

The チャレンジャー

介護現場の経験を活かし、新たな事業を創出……
従業員の介護離職を防ぎたい 企業のために

湖山医療福祉グループ 株式会社日本ライフデザイン 取締役 事業部長 河内 篤志氏
5人に1人が75歳以上の後期高齢者となる2025年、すでに家族の介護、看護のために、やむを得ず仕事を辞める「介護離職」は年間10万人を超え、今後さらに増加するといわれている。
そこで誕生したのが、介護離職防止対策が急務の企業を対象に、介護に関するサポートを行う「銀座フレミアムライフ」だ。事業を立ち上げた湖山ライフデザインの内河篤志氏にお話を伺った。



●かわち・あつし●
大手旅行代理店で車椅子や要介護認定者などの国内・海外旅行の企画営業および添乗員の経験を経て、2008年 湖山医療福祉グループ 株式会社日本ライフデザイン事業部に入社。介護施設長や施設運営・管理に携わり現在に至る。認知症対応型サービス事業開設研修修了。

介護離職を防止するために

企業の相談窓口として課題を解決する

介護離職を防止する支援策が必要な企業に対して、どのようなサポートをするのか。
親族の介護や看護のために仕事を辞めざるを得ない人の年齢層で最も多いのが50～64歳ですが、その前後の世代でも多いのが実情です（下段の図参照）。仕事が充実し責任が重くなる時期に介護の負担が大きくなる、あるいは育児と介護のダブルケアで悩んでいるケースもあります。

こうした現状から、介護休業法（育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法）が改正された4月からは、従業員が介護と仕事を両立できるよう、企業は支援策として研修の実施や情報提供、相談窓口の設置などが義務化されました。

とくに相談窓口は、従業員の介護課題を早期に把握し、介護負担を軽減するための適切な支援につなげる場として非常に重要です。そこで弊社は、依頼を受けた企業内に相談窓口を設置し、介護にまつわる時間的、経済的、精神的な課題に対してたとえば勤務時間の調整に関するアドバイスや、介護費用の支援策の紹介など、従業員が抱える個々の課題を解決するサポートをスピーディに行います。

相談窓口の設置は、企業や従業員のニーズに応じて柔軟に対応します。具体的には、社内に専任相談員として介護専門職を置いて対面で相談する窓口を設置するほか、匿名で相談できるオンライン相談窓口の設置もできますし、介護セミナー開催後に個別相談窓口を設置するなど、企業の規模や体制に応じて幅広い効果的な方法を提案していきます。

——そもそも介護相談窓口を事業化しようと思ったのは、なぜですか？

今から10年ほど前、介護施設の運営・管理をし

ている頃、お付き合いのある大手企業の方から「40～50代の介護離職が多くて困っている」という相談を受けたのがきっかけです。

それで従業員の方々は、どんなことに困っているのかと思い、人事部や営業部などで話を聞いてみたところ、介護の問題を抱えているのが誰なのか確認できない、部下にどう話せばいいのかわからない、どうすれば介護問題を解決できるのかわからない、離職防止策は必要だけど何をしたらいいのかわからない、という事実がわかりました。もしかしたら自分の知識が役に立つかも……と考へ、「ボランティアでいいので介護相談会を開きませんか」と提案したんです。

初めに、数十名が参加する介護セミナーを開催しまして、有料老人ホームや特別養護老人ホームといった介護施設の種類、各施設の対象者や費用、介護保険制度の利用の仕方、施設の選び方などを説明。そのあとで個別相談会を行いました。個別相談をしてわかったのは、平日勤務なので役所や地域包括ケアセンターなどに相談したくても行けない、相談する所がなくて一人で問題を抱え込んでいた、上司には介護の悩みを言いづらい、勤務後に相談できる場所があると便利で助かる、という声が多かったこと、さらに思っている以上に介護セミナーの評判がよく、繰り返し相談会を行ううちに、その手応えから、これは事業化できるのではないかと思うようになりました。

——介護相談窓口を開業するメリットは？

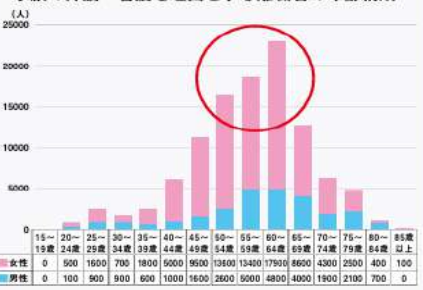
一般に、どこにも相談せずに介護離職を決める方が多いといわれていますが、相談窓口を通して従業員が抱える介護の困りごとを整理することで、企業は従業員の状況をきちんと把握することができ、また、従業員に対して適切な対策案を提供することによって、安心して働ける職場環境を作るとともに長期雇用につながります。

実際、回を重ねるごとに参加者が増え、また、

これまでに受けた相談事例

- 病院の主治医から買収を提案された母を、施設に入居させたほうがよいのか迷っている。
- 親の介護で仕事がいまいきなくなり、会社に相談できず退職も考えている。何かよい手立てはないのか、相談にのってほしい。
- 遠方に住む父も母も認知症。私が住む県の介護施設の入居を検討している。両親を一括に入居できる施設を相談させてほしい。
- 全盲の父は85歳で一人暮らし。全盲でも入居できる施設があるのか相談したい。

家族の介護・看護を理由とする離職者の年齢構成



総務省「令和4年就業構造基本調査」令和3年10月～令和4年9月の離職者

個別相談を利用した社員アンケートの結果から「介護だけでなく自分の生活を優先してもいいことがわかった」「介護のプロに任せたいほうがよいことがわかった」「今後の方針がわかり、不安がなくなった」といった回答を多くいただいています。離職せずにキャリアを継続する従業員が一人でも多くなるよう、早期の相談が解決への近道であることを周知していきたいと思っています。

STOP!
介護離職介護と仕事を両立させるための
介護相談窓口の設置企業内に相談窓口を設置し
従業員の介護離職を防止

株式会社日本ライフデザイン 取締役 事業部長 河内 篤志氏



●かわち・あつし●
大手旅行代理店で車椅子や要介護認定者などの国内・海外旅行の企画営業および添乗員の経験を経て、2008年 湖山医療福祉グループ 株式会社日本ライフデザイン事業部に入社。介護施設長や施設運営・管理に携わり現在に至る。認知症対応型サービス事業開設研修修了。

介護離職の現状について教えた。親族の世代全員が後期高齢者となる2025年、国民の5人に1人が75歳以上という社会を迎え、医療や介護を必要とする人が急増するといわれています。その子供たち、すなわち団塊ジュニアと呼ばれる人は、おおよそ1971～1974年に生まれた世代で、40～49年に生れた世代です。今年51～54歳となり、企業の中核を担う責任ある立場であり、管理職に就いている場合も多いのですが、今後は親の介護が本格化する可能性があります。

また、未婚や共働き世帯も増加する中で、単純にいえば家庭内で介護に力を入れる人が不足します。つまり、働きながら介護を担う人が増え続けるわけです。

と解決策を具体的にイメージしやすいように介護セミナーを開催します。その後、企業内に介護相談窓口を設置し、対面で個別相談にのる方法をとることあれば、介護セミナーをせずに個別相談から始めるケースもあります。

介護休業法（育児・介護休業法）が改正され、今年の4月から企業は、従業員が介護と仕事を両立できる支援策として研修を行ったり、相談窓口を設置したりすることが義務化されました。

そこで最近、外部の介護専門家に、個人やフリーランスに関する問題が多いので、職場の上司や同僚に相談しにくいからです。弊社では、銀座フレミアムライフとして企業の相談窓口となり、様々な介護支援プランを提供し、必要であれば全国の介護施設の中から、その方ご自身の生活状況、経済状況に合った施設の紹介を行うなど、柔軟に対応していきます。

たとえば、漠然とした不安を抱える従業員に対して、介護の問題

企業内には相談窓口を設置し、従業員の介護離職を防止する。介護と仕事を両立させるための介護相談窓口の設置

個別相談のアンケートでは「両立支援制度や介護休業を取得しやすくなった」「介護保険制度を使い自分の時間が持てるようになった」「安心して働ける」という声が多く、介護離職防止に役立つ取り組みとして、よりいっそう充実させたいと考えています。

と解決策を具体的にイメージしやすいように介護セミナーを開催します。その後、企業内に介護相談窓口を設置し、対面で個別相談にのる方法をとることあれば、介護セミナーをせずに個別相談から始めるケースもあります。

STOP!

介護離職

介護と仕事を両立させるための

介護相談窓口の設置

Vol.4

株式会社日本ライフデザイン 取締役 事業部長 河内篤志氏

増加している「介護離職」を防ぐために必要な企業対策

——仕事と介護の両立が難しいため退職せざるを得ない「介護離職」は年々増えています。企業側は実態を把握できていますか？

厚生労働省の雇用動向調査では、2023年に個人的理由で離職した人は約59.2万人。このうち「介護・看護」を理由にした人は約7万人で、2000年と比較すると、約2倍の人数になっています。介護離職は男性よりも女性のほうがやや多く、男女とも50代が最多ですが、その一方、祖父母の介護に関する悩みを持つ30代のケアラーも増えています。

正直なところ、これまで様々な企業から相談を受けてきた中で、規模の大きい会社ほど、介護離職をきちんと把握できていない傾向があります。なぜならば、介護離職をした人の多くは、介護の悩みを上司や同僚、人事部などに打ち明けることなく離職しているケースが多いからです。

また、企業より相談を受けた場合、私どもは必ず「現在、親の介護をしているかどうか」「介護の悩みを相談したいかどうか」といった簡単な介護アンケートを行っています。その結果「従業員から介護の悩みを聞いたことがない」という認識の企業においても、介護の悩みを持っている従業員の割合は、全体の2〜3割を占めるこ

とがわかりました。

介護が必要となる原因は、認知症のように徐々に進行していくものもありますが、脳梗

塞、転倒・骨折、事故など、ある日突然発生するケースが多く、働き盛りの人にとって、介護は突然始まる重要課題です。組織の中核を担う人材が介護離職しないように、具体的な対策をとることは企業の喫緊の課題といえるでしょう。——介護の悩みを持つ従業員からの相談を受けた際、どんな内容が多いのでしょうか。

介護が必要となる原因をはじめ、家族構成、仕事や経済状況などを含め抱えている介護問題は多岐にわたります。

まずは現状をお伺いすることから始めますが、最も多いのは「どうすればいいのか、わからない」という相談です。

今年の4月から施行されている「育児・介護休業法」のもと、まずは「介護休暇」と「介護休業」について説明する必要があります。ただし、従業員が休暇や休業を取得できたとしても、取得した期間内で介護問題を解決する着地点を見い出すのは非常に困難なのが実情。介護業界を熟知している介護のプロによる専門性の高いアドバイスが必要です。



(かわち・あつし)

大手旅行代理店で車椅子や要介護認定者などの国内・海外旅行の企画営業および添乗員の経験を経て、2008年 湖山医療福祉グループ事業部に入社。介護施設長や施設運営・管理に携わり現在に至る。認知症対応型サービス事業開設者研修 修了。

弊社では介護アンケートや介護セミナーの開催のほか、企業内「介護相談窓口」を設置し、個別の対面相談またはオンラインによる匿名相談を行います。介護保険制度も含め個々の状況に応じた制度の利用法を提案し、さらに必要に応じて連携している各種介護施設の中から、状態に応じた適切な施設をスピーディに紹介します。是非ご相談ください。

●介護休暇と介護休業の違い

	介護休暇	介護休業
取得できる期間	対象家族1人につき年5日 対象家族が2人以上は、年10日まで休業できる ※時間単位の取得も可能	家族1人につき3回まで、 通算93日まで休業できる
賃金	原則、無給	原則、無給
給付金	給付なし	一定要件を満たす場合、休業開始時の賃金日額の67%相当額の介護休業給付金が支給される
手続き方法	口頭での申出も可能 ※勤務先の就業規則に従う	休業開始2週間前までに、 書面等により事業主に申出

STOP!

介護離職

介護と仕事を両立させるための

介護相談窓口の設置

Vol.5

介護のプロによる相談窓口が
従業員の介護離職を防ぐ

株式会社日本ライフデザイン 取締役 事業部長
河内篤志氏

—— 介護離職をする人は、今後も
増えるのでしょうか？

総務省の調査では、家族の介護
をしながら仕事をする人は約36
5万人、そのうち家族の介護や看
護のために離職した人は、ここ数
年増加しており、1年間に約11万
人が離職しています（令和4年就
業構造基本調査）。

こうした介護離職増加の背景と
して挙げられるのが「2025年
問題」です。今年は、団塊の世代
全員が75歳以上の後期高齢者とな
り、要支援や要介護の状態となる
高齢者が今まで以上に増加すると
推測されているのです。

この8月、厚生労働省が公表し
た2023年度の「介護保険事業
状況報告」によれば、要介護・要
支援の認定者数が前年度から14万
人増え、初めて700万人を突破
し過去最多となりました。より介
護が必要となる75歳以上の高齢者
が増加したことが要因で、結果と
して家族の介護を担う人が増えて
いるのです。

介護の場合、子どもの成長に応
じて予定を立てやすい育児とは異
なり「いつまで続くのかわからな
い」「職場では話題にしづらい」
「相談しにくい」という特徴があ
ります。長期化する可能性もあり
今後の見通しを立てることが難し
いことから、介護と仕事の両立が

困難になってし
まうのです。

そこで重要な
のが、介護離職
を防ぎ、男女と
も仕事と介護を

両立できるよう、両立支援制度な
どについて個別に周知させ、個々
の課題を把握しながら意向を確認
すると共に、雇用環境を整備する
ことです。

企業には、こうした介護離職防
止の対策を行い、従業員の仕事と
介護の両立を支援することが義務
付けられています（令和6年5月
に改正された育児・介護休業法）
が、まだまだ課題は山積です。

—— どのような課題があるのか教
えてください。

私どもが企業より相談を受けて
きた中でわかったこととして、次
のような課題があります。

● 仕事と介護の両立で悩んでいる
従業員がいても、どのような課
題があるのかわからない

● 介護をしていることを職場の上
司や同僚、部下に知られたくな
いと考える従業員が多い

● 介護に関する課題は、家庭の事
情や経済問題とつながるので、
それらを会社に知られたくない
従業員が多い

● 介護にまつわるニーズは多種多
様なので、制度を利用するだけ



（かわち・あつし）

大手旅行代理店で車椅子
や要介護認定者などの国内・海外旅行の企画営業
および添乗員の経験を経て、2008年 湖山医療福
祉グループ事業部に入社。介護施設長や施設運営・
管理に携わり現在に至る。認知症対応型サービス事
業開設者研修 修了。

では、問題解決にならない

● 介護保険制度の利用や施設への
入所などについて、具体的に相
談できる人がいない

● 地域包括支援センターや役所で
手続きをしたくても、平日は仕
事で行かれない従業員が多い
このような課題を解決するため、
さまざまなサポートを行うのが弊
社の「介護相談窓口」です。企業
のご担当者と話し合い、ニーズに
応じた相談窓口を設置し、介護経
験豊富なプロが個別相談にのり、
従業員一人ひとりに具体的な介護
対策を提案します。

事前に介護セミナーや簡単なア
ンケートを行うことで、従業員の
実態を把握することができるほか、
必要に応じてプライバシーを重視
したオンライン相談も行います。

介護状況によつては、すぐに施
設に入居させる必要があったり、
期間を限定した入居が必要だった
りしますが、弊社では全国にある
さまざまな介護施設の中から、そ
の方の状態に応じた適切な施設を
スピーディに紹介することができ
るので安心です。

STOP!
介護離職

介護と仕事を両立させるための

介護相談窓口の設置

Vol.6

株式会社日本ライフデザイン 取締役 事業部長

河内篤志氏

従業員の「介護離職」を防ぐための基本ポイント

——介護離職を防ぐためのポイントを教えてください。

超高齢社会の現在、働きながら親の介護をする人は増える一方で、仕事との両立が困難で離職する（介護離職）人は、年間およそ11万人と報告されています。

とくに問題なのは、管理職や経験を積んだ熟練の従業員が介護離職に至るケースが多く、企業の大きな損失につながっていることです。こうした事態を防ぐためには、仕事と介護の両立支援に対する取り組みをいち早く開始する必要があります。

しかし、私どもがこれまで多くの企業の相談を受けてきた中でわかってきたことは、介護離職防止に向けて、どのような取り組みを、どのタイミングで行えばいいのかわからないというSOSです。介護の問題は多岐にわたる上、支援する側・支援される側の双方にとって未経験の領域ともいえます。

また、弊社のアンケート調査からは、親の介護は突然はじまることが多いため、何も準備していない、介護について親と話し合ったことがない、どこに相談すればいいのかわからない、誰にも相談できない、時間がない、不安が大きといった従業員の声が圧倒的に

多いのが現状です。

従業員の仕事と介護の両立支援への取り組みのポイントとして、次の項目があります。

●従業員の実態把握

仕事と介護の両立支援を進める上で、実態を把握することは非常に重要です。従業員が抱えている介護の有無や度合い、仕事と介護に関する不安、介護休業制度や介護保険制度などの理解度、働き方の希望など、現状を把握するアンケート調査が必要です。

なかには会社には介護の実態や家族関係、経済的な問題などを知られたくないと思う従業員もいますので、弊社のような外部の介護相談窓口を通してアンケート調査を行うとスムーズに把握できます。

●自社の制度設計の見直し

介護休業などの両立支援制度について「法定基準を満たしているか」「従業員に周知されているか」「利用手続きがわかりやすいか」「従業員のニーズに対応しているか」などを確認し、必要に応じて制度設計を見直します。

●従業員への情報提供

従業員が介護に直面してから、仕事と介護の両立に必要な基本的



（かわち・あつし）

大手旅行代理店で車椅子や要介護認定者などの国内・海外旅行の企画営業および添乗員の経験を経て、2008年 湖山医療福祉グループ事業部に入社。介護施設長や施設運営・管理に携わり現在に至る。認知症対応型サービス事業開設者研修 修了。

な情報を提供するのではなく、従業員が介護に直面する前の段階において、離職しなくて済むような情報提供などを行うことがきわめて重要です。

仕事と介護の両立支援制度などの周知、介護が必要になった場合の「相談窓口」の周知、両立課題の共有と介護支援プランの策定、働き方の調整、介護について話しやすい職場づくり、社内外のネットワークづくりなどを行います。

※令和6年の法改正により「雇用環境の整備」「介護に直面する前の早期の両立支援制度等に関する情報提供」、両立支援制度等に関する「個別の周知・意向確認」が義務付けられました。

●働き方改革

介護離職せずに仕事を継続できるように、仕事に意欲的に取り組めるように、職場環境や働き方を見直す必要があります。

残業時間の削減、年次有給休暇の取得促進、仕事の見える化など、多様なニーズに応じた柔軟な働き方を提供し、「お互い様」と協力し合う職場づくりも大切です。

STOP!

介護離職

介護と仕事を両立させるための

介護相談窓口の設置

Vol.7

株式会社日本ライフデザイン 取締役 事業部長

河内篤志氏

企業が取り組むべき

従業員の「介護離職」対策

——介護離職を防ぐために、どのような取り組みが必要ですか？

現在、約4人に1人は65歳以上の高齢者という超高齢社会ですが、今後も少子高齢化は進みます。団塊世代（1947年～1949年生まれ）が75歳以上になる「2025年問題」、全人口に占める65歳以上の高齢者の割合が約33%になる「2035年問題」、団塊ジュニア世代（1971～1974年生まれ）が65歳以上となる「2040年問題」と続き、医療・介護の負担は、より一層増大すると見込まれています。

さらに今後、生産年齢人口の減少に伴い人材不足が加速していく中で、仕事と介護を両立するビジネスケアラーは増加するため、企業にとって介護離職を防ぐ取り組みは必須課題です。

仕事と介護の両立の可否は、従業員の個人的な問題だけで終わりません。介護離職や介護発生に伴う物理的・精神的負担などによって引き起こされる労働生産性の低下に起因する損失額（労働生産性損失額＋介護離職者発生による損失額）は、製造業など従業員数3000名の大企業の場合、1社当たり年間およそ6億2400万円、従業員数100名の中小企業の場合

合では、1社当たり年間およそ800万円と推計されています（経済産業省）。

とくに40～50代は、親の介護が始まる可能性が高くなりますが、この年代は管理職などが多いので代替人員を確保するのは簡単ではありません。ビジネスケアラーの支援は、個人のキャリアサポートだけでなく、事業・組織運営を継続するうえでも大きな影響をおよぼします。

まずは介護離職を防ぐ取り組みとして、従業員の実態を把握する必要があります。

弊社では、近い将来に介護が発生する可能性があるかどうか、現在介護をしているのか、介護の担い手は誰なのか、手伝ってくれる家族はいるのか、仕事と介護の両立について困っていることがあるかなど、シンプルな内容の無記名アンケートをとっています。

このアンケートで把握した実態を踏まえ、企業の規模や体制に応じて従業員向けのセミナーなどを行い、次のようなことを理解していただきます。

●介護に関する不安や問題を解決するためには、介護両立支援制度などの活用が大事であること



（かわち・あつし）

大手旅行代理店で車椅子や要介護認定者などの国内・海外旅行の企画営業および添乗員の経験を経て、2008年 湖山医療福祉グループ事業部に入社。介護施設長や施設運営・管理に携わり現在に至る。認知症対応型サービス事業開設者研修 修了。

●自身の介護負担を軽減するため介護保険制度の介護サービスを利用するメリットを知ってもらう

●困ったときの相談窓口または相談者を持つ必要があること

実際、介護専門家の支援を受けることによって適切な介護ができるうえ従業員自身の介護負担が確実に減り、希望する働き方が継続できるのですが、介護保険制度の内容を理解できたとしても、すぐに利用につながらないことが少なくないのが現状です。

たとえば介護保険制度を申請するために区役所に行く時間がない、かかりつけ医やケアマネジャーが決まらない、急変時の対応がわからないなど、仕事と介護の両立を実現するためには、より具体的な相談が必要になります。

そこで弊社では、介護経験や福祉業界を熟知した専門家が相談に乗り、法人グループ内の介護ネットワークを駆使し、介護保険制度の代行申請やケアマネとの面談、個々の状態に応じた適切な施設の紹介など、介護離職防止に向けて幅広い課題に対応しています。