

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

～全ての企業に知ってもらいたい両立支援のアクション～

参考資料集（案）

Contents

	Page
1. 仕事と介護の両立支援を推進されている先進企業事例集	XX
2. 仕事と介護の両立支援に関する支援施策	XX
3. 仕事と介護の両立支援に関するデータ・資料集	XX

参考資料①

仕事と介護の両立支援を推進されている先進企業事例集

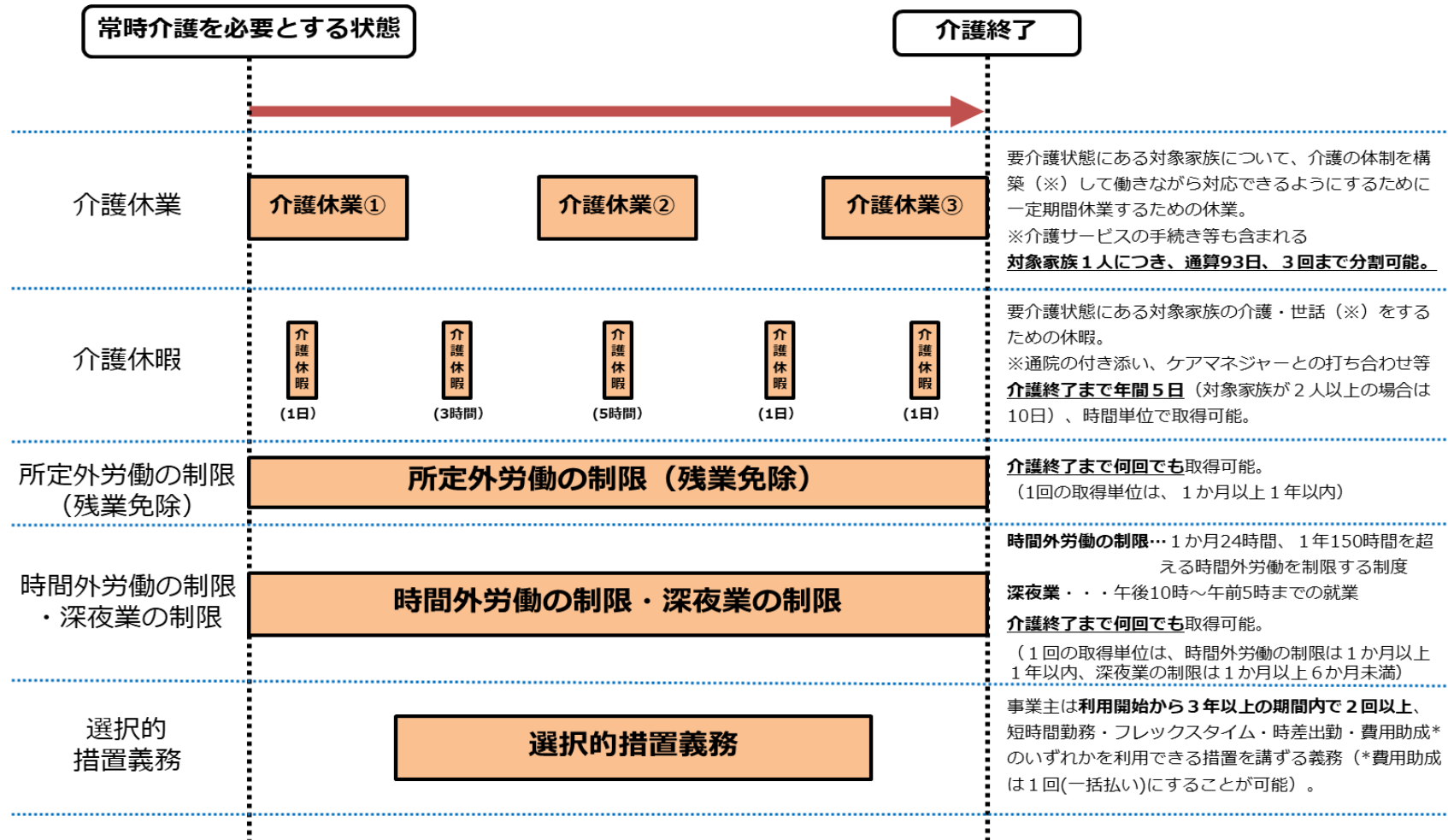
企業事例は追って挿入予定

参考資料②

仕事と介護の両立支援に関する支援施策

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。

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

発行元	発行年	タイトル	内容概要	QRコード
厚生労働省	R5	令和5年度両立支援等助成金の制度変更	事業主に対する仕事と家庭の両立支援を支援する制度についての解説資料。出産、育児、介護、不妊治療に関する両立支援における助成金の要件、要領を紹介	
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)	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。	

「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」（厚労省）

- 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

平成29年度 仕事と介護の両立支援事業



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

本冊子では、仕事と介護の両立のポイントや介護保険制度、育児・介護休業法における両立支援制度について解説しています。

- 仕事と介護の両立を考えるみなさまへ
- 介護の相談窓口、介護専門職のみなさまへ
- 人事労務担当者等のみなさまへ

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】に掲載されています。
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

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp>

本冊子は、厚生労働省が所管し、公益財団法人リサーチ＆コンサルティング株式会社が作成したものです。
発行：平成30年2月

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1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！
● どうした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、何を行う必要があるのか、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 両立支援制度や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、目明から両立支援に取り組んでいるケアマネジャー、人事労務担当者の方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 事前を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。
● 介護に関して制度などをまず知りたいという方は、この第4章をご覧ください。働きながら介護を行う方への情報提供ツールとしてもご活用ください。 18頁

都道府県労働局などの問い合わせ先 ……22

【第2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。
【詳細版】は厚生労働省ホームページからご覧いただけます。

【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

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1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1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の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1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い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1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に、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。

「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

- 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
MHLW
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

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

出所 : <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/index.html>

「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

- 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

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

誰だって、介護と仕事の両立に
悩むときは、くる。

そのための、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

「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](#) [無料受付中 育児支援](#) [無料受付中 介護支援](#) [無料セミナー](#) [事例](#) [お問合せ](#)





育児休業をとりやすい



介護離職をさせない

職場

専門家が無

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 育児オンラインイベント
2023/12/01	X(旧Twitter)、Facebook: 両立支援の大切さ
2023/11/30	1月24日 山梨キャリア形成支援事業
2023/11/29	1月11日 育児オンラインイベント
2023/11/28	1月12日千葉、19日広島、26日福岡
2023/11/20	無料セミナーページをリニューアル
2023/11/20	伴走型WEBセミナー(育児休業取得)

参考資料③

仕事と介護の両立支援に関するデータ・資料集

企業規模別での経済損失試算

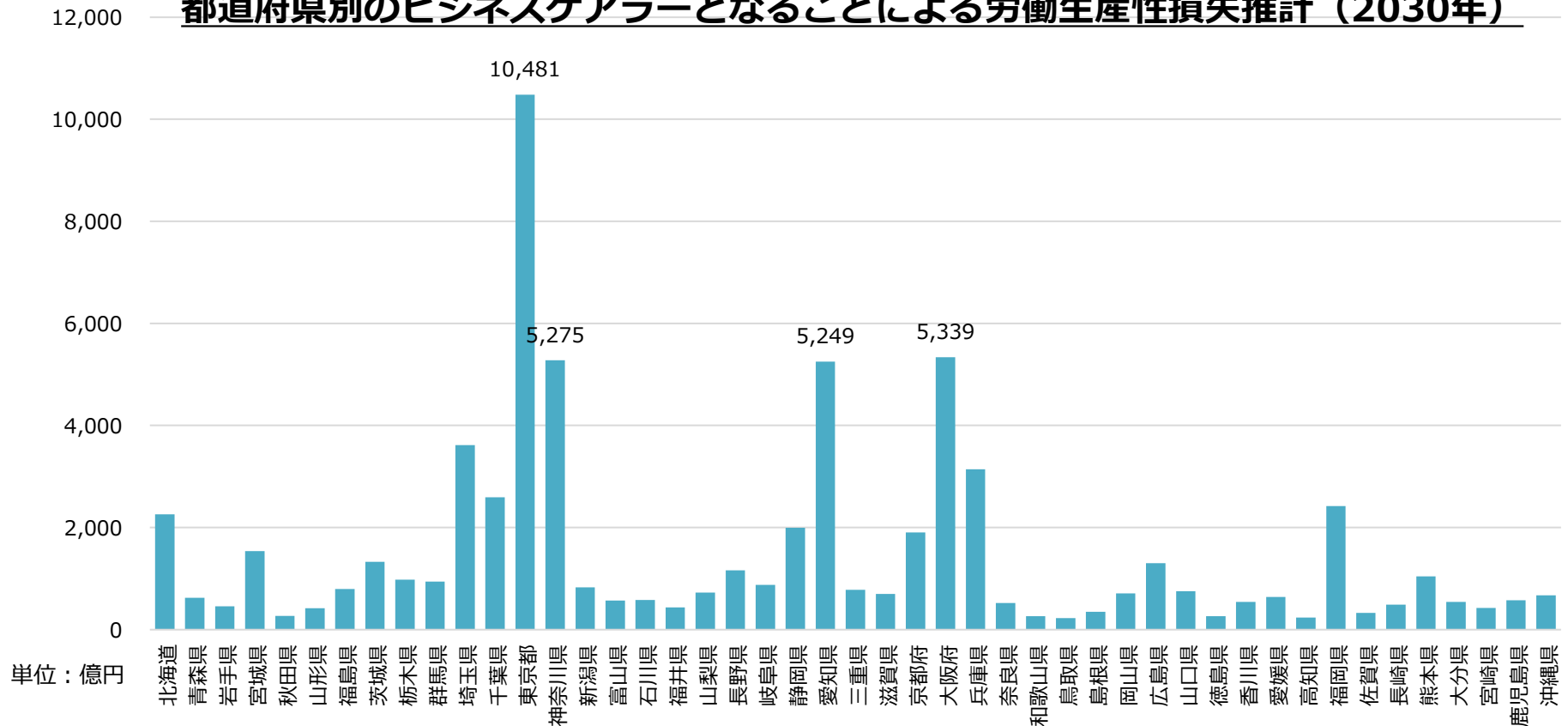
● 経済損失の9割を占める「従業員がビジネスケアラーとなることによる損失額」「介護離職者が発生することによる損失額」のみの推計結果は以下の通り。



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、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）



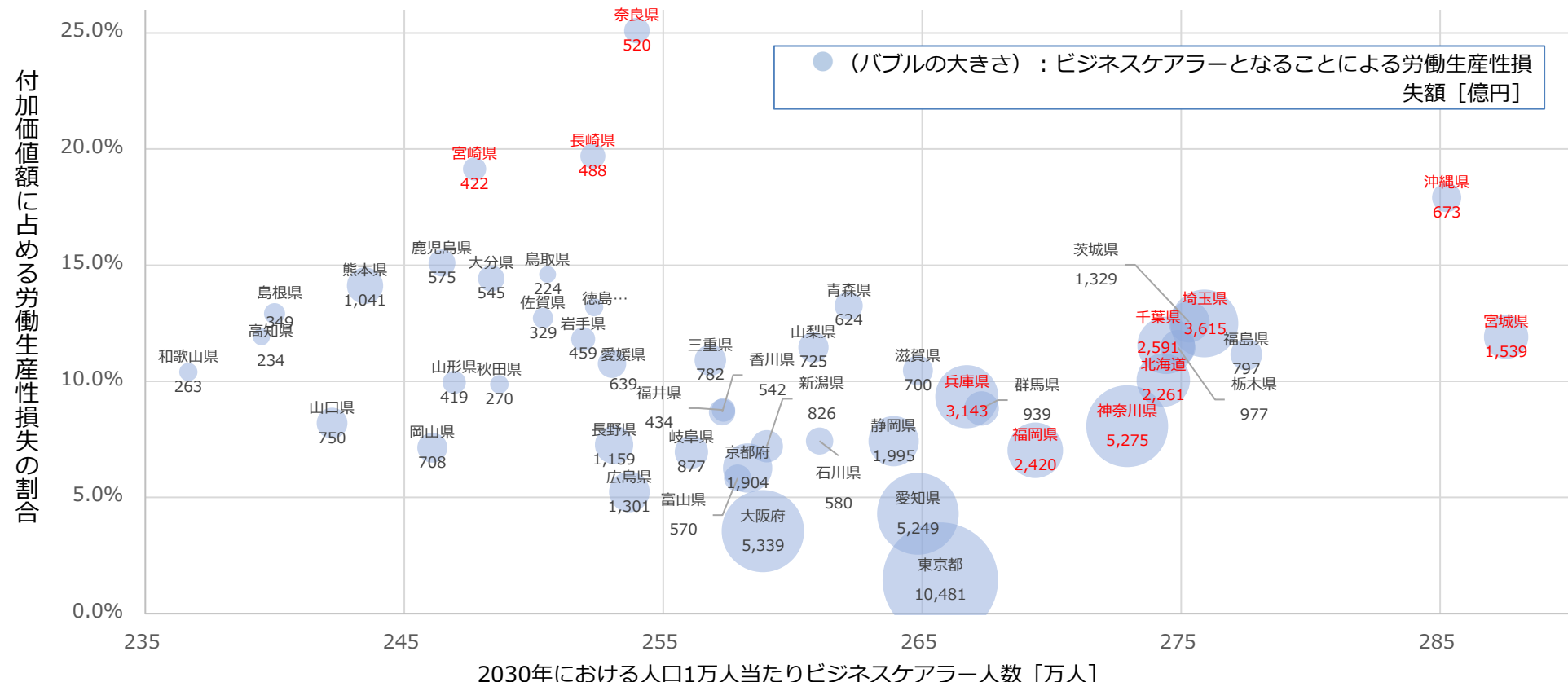
※就業構造基本調査における年齢階層別のビジネスケアラー人数、人口推計の人口及び算出年度における介護が必要になる方の人数規模を踏まえて推計を行った。

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）

都道府県別でのビジネスケアラ-の推計と経済損失試算

- 地方都市部において人口に占めるビジネスケアラ-の人数規模も多くなる傾向にあり、中でも一定の経済規模のある宮城、北海道、福岡、首都圏三県では、労働生産性損失額も大きい。

都道府県別のビジネスケアラ-人数及び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-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）

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%

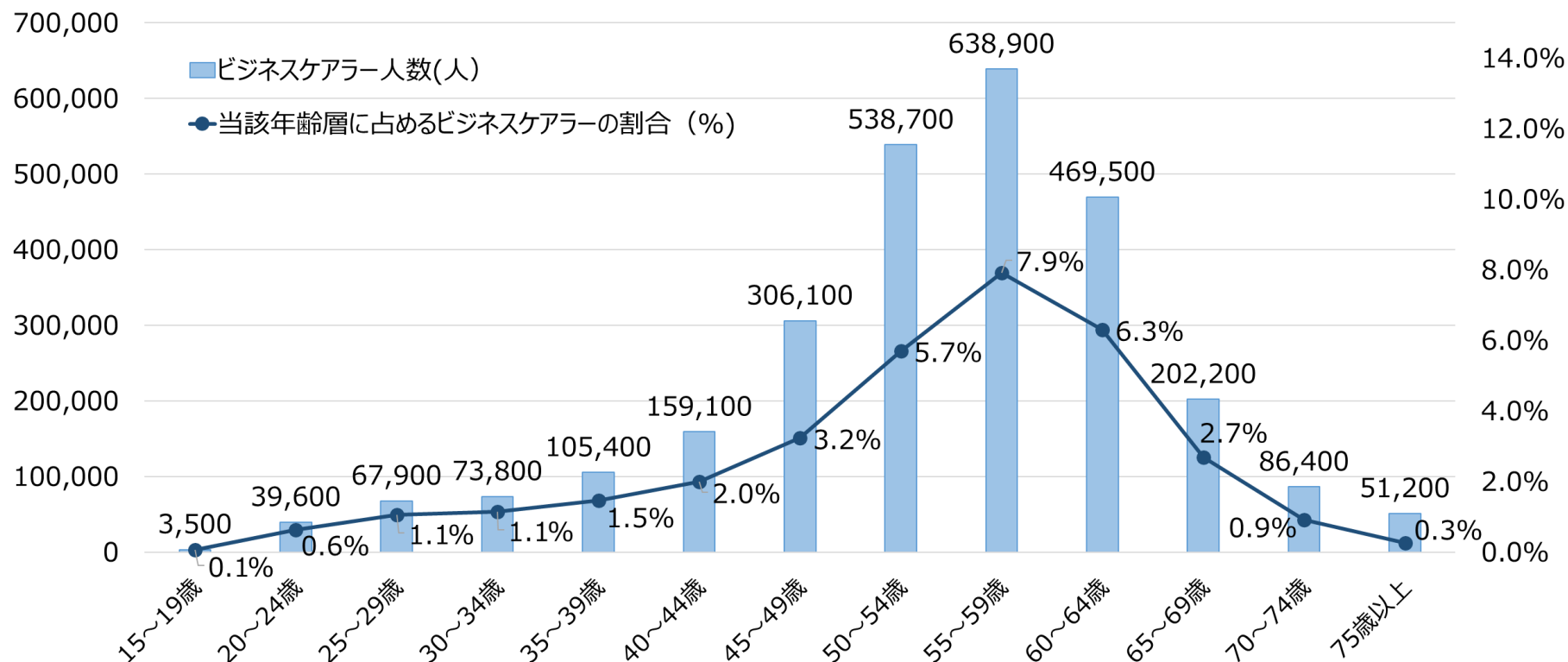
	ビジネスケアラー人数				経済損失額	
	2022年	2030年	増加率	人口1万人当たり ビジネスケアラー (2030年)	労働生産性 損失額 (2030年)	付加価値額に占める労働生産性 損失の割合 (2030年)
	万人	万人	%	人	億円	%
三重県	4	4	15.3%	257	782	10.9%
滋賀県	3	4	21.1%	265	700	10.5%
京都府	5	6	17.0%	258	1,904	6.3%
大阪府	19	21	12.8%	259	5,339	3.5%
兵庫県	12	14	18.2%	267	3,143	9.3%
奈良県	3	3	16.3%	254	520	25.1%
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）

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。

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（2022年10月時点）



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。

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

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（朝や夕方のお勤め時間がおそい）	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

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分からないから	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

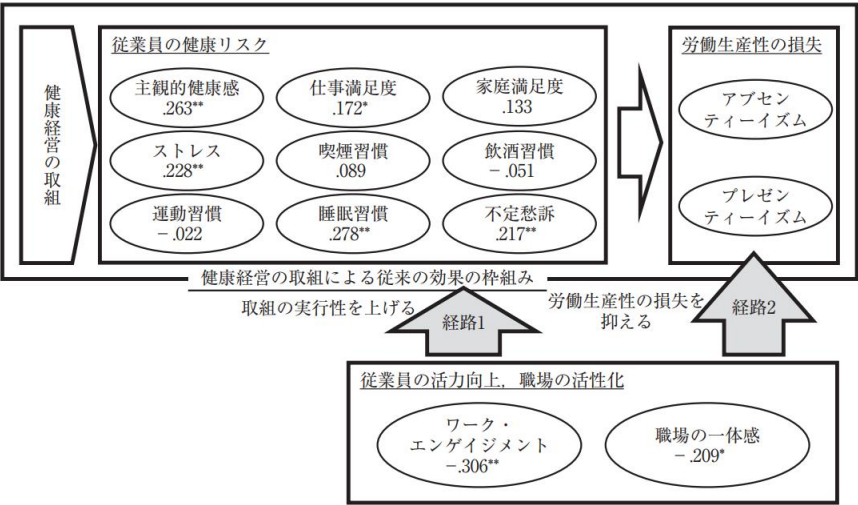
プレゼンティーイズムに関する先行調査①

- プレゼンティーイズム（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、プレゼンティーイ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



注：図内の数値はプレゼンティーイズムと各変数の偏相関係数（制御変数：性別、年代）
*p<.05, **p<.01

- ✓ 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、アブセンティーイズム（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、**プレゼンティーイズムに関しては、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（プレゼンティーイズム）に直接作用する**という構造。

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

プレゼンティーイズムに関する先行調査②

- プレゼンティーイ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

- 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

- プレゼンティーイズムのある群は、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

- (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

- プレゼンティーイ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イ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

- 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、プレゼンティーイズム3,055ドルで、プレゼンティーイズムが最も高かった。

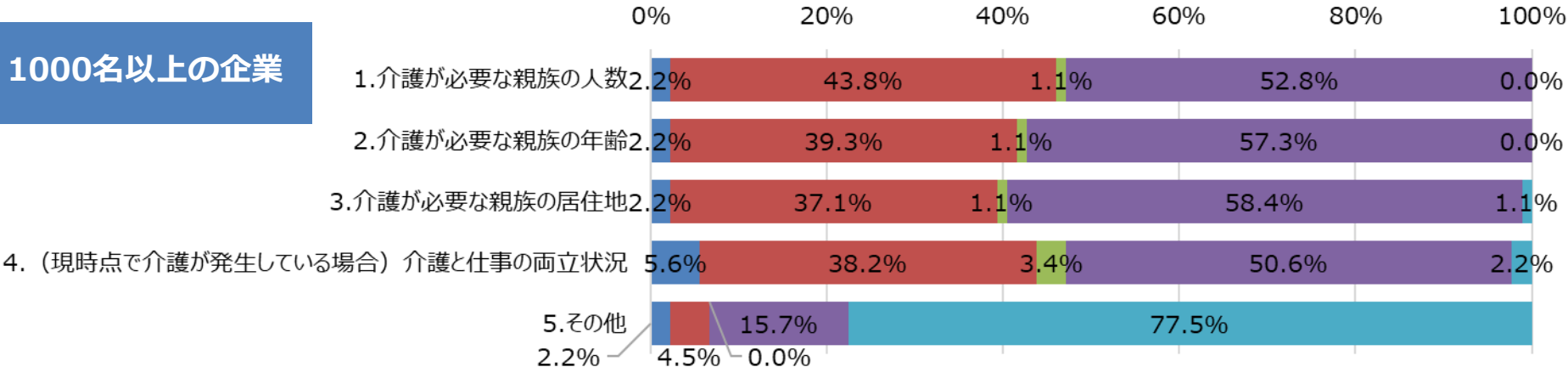
Nagata T, Mori K, Ohtani M, et al. Total health-related costs due to absenteeism, presenteeism, and medical and pharmaceutical expenses in Japanese employers. J Occup Environ Med. 2018;60:e273-e280

実態把握の状況（企業規模別）

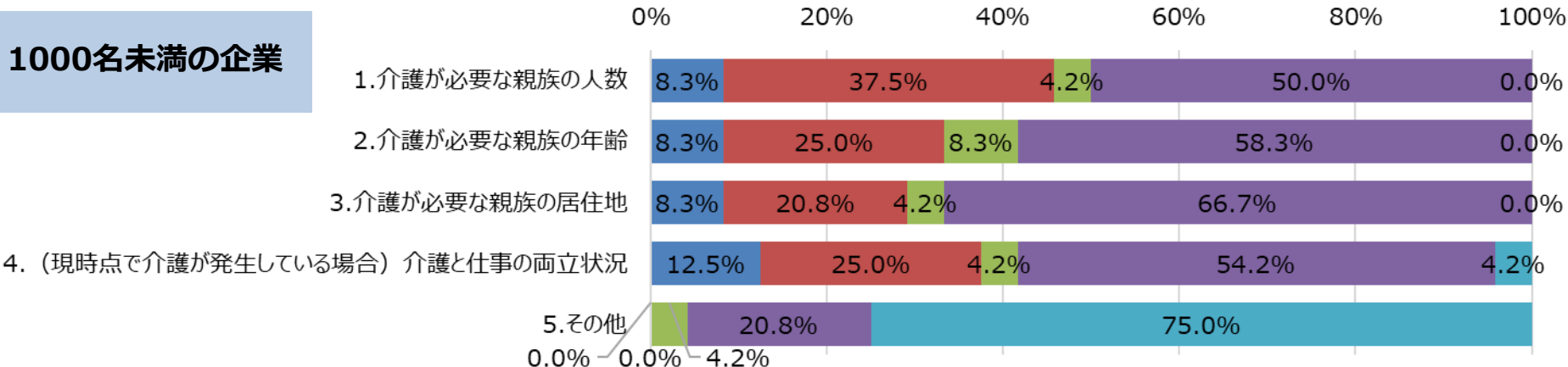
● 1000名未満の企業ほど、全従業員の状況を把握している傾向。一方で、「一部従業員の状況把握」まで含めると概ね同様。

※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%）

1000名以上の企業



1000名未満の企業



■ 全従業員分の状況を把握している
■ 一部従業員分の状況を把握している。
■ 把握していないが、1年以内に把握する予定がある
■ 把握しておらず、今後も把握する見込みはない
■ 回答無し

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

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

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きれていない部分や、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、休暇の利用までとはいかないが、**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

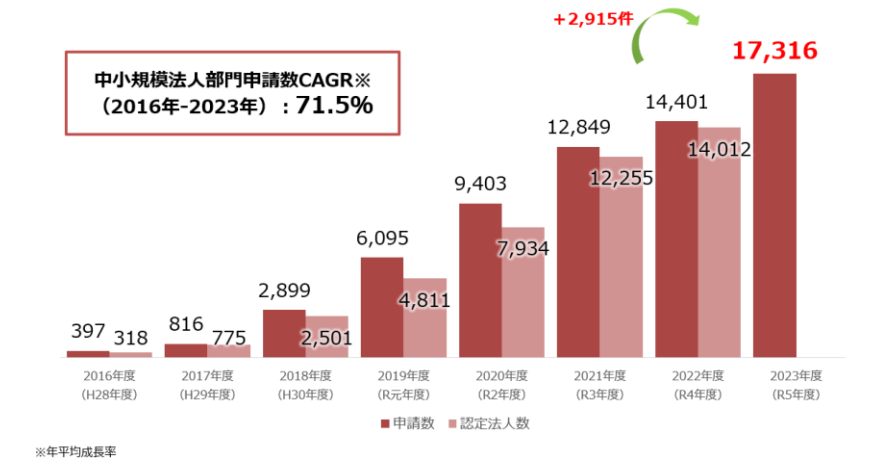
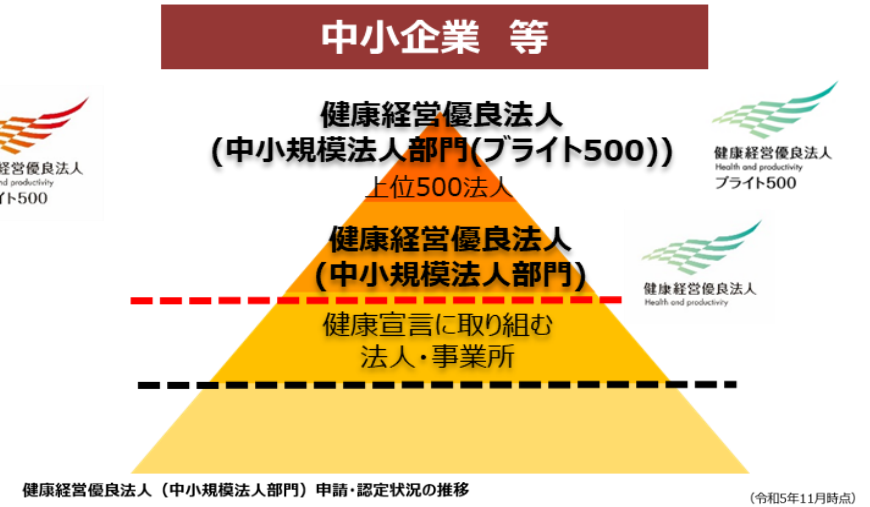
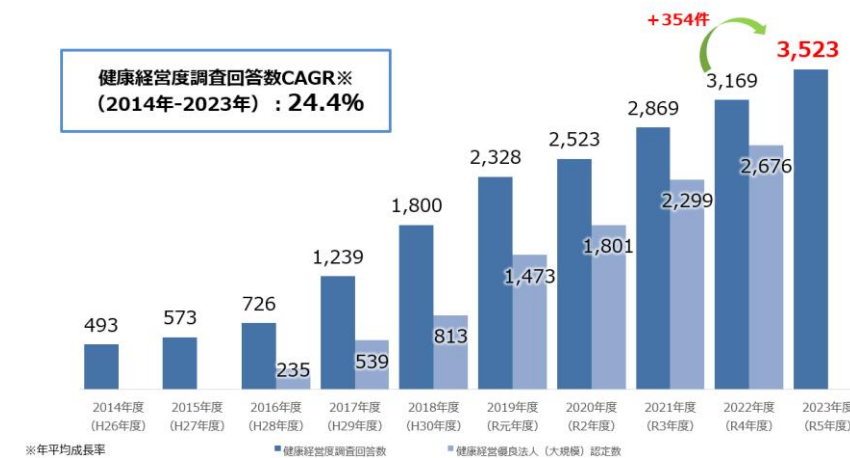
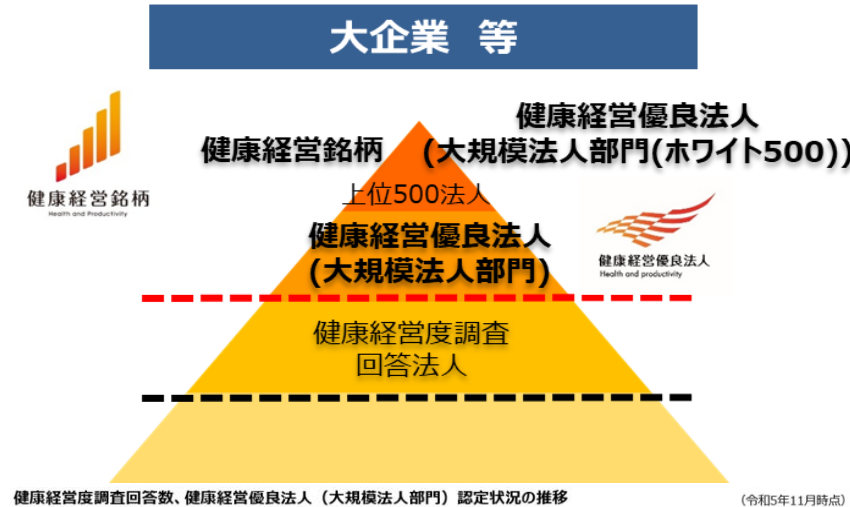
- ・ 柔軟な時間での勤務(フレックス)制度や年次有給休暇の時間単位取得の導入は検討しているが、**そういった働きができない窓口業務等従事者から、不公平とする声が強いつつ実現には至っていない。**
- ・ リモートワークの実施が難しい従業員(MR職や工場勤務者等)は、**遠方の親族を介護することが困難である。**
- ・ **介護業界という労働集約的な業種である弊社にとって仕事と介護の両立はとても難しい環境にある。**

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。**

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。

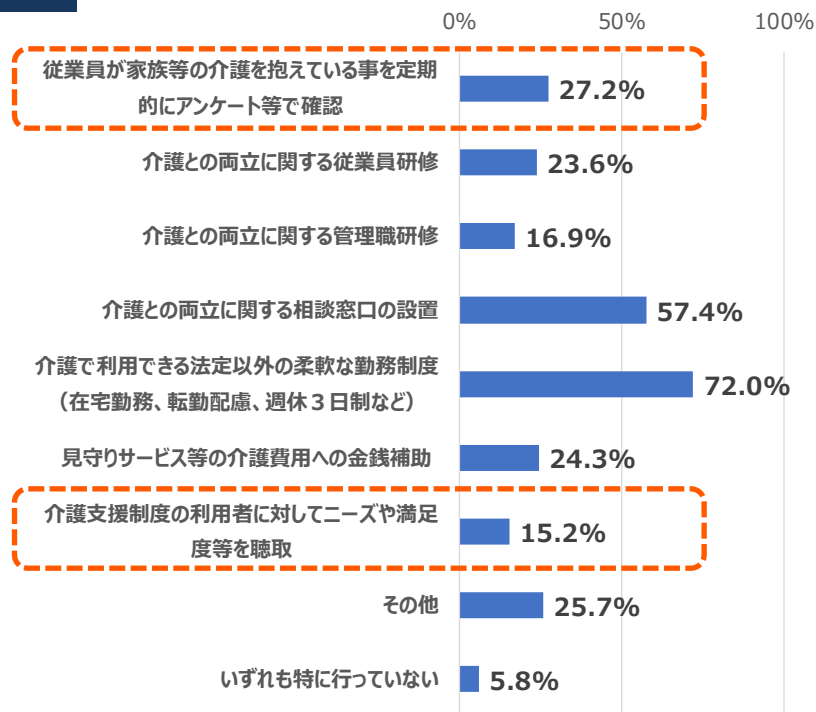
令和5年度健康経営度調査：介護の就業の両立支援

※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。

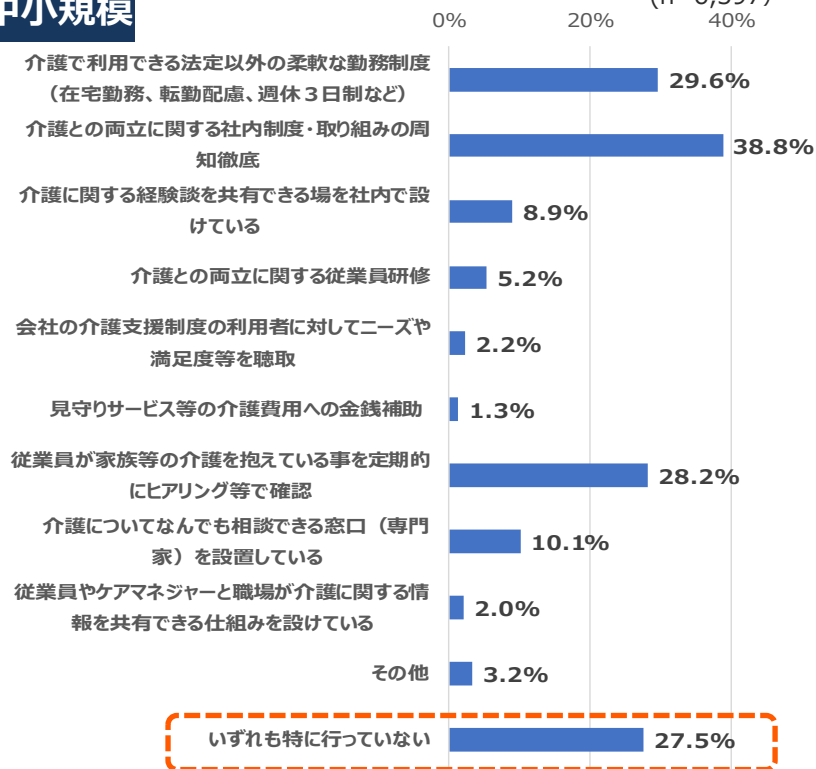
大規模

(n=3,523)



中小規模

(n=6,397)



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。

管理職 (部長、課長 等)

✓仕事を続けられない・わからないと回答した割合：29.6%
(支援施策を利用しにくい雰囲気、労働時間の長さ、代替人員の確保等)
✓勤務先から「あまり支援されていない」「全く支援されていない」と回答した割合：45.7%

✓仕事を続けられない・わからないと回答した割合：19.9%
(収入不安、制度・サービスの組み合わせが不明、職場の理解のなさ等)
✓勤務先から「あまり支援されていない」「全く支援されていない」と回答した割合：37.9%

フィールドワーク

(専門的・技術的職業従事者、販売従事者、サービス職 等)

デスクワーク

(管理的職業従事者、事務従事者)

働き方に関わる
構造的要因

✓仕事を続けられない・わからないと回答した割合：29.0%
(収入不安、制度・サービスの組み合わせ不明、支援施策を利用しにくい雰囲気等)
✓勤務先から「あまり支援されていない」「全く支援されていない」と回答した割合：43.1%

✓仕事を続けられない・わからないと回答した割合：25.8%
(収入不安、支援施策を利用しにくい雰囲気、支援施策が不明等。)
✓勤務先から「あまり支援されていない」「全く支援されていない」と回答した割合：40.7%

非管理職へ制度に関する情報が届いていない可能性

非管理職

(一般社員、主任・係長 等)

企業実態に応じた両立支援の在り方

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%



※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

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%

企業実態に応じた両立支援の在り方

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%

仕事と介護の両立支援に関わる効果検証項目例

- 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には、以下のような検証項目が考えられる。
- 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ビジネスクアラー本人、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。

項目	①ビジネスクアラー本人向け	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
調査内容	- 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）	- 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

効果検証の着目観点の例

- 家族介護経験者の割合（年齢別、役職別）
- 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
- 家族の介護を行うことによる仕事の量と質の変化・仕事のパフォーマンス低下度
- 仕事に対するやりがい・満足/長期的な意欲・見通し
- 制度の認知状況と長期的な勤続見通し