

第 1 回 企業経営と介護両立支援に関する検討

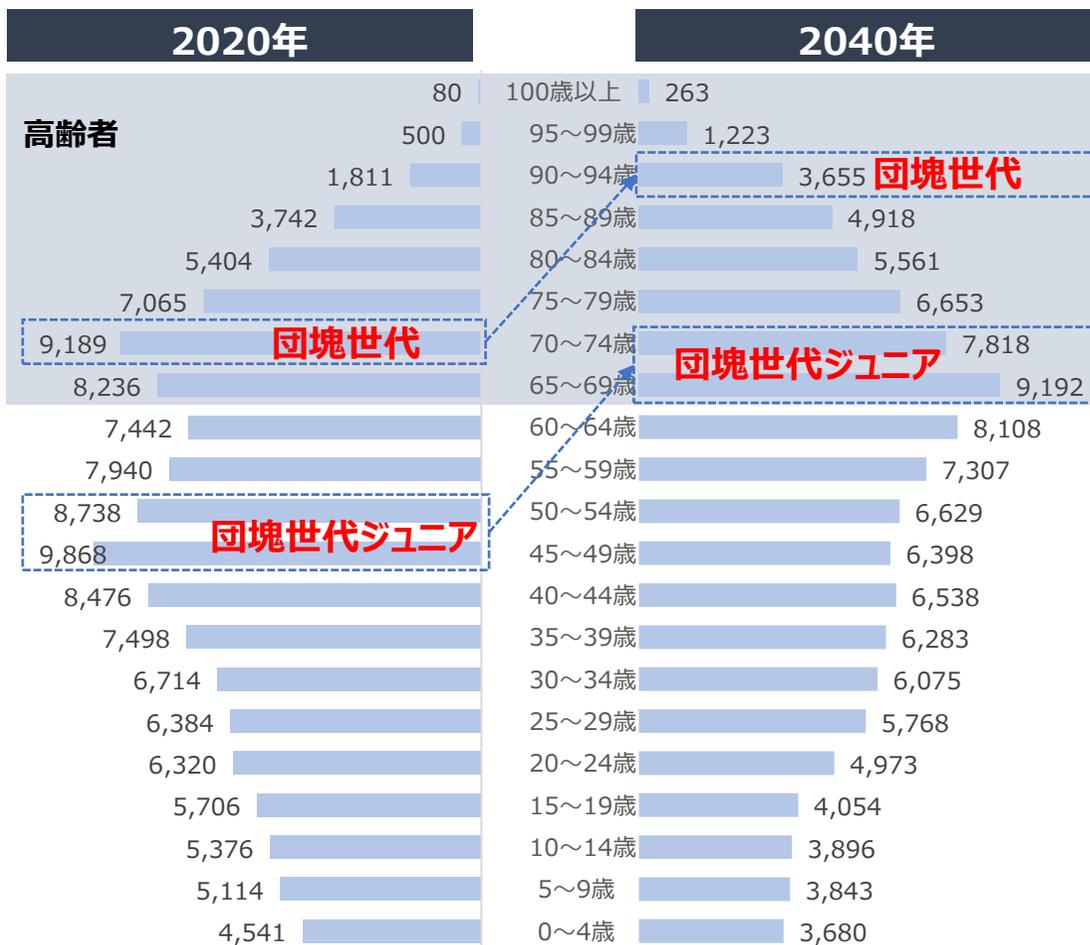
本検討会の開催趣旨について

2023年11月6日

経済産業省

背景・課題：我が国の2040年の姿

- ・ ボリュームゾーンである「団塊ジュニア」の後期高齢者化により医療・介護負担増大。
- ・ それを金銭面や介護面で、第一線で働く、人数の少ない現役世代が支える構造であり、仕事と介護の両立支援が必須。



団塊ジュニアの後期高齢者化
 → 医療・介護需要の更なる増大

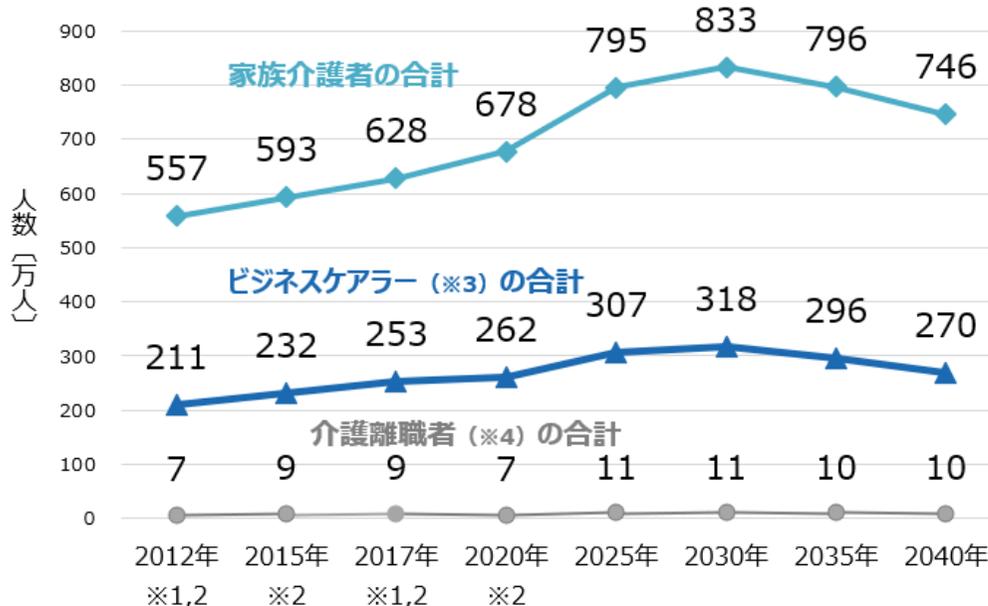


団塊世代・団塊ジュニア世代を
 現役世代が支える構造

仕事と介護の両立支援の必要性

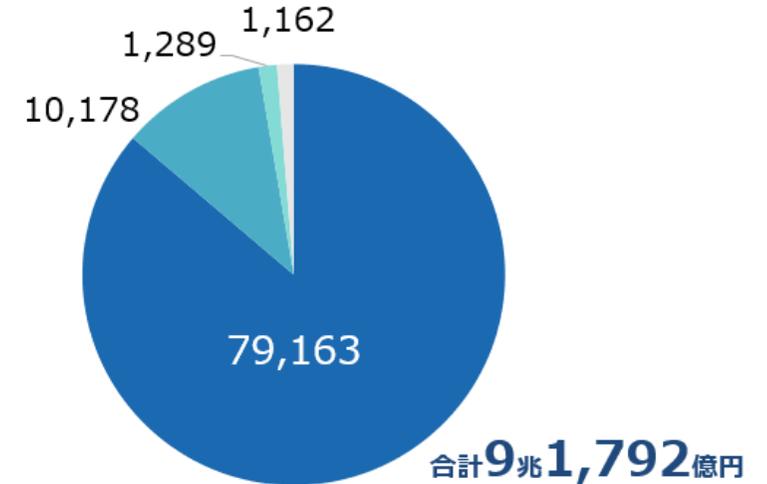
- 生産年齢人口の減少が続く中で、ビジネスケアラー（仕事をしながら家族等の介護に従事する者）の数は増加傾向であり、介護に起因した労働総量や生産性の減少が日本の労働損失に有する影響は甚大。
- ビジネスケアラー発生による経済損失額は2030年時点で約9兆円に迫る**

家族介護者・ビジネスケアラー・介護離職者の人数の推移



(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「仕事が生業者」をビジネスケアラーとして定義している。有業者全体(仕事に従事者を含む)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。

2030年における経済損失(億円)の推計



- 仕事と介護の両立困難による労働生産性損失額 ※5
- 介護離職による労働損失額
- 介護離職による育成費用損失額 ※6
- 介護離職による代替人員採用に係るコスト

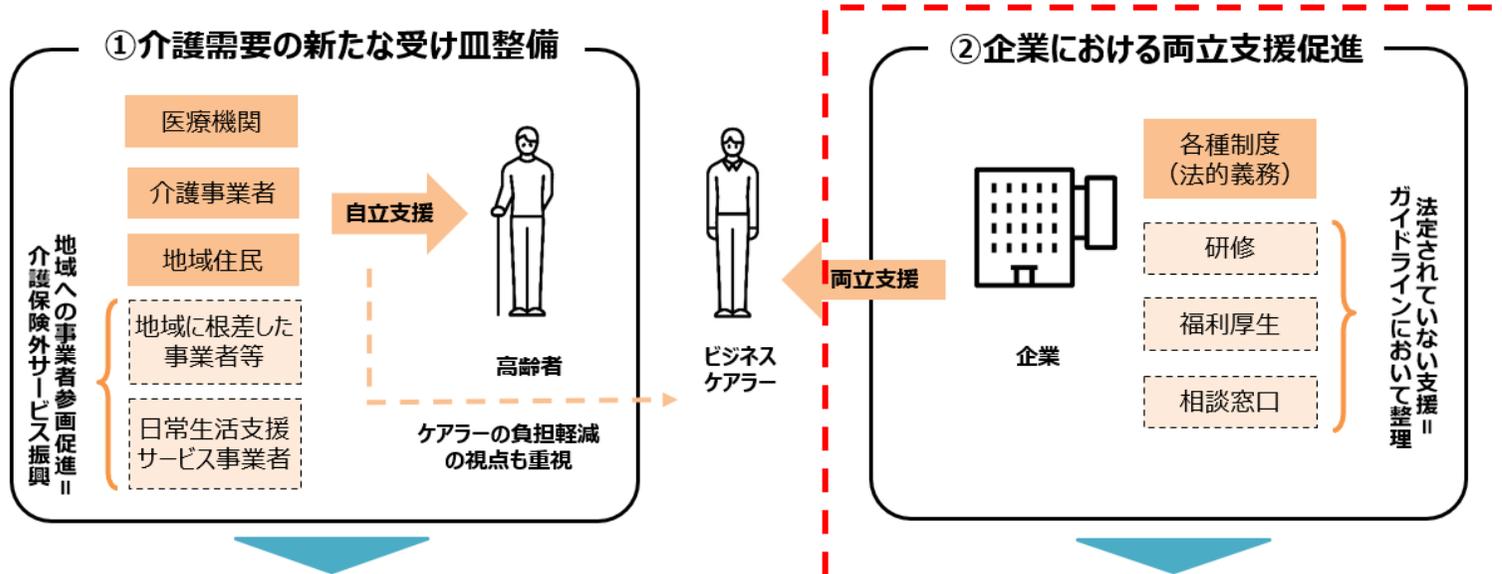
(出所) 経済産業省「2022年経済産業省企業活動基本調査速報(2021年度実績) 調査結果の概要」、産労総合研究所「教育研修費の実態調査における2017～2021年の一人あたり研修費(5年平均)」、株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所「就職白書2020」より日本総研作成
 ※5 ビジネスケアラーの生産性損失は、経済産業省委託調査(日本総研)「介護をしながら働いている方に向けたWEBアンケート調査」(n=2,100)の結果を基に算出(=約27.5%) ※6 介護離職者の勤続年数は、大卒年齢である22歳から、雇用動向調査において最も人数が多い55～59歳階層の中央となる57歳まで勤続した場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

介護と仕事の両立実現に向けては、職場・上司の理解が不足していることや、両立体制構築に当たっての初動支援が手薄なこと、介護保険サービス単体ではカバー範囲が限定的であること等が課題として挙げられ、従業員個人のみでは十分な対応が困難な状況

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）概要版

経済産業省における介護分野の施策について（ビジネスケアラー対策）

- 家族の介護は、本人の選択や自助努力によって回避できるものではなく、多くの人にとって起こり得る可能性があるが、事前の準備や各種保険サービスの適切な利用、周囲の配慮によって、その本人の身体的・精神的・金銭的な負担を軽減することが可能。
- その結果、介護を担う前とほぼ変わらない働き方を継続でき、本人にとっても社会にとっても損失を回避できる可能性がある。



経産省におけるアクション

① 介護保険外サービスの振興

→ 介護保険外サービス提供に当たっての開発や普及面での課題（高齢者ニーズに即したサービスがない、サービスの情報が潜在層にまでリーチしていない等）を解消するための実証事業実施。

② 介護保険外サービスの信頼性確保

→ 介護サービスのコーディネーター（ケアマネ）も品質が不明で利用者への推奨が困難であるため、業界認証等で見える化。

① 先進企業の取組の可視化

→ 両立支援策の効果検証等

② 「健康経営」の評価項目への追加

→ 企業のインセンティブ設計

③ 介護と仕事の両立支援に関する企業向けのガイドラインを整理

→ リテラシー向上（研修等）、費用助成（福利厚生充実）、情報提供（相談窓口）といった企業側で対応可能なアクションを整理

「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

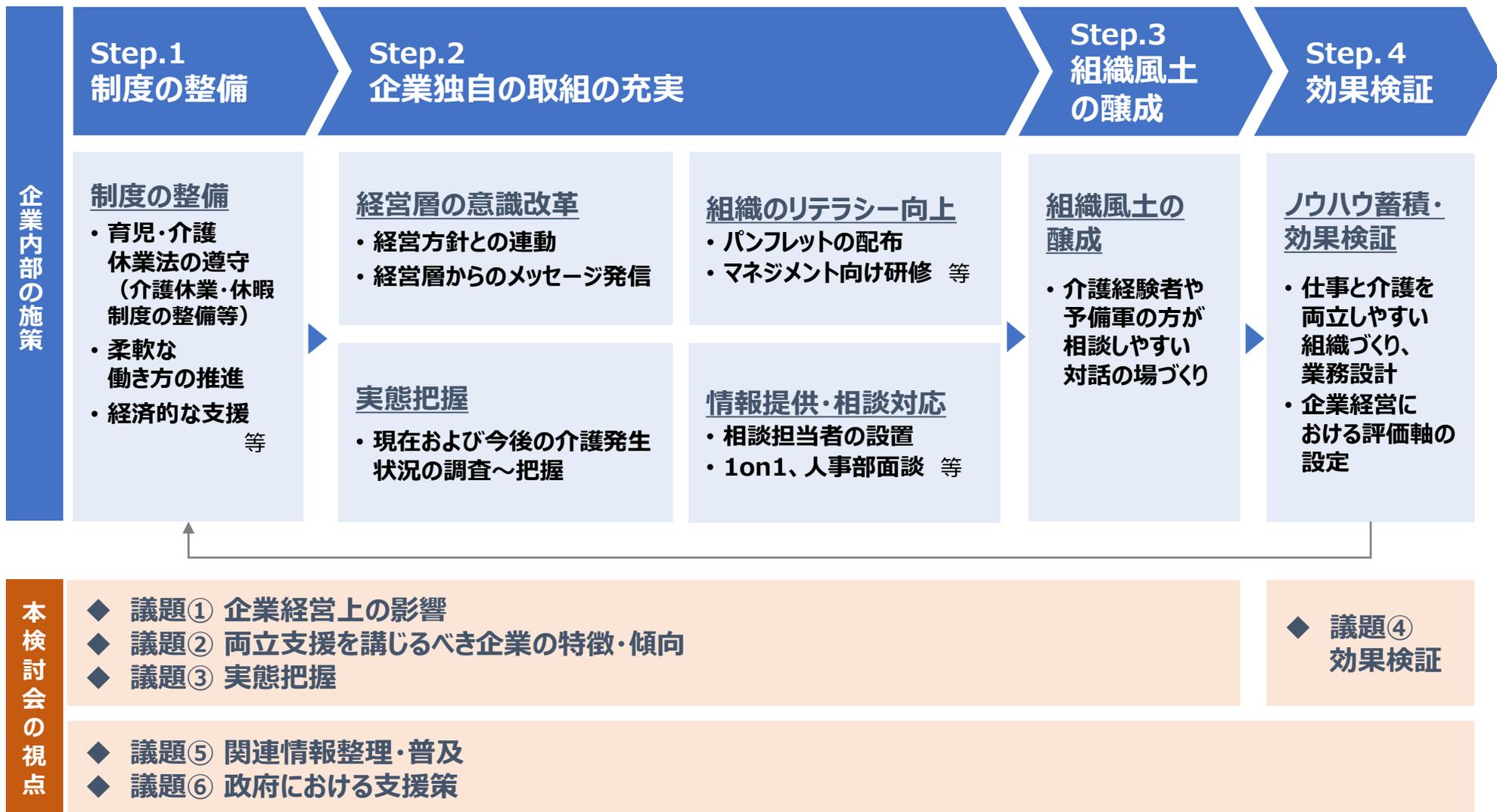
【本検討会における議題】

- 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

企業に求められるビジネスケアラー支援の流れと本検討会の視点の整理



【参考】企業が取り組むビジネスケアラー支援策の全体像

		企業内部の施策	具体的な対応例	
			大企業	中小企業
Step.1 制度の整備	制度の整備	育児介護休業法の遵守（介護休業・休暇制度の整備等）	法定対応に加えた制度整備は個社の状況を踏まえて実施	
		柔軟な働き方の推進	平時からのフレックス・裁量労働勤務、リモートワーク活用	
		経済的な支援	福利厚生サービス等によるサービス利用補助や介護用品購入費用補助など	
		会社加入の介護・後遺傷害保険、従業員任意加入の親保険	従業員任意加入の保険などを設ける	
Step.2 企業独自の取組の充実	経営層の意識改革	経営方針との連動、経営層からのメッセージ発信	仕事と介護の両立支援に向けた取り組みと経営方針や計画との連動性を経営層が発信する	
	実態把握	現在および今後の介護発生状況の調査～把握	従業員に対するアンケートの調査項目として、家族の介護に関する状況（現在人数、将来人数、状況、個別課題）に関する項目を含める	
	組織のリテラシー向上	公的機関が発行しているパンフレットの配布、自社の両立支援ハンドブック等の作成、社内ポータル等への情報発信	公的サービスのみならず自社の制度についても記載し、従業員が受けられる支援が一覧化されているものが望ましい	公的機関が発行するパンフレットの配布
		介護に直面する前の従業員に向けたセミナー	経験者や専門家による説明や公的サービスや自社の制度の説明	福利厚生サービスや外部セミナー等を活用
		マネジメント向け研修	DE&I研修としてモデルマネジメント向けの研修を実施する	外部のセミナー等を活用
	情報提供・相談対応	社内または社外に専門窓口、相談担当者の設置	介護と企業の仕事双方に精通した専門家による個別の相談窓口の設置	人事総務担当が1次的な窓口となり、地域の公的機関につなぐ
		1on1や人事部面談等による継続的な状況共有、個別の働き方調整等	本人、人事、上司の3者での面談機会を設ける	日頃より上司・部下で状況を把握できる体制を作る
Step.3 組織風土の醸成	組織風土の醸成	介護経験者や予備軍の方が相談しやすい対話の場づくり（介護者自身や関係者が情報交換やコミュニケーションをとれる場づくり、社内外のネットワークづくり）	リアルの座談会やチャットツールを活用したコミュニケーションの場づくり	チャットツールを活用したコミュニケーションの場づくり
Step.4 効果検証	ノウハウ蓄積・効果検証	仕事と介護を両立しやすい組織づくり、業務設計、企業経営における評価軸の設定	経験者及びそのマネジメントの経験をもとに自社で対応例を蓄積	経済団体等を通じて対応ノウハウを知る