安心つながる ⑧

介護離職

家庭と両立 会社が支援

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「働かせ方」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。

（石原毅人、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。

同社には有給休暇を30分単位で取れる制度があり、現在は月2、3回、母の通院の付き添いや、介護保険サービスの利用を決める打ち合わせに充てている。有休希望の届けを出すと、社内で回覧されて周知される。各自の都合を考慮して業務が組まれるため、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になる前に離職するため、「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。

※ダイヤ高齢社会研究財団の調査より

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）

休暇30分単位 都合考慮し業務日程

◇

50歳代後半の社員は4人に1人が「介護の必要な親」を抱えている――。ダイヤ高齢社会研究財団が昨年行った調査は、介護に直面する社員が多い状況を浮き彫りにした。近く介護が必要になる可能性も含めると、50歳代前半の半数が介護のリスクを抱えていた。

しかし、本気で取り組む企業はまだ少ないと「WiW」の山極清子社長は見る。同社は企業に両立支援の助言を行っているが、制度は整っていても活用されてない職場が目につくからだ。「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、制度を使いづ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。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。

東京都の女性(52)は、末期がんの父(84)と認知症の母(83)を自宅で介護しながら、企業の管理職として働いている。両親が毎日通う介護施設から戻る時刻に間に合うよう、仕事を終えており、残業がある日は介護施設で夕食を済ませて遅く送ってくれるよう頼む。

両親のプランを作るNPO法人「渋谷介護サポートセンター」のケアマネジャー、纐纈恵美子さんは「介護者が働いている場合、立ち会いが必要な往診は週末にするなど、私たちが知恵を絞ることが必要」と話す。

とはいえ、こうした配慮ができるケアマネジャーばかりではないのが現状だ。

「そもそもケアマネジャーの養成課程に『介護する家族の両立を支援する』との視点が弱い」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。

「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）