



# 介護離職しない、させない ——介護をしながら働くことは可能です

## 介護離職はしないほうがいい

私は一度、介護離職をしています。介護離職とは、親や家族など大事な人の介護が原因で、それまで勤めていた会社を辞めることを言います。介護が原因と言っても、直接的な原因、例えば「介護に専念するため」とか「介護によって、業務に支障をきたし、会社で迷惑をかけたくないから」という理由で辞める方もいれば、「もともと今の仕事を長く続けようとは思っていなかった」「ちょうど転職したいと思っていた」といった介護を間接的な原因として辞める方など様々です。ちなみに、私の場合は後者で、15年在籍していたマンションディベロッパーの世界から退きました。

その後、紆余曲折して今の仕事（介護者支援）を始めました。完全に無職の期間は3カ月くらいでしたが、収入は全盛期の7

分の1まで落ち込みました。今は少しずつ回復していますが、いわゆる日本人の平均年収には程遠いお財布事情です。

それでもなぜ、私が今のところ生活していられるのか。それは母の年金があるからです。母の年金がなくなった時、私の生活はどうなっているのでしょうか…。考えるだけで末恐ろしいです。

親の年金をあてに介護離職すると、年齢順から言えば親は先に他界しますので、自分が年金受給者になっていないければ、世帯収入は途絶えます。お金の入ってこない生活は、いくら貯蓄があっても、日々の不安を助長します。経済的な不安は精神的な不安を助長し、精神的な不安はいずれ身体に影響を及ぼします。ですから、介護離職はできることならしないほうがいいと思います。

そうは言っても介護離職は後を絶ちません。なぜなのでしょう。か。「介護離職しなくていい方法を知らないから」、それだけだと



和氣 美枝

一般社団法人介護離職防止対策促進機構（KABS）代表理事

【わき・みえ】

1971年埼玉県生まれ。介護離職の経験を持つ現役の働く介護者。2016年「介護をしながら働くことが当たり前の社会をつくる」をミッションに、一般社団法人介護離職防止対策機構を立ち上げ、「働く」と「介護」の啓蒙活動を展開している。

## 仕事としての介護と 家族としての介護の違い

私は考えています。「介護は情報戦」と言われます。しかしながら、介護において、自分は何がわかっていないのか、社会にはどんなリソースがあるのかなど、それぞれの立場や局面においてわからないことだらけ。ゆえに、情報収集できない、介護が始まったら最初の一步さえも踏み出すことができない、そんな状況が現在の日本の家族介護における問題の根底にあります。

介護とは、要介護者の自立を目的とした生活支援のことです。別の言い方をすれば、「要介護者にできないこと」を家族を含む社会的リソースにサポートしてもらうことです。働きながらの介護では、この介護に対する考え方とサポートの分担が肝になります。介護の初動にありがちな「自分の親だから、私がやってあげたい」という気持



ちも、まずは端っこに置いておきましょう。  
要介護者が自分でできることでできないことを分類した後、家族にしかできない介護をまずはやりましょう。その他の介護においては、介護のプロフェッショナルを含む人・物・金・情報という社会的リソースを活用します。

家族にしかできない介護とは、ハンコを押すことです。これを「意思決定の代行」と言います。要介護者の生活の方針を決め、それに対する社会的リソースを調べ、サービ

スを提供してくれる人や物を探し、契約をし、要介護者の生活を見守り、変化があればサポート体制を調整していくといった、要介護者の生活を運営していく司令塔的な役割を担います。時には、命の選択も強いられることがあります。

要介護者のオムツを取り換えることだけが介護ではないのです。逆に言えば、オムツを取り換えることは技術を持った人であれば誰でもできます。身体介護においては、技術を身につけていない素人である家族が中心になってやるにはリスクもあります。

入所介護だつて、在宅介護だつて、お金だけ出す介護だつて、意思決定の代行という介護だつて、それは介護の形が違うだけで、家族にとつては愛と責任のある介護です。仕事としての介護と家族としての介護は違います。

### 介護離職防止の準備

私はよく「介護に備えて、何を準備しておけばいいか教えてほしい」と言われます。介護は生活なので準備と言われても…というのが、正直なところです。あえてテクニク的なことを言えば、介護保険や各種制度など法律で規定されていることを勉強しておくことと、相談先として「地域包括支援センター」を覚えておく、この2つでいいと思います。

しかし、「介護離職防止の準備」となると別の話で、次の3点があります。

#### ①今の仕事に対するモチベーションの維持

会社が好き、仕事が好き、同僚が好き、好きとまで言えなくても居心地がいい、という傾向の人は介護離職の選択をあまりしません。このような人は介護離職を選択する以前に、仕事を続けられる方法を探す傾向にあります。あなたは今の仕事が好きですか？ やりがいを持っていますか？

#### ②自分の人生の目標や夢を明確にしておいてください

介護が始まると、目先の介護にいつぱいいつぱいなる時期があります。しかし、介護が始まった後もあなたの人生はあなたのものです。そして、介護が始まったからこそ、あなたは自分の人生を最優先で考える必要があります。なぜなら、要介護者を守るべきあなたが自分自身の人生を守れないければ、大事な人のことも守れないからです。

人生の目標や夢がなければ、自分はどういう生活がしたいのか言えないでしょうし、そんな状況で「介護」が目の前に来ると、目先の介護が知らず知らずのうちに「生きがい」になってしまう可能性があるので、とても危険です。介護が終わった時に自分の人生の目標を見失い、ただ死ぬのを待つ日々を送るようになってしまう可能性も、なきにしもあらずです。

#### ③親と将来の話をしましょう

働きながら介護をする時、葛藤するのが親の意向です。老親になれば誰だって心細くなります。ましてやパートナーが亡くな



つたりしたら、その心細さは助長します。「一緒に住みたい」「田舎に帰ってきてくれないか」と言ってしまう親の気持ちもわからなくはありません。

でも、それは両親の本来の意向なのでしょうか。大事に育てたあなたに、今の職を失ってでも自分の身の回りのお世話をしてほしいと願っているのでしょうか。

親と介護やお金について話をしづらいという方も少なくないのですが、万が一の時に困惑するのは、他の誰でもないあなたで

す。仕事と介護の両立における困難事例として多いのが、「親が介護サービスを受け入れてくれない」というものです。

心身ともに健康な今だからこそ、将来の話をしておくことをおすすめします。これは人生について語り合う、とても尊い時間だと思います。あなたにお子さんがいらつしゃれば、そんな親子の会話を聞かせてあげるのも立派な教育ではないでしょうか。

「親と将来の話をしましょう」については1つ注意点があります。「親の意向を聞いておこう」ではないということです。親の意向とあなたの意向が相反したら、どうしますか？ 一方的に意向を聞くのではなく、お互いの意向を確認し合い、方向性を決めておくことが大事です。あなたには、あなたの人生があるのですから。

### 介護離職しないための環境整備

介護離職しないためには、要介護者とあなた、2つの視点から環境整備を考えます。整備にあたっては、介護保険サービスや育児介護休業法における各種制度、その他の社会的リソースを活用します。

制度というものはあくまでも道具であり、軸には「こういう生活がしたい」という理想の生活があつてしかるべきです。「こういう生活がしたい」については個々人の生活ですから、要介護者の生活とあなたの生活は切り離して考えます。理想の生活に対

して、何ができないのか、何が不安なのか、何が困っているのか、それらに対してどんな改善策があるのかを探していきます。

### 1. 要介護者の物理的な介護環境の整備と維持

物理的な介護環境の整備の手順は、2つあります。

#### ①材料集め

・要介護者のできること、できないことを見極める。

・家族や親族の間で、誰が、どこまで、何ができるのかを列挙しておく。

・誰のお財布から、どれだけのお金を毎月使うことができるのか確認する。

・住居はどうするのか。今までの住居であればリスクヘッジとして改修を検討する。

#### ②専門機関への相談

①で集めた材料をもとに、地域包括支援センターかケアマネジャーに「要介護者の自立した生活をコーディネートしてください」と依頼します。この際「要介護者以外の私たち家族の生活スタイルは、できる限り変えない方法を探したい」と伝えるといいでしょう。

大事なのは「介護環境の維持」です。長期に及ぶことが多い介護期間中、要介護者の容態変化だけでなく、あなたを含めた家族、親族も年を取ります。それぞれの生活も変わっていきます。怪我もすれば病気になることもあるでしょう。経済的な支援ができなくなることだって考えられます。



【表1】育児介護休業法における各種制度概要

| 制度               | 制度概要                                                           |
|------------------|----------------------------------------------------------------|
| 介護休業             | ・通算で93日、3分割まで可能<br>・無給（一定の条件を満たせば、下記給付金あり）<br>・休業中の社会保険料の納付は必要 |
| 介護休業給付金          | ・介護休業取得日数に対し、67%の給付が受けられる<br>・休業が終わってからの申請になる                  |
| 介護休暇             | ・要介護者1人当たり5日/年（2人以上の場合は10日/年）<br>・無給<br>・半日取得可能                |
| 所定労働時間の制限        | ・残業免除<br>・介護が終わるまで                                             |
| 短時間勤務            | ・要介護者1人につき、利用開始から3年の範囲で2回まで申請可                                 |
| フレックス勤務          | ・要介護者1人につき利用開始から3年の範囲で2回まで申請可                                  |
| 始業・終業時間の繰り下げ繰り上げ | ・要介護者1人につき、利用開始から3年の範囲で2回まで申請可                                 |

ですから、変化に合わせて環境も対応させていくことが大事ですし、変化がなくても、定期的に①で列挙した材料の見直しをすることをルール化することが、介護環境の維持には大事なことです。

## 2. あなたの生活環境を整える 精神的な介護環境の整備

「精神的な介護環境の整備」とは、あなたの不安対策です。要介護者と四六時中一

緒にいたところで、あなたの不安は解消できません。介護離職をして四六時中一緒にいても、種類は違えど不安は付きまといまいます。こういった、不安を解消または軽減させ、心身のバランスをとる方法を模索します。

要介護者ができないこととあなたが不安なことは、決してイコールではありません。例えば調理です。要介護者に認知症状が始め、調理がうまくできなくなってきたとします。そんな折に、調理をしようとして鍋が丸焦げになったということはよくあります。

調理できなくなり、介護サービスによる訪問介護で食事を一緒に作り、食べることはできても、「それ以外の時に要介護者がガスレンジを使ってしまうかもしれない」という不安は解消されません。その不安ゆえに、仕事を手につかなかったりするのであれば、対策が必要で、ガスの元栓を締めるなどが考えられます。

しかし、このような対策をとったとしても、不安が完全に無くなることはありません。だからと言って放置したら、あなたが心身のバランスを崩して離職なんてことにもなりかねないので、環境整備は必要です。

精神的な介護環境整備においては、介護保険サービスという社会的リソースの他に、「知恵」も必要になってきます。

### 介護休業等の使い方

介護環境の整備では、育児介護休業法に

における各種制度、いわゆる介護休暇や介護休業を必要に応じて利用します【表1】。利用に際しては、2つの基本的条件が法律で定められています。誰が、どのような状況の時に、利用できるかという条件です。

「誰が」については、あなたを基準としてあなたの両親、祖父母、きょうだい、子供、孫、配偶者、配偶者の両親です。この対象者が要介護状態にあれば、介護休業等の各種制度を利用できます（雇用形態によっては、利用できない場合もあります）。

「要介護状態」とは負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態のことを言います。注意点としては、要介護認定を受けていなくても、介護休業等の利用は可能ということです。

介護保険サービスの利用には、利用開始までに少々面倒な手続きが必要です。

まず地域包括支援センターへ行き、要支援・要介護認定の申請をします。要支援・要介護認定の手続きを担当するのは本来であれば役所の介護保険課ですが、働く介護者は地域包括支援センターを訪問してください。

理由は、会社が土日休みの方なら、平日に半休や全休を取って訪問する必要があるからです。どうせ会社を休むのであれば、介護環境の整備に関わる相談もしたほうが効率的なので、私は地域包括支援センターでの申請をおススメします。この際、介護休暇

を利用するといいでしょ。

要支援・要介護認定の申請をすると、要介護者のヒアリングをするために調査員が要介護者宅等を訪問します。これを「認定調査」と言います。認定調査の際の家族の同席は任意ですが、同席するほうが好ましいでしょう。所要時間は60分程度です。特例で土曜日に実施してくれる場合もありますが、基本は平日です。したがって、認定調査の際にも会社を休む必要が出てきます。この場合も介護休暇が利用できます。

さらに、要介護者が通う通所介護事業所や、入所介護のための施設を見学に行ったなどという時間も、おおむね平日の日中です。複数の施設を見学する場合や、要介護者の居住地が遠方の場合など、まとまった時間があつたほうが良いと判断すれば、介護休暇または介護休業を利用するといいでしょ。

ただし、介護休業の長期間取得はおススメしません。介護環境の整備であれば、せいぜい2週間程度で頑張りましょう。働くモチベーションが下がりますし、仕事復帰の際は、老親に対して申し訳ない気持ちや、これから始まる介護生活への不安などが助長されることがあるからです。

介護休業は、3回を上限として通算93日の取得が可能です。1回目、2回目は施設見学、3回目は最期に寄り添う「看取り」に活用するといわれているようですが、あくまでも目安です。直接的な介護をするた

めに利用してもいいですが、介護は93日は終わらないことは肝に銘じてください。

また、介護休業も、夏休みも、当事者にとつてはただの休みに過ぎません。休む前に介護休業中のスケジュールリングをしておかないと、介護環境の整備のために取得したけど、結局何も整備できないままあつという間に終わった、となりがねないので注意してください。

### 働き方の工夫

介護は日々の生活です。ですから、介護環境を整えたら、それを運営していくかなくてはなりません。運営していく中で、どうしても家族によるサポートが不可欠な場面があります。例えば、要介護者の通院への同伴です。病院への行き帰りは介護保険サービスの適用範囲ですが、病院での受付から受診、会計については適用外です。したがって、自費サービスを利用するか、家族などが同伴することが多くなっています。

受診日の調整がきくなら会社の休日に合わせ、調整がきかない場合は介護休暇などを利用しましょう。受診が半日で終わる場合は午前中に設定して、午後は在宅ワークという働き方も考えられます。さらに、短時間勤務やフレックス勤務など制度を会社に確認の上、上手に利用することも介護離職防止には有効です。

### 介護をしながら働くことは可能です

本人次第ですが、介護をしながら働くことは可能です。ある意味「会社を辞めなければいい」わけです。万が一、会社や職場に理解がなくても、しがみつ়く方法はありません。しかし、これは会社にとつてもあなたにとつてもメリットはありません。会社からすれば給料に見合う成果を出してもらわないと困るはずですし、あなたに強靱な精神力や体力がないと心身を壊しかねません。

仕事と介護の両立は、会社を辞めないことではありません。介護をしながらも生産性の維持向上を図ることです。これには、会社と職場の理解や協力が不可欠です。会社に理解がない、職場が協力してくれないと嘆く前に、自分のやるべきことはやって、会社や職場にはどのように対応してほしいのか具体的に申し出ることも必要です。なぜなら、会社や職場は、ただ単にどうしたらいいのかわからないだけのことが多いからです。

今後の社会情勢を鑑みても、今介護をしながら働いている方が、前例を作っていく時期だと考えます。あなたが作らなければ、次の方も同じように苦労することでしょう。介護離職をしないためには、行動あるのみです。やるもやらないもあなた次第ですが、介護離職させない社会のために、あなたの行動が未来を変えていきます。