

人事よろず相談室

雇用支援トータルアドバイザーに聞く

ビジネスケアラー増加に伴う仕事と介護の両立支援について

Q 近年ヤングケアラー、ダブルケアラー、ビジネスケアラーなど介護等における問題がクローズアップされております。職場における介護対応の留意点を教えてください。

A 貴重な人材を介護離職で失わない為に「まだ大丈夫」ではなく、今から各々の職場に合った「両立支援に向けた体制づくり」に本腰を入れて取り組んでいく必要があります。



《解説》

超高齢社会の中、仕事をしながら家族の介護に従事する、いわゆるビジネスケアラーの数は、ピークを迎える2030年時点で推計約318万人になるとされ、労働力人口減少に伴い、非常に重大な課題です。

また、介護発生による労働者の生産性低下等による経済的損失額は、2030年時点で約9兆円と推計されております。よって、企業の中で従業員に対して仕事と介護の両立支援を講じていくことが喫緊の課題ですが、企業規模・業種等の企業実態に応じた両立支援の在り方等については、十分に整理されていない状況です。

介護と仕事の両立実現に向けては、課題として、職場・組織の理解不足、両立体制構築に当たっての初動支援が手薄い、介護保険サービス単体ではカバー範囲が限定的であること等が挙げられており、従業員個人のみでは十分な対応が困難な側面があります。

しかしながら、多くの企業では介護が個人の課題と認識されていることや、企業側で制度整備以上にどういった対応を進めていくべきかというスタンドアがない状況も見受けられます。

よって、企業におけるビジネスケアラーへの支援充実化に向けては、介護休業・休暇制度の整備といった、法定された制度面での支援に加えて、介護に係るリテラシーの向上や組織内での理解促進（特に、上司の理解）、個々人に寄り添った形での相談窓口の整備といった実態面での支援を進めていくことが重要です。

これらを進めるにあたっては厚生労働省が「仕事と介護の両立支援ガイド」を公表し、具体的な5つの取組みを明示しています。



1. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握
現行の介護の有無、自社の介護休業などの制度や公的な介護保険制度などの理解度等の調査
2. 制度設計・見直し
自社制度を「法定基準」「従業員周知」「わかりやすさ・利用しやすさ」「ニーズ対応」等の観点から点検・見直し
3. 介護に直面する前の従業員への支援
従業員が介護に直面する前に、直面しても離職しなくて済むような、介護の心構えや基本情報の提供を実施
4. 介護に直面した従業員への支援
自社の両立支援制度の利用支援、相談しやすい体制の整備、地域の介護サービスの利用支援などを実施
5. 働き方改革
介護のため時間制約のある従業員が、就業継続でき、仕事に意欲的に取り組めるような職場環境を整備

このような取組みが示されているものの、介護離職者数が年間約10万人を超え、介護休業などの制度が規定されているにも関わらず、それを知らないまま離職に至るケースが多い現状を鑑み、厚生労働省は、今後、企業に、

- 両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認
- 介護に直面する前の早い段階での両立支援制度等に関する情報提供
- 研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備

等を義務付ける方針を固めました。令和6年の通常国会に法案が提出され、令和7年に施行される予定となっています。今後の両立支援における動向には留意しながら、より良い職場環境形成を進めていく必要があるでしょう。