

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。2023 年 10 月には、認知啓発の輪を社員の家族や友人にも広げ、これまで情報交換を行った神戸市と支援団体「YCARP (Young Carers Action Research Project)」をお招きし、ヤングケアラーの就業をテーマにしたイベントを実施しました。その一部をご紹介します。

日本イーライリリーは、2023 年 10 月 15 日、社員の家族や友人をオフィスにご招待し、職場見学や様々なイベントを楽しんでいただく「リリーフェスティバル」を開催。子ども・若者ケアラーに関する気づきと正しい理解、そして仲間を広げる目的で、全国に先駆けて相談窓口を開設した神戸市によるご講演、「ケアと就業」をテーマにしたトークセッションを行いました。

ご講演「こども・若者ケアラーとは？」

神戸市福祉局相談支援課 こども・若者ケアラー相談・支援窓口 担当課長 上田智也氏

神戸市では、全国に先駆け相談支援窓口を開設しました。契機となったのは、市内で当時 20 代の若者が同居する祖母の介護を一人で担い、就業との両立の中で苦しんだ末に起こった不幸な事件でした。この事件を通じて神戸市はヤングケアラーの存在を知り、早急な支援が必要だと考え窓口を開設するに至ったのです。そうした経緯からも、神戸市では 18 歳未満の子どものみならず、20 歳以上の若者も含めて支援の対象として、名称を「こども・若者ケアラー」にしています。

通常のお手伝いとケアラーの違いは、①その行為が親または保護者の見守りの下で行われているか、②友達と遊ぶ時間があるなど生活を圧迫しないよう管理されているか、③「いやだ」という選択肢が子どもに保証されているかという 3 点で考えると理解できると思います。誤解しないでいただきたいのは、ヤングケアラーが悪いということではないのです。その中で得るものも大きいのです。ただ、ケアの負担が大き

なりすぎると進学や就職の選択にも制限がかかります。ですから、負担を軽減する支援が必要になると考えています。

神戸市では、高校生以上のケアラーや元ケアラーが仲間同士で支え合う、交流と情報交換の場を開設しています。また、窓口では様々な関係機関と繋ぐ役割を担い、子どもや若者の負担が少しでも軽減されるようアプローチしています。ただ、当事者からの直接のご相談は非常に少なく、行政の支援は不要というご家庭もあるなど、支援の難しさが明らかになってきています。

日本イーライリリーさんがヤングケアラーの認知啓発に取り組まれることは、多くの方々から「子ども・若者ケアラー」の存在や現状を知ることの手助けになります。神戸市も、企業や大学など民間の方々との連携して、支援を進めていきたいと考えています。

トークセッション

「ケアと就業を考える – 子ども・若者ケアラーを事例に」



立命館大学衣笠総合研究機構
人間科学研究所 補助研究員
「子ども・若者ケアラーの声を届けよう
プロジェクト (YCARP)」発起人 河西優氏



神戸市福祉局相談支援課
こども・若者ケアラー
相談・支援窓口 担当課長
上田智也氏



日本イーライリリー株式会社
ヤングケアラー経験を持つ
社員 A 氏

一本日は、子ども・若者ケアラーを取り巻く環境課題の中でも、「ケアと就業」をテーマに、ケアラー当事者、研究者、行政そして民間企業の社員とそれぞれの立場で話し、考える時間にできればと思っています。そこで、ケアラーであり YCARP 発起人として子ども・若者ケアラーの研究に取り

組む河西優さん、神戸市の上田智也さん、そしてヤングケアラーの経験を持つ日本イーライリリー社員の A さんの 3 名にお集まりいただきました。まずは河西さんから、ケアと就業の課題についてお話しいただけますか。



河西：私はヤングケアラーの研究者であり、かつ当事者でもあります。現在は、立命館大学で研究活動とともに、当事者の立場から社会に声を発信する「子ども・若者ケアラーの声を届けようプロジェクト（YCARP）」に参画しています。

2023年3月、経済産業省が、仕事しながら家族等を介護する「ビジネスケアラー」に関する推計を発表しました。ケアと仕事の両立は難しく、介護離職等による経済損失は2030年には約9.1兆円になると見込まれています*1。こうしたビジネスケアラーは40代～50代の方が想定されていますが、その前段階で、そもそも企業に就職することの困難あるいはさらにその前段階で進路の問題に直面しているのがヤングケアラーです。

ヤングケアラーの進学就職の問題では、例えば正社員として就職できるか不安がある、あるいは通勤できる時間帯が限られるといったデータが出ています（下図）。実際に、当事者からもそういった声を多く伺います。また、就職のために実家を出ることができない、あるいは非常に迷うといったケアラー、ずっとケアをしてきて自分のために時間を使うことができず、就職活動の自己紹介でアピールできないことがないといったケアラーが多くなります。就職してからも、ケアのことを話すと会社にどう思われるか分からないと不安になったり、実家を離れて仕事をしていても家族の金銭面のサポートが必要で経済的にも精神的にも辛いといった声も聞きます。

データに見るケアと就業 ヤングケアラー当事者の就職に関する不安

介護や世話でぶつかった壁や困難（複数回答）*1
 進学 36.6%、就職 **24.4%**、婚約・結婚 13.2%、その他 0.6%
 とくにない 28.8%、わからない/答えたくない 15.5%

世話をしていることで生ずる就職に関する不安*2
 正社員として就職できるか不安がある 13.9%
 休まず働けるか不安がある 11.4%
 通勤できる時間帯が限られる 13.4%
 働ける時間帯が限られる 7.0%
 就職先について考える時間がない 7.8%
 わからない 12.9%
 特にない 54.9%

*1 NHK, 2022, 「ヤングケアラー当事者1000人アンケート 支援していない実親6割にSOSな若者の叫び」(3) 1, n=300
<https://www.nhk.or.jp/shutoken/ser/20220506.html#NHK>
 *2 株式会社日本総合研究所, 2022, 「令和4年版子ども・子育て支援政策調査研究事業 ヤングケアラーの実態に関する調査研究 報告書1」, n=987
https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/column/opinion/detail/2021_13332.pdf

トークセッションで提示したスライド

ただ、自分自身の経験を活かして働こうと、福祉・医療関係といった対人援助職の道に進むケアラーや、ソーシャルビジネスやNPO法人といった社会課題の解決につながる仕事を目指すケアラーがいます。また、ケアを経て身につけた、マルチタスク処理能力やマネジメント能力等を仕事で活かしたいという声もあります。ですから、ケアラーを一概に「可哀想な存在」として捉えるべきではないと感じています。

「ヤングケアラー」と言うと子どもを指しますが、いずれ大人になって、若者ケアラーとして就職の問題や仕事とケアの両立という問題にも繋がっていきます。ですから、年齢に限らずに「ケアと就業」の問題を考えることは、日本のこれからにおいても重要なことです。

ーケアと就業をどう両立させるのか、企業に勤める私たちにとっても身近な問題だと思います。少子高齢化時代で働き手不足も言われる中で、社会的にもインパクトの大きい課題ですね。Aさんは、ケアラー当事者として進路選びや就職で印象に残っていることはありますか。

A：私も元ヤングケアラー当事者であり、かつ自身も障がいを持ち、ケアされる立場でもあります。特に子ども時代は家族の症状が強く出ている時期で、数カ月入院することもあったため、小学生の頃から家事や兄弟の世話を担ってきました。

進路に関しては、家族が私の進学を強く望んでいたこともあって自由にできました。ただ、先生からは、家庭の状況を考えると就職した方がいいのではと勧められましたし、進学で実家を離れる選択にも、周囲から反対の声は聞こえました。今思うと、こうして自分のことを優先できず夢をあきらめてしまったヤングケアラーの方もいるのではないかと思います。

私の場合、私が実家から離れたことが、結果的には家族にも良い影響をもたらし、状況も落ち着きました。ただ、就職後は家族が別の病気になってしまい、実家に戻ることになりました。20年以上前のことですが、当時勤務していた企業はリモート勤務を許可し、業務量も配慮くださいました。そこで、しばらくは他の家族のメンバーと1週間交代で病院に

泊まり込みながら仕事を続けました。けれど、当時の病室にはネット環境がなく、長期にわたるケアも辛かったため自分自身の気分が落ち込み、以前と同じようには働くことができない、となり結局退職することになりました。

その後、仕事を再び始めたものの、ケア時代を思い出して落ち込むことも多く、うまくいかないことが続きました。もしも最初の会社を辞めずに済んでいたら、自分のキャリアも違ったものになっていたかもしれないと感じています。

河西：私の場合は進路で悩みました。大学院卒業後の進路として、ソーシャルビジネスや NPO 法人で働いてみたいと考えていたのですが、そういったところは募集求人が少なく、さらに関西圏で絞るとほとんど選択肢がありません。関東まで選択肢を広げるか、しかしそうすると実家から離れることになる…。それで非常に悩みました。

当時は、家族の皆がケアに慣れておらず、上手くできないこともあり、誰もが大変な状況でした。それで、私も実家に残ってサポートを続けた方がいいのではないかと悩んだのです。周囲の同級生達は全く悩まずに様々な地域で就職していましたから、なぜ私だけ悩んでいるのだろうと、どうしても比較してしまうこともありました。

今は実家を離れています。私が今日もここでお話ができてるのは、他の家族が代わりにケアを担ってくれているからです。将来的にはまたケアに戻る必要が出てくるだろうか、いつまで今の状態が続けられるだろうか、という悩みもあります。

—お二人とも、ご経験をお話しいただきありがとうございます。上田さんにもお話を伺いたいのですが、神戸市に相談に来られるケアラーには、仕事のことや就職で悩んでいる方はおられますか。

上田：今のところ、神戸市では就業に関する相談は多くありません。ただ、たとえば大学生で、このまま学業を続けられるのかといった悩みや、先ほど河西さんがおっしゃられたような就職にあたっての選択肢の制限という課題は存在しています。

神戸市は、「こども・若者ケアラー」という名称で 20 代の方も支援対象にしていますが、今、政府として特に力を入れている対象は 18 歳未満のヤングケアラーです。18 歳以上を対象とする行政機関はまだ少なく、そのためサポートも少ないのが実態ではないでしょうか。「アルバイトの経験がない」、「家族のケアや介護しか経験していない」といったケアラーの事情により、就業がなかなか難しいのは事実で、我々も行政として何ができるのか一緒に考えていこうとしています。

—ヤングケアラーという言葉自体は広がってきていると感じますが、一方で「若者」になってもケアは続いており、ライフステージに応じた課題があること、そして取り残されがちではないかということに気づかされました。若者のケアと就業を、社会や企業はどう捉えていくべきなのでしょう。

A：実は、今日ここでお話することにはかなりの勇気が必要で、上司や同僚、このイベントに関係する皆様に支えられて、何とか登壇ができました。やはり、家族については話づらいなと思います。社会全体に、もう少し、こういった話題を受け入れてくれる雰囲気、土壌があるといいと思います。

また、「ケアラー」を特別扱いするのではなく、本来は誰もが働きやすい社会になってほしいと思っています。私がケアを担っていた時代は、長時間働くことが当然でした。他の社員が膨大な仕事をこなしているのに自分は貢献できないと、負い目を感じるが多かった。なので、介護や子育て、自分の体調など、それぞれの背景に合わせて、そしてもちろんそういった事情が特にない人も時短勤務や時には長期休暇を取ることができるなど、働き方を自分で選べる社会になってほしいです。そして、そういった色々な働き方をする人が周囲にたくさんいれば、気持ちが楽になるような気がしています。

現在、日本イーライリリーではフレキシブルに勤務できる環境と周りの理解があり、週 2 回程度の時短勤務や、時には半休取得などを選択できるので感謝しています。

—「若者だから」、「ケアラーだから」ということではなく、誰でも自分で選べる、働きやすい社会を作ることが、ケアラーのためにも役立つということですね。非常に胸に迫るメッセージでした。河西さんはいかがですか。

河西：これからの日本は、働き手不足、且つ大介護時代が来るとも言われています。たとえ健康な人であっても、家族のケアなど様々な事情を抱えて働くことになる可能性があると思います。ですから、先ほど A さんがおっしゃったように、一部の特別な人の問題ではなく皆に関わる問題と捉え、フルタイムで働くことのできる人を基本にしたシステムを改めていくことが必要ではないかと思っています。



また、家族のケアをこれから担うかもしれない人、たとえば一人っ子で今は父親が母親のケアを担っているという場合、将来的に父と母のケアを両方担うことになるかもしれません。そういった潜在的なケアラーも含めて捉えるべきと考えます。

一様々な人が、様々な事情を抱えながら働く可能性があると考えるべきだということですね。行政の観点からはいかがでしょうか？

上田：日本では、家族のことは家族で支えるという文化が強かったと思います。2000年に介護保険制度が創設されるなど、社会で支えていく様々な制度はあるものの、包括的なサポートがなかなか難しいところもあります。そこに我々が介入していくことの必要性を感じます。制度が存在しないからできないということではなく、たとえばメンタルのサポートや心理的な負担軽減の取り組みなど、今すぐにでもできることもあるのではないかと考えています。

また、日本の雇用制度は、終身雇用制度がベースにありながら、少しでも体調を崩してしまうと仕事を続けられない状況があります。今は変わってきているものの、さらに超短時間の就業も可能な社会を作っていく必要があると思います。

今後は、誰にでも家族のケアが起こり得るという前提で、行政や企業、社会全体が取り組んでいく必要があるのではないかと考えています。

一誰にでもケアが起こり得るということ、自分ゴトとして捉える必要がありますね。今回は子ども・若者ケアラーを事例に「ケアと就業」をテーマに議論していましたが、最後に、皆さんにご感想をお伺いできればと思います。

上田：若年層の「ケアと就業」に関する問題は、我々行政や研究機関、支援団体だけで解決できるものではなく、民間企業の方々と一緒になって取り組み、社会全体のシステムも変えていくことが必要ではないかと今回の話を伺って改めて思いました。日本イーライリリーさんはじめ、ぜひ皆さんと引き続き一緒に頑張っていけたらと思います。



A：最近になって自分たちもヤングケアラーだったのかなと思うようになりましたが、当時は「やって当然」という雰囲気、いい思い出とは言えませんでした。ただ、河西さんのように他のケアラーの方のお話を伺って、経験を前向きに捉え、自分の人生に活かしている方もいるのだと大きな気づきになりました。当事者に関するいろいろな団体があることも知れたので、私もぜひ参加してみたいと思っています。

これを機に、日本イーライリリーの社員やそのご家族の皆様、関西の企業やヘルスケア業界で、ヤングケアラーに関する理解の輪がさらに広がり、今悩んで困っている子どもや若者にとって、少しでも良い方向に向かっていってほしいと思います。

河西：「ケアと就業」という切り口を通して、ヤングケアラーと18歳以上のケアラーの連続性が見えてきたと感じます。繰り返しになりますが、企業は今後ヤングケアラーだけではなく、全てのケアラーについて、「ケアと就業」の観点から自分ゴトとして関わっていくフェーズにあります。その際に大事にしていたきたいのは、ケアラーの多様な意味付けを尊重することです。ケアラーの意向を聞かないまま異動させてしまうといったケースもあると聞きますが、ケアラー自身がどうしたいのかを聞くことが大事だと思います。

また、ヤングケアラー支援は、先ほど上田さんもおっしゃったように、多機関多職種連携が必要だと言われています。その中で、企業との接点は非常に少ないのが現状です。ただ、今回のように関心を持って動こうとくださっている企業もありますし、今後も連携していければと思っています。

個人的には、Aさんのお話を伺って、境遇は多少異なりますが、同じ当事者としてやはり重なる思いがあるなと感じました。企業の中にいるケアラーやヤングケアラー経験者となかなか見えない存在で、私も今日初めてお会いしたといってもいいくらいです。社内でケアを話題にしたいかどうかはケアラー個人によって違いますが、誰にでも関わりのある問題として、もう少し話題にできるようになればと思います。

一子ども・若者ケアラーについて、「特別なこと」、「可哀想」と単純化するのではなく、理解を深めていくことが重要だと感じました。また、「ケアと就業」の両立については、私たちにとっても身近な課題であり、制度だけではなく職場環境や周りの理解も非常に重要だと感じます。今後も日本イーライリリーは、支援団体や行政との協働、また民間企業同士を繋いでいくことで、ヤングケアラーを取り巻く環境改善に向けた取り組みを継続していきたいと思っています。

*1 出典：株式会社日本総合研究所リサーチ・コンサルティング部門、2023、「令和4年度ヘルスケアサービス社会実装事業（持続可能な高齢化社会の実現に向けた調査）概要報告書」