



福利厚生情報

2024 VOL.IV



- 健康無関心層へのアプローチ
- 健康経営®の潮流と世の中の動き
- 介護と仕事の両立～介護離職を防止するために 第1回

福利厚生情報

2024 VOL.Ⅳ

02

健康無関心層へのアプローチ

ニッセイ基礎研究所 保険研究部 主任研究員 村松 容子

07

健康経営[®]の潮流と世の中の動き

特定非営利活動法人健康経営研究会 岡田 邦夫

11

介護と仕事の両立 ～介護離職を防止するために 第1回

株式会社ワーク・ライフバランス
ワーク・ライフバランスコンサルタント 桜田 陽子

介護と仕事の両立 ～介護離職を防止するために 第1回



株式会社ワーク・ライフバランス
ワーク・ライフバランスコンサルタント
桜田 陽子 Yoko Sakurada

介護と仕事の両立の 基本のキを確認する

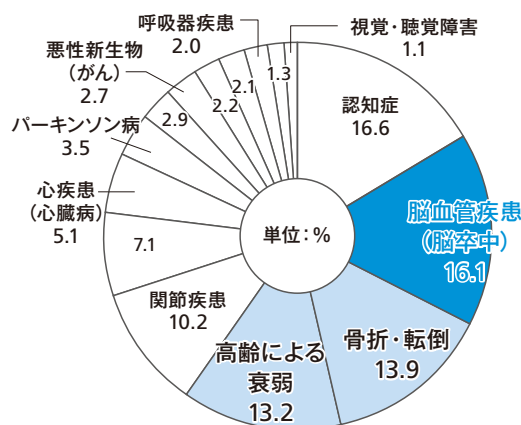
今回から2回にわたり、ワーク・ライフバランスコンサルタントの桜田陽子が介護離職を防止するための重要なポイントや戦略について紹介します。私自身、30代で介護と育児のダブルケアに直面し、仕事との両立に悩んだ経験があります。また、「仕事と介護の両立」をテーマにセミナーをする中で、よくいただくご質問を盛り込んでお伝えしていきます。第1回目のテーマは「介護と仕事の両立の基本のキを確認する」「介護離職の防止は事前準備がカギとなる」です。

介護のイメージと現実

仕事をしている方にとって、介護と育児は仕事の調整が必要になるという類似点がありますが、重要な違いもあります。それは、育児は出産予定日まで準備する時間がありますが、介護は突然始まることも多いという点です。「介護」というと、年齢と共に体が動かなくなり、日常生活が困難になり介護が必要になる、というイメージが一般的に強いと思いますが、そうではないケースも多いのです。高齢による衰弱によって支援が始まるのはたった約13%にすぎ

ません。しかしながら、昨日までは元気だったのに脳卒中が原因で突然介護が必要になるケースが約16%、骨折・転倒が約13%と合計の約3割を占めます。(図表1)

図表1 要介護度別にみた介護が必要となった
主な原因の構成割合



出典：厚生労働省「2022(令和4)年 国民生活基礎調査の概況」より作成

私が介護に直面した時期は、義父と義母に認知症の症状はあったのですが、認知症の進行や体の状況から本格的な介護が必要になるのはもう少し先かと想像していました。簡単なサポートをしながら、もうしばらく二人で暮らせるだろうと思っていたら、急に義父が倒れて入院することになり、義母を自宅に引取って介護が始まりました。介護がすでに身近だったにもかかわらず、突然の介護に動揺しました。

最近、男性の介護休業者数が女性の育児休業

者数を越える企業も出てきています。以前であれば、介護が家庭で発生しても、女性のパートナーが介護を中心に担い、男性は特に生活を変えずに仕事ができている、というケースも多かったのですが、今は共働き世帯が専業主婦（夫）世帯の数を超えています。介護が発生すると、家庭内で相談し、誰かが交代で仕事を休まざるを得ないケースが増えており、介護と仕事の両立支援は企業にとって、避けては通れない問題となっています。

育児・介護休業法のポイント (介護について)

育児・介護休業法（介護について）とは、仕事を辞めることなく、要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障がいにより、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するための両立支援制度です。

制度の対象者：要介護状態の対象家族を介護する男女の労働者（日々雇用を除く）

●介護休業

対象家族1人につき3回まで、通算93日まで休業できます。有期契約労働者（パート、アルバイト、派遣など）も一定の要件を満たせば取得できます。

●介護休暇

年5日まで、1日または時間単位で休暇を取得できます。（対象家族が2人以上の場合は年10日）

●短時間勤務等の措置

事業主は、利用開始日から3年以上の期間で、2回以上利用可能な措置を講じなければいけません。企業によって利用できる制度が異なります。

（「短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」「時差出勤の制度」「介護費用の助成措置」の中から1つ以上の制度を設ける必要があります。）

●所定外労働の制限（残業免除）

介護が終了するまで、残業を制限することができます。

●時間外労働の制限

介護が終了するまで、1カ月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限することができます。

●深夜業の制限

介護が終了するまで、午後10時から午前5時までの労働を制限することができます。

一番のポイントは、介護の休業期間というのは、自分が介護を行うだけでなく、「介護と仕事を両立できる体制を整える期間である」ということです。「一人で抱え込まずに、制度やサービスを活用し、職場復帰までに仕事を継続できる体制を整える」ように介護休業に入る従業員に必ず伝えましょう。

真面目な従業員ほど 陥りやすい考えとは

最近、従業員約1,500人規模の企業の人事担当者から「社内で育休は珍しくなくなったが、介護休業を取った従業員はいままで数人しかいない」とご相談いただきました。

真面目で責任感の強い人ほど、介護と仕事の両立に苦勞する傾向があります。「職場には家庭の事情を持ち込んではいけない、持ち込むと評価が下がるのではないかと不安になり、職場に相談できなかつたり、「仕事や職責を全うできず、会社に迷惑をかけてしまうくらいなら辞職しよう」といきなり退職してしまうケースがあります。

また、育児・介護休業法は、たとえ企業が就業規則に定めていなくても、労働者の権利として保障されているものです。就業規則や制度を案内していないために、従業員が介護休業できることを知らずに、会社として大切な人材が急に辞めてしまった、ということがないように社内アクセスしやすい場所（イントラネット等）

を選んで情報を周知することが大切です。

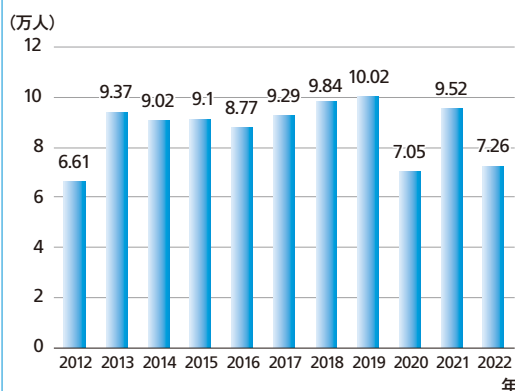
介護休業が取りやすい職場か、相談しやすい雰囲気かどうか、ぜひ職場をチェックしましょう。

介護離職の防止は 事前準備がカギとなる

介護離職、40～50代が50%

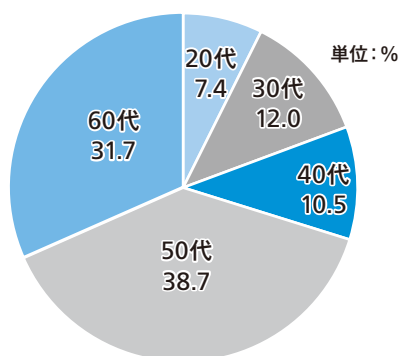
総務省の「就業構造基本調査」によれば、働きながら介護をしている人は2022年で365万人、並行して介護離職者数も増えています。介護離職者は高齢の親を介護する40代～50代が50%を占めます。働き盛りの介護離職を防ぐことは、企業にとっても重要課題です。

介護離職者数



出典:厚生労働省「雇用動向調査」(2022年)を基に作成

年代別介護離職割合(2022年)



出典:厚生労働省「雇用動向調査」(2022年)を基に作成

まずは、このコラムを読んでいるあなたは、ご両親の健康状態や将来への希望を把握していますか？以下の項目に当てはまる場合はチェックを入れてみましょう！

- 親の年齢が65歳以上である
- 最後に親と連絡を取ったのが1カ月以上前である
- 親が親しくしている近所の友人を知らない
- 親のかかりつけの医師を知らない
- 最近親の体調面に変化があったかどうか知らない
- 親と介護に関する話をしたことがない
- 親が資産をどのように管理しているか知らない

3つ以上チェックがついた方はご両親の情報が少なく、いざ介護が必要という場面で困る可能性が高いため、注意が必要です。

では、組織では、どんな準備を提供できるとよいかを考えていきましょう。

事前準備の重要性

従業員が介護の負担を抱えた際、適切なサポートや措置がなければ、離職を余儀なくされる可能性が高まります。そのため、事前に介護に関する情報やサポート体制を整備し、従業員が介護と仕事を両立できるように準備することが重要です。事前の準備が整っていれば、従業員は安心して介護と仕事を両立し、離職を回避することができます。

①自社の制度や情報を集約する「ガイドブック」や「情報サイト」

企業では、従業員のご家族が介護を必要とする場合にどのようなサポートを受けられるかを明確に示す必要があります。そのため、自社の介護支援制度や情報をまとめた「介護ガイドブック」を作成することが有効です。このガイドブックには、介護休業制度の利用方法や介護

サービスの情報、相談窓口の連絡先などを記載します。介護の可能性を感じている人が仕事と介護の両立をイメージしやすくなるよう、本やインターネット検索では得られない自社の情報も載せられるとよいでしょう。

私が「介護ガイドブック」の作成を支援した企業では、どんな目的や想いがあるか「介護ガイドブック」を作成したのかを伝える経営者のメッセージを載せたり、介護休暇や介護休業を取得した社員のインタビュー記事を載せたりすることがあります。

冊子タイプの「介護ガイドブック」のメリットは、自宅に持ち帰って、家族も読んで、情報共有しやすいという点です。一方、社内の「オンラインサイト」や「イントラネット」がある場合には、わかりやすく介護に関する情報を整理して掲示すると、従業員がいつでも情報にアクセスできる点がメリットです。また、冊子タイプよりも、法律の改正や自社の制度が変わった際の情報の更新が容易です。自社の状況に合わせて選びましょう。

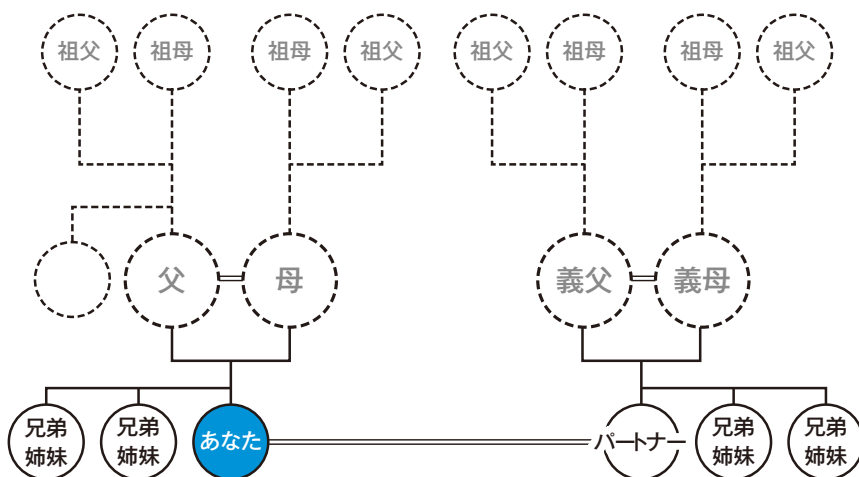
②「介護と仕事の両立セミナー」

育児については、「育児と仕事の両立セミナー」、「男性育休セミナー」、「育休明け復職セミナー」などを実施する企業が珍しくなくなりましたが、介護に関してもまとめて従業員へ情報提供する企業が増えています。新任管理職研修のプログラムの1コマとしたり、年次研修に取入れたりする組織も増えています。

従業員が自身や家族が介護を必要とする可能性を理解することが重要です。私が実施する「介護と仕事の両立セミナー」で好評な、従業員に家族の健康状態や介護の必要性を可視化するための「家系図シート」をご紹介します。このシートには、従業員自身や家族の健康状態、年齢、介護が必要とされる可能性などを記入し、シート作成を通じて、従業員は将来の介護ニーズを具体的に把握し、介護と仕事の両立に備えることができます。自分が介護に関わる可能性が一目瞭然に可視化できるものですので、自社の「介護と仕事の両立セミナー」等で取入れてみてください。

図表2 あなたが介護に携わる可能性

「家系図シート」を使って、あなたの親戚が介護が必要になった場合にあなたが介護に携わる可能性を「見える化」しましょう。



介護中…**介** 介護可能性5年以内…**5** 介護可能性10年以内…**10**

持病や体調不良がある…**病**

※遠方の場合は居住地も記入 ※年齢も記入 ※親の兄弟姉妹(おじ・おば)も記入

例：
叔父、65歳、
持病ある場合



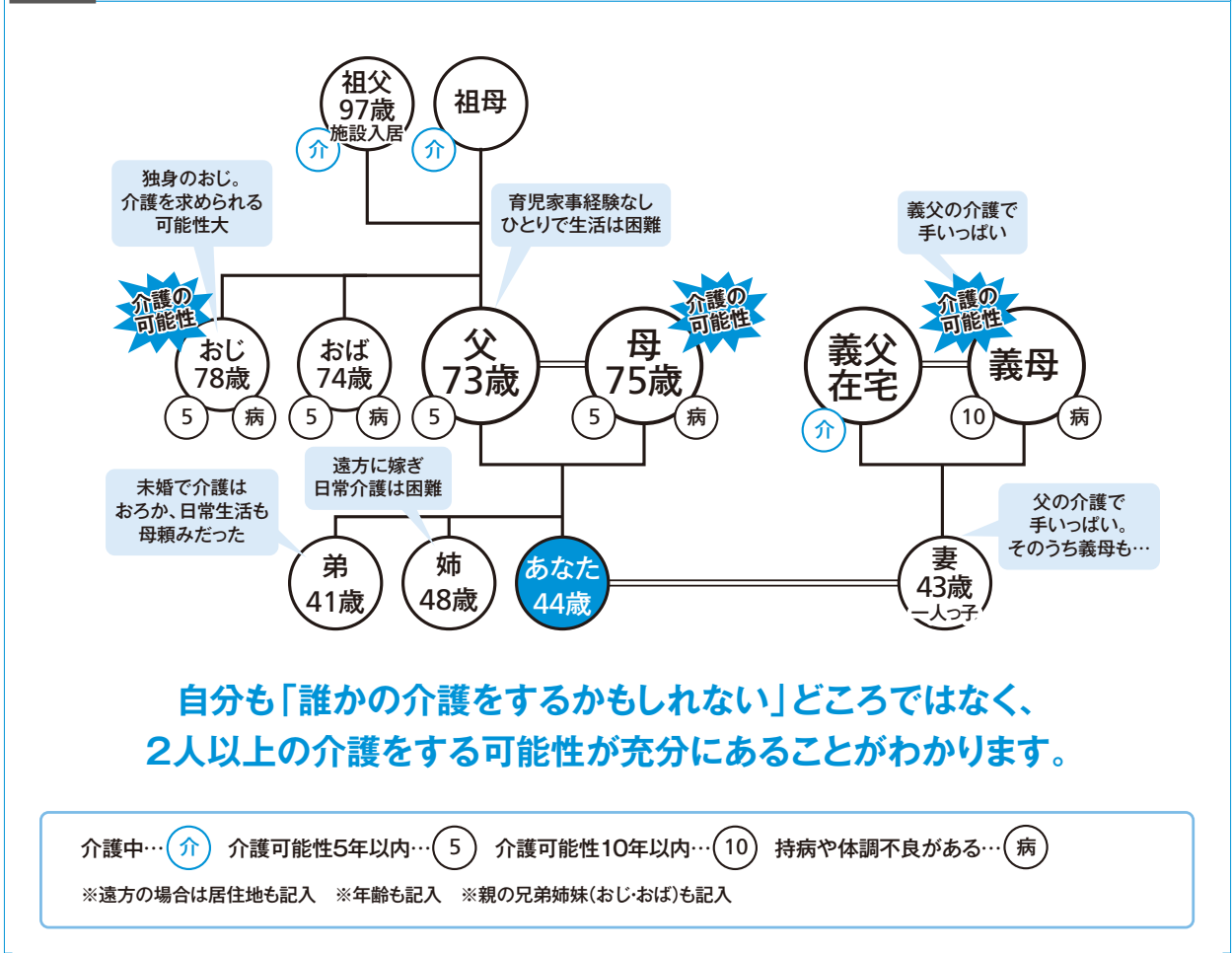
使い方：

- 1、机上に紙をご用意ください。
- 2、**図表2**のように、ご自身の情報を記入していきます。
- 3、下の枠内を参考に、各人の状況を書き込んで

いきます。年齢、遠距離の場合は居住地、体調がわかれば、体調や病状等を書き加えていきます。

- 4、記入が終わったら、シートを眺めて介護の可能性を改めて考えましょう。

図表3 【記入例】ワークシート



記入例をご覧くださいと、予想していた母の介護とそれに伴って父や弟の生活が立ち行かなくなる可能性があることや、義母の介護の可能性だけでなく、想像していなかった親戚のおじの介護の可能性が見えてきました。自分も誰かの介護をするかもしれないというレベルで想像していたことが、実際に記入することで、2人以上の介護をするかもしれないことがわかります。

子育てと介護を両立する「ダブルケア」を行う人は約29.4万人と推計され、年々増えていきます。(2024年1月22日毎日新聞より)

今回は、どんな職場だったら、介護やダブルケアをしながら仕事を続けられるのか、介護離職防止に欠かせない「心理的安全性」とは、を考えます。情報共有を上手に進め、その人しかできない仕事を減らしていくことがカギとなります。そのために、各人のスキルを見える化し、育成計画に役立つ「スキルマップ」をご紹介しますので、お楽しみに。

福利厚生情報 2024年 第4号(通巻第218号)(禁無断転載)

2024年10月7日

発行 日本生命保険相互会社 法人営業企画部 人的資本経営支援室

〒100-8288 東京都千代田区丸の内1丁目6番6号

TEL 03-5533-5713

当資料では「障害」を「障がい」と表記しています。
なお、法律、政令、規則等の法令で用いられている用語や特定の固有名詞については「障害」とそのまま表記する場合があります。

2024 VOL.Ⅳ
福利厚生情報



日本生命保険相互会社
法人営業企画部 人的資本経営支援室

ニッセイホームページアドレス
<https://www.nissay.co.jp>

WS2024-953 (2024.9.17)