

## <報告1>

### 働きながら妻の介護 16年

富田秀信(男性介護者)

16年前の4月に、当時49歳の妻が倒れました。倒れていました。突然の心臓発作で、脳に血液・酸素が行かないという無酸素脳症、数日間生死をさまよいました。命は助かりましたが、意識・記憶障害が完全に残って



います。16年たった今でも、例えば、きょうが11月23日であるとか、さっき食べたのはお昼御飯であるとかということがわかりません。私のことも、あんまり正確には認識しておりません。16年たちました。当時、専門学校の長男、高2の次男、中1の長女と、男・男・女ということですが、16年たちますと、この中で次男と長女は結婚して子供ができて、今3人の孫がいるんですけれども、先ほど言いました形で、目の前にいる孫さんは、自分の孫とは認識できないです。どこかのかわいい赤ちゃんという感じでね。ということで、ちょっとそういうつらいところがあります。

見た目は身体障害者ではないですから、元気そうにしていますが、今言いましたように、全く記憶・意識障害が残っていますので、瞬間的にこうやって会話することはできますけれども、もう二、三分たったら、その会話が全部消えちゃうというふうなことなんです。

自宅は、実は恐らくきょうのこの中で、私が一番家に近いんじゃないかと思えますけれども、東寺の南門がありますね、正門。その真ん前に住んでいます。ここに本当にげたで来れるぐらいの距離なんですけれども。東寺の南門から勤

務のために京都駅まで歩いて20分、快速電車に乗りまして、勤務先は神戸の元町です。駅から10分ということなので、大体片道1時間40分かかります。業種は旅行業種です。私は61歳になりますが、今でも現役です。16年前というのは96年です。何の制度もありませんでした。だから、もう率直に、本当に地域の方、すぐ近くに保健所があります。それから福祉事務所があります。そこで催しが、こういうふうな場がある。そこにこのこと出かけて行って、実は私、近所に住んでいます富田といいます。実はこういうことですかというふうなことを含めて、もう率直に訴えていきました。

今、考えてもそうでしょうし、こういう男性介護のシンポジウムというのがよくあるのは、男というのはなかなか自分のそういう家族のことなどを、ましてや自分の配偶者が倒れたりとかいうことを口になかなかしないものです。これが一つ問題になっていますけれども、私の場合、別に家族介護をするだけのそういう資金力も何もありません。あるのは、ただそういう地域のお方や、それから友人・知人に頼るしかないというふうな発想を少し早目にほかの方よりもしたということで、率直にそういうことをやりました。そしたら、やっぱり人間捨てたものじゃなくて、全くの知らない近所の方が、この曜日のこの時間だったら手助けできますよというふうなこと。そういうものが積み重なって、96年から2000年まで、2000年というのは介護保険が入るまでやりくりをしてきました。

介護保険が導入されまして、要介護5です。しかし、要介護5といいますが、月曜日から金曜日まで早朝ヘルパーさんに来てもらう。昼間の時間帯をデイで過ごす。夕方、デイの車で自宅に帰ってくるという生活が月曜日から金曜日なわけです。それでもう実はその要介護のサービス限度いっぱいなんです。だから、私がいわゆる残業をしたり、土曜日や日曜日に出勤したりということになると、そこがもろにもう自己負担、いわゆる10割ということになります。10割ということは、介護保険の枠内でしたら1,000円で済むところが1万円かかると、2,000円で済むところが2万円かかるというふうな状況です。

だから、この新聞の論にも書いてはいますが、夕方5時に自宅に帰って妻を迎えるということが、もう必須なんです。必要なんです。ただ、それ以上のことはできません。

この16年の中で、5年前に2007年に再度心臓がちょっと調子が悪くなりまして、2カ月ぐらい入院をしました。それ以降、かなり主治医からもちょっと心臓が悪いですから、御主人やっぱり気をつけて見ておいてくださいということでしたので、それまでは夕方5時に帰ると、逆算していきますと神戸の元町を午後の3時ぐらいに出る必要があると。だから、そういう夕方から夜にかけてできない仕事の分を次の朝に仕事をするということで、96年から2007年までは早朝出勤をしていました。早朝といいますとどういう時間帯かという、在来線の快速2番です、5時44分です。それで7時に神戸の元町の職場に入ると。社員は9時に入りますから、その朝の2時間をそういう点で、前の日にできなかった部分をフォローするという形でやってきました。

しかし、2007年に心臓のことで調子が悪くなって、かなり必要にしておるといふか、細かに妻の様子を見ておく必要があるということで、2007年からは朝8時にヘルパーさんに来ていただき、その時点で僕は出勤すると、ヘルパーさんとチェンジで。8時に自宅を出ましたら、さっきの1時間40分です、10時前ぐらいにタイムカードを押すと。業種は旅行業ですけれども、職種は営業です。だから、外を歩いて売上をつくって何ほという世界です。だから、そういう点でいったら外を出歩くということで、いわゆる直行直帰というのはわかりますか。すぐお客さんのところに行く、お客さんところから帰ってくるというふうなことも可能ですが、しかし、それでもやはり内勤をしておく必要が、それは多々あるわけです。内勤をしておりますと、さっき言いましたような形で、3時に神戸の元町を出ると。5時に元町を出たらどうなるかということ、7時前になると。7時前になるとどうなるかということ、さっき言いました10割負担分が2時間ということになるわけです。

まあ最初は、そんな勤務の社員なんかは、大体まずは本人は居づらいです。周りの目は白くなります。幾ら営業とって、営業だから数字をつくったからええやないかと、売上をとってても、そうはならない。それはやっぱり職場のいわゆる示しです、そういうようなことがあります。そういうものは十分にあります。

ところが、やはりどうなんでしょう。きょうのテーマにもなるでしょうけれども、零細企業ということで、まずは職場の理解を得る、職場の理解を得るた

めには、まずは正直に率直に実情を報告をする、全員に報告をする。で、理解を求める。そして、その職場からどれだけ求められている人材かどうかかわかりませんが、自分は働く意思がありますと、この仕事を。続ける意思がありますということ、やはり明確に言うことでやってきました。

零細企業ですから11人の企業です。そういう、先ほどありましたような介護休暇なんていうのは、そんな立派な制度なんかはありません。だから、今言う正直に訴えて理解をしてもらうという中から、働くということ、働き続けるということ、これを認めてもらう。これはまずは理解とかじゃなくて、いわゆる人情の情の世界です。しかし、それでも人情や情の世界でも、やっぱり民間企業ですから大変です、この16年いろんな景気の変動もありましたから。

ということで、普通だったら、そういう変則的なのとか、人はやめていただきたいということが普通ですけれども、次の段階で、私だけでしょうかと、こういう変則的な働き方をしているのはということで、別にこれは挑戦的に企業に言うたんじゃないんですけども。11人いますけれども、先ほどの斎藤さんのように、子供さんができて、子育てをする女性社員もいるし、僕より年配の社員なんかは障害児を抱えていると。それから、みずからも今も車いすに近いような状態の人もいる。それから、親御さんの介護をしている人がいる。ということで、私のみずからの状態をしゃべるときには、相対する残り10人中で、半分近くはもう親族の中でやっぱりそういう介護を要しているということもわかってきましたし、僕がしゃべること、その人たちも今度は語り始めると。そうなってくると、11分の半分ぐらいはそういう状態であるということは、それがどこにでもあるんじゃないか、当時96年のときでも。これからもっとふえるんじゃないかと。実際、先ほどスライド上でありましたね。それが社会の流れではないかということ、私どもの職場ですら理解をもらうようなところまで、少しずつなってきました。

だから、働く意思さえあれば、そしてもちろん繰り返しますけれども、相応の働き方、方というのはみずから業績も上げるということを含めてやれば、働く形、いわゆる勤務のことであるとか、そういうことについては柔軟に考えてもいいんじゃないか。きちっと、別にそのために制度をつくるんじゃないくて、制度がなくても、実態としてあればいいんじゃないかというふうなことが、現

在では大体もう多数になってきました。

そういう点でいうと、神戸に会社があるわけですが、神戸の中のこういう中小零細の旅行会社の中では珍しい、珍しいというか、珍しいけれども、持っている会社やなど。そんな変な評価も得ているようですけども、そんなことで

だから今、レジュメのところにちょっとええ格好して、ディーセント・ワーク、ディーセント・ライフなんていう書き方をしていますけれども、本当に働きがいのある仕事、人間らしい生き方というものを、私の事例、配偶者を介護するところから、私の職場も16年たち、そういうことが少しずつ理解をしてもらっているのかなというふうに思います。

そこまでしゃべると、何かすばらしいね、なんていうことになりますけれども、実態はそうではありません。

仕事柄、出張が多いです。いわゆる旅行会社なので添乗ってありますので、多いです。ショートステイをお願いするわけです、そういうときには。ショートステイというのは、大体3カ月前でない他希望のところに入れません。希望というのは、今、週に月・水・金で一つ、火・木で一つ、二つのデイに行っているんですけども、この二つのデイのところでもショートもお願いしたいと、やっぱりなじみのところでということ。3カ月前だったらそういうところに入れるんですが、3カ月を切りますと、なかなかそうはいかない。

3カ月前にそういう予定が入るのは、なかなか、それは理想的です。それが2カ月たち1カ月たち、それこそ来週とか出張せないかんとかいうことになってくると、もう早晚ショートが入るところがないということで。先月も実は高知行きがあったんですけども、高知行きの2日前にやっとショートが決まったということがありました。しかし、それでも国内ですから、もう万が一別に社員に変わってもらうことはできますけれども、海外の場合はそういうことはできません、パスポートがありますから。

あるとき、ショートステイでこういうことがあったんです。これもショートに入れるのに、本当に1日前、あしたから海外に行くんだと、そういう用意をしたときにデイから電話があった。そして、あしたからショートに入れる。その日に電話があって、チヨノさん、チヨノさんというのは奥さんの名前です

けれども、チヨノさんが熱を出してはりますと。どうも風邪を引かれたみたいなんですということです。あしたから僕は海外の添乗に行かないといけなと。ショートの方はこういうふうにおっしゃいました。ショートは病院ではありませんと。だから見れないということです。

どうするか。もう頭を下げて、考えられるところをお願いするしかない。結局、そのデイの関連の病院で入院ということにしてもらう、してしまうということで、何とか1週間見てもらったということがあります。

だから、そういう点でいうと、仕事柄とはいえ、そういうショートなどには、いつも肝を冷やしているということなのです。

一番最初に申しましたけれども、本当にこの男性介護、そして現役を続けるということでは、まず率直に職場に訴える、そして地域に訴えるというふうな言い方をしました。しかしそれでも、先ほど言いましたように、介護保険の枠内で動きは制限されるということです。

しかし、それもやはり僕は声、数だと思えます。本当にそういう声をどれだけ職場の中で訴え続けていくかというふうなこと。中小零細で制度がなくても、実際、実態として、そういう状態をつくっていくというふうなことが、やはりこれからの男性介護のあり方といいますか、本当に働く意思がある限り働く。それは逆に、僕は女性にも同じように当てはまっていくというふうに思います。

そんなことで、何とか16年、おかげさまで、こういう形で皆さんの前でしゃ



べれるということもありますので、本当にそういう点でいうと、これからの問題ですし、そういう点で、これまでをまた振り返るということの中で、本当に介護退職ということが、もっともっと広めて

いきたくないというふうに思います。

切りがいいので、これで終わります。

○津止正敏 どうもありがとうございました。

16年間の介護生活、なおかつお子さんたちも中学生から高校生で、まだ手がかかる年頃ですよ。自分の時間も欲しい、その時にお母さんの介護が始まって、それこそ家族総ぐるみで乗り切ってきたという状況ですね。

少し私のほうから、今もう1点だけ質問したいんですけども、10時から3時までの働き方をすれば、経済的な問題なんか、どんな状況にあったんでしょうか。やっぱり働いた時間帯だけ、正規の働き方の何割減とかいう形になったのでしょうか。

○富田秀信 おかげさまで、それはありません。

○津止正敏 なかったですか。わかりました。

あと、また後ほど皆さんと一緒に御質問を受けたいと思っております。

では引き続きお願いしましょうか。先ほどの富田さんのところが11名の中小零細の企業の取り組みでした。会社には制度はなかったけれども、経営者、社員の情があって、富田さんのことだから何とか支えようかという気持ちにもなれる。そんなことで何とか介護と仕事の両立実態をつくってきたのだというお話でした。今度は京都の大企業です。日本新薬の中で社員課長を務めてられていらっしゃいます吉元さんのところから発題をお願いします。会社での取り組み事例とか、あるいは吉元さんの周辺で起こっている事例を御紹介いただけたらいいのかなと思います。