

H&F

ヘルスケア
ファイナンス

2017 Oct.

10

特集

企業に選ばれるサービスを探ろう！ 「介護離職対策」の トレンド

[巻頭言]



ヘルスケア&ファイナンスの未来

一般社団法人アジア国際交流支援機構
代表理事

野村 敬一

キャッチ・ザ・ウェイブ～関連業界の最新トレンドを知っておこう！
データ／法律／財務

専門職図鑑

あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師

介護離職ゼロへ向け 取り組むべきことは何か

介護離職防止対策をCSRへの取り組みに

「新三本の矢」として大々的に掲げられながら、一向に進んだようには見えない介護離職者対策。

ここでは、介護離職対策の最前線で取り組んでいるフロンティアの方々にお集まりいただき、企業の取り組みの現状や国の施策への提言、金融機関として取り組んでほしいことなどについて語っていただいた。

●牧野 史子 まきの・ふみこ

NPO法人介護者サポートネットワークセンター・アラジン理事長/介護離職のない社会をめざす会代表/一般社団法人日本ケアラー連盟代表理事

●和氣 美枝 わき・みえ

一般社団法人介護離職防止対策促進機構代表理事/ワーク&ケアバランス研究所運営管理責任者

●川内 潤 かわうち・じゅん

NPO法人となりのかいご代表理事

介護者の孤立に 対する取り組み

——本日はお忙しい中、お集まりいただきまして、ありがとうございます。まず、自己紹介を兼ねて活動内容についてお話しください。

牧野 ●アラジンは2001年から介護者支援をメインで活動している団体です。主に介護者が地域で孤立しているという問題に取り組んでいて、いかに社会とつながっていただくか、いろいろな事業を通じて模索しています。介護者の集う会を作ったり、12年からはケアラーズカフェという、介護者が気軽に立ち寄れる場所を作りました。介護離職の世代については、06、07年くらいから、子どもの団体に電話やメールで働きながらの若い介護者が孤立した状況を伝えてこられることが増えてきたので、介護をしている娘さんの集まるサロン、息子さんの集まるサロンを開いています。男女一緒に若者広場としても開催。若者と言っても、30代から50代くらいまで幅広く、私たち世代から見れば50代も若者です。

和氣 ●ワーク&ケアバランス研究所と一般社団法人介護離職防止対策促進機構 (KABS: Kaigorishoku Boushi taisaku Sokushinkou) を運営しています。活動内容は牧野さんの行っている介護者支援の一部分です。元々、アラジンの「娘サロン」に私自身が参加

して、助けられたという経緯があります。そこで知り合った先輩たちのような活動をしてみたいと、牧野さんをお願いしたところ、「やりなさい」とケアラーズカフェを貸して下さって、活動を始めました。介護者支援は幅広いものです。私は私の目線と合う人の支援ということで、「働く」と「介護」と「発信」をキーワードに活動を始め、13年11月に介護者の会を立ち上げました。

一度、牧野さんに逆切れをしたことがあります。私自身、介護を始めてから7年たってアラジンを知ったので、「もつと有名だったら7年もかからなかったし、介護離職もしなかったのに」と。非常に、失礼な話ですけど。ですから、私のところでは「発信」を重視して、介護者の会で話し合ったことを議事録にして発信したり、最近ではライブ中継で生配信もしています。

またKABSでは経団連をはじめとして、大小問わず企業に対して現場からの介護離職防止対策のノウハウを提供しています。介護離職防止対策アドバイザーという人材育成にも力を入れています。

川内 ●NPO法人となりのかいごの川内です。子どもの団体は、高齢者虐待の防止をミッションに立ち上げました。虐待と言っても、介護職員が行う虐待ではなく、家族が行ってしまう虐待を対象としております。自分自身が介護職員として訪問入浴をしているときに、残念なことに虐待の場面に出会

ったことがきっかけです。学生のときに4年間、介護の研究をしており、虐待についても学んでいたのですが、リアルに虐待を目の当たりにすると、その現実には圧倒されてしまいました。それでも、何とか虐待の予防ができないかと試行錯誤していました。そんなある日、とある企業の介護セミナーで講義をする機会を得ました。セミナー後、参加者の介護の悩みを聞いてみると、虐待の一手手前のような状況に追い込まれている方が少なくないことに気づきました。

そこで虐待防止を目的として、企業を対象とした介護情報の発信に取り組みむことにしました。最初は企業を訪問して「お金はいらぬからお昼休みに話させてください」とお願いしてまわっていました。セミナーの最後まで、興味深く聞いていただく内容に仕上げられるには苦労しましたが、セミナーの内容を工夫することで個別相談も増え、企業の顧問契約もいただいて、ようやく軌道に乗ってきたところです。介護離職した後の悲しい結末をいくつも目の当たりにした経験をもとに企業にお勤めの方々に「仕事を続けることこそ、親孝行ですよ」という姿勢で一人ひとりの支援を行っています。

介護離職問題に対する企業の反応

牧野●お二人は企業の最前線で活動されていますが、介護離職の問題に対し

て、企業の方々の様子や反応はどうですか？

和氣●私は経団連(一般財団法人日本経済団体連合会)の労働政策本部の方々とお仕事をさせていただいていますが介護離職防止や仕事と介護の両立への熱はありますが実際に取り組みを始めている企業はまだ少ないように感じます。

ただ、多くの企業が人事労務またはマネジメント上の重要課題であるという認識は持っています。今後、徐々に取り組みが普及していくことを期待しています。

社会的には介護離職についてあまり騒がれていないし、このまま騒がれないで終わってしまうようにも思えます。働きながら介護をしている人は291万人で、しよせん全就業者数6442万人のうちの4・5%しかいません。ただ私としては、4・5%を見ているのではなく、介護に不安を抱えている8割の予備軍の方を見えています。そちらの啓発に力を入れています。

私たち、特にKABSが取り組もうとしているのは「寝た子を起こす活動」です。「介護離職をゼロに」と言いはじめた企業は半分起きています。起こさなきゃいけないのは、何もしない寝た子。今度は連合日本労働組合総連合会に働きかけをして、会社の取り組みを待つのではなく、労働者のほうからも介護離職防止の取り組みができる仕組みを考えていきたいと思っています。

います。

個々を見ると企業によって全然熱量が違います。毎年、介護セミナーを行っているという企業に行っても、地域包括支援センターを知らない等で驚かされることもありました。そうかといえ、介護離職者を出したくないと、介護離職に特化して取り組み始めている企業もあります。

経営者は介護離職をかなり深刻にとらえていることもありまして、社員から一人介護離職者が出ると真剣になつて取り組みが多くなるようです。ただし、介護離職者が出たことのない会社では、まだ他人事のように思っているところも多いですね。

一般的にいえば、企業の人事担当も介護離職防止に対して何をしたいかわからないですね。何か取り組みをしなければ、ということで研修会社に委託することもあります。



牧野 史子

NPO法人介護者サポートネットワークセンター・アラジン理事長／介護離職のない社会をめざす会代表／一般社団法人日本ケアラー連盟代表理事

●まきの・ふみこ●千葉大学教育学部卒業、1995年、兵庫県西宮市在住中に阪神大震災に遭い、仮設住宅高齢者支援活動を展開中「介護者の孤立問題」に直面、支援の必要性を痛感し、2001年東京にて「介護者サポートネットワークセンター・アラジン」を設立。地域社会から孤立する介護者や高齢者の社会参加につながるしくみや法制度の確立をめざす運動を展開している。

社自身も知らないようで、セミナーの内容もそれぞれ異なるようです。母体に施設・居住系サービスの会社がついている研修会社だと、「仕事と介護の両立は入所させないと無理です」と言ってしまう等が現実としてあります。それを批判するわけではありませんが、選択肢は多く提示して、その中から選んでもらえばいいと思っています。

川内●経済界全体的には様々な流れがあるようですが、当法人では、本気で問題意識を持つている企業様の個別支援を地道に行っております。毎月、定例会議を開き、定期セミナーを開催し、個別相談を行っており、企業のなかに「かいごカフェ」という介護者の会を作りますと、「ここまでしてくれれば会社に何とか貢献したい」と働く方のモチベーションが上がるのを目的の当たりに

してきました。

実際では、ある会社の定例会議で、介護が必要な親の近くに転勤を希望する社員への対応について、議論がなされました。その際、人事担当者が「親の近くにいるだけが家族介護じゃないですよね？」とおっしゃってくださいました。自分が近くについて、自身でやらなければというスタイルの介護であれば、いつかその人の仕事は崩壊するかもしれません。また業務内容が全く異なる転勤はキャリアへの悪影響や仕事へのモチベーションダウンも予想されます。親御さんの真意はお子さんがきちんと働いて社会に貢献することが何よりの願いでもありますので、介護に向き合いながら働く環境づくりについてアドバイスしております。

牧野 ●私はお二人ほど企業と接しているわけではないので、国や都などの政策から見た意見ですけども、15年の内閣府の「一億総活躍社会の実現」の政策から盛り上がったのはあると思います。それから、東京都では小池知事が介護離職問題で、昨年末に産業労働局でサイトを作るようトップダウンで指示を出したようです。要するに、国も都もトップからの指示でこの動きが盛り上がってきているので、いまはそれがトーンダウンしてきているように思えます。優先順位が下がっているのではないのでしょうか。

厚生労働省も介護離職問題で、いま調査研究を始めているんですけど

も、企業も、行政も取り組まなければいけないことはわかっていても、何をしたいかわからない状況から始まっているように思います。

私もいくつかの企業しか見ていませんが、ダイバーシティーや育児支援に力を入れてきた企業は、それを介護支援という形に入れ替えれば、取り組みやすいのではと思います。

ただ、どうしても形として見えるものから手をつけがちですよ。セミナー開催の数や、冊子を作って配布とか。それはいたしかたないことですが、現場の私たちとしては、ハードも大切ですが、本場に重要なのはソフトだということを言いたいですね。一番重要なのは、社内の文化、環境をいかに作れるか、です。プライベートなことをどれだけ相談できるか、理解してもらえるかだと思います。

企業に私たちが入ってワークショップを行うと、第三者ですからいろんなことを話してくれます。ただ日常的には、個人的な問題ですし人事考課にも跳ね返ってくるかもという不安から、言えないことも多いようです。

川内さんの実例のように違う立場の人間が入ることによってドラスティックに変革することもありますから、こういう取り組みはどんどん広げてほしいと私は感じています。

それから、どうしても介護離職対策に取り組むのは大企業が大半で、中小企業はそれどころではないという感じがします。また非正規雇用の方は置い



和氣 美枝

一般社団法人介護離職防止対策促進機構(KABS) 代表理事/ワーク&ケアバランス研究所(WCB)運営管理責任者

●わき・みえ ●芝浦工業大学卒業後、大手マンションディベロッパーにてマンションの企画設計現場管理などに従事。32歳の時に母親が要介護状態になり、以来在宅介護歴14年目の働く介護者。38歳の時にディベロッパー業界を介護離職。2014年7月WCB。2016年にKABSと立ち上げ「介護をしながら働くことが当たり前前の社会を作る」ために活動中。著書に『介護離職しない、させない』(毎日新聞出版、2016)がある。

ときばりにされています。介護者自身がどうやって現状を変えていくか、労働組合も含めてどうやって声を上げていくかが課題でしょう。

和氣 ●電通の事件があつてから、政府の動きが働き方改革へ移行していますよね。人事部としても働き方改革はこれまでやってきたことの延長線上なので楽なんです。介護は未知の世界ですから取り組みにくいし、積極的に取り組まれない状況を懸念しています。

介護離職防止対策 アドバイス

牧野 ●和氣さんは「介護離職防止対策アドバイス」という人材育成を行おうとしています。介護保険についての知識を持ち、介護に精通していて、また会社の制度にも詳しい人材で、介護

と会社をつなぐ役割を担います。私たちや連合等いろいろな団体が集まり立ち上げた「介護離職のない社会をめざす会」では、厚労省に対して「介護離職防止対策アドバイス」制度を提言しています。

育児介護休業法には「職業家庭両立推進者」の選任が努力義務として定められています。あくまで努力義務です。し、「仏作って魂入れず」になつていいますから、国には魂を入れるような取り組みをしてもらいたいと思つています。

和氣 ●私たちは介護離職防止対策アドバイスに取り組んでいます。将来的にはアドバイス職業訓練に持つていきたいと思つています。介護離職者がその資格を取つて企業に就職する、という流れにしたいのです。

そのために、このアドバイスへの位置づけを国に働きかけ、介護離職者対

策の施策、さらにはすでに介護離職してしまつた人への施策として活用してもらおうと思つています。企業に介護離職対策アドバイザーとして雇用してもらつたためには、費用対効果が求められます。アドバイザーがいることで、企業のCSRのアピールになり、金融機関の融資も増えるとか、金利の優遇措置が取られるとか、そういうことがあるといいですね。

認知症サポーター事業のオレンジリングのように、厚労省の推進する事業として取り組んでもらえたりすればいいと思つていますので、こちらへの働きかけを行うつもりです。

介護離職問題に対して 金融機関に望む役割

川内●ある金融機関主催の融資先企業向けの介護セミナーがあつて、登壇さ



川内 潤

NPO法人となりのかいご代表理事

●かわうち・じゅん●実家が介護事業会社であつたこと、高校時代にケガで車椅子生活を体験したことから介護に興味を持ち、上智大学文学部社会福祉学科に入学。ITベンチャー、外資系コンサル会社を経て、在宅・施設介護職員に、家族による高齢者虐待という社会的課題と出会い、虐待防止をミッションとしたNPO法人となりのかいごを設立。企業や地域での介護セミナーや個別相談サービスを提供し、誰もが自然と介護に向き合える社会を目指す。社会福祉士、介護支援専門員、介護福祉士。

せてもらつたことがありました。なぜ金融機関が？と疑問だつたのですが、要するに融資している顧客に対してのバリューアップのために行つてい

るものでした。金融機関にとつて融資している企業には元気でいてもらわなければ困ります。その企業が元気でいてもらうためには、そこで働く人が元気であることが大切です。銀行として企業に育児のこと、介護のことを発信するのは、結果として、銀行側のメリットにもつながると考えます。

金融機関として、日本の経済を支え、活性化させるという本来の責務を果たしていただければ、ぜひ介護離職に対しても支援や取り組みをもつと積極的に行つていただきたいと思

います。牧野●金融機関には、介護離職防止

策に力を入れてい

る。または金利を優遇する、などの直接的な施策もありますが、それ以外にも、ぜひやっていただきたいことがあります。やはり、銀行や郵便局は地域を支える拠点で、情報の発信基地でもあると思うんです。必ず皆さん行かれるところですよ。介護離職を防ぐための将来的な方策としては、和氣さんがよくおっしゃつてい

「自分が介護を始めるときに何も知らなかつた。どこに行つていいかも分からず、途方に暮れた」と皆さん、口をそろえておっしゃいます。福祉や介護の業界にいる人間にとっては当たり前のことも、一般の方々には知らないという

また単に介護保険制度について知っているだけでは、今後は不十分です。フォーマル(公的・専門職によるケアやサービス)だけではダメで、地域のインフォーマル(家族・友人・近隣・ボランティア・NPOなど)な資源やサービスもなければ、地域で支える介護や生活は成り立ちません。ですから、そういう情報の発信源として金融機関が担う役割は非常に大きいと思つています。

和氣●郵便局が見守りサービスを始め

たときは、さすがだなと思つた。郵便局員が家にながつてお茶を飲んで

いるイラストのビジュアルで展開していましたが、ヘルパーは上がつてお茶を飲んだりできませんから。金融機関が介護離職問題に関して、できることはいくつもあると思つ

よ。ターゲットを住民としていることもありますし、物理的な場所を提供できることもあります。介護を良く知らない人ほど介護を難しく考える傾向がありますが、介護は生活ですから。金融機関も生活に密着して

中小企業の介護離職防止には、例えば営業の方が訪問の際に「地域包括支援センターに行つてみてください」と一言でかなり違うと思つています。また中小企業のサポートには銀行にリースペーパーを併設させたり、商工会議所などと一緒に従業員向けのセミナーを開催したり、取り組めることはたくさんあります。

金融機関にとつても地域住民に選ばれるために介護、介護離職対策に力を入れてい

— 貴重なお話をありがとうございました。