

介護離職の防止に関する誤解と 企業だからこそできる支援

NPO法人となりのかいご代表理事

川内潤

かわうち じゅん



介護離職を減らすには

人口減の影響で採用の困難さを実感している業界は多くあるが、家族の介護を理由とする介護離職は、人手不足にさらなる追い打ちをかけるだろう。「2025年問題」と言われるように、2025年には806万人いる団塊の世代が75歳以上の後期高齢者となる。高齢者が要介護状態となりやすい年齢は85歳以上であることを考えると、介護離職はこれから10年の間に急激に増えていくものと考えられる。ただ、私は年に約700件の介護相談を受けているが、振り返ると、離職して介護に専念したことで良い介護になったという話は1件もなかった。

そもそも「家族で介護するのが良いこと」というアンコンシヤス・バイアスがある中で、「親の介護のために実家からテレワークをしたい」「デイサービスの迎えがあるから短時間勤務がしたい」「父を介護していた母が倒

れてしまったので介護休業を取得したい」という従業者の要望を受けて働き方を調整することが、一般的に企業としての合理的配慮であり、両立支援だと考えられている。しかし一方で、こうした対応が逆に従業者を家族介護に専念させ、職場から排除することにつながり、結果としてダイバーシティを認める職場からかけ離れていくことになっているとも考えられる。家族が元気な段階から適切な意識変容さえできていれば、間違いなく介護離職を防ぎ、良い介護体制をつくることができると考える。

介護休暇・休業や介護保険の 周知をしても離職が止まらない理由

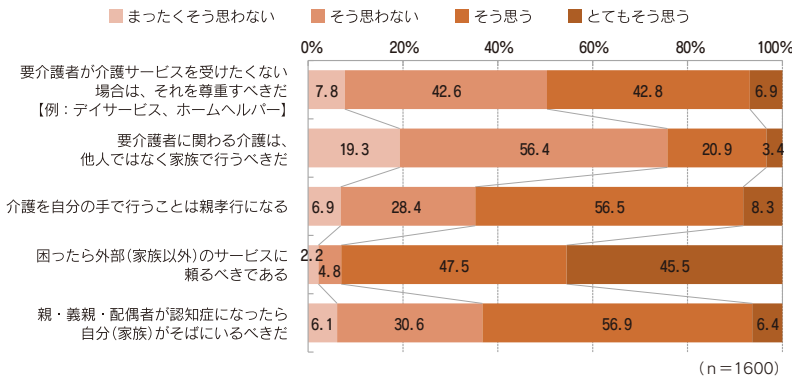
介護休暇・休業は、直接の介護のためではなく、介護の体制づくりのために使うことを想定した制度であることは、厚生労働省も繰り返し発信している。しかし実際には、従業者が家族介護に窮してから「使える制度はな

いか」と総務や人事に相談を持ちかけ、取得することがほとんどである。その段階で「直接の介護のために使うものではない」と忠告しても、直接の介護に使わざるを得なくなっている。このままでは、介護休暇・休業制度が本来の目的で活用されることがなくなってしまう、結局は介護離職を後押しすることになってしまう。

また、2000年に始まった介護保険制度の目的は「これらの者（介護が必要となった者）が尊厳を保持し、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、必要な保健医療サービス及び福祉サービスに係る給付を行う」（介護保険法第一条）とされている。しかしながら、働く世代が介護保険制度によるサービスの知識を身につけると、「認知症で一人にしておけないから見守りのためにヘルパーを付けたい」「心不全が起きた時にすぐに救急搬送できる体制にしたい」など、被介護者にとつての必要性よりも支え

図表 介護に関する意識調査

外部サービスの利用は肯定する一方で、介護は家族で行うべきであるという認識も強い



出所：2020年『介護離職白書』—介護による離職要因調査—P30

る家族の不安の解消を優先したサービスへの要望が中心となる。加齢に伴って起きる当然の事象に抗い、家族の責任や義務により、被介護者の自己決定による自立や尊厳を削ぐかたちで突き通そうとすれば、本来のあり方を超えるサービス利用となり、介護保険財政の悪化を招く結果となってしまう。それでも、支える家族が安心できる体制にはならず「介護保険サービスでは足りないから、仕事を休

従業者が持つ介護意識の マインドセットに取り組みべき

んで(もしくはテレワークで)親を見守らなければならぬ」と考え、自らで丁寧な介護や世話にあたるうとして、最終的には離職に追い込まれてしまう。総務省の就業構造基本調査によると、2022年の介護離職者数は10万6000人と、いったん減少していた介護離職者数が増加に転じていることがわかった。ここ数年、コロナ禍で在宅勤務・テレワークが推奨されたが、こうした働き方が仕事と介護の両立にも有効なのであれば介護離職者数は減るはずなのに、そうはなっていない。テレワークをしている従業者からのリモート介護相談でも「認知症の父が何度言い聞かせてもウェブ会議に乱入してくる」「転びやすい母が物音を立てると気になって仕事に集中できない」など、生産性を維持するのに困難を感じているとの事例が多く聞かれる。ある意味で高齢の親の依存を引き出し、自立を削ぐ結果となっているテレワークは、本当に仕事と介護の両立に有効であると言えるのだろうか。

当法人が独自に行った調査結果をまとめた『介護離職白書』(図表参照)で、介護に関する意識を問うたところ、「介護を自分の手で行うことは親孝行になる」「親・義親・配偶者が認知症になったら自分(家族)がそばにいるべきだ」のいずれの項目でも、「とてもそう思う」と「そう思う」を合わせた回答が6割を超えている。介護相談で一人ひとりの話を聞くと、こうした意識に苦しめられ続けた

結果、介護離職や、その果ての悲しい事件につながっているように感じる。直接介護の方針を決めた従業者に対して、「適切な介護体制づくりのためにも、家族で直接介護してはならない」と話して納得させるのは困難である。自身が親孝行と信じて行ってきた献身的な介護が、実は自身の不安解消のためのものでしかなかったと受け入れるのは難しい。介護の知識や経験、技術がある私たち介護職にとっても、自らの家族を直接介護することは難しいのだ。

古くから受け継がれてきた「介護は家族が担うべき」といった意識が、結局は介護離職につながるとすれば、介護への意識が固定化する前に、従業者に「直接介護しない方がよい介護となる」ことを繰り返し啓発することが、介護離職の防止に最も効果的であろう。そう考えると、まだ介護に直面していない働く世代に、家族介護に対する適切な認識を浸透させる役割を担えるのは、日本社会では企業しかないと思われる。

企業には、働く世代に対するプッシュ型の支援(管理職向け研修、全従業者向けeラーニングなど)により、従業者の離職防止や、介護を行う従業者への本質的な支援など社会的に意義のある取り組みが実現できるはずだ。団塊の世代が要介護状態となる可能性が高まるこの10年間で、まずは企業が、積極的に従業者が持つ介護意識のマインドセットに取り組みることが、介護離職ゼロにつながるだけでなく、日本のあらゆる介護問題を解決する礎になると考えている。