



仕事と介護の両立支援研修を開催

このたび、家族の介護に直面した際、仕事との両立のためにどのような対応を取ればよいかを学ぶ研修を、オンラインで開催しました。リアルタイム・アーカイブ視聴を合わせ445人が受講しました。

研修実施の背景

2025年は団塊の世代800万人が後期高齢者となり高齢化が進展する一方で、共働き世

帯も増加し、働きながら介護を行うことが当たり前の時代が来ています。これらの社会的背景から、2025年4月には仕事と育児・介護を両立できるよう育児・介護休業法が改正されました。

現在介護をしている社員だけでなく、その同僚や、今後介護をする可能性がある社員も含めて、研修の対象者を全社員としました。

研修内容

■2025年に起こること

・日本において、認知症と診断される人は約1100万人以上になると言われている。

（高齢者の3〜4人に1人）

・認知症になったことがわかると銀行口座は凍結され、認知症になった親の生活費や医療費、介護費用のためであつても簡単に引き出せないため、事前の準備（手続き）が必要。団塊の世代が後期高齢者（75歳以上）になり、介護を必要とする高齢者の出現率が一気にあがるため、介護に苦しむビジネススクエアラーが30%になると言われている。

■介護をめぐる社会構造の変化

・日本はかつてない高齢化が進行している

↓法律やサービスの変化が速いため、最新の情報を入手することが大切。

・過半数のビジネスパーソンが2〜3年以内の介護リスクを実感している。いつ始まってもおかしくない「予備軍」まで含めて考えると、リスクは非常に大きい。

また、20代・30代でもおよそ10人に1人がビジネススクエアラーまたはその予備軍。

《講師》

株式会社チェンジウェーブグループ

取締役 酒井 穰 氏

自身も17歳から33年にわたる介護の経験者であり、認定NPO法人カタリバ理事なども兼任する。NHKクロズアップ現代などでも介護関連の有識者として出演。

日本は社会福祉が非常に整っている国です。自分(子)が直接介護をしなくても、親は笑顔で生きることが可能です！
しかし、知らなければ使いこなせないサービスも多いので、知識が必要です。



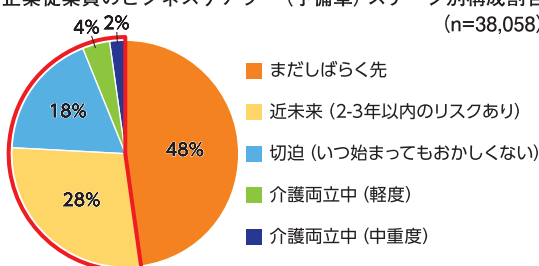
【著書】

- ・「ビジネスパーソンが介護離職をしてはいけない理由」
- ・「ビジネススクエアラー 働きながら親の介護をする人たち」など

エイジング・リテラシーを身につけよう！

- ①あなた自身のため
- ②あなたの部下・同僚のため
→ディフェンス（困らないため）
- ③新規事業創造のため
→オフェンス（高齢者の生活支援市場 2050年には市場77兆円のビジネスチャンス）

企業従業員のビジネススクエアラー（予備軍）ステージ別構成割合（n=38,058）



（資料：リクス作成
仕事と介護の両立支援クラウド（LCAT）受講者データより）

■データで見る

ビジネスケアラーの現実

- ・介護が必要となる期間
平均寿命から健康寿命を引いた
想定介護期間は、男性9年、
女性12年
- ・介護にかかるお金
月平均8・3万円
(生活費を含まない)

約10年の介護期間を想定すると、1人当たり総額1000万円がかかることとなる。

↓介護を織り込んだ人生設計が必要！

(親の貯金や保険の状態を確認しておきましょう。)

また、費用の捻出のためには仕事を続けることも重要！

■エイジング・リテラシーを

身につけよう！

- ・高齢者の健康問題の多くは放っておくと悪化する

↓すぐに専門家に相談することが大切。

例…骨折した親を治るまで安静にさせるのはNG。筋力が低下し、骨折が治っても寝たきりの状態になってしまうため、プロに

よるリハビリを実施することが大切です。

例…認知症？と思った時には
ばらうの様子を見ることはNG。専門家に相談して
進行を遅らせることが大切。

・両立と介護離職のボーダーライン

平日平均2時間、休日平均5時間以上介護に時間を使っている場合に離職の可能性が高まるとされています。

できるだけ時間を使わないために、プロの手を借りる(アウトソースする)ことが大切です。

・介護はプロに任せよう！
身体介護はできるだけ自分でせず、安全や質の面からもプロに任せましょう。

皆さん自身は、
実際に介護をする
プレーヤーではなく、

頭を使って考え、
さまざまなアウトソーシングサービスを発注する
マネージャーに

なりましょう！

まずは、 ちいきほうかつしえん 地域包括支援センターに相談しよう！

■地域包括支援センターとは？

2005年4月からの介護保険制度の見直しに伴い設置された公的な介護の相談窓口。人口2〜3万人を目安に1カ所、住所を所轄している担当のセンターがあり、介護のプロであるケアマネジャーがいます。

重要なのは「周囲の詳しい人な人に聞く」のではなくきちんとセンターに行つて最新の地域の情報を知ること！



■利用するタイミング例

- ・介護予防をしたい時
- ・親が免許を返納してから買い物に行きづらいと言っている時
- ・親が認知症かもしれないと感じた時

■ポイント

- ・自身の地域ではなく、親の住所を管轄している地域包括センターに相談することが大切
- ・ケアマネジャーとの相性も大切です。担当の変更も可能ですので、頼れるケアマネジャーを見つけてみましょう！
- ・親が介護サービスを受けたがらない時にはその説得・介護の段階的な導入も依頼できます！



親の生活に何らかの不安・問題がある時は相談しましょう。
(介護が必要になる前から相談可能です！)



■Q&A

研修中に寄せられた質問と、講師の回答を一部ご紹介いたします。

Q 地域包括支援センターは親と一緒にいった方がよい？

A 親は行きたがらないことが多いので、まずはご自身で行ってみてください。（電話での問い合わせも可能）

Q 自分自身が介護されることを考えた時に何からすればよい？

A 介護保険の見直しや、地域包括支援センターとの事前の連携をしておきましょう。

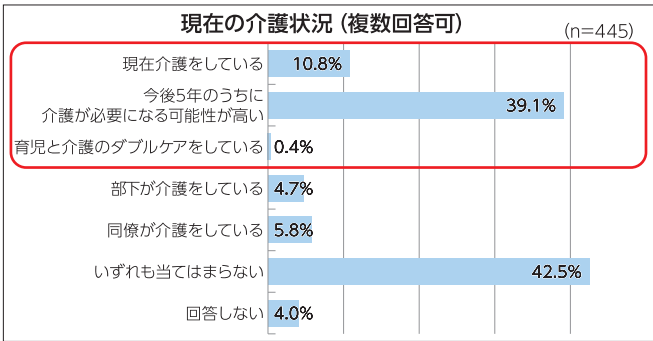
Q 親の介護を精神的につらいと感じるときはどのような対応ができますか？

A レスパイトというサービスがあります。介護している人が休めるように親を一時的に施設に預けるサービスで、介護保険の対象となりますので、利用料の1割負担で利用可能です。自身がリフレッシュできるだけでなく、親にとっても将来的に老人ホームなどに入居する際の練習・相性の良い施設さがしになります。

■アンケートからみる

クラブハウスの介護関連制度

今回の研修に参加（リアルタイム・アーカイブ含む）し、アンケートに回答いただいた方445人の現在の介護状況の集計結果です。



現在介護している方が10.8%（48人）、今後5年のうちに

介護が必要になる可能性が高い方が39.1%（174人）いました。

クラブハウスの介護関連制度

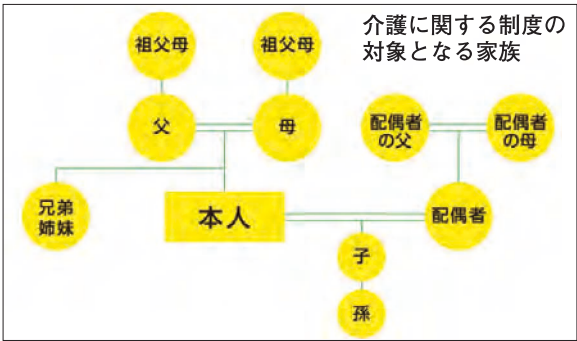
■介護に関する制度の対象

2週間以上にわたり、*常時介護が必要な状態にある、左図に掲載の家族

*常時介護が必要な状態とは

①要介護2以上である または

②厚生労働省が定める基準を満たしている場合



●要介護認定区分

要介護とは？

区分	認定の目安
要支援1	基本的に一人で生活ができるが家事などの支援が必要。適切なサポートがあれば、要介護状態になることを防ぐことができる。
要支援2	基本的に一人で生活ができるが、要支援1と比べ、支援を必要とする範囲が広い。適切なサポートがあれば、要介護状態になることを防ぐことができる。
要介護1	基本的に日常生活は自分で送れるものの、要支援2よりも身体能力や思考力の低下がみられ、日常的に介助を必要とする。
要介護2	食事、排泄などは自分でできるものの生活全般で見守りや介助が必要。
要介護3	日常生活にほぼ全面的な介助が必要。
要介護4	自力での移動ができないなど、介助がなければ日常生活を送ることができない。
要介護5	介助なしに日常生活を送ることができない。コミュニケーションをとることが困難で、基本的に寝たきりの状態。

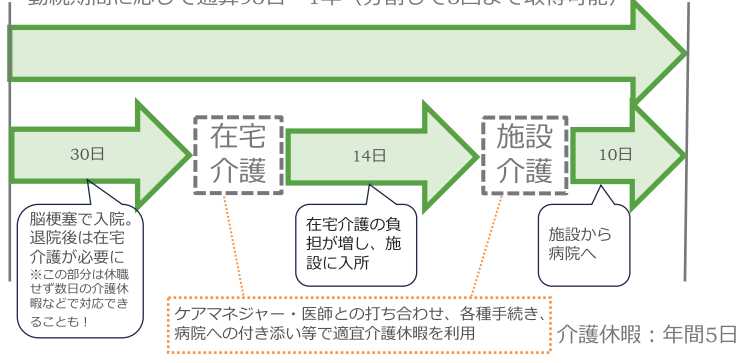
軽度



重度

介護休職の取得例

勤務期間に応じて通算93日～1年（分割して3回まで取得可能）



■介護両立支援制度

介護休職【無給】
対象家族1人につき、勤続期間に応じて通算93日（1年（分割して3回まで）取得可能）。

※休職中は無給ですが、雇用保険から給与の約67%が支給されます。

・介護休暇【無給】

年間5日まで（対象家族が複数の時は10日）取得可能
・短時間勤務【給与減額有】

- ・ 残業の免除・制限
- ・ 深夜残業の免除

■介護休職の取得例

一般に、平均的な介護期間は介護休職の93日（1年ではカバーできるとは言えません）。

介護休職は、自らが介護するためではなく、介護の体制を整えて職場復帰するまでの準備期間としましょう。

3回までの分割取得が可能ですので、例えば

①病気等で入院し介護が必要になった際の介護サービス
選定・調整による在宅介護
の準備期間

② 施設に入居する手続きや準備期間

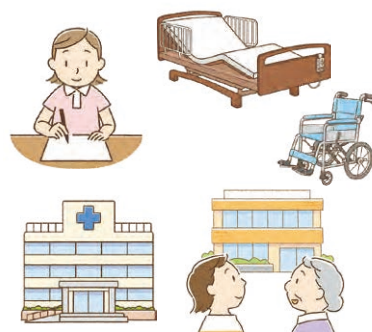
③ 病院などに移つての看取り
期間

として取得することができま
す。

休職期間以外では、介護休
暇を利用して、医師との打ち
合わせや各種手続き、病院へ
の付き添いをする事が可能で
す。

その他詳細は制度活用ハンドブックもご覧ください。

（人材開発課 河村 僚子 記）



クラブウではリファラル採用を実施しています！

ご友人やお知り合いを
ぜひご紹介ください！

*募集中の求人内容は、イントラネット内の
社内公開情報『求人情報』に掲載しています。

リファラル採用に関するお問い合わせ・ご相談

クラブウ本社人事部人材開発課まで
人材開発課 採用メールアドレス
saiyo_grp2@kurabo-grp.com



リファラル採用

社員が会社に自分の友人や知り合いを紹介する採用手法

