

平成26年度第8回企業向け人権啓発講座

日 時：平成26年12月15日（月）14時～16時30分

場 所：京都私学会館 大会議室

テ ー マ：「介護と仕事と暮らしのワーク・ライフ・バランス
～男性介護者の実態と企業に期待されること～

講 演：津止 正敏（立命館大学産業社会学部教授）

事例発表：永井 理恵（株式会社京都科学 総務部人事課）

<第1部>講演 津止 正敏（立命館大学産業社会学部教授）

（講演開始）

○講師 皆さん、こんにちは。本日は、大きな問題になっているワーク・ライフ・バランスの中でも、仕事と介護の両立という課題についてお話をして、皆様方の御理解を深めていただければと思っています。

実は、介護と仕事の問題は、狭い介護分野だけの問題ではなく、社会的な課題として浮上しています。『週刊日経ビジネス（9月22日号）』という本に「隠れ介護1,300万人の衝撃」という特集が組まれていました。

そのサブタイトルが「エースが突然いなくなる」というもので、中核社員、基幹社員だった人が突然いなくなるというようなタイトルでした。

私たちの身近な所でこのようなことが起こっているかもしれませんし、もしかしたら同僚で、席を並べて頑張っているかもしれない方が、隠れ介護の一員かもしれないと思うと、この問題は避けては通ることはできませんし、放置することができない、大きなテーマになっているのかなと思っています。

ビジネスマンたちを主要なターゲットとするような週刊誌でも、介護の問題は本当に大きなテーマです。『週刊朝日』や『サンデー毎日』も毎週介護の特集を組んでいます。

『サンデー毎日』は、介護サバイバル時代ということで、毎週、衝撃的な内容で取材を重ねていまして、ここでも認知症と仕事の問題という特集がありました。家族が認知症になって、仕事にも少し影響が出ている社員の話かと思ったらそうではなくて、40歳代、50歳代で若年認知になった方々が、その職場にどうやって残ることができるか、サポートするような環境は何かというような話だったのです。

若年認知を50歳代で発症し、定年までかなり時間がある方で、少しのサポートがあれば仕事をすることも可能だという方々への対処法についての話もありました。

そういうことを考えますと、仕事と介護の問題は40歳代、50歳代で働く方々の問題、とりわけ家計の大黒柱として活動されている男性社員の問題という意味合いは非常に大きいのではないかと思います。

本日は、男性介護の実体験も少しお話しして、介護を仕事にどうつないでいくのか、あ

るいは企業としてどのような備えが必要なのかということに触れながら、お話を進めてみたいと思っております。

私は今、男性介護者と支援者の全国ネットワークという組織を2009年3月8日に結成して、その事務局長の任に当たっています。この写真はその男性介護者と支援者の全国ネットワークの発足集会の様子です。

この3月8日は、実は「女性にパン（経済）とバラ（尊厳）を」ということをシンボリックに言われている国際女性デーでした。逆に、男性をターゲットとしたイベントを企画して、これは非常に奇遇な縁ということでしたが、その時の写真です。

現役の労働者もいれば、リタイアした方もいらっしやって、その方々が一堂に集まって、介護する男たちの問題を少し世に問うてみよう、社会的な話をしてみようということで立ち上がった日なのです。

この私の隣に座っている方は、香川県からわざわざ足を運んで来ました。重度の認知症の妻を介護していて、毎日が大変だと。こんな大変なのは自分の介護の仕方に問題があるのだろうか、ほかの人は一体どんな風に介護しているのだろうか、同じ立場の人の話を聴いてみたい、自分の話も聴いてほしいということで、周りを見れば介護をしている男性がほとんどいなかったが、ここに来れば誰かに会えるかもしれないと思って、足を運んだということをおっしゃいました。

恐らく、周りにもたくさんいらっしやると思いますが、声を上げずにひっそりと介護している男性介護者の中で、やはり仲間を見付けることができなかったということで参加された方々だと思います。

この集会を開くに当たって、私たちは男性の介護体験を集めてみようと思い、男性介護者の介護体験記の募集事業というものを始めました。

書店に行けば、男性の介護体験はあふれています。ほとんどの介護体験記は男性の手によるものですね。歌手の橋幸夫さんは1989年に『お母さんは宇宙人』という介護体験記を出されて、今では介護の問題を語った講演が行う機会が多いとおっしゃいます。あるいは東京都知事の舛添^{ますぞえ}さんは遠距離介護ということを広めて、『母に襦袢^{むつぎ}をあてるとき』という本を発行されました。

大阪の前高槻市長の江村利雄さんは、市長在任中に奥さんが認知症になって、「市長の代わりはなんぼでもいるが、夫の代わりはおりません。」と言って、市長の任を投げ打って介護に入られた。そういった方も本を発行されています。

男性の介護体験はあふれているように見えますが、そのほとんどが、特段に介護者になる必要がなかった、またはならなくてもよかったけれど、あえて介護者になった方々の介護体験記になります。いわゆる美談にされているような介護体験だと思うわけです。

しかし、普通の介護体験について、私たちはほとんど耳にすることがない、目にすることもない。一体どんな風にして男性たちは介護の役割を担っていくのだろうか、あるいは仕事をしている男性たちが、主たる介護者になった場合、どのような問題が発生するのだろうか

う。こういったことをほとんど耳にすることがないわけです。

それを集めて介護体験記として1冊の本にして、社会的に意味のあるものにしたい。あるいは同じように悩んでいる方々にとって、より有益な知恵になるのではないかと思って、この募集事業を始めたのですが、幸い全国から152名の方々の介護体験記が集まりました。

私たちのスローガンは「この社会に介護の経験値を蓄えろ。あなたの介護体験を社会の共有財産にしよう。」と、こういうスローガンでこの事業が始まったのですが、152人の方々の介護体験を集めて1冊の本にすると、非常に反響がありました。

152名の方のうち1人は女性の応募者です。何で男性介助介護者の介護体験記に女性の応募者なのかと中身を読んでみますと、自分の兄の介護体験を代わりに記したというものでした。

お兄さんは両親の介護をずっと続けてこられて、その介護負担に耐えかねて自死をしてしまいました。兄のような不幸な人を出さないためにも、自分が兄に代わって兄の介護体験を記して、この介護体験記の中に加えていただけたら、兄の苦労も報われると、兄のような不幸な人を出さないでほしいという願いで書かれたということで、妹さんの介護体験記があったのです。

それを本にして、『男性介護者100万人へのメッセージ』というタイトルで出しました。2009年3月に男性介護者の会が発足して、2009年9月に本を発行しましたが、新聞等でこの本の発行が知らされると、全国から問合せが相次いだのです。事務局のメンバーは、本当にその一、二箇月の間は注文・発送作業に追われました。

東京の女性の方は、「敬老の日のプレゼントとしてお父さんに送りたい。お父さんは、実は母を介護している。そのお父さんの敬老のプレゼントとして、この本を贈りたい。」ということで注文を頂きました。

大阪の女性は、「91歳の父が87歳の母を介護している。お父さんに読んでほしい。お父さんも大変だが、お父さんと同じように介護している人がこんなにたくさんいるんだよ。お父さんへの励ましのプレゼントとして、この本を購入したいと思います。」とのことでした。

四国の松山の女性は、「実家で母を介護している父がいるのですが、娘としては父のサポートをしなければならないし、母の介護も自分の役割だと思っている。だけど自分には子供もいて、家庭もあって、思うように時間が取れないのです。」とのことでした。実家に足を運ぶこともままならず、非常に心苦しい、罪悪感がある。一体お父さんはどんな気持ちでお母さんを介護しているんだろう。自分たち娘のことをどんな風に思っているんだろうか。それをほかの男性が書いた介護体験記を読んで、父の気持ちを思い測ろうとした娘の気持ちだったのですね。

大阪の60歳の女性も「91歳の父と2人で84歳の母を介護している。お父さんが読みたいというので注文した。」

佐賀県の女性の方は、娘の嫁ぎ先でも同じようにお父さんがお母さんを介護されていて、この方からすれば、娘の嫁ぎ先の実家の話は関与しなければしないで済む話に違いありません。ほとんどそうして過ごしているはずなのですが、このお母さんは、娘に何かあったら、娘が嫁ぎ先の実家の両親の介護を担うようになったら、母親の自分としては何かサポートすることはできないだろうか。そういう思いで娘の嫁ぎ先の実家の問題を何とか自分なりにサポートしようと思い、男性の介護体験記を読んでもみようと思った、そういうお母さんがいます。

そして、これは愛媛県からはがきを頂いた89歳の男性介護ネットの会員の感想文です。

私はこのような方が全国に本当に数多くいらっしゃるだろう、この方々のサポートの一助になればと思って介護体験記を発行しようと思ったのですが、この感想を頂いて、本当にうれしく思いました。これは発行してよかったと思ったのです。

この方はこのように書いておられました。

「介護の学習の旅行とか、集会には出席しにくい。1日や2日はおろか、1時間や2時間の時間も自由にできない。また、相談したり、愚痴をこぼしたり、聴いてほしい友達もほとんど他界した。

講演会で医学的な、一般的な講演を聴くこともあり、参考にはなるが、自分の胸に落ちない。そんな話をわざわざ足を運んで聴きに行くようなゆとりもない。本を読めば書いてあるし、インターネットを開けばちゃんと書いてある。だけど今、私のこの場の問題点を教えてほしい。腑に落ちない、ぴんと来ない。

だけど、今回発行された介護体験記を読んだら、それぞれの貴重な介護体験が心を打って、自分の行く手を明るくしてくれました。辞書のように手近において、繰り返し読もうと思っています。」 こういう感想文なのです。

医者や学者の話は、分かるけど胸に落ちない、自分のテーマ、課題ではない。けれど、同じような立場にあるほかの方が書いた介護体験記は、辞書のように思える、手近に置いて、繰り返し読もうと思った。

私はこの、今の介護者の置かれている環境をよく表している言葉だと思います。

残念ですが、今この社会には、介護者の本当に役立つ参考書やガイドブックがないと思います。とりわけ介護する男性たちにとっては、参考になるガイドブックというのは皆無に等しいと思います。

私たちは介護者が本当に役立つ、男性たちの胸に落ちるような参考書や辞書作りを始めの途上にあります。その素材になるのは、今、介護している方々の体験・経験です。その体験や経験を基にして、介護者の胸に落ちる参考書作り、辞書作り、ガイドブック作りをやらなければならないと思いながら、この感想文を読みました。

男性介護ネットが発足して5年が過ぎましたが、発足した当初は、男性介護者の会とか集いというのを耳にすることもありませんでした。東京の荒川に日本で一番古い男性介護者の会「荒川区オヤジの会」というのがあります。長野県にはケアマネージャーや介護士

の方々が介護するお父さんたちをサポートしようということで、「シルバーバック」というグループを作っています。京都では、私たちの大学で「男性介護研究会」を作って活動しています。

その3団体が集まって、全国にこのようなグループを広げていこう、活動を広げようと男性介護者支援者全国ネットを開いたのですが、それ以後、急速に介護する男性たちのコミュニティが広がろうとしています。

育児をする男性たちのことを、時代のシンボル、時代を先取りしたリベラルな気風に富んだ男性たちとして、介護する男性たちの生き方こそ、新しい生き方モデルになると考え、ケアメンというのを提唱しながら、ケアメンイベントという名称でやっています。

このケアメンイベントが最近盛んになってきて、1月13日には東京都の社会福祉協議会が介護者団体交流会の中に男性介護者部会という一つの分科会を設けて、ここにも70名から80名の方が参加されています。

2月には、兵庫県の伊丹市で「きたいの会」という男性介護者の会が発足5周年の記念事業を開催しました。

今年の3月10日には、私たちが関わっている男性介護者支援者の全国ネットワークが発足5周年記念事業をやって、「ケアメンサミット JAPAN」という、名前も志も大きな集会を開いてにぎわいました。

また、日本で最も古い東京都の男性介護者の会「オヤジの会」が発足20周年の記念事業を開き、6月には、東京都のNPO法人の「アラジン」が全国介護者支援団体連合会という組織を作りました。10月には、鳥取・島根県のメンバーが、男性介護ネット山陰ブロックの発足集会を開いた。

12月13日には、山梨県と長野県のメンバーが、男性介護ネットの「やまぐにネット」を開いて、介護退職ゼロ作戦を訴えていきました。こういったものがどんどん全国で開催されるようになってきています。

なぜ今、このような男性介護者の会、家族介護者の会が盛んに開催されるようになったのか。介護保険が始まって15年がたちますが、まだ家族の問題、介護者の問題は未秩序な状態といった気がするわけですが、これには理由があると思うのです。

この写真は「山梨やろうの会」という男性介護者の集会を主催した中心メンバーの方々の集合写真です。「山梨やろうの会」とは、男性の呼び名の「あの野郎」、「この野郎」の「やろう」という言葉と、「一緒にやろうよ」という言葉を掛けているそうです。

ほかにも、介護スキルの向上に当たってトレーニングをしている男性介護者の会もあれば、料理教室を主催しながら、料理技術、料理のスキルを上げようとしている方もいらっしゃいます。

また、喫茶室の一室を借り切って、毎月2回、水曜日、木曜日の11時から13時ぐらいまで、京都市の西大路三条の西京高校の南東側にある「ほっとはあと」という喫茶室の一角で頑張っている京都市のグループもあります。

ビジネスマンのスキルをいかして、介護保険制度のここが問題だ、こういう拡充が必要だということで知恵を出し合おうとしている長野県のグループもいらっしやる。

北海道では、このように介護をテーマにした講座が開かれたり、滋賀県のメンバーは、福祉用具の会社の見学会にも参加したり、このように小さなグループ活動が広がってきた状態なのです。

介護保険が始まって15年になりますが、なぜ今、このような家族組織化、家族の会づくりが全国に広がろうとしているのか。そこには何かがあると思います。やはりこういう家族の会や組織化が盛況になっている背景には、問題が山積みしているだけではなく、何とかしなければいけない、この問題を何とかしなければいけないと気付いた人がたくさんいらっしやるわけです。そういう二つの条件が重なって、家族の会づくり運動や家族の介護の集いが始まっているわけです。

これは障害のある方の親の会、障害のある方の家族会などの経験を見ても、共通のことだろうと思います。

今、日本で最も大きい親の会・家族会で、知的障害のある方の場合には「手をつなぐ育成会」という組織ですが、この「手をつなぐ育成会」ができたのは1952年であるとホームページに書いてありました。それまではありませんでした。子供たちの存在を隠して、座敷牢ろうのような形で、人目に触れずに過ごしている方々がたくさんいらっしやりました。

私たちが子供は知的障害を持っていますということを人前で堂々と言えるような時代ではなかったときに、昭和27年、1952年、東京都の3人のお母さん方が勇気を振り絞って周りの方々に訴えていきます。我が子の幸せを願って、教育・福祉・就労も施策の整備・充実を求めて、周りのお母さんたち、学校の先生たち、役所の職員の方たちに訴え始めたのです。

自分と同じ年の子供たちは、ランドセルを背負って、帽子をかぶって、毎朝元気に学校に行く。自分の子は、障害を持っていることで学校に行くことを免除される、猶予される。修学の義務や修学の権利を免除されたり、猶予されていたお母さん方は、こんな理不尽なことはない。我が子も学校に行けるようにしてほしいということで、声を上げ始め、3人のお母さん方が毎日、周りの人に声を掛けた。これが広がったんですね。あっという間に全国に広がって、障害があっても学校に行けるような、養護学校の義務制が始まったのです。

それまでは、障害があるというだけで学校に行けなかった。養護学校が義務化されたのは1979年以降の話です。そんなに古い話ではありません。

障害のある方の分野から随分遅れて、高齢認知者の介護を巡って家族会、家族による組織作りが始まりつつあるということだと思います。

家族会がどんな風にして活性化してきたのかということ、ちょっと歴史をひも解いて考えてみたらおもしろい傾向がありました。

戦後の高齢者問題のスタート地点は、恐らく1968年の、全国で初めて行われた高齢

者実態調査ではないかと思うのです。

この高齢者実態調査によって、高齢者問題というのが、私たちが抱えている社会問題だと認識されたわけです。高度経済成長があつて、地方から都市へ流入する、産業構造が第1次産業から第2・第3次産業へ。雇用者が圧倒的多数を占めるような働き方が一般化するような時代です。それまで家族や地域の中に封印されてきたような家族のケアを引き受けるという生活行為が浮上するわけです。

育児というのは、いち早く社会問題化して、1960年代前半には保育所が広がってきました。高齢者分野も、それに後れること数年、色々な問題が起きました。政府もようやく重い腰を上げて、在宅・寝たきりの高齢者の実態調査を初めて全国規模で調査しました。

それから数年後、有吉佐和子さんの有名な小説『恍惚の人』が出されて、翌年には映画にもなりました。高齢者の介護、このような過酷な生活を嫁1人の背に背負わせてよいのでしょうかという問題提起を行ったのは、この時期であります。

そうすると、在宅の福祉というのが当然出てきました。在宅の介護の問題が多くの人に知られるようになって、家にいながらにしてサポートを受けるような福祉の必要性が言われ、在宅サービスという新しい福祉のサービスが開発され始めた時期です。

在宅福祉サービス、ホームヘルパー、ショートステイ、入浴、見守り・食事サービス、こういったものが広がってきますと、在宅の介護実態が明らかになります。その在宅で介護している方々の課題が浮上してきたのです。

初めて京都市に、認知症の方の家族の会が発足したのが1980年。これまで実は、1970年代の後半に早川一行先生、わらじ医者で著名な先生で、毎週土曜日の朝に『ばんざい人間』というラジオのキャスターをやっていた番組ですが、あの先生が京都新聞社社会福祉事業団と一緒にあって、認知症の相談事業を始めるのが1970年代の後半です。

堀川病院で一緒に勤務されていた三宅隆雄先生と二人で、ずっと認知症の方の家族の相談事業に入っておられたのです。それを二、三年続けているうちに、三宅先生らは思わぬことに気が付きました。ドクターと患者家族との相談事業よりもむしろ、同じような悩みを抱えている家族同士が交流を持ったら、違った展開になるかもしれない。家族同士の交流は、我々ドクターにはできないようなことをやってくれるのではないかということで、1979年に、初めて認知症の介護をする会家族の集いを計画したのです。

1979年に4回程度、家族の会を開催したら、延べ40人ぐらいの参加者があつた。そうするとドクターと家族という関係で話をしている以上に、驚くべき光景がありました。自分の介護実態を涙ながらに話して、そのことを同じように涙を流しながら聴いている。うれしいことも、悲しいこともみんなて共有し合つて、2時間でもあつという間に終わる。

暗い顔をして参加し、自分のことをとつとつと話していた介護者や家族の方が、終わった後、何とも晴れ晴れとした明るい笑顔になって帰っていく。恐らく、問題の解決はなかったが、その日1日のストレスは解消することができた、その日1日を生きる希望にはな

ったんでしょね。

家族同士の交流会には、ドクターにはできないようなことをやってのける力があるということ、早川先生や三宅先生は気が付いて、翌年に認知症の会の家族の会を作ろうということになったのです。

知事も誘い出して、京都の20人から30人が集まって、毎月1回ぐらい定期的に例会ができればいいのかなと思って始めたが、朝日新聞のある記者が記事にして配信をしようとした際に、京都市の問題だけではなく、全国に同じような方がいらっしゃるのではないかとということで、全国版に載せたというのです。

早川先生や三宅先生は、京都市の小さな家族会としてスタートすることを念頭に置いて始めたのですが、ふたを開けてみると、東京や九州など、全国からも問合せが殺到して90人を超える参加者があちこちから集まった。あっという間に全国組織に発展をした。

第2回の定例会では160人が集まった。全国に支部が広がって、今では47都道府県全てに支部があつて、会員数1万1,000人、日本最大の介護者団体となっています。

こうした歴史からスタートしたのが、1980年代。これがモデル的に家族の組織化を手掛けた時代です。

全国には数個しかなかった家族の会が活動を始めると、この活動を認める方がたくさんいらっしゃって、家族の会を作るガイドブック、家族の会の作り方、運営マニュアル集を開発されました。

1990年になると、今度はヘルパー、ショート、デイサービス、在宅の3本柱を10年掛けて普及しようというゴールドプランが始まるわけです。デイサービスセンターを中学校区に1箇所、10年掛けて作っていきこう。中学校区に1箇所ですから、全国1万箇所を想定して作るプログラムを手掛ける。そのデイサービスセンターの必須の事業に家族介護者教室をやろう。家族介護者教室をやるのがデイサービスセンターの必須事業だということを取り組んだのです。

1万箇所のデイサービスセンター、家族介護者教室を開いて、家族福祉会を立ち上げた。3,300の全国の自治体に、必ず1つ以上の家族会が出来上がっていったというのがこの時期です。これは実は89年以降、90年代に始まった家族会の取組だったわけです。

介護保険が始まってくると、途端に家族会は後方に追いやられて、事業者と家族の1対1、点と点の結び付きに変わっていきました。それでも、2000年の後半から介護者支援を求める世論が非常に大きくなって、家族をサポートしよう、家族を支援しようということで、介護者組織がもう一度活況となってきた。先ほど私が申し上げたような、全国に男性介護者の会というのが100箇所以上も出来上がっている。シングル介護者の会だつてある。遠距離介護の会だつてある。ヤングケア、祖父母を介護する孫たちの会だつてあります。

今、始まっている家族介護者の活況というのは、介護者といつても一くくりにできない色々な介護者がいるわけです。色々な介護者の、色々なレベルに合わせた会作りが始まっ

ているわけです。

男性介護者，シングル介護者，遠距離介護者，ワーキングケアの会，ヤングケアの会，若年認知の会。介護する人，介護される人の属性に着目したような会作りが非常に盛んになる。こういう状況がこの社会の中で一つ一つ起こっている出来事なわけです。家族を支援すること，家族といっても色々な家族がいるということが資料になった。

そうした背景を見ると，老後・高齢者問題ではなく，多くの人が介護問題と深い接点を持つようになったことが背景にあると思うのです。

内閣府が，今年の8月に国民生活に関する世論調査というのを発表しましたが，全国の20歳以上の1割以上の方，6,254人が回答され，結果を分析してみると，こういうことが分かったというのです。

回答者の中の3人に2人は生活不安を訴えている。生活不安の一番の悩みは，老後の生活設計だと。

65歳以上の方々を対象にして調査をした結果ではありません。20歳以上の1万人調査の結果です。20歳以上の1万人調査の生活不安の最も大きなものが，老後の生活設計だと，2番目が自分の健康だと，3番目が家族の健康だと。老いも若きも，介護や介護問題で深い悩みが始まっているんですね。

介護問題，介護者問題が大きなテーマとして浮上せざるを得ない背景があるとして，そういう番組を流せば，多くの方々の関心を得るし，共感を得るといって，そういったことの背景によるものだと思うんですね。

介護保険制度も15年目の検証を家族介護者の視点からやってみると，思わぬ所に気が付きます。

介護の社会化は本当に進んだのだろうか。私たちの社会は長い間，家族のケアというのは家族の責任だと，家族がやって当たり前だということを誰もが信じて疑わなかった時代を長く過ごしてきたわけです。子育て，介護の問題は家族の責任だと，これは当たり前だと，これは誰もが信じて疑わなかったし，みんなそう言って，何とか暮らしてきた。けれど，高度経済成長で，それを全く新しいシステムに移行せざるを得なくなったわけです。

私たちの働き方，生活の仕方が変わった。あるいは就業構造自身が変わってきた。家族の規模だって変わっている。家族はあるが，従来のような大家族でもないし，家族の機能も全く違うわけです。家族依存で進んできたが，そのことが破綻をして，家族の中に封印されていた家族のケアを引き受けるという生活行為が社会に噴出してきた。典型的なものが恐らく『恍惚の人』という，あの小説に描かれた介護の問題だったと思うわけです。

その家族に封印し切れなくなってきた家族のケアを引き受けるということに対して，新しい支援が始まるわけです。家族がやって当然ではなく，むしろ介護している家族の問題がターゲットになってきました。認知症になった人，障害を持った人の家族も大変だと，家族をサポートしようという新しい支援の取組が始まります。やって当たり前ですが，この家族の負担を何とか軽減しようという家族支援ですね。

高度経済成長以降に新しく出来た家族の実態、地域の実態、私たちの生活実態が家族支援というテーマを浮上させてきました。この家族支援の中で、デイサービスセンターや、ホームヘルパー、ショートステイ、入浴サービス、給食サービスが始まったのですが、高齢者のためだけではありません。家族のためです。家族の介護負担を軽減するためにデイサービスセンターを作ったし、家族の介護負担を何とかするためにホームヘルパーを派遣するようになりました。そうやって家族のために連帯し合える福祉制度の中で、新しい介護の実態が登場するわけです。

認知症になった人も深い葛藤がある。全て忘れてしまったわけではない。物忘れとか、私はどうしてこうなっていくのだろうという過程の下で葛藤されている認知症の人だっている。家族の関係がどうなっていくのか、家族がどうなっていくのだろうかということが非常に心配で、もうどうしようもなくなって、悩み抜いている方もいらっしゃる。

「私、バリバリの認知症です」といった本を書かれるような認知症、当事者がいる。北海道のワインで有名な池田町の町長さん、現役の町長時代に、もう町長の決裁ができなくなって、任期中に町長の職を辞して、若年認知症の問題で奥さんと一緒にケアサービスを受け出した町長もいらっしゃいます。

認知症になったら、もう人間としておしまいだということではなくて、もしかすれば、認知症になったとしても、その人らしく人生を全うすることも可能になるかもしれない。新薬・医療の開発によって、認知症だって、もう未来永劫治らない病気ではないのかもしれない。認知症になったとしても、福祉の介護の施設の充実で、その人らしく時間を送れるような、そんなことを介護の会は作り上げてきたわけです。

社会福祉とか介護の新しい理念、本人支援というテーマが、家族支援という実践の中から生まれていく。これは私たち人類が、初めて手にした新しい支援の流れなのです。認知症になった、障害を持ったからといって、私たちの人生がなくなるわけでもない。

認知症になったとしても、その人らしい尊厳のある生活を送ることは可能だと。自己決定、自立支援もサポートがあれば可能になる。もしかしたら治る病気かもしれない、そんな希望です。

この本人支援が、私たちの希望だし、将来もっともっと発展してもらえと思っています。

今月号の『中央公論』に、認知症という小さな項目に一つの提言があって、80歳代の方々の半分以上が認知症で、90歳になれば4分の3ぐらいが認知症になると。だから寿命が延びれば延びるほど、認知症になる確率は増えていくということを説明している先生がおりましたが、避けることのできない場合がある。避けて通ることができないのであれば、認知症になったとしても、その人らしい生活を全うできるような環境整備というのはもっと発展させなければいけないと思うわけです。

これは非常に重要な意味があるのですが、政策が誘引する本人支援というのは、私たちにとってプラスとなる側面だけではなくていっているのではないかと思います。良からぬ方向に誘導されると、とんでもないことになってしまうわけです。それは、本人支援という

テーマを持って、圧倒的な家族介護の存在を見えなくするような政策措置になってしまうのではないかと、あるいは家族介護が抱えるこんなにも大きな負担、大きな課題に、無関心にさせるような罫が仕掛けられているのではないかと。

介護保険制度において9兆円もの巨額な資源を投入しているにもかかわらず、あなた方はこれ以上もっと望むのですか。家族のため、本人のために、皆さん方も身を切って頑張らましようといった迫り方があれば、とても大変だと思います。

本人支援というテーマが、政策措置に誘導されて良からぬ方向に行かないために、私たちはどうすべきか。どのような理論武装をして、ロジックを作って、この介護の問題に向かっていくのかということを考えてみたいと思います。

案の定、介護保険制度が始まっても、介護弱者は増え続けている。しかも、家庭内の虐待だけでなく、施設の中の虐待も多くなっている。施設の虐待も、分かっているのは氷山の一角だという人もたくさんいらっしゃる。

家庭内の虐待通報者は、ケアマネージャーもいれば、医師、近所の方もいらっしゃる、あるいは親族の兄弟姉妹がたくさんいらっしゃる。施設内の虐待通報者は、ほとんど施設を辞めた職員たちが、見るに見かねて、良心の呵責^{かしやく}に耐えかねて通報していることが多いわけですね。どんなことが起こっているのかは、まだ闇の中だと思います。

介護心中や介護殺人という悲劇的な事件もまだ止まない。止まないどころか、介護保険制度が始まっても増えている。9兆円に及ぶような巨額な介護の資金を投入しても、虐待は増えているし、不幸な事件は闇の中で増え続けている。この関係を私たちはどのように捉えればいいのか。

介護保険制度は、このような動きに役に立たなかったということだけではない。むしろ新しい介護の実態が生まれてきて、これまでの私たちの仕組みがその新しい介護実態になじみず、立ち往生しているような状況の中で、このようなことが行われているのではないかと、思うと納得が行くわけです。

本人も家族も葛藤があって、介護の社会化を在宅の介護環境でという狙いで進めたのですが、その狙いが誘引した介護実態を踏まえるべきではないかと思っています。在宅の介護環境が整備されること、これは当然のことですが、在宅の介護期間が長期化するわけです。毎日ヘルパーが来てくれる、朝昼晩も来てくれる、デイサービスセンターが毎日利用できる、小規模多機能型のグループホームという新しい施設も出来た、車いすや介護用のベッドの給付だってある。そうすると介護する側も介護される側も、高齢化が進んで、重度化が進んでくるわけです。

60歳で始まったのが、今やもう介護保険が15年で75歳になっている。70歳で始まったのが85歳になっている。要介護1だったのが要介護5になっている。老人ホームに入所申請したが、待機者が全国で52万人もいる。だから在宅介護の介護期間が長期化していくと、介護する人も介護される人も高齢化が進んで重篤化する。当然のように、介護を巡って家族間での葛藤が増大をしてくる。これは容易に予測されることなのです。

介護保険制度が始まって、家族の介護負担が大きく解消された側面もあるが、新しく生まれた問題もある。それは介護保険が始まって15年だからこそ言えることで、あるいは15年たった今だからこそ、言わなければならないことだと思うのです。

介護者の負担というのは、介護される側への支援と同一ではなかったということなのです。介護される高齢者の支援を充実させれば、介護者の負担がなくなると思いましたが、実はそうではなかった。介護される側の問題と介護する側の問題というのは、関連するが、相対的に独立したものとして見なければいけないのではないかということが、この間の到達点なのです。

介護保険制度というのは、本人支援のための制度ですが、一緒に暮らす家族のことはほとんど眼中になかった。一緒に暮らす家族のことも含めて、議論をしてこそ、今この社会を支えている介護問題の解決策が見出せるのではないか、そのように思っているわけです。

「新しい介護実態」の登場。これは介護保険制度の15年間で作り出した新しい介護実態です。2000年4月以降に出来上がった実態と言ってもいいと思いますが、この件について、私は4点ほど言っています。想定外の介護者の登場、新しい介護サービスのニーズ、介護を支える社会施策全体の問題と、最後に介護感情の両価性、私たちの新しい生き方モデルを必要としている。

新しい介護実態というのは、想定外の介護者が次から次へと出現する。これまで私たちの社会が想定する介護者というのは、若くて、体力があって、家事もできれば介護もできる、介護に専念できる時間がある者、介護をする覚悟がある、あなたは介護者になるよということを幼い頃からずっと聴かされてきて、それを当たり前と思っている、これらは実は嫁モデル、女性モデルの介護者です。

若くて、体力があって、家事もできる、介護もできる、専業主婦だから介護に専念できる時間もあるし、介護者になるということを陰に陽にずっと言われ続けてきた、そういった方々は在宅でしっかりと、どっしりと座っているから在宅介護は安心だと思われてきたのですが、今増えてきているのはそうではない方々です。若くもないし、体力もない、介護どころか、家事もできない、みんな仕事を始めて、介護に専念できる時間もない、介護者になって、こんなはずではなかったとみんな戸惑っています。

男性介護者、老老介護、認認介護、老障、つまり高齢の親が障害のある子供、90歳の母親が70歳の障害のある子供を介護するもの、障障介護、シングル介護、ヤングケア、別居介護、通い介護、遠距離介護、複数の介護者の多重介護。こうした方々は、実はこれまでの社会が想定した介護者ではなかったわけです。こうした方々が介護者になるなんて想定しなかった。

だから、社会の介護支援制度と現実の介護者とのギャップが、実は介護者問題を生み出していくのではないかと考えるのは自然なことだろうと思います。

例えば、男性介護者は、2013年度の国民生活基礎調査によると、130万人もいます。

130万人という数は、嫁や妻の手伝いをするようなサブの介護者ではありません。たまの日曜日に、老いた両親を車に乗せて少し散歩に連れて行く、そういった介護ではないのです。自分の代わりには誰一人代わってくれる人がいないような介護者、その数が130万人です。主たる介護者の中で31.9%を占めます。

50年前の1968年に日本で初めて行われた全国的な規模での介護者調査によると、ほとんどが女性でした。様変わりですよ。わずか50年間で介護する人たちがこんなにも変わったのです。

続柄を見たら、もう歴然です。50年前、主たる介護者は子供の配偶者、つまり嫁。嫁が半分、妻が4分の1、娘が6分の1。これがほとんどなのです。

嫁モデル、女性モデルで、私たち社会の介護制度を設定しても何らおかしくはなかった。むしろそれが妥当だったのです。そうではない場合だけ、特別なサポートをすればよかったです。

50年たった今は、もう団子状態です。誰が介護支援をしてもおかしくないような時代です。

だけど今の社会の制度設計の精神は、介護者のモデルは嫁モデル、女性モデルを設定している。色々な問題が起こるのは当たり前じゃないですかということなのです。

子供の配偶者、嫁たちが主たる介護者という立場を辞めていくというのは、これはもう組織化レベルの問題ではなくて、むしろ自然なことだと思います。

「女性にパン（経済）とバラ（尊厳）を」というスローガンを放って、国際的には女性の地位向上や人権保障の運動がある。理念的にもそれを否定するような人はほとんどいなくなった時代に、嫁だから、ただそれだけで嫁ぎ先の両親の介護を強制されるという時代ではなくなってきた。そういったことも、これは妥当な結果だし、あるいは私たちの望むべき社会の在り方だと思わざるを得ないのです。

これは、親の気持ちになるとすぐに分かります。手塩に掛けて育てた娘が、結婚した、ただそれだけで結婚した相手の両親の介護を強制される。そのことについて少しでも嫌な顔をしようものなら、何という嫁だと言われる。その娘だけではなくて、その両親も何という育て方をしたんだと言って怒られる。問題は、娘たちが担ってきたような家族のケアを担う役割を社会的にどのようなものとして設定していくのかということだと思うのです。

介護保険制度は、その大きなテーマとして生まれたのだと思いますが、その介護保険ですら、在宅介護、家族介護を前提とするならば、娘たちの苦労はまだしばらくは続くのではないかと思って、不安にさせられているのではないのでしょうか。

これまでの娘たちが担ってきたような役割を社会的にどのような仕組みにしていくのか、そのことが問われているということをお理解いただきたいと思います。

これは実数で見たら一目瞭然です。娘たち、嫁たちが主たる介護者を辞める結果がこうなってきているのです。同居家族、同居で家族を介護している介護者は、この国民生活基礎調査でいうと411万9千人いる。一番多いのが妻で100万人、娘が64万人、夫

が59万人、息子が56万人、嫁が51万人。

同居プラス別居、つまり通い介護のことも含めると634万人の介護者がいる。一番多いのは妻。妻や夫という配偶者間介護は、別居介護はほとんどないので、同居プラス別居の差は変わらないと思うのですが、娘・息子は別居するわけです。通いながら介護する娘たち。通いながら介護する息子たち。

私たちの意識の底には、介護者イコール嫁たちであり、嫁たちの葛藤というものが頭の中にもこびり付いて離れていないように思います。

評論家の樋口恵子先生が非常におもしろいことをおっしゃっていました。

「昔は、介護者の中に石を投げると嫁に当たる。今は介護者の中に石を投げても、もう誰にでも当たるようになった。誰にでも当たるような時代であるにもかかわらず、みんなは自分には当たらないと思って生活しているのではないですか。」と。

誰もが介護者になる可能性があるが、私たちの社会的なデザインというのは、誰もが介護者になる時代にふさわしいデザインになっていない、そこが問題だと思います。

想定外の背景として、子供や孫と一緒に暮らす65歳の親たちは、僅か20年間で激減しています。25年前には子供や孫と一緒に暮らす65歳の親たちは半数近くもいたのですが、今では少数派になりました。

今や高齢期の親たちの過ごし方というのは、夫婦で暮らすか、1人で暮らすか、さもなければ、未婚の子供と一緒に暮らすか。未婚の子供といっても、65歳以上の親の子供たちですから、若くはない。30歳代、40歳代、50歳代、60歳代の未婚の子供と一緒に暮らす親たちの問題がある、あるいは子供たちの問題がある。

介護の問題を考えると、私たち家族の機能、暮らし方の問題、そこと非常に密接に関連する、構造的な問題を含んでいるのだと思います。

これが進んでいくとどうなっていくのか。認知症の家族の会が1980年に出来たということをお先ほど申し上げましたが、この家族の会は、約10年ごとに大規模な会員調査を行って、認知症の方と家族の会の会員の実態が分かるような調査を行い、認知症対策、家族支援対策を強化してほしいという自らの要望事項の根拠にしているのです。

1991年の調査と2010年の調査で、20年間を比較してみると、先ほどの大きな変化が具体的にこう変わったということが分かります。91年には二人暮らしの世帯、認知症家族で二人暮らしの世帯というのは、全くいなかったのですが、今、家族の会の会員の半数近くは二人暮らしなのです。

91年は、今のような介護保険制度がなかったときです。せめて、中学校区に1箇所はデイサービスセンターを置くという動きが始まったばかりのときです。市町村に一、二箇所のデイサービスセンターでよかった時代です。こんなときには、二人暮らしではもう生活しようがなくて、誰かが認知症になったら、もう遠くの息子たちを頼って移住をする。あるいは遠くで暮らしている娘や息子たちが帰ってきて、同居し始めて何とか生活を維持する。そういった形で生活を維持したような時代の話です。

それが今や介護保険が始まって、朝昼晩とヘルパーを利用し、デイサービスセンターは毎日利用できるし、ショートステイだって利用できる。朝の9時前後、夕方4時前後、デイサービスセンターの送迎車が走り回っているような時代です。

二人暮らしでも何とかやっつけていけるよということが言えるようになったのでしょうか。大変だが、そういったことも可能になった時代だと思えば、この45%という数字は随分明るいと見えるかもしれません。大変だが、それでも2人だったら何とかしのぐことができている。

60歳の高齢介護の人も6割近くになって、嫁の立場で介護している人は4割から12.8%に激減して、男性介護者でも32%。

認知症の人と家族の会の会員さんたちの中には、老老で、二人暮らしで、介護サービスを利用しながら、ケアマネージャーたちを頼りにして生活している認知症家族も実際にいます。そんなことが起こっています。

「新しい介護実態」の2番目、色々な介護サービスのニーズが出てくる。だからこれまで介護サービスと言われてきた内容では、もう間尺に合わないような状況です。介護者支援ということでしょう。介護者支援型の介護サービスのニーズが高まってきた。就労支援型の介護サービスや家族支援型の介護サービスなどです。

これは今の介護保険制度ではほとんど考慮されていないのですが、介護者が就労するための支援サービス、一緒に暮らしている家族へサービスを提供するような支援サービス、保育所のように利用できるようなデイサービスセンターがあればいい、それさえあれば離職しなくても済む、あるいは短時間勤務制度を活用すれば、デイサービスセンターとの併用で、仕事は何とか維持できるという方が多くなったわけです。

これと同様に、介護実態のもう一つの新しさというのは、先ほどのニーズの広がりということにも関連するのですが、これまでは入浴サービス・排泄サービス・食事サービス・移動サービス、これだけあれば何とか生活できると思っていたのですが、実はそうではなかったということです。介護を始めれば、同時多発的に色々な問題が発生する。介護が始まれば、介護している人の仕事の問題、若年認知を発症すれば、認知になった人の仕事の問題も出てくる。職場が自由にならなければ、家計の問題が発生する。家計の大黒柱の男性が倒れたら、収入がなくなっていく。家計の大黒柱の男性が介護者になったとしたら、また収入がなくなっていく、こういう状況です。

家事の問題、孤立の問題など、社会全体で介護ということを支えなければ、私たちの生活は1日たりとも維持できないような時代に突入したのではないか。あらゆる社会政策が介護というものとリンクして、社会政策の有効性を検証しなければいけないような時代になったのではないかということなのです。

非常に分かりやすい例は、警察行政です。私は、警察があれほど熱心に認知症対策に取り組んでいることを知りませんでした。認知症になって、行方不明になって、その行方不明になった方々を全国の警察署のネットワークを使ってサポートする仕組みを持っている。

超高齢社会が進んで、多くの方が認知症になって、徘徊する人が増えていって、そのときに全国の警察署のワンセクションとして認知症対策課みたいな、高齢者対策課みたいなものが出ています。そこには社会福祉士とか、臨床心理士みたいな方々が配置されて業務を執行するわけです。あらゆる社会政策が介護にリンクしたような、よりシンボリックなことだと思えます。こんな時代が来た。

もう一つ、今日の大きなテーマでもありますが、働きながら介護するような人は特別な方だ、特別な問題だというイメージが、皆さんになかったでしょうか。

働きながら介護をする、それは介護されている方々の介護度が非常に低い方ではないか、1人で何とか留守番するのが可能ではないか、介護者の職場の理解が非常に進んでいるのではないか、大企業で、介護休業制度が国の基準をはるかに上回るような制度を持っているような所ではないか。そういった方々は極一握りだと思っていたのですが、そうではなかったんですね。

昨年度発表された就業構造基本調査によると、291万人が働きながら介護をしている。その実数が明らかになったのです。

5年前の就業構造基本調査にはなかった項目が出てきました。働きながら介護している291万人のうち、男性が131万人で、女性が160万人。男女の差はほとんどない。40歳代、50歳代が170万人いて、その4割が男性だと。291万人のうち240万人はサラリーマン層で、51万人が農業と自営業者。

全有業者6,442万人の中では4.5%がワーキングケアなわけです。しかし、50歳代の後半では1割を超えている。50歳代の社員の10人に1人が介護に関わっている。現役の介護者ではなくても、近い将来、両親の介護の役割が回ってくるかもしれないと不安に思っている人はたくさんいらっしゃる。だから、隠れ介護1,300万人というのは、本当に絵空事の数字ではないわけです。

50歳代後半の1割を超えるような現役の介護者。しかも、全ての介護者の中ではもう働いている人が半数以上なのです。働いている介護者というのは極一握りだと思っていたら、実はそうではなくて、介護者の半数以上は仕事をしているわけです。

果たして、この社会の介護支援制度や働く支援制度は、働きながら介護するということを前提にしたシステムになっているのでしょうか。介護者の半数以上が働いている。この実態に即したものとして整備をされているのでしょうか。

実はそうではないですね。働いている介護者が半数以上を占めるというような想定になっておらず、介護退職者が続発しているという状況でしょう。

これを年齢構成別に見たら、50歳代前半では8%、50歳代後半では10%、60歳代前半では8.9%、こういった方々が仕事をしながら介護をしている方々の実数です。

息子の56.7%、娘の51.3%、婿の50%、嫁の51.8%、孫・ひ孫の65.8%は仕事をしながら介護をしている方々です。

野村総研の平成25年調査結果でも、この就業構造基本調査と似たようなデータでした。

介護者のうち4割弱の人が働いていて、うちフルタイムに想定される人は自営業者の8.3%、正規職員が7.2%、非正規の方たちも週35時間以上が半数を占め、40時間以上も25%を占める。

介護のために仕事を辞めた人、勤務形態を変更した人、転職した人が全体の3分の1を占めた。介護が始まると今までと同じようなことをすることができなくなり、3分の1の方が仕事の仕方を変えた、働き方を変えたということです。

介護休暇を保障されている人は4割程度しかいなくて、そのために退職や転職の恐れに直面しているのではないかというのが、野村総研の結論であります。

最後に、介護はつらくて大変で、できれば避けたいと思うのは、誰もが思うことです。私が言いたかったのはそういうことではなかったのです。実は、介護の問題をもう少しポジティブに、あるいは介護する男性たちのことを新しい社会の生き方モデルとして捉えようとするれば、何が重要かという所に話を持っていきかけたわけです。「新しい介護実態」の4番目で、そのことに触れて終わりたいと思います。

介護は大変、でもつらいことばかりではないということを男性介護ネットの会員たちは言い始めました。介護は大変だったが、避けたいことでもないし、つらいことばかりでもない。私たちはこれまで思いもよらなかったような、過去に放り投げてきて見付けることも忘れてしまったような新しい家族の関係や生活の価値に気が付く、そういった場面に出会うんだということを言っているわけです。

この『沈みし日も弾む日も』というのは、静岡県の男性介護ネットの会員の方が、自分で40歳代の後半から習い始めていた短歌の詩選集を発行した本のタイトルです。

彼の奥さんは重度脳障害を負って、長い入院生活の後に、在宅で介護を受けるようになって暮らしていた方なのです。50歳代後半、彼の介護体験もつづってありました。

その介護体験記をつづった詩が、絶望して、2人で耐えられず、沈み込んでしまった日もあるが、心が弾んで、胸が震えることがあったという俳句です。

介護は大変で、つらいことも多いが、つらいことの中に私たちの希望や喜びにつながっていくようなものも少なくない。むしろ、そこにこそ介護生活の中から新しい発見があるのではないかということを書いていました。

これは不思議なことかもしれませんが、介護というのはもちろん負担がないとは言えない、負担の大きな生活行為だと思います。負担を感じる人が圧倒的に多いわけですが、その負担を感じている方々の方が、その生活の中に何がしかの希望や喜びを感じる比率が高まるということです。

介護はつらい。つらいけれど、その中には希望もある、喜びもあるということを書いてある人が出てくる。これをどういう関係として読み取ったらいいのだろうかと思うわけです。

御夫婦で40歳代の息子さんと一緒に暮らしている3人家族ですが、その87歳の夫が『ジジイノグチ』という介護体験を書いてくれました。

妻の介護でもう毎日がふらふらな状態です。神経がぴりぴりして、さ細なことで毎日口争いが絶えない。

緊張の毎日だったということでしょうね。寂しくて、悲しくて、やるせないし、この気持ちは残念ながらどうすることもできない。文章の最後にはこんな内容が書かれていました。

1日の介護で心身共に疲れていても、妻のほほ笑みを見るとき、唯一慰められて、救いのように思えてなりません。夜、笑って、電気を消して「さあ、寝よう。」と、消灯しようとする、妻が、にこっと自分の方を見ている姿がある。そのにこっとしたほほ笑みを見るだけで、その日のいらいらやストレスが一瞬にしてなくなる。「また明日頑張ろうね。」と言って、電気を消して寝るんだと、布団に入るのだということをおっしゃっていました。

別の方では、5年前から認知症の妻を介護している85歳の方がいて、玄関に倒れこむ妻を抱き起そうと力を入れたときに、自分の背骨にひびが入ったそうです。つらい介護をしながら、毎日、奥さんがデイサービスに行っている間に炊事・洗濯・掃除をやっている。その認知症になった妻が、時々思い出したように「お父ちゃん、ごめんね。」と言ってくれるのがうれしい。トイレの介助をしていると、思い出したように「お父ちゃんは世界で一番だね。」と言ってくれる。その言葉を励みに毎日を生きていますと、そういった文章もありました。

愛媛県の四国中央市のお父さんも同じでした。70歳代後半で、国家公務員の方ですが、奥さんが70歳代前半、身体障害はありませんが、重度の認知症の奥様でした。

毎日デイサービスセンターに通っているが、朝デイサービスセンターに送り出すのが苦痛で苦痛で仕方がない。起こして、食事をさせて、着替えをさせて、デイサービスセンターの迎えが来るバス停まで連れて行く。それが並大抵のことではないんですね。起きるのに時間が掛かるし、食事をさせるのに時間が掛かるし、食事をさせようと思って一生懸命作った食事を口に運んでも、頑として口を開けようとしない、食べようとしない。無理やり口をこじ開けてスプーンを中に入れると、唾を吐き出してしまう。着ている服もぼろぼろになる。着替えさせて、さあデイサービスに連れて行こうとすると、動いてくれない。引きずるようにしてデイサービスセンターまで連れて行くんです。

そのお父さんは、「わしは若い頃に、こいつと縁を結んだ。クリスチャンじゃないが、『健やかなるときも、病めるときも、共に手を携えて幸せな家庭を作ろう。』と言って約束した仲なのだから、見捨てるわけにはいかんしなあ。」とおっしゃっていました。

ようやくデイサービスセンターの送迎車に乗せると、疲れ果ててへとへとになってしまって、何もやる気がしない。しなければいけないことは山ほどあるが、体が動かない。

休んでいると、そのうち違うことが頭に浮かんでくるというんです。

あんなに手荒く放り込んだ妻が、今デイサービスセンターでどんな風に過ごしているんだろう。隅っこの方ではよぼんとしていたら、かわいそうだなと思って胸が痛い。職員たちに無理難題を言って、もう困らせているんじゃないかと思うと気が気じゃない。自転車

に飛び乗って、デイサービスセンターで妻の様子を隠れて見るんです。そうすると、朝の態度はなかったことのように、笑顔満杯の奥様の姿を見て安心する。

家に帰ってくると安心して元気が出てきて、後片付けをして、洗濯をして、掃除をして、自分のお昼御飯を食べて、買物に行って、洗濯物を取り入れて、そうこうしているうちにあっという間に3時半になります。

デイサービスセンターから帰る頃、送迎車が来る頃だと思ってバス停に迎えに行くと、遠くの方から自分の姿を見付けて、両手を振って、満面の笑みを浮かべている奥さんがある。これを見ると、何箇月、何年ぶりかで会う奥さん、恋人のような気持ちになる、おかしなもんですねと。

在宅の介護生活というのは、何があってもおかしくないが、不幸なことばかりでもないというのが彼らの一致する言葉です。大変なことは多いけれど、元気な頃には何でもよいような、発見することもなかったようなことに気付かされることがある。

作った御飯を「おいしい。」と言ってくれただけで、にこっとするだけで、こんなにも勇気が出る、元気になれるパワーになる。健康な頃には、妻が作ってくれた御飯に一言も言葉を掛けなかった。「ありがとう。」の「あ」の字も言えなかった。それは少し残念だと言っているような方もいらっしゃいます。

こういうことこそが、少子高齢社会の新しい私たちの生き方になっていくのではないかと思います。それは介護を排除して成り立つ暮らしや働き方ではなくて、つまり介護を排除して成り立つ働き方というのは、介護を排除したら、その排除したものを誰かがどこかで受け止めてくれるようなシステムを持っている、今の性別役割分業、ジェンダーです。あるいは男は外で仕事、女は家の中で家事をという、そういう生活スタイルなのです。

介護を排除して成り立つ暮らしや働き方ということではなくて、男女共同参画社会や新しい時代にふさわしい、私たちの暮らしや働き方とは、家族のケアを引き受けることができるような、可能になるような暮らしや働き方を社会の標準にすることではないか。

今、政府が声高に叫んでいる女性活躍、あるいはワーク・ライフ・バランスというテーマは、むしろ具体的に言えばこういう落とし込みの方が現実味を帯びているのではないかと思います。介護を排除して成り立つ暮らしや働き方ではなくて、介護のある暮らしや働き方を社会で共有する。

職業生活の中には家族のケアに向き合う時代、子育てや両親・パートナーの介護の問題も出てくる。そうしたことが可能になるような暮らしや働き方が社会の標準になれば、随分違う状況というのが生まれるのではないか。

これは一つの企業の取組に終わらせるのではなくて、社会全体のシステムとして考えていくことが、ワーク・ライフ・バランスの最も本質的なテーマだと思います。

今、ワーク・ライフ・バランスの問題は、育児を大きなターゲットとして進んでいるのですが、育児の次に来る介護の分野が完成して初めて、ワーク・ライフ・バランスのテーマというものが出来上がってくる。そんな風に思っています。

現実には、それぞれの職業生活の中で困難なことも多いかもしれませんが、こういう方向に私たちの国は大きくかじを切ろうとしているということを踏まえて、どのような仕組みをそれぞれの企業の中で普及していくのか、あるいはそのような芽をどのように育てていくのか、そのために行政はどのような先導策を作っていくのかという、一つ一つ試行錯誤を繰り返しながら作り上げていく時代に突入したんだと、そんな風に思っています。

行政が今日のような講座を開いて、働くということを家族のケアを引き受けるということと対立するのではなく、共に折り合えるような環境作りということを考え始めたのです。これは時代の進歩として受け止めてみたいなと思っています。

今、丁度、厚生労働省の中で研究会を作って、来年の今頃の時期には法案を出すということをおっしゃっていましたが、介護と仕事の両立が可能になっていくような新しい育児休業、介護休業法の改正案の検討作業が始まったということをおっしゃっていました。そこには一つでも、二つでも、現実に今進んでいる介護のテーマが入り込み、せめて育児休業並みの介護休業制度が出来上がっていかなければならない、そんな所にかじを切ることができればいいのかなと思っています。

この後の事例報告があるかと思いますが、皆様方の会社の中での動きと少し重ね合わせながら、あるいは将来を見通しながら、今日の研修会を受講いただけたら、これに尽きる喜びはないなと思っています。

御清聴ありがとうございました。

第2部 事例発表 永井 理恵（株式会社京都科学総務部人事課）

「ワーク・ライフ・バランスに関する取組」

○発表者 株式会社京都科学の総務部人事課の永井と申します。本日は、補助金を頂戴したという関係で、ワーク・ライフ・バランスに関する当社の取組について、簡単に事例発表させていただきたいと考えております。

最初にお断りをさせていただきますが、当社には何か先進的な制度があるとか、斬新な取組をしているわけではありません。京都にある一つの小さな中小企業がこういった取組をしているのか、そういったことを簡単に紹介させていただくことによって、皆様に少しだけ事例を振り返っていただけたらなという気持ちで発表いたしますので、その点では、もしかすると御期待に沿えない所もあるかとは思いますが、御了承いただきたいと思います。

まず初めに、当社の概要についてお話しさせていただきます。私どもの会社、何をしている会社かといいますと、医師や看護師を目指す皆様の教材として使われるような医学・看護教育用シミュレータという製品の企画・開発・製造・販売を行っております。具体的に言いますと、画面に映っておりますこちら、採血の練習をするための腕のモデルです。実際に人間に近い触り心地を追求したパットが埋め込まれておりまして、血に見立てた色

付きの水を流しますと、人間そっくりな刺し心地で採血のトレーニングができる、また注射の練習ができるといったものになります。

ほかにこちらは、とある看護学部で心電図のトレーニングをしている所です。心電図の測定トレーニングができたり、聴診器で心臓の音を聞いたり、肺の音を聞いたり、腸の音を聞いたり少しメカニクな構造を埋め込んだロボットのようなシミュレータになります。

このように、当社は医師や看護師を目指す皆様、人体では繰返しトレーニングがなかなかできないような、そういった難しい危険な手技を何度も何度も当社の製品でトレーニングしていただくことによってスキルを上げていただいて、少しでも医療ミスを減らすお手伝いができればと考えております。

当社に関する紹介はこのまま続けると長くなりますので、もし御関心をお寄せいただけたのであれば、お配りしております会社概要をまたお時間のあるときにでも御確認いただけたらと思います。

そういった少し変わった製品を扱っている当社ですが、本社工場が京都の伏見区、最寄りには丹波橋にあります。ほかに、東京支店と名古屋営業所とロサンゼルス事務所があります。

こちらが本社の工場の様子になります。工場といいましても、何か機械仕掛けで物が自動的に出来るような環境ではありません。100種類以上の製品を少数生産しておりますので、一つ一つ手作業で作っております。

こちらは、骨をピンセットで組み立てているところですが、こういった繊細な仕事で、昔ながらの人体模型も作っておりますので、こういった血管1本1本、絵筆で彩色しております。

このように工場自体は新しいのですが、働く環境というのは、日本人が日本人の手でこだわりを持って一つ一つ作り上げているというような工場制手工業のような環境です。

社員は122名ですが、実際に手を動かして物作りをしているのが、パートタイマーです。社員と同数以上のパートタイマーが社内にはおまして、それぞれ社員とパートでは男女比が異なっております。社員は男性が多め、パートタイマーは女性が多めとなっております。といいますのも、パートの方は近所の主婦の方を中心に活躍いただいておりますので、大体平均年齢は40歳前後で、パートタイマーの方だと30代、40代の主婦の方が多くなっております。当社で平均してみると、男性と女性の割合は同じぐらいといった環境になっております。

では、実際にワーク・ライフ・バランスの取組について御紹介させていただきます。京都化学、私どものワーク・ライフ・バランスに対する基本的な考え方ですが、制度があります。休業など何か支援するような制度があったとしても従業員がそれを知らなければ活用することはできません。また、活用できるような社内の雰囲気があれば、それを利用することもできません。ですので、ワーク・ライフ・バランスをうまく回していくために

は、制度があつて、それを従業員が知つて、そしてそれを利用しやすい風土がある、それが大切だと考えております。

ここからは制度と風土に分けて、当社の取組をお話しさせていただきます。まず、ワーク・ライフ・バランスに関わる制度です。育児休業と介護休業をまとめさせていただきましたが、基本的な制度の内容は法定どおりとなっております。

今、『育児休業取得ガイドブック』というものを紹介しているのですが、こちらは8ページ程度の簡単な冊子を人事課で作って配布しております。何が掲載されているかといいますと、お休みに入ったときに、どのタイミングで総務課、人事課に連絡をしたらいいのとか、お休みのときにどういった届出が必要になるのか、また利用できる国の制度はどういったものがあるのか。そういったことを、分かりやすく紹介しているものになります。こちらは、必要なときに必要に応じてすぐに見られるように設置してありますので、社員を含め、パートタイマー全員がこの存在は知っているのかなと思います。ちなみに表紙に写っている赤ちゃんは、当社の^{もくよく}沐浴人形を使っております。

こうした育児休業に対する周知のおかげか、これまで取得の実績は18回となっております。社員4名、パートタイマー10名。昨年、初めて男性社員が育児休業を取得いたしました。特徴的なのは、6箇月更新をしているパートタイマーの人も当たり前のように育児休業を取得しているという所かなと思います。

また介護休業ですが、これまでパートタイマー1名、社員1名、いずれも女性の取得実績がございます。ただ1名の方はそのまま退職されてしまつて、もう1名の方は、要介護者の方がお亡くなりになるという形で、社内に復帰しております。言い忘れましたが、育児休業を取得した社員は全員、復帰しております。

また、先ほどの先生のお話ではないですが、表に見える形で出ているのがこれまで2名というだけで、もしかしたら苦しみながら働いている社員もいるかもしれませんので、今後はそういったことも実施していかなければいけないのかなと考えております。

また、育児休業というのは女性がメインになってくる制度ですが、奥さんの出産に立ち会うためによく使われる配偶者出産休暇という制度が、当社にはございます。2日間有休で与えられる特別休暇ですが、30年以上前からある制度です。対象となる社員全員が取得するくらいの知名度がありますし、取得しやすいような空気がございます。

また、年次有給休暇の取得促進にも力を入れておりまして、労使、協力して取り組んでいるのですが、年5日間、会社カレンダーに組み込んで、一斉に年休を取得する制度がございます。また、午前・午後に分けて半日年休を取得することができますし、法律では前年度の未消化分を繰り越すことができますのですが、当社では前々年度まで遡って未消化分を繰り越すことができますので、最大60日間、保有することができます。また、今年からの取組ですが、掲示板に厚生労働省が配布されているようなポスターを掲示したり、夏期休暇の前後に年次有給休暇を付けることによって長期に取得しませんかという呼掛けを行うなど、積極的に年次有給休暇の取得の促進を呼び掛けております。

こういったお話をすると、今現在、当社は取得率が悪いのかなと思われるかもしれませんが、2013年度の取得率は社員80.8%、パートタイマー93.7%と全国平均の47.1%と比較すると、非常に高い数字なのかなと思います。また、どの部門に限ってというわけではないのですが、50%に満たないような取得率の社員もおりますので、そういった社員が50%を超えるように背中を押せるような、そんな取組をしていきたいと考えております。

また、2011年度から、毎週水曜日をノー残業デーとしております。毎週水曜日はノー残業デーということをご案内するポスターを掲示することはもちろんですが、毎週水曜日、夕方5時30分頃に社内で放送したり音楽を流したり、労働組合の三役と専務と総務部長の5人で構内を巡回したりと、そういった取組を3年ぐらい続けておりますので、随分と認知されている活動になります。また管理職には月例報告という形で、毎月その帰宅率を報告しております。

ノー残業デーは形骸化してしまうということも多々あるのですが、当社での先月直近のノー残業デーの定時帰宅率は72.4%です。100%ではないので余り自信を持ってお伝えすることはできないのですが、ある程度の意識を持って、みんな水曜日は過ごしているのかなと考えております。また基本的に飲み会は水曜日か金曜日に開催されることが多いです。

こういった制度があるのですが、ほかに制度を利用しやすい企業風土作りにも当社は力を入れております。まず、社内報を隔月発行しております。編集委員は総務が主体なのですが、各部門を巻き込むために若手社員を編集委員に入れまして、社内のイベントの報告であったり、中途入社、新入社員の自己紹介を掲載したりと、フルカラーで隔月発行しております。ちなみに、こちらに掲載しております社内報の表紙ですが、昨年2013年に当社は65周年を迎えました。それを記念して社内にある芝生広場で人文字を作って、65という写真を撮っております。こういった写真を、ちょっと温かいかなと思わせて紹介させていただきました。

続きまして、福利厚生施設の充実にも力を入れております。先ほど映しました本社は2010年に新しく建てた工場本社ですが、その中に2011年に新しく社員食堂を作っております。会社の補助もありまして定食288円と、比較的安価に提供していることもあり、毎日大盛況となっております。普段、仕事ではなかなか顔を合わせないような社員とも食堂で会話が生まれますので、横のつながり、部門を越えた交流ということが生まれております。また、お弁当を持ってきている社員にも足を運んでいただくための工夫としてお味噌汁を無料で提供するといったこともしております。

また、今年の10月に新しく、食堂の隣にゴルフシミュレータという福利厚生施設を造りました。こちら、写真で女性社員に教えているのは、当社の社長になります。社長が自ら、若手社員にゴルフを教えたり、また休みの日に、部門の違う女性社員が声を掛け合っていて、このシミュレータで練習したりですとか交流の場に使ってもらっているようです。

こうした施設だけではなく、社内のイベントにも力を入れております。特に大規模にやっておりますのが新年会。これは来月に控えているのですが、ホテルの大広間を借りて、写真、左に写っておりますようなちょっとした出し物をしたりですとか、福引をしたりですとか、非常に好評を得ておりまして、毎年200名以上の従業員が出席しております。

また社内の芝生には桜が植えておりますので、お花見のバーベキューをしたりですとか、5年に一度、海外に社員旅行に行ったりですとか、また労働組合のイベントやクラブ活動など、そういった横のつながり、部門を越えた交流というイベントにも力を入れております。

こちらは若干オフィシャルなものになるのですが、入社4年目の若手社員と社長が直接語らう、「社長と語らう会」というものを毎年冬に開催しております。トップから直接、当社の方向性や今後の夢を聴く機会になっています。今年のテーマは「入社してから一番うれしかったこと、つらかったこと」となっております。社長や入社年次の近い社員と共有することによって、方向性を一致させたりですとか、普段なかなか話す機会のない同世代の人間の悩みを聴いたりですとか、そうした縦のつながり、横のつながりを生むために、非常に重要なものと位置付けております。今年で5回目の取組なのですが、過去、数回連続して、情報の共有がしたいという意見がこの会の中で出ておりました。周りの人がどんな仕事をしているのか分からないですとか、なかなか顔と名前が一致しないというような悩みが聞かれました。それもありまして、今年新しく「楽しくコミュニケーションを図る会」というのが生まれました。こちらのリーダーとなっているのは、「語らう会」を卒業した入社5年目の社員がリーダーとなって、この「図る会」を発足しております。ちなみに私も入社5年目ですので、この「図る会」の一員となっております。

目標として、まず働く社員、お互いの顔と名前が一致すること。また、ほかの部門の仕事内容を理解すること。そして、気軽に話せる空気を醸成すること。やはり顔が分かるような小さな会社ですので、顔と名前ぐらい、またその人がどんな仕事をしているかぐらいが分かって、そうすることによって生まれる話もあるでしょうということで、「気付く、近付く、初め的一步」というスローガンを作ったり、ちょっとしたキャラクターを作ったりして、社内に周知しております。

具体的にどういった活動をしているかといいますと、まだ余り動けていないのが現状なのですが、社内ブログを発足いたしました。イントラネットですので、外部の方には見えないのですが、普段どういった仕事をしているのかですとか、こんなことをしましたよという簡単な報告をしております。また、顔と名前を一致させるために、計画段階ではあるのですが、社員名簿を作ろうと。全員が笑顔で写って、内線番号と名前と仕事内容が書いてあるような簡単な社員名簿を作って配布しようという計画もございます。

当社の制度と取組について、簡単にお話をさせていただいたのですが、まとめますと、ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、制度を利用しやすい雰囲気が大切である。そして、上がってきた声に対して、総務部門に委ねられるかもしれないのですが、柔軟に

対応する姿勢が大切だと考えております。

具体的な事例ですが、育児休業から復帰して間もない女性社員に対して、制度のない時代に短時間勤務を適用した事例がございます。また昨年、男性社員が育児休業から復帰した際、海外出張の多い部門だったのですが、そこから内勤の職場へと人事異動させました。なかなか全員に同じような対応ができるかどうかは保障することはできないのですが、なるべくその人が働きやすい環境で働き続けられるように、柔軟に対応していきたいと考えております。

では、最後になりましたが、昨年頂戴いたしました「真のワーク・ライフ・バランス推進企業支援補助金」の活用内容について報告させていただきます。

私たちは、補助金を活用させていただいて勤怠管理システムを導入いたしました。本稼働いたしましたのは、今年6月1日からになります。一体このシステムとは何かといいますと、打刻時間を本人と上長が確認できるというものです。

私どもの勤怠管理は、このIDカードを朝来たときにピッととして、帰るときにピッととして、その打刻時間で管理していたのですが、それまで総務部門と一部の事務担当者のみが打刻時間を閲覧することができていました。

ですが、このシステムを導入することによって、個人も確認できますし、またその上長も部下の打刻時間を確認することができるというシステムになります。また、アラームメーターが出ます。労働組合と協定を結んでおります36協定の上限に達しそうな社員に対して、またその上司に対して、1箇月の残業時間が45時間を超えそうですよとか、年間の労働時間についてのアラームですとかそういったものが出ております。

また、こちらマニュアルを作りまして、全社員に配布いたしまして、このシステムの周知、また使い方の解説等もしております。実際にこのシステムでは、休暇ですとか残業の届出も一括して行うようになっておりますので、12ページにわたるマニュアルなのですが、その中には、36協定とは何かですとか、休暇の種類、代休と振休の違いですとか、そういったことも解説しております。

このシステムを導入して半年しかたっておりませんので、何か数字で皆様に効果をお伝えすることは難しいのですが、本人だけでなく上長も部下の労働時間を意識するきっかけになっているのかなあというのは感じております。といたしますのも、例えば、本人から自分の打刻時間の問合せというのは余りなかったのですが、打刻忘れですとか、また外勤に行っていて打刻がないときに直接私の方に連絡が来たりですとか、また上司から、自分が知らなかった部下から来ている残業時間の申請と実際の打刻時間にかい離がある場合に、後からでも上乘せはできますかという相談が来たりですとか、そういった労働時間を意識するような空気になっているのかなと感じられる事例は多々ございます。

最後に、私どもの社是「われら社会とともに在り」です。作っている製品が医師や看護師を育てるシミュレーターであるということから、少しでも製品を通じて社会に貢献したいという気持ちはもちろんなのですが、当社で働く社員の雇用を守ること、生き生きと働

いていただくということでも社会に貢献していけたらなと考えております。
御清聴ありがとうございました。