



社会保障

自宅で母親と話す林さん。「ストレスで、ふすまや壁に穴を開けたこともある」＝神奈川県座間市



介護と仕事

人口減少社会のなかで、

高齢者の数が増える半面、支え手は少なくなっている。仕事をしながら親の介護に直面するケースも珍しくない。両立は難しく、介護・看護を理由に仕事を辞める人は年間10万人に上る。人口減少社会が迫るなか、労働力確保の点からも問題があることから、厚生労働省は昨年、研究会を立ち上げ、育児・介護休業法改正に向け検討を始めた。現状をレポートする。

(佐藤好美、写真も)

神奈川県座間市に住む林昭義さん(55)＝仮名＝は6年前、出版系の小さな会社を辞めた。認知症の母親(88)の介護が理由だった。

忙しい時は終電で帰るのがあたりまえの職場だった。「責任ある立場だったし、人数が少ないなかで『お先に』が言えなかった。早く帰るのをとがめられ

離職で収入半減

たことはなかったが、嫌な雰囲気はあった」

同居の母親を介護するようになったのは、妻と離婚したからだ。育児、介護、親族とのあつれき。離婚原因の一つに介護があったことは間違いなくと思う。

だが、特別養護老人ホームに空きはないし、母を入れようとは思わなかった。介護に直面し、まずサービスを変えた。それまで利用していたのは、一般的な通所介護(デイサービス)。午前9時から夕方まで、母は午後5〜6時には帰ってくる。だが、職場を4時には出られない。母を1人にすることもできなかった。

介護保険のサービス調整をするケアマネジャーに教えられ、使い始めたのは「小規模多機能型居宅介護」と呼ばれるサービス。1つの事業所で通いも宿泊サービスも訪問介護も利用できる

。だが、会社勤めは継続できなかった。母を午後9時過ぎまで預けられるようになったが、それでも職場を8時には出なければならぬ。何度も宿泊サービスを使えば、経済的な負担が大きかった。

結局、会社を辞めた。フリーの編集者として収入は維持できるはずだった。宿泊サービスを使えば出張もできるし、夜の仕事もたびたびでなければできない。だが、退職すると仕事先とのつながりが薄れた。いったん仕事が減ると回復できず、収入は半減した。生活費が賸えず、貯金を取り崩す。危機感から、フォークリフトの免許を取ってハローワークに通ったが、ここごとく落ちた。

「この年齢だと再就職は難しい。しかも、介護もできる9時〜5時の仕事なんて見つからな

い。仕事を辞めてはいけない。辞めると介護一辺倒になる。勤めていれば、仕事が介護の気晴らしにもなる」

社会福祉士で、NPO法人「となりのかいご」の川内潤さんは、企業経営者や労働組合の依頼で、介護離職を防ぐセミナーを行っている。

「以前は企業に打診しても、『40代後半から50代は希望退職を募る層。辞めてくれた方が楽なんだよ』と言われた。だが、最近は介護を理由に職場を去ってほしくないという。企業にすれば、気づいたときには社員が介護で離職し、対応が後手になっている危機感がある。一方、社員にすれば、郷里の親のことで悩んでいるうちに事態は悪化する。

川内さんは「親が認知症で徘徊し、自治体から電話が来てか

ら考えるのでは遅い。早い段階であらゆる関係機関に相談し、情報を取り、呼び寄せられるのではなく、親の地元で介護できる態勢を整える。そのために介護休業をフルに使い、自分は仕事に戻る。それが親孝行です」と言う。

相談先は例えば、病院の医療連携室、市役所や区役所、地域の地域包括支援センターやケアマネジャー。頼れる先を総動員し、親の住まいの周辺にどんな介護サービスがあるのか▽自治体の独自サービスはあるのか▽ボランティア組織はあるのかなどを調べる。

「介護休業」は本来、介護の態勢を組むための休みだ。川内さんは「介護休業は、親のオムツを替えるための休みではない。親が快適に生活できるように、自分以外のプロが介護する環境を整える休みです。会社員は、人をマネジメントして現場を作る『仕事力』を、職場で培ってきたはず。その能力を、介護態勢を整備することに使う『ほしい』と話している。

培った仕事力で環境整備を

仕事を続けながら、親の介護をする場合、状況にあった介護サービスを使うことが一つのカギになる。

林さんが利用しているのは、小規模多機能型居宅介護「ふれんどりの郷」(簡井すみ子社長)。一般のデイサービスは休日休みも多いが、ここは通いは年中無休。利用時間も柔軟で、コアタイムはあるが、通勤前に親を預けていく人もいれば、夜9時過ぎに送り届けてもらう家族も。若年性認知症の人も多く、家族の半数は仕事をしながらの介護だ。

簡井社長は「一人一人に

合う利用時間を作れるのがいいところ。『たまに泊まる』こともできるし、『たまに帰る』こともできる。

だから、利用者さんの家族には「仕事を辞めないで」と言っています」と話す。だが、小規模多機能型の

定で定員上限を拡大し、職員配置も緩和する方向。報酬引き上げが難しいなか、事業者参入を促す苦肉の策だ。また、「介護者の仕事と介護の両立のため」(厚労省)、一般のデイサービスの延長加算も拡充す

る。

普及が今後のカギ

利用者は平成25年に7万人超にとどまる。「社会保障と税の一体改革」では、平成37年度までに40万人分を確保する予定だが、事業者からは「採算が取れない」との声が根強く、伸び悩む。厚労省は27年度の報酬改

ももちろん、小規模多機能型も万能ではない。特別養護老人ホームと違い、所得に応じた利用料ではない。さらに、どの地域にもあるわけではない。看取りまで対応しないところもある。

要介護者の増加に応じて特別養護老人ホームなどの施設を増やすだけの余力はない。さまざまなサービスの使い勝手を改善し、少しずつでも仕事との両立を可能にする一方で、働き方の見直しも不可欠になる。

ゆうゆうLife

