

2023年8月21日  
No.2023-008

# 企業は従業員の介護の実態把握を

## —仕事と介護の両立支援の土台として—

調査部 副主任研究員 岡元真希子

### 《要 点》

- ◆ 家族介護者は650万人、うち365万人は働きながら介護をしている。これは有業者全体の5.4%にのぼり、2035年には460万人への増加が見込まれる。しかし介護休業等の制度の利用率は11.6%にとどまり、介護離職者は年10万人にのぼる。仕事と介護の両立困難による労働生産性の低下や介護離職による経済損失は年8兆円規模に及び、生産年齢人口が減少するわが国で、その両立支援は喫緊の課題である。
- ◆ 国は雇用主に対して、家族を介護していることを申し出た従業員に介護休業等の制度について個別に周知し、その利用意向を確認することを義務付ける方向で検討を進めている。これは育児休業の取得促進策と同じ方策であるが、留意すべき相違点が2点ある。  
第1は、制度利用対象者の把握の難しさである。出産・育児と比べて介護は把握が難しく、約4割の雇用主が従業員の介護の有無について把握をしていない。その結果、対象者に対する制度利用率を算出することができず、制度の浸透度合いや取り組みの成果を測ることが難しい。第2は、制度利用方法の多様性である。要介護者の状態や利用する介護保険サービス、親族間の役割分担などにより休業・休暇・短時間勤務などの制度の活用の仕方も自ずと異なってくる。
- ◆ 介護休業等の制度を必要な人が利用し、介護をしながら仕事を続けていくことを促進するためには、上記のような育児との相違点を踏まえ、介護をしている従業員の状況の把握、制度利用に関する適切な進捗指標の設定と開示、利用事例の蓄積と共有が重要になる。特に、雇用主は従業員からの申告や面談などの方法に加えて、介護費用の補助など社内の福利厚生制度の活用実績を糸口に、介護の実態を把握していくべきである。
- ◆ 介護休業等制度は、仕事と介護の両立を支援する手段にすぎない。必ずしも実態を反映しない制度利用率の高低に捉われすぎず、制度やサービスの適切かつ有効な活用や働き方の工夫によって、介護をしながら働き続けることをいかに実現するかという視点が重要である。

**日本総研『Viewpoint』は、各種時論について研究員独自の見解を示したものです。**

**本件に関するご照会は、調査部・副主任研究員・岡元真希子宛にお願いいたします。**

**Tel : 080-2406-1838**  
**Mail : okamoto.makiko@jri.co.jp**

日本総研・調査部の「経済・政策情報メールマガジン」はこちらから登録できます。

<https://www.jri.co.jp/company/business/research/mailmagazine/form/>

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがあります。本資料の情報に基づき起因してご閲覧者様及び第三者に損害が発生したとしても執筆者、執筆にあたっての取材先及び弊社は一切責任を負わないものとします。

## 1. 仕事と介護の両立の現状

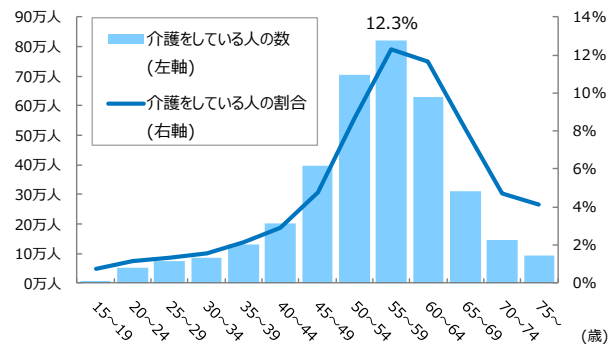
75歳以上の後期高齢者の増加に伴って介護を必要とする人が増加しており、要介護・要支援高齢者は680万人<sup>1</sup>、その介護をしている家族介護者は650万人にのぼる<sup>2</sup>。このうち働きながら介護をしている人は365万人、有業者全体の5.4%に及び、とりわけ55～59歳においては12.3%となっている(図表1)。

家族介護者の中には、仕事と介護の両立ができずに介護離職に至る人もおり、その数は年間約10万人にのぼる<sup>3</sup>。介護離職者が離職後1～5年後の時点で就業している割合は50代では約4割、60代では約2割となっている(図表2)<sup>4</sup>。介護期間は平均5年1ヵ月にのぼり、全体の約2割のケースでは10年以上に及ぶため<sup>5</sup>、介護をしながらできる仕事を見つけれないと、長期にわたり無業の状態が続くことになる。その結果、生涯賃金や将来受け取る老齢年金の受給額にも大きく影響する。

仕事と介護の両立が困難なことによる労働生産性の低下、介護離職による労働損失、労働者の育成費用の損失、代替人員採用に係るコストを試算すると、その損失は総額で年間8兆円規模にのぼると推計されている<sup>6</sup>。

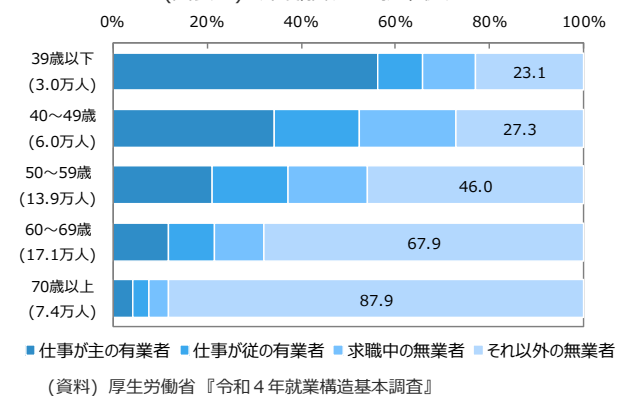
2035年には要介護高齢者は870万人まで増加し<sup>7</sup>、介護をしながら働く人が460万人へと増加することが見込まれる(図表3)。一方で、その間に生産年齢人口は約1割減少する。わが国にとって、介護をしながら働き続けることができる環境を整備することは喫緊の課題である。

(図表1) 介護をしている有業者の人数と割合



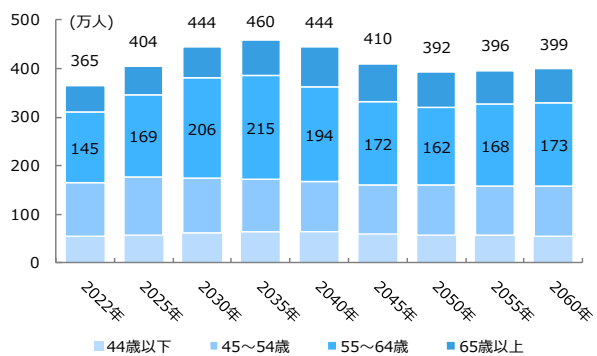
(資料) 厚生労働省『令和4年就業構造基本調査』

(図表2) 介護離職後の就業状況



(資料) 厚生労働省『令和4年就業構造基本調査』

(図表3) 介護をしている有業者数 将来推計



(資料) 厚生労働省『就業構造基本調査』などをもとに日本総合研究所推計

<sup>1</sup> 厚生労働省『介護保険事業状況報告月報』による2023年4月末現在、

<sup>2</sup> 総務省統計局『令和3年社会生活基本調査』(2021年10月時点)

<sup>3</sup> 厚生労働省『令和3年雇用動向調査』2021年

<sup>4</sup> 厚生労働省『令和4年就業構造基本調査』による。

平成29年10月以降に前職を辞めた者における令和4年10月時点での就業状況。

<sup>5</sup> 生命保険文化センター『2021(令和3)年度 生命保険に関する全国実態調査』

<sup>6</sup> 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(持続可能な高齢化社会の実現に向けた調査)』2023.3.24 [https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/detail\\_sustainableagingociety.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/detail_sustainableagingociety.pdf)

<sup>7</sup> 厚生労働省『介護保険事業状況報告 令和4年9月分』、総務省統計局『人口推計(令和4年)10月1日現在』、国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口(令和5年推計)』をもとに推計。2022年9月末時点の年齢階層別認定率を将来人口に掛けて算出した。介護予防の取り組みなどの効果は加味していない。

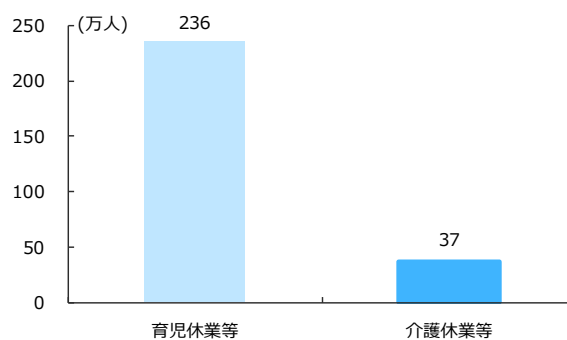
## 2. 介護休業等の制度の利用状況

仕事と介護の両立支援のため、育児・介護休業法<sup>8</sup>によって介護休業等の制度が法制化されており、労働者が「介護を容易にするための措置」を事業主に義務付けている。しかし、制度の利用はまだ十分に浸透しているとは言えない状況にある。現在、介護をしている雇用者 322 万人のうち<sup>9</sup>、介護休業等制度を利用している人は 37 万人、制度利用率は 11.6%である。利用率は5年前に比べて3%ポイント増加しているものの、仕事と家庭の両立支援制度として先行する育児休業等制度(236 万人、30.3%)を大きく下回っている(図表4、5)。

必要とする人が制度を利用しやすくすることを目指し、国は雇用主に対して、家族の介護をしている旨を申し出た従業員に介護休業等の制度について個別に周知し、その利用意向を確認することを義務付ける方向で検討を進めている。

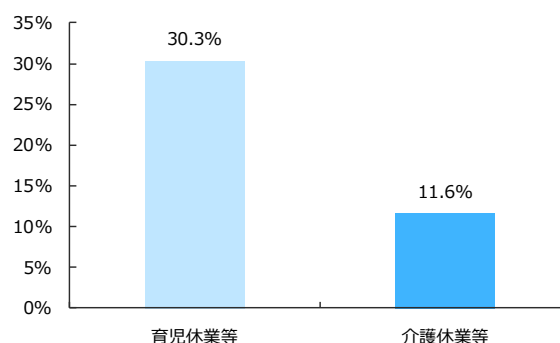
これは、2022 年4月から育児休業等制度について義務化されたことを介護休業等にも拡大するものである。これまでの育児休業等制度利用促進策が成果を上げているため、これに倣った取り組みを推進することは至極当然の成り行きであるといえる。しかしながら、育児に関する両立支援と介護とではいくつかの異なる点があり、育児休業等と同様の周知・利用促進策を採用しても同様に利用者が増えるとは限らない。注意すべき点は以下のとおりである。

(図表4) 育児休業等・介護休業等制度利用者数



(資料) 厚生労働省『令和4年就業構造基本調査』

(図表5) 育児休業等・介護休業等制度利用率



(資料) 厚生労働省『令和4年就業構造基本調査』

## 3. 介護休業等制度と育児休業等制度の違い

### (1) 制度対象者の把握と制度利用率算出の難しさ

出産については、女性従業員の産後8週間は強制的な休業期間であり<sup>10</sup>、本人からの請求がなかったとしても使用者は当該従業員を就業させることはできないため、雇用主は従業員の出産を必ず把握することとなる。男性従業員の配偶者の出産については、社会保険の被扶養者に関する手続きが、子の誕生を知るきっかけとなる。子が母親の扶養に入り、父親が勤務先に全く報告しないというケースを除き、雇用主は従業員の配偶者の出産の事実を把握するきっかけがある。

<sup>8</sup> 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)

<sup>9</sup> 有業者から、自営業主ならびに家族労働者

<sup>10</sup> 労働基準法第65条第2項

一方、介護をしている従業員を雇用主が把握するのは難しい。「介護の問題を抱えている従業員」を把握している事業所の割合は6割にとどまり、その把握の方法が従業員の自己申告である事業所も多い(図表6)。家族の介護を就業時間外や有給休暇中などに行っている場合は、雇用主はそれを知る方法がない。介護をしていることを知られたくない従業員に報告を義務付けることもできない。

育児休業取得率については、厚生労働省雇用環境・均等局が企業・事業所を対象に実施する「雇用均等基本調査」の中で、1年間の出産者数と育児休業取得者数を調査しており、雇用均等行政の成果測定指標として長く用いられてきた。当該指標については2022年4月から従業員1,000人を超える企業の事業主には開示が義務付けられたが、それ以前から多くの企業が統合報告書や自社ウェブサイトなどで開示してきた。

一方、雇用均等基本調査では介護休業者数も把握しているものの、雇用主が従業員の介護の実態を正確に把握していないため、常用労働者に対する介護休業者の割合を算出するにとどまっており、介護者数に対する制度利用率を算出することは行っていない。

参考となるのは、総務省統計局が5年ごとに個人を対象に実施する「就業構造基本調査」である。同調査では、ふだん介護をしているか、直近1年間に介護休業・介護休暇・短時間勤務などの制度を利用したかを尋ねている。この調査結果から利用率を算出することはできるが、ふだん介護をしているかについては回答者の主観を含むため、例えば、要介護の家族がいるものの、自身の介護への関与が少ないと自認する人は分母から除外され、利用率が高く出る可能性がある。

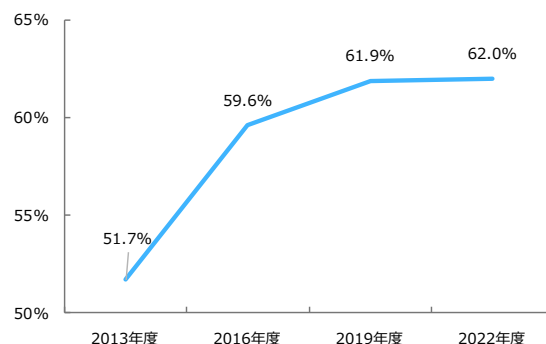
このような違いがあるため、介護について育児休業等と同様に正確な利用率を測定して両立支援策の進捗を把握することは難しい。

## (2) 制度利用方法の多様性

要介護者と家族介護者の関係は多様である。要介護者については要介護度や日常生活自立度には幅があり、認知症や高次脳機能障害の場合は症状に波がある場合も多い。要介護者が在宅なのか施設に入所しているのかによって、家族介護者の関与の度合いが大きく異なる。要介護者と家族の住まいの距離、きょうだい間の役割分担などによっても、かかわる度合いが変わってくる。このため、介護休業等制度の利用の仕方も多様になる可能性が高い。

育児については、子が満1歳の3月末まで育児休業を取得する、子が3歳になるまでは育児短時間勤務制度を利用する、といった両立のパターンができつつある。仕事と育児を両立している同僚の姿を見て、自分が制度を利用する際の参考にすることもできる。一方、介護についてはまだ利用が定着しているとは言い難く、パターンが定着するに至っていない。制度を利用する人が増えて、例えば親の退院前後に介護休業を取得してケアマネジャーや住宅改修事業者と調整し在宅復帰を円滑にする、短時間勤務制度を使ってデイサービスの送迎に間に合うように帰宅する、といった制度の使い方が普及・定着するまでには時間がかかる可能性が高い。

(図表6) 介護の問題を抱えている従業員の把握の有無



(資料) 厚生労働省『雇用均等基本調査』

## 4. 介護休業等制度利用の促進に向けた提案

介護休業等の制度を必要な人が利用し、介護をしながら仕事を続けていくことを促進するためには、前述のような育児との両立支援とは異なる介護独自の課題を踏まえる必要がある。そのうえで、企業としては両立支援を進めていくにあたって、①介護をしている従業員の把握、②適切な進捗指標の設定と開示、③利用事例の蓄積と共有が重要になる。

### (1) 介護をしている従業員の把握

家族の介護をしていることを申し出た従業員に対して、雇用主による制度の周知と利用意向の確認を義務付けることは、制度の存在を認識し、その利用を希望する従業員しか申し出をしないという状況であれば、ほぼ意味がない。仕事と介護の両立支援制度の利用促進の出発点となるのは、従業員が介護をしながら働いているという事実を雇用主が把握することである。現状では介護の問題を抱えている従業員を把握している企業が6割であるが、これを引き上げる工夫が必要である。

定期的な面談の場で、育児・介護などの両立上の課題を把握している企業もあるが、それ以外の方法として、企業内の福利厚生制度も活用すべきである。介護等サービスを手配するコンシェルジュサービス、オムツや介護ベッドなどの介護用品の費用の補助、保険外の介護サービスに対する利用料補助などを福利厚生として行っている企業もある。これらの社内福利厚生制度を利用していることを手掛かりとして、従業員の介護の実態を雇用主が把握すべきである。そのうえで、福利厚生制度の利用だけで円滑に仕事と介護が両立できているのか、あるいは介護休業等の制度を活用して働き方も変えていく必要があるのかについて、制度の周知と利用意向の確認をプッシュ型で提案していくことが望ましい。

### (2) 進捗指標の設定と開示

育児休業と同様の発想で、介護休業等制度の利用者数を、介護をしている従業員数で除することによって利用率を算出することは慎重に行う必要がある。面談や福利厚生制度の利用などを手掛かりとして、従業員の介護の実態把握が進むと、制度利用率は低下してしまう可能性が高い。例えば介護用品の費用補助を利用しているが、配偶者が主たる介護者で従業員本人は休日のみ介護に携わり、休業等の制度は利用しないという従業員の存在を把握した場合、制度の利用率は低下する。介護をしている従業員を把握する仕組みが安定するまでは、利用率を算出して評価するのは適切ではないと考えられる。

現段階では、制度の実利用者数を進捗指標とすることが適切であると考えられる。現状では、介護休業等制度利用者は雇用者全体の0.6%であり、第一号の取得者がいるかないかという職場が大多数を占める<sup>11</sup>。まずは制度取得者がいるということを社内外に開示していくことが、次の制度利用者の呼び水となるだろう。

先進企業では、介護休業等の制度利用者数を統合報告書や自社のウェブサイト等で開示している。今後より多くの企業による開示を促していく上では、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」を有効活用すべきである。これは、次世代育成支援対策推進法に基づき、常用雇用者101人以上の企業に策定が義務付けられている一般事業主行動計画を開示するためのサイトである。

<sup>11</sup> 従業員が数千人規模で、統合報告書等で介護休業取得者数を開示している企業であっても、取得者数が10人に満たない企業が大部分を占める。

11 万社を超える企業が情報を登録しており、特に雇用者 301 人以上の企業では登録率が約 9 割と高い<sup>12</sup>。現状では育児との両立に関する情報開示が主であり、介護との両立については自由記述欄が設けられているのみであるが、育児休業等と同様に、介護に関する両立支援制度の浸透度合いの目安となる利用実績を記載する欄を設けることが望ましい。

### (3) 制度事例の蓄積と周知

介護休業等制度の利用者はまだ少ないため、同僚から制度の活用方法を聞くことができる職場はごく少数だろう。自分が職場初の制度利用者となることは、利用にあたっての心理的障壁になる。

男性の育児休業取得は、取得率 1% 台の時期が長く続いた。2013 年に厚生労働省が省内における男性職員の育児休業取得事例集を作成し、同様の事例集が地方自治体や民間企業でも相次いでまとめられた。中小企業に対しては両立支援等助成金、大企業に対しては男性育休取得率の開示の義務化などのアメとムチも同時に行った。これらの取り組みが背景にあつて制度の利用が浸透し、2022 年には配偶者が出産した男性従業員の育児休業取得率が 17.13% まで上昇した<sup>13</sup>。

介護休業等の制度についても、利用に対する心理的障壁を下げるとともに、制度を利用して就業を続けるという働き方を選びやすくするよう、制度利用事例を蓄積・周知していくべきである。育児に比べて、休業の分割取得や、利用のタイミングなど、制度の利用の仕方は多様となると考えられる。一社で蓄積できる事例の数には限りがあるため、その事例を社内に留めず、共通知としていくことが望ましい。労働者の円滑な介護休業の取得に取り組んだ中小企業は、両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)の支給を受けることができる。令和 3 年度の利用実績は 708 件にとどまるが、代替要員の確保・引継ぎや職場とのコミュニケーションの工夫などについての事例を蓄積することが有益であると考えられる。

## 5. むすびに

男性の育児休業取得率が 1% を超えたのが 2007 年、10% を超えたのが 2020 年である。このように制度の浸透には 10 年単位の月日がかかるのが一般的であるが、仕事と介護の両立支援の促進と介護離職の防止にはスピードが求められる。2035 年までに生産年齢人口は約 1 割減少し、要介護高齢者の数は 3 割増加する。介護をしながら働く人は現在よりも約 100 万人増加すると見込まれる。介護を理由に退職せざるをえないという状況に追い込まれる前に、必要に応じて介護休業等の制度を利用し、介護保険サービスやその他のサービスを活用しながら働き続けるという就業形態を定着させていくことが、個人の生活のみならず、わが国の経済にとっても極めて重要であると言える。

介護休業などの制度利用には、取得した従業員が自ら介護をする時間を確保するという側面と、介護にかかるマネジメントを行うという側面がある。例えば医師から予後の見通しを聞く、親と話をして生活に関する意向を確認する、きょうだいの役割分担を決める、ケアマネジャーに相談する、介護サービス事業所を見学して選ぶ、福祉用具をレンタルする、住宅改修工事を行うなど、さまざまな連絡・調整が発生する。介護休業・介護休暇などを取得して、これらのマネジメントを行うことは、平均でも 5 年以上続く介護と両立しながら就労を続けるための基盤整備となる。

<sup>12</sup> 両立支援のひろば <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/index.php> 2023 年 8 月 9 日アクセス  
登録率については、総務省統計局『経済センサス』(令和 3 年)をもとにおよその数を算出した。

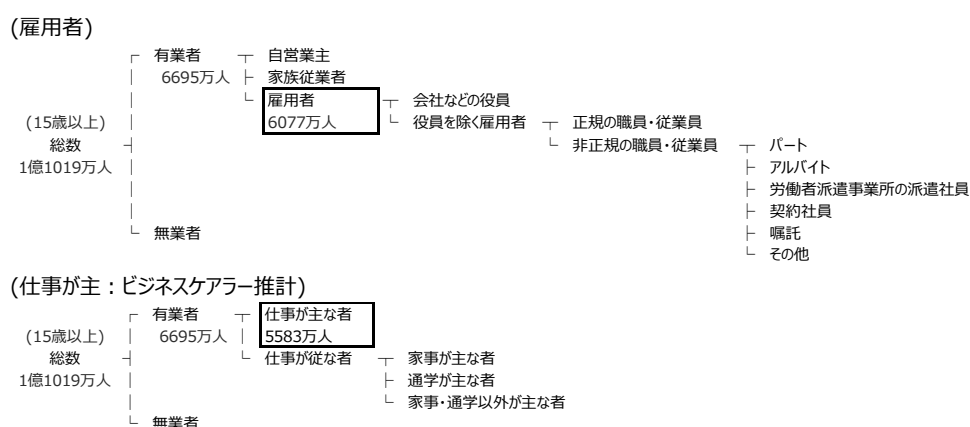
<sup>13</sup> 厚生労働省『令和 4 年度(2022 年度)雇用均等基本調査』

介護休業等の制度を利用しやすくすることは重要ではあるが、仕事と介護の両立は、制度の利用を伴わずとも実現する場合もある。テレワークなどの働き方の工夫、民間の生活支援サービスや見守りセンサーなどの機器を活用することは、介護をしながら働き続ける上で大きな助けになる。実態を適切に反映しているとは限らない制度の利用率に捉われすぎることなく、必要な制度やサービスを活用して、介護をしながら働き続けることをいかに実現していくかという視点が重要である。結果として、介護を理由とした離職者が減ること、介護離職者が再度就職すること、介護をしながら働く人が増えることなどが、仕事と介護の両立の進捗度を把握する上での手がかりとなるだろう。

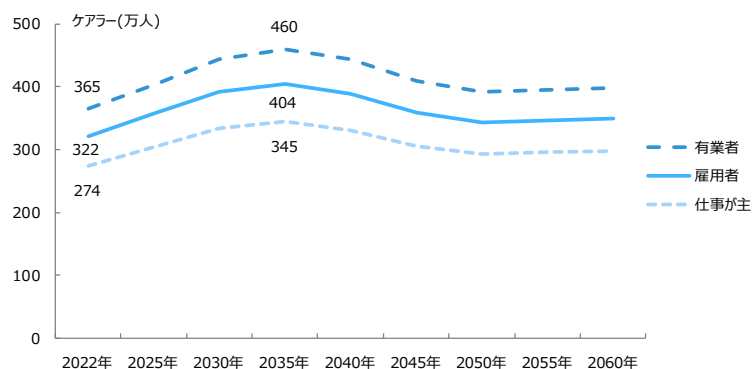
## 【補論】

介護をしながら働いている人(有業者)は2022年時点で365万人であった(2022年就業構造基本調査)。有業者から自営業主・家族従事者を除いた「雇用者」のうち、介護をしている人は322万である。介護休業等制度の個別周知を義務付ける対象は事業主であるため、本稿では雇用者を対象に利用率等を算出している(図表4、5)。なお、当社が発表している「ビジネスケアラー」の推計では、仕事の主従の区分に基づき「仕事の主」である有業者を対象としているため、雇用者よりも約1割少なくなる。ピークが見込まれる2035年時点で、介護をする有業者は460万人、介護をする雇用者は404万人、ビジネスケアラー(仕事が主の家族介護者)は345万人と予想される(下図)。

なお、既出のビジネスケアラー推計(2022年発表)は、2012年と2017年の就業構造基本調査、日本の将来推計人口(2017年推計)に基づいて行ったが、本稿では2022年の就業基本構造調査ならびに日本の将来推計人口(2023年推計)に基づいて算出しているため、数値は異なる。



(図表) 介護をしている有業者の将来推計(有業者全体、雇用者、仕事の主な者)



(資料) 厚生労働省『就業構造基本調査』(令和4年)、『介護保険事業報告』(令和4年9月末時点)、総務省統計局『推計人口』、国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口(令和5年推計)』をもとに日本総合研究所推計