

介護離職防止の手引き等について

長崎県長寿社会課
地域包括ケア推進班

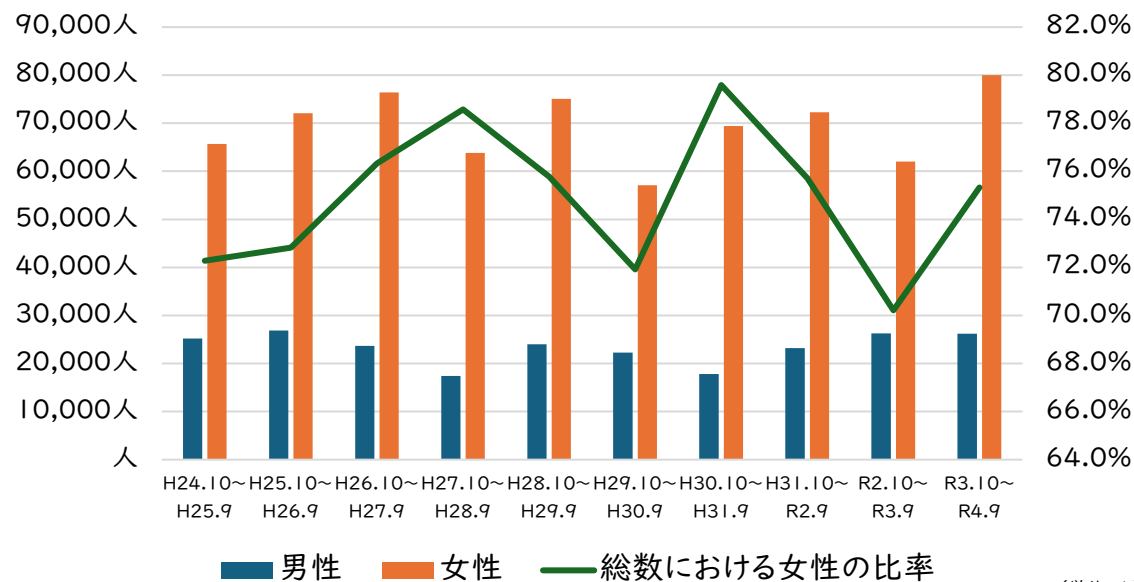


介護離職の現状

近年、家族の介護をしながら働く方が増加傾向にあります。

総務省の調査によると、介護等による離職者は年間10.6万人(令和3年10月～令和4年9月)にも上ります。

介護・看護により離職した人数



	H24.10~H25.9	H25.10~H26.9	H26.10~H27.9	H27.10~H28.9	H28.10~H29.9	H29.10~H30.9	H30.10~H31.9	H31.10~R2.9	R2.10~R3.9	R3.10~R4.9
男性	25,200	26,900	23,700	17,400	24,000	22,300	17,800	23,200	26,300	26,200
女性	65,700	72,100	76,400	63,800	75,100	57,100	69,400	72,300	62,000	80,000
総数における女性の比率	72.3%	72.8%	76.3%	78.6%	75.8%	71.9%	79.6%	75.7%	70.2%	75.3%
総数	90,900	99,000	100,100	81,200	99,100	79,400	87,200	95,500	88,300	106,200

※総務省「就業構造基本調査」より

○介護離職者の特徴

- ・介護離職者の約8割が女性
- ・介護に要する期間は平均4年から5年程度だが、長期介護が必要となる場合もある
→介護に専念すると離職するリスクが高まる

○介護離職の主な原因

- 1) 仕事と介護の両立の方法に関する理解不足
- 2) 勤務先の支援の少なさ
- 3) 介護休業や介護休暇などの両立支援制度の趣旨の理解が十分でないこと など

○介護離職による影響

- 1) 従業員自身のキャリアの中断や経済的な損失
- 2) 企業の人材不足や生産性低下 など

介護をしながら働くケアラーへの支援

働くケアラーが孤立し、離職することを防ぐためには、介護に直面した従業員が「制度を利用すれば働き続けることができる」と感じられる仕組みや環境を整えることが重要です。

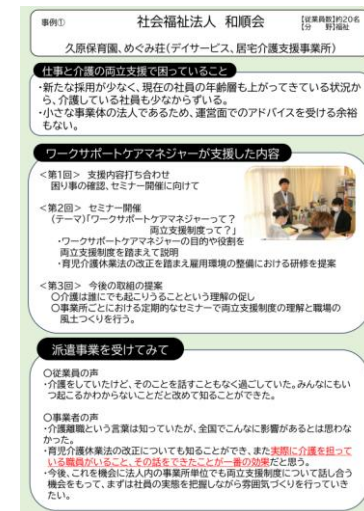
長崎県では、ケアラー（高齡や障がい、病気などにより援助を必要とする家族や身近な人に対して、**無償で介護や看護、日常生活上のお世話をしている方**）への支援の一環として、「家族の介護をしながら働くケアラーの支援」に取り組んでいます。

介護離職防止に向けた事業所への支援

○介護離職防止の手引の作成

○経営者及び従業員向けセルフチェックシートの作成

○ワークサポートケアマネジャーをモデル的に派遣し、介護と仕事の両立に向けた環境整備の支援事例を紹介



介護離職防止の手引き

長崎県内の企業とそこで働く人たちのための
介護離職防止の手引き



令和7年3月

【目的】

- ・介護離職の防止に向けた、現状理解、制度活用、企業と従業員の協力による支援体制の構築

「介護離職防止の手引き」では、介護離職を防止するために、事業者と従業員それぞれがどのように取り組むべきか、具体的に解説しています

【構成】

- 第1章 はじめに
- 第2章 手引きの目的
- 第3章 介護離職の現状
- 第4章 長崎県のケアラー支援の目的と内容
- 第5章 急に起こる家族の介護問題
- 第6章 支援ツールを上手に使いましょう
- 第7章 外部機関や団体・専門家の利用
- まとめ

【参考】介護に関する相談窓口

- ・長崎県介護支援専門員協会
(ワークサポートケアマネジャー)
- ・地域包括支援センター
- ・居宅介護支援事業所
(介護支援専門員)

セルフチェックシート

セルフチェックシートには以下の種類があります。

【経営者・人事担当者向け】

介護離職防止に向けた取組の現状を把握し、適切な支援策を講じるためのシート

- ・社内研修や会議を開催する場合
- ・社員が40歳を超え両親が後期高齢者になることが想定される場合
- ・社員の入社後に一定期間が経過した時期
- ・両立支援制度に対する体制整備が出来ているか確認する場合等のタイミングで活用

【企業用】企業における介護離職防止等の為のセルフチェックシート

～「介護離職ゼロ」の取組で目指していること～

現在、我が国の構造的な問題である少子高齢化に真正面から挑み、「希望を生み出す強い経済」、「夢をつむぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」の「新・三本の矢」の実現を目的とする「一億総活躍社会」に向けた取組が進められています。このうち、「安心につながる社会保障」に関連する取組の一端として、家族の介護を理由とした離職の防止等を行うべく「介護離職ゼロ」を推進していくこととしており、必要な介護サービスの確保と、働く環境改善・家族支援を両輪として取り組んでいます。

従業員一人ひとりが抱える介護の問題は、本人のパフォーマンスの低下や介護離職などにつながり、結果として企業活動の継続にも大きなリスクを生じさせます。企業が仕事と介護を両立できる環境を整備することは、従業員のキャリア継続だけでなく、経営面からは人的資本経営の実現や人材不足に対するリスクマネジメントとして有効です。

今後、企業として必要となる具体的な取組は以下の6点です。

- ①「相談窓口」での両立課題の共有
- ②企業の「仕事と介護の両立支援制度」の手続き等の周知
- ③働き方の調整
- ④職場内の理解の醸成
- ⑤上司や人事担当者による継続的な心身の状態の確認
- ⑥社内外のネットワークづくり

こちらのセルフチェックシートは、企業として両立支援制度の体制整備や従業員への周知状況、離職防止の早期発見、対応などを確認するシートです。企業として離職防止に向けた取り組みの現状を把握し、早期に適切な対応ができるよう、定期的に実施いたします。

「相談窓口」での両立課題の共有

- Q1. 「従業員の仕事と介護の両立を支援する」という企業姿勢を企業が従業員に伝えていますか。
1. 伝えている
 2. 現在準備中
 3. 伝える予定はない
- Q2. 従業員が直面している介護の実態をアンケートの実施等により可能な範囲で把握していますか。
1. 把握している
 2. 今後実施予定
 3. 把握していない

【従業員向け】

従業員の方が、介護に直面した時に知っておくべきことなどに気付くためのシート

- ・いつでも簡易的に使用できる「Aシート」
- ・より詳しく課題を整理することができる「B・Cシート」

✓従業員向けセルフチェックシート A

あなたご自身のことについてお尋ねします。
□あなたのお住まいの方で今後、半期から1年以内にお世話をされる可能性の方がいらっしゃるでしょうか？
□その方の年齢を知っていますか？

あなたと身近な方との今後についてお尋ねします。

- その方の病名や通院している病院を知っている。
- その方の日常生活のリズムを知っている。
- その方の生活習慣や趣味などの生活リズムを知っている。
- その方が心配に思っていること、悩みを知っている。
- その方の生活の経済状況を知っている。
- その方と月に1回は話している。
- その方が今後、誰とどのように暮らしていきたいか話している。
- その方はあなたにお世話をしてもらうことに抵抗感はないと思う。
- その方が世話をすることによって負担が増えるのではないかと考えている。
- その方は将来の時に延命治療を希望するかどうかを知っている。

あなたのお世話を人へのお世話を頼んでお尋ねします。
□あなたはお世話をしていること、する可能性があることを職場内で相談できる人がいる。

- 介護やお世話を不安な時に、相談できる人がいる。(公的、私的は問いません)
- あなたはお世話をし、お世話をすることになった時に今の仕事を続けられると思う。

あなたの介護に関する考えや準備知識などについてお尋ねします。

- 介護や介護のことを知っている程度である。(要領込み)
- 介護や介護に関するようになつた人などから介護の知識やイメージがきている。
- あなたは介護保険制度や難病介護自立支援法など公的な制度、相談先を知っている。(地域包括支援センター、居宅介護支援事業所、計画相談支援事業所、障害児相談支援事業所等)

※上記、チェック欄にチェックがつかない箇所を確認していきましょう。
介護やお世話はいつ、起るかわかりません。今、できることをこのチェックをきっかけにぜひ実践してください。

経営者・人事担当者向けセルフチェックシート

【企業用】企業における介護離職防止等のためのセルフチェックシート

～「介護離職ゼロ」の取組で目指していること～

現在、我が国の構造的な問題である少子高齢化に真正面から挑み、「希望を生み出す強い経済」、「夢をつむぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」の「新・三本の矢」の実現を目的とする「一億総活躍社会」に向けた取組が進められています。このうち、「安心につながる社会保障」に関連する取組の一環として、家族の介護を理由とした離職の防止等を図るべく「介護離職ゼロ」を推進していくこととしており、必要な介護サービスの確保と、働く環境改善・家族支援を両輪として取り組んでいます。

従業員一人ひとりが抱える介護の問題は、本人のパフォーマンスの低下や介護離職などにつながり、結果として企業活動の継続にも大きなリスクを生じさせます。企業が仕事と介護を両立できる環境を整備することは、従業員のキャリア継続だけでなく、経営面からは人的資本経営の実現や人材不足に対するリスクマネジメントとして有効です。

今後、企業として必要となる具体的な取組は以下の6点です。

- ①「相談窓口」での両立課題の共有
- ②企業の「仕事と介護の両立支援制度」の手続き等の周知
- ③働き方の調整
- ④職場内の理解の醸成
- ⑤上司や人事担当者による継続的な心身の状態の確認
- ⑥社内外のネットワークづくり

こちらのセルフチェックシートは、企業として両立支援制度の体制整備や従業員への周知状況、離職防止の早期発見、対応などを確認するシートです。企業として離職防止に向けた取り組みの現状を把握し、早期に適切な対応ができるよう、定期的に実施いたします。

「相談窓口」での両立課題の共有

Q1. 「従業員の仕事と介護の両立を支援する」という企業姿勢を企業が従業員に伝えていますか。

1. 伝えている 2. 現在準備中 3. 伝える予定はない

Q2. 従業員が直面している介護の実態をアンケートの実施等により可能な範囲で把握していますか。

1. 把握している 2. 今後実施予定 3. 把握していない

・企業として両立支援制度の体制整備や従業員への周知状況などを確認するシート

・取組のポイント：

- ①「相談窓口」での両立課題の共有
- ②企業の「仕事と介護の両立支援制度」の手続き等の周知
- ③働き方の調整
- ④職場内の理解の醸成
- ⑤上司や人事担当者による継続的な心身の状態の確認
- ⑥社内外のネットワークづくり

定期的実施することで取組状況を把握し、早期発見、対応に繋ぐことができる

従業員向けセルフチェックシート(A)

従業員向けセルフチェックシート A

あなたご自身のことについてお尋ねします

- ☐ あなたの身近な方で今後 5 年間のうちにお世話をする可能性の方がいらっしゃいますか？
- ☐ その方の年齢を知っていますか？

あなたと身近な方との今後についてお尋ねします。

- ☐ その方の病名や通院している病院を知っている。
- ☐ その方の日常生活のリズムを把握している。
- ☐ その方の交友関係や近所付き合いの程度を知っている。
- ☐ その方が心配に思っていること、悩みを知っている。
- ☐ その方の生活の経済状況を知っている。
- ☐ その方と月に1回は話している。
- ☐ その方が今後、誰とどのように暮らしていきたいか話し合っている。
- ☐ その方はあなたにお世話してもらうことに抵抗感はないと思う。
- ☐ その方をお世話することに負担感はない
- ☐ その方が将来的に最期をどこで暮らしたいかを知っている。
- ☐ その方は最期の時に延命治療を希望するかどうかを知っている。

あなたの身近な方へのお世話についてお尋ねします。

- ☐ あなたはお世話をしていること、する可能性があることを職場内で相談できる人がいる。
- ☐ 介護やお世話で不安な時に、相談できる人がいる。(公的、私的は問いません)
- ☐ あなたは介護をする、お世話をするとなった時に今の仕事を続けられると思う。

あなたの介護等に関する考えや予備知識などについてお尋ねします。

- ☐ 介護やお世話をすることを相談できる職場である。(雰囲気込み)
- ☐ 介護やお世話をするようになったらどんな働き方が良いかイメージできている。
- ☐ あなたは介護保険制度や障がい者自立支援法など公的な制度、相談先を知っている。(地域包括支援センター、居宅介護支援事業所、計画相談支援事業所、障害児相談支援事業所等)

☆上記、チェック欄にチェックがついていない箇所を確認していきましょう。

介護やお世話はいつ、起こるかわかりません。今、できることをこのチェックをきっかけにご自分で確認してみましょう。

・従業員向けセルフチェックシートは、
個人的または社内のセミナーや研修等で活用

・チェックシートAは、簡易的、汎用的なシート
なので、いつでも気軽に自分の家族や介護の
ことについて現状を把握することができる

従業員向けセルフチェックシート(B・C)

【従業員用】介護などにおける離職防止の為にセルフチェックシート

【介護離職ゼロの取組で目指していること】

現在、国では「安心につながる社会保障」に関連する取組の一環として、2020年代初頭までに家族の介護を理由とした離職の防止等を図るべく「介護離職ゼロ」を推進していくこととしており、必要な介護サービスの確保と、働く環境改善・家族支援を両輪として取り組んでいます。

介護離職の理由には、「仕事と介護の両立が難しい職場だった」、「自身の心身の健康状態が悪化した」というものがありますが、その中には「介護サービスの存在・内容を十分に知らなかった」という理由もあり、こうした状況を解消していくために介護に関する情報提供体制を整備していく必要があります。こうした背景から、企業としても「介護離職者ゼロ」を目指し介護と仕事の両立を希望するご家族の不安や悩みに応える相談機能の強化・支援体制を充実させるために、介護が必要になったときに速やかにサービスの利用ができるよう、国及び自治体の専門機関と連携しながら介護保険制度や介護休業制度の内容や手続きについての従業員の皆様への周知拡大を推進していきます。

こちらのセルフチェックシートは従業員向けセルフチェックシートAを細分化したもので、補足的資料として活用し、従業員の皆様の介護経験の有無や介護に対する不安、介護に直面した際に希望する働き方、両立支援制度の周知状況などについて把握するためのセルフチェックシートです。従業員の皆様の現状を把握し、早期に適切な対応ができるよう、定期的に実施いたします。

【回答に関して】

- ① 本セルフチェックシートの所要時間は約10分です。
- ② 本セルフチェックシートは、従業員の皆様の仕事と身近な方のお世話の両立に関する意識を調査するために行うものです。該当する項目の数字を○で囲んでください。
また、回答内容について個人が特定されることはありません。
- ③ 本セルフチェックシートには、すべて回答してください。
- ④ 本セルフチェックシートは、今後、身近な方のお世話に関する当社の取組の効果を検証するためにもう1回実施いたします。

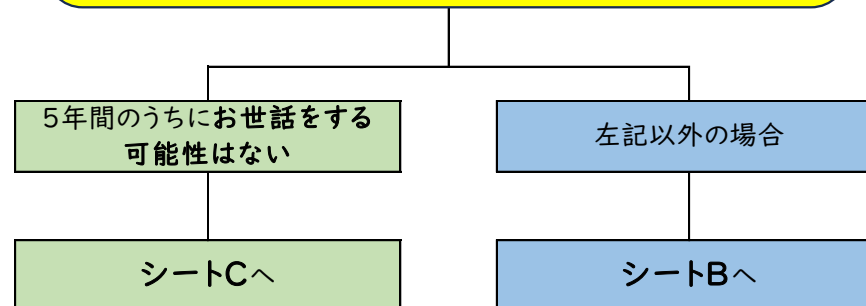
※本セルフチェックシートでの「身近な方にお世話」とは、「配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含みます。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、祖父母、兄弟姉妹及び孫を含みます。）、配偶者の父母を介護すること」を指します。また、在宅介護、施設介護、遠距離介護など、ご自身で介護にかかわると判断されるものはすべて含まれます。

※本セルフチェックシートでの「勤務先」とは、当社（出向者は出向先）を、「職場」とは、当社全体ではなく、あなたが所属する事業部または部・課相当の組織を指します。

シートB・C 共通の設問

共通Q4.

「あなたは現在身近な方のお世話をされていますか。また、今後5年間のうちに、身近な方をお世話する可能性はありますか」



【シートB・C共通】

- ・それぞれの現状をふまえながら項目をチェックすることで「確認しておくべきこと」や「知っておくべきこと」など必要なことに気づくためのツール
- ・シートAよりも詳細に課題を整理することができる
- ・今は問題なく就業できていても、いざ介護問題が起きたとき適切に対応するための事前の備えとして活用

【シートBのみ】

- ・現在お世話をしている、または今後お世話をする可能性がある方向け。
- ・介護等に関する負担感や、相談先についての設問を追加

御清聴ありがとうございました



介護離職防止の手引 ダウンロードはこちら
(長崎県HP)

