



介護離職防止への企業対応

67

本誌、令和二年九月号にて「介護離職をなくそう」をテーマに介護離職の背景についてお話ししました。少し振り返ってみましょう。

介護を理由に離職した人は、年間十万人で働き盛りである四十歳代から五十歳代が多くを占め、次の仕事に就けた人はわずか24%にすぎません。

まだまだ国策である介護離職ゼロにはほど遠いのが現状です。なぜ国策が浸透しないのか。

離職者の声を聞くと、介護休業や介護休暇等を取っていたが昇給・昇進に影響するから、上司・同僚から理解が得られない、支援制度を知らなかったなど一人が悩み辞めてしまうケースが多いように見受けられま

す。長い期間にわたり育成費用をかけ教育訓練してきた人材を介護のために失うのは非常に大きな損失となります。

では、企業内で何をすべきか、どう取り組んでいいのかわからないという事業主の方のために、以下の取り組みをお勧めします。

① 両立支援制度を理解すること

育児・介護休業法では、介護休業・介護休暇・所定労働時間の短縮等の措置・所定外労働の免除・法定労働時間外の制限・深夜業の制限・転勤に対する配慮・不利益取扱いの禁止が、雇用保険法では、介護休業給付金の支給制度、また両立



支援等助成金の助成制度も法整備されています。

また、コロナ禍という状況からテレワークが転機となり、介護離職のきっかけとなったとする声もあがっています。どのような制度があるのか知ることが必要です。

② 社内規程を整備すること

法律に基づく「育児・介護休業規定」が整備されているか、制定後古いままになっているか、制定後古いままになっているかを見直ししてください。幾度となく法改正が行われており、最新のものになっているか確認しておく必要があります。

③ 従業員への制度周知と情報発信

社内規程を整備しただけでは、せっかくの制度も利用できません。管理職向けの研修や従業員向けの支援制度の勉強会などを通して情報発信することが大切です。手続きの方法や手順を図式化し、誰もが利用しやすい制度にするとうまいでしょう。

④ 気軽に相談できる仕組み作り

介護に関する相談窓口の設置や従業員への定期アンケートの実施、定期面談など従業員の不安を取り除くことが重要です。相談窓口を設置しても相談しにくい環境では意味がありません。男女各一名を配置することにより気兼ねなく相談できる環境があるとよいでしょう。場合によっては、第三者による相談窓口を設置することも良いです。また、ポスターなどで外部相談窓

口を掲示し紹介するなども効果的です。相談者に対しどういった支援策があるか一緒に考え、状況に応じて何度も話し合える仕組みを作りましょう。

⑤ 仕事の多能工化を進めよう

介護休業や介護休暇等の申し入れに備え、代替者が必要になります。一人で複数の仕事ができるよう教育・育成するなど業務分担を進め準備しておくとうまいでしょう。

もっとも重要なのは「事業主の理解と職場環境作り」です。支援制度をしっかりと理解し、企業全体で使いやすい制度となるよう、雰囲気を変えていくことが第一歩と言えるでしょう。（やまだ社会保険労務士事務所所長、社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）

イラスト・伊藤香澄