

「働く(ビジネス)ケアラー の支援について」

～ワークサポートケアマネジャーとしての実践～

株式会社ネクスト
ご近助テラス札幌
管理者 秋場隆章

1

目次

Table of Contents

- 01 自己紹介
- 02 介護離職予防・仕事と介護の両立
- 03 ワークサポートケアマネジャーとは？
- 04 活動事例
- 05 活動から見たこと

2

01

自己紹介



01

自己紹介

好きなもの

フェス、キャンプ、バーベキュー

経歴

- ・出身地 南空知美唄市
- ・出身大学 北星学園大学文学部
社会福祉学科心理学コース
- ・就職 地方の社会福祉協議会
- ・介護保険開始時ケアマネジャー取得
札幌市在宅福祉サービス協会



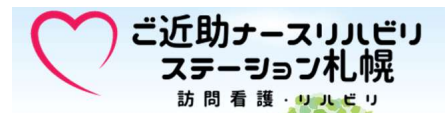
資格など

- ・ワークサポートケアマネジャー
(日本介護支援専門員協会)
- ・主任介護支援専門員
- ・日本ケアマネ学会 認定ケアマネジャー
- ・社会福祉士・成年後見人ぽあとなあ登録
- ・北海道ケアラー推進センター
地域アドバイザー登録



株式会社 NexD

- ・訪問看護・リハビリ
ご近助ナースリハビリステーション札幌
- ・居宅支援事業所
ご近助テラス札幌
- ・福祉用具購入・貸与事業所
ご近助デイズ札幌



介護離職予防・仕事と介護の両立支援

02



7

3. 調査結果（2）自助の観点：仕事と介護の両立支援（ビジネスケアラー支援）

3.1 従業員の介護リスクに係る経済損失の推計

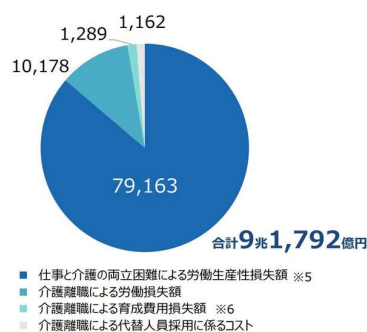
- ・高齢化の進行に伴い、日本全体でビジネスケアラー（仕事をしながら家族の介護に従事する者）の数が増加。介護離職者は毎年約10万人であり、2030年には、ケアラーのうち約4割（約318万人）がビジネスケアラーになる見込み。
 - ・仕事と介護に関する問題の顕在化が進むと予想される中、2030年には経済損失が約9.1兆円となる見込み。
- 内訳を見ると、仕事と介護の両立困難による労働生産性損失が占める割合が極めて大きい。

家族介護者・ビジネスケアラー・介護離職者の人数の推移



（出所）国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年4月推計）中位推計」、総務省統計局「就業構造基本調査（平成24年、平成29年）」、厚生労働省「雇用動向調査（平成29年～令和3年）」
 ※1 2012年及び2017年の就業介護者・ビジネスケアラーの数は就業構造基本調査結果より※2 2012～2020年の介護離職者数は雇用動向調査結果より※3 就業構造基本調査における有業者のうち「仕事しながら」をビジネスケアラーとして定義している。有業者全体（仕事は従事者を含む）まで広げた場合には、2030年時点で438万人と推計される。今後、女性の社会進出や高齢者の雇用促進等に伴い、数値はさらに上振れる可能性もある。※4 介護離職者数の将来推計は、厚生労働省「雇用動向調査（平成29年～令和3年）」をもとに算出したものであり、将来的な施策効果等は加味していない。その他の推計値は、各調査における年齢階層別人数割合と将来推計人口の掛け合わせにより算出。

2030年における経済損失（億円）の推計



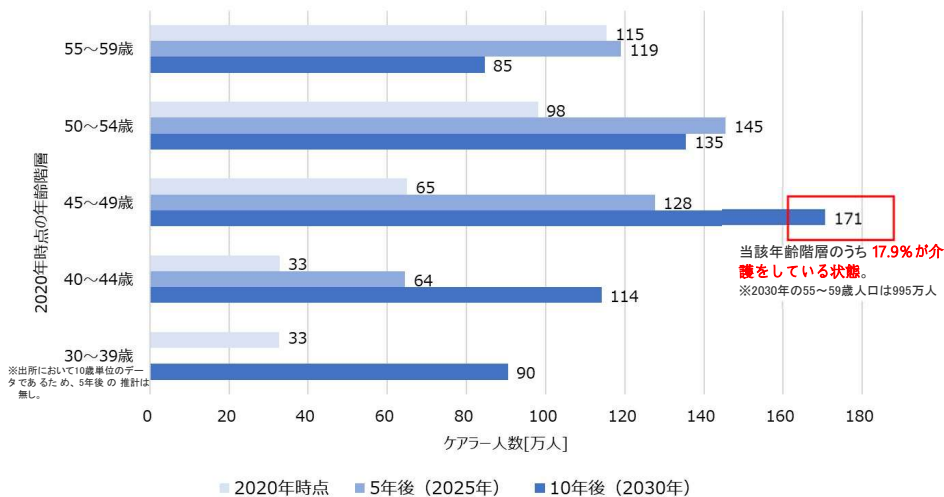
（出所）経済産業省「2022年経済産業省企業活動基本調査速報（2021年度実績）調査結果の概要」、産労総合研究所「教育研修費の実態調査における2017～2021年の一人あたり研修費（5年平均）」、株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所「就職白書2020」より日本総研作成
 ※5 ビジネスケアラーの生産性損失は、経済産業省委託調査（日本総研）「介護をしながら働いている方に向けたWEBアンケート調査」（n=2,100）の結果を基に算出（＝約27.5%）※6 介護離職者の勤続年数は、大卒年齢である22歳から、雇用動向調査において最も人数が多い55～59歳階層の中央となる57歳まで勤続した場合の年数（＝35年）と仮定。

3. 調査結果（2）自助の観点：仕事と介護の両立支援（ビジネスケアラー支援）

3.2 ビジネスケアラーの人数規模 推計 推計結果から導かれる予備軍の人数

・前頁の推計を踏まえると、2020年時点の年齢階層別ケアラー人数とその経年推移を以下のように算出できる。・特に、2020年時点の45～49歳は10年後に171万人（17.9%）が介護をしている状態となる。

2020年時点の年齢階層別ケアラー人数推移



出所：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年4月推計）中位推計」及び総務省統計局「就業構造基本調査（平成24年度、平成29年度調査）」を基に日本総研作成

3. 調査結果（2）自助の観点：仕事と介護の両立支援（ビジネスケアラー支援）

3.4 介護の仕事への影響

【ビジネスケアラー】

家族の介護を始めて以降に感じる仕事への影響（複数回答）

- ・ビジネスケアラーにおいては、いずれの属性においても、「自身の仕事のパフォーマンスが低下している」が3割を超えている。

項目	n	管理職・役員		非管理職			
		男性		女性		女性	
		大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業
自身の仕事のパフォーマンスが低下している	725	34.3%	41.7%	34.7%	32.2%	34.3%	32.4%
業務の遅延等が生じ、周囲の従業員の負担が増加している	281	16.0%	16.2%	11.6%	12.0%	7.5%	13.5%
業績目標が低下したり、あるいは未達が増加している	302	14.3%	16.7%	14.3%	12.6%	16.1%	14.4%
ディサービスの送迎や身の回りの世話をため、勤務時間に影響が出ている（個別の方の出発時刻が異なる）	365	17.6%	23.7%	15.1%	15.3%	16.1%	20.7%
日中に家族や介護関係者から連絡があって業務に集中できない	437	19.0%	24.1%	24.3%	17.3%	23.2%	28.8%
自宅での介護による疲れで日中業務に集中できない	382	16.4%	23.2%	15.1%	16.1%	22.8%	26.1%
自宅をあげられないので、出張ができない	387	19.7%	21.1%	15.5%	17.1%	17.7%	18.9%
その他	397	21.4%	14.0%	18.7%	21.6%	14.2%	11.7%

【介護離職者】

介護を始める前と離職直前を比較して、仕事への影響（複数回答）

- ・離職直前の仕事への影響について、男女ともに「自身の仕事のパフォーマンスが低下している」が最も多く、男性34.9%、女性34.0%となっている。
- ・次に多いのは、男性は「自宅をあげられないので、出張ができない」25.4%、女性は「自宅での介護による疲れで日中業務に集中できない」26.0%となっている。

項目	n	全体	男性	女性
		1,000	650	350
自身の仕事のパフォーマンスが低下している	346	34.6%	34.9%	34.0%
業務の遅延等が生じ、周囲の従業員の負担が増加している	118	11.8%	13.2%	9.1%
業績目標が低下したり、あるいは未達が増加している	119	11.9%	12.9%	10.0%
ディサービスの送迎や身の回りの世話をため、勤務時間に影響が出ている（個別の方の出発時刻が異なる）	173	17.3%	18.5%	15.1%
日中に家族や介護関係者から連絡があって業務に集中できない	163	16.3%	14.6%	19.4%
自宅での介護による疲れで日中業務に集中できない	209	20.9%	18.2%	26.0%
自宅をあげられないので、出張ができない	234	23.4%	25.4%	19.7%
その他	98	9.8%	8.6%	12.0%

03

ワークサポート ケアマネジャー とは？



11

03

ワークサポートケアマネジャーとは？

少子高齢化が進み労働人口が減少する昨今、介護を理由に仕事を辞めざるを得ない、いわゆる「介護離職」が社会問題となっています。社員としては親の介護はプライベートの問題で職場には相談がしづらく、企業としても介護離職対策の必要性を感じていても、具体的に何をすればよいか分からない人事担当の方も多いでしょう。

ワークサポートケアマネジャーは、家族等の介護を抱えている社員等が、仕事と介護を両立できる社会を目指し、社員等が介護をしながら意欲的に働けるようサポートする専門職です。

日本介護支援専門員協会の認定資格で、現在全国で199名のワークサポートケアマネジャーが活動しています。

(令和6年3月時点)
(日本介護支援専門員協会ホームページより)

12

- ・ 企業等に勤務する社員等の介護問題に関する情報提供と相談支援
 - ・ 契約企業等が抱える介護離職問題への側面的支援
 - ・ 地域包括支援センターや居宅介護支援事業所等の介護関係の社会資源への紹介およびその仲介
 - ・ 社会保険労務士や産業医及びかかりつけ医と連携した社員等への介護離職予防への対応
 - ・ 介護保険制度に関するセミナー開催支援等の、企業による介護離職予防のための支援
- 具体的にワークサポートケアマネジャーが行う支援は、企業の要望や状況により様々ですが、社員向けの介護離職予防セミナーの開催から、既に介護の問題を抱えている社員の個別相談と支援など、幅広く対応します。

(日本介護支援専門員協会ホームページより)

ワークサポートケアマネジャーの具体的役割

【企業支援活動】

- ①介護離職防止に関するアドバイス
- ②企業内セミナー（地域も含む）
 - ア) 管理職や人事担当者対象
※介護離職予防トレーニング
 - イ) 社員対象
※介護保険制度の有効活用や
親の介護問題への早期対応
等をテーマとして
- ③企業社員向け相談会の開催
※個別面談や地域の相談会を含む

【社員支援活動】

- ①介護離職問題が予測される場合
- ②家族に介護が必要となった場合
※事業所や社会資源の紹介等
- ③既に家族が介護支援専門員等の支援を受けている場合
 - ア) 担当する介護支援専門員と連携した家族への支援の展開
 - イ) 現在の支援状況を踏まえた、仕事を継続するためのアドバイスとサポート

更に専門性を特化させた資格へ

全ての介護支援専門員が行う基本的な家族支援
(対利用者及び家族)