



付属資料

仕事と介護の両立支援カリキュラム
研修用資料例

仕事と介護の両立支援 研修資料

ステップ1～4 研修資料

◆ステップ1

家族が就労している場合の支援の視点

ステップ1のねらい

1. 就労しながら介護している家族の実態、職場の様子、生活の実態を学ぶ
2. 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

3

1. 介護しながら働いている人の状況

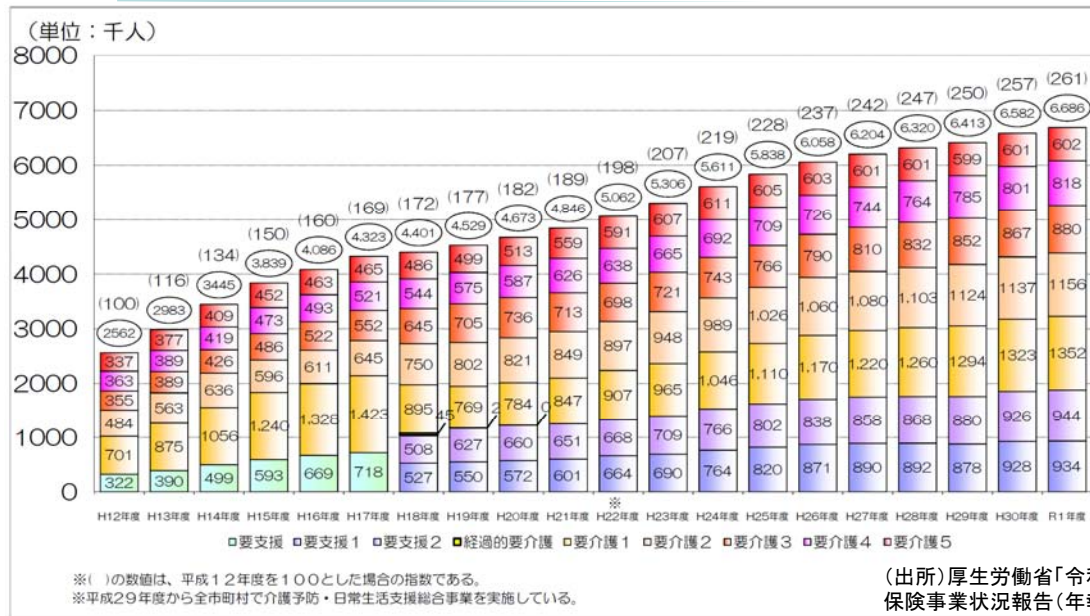
要点

- 要介護者数は年々増加しており、働きながら介護している人も少なくない。
- しかし、勤務先の両立支援制度を知らない人が多く、介護のために離職した人は、両立支援制度を利用せず離職している傾向がある。
- また、両立支援制度を知っていても、利用の仕方が分からずに、両立支援制度を利用していないケースも少なくない。
- さらに、仕事と介護の両立に不安を感じている人も多い。

1-1. 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（H12年度の2.6倍）。

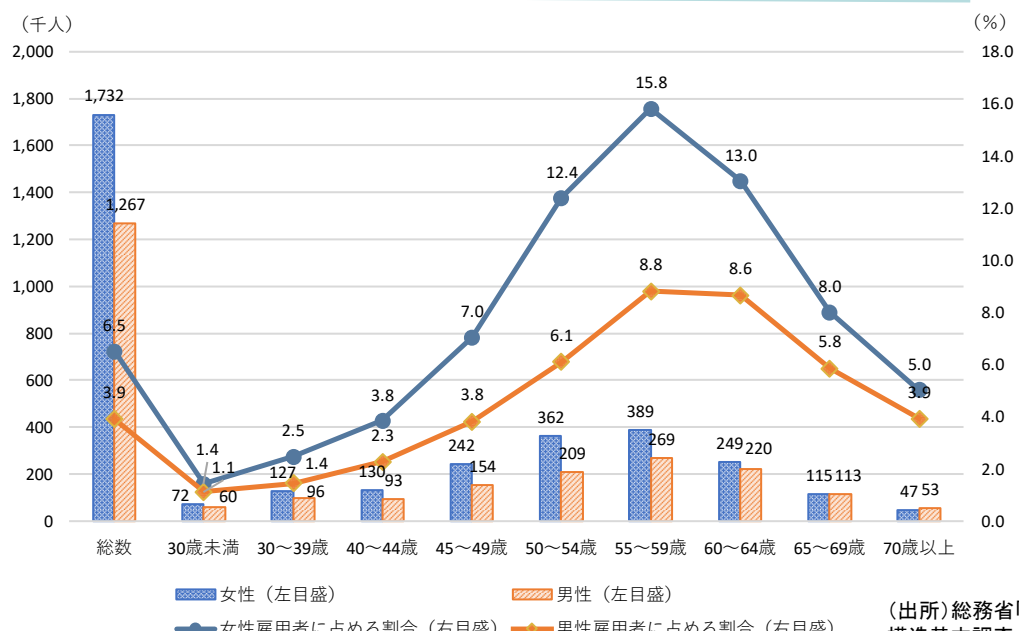
図表1 要介護（要支援）認定者数



1-1. 介護しながら働いている人の増加

- 介護をしている雇用者数は299万人となっている。

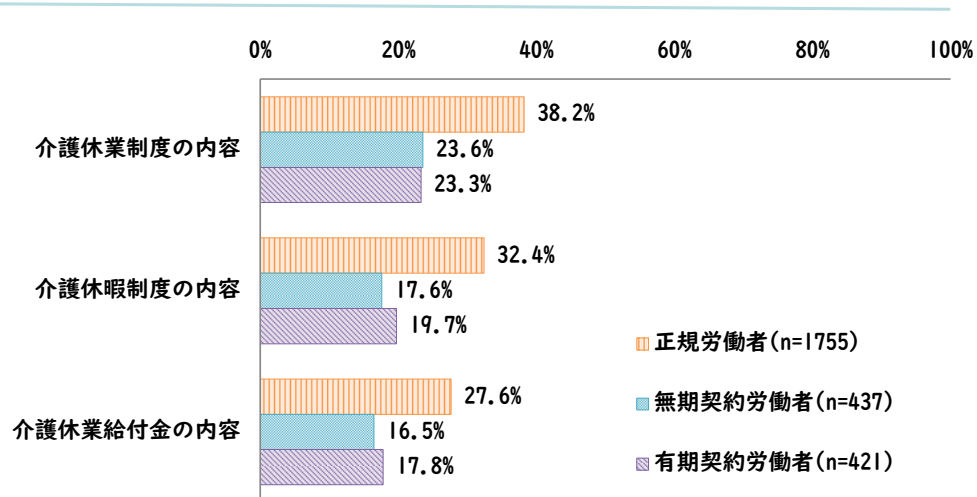
図表2 男女別年齢階級別介護をしている雇用者数と雇用者総数に占める割合



1-2.両立支援施策・制度の認知・理解度

- 介護休業制度等の両立支援制度の内容を知っている割合は、正規労働者でも3~4割程度。

図表3 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

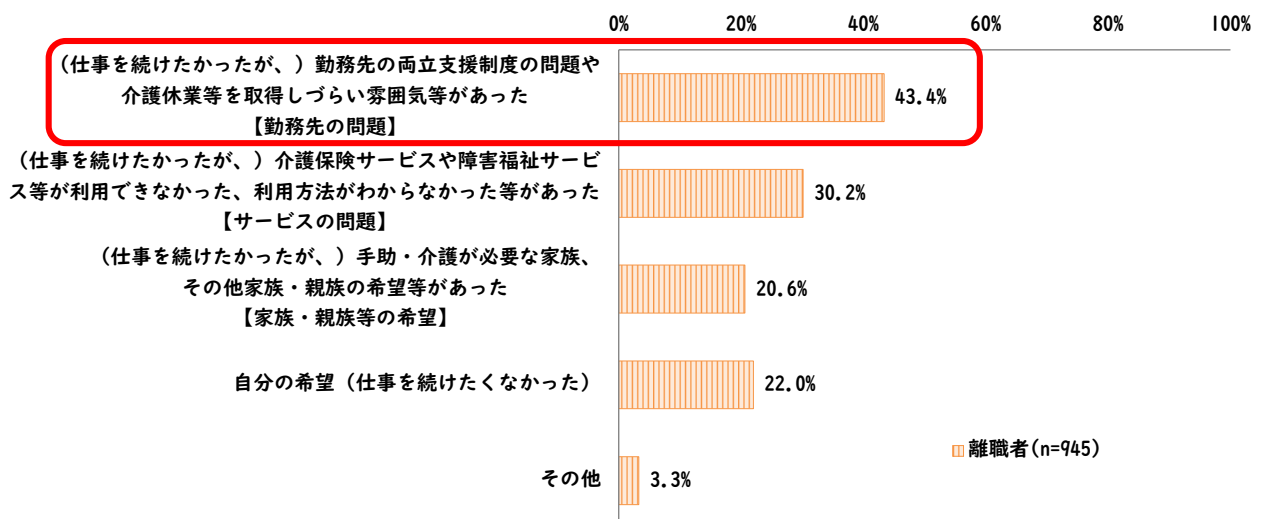


(出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」(厚生労働省委託事業) 令和4年3月より作成

1-2.両立支援施策・制度の認知・理解度

- 介護のために離職した人の43.4%は「勤務先の問題」で離職している。

図表4 「手助・介護」のために、仕事を辞めた理由:複数回答

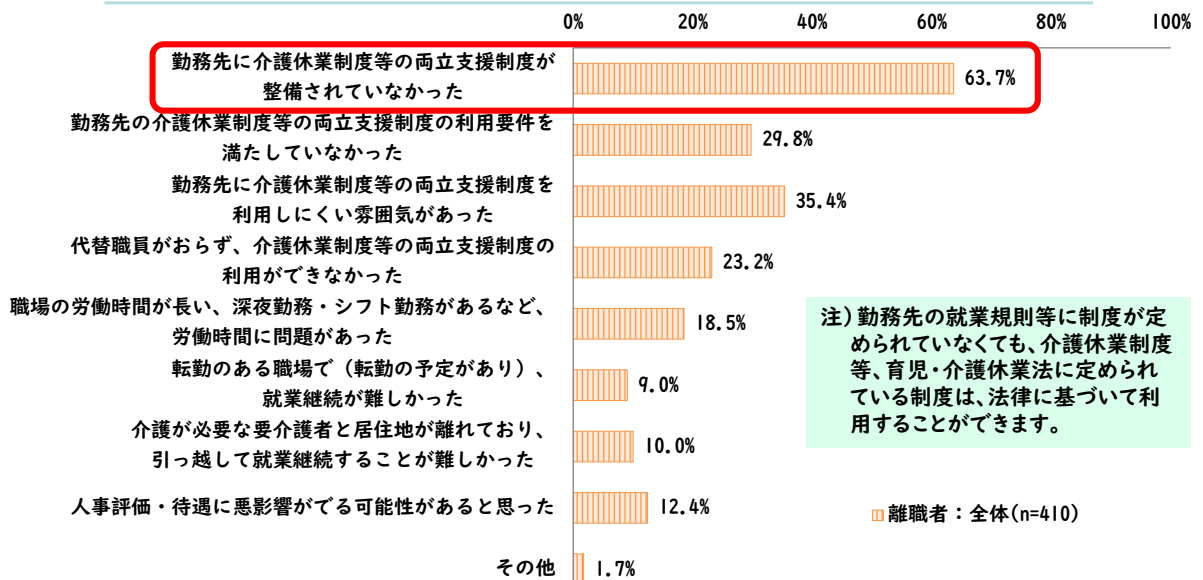


(出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」(厚生労働省委託事業) 令和4年3月より作成

1-2. 両立支援施策・制度の認知・理解度

- 勤務先の問題で離職した人は、両立支援制度が利用できることを知らずに離職している可能性がある。

図表5 【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

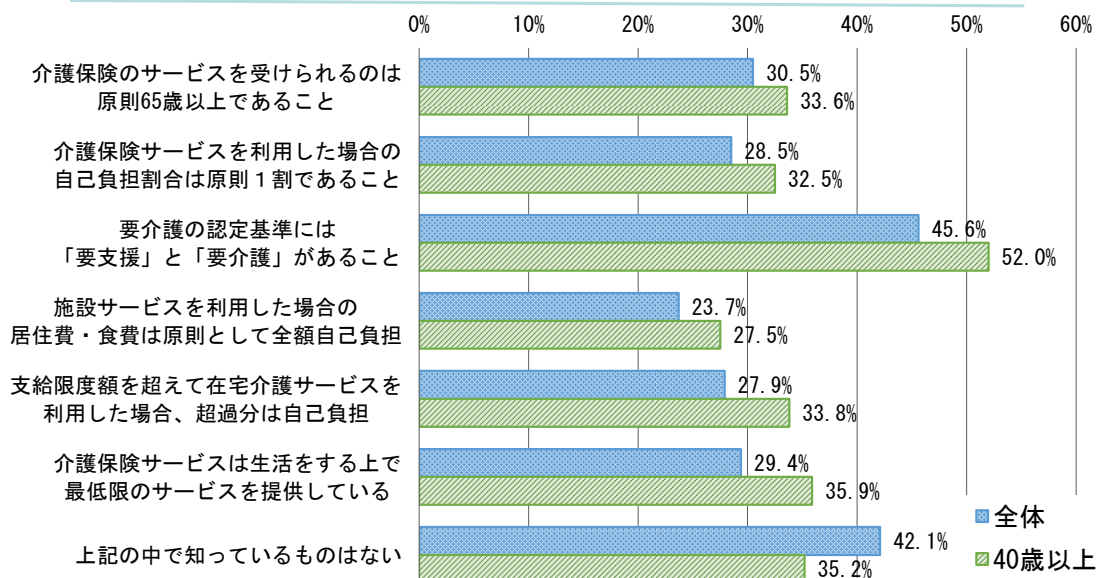


(出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」(厚生労働省委託事業) 令和4年3月より作成

1-3. 介護保険制度の認知状況

- 公的介護保険制度の内容を知らない人が、40歳以上でも3割以上にのぼる。

図表6 公的介護保険制度の内容に関する認知度(n=22,582)

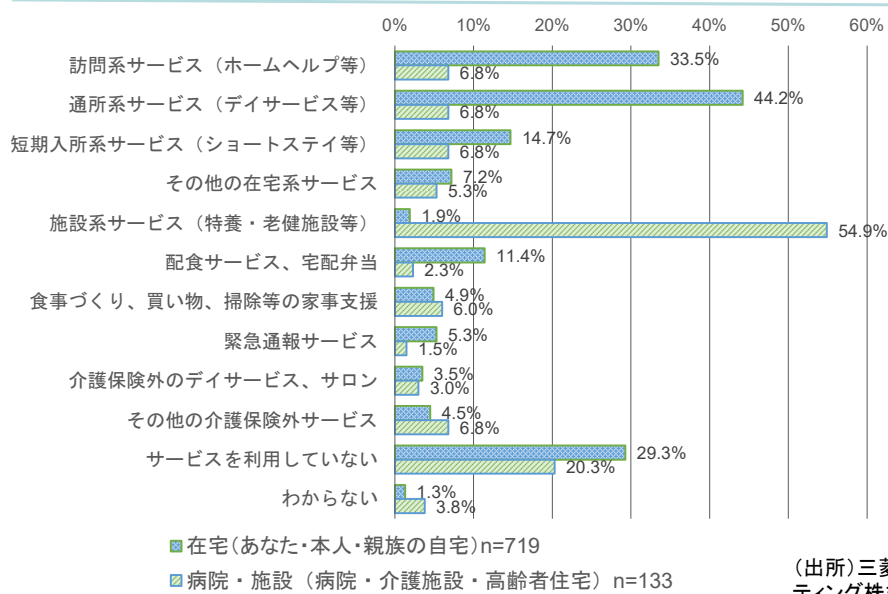


(出所)株式会社wiiw「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート(事前)」(平成26年度 厚生労働省委託事業)より作成

1-3.介護保険制度の認知状況

- 在宅介護の場合、介護サービスを利用していない割合が3割弱に上る。

図表7 利用している介護サービス(父母の居場所別)



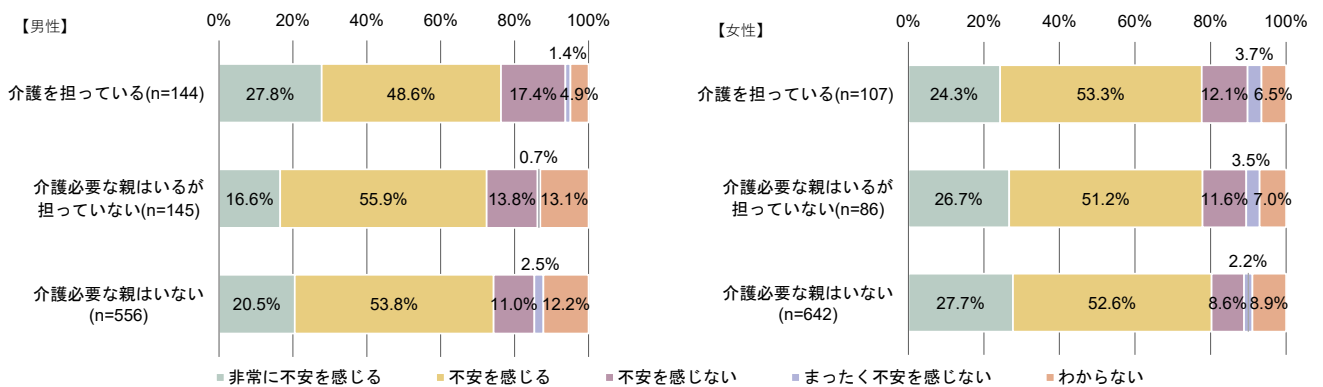
注)「介護を必要とする父母が1人」で「1人の父母を介護している」回答者を対象に集計。
 注)就労者と離職者が含まれる。離職者は、離職前の状況について聴取している。

(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 11

1-4.仕事と介護の両立への不安

- 現在は介護を担っていないなくても、仕事と介護の両立に不安を感じている人は多い。

図表8 仕事と介護の両立に関する不安【就労者】:単数回答



(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調査」(厚生労働省委託事業) (平成25年1月実施)より作成 12

2.介護を理由とする離職者の状況

要点

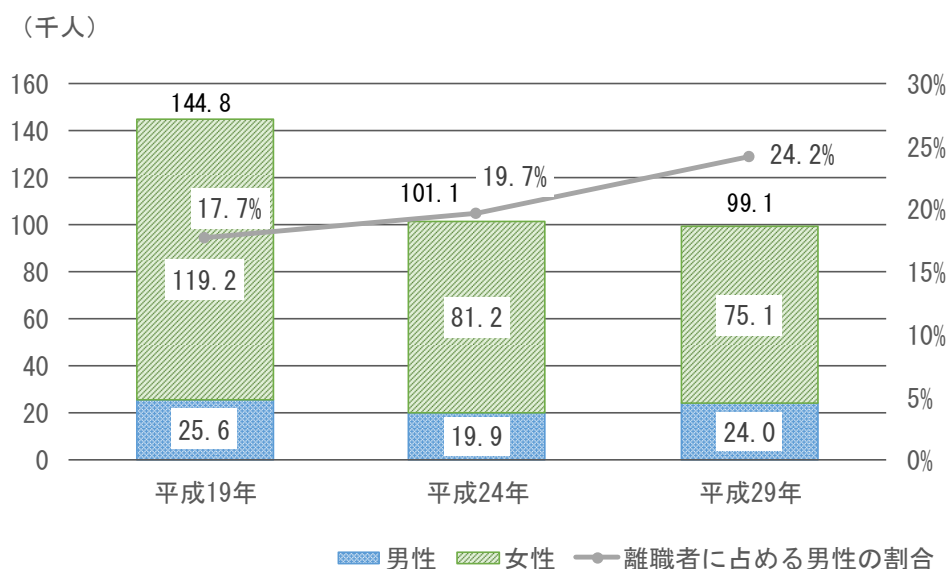
- 1年間に介護・看護のために離職した人数は約10万人と横ばいで推移。
- 一方で、**介護を機に離職した人の、離職後の介護負担感**は増加する傾向にある。
- また、離職後に就職活動を行っても、**再就職は容易ではない**状況にある。

13

2-1.介護を理由とする離職者数の推移

- 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年前と同程度である。

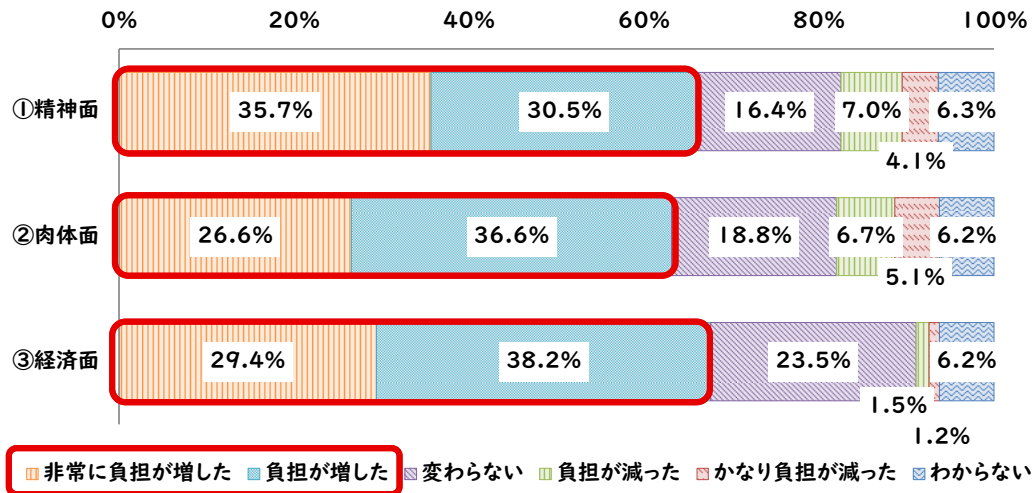
図表9 介護・看護のために過去1年間に前職を離職した人数の推移



2-2. 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、肉体系、経済面の負担感はいずれも増している。

図表10 「手助・介護」を機に仕事を辞めた後の自身の変化：単数回答

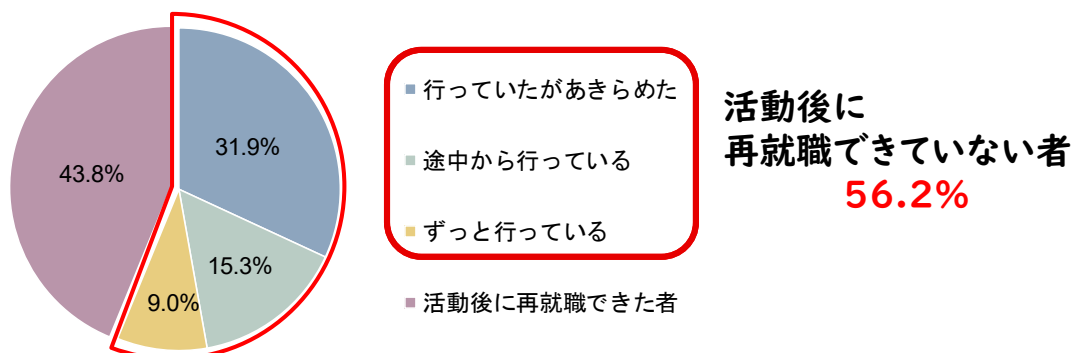


(出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」(厚生労働省委託事業) 令和4年3月より作成

2-3. 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いる。

図表11 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：単数回答



(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

要点

- 介護休業制度などの整備は進んでいるが、**仕事と介護が両立できるように支援する取組を行っていない企業も少なくない。**
- 一方で、介護しながら働いている人の意識や、職場環境は変化している。
- **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重要。**

3-1.育児・介護休業法における両立支援制度の概要

制度	概要
介護休業	・ 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	・ 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	・ 介護が終了するまで、残業を免除可能
時間外労働の制限	・ 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	・ 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	・ 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 ➢ 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	・ 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	・ 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	・ 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ります。

※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。

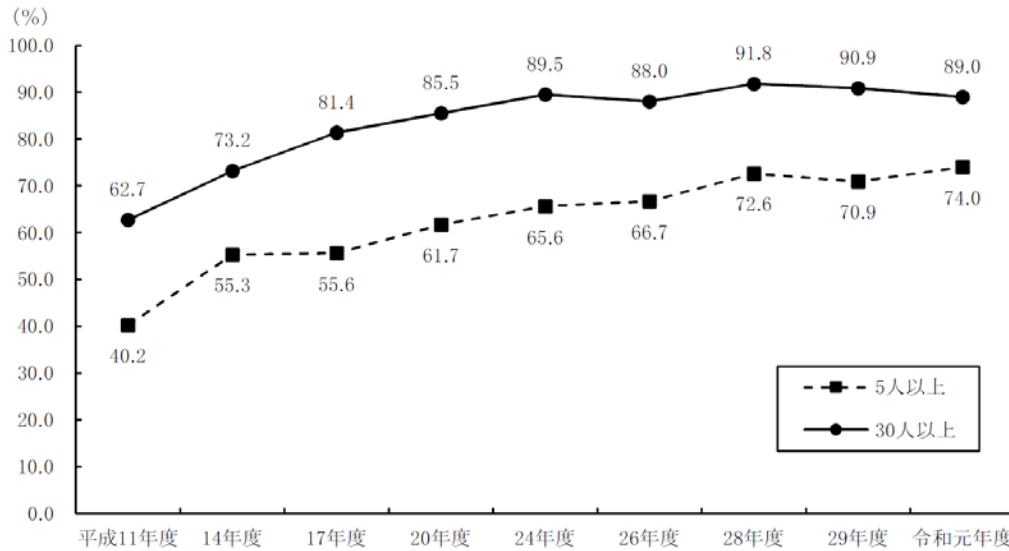
・ 取得予定日から起算して、93日を経過する日から6か月を経過する日までに契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

（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> 18

3-2.企業における両立支援の状況

- 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る。

図表12 介護休業制度の規定あり事業所割合の推移



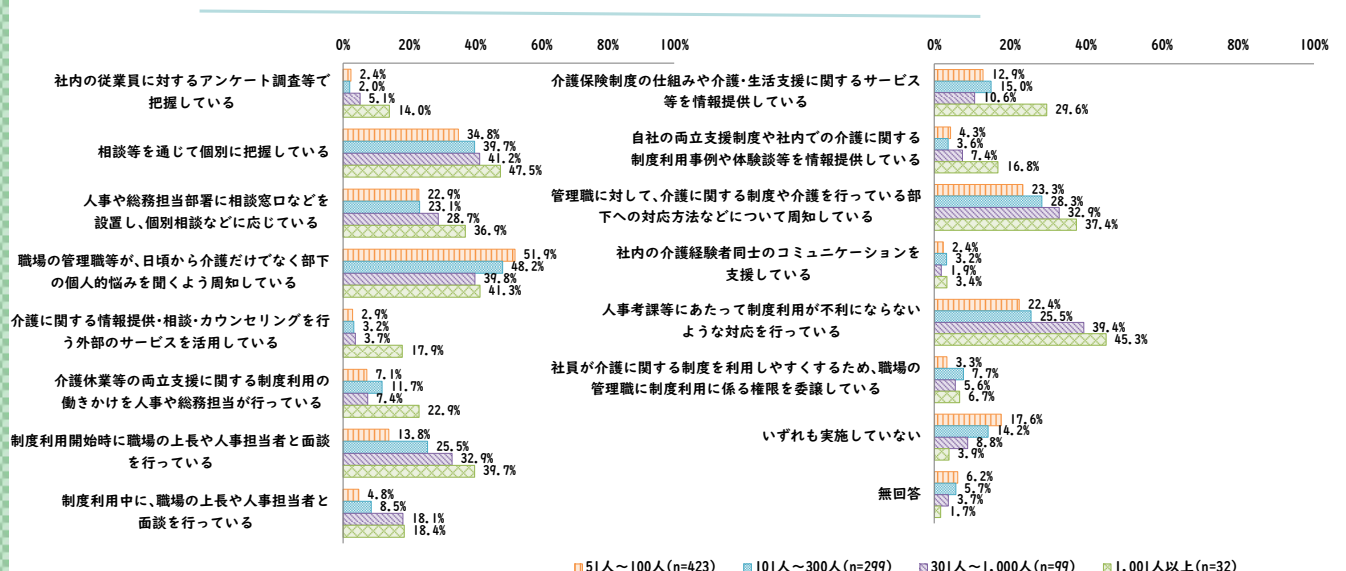
注) 勤務先の就業規則等に制度が定められていなくても、育児・介護休業法に基づいて制度を利用することが可能です。

(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」

3-2.企業における両立支援の状況

- 両立支援制度を利用しやすい職場づくりの取組状況は企業規模によって特徴が見られる。

図表13 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

3-3.企業が独自に取り組んでいる両立支援

- 企業が独自に両立支援制度を用意している場合があるため、**法定制度以外に活用できるものがあるのか**を確認することも大切。



【企業事例】

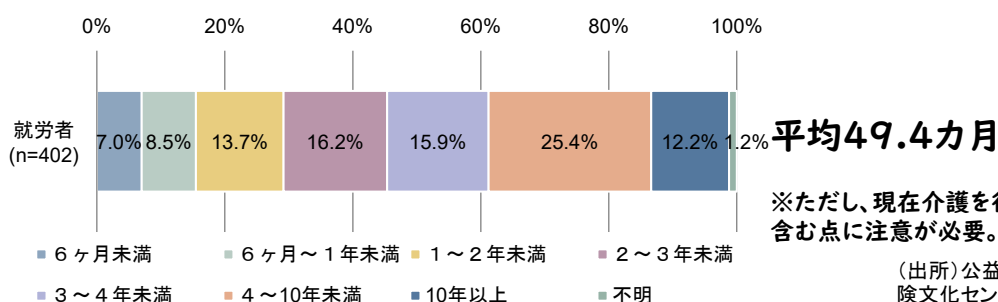
- 介護休業を取得できる期間を法定の93日から**180日まで延長**しています。また、4回以上の分割取得も可能です。
- 介護休暇の付与日数を、**要介護者1名につき10日**としています。
- 介護を理由とした**テレワーク**を認めています。
- 介護を理由に退職した社員について、**希望があれば再雇用**をしています。

21

3-4.育児・介護休業法における両立支援制度のポイント

- 介護は、「**いつまで続くか分からない**」もの。
 - 長期化する可能性も高く、見通しを立てることが難しいため、家族自らが介護に専念してしまうと、就業継続が困難になってしまう。
- 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。

図表14 介護期間(過去3年間に介護経験がある者)



※ただし、現在介護を行っている場合を含む点に注意が必要。

(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

3-4. 育児・介護休業法における両立支援制度のポイント

- そのためには、両立支援制度の活用が重要。
- 特に介護休業は、「**仕事と介護を両立させる体制を整えるための準備期間**」として利用する。
 - 「介護に専念するための期間」として利用してしまうと、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い。

【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。



23

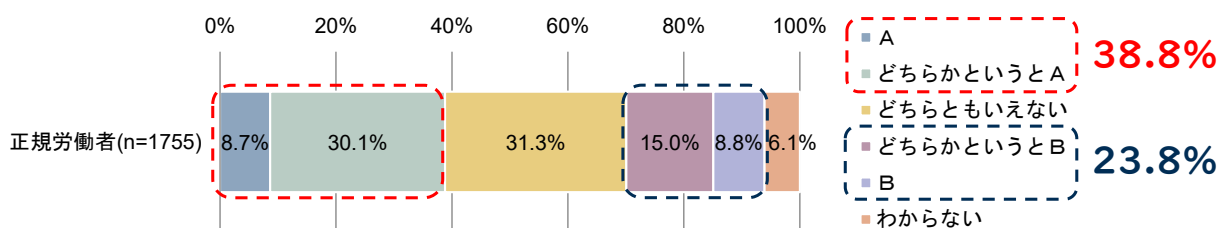
3-4. 育児・介護休業法における両立支援制度のポイント

- 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る。

図表15 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。

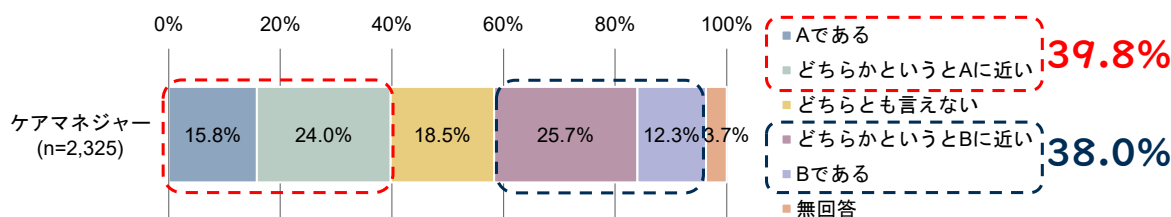


3-4. 育児・介護休業法における両立支援制度のポイント

- ケアマネジャーの約4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る。

図表16 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。



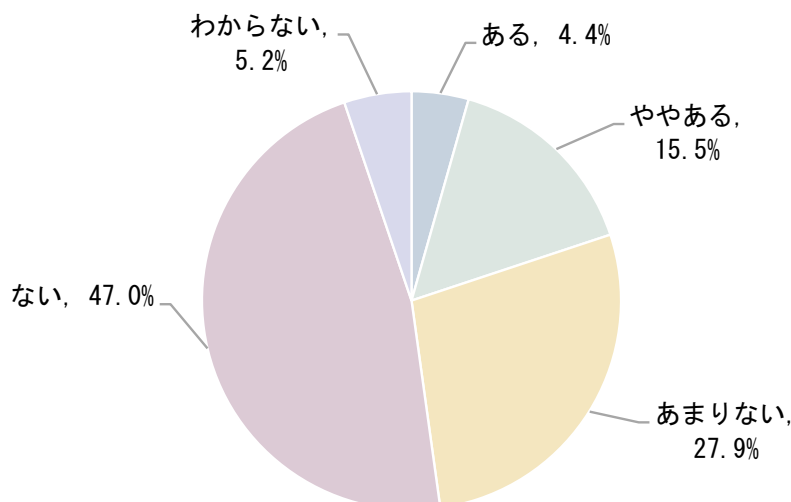
注) 前掲の「家族介護者本人」に関するデータとは調査時点が異なるため、単純比較できない点に留意が必要。

(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

3-5. 職場の環境整備や労働者の意識変化

- 介護しながら働いている人は、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。

図表17 【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

要点

- 育児・介護休業法では、制度の対象となる家族の範囲が定められているが、一方で、**育児・介護休業法の対象外となる親族等が介護しながら働いている人もいる。**
- 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る。働いている介護者の状況を含め、確認することが重要。

27

4-1. 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、制度の対象となる家族の範囲が定められている。
 - ◆ 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**

4-2. 育児・介護休業法の対象外となる親族等による介護

- 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ある。

図表18 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)作成)

29

5. 家族が就労している場合の支援の視点

要点

- 介護しながら働いている人の状況のみならず、**家族全体の関係性等を踏まえた上での支援が求められる。**
- また、新型コロナウイルス感染症対策の影響による介護サービスの状況や働き方の変化にともない、**仕事と介護の両立について新たな課題が生じていないか確認することも必要。**

5-1. 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つを踏まえることが必要。

- 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

31

5-2. 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大切。

5-3. 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る。
- 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**も出てきている。

33

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

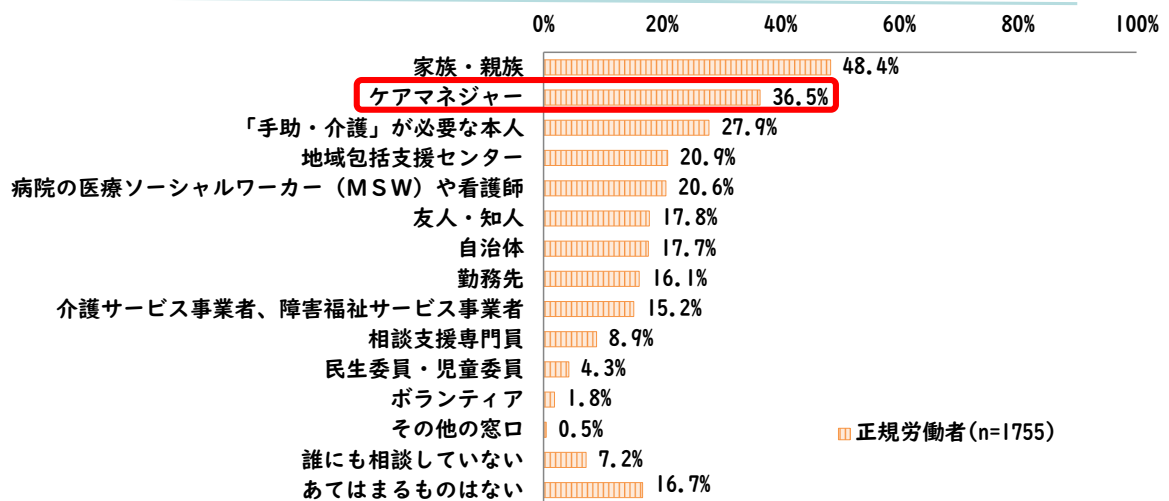
要点

- 介護しながら働いている人にとって、ケアマネジャーは家族の介護の相談先として重要な役割を担っている。
- その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。
- 本研修での学びは、**ケアマネジャー自身の仕事との介護の両立について考える機会**にもなる。

6-1. 家族の介護の相談者としての重要な役割

- 介護しながら働いている人の、家族の介護の相談先として、ケアマネジャーは重要な役割を担っている。

図表19 【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



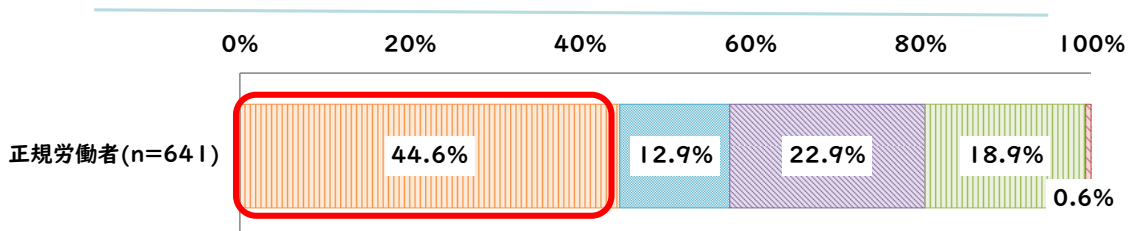
(出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」(厚生労働省委託事業) 令和4年3月より作成

35

6-1. 家族の介護の相談者としての重要な役割

- ケアマネジャーに相談した人のうち、自分の仕事と介護の両立について相談し、配慮やアドバイスをしてもらった割合は44.6%。

図表20 【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



- 相談し、ケアマネジャーに仕事と介護の両立について配慮やアドバイスをしてもらった
- 相談したが、ケアマネジャーからは特に仕事と介護の両立について配慮やアドバイスはなかった
- 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ため、相談しなかった
- 仕事と介護の両立について相談できると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
- その他

(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

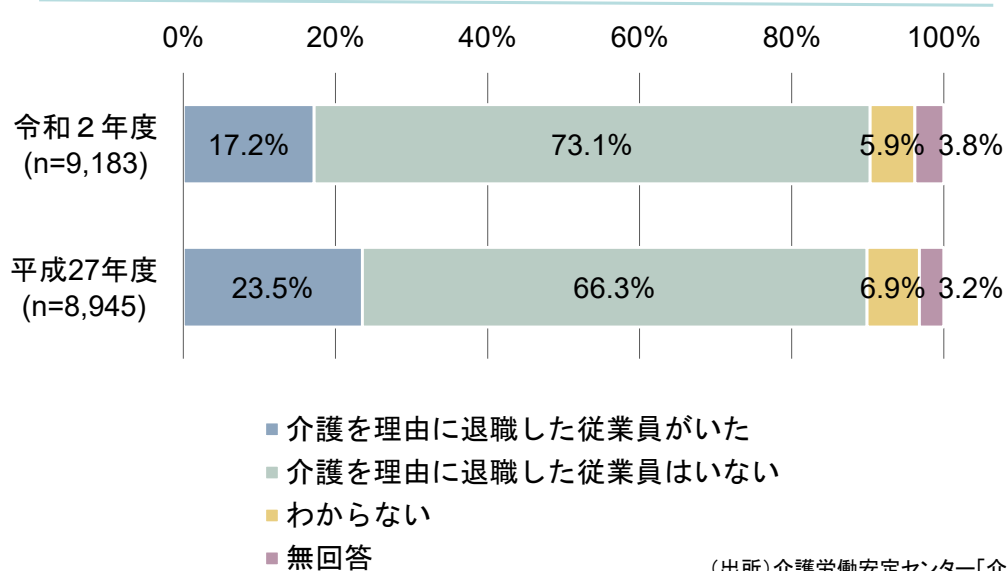
120

36

6-2.介護職自身の介護離職の状況

- **介護を理由に退職した従業員のいる介護事業所の割合は2割弱となっている。**

図表21 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」
(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
(育児・介護休業法等の復習)

ステップ2のねらい

1. 家族が就労している場合の支援の視点を学ぶ
2. 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
3. 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

39

1. 就労している家族を支援する視点

要点

- 就労している家族の生活をサポートすることは、**利用者への支援の質の向上につながる。**
- **就労している家族の働き方を知って、仕事と介護を両立できるような支援の方法を検討することが必要。**
- ただし、ケアマネジャーの法律上の業務は、あくまでも要介護者の支援である。
家族の働き方を聞くうえでは、**家族との信頼関係を十分構築する必要がある**ことに注意する。

1-1. 就労している家族への支援は、利用者への支援

- 利用者をどのように介護するか、どのような介護保険サービスを利用するかは、家族の生活と切っても切り離せない。
- そのため、ケアマネジャーとして、**利用者に対してより良い支援を行うためには、「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」という視点も持つことが必要。**
- ただし、「仕事と介護の両立支援」は、**「家族が介護の担い手になる」ことだけではない点に留意することが大切。**
- 介護がいつまで続くか分からないことを踏まえ、家族の役割を考えることが必要。

41

1-2. ケアマネジャーの法律上の業務を踏まえる

- **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ある。**
- 家族との信頼関係ができていない中で、仕事のことを根掘り葉掘り聞いてしまうと、不審を招く恐れもある。
- そのため、家族との信頼関係を築き、家族から**仕事との両立の不安などを自然と話してもらえるようになることが重要。**
- 利用者の生活歴を聞く中で仕事のことを聞くなど、家族の話聞くことは、利用者への支援の一環と意識することも大切。

2. 就労している家族との信頼関係を築くポイント

要点

- 就労している家族に対して、ケアマネジャーには家族自身の仕事のことも相談してよい、ということを伝える。
- ケアマネジャーの役割を知った家族が、「仕事と介護の両立についてケアマネジャーに相談しよう」と思えるように、ふだんから**家族に寄り添った対応**を心がける。

43

2-1. 就労している家族にまず伝えるべきこと

- 就労している家族は、介護のことを相談しようとは思っても、自分自身のことや仕事との両立についての相談をできるとは考えていないことも多い。
- 「ケアマネジャーには、**家族自身の生活や仕事のことも相談して良い**」と具体的に伝えることが重要。

【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。**(A氏・50代・女性)
- 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。**(B氏・40代・女性)



2-2.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、仕事との両立についてケアマネジャーに相談するかどうかは、**ケアマネジャーとの関係次第**。
 - 中には、ケアマネジャーに仕事のことを話したくない、聞かれないという家族もいる。
- 就労している家族が、**「仕事のことも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。
- そのためには、**家族に寄り添った対応をして、信頼関係を築くことが大切**。

45

2-3.就労している家族に寄り添った対応をする 具体例①

家族が働いていることを踏まえたケアプランを作成したり、連絡方法に配慮したりすることで、家族に寄り添っている例

【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。**
- **仕事での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。**



【ケアマネジャーの対応例】

- 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。



2-3.就労している家族に寄り添った対応をする 具体例②

利用者本人の要望と、家族からの要望との間でバランスをとった提案を行い、就労している家族に寄り添っている例

【家族の声】

- 日中仕事に行かなければならないのに、母がデイの利用を嫌がったとき、**母に対してデイに行った方が良い理由を納得できるように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。**



【ケアマネジャーの対応例】

- **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にバランスが大事だと思います。**



47

2-3.就労している家族に寄り添った接し方をする 具体例③

日常的なやり取りの中で、就労している家族を勇気づけたり、安心させたりすることで、家族に寄り添っている例

【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。



【ケアマネジャーの対応例】

- 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**」と伝えています。
- 特に遠距離介護の場合は、親の様子が変わ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。**



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

要点

- 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**を学ぶ。

49

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

- 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。
- 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。
 - **在宅勤務の時間は仕事の時間**であることを認識する
- 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必要**。

127

50

3.制度や資源の効果的な組合せ

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出勤時間を調整。
- ✓ 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。



【ケアマネジャーから一言】

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。

まずはご家族と話し合い、どのようなことが不安なのかを聞き取るようにしましょう。短時間勤務を利用せず、ご家族の不安を解消する方策を検討することも重要です。

(参考)厚生労働省「平成29年度版 仕事と介護 両立のポイント」

3.制度や資源の効果的な組合せ

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。



【ケアマネジャーから一言】

家族は、自分ができるだけ付き添っていただ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、対応の必要性を見極めたうえで、場合によっては送迎時に親が一人でいても問題ないように体制を整えることも考えられます。通院は、訪問診療への切り替えを提案してみるのも一つの方法です。

3.制度や資源の効果的な組合せ 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ながら、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。

【ケアマネジャーから一言】

父が通所サービス利用を嫌がることについて、家族から理由を聞きつつ、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でしょう。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。さらに、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。なお、家族が介護を手伝うことで、母が介護サービスの利用を控えることのないよう留意しましょう。

53

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved. (参考)厚生労働省「平成29年度版 仕事と介護 両立のポイント」

3.制度や資源の効果的な組合せ 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ヵ月間取得。
- ✓ 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、出社前や帰宅途中に施設に立ち寄り母の様子を見に行く。

【ケアマネジャーから一言】

ご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こともあるかもしれません。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。

54

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

(参考)厚生労働省「平成29年度版 仕事と介護 両立のポイント」

3. 制度や資源の効果的な組合せ 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
- 家事援助（自費）
- 訪問リハビリ

- ✓ 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。

【ケアマネジャーから一言】

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。また、新型コロナウイルスの影響で、テレワークをする家族は増えていると思いますが、テレワーク中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。



55
(参考)厚生労働省「平成29年度版
仕事と介護 両立のポイント」

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

3. 具体例⑤ 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

- 平日は遠距離介護、金曜日にテレワークで実家に帰省し、土日に実家で過ごすケース（急な状況変化への対応）

	月		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	買い物など	通所リハ
10:00						
11:00						
12:00						
13:00		訪問介護		家事援助 (自費)		
14:00						
15:00						
16:00						
17:00		ケアマネ 面談				
18:00					父宅	
19:00	自宅	訪問介護	父宅	訪問介護		訪問介護
20:00						

130

56
(参考)厚生労働省「平成29年度版
仕事と介護 両立のポイント」

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

4. 育児・介護休業法について もっと詳しい情報を知りたい方へ

育児・介護休業法における両立支援制度について、詳しくは、厚生労働省ホームページの特設サイトもご覧ください。

お問い合わせやご相談は

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ。



https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/

57

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

◆ 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
(グループワーク)

ステップ3のねらい

- ロールプレイの方法を用いたグループワークを行います。
- それぞれの役を演じながら、就労している家族介護者に対する日ごろの関わり方などについて振り返っていただきます。

59

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

ステップ3の流れ

- グループワークの流れは以下の通りです。

	内容	時間
全体説明	・メインルームにて全体説明	12:45～(5分)
準備	・ブレイクアウトルームに分かれ、役割確認と自己紹介。	12:50～(10分)
事例①	・ロールプレイ	13:00～(5分)
	・個人ワーク(目安5分) ・討議(目安25分)	13:05～(30分)
休憩	各自休憩	13:35～(5分)
事例②	・ロールプレイ	13:40～(5分)
	・個人ワーク(目安5分) ・討議(目安25分)	13:45～(30分)
休憩	各自討議、休憩等	14:15～(5分)
発表、講評	メインルームにて発表・講評	14:20～(20分)

132

60

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

自己紹介、役割分担（10分）

- 各グループで自己紹介を行います。
- それぞれ、氏名、所属先、ケアマネジャーとしての経験年数などについて、一言ずつ、自己紹介を行きましょう。

61

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

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

◆役のない方は、気づきをメモしてください。

- 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。



133

62

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

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

- それでは、シナリオに沿って、
ロールプレイを始めてくださ
い。(5分)

63

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

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

◆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つ張るので、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、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。

134

64

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

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

◆シナリオ 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。

65

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

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

◆シナリオ 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。

66

135

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

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

◆シナリオ 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。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。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た方がよいですね。

※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。

67

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

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

◆ワークの実施

ケアマネジャーの対応課題と対応方法について考える

<個人ワーク：ワークシートへの書き出し> 5分

○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、そのように感じた理由を書き出しましょう。

○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。

136

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

68

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

◆ワークの実施

ケアマネジャーの対応課題と対応方法について考える

<グループワーク> 25分

○書き出した内容を順番に発表してください

○発表内容を基に、ケアマネジャーの対応課題や「就労している家族を支援する」という観点から、どのような対応を行えばよかったのか、話し合しましょう。

69

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

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

◆発表◆
10分

137

70

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

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

◆休憩◆ 5分

71

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

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

◆役のない方は、気づきをメモしてください。

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。



138

72

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

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

- それでは、シナリオに沿って、
ロールプレイを始めてください。
(5分)

73

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

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

◆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がありますか。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：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るんですか？

139

74

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

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

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・・・

75

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

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

◆シナリオ 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。

140

76

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

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

◆ワークの実施

ケアマネジャーの対応課題と対応方法について考える

<個人ワーク：ワークシートへの書き出し> 5分

○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、そのように感じた理由を書き出しましょう。

○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。

77

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

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

◆ワークの実施

ケアマネジャーの対応課題と対応方法について考える

<グループワーク> 25分

○書き出した内容を順番に発表してください

○発表内容を基に、ケアマネジャーの対応課題や「就労している家族を支援する」という観点から、どのような対応を行えばよかったのか、話し合しましょう。

※時間が余れば、適宜議論を深めたり休憩を取りましょう。

78

141

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

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

◆発表◆
10分

79

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

◆休憩◆
10分

80

142


Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

◆ ステップ4

研修の振り返り

研修のまとめ（投影のみ）

- 育児・介護休業法における両立支援制度のポイント
 - 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
 - ② 介護休業は、「仕事と介護を両立する体制を整えるための準備期間」として活用する
- 家族が就労している場合の支援の視点
 - ① 介護はいつ始まり、いつまで続くか、分からない
 - ② 家族介護者の個別性が高い
 - ③ 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
- 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
 - ② 就労している家族に寄り添った対応をする



◆ 事務局より連絡事項

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

83