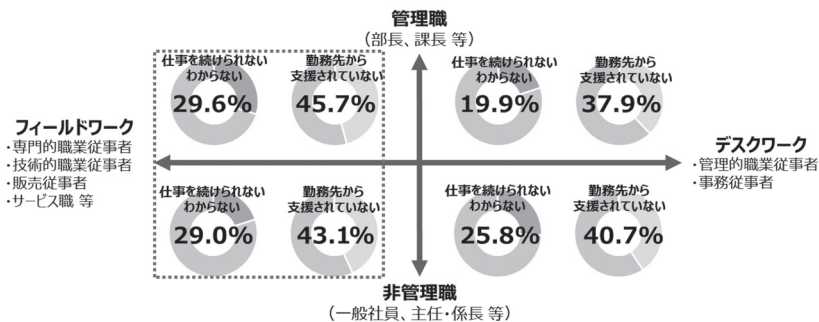


# 離職者、介護でも高水準 自社サービス活用事例も

職種/業種ごとの働く家族介護者の課題



出所：経済産業省「令和4年度ヘルスケアサービス社会実装事業（サステナブルな高齢化社会の実現に向けた調査）労働者アンケート調査結果」を基に作成

業が多く、人事部門含む管理部門を設置している企業は少ない。中には経営者や施設長がその役割を担っているところもある。そのため、「介護」の知識やノウハウを持っていても、十分な両立支援を行えていないケースもあるのではないかな。

また介護業界は、女性従業員が多い点も注目すべきである。共働き世帯の増加により、家族介護の担い手は、配偶者や実子が多くなってきたおり、家族介護においても男女平等になってきている。しかし、厚生労働省の調査によると、介護離職者は男性が増加傾向にあるが、未だ女性が多い状況である。女性が多くの介護現場において、仕事と介護の両立が十分に支援できていない場合、人材不足にますます拍車がかかる、介護事業の継続に大きなリスクを及ぼす恐れがある。

このように対面での業務割合が高く、柔軟な働き方をしにくいこともあるといった構成が、介護業界には多い。また勤務先からの支援においても同様に不安を感じている人が多いのも注目すべき点だ。介護業界は、中小零細企



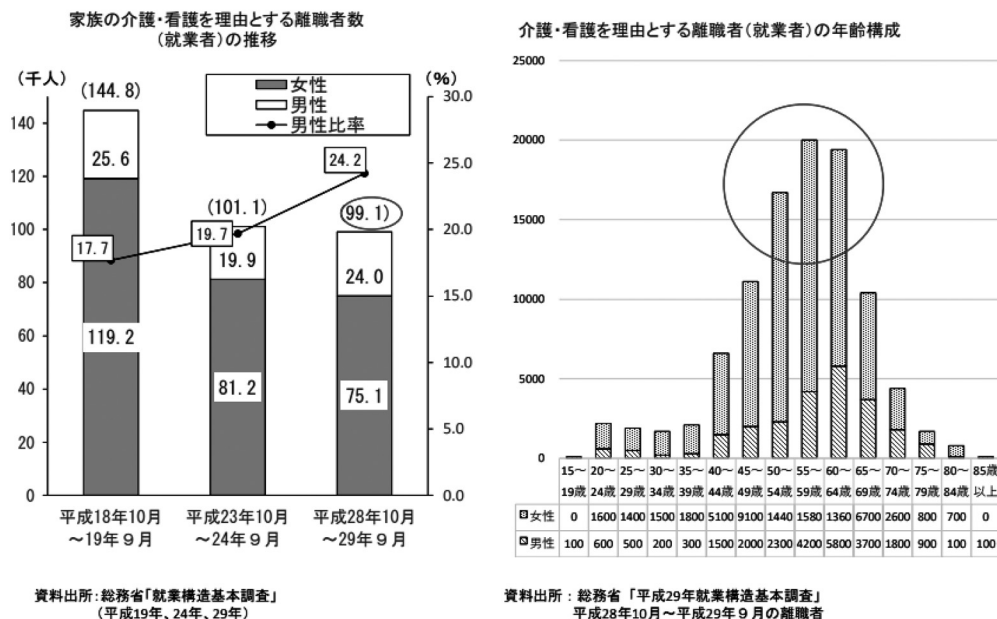
石田 遥太郎

日本総合研究所 リサーチ・コンサルティング  
部門 シニアマネジャー

シンクタンクに勤務した後、2012年より医療福祉関連ベンチャーのスタートアップメンバーとして参画し、医療介護施設の開設及び運営のコンサルティングに従事。また管理部門の責任者として、経営管理全般（経営企画、財務、人事、システム等）を担当。2019年日本総合研究所に入社。リサーチ・コンサルティング部門にて、健康分野、医療介護分野における政策提言、調査研究、民間企業向けのコンサルティングに従事。

## 専門家こそ知るべき 家族支援に 介護の知見を

### 介護離職者の現状



## 属人化、柔軟な体制難しく

造的な課題と、女性が多いといった特徴から、医療・介護従事者の介護離職割合は小売・卸と並んで高水準にある。では、介護事業者に求められる仕事と介護の両立とはどのようなものであるか。まずは家族介護について相談しやすい組織風土づくりが求められる。介護に従事しているからこそ自身の家族の介護について話しやすい面もあれば、

くい面もあると聞く。まずは経営者や施設長が、職員の仕事と介護の両立支援をしてい

期間職場を離れてしまっても、戻ってこられる人事制度も人材不足の介護業界には必要な施策であろう。

また自社の介護サービスに従業員の家族が利用できる制度を設けることも有効である。デイサービスや福祉用具貸与事業を展開するエヌジェイアイ（福島県郡山市）では、職員やその家族が自社のケアマネジャーに相談できたり、介護サービスを利用することができたりする仕組みを設けている例もある。

介護事業を営む企業だからこそ、従業員の家族介護に対して適切なサポートをしていくことが求められるのではないかと考える。

柔軟な働きができる環境の整備も必要である。「フィールドワーク」の特徴を持つ介護ではリモートワークは難しいが、介護助手や外国人人材などの多様な人材を活用し、一定のシフト調整を行うことも求められる。加えて、一定

仕事と介護の両立支援の必要性が高まる中、そのサポートを提供する介護従事者自身が家族介護のために生産性を低下させたり、離職するといった課題もみられている。昨今、介護人材の不足が叫ばれており、今後ますます拍車がかかってくるのが予測されている。そうした中でサービス提供による生産性の低下・離職は事業継続にも影響を及ぼしかねない。自社において仕