

2025.5.14
茨木西ロータリークラブ 御中

介護離職させない！ ～企業型ケアマネジャーの登場～

株式会社KASHIRO 芦原



本日も貴重な機会を頂き、ありがとうございます！



株式会社 KASHIRO

芦原 大（あしはら まさる）

事業内容：介護・医療業界における採用・定着支援事業

介護・医療業界に従事するケアスタッフの育成支援

【資格】**介護支援専門員（ケアマネジャー）**・理学療法士

【兼務】東京都立大学 健康福祉部 作業療法学科 非常勤講師

【著書】ヒトの動きに合わせた介助技術 ビジネス実用社

介護離職

家族の介護のために、現在の仕事を辞めてしまうこと

家族の介護に不安を抱えている40～60代は何%いると思いますか？

出所：東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト「仕事継続を可能とする介護と仕事の両立支援のあり方－従業員の介護ニーズに関する調査報告書」2013

～本日の内容～

- ①『介護離職』の実態
- ②育児・介護休業法
- ③企業の「仕事と介護の両立支援」取り組み
- ④企業型ケアマネジャーの役割

～本日の内容～

①『介護離職』の実態

②育児・介護休業法

③企業の「仕事と介護の両立支援」取り組み

④企業型ケアマネジャーの役割

介護離職

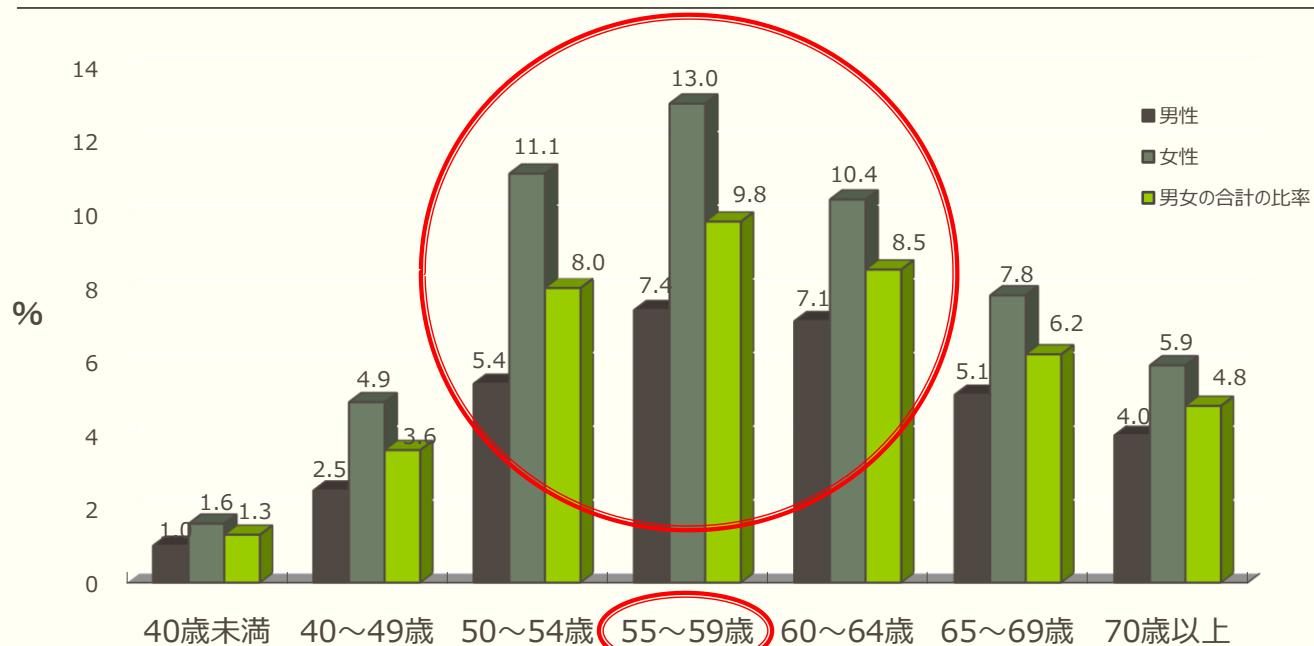
年間 **10** 万人

介護している雇用者（ビジネスケアラー）

364 万人

（出典）総務省「令和4年就業構造基本調査」

年齢階層別雇用者に占める介護者の割合



雇用者に占める介護者の比率は50代後半がピーク

(出典) 総務省「平成24年就業構造基本調査」

『介護離職』の経緯

●一億総活躍社会



希望を生み出す強い経済

名目GDP600兆円



夢をつむぐ子育て支援

出生率1.8

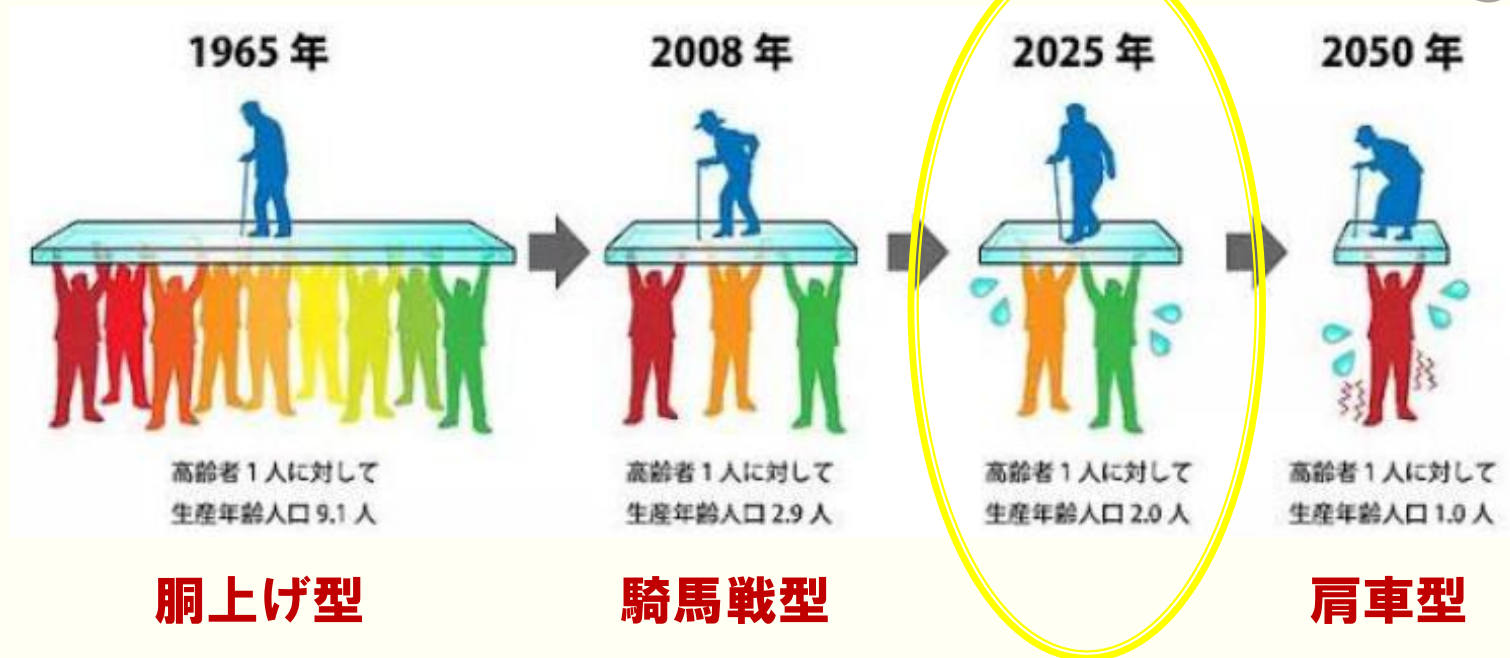


安心につながる社会保障

介護離職ゼロ

高齢者を支える数が激減する!?

老老介護
同時多重介護
ダブルケア



(出典)平成18年厚生労働省

『仕事』と『介護』の両立困難、または『介護離職』で生じる課題

<企業>

- 1 : 50代の管理職を含む中核を担う人材のモチベーションの低下と最悪の場合、離職
- 2 : 中核人材から派生する組織力の欠如、**収益の減退**
- 3 : 40代の社員の「介護」という漠然とした不安からのモチベーションの低下

<社員>

- 1 : 『仕事』と『介護』がうまく両立できていない場合の精神的・身体的負担
- 2 : 介護離職後に招く精神・身体的、そして経済的負担の増悪 (**※介護離職の誤解**)
- 3 : 離職後（1年以上先）再就職の難しさ

(※再就職後の収入は、男性4割減・女性5割減)

実は、、、



社員

会社

介護で離職することは得策ではない！

国

両親



～本日の内容～

①『介護離職』の実態

②育児・介護休業法

③企業の「仕事と介護の両立支援」取り組み

④企業型ケアマネジャーの役割

【育児・介護休業法】 平成29年度改定

①介護休業

休業の定義：労働者が要介護状態（障害により2週間以上の期間にわたり常時介護が必要な状態）にある対象家族を介護する休業

対象となる家族の範囲：配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫

期間：対象家族1人につき、**通算93日**まで

回数：対象家族1人につき、**3回**

②介護休暇

内容：1年間に**5日**まで、1日または**半日単位**での取得可能

③育児・介護のための**所定外労働**の制限：所定労働時間を超えて労働はNG

④育児・介護のための**時間外労働**の制限：一か月24時間、一年150時間

⑤育児・介護のための**深夜業**の制限：午後10時～午前5時まで

両立支援の違い ～ 93日 の意味～



	子育ての両立支援	介護の両立支援
対象	20・30歳代の男女	50歳代前後の男女
目的	子育てに積極的に関与	社員自身が両立をマネジメントできるように支援
休業の役割	子育てを担う	両立の準備を行う
期間/ 時期	出産予定まで、予め準備が可能	いつ直面するか分からない

『働きながら、介護ができる』ように利用することを目的にしている！

育児介護休業法の利用率

～介護休業取得者がいた事業所の割合～

年度

介護休業者あり

令和元年度

2.2%

令和4年度

1.4%

(出典) 厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」

育児・介護休業法の改定

令和7年4月1日より

①介護休暇を取得できる労働者の要件緩和（就業規則等の見直し）

⇒労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止

②介護離職防止のための雇用環境整備（**義務**）

⇒**申し出がしやすい体制づくり・制度の円滑化**

（対策方法：(1)研修の実施・(2)相談窓口・(3)事例の収集/提供・(4)利用促進に関する方針の周知のいずれか）

③介護離職防止のための個別の周知・意向確認等（**義務**）

⇒**介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認**

⇒**介護に直面する前の早い段階（40歳等）の情報提供**

（周知事項：(1)介護休業に関する制度/介護両立支援制度等・(2)制度の申出先・(3)介護休業給付金）

④介護のためのテレワーク導入（努力義務）

⇒要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずること

2025年度両立支援等助成金 ～介護離職防止支援コース～

(中小企業事業主のみ)

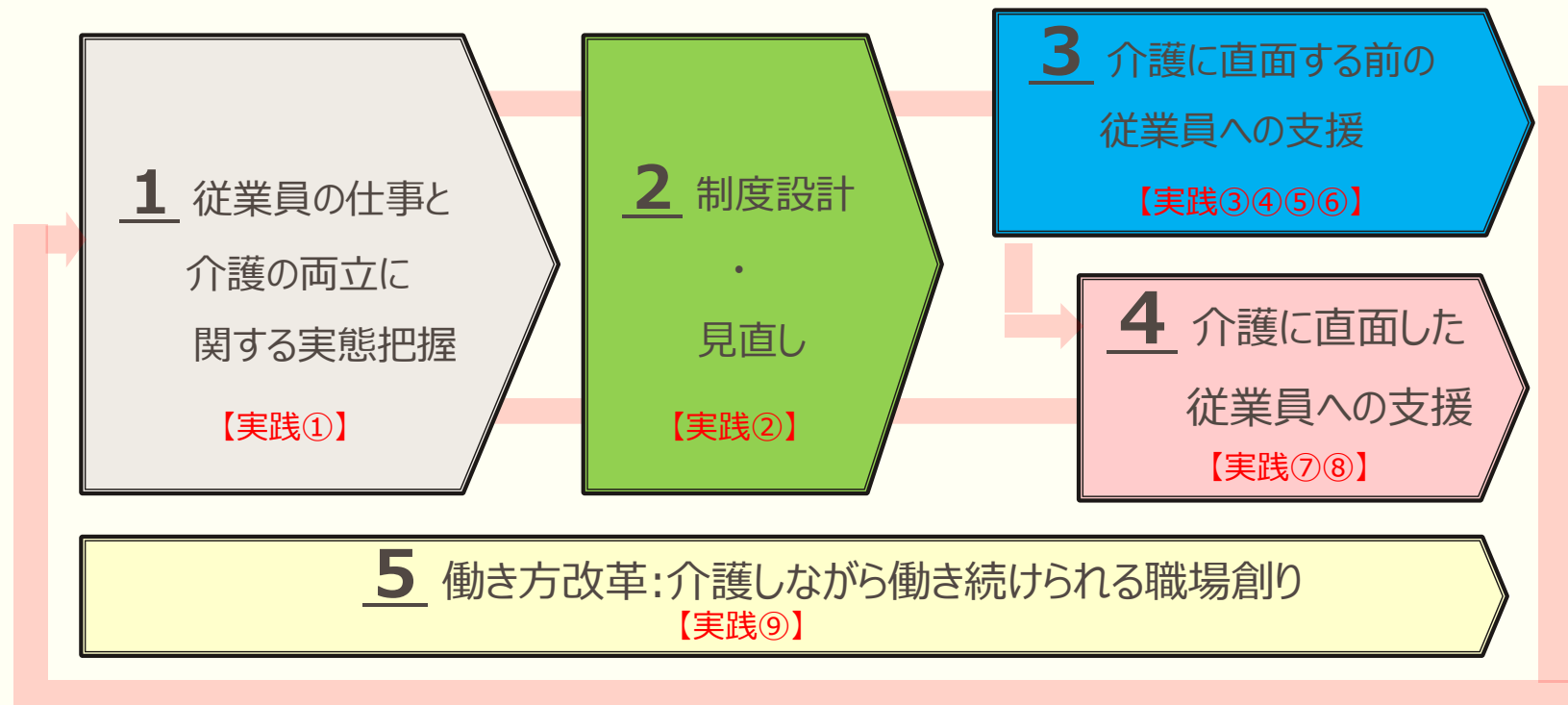


(愛称：トモニン)

～本日の内容～

- ①『介護離職』の実態
- ②育児・介護休業法
- ③企業の「仕事と介護の両立支援」取り組み**
- ④企業型ケアマネジャーの役割

仕事と介護の両立支援フロー



大項目	中項目	対象者	内容
<u>1</u> 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握	実践①	従業員	実態把握調査票
<u>2</u> 制度設計・見直し	実践②	人事部	チェックリスト 【仕事と介護の両立支援制度を周知しよう！】
<u>3</u> 介護に直面する前の従業員への支援	実践③ 実践④ 実践⑤ 実践⑥	人事部 従業員 従業員 従業員	社内研修：テキスト【仕事と介護の両立セミナー】 研修実施後のフォローアップ調査票 リーフレット：【仕事と介護の両立準備ガイド】 チェックリスト 【親が元気なうちから把握しておくべきこと】
<u>4</u> 介護に直面した従業員への支援	実践⑦	人事・管理職	チェックリスト 【従業員から介護に関する相談を受けた際に 対応すべきこと】
	実践⑧	従業員	チェックリスト 【ケアマネジャーに相談する際に確認して おくべきこと】
<u>5</u> 働き方改革	実践⑨	管理職	チェックリスト 【働き方の工夫を考えよう】

（出典）厚生労働省『平成２７年度仕事と介護の両立支援事業 企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル』

近年の様々な両立支援の取り組み

①柔軟な働き方の導入

フレックスタイムや短時間勤務制度・テレワークやリモートワーク推進・
介護休暇/休業の取得促進

②社内相談体制の整備

社内相談窓口の設定・介護セミナーや個別相談会の開催

③福利厚生充実

介護関連の団体保険への加入・介護休暇の有給化や日数の拡充

～本日の内容～

- ①『介護離職』の実態
- ②育児・介護休業法
- ③企業の「仕事と介護の両立支援」取り組み
- ④**企業型ケアマネジャーの役割**

企業型ケアマネジャーの登場！

企業型ケアマネジャーとは、、、

介護離職の回避や介護ストレスの軽減を図り、意欲的に仕事できることを目標に、『働き手』の仕事と介護の両立、『企業』の仕組みづくりを支援するケアマネジャー

(※ケアマネジャー：高齢者の介護サービス計画とサービス管理を行う専門職種)

～参考～

①ワークサポートケアマネジャー：一般社団法人 日本介護支援専門員協会

条件：主任介護支援専門員 資格開始：令和4年5月～ 認定者：199名（2023年時点）

②産業ケアマネジャー：ケアマネジャーを紡ぐ会

条件：介護支援専門員 資格開始：令和2年11月～ 会員数：3949名（2023年9月時点）

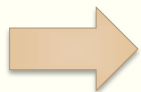
役割① 事前に『介護』を学べる機会の提供



突然起こる家族の『介護』状態を漠然と不安に感じながらただ待つのではなく、突然の事態に備え、介護サービスに対する知識を深め、介護パニック期を未然に防ぐ！

例えば、

会社より『介護』に関する研修や情報提供を実施する



社員の40歳・50歳
家族の65歳・75歳

役割② 『社員』と『会社』の相談窓口



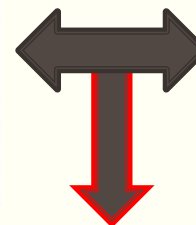
担当ケアマネジャー



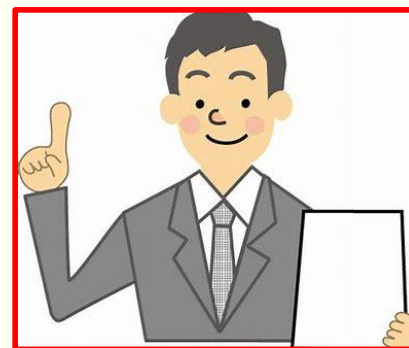
社員



上司/人事



【企業型ケアマネジャー】



『介護業界』に『介護離職』はない!?

まとめ

- 『介護』で不安を抱えている社員は多くいます。しかし、『仕事を辞めれば、なんとかなるのでは』と誤解している人も多く、誰にとっても辞めさせることは得策ではありません。
- 『介護』の不安解消や『介護』と『仕事』を両立するために、企業型ケアマネジャーという新しい職種があり、お困りの際には是非ご活用下さい！

ご清聴ありがとうございました