CHAPTER 1 総論

## 従業員の介護離職を防ぐために会社がすべきこと

# 介護しながら働くことが当たり前の環境を作る

**「一億総活躍社会」に向けた取り組みでは、「安心につながる社会保障」の一環として二〇二〇年代初頭までに家族の介護を理由とした離職の防止等をはかる「介護離職ゼロ」を推進している。介護は育児と違って突然に始まるもの。企業は従業員の離職を防ぎ、さらに両立を支援するために何から始めればいいのか、専門家にお話をうかがった。**

### 介護離職者 年間一〇万人超の時代

超高齢化社会を迎えた日本。

二〇一三年時点での介護者（一五歳以上で普段家族を介護している人）は五五七万四〇〇〇人（総務省統計局「平成二四年就業構造基本調査」）。そのうち、介護をしている有業者は二三九万九〇〇〇人となっており、四〇歳から六四歳までの四つの年齢階級別にほぼ均等に分布。中でも、介護をしている無業者は六〇歳以上が多いのに対し、介護をしている有業者はいわゆる〝働き盛り〟の人が一定の割合を占めている点は見過ごせない。また、同調査では無業者に対して就職希望意識を聞いているが、五〇歳未満の男女ともに介護をしている人は介護をしていない人に比べ、就業希望者や求職者の割合が高い点も特徴的である。

一方、介護・看護のために前職を離職した人の状況を見ると、過去五年間で四八万七〇〇〇人となっており、そのうち約八割が女性。さらに過去一年以内（二〇一一年一〇月～二〇一二年九月）では一〇万一〇〇〇人と過去最多（図表❶）であり、その六六％が「女性の無業者」。「女性活躍推進」「一億総活躍社会」の実現からはほど遠い現状が垣間見える。

こうした背景を踏まえ、内閣府男女共同参画局は二〇一四年四月、仕事と介護の両立を支援する「『仕事』と『介護』の両立ポータルサイト」を開設。介護相談の窓口や働く人のための介護休業制度、ケース別支援メニューなど、働きながら家族を介護する人に役立つ情報を掲載し、両立を支援しているほか、厚生労働省も「介護離職ゼロ ポータルサイト」を開設し、介護に関する情報提供体制の整備に注力している。

### 介護離職をしない、させない

「企業における介護離職防止はリスクマネジメント」と力説するのは、一般社団法人介護離職防止対策促進機構（KABS）代表理事の和氣美枝さん。ご自身も母親の介護を始めて一三年目となる。マンションデベロッパーの総合職として仕事に全力投球していた二〇歳代。長期休暇は海外旅行と〝リア充〟の日々を過ごしていた生活が一変。和氣さんが三二歳のときに、家事全般を取り仕切っていた母親がうつ病になり、やがてアルツハイマー型認知症を併発。生活全般に支援が必要な状態となった。

「暗黒の三〇歳代でした。通常のコミュニケーションが取れない母を前に、打ちひしがれる日々。どうしたらいいのか『わからないことがわからない』状態。閉塞感が募るばかりで、結局、三八歳のときに介護離職をしてしまいました。このとき初めて気付いたのは仕事を辞めても介護は終わらないということ。経済的にも厳しくなり職を転々としながら、相談する人もなく孤立感を深めていきました」

そんなときに和氣さんが出会ったのが、NPO法人介護者サポートネットワークセンター・アラジン。自分の気持ちを親身になって聞いてもらい、ほかの人も同じように介護で苦しんでいることを知り、自分一人ではないと元気づけられた。そして、必要な情報は介護を経験した介護者がいちばん持っ

一般社団法人 介護離職防止対策促進機構 代表理事 **和氣美枝さん**

1971年生まれ。働きながら介護をする人たちの情報交換や発信の場として、2013年から「働く介護者おひとり様介護ミーティング」を主催。2014年7月にワーク＆ケアバランス研究所設立。さらに2016年1月には「介護をしながら働くことが当たり前の社会を作る」をミッションに、一般社団法人介護離職防止対策促進機構を立ち上げ、NHKをはじめテレビやラジオ、新聞媒体など多数のメディアで「働く介護者の声」を発信し続けている。自身も介護離職の経験を持つ現役の働く介護者。
http://www.kaigorishoku.or.jp/

CHAPTER 2 ケアラー・インタビュー①

# 介護保険適用サービスをフル活用し、Wケアを実施

学校法人敬心学園
日本福祉教育専門学校
専任講師
宮里裕子さん

**要介護者：**両親（父91歳／母83歳）
**介護歴：**父（要介護5）15年　／母（要介護3）認知症発症8年
**形態：**在宅介護（同居）
**家族：**子供4女1男

## 家族思いの父への感謝を込めて最後まで自宅で介護したい

――介護歴一五年ということですが、この間、ご両親の症状はどのように変化していったのでしょうか。

父は一五年前に脳出血を発症してから、脳出血、脳梗塞と再発して入退院を繰り返しています。四年前の脳梗塞発症時には入院先で誤嚥（えん）性の肺炎を起こして、介護度は五となり、移動、食事、排せつなどすべての動作に介助が必要となりました。それでもまだ、コミュニケーションは取れていましたが、今年の五月に五回目の脳出血を起こしてから、かろうじてできていた嚥下（食べ物等を飲み下すこと）もできなくなり、なんとか介助すれば歩けていたのも、できなくなりました。

嚥下ができないので、病院からは胃ろう（直接胃に開けた穴から水分や栄養を取るための手段）をするかどうかの判断を迫られました。胃ろうしなければ約二週間の命、と。それまで日中は軽度の認知症の母と二人で過ごし、父がデイサービスから帰ってきたときの鍵開けを母がするなど老老ながら夫婦の役割があったのですが、父が入院した頃から、父がいないことへの不安で母の認知症状が進行しました。母は父を連れて帰ってきてくれと毎日泣き出す状態でしたし、父の表情も母の心配をしているのか、家に帰りたがっているように思いました。「本人にとって延命は本意なのか」と家族で考えましたが、父は本当に家族思いでしたので、母のためにもう少し頑張ってもらおうと、最終的に胃ろうをすることにしました。この決断は同時に、自宅でのみとりの選択でもありました。

方向性が決まったので、ケアマネジャーに私は仕事を辞めない、在宅でみとるためにどうしたらいいかと密に相談していきました。入院前は毎日、私の出勤と入れ替わりで朝と夕方にヘルパーに来てもらってデイサービスに週五回通い、週一回は訪問看護と往診に来てもらっていました。現在は私が胃ろうと排せつ介助を終わらせて出勤。日中はデイサービスに週二回、それ以外の平日は訪問看護をお願いして、昼間に胃ろうと排せつ介助、合間にヘルパーに排せつ介助に来てもらって、夜はまた私が胃ろうと、夜中に二回くらい排せつ介助をしています。

――胃ろうもあり、在宅介護はかなり大変だと思いますが、仕事との両立に不安はありませんでしたか。

家族の介護をどうするかは、本人の症状や環境によって違うと思います。私自身は介護の専門分野に身を置いてきて介護が特別なことではなかったので、父への感謝もあり自宅でみとりたいと強く思いました。とはいえ、休みの日以外、毎日訪問看護とヘルパーが来てくれているので、任せられることは任せています。状態が安定していれば二四時間、家族が見ていなければいけないということでもありません。大事な両親ではありますが、割り切ってお願いしていかないと、仕事との両立はできません。

これまで五人の子供の子育てを両親に手伝ってもらいながら、仕事を続けてきました。現在、いちばん上の子は二三歳、いちばん下は小学五年生です。子供の成長と同時に両親は病気や高齢で介護が必要となってきましたが、自分の介護を理由に私が仕事を辞

CHAPTER 2 ケアラー・インタビュー②

# 自身の介護経験を生かし、積極的な情報発信に注力

アスクル株式会社
品質マネジメント本部
業務改革マネジメント　返品対策
成見　悦さん

**要介護者：**両親（一昨年父90歳、母は昨年88歳で続けて死去）／夫の両親（義父84歳／義母82歳）
**介護歴：**両親10年（父〔要介護5〕、母〔要介護5〕亡くなる前の1年間はそれぞれ肺炎を発症し、病院で寝たきりに／義両親4年（義父〔要介護1〕、義母〔要介護2〕）
**形態：**両親在宅介護（二世帯住宅）／義両親近距離別居（義姉が同居）　**家族：**夫、2女

## 〝親の介護は子供がやるもの〟孤軍奮闘した三年間

――初めに、ご両親の介護が始まった当時の状況をお聞かせいただけますか。

両親とは二世帯住宅の上と下に住んでいました。家から二分くらいのところでお店をやっていたのですが、八〇歳を超えたのを機に閉店。二世帯といってもお互いの生活のサイクルが違い、二人とも元気だと思っていたことと、一緒に住んでいるという安心感もあって、しばらく顔を見ない時期がありました。

あるとき、用事があって両親の部屋へ行くとようすがおかしい。部屋が相当に散らかっていて、夏なのにセーターを着ているし、服に食べこぼしもある。ショックを受け、休みを取って二人を病院に連れて行ったところ、父がレビー小体型認知症、母がアルツハイマー型認知症と同時に診断されました。医者から地域包括支援センターへ行って介護認定を申請した方がいいという助言を受け、そこから私の介護生活がスタート。初めは何をしたらいいのかわかりませんでした。

母はだんだんと調理もできなくなって、当時は食事ばかり作っていた気がします。両親と子供の朝食の準備に子供のお弁当、両親の昼食はパンなどを買っておき、夕食は帰宅後の七時半過ぎから作るという毎日。それでも私の帰りを待てずに冷蔵庫にあるものをレンジで温めて食べてしまい、私が作った食事は夜中に食べている。認知症が進んでくると、排せつや入浴も難しくなる。そんな状況を三年ほど続けたときに、ケアマネジャーから「そんなに全部自分でがんばらなくていい。ヘルパーを頼んでみたら」といわれ、初めて呪縛から解かれました。

――「呪縛」というのはどのような感情にとらわれていたのでしょうか。

〝親の介護は子供がやるのが当たり前〟という既成概念であったと思います。ケアマネジャーの一言で「頼んでもいいんだ」と。それからケアプランを作成してもらい、ヘルパーを朝・昼・夕方に依頼。週三回はデイサービスを利用して、二回は入浴もお願いしました。また、昼と夜の食事は配食サービスを利用し、ヘルパーに配膳と服薬補助をお願いしていました。

本人たちには自分が認知症であるという自覚がありませんので、デイサービスに行きたがらないのを「健康や趣味活動のため」などといって送り出したり、初期の頃はよく迷子になったりしました。物盗られ妄想で大事なものを隠すので困ったことも。とにかく、いろいろなことがありました。土曜日を活用して月一回のケアマネジャーとの面談や通院に充て、休日もゆっくり休む余裕はありませんでした。

――上司や同僚には、どのタイミングで話をしたのでしょうか。

通院や検査で休みを取らなければいけないことが予想されたので、早い段階で上司に報告し、一緒に仕事を進めているチームメンバーにも伝えました。なるべく迷惑をかけないように常に心掛けていましたね。

また、私がいなくても仕事の状況がわかるように、その日にやることをまめに準備しておくようにしていました。介護をしているからといって、仕事を中途半端にするわけにはいかない

企業事例……株式会社はなまる

# プロジェクト活動を基盤とした介護者への理想的な支援の検討

**外食産業にとって人材確保と活用は喫緊の課題。女性スタッフにとって働きやすい環境整備を目指すプロジェクトが定着し始めた株式会社はなまるでは、昨年より介護者の理想的な支援を目的としたケアラー支援プロジェクトがスタートした。**

## 一人で悩んでいる人に情報を届けたい

セルフ式うどん店「はなまるうどん」を中心に全国に三〇〇店以上を展開する株式会社はなまる。店舗で働くパート・アルバイトを含めて女性スタッフの比率が高い同社では、女性がもっと働きやすい職場作りを推進する目的で、二〇〇七年に女性の有志二人で「女性活躍推進プロジェクト」（HLPJ）が発足。二〇〇九年には会社の公式プロジェクトとなった。

女性ならではの細やかな視点で店舗環境やサービスに関する問題を見つけ、改善されるように経営陣や関連部署に働き掛け、この一〇年近くでHLPJの活動は社内で広く認知されてきている。こうした機運を受けて、昨年には「ケアラーへの支援」「プライベートの充実」「働き方」「採用」の四つのプロジェクトも立ち上がった。

二年前に一人で介護者支援の重要性について声を上げ、ケアラー支援プロジェクトの発起人となった角田映子さんは、自身も母親の介護をしているケアラーだ。

「三年ほど前に、一人で住んでいる母が認知症になりました。その当時は異動したばかりで新しい職場の環境に慣れることで精いっぱい。相談する人もなく、週末と振替休日を使って往復三時間かけて母のところへ通い、何とか介護認定を終えました。当時は介護の知識が全くなかったので、セミナーに出るなどして勉強しました。そして、介護離職や隠れ介護が増えている現実を知り、社内でも情報発信した方がいいと感じたのです」（角田さん）

行動に移したいという思いは強かったものの、仕事と介護の両立で心身ともに負担がかかり、なかなか踏み出せなかったという角田さん。それでも一念発起したきっかけは、総務部から発信された介護の無料相談窓口の案内だった。

「当時はやっと母の介護の認定区分が決定し、ホッとした頃でした。初動のときにこの案内があったらどれほど助かっただろうと思ったのと同時に、こうした情報を必要としている人はほかにもいるはずだと思い、立ち上がりました」（角田さん）

営業部の会合や集会など出席している人たちに声を掛け、介護についてヒアリング。実際に親などの介護で大変な思いをしている人がいることがわかり、プロジェクトの発足を上申した。

こうして昨年、介護者への理想的な支援を目的としたケアラー支援プロジェクトが立ち上がった。

「現状では無料相談窓口への介護に関する問い合わせはさほどありません。当社はもともとお互いにフォローし合うのが当たり前の社風であり、介護者であることをカミングアウトしたからといって冷遇されるといったことは全くありませんが、前例がほとんどないので逡巡している面があるかもしれません。今は時間が必要です。プロジェクトベースで従業員の介護状況を把握しながら、会社として本格的に取り組んでいければいいかなと思っています」と、総務部マネジャーの鈴木利紀さん。ケアラー支援プロジェクトと連携しながら、同社らしい介護支援施策の整備に取り組む意向だ。

事業統括室
女性活躍推進ＰＪ理事
**石川奈美**さん

管理本部
総務部　マネジャー
**鈴木利紀**さん

ＹＨＤグループ商品本部　女性活躍推進ＰＪ理事
**角田映子**さん