

企業の人事部門への提言
～介護離職施策で差別化を図る時代が来た～

2025 年の法改正以降、企業の人事部門にとっての介護施策は、「福利厚生」ではなく、「経営課題」となりました。経産省は経営者向けのガイドラインで、仕事と介護の両立支援を人的資本経営のテーマとして、明確に位置づけています。

「ビジネスケアラー」や「介護離職」の問題について、企業の人事部門長が本当に懸念すべきことは、人財損失よりもむしろ、『プレ介護離職』。つまりは、離職前の生産性低下ではないかと推察します。いわゆる老親問題で、・集中力が低下する ・出張を断わる ・昇進を辞退する ・管理職を辞退する ・転勤を断わる ・メンタルを崩す ・欠勤が増える ・総じて、パフォーマンスが落ちる ……等々。

団塊ジュニア世代 800 万人がすべて高齢者（65 歳以上）となる 2040 年に向けて、こういった状況に拍車がかかることが予測されています。いま企業の人事戦略に求められるのは、「仕事と介護の両立支援」的な対症療法ではなく、根治療法です。

それでは、介護離職問題の元凶とは、いったい何なのか…。四半世紀超におよぶ相談援助の現場から見てきた、現役世代の仕事上のパフォーマンスを低下させ、家庭のしあわせを脅かす真の原因。それを理解した上で、具体的な対策を講ずることが、人的資本経営のカギを握っているのです。

某大学の就職部に聴いたところでは、志望企業を絞り込む際に、福利厚生施策をつぶさに調べる社会人予備軍が増えているそうです。「女性の活躍機会」とか「出産・子育て」とかには、企業の特徴が鮮明に表れるようになった一方で、介護離職については金太郎飴状態です。もしかすると、このあたりのセンシティブティこそが、既存人材のエンゲージメント強化と、新卒および転職志望の有能な人材確保のアドバンテージになるのではないかと考えています。

従業員と配偶者の親が、老い先への準備を怠ることによって生ずる企業リスク…。そんな視点を共有できる、感度良好な人事部門のみなさまと出会えたとしたら、とてもうれしく思います。

2026 年 晩夏

社会福祉士 山崎宏