

企業独自の動きも出てきた介護離職対策

◆政府、介護休業制度の見直しに乗り出す

家族の介護や看護を理由に仕事を辞める「介護離職」が社会問題化している。

厚生労働省の調べでは、介護を理由とする離職者は年間10万人を超えており、団塊の世代が70代を超える2020年以降、さらに増える見込みだ。

「介護離職ゼロ」を掲げる政府は、緊急対策として介護休業制度の見直しに乗り出すことにした。具体的には、現行の介護休業制度は対象家族1人につき、最長93日間取得できるが、原則1回しか取得できない。これを3回まで分割して取れるようにし、さらに対象の家族を同居していない祖父母や兄弟姉妹にも拡大し、制度の活用を促していく方針だ。

また、雇用保険関連法の改正で、雇用保険を財源とする介護休業中の給付金が、16年8月より賃金の40%から67%に引き上げられることになった。

◆休業期間の延長や新制度導入など企業独自の対策も

「介護離職」は、企業にとっても戦力維持の点から大きな問題だ。企業が独自に社員を支援する取り組みも始まっている。

鉄鋼大手のJFEスチールは、16年3月、介護休業期間をこれまでの最大2年半から3年間に延長することを決めた。三菱電機は、16年4月から介護短期勤務制度を拡充した。これまで週5日勤務を前提に、介護のためなら1日当たり6時間以上勤務すればよいとする時短勤務を採用してきたが、新たに所定勤務時間の1日7時間45分の勤務を4日すれば、平日1日を介護に充てることができる制度も追加する。ライオンも、16年4月から最長93日だった介護休業期間を365日に延長すると同時に、複数回に分けて取得できるようにした。三井物産も、16年度から1時間単位の有給休暇と、業務用パソコンを持ち帰って残業時間帯に在宅勤務ができる新制度を導入した。

家族の介護が必要になる局面は、今後だれにでもあり得る。「介護離職」に歯止めをかけるためには、企業と働き手の双方が介護休業制度への理解を深め、企業も柔軟な働き方の態勢を整えていくことが求められる。 【秋元真理子】