

仕事と老親介護に関するシンポジウム議事録

ひろげましょう

# 介護休業

労働省婦人局

## は じ め に

高齢化社会の進展に伴って増加している老親等の介護の問題は、労働者、特に介護に中心的に携わっている女子労働者にとって、育児と並び職業生活と家庭生活を両立させていく上で、大きな影響を及ぼす問題となっています。

労働省では、本年度から、このような老親等介護の負担を負っている労働者の職業生活と家庭生活との調和を図るため、介護を実際に行った労働者のニーズが最も高い介護休業制度の普及を促進することとなりました。

この普及促進対策の一環として、労働者の介護と仕事に関する問題についての社会的関心を喚起し、介護休業制度導入の気運の醸成を図るために、平成2年9月10日に東京で仕事と老親介護に関するシンポジウムを約500人の参加を得て開催しました。

ここに、シンポジウムの記録をまとめ、仕事と老親介護の問題に関心のある方の参考に供しますので、活用いただければ幸いです。

最後に、多大な御協力をいただきました講師の先生方に深く感謝の意を表します。

平成3年1月

労働省婦人局

# 目 次

|     |                            |    |
|-----|----------------------------|----|
| I   | 仕事と老親介護に関するシンポジウムの概要 ..... | 1  |
| II  | 開 会 .....                  | 2  |
|     | 開会のあいさつ .....              | 2  |
| III | 記念講演 .....                 | 3  |
|     | 「仕事と老親介護について」 .....        | 3  |
| IV  | 公開座談 .....                 | 12 |
|     | 「仕事と老親介護について」 .....        | 12 |
| V   | 閉 会 .....                  | 44 |
|     | 閉会のあいさつ .....              | 44 |

# I 仕事と老親介護に関するシンポジウムの概要

- 1 趣 旨 近年、高齢化、核家族化の進展、女性の就業増加に伴い、老親等介護の負担が労働者、特に、40代から50代の労働者にとって大きな問題となっている。とりわけ、介護に中心的に携わっている者のほとんどが女性であることから、介護は育児と並び女子労働者の職業生活に大きな影響を及ぼしている。

労働者が雇用を継続しつつ一定期間休業して父母、配偶者等の介護に専念することができる介護休業制度は、老親等の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の調和を図るための有効な制度の一つであり、このため、労働省では本年度から、介護休業制度の普及促進を図っているところである。

ついては、労働者の介護と仕事に関する問題についての社会的関心を喚起し、介護休業制度導入の気運の醸成を図るために、「仕事と老親介護に関するシンポジウム」を開催する。

- 2 主 権 労働省

- 3 協 賛 (財)女性職業財団

- 4 日 時 平成2年9月10日(月)

- 5 会 場 労働省(中央合同庁舎第5号館)講堂

- 6 プログラム 開 会

開会のあいさつ 労働大臣 塚原俊平  
記念講演

「仕事と老親介護について」  
日本電気株式会社社長 関本忠弘

公開座談  
「仕事と老親介護について」

コーディネーター N H K 報道局記者 平野次郎  
野村総合研究所理事 及川昭伍  
ノンフィクション作家 沖藤典子  
日本社会事業大学教授 中島紀恵子

閉 会

閉会のあいさつ 労働省婦人局長 高橋欄太郎

## Ⅱ 開 会

### 開 会 の あ い さ つ

労働大臣 塚 原 俊 平

本日ここに全国各地から多数の方々のご参加をいただき、「仕事と老親介護に関するシンポジウム」を開催いたしますことは、私としても心からの喜びとするところであります。

近年、高齢化が急速に進むなかで、核家族化の進展、あるいは働く女性の増加に伴い、高齢の両親等に対する家族介護の負担が働く人々にとって大きな問題となっています。とりわけ介護に携わっている人のほとんどは女性であることから、介護のために仕事を辞める女性もいるなど、介護は育児と並び、働く女性の職業生活に大きな影響を及ぼしています。

女性も、男性もともに、その持てる活力を生かしながら、仕事においても家庭においても、充実した人生を営むことができる社会を実現することが、21世紀に向けて私どもに課された課題であると考えております。

こうしたことから、労働省では、働く人が仕事を継続しつつ、一定期間休業して、両親や配偶者の介護に心おきなく専念することができるような介護休業制度を、労使の協力で各企業にひろく導入していただこうと、本年度からその普及促進を図ることといたしました。

本シンポジウムは、その中心的行事として、介護休業制度についてまず国民の皆様の関心を喚起するとともに、制度導入の気運を醸成するために、行政として初めて開催するものです。

このシンポジウムにおいて、働く人の仕事と介護をめぐる状況について、ご参加の一人一人の皆様が認識を深められ、介護休業制度の普及についてさらなる推進が図られるよう期待して、私のあいさついたします。

### Ⅲ 記 念 講 演

#### 「仕事と老親介護について」

日本電気株式会社社長 関 本 忠 弘

ただいま御紹介を賜りました日本電気の関本でございます。本日は大変意味深いこのシンポジウムに講師として、御招待賜りましたことを光栄に思うとともに、日頃からいろいろな意味において、当社がお世話になっておりますことをこの機会を借りまして、厚くお礼を申し上げたいと思います。

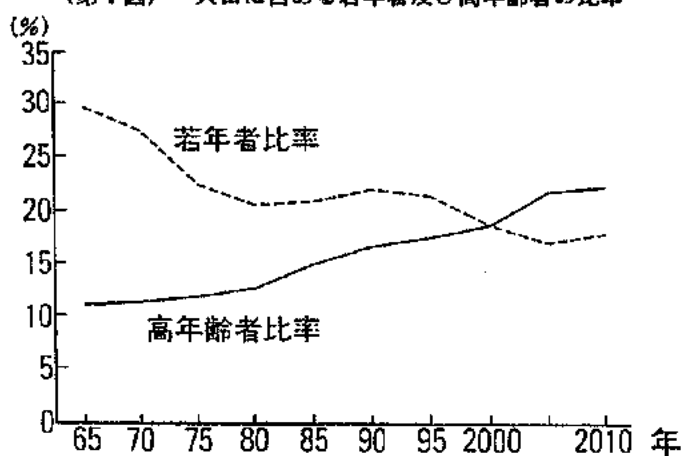
ただ今から、「仕事と老親介護について」というテーマでお話を申し上げるわけですが、私もこれまで63年の人生において、自分の両親を介護しながらいろいろな心の痛みを感じた時期がありました。いまからのお話は、こうした私の立場も踏まえながら進めて行きたいと思います。まず始めに、これからの社会的労働環境がどのようになっていくのかということについて、数字等を紹介しながらふれてみたいと思います。続きまして、そういったことに対する、日本電気の取組についてお話したいと思います。

まず始めに社会的労働環境についてですが、これからの世の中での重要な問題は三つあると思います。それは高齢化社会、労働力不足、そして女性の社会進出という問題です。

人口に占める若年者と高齢者の比率についてですが、ここでは15～64歳の人口に占める15～24歳の人口を若年者比率、同じく55～64歳の人口の比率を高齢者比率としています。1990年ではまだ若年者比率の方が高いわけですが、これが2000年以降には逆転してしまうことが推計されています（第1図）。また厚生白書によりますと、寝たきり老人の数も将来的には増加することが予想されています（第2図）。さらに、老年人口1人当りの生産年齢人口の推移を見ても、1987年には6.3人の生産年齢で1人のお年寄りを世話していたのが、2021年には2.5人になってしまいます（第3図）。このように高齢化社会の現実は大変厳しいわけです。

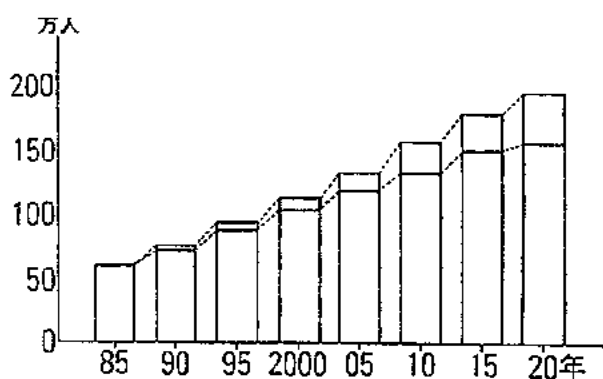
次に労働力不足の問題ですが、労働省の統計によりますと、1988年には労働力人口6,166万人に対して労働力需要が6,011万人というように、本当は人が余るはずなのです。ところが地域間や産業間の格差というもの現実には大きく、それが今日でいうところの労働力不足の原因となっているわけです。しかし、労働力人口は1995年あたりをピークに横ばいになってしまうのに対して、労働力の需要は増え続けることになる、2000年には274万人が不足するといわれています（第4図）。

(第1図) 人口に占める若年者及び高年齢者の比率



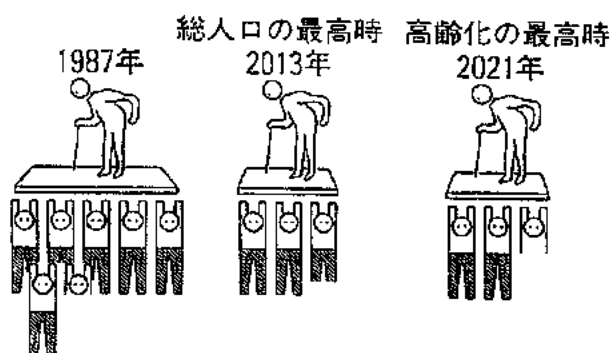
(国勢調査、厚生省人口問題研究所「日本の将来推計人口」)

(第2図) わたきり老人の将来推計



(厚生白書)

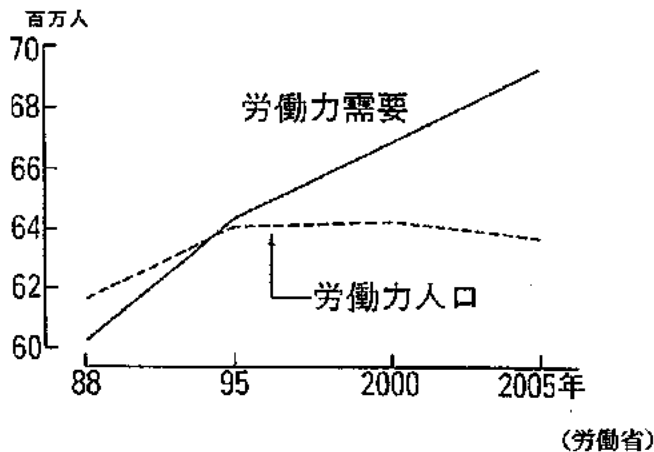
(第3図) 老年人口一人当たり生産年齢人口の推移



(注) 老年人口一人当たり生産年齢人口 =  $\frac{15\sim64\text{歳人口}}{65\text{歳以上人口}}$

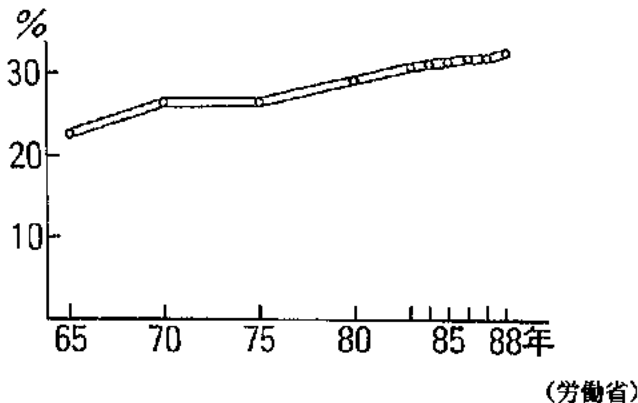
(厚生白書)

(第4図) 労働力需給の現状と予測



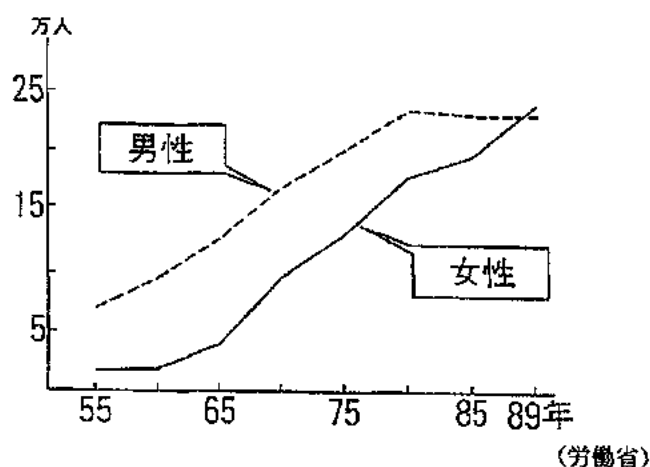
一方で女性の社会進出は目ざましいものがあります。例えば全雇用者に占める女子の割合は1965年くらいには22.9%であったのが、88年には32.8%と約3分の1にまでなっています(第5図)。また大学・短大卒の就職者数を男女別にみると、1989年にはとうとう女子の方が男子を上回るまでになっています(第6図)。また博報堂生活総合研究所の仕事の重視度という調査によると女性の場合も仕事の重視度はかなり高いといえるようです(第7図)。また労働に対する意識というものについても、女性の方が仕事が好きだ、仕事は楽しいと感じている割合が高いという結果も出されています。特に女性は子供ができてやりたい仕事は続けるべきであるという意見は、非常に高くなっているようです(第8図)。

(第5図) 女子労働者の雇用者率

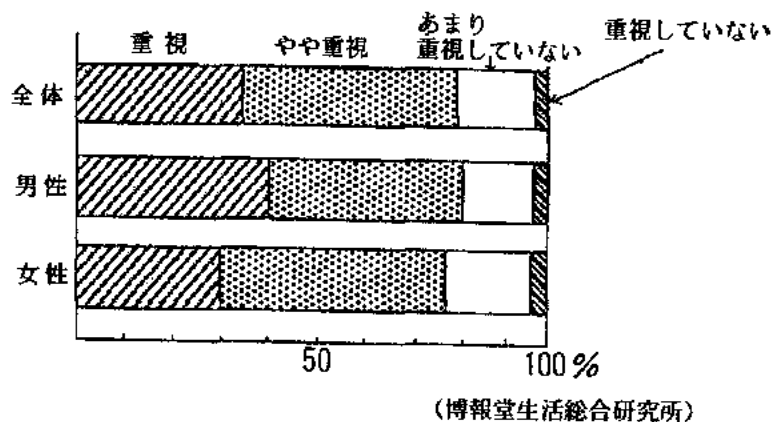




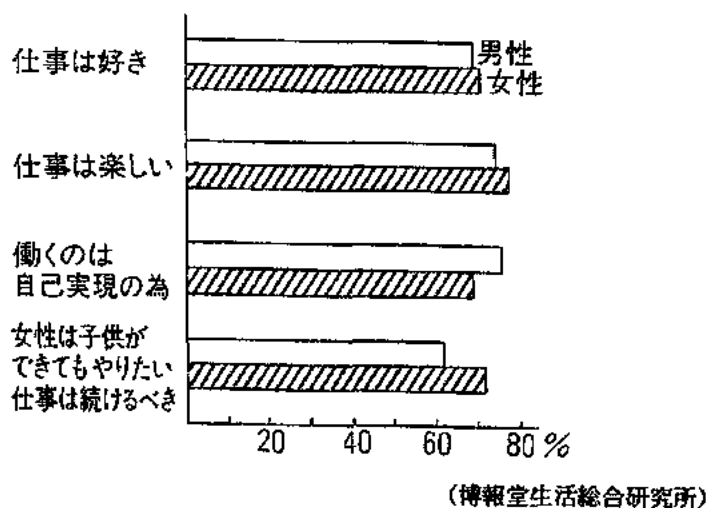
(第6図) 大学・短大卒の男女別就職者数の推移



(第7図) 仕事の重視度

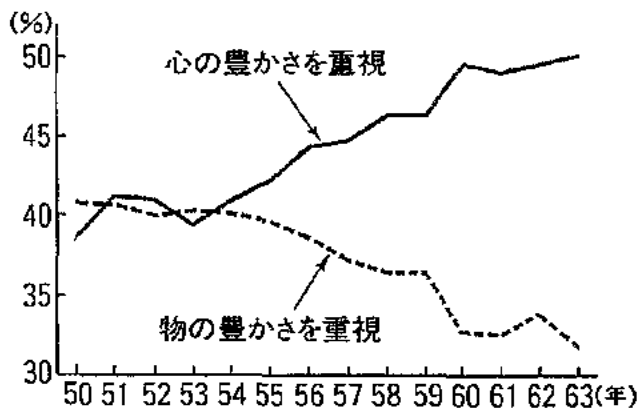


(第8図) 労働意識



今の世の中は、「物の豊かさ」よりも「心の豊かさ」を重視する時代であることが、総理府の統計にはっきりと表されています（第9図）。以前、NHKの鈴木健二さんとお話していた際に、私は「心の豊かさとは充実した時間を持つことである」ということが頭の中にひらめきました。以来、私はずっとそのように言い続けているのですが、それは仕事をやっているときでも、あるいは育児の時でも、あるいは介護の時でも、とにかく充実した時間を持てるならば、その人は幸せなんだというふうに考えることができると思うのです。

（第9図） 心の豊かさの重視



（総理府）

しかし女性の場合、仕事を続けていくにはいろいろな障害があることはいうまでもないことです。まず結婚というのが一つの節目になるでしょうし、それを乗り越えたとしても次に出産、子女の教育、さらに老親の介護というように仕事をリタイアしなければならない節目がやってきます。本日のテーマである老親介護についても、これはもちろん男性の問題であるわけなのですが、いままでの社会的風習のなかで、どうしても女性の方にその重荷がかかる場合が多いのが事実でしょう。

こういった社会的な前提のもとに、老親介護という問題に対して企業はどのように取り組むべきであるかについて、述べてみたいと思います。

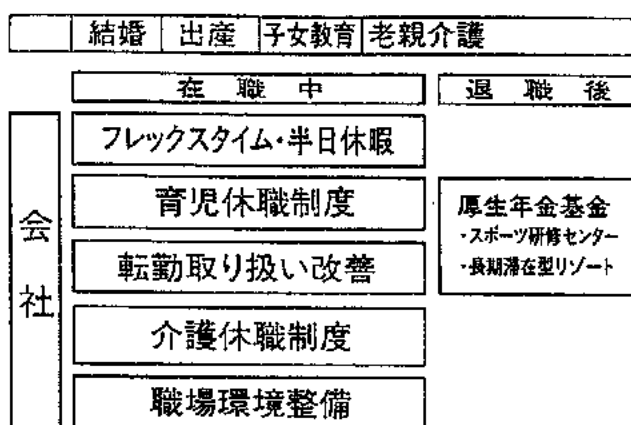
日本電気の取り組みとしては、女子の活躍の場を拡大することと、生涯総合福祉ということを2本の柱にしております。日本電気では1981年からソフトウェア技術職として女子の本格的な採用を始めまして、今では毎年コンスタントに200人採用しています。それとともに企画事務職として約50名を採用しておりまして、こちらも待遇については全く男性と同じであります。このように日本電気においては女子にも社員としての責任や期待が大きく、実際にコンピュータシステムの開発や宇宙開発、また海外での営業など様々な分野で女性に活躍してもらって

るのです。それだけに、先ほど言いましたような結婚、出産、育児、老親介護という問題にも真剣に取り組まなければならないわけです。

例えば、家庭のそばにオフィスがあるということも、こうした問題においては非常に重要です。日本電気では国内に多くの活動拠点をもち、配偶者の転勤にも対応することができます。また、アルピン・トフラーが「これからは在宅勤務というものが始まる」ということを『第3の波』という本の中でいっていましたが、私たちもそれを試みたことがあります。在宅勤務というのはコンピュータを家庭に置いてそれを会社とつないで仕事をするというもので、米国で始まったものなのですが、日本では家が狭いといった事情があってなかなかうまく行きませんでした。そこで、サテライト・オフィスというものをやってみたのです。つまり駅の近くなどの便利なところにオフィスを建てて、これと本社なり研究所なりをネットワークでつなげようというわけです。当社では昭和57年頃に吉祥寺にこれを置いてみました。大体10人ぐらいの部屋でありまして、いつ行っても、いつ帰っても良いことになっています。それによって少しでも家庭に近いところで仕事をしようというのが狙いです。こういう仕事の任せ方は今後とも必要になって来ると思いますし、これは一つの手段です。

一方、社員1人ひとりを大切に、自らの努力で豊かな生活ができるように支援するプログラムということで「NECトータル・ライフ・プラン」というものをやっています(第10図)。

(第10図) NECトータルライフプラン

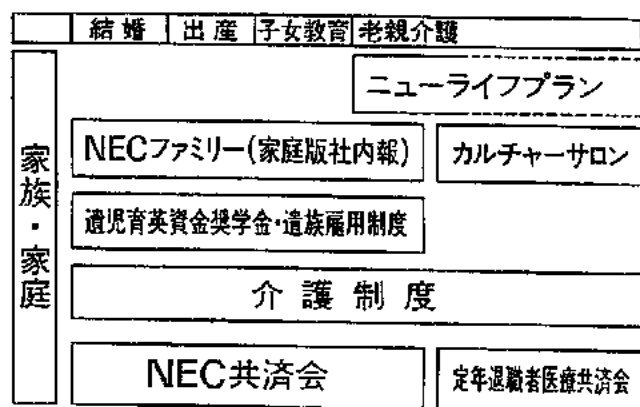


この中のフレックス・タイム制については、研究所や一部の営業部門では昭和52年から始めていましたが、今度、本社ビルを新築したのを機会に本社地区にもこれを導入し、さらに半日休暇制度というものも始めました。また、育児休職制度については、これは女子だけが対象なのですが、産後休暇終了後、赤ちゃんが生後満1才になるまでを限度にした制度です。また本日

のテーマであるところの老親介護やその他家族に介護が必要になった人に対して介護休職制度を最近になって始めました。これはなにも老親の介護に限ったものではなく、男性でも女性でも1カ月以上、半年以内で休職することができるのです。

以上は直接には社員を対象にしたものですが、この他に退職した方を対象にしたものとして「ニュー・ライフ・プラン」という退職後の人生設計を考えたりする場や、囲碁や将棋、盆栽などのクラブを持つ「カルチャー・サロン」といったものを設けています。家族の方にも最近「NECファミリー」という家庭版の社内報を始めました（第11図）。また介護に関する情報サービスの提供やホームヘルパー、公的機関の紹介といったこともやっています。

（第11図） NECトータルライフプラン



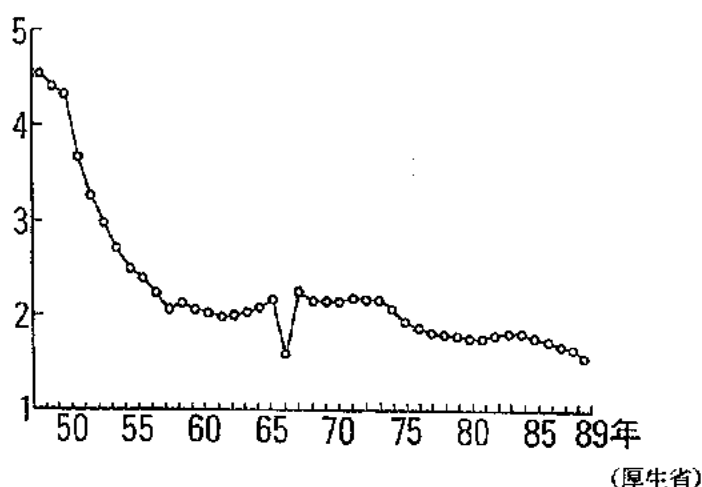
こうしたもので私達は「NECトータル・ライフ・プラン」を展開しておりますが、まだまだ多くの課題が残っています。まず一番目にはなんと言っても、女性の働きやすい社会的インフラの整備、特に保育や託児施設、老親介護施設等の充実が必要です。これは企業がやる場合もあるでしょうが、産業界全体や官界、政界、労働界などで力を合わせていかなければならない問題でしょう。

二番目には、介護問題への総合福祉としての取組です。先ほど当社での取組の例をお話しましたが、必要なのはもっと総合的な立場から考えることではないでしょうか。そうした意味で、私は最近非常に心配している問題があります。それはわが国における出生率低下の問題です。いくら制度が整っても、若い人がだんだんと少なくなっていくのでは、なかなかことが進まないというのも一理あるのではないのでしょうか。

1人の女性が一生の間に産む子供の数を毎年計算したものを「合計特殊出生率」といいます

が、1989年においてはそれが1.57であると発表されました。しかし、実は1950年頃は3.65でありまして、これがどんどん下がってきているのです。この数字が約2.1であれば大体人口は横ばいを維持できるらしいのですが、日本は70年代後半からずっと2.1を下回り低下し続けています（第12図）。これには女性の立場からすればいろいろな理由もあるのですが、この問題は老親介護をはじめこれからの福祉全般を考えると、極めて厳しい将来を私達に予想させます。

（第12図） 合計特殊出生率



今年の5月に、私はシンガポールの建国25年祭に招かれたのですが、その際、実はシンガポールでも出生率の低下が問題となっているという話を聞いていましたので、その辺の話を伺ったところ、実際に非常に低かったのが、あることを行って今は回復しつつある、ということでした。それは、3人以上の子供に対しては年間約160万円に相当する税制上の優遇措置をとるというものでした。この他にもスウェーデンやフランスといった国でも、両親手当や父親にも育児休暇を与えるといった措置をとったと聞いております。

この問題について、このあいだ海部総理が閣議で話題にされまして、対策検討会を開こうではないかということをおっしゃったのは、ひとつの進歩だと思います。若い人がいなくなった日本でいくいろいろな手を打とうとしても、やはり限りがあるのです。この問題は今日に直接関わる問題ではありませんが、大変重要だと思います。そのためには、官、産、学、労の協力ということが重要ではないでしょうか。やはり皆が協力しあってゆくことが基本なのです。

最後に私は日頃からこういう言葉で話を結んでいます。『この世では偶然と、必然の織りな

す中で、歴史的現実を背負った人間、その人間による人間のための人間の営みがある。』ということです。基本的には、人間には心があるということです。その心が燃え立つか、燃え立たないか、また心を燃え立たせるか、燃え立たせないかが、私は会社経営あるいは政ごとの原点はどこにあるのではないかと思うのです。

本日のようなテーマにしましても、いかにして日本をよくしていこうか、あるいは老親介護問題というものをどう解決しようかということに対しても、より多くの人達の心を燃え立たせることが必要だと思うのです。全員の参加を促すということでもあります。そういう観点で、本日大変意味のあるシンポジウムが持たれたことを私は大変うれしく思うとともに、できる限り協力していきたいということを申し上げまして、私の話を終わりにしたいと思います。

## Ⅳ 公開座談

### 「仕事と老親介護について」

コーディネイター NHK報道局記者 平野次郎  
野村総合研究所理事 及川昭伍  
ノンフィクション作家 沖藤典子  
日本社会事業大学教授 中島紀恵子

○平野 つい最近まで、イラクがどうしたとか、クウェートがどうしたとか、あるいはタベと言いますか、早朝と言いますか、ブッシュがどうしたとか、ゴルバチョフがどうしたとか、そういうことばかり言っていた男がなぜ「介護休業制度」について、こういう所に出て来なければいけないのか、私自身も実はわからないのです。わからないのですが、おそらく私を引っぱり出した労働省の側には、それなりの考え、あるいは意図があったのだらうと思います。おそらくそれは何かというと、人生において、誰でもが必ず経験する、そして大変大切なことである親の介護の問題を、放ったらかして置いておいて、いっぱしのジャーナリストなんて言うてはいけませんよという、言ってみればそういう親心が労働省側にはあったのではないかと思います。ここに出て来るにあたって、かなりの勉強をさせていただきました。それは大変ありがたいことだったと思います。

私のほうの両親は、「孝行したいときには親はなし」ということで、もうずっと前に他界しているのですが、家内のほうの両親は健在でございまして、その親から実は早朝電話をもらいました。「私が聞きに行っていいいか。」と言うから、「嫌です。」と。「余計なことを言うのではないよ。」と言うから、「はい」と言って、ここに参りました。そのとき一つ思ったのは、「老親」の「老」という言葉はちょっと残酷ではないかなという気がいたしました。これは私の個人的な考えですが、ちょっと私は素人なりに、「老」という言葉に、若干入口でつまづいたような感じもいたしますが、一つの話し合いの材料としていただければと思います。

労働省の方から、大変親切に、私がここで最初に10分間話すことについて、この三つを話さないという柱がございまして、まずシンポジウムの目的というのがございまして。これは何かと言いますと、望ましい企業内福祉制度としての介護休業制度

の導入に向けて、それなりの世論を盛り上げるための一つの場を作れということでございます。それは書いていなかったのですが、書いてあったのは、「シンポジウムの目的」ということだけだったのですが、私なりに解釈するとそういうことになります。

次に日本の高齢化の実態、老親介護の実態について、ここで話をするようにということが、この柱としてございます。これは先ほど関本さんが図を使ってお話になりましたし、様々な白書類、あるいは統計類の中に、そういう数字などがございますから、そちらのほうを参照していただければと思います。ただ、私がいただいた資料を読んでびっくりしたのは、介護休業を制度として取り入れている企業が、全体の13.6%であるということですか、あるいは老親介護のために仕事を休んでいる間に、100人のうち68.9人はお給料をいただけないという、これは残酷なことだと私は思います。それが実態であったり、あるいは介護休業制度を設けてはいるが、休める日数の3分の1が3カ月未満であったり、あるいは半数以上が6カ月未満であったりという数字に、ちょっと驚きました。3カ月たてば年老いた親の病気が癒えるというものでもないでしょうし、半年たったら病気が癒えるというものでもないでしょう。その辺りにも制度としての問題点があるような感じがいたしました。

それからもう一つは、介護に関する企業内福祉制度の現状について、これはいま私が申し上げたような点なのですが、これも先ほど関本社長の話の中に、一つの具体的な例が挙げられていたように思いますので、そういうものを御承知の上として話を進めていきたいと思います。

私、実はこの話を承ったときに、三つのことを考えたのです。承ったというよりも、1週間ほど前に、担当の方が打ち合せにお見えになったときに、三つのことがすぐ頭に上がりました。その三つとも、若干厚生省的な話なのですが、御紹介しますと、一つは前に日本駐在の大使を務められたライシャワーさんが、尊厳死を選ばれて亡くなったというニュースがございました。ライシャワーさんは、若干個人的に存じあげていた方なものですから、大変に関心をもって報道に接したのですが、生命維持装置を外すことを自らの選択として決めて、尊厳な死を選ばれたという。一つの人間の終末についての哲学というものが自分の頭の中のかかなりの部分を占めました。いまも占めています。それに関連したことなのですが、日本経済新聞で、日野原重明さんという、聖路加短大の学長をなさっているのでしょうか、お医者さんが「私の履歴書」という欄に、自分の来し方をお書きになっているのですが、その連載の最初のころに、やは



りいたずらに科学、あるいは医療技術を使って、命を長びかせることに対して、ある種の疑問を呈していらっしゃる。患者、あるいは人間に苦痛を与えるだけではないだろうか。人間が人間としてふさわしい死を迎えるためには、医者は、あるいは周囲の人間は何を考えるべきなのだろうか、という一つの大変勇気のある問題提供をなさっていて、そういうこともひょっとしたら、老親介護との関係の中で考えなければならないことではないかなという気がいたしました。

もう一つは週刊誌を読んでいて得た情報なのですが、かつて日本のプロ野球でプレイをしていましたリー兄弟がアメリカに帰って、一種のコンサルタント会社を作ったことです。つまり、アメリカの野球選手で、日本のプロ野球に出稼ぎに来たい選手のためのアドバイスをするコンサルタント会社を作ったというグラフ記事がありまして、その説明の中に、アメリカの選手が自分の子供の病気の手術に立ち会うために、日本での試合を放棄してアメリカに帰ったことが、日本では大変に無責任なこと、あるいは言ってみれば犯罪行為的なことのように論ぜられて、結局そういうことが引金になって、日本のチームを退団してしまったというのがありました。日本というのは、仮に親、あるいは配偶者、あるいは子供の極めて大切な時期、大切な事柄が起こった際にも、そこに立ち会わないのが、一種の美德であるような風潮があるが、それは間違っているのだということをリー兄弟が言っていました。こういうことも、やはり考える必要があるのではないだろうか。

たとえば、私どもの会社でも、特派員として海外に駐在しているときに、いまではそうではございませんが、昔はよほどのことがなければ日本に帰ることはできませんでした。私の周りにも、親が死んでも帰らなかった人間がいましたし、日本に残してきた自分の子供が死んでも帰るのを潔しとしませんでした。それによって、その人間の企業の中での覚えがめでたくなったということは決してないのですが、それが男の生きる道のような、一種の錯覚を持っていたサラリーマンが多かったのです。私もどちらかと言いますと、錯覚を捨て切れないでいる類の勤め人ですから、おそらくここでお三方と会場の皆様からの話を伺う中で、私自身が多分一種の思想改造をされていくのではないかと、そんなことを期待しながら、今日この司会の役割をお引き受けしたわけです。

この後は、三人の方からそれぞれ10分ずつ、まずお話をいただいて、そのお話を伺った後、さらに補足的な情報を提供していただき、さらにここでのディスカッション、あるいは会場の皆様方とのやり取りという形で話を進めていきたいと思えます。

そういうことで、私はむしろ聞き役と言いますか、話を引き出す役として務めていきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。それでは早速で恐縮ですが、中島さんのほうから、まず10分間お話をいただきたいと思います。

○中 島 男の生きる道のお話を、平野さんが最後に話されまして、大変に興味深く聞きました。今日は「老親介護」というテーマが中心になりますが、錯覚ということ言えば、これが女性だけのものという錯覚を、私たちは女の賢母、賢妻のイメージと重ねてずっと持ち続けさせられてきたと思います。しかし、育児の問題がこれだけ公的なサイズの中で議論されている時期に、親の、しかも大人である人たちの面倒を子供にバトンタッチすることが全てであるという、社会システムのほうがおかしいのです。隠居や扶養の議論ですむのであれば、それでも良いのかもしれませんが、「介護」という、リアリティーのある議論はそれではすみません。毎日の食物の調達だとか、食べさせなければ命があぶないだとかお金をうまく使うことができるだろうかという注意とか、オムツのことまでいなくても、トイレに行きたいのかどうかとか、お風呂はどうかとか、その都度時間と重量とたたかわなければなりません。また精神的にみても大人同志のプライバシーの問題です。介護はプライバシーとのたたかいなのです。ずっと親のイメージを持っている子供が、親に自立という以上に「親」であり続けてほしいという期待と、そうではなくなっていくことを知る悲しみを持ちながら、介護しなければならない、その全部を家族にさせることが、いままであり過ぎたわけです。

「人生50年」という時代というのは、戦後始まったわけです。ですから、私たちは人生50年の文化で、ずっとやってきたわけです。人生80年の文化はまだ始まったばかりで、18年ぐらいになります。その前に60年、70年がちょっとありましたが、総じて私たちは老親の介護の社会システムをまだ手に入れてはいないのです。その前の、時代に私たちが持っていた儒教的なセンスで介護を議論してすませるものではない、ということです。ところがしばしば、「忠孝」の中であたり前のこととして女の人も、男の人も錯覚しながら、いままでやってきた側面がある。この錯覚が、辛うじていま私たちが生きている時代に、何とか親たち、私たち介護世代になる子供たちを何とか救ってきている、ということがあるのかもしれませんが。これもまた一つの文化だと、私はいつも思っていて、そのことを否定的にばかり捉えているわけではありませんが、しかしそうした時代を乗り越えて、いま新しい社会の作り手としてもいまあるという自覚をもつ必要があります。「企業文化」という言葉で前の社長さんはおっしゃいましたが、企業も企業文化の一つとして、介護を社会システムの中で受け止めていただ

きたいと思っております。

老親介護という問題で誤解があると思うのは、寝たきりとボケの介護のことしか頭にはないことではないかと思うことです。介護は寝たきりやボケの問題だけではありません。寝たきりやボケの問題は労働省や厚生省の調査がいっぱいありますし、これはこれで大問題です。しかし、寝たきりやボケの介護の問題よりは、実はそれ以前のガンとか、内臓器の様々な慢性疾患の介護のほうは、私たち40代、50代、つまりリタイア前の女性、男性の世代の親がかかる病気ですし、その介護のほうが圧倒的に多いわけです。寝たきりやボケの介護は、75歳を過ぎて起きる問題です。中でもボケは、平均年齢が81歳ぐらいですから、介護の年齢は当然65歳を過ぎるということが起きますし、寝たきりについても脳卒中の医療技術や予防対策がうんと進み、みんなも自己管理をするようになって、大体平均年齢79.8歳ぐらい、もうすぐ80歳ぐらいになるのではないのでしょうか。そうしますと、寝たきりとボケの介護問題というのは、非常に近い問題ですね。寝たきりとボケの介護や予防、治療も非常に近づいてきていて、これが寝たきりゼロ作戦として展開されているわけです。しかし、寝たきりとボケの問題を総人口の6%、7%になるだろう80才以上の人口の扶養問題と同一視して議論するのは間違っています。その6%、7%のうちの寝たきりとボケということになりますと、その2%ぐらいの問題なのですから、このぐらい少ない数の介護対策を、公的な仕組みの中でなぜできないか。なんでこんなに家族を苦しめるのかというのが、私の市民としての本当に正直な気持です。

しかし、その前にもう一つ問題があります。それはガンなどの成人以降の慢性疾患の介護問題です。慢性疾患の大部分は、医学的な意味で治らない病気ですし、病気をもちながら高齢化していきますから合併症を併発してくるわけです。たとえば、髪の毛が抜けたり、腰痛を持ったり、骨の消耗を持ったりというような病気を併発して、ガンといえども後遺症を持つわけです。しかも、高齢であればあるほど、私たちは死を予期させるを得ないわけで、長いみとりの介護が必要になります。この問題に、家族がぶつかることのほうのはるかに多いわけです。

労働省の委託で（財）婦人少年協会が行った一部上場企業の調査によれば、35歳以上就労者のうち、5年間で介護した経験があると言った人たちが3.5割いたのです。その介護経験者のうちの半分が、「全面介護」による家族介護だったといえます。どこでかということその約半分は、病院ということでした。病院といっても家族や親族を総動員して、病院に駆けつけ、順番や当番制で介護をやったということです。あと半

分は家庭で家族が見たということですね。つまり、この一流企業の35%の男の人、女の人が家族ばかりではなくて、親族も含めて介護に動員せざるを得ない経験をこの5年間にもったわけです。

介護のために仕事を辞める男性はまあいないでしょう。女性たちも、大きな企業であればあるほど、大企業のキャリアですから、そんな休んでいたり、弱音をはいてはいけないという錯覚がありますから、ほとんどそれを口にせず、個人であるいは家族で対処しようとするでしょう。その解決策で最も多いのが病院にお願いする形でしょう。駄目であれば、次にまた病院というふうにして、介護問題を抱え込んでしまうことが多いわけです。しかも、病院からもどしてあげられないことに対しては、心の痛みを伴いますので、私たちのような介護の自称プロに、「どうしたらいいものだろうか。」と相談さえもできないようです。その時間もとれないのかも知れませんね。これが企業で働く女性、それから企業戦士の痛みになっていきます。

結局、働く女性の介護問題がどうこうと言われたのでさえも、つい最近のことです。男の人たちが、介護問題を口にするようになったのも最近のことです。まだ介護問題というのはそういうレベルだ、ということだと思います。

調査にしても、いまようやく働いている男性、女性の痛ましい状況がわかってきたばかりです。65歳以上の在宅介護調査のみでははっきりしませんでした。実際に身近な話題では介護のために仕事を辞めている女性が多くいることが少しずつ小さなサイズの調査でわかってきました。大きなサイズでは、やはり昨年労働省関係で調査をしています。地域にいる介護者の99%が女性ですが、そのうち介護のために辞めたという人が23.8%ありました。少ない数字ですよ。先ほど言ったように、介護年齢は50歳から60歳に集中するわけです。50歳から60歳の人たちが何のために働いたかと言いますと、楽しみということもありませんが、多くは老後の年金保障のためです。後何年働ければ、この年金が付くとか、年金がちょっと上がるだとか、ささやかな、ささやかな、自衛のために働いている女性たちがいて、しかし年金も何もないお年寄りがいて、もちろんお年寄りのために他人のサービスを導入するべきがみつからない。結局、自分の退職金だとか、年金だとか、そういうものを棒に振って、老親介護に専念せざるを得ない。こんな女性の痛みというか、悲しみというのが、この23.8%の数字には、いっぱい込められています。都会ではもっともっとその数は増えるはずです。実際はどのくらいあるのか、ちょっと検討が付きません。私のいろいろな事例を踏まえても、もっともっとあるのでないかと思うのです。

特別養護老人ホームに入所している老人たちの側から介護問題をみることもできます。この入所老人の3割は、病院からそのまま入っている人たちです。そしてその3割の家族たちを見ますと、親と同居していない共稼ぎ夫婦がその3割のうちの8割を占めます。それだけ時代が、働く労働者の問題にも多くかかっているということです。

○平 野 ありがとうございます。いまの中島さんのお話の中には、たとえばかつての「人生50年」の文化を、いまや「人生80年」の文化として作り変えるべきであるその中に老親介護の問題もキチンと、文化の一部として取り入れるべきであるという御指摘ですとか、あるいは老親介護については、実態が先行し、社会あるいは企業はそれを追認せざるを得ないという現実があるというような御指摘がございました。

今日の三人の方々の役割分担を御説明したいと思うのですが、及川さんには主として企業サイドと言いますか、社会サイドの観点からお話をいただくということを先ほど打ち合わせをいたしました。沖藤さんには、かなり現場から過激にということをお注文申し上げております。それではまず及川さんのほうからお願いいたします。

○及 川 今日のテーマは「仕事と老親介護」ということであります。そして今日御参会の皆さん方の6割、7割の方が企業の人事関係の担当の方と聞いております。仕事と老親介護を特に社会と企業というところに焦点を合わせて、老人介護、あるいは介護休業制度というものがもっと一般化することが必要だということを、若干論理的に冒頭に申し上げてみたいと思います。

高齢化が非常に進んでいる、というふうに言われております。実は私は日本では高齢化はまだ進んでいないと思っているのです。というのは、高齢化というのは、定義で言えば、「65歳以上の人口が全人口にどの程度占めているか」ということをいいます。いま日本は11%ちょっと超えたぐらいです。ヨーロッパは16、17%にもういっています。ヨーロッパの水準になるには、日本はあと10年以上かかります。日本の高齢化比率がヨーロッパを追い越して、世界のトップレベルになるには20年ぐらい先の話です。ところが、高齢化ではなくて、長生き、長寿というのがもう世界一になっています。女性の平均寿命は81歳、男性は76歳、これは世界一です。高齢化と長寿が違うということを、もう一つの例で申し上げると、日本一の長寿県は沖縄県ですが高齢化の比率は、沖縄は高くないのです。なぜならば、若い者や子供が多いからです。高齢化の比率がいちばん高い県は島根県です。島根県は長生き県かといいますが、長生き県ではありません。ただ若い者がどんどん出て行って、子供がいないから老人の比率

が高くなっている。そういう意味では日本は老人の比率ではあまり高くないのですが、長寿では世界一になっています。

逆にもう一つ、子供を産まなくなった。先ほど関本社長のお話にもありましたが、御婦人が一生の間に1.57人しか子供を産まない。東京都だけをとってみると、1.3人なのです。世界では最低レベルの国になっています。だから高齢化がどんどん早いスピードで進んでいる。長生きすることが、あるいは高齢化が進むことが、世の中にとってグルーミーだという感じがありますが、私はそうではないと思います。長生きすることが悪いなら、長生きしないようにしたらいいのですが、そうではなくて、古今東西みんなが長生きしたいと思って、世界一の長生き国になったわけです。長生きが問題なのではありません。社会や、企業や、その他全体を含めた仕組みがそれに対応できないから、問題が起きているというふうに、私は考えるわけです。

人口はそう変わってきました。経済も変わってきています。産業社会、工業化が進むにつれて、実は男と女の役割分担が本当は変わってきたのです。男は仕事、女は家庭というのは、日本古来の役割分担だというふうにもし考えているとしたら、それは違います。ここ50、60年の話です。戦前の農業社会を考えてみてください。7割から8割の人が農民でした。家族は生産機能を持っていました。男も女も働いていました。女は家庭ではありません。いま農村に行くと、「サンチャン農業」と言います。じいちゃんとかあちゃんとかあちゃんて農業をしています。女が外で働いている時代は、わずか50年前の日本がそうだったわけです。工業化が進む過程で、あるいはサラリーマン化が進む過程で、男は仕事、女は家庭という役割分担がはっきりしてきたのですが、それがさらに成熟化する過程で、物を作るだけではなくて、われわれの暮らしは物だけではなくて、サービスやその他がもっと必要だ、物はもう豊富だ、そうになると、さらに人口が増えないということもあって、女がどんどん外へ働きに出て行くようになりました。その過程で、先ほど言った長寿化ということや、子供が少ないということも絡んで、昔だったら子供を5人産んでいましたから、5人のうちの1人が老親介護、長男が老親介護あるいは長男の嫁が老親介護をしていたものが、いまは、老親介護の問題がみんなのものになってきた、というふうに思うわけです。

子供は2人も産まないということになると、いま学校に行って、男の子を調べて、「お前長男だろう」と言ったら、8割当たります。女の子を調べて、「お前長女だろう」と言ったら8割当たります。当たり前のことですが、平均して子供を1.6人以下しか産まないのですから、次男が生まれる割合は、2割程度しかないわけです。です

から、長男、長女社会になってきて、誰でもが自分の親を看取る責任を持つような社会になってきた。そして、家族の機能も、先ほど家族の機能は生産機能があったと言いましたが、みんな働いていた。家で生産していた。ところが生産は企業がやってというふうに、いろいろ家族の機能は分かれたのですが、その中で最後に残った家族の機能というのは、私は出産の機能、子供を産む、子供を育てる育児の機能だと思います。教育の機能は学校に移りましたね。それから最後に愛情の機能、ゆとりを家庭で持つという機能、そして親を看取るという機能、これも一部社会保障みたいなもので、社会に移っていますが、長男、長女社会になって来ると、全家庭に実はそれが再び戻って来る可能性があると思います。人間が生まれてから死ぬまで、関本社長は「生涯福祉を企業でもやらなければいけない」という、生涯福祉プランということと言われたわけですが、まさしく企業も生産オンリーではなくて、従業員の生涯の福祉、生活の豊かさを考える企業が、いま栄える企業というふうになってきているわけです。

そういう社会になって来ると、企業はいままで、たとえば「出産」というと、出産休暇というのをどこでも与えているわけです。法律でも与えています。その次に育児に若干の手当をする企業が相当増えてきました。ただ、老親の介護となると、従来だったら、平均して子供5人は産んでいましたから、親を責任を持って見ているのは5人に1人でしたから、全体の話ではなかったということもあって、個人の問題だということで、介護休業制度の普及率はまだ13%ぐらいなわけです。

これから先を考えると、長男、長女社会になったということを考えると、必ず1人に2人の親がいる。2人の夫婦には、2人の親がいる。あるいは4人の親がいる、という世の中になってきます。そうしますと、企業の従業員が誰でも育児をすると同じように、誰でも老親を見なければいけないという社会に変わってきていると思います。出産や育児が普通のことであるように、老親介護も特別なことではなくて、全く誰にとっても普通のことである社会が、いま日本では現れてきているだろうと思うわけです。そういうときに、何も企業だけではありません。家族ももちろん考えなければなりませんし、厚生省的な福祉政策としての老人福祉ということも大いに考えていかなければいけないわけです。雇用の制度、企業内福祉の制度としての老親介護ということも、いま日本の社会において、現実のテーマになってきているだろうと思います。

従業員の生涯の福祉として、いろいろなライフステージがありますが、すべてのライフステージを通じて、生活に安心を与える、そういう仕組みをいま用意する必要が

ある。企業の雇用システムとしても、用意する必要がある。社会のシステムとしても用意する必要があると思うのです。そして、そのようなシステムを用意して、企業の従業員のモラルを高める、そういう企業こそが、これからは優秀な人材を確保することができるといいますし、企業の発展も保障されることになるのだらうと思うわけです。

仕事と家庭生活を両立させるような仕組みが、いまこそ必要だと思います。男だけが働いているのではなくて、女性の就業者がもう全就業者の3割から4割に近づこうとしている時代であるわけです。男女共に、老親介護について、どのような役割を果たすか。それを企業がどのようにサポートしていくか。新しい仕組みが求められていると思います。

○平 野 ありがとうございます。それでは沖藤さんに続けてお願いいたします。

○沖 藤 私はまこと軽率にも、『女が職場を去る日』という本を書いてしまひまして、そのなかで、仕事を持っている女性の親の看病がどんなに辛くて、悲しくて、なおかつ大変であるか書いてしまったものですから、こういうシンポジウムとか、講演とか、いろいろな御依頼があります。その結果、私は非常に辛かった日々を忘れることができない、いつもいつも思い出していなければいけない、そういう大変なジレンマにいま立っております。このシンポジウムの御依頼を受けました時も、「私はそろそろ忘れたいのよ、忘れることを許してください。」と言いましたら、「いいや、これからの問題だからまだまだ忘れてはならない。」と言われまして、それもそうだなと思ひながら、ここに座っております。

私の体験がどうであったかということ、を、まず最初に少しお話して、そして介護休業制度がどのようなやり方、あるいは考え方で運用されていくことが望ましいと思ひえるか、お話をさせていただきたいと思ひます。

最初の私の体験ですが、私は一人っ子でございまして、他にきょうだいはありません。なおかつ、私は長男の嫁でもあります。ですから、私は自分の実の親と夫の親と、両方と一緒に暮らした経験がありまして、その中でつくづく思っておりますことは、自分の親はかわいいが、夫の親はかわいくないなという、友人に言わせると「あんたらしい」、正直な感想を持っております。

それでまず自分の親でございます。多くの場合は、女性が生き残るわけですが、私の場合は母が先に亡くなりまして、父が残りました。そういうわけで、私と同居することになりました。そのとき私は会社員をやっておりまして、保育園に子供を預けて



働いておりましたから、親と一緒に暮らすことによって、正直に言えばこんなに仕事をするのが楽になるのかと思いました。つまり、子供が病気しても、あるいは残業し、出張しても、父が家にいてサポートしてくれるから、私は非常に楽であったわけです。逆に言えば、そのときつくづく私は夫の顔を見て、男はこんなに楽して働いているのかと思ったものでした。そして、自分は助けられたのに、父を介護できない葛藤に苦しんだのでした。

同居して5年目になりまして、夫が転勤で単身赴任いたしました。このときの転勤問題というのが、結局私が辞めた直接的な理由になるわけですが、家族と一緒に引越すか、単身赴任するかという、この家族の選択のところで、やはり非常に大きな理由だったのは父のことでした。父を新しい土地に連れて行くのはかわいそうだという思いでした。夫はぶっちゃかうづら下げて、不機嫌が洋服を着てネクタイを締めたように単身赴任して行きました。私は自分の実の親のことで、夫に申し訳ないと思いましたが、これはやむを得ない。だから企業における転勤問題というのは、介護休業制度と同じぐらい大きな比重で、私の頭の中にはあるわけです。

父が発病したときには、夫がおらず、そして上の子がまだ中学3年生、下の子が小学1年生、まだまだ手のかかる子供がいる時期に、父がある日突然ガンを発病いたしました。先ほどの中島先生のお話の中で、慢性疾患という話がありましたが、ガンというのも、いろいろな病気の症状があるようで、私の父の場合は、神経をやられましたので、ドーッと寝たきりでございました。でも、入院している間はまだまだ良かったのです。私は、「病院は天国であった。家庭は地獄であった。」とよく言います。ただそのときも、私は家の近くの病院に入院させましたから、これは介護休業制度と非常にかかわるのですが、時間制度みたいなものがあってくれたらどんなにいいだろうと思いました。つまり、会社から病院に行くまでに、2時間20分ぐらいかかるのですが、着いたらもう面会時間は終わりなのです。ですから、2時間ぐらい早く退社できる仕組みが欲しかったのです。休業と同時に育児時間に匹敵するような時間制度のようなものがあれば、どんなにありがたいことかと思いました。

退院して帰ってからは、それはガンという病気の特殊性もありますが、惨々たるものでございました。その中で私は会社を休むのが辛いわけです。たいして能力のある人間でもありませんでしたが、それでも十何年間か勤めていましたら、ポストぐらいは与えられるわけで、末端管理職ではありましたが、12人ばかりのセクションの室長をしておりました。しかも、室長になって、1年目ぐらいで、非常に張り切っていま

した。これが10年も室長をやっていて「もううんざり」という状況であれば、また休むことにも抵抗はなかったかもしれませんが、何分とも張り切っていたものですから、会社を休むのが非常に辛いのです。休んで家にいれば、会社の仕事が気になる。会社に行けば、家の中で寝ている父のことが気になる。これはまさしく重たき日々、私の最初の本は『重たき日々』という原題でございまして、本当に日々が重たい、体が土の中にめり込むほど重たい、そういう引き裂かれた愛情、もうどちらを向いても胸がいっぱいになる、涙、涙の毎日でございました。

私は先ほど言いましたように一人っ子です。頼れるきょうだいが他にいない。移動型社会の典型のように、夫は転勤族で単身赴任している。その夫も、普段は役立たずでも、いれば一晩ぐらいは交替して見てくれるのですが、そういう愛情豊かな夫ではあるのですが、何分ともいないものはどうしようもないわけです。電話で、「女房が困っているときに、いないような亭主とは離婚する。」と騒いで、夫がびっくりして飛行機に乗って飛んで来たこともあります。お金がかかるものですから、夫婦喧嘩もできません。

一人っ子、働く女、しかもフルタイム専門職、しかも管理職という状況です。加えて移動型社会の典型のような核家族。これはまさに21世紀先取りであったと思います。ですから、私は、「嫌だ、嫌だ」と言いながら、やっぱりこの話をし続けなければならない。私のような体験をする女がいなくなる日まで、しゃべる運命にあるらしい。そういうわけで、私は悲しみを忘れることができないから、老後はきっと鬱病になるに違いないと思っています。

そして、私の体験から申し上げたいことは三つです。

第一に、いま企業は介護休業制度を13.6%導入しているわけですが、導入している企業の人たちのお話を聞きますと、ほとんど全員、女が取っているのです。つまり女は休む性なのです。育児休業、出産のところで女が休み、やっと子育てが一段落したら今度は親のことで休む。女は休む性。その中で、女が仕事に生きがいがあって、一生懸命キャリアアップして働きたいと思っても、女が休むという前提の中で考えるのであるならば、女は仕事に燃えれば、燃えるほど悲しいのです。だから、燃えないで適当にやっているのがいちばんいいのです。そういうことになってしまいます。男も女も休むという前提がまずなければ、男女の平等の問題として考えたときに、大変片手落ちになるのではないかと思います。

まだまだ私たちの中には、休むということへの罪の意識があります。「申し訳ない、

すいません。」と。私は、男の人にも親がいるのだから、私が親のために休むということはいたしかたないというふうに自己弁解いたしました。休むことへの罪悪感というものをなくさないで、実効がないのではないかと思います。

二番目に、先ほど言いましたように40代、50代になって、中堅になり、ポストにあって、責任のある立場の人が休むことになるという認識です。ポストのある人が休むということの許容と、肩代わりの仕組みなども上手に考えていかなければいけないと思います。そういう意味で、在宅勤務とか、フレックスタイムとか、時間制度とか、NECの社長のお話にありましたサテライトオフィスのあり方とか、職場離脱をしないで、親の看取りをしながら、責任を全うしながら、愛情の問題も満足にできるような仕組みを作るための知恵の出し時ではないかという気がいたします。

最後に、ここで厚生省への熱烈なラブコールをしなければならないのです。といいますのは、いままで企画書だ、報告書だ、あるいはコンピュータだと、書類を抱えて走り回っていた人間が、「さあ、親が病気になりました。介護しましょう。」と言われても、仮に「休んでください。どうぞ給料も保障します。どうぞお休みになってください。」と言われても、できないのです。私の場合、父がドーッと寝たきりになって、オムツを取り替えるとき、子供のオムツを取り替えるようにお尻を持ち上げてしまう。そうすると、こちらに腰痛がくるのです。父も辛いのです。そういう介護の方法とか、あるいは医療の専門的な知識・技術とか、そういう福祉・医療の援助の仕組みがなければ、かわいそうなのは寝ている親なのです。ですから、家族が休んで、面倒を見ればよいというのは、本当にそのとおりで、それができたらいいばいなのですが、そういう福祉とか、医療のバックアップの仕組みがあって初めて、この介護休業制度は輝かしいものになるのではないかと考えております。

○平 野 ありがとうございます。いま沖藤さんの御発言の中に、沖藤さん御自身の状況は21世紀の先取りであったというくだりがございました。後9年、10年で21世紀を迎えようとする私どもと言いますか、日本の社会がまさに沖藤さんと同じような生涯を歩まなければいけないのか、という極めて恐しい気持ち出てくるのですが、そういう思いをしないで済むためにも、先取りをして、ある種の枠組みを作っておかなければいけないというのがおそらく労働省の考え方だと思います。

いまの沖藤さんのお話の中に、いくつかポイントがあったように思います。たとえば、職業的人生、特に女性の場合は、職業的人生と自分の人生といえましょうか、介護をしなければいけないという人生と、どのように両立させたいのか。両立させ

ることができるのか、できないのかということも含めて、そういう問題点があったと思います。それからこの介護の問題については、男女の性差と言いますか、男と女の違いがあってしかるべきなのか、それともあっては良くないのか、というようなこともあったような気がします。直接的にはお触れになりませんでしたが、日本の企業すべてが一部上場企業ではございませんから、介護休業制度を導入しようとしても、あるいはしたいと思っても、できない企業、組織、団体がいっぱいあるだろうという現実も、おそらくあると思います。

もう一つ申し上げると、老親介護の問題を個人の問題として考えるのか、個人が所属する団体の問題として考えるのか、それとも国家全体の問題として考えるのか。この辺りにも議論を発展させる余地があるような気がします。それではお三人の方から、補足的な意見、あるいは他の方に対する、他の方が述べられたことに対する質問などを、ここで出していただきたいと思います。

- 中 島 介護問題については、労働省、厚生省で音頭をとって、この10年ほどいっぱい議論されてきました。にもかかわらず、この問題に本気になって国民が一丸になれなかったのは介護世代の男性が、配偶者の介護を当然視しているからです。片親が亡くなった場合、その大部分が残るのは母親ですね。その間に自分の介護の問題があることがあまり意識にないからです。現在は先ほどみたように企業の人たちの3.5割は介護にかかわっているのですが、その中には一方の片親がいたり、きょうだいが周りにいて、介護をサポートしていることが多いわけです。ところがいま沖藤さんのお話のようにそれができなくなってくるほどの少家族化が進むのです。それから高齢の配偶者の介護問題があります。高齢二人世帯がもっともっと進行するでしょうが、この60代以上のペアに介護ができるかという問題があるわけです。実はできないわけです。それをやってきたわけです。しかし、ますます高齢化するわけで、これに別居している子供の参入が必要だ、そのために企業の参入が必要だ、そういう社会サービスシステムが必要だ、という厚みのある議論になると思います。そのためには介護問題は家庭の問題という固定観念を、私たちは除く必要があるだろうと思います。介護の場はどこでも良い所があればいいわけです。必要なことは家族が子供が参加できる仕組みで、その選択はいっぱいあったほうがいいのです。いま厚生省はいろいろな仕組みを作ろうとしています。しかしそれが全体としてどんなイメージになるのか、厚生省もまだ定まっていないのではないのでしょうか。ただ一つ新しいこととして、家庭介護型を普及しようとは思っていないということです。本当の意味での在宅型ケアの時代を

作って行こうと。私はこの方向は大変正しいと思います。その中でのポイントが、小さな拠点作りです。そのために在宅介護支援センターとか、ディケアセンターとか、老人施設とかを、ほとんど中学校の地域単位ぐらいに一つずつ、学校のサイズぐらいにして、家庭の公共化と言いましょうか、家庭のほうが参入するという仕組みを考えています。いままでですと、家庭に誰かを派遣するという頭しかなかったのですが、そういう方向をより積極的に開発しようとしているのがこれからの流れです。

次はマンパワーの問題なのです。そういうふうになくすればするほど、いろいろな専門をもつ人が必要になってきます。そのためにホームヘルパーを10万人にしようとか、訪問看護婦を増やそうとか、マンパワーに対する施策が考えられているようですが、時間がかかります。雇用主体の雇用意欲の問題もありますね。また小さな建物ができたときに、マンパワーを置けばそれでいいかどうかという問題があります。いろいろなところにいるマンパワーと企業との接点をどう繋げるかも問題です。企業がこういうマンパワーをうまく使うために、もう一つ企業としてのプログラムが必要ではないでしょうか。労働政策として、介護・育児休業制度などが、生活保障を考える時代に入っていると思います。また退職者を含むトータルプランと介護のシステムが、うまくネットワークされていく方法を考える必要もあります。そして寝たきりだとか、ボケだとか、介護問題ばかりではなくて、個人の老後問題全体を、そういう仕組みの中で考えていく、その一つに介護もある、そして、介護は家だけの問題ではない、そういう文化を、私は作っていく必要があるのではないかと考えております。

○平 野 及川さん、労働省は、いわゆる行政指導を行って、企業に介護休業制度というものを作らせようとしてる、と私は理解しているのですが、企業から見た場合、たとえばそういう制度があるということは、確かにその企業のイメージにとってはプラスですね。この人手不足の時期に人が集まるかもしれない。しかしながら、その一方では、一定期間企業の戦列から抜けてしまうことによるマイナスということもございますね。トータルとして、一体企業の本音はどの辺にあるのでしょうか。

○及 川 介護休業制度の普及率は13.6%です。そして、導入している企業での利用率を見ると、まだ非常に少ないのです。最近2、3年間で導入した所が多いのですが、使用している人も年間2人か3人という状況です。そして使用している人の大部分が女性であるわけです。という意味では、企業ではまだ介護休業制度は一般化していないと思います。いまお尋ねがあった、介護休業制度というものが企業にとってマイナスなのかプラスなのか。私は介護休業制度は、冒頭で申しましたように、介護というも

のが勤労者にとって、男性にとっても、女性にとっても、誰にとっても通常の一般のことなのだという認識が深まってくればくるほど、実は出産休暇や育児休業制度と同様に、企業が存在していくために必要な制度になってくるだろうと思います。それは早晚そうなってくると思います。それは企業にとってコストであることは確かなのです。育児休業であろうと、出産休暇であろうと、これは企業にとってはコストです。コストですが、そういうコストを当然支払うことによって、企業が社会的に存続していくことができるような時代が、いま目の前に来ているだろうと思います。ただ、それを企業のコストとしてだけ捉えるのではなくて、企業のコストであることは、従業員のコストであり、社会全般のコストでもあるはずで、企業のコストだけに依存するのではなくて、社会が税金やその他の形で、国や地方公共団体が負担すべきコストもあるでしょうし、あるいは地域社会がボランティアという形で負担すべきコストもあるだろうと思います。いずれにしても、それはすべてマクロで考えれば、国民の負担になります。企業が負担しようが、ボランティアで負担しようが、税金で負担しようが、全体としては国民の負担であるわけです。どれがいちばん生涯の幸せという観点から見たときに、妥当なのかということだろうと思います。

私はいま国民の生活について、豊かさが感じられない、という人が非常に多いと思いますが、実は「生活は向上しましたか」という質問をしますと、誰でも「生活は向上した」と言うのです。それでは「豊かさは感じますか」と質問すると、今度は「豊かさは感じない」と言うのです。一見矛盾したような答えですが、私は矛盾していないと思います。たとえば、「3種の神器」と言われた電気洗濯機も、冷蔵庫も、テレビもみんな手に入れた。3Cと言われた自動車、クーラーも、カラーテレビもみんな手に入れた。生活は向上した。しかし、生活に、特に今日のテーマで言えば、老後の生活に不安がある、老親が寝たきりになったときどうしたらいいかという不安があるという状況では、生活にゆとりがあるとは言えないと思います。

いま経済が一流になってきて、産業も企業も世界の中でトップクラスになってきているわけですが、従来経済を発展させていけば、産業を興していけば、いずれ暮らしは豊かになるということで、産業中心でみんなで頑張ろうと働いてきてここまで来たわけですが、世界一流の経済や産業のレベルになったときに、もちろんそれを発展させることも必要ですが、究極豊かになるはずだった生活それ自体を、直接の目標にして、産業も企業も国の政策も、どのようにしたら生涯の生活を安心できるものにしていくかということに、もっと資源を使って、資源という意味は、時間も使っていくで

しょうし、マンパワーも使っていくでしょう、お金も使っていくでしょうし、物も使っていくということで、使っていくことが必要な時代になってきています。そういう時代の中での企業のあり方としては、新しい社会のニーズに対応して、介護休業制度等を導入することはコストではありますが、長期的に見ればその企業にとってはむしろ発展への資源になってくる、というふうに私は思っております。そして現実には、実は介護休業制度を導入している企業というのは、やはりいま、これから将来性が非常に豊かな企業、日本電気の社長さんも導入しましたし、導入した企業のリストを見ただけであれば、まさしく発展性のある企業こそが、そういう先進的な制度を導入している、と私は思っているわけです。

もう一つ、ただし申し上げておかなければならないことがあります。そのような大企業、世界を相手にしたり、日本の中でも非常に有名な一部上場みたいな、発展性のある企業では、こういう制度を導入することは可能です。企業内福祉制度全般ですが、規模間格差というのがあります。大規模企業に勤めれば、勤めるほど、賃金の他に福祉の制度が良くて、非常に豊かであるが、中小企業になるとそういうことが対応できないという規模間格差の問題があります。規模間格差の問題はまさしく労働行政が力をそそがなければならない問題でありますし、企業に全面的に依存するのではなくて、国の政策として、労働省なり、厚生省なり、あるいは地方公共団体の政策として、国民の生涯の福祉の観点から、資源を使っていくべき分野であるだろうと思います。

○平 野 沖藤さんは、常にミクロの立場から、マクロのほうを御覧になっているようですが、先ほど関本さんが紹介された日本電気のトータル・ライフ・プランの中の介護休職制度は、親に限らず、家族が対象というのがありました。それから、介護休職の期間も1カ月から6カ月というふうになっていました。制度としては、かなり余裕のあると言いますか、こういう資料などと比べますと、進んだ制度であるような印象は受けました。しかしながら、沖藤さんとしてあれを御覧になれば、またいろいろおっしゃりたいことがあるのではないかと、いう気がするのですが。

○沖 藤 そうなのですね。育児休業制度とか、出産休暇というのは、何だかんだ言っても10月10日の準備期間があるわけです。親の場合は明日の10時に倒れるとか、1カ月後に入院の予定であるとか、そういうのがないのです。ですから、「ああ、どうしよう」という混乱期、それから退院なり、入院なり、いろいろな形で何となく安定する時期、さらにいよいよもう駄目だという終末期、私はこの三つは、対応が違うのではないかと、いう気がします。たとえば混乱期、病院に連れて行かなければならない、病院を探

さなければならぬという時期は、ある程度有給休暇の運用で何とかなるような気もするのです。ただ休むことへの意識が問題ですね。私は今日は男性が多いと聞いたので、大変張り切って来たのですが、男性が休んで自分の親を病院に連れて行くことも必要です。女房に付いて行ってもらえなければ病院にも行けないような男は、やはりこれから企業人としてどうなのでしょう。そういうわけで、男性のほうで休んで、親を病院に連れて行くとか、そういう混乱期の対応が一つあります。

安定期になってきますと、たとえばヘルパーさんに週3日とか、月10日来てもらうことになったとか、いろいろな形で方法が決まってくる。そうすると、比較的休まなくてもすむ。この時期は介護時間制度とか、フレックス・タイムで何とか乗り越えられるのではないかと思います。後、もう駄目だという状況になったとき、このときはやはり親を病院から連れて帰って来るなり、ホームから連れて帰って来るなりして、わが家で送りたい。それも私たちが等しく思っている思いですから、そういう終末期の対応というように、弾力的運用、あるいは柔軟性のある運用、それからお年寄りも痴呆にしろ、寝たきりにしろ、いろいろな病気があるわけですから、いろいろな病気に対応して、細かく運用できるようになっていってくると、非常にありがたいと思っています。

今日は企業の人事関係の方がお越しだということなので、これからの人事課の職員というのは、福祉の制度に明るくなってほしいと思います。休業を与えます、時間を与えますよという形で、あなたは休んでいいという判こを押すだけの人では、これからの人事課は駄目ですね。たとえばこういう仕組みがある、あなたは何々市に住んでいるならば、ここへ行って相談してごらん、そうすればギャジベットが借りられるでしょうとか、車椅子が借りられるでしょうとか、ホームヘルパーさんの仕組みがどうでしょうとか、こういう情報マン＆ウーマンとして存在してくだらないと。折角のこの制度は、ただ休めばいいというものではないという気がするのです。

もう一つ言わせてほしいのですが、つい先立っても京都で2,000人の女たちが集まって、介護問題をいろいろな形で議論したわけですが、なぜ女たちが高齢化社会に対して危機感を持っているかという、やはり家制度の流れの中で、家庭の中でも女、社会的なヘルパーさんにしろ、寮母さんにしろ、看護婦さんにしろ、社会的な介護の場でも女なのです。高齢化社会がどんどん進む中で、女に甘えているような、そういう社会の仕組みというものに対して、女の側から、それが嫌だと言っているのではなくて、しんどいのだと、少しは男の人も荷を分け持てほしいのだという思いがある



わけです。

男の人たちだって、自分の親が病気であって、仮に女房が専業主婦であったとしても任せっきりでいることに胸が痛いはずなのです。それをいままでは、男は黙っているのがよろしいということで、黙っている男の美德の中で、忍耐してきたのだらうと思うのですが、これからの男性は「俺たちも辛いんだ。」と言ってほしいのです。だから、俺たちも、親を病院に連れて行きたいとか、親の終末期には休みたいとか、男の人も声を上げていただきたい。そうしなければ、これは夫婦の問題になっていくのです。「姑の看病を私に任せきりにして、あの人は会社で何をやっていたのよ。ゴルフも仕事、カラオケも仕事、仕事、仕事と言って逃げていたじゃないの。だから、定年のときに離婚するわ。」と言って、定年離婚を楽しみにしている妻がいっぱいいるのです。

そういう夫婦の問題で考えると、これでは男の人も気の毒です。男の人たちが「男は辛いよ」と黙っているだけではなく、妻が専業主婦であっても、終末期は休もうというようなことが、人間の声としてあがってほしいと切実に願っているわけです。

○平 野 何か月前になりますが、アメリカのあるテレビ局が、日本のサラリーマンの実態というのを、ニュース番組で放送したことがございました。それは要するに昼間は事務所にて、夕方になると縄のれんをくぐって、それからカラオケに行って、家に帰るのです。家に帰るのだけれども、要するに寝床しかないのです。主人のいる場所というのは、寝床一つだけであって、大体日本のサラリーマンの家庭というのは、（家族マインスター）という考え方ですべての物が配置されているというのがありまして、休みの日にはパチンコ屋に行く。それはなぜかという、家庭で奥さんがガミガミ言うのから逃がれるためにパチンコ屋に行くのだという、見方によっては鋭くついていて、我々から見ればここまで言われたくないなと思うような、そういうものがあったのですが、振り返ってみますと、その家庭を顧みないで一生懸命働くという産業戦士が、いまの日本の未曾有の繁栄を作り上げたという現実もございます。

それから、会社の中では、たとえば沖藤さんは、女房にくっついて病院に行けないような男は駄目だと言うのだが、会社の側から見れば、女房にくっついて病院に行ってしまうような男は駄目だという判断もありますし、その辺がおそらく中島さんがいちばん最初におっしゃった「人生80年」時代の文化の中の、価値観の問題にかかわってくるのではないかと思います。

ちょうど大体いろいろな問題点が出揃ったものですから、ここで一度会場の皆様に、

御発言をいただきたいと思います。何人かの方に、御意見、御質問をいただいて、それをお三人の方に割り振って、対応していただこうと思います。

○質問者1 私は実際に家庭で看取っているお嫁さんが気の毒で、ボランティアで訪問しているグループ「テーブルを囲む会」を作っている者です。沖藤先生がおっしゃった通り、現在の家庭の状況のほとんどは、御主人が家庭の中からマイナスの存在になっている。特に介護という問題になると、女房がいるからいいだろう、女の仕事だろうと、先ほどから論じられている中でも、他の先生方には女性が介護をするものだというふうな御発言が多いように思いますが、介護というのはそんななま易しいものではないのです。在宅ということを一口に言われますが、女性の体で力をすっかりなくした老人を抱えてトイレに連れて行く、ベットサイドの簡易トイレに座らせる、あるいはお風呂に入れる、これは男性の力でなければできません。それをただ女性が介護するものだと言われています。介護というのも人によって様々です。御飯を食べる、食物を口に入れて嘔む意欲さえもなくなっていくのが、本当の老衰の状態なのです。それを口に運んであげる。それは本当に愛情以外にないのです。その愛情というものに支えられて一生懸命頑張って介護している人は、長い方では1日のうち20時間を費やしているのです。20時間を介護に費やしているというのは、夜中にボケたり、あるいは寝たきりで夜眠れないというお年寄り、夜中に目覚めてしまう。だから「おーい、トイレだよ」と起こされる。本当にトイレかと思って起きると、そうではない。本人はスヤスヤと居眠りをしている。昼間もスヤスヤですから、寝ている方は悪気があって起こすわけではないのですが、介護する人の実態というものは、そういうものです。

○平 野 おそらく、いまおっしゃったことは、多分労働省と厚生省のマッチブレイで解決しなければいけない問題ではないかという御指摘ではないかと思うのですが、中島さんにコメントをいただきたいと思います。

○質問者1 もう少し付け加えさせてください。ボランティアということが出ましたが、ボランティアはどんどん減少しています。また、ボランティアは、今、高齢化してきております。その現実も考えていただきたいと思います。

○中 島 その通りで、いままで介護という問題に対するリアリティーがなかったのです。介護休業制度にしても、いまの発言のように介護のリアリティーなしに、つまり、女性の側の価値を含む問題があまり多くでませんでした。それが少しずつ、セルフ・ヘルプグループの人たちや消費者グループから問題提起されて、ようやく少しずつわかってきて、先ほど言いましたように、家庭型介護と在宅ケアと同一のものではないと考

えられるようになってきたわけです。家庭のサイズからいえる「愛の労働」という十字架を絡めた介護の労働を在宅ケアで支えようということをもっと公的なものとして進めようということです。家庭でしかできない労働というのは、情緒をわかち合う、これだけです。そういうことに家庭の人が腐心できる、他のことは他人ができるだけ地域として、自治体として、民間として、また私企業としても算入する手続きをとろう、そういう大きな流れが、いまようやく国としても、介護対策としてできつつあるところだと思います。しかし、沖藤さんもおっしゃいましたように、これには人は一朝ならずです。思考、価値もまだまだ社会的コンセンサスが固まらない時期です。こういうことを踏まえながら、厚生省、労働省の両サイドから、できることをいろいろな角度で、とにかくやってみよう。そういうことになっているのだと思います。

○平 野 ここで聞きしてみたいと思うのですが、ここにいらっしゃる方の中で、実際に老親介護休業をお取りになったことがあるという方はいらっしゃいますか。もし差し支えなければ、概略でも、こういう形で、こういうふうに取りましたというのを、ちょっと御紹介いただければと思うのですが。

○質問者2 母が6年前に要介護状態になりましたが、介護休業制度はありませんでしたので、有給休暇を取りました。結局、退職いたしまして、自宅で介護をしていました。最近、特養に入ることができましたので、今日こういう催し物にも参加できましたが、自宅におりましたところは、本当に悪戦苦闘の日々で辛い毎日でした。

○平 野 会社には、制度としての介護休業制度というのはなかったのですか。

○質問者2 中小企業ですから、そのようなものではありませんでした。

○平 野 それでは有給休暇の中でお取りになったのですか。

○質問者2 全部有給休暇で処置しました。

○平 野 会社には制度があって、その制度を利用してお取りになった方はいらっしゃいますか。  
及川さん、これはそこまで定着していないというふうに理解したらよろしいのですか。

○及 川 今日は4、500人お集まりだと思いますが、まだ企業の中で普及率が13.6%ということですし、その中で取った人が本当に一企業当たりまだ数人ということですから、この程度のサンプルでは、なかなかそういう事例は出てこないのかもしれないと思います。

もう一つ、老親介護ということになりますと、やはり中年と言いますか、40歳なり、50歳代になって、70歳、80歳の老親介護のために休暇を取るということになると思い

ます。その年代は、先ほども御議論がありましたが、まだ日本では老親を介護するのは、男性ではなくて、女性だということが、どうしても一般的であって、利用者もほとんど全部女性だということになります。40歳、50歳まで働いて、働き続けている女性というものは、非常にそういう企業の中でも少ないということから、まだ事例が非常に少ないのではないかと考えております。ただ、これからは、女性の社会参加が非常に進んできますし、女性の高学歴化も進んできます。また、女性の管理職等も、どんどん増えてきていますし、制度としては男女ともに適用されているはずでありますから、男女ともに使用する機会が増えてくるのではないのかなと、実は思っております。

一つ付け加えさせていただきたいのですが、地域でボランティア活動する人たちが、だんだん少なくなってきたというのは、私はその通りだと思います。私は無償のボランティアに高齢化対策を、日本では依存しすぎている面があったと思います。ボランティア活動は、非常に大事だと思っておりますが、それにはコストがかかるのだ、マンパワーとして社会的にも評価を与え、経費も十分に支弁した上で、社会的な尊敬を得る活動として、それらの活動が多数の人によって行われるような仕組みをどうしても用意する必要があると思うのです。それをサポートする一つの仕組みが、企業における介護休業制度ですが、これだけが突出しても、あるいはこれだけではどうしてもできないことだと思います。やはり社会の制度として、国の制度として、あるいは地方公共団体の制度として、そういうマンパワーが確保できるような仕組みを用意しておかなければいけない。やっと、国もそこに気が付いて、「高齢者保健福祉推進十カ年戦略」というのを今年から始めて、10年間で6兆円のお金を使おうと、厚生省が中心になってやっているのは御存知の通りです。これはショートスティとか、デイ・ケアのサービス施設とか、あるいは老人介護の中間センター等を、全国で今年は3,000カ所作ろう、将来は何万カ所か作ろうというようなことでやっていますが、施設はどんどん作ることができると思いますが、問題はやはりマンパワーだと思います。厚生省自身も、お金がどんなにふんだんにあっても、そこで愛情を持って働くマンパワーをどう確保するかということが、最大の課題だということを、認識しているわけです。これからの社会では、老人介護のためのマンパワーというのが最大の課題だと、私は思っておりますから、そこへお金やその他もどんどん使うようなことを、これから考えていかなければいけないだろうと思います。

○平 野 再び会場からお話をいただきたいと思います。

○質問者3 神奈川県から参りました。いま老親の介護休業制度ということで、企業の人事課の方の参加が多いと聞きまして、私は非常に驚いています。実は、労働組合の方が多いのではないかと考えていたのです。先ほども沖藤先生もおっしゃっていましたように、いろいろな制度等の情報を伝えるというのは、従来労働組合だったような気がするのです。労働組合が充実することによって、働く女の人も男の人も、福祉面が少しプラスになるのではないかと思います。

それから介護休業というのは、マイナスとは言いません、あるにこしたことはないのですが、あまり賛成ではないのです。実は、私も10年前に母を亡くしたときに仕事を辞めました。5年後に夫が倒れましたときも、また仕事を辞めました。それで現在に至ってしまして、夫を在宅介護しているのですが、もう8年ぐらいになります。ムカイショウコさんという方がいらっしゃるのですが、その方は25年間見ていらっしゃいます。17年間見ている人もいます。そういうふうに、介護休業だけでは、太刀打ちできないのです。

いまこそ働く者と、私たち主婦、先ほどボランティアの方も出ましたが、そういう方が一体にならないと、「あなた働く人」、「私は家にいて、在宅を見る人」というふうに、働く女の人との距離がだんだん開いてしまうのです。そしていつも家に居る主婦、私も有料のヘルパーをやっておりますが、だんだん少なくなってきたのです。何とかして、社会制度を変えていかないと駄目だと思います。

それから、「老親」と言いましたが、いずれ私たちの問題になってくるのです。「女は3度老いを看る」と、沖藤さんも何回もおっしゃっていますが、まず老親です。それから自分の配偶者、そして自分になるわけです。自分のときはどうするかと思うのです。もう子供たちはあてにできないと思います。いま社会制度を何とか変えていかないと、北欧型には到底いかないかもしれませんが、少し北欧型を学んで、それに近いものにしていきたいな、というのが私の思いです。

○平野 ありがとうございます。お話の中に、そういえばそうだなと思ったのが一つございまして、それは介護休業の要求といいますか、そういうものについての提案といいますか、それがどうして労働組合から出ないのだろうか、という意見がありました。実は私が席を置いている組織にも、労働組合があるのですが、組合側の要求としてそういうのが出たという記憶は全くないのです。最も私どもの会社というのは、極めて男が多い会社ですから、そうなのかもしれません。

ここにいらっしゃる企業の人事、あるいは労務の担当の方でどなたか、こういった

点も含めて何か御発言いただける方はいらっしゃるでしょうか。

○質問者4 三重県からきました。中小企業の経営者でございます。私の会社の場合には、老親介護の制度というものはまだございませんが、いままで長年の間に、やはり親を見なければいけないような従業員の方が出てまいりました。その場合には労働協約の中の休職制度を解釈を拡大いたしまして、たとえば事故の場合には3カ月は休職できるというのを、実際に母親の病気をその方が見なければ他に見る方がいませんでしたので、それを1年に延長して、在職のままお休みしていただいたわけです。その方の場合も残念ながら、お母さんが1年では治らずに、再起の見込みがないということで、たまたま退職されました。私たち中小企業では、この「期間をいつまで延ばしたら、この問題が解決するか」ということには、ちょっと自信がございませんので、皆様の御意見を伺いたいと思います。

○平 野 もう一人、二人続いて、御意見なり、御質問をお受けして、こちらでまとめてお答えいただくと思うのですが、いらっしゃいますか。

○質問者5 小平市から参りました。地域で在宅福祉サービスの有償家事援助サービスをやっているホヤホヤの介護福祉士でございます。中島先生が「老親介護は、女性だけの問題というのは錯覚であった。」とおっしゃいましたが、まさにそうだと思います。近頃、地域にリタイヤーで戻りました男性で、地域で自立できずに、どうしていいかわからないという人が増えて参りまして、厚生省がそれを何とかしようと立ち上がっているということも聞いております。それから、日本電気の社長さんのお話の、トータル・ライフ・プランということで、企業が老後まで丸抱えて面倒を見ていらっしゃるということは、私自身は少しおかしいのではないかと感じております。やはり、面倒を見るのであれば、地域に戻って、自立できるような形で面倒を見るのが本当ではないかと思えます。そういう意味で、先ほどから「介護、介護」という中に、どうも特に男性の場合、自分の介護も女性にしてもらい、特に夫は自分の老後は妻に見てもらいたいと思込んでいらっしゃる方が多いのですが、やはり人間として、介護というものは、男とか、女とかということではなくて、やはりそういう広い立場から、これから見ていかなければならないと思います。そういう意味で、これからもう少し議論をしていただきたいと思います。

○平 野 ありがとうございます。もうお一人いかがでしょうか。

○質問者6 介護休業制度の導入が、13.6%と先ほどおっしゃっていましたが、この13.6%は労働組合があって、就業規則がきちんとしてという、大企業の方たちへの導入なわけで

す。私どもは、無組織で働く中高年婦人の問題を取り扱っておりますが、その方たちはほとんど劣悪な労働条件の中で働いておりまして、休暇さえ取るのが大変だという状況なわけです。その中で、先ほど沖藤先生が、「介護時間の導入があったら、本当に良かったのにな。」とおっしゃっていましたが、私も父を見ました経験がございまして、手続に行くのに、ほとんど休暇も使っていますから、その度に手続休暇とか、あるいは時間休暇とか、そういったものがあつたら随分思ったことがあるわけです。実際に、公的サービスに行きますと、働いている婦人の側に立った行政サービスというのは、ほとんどないということなのです。「女は家にいるもの」という上に成り立っている行政サービスです。たとえば、デイ・サービスとか、ショートスティなども、送迎の時間が10時～16時までという時間帯なわけです。それから入浴サービスも、またホームヘルパーさんが家に訪ねて来ましても、やはり全部誰かが家にいなければ迎え入れられないという状況のもとでの公的サービスであるわけです。

先ほど、中島先生が、「高齢者保健福祉推進十カ年戦略」を厚生省が出していると言われましたが、現実には自治体におろされておりまして、その自治体に行きますと将来の計画は全く0という、そういった現状を私どもは把握しております。中小零細企業の人たちが本当に休暇が取れるというか、まず最初は通院休暇、あるいは時間休暇でもよろしいですが、そういった休暇から、制度として推進していく必要があるのではないかなということを、伺っておりまして感じました。

○平 野 ありがとうございます。

○質問者7 日赤の老人家庭介護法という110時間の研修に参加したときに、講師の方たちが必ず付け加える言葉がありました。それは「老人問題は、いま私たちが話しているが、今日は人の身、明日は私の家庭のことなのですよ。」ということでした。お話を聞きながら、こんなに研究をして、私たちにいろいろな話をしてくださる立派な人たちが、その家の一人の老人のために仕事を離れなければならないのだろうか、ということもいつも感じていました。働く婦人が家で何か老人のことであったときには仕事を辞めるとか、有休とか、休業とかではなくて、ホームヘルパーの助けが必要です。しかし、今、各市町村のホームヘルパー派遣には、65歳以上だとか、寝たきりだとかの制限があります。働く婦人、ボランティアを地域で長く頑張っている方、ホームヘルパーをやっている方、皆さん現場は大変です。そういう働く婦人の家庭に何かあったときには、厚生省ではなくて、名前が変わったほうがいいと思うのですが、労働省のほうで働く婦人に対してのホームヘルパー派遣事業というものを、登録制でもいい

ですからやってほしい。40代、50代の主婦で、仕事がなく何となくAからBの仕事場に変わっているだけの人、子育てが終わって家にいる人がいます。また、日赤の老人介護法を30名が受講して、3カ月過ぎた今日、就業している人が少ないということです。いい仕事がないのです。しかし1軒、1軒を見ると、かなりお年寄りが苦しんで生活している。ホームヘルパーも来ていない。労働省のほうで「ホームヘルパー」という、名前こそ違ってもいいですから、そういうものを是非作り上げてほしいと思います。

○質問者8 私は連合に加盟しております繊維産業を中心にした複合産別で、組合員が全国で約60万、事業所が1,500 ぐらいの組合を抱えておりまして、そのゼンセン同盟というところで、婦人のほうを担当しております。労働組合の問題が先ほど出ましたので、簡単に私どもの取組と、御意見を申し述べたいと思います。ゼンセン同盟は、まず育児休業を昭和48年にどうしても取らなければならないということで、労働協約で制度化をしております。そのときすでに両親を誰が面倒見るのか、介護の問題が非常に北陸を中心に問題が上がってまいりまして、その後、大会がある度に女性から意見が出ておりました。そのような経過を踏まえまして、実は昭和59年にゼンセン同盟の労働協約統一闘争という、とにかく加盟している大きな組合でも、小さな組合でも、真ん中の組合でも、とにかく一緒に介護休業制度を制度化しようという運動をやりまして、現在のところ90%の組合が制度化に踏み切っております。

労働協約の中身は、労働省が示しております冊子の中とほとんど違いはありません。そのように取り組みましたが、ただ問題点は、休むと無給になるということ。その無給になることが大変痛いのです。健康保険がどうしても付いて回るということで、有給化してもらえば、取得率が高まるのではないだろうかということも出ております。もちろん、代替要員のこともあります。いずれにしても、この普及率を高めるということについては、私は労働協約だけではなくて、いわゆる地域のケア、介護にまつわる意識の問題、ボランティアの問題をトータルで考えていくということと、もう一つは国として介護休業法という法律を制定するような、いわゆるいろいろな意味での手厚い施策が必要ではないかと思っております。労働組合の立場としては、いま育児休業法を制定することに一生懸命努力しておりますが、これを何とかして解決をし、次に介護休業法を作るような運動を広げたいと思います。どうぞ皆様方も御協力、御理解をお願いしたいと思います。

○平 野 ありがとうございます。



○沖 藤 先ほど介護休業制度にはあまり賛成ではない、というような御意見もあったように思いますが、労働省から招かれたから言うわけでは決してありませんが、私は介護休業というのは、これから日本人にとって非常に大切なものだろうと思っております。つまりこれは働き方の問題であり、女と男のかかわり合い方あるいは平等の問題であり、親子の愛情の問題なわけです。ですから、えてして働き過ぎを指摘されている日本人、これは女も男も働き過ぎの傾向があるわけで、この「休業」というキーワードを通して、日本人の労働観というものをもう一度見直すために、非常に大切なものだと思っております。

また、働いている女性と専業主婦の人たちの間に、分断があったことも確かなのです。働いている女性はえてして、これまで無職の女性に親の介護を押しつけてきました。「あなたは職業を持っていないのだから、私は学校の先生をしているのだから、あなたやってよ。」というような形もあったのです。男と女の間、女同士の中での分断をなくしていくためにも、この休業制度は大切なものだと考えております。

男の人でも是非休んでほしいというのは切実な願いなのです。社長以下、部長、課長、皆さん休む模範を見せていただきたい。そこで必要になってくるのが、先ほど御質問の方にありました有給化の問題です。給料がないから男性は休めないのです。現実には妻が専業主婦であれば、『稼ぎ男にやりくり女』というパターンは崩れないのです。ですから、男性にも広めていくためにも、有給化というのは非常に大切なものだろうと思います。厚生年金の積み立てがあるように、介護休業のときのための積立金というようなものがあった方がいいのではないかと私は思っております。本人の月給から1万円積んだら、企業が1万円積むという形で2万円積んでいく。そして親の介護休業を取ったときにそれが給料として補てんされる。場合によっては、親もポッキリいくかもしれませんので、ポッキリといって介護をしなくても済んだ場合は退職金に上積みされる、というような形での何らかのプール、それは組合がやってもいいかと思いますが、何らかのプールが有給化というものの中で考えられていいのではないかと思っております。企業もそういう積立に対して、意欲を示していただければ大変ありがたいと思っております。

先ほど言い落としたのですが、終末期が大事だと申し上げたのですが、この終末期が一体どれぐらいの期間かということとはわかりません。中島さんも御承知だと思うのですが、ホスピスなどでは、あと6カ月と診断された方が対象になるわけですが、その6カ月が3カ月であったり、2年であったりいたします。ですから、この終末期の

対応ということも、非常に微妙な問題を含んでおりますので、たとえば6カ月と決めても、場合によっては2年の運用がある、というような柔軟性も欲しいと思っております。

最後に、去年の7月から施行されているスウェーデンの親族ケア法を参考までに御紹介させていただきます。これは話で聞いただけで、まだ実際に取った方に取材しておりませんので、聞いた話の範囲です。スウェーデンの親族ケア法というのは、親族及びそれに準ずる人ということですから、友達でもいいのです。私と及川さんが非常に親しい間柄だとして、及川さんが介護を必要になったときに、私が親友ということとで及川さんの世話に行ってもいいというようなことになるのだそうです。スウェーデンもあれだけ施設整備や在宅福祉が進んでいる中で、やはり自宅で息を引き取りたいというお年寄りの願いというのが非常に多いし、また自分の手であの世に送りたいと願う人も非常に多い、ということから生まれた法律だそうです。これはお医者さんが、「あと1カ月」と診断した時点だそうです。そして、なおかつ本人が「家に帰りたい」と言った場合、さらには「引き取って家でお世話しても大丈夫」とお医者さんが診断した場合、いろいろな制約が付くようです。そして、1カ月という見込みの中で、男女ともに休んで、90%の給料保障ということを知りました。国柄が違いますから、それをそっくり日本に持ってくることはできませんが、こういうことも参考になるのではないかと思います。このことはやはり人の命をどう考えるかということと、日本人の労働観をどう捉えるかという、この二つのことへの問題提起ではないかと思っております。

もう一つ付け加えますと、ボランティアの問題はやはり日本の男性のボランティアがなさすぎると思います。ボランティアをやっている人たちの9割が女性です。後、定年退職後の方々が若干加わっているぐらいで、企業で働いてる人は、男も女もボランティアはできません。それは毎日が疲れているから、現実としてできないのです。これからは新入社員の社員教育の中に「ボランティア」というものを入れてはいいかでしょうか。今の子供が老いを知らない、死を知らないと言われておりますが、いちばん老いとか、死を知らないのはエリートのサラリーマンたち、男も女も含めてエリートの男、エリートの女、このクラスがいちばん知らないのではないかという気がいたします。ですから、社員教育の中に「ボランティア」を入れていただければ、手の出る男、口だけ出す男ではなくて、手の出る男、手の出る女が仕上がっていくのではないかと思います。

○及 川 三点ほど申し上げたいと思います。まず男も家庭生活を大事にする、地域生活を大事にする、男女共同して暮らしをエンジョイする、そういうことのために、やはり何と言っても労働時間短縮を進めていくことが必要だと思います。週休2日制をもっと一般化し、労働時間をもっと短縮する。日本は、今、先進国の中で一番長時間労働をしております。もっと生活を大事にするために、家庭生活を大事にするために、地域生活を大事にするために、時間短縮ということを労働省はもっと進め、企業経営者も労働組合もそれにもっと力を入れることによって、老親介護の問題その他を含めて、生活優先の社会作りができていくのではないかと私は思います。男女共同社会もそれでできていくだろうと思っております。

二番目は介護休業は企業内福祉の一環です。ただ、企業内福祉をあまりに重視して、生まれてから死ぬまで、今、退職後も社宅を貸して住ませるという制度も出てきて、それを否定するつもりはありませんが、生まれてから死ぬまで企業に全部依存する社会に日本がなってはいけないとも思います。そういう前提で、企業内福祉制度は拡充すべきだと思います。老親介護という問題についても、単に介護休業ということだけではなくて、たとえば老親介護の施設を企業が作るということがあってもいいかもしれません。また、老親介護のヘルパー派遣、自分は働きながら老親を見たいというのであれば、休業ではなくて企業がヘルパーを派遣するということであっていいかもしれません。ソフトな技術を提供してやるということがあっていいかもしれませんし、あるいは施設、寄付等の提供があってもいい。多様な対応ということが、企業内福祉でもあっていいと思います。それは住宅や全部含めてであります。そういう多様な対応ができるようお願いをしたいと思っているわけです。

第三点目は、人生80年、個人の生涯をどのように生きるか。最後を施設に入れたいという方もあるでしょうし、自分で介護したいという方もあるでしょうし、ヘルパーをとという方もあるでしょう。そういうことがなくて健やかに老いている老親もいるだろうと思います。どのように生涯を生きていくか、老親の看取りということを含めて、どのように生涯を生きていくかということについて、自分の個性ある生き方を選ぶことができるような社会の仕組みを作ることが、今、大事だと思います。その一つとして企業内福祉があるし、あるいは非常に大きな部分として社会福祉や社会保障制度がある。あるいはそれに依存しないで、自立型の生き方をするのが可能な人もあるかもしれませんが、どのような生き方をするにしろ、自分が生きたい生き方が選択できて、生涯幸せということが選べるような、そういう社会の仕組みを作る必要があると

思いますし、それだけの経済力を日本は持つに至っていると思います。そして、そのために、労働省の政策も、厚生省の政策も、あるいは企業も、社会のボランティア活動等も、労働組合も、力を尽くしていったらいいのではないかなと私は思っております。

○中 島 つい先ほど私はカナダに行ってきましたが、いくつかの面白いというか、さすがと  
いうことがありました。その一つに、向こうのボランティアは宗教を背景とした仕組み  
の中で、システムとしてしっかりしているものですから、日本のような規模の小さな  
ボランティアもそれはあるでしょうが、かなり根っこが太いわけです。それがいま  
圧倒的なボランティア不足で苦しんでいる。もうプラトーンなのです。それに対して、  
どこを狙っているかという、企業を狙えということをやっている。ボランティア団  
体は、企業にボランティアの財源助成を求めている方針からボランティアとしての労  
力提供を求めているのですね。つまり地域に参入してほしいということで、企業がボ  
ランティアに参加するように運動しているわけです。たとえば給食サービスなど、労  
働者が昼休みにボランティアに参加した時間は労働時間にカウントされるのです。ボ  
ランティアを希望する就労者に対して労働保障をする仕組みです。こういう仕組みと  
介護休業というのは、一致しなければならないですね。公的な仕組みとして介護がいま  
議論され、介護休業もその一つなのですから、働き手もボランティアをし、かつ介護休業  
も取る、というコストの考え方が大事になるのだと思います。介護休業だけの議論で  
コストということを考えるのは昔の文化です。これからの文化というのは、企業が法  
的な一つの社会サービスの中にあるという意味での企業イメージを膨まらしていかな  
ければならないわけですから、企業の人たちもボランティアに出るということをして  
いくといいと思います。場合によっては、人事、管理ばかりではないが、一つの企業  
戦略として、こういうボランティア活動にスイッチしていくプログラムをお作りにな  
ると、女性たちも介護休業を取りやすい。その女性たちが介護休業をうんと取ってこ  
そ、男性も「介護休業」という言葉を口にできるのです。今日のお話の中でも、男性  
たちが一つも声にならない、ここから見ていてもとまどった顔がいっぱいある。気  
持はあるのだが、こういう言葉をしゃべったことがないということだだと思います。つ  
まり介護問題に無関心なわけではないわけですが介護のキーワードが内臓されてい  
ないだろうと私は勝手に推察しております。身体に経験されたこととして介護のこ  
とがしゃべれるような男性たちをどうやって作るか、というのも私は企業の戦略の一つ  
に是非入っていてほしいと思います。

もう一つは、寝たきりゼロ作戦が厚生省で展開されています。いままで、寝たきり老人が増える、痴呆性老人が増えるというデータは、過去のデータに基づいているわけです。いろいろなプログラムがあって、こういう作戦が展開されますと、私たちの言葉で言えば「一部自立」の老人たちが増えている。一部自立というのが大変なのです。一部自立というのは、老人側から言えば、できないところを助けてください、できるところはやるという願いを実現することです。そのことに1回、1回私たちが応えることですから、介護の分量、介護の質というのは「全面介護」と全然違ってくるわけです。実は寝たきりが減ってくるということは、介護量が増えるということです。そのためにもヘルパーさんたちがいっぱいいる。マンパワーの不足は、市民運動、国民運動としていかなければ間に合わないほど深刻な問題です。これはもう1億の皆さんたち全員が運動していただきたい問題です。

もう一つは、寝たきりのモデルは比較的あるのですが、地域で自立していくプログラムに関して、私たちサービスを提供する側も十分に訓練されていないのです。寝たきりを起こすということはあっても、一部どこかの身体的な欠点を持ちながらどうやって一人で生きていくかということをその人自身にわからせるプログラムがないわけです。たとえば、脳卒中になって足がふらつく、杖を持っている、そういう状態で電車に乗るといふ一人の人間のことを考えてみてください。バスに乗るといふ一つのプログラム、銀行のカードを持つ、野菜やリンゴを持つ、この一つ一つが初体験です。これに対するきちんとしたリハビリテーションのプログラムを、私たちはまだ持っていない。このことをしっかり訓練プログラムに入れていかなければ間に合わない。そういうことで、すべてがようやく表に出た。あれも、これも、みんなが何かしなければならぬという一つの運動が過激に始まらないといけないというのが、ここ7、8年の話ではないでしょうか。そのために私たちがいまこういう議論をしたのだと思っています。

○平 野 三人の方々の発言でもう尽きていると思うのですが、若干私も補足的にサラリーマンの本音みたいなものを、中島さんに半ば許容される形で申し述べて、締め括りたいと思います。

NHKには、介護休業制度という制度はございませんし、私はまだそこまでいっていませんが、50歳を過ぎますと、毎年1回身上書にどこで定年を迎えたいかという、地名を書く欄があるのです。常にパリと書いておいでになった方もいらっしゃるのですが、それは別にして、そういう時期を迎えると、やはりサラリーマンとしてどう

いう終着駅で降りたいかということを考え始めるのです。私個人について言えば、私の両親はもう他界しましたが、家内の両親はいるわけですから、十分元気なのですが、万が一ということを常に考え始めているのです。そういうときに、たとえばパリへ行かないかとか、あるいはニューヨークへ行かないかという話が仮にあったときに、やはり随分迷うと思うのです。そういう所に果たして行っていていいのだろうか、行ったら3年なり5年は帰って来れないかもしれない、そういうことでいいのだろうか。ひょっとしたら組織の中の自分の栄達に繋がるかもしれないことと、それから自分自身の家族の幸福ということを天秤にかけながら、若干勇しくない人生を考え始めているのもまた事実です。

自分自身の人生をどのように最終的に結末をつけるべきか、ということも、少し早いかかもしれませんが、やや考えるような年になってきています。この介護休業制度について、個人的な感想を申し上げますと、やはり自分の人生を企業なり、国家なりに任せてはいけないのではないのかなという気がするのです。仮に、転職した場合、転職した会社にこういう制度がなかったらどうしようかという問題もありますし、それから制度ができて、制度に身を任せていますと、物事の考え方や進み方が自動的ではなく、他動的になるのです。そうしますと、そういう事態に直面すると慌てるのではないかと思います。慌てないためには、やはりそういう制度があろうとなかろうと、自分の人生をどのようにまとめていくかということを常に考えていなければならないのではないかと思います。

このシンポジウムで何か一つでも参考になることがあれば、私どもとしても大変嬉しいことだと思っております。今日はどうもありがとうございました。

## V 閉 会

### 閉 会 の あ い さ つ

労働省婦人局長 高 橋 柵太郎

本日は、仕事と老親介護に関するシンポジウムに、このように多数の方々においでいただき、かつ長時間にわたり、熱心に最後までご参加いただきましたことを、心から御礼を申し上げたいと存じます。

また、講師の皆様方には、大変お忙しい中おいでいただきまして、示唆に富む有意義なお話をお聞かせいただき、本当にありがとうございました。私、実は来年度の婦人行政の予算折衝ということで、大蔵省に参る関係で中座をさせていただきました。先生方のお話を全部お伺いできなかったわけですが、担当者から、関本先生のお話もパネラーの皆様方のお話も、大変素晴らしい内容であったというふうに聞いております。本当に有意義なシンポジウムということになって、大変嬉しく思っております。

ご参加いただきました皆様方にも、このシンポジウムを参考としていただきまして、仕事と老親介護に関する問題について、それぞれのお立ち場からお考えいただき、明日からのご活動に役立たせていただければ、大変幸いに存じます。

労働省といたしましても、本年度からこのような介護休業制度の普及に関します事業を始めたところでございますが、本日お伺いいたしました内容を十分今後の行政に生かしてまいりたいと思います。

本日は長時間にわたりまして、本当にありがとうございました。