

NTTデータの健康経営 ～仕事と介護の両立に向けて～

Smarter Society

株式会社NTTデータ
ソーシャルデザイン推進部



当社および 当社の取り組む健康経営について



NTT DATAの事業

企業理念である
 “豊かで調和のとれた社会の実現”
 を実践し、過去、現在、
 その先の未来において
 世の中になくてはならない事業
 それがNTT DATAの事業

顧客・グローバルカバレッジ

あらゆる業界から企業・業界の枠を超えた社会インフラまで、
 お客様の事業成長や社会課題解決に貢献するITサービスを提供
 その積み重ねで培われたLong-Term Relationships
 “お客様との長期にわたる揺るぎない関係性”



従業員 約19.4万人

競争優位性・差別化要因

- 幅広い国・地域/業種で事業を可能とする
多様性を持つビジネスポートフォリオ
- 新技術活用を含めた
世界最高水準のエンジニアリング力
- 大規模なプロジェクトをまとめる
マネジメント力
- データセンターやネットワーク等の
グローバル有数のインフラサービスプレイヤー

NTT DATAの実績

売上高
4.37兆円
 35期連続増収

グローバルブランド力
 IT Services brands*1
第6位

グローバル市場
 海外市場ITサービス市場ベンダーランキング*2
 (売上高ベース)
第6位
*ハイバースケーラーを除くと第4位

日本市場
 日本市場ITサービス市場ランキング*2
 (売上高ベース)
第1位

*1 英国Brand Finance社の「Brand Finance IT Services 25 2024」における評価
 *2 2023年時点。Gartnerリサーチをもとに当社にて算出。出典等はP2を参照

- 価値創出の原動力は人財であるという考えのもと、中期経営計画とリンクする形で健康経営に関する基本方針を制定

【中期経営計画】

- 中期経営計画達成に向けた戦略のひとつに「**人財・組織力の最大化**」を掲げています
- 当社の価値創出の原動力は人財であり、働く人にとって魅力的な企業へと変革していくことが重要です
- そのため、**Best Place to Work**をキーワードに据え、多様な人財が成長・活躍する魅力的な企業への変革を目指します

グローバル企業に相応しい組織機能・カルチャーに変革することで、事業を支える人財力・組織力を最大化し、更なる成長を実現していく



【当社の健康経営に関する基本方針】

社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、**社会への貢献・企業の収益拡大にもつながる**という考え方のもと、従来の職場の安全衛生対策に加え、健康管理を経営的な視点から考え、PDCAサイクルを戦略的にまわす「健康経営」の推進に取り組んでいます。社員一人ひとりが意欲と活力を高めながら、**社員・家族が心身ともに健康で安全に働き続けられる環境づくりをめざします。**

【推進体制】

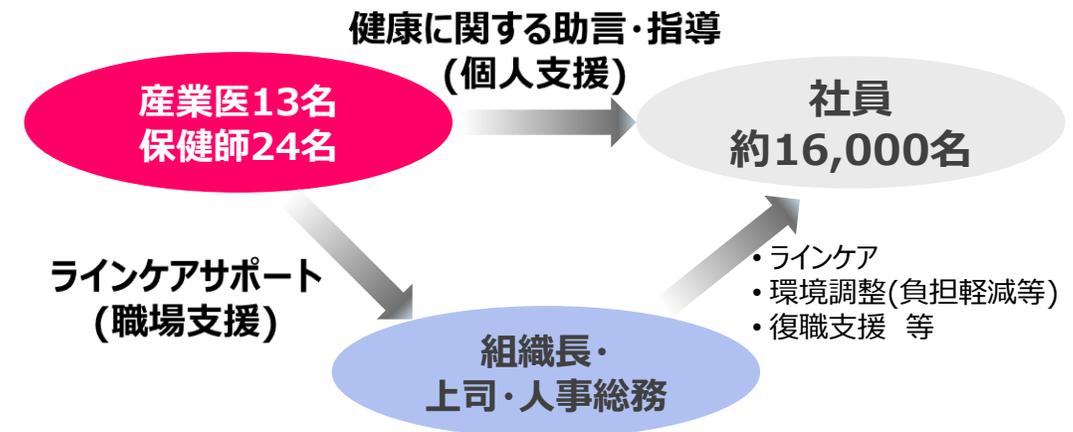
NTTデータでは、経営層、健康推進室の産業医、保健師が中心となって、健康保健組合（コラボヘルス）および各職場と協力しながら社員の健康増進やメンタルヘルスケア、感染症対策に取り組んでいます。



【Health Promotion担当の体制】

主に国内に勤務している社員（NTTデータグループ、NTTデータ、NTTデータInc.）を対象に健康管理・支援を実施しています。

社員自身の力を引き出せるように個人支援を行うとともに、職場においてラインケアが機能できるようにサポートを行います。



◆フィジカル

- ✓ 定期健康診断（法定）：100%実施
- ✓ 特定保健指導
 - ・ 特定保健指導対象者率 21.8%(FY2023)
 - ・ 特定保健指導完了率 51.9%(FY2023)
 - ・ 外部機関（ICT活用）だけでなく、当社所属の保健師による指導を実施することで完了率向上を目指している
- ✓ 両立支援
 - ・ 仕事と治療が両立できる支援を実施

◆メンタル

- ✓ パルスサーベイ
 - ・ 月に1回5問の質問に回答。（業務量・ペース・睡眠・人間関係・満足度）
 - ・ 上司とのコミュニケーションのきっかけとして活用
- ✓ ストレスチェック（法定）
 - ・ 個人へのフィードバック
 - ・ 集団分析結果を組織にフィードバック
 - ・ 高ストレス職場には改善策等をディスカッション

◆ワークスタイル

- ✓ リアルとリモートのベストミックスな働き方
 - ・ 各種人事制度の整備
 - ・ 居住地等付近での健康診断・人間ドックが受診可能
- ✓ 長時間労働者面談（法定）
 - ・ 当社社員の健康障害の主な要因が長時間労働
 - ・ 法定の基準を上回って保健師・産業医との面談を実施
 - ・ 恒常的な長時間労働職場に対しては、改善に向けた組織的な働きかけを行う

◆ヘルスリテラシーの向上

- ✓ 若手層（入社1・2年目）に対するセルフケア教育
- ✓ 生活習慣病予防のために35歳への節目研修
- ✓ 健康関連トピックス（記事）の発信（毎月）
- ✓ オリジナル運動動画の作成



【外部評価】

- NTTデータは健康経営優良法人2025（大規模法人部門）取得（8年連続）
- グループ会社もホワイト500が4社、健康優良法人に23社が認定

■ ホワイト500認定会社 5社

- NTTデータ三社（251～300位）
- NTTデータウイズ
- 先端技術
- SMS
- MSE★



■ 優良法人認定会社 23社

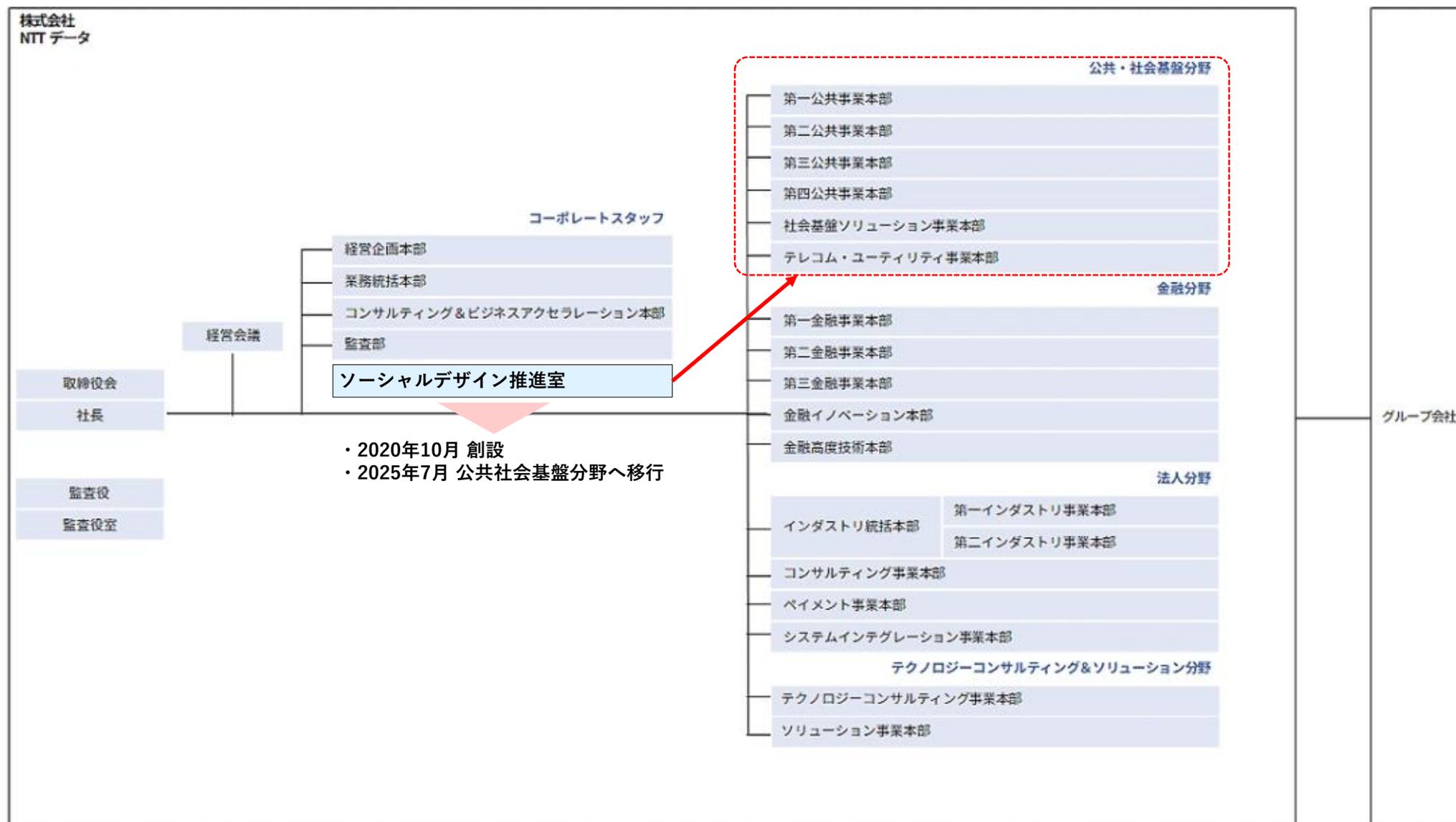
- 関西
- 東海
- 中国
- 九州
- アイ
- カスタマサービス
- フィナンシャルテクノロジー
- JSOL
- 数理システム
- イントラマート
- ビジネスシステムズ
- スマートソーシング
- フロンティア
- CCS
- ルウィーブ
- ソフィア
- インフォメーションT
- NJK
- フォース
- エマーズ
- 日本電子計算
- ユニバーシティ★
- SBC★

★：2025年度認定から新たな追加会社

ソーシャルデザイン推進部の 活動



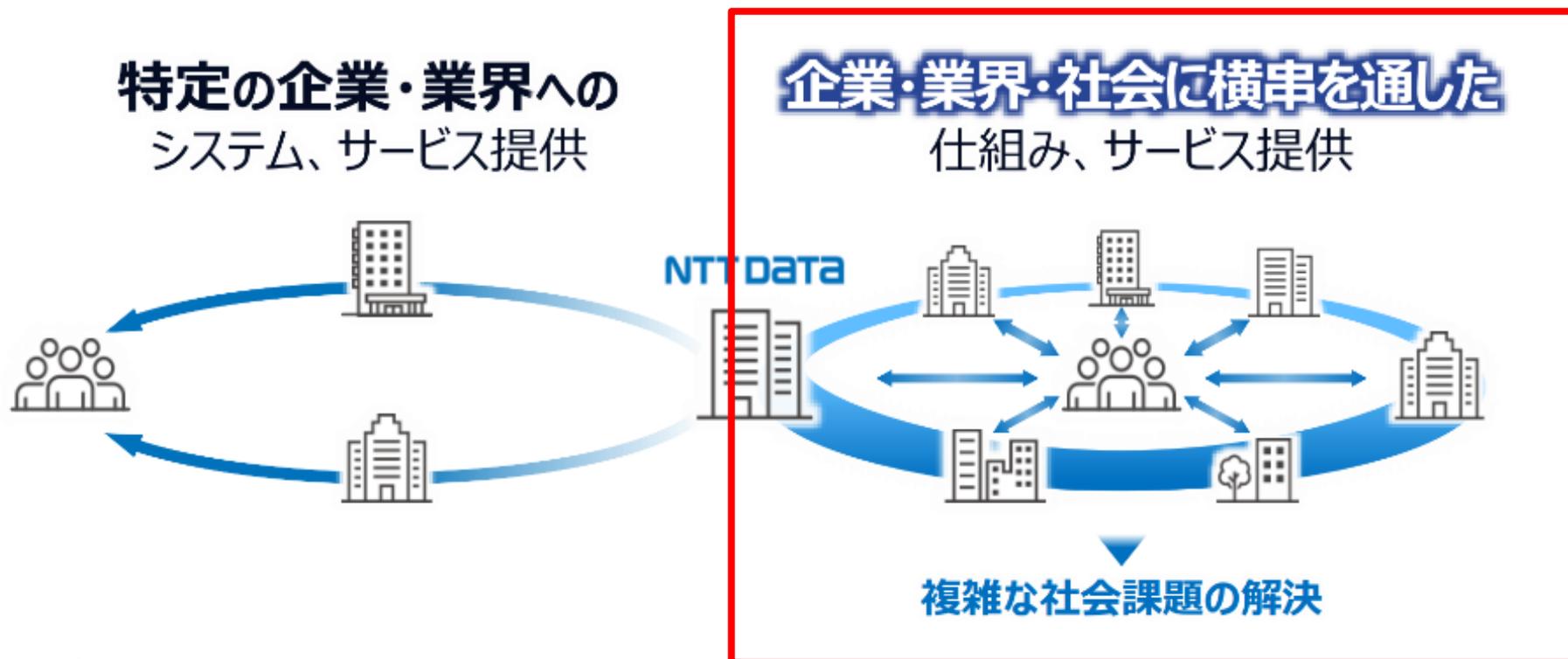
組織(ソーシャルデザイン推進部)の位置づけ



— NTTデータグループが目指す姿

社会システム全体の実装

従来からの「特定の企業・業界へのシステム・サービス提供」に加えて、
「企業・業界の枠を超えた社会システム全体の設計・実装」で新しい価値を提供していく



“生活者視点” でありたい姿を描き、社会課題を解決していく組織

信頼をつむぎ、一人ひとりの幸せと社会の豊かさを実現する“Smarter Society”

生活者からのデータ提供と企業・行政によるサービスへの反映。

Smarter Societyは、この循環が創り出す、**生活者のウェルビーイング**を実現する社会です。

企業や行政が境界を越えてつながり、生活者とともに社会システムを変革し課題を解決、サステナブルで**豊かな社会**へ発展していきます。

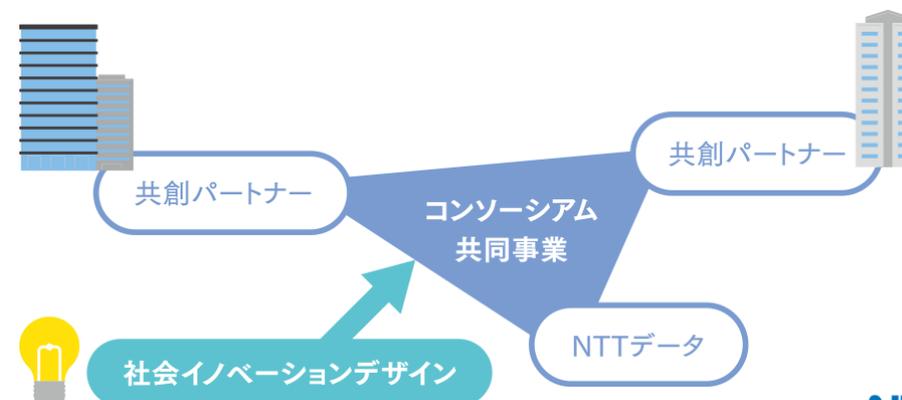
Smarter Societyの展望



Smarter Societyの実現に向けて

Smarter Society Visionに共感いただいた共創パートナーの皆さまと、コンソーシアムや共同事業を設立します。

社会イノベーションデザインをもとに、新たな事業創出、社会変革をめざします。





共創パートナーと取り組みたい解決すべき社会課題



経済財政運営と改革の基本方針2025～「今日より明日はよくなる」と実感できる社会へ～

令和7年6月13日閣議決定 内閣府作成

第1章 マクロ経済運営の基本的考え方（短期・国際）

（当面のリスクへの対応及び賃上げを起点とした成長型経済の実現）

- ◆ 米国に対して関税措置の見直しを強く求めつつ、日米が共に成長するための協力関係を力強く推し進めるため、粘り強く協議を続ける。
 - ◆ 関税措置による国内産業・経済への影響を想定し、資金繰り対策など、必要な支援を行うだけでなく、あらゆる事態を想定して万全の措置を講ずる。
 - ◆ 足元の物価高については、家計や事業活動に与える影響に細心の注意を払いつつ、令和6年度補正予算や令和7年度予算に盛り込んだ施策に加え、あらゆる政策を総動員。
 - ◆ 減税政策よりも賃上げ政策こそが成長戦略の要という基本的考え方の下、既に講じた減税政策に加えて、これから実現する賃上げによって更に手取りが増えるようにする。そのために、経済全体のパイを拡大する中で、物価上昇を上回る賃上げを普及・定着させ、現在及び将来の賃金・所得が継続的に増加する「賃上げを起点とした成長型経済」を実現。
- （不確実性が高まる国際情勢への備え）
- ◆ 地政学リスクの高まり、保護主義や権威主義国の台頭、米中対立など、国際秩序は変化しつつある中、法の支配に基づく自由で開かれた国際秩序の維持・強化に向け、政策努力を重ねると同時に、新たな国際秩序・ルール作りにも対応・参画。

第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

1. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着～賃上げ支援の政策総動員～	2. 地方創生2.0の推進及び地域における社会課題への対応	3. 「投資立国」及び「資産運用立国」による将来の賃金・所得の増加	4. 国民の安心・安全の確保
<p>(1) 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の実行</p> <ul style="list-style-type: none">・ 2029年度までに年1%の実質賃金上昇を定着・ 官公庁における価格転嫁のための施策パッケージ、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針の周知広報・ 生産性向上支援（省力化投資促進プラン、地域における「週一副業社」の普及と副業・兼業の促進、事業承継・M&Aに関する新たな施策パッケージ）・ アドバンスト・エッセンシャルワーカー育成、法定価格の引上げ等による処遇改善・ 最低賃金引上げ：2020年代に全国平均1,500円	<p>(1) 地方創生2.0の推進～令和の日本列島改造～</p> <ul style="list-style-type: none">・ 地方創生2.0基本構想①安心して働き、暮らせる地方の生活環境の創生、②稼ぐ力を高め、付加価値創出の新しい地方経済の創生～地方イノベーション創生構想～、③人や企業の地方分散～産官学の地方移転、都市と地方の交流等による創生～、④新時代のインフラ整備とAI・デジタルなどの新技術の徹底活用、⑤広域リゾーション連携 <p>(2) 地域における社会課題への対応</p> <ul style="list-style-type: none">・ 地域交通のリ・デザイン、交通空白の解消、整備新幹線、造船場再生、物流の機能強化・ 持続可能な観光地域づくり・ ワット・ピット連携（データセンターの地方分散の推進等）・ 関係人口の拡大、二地帯居住の促進 <p>(3) 農林水産業の構造転換による成長産業化及び食料安全保障の確保</p> <ul style="list-style-type: none">・ 新たな基本計画に基づく生産基盤の強化（農地大区画化、共同利用施設の新規・集約化、スマート技術の開発・実装、輸出産地育成等）・ 米価対策（政府備蓄米を始めとする米の流通円滑化、消費者等への丁寧な情報発信）、水田政策見直し、土地改良、新規就農・法人参入支援・ 国産材調達・木材利用拡大、漁業の強靱化 <p>(4) 文化芸術・スポーツの振興</p> <ul style="list-style-type: none">・ コンテンツ分野人材確保の環境整備・ 文化資源を活用した地域経済活性化・ 武道・スポーツツーリズム、パラスポーツの振興、大規模国際大会の開催支援	<p>(1) GXの推進</p> <ul style="list-style-type: none">・ 官民協働で10年150兆円超のGX関連投資・ 地元の理解を得た原子力の再稼働・ サークル・フォー・ユー・ムー <p>(2) DXの推進</p> <ul style="list-style-type: none">・ デジタル技術の社会実装・ AIの研究開発・活用・ 次世代半導体の量産、デジタル人材育成・ デジタル行政改革、デジタルガバナメント・ 医療・介護・教育・物流・防災等のDX <p>(3) フロンティアの開拓(宇宙・海洋)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 宇宙戦略基金による支援・ AUV(自律型無人探査機)等の技術開発支援 <p>(4) 先端科学技術の推進</p> <ul style="list-style-type: none">・ 量子、フュージョンエネルギー、マテリアル等の研究開発の推進・ 国際的な頭脳循環の確立、科学技術人材の育成の強化 <p>(5) スタートアップへの支援</p> <ul style="list-style-type: none">・ スタートアップ育成5か年計画の推進 <p>(6) 海外活力の取り込み</p> <ul style="list-style-type: none">・ 貿易・投資の拡大、対日直接投資の推進・ 中小企業の輸出・海外展開支援、新規輸出1万者支援プログラム・ クリエイター支援基金によるコンテンツ産業の海外展開・ 大阪・関西博 <p>(7) 資産運用立国の実現</p> <ul style="list-style-type: none">・ NISA制度の一層の充実、企業型DC・iDeCoの活用改善、コーポレートガバナンス改革	<p>(1) 防災・減災・国土強靱化の推進</p> <ul style="list-style-type: none">・ 防災体制の抜本的強化（防災庁設置、避難生活環境の改善、地域の防災力強化等）・ 国土強靱化実施中期計画の推進 <p>(2) 東日本大震災からの復興・再生及び能登半島地震からの復興・復興等</p> <ul style="list-style-type: none">・ 東日本大震災からの復興・再生・ 能登半島地震からの復興・復興 <p>(3) 外交・安全保障の強化</p> <ul style="list-style-type: none">・ 外交力の強化、防衛力の抜本的強化・ サイバー対処能力強化法等の運用 <p>(4) 経済安全保障の強化</p> <ul style="list-style-type: none">・ 経済安全保障推進法の見直しの検討（重要物資の安定供給確保、港湾・修繕ドック等の同盟国・同志国との経済的連結性の維持・強化に資する事業の海外展開支援等） <p>(5) 外国人との秩序ある共生社会の実現</p> <ul style="list-style-type: none">・ JESTAの導入、不法滞在者の効果的・効率的な検挙と送還の迅速化・ 外免代替手続・社会保障制度等の適正な利用、重要土地法等による対応 <p>(6) 「世界一安全な日本」の実現</p> <ul style="list-style-type: none">・ 捜査手法の高度化、匿名・流動型犯罪グループの壊滅・ 運輸分野の安全対策 <p>(7) 「誰一人取り残されない社会」の実現</p> <ul style="list-style-type: none">・ 共生・共助、就職氷河期世代等への支援、女性・高齢者の活躍

引用：内閣府、経済財政運営と改革の基本方針2025・概要

第1章 マクロ経済運営の基本的考え方（中長期）

- （人口減少下における持続可能な経済社会の構築）
- ◆ 経済・財政・社会保障の持続可能性を確保するため、生産年齢人口の減少が本格化する中においても、中長期的に実質1%を安定的に上回る成長を確保。その上で、それよりも更に高い成長の実現を目指す。こうした経済において、2%の物価安定目標を実現する下で、2040年頃に名目GDP1,000兆円程度の経済が視野に入る。
 - ◆ 「経済・財政新生計画」に基づき、経済あっての財政との考え方の下、潜在成長率の引上げに重点を置いた政策運営を行うとともに、歳出・歳入両面の改革を継続。（人中心の国づくり）
 - ◆ 人材稀少社会において、国民の不安を取り除き、公教育の充実、自己実現を可能とする環境の整備、地方創生等により、人中心の国づくりを進め、人財尊重社会を築く。
 - ◆ 国民一人一人にとって、Well-being（幸福度）の高い、豊かさ、安心・安全、自由、自分らしさを実感できる活力ある経済社会を構築。

第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現

1. 「経済・財政新生計画」の推進
- ・ 経済あっての財政との考え方の下、財政健全化目標によって、米国の関税措置への対応や物価高への的確な対応も含め、状況に応じたマクロ経済政策の選択が歪められてはならない。金利が上昇する局面において、大災害や有事に十分に対応する財政余力を確保し、将来の経済・財政・社会保障の持続可能性を確保していく。
 - ・ 2025年度から2026年度を通じて、可能な限り早期の国・地方を合わせたP-B黒字化を目指す。ただし、米国の関税措置の影響は不透明であり、その経済財政への影響の検証を行い、的確に対応すべきであり、必要に応じて、目標年度の再確認を行う。その上で、「経済・財政新生計画」の期間を通じて、P-Bの一定の黒字幅を確保しつつ、債務残高対GDP比を、まずはコロナ禍前の水準に向けて安定的に引き下げることを目指し、経済再生と財政健全化を両立させる歩みを更に前進させる。
 - ・ 2027年度までの間、歳出改革努力を継続しつつ、日本経済が新たなステージに移行しつつあることが明確になる中で、経済・物価動向等を踏まえ、各年度の予算編成において適切に反映する。
 - ・ P-Bの黒字化を達成した後、黒字幅が一定水準を超えた場合には、経済成長等に資するような政策の拡充を通じて経済社会に還元することをあらかじめルール化することについても、検討に着手。

2. 主要分野ごとの重要課題と取組方針

(1) 全世代型社会保障の構築	(2) 少子化対策及び子ども・若者政策の推進	(3) 公教育の再生・研究活動の活性化
<ul style="list-style-type: none">・ 医療・介護・障害福祉分野の処遇改善・業務負担軽減等・ 持続可能な社会保障制度のための改革実行、現役世代の保険料負担を含む国民負担軽減を実現・ 中長期的な介護提供体制の確保：医療・介護連携、多職種間の連携、介護テクノロジーの社会実装、事業者間の連携・協働化や大規模化、介護人材の確保・定着・ 中長期的な医療提供体制の確保：かかりつけ医機能、適切なオンライン診療の推進、新たな地域医療構想、医師偏在への対応、妊娠・出産・産後の経済的負担の軽減、小児産科医療、リフィル処方箋	<ul style="list-style-type: none">・ 「子どもまんなか社会」、少子化の流れを変えるとともに、子ども・若者のWell-beingを高める・ 加速化プランの本格実施と効果検証の徹底：保育士等の処遇改善、保育士配置の改善、子ども誰もが通園制度の全国展開、放課後児童クラブ、子ども・子育て支援金制度の円滑な導入・ 中長期の推進：困難に直面する子どもや青年期の若者等の支援（子ども・若者エンターナーなど）、プレコンセプションケア、子どもの貧困解消、ひとり親家庭支援、児童虐待の予防、ヤングケアラーの支援、子ども・若者の自殺対策	<ul style="list-style-type: none">・ 質の高い公教育の再生を通じて我が国の学校教育の更なる高みを目指す・ 公教育の再生：学習指導要領の改訂、教師の働き方改革の更なる加速化・処遇改善、中学校35人学級実現に向けた定数改善、外国人児童生徒への支援体制の強化、大学の連携、再編・統合による機能強化、留学生支援策の戦略的活用・ 研究の質を高める仕組みの構築：官民連携による、先端大型研究施設の戦略的な整備・共用・高度化の推進、高度専門人材の育成・確保、博士課程学生や若手研究者の処遇向上
(4) 戦略的な社会資本整備の推進	(5) 外国人との秩序ある共生社会の実現	(6) 持続可能な地方行政基盤の強化
<ul style="list-style-type: none">・ 進行するインフラ老朽化に対して、緊急性及び経済的・社会的影響等を勘案し、優先順位を明らかにして対策を進めるとともに対策の効果の見える化を進める・ 持続可能なインフラマネジメント：新技術・データの活用、予防保全型への本格転換・ 公共投資の効率化・重点化：建設現場の自動化・省人化、建設業の担い手の確保・育成・ PPP/PPFの推進・ 持続可能な土地及び水資源の利用・管理：空き家・所有者不明土地等対策	<ul style="list-style-type: none">・ JESTAの導入、不法滞在者の効果的・効率的な検挙と送還の迅速化・ 外免代替手続・社会保障制度等の適正な利用、重要土地法等による対応	<ul style="list-style-type: none">・ 地方公共団体における地域の担い手を始めとする資源の不足や偏在に対応し、将来にわたり持続可能な形で行政サービスを提供していく観点から、国・都道府県・市町村の役割の見直しを含め、地方公共団体の事務執行上の課題解決に向けた議論を促進・ 地方の一般財源の総額を確保（2024年度地方財政計画の水準を下回らないよう実質的に同水準を確保）・ 自治体DX（フロントヤード改革とバックヤード改革の一体的取組）
3. 計画推進のための取組の強化	4. 物価上昇に合わせた公的制度的点検・見直し	
<ul style="list-style-type: none">・ 「EBPMアクションプラン」、「改革実行プログラム」及び「進捗管理・点検・評価表」に基づき、毎年改革の進捗管理・点検・評価		<ul style="list-style-type: none">・ 予算、税制における長年据え置かれたままの公的制に係る基準額や閾値について、国民生活へ深刻な影響が及ばないよう、省庁横断的・網羅的に点検・見直し

第4章 当面の経済財政運営と令和8年度予算編成に向けた考え方

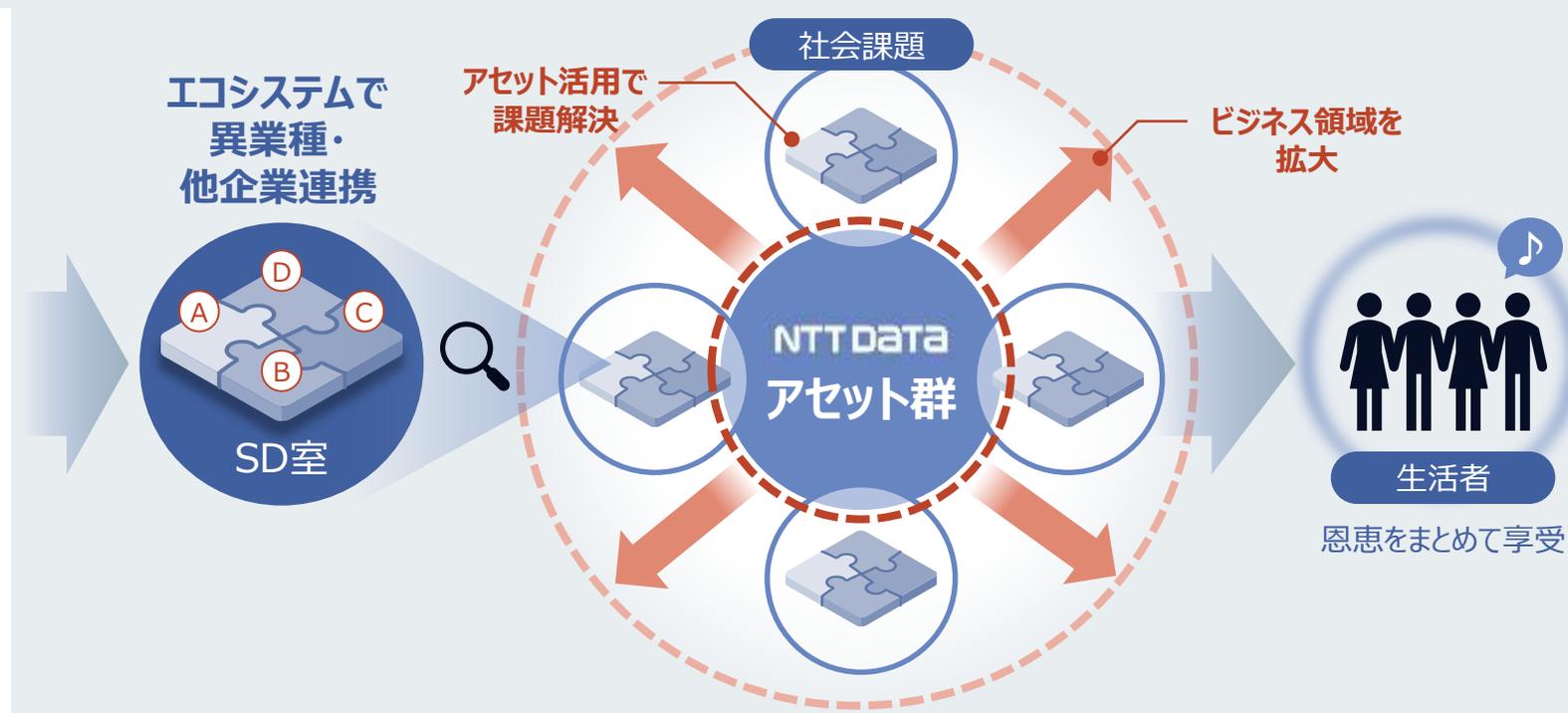
- ◆ 米国の関税措置への対応や当面の物価高への対応を始め、経済財政運営に万全を期す。令和6年度補正予算並びに令和7年度予算及び関連する施策を迅速かつ着実に執行する。
- ◆ 令和8年度予算は、本方針及び骨太方針2024に基づき、中期的な経済財政の枠組みに沿った編成を行う。

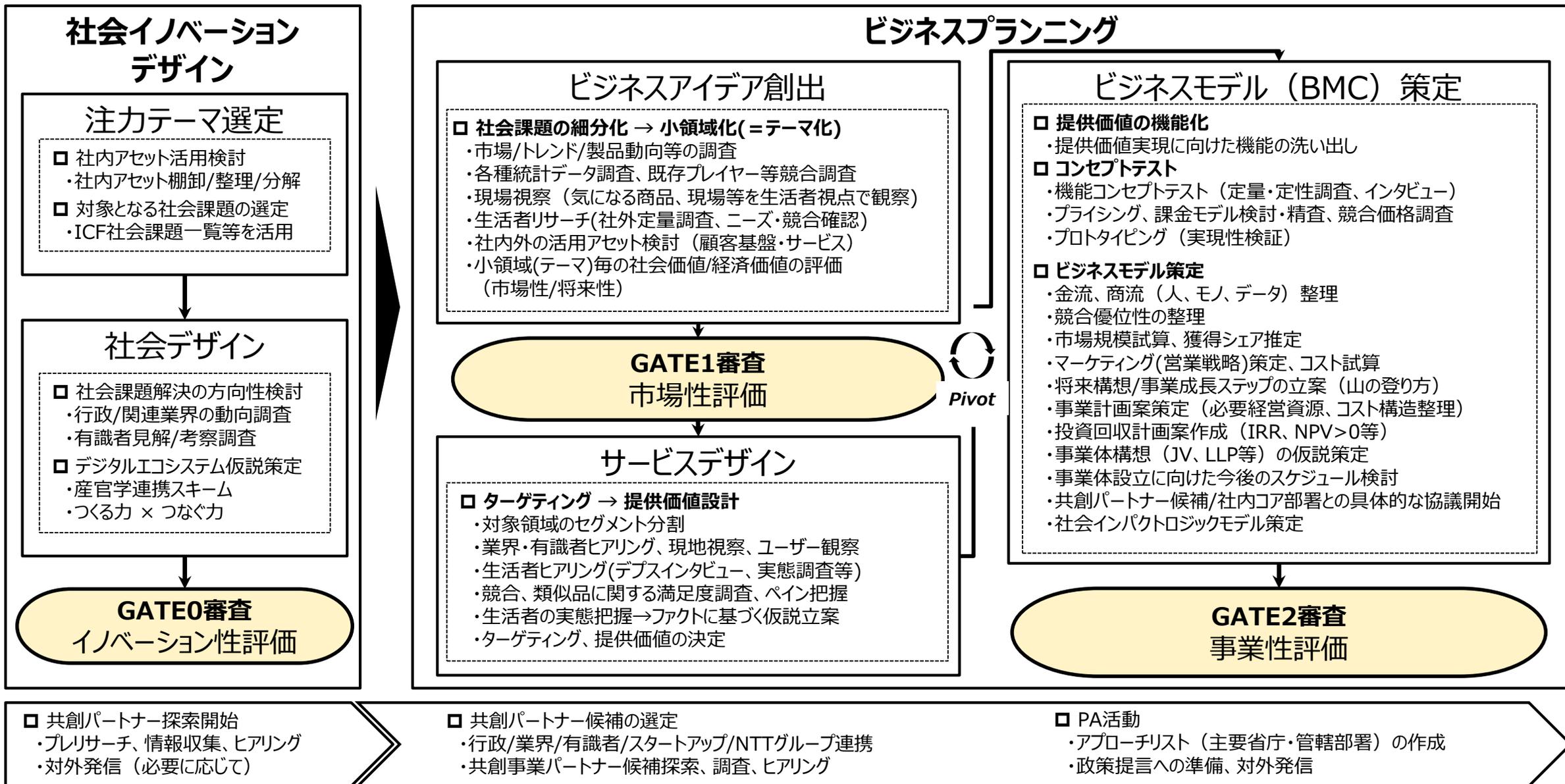
- 当社アセットを活用し、ビジネス領域を**BtoBtoC**へ拡大
- 社会の縦割り／分断の解消を目的とした、**官民/異業種企業連携デジタルエコシステム**を創出

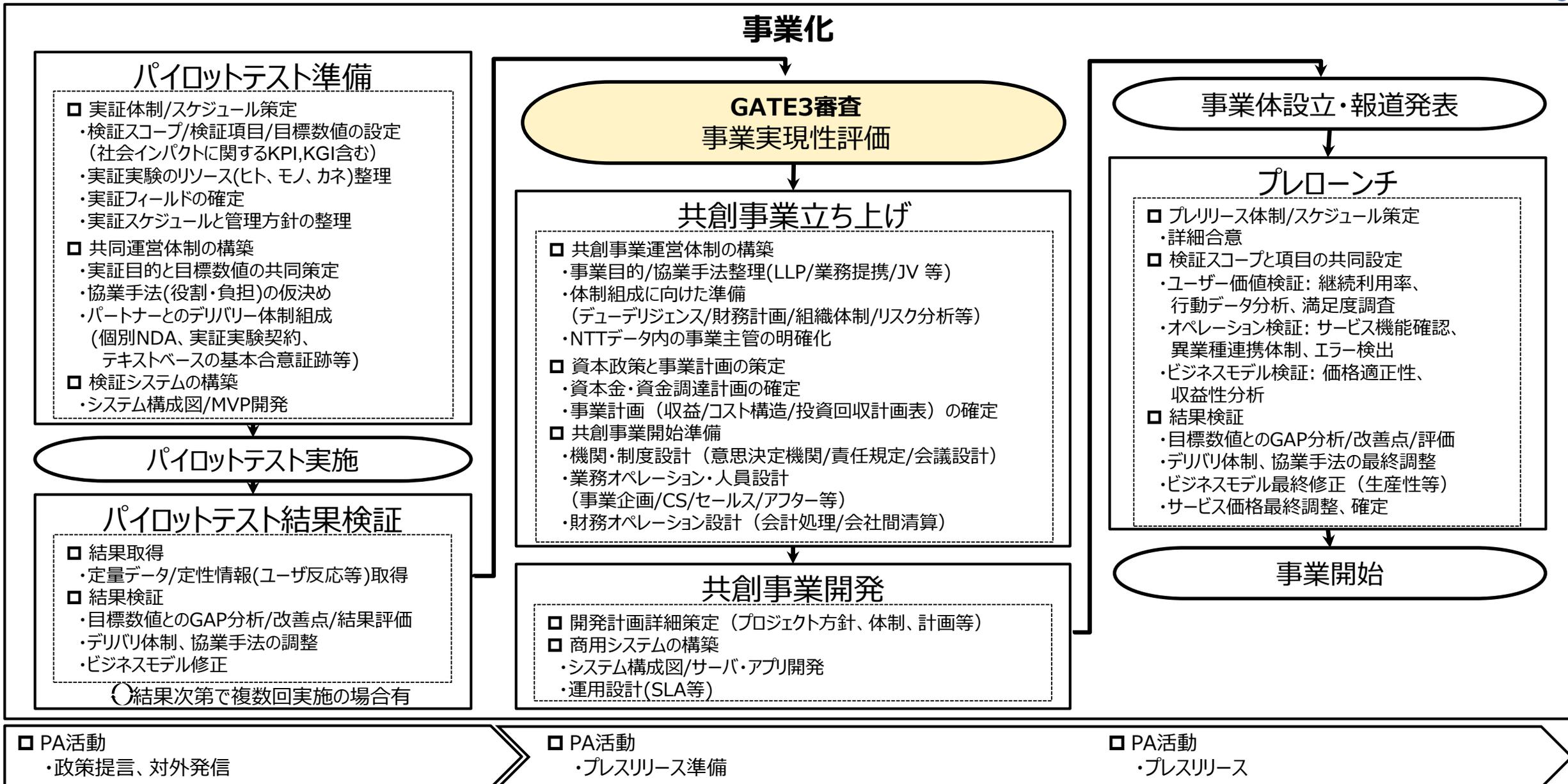
社会縦割り／分断の解消



事業領域をBtoBtoCへ幅出し







事例紹介：

ワーキングケアラーの仕事と介護の両立



- 高齢化の進展により、家族介護者/ワーキングケアラーが増加
→2030年 要介護者900万人/家族介護者833万人/ワーキングケアラー318万人（※経済産業省試算）
- 晩婚化/晩産化に伴い、ワーキングケアラーの若年化も進行

家族介護者の 仕事と介護の両立困難

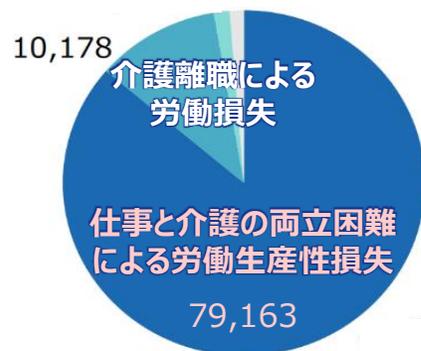


■ 家族介護者・ワーキングケアラー・介護離職者の人数の推移



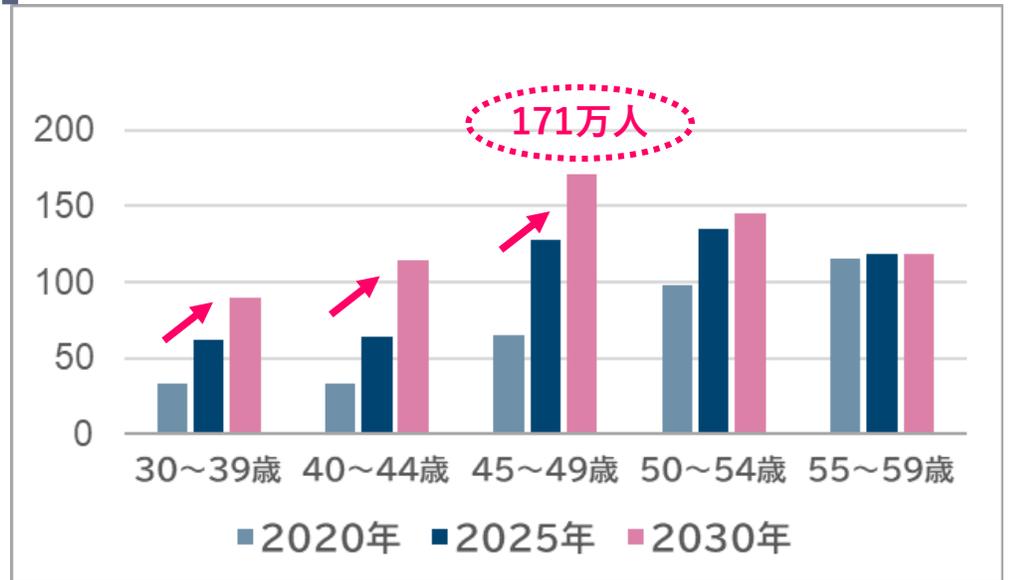
2030年には、家族介護者の4割がワーキングケアラー(働く家族介護者)に

■ 2030年における経済損失(億円)の推計



経済損失：9.2兆円

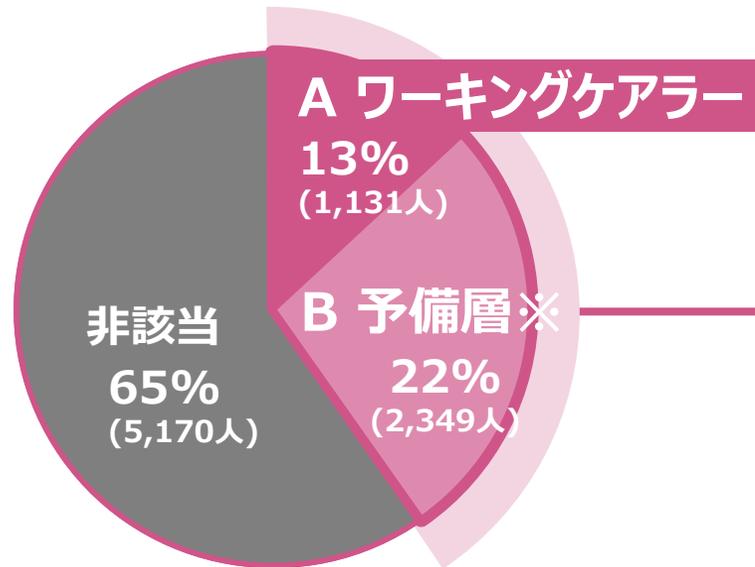
■ 年齢別のワーキングケアラー(就労者+自営等)数の推移



2030年には45~49歳が171万人で最も多くなる
この年代の約17.9%、およそ6人に1人が介護を担うことに
今後は晩婚化に伴い、育児とのダブルケアラーも増加

- 有効回答者(8,650人)のうちワーキングケアラーが13%、予備層が22%存在
- 経済産業省調査と同じく40代から急増

ワーキングケアラー比率 (N=8,650)



※予備層：5年以内に親のサポートが必要となる層

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」(2024年6月)
対象者数：14,187人、回答数：9,040人(63.7%)、有効回答数：8,650人

当社ケアラー層 (A+B)

3,480人 (35%)

- 78%は40代以上、33%が管理職。
- ワーキングケアラーの55%が「仕事への影響が大きく、働き方を変更する必要あり」と回答。

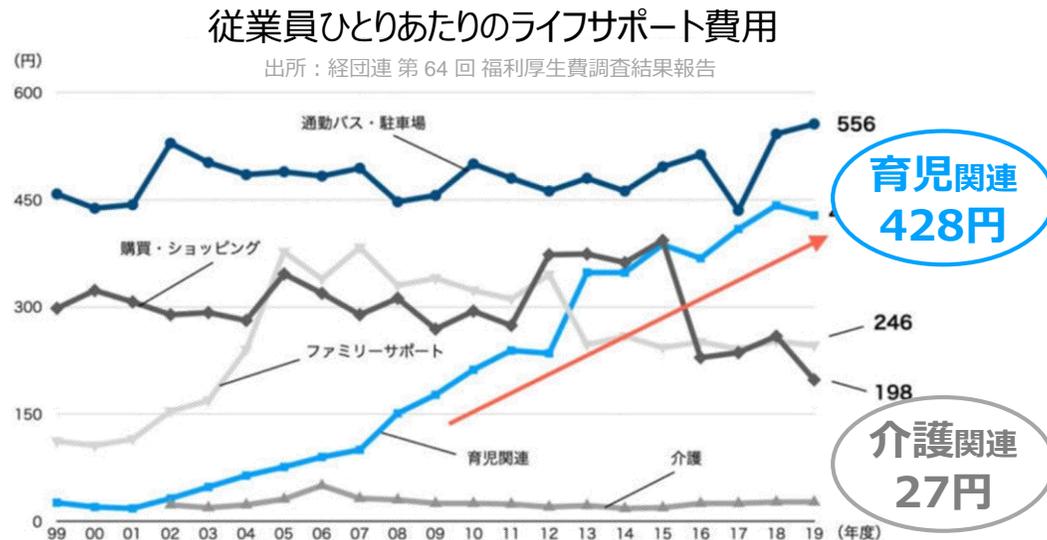
個人の声

50代女性管理職

- 勤務時間帯に親の対応をせざるを得ず、ケアラーになる前の働き方ができない。
- 介護は自分でやりたいけれど終わりが見えない。親も子供に迷惑を掛けたくないと思っているだろうし、プロの手も借りたい。

企業の半数以上が実態を把握しておらず、経営の優先順位が低い（育児優先の傾向）
 👉 現行制度とワーキングケアラーが求める支援にずれが発生

国内の法定外福利厚生費の推移



年々伸長している育児関連と比較して、
介護関連は横ばい

当社の場合

介護支援制度の利用状況 (N=8,650)

(介護休職)	(再採用制度)	(休職者向け 会社情報提供)
2%	1%	1%
(ハンドブック)	(セミナー)	(相談窓口)
6%	9%	2%

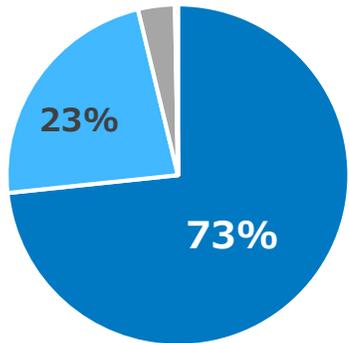
制度利用率は一桁台。
制度があっても使えないとの声多数

本取り組みに対するNTTデータ社員の反応

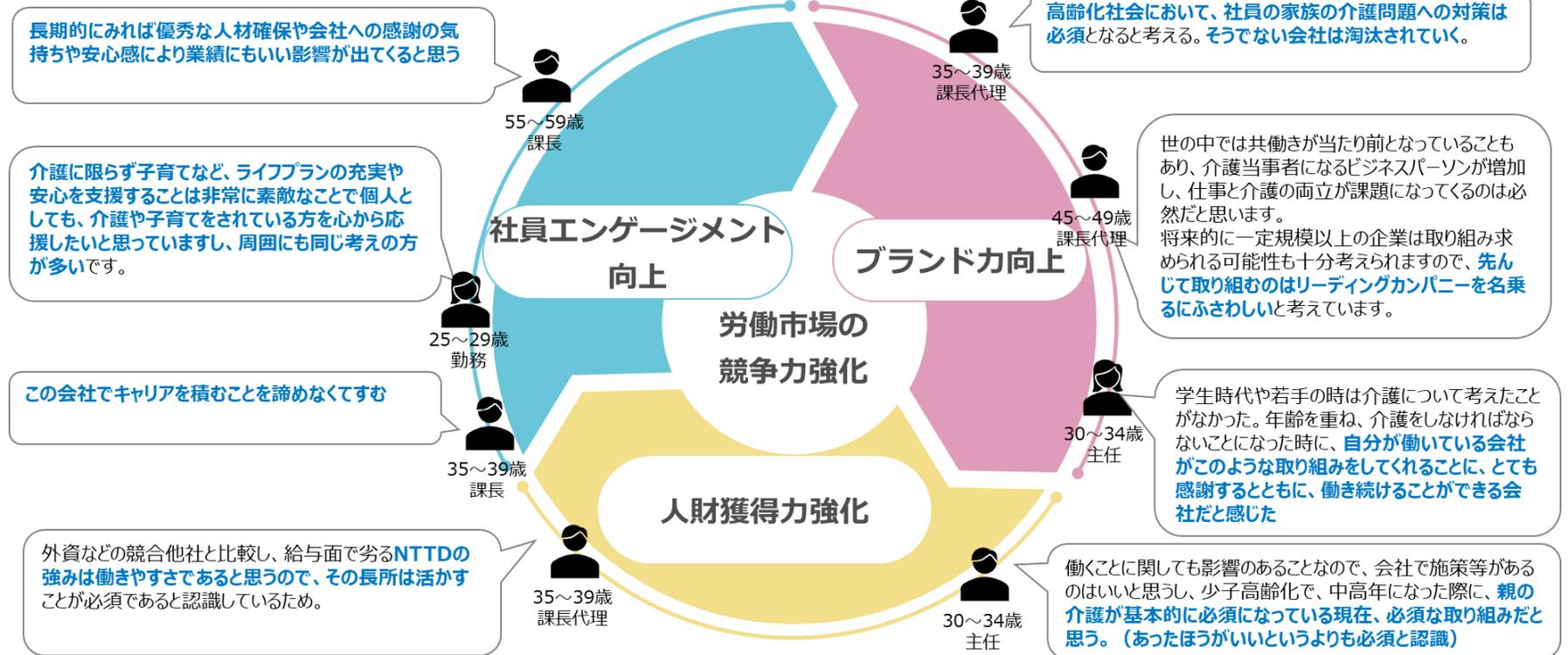
年齢に関係なく、「会社の積極的な姿勢が、従業員エンゲージメント向上や人財獲得力の強化に繋がる」との声多数

会社が介護両立支援に取り組むことに対する当社従業員の評価

96%が高評価



- とても良いと思う
- 良いと思う
- どちらとも言えない
- 良いと思わない
- 全く良いと思わない



- 育児・介護休業法とは、子育てや介護をする労働者が仕事との両立をしやすいするための法律
- 介護に関する改正内容は「**介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化**」

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

改正の趣旨

■ 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

見直し内容

■ : 現行の権利・措置義務 ■ : 見直し

	常時介護を必要とする状態	介護終了
介護休業	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">介護休業①</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-left: 100px;">介護休業②</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-left: 100px;">介護休業③</div>	要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる 対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。
介護休暇	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-right: 20px;">介護休暇 (1日)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-right: 20px;">介護休暇 (3時間)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-right: 20px;">介護休暇 (5時間)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-right: 20px;">介護休暇 (1日)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">介護休暇 (1日)</div>	要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 介護終了まで年間5日 （対象家族が2人以上の場合は10日）、 時間単位で取得可能。
所定外労働の免除	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">所定外労働の免除(残業免除)</div>	介護終了まで何回でも請求可能。
時間外労働・深夜業の制限	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限</div>	時間外労働の制限…1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度 深夜業…午後10時～午前5時までの就業 介護終了まで何回でも請求可能。
選択的措置義務	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">選択的措置義務</div>	事業主は利用開始から3年以上の期間内で2回以上、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。

■ 事業主に以下の措置義務。

- ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・ 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

■ 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

■ 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

令和7年4月改正

出所：厚生労働省 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 及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

ワーキングケアラーの「仕事と介護の両立」という社会課題に対し、NTTグループが先導役となり、企業主導の新たな支援モデルを構築する

経済損失

9.2兆円

10万人
介護離職者/年



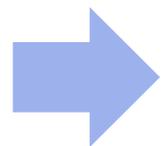
国内ケアラー

300万人

3,000人
当社のケアラー

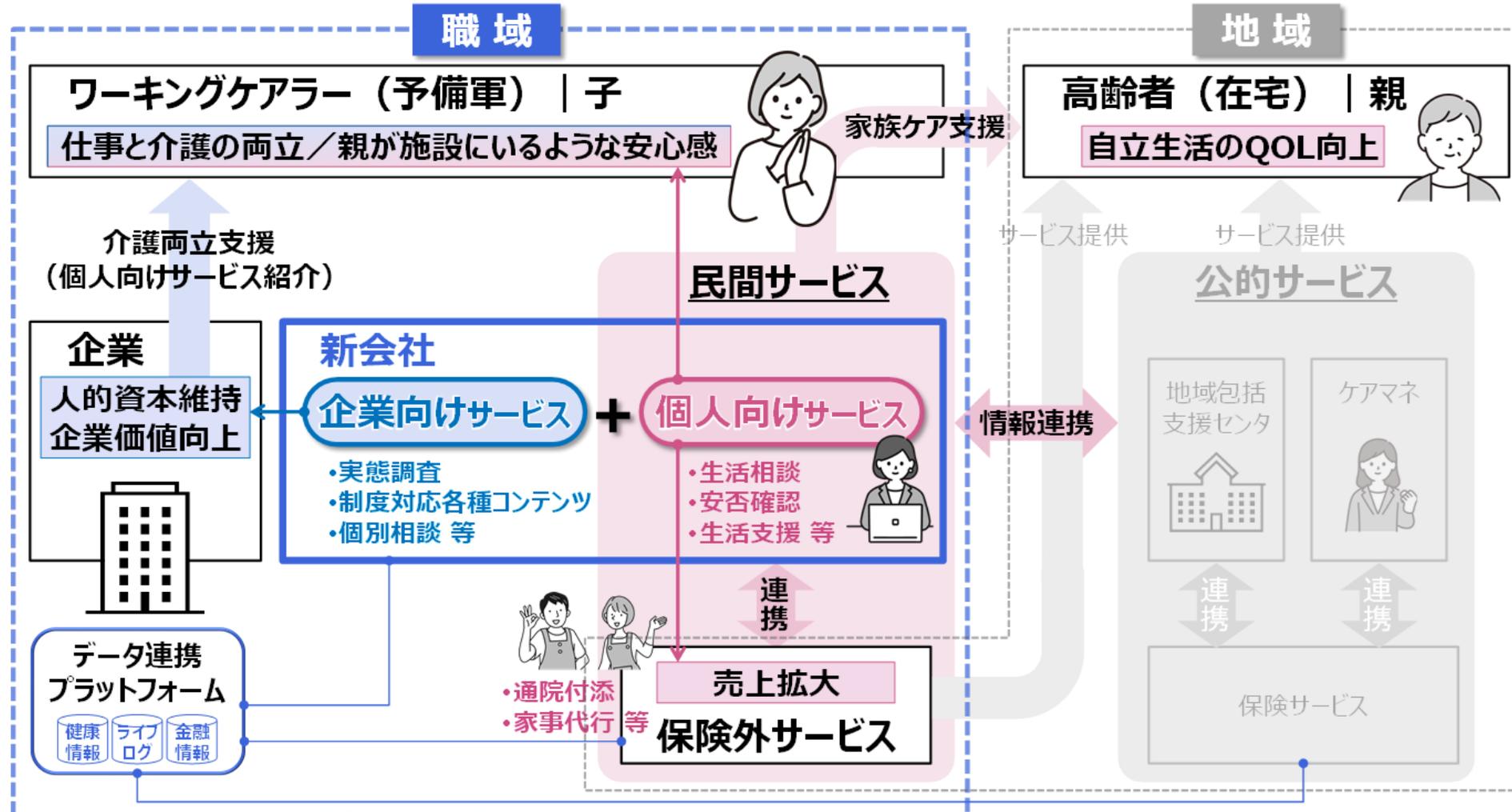
- ✓ 介護従業員の離職・休職
- ✓ 介護従業員の生産性低下

- ✓ 6割が仕事に影響あり (当社内調査)
- ✓ 半数が平日日中に親の対応 (当社内調査)



**「企業の経営課題（人的資本維持・企業価値向上）」と、
「介護従業員ひとりひとりの状況に応じた支援」を一体的に解決するモデルの構築**

ワーキングケアラーに対し、様々な保険外サービス事業者を繋ぎ、ペインを解決するとともに、介護相手(親)のQOLも向上させ、更にはワーキングケアラーが勤める企業の人的資本経営に寄与する



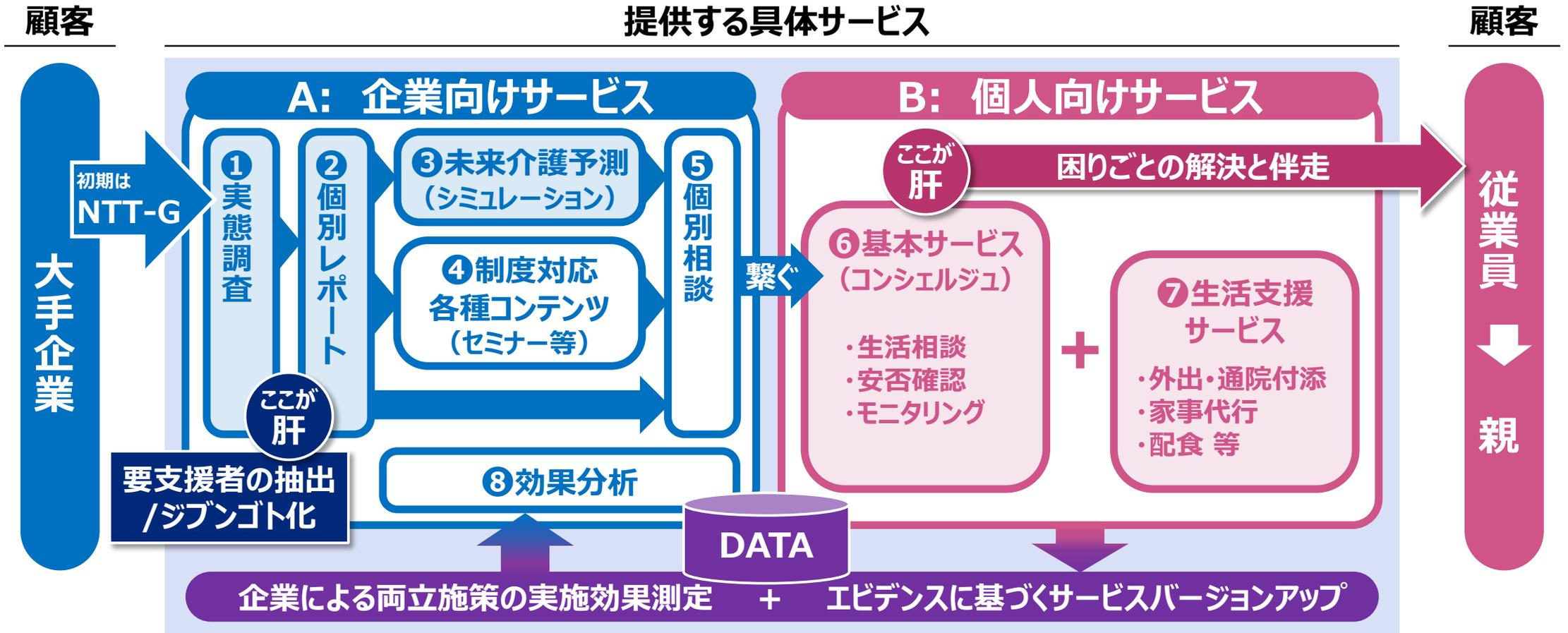
「社内実態調査」からワーキングケアラー予備軍（後期）を抽出し、
 家族による“介護のカタチ”を形成してサポートする



※1) NTTデータの親の健康に不安を持つ社員を対象とする定量調査結果から算出した値 【参考】2030年にフレイルの親を持つワーキングケアラー：1,218万人、在宅介護のワーキングケアラー：240万人

※2) 出所：経済産業省「第1回企業経営と介護両立支援に関する検討会」(https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/05_presenter.pdf)

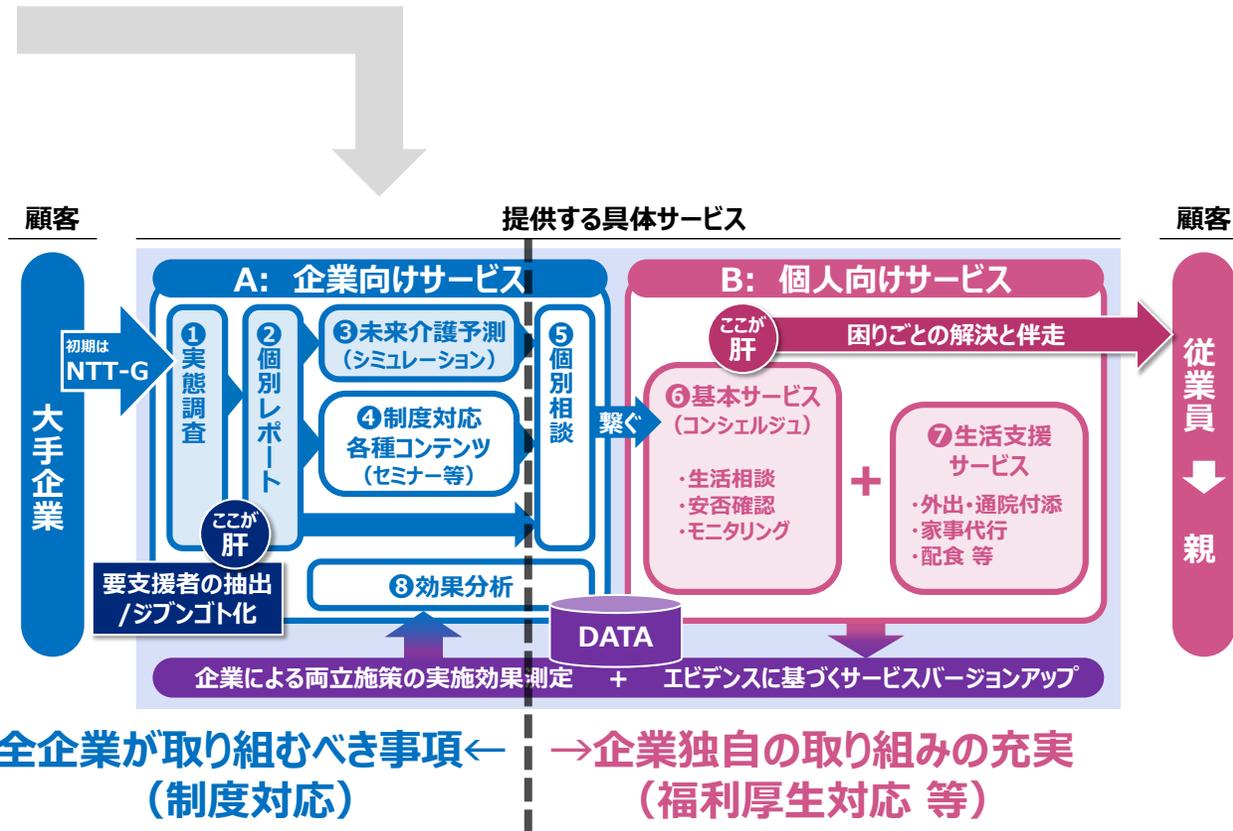
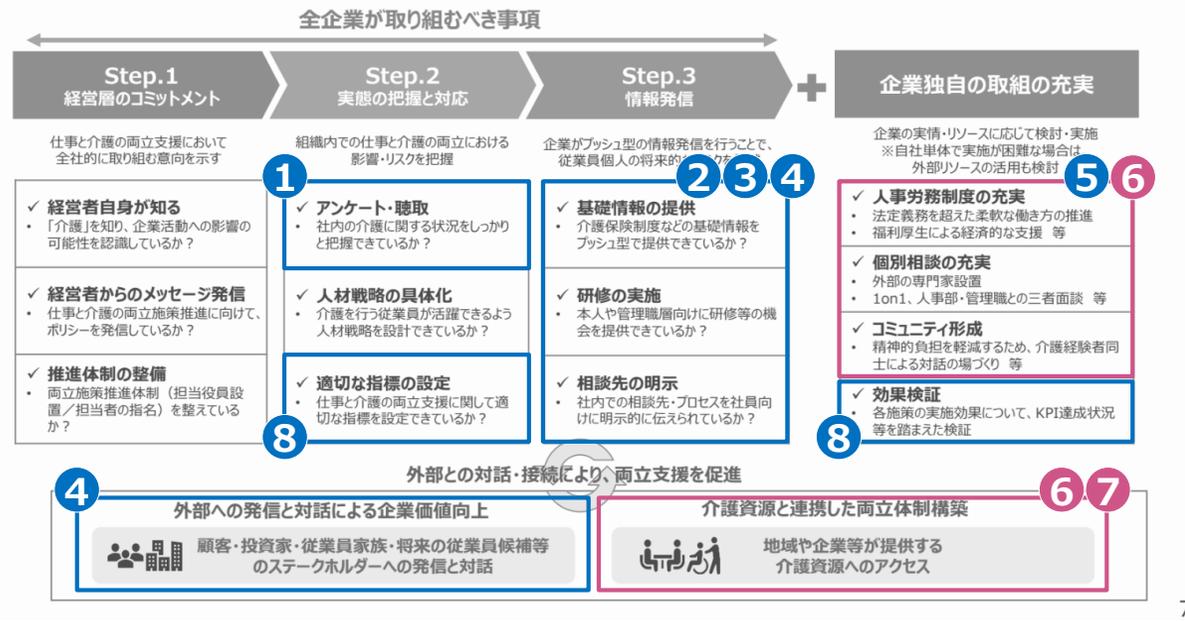
企業の両立支援アクションを一括サポートする企業向けサービスと、従業員ひとりひとりの困りごとを解決し伴走する個人向けサービスで構成



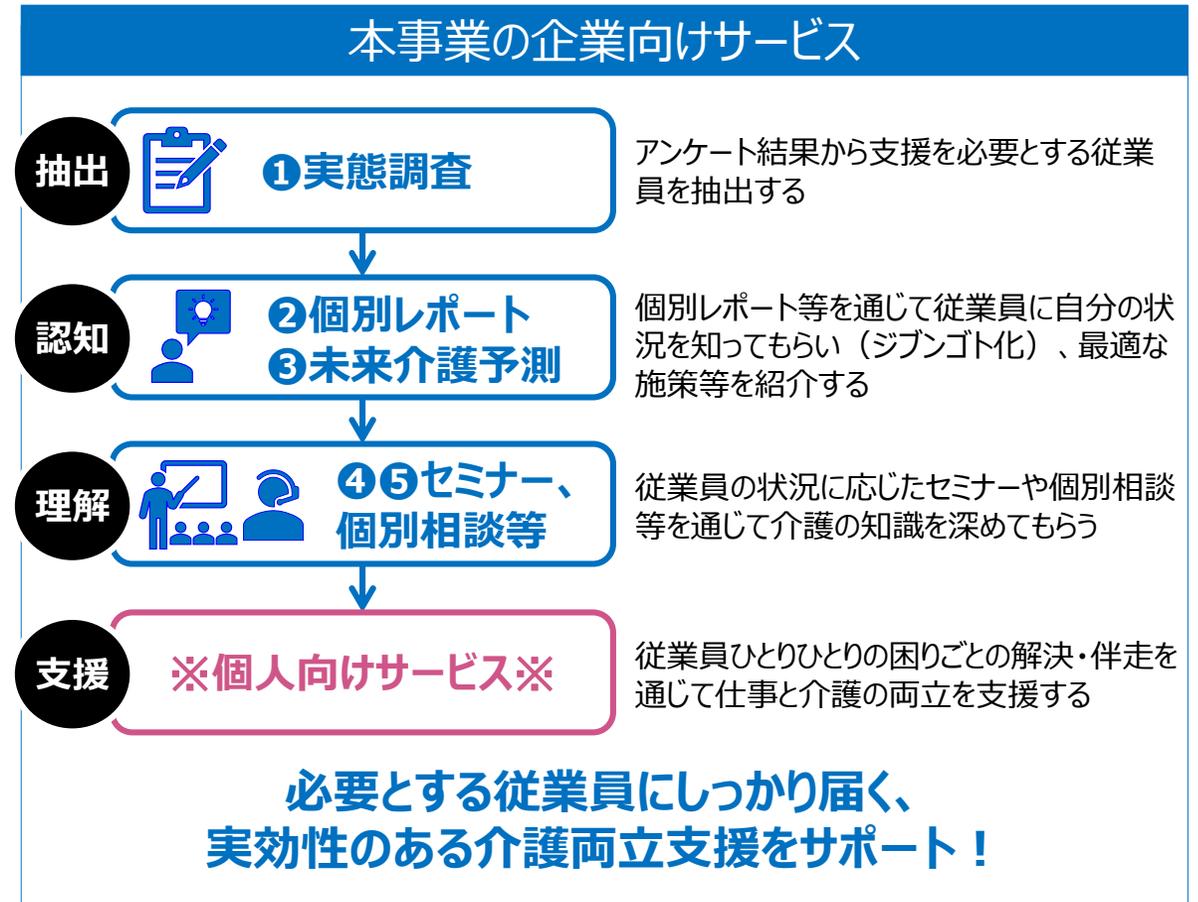
本事業は、経産省の「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」に沿ってサービスを設計
 国の政策や制度に準拠しながら、企業による従業員の仕事と介護の両立支援の実現を目指す

6. 企業が取り組むべき介護両立支援のアクション

- 経営層自身がコミットメントをしつつ、社内で講じられる施策状況等も把握しておくことが必要。
- また、社内だけでなく、ステークホルダーや地域などの外部との対話・接続も重要。



企業が抱えている「サービスを導入しても使われない」という課題に対して、
 実態調査を入口に、**必要とする従業員にしっかりと届ける実効性のある仕組み**をご提供



親が自宅にいながら、施設にあずけているような安心感
在宅介護の新たな「選択肢」の提示

これまでの
選択肢

【1】親の自宅で自分が介護

場所	●	自宅
気持ち	×	不安
やり方	×	自分ですべて抱える
費用	●	表向きかからない



【2】高齢者レジデンスに入居させる

×	施設
△	安心（でも後ろめたい）
●	施設職員にお任せ
×	高い



新たな
選択肢

個人向けサービス

【3】親が自宅にいながら、施設にあずけているような安心感

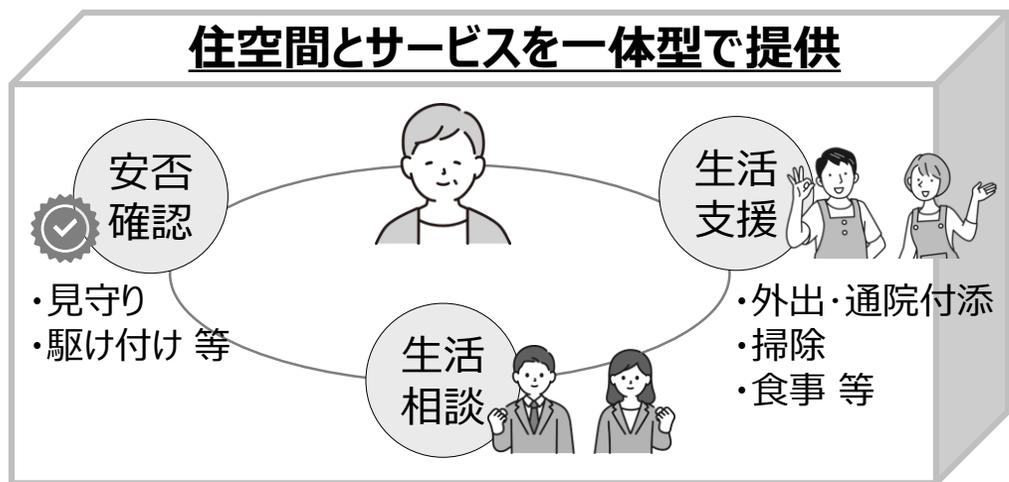
～親の宅が“高齢者レジデンス水準”になる体験～

場所	●	自宅
気持ち	●	安心
やり方	●	コンシェルジュにお任せ
費用	△～●	低～中（施設より安く）



親の自宅が「**高齢者レジデンス水準**」になる体験を通じて、ワーキングケアラーに安心を提供

高齢者レジデンス (サービス付き高齢者向け住宅等)

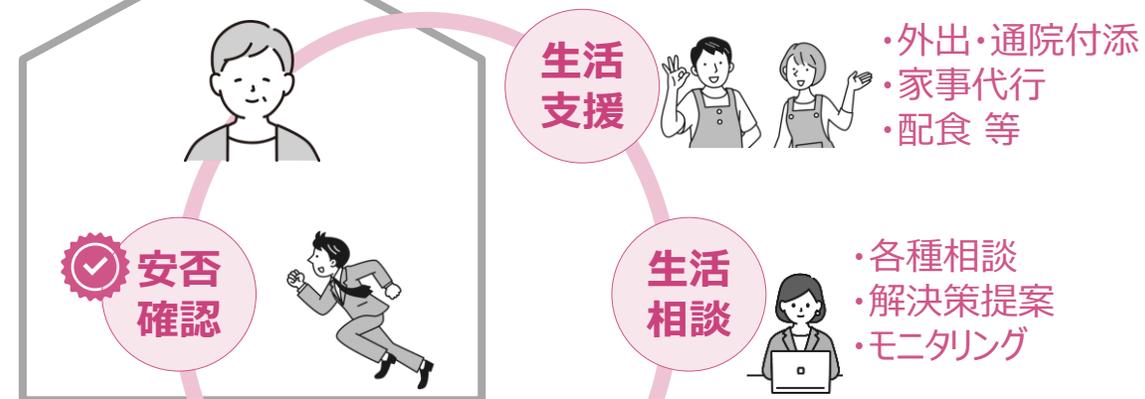


親対応を介護プロに一任できる安心感



親の自宅

住み慣れた自宅に、介護スタイルに応じたサービスをアドオン



高齢者レジデンス水準の安心感



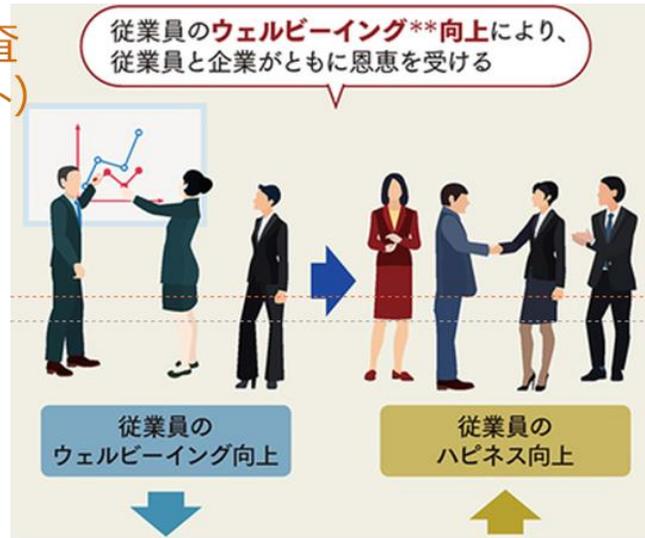
従業員のウェルビーイングと、企業インセンティブを繋ぐ好循環スパイラルを創出する

従業員

介護の実態調査
(事前アセスメント)



※潜在する悪さ加減
と伸びしろの試算



企業



日々の仕事生活における好循環

仕事生活調和力研究プロジェクトの概要

本研究プロジェクトでは、就業世代の仕事と生活の両側面の自律と調和に対する個々人の効力感を定量化する指標として仕事生活調和力に対する効力感を測定する指標<ワークライフエフィカシー指標>を開発しました。さらに大規模調査をもとに指標の信頼性と妥当性を実証しました。

フェーズ1：開発

研究者 × 企業の専門家による合同開発

エビデンスに基づく項目案の設計

- > 学術的研究論文
- > 企業管理職10名へのインタビュー調査



フェーズ2：検証

大規模調査データに基づく指標の検証

- > 1都3県に在住の1,412名を対象
- > 指標は信頼性・妥当性
- > 検証された指標との関係性を確認

見守る手は、いつもそばに。デジタルがつなぐ、親子の絆。



NTT DATA

テクノロジーが介護の“限界”を、“機会”に変える。

Technology transforms the boundaries of caregiving into new possibilities.

The image features a low-angle shot of several modern skyscrapers in a city, with a clear blue sky. The buildings are primarily white and grey with blue-tinted glass windows. In the foreground, there are some trees and a street with a few vehicles. Overlaid on the center of the image is the NTT Data logo, which consists of a white circular icon with a stylized 'D' inside, followed by the text 'NTT DATA' in a bold, white, sans-serif font.

NTT DATA