

介護休暇・休業の充実より 会社組織がすべき介護離職防止策とは

かわうち
川内 じゅん
潤

●NPO法人となりのかいご 代表理事

はじめに

今現在、私たち日本社会が置かれている家族介護の現状をお伝えします。1980年には7.4人で1人の高齢者を支えればよかったのですが、急激な少子高齢化の影響で2020年には2.0人に1人となってしまいました。高齢化率28%となり世界でも類をみない速度で超高齢社会となりました。また「2025年問題」と言われるように、2025年には806万人いる団塊の世代が75歳の後期高齢者となります。そして、85歳以上になるとおおよそ6割の方が何らかの介護認定を受けています。さらには、昨今取り上げられることの増えた「介護離職」問題。家族の介護を理由に大切な仕事を離職する「介護離職」はこれからの10年で急激に増えていくと考えられ、働き手の人材不足にさらなる追い討ちをかけていきます。

このように急速に環境変化する中で、私たちの家族介護に対する意識にも変化が求められています。当法人が独自に行った働く世代の介護についての意識調査では、「介護を自分の手で行うことは親孝行になる」「親・義理・配偶者が認知症に

なったら自分や家族がそばにいるべきだ」と答えただけの方は、いずれも6割以上という結果が出ています。自分の両親が祖父母の介護をしてきたように自分もその時がきたら同じように家族を介護をするものと考えている方がほとんどだということです。ただ、人口構成上から考えれば、実現不可能であることを受け入れなければなりません。

1. 「NPO法人となりのかいご」が目指すもの

両親が介護職についていた事もあり、私自身も大学で社会福祉を学び、介護スタッフとして訪問入浴や認知症の方のデイサービス、老人ホームなど様々な経験をさせていただきました。大切な家族を懸命に介護した結果、つい怒鳴ってしまったり、時には手を挙げてしまう現実を目の当たりにしてきました。家族の介護を懸命に取り組んだ結果、仕事の時間を減らしたり、果てには仕事を辞めるなど自分の仕事を犠牲にして、さらに厳しい状況に陥ってしまう前に支援を届ける必要があると考えました。2008年に「NPO法人となりのかいご」を設立し、様々な企業と顧問契約をして、そこで働く従業者に介護セミナーや個別の介護相

談を行っています。このような取り組みを通して、となりのかいごでは、50万通りの家族孝行を一緒に考え、「誰もが最期まで家族と自然に過ごせる社会」の実現を目指しています。日々の個別相談を通して、働く家族がすべき介護は、「介護よりも愛情」を大事にすることだと考えるようになりました。

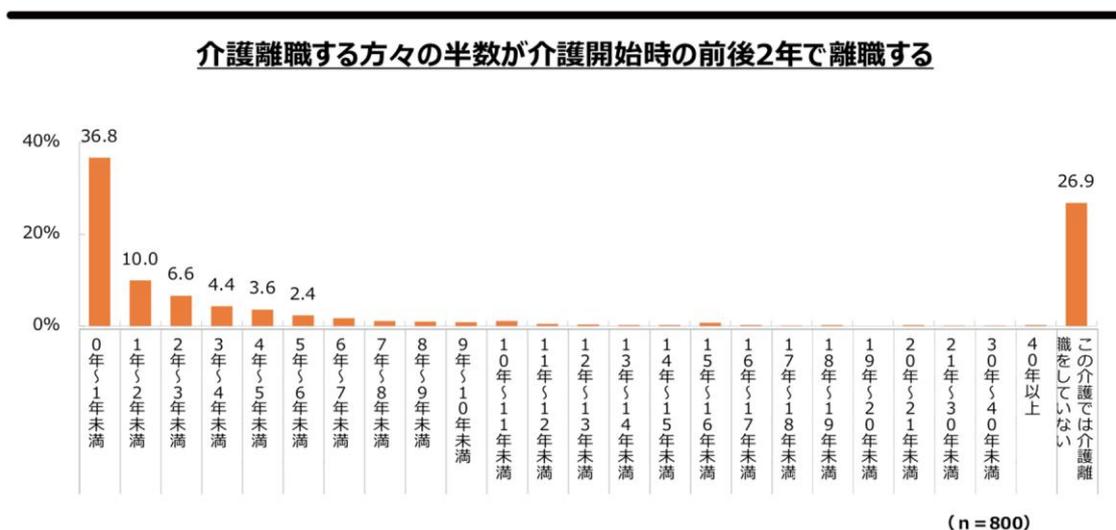
2. 介護休暇・休業が 介護離職を後押しする

令和3年に育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日から段階的に施行されることになりました。介護休暇・休業により、家族を直接介護するための時間が確保されたかのように感じますが、実は大きな勘違いなのです。そもそも介護休暇・休業というのは、あくまでも「介護の体制づくりのため」に使うものとして設定されたものなのです。育児と混同して、直接介護のために使ってしまうがちですが、いつまで続くかわからない介護が93日の休業期間で終わられる保証はどこにもありません。

そして介護保険制度は、「高齢者の自立の支援」を目的とした制度で、支える家族の不安を解消するために作られたものではありません。仮に、とても一人にしておけないと心配して、家族が24時間の見守りが必要と考えたとしても、それを制度で賄えるわけではありません。そもそも24時間の見守りは、支える側の負担も増し、いつまで続くかわからない介護にとって継続が難しくなります。要介護者にとっては、家族や他人に監視・管理をされる状態になり、そのサポートに依存した生活から自立を削がれる結果を引き起こします。

2020年に当法人が独自にまとめた「介護離職白書」から、「介護離職する方々の半数が介護開始時の前後2年で離職をする」という結果が出ています(図表1)。これは介護が必要になってすぐに介護休暇・休業を取り、直接的な関わりをしたことで離職を余儀なくされた結果と分析しております。つまり、単に介護休暇・休業を取りやすきただけでは、むしろ介護離職を後押しする必要があります。併せて家族介護のマインドセットが必要不可欠です。

図表1 介護離職した人の介護開始後の年数



(出所) NPO法人となりのかいご「介護離職白書—介護による離職要因調査(2020年。2020年4月28日～5月11日実施)

3. 仕事と介護の両立に必要なマインドセット

「仕事と介護の両立に必要なマインドセット」としてお伝えしたいのが、仕事と介護を天秤にかけないことです。仕事を取ったら親不孝。介護を取ったら自分のキャリアを諦めるべき。多くの方が仕事と介護をこういった天秤にかけてしまいがちです。私は年に700件ほどの介護相談を受けていますが、仕事を辞めた方が親孝行となるケースは1件もありませんでした。

「介護が必要になった方にとって、穏やかで継続性のある介護環境をつくること」「いかなる介護状態となっても親子関係を良好に維持すること」、そのためにはみなさんが仕事を含め自分の生活を優先されているほうがうまくいくのです。

「自分がどれだけ頑張ったか」、「家族のためにどれだけ犠牲を払ったか」、これを証明するのが介護の目標でよかったのか、今一度考えていただきたいのです。

そこで、家族介護の中で「効果的な関わり方」とは「家族の介護を受け入れる心構え」「相談先を確保すること」「介護の全体像を把握すること」です。逆に、非効果的な関わり方を多くの方が介護と理解しています。「歩行・入浴・排せつなどの介護方法」「認知症を進行させない声かけ」「介護保険制度を詳細に調べる」をやるべき介護と考えられていますが、例えば歩行介助というのは、本当に難しく、私も習得に1年半くらいかかるものでした。

効果的な関わり方をお勧めする理由として、

「事前準備が可能」「短時間で済むため、仕事と両立が可能」であること、そして何よりも「優しくできる余裕が持てる」ということがあります。家族の間で優しく接するには気持ちに余裕が必要です。非効果的な関わり方の理由として、「習得に時間と労力がかかる」「事前準備が困難である」「変化に弱い体制となる」ことが挙げられます。もっとも重要なのは、「家族だからこそ強いメンタル負担がかかる」ことです。これは我々のような知識、経験、技術のある介護職であっても、自分の家族介護には直接関わってはならない、と言われている理由でもあります。効果的な関わり方に徹することで、だれでも仕事と介護が両立できるのです。

4. マインドセットした上での介護休暇・休業の有効活用とは

私たちは介護休暇・休業制度の有効な活用方法として、介護を4つのフェーズに分けて、介護状況に合わせた制度の活用法を例にあげています（図表2）。最期の時間まで穏やかな家族関係を築くことを目的とするならば、フェーズ1では初期体制構築、フェーズ2は体制強化、フェーズ3は安定運用、そして最後のフェーズ4では看取りの時間として「直接介護に関わる」のではなく、介護生活を円滑にするための手続きや、「家族にしかできない関わり」を優先するために、制度を有効に活用していただきたいと考えています。介護の先には必ず別れがあります。最期に穏やかに一緒に過ごせる時間をもつことが、家族にしかできない親孝行ではないでしょうか。

図表 2 休業制度活用のイメージ

フェーズ	フェーズ1 初期体制構築	フェーズ2 体制強化	フェーズ3 安定	フェーズ4 看取り
介護の状況	要介護状態が発覚	日常生活の一部に手助けが必要	日常生活の全般に手助けが必要	食量の急低下、 血圧低下、呼吸苦 継続的な高熱
タスク	介護保険申請 ケアマネ選びなど	状況に応じ メンテナンス ケアマネとの信頼構築	状況に応じ メンテナンス 老人ホーム探し・入居	看取り体制の構築
制度活用例	訪問調査同席 (<u>半日～1日</u>) ケアマネ初回相談 (<u>半日～1日</u>) ケアカンファレンス出席 (<u>半日～1日</u>)	ケアカンファレンス出席 (<u>半日～1日</u>) デイサービス・ショート ステイ見学 (<u>2～3日</u>) サービス利用拒否の 急遽帰宅の対応 (<u>2週間</u>)	ケアカンファレンス出席 (<u>半日～1日</u>) 老人ホーム見学 (<u>2～3日程度</u>)	家族と最期の時間を 過ごす (<u>1週間～1ヶ月</u>)

5. 会社組織がやるべき 介護離職防止とは

ここまで説明してきたような、介護についてのマインドセットを含めた情報収集は一個人では限界があります。介護というのは、誰にとっても突然身に降りかかることなのです。いくら行政や地域の介護事業所が発信したとしても、夫婦共働きの働く世代にはそれを受け取る時間の余裕もありません。ダブルケアと呼ばれる育児と介護を同時にしている人が29万人いると言われていています。また、大人だけでは手が回らない介護を担っているヤングケアラーと呼ばれる子どもたちも、クラスに1人以上いるという統計も出ています。厳しい家族介護に追い込まれる前に、親、企業として従業員がもつ介護に対する意識のマインドセットに取り組んでいただくことで、十分に介護離職を防ぐことができます。

6. 家族介護でやってはいけないことを運営側が知る

そこで、会社の組織運営に関わる方々が家族介護において絶対にやってはいけないことを知ることが重要です。

1つ目は「見守り・介護をきっかけとした同居」です。一人暮らしで物忘れがあっても、親戚や本人が求めてきてもやめたほうがいいです。安心したいと思って同居をして見守れば、親の老いを直視することになり、さらに不安になります。老いていく親の姿を目の当たりにして、仕事で結果を出し続けるのは誰にとっても難しいのです。

2つ目は「日常的に家族が直接介護に関わること」です。介護が必要な方の依存を引き出し、介護状態がより促進されてしまいます。介護サービスの拒否の原因にもなります。

3つ目は「テレワークを活用した仕事と介護の両立」です。仕事に何度も話しかけられたり、ウェブ会議にも度々乱入されたりするため、生産

性が格段に落ちます。テレワークと介護の相性はとて悪く、両立出来ないことによる苛立ちやストレスが増えると、家族介護の中で一番大事にするべき良好な親子関係を維持することが難しくなる原因となります。

終わりに ～離職防止には介護休暇・休業の 充実よりマインドセットが有効

私たち日本人の中には古くから受け継がれてきた「親孝行の呪い」のような意識があります。家族を大切に思うがゆえの気持ちが、家族の介護が苦しくなる要因となっています。企業として積極的に取り組んでいただきたいことは、従業員の介護に対する意識が固定化する前に、「仕事と介護は必ず両立ができるということ」「家族が直接

介護に関わるべきではないこと」を必須研修のひとつとして、繰り返し伝える取り組みです。

また介護の悩みを抱えていても、簡単に口に出せずひとりで悩み苦しんでいる方がほとんどです。

「介護離職白書」の調査でも、介護離職者の会社への相談割合は共通して低く、「精神面・金銭面共に相談先がない」と答えた方は全体の約半数近いのです。一度、直接の家族介護に関わってしまったからでは、なかなか抜け出すことが難しいのも事実です。企業として、親が元気なうちから介護について考えられる場を提供することや、介護の話題を口に出しやすい雰囲気づくり、いつでも相談できる窓口を用意することが必要不可欠です。家族介護に対する意識のマインドセットこそが、介護離職を含めたあらゆる介護問題を解決すると考えます。

次号の特集は

「外国人労働者政策のこれから（仮題）」の予定です。