

高齢社会に突入した「今」こそ取組む！ 『仕事と介護の両立』を可能にする2つの支援方法

■ 想定する対象者

社員の家族に介護が必要になった。
介護離職を防ぐために、会社として必要な支援をしたいが、
「介護知識」も分からなければ「必要な支援策」も分からない。
目の前の社員が疲れ果てているなか、会社側としてどのようなアプローチをしたらいいのか知りたい方。

■ 対象者の現状・課題

親の介護の時間を確保するために、介護離職をされる方が多いです。
しかし、安易に離職をすることはおススメしません。

介護には「お金」が必要です。
貯蓄を切り崩した生活は、やがて自らが高齢者になるときの生活を苦しめてしまいます。

また、離職することで「社会との接点」がなくなります。周りの環境によって自らの介護負担は大きく軽減します。

ただ、「介護と仕事の両立」は様々な障害を乗り越える必要があります。

周りの理解や、会社の支援は不可欠です。
その支援方法を的確に理解し、積極的な構築が会社側に求められています。

■ 提供する価値・伝えたい事

「まだまだ親は元気だし、介護の心配はない」
そう考える方も多いでしょう。

しかし、介護は突然やってきます。

いざ介護が必要になると、
「誰が面倒を見るのか」
「費用はだれが負担するのか」
「どこへ相談すればいいのか」

と悩みが尽きません。

何より「仕事を続けられるのか」
という悩みが圧倒的に多いのが現状です。

介護をする時間を確保するために、「介護離職」をする方も年々増加しています。

ただ実際に、介護を理由に離職する方は「仕事を辞めた方が楽になる」と感じるかと思いきや、
「辞めた方が大変です」という声の方が多いです。

厚生労働省の調査によると、「介護離職はかえって負担が増す」と答えた方が70%近くを占めています。

なぜかという、仕事を辞めてしまえば介護漬けの日々
を過ごすことになるからです。

否が応でも食べ物をこぼしたり、排泄の粗相をするなど、親の見たくない面を見続けることになってしまいます。

そして何より、「社会との接点が失われているため逃げ場はほとんどない」のです。

収入源がなくなり、介護負担も増してしまう。

以上のことから「仕事を辞めてはいけない」ことを強くおすすめいたします。

ただ、介護をしながら仕事をすることは並大抵のことではありません。

「一人でやりきる」ということは、ほぼ不可能です。

介護には周りの協力が不可欠なのです。

その大きな役割を担っているのが、介護を担っている社員を抱えている企業さまです。

「仕事と介護の両立」を可能にするためには、企業側の努力が必要です。

「必要な制度」と「環境の整備」

この2つを満たすことで、社員が仕事を続けながら介護が出来ます。

私は、福祉大学を卒業し介護業界を渡り歩きました。
在宅サービスも施設サービスも両方経験しました。そのため、「介護現場の実態」に精通しております。
更に、人事労務の専門資格である社会保険労務士を取得し、現在社会保険労務士事務所にて勤務しております。

会社内の人間関係や環境を整備する「内部」の構築と、
就業規則や諸規定集などの制度を管理する「外部」の構築の両方を支援しております。

今回は、
介護現場の実態から、実際に会社内でどんな取り組みをすればいいのかまでを解説いたします。

■ 内容

1、介護とは？

- ・「介護の現状」 認知症の急増
- ・「介護現場の実態」 入所待機者増 介護スタッフの人材不足
- ・「今後の介護のトレンド」 在宅介護、在宅医療（施設入所の制限）

2、介護との関わり方

- ・「介護が必要になったら」
- ・「どこに相談？」 家族会議、そこから相談窓口へ
- ・「何から始める？」 身の回りに何があるかを見渡す
- ・「どれくらい時間がかかる？」
- ・「どんな連携が必要？」 身内だけで連携をしない
- ・「何が一番の問題点？」 協力を惜しまない
- ・「多くの方が苦しんでいること」 介護サービス＝介護放棄 という誤解

3、会社としての取り組み

- ・「会社としてできること」 協力体制は必要不可欠！
- ・「就業規則、諸規定集で記載すること」 のちのトラブルの元になる
- ・「会社のバックアップの仕組み」 柔軟な姿勢
- ・「会社として介護の理解をする姿勢」 ちょっとした一声だけで大きく変わる

4、今後の課題、取り組み

- ・「他人事ではない」
- ・「今後も問題が拡大していく」
- ・「今取組んでおく必要性」
- ・「会社が専門家と連携する理由」
- ・「介護うつの原因」
- ・「介護離職の危険性」
- ・「ワークライフバランスとは？」