

介護離職、年10万人時代 (3)

企業経営を大きく脅かす存在になっている従業員の介護離職問題。従業員自身はどのようにとらえているのだろうか。少し前のデータだが、厚生労働省の2012年度の民間委託調査「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート」によると、介護の必要な親がその時点ではない40代・50代の就労者（正社員）のうち、約40%が「今後5年間で親の介護などが必要になる可能性がある」と答えている。少なくない従業員が介護の不安を抱えていることが分かる。

また、厚労省が16年に公表した「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」によると、従業員が実際に介護に直面した際に「介護しながら現在の勤務先で仕事を続けることができるか」を尋ねたところ、「続けられないと思う」と答えた人が35.2%にもなった。仕事を続けることを明言できない「わからない」と答えた人の42.2%と合わせると、70%を超える人が介護離職のリスクを無視できないと感じているといえる。

このデータは従業員の構成や事業環境によって異なると考えられるが、個々の企業はこうした経営リスク「従業員が介護の担い手になる可能性」をきちんと把握して

見えにくい社内の実態

いるのであろうか。

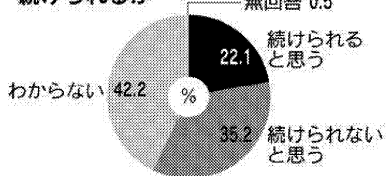
1995年に制定された育児・介護休業法で法的に介護休業は認められているが、その取得は必ずしも進んでいない。介護をしている会社員を対象にした富士通マーケティングの「『仕事と介護の両立』に関するアンケート調査」(15年)では、「会社に制度がないので利用していない」が32%、「会社に制度があるかどうかわからない」が19%だった。調査対象の半数が介護休業法に対する知識がないことを示している。

企業はどうすべきなのか。厚労省が「企業が取り組む仕事と介護の両立支援マニュアル」で推奨している「従業員実態調査」をまず実施することが最優先ではないだろうか。その調査を通じて「介護の担い手になる可能性」「介護に関わる知識の有無」「会社制度の理解度」などを把握し、会社の経営計画にその対策を組み込んでいかななくてはならない。

日経ビジネス誌は2014年9月22日号で「親が要介護状態であることを勤務先に伝えていない『隠れ介護』が1300万人いる」と独自試算の結果を報じている。いまだ「介護はプライベートなこと」として、職場に介護をしているのを知られることで立場の悪化を危惧する従業員が存在するのである。

筆者が介護離職防止セミナーを実施した経験でも、事前に人事担当者から「介護離職者はいない」と聞かされていたにもかかわらずアンケートに「介護離職した職員がいる」と記載されることがよくある。従業員にとって人事部には近寄りにくい雰囲気がある。人事部が調査する際は、職場上司から声かけしてもらうなど素直に回答しやすい環境作りも重要である。

介護しながら現在の勤務先で仕事を続けられるか



(出所) 厚労省「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」