

# 介護離職が起こる原因と解決の方法

働きながら家族を介護しようと思っても、仕事と介護の両立が難しく、

仕事を辞めざるを得ない状況になってしまうことが多いです。

このような介護離職が、現代社会の問題として日に日に大きくなってきています。

どうして介護離職という選択をしてしまうのか、

原因を解説しながら解決方法を提案することで、

介護離職という選択肢を選ばない働き方について考えていきます。



## イチロウ

オーダーメイドの介護サービス

# 目次

<b>1 介護離職とは</b> .....	<b>03</b>
<b>2 なぜ介護離職が社会問題になるのか</b>	
2-1 中高年者が離職することで正社員として復帰ができずに貧困に陥る	
2-2 介護を理由に仕事を辞めたいと思っている人はいない	
2-3 日本の労働人口減少に拍車がかかり GDP が更に低下	
2-4 メンタル面・介護殺人などの事件の増加	
<b>3 介護離職の現状 - どんな人が介護離職に至っているか</b> .....	<b>05</b>
3-1 介護度が重度化すると離職率が高くなる	
3-2 認知症を発症すると離職率が高くなる	
3-3 介護者と別居していると離職率が高くなる	
3-4 複数人ではなく1人で介護を行なっている場合に離職率が高くなる	
3-5 施設に入所させられない事情があると離職率が高くなる	
<b>4 介護離職が起こる原因とは</b> .....	<b>09</b>
4-1 介護保険サービスを使いきれていない	
4-2 介護保険サービスだけでは賄いきれない	
4-3 企業の介護に対する支援が不足している	
4-4 介護の相談をする人が周りに少ない	
4-5 国が在宅介護を推奨している	
<b>5 介護保険サービスが十分に在宅介護をサポートしきれていない</b> .....	<b>12</b>
5-1 どんな介護保険サービスを利用しているのか	
5-2 介護保険サービスに満足していない	
5-3 介護保険制度やルールが理解できない	
5-4 介護保険サービス利用までに時間がかかる	
5-5 訪問介護の利用範囲が限定的	
<b>6 ケアマネジャーのサポートは十分か</b> .....	<b>15</b>
6-1 ケアマネジャーのサポートに満足していない	
6-2 ケアマネジャーとの適切なやりとりも大切	
6-3 ケアマネジャーに何を依頼して良いかわからない	
6-4 ケアマネジャーは介護保険サービスの情報しか持っていない	
6-5 ケアマネジャーへ求められるもの	
<b>7 介護保険外のサービスの活用がされていない</b> .....	<b>18</b>
7-1 保険外サービスの利用度合い	
7-2 保険外サービスの認知がない	
<b>8 企業の努力は届いているのか</b> .....	<b>20</b>
8-1 介護休業制度や介護休暇が整っていない	
8-2 介護休業制度や介護休暇では介護負担を軽減できない	
<b>9 まとめ</b> .....	<b>21</b>
9-2 【まとめ】介護離職を解決する方法	

## 1 介護離職とは

介護離職は家族の介護や看護を理由に仕事を辞めざるを得ない状況になり、離職することです。内閣府による調査によると、家族の介護や看護を理由とした離職者数は2016年10月から2017年9月までの1年間で 9万9,000人とされています。

この調査は自営業の閉店・廃業、正規社員だけでなく非正規社員の介護や看護を理由に離職することも含まれています。

特に、女性の離職者数は7万5,000人で、全体の75.8%を占めています。

親や家族を介護している人は627万6,000人とされており、働きながら介護をしている人は346万3,000人いるとされています。

出典:「内閣府 令和3年版高齢社会白書(全体版)」

([https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2021/zenbun/pdf/1s2s\\_02.pdf](https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2021/zenbun/pdf/1s2s_02.pdf))

出典:「総務省統計局 平成 29 年就業構造基本調査 結果の概要」平成30年(<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/pdf/kgaiyou.pdf>)

## 2 なぜ介護離職が社会問題になるのか

どうして介護離職が社会問題として大きな問題になってしまっているのでしょうか。介護離職が社会問題として取り上げられている原因や、介護離職が抱える問題について経済や福祉等様々な視点から解説していきます。

### 2-1 中高年者が離職することで正社員として復帰ができずに貧困に陥る

総務省の2017年の「就業構造基本調査」では、介護をしている年代は40～50代が多く、40代が24%、50代は46%と報告されています。

また、介護を担っている正規社員は、介護頻度が週3日以上になると継続して就業することを希望せず、介護離職を希望する傾向が高くなっています。

さらに、介護離職後に再就職する人達の割合は介護離職者全体の3割にとどまっており、離職期間が長期化すると、正規社員での再就職ではなく、比較的時間の調整ができる非正規での就業、貧困状況に陥ってしまう可能性を選択せざるを得ない場合が多いです。

出典:「大和総研 介護離職の現状と課題

(<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/meeting/wg/hoiku/20190109/190109hoikukoyo01.pdf>)

## 2-2 介護を理由に仕事を辞めたいと思っている人は少ない

内閣府の調査によると、介護離職の原因として最も多い理由は「仕事と介護の両立が難しい職場だった」であり、「自分の心身の健康状態が悪化したため」が続いて高い割合で報告されています。

また介護、看護のために離職し、調査時点で無業者のうち40歳代で約70%、50歳代で約60%、60歳代で約30%が就業を希望しています。

内閣府の調査から、介護を理由に仕事を辞めたいと思っている人は少ないことが分かりますが、結果として仕事と介護の両立が難しくなり介護離職してしまう現実が生じていることとなります。

出典:「内閣府仕事と生活の調和連携推進・評価部会 | 多様な働き方・生き方が選択できる社会に関する数値目標設定指標の動向 ([http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-18/h\\_pdf/s3-4-3.pdf](http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-18/h_pdf/s3-4-3.pdf))」

## 2-3 日本の労働人口減少に拍車がかかりGDPが更に低下

介護や看護のために離職する介護離職は 2017年には約9万人と、2007年と比べると約2倍に増えており、今後も介護離職者が増加することが懸念されています。

介護離職が増加すれば、企業にとって人材流出となるだけでなく、労働力不足の問題を一層深刻化させ、GDP(国内総生産)の低下、経済の減速につながることを懸念されています。

経済産業省によると、介護離職に伴う経済全体の付加価値損失は1年当たり約6,500億円と見込まれています。

出典:「経済産業省 第1回産業構造審議会 2050経済社会構造部会(2018年9月21日) ([https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/2050\\_keizai/pdf/001\\_04\\_00.pdf](https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/2050_keizai/pdf/001_04_00.pdf))」

## 2-4 メンタル面・介護殺人などの事件の増加

厚生労働省によると、令和2年に養護者(介護をしている親族を含む)による虐待件数は1万7,281件であり、前年度より353件(2.1%)増加しています。

また、養護者による虐待に関して、市町村への相談・通報件数は3万5,774件であり、前年度より1,717件(5.0%)増加しています。

令和2年度中に65歳以上の被養護者が虐待等により死亡に至ったのは、「養護者による被養護者の殺人」が12人、「養護者のネグレクトによる被養護者の致死」が4人、「養護者の虐待(ネグレクトを除く)による被養護者の致死」が3人、「その他」が6人の25人で増加傾向が続いています。

調査結果から、養護者(介護をしている親族を含む)による虐待事例が増加傾向にあることが分かります。

出典:「厚生労働省 令和2年度「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査結果(<https://www.mhlw.go.jp/content/12304250/000871876.pdf>)」

### 3 介護離職の現状 -どんな人が介護離職に至っているか

介護離職をしてしまう人の家庭環境はどのような傾向にあるのでしょうか。介護離職になってしまう原因として、要介護者と介護者にどのような関係性があるのでしょうか。要介護者と介護者の視点から、介護離職の現状について解説します。

#### 3-1 介護度が重度化すると離職率が高くなる

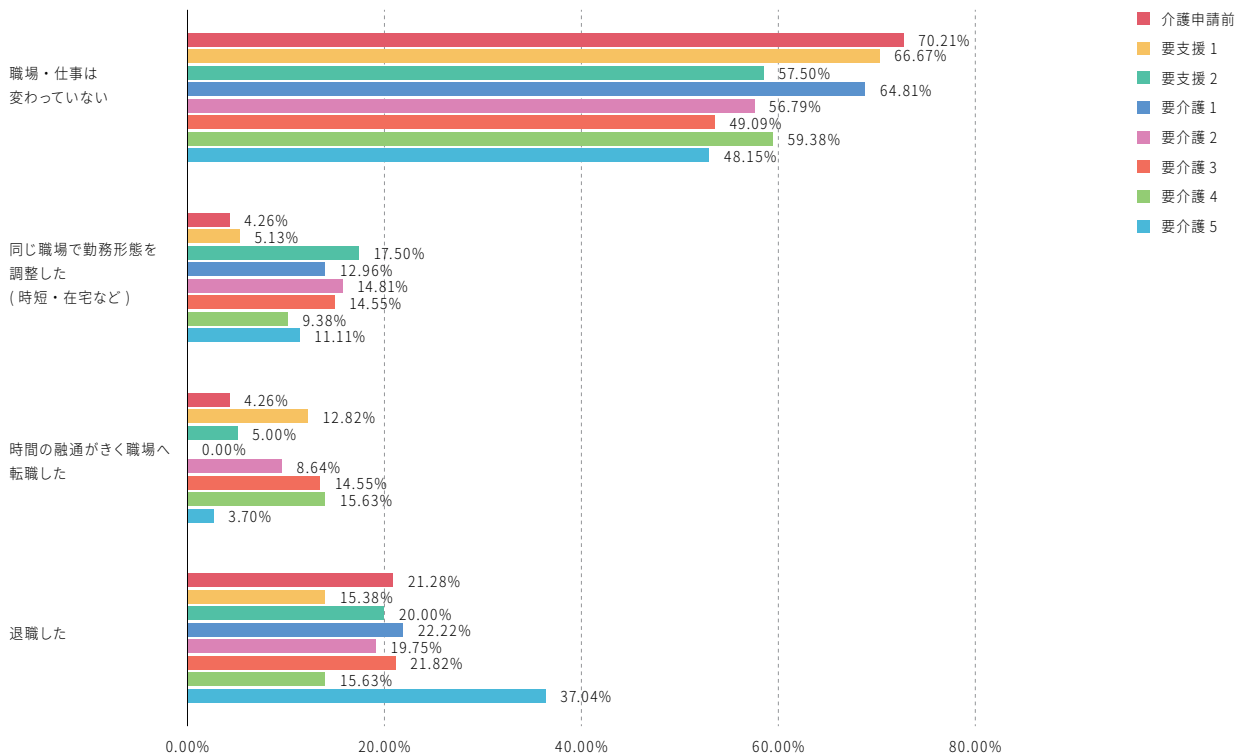
「2019年厚生労働省 国民生活基礎調査の概況

(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa19/dl/05.pdf>)」によると、同居で介護をしている介護者の介護時間の頻度は「必要なときに手をかす程度」が40.2%と最も多くなっていますが、「ほとんど終日」という割合も22.8%となっています。

要介護度別では、要支援1から要介護2までは「必要なときに手をかす程度」が最も多いですが、要介護3以上になると「ほとんど終日」が最も多くなっており、介護度が重度化すると離職率が高くなっている状況があることが分かります。

要介護5となると離職率は大きくなり、在宅介護の場合は37%にも及びます。また、介護申請前に退職するケースと、介護を始めてから退職するケースがあることが分かります。

#### 在宅介護での要介護度別の仕事の調整状況



参考データ；介護に関するアンケート2022年3月 調査数820 株式会社LINK調査実施  
アンケート結果

出典：「2019年厚生労働省 国民生活基礎調査の概況  
(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa19/dl/05.pdf>)」

### 3-2 認知症を発症すると離職率が高くなる

総務省の調査によると、認知症ではない家族等が介護をしている状況で、介護離職せずに働いている人の割合は17.1%、介護離職後に再就職している人で認知症ではない家族等が介護をしている人の割合は18.8%とされています。

これが、介護離職後に再就職せずに家族の介護をしている人の割合になると15.2%、介護離職の経験がなく、無職で家族の介護をしている人の割合が16.7%となっています。

調査結果からも、認知症を発症すると離職率が高くなる傾向であることが分かります。

出典:「介護離職に関する意識等調査(各種分析結果・家族介護者からの意見等)平成30年6月総務省行政評価局([https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000557688.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000557688.pdf))」

### 3-3 介護者と同居していると離職率が高くなる

「2019年厚生労働省 国民生活基礎調査の概況

(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa19/dl/05.pdf>)」によると、要介護者との居住関係について、厚生労働省の調査によると、要介護者等と「同居」が54.4%で最も多く、「別居の家族等」が次に多い13.6%となっています。

また、要介護度別に介護者の介護時間をみると、要支援1～要介護2までは「必要なときに手をかす程度」が多いですが、要介護3以上では「ほとんど終日」が最も多くなっています。

要介護度が重度になると介護に必要な時間が増えてしまうため、働きながら介護を担おうとしても働く時間を犠牲にしないと介護をすることが難しくなり、介護離職につながっています。

要介護者と同居しているほうが、介護に関わる日数が多く、週6回以上が85%にも及びます。

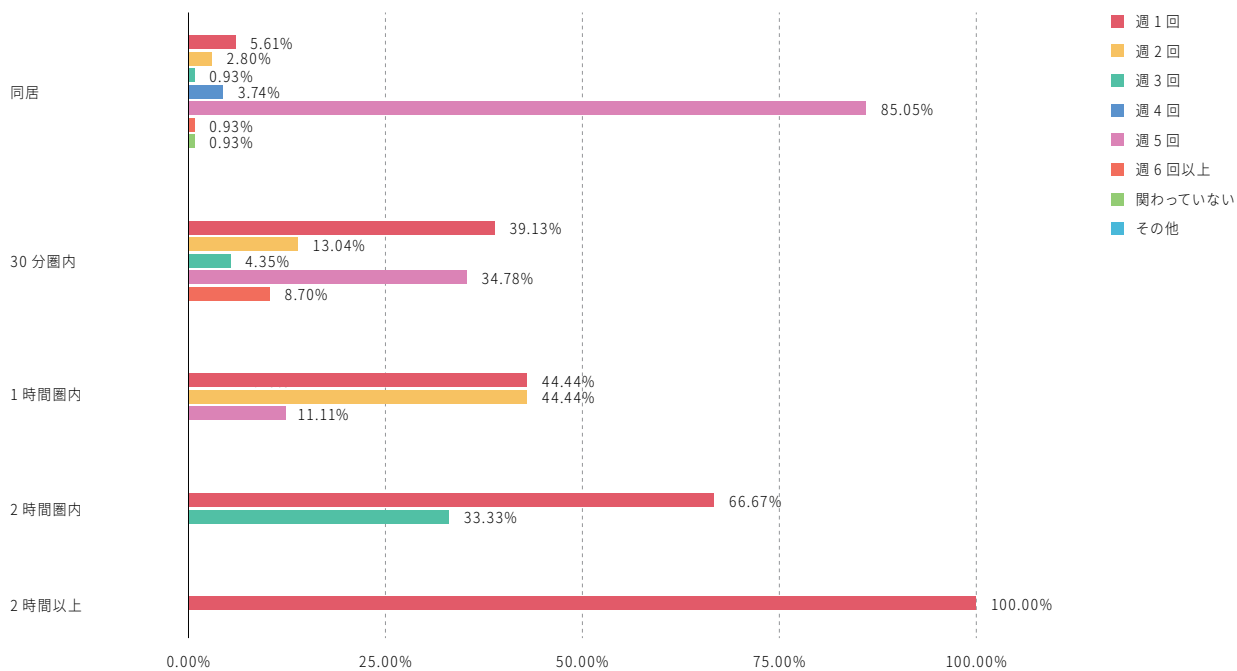
30分圏内の距離で別居している場合でも、週6回以上の介護回数は34.8%と高い割合にあります。

また、同居や1時間以内の距離で別居している人は、離職をしなくても勤務形態や時間の調整を行なっている人の割合が高くなっています。

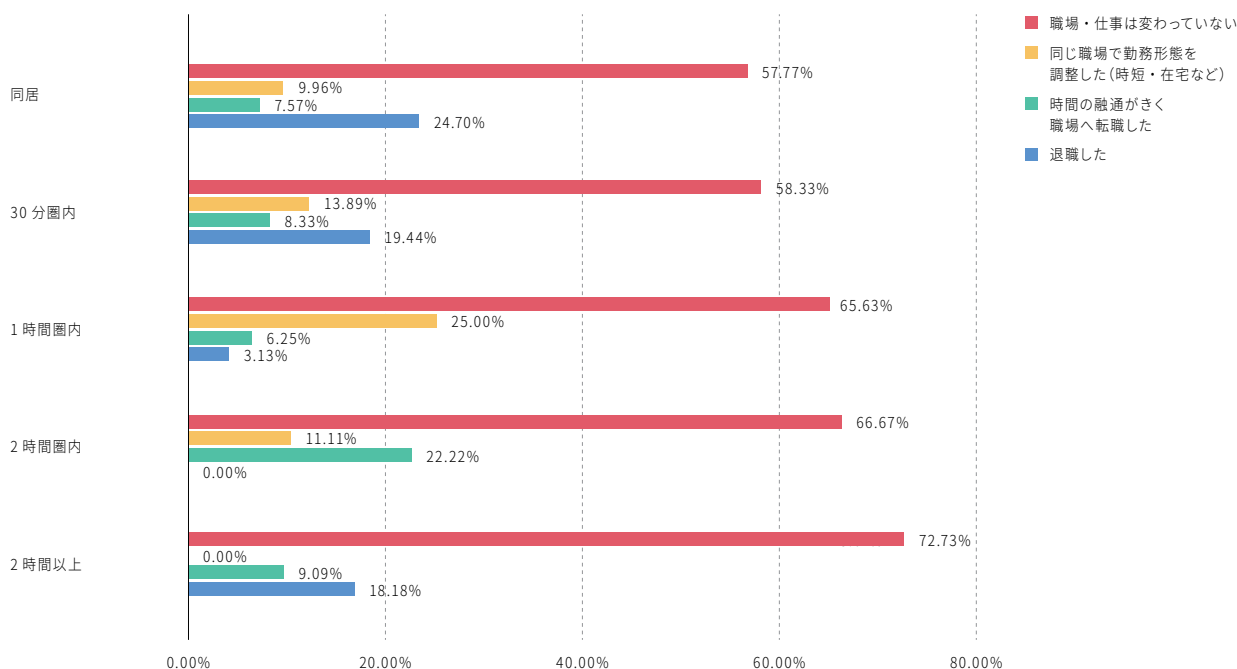
特に、1時間以内の距離で別居している人の場合、勤務形態や時間の調整を行なっている人の割合は25.0%という高い割合になっています。

つまり、同居や近くに住んでいる人達はほぼ毎日介護をしなければならぬため負担が大きく、離職や勤務調整をせざるを得ない状況が高い割合で発生しています。

## 要介護者の自宅との距離と介護回数について



## 要介護者の自宅との距離と仕事の調整状況について



参考データ；介護に関するアンケート2022年3月 調査数 820 株式会社 LINK 調査実施  
アンケート結果

出典：「2019年厚生労働省 国民生活基礎調査の概況  
(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa19/dl/05.pdf>)」

### 3-4 複数人ではなく1人で介護を行なっている場合に離職率が高くなる

独立行政法人 労働政策研究・研修機構による調査によると、介護する人が自分以外にいなかったという人の割合が女性26.7%、男性15.7%となっています。

特に、女性においては「介護する人が自分以外にいなかった」「介護にもっと時間を割きたかった」「介護のために仕事の責任を果たせなくなった」という割合の高さが男性と比べて高くなっています。

また、同居で介護をしていた家族や親せきが介護を継続できなくなり、自身が代わって主たる介護者になったことを機に仕事を辞めるというケースも考えることができます。

また、要介護者による介護が「3年超5年以内」になると同一就業継続率が大きく低下し、就業継続率全体も低くなっている傾向が見られます。

出典:「介護者の就業と離職に関する調査 2016年 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (<https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/153.pdf>)」

### 3-5 施設に入所させられない事情がある

特別養護老人ホームは2015年度の介護保険法改正によって、原則入居者は要介護者3以上となり、要介護1~2は原則条件付きでの入居となりました。要介護状態が高い状態にならないと施設入所が難しい状況となっています。

また、介護度合いや介護者の有無などが点数化されて入居の優先度が決まるため、いつ入居できるか分からず、待機待ちをしていることが常態化しています。

さらに、男性部屋や女性部屋がある施設の場合は空いている場合でも性別の問題で入れないという状況もあります。

施設入居ができない理由の最も多くが「本人が入居を拒否する」が40.5%となっています。

要介護者が自宅などでの生活を希望し、施設入居を希望しない場合に施設入居に繋がらない等のケースがあります。

その次に、「入居させる予算がない」という費用面の問題が31.0%となっています。

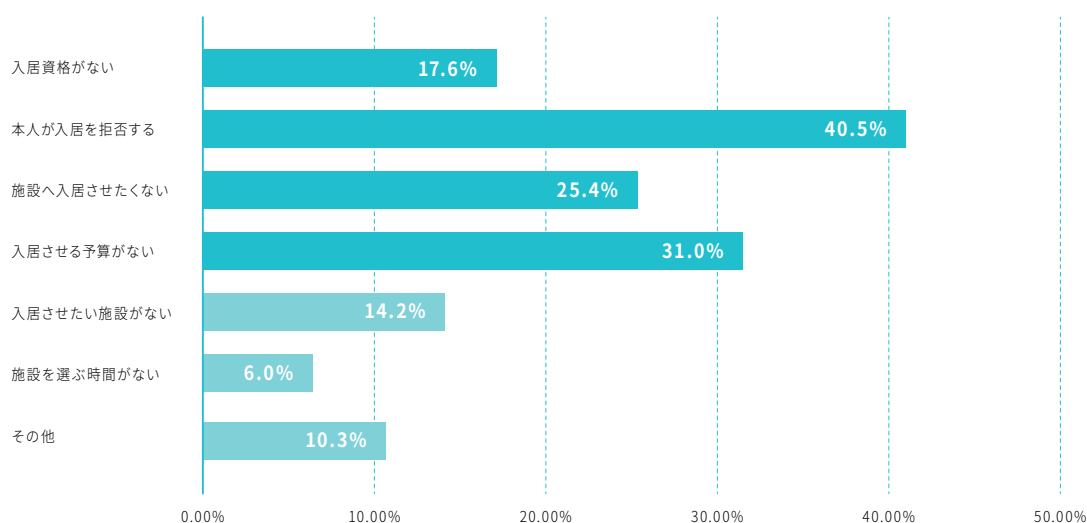
入居すると継続的に費用が発生しますので、介護保険が活用できても、金銭面の負担が難しいという問題がでてくることがあります。

さらに、制度上で入居ができない場合の「入居資格がない」の17.6%、近隣地域等での社会資源の問題による「入居させたい施設がない」の14.2%が続きます。

アンケートの調査結果から、施設入居ができない理由は多岐に渡っていることが分かります。



## 介護施設に入居していない理由について



参考データ；介護に関するアンケート2022年3月 調査数820 株式会社LINK調査実施  
アンケート結果

## 4 介護離職が起こる原因とは

介護保険サービスだけでは介護離職を防ぐことができないのでしょうか。介護離職が起きてしまう原因について、介護保険制度や育児・介護休業法の限界と課題について解説しながら、国が現在目標としている地域包括ケアシステムについて紹介します。

### 4-1 介護保険サービスを使いきれしていない

「三菱UFJリサーチ&コンサルティングの調査・報告」によると、働きながら介護を続けることが困難と感じている家族等介護者に介護保険未利用の割合が高くなっている傾向が見られました。介護保険未利用の割合が高くなっている理由として、「本人にサービス利用の希望がない」という割合が約40%と高くなっています。

介護保険サービスを利用してほしい家族等介護者と、サービスを利用する本人との意識の差が介護保険サービスを使いきれしていない一番の障壁となっていることが分かります。

出典：「三菱UFJリサーチ&コンサルティング 介護離職防止の施策に資する在宅介護実態調査結果の活用方法に関する調査研究事業 報告書 2018年([https://www.murc.jp/uploads/2018/04/koukai\\_180418\\_c1.pdf](https://www.murc.jp/uploads/2018/04/koukai_180418_c1.pdf))」

## 4-2 介護保険サービスだけでは賄いきれない

介護保険サービスはサービス内容や地域によって異なりますが、毎月の給付限度額は要支援1の50,320円～要介護5の362,170円と金額の幅があります。

要介護が重度になるにつれて、利用する介護保険サービスの頻度や種類が増えてくるため、介護保険サービスを利用できる時間にも限度があります。

また、介護保険サービスで受けることができる支援内容にも限りがあるため、要介護者や介護者が支援を希望している内容が介護保険サービスでは利用できないという場合も少なくありません。

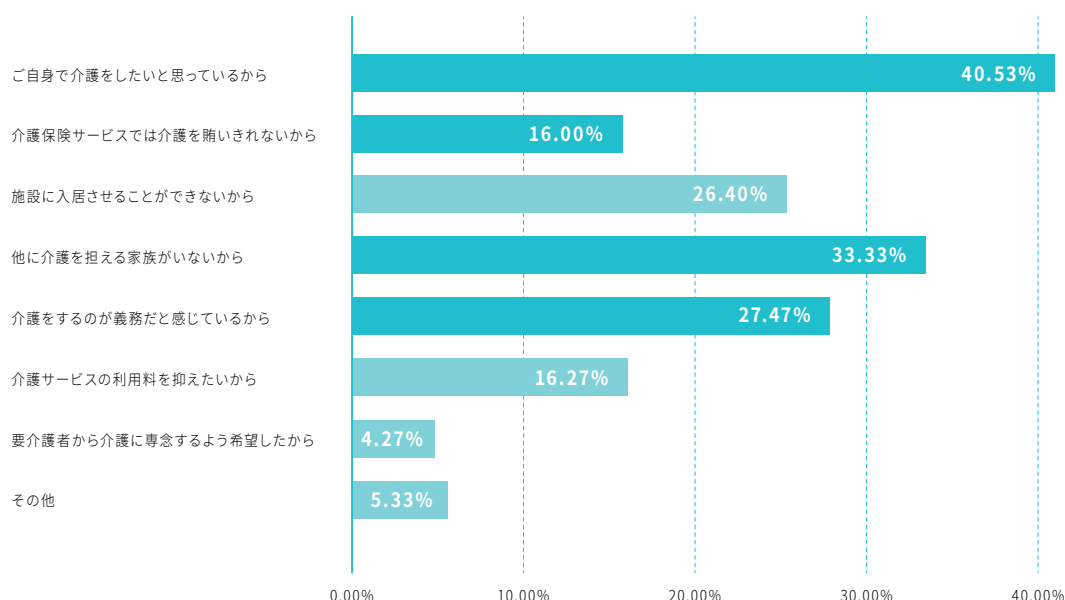
ご自身で在宅介護している理由として、「ご自身で介護したいと思っているから」が最も多く40.5%、「介護をするのが義務だと感じているから」が27.5%となっています。

自分の意思や希望で介護者として動くことを決めた人達の割合が全体67.5%になることが分かります。

また、事情があり自分が介護を担わないと介護者が見つからない状況にある「他に介護を担える家族がないから」は33.3%と全体で2番目に高い割合でした。

さらに、「介護保険サービスでは賄いきれてない」という割合が16.0%となり、現在の介護保険サービスだけの介護支援では限界がある状況であることがアンケート調査の結果からも分かります。

## ご家族の在宅介護をしている理由について



参考データ；介護に関するアンケート2022年3月 調査数820 株式会社LINK調査実施  
アンケート結果

### 4-3 企業の介護に対する支援が不足している

企業の介護に対する支援として、育児・介護休業法による支援があります。育児・介護休業法は、育児並びに家族介護を行う労働者を支援するために、介護休業・介護休暇・所定外労働の制限・時間外労働の制限・深夜業の制限・所定労働時間の短縮等の取り組みを行うこととされています。

しかし、大和総研の報告によると、2017年10月時点での介護休業取得率は、全体で1.2%、介護休業制度以外の制度利用を含めても8.6%でした。

介護をしている労働者の9割が制度を利用せずに介護をしている状況にあり、企業の介護に対する支援が不足している現状にあります。

出典:「大和総研 介護離職の現状と課題  
(<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/meeting/wg/hoiku/20190109/190109hoikukoyo01.pdf>)」

### 4-4 介護の相談をする人が周りに少ない

大和総研の報告によると、介護している正規社員が最も不安を感じることで、「自分の仕事を代わってくれる人がいないこと」が挙げられています。

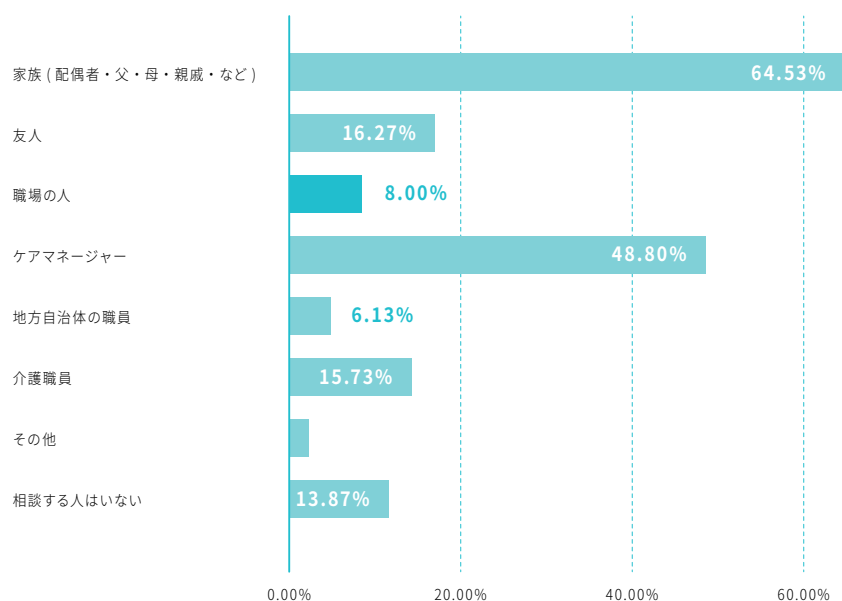
在宅介護をしている多くの方はケアマネジャーに相談しています。

しかし、「職場の人に相談できる」割合はわずか8%です。

介護者を担う中心世代となっている40～50代の人達は何らかの役職に就いていること、責任の重い任務を担っていることも多く、自分の代わりになる人がいない状況が多いです。

また、企業の雰囲気として、介護に関して相談しやすい雰囲気になっていないことも調査では報告されていることから、企業の介護に対する支援として職場の雰囲気作りが課題となっています。

#### 在宅介護をしている中で相談出来る人について



参考データ；介護に関するアンケート2022年3月 調査数820 株式会社LINK調査実施  
アンケート結果

出典：「大和総研 介護離職の現状と課題  
(<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/meeting/wg/hoiku/20190109/190109hoikukoyo01.pdf>)」

#### 4-5 国が在宅介護を推奨している

厚生労働省は団塊の世代が75歳以上となる2025年を目途に「地域包括ケアシステム」の実現を目指しています。

地域包括ケアシステムとは、重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される支援のあり方です。

地域包括ケアシステム構築に向けて、従来の大規模な施設での集団生活から少人数でのユニット単位での生活や可能な範囲まで、在宅で生活を続けていくことを推奨している現状があります。介護保険サービスだけでは在宅介護を賄いきれないなかで、地域包括ケアシステムにて在宅介護が推奨されていることが介護離職を引き起こす要因のひとつになっています。

出典：「厚生労働省 地域包括ケアシステム  
([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/kaigo\\_koureissha/chiiki-houkatsu/](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureissha/chiiki-houkatsu/))」

## 5 介護保険サービスが十分にサポートしきれていない

介護離職が起こる原因として、介護保険サービスが十分にサポートしきれていないということがあります。

そこで、介護保険サービスが十分にサポートしきれていない背景や、課題としてどのような内容があるのかを解説します。

2000年から始まった介護保険制度が20年以上経過して、現代社会のなかで生じてしまった問題についても紹介します。

### 5-1 どんな介護保険サービスを利用しているのか

厚生労働省によると、2021年11月末時点で第1号被保険者数は、3,588万人となっており、要介護(要支援)認定者数は、690.1万人(うち男性が219.3万人、女性が470.8万人)となっています。

第1号被保険者に対する65歳以上の認定者数の割合は、約18.9%です。

居宅(介護予防)サービス受給者数は、405.8万人、地域密着型(介護予防)サービス受給者数は、89.1万人となっており、施設サービス受給者数96.2万人の内訳は「介護老人福祉施設」が56.6万人、「介護老人保健施設」が34.9万人、「介護療養型医療施設」が1.3万人、「介護医療院」が3.7万人となっています。

出典:「厚生労働省 介護保険事業状況報告(暫定)2021.11月分  
(<https://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/osirase/jigyo/m21/dl/2111a.pdf>)」

## 5-2 介護保険サービスに満足していない

介護保険法により、介護サービス事業者は自らその提供するサービスの質の評価を行い、常にその改善を図ることとされており、介護サービス事業者としてサービスの質の向上や地域に合わせた社会資源の調整等が行われています。

要介護者や介護者に関しては、三菱UFJリサーチ&コンサルティングの調査・報告によると、働きながら介護を続けることが困難と感じている家族等介護者が介護保険サービスを利用しない理由として「利用したいサービスが利用できない、身近にない」ことが報告されています。

また、「介護保険サービスを受けたいが手続きや利用方法が分からない」という介護保険サービスを利用したくても利用できていない状況の報告もありました。

このことから、介護保険サービスを利用したくても利用方法が分からずに利用できていない状況があること、満足できる介護保険サービスが身近にないため利用できていないという状況があることが分かります。

出典:「三菱UFJリサーチ&コンサルティング 介護離職防止の施策に資する在宅介護実態調査結果の活用方法に関する調査研究事業 報告書 2018年([https://www.murc.jp/uploads/2018/04/koukai\\_180418\\_c1.pdf](https://www.murc.jp/uploads/2018/04/koukai_180418_c1.pdf))」

## 5-3 介護保険制度やルールが理解できない

要介護者や家族等が必要としている支援内容が、介護保険サービスでどれくらい利用できるのか、介護保険サービスの内容についての理解ができていないことで、介護保険サービスを十分に活用できていないということがあります。

介護保険利用に際してはケアマネジャーから要介護者や家族等に説明があり、説明に関して合意することで初めて利用が開始されることとなります。

「介護保険制度は知っているが、具体的に何がどれくらいサービスを受けられるかは知らない」という方は全体の46.8%にもおよびます。

また、「介護保険制度についてはほとんど知らない」という方も14.2%います。

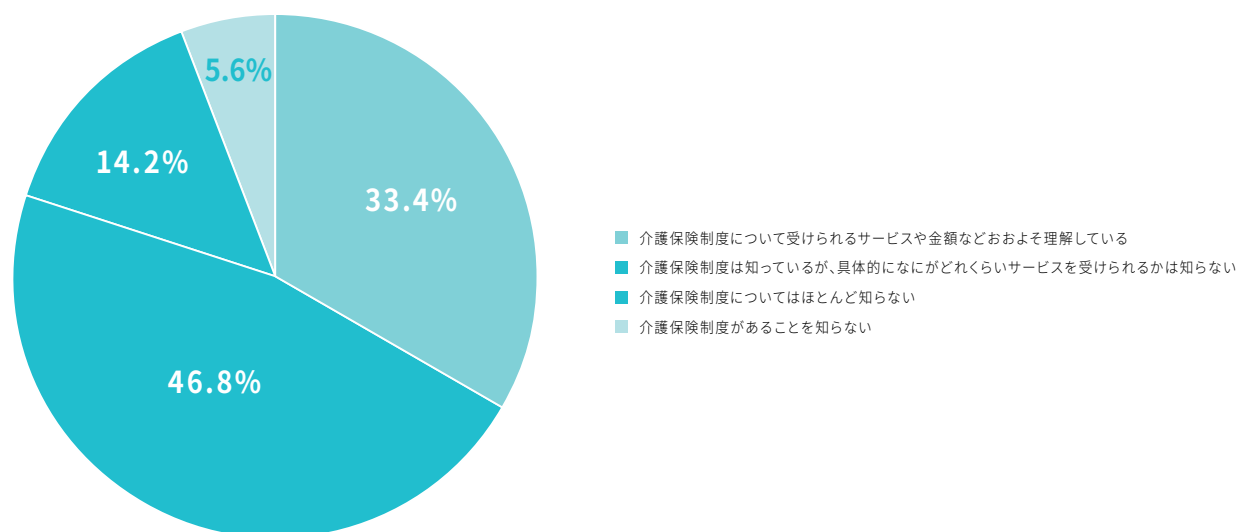
つまり、介護保険制度を理解できていない人達が60%いる現状があります。

このように多種にわたるサービスをすべて理解することは容易なことではありません。

また、各種介護保険サービスを利用できる支援内容は決められているため、複数のサービスを活用していくことが必要になる場合も多いです。

介護保険サービスでは対応できないこともあるため、介護保険サービスでは十分にサポートしきれていないことも少なくありません。

## 介護保険制度の理解度について



参考データ；介護に関するアンケート2022年3月 調査数820 株式会社LINK調査実施  
アンケート結果

### 5-4 介護保険サービス利用までに時間がかかる

介護サービスの利用までには以下の流れで行われています。

- 1.住んでいる市区町村の窓口で要介護認定を行う
- 2.申請後は市区町村の職員などから訪問を受け、聞き取り調査（認定調査）が行われる
- 3.市区町村からの依頼により、主治医による意見書が作成される
- 4.認定調査結果や主治医意見書に基づくコンピュータによる一次判定
- 5.一次判定結果や主治医意見書に基づく介護認定審査会による二次判定
- 6.市区町村が要介護度を決定する
- 7.自分が「どんな介護サービスを受けるか」「どういった事業所を選ぶか」について事業所と契約し、サービス計画書（ケアプラン）を作成
- 8.ケアプランに基づくサービスの利用の開始

1～8までは少なくとも1ヶ月はかかる場合が多く、時間がかかる場合は2ヶ月近くになることも少なくありません。

介護保険サービスを申請する手順も多く、そのために活用できていないことも多くあります。

## 5-5 訪問介護の利用範囲が限定的

訪問介護は要介護者の3割が利用している在宅介護の要となるサービスとなっています。その訪問介護を利用するにあたって、1ヶ月で要介護者が受けることができる介護保険サービスの利用時間は決められており、受けることができる支援内容は限定されているため、全てのニーズに対して介護保険を受けられるわけではありません。

要介護者の介護状態によっては訪問介護だけでは十分にサポートしきれていない内容もあるため、ケアマネジャー等と相談しながら、支援内容の振り返りや相談を行うことが大切です。

また、1回の訪問介護を利用できる時間は限られるため、働きながら介護をしている人達にとっては時間を気にしながら働かないといけない状態にあります。

## 6 ケアマネジャーのサポートは十分か

介護保険サービスを利用する際に支援を担う専門職としてケアマネジャーが存在します。

ケアマネジャーのサポートは十分なのか、現代社会のなかで生じているケアマネジャーとしての役割の問題や課題、求められるケアマネジャーの姿について解説していきます。

### 6-1 ケアマネジャーのサポートに満足していない

ケアマネジャーが調整、提案したサービスに要介護者や家族等は満足できていない場合も少なくありません。

具体的に説明すると、要介護者や家族等が思っているよりも、受けることができる介護保険サービスが少ない、働きながら介護を続けたいと思って介護保険サービスの調整をお願いしたが家族等が思うような支援体制ではなかった等があります。

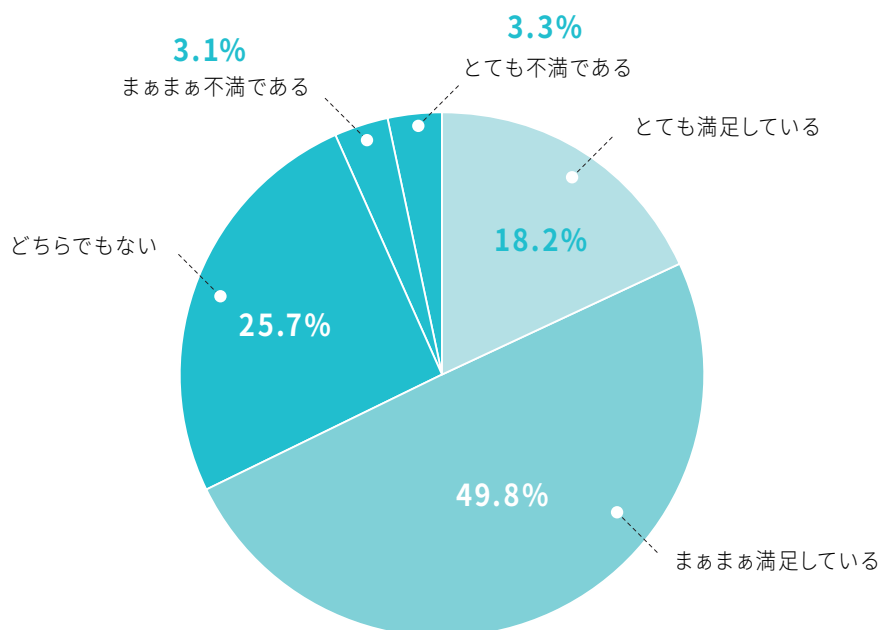
ケアマネジャーのサポートとして「とても満足している」と「まあまあ満足している」では68%になりましたが、「どちらでもない」「まあまあ不満である」「とても不満である」という不満に関する回答が32.1%と比較的高い割合でした。

アンケート結果からも分かるように、現状のサポート体制についての満足度はあまり高くありません。

介護保険サービスは、ケアマネジャーと相談しながら調整を続けていかなければなりません。

そのため、ケアマネジャーのサポートは要介護者だけでなく家族等にとっても大切になります。

## 在宅介護をしている人のケアマネジャーへの満足度



参考データ；介護に関するアンケート2022年3月 調査数820 株式会社LINK調査実施  
アンケート結果

出典：「大和総研 介護離職の現状と課題  
(<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/meeting/wg/hoiku/20190109/190109hoikukoyo01.pdf>)」

### 6-2 ケアマネジャーとの適切なやりとりも大切

介護保険サービスを利用するにあたり、継続したサービス内容の振り返りや調整が大切です。要介護者の体調の変化等により介護保険サービスの利用に支障がある場合や、介護者である家族の就労環境等によって介護保険サービスを利用する時間の調整が必要な場合は、ケアマネジャーに伝え介護保険サービスの内容を調整することが大切です。

ケアマネジャーに直接伝えるだけに限らず、介護保険サービスで支援を担う様々な支援者からケアマネジャーに報告してもらうことも可能です。

ケアマネジャーと適切なやりとりができていないと、要介護者や家族等の生活状況の変化にケアマネジャーは柔軟に対応することができなくなってしまうことが考えられます。

そのため、些細なことでもケアマネジャーに相談し、その都度対応やアドバイスをもらうようにしましょう。

### 6-3 ケアマネジャーに何を依頼して良いかわからない

ケアマネジャーは介護保険サービス利用に関する相談や調整を担う専門職です。

しかし、サービスを利用する要介護者や家族にとって、ケアマネジャーに何をどこまで依頼して良いのかわからないということがあります。

介護保険サービスによるサービスには限りがあり、また介護を担う家族に支援が必要な場合にケ



アマネジャーに相談するのが良いのかどうかと悩んでしまうことも少なくありません。公益社団法人 認知症の人と家族の会によるアンケート調査報告書でもケアマネジャーなどから介護保険サービスについて説明を受けても分かりづらい、限られた地域のことしか分からない場合に何を依頼したら良いのかわからず、ケアマネジャーに不信感を抱くという意見があることが報告されています。

介護保険サービスを利用するにあたり、ケアマネジャーがどのような範囲内で担えるのかを確認していくことが必要になってきます。

出典:「公益社団法人 認知症の人と家族の会 介護保険の困りごと」アンケート調査報告書  
—「安心要望書(2019年版)」作成にむけて— 2019年  
(<https://www.alzheimer.or.jp/wp-content/uploads/2019/05/201905-komarigoto.pdf>)

#### 6-4 ケアマネジャーは介護保険サービスの情報しか持っていない

ケアマネジャーの支援内容が介護保険サービスに基づいた相談や調整になるため、介護保険サービスの情報しか持っていないケアマネジャーも少なくありません。

介護保険外のサービスに関しては各市町村が独自で行っているサービスもあります。各市町村が独自で行っているサービスは、ケアマネジャーが情報としてもっている場合も多いです。

しかし、民間企業や事業所が行っている介護保険外のサービスに関しては、ケアマネジャーの個人レベルでの知識となります。

ケアマネジャーの受験資格には介護士だけでなく看護師や理学療法士などの専門職の経験があるため、保有している情報に偏りがあることがあると言われてます。

そのため、ケアマネジャーによって支援に差がでている現状があります。

#### 6-5 ケアマネジャーへ求められるもの

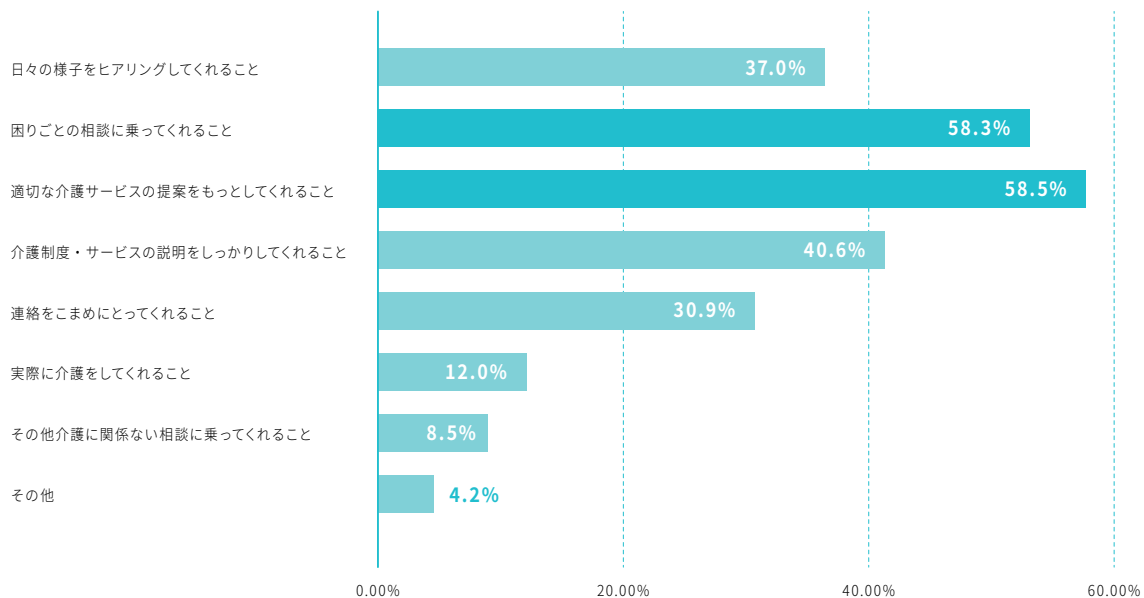
ケアマネジャーは要介護者の介護保険サービスの相談、調整だけを担うだけではありません。要介護者を介護する介護者である家族が、日常生活や働くことに可能な限り支障がでないように支援を続けていくことが求められます。

また、介護保険サービスだけでなく、介護保険外サービスについての情報を多く持ち、要介護者や家族等に柔軟に情報提供と多職種・多機関連携をできるように支援することが、地域包括ケアシステムの求められる現代社会では必要です。

在宅介護者の多くはケアマネジャーへ「適切な介護サービスの提案をもっと欲しい」「困りごとの相談に乗って欲しい」と感じています。

そのため、ケアマネジャーは介護に関する情報を多く持ち、介護者とのコミュニケーションを密に取ることが求められています。

## 在宅介護をしている人がケアマネジャーに求めるものについて



参考データ；介護に関するアンケート2022年3月 調査数820 株式会社LINK調査実施  
アンケート結果

## 7 介護保険外のサービスの活用がされていない

介護保険制度だけでは要介護者の介護が賄いきれない問題が大きくなってきている現代において、介護保険外のサービスの必要性が高まってきています。地域包括ケアシステム構築のなかでも介護保険外のサービスが注目されてきています。しかし、介護保険外のサービスは十分に活用されているわけではありません。ここでは、十分に活用がされていない理由と今後の課題について解説します。

### 7-1 保険外サービスの利用度合い

介護保険外のサービスは全国の各市区町村や民間企業や事業所等が独自に行うサービスです。

利用条件やサービスの種類、料金は各市区町村や民間企業や事業所等で様々です。

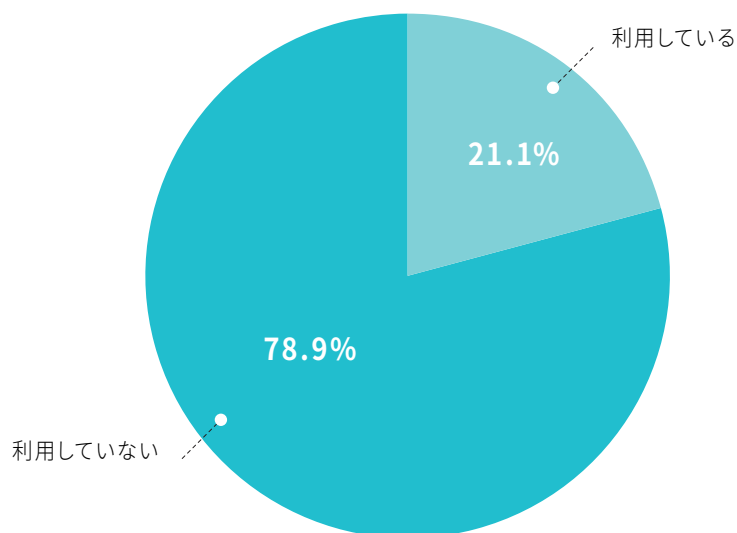
介護保険外サービスとしては、通院時の待ち時間の付き添いや待機、利用者の要望に応じて随時対応する訪問介護、散歩や趣味のための外出介助、同居する家族の援助となるもの、介護者の自宅の大掃除や修理・修繕等多岐にわたります。

「株式会社 日本総合研究所」の調査によると、要介護認定者向けの全額自己負担サービスについては、調査対象となった訪問介護事業所の69.6%が提供していたことが分かりました。

しかし、在宅介護者において介護保険外サービスはほとんど利用していないことが分かります。

更なる高齢化の進展、地域包括ケアシステムの構築を考えると、介護保険外のサービスの拡充を進めていくことが必要となっています。

## 在宅介護者の介護保険外（全額自己負担）サービスの利用について



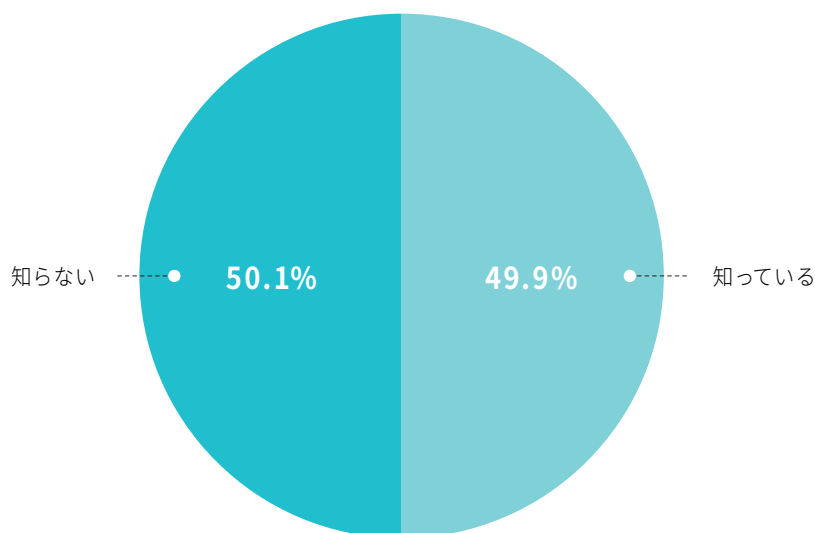
参考データ；介護に関するアンケート2022年3月 調査数820 株式会社LINK調査実施  
アンケート結果

出典：「生活支援サービス実態調査 報告書 株式会社 日本総合研究所  
([https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/topics/dl/130705-3/1-02.pdf](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/topics/dl/130705-3/1-02.pdf))」

### 7-2 保険外サービスの認知がない

保険外サービスの認知がないというのも大きな問題です。  
介護保険サービスの範囲内では対応できない事柄も多くあります。  
在宅介護者の保険外サービスについて知っている方は約半数です。  
その理由としては、介護保険外のサービスに関して、「ケアマネジャーの業務範囲外になるのではないか」というものがあります。  
ケアマネジャーの業務範囲外となれば、保険外サービスの知識を得ることも、説明することも難しくなるでしょう。  
そのため、「介護保険外サービスに係る相談や紹介等については誰が行うのか」と業務役割を整理する必要もあります。  
今後、介護保険サービスを利用する利用者や家族が、柔軟に様々なサービスを利用していく支援を行うことが課題となっています。

## 在宅介護をしている人の保険外のサービスの認知について



参考データ；介護に関するアンケート2022年3月 調査数820 株式会社LINK調査実施  
アンケート結果

## 8 企業の努力は届いているのか

介護離職を防ぐ取り組みを行う企業の努力は介護を担いながら働いている人達に届いているのでしょうか。

育児・介護休業法の現状と問題、今後求められる企業の動きについて解説します。

### 8-1 介護休業制度や介護休暇が整っていない

内閣府の調査によると、育児・介護休業法に基づく介護休業制度の規定がある事業所(従業員5人以上)の割合は、70.9%と 2014年度の調査(66.7%)に比べ上昇しているが前年度の2016年度の調査(72.6%)よりは低下しています。事業所の規模が大きくなるほど、規定がある事業所の割合が高くなっています。

利用状況を見ると、介護休業等制度を利用した雇用者は、55～59歳で女性33,400人、男性21,400人と最も多く、40歳代後半から60歳代前半が多くなっています。

介護休業制度や介護休暇が整っていない状況があり、特に中小企業での制度の規定が課題となっています。

出典：「内閣府 仕事と生活の調和連携推進・評価部会 | 多様な働き方・生き方が選択できる社会に関する数値目標設定指標の動向 ([http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-18/h\\_pdf/s3-4-3.pdf](http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-18/h_pdf/s3-4-3.pdf))」

## 8-2 介護休業制度や介護休暇では介護負担を軽減できない

2018年の要介護(要支援)認定者644万人のうち、要介護3未満は65%(419万人)であり、要介護(要支援)認定者に占める要介護3未満の割合が増大してきています。

しかし、介護保険サービスを利用する人達の増加に合わせた介護保険サービスの社会資源の整備が追いついていない状況があり、施設入所等に関わる介護保険サービスは要介護認定が重度にならないと原則として利用できない状況になっています。

企業による介護休業制度や介護休暇だけでは介護負担を軽減することが難しくなっており、「働く」と「介護」のバランスを調整しようとするのが負荷となり、介護離職につながっている現状です。

出典:「大和総研 介護離職の現状と課題

(<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/meeting/wg/hoiku/20190109/190109hoikukoyo01.pdf>)

## 9 【まとめ】介護離職を引き起こしている原因

介護離職を引き起こしている原因として、介護保険制度の課題や限界について解説、紹介してきました。

現状の介護保険制度のあり方や活用の方法を行なっていると、介護離職の現状や社会問題がさらに大きく、悪化していくことが懸念されます。

具体的には、以下の内容でまとめることができます。

### 9-1 介護制度や資源に対する知識不足

介護保険制度がどのようなサービスなのか、自分達が生活している地域での社会資源に対する知識が足りず、介護保険サービスを上手く活用することができないということがあります。

介護保険制度等の支援を受けずに、要介護者を介護する、働きながら介護をしようと努めても、「働く」と「介護」のバランスが崩れてしまい、心身の体調不良、介護離職を引き起こしてしまうことにつながってしまいます。

### 9-2 介護保険サービスでは足りない

介護保険制度による介護保険サービスで受けることができるサービス内容や時間に関しては、要介護者の介護度等によって決められています。

要介護者が介護保険サービスを利用できたとしても、働いている家族等(介護者)の就業状況や要介護者の生活状況によっては、介護保険サービスだけでは賅いきれない状況がでてきてしまうことがあります。

賅いきれない部分を介護者で担わないといけない、となってしまうと働き続けることに支障が出てきてしまい、介護離職を引き起こしてしまいます。

### 9-3 ケアマネジャーからの提案力が不足している

ケアマネジャーの専門職としての力量である提案力が足りずに、要介護者や介護者にとって有効的な介護保険サービスの利用につながらないということがあります。

ケアマネジャーからの提案力が不足すると、介護保険サービスの利用の限界という障壁ができるでしょう。

働いている家族等(介護者)の負担が増えてしまうことで、働き続けながら介護ができない、介護離職という選択肢を選ばざるを得ない状況に陥ってしまいます。

### 9-4 企業の介護に対する支援が不足している

地域包括ケアシステムの構築が必要になっている日本の社会状況のなかで、育児・介護休業法による企業の介護に対する支援が十分にできていない現状があります。

特に、大規模な企業と中小企業での介護に対する支援の温度差が広がっているのが現状です。

介護に対する支援を受けることができず、介護離職してしまうという状況について、今まで以上に取り組み行動していくことが課題となっています。

## 10【まとめ】介護離職を解決する方法

現状の介護保険制度のあり方を、要介護者や介護者にとって柔軟かつ有効的に活用できるようにすることが求められます。

また、介護保険サービスに限らず介護保険外サービスをいかに有効的に活用してもらうかで要介護者に限らず、介護者の介護離職を防ぐことにつながります。

まとめると以下の方法が考えられます。

### 10-1 わかりやすい介護保険制度の設計

介護保険制度のサービス内容が多種に渡り、支援者だけでなく、サービスを利用する人達にとって分かりにくい状況になっているため、わかりやすい介護保険制度の設計が求められます。

介護保険制度のサービスでできること、できないことを具体的に説明して、できない場合はどのような選択肢があるのか説明することが大事です。

介護保険外サービスの紹介を含めて紹介してもらえることで、サービスを利用する人達にとって柔軟な選択肢を持つことができることにつながります。

介護保険制度に限らない様々な支援サービスを知ることが、介護離職せずに働き続けることにつながります。

### 10-2 スムーズに利用できる介護保険制度

介護保険制度を利用しようと思っても、利用開始までに少なくとも1ヶ月の時間がかかります。

それまでは介護者となっている家族等が要介護者を介護しないといけません。

働きながら介護を続ける人達にとって、介護に長時間を費やす期間が長くなってしまうと介護離職を行わざるを得ない状況になってしまいます。

介護保険制度がスムーズに利用できるように、制度のしくみを見直す必要があることを国や地

方公共団体が考えていかないといけません。

### 10-3 介護保険外サービスの拡充と認知拡大

介護保険サービスで要介護者の介護支援を全て賄うということは難しい場合が多く、特に要介護度が重症化すると介護保険サービス以外のサービスの利用の重要性が高まってきます。

地域包括ケアシステムのなかでも、介護保険サービスだけが要介護者への支援のすべてではなく、各市町村や民間企業や事業所による独自サービスの必要性、介護保険外サービスが社会資源として大切な位置づけとして捉えられています。

「介護」と聞くと、介護保険サービスだけで考えないといけない、と思ってしまう方も多いです。介護保険外サービスの認知を拡大しながら、介護保険外サービスを柔軟かつ有効的に活用できるように拡充をしていくことが要介護者に限らず、働いている介護者にとっても求められています。

### 10-4 ケアマネジャーが保険内外の社会資源を理解し提案

ケアマネジャーが介護保険サービスに限らず、介護保険外サービスを提案できる専門性を高めていくことが重要です。

地域包括ケアシステムを目指して動いている現代社会では、ケアマネジャーの提案を欠かすことができなくなってきました。

ケアマネジャーが介護保険内外のサービスに関わる社会資源を理解し、多職種・多機関連携を行なっていくことが、要介護者だけに限らず、介護である家族等、働きながら介護をしている家族に柔軟かつ有効的なサービスの活用につながります。

### 10-5 企業の介護に対する支援の拡充

地域包括ケアシステムの構築が求められている現代社会で、育児・介護休業法による企業として支援の拡充を進めていくことが重要です。

特に中小企業での取り組みを拡充していかないといけないことが現在の課題であり、介護離職を防ぐためにも最低限求められることになります。

その中でも、企業独自の介護支援の実践が重要です。

働きながら介護を続けていかないといけない人達が、自分らしく働くためには、企業独自の介護支援が求められることになります。

介護離職を防ぐための企業施策で終わるのではなく、働いている人達が生き生きと働きながら、介護等の各々の生活に向けた取り組みをすることが、ワーク・ライフ・バランスの実現となります。

### 10-6 "ケア活"の推奨

介護離職を防ぐためには、ケアマネジャーと連携しながら、介護保険サービスと介護保険外サービスを有効的に活用し、企業のサポートを受けなければなりません。

そのためには"ケア活"が大事です。

"ケア活"とは、介護離職をすることなく在宅介護を無理なく行う活動です。

"ケア活"の具体的な活動は以下の内容です。

- ・ケアマネジャーとの連携

介護離職を防ぎながら在宅介護をしたいという希望をケアマネジャーに伝えて、介護サービスを調整してもらえるようにします。

繁忙期になる時期など、予め分かっている状況がある時にはケアマネジャーと相談しながら介護サービスを随時調整することが必要になります。

ケアマネジャーとの日頃からの信頼関係、連携できる体制を作っておくことは大切です。

- ・企業の介護制度を活用する

働いている企業内で決められている介護制度を把握し、活用していきましょう。

企業内で決められている制度は働いている人達が持っている権利です。

介護制度を活用する際には一緒に働いている人達に仕事内容が皺寄せしないように、引き継ぎ方法や日頃からのチームワークを意識しておくことが求められます。

- ・介護保険サービスを知る、活用する

介護保険サービスを知り、介護離職にならないように有効的に活用していきましょう。

介護保険サービスについて分からない場合はケアマネジャーに相談、情報提供してもらいながら、介護保険制度についての学びを続けていきましょう。

- ・介護保険外のサービスを知る、活用する

介護保険サービスだけでは在宅介護で支援できるサービス量には限りがあるので、働きながら在宅介護を続けていくなかで負担が増える可能性が高いです。

介護保険外のサービスを知る、活用することで、働きながら在宅介護を続ける可能性を見つけることができます。

介護保険外のサービスは費用面等の問題もありますので、できる限り無理なく介護離職を防ぎながら在宅介護ができるように考えていきましょう。

"ケア活"を通じて、働きながら在宅介護を続けることができ、介護離職を防ぐ可能性が高くなります。

地域包括ケアシステムのあり方としても、"ケア活"を行うことで要介護者や介護者に限らず、地域で暮らす様々な人達にとって暮らしやすい社会の実現につながることを期待します。