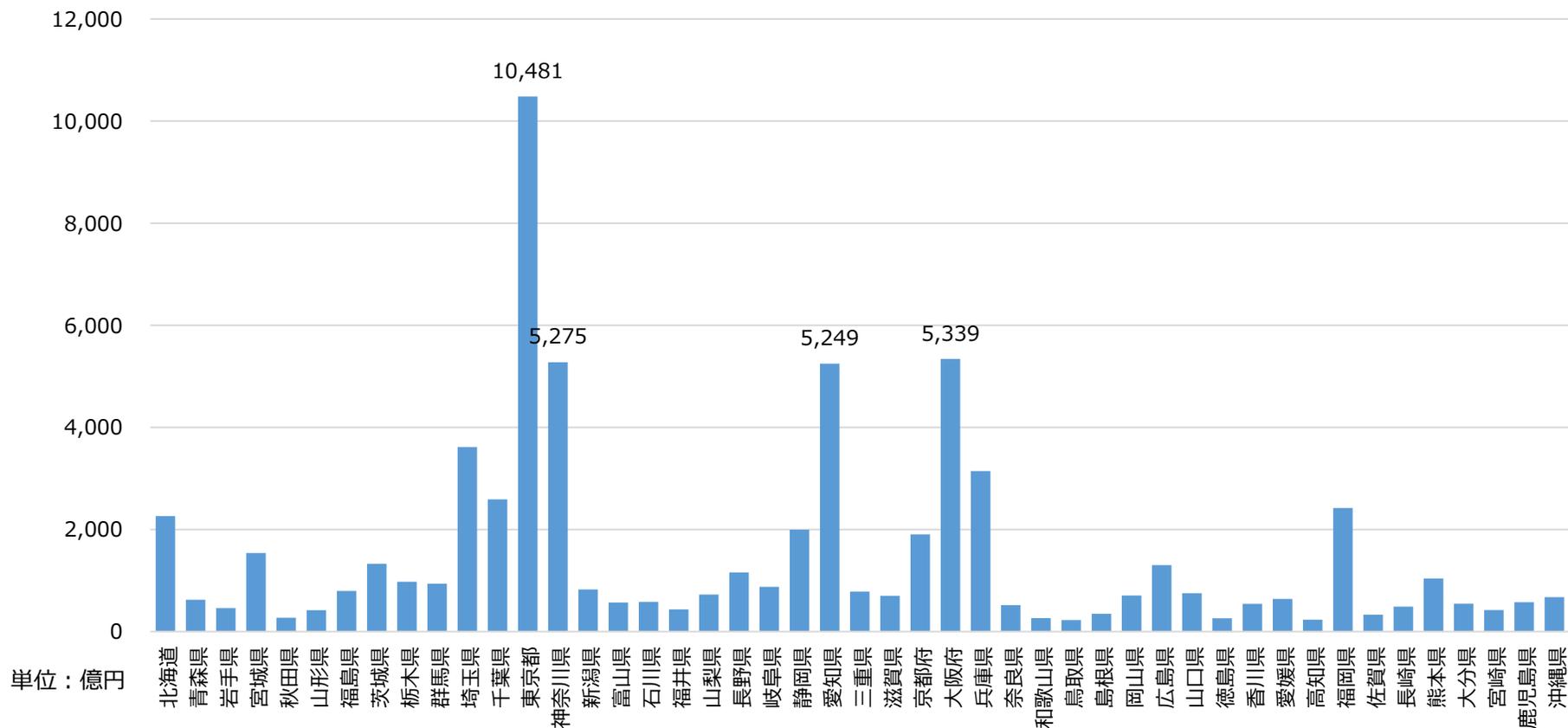
- 仕事との両立体制構築を促進するための介護保険サービスの更なる充実。介護認定期間の短縮化。ケアマネジャーの積極的なサポート体制の均質化。**

出所：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）詳細版

【議題②関連資料】都道府県別でのビジネスケアラーによる経済損失試算

- 都道府県別でみた場合のビジネスケアラーとなることによる労働生産性損失は、東京都が1兆円と突出して多く、以降は大阪、神奈川県、愛知と続く。

都道府県別のビジネスケアラーとなることによる労働生産性損失推計（2030年）



※就業構造基本調査における年齢階層別のビジネスケアラー人数、人口推計の人口及び算出年度における介護が必要になる方の人数規模を踏まえて推計を行った。

出所：総務省統計局「人口推計2022年10月1日現在人口」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30（2018）年推計）」、経済産業省「2022年経済産業省企業活動基本調査確報（2021年度実績）」、総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」、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）

【議題②関連資料】都道府県別ビジネスケアラーに関する各種データ

	ビジネスケアラー人数				経済損失額		
	2022年	2030年	増加率	人口1万人当たり ビジネスケアラー (2030年)	労働生産性 損失額 (2030年)	付加価値額に占 める労働生産性 損失の割合 (2030年)	
	万人	万人	%	人	億円	%	
北海道	11	13	23.2%	274	2,261	10.1%	
青森県	2	3	18.2%	262	624	13.3%	
岩手県	2	3	14.9%	252	459	11.8%	
宮城県	5	6	30.3%	288	1,539	11.9%	
秋田県	2	2	15.2%	249	270	9.9%	
山形県	2	2	16.1%	247	419	10.0%	
福島県	4	5	26.6%	278	797	11.2%	
茨城県	6	7	23.4%	275	1,329	12.6%	
栃木県	4	5	22.7%	275	977	11.5%	
群馬県	4	5	19.6%	267	939	8.8%	
埼玉県	16	20	19.6%	276	3,615	12.5%	
千葉県	14	16	20.1%	274	2,591	11.6%	
東京都	33	37	12.8%	266	10,481	1.4%	
神奈川県	21	24	17.6%	273	5,275	8.1%	
新潟県	4	5	19.4%	259	826	7.2%	
富山県	2	2	15.5%	258	570	5.8%	
石川県	2	3	19.2%	261	580	7.4%	
福井県	2	2	19.7%	257	434	8.8%	
山梨県	2	2	18.9%	261	725	11.5%	
長野県	4	5	15.0%	253	1,159	7.3%	
岐阜県	4	5	16.3%	256	877	7.0%	
静岡県	7	9	19.5%	264	1,995	7.4%	
愛知県	17	19	17.6%	265	5,249	4.3%	

	ビジネスケアラー人数				経済損失額		
	2022年	2030年	増加率	人口1万人当たり ビジネスケアラー (2030年)	労働生産性 損失額 (2030年)	付加価値額に占 める労働生産性 損失の割合 (2030年)	
	万人	万人	%	人	億円	%	
三重県	4	4	15.3%	257	782	10.9%	
滋賀県	3	4	21.1%	265	700	10.5%	
京都府	5	6	17.0%	258	1,904	6.3%	
大阪府	19	21	12.8%	259	5,339	3.5%	
兵庫県	12	14	18.2%	267	3,143	9.3%	
奈良県	3	3	16.3%	254	520	25.1%	
和歌山県	2	2	7.9%	237	263	10.4%	
鳥取県	1	1	19.1%	251	224	14.6%	
島根県	1	1	15.4%	240	349	12.9%	
岡山県	4	4	15.1%	246	708	7.1%	
広島県	6	7	17.0%	254	1,301	5.2%	
山口県	3	3	13.8%	242	750	8.2%	
徳島県	1	2	16.3%	252	261	13.2%	
香川県	2	2	17.9%	257	542	8.7%	
愛媛県	3	3	16.9%	253	639	10.8%	
高知県	1	1	10.9%	239	234	11.9%	
福岡県	11	13	24.8%	269	2,420	7.0%	
佐賀県	2	2	20.5%	250	329	12.7%	
長崎県	2	3	20.6%	252	488	19.7%	
熊本県	3	4	19.3%	243	1,041	14.1%	
大分県	2	3	18.8%	248	545	14.4%	
宮崎県	2	2	20.9%	248	422	19.1%	
鹿児島県	3	4	19.7%	246	575	15.1%	
沖縄県	3	4	34.8%	285	673	17.9%	

出所：総務省統計局「人口推計2022年10月1日現在人口」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30（2018）年推計）」、経済産業省「2022年経済産業省企業活動基本調査確報（2021年度実績）」、総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」、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）

本日の論点

- 企業経営と介護の両立支援の関係性を整理するために、議題①、議題②、議題③についてご議論を頂きたい。
- 議題①、議題②、議題③の議論を踏まえた上で、ガイドラインの骨子（案）について、ご意見を頂きたい。

1. 議題①「従業員への介護発生による企業経営上の影響」について、どのように考えるか。

(例)

- 介護離職やビジネスケアラーが増加することに伴う企業の経済的損失
- マルチステークホルダーとの関係性（主に従業員（将来の新卒学生・中途等含む）、顧客、投資家）におけるビジネスケアラー支援の取組のリスクと機会
- 両立支援を講じることによる経営上の重要性をいかに企業に伝えていくか

2. 議題②「特に両立支援を講じるべき企業の特徴・傾向分析」について、どのように考えるか。

(例)

- 仕事と介護の両立が難しい企業の規模や業態業種の特徴・傾向
- 仕事と介護の両立が難しい職場の特徴（男女比、平均年齢等）
- 自社のリスクや現状把握を行うツール等の提供の必要性

3. 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、どのように考えるか。

(例)

- 大企業、中小企業、それぞれに求められる両立支援の在り方
- 柔軟な働き方（例：リモートワーク）が難しい業種における両立支援の在り方
- 仕事と介護の両立支援について、地域単位での取り組みの必要性

4. 上記の論点踏まえて、本事業年度内に策定を行うガイドラインの骨子（案）について、盛り込むべき要素や視点についてご意見を頂きたい。

【議題③関連資料】仕事と介護の両立支援の取組状況 ヒアリング結果まとめ（1/2）

- 複数企業に対して、仕事と介護の取組状況についてヒアリングした結果の概要は下記の通り。

		大企業	中小企業
取組内容	経営層への働きかけ	<ul style="list-style-type: none"> 経営計画等に合致する点、介護による労働損失や事業継続の観点、人生において必然的に発生するので会社がサポートが必然な旨、リスク回避の先行投資 等 両立支援の必要性を自社のデータで示す 	<ul style="list-style-type: none"> 将来、介護離職や休職者が増えるリスク、介護に必要な金額等リアルな数字で訴求 関心を持たない経営層に対しては、人事が、従業員向け情報提供・周知を重ねることで徐々に浸透
	介護両立支援施策推進のコツ	<ul style="list-style-type: none"> 会社やトップの取組姿勢を従業員に示す メッセージを強く伝え根気強く続ける 個を活かす多様な働き方推進の中で、介護支援にも取り組む 	<ul style="list-style-type: none"> 取り組む宣言を社長名で出す 節目の年に、経営計画にダイバーシティを盛り込み 中小企業は自社実施は難しいので、プロの力を借りる（介護の専門家によるセミナー・相談等）。
	実態把握	<ul style="list-style-type: none"> 従業員向け実態把握アンケートの結果に基づき課題を把握し、施策を立案 	<ul style="list-style-type: none"> 実態把握のための従業員向けアンケート（助成金活用も含む）
	リテラシー・啓発	<ul style="list-style-type: none"> セミナー・研修、動画配信、セルフチェックツール、社内ポータル、ハンドブック等。 アンコンシャスバイアスを取り除くマネジメント向け研修、介護経験者の管理職が話すセミナー 等 セミナーの対象：社内の風土醸成のため全従業員、介護に直面する前に知識をつけるため40歳以上 等企業により様々 	<ul style="list-style-type: none"> 介護準備としての知識を伝える外部講師によるセミナー 社内イントラ等で、相談窓口の周知 介護経験従業員が話す研修、40歳になったら両立ハンドブックの配布
	相談窓口、支援	<ul style="list-style-type: none"> 外部専門家による相談窓口（介護・社内両方を熟知） 緊急性の高い社員向けに、人事、上司、本人の三者面談 	<ul style="list-style-type: none"> 社内で介護相談員を任命 介護を含む漠然とした悩みを相談できる窓口
経済的支援	<ul style="list-style-type: none"> 介護費用の補助、介護休業補償、会社の介護保険 等 	<ul style="list-style-type: none"> 介護休暇への補助 	
多様な働き方	<ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務や短時間労働、働く時間と場所の柔軟化等の制度 	<ul style="list-style-type: none"> 介護を含む就業時間に制限がある方向けの制度創設 在宅勤務や短時間労働、出社の時間を早める制度 	

【議題③関連資料】仕事と介護の両立支援施策の効果 ヒアリング結果まとめ (2/2)

- 複数企業に対して、仕事と介護の取組状況についてヒアリングした結果の概要は下記の通り。

		大企業	中小企業
効果	効果	<ul style="list-style-type: none"> 介護に関する座談会等が自然発生 知識がつくと、フレックスやテレワーク等、既存制度を活用しバランスをとる社員が増える 気持ちが前向きになった等の従業員の声 考えられるKPI: リテラシーの度合い、長期的なキャリアの継続、組織浸透の認識が生まれているか、個人の成長につながっているか等。 	<ul style="list-style-type: none"> 柔軟な働き方等の制度活用者の増加 介護理由の退職者0人 採用における効果（学生の親、学校） 会社が介護に関する取組で取材を受けたことで、社員が自分の会社の取組を知り、浸透につながった
	測り方	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の声、研修参加者アンケート、アンケート結果の変化幅 等 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の声、研修参加者アンケート、アンケート結果の変化幅 等
その他		<ul style="list-style-type: none"> 機関投資家や採用市場の反応： 介護のテーマに関して明確な反応はなくとも、ダイバーシティや総合的な方針や取組が評価されている 啓発に組み込むべき点：介護にかかわる金銭的なリテラシー ガイドに求めること：人事担当者がとっつきやすいように、ステップバイステップで取り組めるようなガイド 	<ul style="list-style-type: none"> 採用市場の反応： 介護の取組きっかけの中途採用応募がある ガイドに求めること： 人事担当者が手間をかけずに社内に周知できるガイドやツール、自分事化できる事例、介護にかかる費用

【議題③ 関連資料】企業が抱える主たる課題と解決の方向性（案）

大企業、中小企業に共通する課題が存在。大企業においては、全体のDE&I施策との連動を意識した取り組みや社内での専門窓口設置も一案。一方で、中小企業は、全体人員が限られており、外部サービスを活用する工夫が有効である。

大企業

中小企業

課題①

介護問題に対する組織内の優先度が低い

- ・ 人事部が経営層等に対して、企業価値に与える影響（市場の評価）について説明をしていく。
- ・ 会社やトップの取組姿勢を従業員に示す
- ・ マネジメント向け研修等で、意識変革・当事者意識を促す

- ・ ビジネスケアラーに必要な情報収集やセミナーなどは、外部のリソースを活用する
- ・ 人事担当者が手間をかけずに社内に周知できるガイドやツールを活用する

課題②

業種特性や人員不足の観点で、柔軟な働き方が困難

- ・ 役職の変更を可能とし、働く場所や、働く時間の選択肢を複数提供する
- ・ DE & I施策推進の中で、介護支援にも取り組む

- ・ 会社のトップダウンにて支援に対する姿勢を宣言し、従業員に対する啓発活動を実施する

課題③

組織内に介護制度・資産管理等のリテラシーを十分に備えた支援人材がない

- ・ 介護保険制度に精通した人材やFPの窓口の設置等を社内の取組みに取り入れ、介護の準備を支援する（介護保険サービスの案内まで行うことができる専任の担当者を置く）

- ・ 専門的な内容については、地域や経済団体等が提供する外部の相談窓口を活用する
- ・ 同一地域内で連携し、知見・ノウハウを共有

課題④

職域と地域との連携が十分に取れていない

- ・ セミナー実施等はグループ全社で実施、相談窓口はグループ各社に設け、介護等の相談はグループ各社が設立されている市町村内の地域包括支援センターと連携

- ・ 地場の市町村内の地域包括支援センターと連携し、具体的に活用できるサービス等の情報を収集し、社内に周知する

本日の論点

- 企業経営と介護の両立支援の関係性を整理するために、議題①、議題②、議題③についてご議論を頂きたい。
- 議題①、議題②、議題③の議論を踏まえた上で、ガイドラインの骨子（案）について、ご意見を頂きたい。

1. 議題①「従業員への介護発生による企業経営上の影響」について、どのように考えるか。

(例)

- 介護離職やビジネスケアラーが増加することに伴う企業の経済的損失
- マルチステークホルダーとの関係性（主に従業員（将来の新卒学生・中途等含む）、顧客、投資家）におけるビジネスケアラー支援の取組のリスクと機会
- 両立支援を講じることによる経営上の重要性をいかに企業に伝えていくか

2. 議題②「特に両立支援を講じるべき企業の特徴・傾向分析」について、どのように考えるか。

(例)

- 仕事と介護の両立が難しい企業の規模や業態業種の特徴・傾向
- 仕事と介護の両立が難しい職場の特徴（男女比、平均年齢等）
- 自社のリスクや現状把握を行うツール等の提供の必要性

3. 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、どのように考えるか。

(例)

- 大企業、中小企業、それぞれに求められる両立支援の在り方
- 柔軟な働き方（例：リモートワーク）が難しい業種における両立支援の在り方
- 仕事と介護の両立支援について、地域単位での取り組みの必要性

4. 上記の論点踏まえて、本事業年度内に策定を行うガイドラインの骨子（案）について、盛り込むべき要素や視点についてご意見を頂きたい。

介護両立支援に係る情報の整理・普及に向けた企業向けガイドラインの骨子（案）

1. 企業がビジネスケアラー支援に取り組む意義

- 従業員の介護が発生することによる企業経営の影響を踏まえた上で、ビジネスケアラー支援に取り組む意義（リスクと機会）

議題①

2. 企業における両立支援の現状

- 企業規模・業種・地域性等を踏まえた、両立支援が必要な企業の傾向・実態を整理（自社の状況を測定するツール等）

議題②

3. 企業に向けたアクションの提示

- 企業が取り得る施策の全体像（トップのコミットメント、実態把握、情報提供、柔軟な働き方の制度整備、相談窓口設置など、企業が取り得る施策の全体像を整理）
- 両立施策に関する企業経営的観点を踏まえた優先順位の在り方
- 企業の実態（規模や業種業態、地域特性等）に応じた両立支援の在り方
- 両立施策に関する効果測定の在り方 など

議題③

議題④

4. 先進事例

- 先進事例の実施内容、ポイントを紹介。

5. 関連情報

- ビジネスケアラー支援策に関連する相談窓口一覧・制度や支援ツール一覧
 - －（主に中小企業を想定）公的な相談窓口等の制度の情報や、活用できる民間の支援ツール等の情報を提供。

別添

議題⑤