

(2) 今月のキーワード 「ビジネスケアラー」

2025 年は「団塊の世代」(1947 年～1949 年生まれ) が 75 歳以上となり、超高齢化社会が深刻化することで「ビジネスケアラー」の問題が注目されています。25 年 4 月からは、育児・介護休業法が改正され、企業に社員の仕事と介護の両立支援をより明確に義務付けられます。今回は、ビジネスケアラーに関する課題を企業や組織の観点から考えてみます。

【ビジネスケアラーとは】

ビジネスケアラーとは、仕事を続けながら家族などを介護する働き手のことです。経済産業省の予測では、2030 年時点で家族を介護する人は 833 万人にのぼり、うち約 4 割 (318 万人) をビジネスケアラーが占める見通しとなっています。

〈ビジネスケアラーに関する経済的影響〉



また、労働生産性の低下による経済的損失額は、現状のままいくと約 9 兆円と試算されています。試算の内訳のうち、両立困難による労働生産性損失額 7.9 兆円が大部分を占めます。企業側の目線としては、ビジネスケアラーが両立困難に陥らないための体制づくりが大切と言えます。

【企業経営としての仕事と介護の両立の重要性】

企業等がビジネスケアラーの課題に積極的に対応すべき主な要因としては、以下の 3 点が考えられます。

① コア人材に対するリスクマネジメント

家族の介護に直面する可能性が高いのは 40 代以降です。当該世代は組織内で中核を担う人材であることが多いことから、突然の離職が起きると事業活動そのものに影響がでることが想定されます。

② ビジネスケアラーのワークエンゲイジメント向上

急な介護離職とまではいかなくとも、介護に伴う体力的・精神的負担は介護者に重くのしかかります。仕事と介護が両立できないと、ビジネスケアラーのワーク・エンゲイジメント (仕事に関連するポジティブで充実した心理状態) の低下に繋がりがねません。

③ 人的資本経営の充実

「優れた従業員こそが企業の価値の源泉」という考え方の広まりにより、企業の人的資本の開示が進んでいます。現状では、男女間格差や育児に関する指標が注目されていますが、開示項目は拡大しています。優秀な従業員を多く擁する組織が、外部からも高く評価されるという好循環を生み出しやすくなります。

【望ましい職場環境とは】

介護に関する制度等の拡充は歓迎されるべきですが、もう少し根本に立ち返ってみると「通常の勤務時間」であっても働きやすい職場環境となっているかという観点も重要だと気づきます。一例ですが「所定外労働の制限」の制度では、従業員が家族などを介護する場合、所定外勤務 (いわゆる残業) が免除されます。これは反面で、特別な理由がなければ所定外勤務を断りづらい職場環境を生み出しかねません。もちろん、準備された制度は積極的に活用されるべきだと思いますが、本人が望めば各制度を利用しなくとも「通常の勤務時間」で仕事と介護が両立できる環境に近づけていく必要があるのではないのでしょうか。