

のなほじ がなる

介護離職

家族を介護するため仕事を辞める「介護離職」が、年10万人を超えている。両立に行き詰まり、社会とのつながりまで失う事態を回避するため、企業の「働き方」や、ケアマネジャーらの「支え方」にも見直しが求められている。

(石原殺人、写真も)

建物の塗装やリフォームを手がける松江市の「長岡塗装店」。従業員28人の小さな会社が、家庭との両立の支援で注目されている。

受注獲得の要を担う営業部長の奥井建治さん(52)は、母親(82)の介護をしながら働く「両立社員」の一人。「社員の事情や休みに理解がある職場だから、母

安心

家庭と両立 会社が支援

を介護できる」と話す。横浜市に住んでいた奥井さんは2010年、妻と長男を残して郷里の松江へ戻り、同社に入った。一人暮らしだった母が交通事故に遭い、家事が不安になった後、遠方から通う介護に限界を感じていたからだ。

「会社の存続に危機感を覚えた」と古志野純子常務は振り返る。柔軟に働ける制度にすれば会社の魅力を高められると考えたという。誰もが不公平感を抱かないよう、全員が利用できる多様な支援を整えた。30分単位の看護休暇、介護や育児のための就業時間の繰り上げ・繰り下げ、介護サービスや保育の利用料の助成なども制度化した。

この10年ほど両立に窮して離職した社員はいない。奥井さんは営業マンとして大手住宅メーカーに長く勤

る。職場では悩みを相談できない人でも、高齢者の介護プランを作るケアマネジャーが助言者となりうるからだ。

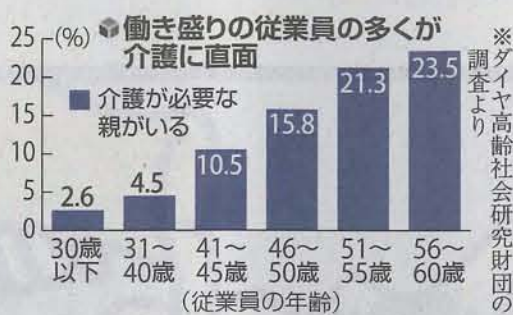
休暇30分単位 都合考慮し業務日程

が組まれるため、休んでも肩身の狭い思いをしない。同社が両立支援に取り組み始めたのは1998年。若い人材を育てても一人前

めた経験があり、貴重な戦力獲得にもつながった。「中小企業では従業員一人ひとりの存在が大きい。従業員が困難に直面した時は、会社と深くつながるチャンスでもある」と古志野常務は言う。

介護する家族を支える専門職の力量も問われているからだと、「長時間勤務ができる社員を重用してきた職場では介護の話は口にしにくく、制度を使いつらい雰囲気があるためだ」と言う。

「介護する家族を支える専門職の力量も問われているからだと」と三菱UFJリサーチ&コンサルティングの主任研究員、矢島洋子さんは言う。



奥井さん(左)と打ち合わせする古志野常務。「介護体験は仕事にもプラスになる」(松江市で)

「家族が倒れたら介護も続かない。地域の様々な支援も使い、両立できるプランを工夫するなど、ケアマネジャーは介護者を支える意識を高めてほしい」

(「介護離職」は今回で終わりです)