

査読論文

## 高齢社会における介護離職防止に関する研究

### ～ワークサポートケアマネジャーの可能性～

大 島 康 雄

#### 要約

少子高齢化が進み介護の社会化をスローガンとした介護保険が導入された。しかし、現状としては家族への介護負担が重いものとなっている。要介護3以上になると終日介護をしなければならぬ状況であり、家族が同居の場合は介護離職のリスクが高まることが示唆された。介護離職を防止する手段として育児・介護休業法が改正され介護休暇・介護休業、就業形態の柔軟性を進めている状況である。これらを進めるためにもワークサポートケアマネジャーの活動が重要である。

キーワード：介護の社会化，介護負担，介護離職，育児・介護休業法，ワークサポートケアマネジャー

#### 1 はじめに

日本は少子高齢化が進行し、2000年から介護保険が導入された。脱家族化を意識したもので社会保険の一つとして「介護の社会化」を進めた政策である。介護保険は主に高齢者が要介護状態等になった時に介護サービスを利用できる保険で保険事故を介護と捉えている。保険適応の範囲は要介護状態等の本人を中心に考えているため、家族などは間接的な支援であり、介護負担は大きなものとなっている。

表1は、国民生活基礎調査（国民生活基礎調査令和4年度）を10年毎に整理したものである。令和4年現在は65歳以上の者の状況が4029万人であり「夫婦のみの世帯」（夫婦の両方又は一方が65歳以上）の者が1638万（65歳以上の者の40.7%）で最も多く、次いで「子と同居」の者が1356万人（同33.7%）、「単独世帯」の者が873万人（同21.7%）となっている。

同調査から要介護3以上になるとほとんど終日介護をしている状況となっている。以上の状況から介護状態が重くなると家族が継続的に支援しなければならない状況となっている。

家族を含めた介護保険のサービスとして考えられるものは短期生活介護、短期療養介護のショートステイや通所介護、通所リハビリテーションのデイや居宅介護支援、訪問看護による家族への相談支援、介護老人福祉施設、介護老人保健施設などの施設入所などが挙げられる。ショートステイは家族が冠婚葬祭などの理由から介護ができない時に施設などに短期間入所することができるものである。デイは、日中、施設で入浴やリハビリ、食事などのサービスを利用できるものである。ショートステイやデイはその時間帯は家族が介護を提供することが無いのでレスパイト機能として有効であるが一時的なものとなっている。居宅介

表1 「65歳以上の者の状況」推計数：単位千人（割合）

年次	総数	単独世帯	夫婦のみの世帯	子と同居(総数)	子夫婦と同居	配偶者のいない子と同居	その他の親族と同居	非親族と同居
1980	10729	910 (8.5)	2100 (19.6)	7398 (69)	5628 (52.5)	1770 (16.5)	300 (2.8)	21 (0.2)
1990	14453	1613 (11.2)	3714 (25.7)	8631 (59.7)	6063 (41.9)	2568 (17.8)	473 (3.3)	22 (0.2)
2000	21827	3079 (14.1)	7216 (33.1)	10718 (49.1)	6408 (29.4)	4310 (19.7)	770 (3.5)	43 (0.2)
2010	29768	5018 (16.9)	11065 (37.2)	12577 (42.2)	5203 (17.5)	7374 (24.8)	1081 (3.6)	27 (0.1)
2022	40297	8730 (21.7)	16383 (40.7)	13569 (33.7)	3038 (7.5)	10531 (26.1)	1562 (3.9)	54 (0.1)

出所：国民生活基礎調査令和4年度調査

介護支援とは介護支援専門員が相談援助を行うもので訪問看護も家族への相談が位置付けられているのが特徴となっている。家族の介護負担を軽減する視点として利用者の介護を代わりに行う方法や家族への相談援助などが考えられる。介護老人福祉施設や介護老人保健施設は施設入所として位置づけられ、在宅での介護から施設介護に移行することから主な介護者は家族から施設従事者に変更し家族が直接的な介護から解放される。

家族介護を取り巻く環境を概観すると在宅介護を行う上で要介護3以上であると終日ケアを提供しなければならない状況となり、介護負担を軽減する方法としてはショートステイやデイなどのレスパイトサービスや居宅介護や訪問看護による相談があり、在宅で介護が難しい場合には施設入所という状況である。しかし、これからは要介護者本人がサービスを拒否することなく利用できた場合に限定される。このような場合に家族がすべての介護を担うこととなり、介護が終日となると仕事も離職しなければならない状況が想定される。令和4年就業構造基本調査によれば、介護をしている者は629万人で、うち有業者は365万人となっている。また、介護離職をしているものは年間約10.6万人という状況である。以上から家族への介護負担から介護離職に至ることが把握された。本論はこの介護離職を焦点にし、どのような支援が今後必要かを述べていきたい。

## 2 介護離職の現状と課題

介護離職とは、家族が介護状態となり、家族が

介護を担わなければならない仕事を続けることが困難となり離職をすることである。「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査」(2015)では、同居家族のほうが介護離職をする可能性が高いと示唆しており、介護は家族が担うべきという社会的規範が強いことが予想される。また、介護者となる年齢は40代後半から60代前半が主な層であり、中間管理職以上の貴重な人材が離職することが予想されるため、経済的な損失も甚大なものとなっている。本調査から男性である息子は妻がいる場合は介護離職が抑制され、妻のみで考えると夫の存在は介護離職にあまり影響せず、ジェンダーの視点からも育児や介護は女性が主の担い手という社会的規範が存在しているようである。また、子どもがいる場合も介護離職が抑制されることが示唆されており、養育費や教育費のために所得を確保することやその子ども(ヤングケアラー)が介護の担い手になっていることも考えられる。他にも休暇の取りやすさが介護離職を防止していることや勤務先の制度・施策を全く利用せずに離職していることが把握され、介護休暇や制度を利用しやすくすることや周知をすることが必要とされている。介護離職のきっかけは「自分以外に親を介護する人がいない」であり、いまだに脱家族化、介護の社会化は社会に浸透していない状況であった。意識に関することは親の介護は子がすべきと考えている方は2割程度である一方、我が子に介護してもらいたいのは男女ともに約4割以上となっており、年代によって介護に対する意識が変化しているようである。令和6年度高齢社会白書では、男性の健康寿命が72歳、女性は75歳であ

り、男性の寿命が81歳、女性が87歳と男性が9年間、女性が12年間の介護が必要になる可能性が示されている。では、介護離職を防止する介護休暇や介護休業に関することはどのようになっていくのかを整理していきたい。

図1は令和7年4月から育児・介護休業法の改正概要である。4つ事業主が行わなければならないものである。①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施、②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）、③自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等利用の事例の収集・提供、④自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知などである。他にも介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置として、①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等、②介護休業・介護両立支援制度等の申出先、③介護休業給付金に関することであるがそれらを①面談、②書面交付、③FAX、④電子メール等のいずれかで周知を行うものとされ

た。また、介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供も位置付けられ、①労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間）、②労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間に情報提供し、①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等、②介護休業・介護両立支援制度等の申出先、③介護休業給付金に関することを①面談、②書面交付、③FAX、④電子メール等のいずれかで周知を行うものとされた。以上のように介護と仕事の両立を図るため、企業側に相談機能の強化や制度活用を意識した周知などを義務付けたこととなる。この制度の中心となる介護休業と介護休暇について説明する。介護休業とは、労働者が要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上的障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するための休業のことで通算93日間利用できるものである。介護休暇は1年間に5日間休暇を取ることができるものである。

令和4年就業構造基本調査から介護をしている

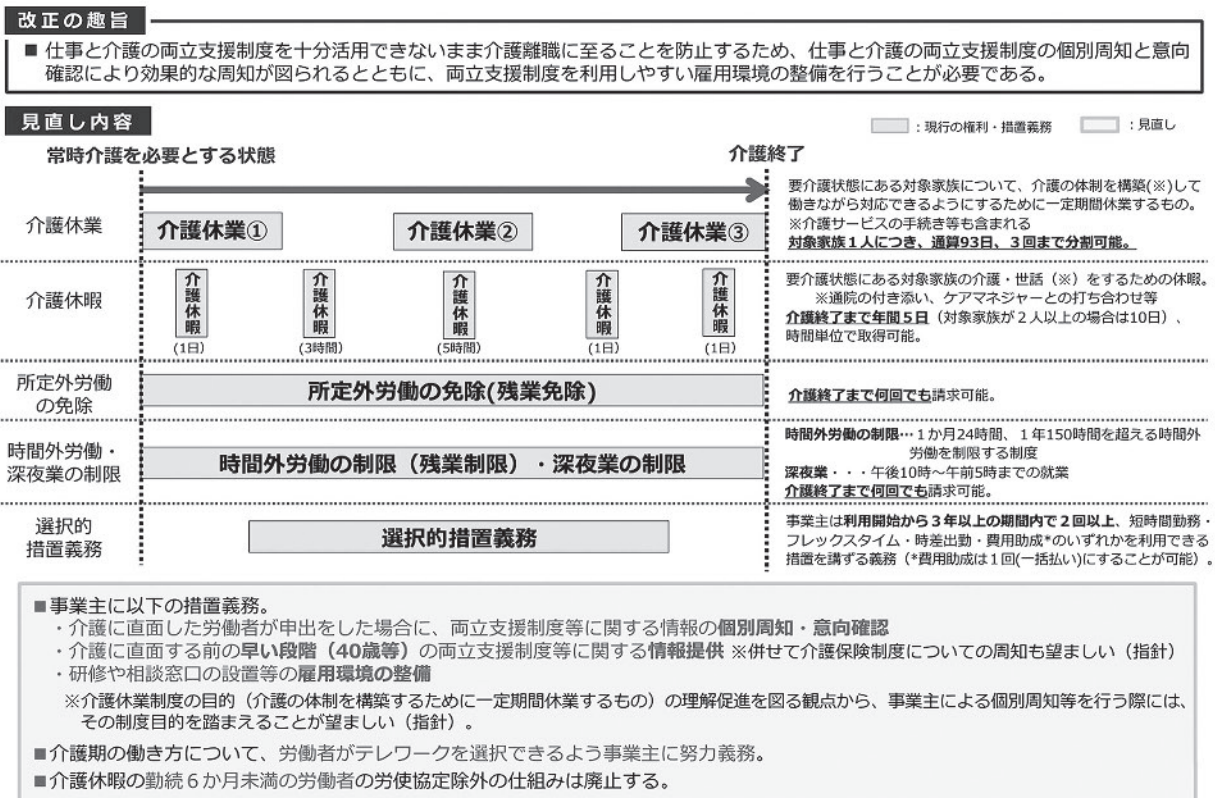


図1

出所：厚生労働省

雇用者(322万人)について、介護休業等制度利用の有無、制度の種類別にみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は11.6%で、このうち「介護休業」の利用者は1.6%(5万1千人)、「短時間勤務」は2.3%(7万5千人)、「介護休暇」は4.5%(14万5千人)などとなっている。また、雇用形態別の割合をみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は、「正規の職員・従業員」で15.0%である一方、「非正規の職員・従業員」は8.7%となっている。以上のように制度はあるが利用が進んでいないことが把握された。このような現状から介護離職防止の専門職に期待がされている。日本介護支援専門員協会がワークサポートケアマネジャーという主任介護支援専門員を基礎資格とした資格を創設した。図2はワークサポートケアマネジャーの役割のパンフレットである。ワークサポートケアマネジャーは家族等の介護を抱えている社員等が、仕事と介護を両立できる社会を目指し、社員等が介護をしながら意欲的に働けるよう

サポートする専門職である。日本介護支援専門員協会の認定資格で、現在全国で314名のワークサポートケアマネジャーが認定されている。(令和7年3月時点)ワークサポートケアマネジャーの役割は、1企業等に勤務する社員等の介護問題に関する情報提供と相談支援、2契約企業等が抱える介護離職問題への側面的支援、3地域包括支援センターや居宅介護支援事業所等の介護関係の社会資源への紹介およびその仲介、4社会保険労務士や産業医及びかかりつけ医と連携した社員等への介護離職予防への対応、5介護保険制度に関するセミナー開催支援等の、企業による介護離職予防のための支援などである。今後、ワークサポートケアマネジャーの役割が重要となる。次に介護離職とワークサポートケアマネジャーに関する研究を見ていきたい。

図2

出所：日本介護支援専門員協会

### 3 介護離職に関する先行研究及び先行事例の段階

令和7年9月現在でCiNii Research - 国立情報学研究所で「介護離職」で検索したところ425件であった。また、「介護離職 予防」で検索すると16件であり、「ワークサポートケアマネジャー」で検索すると3件程度しかなく、現状としては介護離職の現状を示すものばかりで予防に関する研究は少なく、介護離職防止の専門職であるワークサポートケアマネジャーの研究は発展途上であった。この中で介護保険のマネジメントを行うケアマネジャーに関する論文を参考にすることができる。張(2003)が介護離職したケアマネジャーに関して事例研究をしている<sup>1)</sup>。介護離職の背景として在宅介護の現状と家族の要望、十分なサポートが得られない状況、専門職として在宅介護への執着などがあり、介護保険をマネジメントするケアマネジャーの立場からも十分なサポートが得られない状況と認識している点や介護離職することでの将来への不安を明らかにしている。桐野(2019)は、家族介護者(ケアラー)が仕事と生活の調和を図るためには、介護(ケア)役割がもたらす仕事や社会生活などへの影響を考慮しながら、家族介護者(ケアラー)がおかれている多様な状況を踏まえ、総合的かつ多角的な支援が必要になることが示唆し、「介護者と周囲の人々の繋がり」や「仕事と介護の両立・相談支援」、「専門機関・専門職による支援」、「制度や仕組みの変革」などを挙げている<sup>2)</sup>。これはインフォーマルの支援も含めて総合的に社会全体で支えることが重要であることを指摘している。

「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書」では企業側が従業員に対して説明と選択の機会を通じて仕事と介護の両立ができるように積極的に取り組んでいくべきと明示している。また、介護休業は93日しか利用できないため介護準備休暇もしくは介護休業・介護体制準備休業という名称し、現実に合わせて名称のことを推奨している。企業が家族介護者を支援して

いる論文として倉田(2021)は、企業内だけの取り組みだけだと限界があるため、介護者支援に取り組んでいるNPOとの連携も重要であると指摘している<sup>3)</sup>。

以上から介護離職の研究としては更なる知見の積み重ねが必要な状況であることやそもそもサポート自体が少ないために介護離職をせざるを得ない状況である。介護離職防止の方法としては、介護保険サービスや育児・介護休業法などの活用、インフォーマル支援などと繋がりを持つこと企業自体の努力や企業が他機関と連携しながら介護離職防止に向かっていくことが先行研究から整理できる。このような機能を初めて介護役割を担う家族が把握し、調整することは困難であることや企業自体も対応が苦慮される。他にも介護支援専門員は要介護等の利用者を中心に支援しているため、家族介護者の離職防止を焦点化した支援は経験が浅いため、介護負担軽減のレスパイトサービスや家族の相談対応程度にしかならず、全体的なマネジメントをする役割が必要な状況となっている。この役割をワークサポートケアマネジャーが担うことが記載されている。

### 4 ワークサポートケアマネジャーの取り組みとメリット

日本介護支援専門員協会が養成をしているワークサポートケアマネジャーは主任介護支援専門員を基礎資格としている。主任介護支援専門員とは介護支援専門員と実務経験を5年以上経て、研修過程を修了したものが取得できる資格である。そのため、介護保険については精通していることが分かる。介護保険の専門家が企業と契約をして介護離職防止を図るための資格がワークサポートケアマネジャーである。先行的な取り組みとして北海道、神奈川、長崎の3つの地域を取り上げたいと思う。

北海道での取り組みとしては、ワークサポートケアマネジャーが企業と契約し、個別のケースも含めて相談対応を行っている状況であった。その

活躍は商工会やメディアにも取り上げられ、先行事例として注目されている。具体的な内容としては、企業にワークサポートケアマネジャーが出向き、研修会の開催や個別のケースについてアドバイスをしている。

神奈川県での展開としては、ワークサポートケアマネジャーが社会保険労務士と協働しながら、地域で介護離職を防止するための企業向けセミナーを展開している。異職種連携の好例として注目されており、社会保険労務士との役割分担が進められている。社会保険労務士は、社会保険に関連する専門職であるため特に企業との顧問契約を結びながら業務を行っているため、ワークサポートケアマネジャーとバッティングする可能性がある。しかし、これは介護保険の実務的なアドバイスなどもワークサポートケアマネジャーはできることや相談援助技術を活かした個別対応が行えるため、役割分担を行いながら介護離職を防止することができる。

長崎県の先進事例は、県が事業として位置づけ、企業からの依頼があった場合ワークサポートケアマネジャーの派遣を実施しており、行政との連携によって広範囲での支援を可能としている。以上のようにワークサポートケアマネジャーは、企業と契約し介護に関する知識を啓発する研修会や個別の相談対応を通じて介護保険やインフォーマル支援について説明をすることができる。他にも企業側からの視点としてアドバイスができるため、より仕事と介護の両立を意識したアドバイスやサポートを可能にしている点が大きな役割である。

介護保険の介護支援専門員は利用者を中心にサービス調整をすることを優先しているがワークサポートケアマネジャーは介護している家族介護者を焦点にし、企業の就業内容や就業形態なども含めて企業側として関われるところが効果的といえよう。ここで重要なポイントであるが企業は、介護に関する情報や知識、介護保険制度を含めたマネジメントに関することは理解が進んでいない状況である。そのため、従来企業側が介護離職の相談対応をしたとしても実際のケアの方法や制度の活用までは理解することが困難である。しかし、ワークサポートケアマネジャーを配置することでこのような時間帯であればデイが送迎できるとか、通院の支援だけ家族が行えば、他の支援は介護保険制度でなんとかできるなど具体的な方法を示すことができるため、就業形態や介護休暇、介護休業を含めて対応策を検討できるのが大きなポイントと言える。

### 5 考察とまとめ

以上から少子高齢化の現状で介護による介護離職が問題となっていた。図3は家族が介護状態に至る経緯を示したものであるが、昨今のヤングケアラー、ワーキングケアラー、シングル介護者などの社会的な支援が必要な対象者が出ている一方、福祉制度自体の機能が追い付かない状況となっている。

介護離職を防止することは、1 経済活動の維持・活性化、2 介護負担の軽減、3 家族介護者の

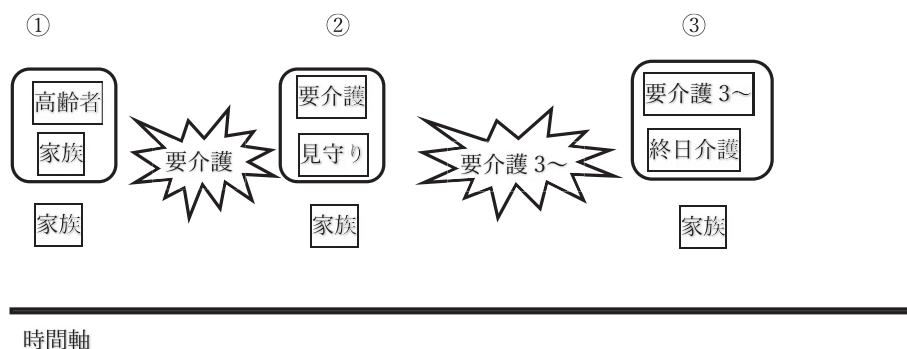


図3

権利擁護及び自己実現の機会を確保，4 新たな家族介護・介護観の創造に結び付く。1 は 40 代～60 代の介護離職を防止することで中間管理職の離職を防止することや業務を熟知している従業員の確保が行えるため，経済活動に直結する問題といえよう。2，3 は介護負担を考えると介護離職をして介護に専念するより，仕事をしながら介護を行うほうが介護負担は少ない。その理由は介護から離れる時間や自分の時間を持つことができるためである。また，高校や専門学校，大学を卒業しながら自分の生き方を考えて社会活動していた経緯がある中での介護離職は家族介護者の自己実現を奪い，介護のために自己の権利が奪われる状況を生み出しかねない。4 は，親の介護は子どもや家族内で行うもの，家族のことを面倒見ないのは親不孝という社会的規範を変えていく必要がある。育児と介護を見ると男性が育児に参加する割合が年々高くなっている。これは社会的な捉え方が男性も育児に参加するほうが良いという意識が高まったことが要因と思われる。一方で介護は触れられず変化を求めようともしていない状況となっている。介護保険サービス利用やインフォーマル支援を利用することは要介護者本人への支援は行っても家族介護者への直接的な支えは乏しい状況である。そこで，企業にワークサポートケアマネジャーを配置することで企業側から介護離職を防止する具体的な方法を個人個人に合わせて提供することが可能となる。また，介護状態は日々変化することが予想されるため，必要な時に相談できる体制も重要であることから企業が離職防止としてワークサポートケアマネジャーを活用することは今後必要となってくる。

上野（2011）は，ジェンダーからの視点や政策

的な観点，歴史的な背景や文化，政治などからケアが捉えられています。高齢者の介護は家族に大きな負担を強いていることが，社会的な構造からも明らかにされていると指摘している<sup>4)</sup>。2020（令和2）年3月には，ケアラー支援条例が全国で最初に埼玉県で制定されました。ケアラーとは無償でケアを提供する人を指し，家族もこの中に含まれます。第一条には「全てのケアラーが健康で文化的な生活を営むことができる社会を実現することを目的とする」と定められている。一方で，家族介護は家族愛や家族関係の一つの形となり，そこにはお互いの同意があり，心地よいケアを提供できる環境があって，初めて選択することができる社会になることが望まれる。

#### 引用・参考文献

- 国民基礎生活調査（2022）厚生労働省  
 就業構造基本調査（2022）総務省  
 仕事と介護の両立と介護離職に関する調査（2015）公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団  
 高齢社会白書（2024）内閣府
- 1) 張 夢瑤「介護離職したケアマネジャーの一事例研究なぜ専門職の経験は介護離職を防ぐことができなかつたか」福祉社会デザイン学研究 kg1（2023）
  - 2) 桐野匡史「家族介護者の離職予防および仕事と生活の調和に関する研究」岡山県立大学（2019）
  - 3) 倉田あゆ子「企業による家族介護者支援—介護離職防止のための情報提供の視点から—」日本女子大学紀要（2021）
  - 4) 上野千鶴子「ケアの社会学——当事者主権の福祉社会へ」太田出版（2011）

# Research on preventing job abandonment for caregiving in an aging society

～The potential of work support care managers～

OSHIMA Yasuo

## Abstract

As the birthrate declines and the population ages, nursing care insurance was introduced with the slogan of socializing nursing care. However, the current situation is that the burden of caregiving on families is heavy. When a person reaches level 3 or higher of care needs, they must provide care all day, and it has been suggested that the risk of leaving work to care for a family member increases if the family member lives with them. As a means of preventing people from leaving work to care for a family member, the Childcare and Family Care Leave Act has been revised, and efforts are being made to promote family care leave, family care leave, and flexibility in employment patterns. He stated that the activities of work support care managers are important in promoting these efforts.