

身寄り問題と介護離職問題

頼れる身寄りのない状況で老後とその先の死を迎える人々にとっての課題と、親をはじめとする親族の介護（ケア）を担う現役世代がそのために仕事を辞めてしまう課題。どちらも介護（ケア）が絡むという共通点はありますが、まったく違う話だと考える方が大多数ではないでしょうか。



しかし、この2つの問題の根底には「家族の中で起こったことは、家族の中で解決すべき」という価値観が大きく影響しています。

身寄り問題の場合は「家族のことは家族で解決すべき」であるにも関わらず、その家族がいないことによって、誰がリスクとコストを負担して解決すればよいのかという仕組みがまったく確立されていません。

一方で、現役世代が共働きしながら子育てをしている時期に、親の介護（ケア）が必要になると、ただでさえ忙しいはずの現役世代が「家族のことは家族で解決すべき」であるから、時間的にも精神的にも経済的にも余裕がないにも関わらず、家族である自分が親の面倒をみるために、仕事を制限したり、最終的には離職することも止む無しと考えてしまいがちです。

「家族のことは家族だけで解決すべき」という価値観を是とされている限り、前者の身寄り問題は家族のいない例外的な人だけの問題であり、後者の介護離職問題では、企業側に介護休暇・介護休業等を充実させることで「親の面倒は、仕事を休んでも良いから子供が見るべき」という考え方から、現役世代の精神的負担を更に大きくしかねません。

そこで、これら2つの問題が深刻化する中で、それぞれに対する施策を求める声が強くなっていますが、根底にある「家族のことは家族だけで解決すべき」という価値観と決別し「家族の介護（ケア）は家族だけが担い手ではない」という新たな価値観に塗り替えることを同時進行させていかなければなりません。

特に介護離職問題の場合は、従来型の介護休暇・介護休業を取りやすくするという解決策だけが先行してしまうと、やはりどんなに忙しくても仕事を優先させたくても「親の介護（ケア）は子供がすべてを抱えなければならない。それが親孝行であり目指すべき規範だ」という考え方をさらに助長させかねず、現役世代の精神的負担がさらに大きくなり、その現役世代に子供がいない場合には「自分の老後は、面倒を見てくれる子供がいない」という不安が強まることとなります。

このように、身寄り問題と介護離職問題の根底に、家族に期待されてきた機能の弱体化という共通した社会課題があることに気づかされたことで「家族だけがケアの担い手ではない」という新しい価値観の醸成に尽力している OAG ウェルビーとしては、身寄り問題で蓄積したノウハウを利用して、現役世代の負担軽減を通じて介護離職防止、企業の生産性向上に寄与できるのではないかと考えるに至りました。