

来年、団塊の世代が後期高齢者になり多方面に影響が及ぶことが懸念されている。「2025年問題」である。本稿では働きながら家族の介護に従事する「ビジネスケアラー」に焦点を当て、経営課題としての仕事と介護の両立支援について考えてい。

総務省の就業構造基本調査（2022年）によると、「介護・看護」を理由とした離職者は10万人を超えた。

35年になると、団塊の世代は認知症の罹患（りかん）率が高まる85歳以上となる。この頃、支える側の団塊ジュニア世代（1971～74年生れ）は60歳を超えている。現役世代への介護負担は今後一段と高まっていく。

昨年、経済産業省は、ビジネスケアラーが2030年には300万人を超え、日本全体の経済的損失が約9兆円にのぼるといふ試算結果を公表し、「企業経営と介護両立支援に関する検討会」を設置した。仕事と介護の両立支援が関係先に与える影響や、規模・業種に応じた支援

策の在り方を整理し、今年3月、「全ての企業に知ってもらいたい介護両立支援のアクション」という副題で、経営者向けのガイドラインをまとめた。

ビジネスケアラーの増加は経済全体として労働損失の拡大につながるのと同時に、従業員本人の生産性低下や介護離職は個別の企業活動の継続に大きなリスクとなる。とりわけ限られた人材でやりくりする中小企業にとって、その影響は計り知れない。仕事と介護の両立環境の整備は、人材不足へのリスクマネジメントとして、また、人的資本経営の観点からも有効だとする。

同様のマニユアルは16年に厚生労働省が公表し、従業員向けのハンドブックも示されていた。18年には日本経済団体連合会が介護のあり方を社員と共に考え、仕事との両立に共に取り組むという、「企業におけるトモケアのススメ」と題した提言をまとめ、大手企業20社の取り組み事例を紹介している。

日本全体の課題であるこの問題の解決には中小企業を含む全ての企業の協力が必要となる。経済産業省が経営者に行動を呼びかけたのは、企業経営上の優先順位が低く、企業内での取り組みがなかなか広がらないからであった。

弊社が半期ごとに実施している企業向けのアンケート調査によると、経営上の問題として技術者や技能者といった人材不足を挙げる企業は、過去4回、いずれも35%を超え、トップ3に入っている。人材の確保は最重要の経営課題である。

来年4月から改正育児・介護休業法が施行され、介護との両立支援制度の周知等が事業主に義務化される。子育てと同様、介護によって貴重な中核人材を失うことがないように、すべての企業の取り組みが求められている。