

ニッポンの介護に、次の風を。――

仕事も介護も、あきらめない社会へ

# ワーキングケアラー支援サービス ケアラケア 始動



介護もキャリアもうまくいく  
**CARE la CARE**  
ケア ラ ケア

株式会社NTTデータ ライフデザイン 湊 章枝

## 【社会課題】仕事と介護の両立困難

経済損失  
**9.2兆円**

介護離職者  
**10万人**



**300万人**

※各値は2030年推計値

介護もキャリアもうまくいく

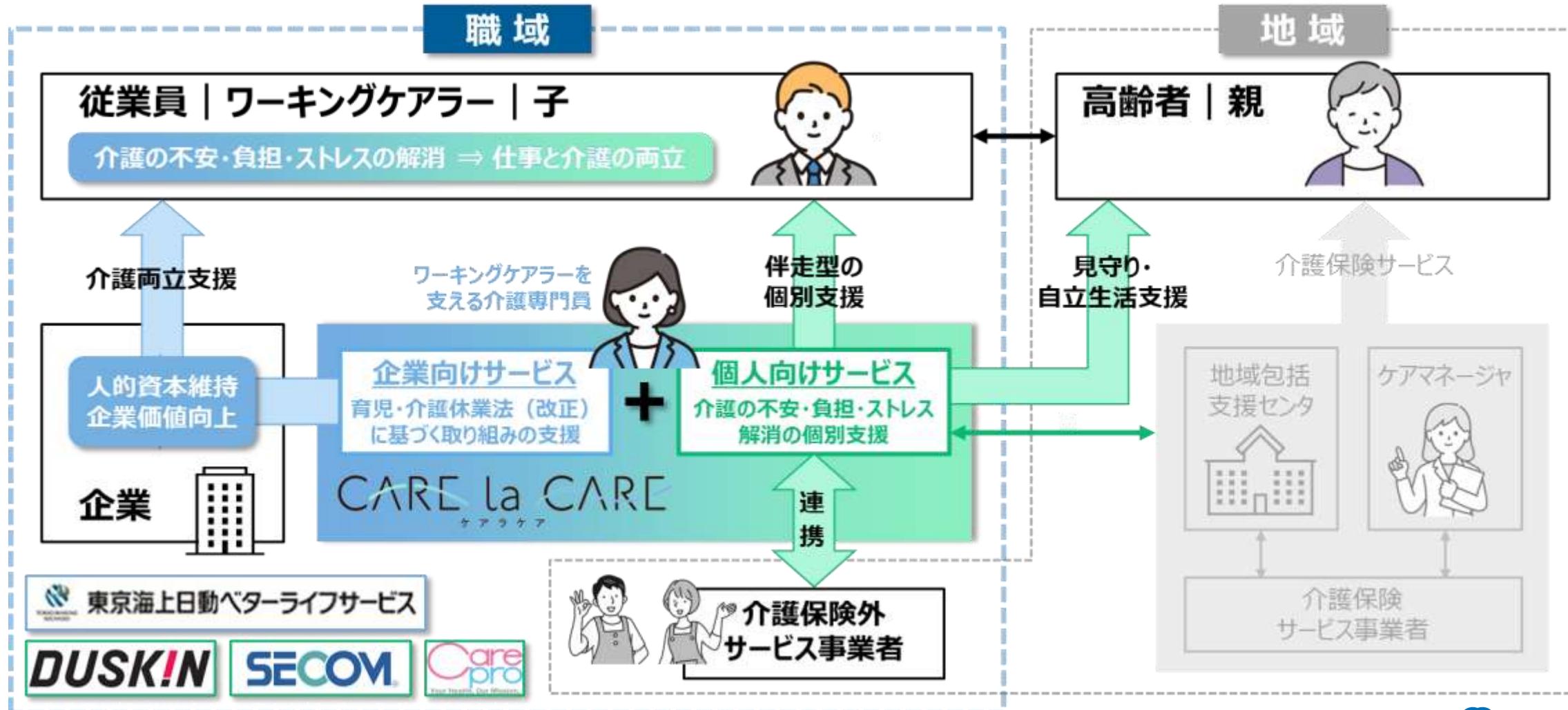
**CARE la CARE**  
ケアラケア

企業の経営課題 と 従業員ひとりひとりの介護課題 を一体的に解決するサービス

# ケアラケアの全体像

CARE la  
CARE

- さまざまなパートナー事業者とともに、企業の介護両立支援の取り組みを通じて、従業員ひとりひとりが**介護をしながら安心して働き続けられる環境づくり**をサポート



# 10月より、ケアラケア始動

CARE la  
CARE

介護もキャリアもうまくいく

CARE la CARE  
ケアラケア



# NTTデータにおける ワーキングケアラーの実態

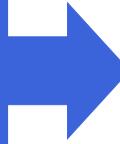
(ケアラケア介護実態調査の結果※より)

出所：NTTデータグループ国内社員の「仕事と介護の両立にかかる実態調査（2025年10月）」  
対象者数15,099人、回答数8,478人（56%）、有効回答数7,906人）

## 【従業員の介護度合いを基準とするタイプ分類】

ステージ	タイプ名	定義
介護に直面している	ワーキングケアラー群	介護が必要な親がいて、 <u>主に自分が介護を行っている。</u> または、介護が必要な親がいて、 <u>主に自分以外の人が介護を行っているが、自分も関わっている。</u>
5年以内に介護に直面する可能性あり	予備群(A)	介護が必要な親がいるが、 <u>自分自身は介護に関わっていない。</u>
	予備群(B)	<u>80歳以上の介護不要な親</u> がいる。
介護に直面していない	注意喚起必要群	75~79歳（後期高齢者）の介護不要な親がいる。
	啓発群	74歳以下の介護不要な親がいる。
-	その他	親がすでに亡くなっていて、今後、介護の必要がない。

ワーキングケアラー層

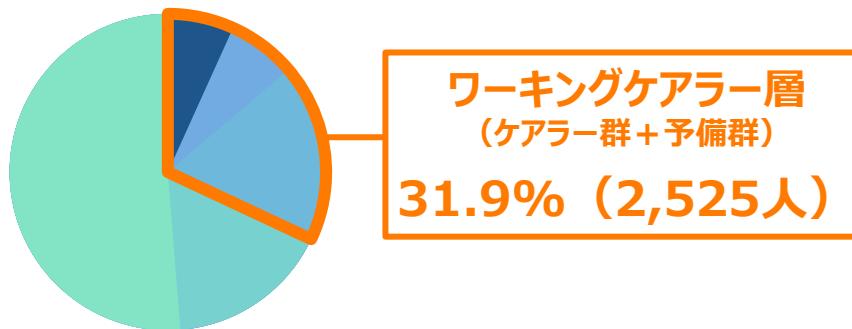


# タイプ分類別人数 (N=7,906)

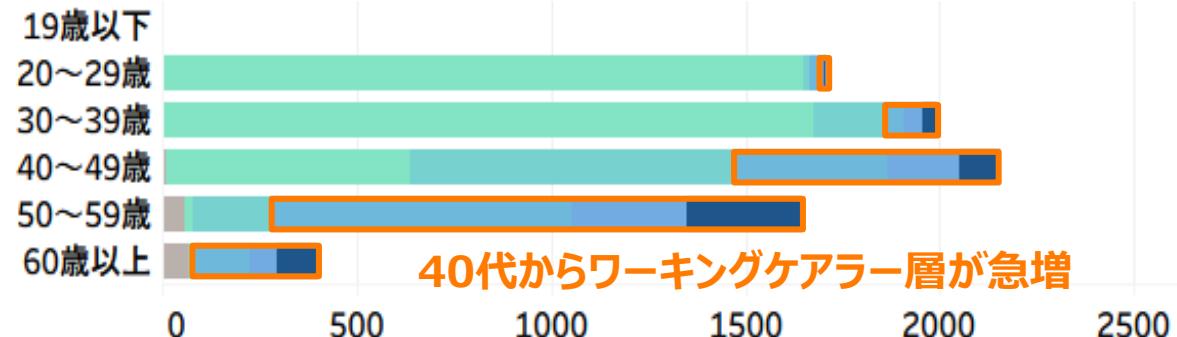
CARE la  
CARE

- 国内従業員の3割強（約25百人）がワーキングケアラー層で、約7%（550人）がワーキングケアラー群
- 40代からワーキングケアラー層が急増し、**管理職の半数以上**が該当

介護状況別

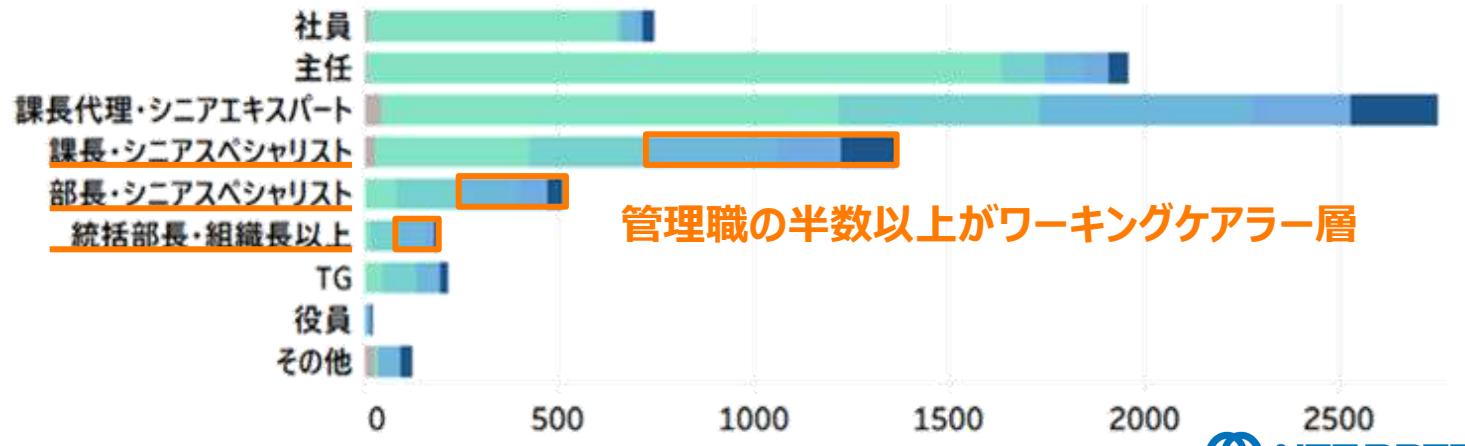


世代別



- ワーキングケアラー群 : 7.0% (550人)
- 予備群(A) : 7.7% (612人)
- 予備群(B) : 17.2% (1,363人)
- 注意喚起群 : 15.9% (1,254人)
- 啓発群など : 50.4% (4,127人)

役職別

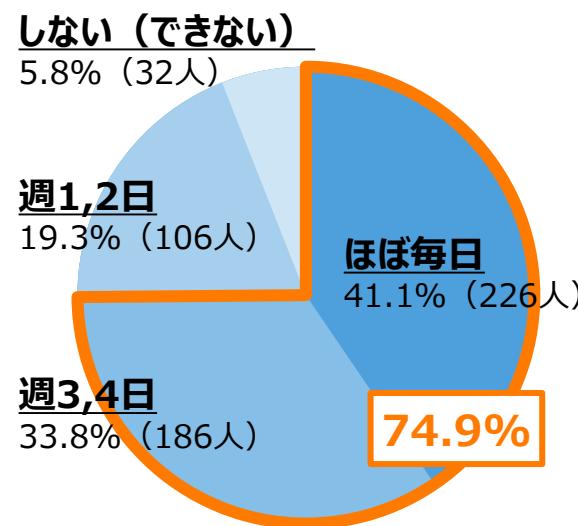


# ワーキングケアラー群の働き方 (N=550)

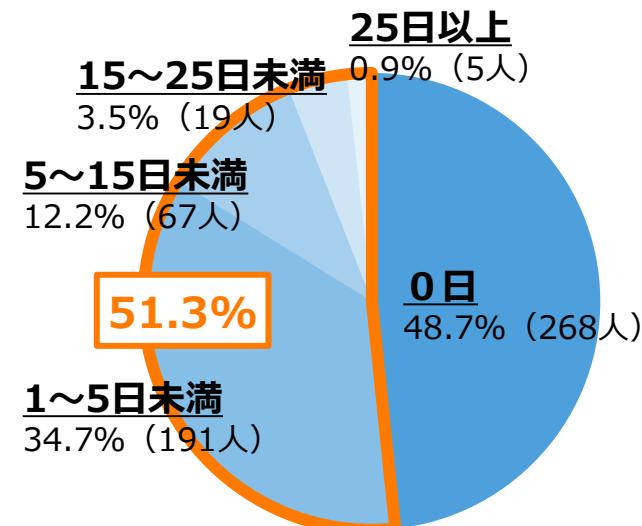
CARE la  
CARE

- パフォーマンス低下度は国内企業の平均値を下回っているが、半数以上が「仕事への影響は大～中」と回答
- 約75%が、週に3日以上のテレワークを実施しており、「柔軟な働き方ができる職場環境のおかげで介護両立ができる」との声多数
- 一方で、半数以上が、親対応による仕事の遅れを早朝・深夜・休日などに補っている

テレワーク日数/週



介護理由の時間外勤務/月

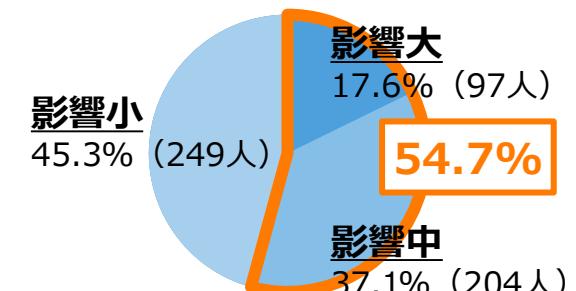


客観的なパフォーマンス低下度※

**14%低下**

国内企業の平均値（27.5%）を下回る

主観的な仕事への影響度



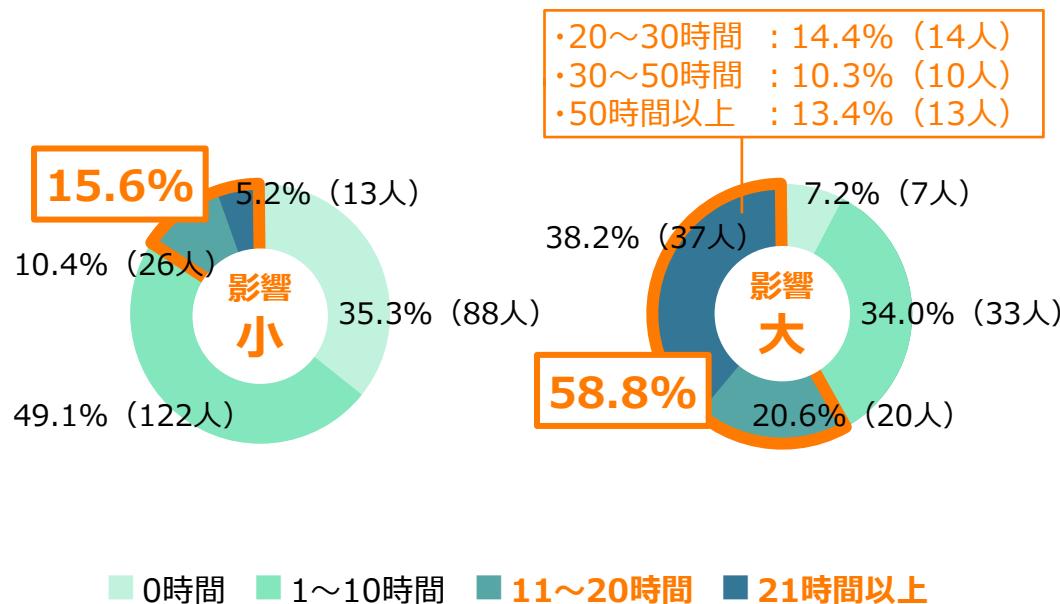
※QQmethodに基づく右記の式を用いて「パフォーマンス低下度」を算出 (パフォーマンスの低下 =  $1 - \{(仕事の量 \times 仕事の質) / 2 \times 1/10\}$ )

# ワーキングケアラー群の介護負担 (N=550)

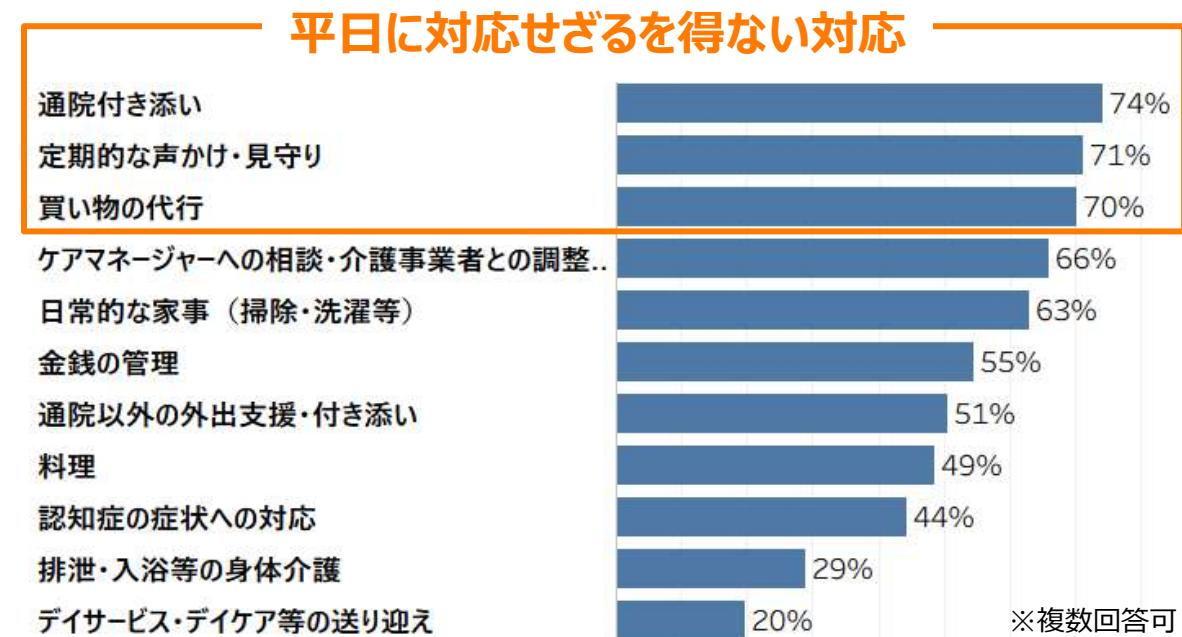
CARE la  
CARE

- 仕事への影響が「大きい層」と「小さい層」を比較すると、勤務時間帯の「介護時間数」に顕著な違いあり
- 「大きい層」は、平日に対応せざるを得ない通院付き添いなどを行っている割合が高い

## 勤務時間帯の介護時間/月



## 「影響が大きい層」の対応内容

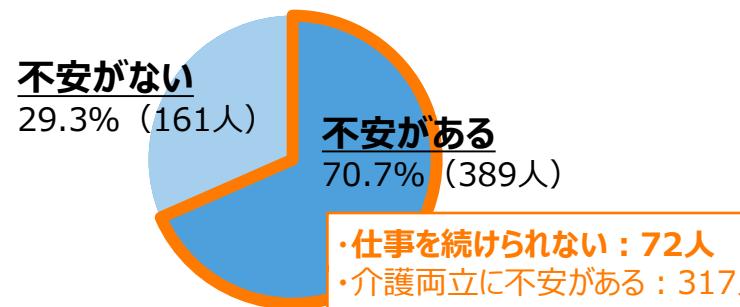


# ワーキングケアラー群の介護不安 (N=550)

CARE la  
CARE

- 約7割が、「介護をしながら仕事を続ける」ことへの不安を抱えており、1割強が「仕事を続けられない」と回答
- 「続けられない」と回答している人の多くは、「相談相手がない」「職場に相談できる雰囲気がない」と回答

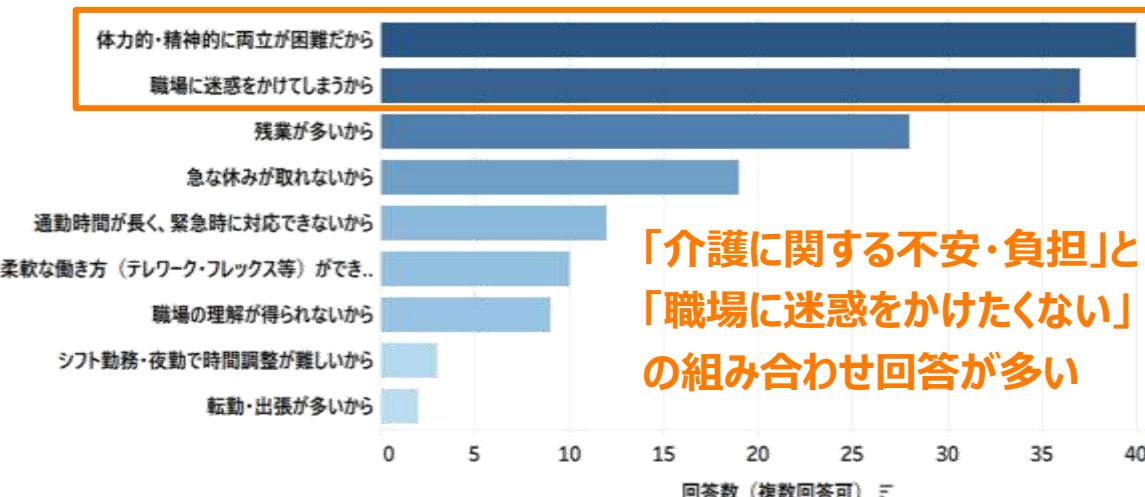
## 不安を抱えている人の割合と理由



## 両立困難との相関性が高い因子

- 介護について日常的に相談できる相手がいるか？

	相談相手がいる	いない
仕事を 続けられない	43% (31人)	57% (41人)
続けられる	68% (324人)	32% (154人)



- 介護について相談できる雰囲気が職場にあるか？

	職場で相談できる	できない
仕事を 続けられない	33% (24人)	67% (48人)
続けられる	68% (324人)	32% (154人)

# ワーキングケアラー群の企業制度の認知・利用状況 (N=550)

- 法定内容（一部上回る内容）は整備済みだが、**認知率・利用率とも低い**

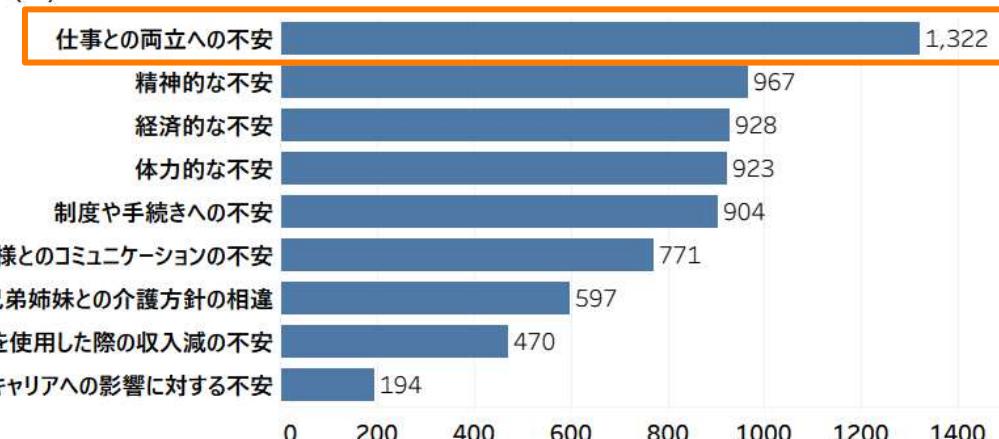
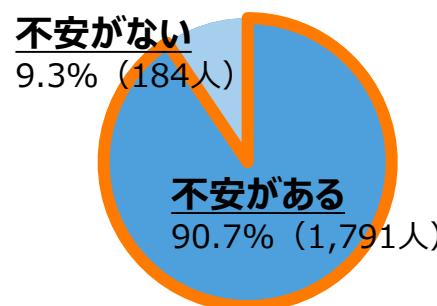
## 制度などの認知・利用状況



- 〈主なコメント例〉
- ✓ 短期間にわかりやすく知る仕組みを用意してほしい。忙しくてなかなか調べる機会、時間が取れない
  - ✓ 制度があっても使えない。制度を整えているだけで、それを活用できる運用面の取り組みがなされていない
  - ✓ 相談窓口を利用したが、ネット検索で得られる情報提供に留まっていて物足りなかった

- 約9割が、「介護をしながら仕事を続ける」ことへの不安を抱えている（ワーキングケアラー群より高い割合）
- 不安を抱えている層は介護リテラシーが低い傾向があり、「知識不足からくる不安」が推察される

## 不安を抱えている人の割合と理由



## 主なコメント例

- ✓ 介護は子育てのように終わりの時期があらかじめ分かるわけではないので、不安と恐怖しかない
- ✓ 将来の可能性がぼんやりと思い浮かぶ時もあるが、実際に直面するまでは真剣に考えられない

## 不安を抱えている人の介護リテラシー

	非常に高い	高い	中程度	低い	非常に低い	〈介護リテラシー・レベル〉
不安がある	7.68% 132名	10.41% 179名	25.83% 444名	35.25% 606名	20.83% 358名	
不安はない	14.84% 38名	14.84% 38名	27.73% 71名	24.61% 63名	17.97% 46名	

# 〈参考〉インタビューから得た気付き：育児両立と介護両立の違い

- 現在の介護は“かつての育児”と同じで、**自分の事情を職場でオープンにしづらい**  
(イクメンが浸透しつつある育児両立も、約20年前は職場でオープンにしづらい状況があった)

## 育児と仕事の両立



### 若手人財であることが多い

(職場としても将来の中核人財として復帰してもらうことが重要で、**制度を使いやすい傾向**)

### 有期

(いつまでケアが必要か、自身も会社も読みやすい)



### 本人が言わなくても 職場が実情に気付きやすい

(お腹の膨らみや、出産・育児関連の手続等が生じる)

## 介護と仕事の両立



### 中核人財であることが多い

(替えが効かず休めたら困る存在であることを本人も自覚しており、**制度を使いづらい傾向**)



### 無期

(いつまでケアが必要か、自身も会社もわからない)



### 本人が言わない限り 職場は実情に気付かない

(制度を使わない限り、手続き等が発生しない)



※本内容は、NTTデータ従業員に対するデプスインタビューなどを通じて得た心証をまとめたものであり、その正当性を主張するものではありません。

CARE la CARE

のサービス概要

# ケアラケアが目指すこと

CARE la  
CARE

## AsIs

法定内容は整備しているが、  
制度などの認知率・利用率が低い

〈主な理由〉

- ① 介護実態は本人が申告しない限り、職場での把握が難しい
- ② 介護両立ステージや困りごとは個々で異なるため、一律周知では届きづらい
- ③ 介護に直面している従業員が抱える課題は、制度だけでは解決が難しい



従業員が安心して働き続けられる環境  
になっていない

## ToBe

- ① 企業は、従業員の介護実態を踏まえた制度設計・見直しが図れる
- ② 従業員は、自分の状態や会社制度を認識し、必要時に制度などを活用できる
- ③ 企業単独ではサポートが難しかった従業員にも手を差し伸べられる



従業員が安心して働き続けられる環境  
が整っている（介護両立実現）

介護もキャリアもうまくいく

**CARE la  
CARE**  
ケアラ  
ケア

企業の介護両立支援の取り組みを活性化する“周辺の仕組み”を提供

# ケアラケアのサービス構成

CARE la  
CARE

STEP 1 従業員の介護両立実態を把握し、  
制度・施策の設計・見直しを図る

STEP 2 従業員個々の介護に対する  
意識・行動変容を促す

STEP 3 介護に直面した従業員個々が安心して  
働き続けられる環境づくりを支援する

従業員個々の  
介護両立実現

## 企業向けサービス

育児・介護休業法（改正）に基づく取り組みの支援

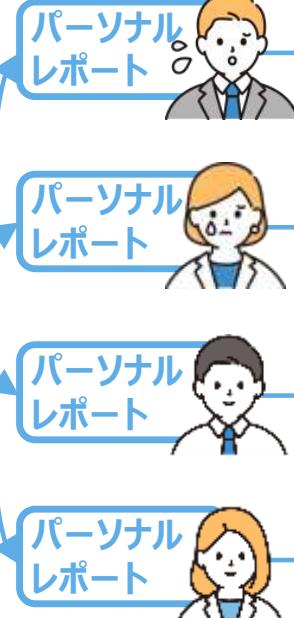
### ①従業員の実態把握



介護実態調査（アンケート）

タイプ分類

### ②従業員個々への フィードバック



### ③従業員への支援対応

タイプに応じた支援への誘導

パーソナルカウンセリング  
(個人データに基づく問診)

未来介護予測

動画コンテンツ、コミュニティ、  
セミナー、産業ケアマネ相談 等

介護休職や介護両立支援  
等の各種制度

①情報提供 ②研修実施  
③相談窓口 等

その他

企業の既存取組

## 個人向けサービス

不安・負担など解消の支援

### ④介護に直面した従業員 への個別支援対応

ケアライフデザイナーによる  
相談・伴走

+

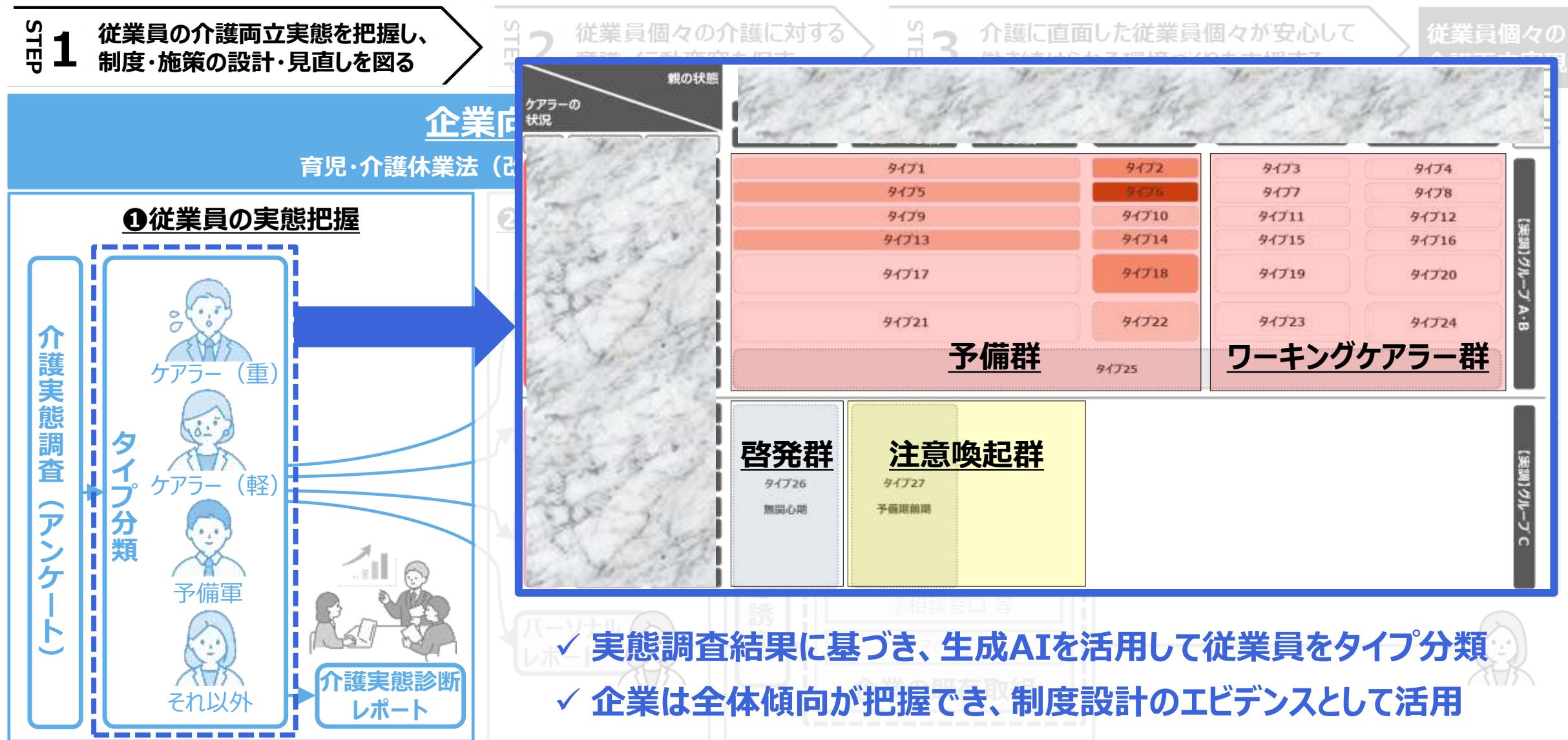
生活支援・駆付・見守り

企業が福利厚生等  
により費用補助

- ✓ エンゲージメントの向上
- ✓ 離職・生産性低下の抑制



# Step1：制度設計のエビデンスとなる介護実態の把握



# Step2：従業員個々に応じたジブンゴト化と制度認知の促進

CARE la  
CARE

STEP

1 従業員の介護両立実態を把握し、  
制度・施策の設計・見直しを図る

STEP

2 従業員個々の介護に対する  
意識・行動変容を促す

## 企業向けサービス

育児・介護休業法（改正）に基づく取り組みの支援

①従業員の実態把握

介護実態調査（アンケート）



②従業員個々への  
フィードバック

- パーソナルレポート
- パーソナルレポート
- パーソナルレポート
- パーソナルレポート

タイプに応じた支援への誘導

2. あなたの現在地

あなたは、86歳の義母を東京都葛飾区で介護されている公共・社会基盤分野 テレコム事業本部の従業員です。見守り期において、近距離型介護と仕事の両立を継続している状況です。無理のない持続可能な体制づくりが重要です。



見守り期：継続的な支援が必要な段階

2-1. 会社の中のステージ別割合

あなたの会社の介護ステージ分布は以下のようになっています。あなたと同じ施設入所の方は、全体の約3.7%を占めています。あなたや、あなたの仲間が一人で抱え込まないように職場全体で支え合う文化をつくっていきましょう。

社内ステージ別分布



同じステージ内での距離別割合

あなたと同じ施設入所の方のうち、遠距離型と近距離型の割合は以下の通りです。

遠距離型 61.8%

- ✓ 生成AIを活用してパーソナルレポートを作成・配信
- ✓ 動きがない従業員には、タイプに応じたリマインド

# Step3：介護に直面している従業員もしっかりサポート（1/2）

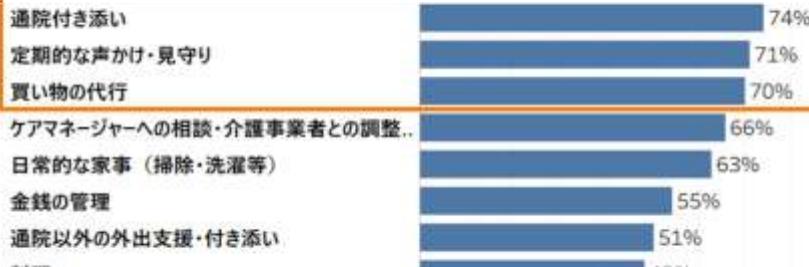
CARE la  
CARE

ワーキングケアラーを対象とする定量調査や、  
100名以上のインタビューから得た生の声  
に基づき開発したサービス

## ①従業員の実態把握

### 「影響が大きい層」の対応内容

#### 平日に対応せざるを得ない対応



#### 両立困難との相関性が高い因子

##### ●介護について日常的に相談できる相手がいるか？

	相談相手がいる	いない
仕事を 続けられない	43% (31人)	57% (41人)
続けられる	68% (324人)	32% (154人)

日々の介護に対する  
働き方を促す

取り組みの支援

STEP 3 介護に直面した従業員個々が安心して  
働き続けられる環境づくりを支援する

従業員個々の  
介護両立実現

## ③従業員への支援対応

パーソナルカウンセリング  
(個人データに基づく問診)

走査会議予測

動画コンテンツ、コミュニティ、  
セミナー、産業ケアマネ相談 等

情報提供  
休暇や介護休暇等の申請  
等のサポート

## ④介護に直面した従業員 への個別支援対応

ケアライフデザイナーによる  
相談・伴走



生活支援・駆付・見守り

企業が福利厚生等  
により費用補助

自分ひとりで仕事をしながら親の対応を続けるのは  
もう無理。誰かに助けてほしい！

エンゲージメン  
トの向上  
離職・生産性  
低下の抑制



# Step3：介護に直面している従業員もしっかりサポート（2/2）

## パーソナルカウンセリング (企業向けサービス)

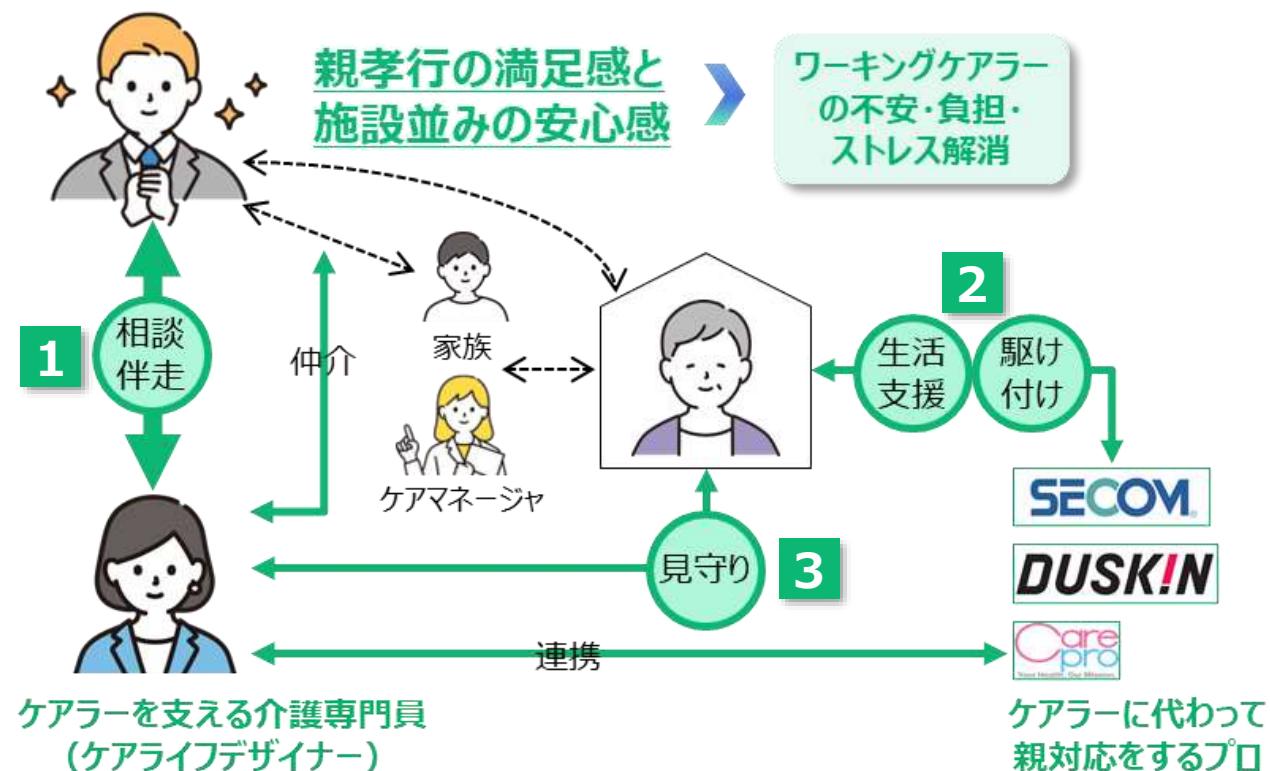
介護専門員が「ワーキングケアラーをどう支えるか」を基本軸とし、従業員の不安・負担・ストレスに対して、**情報提供にとどまらない具体的な解決策を提示**する



- ✓ 従業員の不安・負担・ストレスの確認
- ✓ 従業員が仕事を続けながら介護をするために必要なサポートの度合いの評価
- ✓ 具体的なサポート内容の提案

## 個人向けサービス（従業員が費用負担）

介護専門員が**相談相手**になり、パートナー企業とともに、**従業員の不安・負担・ストレス解消の実行を伴走**する



ケアラーも予備軍も働きやすい会社へ  
～「仕事と介護の両立」の実現にむけて～

NTTデータ代表取締役社長  
鈴木 正範

実態調査  
10/8から  
スタート!

NTTデータグループ代表取締役社長  
佐々木 裕 社長

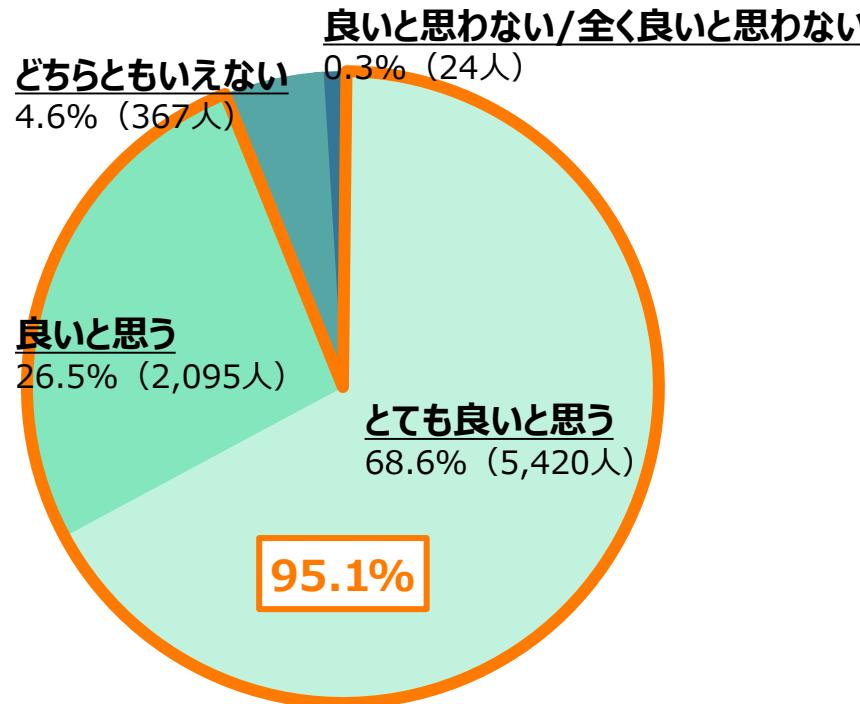
CARE la CARE  
ケアラケア

誰もが直面する可能性のある「介護」。

2025年10月、NTTデータソーシャルデザイン推進部がワーキングケアラーサポート「ケアラケア」を事業化します。ファーストユーザーとしてNTTデータグループ、NTTデータ、NTT DATA, Inc.が「ケアラケア」を導入し、社員の介護に関する実態調査を行うとともに、社員向け介護サポートサービスの提供を予定しています。

- 企業が介護両立支援に取り組むことについて、**年齢にかかわらず**、約95%の社員が肯定的な反応
- 「会社の積極的な姿勢が、**エンゲージメント向上や人財獲得力の強化**に繋がる」との声多数

## 会社が「仕事と介護の両立支援」に取り組むことへの評価 (N=7,906)



### 【主なコメント例】

- ✓ 会社が両立を支援する姿勢を見せてくれているのは、**介護に巻き込まれても働き続けたい者として**ありがとうございます
- ✓ 長期的にみれば、**優秀な人材確保や会社への感謝の気持ちや安心感**により、**業績にもいい影響が出てくる**と思う
- ✓ **育児は全員が経験するものではないが、介護は殆どの人が経験**するので、**あつた方がいいのではなく必須の取り組み**だと思う
- ✓ 上司の理解も含め、制度などの社内認知が十分ではないので、**積極的に取り組んで「介護両立は当たり前」にしてほしい**

見守る手は、いつもそばに。デジタルがつなぐ、親子の絆。

介護もキャリアもうまくいく

CARE la CARE  
ケアラケア



テクノロジーが介護の“限界”を、“機会”に変える。

