



第Ⅱ部

仕事と介護の両立支援カリキュラム

ステップ1

家族が就労している場合の支援の視点

～就労している家族介護者の実態、取り巻く環境の理解を深める～

◆狙い

- 就労しながら介護している家族の実態、職場の様子、生活の実態を学ぶ。
- 家族が就労している場合の、ケアマネジメントの現場における支援の必要性を学ぶ。

◆想定時間

- 30～35分程度

◆実施方法

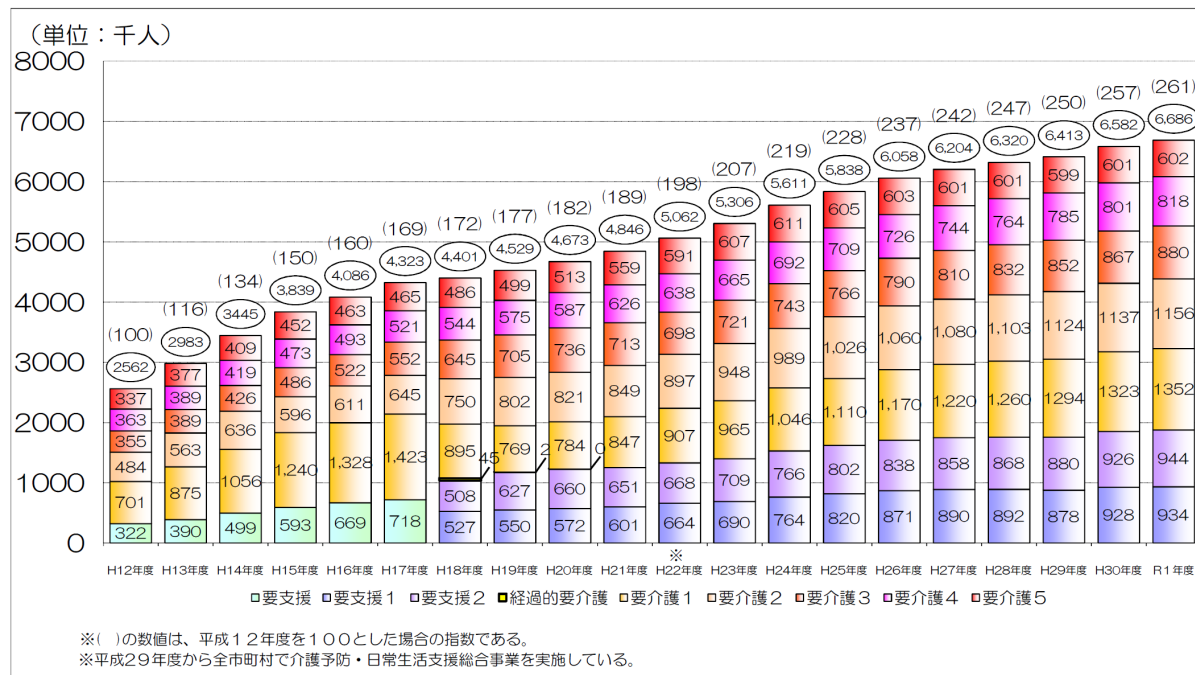
- 座学

1. 介護しながら働いている人の状況

(1) 介護しながら働いている人の増加

- 要介護者(要支援者)数は年々増加し、令和2年3月末現在668万人となっています。

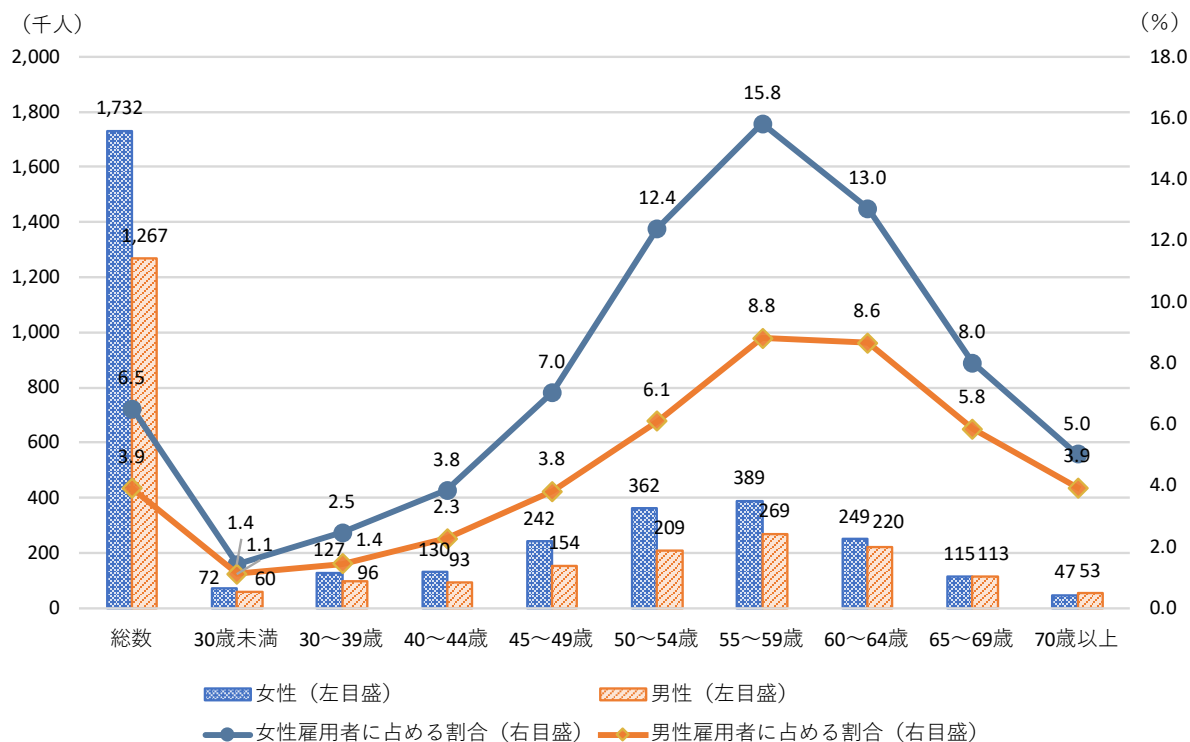
図表2 要介護(要支援)認定者数



(出所)厚生労働省「令和元年度 介護保険事業状況報告(年報)」

- 年齢階級別に雇用者に占める介護をしている人の割合をみると、男女とも 55～59 歳で最も割合が高く、女性が 15.8%、男性が 8.8%となっています。どの階層も男性より女性の割合が高くなっていますが、男性の割合は増加傾向にあります(後述の図表 11 参照)。

図表3 男女別年齢階級別介護をしている雇用者数と雇用者総数に占める割合



注: 1) 会社などの役員含む。

2) 雇用者総数に占める割合

$$= \text{「介護をしている雇用者」} \div (\text{「介護をしている雇用者」} + \text{「介護をしていない雇用者」})$$

3) ここでの「介護」とは、日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事などの際に何らかの手助けをする場合を指す。また、介護保険制度で要介護認定を受けていない人や、自宅外にいる家族を対象とした介護を含む。

(出所) 総務省「就業構造基本調査」(平成 29 年)より作成

- 要介護者数の増加に伴い、介護をしながら働いている人も増加しています。介護をしている人の有業率は、平成 29 年では平成 24 年と比べ、全国では 3.0 ポイント上昇しています。
- 都道府県別に介護をしている人の平成 29 年の有業率(全国 55.2%)についてみると、長野県が最も高く、次いで山梨県、新潟県となっています。

図表4 都道府県、男女別介護をしている者の有業率—平成 24 年、29 年

都道府県	平成24年			平成29年			都道府県	平成24年			平成29年		
	男女	男	女	男	女	男女		男	女	男	女		
全国	52.2	65.3	44.9	55.2	65.3	49.3	三重県	54.1	67.6	46.0	54.1	65.3	47.6
北海道	50.3	65.1	42.9	51.8	60.2	47.1	滋賀県	55.0	69.6	46.8	57.0	65.6	51.9
青森県	50.6	67.0	42.3	52.6	63.9	47.0	京都府	49.6	61.2	43.4	56.8	66.3	50.7
岩手県	56.6	68.9	49.5	56.8	66.8	50.9	大阪府	48.3	62.6	41.1	53.8	63.3	48.0
宮城県	50.5	69.1	39.6	53.9	68.0	45.5	兵庫県	48.6	60.3	42.2	50.8	61.8	44.6
秋田県	51.1	66.9	42.4	50.0	63.2	42.4	奈良県	47.2	63.1	38.0	52.1	61.8	46.4
山形県	52.6	66.3	43.8	56.9	62.9	53.1	和歌山県	51.1	66.7	42.6	52.1	65.1	44.8
福島県	54.1	66.5	46.1	54.7	64.3	49.2	鳥取県	55.5	65.3	50.3	57.4	67.3	51.7
茨城県	54.8	67.7	47.3	55.7	63.8	50.8	島根県	55.2	65.7	48.7	57.6	67.7	52.6
栃木県	56.5	67.7	49.4	57.6	67.5	50.8	岡山県	51.9	65.6	45.1	53.3	61.3	48.3
群馬県	59.8	70.7	53.6	56.2	<u>71.5</u>	47.0	広島県	49.2	63.6	40.5	54.6	61.4	50.8
埼玉県	51.1	64.3	42.4	58.1	66.7	52.7	山口県	50.3	63.1	43.3	52.5	58.7	48.8
千葉県	53.3	68.9	44.1	54.7	67.2	47.1	徳島県	50.6	61.7	45.0	51.2	58.8	46.9
東京都	52.4	64.3	45.9	58.6	70.1	51.9	香川県	52.9	62.3	47.8	54.4	64.2	48.8
神奈川県	51.2	64.1	43.9	54.4	64.8	47.6	愛媛県	50.3	63.1	43.5	53.9	63.8	48.7
新潟県	54.3	67.4	46.2	<u>59.2</u>	68.0	53.2	高知県	52.5	61.3	47.7	52.8	57.4	50.0
富山県	54.1	64.6	48.4	58.3	<u>71.7</u>	50.6	福岡県	49.4	60.5	43.4	51.7	63.4	45.6
石川県	56.0	66.9	50.0	57.5	67.4	51.4	佐賀県	58.1	70.8	51.7	58.2	68.2	<u>53.3</u>
福井県	55.5	70.6	47.2	54.8	61.2	50.6	長崎県	53.6	66.5	46.1	55.5	64.0	51.5
山梨県	58.6	73.0	49.4	<u>60.0</u>	<u>72.7</u>	52.7	熊本県	55.4	65.6	50.3	56.4	62.8	52.9
長野県	58.4	68.8	51.9	<u>60.7</u>	67.9	<u>55.9</u>	大分県	52.3	65.6	45.0	55.1	68.2	48.0
岐阜県	54.8	69.1	47.0	58.8	67.4	<u>53.9</u>	宮崎県	53.8	65.1	47.7	53.3	60.6	49.2
静岡県	56.7	66.6	51.2	54.7	66.1	48.0	鹿児島県	53.6	66.6	46.6	54.0	61.0	50.5
愛知県	52.6	67.2	44.4	54.6	65.3	48.7	沖縄県	50.8	65.0	42.2	52.4	59.5	48.8

(出所) 総務省「就業構造基本調査(結果の概要)」(平成 29 年)

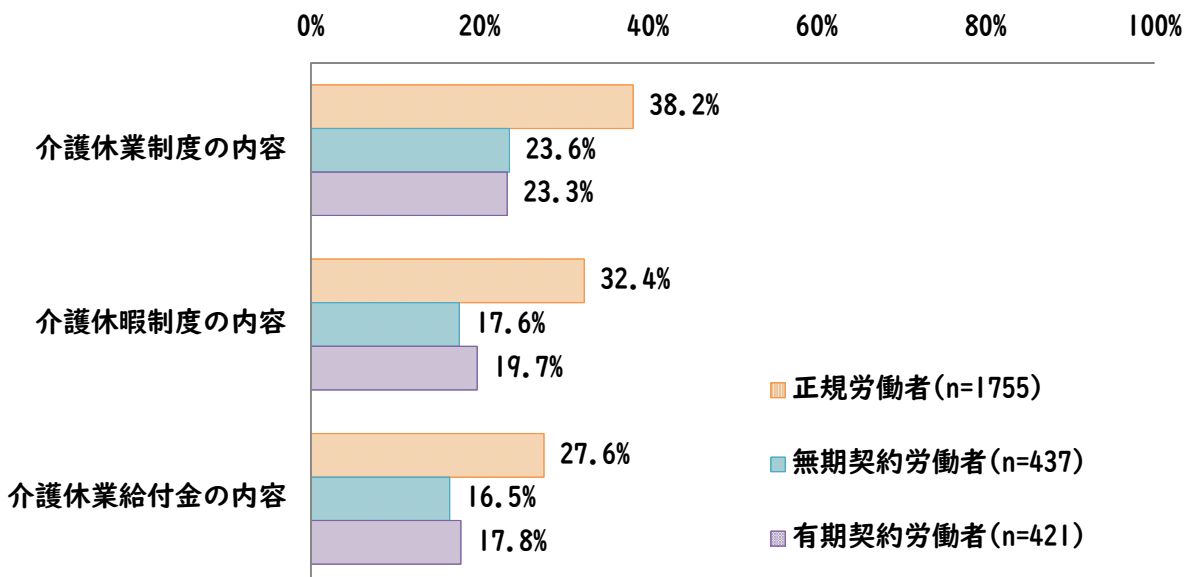
※自治体が独自でもっているデータを研修で使用する等、アレンジする方法もご検討ください。

(2) 両立支援施策・制度の認知・理解度

- 就労している人について、介護休業制度や介護休暇制度、介護休業給付金の内容について、知っていると回答した割合は、正規労働者でも3～4割程度に留まっています。無期契約労働者や有期契約労働者はさらに割合が低く、2割前後となっています。
- 勤務先の両立支援制度等を自分のためにどのように活用したらよいか、十分に理解していない人が多い様子が見られます。

図表5 仕事と介護の両立に関する制度等の認知状況

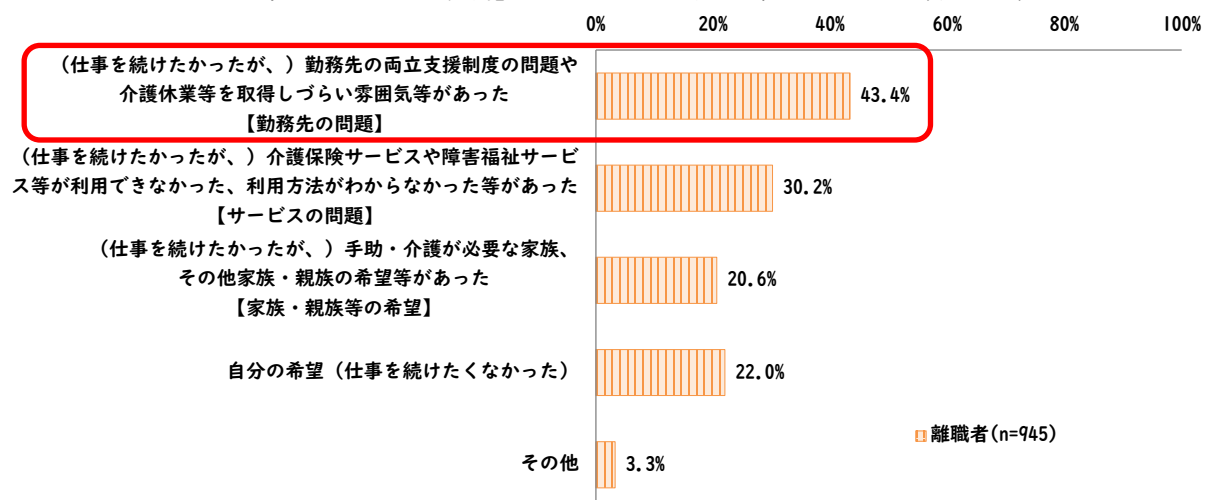
：「知っている」と回答した割合：複数回答



(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」
(厚生労働省委託事業) 令和4年3月より作成

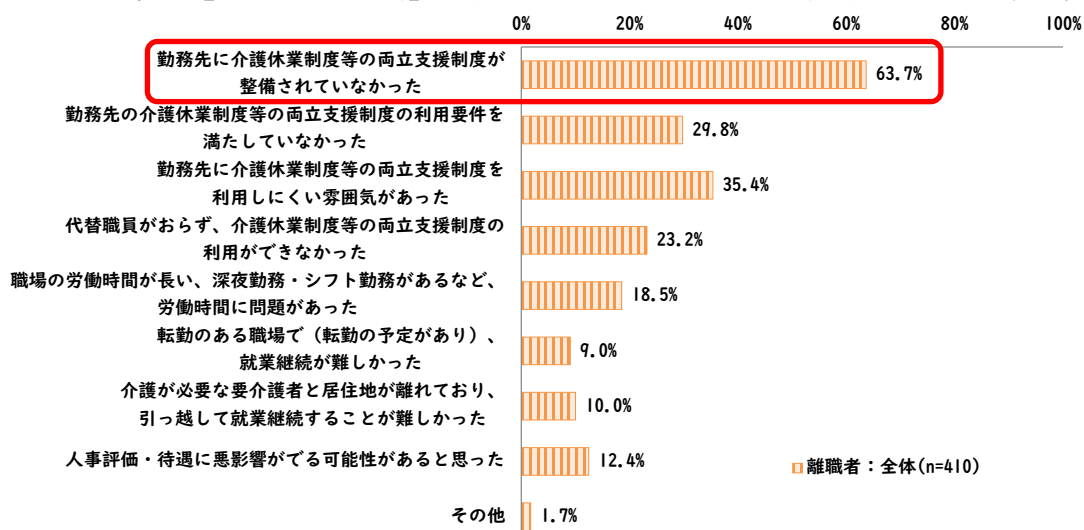
- 手助・介護のために仕事を辞めた理由として、最も割合が高いのは「勤務先の問題」で43.3%となっています。
- 手助・介護のために仕事を辞めた理由として、「勤務先の問題」をあげた人について、具体的にどのような問題だったかをみると、「勤務先に介護休業制度等の両立支援制度が整備されていなかった」が63.7%で最も割合が高くなっています。
- 育児・介護休業法で定められている介護休業制度、介護休暇制度など、利用できる両立支援制度があることを知らないまま、離職してしまった人もいるのではないかと思います。

図表6 「手助・介護」のために、仕事を辞めた理由：複数回答



(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」
(厚生労働省委託事業) 令和4年3月より作成

図表7 【勤務先の問題】で離職した人：勤務先の問題の具体的な内容：複数回答



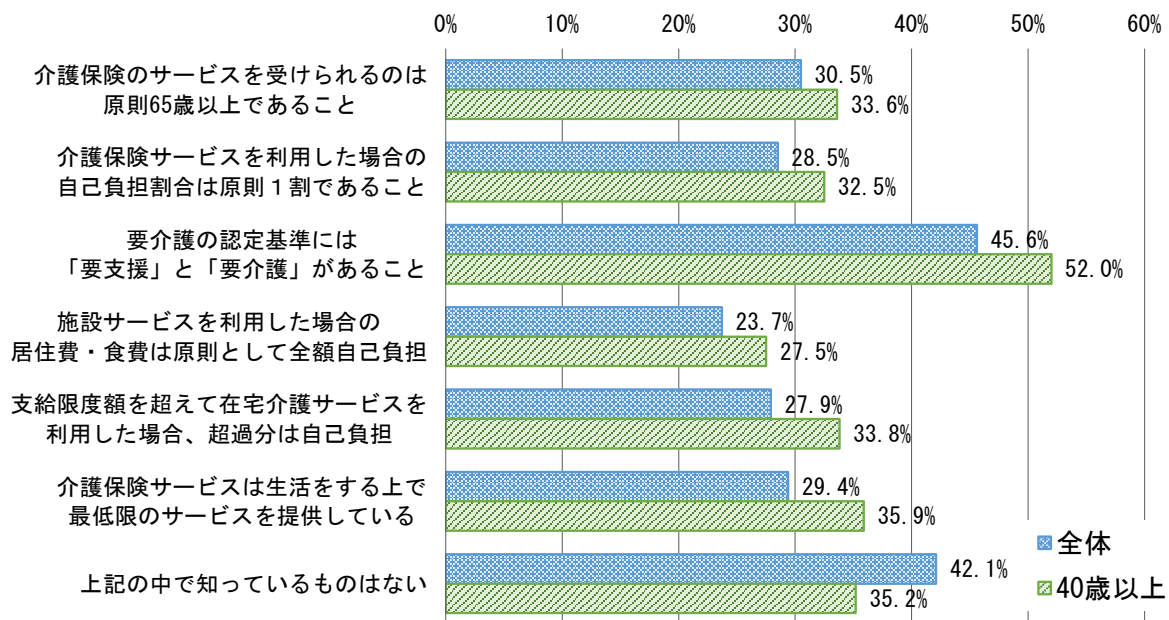
注) 勤務先の就業規則等に制度が定められていなくても、介護休業制度等、育児・介護休業法に定められている制度は、法律に基づいて利用することができます。

(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」
(厚生労働省委託事業) 令和4年3月より作成

(3) 介護保険制度の認知状況

- 公的介護保険制度の内容に関する認知度をみると、以下の図表にあるような基本的な知識のほとんどが2~3割程度の認知状況となっています。

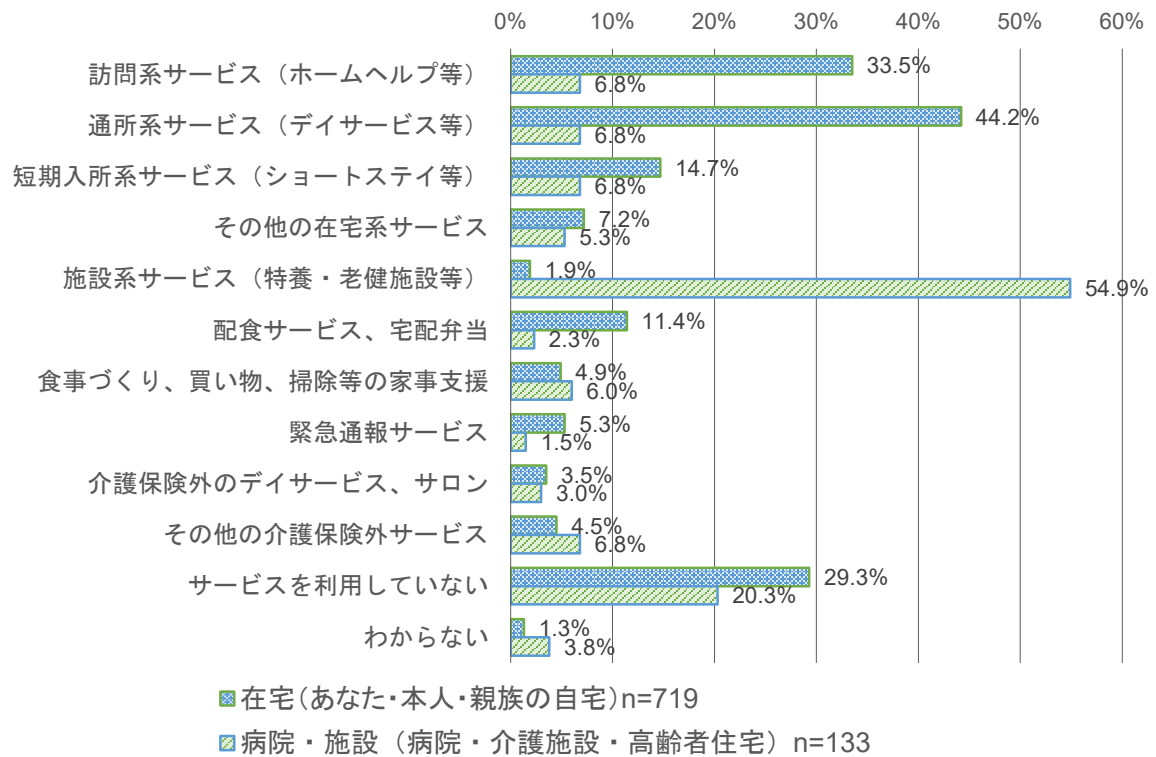
図表8 公的介護保険制度の内容に関する認知度 (n=22,582)



(出所) 株式会社 wiwiw 「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート(事前)」
(平成26年度 厚生労働省委託事業)より作成

- 在宅で介護している人の介護サービスの利用状況を見ると、介護サービスを利用していない割合が3割弱となっています。介護サービスのことをよく知らないために、利用につなげていない可能性もあります。

図表9 利用している介護サービス(父母の居場所別)



注) 「介護を必要とする父母が1人」で「1人の父母を介護している」回答者を対象に集計。

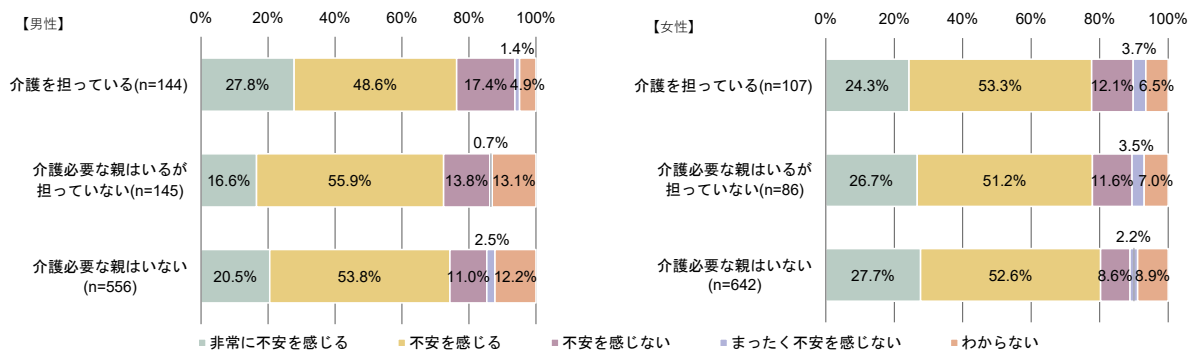
注) 就労者と離職者が含まれる。離職者は、離職前の状況について聴取している。

(出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート」
(平成24年度厚生労働省委託調査)より作成

(4) 仕事と介護の両立への不安

- 就労している人の仕事と介護の両立に関する不安の状況をみると、男性、女性とも、介護の有無に関わらず、不安を感じている割合が高くなっています。
- 介護を行っていない就労者に対しても、仕事と介護の両立に関する不安を取り除くための取組が必要なことがわかります。

図表10 仕事と介護の両立に関する不安【就労者】



(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」

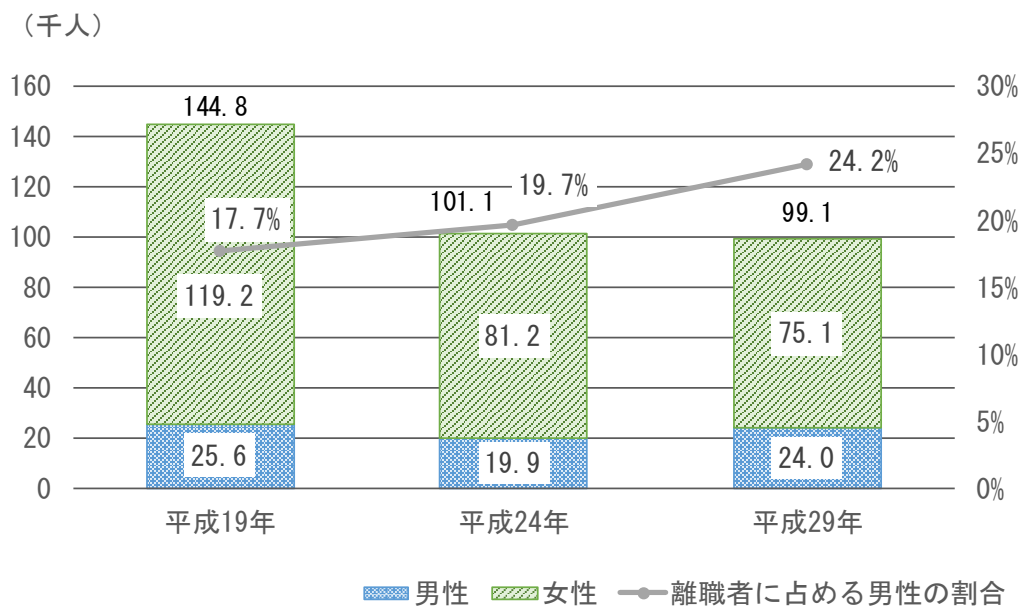
(厚生労働省委託事業) (平成 25 年 1 月実施) より作成

2. 介護を理由とする離職者の状況

(1) 介護を理由とする離職者数の推移

- 介護を理由とする離職者数は依然横ばいで推移しており、介護・看護のために過去1年間に前職を離職した人数は約10万人と、5年前と同程度となっています。
- 離職者に占める男性の割合は、平成19年の17.7%から平成29年に24.2%と上昇傾向にあります。

図表11 介護・看護のために過去1年間に前職を離職した人数の推移



(出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成

- 過去1年間に前職を離職した人のうち、「介護・看護のため」に前職を離職した人の割合（全国）は、平成24年は1.7%、平成29年は1.8%となっています。
- 都道府県別に見ると、平成29年は和歌山県が最も高く、次いで長野県、福島県及び山梨県となっています。

図表12 都道府県別介護・看護のために過去1年間に前職を離職した者及び割合—
平成24年、29年

(千人, %)

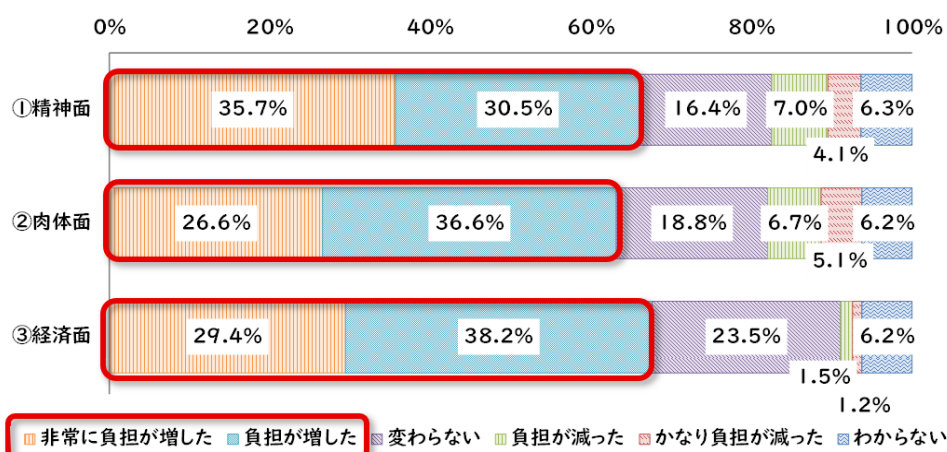
都道府県	平成24年		平成29年		都道府県	平成24年		平成29年	
	実数	割合	実数	割合		実数	割合	実数	割合
全国	101.1	1.7	99.1	1.8	三重県	1.4	1.7	1.1	1.5
北海道	3.9	1.5	5.2	2.2	滋賀県	0.9	1.3	1.1	1.9
青森県	0.8	1.5	0.7	1.6	京都府	1.7	1.4	2.1	1.9
岩手県	1.0	1.7	0.7	1.4	大阪府	6.5	1.5	5.6	1.4
宮城県	2.0	1.8	2.3	2.3	兵庫県	5.3	2.0	4.8	2.1
秋田県	0.7	1.7	0.7	1.9	奈良県	1.4	2.3	1.4	2.6
山形県	0.5	1.1	0.8	2.0	和歌山県	1.1	2.8	1.1	<u>3.3</u>
福島県	0.9	1.1	2.3	<u>3.0</u>	鳥取県	0.7	2.8	0.4	1.9
茨城県	2.2	1.7	2.4	2.0	島根県	0.9	3.1	0.6	2.4
栃木県	1.1	1.3	1.1	1.3	岡山県	1.4	1.7	1.1	1.4
群馬県	2.2	2.5	1.3	1.5	広島県	2.9	2.3	2.8	2.4
埼玉県	4.6	1.3	6.5	1.9	山口県	1.3	2.1	1.1	1.9
千葉県	5.7	1.9	4.6	1.5	徳島県	0.6	2.0	0.7	2.5
東京都	9.2	1.3	7.8	1.2	香川県	0.8	1.9	1.0	2.6
神奈川県	8.0	1.8	6.3	1.5	愛媛県	1.3	2.1	1.4	2.7
新潟県	1.9	1.9	2.1	2.3	高知県	0.6	1.9	0.4	1.4
富山県	0.6	1.3	1.1	2.7	福岡県	4.0	1.5	3.9	1.7
石川県	0.8	1.5	0.9	2.1	佐賀県	0.5	1.3	0.5	1.5
福井県	0.4	1.2	0.5	1.7	長崎県	0.9	1.5	1.4	2.7
山梨県	0.6	1.5	1.0	<u>3.0</u>	熊本県	1.6	1.8	1.7	2.4
長野県	1.4	1.5	2.5	<u>3.2</u>	大分県	1.1	2.1	1.4	2.9
岐阜県	1.4	1.5	1.3	1.6	宮崎県	1.3	2.3	1.2	2.4
静岡県	2.8	1.7	2.7	1.7	鹿児島県	2.7	3.3	1.7	2.4
愛知県	6.0	1.7	4.3	1.4	沖縄県	1.5	1.9	1.6	2.3

(出所) 総務省「就業構造基本調査(結果の概要)」(平成29年)

(2) 離職後の介護負担の変化

- 介護を機に離職した人の、離職後の精神面、肉体面、経済面の負担感が増加した人の割合はいずれも6割超となっており、離職後の介護負担感は増加する傾向にあります。
- 仕事をしながら介護することが大変で、仕事を辞めたら楽になると考える人もいますが、離職したらさらに困難な状況に陥るケースは少なくないようです。
- どうやったら両立の負担を軽減できるか、離職する前に家族の状況を把握し、支援することが大切です。

図表13 「手助・介護」を機に仕事を辞めた後の自身の変化

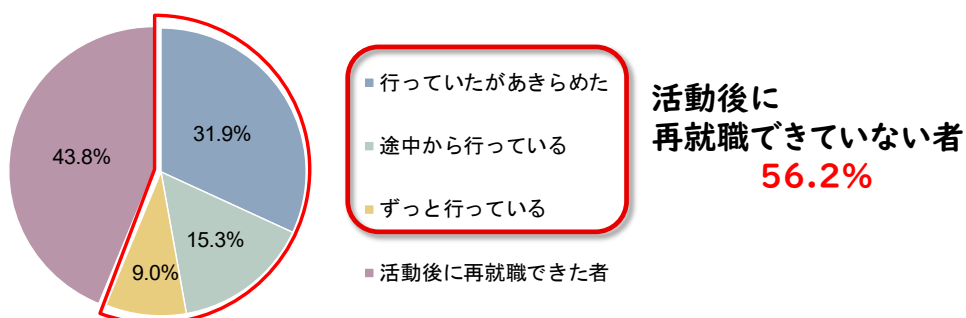


(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」
(厚生労働省委託事業) 令和4年3月より作成

(3) 離職後の再就職の状況

- 就職活動を行った離職者のうち、再就職できた人は半数未満となっており、離職後の再就職は容易ではない状況にあります。
- 離職することなく、うまく両立できるような支援のあり方を検討することが重要です。

図表14 介護離職時に仕事の継続希望のあった者のうち就職活動を行った者における再就職状況



(出所) 総務省「介護施策に関する行政評価・監視 結果報告書」平成30年6月より作成

3. 両立支援制度と企業の取組状況

(1) 育児・介護休業法における両立支援制度の概要

- 家族の介護を行う労働者の仕事と介護の両立を支援する法律として、「育児・介護休業法」があります。以下では、法律で定められている制度を紹介します。各制度の詳細な内容については、以下「育児・介護休業法のあらまし」に記載されています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html>

図表15 育児・介護休業法における両立支援制度

制度	概要
介護休業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 要介護状態(※1)にある対象家族(※2)1人につき通算93日まで、3回を上限として取得可能 ・ 有期契約労働者も要件を満たせば取得可能(※3)
介護休暇	<ul style="list-style-type: none"> ・ 要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで、1日または時間(※)単位で取得可能 ※令和3年1月より
所定外労働の制限	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護が終了するまで、残業を免除可能
時間外労働の制限	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護が終了するまで、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働の制限が可能
深夜業の制限	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護が終了するまで、午後10時から午前5時までの労働の制限が可能
所定労働時間の短縮等の措置	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主は、利用開始の日から3年以上の期間で、2回以上利用可能な次のいずれかの措置を講じる必要あり <ul style="list-style-type: none"> ➢ 短時間勤務制度／フレックスタイム制度／時差出勤の制度／介護費用の助成措置
不利益取扱いの禁止	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護休業などの制度の申し出や取得を理由とした解雇など不利益な取扱いを禁止
介護休業等に関するハラスメント防止措置	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上司・同僚からの介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることを事業主に義務づけ
介護休業給付金	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用保険の被保険者が、要介護状態にある家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定要件を満たせば、介護休業期間中に休業開始時賃金月額額の67%の介護休業給付金を支給

※1 要介護状態とは：介護保険制度の要介護状態区分が要介護2以上である場合のほか、介護保険制度の要介護認定を受けていない場合であっても2週間以上の期間にわたり介護が必要な状態のときには対象となる。

※2 対象家族とは：配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫

※3 有期契約労働者は介護休業の申出時点で次の要件を満たすことが必要です。

- ・ 取得予定日から起算して、93日を経過する日から6か月を経過する日までに契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

（出所）厚生労働省「介護で仕事を辞める前にご相談ください」リーフレット（令和3年3月改訂）より作成

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000833741.pdf>

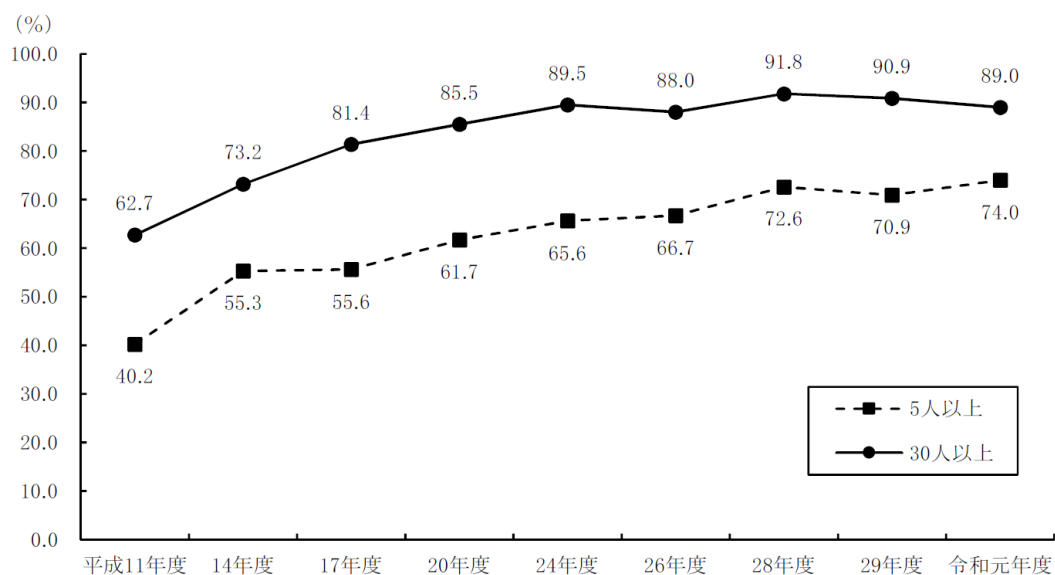
- 育児・介護休業法に関するお問い合わせ、相談は都道府県労働局で受け付けています。介護休業制度等について知りたい時はお問い合わせください。また、就労している家族が介護休業制度等について知りたいと思っている、会社に介護休業を取得したいと申し出たらそのような制度はないから退職するように言われた等を把握した場合は、都道府県労働局を案内しましょう。(P181)

相談先：都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

(2) 企業における両立支援の状況

- 育児・介護休業法により、両立支援に関わる制度整備は進んでおり、介護休業制度を整備している企業の割合は年々高くなる傾向にあります。
- 介護休業・介護休暇は、就業規則等に制度が定められていない事業所でも、育児・介護休業法に基づいて制度を利用することが可能です。

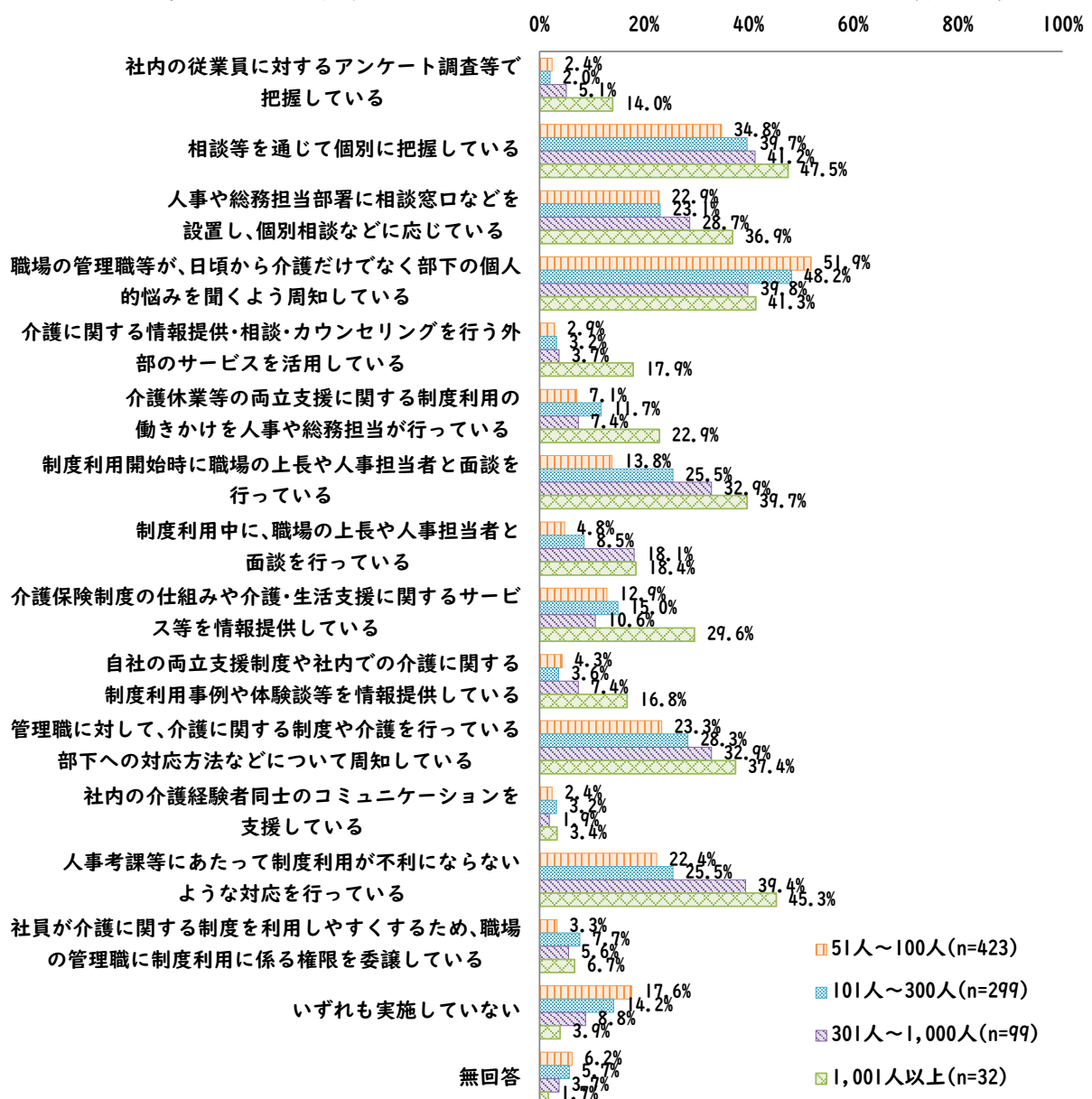
図表16 介護休業制度の規定あり事業所割合の推移



(出所)厚生労働省「令和元年度雇用均等基本調査 事業所調査」

- 両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組状況は、企業規模によって特徴が見られます。規模の小さい企業は、全体的に取り組んでいる割合が低い傾向にありますが、介護に関わらず、日ごろから管理職が部下の悩みを聞くようにしている割合は高い傾向にあります。
- また、全体的に両立支援制度の利用方法を説明している企業は少ない状況です。自分が介護をするだけでなく、必要なサービスを利用して仕事に復帰することができる仕組みを整備するために介護休業を取得するなど、両立支援制度の上手な利用の仕方をアドバイスできるとよいでしょう。

図表17 両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組:複数回答



(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」
(厚生労働省委託事業) 令和4年3月より作成

(3) 企業が独自に取り組んでいる両立支援

- 「育児・介護休業法」で定められている制度以外にも、企業が独自に両立支援制度を用意している場合があります。
- 家族が勤務している企業において、どのような制度があるのか、人事労務担当者等に確認してみることを促してみるとよいでしょう。
- より詳しい企業の取組を知りたい場合は、参考資料のp172~173 に、各企業の仕事と介護の両立に関する取組事例集を掲載しています。



<企業事例>

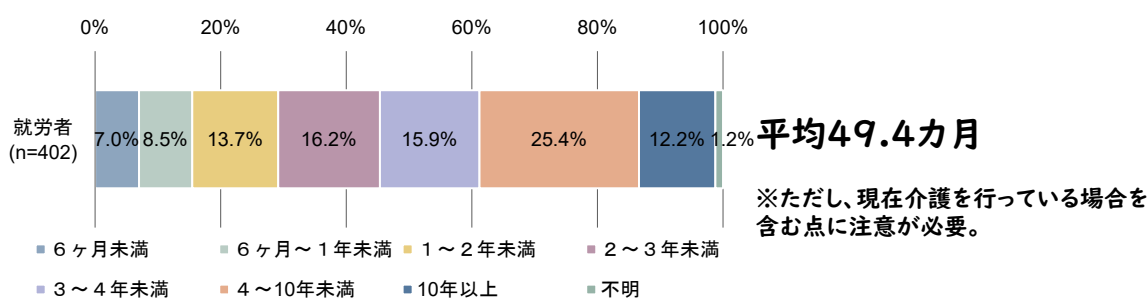
- 介護休業を取得できる期間を法定の93日から180日まで延長しています。また、4回以上の分割取得も可能です。
- 介護休暇の付与日数を、要介護者1名につき10日としています。
- 介護を理由としたテレワークを認めています。
- 介護を理由に退職した社員について、希望があれば再雇用をしています。

(4) 育児・介護休業法における両立支援制度のポイント

◆ポイント① 『就労している家族が介護をしなくてもよい体制を整える』

- 介護はいつまで続くかわからないものであり、長期化する可能性も高い傾向にあります。見通しを立てることが難しいため、家族が介護に専念してしまうと、就業継続が困難になります。
- 過去3年間に介護経験がある者の介護期間は、平均49.4カ月にのぼっています。
- 両立支援制度をうまく活用し、就労している家族が自ら介護をしなくてもよい体制を整えることが重要です。
- ただし、介護休業などを利用するかは家族で決めることであるため、利用を強制してはいけません。

図表18 介護期間(過去3年間に介護経験がある者)



(出所) 公益財団法人生命保険文化センター「平成30年度 生命保険に関する全国実態調査」より作成

<家族の声>

- 退院してから老人保健施設に入所するまで、自分が介護することになり、1か月程、介護休業を取得しました。休業中は、ケアマネジャーと面談したり、事業所見学や契約手続きなども行いました。

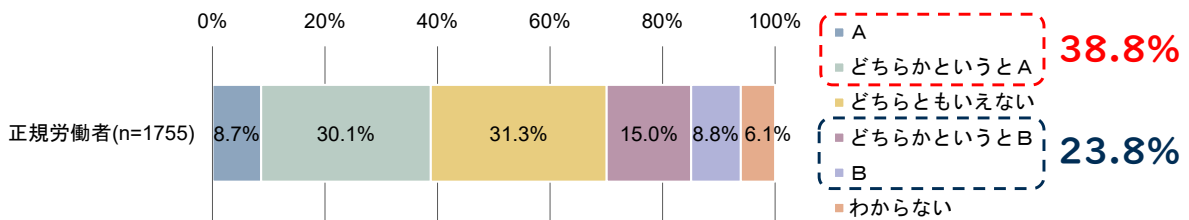


◆ポイント② 『介護休業は、「仕事と介護を両立させる体制を整えるための準備期間」として活用する』

- 就労している家族の2割強は、介護休業について、仕事をせずに介護に専念するための期間と考えてしまっています。
- そのため介護が長期化すると利用できる休業期間では足りなくなり、離職せざるを得なくなってしまう可能性が高くなります。
- 同様にケアマネジャーの約4割も、介護休業について、仕事をせずに介護に専念するための期間と考えている割合が高いという現状があります。

図表19 介護休業利用への考え方（就労している家族介護者）

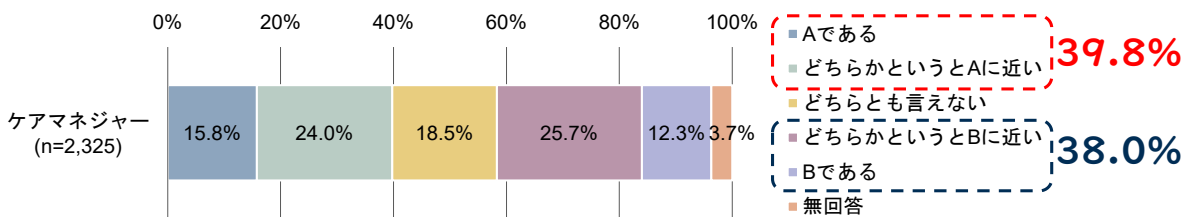
A: 介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である。
B: 介護休業は、仕事をせずに介護に専念するための期間である。



(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」(厚生労働省委託事業) 令和4年3月より作成

図表20 介護休業利用への考え方（ケアマネジャー）

A: 介護休業は、仕事をしながら介護をするための体制を整えるための準備期間として利用するものである。
B: 介護休業は、仕事をせずに介護に専念するために利用するものである。



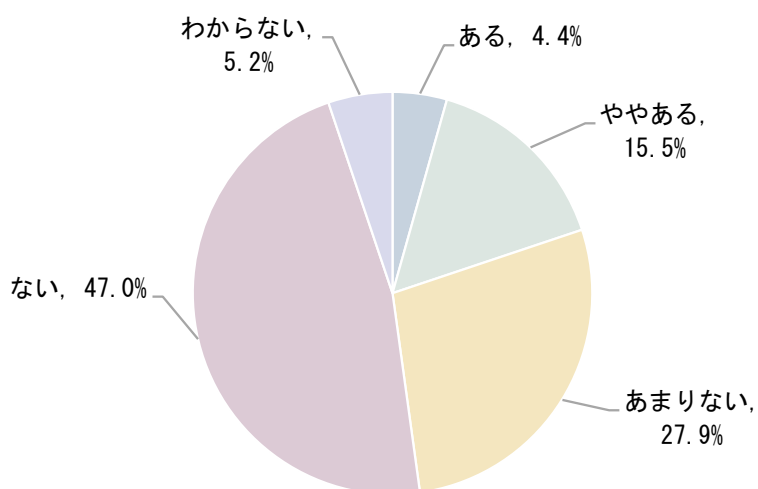
※前掲の「家族介護者本人」に関するデータとは調査時点が異なるため、単純比較できない点に留意が必要。

(出所) 介護労働安定センター「平成27年度 介護労働実態調査」(厚生労働省委託事業)より作成

(5) 職場の環境整備や労働者の意識変化

- 仕事と介護の両立のためには、勤務先に介護をしていることを伝えることが大切です。
- 介護しながら働いている人が、介護をしていることを上司や同僚に知られることへの抵抗感の状況をみると、「ない」「あまりない」を合わせた、約75%は「抵抗感はない」と回答しています。介護について上司や同僚に知られることの抵抗感はそれほど強くないことが分かります。
- 介護をしていることは、言わなければわかりません。勤務先や同僚などが支援、配慮するためにも、一人で抱え込まずに伝えることが大切です。
- 勤務先に介護をしていることを伝えることで、介護の相談をケアマネジャー等にするために有給休暇等が取得しやすくなるなど、上手くいった例もあります。以前と比較すると、徐々に職場の環境整備や労働者の意識変化は進んでいます。

図表21 【就労者：手助け・介護している人】 上司や同僚に知られることへの抵抗感
(n=251)



(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」
(厚生労働省委託事業)平成25年1月実施 より作成

4. 家族介護者の対象範囲

(1) 育児・介護休業法における制度の対象範囲

- 育児・介護休業法では、制度を利用できる対象範囲が定められています（介護保険制度の対象者とは対象範囲が異なります。）。

●対象となる家族の範囲

配偶者（事実婚を含む。）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫
※同居・扶養していない家族も含む

(2) 育児・介護休業法の対象外となる親族等による介護

- 一方で、育児・介護休業法の対象外となる親族等を介護しながら働いているケースも一部にみられます。その場合、法律による介護休業制度、介護休暇等については、対象外となり、利用することができません。
- ただし、勤務先で利用可能な両立支援制度が法定を超える内容の場合もありますので、働いている介護者の状況を含め、確認することが重要です。

図表22 就業者における要介護者と介護者の続柄の割合

就業者における要介護者と介護者の続柄の割合 n=1408

配偶者の父	配偶者の母	配偶者	子ども	自分の父	自分の母	同居かつ扶養要件を満たしている		同居かつ扶養要件を満たしていない		自分のおじ・おば	その他※1
						自分の祖父・祖母	自分の兄弟・姉妹	自分の祖父・祖母	自分の兄弟・姉妹		
4.9%	11.6%	1.8%	0.2%	29.3%	34.5%	0.7%	0.1%	11.7%	0.5%	2.3%	2.4%

95.3%
対象家族

4.7%
対象家族でない

※1 「その他」には、「その他自分の親戚」、「配偶者の祖父・祖母」、「配偶者のおじ・おば」、「配偶者の兄弟・姉妹」、「その他の配偶者の親戚」が含まれる。

(出所) 厚生労働省資料

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000110896.pdf

(※独立行政法人労働政策研究・研修機構(2015)「介護者の就業と離職に関する調査」元に作成)

5. 家族が就労している場合の支援の視点

(1) 家族が就労している場合の4つの支援の視点

- 家族が就労している場合の支援の視点として、以下の4つを踏まえる必要があります。
まず1つめは、「①介護はいつ始まるかわからない」ということです。介護が始まる前から、必要な知識を得ていない場合、突然介護に直面して、混乱してしまうこともあるでしょう。
2つめは「②介護はいつまで続くかわからない」ということです。家族介護者が自ら主に介護を担ってしまうと、仕事との両立が難しくなり、離職に結びついてしまう可能性があります。
3つ目は「③家族介護者の個別性が高い」ということです。要介護者の状況も様々ですが、就労している家族介護者の状況も様々です。職場環境、仕事内容、仕事やキャリアへの考え方等、一人ひとりが異なります。
4つ目は「④自分から職場へ介護をしていることを伝えなければ、職場からアドバイスを得ることはできない」ということです。そのため、職場へ介護をしていることを伝え、相談することが支援やアドバイスを受ける一歩となります。
- 担当している利用者の家族が、どのような人なのか、どのような支援が求められているのかを考える際に、これらの4つの視点を踏まえておくことが大切です。

- ①介護はいつ始まるかわからない
- ②介護はいつまで続くかわからない
- ③家族介護者の個別性が高い
- ④自分から職場へ介護をしていることを伝えなければ、職場からアドバイスを得ることはできない

(2) 家族全体の関係性等を踏まえた上での支援

- 介護しながら働いている人の状況のみならず、窓口となる家族以外の親族の介護負担の状況や、特定の家族に介護負担が偏っていないかなど、家族全体の関係性等を踏まえた上での支援が求められています。

(3) 働き方の変化による新たな課題

- 新型コロナウイルス感染症対策の影響により、介護サービスの利用に支障が生じると同時に、リモートワークの普及など介護しながら働いている人の働き方が変化しています。
- 介護者の働き方は多様化していますので、希望する働き方を踏まえ、両立しやすいケアプランを作成することも重要です。
- また要介護者の在宅時間の拡大により、介護しながら働いている人には、在宅勤務でどのように勤務時間を確保するかなど、仕事と介護の両立について新たな課題も出てきています。
- 在宅勤務だからといって介護ができるわけではありません。在宅でも仕事の時間を確保できるよう、どのように介護サービスを利用すればいいか、検討しましょう。

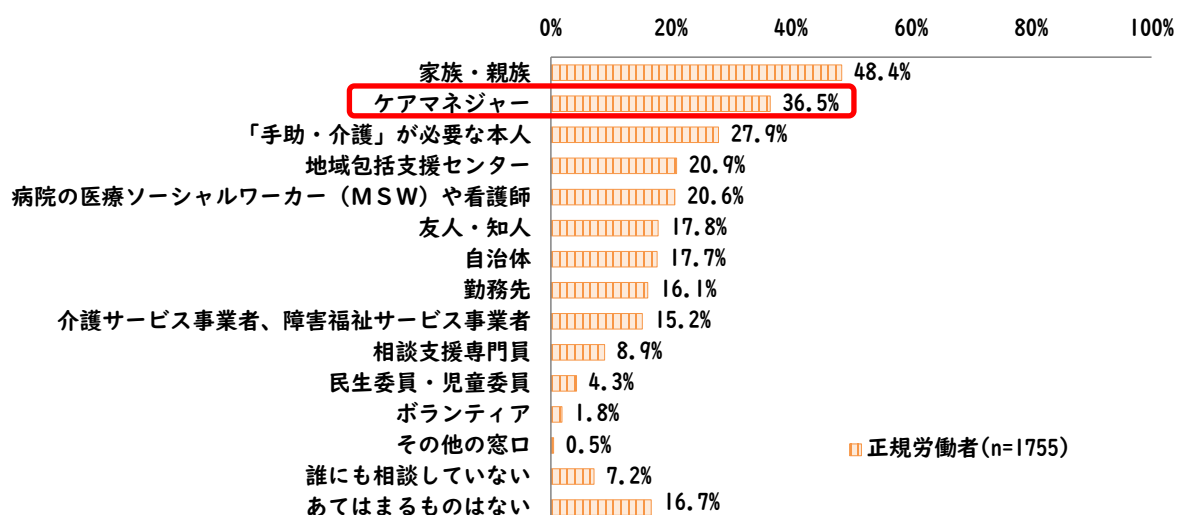
6. 家族介護者とともに、ケアマネジャーあなた自身の仕事と介護の両立を目指して

(1) 家族の介護の相談者としての重要な役割

- 介護している人の相談先をみると、「家族・親族」に次いで、「ケアマネジャー」が多くなっています。家族介護者にとって、ケアマネジャーは相談先として重要な役割を担っていることが分かります。
- 家族の仕事の状況にも配慮したケアプランを作るためには、まずは家族の話をよく聞くことが大切です。その際も、家族の仕事に差し障りが出ないように、電話で連絡を取りやすい時間帯を確認したり、メールで連絡をとることなどがポイントです。

図表23 【手助け・介護している人】

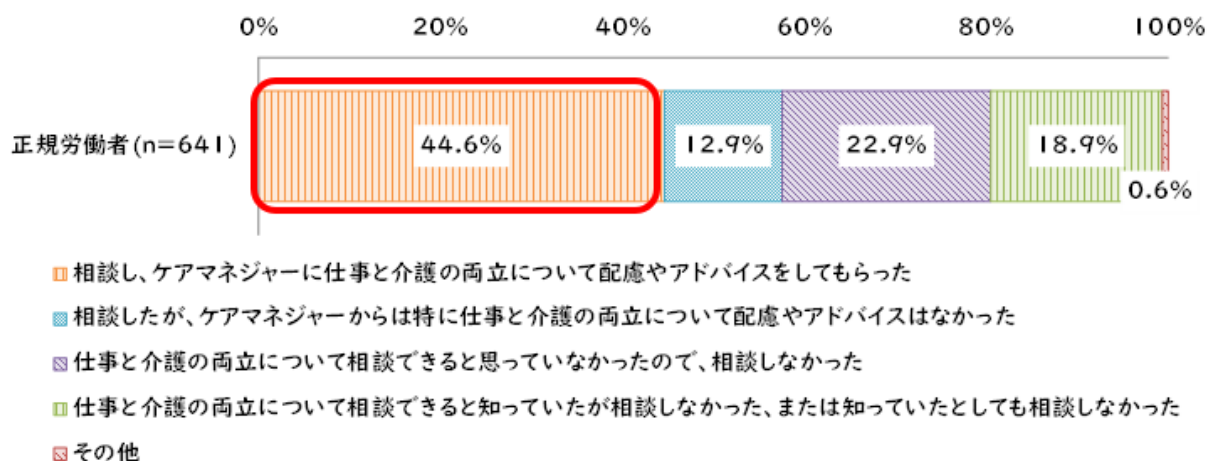
手助け・介護について相談した人・機関：複数回答



(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」
(厚生労働省委託事業) 令和4年3月より作成

- ケアマネジャーに相談した人のうち、44.6%は「自分自身の仕事と介護の両立について、ケアマネジャーに相談し、仕事と介護の両立について配慮がアドバイスをしてもらった」と回答しています。
- 一方で、「仕事と介護の両立について相談できると思っていなかったので、相談しなかった」と回答した割合は 22.9%、さらに、「仕事と介護の両立について相談できる知っていたが相談しなかった、または知っていたとしても相談しなかった」と回答した割合は 18.9%で、約4割は、自分の仕事と介護の両立について相談していない状況にあります。
- 自分の仕事と介護の両立について相談できると思っていなかったという家族介護者もいるため、ケアマネジャー側から、声をかけることも大切です。ただし、自分の仕事のことは話したくないと思っている場合もありますので、関係性が構築できていない段階で、無理に聞き過ぎないようにする配慮も必要です。

図表24 【ケアマネジャーに相談した人】
自分自身の仕事と介護の両立についての相談状況

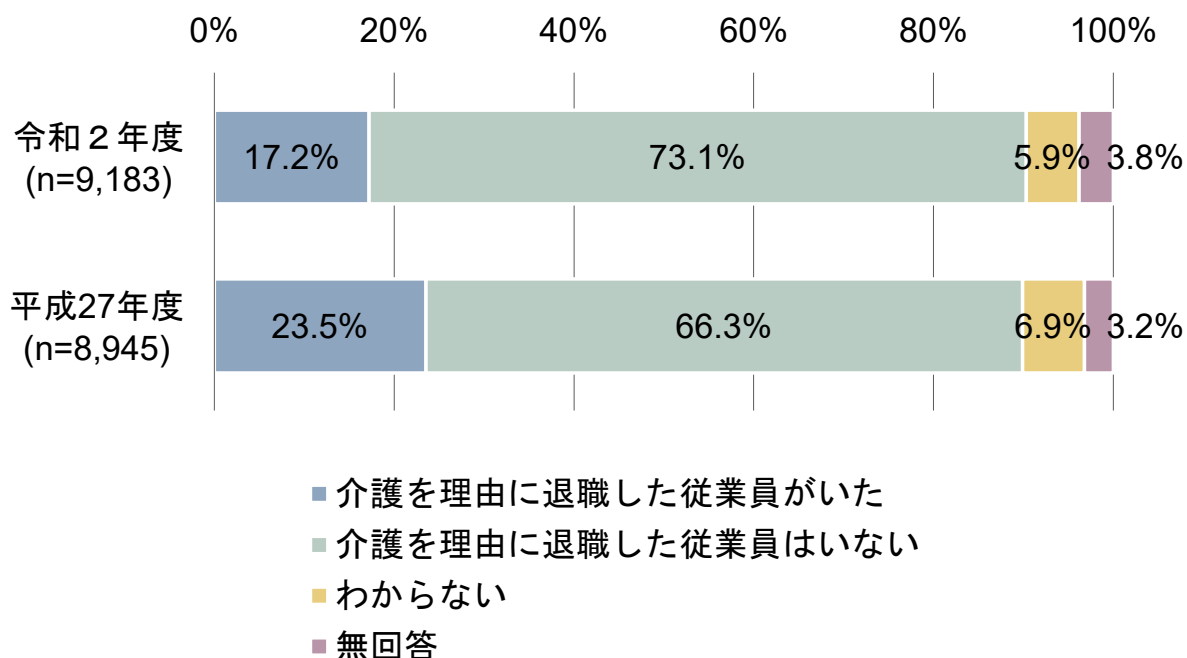


(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」
(厚生労働省委託事業) 令和4年3月より作成

(2) ケアマネジャー自身の仕事と介護の両立

- 介護サービス事業所において、過去3年間に介護を理由に退職した従業員がいたかをみると、2割弱の事業所では、「介護を理由に退職した従業員がいた」と回答しています。ケアマネジャー自身が、介護を理由に退職しているケースも少なくないことがうかがえます。
- 就労している家族介護者の支援について学ぶことは、ケアマネジャーのあなた自身が介護離職することなく就労継続するために、自身の仕事と介護の両立について考える機会ともなります。
- 介護の専門家であるからこそ、自分で介護をしなければならないと考える方もいますが、家族の介護は自分以外の専門家に任せることも大切です。

図表25 過去3年間に介護を理由に退職した従業員の有無



(出所) 介護労働安定センター「介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査結果報告書」

(厚生労働省委託事業)(平成27年度、令和2年度)より作成

ステップ2

両立支援制度の活用も踏まえたケアマネジメントの方法

～両立支援制度を上手く組み合わせて、家族が仕事と介護との両立を図るためのアドバイスの方法について、育児・介護休業法の復習も行いながら学ぶ～

◆狙い

- 家族が就労している場合の支援の視点を学ぶ。
- 信頼関係を築きながら、就労している家族の状況を把握するポイントを学ぶ。
- 介護保険制度や両立支援制度を組み合わせた支援のポイントを学ぶ。

◆想定時間

- 50分程度

◆実施方法

- 座学

1. 就労している家族を支援する視点

(1) 就労している家族の支援は、利用者への支援の一環

- 利用者の生活や介護保険サービスの利用方法は、就労している家族の生活と切っても切り離せない関係にあります。そのため、ケアマネジャーの皆さんが「就労している家族の生活や、仕事との両立をサポートする」ことは、利用者との関係を良好に保ち、利用者に対してより良い支援を行うことにつながります。
- ただし、仕事と介護の両立支援とは、「家族が介護を担えるようにするための支援」だけではないことに注意しなければなりません。家族が直接的に介護を担わずとも、利用者の生活を支えることができる体制を整えるための支援でもあることを理解する必要があります。
- 介護はいつまで続くかわからないからこそ、直接的な介護は専門家に任せて、家族には精神的な支えやマネジメントを行ってもらうことが大切です。利用者のために家族がキャリアを諦めて、仕事を辞めたり、仕事を続けてもやりたかった業務を諦めたりその後の職業人生を諦める場合がありますが、それはいずれ「利用者のせいで諦めた」と感じるようになり、家族関係が悪化する可能性があります。直接的な介護が愛情表現、親孝行とは限

らず、専門家に任せられることは専門家に任せて、利用者と家族の適切な距離感を保ち、家族関係を良好にすることが利用者のためになる場合があります。

(2) ケアマネジャーの法律上の業務と、仕事と介護の両立支援の関係

- ケアマネジャーの法律上の業務は、あくまでも利用者の生活を支えることです。仕事の内容や働き方、キャリアのことなど、就労している家族のことを把握するのは、利用者支援の一環であることを意識しましょう。
- そうした点を意識せず、十分な信頼関係が築けていない中で家族の仕事のことを根掘り葉掘り聞いてしまうと、家族からの不信を招いてしまう可能性もあります。その結果、利用者の生活を支えるというケアマネジャーとしての業務が、円滑に行えなくなってしまうことも懸念されます。
- そのためにも、家族から仕事のことを自然と話してもらえるような、信頼関係を築きましょう。家族との間で信頼関係を築けると、家族が仕事と介護の両立に関する不安・悩みを抱えたときに相談してもらいやすくなり、適切な支援につなげることができます。
- ケアマネジャーの側から家族の仕事や働き方について聞くときは、話を聞いてもよいか確認を取る、利用者本人の生活歴とあわせて聞く等の工夫をすることも重要です。

2. 就労している家族との信頼関係を築くポイント

(1) 就労している家族にケアマネジャーの役割を伝える

- 就労している家族は、「ケアマネジャーに介護のことを相談できる」と理解していても、自分自身の生活や、仕事との両立について相談できるとは考えていない場合も少なくありません。
- 家族の中には、ケアマネジャーを介護に関する専門家と理解しているからこそ、「自分自身の仕事や生活のことは自分で対応して、介護のことは専門家に任せよう」と考え、ケアマネジャーに仕事のことを相談しようと発想しない人もいます。また、可能な限り直接家族が介護し、できないことを専門家に行ってもらうものと考えている家族もいます。こうした家族は、なおのこと、自分自身の生活や仕事のことをケアマネジャーに相談しようとは思わないでしょう。
- そのため、ケアマネジャーの側から、家族に対してケアマネジャーの役割を伝えることが重要です。このとき、「何でも相談してほしい」といった大まかな伝え方をするのではなく、「介護のこと以外にも、仕事や生活のことも相談してほしい」と具体的に伝えることで、家族の側も何を相談してよいかをイメージしやすくなります。
- このように、「ケアマネジャーには、自分自身の生活や仕事との両立について相談できる」と家族に知ってもらうことが、仕事と介護の両立支援を行う第一歩となります。

<家族の声>

- ケアマネジャーの方には、仕事の詳しい状況は伝えていません。何をどこまで相談していいのかが分からないからです。
- いざ介護に直面すると、そのことで頭がいっぱいになりました。ケアマネジャーは介護のことを相談する相手と考えていて、私自身の仕事や生活のことを相談しようとは思いませんでした。



(出所)厚生労働省「令和2年度仕事と介護の両立支援カリキュラム策定展開事業」(インタビュー内容を基に、一部改変)

(2) 就労している家族に寄り添った対応をする

- 就労している家族が、「ケアマネジャーに、自分自身の生活や仕事との両立について相談できる」と知ったあと、実際にケアマネジャーに相談するかどうかは、ケアマネジャーを信頼できているかどうか次第です。
- そのため、就労している家族に「仕事との両立について、ケアマネジャーに相談してみよう」としてもらうためにも、日ごろから家族に寄り添った対応をし、信頼関係を築くことが必要となります。
- 中には、ケアマネジャーに仕事のことを聞かれたくないという家族もいます。したがって、家族の側から自発的に、ケアマネジャーに相談しようと思えるような関係づくりをすることは、仕事と介護の両立支援において非常に重要なポイントと言えるでしょう。以下では、家族に寄り添った対応をするうえでのポイントの例を紹介します。

◆ポイント①

『ケアプラン作成や家族への連絡の際には、家族が働いていることを踏まえる』

- 家族が働いていることを踏まえた対応をすることは、たとえ小さなことであっても、家族にとって大きな配慮になるということを意識しましょう。
- 利用者本人の状態・要望だけでなく、家族の仕事の状況を踏まえたケアプランを作成することで、家族の働き方への影響を小さくすることができます。
- 就労している家族は、日中、電話連絡が取りづらいことも少なくありません。メールを活用したり、電話連絡できる時間帯を事前に確認・調整したりすることで、円滑にコミュニケーションをとることができ、家族も安心して仕事に集中できるようになります。

<家族の声>

- 休みを取りづらい仕事であることを踏まえてケアプランを作成してくれたので、働き方をほとんど変えずに済みました。
- 工作中的電話連絡は難しいです。担当のケアマネジャーがメールでこまめに連絡をしてくれて、安心でした。



<ケアマネジャーの声>

- 家族の仕事の状況にも配慮したケアプランを作るため、まずは家族の話をよく聞くことを意識しています。
- 家族と電話で連絡を取りやすい時間帯を確認したり、メールで連絡をとることで、家族が仕事の時間と介護を分けられるように、配慮しています。



(出所)厚生労働省「令和2年度仕事と介護の両立支援カリキュラム策定展開事業」(インタビュー内容を基に、一部改変)

◆ポイント②

『利用者の要望と、家族の要望の間でバランスをとる』

- 利用者の要望と家族の要望が一致しないときは、利用者と家族の間で調整してもらうばかりではなく、ケアマネジャーが間に立って調整役を果たすことも重要です。
- また、利用者と家族がお互いに遠慮して、それぞれの要望を伝えずにいるときは、ケアマネジャーが本音を聞き出し、双方の要望を汲み取る役割になることも有効です。ただし、「仕事と介護の両立支援」を意識するあまり、家族の仕事の状況ばかりを重視することがないよう、利用者の要望との間でバランスをとるという視点を忘れないようにしましょう。

<家族の声>

- 日中仕事に行かなければならないのに、母がデイサービスの利用を嫌がったとき、母に対してデイサービスに行った方が良い理由を納得できるよう丁寧に説明してくれて、母と自分、両方のことを考えてくれていると感じました。



<ケアマネジャーの声>

- 利用者が家族の状況や要望に思い至らなかったり、利用者が家族に遠慮して利用者本人の要望を伝えないこともあるので、家族の仕事の状況とも調整できるように、注意して話を伺っています。
- 利用者の要望と家族の仕事の状況、一方を重視しすぎることがないようなバランスが大事だと思います。



(出所)厚生労働省「令和2年度仕事と介護の両立支援カリキュラム策定展開事業」(インタビュー内容を基に、一部改変)

◆ポイント③

『就労している家族の不安や悩みを軽減するようなサポートをする』

- 自分自身が介護を担わなければならないと考えている家族もいます。そうした思いから、離職して介護に専念しようとする可能性もあるため、親子の人生は別であると伝えたり、介護のことは専門家に任せてよいのだと伝えたりすることも重要です。
- また、特に遠距離介護の場合は、利用者本人の様子が分からないことに不安を感じる家族も多いです。ケアマネジャーから見れば遠距離介護を続けられる状況であっても、家族が遠距離は無理だと思いつ込み、異動願を出したり、転職したりすることにもつながりかねないので、ケアマネジャーからの日ごろの声掛け、情報共有がいっそう重要になります。

<家族の声>

- 一人っ子で、両親を遠距離介護しています。働いているため、頻繁に帰省することができず不安でしたが、ケアマネジャーから「専門家として、ご家族のことにも相談に乗りますよ」と声をかけてもらえて、とても嬉しく、心強かったです。



<ケアマネジャーの声>

- 働いている家族に対しては、「あなたの人生と親の人生は別なのだから、介護をきっかけに仕事を辞めることがないように」と伝えていきます。
- 特に遠距離介護の場合は、親の様子がわからず不安を感じられる場合も多いため、こまめに状況をお伝えしています。



(出所)厚生労働省「令和2年度仕事と介護の両立支援カリキュラム策定展開事業」(インタビュー内容を基に、一部改変)

3. 介護保険制度と両立支援制度、その他地域資源等の効果的な組み合わせ

- 介護保険制度と両立支援制度、その他地域資源等を効果的に組み合わせるためには、利用者本人、家族、介護サービス事業所、その他地域資源の関係者それぞれの得意・不得意を把握し、うまく回るよう管理・運営することが必要となります。
- そのためには、利用者本人と家族それぞれの1週間のスケジュールを並べて「見える化」することが有効です。
- 以下では、各種制度等を組み合わせた両立事例について紹介します。
- なお、本格的な両立支援を行うためには、さらなる知識の習得が求められることに留意が必要です。

◆具体例①：家で一人で過ごす時間を極力短くする

◆家族介護者・要介護者の状況◆

家族介護者：正社員／要介護者：要介護2 軽度の認知症

<家族の声>

- 親の認知症が少しずつ進んできました。フルタイムで働いているので、昼間、家で一人にする時間が長いと不安です。



解決方法例

<両立支援制度等>

- 短時間勤務制度

<介護保険制度等>

- 通所介護

- ✓ 日中は通所介護サービスを月～金に利用し、一人で過ごす時間がないように調整。
- ✓ 送迎時間前後は、家族が短時間勤務制度を利用して入社時間を調整。
- ✓ 仕事が忙しい時期は、通所介護の延長サービスを利用して残業にも対応。

<対応のポイント>

- 家族は親を家で一人にすることについて不安を感じているケースですが、家族が過度に心配をしすぎてしまっていることも考えられます。
- そのため、まずは家族と話し合い、どのようなことが不安なのかを聞き取ることが必要となります。短時間勤務を利用せず、家族の不安を解消する方策を検討することも重要です。

◆具体例②:急な残業、出張時に介護サービスを柔軟に利用する

◆家族介護者・要介護者の状況◆

家族介護者:正社員(残業や出張あり) / 要介護者:要介護4

<家族の声>

- 出張や残業などが月に数回あり、要介護の親も状態が不安定です。状況に応じて介護サービスを柔軟に利用したいのですが……。



解決方法例

<両立支援制度等>

- フレックスタイム制度
- 介護休暇(時間単位で取得)

<介護保険制度等>

- 小規模多機能型居宅介護

- ✓ 小規模多機能型居宅介護を活用し、残業や出張時には泊まりを利用したり、通いの時間を増やすなどで対応。
- ✓ 送迎時はフレックスタイム制度を活用して家族が勤務時間を調整。
- ✓ 通院時には時間単位で介護休暇を活用して家族が付き添い。

<対応のポイント>

- 家族は、自分ができるだけ付き添っていなければならないという思いから、フレックスタイム制度の活用や通院の付き添いを希望している可能性もあります。家族の思いも尊重しつつ、本当にそうした対応が必要かどうかを見極める必要があります。
- その上で、送迎時に家族が対応するのではなく、親が一人で自宅にいても問題がないような体制を整えることも考えられます。
- 通院については、訪問診療への切り替えを提案してみるのも有効と考えられます。

◆具体例③:遠方に住む老老介護の両親の在宅生活を支える

◆家族介護者・要介護者の状況◆

家族介護者:正社員(要介護の家族と遠距離に居住)／要介護者:要介護4

<家族の声>

- 脳梗塞の後遺症で半身麻痺の父を高齢の母が介護しています。父は通所系のサービスを利用したがらず、母の負担が心配ですが、自身は遠方におり、頻繁に帰省することができません。



解決方法例

<両立支援制度等>

- 介護休暇
- 失効年次有給休暇の積立休暇制度(会社独自の制度)

<介護保険制度等>

- 訪問介護
- 訪問看護
- 訪問リハビリ
- 近所の人の見守り

- ✓ 訪問系サービスを毎日利用することで、母の介護負担を軽減。
- ✓ 高齢の父母のみで暮らしているため、毎日誰かの目が入るようにし、近所の人にも声をかけ、心配なことがあれば連絡してもらうように依頼。
- ✓ 家族は毎月1回、介護休暇や会社独自の失効年次有給休暇の積立休暇制度を利用して帰省。

<対応のポイント>

- 父が通所サービス利用を嫌がることについては、家族から理由をヒアリングしつつ、本人の興味を引き出すようなデイサービスの調整もできるとよいと考えられます。
- 訪問サービスを利用している時間帯は、母が外出したり休んだりできるよう、専門職種間で情報共有し声かけをすることが重要です。
- 遠方の家族に対しては状況をこまめに共有し、不安を和らげることも大切です。
- 家族が帰省をして介護を手伝うことにより、母が介護サービスの利用を控えてしまうことのないように留意する必要があります。

◆具体例④:入所施設を探す

◆家族介護者・要介護者の状況◆

家族介護者:正社員/要介護者:要介護5

<家族の声>

- 母が骨折で1ヵ月入院しました。もうすぐ退院する予定ですが、寝たきりの状態です。在宅で介護することが難しいため、施設を探したいと思っています。



解決方法例

<両立支援制度等>

- 介護休業
- フレックスタイム制度

<介護保険制度等>

- 特定施設入居者生活介護
(介護付有料老人ホーム)

- ✓ 一時帰宅中の世話、退院手続き、施設入所手続き等のために、家族が介護休業を2か月間取得。
- ✓ 頻繁に会いにいけるよう、通勤途中の通いやすい場所にある施設を選択。
- ✓ 施設入所後は、フレックスタイム制度を利用して、週に1~2回、入社前や帰宅途中に施設に立ち寄り母の様子を見に行く。

<対応のポイント>

- 本人が頻繁に母の様子を見たい、という思いから、職場近くの施設を選んだとしても、仕事が忙しくなると、面会自体が負担になる可能性もあります。
- 面会は頻度ではなく、緩やかな気持ちで訪問することが、入居されている家族にとっても効果的であることを説明した上で、無理のない範囲での面会を勧めることも大切です。

◆具体例⑤:遠方に住む親の急な状態変化に対応する

◆家族介護者・要介護者の状況◆

家族介護者:正社員/要介護者:要介護3

<家族の声>

- 遠方で一人暮らしの父が誤嚥性肺炎で入院しました。退院後、在宅生活が安定するまではテレワークを活用しながら様子を見たいと思っています。



解決方法例

<両立支援制度等>

- テレワーク(会社独自の制度)
- 介護休暇

<介護保険制度等>

- 訪問介護
- 訪問リハビリ
- 家事援助(自費)

- ✓ 毎週木曜日に家族が実家に帰省し、金曜日は実家でテレワークを実施。土日に父との時間を過ごす。
- ✓ 家族がテレワークを利用している間も訪問介護や家事援助を利用することで、仕事の時間を確保。
- ✓ 平日は父親が1人で在宅となるため、訪問介護を複数回利用して見守りを実施。

<対応のポイント>

- テレワークが活用できる職場の場合、一時的にこうした体制で対応することも可能です。ただし、長期的には経済面・体力面で家族が大きな負担を抱えてしまいかねないため、あくまで緊急対応と考えるのがよいでしょう。
- 新型コロナウイルス感染症の影響で、テレワークをする家族は増えていると考えられますが、テレワーク中は当然ながら仕事の時間です。その時間帯に介護をする必要のないような体制を組むことも重要です。具体的なタイムスケジュール例は次頁に掲載していますので、参考としてください。
- また、テレワーク中は家族は仕事であることを利用者が理解できず、会議中に用事を頼む等で仕事に支障が出る可能性や、家族が慣れないテレワークと慣れない介護を急に行うことになって仕事や心身に支障が出る可能性等が考えられます。上手いかわからない事態もあらかじめ想定しておくとい良いでしょう。

(参考) 遠方に住む親の急な状態変化に対応するタイムスケジュール

- 月曜日から木曜日までは東京で勤務し、金曜日に実家に帰省してテレワークを行い、土曜日にそのまま実家で過ごす例です。
- 金曜日にテレワークで家族が在宅している時間帯も、訪問介護や家事援助サービスを利用することで、家族が仕事に集中できる体制を整えることが重要です。

	月～木		金		土		
	家族	要介護者	家族	要介護者	家族	要介護者	
8:00	自宅	父宅	父宅	父宅	父宅	父宅	
9:00	勤務(東京)	訪問介護	テレワーク(父宅)	訪問介護			
10:00							
11:00							
12:00				家事援助(自費)	買い物など	通所リハ	
13:00		訪問介護					
14:00							
15:00							
16:00							
17:00				ケアマネ 面談		父宅	
18:00							
19:00	自宅	訪問介護	父宅	訪問介護	訪問介護		
20:00							

ステップ3

家族介護者の仕事との両立を踏まえた ケアマネジメントの事例検討

～具体的事例より両立支援制度等を上手く組み合わせたケアプラン、アドバイスについて学ぶ～

◆狙い

- 家族、利用者、ケアマネジャー、職場の同僚、上司、人事労務担当者等の登場人物によるロールプレイにより、家族の立場に立ってみることで、日ごろの支援に対する気づきを得る。
- 家族を資源のみとして捉えない、支援対象としてみる姿勢を養う。
- どのような支援が必要だったかを考える際に、両立支援制度と介護保険制度等の組み合わせも取り入れ、どのような対応の可能性があるのかを学ぶ。

◆想定時間

- 1事例あたり60分程度

◆実施方法

- グループワーク
- 1グループあたり5～6人程度
- 事例を活用したロールプレイングを実施。利用者、家族、ケアマネジャー、職場の上司、人事労務担当者等の登場人物でシナリオを作成。
本研修カリキュラムでは5事例を用意。
- グループ分けの方法
 - 「経験年数を揃える方法」「様々な経験年数を混在させる方法」などが考えられる。経験年数を揃える場合は、知識や経験のレベルを合わせた議論が可能となる。様々な経験年数を混在させる場合は、経験年数の長い人が短い人から刺激を受けたり、短い人が長い人から経験に基づく学びを得ることが期待できる。
 - また、家族介護者の仕事と介護の両立に関わる支援を行ったことがあるかを把握しておき、経験のある人を分散してグループに配置することで、具体例を交えた議論が可能となる。
 - グループ分けに必要な情報は、受講者募集の際の登録情報に加えておく。

1. グループワークの実施方法

- ステップ3ではロールプレイによるグループワークを行います。
- 本研修カリキュラムでは、ロールプレイ用のシナリオを用意しています。シナリオに出てくる登場人物を各グループの参加者で割り振り、その役になりきって演じてもらいます。
- その後、ロールプレイの内容に対し、対応課題について考えたり、どのような対応を行えばよいかについて考えるグループワークを行います。

(1) グループワークの流れ

- グループワークの流れと時間配分の目安は以下の図表のとおりです。

図表26 グループワークの流れ(2事例実施した場合の例)

		時間配分 目安
全体説明	①グループワークの説明	5分
グループに分かれての準備	②自己紹介(アイスブレイキング)	5分
	③役割分担	5分
事例検討 (1事例目)	④ロールプレイ ● シナリオの役割を分担し、それぞれの役になりきって、ロールプレイを行います。 ● 役のない人は、気づきを記録します。	5分
	⑤ロールプレイの内容に対し、対応として良かった点、課題点等について考える(個人ワーク～討議) ● ロールプレイの内容に対し、ケアマネジャーの対応として、良かった点、課題点をあげ、それぞれ、なぜそのように感じたのかを書き出す。 さらに、課題点については、どのような対応を行えばよかったか等についても書き出します。 ● 書き出した内容を一人ずつ発表します。 ● グループで、ケアマネジャーとしてどのような対応を行えばよいか、どのような言葉をかけたらよいか等について話し合います。 ● 発表がある場合、発表に向けて、ポイントのとりまとめを行います。	30分
	⑥発表 ● 1グループ5分×2グループ程度、議論した内容を発表します。 ● 発表に対し、講師からフィードバック等を行います。	10分
	休憩	⑦休憩(+自由討議)
事例検討 (2事例目)	⑧役割分担	5分
	⑨ロールプレイ	5分
	⑩個人ワーク～討議	30分
	⑪発表	10分

※このほか、2つ目の事例検討後、⑥・⑪の発表をまとめて実施することなども考えられます。

(2) 各グループでの参加者の役割設定

- 各グループで、以下の役割を決めて、グループワークを実施します。
グループに分かれてその場で決める方法、あらかじめ決めておき、配布する名簿に記載しておく方法などが考えられます。
時間が限られている場合は、あらかじめ決めておくといでしょう。時間に余裕があれば、アイスブレイクの時間も兼ねて、例えば、くじ引きなどで分担を決める方法なども考えられます。
- 進行役の負担が大きくなるよう、発表等、他の役割は担わないようにするなどの工夫を行うといでしょう。
- グループワークの発表担当となった人に、グループで議論した内容を発表してもらいます。
オンライン研修の場合、付箋紙や模造紙等を活用しながら、グループの議論内容をまとめていくことが難しいことから、グループとしての意見は求めず、「自身が考えたことや、グループで出た意見を教えてください」として、受講者個人の意見や気づきを発表してもらう方法も考えられます。

- 進行役（グループワークの進行を行う）
- タイムキーパー（時間管理を行う）
- 記録係（議論の記録を行う）
- ロールプレイングの配役
- グループワークの発表担当 / 等

(3) ファシリテーターの配置

- 各グループに1人ずつ、ファシリテーターを配置することで、議論を活性化させ、参加者の気づきを促すことができます。
- ファシリテーターは、グループの議論に直接参加せずに、中立的な立場から議論の効果的・円滑的な進行を支援します。回答を教えるティーチャーとは異なり、自分の意見を発言したり意思決定したりするのではなく、議論全体を俯瞰しながら必要に応じて議論が円滑に進行するよう働きかけを行います。
- ファシリテーターは、課題を掘り下げ、議論が深まるように、受講者に対して、実際にその立場となったら、どのような気持ちになるかを考えてもらえるように問いかけを行いましょう。例えば、家族介護者役であれば、「この時、どのような気持ちになりましたか?」、ケアマネ

ジャー役であれば「自分であれば、どのような声をかけたと思いますか？」などと投げかけることが考えられます。

- また、ロールプレイの際に、役に上手く入り込めない受講者がいた場合、「このケアマネジャーの経験年数は何年くらいだと思いますか?」「家族介護者は仕事に対して、どのような思いを持っていますか?」など、イメージーションを膨らませるような問いかけをするとよいでしょう。
- 注意が必要なのは、議論が家族介護者の仕事と介護の両立から離れてしまった時の対応です。要介護者の状態や支援に目がいきがちなため、ファシリテーターが適宜、議論を修正していきましょう。

(4) ワークシート




- グループワークで、各自が考えたことを書き出す方法として、会場で研修を行う場合は、付箋紙を活用し、付箋紙に書いたことを模造紙の上に置きながら、考えたことを共有する方法などがあります。オンライン研修の場合は、記入シートを用意することで、個人ワークの時間に各自が手元で考えを整理しながら記入することができ、グループ討議を行いやすくなります。

図表27 ワークシート例

ステップ3 ワークシート
 ※グループワークに向けて、ご自身のお考えを整理するために記入しましょう。

ワーク. ケアマネジャーの対応について、「就労している家族を支援する」という観点から、良かった点、課題点をあげ、それぞれ、そのように感じた理由を書き出しましょう。

また、課題点については、どのような対応を行えばよかったかについても書き出しましょう。

<table border="1"> <tr> <th style="background-color: #d9ead3;">【良かった点】</th> </tr> <tr> <td style="height: 60px;"></td> </tr> </table>	【良かった点】			<table border="1"> <tr> <th style="background-color: #d9ead3;">【そのように感じた理由】</th> </tr> <tr> <td style="height: 60px;"></td> </tr> </table>	【そのように感じた理由】						
【良かった点】											
【そのように感じた理由】											
<table border="1"> <tr> <th style="background-color: #d9ead3;">【課題点】</th> </tr> <tr> <td style="height: 60px;"></td> </tr> <tr> <td style="height: 60px;"></td> </tr> </table>	【課題点】			 	<table border="1"> <tr> <th style="background-color: #d9ead3;">【①そのように感じた理由】</th> <th style="background-color: #d9ead3;">【②どのような対応を行えばよかったか】</th> </tr> <tr> <td style="height: 60px;"></td> <td style="height: 60px;"></td> </tr> <tr> <td style="height: 60px;"></td> <td style="height: 60px;"></td> </tr> </table>	【①そのように感じた理由】	【②どのような対応を行えばよかったか】				
【課題点】											
【①そのように感じた理由】	【②どのような対応を行えばよかったか】										

(5) ロールプレイング事例の作り方

- p50～71 に、ロールプレイング事例を5つ紹介しています。家族介護者への支援に関して、対応が難しい事例、対応に失敗してしまった事例を用意し、何が課題であったのか、気づいてもらうことができるように設計しています。
- 事例の状況を細かく設定すればするほど、ケアマネジメントの議論になってしまうため、あくまで仕事と介護の両立を支援するための事例として必要になる情報のみを記載しています。参加者の中には、課題を考えたり、議論を行うには情報が少ないという印象を持つ人もいると思われるので、その点をステップ3の冒頭で伝えましょう。
- 「今回はケアマネジメントやケアプランを作成する勉強ではない」点を踏まえて、グループワークを行いましょう。
- 実際のケースなどを参考に、独自にロールプレイング事例を作成してもよいでしょう。支援が難しい事例、対応に失敗した事例として、例えば、以下の状況、対応が挙げられます。事例を作成する際の参考としてください。

- 家族が説明に追いついていないことに気づかず、一方的に対応してしまった。
- 家族を介護力としてのみ捉えて、対応してしまった。
- 本人不在で家族の要望のみを優先させてしまった。
- 家族との関係性が出来ていない段階で、聞いてよいかの確認をしないまま、仕事のことなど踏み込んで聞きすぎてしまい、家族の気分を害してしまった。
- 仕事と介護の両立のために、職場に相談するようアドバイスしたが、両立できる環境にない職場であった。
- 要介護者の認知症が悪化し、仕事との両立が厳しくなってきた。
- 家族の転勤が急に決まった。
- 家族が仕事と介護の両立で疲弊し、追い詰められて、要介護者への虐待に発展してしまった。／等

2. ロールプレイング事例

- 本研修カリキュラムでは、以下の5つの事例を用意しています。
シナリオのほか、各事例の狙い等について解説します。
- ワークで扱う事例は、全グループで同じ事例を扱う方法、異なる事例を扱う方法が考えられます。同じ事例であれば、同じ事例に対し、他のグループでどのような議論が行われたのかを参考にすることができます。異なる事例であれば、様々な事例に触れることで、知見を広げることができます。

事例1. 要介護者の認知症が進行 家族はフルタイムの管理職

● 登場人物

①家族介護者 ②ケアマネジャー ③人事労務担当者 ④職場の上司

● 家族介護者、要介護者の状況

○家族介護者:50代、男性、正社員、製造業の課長職

要介護者:父親、80代、要介護2、アルツハイマー型認知症

○家族介護者と要介護者(父親)は同居で二人暮らし。

○父親の認知症が進行してきた。

○家族介護者は、排せつの失敗、徘徊、暴言に悩まされている。

○出勤時間に排せつに失敗して、その対応に追われたり、通所介護に行きたがらない等によって、仕事へ支障が出始めている。



(1) シナリオ

【場面① 家族からケアマネジャーに電話がある】

家族介護者	父の認知症がひどくて困っています。トイレの失敗も増えました。物が無くなったと暴言をはくし、徘徊にも困っています。昼間、会社で落ち着いて仕事もできません。
ケアマネジャー	それは大変ですね。デイサービスを利用されているので、その間はお仕事に集中できていますか？
家族介護者	いや、行きたくないと言い張るので、デイサービスは休んでいるんですよ。昼間一人だと、徘徊や火の始末が心配で、本当に困っています。最近ストレスから自分の体調もよくありません。
ケアマネジャー	会社で、介護との両立支援制度が整備されていたら、それを利用して、少し仕事をセーブしながら、身体を休めたり、お父様の対応ができるようにしてはどうでしょうか。
家族介護者	そうですね。仕事と介護の毎日に疲れてしまったので、しばらく仕事を休んで介護に専念したいです。会社に相談してみます。
ケアマネジャー	そうですね。それがよいと思います。

【場面② 人事部署に制度の情報収集】

家族介護者	父親に介護が必要で休暇を取りたいのですが、使える制度はありますか。
人事労務担当者	介護のために少し長めのお休みが必要であれば、介護休業制度があります。通算 93 日まで取得できます。そのほかに、1日または時間単位で取得できる介護休暇があります。あと、会社独自の制度で、失効した有給休暇を介護のために利用できる制度もありますよ。
家族介護者	父親の認知症が進んでいて、自分自身、疲れてしまっているところもあり、少し長めの休暇を取って、介護に専念したいと思っています。介護休業制度を取得したいと思います。
人事労務担当者	職場の上司に相談してみてください。話しにくいことがあれば、人事が間に入るなどしてサポートしますよ。
家族介護者	ありがとうございます。まずは自分から上司に相談してみます。

【場面③ 職場に介護休業の取得の相談】

家族介護者	父親の認知症が進んできて、少し介護に専念したいので、2か月ほど介護休業を取得したいと考えているのですが。
職場の上司	最近疲れているようで心配していました。そういうことだったのですね。職場のことは気にせず、介護休業を取得してください。仕事の引継ぎなどで困ることがあれば、相談してください。職場の人員体制も検討しておくので、心配しないでください。
家族介護者	ありがとうございます。

【場面④ ケアマネジャーによる訪問時】

2週間ほど前にモニタリングで訪問したところだが、職場復帰の日が間近となったので、近くに行く用事もあり、様子を見に寄ることにした。すると、この前に訪問した時とだいぶ異なり、家族介護者は疲労困憊している様子。

ケアマネジャー	とても疲れているようですが、大丈夫ですか。もうすぐ介護休業も終わりでですね。職場復帰に向けて、サービスの見直しが必要でしょうか。
家族介護者	毎日毎日、認知症の父親と二人きりで、本当に疲れしました。認知症はますますひどくなり、最近はお父さんのことを認識してもらえません。暴言、徘徊、あと排せつ物の始末は苦痛です。このような状態なので、仕事どころではないような気持ちです。サービスはとりあえず、このままでよいです。
ケアマネジャー	お父様については、わかりました。あなたご自身が心配です。短期入所など、あなたご自身の身体を休めるサービスを入れましょう。

その後、ケアマネジャーにも誰にも相談なく、家族介護者は離職してしまった。

(2) 本事例の狙い

【場面① 家族からケアマネジャーに電話がある】

家族介護者	父の認知症がひどくて困っています。トイレの失敗も増えました。物が無くなったと暴言をはくし、徘徊にも困っています。昼間、会社で落ち着いて仕事できません。
ケアマネジャー	それは大変ですね。デイサービスを利用されているので、その間はお仕事に集中できていますか？
家族介護者	いや、行きたくないと言い張るので、デイサービスは休んでいるんですよ。昼間一人だと、徘徊や火の始末が心配で、本当に困っています。最近ではストレスから自分の体調もよくありません。
ケアマネジャー	会社で、介護との両立支援制度が整備されていたら、それを利用して、少し仕事をセーブしながら、身体を休めたり、 <u>お父様の対応ができるように</u> してはどうでしょうか。
家族介護者	そうですね。仕事と介護の毎日に疲れてしまったので、しばらく仕事を休んで <u>介護に専念したいです</u> 。会社に相談してみます。
ケアマネジャー	そうですね。 <u>それがよいと思います</u> 。

● 要注意 ●

両立支援制度は、家族介護者自身が介護に専念するためだけに利用するのではなく、介護をしながらでも就労が継続できる体制を整えるための準備期間、介護のマネジメントを行うための期間として活用するという視点が大切です。家族介護者自身にも、両立支援制度を上記の準備期間として活用する意識がない場合があります。

【場面② 人事部署に制度の情報収集】

家族介護者	父親に介護が必要で休暇を取りたいのですが、使える制度はありますか。
人事労務担当者	介護のために少し長めのお休みが必要であれば、介護休業制度があります。通算93日まで取得できます。1日または時間単位で取得できる介護休業があります。あと、会社独自の制度で、失効した有給休暇を介護のために利用できる制度もありますよ。
家族介護者	<u>父親の認知症が進んでいて、自分自身、疲れてしまっているところもあり、少し長めの休暇を取って、介護に専念したいと思っています。介護休業制度を取得したいと思っています。</u>
人事労務担当者	<u>職場の上司に相談してみてください。話しにくいことがあれば、人事が間に入るなどしてサポートしますよ。</u>
家族介護者	ありがとうございます。まずは自分から上司に相談してみます。

● 要注意 ●

先の見えない介護で、介護休業中に休業後のことを考えずに介護中心の生活となれば、休業期間中に仕事と介護を両立させる手立てを確立できず、職場の復帰が難しくなる場合があるため、注意が必要です。

● 要注意 ●

職場の人事労務の担当者も、介護休業は介護に専念するための休みではないという注意点を把握していない場合があります。そのため、家族介護者は、仕事と介護を両立させる体制を整えるための準備期間として活用することに気づく機会がないまま休業する場合があります。

【場面③ 職場に介護休業の取得の相談】

家族介護者	父親の認知症が進んできて、少し介護に専念したいので、2か月ほど介護休業を取得したいと考えているのですが。
職場の上司	最近疲れているようで心配していました。そういうことだったのですね。職場のことは気にせず、介護休業を取得してください。仕事の引継ぎなどで困ることがあれば、相談してください。職場の人員体制も検討しておくので、心配しないでください。
家族介護者	ありがとうございます。

【場面④ ケアマネジャーによる訪問時】

2週間ほど前にモニタリングで訪問したところだが、職場復帰の日が間近となったので、近くに行く用事もあり、様子を見に寄ることにした。すると、この前に訪問した時とだいぶ異なり、家族介護者は疲労困憊している様子。

ケアマネジャー	とても疲れているようですが、大丈夫ですか。もうすぐ介護休業も終わりですね。職場復帰に向けて、サービスの見直しが必要でしょうか。
家族介護者	毎日毎日、認知症の父親と二人きりで、本当に疲れました。認知症はますますひどくなり、最近では自分のことを認識してもらえません。暴言、徘徊、あと排せつ物の始末は苦痛です。 <u>このような状態なので、仕事どころではないような気持ちです。</u> サービスはとりあえず、このままでよいです。
ケアマネジャー	お父様については、わかりました。 <u>あなたご自身が心配です。短期入所など、あなたご自身の身体を休めるサービスを入れましょう。</u>

その後、ケアマネジャーにも誰にも相談なく、家族介護者は離職してしまいました。

●要注意●

モニタリングの際、家族介護者が、自分がしっかりと受け答えしなくてはと思っている場合、気を張っていて、疲労度合いが見えにくい場合があるかもしれません。

●要注意●

介護休業制度を利用して介護を行う日々を過ごしている内に、父親の認知症の悪化に伴い、自分が介護をしなければならない気持ちが強くなったり、介護に手一杯で仕事等家族介護者自身の生活を考えられなくなり、職場復帰する気持ちがなくなっていました。

●Good●

家族に対し、心配しているということを伝え、休息するためのサービス利用の提案を行っています。家族介護者は、疲れ切って、どうしてよいか分からない状況に陥っている場合がありますので、こうした声掛けやサービス利用の提案は大切です。

事例2. 要介護者は寝たきりの状態で退院 家族は在宅勤務

● 登場人物

①家族介護者 ②ケアマネジャー

● 家族介護者、要介護者の状況

○家族介護者:40代、女性、正社員、事務職

夫、高校生の娘、中学生の息子、要介護者(義母)と同居

要介護者:義母、70代、要介護4

○義母が脳梗塞で倒れて入院し、寝たきりの状態で退院することとなった。

○夫は忙しく、自分が義母の介護を任されることになった。

○柔軟に働くことのできる職場なので、仕事と介護を両立できそうだと思っている。



(1) シナリオ

【場面① 初回の相談】

家族介護者	義母が脳梗塞で入院していたのですが、寝たきりのまま退院することになり、在宅で介護したいと思っています。介護保険サービスの利用について相談したいのですが。
ケアマネジャー	まず、要介護のお義母様のことについてうかがいます。 …要介護者の状況を確認…
ケアマネジャー	次に、ご家族についてうかがいます。ご家族の皆様は、介護についての希望や不安などはありませんか。差支えない範囲で教えてください。
家族介護者	義母が自宅に帰りたいため、まずは自宅に戻ってもらって、私が主に介護を行おうと思っています。夫は忙しくて、介護を行うことは難しそうですが、子どもには多少は手伝ってもらえるのではないかと期待しています。
ケアマネジャー	少しお仕事のことをお聞きしてもよろしいですか？ 共働きでいらっしゃいますか？
家族介護者	私もフルタイムで働いていて、共働きです。短時間勤務や在宅勤務制度があって、働きやすい職場です。介護とも両立できるのではないかと考えています。周りにも制度を使いながら介護をしている人がいます。
ケアマネジャー	そうですね。在宅勤務が可能でしたら、在宅でお仕事をしながら、お義母様の介護を行うことができますね。
家族介護者	在宅勤務は週3日が上限で、上限いっぱい、利用しようと思っています。
ケアマネジャー	昼間、自宅にご家族がいらっしゃる日は安心ですね。ケアプランですが、ご家族が日中不在の日にデイサービスなど、通いのサービスを利用するよう

にいたしましょうか。

家族介護者 そのようにお願いします。

・・・家族が在宅勤務の日以外にサービスを組み込むプランを作成・・・

【場面② モニタリングのための訪問時】

ケアマネジャー 要介護のお義母様のご様子はいかがですか。

・・・要介護者の状況を確認・・・

ケアマネジャー 次に、ご家族の皆様のご様子などもお聞きできればと思いますが、大変お疲れのご様子ですね。体調は大丈夫ですか？

家族介護者 夫は相変わらず、毎日遅くに帰ってきます。私は週に3日、在宅勤務をしていますが、仕事をしながら介護を行うのが思っていたより大変で・・・

ケアマネジャー どのようなところが辛いですか。

家族介護者 食事や排せつの介助のほか、あれこれ呼ばれるので、仕事に集中できません。そうこうしているうちに、子ども達が帰ってきて、夕食の準備など、家事にも追われています。子ども達も忙しくて、手伝ってもらえません。

平日は仕事、土日は介護で、まったく休まる日がありません。

その後、家族介護者は疲労から体調を崩してしまった。

(2) 本事例の狙い

【場面① 初回の相談】

家族介護者	義母が脳梗塞で入院していたのですが、寝たきりのまま退院することになり、在宅で介護したいと思っています。介護保険サービスの利用について相談したいのですが。
ケアマネジャー	まず、要介護のお義母様のことについてうかがいます。 …要介護者の状況を確認…
ケアマネジャー	<u>次に、ご家族についてうかがいます。ご家族の皆様は、介護についての希望や不安などはありますか。差支えない範囲で教えてください。</u>
家族介護者	義母が自宅に帰りたいというので、まずは自宅に戻ってもらって、私が主に介護を行おうと思っています。夫は忙しくて、介護を行うことは難しそうですが、子どもには多少は手伝ってもらえるのではないかと期待しています。
ケアマネジャー	<u>少しお仕事のことをお聞きしてもよろしいですか？ 共働きでいらっしゃいますか？</u>

●Good●

踏み込み過ぎず、ご家族の状況について確認しています。

●Good●

家族の仕事のことも、聞いてもよいか確認しながら聞き取りを進めています。

家族介護者	私もフルタイムで働いていて、共働きです。短時間勤務や在宅勤務制度があって、働きやすい職場です。介護とも両立できるのではないかと考えています。周りにも制度を使いながら介護をしている人がいます。
ケアマネジャー	そうですね。在宅勤務が可能でしたら、在宅でお仕事をしながら、お義母様の介護を行うことができますね。
家族介護者	在宅勤務は週3日が上限で、上限いっぱい、利用しようと思っています。
ケアマネジャー	<u>昼間、自宅にご家族がいらっしゃる日は安心ですね。ケアプランですが、ご家族が日中不在の日にデイサービスなど、通いのサービスを利用するようにいたしましょうか。</u>
家族介護者	そのようにお願いします。 …家族が在宅勤務の日以外にサービスを組み込むプランを作成…

●要注意●

在宅勤務中は仕事をしている時間です。要介護者の介護や見守りが可能な時間帯と捉えてしまうと、家族は仕事に集中することができなくなる可能性があります。

【場面② モニタリングのための訪問時】

ケアマネジャー	要介護のお義母様のご様子はいかがですか。 …要介護者の状況を確認…
ケアマネジャー	次に、ご家族の皆様のご様子などもお聞きできればと思いますが、大変お疲れのご様子ですね。体調は大丈夫ですか？
家族介護者	夫は相変わらず、毎日遅くに帰ってきます。私は週に3日、在宅勤務をしています。仕事をしながら介護を行うのが思っていたより大変で…
ケアマネジャー	<u>どのようなところが辛いですか。</u>
家族介護者	食事や排せつの介助のほか、あれこれ呼ばれるので、仕事に集中できません。そうこうしているうちに、子ども達が帰ってきて、夕食の準備など、家事にも追われています。子ども達も忙しくて、手伝ってもらえません。 <u>平日は仕事、土日は介護で、まったく休まる日がありません。</u>

その後、家族介護者は疲労から体調を崩してしまった。

●Good●

家族自身が辛いと感じていることを聞き取っています。

●要注意●

家族が在宅にいる時間帯は、家族にみてもらえるという判断により、在宅勤務中は介護で仕事に集中できずストレスが溜まり、さらに、土日も介護に携わり、休息できる日が全くない状態となってしまいました。

事例3. 初回の相談 家族の仕事の状況等の確認

● 登場人物

①家族介護者 ②ケアマネジャー

● 家族介護者、要介護者の状況

○家族介護者:50代、女性、正社員、事務職

単身者、要介護者(母親)と二人暮らし

要介護者:母親、70代、要介護Ⅰ

○同居する母親の足腰が弱ってきて、閉じこもりがちである。

○二人暮らしのため、家事や母親の介護は、家族介護者一人で担っている。

○自身の仕事にやりがいを感じていて、今の働き方やキャリアを維持しつつ、介護と両立したいと考えている。



(1) シナリオ

【場面 初回の相談】

家族介護者 同居している母親の足腰が弱ってきて、最近では一人で外出することが難しくなってきました。要介護Ⅰと認定されたので、介護保険サービスの利用について相談したいです。介護保険サービスを利用すれば、何とかなるでしょうか。制度のことをよく知らないので、これから先のことが不安です。仕事をしているのですが、楽しいので、介護と両立したいと思っています。

ケアマネジャー ケアマネジャーは介護の専門家でご様子をうかがいながら、サービスの計画を作ったり、サービスの調整を行ったりします。介護で不安なことがあれば、何でも相談してください。お仕事との両立など、あなたご自身のことで、不安に思うことを相談してくださっても構いませんよ。
まず、介護保険サービスの説明をしますね。

…一気に介護保険制度や介護保険サービスの説明を行う。

家族介護者はよく理解できていない様子だが、気にせず、説明を続ける…

家族介護者 いろいろなサービスがあることは分かりましたが、何だか難しいですね…
(不安そうな様子)

ケアマネジャー 分からないことがあったら、なんでも質問してくださいね。

家族介護者 はあ…(何を質問したらよいか分からない様子)

ケアマネジャー では、どのようなサービスを利用したらよいかを考えますので、お母様のことについてお聞きしますね。

…要介護者の状況を確認…

ケアマネジャー 続いて、ご家族のことについてうかがいますね。同居されているのは、娘さんである、あなたお一人ですね。今、どういったお仕事をなさっているのでしょうか。

家族介護者 事務職で、フルタイムで働いています。そこそこ残業もありますが、19 時ぐらいには帰宅しています。新しいプロジェクトも立ち上がって、やりがいを感じているところです。

ケアマネジャー そうですか。今の会社には何年くらい勤めていらっしゃるのですか。上司や同僚の方には、介護のことなど相談しやすいでしょうか。もし長くお勤めだったら、お仕事にも慣れていらっしゃるし、職場の皆さんとも長いお付き合いなので、介護のことを話しやすいですよ。職場には両立のための支援制度は整っていらっしゃいますか。それは利用しやすいですか。

…職場や仕事のことについて、質問攻めに…

家族介護者 今回の部署には長くいて、上司や同僚との関係も悪くないと思います。でも、介護のことは、なんとなく、言い出すきっかけを失っていて……。制度のことはよくわかりません。

ケアマネジャー 職場に介護をしていると伝えることも大切なので、機会があったら、まずは上司や人事労務担当者などで、言いやすい人だけでも構わないので、話してみてくださいね。毎日残業があるとのことですが、仕事は少しセーブしたらいかがでしょう。仕事も介護も頑張ると疲れてしまいますよ。会社の両立支援制度も使ったらどうでしょうか。

介護サービスですが、通所介護を週に数回利用することにしましょうか。お母さまのためにもなりますし、日中一人で過ごすことへの不安も解消されると思います。

家族介護者 ……（初対面なのに、職場のことをいろいろ聞かれたり、一方的に仕事をセーブしたらよいと言われてたり… ちょっと気分が悪いな…）

サービスの利用についてはお任せします。私の仕事のことは、気にしないでください。

…家族介護者は気分を害してしまい、
これから自分のことを相談しようという気持ちにはなれない…

(2) 本事例の狙い

【場面① 初回の相談】

家族介護者 同居している母親の足腰が弱ってきて、最近では一人で外出することが難しくなってきました。要介護Ⅰと認定されたので、介護保険サービスの利用について相談したいです。介護保険サービスを利用すれば、何とかできるでしょうか。制度のことをよく知らないので、これから先のことが不安です。仕事をしているのですが、楽しいので、介護と両立したいと思っています。

ケアマネジャー ケアマネジャーは介護の専門家で、ご様子をうかがいながら、サービスの計画を作ったり、サービスの調整を行ったりします。介護で不安なことがあれば、何でも相談してください。お仕事との両立など、あなたご自身のことで、不安に思うことを相談したださっても構いませんよ。
まず、介護保険サービスの説明をしますね。

●Good●

ケアマネジャーの役割を説明し、家族の介護の不安に対応できることを伝えています。また、介護のことだけでなく、就労している家族自身のことについて相談してもよいことを伝えています。

…一気に介護保険制度や介護保険サービスの説明を行う。

家族介護者はよく理解できていない様子だが、気にせず、説明を続ける…

家族介護者 いろいろなサービスがあることは分かりましたが、何だか難しいですね…
(不安そうな様子)

ケアマネジャー 分からないことがあったら、なんでも質問してくださいね。

家族介護者 はあ…(何を質問したらよいか分からない様子)

●要注意●

介護保険制度について初めて説明を受ける人にとって、サービス名や専門用語は難しく、理解をしてもらうためには、分かりやすい言葉に置き換えたり、話に追いついているかを確認しながら、説明することが大切です。

ケアマネジャー では、どのようなサービスを利用したらよいかを考えますので、お母様のことについてお聞きしますね。

…要介護者の状況を確認…

ケアマネジャー 続いて、ご家族のことについてうかがいますね。同居されているのは、娘さんである、あなたお一人ですね。今、どういったお仕事をなさっているのでしょうか。

家族介護者 事務職で、フルタイムで働いています。そこそこ残業もありますが、19 時ぐらいには帰宅しています。新しいプロジェクトも立ち上がって、やりがいを感じているところです。

ケアマネジャー そうですか。今の会社には何年くらい勤めていらっしゃるのですか。上司や同僚の方には、介護のことなど相談しやすいでしょうか。もし長くお勤めだったら、お仕事にも慣れていらっしゃるし、職場の皆さんとも長いお付き合いなので、介護のことを話しやすいですよ。職場には両立のための支援制度は整っていらっしゃいますか。それは利用しやすいですか。

…職場や仕事のことについて、質問攻めに…

家族介護者 今回の部署には長くいて、上司や同僚との関係も悪くないと思います。でも、介護のことは、なんとなく、言い出すきっかけを失っていて……。制度のことはよくわかりません。

ケアマネジャー 職場に介護をしていると伝えることも大切なので、機会があったら、まずは上司や人事労務担当者などで、言いやすい人だけでも構わないので、話してみてくださいね。毎日残業があるとのことですが、仕事は少しセーブしたら
いかがでしょう。仕事も介護も頑張ると疲れてしまいますよ。会社の両立支援制度も使ったらどうでしょうか。

介護サービスですが、通所介護を週に数回利用することにしましょうか。お母さまのためにもなりますし、日中一人で過ごすことへの不安も解消されると思います。

家族介護者 …(初対面なのに、職場のことをいろいろ聞かれたり、一方的に仕事をセーブしたらよいと言われてたり… ちょっと気分が悪いな…)
サービスの利用についてはお任せします。私の仕事のことは、気にしないでください。

…家族介護者は気分を害してしまい、
これから自分のことを相談しようという気持ちにはなれない…

●Good●

職場に介護していることを伝えることは、仕事と介護の両立をする上で大切です。その点をきちんと伝えていきます。

●要注意●

職場の状況やキャリアのことを知ることも、就労している家族を支援するうえでは重要です。ただし、信頼関係が築けていない中で仕事のことについて深く尋ねたり、アドバイスしてしまうと、家族との信頼関係の構築が行いにくくなる可能性があります。

事例4. 転勤が決まり、施設入所

● 登場人物

①家族介護者 ②ケアマネジャー ③他事業所のケアマネジャー

● 家族介護者、要介護者の状況

○家族介護者:40代、男性、正社員、管理職

妻(専業主婦)、中学生の息子、要介護者(父親)と同居

要介護者:父親、70代、要介護3

○同居する父親は、介助が必要な場面が増えてきた

○専業主婦の妻が主に介護を行っている。仕事のない週末は自分も介護を担っているが、妻に介護の負担がかかっている。

○急に転勤が決まり、引っ越しをしなければならなくなった。



(1) シナリオ

【場面① 家族介護者から電話で相談】

家族介護者	急に転勤がきまり、父親のことで相談したいのですが。
ケアマネジャー	それは大変ですね。お父様と一緒に引っ越されるのですか？
家族介護者	転勤先が遠方で、環境も大きくかわるため、一緒に連れていくことは難しいと思っています。妻も介護に疲れてしまっていて、施設の入所を考えています。
ケアマネジャー	お父様はどのような希望をお持ちですか？
家族介護者	きちんと確認をしていますが、施設に入所することを了解してもらっています。施設のことをよく知らなくて、相談に乗ってもらえないでしょうか。そのことで、連絡しました。
ケアマネジャー	今度、訪問する際に、施設のパンフレットをいくつかお持ちします。

【場面② 家族介護者の自宅を訪問】

ケアマネジャー	先日相談いただいた施設入所の件で、施設のパンフレットをいくつかお持ちしました。
家族介護者	ありがとうございます。それぞれどのような特徴があるのでしょうか。
ケアマネジャー	お父様は、どのようなところをご希望なのですか？ 施設に入所しなくても、介護サービスを上手く活用すれば、一人でも大丈夫だと思いますが。。
家族介護者	父は任せると言っていて、特に希望は聞いていません。一人でのいるのも心配なので、施設に入所してもらいます。

ケアマネジャー そうですか。。施設入所となると、私は担当ではなくなるのと、各施設の具体的な様子は分からないため、ご自身で見学に行くなどして、情報収集をしたらいかがでしょうか。実際に見て決めることが大切ですよ。

・・・要介護者の状況を確認・・・

【場面③ 地域のケアマネジャーの情報交換会の場】

他事業所のケアマネジャー 担当している利用者で、お子さんが転勤となって、お子さんは施設に入所させたいと言っていたのですが、まだまだ在宅で頑張れそうだったので、介護保険サービスのほか、地域の見守り支援、配食サービスなども組み合わせて提案したら、安心してくれて、在宅生活を続けています。年に何度かご家族が利用者の様子を見に来てお世話する時は、介護休暇や年次有給休暇を利用していますよ。

ケアマネジャー 私の担当している利用者でも、同居している息子さんが転勤になって、ご家族の希望もあり、施設入所となったのですが、もうちょっと頑張れたかな・・・

他事業所のケアマネジャー 利用者ご本人の気持ちはどうだったか。。施設入所の選択は必ずしも悪いわけではないですが、もし、ご本人が本当は在宅を希望されているようであれば。。この調整は難しいですよ。

ケアマネジャー 息子さんにお任せするという事だったので、本当のところ、分からないままです。。

・・・もう少し、利用者ご本人の気持ちを確認して、もし在宅にいたいということであれば、そのための働きかけや支援を考えればよかったかな・・・

(2) 本事例の狙い

【場面① 家族介護者から電話で相談】

家族介護者	急に転勤がきまり、父親のことで相談したいのですが。
ケアマネジャー	それは大変ですね。お父様は一緒に引っ越されるのですか？
家族介護者	転勤先が遠方で、環境も大きくかわるため、一緒に連れていくことは難しいと思っています。妻も介護に疲れてしまっていて、施設の入所を考えています。
ケアマネジャー	お父様はどのような希望をお持ちですか？
家族介護者	<u>きちんと確認をしていませんが、施設に入所することを了解してもらっています。</u> 施設のことをよく知らなくて、相談に乗ってもらえないでしょうか。そのことで、連絡しました。
ケアマネジャー	今度、訪問する際に、施設のパンフレットをいくつかお持ちします。

● 要注意 ●

要介護者本人の希望が確認されていません。家族に迷惑をかけるはいけないと思い、本当は入所したくないけれど、了解している可能性もあります。

【場面② 家族介護者の自宅を訪問】

ケアマネジャー	先日相談いただいた施設入所の件で、施設のパンフレットをいくつかお持ちしました。
家族介護者	ありがとうございます。それぞれどのような特徴があるのでしょうか。
ケアマネジャー	<u>お父様は、どのようなところをご希望なのですか？ 施設に入所しなくても、介護サービスを上手く活用すれば、一人でも大丈夫だと思いますが。</u>
家族介護者	<u>父は任せると言っていて、特に希望は聞いていません。一人でいるのも心配なので、施設に入所してもらいます。</u>
ケアマネジャー	<u>そうですか。。施設入所となると、私は担当ではなくなるのと、各施設の具体的な様子は分からないため、ご自身で見学に行くなどして、情報収集をしたらいかがでしょうか。実際に見て決めることが大切です。</u>

…要介護者の状況を確認…

●Good●

ご家族の心配から施設を希望されていると思われるため、在宅が継続できるのではないかと伝えていきます。

●Good●

施設見学の大切さを伝えていきます。

●要注意●

要介護者は在宅を諦めてしまっているかもしれません。

●要注意●

自宅生活も選択肢として残しておくよう、入居するまでの期間に在宅介護サービスを利用いただく提案をすることも解決策の一つなる可能性があります。ご家族や要介護者が、在宅介護を受けながらの一人暮らしがイメージできていないだけかもしれません。

【場面③ 地域のケアマネジャーの情報交換会の場】

他事業所のケアマネジャー 担当している利用者で、お子さんが転勤となって、お子さんは施設に入所させたいと言っていたのですが、まだまだ在宅で頑張れそうだったので、介護保険サービスのほか、地域の見守り支援、配食サービスなども組み合わせて提案したら、ご家族も安心してくれて、在宅生活を続けています。年に何度かご家族が利用者の様子を見に来てお世話する時は、介護休暇や年次有給休暇を利用していますよ。

ケアマネジャー 私の担当している利用者でも、同居している息子さんが転勤になって、ご家族の希望もあり、施設入所となったのですが、もうちょっと頑張れたかな…

他事業所のケアマネジャー 利用者ご本人の気持ちはどうだったか。。施設入所の選択は必ずしも悪いわけではないですが、もし、ご本人が本当は在宅を希望されているようであれば。。この調整は難しいですね。

ケアマネジャー 息子さんにお任せするということだったので、本当のところ、分からないままでした。今回のケースを振り返る良いきっかけになりました。

…もう少し、利用者ご本人の気持ちを確認して、もし在宅にいたいということであれば、そのための働きかけや支援を考えればよかったかな…

●Good●

介護保険サービス以外の地域資源、インフォーマルサービスも活用し、ご本人、ご家族とも安心して、在宅生活を継続できる提案を行っています。

●要注意●

家族の言葉だけでなく、家族のいないときなどに、利用者本人の要望を確認するなどして、バランスを取る目線を持つことも大切です。他事業所のケアマネジャーとの情報交換などを通じて、働いている家族に関する対応が難しかったケースなどを振り返ってみましょう。

事例5. 遠距離介護 過剰な支援

● 登場人物

①家族介護者 ②ケアマネジャー ③要介護者

● 家族介護者、要介護者の状況

○家族介護者:50代、男性、正社員、営業職、東京在住
妻(正社員・事務職)、中学生の息子と同居

要介護者:母親、80代、要介護2、持病有、一人暮らし

○家族は東京に住んでおり、要介護者の自宅まで新幹線を使って3時間ほどかかる。

○家族介護者もその妻も仕事が忙しく、定期的に要介護者の元に様子を見に行くことが負担になっている。



(1) シナリオ

【場面① ケアマネジャーのもとへ家族から電話】

家族介護者	いつも母のことでお世話になっています。遠方に住んでいて、なかなかご挨拶もできないままで申し訳ありません。月に1回程度、妻と分担して、帰省していますが、状態が悪くなっているような気がするので、回数を増やさなければならぬと思っていますところ。ケアマネジャーの方からみて、母の様子はどうでしょうか。
ケアマネジャー	離れて暮らしていらっしゃるので、不安ですよ。仕事をしながら、これ以上、帰省の回数を増やすことは、かなり負担が大きいのではないのでしょうか。あなたご自身の仕事や生活も大切にしてください。帰省の回数を増やさなくても、何とかかなと思いますよ。
家族介護者	ありがとうございます。忙しい職場で、休暇は取りにくく、小さい会社なので介護のための休みもありません。週末に帰るしかないと思っていて、そうすると平日は仕事、休日は介護で体力的にもきついと感じていました。そのように声をかけていただけてありがたいです。
ケアマネジャー	私のことを家族だと思って、不安なことがあれば、何でも相談してくださいね。

【場面② 家族からケアマネジャーへ突然の電話】

家族介護者	突然の電話ですみません。母に何回か電話を試みたのですが、出ないのです。様子を見に行ってもらえないでしょうか。
ケアマネジャー	わかりました。様子を見に行ってみますね。 …訪問してみると、単に電話に気づかなかった様子で、何事もなかった…

【場面③ 1週間後、家族から再び、突然の電話】

家族介護者 母が調子が悪いと言っていて、月1回程度の通院は、いつも私たちが付き添っているのですが、一人で病院へいくことができず、申し訳ないのですが、付き添ってもらえないでしょうか。

ケアマネジャー わかりました。急なことでするので、かかりつけ医の〇〇医院へお連れしますね。

…病院へ付き添い、その後、診療結果などを家族に電話で報告…

この日以降、家族が安心すると思ひ、家族から連絡がなくても、近くを通りかかった際は様子を伺い、メールで状況を伝えるようにした（仕事だと考え、電話ではなくメールで連絡。直接家族と話はしていない）。また、ちょっとした困りごとなどにも対応した。

【場面④ モニタリングのための訪問時】

要介護者 以前は息子が心配して、毎日電話をくれていたのに、最近は月に数回…息子も忙しいし、仕方がないと思っているけれどね。

ケアマネジャー 私から、息子さんへ連絡しているので、安心してください。息子さんにご様子は伝わっていますよ。

要介護者 あなたの方がよほど私のことを気にかけてくれるわね。あなたがいてくれるから、もういいわ。そうそう、デイサービスには行きたくないので、やめてもよいかしら。

ケアマネジャー 元気であるためには、やめない方がよいですよ。もう少し、頑張ってみましょう。

【場面⑤ ケアマネジャーから家族へ電話】

ケアマネジャー お母様のことですが、デイサービスに通いたくないと言っています。閉じこもりにならないようにするためには、通い続けた方がよいと思います。お母様がデイサービスに通わない理由について、お気づきのことはありますか。お母様に確認することはできますか。

家族介護者 今、仕事がとても忙しくて、ゆっくり話す時間がなくてすみません。あなたと母で話し合っ決めてもらえないでしょうか。お任せしますよ。

家族は、すっかりケアマネジャーを頼りきっており、過剰に依存するようになってしまった。

(2) 本事例の狙い

【場面① ケアマネジャーのもとへ家族から電話】

家族介護者	いつも母のことでお世話になっています。遠方に住んでいて、なかなかご挨拶もできないままで申し訳ありません。月に1回程度、妻と分担して、帰省していますが、状態が悪くなっているような気がするので、回数を増やさなければならぬと思っていますところで、ケアマネジャーの方からみて、母の様子はどうでしょうか。
ケアマネジャー	離れて暮らしていらっしゃるの、不安ですよ。仕事しながら、これ以上、帰省の回数を増やすことは、かなり負担が大きいのではないのでしょうか。あなたご自身の仕事や生活も大切にしてください。帰省の回数を増やさなくても、何とかかなと思いますよ。
家族介護者	ありがとうございます。忙しい職場で、休暇は取りにくく、 <u>小さい会社なので介護のための休みもありません</u> 。週末に帰るしかないと思っています、そうすると平日は仕事、休日は介護で体力的にもきついつと感じていました。そのように声をかけていただけありがとうございます。
ケアマネジャー	<u>私のことを家族だと思って、不安なことがあれば、何でも相談してくださいね。</u>

●Good●

遠距離介護をしている家族の負担を気遣い、家族介護者本人の仕事や生活も大切にする必要があることを伝えています。

●要注意●

信頼関係の構築のための声掛けは必要ですが、あくまで「専門家」として、要介護者や家族に接することが重要です。

●要注意●

会社の規模にかかわらず、介護休業、介護休暇等の育児・介護休業法の両立支援制度は利用できます。小さな会社でも制度の対象者から申出があれば、会社は拒否できません。会社の就業規則等に制度が定められていなくても、育児・介護休業法に基づいて制度を利用することができます。

【場面② 家族からケアマネジャーへ突然の電話】

家族介護者	突然の電話ですみません。母に何回か電話をしてみたのですが、出ないのです。様子を見に行ってもらえないでしょうか。
ケアマネジャー	わかりました。様子を見に行ってみますね。 …訪問してみると、単に電話に気づかなかった様子で、何事もなかった…

【場面③ 1週間後、家族から再び、突然の電話】

家族介護者 母が調子が悪いと言っていて、月1回程度の通院は、いつも私たちが付き添っているのですが、一人で病院へいくことができず、申し訳ないのですが、付き添ってもらえないでしょうか。

ケアマネジャー わかりました。急なことです、かかりつけ医の〇〇医院へお連れしますね。

…病院へ付き添い、その後、診療結果などを家族に電話で報告…

この日以降、家族が安心すると思い、家族から連絡がなくても、近くを通りかかった際は様子を伺い、メールで状況を伝えるようにした（仕事中心だと考え、電話ではなくメールで連絡。直接家族と話していない）。また、ちょっとした困りごとなどにも対応した。

● 要注意 ●

就労している家族が自身の仕事や生活を守るためにケアマネジャーが配慮することは重要ですが、一方的な情報提供になっていないか、家族と定期的に話し合う機会を設けているか、注意が必要です。

【場面④ モニタリングのための訪問時】

要介護者 以前は息子が心配して、毎日電話をくれていたのに、最近は月に数回…息子も忙しいし、仕方がないと思っているけれどね。

ケアマネジャー 私から、息子さんへ連絡しているので、安心して下さい。息子さんにご様子は伝わっていますよ。

要介護者 あなたの方がよほど私のことを気にかけてくれるわね。あなたがいてくれるから、もういいわ。 そうそう、デイサービスには行きたくないので、やめてもよいかしら。

ケアマネジャー 元気であるためには、やめない方がよいですよ。もう少し、頑張ってみましょう。

● 要注意 ●

要介護者の精神的なサポートなど、家族だからこそ担える役割をケアマネジャーが代替していないか、確認する必要があります。

● 要注意 ●

なぜデイサービスに行きたくなくなったのか、聞くことができる範囲で確認したり、デイサービスに要介護者の様子を確認したりすることで、原因を考える必要があります。デイサービスで、他の利用者とは何かあったり、体調が悪くなっていることなども考えられます。

【場面⑤ ケアマネジャーから家族へ電話】

ケアマネジャー	<u>お母様のことですが、デイサービスに通いたくないと言っています。閉じこもりにならないようにするためには、通い続けた方がよいと思います。お母様がデイサービスに通わない理由についてお気づきのことはありますか。お母様に確認することはできますか。</u>
家族介護者	今、仕事がとても忙しくて、ゆっくり話す時間がなくてすみません。 <u>あなたと母で話し合 って決めてもらえないでしょうか。お任せしますよ。</u>

家族は、すっかりケアマネジャーを頼りきっており、過剰に依存するようになってしまった。

●Good●

要介護者と家族のコミュニケーションを促しています。

●要注意●

家族が介護保険制度の仕組みやケアマネジャーの役割をよく理解しておらず、ケアマネジャーに全て任せてしまっています。介護保険制度の範囲内でできること・できないことについて、丁寧に説明をする必要があります。

3. グループ発表と講評

- グループワークの実施後、グループの発表を行います。研修時間に応じて、発表するグループ数を決めましょう。
- 各事例のポイントは以下のとおりです。
講師がグループの発表に対し講評を行う際、以下のポイントを伝えましょう。

● 事例1のポイント

- 両立支援制度は、家族介護者自身が介護に専念するためだけに利用するのではなく、介護をしながらでも就労が継続できる体制を整えるための準備期間、介護のマネジメントを行うための期間として活用する視点が大切です。家族にその意識がない場合がありますので、気づきを与える声掛けを行いましょう。
- 職場の人事労務の担当者や上司も、上記の視点を把握していない場合があります。職場への相談を促す場合に注意していきましょう。
- 仕事と介護の両立で家族が疲弊している場合、家族に対し、あなたのことを心配しています、ということを伝え、休息するためのサービス利用の提案を行いましょう。

● 事例2のポイント

- 在宅勤務を行う人が増えていますが、在宅勤務中は仕事をしている時間です。要介護の介護や見守りが可能な時間帯と捉えてしまうと、家族は仕事に集中することが出来なくなる可能性がありますので注意が必要です。
- 家族が自宅にいる時間帯は、家族にみてもらえるという判断を行ってしまうと、在宅勤務中は介護で仕事に集中できずストレスが溜まり、さらに、土日も介護に携わると、休息できる日が全くない状態に陥ってしまうことも懸念されます。
- 家族は在宅で仕事をしながら介護や見守りができてよいと思っているかもしれませんが、ストレスが溜まり、辛そうな状況であれば、声掛けを行い、仕事に集中できる環境を整えていきましょう。

● 事例3のポイント

- 初めて介護保険を使う人にとって、ケアマネジャーのことを初めて知る場合も多いと思われます。そこで、まず、ケアマネジャーの役割を説明し、家族の介護の不安に対応できることを伝えましょう。
- また、初めて介護保険制度の説明を受ける人にとって、サービス名や専門用語は難しく、説明に追いついていけない場合もあるでしょう。理解をしてもらえるように、分かりやすい言葉に置き換えたり、理解しているかを確認しながら、丁寧に説明を進めていくことが大切です。
- 家族の職場の状況やキャリアのことを知ることも、就労している家族を支援する上

では重要です。ただし、初対面など、信頼関係を築く前に、仕事のことについて、深く聞いたり、キャリアについてアドバイスをしてしまうと、家族との信頼関係の構築が行いにくくなる可能性がありますので、注意が必要です。

- 職場に介護をしていることを伝えなければ、職場の両立支援制度を利用することができません。職場に相談していない様子であれば、家族の状況をみながら、折を見て、上司や人事労務担当者に相談してみるように伝えましょう。

● 事例4のポイント

- 家族の急な転勤で、在宅での介護が難しくなる場合があります。家族から要介護者の施設入所の相談があった場合、要介護者本人の希望の確認がされているかについて、注意しましょう。要介護者は、家族に迷惑をかけてはいけないと思ひ、入所したくないけれど、了解している可能性もあります。
- 家族の心配から、施設を希望している場合があるため、在宅継続の可能性があれば、その点を伝えることも大切です。家族や要介護者は、在宅介護サービスを利用しながら一人暮らしするイメージを持つことができていないだけかもしれません。
- 施設入所を決めていて、入所先を探している場合でも、在宅介護サービスを利用する方法があることを、一人暮らしの具体的な生活イメージとともに提案してみましょう。その際、地域資源やインフォーマルサービスの活用なども紹介するとよいでしょう。

● 事例5のポイント

- 遠距離介護の家族は、直接様子を確認できない不安や帰省の負担が大きい場合があります。相談があった場合は、その点を気遣い、離職に結びつかないように、家族本人の仕事や生活も大切にしよう伝えましょう。一方で、「家族と思っ何でも相談してください」などの声掛けは、業務範囲を超える相談や依頼につながる可能性もあります。信頼関係構築のための声掛けは必要ですが、あくまで「専門家」として、要介護者や家族に接することが大切です。
- 就労している家族が自身の仕事や生活を守るために、ケアマネジャーが配慮することは重要ですが、一方的な情報提供になっていないか、家族と定期的に話し合う機会を設けているかも注意が必要です。
- 会社の規模に関わらず、介護休業制度、介護休暇等の育児・介護休業法の両立支援制度を利用することができます。例えば、小さい会社なので、そのような制度はないと思っ家族がいるかもしれません。勤務先の就業規則等に制度が定められていなくても、育児・介護休業法に基づいて制度を利用することができます。

ステップ4 研修の振り返り

～就労している家族に対する支援についての振り返り、習得状況の確認～

◆狙い

- 就労している家族介護者に対する支援について、研修の振り返りを行い、研修の狙いを達成できたか、現場での実践につなげることができるか自己点検等を行う。

◆想定時間

- 15～30分程度

◆実施方法

- 座学

1. 研修振り返りの実施

- 最後に、本研修全体の振り返りを行きましょう。
- 振り返りの方法として、まず、振り返りシート等を活用して、各自、研修の振り返りを行った後、数人に研修を受講した感想や振り返った内容を発表してもらい、最後に講師による講評を行う方法などが考えられます。
他の受講者の感想を聞いたり、それを受けた講評を聞くことで、今後の業務にどのように活かしていくか等について、考えを深めることなどが期待できます。
- 講師の研修最後の講評では、上記の受講者の振り返りに関する発表のほか、グループワークの発表内容、受講者の習得状況の様子等より、以下にあげた「(1) 育児・介護休業法における両立支援制度のポイント」「(2) 家族が就労している場合の支援の視点」「(3) 就労している家族との信頼関係を築くポイント」などから、まとめを行きましょう。

(1) 育児・介護休業法における両立支援制度のポイント p24～25

➤ ポイント① 就労している家族が自ら介護をしなくてもよい体制を整える

- 介護はいつまで続くかわからないものであり、長期化する可能性も高い傾向にあります。見通しを立てることが難しいため、家族らが介護に専念してしまうと、就業継続が困難になります。
- 両立支援制度をうまく活用し、就労している家族が自ら介護をしなくてもよい体制を整えることが重要です。

- ただし、介護休業などを利用するかは家族で決めることであるため、利用を強制してはいけません。
- **ポイント② 介護休業は、「仕事と介護を両立させる体制を整える準備期間」として活用する**
 - 就労している家族の3割は、介護休業について、仕事をせずに介護に専念するための期間と考えてしまっています。
 - そのため介護が長期化したときに休暇が不足し、離職せざるを得なくなってしまう可能性が高くなります。
 - 同様にケアマネジャーの約4割も、介護休業について、仕事をせずに介護に専念するための期間と考えている割合が高いという現状があります。

(2) 家族が就労している場合の支援の視点 p28~29

- **視点① 介護はいつ始まるかわからない**
 - 介護が始まる前から、必要な知識を得ていない場合、突然介護に直面して、混乱してしまう可能性があります。
- **視点② 介護はいつまで続くかわからない**
 - 家族介護者が自ら主に介護を担ってしまうと、仕事との両立が難しくなり、離職に結びついてしまう可能性があります。
- **視点③ 家族介護者の個別性が高い**
 - 介護者の状況も様々ですが、就労している家族介護者の状況も様々です。職場環境、仕事内容、仕事やキャリアへの考え方等、一人ひとりが異なります。
- **視点④ 自分から職場へ介護をしていることを伝えなければ、職場からアドバイスを
得ることはできない**
 - 職場へ介護をしていることを伝え、相談することが支援やアドバイスを受ける一歩となります。

(3) 就労している家族との信頼関係を築くポイント p35~38

- **ポイント① 就労している家族にケアマネジャーの役割を伝える**
 - 就労している家族は、「ケアマネジャーに介護のことを相談できる」と理解していても、自分自身の生活や、仕事との両立について相談できるとは考えていない場合も少なくありません。
 - ケアマネジャーの側から、家族に対してケアマネジャーの役割を伝えることが重要です。このとき、「何でも相談してほしい」といった大まかな伝え方をするので

はなく、「介護のこと以外にも、仕事や生活のことも相談してほしい」と具体的に伝えることで、家族の側も何を相談してよいかをイメージしやすくなります。

➤ **ポイント② 就労している家族に寄り添った対応をする**

- 就労している家族が、「ケアマネジャーに、自分自身の生活や仕事との両立について相談できる」と知ったあと、実際にケアマネジャーに相談するかどうかは、ケアマネジャーを信頼できているかどうか次第です。
- 就労している家族に「仕事との両立について、ケアマネジャーに相談してみよう」としてもらうためにも、日ごろから家族に寄り添った対応をし、信頼関係を築きましょう。
- 中には、ケアマネジャーに仕事のことを聞かれないという家族もいます。家族の側から自発的に、ケアマネジャーに相談しようと思えるような関係づくりを行いましょ。
- 以下は、家族に寄り添った対応をするうえでのポイントの例です。

● **ケアプラン作成や家族への連絡の際には、家族が働いていることを踏まえる**

- 家族が働いていることを踏まえた対応をすることは、たとえ小さなことであっても、家族にとって大きな配慮になるということを意識しましょう。
- 利用者本人の状態・要望だけでなく、家族の仕事の状況を踏まえたケアプランを作成することで、家族の働き方への影響を小さくすることができます。

● **利用者の要望と、家族の要望の間でバランスをとる**

- 利用者の要望と家族の要望が一致しないときは、利用者と家族の間で調整してもらえばかりではなく、ケアマネジャーが間に立って調整役を果たすことも重要です。
- 利用者と家族がお互いに遠慮して、それぞれの要望を伝えずにいるときは、ケアマネジャーが本音を聞き出し、双方の要望を汲み取る役割になることも有効です。
- ただし、「仕事と介護の両立支援」を意識するあまり、家族の仕事の状況ばかりを重視することがないよう、利用者の要望との間でバランスをとるという視点を忘れないようにしましょう。

● **就労している家族の不安や悩みを軽減するようなサポートをする**

- 自分自身が介護を担わなければならないと考えている家族もいます。そうした思いから、離職して介護に専念しようとする可能性もあるため、親子の人生は別

であると伝えたり、介護のことは専門家に任せてよいのだと伝えたりすることも重要です。

- 特に遠距離介護の場合は、利用者本人の様子が分からないことに不安を感じる家族も多いです。ケアマネジャーから見れば遠距離介護を続けられる状況であっても、家族が遠距離は無理だと思い込み、異動願を出したり、転職したりすることにもつながりかねないので、ケアマネジャーからの日ごろの声掛け、情報共有がいっそう重要になります。

2. 振り返りシート

- 振り返りの方法として、研修の目的等を記載した振り返りシートを作成して、各目標等に対して、達成できたか、どのように考えたかを書いてもらう方法も効果的です。例えば、受講前、受講直後、受講3か月後で変化を振り返ることができるようにしてもよいでしょう。

図表28 研修振り返りシート例

研修振り返りシート

本シートは、研修内容の理解・習得状況を自己チェックするためのチェックリストです。受講時の学びや感じたこと、自身の課題等を書きとめ、今後の実践の中で活用してください。

氏名	
受講日	年 月 日

1. 各項目について以下の4段階で、自己評価を記入してください。
 【選択肢】 4. できている 3. 概ねできている 2. あまりできていない 1. できていない

振り返り項目		受講前	受講直後	受講3ヶ月後
【基礎知識】 家族が就労している場合の支援の視点				
①	就労しながら介護している家族の実態、職場の様子、生活の実態に関する基礎知識を理解している。			
②	就労している家族介護者に対して、ケアマネジメントの現場における支援の必要性について理解している。			
【実践】 家族介護者の仕事との両立を踏まえたケアマネジメントの方法				
①	介護休業・介護休暇等の両立支援制度、企業の両立支援の取組等を説明できる。			
②	家族介護者と信頼関係を築きながら、就労している家族の状況を把握することができる。			
③	家族介護者に対し、介護保険制度等と両立支援制度等をうまく組み合わせて、仕事や生活と介護を両立できるようなケアマネジメント、アドバイスができる。			

2. あなたが本研修で習得したことや今後の実践に活かしたいこと、今後の課題等について振り返りを行うため、以下の各項目に記入してください。

振り返り項目	記入欄
① 就労している家族介護者に対する仕事と介護の両立支援について、あなたが本研修で特に学べたと思うのは、どのようなことですか。	
② 就労している家族介護者に対する仕事と介護の両立支援について、今後の実践に活かしたいと思うことは何ですか。	
③ 研修全体を振り返り、あなた自身が今後の課題と考えることは何ですか。	

3. 研修振り返りの留意点

- 研修の振り返りの留意点として、本研修カリキュラムは、あくまで「基礎知識を得た」段階であり、仕事と介護の両立支援に関する「技術を得た」段階でない点に留意する必要があります。
- 本研修カリキュラムの位置づけや意義より、習熟度を点数化することは難しいですが、研修で学んだことによる気づき、振り返りを持って、受講証を発行してもよいでしょう。受講証の発行について、あくまで「自分の課題を認識した上」での交付であり、受講したから「できるようになった」訳ではないことに注意して、日ごろの業務に、研修で学んだことを活かしていくことが大切です。

