



第15回 ハラスメント問題

～今は関係ない『介護問題』でも将来的には貴方も!～

ケア・ハラスメント(ケアハラ)は、介護にまつわる"ハラスメント"行為のことであり、大きく分けて『職場内』『介護現場』の2つで起きているのが現状であります。

職場等で介護休暇など、介護のための制度の利用に際して受けてしまうハラスメントのことを言います。

また、介護サービスを行う人が利用者や利用者の家族側から受ける嫌がらせなどもあります。介護休暇など介護に関わる制度は「育児・介護休業法」で従業員(職員)全員にその利用が認められています。

しかし、「介護を理由にすれば気軽に休めていいよね!!」などの"嫌味"な言葉などを周囲に言い回って、結果的に相手を傷つける人や相手を思い詰めてしまう厄介な人達が存在し、多くの『ケア・ハラスメント』としての問題・課題を膨らませているのも事実です。ちなみに介護現場では、介護サービスの現場で「介護従事者」が利用者やその家族から暴力や無理な要求などを受けるケア・ハラスメントが実際に起きています。

職場内におけるケア・ハラスメントは、これから長く続くであろう「少子高齢化社会」における、働き盛りの40代後半世代から60代定年世代までの幅広い年齢層にわたって"親の介護"や"祖父母の介護"と"子育て"の両立が必要不可欠になる。特に男性が被害を受けやすい傾向にあります。

その原因の1つには『家族の面倒は女性がみるもの』との古い観念(本人も含めた男性特有)があります。

今の御時世で、共働き世帯が珍しくない現状においては、性別の関係はなく「育児」も「介護」も自分自身の仕事と両立する人が当たり前になりつつあります。

ケアハラスメントの原因となる背景を知り、被害に遭わないような対策・工夫・相談など、また、思いがけず加害者にならないように注意しましょう。

特に介護中は、家族だからこそ冷静でいられない状況もあり、家族の介護をする際の「精神的負担」は計り知れない相当なものがあります。介護で心身が疲れていると、職場内でのふとした言葉などにも落ち込んだり、ストレスがたまりやすくなる傾向にあります。

さらには「家族なのにこれぐらいの事はできないとダメだ!!」という、強い気持ちがかえって大きなストレスを生む原因となり、やがて介護が続けられないほどの精神的ダメージ(自分崩壊状態)になるかも知れません。

介護をしなければならない家族から見れば、精神的に「通常状態を保って」居られる(生活できる)ことこそが、いつまで続くか分からず不安な毎日の日々の中での"介護生活"には何より『大切』な事なのです。

「介護」は、ほとんどの人達が無縁ではられません。仕事と介護を両立しなければならない時のための準備として『育児・介護休業法』について知っておく必要があります。制度を利用する権利についての、十分な知識などがあれば"ケア・ハラスメント"の被害に遭うケースも、加害者になるケースもきっと避けられます。

大事なのは♡助け合いの精神♡を持つこと!!
ハラスメントの加害者になってしまう最大の原因は「想像力の欠如」にあります。

『介護者』という役割を担う人の心情や背景を想像ができれば、**心ない言葉**は発せられない筈であります。
「自分なら仕事を優先する」などと自分勝手な思い(考え)で、仕事と介護との両立を図ろうとする人達を**傷付けないように**するべきなのです。

仕事をしながら「介護」をする生活は、決して"対岸の火事"どころではありません。自分自身も勤務時間の調整(時短勤務)が必要となる時が来る可能性もあるからです。職場間でのお互い双方が助け合って仕事を進めることで、不安やストレスなく介護することが出来る『職場環境を整える』ことも必要です。

今は関係ない『介護問題!!』でも、将来的な貴方の身にも起きる事として真剣に考えてみては如何ですか?

重要

Point

～介護も子育て問題も「誰かの助け」思いやりの気持ち♡があれば!!～

厚生労働省HPも参考に各自で対策を考えよう!!



『将来』についてどうしようかと計画を立てる場合には、自分自身の結婚生活や子どもの進学、マイホーム購入等のことが多いのではないのでしょうか。しかし、病気やケガ、介護といった想定外のことも実際に起こり得るものなのです。

現在はとても元気な親御さんでも、突然介護が必要になる日が来るかも知れません。核家族化が進み、実際のところ「両親の老い」を直接的に目にする機会も減っています。最悪の場合によっては、ご自身の『人生設計』にも大きな影響を与えるため、まだ早いと感じていても"介護の実態"を知っておく事が必要であります。

○ 介護にかかる年数と費用はいくら?

介護というと、寝たきり状態を連想する方が多くいるかも知れません。実際には、足腰が弱くなってきた方への見守りが必要だったり、洋服(下着)等の着替えにも"介助"が必要だったり程度には差があります。

介護期間については平均54.5カ月(4年7カ月)という結果(全国実態調査:平成30年度)が出ていて、また介護費用は、介護用の住宅改修や介護用ベッドの購入などの一時的な費用が約69万円に加え、月額平均7万8,000円の負担になっています。そのため、介護の平均期間と月額費用等から算出した介護費用の総額は500万円近い金額となり、大きな負担であることは間違いありません。

○ 公的介護保険のサービス料と今後の動きは?

他人の力を借りてでも「住み慣れた家」で生活したいと思う親御さんは多い。自宅で暮らしている人を支える介護サービスを「居宅サービス」または「在宅サービス」と呼んでいます。

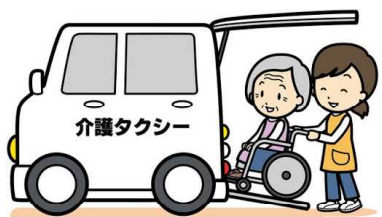
公的介護保険のサービスは、要支援1・2、要介護1・2・3・4・5の認定を受けている人に限られています。介護認定を受けると、ケアマネジャーが毎月の介護計画を作成し、介護度別に範囲内での介護サービスを受けることができます。原則サービス料は自己負担1割ですが、所得が多い場合には、2～3割負担になることもあります。

介護費用は、身体の状態や認知症の有無によっても変わってきます。介護をしていると、苦労や負担を感じるだけ、利用の限度額が高い「介護度」を認定してもらいたい気持ちになります。しかし、要介護度が上がるほど、サービス料が高くなる仕組みが取られているのが現実です。つまり、負担額も増えるという訳ですから、介護保険の認定で要介護度が高いほうが良いとは単純には言えません。

○ 不確定要素が多い介護に向き合うための対策とは?

『介護』は個人差が大きい上に、いつからどれくらいの期間に及ぶのか全く予測できません。現在のところは「原則1割負担」である介護サービスの利用者負担も、今後はどの程度負担が増えていくのかは分かりません。

簡単に費用が安く済むからといって、金銭的な負担を減らすために『介護離職』をしてしまった場合に、ご自身の老後の人生設計の変更が必要となります。また、在宅で介護し続けるにも身体的・精神的にも長期化すれば、負担に耐えられない事態も招きます。親御さんも介護が必要なのが1人ではなく、2人以上の「重複介護」になることもあり得ます。何よりも、現実を見つめながら上手に介護の時期を乗り切るためには、介護費用等の早めの準備こそが欠かせないと言えます。



～ 介護のための両立支援制度の改正概要(介護休暇)～



- 要介護者*の介護のため勤務しないことが相当である場合の無給休暇
 - ※ 2週間以上負傷・疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障がある対象家族
- 全日の休暇及び時間単位の休暇(～4時間)が取得可能(民間労働法制では介護休業に相当)

【対象家族】

- 同居不要:配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、孫、兄弟姉妹
- 同居必要:父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子

【休暇の期間】

- 通算6か月までの3回以下の期間(指定期間*)内(要介護状態ごと)
 - ※ 指定期間は、職員の申出に基づき、各省各庁の長が指定

【介護時間】… ☆新設

<概要>

- 要介護者の介護のため1日の勤務時間の一部を勤務しないことが、相当である場合の無給休暇。
- 民間労働法制では所定労働時間の短縮措置に相当。
- 要介護者の介護をする職員が請求した場合、超過勤務*をさせない。

※ 災害等避けることのできない事由による臨時の勤務を除く。また、公務の運営に支障がある場合は除く。

<休暇の期間>

- 最初の承認の日から連続する3年の期間*内(要介護状態ごと)。

※ 指定期間は除く。

<その他>

- 短期介護休暇、フレックスタイム制、早出遅出勤務、深夜勤務の制限及び超過勤務の制限について、介護休暇と同様に対象家族の同居要件を緩和。

