

ループ Loop

葛飾区男女平等推進センターで開催されたイベント
「ママとパパの愛情アップ講座」(令和7年6月8日)

2025.10 Vol.19



葛飾区男女平等推進センターで開催されたイベント →
「介護講座」(令和7年3月8日)



↑
産後のママの
身体について説明

ご存知ですか?

**ワーク・ライフ・バランス
推進企業を認定します!**

葛飾区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度では、仕事と生活の調和を図る企業を区が認定し企業の成長を支援します。

認定により、様々なメリットを受けることができます。

(詳細は P4 参照)

**ワーク・ライフ・バランス推進
企業を募集します!!**

葛飾区では「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」に取り組み、区内の企業を、ワーク・ライフ・バランス推進企業として認定します。
認定後は、区ホームページ等で企業の情報や取組内容をお知らせし、あなたの会社のPRにつなげます!
応募期間: 令和7年6月1日(日)～12月12日(金)

下のQRコードから
紹介ページを見る
ことができます。

お申込み・問い合わせ
葛飾区人権推進課男女平等推進係
葛飾区男女平等推進センター(フイメンズハル)
東京都葛飾区立石5-27-1
03-5898-2211

CONTENTS

- P2 学ぼう、認知症介護のこと
～とりあえず知っておきたい認知症ケアとお金の話～
木村 誠 さん
- P4 ワーク・ライフ・バランス取組企業紹介
**特定非営利活動法人 大地
株式会社 ブライトウェイ**
- P5 地域で輝き、選ばれる企業となるために!
～中小企業の人材の獲得と定着に向けた組織づくりとは～
青柳 紗千子 さん

男女がともに協力しあい、仕事も暮らしも楽しめるまち かつしか

* 葛飾区民のみみなさまへの情報誌です。ご自由にお持ちください。

葛飾区男女平等推進センター



葛飾区は持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。

学ぼう、認知症介護のこと ～とりあえず知っておきたい認知症ケアとお金の話～

1. 誤解だらけの認知症

「そろそろ施設に入ろうかと思って、自宅を売って資金に充てたい」

そう考えた高齢のご本人とご家族が、いざ不動産の売買契約を進めようとしたところ、不動産会社から、「ご本人に判断能力があるかを確認する必要があります」と言われ、手続きが止まってしまいました。すでに認知症の診断を受けていたため、ご本人が契約書にサインすることができず、成年後見制度の利用を検討したものの、申立てから開始までに数か月を要し、その間、思うように資金を引き出すこともできず、ご家族は大変な思いをされていました。

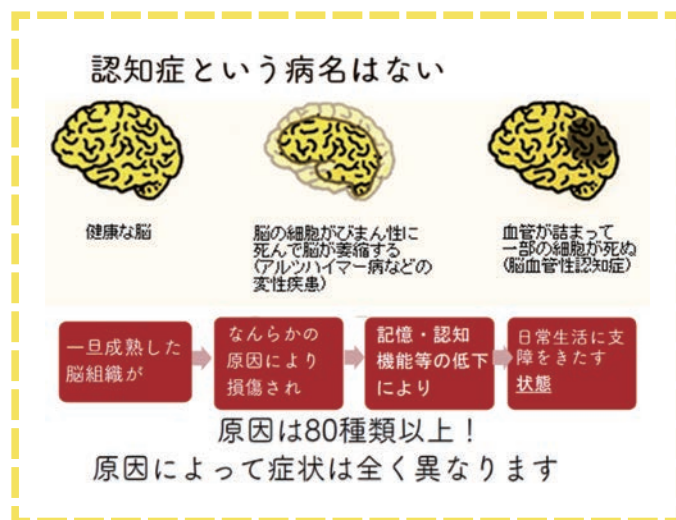
このような事例は珍しくありません。認知症とお金の問題は、目の前の生活に直結する現実です。そして何より大切なのは、「元気なうちにこそ話し合っておく」ことだと、私は日々の相談支援の中で強く感じています。

2. 誤解だらけの制度とお金

よく、「介護にかかるお金はいくらですか？」という質問を受けることがあります。生命保険文化センターなどが出している平均額を参考にすることもあります。実際のところ、介護費用は人によって大きく異なります。子育てであれば、おおよその進学ルートや年齢の区切りがあるため、ある程度見通しを立てやすいですが、介護は全く異なります。介護の期間、必要な支援の内容、そして在宅か施設か、どの選択肢を取るかで費用は大きく変わります。

たとえば、在宅介護を選び、デイサービスや訪問介護を利用する場合は、介護保険の範囲内での支援が受けられます。しかし、施設入所の場合は、保険が適用されない「居住費」「食費」などの実費負担が大きくなります。つまり、「介護にいくらかかるか」は人によって大きく異なります。

だからこそ必要なのは、「いくらかかるか」ではなく、「いくらかけたいか」「いくらかけられるか」という視点です。そして、その判断は一人ではできません。家族と話し合い、考えを共有しておくことが、いざというときの混乱を防ぐカギとなります。



たとえば、

- ・ 介護を受けるとしたらどこで？ 自宅？ 施設？
- ・ その費用はどうやってまかなう？
- ・ 保険に加入しているなら、証券はどこにある？
- ・ 認知症になったら誰が財産管理を担う？ 成年後見？ 家族信託？
- ・ 葬儀やお墓についてはどう考えている？

…こうした話を「元気なうちに」しておくことで、ご本人にとってもご家族にとっても、心の準備ができます。



葛飾区男女平等推進センターでは、ワーク・ライフ・バランス推進や育児・介護休業制度の定着を図るためのセミナーを開催しています。令和7年3月に介護講座の講師を務めた木村誠さんに「認知症介護の基本」と「介護にかかわるお金」について説明していただきました。

3. 直面する前にしておくこと

とはいえ、現場では介護人材の不足も深刻で、「施設には空きがあるが人手が足りないため受け入れられない」というケースもあります。そのような状況で、どうしても家族だけでは支えきれないときに、お金で支援体制を整えるという判断も、現実的な選択肢のひとつです。お金がすべてではありませんが、「お金で解決できることがある」のもまた事実。だからこそ、今から備えておくことが、将来の安心につながります。

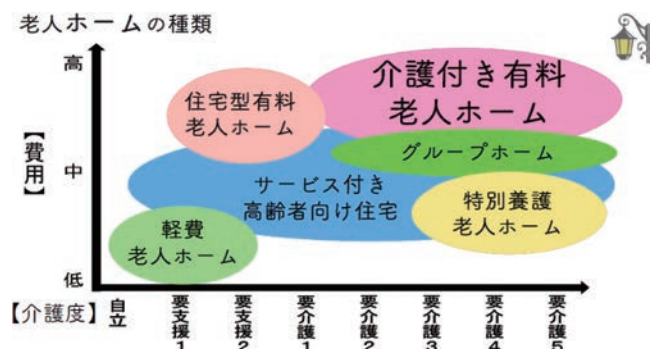
近年では、金融機関や保険会社が主催する「認知症とお金」をテーマにしたセミナーも増えていますが、注意が必要です。不安をあおるような内容になっていたり、高額な施設や保険商品に偏った情報が提供されたりすることもあります。もちろん、お金で選択肢が広がるのも事実ですが、現実には生活保護を受けながら入れる介護施設も存在します。

必要以上に不安になるのではなく、収入や資産に応じて利用できる支援制度も含め、バランスの取れた情報を集めることが大切です。介護にまつわる制度を知っておくことも大切です。要介護認定を受ければ、介護保険サービスを使えますし、一定の条件で自己負担を軽減できる制度もあります。判断能力がなくなる前に、任意後見契約や家族信託などの対策をしておくことで、柔軟な資金管理が可能になります。



4. まとめ

人生100年時代、認知症は誰でもおこりうることです。でも、準備しておけば“慌てずにすむ未来”をつくることができます。「知らなかった」ではなく、「話しておいてよかった」と思えるように。仕事や人生をあきらめずに進んでいくためにも、「認知症とお金」の話を、今こそ始めてみませんか。



きむら まこと
木村 誠 さん

福祉事務所ランタン 代表

ファイナンシャルプランニング技能士、介護福祉士、介護支援専門員
介護福祉士、老人ホームの施設長、ファイナンシャルプランナーを経て独立。
企業や行政、医療介護専門職向けに研修や個別相談を行う。
レストラン『注文をまちがえる料理店』等、認知症についての啓発活動にもスタッフとして参加。



ワーク・ライフ・バランス（WLB）取組企業紹介

令和6年度、ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー派遣制度を利用し、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業をご紹介します。

特定非営利活動法人 大地

【所在地】葛飾区柴又 【事業内容】障害者福祉（グループホーム） 【従業員数】8名

【ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー派遣事業を利用された感想】

どのように働きやすい環境を構築したらよいか事業所として悩んでいたところ、親身になって助言、支援いただきました。

これからも継続して改善していけるよう取り組みます。



株式会社 ブライトウェイ

【所在地】葛飾区水元 【事業内容】介護事業 【従業員数】2名

【ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザー派遣事業を利用された感想】

当社は介護事業を運営しています。国からも離職率の低下、防止を謳われていますが介護休業を取得する家族は多くはありません。国が推し進める介護離職防止が実際に介護の現場でどのように活かせるか、会社の立場に立って、利用者様、ご家族様にも有意義な提案ができれば会社、家族（社員）様、利用者様三方良し。さらには、介護側も良い支援ができるようになればとても良い制度と感じます。今後は職員へも周知徹底し、介護サービスだけでなく家族支援も行い喜ばれる事業運営をしていければと思います。

葛飾区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度

働きやすい職場環境を整え、従業員の生活と仕事の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る企業を認定する制度です。

詳細は葛飾区ホームページをご覧ください、下記連絡先までお問い合わせください。

〈募集期間〉 令和7年12月12日（金）まで

〈認定企業メリット〉

- 1 区公式ホームページ等で認定企業をPR。
- 2 健康経営等応援融資（中小企業融資のあっせん）の申込が可能。
- 3 葛飾区人材確保・人材定着支援事業費助成限度額が加算されます。

〈認定期間〉 認定を決定した日から3年間



ホームページはこちら

【お問合せ先】 人権推進課 男女平等推進係 TEL：03-5698-2211 平日 8時30分～5時



葛飾区男女平等推進センター

〒124-0012

葛飾区立石5-27-1 ウィメンズパル内

TEL：03-5698-2211

FAX：03-5698-2315

開館時間 月～土 午前9時～午後9時30分

日・祝 午前9時～午後5時30分

休館日 年末年始、館内点検日（月2日程度）等

令和7年10月10日 葛飾区総務部人権推進課発行

LooP（ループ）とは「輪」を意味します。企業と区民・区が協働し、働きやすい職場環境をつくるようにとの願いを込めています。（年1回発行）

地域で輝き、選ばれる企業となるために！ ～中小企業の人材の獲得と定着に向けた組織づくりとは～

中小企業の経営現場では、「若手が定着しない」「従業員の高齢化が進んでいる」といった声が多く聞かれます。長年勤めたベテラン社員が退職すれば、貴重なノウハウの消失は避けられません。一方で、せっかく採用した若者がすぐに辞めてしまう——そんな現状に悩む経営者も少なくないはずです。

これまで企業を支えてきた、「育児や介護などのケア労働を担わず、時間の制約なく働ける男性」は、社会の変化に伴いもはや稀少な存在となっています。今後は、優秀な若者や女性を正社員として雇用し、将来の中核メンバーとなるよう長期定着を図っていくことが、企業の持続的な発展には不可欠です。

現代の若者や女性に選ばれる企業となるためには、経営者の考え方が大きな鍵を握ります。この記事では、その中でも経営者が見落としがちなポイントに焦点を当ててみたいと思います。

1. 令和の若者の仕事観を知る

今の20代は、2000～2010年代の、社会の性別役割意識が大きく変化した時代に育ちました。両親共働きの家庭が多数派で、育児や家事は性別を問わず担うものという価値観が浸透しています。

厚生労働省の調査では、若年男性の8割以上が「育児休業を取得したい、できれば取得したい」、また6割近くが「男性の育休取得実績がない企業には就職したくない、または、あまりしたくない」と回答しています。興味深いのは、直接の当事者ではない女性も、男性育休取得実績を企業選びの参考にしている点です。「男性が育休取得しない（女性だけが取得する）＝男女格差のある企業」という印象を持っていることが考えられます。

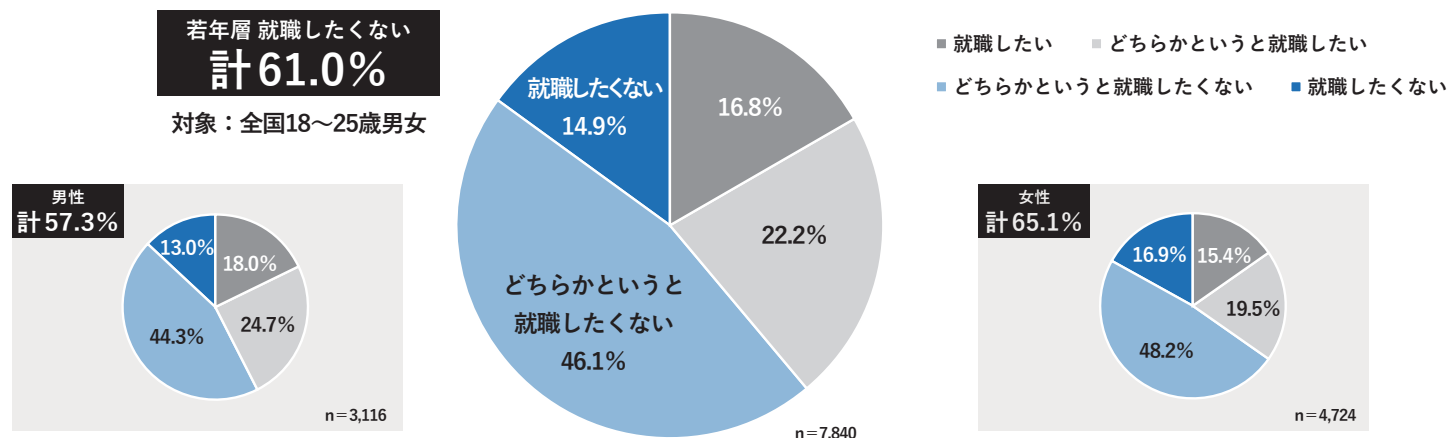
彼らは必ずしも「プライベートを優先させたい」とは思っておらず、むしろ長期的なキャリアを重視するからこそ、性別を問わず「家庭を持っても活躍できる職場かどうか」を気にしているのです。「仕事か家庭のどちらかを選ぶ」という発想は、現代の若者にとっては既に過去のもののなのでしょう。

2. 女性にとって魅力的な職場とは

女性社員から「子育てに専念したい」と退職願を出されたという経験をお持ちの経営者もいるでしょう。その言葉の真意を考えたことがあるでしょうか。「子どもとの時間を犠牲にしてまで、この会社で働く意義ややりがいを感じない」それが本音かもしれません。

子育て中の女性に対し、良かれと思ってした配慮

■ 仮に男性の育休取得の実績がない企業があったとして、あなたは、その企業に就職したいと思いますか？



出典：厚生労働省「若年層における育児休業等取得に対する意識調査（速報値）」2024年

葛飾区男女平等推進センターでは、区内中小企業経営者及び人事・労務担当者等を対象にした「中小企業向けセミナー」を開催しています。令和7年1月に講師を務めた青柳紗千子さんに講座の一部をご紹介します。

が「自分はやる気があるのに、責任ある仕事を任せてもらえない」という不満や離職につながることは少なくありません。やりがいや、必要とされている実感があれば就労を継続するはずで、非常にもったいないことです。

内閣府の調査では「どのような条件があれば正社員として働きたいか」という質問に対し、女性は年代を問わず「働く時間の調整・融通がきく」という選択肢の回答が最も多く、次に「長時間労働や残業

がない」が続きます。

ここで注意したいのが、それらの女性たちは決して「責任のない、気楽な仕事」を求めているわけではなく、短時間でも自身の能力やスキルを活かして効率よく働き、家庭との両立を図りたいと考えているという点です。

3. 「働きやすさ」から「活躍しやすさ」へ

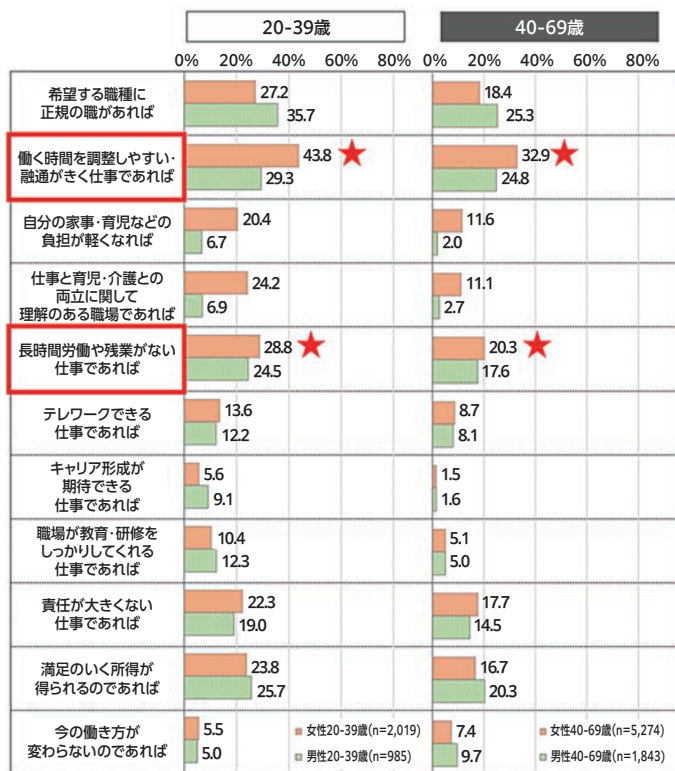
中小企業には、制度等の面で大企業よりも柔軟な対応がしやすいという強みがあります。また、住まいの近くにある企業は、子育てや介護と両立しながら働きたいと考える人にとって大きな魅力です。

今後の企業に求められるのは、単なる「働きやすさ」ではなく「活躍しやすさ」の提供であり、「どうすればさまざまな社員が活躍できるか」という視点です。それが真のワーク・ライフ・バランスであり、企業側が「働きやすさ」の認識を誤れば、会社の主戦力となるような意欲や能力のある若手や女性を取りこぼしかねません。

まずは現場の声を聞き、時間単位での有給取得など、ニーズの多い制度を導入してみましょう。そのような中小企業の取り組みには、行政のさまざまな補助・助成制度も用意されています。

若者や女性がやりがいを持っていきいきと働く職場は、地域で輝き、優秀な若者や女性がさらに集まることでしょう。そんな未来のために、これまでの「当たり前」や「無意識の思い込み」を見直すことから始めてみませんか。

どのような条件があれば正社員として働きたいか



出典：内閣府「令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査報告書」2023年

あおやぎ
青柳 さちこ
さん

オフィスアオ・インサイト 代表

中小企業診断士、ハラスメント防止コンサルタント®

大学卒業後、アパレル関連企業にて15年間営業職として勤務。

「人権経営」を提唱し、あらゆる人が能力を発揮できる強い組織づくりをモットーに中小企業支援や創業支援を行うほか、専門学校講師や記事執筆等、幅広く活動を行う。

