

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者研修 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ですか。

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この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たいと考えています。

——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。もしかしら自分の知識が役に立つかも……と考え、「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っようになりました。

介護相談窓口を開業するメリットは？

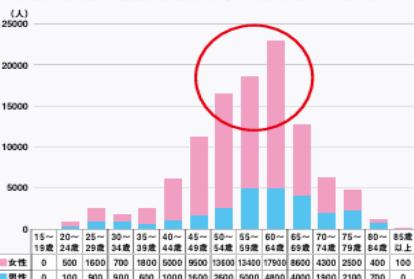
一般に、どこにも相談せずに介護離職を決める方が多いといわれていますが、相談窓口を通して従業員が抱える介護の困りごとを整理することで、企業は従業員の状況をきちんと把握することができ、また、従業員に対して適切な対策を提供することによって、安心して働ける職場環境を作るとともに長期雇用につながります。

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かわからない。
- 親の介護で仕事うまくいかなくなり、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。両親が一緒に入居できる施設を相談させてほしい。
- 全員の父は85歳で一人暮らし。全員の母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よい」とがわかった。「介護のプロに任せたいほうがよいことになった」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、早め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

Vol.1

企業内に相談窓口を設置し 従業員の介護離職を防止 してください。

介護離職の現状について教える

団塊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（昭和46）年から1974（昭和49）年に生まれた世代です。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人も多くいますが、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、単純に言えば家庭内で介護にかかわる人が不足します。つまり、働きながら介護を担う人が増え続けるわけです。

総務省の調べによると、家族の介護・看護のために仕事を辞める「介護離職」は2022年には年間10万6000名にのぼり、さらに増加するといわれています。介護にかかる時間が増えれば、退職しないとしても仕事に支障が出やすくなります。

仕事と介護の両立が困難になれば企業は業務効率が落ちるうえ、介護離職の増加につながります。その結果、企業としては人材が流出するだけでなく、労働力不足が深刻化することが問題となります。

介護に起因した労働能力や生産性減少の影響は大きく、経済産業省は2030年の経済損失額を約9兆円と試算しています。

外部の専門家による介護相談窓口を取り入れる企業が増えてきているので、

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、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。

そこで最近では、外部の介護専門家に相談窓口を設置する企業が増えています。介護の悩みは、個人のプライバシー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」を通じ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、その方の心身の状況や生活状況、経済状況に適した施設の紹介を行うなど、柔軟に対応しています。

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



（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。

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もあれば、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。

介護セミナー参加や対面相談に抵抗がある場合は、オンライン相談窓口を設置することもできます。匿名で相談するほか、従業員が介護している親御さんと一緒にオンラインで相談することもできます。

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でき、また、介護の悩みを解決する方法を提供すること、従業員は介護をしながら仕事に集中できるようになります。

個別相談後のアンケートでは「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。

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.2

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運営業務を経て、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。

「介護離職」を防ぐために
役立つ介護相談窓口の設置
――今後、介護離職が増えるとい
われていますが、企業にとつての
デメリットは何ですか。
高齢化が進む現在、厚生労働省
の集計によると、2025年時点
で65歳以上の高齢者数は3607
万人、そのうち要介護、要支援認
定者は717万人、認定率は約20
%です。この傾向は、日本の高齢
者人口がピークを迎えるといわれ
ている2040年まで続くと推測
されています。

職せざるを得ない
人が増えているだ
けでなく、離職せ
ずに両立している
場合も含め、全体
として労働生産性が下がってしま
います。

経産省のガイドラインでは、介
護離職や労働生産性の低下によっ
て生じる経済損失額は、従業員数
3000人の大企業の場合、年間
で約6億円、従業員数100人の
中小企業の場合は年間約800
万円になると試算しています。そ
して今から5年後、2030年には
約9兆円もの経済損失が生じる
という試算も発表されています。

また、2025年には、800
万人といわれる団塊の世代全員が
75歳以上（後期高齢者）となりま
すので、医療や介護にかかる費用、
介護人材の不足などが、よりいっ
そう深刻化するだろうと予想され
ています。

従業員は、どんなデメリット
があるのでしょうか。
介護のために離職する40、50代
は、住宅ローンや子ども教育費
がかかる時期です。収入の減
少は大きな問題です。親類さん
の介護費用が増えるという経済
的な痛みも大きくなります。将
来への不安も大きくなります。

一方、介護のために仕事を辞め
た理由としては「勤務先の
問題」です。勤務先に、育児・介
護の両立支援制度が整備されて
いないことが少なくなく、4月
です（法律が改正され、今年の4月

親の介護と仕事を両立させるう
えでの身体的・精神的負担は大き
く、経済的な問題も含め、個人差
が大きいだけに問題解決の仕方も
多岐にわたります。その結果、退

から、従業員が仕事と介護を両
立できるよう、企業は介護セミナ
ーの実施や相談窓口の設置が義務
化されました。

また、公的な制度が整備されて
いても、従業員はその内容を知ら
ないで、どのように活用しよ
うのかわからなかったり、制度を
知っていても利用しづらい職場環
境だったため、誰にも相談せずに
退職を決めたというケースもあ
りました。

このように企業が抱える課題
従業員が抱える介護問題について
双方の支援を行うのが弊社の「介
護相談窓口」の設置です。

介護相談窓口の設置によって、
企業や従業員のニーズに応じ、
介護セミナーの開催のほか、個別
対面の介護相談窓口の設置、従業
員が匿名で相談できるオンライン
窓口の設置など、ご要望に応じた
相談方法を提案します。

認知症が進んだケース、重度の
医療的ケアが必要なケース、経済
的な問題が大きいケースなどの相
違っても対応しています。必要と
して全国の介護施設の中から、介
護が必要な方の状態に合った施設
もすぐに紹介できます。

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.3

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運営業務を経て、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。

勤務先の問題を改善して
従業員の「介護離職」を防ぐ
――介護離職を選ぶ理由として多
い問題はありますか？
少子高齢化が進む現在、仕事と
親の介護が重なり、やむなく離職
する人（これを介護離職という）
が増加しています。

2025年には、団塊の世代全員
が75歳以上となり、後期高齢者は
約2100万人になると推計され
ています。また、常に介護が必要
な（要介護状態）となるにつれ
て最も多いのは認知症、次いで
脳血管疾患（脳卒中）、骨折・転
倒で、75歳以上になると要介護認
定を受ける割合が急上昇すること
がわかっています。

この世代の介護に直面している
のが、現在、50代前半になる団塊
ジュニア世代を含め、40代から50
代の働き盛りの従業員です。管理
職が多く、重要な戦力であるため
介護離職による企業の損失は大き
いものになりました。

厚生労働省の調査によると、手
助・介護のために仕事を辞めた理
由として、離職者全体の4割以上
を占めるのは「勤務先の問題」で
す（下の表を参照）。さらに、勤
務先の問題で離職した人たちが辞
める理由として、次のような問題
が挙げられています。

●勤務先に介護休業制度等の両立
支援制度を利用しにくい
雰囲気がある（約35%）
●勤務先の介護休業制度等の両立
支援制度の利用要件を満たして
いなかった（約30%）
●代替職員がいなかったため制度等
を利用できなかった（約23%）
●職場の労働時間が長い、深夜勤
務・シフト勤務があるなど、労
働時間に問題があった（約19%）
●人事評価・待遇に悪影響がでる
可能性があると思った（約12%）
●介護が必要とすると介護者と居住地
が離れているため、就業継続が
難しくなった（約9%）
●転勤のある職場で、就業継続が
難しくなった（約9%）

こうした介護離職を防止するた
め、法改正により企業には次の3
つが義務付けられました（202
5年4月1日施行）。

①介護に直面した従業員が申し出
した場合に、両立支援制度等に
関する情報を個別に周知し、意
向を確認する
②介護に直面する前の早い段階で
両立支援制度等に関する情報を
提供する
③研修や相談窓口の設置などの環
境を整備する
そこで弊社では、介護離職によ

●手助・介護のために仕事を辞めた理由（複数回答）

理 由	詳 細	割合(%)
勤務先の問題	仕事を続けたかったが、勤務先の両立支援制度の問題や介護休業等を取引しづらい雰囲気等があった	43.4%
サービスの問題	仕事を続けたかったが、介護保険サービスや障害福祉サービス等が利用できなかった、利用方法がわからなかった	30.2%
自分の希望	仕事を続けなくなかった	22.0%
家族・親族等の希望	仕事を続けたかったが、手助・介護が必要な家族、そのほか家族や親族の希望等があった	20.6%

厚生労働省「令和3年度仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」より