視点

シャドゥワークの解消はどこまで可能か?

地域ケア会議の実効性確保を含め、市町村や現場の柔軟な対応が重要

執筆▶三原 岳 株式会社ニッセイ基礎研究所 保険研究部 主席研究員・
ヘルスケアリサーチセンター・ジェロントロジー推進室兼任

居宅介護支援費の介護報酬の対象外となる業務、いわゆる「シャドゥワーク」。報酬と負担、利用者の暮らしを支える専門性との狭間で対応に苦慮しているケアマネジャーは少なくない。この課題について地域の関係者が解決策を探る場として期待される地域ケア会議は、個別事例の検討にとどまり、地域の課題解決につながっていないようだ。ニッセイ基礎研究所の三原岳氏が、地域ケア会議の実効性を高め、関係者の協働で負担軽減を図る道筋を考察する。

1:はじめに

2027年度の介護保険制度改正に向けた論議では、ケアマネジャー(介護支援専門員)の負担軽減策の一環として、書類作成や救急搬送時の同乗など介護報酬を受け取れない業務、すなわち「シャドゥワーク」の解消策が焦点の一つになった。つまり、シャドゥワークへの対応がケアマネジャーの負担増に繋がっているとして、「地域の実情」に応じて、介護保険制度を運営する市町村を中心に地域の関係者が課題解決策を協議する方向性が厚生労働省から示された。さらに、都道府県を介して、ケアマネジャーの負担を軽減するための施策も展開されようとしている。

こうした方向性について、筆者は総論として賛成である。ケアマネジャーは利用者や家族にとって、介護保険の「入口」であり、利用者の意思決定支援や制度の円滑な運営を図る上では、ケアマネジャーが働きやすい環境整備が欠かせないためである。

しかし、厚労省が示す理想的な姿と、現場が直面する現実のギャップは大きいと考えている。第1に、「『地域の実情』の実情」を見ていると、運用の改善が欠かせない点である。第2に、ケアマネジャーが制度上、期待されている業務と、ケアマネジャーの報酬の範囲には違いがあり、線引きを厳格化し過ぎると、福祉職としての専門性が失われるリスクもある。本稿では、シャドゥワークを巡る厚労省の整理などに言及しつつ、望ましい解決策を模索する。

2:シャドゥワークとは何か

大前提として、「シャドゥワーク」という概念を整理したい。これはオーストリア出身のイヴァン・イリイチという批評家が考案した言葉[1]であり、育児や介護など主に女性によって担われている無償の家事労働を指すことが多い。今回のケースでは、ケアマネジャーが介護保険給付から報酬を受け取れない業務につ