

ダイヤ高齢社会研究財団シンポジウム

ストップ 介護離職！ ～介護と仕事の両立を考える～

平成26年11月7日開催

はじめに

11月7日(金)、丸の内 MY PLAZA ホール(東京都千代田区)にて財団主催シンポジウム「ストップ 介護離職！」を開催しました。まず山梨大学教授 西久保 浩二先生から「介護リスクと離職可能性」というテーマで基調講演をいただき、続くパネルディスカッションでは、様々な立場で介護の問題に関わっていらっしゃる方をお招きして「介護をしながら働き続ける仕組み」について討議を行いました。当日は金曜日の夕刻にもかかわらず、180名近い方に参加いただきました。以下にその概要をご紹介します。

(後援:厚生労働省・日本労務学会・シニア社会学会・高齢社会NGO連携協議会)

1. 基調講演

介護リスクと離職可能性について、リスクとリソースの多重性という視点から離職要因と仕事と介護の両立支援の方向性について以下のようなお話がありました。

介護と労働者を巡る状況

厚生労働省の発表によれば、今年7月の要介護認定者数は594万人であり、65歳以上の人口の18.4%を占めています。介護をする対象世帯を45~59歳(1,456万世帯)と仮定すると約4割が介護と関わっていることとなります。また就業構造基本調査によると、過去5年間で介護・看護等の理由で離職した人は約50万人ですが、増加する懸念があります。高齢化のピークは2060年で高齢化率が39.9%との試算がありますので、今後40年以上大変な時代が続くこととなります。

介護のリスクとリソース

介護と仕事との両立に障害となるリスクと、両立に資するリソース(資源)について整理します。

まずリスクについて、「出産・育児」と比較してみると次のよ

うな特性があります。

- a) 時間の不定期性(介護は突然始まり、終息時期も不明確)。
- b) 同時多発性(配偶者の親も含めて複数



の親を介護する場合がある)。c) 介護する人は40代後半~50代後半と「働き盛り」と重なる。d) 「遠隔地介護」の場合も多い。e) 主たる介護者は誰か?という問題もある。一方、リソース側にも、要介護者の配偶者が健在か、介護者に兄弟がいるか、さらには所得のレベルや勤めている企業の支援策がどれだけあるか、など個々の介護ごとに様々な条件の違いが考えられます。このように、仕事と介護の両立問題を取り上げる場合には、リスクもリソースも、極めて広範な多重性を持っていることを考慮する必要があります。

離職可能性と企業の支援

昨年、サラリーマン4,000人以上を対象したアンケートをダイヤ財団と共同で行なった結果、51~55歳の約半数が近い将来「親を介護するかもしれない」と不安を抱えており、さらに「離職の可能性がある」と回答した人が1割を超えていました。詳細に見ると、「女性」「自身が主たる介護者」「同居」の人の割合が有意に高くなっていました。一方、「高所得である」とか「子供がいる」といった人は、相対的に離職可能性は低いと考えているようです。また、介護と仕事の両立を阻害する不安事項として「労働時間が長い」や「職場の理解不足」との意見があります。こうしたアンケートの結果を踏まえると、「経済的な支援(どこまでするかは、議論が必要)」、「在宅勤務を含めた柔軟な働き方ができる制度」、「介護しながら働く人の職場の理解(経営トップが率先してそうした職場環境を作る)」などが、企業に求められる支援

策ということになります。いずれにしても社員が介護に対して安心感が持てるよう、「介護リスクに先回りする」ということが企業に求められると思います。

まとめ

企業はまだ手探りの状況かと思いますが、自社の従業員の多様な「リスクとリソース」を丁寧に把握し、バランスさせるための支援策をどう構築するかということが重要です。育児の両立支援の経験を教訓としてより困難な介護問題に、長期戦の構えで対処していく必要があります。

II. パネルディスカッション(発表と討議)

まず3名のパネリストの方々より、それぞれの立場から取り組んでいることについて発表を行っていただき、その後コーディネーターとして西久保先生に加わっていただきディスカッションを行いました。

発表

連合総合生活開発研究所 副所長 小島 茂氏

労働組合や電機連合が行った調査結果の報告がありました。現在の介護保険では介護をしている約3割の人が「在宅では続けていけない」、また認知症が重くなると6割強が「続けていけない」と回答しています。被介護者への虐待問題もあります。また女性の過半数は「介護状態の家族を抱えながらは仕事は続けられない」との結果です。「介護と仕事の両立」に向け、労働組合として「職場の支援(制度と理解)」「介護保険制度(在宅サービスの充実化)」「地域の支え合い(住民による見守りやボランティア)」の三点を力説していました。

ベネッセホールディングス 新規事業開発室 プロジェクトリーダー 鬼沢 裕子氏

ベネッセは長年「仕事と育児の両立」させることに取り組んできた会社ですが、今度はそのノウハウを「仕事と介護の両立」に活かそうとしています。但し考え方はあくまで「両立支援」であり「介護支援」ではないということです。企業としてはポリシーを持ってできるだけ支援制度を作っていくべきだが、社員一人一人が自分で働き続けられるよう考えてほしい。そのサポートをしていきますと。介護については、社員へのアンケートやヒアリングでも「まだよくわからない」「介護保険制度

について知らない」等の声が多いので「まず知る(知らせること)」から徹底させていきたいとのことでした。

有料老人ホーム・介護情報館 館長 中村 寿美子氏

中村氏は10年前から企業で働く人の「介護相談」をされています。介護保険制度は在宅介護を前提に作られたので実情にそぐわないことがあること、また長寿社会では親子の価値観がかなり違ってきているので、対応に苦慮されているそうです。長男に「会社を辞めて(嫁とは別れて)実家に帰っておいで」とか「自分の家には他人を入れない(介護サービスを受けられない)」というケースもあるようです。介護離職を防ぐには、介護保険を上手に使い会社の支援制度を出来るだけ利用することと、介護になりそうな場合の対策を早く立てることが肝要であるとおっしゃっていました。



討議

コーディネーターの西久保先生からの問いかけに対して、各パネリストからそれぞれの経験や問題認識に沿った意見が交されました。

なお、討議の主な論点は以下の通りです。

- ・企業はどういった支援をどこまですべきか?また、労働組合の役割は?
- ・介護をしていることを告白することの難しさと職場の雰囲気を変えるには。
- ・企業支援策として「介護施設」をどう考えるか?

いずれも、簡単に結論を出せる問題ではなく、壇上では最後まで白熱した議論が続きました。最後に、西久保先生より「仕事と介護の両立問題はこれから40年以上に亘って続く大きなテーマなので、各企業は将来を見据えて重大な危機感を持って取り組んでほしい」と締めくくられました。(鈴木 章一)

なお、本稿では紙面の都合でごく一部しか紹介できませんでしたが、今回のシンポジウムの講演録を「ダイヤ財団新書35」として発行(2015年3月予定:無料)いたします。ご希望の方は当財団までお申し込みください。