

ケアマネジャーによる 仕事と介護の両立支援の現状

松浦 民恵

(ニッセイ基礎研究所主任研究員)

武石恵美子

(法政大学教授)

朝井友紀子

(日本学術振興会特別研究員 (東京大学))

働く介護者が仕事と介護の両立をするためにはケアマネジャーの役割が重要であることから、本稿では、ケアマネジャーを対象に実施した調査を用いて、ケアマネジャーによる働く介護者の仕事と介護の両立支援の現状分析を行った。具体的には、ケアマネジャーの介護者に対する両立支援の現状を概観したうえで、介護者の就労実態を丁寧に把握しているという点で、両立支援を積極的に行っていると考えられるケアマネジャーに注目し、その特徴を分析した。多くのケアマネジャーは、仕事と介護の両立支援に積極的な考え方を持っていて介護者に接していると総括できる。ただし、介護者が正社員として働いている場合の就労実態の把握状況については課題があることが明らかになった。働く介護者の就労実態を丁寧に把握しているケアマネジャーの特徴を分析した結果、要介護者と介護者双方の期待に応えられているという割合が高く、介護者の仕事と介護の両立支援制度に関する認知や理解の程度も高いことが明らかになった。このことから、介護者の就労実態に関心をもってその状況を把握するケアマネジャーは、介護者の仕事と介護の両立を、より有効に支援できている可能性が高いと考えられる。介護者の就労実態を丁寧に把握しているケアマネジャーの特徴としては、働く人の仕事と介護の両立についての研修受講等の経験を持っていること、より良いケアプラン作成のための幅広い情報収集やネットワーク形成に積極的に取り組んでいること、が見出された。さらに、勤務先の特徴としては、仕事や介護の両立を含む有益な研修機会の提供や、積極的な情報共有の取組が行われていることも明らかになった。今後は、介護者が仕事をしながら介護責任を果たすケースが急増するとみられており、介護者の仕事と介護の両立について理解を深めて支援活動を行うことができるケアマネジャーがより重要になると考えられる。本稿の分析結果等も踏まえて、そうしたケアマネジャーの育成、支援のあり方が検討されるべきである。

目次

I 研究の課題と背景

II 調査の概要とケアマネジャーの属性

III ケアマネジャーによる介護者支援の現状

IV 介護者の就労実態を把握しているケアマネジャーの特徴

V 従業員調査からみるケアマネジャーの現状分析

VI 結論と考察

I 研究の課題と背景

本研究は、仕事と介護の両立支援において、介護サービスの利用に大きな影響力をもつ介護支援専門員¹⁾(以下、本稿では一般的な呼称である「ケ

アマネジャー」と表記する。)の役割の重要性に鑑み、介護者(家族等を介護する者)の仕事と介護の両立という観点からケアマネジャーの活動の現状を明らかにし、その課題について考察することを目的とする。具体的には、ケアマネジャーを対象に実施したアンケート調査により、働く介護者の仕事と介護の両立に関するケアマネジャーの活動実態や認識等の現状を明らかにするとともに、介護者の両立を意識して介護支援を行うケアマネジャーの特徴を分析する。なお、ケアマネジャーの現状分析を補完するために、仕事と介護を両立している介護者に対する調査結果を用いて、介護者の視点からみたケアマネジャーの現状についても参照することとしたい。

女性の就業参加の拡大に伴い、男女に関わりなく家族的責任を担う労働者が仕事と家庭生活の両立を図りながら職業キャリアを形成できるよう支援することが社会的に重要になっている。仕事との両立が困難な家庭の状況としては、育児と介護の問題が重要とされてきた。1992年に育児休業法施行、その後95年に育児・介護休業法に改正され仕事と介護の両立に関しても法制化が行われ、休業制度や勤務時間の短縮等の措置など、育児に関する制度内容の基本的な枠組みを介護にも適用する形で制度化が進められてきた。浅倉(2010)は、労働法の視点から、育児・介護など家族のケア活動は、その社会性ゆえに国や使用者により優先的に保障されるべきであり、他の「ライフ」とは異なる側面を指摘する。育児・介護は、家族のケアという点で職場対応のあり方においても共通点は多い。

企業が仕事と介護の両立支援策を導入する際にも、先行して制度化が進められた育児関連の制度を参考にしながら規定を導入する企業が多い。しかし、その利用という側面においては、両者の違いも明らかになっている。現在、育児休業制度は、在職中に出産した女性のうち83.0%が取得しており、育児と仕事の両立において不可欠の制度となっている(厚生労働省『平成25年度雇用均等基本調査』)。育児休業から復帰後は、勤務時間短縮の措置を利用するなど働き方を変えて育児と仕事の両立を図る女性が多く、両立支援制度を利用し

ながら育児をする状況が定着してきている。

他方で、仕事と介護の両立支援制度に関しては、介護休業制度の利用をはじめ低調である²⁾。佐藤(2014)は、仕事と子育ての両立においては社員の子育てを支援することになるが、仕事と介護の両立においては社員が自分で介護をするのではなく両立をマネジメントできるようにすることが基本になる、として、仕事との両立支援の考え方において、育児と介護では異なることを指摘する。三菱UFJリサーチ&コンサルティング『仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究』(2013)によれば、介護を理由に離職したもと正社員と、仕事と介護を両立している正社員とでは自身が行う介護内容に違いがあり、両立しているケースでは自身が直接介護をしている割合が低く、事業者に介護を任せる割合が高いことが明らかになっている。仕事と介護の両立を図る上で、事業者の提供する介護サービスが重要であることは、池田(2010)や斎藤他(2014)などの研究でも指摘されているところである。介護に関しては、かつては家族がその役割を担うものとの考え方が強かったが、2000年の公的介護保険制度の創設により、介護を家族だけでなく社会として支援するという点が強調されるようになった。

介護サービスは、公的介護保険制度の枠組みで提供されるサービスと、全額自己負担で購入する市場で提供されるサービスとがあるが、多くの場合、まずは公的介護保険制度の枠組みを活用することになる。これは、本人もしくは家族の申請により、介護の認定調査が行われ、その結果に基づき介護の必要な程度に応じた介護サービスを利用することになる。要介護と認定されると、ケアマネジャーが利用者の置かれている状況等についてアセスメントを行い、それに基づき必要なサービスの種類や頻度が設定され、利用者が介護サービス事業者と契約を交わして、施設サービスや居宅サービス等のサービス利用が開始されるという流れになる。

仕事と介護の両立の場合には、居宅サービスを利用するケースが一般的に想定される。施設介護から在宅介護へという流れの中で、今後さらに、居宅サービスを利用しながら在宅で介護するケー

スが増えることが予想される。居宅サービス利用におけるケアマネジャーの役割は、「介護サービス計画（以下「ケアプラン」という。）」の作成にとどまらず市町村やサービス事業者等との連絡調整を行うことまで含むため、介護サービス利用にあたって、ケアマネジャーの作成するケアプランの内容は重要な意味を持つことになる³⁾。特に、効果的に介護が行われるためには、要介護者の状態や介護者の状況により、多様で複雑な介護サービスを組み合わせることが必要になるため、介護サービスの体系を熟知した専門家であるケアマネジャーが作成するケアプランの内容は、介護サービスの利用に大きな影響を及ぼすことになる。保育の場合、保護者が保育所を選択して市区町村に申し込むことを基本としており、保育サービス選択の主体はあくまでも保護者であることと比べると、介護サービス利用にとって、ケアマネジャーの役割の重みが理解できる。三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング『仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究』（2013）により、介護について相談した人をもて、就労者においては、最も多い「家族・親族」（48.6%）と「ケアマネジャー」（48.2%）が拮抗しており、ケアマネジャーが頼りにされていることがわかる。

前述のように、働く介護者が仕事と介護の両立を図るためには、介護サービスの効果的な活用により両立をマネジメントするという観点が求められる。したがって、ケアプランを作成するケアマネジャーが、要介護者の状況だけでなく、介護者の仕事と介護の両立についても理解することが求められるといえる。介護者の就業の有無や働き方、介護の責任を共に担える家族の有無など、介護者の状況により介護サービスのアレンジは異なってくるはずである。しかし、ケアマネジャーに求められるのは、第一に介護サービスの利用者である「要介護者」の状態やニーズであり、介護する側の状況にケアマネジャーがどの程度関心をはらってケアプランを作成しているかについては、個人差が大きいと考えられる。現在、ケアマネジャーが受講する法定研修 194 時間のうち、家族支援に関する内容は 6 時間にすぎない。2016 年からは法定研修のカリキュラムが変更になり、「家族へ

の支援の視点が必要な事例」が導入されることとなっているが、介護をする家族支援という視点や技術を持つケアマネジャーが増えるにはしばらく時間がかかるという現場の意見もある（石山（2014））。

これまでケアマネジャーの課題に関しては、厚生労働省が設置した「介護支援専門員（ケアマネジャー）の資質向上と今後のあり方に関する検討会」（2013）などにより、その質的な向上等についての課題が指摘されてきたが、主たる関心は要介護者に対して包括的なサービスが提供されるために何が重要かという点にあり、そこには介護者を支援するという観点が十分盛り込まれているとは言いがたい⁴⁾。ケアマネジャーが、利用者である要介護者支援の立場に立ってケアプランを作成することが重要であることは当然であるが、介護する家族や親族の生活にも目配りした対応が行われないと、介護者の仕事との両立が困難になり、ひいてはトータルで見た介護の質が低下することにもつながっていく。今後、要介護者の増加とともに、働く介護者の急増が予想され、介護サービスの利用にあたって、介護者の仕事と介護の両立、という観点がより重要性を増すと考えられる。

以上の問題意識に立って、本稿では、働く介護者の仕事と介護の両立の観点から、ケアマネジャーの現状と課題を明らかにしていくこととする。以下、Ⅱでは、分析で用いる調査を紹介し、Ⅲにおいて、ケアマネジャーが、働く介護者の両立支援にどのような意識で関わろうとしているのか、実際にどの程度介護者の状況を把握しているのかを明らかにする。Ⅳでは、介護者の就労実態について丁寧に把握しているケアマネジャーの特徴、その要因について分析を進める。Ⅴは、介護責任を担う従業員の視点からケアマネジャーとの関わりについての課題を探る。Ⅵで結論をまとめる。

Ⅱ 調査の概要とケアマネジャーの属性

1 調査の概要

本稿の分析に使用する『仕事と介護の両立に関

する調査』(以下、『ケアマネジャー調査』と呼ぶ。)は、ケアマネジャーを対象として、2014年1月～2月にかけて実施された⁵⁾。

調査対象は、秋田県、東京都、愛知県、山口県、高知県の居宅介護事業所5150カ所に勤務するケアマネジャーである。居宅介護事業所に対して調査票を郵送し、2人のケアマネジャーへの調査票の配布を依頼した(想定配布数は1万300件)。ケアマネジャーが3人以上いる場合は、経験年数の長い方に優先して配布するよう依頼した。調査票は、ケアマネジャーから直接郵送により回収した。回収票は2297件であったが、回答者の勤務先事業所の所在地が対象地域外及び無回答のサンプルを除外し、2281件を有効回答とした。

2 ケアマネジャーの属性等

ケアマネジャーの雇用形態は、「正規職員」が85.4%、「フルタイム勤務の非正規職員」が5.1%、「短時間勤務の非正規職員」が5.4%、「その他」が2.1%である。本稿では、このうち「正規職員」のケアマネジャー1947人を分析の対象とする。まず、その属性等を概観しておきたい。

性別は男性が20.7%、女性が79.3%と、女性が8割程度を占める。平均年齢は49.6歳で、40歳未満が17.1%、40～50歳未満が30.5%、50～60歳未満が36.4%、60歳以上が15.5%という構成になっている。最終学歴は「中学校・高校」が43.0%と最も高く、次に「高専・短大」(27.0%)、「大学・大学院」(26.3%)が続いている。保有資格(複数回答)は「介護福祉士」(67.5%)、「ホームヘルパー2級」(43.2%)が上位2位であり、「看護師・准看護師」(15.3%)、「社会福祉士」(15.3%)、「ホームヘルパー1級」(11.0%)も1割を超えている。

勤務している事業所の従業員数は「49人以下」が47.8%と半数弱を占め、次に「100～299人」(21.8%)、「50～99人」(15.5%)が続いている。事業所のケアマネジャーの人数は「4～5人」が25.2%、「2人」が22.9%、「3人」が19.3%、「1人(あなたのみ)」が16.6%と、5人以下が8割以上を占める。

現在担当している要介護1から要介護5のケー

ス数(ケアプランを作成し、モニタリングをしているケース)は平均27.6件程度で、「30～35件未満」が30.9%、「20～30件未満」が27.5%、「35件以上」が24.9%、「20件未満」が16.4%となっている。1週間当たりの平均的な実労働時間数は42.2時間で、「40～45時間未満」が46.0%と半数弱を占める。また、「45～50時間未満」や「50時間以上」も各22.3%、19.5%と2割程度みられる。

ケアマネジャーとしての通算の経験年数は平均7.2年で、そのうち現在の勤務先での経験年数は平均6.0年となっている。ケアマネジャーとしての経験年数の構成をみると、「10年以上」(32.4%)が最も多いが、「3年以下」「4～6年以下」「7～9年以下」も各21.7%、21.9%、23.9%と拮抗している。

III ケアマネジャーによる介護者支援の現状

1 介護支援に関する考え方

介護者の仕事と介護の両立に向けては、ケアマネジャーが介護支援に対して、どのような考え方を持っているかが重要なポイントとなる。そこで、『ケアプランの作成』『盛り込む介護サービス』『介護保険以外の支援』『仕事と介護の両立』の4項目それぞれについて対極的な意見を示し、どちらの意見に近いかを尋ねた(表1)。なお、介護者の仕事と介護の両立という観点に立てば、いずれの項目もBの意見が支持されると想定した。

『ケアプランの作成』については、「Bに近い」が84.4%、「Bに近い計」(「ややBに近い」を含む。以下同様)が98.5%を占め、『ケアプランの作成』においては、要介護者だけでなく、介護者の状況もあわせて考慮すべきだ』という意見を大多数のケアマネジャーが支持している。

『介護保険以外の支援』や『仕事と介護の両立』についても、「Bに近い」が6割を、「Bに近い計」が9割を超えている。つまり、『介護保険の範囲に限らず、インフォーマルな支援なども含めて、必要な支援メニューを提供すべきだ』や『介護者が働いている場合、仕事を軽減せず、普段通り仕

表1 介護支援に関する考え方

(単位：%)

	Aの意見	Aに近い計			Bに近い計			Bの意見	(無回答)
		Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い				
ケアプランの作成	ケアプランの作成においては、要介護者に加えて、介護者の状況まで考慮する必要はない	1.2	0.3	1.0	14.0	84.4	98.5	ケアプランの作成においては、要介護者だけでなく、介護者の状況もあわせて考慮すべきだ	0.3
盛り込む介護サービス	要介護者や介護者の要望を最優先した介護サービスを、ケアプランに盛り込むべきだ	28.2	5.2	23.0	36.7	34.5	71.2	要介護者や介護者の要望を考慮した上で、専門の立場から必要だと考えられる介護サービスを盛り込むべきだ	0.5
介護保険以外の支援	介護保険の給付対象の範囲で、ケアプランの支援メニューを提供すべきだ	6.1	1.0	5.0	31.6	62.0	93.6	介護保険の範囲に限らず、インフォーマルな支援なども含めて、必要な支援メニューを提供すべきだ	0.3
仕事と介護の両立	介護者が働いている場合、介護者は仕事を軽減して、要介護者の介護に軸足を置いたほうがよい	2.8	0.3	2.5	36.3	60.2	96.5	介護者が働いている場合、仕事を軽減せず、普段通り仕事をしながら介護に関われるようにしたほうがよい	0.8

N=1,947

事をしながら介護に関われるようにしたほうがよい」という意見が、多くのケアマネジャーに支持されている。

『盛り込む介護サービス』については、他の項目に比べてやや意見が割れているが、それでも『要介護者や介護者の要望を考慮した上で、専門の立場から必要だと考えられる介護サービスを盛り込むべきだ』という意見を支持する「Bに近い計」が71.2%にのぼっている。

これらの結果から、ケアマネジャーの大多数が、介護者の仕事と介護の両立支援に積極的な考え方を持っている傾向が確認できた。

2 介護者の就労実態等の把握の現状

ケアマネジャーが、介護者の仕事と介護の両立を支援するためには、介護者の状況、とりわけ就労の実態を十分に把握できていることが必須条件となる。

そこで、まず介護者全般に関する聞き取り項目を列挙し、ケアプランの作成やモニタリングにあたってどの程度聞き取りを行うかを尋ねた(図1)。具体的には、「必ず聞く」「できれば聞く」「必

要だと思うが、自分からは聞かない」「そこまで聞く必要はない」から選択を求めた。「必ず聞く」という割合をみると、「ケアプランに関する満足度や変更の要望」(76.7%)、「介護に対する介護者の思い」(76.2%)、「介護者の心身の健康状況」(67.9%)、「介護者の仕事の有無や就業内容」(63.1%)が上位4位となっている。他の項目も、「介護者からの経済的協力が必要な場合、介護者が協力できるだいたいの金額」(「必ず聞く」が28.1%)以外は「必ず聞く」が最も多く、過半数を占めている。

次に、介護者の就労実態を具体的に把握するために必要な聞き取り項目を列挙し、介護者が正社員として働いている場合にどの程度聞き取りを行うかについて尋ねた結果を示す(図2)。この設問は、介護者が正社員として働いているケースを担当したことがないケアマネジャーにも、担当した場合を想定して回答してもらっているが、ここでは、ここ3年以内に介護者が正社員として働いているケースが「たまにあった」「しばしばあった」と回答したケアマネジャーに限定して分析している。

図1 介護者に対する聞き取りの状況

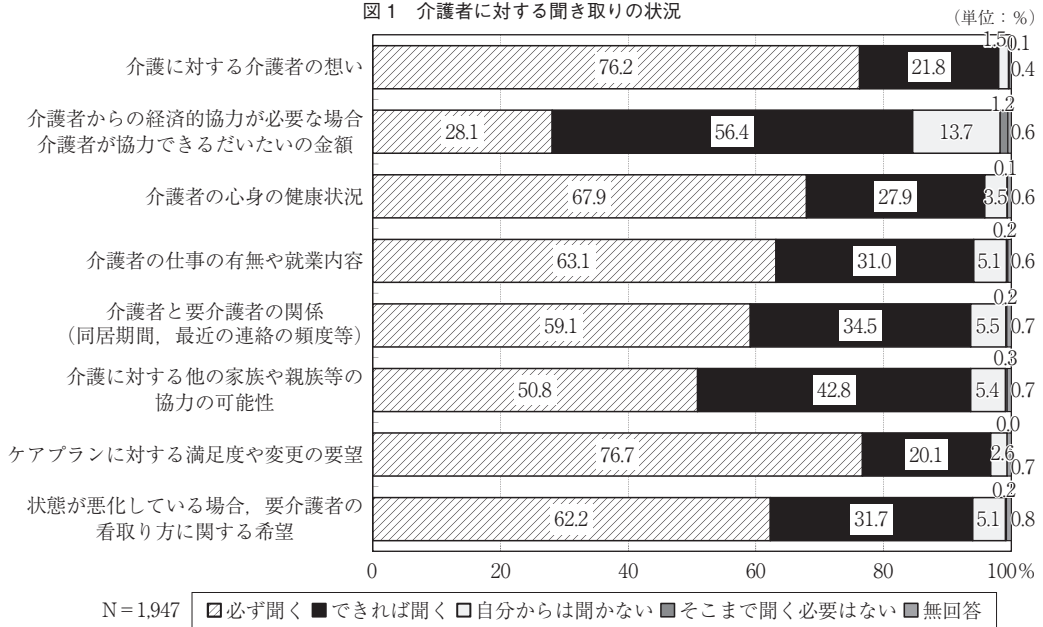
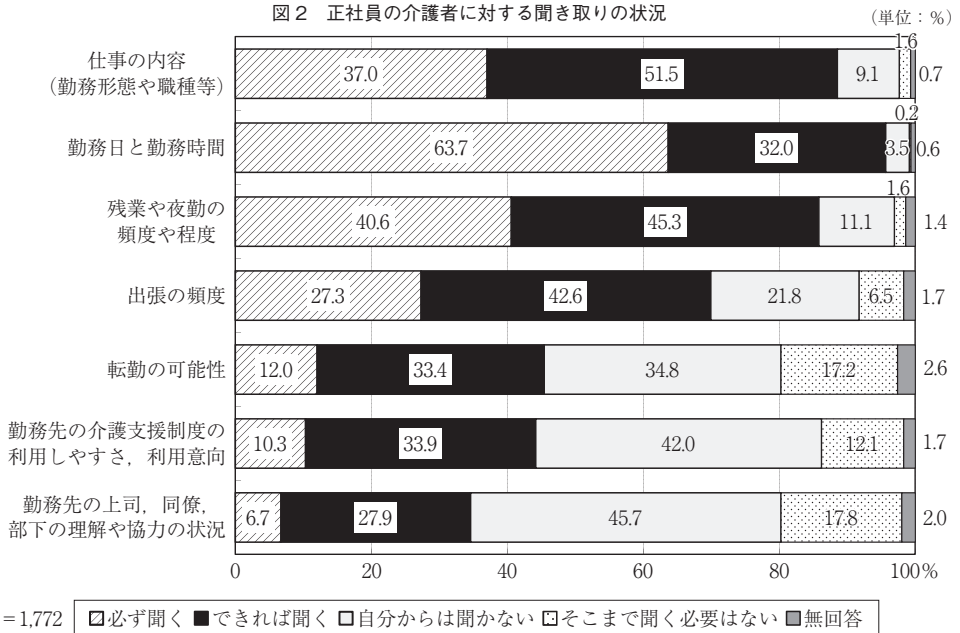


図2 正社員の介護者に対する聞き取りの状況



注: ここ3年以内に, 介護者が正社員として働いているケースが「たまにあった」「しばしばあった」と回答したケアマネジャーについて。

「必ず聞く」という割合が最も高いのは「勤務日と勤務時間」で, 63.7%である。それ以外の項目はいずれも「必ず聞く」割合が半数に届いていない。ただし, 「できれば聞く」割合まで含めると, 「仕事の内容(勤務形態や職種等)」や「残業や夜勤の頻度や程度」は9割弱, 「出張の頻度」

は7割程度にのぼっている。一方, 「転職の可能性」「勤務先の介護支援制度の利用しやすさ, 利用意向」「勤務先の上司, 同僚, 部下の理解や協力の状況」は「必ず聞く」が各12.0%, 10.3%, 6.7%で, 「できれば聞く」を合わせても4割前後にとどまっている。

このように、ケアマネジャーは多くの項目について介護者の状況を聞き取っているが、介護者が正社員として働いている場合の就労実態の聞き取りに関しては、ケアマネジャーによって対応にばらつきがある。

前述のとおり、介護者の就労実態の把握は、ケアマネジャーが介護者の仕事と介護の両立を支援するうえで、重要なポイントになると考えられることから、IVでは、介護者の就労実態を、より丁寧に聞き取り、把握しているケアマネジャーの特徴を詳しくみていきたい。

IV 介護者の就労実態を把握している ケアマネジャーの特徴

ここでは、介護者（正社員）の就労実態を丁寧に把握しているケアマネジャーの特徴をみるために、図2に示した正社員の介護者に対する聞き取りの状況により、ケアマネジャーを以下の3つの「就労実態把握タイプ」に区分して分析を行う。タイプの区分に使用した項目は、「仕事の内容（勤務形態や職種等）」「勤務日と勤務時間」「残業や夜勤の頻度や程度」「勤務先の介護支援制度の利用しやすさ、利用意向」「勤務先の上司、同僚、部下の理解や協力の状況」の5項目である。「出張の頻度」「転勤の可能性」については、明らかに聞き取りの必要がないケース（出張や転勤がない職種や勤務先等）もあると考えられることから除外した。

①『全て必ず把握』：全項目について「必ず聞く」。82名（4.6%）。

②『全て把握』：全項目について「必ず聞く」もしくは「できれば聞く」（ただし、上記『全て必ず把握』のタイプに属するケアマネジャーは除く）。430名（24.3%）。

③『把握・不十分』：上記2タイプ以外のケアマネジャー。1196名（67.5%）。

1 介護者に対する両立支援の現状

(1) 要介護者や介護者からの期待に応えられているか

まず、介護者の仕事と介護の両立支援が有効にできているかどうかという観点から、就労実態把握タイプ別の現状を概観したい。

ケアマネジャーが、介護者の仕事と介護の両立を支援できていれば、要介護者の期待に加えて、介護者の期待にも応えられているだろう。そこで、介護者の就労実態を把握しているケアマネジャーが、要介護者や介護者の期待に応えられているかどうかについて分析する（表2）。

全体でみると「要介護者と介護者双方の期待に応えられている」は57.3%だが、就労実態把握タイプ別にみると、『把握・不十分』が55.8%、『全て把握』が60.0%、『全て必ず把握』が72.0%と、介護者の就労実態を丁寧に把握するほど、期待に応えられているとする割合も高まる傾向にある。

(2) 介護休業や介護休暇に対する認知や理解

ケアマネジャーが介護者の仕事と介護の両立を支援するうえで、両立支援制度についての知識も必要となる。そこで、調査では、育児・介護休業法に定められた介護休業や介護休暇について、

表2 要介護者や介護者の期待に応えられているか

(単位：%)

	N	要介護者と介護者双方の期待に応えられている	要介護者の期待に応えられている	介護者の期待に応えられている	いずれの期待にも応えられていない	期待されていない、無回答
計	1,772 (100.0)	57.3	6.4	9.5	26.0	0.9
全て必ず把握	82 (100.0)	72.0	2.4	8.5	14.6	2.4
全て把握	430 (100.0)	60.0	5.1	8.1	26.3	0.5
把握・不十分	1,196 (100.0)	55.8	7.0	10.2	26.0	1.0
カイ2乗値		22.415**				

注：1)「期待に応えられている」には「応えられている」と「ほぼ応えられている」を含む。要介護者、介護者それぞれの期待について尋ねた結果を組み合わせて集計。

2) 就労実態把握3タイプの差について、カイ2乗検定を行った。**は5%水準で有意。

表3 介護休業や介護休暇の認知や理解

(単位：%)

	N	介護休業					介護休暇				
		制度的内容を詳しく知っている	制度的内容をだいたい知っている	制度的名前は知っている	知らない	無回答	制度的内容を詳しく知っている	制度的内容をだいたい知っている	制度的名前は知っている	知らない	無回答
計	1,772 (100.0)	4.0	34.6	50.8	10.3	0.3	4.1	41.6	50.8	3.2	0.2
全て必ず把握	82 (100.0)	14.6	51.2	29.3	3.7	1.2	15.9	56.1	26.8	0.0	1.2
全て把握	430 (100.0)	4.2	44.7	44.4	6.0	0.7	4.4	51.6	42.3	1.4	0.2
把握・不十分	1,196 (100.0)	3.3	30.1	54.5	12.0	0.2	3.3	37.6	55.4	3.5	0.2
カイ2乗値		87.730***					105.979***				

注：就労実態把握3タイプの差について、カイ2乗検定を行った。***は1%水準で有意。

認知や理解の程度を尋ねている(表3)。

その結果をみると、介護休業、介護休暇のいずれについても、「制度的名前は知っている」(各50.8%, 50.8%)が最も高く、次に「制度的内容をだいたい知っている」(各34.6%, 41.6%)が続いている。一方、「制度的内容を詳しく知っている」は各4.0%, 4.1%にとどまり、「知らない」が各10.3%, 3.2%となっている。

就労実態把握タイプ別にみると、介護休業、介護休暇のいずれについても『全て必ず把握』で「制度的内容を詳しく知っている」割合が高い(各14.6%, 15.9%)。「制度的内容をだいたい知っている」も、介護休業、介護休暇ともに、『全て必ず把握』が最も高く、『把握・不十分』が最も低くなっている。

つまり、介護者の就労実態を『全て必ず把握』しているケアマネジャーは、介護休業や介護休暇の認知・理解度も、他のタイプに比べて顕著に高い。

2 ケアマネジャーとしての経験・取組や事業所からの支援

このように、就労実態を『全て必ず把握』しているタイプのケアマネジャーは、要介護者と介護者双方の期待に応えられており、介護休業や介護休暇の認知・理解度も高いことから、介護者の仕事と介護の両立を、より有効に支援できている可能性が高いと考えられる。

では、ケアマネジャーの就労実態把握タイプの違いにはどのような要因が作用しているのだろうか。就労実態把握タイプ別に、ケアマネジャーの経験や勤務先事業所の対応の違いなどを明らかにすることによって、介護者の仕事と介護の両立を支援するケアマネジャーの特徴を明らかにしたい。

(1) ケース担当の現状やこれまでの経験

まず、就労実態把握タイプ別に、要介護のケース担当の現状や経験について概観しておきたい。現在担当している要介護のケース数や1週間当たりの実労働時間については、3タイプで顕著な違いがみられない。一方、経験年数については、ケアマネジャーとしての経験年数、現在の勤務先での経験年数のいずれについても『全て必ず把握』(各8.7年, 8.4年)が最も長く、次に『全て把握』(各7.8年, 6.0年)、『把握・不十分』(各7.1年, 5.9年)が続いている。この結果から、ケアマネジャーとしての経験の積み重ねが、介護者の就労実態をより丁寧に把握する行動につながっていくと推察される。

そこで、就労実態を『全て必ず把握』するケアマネジャーが、どのような経験を積んできたのかを、さらに詳しくみていきたい。

調査では、「介護福祉関係以外の職場で、正社員として働いた経験」「自分の家族や親族等を介護した経験」「働く人の仕事と介護の両立について、研修を受講したり勉強したりした経験」とい

表4 これまでの就労、介護、研修受講の経験（複数回答）

(単位：%)

	N	介護福祉関係以外の職場で、正社員として働いた経験	自分の家族や親族等を介護した経験	仕事と介護の両立について、研修を受講したり勉強したりした経験	そのような経験はない	無回答
計	1,772 (100.0)	71.3	48.0	14.0	13.4	1.6
全て必ず把握	82 (100.0)	73.2	56.1	28.0	12.2	2.4
全て把握	430 (100.0)	74.7	53.7	16.5	7.0	2.1
把握・不十分	1,196 (100.0)	70.0	45.2	12.0	15.8	1.3
カイ2乗値		3.542	11.561 ***	20.389 ***	21.418 ***	—

注：就労実態把握3タイプの差について、カイ2乗検定を行った。***は1%水準で有意。

う3つの経験をあげ、これまでに経験したかどうかを尋ねている（表4）。これらの経験を取り上げたのは、ケアマネジャーがこうした経験をする、介護者の仕事と介護の両立支援に、プラスの影響があるのではないかと考えたためである。たとえば、「介護福祉関係以外の職場で正社員として働いた経験」があれば、正社員の就労実態をイメージしやすと考えられる。「自分の家族や親族等を介護した経験」があれば、介護の大変さを自ら実感しているがゆえに、より介護者に寄り添った形で支援が行われる可能性がある。「仕事と介護の両立について、研修を受講したり勉強したりした経験」があれば、具体的かつ豊富な知識をもって、介護者の仕事と介護の両立支援に当たれるであろう。

経験した割合の全体の傾向をみると、「介護福祉関係以外の職場で、正社員として働いた経験」が71.3%と最も高く、次に「自分の家族や親族等を介護した経験」（48.0%）が高くなっている。一方、「働く人の仕事と介護の両立について、研修を受講したり勉強したりした経験」があるという割合は、14.0%にとどまっている。

これを就労実態把握タイプ別にみると、『全て必ず把握』のタイプでは、全体傾向では低かった「働く人の仕事と介護の両立について、研修を受講したり勉強したりした経験」をした割合が28.0%と、『全て把握』（16.5%）や『把握・不十分』（12.0%）を大きく上回っている。また、「自分の

家族や親族等を介護した経験」も、『全て必ず把握』（56.1%）が、『把握・不十分』（45.2%）に比べて高くなっている。

これらの結果から、仕事と介護の両立についての研修・勉強や、自ら介護を担った経験が、介護者の就労実態の丁寧な把握につながっていくことが示唆される。

(2) ケアマネジャーとしての日頃の取り組み

介護者の就労実態の把握状況によって、ケアマネジャーとしての日頃の取り組みも異なると考えられる。

ケアマネジャーとしての日頃の取り組みについて全体の傾向をみると、「ケアマネジャーとしての知識の習得・向上のための自己啓発（専門書や実務書の勉強、研修の受講等）」（86.5%）、「担当地域における介護保険によるサービスに関する情報収集」（82.3%）、「具体的ケースに関する、他のケアマネジャーとの情報共有」（73.9%）が上位3位にあげられている（表5）。

就労実態把握タイプ別にみると、「具体的ケースに関する、他のケアマネジャーとの情報共有」「介護保険以外の民間やNPO等の介護関連サービスに関する情報収集」「迅速かつ確かなプラン作成のための、ケアプラン作成用ソフトの活用」をあげる割合が、『全て必ず把握』（各81.7%、67.1%、50.0%）で高く、『把握・不十分』（各72.2%、50.5%、37.0%）で低くなっている。

『全て必ず把握』タイプは、より良いケアプラ

表5 ケアマネジャーとしての日頃の取り組み (複数回答)

(単位: %)

	N	ケアマネジャーとしての知識の習得・向上のための自己啓発	担当地域における介護保険によるサービスに関する情報収集	具体的ケースに関する他のケアマネジャーとの情報共有	介護保険以外の民間やNPO等の介護関連サービスに関する情報収集	迅速かつ的確なプラン作成のための、ケアプラン作成用ソフトの活用	その他	特になし	無回答
計	1,772 (100.0)	86.5	82.3	73.9	54.0	39.2	5.8	1.1	0.1
全て必ず把握	82 (100.0)	87.8	86.6	81.7	67.1	50.0	9.8	0.0	0.0
全て把握	430 (100.0)	90.2	85.1	77.2	61.6	43.5	7.9	0.5	0.2
把握・不十分	1,196 (100.0)	85.2	81.2	72.2	50.5	37.0	4.5	1.3	0.0
カイ2乗値		7.232 *	4.697	6.918 *	21.760 ***	9.747 **	11.026 **	3.323	—

注: 就労実態把握3タイプの差について、カイ2乗検定を行った。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意。

表6 勤務している事業所の環境 (複数回答)

(単位: %)

	N	事業所内で必要な情報が共有されている	事業所内で研修や勉強会に参加できる	仕事で困っているときには助け合う雰囲気がある	外部の研修に関する情報提供や費用補助がある	他の事業所と、人事交流や情報交換の機会がある	困った時には、専門的なアドバイスや支援を求められる人がいる	勤務時間内に仕事を終えることが奨励されている	業務量や重要な業務が特定の人に偏らないよう、配慮されている	あてはまるものはない	無回答
計	1,772 (100.0)	74.3	71.4	71.0	66.9	61.4	54.3	48.1	33.2	2.8	0.3
全て必ず把握	82 (100.0)	85.4	78.0	79.3	70.7	75.6	70.7	53.7	48.8	3.7	0.0
全て把握	430 (100.0)	78.1	75.3	73.3	68.1	66.7	57.4	48.4	37.0	1.9	0.5
把握・不十分	1,196 (100.0)	72.4	69.7	69.6	67.1	58.6	52.1	47.4	31.3	3.1	0.3
カイ2乗値		11.359 ***	7.242 *	4.860	10.720 **	16.201 ***	13.021 ***	1.903	15.678 ***	2.377	—

注: 就労実態把握3タイプの差について、カイ2乗検定を行った。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意。

ン作成のための幅広い情報収集やネットワーク形成に積極的に取り組んでいると推察される。

(3) 勤務先の事業所の支援環境

次に、勤務先の事業所の支援環境について尋ねた全体の結果をみると、「事業所内で必要な情報が共有されている」(74.3%)、「事業所内で研修や勉強会に参加できる」(71.4%)、「仕事で困っているときには助け合う雰囲気がある」(71.0%)が上位3位となっており、いずれも7割を超えている(表6)。

就労実態把握タイプ別にみると、「事業所内で必要な情報が共有されている」「事業所内で研修や勉強会に参加できる」「他の事業所と、人事交流や情報交換の機会がある」「困った時には、専門的なアドバイスや支援を求められる人がいる」「業務量や重要な業務が特定の人に偏らないよう、配慮されている」等の多くの項目で、『全て必ず把握』が最も高く、『把握・不十分』が最も低くなっている。

つまり、『全て必ず把握』タイプのケアマネ

ジャーの育成に向けては、このような事業所の支援が有効であることが示唆されている。

V 従業員調査からみるケアマネジャーの現状分析

以上はケアマネジャーに対する調査結果の分析であるが、一方で働く介護者はケアマネジャーとの関係をどのようにとらえているのであろうか。ここでは、仕事と介護を両立している介護者を対象に実施した調査を用いて、介護者の視点からケアマネジャーの現状分析を行う。

分析に使用する『仕事と介護の両立に関する調査 2014』（以下、『従業員調査』と呼ぶ。）は、中央大学ビジネススクール・ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクトの参加企業のうち6社を対象として、2014年10月～2015年1月にかけて実施した⁶⁾。調査の回答者6889名のうち、666名が現在介護をしており、411名が在宅（要介護者の自宅と介護者の自宅の両者を含む）で介護をしている。ここでは、この在宅介護者に限定して分析を行った。

仕事と介護の両立のためには、ケアマネジャーとのケアプランの調整が欠かせない。ケアマネジャーとの調整の担当者をみると、22.6%が「自

分自身」、22.4%が「配偶者」、40.2%が「その他の親族」、14.8%が「わからない・認定を受けていない」と回答している。以下では、ケアマネジャーとの調整を自分自身が担当している者の特徴を中心にみていきたい。

現在利用している介護サービスと、仕事と介護の両立をするために拡充を希望する介護サービスを複数回答でみたものが表7である。一番多く利用されているのが「デイサービス（通所介護）」であり、従業員自身がケアマネジャーとの調整担当であるかどうかにかかわらず約52%が利用している。ケアマネジャーとの調整を担当している従業員は、41.9%が「ホームヘルプ（訪問介護）」、20.4%が「介護者の家事支援サービス」を利用するなど、要介護者の日常生活支援に関連するサービスが多い。

一方、拡充を希望するサービスについては、ケアマネジャーとの調整を自身が担当しているかどうかにかかわらず、「ホームヘルプ（訪問介護）」の拡充を半数以上の回答者が望んでいる。また、「デイサービス（通所介護）」や「ショートステイ（短期入所）」の拡充を約4割の回答者が希望している。なお、『ケアマネジャー調査』でも、正社員の介護者が増加する場合に拡大すべきサービスについて質問しており、「ホームヘルプ（訪問介

表7 現在在宅介護者の利用している介護サービスと拡充を希望するサービス（複数回答）

（単位：%）

	N	訪問介護	ホームヘルプ／訪問介護	デイサービス／通所介護	短期入所	ショートステイ	訪問入浴	介護福祉用具の貸与	介護住宅改修	認知症デイサービス	夜間対応型訪問看護	応型訪問看護等	定期巡回・随時対応型サービス	介護者の家事支援サービス	介護者に対する相談サービス	地域の見守り支援	その他	特になし	無回答
利用しているサービス	在宅介護者計 うち、ケアマネジャーとの調整担当	411 (100.0) 93 (100.0)	34.1 41.9	51.3 51.6	19.7 12.9	11.7 9.7	32.6 40.9	23.1 30.1	5.6 5.4	1.2 3.2	7.5 7.5	14.6 20.4	10.0 12.9	6.3 12.9	17.0 6.5	5.1 8.6	—	—	
拡充を希望するサービス	在宅介護者計 うち、ケアマネジャーとの調整担当	411 (100.0) 93 (100.0)	52.1 53.8	42.8 41.9	41.1 40.9	19.7 16.1	16.6 14.0	14.4 10.8	19.7 18.3	16.3 21.5	25.1 31.2	40.9 37.6	21.9 23.7	19.5 22.6	7.3 4.3	6.8 7.5	—	—	
【ケアマネジャー調査】																			
拡大する必要があるサービス	1772 (100.0)	63.8	63.3	68.0	2.4	10.8	5.8	29.6	13.0	33.3	39.1	25.3	43.3	8.0	0.5	1.1			

護)」「デイサービス(通所介護)」「ショートステイ(短期入所)」が上位であることは『従業員調査』と同様である。また、ケアマネジャーの4割以上が「地域の見守り支援」をあげ、在宅で介護をしている従業員の約4割が「介護者の家事支援サービス」の拡充を希望しており、介護者の両立支援に向けた多様なサービスの必要性が示唆されている。仕事と介護の両立支援を図るための介護サービスの充実のあり方については、具体的なケースを分析しつつ検討することが必要だと考えられる。

ケアマネジャーとの調整を担当する従業員は、自身の働き方についてケアマネジャーに伝えているのであろうか。「仕事の内容(勤務形態や職種等)」は59.1%、「勤務日と勤務時間」は58.1%、「残業や夜勤の頻度や程度」は31.2%が伝えていると回答している。一方、「勤務先の介護支援制度の内容、制度の利用しやすさや利用意向」については6.5%、「勤務先の上司、同僚、部下の理解や協力の状況」については11.8%の従業員しかケアマネジャーに伝えていない。また、働き方について「いずれも伝えていない」者は21.5%にのぼる。介護者が正社員として働いている場合のケアマネジャーの就労状態の聞き取りは、必ずしも十分であるとはいえないことをⅢでみたが、介護者も自身の就労状態をケアマネジャーに十分伝えて

いないことが明らかになった。

ケアマネジャーとのやりとりで困った点としては、ケアマネジャーとの調整を担当している者の50.5%が、「働いているため、ケアマネジャーとの間で相談やコミュニケーションのための時間が十分にとれないこと」をあげている(表8)。『ケアマネジャー調査』⁷⁾でも、67.0%のケアマネジャーが「介護者が働いているため、相談やコミュニケーションのための時間を十分にとってもらえないこと」を対応に困った点としてあげており、ケアマネジャーと介護者の双方が、コミュニケーションの時間確保に課題があることを認識していることがわかる。また、35.6%のケアマネジャーが「仕事と介護の両立のために必要とする介護サービスを、介護保険の枠組みのなかで提供できないこと」を困った点としてあげている。仕事を持つ介護者のケアマネジャーとの調整が容易となるよう、介護休暇の周知と活用、時間単位の休暇制度の整備やメール等での相談の実施の促進などが必要であるといえよう。

VI 結論と考察

働く介護者の仕事と介護の両立においては、専門知識をもって多様な介護サービスを効果的に組み合わせて提供するケアマネジャーの役割が重要

表8 ケアマネジャーとのやりとりで困った点(複数回答)

(単位: %)

	N	わからないこと	特になし	その他	仕事と介護の両立を可能とする観点から、ケアプランの作成や工夫をしてもらえないこと	仕事と介護の両立に関するニーズについて、介護サービス提供者が把握していないこと	仕事と介護の両立のために必要な対応やサービスを提供してくれる事業所が少ないこと	仕事と介護の両立のために必要とする介護サービス内容が、介護保険の枠組みのなかで提供されていないこと	仕事の都合に応じて、サービス利用の変更等が柔軟に行えないこと	仕事と介護の両立のために必要なサービス量が、介護保険の限度額内ではまかないきれないこと	介護保険のサービス以外に、ちょっとしたことを頼める事業者やNPO等がないこと	働いているため、ケアマネジャーとの間で相談やコミュニケーションのための時間が十分にとれないこと
在宅介護者計	411 (100.0)	33.6	13.1	9.7	8.3	6.3	6.1	2.9	1.2	7.8	27.7	21.4
うち、ケアマネジャーとの調整担当	93 (100.0)	50.5	19.4	15.1	16.1	10.8	5.4	5.4	1.1	7.5	25.8	5.4

であることから、本稿では、ケアマネジャーが介護者の仕事と介護の両立に関してどのような現状にあるのかを概観したうえで、介護者の就労実態を丁寧に把握しているケアマネジャーに注目し、その特徴を分析した。

多くのケアマネジャーは、仕事と介護の両立支援に積極的な考え方を持って介護者に接していると総括できる。ただし、介護者が正社員として働いている場合の就労実態の把握状況については課題があり、特に「勤務先の介護支援制度の利用しやすさ、利用意向」や「勤務先の上司、同僚、部下の理解や協力の状況」の把握が不十分であることが、『ケアマネジャー調査』のみならず、『従業員調査』からも明らかになった。

介護者の就労実態を丁寧に把握しているケアマネジャー（『全て必ず把握』のタイプ）の特徴を、「ケアマネジャー調査」により分析したところ、要介護者と介護者双方の期待に応えられているという割合が高く、介護者の仕事と介護の両立支援に必須の知識である介護休業や介護休暇に対する認知や理解の程度も高い。このことから、介護者の就労実態に関心をもってその状況を把握するケアマネジャーは、介護者の仕事と介護の両立を、より有効に支援できている可能性が高いと考えられる。

介護者の就労実態を丁寧に把握するという意味で介護者の仕事と介護の両立支援に積極的なケアマネジャーの特徴としては、経験年数が長く、「自分の家族や親族等を介護した経験」や「働く人の仕事と介護の両立について、研修を受講したり勉強したりした経験」を持っていることがあげられる。また、そのようなケアマネジャーの勤務先の特徴としては、「事業所内で必要な情報が共有されている」「事業所内で研修や勉強会に参加できる」「他の事業所と、人事交流や情報交換の機会がある」「困った時には、専門的なアドバイスや支援を求められる人がいる」「業務量や重要な業務が特定の人に偏らないよう、配慮されている」があげられる。これらの結果から、仕事と介護の両立支援に積極的なケアマネジャーの育成に向けて、仕事や介護の両立を含む有益な研修機会の提供や、事業所内や他の事業所との情報共有が有効

であることが示唆されている。

また、仕事と介護の両立支援に積極的なケアマネジャーが、日頃から取り組んでいることとして、「具体的ケースに関する、他のケアマネジャーとの情報共有」や「介護保険以外の民間やNPO等の介護関連サービスに関する情報収集」をあげる割合が高いなど、より良いケアプラン作成のための幅広い情報収集やネットワーク形成に積極的に取り組んでいることが推察される。正社員の介護者が増加する場合に拡大すべきサービスとして、ケアマネジャーの4割以上が「地域の見守り支援」をあげ、在宅で介護をしている従業員の約4割が「介護者の家事支援サービス」の拡充を希望している。これらの結果から、介護者の両立支援に向けた多様なサービスの必要性が示唆されており、『全て必ず把握』タイプのケアマネジャーは、介護保険以外のサービスも視野に入れて介護者の支援を行っていると推察される。

これまで、ケアマネジャーの役割においては、要介護者に対するサービス提供という側面が強調されてきた。しかし、今後は、介護者が仕事をしながら介護責任を果たすケースが急増するとみられており、介護者の仕事と介護の両立について理解を深めて支援活動を行うことができるケアマネジャーがより重要になると考えられる。本稿の分析結果等も踏まえて、そうしたケアマネジャーの育成、支援のあり方が検討されるべきである。

- 1) 介護保険法第69条の2で規定されている都道府県の任用資格である。要件としては、①保健医療福祉分野での実務経験（医師、看護師、社会福祉士、介護福祉士等）が5年以上である者等が、②介護支援専門員実務研修受講試験に合格し、③介護支援専門員実務研修の課程を修了し、④介護支援専門員証の交付を受けた場合に、ケアマネジャーとなる。
- 2) 厚生労働省『平成25年度雇用均等基本調査』によれば、常用労働者に占める介護休業者（平成24年4月1日から平成25年3月31日までの間に介護休業を取得した者）の割合は男女計で0.06%、女性は0.11%、男性は0.02%と、従業員全体からみれば1000人に1人にも満たない状況である。比率を算出する母数が育児休業とは異なるので育児との単純な比較はできないが、利用実績は低い実態といえる。しかし、これは、介護を担う労働者が少ないということを示しているのではなく、武石（2014）によれば、介護をしている労働者で介護休業を取得するケースは極めて少ないことを指摘している。また、浜島（2006）、池田（2010）も、介護休業制度は就業継続のための支援制度であるとしながらも現状において効果的に運用されていない可能性を指摘している。

- 3) 介護保険においては、ケアマネジャーが作成したケアプランに基づきサービス提供を受ける場合に、1割の自己負担でサービスが受けられる。
- 4) ケアマネジャーが行うケアマネジメントについての福祉サービスの視点からの課題提起については、筒井（2014）を参考にした。
- 5) 本調査は、日本学術振興会科学研究費の基盤研究（B）課題番号 25285112（研究代表者：佐藤博樹）として実施した。調査の企画・実施にあたっては、中央大学ビジネススクール・ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクトの「仕事と介護の両立に関する研究会」と連携して行った。本研究の実施や分析等において、研究代表及び研究会代表の佐藤博樹氏（中央大学大学院戦略経営研究科教授）、研究会メンバーの池田心豪氏（独立行政法人労働政策研究・研修機構副主任研究員）、高村静氏（中央大学ビジネススクール特任研究員、内閣府上席政策調査員）、松原光代氏（学習院大学経済学部特別客員教授）、矢島洋子氏（三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社主任研究員）に、有益なご意見を頂いた。また、高崎美佐氏（中央大学ビジネススクール特任研究員、東京大学大学院学際情報学府博士課程）、和田恵美子氏（中央大学ビジネススクール佐藤博樹研究室）には、調査の実施においてご支援頂いた。さらに、石山麗子氏（東京海上日動ベターライフサービス株式会社シニアケアマネジャー）には、調査の設計において貴重なアドバイスを頂いた。この場を借りて厚く御礼申し上げる。
- 6) 調査時期は各社の都合に合わせて2週間の期間で実施した。調査は、ケアマネジャー調査と同様、「仕事と介護の両立に関する研究会」のメンバーの協力により実施した。メンバー各位にはこの場を借りて御礼申し上げる。
- 7) 正規職員で、主たる介護者が正社員として働いているケースを担当したことがあるケアマネジャー 1772 名に関する分析結果。

参考文献

- 浅倉むつ子（2010）「労働法におけるワーク・ライフ・バランスの位置づけ」『日本労働研究雑誌』No.599, pp.41-52.
- 池田心豪（2010）「介護期の退職と介護休業——連続休暇の必要性和退職の規定要因」『日本労働研究雑誌』No.597, pp.88-103.
- 石山麗子（2014）「仕事と介護を両立する介護サービスの利用」『JP 総研 Research』pp.26-35.

- 介護支援専門員（ケアマネジャー）の資質向上と今後のあり方に関する検討会（2013）『介護支援専門員（ケアマネジャー）の資質向上と今後のあり方に関する検討会における議論の中間的な整理』.
- 斎藤真緒・津止正敏・小木曾由佳・西野勇人（2014）「介護と仕事の両立をめぐる課題——ワーク・ライフ・ケア・バランスの実現に向けた予備的考察」『立命館産業社会論集』第 49 巻第 4 号, pp.119-137.
- 佐藤博樹（2014）「企業による仕事と介護の両立支援の課題」佐藤博樹・武石恵美子編著『ワーク・ライフ・バランス支援の課題——人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会, pp.177-199.
- 武石恵美子（2014）「従業員の介護不安の現状と職場に求められる対応」『日本労務学会誌』第 15 巻第 1 号, pp.4-19.
- 中央大学大学院戦略経営研究科ワーク・ライフ・バランス&多様性推進プロジェクト（2015）『仕事と介護の両立を支える「ワーク・ライフ・バランス ケアマネジャー」～ケアマネジャー調査（仕事と介護の両立に関する調査）報告書～』.
- 筒井孝子（2014）『地域包括ケアシステム構築のためのマネジメント戦略——integrated care の理論とその応用』中央法規出版.
- 浜島幸司（2006）「介護休業取得ニーズ・現在の職場での支援策導入状況」労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書 No.64 仕事と生活の両立——育児・介護を中心に』2006 年, pp.210-237.

まつうら・たみえ 株式会社ニッセイ基礎研究所生活研究部主任研究員。最近の主な著作に『営業職の人材マネジメント——4 類型による最適アプローチ』（中央経済社, 2012 年）。人的資源管理論専攻。

たけいし・えみこ 法政大学キャリアデザイン学部教授。最近の主な著作に『ワーク・ライフ・バランス支援の課題——人材多様化時代における企業の対応』（共編著, 東京大学出版会, 2014 年）。人的資源管理論, 女性労働論専攻。

あさい・ゆきこ 日本学術振興会特別研究員（東京大学）。最近の主な著作に“Parental Leave Reforms and the Employment of New Mothers Quasi-experimental Evidence from Japan,” *forthcoming in Labour Economics*. 労働経済学専攻。