

両立支援ケアマネジャーの育成を

佐藤 博樹

仕事と介護の両立支援では、子育ての場合とは異なり、できるだけ直接的な介護を社員が担うことをせずに、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。育児休業では、休業を取得して社員が子育てを担うことになるが、介護休業では、休業を取得して社員が直接的な介護を担うのではなく、要介護者が必要な介護サービスを得ることができ、かつ自分自身が仕事と介護を両立して仕事を継続できるように両立の準備を行うものとなる。

介護の課題に直面する時期を事前に予測することが難しいため、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、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さえも認識していない。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が求められる。特別養護老人ホームの入所基準が、原則として要介護3以上に限定されたため、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よる。

在宅介護では、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(状況分析)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、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視点が求められる。今後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ますます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。具体的には、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も、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、「両立支援ケアマネジャー」の育成が課題となっている。



PROFILE

さとうひろき：中央大学大学院戦略経営研究科(ビジネススクール)教授。ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト代表。内閣府・男女共同参画会議議員、ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議委員、厚生労働省・イクメン・プロジェクト顧問等を務める。『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』(共編著、東京大学出版会、2014)、『介護離職から社員を守る』(共著、労働調査会、2014)など著書多数。