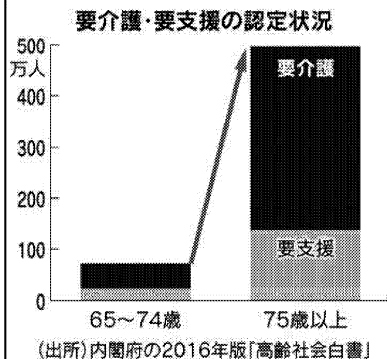


介護離職、年10万人時代 (1)

「従業員の親の介護まで会社が見なくてはならないのか」。こんな声を企業トップから聞くことがある。仕事とプライベートは分けてと言っていた時代は遠い過去となり、少子高齢化、人生100年時代は従業員の生活支援に企業が真剣に取り組まなければならなくなっている。

100歳以上の高齢者は2016年の6万6000人から、ある推計では49年には51万人を超える見通しだ。要介護・要支援者も右肩上がりが増えており、2000年の256.2万人から17年には641.9万人まで増加した。この数は実に65歳以上の高齢者の6人に1人が要介護・要支援者となる計算になる。団塊の世代が25年に75歳を超えると、約320万人が認知症となる推計もある。

要介護・要支援者の増加に伴い、そうした親の面倒を見るため離職に追い込まれる人も相当な数に上る。総務省の就業構造基本調査によれば、17年の介護離職者数は年間9.9万人で、前回12年調査時の10.1万人と比べてほぼ横ばいの高い水準が続いている。



企業経営脅かすリスクに

介護離職者の年齢層は50代から60代が中心で、企業の管理職やベテランとして中核的な役割を担っている層に当たる。介護離職による経済的損失は、約6500億円という試算もある。経団連が18年1月に公表した「介護離職予防の取り組みに関するアンケート」の結果によれば、4割以上の企業が、社員の介護問題への支援を「人事労務管理上の重要課題」と位置づけている。

中核従業員の介護離職は企業に経済的損失をもたらすだけではない。限られた人員でやりくりしている中小企業などでは、高い技術を持つベテラン従業員が離職すると、企業の存続自体をも揺るがすものになってしまうかねない。

離職の影響は離職に至る前段階から従業員のパフォーマンスが著しく低下することから始まる。上司がその低下の原因を探ろうとした矢先にいきなり離職する事例が少なくない。ぎりぎりまで職場に知らせずに介護をしていた従業員がいよいよ職場に迷惑をかけていると自覚して辞表を提出する形である。パフォーマンスの低下した現場に残された他の従業員が抱えるストレスも課題となってくる。

このように離職の影響が次々と波及することを考えると、企業としては決して看過できないリスクと認識すべきではないだろうか。



いずみ・やすこ 総合病院の看護師、高齢者健康指導などを経て現職。医療機関や介護施設向けに事故防止体制整備支援コンサルティングを実施する一方、企業に超高齢者社会における人事労務上の課題などについて提案。