

三平代表コラムNO. 33

介護のために仕事を長期休職、さらには退職せざるを得ないという状況に追い込まれる、いわゆる「介護離職」は、本人だけでなく企業にとっても深刻な問題となっています。介護は年齢的に40代～50代の人が多いことから、管理職に就いている者も少なくありません。管理職の離職は、会社にとって一層大きなものと言えます。

介護は、育児と異なり、先が見えないということで、介護者・家族の精神的負担は極めて大きく、さらに職場の上司・同僚の理解が得られないどころか、いじめ・嫌がらせといったハラスメントを受ける場合もあります。

企業としては、いかにして貴重な社員の介護離職を予防していくかを真剣に考えていかなければいけない段階に来ています。

また、公的保険である介護保険制度が、改正も頻繁に行われ非常に分かりにくく、会社の担当者も介護保険制度を社員に正確に説明するということが困難なほど、複雑な制度になっていることも、企業としては頭の痛い問題です。

企業としては、まずは自社の現状を把握し、自社に適した仕事と介護の両立支援策を検討すべきでしょう。具体的には、前述の公的介護保険制度・育児・介護休業法を踏まえ、社員にわかりやすく伝えるツール、例えばマニュアルやリーフレットの作成なども有効な対策かと思います。

いずれにしても、自社にあった「働き方改革・働きかせ方改革」の実行計画と併せて、両立支援策を検討、実行していくことが必要となるでしょう。