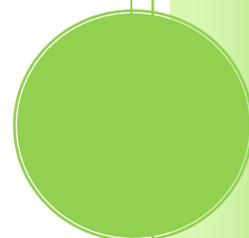


仕事と介護の両立に関する 調査報告書

令和8年2月

一般社団法人
生命保険協会



目次

1. 本調査の目的と背景	1
2. 調査概要	2
3. 好取組事例調査（社外向けの取組み）結果サマリ	3
(1) 保険商品.....	3
(2) 付帯サービス.....	5
(3) 上記以外の社外向けの取組み	7
4. 好取組事例調査（社内向け取組み）結果サマリ	8
(1) 法令で導入が求められる両立支援策をさらに拡充した取組み.....	8
(2) 情報提供や制度利用を促進するための取組み	10
(3) 働き方を柔軟にするための取組み	13
(4) 上記以外の仕事と介護の両立に関連する各社独自の取組み.....	15
5. 他業界の取組事例	17
6. 総括	20

1. 本調査の目的と背景

令和6年に実施された内閣府の調査⁽¹⁾によると、同居家族が介護者を務めるケースでは、その約7割が女性であるなど、家族介護の担い手に性差がみられます。また、介護・看護を理由に離職する人は年間約10.6万人、そのうち約8万人が女性です。こうした状況は、女性の就業継続やキャリア形成を阻害する要因の一つとなっています。

一方、介護は誰にでも起こり得るライフイベントであり、性別にかかわらず就業継続やキャリア形成に影響を及ぼし得る課題であることから、企業には、職員全体を対象とした両立に関する環境整備が求められます。これは、長期的に女性活躍を促進する基盤にもなります。

さらに、令和6年の育児休業、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（以下、「育児・介護休業法」）改正（令和7年4月施行）により、介護休暇を取得できる労働者の要件緩和や介護離職防止のための雇用環境整備、個別の周知・意向確認の義務化等が盛り込まれ、企業への社会的要請は一層高まっています。

生命保険協会（以下、「協会」）としても、これまで介護・保育分野の人材育成に資する給付型奨学金や、各地域における社会福祉協議会への巡回車の寄贈などによる支援、子育てと仕事の両立支援への助成など、関連する基盤の整備に取り組んできましたが、企業に求められる対応水準はさらに上がっています。こうした状況を踏まえ、生命保険業界としても取組みを加速させる必要があります。

そこで、当協会会員の生命保険会社（以下、「会員会社」）が実施する仕事と介護の両立支援に関する現状を把握し、こうした取組みの拡大につなげることを目的として、令和7年9月に会員会社41社および協会を対象にアンケート調査を実施しました。

本報告書では、その調査回答を取りまとめ、各会員会社が今後の取組みの参考として活用できるよう、生命保険業界における現状および好事例を紹介しています。

(1) 出典：「令和7年版高齢社会白書 第2節 高齢期の暮らしの動向 2 健康・福祉」（内閣府）（https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2025/zenbun/pdf/1s2s_02.pdf）、PDL1.0（https://www.digital.go.jp/resources/open_data/public_data_license_v1.0）、（令和7年11月5日に利用）

2. 調査概要

会員会社および協会を対象に、仕事と介護の両立に関する好取組事例の調査を実施しました。調査の実施概要は以下のとおりです。

■実施概要

1.タイトル	仕事と介護の両立に関する取組みアンケート
2.調査対象	会員会社および協会 41社および1団体
3.回答社数	41社および1団体（回答率：100%）
4.実施期間	令和7年9月26日（金）～令和7年10月14日（火）
5.調査項目	<p>①社外向けの取組み 以下3項目について実施状況、名称および概要を調査</p> <ul style="list-style-type: none">● 保険商品● 付帯サービス● 上記以外の社外向けの取組み <p>②社内向けの取組み 以下4項目について実施状況、制度名および概要を調査</p> <ul style="list-style-type: none">● 法令で導入が求められる両立支援策をさらに拡充した取組み● 「仕事と介護の両立に関する情報を提供する取組み」や「従業員が両立支援制度を利用しやすくするための取組み」（法令での導入要否問わず）● 法令で導入が求められる両立支援策以外で、仕事と介護の両立に関して、働き方（働く日数・時間・場所）を柔軟にするための取組み● 上記以外の仕事と介護の両立に関連する各社独自の取組み

3. 好取組事例調査（社外向けの取組み）結果サマリ

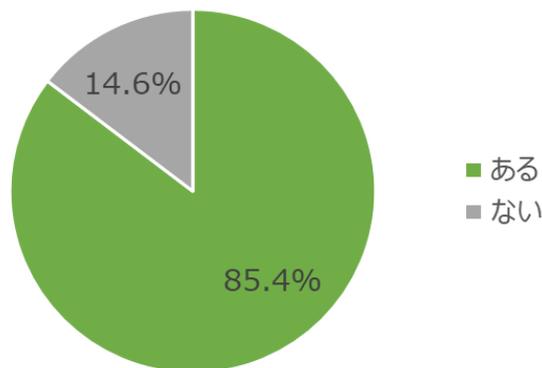
会員会社41社および協会⁽²⁾に実施したアンケート調査結果をもとに、各社が仕事と介護の両立支援に関して取り組んでいる社外向けの事例をご紹介します。

(1) 保険商品⁽³⁾

仕事と介護の両立に役立つ保険商品として、介護または認知症をお支払い事由とする保険商品（特約を含む）の取扱いの有無を調査しました。

調査結果によると、**会員会社の85.4%が仕事と介護の両立に役立つ保険商品を販売しています。**

<図1 好取組事例調査「（商品・サービス）仕事と介護の両立に役立つ保険商品はありますか」>



販売していると回答した会社の中には、介護保険・認知症保険を販売している会社のほか、介護・認知症特約を付加できる保険商品を販売している会社もありました。

介護保険（特約）・認知症保険（特約）の特色についてご紹介します。

(2) 保険商品および付帯サービスのアンケート母数は会員会社41社です。保険商品および付帯サービス以外の社外向けの取組みのアンケート母数は会員会社41社および協会の計42社・団体です。

(3) 今回の調査においては身体の障がいをお支払い事由とする保険商品や特約は対象としていませんが、そのような商品を提供している会員会社もあります。

a.介護保険（特約）

- 公的介護保険制度とは別に、将来の介護に備えて任意で加入いただきます
- 公的介護保険制度にもとづき要介護状態に該当していると認定された場合や、各社所定の要介護状態に該当する場合などに、一時金や年金が支払われる保険（特約）です
- 介護保険単体だけでなく、定期保険や終身保険、変額保険、年金保険に介護保障の特約を組み合わせて、介護保障を含む加入者の要望に沿った包括的な保障を提供しています
- 付帯に伴う保険料が発生せず、重度介護状態（要介護4・要介護5など）になった場合に、死亡保険金を生前に一時金や年金で受け取れる介護前払特約もあります

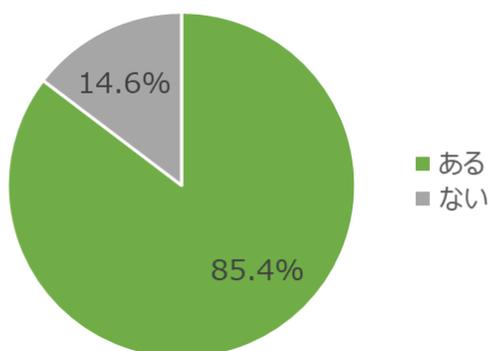
b.認知症保険（特約）

- 認知症と診断された場合や、認知症によって要介護状態になった場合に保険金（給付金）が支払われる保険（特約）です
- 認知症の早期発見・重症化予防を促すため、認知症の前段階である「軽度認知障害（MCI）」の診断を受けた場合に一時金が支払われる保険（特約）もあります

(2) 付帯サービス

会員会社の85.4%が、保険契約者などが利用可能な、仕事と介護の両立に役立つ付帯サービス（無償・有償）を提供しています（なお、付帯サービスについては、要介護者が利用できるものだけでなく、介護者や介護者の家族のサポートに資するものも調査対象に含めています）。

<図2 好取組事例調査「（商品・サービス）保険契約者等が利用可能な、仕事と介護の両立に役立つ付帯サービス（無償・有償は問わない）はありますか」>



具体的には、「ある」と回答した多くの会社で提供しているサービスが「介護に関する無料相談サービス」です。また、介護者や介護者の家族の生活サポートに関するサービスも提供されています。

なお、介護保険・認知症保険以外の保険商品の契約者や、被保険者、家族などが利用可能なサービスも多くありました。

<会員会社の取組事例>

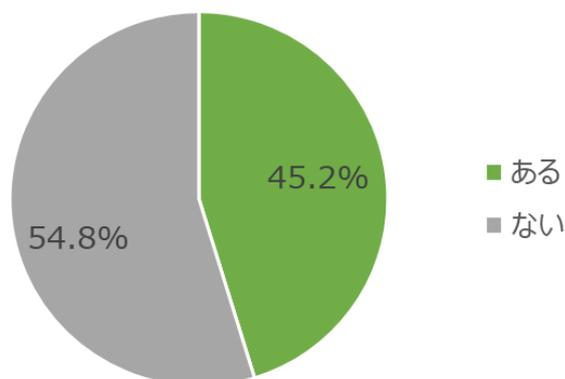
介護・認知症に関する無料相談サービス	<ul style="list-style-type: none">● ケアマネジャーや社会福祉士などの資格を持つ相談員が、介護・身体障がいに関する相談に電話で回答● ケアマネジャーなどの介護関連の資格を持つ相談員が、利用者の相談内容に応じて、介護施設紹介サービス、資産管理支援サービスなどを紹介● 認知症の介護現場などでの経験のある看護師が認知症についての相談に電話で回答
認知機能チェックサービス	<ul style="list-style-type: none">● 楽しく認知症予防に取り組める脳トレアプリの提供● 認知症の前段階である軽度認知障害（MCI）のリスクが調べられる有償サービスの提供
生活サポートサービス	<ul style="list-style-type: none">● 入院中・通院時の家事・ペットのお世話、家族の介護などの各種サービスの紹介

要介護者見守りサービス	<ul style="list-style-type: none"> ● 離れた場所で暮らす認知症保険の被保険者と連絡が取れない場合などに、依頼を受けた警備会社が代わりに訪問し、様子を報告 ● 離れて暮らす家族が電気機器を使用するとメールで通知
法律・制度相談サービス	<ul style="list-style-type: none"> ● 家族信託の組成サポートおよび信託開始後の信託監督人からの継続サポートを提供 ● 危篤・訃報時の緊急対処や永代供養に関する事務など、身元保証からエンディングサポートまでの法的支援を含む各種サービスの提供
その他優待サービス	<ul style="list-style-type: none"> ● 住宅改修や福祉用具・リハビリ機器についての相談や、優待価格での購入 ● 有料老人ホームの資料提供や見学予約、長期入居申込み時の無料体験の実施

(3) 上記以外の社外向けの取組み

会員会社（協会を含む）の45.2%が仕事と介護の両立に関連する、生命保険事業の周辺事業や社会貢献活動などを行っています。

<図3 好取組事例調査「（その他（事業・CSRなど））仕事と介護の両立に関連する、生命保険事業の周辺事業や社会貢献などを行っていますか」>



<会員会社の取組事例>

介護に関する取組み	<ul style="list-style-type: none">● 介護関連団体への支援・寄付● 自治体との協業や協定の締結（地方自治体などにおける仕事と介護の両立セミナーの開催、介護に関する啓発イベントの実施）● ダブルケア（子育てと介護を同時に担う状態）に関する実態調査の実施● 社外の協業パートナーとの介護エコシステムの構築● グループ会社の介護会社との協業・連携● 介護福祉士養成給付型奨学金の給付
認知症に関する取組み	<ul style="list-style-type: none">● 認知症関連団体への支援・寄付● 自治体や商工会議所などとの連携や協定の締結（認知症の早期発見に関する知識を啓発する動画コンテンツの提供、認知症予防を目的としたセミナーの開催）● 認知症および軽度認知障害、主観的認知機能低下に関する調査の実施● 「認知症バリアフリー宣言」の公表

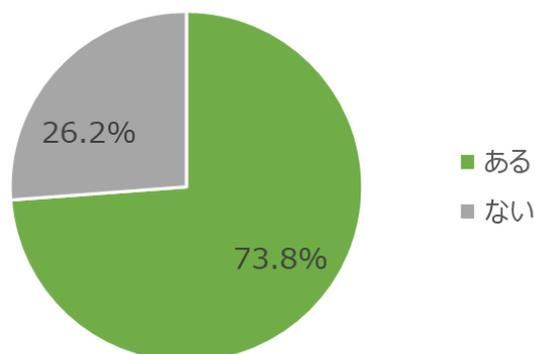
4. 好取組事例調査（社内向けの取組み）結果サマリ

会員会社41社および協会に実施したアンケート調査結果をもとに、各社が仕事と介護の両立支援に関して取り組んでいる社内向けの事例をご紹介します。

(1) 法令で導入が求められる両立支援策をさらに拡充した取組み⁽⁴⁾

会員会社の73.8%が、法令で導入が求められる仕事と介護の両立支援策をさらに拡充した取組みを行っています。

<図4 好取組事例調査「法定内の仕事と介護の両立支援のうち、法定を上回る取組みはありますか」>



具体的には、多くの会社が育児・介護休業法に定められた介護休業や介護休暇の日数以上の休業・休暇制度を導入しています。その他、介護休業・介護休暇の対象となる要介護状態の家族（以下、「要介護者」）の範囲を拡大する、介護休業の分割取得の制限を撤廃するなど、介護休業・介護休暇取得の柔軟性を高める取組みも行われています。

(4) 育児・介護休業法において、「事業主は、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤制度、④介護サービスの費用助成のいずれかの措置について、要介護状態にある対象家族1人につき、利用開始の日から3年以上の期間内に2回以上の利用が可能な制度を設けなければなりません」と定められていますが、「(1)法令で導入が求められる両立支援策をさらに拡充した取組み」では、介護休業・介護休暇に関連する取組みを紹介しています。フレックスタイム制度などの働き方に関する取組みは、法令での導入要否を問わず「(3)働き方を柔軟にするための取組み」にて紹介しています。

<会員会社の取組事例>

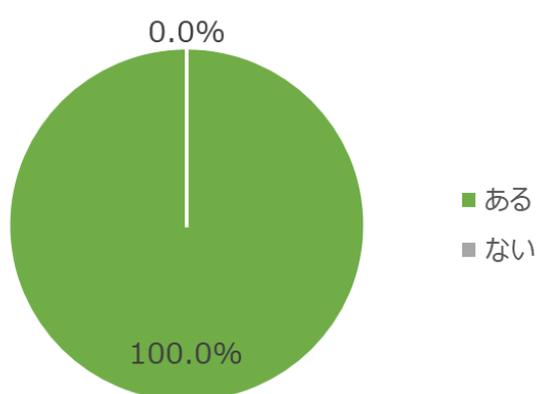
<p>介護休業・介護休暇の拡充</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 法令で求められる日数以上の介護休業の導入 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 最長3年間の取得が可能な休業制度の導入 ● 法令で求められる日数以上の介護休暇の導入 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 要介護者の介護のために休暇を請求する者に対し、1年度につき15日間の休暇を付与 ➢ 月3日まで所定労働日数の短縮措置が可能な育児、介護などの両立支援休暇の導入 ● 未消化分の有給休暇の積立制度の導入 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 未消化分の有給休暇を一定限度まで積立て、育児、介護などの所定の用途で使用を可能とする制度の導入 ● 介護休業給付金の支給 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 月例給の100分の13を介護休業給付金として支給 ➢ 介護休職期間は、介護手当として社会保険料相当額を支給
<p>適用・運用の拡充・柔軟化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 要介護者の範囲拡大 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 要介護者を育児・介護休業法で定められた家族に加え、「その他の家族で会社が認めた者」と定義 ● 介護休業の分割取得回数制限の撤廃

(2) 情報提供や制度利用を促進するための取組み

令和6年の育児・介護休業法改正により「雇用環境整備」と「介護に直面する前の早期の両立支援制度などに関する情報提供」が義務付けられたことを受け、各社の取組事例を調査しました。

調査結果によると、すべての会員会社が「仕事と介護の両立に関する情報を提供する取組み」や「従業員が両立支援制度を利用しやすくするための取組み」を行っており、仕事と介護の両立実現に向けたさまざまな取組みを実施していることが明らかになりました。

<図5 好取組事例調査「『仕事と介護の両立に関する情報を提供する取組み』や『従業員が両立支援制度を利用しやすくするための取組み』はありますか（法定内・法定外問わず）」>



具体的には、社内外の相談窓口の設置、情報周知のためのハンドブック・社内ポータルの整備や説明会の実施、介護体験の共有や当事者コミュニティの形成による文化づくりなどが行われています。その他、介護の当事者だけでなく、周囲の理解促進を目的とした取組みなども行われています。

<会員会社の取組事例>

情報提供・相談窓口・個別対応	<ul style="list-style-type: none">● 制度に関する情報提供および制度利用の意向確認<ul style="list-style-type: none">➢ 職員が40歳到達時に、仕事と介護の両立支援制度の概要などについて情報提供を行う。家族の介護に直面した職員には、上記情報提供を行ったうえで、制度利用の意向確認を実施➢ 所属長との定期面接時に、介護に関する情報提供を全職員に実施。介護に直面していないかの状況確認も実施● 説明会・セミナーの実施<ul style="list-style-type: none">➢ 育児・介護休業法改正の内容や基本的な知識（社内の介護制度、相談窓口、地域包括支援センターなど）について、全職員を対象にE-learningを実施
----------------	---

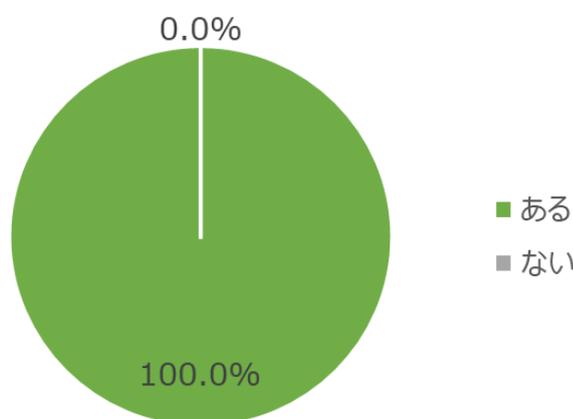
	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 当事者や管理職を含めた全職員を対象とした育児・介護休業制度と関連する福利厚生の説明会を実施。また、中途入社の方の入社式では、介護休業制度について説明を実施 ● 社内相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 人事担当者による相談窓口を設置 ● 社外相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 仕事と介護の両立をはじめとするプライベートの悩みについて、24時間いつでも専門家に相談が可能な社外相談窓口を設置 ● ハンドブックの作成・社内ポータルへの掲載 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 介護について時系列で対応すべきことや関連制度のリンクが一目でわかるフローチャートと、介護に関する基本的な知識が習得できるハンドブックを社内ポータルに掲載 ➢ 職員が閲覧できる社内イントラに、介護に関する社内制度などの情報を集約して掲載 ➢ 将来の介護に備え、介護対象者（親など）や介護を協力して行う家族（兄弟姉妹・配偶者など）の情報をまとめ、介護発生時の役割分担について確認・共有するための冊子を提供
運用・文化づくり	<ul style="list-style-type: none"> ● 介護体験談の共有 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 実際に家族の介護を経験した職員の体験談を記事化し、社内ポータルで共有。突然やってくる家族の介護について、仕事との両立に関するポイントを発信 ● 介護コミュニティの形成 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 悩みやノウハウを自由に共有できる、仕事と介護を両立する職員のオンラインコミュニティを設置。コミュニティメンバーでのオンラインランチ会も開催 ● 上司や周囲に対する研修などの実施 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 管理監督者向けに、仕事と介護の両立に直面する部下に対応するためのリテラシー向上を目的とした研修を実施 ➢ 仕事と介護の両立について、職員から相談を受けた際の対応方法などを含む管理者向けの動画研修および理解度に関する自己診断を実施 ● 上司やチームメンバーの理解促進

	<ul style="list-style-type: none">➤ 上司との面談時などに、仕事と介護の両立に直面する職員が、両立に関する課題の認識と両立に向けたプランを策定するにあたって活用するシートを提供➤ チーム（支社・課・係単位など日頃業務を行っているメンバー）全員で、介護休業からの復職者の状況や、お互いの働き方、業務分担などについて話し合うミーティングを実施
--	---

(3)働き方を柔軟にするための取組み⁽⁵⁾

すべての会員会社が法令で導入が求められる両立支援策以外で、仕事と介護の両立に関して、働き方（働く日数・時間・場所）を柔軟にするための取組みを行っています。

<図6 好取組事例調査「法定の制度以外で、仕事と介護の両立に関して、働き方（働く日数・時間・場所）を柔軟にするための取組みはありますか」>



具体的には、コアタイムなしのフレックスタイム制度、時差勤務制度、短時間勤務制度、短日勤務制度、在宅勤務制度などの各種制度が導入されているほか、職員の離職防止を目的とし、介護事情を考慮した配置転換などが行われています。

<会員会社の取組事例>

勤務体系の柔軟化	<ul style="list-style-type: none">● フレックスタイム制度の導入<ul style="list-style-type: none">➢ コアタイムのないフレックスタイム制度の導入● 介護事由による時差勤務制度の導入（フレックスタイム制度適用外の職員向け）<ul style="list-style-type: none">➢ フレックスタイム制度適用外で要介護者の介護を行う職員を対象に、職員からの請求に応じて、始業・終業時刻、休憩時間の繰上げ・繰下げを許可● 事由によらない短時間勤務制度の導入<ul style="list-style-type: none">➢ 事由を問わず、期間制限なしで活用できる短時間勤務の導入
----------	--

(5) フレックスタイム制度などの働き方に関する取組みは、法令での導入要否を問わず「(3)働き方を柔軟にするための取組み」にて紹介しています。

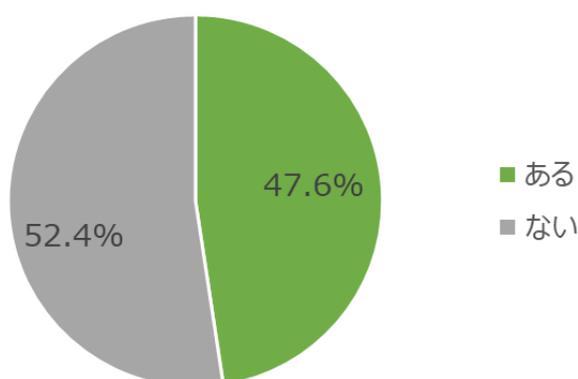
勤務体系の柔軟化	<ul style="list-style-type: none"> ● 介護事由などによる短時間勤務制度の導入 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 介護などのために所定労働時間の勤務が困難な場合、1日の勤務時間を短縮することが可能となる制度の導入 ● 時間単位の有給休暇制度の導入 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 1年度につき5日まで取得可能な時間単位の有給休暇の付与
勤務日数の柔軟化	<ul style="list-style-type: none"> ● 事由によらない短日勤務制度の導入 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 事由を問わず、勤続1年以上の職員であれば、勤務日数を1週間に3日または4日とすることを可能とする制度の導入 ● 介護事由などによる短日勤務制度の導入 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 介護などのために勤務日数の一部免除を希望し、一定の要件を満たした場合、勤務日数を1週間に3日または4日とすることを可能とする制度の導入
勤務場所・配置の柔軟化	<ul style="list-style-type: none"> ● 在宅勤務・サテライトオフィス勤務の導入 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 事由を問わずに利用できる、在宅勤務制度やサテライトオフィスの提供 ● 介護事由による配置転換の実施 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 全国転勤型コースの職員について、介護などにより転勤が困難となった場合は、転居を伴う異動がない地域型にコースを変更することを許可 ➢ 配偶者の介護などに伴い、勤務地限定の職員が継続勤務困難となり、一定の要件を満たした場合、勤務地の変更を許可 ● 介護のための交通費支援制度の導入 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 遠方の親族を介護するために帰省する際の交通費を支援

(4) 上記以外の仕事と介護の両立に関連する各社独自の取組み

会員会社の47.6%が上記以外の仕事と介護の両立に関連する各社独自の取組みを行っています。

具体的には、介護に関する費用やサービス利用の補助を含む福利厚生制度の提供や、顧客向けサービスの職員への提供、仕事と介護の両立に関する実態把握や理解度の測定を目的とした調査の実施などが行われています。その他、介護休職者の業務サポートをする職員に対して手当を支給する制度の導入なども行われています。

<図7 好取組事例調査「上記以外の仕事と介護の両立に関連する取組みはありますか」>



<会員会社の取組事例>

金銭・サービス支援	<ul style="list-style-type: none">● 福利厚生による補助の実施<ul style="list-style-type: none">➢ 職員向けの福利厚生代行サービスにて、居宅介護サービス補助や、介護用品購入補助、家事代行補助のメニューを提供● 顧客向けサービスの社内利用の提供<ul style="list-style-type: none">➢ 病気や介護への備えに活用できる顧客向けのプラットフォームサービスを、職員も利用できるように提供
実態把握	<ul style="list-style-type: none">● 仕事と介護の両立に関する実態調査を実施<ul style="list-style-type: none">➢ 仕事と介護の両立に関する実態把握を目的としたアンケート・ヒアリングを全職員に実施
その他の取組み	<ul style="list-style-type: none">● 介護休業を取得する職員をサポートする職員への補助の実施<ul style="list-style-type: none">➢ 介護休業を3か月以上取得する場合、該当職員の業務を代替・サポートする周囲の職員に一時金を支給

	<ul style="list-style-type: none">➤ 介護休業を取得した職員の代理で顧客対応を行う職員に対して手当を支給● 復職後の給与保障制度の導入<ul style="list-style-type: none">➤ 復職後の給与が、原則として、育児・介護休業前を下回らないよう保障
--	---

5. 他業界の取組事例

生命保険業界以外の業界が取り組んでいる仕事と介護の両立に関する取組みをご紹介します。介護セミナーを休日に開催したり、全国の支店に出向いて開催したり、協力会社向けに実施したりする会社や、職員向けに介護帰省補助や仕事と介護の両立開始時の一時金補助などの資金援助を行っている会社があります。今後は、こうした業界外の取組みも積極的に取り入れていくことが期待されます。

会社名	大成建設株式会社													
所在地	東京都新宿区西新宿一丁目25番1号 新宿センタービル													
事業内容	建築事業、土木事業、不動産事業、都市開発事業、環境・エネルギー関連事業など													
概要	<p>当該社は、介護離職の防止と、社員が安心して働き続けられる環境づくりを目的に、仕事と介護の両立支援に関する多面的な施策を展開しています。社員本人だけでなく、上司や同僚を含めた支援体制の構築に力を入れており、「介護はお互い様。しない、させない介護離職！」を合言葉に、社内文化の醸成にも取り組んでいます。</p> <table border="1"> <tr> <td>介護セミナーの実施</td> <td>社員およびその家族を対象に、介護に関する知識や心構えを学ぶセミナーを開催。セミナーの受講が難しい社員のために、セミナーの休日開催や、作業所や全国の支店に出向いて行う出張セミナーを実施</td> </tr> <tr> <td>介護サポートプログラム</td> <td>本人・上司・人事担当者の三者が連携し、介護に直面した社員に必要な情報提供や働き方の調整を行うことで両立体制の構築を支援する仕組みを用意</td> </tr> <tr> <td>介護のしおり・相談シートの配付</td> <td>40歳到達時に、制度の概要や地域連携の情報をまとめた「介護のしおり」や、ケアマネージャーや上司との相談に活用できるシートを配付</td> </tr> <tr> <td>協力会社向けセミナー</td> <td>業界全体での介護離職防止に向け、中小企業の協力会社の経営者に向けて、介護離職防止に関する情報を発信</td> </tr> <tr> <td>リバイバル休暇制度</td> <td>勤続年数に応じて最大80日まで積立可能で、要介護状態や疾病・障がいのある家族の支援にも利用可能な休暇制度の導入</td> </tr> <tr> <td>勤務地変更・転勤免除制度</td> <td>介護を理由とした勤務地変更の申し出が可能。転居を伴う異動を一定期間免除する制度も整備</td> </tr> </table>		介護セミナーの実施	社員およびその家族を対象に、介護に関する知識や心構えを学ぶセミナーを開催。セミナーの受講が難しい社員のために、セミナーの休日開催や、作業所や全国の支店に出向いて行う出張セミナーを実施	介護サポートプログラム	本人・上司・人事担当者の三者が連携し、介護に直面した社員に必要な情報提供や働き方の調整を行うことで両立体制の構築を支援する仕組みを用意	介護のしおり・相談シートの配付	40歳到達時に、制度の概要や地域連携の情報をまとめた「介護のしおり」や、ケアマネージャーや上司との相談に活用できるシートを配付	協力会社向けセミナー	業界全体での介護離職防止に向け、中小企業の協力会社の経営者に向けて、介護離職防止に関する情報を発信	リバイバル休暇制度	勤続年数に応じて最大80日まで積立可能で、要介護状態や疾病・障がいのある家族の支援にも利用可能な休暇制度の導入	勤務地変更・転勤免除制度	介護を理由とした勤務地変更の申し出が可能。転居を伴う異動を一定期間免除する制度も整備
介護セミナーの実施	社員およびその家族を対象に、介護に関する知識や心構えを学ぶセミナーを開催。セミナーの受講が難しい社員のために、セミナーの休日開催や、作業所や全国の支店に出向いて行う出張セミナーを実施													
介護サポートプログラム	本人・上司・人事担当者の三者が連携し、介護に直面した社員に必要な情報提供や働き方の調整を行うことで両立体制の構築を支援する仕組みを用意													
介護のしおり・相談シートの配付	40歳到達時に、制度の概要や地域連携の情報をまとめた「介護のしおり」や、ケアマネージャーや上司との相談に活用できるシートを配付													
協力会社向けセミナー	業界全体での介護離職防止に向け、中小企業の協力会社の経営者に向けて、介護離職防止に関する情報を発信													
リバイバル休暇制度	勤続年数に応じて最大80日まで積立可能で、要介護状態や疾病・障がいのある家族の支援にも利用可能な休暇制度の導入													
勤務地変更・転勤免除制度	介護を理由とした勤務地変更の申し出が可能。転居を伴う異動を一定期間免除する制度も整備													

H P	https://www.taisei.co.jp/about_us/dei/worklife_balance/long_term_care_support/

会社名	森永乳業株式会社	
所在地	東京都港区東新橋1丁目5番2号	
事業内容	食品などの製造、販売	
概要	<p>当該社は、家族の介護をしながら働く従業員が増えていることを踏まえ、仕事と介護の両立を支援する施策を体系的に整備しています。休業制度に加え、金銭的支援、情報提供・啓発を組み合わせることで、介護に直面した従業員が必要な情報にアクセスしながら働き続けられる環境づくりを進めています。</p>	
	介護休業制度	家族1人につき通算185日まで、3回に分けて取得可能な休業制度の導入
	介護帰省補助	遠方に住む家族の介護のため帰省する際、交通費実費の一部を会社が補助
	介護両立支援一時金	仕事と介護の両立開始時に、介護にかかる費用の一部を一時金として補助
	「仕事と介護の両立ブック」の制作・配布	介護制度や支援策をまとめた情報ブックを制作し、従業員に配布して両立に必要な情報を提供
	仕事と介護の両立セミナーの実施	介護に関する基礎知識や社内制度を学ぶセミナーを継続的に開催
HP	https://www.morinagamilk.co.jp/sustainability/people_and_society/	

6. 総括

本調査を通じて、生命保険業界においては、仕事と介護の両立に向けて、各社が多様な取組みを進めていることが明らかになりました。

社外向けの取組みでは、介護・認知症に対応した保険商品や付帯サービスの提供、さらに自治体や福祉団体との連携による社会貢献活動など、介護に直面する人々の生活を支える業界としての社会的責任を果たす動きが広がっています。

社内向けの取組みでは、多くの会社において、法令で求められる日数を上回る介護休業・介護休暇制度や、相談窓口・ハンドブックの整備、フレックスタイム制度や在宅勤務などの柔軟な働き方が導入されています。さらに、制度の利用促進に向け、介護発生前の情報提供や意向確認、上司・同僚との連携などの工夫も見られました。一部では、介護休業者をサポートする職員への手当支給などの取組みを行っている会社もありました。

仕事と介護の両立支援には、制度の整備だけでなく、運用面の工夫や職場文化の醸成が不可欠です。介護による業務調整は当事者だけでなく周囲にも影響するため、会社全体で支え合う職場づくりや風土醸成が重要です。今後も介護への理解促進や、介護者や周囲の声を踏まえた制度の導入・見直しを期待されます。

協会および会員会社は、本報告書を通じて得られた知見や好事例を活かしながら、誰もが安心して働き続けられる社会の実現に向け、今後も取組みの拡充に努めてまいります。