

高齢社会対策大綱の策定のための検討会（第5回）

介護の多様な受け皿整備や企業における両立支援の促進等の方策—介護離職防止策（企業対応の方向性）

千葉経済大学 藤波美帆

➤ 前提として、通常、介護は時間と共に重度化するものであり、最終的には、社員本人が自力で解決できるものではないということが重要である。個人で解決しようとする、いずれ介護離職という選択になる可能性が高い。

1. 介護休暇を増やすことは根本的な解決にはならない

- 介護は育児とは異なり、先が読めず終わりが予測できない。また、回復（介護の弱少化）に向かうことはほぼなく、介護に取られる時間は、増え続けることが通常である
- 介護休暇日数を増やしたり、取りやすい仕組(時間単位取得等)を用意することは評価できるが、介護休暇施策では、根本的な介護離職防止策にはなりえない
- ただし、休暇（有給／無給）の時間単位での取得は、安定した介護サービス決定までの間には有効。このとき、周囲のサポート者への負担が増えないようにする（もしくは、休暇取得の理由の幅を広げ、介護に限定しないことで一定程度の納得性・公平性を担保することも）

2. 介護補助を目的とした福利厚生/ベネフィットの充実

- 会社或いは健康保険組合等（規約改定は必要）が、介護を目的とした福利厚生を充実させる
- 会社或いは健康保険組合が、介護専門の会社と契約し、社員が介護サービスを利用できるようにする（サービス提供事業者の信頼性の確保）
- 会社が契約主となって、ケアマネジャーの派遣等をできるように整備する
- 公平性を考えると、ベネフィットポイントの活用も良いであろう

3. 介護補助を目的とした金銭補助制度の制定

- 国の介護保険同様に、企業でも介護積み立てのような仕組みを設け、必要に応じて介護にかかる費用を会社が負担できるようにする。（会社負担割合は要検討）
- 介護は素人(社員)では解決できず、介護のプロを使うために金銭が必ず必要になる

* 今後の高齢化社会を見越して、企業組織戦略の視点から考えると、重要職従事者（主要管理職者や高度専門家）に有利なベネフィットや金銭補助の与え方を考えることも必要かもしれない。