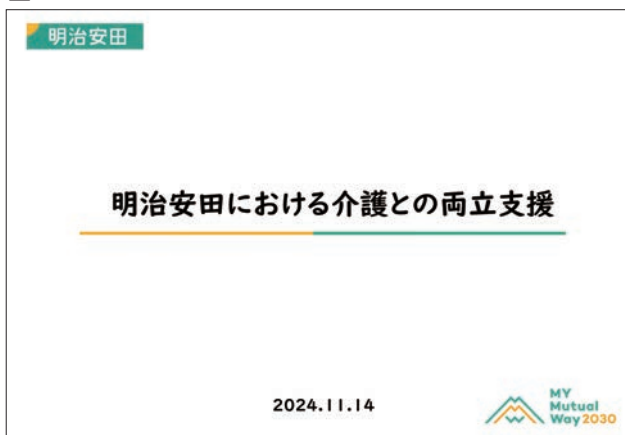


明治安田における介護との両立支援

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
桑山 裕衣 氏



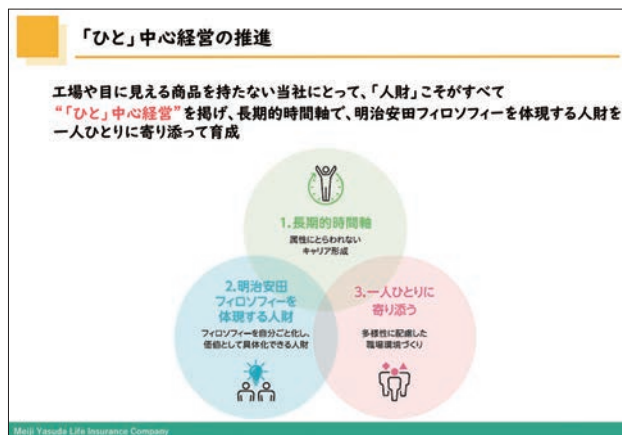
図3-1



ただ今ご紹介いただきました明治安田生命人事部人財開発・ダイバーシティ推進室の桑山と申します。私は明治安田に入社して勤続29年目になりますが、人事部に着任してまだ2年目です。会場の皆様のお顔を見ますと大先輩もおられるなか恐縮ですが、「明治安田における介護との両立支援」についてお話をさせていただきたいと思います。よろしくお願いたします。

当社は生命保険会社ということで、工場や目に見える商品を持たず、まさに「人財」こそがすべて、競争力の源泉であることから、「ひと中心経営」を進めています。よく人的資本経営と言いますが、人には尊厳があって、何かの手段にしてはならないという社長の強い想いがあり、あえて「ひと中心経営」と表現しています。当社は相互会社という会社形態もあり、長期的な視点で経営ができるという利点がありますので、人財育成についても長期的時間軸で「明治安田フィロソフィー」という企業理念を体現する人財を一人ひとりに寄り添って育成することを大切にしています。(図3-2)

図3-2



そして、一人ひとりが活躍する環境に欠かせないのが「DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進です。今年度から社内外の発信もD&IからDE&Iに統一し、E（=エク

イティ)の視点を大切にするという考えのもと、推進しています。どういうことかという、一律・画一的な支援をする平等という考え方を一歩進め、例えば育児や介護という事情を抱える人、病気や障がい等のハンディや個性を抱える人、さまざまな事情・状況に応じてその人のそのときに適した経験・環境を提供することを大切に、主に女性・シニア・障がい者の活躍、そしてすべての土台となる両立支援と風土醸成に取り組んでいます。(図3-3)

図3-3

当社がめざすDE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)

一律・画一的な支援ではなく、一人ひとりのおかれた状況に応じ、必要な経験・情報を付与し、「公平な(=エクイティ)」機会を提供することで、活躍を後押し

当社がめざすDE&I

- 多様な人財一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮し、全層の意欲ある人財が生き活きと活躍
- 「チーム明治安田」として「協働・成長」を実践し、働く仲間の自己変革・自己成長を応援する組織風土

めざす姿において、それぞれ4つの領域ごとに推進

- 女性の活躍推進
- シニアの活躍推進
- 障がい者の活躍推進
- 両立支援と職場風土醸成

Meiji Yasuda Life Insurance Company

当社は「ダイバーシティ・フォーラム」という会議を、全組織の所属長や、各組織に1名置いているダイバーシティ推進リーダー等を参集して毎年1回開催しています。これは2014年から始めていまして、業績の検討のための会議が多い中、ダイバーシティをテーマにして開催するというのが会社としてダイバーシティを進めたいという強い意思の表れだと考えています。(図3-4)

ワーキングケアラの増加と介護についての課題が重要になる中で、2024年度に開催したフォーラムでは「介護との両立支援の必要性」を主なテーマとして、その必要性を社長から力強くメッセージとして発信してもらいました。従業員同士のグループディスカッションでは、最近理由を言わず早く帰る若手男性をケーススタディとして、「若手男性が介護しているわけがない」というアンコ

図3-4

「ダイバーシティ・フォーラム」の開催

各組織におけるダイバーシティ・マネジメントの自立展開を促し、多様な人財の活躍推進に向けた管理職の意識改革と、職場での風土醸成等を目的として、2014年度から開催

参加者 各所属の経営管理職および、職員の代表者2名(640名が参加)
社長メッセージの発信に加え、DE&Iの課題解決策をディスカッション

内容 2024年度はワーキングケアラである若手職員をケーススタディとして、アンコンシャスバイアスや助け合う組織風土についてディスカッションを実施

永島社長によるメッセージ発信の様子 グループディスカッションの様子

Meiji Yasuda Life Insurance Company

ンシャスバイアス(無意識の偏見)について考え、組織としてどのようなフォローができるかを討議しました。また、介護を担う職員にインタビューをした動画を紹介しました。認知症が始まった母親に気づいたきっかけや気づいた後どういう初動をとって、現在どのような介護を行っているのかを具体的にインタビューに答えてもらっています。この動画についてはシニア層の研修で紹介したり、DE&I推進サイトという社内イントラネットに掲載したりして、従業員に情報提供しています。(図3-5)

図3-5

認知症の母の介護と仕事を両立している職員インタビュー

認知症に気が付いたきっかけや、社内制度の活用・働き方の工夫などに関するインタビュー動画を公開

鈴木さんは現在、ご家族の介護と仕事を両立されているということでお話を聞いていきたいと思ひます

Meiji Yasuda Life Insurance Company

従来から継続している取り組みとして、オンラインによる介護セミナーを定例的に年3回行っています。例えば「遠距離介護の関わり方」や「介護に直面したときの対応方法」についてグループ

会社の明治安田システム・テクノロジー「介護の広場本部」に講師を務めていただくとともに、相談窓口の対応もお願いしています。また、従業員のなかの介護経験者に体験談を語っていただく機会も設けており、これらのセミナーの視聴希望者は応募後すぐ定員を超過し、介護に対する関心の高さを改めて実感しております。(図3-6)

図3-6

オンライン介護セミナーの開催

年に3回、オンラインで専門家による介護セミナーや介護体験談の共有機会を提供
毎回、案内当日に定員オーバーになる等、従業員の関心の高さを認識

開催月	テーマ
5月	セミナー 介護に直面したときの対応方法
7月	体験談 介護両立体験談の共有
12月	セミナー 認知症の人へのかかわり方

社内イントラネット等でも定期的に介護の情報を発信しています。実際にあった介護相談の回答やお役立ち情報なども介護の広場本部に提供いただき、イントラネットで紹介しています。(図3-7)

図3-7

社内イントラネット等での定期的な介護情報の発信

実際にあった介護相談の回答や、介護に関するお役立ち情報などを発信

介護相談ニュース2024年9・10月号②
今月のテーマ：認知症の診療科

2024年度③ 介護に関するお役立ち情報
介護施設の選び方

また、「ワーク・ライフ・マネジメントハンドブック」を作成しており、「両立実践編」という本人用と、「サポート編」という管理職用の2種類をDE&I推進サイトに掲載しています。当社の制度の内容や、実際に管理職としてどういう対応をとればよいかという具体的な事例等を載せています。これは介護だけではなく、育児・病気療養・女性の健康課題・男性育休等、いろいろな状況での両立支援について調べられるようなハンドブックになっています。(図3-8)

図3-8

ハンドブックの提供

両立者用とサポートする上司用にそれぞれハンドブックを提供

ワーク・ライフ・マネジメントハンドブック 両立実践編
ワーク・ライフ・マネジメントハンドブック サポート編

今後予定している実施事項としては、風土醸成に向けて、両立者を疑似体験する取組みを考えています。こちらは昨年度キリンホールディングスさんが紹介された「なりキリン」(注) にヒントを得て、当社独自のものをまずは人事部内でのトライアルに取り組む予定です。そのほか、介護に関する制度を障がいのある子どもをもつ親にも対象を拡大したり、職員の介護状況の詳細を把握できるスキームを構築したり等、今後も従業員の声を聞きながら、両立支援の取組みをさらに進めていきたいと思っています。(図3-9)

当社からの両立支援については以上で終わります。ご清聴ありがとうございました。

図3-9

今後予定している実施事項
<p>○風土醸成に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 両立者体験型研修「かえる」リレーのトライアル実施
<p>○2025年度制度改正を予定</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 各種制度を利用できる介護対象者の条件を「障がいのある子をもつ親」を想定し拡大 ✓ 今まで利用可能期間に制限のあった時短制度を無制限に拡大
<p>○職員の介護状況の詳細把握スキームの構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 介護状況の申告項目を増やし、会社や所属長が把握できる人事情報として入力・管理できるシステムを構築 ✓ 申告・登録することで、各種制度取得の簡素化を想定

(注)「なりキリン」とは、2023年9月6日に開催されたダイヤ財団設立30周年記念シンポジウム「認知症を正しく理解し、ストップ介護離職」のパネルディスカッションにおいてキリンホールディングス株式会社より紹介された、疑似体験型の研修のこと。従業員が「育児」「親の介護」「パートナーの病気」のいずれかの状況になったものと仮定して、「原則残業なし」「突発的な休みの発生（月数回人事部が事前予告なくランダムに指示）」などの勤務上の制約のもとで1か月間業務を継続するもの。実際に育児・介護などをしていない従業員にその大変さや仕事との両立について理解を深めてもらうとともに、同僚・上司がサポートするような組織風土づくりを狙いとしている。詳細は、下記URL（シンポジウム記録集）をご参照ください。

https://dia.or.jp/disperse/pocket/pdf/symposiumArchives_2023_02.pdf

ワーキングケアラー 自分らしく前に進もうMy介護

ユナイテッド・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
藤井 敏美 氏



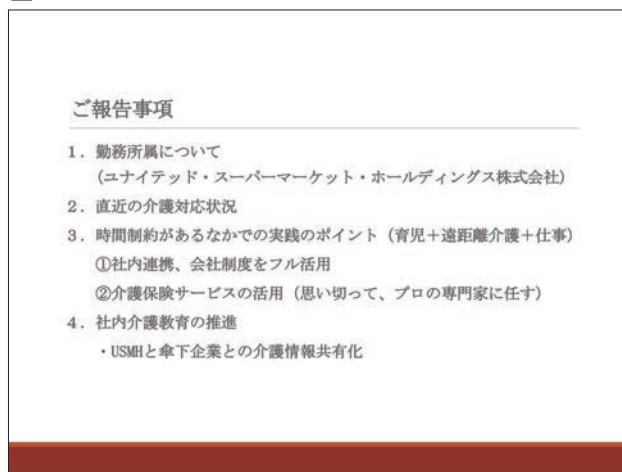
図4-1



ユナイテッド・スーパーマーケット・ホールディングスの藤井と申します。よろしくお願ひします。私はワーキングケアラー当事者として、現在も仕事をしながら介護をしている状況です。

まず、所属の会社ですが、名前にもありますとおりスーパーマーケットの会社です。イオングループの会社で、マルエツ、カスミ、マックスバリュ関東、こちらにロゴが出ている会社を事業会

図4-2



社に持っています。事業会社の情報はこのとおりとなっています。(図4-3、4)

まず私の介護を取り巻く状況としては、今は母一人のみの介護となっているのですが、昨年までは両親の介護をしていました。父は最終的には要

図4-3



図4-4

***U.S.M.H 傘下グループ企業について**

	店舗数	営業収益
株式会社マルエツ	307店舗	3,898億円
株式会社カスミ	195店舗	2,713億円
マックスバリュ関東株式会社	30店舗	451億円
累計	532店舗	7,066億円

※店舗数は2024年9月12日現在
※営業収益は2024年2月期連結決算数値

介護3、状況としてはほぼ寝たきり、あとは認知症を発症していました。母は、今は要介護3、母も認知症です。私自身は一人っ子で、現在小学校2年生の息子が1人、なおかつ配偶者とは別居中ということで、ダブルケアラーかつシングルで奮闘している日々となっています。(図4-5)

図4-5

2. My介護を取り巻く状況

【要介護対象：両親】

◇父：要介護1（半寝たきり）⇒要介護3（ほぼ寝たきり&認知症）
大腿骨転子部骨折で約2か月入院、市内外10か所の特養などの施設へ申し込みをするも待機、回復しないまま昨年6月に他界

◇母：要介護1（認知症）⇒要介護3（認知症）
二度にわたり大腿骨転子部骨折（左右）で手術&入院。
退院と共に自宅近くの老健に入所、現在も施設にて生活
※施設への申し込みは3か所のみだが、すんなり入所
◇現在も母の遠距離介護を継続中（老健に入所中）近くに頼れる親族なし
◇自身は一人っ子、息子1人（小学2年生）、配偶者（別居）

父と母、二人とも同じ場所を骨折してしまし、まず父はそもそもがほぼ寝たきりの状態で、自立歩行はほぼ難しい感じだったのですが、自宅の玄関付近、室内で転倒して大腿（だいたい）骨を骨折しました。ご高齢の方はよく大腿骨骨折と聞くのですが、まさかのうちの両親ともが大腿骨を骨折しました。状況としてはデイサービスのお迎え

が到着して、玄関付近で介助者が「送迎車の準備をしてくるからちょっとここで動かないで待っていてください」と言ったのですが、父は動いてバランスを崩してしまいました。そして転倒、骨折となってしまいました。これがまさかの去年の私の息子の小学校入学式当日で、午後には電話がかかってきてびっくりという状況でした。(図4-6)

図4-6

2. (補足) 両親の転倒、骨折時の状況

◇父の骨折時の状況
普段の様子：ほぼ寝たきり。歩行は、周囲の物につかまり、ゆっくりつたい歩きが限界。自力で立っていることも難しい
転倒場所：自宅の玄関付近（室内）
転倒時の状況：デイサービスのお迎えが到着。玄関付近で、介助者が送迎車の準備をしている間に動いてしまい、バランスを崩して転倒

◇母の骨折の状況
普段の様子：自立歩行が可能。足取りは軽快だが、つまづきやすい
転倒場所：自宅の居間
転倒時の状況：着替えの際に立ったままズボンをはこうとして、バランスを崩して転倒

母についてはその後、去年の年末、父もいなくなってしまったし、私の自宅は東京都内なのですが、呼んで年越しを一緒にしようと計画していたのですが、クリスマスを過ぎたあたりに、これもやはり自宅で転倒して骨折してしまいました。母は普段は自立歩行が可能で、足取りは割と軽快なのですが、年齢なりにつまづきやすさはありません。場所は自宅の居間です。状況としては着替えの際に立ったままズボンをはこうとしたらバランスを崩して転倒してしまいました。そして骨折となりました。

5年ぐらい前まで私はまさか自分が両親の介護をするとは全く思っていなかったのですが、仕事で関わっていた人で急に介護が始まって、最終的に離職してしまった人がいて、自分の両親も高齢だし、今後同じような状況が周りでも起こるかもしれないということで、今後に備えるつもりでネットでセミナーを探して受講したことがきっかけで

図4-7

3. My 介護 きっかけと気付き

- ◇仕事で関わっていた方が突然、親御さんの介護で休職
自身の両親も高齢であったため、今後に備えるつもりでネットで無料セミナーを探し受講
- ◇離れて暮らす両親、週に何度かは母と電話で会話していたが、母が何度も同じ質問を繰り返すようになり「なんか変だな」と思うようになり不安が脳裏をよぎりはじめ、セミナーで何度も強調されていた「地域包括センター」を思い出し相談を決意
- ◇頼れる親族は近くに誰もいない。自身は実家を出て20年近く、ご近所も高齢者ばかり。
不安だらけの遠距離介護

す。(図4-7)

自身の親に関しては、まず母が認知症かもしれないということがありました。実家の近くには頼れるような親族は誰もいません。自身も実家を出てから20年近くたっていますし、ご近所の方も高齢者ばかり。不安だらけの遠距離介護が始まりました。

ただ、先ほど皆さまからのお話にもあったかと思うのですが、私自身は仕事を辞めて介護に専念するのは共倒れなので絶対に不可能だという思いがずっとありましたので、どうしたら仕事を続けていけるかと考えたときに、早い段階で上長に相談しました。普段から上長はいろいろと気に掛けてくれる方で、話しやすい雰囲気があったので、すぐ相談することができました。普段からの雑談、話せる雰囲気があったのがすごく大事なポイントだったかと思っています。(図4-8)

その後、長期で介護休業は今のところ取得はしておらず、二人いましたので年間10日間の介護休暇と、半日単位や時間単位での取得を活用しながら、たまたまラッキーなことに仕事の休みが土日だったので、例えば金曜日の午後から休暇を取得して、週末を利用して帰省するなどしてやりくりをしています。

実家に帰る、地元で調子の悪い両親のところに行くのは憂鬱(ゆううつ)になることが多かった

図4-8

4. My 介護、自分らしく前向きに進むポイント

(1) 働き続けるためにしたこと・社内制度の活用

- ◇仕事の調整が必要になると思い、早い段階で上長へ自身の置かれた状況について報告と相談。直接話す時間がとりにくい・・・まずはメールを活用
- ◇看護介護休暇をフル取得(2名で年間10日)半日単位や時間単位の取得も活用、実家へは、マイカーで片道3時間。子供と共に日帰りや泊りで帰省することが多い
(実家は宿泊できる状況でないで、近隣の宿やキャンプ場で宿泊してプチリフレッシュ)
多い時は月に2~3回程度の帰省。病院からの連絡で、急遽の帰省も複数回
- ◇仕事の休日が土日であったため、金曜日の午後から休暇を取得し週末を利用して帰省。
介護休暇と年次有給休暇や特別有給休暇を組み合わせることで連休を取得、長期休業をとらずに介護を継続中

のですが、子どもと一緒に近くのキャンプ場を予約してキャンプがてら帰ったりとか地元の友人に会ったりするなど、ちょっと楽しい予定を入れてプチリフレッシュをしながら帰省をしています。

遠距離といってもマイカーで帰れる範囲なので、遠距離かと言われるとそんなに遠距離ではないんじゃないかと思われてしまう場合もありますが、そこは割り切って近くのプロを頼るということを私はしています。(図4-9)

図4-9

4. My 介護、自分らしく前向きに進むポイント

(2) 介護保険サービスの活用/近くのプロを頼る

- ◇母の認知症に外の刺激があった方がよいだろうと、デイサービスを利用しようと思い介護認定を受けるために地域包括支援センターに相談。
認定が降りた場合に通所できる近隣のデイサービスが複数紹介され、通所先の希望をきかれた(正直、どこがよいかわからず自宅近くを選択・・・)
- ◇市役所の担当課と認定調査の日程調整や自宅での認定調査を経て、通所先のデイサービス所属のケアマネージャーが担当に決定
- ◇調査の際は、自身も立ち合いをし、気になる言動などを事前にメモにまとめておき調査員の方へ渡すことで、本人の前では言いにくいことも細かく伝えることができた

デイサービスに通っていたときも、ケアマネージャーとメールなどで常に連携を取りながら進めていました。現在、母はタイミングよく自宅近くの介護老人保健施設(老健)に退院と同時に入る

ことができたので、こちらに入所中で、今もお世話になっています。(図4-10、11、12)

図4-10

4. My介護、自分らしく前向きに進むポイント

(2) 介護保険サービスの活用/近くのプロを頼る

◇デイサービス利用開始後は、帰省の度に事前にメールなどで、担当のケアマネに連絡をし、直接デイサービスへ顔を出し、担当のケアマネさんや他のスタッフの方とも話をすることで、自身が遠方に住んでいることやその他の状況、それらによる心配が多いことも共有できたことで、通所以外の面でも両親を気にかけてもらえることにつながった

◇現在、母は自宅近くの介護老人保健施設(老健)に入所中。現地へ会いに行くのは2か月に1回程度、毎週末にオンライン面会をしている

◇施設にいる今は、服薬やバランスの取れた食事ができており、認知症はあるものとても元気な様子。自宅にいたときに感じていた心配事は、解消できている

図4-11

4. My介護、自分らしく前向きに進むポイント

(3) デイサービス通所への作戦(母の場合)

せっかく介護認定を受けたものの、デイサービスに行きたくない母

◇「老人ホーム」に入るのかな、というマイナスイメージ

◇自分のことは自分でできるし、「他の人の面倒も見られるわよ」と思っている

↓

◇通所予定の施設を見学に行くことで、マイナスイメージの払拭を試みました

茶道や華道などイベントの様子を見せることで楽しいイメージに

◇茶道や華道が得意で、世話好きな母の性分を逆にとり、施設スタッフの方たちと一緒に母を「みんなのお手本係」に任命(ケアマネさんも熱心に自宅に来て、デイサービスに誘ってくれました)

図4-12

4. My介護、自分らしく前向きに進むポイント

(4) デイサービス通所への作戦(父の場合)

母の様子を見て自ら介護認定を受けると言った父。
しかし、やはりデイサービスへ行きたくない・・・

◇頑固で、人と合わせるのが大の苦手!人とのコミュニケーションが得意でない

◇昔は、お風呂が大好き長風呂で、綺麗好きだった父「清潔がモットー!」

◇思うように体が動かず、大好きだった入浴もままならない日々。

↓

「デイサービスには大きなお風呂があるよ!!」「綺麗に洗ってもらえるし、広いお風呂で暖かい気分!!いいな〜、私が行きたいくらいだよ!」と羨ましそうに話し、父の気分をのせたとこ、お風呂目当てで通所がスタート

最後に、弊社では4年前ぐらいから明治安田さん(注)の介護セミナーでお世話になっていました。2024年度については介護セミナーを動画で配信予定しています。今までオンラインと現地で開催していたのですが、それだとどうしてもその時間帯に出られない人もいたので、動画にすることで必要な情報を必要なときに必要な人に届けられるようにしていきたいという思いがあります。また、私もなるべく周りの人と雑談がてら介護の話をとくさんしています。今日の前でなくても、もし必要になったときに気軽に聞いてもらえる人になりたいと思っています。(図4-13)

図4-13

5. 社内介護教育の推進 My介護 誰かのためになれればいい

◇コロナ満前より毎年11月(介護の月)を目安に年に1回、オンラインで介護セミナー「仕事と介護の両立」を開催

↓

傘下グループ企業にも情報を共有

昨年度より事業会社の㈱カスミでも介護セミナー動画の配信をスタート

◇USM(株)でも2024年度は、介護動画(「介護の基本」30分ショート版)を社内にて配信予定

より多くの方に、いつでも、必要な時に必要な情報が届けられるよう進化していきます!

以上です。ありがとうございました。

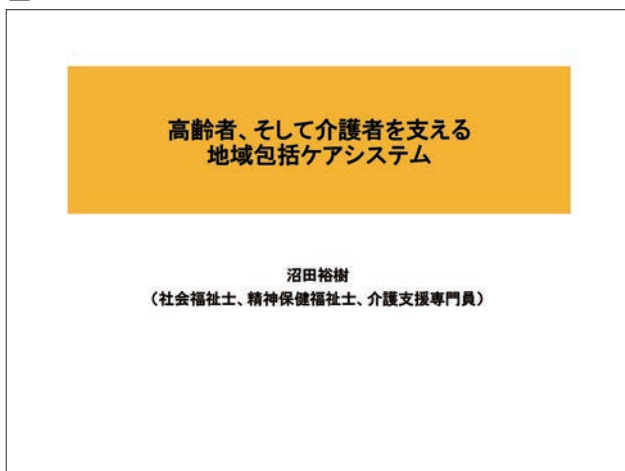
(注) 明治安田システム・テクノロジー株式会社 介護の広場本部

高齢者、そして介護者を支える 地域包括ケアシステム

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
沼田 裕樹 氏



図5-1



ご紹介いただきました沼田と申します。よろしくお願ひします。

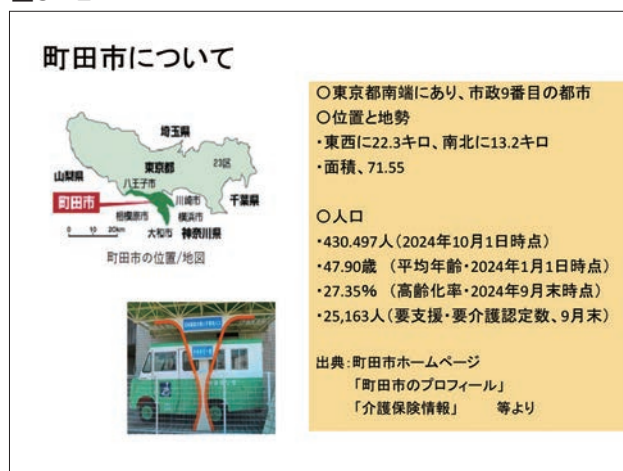
今日は介護の専門職の立場ということでお話しいたします。私は、行政機関の介護相談員、居宅介護支援事業所・介護支援専門員（ケアマネジャー）や地域包括支援センター・社会福祉士等を通じて、介護の相談に携わっています。ひと言付け加えると、私はケアラーでもありました。ケ

アラーであった専門職ということでご承知置きいただければと思います。

私は町田市からまいりました。町田市の簡単にご紹介をしたいと思います。人口44万人ぐらいの都市です。皆さま、今の首相の出身の選挙区をご存じですか。鳥取県。何万人かご存じですか。54万人ですね。町田市は結構大きな自治体ということで、地方に行くによく言われます。

図5-2の下の方に車の写真があると思います。皆さま、街中でデイサービスなどでリフトが付いている車をよく見掛けると思います。50年前に、全国で最初にリフト車を始めたのが町田市です。町田市が陸運局に掛け合って、何とか許可を取って作り出したのが最初です。（図5-2）

図5-2



町田市はケアマネジャーと介護の団体が二つあります。今回、私はケアマネジャーの団体からま

いました。介護の団体は、今人手不足の問題を解消しようということや介護団体等の横のネットワーク作り、地域包括ケアに貢献するということを考えているような団体です。(図5-3)

図5-3

町田市内・高齢者福祉に関わるグループ・団体等	
町田市ケアマネジャー連絡会	(一社) 町田市介護サービスネットワーク、町田市介護人材開発センター
<p>(目的)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本会は介護保険対象者に対し、適切な情報と質の高いサービスを提供するために、会員互助の共有、職業倫理の自覚、介護支援業務の向上等を目的とする。 (1) 介護支援専門員が必要とする情報の提供及び交換 (2) 介護支援業務技術向上及び職業倫理に関する研修 (3) 町田市におけるネットワークづくりと地域貢献に関する研修 等 	<p>(目的)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○当センターは、町田市内の介護保険事業に関わる職員、市民・関係者の研修体系の開発や、専門性向上に向けた研修実施を行い、必要とされる介護・福祉・看護等の人材確保及び育成を総合的に推進することで、町田市の福祉の向上に寄与することを目的としています。 ・市内「介護保険事業所・施設等」、約580か所が加入する組織 ・町田市介護人材バンク、「介護人材・職業紹介」「周辺業務・無料職業紹介(いわゆる介護助手)」「地域包括ケアネットワークの構築(連絡会支援等)」 

介護については、私たち専門職側から見ても、やはりなかなか相談しづらいということは、実際にご家族にお会いして感じてます。以前「家庭介護のプロのコツ」という本を出したとき、何人かの都内の地域包括支援センターの相談員たちと話し合いをしたのですが、

やはりなかなか言いにくくて、介護者も垣根をつくってしまいがちという印象があります。(図5-4)

具体的にはどういうことかということ、義務感です。「私がしなきゃいけない」という義務感がある。いい意味では責任感といえますが、介護をするにあたっての「『私がする』という義務感」。そしてもう一つ、「なかなか休息が取れていない」ということが心配です。

このような中、発想の転換ということで私たちが提案するのは、プロが関わるメリットを伝えていくこと。介護者を支えること。これはメインの介護者以外にも、やはり周りに家族がいたりしますので、そういう方たちも私たちは支えていかなければいけないということ。このほか、ピアアドバイス(当事者同士で語り合うこと)が大事ではないかということです。そして、とにかく相談してほしいということです。外出できないときは電話などでもよいので相談をしてください。

図5-4の右側、具体的なサービスのメリットです。やはり介護者の負担が減りますし、自由な時間が持つことができるようになります。そして、要介護者・介護者がお互いに無理をしているのは良い姿ではないので、やはり無理のない関係づくりを私たちは援助しますし、プロが関わる中で学びを得られることもあるでしょう。そして、どうしても閉鎖的になってしまうところが家庭の中にあるかもしれないので、外の風が入るということで、プロやいろいろな人が関わることで、お互いに話題が増え、家庭内の空気が変わるのではないか。そしてもう一つです。頑張りすぎてから

図5-4

一介護をする家族、そして「相談」を一	
<p>～介護は、ストレスを抱えてしまう～ →「介護のストレスを軽減する」</p>	<p>～介護は、ストレスを抱えてしまう～ →ストレスの軽減、具体的には・・・</p>
<p>○休息をしっかり取る ○「私がする」との義務感 → 垣根がありませんか</p> <p>○発想の転換 ・プロが関わるメリット ・介護者を支える家族 ・ピアアドバイス</p> <p>☆とにかく相談！！ ・外出できない時は電話等で</p>	<p>～介護サービスを利用するメリット～</p> <p>○介護の負担が減る ○介護者が自由な時間が持てる。 ○無理をしない関係づくり ○介護職からの学び ○外の風が入り、話題が増える ○頑張りながらでは、介護が 続かない</p> <p>一方で複雑でわかりにく仕組み ○介護保険制度は、対象者が幅広く、制度の中でわかれている。 ○そのため、道案内が必要 ○最初の入口は、</p>
<p>そして、 「家族の愛情は必要」</p>	<p>地域包括支援センター</p>
<p>出典:「家庭介護のプロのコツ」(東京都社会福祉協議会)</p>	

では介護は続かない。これらのため、必要なところでサービスを利用することが大事です。そしてまた、家族の愛情は、要介護者・介護者共に必要です。

一方で介護保険は分かりにくい仕組みです。なぜかという対象者の幅が広いことと、制度がかなり分かれているからです。そのため道案内が必要で、最初の入り口は地域包括支援センターになります。(図5-5)

地域包括支援センターについては具体的には図5-6です。真ん中に3人の人形があります。社会福祉士、右下が保健師等、看護師の場合もあります、そして左が主任ケアマネジャー。この3人の専門職を配置することによって、ワンストップサービスということで高齢者の介護、介護だけに限らず高齢者の相談を受け止めていこうということで国がつくった仕組みです。国が市区町村に責任をもって実施させるよう、2006年から設置して、令和3年4月末のデータですが、全国で5300カ所ぐらいあります。恐らくどこの自治体にも一つ以上、厳密には中学校圏域に一つ相談窓口が置かれていますので、ご活用いただければと思います。(図5-6)

図5-5

「介護」を始める時、まず相談は

1 地域包括支援センター

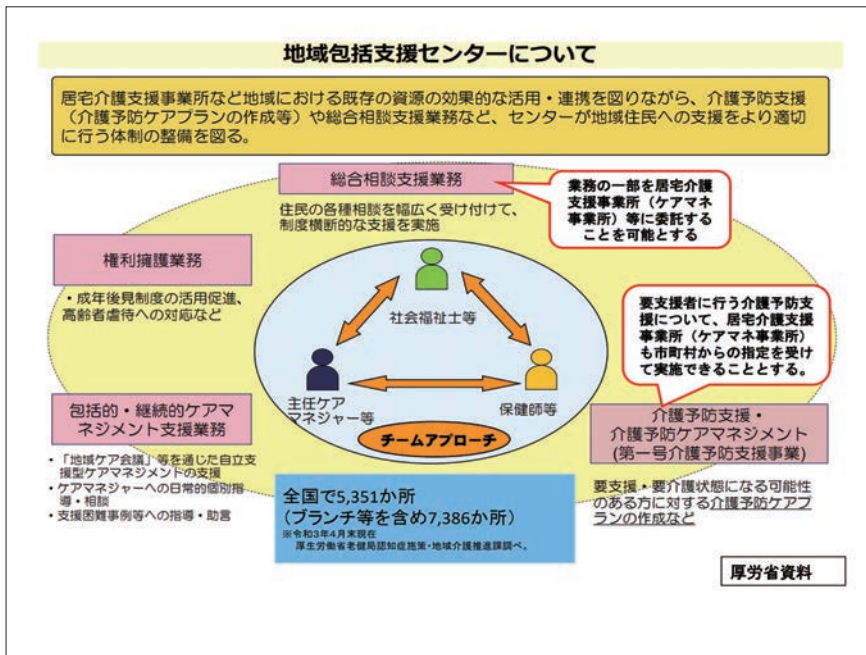
地域包括支援センターは、区市町村の中で、人口2～3万人に1か所を目安に設置され、区市町村や区市町村から事業の委託を受けた社会福祉法人などが運営しています。地域によっては「高齢者総合相談センター」(新宿区など)、「あんしんすこやかセンター」(世田谷区など)の名称で設置している場合があります。

地域包括支援センターには、保健師等、社会福祉士、主任ケアマネジャー(主任介護支援専門員)などの専門性のある職員が配置され、地域包括ケアの拠点として、高齢者に関する総合相談窓口、さまざまな団体とのネットワーク構築、権利擁護業務、介護予防ケアマネジメントなどを行い、高齢者の地域での自立した生活を総合的に支えます。

また、要介護認定で要支援と認定された方や介護予防・日常生活支援総合事業対象者の方の介護保険サービスの調整を行います。

出典:「困りごとから探せる 介護サービス利用法」(東京都社会福祉協議会)

図5-6



高齢者については、ケアマネジャー（介護支援専門員）が主に相談を受けることになっています。ケアプランの作成や手続きの代行のほかにも「利用者や家族からの相談に対する助言」とか「介護サービス事業所との連絡・調整」、そのようなことを担う役割を持っていますので、ぜひ活用していただきたいと思います。（図5-7）

図5-7

「介護」を始める時、まず相談

主に、
居宅介護支援事業所に所属する、
介護支援専門員

ケアマネジャー（介護支援専門員）ってどんな人？

ケアマネジャーは、医療や看護、介護などの一定の実務経験をもつ人が、都道府県の試験に合格し、実務研修を受講することで資格を取得することができます。ケアマネジャー1人あたりおおむね35件の利用者を担当し、介護保険のサービスはもろろん、地域にあるさまざまなサービスを組み合わせ、自立した生活を支援する専門家です。所属する居宅介護支援事業所から派遣され、以下を行います。

- ①ケアプラン（居宅サービス計画）の作成
- ②要介護認定の申請手続きや更新の代行
- ③利用者や家族からの相談に対する助言
- ④介護サービス事業所との連絡・調整
- ⑤住宅改修を希望する方の改修の理由書の作成

出典：「困りごとから探せる介護サービス利用法」（東京都社会福祉協議会）

介護をするにあたって、先々のイメージがないと段々と煮詰まってきます。「未来に選択肢がないということはちょっと不幸なこと」なのです。やはり選択肢を探していく、可能性を考えていかなければいけないと思います。例えば、遠方に住む親が心配ということで、図5-8のように四つの流れに分けて、真ん中の黄色いところ、いろいろなサービスを活用できることを、個々の方々に提案していくということが介護保険や地域包括支援センター等の役割ではないかと思います。（図5-8）

同じように、介護を頑張りすぎてしまうということも図5-9のように三つに分けて、さらに黄色のところのような五つぐらいの選択肢を用意して、その選択肢の中でどれがよいか一緒に考えていこうということが、介護者とそそのまの要介護者を支えることだと思っています。（図5-9）

図5-8

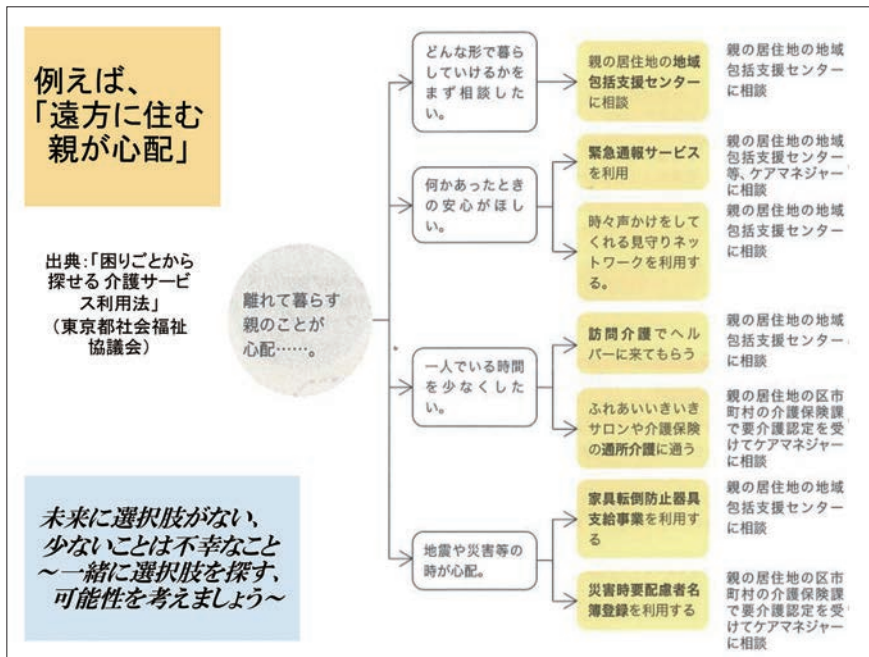
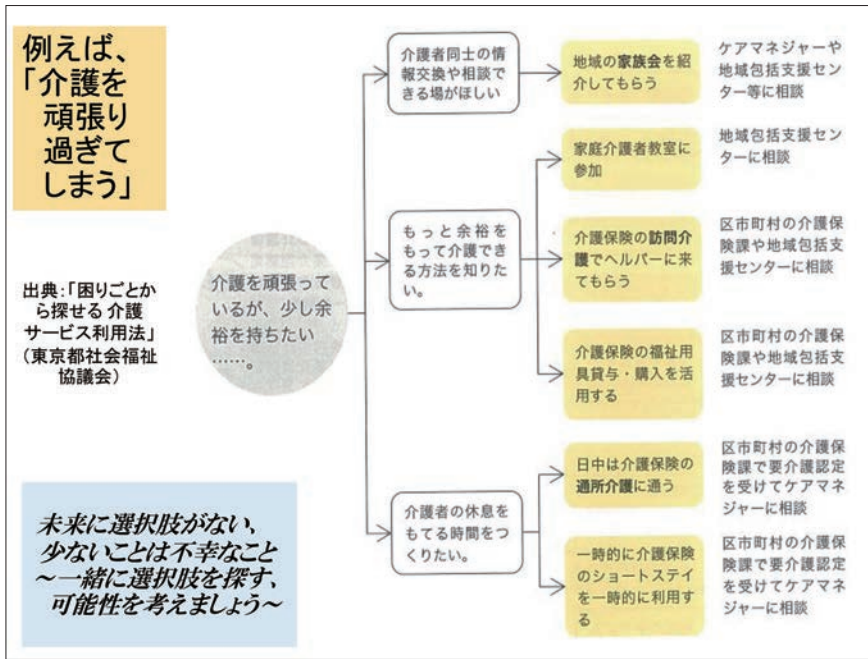


図5-9



どうかという提案をしたことがあります。(図5-10)

さて、事例です。デイサービスを利用して勤めを続け、社会交流を保った介護者です。日中仕事をしている中でデイサービスを使い、延長サービスも活用して就業を続けられたという点と、介護者のももとの生活、友人との交流の中で介護のことを話したりしながら介護者の気持ちを保って、介護者の人生を支えられたという事例です。そして、関わっているデイサービスからフィードバックをもらうことによって、介護者も自分の親御さんのことをあらためて気付いたということもあります。

もう一つの事例は、これは一人暮らしの高齢者です。ご家族、ごきょうだいがいて、ほかにもサポートする方がいるという事例ですが、親御さまは一人暮らしということで、主に介護に関わっている方がいたのですが、ご本人の体調がだんだん悪くなってきてモチ

図5-10

一介護をする家族、そして「相談」を一

一日の過ごし方

相談したい内容	相談で聞いたことのメモ
最近、気になっていること、困っていること……	
気になっていることや困っていることをご本人はどうしたいか、何かお考えですか？	
サービスを使うとすると、月々〇〇円くらいの負担までならよい……	
相談する時に、訊きたいこと	

相談準備メモ

区市町村の窓口や、地域包括支援センター、介護支援専門員(ケアマネジャー)に相談に行く前に、内容をあらかじめまとめておくと、会話もスムーズになり、困りごとの整理ができます。順番に記入してみましょう。

相談に行くときに持っていくと便利なもの

介護保険証
 医療保険証
 診察券

(サービスを利用することになった場合、あつた方が申請手続きに役立つものも含まれています)

今の暮らし

・年齢は……

・住まいの形態は……(例:一戸建てか? 集合住宅か? 何階に住んでいるか?)

・何人暮らし?

・病気のことと、かかりつけの病院は……

出典:「家庭介護のプロのコツ」(東京都社会福祉協議会)

後ほどディスカッションでも話したいと思っておりますが、まずやはり相談ということと、ぜひどんなことを話すかということの前もって整理してから相談に臨むのが一番よいのではないかと思います。いろいろな思いとか、伝えたいことが膨らんでしまうと、話がぶれる場合があります。相談内容を一度整理して、相談準備メモをつくっては

ベーションが下がっていきました。そのときにケアマネジャー、ホームヘルパーと一緒に考えながら役割分担をして、その介護者がモチベーションを上げることができ、就業も続けられた。そして本人の状態もよくなって、さらにほかのきょうだいも新たに介護に関わるようになったことで、一人の介護者に集中しない、一人のお子さん、ご家

族に負担を掛けないということで乗り切った事例です。

参考までに、これは国際データですが、高齢者の子との同居の割合です。デンマークは1%以下、オランダは0.8%、イギリスは1.9%、ドイツは1.3%です。日本はどのくらいでしょうか。なんと40%も同居しているんです。わが国は介護者と利用者（要介護者）は深くつながっているのかなという風を感じています。


オランダは介護保険の先進国。初めて保険で介護を支えたのはオランダです。マントルケアと言って介護者の負担を考えようということもしています。そしてハッピーに暮らしているか、介護者がハッピーにしているかどうかを見ていると専門家は言っていました。（図5-11）

そして、介護者等がグループで集まっているということです。町田市、そして日本でも幾つか実施されているかと思います。町田市の場合、介護者教室もあります。介護者交流会というものをしています。それは当事者同士で語り合う。その一つに、町田市の認知症の方を支える団体が当事者との垣根を払って専門職と一緒に認知症の方の介護や関わり方を知っているという集まりをもち、介護者を孤立させないような取組みもしています。そして、周りの地域の方を巻き込み、理解を深めていくという試みを町田市ではしています。

最後です。図5-12の左側の地域包括ケアシステムの姿は国が提案したものです。ですが、私の中では右側だと思っています。むしろ本人は普通の生活をしていた中、介護等が始まると突然、医療・介護の専門家

図5-11

オランダ



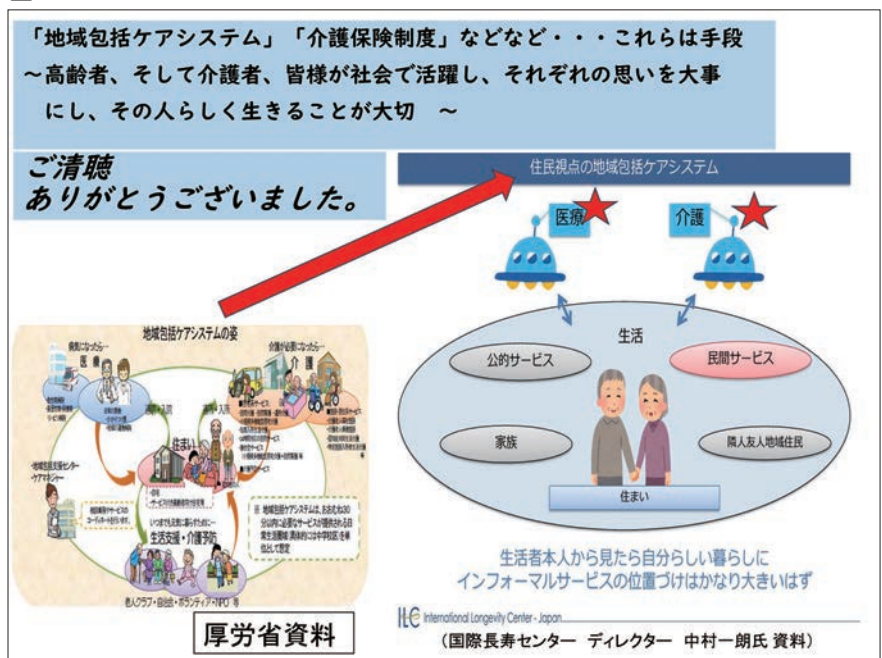
(ソーシャルバイクチームリーダーへのインタビューより)

- 本人ができないというときは次に、**家族とか近所の周辺の人とか友人とかボランティアサービスなどの本人の周辺を見ていく。**
- そしてもう1つ見るべき重要なことは、**マントルケアの人々とインフォーマルケアの人々が過重負担になっていないかだ。その人々もハッピーにやっているかどうかを見る。**
- それでも無理な部分もある。そういうときには**同じようなニーズがある人を集めて、グループにすると解決できることもある。**

(厚労省老健事業調査研究・2016年インタビュー 国際長寿センター)

がやってきます。このような流れの中、医療・介護の専門家のほうがその人、そして介護者やその生活に近づいていって支援することが大事です。今日の両立支援や地域包括ケアシステムというのは手段です。やはりその人らしくそれぞれが活躍できる社会が望ましいと思っています。ご清聴ありがとうございました。

図5-12



ディスカッション

コーディネーター：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
佐々木 晶世



佐々木 皆さまのご発表をお聞きして、私からいろいろお聞きしたいことを追加でうかがいつつ、ディスカッションをしていきたいと思えます。

和氣先生から介護離職は従業員全体の問題であるというお話がありましたし、当財団の報告からも介護をしている従業員は1割ですが、予備群はもっといそうだということでした。介護離職防止は介護をしている人だけではないという共通認識が今までの各発表の中でできてきたと考えています。

最初にぜひ聞きたいのですが、桑山様、これから新しく取り組んでいくこととして、スライドの最後にあった「かえる」と介護状況を把握するスキームをについて、差し支えない範囲で紹介いただけませんかでしょうか。

桑山 「かえる」については、昨年度のダイヤ財団のシンポジウムでキリンホールディングスさんが紹介された「なりキリン」という制度を当社でアレンジしたものです。カエルというのは、皆さ

らにご存知のとおり両生類で、陸と水両方で生きています。ワークとライフを両方大切にという意味を込めて「かえるリレー」とネーミングしました。これからトライアルの段階ですが、具体的には短時間で9時からだと16時に、10時からだと17時に帰るというのを1週間みんな体験してみましようというものです。当社は長時間労働の習慣化が課題となっています。両立者の活躍を阻害する要因の一つになっていると思っており、働き方を見直す機会にもなるということで風土醸成の取組みとして一歩進んでやってみようというのが趣旨です。

介護状況の把握については、今でも両立実態調査を年に1回やっているのですが、その内容を人事部および所属長がしっかり把握できているかという点で十分ではなく、今後は誰の介護をどの程度やっているのか、介護の状況の詳細まで踏み込んで把握できるような申告スキームを来年度から作ろうと検討しているところです。

佐々木 ありがとうございます。「かえる」と

というのが「カエル」・「帰る」で、いろいろな意味があってとてもかわいらしいと思うのですが、実際にこれから試行されるということで、またその結果などを機会があったらお聞かせいただければと思います。

また、和氣先生のお話にもありましたように、従業員からの申し出に対して個別支援が大切ということでしたが、申し出がない限り会社としては把握できないところもあるかなと思います。そういった何か把握する仕組みができてくるというのはとてもよいことだと思いました。ありがとうございます。

今のお話の中で残業が多いということをお伺いしたのですが、いろいろな取り組みがある中で、時短などの調整が可能な部署と、なかなか難しくて残業も多くてという部署の何となくの割合みたいなものはあるのでしょうか。

桑山 まず、時短ができない部署はありません。時短を申し出た場合はすべての部署で可能です。介護に限らず、近年従業員の価値観が変わってきているので、全国転勤したくないという人も多く出てきています。それも踏まえて、職務を優先するのか、勤務地を優先するのかを従業員に聞き取ることによって人事部としても取り組んでいます。

佐々木 ありがとうございます。やはり和氣先生の話の中のキャリア支援というのがとても大事になってきて、働き方や自分なりにやっていきたいことを、会社だけではなくて社員もしっかりと、この後どうしていくのかなという情報の提供をしていくことが必要なかと思いました。ありがとうございます。

それでは拠点とか転勤の話が少し出たので、業務形態というところで、藤井様の会社がスーパーマーケットということですが、今現在は本社の事務部門にいらっしゃいますが、今後、スーパーの店舗に異動していただきたいということもあるのでしょうか。人事異動の際に、介護をしているという事情も考慮してくれるのでしょうか。

藤井 今の事情がどの程度人事異動に関係してくるかは分かりませんが、店舗の異動は多分あり得るのではないと思っており、いつもひやひやしています。



佐々木 藤井様だけではないと思うのですが、店舗で働くということになったときに、実際にどのように調整していくのかとか、実際どのようなことがこの後起こり得るのかということが、もし実体験や周囲の方であったら教えていただければと思います。

藤井 店舗にもし異動になったときに一番怖いなと考えているのは、急に何か対応しなければいけないことが起きることです。今いる場所で対応できることもあれば、どうしても現地に行かないと対応できないことがたくさんあるからです。

佐々木 親御さんのところに行くということですね。



藤井 親がいるところに行かなければいけないとなったときに、今の仕事は、自分個人の作業というか、誰かのシフトとの関係なくできるので何とかできるのですが、店舗ではほかの人とのシフトの都合があるので、誰かと交代してもらわないと休んだり早退したりできなくなってくると思います。そうなったときに、自分と同じ業務が、例えばお店で言うと商品を発注する業務などができる人と交代できるとは限りません。また、1回2回だったらよいのですが、何回発生するか分からない、期間もいつまで続くか分からないところがあり、すごく不安を持っています。

佐々木 そうだなと思って伺っていました。周囲との協力が必要ということですが、なかなか突発事項に対して、交代されるほうも「いつもだな」という不満が出てくるのではないかと思うのですが、桑山様の現場で何かサポートする側からの意見や課題とか社員からの意見があれば教えていただけませんかでしょうか。

桑山 育児でも介護でもそうですが、サポートする側からはしわ寄せがくる等の声も届きます。でもいつ自分がサポートしてもらおう立場になるか分からないということの相互理解を促進し、風土醸成していくことが私どもの役割かと思っています。そこには終わりがなくて、いつも何か課題があると思うので、風土醸成と理解促進に向けて引き続き進めていかなければいけないと思っています。

佐々木 ありがとうございます。「若い男性が早く帰る」というケーススタディはまさに周囲が早く帰る理由に介護があるとは思わないというところがありますので、風土醸成にはとても生きてくるように思います。私たちも介護は女性かな、育児も女性かななどと、女性自身でも感じてしまうときがありますので、とても参考になるご意見をありがとうございました。

和氣様にお伺いしたいのですが、いろいろな交代勤務とか、そういう部署での企業側の対応な

ど、大きな会社ではなくて小さな会社も含めて企業側に、これまでのご経験を踏まえてご助言とか、現状まだまだこういう課題があるということがあれば教えていただければと思います。

和氣 課題しかありません。中小企業においては大きくお金の課題、人間の課題というのがあって、仕事と介護の両立は、「うちには介護をしている人がいないから」ということでどうしても先送りになる傾向があります。そうはいっても、介護は突然始まるので、会社の規模にかかわらず、まずは社会人として知っておくべきこととして、行政の力も借りて、資料が厚労省から出ていますので、中小企業の社長には社会人教育にもしっかりコミットしていただきたい。そうしないと、もう企業としての生き残りが懸かってきていると思います。



そうはいっても実際に人が足りないんだと多くの会社でいわれます。介護が始まると正直困るとか、育児は奥さんに任せてほしいとか、そういう声があることはあります。では、人を採るかといっても、今は大企業でも採用は難しい。では次に何をするかというと、業務改善しかありません。業務改善でDXやら何やらといって、中小企業も頭では分かっているけど、現実にはそれに取り組む時間がないのです。なので、外部の専門家を入れるとか。でもそれもまたお金がない。そこに対しては自治体が助成金とかをやっているので、

そういった外部の力を借りること。

また、職場の中でオペレーションも変えていかなければいけない。部分的にアウトソーシングができるのであれば、業務を切り出して外と連携していく。そういう新しい業務の進め方をしていかなければなかなか生き残りが難しいと思っています。

佐々木 ありがとうございます。いろいろ難しいという話も聞く中で、発想の転換をしていかないと人もお金も、この後の少子化への対応も追いついていけないということがひしひしと感じられます。自治体の補助があるという話もありましたが、もちろん社員も介護についての情報を自分から取りにいかなければいけないですし、会社も会社として何かできることはないかということ、先ほどの和氣先生のスライドにもありましたように、厚生労働省のHPでしっかり情報をとるとか、いろいろな自治体で何かないかと探すようにするとか、やらなければならないことが多いのだなと感じているところです。

これまでの議論では、会社のサポートを100%活かすことだったかと思うのですが、やはり介護はそれでも個人的なことで、なかなか人に伝えるというのをためらう、会社の人に知られたくないということは個人的な事情としてあると思います。そうすると従業員側が頑張る、あるいは地域のサポートも最大限に受けてやるが必要になるかなと思います。そこで沼田先生にお聞きしたいのですが、地域包括支援センターからの支援が重要になってくるとは思いますが、平日5時までとか日中しか開いていないとか、忙しい中で平日に会社の休みを取っていくことはとても難しいですし、電話で相談とか、「相談メモ」というのもご紹介いただいたかと思いますが、まずはそこに至る、介護にいざ困る前に従業員側でできる心構えがもしあれば教えていただければと思います。

沼田 もともと介護保険は介護の社会化ということをつくったのが2000年からで、24年たってもま



だまだというところがあると思います。古くて新しいテーマということは、何回も何回も私たちはアピールしなければいけないし、自治体もアピールしなければいけないというのがあります。

今、佐々木さんのお話から具体的なことを申し上げますと、地域包括支援センター全てとは言いませんが、土曜日に開所しているところもあると思います。場合によってはメールで受付・相談を行っているところも数は多くないですがあります。基本的には8時半から5時ぐらいまでは開所していますので、まずは電話での相談がよいと思います。私も実務を執っているときにはお昼に、問合せ・相談の電話が入ることはよくありました。そして、近くの地域包括支援センターが土曜日開所であれば、ぜひ地域包括支援センターを訪ねてほしいところです。その際は事前にお約束をとっておくのがよいでしょう。

介護を担っているとやはりいろいろな思いもあ



るし、初めてのことで介護に大きなストレスや不安を感じている方が多い印象があります。時間がない中で、いろいろな思いや話をお聞きするのですが、時間が足りず、ご家族の方のお時間等の都合が悪くなるという場合も少なくありません。お勧めしているのは、相談したい内容について少し要点をまとめておくこと、医療保険や介護保険の保険証や写しを持っていくこと、また、病気があれば病気のことも大まかに前もって整理しておかれると、その後の相談がスムーズにいくのではないかと思います。

佐々木 どうもありがとうございました。何か相談内容の整理は大切だと思っていましたが、具体的に保険証の控えや、病気のこともいつごろから具合が悪かったとか、何の薬を飲んでいるとか全然把握していないこともよくあることだと思いますので、それらを準備して、電話で土曜日などにアポイントを取るとのことですね。もし何か本当に介護で困ったり相談したいことがあれば、そのような方法を取ることが大事なのかなと思いました。ありがとうございます。

それでは、実は沼田様もケアラーだったということですが、藤井様も和氣様も現役のケアラーということで、こういった立場でご発表いただきつつですが、やはり介護はしんどいという話が出てきているので、もし差し支えがなければ、まず藤井様から、「こういうタイミングだったらちょっともうしんどかったな」という思い出話と、現在進行形でもありますので、こういうときに会社なり周囲がどういうサポートだったらここは乗り越えられたなみたいなご経験があったら教えていただければと思います。よろしくをお願いします。

藤井 私自身は文章にしたり具体的な話をすると、結構大変な状況なのかなという気もしますが、割と私は恵まれていると思っています。まず会社で話ができる、上司に相談ができたのはすごくラッキーだったと思っています。あとは会社で話をしていたら、同じ介護の仲間が見つかり、励まし合



いながら頑張ることができました。残念ながらその人は離職したのですが、今も時折話をすることがあり、お互いに励まし合いながら頑張ることができるところがすごくよかったです。

たまたま先に父が亡くなったのですが、父が一人残っていて、母が先に亡くなっていたら本当に大ピンチだったと思っています。その理由としては父が退院前に施設に10カ所ぐらい申し込みをしたのですが、どこにも入所できず、そのまま回復することもなく亡くなってしまいました。聞いたところ、施設での男性の定員がすごく少ないとのことでした。その後に母が骨折、入院となって施設を探すとなったときに、これはまずいんじゃないかと思ったのですが、母は市内3カ所だけ申し込んだらすんなり入所できたというところもすごくラッキーでした。これの逆で父一人が残っていたらすごく危なかったかもしれないという思いはあります。

佐々木 男女別定員の話ですが、要介護度なのかな、介護の状況なのかなと伺っていたのですが、そういったことも地区によっては影響してしまうところが、ご自身の介護と仕事が両立できるかにも関わってきてしまうのだということが分かりました。ありがとうございます。

和氣様からもしご経験などありましたら。

和氣 今だから言えることではありますが、まず初動です。分からないことが分からないんです。介護歴20年ですとか言っていますが、32歳当時は、



母が病気になったことが介護だとはいささか気付いていませんでした。気付いていたら何が違ったか。選択肢が広がるんです。知っていて使わないのと、知らなくて使えないのは人生を大きく変えるという経験をしているのでこういう活動をしているというのが一つ私にはあります。

仕事と介護の両立という側面で言うと、うちの母は認知症があるものですから、今は一人で出歩くことの体力も、立ち上がりも一人ではなかなか難しい状態ではあるのですが、仕事と介護の両立にかなり影響が出たのは一人歩きです。警察から連絡が来るという、あれですね。あれはきつかったです。「これは（仕事と介護の両立は）無理じゃない？」と思いました、正直。でもこの仕事をしていたので「無理です」とも言えずやるしかなかったのですが、やるしかないという発想から始まるので、「じゃ、どうしたらいい」になる、なった結果、何とかぎりぎり二人の命が今あるというところですよ。

シングルケアラーとしてきつかったのは、本当について最近ですが、2月にうちの母がコロナになりました。5年ぶりぐらいに24時間母の介護をすることになりました。日中はいつも預けているので、5年ぶりに一日一緒にいる。そして、私もコロナにかかり、むちゃくちゃきつかったです。みんな心配はしてくれるのですが、玄関の外なんです。これは本当に代わってほしかった。これがきつかったです。

佐々木 ありがとうございます。コロナに関してはなかなかいろいろなところに対応できていないというのが現状かと思いますが、例えば警察案件だったりとか、施設の入りやすさだったりというあたりが、両立に影響したり精神的な負担に影響したりというのをひしひしと感じました。

会社の中で話ができることがよかったというお話がありましたが、女性は意外と話しやすいのかなと今聞きながら思っていたのですが、これは桑山様と沼田様にそれぞれお聞きしたいのですが、桑山様、まずは会社でいろいろな座談会とかイベントをされているかと思うのですが、男性社員がどのくらい積極的とか関わってこられているのかという現状とか課題があったら教えていただければと思います。

桑山 昔は女性が多かったと思うのですが、弊社で体験談を話してもいいという人の割合でいうと、男性の方が最近多くなってきています。やはり自分の父親・母親に対して男性もしっかり介護しようと思っていることを実感しています。

佐々木 ありがとうございます。沼田様、男性介護者の支援という点ではいかがでしょうか。

沼田 桑山さんのお話にあるとおり、男性介護者の関心度は高くなってきたかなというのは20年以上の経験の中で感じています。昔は佐々木さんがおっしゃったように、介護は女性の役割というイメージがあったのが、私が年に何回か介護者向けセミナーなどを行っている中で申し上げますと、受講者はかなり男性が増えてきています。時代が変わってきているかなと思いました。

介護者がお子さん（息子）の場合もあるのですが、連れ合い（夫）の場合もあります。奥さまが介護状態になって、高齢の男性が介護するとなると、ちょっと抱え込でしまうかなという印象はあります。今の高齢の方々はまだそんなにオープンにいろいろなことを話す人が多くはないように感じます。高齢世帯で介護がパートナーの中で出てきたときには周りも気を付けてあげないと、高齢

のご夫婦がづらい思いをするかなと、そのようなことを、改めて思い浮かべております。

佐々木 貴重なお話をどうもありがとうございます。財団の調査を今日発表したのはい部分なのですが、回答して下さった方の男女や、自分の親は自分が介護すべきかどうか、あるいは配偶者の親も自分が介護すべきかどうかという設問も設けています。もしかしたら少し年代別で差があるのではないかと考えたりしていますので、今後分析を進めていきたいと思っています。

また、先ほど親の生活支援をしているとか、両親の体調が不安だみたいなのということもあったのですが、これらの質問も全て自分の父・自分の母、配偶者の父・母それぞれで聞いていますので、今お話しいただいたように、ご両親二人でお住まいだけでも、お母さまの具合が悪くなって、お父さまがしなければいけない場合のヒントにもなるかもしれないと思っていますので、今後あらためて分析を進めていきたいと思います。

和氣様、いろいろな支援で課題だらけということでしたが、この4月に法律も変わります。まだまだ不十分なところで、法律にどのようなところに限界がまだあるということがあれば教えていただければと思います。

和氣 今回の法改正は2024年5月末に国会を通っていますが、法改正がありますという情報を知っている人がまずほとんどいない。2025年4月1日から始まるのに知らない。もちろん厚労省も通達

とかいろいろ対応していますが、まだ各自治体での動きがない。当然中小企業の社長は知らない。こういうところに憤りを感じていることが一つあります。

また今回の法改正、介護においては企業の周知義務です。罰則規定はありません。そうすると、「罰則規定はないんでしょう？」という経営者もなきにしもあらず。そうすると何も変わらないんです。いろいろな憤りはあるのですが、今回の法改正で多くの人を知ることによる波及効果もあるのかなとは思っているのですが、今回はそこに期待したいと思っています。

佐々木 ありがとうございます。罰則規定がないということ、私も法律の読み込みが足りないなということで、やはりそこを逆手に取ることはあり得るのかなと思います。社員全体、従業員みんなが目指していくという流れはこれからどんどん期待できるのかと思います。

討論の時間が少なくなってきましたので、このパネルディスカッション「介護離職をしないために」ということでいろいろなお話を伺ってきたのですが、それぞれのお立場で企業に、あるいは従業員側にメッセージをひとつ言わずつお願いできればと思います。まず桑山様、お願いします。

桑山 私は従業員に向けてですが、人それぞれライフステージが違うので、育児や介護をする時期は一人ひとり違います。そういう時を乗り越えて当社に長く勤めてほしいと思っています。ですの



で、会社や上司に向けて、自分の介護等の状況をぜひ言ってほしいですし、それが言いやすい職場環境をつくるように尽力していきたいと思えます。

藤井 私は企業側、職場ですが、とにかく気軽に雑談ができる雰囲気をぜひつくっていただきたいと思えます。あらためて相談というよりも気軽に話せる雰囲気が大事だと思えます。

沼田 介護については、改めて古くて新しいテーマであり、企業・従業員もそうでしょうが、そもそも国民全体が、知識や情報不足かもしれません。みんなで介護を支えるということと、あらためて意識してゆくということと、その中で国にもいろいろ課題があるようですが、介護保険をつくったり、地域包括支援センターをつくったり、総合的な仕組みとして地域包括ケアシステムを進めたり、ケアマネジャーを養成したり、いろいろなことを展開しているのだから、ぜひそういうものを最大限に活用して、介護になったらまずは相談から始めようということと従業員の方には意識を持ってほしいです。

おそらく、どこの地域包括支援センターでも、相談員やケアマネジャーは、何度も会いましょうとは言わないと思えます。その一方で、関わりのはじめは話を詳しくお聞きする必要があります、場合によってはお宅に訪問し、様子を確認する必要がありますので「お時間を頂戴し、お会いする」とこととなると思えます。このような進め方により何回もいろいろなことをお聞きしたり、また定期的な訪問にて少し時間、をいただくかもしれませんが、長い時間お会いするような機会はそう多くはないと思えますので、ぜひ従業員の方に地域包括支援センター等の相談機関を使ってほしいですし、企業も従業員を相談に行くよう送り出してほしいと思えます。

和氣 介護離職しない、させないという立ち位置から、粛々と個人にも、企業にも、国にも、現場の状況と正しい情報を届けていきますので、ぜひ

受け取った皆さんにもご協力をいただいて、今日ご自宅に帰ったら夕飯を食べながら家族でこんな話を聞いてきたんだよということをしていただく、この一歩をやっていただくこと、そういうことを地道に言い続けていきたいと思えます。

佐々木 ありがとうございます。今日は貴重なご意見をたくさん伺えたかと思えます。

今後財団では現在進行形の実態調査の続きを集計・分析していきますし、次年度からはワーキングケアラー、あるいは予備群の方たちを長期にわたって追跡調査をさせていただき、今あるサポートを、いろいろ状況が変わるかと思えます、仕事の内容も変わりますし、介護を必要とするご両親の状況なども変わっていくのかと思えますので、そういう変化などについてもきめ細かく伺う機会があるとよいと思えます。また今日のご意見や発表などを参考にしながら準備を進めていきたいと思えます。

今は介護両立支援の法律でということですが、財団では法律よりも少し先を見据えた何かを見つけていけたらよいかと考えています。どうもありがとうございます。

佐々木 それでは、前半の講演も含めてフロアから質疑応答の時間を設けたいと思えます。どなたかいらっしゃれば挙手をお願いします。



ご質問者A 桑山さんにお伺いします。明治安田生命はとでもいろいろな施策を講じられていて、それが効果を発揮していると思うのですが、その評価、例えばどういう物差しでこの施策がうまくいったのか、そういうことはやっておられますか。

桑山 さまざまな施策に関する効果ができているかという点、十分ではないと思っていますが、制度をつくっても活用してもらわないと意味がないと思いますので、どういった形で活用されているのか、そういう点はチェックしています。あとは様々なセミナーを実施しますので、その際に受講者からアンケートを必ずもらうようにしています。出てきた意見を次の施策に反映できるよう、検討材料にしています。

ご質問者A 例えば、退職者の中の介護離職者の割合は簡単に把握できると思いますが、把握していらっしゃるでしょうか。

桑山 退職する際に退職事由は必ず聞いていますが、介護を理由としての退職はかなり少なくなってきたと感じています。今はリモート勤務をはじめとして、色々な制度がありますので、減ってきているとは思っています。

佐々木 よろしいでしょうか。ありがとうございます。もう1問ぐらい、ほかにどなたかいらっしゃいますでしょうか。

それでは時間もなくなってきましたので、ご質問はこちらで終了させていただきます。ありがとうございました。

聴講の皆さまのご意見・ご感想など

1. 今回のシンポジウムのテーマや内容に関するご感想・コメント（一部紹介）

- *介護については全員他人事ではないため、知識として持ち帰ることができて大変良かった。(30代・男性)
- *最近祖母の認知症が発覚し介護が身近なものだと感じていたので、今回の講演はとてもためになりました。(30代・女性)
- *法改正の周知が足りていないことを強く感じました。まずは、事業主が理解をしなければ両立支援を広げることが難しいと感じました。(40代・男性)
- *法律を知ること、正しい情報を知ることが大切。介護する前に若い人に幅広く知ってほしいと感じました。(40代・女性)
- *去年親の介護が必要となったので、大変参考になりました。介護を行う社員の周りの社員はどうすべきかについても知りたいです。(50代・男性)
- *企業から見た仕事と介護利用率の現在の問題点と従業員から見た仕事と介護利用率の現在の問題点を整理し直してくださると有難いです。(50代・女性)
- *明治安田さんの介護への取組みは素晴らしい。職員さんの安心につながると思います。(50代・女性)
- *企業と地域の連携が介護離職防止に役立つ事例などを知りたい。(50代・女性)
- *介護者が自分しかいないといった義務感を持つことについて、それを軽くする方法を多面的に（抱え込まないような方法についても）知りたい。(60代・男性)
- *介護離職を防止する意味をご教示いただきたい。対局的考え方としてワーキングケアラーをなくす（補助金、給付金等）という考え方もあるのではないかと思います。(60代・男性)
- *親は親で子どもに迷惑をかけないように（自分らしく生きるため）準備しておくことが必要だと思う。(60代・女性)
- *情報提供について、アンケートの取り方、目的が曖昧、結果のまとめ方もよくわからなかった。ダイヤ財団の役割として「ストップ介護離職」の推進ということがあるのならば、どのような施策がうまくいっているのか、それを評価する尺度（たとえば退職者の中の介護離職者の割合）を確立することにあるのではないかと。(70代・男性)
- *介護をしている人の支援を個人、企業、行政が常に何ができるかを考え、実行していく必要がある。現実には厳しいが。(80歳以上・男性)
- *実体験をまじえたお話を伺う機会があまりありませんでしたので、大変貴重な講演でした。介護離職の問題は、当事者にならないと他人事のように考えがちですが、本当に社会人の常識として考えていかなければならないと思いました。(年齢回答なし・女性)

2. 今回のシンポジウムの企画・進行やダイヤ財団へのご意見・ご要望など（一部紹介）

- *登壇者と参加者との懇親会もセットで開催していただければよいと思います。(50代・男性)
- *プログラムの構成（1部、2部、3部）の構成が良かったです。(50代・女性)
- *今後も有益な情報提供をしていただけるよう期待をしています。(60代・男性)
- *ダイヤ財団の話よりパネラーの話がもっと聞きたかった。(60代・女性)
- *和氣さん以外の登壇者が時間に迫られ早口で聞きとりにくかった。(70代・男性)

3. 今後、シンポジウムで取り上げて欲しいテーマや企画など（一部紹介）

- *介護を予防するために子の立場から親に対してできること。また、それらを企業がどのように支援できるか。(30代・男性)
- *介護施設の選び方、在宅ケアからの移行について(30代・女性)
- *介護と業務の両立支援について(40代・男性)
- *介護従事者の方々から現場の声が聞ければよいと思います。(50代・男性)
- *介護離職のテーマを追い続けてほしい。(60代・男性)
- *高齢者の資産運用(60代・男性)
- *住民の地域活動の現況、コロナ後の活動実態を知りたい。コロナを境に、地域活動は依然と様変わりしているような気がしている。この間、高齢化が一層進んで社会参加がどう変化したか、あまり変化しないのか、知りたい。(60代・女性)

2024年度 ダイヤ財団・オレンジクロス共催シンポジウム
ストップ介護離職 5 - サポートを100%活かす -
記録集

発行 2025年3月

後援／内閣府、厚生労働省、経済産業省、一般社団法人シニア社会学会、
明治安田システム・テクノロジー株式会社 介護の広場本部（順不同）



公益財団法人 ダイヤ高齢社会研究財団

〒160-0022 東京都新宿区新宿一丁目34番5号 VERDE VISTA 新宿御苑3階
TEL：03-5919-1631 FAX：03-5919-1641
URL：<https://dia.or.jp/>



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

〒104-0031 東京都中央区京橋二丁目12番11号 杉山ビル6階
TEL：03-6228-7216 FAX：03-6228-7217
URL：<https://www.orangecross.or.jp/>

