

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～

2015年4月

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・研究プロジェクト

目 次

I.	調査の概要	4
1.	調査の目的	4
2.	調査の方法	5
II.	分析対象の特徴	7
1.	属性	7
2.	現在の働き方やこれまでの経験	9
3.	勤務先の状況	12
4.	日頃の取組や保有資格	15
III.	介護者支援の現状と課題	17
1.	役割遂行等に関する自己評価	17
2.	ケアマネジャーの考え方や知識	18
3.	介護者が働いているケースの担当経験	21
4.	介護者に対する聞き取りの現状	23
IV.	ワーク・ライフ・バランス（WLB）ケアマネジャーの特徴	25
1.	タイプ分けの考え方	25
2.	タイプ別にみたケアマネジャーの特徴	28
(1)	役割遂行等に関する自己評価	28
(2)	ケアマネジャーの考え方や知識	30
(3)	現在の働き方やこれまでの経験	33
(4)	勤務先の状況	36
(5)	日頃の取組や保有資格	38
(6)	ケアマネジャーの属性	39
V.	分析結果のまとめと考察	41
	【参考資料：仕事と介護の両立に関する調査 調査票】	42

【図表一覧】

図表 I-1	調査の配布・回収	6
図表 II-1	雇用形態（問 1）	7
図表 II-2	性別（問 24）	8
図表 II-3	年齢（問 25）	8
図表 II-4	福祉関係の教育経験の有無（問 26・問 27）	8
図表 II-5	福祉関係の教育経験の有無別 最終学歴（問 27）	9
図表 II-6	現在担当している要介護ケースの件数（問 2）	10
図表 II-7	1 週間当たりの労働時間数（問 3）	10
図表 II-8	経験年数（問 4（1）（2））	10
図表 II-9	困難な要介護のケースの担当経験（問 5、複数回答）	11
図表 II-10	就労、介護、研修受講の経験（問 17、複数回答）	12
図表 II-11	勤務先企業の全体の従業員数（問 20）	12
図表 II-12	ケアマネジャーの人数（問 21）	13
図表 II-13	事業所の働き方の特徴（問 22、複数回答）	14
図表 II-14	特定事業所加算の適用有無（問 23）	14
図表 II-15	ケアマネジャーとしての日頃の取組（問 6、複数回答）	15
図表 II-16	保有資格（問 28、複数回答）	16
図表 III-1	ケアマネジャーとしての役割遂行の自己評価（問 9）	17
図表 III-2	期待に応えられている程度（問 10）	18
図表 III-3	要介護者や介護者からの期待に応えられている程度（問 10）	18
図表 III-4	ケアマネジャーの考え方（問 8）	19
図表 III-6	仕事と介護の両立のために拡大すべき介護サービス（問 14、5 つまで）	21
図表 III-7	ここ 3 年以内における、介護者が働いているケースの担当経験（問 11・問 12）	22
図表 III-8	介護者が「正社員」として働いていることで対応に困った点（問 13、複数回答）	22
図表 III-9	介護者からの聞き取り～介護者全般（問 7）	24
図表 III-10	介護者からの聞き取り～正社員の場合（問 15）	24
図表 IV-1	就労実態把握タイプ別 介護者からの聞き取りの程度～介護者全般（問 7）	26
図表 IV-2	就労実態把握タイプ別 介護者からの聞き取りの程度～正社員の場合（問 15）	27
図表 IV-3	就労実態把握タイプ別 ケアマネジャーとしての役割遂行の自	

己評価（問 9）	28
図表 IV-4 就労実態把握タイプ別 期待に応えられている程度（問 10）	29
図表 IV-5 就労実態把握タイプ別 要介護者と介護者の期待に応えられている程度（問 10）	30
図表 IV-6 就労実態把握タイプ別 ケアマネジャーの考え方（問 8）	31
図表 IV-7 就労実態把握タイプ別 介護休業や介護休暇の知識（問 16）	31
図表 IV-8 就労実態把握タイプ別 仕事と介護の両立のために拡大すべき介護サービス（問 14、5 つまで）	32
図表 IV-9 就労実態把握タイプ別 働き方の現状（問 2・3）や経験年数（問 4）	34
図表 IV-10 就労実態把握タイプ別 困難な要介護のケースの担当経験（問 5、複数回答）	34
図表 IV-11 就労実態把握タイプ別 就労、介護、研修受講の経験（問 17、複数回答）	34
図表 IV-12 研修等の経験の有無別 介護者からの聞き取り～正社員の場合（問 15）	35
図表 IV-13 就労実態把握タイプ別 勤務先企業の全体の従業員数（問 20）	36
図表 IV-14 就労実態把握タイプ別 ケアマネジャーの人数（問 21）	36
図表 IV-15 就労実態把握タイプ別 事業所の働き方の特徴（問 22、複数回答）	37
図表 IV-16 就労実態把握タイプ別 特定事業所加算の適用有無（問 23）	37
図表 IV-17 就労実態把握タイプ別 ケアマネジャーとしての日頃の取組（問 6、複数回答）	38
図表 IV-18 就労実態把握タイプ別 保有資格（問 28、複数回答）	39
図表 IV-19 就労実態把握タイプ別 性別（問 24）	39
図表 IV-20 就労実態把握タイプ別 年齢（問 25）	40
図表 IV-21 就労実態把握タイプ別 福祉関係の教育経験の有無（問 26・問 27）	40
図表 IV-22 就労実態把握タイプ別 最終学歴（問 27）	40

1. 調査の概要

1. 調査の目的

2025年には団塊の世代が75歳以上になる。一方、2013年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法により、希望者全員の65歳までの雇用が企業に義務づけられたことから、その子世代の就労期間は長くなる。こうした点を踏まえると、「働く介護者」（働きながら家族等を介護する者。以下同様）は今後一層増加することが見込まれる。団塊の世代の介護者となることが想定される団塊ジュニアを含む、働き盛りの就労者層にとって、またその勤務先の企業にとって、仕事と介護の両立支援はより重要な課題になってくると考えられる。

働く介護者が、仕事と介護を両立するためには、勤務先の企業による両立支援のみならず、介護サービスを効果的に利用することも重要となる。つまり、仕事と介護の両立支援においては、企業のみならず、「介護サービス計画」（以下「ケアプラン」と呼ぶ）を作成する介護支援専門員（以下「ケアマネジャー」と呼ぶ）¹も重要な役割を担う。2015年度から特別養護老人ホームの入所基準が、原則として要介護3以上に限定されることから、介護者が働きながら在宅で親などの介護を担うケースが増加していく可能性も高い。在宅で介護を担う就労者の、仕事と介護の両立支援も視野に入れたケアプランの作成が、今後より重要になってくるだろう。

要介護者と介護者は密接に関係しており、こうした介護者に対する仕事と介護の両立支援は、介護者のみならず、要介護者への支援にもつながっていくと考えられる。一方、介護保険法で明記されているケアマネジャーの役割は、基本的に要介護者等（要支援者を含む）に対する支援であり、介護者に対する支援については明確に要請されていない。このようななか、これまで実施されてきたケアマネジャーに関する調査も、どちらかといえば要介護者の支援の観点からなされたものが多く、介護者の仕事と介護の両立支援の観点からの実態把握までは十分になされてこなかった。

本報告書で使用した「ケアマネジャー調査（仕事と介護の両立に関する調査）」（以下「本調査」と呼ぶ）は、以上のような問題意識のもと、ケアマネジャーによる介護者への支援の現状を明らかにし、介護者の仕事と介護の両立を支援できる「ワーク・ライフ・バランスケアマネジャー」（以下「WLBケアマネジャー」と呼ぶ）のあり方を提示することを目的として実施された。

本報告書でいうところのWLBケアマネジャーとは、「要介護者の支援だけでなく、仕事と介護の両立の重要性を理解し、働く介護者の就労実態を踏まえて、要介護者に関する適

¹ ケアマネジャーとは、要介護者や要支援者からの相談に応じるとともに、要介護者や要支援者が心身の状況に応じた適切なサービスを受けられるよう、ケアプランの作成や市町村・サービス事業者・施設等との連絡調整を行う者であって、要介護者や要支援者が自立した日常生活を営むのに必要な援助に関する専門的知識・技術を有するものとして介護支援専門員証の交付を受けた者を指す。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ことができる。（厚生労働省資料より）

切なケアプランを作成するなどにより、介護者の仕事と介護の両立を支援できるケアマネジャー」を指す。

2. 調査の方法

本調査は、日本学術振興会科学研究費・研究種目・基盤研究(B)、研究課題「大介護時代の企業や自治体の仕事と介護の両立支援のあり方」(課題番号 25285112)(研究代表者:佐藤博樹)として実施された。

調査の企画・実施は、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」と連携して行われた。本報告書の執筆は、研究会での議論を踏まえて、松浦民恵が担当した。

【仕事と介護の両立に関する研究会】※敬称略、五十音順

佐藤博樹(中央大学大学院戦略経営研究科教授)

武石恵美子(法政大学キャリアデザイン学部教授)

朝井友紀子(日本学術振興会特別研究員(東京大学社会科学研究所))

池田心豪(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(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)

松浦民恵(ニッセイ基礎研究所生活研究部主任研究員)

松原光代(学習院大学経済学部特別客員教授)

矢島洋子(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社主任研究員、中央大学大学院戦略経営研究科客員教授)

また、本調査の実施においては、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)にもご支援頂いた。調査の設計においては、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)に貴重なアドバイスを頂いた。記してお礼申し上げる。

本調査は、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。具体的には、都道府県別の高齢者比率（人口に占める 65 歳以上の割合）を考慮して、秋田県、東京都、愛知県、山口県、高知県を調査対象の都・県として選定し、これらの都・県に所在する居宅介護事業所²5,150 ヶ所に勤務するケアマネジャーを調査対象とした。上記で選定した居宅介護事業所に対して調査票を郵送し、事業所に対して各 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 10,300 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東京大学社会科学研究所の佐藤博樹研究室（当時）へ直接郵送する方法で回収した。回収票は 2,297 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もしくは無回答のサンプルを除外し、2,281 件を有効回答者とした（図表 I-1）。

なお、本調査では、「介護者」を「主たる介護者（キーパーソン）」であり、具体的には、あなた（ケアマネジャー）が直接連絡をとる家族・親族」と定義している。

図表 I-1 調査の配布・回収

	配布 (ヶ所)	想定配布数 (件)	回収 (件)	有効回答 (件)
計	5,150	10,300	2,297	2,281
秋田県	370	740	269	269
東京都	2,343	4,686	718	718
愛知県	1,709	3,418	903	903
高知県	261	522	167	167
山口県	467	934	224	224
その他	-	-	12	0
無回答	-	-	4	0

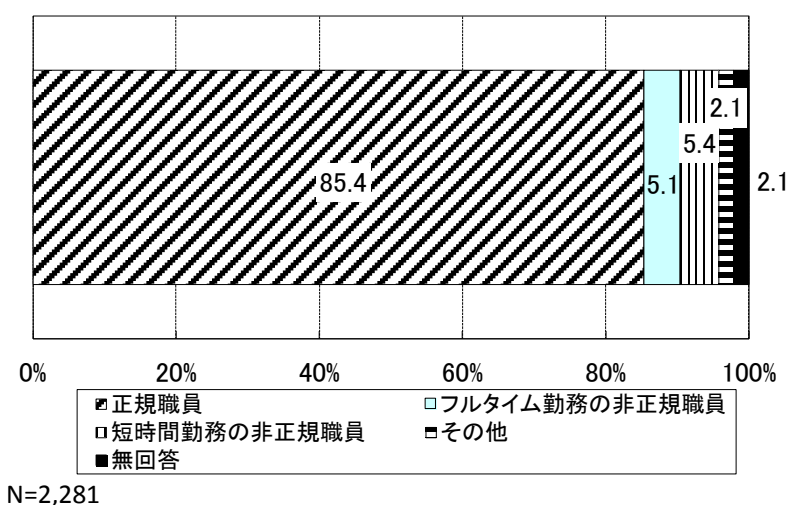
² ケアマネジャーは、居宅におけるケアマネジャーと、施設等におけるケアマネジャーに大別されるが、本調査では、働く介護者のなかでも、特に在宅での要介護のケースに焦点を当てたことから、居宅介護事業所に配置されているケアマネジャーを調査対象とした。

II. 分析対象の特徴

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（図表 II-1）。本報告書では、このうち「正規職員」のケアマネジャー1,947 人を分析の対象とする。

まず、ケアマネジャーの属性、現在の働き方やこれまでの経験、勤務先の状況、日頃の取組や保有資格を、調査結果をもとに概観しておきたい。

図表 II-1 雇用形態（問 1）



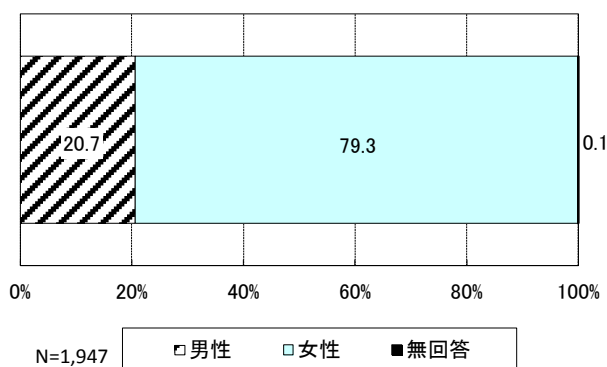
1. 属性

性別は男性が 20.7%、女性が 79.3%と、女性が 8 割弱を占める（図表 II-2）。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（図表 II-3）。

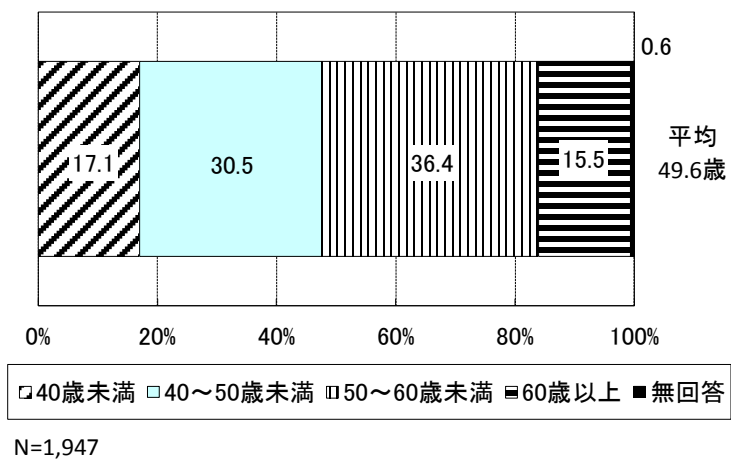
図表 II-4 は、福祉関係の教育経験の有無をみたものである。「ある」のなかには、「介護福祉関係の専修・専門学校を卒業」（この設問は、通常の学歴とは別に回答者すべてにたずねているため、大学卒業後に専修・専門学校を卒業した者なども含む）に加えて、最終学歴が「高校（介護福祉関係の学科）」「高専・短大（介護福祉関係の学科）」「大学・大学院（介護福祉関係の学科）」のケアマネジャーが含まれる。結果をみると、「ある」は 25.1%と、ほぼ 4 人に 1 人が福祉関係の教育を受けている。

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。これを福祉関係の教育経験の有無別にみると、「ある」は「大学・大学院」が 49.2%を占める一方、「ない」は「中学校・高校」が 53.7%を占める（図表 II-5）。

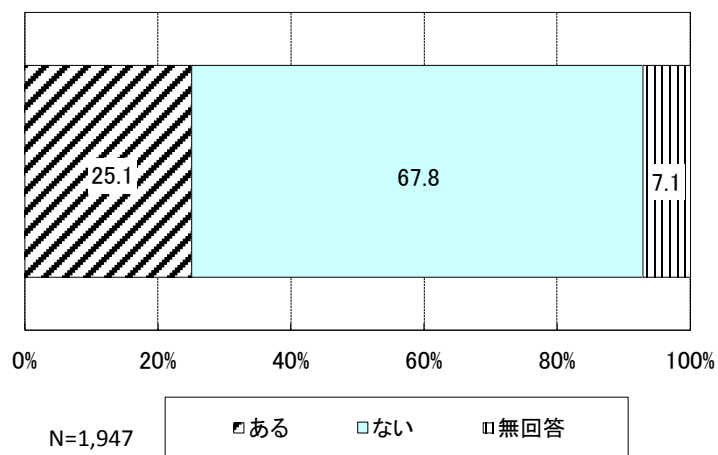
図表 II-2 性別 (問 24)



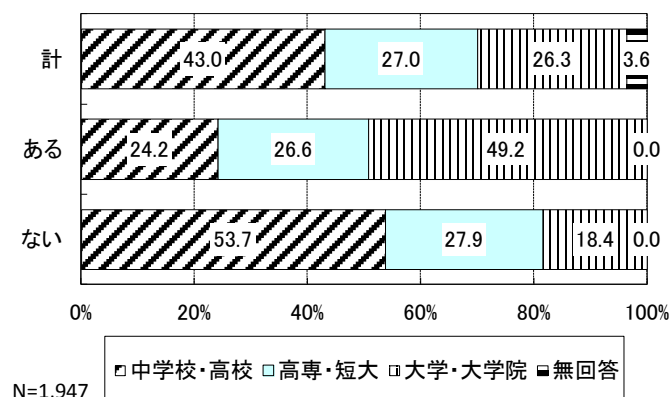
図表 II-3 年齢 (問 25)



図表 II-4 福祉関係の教育経験の有無 (問 26・問 27)



図表 II-5 福祉関係の教育経験の有無別 最終学歴（問 27）



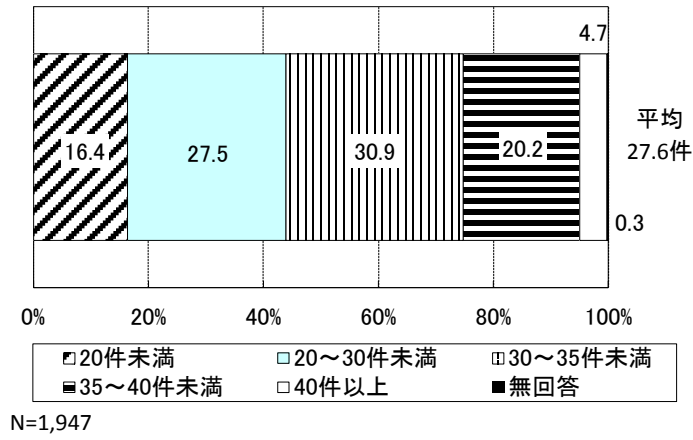
2. 現在の働き方やこれまでの経験

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%という構成になっている（図表II-6）。「40件以上」が極端に少ないのは、ケアマネジャー1人当たりの担当件数が40件以上になると、介護報酬の点数が逓減される取扱いになっていることが関係していると考えられる。なお、「指定居宅介護支援等の事業の人員及び運営に関する基準」には、35件につき1人のケアマネジャーを置くことが求められている。

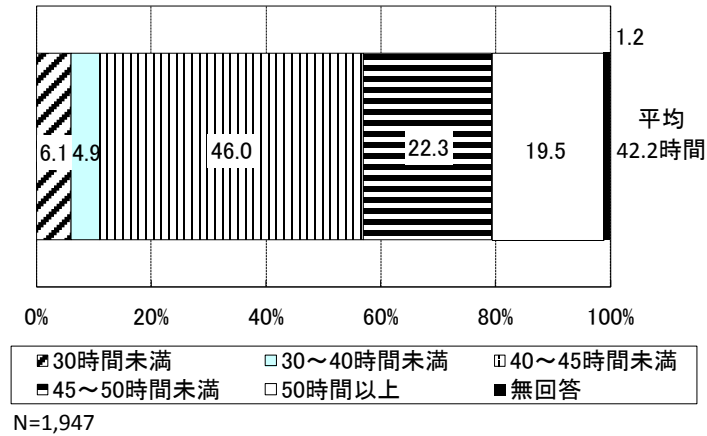
1週間当たりの平均的な実労働時間数は42.2時間で、「40～45時間未満」が46.0%と半数弱を占める。また、「45～50時間未満」や「50時間以上」も各22.3%、19.5%と2割程度みられる（図表II-7）。

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（図表II-8）。

図表 II-6 現在担当している要介護ケースの件数（問2）

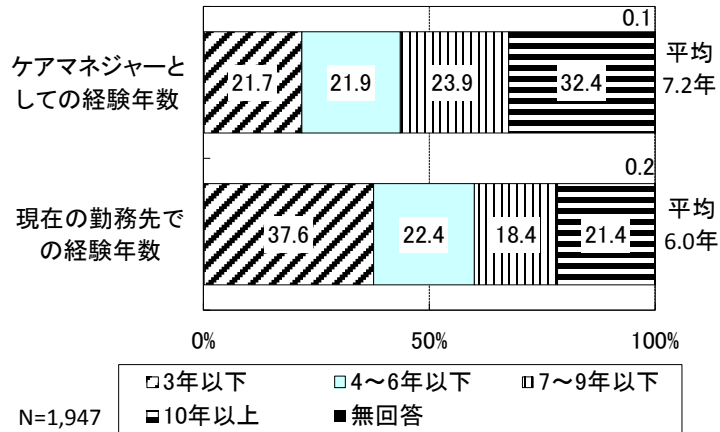


図表 II-7 1週間当たりの労働時間数（問3）



注：1週間当たりの労働時間数には、管理者などケアマネジャー以外の仕事への従事時間、残業が含まれる。

図表 II-8 経験年数（問4（1）（2））

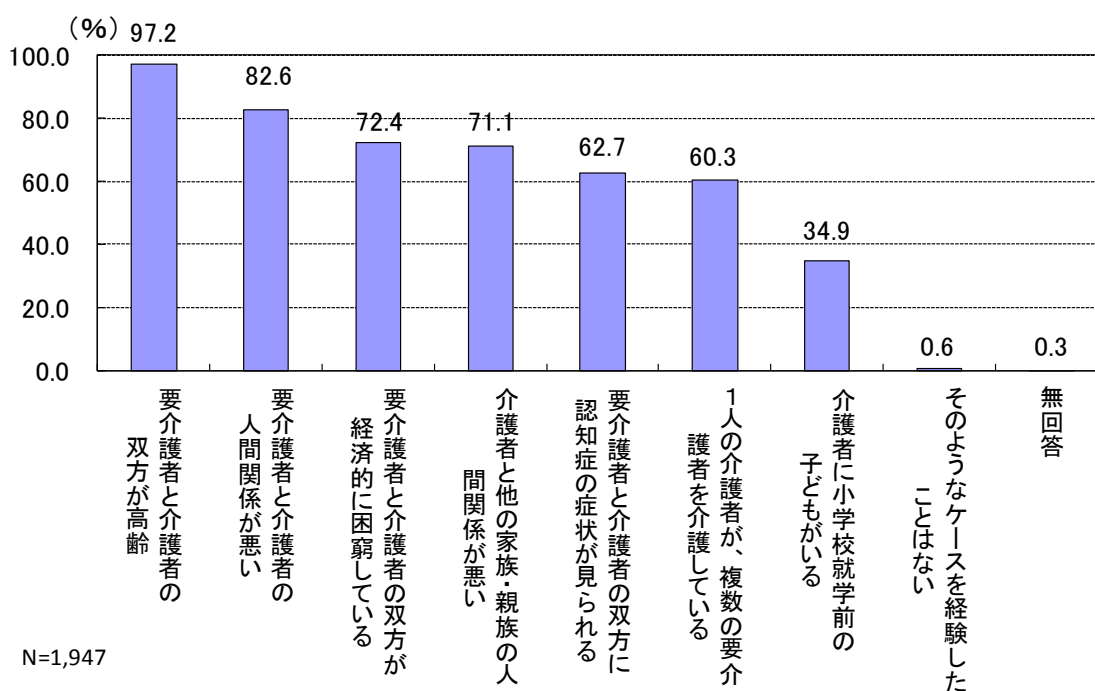


ケアマネジャーとして対応が困難だと考えられる要介護のケースを挙げ、それらの担当経験をたずねたところ、最も高い「要介護者と介護者の双方が高齢」(97.2%)はほぼ全員が経験したと回答しており、次に続く「要介護者と介護者の人間関係が悪い」(82.6%)、「要介護者と介護者の双方が経済的に困窮している」(72.4%)、「介護者と他の家族・親族の人間関係が悪い」(71.1%)も経験したとする割合が7割を超えている(図表Ⅱ-9)。

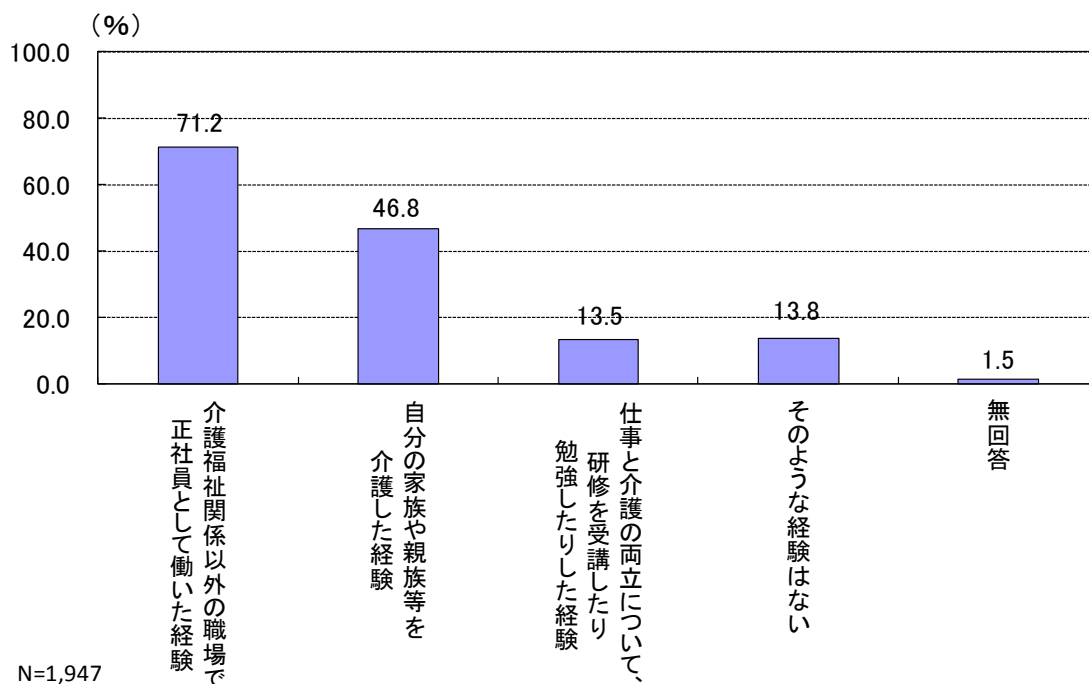
また、本調査では、「介護福祉関係以外の職場で、正社員として働いた経験」「自分の家族や親族等を介護した経験」「働く人の仕事と介護の両立について、研修を受講したり勉強したりした経験」という3つの経験を取り上げ、これまでにこれらの経験をしたかどうかをたずねている。これらの経験を取り上げたのは、ケアマネジャーがこうした経験をする、介護者の仕事と介護の両立支援に、プラスの影響があるのではないかと考えたためである。たとえば、「介護福祉関係以外の職場で正社員として働いた経験」があれば、正社員の就労実態をイメージしやすいと考えられる。「自分の家族や親族等を介護した経験」があれば、介護の大変さを自ら実感しているがゆえに、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。

結果をみると、「介護福祉関係以外の職場で、正社員として働いた経験」が71.2%、「自分の家族や親族等を介護した経験」が46.8%にのぼる一方、「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」は13.5%にとどまっている(図表Ⅱ-10)。

図表 Ⅱ-9 困難な要介護のケースの担当経験(問5、複数回答)



図表 II-10 就労、介護、研修受講の経験（問 17、複数回答）

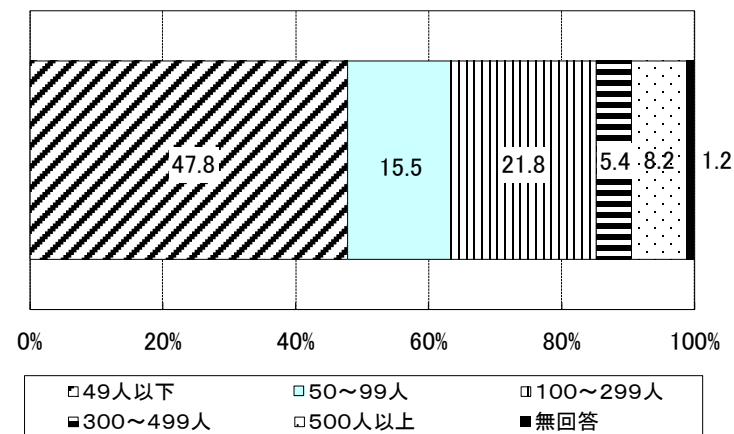


3. 勤務先の状況

勤務している企業の全体の従業員数は「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（図表 II-11）。

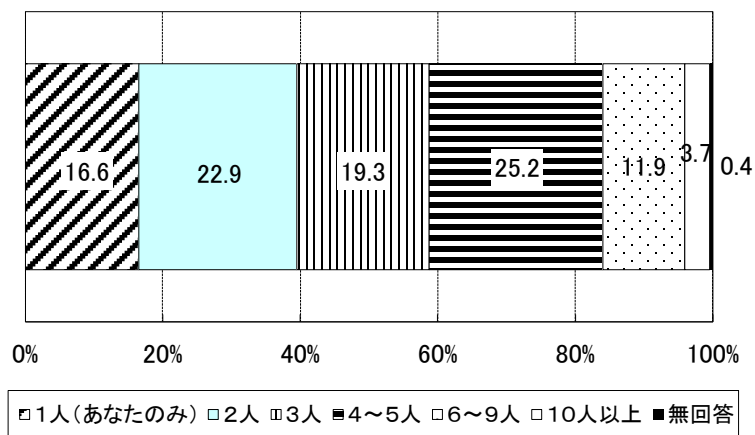
一方、勤務している事業所のケアマネジャーの人数は「4～5人」が25.2%、「2人」が22.9%、「3人」が19.3%、「1人（あなたのみ）」が16.6%と、5人以下が8割以上を占める（図表 II-12）。

図表 II-11 勤務先企業の全体の従業員数（問 20）



注：複数の事業所がある場合は、法人全体の従業員数。

図表 II-12 ケアマネジャーの人数 (問 21)



N=1,947

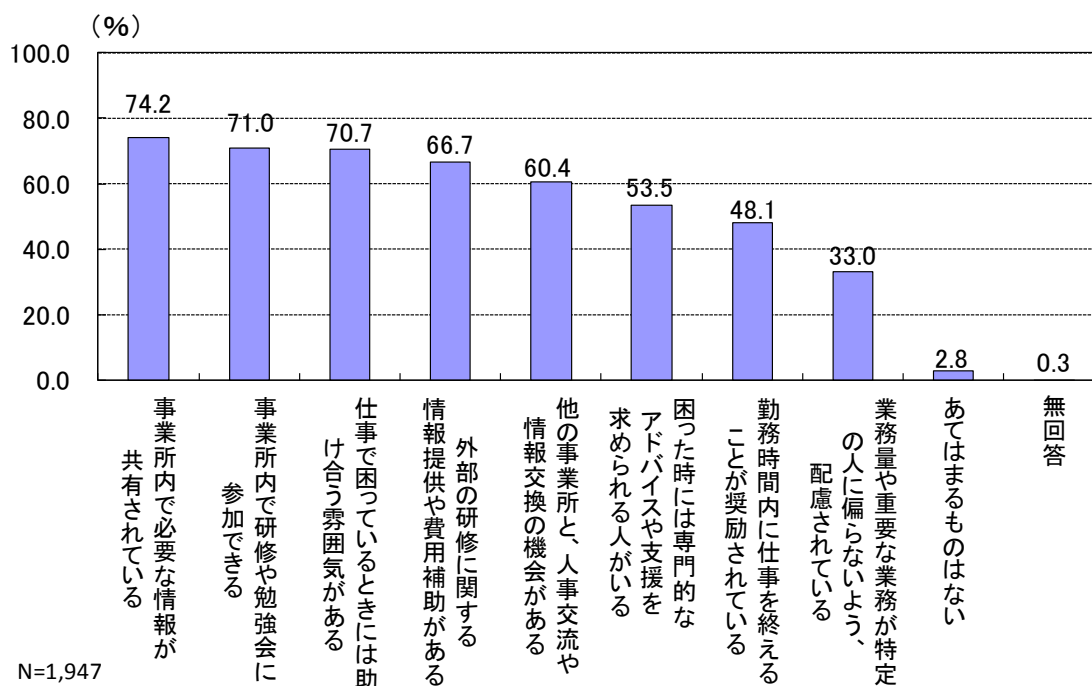
注1：複数の事業所がある場合は、勤務している事業所のケアマネジャーの人数。

注2：正規職員、非正規職員を合わせた人数。

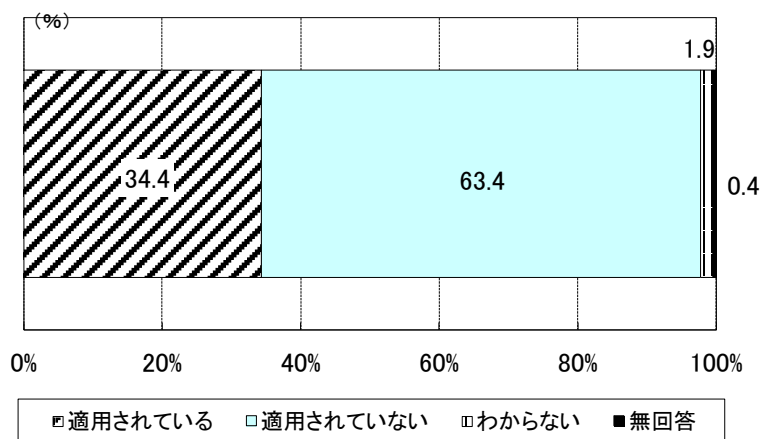
勤務している事業所の働き方の特徴としては、「事業所内で必要な情報が共有されている」(74.2%)、「事業所内で研修や勉強会に参加できる」(71.0%)、「仕事で困っているときには助け合う雰囲気がある」(70.7%)が上位3位にあげられ、いずれも7割を超えている。次に続く「外部の研修に関する情報提供や費用補助がある」(66.7%)、「他の事業所と、人事交流や情報交換の機会がある」(60.4%)も6割を超えている(図表II-13)。

特定事業所加算とは、介護保険における居宅介護支援事業の介護報酬加算の一つであり、専門性の高い人材の確保や支援困難ケースへの対応など、事業所全体としてより質の高いケアマネジメントを実施している居宅介護支援事業所に対して、一定単位数が加算されるものである。この特定事業所加算の適用有無をたずねたところ、「適用されていない」が63.4%と6割強を占め、「適用されている」は34.4%にとどまった(図表II-14)。

図表 II-13 事業所の働き方の特徴（問 22、複数回答）



図表 II-14 特定事業所加算の適用有無（問 23）



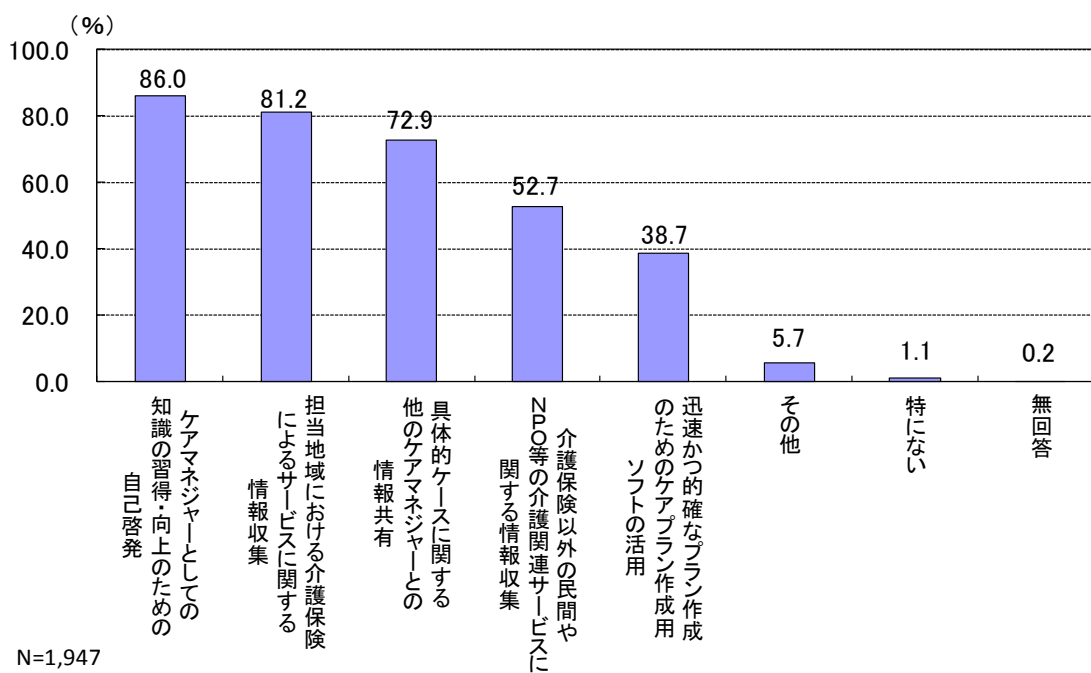
N=1,947

4. 日頃の取組や保有資格

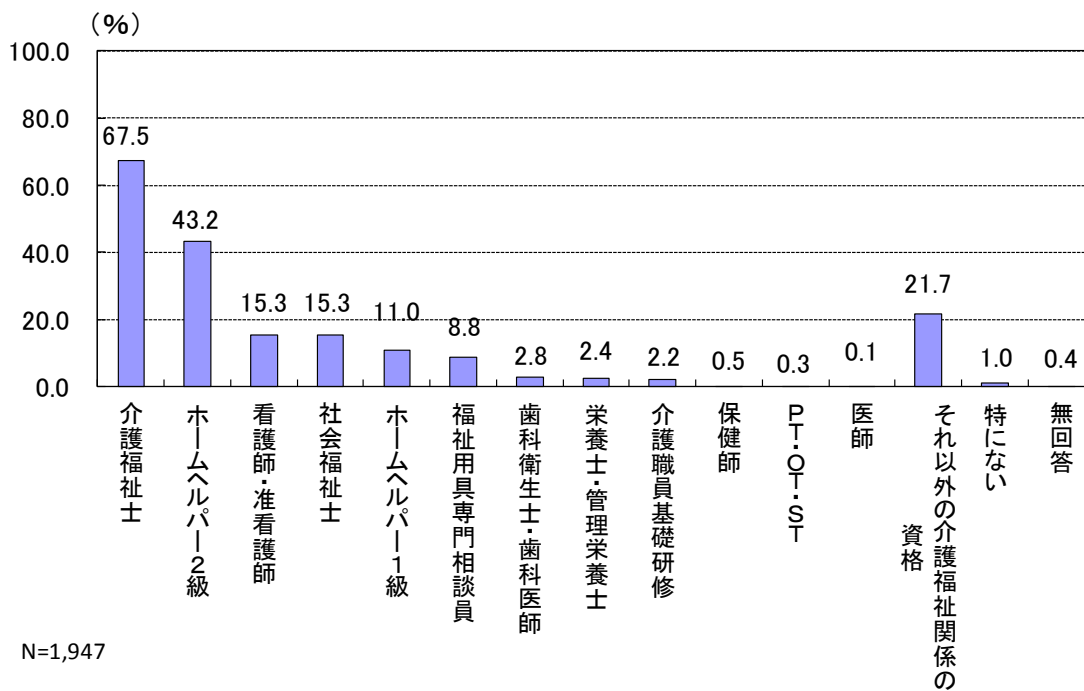
ケアマネジャーとして、日頃取り組んでいることについてたずねたところ、上位3位の「ケアマネジャーとしての知識の習得・向上のための自己啓発（専門書や実務書の勉強、研修の受講等）」（86.0%）、「担当地域における介護保険によるサービスに関する情報収集」（81.2%）、「具体的ケースに関する、他のケアマネジャーとの情報共有」（72.9%）は、いずれも7割以上にのぼった。また、「介護保険以外の民間やNPO等の介護関連サービスに関する情報収集」も、過半数（52.7%）のケアマネジャーが、日頃から取り組んでいるとしている（図表Ⅱ-15）。

保有資格については、「介護福祉士」（67.5%）、「ホームヘルパー2級」（43.2%）が上位2位である。この他「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（図表Ⅱ-16）。

図表Ⅱ-15 ケアマネジャーとしての日頃の取組（問6、複数回答）



図表 II-16 保有資格（問 28、複数回答）



III. 介護者支援の現状と課題

ここでは、ケアマネジャーによる、働く介護者に対する仕事と介護の両立支援の現状と課題を、調査結果から概観することとしたい。具体的には、ケアマネジャーとしての役割遂行等に関する自己評価、考え方や知識、介護者が働いているケースの担当経験、介護者に対する聞き取りの現状についてみていきたい。

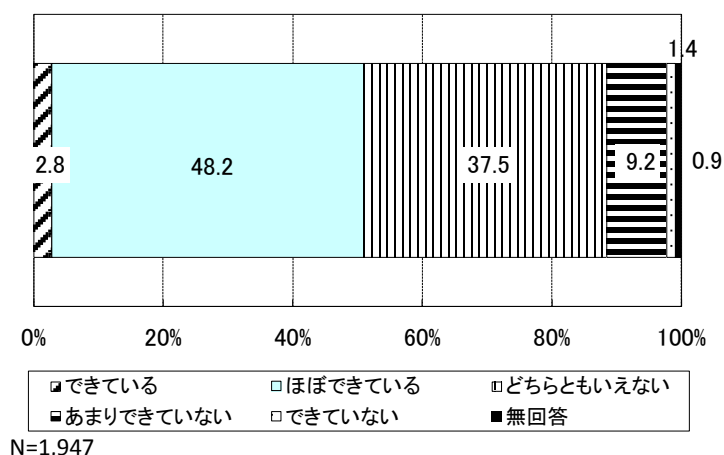
1. 役割遂行等に関する自己評価

日々の仕事のなかで、ケアマネジャーとして担うべき役割を十分に遂行できていると思うか、とたずねたところ、「できている」は2.8%と少ないものの、「ほぼできている」は48.2%にのぼり、自己評価ではあるが、過半数のケアマネジャーは、自己の役割遂行に対して肯定的な評価をしている（図表III-1）。

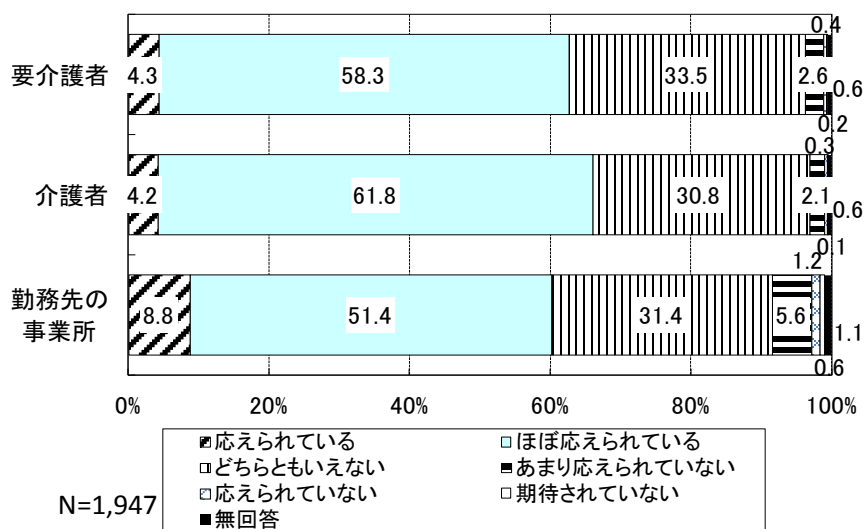
次に、要介護者、介護者、勤務先の事業所のそれぞれからの期待に応えられているかどうかをたずねた結果をみると、要介護者（「応えられている」4.3%、「ほぼ応えられている」58.3%）、介護者（各4.2%、61.8%）、勤務先の事業所（各8.8%、51.4%）のいずれについても、6割以上のケアマネジャーが応えられていると回答している（図表III-2）。

さらに、要介護者と介護者の期待に関する回答結果を組み合わせると、「要介護者と介護者双方の期待に応えられている」が56.1%と過半数を占める一方で、ケアマネジャーの4人に1人が「いずれの期待にも応えられていない」（26.6%）と回答している（図表III-3）。

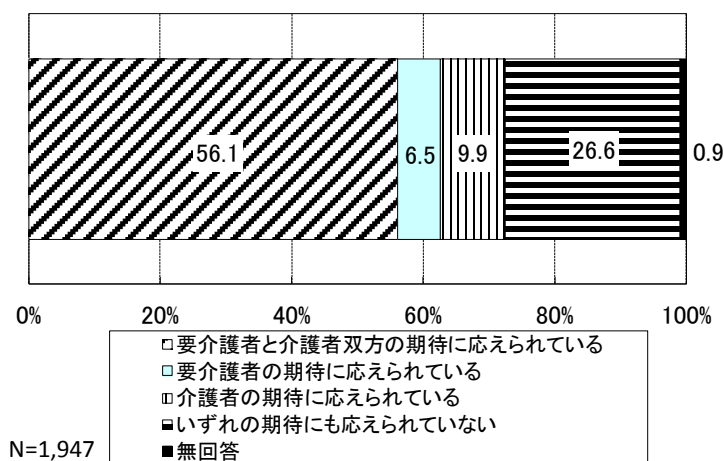
図表 III-1 ケアマネジャーとしての役割遂行の自己評価（問9）



図表 III-2 期待に応えられている程度 (問 10)



図表 III-3 要介護者や介護者からの期待に応えられている程度 (問 10)



注：要介護者および介護者の期待に応えられている程度によるタイプ分け。「期待されている」には「期待されている」と「ほぼ期待されている」が、「期待されていない」には「どちらともいえない」「あまり期待されていない」「期待されていない」が含まれる。

2. ケアマネジャーの考え方や知識

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局的な意見を示し、どちらの意見に近いかをたずねた結果をみてみたい。なお、介護者の仕事と介護の両立支援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考えられる。

『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。

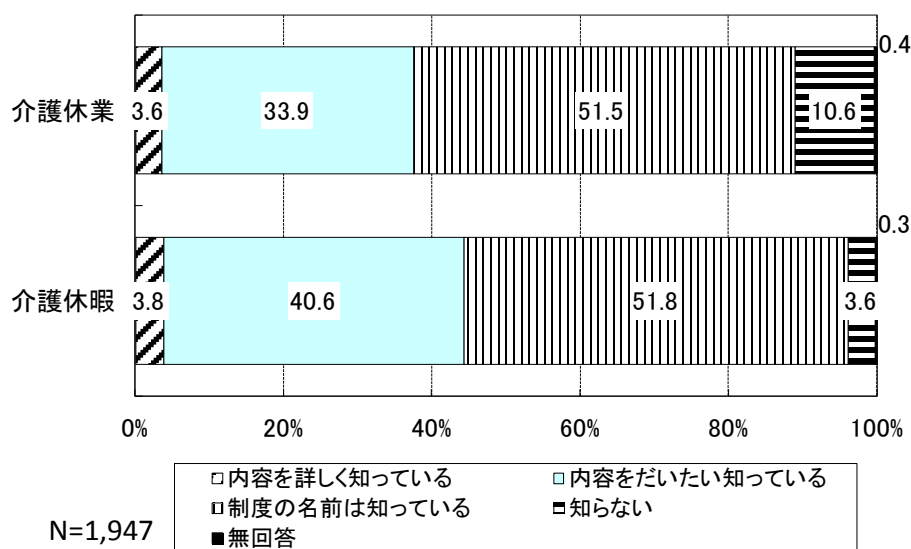
このように、ケアマネジャーの多くは、介護者の仕事と介護の両立支援に積極的な考え方を持っている（図表Ⅲ-4）。

図表 Ⅲ-4 ケアマネジャーの考え方（問8）

	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				
(1) 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
(2) 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
(3) 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
(4) 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

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は、働く介護者に対する法定の支援制度についても認知・理解している必要があるだろう。そこで、育児・介護休業法に定められている介護休業や介護休暇について、どの程度知っているかについてたずねたところ、いずれの制度についても「制度の名前は知っている」（各 51.5%、51.8%）が過半数を占め、「内容を詳しく知っている」は僅か（各 3.6%、3.8%）にとどまっている。介護休業については、「知らない」（10.6%）も1割強みられる（図表Ⅲ-5）。

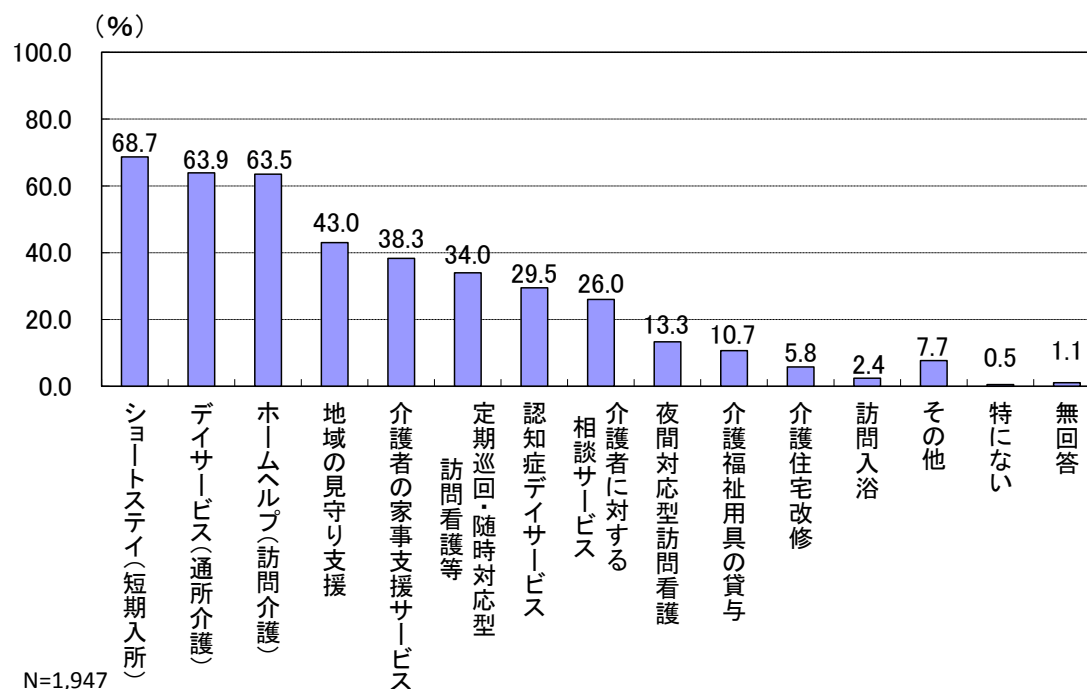
図表 Ⅲ-5 介護休業・介護休暇に関する認知・理解（問 16）



介護者が「正社員」として働きながら在宅介護をするケースが増加する場合、仕事と介護を両立できるようにするために、特に拡大する（サービスを提供できる事業所を増やす、サービス提供時間を延長する等を含む）必要がある介護サービスとしては、「ショートステイ（短期入所）」（68.7%）、「デイサービス（通所介護）」（63.9%）、「ホームヘルプ（訪問介護）」（63.5%）が上位3位で、6割を超えている。また、これらに続く「地域の見守り支援」（43.0%）、「介護者の家事支援サービス」（38.3%）、「定期巡回・随時対応型訪問看護等」（34.0%）も4割前後にのぼっている（図表Ⅲ-6）。

「地域の見守り支援」や「介護者の家事支援サービス」など、必ずしも介護保険制度の枠組みにはまりきらない多様なサービスが求められていることが注目される。

図表 III-6 仕事と介護の両立のために拡大すべき介護サービス（問 14、5 つまで）



注：介護者が「正社員」として働きながら在宅介護をするケースが増加する場合、仕事と介護を両立できるようにするために、どのような介護サービスを特に拡大する（サービスを提供できる事業所を増やす、サービス提供時間を延長する等を含む）必要があると思うか、という設問に対する回答。

3. 介護者が働いているケースの担当経験

本調査は、介護者の仕事と介護の両立支援の観点から、ケアマネジャーの実態を明らかにすることを目的としているが、そもそもケアマネジャーは、介護者が働いているケースをどの程度担当しているのだろうか。

そこで、ここ3年以内に担当した要介護のケースのなかで、介護者が働いているケース、もしくは介護者が「正社員」として働いているケースをどの程度担当したかについてたずねた結果をみてみたい。

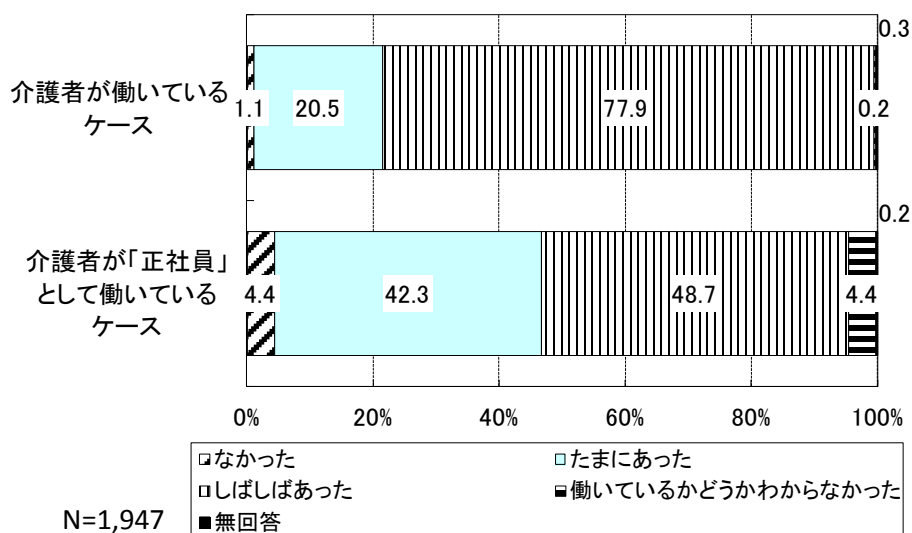
介護者が働いているケースについては、77.9%が「しばしばあった」、20.5%が「たまにあった」と回答しており、「なかった」は1.1%と皆無に近い。介護者が「正社員」として働いているケースについても、「なかった」は4.4%にとどまっているが、「しばしばあった」は48.7%と半数を切っており、「たまにあった」が42.3%にのぼる。

つまり、ケアマネジャーが、介護者が働いているケースを担当することはもはや珍しくないが、「正社員」として働いているケースについては、十分な（たまにしか）担当経験がないケアマネジャーが半数弱にのぼっている（図表III-7）。

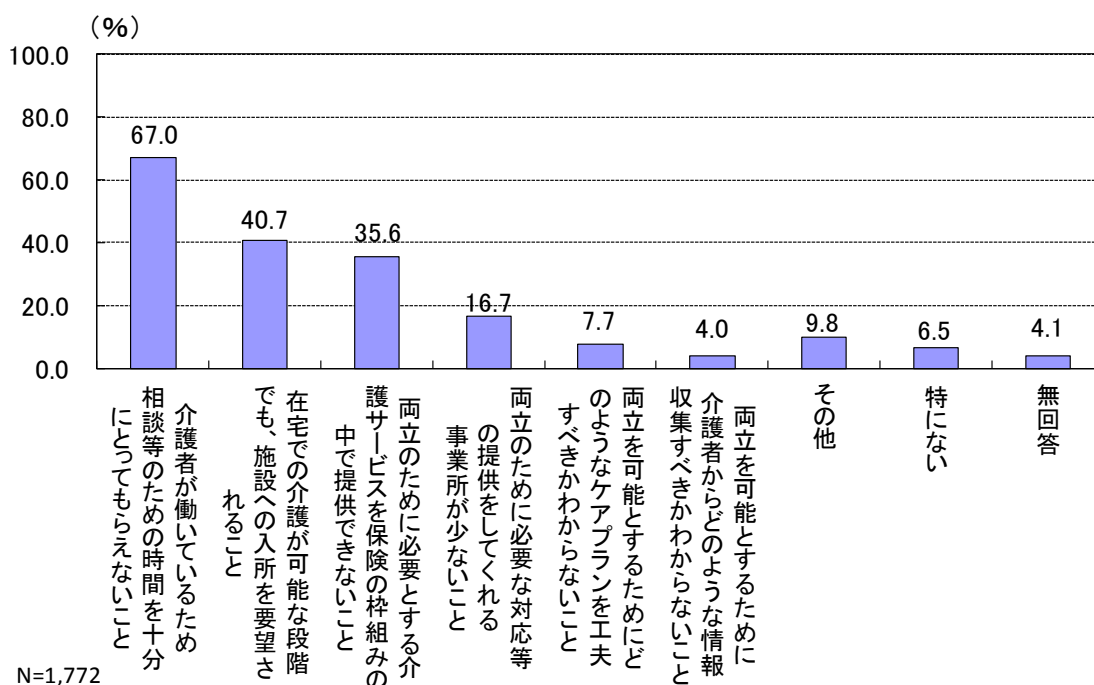
さらに、介護者が「正社員」として働いているケースが「たまにあった」「しばしばあった」と回答したケアマネジャーに対して、介護者が「正社員」として働いていることで、対応に困った点についてたずねたところ、「介護者が働いているため、相談やコミュニケーションのための時間を十分にとってもらえないこと」（67.0%）が最も高く、次に「在宅で

の介護が可能な段階でも、施設への入所を要望されること」(40.7%)、「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」(35.6%)が続いている(図表Ⅲ-8)。

図表 Ⅲ-7 ここ3年以内における、介護者が働いているケースの担当経験(問11・問12)



図表 Ⅲ-8 介護者が「正社員」として働いていることで対応に困った点(問13、複数回答)



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対する設問。

4. 介護者に対する聞き取りの現状

本報告書の冒頭で前述したWLBケアマネジャーが、「働く介護者の就労実態を踏まえて、要介護者に関する適切なケアプランを作成するなどにより、介護者の仕事と介護の両立を支援できる」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、それぞれについて、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たずねた。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」から選択してもらった。

「必ず聞く」という割合をみると、「ケアプランに対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(図表Ⅲ-9)。

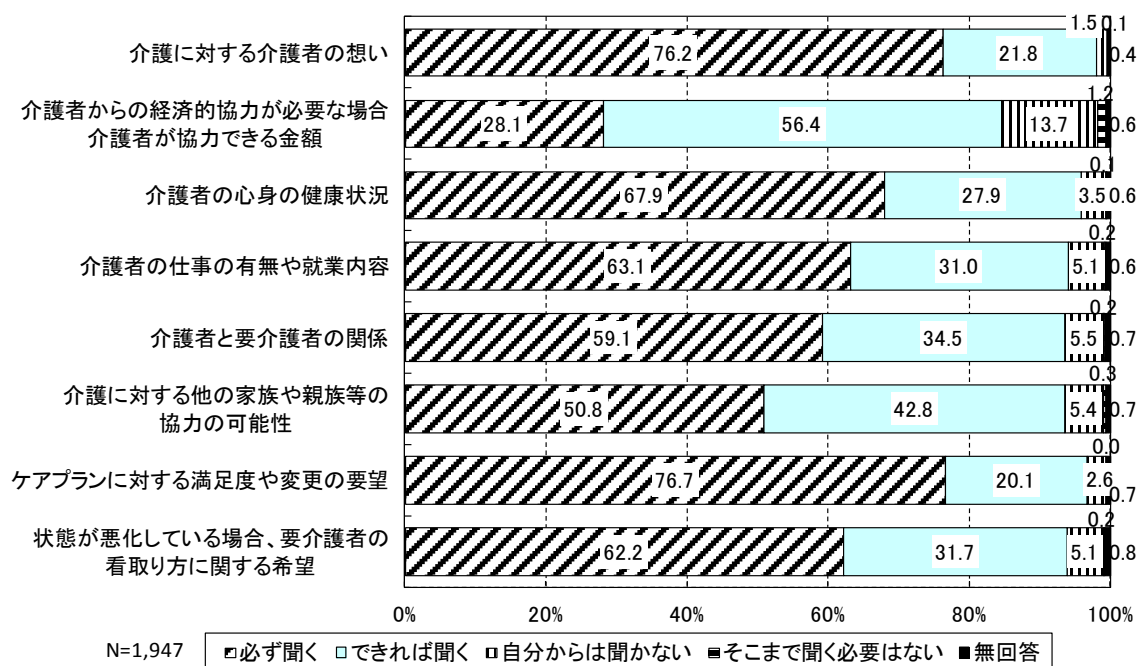
次に、介護者の就労実態を具体的に把握するために必要な聞き取り項目を列挙し、介護者が正社員として働いている場合に、どの程度聞き取りを行うかについてたずねた結果をみていきたい。

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。

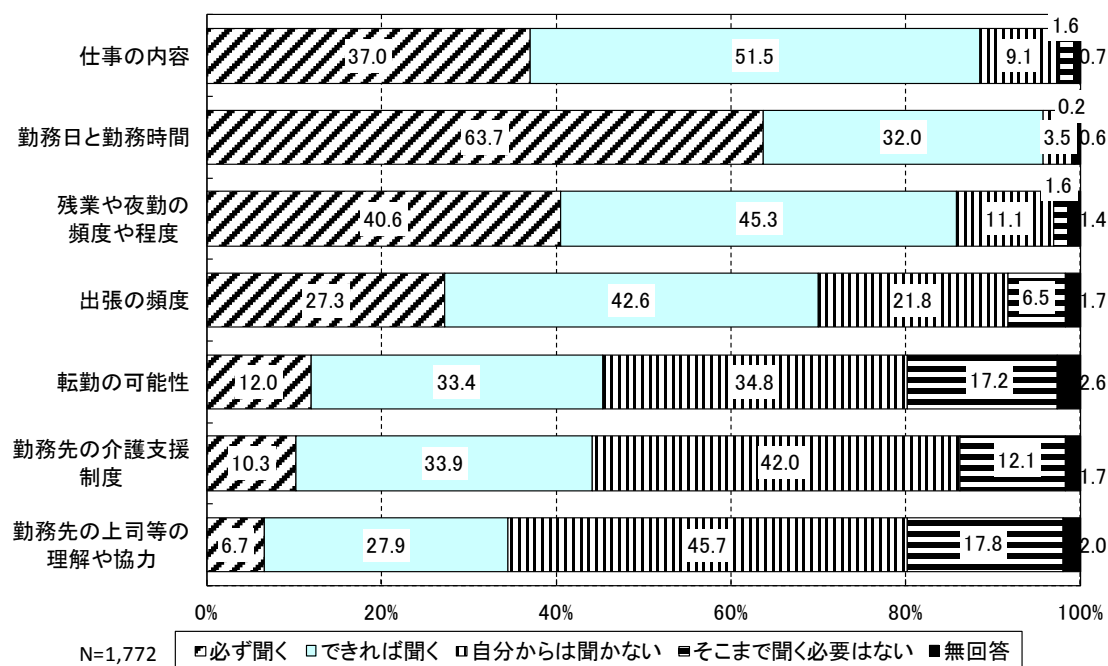
「必ず聞く」という割合が最も高いのは「勤務日と勤務時間」で、63.7%である(「できれば聞く」は32.0%)。それ以外の項目はいずれも「必ず聞く」割合が半数に届いていない。ただし、「できれば聞く」割合まで含めると、「仕事の内容(勤務形態や職種等)」「残業や夜勤の頻度や程度」は9割程度、「出張の頻度」は7割程度にのぼっている。一方、「転勤の可能性」「勤務先の介護支援制度の利用しやすさ、利用意向」「勤務先の上司、同僚、部下の理解や協力の状況」は「必ず聞く」が各12.0%、10.3%、6.7%で、「できれば聞く」を合わせても4割前後にとどまっている(図表Ⅲ-10)。

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。

図表 III-9 介護者からの聞き取り～介護者全般（問7）



図表 III-10 介護者からの聞き取り～正社員の場合（問15）



注：「正社員の介護者」については、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、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」という回答者に限定して分析している。

IV. ワーク・ライフ・バランス（WLB）ケアマネジャーの特徴

本報告書では、前述のとおり、WLBケアマネジャーを、「要介護者の支援だけでなく、仕事と介護の両立の重要性を理解し、働く介護者の就労実態を踏まえて、要介護者に関する適切なケアプランを作成するなどにより、介護者の仕事と介護の両立を支援できるケアマネジャー」と定義した。ここでは、より具体的に、仕事と介護の両立の支援の前提条件となる、介護者の就労実態の把握状況に焦点を当てる。つまり、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を、WLBケアマネジャーとみなし、その特徴について詳しくみていくこととしたい。

1. タイプ分けの考え方

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、図表Ⅲ-10に示した介護者からの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。

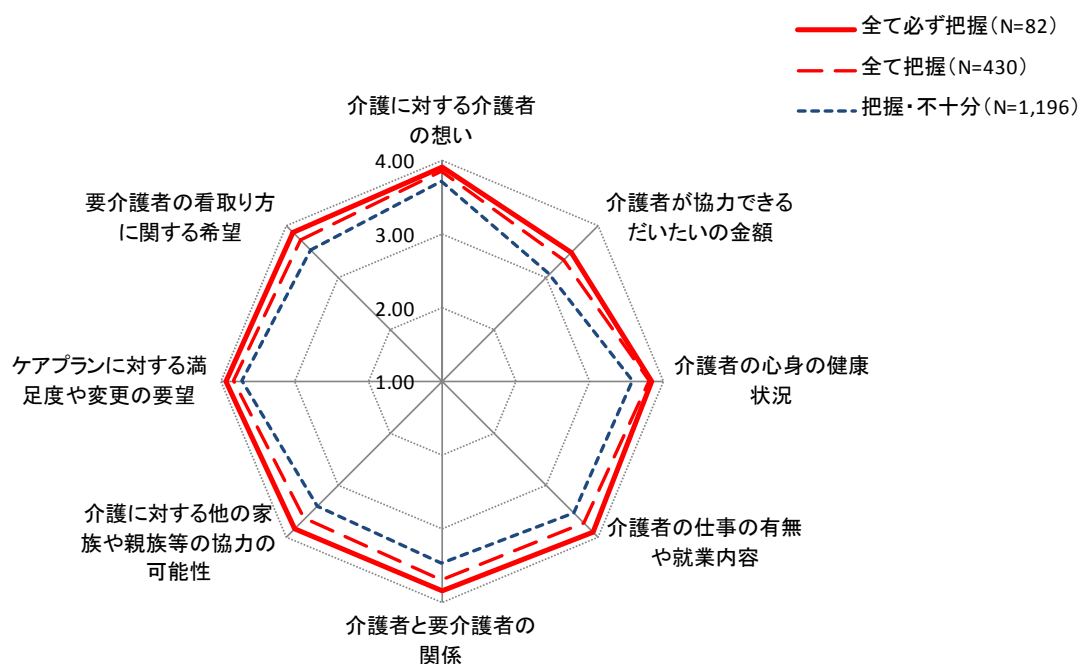
タイプの区分に使用した項目は、「仕事の内容（勤務形態や職種等）」「勤務日と勤務時間」「残業や夜勤の頻度や程度」「勤務先の介護支援制度の利用しやすさ、利用意向、「勤務先の上司、同僚、部下の理解や協力の状況」の5項目である。「出張の頻度」「転勤の可能性」については、明らかに聞き取りの必要がないケース（出張や転勤がない職種や勤務先等）もあると考えられることから除外した。以下、下記の①の『全て必ず把握』タイプを、WLBケアマネジャーととらえて分析を進めることとしたい。

- 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。1,196名（67.5%）。

このタイプ別に、改めて介護者全般に対する聞き取りの状況をみても、『把握・不十分』『全て把握』『全て必ず把握』の順に、聞き取っている程度（「必ず聞く」を4点、「できれば聞く」を3点、「必要だと思うが、自分からは聞かない」を2点、「そこまで聞く必要はない」を1点として得点化）が高くなっていく（図表Ⅳ-1）。

正社員の介護者からの聞き取りの状況については、タイプ分けに使用した項目が当然『全て必ず把握』が全て4点になっているが、タイプ分けに使用しなかった「転勤の可能性」「出張の頻度」についても、『全て必ず把握』の聞き取りの程度が最も高く、次に『全て把握』『把握・不十分』が続いている（図表Ⅳ-2）。

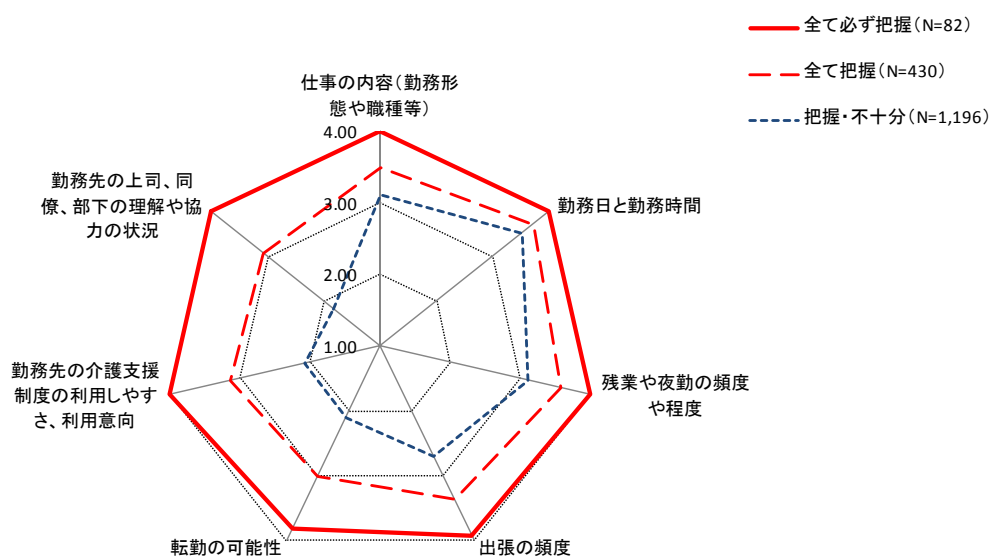
図表 IV-1 就労実態把握タイプ別 介護者からの聞き取りの程度～介護者全般（問7）



		(ポイント)							
	N	介護に対する介護者の思い	介護者が協力できるだいたいの金額	介護者の心身の健康状況	介護者の仕事の有無や就業内容	介護者と要介護者の関係	介護に対する他の家族や親族等の協力の可能性	ケアプランに対する満足度や変更の要望	要介護者の看取り方に関する希望
計	1,772	3.76	3.15	3.66	3.60	3.55	3.48	3.76	3.59
全て必ず把握	82	3.90	3.48	3.85	3.89	3.84	3.83	3.94	3.87
全て把握	430	3.84	3.33	3.82	3.71	3.70	3.64	3.83	3.71
把握・不十分	1,196	3.72	3.06	3.59	3.54	3.48	3.39	3.72	3.53

注：「必ず聞く」を4点、「できれば聞く」を3点、「必要だと思うが、自分からは聞かない」を2点、「そこまで聞く必要はない」を1点として得点化。

図表 IV-2 就労実態把握タイプ別 介護者からの聞き取りの程度～正社員の場合（問 15）



	N	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	出張の頻度	転勤の可能性	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	(ポイント)
計	1,772	3.25	3.60	3.27	2.92	2.41	2.43	2.24	
全て必ず把握	82	4.00	4.00	4.00	3.93	3.81	4.00	4.00	
全て把握	430	3.48	3.72	3.58	3.37	3.00	3.13	3.07	
把握・不十分	1,196	3.11	3.52	3.10	2.70	2.11	2.07	1.83	

注1：「必ず聞く」を4点、「できれば聞く」を3点、「必要だと思うが、自分からは聞かない」を2点、「そこまで聞く必要はない」を1点として得点化。

注2：「正社員の介護者」については、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、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」という回答者に限定して分析している。

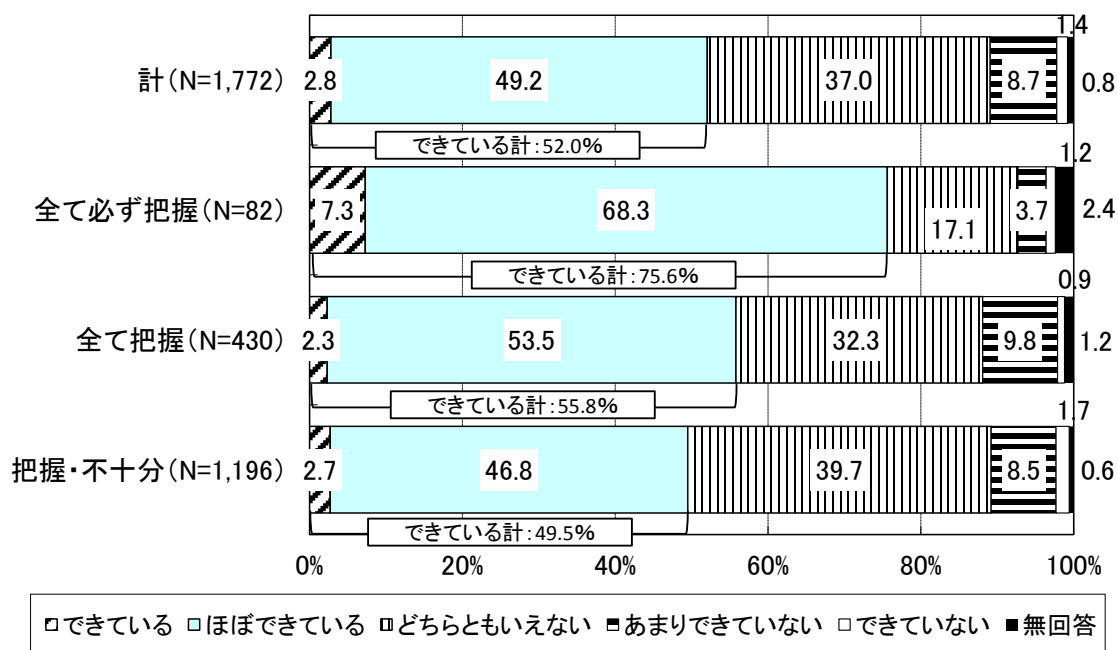
2. タイプ別にみたケアマネジャーの特徴

(1) 役割遂行等に関する自己評価

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は、仕事と介護の両立支援に対してより積極的な考え方をもち、要介護者のみならず介護者からも、ケアマネジャーとしてより高い評価を得られている可能性が高いと考えられる。そこで、まず、ケアマネジャーとしての自己評価に関連する調査結果を、就労実態把握タイプ別にみていきたい。

日々の仕事のなかでの、ケアマネジャーとして担うべき役割の遂行に関する自己評価をみると、できているとする割合（「できている」と「ほぼできている」の計）が、『全て必ず把握』では75.6%を占める一方、『全て把握』では55.8%、『把握・不十分』では49.5%にとどまっている（図表IV-3）。

図表 IV-3 就労実態把握タイプ別 ケアマネジャーとしての役割遂行の自己評価（問9）



図表IV-4は、ケアマネジャーが要介護者、介護者、勤務先かの事業所からの期待に応えられている程度（「応えられている」を5点、「ほぼ応えられている」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまり応えられていない」を2点、「応えられていない」を1点として得点化）を、就労実態把握タイプ別に示したものである。この結果をみると、要介護者、介護者、勤務先の事業所のいずれについても、『把握・不十分』『全て把握』『全て必ず把握』の順に期待に応えられている程度が高くなっていく。

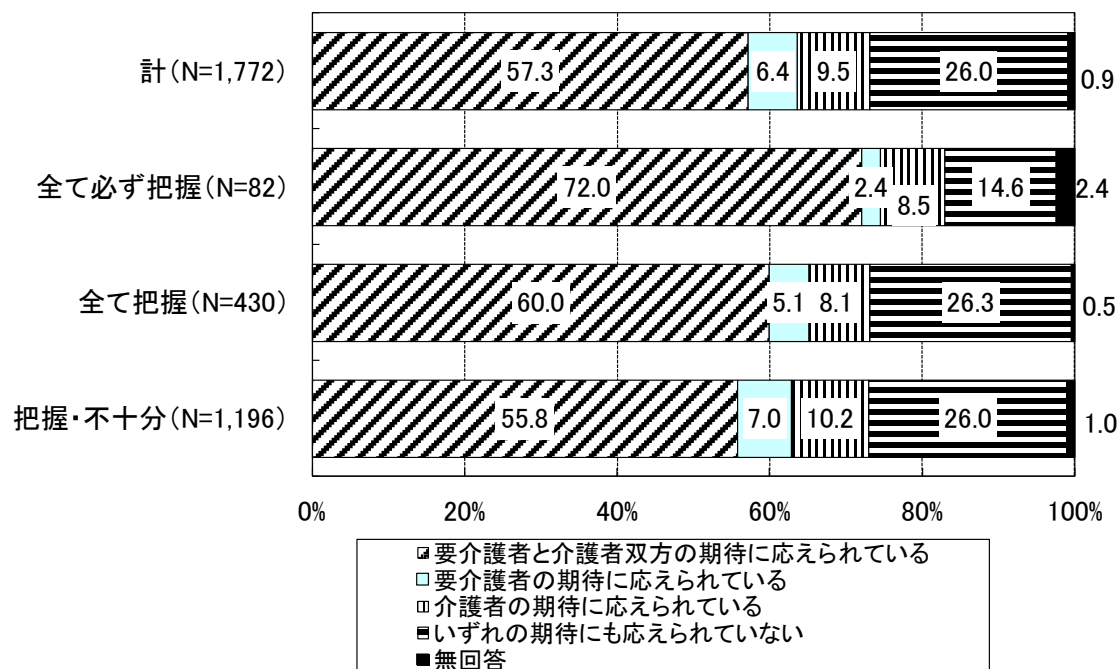
ケアマネジャーが、介護者の仕事と介護の両立を支援できていれば、要介護者の期待に加えて、介護者の期待にも応えられているだろう。そこで、就労実態把握タイプ別に「要介護者と介護者双方の期待に応えられている」割合をみると、『把握・不十分』が55.8%、『全て把握』が60.0%、『全て必ず把握』が72.0%と、介護者の就労実態を丁寧に把握するほど、期待に応えられているとする割合も高まる傾向にある（図表IV-5）。

図表 IV-4 就労実態把握タイプ別 期待に応えられている程度（問10）

(ポイント)				
	N	期待に応えられている程度 (要介護者)	期待に応えられている程度 (介護者)	期待に応えられている程度 (勤務先の事業所)
計	1,772	3.65	3.69	3.63
全て必ず把握	82	3.79	3.84	3.91
全て把握	430	3.68	3.71	3.69
把握・不十分	1,196	3.64	3.68	3.60

注：「応えられている」を5点、「ほぼ応えられている」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまり応えられていない」を2点、「応えられていない」を1点として得点化。「期待されていない」と無回答は欠損値としている。

図表 IV-5 就労実態把握タイプ別 要介護者と介護者の期待に応えられている程度 (問10)



注：要介護者および介護者の期待に応えられている程度によるタイプ分け。「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」が、「応えられていない」には「どちらともいえない」「あまり応えられていない」「応えられていない」が含まれる。

(2) ケアマネジャーの考え方や知識

次に、ケアマネジャーの考え方や知識について、就労実態把握タイプによる相違があるかをみていきたい。『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』に関する考え方については、前述のとおりAとBの対局的な意見を提示し、どちらを支持するか回答してもらっている。介護者の仕事と介護の両立支援という観点に立てば支持されると考えられる意見をBとして設定したことから、「Bに近い」を4点、「ややBに近い」を3点、「ややAに近い」を2点、「Aに近い」を1点として得点化した。

この得点を就労実態把握タイプ別にみると、『盛り込む介護サービス』と『介護保険以外の支援』について、それぞれ『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』『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』を支持する得点が、『把握・不十分』『全て把握』『全て必ず把握』の順に高くなっていく傾向がみてとれる(図表IV-6)。

図表 IV-6 就労実態把握タイプ別 ケアマネジャーの考え方 (問8)

	N	(ポイント)			
		ケアプランの作成 (介護者の状況も考慮すべき)	盛り込む介護サービス(専門の立場から必要なサービス)	介護保険以外の支援(必要な支援メニューを提供)	仕事と介護の両立(普段通り仕事)
計	1,772	3.8	3.0	3.6	3.6
全て必ず把握	82	3.9	3.4	3.8	3.7
全て把握	430	3.9	3.2	3.7	3.6
把握・不十分	1,196	3.8	2.9	3.5	3.6

注：「Bに近い」を4点、「ややBに近い」を3点、「ややAに近い」を2点、「Aに近い」を1点として得点化。

仕事と介護の両立を支援するうえで必要な知識だと考えられる、介護休業や介護休暇に関する認知・理解の状況を、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「制度の内容を詳しく知っている」割合が高い(各14.6%、15.9%)。「制度の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』(各51.2%、56.1%)が最も高く、『把握・不十分』(各30.1%、37.6%)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くなる傾向にある(図表IV-7)。

図表 IV-7 就労実態把握タイプ別 介護休業や介護休暇の知識 (問16)

	N	計	介護休業					介護休暇				
			内容を詳しく知っている	内容をだいたい知っている	制度の名前は知っている	知らない	無回答	内容を詳しく知っている	内容をだいたい知っている	制度の名前は知っている	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

さらに、正社員として働きながら在宅介護する介護者が増加する場合に拡大が必要となるサービスを、就労実態把握タイプ別にみると、「介護者に対する相談サービス」「夜間対応型訪問看護」については、『把握・不十分』『全て把握』『全て必ず把握』の順に、若干ではあるが高まる傾向がうかがえる（図表IV-8）。

図表 IV-8 就労実態把握タイプ別 仕事と介護の両立のために拡大すべき介護サービス（問14、5つまで）

		(%)							
	N	計	ショートステイ／短期入所	ホームヘルプ／訪問介護	デイサービス／通所介護	地域の見守り支援	介護者の家事支援サービス	定期巡回・随時対応型訪問看護等	認知症デイサービス
計	1,772	100.0	68.0	63.8	63.3	43.3	39.1	33.3	29.6
全て必ず把握	82	100.0	68.3	67.1	62.2	45.1	40.2	39.0	30.5
全て把握	430	100.0	71.9	66.5	65.8	46.5	41.4	33.0	32.3
把握・不十分	1,196	100.0	67.1	63.5	62.6	42.3	38.4	33.1	28.6
	N	介護者に対する相談サービス	夜間対応型訪問看護	介護福祉用具の貸与	介護住宅改修	訪問入浴	その他	特にない	無回答
計	1,772	25.3	13.0	10.8	5.8	2.4	8.0	0.5	1.1
全て必ず把握	82	30.5	19.5	12.2	7.3	4.9	7.3	0.0	0.0
全て把握	430	29.1	13.7	11.9	5.6	2.8	9.8	0.2	0.7
把握・不十分	1,196	23.2	12.5	10.4	5.7	1.9	7.3	0.6	1.3

注：介護者が「正社員」として働きながら在宅介護をするケースが増加する場合、仕事と介護を両立できるようにするために、どのような介護サービスを特に拡大する（サービスを提供できる事業所を増やす、サービス提供時間を延長する等を含む）必要があると思うか、という設問に対する回答。

(3) 現在の働き方やこれまでの経験

これまでみてきたように、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、介護者の仕事と介護の両立支援に積極的な考え方をもち、介護休業や介護休暇に関する理解も深いことが確認できた。

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。以下、就労実態把握タイプ別に、現在の働き方やこれまでの経験、勤務先の状況、日頃の取組や保有資格、属性などをみていくなかで、介護者の仕事と介護の両立を支援するWLBケアマネジャーの特徴を明らかにしていきたい。

まず、現在担当している要介護のケース数や1週間当たりの労働時間数（実際に働いている平均的な労働時間数であり、残業や、管理者などケアマネジャー以外の仕事をしている時間も含む）については、3タイプで顕著な違いがみられない（図表IV-9）。就労実態の丁寧な把握は、ケアマネジャーの労働時間を増加させるのではないかと危惧する意見もあるかもしれないが、調査結果ではそのような関係性はみられていない。

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（図表IV-9）。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。

次に、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詳しくみていきたい。

困難な要介護のケースに関する担当経験を就労実態把握タイプ別にみると、「要介護者と介護者の双方が経済的に困窮しているケース」「介護者と他の家族・親族の人間関係が悪いケース」「要介護者と介護者の双方に認知症の症状がみられるケース」を担当した経験がある割合は、『把握・不十分』『全て把握』『全て必ず把握』の順にやや高くなる傾向がみられる（図表IV-10）。

仕事と介護の両立支援に影響すると考えられる経験について、経験したという割合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、回答者全体としてはやや低かった「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」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。つまり、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（図表IV-11）。

図表 IV-9 就労実態把握タイプ別 働き方の現状（問2・3）や経験年数（問4）

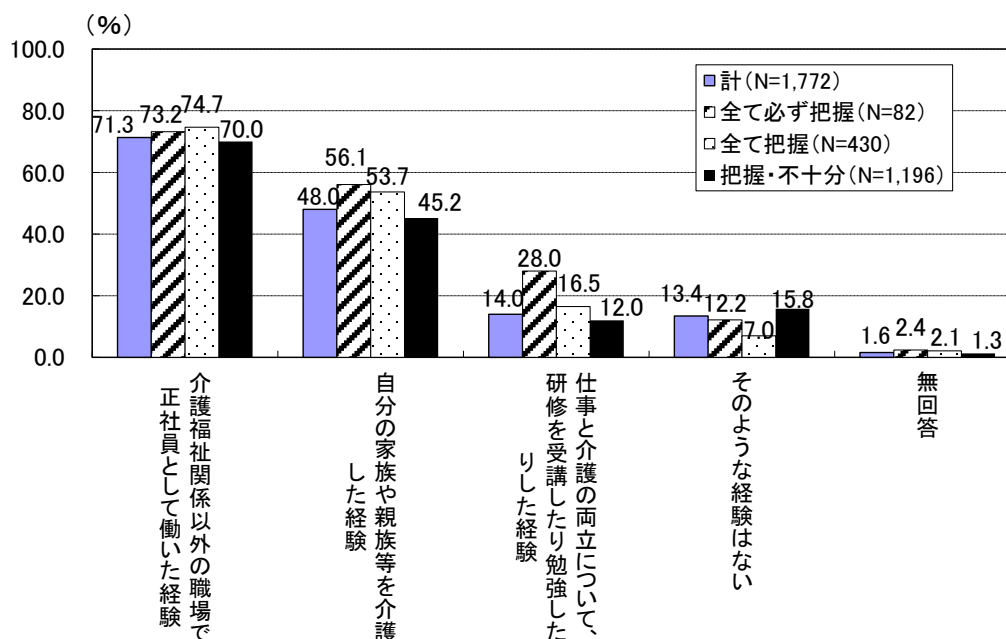
	N	現在担当している要介護ケース件数（件）	1週間当たりの労働時間数（時間）	ケアマネジャーとしての経験年数（年）	現在の勤務先での経験年数（年）
計	1,772	28.0	42.3	7.4	6.1
全て必ず把握	82	26.7	42.6	8.7	8.4
全て把握	430	28.2	42.7	7.8	6.0
把握・不十分	1,196	28.2	42.3	7.1	5.9

注：1週間当たりの労働時間数には、管理者などケアマネジャー以外の仕事への従事時間、残業が含まれる。

図表 IV-10 就労実態把握タイプ別 困難な要介護のケースの担当経験（問5、複数回答）

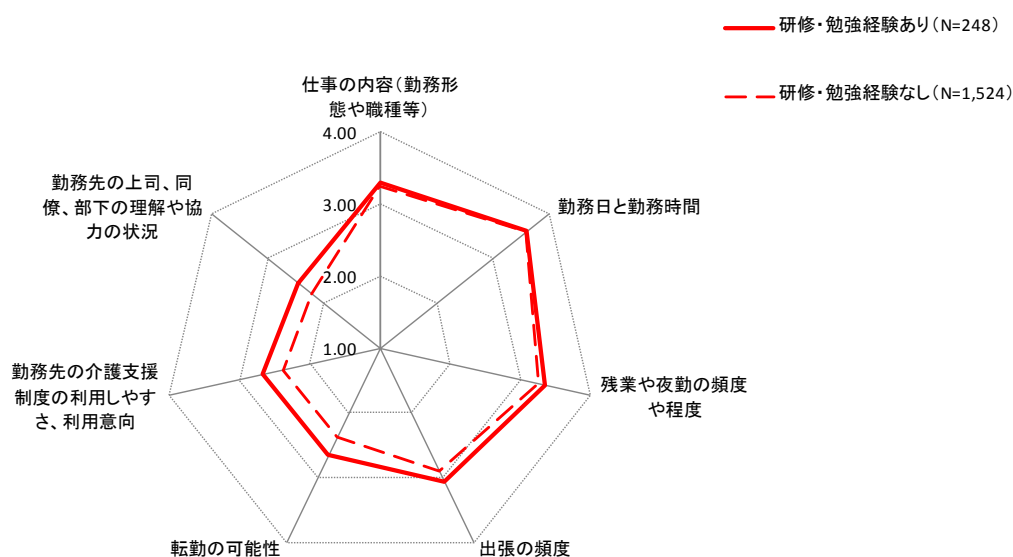
	N	計	要介護者と介護者の双方が高齢	要介護者と介護者の人間関係が悪い	要介護者と介護者の双方が経済的に困窮している	介護者と他の家族・親族の人間関係が悪い	要介護者と介護者の双方に認知症の症状がみられる	1人の介護者が、複数の要介護者を介護している	介護者に小学校就学前の子どもがいる	そのようなケースを経験したことはない	無回答
計	1772	100.0	97.5	83.8	73.3	73.2	64.2	62.6	35.9	0.5	0.2
全て必ず把握	82	100.0	96.3	82.9	80.5	79.3	72.0	57.3	34.1	0.0	0.0
全て把握	430	100.0	98.1	84.4	74.9	77.4	70.9	64.4	38.4	0.0	0.2
把握・不十分	1196	100.0	97.4	83.7	72.7	71.3	61.1	62.3	36.0	0.6	0.3

図表 IV-11 就労実態把握タイプ別 就労、介護、研修受講の経験（問17、複数回答）



さらに、「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」の有無別に、正社員に対する聞き取りの程度（「必ず聞く」を4点、「できれば聞く」を3点、「必要だと思うが、自分からは聞かない」を2点、「そこまで聞く必要はない」を1点として得点化）を比較すると、特に「転勤の可能性」「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」で、研修等の経験があるケアマネジャーのほうが、経験のないケアマネジャーよりも高くなっている（図表IV-12）。

図表 IV-12 研修等の経験の有無別 介護者からの聞き取り～正社員の場合（問 15）



		(ポイント)							
	N	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	出張の頻度	転勤の可能性	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	
計	1,772	3.25	3.60	3.27	2.92	2.41	2.43	2.24	
研修・勉強経験あり	248	3.29	3.61	3.35	3.06	2.66	2.67	2.45	
研修・勉強経験なし	1,524	3.24	3.60	3.25	2.90	2.37	2.39	2.21	

(4) 勤務先の状況

ケアマネジャーの勤務先の従業員数を、就労実態把握タイプ別にみると、『全て必ず把握』は他に比べて「49人以下」の割合が高くなっている（図表IV-13）。

勤務先の事業所（複数の事業所がある場合は、回答者の事業所）のケアマネジャーの人数（正規職員、非正規職員を合わせた人数）については、就労実態把握タイプによる顕著な相違はみられないが、あえていえば『全て必ず把握』は「2人」もしくは「3人」という割合がやや高い（図表IV-14）。

図表 IV-13 就労実態把握タイプ別 勤務先企業の全体の従業員数（問 20）

	N	計	49人 以下	50～99 人	100～ 299人	300～ 499人	500人 以上	無回答	(%)
計	1,772	100.0	47.6	15.2	22.0	5.6	8.5	1.2	
全て必ず把握	82	100.0	57.3	13.4	18.3	6.1	3.7	1.2	
全て把握	430	100.0	47.4	13.5	22.8	5.3	9.8	1.2	
把握・不十分	1,196	100.0	46.7	15.7	22.2	5.8	8.4	1.2	

注：複数の事業所がある場合は、法人全体の従業員数。

図表 IV-14 就労実態把握タイプ別 ケアマネジャーの人数（問 21）

	N	計	1人 (あなた のみ)	2人	3人	4～5人	6～9人	10人 以上	無回答	(%)
計	1,772	100.0	16.5	22.5	19.5	25.3	12.0	3.8	0.3	
全て必ず把握	82	100.0	15.9	29.3	24.4	17.1	6.1	6.1	1.2	
全て把握	430	100.0	18.6	18.4	19.8	26.7	12.3	3.7	0.5	
把握・不十分	1,196	100.0	15.5	23.3	19.6	25.5	12.1	3.8	0.3	

注1：複数の事業所がある場合は、勤務している事業所のケアマネジャーの人数。

注2：正規職員、非正規職員を合わせた人数。

勤務先事業所の働き方の特徴を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」（『全て必ず把握』85.4%、『把握・不十分』72.4%）、「事業所内で研修や勉強会に参加できる」（各78.0%、69.7%）、「他の事業所と、人事交流や情報交換の機会がある」（各75.6%、58.6%）、「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」（各70.7%、52.1%）、「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」（各48.8%、31.3%）等の多くの項目で、『全て必ず把握』が高く、『把握・不十分』が低くなっている。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、業務配分における配慮、有益な研修機会の提供、事業所内外での情報共有が有効であることが示唆されている（図表IV-15）。

一方、勤務先の事業所に対する特定事業所加算の適用有無については、就労実態把握タイプによる顕著な差はみられなかった（図表IV-16）。

図表 IV-15 就労実態把握タイプ別 事業所の働き方の特徴（問 22、複数回答）

		(%)										
	N	計	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わ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	1772	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	1196	100.0	72.4	69.7	69.6	67.1	58.6	52.1	47.4	31.3	3.1	0.3

図表 IV-16 就労実態把握タイプ別 特定事業所加算の適用有無（問 23）

		(%)				
	N	計	適用されている	適用されていない	わからない	無回答
計	1,772	100.0	34.9	63.1	1.6	0.3
全て必ず把握	82	100.0	30.5	69.5	0.0	0.0
全て把握	430	100.0	35.3	62.8	0.9	0.9
把握・不十分	1,196	100.0	34.9	63.0	1.9	0.2

(5) 日頃の取組や保有資格

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組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組を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」(『全て必ず把握』81.7%、『把握・不十分』72.2%)、「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」(各 67.1%、50.5%)、「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」(各 50.0%、37.0%)をあげる割合が『全て必ず把握』で高く、『把握・不十分』で低くなっている。

『全て必ず把握』のタイプは、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と推察される(図表IV-17)。

次に、ケアマネジャーの保有資格を就労実態把握タイプ別にみると、『全て必ず把握』では他のタイプに比べて、「看護師・准看護師」(30.5%)が高く、「介護福祉士」(53.7%)、「ホームヘルパー2級」(43.3%)が低くなっている(図表IV-18)。

図表 IV-17 就労実態把握タイプ別 ケアマネジャーとしての日頃の取組(問6、複数回答)

										(%)
	N	計	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	特にない	無回答
計	1772	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	1196	100.0	85.2	81.2	72.2	50.5	37.0	4.5	1.3	0.0

図表 IV-18 就労実態把握タイプ別 保有資格 (問 28、複数回答)

(%)									
	N	計	介護福祉士	ホームヘルパー2級	社会福祉士	看護師・准看護師	ホームヘルパー1級	福祉用具専門相談員	歯科衛生士・歯科医師
計	1,772	100.0	67.6	43.3	15.7	15.6	10.7	8.9	2.9
全て必ず把握	82	100.0	53.7	31.7	14.6	30.5	12.2	7.3	0.0
全て把握	430	100.0	64.4	43.5	15.3	18.4	12.8	9.3	3.0
把握・不十分	1,196	100.0	69.7	43.8	15.8	13.5	9.9	8.8	3.1

	N	栄養士・管理栄養士	介護職員基礎研修	保健師	医師	PT・OT・ST	それ以外の介護福祉関係の資格	特にない	無回答
計	1,772	2.5	2.1	0.5	0.1	0.1	22.1	1.1	0.4
全て必ず把握	82	1.2	1.2	0.0	0.0	0.0	22.0	1.2	0.0
全て把握	430	1.9	1.6	1.6	0.2	0.0	24.2	0.7	0.5
把握・不十分	1,196	2.8	2.3	0.2	0.0	0.1	21.1	1.3	0.4

(6) ケアマネジャーの属性

ケアマネジャーの属性についても、就労実態把握タイプ別の特徴を概観しておきたい。

性別については、『全て必ず把握』『全て把握』で女性の割合がやや高い(図表IV-19)。

年齢については、『把握・不十分』『全て把握』『全て必ず把握』の順に平均年齢が若干高くなっていく(各 48.8 歳、51.0 歳、53.7 歳)。年齢分布をみると、『全て把握』では「50～60 歳未満」(48.8%)、「60 歳以上」(23.2%)が他のタイプと比べて高い(図表IV-20)。

福祉関係の教育経験の有無、最終学歴については、就労実態把握タイプによる顕著な差はみられない(図表IV-21、図表IV-22)。

図表 IV-19 就労実態把握タイプ別 性別 (問 24)

(%)					
	N	計	男性	女性	無回答
計	1,772	100.0	20.3	79.6	0.1
全て必ず把握	82	100.0	15.9	84.1	0.0
全て把握	430	100.0	14.7	85.1	0.2
把握・不十分	1,196	100.0	23.0	77.0	0.0

図表 IV-20 就労実態把握タイプ別 年齢 (問 25)

	N	計	40歳未満	40～50歳未満	50～60歳未満	60歳以上	無回答	平均(歳)
計	1,772	100.0	16.8	30.7	36.9	15.1	0.6	49.6
全て必ず把握	82	100.0	6.1	22.0	48.8	23.2	0.0	53.7
全て把握	430	100.0	10.9	30.5	40.5	17.9	0.2	51.0
把握・不十分	1,196	100.0	19.8	31.4	34.9	13.2	0.7	48.8

図表 IV-21 就労実態把握タイプ別 福祉関係の教育経験の有無 (問 26・問 27)

	N	計	ある	ない	無回答
計	1,772	100.0	25.5	67.7	6.8
全て必ず把握	82	100.0	24.4	64.6	11.0
全て把握	430	100.0	25.1	68.4	6.5
把握・不十分	1,196	100.0	25.8	67.6	6.6

図表 IV-22 就労実態把握タイプ別 最終学歴 (問 27)

	N	計	中学校・高校	高専・短大	大学・大学院	無回答
計	1,772	100.0	42.3	27.6	26.6	3.5
全て必ず把握	82	100.0	37.8	28.0	28.0	6.1
全て把握	430	100.0	42.3	27.4	27.4	2.8
把握・不十分	1,196	100.0	42.7	27.5	26.3	3.5

V. 分析結果のまとめと考察

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。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」の把握は十分とはいえない。

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）、つまりWLB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。

このようなWLBケアマネジャーは、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」を持っている傾向がみられる。

また、WLBケアマネジャーが日頃から取り組んでいることとしては、「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様子がみてとれる。介護サービスについては、正社員の在宅での介護者が増加する場合に拡大すべきものとして、ケアマネジャーの4割前後が「地域の見守り支援」や「介護者の家事支援サービス」をあげ、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。このようななか、WLB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。

さらに、WLBケアマネジャーの勤務先の事業所の特徴としては、「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、WLBケアマネジャーを増やしていくためには、とりわけ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等、ケアマネジャーが多様なケースを知り、仕事と介護の両立支援のために必要な情報を得る機会を提供することが有効であると考えられる。

これまで、ケアマネジャーの役割においては、要介護者に対する支援という側面が強調されてきた。しかし、今後は、介護者が働きながら介護責任を果たすケースが一層増加するとみられ、介護者の仕事と介護の両立について理解を深め支援を行うことができるWLBケアマネジャーが、より重要になると考えられる。このようなWLBケアマネジャーによる介護者の仕事と介護の両立支援は、要介護者への支援にもつながることが期待される。

本報告書での分析結果等も踏まえて、こうしたWLBケアマネジャーの育成に向けた支援のあり方が検討されるべきである。

【参考資料：仕事と介護の両立に関する調査 調査票】

仕事と介護の両立に関する調査

【調査にあたってのお願い】

1. 本調査は、東京大学社会科学研究所のワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト（代表：佐藤博樹・東京大学教授；<http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/>）に設置された「仕事と介護の両立に関する研究会」が、働く介護者とケアマネジャーの関わりについて、その実態を明らかにし、双方にとってのより良い関係構築や介護のあり方に向けた示唆を得ることを目的として、ケアマネジャーの方々を対象に実施しています。
2. お忙しいなか大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。
3. 調査結果は2014年秋に、プロジェクトのホームページで公開するほか、例年開催している成果報告会等で企業や自治体にも報告させて頂く予定です。ご参考に、2014年2月20日（木）の成果報告会「『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』開催のご案内」も同封させていただきます。成果報告会のなかでは、ケアマネジャーと企業の人事担当者の方々を対象とした分科会「〈Future Session〉人事担当者とケアマネで創る『仕事と介護』の未来」を予定しております（参加費無料）。

【ご記入上のお願い】

1. 調査は無記名式で、ご記入いただいた回答結果は統計的に処理いたしますので、個別のご回答内容が他に漏れることはございません。ご安心頂き、ありのままのご意見をご記入ください。
2. ご返送に当たりましては、同封の返信用封筒（切手は不要です）にて、**2014年2月17日（月）まで**にご返送頂きますと幸甚に存じます。
3. ご記入は黒または青のボールペン、万年筆、濃い鉛筆をご使用ください。
4. 質問に沿って選択肢に○をつけるか、具体的にご記入ください。できるだけすべての質問についてご記入ください。迷われた場合は、比較的近いと感じられた選択肢をお選びください。
5. 時期について特にことわりのない質問につきましては、回答時点の状況をお答えください。
6. ご回答にあたってご不明な点がありましたら、下記までご連絡ください。

＜お問い合わせ先＞

東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト 仕事と介護の両立に関する研究会
担当：高村（たかむら）、高崎（たかさき）
e-mail：wlb@iss.u-tokyo.ac.jp 電話：03-5841-4875（月・水・金 10時～16時）
〒113-0033 東京都文京区本郷7-3-1

*この調査票でいう「介護者」とは主たる介護者（キーパーソン）であり、
具体的には、あなたが直接連絡をとる家族・親族を指します。

現在のお仕事やケアマネジャーとしてのご経験についてお伺いします。

問1.現在の勤務先での雇用形態をお選びください。

- | | |
|------------------|----------------|
| 1. 正規職員 | 3. 短時間勤務の非正規職員 |
| 2. フルタイム勤務の非正規職員 | 4. その他（ ） |

問2.あなたが、現在担当している要介護1から要介護5のケース(ケアプランを作成し、モニタリングをしているケース)は、何件程度ですか。だいたいの件数をご記入ください。

件程度

問3.通常、1週間当たり実際に働いている平均的な労働時間数をご記入ください。管理者などケアマネジャー以外のお仕事もされている場合は、その時間も含めてお答えください。

1週間当たり 時間 ※残業を含む

問4.ケアマネジャーとしてのこれまでの通算の経験年数をご記入ください。そのうち、現在の勤務先(複数の事業所がある場合は、法人)でのケアマネジャーとしての経験年数をご記入ください。半年未満は0年、半年を超える場合は1年としてカウントしてください。

ケアマネジャーとしての経験年数 年

そのうち、現在の勤務先での経験年数 年

問5.あなたは、これまで以下のようなケースを担当した経験がありますか。(いくつでも選択可)

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| 1. 要介護者と介護者の双方が高齢のケース | 5. 要介護者と介護者の双方が経済的に困窮しているケース |
| 2. 要介護者と介護者の双方に認知症の症状がみられるケース | 6. 要介護者と介護者の人間関係が悪いケース |
| 3. 1人の介護者が、複数の要介護者を介護しているケース | 7. 介護者と他の家族・親族の人間関係が悪いケース |
| 4. 介護者に小学校就学前の子どもがいるケース | 8. 上記のようなケースを経験したことはない |

ケアマネジャーとしてのあなたの日々のお仕事の状況や、介護に関するお考えについてお伺いします。

問6.以下のなかで、ケアマネジャーとして、日頃、取り組んでいることはありますか。(いくつでも選択可)

- | |
|---|
| 1. 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) |
| 2. 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 |
| 3. 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 |
| 4. 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 |
| 5. 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 |
| 6. その他() |
| 7. 特になし |

問7.あなたは、ケアプランの作成やモニタリングにあたって、要介護者ではなく、介護者に関して、以下のような情報や意向を聞き取るようにしていますか。(1)~(8)のそれぞれについて、近いものをお選びください。

	1 必ず聞く	2 できれば聞く	3 必要だと思いが、自分からは聞かない	4 そこまで聞く必要はない
(1) 介護に対する介護者の想い	1	2	3	4
(2) 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	1	2	3	4
(3) 介護者の心身の健康状況	1	2	3	4
(4) 介護者の仕事の有無や就業内容	1	2	3	4
(5) 介護者と要介護者の関係(同居期間、最近の連絡の頻度等)	1	2	3	4
(6) 介護に対する他の家族や親族等の協力の可能性	1	2	3	4
(7) ケアプランに対する満足度や変更の要望	1	2	3	4
(8) ターミナルもしくは状態が悪化している場合、要介護者の看取り方に関する希望	1	2	3	4

問8.あなたのご意見は、以下のAとBのどちらに近いですか。(1)~(4)それぞれについて、近いものをお選びください。

	Aの意見	1 Aに近い	2 ややAに 近い	3 ややBに 近い	4 Bに近い	Bの意見
(1) 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	3	4	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
(2) 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	1	2	3	4	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
(3) 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	1	2	3	4	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
(4) 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	1	2	3	4	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

問9.あなたは、日々のお仕事のなかでケアマネジャーとして担うべき役割を十分に遂行できていると思いますか。近いものをお選びください。

1. できている	4. あまりできていない
2. ほぼできている	5. できていない
3. どちらともいえない	

問10. あなたは、ケアマネジャーとして、以下の関係者からの期待に応えられていると思いますか。(1)~(3)のそれぞれについて、近いものをお選びください。

	1 応えられている	2 ほぼ応えられている	3 どちらともいえない	4 あまり応えられていない	5 応えられていない	6 期待されていない
(1) 要介護者	1	2	3	4	5	6
(2) 介護者	1	2	3	4	5	6
(3) あなたの勤務先の事業所	1	2	3	4	5	6

主たる介護者が働いているケースについてお伺いします。

問11. ここ3年以内に担当された要介護のケースのなかで、介護者が働いているケースはどの程度ありましたか。

1. なかった	3. しばしばあった
2. たまにあった	4. 働いているかどうかわからなかった

問12. ここ3年以内に担当された要介護のケースのなかで、介護者が、「正社員」として働いているケースはどの程度ありましたか。

1. なかった	3. しばしばあった
2. たまにあった	4. 「正社員」として働いているかどうかわからなかった

問12で「なかった」「正社員」として働いているかどうかわからなかった」と回答した方は問14へ進んでください

問13. 問12で「たまにあった」「しばしばあった」と回答した方にお伺いします。介護者が「正社員」として働いていることで、対応に困った点はありませんか。(いくつでも選択可)

1. 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
2. 介護者の仕事と介護の両立のために、必要な対応やサービスの提供をしてくれる事業所が少ないこと
3. 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
4. 在宅での介護が可能な段階でも、施設への入所を要望されること
5. 介護者の仕事と介護の両立を可能とするために、介護者からどのような情報を収集すべきかがわからないこと
6. 介護者の仕事と介護の両立を可能とするために、どのようにケアプランを工夫すればよいかかわからないこと
7. その他 ()
8. 特にない

以下、全員の方にお伺いします。

問14. 介護者が「正社員」として働きながら在宅介護をするケースが増加する場合、仕事と介護を両立できるようにするために、どのような介護サービスを特に拡大する(サービスを提供できる事業所を増やす、サービス提供時間を延長する等を含む)必要があると思いますか。(主なものを5つまで)

1. ホームヘルプ(訪問介護)
2. デイサービス(通所介護)
3. ショートステイ(短期入所)
4. 訪問入浴
5. 介護福祉用具の貸与
6. 介護住宅改修
7. 認知症デイサービス
8. 夜間対応型訪問看護
9. 定期巡回・随時対応型訪問介護・看護
10. 介護者の家事支援サービス
11. 介護者に対する相談サービス
12. 地域の見守り支援
13. その他 ()
14. 特にない

問15. 介護者が「正社員」として働いている場合、介護者に関してあなたは以下のような情報を聞き取りますか。(1)~(7)のそれぞれについて、近いものをお選びください。なお、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方も、担当した場合を想定してお答えください。

	1必ず聞く	2できれば聞く	3必要だと思うが、自分からは聞かない	4そこまで聞く必要はない
(1) 仕事の内容(勤務形態や職種等)	1	2	3	4
(2) 勤務日と勤務時間	1	2	3	4
(3) 残業や夜勤の頻度や程度	1	2	3	4
(4) 出張の頻度	1	2	3	4
(5) 転勤の可能性	1	2	3	4
(6) 勤務先の介護支援制度の利用しやすさ、利用意向	1	2	3	4
(7) 勤務先の上司、同僚、部下の理解や協力の状況	1	2	3	4

問16. あなたは、育児・介護休業法に定められた以下の制度について、どの程度ご存知ですか。(1)(2)それぞれについて、あてはまるものをお選びください。

	1制度の内容を詳しく知っている	2制度の内容をだいたいい知っている	3制度の名前は知っている	4知らない
(1) 介護休業	1	2	3	4
(2) 介護休暇	1	2	3	4

問17. あなたには、これまで以下のようなご経験がありますか。(いくつでも選択可)

1. 介護福祉関係以外の職場で、正社員として働いた経験
2. 自分の家族や親族等を介護した経験
3. 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
4. 上記のような経験はない

問18. 主に介護に専念している介護者と比べて、正社員として働きながら介護する介護者をサポートする上で、重要だと思われることについて自由にご記入ください。

あなたが勤務している事業所についてお伺いします。

問19. あなたが勤務している事業所の所在地をお選びください。

- | | |
|--------|------------|
| 1. 秋田県 | 4. 高知県 |
| 2. 東京都 | 5. 山口県 |
| 3. 愛知県 | 6. その他 () |

問20. あなたが勤務している事業所(複数の事業所がある場合は、法人全体について)の従業員数をお選びください。

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 49人以下 | 4. 300~499人 |
| 2. 50~99人 | 5. 500人以上 |
| 3. 100~299人 | |

問21. あなたが勤務している事業所(複数の事業所がある場合は、あなたの事業所について)には、ケアマネジャーが何人いますか。正規職員、非正規職員を合わせた人数でお答えください。

- | | |
|--------------|----------|
| 1. 1人(あなたのみ) | 4. 4~5人 |
| 2. 2人 | 5. 6~9人 |
| 3. 3人 | 6. 10人以上 |

問22. あなたが勤務している事業所には、以下のような環境がありますか。(いくつでも選択可)

1. 勤務時間内に仕事を終わることが奨励されている
2. 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
3. 仕事で困っているときには助け合う雰囲気がある
4. 事業所内で必要な情報が共有されている
5. 事業所内で研修や勉強会に参加できる
6. 外部の研修に関する情報提供や費用補助がある
7. 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
8. 他の事業所と、人事交流や情報交換の機会がある
9. あてはまるものはない

問23. あなたが勤務している事業所は、特定事業所加算が適用されていますか。

1. 適用されている
2. 適用されていない
3. 適用されているかどうか、わからない

あなたご自身についてお伺いします。

問24. あなたの性別をお選びください。

- | | |
|-------|-------|
| 1. 男性 | 2. 女性 |
|-------|-------|

問25. あなたの年齢をご記入ください。

年齢 歳

問26. あなたは専修・専門学校を卒業しましたか。

- | |
|----------------------|
| 1. 介護福祉関係の専修・専門学校を卒業 |
| 2. 上記以外の専門・専修学校を卒業 |
| 3. いずれも卒業していない |

問27. 専修・専門学校以外の、最終学歴（最後に卒業した学校）をお選びください。

- | |
|----------------------|
| 1. 中学校 |
| 2. 高校（介護福祉関係の学科） |
| 3. 高校（上記以外） |
| 4. 高専・短大（介護福祉関係の学科） |
| 5. 高専・短大（上記以外） |
| 6. 大学・大学院（介護福祉関係の学科） |
| 7. 大学・大学院（上記以外） |

問28. 保有されている資格をお選びください。（いくつでも選択可）

- | |
|---------------------|
| 1. 介護福祉士 |
| 2. 介護職員基礎研修 |
| 3. ホームヘルパー1級 |
| 4. ホームヘルパー2級 |
| 5. 看護師・准看護師 |
| 6. 保健師 |
| 7. 医師 |
| 8. 歯科衛生士・歯科医師 |
| 9. PT・OT・ST |
| 10. 社会福祉士 |
| 11. 福祉用具専門相談員 |
| 12. 栄養士・管理栄養士 |
| 13. 上記以外の介護福祉関係の資格（ |
| 14. 特にない |

)