

# 中小こそ仕事と介護両立支援を

日本総合研究所  
・コンサルティング部門

リサーチ  
シニアマネジャー

石田 遥太郎

高齢化の進行に伴い、仕事をしながら家族などの介護を行う「ワーキングケアラー」「ビジネスケアラー」と呼ばれる人が年々増加している。経済産業省の調査によれば、2030年には家族介護者の約4割（約318万人）が仕事をしながら介護を行う状態となることが試算されている。

政府も育児介護休業法の改正や企業における仕事と介護の両立支援に関するガイドラインの整備を推進しているが、仕事と介護の両立困難による影響は、中小企業ほど深刻なものになる。いわゆる社長の右腕のような替えの利かない人材が業務に集中できなくなることなどの経済価値に換算しにくい影響が、大企業と比較して顕著だからだ。たった一人のキーパーソン

の家族介護による生産性低下や離職で、中小企業の事業の屋台骨が崩れてしまう可能性がある。

しかし、中小企業では、ノウハウやリソース不足により、両立支援策が進められていないことが多い。特に家族介護に直面する中高年層が多い企業や、代替人員確保が困難な企業は、屋台骨が崩れることを経営上のリスクと捉え、仕事と介護の両立を従業員本人や人事に任せるのではなく、経営者が率先して支援体制の構築に取り組むべきだ。

まず介護について相談しやすい機運を醸成しなければならぬ。家族介護は従業員が開示したからない傾向にあるが、組織人事戦略に仕事と介護の両立支援を位置づける、経営計画のアクションプラ

ンに入れ込むなど、経営者が自ら経営課題として掲げて、取り組む姿勢を見せて、相談しやすい組織文化を醸成していく必要がある。

次にプッシュ型の情報発信だ。介護保険制度の仕組みや受けられる介護サービスといった基本的な情報、介護サービスを受ける際の担当ケアマネジャーや介護士とのコミュニケーションの取り方などをパンフレットや研修を通じて提供すると良い。具体的な支援は自社で対応することが難しいため、産業ケアマネジャーなど外部の専門家の力を借りて、ノウハウやリソース不足を補うのも一案だ。

地域産業を支えている中小企業の仕事と介護の両立支援は、もはや個人の課題ではなく、企業、そして社会全体で取り組むべきだ。