

日本イーライリリー ヤングケアラープロジェクト 対談レポート ～一般社団法人ヤングケアラー協会～

2022 年から始まった、日本イーライリリーによるヤングケアラーを取り巻く環境改善に向けた取り組み。2023 年、その活動をさらに進化させるべく、ヤングケアラー支援を行う様々な団体と情報交換や連携を進めています。

ヤングケアラー支援の課題や注意点とは？その中で企業が果たせる役割とは？社員がお聞きし、気づきと学びにつながった対話の一部をご紹介します。

——今回は、元当事者や現当事者が集まり設立された、「一般社団法人ヤングケアラー協会」の高垣内さんをお招きしました。高垣内さんは元ヤングケアラーであると同時に、製薬会社で MR 職や人事職を務めたご経験もあるとのこと。求められる支援や企業への期待について、お話を伺いできればと思います。まずはヤングケアラー協会の代表的な活動を教えてください。

我々は「ヤングケアラーが自分らしく生きられる社会へ」というビジョンのもと、大きく分けて、当事者向け事業、情報発信、自治体との連携の 3 つで活動しています。

たとえば当事者向けでは、日々ニュース等を更新する「ヤングケアラーポータル」や、進路・就職相談窓口の「ヤングケアラーズキャリア」の運営をしています。他にも、当事者や支援者参加イベントの実施、当事者同士のコミュニケーション促進、講演や訪問授業、また自治体等のアドバイザーとして啓発動画やチラシの監修等も行っています。最近では、こども家庭庁が進めている「ヤングケアラーコーディネーター」の自治体への配置に関するサポート業務も受託しています。

——最も手ごたえを感じている活動はありますか。

様々な自治体とともに進めている SNS 相談窓口です。ヤングケアラーは自身でなかなか声をあげづらいため、相談が来るのを待つのではなく、我々からのアウトリーチが必要です。そこで、こちらから情報を積極的に発信し、相談のハードルを下げるようにしています。特に、元当事者がケアの経験や自身のキャリアを発信していくことで、「自分と同じような立場の人なら話を聞いてもらえるのでは」と思ってもらえるような設計をしています。実際オンラインのつながりからオフラインのつながりに移行したケースも増えており、ステップを踏むことが必要なのだと感じています。

——進路・就職相談窓口「ヤングケアラーズキャリア」は、企業としても気になりますが、どのような背景で開設されているのですか。

我々が受けるヤングケアラーや若者ケアラーの相談で多いのが、キャリア相談です。ケアで就職ができない、介護と仕事の両立が難しいといった相談に対し、キャリアコンサルタント等が相談者に伴走しながら支援を行っています。

たとえば新卒時の就職活動での学生に対する質問は、学生時代に打ち込んだ部活やアルバイトを尋ねるものが多いです。しかし、ヤングケアラーが話せるのは家族のケアのこと。現状、それは採用担当者にはなかなか評価されません。また、真面目さやマルチタスクができること、ストレス耐性があることなど、ケアを通じて培った優れた点があったりもするのですが、それもなかなか評価されづらいようです。

——自分の人生を歩むためには、就職は重要なポイントですよね。ケアラーの就職やキャリアに関して、企業にはどのようなことを望まれているのでしょうか。

就職において我々が望むのはヤングケアラーを優先的に雇用してほしいということではなく、ケアラーとしての経験や個人が持っている特性、ポテンシャルをきちんと評価できる仕組みです。



ヤングケアラーポータル (<https://youngcarer.or.jp/>)

加えて、就職後も、すぐにケアと仕事の両立に直面します。残念ながらケアラーが退職する理由の多くは、会社あるいは同僚に理解が得られなかったというものです。ケアの状況を理解し、受け止めてくれる職場環境や文化が重要だと思います。

ヤングケアラーにとって、「チャレンジできる環境」が今は整っていないのです。しかし環境が整いさえすれば、仕事でも輝けるケアラーを私自身たくさん見てきました。企業には前向きに認識いただきたいなと思っています。

一採用時の評価と、採用後の働き方。どちらも「人は多様な背景や能力を持っていて、多様な働き方がある」というダイバーシティの考え方が必要だと思いました。日本イーライリリーでは多様な価値観を受け入れ活かすことが社員と会社の成長につながると考え、社員主導での職場環境づくりも進めていますが、ケアラーの働き方についても同じだと思いました。

そうですね、多様性への理解と受け入れ。制度だけではなく、ケアラーは決して特別なことではないと、多様性の観点からも周りの方に正しく理解していただける環境があればと。

一「正しい理解」ですね。「そういう人もいる」で終わるのではなく、「では午後だけ働けるようにするには」とか「ケアが忙しい時期は業務や所属部署の見直しも」といった話ができる環境が大切なのではと感じます。日本イーライリリーに期待することはありますか。

国や自治体、様々な支援団体などがヤングケアラー支援を行っていますが、役割分担が大切です。たとえば医療機関への働きかけやそこからの当事者へのアクセス強化などは、日本イーライリリーさんのように医療機関との関係性がある企業だからこそできることだと思います。業界内での理解を広げることなどから積極的に取り組んでいただきたいし、我々も協働できればと思います。

一企業の得意な領域に注力すべしということですね。

ヤングケアラーの抱える課題として、どうやってケアに必要な情報を得ていいかわからないというのがあります。そんな時、たとえば医療ソーシャルワーカーにつなげたり、ケアラーにもっと情報提供があたりすれば。医療関係者にヤングケアラーを理解してもらうこと、あるいは医療機関と連携することは、皆さんだからできることではないかと思います。

また、広く一般向けの啓発活動は我々も行っていますが、企業向けの啓発活動はまだ少ないのが現状です。しかし、企業の中にも元当事者や現当事者がいるはず。企業がそうしたことに気づけるよう、日本イーライリリーさんが周りの企業との勉強会をリードしていただけたら嬉しいですね。ヤングケアラーの環境改善に取り組む企業があるということが、今ケアを頑張っているケアラーの希望にもなると思いますので、引き続きご尽力いただきたいですね。

一企業としてできること、周りと協働しながら頑張っていきたいと思います。本日はありがとうございました。

■ 一般社団法人ヤングケアラー協会
(<https://youngcarerjapan.com/>)

2023年9月
日本イーライリリー株式会社