

編集後記 未来へのバトンパス



アヴェニール労務事務所 所長 柿野元博

<http://www.avenir-sr.jp>

E-Mail avenir4you@gmail.com

バトン
まだかな



チベットのことわざ「虎の縞模様は表にあり 人の姿は内にある」。
「虎の縞模様は外見から判断できるが、人の真の姿は見た目からは
わからない」という意味です。従業員からの申し出がない限りわからない「介護」の問題もそうかもしれません。

4月からの法改正を前に、今年になって従業員さんに対して「介護保険や介護休業等の両立支援制度」について研修をさせていただくことが増えましたが、「〇〇しちゃいけない…」という論調になりがち
なハラスメントやコミュニケーション研修とはまた違う「手応え」(?)を感じました。(^_-)-☆
そう、介護は誰でも遭遇しうる問題。両親が早世した自分には介護するような人はいないという
人でも、いつか自身が介護される側になって周りの世話になるかもしれない。介護は他人事ではありません。



深刻な人手不足が続く中、「**介護離職**」は年10万人に達するまで増加してきています。
介護に悩む人は主に働き盛りの50代から60代。責任のある立場の人が多いそんな世代の人は、職場に迷惑
をかけることを嫌って相談もできずに孤立し、仕事との両立の難しさに介護離職を選択する人も多くいます。
2025年には介護しながら働く人(ビジネスケアラー)は300万人を超えると推計されているようです。
そこで、4月に施行する改正育児・介護休業法では、介護に直面する従業員への個別周知や意向確認義務に
加えて、介護に直面する前の段階(40歳)での、会社からの介護休業や両立支援制度等の情報提供を義務付け、
介護離職を防止するための雇用環境整備が求められます。

介護は、みんなが抱える共通のもの。恥ずかしいことでもカッコ悪いことでもありません。
個人の問題だからと独りで抱え込んでしまい、介護休業や両立支援制度を使うことなく、
介護離職に至ってしまえば、誰にとっても不幸でしかないのです。(+_+)
高校生の頃だったか、**中島敦**の小説「**山月記**」が国語の教材にありました。
主人公はプライドが高い秀才。唯我独尊で誰とも交わずに詩作に没頭しますが、社会に
認められることはなく、そのうち発狂し、ついにはなんと虎に変身してしまいます。
偶然会った旧友を前に、己の「臆病な自尊心」と「尊大な羞恥心」を悔いて詩を詠じます。
なんとも哀しい複雑な気持ちになったことを覚えています。



個人的な介護で周りに迷惑をかけることがあったとしても、今度は他の誰かの介護の問題でシワ寄せがくる
こともあるでしょう。誰かのシワ寄せを蒙ったと思った人も、いつか迷惑をかける側になるかもしれません。
宮崎駿さんは「(人間は) **お互いに迷惑をかけあって生きているんだというふうに認識すべき**」と言いましたが、
これからの人口減少と高齢化では尚更のこと。「お互い様」の気持ちなくして、会社も社会も成り立ちません。
僕が大切に思っている言葉があります。それは「**恩送り**」という言葉。
自分が受けたと思う恩があるなら、それを次の人(次の世代)に返していくということです。
「恩送り」の連鎖のある職場や社会には、健全な未来があるように思うのです。
「恩送り」は、形のない「未来へのバトンパス」といってもいいような気がしています。



人手不足と高齢化が進む日本においては、これから従業員の介護の問題はどの職場でもついてきます。
どうせ避けられぬのなら、いっそ積極的に、介護に対する環境整備をトリガーにして「恩送り」や
「困った時はお互い様」といった職場の土壌をつくる契機にされてはいかがでしょうか。
これから三寒四温を繰り返しながら、徐々に草花が芽吹く季節を迎えます。
従業員が安心して働き続けられる職場の土壌づくりも一足飛びとはいかず、三寒四温だと思います。
ほら、365歩のマーチの歌詞にもありますよね。「3歩進んで2歩下がる…」って。
あ、でも、これは虎ではなく、「チーター」ですね。(^^ゞ

チーターさん
(水前寺清子)
ですよね?

うんにゃ。
「チータ」
だよん

