

SOS ニュース

介護離職について

昨年9月、安倍政権は「介護離職ゼロ」を「新・三本の矢」のひとつに掲げた。この背景には、現在年間10万人といわれる介護離職者が、少子高齢化社会において今後確実に増えていくという量的な問題というだけでなく、社会の中核を担う30～40代の男女および50代の男性において介護離職者が急増しており、このことが社会の根幹を揺るがす深刻な問題となりかねないとの危機感がある。

現在、会社などで働きながら介護をしている人は約240万人（総務省「平成24年就業構造基本調査」）、そのうち仕事を辞めようと思っている人や転職を希望している人は約42万人といわれる。

とはいえ、人生の中盤のステージにおいて、今まで積み重ねてきた仕事や働きかたを変えることは簡単なことではない。40代以降で新たな正社員としての就業先を確保できるのは特別のキャリアの持ち主でない限りは幸運なケースといえるだろう。明治安田生命生活福祉研究所とダイヤ高齢社会研究財団の平成26年の調査（対象は、親の介護を経験している全国の40歳以上の男女で、介護開始時に正社員だった人）によれば、仕事と介護との両立のために転職したケースで、転職後も正社員として働いているのは男性が3人に1人、女性が5人に1人だった。

また、転職後の収入についても、男性は約4割減、女性は約5割減となっており、これでは、それ以降の生活の安定や老年期に向けての準備も困難なものになってしまう。

加えて、介護は育児とは異なり、先が見えず、介護者自身の人生に対する予測可能性を奪ってしまう。この先が見えない不安が、介護者を追いつめてゆくことになる。

介護開始後1年以内に約半数が仕事との両立を断念しているとの調査報告もある（三菱総合研究所 平成26年度「仕事家庭の両立に関する実態把握のための調査」）。

しかし、一旦介護離職してしまうと、収入の減少、社会との繋がりや喪失から負のスパイラルに入り、「老後破産」とまではいかなくともいわゆる「下流老人」となり、果ては「孤独死」という事態になりかねない。

介護開始のタイミングは人それぞれ、突然にやってくることも決して珍しいことではない。そうなる前に、できる限り情報を収集し、一定額のお金を貯え、正解はないとしても、自分の人生にとって大切なものは何か優先順位をどうつけるかを考えておくことはできる。

いざ介護という現実と直面したときに、少しでも慌てずに対処してゆくために。

<以下ご参考まで>

突然に介護を抱え込むことになったら、いったいどうするのか？

まずは、「会社に、そのような状況について報告すること」が大切であるという（一般社団法人 介護離職防止対策促進機構 代表理事 和気美枝さん）。なぜなら、勤務中でもケアマネージャー等との連絡が必要となったり残業ができなかったりというように従来とは異なる勤務態度とならざるをえない理由を説明しておくとともに、隠しているというストレスだけでも軽減しておくことに意味があるからだ。そうすれば、会社サイドから、会社にどのような介護支援制度があるかも教えてもらうことができる。

そして、「甘えずに会社にいる限りは成果を出す。そのためには、仕事の密度を濃くしなければならぬ。」と。

厚生労働省が仕事と介護との両立のために定めている以下のような制度の概要についても知っておく必要があるだろう。

1. 介護休業制度

労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで介護休業を取得することができる。

2. 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話（通院等の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行等）を行う労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象者が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日を限度として、介護休暇を取得することができる。

3. 介護のための勤務時間の短縮等の措置

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、対象家族1人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日間利用可能な勤務時間の短縮の措置（①短時間勤務の制度②フレックスタイム制③始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかの措置）を講じなければならない。

4. その他の制度

- 時間外労働を制限する制度
- 深夜業を制限する制度
- 転勤に関する配慮
- 不利益取扱いの禁止

5. 介護休業給付

要介護状態にある対象家族を介護するための休業を取得した雇用保険被保険者について介護休業期間中の賃金が休業開始日の賃金と比べて80%未満に低下した等、一定の要件を満たした場合に、公共職業安定所への支給申請により、支給されるもの。

なお、これらの制度は、勤務年数が1年以上等の要件があり、必ずしも全ての人が利用できるわけではない。また、仮に会社に規定がなかったとしても、法的権利として認められるものである。

「介護休業」は、自ら介護に専念するためというよりは、働きながら介護するという体制を構築するための準備期間として、「介護休暇」はその後の体制のメンテナンスや突発的事態に対処するための休みとしてとらえれば、就業の継続のための助けとなりうるのではないか。

以上

社会保険・労務部会 社労士 田中 典子