



仕事と介護の両立に向けて

55

突然、従業員A君の携帯電話が鳴った。不安な気持ちで電話に出ると、「お母様が、病院に搬送されてきました。病院にお越しただけませんか」嫌な予感の中しただ。脳梗塞だった。A君は一人っ子で、車で2時間かかる場所に独りで暮らしている母親がいた。A君が深刻な表情で社長の元にやって来た。「母が脳梗塞で入院したので、とりあえず3日間の有給休暇を下さい」。

近年『介護』というワードが方々から聞こえてくる時代となりました。上記のような事例が自社で起こったらどのように対処されますか？ 病氣

やケガは予告なしにやってくる。若い社員ばかりで心配は無用！ 奥さんが専業主婦だから考えなくて良い社員ばかりだ！ そんな風に考えていても、実際は「育児・介護休業法」の介護対象者は、父母だけではなく、配偶者、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫と広範囲に及びます。その為、うちの会社は関係ないという事は無いぞという時のために備えておく事で、介護の為に離職をせざるを得ないという事態を少しでも避けて頂けるのではないのでしょうか。従業員の中には、身内の介護なんだから退職して面倒を見てあげたいという思いから退



職したものの、思ったより介護が長期にわたり、精神的にも経済的にも不安を抱えてうつ病になってしまふ事も往々にしてあるようです。大切な従業員が将来そのような状況におかれる事は、会社としても望まないのではないのでしょうか。現在、国として『介護離職防止』を重要課題と位置づけ「両立支援助成金」介護離職防止支援コース」を設けています。また、「今は介護対象者はいないけど、今後対象者が出たらどのように

対応したら良いのか？」「そもそも93日で介護が終わるとは限らないし、介護休業はどうやって利用してもらうのが良いのか？」等、介護対象者が発生してからだけではなく、発生する前から事前に準備していただくために、厚生労働省では、各企業に介護プランナーを無料で派遣する支援サービスを行なっています。

また、厚生労働省ホームページ

会員事業場専用無料相談ダイヤル

企業の労働110番

電話 052-961-7110

FAX 052-961-9635

メールアドレス

roudou110@meihokurouki.or.jp

イラスト・伊藤栄章

（ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員、中山幸枝社会保険労務士事務所所長・特定社会保険労務士）

ムページ。仕事と介護の両立に向けての具体的なツールを検索して頂くと、管理職向け・人事労務担当者向け・従業員向けにわかれて、分かり易い動画紹介がされています。少しでも多くの会社が、本意な介護離職防止の取り組みを始めていただければ、従業員も安心して仕事を続けていけるのではないのでしょうか。