

両立支援ケアマネジャーの育成を

佐藤 博樹

団塊の世代の間に要介護者が増加することは、団塊ジュニア層が、親の介護の課題に直面することを意味する。企業としては、こうした社員層の介護離職を予防するために、仕事と介護の両立支援の取り組みが求められる。しかし現状では、社員の間で介護ニーズはないと判断したり、仕事と介護の両立支援に取り組む場合でも、仕事と子育ての両立支援と同様の考え方で良いと誤解したりしている企業も多い。

仕事と介護の両立支援は、子育ての場合と共通する部分もあるが、多くは異なる取り組みを必要とする。仕事と子育ての両立では、社員が子育てに積極的に関わることができるように支援するのに対して、仕事と介護の両立では、できるだけ直接的な介護を社員が担うことをせず、要介護者が必要な介護サービスを受けることができ、かつ仕事を継続できるように、仕事と介護の両立を社員自身がマネジメントできるように支援することが基本となる。従って育児休業と介護休業の両立支援における役割も異なる。もし社員が介護休業を取得し、介護を直接自分で担うとすると、介護休業期間を少なくとも4年から5年に伸ばすことが必要となる。介護に要する期間は、ばらつきが大きいだけでなく、その期間を事前に予測することは困難である。そのため、社員本人が自分で直接介護を担おうとすると、仕事の継続をあきらめざるを得なくなる。

親が健在である社員では、そのほとんどが企業を退職する65歳までの間に介護の課題に直面することは確実であるが、その時期を事前に予測することが難しいため、介護の課題に直面する前に社員は両立に必要な基本的な情報を得ておくことが求められる。しかし、多くの社員調査によると、仕事と介護の両立に必要な基本的な情報を知らない者が多い。勤務先の両立支援制度を知らないだ

けでなく、40歳以上の社員の多くは介護保険制度の被保険者であることを認識していない。企業としては、仕事と介護の両立に必要な基本的な情報の提供から取り組む必要がある。

また、仕事と介護の両立支援では、施設介護から在宅介護への流れを踏まえたものであることが求められる。2015年度から施設介護、具体的には特別養護老人ホームの入所基準が、原則として要介護3以上に限定されたことによる。従って介護の課題に直面した社員の多くは、在宅介護からスタートすることになる。在宅介護には、社員とその親が同居している場合と親と社員が別居している場合があり、それぞれで両立の課題が異なり、後者の中でも遠距離介護での両立支援が課題となる。いずれの在宅介護でも、ケアマネジャーの役割が重要となる。

ケアマネジャーの役割は、要介護者の生活や心身の状態をアセスメントし、介護保険による介護サービスの利用計画であるケアプランを作成することにある。ケアプランの作成では、要介護者の在宅での生活継続や自立を支援するだけでなく、それに加えて要介護者を働きながら支えている家族の就業継続を支援することが求められる。しかし、現状では、後者の視点がきわめて弱い。介護保険制度が成立した頃とは異なり、今後ますます要介護者を支援する家族がフルタイムで就業していることが一般化することから、そのことを踏まえたケアプランの作成がケアマネジャーに求められる。さらには、要介護者を支える就業している家族が直面する仕事と介護の両立の課題に関して、ケアマネジャーがアドバイスできることが望ましい。そのためには、そうした役割を担える「両立支援ケアマネジャー」の育成が課題となる。

(さとう・ひろき 中央大学大学院戦略経営研究科教授)