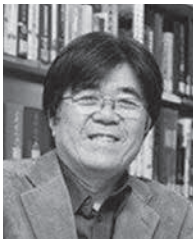
仕事と介護の両立を考える
―「ながら」介護の実態から―



立命館大産業社会学部教授　**津止　正敏**

～要旨～

「仕事と介護の両立支援」が政策タームとなって以降、介護が一挙に経済問題化した。本稿では、介護保険制度の成立背景ともなった「新しい介護実態」の考察から「仕事と介護」というテーマを取り上げてみた。いま介護者の多くは働いている、50代前半の男性介護者の9割以上は仕事をしている、という事実を政府データによって検証してみた。介護保険や介護休業等の制度は、いざ介護が始まれば介護に専念できる家族の存在を前提としているのだが、介護者の多数はもう介護しながら働いている人たちだ。さらに、通いながら子育てしながら修学・婚活しながら介護している。もう「ながら」の介護は在宅介護そのものだ。ただ「ながら」介護はあれもこれもという困難さの極みというだけでなく、24時間365日介護漬けからの開放という可能性も内包している。介護することの意味を問い、介護を排除して成り立つような社会とは一線を画する介護のある暮らしを標準とする社会を展望してみた。

はじめに

政府による一億総活躍社会の実現に向けた基本方針「新・三本の矢」の一つに、安心につながる社会保障として「介護離職ゼロ」が打ち出されたのが2015年9月。その政策成果の具体はいまだ不鮮明のままだが、いまも政府主導の成長戦略の重要施策として引き継がれている。この政策提起以降、雪崩を打ったように経済・労働分野で介護問題の議論が溢れ出し、介護・福祉分野でのこの種の議論を圧倒した。介護問題が一挙に経済問題と化した瞬間だった。

この前後に経済専門誌での大々的な介護特集が組まれ世論を誘導していたが、その背景には介護問題の深刻化とその問題解決に向かう家族等当事者・関係者の地道な介護・介護者運動があった。「介護離職ゼロ」の政策提起はある意味当然の社会現象であった。

経済専門誌の主だった介護特集を追ってみよう。「介護離職」（週刊エコノミスト、2013.12.3）、「親と子の介護」（週刊ダイヤモンド、2013.12.14）、「隠れ介護1,300万人の激震」（日経ビジネス、2014.9.22）、「介護離職」（週刊東洋経済、2015.11.16）。特に目を引いたのは、日経ビジネスの特集だ。表紙の「隠れ介護1,300万人の激震」の主題に続くサブタイトルは「エース社員が突然いなくなる」だった。「年間100万人もの人が介護を理由に職場を去る / この数字は近い将来、跳ね上がる可能性がある / 介護しながら働き、

企業が把握していない人は1,300万人／あなたの会社のエース社員がある日、突然いなくなる－／経営の土台を揺るがしかねないリスクに立ち向かう時が来た」－この特集のリード文を読むだけでもまさに激震が走るようだ。以降も介護問題が経済各誌の表紙を飾るという事態はいまも続いている。

「男性介護者と支援者の全国ネットワーク（男性介護ネット）[1)]」が「介護退職ゼロ作戦」（表1）をスローガンとするフォーラムを開催し、各地のグループとも共同して世論喚起の活動をスタートしたのは2012年9月のことだったが、政府の「介護離職ゼロ」に呼応して2016年には「介護離職のない社会をめざす会」も発足し介護の当事者組織と労働組合等が共同する介護運動も始まった。

仕事と介護の両立を巡るこの間の動向を手身近にまとめてみれば大方上記のようになろうが、筆者らがこの分野に関与することとなった経緯にも少し触れておきたい。筆者は男性介護ネットの事務局長の任を2009年の発足以来引き受けているが、介護する男性をして「ケアメン[2)]」と呼称することも少しは世に知られるようになってきた。それでもまだ介護の世界では男性は少数派に違いない。この社会の介護政策のスタンダードはいまだに専業主婦・女性モデルであり、そして「介護の社会化」を掲げてもなお家族責任を柱としている。介護の家族責任とジェンダー規範は根強く私たちの暮らしを覆い、社会政策の前提として機能している。介護政策が想定する介護者＝女性モデルから周縁化された男性の介護者はその標準に収まりきれないが故に様々な課題を抱えざるを得ないのだ。だからこそ介護する男性を窓口にして現行の介護制度や社会構造を見れば、それらが内包する家族責任とジェンダー規範という根本がクリアになる課題も少なくないのではないか、介護の課題をより大きな社会の舞台に引き上げることも可能ではないか、と考えささやかな歩みを続けてきた。本稿のテーマである「仕事と介護の両立」もその一つであろうが、この課題を最もシンボリックに引き受けているのが介護する男性たちといってもいい。筆者らの活動から見えてきた幾つかの課題を記して任を果たそうと思う。

表1　「介護退職ゼロ作戦」

「（前略）中高年男子のささやかな未来を介護は断ち切る／なんと多くのものが失われることか／男たちは自分の老いへの貯蓄と年金を／会社は長年投じた人材養成費と／ベテラン社員の能力を／そして国と自治体は、多額の所得税を／社会保険料の財源を／この年齢のサラリーマン男性が／国の財政を背負ってきたことを忘れてはならない／本人と職場と国と自治体と保険団体と／四方大損の介護退職（後略）」（樋口恵子「介護退職ゼロ作戦」。男性介護者と支援者の全国ネットワーク3周年記念祝辞2012年3月）

1　「新しい介護実態」の登場

2000年4月の介護保険制度の導入は、この国の介護実態はそれ以前とは随分と違った実態を作り出しているが、筆者は介護保険以降に顕著にみられるようになった介護様相の変容を「新しい介護実態」として実践と研究の対象としてきた。

「新しい介護実態」を筆者は次のように捉えてきた。

一つは、介護する人が、この社会でこれまで前提とされてきたものとは全く異にするということである。初めて全国規模で実施された介護実態調査（「寝たきり老人実態調査」全国社会福

祉協議会、1968年）では介護者の9割以上が女性であったことが指摘されているが、半世紀を経た今その状況は激変している。介護する夫や息子はいまでは同居の主たる介護者の中で3人に1人（34.0％）を占めるに至っている（平成28年国民生活基礎調査）。続柄の変容も激しい。先の全国調査で主たる介護者の半数を占めた「子どもの配偶者（嫁）」は介護者続柄では、妻や娘はおろか夫や息子をも下回る最も少数派となっている。

さらに「老老介護」の一般化もある。直近の国民生活基礎調査（平成28年）は介護する人される人が共に75歳以上という世帯が初めて3割を超えたと指摘している。ともに65歳以上同士の介護は5割を超え、60歳以上同士になるともう7割超となり、在宅の介護実態は「老老介護」そのものと言っても過言ではない実態を迎えている。これまで在宅で介護を担う人といえば「若くて、体力もあり、介護も家事も難なくこなして、介護に専念できる立場にあり、さらに介護者役割を内面化している」ものであり、女性・専業主婦をモデルとしたものであった。しかし、今この社会で在宅介護の役割を担っているのはこれとは真逆の介護者ばかりだ。「想定外」の介護者の出現である。夫や息子という男性の介護者とその抱える課題はこうした「想定外」の介護者のシンボリックな存在となった。

二つ目の「新しい介護実態」は、介護サービスの社会化である。上述の初の全国調査では特別養護老人ホームは全国に4千5百床しかなく、介護のすべてが家族／女性の手に委ねられていたことを記している。ホームヘルプやディサービスなど在宅福祉などは全く未開発の時だった。この時期の福祉制度は朝日訴訟（1957～1967年）でもその生存権の在り様が争われていたが、介護に係る施策はさらに劣悪で家族の中に封印されごく限られた救貧的でかつ差別的、全く周辺化された施策に過ぎなかった。介護保険制度はこうした環境を劇的に変えた。介護サービスを取り込む暮らしが一般化し、実態的な課題はなお多くを残しているが少なくともその理念としては「何時でも誰でも何処でも必要な時に」利用できるユニバーサルな制度として社会的合意を得るようになっている。介護サービスを利用することが恥だとされるような時代があったことももう過去の話だ。

そして3つ目の変化は、「ながら」介護という介護のカタチだ。介護に専念し得る家族の存在こそがこれまでの在宅介護を可能ならしめてきたのだが、既存の介護システムの要として機能してきた家族介護は、日本社会の美風でありかつ介護の含み資産だといわれてきたのもこの介護に専念しうる家族介護者があればこそであった。3世代・4世代同居・近居という大家族から核家族化・単身家族化への劇的な移行、そして女性の就労や社会参加の著しい進展は、介護に専念し得る家族の選択性を失くした。今増えている介護する家族の実態の多くは、次に示すような「ながら」の介護である。①別居、遠距離で通い「ながら」介護する、②子育てし「ながら」介護する、③修学・就活・婚活し「ながら」介護する、④通院・通所し「ながら」介護する。そして、⑤本稿の主題となっている働き「ながら」配偶者や親を介護するワーキングケアラーたちであり、この「ながら」介護という時代の典型ともなっている介護のカタチだといえよう。

2　仕事と介護の緊張関係―「介護者の半数以上は働いている」―

「父は3年前から軽度の認知症、母は昨年10月脳血管障害を患いもう回復の見込みはない。無遅刻無欠勤の優良社員が突如欠勤遅刻早退の

常連になった。離職してもう2か月」－数年前の夏、30歳を過ぎたばかりの男性から長いメールが届いた。彼はその後、母を看取り、父の介護を施設に託した後に、自身の介護体験を活かそうとリハビリ専門職の道を歩んでいると聞いている。

彼がそうだったように、仕事と介護の緊張関係に直面しながら働く人は291万人。平成24年就業構造基本調査（総務省）が初めて明らかにした数値だ。5年に一度実施されるこの調査の直近のデータだが、ワーキングケアラー291万人のうち男性が131万人、女性が160万人。過去1年間（平成23年10月～24年9月）に家族の介護のために離職した人は10万1千人、5年間では48万7千人に上るという数字が並んだ。

表2は有業者総数に占める介護する人の占める比率はどれくらいになるか、表3は介護する人全体の中で有業者数はどれくらいいるのか、という視点でこの調査のデータを再構成したものだが、驚きの実態が浮かび上がる。

まず表2の有業者視点からみれば、①働いている人の約20人に1人（4.5％）は介護している労働者である、②働いている男性の3.5％、女性の5.8％は介護している労働者である、③働いている50歳後半の人の10.1％は介護をしている、となる。これだけでも無視できる数字ではないが、それでもまだ働いている人の中で介護する人はマイノリティだ。だが、これを介護者視点（表3）から読み取ると次のように驚愕の実態となる。①介護者の半数以上（52.2％）は働いて

表２　働いている人のうち、介護している人

			総数	40歳未満	40～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
有業者総数（1）			64,420	24,601	14,640	6,363	6,141	6,120	3,201	3,352
介護している	有業者数（2）		2,910	319	534	515	619	546	213	160
	男女別	男性	1,309	142	216	197	276	277	113	85
		女性	1,601	176	317	318	343	269	99	75
（2）÷（1）			4.5%	1.3%	3.6%	8.1%	10.1%	8.9%	6.7%	4.8%

（＊）数字単位・千人。千人未満は切り捨てた

（出所）総務省「平成24年就業構造基本調査」

表３　介護している人のうち、働いている人

		総数	40歳未満	40～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
介護者総数（1）		5,573	505	775	720	929	1,081	607	953
性別	男性A	2,006	199	247	218	318	414	238	369
	女性B	3,567	305	528	502	611	667	368	583
有業者数（2）		2,910	319	534	515	619	546	213	160
性別	男性a	1,309	142	216	197	276	277	113	85
	女性b	1,601	176	317	318	343	269	99	75
働いている介護者（2）÷（1）（％）		52.2	63.2	68.9	71.5	66.7	50.5	35.1	16.8
男性a÷A（％）		65.3	71.4	87.5	90.4	86.8	67.0	55.9	23.0
女性b÷B（％）		44.9	57.7	60.0	63.3	56.1	40.3	26.9	12.9

（＊）数字単位・千人。千人未満は切り捨てた

（出所）総務省「平成24年就業構造基本調査」

いる、②男性介護者の65.3％、女性の介護者の44.9％は働いている、③60歳以下の、男性介護者の84.7％、女性介護者の59.3％は働いている、50代前半の男性介護者の90.4％は仕事をしている、といいうのだ。介護者のマジョリティはもう既に有業者・「介護しながら働いている」人たちなのだ。

私たちの介護政策は「介護者の多数派は働いている」という実態を認識しているのであろうか。否だ、と即答したい。働きながら介護している人がいないわけではないが、介護者の多くは介護に専念している、専念することができる、という旧態依然たる前提で介護政策が設計されているのではないか。

上記のような介護者のマジョリティは有業者という介護実態と、いざ介護が始まれば介護に専念できる家族の存在を標準とする政策的前提との狭間で、仕事と介護の両立の困難さに嘆く介護者の声を拾ってみよう。

表4は、筆者らが行った男性介護者への調査（2006年実施、『男性介護者白書』かもがわ出版・2007年に所収）に現れた一人で親を介護する息子たちの仕事と介護を巡る実態である。

介護のために退職した人が二人いるがそのうちの一人は「介護が始まって1年くらいでクビになった」（広島県、49歳）という。常勤だが介護休業など「取っていない、会社ではそのようなもの取らせてくれない」（大阪府、56歳）と憤る人もいる。仕事と介護の両立を何とかこなしているが厳しい。「時機を見て退職し、介護に対応して時間的なゆとりを確保したい」（沖縄県、58歳）との声も介護退職に敷かれたレールのようだ。

介護によるストレスも大きい。たまには一日ゆっくりしたい、2～3日でいいからのんびりしたい、1日中家事をするわけではないが100％自由な時間がなくなった。「自分の自由に使える時間が無くなったが、逆に被介護者を一人にして外出すると気になりかえってストレスになる」（愛媛県、59歳）と嘆いている。

家計も苦しい。「年収1千万円が240万円になった。会社が倒産しそうになっている」（青森、

表4　仕事と介護の実例　息子と二人暮らし

地域	年齢	被介護者	状態・ニーズ	介護休業制度
19 大阪	56歳	85歳・父 要介護3 3年	・自分の時間がない。たまには一日ゆっくりしたい。 ・そういう余裕もお金もないです。世の中はそんなきれいごとでは生きていけません。	常勤。取っていない。会社ではそういうものはとらせてくれない
134 広島	49歳	85歳・父 要介護1 2年	・介護するようになって半年くらいでクビになった。1日中家事をする訳ではないが、100％自由な時間がなくなった。	介護のために退職
244 沖縄	58歳	87歳・父 要支援2 5年3ヶ月	・デイサービスを利用しているが、自分の休日の場合は自分自身で送迎しているが、勤務日は妹に対応してもらっている。 ・介護と仕事の両立は困難であり、時期を見て退職し、介護に対応して、時間的ゆとりを確保したい。	常勤 取ったことがない
260 青森	49歳	86歳・母 要介護4 7年5ヶ月	・地域の風習や陰口は無視して利用できる介護サービスはどんどん利用させてもらう。 ・仕事が減ってきた（年収1千万⇒240万） ・泊まりがけの仕事が出来なくなった ・会社が倒産しそうになっている ・実父は実母の介護疲れで心筋梗塞で亡くなった ・2～3日でいいからのんびりしたい	自営業 取ったことがない
240 愛媛	59歳	91歳・父 要介護3 3年	・自分の収入がなくなり生活が苦しい（介護のために3年前に退職した） ・自分の自由に使える時間がなくなったが、逆に被介護者を一人にして外出すると気になりかえってストレスが溜まる。	介護のために退職した「今は父の年金で暮らしている。約20万円」

（出所）津止・斎藤『男性介護者白書』（2007）より

49歳）という自営業の息子。介護で泊りがけの仕事ができなくなるなど仕事の自由度が低下したためだ。「父の年金で暮らしている。約20万円」（愛媛、59歳）という息子は、後日の筆者らの取材に対して、父の介護がなくなれば年金を失う、年金で暮らすということはずっと介護を続けるということ、どちらも苦しいよね、と呟いていた。

これらのデータは2006年時のものであるが、父母の介護を担い仕事との両立に戸惑う息子たちの暮らしは、今もさほど変わらぬ実態にあるのではないかと思われる。介護が始まって介護サービスを利用しながら、他の家族の支援を受けながら、自らを叱咤激励し奮い立たせながら、仕事と介護を何とかかろうじて両立しつつも、介護者自身の体調や職場の理解、被介護者の状態等々その他諸々の環境が刻々と変化する状況の中で、不安はより増殖してついには介護退職に至るプロセスがわずか5人の息子たちの事例からも伺える。

3 「あと二ヶ月で定年。感謝です」―「ながら」介護の先取性―

上記で記してきたような仕事と介護を巡ってのこうした厳しい環境は、多分に今も昔も変わらぬ実態として存在しているに違いない。が、しかし、いま本稿の冒頭で示したような政府自らが「介護離職ゼロ」を成長戦略に位置付け、経済専門誌がこぞって介護の大特集を組み、「介護退職ゼロ作戦」や「介護離職のない社会をめざす会」という新しい介護運動も登場する、等々に代表されるような時代の変化も生れていることを見逃してはいけない。今も変わらぬ厳しい実態の確認とともに新しい変化の兆しへの着目ということだ。この変化を「仕事と介護」が両立し得る社会を牽引する時代の典型としてみた場合、どのような意義を有するかについて少し考察してみようと思う。

次に示す事例は、男性介護ネットが刊行した「男性介護体験記第2集」（2010年）に寄せられた一文の要約だ。

“妻の認知症発生から7年、いま「要介護4」のほとんど全介助の状態だ。1年半前からディサービスを利用しながらなんとか仕事を続けてきた。ディの迎えが来る前は分刻みの急がしだ。早くに起床し、朝食の準備・食事・片づけ・着替え・歯磨き・洗顔・化粧。その間に何度もある妻の「訴え」には丁寧に！“焦るな！急がば回れだ！と言い聞かせている。ディのお迎えと同時に自分は出社する。通勤電車での1時間が一番ゆっくりできる時間だ。会社に着いたら、気持ちを切り替え仕事に集中する。このことで介護のストレス発散に役立っている。終業時間は、ディサービスの終了（午後5時）に合わせて、二時間の休暇をとって早退している。会社には何かと迷惑をかけている。早くから妻の若年認知症のことを告白していたのだが、会社や同僚の理解と協力があってこそだ。帰宅したら、慣れない主夫業。電車の中で献立、買物、調理。調理しているとき「お父さん、疲れない？」「私ができないからね（泣）」（妻）。「お父さん、美味しいよ」（妻）。この言葉に疲れも吹っ飛ぶ。食事の後も、片付け、食器洗い、ゴミ処理、風呂掃除、入浴介助・・・。こんな生活も後2か月。定年退職を迎える。仕事を辞めようと思って2年。でもディの皆さん、職場のみんなのお蔭で定年を迎える事が出来る。感謝です。”（熊本県、59歳。筆者要約）

あと2ヶ月で定年退職を迎える、といって感謝の気持ちを伝えるこの人の周囲には多くの支えがあった。十分とは言えない職場や介護の環境ではあったに違いないが、それでも「働きながら介

護する」ということに内包されるこれまで発見され尊重されることもなかったような「働き方」「生き方」の豊かなモデルが提示されていると思うのは私だけではないはずだ。とりわけこの事例が示している「仕事介護の両立」という「ながら」の介護のもつ意味について補足しておく。

筆者は、この「ながら」介護が広く一般化している実態を把握した当初には、あれもこれも同時にこなさなければならないという介護の困難さを強調する意味で「ながら」介護という概念を使ってきた。しかし先の事例を目にしてその考えは全く一面的であると考えるようになった。確かに、介護に専念しうる家族を選択し得ない状況からすればやむを得ずして仕事も介護も家事もという生活全般を一手に担わなければならない、という意味においては困難さの象徴であるのは言うを待たない。ただ、この「あれもこれも」も同時に担うという介護生活の神髄は、困難さというただそれだけではないということをこの事例は語っている。端的に言えば、仕事と介護の両立が可能な環境というのは、24時間365日介護漬けにならずにすむという新しい介護生活の可能性を切り開いているということにあるのではないか、ということである。この24時間365日介護漬けの生活というのは、介護に専念することが可能な家族を選択し得たあの大家族時代に、主に女性が担ってきた介護スタイルに相違ないのだが、「ながら」介護の登場はこのスタイルとは確かに一線を画している。介護から離れるための正当な根拠を、仕事を続けながらの介護が提供し、自分専用の環境（時間・仲間・役割・収入等々）を誰憚ることなく享受することを可能としているのだ。ただひとつ介護者としてだけの役割を背負うというのではなく、一人の市民として生き切ることも出来るという環境を求めることの正当性だ。

体験記に記された介護者の言葉に今一度耳を傾けてみよう。

「家を出て、通勤電車での1時間が一番ゆっくりできる時間です。会社に着いたら介護のことは忘れて直ぐに仕事モードへ切り替えです。仕事へ集中することで介護ストレスの発散になっているのかも知れません」「こんな生活もあと2ヶ月、やっと定年退職の日が来るのです。辞めようと思って2年間。勤めてこられたのも、ディの皆さん、職場のみんなのおかげです。感謝です。」

この体験記には、若年認知症を患った妻の症状を職場に早くにカミングアウトしSOSを発してきたことが同僚の理解と支援に繋がったことも記してあった。無事に定年を迎える彼を送り出すことができる職場の同僚の万歳の声も聞こえてくるような胸が熱くなる一文だ。「あれもこれも」同時にこなさなければならない困難さの軽減が図られ、「仕事を続ける」ということが、24時間365日介護漬けにならなくてもいい正当な根拠として誰からも支持され歓迎されるような新しい時代の胎動が始まっている。

4　女性の労働環境と男性の介護環境

男女雇用機会均等法（1985年）が施行され、雇用における男女差別の撤廃というテーマがようやく表舞台にあがった。しかし、採用や処遇面での局地的の前進はあったものの母性保護などの支援ではむしろ後退し雇用環境での男女平等にはなお道遠し、課題を山積させているようだ。「24時間戦えますか！」とビジネスマンを鼓舞したドリンク剤のCMのように、余暇も家族も社会活動もすべてを犠牲にして仕事一筋に適合させるかのような従来の男社会で見られた働き方のスタイル。「私つくる人、僕食べる人」と性別役割分業を刷り込んだ食品CMのような働

き方と暮らし方のシステム。このスタイルとシステムの是非を問い、正していくということなしに女性もただその道をなぞっていくということだけでは、男女の雇用環境の真の平等化や「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」をもたらすことはなかったのだ。働き方の男性化とでもいうようなワーク･ライフ･アンバランスな働き方の蔓延は、男女を問わず雇用と就労、生活の環境をますます窮屈なものとしている。

武石恵美子は「女性に対して男性と同様の能力発揮、キャリア形成を求めていくというアプローチに限界があったことが指摘できる[3)]」と、男性の働き方を前提にすると、女性が働き続けることを支援する両立支援の在り方も問題となるといっている。さらに武石は、男性にも従来型の「男性並み」に働くことのできない人たちの存在があることに着目しつつ、性別に関わらず多様な労働者のニーズに着目した人事政策や職場マネジメントの重要性を主張している。介護する男性たちへの着目や支援の必要性もこうした文脈に位置する。

上記の女性の労働環境と全く同様の構造を男性の介護環境も抱えているようである。男女が共に介護を担う時代、というのはこれまでのように家族介護を当然視し、またこれを正当化するということではないはずである。男女が共に手を携えて、家族と自分の老後を安心して託すことが可能な、これまでとは違う新しい介護のスタイルとシステムを創造していくことに他ならない。すなわち、100万人を超える男性のこうした介護と暮らしの実態が教えていることは、働く女性たちが「男性のような働き方」に異議申し立てているように、男性も「女性と同じように」介護しようということではないということだ。これまでの女性たちが担ってきたような24時間365日の無償且つ無制限･無限定の介護漬けの家族労働によってのみ成り立ってきた介護のスタイルとシステムをただなぞっていくだけでは、いまこの社会が抱えている深刻な介護問題はけっして解決しないということではないか。男女が共に介護を担う時代ということは、介護に耐性力のある新しい社会の幕開けとなるはずだ。だとすれば、「仕事と介護の両立」をシンボリックに掲げる「ケアメン」という男性の生き方モデルは、上記の文脈に照らせば、インパクトの大きい、創造性豊かな意味ある生き方に連なっていく。介護する / されるということを至極当たり前のように社会の五臓六腑に埋め込んでいくという、この社会の「これまで」と「これから」を画するような巨大なプロジェクトだ。

5　職場にもケアのコミュニティを

最後に、今すぐにも職場において取り組み可能な課題を3点記して本稿の任を終えたいと思う。

第1に、本稿で指摘してきた新しい介護実態が、自社の社員にどのように投影されているかという実態把握に取り組むことである。幾つかの先行企業においては既に体験済みのことだが、まさに他人事ではない自社版「隠れ介護者」のリアリティを目の当たりにするに違いない。こうした調査結果や社内制度を載せた介護ガイドブックをつくり啓発するのも大事だ。明らかになった実態を基に行政や社会に訴え問題解決に向けた政策提言を行うのもいい。行政はこうした企業での取り組みを誘導するインセンティブ政策を実施していくことだ。

第2に、健康診断に倣って40代以降の節目時に定期的な生活設計にアクセスする支援を行い、介護をその主要なテーマとして位置付けることだ。老後の生活設計はもちろん配偶者や老親の介護が必要になった時に利用できる制度や相談先、掛かる経費等々普段から備えておけばいざ

という時に慌てなくてもいい課題は少なくない。介護相談窓口の設置、介護に関する講座やワークショップの開催、提携する介護事業所の確保等々その気にさえなれば実施可能な取り組みは少なくない。大介護時代に生きる中高年の教養としての介護スキルの獲得課題である。

第3は、職場に介護する社員の会や集い、懇談会などケアのコミュニティを育てる事である。こうしたコミュニティはこれまで地域単位での組織化が行われ、地域での「介護の社会化」運動を牽引してきたことを教訓とすれば、職場単位でのコミュニティを育てていくことは「仕事と介護の両立」モデルの動力を育てることになる。就業構造基本調査や社会生活基本調査等々の全国調査の結果を踏まえるならば、働き盛りの40代50代の少なくない社員が介護に従事しあるいは不安を抱えているとすれば、職場単位での同じ立場の介護する者同士の語りと傾聴の交流は重要である。「ひとりじゃない」という実感こそ今日を生き明日に繋がる動力であり、さらには仕事と介護の両立に真に必要な支援策を創り出していく知恵の宝庫にもなるはずである。まだ介護には至らないが近い将来の不安を抱える人は今介護している人の数倍にも及び、親族や友人、同僚に同様の課題を抱えている人もいる。ケアのコミュニティはこうした社員の希望にもなり、さらに広範な社内コミュニティの活性化にも貢献するに違いない。前述した「あと2ヶ月で定年を迎える。感謝です」と記した男性介護者が伝えたかったことは端的にこのケアのコミュニティではなかったのか。。

こうした介護の支援策が進めば、介護休業や休暇の取得者が激増しコスト増になるのでは、と恐れる経営幹部も少なくないかもしれない。だから「寝た子を起こし」てはならないというのかもしれないが、いま進行している事態は全く逆のことを喚起しているのである。私たち男性介護ネットの「介護退職ゼロ作戦」というスローガンを創案した樋口恵子がいうように、介護退職が始まれば本人はもちろんのこと職場も国も自治体も「四方大損」になる。「寝た子を起こさなければ」会社存亡の危機である、という認識こそ今日的な危機管理ともいえよう。

介護を、辛くて大変、出来れば避けたいということではなく、育児や介護など家族のケアに接続可能な生き方・働き方こそ実は人生を豊かにできるのではないか、そのことを可能とする取り組みこそ未来に開かれた組織のテーマではないか、というポジティブメッセージと共に広がっていけば嬉しい限りだ。

【注】

1）2009年3月8日発足。介護する側もされる側も誰もが安心して暮らせる社会を目指して、男性介護者の会や支援活動の交流及び情報交換の促進を図るとともに、総合的な家族介護者支援についての調査研究や政策提言を行っている。

2）家族等の介護役割を担う男性をいう。介護を排除しない男性の新しい生き方モデルを示している。津止『ケアメンを生きる―男性介護者100万人へのエール―』（2013年、クリエイツかもがわ）

3）武石美恵子「雇用における機会と待遇の均等－現状と今後の政策課題－」『ジュリスト№1424』（2011.6.15）

つどめ　まさとし
1953年、鹿児島県生まれ。立命館大学教授。大学院社会学研究科修士課程修了。京都市社会福祉協議会（地域福祉部長、ボランティア情報センター長）を経て、2001年から現職。2009年3月に「男性介護者と支援者の全国ネットワーク」を発足させ、事務局長を務める。
【著書】
『ケアメンを生きる―男性介護者100万人へのエール』
『男性介護者白書―家族介護者支援への提言』
『ボランティアの臨床社会学―あいまいさに潜む「未来」』
『しあわせの社会運動―人がささえあうということ』など。