

介護の現場からみた 介護離職

村田 くみ

(ジャーナリスト、(一社)介護離職防止対策促進機構アドバイザー)

「母がいなくなってから、自分ひとりの生活が成り立つのか心配しています」

親を看取ってから自分の長い老後に不安を募らせているのは、首都圏に住む50代の男性。介護離職をして認知症の母(80代)と市営住宅で二人暮らしをしている。両親の同時介護が始まったため2010年に会社をいったん辞めた。後に父が他界、母と二人暮らしがスタートしてから再就職をした。ところが、新しい職場では上司との折り合いが悪く、病院の付き添いなどで、会社を早退したり休んだりする度に上司から嫌味を言われ、すっかり精神を病んでしまったという。男性は精神科で「うつ病」の診断を下され、また再就職先を辞めて自宅で療養、仕事に復帰するまでに時間がかかった。

「会社を辞めなければよかった」

首都圏に住む60代の男性も後悔をにじませる。約10年前、認知症の母が他界したとき、最低限の葬式を出したところで貯金が底をついた。大手企業に管理職として勤めていたとき、年収は最高で1千万円を超え、冬にはほぼ毎週末スキーに通うという絵に描いたようなシングルライフを満喫していたところ、想定外の出来事が起こった。父に咽頭がんが見つかったのだ。

「同居していた自分が見るしかない」と思い込んでしまい、周囲の反対を振り切って介護離職をしたのはいいが、退職してからすぐに父は他界。`精一杯の親孝行、がしたいと、葬式にお金をかけてお墓まで建ててしまい、退職金の約半分を使ってしまった。知り合いの伝手で再就職したものの、年収は前職より落ち、職を転々とするようになった。

「勢いで辞めてしまったので後でかなり後悔しました。介護保険のサービスを使いこなしていれば、仕事は続けられたかもしれま

せん」(男性)

総務省の2017年就業構造基本調査では、「介護・看護のために過去1年間で前職を離職した人」の数は、男性が2万4千人、女性が7万5,100人と、約10万人もの人が退職を余儀なくされている。

その一方、人生100年時代を迎えて、リタイアする年齢と就業年齢も伸びている。誰もが安心して65歳の定年、生涯現役で働き続けるためには、親または配偶者など親族の介護のために会社を辞めない、仕事と介護の両立を可能にしなければならない。

筆者が委員として参加する一般社団法人「日本経済調査協議会」(東京都港区)の介護離職問題調査研究会では、年間10万人とも言われる介護離職者の介護の実態や、「仕事と介護の両立を阻む壁は何か」を知るために、調査研究を行っている。19年6月に、中間報告書『「介護離職」防止のための社会システム構築への提言～中間提言～ケアマネジャーへの調査結果から』を公表した。

中間報告書を作成するにあたり、千葉県内の居宅介護支援事業所(1,866事業所)に所属するケアマネジャー(介護支援専門員)に協力してもらい、介護離職のアンケート調査を実施。有効な回答は41%の783事業所から得た。千葉県は東京都内で働く人たちのベッドタウンとしての地域性もあり、多くの会社員が居住している一方で、房総半島地域などは過疎地域を含む「地方」の地域性もあることから、有意なデータを得やすいモデル地域として選ばれた。

結果をみると、これまでに主な家族介護者が介護離職に至ったケースが「あった」とした事業所は30%、「いなかった」と答えた事業所は70%だった。さらに、「働き方を変えれば防げたか?」の問いに57.4%が「防げなかった」と答えた。

1. 介護離職を選択した人たちの背景にある「家族側の事情」

介護離職を選択した人の背景からは「自分が親の面倒を看なければならぬ」と頑なに思い込んで親と子で依存しあっている人、あるいは介護者が職場で仕事への不満や対人関係のトラブルを抱えていて「介護」を理由に離職したケースが見受けられた。

その場合は、介護の問題というよりも、家族の問題、あるいは介護者当人の仕事に対する考え方が問題になってくるので、第三者による介入は難しい。

以下の(事例)は会社を辞める必要がないと思われるが、家族間のトラブルなどを理由に会社を辞めてしまった。このようなケースが続かないためにも「仕事との両立」の支援、働く人たちへの周知が必要になってくる。

〈ケース1〉親(性別、年代は不明)の介護をする義理の息子(娘の夫)の場合

親と実子である娘との仲があまり良くなく、娘の夫が仕事を辞めて、義理の親の介護を行っている。親は日中1人になるのが不安なので、ショートステイやデイサービスなどの在宅介護サービスを利用している。

〈ケース2〉母と娘(年代は不明)の2人暮らし

娘は母親の入退院や受診などの付き添いに対応したい強い気持ちがあった。その一方で娘は仕事をやめたいという気持ちがあって介護離職を選択した。今はまったく別の業種の在宅ワークの仕事についている。

このケアマネは、「共依存的な親子関係の人には、とにかく介護サービスを利用して仕事との両立をしたほうが、娘さんの将来のためにもいい、(仕事を続けることは)将来的に必要なということを理解いただくことが大切。介護離職しても親を看取った後、残さ

れた自分の生活のビジョンがない人が多いと思う。そこを踏み込んで説明して、離職を踏みとどまらせるのは大変」と、回答していた。

〈ケース3〉一人暮らしの父(90代)と同敷地内に住む娘(60代)の場合

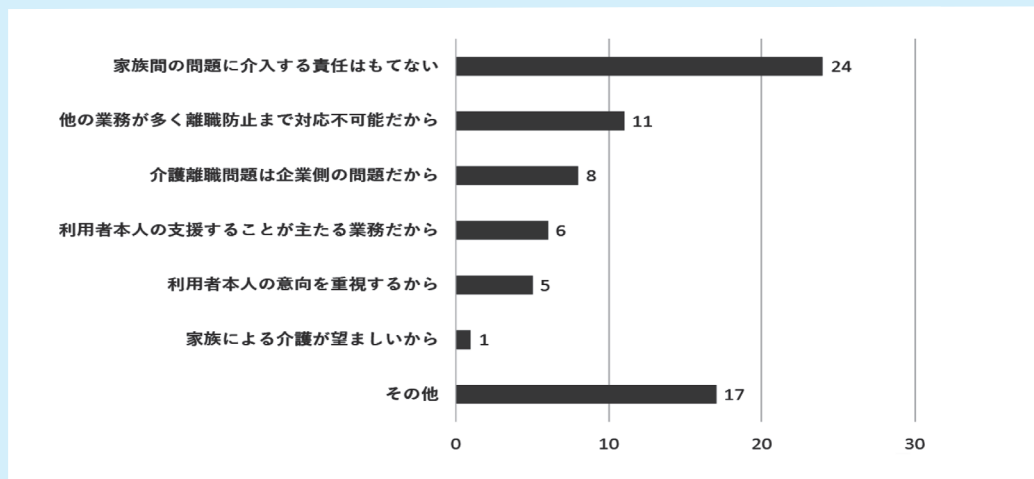
一人暮らしの父が入院を機に日常生活動作(ADL)が低下。同じ敷地内に住む娘が退職し、現在も復職できていないという。

このケアマネは「介護離職を回避できた」と考えているが、主たる介護者である娘が、周囲の人の聞く耳を持たないほど「自分が面倒を看るのが当然」という意識が強かったという。「主介護者となる介護者の考え方にもよると思います。『自分が面倒を見るのが当然』といった意識が強い人は、介護離職も当然のように受け入れ、介護の精神的負担を抱え込んでしまっている。長年かけて積み上げた家族の歴史もあるので、介護が必要になってから、そこを修正するのは難しい」と、意見を寄せた。

ケアマネジャーとは介護保険法に規定された専門職。要介護認定を受けた人が適切な介護サービスを利用するために、介護サービス計画書(ケアプラン)を作成し、市区町村や実際に介護サービスを提供する事業者との連絡や調整を行い、利用者の介護サービス全体をマネジメントする。ケアプランを作成する際には面談を行い、利用者と家族は自分たちの希望を伝えて介護サービスを選ぶが、家族側の問題、特に「仕事」や「働き方」についてはアドバイスできる立場ではない。

在宅介護でデイサービスを利用した場合、施設から自宅に戻る時間が16時または17時というケースが多く、利用者がひとりで玄関から居室に入ることが困難なときは、誰かに

図表1 離職防止をケアマネの役割だと思わない理由 (n=72)



介添えをしてもらわなければならない。会社勤めしている人は、その時間までに自宅に戻ることは困難なので、一気に離職に気持ちが傾いてしまう。介護が始まって1年以内に退職した人が、介護離職者全体の半数以上にのぼるという調査結果もある。`介護の初動、をうまく乗り切るためには、会社の制度や介護保険の1割で使えるサービスや自治体が独自に行うサービスを知っておく必要がある。

中間報告書でのアンケートでは、「介護離職の防止はケアマネの役割か」と尋ねたところ、89.4%が「そう思う」を選択した。「そう思わない」と答えた10.6%の理由では、「家族の問題に介入する責任は持てない」が最多で、加えて「利用者本人の支援が主たる業務だから」「利用者本人の意向を重視するから」などの意見も見られた。私たち研究班では、「ケアマネは介護離職を防ぐ対応の必要性を感じつつもジレンマを抱えている」と分析した。相談先がわからないまま、路頭に迷う介護者と、どこまで踏み込んで家族にアドバイスをしたらいいのかかわからないといったケアマネの姿が浮き彫りになった(図表1)。

2. 介護離職防止に有効な就業規則とは何か?

親や配偶者が末期ガンなどで余命宣告を受けている場合、介護者の「自分がお世話をしなければ」という思いは一層強くなると思われる。実際に、介護離職を踏みとどまった女性(当時30歳)のケースでは、実家の父(60代)が末期ガンを宣告された。

自営業なので母は働き、同居の祖母の面倒も看なければならない。近くに住む姉は子育てに追われているので「退院した父の世話をできるのは自分しかない」と、会社を辞めて実家に戻るつもりで上司に伝えたところ「介護休業」など、介護と仕事と両立ができる会社の制度を教えてもらった。女性は2ヵ月の介護休業を取得し、その間に、家族会議で役割分担を決めた。約2年後に無事に父を看取ることができた。

「職場に迷惑がかかるので辞めるのが一番だと思っていました。休業中も上司から『戻っておいで』と声をかけてもらったので、踏みとどまりました。その言葉がなければ、仕事から気持ちが離れてしまい、辞めてしまったかもしれません」(女性)

介護離職に至る最初の「壁」は、入院期間が短縮されたことが背景にある。厚生労働省の調査によると、入院が長くなりがちな「療養」「精神」「結核」などの病床を除いた「一般病床」の推移を見ると、1984年に39.7

日だったのが、2016年には16.2日と半分以下に短縮された。いっぽうで、入院前の場所・退院後の行き先は、2017年9月1日～30日に退院をした人を対象にした同省の調査で、退院患者数145万9,200人のうち「家庭」が88%、介護施設は4.1%にとどまった。

入院した後、すぐに主治医から退院の目安を告げられることがある。自宅に戻った時、介護が必要になるとしたら、自治体の「介護保健課」や、自治体の出先機関でおおむね中学校区に一つ設けられている、介護のよろず相談窓口の「地域包括支援センター」で、介護サービスを利用するための申請手続きをする。ところが、地域包括支援センターの存在を知らない人がまだ多い。介護保険や自治体独自の高齢者サービスに関する「しおり」や事業者などのガイドブックの「ホームページ」などの無料の小冊子をもらうなど、情報収集をしておくことが介護離職を防ぐ一歩でもある。

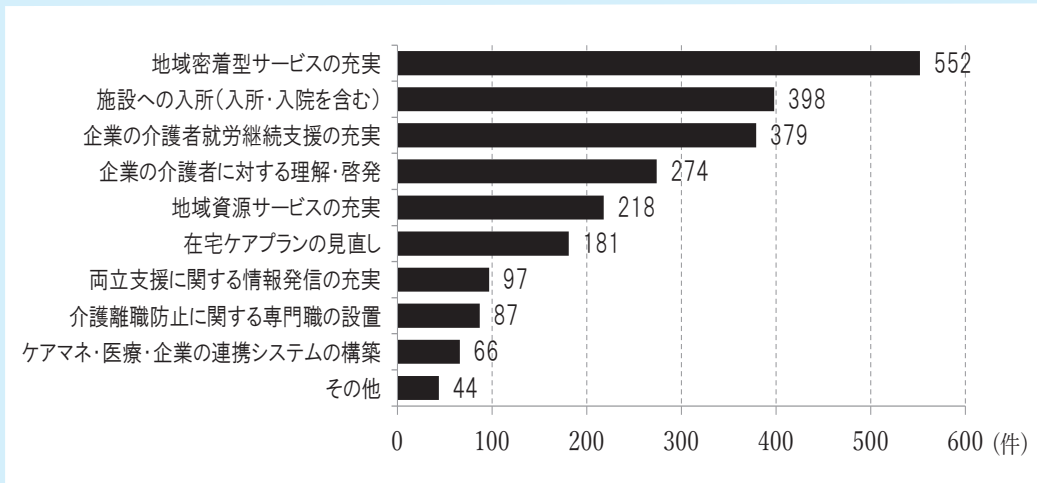
介護が軌道に乗るまで、3回に分けて合計93日休みが取得できる「介護休業」を活用する方法がある。雇用保険に加入している人は家族の介護のために休業すると、休業前の賃金の67%支給される「介護休業給付」が受けられる。仮に月収24万円の人が93日間休業すると、約50万円受け取れる。

ところが、今回私どもの調査では「主たる介護者は介護休業・休暇を利用したか」の問いには、77.9%が取得者はいないと答えた。

なぜ介護休業の取得者が少ないのか、ある企業の人事担当者に聞いてみたところ、「1日、半日単位で取得できる介護休暇を取得している社員は多いが、休業となると休職明けに元のポジションに戻れるのか不安を抱いている社員が多い」と話していた。また別の担当者は、「弊社では給料や人事を決めるのは成果主義なので、家族の介護が想定外の出来事だとしても、長期休業を取得してしまうと目標達成が難しく、査定や昇進などに響く。それを恐れて、二の足を踏む人が多いのではないか」という意見もあった。

デイサービスの送迎時間に対応するため、フレックスタイム制のほか、就業時間の繰り上げ・繰り下げ、または、急な体調不良で家族を病院に連れていかなければならないときや、平日の日中に役所への手続きをするために、有給休暇を丸1日取得するのではなく、休暇を半日や時間単位など分割で取得できるようにするなど、臨機応変な就業規則を設けている企業もある。

図表2 「家族介護者が介護離職に至らないために特に必要と思うもの」～回答者全体～



3. 地域密着サービスは在宅介護者を救えるか

私どものアンケート調査で「介護離職を防ぐために必要なこと」（複数回答）との問いでは、「地域密着サービスの充実」と答えた人は552件と最も多かった。次いで「施設への入所」が398件、「企業の介護者就労継続支援の充実」が379件と続いた（図表2）。

介護する家族が認知症になったとき、要介護状態が軽度だと、デイサービスに通える日数は限られてくるので、介護する家族の負担が増える。そこで、地域密着型サービスの「小規模多機能型居宅介護」、「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」などが使えるサービスとして挙がってくる。小規模多機能型居宅介護は要支援1、2と要介護1～5の人が対象で、デイサービスを中心に、自宅に来てもらうホームヘルプ、施設に泊まるショートステイのサービスを組み合わせる利用ができる。利用するには施設に直接申し込む。要介護1の人でも週5回程度の利用が可能なので、認知症の人を抱える家族の間で利用者が増えている。

定期巡回・随時対応型訪問介護看護は要介護1～5の人が対象。1回15分の訪問を1日3回など、訪問介護と訪問看護を受けられる。また、24時間365日オペレーターが対応し、緊急コールをすると駆けつけてくれるといったサービスも受けられる。

多くのケアマネが介護離職を防ぐサービスのひとつとして提案している「地域密着型サービス」だが、サービスが提供されている地域が都市部などに限られて、アンケートの対象地域の千葉県内でも、参入している事業者が少ないという事情がある。これらの地域密着型サービスが普及しない理由として、介護を利用する際の仕組みがわかりにくく利用者が集まらない、軽度者が中心になると

介護報酬が少なく、採算が取れないので参入する事業者が増えないといったことが考えられる。

地域密着型サービスを拡充して、認知症の人の家族の負担を減らすことが、介護離職を減らすカギになる。親の年金や資産が少ないため、介護保険の1割負担で使えるサービスは限界という家族が多い。子どもは働いていても給料から捻出できるほど高給ではないため、離職に気持ちが向かってしまっている。

自由記述の欄では切実な意見があった。

親子の性別、年代は不明だが、「介護の負担が増えて自宅を留守にできなくなった。施設に入所するようなお金がないため、結局子どもが『自分が面倒を看なければならぬ』と会社を退職した」というケースがあった。

このケアマネは、「(利用者の家族に対して)介護負担を減らせるように介護サービスを上手く利用できるように支援します。また、企業側が介護休暇を取りやすくすることも必要だと思います」と回答していたが、中にはケアマネの仕事が忙しすぎて介護をする家族に向き合う余裕がないという意見もあった。

40～50代で退職してしまった後、再就職できず金銭的に苦労している人は多い。「老後に必要な年金は2千万円必要」とも言われているように、これから老後を迎える世代は、できる限り働き続けて収入を得ることを考えなければならない。

「働く」という前提にたって、介護のプランを考える。そのためにも親や配偶者の介護に直面したときに備えて、安く使える介護・福祉サービスや会社の休業制度などの情報を入手しておくといった準備が必要だ。