

介護離職を防止、週休4日導入へ SMBC日興、副業も解禁

東京新聞(共同通信配信) / 2019年12月17日

SMBC日興証券が社員の介護離職防止や能力開発のため、週休4日や週休3日の制度を来春に導入することが16日、分かった。多様な働き方を認めることで優秀な人材をつなぎとめる狙いがあり、副業も解禁する。清水喜彦社長(64)は「社員固有の事情を酌み、働きやすい環境にしていく」としている。週休4日の導入は、大手企業では異例。対象は40歳以上の正社員とし、40～50代の利用目的は介護に限定する。週休3日は30歳以上で、30代は育児と介護に限る。(後略)

週休4日導入で 介護離職は減らせるか

SMBC日興証券は次年度(2020年4月)より、介護離職が増えている現状の改善を目指す目的で、家族の介護が理由ならば週休4日を認める制度を導入するそうです。40代と50代の正社員は介護が理由の場合は週休4日(基本給は6割)、30代の正社員は育児と介護が理由の場合は週休3日(基本給は8割)が認められます。

しかし、私はこの制度だけでは“介護離職”を防ぐことは、正直難しいと考えます。

“仕事を休んで家族が直接介護=安心できる介護体制”にはなりません。企業での出張介護相談で、軽度な介護状態でも「誰かが近くにいないとどうにもならないんですよ」と相談されるケースが多くあります。

介護離職を防ぐには、家族が会社を休んで直接介護を担うのではなく、さまざまな社会資源を頼りながら、“要介護の家族が安心して暮らせる体制づくり”を行うために休み期間を活用することが重要です。それにより、家族は現状を客観視することができ、介護離職から経済困窮に陥ることを防ぐことにつながります。



川内 潤

NPO法人
となりのかいご代表理事