

<報告3>

社員のキャリア開発支援と介護問題

杉山久美子(キャリアカウンセラー)

皆さん、お疲れさまでございます。

今、御紹介いただきまして、私自身の主な仕事はキャリアカウンセラーという仕事をしております。多分、余りお聞きにならない職名かもしれませんが、カウンセラーといっても非常に幅が広くて、私の頭にキャリアとついておりますので、基本的には仕事に関するような形のカウンセラーです。

きょうは、私が顧問をしている会社の人事の担当者の方も来ていただきまして、その会社では昨年からキャリアの支援室というのもつくっていただきまして、社員さん一人一人、別に悩みを抱えていただかなくても、定期的に私と話をする中で、御本人がなかなか会社の人にはしゃべれないけれども、私にやったらということを進めさせていただいて。その中から、いろんな改善策であったりとか、きょうのテーマの介護だけではなくて、仕事と両立するためには、どのような職場環境を整えるかということ、非常に制度もここ一、二年の間でいろいろ取り組んでいただきまして、実は来月の8日に京都市のほうですけれども、ワーク・ライフ・バランスの市長賞というのを第1回目ですけれども、私にやってくれることになって、私も支援させていただいて非常にうれしいなと思っております。

実は今、日本新薬の吉元さんがお話しいただきました。私と吉元さんは非常に深いかかわりがございまして、実は私は平成6年、今から18年前ですけれども、これは京都府の中に、今はちょっといろんな課が組織変更になっておりますが、労政課、今は商業何とか観光課の何か労政課になっているんですけれども、労政課がございまして。そちらが事務局となつていただきまして、平成6年に京都微助っ人研究会という、食べるビスケットではございません、この会を立ち上げました。

この会はどんな会やねんという、今からさかのぼりまして、平成元年から平成10年のこの10年間の間に、この京都府としては、今のような状態ではなくて、今は本当に男性も女性も本当に隔たりなく働ける、もしくは、いろんな、

そういう法律制度もできておりましたけれども、平成元年当時は、主な企業さん、60歳で定年、今のような継続雇用制度がほとんどないので、基本的には60歳で定年と。60歳で定年した後どないするんやと、いわゆる60歳以降のその人たちのライフ・プランをどう考えるんやと。今までは、多分そんな個人の問題やし、考えはあったらよろしいやんで終わっていたと思うんですけども、いや、これはやはり企業に何十年と、長い人だったら40年近くお勤めいただいて、60歳で定年されたら、さよならって。その人が、あした、こけはって亡くならはるとか、病気にならはるとか、どこかに転居しはって行方不明にならはるとか、それは企業には関係ないんですかという問題が生じてまいりまして、京都府のほうで平成元年に、ソフト・ランニング、60歳で定年を迎えてから、えらいこっちゃ、どうしようではなくて、50歳ぐらいから、10年後もしくは5年後に自分がこの会社を退職するに至って、どういう生活設計を立てて、将来70歳、80歳まで生きるためには、どういうことが必要なんだろうということを考えてようじゃないかと。それを支援する、いわゆる企業が支援する、そういう役割を企業さんに持ってほしいということを念頭に立ち上げられまして、10年間、人事担当者向けのライフ・プラン養成セミナーみたいなものをされたんです。それを私が平成5年に受けました。

平成5年に受けた中小企業の者たちが、私も中小企業の出身だったので、そこで。毎年、毎年、日本新薬さんみたいに60歳になる人が20人も30人もいないんですよ。1人か2人のために何かそんなんせないかんのやろうかという形で、非常に悩みまして。その当時、ワコールの人事部長の方が、そしたら私がこの指とまれで何か会をつくろうやないかと。中小企業さんを中心に、60歳定年後の社員の生活を会社が考えるのにどんなことを考えやなあかんのやろうかという、そんな会をつくろうということで、平成6年に。この微助っ人という名前も、その当時の塚本社長が名づけていただきまして、塚本社長は力があつたんだなと思いました。事務局を誰がするねんと、つくったのはいいねんけど。京都府が主催した会に集まった社員、いわゆるメンバーがつくろうといって手を挙げたんだから、京都府が事務局をしなさいと、そしたら私が支援をするということをおっしゃっていただいて、それから18年間、私は京都府の方には本当に頭が下がりますが、ずっと事務局をしていただいております。当然、

人事異動があるので、今の事務局の方も本当に何代目かというぐらいの方がしていただいております。

実は、ここのテルサの、その館長、浜野令子さんという方が館長なんですけれども、館長が京都府の女性政策課の管理監をされているときも、非常にこの微助っ人研究会にもう多大な御支援をいただきまして、そのころから、私は令子ちゃんと久美子ちゃんという間柄になりまして、ずっとおつき合いをさせていただいているんです。その京都微助っ人研究会も、毎回、毎回、京都府が今後やっていこうという施策にのっとっていろいろ人事担当者が集まっている会合なのでやってるんですが、ここ六、七年前から、ワーク・ライフ・バランスと、いわゆる仕事と生活の両立ということで取り組んでまいりました。

まず最初は、やはり何に取り組むんやというのが、先ほど一番最初に基調報告された斎藤真緒さんがおっしゃって、斎藤さん自身も、今、両立されておりますけれども、まず仕事と育児、特にやはり女性は、結婚、出産、育児で退職するということが非常にやっぱり率としては高いです。実は今も高いんです。全くこの10年間変わってないんです、7割の方が退職されていると。きょうはこのテーマではないので、ちょっとこっちへ置いておきます。

微助っ人研究会でも、まずは仕事と育児の両立をどうしたらいいやろうかと、大体3年ぐらいやってまいりました。ちょうど1年半ぐらい前から、次のテーマとして、育児はする人もいるししない人もいる。育児をしていない人、する必要のないいわゆる会社の社員さんは、言うたら意識が低いんです、何でそんなところに一生懸命ならなあかんねんというようなことになってまいりました。じゃあ介護は違うやろうと。介護はね、多かれ少なかれ、何らかの問題として考えなければいけないなということを実は1年半前ぐらいから考えるようになりました。

私自身も平成7年に父親を10年間介護してまいりまして、その後、父が亡くなってから、一生懸命、父の介護をしておりました母が、突然わっと解放感になったのがいい方向に行ってくれたらいいのが、一気に認知症になりまして。その後、ちょうど平成7年3月に父が亡くなってから、平成7年の秋ぐらいから、私に気づくのちょっと時間がかかったんです。まあ年のせいやろうと、まあみんなも思われると思うんですけど、年のせい水道をちょっと閉め忘れ

たな、なべ1回ぐらい焦がしても、年のせいやな。そのとき、母も謝っておりましたし、ごめん、またなべ焦がしてしもたわって。ああ、そうやなって。それが1年ぐらいたったら、なべの焦がしてるのを謝らんようになったんです。私と違ふよみたいなことを言い出してきて。これはひょっとしたらと思って友達の医者に診てもらったら、もう認知症の度合いでいったら中間に行っていました。だから一番最初、水道の閉め忘れでなべを焦がしてて、ごめんねと言って、まだ謝ってたときに行ったら、今やったら非常にいい薬があるので、多分一気に認知症が進まなかったんだらうなと思いました。

私は富田さんとよく似てるんですが、母の介護をするときは、夫も子供たちも全部独立して、マン・ツー・マンでしたので、マン・ツー・マンでいかに仕事と介護を両立するために、どうしなければいけないかというのを本当に実験で7年間介護をしてみりました。

それもあって、その微助っ人研究会で1年半前に、これからは介護というのは誰にでも起こる問題なので考えなければいけないということで、今、仕事と介護の両立ということで、微助っ人研究会では年に4回勉強会をやっております。そのきっかけづくりというのがより一層拍車を掛けていただくのに、津止先生には2回講演いただきました。

今、本当に微助っ人研究会では、まずその担当者が介護制度を本当に知ってるのかと。担当者が知らへんのに、その会社の社員が相談に来たら、いや私、知らんねん、ごめん、行政に聞いてくれる。これでは社員が忙しい仕事を持っているのに、そんななかなか行政まで行く時間もありませんから、やっぱり企業の担当者の方がまず介護保険制度を知ろうということで、今そういう勉強会も始めております。

日本新薬さんのように非常に大きな会社で、しっかりと土台があって、また、そういう担当者の方もおられたり、人事の方もしくは今おっしゃってた共済会の方、福利厚生の方って、本当に分野にたくさん社員さんがいらっしゃる会社ならいいんですけども、本当に小さい100人足らずやったら、人事もするし、労務もするし、法務もするし経理もするし。一人何役もされているような方が社員さんの相談に一人ずつ乗れるかと、そんな余裕はどうしてもありません。

じゃあ、どうしたらええねんということなんですけれども、先ほどの斎藤さ

んの発表の中に、コミュニケーションの中で非常にずれがありました。社員さんが、なかなか相談に行く場所がないよとおっしゃってて、会社の人事担当者はコミュニケーションをとってやってるよと。すごくずれがあると。

実は私の知り合いの会社では、やはりこれがあるんです。そのずれをなくすのにどういうことを工夫されたかという、普通の休暇届ってありますよね。一般的な有休届というのは、何のために休みますかというのは、公用で休むのは有給じゃないですから、基本的には私の用、私用ですよ。私用としか書かないので、何で休んではるのかわからへんです。何で休んではるのか。よっぽどお友達やったら、ごめん、子供風邪引いてるし、あした休むわとかがあるかもしれませんが、基本的には会社の人事担当者のところに返ってくるときはわからへんわけです、A子さんは何で休んではるのかという。

それで、その会社が考えられたのは、多分、大体こんな理由で休むだろうなということをごだつと列記したんです。もういっぱい書いてあります。子供が熱を出したから早退から、親の病院の付き添いから、ヘルパーさんが来はるのできょうは午後から帰るとか。もう何かありとあらゆる、多分こんだけぐらい想定あるだろうなど。そしたら、書かずに丸をすることで済むと。丸をすることで、あんまり抵抗なく、何か書くんやったら、何か書きづらいじゃないですか。介護のために、あす午前中休みますと書けないんですけども、病院の付き添いといったら、そこにくると丸をするだけなので。

それで、1年ぐらいたつ間に非常に会社の中のコミュニケーションがよくなった。要するに、声がかけ合えられるようになった。休むのに、直接の上司に持って行きます。上司がまた上司へ持って行って、最後、人事のところに来ます。そしたら、今この人はお母さんの介護で大体週に2回から3回午前中休暇をとらるんやと。そしたら、やっぱりそういう休暇を会社の中でも制度として入れなあかんの違うかというのと。気よく、あした病院に行く日やな、気をつけてな。ほんなら午後から待ってますという。今までやったら、何で休まはるの、あの人。週に2日もよう休まはるな。忙しいのに、こっちの身わかってるんやろうかという。ちょっと険悪な仲が、逆に、気づけて行ってやという、そういう声かけができる。それがその休暇届の工夫やったんです。もう本当にささいなことなんです。例えば、中小企業さんはそういうとこら辺からしかで

きないので、もうそれが非常にいいなと。

もう一つ、これも中小企業さんの取り組みなんですけれども、皆さん御存じの介護保険というのは、40歳になったら、要る要らんにかかわらず、サラリーマンの方は給与から引かれるわけです、会社も半分持つんですけどね。そして、その40歳で、今まで健康保険と厚生年金しか引かれてなかった中に介護保険料を引くというこのタイミングで、介護保険制度の勉強会を40歳のときにやると。

実際には、今は関係ないかもしれへんけれども、今40歳、あなたのお父さん、お母さん、もしくはどんな状態。同居なの、別居なの。近所に住んではなの。御兄弟が見れるような状態みたいなのを、その勉強会の中でやったら話しやすい。話すことによって会社側も把握ができる。本人も、何やわからへんけど、引かれてる保険がそういう保険で、そういうときに使える保険なんやと。同時に会社の制度もプラスアルファこんな制度があるんやなということを知ってもらえるという。これも、そういうことを入れておられる企業さんは、もう本当に飛躍的というのか、社員がこの間、そんなセミナーを受けたんやけども、私じゃないねんけども、もう既に45歳の人なんやけれども、何か最近お母さん調子悪いって言うてはるねんけど、相談に来はってもよろしいですかみたいなね。本当に風通しをよくするという、これがとても企業さんにとっては大事なので。

中小企業は中小企業なりに、中途半端な、先ほどの富田さんのところみたいに10人ぐらいで何か顔を見合わせて、みんなが合わせられるとすぐに話ができるんですけど、50人、100人になると、小さいんだけど、みんなを見渡せる範囲でいるかといったらそうではなくて、100人規模でもおなじ敷地に100人いはる中小企業さんと、全国に散らばって合計したら100人という中小企業さんもあるので。非常に中小企業は差がありまして、一つずつの会社の工夫が、いかに介護で仕事をやめずに続けられる環境づくりをするかということで。

私は今申しあげました京都微助っ人研究会というところで、この2月にも冬の例会があるんですけども、京都府の微助っ人研究会なので、会員さんは北は舞鶴からいらっしゃるので、いつも市内ですてるんです。舞鶴とか福知山と

か綾部から来られる方は非常に気の毒なので、年に1回だけ2月に、申しわけないけれども、カニ食ベツアールと一緒に舞鶴へ行って微助っ人研究会をしようかということで、また2月も介護保険について、もうちょっと詳しい看護師さんとかお医者さんの事例の話を聞いたりとか、そういう中から、社員さんが介護で退職しない環境づくりを中小企業として、どういう工夫があるかなということで研さんを続けております。

また津止先生には御支援いただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

○津止正敏

ありがとうございました。

私も杉山さんにお誘いを受けて、微助っ人研究会、2回ほど出させていたんですけれども、京都市内の会場でしたので、カニのツアーには呼ばれてません。ぜひお声掛け頂きたいなと思っています。

今のお話の中で、介護の風通しのいい環境というお話があって、非常に印象深く聞かせてもらったんですけれども、私たちが育児のことは晴れがましい、喜ばしいことなので、みんなが話題にするけれども、介護のことを会社の中で話題にするということが随分と憚られるという。聞くのも辛いし、あるいは話すことも少し抵抗があるしという。何となく闇に包まれたような状態の40代、50代の介護の問題だったんだろうなと思うわけです。

しかし、今のお話を聞きますと、育児というのは20代、30代の社員たちの問題であるけれども、育児を卒業とした人たちにはもう育児はほとんどかかわりがない。だけど、介護の問題は20代、30代でも、もしかすれば親の介護があるかもしれない、祖父母の介護があるのかもしれない。40代、50代であれば、配偶者の介護も出てくるのかもしれない。誰もが、そこから逃れることができない、誰しにも共通する問題だというふうに思いました。

今日は「介護と仕事の両立」というテーマでいくと、介護で退職しなくてもいい社会、いい会社、あるいは、もうよしんば介護で離職したり退職したとしても、貧乏にも泣かずに孤立化もしないで済むような社会、あるいは介護終了後にもう一度復職しようと思えば、それが可能になるような会社と社会。その

ことを考える機会にしたらいいのかなと思っているわけです。

ご発題頂きました3人の方々と基調報告者の斎藤さんも含めて4人の方々への質問はもちろんです、あるいは、こういう情報があります、こういう体験をしました、というご意見がありましたらぜひともお願いします。どんなことでも結構でございますので、何人かの方からご意見を伺いたいなと思っておりますが、いかがでしょうか。

そしたら、ワーク・ライフ・バランスの第1回市長賞をいただいた佐々木化学薬品からも参加者がいらっしゃいますので皮切りにお話をいただきたいと思っております。

○三原

佐々木化学薬品総務課の三原と申します。きょうは貴重なお話をありがとうございました。

先ほど、杉山先生のほうから御紹介いただいて、どうしようかと思っているんですが、当社でも人事課という課が実際には正式になくて、総務課のほうで労務関係とか経理とか全てをやっているという形なんです。育児のほうにしましては、割と小さい会社の中では先駆けて、いろいろ取り組みをしてきたんですが、介護に関しては、やはりまだ制度としても法の規定内という形でしか実際ない形なんです。確かに介護の問題も、実際に若い、先ほど津止先生もおっしゃったように、20代で介護休暇というのを実際に取得している社員がおります。それも、やっぱり実際に有給休暇の付与という制度に取り組もうということで、初めてそういう実態がわかったということもあります。やっぱり介護の問題も出てきてますので、その実態調査というのも実際やりたいなというのを私の上司とも話しているんですが、実際に人事課というのがない中で、そういう調査をして、社員のほうがそういうふうに残りいいイメージではないので、どこまで話してくれるかなという、そういう不安な面があります。

吉元さんの日本新薬さんはとても大きい会社で、先ほど制度を記録、メモをしようと思ったんですが、余りにたくさんあって、すばらしいなと思うんですが。実際に、このようなたくさんさんの制度があった中で、社員の方から介護の実態というのは、実際にはお話がよく出るようになっているんですか。

<質疑応答>

○吉元恵美子

弊社でも、やはり実態がつかみ切れていないところがあります。先ほど申し上げましたように、さまざまな休暇制度があり、実際に利用している人もいますが、やはり利用者は女性社員が多いです。男性社員は、奥さんに介護を任せていることが想像できます。また、介護に携わりたいと思っても、職場での立場上、休暇を取ることが難しいのかもしれないかもしれません。担当している労務・労政課長に確認しましたところ、男性社員からも、休暇制度についての問い合わせや相談を受けるそうですが、役職に付いている人が多いため、実際には利用されていないそうです。主に業務上の都合だと思いますが、まだまだ男性には、職場に自身の介護問題を持込むことに抵抗もあるでしょうし、それを容易に言い出せる環境でもないのだと感じます。誰もが安心して介護ができる風通しのよい社内環境になることを願って、まずは、ガイドブックを配布したいと思います。

○津止正敏 ありがとうございます。

少しずつであるけれども、やっぱり変わっていく気配はありますよね。介護休業や介護にかかわって退職する人や、あるいは休暇を取りながら仕事を続けておられる方が1人ふえ、2人ふえしながら、会社の中にいろんな制度ができ上がって行って、こういう社員の介護に関する実態調査を始めるようなところが、また次から次へと出てくる。そういう状況が広がっていけば広がっていくほど、実態が私たちの目に見えるようになるという、そういう時代です。

介護と仕事の問題が本当に隠れてひっそりと、取り立てて、ごく一握りの方々の問題だと思っていた、そんな時代とはもう本当に雲泥の差があるんだろうなと思っています。希望の持てるような時代が進んでいるということを確認していきたいなと思っています。

はい、どうぞ。

○玉本

大阪の玉本です。

特に介護と退職ということで考えていくと、日本には一番大きな問題として、人事評価、人事考課の問題があるわけです。それと今、企業側が有給休暇を介護で使っているということ自体が当然のように考えていますけど、これは間違いないんです。有給休暇というのは個人のものであって、個人が健康を保つためにやるものであって、病欠とか介護で休むとか、そういうもので使う休暇制度では全くないわけです。だから、いかに企業がズルをしているかということになってくるわけです。

積立制度もまさにそうなんです。積立制度のある企業というのは、私が勤務していた会社もありました。今から15年ぐらい前、20年近く前に積立休暇ができましたが、実際に、もっと有給を使わなくて介護休職をできるという、有給で介護休職をできる制度をつくらないといけない。

そしてもう一つ、斎藤先生からも出てたように、非常に差があると。差というのはおかしいですが、取らないと、取っている方がいらっしやらないというふうなことで、有給で皆振りかえているということは何でかということ、さっき言いましたように、人事考課の問題なんです。特に40代、50代というところ、そこで出世ベースが分かれていくわけですから、これがあるから取れないわけです。いいのかなと、取ったら相手より何ほかおくれていくということ。これが一つあります。

それからもう一つ、介護退職で企業が考えなければならないのは、営業と工場労働者、内勤者というのは全然違うわけです。例えば、日本新薬さんにMRがいたら、多分MRの方は出張が多くて、介護なんかできる状況にはないわけです。いかに休暇制度ができたとしても、MRの仕事の時間帯というのは12時から1時、2時ぐらいまで。それから夕方時間帯、夜の時間帯。そうすると、介護をしようとしても取れないです。それで出張が多い、いろんなことがあるということで、特に営業関係、MRさんはほとんど取れないと思います。

それともう一つは、転勤がそこにかかわってくるんです。転勤を拒否した場合、会社に多分いられなくなる。介護をしようと思ったら、転勤拒否をせざるを得ないという問題がある。

だから、企業側がそれときちんと考えていくと同時に、働く者のほうが労働

組合を通して、きちんとお互いの協議の中で介護というものをきちんと形成をしていかないといけないんですけれども、残念ながら労働組合側も、ここにも来ておられませんけれども、本来ならば労働組合側が来てきちんと話をしていくべきなんでしょうけれども。そうしないと退職というのは防げないと思います。

ということで、意見という形になりましたので、すみません。

○津止正敏 ありがとうございます。

介護と仕事の課題にはかなり労働現場での構造的な問題があるというご指摘なんでしょうけれども、多分、今の御意見は、日本社会の構造的な問題として存在することはいうまでもなく自明のことだと思うんですね。そこにどう風穴をあけて、動かざること山の如しのこの構造・状況を変革し得るのか、如何なるアプローチによってその可能性は広がるのか、等々にこそ私たちの介護当事者と市民の運動的テーマがあるんだろうと思うんです。「介護退職ゼロ作戦」を社会運動にというスローガンはまさにそのことを端的に表現しているフレーズだと思います。

そのために、一人一人の介護体験や個別企業・団体での実践のモデルが、何かそれが契機となり何時の日か無数の経験や実践の出会いが連なって大きな大河に合流するんじゃないかという期待を込めて私たちはこうした地道な取り組みをやっているわけですね。また後で、少し補強して、富田さんや吉元さんのほうからも御意見をいただけたらと思います。

ほか、どうですか。

○細川

細川といいます。すごくいいお話を聞けて、参考になっています。

私自身も介護と仕事の両立というのはすごく関心がありまして、プライベートでは祖母の介護とか父親の介護とかも結構あったんですけれども、斎藤先生にちょっと御意見を聞きたいんですが、介護保険制度が導入されても家族の負担が減っていないということをおっしゃっているんですけれども、これは私の上司に介護保険が導入されても家族の負担が減っていないですよと伝えたときに、でも介護保険が導入されたんだから、当然、家族の負担って減ってるでしょ

うというふうに戻されてこられるんです。恐らく、負担というのは以前よりは減っていると思うんですけども、まだまだ家族の負担があると私たちは言いたいと私も思っているんです。

じゃあ、その負担というのが具体的にどんなものかというのが、なかなかやっぱり介護を経験してない人にはすごくわかりづらいんじゃないかと思ってまして、例えば親を通院させないといけないときに、付き添ってくれる制度があるかないかわからないんですけども、NPOがないとか。あと平日しかヘルパーの、担当者と話せる時間がないとか、向こうの窓口があいてないとか。あと病院に入っている、何かちょっと謔妄が激しくなると家族が呼び出されるとか、そういう何かすごく負担がどんなものがあるかというのは、なかなか、まだまだ具体的に体験をすることでしかわかってないので、その辺をもう少しまとめて発信していくことも、理解をしてもらうのに必要なことだったりするんですけども。その辺ちょっと私自身も悩んでいるんですけども、経験されていて、どういうふうにお考えかお聞きしたいんですけども如何でしょうか。

○齋藤真緒

おそらくいくつかの側面があると思います。富田さんのさっきのショートステイの利用なども、専属で誰かが家で介護することを前提として介護サービスが組み立てられています。専属の介護者が家にいない、みんなが働いているような家族に対応できるようなサービスの開発が不十分なので、介護と仕事の両立をしようとすると、まず介護サービスの利用の面ですごくいろんなほころびが出てくるのかなというのが一つ思います。

昨年インタビュー調査をさせていただいて、介護休業を取ったんだけど実際に親を預ける施設がなくて、結局は離職せざるを得なかったという方もいらっしゃいますし、転職をせざるを得なかったという方も実際にはいますので、そういう意味では、介護サービスのあり方自体も、そういう専属介護者を前提にしているようなものに、まだまだなっていると思います。

物理的な介護から免れたとしても、家族だからこそ、やっぱり気になったり、精神的にいろいろ思い悩んだりすることもありますし、介護が始まることによって兄弟間でもめたり、親との関係が気まづくなったり、近い関係だから

こそ出てくる問題って、すごく多いと思います。そういうところはやっぱり家族介護の特性として、しっかり理解していく必要があるかなというふうに思います。

この介護と仕事との両立がなぜ大事なのか、働き続けることの意味というのは、ただ単に経済的な面だけではないと考えています。一人の人間が自分の生涯を全うする上で、やっぱり介護が終わった後に自分の生活基盤が非常に脆弱であるということは、その人の単に経済的な面だけではなくて、精神面での安心、自らの老後などの生活設計など、人生全体に大きな影響を及ぼします。そういう意味でも介護と仕事との両立は、介護者が経済的に自立するということを支えるということは、介護者支援の根幹をなすと考えています。

以上です。

○津止正敏

ありがとうございました。

あとはいかがですか。御意見があれば、あと一人、二人お伺いしたいんですが。はい、どうぞ。

○匿名

意見じゃないですけど、今は会社側からのいろんな制度を聞かせていただいたんですけど、実は私、退職前の親1人、子供さん1人のご家庭のお世話、またもう1人の方は娘さんが働いていて、お母さんが介護状態だった時のお世話を、言ったら富田さんのおっしゃった時間外の100%のところへ入らせて世話を何回かさせていただいたんです。やっぱり本人さんも退職したくないと。でも、9時から3時ごろまではショートというか、デイサービスに行かれていますので、その前後を見てほしいという形で。私もヘルパー資格を持っていますので、社協とかそういうところにかかわらず、個人的にお世話をさせていただいたことがあるんです。ここ三、四年前からずっと。

そうになると、やっぱり個人負担は多くなるんですが、私たちは個人で動きますので、やっぱり時給900円ぐらいで動きます。ですから、朝早くても何にしても、この時間に私が会社に行きますねん、それから来てくださいと2時間ほ

ど見させてもらうんです。やっぱり会社へ行く者としては、その間がやっぱり心配なんですね、親の。やっぱりそこへ入らせてもらって、私も36歳で主人が亡くなったもので、それから1人で子育てして頑張ってきている状態なんで、人の痛みがわかる人間にはなっていると思うんですが。

そういう形で人助けという気持ちの中に、やっぱりただでは具合が悪いと違うか、気持ち的にという形で時給900円ぐらいいただいて、お世話をさせていただきます。それで大分喜んでいただいて、その方はもうあと2年ほどで退職されますけれども、まだ仕事を続けておられます。

それからもう1人男性の方は、その方がお勤めするのに、やっぱり自分が出てから1時間か1時間半はお母さんもつけけれども、あとは1人でどうしてもおれないということで、私がほんなら10時から12時まで、お昼御飯の準備も踏まえて2時間ほど入る。またその後、2時間ほど置いて、あとの2時から4時ごろまでは、もう1人の方が入られて、お話相手やら本人さんとのコミュニケーションをとりながら、1日持って、その人も4カ月ほどお世話をさせていただきました。

そういう介護保険に合わない部分でお世話ができる方を、やっぱり介護してほしい方は把握をするということも大切ですし、そういうことは私らみたいなフリーでおる者の手助けというものが、会社だけじゃなくて、地元にも多分あると思うんです。そういうことを、やっぱり介護をされる、しなくちゃいけない状態になった方々は、その辺も黙ってないで発信するというのも私は必要じゃないかなと思っております。

○津止正敏

ありがとうございました。

冒頭で、富田さんから「この世の中捨てたものじゃなかった」というお話があったんですが、それに関連するいいお話を伺いました。ありがとうございました。

あとはいかがですか。いいですか。

そしたら、ちょっと最後に4人の方々、フロアの皆さん方のお話を聞きながら、もう少しお話ししたいということが出てきてるのかなと思います。如何で

しょうか。一言、二言になるかもしれませんが、お聞きして今日のイベントを終わろうかと思いますが、よろしいでしょうか。

そしたら、富田さんからいきましょう。どうですか。

○富田秀信

先ほど、さまざまな方から職場や労働組合の関係のお話がありましたけれども、実際そうです。まあしかし、それも僕も16年やっていますけど、やっぱり今もやっています。それから、さっき津止先生もおっしゃったような、やっぱり1人から、です。僕は、東寺の南に住んでいるでしょう。僕の学区の人は、16年たつとそれなりにやっぱり知ってくれています。当初は励まされていました、我々家族は。いろんな応援がありました。今は、正直いうと逆になっています。人を励ます、この2人の存在である、僕とかみさんの存在が。そして何かあると僕のところに来ます、相談が。同じような人がいるんですけどということで、近くのお店の方とか飲み屋さんとか、こういう時どうしたらいいやろうかということで、今まで励まされた人が励ます側が変わっていくというふうなこともあります。先ほどの職場の実態、制度の使い方、使われ方というのがあります。

別に手前みそでいうんじゃないのですけれども、やっぱり介護をしていると、僕は仕事柄からいうと、例えばこういうことがあるんです。旅行会社に行っているでしょう。さっきカニの旅行の話がありましたね。2人で温泉地に行っても、温泉旅館に入っても、妻の介護をする人がいない。だからお風呂と一緒に入れないんです。つまり温泉旅館に行っても意味がない。部屋の小さなお風呂ではなく、家族だけでも温泉を楽しめるというふうな、要するに介護者の立場から、そういうことを見て提言してということで、僕はすぐ近くの滋賀県のある温泉旅館なんかに、そういう一方は介護をして、そして一緒にお風呂に入れない人のために家族風呂をもう少しつくったらどうだということを数年前に提言して、少しそれが実現してきている。それはやっぱり介護者の視点として、そういうふうなことが言えるということがあるし、そして、やはりうちもそうですけれども、こういう介護なんかで苦勞している人は、仕事のメリハリがちゃんとしています。あえて言うなら。やっぱり集中すると、ここはここと。そして、

仕事ができるためにも、やっぱり介護の環境をつくってしまうと。妻の体調がどうだ、そういう介護環境がどうだということ、それをきちっとやって、その次に自分の仕事というふうなことで、きちっとメリハリをつけた動き方、行動ができるという点からいうと、やっぱり意思さえ持っておけば、少しずつ物事は変えられるんじゃないかなというふうに思います。

○津止正敏

ありがとうございました。吉元さん、お願いします。

○吉元恵美子

先ほど、MRの休暇取得についてご意見をいただきましたが、確かに、MRが介護で休暇を取得するのは容易ではありません。MRについては、介護というより、女性MRの育児と仕事の両立支援策を現在検討している段階です。とはいえ、社員が介護問題を抱えるということは、会社にとってもリスクであることは間違いありませんので、今後、会社の支援は必要になることと思います。

また、介護者である社員側から発信してもらうことによって、会社も今後の制度設計に役立てることができそうです。そのためにも介護問題が相談できるコミュニケーションのよい職場、風通しのよい社内環境づくりが先決だと思います。

介護はみんなの問題、誰も介護をすることになるかもしれないし、また、自分自身も介護をされる状態になるかもしれないというところをガイドブックで意識化できることを願っています。社員の意識変革が社内環境を変えると信じています。

最後に、一番大事なことは、介護をひとりで抱え込まないことだと思います。介護を前向きに捉えて行動する。まず、社内の担当者や公的機関、介護経験者に相談することで道が開けてきます。また、普段から親とのコミュニケーションを図り、状態を知っておくことも大切だと思います。やはりそこからスムーズな介護が始まるのではないのでしょうか。

○津止正敏

どうも、ありがとうございます。最後に杉山さんお願いします。

○杉山久美子

補足というよりは、今、先ほどお話しいただいた、とても身につまされる、私も本当に富田さんと同じように7年間母の介護をして介護度5になって、介護保険を満杯使ってもまだ足りないぐらいでした。本当に近所の、それこそいろんな何日の何曜日の何時には、あんた来てなとか、もうそれで本当に、そのつなぎ、つなぎで何とか両立ができました。

今やっぱりその地域に恩返しをしようと思って、実は本当につい1カ月前なんですけれども、92歳のお母さんを介護をしていた65歳の息子さんのほうが倒れて入院してはるんです。結婚してはらへんで1人なので、92歳のお母さんが、いや、そういうたら何か新聞2日ほどたまってるでと。この前入ったら、もう本当にずっと寝たきりなんで、これはえらいこっちゃということで近所で今世話をされていて、息子さんの病院にも行って心配せんでええでと言ってるので。本当に富田さんがおっしゃったように、やはり地域でそういうおせっかいじゃないんですけど、いい意味でのおせっかいみたいなことで、やっぱり働いてはる人は働いてはる人に支えなあかんし、ほんまは私の町内は独居がめっちゃめっちゃ多いので、たまに1週間に1回ぐらいは娘さんか息子さんが来はるねんけど、その1週間ほど来はれへん間に、ヘルパーさんも来はらへんかったら、そのすき間の時間がどないしてはるのかわからへんみたいないところがあるので、それは地域で支えていかなあかんなど。それが強いては、津止先生のやってはる介護で自分の生活を変えることなく、多少の変化はあっても、自分の人生がまた生きがいのある、やりがいのある人生に持っていけるような、地域でも支えていかなければいけない状況に今はなってきたるんじゃないかなとつくづく思っております。

ありがとうございます。

○津止正敏

ありがとうございます。

丁度3時になってしまいました、私も少しお話ししたくなりました。

要するに、在宅介護の環境整備というのが介護保険制度スタート時の大きなテーマでしたよね。在宅でも介護を続けることが可能になるような環境整備ということで、ヘルパーをふやしたり、デイサービスセンターやショートステイをふやしてきた。福祉用具の給付事業もグループホームも小規模多機能事業も始まった。それを10年やって在宅の介護環境を拡充してきたんですけれども、それでも家族の介護負担は減らなかった。むしろ家族の抱える課題は介護実態はより複雑により多様に拡大深化してきたのではないかとということです。心中や殺人、虐待など不幸な介護事件は減少するどころか年々増え続けていることが何よりの傍証です。

それは何故か。やはり在宅で介護をするという環境が整備されればされるほどに、この在宅での介護環境の変容が加速するという事に尽きると思います。介護される人は未来永劫要介護1でも、介護する人はいつまでも65歳のままの家族でもないわけです。在宅介護の環境整備で在宅の介護期間が長期化する。年数がたてばたつほど介護度は重度化するし、介護する人の加齢もある、家族間葛藤も深まる。介護する人介護される人の変数要因が非常に複雑化しその組み合わせも日々刻々と変化するわけです。やっぱり在宅の介護環境が整備されればされるほど、在宅介護の限界が浮き彫りになるという矛盾です。

介護問題が始まって、そこから発生する仕事や家計などいろんな問題が同時多発的に出てくるというところでしょうが、これが介護とどのような相関性があるのかについてはやはり解明不足だと思います。ややもすれば、介護との関係ではなくその家族の個別的要因、キャラクターに起因する問題ではないかという荒い議論が跋扈するのを許容するのだと思います。だから多分、さっき細川さんが質問していたような、介護保険制度が始まって10年間、7兆円もの資金を毎年毎年投入しているにもかかわらず家族の介護負担は軽減されていないのか、という素朴な疑問に対する対応も出てくるのでしょうか、在宅介護の凄まじい実態を丁寧に取り上げていくことでしか解消できないのだと思います。介護保険によって介護者の負担が軽減された分野もあるけれども、さらに複雑になってきていると。そういった分野がまた出てきていると。同時多発的に、いろんな問題が起こっていると。いろんな問題の大きな一つとなろうとし

ているのが介護退職の問題なんだろうと思うわけです。

そういう意味では、介護サービスも、今日的な介護実態に相応しく新しいサービスメニューを開発しなければいけない。例えば、介護者の就労支援型の介護サービスがなければ介護と仕事の両立はもう夢物語だとか、24時間365日型の介護サービスがなければ在宅での介護生活はもはや成り立たないとか、このような政策提起こそが今出てこなければいけないのではないか。今の介護保険制度が想定していないような新たな介護環境をきちんとつくっていくということが重要なのではないかと思います。

介護で退職しなくてもいい社会をつくろう。私たちはそのための社会モデルをまだ持つことができていないわけです。先行事例が圧倒的に不足しているわけです。富田さんの事例が富田さん個別の特別な事例として語られているのではなく、社会モデルとして提示されるような環境でなければいけないのではないか。いま私たち自身がこの社会モデルの構築作業に共に参画しているのだと思えば遣り甲斐も希望も沸いてくるというものです。だから、きっとあなたの介護体験、あなたの介護と仕事にかかわっての体験が社会の役に立つ、社会の共有財産になっていくという私たちのスローガンに繋がっていくのです。そのことが、実は社会の構造を動かしていく動力、歯車になっていくという、そういう関係だと思います。介護と仕事の両立を可能にする社会の構造、これは私たちの手の届きようもないかのような大きな仕組みのように見えますけれども、その仕組みですら、我々の一つ一つの声でしか動いていかないのだということを見過ごしてはなりません。そのことに、きちっと確信を持って進めていきたいなと思っています。

介護退職ゼロ作戦というこういう時代が一日も早く多くの人の耳に届くように、そんなことを思いながら、小さな集会でありますけれども続けていきたいなと思っています。

最後になりましたが、きょうは発題者の皆さんはじめフロアの皆様の熱心な討論で実り多い集会になりましたこと改めて御礼申し上げます。ありがとうございました。