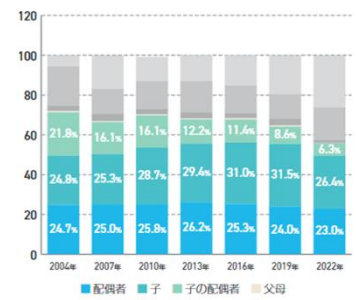


仕事と介護の両立支援は企業全体の課題

◆経産省が仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドラインを策定

2024年3月26日、経済産業省は「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」（以下ガイドラインと呼ぶ）を策定し公表した。

少子高齢化の進展、共働き世帯のデファクト化により家族介護の担い手がここ20年ほどで大きく変化している。04年に21.8%を占めていた「子の配偶者」の割合が22年には6.3%に低下している。（いわゆる「嫁介護」が減少してきて



【就業人口世帯のタイプ別推移】

【「要介護者等」から見た「主な介護者」続柄別構成割合】

出典：いずれも「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」から抜粋

いる。) また少子化に伴う生産年齢（15～64歳）人口の減少に伴い、就業率は上がっており、仕事をしながら家族の介護をする人（以降ビジネスケアラーと呼ぶ）の数は今後更に増加していく。ガイドラインでは30年には家族を介護する833万人のうち、約4割（318万人）がビジネスケアラーになると予測している。

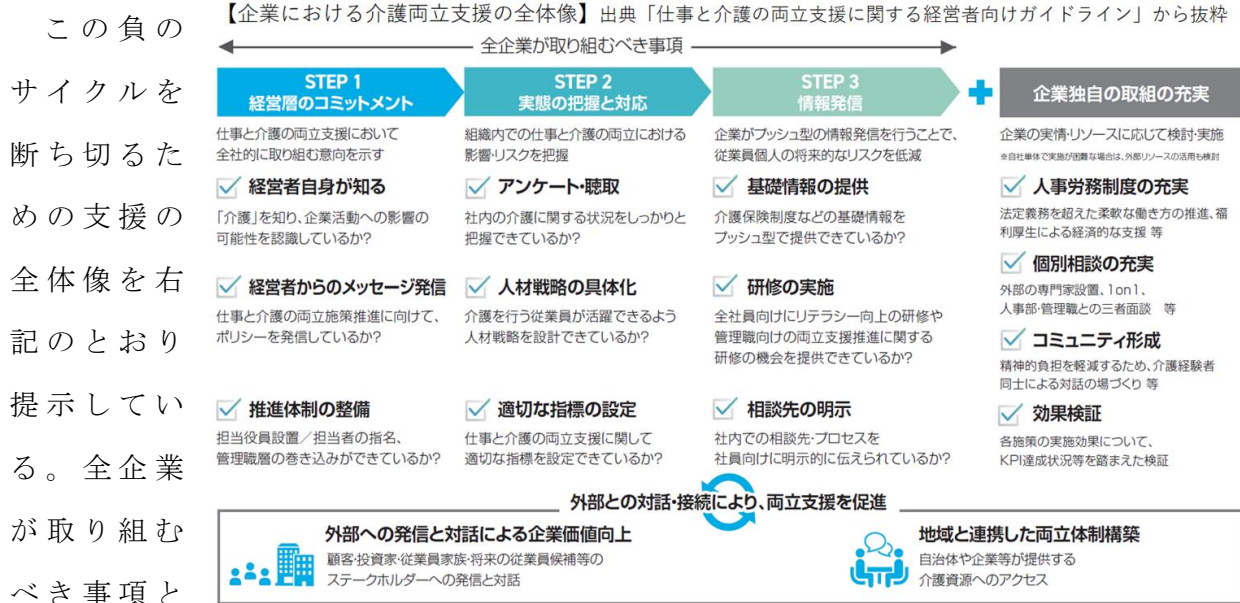
◆企業内で両立支援が進まない構造的課題と企業が取り組むべき事項

ガイドライン策定に先立ち、経産省は23年1月にビジネスケアラーの実態についてWEBアンケート調査（n=2,100）を行い、ビジネスケアラーの仕事と介護の両立困難による生産性の低下率を約27.5%と分析している。そして、この生産性低下に伴う経済的損失を企業の生産性想定とビジネスケアラーの発生頻度とあわせて試算し、30年には日本全体で7兆9千億円以上/年になると予測している。

このように大きな経済的損失の要因となっていながら、介護の両立支援が進まない背景には構造的課題（負のサイクル）が存在する。仕事と介護の両立について企業経営上の優先順位が低いと、企業は情報発信や個別相談などの積極的な施策を実施しづらくなる。これが両立支援に関するリテラシーが向上しにくい環境を生み、介護に直面している従業員は、周囲の理解が得られないのではないかと懸念から介護の状況開示を控える行動をとる。その結果、企業内で仕事と介

ハイライト

護の両立に取り組む従業員の数や動向が正確に把握できず、企業全体への影響が可視化されないため、両立支援の優先順位が上がらないままとなる。



としては「経営層のコミットメント」「実態の把握と対応」「社内の情報発信」の3つのステップだ。更に企業の実情やリソースに応じて独自に充実させるべき事項として「人事労務制度の充実」、「個別相談の充実」、「コミュニティ形成」、「効果検証」を挙げている。また、社内の取組以外に顧客・投資家・従業員家族・将来の従業員候補などのステークホルダーや、介護資源を提供する地域や企業との連携も必要であるとして、全体像の中に位置づけている。

◆当事者でないと考えている従業員の介護に関わる意識変革が重要

仕事と介護の両立のためには、自分は当事者でないと考えている従業員の介護に関わる意識を変えることも必要だ。仕事と介護の両立が「他人ごと」で「特殊なこと」であるままでは、周囲がみな「当たり前なこと」として両立サポートに協力することはなく、ビジネスケアラの精神的負担は軽減されない。また、初期介護で大きな問題となりやすい介護保険適用までの準備不足も解消されない。

コロナ禍での在宅勤務の経験を受け、リモートワーク可能な場所の拡大やフレックスタイム運用方法の変更など、人事制度で介護サポートを拡大しているケースもある。介護の当事者でないと考えている従業員の意識を変革し、自ら介護に関する最新の社内外の情報を学習し、「自分ごと」とした行動をとることを「当たり前」とするための、それぞれの企業の具体策が重要だ。 【佐伯章文】