

経済産業省における 介護分野の取組について

2024年2月

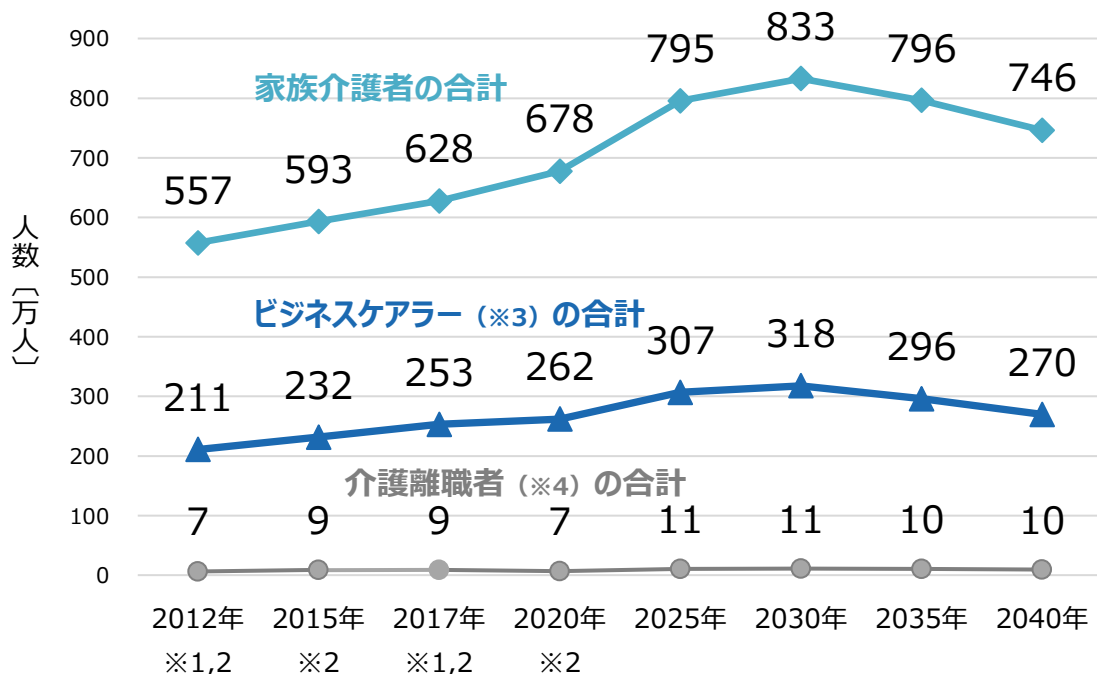
経済産業省
ヘルスケア産業課

背景・現状

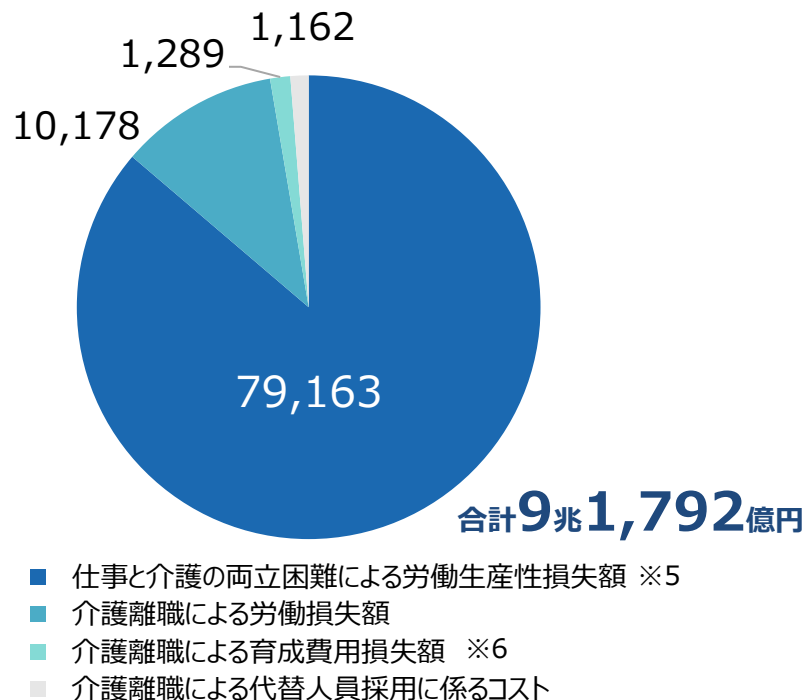
高齢化の進行に伴う家族介護者負担の増大

- 高齢化の進行に伴い、日本全体で仕事をしながら家族等の介護に従事する者（ビジネスケアラーやワーキングケアラーと呼称）の数が増加。**介護離職者は毎年約10万人であり、2030年には、家族介護者のうち約4割（約318万人）がビジネスケアラーになる見込み。**
- 仕事と介護に関する問題の顕在化が進むと予想される中、**2030年には経済損失が約9.1兆円となる見込み。**内訳を見ると、**仕事と介護の両立困難による労働生産性損失が占める割合が極めて大きい。**

家族介護者・ビジネスケアラー・介護離職者の人数の推移



2030年における経済損失（億円）の推計



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年4月推計)中位推計」、総務省統計局「就業構造基本調査(平成24年、平成29年)」、厚生労働省「雇用動向調査(平成25年～令和3年)」
 ※1 2012年及び2017年の家族介護者・ビジネスケアラーの数は就業構造基本調査結果より ※2 2012～2020年の介護離職者数は雇用動向調査結果より ※3 就業構造基本調査における有業者のうち「仕事が主な者」をビジネスケアラーとして定義している。有業者全体(仕事は従業者を含む)まで広げた場合には、2030年時点で438万人と推計される。今後、女性の社会進出や高齢者の雇用促進等に伴い、数値はさらに上振れする可能性もある。※4 介護離職者数の将来推計は、厚生労働省「雇用動向調査(平成29年～令和3年)」をもとに算出したものであり、将来的な施策効果等は加味していない。
 その他の推計値は、各調査における年齢階層別人数割合と将来推計人口の掛け合わせにより算出。

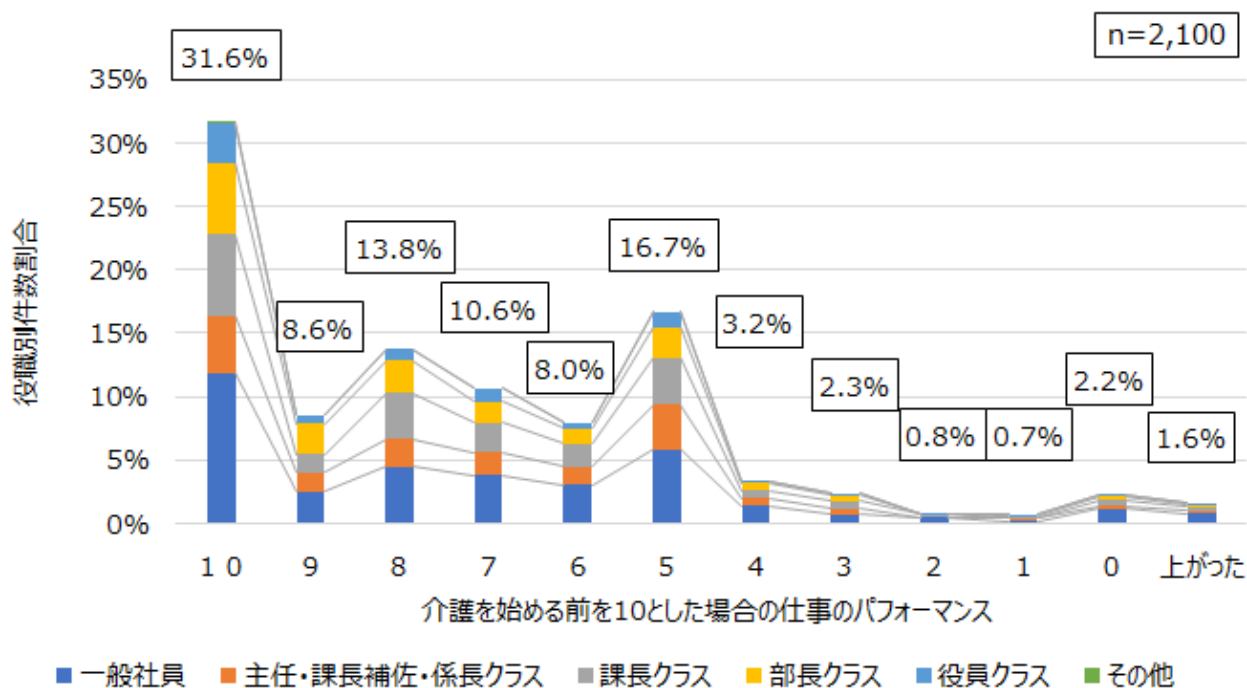
(出所) 経済産業省「2022年経済産業省企業活動基本調査速報(2021年度実績)調査結果の概要」、産労総合研究所「教育研修費の実態調査における2017～2021年の一人あたり研修費(5年平均)」、株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所「就職白書2020」より日本総研作成
 ※5 ビジネスケアラーの生産性損失は、経済産業省委託調査(日本総研)「介護をしながら働いている方に向けたWEBアンケート調査」(n=2,100)の結果を基に算出(=約27.5%) ※6 介護離職者の動続年数は、大卒年齢である22歳から、雇用動向調査において最も人数が多い55～59歳階層の中央となる57歳まで動続した場合の年数(=35年)と仮定。

(参考) 介護開始後の仕事のパフォーマンスの変化

- 介護発生前後で、約3割ほどのパフォーマンス（仕事の質）低下があると回答（全体の単純平均）
- 一般社員から課長クラスまでは男女で平均値に大きな差は見られないが、部長や役員クラスの女性において、男性と比較したときのパフォーマンスの低下が顕著。

※なお、ビジネスケアラ-発生に伴う経済損失試算に当たっては、「介護発生前後の仕事の量の变化」も考慮した加重平均でパフォーマンス低下度を算出

家族の介護開始後の、仕事のパフォーマンスはどのように変化したか (介護を始める前の仕事のパフォーマンスを10としたときの介護後の数値)



属性		n	平均
全体		2,067	7.4
一般社員	男性	468	7.3
	女性	272	7.4
主任・課長補佐・係長クラス	男性	266	7.2
	女性	81	7.2
課長クラス	男性	334	7.4
	女性	111	7.2
部長クラス	男性	292	7.9
	女性	76	7.0
役員クラス	男性	129	7.8
	女性	37	7.3
役職：その他	男性	1	10.0

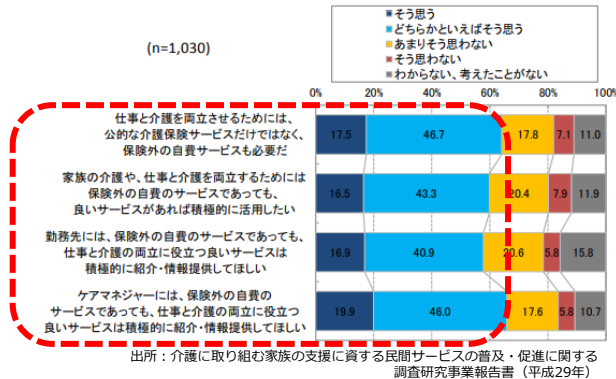
※「増えた」を除く場合の平均値

仕事と介護の両立（家族介護者負担の軽減）に際しての課題

- 仕事と介護を両立するに際しては、**まず、育児介護休業法規定の各種制度や介護保険サービスの利用を検討したうえで、これらの制度的支援を補う形で、介護保険外サービス等の活用を視野に入れていくことが重要。**
- こうした中で、より介護両立支援を進めるための課題としては、**①介護保険外サービスに十分リーチできていないことや、②企業における支援体制に格差があること、③社会全体として介護に関するリテラシーが低く、当事者になるまで介護の実態に触れる機会が限られ、職場等で介護の話題が出しづらいことなどが挙げられる。**

①介護保険外サービスに十分リーチできていない

＜公的保険外の自費サービスに関する考え＞

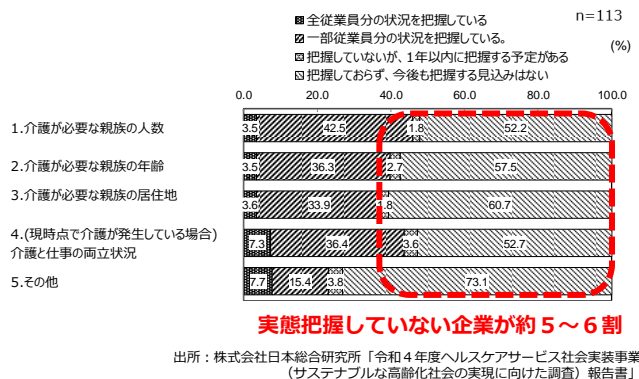


- 仕事と介護を両立するため、介護保険サービスに加えて、より柔軟で必要に応じた利用ができる保険外サービスの需要も高い。
- 保険外サービスを積極的に活用したいと思いつながら、現状では、①開発面、②情報面、③信頼面、④価格面で課題があり、利用に至っているケースは限られている。

介護需要の多様な受け皿整備

②企業における支援体制の格差

＜現時点の介護発生状況＞



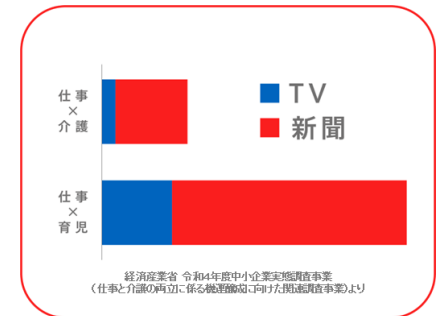
実態把握していない企業が約5～6割

- 人的資本経営やダイバーシティ施策等の一環として、先進的に仕事と介護の支援に取り組む企業がいる一方で、多くの企業にとって、育児ほど介護の関連施策は講じられていないところ。
- 社内施策のベースになる実態把握につき、半数以上の企業が行えていない状況。

企業における両立支援促進

③社会の介護リテラシーの低さ

＜TV・新聞における報道量調査＞



- 介護の話題については、メディア露出が少なく、例えば、「仕事と介護」に関する報道量は、「仕事と育児」に関する報道量と比べ約3分の1という状況。
- 介護に直面するまで情報に触れる機会が限られ、企業や個人を含め社会全体のリテラシーや当事者意識が醸成されにくい。

介護に関する社会機運醸成

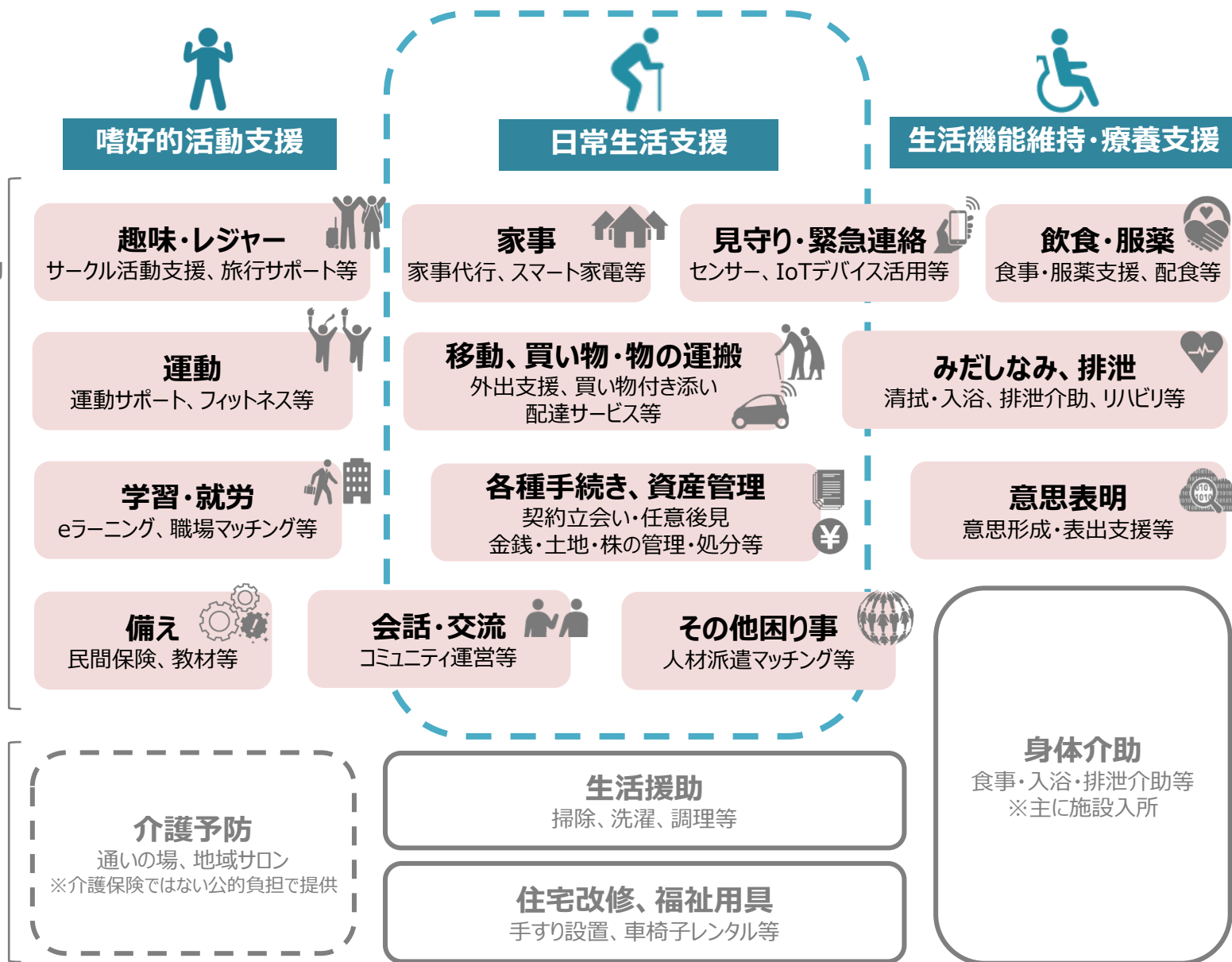
介護者の負担軽減に資するサービス

介護保険適用外

- ・ 誰でも利用可能
- ・ 生活をより豊かにする支援が目的
- ・ 全額自己負担

介護保険適用

- ・ 介護認定を受けている場合のみ
- ・ 最低限の生活支援が目的
- ・ 一部自己負担



介護保険外サービスに対する潜在的な需要

- 家族介護者について、いずれの所得階層においても介護保険外サービスの利用意向が一定程度あり、その潜在的な需要をいかに掘り起こすかが重要。

図ー21 介護保険外の介護サービスの利用意向
(世帯の年収別) (単位:%)

	利用している	利用してみたい	利用したいとは思わない
全体 (n=1,059)	21.2	39.7	39.1
300万円未満 (n=203)	17.2	40.4	42.4
300万～600万円 (n=376)	19.1	38.3	42.6
600～1,000万円 (n=344)	18.9	41.9	39.2
1,000万円以上 (n=136)	39.0	36.8	24.3

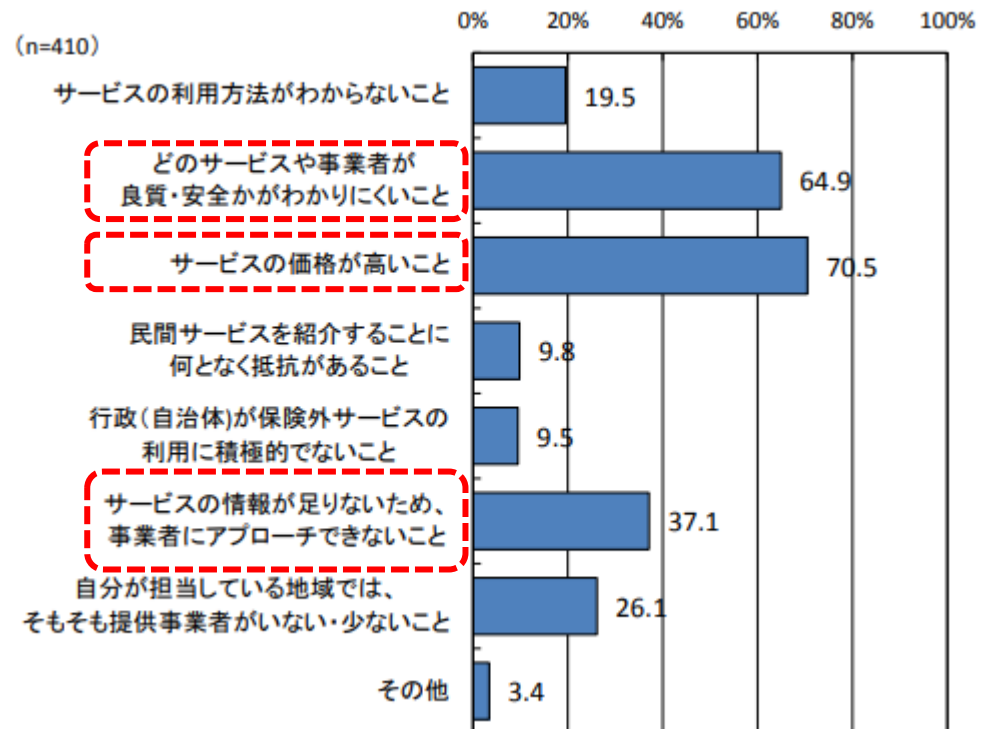
ケアマネジャーが保険外サービスを提案する際に苦勞していること

- ケアマネジャーが保険外サービスを提案する際に困難に感じている理由としては、「サービスの価格」(70.5%)や、「どのサービスや事業者が良質・安全かがわかりにくいこと」(64.9%)、「サービスの情報が足りないため、事業者アプローチできないこと」(37.1%)との回答。
- 「価格の適正化」、「サービスに関する信頼性の担保」、「情報の見える化」が課題だといえる。

調査概要

- ・ 調査名称：「介護に取り組む家族・関係者の実態・ニーズ調査」
- ・ 調査期間：平成 29 年1月19日～1月25日
- ・ 調査方法：ウェブアンケート調査
- ・ 対象：現任のケアマネジャー
- ・ 回答数：410件
- ・ 調査目的：ケアマネジャーのケアプラン作成時の「介護に取り組む家族」への意識や「仕事と介護の両立」に関する考慮の実態、公的保険外サービスに対する意識や提案・情報提供の実態を明らかにすること。

図表 53 難しいと感じること、ご苦勞されていること Q16



出所：平成28年度老人保健健康増進等事業「介護に取り組む家族の支援に資する民間サービスの普及・促進に関する調査研究事業報告書」

介護保険外サービスの振興にあたっての課題

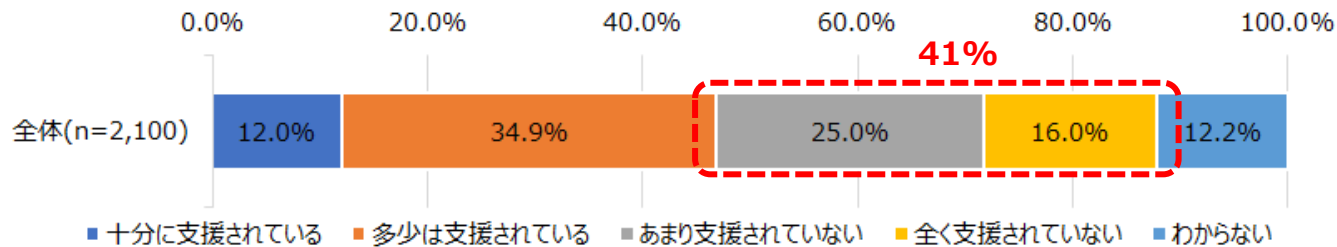
- 介護保険外サービス提供者、自治体、介護専門職等へのヒアリングを通じて、介護保険外サービスの普及にあたっては、**大きく4つの重点的課題への対応が必要**と認識。

課題	現状	対応の方向性
1. 開発面	高齢者のニーズを捉えたサービス開発ができていない事例が限られている。	<u>高齢者のニーズをくみ取りながらサービス開発ができる環境整備やモデルケースの創出が必要。</u>
2. 情報面	当事者やその家族に対して、十分にサービスの情報が行き届いていない。	<u>地域（自治体、ケアマネジャー等）や職域（人事部、福利厚生代行事業者等）における情報流通の促進が必要。</u>
3. 信頼面	サービスの品質やその情報提供主体の信頼性が十分に担保されていない。	<u>介護保険外サービスの提供に当たり留意する点を明確にする等、信頼性を確保し、安心してサービスを利用できる環境整備が必要。</u>
4. 費用面	介護保険サービスに比して、高価格であり、利用者が限定される。	<u>複数の振興施策を通じて、事業者の市場参画を促進することで、価格の適正化を図っていくことが必要。</u>

企業における介護と仕事の両立支援に向けた取り組みの状況

- 約4割のビジネスケアラが企業からの何らかの支援を求めている中で、半数以上の企業が両立支援の基礎となる「従業員の介護の実態把握」ができていない状況。

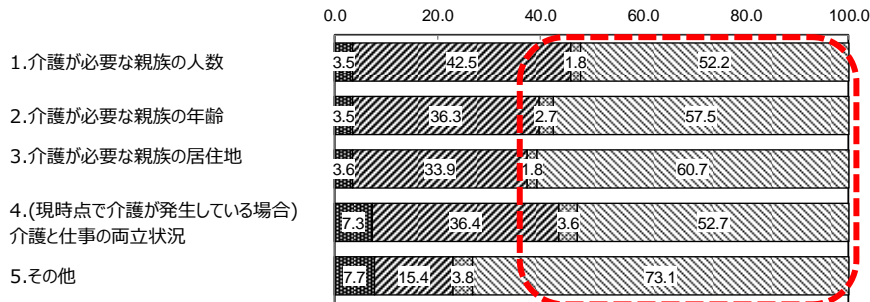
ビジネスケアラ向けアンケート調査：「手助け（てだすけ）・介護」をしながら、現在の勤務先に長期的に働き続けるために、勤務先から十分に支援されていると思うか。



企業向けアンケート調査：従業員の介護の状況について把握を実施していますか。

<現時点の介護発生状況>

- 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

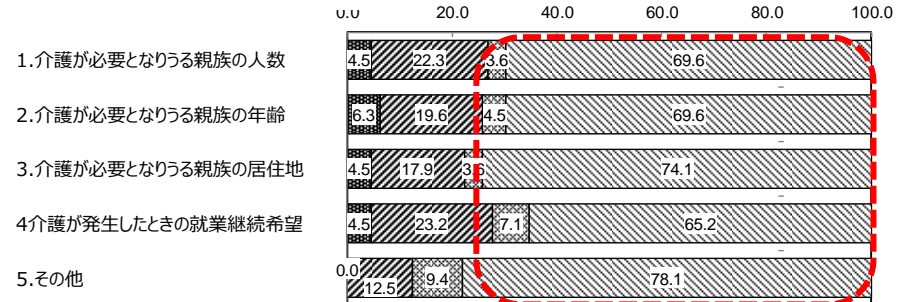


約5～6割

n=113

<今後の介護発生の見込み>

- 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、把握する予定もない



約6～8割

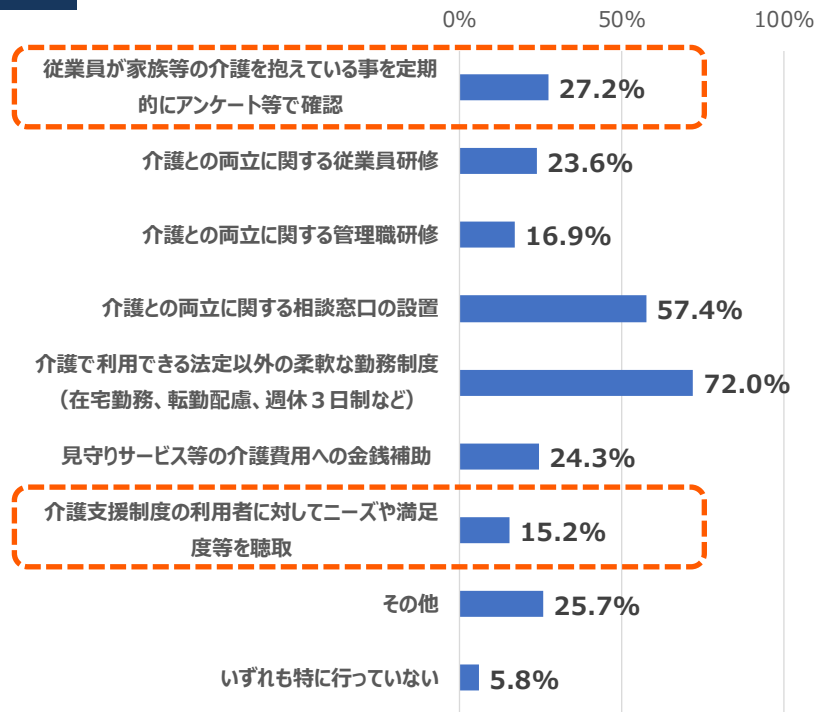
n=113

企業規模別の仕事と介護の両立支援状況

- 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。

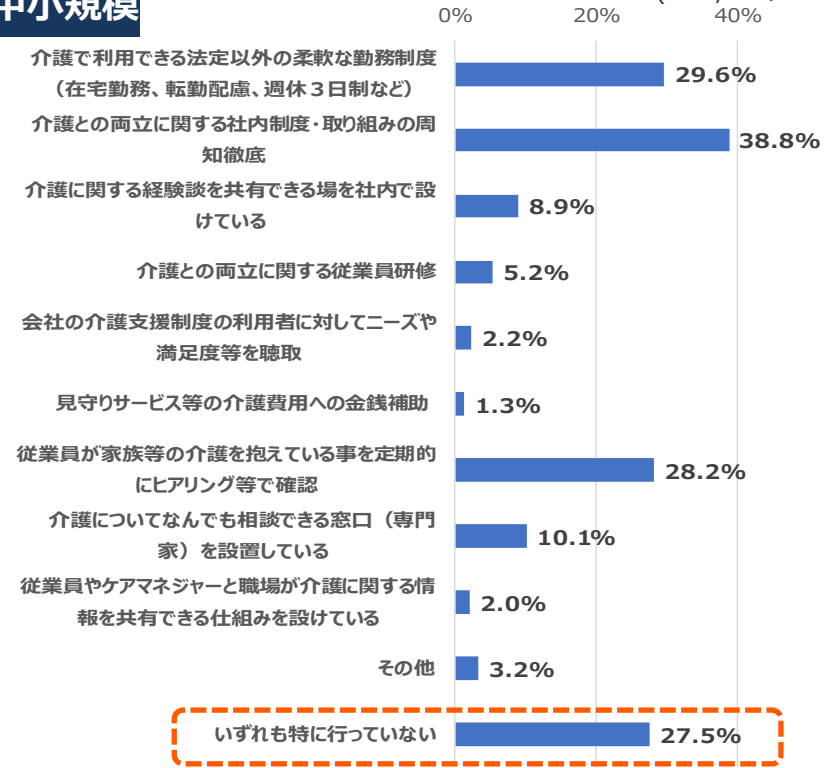
大規模

(n=3,523)



中小規模

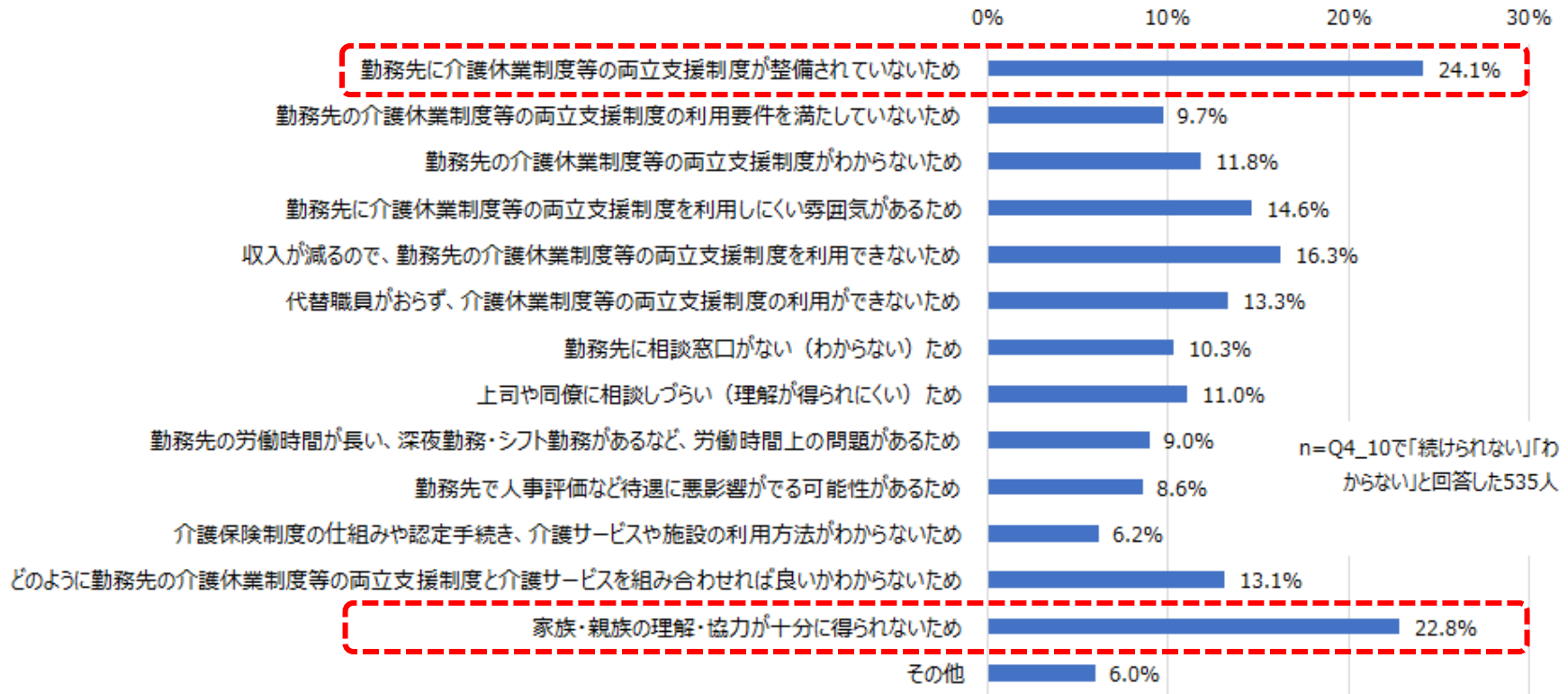
(n=6,397)



介護と仕事の両立が困難である理由

- 両立が難しいとする理由の中では、「勤務先の両立支援制度が整備されていない」が最も多く、次いで「家族・親族の理解・協力の不十分さ」となっている。

現在の勤務先で「手助け（てだすけ）・介護」をしながら、仕事を「続けられない」、「わからない」と思う具体的な理由（複数回答）



出所：株式会社日本総合研究所「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）報告書」ビジネスケア向けアンケート調査結果より

介護と仕事の両立に関して企業に求める支援

- 柔軟な休暇取得や、テレワーク、フレックスなど、「働き方の柔軟性」を求める声が多い状況。
- リテラシー向上に資する介護に関する研修の実施に関しては、従業員側も必要性の認識が低い。

「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、企業からどのような支援があるとよいと思うか（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
柔軟に休暇を取得できる制度（時間単位の休暇など）	1,026	48.9%	55.7%	42.6%	47.5%	54.3%	43.2%
テレワーク、フレックスなど柔軟に働ける環境整備	971	53.6%	56.6%	48.2%	32.8%	39.8%	45.0%
介護に関する情報提供支援（相談窓口の設置など）	459	22.4%	34.2%	17.5%	15.7%	24.8%	23.4%
介護に関する研修の実施	234	10.7%	20.2%	11.6%	7.5%	11.0%	10.8%
サービス利用料の負担（介護保険外サービスの利用料負担など）	489	22.4%	28.5%	19.9%	23.2%	26.4%	19.8%
その他	16	0.3%	0.4%	2.0%	1.0%	1.2%	0.0%
特になし	374	16.5%	11.4%	15.9%	24.2%	17.3%	17.1%

出所：株式会社日本総合研究所「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）報告書」ビジネスケアラ向けアンケート調査結果より

これまでの取組について

経済産業省における介護分野の施策について（2023年度）

① 介護需要の多様な受け皿整備

自治体 地域住民 医療機関 介護事業者 ケアマネ 等

日常生活支援サービス事業者
+
地域に根差した事業者等

民間企業等が提供するサービス（地域資源）の充実
= 介護保険外サービス振興

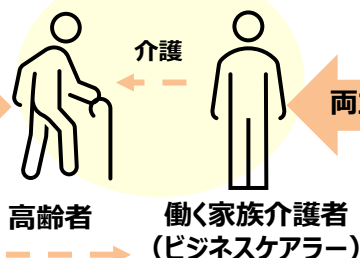
<施策>

- 地域実証 → 市町村向けの企業マッチング等の伴走支援
- 信頼性確保 → 保険外サービスに係る業界団体設立支援

ケアラーの負担軽減

自立支援

介護者と被介護者を一体的な問題として捉える



両立支援

② 企業における両立支援促進

各種制度（法的義務）

経営層のコミット

実態把握

情報発信



企業

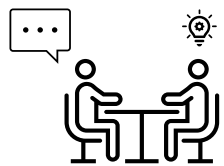
<施策>

- インセンティブ設計 → 「健康経営」の評価項目追加等
- 効果検証 → ポジティブな影響の可視化等
- ガイドライン策定 → 経営リスクやアクションの整理等

多くの企業での取組はこれから
= 企業経営として「仕事と介護の両立」のプライオリティを高める

社会文化の整備

③ 介護に関する社会機運醸成



職場での介護実態未把握

組織が問題として認識していない

組織の中で話題に上がることがない

ビジネスケアラーに限らず、「介護」という話題の露出がそもそも限定的
= 社会の中で、より多様な主体が積極的に発信・対話していく必要性

<施策>

表彰制度設立

OPEN CARE PROJECTの一環として、
介護を「個人の課題」から「みんなの話題」へ転換する取組やアイデアなどを可視化

介護需要の新たな受け皿の整備

- 高齢者が住み慣れた地域で自立度高く生活することにより、間接的にビジネスケアラーを含む家族介護者の負担を軽減することが可能。そのためには、介護保険サービスに加えて介護需要の新たな受け皿の整備を進めることが重要。
- 具体的には、①介護保険外サービスの振興に取り組むするとともに、高齢者やその家族等が安心してサービスを利用するために、②介護保険外サービスの信頼性確保の在り方も検討。

対応策

1 介護保険外サービスの振興

介護保険外サービスの振興に当たっては、

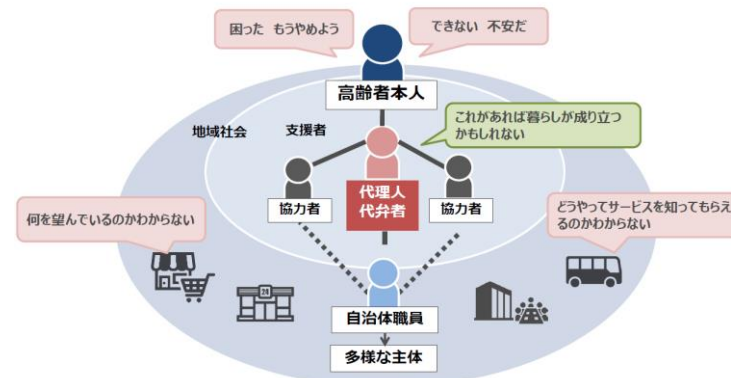
- ① **開発面**（高齢者ニーズに即したサービスがない）
- ② **情報面**（介護保険外サービスの情報がリーチしていない）
- ③ **信頼面**（安心して利用できる環境整備がされていない）
- ④ **費用面**（保険サービスに比して割高）といった課題が存在するところ、①②に関する課題解決に資するモデル実証事業を行う。
※③は別途信頼性確保の取組（下記）を実施。④は中長期的に検討。

具体的には、自治体を中核にして高齢者ニーズを把握し、介護保険外サービスの地域実装に繋げていく取組といったモデル開発・普及を進めていくことを検討。

2 介護保険外サービスの信頼性確保

介護に関連して、多種多様な民間サービスが存在する中で、高齢者や家族、**周囲の支援者（ケアマネジャー等）が安全安心して利用・推奨**するためにも、一定の水準の担保が必要。そうした介護保険外サービスの**信頼性確保**の在り方についても検討。

事例：愛知県豊明市



地域ケア会議を「多職種合同ケアカンファレンス」と位置づけ、福祉職だけでなく、地域の事業者等の参画を促進。会議の中で発見した高齢者側のニーズを地域内で実装するとともに、新規サービス開発に繋げる等、地域介護を支えるハブとして機能。

- **地域内での実装**：地域のスーパーに対して、高齢者を想定した帰宅時の宅配サービスを提案。その後、スーパーの客単価の増額にも繋がる。
- **新規サービス開発（チョイソコ）**：事業者にスポンサーシップ型の移動サービス開発を打診し実現。全国への横展開も実施。

介護領域における地域と企業の連携促進事業（地域ケアプラス事業/R5実施）

- 現状、各自治体の地域ケア会議から高齢者ニーズを正確に汲み取り、必要な保険外サービスの活用に繋げている自治体は限られている。
- 本事業では、有識者を交えた①「拡大版地域ケア会議」の場で、個別事例のニーズを深掘り～地域課題の本質を明確化、課題解決に資する②企業とのマッチングを支援。自治体や企業向けに③ノウハウ普及も行う。

① 拡大版地域ケア会議

自治体（自治体職員、SC、ケアマネ等）へ有識者＋事務局（日本総研）で伴走支援

-Step1- 個別事例の ニーズの深堀

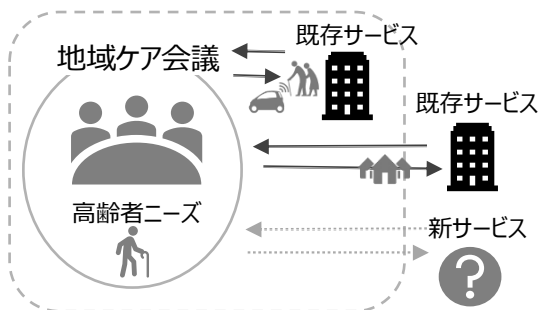
地域ケア会議で見られる高齢者ニーズについて、真の課題を深堀り

-Step2- 解決策の 創出

官民連携を見据えた解決策を議論

② 企業とのマッチング機会

整理した地域の課題を企業側に提示し、連携の可能性を具体的に検討
⇒幅広い連携先とのマッチング／体制構築支援



参画自治体（五十音順）

愛媛県宇和島市

神奈川県大井町

岐阜県安八町

岐阜県神戸町

岐阜県輪之内町

静岡県磐田市

千葉県松戸市

兵庫県赤穂市

福岡県飯塚市

事業イメージ

事例①

事例②

緊急時はケアマネに連絡→頼れる親族や近隣住民等の不在

独居高齢者の身近な相談相手の確保

【例】

- ・ 高齢者同士の相談や交流を促進できるよう、高齢者が日ごろ使う場（移動販売・スーパー・薬局等）に交流スペースを設置し、生活導線上で交流の機会を創出するためのサービス

息子のもとに転居し、周囲に知人がいないため、デイサービスに通所したい。

息子・娘と一緒に暮らすために転居した高齢者の活動の継続・社会参加支援

【例】

- ・ 「買い物ツアー」を通じて、新しいコミュニティに参画する機会を提供する企画事業
- ・ オンラインで故郷の知人と繋がれるサービス

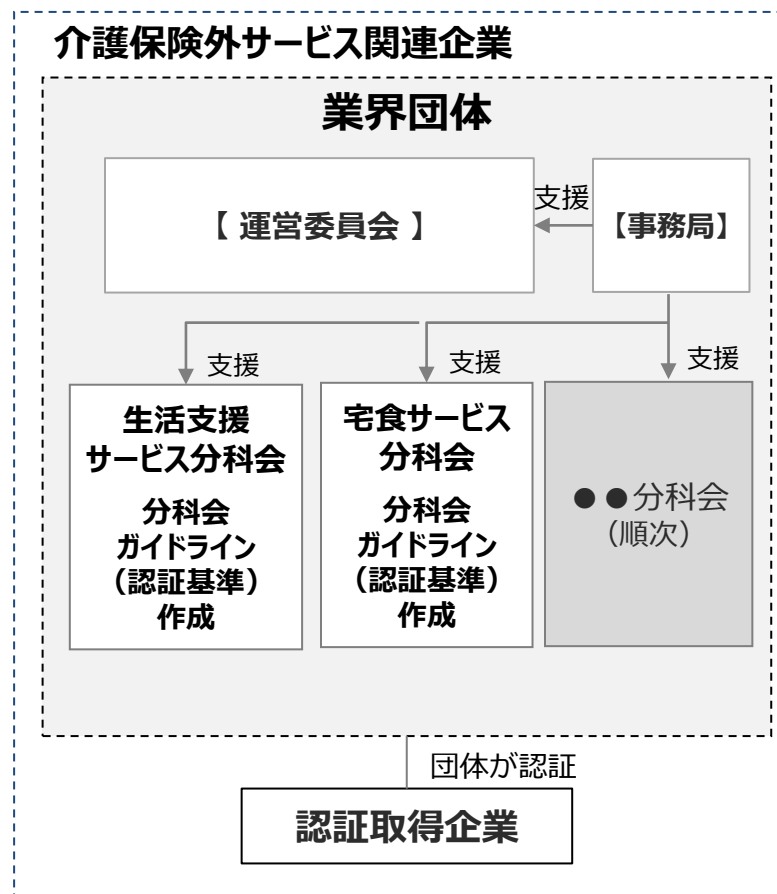
民間事業者等と連携した業界団体の立ち上げ支援

- 介護保険外サービスの社会的認知度の向上、適切なサービス選択ができる環境づくり、信頼を獲得できる仕組み作りを通じて、産業振興と介護にかかる負担の軽減を目的とした民間事業者等を主体とした業界団体の立ち上げ支援を実施。
- 同団体では、①保険外サービスの普及、②保険外サービスの信頼性向上に資する活動展開を想定。

活動目的・内容

活動の目的	<ul style="list-style-type: none"> ● 保険外サービスの普及 ● 保険外サービスの信頼性向上
取り組む課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 保険外サービスの社会的認知度の向上 ● 適切なサービス選択ができる環境づくり ● 公的介護保険外サービスへの信頼を獲得できる仕組み作り
活動内容	<ul style="list-style-type: none"> ● ガイドラインの策定、認証制度の立ち上げ・運営 ● 介護保険外サービスの普及・啓発活動 ● 調査研究・情報発信 ● 従業員の待遇とサービススキル向上を目的とした研修実施・教育プログラムの開発 ● 労働環境改善に向けた検討や従業員からの相談窓口の設置 等

体制イメージ



企業における両立支援に向けた取り組みの促進

- 企業におけるビジネスケアラーへの支援充実化に向けては、介護休業・休暇制度の整備といった、法定された制度面での支援に加えて、介護に係るリテラシーの向上や組織内での理解促進（特に、上司の理解）、個々人に寄り添った形での相談窓口の整備といった実態面での支援を進めていくことが重要。
- 一方で、多くの企業では介護が個人の課題と認識されていることや、企業側で制度整備以上にどういった対応を進めていくべきかというスタンダードが見える化されていないことで、企業側での支援充実化が図れていない状況。

対応策

1 先進企業の取組の可視化

介護と仕事の両立に積極的な企業による取組を好事例として取りまとめるとともに、当該企業が取り組む両立支援策について、その成功要因等を分析する。

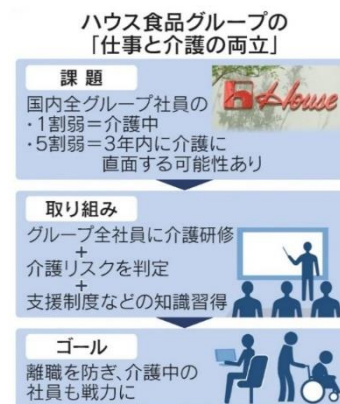
2 「健康経営」の評価項目への追加

「健康経営」の評価項目に、育児や介護との両立に係る項目を追加し、積極的な対応を行っている企業が資本市場・労働市場等で評価される仕組みを構築。

3 企業向けのガイドライン整理

金融資産や地域格差等の観点からビジネスケアラーの実態やニーズを整理するとともに、介護と仕事の両立支援に当たり必要となる施策等について取りまとめた企業向けのガイドラインを整理。

事例：ハウス食品グループ



(出所) 日本経済新聞朝刊17面 (2022年1月28日)

ハウス食品グループでは、2020年より、全年齢の従業員を対象に介護リテラシーを高めるためのオンラインプログラムを提供し、介護リスク判定や支援制度等の知識習得を推奨（当該プログラム参加は業務扱い）。

また、介護当事者（ビジネスケアラー）、上司、人材部門担当者による三者面談も並行して実施し、具体的な制度活用の仕方や今後のキャリアについて一緒に考える。

仕事と介護の両立支援に関わる効果検証の実施：概要

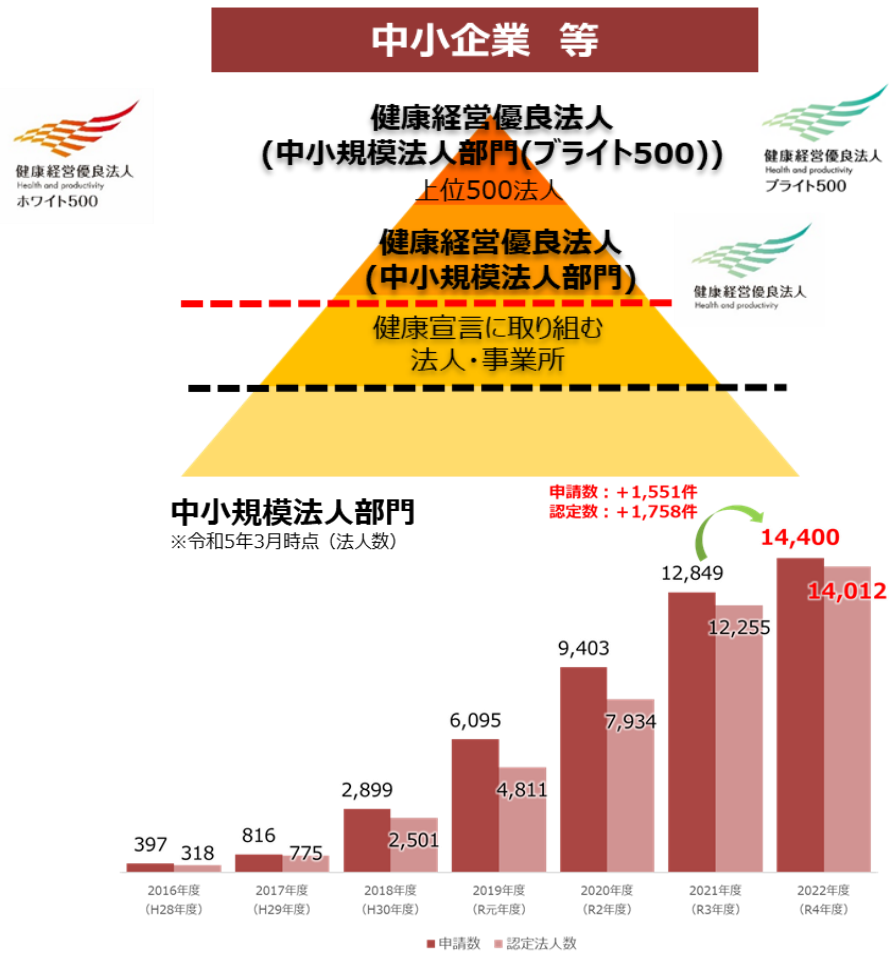
- 職域における両立支援施策の利用実態や効果などについて把握し、両立支援施策の効果を検証するため、以下の概要で複数社に対して調査を実施した。
- 職域における仕事と介護の両立支援としては、本人や企業の人事・総務担当者のみならず、その周囲の従業員にも影響を及ぼすものと想定されるため、**①介護両立に取り組む従業員（ビジネスケアラー）本人、②その他の従業員、③人事・総務担当者**に向けてそれぞれの調査項目を設定。

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	<ul style="list-style-type: none"> ● 家族の介護に関する内容や制度の利用実態、効果を把握 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 家族の介護を経験したことがある社員（直近5年間） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 家族の介護を経験したことがない社員（直近5年間） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事と介護の両立を行う従業員を支援する担当者
実施方法	<ul style="list-style-type: none"> ● WEBアンケート調査（回答期間10日程度） 		<ul style="list-style-type: none"> ● ヒアリング調査
調査内容	※約20問、所要時間15分程度 <ul style="list-style-type: none"> ● 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 <ul style="list-style-type: none"> ● 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） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

顕彰制度を通じた健康経営に取り組む法人の見える化

- 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）、「ブライト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。

（※）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。



健康経営の評価項目への追加

- 健康経営度調査において、**仕事と育児・介護の両立支援に関する設問を新設し、適切な働き方の実現を問う設問と両方取り組むことを認定要件とする。**
- **中小規模法人については認定要件とせずアンケートにて現状を把握する。**
- 介護を抱える従業員の把握方法や管理職・従業員研修への参加率、女性の育児休業後の復帰率、男性育休の取得率等の定量数値についても把握する（評価には用いない）。

令和5年度健康経営度調査（大規模法人部門）新設案

★◎ Q45. 育児または介護と就業の両立支援としてどのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆法定を超える取り組みを行っている場合のみ該当します。詳細はこちらをご参照ください。【補足説明】

<a.育児>

- | | | | |
|--------------------------|---|--------------------------|------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1 育児との両立に関する研修の実施 | <input type="checkbox"/> | 2 男性育休の取得を促すための管理職への研修 |
| <input type="checkbox"/> | 3 男性育休の取得を原則義務化 | | |
| <input type="checkbox"/> | 4 育児で利用できる法定以外の柔軟な勤務制度（在宅勤務、転勤配慮、週休3日制など） | | |
| <input type="checkbox"/> | 5 ベビーシッター等の育児費用への金銭補助 | | |
| <input type="checkbox"/> | 6 育児支援制度の利用者に対してニーズや満足度等を聴取 | | |
| <input type="checkbox"/> | 7 その他 | | |
| <input type="checkbox"/> | 8 いずれも特に行っていない ⇒bも非実施の場合、評価項目不適合 | | |

<b.介護>

- | | | | |
|--------------------------|---|--------------------------|-------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1 従業員が家族等の介護を抱えている事を定期的にアンケート等で確認 | | |
| <input type="checkbox"/> | 2 介護との両立に関する従業員研修 | <input type="checkbox"/> | 3 介護との両立に関する管理職研修 |
| <input type="checkbox"/> | 4 介護との両立に関する相談窓口の設置 | | |
| <input type="checkbox"/> | 5 介護で利用できる法定以外の柔軟な勤務制度（在宅勤務、転勤配慮、週休3日制など） | | |
| <input type="checkbox"/> | 6 見守りサービス等の介護費用への金銭補助 | | |
| <input type="checkbox"/> | 7 介護支援制度の利用者に対してニーズや満足度等を聴取 | | |
| <input type="checkbox"/> | 8 その他 | | |
| <input type="checkbox"/> | 9 いずれも特に行っていない ⇒aも非実施の場合、評価項目不適合 | | |

育児または介護と就業の両立支援について、ユニークな取り組みがあれば具体的な内容をご記入ください。

◆育児と介護のダブルケアへの支援など、Qの選択肢に無い取り組み等も含めてご記入ください。

令和5年度健康経営優良法人申請書（中小規模法人部門）新設案

Q45. 育児または介護と就業の両立支援としてどのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

<a.育児>

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1 育児との両立に関する研修の実施 |
| <input type="checkbox"/> | 2 育児との両立に関する社内制度・取り組みの周知徹底 |
| <input type="checkbox"/> | 3 育児で利用できる法定以外の特別休暇の取得を認めている。 |
| <input type="checkbox"/> | 4 育児を事由とした柔軟な勤務制度を整備（在宅勤務、週休3日制、短時間勤務など） |
| <input type="checkbox"/> | 5 保育施設を整備するなど、職場で子供を預かれるようにしている |
| <input type="checkbox"/> | 6 子連れでの勤務を認めている |
| <input type="checkbox"/> | 7 育児経験者と経験談を共有できる場を社内では設けている |
| <input type="checkbox"/> | 8 ベビーシッター等の育児費用への金銭補助を行っている |
| <input type="checkbox"/> | 9 育児支援制度の利用者に対してニーズや満足度等を聴取 |
| <input type="checkbox"/> | 10 障がいを持つ子供をもつ従業員への支援を行っている |
| <input type="checkbox"/> | 11 その他 |
| <input type="checkbox"/> | 12 いずれも特に行っていない |

<b.介護>

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 従業員が家族等の介護を抱えている事を定期的にヒアリング等で確認 |
| <input type="checkbox"/> | 2 介護との両立に関する社内制度・取り組みの周知徹底 |
| <input type="checkbox"/> | 3 介護との両立に関する従業員研修 |
| <input type="checkbox"/> | 4 介護に関する経験談を共有できる場を社内では設けている |
| <input type="checkbox"/> | 5 介護についてなんでも相談できる窓口（専門家）を設置している |
| <input type="checkbox"/> | 6 介護で利用できる法定以外の柔軟な勤務制度（在宅勤務、転勤配慮、週休3日制など） |
| <input type="checkbox"/> | 7 見守りサービス等の介護費用への金銭補助 |
| <input type="checkbox"/> | 8 従業員やケアマネジャーと職場が介護に関する情報を共有できる仕組みを設けている |
| <input type="checkbox"/> | 9 会社の介護支援制度の利用者に対してニーズや満足度等を聴取 |
| <input type="checkbox"/> | 10 その他 |
| <input type="checkbox"/> | 11 いずれも特に行っていない |

SQ1 育児または介護と就業の両立支援について、ユニークな取り組みがあれば具体的な内容をご記入ください。

◆育児と介護のダブルケアへの支援など、Qの選択肢に無い取り組み等も含めてご記入ください。

※小項目「ワークライフバランスの推進」に追加する。

「企業経営と介護両立支援に関する検討会」 開催概要

- 経済産業省では、企業における両立支援の取組を促進するため、**介護発生による企業経営上の影響や企業実態に応じた両立支援の在り方**を議論する「**企業経営と介護両立支援に関する検討会**」を設置。検討会での議論を通じて、今年度内をめどに、**企業経営層向けのガイドライン策定**を行う。

第1回検討会（11/6）
－骨子案議論－

第2回検討会（12/22）
－ガイドライン記載事項議論－

第3回検討会（3月）
－ガイドライン案議論－

【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

ガイドライン策定・普及

【委員】※50音順・敬称略

石山 麗子	国際医療福祉大学大学院 教授
大嶋 寧子	リクルートワークス研究所 主任研究員
加藤 淳子	ハウス食品グループ本社株式会社 ダイバーシティ推進部
佐々木 裕子	株式会社リクシス 代表取締役社長CEO
島貫 智行	中央大学 大学院戦略経営研究科 教授
白川 亜弥	株式会社白川プロ 代表取締役 社長
山田 久【座長】	法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科 教授

【オブザーバー】

厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課
厚生労働省 老健局 総務課
日本経済団体連合会 労働政策本部
日本商工会議所 日商産業政策第二部
全国中小企業団体中央会 労働政策部

「企業経営層向けのガイドライン」について

- ガイドライン本体と、その内容をまとめた概要版を作成予定。
- 加えて、①企業事例、②関連データ、③関連する政府施策などをまとめた別添資料を作成予定

ガイドラインの構成（案）

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、健康経営、人的資本経営等）、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

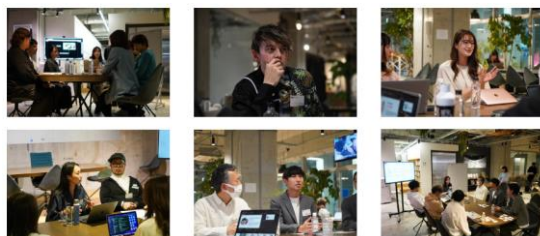
- ①両立支援に関する企業の実状（育児との比較含む）や②仕事をしながら介護に従事する従業員のニーズを明らかにしたうえで、③介護両立支援が進まない要因について、企業・従業員両面から分析する。

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、企業内及び職位別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。中小企業の場合は最低限取り組むべきポイントを示す。
- 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。

OPEN CARE PROJECTについて

- 「OPEN CARE PROJECT」は、**介護を「個人の課題」から「みんなの話題」へ転換**することを目的としており、介護当事者や介護業務従事者、メディア、クリエイター、企業等、多様な主体を横断して、介護に関する話題を議論し、課題解決に向けたアクションを推進するプロジェクト。
- 具体的には、**本プロジェクト趣旨に賛同する団体・個人等が主体となる取組につき、ロゴマークの提供等を通じて後押し**するとともに、**介護当事者やクリエイターといった業種横断での対話・マッチングの場を設ける**ことでコミュニティ拡充や、業種横断での連携に係る社会機運の醸成を図る。



「OPEN CARE PROJECT」では、本日の立ち上げに至るまでに、介護当事者、介護業務従事者に加え、クリエイターも交えた討論会「OPEN CARE TALKS」を3度開催。
多様な背景を持つ参加者同士で、「介護」が抱える課題の共有から、解決に向けたアイデア開発に関する議論を実施。



経産省の新プロジェクト始動 子育て・介護は“みんなの話題”に ビジネスケアラの経済損失9兆円見込み

経済



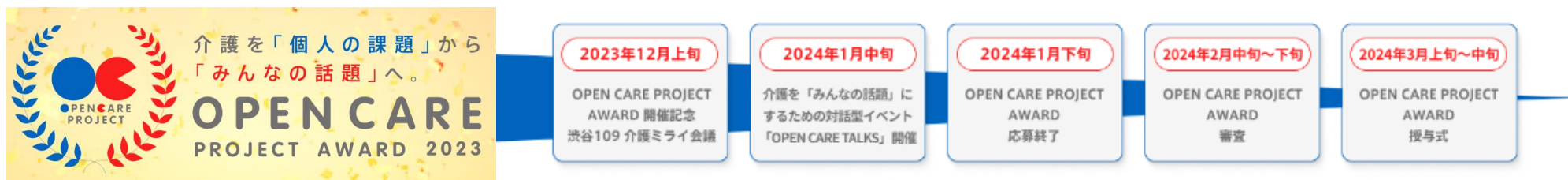
TBS TBSテレビ

出典：TBS NEWS DIG「経産省の新プロジェクト始動 子育て・介護は“みんなの話題”に ビジネスケアラの経済損失9兆円見込み」（2023年3月16日）

「OPEN CARE PROJECT」発足式の様子について、各種メディアでも報道。
先行して公開したビジネスケアラの実態（人数規模・経済損失当）と併せて、社会的な発信を実施。

OPEN CARE PROJECT AWARD 2023

- 介護を「個人の課題」から「みんなの話題」へ転換する「OPEN CARE PROJECT」の一環として、「OPEN CARE PROJECT AWARD2023」を開催。「介護」をよりポジティブかつオープンにしていく、エピソード、取組事例、アイデアを3部門で募集。
- また、本AWARDに加えて、Z世代やビジネスパーソンをターゲットにしたイベントを渋谷109と丸の内にて開催。



部門	OPEN EPISODE 部門	OPEN ACTION 部門	OPEN IDEA部門
	介護に関する前向きな実体験や、これまで介護に接点がなかった主体を巻き込むようなエピソード（個人単位）	介護が個人の範囲を超えて、組織や社会の関心ごととなるために行われたアクション（団体・グループ単位）	介護を「個人の課題」から「みんなの話題」に変え、より多くの人々がOPEN CARE PROJECTに参加しやすくなるアイデア（個人・団体問わず）

▶Z世代“ギャル”向け周知イベント「渋谷109介護ミライ会議」



▶新規事業担当者向け周知イベント「丸の内ミライ会議」

OPEN CARE TALKS 丸の内ミライ会議 会場参加型

「介護」を「ひとつの産業」ではなく
「コラボレーション産業」と捉えたトークセッション

2024 **1/18** 木 **18:00-20:00 @EGG**
〒100-6510 東京都千代田区丸の内1-5-1
新丸の内ビルディング10F(受付)・9F
JR東京駅丸の内北口より徒歩1分

次年度以降の取組について

民間事業者の地域参入に際しての課題

- 地域資源として、民間事業者が提供するサービス等を活用していくことが必要であるが、導入に際しては複数の課題を抱えている状況。

地域資源

営利的主体（民間事業者等）

- 柔軟な介護ニーズへの対応が可能
- 保険サービスに比べると高価格（10割負担）
- 公平性の観点で福祉職から距離

非営利的主体（住民主体、NPO等）

- 低価格で利用しやすい
- 福祉職も推奨しやすい
- 継続性が課題（例：担い手の高齢化）

民間事業者の地域参入に際しての課題と対応の方向性

開発面

- 高齢者のニーズを捉えた、適切な民間サービス開発・提供に関する地域内の活用意識やノウハウの不足

- 市町村で介護福祉を担う主体向けに民間企業等が提供するサービスをマッチングすることが必要。

情報面

- 地域の介護需要に応えるサービスを提供する民間事業者とのコネクションを単一の市町村では有することが困難な場合がある。

- 広域的に活動を展開する企業等のサービスを市町村に繋ぐため、都道府県と市町村の連携を促進することが必要。

- 介護保険外サービスに繋がるチャンネルは、主に福祉職（地域包括支援センター、ケアマネ等）が家族であり、福祉職には民間サービスを紹介するインセンティブがなく、職域には保険外サービス含めて紹介をするような窓口機能がない場合が多い。

- 福祉職の介護保険外サービス紹介に関するインセンティブ設計や、職域における専門窓口設置など、民間事業者等がサービスを提供するに際してのチャンネル強化を行うことが必要。

信頼面

- サービスの品質や、その情報提供主体の信頼性が十分に担保されていない

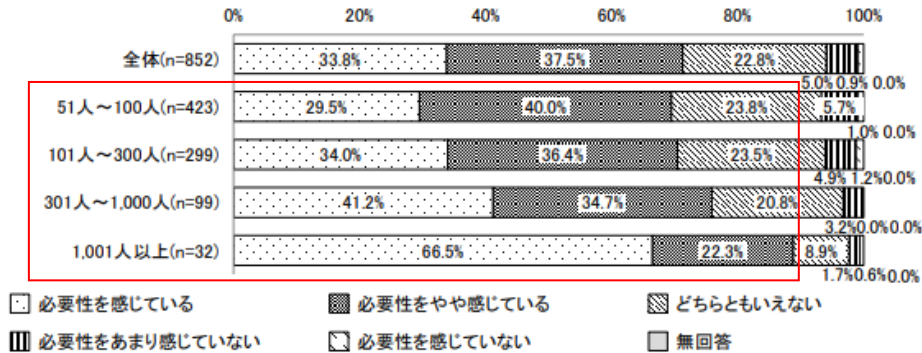
- 認証制度など、介護保険外サービスの信頼性確保のための仕組みづくりをしていくことが必要。

企業における両立支援促進への課題

- 従業員の仕事と介護の両立支援への必要性は認識されつつも、積極的に取組を実施する事例は限られており、**企業同士（特に経営層）がナレッジを共有しあうことで、全体の機運を高めていくことが必要。**
- また、特に中小企業では、両立支援対策の制度設計や対応について十分なリソースを充てることが難しく、いため、**地域の中で面的に中小企業の両立支援を支える環境整備が求められる。**

経営層がナレッジを共有する場の必要性

<介護離職防止や仕事と介護の両立支援に会社として取り組む必要性の認識>



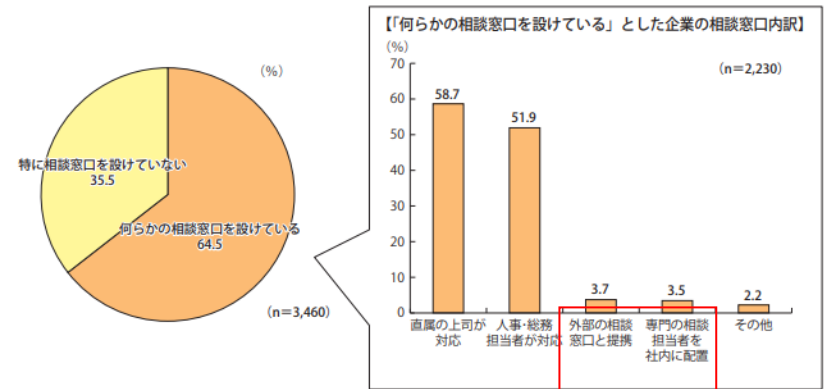
出所：令和3年度「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業報告書 企業アンケート調査結果」（2022年3月三菱UFJリサーチ&コンサルティング）

- 従業員の人数規模に寄らず、約7割の企業が介護離職防止や仕事と介護の両立支援に取り組む必要性を認識しているものの、実態把握をはじめとした取組は依然として各企業ごとに差異があるところ。
- 企業における両立支援を更に促進するためには、人事部やその担当者に限らず、企業全体の舵取りを行う経営層向けに、施策の重要性や取り組みを進めるに当たって有用な情報提供を行う場を増やしていくことが必要。

中小企業への支援の必要性

<中小企業における仕事と介護の両立に関する相談窓口の設置状況>

コラム2-4-2①図 中小企業における仕事と介護の両立に関する相談窓口の設置状況



資料：中小企業庁委託「中小企業・小規模事業者の人材確保・定着等に関する調査」（2016年11月、みずほ情報総研（株））
 (注) 相談窓口の内訳につき、複数回答のため、合計は必ずしも100%にはならない。

- 中小企業の相談窓口の内訳として、「外部の相談窓口と連携」や「専門の相談担当者を社内に配置」の割合が4%未満。介護の相談は個別具体性が高く、専門知識を持って対応することが望ましいが、適切に接続できている企業は少数となっている。
- 特にリソースが限られる中小企業においては、単一の企業でこうした窓口を有することが難しいことから、地域単位で複数の企業を支援する主体を育成していくことが必要。

次年度における施策の方向性・スケジュールについて

- 「介護需要の多様な受け皿整備」として、自治体向けの支援を継続・新規実施するとともに、業界団体による認証制度設立支援、福祉職や福祉職以外（職域）の介護保険外サービスのチャネル強化などを実施。
- 「企業における両立支援促進」として、今年度策定予定の企業向けガイドラインを基軸にした企業経営層に対するリーチ活動や、特に中小企業における仕事と介護の両立支援を促進する主体の育成支援などを実施。

