

戦略 フォーサイト

SOMPOリスクマネジメント
上席コンサルタント

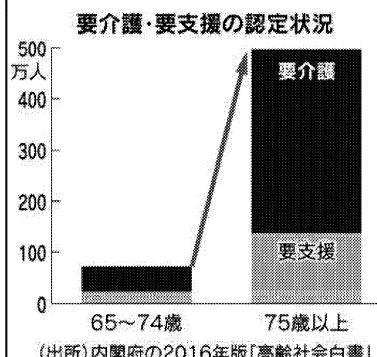
泉 泰子氏

介護離職、年10万人時代

「従業員の親の介護まで会社が見なくてはならないのか」。こんな声を企業トップから聞くことがある。仕事とプライベートは分けてと言っていた時代は遠い過去となり、少子高齢化、人生100年時代は従業員の生活支援に企業が真剣に取り組まなければならなくなっている。

100歳以上の高齢者は2016年の6万6000人から、ある推計では49年には51万人を超える見通しだ。要介護・要支援者も右肩上がりで増えており、2000年の256.2万人から17年には641.9万人まで増加した。この数は実に65歳以上の高齢者の6人に1人が要介護・要支援者となる計算になる。団塊の世代が25年に75歳を超えると、約320万人が認知症となる推計もある。

要介護・要支援者の増加に伴い、こうした親の面倒を見るため離職に追い込まれる人も相当な数に上る。総務省の就業構造基本調査によれば、17年の介護離職者数は年間9.9万人で、前回12年調査時の10.1万人と比べてほぼ横ばいの高い水準が続いている。



企業経営脅かすリスクに

介護離職者の年齢層は50代から60代を中心で、企業の管理職やベテランとして中核的な役割を担っている層に当たる。介護離職による経済的損失は、約6500億円という試算もある。経団連が18年1月に公表した「介護離職予防の取り組みに関するアンケート」の結果によれば、4割以上の企業が、社員の介護問題への支援を「人事労務管理上の重要課題」と位置づけている。

中核従業員の介護離職は企業に経済的損失をもたらすだけではない。限られた人員でやりくりしている中小企業などでは、高い技術を持つベテラン従業員が離職すると、企業の存続自体をも揺るがすものになってしまいかねない。

離職の影響は離職に至る前段階から従業員のパフォーマンスが著しく低下することから始まる。上司がその低下の原因を探ろうとした矢先にいきなり離職する事例が少なくない。ぎりぎりまで職場に知らせずに介護をしていた従業員がいよいよ職場に迷惑をかけていると自覚して辞表を提出する形である。パフォーマンスの低下した現場に残された他の従業員が抱えるストレスも課題となってくる。

このように離職の影響が次々と波及することを考えると、企業としては決して看過できないリスクと認識すべきではないだろうか。



いづみ・やす
こ 総合病院の
看護師、高齢者
健康指導などを
経て現職。医療
機関や介護施設
向けに事故防止
体制整備支援コンサルティングを
実施する一方、企業に超高齢者社
会における人事労務上の課題など
について提案。

2019年3月8日
日経産業新聞

戦略 フォーサイト

SOMPOリスクマネジメント
上席コンサルタント

泉 泰子氏

介護離職、年10万人時代（2）

親を介護する年齢は40～60代が最も多いとされる。しかし、はっきりとした統計データがあるわけではないが、将来的に大きな課題となると考えられているのが、祖父母などの介護を担わされる若者が出てきていることだ。若手の従業員や就学中の子供などが親に代わって介護の問題に直面するケースが多数報告されている。

中でも、18歳未満の子供が介護を引き受ける場合は「ヤングケアラー」と呼ばれている。18歳未満だけではない。主たる給与所得者が介護離職して家計が成り立たなくなるのを避けるため、18歳以上の高校・大学生が介護にあたる場合も「ヤングケアラー」と構図は同じといえる。出生数が減少の一途をたどる現代、新規採用者となるべき若い世代が介護のために潰れていくことは将来的に日本の経済に大きな打撃を与えていくことに間違いはない。

こうした问题是新入社員や若手社員にも、もちろん当てはまる。企業に就職したばかりの従業員が祖父母の介護のために離職するといった事例が実際に起きており、

若手社員が直面することも

リスクは顕在化しつつある。

背景にあるのが、要介護者が増えたこともあり、かつての女性配偶者が介護を担う状況から、夫と妻がそれぞれの親を介護する環境に変わりつつあることだ。親の介護は昔のように配偶者任せにはできず、自ら介護する必要がある。が、一家の支えとなる給与所得者の場合は、介護離職すると家計が成り立たなくなってしまう。年齢的に再就職も難しい。そこで給与がまだ少ない孫世代が離職し、祖父母の介護をする状況が発生しているのである。介護問題がなくても高い若者の離職率をさらに高める一因にもなりそうだ。

確かに若い世代であれば、いったん離職したとしても再就職はさほど難しくない可能性はある。ある中小企業の代表者によると、やっと新人研修が終わりこれからという新人職員がいきなり辞めていく際に「祖父母の介護も人生経験の一つと考える」と発言したという。もちろんその理屈は間違ってはいないが、企業側からみればダメージは大きい。特に人手不足の技術職などであれば、新人時代から手間とコストをかけて育成し、やっとこれからという時に介護のために辞職、長期休業で職場を離脱される損失は計り知れない。

介護休業後に戻ってきたとしても、ブランクがある中での技術習得というのは大変厳しいものであろう。余裕を持って新入社員を雇用できる体力がない企業は、新人の離職により経営計画の変更すら余儀なくされることもある。

介護に関わる従業員への支援策を40代以上に限定して考えている企業も多いが、今後のリスクを考えれば、若年世代の介護への支援策も必要なのである。

新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率

事業所規模	大卒	高卒
1000人以上	24.3%	25.3%
500～999人	29.8	32.9
100～499人	31.9	37.9
30～99人	38.8	47.1
5～29人	50.2	56.4
5人未満	59.1	64.0

（出所）厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況（2014年3月卒業者）」

2019年3月11日
日経産業新聞

戦略 フォーサイト

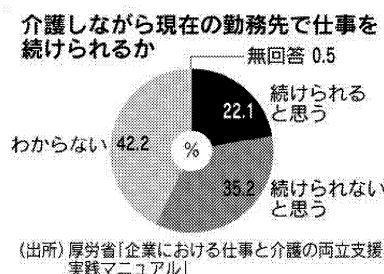
SOMPOリスクマネジメント
上席コンサルタント 泉 泰子氏

介護離職、年10万人時代 (3)

企業経営を大きく脅かす存在になっている従業員の介護離職問題。従業員自身はどのようにとらえているのだろうか。少し前のデータだが、厚生労働省の2012年度の民間委託調査「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート」によると、介護の必要な親がその時点ではない40代・50代の就労者（正社員）のうち、約40%が「今後5年間で親の介護などが必要になる可能性がある」と答えている。少なくない従業員が介護の不安を抱えていることが分かる。

また、厚労省が16年に公表した「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」によると、従業員が実際に介護に直面した際に「介護しながら現在の勤務先で仕事を続けることができるか」を尋ねたところ、「続けられないと思う」と答えた人が35.2%にもなった。仕事を続けることを明言できない「わからない」と答えた人の42.2%と合わせると、70%を超える人が介護離職のリスクを無視できないと感じているといえる。

このデータは従業員の構成や事業環境によって異なると考えられるが、個々の企業はこうした経営リスク「従業員が介護の扱い手になる可能性」をきちんと把握して



いるのであろうか。

1995年に制定された育児・介護休業法で法的に介護休業は認められているが、その取得は必ずしも進んでいない。介護をしている会社員を対象にした富士通マーケティングの「『仕事と介護の両立』に関するアンケート調査」（15年）では、「会社に制度がないので利用していない」が32%、「会社に制度があるかどうかわからない」が19%だった。調査対象の半数が介護休業法に対する知識がないことを示している。

企業はどうすべきなのか。厚労省が「企業が取り組む仕事と介護の両立支援マニュアル」で推奨している「従業員実態調査」をまず実施することが最優先ではないだろうか。その調査を通じて「介護の扱い手になる可能性」「介護に関する知識の有無」「会社制度の理解度」などを把握し、会社の経営計画にその対策を組み込んでいかなくてはならない。

日経ビジネス誌は2014年9月22日号で「親が要介護状態であることを勤務先に伝えていない『隠れ介護』が1300万人いる」と独自試算の結果を報じている。いまだ「介護はプライベートなこと」として、職場に介護をしているのを知られることで立場の悪化を危惧する従業員が存在するのである。

筆者が介護離職防止セミナーを実施した経験でも、事前に人事担当者から「介護離職者はいない」と聞かれていたにもかかわらずアンケートに「介護離職した職員がいる」と記載されることがよくある。従業員にとって人事部には近寄りにくい雰囲気がある。人事部が調査する際は、職場上司から声かけしてもらうなど素直に回答しやすい環境作りも重要である。

見えにくい社内の実態

2019年3月12日
日経産業新聞

戦略 フォーサイト

SOMPOリスクマネジメント
上席コンサルタント 泉 泰子氏

介護離職、年10万人時代

もし親が要介護にならざるを得ない。一般的な支援制度がありながら、なぜ離職するのか。この点を企業がしっかり理解し、そこに何らかの手当をしていかなければ、介護のために仕事を辞める従業員を減らすことはできない。

公的介護保険を使用するにはまず「地域包括支援センター」へ行かなくてはならない。しかし、介護保険の窓口であるこの機関の認知度は高くはない。厚生労働省の2011年度「社会保障制度に関するアンケート」によれば、「地域包括支援センター」を知っている人は40代で24.8%、50代で30.8%と、いずれも3分の1以下であった。多くの人が「わざわざ事前に知らないでも、インターネットで窓口などすぐ調べられる」と考えているのかもしれない。

介護の扱い手にはある日突然なることが多い。最近の高齢者は非常に元気で、80歳、90歳であろうと旅行や遊びなど活動的に暮らし

ある日突然、戸惑う従業員

ている人が少なくない。それを見守っている家族は普段、「介護」を考える必要性を感じることは少ないだろう。その元気なはずの高齢者が病気やけがなどで一時的に体を動かせなくなった時が、介護のきっかけになるのである。

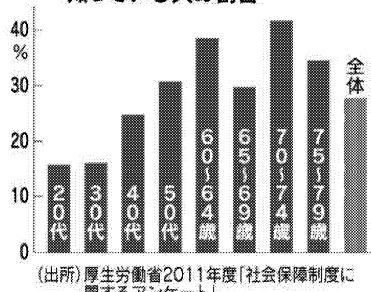
例えば、転倒で骨折して入院治療を受けたところ、骨折は治ったが、筋力が低下して起き上がりがれず、認知症も出てしまった場合だ。そこからいきなり介護が始まるのである。ケガの心配からやっと解放されると思っていた家族には介護状態が突きつけられるが、医療機関からは元の疾患、この場合は骨折が治癒していれば、介護が必要でも退院を促される。

家族としては「まだこんな状態なのに」という思いの時に、親の今後の全てを決めなくてはならない。役所で聞いた「地域包括支援センター」というところへ行き、次にケアマネジャーを探し出すなど、公的介護保険に伴う煩雑な種々の手続きを求められる。

自身の親であるのであれば「自分が介護をすべきであろう」という考えも浮かんでくるかもしれない。各種の手続きと、今後の介護とそれに伴う自身の仕事や家族などの問題について、退院を迫られながら考えなくてはならない。しかし、そんな余裕などないのが現実であろう。中には実際に余裕がなくなってしまい、介護保険を申請することすらできずに離職していく従業員もいると聞く。

公的介護保険を使うには、そうなる前から準備と心構えが欠かせない。介護離職を減らすには、企業が日ごろから従業員に教育活動をするとともに、公的介護保険で解決できない事項に対応する体制を整えていかなくてはならない。

「地域包括支援センター」を知っている人の割合



2019年3月13日
日経産業新聞

戦略 フォーサイト

SOMPOリスクマネジメント
上席コンサルタント 泉 泰子氏

介護離職、年10万人時代

介護離職を防ぐにはどうすればよいか。方法の一つとして、育児・介護休業法の定める「介護休業制度」がある。要介護状態の家族1人につき93日を上限に休むことができ、事業主は拒めない。経団連が2018年1月に実施した調査では、約8割の企業が法定の93日を上回る日数を定めており、中には3年も介護休業を取れるようにしている企業もあるほどだ。

介護休業を取得した場合としない場合では、もちろん取得した場合の方が離職率は低い。長期間の介護休業は一見、従業員にはありがたい制度のようにも思える。しかし、実は様々な問題をはらんでいる。仮に平均5年と言われる介護の期間に仕事を休んで従業員が担ったとしよう。介護休業後に復職できたとしても、元のような仕事ぶりになるまで時間がかかるだろう。キャリアの上でもマイナスになりかねない。

政府もその点について現代の介護状況に即した法改正をしている。16年に改正した育児介護休業法では、93日の介護休業の分割取

得、介護休暇の半日取得などを定めた。分割取得できるようになつたことで「働き続けながら介護をする」ことがしやすくなった。

介護を担うのは大変厳しい。しかも、長寿命化で今まで以上に「超」高齢者が増えてくる。日本は世界で最も早く超高齢者介護の問題に直面する国だろう。高齢化スピードも速い。国際比較では、全人口に占める65歳以上の高齢者の割合が7%から14%になるにかかった年数が、フランス115年に対し日本は24年である。

本職の介護士・看護師でも90代や100歳以上の超高齢者の介護は非常に大変だ。骨折しやすく、飲み込む力の低下により窒息・肺炎を繰り返すなどなど、ひとときも目を離すことができない。そのような超高齢者介護を自宅で家族が担うこととは、介護休業や公的介護保険などの支援制度があっても大変厳しいのが現実だ。長寿命化に伴い、母親と祖母、父親と祖父といった2人の要介護者を抱えるダブル介護の人も増えてくる。

企業としては介護休業の期間を延ばすよりも、半日あるいは短期間の休みを利用して介護に当たつてもらい仕事は受けられるよう支援をすることが重要だ。半日の出社であっても業務に対する感覚は失われないし、職場でも常に一定の業務を頼むことができ、離職や休業で人手がなくなってしまう事態を避けられる。

介護にかかる時間は、公的介護制度などを上手に使えば、数日や短時間で十分に対応できる。従業員に「要介護の親を抱えても働き続ける」ことを日ごろから啓発・推奨するとともに、介護と仕事を両立できるような支援制度を整えることが欠かせない。

介護休業も使い方に注意

65歳以上の高齢化率が7%から14%になるのにかかった期間

	7 % 到達年	14 % 到達年	期間 (年数)
日本	1970	1994	24
ドイツ	1932	1972	40
英國	1929	1975	46
米国	1942	2014	72
スウェーデン	1887	1972	85
フランス	1864	1979	115

(出所)国立社会保障・人口問題研究所
2018年「人口統計資料集」など

2019年3月14日
日経産業新聞

戦略 フォーサイト

SOMPOリスクマネジメント 上席コンサルタント 泉 泰子氏

介護離職、年10万人時代

毎年、介護離職に追い込まれる従業員が年間10万人前後に達している。どの職場でもそういう人がいつ出てもおかしくない状況だ。従業員が要介護の親を抱えたとき、管理職は何をすればよいのだろうか。人事部が中心となって整えた会社の支援制度だけでは、離職は防げない。直属の上司、管理職の役割が重要になってくる。

まず、介護の扱い手になった従業員への言葉のかけ方に注意してほしい。実際、上司の理解の無い言葉がきっかけで介護離職した事例がある。言ってはいけないNGワードとしては、「それでは仕事を辞めるしかないな」「（あなたがいなくても）会社は大丈夫だから」「誰かに頼めないのか」「ガッツで頑張れ」などがある。

逆に離職を踏みとどまつた理由として、「会社にこのような制度がある。使ってみたら」と上司にいわれたという事例もある。辞めるのも、踏みとどまるのも上司の一言であるとしたら、上司の役割は非常に大きい。

育児・介護休業法で定めている介護休業の取得率が上がらない原因の一つに、職場で「介護をタブ

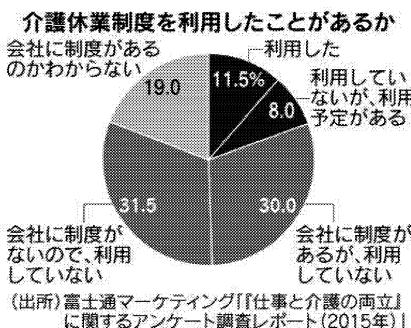
非常に大きい上司の役割

一視する」雰囲気がある。「介護をしている」「認知症の親がいる」ことを会社に知られると、重要な仕事に就けないかもしれません。人事考課に影響があるのではないかと心配する従業員は少なくない。上司はそういった従業員に対して「仕事と介護は両立できる」と伝えて安心させるとともに、具体的な支援制度の内容を助言することが求められる。

個人的なことを上司が根掘り葉掘り聞ける時代ではないが、タイミングよく助言するには、従業員が会社に言えずに親の介護をしていないか、日ごろから状況を把握しておくことも重要だ。従業員が限界を超える前に、上司が支援制度につなげる一言をかけることができれば、介護離職を防ぎやすい。また、従業員にそうしたアドバイスをする前提として、管理職は介護の基礎知識と会社制度について理解を深めることも大切だ。

会社も管理職に任せただけではなく、会社全体で「仕事と介護を両立するための社内制度」を周知させる努力が欠かせない。また、その制度を容易に利用できる職場環境や上司に早期の段階で相談ができる制度なども会社として整える必要があるだろう。介護のための時短や半日休、休暇を気兼ねなく取れるよう、十分な人員を確保しておかなくてはならない。

また、介護休業を取得しようとする従業員に対するハラスマントは一般的に「ケアハラ」と呼ばれ、2017年1月の育児・介護休業法改正で、事業所として防止措置を講じることが義務付けられている。今後、企業の管理職として求められるスキルに介護離職防止に関する項目を加えることが不可避となっていくであろう。



2019年3月15日
日経産業新聞

戦略 フォーサイト

SOMPOリスクマネジメント
上席コンサルタント 泉 泰子氏

介護離職、年10万人時代

介護離職を防ぐには従業員教育が欠かせない。しかし、企業が現在手掛ける従業員向けのセミナーは、仕事と介護の両立支援というより「介護制度の説明」と「介護休業などの説明」がほとんどで、離職防止に役立つ情報に乏しいのが実情だ。多くの企業が従業員向けの両立支援制度をまだ整えつつある段階であり、無理もない面もあるが、それではもったいない。どうしたらよいのであろうか。

まず、企業がどんなセミナーをしているか見てみよう。経団連が2018年1月に発表した「介護離職予防の取組みに関するアンケート調査結果」では、約6割弱の企業がセミナーを実施。「介護保険制度の仕組みや公的介護サービスの内容」「介護を行う際の心構え」など要介護になった後の対応について説明するところが多かった。

しかし、介護離職を防ぐには、要介護状態になる前の準備が最も大切だ。その時が来たら家族はどうするかをあらかじめ決めておくことを、従業員にしっかり意識してもらう必要がある。例えば、兄は仕事を続けながらお金を出す、妹は介護を担うなど、少なくとも役割分担は明確にしておきたい。

その際、若年層に关心を持って

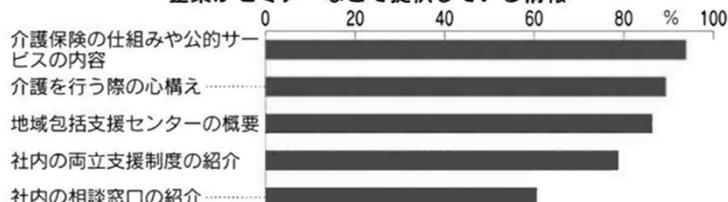
もらうためにも、「親の介護」だけに要因を限定しない離職防止セミナーとすることが肝要だ。親だけでなく、障害を持つ子供、病気や事故に遭った配偶者などでも介護が必要になることがある。生活に支障をきたす将来的な課題に備え、今何を整えていくべきか、を教育することが求められる。

また、企業の中には介護実技の研修をしたいと考えているところもある。しかし、認知症や身体の活動状況など人によって千差万別な介護方法を企業が教育するのはかなり難易度が高い。中でも今後増える超高齢者の介護は本職でも難しく、セミナーの内容次第ではかえって介護にネガティブな印象を残すだけに終わってしまう。また「介護は自宅で自分が担うべきもの」という認識だけを与えてしまうのも避けたい。

さらに育児など介護以外の要因も含めて離職防止策を複合的に考えることも重要だ。これまで企業の支援策は育児、介護など縦割りだった。しかし、これらの問題は家族にとって別個に考えられるものではなく、各問題が複雑に絡み合うこともある。従来の支援制度では救えない人もいる。従業員が抱える生活と仕事の両立に関わる様々な問題を総合的にどう解決していくか、企業は支援のあり方を一から考える必要がある。

両立支援複合的な視点で

企業がセミナーなどで提供している情報



(出所)経団連「介護離職予防の取組みに関するアンケート調査結果」

2019年3月18日
日経産業新聞

戦略 フォーサイト

SOMPOリスクマネジメント
上席コンサルタント 泉 泰子氏

介護離職、年10万人時代 (8)

離職を避け、仕事をしながら介護をするには、介護保険サービスを上手に使うことが重要だ。その際、まず気をつけてほしいのが、保険の利用を申請するタイミングである。仕事の合間に縫って徐々に親の生活の手助けをする場面が増え、最終的に自身の仕事に支障を来すようになってから初めて介護保険を申請する人が多い。しかし、それでは遅いのである。

介護保険は申請すればすぐ使えるものではなく、様々な手続きを経て、実際のサービス利用まで1ヵ月程度はかかるからだ。介護保険サービスが必要になるぎりぎりの段階になって利用申請をしても、仕事と介護との両立体制を素早く整えることは難しい。

では、どうすればよいのか。申請手続きについて簡単に説明しよう。介護保険を使うには、「地域包括支援センター」に申請し、認定調査を含めて「要介護認定」を受ける必要がある。この認定調査を踏まえて「要介護の段階」と決定され、ケアマネジャー（介護支

要介護度区分別の状態

要支援	
1、2	起き上がりり、歩行はほぼ単独で可。家事などで支援が必要
要介護	
1	食事、排泄は可能。家事の動作が「要支援」より低下
2	部分的に介護が必要。認知症の理解力低下が確認される
3	食事などが全面的に介護が必要。認知症で問題行動が出現
4	歩行・排泄が単独不可。認知症で理解力の低下が顕著
5	介護なしで生活不可。認知症で理解力低下、問題行動あり

援専門員)による介護の計画書「ケアプラン」が立てられる。ここまで来て初めて、介護保険サービスが使用できる。

介護保険の適用を受ける「要介護」には段階がある。まだ要介護状態ではない「要支援1、2」でも「起き上がりや歩行などの基本動作はほぼ単独で可能だが、家事、服薬などの日常動作で支援が必要」な状況にある。この「要支援1、2」と思われる頻繁な手助けが必要な状態であれば、早期に介護保険の申請をすべきだろう。

申請しても非該当（自立）の判定になることもある。その場合、介護保険サービスを受けることはできないが、軽度な要支援者向けに「介護予防・日常生活支援総合事業（総合事業）」という制度がある。2017年4月に全区市町村で導入されたもので、ホームヘルパーによる家事や身体介護などの支援が多種用意されている。生活支援だけでなく、敬老会やハイキング、住宅改修などの介護予防サービスも多数ある。その内容について調べておくといいだろう。

介護保険の利用を申請するタイミングとしては、従業員が転勤などで親と別居をする時も考えられる。地域包括支援センターは介護保険の申請を受け付けるだけでなく、「高齢者のよろず相談窓口」となっている。要介護認定されなくとも、別居中に親に何か起った場合など、すぐに相談・対応してもらえることもある。

事前に申請をしておき、地域包括支援センターに親の状態を把握してもらっておけば、要介護認定を受けたらすぐに介護支援サービスを受けることができる。早めの申請が、親が介護になった時でも離職せずにすむポイントである。

2019年3月19日
日経産業新聞

戦略 フォーサイト

SOMPOリスクマネジメント
上席コンサルタント 泉 泰子氏

介護離職、年10万人時代

親を介護する際、どんな介護サービスを受けることができるのか。介護保険制度では、要介護者の状況にあわせケアマネジャー（介護支援専門員）が実際のケアプラン（介護サービス計画）を作ることになっている。会社を辞めず、仕事と介護を両立していくには、ケアマネジャーと上手に連携することが大切になる。

ただ、公的介護保険の資金がひっ迫していることもあり、支援サービスを自由に使えるわけではない。限られた保険予算内でどのようなサービスが要介護者のためになるかに苦心するケアマネジャーが使う言葉に「家族は資源」がある。家族による介護で保険利用を減らすという意味である。

家族介護が前提では離職ゼロは容易ではない。仕事と両立するに

は「これもやってもらえた」ということが多いと思うが、限界があるのが現状だ。具体的には次のような状況になっている。

介護保険に「生活援助」という自宅を訪れ主に生活を支えるサービス区分がある。しかし、ケアマネジャーからは「調理や買い物は同居家族も自身のためにやることなのだから、家族がやるべきであろう」と言われることもある。要介護者の昼食や夕食の準備をしてから職場に向かうことになる。

また、高齢者の通院の際、付き添いに介護保険を使えるのは往復の道中のみで、病院に入ると医療保険の範囲として付き添いが帰ることもある。家族は1人で受診させるのは心配と、毎回会社を休んで付き添いをすることになる。

この「院内介助」は、厚生労働省の通達では家族の状況など必要であれば介護保険も使えることが記載されている。2010年にも、一概に介護保険に算定しない取り扱いをしないよう都道府県などに通知しているが、ケアマネジャーには「介護保険では使用できない」と考えている人が少なくない。

そもそもケアマネジャーはプランを立案するだけで大変で、家族の背景まで考慮する余裕が必ずしも持てないこともある。持てたとしても、同居家族がすべき支援に介護保険を使う場合はその理由を詳細に書き込まなければならないため、敬遠しがちである。

制度上の様々な制約の中で仕事と介護を両立するには従業員はどうすればよいのだろうか。家族で介護できること、できないことを明確にし、家族ではできない内容についてはプランに盛り込んでもらうようケアマネジャーに申し入れる姿勢も大切だろう。

自身の希望明確に

両立のためのケアマネ相談リスト	
①自身の介護の意向について	<input type="checkbox"/> すべて自分でしたい <input type="checkbox"/> できる範囲でしたい
②介護サービスについて	<input type="checkbox"/> できるだけ利用したい <input type="checkbox"/> 自分でできないことは任せたい <input type="checkbox"/> 他人には任せたくない
③デイサービスなどの利用について	<input type="checkbox"/> できるだけ利用したい <input type="checkbox"/> できるだけ利用したくない <input type="checkbox"/> 本人の希望があれば
④経済的な負担について	<input type="checkbox"/> 公的介護保険内に収めたい <input type="checkbox"/> 自費負担も可能
⑤自分が主に介護できる場合の時間帯	<input type="checkbox"/> 平日 <input type="checkbox"/> 休日 (何時から何時まで)
⑥その他考慮してほしいこと	

2019年3月20日
日経産業新聞

戦略 フォーサイト

SOMPOリスクマネジメント
上席コンサルタント 泉 泰子氏

介護離職、年10万人時代

介護離職を防ぐためにぜひ導入してほしい制度が2つある。「個別相談窓口」と「介護保険外のサービスを支援する体制」である。

まず「相談窓口」について考えてみたい。社内のどこにつくればよいのだろうか。経団連の「介護離職予防の取組みに関するアンケート調査結果」では67.5%が設けており、設置部署は「人事部門」が70.9%、「福利厚生サービス窓口」が46.8%だった。

相談窓口で重要なことの一つにプライバシーへの配慮がある。介護が社内評価のマイナスにならないか心配する従業員はまだ多い。そうした人が相談するには、人事部門がふさわしい環境かどうか、再確認すべきだろう。

個々の状況に合わせて相談できることも重要だ。最近は看護師やケアマネジャーと相談できる会社も増えているが、介護離職は様々な要因が複雑に絡むことが多い。介護について単純な相談ができるだけでは離職防止の効果は薄い。

「現在のケアプランでは両立がで

きない」「介護保険が使えないと言われた。療養中の夫を見ながら介護をする方策はないか」など個別の事情について判断、回答できる体制が必要である。

また、家族のけがや病気などで突然、離職リスクが生じた場合は介護保険申請後に相談できるケアマネジャーでは間に合わない。公的制度に精通した社会福祉士などが対応するのが効果的であろう。

次に「介護保険外のサービスを支援する体制」について説明したい。介護保険が使えないケースは意外と多い。例えば、認知症があるが食事や排せつが自分でできる人は認定される介護度が低く、十分なサービスを受けられないことがある。具体的には、日常生活はできるものの「健脚で遠くに出かけて帰れなくなる」「被害妄想がひどく人にあたる」「お金の管理ができない」など、精神的な支援がないと生活破綻するケースだ。

この場合、大半の家族は要介護者が他人に迷惑をかけることを心配し、そばで見守るためだけに離職してしまう。また、介護施設を使いたくても、介護度が低く自己負担が多くなったり、施設での

暴言や暴力で施設から利用を断られたりすることも多い。

「元気な認知症」が離職の大きなリスク要因となっているのである。「介護保険外の支援金」や見守りのための「ヘルパー派遣」など、公的介護保険制度からこぼれる人を企業が支援して初めて、総合的な離職防止ができるといえる。

2つの制度で両立支援

社会福祉士の相談範囲

- 高齢者福祉
- 児童福祉
- 社会福祉
- 家庭福祉
- 生活保護
- 障害者就労
- 法務

- 高年齢者雇用安定法
- 老人福祉法
- 健康保健法
- 高齢者虐待防止法
- 厚生年金保険法、国民年金法
- 高齢者住まい法
- 介護保険法(ケアマネの相談範囲)
- バリアフリー法
- 福祉用具法

2019年3月22日
日経産業新聞

戦略 フォーサイト

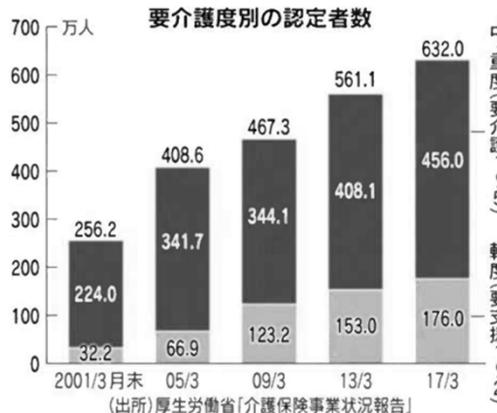
SOMPOリスクマネジメント
上席コンサルタント 泉 泰子氏

介護離職、年10万人時代

国が様々な法制度を整え、企業も支援に力を入れ始めたが、介護離職はなかなか減らない。支援制度がまだ不十分なこともあるが、原因の一つになっているのが、人々の意識の問題である。少し前まで当たり前だった「親が要介護者になったら子供が自宅で面倒を見る」という考え方が、日本社会に根強く残っている。これは経営者も従業員もその親も変わらない。

戦後すぐの日本人の平均寿命は男女とも50代であった。1世帯当たりの平均人数は5人を超えていた。今の基準からすると「高齢者」とは言えない若い年齢の親の介護を大家族で担っていたのである。その年齢なら清潔を保つことや排せつの世話など特に知識がなくとも家族でできたであろう。

それから約70年。日本人の平均寿命は2017年には女性が87.26歳、男性が81.09歳になった。1世帯当たりの平均人数は2.47人にまで減った。「超」高齢者になった親の介護を同居もしていない核家族ができるのであろうか。



そろそろ意識の変革を

現在の要介護者は年齢層が高いため、身体機能の低下が著しく、数日動かさないだけで体がこわばり、着替えなどの行為に著しく支障がある上に、体を動かすと大きな痛みを伴う。骨粗しょう症などで骨折も簡単に起きる。認知症を伴えば本人の意思を無視して体を動かすことは、介護の本職でも知識がなければ難しい。

しかし、日本人の意識はあまり変わっていない。介護される高齢者がプロの手で介護されることを嫌がることも少なくない。「他人を家に入れたくない」という要介護者の希望で、仕方なく離職をして介護をするという人もいる。

親が元気なうちは、子に離職をさせてまで自身の介護をさせることは考えにくい。しかし、認知症を発症すると、親は自身をとりまく環境変化に恐れを抱き、子の将来まで考えが及ばなくなることもある。普通であれば親としては取らない子供の離職による介護を要求してしまうのである。

介護する側にも施設利用に抵抗感がある人が多い。施設に頼むと親の介護を放棄しているような感覚になる人もいる。しかし、施設

に入所しても毎日自宅に帰ることもできる。家族が会いに行くことも可能だ。介護する側も、プロが24時間いる施設を利用する意識にそろそろ変わらなくてはならない。企業も同様だ。従業員が自分で介護をするのではなく、プロによる介護を活用することを前提に様々な支援をする必要がある。
(この項おわり)

2019年3月25日
日経産業新聞