

# ダイヤ財団・オレンジクロス共催シンポジウム 「ストップ介護離職5 —サポートを100%活かす—」

2024年11月14日開催

ダイヤ高齢社会研究財団 企画調査部長 先瀬 信成



ダイヤ財団では、2024年11月14日、ビジョンセンター東京京橋（東京都中央区）において、一般財団法人オレンジクロスとの共催で、シンポジウムを開催しました。

今回のテーマは、「ストップ介護離職5 —サポートを100%活かす—」です。ダイヤ財団では、介護離職の問題に早くから着目し、「ストップ介護離職」をテーマとするシンポジウムは、今回が5回目となります。

当日は、ダイヤ財団常務理事の高阪肇およびオレンジクロス理事長の村上佑順氏の開会挨拶に続き、第一部として、一般社団法人介護離職防止対策促進機構代表理事の和氣美枝氏による基調講演、第二部として主催団体のダイヤ財団から現在取り組んでいる「仕事と介護の両立に関する調査」の結果（速報）の報告、続いて第三部として、和氣美枝氏に、企業の人事担当者、現在介護と仕事を両立している企業従業員、介護専門職の3名を加え、ダイヤ財団主任研究員の佐々木晶世がコーディネーターを務めパネルディスカッションを行いました。以下、要旨を順に紹介します。

## ◆ 基調講演 ◆

### 「介護離職防止対策の理解促進—サポートを100%活かすために」

一般社団法人介護離職防止対策促進機構  
代表理事 和氣 美枝氏

「介護離職」とは「家族の介護を事由にそれまで勤めていた会社を退職し、家族の介護に専念すること」を言います。そして、その注釈を入れないと成り立たない言葉であるというのが、介護離職防止



対策が進まない一つの原因だと思います。「介護離職」という言葉が世に出たのは2015年ころですが、まだ理解が不足しているようです。今はやりの「ビジネスケアラー」という言葉も介護ヘルパーのことだと思う人もいます。介護離職というと介護の問題だと捉えている人も少なからずいますが、これは「労働者の離職」の問題であって、「介護の問題ではない」ということをしっかりと理解をしていただきたいと思っています。

介護離職防止が国策になった原因は、日本の労働力不足が背景にあります。安心して働き続けてもらうためにはどうしたらよいのかという視点で国はいろいろな対策を取っています。

令和4年の「就業構造基本調査」で「前職を転職した理由」の1位は、「労働条件が悪かったため」で、72万人が仕事を辞めています。これに対して政府は、「働き方改革関連法」という法律をつくり、時間外労働の上限を決めたり、年次有給休暇の取得義務化などを行ったりして離職防止を図っています。一方、介護や看護により前職を離職した人は、10万6200人。これは転職理由全体の中の12位です。

離職する可能性のある人は誰かということ、今現在働いている人全員の6700万人です。自身の病気により離職する人もいれば、会社の条件が悪くて離職する人もいます。その中に家族の介護で離職する人もいるということで、介護離職をする可能性があるのは全有業者6700万人なのです。

家族の介護に直面している人というのは、仕事と介護の両立をしている人です。これは6700万人のうち360万人、全有業者の5.4%です。仕事と介護の両立支援の対象者は360万人ですが、介護離職の可能性のある人は、6700万人全員だということです。介護離職防止対策の対象者と

仕事と介護の両立支援の対象者、この違いを理解していただきたいと思います。

長い人生において家族の介護は突然始まる場合があります。親が脳血管疾患になった、パートナーが事故に遭った、生まれてきた子どもに先天性疾患があり介護が必要な状態だったなど、介護はある日突然始まる話です。そして、従業員が家族の介護に直面したとき、その従業員に対して企業がすること、それが仕事と介護の両立支援です。本人が望むキャリア形成に力を貸すことです。

介護が始まってから介護離職をするまでの期間の調査結果を見ると、介護が始まってから1年以内に辞める人がほぼ7割います。その中でも1カ月未満で辞める人が12%いる。つまり、介護に直面してすぐに辞める人がいるということです。全従業員には介護に直面する前から介護に直面する可能性があって、介護に直面したらその従業員はいつ辞めるか分からないということです。そう考えると、介護離職防止対策は、介護が始まっている、始まっていないは関係ないことが分かるのではないのでしょうか(図1)。

介護離職者に「どのような支援があったら仕事を続けられましたか」という質問をすると、「仕事と介護の両立支援制度に関する個別の周知」を希望していることが多いという調査結果があります。制度があったら辞めなかったのにといい、この調査に対して、私は二つの疑問があります。一つは、企業は個別の周知をしなかったのか。個別の周知をしなくても、仕事と介護の両立支援制度に関する周知はしていないのか。もう一つは、従業員はそれを求め

たのか、ということです。

企業における仕事と介護の両立支援の周知の方法を調べたところ、ほとんどの会社が「就業規則に記載している」と答えています。就業規則なんて見たことない、介護休業制度もよく知らないというのが、多くの一般の従業員はそんな状態です。企業は積極的な周知活動を行っていないと言えるのではないのでしょうか。

また、介護に直面した人が「誰かに相談しましたか」という質問に対して、「会社に相談した」と答えた人は16%くらいしかおらず、従業員も積極的に情報収集に動いていないのではないかと考えられます。つまり、現状、従業員側も企業側も介護離職防止に対する行動が不十分だと思われる。ある意味、介護離職は起こるべくして起きていると考えられます。

従業員にとって介護を必要とする家族は高齢者だけではなく、障害や医療的ケアの必要な子どもやパートナーである可能性もあります。もしかしたら従業員が若いころから、いわゆるヤングケアラーで、そのままきょうだいのケアや祖父母のケアをしていることもあります。つまり、従業員の年齢と家族の介護は関係ないということです。企業も従業員も介護離職防止に対する行動が不十分であるのは、そもそも介護対象者イコール高齢者という思い込み、これも介護離職を介護の課題と捉えてしまう一つの要因ではないかと考えています。

介護離職というのは、離職の一つの原因でしかありません。介護離職を防止して、仕事と介護の両立を支援すること、これは介護に直面している労働者のキャリア支援にはかならないのです。それゆえ、対象者は全従業員になるということです。介護離職防止の対象は、主人公は労働者(従業員)です。仕事と介護の両立支援の対象者はケアラー(ワーキングケアラー)です。ここを間違えないでいただきたいと思います。

仕事と介護の両立というのは、介護をしながら働き続けること。つまり、家族の介護に専念することではなく、労働の義務を極力全うしながら必要に応じて介護に関わることなのです。そのために介護に直面している働く介護者は何をしているのかというと、「家庭環境」、「職場環境」、「自分の

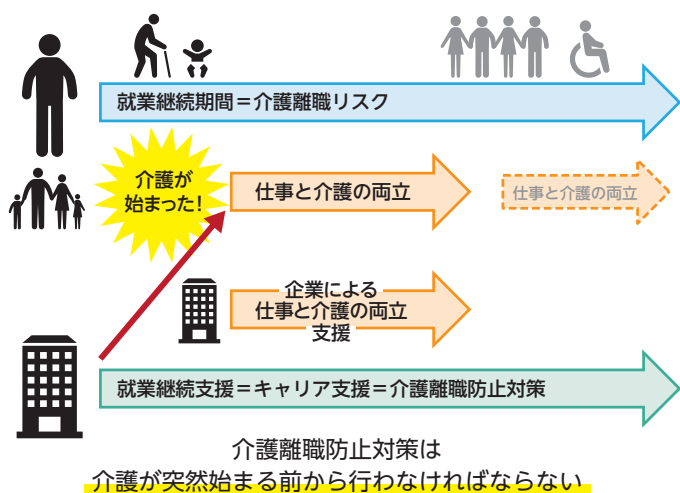


図1 介護離職のリスク時期と仕事と介護の両立時期

健康管理」、この三つの環境の最適化、バランスを取りながら生活をしているのです。

しかし、初めて介護に直面した人にとっては、このバランスの取り方が分かりません。分からないから企業や周りの人が仕事と介護の両立支援をしてあげてほしいのです。仕事と介護の両立支援というのは、労働者が労働継続できる、就業継続をできるような環境整備、三つの環境の最適化に力を貸すことです。家庭の介護体制の最適化にだけ力を貸しても意味がないのです。さらに言うと、一番大事なのは本人の就業継続意思です。突然始まる介護に対して、従業員はそれぞれにいろいろな思いがあります。そのいろいろな思いがある中でも、就業継続意思のある従業員については誰一人辞めさせない、そういう対策をしていただきたいと思っています。

介護離職は離職の一つの原因であるということ。離職防止のために就業継続意思を持ち続けてもらう。そのために、企業はキャリア支援を継続的に行っていただきたいと思っています。

企業の人事部がキャリア支援をする中で、従業員に何か困り事の相談があれば、その困り事に対して恐らく情報提供しているはずです。同様に、家族が病気になったらこういう制度があるとか、子どもの障害に対して、就学前相談に行きたいという話があったら、介護休暇を使えるとか、情報提供をしていると思います。ただ、ヒアリングをしていないので、本人から申し出がない限り情報提供をしていないというのが現状なのではないかと思います。なので、人事部側が伝えたい情報や制度が十分に従業員に伝わっていないという現状があると考えられます。

今回の「育児・介護休業法」の改正において、介護については、介護離職防止のために、「周知の強化」が入ります(図2)。仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するために、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、雇用環境整備を行うことが必要という趣旨のもと、事業主には三つの義務が課せられます。施行は2025年4月1日からです。

三つの義務化の一つ目は、介護に直面した労働者から介護が始まったという申し出があったら、個別周知をしてくださ

### ■ 事業主に3の措置義務

- ① 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認
- ② 介護に直面する前の早い段階(40歳等)の両立支援制度等に関する情報提供
- ③ 研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備

### ■ 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務

### ■ 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する

詳細は厚生労働省HP  
で確認!



図2 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

ということ。個別周知や意向確認の内容および手段は法律で決まっています。

二つ目の義務化は、40歳になる従業員に情報提供をしてくださいということ。この40歳の基準や情報提供の内容・手段、これについても全て法律で決まっています。

三つ目は、研修や相談窓口の設置をして雇用環境の整備をしてくださいということ。相談窓口とは、今回の法律で言っているのは、まず介護休業・介護両立支援制度、休み方や働き方の相談を受けてくださいということです。

そのほか、テレワークについては努力義務。また、介護休暇については、勤続6か月未満の人は使えないという労使協定を撤廃するというのが主な改正点です。

育児・介護休業法や各種制度の周知をするときに、一番重要なのは、育児・介護休業法を正しく理解することです。今回の法改正のポイントは各種制度の目的をしっかりと周知してくださいということです。「介護休業は93日ですよ」ではなく、それに加えて、「介護休業は自ら介護に専念するための期間ではなく体制構築、準備のための期間ですよ」ということ。また、介護休暇については、「これは直接的な介護も含む、介護やお世話、通院同伴とか役所手続きにスポット的に使う制度ですよ」ということです。そして、「所定労働時間の制限」などの制度については、直接的な介護を含む介護やお世話に定期的に関わるために一定期間の働き方を変えるための制度ですという、この目的までしっかりと周知してくださいというのが今回の法改正のポイントです。なぜ

なら、介護休業の使い方を間違えてしまった結果辞めている人がいるからです。

育児・介護休業法は法律です。法律家ではない素人が法律を正しく素人に伝えなくてはいけないのです。間違っ  
て解釈して間違っ  
て伝えてしまったら、コンプライアンスに抵触する可能性があるということを企業はしっかりと理解して  
いただきたいと思  
います。

特によくある間違い・勘違いの事例として、介護休業などを取るのに「証明書の提出が必要」という会社が時々ありますが、「証明書がなければ申請できません」という条件にするのは不可です。また、対象家族の状態に要介護度などの条件を設けることも不可です。さらに、常時介護が必要な状態であれば、子どもや孫も対象であるということにも注意が必要  
です。

在宅勤務制度は注意が必要です。在宅勤務制度があるから介護がしやすいというのは、かなり危険な考え方です。在宅勤務は仕事の時間です。近くにいれば関わりやすいのは事実ですが、見えないところで何か事件・事故が発生したり、見えないがゆえに「ながら介護」をやっ  
てしてしまった結果、残業が増えたり、本人の健康に被害が出たりすることもあります。

法定以上の制度を設けている企業もあります。会社が独自につくった部分については、どんな条件を付加しても構いませんが、法定部分・独自部分の違いを理解しないで運営すると混乱が起きますので気を付けてください。

企業が活用すべきサポートとしては二つあります(図3)。

人事担当者も一従業員であるということを考慮すると、やはり人事担当者もしっかりと介護離職や仕事と介護の両立を根本から勉強する必要があります。会社で研修を行うことが難しいのであれば、厚生労働省が出しているYouTubeの研修を利用するのもよいでしょう。動画で非常に分かりやすく説明していますので、上手に活用して、基礎的な知識、正しい知識を身に付けていただきたいと思  
います。

また、会社から従業員に対する情報提供は、正しい情報を提供できるよう、厚生労働省の出している情報をしっかりと提供するのがよいでしょう。

厚生労働省の「介護離職を防ぐために」などのページを、

仕事と介護の両立、介護離職の内容ごとに分類して、それぞれのページをブラウザのお気に入り登録しておき、ここから調べていくとよいでしょう。わからないことがあったり、何か困ったりしたら、必ず厚生労働省のホームページで確認してください。こういう取扱いはどうだろうということもかなり細かく書いてあります。「育児・介護休業法のあらまし」などもぜひご確認ください。

企業が従業員に提供すべきサポートということでは、「教育」と「対話の機会」をつくっていただきたいと思  
います(図4)。教育については、介護に限定しないでください。介護と合わせて育児の部分も、社員全員が社会人として知っておくべきことです。さらに言うと、育児・介護休業、介護保険だけではなく、医療保険や年金保険の知識も実際に介護をするときには必要になります。こういった社会人として知っておくべき知識をしっかり教育していただきたい。ぜひ企業は従業員に対して、教育の場や対話・会話を  
する場、こういう場を設けることで、介護離職防止対策になるのではないかと  
思っています。

#### ①人事担当者もまた「いち従業員」であることを考慮して

人事担当者への教育機会の提供

- ・YouTube研修

【突然の介護】仕事と介護が両立できる環境を整える  
知っておきたい 育児・介護休業法

- ・介護保険制度について(リーフレット配布)

#### ②従業員支援のための情報収集

厚生労働省のホームページから情報収集

- ・介護離職を防ぐために
- ・育児・介護休業法のあらまし
- ・介護休業制度解説

図3 企業が活用すべきサポート

#### 社会人として知っておくべき基礎知識の教育

- ①社会保険
- ②育児・介護休業法の各種制度理解
- ③仕事と介護の両立とは
- ④介護の合言葉
- ⑤お困りごと相談窓口

#### 従業員のお困りごとを把握する機会

- ①年1回のキャリア面談(対話の機会)
- ②社内交流会(会話の機会)

図4 教育と対話・会話

◆主催団体からの情報提供◆

「令和6年度「仕事と介護の両立に関する調査」  
—ワーキングケアラー・予備群—

ダイヤ高齢社会研究財団 研究部 博士研究員  
安 順姫

ダイヤ財団が2024年度から開始した「三菱グループ・リサーチモニター・プロジェクト」の一環として実施した「仕事と介護の両立に関する調査」中から、ワーキングケアラーとその予備群に関する結果（速報）を報告します。



この調査は働く人の介護に関する現状を包括的に把握するために、介護の有無に加えて介護への認識や職場環境などを調査しました。調査は三菱グループに所属している企業の社員を対象とし、各社のイントラネットを活用したオンライン形式で実施し、無記名での回答をお願いしました。2024年の7月に開始し、この発表では8月までに調査が完了した4社、合計1万9286名のデータを基にまとめました。

この調査では、日常生活において入浴、着替え、トイレ、移動、食事などの動作をする際に何らかの介助や手助けを行っている社員を、介護している人すなわち「ワーキングケアラー」としました。一方、介護をしていない社員にも親に対して既に生活面でのサポートをしている人や親の健康に対する不安を抱えている人もいると考えられます。これらの社員を「ワーキングケアラー予備群」としました（図1）。

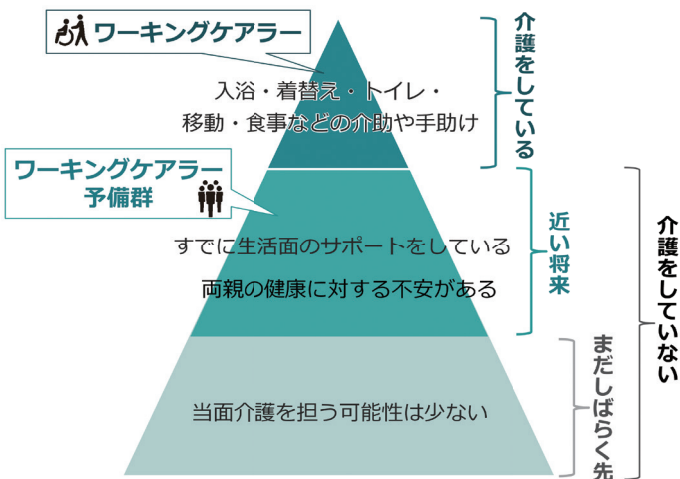


図1 調査概要

両親の健康への不安や生活面でのサポートに関して社員が負担を感じたとしても、ワーキングケアラー予備群に対するサポートはほとんどなく、家族である社員が担う必要があります。この層に含まれる人は、近い将来介護を担う可能性がある、あるいは、本人は認識していないが既に介護が始まっていると思われる人もその中に含まれる可能性もあると考えられます。もう一つの層は健康不安などがある親がいない社員で、当面介護を担う可能性が少ない人です。この調査では年齢などの制限を設けておらず、全社員を対象とすることでこれらの実態を把握しました。

結果に移ります。回答者の年齢分布を見ると、45歳から64歳までの社員が多かったですが、40歳未満の社員からも一定数の回答があり、幅広い年齢層の社員から回答が得られました。

働きながら家族の介護をしている人「ワーキングケアラー」の割合は、回答者全体の10.7%を占めていました。

次に年齢別に見ると、割合が最も多かったのは55～59歳で、次が60～64歳。全体で見ると59歳までは年齢が上がるにつれて介護を担う割合が増加することが分かりました（図2）。

ワーキングケアラーの介護の状況については、「介護をしている」と回答した社員のうち8割が「1人」の家族を介護していると回答し、約2割が「2人以上」、つまり複数の家族を介護していることが明らかになりました。

回答者以外に介護を担っている家族の有無については、自分以外に介護を担っている家族が「いない」という回答が

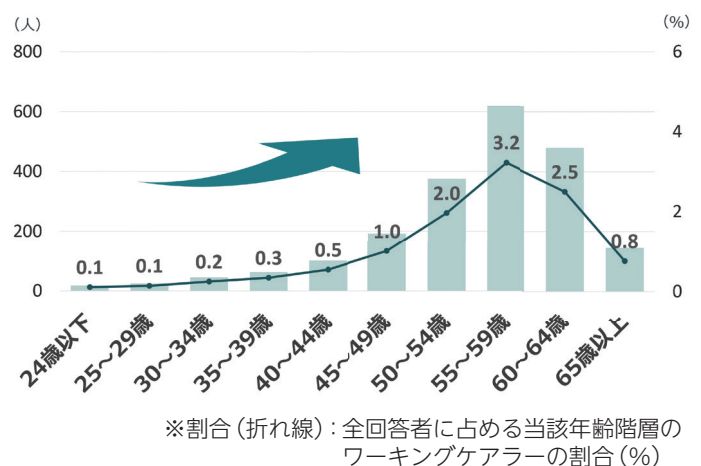


図2 年齢階層別ワーキングケアラーの人数・割合  
(有効回答者：19,204名)

26.9%。つまり、ワーキングケアラーの約3割は介護をするに当たって頼れる家族がいない状況であることが分かりました。

次に、「ワーキングケアラー予備群」の結果について報告します。この調査でのワーキングケアラー予備群とは、①日常生活において、親に対して生活支援をしている。②親の健康状態に対する心配がある。この二つの要素のどちらか一つに当てはまる親が1人以上いる社員としました。

生活支援に関しては、掃除や洗濯、食事の支度、ペットの世話などの日常的な家事の手伝い、携帯電話や家電などの操作方法などのちょっとした困り事への対応などが含まれます。健康状態に関しては、体力の低下やもの忘れ、認知機能の低下に心配がないかを尋ねました。

介護をしていない社員における二つの要素それぞれの実態について見てみると、日常生活において、親に対して生活支援をしているかどうかについては、生活支援を「している」と回答した社員は、介護をしていない社員の52.3%であり、既に半数以上の社員が親に対して生活支援を行っていることが分かりました。

親に対する生活支援の内容で多かったのは、「ちょっとした困り事への対応」と「精神的な支援」で、それぞれ約3割でした。ちょっとした困り事への対応は、携帯電話や家電などの操作方法のほかに、故障時の対応や蛍光灯の交換などが含まれます。精神的な支援は、話し相手や相談相手、電話、定期的な訪問などが含まれます。

親の健康状態については、健康状態に対する心配が「ある」と回答した社員は、介護をしていない社員の57.4%を占めていました。

その内容を見ると、「体力の低下」に関する心配が最も多く47%。次に「もの忘れ・認知機能の低下」が27%。「気分の落ち込み・不安」に対する心配が16%でした。

親に対して①生活支援をしている、②親の健康状態に対する心配がある、この二つの要素を基に算出したワーキングケアラー予備群の割合を年齢階層別に調べた結果、ワーキングケアラー予備群は40代・50代で多いことが分かりました。一方で、若い世代について見てみると30代では6割の社員が、29歳以下では半数近くでワーキングケアラー予備

群に該当していることが分かりました。

ワーキングケアラー予備群に該当する社員の仕事と介護の両立への思いについて、「もしあなたが介護することになった場合、現在の職場で介護しながら仕事を続けることができるかどうか」という質問に対して、半数以上の人々が「働き方を変えれば続けられる」と回答しました。その一方で、現在の職場では仕事と介護の両立が難しいと感じている社員が約2割いました。

これまでの結果をまとめます。今回の4社、1万9286名を対象とした実態調査の結果、ワーキングケアラーは全体の10.7%を占めていました。また、ワーキングケアラー予備群は全体の58.9%に達しており、これらの人は将来介護を担う可能性があると考えられます。全体の30%は、今回の調査の予備群には該当しなかった社員となります。

次に、今回の調査から見えたワーキングケアラー予備群についてまとめます。社員全体の約6割がワーキングケアラー予備群でした。年齢別に見ると40代・50代で多かったですが、29歳以下・30代の若い世代にも予備群が存在することが分かりました。また、予備群の約7割は介護をすることになった場合、今までどおりの働き方では両立が難しいと思っていました(図3)。

今後はこれらの結果を合わせて、プロジェクトの特設ホームページに随時結果を更新していく予定です。また、2025年度からの第2段階では、現在介護をしている社員などを対象に具体的な支援ニーズを把握するための追跡調査を行う予定です。

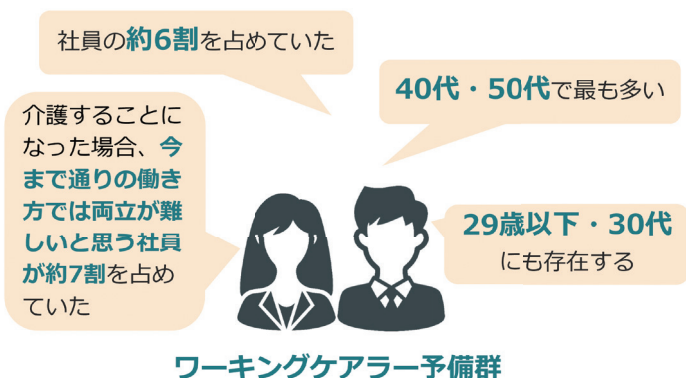


図3 今回の調査から見えたワーキングケアラー予備群

## ◆パネリストプレゼンテーション①◆

## 「明治安田における介護との両立支援」

明治安田生命保険相互会社 人事部 人財開発・ダイバーシティ推進室長 桑山 裕衣氏

当社では、「ひと」中心経営を推進し、働きがいの向上をめざすことを掲げています。働きがいの向上にはDE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の推進が不可欠ですが、当社は「E」である「エクイティ」の視点をより大切にしています。

人生には不確実性や困難はつきものであり、育児や介護といった事情を抱えるひと、病気や障がい等のハンデや個性を抱えるひとが、仕事と向き合っています。すべての従業員に等しく支援をする「平等」の考え方を一歩先に進め、さまざまな事情・状況に応じてそのひとに必要な経験・情報・環境を用意する「公平=エクイティ」の考え方を基本に置き、そのひとのそのときに適した活躍機会の提供、働きやすい環境づくりを推進しています。

具体的には、支援制度の整備のほか、専門家による介護セミナーや介護体験談の共有をはじめ、社内イントラネット上でワーク・ライフ・マネジメントハンドブック(本人用・管理職用)や介護体験者のインタビュー動画を投稿する等、いざと

いう時の情報提供に努めています。特に、ワーキングケアラーの増加による経済損失が懸念されるなか、今年度は、全組織から所属長やダイバーシティ推進リーダー等が参加する「ダイバーシティ・フォーラム」にて社長から介護との両立支援について今後さらに注力していく旨のトップメッセージを発信いたしました。

今後は、キリンホールディングスさんが実施している「なりキリン」<sup>(注)</sup>にヒントを得て、当社独自の両立者の生活を疑似体験する取り組みを計画しています。また、支援制度の対象範囲の拡大や、職員の介護状況の詳細把握、理解しあえる風土醸成に向け、いっそう取り組んでいく所存です。

(注) 2023年度シンポジウムにおいて、キリンホールディングス株式会社より紹介された育児・介護等と仕事の両立のための疑似体験型研修のこと。詳細は下記シンポジウム記録集をご参照ください。  
[https://dia.or.jp/disperse/pocket/pdf/symposiumArchives\\_2023\\_02.pdf](https://dia.or.jp/disperse/pocket/pdf/symposiumArchives_2023_02.pdf)



## ◆パネリストプレゼンテーション②◆

## 「ワーキングケアラー 自分らしく前に進もうMy介護」

ユニテッド・スーパーマーケット・ホールディングス株式会社 管理本部 人事総務担当 藤井 敏美氏

目下、子育て・親の介護をしながら、スーパーマーケットの会社で仕事を続けるワーキングケアラーとして、日々奮闘しています。ほんの5年強前までは、自分が介護に奮闘する日々など想像していませんでした。心の中で「自分の両親は元気だし、きっと老衰で静かに亡くなっていくのだろう」と思っていました。

実際に介護が始まった時も最初は半信半疑でしたが、段々と自分にできること、自分にしかできないことを考えるようになり、すべてを自分でこなすのは無理であり、共倒れになってしまうと気が付きました。他人(プロ)に任せることの大切さを痛感し、全部自分でやらなくてもいい、割り切ってプロに任せることも大事なことだと考えています。

また、どうしたら仕事を続けていけるかと考えたときに、早い段階で職場の上長に相談することができたことも大きなポ

イントだったと思っています。

介護のことを他の方に話したくない方もたくさんいて、一人で抱えてがんばっている方もたくさんおられると思います。話してみると、意外とすぐ近くに介護を経験している方が見つかり、戦友になったりします。それぞれの状況は違っても、近況を報告しあい「がんばってるよね」と励ましあえたり、困った時は一緒に解決策を考えてくれたりする仲間がいることは、とても大きな支えとなっています。

私は周りの方に自身の介護の話を世間話として話しています。目の前でなくても、もしその場面に出会ったとき、少しでも私の話が役にたてばいいなと考えていることもあるからです。自分だけでかかえない、自分だけでがんばらない。前向きに、自分らしく進む介護を目指していきます。





### ◆パネリストプレゼンテーション③◆

#### 「高齢者、そして介護者を支える地域包括ケアシステム」

町田市ケアマネジャー連絡会 相談役/日本社会事業大学 講師 沼田 裕樹氏

私は、行政機関の介護相談員、居宅介護支援事業所・介護支援専門員(ケアマネジャー)及び地域包括支援センター・社会福祉士等を通じ、介護の相談に携わってきております。また、これらの業務で働きつつ自身の家族の介護を担い、同僚、職場の理解、協力、介護保険サービスの活用等によって、家族の介護を終えています。

家族が介護を行うと、「私がするという義務感」から頑張り過ぎや、相談せず独りで抱え込むようになりがちです。また、なかなか休息が取れないこともあり、どうしてもストレスを抱えてしまう印象もあります。そのため、私たち相談支援のプロとしては「プロの介護職等が関わるメリット」(例えば「介護者の負担が減り自由な時間ができる」「プロから得られる介護の技術や知識」「外部の人間との交流による気分転換」など)を伝えるとともに、介護者とその家族に寄り添い、時には「ピアアドバイス」(当事者同士の語り合い)への参加の機会も設け

るなどストレスや不安の軽減に努めています。もちろん、介護に家族が関わることで感じられる「家族からの愛情」が、要介護者の方にとって大切であることは言うまでもありません。

まずは、地域包括支援センターや自治体の窓口等へ相談をしてください。電話でも構いません。事前に相談したい内容や生活の様子等を整理したメモを作っておくとよいでしょう。プロと一緒に、各々のサポートや暮らし方の選択肢を探ることで、そのひとにあった介護の仕方を見つけることができます。結果、仕事と介護を両立することができた事例も多くあります。

私は、「介護保険」「地域包括ケアシステム」等の制度や仕組みを活用しつつ、気軽に相談ができるような地域が広がり、また、介護について地域住民の関心や参画などが高まるような地域づくりが重要と考えています。そして、要介護者だけでなく、「介護者自身の人生へのサポート」に意識を持つことが大切と考えており、介護者のサポートも意識してゆく社会へ更に発展することを切に願っています。



### ◆パネルディスカッション◆

コーディネーター  
ダイヤ高齢社会研究財団  
研究部 主任研究員  
佐々木 晶世

パネリストのプレゼンテーションののち、和氣美枝氏を加え、パネルディスカッションと会場参加者との質疑応答を行いました。

(各登壇者の所属・肩書は、開催日時点のものです。)



紙面の都合で要旨のみ紹介しました。

詳細な内容、パネルディスカッションの様子などをまとめた「シンポジウム記録集(講演録)」を発行します(2025年3月発行予定;無料)。

ご希望の方は、「シンポジウム記録集希望」の旨と送付先住所・氏名をご記入のうえ下記までE-mailでお申し込みください。

E-mail: info@dia.or.jp