

10. 介護に関するご意見や感想などがありましたら、自由にご記入ください。

1	人事、体制の見直し（人手不足、過重労働、長時間勤務）：8件
	介護に限ったことではないが、労働時間を短縮されても形だけで仕事量は全く減っていないので、そうした形だけの取り組みは辞めてほしい。本学に限らずとにかく人がいなさすぎることが問題なことはわかっているのにも関わらず、本質的なところを改善せず、うわべだけを変えているのみで状況は10年前よりも改悪されている。無意味な会議（報告だけの会議などメールで十分）等の短縮化など、本来の業務に集中させてほしい。
	学内外でいかなる支援制度を設けても職場に職員を介護のために休業等させられる「余裕」が無ければ絵に描いた餅になるおそれがある。単に超過勤務縮減を促すだけでなく、縮減が進まない部署等についてその要因を客観的に分析し、人員増以外に解決の途が無いことが明らかな場合には、部署等をまたがる人員の再配置を行い、可能な限り業務量の平準化を行うという仕組みを設け、しかるべき「余裕」を産み出す労働環境の構築こそ最優先されるべきと思われる。
2	経済的支援：17件
	育児休業と同程度の支援があると助かります。
	介護の問題は、介護をしてくれる人手と、介護に係る費用の捻出の2つが大きな問題だと思っている。介護で休みをとっても仕事や収入にあまり響かない（仕事を継続できる）環境か、仕事休みにくくても、代わりに介護のために人手を雇えるような経済的な環境かどちらかが必要だと思っている。
	私も家内も二人とも遠距離介護のため交通費の支出が大きな負担となっており、経済的支援があると助かります。
3	在宅勤務：5件
	現在仙台で一人暮らしをしているが、両親が東京暮らしのため遠距離で介護が必要になった際に、現在の仙台での仕事を抱えながら遠距離での介護を担うはかなり厳しいと感じている。実際、数年前に両親が祖母の介護を行っていたが、一時も目を離せなかったり、急な連絡などをしばしば受けていたのを見聞きしており、介護の大変さは想像以上のようであった。一緒に暮らしても大変だったのを見て、それを自分自身が担うとなると、遠距離の場合は往復の時間と費用・体力、そして、仕事との両立はほぼ困難ではないかと相当な不安を抱えている。支援対策の充実化は不可欠ではあるが、予算の面で十分な支援が整うのは厳しいのが現状でしょう。介護休暇制度の導入が難しくても、介護で職場の仙台を不在にしても、インターネット等で介護先からでも仕事が出来るように、大幅に勤務制度等の規則を緩めていただけても効果はあると思います。
	教職、研究職はとくに裁量性で、成果によりはかることができます。スカイプ会議やメールやファイルの共有などICTを用いることにより、仕事の場所は在宅であっても出張先であってもある程度フレキシブルに対応できる制度、雰囲気、上司の考えがもっと醸成されるとよいと強く思います。（今は正直ありません）少子高齢社会で育児や介護を理由に辞めることなく、国にとっても税収を増やすことは必須であるということはもちろんですが、まず「人は誰もが死を向かえ、急死の場合を除いてまずは介護状態になる」という当たり前のことをわれわれ含め社会全体が見据えるべきだと考えます。
4	支援、制度の周知：8件
	職員として利用できる制度についての説明が分かり難い。第一歩として、利用できる制度を分かり易くまとめてほしい。今、必要なく無関心な人も、急に必要になる場合もあるので。
	義父の介護が必要になった時、施設探しなど大変苦労しました。幸い入院先で紹介されたケアマネージャーさんが、とても良い方で全て相談に乗って下さり、乗り切りましたが、介護初心者は、どこに相談すれば良いのかというところから戸惑うと思います。そういった支援のお知らせが本学でももっと周知されると、在職者は安心なのではないでしょうか。
	介護が必要となったときに、介護保険制度があるということが十分に浸透していないと思う。高齢化社会といわれる昨今なので、大学病院の職員ロッカーの近くなどに、介護に困ったらこんなところに相談してみてください、のようなポスターや、リーフレット等があるとわかりやすいと思う。
5	支援制度の整備：19件
	今回のアンケートで、身近に介護の経験が無く、将来起こりうる場合に備えることもできないことに気がついた。経験者の話を聞く事ができる機会があると良いように思います。介護のために勤務時間が限られ、その結果辞職しなくてはならないようになることを回避できるよう、介護者の立場に立った支援制度の充実を望みます。
	他県出身の職員の大半は自らが介護を主体的に行わないといけなくなった場合、退職せざるを得ないのが現状だと思われる。そのような職員に対しての支援を検討いただければ幸いである。育児休業は子が満3歳となる前日まで取得可能であるのに対し、介護休業は186日と比較的短期間であるのは制度として納得ができません。介護休業も3年間ぐらいた上限にすれば、ある程度介護を理由とした離職は減るのではないだろうか。
6	介護休暇：17件
	確か、大学の介護休暇は、要介護4からで日数も少しだったと思います。実際は、初期症状でも年間を通して、通院や公的機関への書類の申請、更新など、平日でなければ行えない用事が沢山あります。年休は親のために取っていて、大事に大事に使っていますが、入院したり病気になると一気に減り、欠勤や、欠勤からくる収入の減少が心配になり、ますます介護者は精神的、経済的に追い込まれていきます。産後・育児休暇と同じくらい、介護関係で休みを取っても、せめて無給申請が出来るような制度を作っていただけると安心です。意見は沢山ありますが、いま最も不安に思っていることです。
	両親が介護認定となった場合、両親のどちらかが老々介護をすることはできない状態であり、介護施設の空きもない場合、仕事を辞めるかどうかの決断を迫られることになると思います。介護休暇は1年は必要ではないでしょうか。

	2年前に遠距離介護の後母を見送りました。年末年始をはさんで介護休暇を連続して取りましたが、介護休暇をとる前の、病院やケアマネージャーさんとの打ち合わせ、実家の改修や退院準備など、平日にたびたび有休を取らなくてはならないのが本当にたいへんでした。1年にたった5日なんて、とてもじゃなげど足りません。もっと実用的な介護休暇制度にしてほしいです。
7	非常勤職員への対応：13件
	非正規雇用職員は1年ごとの更新であり。介護休暇を取る時期が限られる。4月更新であり辞職の半年まえか9月からは介護休暇は取れないし、且つ無給である。非正規雇用職員は、介護休暇も無給である。
	介護を担うことの多い女性は本学では非常勤職員が多いと思いますが、年度契約のため、介護の負担が重くなった場合は、休業ではなく、退職せざるをえないように思います。本学で介護に関する支援が始まって、年度契約の非常勤職員は実際に恩恵を受ける機会は少ないだろうというのが正直な気持ちです。
	介護に限らず、教員や正規職員については、ある程度の支援体制があると感じますが、非常勤職員（技術補佐員、事務補佐員など）については、支援体制が手薄であると感じています。大学内での業務は非常勤職員に依存しているところが大きいので、非常勤職員に対する支援体制も充実させていただけるとありがたいと思います。
8	相談窓口の設置：15件
	回答者を含め、大学教員は自分の出身地ではない遠隔地に就職することも多く、その点で特殊である。いざとなれば自宅や自宅近くの施設に呼び寄せる必要が出るが、そのときにどうやってより良い施設を探せばよいか、地元のネットワークに薄いと手段がない。そうしたことに配慮して相談できる窓口があるといいと思う。
	育児に関することは前向きに考えられることが多く情報も得やすいと思いますが、介護の方は後ろ向きになりがちで情報も得にくいように感じています。育児に直面する年齢はある程度の予想はつきますが、介護は年齢に関係なくある日突然やってくることもあるので、そんな時に相談できる窓口があると働きやすいのかもしれないと思いました。
	介護対象者のレベルによりさまざまな形態が考えられます。地域包括支援センターでもかなり親身な相談を受け付けてくれますが、職場で気軽に問い合わせなどができる場があればよりよいと思います。前職でもやはり最初は会社の保健室にいろいろ相談しました。
	臨時職員なので、支援に制限はあって当然だと思いますが、例えば、法律や公的介護保険制度の利用など、相談できる程度の仕組みがあっても、よいかと思います。
9	職場の環境づくり（周囲(上司)の理解、協力）：25件
	過去に遠方に住む母親ががんになり、介護休暇を職場に願った際に、入院期間がどれくらいになるか読めないこともあり、上司に許可をもらえず、有給を消化するしかなかった。将来の見通しを立てられないことを理解してもらえ職場環境の整備、実情に合った支援制度が重要だと思います。
	本学の人事部署が、介護休暇条件を明示し、介護せざるを得ない教職員に対しての労働環境や処遇の整備をすべき。なぜなら、教職員自体も高齢化の道をたどっているのです。
	教授ですが部下が1人しかおらず、その部下も出産育児などがあります。管理業務や講義負担が多く、帰宅が深夜のこともしばしばです。土日ほぼ大学に来ています。この状況で遠隔地の親の介護をするのは不可能に近いです。とにかく大学の管理業務や講義負担を減らして欲しいですし、部下を増やしてほしい。講義も学部生の卒研から事務作業まで秘書でできない業務を私がやらなくてはならない状況では研究を少しでもしようとするのが破綻します。大型研究費を取ってくるにも、現状では人がいなくて取りにもいけないし、取ったとしてもこなせない状況です。涙。
	母を介護していますが、職場のスケジュールを優先しなければなりません。休暇を取ったり、勤務の振替を使っても、打ち合わせ等を欠席すると、明らかに上司は不機嫌で、精神的に追い詰められます。母のプライバシーに関わる情報まで報告しなくてはならないのは辛いです。最近、このまま続ける自信がありません。今年から非常勤になり、給与は3分の1となりました。実家に通う交通費も賄えない状況です。仕事にはやりがいを感じていますが、このままではやはり辞職して介護に専念するしかないのでしょうか？
10	介護施設の設置：3件
	大学の保育園があるのだから、介護施設もあってもいいと思います。大学職員が定年後あるいは離職後の就職先としても機能すると思いますし、介護を理由に退職せざるを得ない優秀な人材の流出もある程度防げるのではないのでしょうか。在職中から介護の資格を取得できるような制度（時間や費用面でのサポート）があると、よりスムーズな運営ができると思います。
11	その他の意見・コメント：80件
	教員については代替要員が簡単には確保できない高度な専門職組織であることをふまえての対策をしないと「誰も使えない制度」になると思います。
	アンケート内にも何気なく記載されていますが、介護を「負担」と捉えてしまうことに問題がある世の中だと思います。心身ともに感情が「負」にならないよう、お世話になった人へ感謝の「介護」が心地良くできる取組を望みます。
	介護や育児に関しては、経験しないと理解できない部分が多く非常に難しい問題だと思います。未経験者よりも経験者の意見を尊重して今後の対策を検討いただければと思います。
	介護対象者が遠距離地域に居住しているため、不安はあります。現在は、介護をするであろう立場ですが、今後自分が介護される立場になることを考えると「介護」について深く理解すべきであると考えています。