

## 仕事と介護の両立のために望まれること

お茶の水女子大学名誉教授 袖井孝子

介護のために離職する人が年間10万人に達し、仕事と介護の両立が説かれるようになったのは、比較的最近のことである。これまでも、介護のために退職・転職する人は少なくなかった。しかし、その多くは女性であり、「介護は女、とりわけ嫁の務め」という規範が強固に残存し、介護のために女性が仕事を辞めるのは当然のこととみなされてきた。

近年、嫁介護は急速に減少し、代わって配偶者介護や娘・息子介護が増加している。その理由としては、三世帯世帯の減少によって嫁のいない家庭が増えたこと、女性の意識が変化し、自らの欲求を抑えてまでも介護にあたろうという気持ちが薄れたことがあげられる。

かつては、在宅介護者の9割強が女性であったが、最近では7割にまで低下している。

増えている男性介護者の中では、息子介護者のかかえる問題が注目される。介護のために仕事を辞め、親の年金に依存して暮らし、身近に相談する相手もなく

疎外感を募らせ、鬱屈した気持ちを要介護高齢者にぶつけて、つい暴力をふるってしまう。

在宅介護者全体に占める息子の割合は1割程度にすぎないのに、虐待者に占める息子の割合が4割にものぼる（厚生労働省「平成25年度高齢者虐待対応状況調査」）のは、介護に専念せざるを得ない息子たちのかかえる悩みの深さを物語る。

専業主婦に比べて、有職女性に育児不安が低いことはよく知られている。一日中、乳幼児と向き合うことで専業主婦がストレスをため込んでいるのに対して、一日のうち一定時間、育児から離れて働く女性は、気持ちの切り替えが可能だ。

同じことは、介護についてもあてはまる。有職者に比べ無職者ほど、介護によるストレスや負担感が高いという調査結果もある。これは、すべての時間を介護にとられるために、息抜きができないからであろう。

仕事とは単に収入を得て生計を維持する手段ではない。働くことを通じて一定の社会的地位を獲得し、人

間関係を広げ、自己実現を図り、生きがいを得ることができる。したがって仕事がないということは、自己の存在証明を失い、社会からの孤立化を導く。

仕事と介護の両立を図る方策の一つに介護休業制度がある。介護休業制度の利用率が上がらないのは、休業中の所得保障が従前賃金の4割にとどまることや、育児休業と違って休業中の社会保険料の負担が免除されないという経済的な理由もあるだろう。

しかし、長期間休業するよりも、短時間勤務やフレックスタイム制度を利用して就業継続を望む者が多いのは、長期間仕事から離れることによるスキルの低下、職場の人間関係からの疎外、そしてなによりも仕事を通じての生きがい失われることへの恐れがあるように思われる。

仕事と介護の両立を可能にするため、厚生労働省には介護休業制度を見直し、休業中の所得保障を改善し、93日という限度を超えて短時間勤務やフレックスタイム勤務ができるよう制度を改めることを求めたい。



企業には、経験を積んだ中堅労働者が介護のために退職するのを防ぐよう、柔軟な働き方を取り入れることを勧めたい。

ケアマネジャーには、外部サービスを適切に組み合わせることで、介護者が働き続けられるようなケアプランの作成を期待したい。

そして労働者自身については、困難を乗り越えて、できるだけ仕事を続けるという強い意思を持ち続けてほしい。働きながら介護を続けることによって充足感が得られ、要介護高齢者に対しても優しく接することができるだろう。介護者が幸せでなければ、介護される人も幸せにはなれないのである。