

## T3 分科会活動報告書

介護の未来を創る

～テクノロジーで支える

「自分らしく・人間らしく」～

2026年3月9日

## 目次

はじめに .....	3
I. 課題設定までの背景 .....	4
1. T3 メンバーの体験談と私たちの全員の思い .....	4
2. 日本が今後抱える課題 .....	5
II. 市場調査 .....	9
1. J-win 第15期 High Potential network メンバーへのアンケート調査 .....	9
2. 外部アクセスでのインタビュー結果 .....	12
III. 企業連帯型「介護支援の仕組みづくり」 .....	15
1. 事業案全体像 .....	15
2. テック企業とのコラボレーション .....	20
3. J-Win 企業連携による介護支援の意義と企業にもたらす価値 .....	22
IV. 将来的なビジネスモデル .....	24
未来への道筋とビジョン .....	24
V. 最後に .....	25
私たちの願い .....	25
IV. 参考文献/出典一覧 .....	26

## はじめに

「キャリアを、人生をあきらめたくない。自分らしく、人間らしくあり続けたい」

これは、本提言をまとめた私たち T3 分科会メンバー全員の切実な願いであり、同時に、これから介護に直面するすべての働く人々が抱く共通の叫びである。

少子高齢化が加速する日本において、仕事と介護の両立は、もはや一個人の家庭事情や精神論で解決できる段階を越えている。しかし、私たちはこの現実に絶望するために集まったのではない。介護という大きな変化に直面しても、誰もが「自分らしさ」を損なうことなく、プロフェッショナルとして輝き続けられる未来を創るために、知恵を絞り、提言をまとめた。

本活動の原点は、メンバーが直面した過酷な在宅介護の現実にある。深夜の介助による慢性的な睡眠不足、施設の時間に縛られ削られていく業務時間。その中で募る「チームに迷惑をかけているかもしれない」という罪悪感。実際に聞こえてきたのは、「今のままでは、昇進やキャリアアップなんて到底考えられない」という悲痛な声であった。

私たちは、こうした個人の苦悩を「仕方のないこと」として片付ける社会のあり方に一石を投げたいと考えている。テクノロジーを実装し、企業の枠を超えて連帯することで、介護を「個人の負担」から「社会全体で支えるインフラ」へと転換することはできないか。その挑戦の記録が本報告書である。

本提言が、ワーキングケアラーが罪悪感から解放され、志半ばでキャリアを断念することのない社会を実現するための第一歩となることを強く願っている。私たちが描く、介護と仕事が真に共存する新しい未来を、ここから示していく。

## I. 課題設定までの背景

### 1. T3メンバーの体験談と私たちの全員の想い

T3分科会では、「介護の未来を創る ～テクノロジーで支える『自分らしく・人間らしく』～」というテーマのもと、働きながら介護を担う“ワーキングケアラー”（尚、本報告書上は“ワーキングケアラー”と“ビジネスケアラー”は同義とする）の現実と、そこから生まれた提言を発信した。その原点にあるのは、T3メンバー自身の切実な体験である。

#### 『T3メンバーの体験談』

ある日突然、家族の介護が始まった。実母が倒れ、後遺症が残り、在宅介護という選択を迫られたメンバーの一人は、「本人の気持ちに寄り添いたい」という想いから懸命に日々を支え続けた。しかし現実には想像以上に過酷だった。夜中のトイレ介助で何度も起こされ、慢性的な睡眠不足が続く。介護施設の利用時間に合わせるため、勤務時間は制限され、業務量は以前の約3分の2以下に減少した。思うように成果が出せない焦り、周囲に迷惑をかけているのではないかという罪悪感が、心身を確実に追い詰めていった。

「たとえチャンスがあっても、昇進なんて考えられない」

キャリアへの意欲さえも、介護という現実の前で押し流されていく――。これは決して特別な誰かの話ではない。いつ、誰が当事者になってもおかしくない現実であり、T3メンバー全員が“自分ごと”として受け止めた体験だった。

この体験談を共有する中で、私たちは強く共感した。「働きながら介護をすること」の大変さは、制度や言葉だけでは決して見えてこない。仕事の時間を削るか、介護の質を下げるか。高い費用を払って時間を買うか、キャリアを諦めるか。ワーキングケアラーは、常に厳しい二択を迫られている。そして、その選択の裏側には、「会社に迷惑をかけてはいけない」「期待に応えられなくなるかもしれない」という、見えない心理的負担が重くのしかかっていた……。

この体験談を聞いた我々T3メンバー全員の思いは一つとなった。

「罪悪感を抱えながら働きたくない」

「介護を理由に、キャリアや人生を諦めたくない」

「同じ思いを、これからのワーキングケアラーにさせたくない」

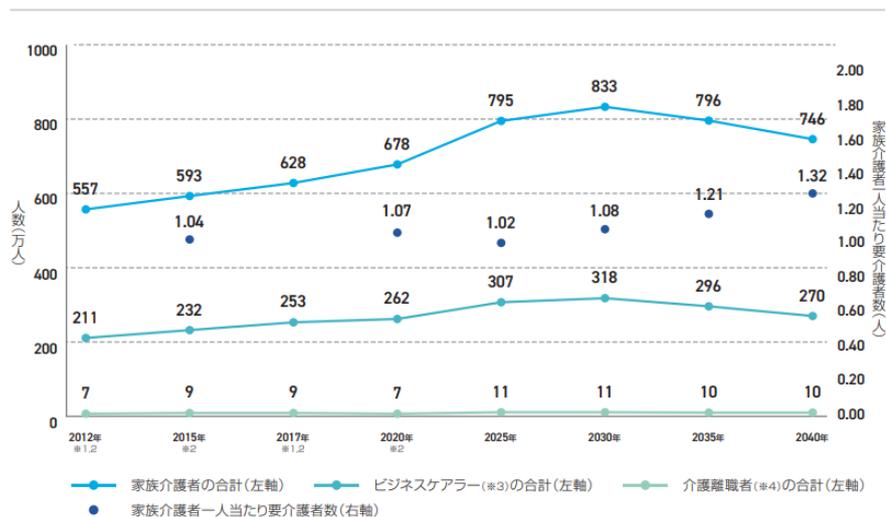
介護と仕事は、対立するものではないはずだ。テクノロジーや企業の仕組み次第で、両立は“特別なこと”ではなく、“当たり前の選択肢”にできる。その未来を本気で実現したい――その強い思いこそが、今回の提言の原動力であり、T3分科会としての揺るぎないメッセージである。

私たちは、介護をしながらも「自分らしい」キャリアを歩み続けられる社会を目指す。その第一歩として、この発信が、介護の未来を考えるきっかけとなることを心から願っている。

## 2. 日本が今後抱える課題

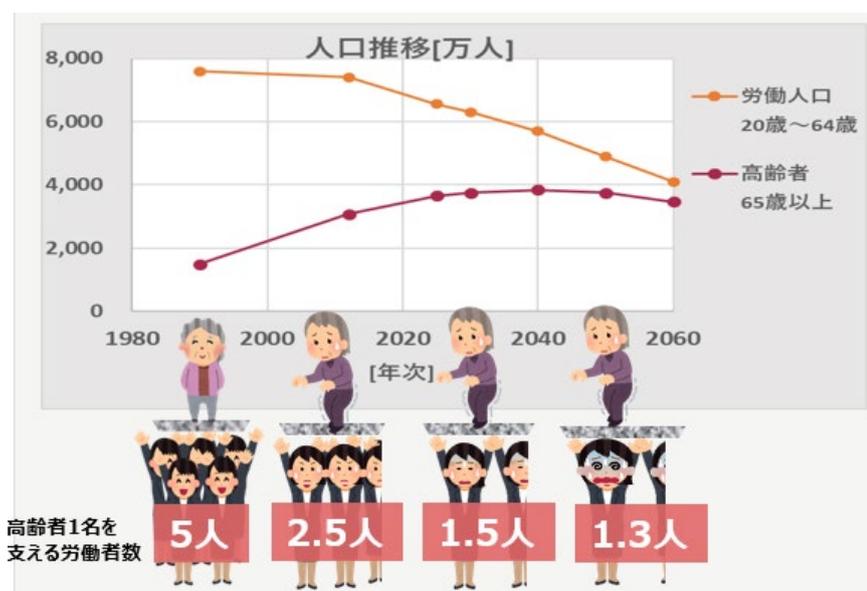
### (1) 労働人口の減少

少子化に伴い、労働人口は年々減少している。2030年には家族を介護する833万人のうち、約4割がワーキングケアラーになることが予想されている(図I-A)。また、2040年には高齢者の人数がピークになることが予想されており、高齢者1名を支える労働者数が2000年以前は5名だったところ、2020年以降は1.5人以下となることから(図I-B)、企業としても「ワーキングケアラー」は喫緊の経営課題となることがわかる。



図I-A: ビジネスケアラーに関する指標の推移

出典「経済産業省 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 P.7 図表7」より引用



図I-B: 2060年までの労働者および高齢者人口推移と高齢者1名を支える労働者人数

出典「総務省「国勢調査」および「人口統計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」に記載の数値より本報告用にグラフを作成

## (2)女性管理職のワーキングケアラー割合

介護の担い手は女性の方が多い現状である。図 I-C で示す様に、男性管理職の「配偶者」が介護を担っている割合が多いことから、介護は「女性」が主で担っている現状がわかる。女性管理職の育成を目指す J-Win 参画企業にとっても「介護」は避けては通れない経営課題となる。

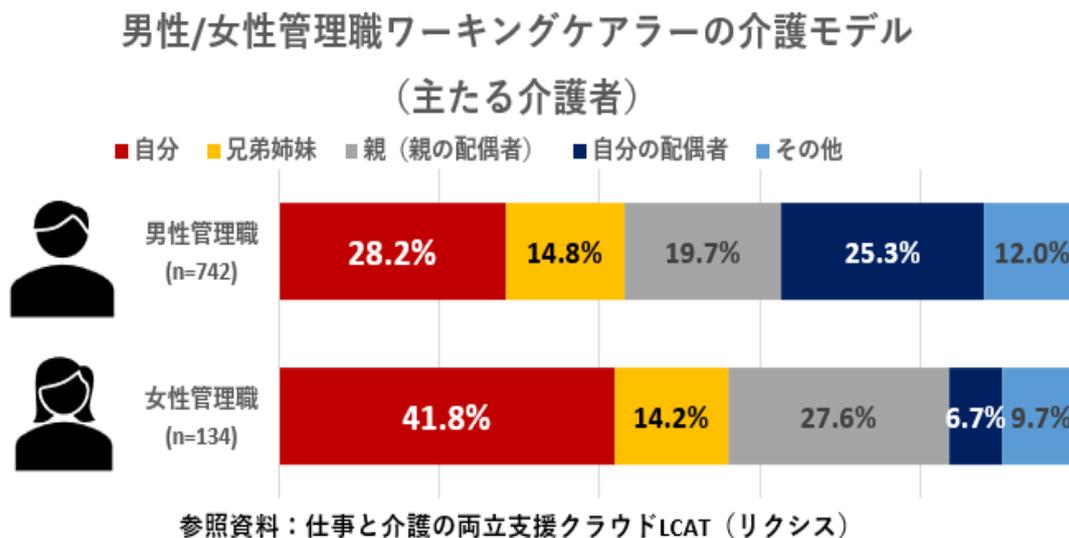


図 I-C：男性/女性管理職ワーキングケアラーの介護モデル（主たる介護者）

出典「株式会社リクシス 職域における介護と仕事の両立支援に関する委員会 P.8」より引用

(3)ワーキングケアラーに関する経済損失（図 I-D 参照）

ワーキングケアラーは企業にとって大きな課題となる。仕事と介護の両立が困難になることは、個人の影響にとどまらず企業に大きな経済損失を与えることが試算されている。

例として、従業員 3,000 人の大企業あたりで試算する。

①従業員がワーキングケアラーとなることによる損失額

$$1,460 \text{ 万円} \times (3,000 \text{ 人} \times 4.6\%) \times 27.5\% = 55,407 \text{ 万円/社}$$

(労働生産性×ワーキングケアラー人数×生産性の低下=損失額)

②介護離職者発生による損失

$$1,460 \text{ 万円} \times (3,000 \text{ 人} \times 0.16\%) = 7,008 \text{ 万円/社}$$

(労働生産性×介護離職者人数=損失額)

①②を合計すると、62,415 万円/社（年間）の経済損失が発生することが推計されている。「介護」「ワーキングケアラー」を取り巻く問題は、企業としても持続的な成長を揺るがす大きなリスクとなることがわかる。



図 I-D: 経済産業省 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 P.8 を参考に作成

#### (4)ワーキングケアラーを取り巻く課題

実際に T3 メンバーが経験した最も忙しい 1 日であった在宅介護スケジュールは(図 I-G)となる(要介護 4(全ての生活でほぼ介助が必要な状態)の家族の介護)。業務時間は施設利用時間に合わせなければならず時短で減る一方、時短で自分の時間が増えたとはならず、仕事以外の時間は食事やトイレの介助が深夜まで続き心身ともに負担となる。



図 I-G: T3 メンバーの最も忙しい 1 日 (介護施設利用を計画通り行った場合の体験談より)

既存のサービスだけでは、深夜対応や急な残業へのサポートが圧倒的に不足しており、公的制度が「フルタイムで働く人」を守るように設計はできていないことがこの経験談から伺える。もちろん介護と仕事の両立は企業側においても無視できない課題であり、そのため介護休暇などの制度が整備されている。介護保険制度や企業の制度を利用すれば問題ないのではと思われるかもしれない。しかし介護保険制度は、利用できるサービスの支給限度額が定められており、その上限を超えた分については全額自己負担となる。さらに、民間サービスを利用した場合は、利用料金の負担がより一層大きくなる。

また、各企業に介護休暇制度が存在したとしても、仕事から離れることを意味しているため、働く時間やキャリアを保証するものではないと考えた。(この考えに至った経緯は「II. 市場調査」にて論じる。)

「高額な利用料金を払って時間を買うか」「キャリアを諦めて時間を作るか」今、日本のワーキングケアラーたちは、残酷な二択を突き付けられている。

ただし、料金を払っても理想の条件で受け入れてくれる施設があるとは限らないため、以前と同じように 100%働き続けることは現状では難しいことが伺える。

## II. 市場調査

### 1. J-win 第15期 High Potential network メンバーへのアンケート調査

#### (1) アンケートの実施概要

概要：J-Win 第15期 HPN メンバーへの介護に関する意識調査

目的：企業による介護支援策の検討のための意識調査

調査対象：J-Win 第15期 High Potential network メンバー

調査方法：Forms 入力(全44問)

回答期間：2025年12月5日～2025年12月19日

回答数：153名

#### (2) アンケートサマリー（図 II-1～図 II-4 を参照）

Q.1 介護について、不安を感じることはありますか？（図 II-A）に対する回答結果は、介護に関する不安を感じることはあるという回答は全体の72%を占めた（「やや不安がある」（77人）、「非常に不安がある」（33人））。

#### Q1. 介護について、不安を感じることはありますか？

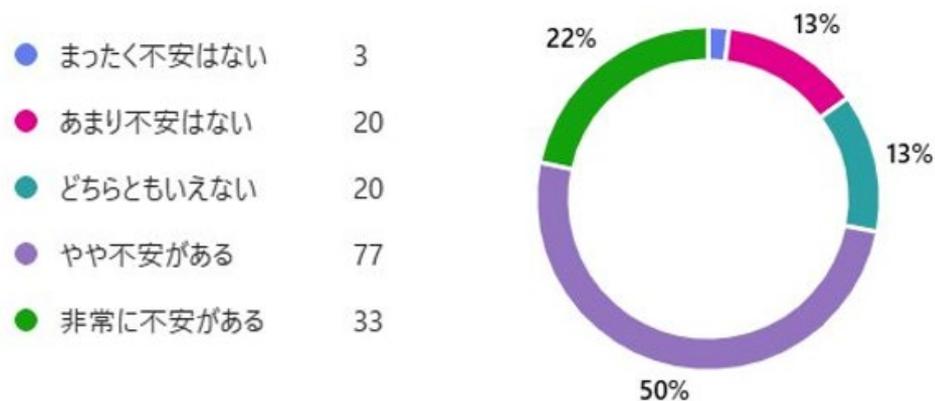


図 II-A. 介護に対する不安の有無のアンケート結果

Q2. 介護について不安があると回答した人の不安要素（複数選択可）（図 II-B）に対する回答結果は経済的、時間的、身体的、精神的な問題が4大要素となった。

Q2 「介護について、不安を感じるがありますか？」で「どちらともいえない」「やや不安がある」「非常に不安がある」と回答した方について、不安の要素をすべて選択してください。（複数選択可）

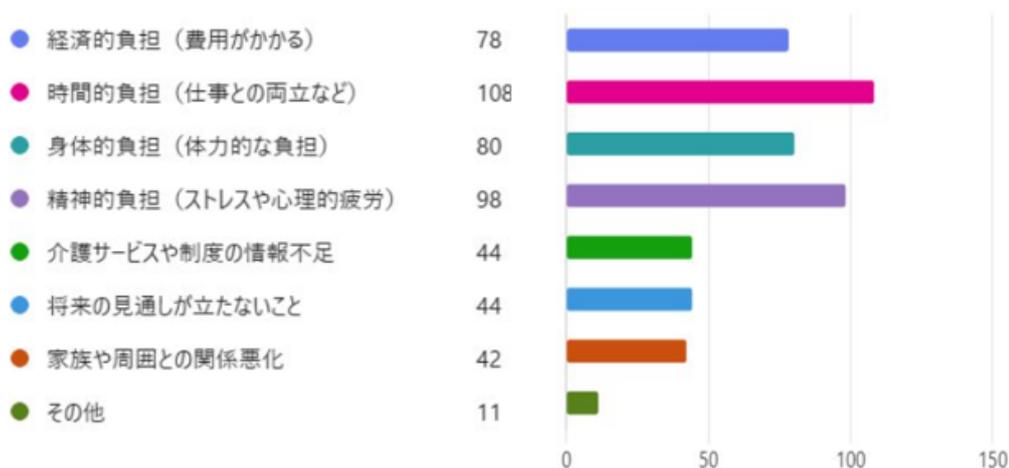


図 II-B. 介護に対する不安要素のアンケート結果

Q1 で「不安はない」（23 人）と回答した人に対し、その理由を調査したところ、その理由の36%は「自分にはまだ関係ないと思う」という回答であった。（図 II-C）

Q3. 「Q1. 介護について、不安を感じるがありますか？」で「不安はない」と回答した理由をすべて選択してください。

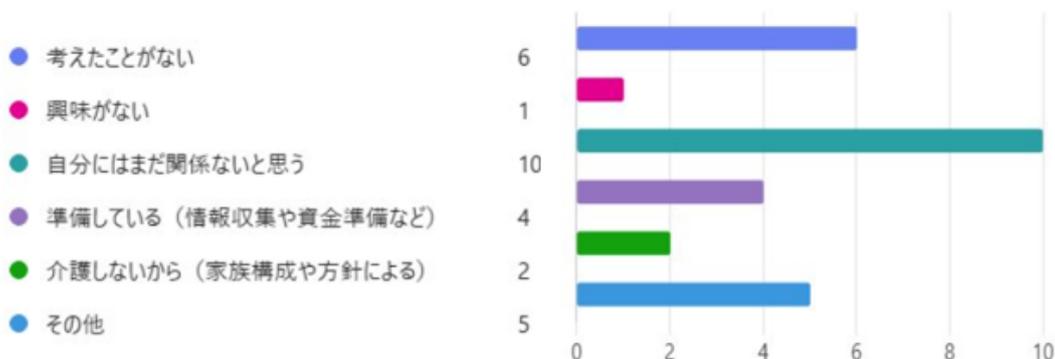


図 II-C. 介護に対し、不安が無い理由のアンケート結果

Q4. あなたは、お勤めの会社の「介護に関する制度（介護休業、介護休暇、時短勤務など）についての程度知っていますか？（図 II-D）に対する回答結果は、自社の介護制度について知らないという回答は全体の 56%となった(図 II-4、「よく知らない」(72 人)、「知らない」(13 人))。

#### Q4. あなたは、お勤めの会社の「介護に関する制度(介護休業、介護休暇、時短勤務など)」について、どの程度知っていますか？



図 II-D. 自社の介護制度の認知のアンケート結果

以上の結果より、普段生活している中では介護を意識する機会がなく、突如自分自身がワーキングケアラーになったタイミングで勤務先や地域の介護制度を調べ始めることで、時間的、経済的および精神的な余裕がなくなるのではないかと考えられる。

この段階で、私たちはワーキングケアラーのサポートをする提言案として「制度利用促進」と「介護施設の増設」を考えた。

##### <「制度利用促進」について>

上記アンケート結果の通り、制度の認知度が低いのであれば認知度を上げ、「制度利用促進」によりワーキングケアラーの負担軽減に繋がると考えた。認知度が上がらない理由として、企業側の周知方法にも問題があるのではないかと仮説を立てた。

##### <「介護施設の増設」について>

社員が介護を担うこと自体が、就業継続や業務遂行における直接的な負担となっているのは事実である。そのため、介護施設を増やし、受け入れ体制の選択肢を拡充することで、社員が日常的な介護対応から一定程度解放され、結果として負担の軽減につながると考えた。

上記 2 点について検証をすべく、5 つの企業に対し外部アクセスし調査を行った。

## 2. 外部アクセスでのインタビュー結果

HPN アンケート結果による企業側の周知問題の仮説の確認を含め、外部アクセスとして、自社の介護に関する課題などの調査を行うため、以下5社の企業へインタビューを行った。そこで得られた内容について整理し、以下に記す。

インタビュー先5社に共通する内容としては、介護休業や時短などの制度は整備しているものの、従業員の多くが介護に対する無関心層であり、制度周知に課題意識を持つ。現在の周知方法としては、従業員へのハンドブック配布やEラーニング等での研修実施によるものである。

各社に共通で確認した内容は以下の通り。

- ① 介護制度運営に対する内容や周知状況
- ② 「介護施設の増設」の提言案についての意見
- ③ その他特記事項

### (1) みずほフィナンシャルグループ様 実施日：2025年12月8日 オンライン

①2016年から「介護離職ゼロ」を目標に制度拡充、ホームヘルプ費用補助や外部相談窓口の連携により金銭面補助とナビゲーション支援の組み合わせを導入済み。マニュアル展開、イベント企画の他、Eラーニング等で周知に努めているが周知の難しさがある。これらの取り組みの背景として、社員へのアンケート結果で「制度を知らない」「使い方が分からない」という回答が4割存在し、制度があるにも関わらず、認知されていないことで仕事に支障を感じながら働いている社員がいるという課題が見えてきた。この結果を踏まえ、マニュアル内容のブラッシュアップや介護イベントの開催を重点的に進めている。さらに取得しづらい職場雰囲気や仕事への影響の懸念など不安の声があることもわかった。

②「介護施設増設」という案に関して、入所先検討の負担軽減は可能だと思われる。しかし、現在在宅介護が多いことを踏まえると、施設の増設だけでは課題解決に結びつかない。枠提供だけでなく補助の仕組みが必要。既存施設との連携は実現の可能性があるが話題性・参加企業数・費用のモデルケースが鍵となる。入居優先・送迎・在宅支援の併用設計が望ましい。

③法改正前から制度充実に努めてきたため法改正による影響、改定は特にない。現状介護は女性負担比率が高く、性別役割分担意識があることを認識しているが、どちらかというとなら今後介護両立者が増加することにより、さらに負担感が高まることを懸念している。育児同様に性別に関係なく、自分だけで抱え込まず周囲と協力して介護を行う必要性を伝え続ける。

**(2)アステラス製薬株式会社様 実施日：2025年12月23日 オンライン**

①法改正を踏まえて介護休業、介護休暇、短時間休暇等を導入済み。取得状況は会社として把握しているが介護従事者数の特定は困難である。「制度が十分か」と言われたら判断が難しい。周知のためハンドブック配布やマネージャーへの研修を実施。課題抽出のためアンケートを実施した結果、突然の欠員に対してすぐに人員補強ができないことに罪悪感を抱いていることがわかった。

②全国に営業所がある企業にとっては本社の近くに設置等では公平性を欠く。そもそも時短対応が難しい業種もある。育児も介護も同じ課題が考えられる。

**(3)アルプスアルパイン株式会社様 実施日：2025年12月25日 オンライン**

①介護休暇は法定通り(無給)、介護休業は法定を上回る。さらに多目的特別休暇という年次有給休暇とは別取得できる休暇を準備している。介護制度の情報発信は2025年から年齢にかかわらず、全社員に向けて実施している。

②施設に入る前に仕事との両立が厳しくなるケースが多い。また、両親が住んでいる地域での介護となる場合も多く、特定の場所に施設があっても活用が難しい。

**(4) (匿名希望) 実施日：2025年12月28日 オンライン**

①介護相談窓口制度等、法を上回る制度を整えた理由は介護離職ではなく両立を目指しているため。また共働き比率が増えている中、女性が介護者という概念も払拭し、男女問わず、誰もが介護者になり得るため、注力している。介護制度について無関心な人が多いため周知が課題。プッシュ型の通知策とEラーニング実施の検討を進めている。

②福利厚生となると企業は公平性を考える。介護施設紹介のマッチングサービスはすでにある。介護は施設を作る施設に入れるだけではない。費用面は検討する必要がある。

**(5)株式会社ニチレイ様 実施日：2026年1月6日 オンライン**

①介護休業、介護休暇、時短等制度はある程度整っている。取り組みとしては、2018年度から実施している年に1回の全従業員向け介護セミナーに加え、ハンドブックの配布、相談窓口の設置、介護に関する情報発信を行っているが、それでもなお従業員への制度周知が十分ではないことが課題である。介護休業制度の利用者はかなり少なく、介護離職者の人数も把握できていない。一方で、社内アンケートの結果では「仕事と両立が難しいライフイベント」として介護が2年連続トップという結果であったことから将来に漠然とした不安を抱えていることがわかった。

②仕事と介護を両立している社員の要望の洗い出しができていない。要望があれば検討するが、介護施設の共同運営に関しては知見が社内にないため検討は慎重にならざるを得ない。

③ダイバーシティに関するポータルサイトを設置し、社員の生の声や介護に関する情報も一元管理・発信している。法改正に伴い、介護保険料の徴収が開始される40歳の誕生日に介護に関する基礎動画の発信を2025年4月から開始した。

以上、HPN アンケートおよび5社の外部アクセスのご協力により得られた結果より、「制度利用促進」と「介護施設の増設」の提言案のみではワーキングケアラーのサポートには不足があることが分かった。

<「制度利用促進」について>

- ・自社の介護制度の認知度を上げるための対応は各社それぞれで工夫を行っているものの、受け取る側の我々従業員が直面していない、関心がなければ認知させることは非常に難易度が高い
- ・企業の介護制度＝休暇制度である場合がほとんどであり、休暇制度を使って、急に発生する介護に備えられるようにするという前提の設計になっている。

つまり、介護が始まって以降、制限をかけながら働くことには変わりがなく、ワーキングケアラーの働き方のサポートにはならない。

- ・無給の場合もある。収入も減ってしまっは、さらに働き方に制限ができてしまう。

<「介護施設の増設」について>

- ・在宅介護が今後増加すると予想されている社会の現状に対して、「介護施設の増設」という提言案のみでは根本解決にはならない。
- ・基本的に会社の福利厚生で介護施設を建てるとなれば、全社員平等を考える必要があり、両親が住んでいる場所や、希望などは全社員それぞれとなり、どこに立てるのが課題となると指摘を受けた。
- ・建物を準備するという事は、それが不要になった場合のことまで考えなければならない。

### Ⅲ. 企業連帯型「介護支援の仕組みづくり」

#### 1. 事業案全体像

##### (1) J-win 複数企業でワーキングケアラーに向けた介護の仕組みづくり

前段で整理した実態を踏まえると、現在の日本社会において、仕事と介護の両立は依然として個人の努力に依存する構造となっている。特に、女性管理職層やその候補層が多く含まれる年代は、昇進・責任拡大のタイミングと親の高齢化が重なる世代であり、キャリアの重要な局面と介護負担が同時に訪れるという構造的課題を抱えている。

育児支援制度は一定の整備が進んだ一方で、介護は突発性・不確実性が高く、長期休職や時短勤務だけでは対応しきれないケースが多い。夜間の対応、短期的な預かり、出張や繁忙期への柔軟な支援など、現行制度では十分にカバーできない領域が存在する。その結果、能力や意欲とは無関係に、介護を理由としたキャリア中断や離職が発生している。

こうした実態を踏まえ、我々は

**「J-Win 参画企業共同によるワーキングケアラーのための企業連帯型 介護支援の仕組みづくり」**を提言したい。

本構想は、単に介護施設を設置するというものではなく、複数企業が連携し、既存の介護資源とテクノロジーを組み合わせながら、ワーキングケアラーを支える“インフラ”を共同で設計する取り組みである。

**本構想のポイント**は以下の三点である。

第一に、**単独企業では実現困難な支援を、企業連帯によって可能にする点**である。1 社単独ではリスクやコストが大きく、全国展開は現実的でないが、J-Win 参加企業のように全国に拠点を持つ複数の大企業が連携することで、リスク分散と地域カバーが同時に実現できる。

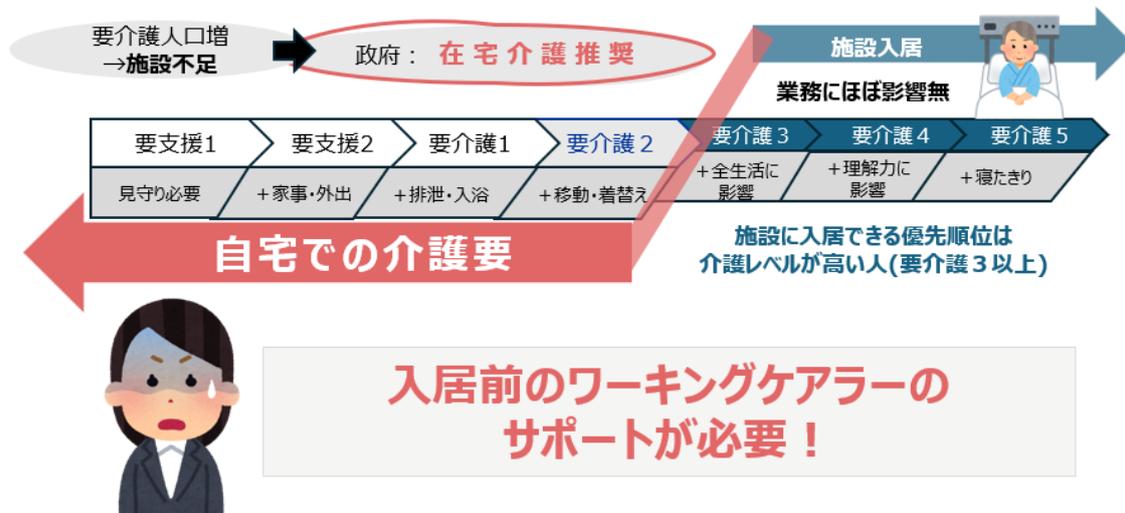
第二に、**テクノロジーとの連動によって、フレキシブルな働き方を支える基盤となる点**である。テック企業とのコラボレーション等でテクノロジーと連動させることで、ワーキングケアラーが状況に応じて柔軟に働ける環境を整備することができる。

第三に、**女性活躍推進の取り組みを“登用”から“継続”へと拡張する点**である。本提案は、女性の管理職登用にとどまらず、「介護によってキャリアを諦めなくて良い社会」の実現に向けた次のステージである。

さらに、本取り組みは企業内に閉じた施策ではなく、社会的波及効果を持つ。J-Win 参加企業が率先してモデルを構築することで、他企業への横展開や、行政との連携可能性も広がる。企業主導型の実践モデルが示されることで、介護とキャリアの両立は“理想論”ではなく“実装可能な制度”へと転換する。

(2)注目したターゲット

本構想では、主要な利用ターゲット層として、「要介護2以下の家族を介護しているワーキングケアラー」を想定する。本ターゲット層は、就労と在宅介護を同時に担わざるを得ないケースが多く、制度上の制約から十分な公的支援を受けにくい状況にあることから、特に大きな「不利益」を持っていると考えられる（図Ⅲ-A）。



図Ⅲ-A 介護レベルと施設入居の優先順位

出典 厚生労働省「令和5年社会福祉施設等調査の概況」より

厚生労働省の「令和5年社会福祉施設等調査の概況」によれば、特別養護老人ホーム（特養）の入居率は95.3%と、ほぼ満床の状態にある。特養は自治体や社会福祉法人が運営し、比較的安価な費用で利用できることから入居希望者が多い。一方で、原則として要介護3以上が入居条件とされており、介護度の高い人から優先的に入居するケースが多く、被介護者が要介護2以下の場合、入居を希望しても利用できないケースの方が多い。

さらに、厚生労働省は「医療と介護の両方を必要とする状態の高齢者が、住み慣れた地域で自分らしい暮らしを続けることができるよう、地域における医療・介護の関係機関が連携して、包括的かつ継続的な在宅医療・介護を提供することが重要」であるとの方針のもと、在宅医療と介護の連携を推進している。（引用リストⅢ-A 参照）この政策動向を踏まえると、今後、在宅介護を担いながら就労を継続するワーキングケアラーは、さらなる増加が見込まれる。

以上の背景を踏まえ、本構想においては、特に支援の空白が生じやすい「要介護2以下の家族を抱えるワーキングケアラー」に焦点を当て、具体的な課題解決策の検討・実装を提言する。

### (3)提供介護サービスの概要

本サービスは、日中の介護保険適用デイサービスと夜間の自費サービスを組み合わせた一体型支援により、生活全体を切れ目なく支える仕組みを構成する。アプリを基盤とした予約・共有システムにより、当日・直前の依頼を含む即応性を確保し、介護保険サービスでは対応しにくい突発的ニーズに柔軟に対応する。さらに、企業補助により自費部分の負担を抑えることで、仕事と介護の両立における時間的・費用的なバランスを取りやすくする。

一般的な介護サービスとどのように異なる特徴があるのか、以下より詳細に説明する。

#### ①サービス体系について（図Ⅲ-B 参照）

本サービスは、日中のデイサービスと夜間サービスを一体的に提供する「2 in 1 方式」を採用する。日中のデイサービスは介護保険適用サービスとし位置づけ、送迎、食事提供、入浴支援、健康チェック、レクリエーション等を実施し、利用者の日常生活を総合的に支える機能を担う。

夜間サービスは介護保険適用外（自費）サービスとし、夕方から数時間、もしくは翌日にかけての預かりや夜間の訪問介護を提供することで、夜間帯に特有の不安や緊急的なニーズへの対応を強化する。これにより、日中と夜間のサービスが切れ目なく接続され、利用者および家族の負担軽減に寄与する体制が形成される。また、日中の通院付き添い等にも対応する。



**2 in 1**

**通常のデイサービス**  
+ (介護保険適用)

**夜間のデイサービス & ホームヘルプ**  
(介護保険外)

**提供内容**

**【日中】 9:00～17:00**  
送迎 食事  
入浴 健康チェック  
レクリエーション

**【夜間】 17:00～9:00**  
夕方～夜間の預かり  
夜間の見守り・巡回  
夜間の訪問ケア

空きがあれば  
**当日  
予約OK**

**【他】 通院付き添い**

**アプリ機能**

- 施設・スタッフの**空き枠をリアルタイム表示**
- その場で予約**
- 決済もアプリ内で完結**
- スタッフは**訪問先を確認**
- 家族へ**リアルタイム情報共有**
- 相談サポート**（チャット、介護コンサルジュ）

**夜間も安心  
包括的な介護サービス**

図Ⅲ-B サービス概要

#### ② ICT を活用した柔軟な運用

本サービスの運用には、アプリケーションを活用した予約・情報共有システムを組み込む。利用者は施設およびスタッフの空き枠をリアルタイムで確認し、その場で予約を完了する。決済機能をアプリ内に統合し、サービス利用履歴や訪問予定を家族と共有する仕組みを整備する。また、チャット機能により相談や突発的な依頼を受け付け、夜間を含む不安への即時対応を可能とする。これらの機能により、「今日の夜だけ預かりを依頼したい」「急な体調不良時に通院付き添いを求めたい」「夜間帯に不安があるため見守りを依頼したい」といった多様で突発的なニーズに対し、アプリを中心とした一貫した運用が実現される。

この即時性を可能にしているのが、夜間を中心としたサービスを介護保険適用外（自費）として提供する仕組みである。介護保険適用サービスは、要介護・要支援認定およびケアプラン（介護サービス計画）の作成を前提とした計画的な提供を基本とし、計画外の随時利用は制度上想定されていない。そのため、当日予約や即時利用には制度的な制約が大きく、対応が困難となる場合が多い。

一方、介護保険外（自費）サービスは利用者と事業者が直接契約を行うため、当日・直前予約や夜間対応を含む即時性と柔軟性を確保できる。アプリによる空き枠表示と即時手配機能を組み合わせることで、夜間帯の突発的ニーズに迅速に対応できる運用を構築できる。

#### (4)利用料金について

介護保険外サービスについては、参画企業からの補助により一部負担軽減を実現する。費用と時間のバランスを保ちながら利用できる点が利用者にとって大きなメリットとなる。

以下に、企業補助により介護保険外部分の利用料金が半額負担となった場合に、I-2(5)、「ワーキングケアラーを取り巻く課題」で触れた料金負担がどの程度軽減されるかのシミュレーションを示す（表.III-A）。

表.III-A 本サービスの利用料金（シミュレーション）

サービス区分	提供時間	利用料金	企業補助適用後の料金
◆夜間デイサービス（基本料金+送迎）	2～3時間	3,350円	<b>1,675円</b>
食費（1食）		700円	700円
◆お泊りデイサービス（宿泊基本料+リネン代+夜間見守り強化）	最大24時間	8,000円	<b>4,000円</b>
食費（3食）		1,880円	1,800円
◆夜間訪問介護（身体介護）+交通費	30分	3,000円	<b>1,500円</b>
◆夜間訪問介護（身体介護）+交通費	60分	4,500円	<b>2,250円</b>

注：金額はシミュレーション値であり、実施地域・事業者の料金設定・制度改定や企業補助の設計により変動する。

(5) サービス利用料金について

一般的な介護保険外サービスの情報を基に、平均的と考えられる利用料金を採用した。

① パターン1：通勤1時間・週1回の残業を想定した利用

介護保険サービスを利用した場合、週5日のデイサービス、週5日の訪問介護（1時間）、週2日のショートステイを組み合わせると介護保険の限度額を超過し、総額は約12万円と見込まれていた。本サービスを利用した場合、週5日のデイサービスに加え、週5日の夜間デイサービス（1時間）および週2日のお泊りデイサービスを組み合わせることになる。介護保険外部分である夜間デイサービスとお泊りデイサービスについて企業が半額補助を行うと、利用者負担見込みは約9万円まで低減する(表 III-B)。

② パターン2：睡眠時間の確保を重視した利用（夜間帯の利用を拡大）

介護保険サービスを利用した場合、週5日のデイサービス、週5日の訪問介護（1時間）、週5日の夜間訪問介護（30分）、週1日のショートステイを組み合わせると介護保険の限度額を超過し、総額は約17万円と見込まれていた。本サービスを利用した場合、週5日のデイサービスに加え、週5日の夜間デイサービス（1時間）、週5日の夜間訪問介護（30分）、週1日のお泊りデイサービスを組み合わせることになる。介護保険外部分である夜間デイサービス、夜間訪問介護、お泊りデイサービスについて企業が半額補助を行うと、利用者負担見込みは約11.5万円まで低減する(表 III-B)。

表 III-B 1か月あたりの利用料金（シミュレーション）

《パターン1：通勤1時間・週1回残業を想定した利用》

	介護保険サービス利用時	本サービス利用時
利用サービスの組み合わせ	デイサービス 週5日 訪問介護1時間 週5日 ショートステイ 週2日	デイサービス 週5日（保険） 夜間デイサービス1時間 週5日（自費/企業補助） お泊りデイサービス 週2日（自費/企業補助）
利用料金	約12万円	約9万円

《パターン2：睡眠時間の確保を重視した利用（夜間帯の利用を拡大）》

	介護保険サービス利用時	本サービス利用時
利用サービスの組み合わせ	デイサービス 週5日 訪問介護1時間 週5日 夜間訪問介護30分 週5日 ショートステイ 週1日	デイサービス 週5日（保険） 夜間デイサービス1時間 週5日（自費/企業補助） 夜間訪問介護30分 週5日（自費/企業補助） お泊りデイサービス 週1日（自費/企業補助）
利用料金	約17万円	約11.5万円

注：金額はシミュレーション値であり、実施地域・事業者の料金設定・制度改定や企業補助の設計により変動する。

## 2. テック企業とのコラボレーション

介護業界における DX 推進が進む中、介護業界に参入するテック企業においては、以下理由から、新しい IT 技術があっても施設に実装して定着させることが非常に困難である事が課題として考えられている。(引用リストⅢ-2 参照)

- 個別技術には限界  
例えば「見守りセンサー」だけでは転倒防止に役立つ可能性はあるが、排泄・移乗の介助、夜間ケア、家族との連携など、介護の複雑なニーズすべてをカバーできない。
- 統合・連携の困難さ  
テックが複数種類あっても、それぞれが別ベンダー・別フォーマット・別運用であれば、連携・データ統合・情報共有が難しく、“サイロ化”する。
- 運用コスト・人的コストが残る  
機器の保守、職員の再教育、誤報対応、プライバシー対応など、新たな負担が出る。
- “使い続ける”ための制度・文化が必要  
ロボ導入したが3年で使われなくなったという例があるように、技術だけでは持続性が保証されない。

これらの課題を解決するためには、適切な統合設計（データ連携、運用設計、人材教育、費用設計）が必要である。本サービスにおいては、複数のテック企業と連携し介護施設を製品トライアルの場として利用することでテック企業の研究の一助となり、社会的価値を創造することができると思う。

### <テック企業とのコラボレーションの一例>

- スマートフォンの機能を活用した記録・入力の省力化  
スマートフォンのアプリ機能を活用することで、介護士の介護記録作成をサポート。記録の入力を音声で行い省力化を図る。
- インカムを活用したコミュニケーションの効率化  
介護施設において、介護士同士がインカム機能を活用して円滑なコミュニケーションを図り、効率化を実現する。
- センサーを活用した見守りによる省力化・ケアの質向上  
センサーを活用して介護者を見守ることで、介護士の負担軽減・時間効率化に繋がる。また、効率化により創出した時間で、よりきめ細かなケアが実現するため、ケアの質向上に繋がる。また、センサーにより記録された情報を家族へ共有することで、離れた家族とも連携を取ることが可能。
- センサーを活用した排泄予測による省力化・ケアの質向上  
排泄の時間を予測することにより、介護士の負担軽減・時間効率化に繋がる。また、可能な限りトイレ利用を促すことで、被介護者の自尊心を尊重することができ、心身の健康と生活の質（QOL）向上に繋がる。

上記のように、センサー等の IT 技術を活用して被介護者の生活を見守り、適切に介護実績をデータ化することにより、被介護者の行動を予測することが可能となり、ケアワーカーの負担軽減だけでなく、被介護者のストレス軽減にも役立つ事ができる。データ化することで、家族に適時適切に情報連携が可能となり、被介護者と離れている家族も被介護者に寄り添うことができることから、介護に参加できているという安心感を保つことができる。

本サービスの特徴である夜間サービスにおいては、利用者の予測が非常に重要であり、利用者の予測を行い利用内容に合わせた人員の配置が必要となる。介護施設とテック企業がコラボレーションすることで、夜間サービスにおける需要と供給を予測し、適切な施設運用に寄与することが可能となる。例えば、被介護者だけではなく、介護者の業務時間や余暇時間などの予定を事前にデータ化し記録することで、夜間サービスの利用頻度・利用可能性を数値化する。データを基にサービス利用を予測することで需要と供給のバランスを適切に保つ。

本サービスにおける介護施設にテック企業が関与し、『テックコラボ施設』となることで、介護業界の DX 推進の加速を促すことが可能と考える。テック企業と介護施設がコラボレーションし、介護士等のケアワーカーの負担軽減・時間効率化を図ることで、人手不足を補う事にも繋がる。また、前述のとおり、介護施設に参入したいと考えるテック企業は、現状では製品トライアルを長期間行える環境を確保することは非常に困難であるが、企業主導型の介護施設を活用することで安定した環境確保に繋がり、介護業界の DX を推進の加速を促すことが可能となる。

### 3. J-Win 企業連携による介護支援の意義と企業にもたらす価値

#### (1)J-Win 企業が共同で取り組む意義

本提言では、J-Win 参画企業が個社単独ではなく、企業横断で共同して介護支援の仕組みづくりに取り組む意義を重視している。

仕事と介護の両立支援は、介護サービス事業者やテクノロジー企業との連携、一定規模を前提としたサービス設計や運営体制の構築が不可欠であり、個社単独で取り組むにはコスト・スピード・実現性の面で限界がある。その結果、対応が後手に回り、課題が顕在化してから対処せざるを得ないケースも少なくない。

J-Win は、女性活躍推進において先進的に取り組んできた企業が集うネットワークであり、業種・規模を超えた幅広い企業基盤を有している。このスケールメリットを活かすことで、介護支援に必要なサービス設計や運営、テクノロジー活用において、個社では実現が難しい、実効性の高い仕組みを構築することが可能となる。

また、J-Win 企業はこれまで女性活躍推進や働き方改革を牽引してきた実績があり、働く女性、特にワーキングケアラーの実態や課題に寄り添った提案ができる立場にある。介護は今後、多くの女性管理職・管理職候補者にとって「避けて通れない課題」となり得ることから、J-Win 企業が先陣を切って取り組む社会的意義は大きい。介護と「自分らしく働くこと」が両立でき、介護期にあっても安心して管理職を目指せる環境を整えている企業こそ、女性活躍推進の最先端を体現する存在と言える。

本取り組みは、単なる福利厚生施策にとどまらず、

**「女性活躍推進の最先端を走る J-Win 企業が、次世代の介護支援モデルを共創する」**

というメッセージを社会に発信するものであり、他企業や行政への波及効果も期待できる。

## (2)参画企業にとってのメリット

本提言への参画は、企業にとって経済的損失の抑制と人的資本価値の向上という明確なメリットをもたらす。

まず、経済的側面では、従業員がワーキングケアラーになることにより、

- 集中力や稼働時間の低下による生産性低下
- 介護対応のための欠勤・遅刻・早退の増加
- 最終的な介護離職

といった形で企業に損失が発生する。I-2「日本が今後抱える課題」で記載した経済産業省の試算では、労働生産性低下による損失は1社あたり年間約5億5,407万円、介護離職による損失は約7,008万円とされている。

J-Win 企業連携による介護支援の仕組みを活用することで、

- 介護が始まっても就業を継続できる環境の整備
- 夜間・突発対応を含めたサービス利用による業務時間の確保
- 「介護＝キャリア断絶」という不安の軽減

が可能となる。介護を理由とした離職やキャリア断念を防ぐことは、会社にとって重要な財産である中核人材・管理職候補人材の流出防止につながり、短期的なコスト削減にとどまらず、中長期的な人材戦略の観点からも大きなメリットを持つ。

さらに定性的な価値として、

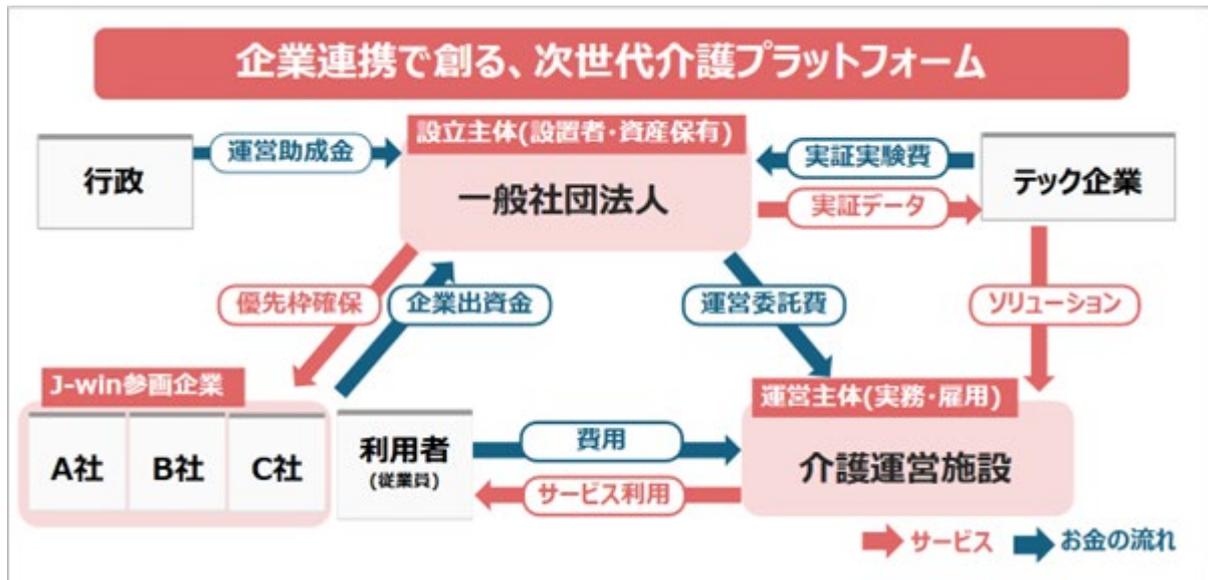
- 介護を理由に管理職や重要業務を諦めなくてよいという安心感
- 企業が本気で従業員のライフイベントに向き合っているという信頼感
- 女性管理職・管理職候補者の中長期的な育成と定着

が挙げられる。これらは結果として、人的資本の価値向上と企業の持続的成長に寄与する。本取り組みは、短期的なコスト削減策ではなく、介護という避けられない社会課題に対し、企業価値を高めながら向き合う中長期的な経営施策である。

## IV. 将来的なビジネスモデル

### 未来への道筋とビジョン

本項では、将来的な展望とその具体的な施策について詳述する。私たちが目指すのは、複数の企業が連携し、持続可能な介護エコシステムを実現する「次世代介護プラットフォーム」の確立である。運営の適正化と高い透明性を堅持するため、以下のガバナンス体制(図IV-A)を段階的に構築していく。



図IV-A: 企業連帯で創る、次世代介護プラットフォームのサービスとお金の流れ

ガバナンス体制と各ステークホルダーの役割は以下の通りである。

#### ・一般社団法人（設立主体）

資金調達の容易さ、責任の所在、福利厚生コスト削減の効果などを検討し、中立性と福利厚生の観点から、設立主体は一般社団法人とした。本プラットフォームの設置者および資産保有者として、運営の根幹を担う。行政からの運営助成金の受領、テック企業との実証実験の推進、介護運営施設への実務委託を一括して管理する。

#### ・J-Win 参画企業（出資主体）

プラットフォーム運営のための企業出資金を拠出する。出資の対価として、自社従業員（利用者）のための介護サービス優先株を確保し、福利厚生の充実を図る。

#### ・行政

公共性の高い介護インフラの構築を支援するため、一般社団法人に対し運営助成金を交付する。

#### ・テック企業

実証実験費を拠出し、介護現場から得られる実証データを収集・分析する。また、得られたデータを基に最新のソリューションを開発し、介護運営施設へ提供することで、介護のDX化を促進する。

このように、一般社団法人を核としたプラットフォームを構築することで、ワーキングケアラーをサポートしたいJ-Win 参画企業、介護サービスの発展を目指すテクノロジー企業、そして現場を支える介護運営施設がそれぞれの役割を最適に機能し、相乗効果を生み出すことが可能となる。

J-Win 参画企業が先駆けてこのモデルを実践・発信することは、一企業の枠を超えた社会的意義を持つ。それは他企業への横展開や行政との強固な連携を促す呼び水となり、介護とキャリアの両立を「個人の負担」から「社会全体で支えるインフラ」へと転換する大きな原動力となる。

## V. 最後に

### 私たちの願い

「キャリアを、人生をあきらめたくない。自分らしく、人間らしくあり続けたい」  
この問いに対する答えを求めて、私たちは1年間活動を続け、本提言に辿り着いた。  
介護が原因でキャリアを諦めてしまうことのない社会。つまり、

**「介護をしながらも、“自分らしい”キャリアを当たり前前に歩める世の中へ」**

これこそが、私たちの目指す明るい未来である。  
本提言が、皆様にとって、介護の未来を前向きに考えるきっかけとなることを心から願っている。

## IV. 参考文献/出典一覧

凡例：P 掲載ページ（図表番号）\_出典企業\_資料名\_リンク

- ・ P5(図 I-A)\_経済産業省\_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  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001268178.pdf>
- ・ P6(図 I-B)\_総務省\_「国勢調査」および「人口統計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 24 年 1 月推計）  
<https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2025/index.html>
- ・ P6(図 I-C)\_株式会社リクシス\_職域における介護と仕事の両立支援に関する委員会  
[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/05\\_presenter.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/05_presenter.pdf)
- ・ P7(図 I-D)\_経済産業省\_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\_  
[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kaigo/main\\_20240326.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/main_20240326.pdf)
- ・ P9~10(図 II-A~D)\_T3 HPN アンケート結果より
- ・ P14\_(III-A)\_厚生労働省\_令和 5 年 社会福祉施設等調査の概況  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/23/index.html>
- ・ P14\_(III-B)\_厚生労働省\_在宅医療・介護連携推進事業の取組について（厚生労働省 老健局）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/001195365.pdf>
- ・ P18\_(III-C)\_J-STAGE\_高齢者ケアにおけるセンサーと IoT 機器の使用に関する文献検討  
[https://www.jstage.jst.go.jp/article/jans/43/0/43\\_43028/\\_html/-char/ja?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.jstage.jst.go.jp/article/jans/43/0/43_43028/_html/-char/ja?utm_source=chatgpt.com)
- ・ P18\_(III-C)\_国立研究開発法人産業技術総合研究所\_「介護現場におけるテクノロジーの効果的活用のための評価手法検討委員会」設立について  
[https://www.aist.go.jp/aist\\_j/news/au20230327.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.aist.go.jp/aist_j/news/au20230327.html?utm_source=chatgpt.com)
- ・ P18\_(III-C)\_Springer Nature\_Towards Technology Domestication in a Care Organization? Facilitating and Hindering Factors in Care Robot Use  
[https://link.springer.com/article/10.1007/s12369-025-01226-5?utm\\_source=chatgpt.com](https://link.springer.com/article/10.1007/s12369-025-01226-5?utm_source=chatgpt.com)
- ・ P18\_(III-C)\_マイナビニュース\_介護 DX の成功に必要な考え方・取り組みとは - ネットワークは、施設利用者の命をあ  
ずかる生命線  
[https://news.mynavi.jp/techplus/kikaku/20240214-2861663/?utm\\_source=chatgpt.com](https://news.mynavi.jp/techplus/kikaku/20240214-2861663/?utm_source=chatgpt.com)
- ・ P18\_(III-C)\_株式会社アジラ\_AI 警備システム「AI Security asilla」実証事例 介護施設×asilla で「見守り」課題を AI で  
解決。ご入居者の安全性とスタッフの生産性の向上を両立！  
<https://jp.asilla.com/post/casestudy-charmcc-20251118>

発行者: NPO 法人 J-Win

〒102-0073 東京都千代田区九段北 1-5-10 九段クレストビル 5 階

TEL : 03-6380-8420 FAX : 03-6380-8427

発行日: 2026 年 3 月 9 日

著作権: © 2026 J-Win. All Rights Reserved.

記載されている内容の無断転用を禁じます。