

厚生労働省記者会 会見資料

一般社団法人介護離職防止対策促進機構

機構概要

KABS

KAigorishokuBoushitaikakuSokushinkikou

平成28年2月23日

設立趣旨

目的は「介護離職ゼロ」

制度整備だけが介護離職を防止できるものではありません。
国が制定する制度をいかに個人レベルまで落とし込み「介護離職をしない」意思決定まで導けるか、これが最大の課題です。

介護を人生における特別なイベントとしてとらえるのではなく、
介護をしながら働くことが当たり前の社会構造になれば、介護離職はおのずとなくなることでしょう。

国ができること、企業ができること、介護業界ができること、そして個人ができることはそれぞれ違います。机上の空論にしないために私たちは仕組みをつくります。

当機構は「介護をしながら働く」時代のパイオニアの介護経験者として、介護離職を「いま、この瞬間」の問題としてとらえ、現在進行形の介護者、明日の介護者を支えつつ、未来の介護者へ「介護をしながら働くことが当たり前の社会」を引き継いでいきます。

介護をしながら働くことが 当たり前前の社会をつくります

■一般社団法人介護離職防止対策促進機構とは

「介護離職ゼロ」の実現に向けて

行政・企業・個人に向けた介護離職防止の啓発と、仕事と介護の両立ノウハウを広く発信し、介護をしながら働くことが当たり前前の社会をつくるための活動を目的とした機構です。

機構概要

- 名称 一般社団法人 介護離職防止対策促進機構 (KAigorishokuBoushitaisakuSokushinkikou)
- 設立 平成28年1月12日
- 所在 東京都渋谷区道玄坂1-15-3 プリメーラ道玄坂 4 1 3
- 電話 03-6277-5784
- E-MAIL info@kaigorishoku.or.jp
- URL <http://www.kaigorishoku.or.jp/>
- 主な活動
 - (1) 介護離職防止対策評価基準制定・普及促進・啓発
 - (2) 働く介護者・離職者の支援
 - (3) 介護離職防止対策コンサルタント育成
 - (4) 介護離職防止対策啓発セミナー・イベント企画運営
 - (5) 介護離職防止対策促進コンサルティング 他

代表理事プロフィール

■代表理事 和氣美枝（わき みえ）

1971年、埼玉県生まれ。芝浦工業大学卒。現役介護者。

32歳の時、母が介護状態となる。38歳で15年間いたマンションデベロッパー業界を去る（介護離職）。

2013年11月働く介護者の会「働く介護者おひとり様介護ミーティング」開始、

2014年7月株式会社ウェブユニオン内に介護者支援事業部を立ち上げ、

「ワーク&ケアバランス研究所」の屋号で介護者支援活動を本格始動。

「NoMore介護離職」の啓発を企業セミナーやメディア出演などで精力的に取り組んでいる。

■メッセージ

「時代のパイオニアとして働く介護者が声を上げていきます」

仕事と介護の両立は決して楽な選択ではありません。しかし、だからといって介護離職をするわけにはいかないのです。介護離職しても誰も守ってくれないからです。自分の人生は自分で守るしかないからです。

『介護者の不幸は選択肢が見えなくなること』です。「仕事を辞めますか、介護を辞めますか」の選択にさえ行きつかない。私たちは前例のない、まさに「介護離職世代のパイオニア」です。

介護をしながら働くことが当たり前な社会を後世に引き継げるか否かは、私たちが今この瞬間に勇気を出して声をあげられるか否かにかかっているといっても過言ではないと思っています。

仕事と介護の両立にマニュアルはありません。模索しながら作っていくしかありません。

皆様のお知恵とお力を拝借させていただき、たくさんの方々のご協力、ご支援のもと、

「介護をしながら働くことが当たり前な社会」をつくっていきます。



発足時理事一覧

■理事

和氣美枝（ワーク & ケアバランス研究所）

三谷泰文（株式会社ウェブユニオン）

竹下康平（株式会社ビーブリッド）

飯野三紀子（産業カウンセラー・キャリアコンサルタント）

柳澤健一（人材紹介オフィス 柳澤）

■アドバイザー 村田くみ（ジャーナリスト）

介護離職防止対策AWARD

■介護離職防止対策AWARDとは

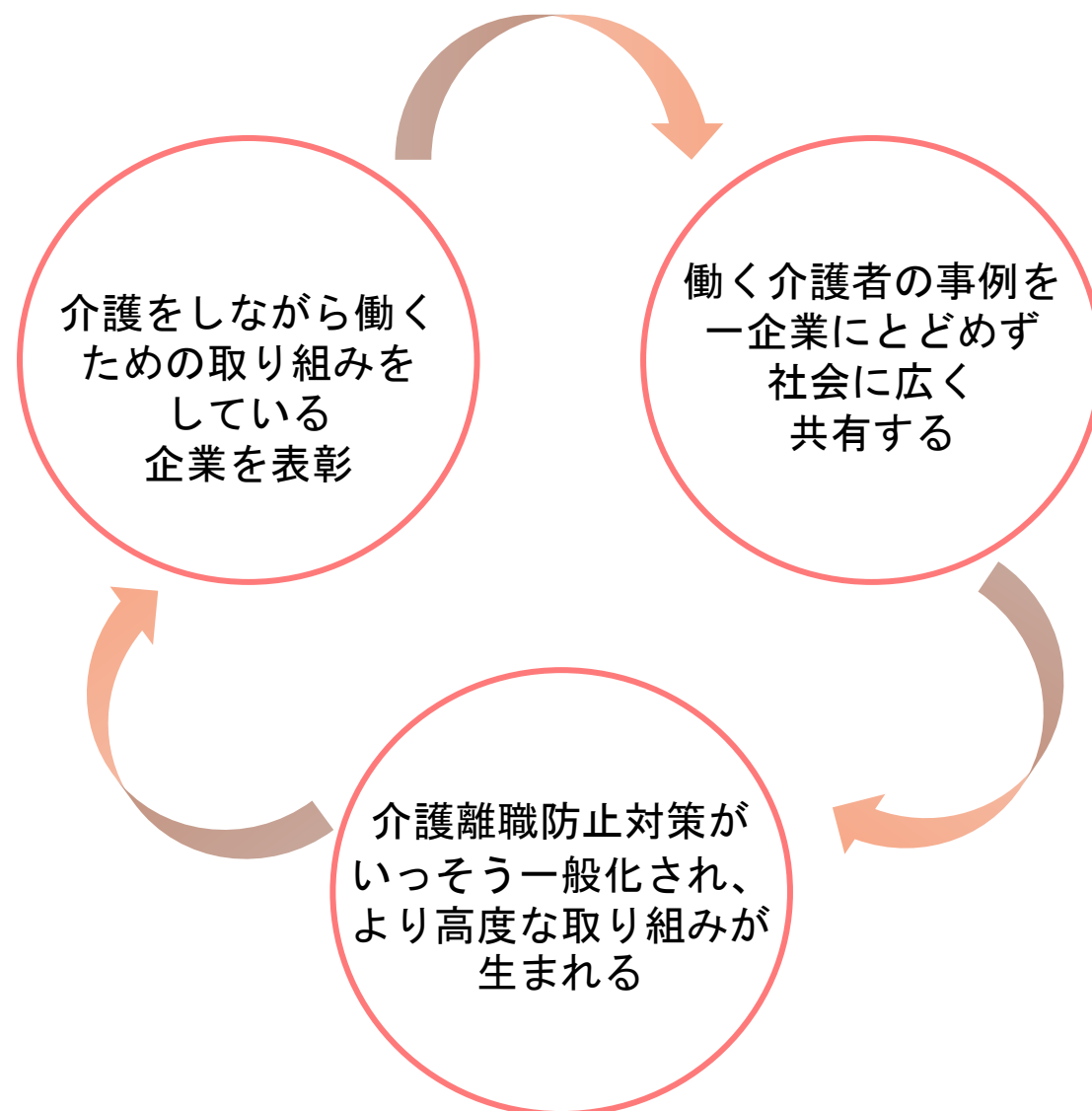
「介護をしながら働く」事例を広く伝え、表彰を行い、様々な業態にあった介護離職防止対策の取り組みを普及させていく為の表彰制度。

■審査

当機構の定める基準をもとに専門知識を有する審査員によって行う。

■時期

当初年間2回（6月・12月）予定



介護離職防止対策AWARD審査項目（案）

審査にあたり下記のような項目を評価します。

ただし、業態や従業員特性で独自の対応を展開されている企業や、従業員に「介護離職防止」対策において安心感を提供している企業をより評価する予定です。

審査は当機構理事および、各専門家により構成される審査委員会にて行います。

1)	社長が「介護離職防止」明言している。
2)	仕事と介護の両立支援の管理職セミナーを開催している。
3)	従業員の「介護」に関する状況を把握している。
4)	介護離職防止のセミナーを開催している。
5)	社内の介護者の定期的なアセスメントを実施している。
6)	社内の介護者ネットワークがある。
7)	社内の介護者の会を開催している。
8)	介護情報提供・相談窓口がある
9)	社内制度をケアマネージャーに伝えるツールを用意している。
10)	社内制度を家庭で共有できるツールを用意している。
11)	社内の介護経験者を仕事と介護の両立支援サポーターとしている。
12)	社内制度を周知する活動を常時行っている。
13)	介護の初動サポートシステムがある。
14)	介護離職防止対策促進室がある。
15)	両立ケーススタディや相談内容を情報として提供している。

介護離職防止対策評価制度について

■介護離職防止対策評価制度の目的

企業の介護離職防止対策を促し、介護離職に関する知識を新たな雇用の創出につながる事を目的とします。

■評価について

評価スケールに基づき認定コンサルタントが審査実施。

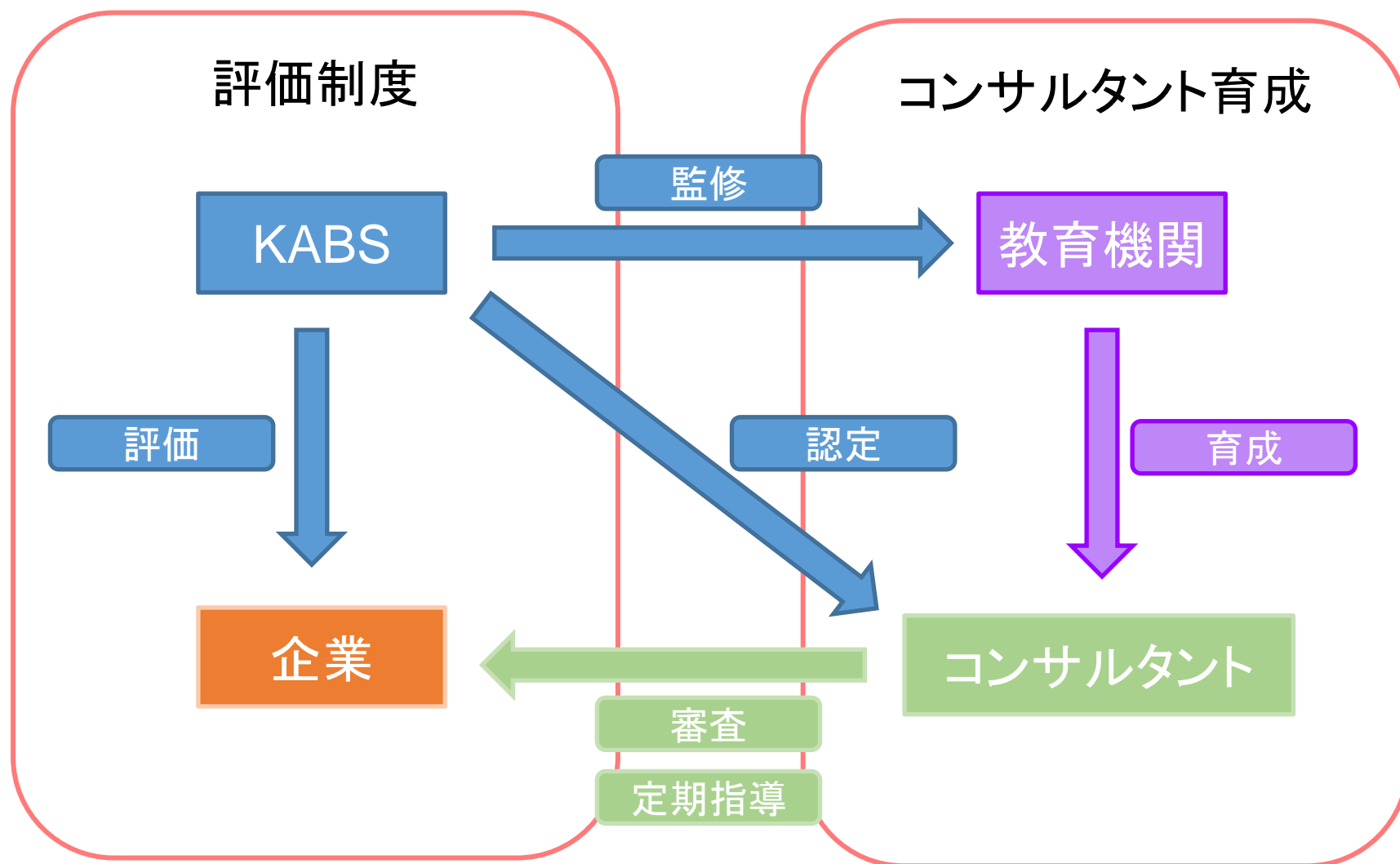
■評価制度導入時期

未定

■KABSが想定する流れ

1. 人員配置など、将来にわたる企業経営リスクの見える化
2. 企業の対策促進
3. 働く介護者の知識経験の伝承
4. 雇用創出・介護離職者の再就職
5. 企業価値の向上（従業員が働きやすい環境に）
6. 社風が変わり、より働きやすい環境になる。『脱・隠れ介護』

評価制度とコンサルタント育成について



KABSの役割

■育成制度

KABS

教材制作・監修
教員指導
(コンサルタント)認定

教育機関

受講者に対する教育・指導
受講者に対する試験実施

■評価制度

KABS

(企業)評価

コンサルタント

企業への指導(臨時・常駐)
企業の審査

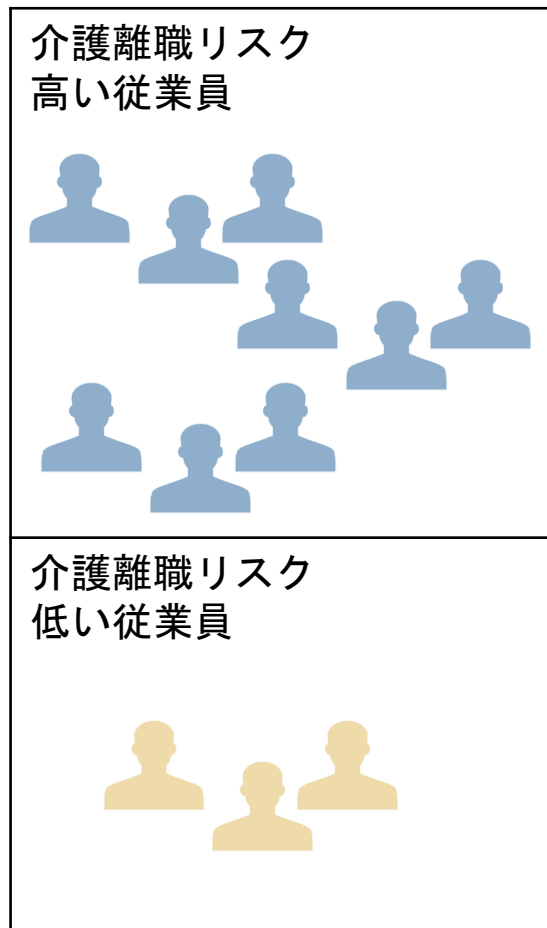
介護離職防止対策の考え方

■リスクマネジメント

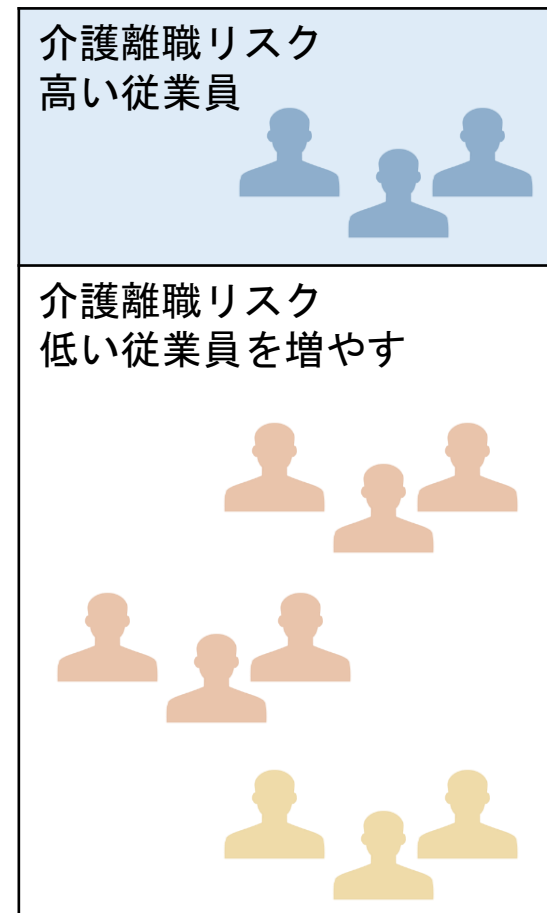
介護離職リスクの高い従業員の配置状況、その対処方法の検討状況、人員計画や組織構成対策状況

■雇用環境改善

従業員の働く環境、地域特性等、介護者としての働きやすさ



- ・企業のできる対策がある、ない
- ・KABSの認定コンサルタントがいる、いない



対応困難事例の割合が経営にどのくらいの影響を及ぼすのか。
その場合、考えられる対策は何か。

介護離職防止対策評価基準骨子(案)

	パーソナル評価	勤務環境評価	地域評価	要介護者評価
従業員評価	本人年齢 経済的負担（介護における） 家族・親族数 家族介護の立ち位置 物理的距離 未就学児 要介護者の人数 同時多発性	通勤時間 管理職・要職 長時間労働 代替要員 異動頻度 転居転勤 海外勤務 職場理解 上司理解 経営者理解 部下の数	地域の介護力 地域の医療力 地域のボランティア力 地域の財政力 高齢者の住みやすさ 近所づきあい	要介護度 ADL評価 脳血管疾患 認知症 年齢による期間 変動性 経済的余裕
企業評価	従業員状況把握 人員計画 組織構成 情報提供力 相談窓口力	制度設計運用 多様性勤務 体制周知力 教育制度 働く介護者への理解度	情報提供力 相談窓口力	情報提供力 相談窓口力