

2024年 1月 19日（金） 12：00～13：00

TMDUダイバーシティ連続セミナー（2023年度第3回）

介護と仕事の両立3 - 支援制度の活用ポイント -

株式会社ファーストブリッジ

代表取締役 森坪真澄

介護施設紹介センター シニアホームの窓口

シニアホームの窓口フランチャイズ本部運営

シニアホームの窓口ナビ運営

全ての介護保険サービス運営会社勤務後、起業

介護施設紹介サービス シニアホームの窓口 12年目

2023年実績

介護施設入居 約1,000名

介護相談 3,500件以上

2023年1月

「介護と仕事の両立」～ 介護入門 ～

介護は個人戦ではなく、チーム戦！

2023年11月

「介護と仕事の両立」～ 介護体制を作る ～

介護休暇は介護体制を作ることが目的！

2024年1月

「介護と仕事の両立」～ 支援制度の活用ポイント～

在宅介護のゴールを決める！

【本日のポイント】

★働く人の支援制度活用ポイント

- ・勤務先の仕事と介護の両立支援支援制度を知る
- ・介護保険サービスなどの行政サポートの利用方法を知る
- ・介護体制を作るまでに必要な休暇日数を知る
- ・在宅介護のゴールを決める ～施設入居の検討～

★企業の課題

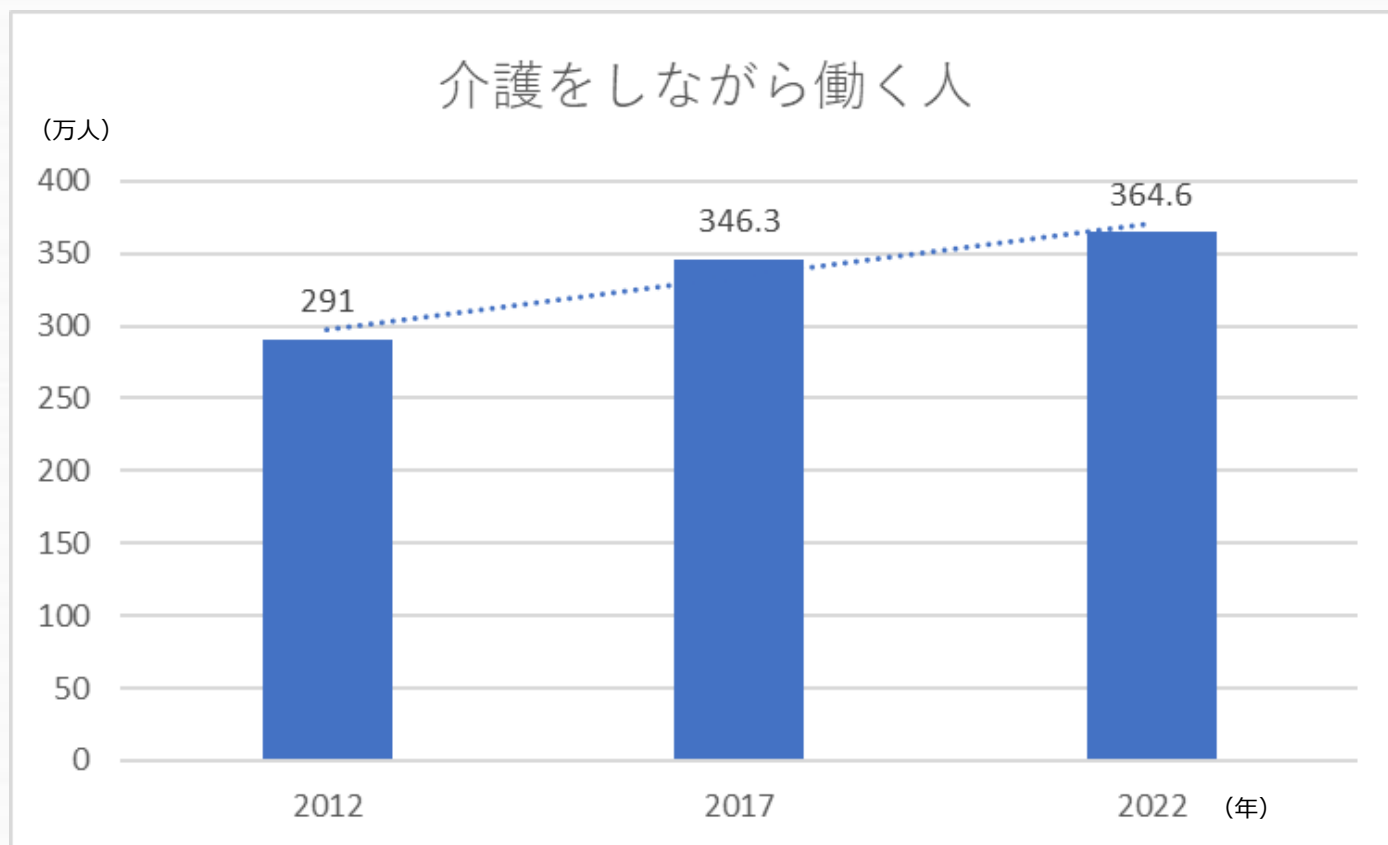
- ・企業としての課題を知る
- ・介護に直面する世代が職場環境を変えていく
- ・支援制度に関する個別の周知
- ・相談室の設置
- ・支援制度に関する研修
- ・理解を深めるためにできる事

★ 介護をしながら働く人は増加

介護しながら働く人

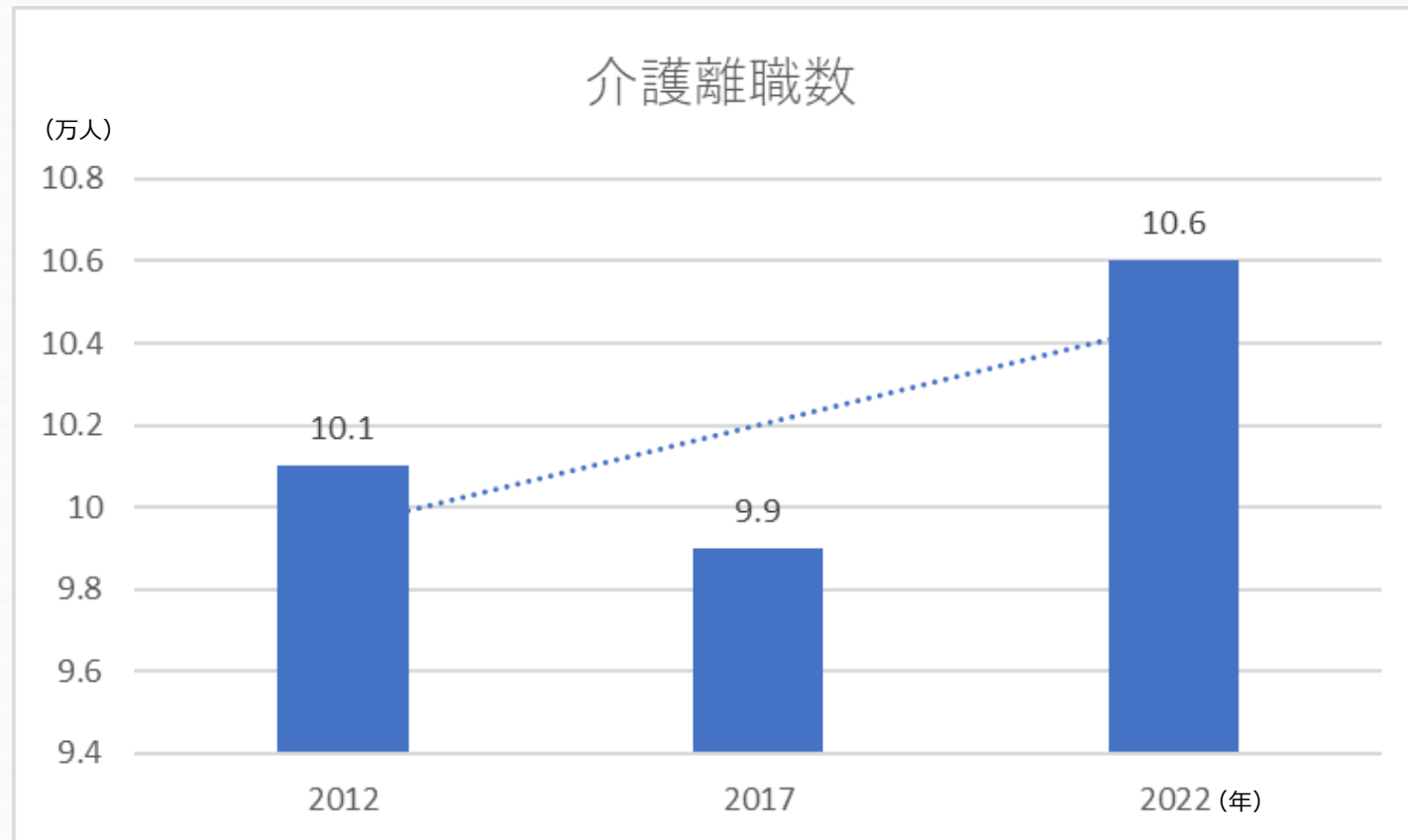
2012年は291万人、2017年は346万3000人、2022年には364万6000人と増加が続いています。

2025年には団塊の世代が全員75歳以上の後期高齢者となり、75歳以上になると介護認定率は上がり、介護をしながら働く人はさらに増加すると見込まれています。



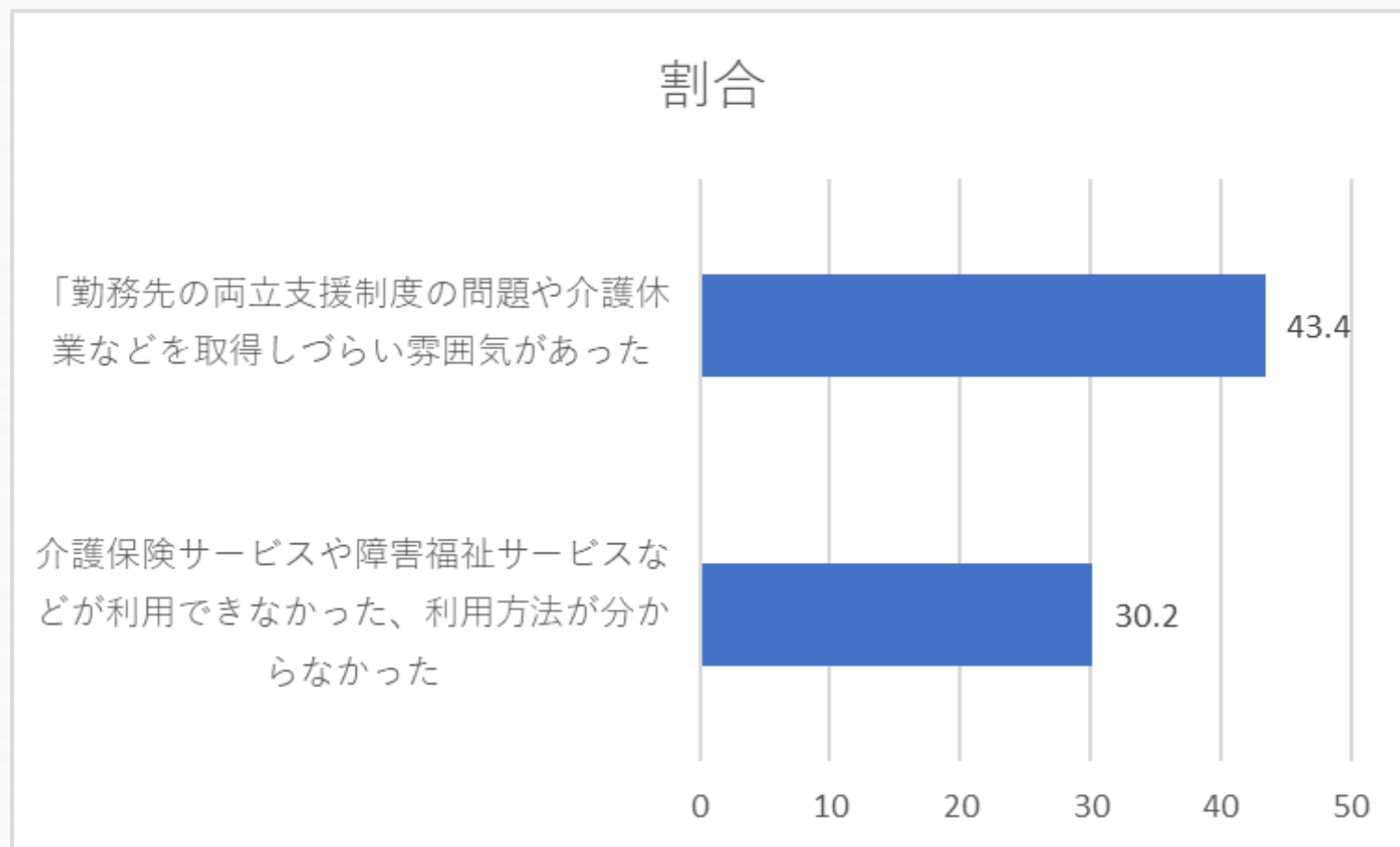
★ 介護離職者は年間10万人

家族の介護にあたる人たちは企業などの中核を担う、管理職の人たちも多く、経済産業省は介護を理由とする労働生産性の減少などで、**2030年の経済損失は9兆円以上にのぼる**と推計していて**仕事と介護の両立に向けた環境づくり**が求められています。



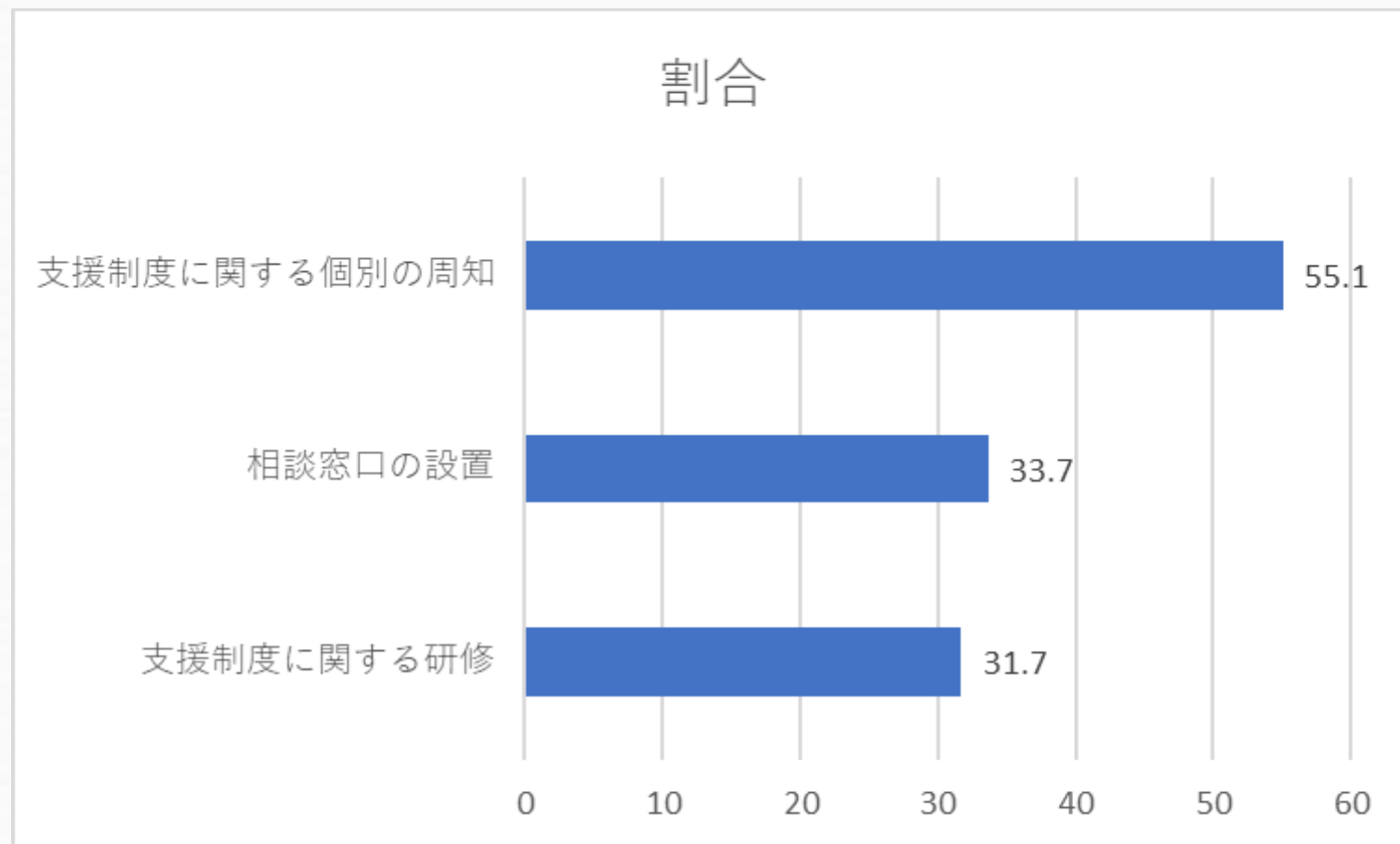
★ 介護のために仕事をやめた理由

2022年の総務省の調査で介護をしながら働く人のうち**介護休業や介護休暇**などを利用した人は**11.6%**にとどまっています、制度の周知や相談体制に課題があります。



★ どのような取り組みがあれば仕事を続けられたかを複数回答で聞いた

厚労省が民間に委託して2021年に行った調査では、介護離職した人に離職の前に職場でどのような取り組みがあれば仕事を続けられたかを複数回答で聞いたところ、**制度の周知や相談体制に課題**があることが分かりました。



働く人の支援制度活用ポイント

【働く人の支援制度活用ポイント】

- ・勤務先の仕事と介護の両立支援支援制度を知る
- ・介護保険サービスなどの行政サポートの利用方法を知る
- ・介護体制を作るまでに必要な休暇日数表
- ・在宅介護のゴールを決める ～施設入居の検討～

★ 勤務先の仕事と介護の両立支援支援制度を知る

仕事と介護の両立支援制度

- ・**介護休業**（2週間前申請）

対象家族1人につき、通算93日に達するまで3回を上限として分割可能。

- ・**介護休暇**（書類または口頭）

1年度で5日間取得可能

- ・**短時間勤務等の措置**

短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度、介護助成措置

- ・**所定外労働の制限、深夜業の制限、時間外労働の制限**（1か月前申請）

残業免除、時間外労働免除、時間外労働をさせてはいけない

- ・**介護休業給付金制度**

原則として休業開始時賃金日額×支給日数×67%

**支援制度を知り、取得できれば
半数以上の方は仕事を続けられる！**



★ 介護保険サービスや行政サポートの利用方法を知る

保険加入者：40歳以上

制度利用者：65歳以上（40歳から64歳は特定疾病のみ）

介護保険の利用条件：**要介護認定（要支援認定）等**が必要
市町村又は**地域包括支援センター**に相談する。

要介護認定（要支援認定）：7段階及び非該当で認定
要支援1、2（地域包括支援センターが介護予防ケアプランを作成）

要介護1～5（介護が必要な方の希望を踏まえ）

介護方針の決定：**在宅か施設か等**

在宅を選択した場合：ケアマネジャーを決め、ケアプランの作成を依頼する
⇒利用できるサービスの種類：訪問介護（ホームヘルパーによる支援）、訪問入浴、訪問看護、デイサービス（食事、入浴等）、ショートステイ（短期間の入所）、福祉用具貸与、住宅改修など

利用者負担：**原則1割（所得によって2割、3割）**

介護サービスの利用方法を知れば、
3割の方は仕事を続けられる！



Q：休暇取得がとりづらい環境下で、どのように職場の理解を得ることができるでしょうか、良い方法がありましたら教えてください。

★上長に仕事と介護の両立ができる方法を相談する。

ただし、上長も両立支援制度の活用方法を知らない可能性が高いので、事前に知識と資料を準備して、こちらから提案ベースで相談してみることが良いと思います。

「有給休暇」「テレワーク」「**介護休暇**」「**介護休業**」

「**短時間勤務等の措置**」

（**短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度、介護助成措置**）

「**所定外労働の制限**」「**深夜業の制限**」「**時間外労働の制限**」

上記の組み合わせを介護体制をつくる必要日表を提示しながら提案する。

★在宅介護のゴールを決める ～施設入居の検討～

ご家族の協力があれば、在宅介護を続けることは可能です。

ただし、ご家庭のご事情は様々です。在宅介護というゴールの見えないマラソンを走り切るのは大変なことです。〇〇キロ走り切るとゴールを決めると在宅介護マラソンも走り切ることができます。

ここがポイント！！

上長に支援制度の資料を提示しながら相談する！

今後の介護を想定し仮説を立て、介護との付き合い方を決める！



★ 介護体制を作るまでに必要な休暇日数表

【在宅介護、要介護2の場合】

項目	手続等を実施する必要な休暇日数
地域包括支援センターへの相談 介護保険申請	1日
要介護認定調査	1日
居宅介護支援事業者と契約	1日
ケアプラン作成	1日
介護保険サービスの契約	1日
サービス担当者会議	1日
福祉用具設置の立ち合い	1日
往診医と契約、薬局と契約	1日
通院付き添い	随時
上記の介護体制でランニング	2週間ほど（状況により長期化する場合有り）

リスクは必ずあります。リスクを承知の上でどこまで在宅介護を続けるかを検討しましょう！

★ 介護体制を作るまでに必要な休暇日数表

【施設入居、要介護3以上の場合】

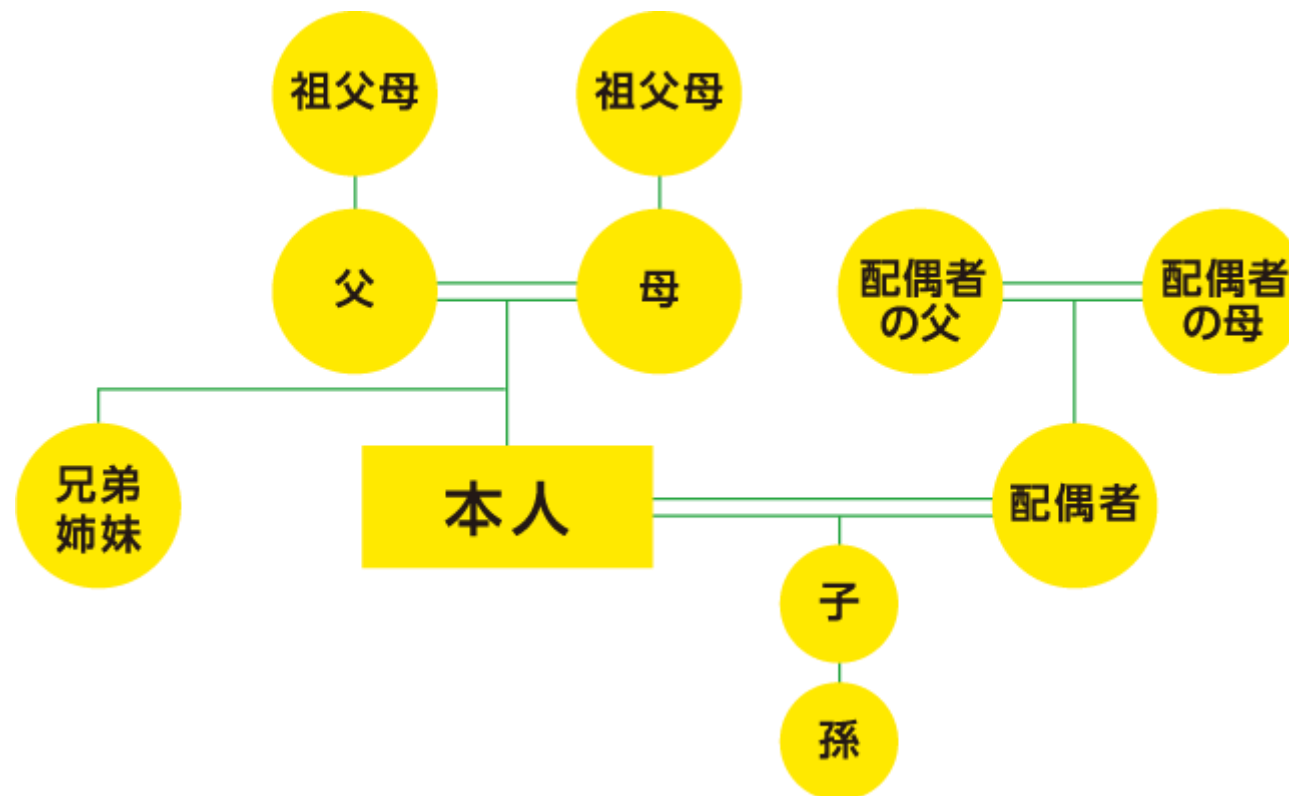
項目	手続等を実施する必要な休暇日数
入院手続き	1日
入院時カンファレンス	1日
転院手続き	1日
介護施設相談	1日
介護施設見学	3日
入居事前面談	1日
入居契約	1日
退院、施設入居手続き、付き添い	1日
通院付き添い	随時

病院からの施設入居の場合は、3ヶ月以内で意思決定をしないといけないケースがございます。

入居後はある程度は、介護施設に任せることができるので仕事との両立がしやすいです。

★ 対象となる家族

対象家族は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫です。



★ 在宅介護のゴールを決める

要介護度	身体状況の目安	在宅介護の目安
要支援1	1人で日常生活を送れる状態	仕事と在宅介護の両立 (認知機能の程度による)
	・ 起き上がりや立ち上がり、食事・入浴・排泄には問題ない	
	・ 買い物や掃除などの一部にサポートが必要である	
	・ 外出時に杖が必要な方も、要支援1～2に該当する	
要支援2	1人で日常生活を送れるが、要支援1よりも多くのサポートが必要な状態	
	・ 起き上がりや立ち上がり、食事・入浴・排泄には問題ない	
	・ 買い物や掃除などの一部にサポートが必要 (要支援1よりもサポートして欲しいものが増える)	
	・ 外出時に杖が必要な方も、要支援1～2に該当する	
要介護1	日常生活のなかで介護が必要な場面がたまにある状態	
	・ 買い物や掃除、料理、洗濯などでサポートが必要である	
	・ 入浴や着替えなどの日常動作にも、身体介助が必要な場面がある	
	・ もの忘れの症状も見られ、判断力や思考力に衰えが認められる	
要介護2	要介護1より身体介助が必要な状態	
	・ 要介護1のときよりも、起き上がりや歩行、入浴や着替えなどで身体介助が必要である	
	・ もの忘れも多くなり、要介護1よりも判断能力の低下が認められる	
	・ 要介護認定等基準時間：50～70分	

※1 要介護認定等基準時間とは、厚生労働省が定める「1日あたりの介護が必要な時間」のことです。
心や身体の状態、介護の方法、認知症の状態などから計算します。

★ 在宅介護のゴールを決める

要介護度	身体状況の目安	在宅介護の目安
要介護3	自力で起き上がれない、歩行できない状態	仕事と施設介護の両立 ・特別養護老人ホーム ・介護付き有料老人ホーム
	<ul style="list-style-type: none"> ・1人では起き上がり、立ち上がりが難しくなると要介護3になる (車椅子の使用が1つの目安) 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・食事、入浴、排泄などの日常動作全般で介助が必要である 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・認知症が進行し、日常生活に支障を来すこともある 	
<ul style="list-style-type: none"> ・要介護認定等基準時間：70～90分 		
要介護4	自力で起き上がりや歩行ができず、寝たきりの状態	
	<ul style="list-style-type: none"> ・食事、入浴、排泄など、日常動作の全般に介護が必要である 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・認知症によりコミュニケーション能力の低下も認められ、意思疎通が難しくなる 	
要介護5	自力での生活ができない状態	
	<ul style="list-style-type: none"> ・おむつの交換や、寝返りの介助なども必要である 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・意思疎通も困難になる状態 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・要介護認定等基準時間：110分以上 	

企業の課題

【企業の課題】

- ・企業としての課題を知る
- ・介護に直面する世代が職場環境を変えていく
- ・支援制度に関する個別の周知
- ・相談室の設置
- ・支援制度に関する研修
- ・職場の理解を深めるためにできる事

★ 企業としての課題を知る

総務省によると2022年の調査で介護をしている雇用者 365 万人のうち**介護休業制度や介護休暇**を利用している人は 42.3 万人、**制度利用率は 11.6%**である。利用率は5年前に比べて3%ポイント増加しているものの、仕事と家庭の両立支援制度として先行する育児休業等制度(**236 万30.3%**)を大きく下回っている

▼ **家族の介護にあたる人たちは企業などの中核を担う、管理職**の人たちも多く、経済産業省は介護を理由とする労働生産性の減少などで、**2030年の経済損失は9兆円以上**にのぼると推計していて仕事と介護の両立に向けた環境づくりが求められています。

▼ 今後、労働力の減少が見込まれる中、会社にとって人材の確保は大きな課題です。今いる社員が**介護離職をしない**というのは、**その中でも重要な施策**の1つです。

介護に直面する世代は**40代から60代**という、**会社で重要なポジションを占める年代**でもあり、そういう人たちが介護で仕事を離れるのは会社にとっても影響が大きく、介護離職防止の取り組みをさらに踏み込んで進める必要性があります。

★ 介護に直面する世代が職場環境を変えていく

「介護離職防止」へ企業の取り組み

- ・ 支援制度に関する個別の周知
- ・ 相談室の設置
- ・ 支援制度に関する研修

介護に直面する世代は40代から60代という、会社で重要なポジションを占める年代でもあり、**介護離職防止の取り組みをさらに踏み込んで進める**ことができる方たちです。

上長の理解と、自分自身の覚悟があることで、仕事と介護の両立は可能となります。

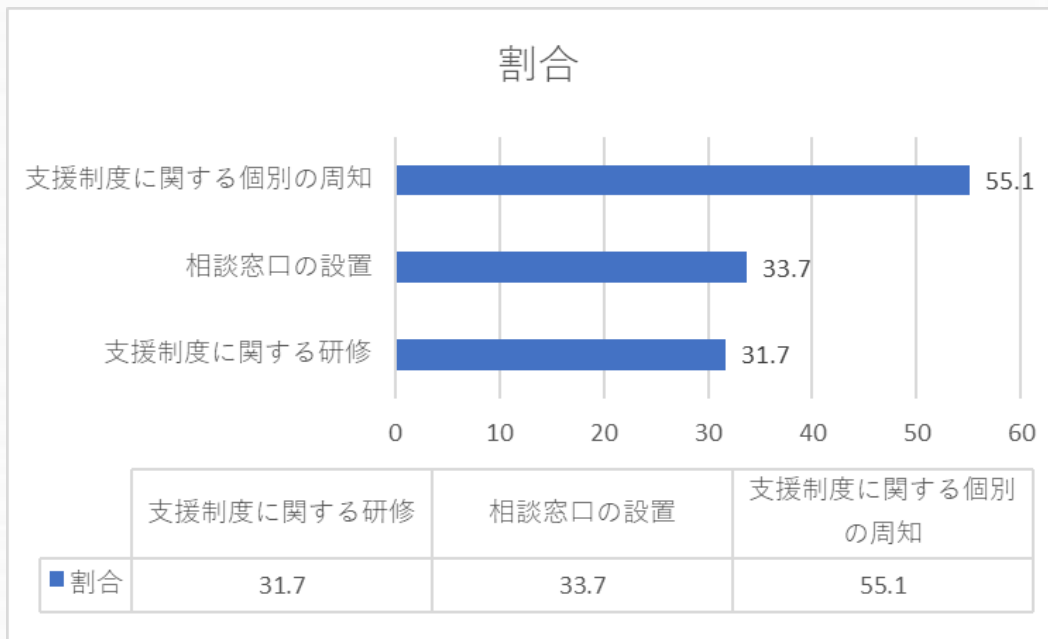
自分自身のためになるばかりでなく、**後輩たちのための未来を創る礎となってください！**

会社のため、社会のため、
後輩たちのためにも、
職場環境の改善を
進めていただきたいと思います。



★ 「介護離職」防止へ企業の取り組み

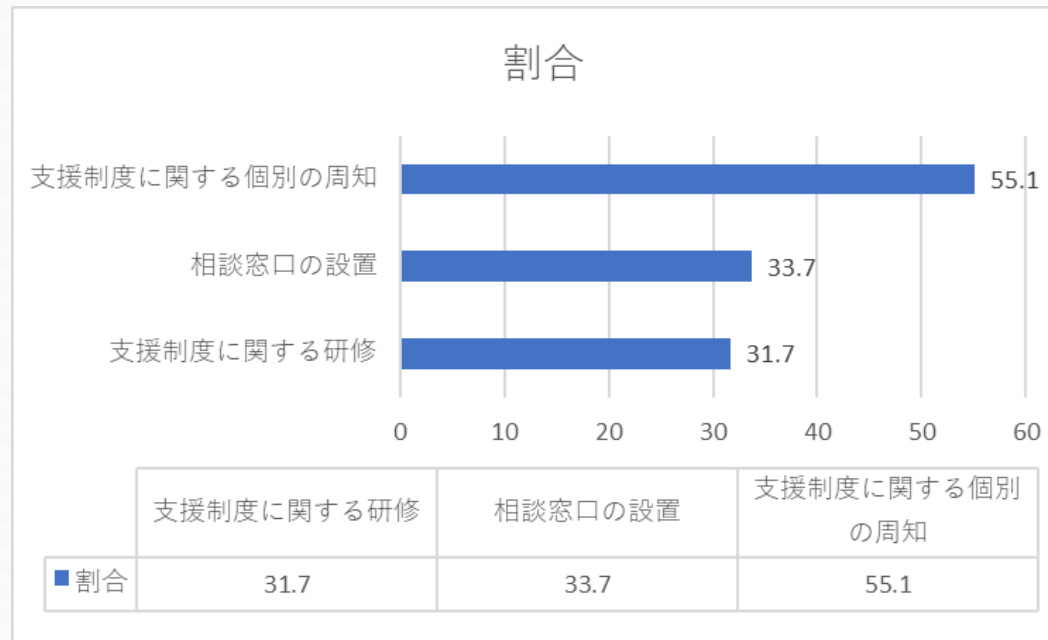
支援制度に関する個別の周知



介護休業などの制度を知らないまま離職するケースが相次いでいることから、従業員が介護保険料の支払いが始まる40歳になった際に支援制度について資料を配付するなどして、全員に周知することを企業などに義務づける方針

★ 「介護離職」防止へ企業の取り組み

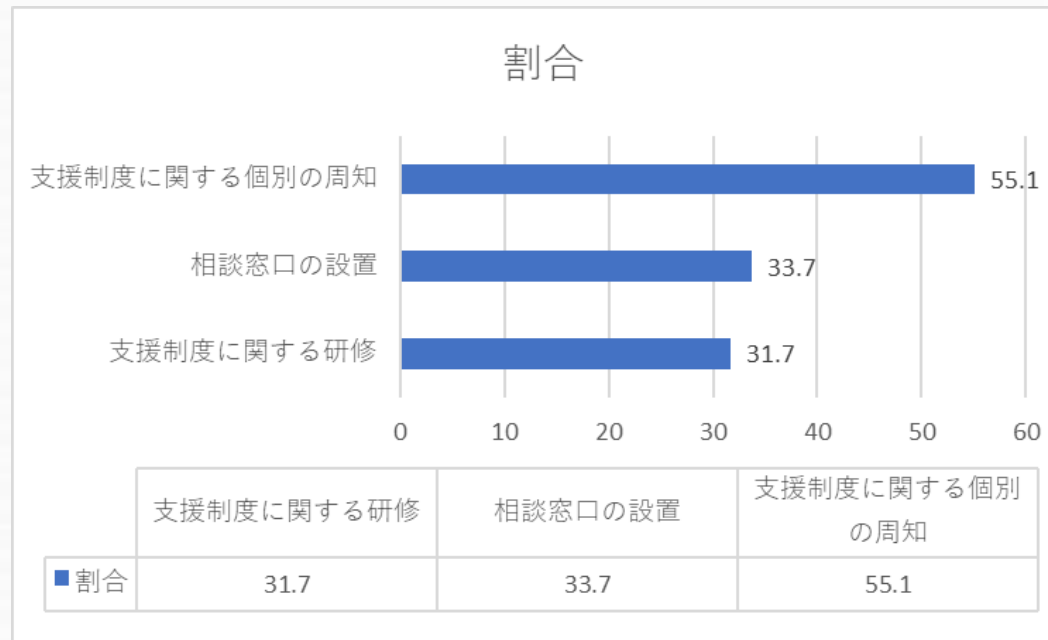
相談窓口の設置



自ら家族の介護が必要だと申し出た従業員には、個別に周知し必要な制度が選択できるよう意向を確認することを義務づける方針

★ 「介護離職」防止へ企業の取り組み

支援制度に関する研修



従業員の申し出を待つだけでなく相談しやすい環境作り、パンフレットだけでなく、動画で周知するなどの工夫が必要

★職場の理解を深めるためにできる事



- ・両立支援制度などは上司の理解があっこそ取得できるので、特に**管理職向けの研修が必要**



- ・職場で介護についての**ディスカッションの開催**



- ・介護をしながら働く人が**テレワーク制度を利用**できるように、ITの導入による仕事の効率化を目指す。



- ・**育児・介護休業法を考慮したマネジメント**は、サステナブルな働きやすい環境整備をするために、**管理職に求められる重要な要素**となってきております。

【本日のポイント】

★働く人の支援制度活用ポイント

- ・勤務先の仕事と介護の両立支援支援制度を知る
- ・介護保険サービスなどの行政サポートの利用方法を知る
- ・介護体制を作るまでに必要な休暇日数を知る
- ・在宅介護のゴールを決める ～施設入居の検討～

★企業の課題

- ・企業としての課題を知る
- ・介護に直面する世代が職場環境を変えていく
- ・支援制度に関する個別の周知
- ・相談室の設置
- ・支援制度に関する研修

以上となります。ご清聴ありがとうございました。



ここで一度締めさせていただきます、ご質問等をお受けしてお答えさせていただきたいと思
います。お時間が許す方はお残りください。

よろしく願いいたします。

ご清聴ありがとうございました。

株式会社ファーストブリッジ

森坪 真澄（もりつぼ ますみ）

介護施設をお探しの方

お問合せ先：0120-988-972

シニアホームの窓口

東京都港区虎ノ門2-9-1 虎ノ門江戸見坂テラス11階

