

2025 年 10 月 20 日
東京海上日動火災保険株式会社

社員の「仕事と介護の両立」を支援する新制度を導入 ～「介護態勢構築応援金」と「ライフサポート休暇」で早期の態勢整備と柔軟な働き方を後押し～

東京海上日動火災保険株式会社(取締役社長 城田 宏明、以下「当社」)は、社員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮する環境を整備すべく、2025 年 10 月より新たに「介護態勢構築応援金」および「ライフサポート休暇」を導入いたします。

様々なライフステージにおいても、社員が働きがいをもって活躍し続けられる環境づくりを推進してまいります。

1. 背景

日本において少子高齢化が進行する中、仕事と介護を両立する「ビジネスケアラー(介護を担いながら働く人)」の増加が社会課題となっています。経済産業省によると、2030 年には約 318 万人に達し、労働生産性の低下や介護離職等による経済損失額は約 9 兆円にも上ると見込まれています(※1)。

当社においても、2025 年 1 月に全社員を対象に実施した「介護従事実態調査(※2)」の結果、回答者の約 8%が既にビジネスケアラーであり、約 45%が今後 5 年以内に介護に直面する可能性があることが明らかとなりました。このような中、政府は育児・介護休業法の改正など、法制度の整備による対応を進めていますが、これまで以上に企業自らが、主体的に支援制度の充実や柔軟な働き方の導入に取り組むことが求められています。

当社は、社員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮する環境を整備すべく、「仕事と介護の両立」を優先的に取り組むべき課題の一つと位置づけ、これまで、勤務時間の柔軟化、時間単位での有給休暇、個別相談窓口の設置、ビジネスケアラー同士の交流の場の提供、さらには「育児・介護の疑似体験プログラム(※3)」の導入など、様々な取り組みを進めてまいりました。

こうした取り組みを通じて、仕事と介護を両立するためには、社員自身が介護を全面的に担うということだけではなく、公的介護サービスや外部リソースを活用しながら、介護のマネジメント態勢を構築することが極めて重要であると再認識いたしました。

(※1) 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

(※2) 全社員を対象に 2025 年 1 月 29 日～2025 年 2 月 12 日実施。約 73%の社員(11,642 名)が回答。

(※3) 管理職が育児や介護などへの対応を疑似体験するプログラム。職場メンバー全員の「仕事とライフの両立」の実現に向けてヒントを得ることを目的としている。

2. 制度の概要

当社は、介護初期からの支援態勢づくりを後押しする「介護態勢構築応援金」と、突発的・継続的なライフイベントに対応可能な「ライフサポート休暇」の導入を決定いたしました。

(1) 介護態勢構築応援金

公的介護保険制度に基づき、要介護1以上の認定を受けた親族(※4)がいる社員に対し、公的介護サービスや外部リソースの活用の一助となることを目指し、同一対象親族1名につき1回限り20万円の応援金を支給いたします。応援金の具体的な用途としては、福祉用具購入費や住宅改修費のほか、デイサービス費用や施設入居費用の充当を想定しています。

(※4) 配偶者(所定の様式により申請し、会社が認めたパートナーを含む)、子、本人または配偶者の父母のいずれか。

(2) ライフサポート休暇

当社はこれまで、年間5日を上限とする時間単位の介護休暇制度を設け、社員の仕事と介護の両立を支援してまいりました。今般、新たに介護、育児、疾病を対象とした年間5日を上限とする「時間単位で取得可能な有給休暇制度(ライフサポート休暇)」を導入することで、社員は介護を事由に年間最大10日間まで時間単位での休暇取得が可能となります。本制度により、突発的な介護への迅速な対応と介護支援態勢の一層の充実を図ってまいります。

3. 今後について

当社は多様な社員がエンゲージメント高く働くことで、すべての社員と会社双方が持続的に成長することをめざしてまいります。

以上