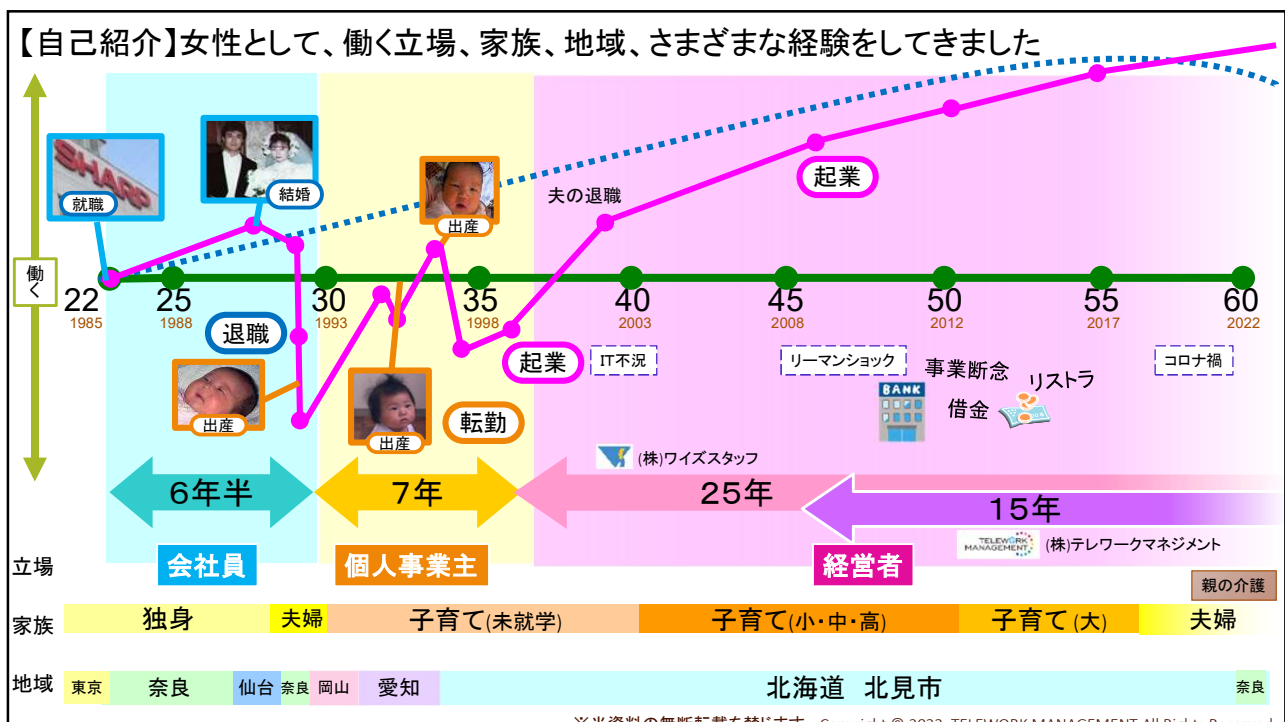


リモート介護から テレワーク介護まで

株式会社 テレワークマネジメント
代表取締役社長 田澤由利

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved.

1



2

日本における親の介護の現状

親の介護の段階とテレワーク

テレワークでもきっちり働く

介護と仕事の切り替え例

フェアなテレワークを目指して

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

日本における親の介護の現状

親の介護の段階とテレワーク

テレワークでもきっちり働く

介護と仕事の切り替え例

フェアなテレワークを目指して

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

自然災害も、パンデミックも、子育ても、親の介護も、病
気も怪我也、**すべての人に起こります。**

より多くの人働き続けることができる日本にしないと、
国力、経済力はもちろん、国民のウェルビーイングを
実現できません。

その具体例として、「**親の介護とテレワーク**」について
お話したいと思います。

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

日経ビジネス2014年9月22日号

<https://business.nikkei.com/article/NBD/20140917/271374/>



年間10万人もの人が介護を理由に職場を去る。この数字は近い将来、跳ね上がる可能性がある。介護をしながら働き、企業が把握していない人は1300万人。あなたの会社のエース社員がある日、突然いなくなる——。経営の土台を揺るがしかねないリスクに向き合う時が来た。

隠れ介護

雇用者に限定し、介護をしている人のうち、
介護をしていることを会社に伝えている割合
(2017年)をみると、66.7%。
介護をしている割合が高い50代では70.0%と
多く感じるが、言い換えると3~4割の人は会
社に伝えていない。

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

厚生労働省委託事業

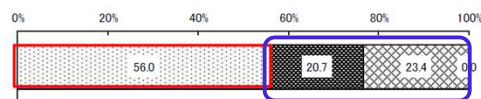
令和元年度 仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業 報告書

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000722894.pdf>

図表 105 「手助・介護」が必要になってから「手助・介護」のために仕事を辞めた時までの期間

	調査数	1か月未満	1〜3か月未満	3〜6か月未満	6か月〜1年未満	1年以上	わからない	無回答
あなたの父親	500	68	81	70	67	159	55	-
	100.0	13.6	16.2	14.0	13.4	31.8	11.0	-
あなたの母親	593	69	85	76	84	211	68	-
	100.0	11.6	14.3	12.8	14.2	35.6	11.5	-
配偶者の父親	189	33	21	22	24	53	36	-
	100.0	17.5	11.1	11.6	12.7	28.0	19.0	-
配偶者の母親	204	21	26	35	25	60	37	-
	100.0	10.3	12.7	17.2	12.3	29.4	18.1	-

図表 退職前の相談の有無



- ☐ 退職前に退職や今後の働き方など何らかの相談を受けたことがある
- ☒ 退職前に退職や今後の働き方など何らかの相談を受けたことはない
- ☐ 退職前に退職や今後の働き方など何らかの相談があったか否かはわからない
- ☐ 無回答

一年以上経ってから離職する人が多い
少なくとも二割の人は退職前に相談しない

※当資料の無断転載を禁じます。Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

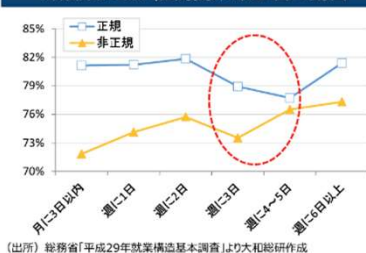
7

1年間に約7.1万人が介護等を理由に離職

厚生労働省の雇用動向調査によると、2020年に離職した人は約727.2万人、そのうち個人的理由で離職した人は約515.2万。
個人的理由で離職した人のうち「介護・看護」を理由とする人は約7.1万人。

週3日以上介護で継続就労希望が低下、離職後の再就職率は低い

介護頻度別、継続就労希望者の割合



介護離職者の再就職状況

	総数	40代	50代	60代
介護離職者	498,300	71,900	155,800	187,300
現在就業者	154,100	38,000	58,800	33,700
うち仕事が主な者	87,900	22,400	30,500	18,700
現在無業者	344,100	33,900	97,000	153,600
うち就業希望者	155,100	24,200	55,600	52,800
うち求職者	62,800	11,200	28,200	15,300

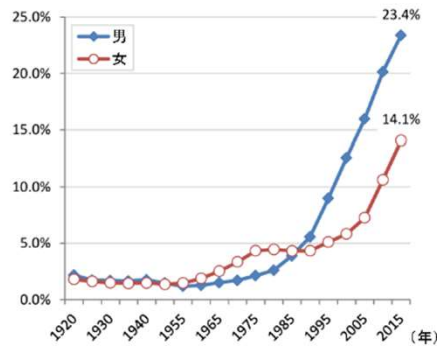
(注) 介護離職者は、平成24年10月以降に「介護・看護のため」を理由に前職を辞めた者
(出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」より大和総研作成

※当資料の無断転載を禁じます。Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

8

今後も働きながら介護を担う者が増える

生涯未婚率



(注) 生涯未婚率は45～49歳と50歳～54歳の未婚率の平均値であり、50歳時の未婚率。
(出所) 総務省「国勢調査」より大和総研作成

妻の年齢階級別、共働き世帯比率



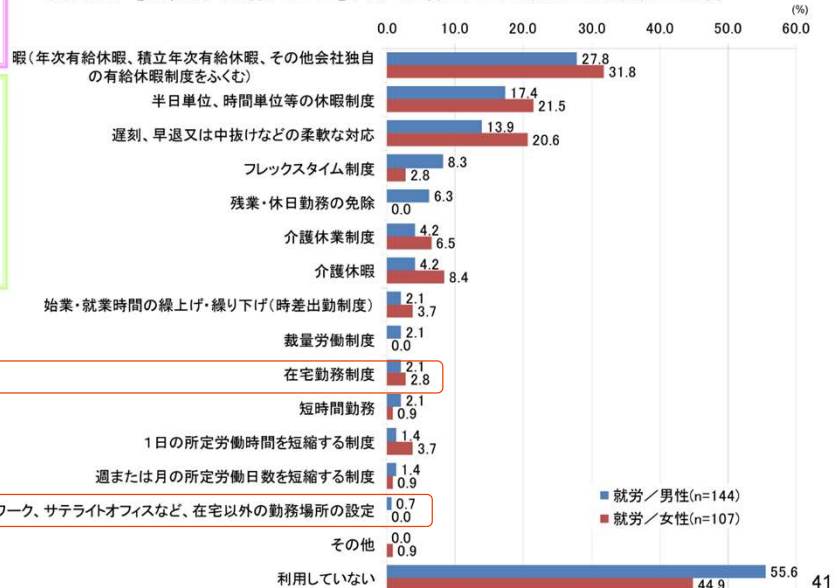
(注) 妻の年齢15～24歳を「20歳前後」、25～34歳を「30歳前後」、35～44歳を「40歳前後」、45～54歳を「50歳前後」、55～64歳を「60歳前後」、65歳以上を「70歳前後～」とした。
(出所) 総務省「労働力調査」より大和総研作成

※当資料の無断転載を禁じます。Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved.

9

8. 勤務先の両立支援制度の利用(1)

図表32 【就労者:介護している】手助・介護のために利用した勤務先の制度



※当資料の無断転載を禁じます。Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved.

10

日本における親の介護の現状

親の介護の段階とテレワーク

テレワークでもきっちり働く

介護と仕事の切り替え例

フェアなテレワークを目指して

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

11

親の介護の段階とテレワーク

直線距離 1300km
片道 6時間
往復 10万円以上

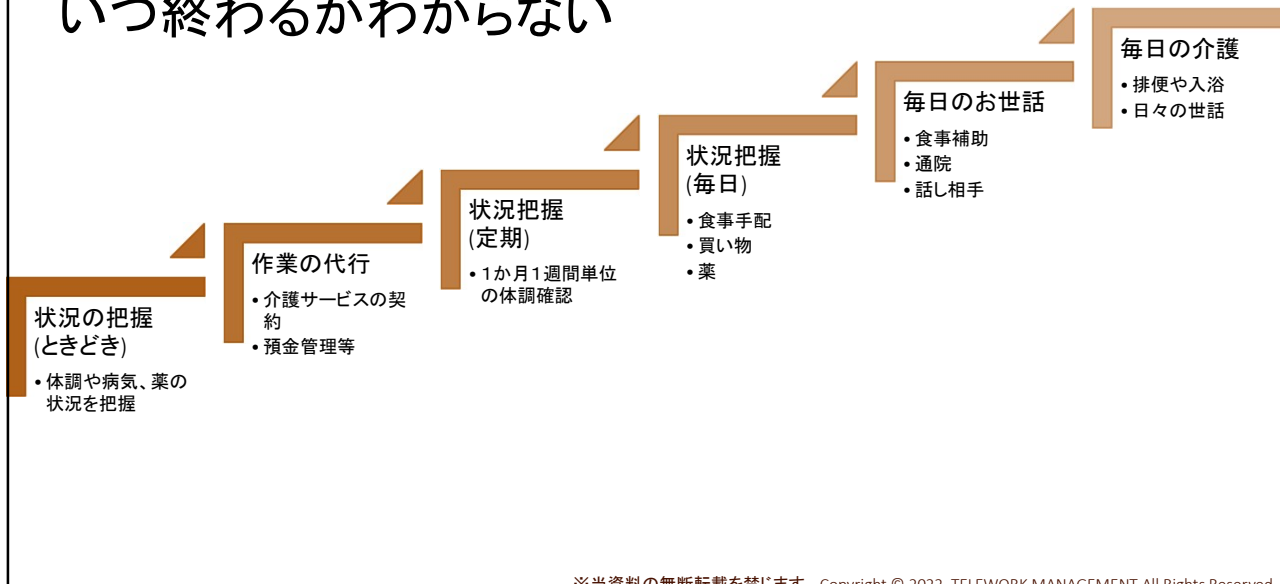


2018年 奈良の実家にて

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

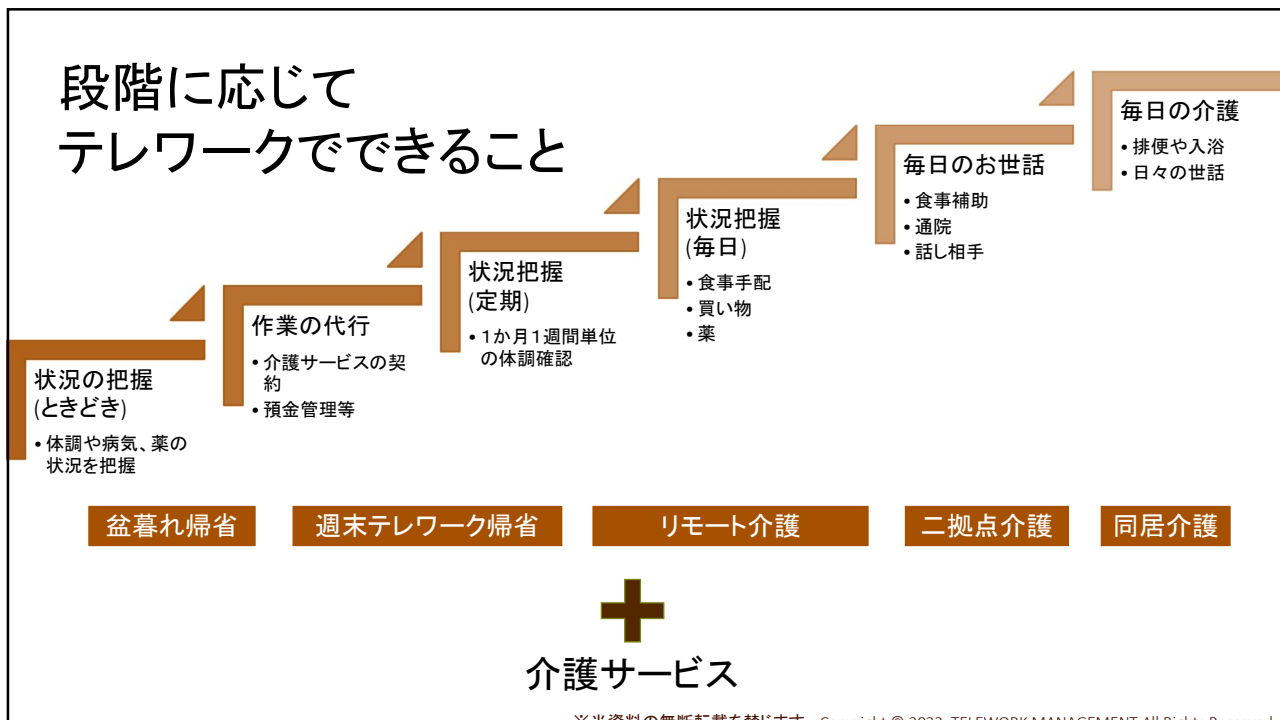
12

介護には段階がある いつ終わるかわからない



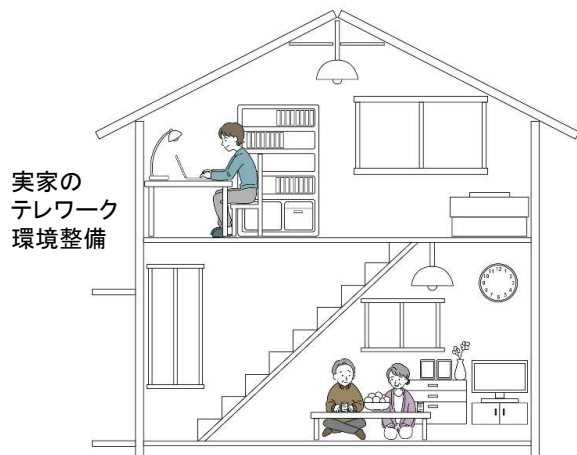
13

段階に応じて テレワークでできること



14

週末テレワーク帰省



週末の1泊2日ではなく、
有給とテレワークを組み合わせ、
ゆっくり帰省。

例

土曜	移動
日曜	親と過ごす
月曜	実家テレワーク
火曜	実家テレワーク
水曜	有給(手続き等)
木曜	実家テレワーク
金曜	実家テレワーク
土曜	移動



※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

15

リモート介護



デジタルツールを活用して
親の様子を毎日確認。
親が使えること、親の負担にならない
ことが大切。

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

16

二拠点介護



実家滞在中の日中は、
デイサービスや訪問介護を利用。
親とケアマネジャーさんとの
関係を築くことも重要



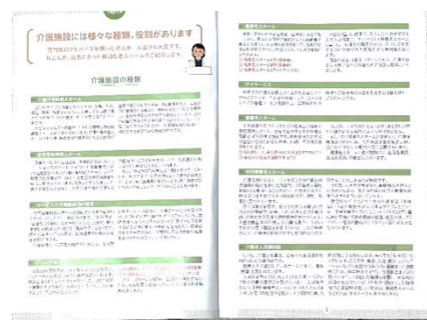
※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved.

17

同居介護



入院などで、実家にいる期間が増加。
夜中の対応など、無理が出てくる。
施設への入所も視野に置いて、
情報収集など、準備をする期間に。



※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved.

18

介護の段階ごとに、
適したテレワークをすることで、
親の状況を把握し、
肉体的にも精神的にも
親の健康寿命を延ばすことができる
のではないのでしょうか。

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

19

日本における親の介護の現状

親の介護の段階とテレワーク

テレワークでもきっちり働く

介護と仕事の切り替え例

フェアなテレワークを目指して

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

20

私が仕事と介護を両立できたのは、
いつもと同様に仕事ができただからです。

親のことで、離席する時間があっても
柔軟、かつ、きっちりと働けたからです。

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

21

日本における親の介護の現状

親の介護の段階とテレワーク

テレワークでもきっちり働く

介護と仕事の切り替え例

フェアなテレワークを目指して

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

22

着席中

本人が着席中...
としている時のみ、
パソコンの画面をランダムに保存。
上司がさっと確認できる。

本人の意思で
着席・退席

簡単

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

23

1時間に6画面しか
記録しません

Rights Reserved

24



25

日本における親の介護の現状

親の介護の段階とテレワーク

テレワークでもきっちり働く

介護と仕事の切り替え例

フェアなテレワークを目指して

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved

26

<https://note.com/tazawayuri/n/n165aa424fad1>

テレワークの努力義務化へ、大きな一歩



厚生労働省「第66回 労働政策審議会雇用環境・均等分科会」

▼ 目次

- 子が3歳になるまで、テレワークを事業主の努力義務化とする
- 短時間勤務制度の代替措置として、テレワークを追加する
- 子が小学校就学前までの新たな仕組みの中で「テレワーク」を選択肢とする
- 心身の健康への配慮として、テレワークでの労働時間を適正に把握する
- 親の介護期においても、テレワークを努力義務とする

テレワークゆり物語 (167) 「テレワークの努力義務化」だけでない、大きな一歩

♡ 19



田澤由利
2023年12月26日 17:59

✕ 〇 〇 〇

2023年12月26日 厚生労働省「第66回 労働政策審議会雇用環境・均等分科会」において、「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（案）」が合意され、武見厚生労働大臣に建議することが決まった。

第67回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37629.html

（参考資料1-1）仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（建議）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001200621.pdf>

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022. TELEWORK MANAGEMENT. All Rights Reserved.

27

育児介護休業法の改正に向けて

今後の仕事と育児・介護の
両立支援に関する研究会

こども未来戦略方針

骨太の方針

育児介護休業法の
改正へ

①3歳未満
・短時間勤務の代替措置にテレワークを追加
・テレワークを努力義務とする

②就学前
・短時間/テレワーク/フレックスなど2つ以上を企業が選択可

○ こどもが3歳になるまでの場合においては、現行の育児・介護休業法上、短時間勤務を措置することが事業主に義務付けられており、フレックスタイム制を含む出社・退社時刻の調整等が努力義務となっている。これらに加え、新たに、子育て期の有効な働き方の一つとして、テレワークも事業主の努力義務の対象に追加することを検討する。

○ また、こどもが3歳以降小学校就学前までの場合においては、育児・介護休業法で、短時間勤務、テレワーク、フレックスタイム制を含む出社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方について、事業主が職場の労働者のニーズを把握しつつ複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度（親と子のための選べる働き方制度（仮称））の創設を検討する。さらに、現在はこどもが3歳になるまで請求することができる残業免除（所定外労働の制限）について、対象となるこどもの年齢の引上げを検討する。

(4) 介護期のテレワーク

- テレワークは、通勤時間の削減や、遠隔地に住む家族の家からの業務実施が可能となり、フルタイムで働く目を増やすことも可能になる効果が期待される。一方で、介護中の労働者がテレワークを行うことにより、労働者本人に負担が生じることも想定されることを考慮し、テレワークについては選択的措置義務とはせず、努力義務とすることが適当である。
- テレワークが困難な業種・職種があることを勘案し、努力義務とする場合には、業務の性質・内容等からテレワークが困難な労働者をテレワークが可能な職種等へ配置転換することや可能な職種等を新たに設けることまで事業主に求めるものではないこととすることが適当である。

労働政策審議会が育児・介護休業法制度の拡充案を建議。
法案要綱の諮問・答申を経て(1/30)、本通常国会での法案の提出と法案の成立が
目指されている。

※当資料の無断転載を禁じます。 Copyright © 2022. TELEWORK MANAGEMENT. All Rights Reserved.

28

真のハイブリッドワークの実現に向けて



※当資料の無断転載を禁じます。Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved.

29

フェアなテレワークを実現する企業・社会・働く人のメリット

親の介護時期でも、通常に近く仕事ができる

責任ある仕事を継続することができる

企業は、会社を支える人材を失わない

介護社会における経済活動を損なわない

※当資料の無断転載を禁じます。Copyright © 2022 TELEWORK MANAGEMENT All Rights Reserved.

30