



公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団



一般財団法人

オレンジクロス

一般財団法人 オレンジクロス

2024年度

ダイヤ財団・オレンジクロス共催シンポジウム

記録集

ストップ 介護離職 5

—サポートを100%活かす—

2024年11月14日開催

CONTENTS

【開会挨拶】

高阪 肇

公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団 常務理事 1

村上 佑順

一般財団法人オレンジクロス 理事長 2

【ダイヤ財団、オレンジクロスのご紹介】 3

【第1部】基調講演

「介護離職防止対策の理解促進～サポートを100%活かすために」 4

和氣 美枝氏

一般社団法人介護離職防止対策促進機構 代表理事

【第2部】主催団体からの情報提供

「令和6年度「仕事と介護の両立に関する調査」－ワーキングケアラー・予備群－」 16

安 順姫

公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団 研究部 博士研究員

【第3部】パネルディスカッション「ストップ介護離職5」

《パネリストプレゼンテーション》

「明治安田における介護との両立支援」 20

桑山 裕衣氏

明治安田生命保険相互会社 人事部 人財開発・ダイバーシティ推進室長

「ワーキングケアラー 自分らしく前に進もうMy介護」 24

藤井 敏美氏

ユニテッド・スーパーマーケット・ホールディングス株式会社 管理本部 人事総務担当

「高齢者、そして介護者を支える地域包括ケアシステム」 28

沼田 裕樹氏

町田市ケアマネジャー連絡会 相談役 / 日本社会事業大学 講師

《ディスカッション》 34

(パネリスト)

桑山 裕衣氏、藤井 敏美氏、沼田 裕樹氏、和氣 美枝氏

(コーディネーター)

佐々木 晶世

公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団 研究部 主任研究員

【聴講の皆さまのご意見・ご感想など】 43



開会挨拶

公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団 常務理事
高阪 肇

ダイヤ高齢社会研究財団の高阪でございます。本日はお忙しい中、ダイヤ財団・オレンジクロス共催のシンポジウムにご参加くださりまして、誠にありがとうございます。

1993年に設立されました当財団は、「しあわせで活力ある長寿社会」の実現に向けて、高齢社会に関するさまざまな研究・調査・システム開発を行ってまいりまして、昨年6月に設立30周年を迎えることができました。これもひとえに皆さま方のご指導やご支援のおかげでございます。この場をお借りして御礼申し上げます。

さて、本日のテーマ「ストップ介護離職」に関してですが、総務省・厚生労働省の調査によりますと、仕事をしながら身内の介護を続けている人は約365万人。介護のために離職する人の数は毎年おおむね9万人から10万人と高水準で推移しているとのこと。今後全ての団塊の世代が75歳に到達する2025年以降、その数は増加していくことと思われま。

離職の理由としては、「仕事と介護の両立支援制度が整備されていなかった」あるいは「利用しにくい雰囲気があった」などの勤務先の問題を挙げている人が多いようです。また、厚生労働省の調査によりますと、介護離職前より介護離職後に負担が「増した」と感じている人が半数以上で、「変わらない」を含めると7割以上になるそうで、仕事を辞めて収入が減る、それまで利用していた介護サービスを減らす、肉体的負担が増える、親子の1対1の時間が増え、精神的負担が増えるといった負のスパイラルに陥るケースも多いようです。

このような状況の中、介護離職を防ぐためにどのような職場の環境づくりをしていくかがますます重要な課題となっています。当財団では設立30周年を契機に、これまでの蓄積・特色を生かした調査研究をさらに推進すべく活動中です。その一例として、三菱グループ各社の社員を対象としたウェブ調査「仕事と介護の両立」を今年度開始いたしました。本日は現時点でのウェブ調査の内容と結果の概要を第2部で報告させていただきます。

第1部の基調講演では、介護離職防止対策アドバイザーの養成や関係省庁・経済団体と議論を重ねるなど、介護をしながら働くことが当たり前の社会をつくるための活動の最前線で取り組んでおられる一般社団法人介護離職防止対策促進機構代表理事の和氣美枝様にご登壇いただきます。「介護離職防止対策の理解促進～サポートを100%活かすために」というテーマで、「育児・介護休業法」改正の経緯・背景について解説や介護離職防止のための企業へ向けてのご提案をいただき、プログラム第3部のパネルディスカッションにもご参加いただきます。

第3部のパネルディスカッションは、和氣様に加え、ケアマネジャーのご経験があり、町田市における地域福祉の支援や教員等をされている沼田裕樹様、企業の現役社員として明治安田生命保険の桑山裕衣様、ユニテッド・スーパーマーケット・ホールディングス株式会社の藤井敏美様にパネリストとしてご登壇いただき、プレゼンテーションとディスカッションを通じて介護離職防止につながる企業ならびに従業員へのメッセージとなることを企図しております。

本日は、どうぞよろしくお願いたします。



開会挨拶

一般財団法人オレンジクロス 理事長
村上 佑順

本日はお忙しい中をお越しいただきまして誠にありがとうございます。ただ今ご紹介にあずかりました一般財団法人オレンジクロスの村上と申します。どうぞよろしく申し上げます。また、今回初めてですけれども、このような形でダイヤ財団様とシンポジウムを開催でき、非常にうれしく思っております。

今回のシンポジウムのテーマは「ストップ介護離職」です。介護離職につきましては、企業、そして当本人についても重要な問題と考えています。私も約10年間訪問診療の現場で働いていました。そこで介護の現場をいろいろ見てきたのですが、介護をするご本人は、責任感を持って真面目に介護をしている方が非常に多かった印象があります。そういった中で働く職場が非常に息苦しければ、その方に関してはとても働きづらい環境になっているかと思えます。やはり職場では心理的安全性の確保が重要になってくると思えます。何か悩みがあったときに相談できる、そんな環境づくりが今企業に求められているのではないかと思います。

簡単にオレンジクロスについて紹介させていただきたいと思えます。私どもは地域包括ケアシステムに貢献するということで、地域包括ケアシステムに関する研究を行っている財団になります。それ以外のメインの事業としましては、「看護・介護エピソードコンテスト」といった事業も行っています。こちらにつきましては非常に好評な事業となっておりまして、素晴らしい作品がいろいろ私どもの財団ホームページに載っていますので、ぜひご興味のある方は後ほど受付でチラシを受け取っていただければと思います。また、来年の1月から新しくこのコンテストの公募をしますので、ぜひ介護経験がある方はエピソードコンテストに応募いただければと思います。

以上をもちまして挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしく申し上げます。

第11回 看護・介護エピソードコンテスト
テーマ「伝えたいわたしの看護・介護エピソード」

応募期間 2025.1.8(水) ~ 2025.4.6(日) (郵送は当日消印有効)

発表 弊財団ホームページおよび広報誌にて大賞、優秀賞等を受賞された方、受賞作品を公表します。

賞金・賞状
 ● 大賞 (1名) 30万円
 ● 優秀賞 (3名) 10万円
 ● 準優秀賞 (3名) 5万円
 ● 入賞 (20名) 5,000円

主催者委員
 秋山正子氏 暮らしの探検隊 部長
 新田知子氏 法人マイスター 東京 センター 長
 (第47期70-10-15「ナース」担当理事)

川名佐貴子氏 編集長、ライター
 尾尾朝氏 看護師、介護士
 東京府立のクリニック 長/ナース/介護士/理学療法士

応募資格 日本国内で看護・介護に関わっている方(ご家族等の看護・介護をされている個人、職業で看護・介護をされている方を除く)

応募方法 WEBまたは郵送でご応募ください。
 作品の 400字以上2400字以内(タイトル含まず)
 形式 A4サイズのWord(.docx)、PDF(.pdf)またはテキスト(.txt)ファイル ※書き取り作品は不可

応募フォームにアクセスして必要事項を入力の上、作品データを添付して送信してください。
 スマートフォンなどでファイルが作成できない場合は、応募フォームの「アクセス権限入力」欄にエピソード本文をコピーペーストしてください。
 (※アクセス権限入力) <https://business.form-mailer.jp/forms/8d120a8c263835>

応募用紙またはA4サイズの用紙に必要事項を記入し、作品とともに下記宛先までお送りください。
 作品にはタイトルと氏名を明記してください。
 応募用紙は弊財団ホームページよりダウンロードできますのでご利用ください。

郵送で応募
 ● 作品タイトル(フリガナ) ● 氏名(フリガナ) ● 年齢 ● 郵便番号 ● 住所 ● 電話番号
 ● メールアドレス ● 職業または職種 ● 過去の応募履歴(あり/なし) ● コンテストを知ったきっかけ
 ● 応募要項に同意するかどうか(同意する場合は「はい」と記入してください) ● コンテストを知ったきっかけ
 ● 応募要項に同意するかどうか(同意する場合は「はい」と記入してください) ● 保護者の方も応募要項に同意するかどうか(同意する場合は「はい」と記入してください)

応募先 〒104-0021 東京都中央区京橋 2-13-11 朝日ビル 6F 一般財団法人オレンジクロス「看護・介護エピソードコンテスト」課
 お問い合わせ info@orangecross.or.jp (弊財団は在宅勤務を行っておりますのでメールにてご連絡ください)

【注意】応募要項、個人情報、著作権の取扱い、その他注意事項等については、弊財団ホームページより必ずご確認ください。
<https://www.orangecross.or.jp/contest/index.php>

看護・介護エピソードコンテスト

ダイヤ財団、オレンジクロスのご紹介

■ 公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団

当財団は、高齢社会の諸問題に関する実践的な調査・研究活動を通じて、民間の立場で高齢社会における保健・医療および福祉等の分野の課題解決に寄与することを目的として1993年に三菱グループ29社により「財団法人ダイヤ高齢社会研究財団」として設立されました。その後、2010年に公益財団法人へ移行し、2023年6月には設立30周年を迎えています。

現在、当財団は「高齢社会における『健康』『経済』『生きがい』に関する調査・研究」、「高齢社会における諸問題に関する意識の啓発活動・活動成果の普及」に取り組んでおり、その成果を発信してきました。近年は、科学的介護情報システムの質の評価手法に関する研究、高齢者福祉施設職員の防災・減災意識の向上に関する研究、シルバー人材センターにおける安全就業対策の充実度評価および事故防止効果に関する共同研究事業等、多くの研究に取り組んでいます。

また、啓発活動の一環として、シンポジウム、セミナー等を定期的に開催しており、最近では2023年と2019年に「ストップ介護離職」、2021年に「私たちと親世代の生活をICTで豊かに～ニューノーマル時代のコミュニケーション～」など、わが国の高齢化の進展にともなう社会の諸課題をテーマに採り上げ、社会への問いかけを続けています。

当財団は、今後も高齢者を含むすべての世代が、健やかでいきいきと生きていける「しあわせで活力ある長寿社会」の実現に向けて、学識経験者および行政・関係機関等との緊密な連携のもと、積極的な事業を展開していきます。

■ 一般財団法人オレンジクロス

当財団は、2014年7月1日に医療・福祉に関する研究と人材育成および地域社会の医療・福祉の整備に寄与することを目的に設立されました。特に高齢者の医療・福祉に関する調査・研究・助成とともに、その成果を活用して人材育成にも取り組んでいます。具体的には次の「研究」「啓発」事業を実行することで社会に貢献していきます。詳細はホームページをご覧ください。

【研究】

- ・統合ケアマネジメント事例検討会（年3～4回実施）
様々な看護・介護事例について、医療・看護・介護・福祉に関わる専門職が活発な意見交換をしながら解決策を見出していきます。
- ・「コンパッションに満ちたまち」検討事業
各国で広がり、地域共生社会の共感と協働の基盤となりうる「Compassionate Communities」の状況について調査・研究を進めています。
- ・認知症のある人との心理的対等性実現のためのXR技術を活用したPX体験学習システムの開発と実証評価研究
介護従事者の支援向上を目的に、PX（患者体験）をメタバース空間で疑似的に体験する学習システムを開発して効果を高めています。

【啓発】

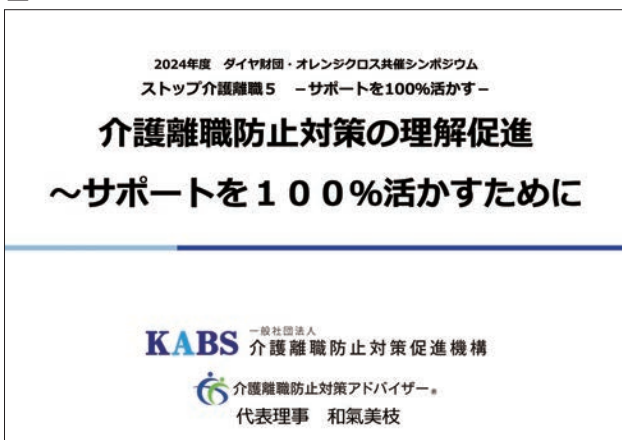
- ・看護・介護エピソードコンテスト
看護・介護に関わる方々（ご家族や専門職）のエピソードを通じて、喜び・悲しみ・やりがいなどの感動を広く社会に発信しています。
- ・シンポジウム・セミナーの開催
当財団の事業テーマや調査・研究成果をシンポジウムやセミナーによって発信しています。
- ・広報誌の発行
実務的な課題、理論的なテーマなど幅広い題材を掲載した広報誌を年2回発行しています。

介護離職防止対策の理解促進 ～サポートを100%活かすために

一般社団法人介護離職防止対策促進機構 代表理事
和氣 美枝 氏



図1-1



介護離職防止対策促進機構代表理事の和氣美枝と申します。今日はどうぞよろしくお願ひします。本日のシンポジウムのテーマは「ストップ介護離職～サポートを100%活かす～」ですが、そのサポートを活かすための介護離職というものに対する理解促進などの話をさせていただきたいと考えています。

自己紹介をさせていただきます。当機構は介護離職

防止対策促進機構といいます。「介護をしながら働くことが当たり前の社会をつくる」を目標に2016年に立ち上げ、政府の動きと連動して政策提言を行ったり、人材育成に取り組んだりしています。(図1-2)

図1-2

| 一般社団法人介護離職防止対策促進機構 概要 | | KABS |
|---|---|-------------------------------|
| 介護をしながら働くことが当たり前の社会をつくります | | |
| 名称 | 主な事業 | |
| 一般社団法人介護離職防止対策促進機構 | 介護離職防止対策シンポジウム 介護離職防止対策アドバイザー養成 介護離職防止対策アドバイザー資格発行・運営管理 | |
| 設立 | 平成28年1月12日 | 住所 |
| 理事 | 代表理事 和氣美枝 (株式会社ワーク&ケアバランス研究所) | 東京都渋谷区代々木1-25-5BIZSMART代々木407 |
| | 理事 竹下康平 (株式会社ビーブリッド) | 電話 |
| | 理事 三谷泰文 (株式会社ウェブユニオン) | 03-6869-4725 |
| | 理事 飯野三紀子 (産業カウンセラー) | E-Mail |
| | 理事 柳澤健一 (人材紹介オフィス 柳澤) | info@kaigorishoku.or.jp |
| | 理事 尾山啓一 (合同会社つばめ商会) | URL |
| | アドバイザー | http://www.kaigorishoku.or.jp |
| | 村田くみ (ファイナンシャルプランナー・ライター) | |
|  | | |
| ©2024 一般社団法人介護離職防止対策促進機構 無断転載・複製・転載禁止 | | |

現在行っている事業は主に二つです。一つ目が、毎年「介護離職防止対策シンポジウム」を開催しています。過去には経団連ホールを借りてたくさんの方々にお集まりいただいてやってきました。コロナ以降最近は、ハイブリッドで開催しています。来年も頑張って引き続き開催する予定ですので、ご興味のある方は、当機構のホームページやFacebookをチェックしていただいでぜひご参加ください。(図1-3)



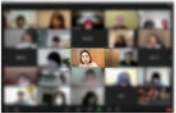
また、「介護離職防止対策アドバイザー」の人材育成にも取り組んでいます。介護保険や育児・介護休業法はもちろんのこと、介護離職防止対策

図1-3

| 主な事業 介護離職防止対策シンポジウム | | KABS |
|---------------------|---|------|
| 第1回 | 平成28年8月2日 毎日新聞ホールにて 参加者約130名 | |
| 第2回 | 平成29年3月6日 経団連ホール南にて (共催：経団連) 参加者約130名 | |
| 第3回 | 平成30年5月21日 経団連ホールにて (主催：経団連) 参加者約280名 | |
| 第4回 | 令和2年1月20日 東商カンファレンスルーム (主催：日商・東商) 参加者約100名 | |
| 第5回 | 令和3年5月11日 オンライン開催 (主催：KABS) 参加者約140名 | |
| 第6回 | 令和4年5月24日 ハイブリッド開催 (主催：KABS) 参加者約80名 | |
| 第7回 | 令和5年5月23日 ハイブリッド開催 (主催：KABS) 参加者約180名 | |
| 第8回 | 令和6年5月27日 ハイブリッド開催 (主催：KABS) 参加者約130名 | |

の仕組みや相談援助のポイントなど、介護責任のある従業員支援をするための知識を広く学べる講座ということでご好評をいただいています。民間資格と連動しており、登録することで介護離職防止対策アドバイザーを名乗ることができるという性質のあるものです。こういう人材育成をさせていただきます。(図1-4)



図1-4

| 主な事業 介護離職防止対策アドバイザー養成 | | KABS |
|--|---|------|
| <p>介護離職防止対策アドバイザー養成講座は働きながら介護するために必要な知識と考え方を効率良く学べます。企業人事におかれましては介護離職防止のための施策立案および実施にはもちろんの事、高齢者雇用のキャリア支援に必須の知識です。また家族介護の相談を受ける職種の方、超高齢社会の課題を扱う職種の方、働きながら介護をする方を支援する職種の方は受講後にご登録いただくことで介護離職防止対策アドバイザー®として活躍することもできます。</p> <p>介護離職防止対策アドバイザー</p> |  | |
|  <p>開催実績42回435名のアドバイザーを養成 (令和6年7月現在)</p> |  <p>介護離職防止対策アドバイザー®になると年3回開催の勉強会でブラッシュアップできます 登録者 約100名 (令和6年7月現在)</p> | |

そして私は、認知症のある母と埼玉の実家で一緒に生活を続けている現役の介護者、ケアラーです。母は現在要介護5です。現在84歳。何とか生きていくという状態です。介護保険をたくさん使っていていいですよとされているので、介護保険をたくさん使って彼女は生活しています。(図1-5)

私は、埼玉の実家でパラサイトシングルとして

図1-5

| 代表理事自己紹介 | | KABS |
|---|---|---|
| <p>和氣美枝(1971年7月生) 母(1940年2月生・要介護5・レビー小体型認知症)</p> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ① 大学卒業後に就職してから埼玉の実家でパラサイトシングル生活を続ける働く介護者 ② 自身が32歳の時に母親が病気になり、そこから在宅介護生活を始めた働く介護者 ③ 2013年「働く介護者おひとり様介護ミーティング」立ち上げ ④ 2014年介護者支援事業「ワーク&ケアバランス研究所」主宰(2018年に法人化し、代表取締役就任) ⑤ 2016年「一般社団法人介護離職防止対策促進機構」立ち上げおよび代表理事就任 ⑥ 2013年 介護者や企業人事担当者からの介護相談・介護離職防止対策の相談業務開始 ⑦ 2014年 研修・講演会・ワークショップ等の企画及び講師派遣開始 ⑧ テレビ・新聞・書籍にて介護離職防止の啓蒙活動を行う ⑨ 2020年には働く介護者のための介護者支援システム | | |
|   | <p>「ケアラーズコンシェル」を開発・運営</p> <p>著者 (和) 介護離職しない、させない 毎日の実践編 (2024)</p> <p>(和) 仕事と介護の両立をサポート 介護に専念した従業員に人事労務担当者ができるアドバイス スズメ・法務株式会社 (2018)</p> |  |

居着いていたら、32歳のときに母が病気になり、それから20年ちょっと介護のある生活をしています。私も類に漏れず介護離職を経験しています。介護転職・介護離職を繰り返しながら、今はケアスタッフやご近所の方々、またクライアントの皆さんやお友達に助けていただきながら、仕事と介護の両立を何とかやっています。当機構ではプレーヤーとして活動しています。また、私は株式会社ワーク&ケアバランス研究所という会社も持っていて、その二つで活動しています。

今日は皆さんにまずは介護離職について理解を深めていただきたいと思います。

1. 「介護離職防止」の理解促進

「介護離職」とは何なのか。定義としては「家族の介護を事由にそれまで勤めていた会社を退職し、家族の介護に専念すること」、これを介護離職と言います。そして、その注釈を入れないと成り立たない言葉であるというのが、介護離職防止対策が進まない一つの原因だと思っています。介護離職という言葉だけだと、介護従事者の離職の問題だと捉えている人もまだ少なからずいらっしゃいます。(図1-6)

「介護離職」という言葉が世に出たのは2015年9月ころですけれども、当時はほとんどの人が介護職員の離職だと思っていました。やっと近年、家族の介護をしている人の離職問題だというのが

図1-6



何となく浸透してきていますが、まだ介護従事者の離職問題だと捉えている人もいるということです。今はやりの「ビジネスケアラー」、この言葉もよくありません。この言葉だけだと、介護ヘルパーのことだと思ってしまう人もいるのです。まだ介護離職とか仕事と介護の両立が十分浸透していない中で新しい言葉を使うと、話が混乱してしまいます。なので、あまり私はこういう言葉を使いたくないと思っています。

介護離職問題の本質をしっかりと理解していただきたい。介護離職というと介護の問題だと捉えている人も少なからずいらっしゃいますが、これは離職の問題なので、介護の問題ではないということもしっかりと理解をしていただきたいと思います。

そもそも介護離職防止が国策になった原因、これは日本の労働力不足が背景にあります。安心して働き続けてもらうためにはどうしたらいいのかという視点で国はいろいろな対策を取っています。

図1-7は、令和4年の「就業構造基本調査」で「前職を転職した理由」を聞いたものですが、その理由の1位は、「労働条件が悪かったため」で、72万人が辞めています。転職者も含まれていますが、辞めています。労働条件が悪かったためというのは、残業が多い、休みが少ないなどのことです。これに対して政府は、「働き方改革関連法」

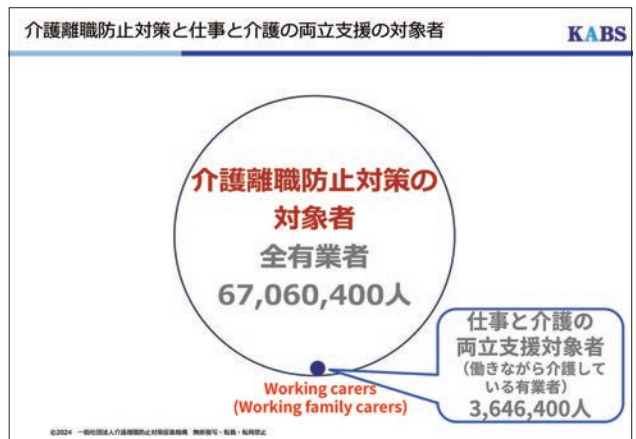
図1-7

| 順位 | 理由 | 人数 |
|-----|---------------------|---------|
| 1位 | 労働条件が悪かったため | 728,300 |
| 2位 | 病気・高齢のため | 562,500 |
| 3位 | 雇用契約の満了のため | 466,400 |
| 4位 | 自分に向かない仕事だった | 440,700 |
| 5位 | 収入が少なかったため | 395,000 |
| 6位 | 定年のため | 375,600 |
| 7位 | 一時的についた仕事だから | 298,400 |
| 8位 | 会社倒産・事業所閉鎖のため | 225,200 |
| 9位 | 事業不振や先行き不安のため | 184,500 |
| 10位 | 出産・育児のため | 147,800 |
| 11位 | 人員整理・勧奨退職のため | 134,300 |
| 12位 | 介護・看護のため | 106,200 |
| 13位 | 家族の転職・転勤又は事業所の移転のため | 81,700 |
| 14位 | 結婚のため | 66,300 |

という法律をつくって、時間外労働の上限を決めたり、年次有給休暇の取得義務化などを行ったりして離職防止を図っています。その中で介護や看護により前職を離職した人は、令和4年の就業構造基本調査によると10万6200人。これは全体の中の12位です。

離職する可能性のある人は誰なのかというと、全有業者、6700万人です。この人たちは何らかの理由で離職する可能性があるということです。ご自身の病気により離職する人もいれば、会社の条件が悪くて離職する人もいます。その中に家族の介護で離職する人もいるということで、全有業者6700万人が介護離職をする可能性があるということ、まずは皆さんに理解していただきたいと思っています。(図1-8)

図1-8



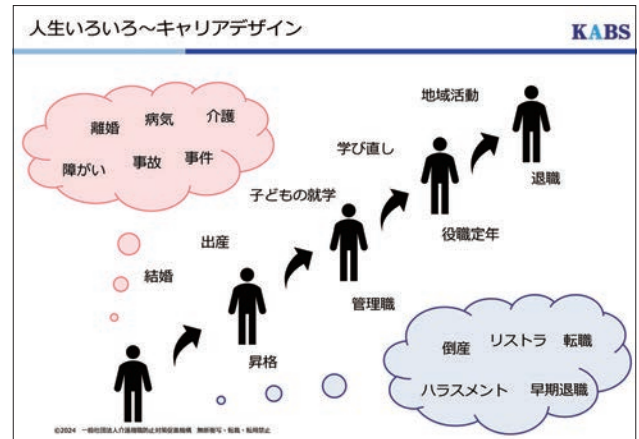


家族の介護に直面している人というのは、仕事と介護の両立をしている人です。これは6700万人のうち360万人。全有業者の5.4%です。仕事と介護の両立支援の対象者は360万人ですが、介護離職の可能性のある人は、あした家族の介護が始まるかもしれない人を含めた6700万人全員だということです。介護離職防止対策の対象者と仕事と介護の両立支援の対象者、この違いを理解していただきたいと思っています。

皆さん人生はいろいろです。皆さんは明日のキャリアをどう考えていらっしゃるでしょうか。明日のキャリア、1年後のキャリア、10年後のキャリア、皆さんはどのように考えていらっしゃるのでしょうか。残念ながら、思いどおりにいかない、これが人生です。ある日突然プライベートで事故に遭うかもしれないし、家が火事になってしまうかもしれない。また、会社だって経営不振で事業縮小になることもあるかもしれません。そういった思いどおりにいかないことの一つに家族の介護があるというだけのことなのだとことです。(図1-9)

長い人生において家族の介護は突然始まる場合があります。親御さんが脳血管疾患になったとか、パートナーが事故に遭ってしまったとか、生まれてきた子どもに先天性の疾患があり介護が必要な状態だったとか、そういうことは、ある日突然始まる話です。従業員が家族の介護に直面したら、その従業員に対して企業がすること、それが

図1-9



仕事と介護の両立支援です。本人が望むキャリア形成に力を貸すことです。

介護に直面すると、いよいよ仕事と介護の両立という生活が始まるのですが、その生活に区切りをつける。つまりは、介護離職をするまでの期間の調査がこの結果です。介護が始まってから1年以内に辞める人がほぼ7割います。その中でも1カ月未満で辞める人が12%いる、ここに注目をしていただきたい。つまり、介護に直面してすぐに辞める人がいるということです。全従業員には介護に直面する前から介護に直面する可能性があって、介護に直面したらその従業員はいつ辞めるかわからないということ。そう考えると、介護離職防止対策は、介護が始まっているとか始まっていないとかは関係ないということが分かるのではないかと思います。(図1-10、11)

図1-10

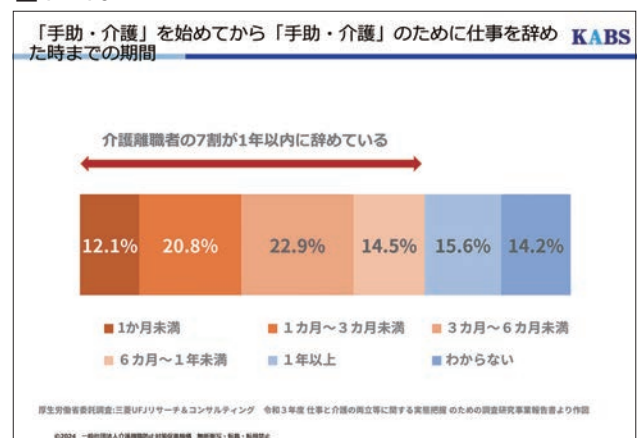
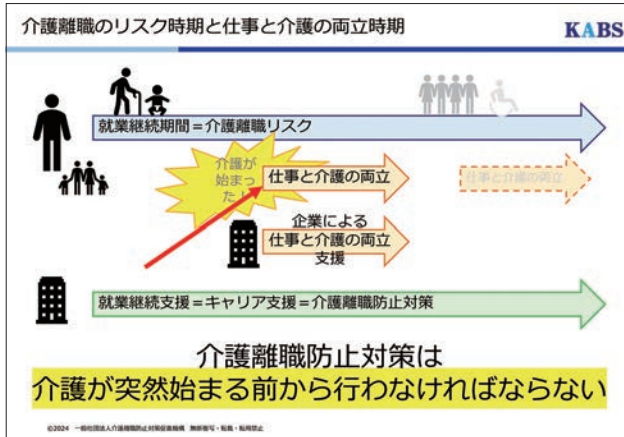
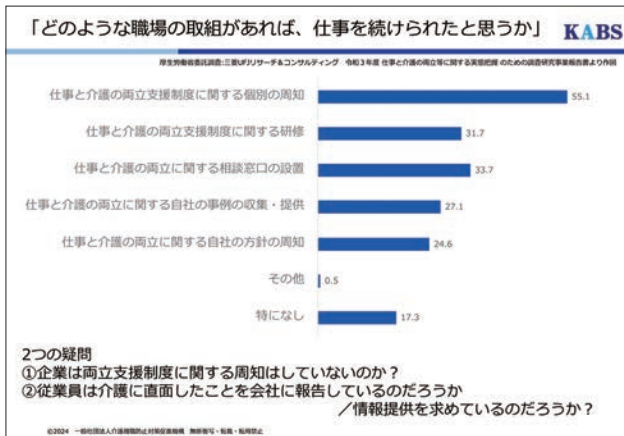


図1-11



一方、介護離職者に「どのような支援があったら仕事を続けられましたか」という質問をすると、「仕事と介護の両立支援制度に関する個別の周知」を希望していることが多いという結果があります。制度があったら辞めなかったのにとことです。とはいえ、この調査に対して、私は二つの疑問があります。一つは、企業は個別の周知をしなかったのか。個別の周知をしなくても、仕事と介護の両立支援制度に関する周知はしていないのか。もう一つは、従業員はそれを求めたのか、ということです。(図1-12)

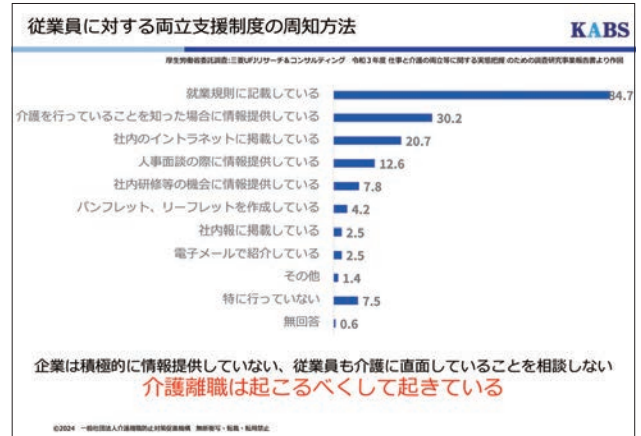
図1-12



企業における仕事と介護の両立支援の周知の方法を調べたところ、ほとんどの会社の答えが「就業規則に記載している」です。私もサラリーマンをやっていた時期があります。就業規則なんて見

たことがない、というぐらい私には記憶がありません。介護休業制度も、よく知りませんでした。言い過ぎかもしれませんが、一般の従業員はそんな状態です。企業は積極的な周知活動を行っていないと言えるのではないのでしょうか。(図1-13)

図1-13



同様に、三菱UFJリサーチ&コンサルティングの調査によると、介護に直面した人が誰かに相談しましたかという質問に対して、会社に相談したと答えた人は16%ぐらいしかいませんでした。つまり、従業員も積極的に情報収集に動いていないのではないかと考えられます。つまり現状、従業員側からしても企業側からしても介護離職防止に対する行動が不十分だと私は思っています。ある意味、介護離職は起こるべくして起きていると考えることができるのではないかと考えています。

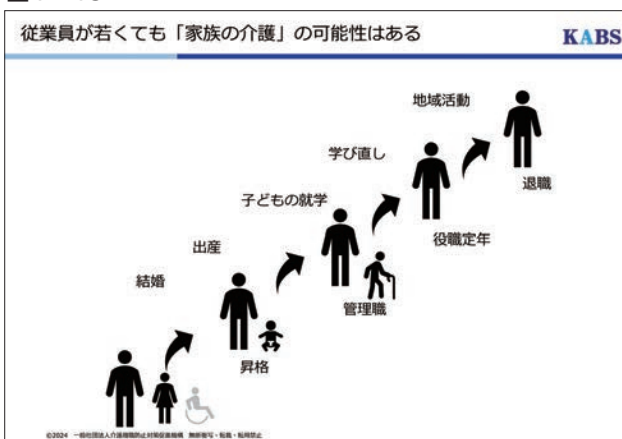
大変恐縮ではございますが、今回のシンポジウムのチラシです。皆さんはこれを見てどう思われましたでしょうか。私は真ん中に高齢者がいること自体、ちょっとおかしいのではないかと思います。介護離職の問題の主人公は誰なのかということです。そして、従業員にとって介護を要する家族は高齢者だけではなくありません。障害や医療的ケアの必要な子どもやパートナーである可能性もあります。もしかしたら従業員が若いころからいわゆるヤングケアラーだった。そのままきょうだ

いのケアやおじいちゃん・おばあちゃんのケアをしている若い従業員だっていることがあります。つまり、従業員の年齢と家族の介護は関係ないということです。先にも伝えたように、企業においても、従業員においても、介護離職防止に対する行動が不十分であるのは、そもそも介護対象者イコール高齢者という思い込み、これも介護離職を介護の課題と捉えてしまう一つの要因ではないかと考えています。(図1-14、15)

図1-14



図1-15



介護離職というのは、離職の一つの原因ではありません。介護離職を防止して、仕事と介護の両立を支援すること、これは介護に直面している労働者のキャリア支援にほかならないのです。それゆえ、対象者は全従業員になるということです。介護離職の構造からしっかり理解していただ

きたいというのが私どもの切なる願いです。介護離職の対象者、主人公は従業員です。全有業者です。ここを間違えないでいただきたいと思っています。(図1-16)

図1-16



一方、仕事と介護の両立というのは、介護をしながら働き続けること。つまり、仕事と介護の両立というのは、家族の介護に専念することではなく、特に会社に勤めている人は会社と労働契約を締結していますので労働の義務があります。その労働の義務を極力全うしながら必要に応じて介護に関わることです。そのために介護に直面しているわれわれのような働く介護者は何をしているのかというと、「家庭環境」、「職場環境」、「自分の健康管理」、この三つの環境の最適化、バランスを取りながら生活をしています。(図1-17、18)

図1-17

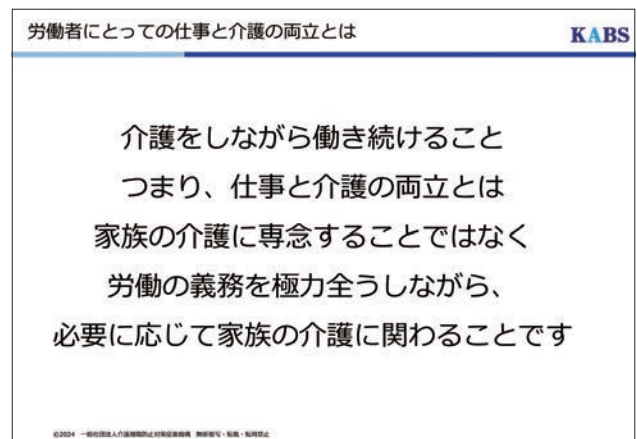
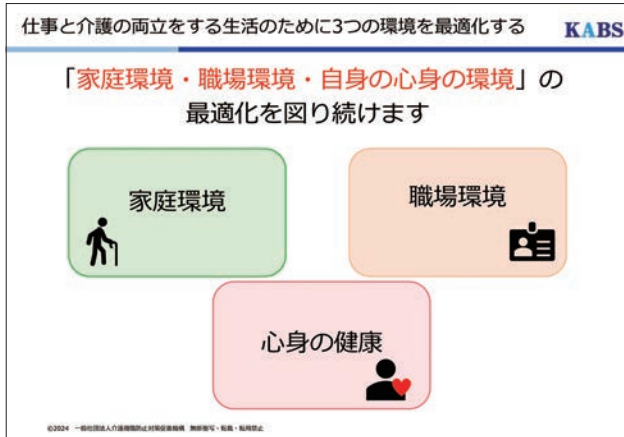


図1-18



しかしながら、初めて介護に直面した人にとっては、このバランスの取り方が分からないのです。分からないから企業や周りの人が仕事と介護の両立支援をしてあげてほしいと思います。つまり、仕事と介護の両立支援というのは、労働者が就業継続をできるように環境整備、環境の最適化に力を貸すことです。この三つの環境に力を貸してほしいのです。なので、家庭の介護体制の最適化にだけ力を貸しても意味がないのです。もっと言うと、一番大事なものは本人の就業継続意思です。突然始まる介護に対して、従業員はそれぞれにいろいろな思いがあります。そのいろいろな思いがある中でも、就業継続意思のある従業員においては誰一人辞めさせない、そういう対策をしていただきたいと思います。（図1-19、20）

図1-19

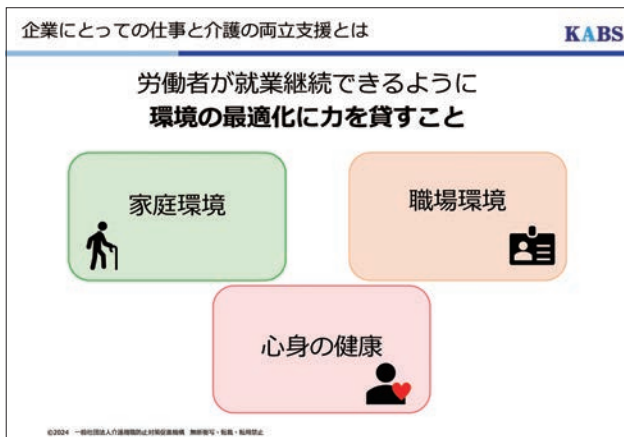
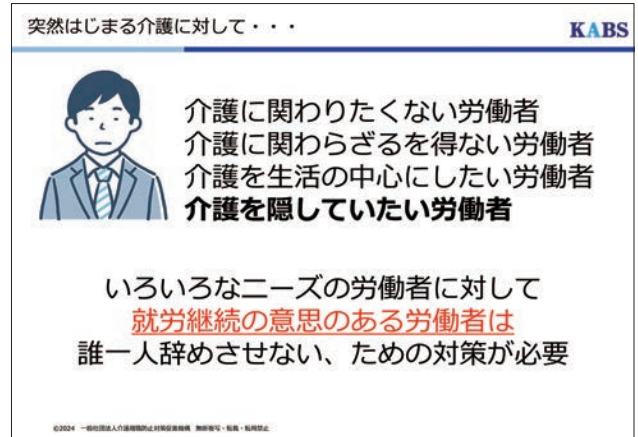


図1-20



介護離職は離職の一つの原因であるということ。離職防止のために就業継続意思を持ち続けてもらう。そのために、企業においてはキャリア支援を継続的に行っていただきたいと思っています。

2. 2024年改正育児・介護休業法



今日は企業の人事部の方もいらっしゃると思いますが、キャリア支援をしていく中で従業員に何か困り事があれば、その困り事に対して恐らく情報提供しているはずですが、それと同じように、家族が病気になったらこういう制度があるとか、子どもの障がいに対して、就学前相談に行きたいという話があったら、介護休暇を使えるとか、そういう情報提供はしていると思うのです。していると思うのだけれども、ヒアリングをしていないの

で、本人から申し出がない限りなかなか情報提供をしていないというのが現状にあるのではないかと考えています。なので、人事部側が伝えたい情報、制度もなかなか従業員に伝わっていないという現状があると考えられます。

そういう現状があるがゆえに、今回の「育児・介護休業法」の改正においては、介護について、介護離職防止のために何をすべきかということで「周知の強化」が入ります。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に、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、雇用環境整備を行うことが必要という趣旨の下、事業主には三つの義務が課せられます。施行は2025年の4月1日からです。もう期間がないので、各事業体には準備をしていただきたいと思います。(図1-21)

図1-21

| 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 | KABS |
|---|------|
| <p>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。</p> | |
| <small>©2024 一般社団法人介護離職防止対策促進機構 無断転写・複製・私用禁止</small> | |

三つの義務化の一つ目が、介護に直面した労働者から介護が始まりましたという申し出があったら、個別周知をしてくださいということ。個別周知や意向確認の内容および手段、これも法律で決まっています。研修をやればいいという問題ではないということです。


二つ目の義務化は、40歳になる従業員に情報提供をしてください。この40歳の基準や情報提供の内容・手段、これについても全て法律で決まって

います。

三つ目は、研修や相談窓口の設置をして雇用環境の整備をしてくださいということ。非常に誤解が多いのですが、相談窓口というと、「介護の相談窓口」が必要なのだと思われそうですが、もちろん介護の相談窓口はあったほうがいいのですが、今回の法律で言っているのは、まず介護休業・介護両立支援制度、休み方や働き方の相談を受けてくださいということ。恐らく今までも人事部や総務部、経営者がそういった相談を受けていたと思います。そこに対して「相談窓口があります」と標榜（ひょうぼう）すれば問題ありません。

そのほか、テレワークについては努力義務。また、介護休暇においては、今は勤続6カ月未満の人は使えませんという労使協定があるのですが、それをそもそも撤廃するというような法改正になりました。(図1-22)

図1-22

| 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 | KABS |
|---|---|
| <p>■事業主に3の措置義務 ①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 ②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 ③研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備</p> <p>■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</p> <p>■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</p> | |
| <small>©2024 一般社団法人介護離職防止対策促進機構 無断転写・複製・私用禁止</small> | <p>詳細は厚生労働省HPで確認！</p>  |

育児・介護休業法、各種制度の制度周知をしっかりとしなければいけないということですが、一番重要なのは、育児・介護休業法を正しく理解することです。今日は時間がないので一つ一つはご案内できませんが、今回の法改正のポイントは各種制度の目的をしっかりと周知してくださいということです。「介護休業は93日ですよ」ではなくて、もちろんそれも必要なのですが、それにプラス、「介護休業は自ら介護に専念するための期間では

なく体制構築、準備のための期間ですよ」ということ。また、介護休暇においては、「これは直接的な介護も含む、介護やお世話、通院同伴とか役所手続きにスポット的に使う制度ですよ」ということ。(図1-23)

図1-23

| 介護休業・介護両立支援制度の概要一覧 | | KABS |
|--------------------|---|---|
| 制度 | 制度概要 | 使い事例 |
| 介護休業 | 対象家族1人につき3回・通算で93日まで2週間以上前に申請・無給・休業中の社会保険料あり・93日まで介護休業給付金あり | 介護体制づくりに活用(初期・中期・看取り期) |
| 介護休暇 | 対象家族1人につき年間5日(2人以上の場合は年間10日)時間単位取得可能・無給 | スポット的な介護に活用(役所手続き、専門職面談、突発緊急時対応等) |
| 所定外労働の制限 | 残業免除、介護が終わるまで | 直接的な介護も含む介護やお世話に定期的に関わるときに一定期間の働き方を変えるために活用 *事業主が講ずべき措置は短時間勤務等4つの措置のうち1つ以上規定する |
| 時間外労働の制限 | 1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働の禁止 | |
| 深夜業の制限 | 午後10時から午前5時までの深夜業の免除 | |
| 短時間勤務 | 対象家族1人につき利用開始から連続する3年以上の範囲で2回以上申請可 短縮した時間分の給与は減額 | |
| フレックス勤務 | 対象家族1人につき利用開始から連続する3年以上の範囲で2回以上申請可 | |
| 始業・終業時間の繰り下げ繰り上げ | 対象家族1人につき利用開始から連続する3年以上の範囲で2回以上申請可 | |
| 助成その他これに準ずる制度 | 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度 | |

そして、図1-23中の「所定労働時間の制限」以下、黄色く塗られている制度においては、直接的な介護を含む介護やお世話に定期的に関わるために一定期間の働き方を変えるための制度ですという、この目的までできれば周知してくださいというのが今回の法改正のポイントです。なぜならば、介護休業の使い方を間違えてしまった結果辞めている人がいるからです。

その上で、もう一度あらためて言いますが、育児・介護休業法は法律です。法律を周知することが義務化されるのです。すごく怖くないですか。法律家ではない素人が法律を正しく素人に伝えなくてはいけないのです。間違っって解釈して間違っって伝えてしまったら、コンプライアンスに抵触する可能性があるのです。周知を義務化するのとはとてもいい法律だと私は思います。ただ、周知する人が間違えるととんでもないけがになるとい、ここをしっかりと企業には押さえていただきたいと思ひます。

特によくある勘違い、よくある間違いの事例を共有しておきますので、頭の隅に置いていただけ

たらなと思ひます。まず、介護休業などを取るのに「証明書を持ってきてください」という会社が時々あります。「医師の診断書とか要介護認定の写しを持ってきてください」はいいのですが、「それがなかったら申請できません」という条件にするのはアウトです。また、対象家族の状態ということで、「要介護3以上でないとは駄目」とか、「うちの会社は要介護1以上ならいい」とか、これも駄目です。要支援要介護認定の取得は不要であり、また年齢ではなく育児介護休業法で言うところの「常時介護が必要な状態」であれば問題ありません。(図1-24)

図1-24

| よくある間違い・勘違い | | KABS |
|---------------------|---|------|
| ①証明書の請求 | 証明書は必須にしてはいけない(法定内制度において) 法定以上の制度利用において診断書を請求する場合は費用負担を明確に | |
| ②対象家族の状態 | 医療的ケアの必要、常時介護が必要な状態の子どもも対象 | |
| ③介護期の在宅勤務制度 | 労働者の介護負担を増やすことになる場合があるので、取扱いには注意が必要 | |
| ④法定以上の制度と育児介護休業法の混同 | 年次有給休暇の時間単位取得 取得せずに失効した積立有給休暇制度 | |

また、在宅勤務制度においては注意が必要です。在宅勤務制度があるから介護がしやすい、これはかなり危険な考え方です。在宅勤務は仕事の時間です。在宅介護と混同しないでください。近くにいれば関わりやすいのは事実ですが、見えなところでは何か事件・事故が発生したり、また、本来であれば介護に関わるときは介護休暇を使うべきなのですが、見えながゆえに「ながら介護」をしてしまった結果、残業が増えたり、本人の健康に被害が出たりすることもあります。

また、法定以上の制度を設けている企業もあります。うちの会社では介護休業は93日ではなくて1年ある。1年あるのはありがたいのですが、94日から1年までは会社が独自につくった制度で

す。会社が独自につくった制度であれば、どんな条件を付加しても構いません。この違いを理解しないで運営すると混乱しますので気を付けてください。



3. 企業が活用すべきサポート

企業が活用すべきサポート。今回はサポートを100%活かすということで、どんなサポートがあるのか、今厚生労働省が出しているサポートをご紹介します。企業が活用すべきサポートということで今回二つご提案をしています。(図1-25)

図1-25

KABS

企業が活用すべきサポート

①**人事担当者もまた「いち従業員」であることを考慮して**
人事担当者への教育機会の提供

- ・YouTube研修
 - 【突然の介護】仕事と介護が両立できる環境を整える
 - 知っておきたい 育児・介護休業法
- ・介護保険制度について（リーフレット配布）

②**従業員支援のための情報収集**
厚生労働省のホームページから情報収集

- ・介護離職を防ぐために
- ・育児・介護休業法のあらまし
- ・介護休業制度解説

©2024 一般社団法人介護離職防止対策協議会 無断転写・複製・転載禁止

人事担当者も一従業員であるということを考慮すると、やはり人事担当者もしっかりと介護離職や仕事と介護の両立を根本から勉強する必要があります。なので、やはり研修とか勉強の機会は

あったほうがいい。けれども、なかなか会社で研修ができないということであれば、厚生労働省がYouTubeの研修を出しています。非常に分かりやすいです。URLも載っています。QRコードを出していますので、ぜひこういったものをご視聴ください。非常に分かりやすくつくってくれています。また、介護休業制度も動画で説明していますので、こういったものをしっかり活用して、人事部は基礎的な知識、正しい知識を身に付けていただきたいと思います。(図1-26、27)

図1-26

KABS

厚生労働省 : YouTube

©2024 一般社団法人介護離職防止対策協議会 無断転写・複製・転載禁止

図1-27

KABS

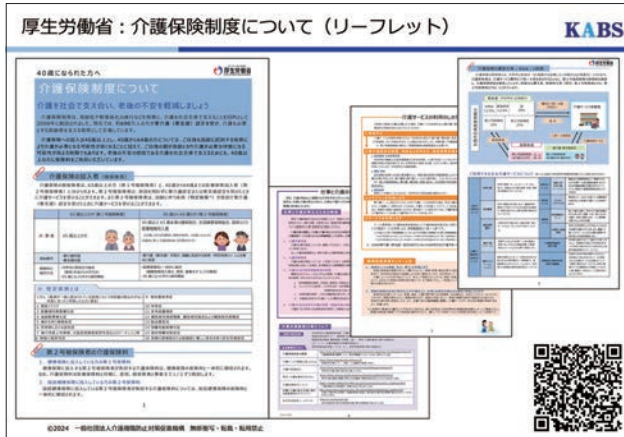
厚生労働省 : YouTube

| 動画 |

©2024 一般社団法人介護離職防止対策協議会 無断転写・複製・転載禁止

また、会社から従業員に対する情報提供も、自分で言うのも何ですが、コンサルタントが出しているような情報をネットから拾って提供するのには駄目。もしかしたら間違っているかもしれないので、しっかり厚生労働省の情報を提供してください

図1-28



い。(図1-28)

また、厚生労働省の「介護離職を防ぐために」のページ。見づらいところもありますが、仕事と介護の両立、介護離職の内容が全部このページにインデックスとしてありますので、ここから掘り下げていくという感じで、このページをぜひお気に入り登録してください。またもう一つ、「育児・介護休業法のあらまし」のページもお気に入り登録してください。育児・介護休業法は今回法改正があります。誰それに聞いたとかではなくて、何か困ったりしたら、必ずここで確認してください。こういう取り扱いはよいのだろうかということもかなり細かく書いてありますので、ぜひご確認ください。(図1-29、30、31)

図1-29



図1-30



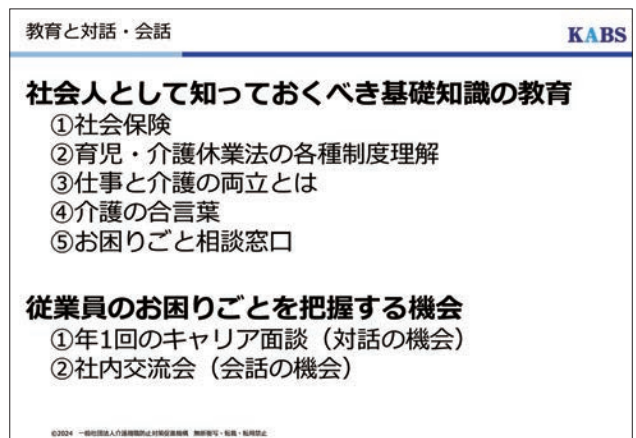
図1-31



4. 企業が従業員に提供すべきサポート

企業が従業員に提供すべきサポートということでは、「教育」と「対話の機会」をつくっていただきたいと思っています。(図1-32)

図1-32



まず教育として、介護の部分に限定しないでください。介護も育児も、社会人として知っておくべき基礎知識です。もっと言うと、社会保険、介護保険だけ知っていればいいという問題ではありません。私は医療保険や年金保険の知識がなければ母の介護はできませんでした。ですから、こういった社会人として知っておくべきことをしっかり教育していただきたい。また、そういった教育の場とか対話、会話をする場、こういう場を設けることをぜひ企業は従業員に対してしていただくと、介護離職防止対策になるのではないかと思います。

駆け足ではございましたが、以上です。ご清聴ありがとうございました。