

私の母はパートの介護職員として日々働いています。介護職は激務な上に、人手不足が深刻化しているため、あまり良いイメージを持ってない人も多いのではないのでしょうか？今後ますます需要が高まる介護業界を支えるためには、第一に、慢性的な人手不足を解消する必要があります。そこで有効な手段の一つとして、「同一労働同一賃金を促すこと」を取り上げたいと思います。

慢性的な人手不足を解消するためには、少しの時間でも、多くの人が介護職を始められるような環境整備が必要です。まずは給料に見合っていないのではという世間のイメージを払拭することから始めなければなりません。正社員と非正規社員の所得格差が近年社会問題となっていますが、介護職も例外ではありません。その背景には、非正規雇用者の著しい増加が挙げられます。2020年から「同一労働同一賃金ガイドライン」が施行されたことにより、少しずつ所得格差を縮める風潮は広まりつつありますが、非正規雇用に対する処遇の現状は、まだ決して良いものとは言えません。

これからの時代で重要になってくるのは、いかに個人の能力が認められる社会になるのか、ということでしょう。正規雇用と非正規雇用の賃金格差を少しでも縮めるためには、何が同一で、何が異質なのかを「見える化」することが重要です。業務内容や責任にどれほどの違いがあるのか、そこに個人の能力、意欲、成果を反映させた正しい賃金設定が行われているのかを、企業側が丁寧に説明できるようになる必要があります。企業側も労働者側も、お互いが心地よく業務を全うできるようになれば、介護職に興味がある人も増え、人手不足が少しずつでも解消されていくのではないかと思います。

〈参考〉 北岡大介「同一労働同一賃金」はやわかり」2018、日本経済新聞出版社



介護と仕事の両立について

法政大学1年 齊藤

高齢化社会が進む昨今、育児と仕事の両立と同様に介護と仕事の両立も日本社会における課題の一つです。以前は、親の介護は娘や嫁が担うことであるという風潮が強かったのですが、女性の社会進出が進み、共働き家庭が増加している以上、男性も避けては通れない道です。

介護と仕事を両立する上で最も問題視されているのが「ケアハラスメント」です。現在では考えが変わりつつありますが、自身やパートナーの出産・育児を理由に休暇を取ったり、勤務時間を調整することは会社側からは疎まれやすいことです。介護も同じです。介護負担を理由に役職から降格させられてしまうケースが存在します。そのため社員が介護をしていることを会社に隠す「介護隠し」が増加しています。会社側から適切なサポートを受けられずに無理に介護を行い、結果として介護離職を招いてしまいます。

この問題を解決するためには、会社側が介護についての理解を深め、積極的なサポートを行うべきです。育児とは違って、介護は親の要介護度や介護に当たることのできる親族の人数など、個々で事情が異なるのでそれぞれに対応したサポートが必要です。会社側が介護情報の提供を行ったり、上司が社員の相談に積極的にのることで、社員も介護と仕事の両立がしやすくなります。

私の母はおじと協力しながら祖母の介護を行っていました。母はパートとして働いているので介護との両立は易かったと思われれます。しかし、介護をしながら正社員として働くことを望む人も多いので、会社側のサポートは必要不可欠です。



〈参考〉 総合法令出版 前川孝雄 他 著「この一冊でポイントがわかる ダイバーシティの教科書」