

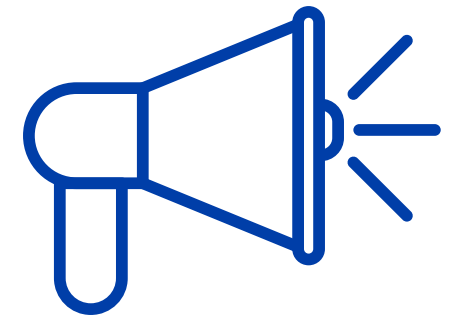
「仕事と介護の両立」

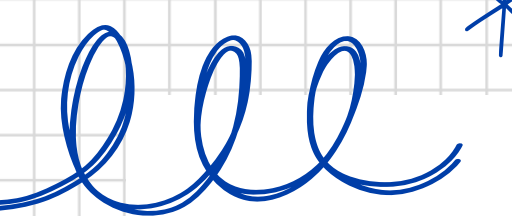
～経営者が知っておくべき4つのこと～



目次

1. はじめに
2. 介護の制度について
3. 経営者が知っておくべき4つのこと
4. なぜ1ヶ月なのか？
5. 企業のリスクについて
6. 介護のよくある5つの誤解
7. 社長はどう声をかける？
8. 我々経営者はどこに相談？
9. おさらい



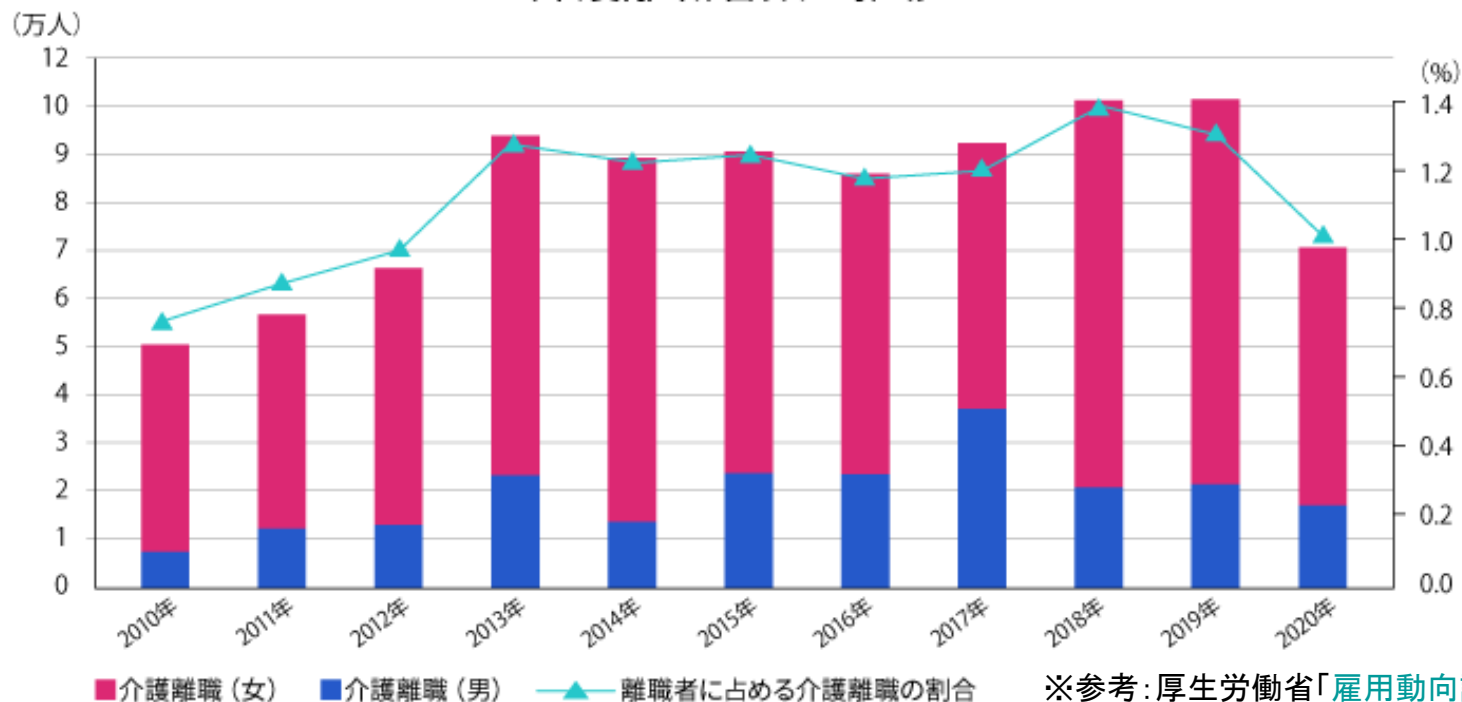


はじめに

介護離職(介護が原因で仕事をやめなければならない人)は

毎年日本全体に**10万人近く**います

介護離職者数の推移



※参考:厚生労働省「[雇用動向調査](#)」より一部抜粋し作成

介護離職による企業の損失

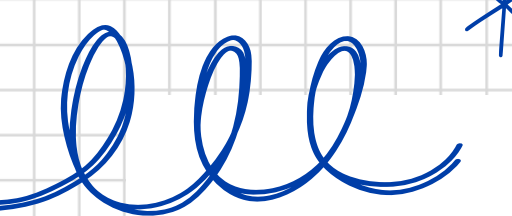
2030年における経済損失（億円）の推計



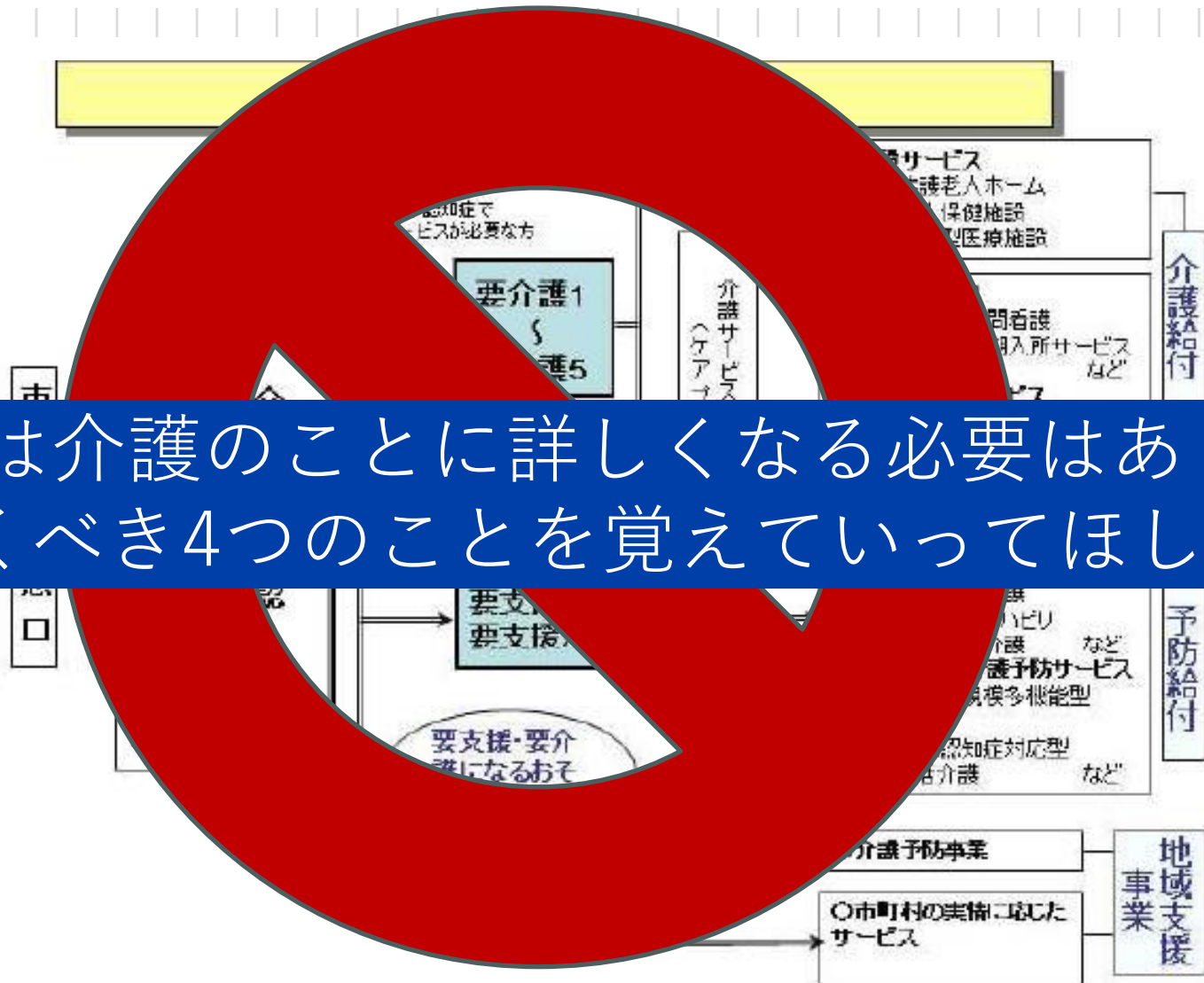
- 仕事と介護の両立困難による労働生産性損失額 ※5
- 介護離職による労働損失額
- 介護離職による育成費用損失額 ※6
- 介護離職による代替人員採用に係るコスト

2030年における
介護離職の経済損失は
日本全体で
約9.2兆円！！

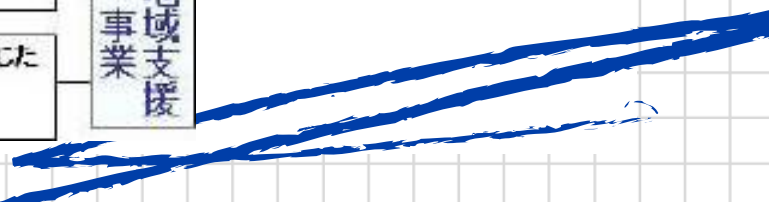
※参考：経済産業省「新しい健康社会の実現」より一部抜粋して作成



介護の制度について

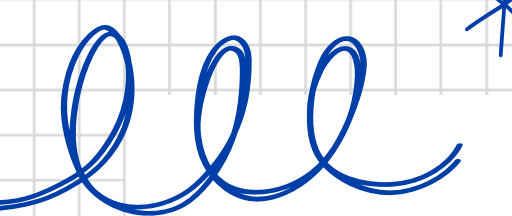


我々経営者は介護のことに詳しくなる必要はありません。
知っておくべき4つのことを覚えていってほしいです。



～経営者が知っておくべき4つのこと～

- その1 **【1ヶ月従業員さんが抜けてもやりくりできる体制】**が整えば、**介護離職を防げる可能性は非常に高い！**
- その2 国や鯖江からの補助もあり **【金銭面的な負担はほぼない】**
- その3 **従業員**が介護のことに悩んだら **【地域包括支援センターを紹介】**
- その4 **経営者**が介護休業関係で悩んだら **【顧問の社労士 or ふくい働き方改革推進支援センターへ】**



なぜ1ヶ月なのか？

【介護休業制度】

通算93日まで、

3回を上限に分割取得ができるように

介護休業1回目

介護休業2回目

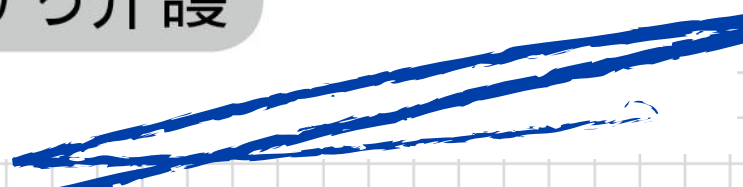
介護休業3回目

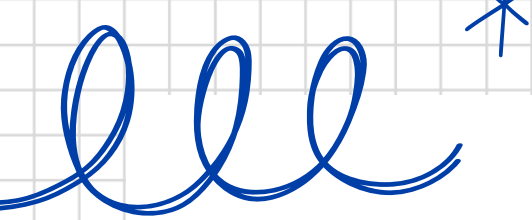
1～3回目を
合わせて
93日

勤務しながら介護

勤務しながら介護

勤務しながら介護





なぜ1ヶ月なのか？

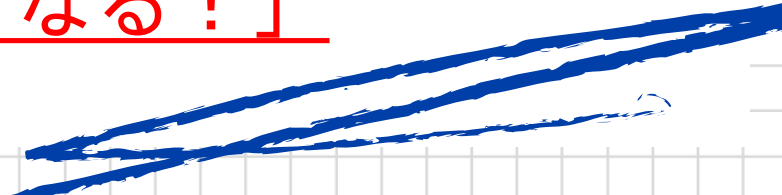
【93日で介護は終わらないのに短いのでは？】

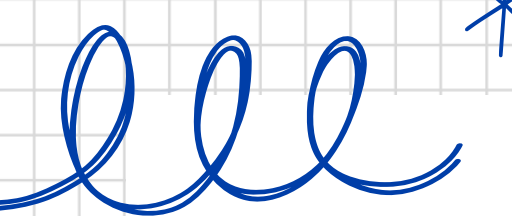
- ① 最初の1ヶ月で介護を**プロにまかせる準備をするための期間**
- ② 2回目は**急変したときに休みを取る**ためのもの
- ③ 3回目は**最後の看取り**のためのもの

つまり経営者側としては

「従業員一人が1ヶ月休むことを乗り切る体制ができれば、
介護離職を防げる可能性が非常に高くなる！」

ということになる。





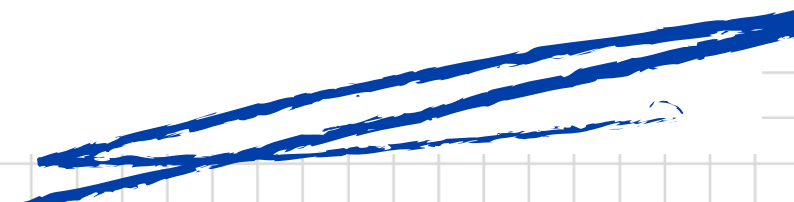
企業のリスクについて

【企業として金銭的な負担はほぼない】

休んだ1ヶ月も67%のお給料が国から従業員さんへ出ます(介護休業給付金)

親の高齢による介護、家族のケガによる介護、
従業員さん本人の病気(傷病手当)等々、
急に来れなくなる可能性は常に潜んでいます。

誰が休んでも対応できる体制を整えることが
企業のリスクヘッジになります。



介護のよくある5つの誤解

誤解1「まだ親が元気だから介護のことは考えなくていい」

→ **トラブルが起きてからでは対応が後手になり離職リスクが高くなる**

誤解2「直接介護することは親孝行になる」

→ **介護のプロであっても自身の家族を介護するのは難しい**

誤解3「介護離職した人は、辞めざるを得ない状況だった。」

→ **早めの相談をしていれば、間違いなく離職を防ぐことができる**

誤解4「地域包括支援センターは介護が必要になってから」

→ **元気なうちから連絡しておくべき。いざとなったときにスムーズな支援を受けられる。怪しいと思った時点ですぐ相談を**

誤解5「テレワークは仕事と介護の両立に有効である」

→ **要介護者の依存を引き出し、介護状態が促進されてしまう**



企業として

早期相談できる環境づくり

介護のプロに導くこと

が一番の介護離職対策になる！



会社の社長が言ってほしい 介護に悩んでいる社員への言葉



「話してくれてありがとう。うちの会社なら両立できるよ。」

→ 1ヶ月休める体制さえできていれば可能

「仕事と介護、両立した方が親にとってもいい介護環境になるよ。」

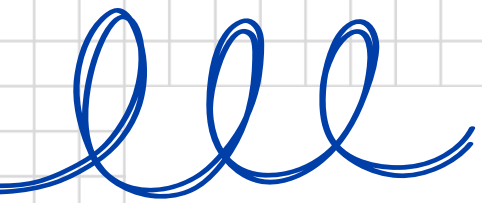
→ 介護がメインになると家族みんなが疲弊して誰も幸せにならない

「まずは地域包括支援センターへ相談するといいよ。」

→ 我々経営者が介護のことに詳しくなる必要はなく、どこへ相談しに行けばいいかさえわかれば良い

「今後も何かあったら、気軽に話してもらいたい。」

→ 調査の結果、どこにも言えない、誰にも言えない、という回答が多かった介護のプロへ導ければ、介護離職は防げる可能性は高い



我々経営者はどこに相談？



【顧問の社労士がいる場合】

社労士に相談すればOK
内容から補助金の申請までしてくれます

※補助金関係が得意・不得意もあるので
先に相談しておくとも良いでしょう。



【顧問の社労士がない場合】

ふくい働き方改革推進支援センターに相談

福井商工会議所内に設置
1つの案件につき3回まで相談無料
補助金の申請等は別途社労士と契約を結ぶ



知っておくべき4つのおさらい

- その1 **【1ヶ月従業員さんが抜けてもやりくりできる体制】**が整えば、**介護離職を防げる可能性は非常に高い！**
- その2 国や鯖江からの補助もあり **【金銭面的な負担はほぼない】**
- その3 **従業員**が介護のことに悩んだら **【地域包括支援センターを紹介】**
- その4 **経営者**が介護休業関係で悩んだら **【顧問の社労士 or ふくい働き方改革推進支援センターへ】**