



新・わが社の働き方改革

第1回 介護離職を防ぐために(前編)



NPO法人となりのかいご代表理事
 かわうち じゅん
川内 潤
 上智大学卒業。老人ホーム紹介事業、在宅・施設介護職員等を経て、2008年市民団体「となりのかいご」設立。2014年NPO法人化し、現職。企業で介護セミナー、個別相談、社内制度見直し等の支援を行う。社会福祉士、介護支援専門員、介護福祉士。

はじめに

私の主な活動内容は、介護職として働いた経験から、自治体や企業での介護セミナーや個別相談になります。特に、介護セミナーでは、「介護のために仕事を辞めてはいけない」「仕事を続けることこそ親孝行」という話を必ずしています。

ある工場勤務者が抱える悩みから

なぜ「介護のために仕事を辞めてはいけない」のでしょうか。まずは、私が受けた個別相談で、特に印象に残っている例を挙げてお話しします。

地方の工場に向き、個別相

談を行ったことがありました。その製造ラインで働く方から、次のような相談を受けました。「すぐに代わりの人間が見つかる今の仕事よりも、自分を必要としている親の介護の方がやりがいがあり、自分にしかできないことなのではないか」

親を大切に思う気持ちが痛いほど伝わってきます。しかし、感情的な面だけが先走ってしまい、「自分が仕事を辞めて介護の何を担うのか」「介護が終わった後の自身の生活はどうなるのか」といった「介護生活の具体的なイメージ」ができていないように感じました。多くの人が抱く「介護のイメージ」は、「常に近くにおいて



お世話をする」といったものです。そのため、「介護が必要なら親も、何かあればすぐに対応でき自分も安心できる。だから仕事は辞めて近くにいる方がいいのではないか」という考えに

なってしまうがちです。

介護離職後に起き得る問題

しかし、介護は育児とは異なり、終わりが見えないケースが多くみられます。そのため介護で仕事を辞めてしまう「介護離職」をして、収入が親の年金のみの状態に陥ってしまうと、介護生活が長引けば長引くほど金銭的に困窮することが少なくありません。金銭的に困窮すると介護サービスの利用を減らさざるを得なくなり、それにより介護者の負担が増え、精神的に追い詰められて、最悪のケースでは大切な親を怒鳴ってしまったり、手を挙げてしまったります。

「虐待」に至ってしまう…。

「介護離職から虐待なんて、飛躍しすぎ！」と思われるかもしれませんが、私が介護の現場で働いていたときに、それは決して珍しいことではありませんでした。その悲しい現実を目の当たりにし、何とか未然に防ぐことができないかと思いついた結果、「となりのかいご」を立ち上げるきっかけとなったのです。

さらに、かなり厳しい意見に

なりますが、ご自身が「求められる居場所」として介護を理由に辞職し、介護を逃げ場にしていないだろうか、と感じる場面も多々あります。しかし、仕事を辞めて介護を選択すると、たいていの場合「良い介護体制づくり」ができません。なぜならば、介護は仕事のようにやればやっただけの対価を得られるわけではなく、家の中に引きこもりがちになることで社会との接点が減り、介護する側の詰

められる状況に陥ってしまうからです。

いくら介護は終わりが見えなしいとしても、いつか必ず終わるときがやってきます。介護中は親の年金で生活したとしても、介護が終わればそうはいきません。再就職をしても、介護離職をする前と同じ収入を得られることはかなり難しいでしょう。

職場への影響も

また、自宅や実家と職場が近くて、介護離職をせずに、自分が無理をすれば「仕事」と「介護」の両立ができてしまうケースもあります。しばらくは両立ができて、要介護状態の進行に伴い介護量が増え、心身共に限界を超えると、仕事に影響が出て、職場へ迷惑を掛けるようになりがちです。そのころには人に相談する気力もなくなり、結果として介護離職…。残念ですが、これもよくある話です。

あなたが抜けた穴を埋めることはそう簡単ではありません。

おわりに

では、どうすれば、職場における「介護離職」を防げるのでしょうか。残念ながら介護休暇・休業の制度を整備するだけでは解決できません。「家族だけで介護を抱え込まないようにする」ということに尽きるので

す。今回は、なぜ「家族だけで介護を抱え込んでしまつてはいけない」のかについて詳しくお話しする予定です。

