

介護離職、年10万人時代 (2)

親を介護する年齢は40～60代が最も多いとされる。しかし、はっきりとした統計データがあるわけではないが、将来的に大きな課題となると考えられているのが、祖父母などの介護を担わされる若者が出てきていることだ。若手の従業員や就学中の子供などが親に代わって介護の問題に直面するケースが多数報告されている。

中でも、18歳未満の子供が介護を引き受ける場合は「ヤングケアラー」と呼ばれている。18歳未満だけではない。主たる給与所得者が介護離職して家計が成り立たなくなるのを避けるため、18歳以上の高校・大学生が介護にあたる場合も「ヤングケアラー」と構図は同じといえる。出生数が減少の一途をたどる現代、新規採用者となるべき若い世代が介護のために潰れていくことは将来的に日本の経済に大きな打撃を与えていくことに間違いはない。

こうした問題は新入社員や若手社員にも、もちろん当てはまる。企業に就職したばかりの従業員が祖父母の介護のために離職するといった事例が実際に起きており、

若手社員が直面することも

リスクは顕在化しつつある。背景にあるのが、要介護者が増えたこともあり、かつての女性配偶者が介護を担う状況から、夫と妻がそれぞれの親を介護する環境に変わりつつあることだ。親の介護は昔のように配偶者任せにはできず、自ら介護する必要がある。が、一家の支えとなる給与所得者の場合は、介護離職すると家計が成り立たなくなってしまう。年齢的に再就職も難しい。そこで給与がまだ少ない孫世代が離職し、祖父母の介護をする状況が発生しているのである。介護問題がなくても高い若者の離職率をさらに高める一因にもなりそうだ。

確かに若い世代であれば、いったん離職したとしても再就職はさほど難しくない可能性はある。ある中小企業の代表者によると、やっとなら研修が終わりこれからという新人職員がいきなり辞めていく際に「祖父母の介護も人生経験の一つと考える」と発言したという。もちろんその理屈は間違っていないが、企業側からみればダメージは大きい。特に人手不足の技術職などであれば、新人時代から手間とコストをかけて育成し、やっとならこれからという時に介護のために辞職、長期休業で職場を離脱される損失は計り知れない。

介護休業後に戻ってきたとしても、ブランクがある中での技術習得というのは大変厳しいものである。余裕を持って新入社員を雇用できる体力がない企業は、新人の離職により経営計画の変更すら余儀なくされることもある。

介護に関わる従業員への支援策を40代以上に限定して考えている企業も多いが、今後のリスクを考えれば、若年代の介護への支援策も必要なのである。

事業所規模	大卒	高卒
1000人以上	24.3%	25.3%
500～999人	29.8	32.9
100～499人	31.9	37.9
30～99人	38.8	47.1
5～29人	50.2	56.4
5人未満	59.1	64.0

(出所)厚生労働省「新規卒卒就職者の離職状況(2014年3月卒業者)」