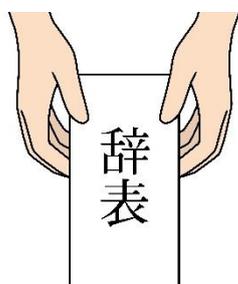


介護離職を防ぐ！ 仕事と介護の両立支援 基本マニュアル

経営者・管理者・人事担当者編



著者 金沢善智

目次

- はじめに：介護を理由に従業員を辞めさせない会社作りを目指して・・・1
- 第1章：なぜ今、「仕事と介護の両立」が重要なのか・・・1
 - 現代の介護事情：共働き世帯の増加と「嫁」から「子」への担い手変化
 - 80代の7割が介護を必要とする現実：50～60代の従業員が直面する課題
 - 人的資本経営の視点：人は「資源」ではなく「資本」である
- 第2章：会社に取り組むべき「相談しやすい環境づくり」・・・3
 - 経営層からのメッセージ発信の重要性
 - 推進体制の整備（担当役員の選任）
 - ケアハラスメントの防止：不利益な取り扱いや嫌がらせをなくす
 - ハラスメント防止のための6つの具体策
 - 心理的安全性を高める「カミングアウト」できる雰囲気作り
- 第3章：介護離職がもたらす巨大な損失・・・5
 - 介護離職者の孤独と健康リスク（糖尿病、認知症、うつ病、自殺リスクの増大）
 - 離職が必ずしも負担軽減につながらない現実
 - 2030年に9兆円を超える経済損失の衝撃
 - 企業におけるパフォーマンス低下の実態と男女格差
 - 従業員を「投資対象の資本」と捉える重要性
- 第4章：実践！仕事と介護を両立させる7つのポイント・・・7
 - 相談しやすい雰囲気と仕組みの構築
 - 離職による不利益の理解
 - 人的資本経営の推進
 - 育児支援との違いを理解する：突発性、長期化、重症化する介護の特徴
 - 育児・介護休業法の活用アドバイス
 - 雇用保険（介護休業給付金）の知識
 - 介護保険制度の基礎知識
- 第5章：知っておきたい公的支援制度の仕組み・・・10
 - 育児・介護休業法の詳細
 - 介護休業（通算93日）の取得条件と対象者
 - 「常時介護を要する状態」の定義（12項目の身体・精神状態）
 - 介護休暇（年5日/10日）と1時間単位での取得
 - 短時間勤務、フレックス、時差出勤、費用助成等の措置
 - 介護保険制度の理解
 - 申請からサービス利用までの6ステップ（訪問調査、主治医の意見書等）
 - 介護サービスの全体像（在宅、施設、福祉用具、住宅改修）
- 第6章：最強の味方「地域包括支援センター」と「ケアマネジャー」・・・16
 - 地域包括支援センターの4つの役割（総合相談、介護予防、権利擁護、支援）
 - ケアマネジャー（介護支援専門員）の選び方と付き合い方
 - 相談時に準備すべき「相談ツール」（厚労省ツール等の活用）
 - サービス担当者会議への参加と情報共有
- 第7章：両立支援が会社にもたらす未来・・・17

レピュテーションリスク（評判リスク）の回避

プレゼンティーズム（不調を抱えたままの勤務）の解消

優秀なミドル層（40-50代）の定着とモチベーション向上

「選ばれる会社」になるための戦略

- おわりに：共に困難を乗り越え、成長していく企業を目指して・・・18
- 著者紹介・・・19

介護離職を防ぐ：仕事と介護の両立支援について

はじめに

本書は、企業が従業員の仕事と介護の両立を支援し、介護離職を防止するための実践的なガイドです。現代社会において、介護は個人の問題に留まらず、企業経営に大きな影響を与える重要な課題となっています。特に、少子高齢化が進む日本では、介護を理由とした離職は企業にとって貴重な人材の喪失を意味し、経済的な損失にも直結します。

著者は、理学療法士として40年以上、在宅介護および施設介護の現場に携わってきました。その中で、1万人以上の介護者と要介護者双方に関わり、仕事と介護を両立させようと奮闘する多くの人々に出会ってきました。20年以上にわたる両立支援のアドバイス経験、そして東京商工会議所をはじめとする様々な企業や団体での介護離職防止セミナー開催の実績に基づき、本書では企業が取り組むべき具体的な方策を提示します。

本書の最大の目的は、「介護を理由に従業員を辞めさせない」という強い意志のもと、企業が従業員を支え、共に成長していくための会社作りを支援することにあります。従業員が安心して働き続けられる環境を整備することは、企業の持続的な発展に不可欠であると確信しています。

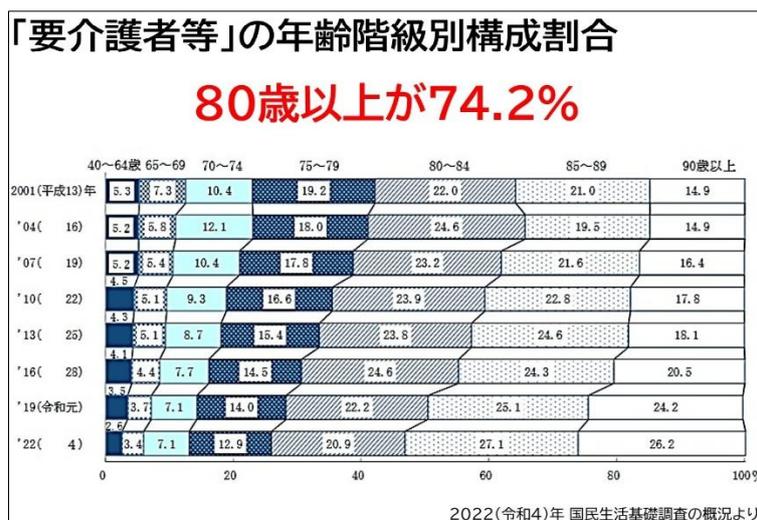
第1章：なぜ今、「仕事と介護の両立」が重要なのか

現代の介護事情：共働き世帯の増加と「嫁」から「子」への担い手変化

現代の日本社会において、介護を取り巻く状況は大きく変化しています。かつては「嫁」が親の介護を担うという慣習が一般的でしたが、共働き世帯の増加に伴い、その構図は大きく変化しました。現在、共働き世帯は1,200万世帯を超え、専業主婦世帯は減少の一途を辿っています。これにより、親の介護を担うのは配偶者だけでなく、実子、特に「夫」や「子ども」自身が介護を行うケースが増加しています。

80代の7割が介護を必要とする現実

要介護者等の年齢階級別構成割合を見ると、80歳以上の高齢者が全体の74.2%を占めています。これは、80歳を超えると多くの方が介護を必要とする状態になるという現実を示しています。また、要介護者の性別割合では、長寿化に伴い女性が多くを占めています。介護を必要とする親を持つ子ども世代は、多くが50代から60代であり、彼らは自身のキャリアを継続しながら介護も両立したいと強く願っています。



人的資本経営の視点：人は「資源」ではなく「資本」

企業経営において、従業員は単なる「資源」ではなく「資本」という「人的資本経営」の考え方が重要視されています。従業員の知識、技術、能力は、会社の成長を支える無形資産であり、使い捨てにするものではありません。従業員への

投資は、会社の未来を築く上で不可欠な要素です。介護離職は、この貴重な人的資本の喪失に他ならず、企業の競争力低下に直結します。従業員が仕事と介護を両立できる環境を整備することは、企業の持続的な成長と発展に貢献する重要な経営戦略なのです。

第2章：会社に取り組むべき「相談しやすい環境づくり」

経営層からのメッセージ発信の重要性

従業員が仕事と介護を両立できる環境を構築する上で、最も重要なのは、経営層からの明確なメッセージ発信です。経営者は、会社の経営方針として「介護を理由に従業員を辞めさせない」という強い意思を表明し、それを管理者を通じて従業員一人ひとりに繰り返し伝える必要があります。具体的には、「会社は介護と両立できるよう支援しています。安心して相談してください」といった言葉を、日常的に発信することが求められます。これにより、従業員は安心して介護に関する悩みを打ち明けられるようになります。

推進体制の整備（担当役員の選任）

両立支援を実効性のあるものにするためには、推進体制の整備が不可欠です。特に、経営陣の一員である担当役員を選任し、介護と仕事の両立を可能にする人材戦略を練ることが重要です。各企業の事情に応じた柔軟な対応が求められますが、介護をしながらでも従業員が活躍できるような仕組みを経営方針に盛り込むことで、会社全体の取り組みとして定着させることができます。

ケアハラスメント（パタハラ・マタハラに続く課題）の防止

介護休業の取得を阻害する要因の一つに、ケアハラスメントの存在があります。これは、育児休業と同様に、介護休業の申請や取得に対して不利益な取り扱いをしたり、嫌がらせを行ったりする行為を指します。具体的には、介護休業申請後の降格人事や配置転換、休業直前の業務過多の押し付け、介護休業明けの嫌がらせ発言などが挙げられます。これらの行為は、育児介護休業法や労働施策総合推進法（パワハラ防止法）に違反する可能性があり、企業は厳正な対処が求められます。

ケアハラスメントを防止するためには、以下の対策が推奨されます。

1 適切なキャリアパスの策定

介護休業からの復帰者に対する配置計画を含め、休業前からキャリアパスを策定し、従業員に安心して休業を取得してもらう環境を整えます。

2 復帰面談の実施

介護休業からの復帰時には、管理者や人事担当者による復帰面談を必ず実施し、本人の意向や業務状況のすり合わせを行います。

3 業務引き継ぎルールの明確化

介護休業取得時の業務引き継ぎルールを明確にし、残された従業員の負担を軽減することで、休業取得を阻害する業務過多を防ぎます。

4 チーム全体でのカバー意識の醸成

介護は誰にでも起こり得る人生のイベントであることを認識し、チーム全体で業務をカバーし合う意識を醸成します。

5 ハラスメント相談窓口の周知と厳正な対処

ハラスメント相談窓口を周知し、嫌がらせ行為に対しては厳正な処分を行うことで、ハラスメントの蔓延を防ぎます。

6 全従業員への研修

管理者を含む全従業員に対し、ケアハラスメントに関する研修を定期的の実施し、意識付けを徹底します。

心理的安全性を高める「カミングアウト」できる雰囲気作り

介護に関する悩みを抱える従業員が、安心して会社に「カミングアウト」できる雰囲気作りは、両立支援の第一歩です。相談窓口を明確化し、誰に相談すれば良いのかを従業員が把握できるようにすることが重要です。

また、介護は個人的な問題として抱え込みがちですが、会社全体でサポートする姿勢を示すことで、従業員の心理的安全性を高め、早期の相談につながるよう促すことができます。介護は「知識」が重要であり、経営者、管理者、人事担当者が介護に関する知識を習得し、従業員に適切なアドバイスができるようになることも、相談しやすい環境作りに貢献します。

第3章：介護離職がもたらす巨大な損失

介護離職者の孤独と健康リスク

介護離職は、従業員にとって精神的・肉体的な負担を増大させるだけでなく、社会的な孤立を招く大きなリスクを伴います。仕事を辞めて介護に専念することは、親以外の他者とのコミュニケーション機会を著しく減少させ、特に男性においては引きこもり状態に陥りやすい傾向が見られます。孤独と孤立は異なる概念であり、孤立は万病の元とされています。調査によると、孤立は糖尿病リスクを1.4倍、アルツハイマー型認知症リスクを2.1倍、うつ病リスクを2.7倍に高め、さらには自殺リスクを約4倍にまで増大させると言われています。

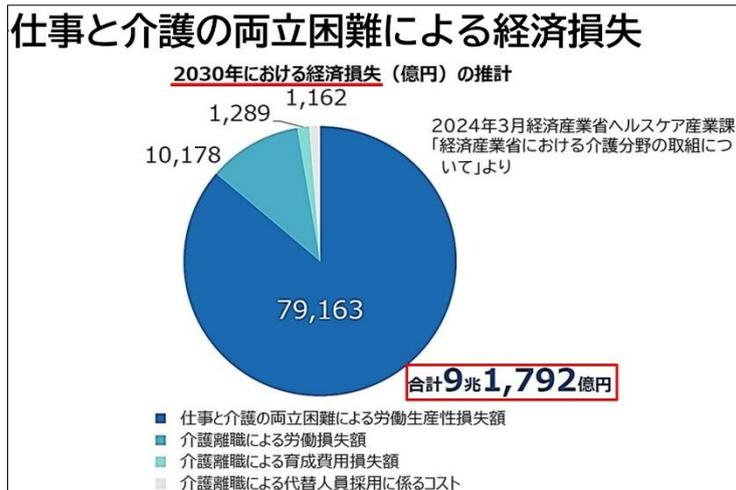
糖尿病リスク⇒ 1.4倍
アルツハイマー型認知症リスク⇒ 2.1倍
うつ病リスク⇒ 2.7倍
自殺リスク⇒ 3.9倍 日本生活習慣病予防協会

また、介護離職をしたにもかかわらず、精神的負担が増加したと回答した人が35.7%、肉体的負担が増加したと回答した人が26.6%に上るという調査結果もあります。仕事をしながら介護をしていた時よりも負担が増したと感じる人が80%以上いるという事実は、介護離職が必ずしも介護者の負担軽減につながらないことを示唆しています。

精神的および肉体的負担の増加	精神的負担	肉体的負担
「非常に負担が増した」	35.7%	26.6%
「負担が増した」	30.5%	36.6%
「変わらない」	16.4%	18.8%

2030年に9兆円を超える経済損失の衝撃

仕事と介護の両立困難は、企業だけでなく日本経済全体に甚大な経済損失をもたらします。経済産業省の推計によると、2030年には仕事と介護の両立困難による経済損失が9兆1,792億円に達するとされています。この内訳は以下の通りです。



項目	損失額（億円）	内容
労働生産性の喪失	7兆9,163	仕事と介護の両立困難による労働生産性の低下
介護離職による労働量減少	1兆178	介護離職による労働者数の減少
育成費用の損失	1,289	介護離職者への育成投資が無駄になることによる損失
採用コストの増加	1,162	介護離職者の代替人材採用にかかるコスト

この巨額な経済損失は、介護離職が企業にとって看過できない経営課題であることを明確に示しています。企業が両立支援に取り組むことは、個々の従業員を支えるだけでなく、社会全体の持続的な成長に貢献する重要な役割を担っていると言えます。

企業におけるパフォーマンス低下の実態（男女格差の現状）

介護の発生は、従業員の仕事のパフォーマンスにも大きな影響を与えます。介護が始まる前のパフォーマンスを10とした場合、介護が始まると平均で2.6ポイント低下し、7.4程度になるという調査結果があります。特に注目すべきは、このパフォーマンス低下における男女格差です。

役 職	男性（ポイント下落）	女性（ポイント下落）
部長クラス	2.1	3.0
役員クラス	2.2	2.7

部長クラス、役員クラスともに、女性の方が男性よりもパフォーマンスの低下幅が大きいことが示されています。これは、依然として女性が介護の中心的な担い手となる傾向が強く、仕事と介護の板挟みになることで、より大きな負担を強いられている現状を反映していると考えられます。このようなパフォーマンスの低下は、企業の生産性や競争力に直接的な悪影響を及ぼすため、企業は積極的に両立支援策を講じる必要があります。

これらの損失を回避し、従業員のパフォーマンスを維持・向上させるためには、従業員を「コスト」ではなく「投資対象の資本」と捉える人的資本経営の視点が不可欠です。従業員の知識や技術、経験は企業の財産であり、教育や育成への投資は、生産性向上と企業の成長に直結します。介護離職を防止するための施策は、企業にとっての不利益を回避し、持続的な発展を可能にするための重要な経営戦略なのです。

第4章：実践！仕事と介護を両立させる7つのポイント

仕事と介護の両立を成功させるためには、企業が多角的な視点から支援策を講じることが不可欠です。ここでは、特に重要な7つのポイントを解説します。

1. 相談しやすい雰囲気と仕組みの構築

従業員が介護に関する悩みを抱え込んだまま離職に至るケースは少なくありません。これを防ぐためには、企業が積極的に「相談しやすい雰囲気」を作り、具体的な「仕組み」を構築することが重要です。経営層からの「介護を理由に辞めさせない」というメッセージの発信、担当役員や担当者の明確化、そしてハラスメントの防止策の徹底などがこれに当たります。従業員が安心して相談できる環境は、早期の問題発見と解決につながります。

2. 離職による不利益の理解

介護離職は、介護者自身の精神的・肉体的負担を増大させ、社会的な孤立を招くリスクがあります。企業は、介護離職が従業員にもたらす不利益（孤独、健康リスク、経済的困窮など）を正確に理解し、それを従業員に伝えることで、安易な離職を防ぐ啓発活動を行うべきです。

介護離職が必ずしも負担軽減につながらないという現実を共有することで、従業員はより慎重に自身のキャリアと介護のバランスを考えるようになります。

3. 人的資本経営の推進

従業員を単なる労働力ではなく、企業の成長を支える「人的資本」と捉える経営哲学が、仕事と介護の両立支援の根底にあります。従業員の知識、技術、経験は企業の貴重な財産であり、介護を理由にこれらを失うことは企業にとって大きな損失です。従業員への投資としての教育や育成、そして働きやすい環境の整備は、生産性向上と企業の持続的成長に直結します。

人的資本

1) 企業の活動に役立つもの

2) 無形資本(無形固定資産)

従業員的能力や経験といった「形のない資本」

3) 人的資本経営

「人材」= 個の自律、選び選ばれる関係

4) 人材は「コスト」ではない！

・従業員の知識や技術などの能力こそ、投資対象

・人材は「投資対象の資本」であり、教育と育成を行う対象

・人材の成長によって生産性が向上し企業の成長となる



4. 育児支援との違いを理解する

育児支援と介護支援は、その性質が大きく異なります。育児は子どもの成長とともに負担が軽減される傾向があるのに対し、介護は時間の経過とともに重症化し、負担が増大する傾向があります。また、育児は計画性が立てやすい一方で、介護は突発的に発生し、長期化する可能性が高いという特徴があります。さらに、介護は家族関係が複雑に絡み合うことも多く、支援の場所も自宅に限らず遠隔地であることもあります。

企業はこれらの違いを理解し、介護支援には育児支援とは異なるアプローチが必要であることを認識すべきです。

項目	育児支援	介護支援
支援目的	子育てへの積極的な取り組みを支援	仕事と介護の両立を可能にする体制づくりを支援
期間	就学までなど、比較的期間が明確	1ヶ月で終わることもあれば、10年以上続くことも（平均5年強）
負担感	子どもの成長とともに軽減される傾向	時間の経過とともに重症化し、負担が増大する傾向
対象年齢層	若手（30代中心）	中高年層（50代中心）
支援場所	同居している自宅が中心	自宅だけでなく、遠隔地の親の介護も発生
関係性	夫婦が基本、比較的単純	兄弟、親族など多様な関係者が関わり、複雑化しやすい

5. 育児・介護休業法の活用アドバイス

企業は、育児・介護休業法に関する正確な知識を持ち、従業員に適切なアドバイスができるようになるべきです。

この法律は、仕事と家庭の両立支援、介護を行う労働者の福祉増進、経済および社会の発展、男女同等の労働機会の確保を目的としています。介護休業（通算93日）、介護休暇（年5日/10日）、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差出勤制度、介護費用助成措置など、多様な制度が設けられています。

これらの制度を従業員が適切に利用できるよう、企業は情報提供と相談体制を整える必要があります。

6. 雇用保険（介護休業給付金）の知識

介護休業期間中の従業員の生活を支えるために、雇用保険から支給される「介護休業給付金」の存在を従業員に周知し、申請をサポートすることが重要です。給付金は、休業開始時の賃金日額に支給日数を乗じ、67%を支給するもので、従業員が安心して介護休業を取得し、職場復帰できるための経済的支援となります。企業は、この制度の計算方法や申請手続きについて、従業員に正確な情報を提供できるよう準備しておくべきです。

7. 介護保険制度の基礎知識

介護保険制度は、40歳以上の国民全員が加入する社会保険制度であり、介護が必要な状態になった際にサービスを利用できる仕組みです。企業は、従業員が介護保険制度の基本的な仕組み（要介護認定の区分、利用限度額、自己負担割合、サービスの種類など）を理解できるよう、情報提供を行うべきです。特に、申請から認定までの手順、主治医の意見書の重要性、地域包括支援センターやケアマネジャーの役割など、具体的な利用方法に関する知識は、従業員が介護に直面した際に非常に役立ちます。

第5章：知っておきたい公的支援制度の仕組み

仕事と介護の両立を支援するためには、企業が従業員に対して公的支援制度に関する正確な情報を提供し、その活用を促すことが不可欠です。ここでは、育児・介護休業法と介護保険制度の具体的な内容について解説します。

育児・介護休業法の詳細

育児・介護休業法は、正式名称を「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」といい、仕事と家庭の両立支援、介護を行う労働者の福祉増進、経済および社会の発展、男女同等の労働機会の確保を目的としています。この法律には、介護を必要とする従業員を支援するための様々な制度が盛り込まれています。

介護休業（通算 93 日）

介護休業は、対象家族 1 人につき通算 93 日まで取得可能です。これは、介護体制を構築するための期間と位置づけられており、最大 3 回に分割して取得できます。ただし、**1 回の取得期間は 2 週間以上**である必要があります。介護休業の対象者は、常時介護を要する状態の家族を介護する従業員で、同一事業主に 1 年以上雇用されている者（パート、アルバイト、契約社員も含む）です。

介護休業予定日から 93 日経過後 6 ヶ月以内に労働契約が終了する予定の者は対象外となります。

「常時介護を要する状態」とは、以下のいずれかの状態を指します。

① 介護保険制度における要介護 2 以上の状態

介護保険制度では、要支援 1・2、要介護 1～5 の 7 段階で介護の必要度が認定されます。このうち、要介護 2 以上の状態が介護休業の対象となります。

区 分	状態の概要
自 立	日常生活や支援に見守りが必要ない状態
要支援 1	基本的な日常生活動作は可能だが、一部に見守りや軽い介助が必要な状態
要支援 2	立ち座りや歩行が不安定で、介助や見守りが必要な状態
要介護 1	日常生活動作に介助が必要で、認知機能の低下が見られる状態
要介護 2	要介護 1 よりも日常生活動作にケアが必要で、認知機能の低下がはっきりする状態
要介護 3	日常生活全体に介助が必要で、杖や歩行器、車椅子を使用する状態
要介護 4	生活のほとんどの場面で介助が必要で、コミュニケーションが困難になる状態
要介護 5	寝たきりの状態。認知症の場合はほとんどコミュニケーションが取れない状態

② 厚生労働省が示す状態の条件に合致する場合

介護保険制度の認定を受けていない場合でも、厚生労働省が示す12項目の身体・精神状態のうち、特定の条件（「状態2」が2つ以上、または「状態3」が1つ以上）に合致すれば、介護休業の対象となります。

企業は、医師の診断書や入院証明書などで介護状態を確認できますが、書類提出がない場合でも休業を拒否することはできません。ただし、虚偽の申告が判明した場合は懲戒処分の対象となります。

項目 \ 状態	1	2	3
(1) 座位保持 (10分間1人で座っていることができる)	自分で可	支えてもらえればできる	できない
(2) 歩行 (立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる)	つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
(3) 移乗 (ベッドと車いす、車いすと便座の間を写すなどの乗り移りの動作)	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
(4) 水分・食事摂取	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
(5) 排泄	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
(6) 衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
(7) 意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
(8) 外出すると戻れないことや、危険回避ができないことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
(9) 物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
(10) 周囲の者が何らの対応を取らなければならぬほどの物忘れなど日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
(11) 薬の内服	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
(12) 日常の意思決定	できる	本人に関する重要な意思決定はできない	ほとんどできない

介護休暇（年5日/10日）

介護休暇は、対象家族1人につき年5日まで、2人以上の場合は年10日まで取得可能です。1時間単位での取得が可能であり、通院の付き添いや介護サービスの契約、ケアマネジャーとの面談などに利用できます。

介護休暇では、始業時間から、または、終業時間までの連続した時間での取得が基本で、就業時間が1日8時間であれば、1時間ずつ40日間に分けることも可能です。仕事を途中で抜けてまた戻ってくる、いわゆる「中抜け」を認めるかどうかは、会社ごとで規定するようになっています。

加えて、介護休暇中の賃金の有無も、企業の判断に委ねられています。

その他の措置（短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤、介護費用助成）

育児・介護休業法では、介護休業・介護休暇以外に、以下のいずれか1つ以上の措置を講じることが企業に義務付けられています。

- **短時間勤務制度:** 1日の労働時間を短縮する制度です。
- **フレックスタイム制度:** 始業・終業時刻を従業員が自由に選択できる制度です。
- **時差出勤制度:** 始業・終業時刻をずらす制度で、通勤ラッシュの回避や介護サービス利用時間との調整に役立ちます。
- **介護費用助成措置:** 介護サービス利用にかかる費用の一部を企業が助成する制度です。

これらの制度を導入することで、従業員は自身の状況に合わせて柔軟な働き方を選択できるようになり、仕事と介護の両立がしやすくなります。

介護保険制度の理解

介護保険制度は、40歳以上の国民が加入する公的制度であり、介護が必要になった際に様々なサービスを利用できます。利用までの主な手順は以下の通りです。

① 申請

本人または家族が市区町村の窓口申請します。地域包括支援センターが申請代行を行うことも可能です。

② 訪問調査

申請後、調査員が自宅を訪問し、本人の心身の状態や生活状況について74項目にわたる聞き取り調査を行います。この際、家族の同席が推奨されます。

③ 主治医の意見書

市区町村からの依頼に基づき、主治医が本人の病状やケアの状況、必要なサービスに関する意見書を作成します。近所の医師を主治医として確保しておくことが、手続きをスムーズに進める上で重要です。

④ 要介護認定

訪問調査の結果と主治医の意見書に基づき、一次判定（コンピューター判定）と二次判定（介護認定審査会）を経て、要支援1・2、要介護1～5のいずれかに認定されます。認定結果は郵送で通知されます。

⑤ ケアプラン作成

認定後、ケアマネジャー（介護支援専門員）が本人の状態や希望に応じた介護サービス計画（ケアプラン）を作成します。要支援者の場合は、地域包括支援センターの主任ケアマネジャーが介護予防ケアプランを作成します。

⑥ サービス利用

ケアプランに基づき、介護サービス事業所と契約し、サービスの利用を開始します。

介護サービスの全体像（在宅サービス、施設サービス、福祉用具）

介護保険で利用できるサービスは多岐にわたります。大きく分けて、自宅で受ける「在宅サービス」、施設に入所して受ける「施設サービス」、そして「福祉用具の貸与・購入」や「住宅改修」があります。

在宅サービスの主なものには、訪問介護（ホームヘルパーによる身体介護や生活援助）、訪問入浴、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅療養管理指導（医師等による訪問診療・指導）、通所介護（デイサービス）、通所リハビリテーション（デイケア）、短期入所生活介護（ショートステイ）などがあります。特にショートステイは、介護者の休息や出張時などに活用できる重要なサービスです。

福祉用具の貸与では、車椅子や介護用ベッドなどがレンタルでき、福祉用具購入では、ポータブルトイレやシャワー椅子などの購入費として、年に10万円までが給付されます。また、住宅改修として、手すりの設置や段差の解消など、20万円を上限とした費用助成があります。

施設サービスには、介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）、介護老人保健施設、介護医療院の3種類があります。これらの施設は、要介護度や医療ニーズに応じて選択されます。

これらの制度を理解し、適切に活用することで、従業員は介護の負担を軽減し、仕事との両立を図ることが可能になります。企業は、従業員がこれらの情報にアクセスしやすい環境を整備し、必要に応じて相談に乗る体制を構築することが求められます。

第6章：最強の味方「地域包括支援センター」と「ケアマネジャー」

介護に直面した際、従業員が最も頼りにすべき存在が「地域包括支援センター」と「ケアマネジャー」です。これらの専門機関や専門職は、介護に関するあらゆる相談に応じ、適切なサービスへとつなぐ役割を担っています。

企業は、従業員がこれらの存在を認識し、早期に相談できるよう促すことが重要です。

地域包括支援センターの4つの役割

地域包括支援センターは、高齢者の生活を地域で支えるための総合的な相談窓口です。主に以下の4つの役割を担っています。

① 総合相談支援

高齢者の健康や介護に関する悩み、生活全般の相談に応じます。要介護認定の申請代行や、介護保険サービス利用の手続き説明なども行います。

② 介護予防ケアマネジメント

要支援1・2の認定を受けた方や、今後支援や介護が必要となる可能性のある方に対し、介護予防ケアプランの作成や、運動サークル・健康教室の開催などを通じて介護予防を支援します。

③ 権利擁護

消費者被害の相談、高齢者虐待の早期発見と対応、成年後見制度の利用支援など、高齢者の権利を守るための活動を行います。

④ 包括的・継続的ケアマネジメント支援

地域のケアマネジャーへの助言や支援、医療機関など関係機関との連携を通じて、地域全体のケアマネジメント体制を強化します。

地域包括支援センターは、親の住所地を担当するセンターに相談することが基本です。従業員には、親が住んでいる地域のセンターを事前に調べておくようアドバイスすることが推奨されます。介護休業を取得する際など、早い段階でセンターを訪問し、顔見知りになっておくことで、いざという時にスムーズな支援を受けられるようになります。

ケアマネジャー（介護支援専門員）の選び方と付き合い方

ケアマネジャー（介護支援専門員）は、介護を必要とする方やその家族の相談に応じ、ケアプランの作成、サービス事業者との連絡調整などを行う専門職です。ケアマネジャーを選ぶ際には、以下のポイントを参考にすると良いでしょう。

- **経験と知識の豊富さ:** 介護保険制度や地域のサービスに関する深い知識と経験があるか。
- **保有資格:** 医師、看護師、理学療法士、介護福祉士など、多様な国家資格を持つ人がケアマネジャーになるため、その専門分野も考慮に入れる。
- **本人と家族双方への公平性:** 介護を受ける本人だけでなく、介護する家族の負担軽減も考慮したケアプランを作成してくれるか。
- **連絡のつきやすさ:** 必要な時に連絡が取りやすく、迅速に対応してくれるか。
- **親身な対応と説明のわかりやすさ:** 従業員の悩みや不安に寄り添い、専門的な内容を分かりやすく説明してくれるか。
- **個人情報保護への配慮:** 個人情報の取り扱いについて、適切に説明し、保護してくれるか。
- **信頼できる人柄:** 長期にわたる付き合いになるため、信頼関係を築ける人柄であるか。

ケアマネジャーは、変更可能です。もし相性が合わないと感じた場合は、地域包括支援センターに相談して変更することも可能です。

相談時に準備すべき「相談ツール」（厚労省ツール等の活用）

ケアマネジャーは多忙なため、相談時には事前に情報を整理しておくことが重要です。厚生労働省が提供している相談のためのワードファイルを活用すると、必要な情報を効率的に伝えることができます。このツールには、介護が必要な人の身体状況、生活パターン、生活に関する不安や悩み、従業員自身の介護に対する考え方、家庭の状況、介護に充てられる時間帯などが整理できるようになっています。これらの情報を事前にまとめておくことで、限られた時間の中で質の高い相談が可能になります。

厚労省 ケアマネジャーに相談

🔍 検索



Wordファイルを
ダウンロード！

サービス担当者会議への参加と情報共有

ケアプランの作成や変更時には、「サービス担当者会議」が開催されます。この会議には、ケアマネジャー、介護サービス事業者、そして介護を受ける本人や家族（従業員）が参加し、ケアプランの内容やサービスの方針について話し合います。従業員がこの会議に参加し、自身の意向や家庭の状況を共有することは、より実情に合ったケアプランを作成するために非常に重要です。介護休暇などを活用し、積極的に会議に参加することが推奨されます。

従業員への情報提供の重要性

企業は、従業員に対して、自社で利用できる介護休業制度や短時間勤務制度、介護費用助成措置などの情報だけでなく、地域包括支援センターやケアマネジャーといった外部の相談窓口についても積極的に情報提供を行うべきです。従業員研修などを通じて、これらの情報を定期的に周知することで、いざという時に従業員が適切な支援を受けられるようになります。

第7章：両立支援が会社にもたらす未来

仕事と介護の両立支援は、単に社会的な要請に応えるだけでなく、企業経営そのものに多大なメリットをもたらします。ここでは、両立支援が会社にもたらす具体的な未来像について解説します。

レピュテーションリスク（評判リスク）の回避

介護離職が多発する企業は、ネガティブな評判が立ちやすくなります。特に、インターネットやSNSの普及により、企業の評判は瞬く間に広がり、採用活動や株価にも悪影響を及ぼす可能性があります。介護離職を防止し、従業員を大切にする企業姿勢は、企業のブランドイメージを向上させ、社会的な信頼を獲得することにつながります。これは、優秀な人材の確保にも直結する重要な要素です。

プレゼンティーズム（不調を抱えたままの勤務）の解消

介護の負担を抱えながら仕事をしている従業員は、心身の不調を抱えやすく、結果として業務のパフォーマンスが低下する「プレゼンティーズム」の状態に陥りがちです。これは、従業員が職場にいるにもかかわらず、健康上の問題によって生産性が低下している状態を指します。両立支援策を講じることで、従業員は安心して

介護に取り組むことができ、心身の健康を保ちやすくなります。これにより、プレッシャーが解消され、従業員一人ひとりの生産性向上、ひいては企業全体の業績向上に貢献します。

優秀なミドル層（40-50代）の定着とモチベーション向上

介護は、多くの場合、40代から50代のミドル層の従業員に発生します。この層は、企業の中核を担う管理職やベテラン社員が多く、彼らの離職は企業にとって計り知れない損失となります。両立支援を充実させることで、この貴重なミドル層の離職を防ぎ、長期的なキャリア形成を支援することができます。

また、会社が自分たちの生活をサポートしてくれるという安心感は、従業員のモチベーション向上にもつながり、結果としてエンゲージメントの高い組織を構築することに貢献します。

「選ばれる会社」になるための戦略

現代は、少子高齢化による労働人口の減少が深刻化しており、企業にとって人材確保は喫緊の課題です。このような状況下で、仕事と介護の両立支援に積極的に取り組む企業は、「選ばれる会社」としての競争力を高めることができます。従業員が安心して長く働き続けられる環境は、新たな人材を惹きつけ、企業の持続的な成長を支える基盤となります。

両立支援は、単なる福利厚生ではなく、企業の未来を左右する重要な経営戦略なのです。

おわりに

介護は、誰の身にも起こりうる人生の大きな転機です。しかし、適切な「知識」と「準備」、そして「支援」があれば、仕事と介護の両立は決して不可能ではありません。本書を通じて、企業が従業員の介護問題に真摯に向き合い、具体的な支援策を講じることの重要性をご理解いただけたならば幸いです。

従業員が安心して働き続けられる環境を整備することは、企業の持続的な成長と発展に不可欠です。介護を理由に大切な従業員を失うことなく、共に困難を乗り越え、成長していく企業を目指しましょう。本冊子が、その一助となれば幸いです。

著者紹介

氏名:金沢 善智(かなざわ よしのり)

現職:(株)バリオン 代表取締役

元職:弘前大学医学部助教授

目白大学保健医療学部教授



歩み:「在宅and施設」介護の世界での指導を始めて、**40有余年**。1万人以上の「介護をしている人」、1万人以上の「介護を必要とする人」の双方に関わり、その中で、仕事をしながら介護をしている人が、その両立を継続できるように、アドバイスをしている。

東京商工会議所各支所や多くの企業、団体にて介護離職防止セミナーを開催

資格:医学博士(予防医学)・理学療法士(リハ介護)