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」

ケアマネジャー研修

仕事と介護の両立支援カリキュラム

～カリキュラムの解説、研修教材、研修運営マニュアル～

令和３（2021）年 3月

■ 目次 ■

第Ⅰ部 仕事と介護の両立支援カリキュラムについて 1
1．本研修カリキュラムの趣旨 2
2．本研修カリキュラムにおける「家族介護者」の範囲 2
3．本研修カリキュラムの対象者 2
4．本研修カリキュラムの活用方法 3
5．本研修カリキュラムの構成 4
6．研修の全体構成 5
7．研修の振り返りや受講証の発行等について 6

第Ⅱ部 仕事と介護の両立支援カリキュラム 7
ステップ1 家族が就労している場合の支援の視点 8
1．介護しながら働いている人の状況 8
2．介護を理由とする離職者の状況 15
3．両立支援制度と企業の取組状況 18
4．家族介護者の対象範囲 26
5．家族が就労している場合の支援の視点 27
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 29
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 31
1．就労している家族を支援する視点 31
2．就労している家族との信頼関係を築くポイント 33
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 37
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 43
1．グループワークの実施方法 44
2．ロールプレイング事例 48
3．グループ発表と講評 70
ステップ4 研修の振り返り 72
1．研修振り返りの実施 72
2．振り返りシート 76
3．研修振り返りの留意点 77

第Ⅲ部 仕事と介護の両立支援カリキュラム 研修運営マニュアル 79
1．研修の企画・準備 80

２．研修の実施 85
３．研修プログラム・タイムスケジュール例 93

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 99

参考資料 ～お役立ちツール、参考文献の紹介～ 139
１．情報整理シート・チェックリスト 140
２．家族介護者支援に役立つパンフレット・マニュアル 165
３．お役立ちリンク集 171

第Ⅰ部
仕事と介護の両立支援カリキュラムについて

1. 本研修カリキュラムの趣旨

- ケアマネジャーが、ケアマネジメント業務を行う中で、利用者が望む生活、自立した生活に大きく影響する家族が抱える課題に目を向けることも大切です。
  特に、介護を行う家族が就労をしている場合、仕事と介護の両立に課題を抱えていたり、さらには離職に至ることもあります。
- 本研修は、主にケアマネジャーが、家族が就労している場合の支援の方法について習得し、ケアマネジメント業務の実践に結びつけることを目的としています。
- 既に法定研修で、家族の支援や育児・介護休業法について学んでいることから、本研修カリキュラムは、家族が就労している場合の支援について、さらに理解を深めるために、任意に実施するものとして提供します。
- なお、本研修カリキュラムは、家族が就労している場合の支援の方法について基礎的な内容を学ぶものであり、本格的に仕事と介護の両立支援を行うためには、さらなる知識の習得が必要です。

2. 本研修カリキュラムにおける「家族介護者」の範囲

- 本研修カリキュラムでは、利用者の介護を行う家族について、「家族介護者」という表現を用いています。
- 育児・介護休業法に定める「対象家族」の介護を行う労働者の範囲にとどまらず、例えば、叔父や叔母などを介護している人も含め、家族や親戚等を就労しながら介護している人も対象としています。（p26 参照）

3. 本研修カリキュラムの対象者

- 本研修カリキュラムは、主に、以下の事業所、施設等で、在宅や在宅復帰に関わるケアマネジメント業務、相談業務等に携わる介護支援専門員・主任介護支援専門員（以降、ケアマネジャー）を対象として作成しています。

  - 居宅介護支援事業所
  - 地域包括支援センター
  - 小規模多機能型居宅介護事業所
  - 看護小規模多機能型居宅介護事業所
  - 介護老人保健施設（在宅復帰の際の支援）　／等

- 上記のケアマネジャーのほかにも、例えば、他の介護専門職や企業の人事労務担当者を対象とした研修企画に、本研修カリキュラムを参考とすることも考えられます。

4. 本研修カリキュラムの活用方法

- 本研修カリキュラムの特徴は、家族が就労している場合の支援の方法を学ぶことができるとともに、家族の思い込みに振り回されず、要介護者本人のための支援を組み立てる方法、家族を要介護者本人支援のための有力な協力者とするための方法を学ぶことができる点にあります。
- 本研修カリキュラムを活用した研修の実施主体となりえる団体として、例えば以下があげられます。

  - 都道府県
  - 市区町村
  - 地域包括支援センター
  - 介護支援専門員に関わる団体や連絡会　／等

- 研修を行うにあたり、研修の実施主体は、家族の仕事と介護の両立、介護離職防止に関連して、ケアマネジャーがケアマネジメントの現場で課題に感じていること等を把握し、研修ニーズを把握した上で企画することも有効です。
  ケアマネジャーを対象とした研修の年間計画の中に、本テーマを組み込み、カリキュラムの全部、または一部を活用した研修を組み込んでいきましょう。
- ケアマネジャーの中には、担当している要介護者の家族が介護のために離職に追い込まれ、ストレスから虐待等、深刻な状況に発展している場合があるかもしれません。そのような状況になる前の対応が重要である点を伝えることで、学習意欲も高まるでしょう。
- 本研修カリキュラムには、カリキュラムの解説のほか、運営マニュアルも掲載しています。また、別冊で、本研修カリキュラムに沿った研修会用のパワーポイント資料案も用意しています。研修の実施方法等に応じて、アレンジしながら活用することができます。

5. 本研修カリキュラムの構成

- 本研修カリキュラムは以下で構成されています。研修の企画・運営を行う「研修実施主体」、講義や講評、振り返りを担当する「研修講師」、グループワークを支援する「ファシリテーター」、「研修受講者」それぞれに向けて作成しています。
- 研修の企画や運営のみならず、「第Ⅱ部　仕事と介護の両立支援カリキュラム」は、ケアマネジャー自身が読んで学ぶことができるように解説を記載しています。
  また、「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」は、研修の際の配布や投影資料として活用することができます。
- 研修の配布用資料について、ステップ3の事例のポイント等を記載した種明かしの部分は後から配布し、振り返りができるようにするとよいでしょう。
  オプションで、事前課題や事後課題を設けてもよいでしょう。

	研修実施主体向け	研修講師向け	ファシリテーター向け	研修受講者向け
第Ⅰ部　仕事と介護の両立支援カリキュラムについて ・本研修の趣旨や対象者、研修やカリキュラムの全体構成、カリキュラムの活用方法などについて解説しています。	○			
第Ⅱ部　仕事と介護の両立支援カリキュラム ・カリキュラムは、4つのステップで構成されています。各ステップについて、研修内容や実施方法について解説しています。 ・法定研修を受講したケアマネジャーの皆さんが、家族介護者支援についてより詳しく知りたいと思った際に、この部分を読んで、学ぶこともできます。	○	○	○	○
第Ⅲ部　仕事と介護の両立支援研修　運営マニュアル ・研修の運営に関して、企画から準備、実施までの手順や方法を紹介しています。 ・特にオンライン研修で行う場合の方法を具体的に解説しています。	○			
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カリキュラム研修用の資料例です。 ・そのまま活用することもできますが、研修の目的等に応じて、アレンジして活用してください。	○	○	○	
参考資料　～お役立ちツール、参考文献の紹介～ ・就労している家族からの相談を受ける際に活用できるアセスメントシートや、就労している家族自身が利用するチェックリスト、家族介護者支援に役立つパンフレット・マニュアル等、家族介護者支援に関わる参考情報を紹介しています。	○			○

6. 研修の全体構成

- 本研修のカリキュラム構成は下表のとおりです。
  同じカリキュラムで1日、半日の2パターンで行う場合で時間配分を紹介しています。
- 研修の目的や参加者の受講のしやすさなどを踏まえて、数日に分けて実施したり、一部のステップのみ実施することも可能です。
- 講師は、ステップ1、2の講義及びステップ3、4にて講評・解説を行うため、あらかじめ、本研修カリキュラムを読んでおくなど、準備をしたうえで、研修に臨んでいただくよう、打合せ時などに伝えましょう。講師としては、両立支援制度や支援事例について説明することができる人材を確保することが望ましいでしょう。

図表1　カリキュラム構成と時間配分例

	時間配分例		狙い等
	1日研修	半日研修	
挨拶・オリエンテーション等	10:00～ 10:10 （10分）	13:00～ 13:10 （10分）	研修の目的を伝える
◆ステップ1 家族が就労している場合の支援の視点（基調講演）	10:10～ 10:45 （35分）	13:10～ 13:45 （35分）	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
休憩	（10分）	（10分）	
◆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）	10:55～ 11:45 （50分）	13:55～ 14:45 （50分）	両立支援制度を上手く活用して、介護をしている家族が仕事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
休憩	（60分）	（10分）	
◆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（ロールプレイングによるグループワーク）	12:45～ 14:40 （115分） ※途中休憩含む ※2事例検討	14:55～ 15:55 （60分） ※1事例検討	グループに分かれてロールプレイングを行いながら、家族介護者の仕事と介護の両立に資するケアプラン、アドバイスの方法について学ぶ
休憩	（10分）	（10分）	
◆ステップ4 研修の振り返り、アンケート	14:50～ 15:20 （30分）	16:05～ 16:35 （30分）	就労している家族に対する支援についての振り返り、研修内容の習得状況の確認
計（休憩含む）	5時間20分	3時間35分	

7. 研修の振り返りや受講証の発行等について

- 本研修のステップ4は、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について、振り返る時間として設置しています。
- 研修で学んだことによる気づき、振り返りをもって、受講証を発行してもよいでしょう。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。受講証の発行にあたっては、その点も受講者に伝えましょう。

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

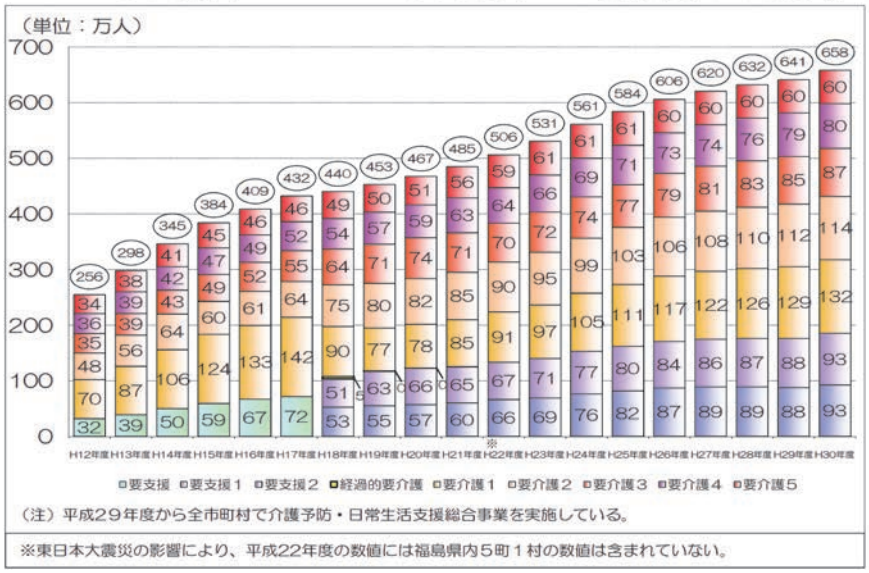
１. 介護しながら働いている人の状況

（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、平成 31 年3月末現在 658 万人となっています。

図表2 要介護（要支援）認定者数

（30年3月末現在）
641万人 ⇒ （31年3月末現在）
658万人 （対前年度 ＋17万人、＋2.6%増）

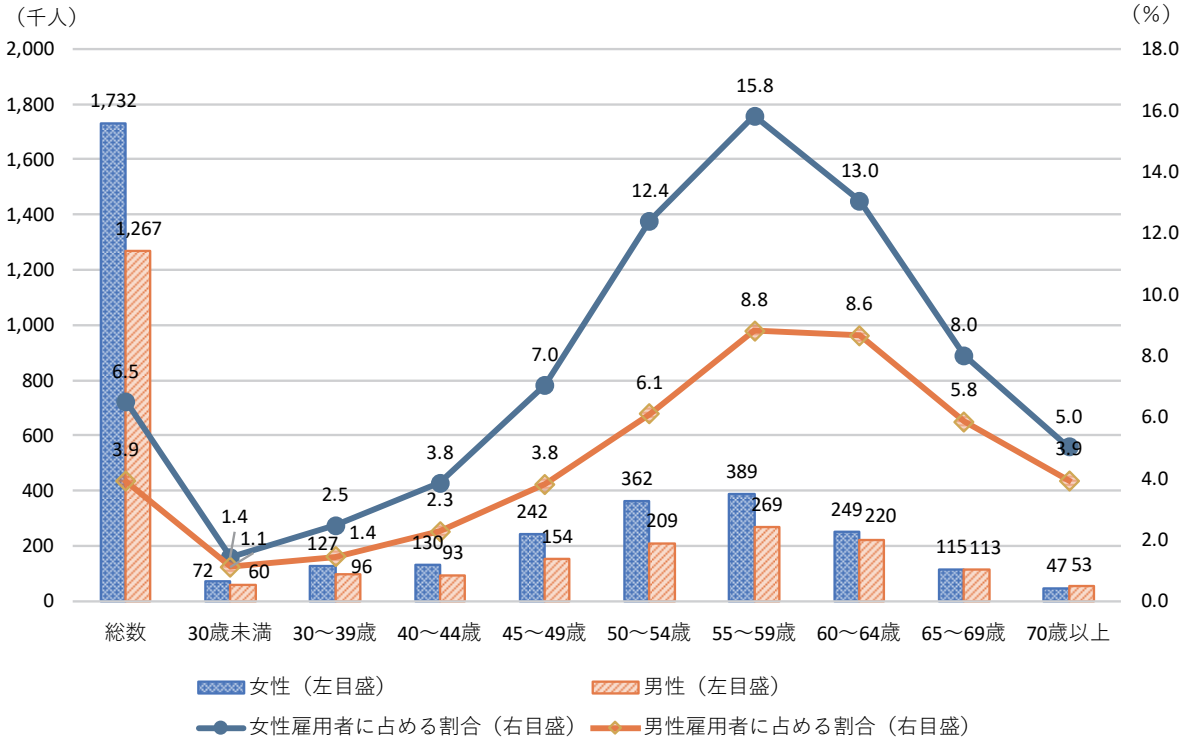


	30年度構成比
合計	100.0%
要介護5	9.1%
要介護4	12.2%
要介護3	13.2%
要介護2	17.3%
要介護1	20.1%
要支援2	14.1%
要支援1	14.1%

（出所）厚生労働省「平成 30 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も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 10 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

＝「介護をしている雇用者」÷（「介護をしている雇用者」＋「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

（%）

男女 都道府県	平成24年	男	女	平成29年	男	女	男女 都道府県	平成24年	男	女	平成29年	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	71.5	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	59.2	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	71.7	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	53.3
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	60.0	72.7	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	60.7	67.9	55.9	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	53.9	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

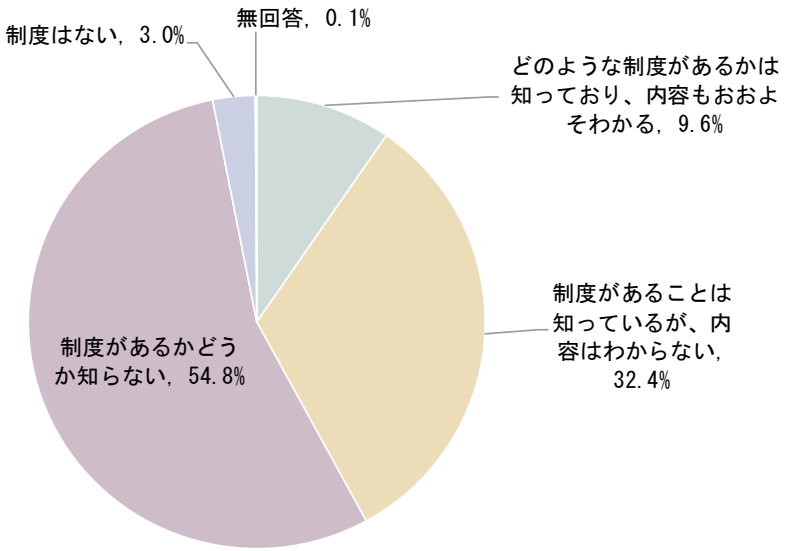
（出所）総務省「就業構造基本調査（結果の概要）」（平成 29 年）

※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、勤務先の介護に関する支援制度の認知・理解度をみると、「制度があるかどうか知らない」と回答した人が過半数を占めています。また、「制度があることは知っているが、内容はわからない」と回答した人も 32.4%で割合が高くなっています。
- 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うかがえます。

図表5 勤務先の介護に関する支援制度の認知・理解度（n=22,582）



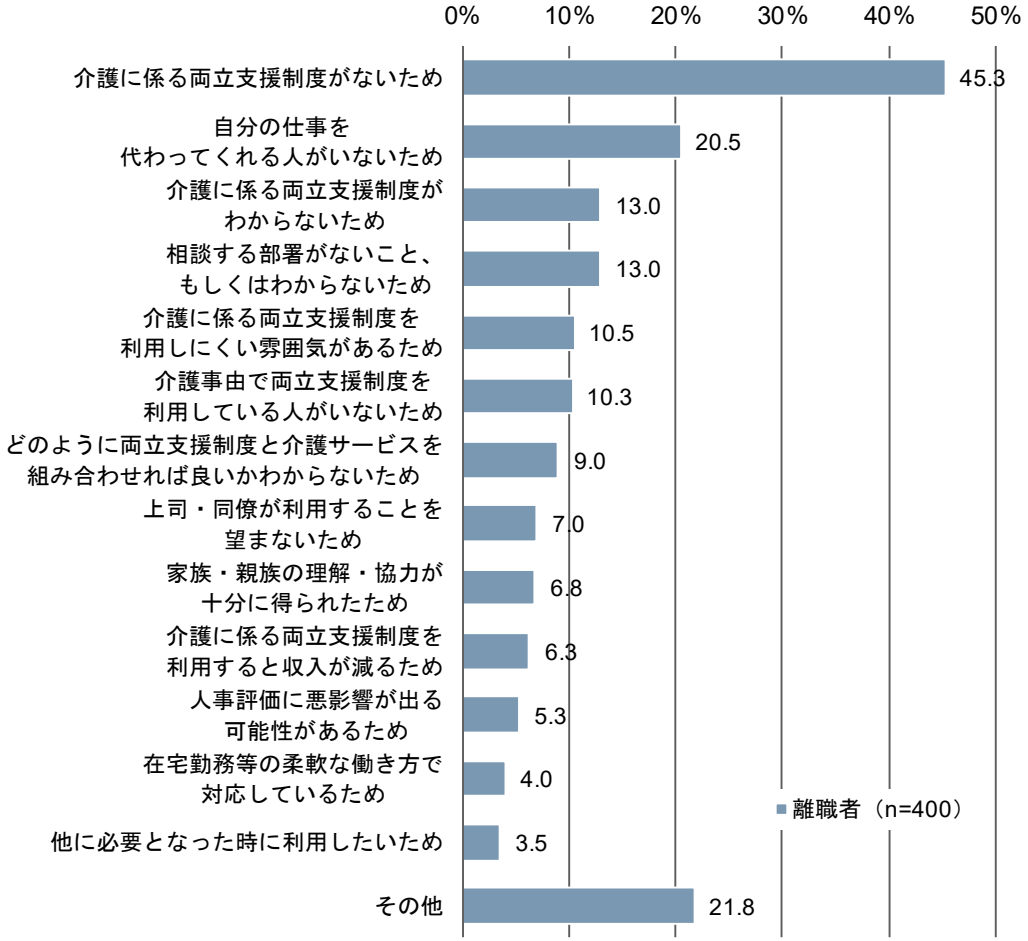
（出所）株式会社 wiwiw「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」
（平成 26 年度 厚生労働省委託事業）より作成

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。

● 勤務先の両立支援制度を利用しなかった理由について、離職した人の状況をみると「介護に係る両立支援制度がないため」が 45.3%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われます。

図表6 勤務先の両立支援制度を利用しなかった理由（離職者）

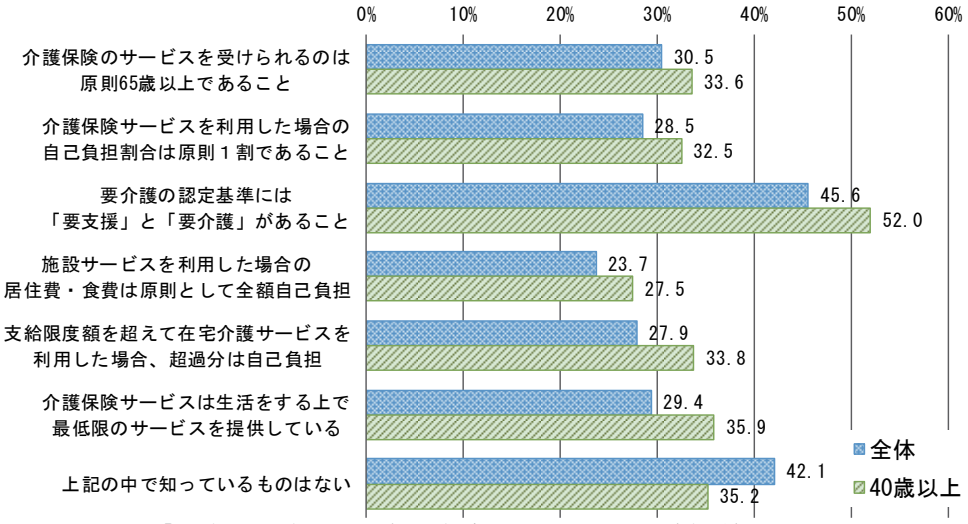


（出所）三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」
（厚生労働省委託事業）平成 25 年 1 月実施 より作成

（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。

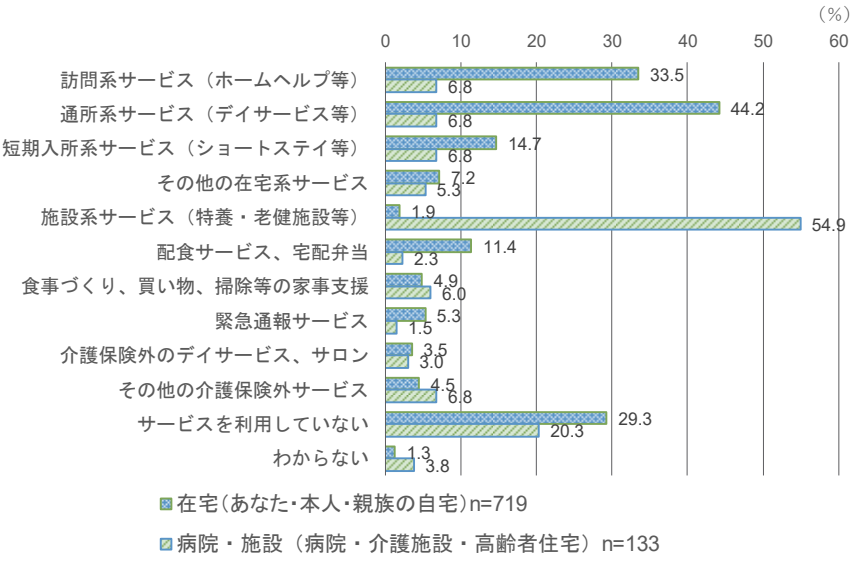
図表7 公的介護保険制度の内容に関する認知度（n=22,582）



（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みると、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、利用につながっていない可能性もあります。

図表8 利用している介護サービス（父母の居場所別）

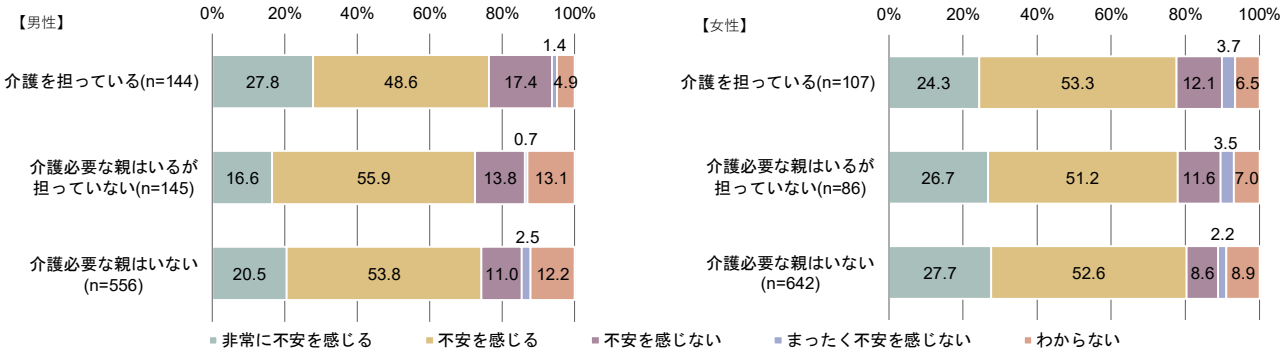


注）「介護を必要とする父母が１人」で「１人の父母を介護している」回答者を対象に集計。
注）就労者と離職者が含まれる。離職者は、離職前の状況について聴取している。
（出所）三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート」
（平成 24 年度厚生労働省委託調査）

（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9 仕事と介護の両立に関する不安【就労者】



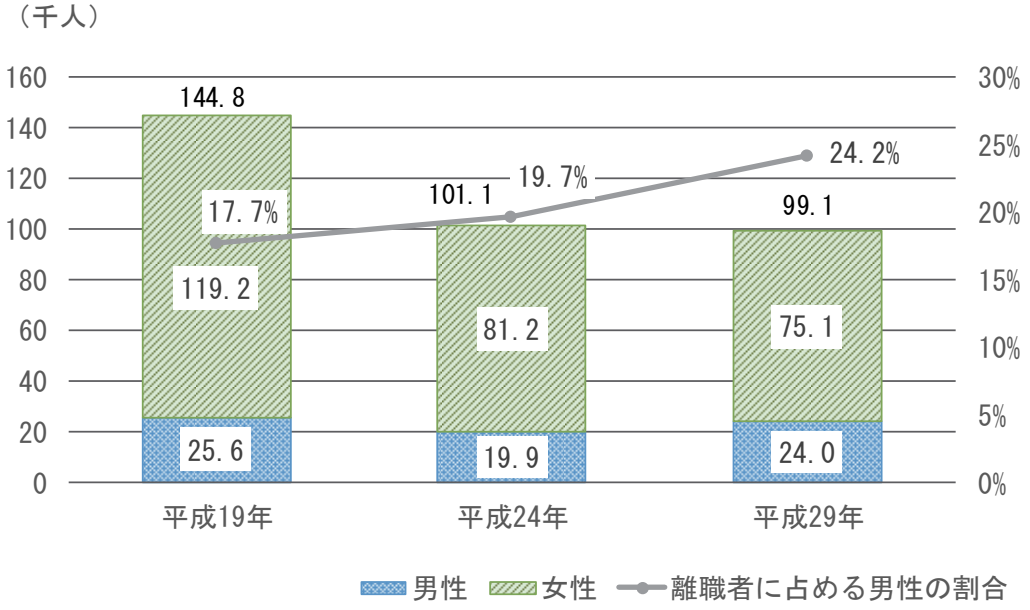
（出所）三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」（厚生労働省委託事業）」平成 25 年 1 月実施

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10 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11 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，%）

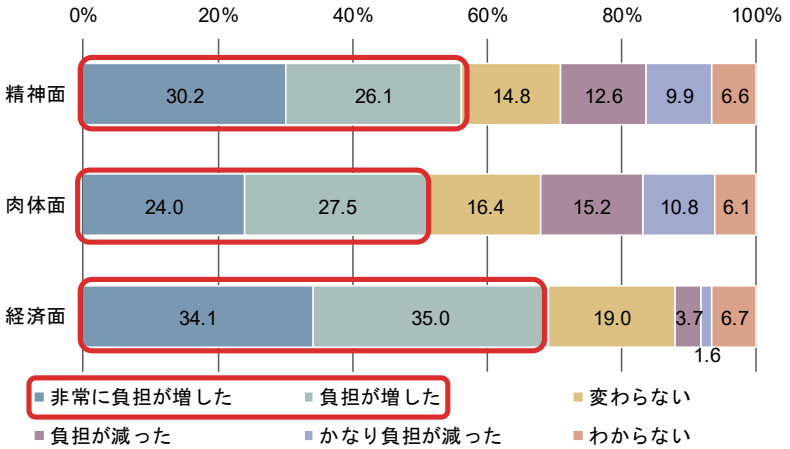
都道府県	平成24年		平成29年		都道府県	平成24年		平成29年	
	実数	割合	実数	割合		実数	割合	実数	割合
全国	101.1	1.7	99.1	1.8	三重県	1.4	1.7	1.1	1.5
北海道	3.9	1.5	5.2	2.2	滋賀県	0.9	1.3	1.1	1.9
青森県	0.8	1.5	0.7	1.6	京都府	1.7	1.4	2.1	1.9
岩手県	1.0	1.7	0.7	1.4	大阪府	6.5	1.5	5.6	1.4
宮城県	2.0	1.8	2.3	2.3	兵庫県	5.3	2.0	4.8	2.1
秋田県	0.7	1.7	0.7	1.9	奈良県	1.4	2.3	1.4	2.6
山形県	0.5	1.1	0.8	2.0	和歌山県	1.1	2.8	1.1	3.3
福島県	0.9	1.1	2.3	3.0	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	3.0	熊本県	1.6	1.8	1.7	2.4
長野県	1.4	1.5	2.5	3.2	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5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12 「手助・介護」を機に仕事を辞めた後の自身の変化

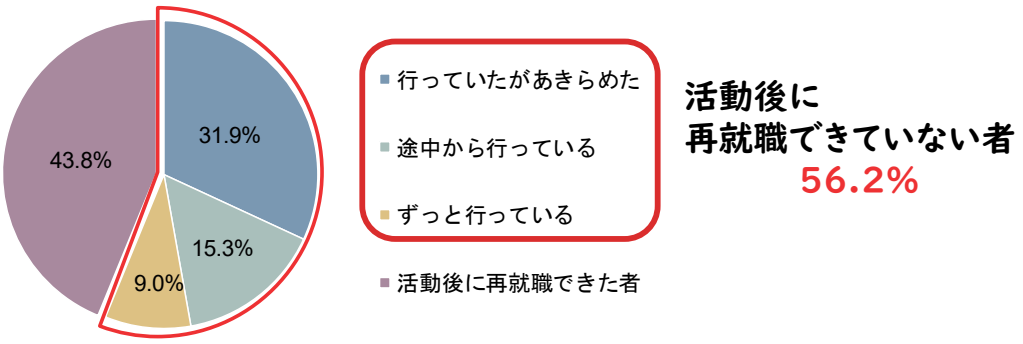


（出所）厚生労働省「令和元年度仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」より作成

（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13 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14 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	・ 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。

・入社1年以上であること。

・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（平成 31 年 2 月）
https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000480606.pdf

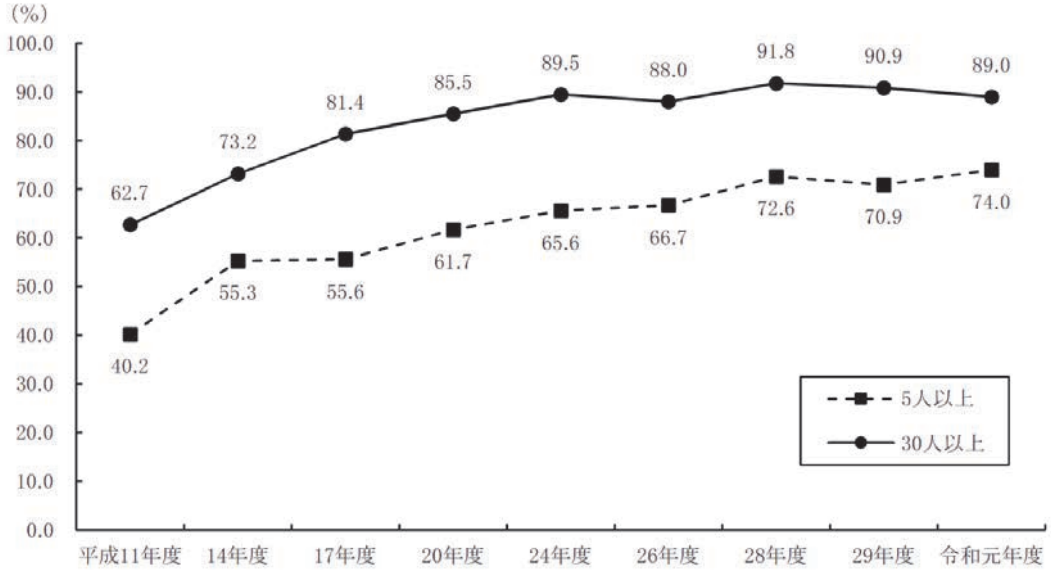
- 育児・介護休業法に関するお問い合わせ、相談は都道府県労働局で受け付けています。介護休業制度等について知りたい時はお問い合わせください。また、就労している家族が介護休業制度等について知りたいと思っている、会社に介護休業を取得したいと申し出たらそのような制度はないから退職するように言われた等を把握した場合は、都道府県労働局を案内しましょう。（P175）

  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。

図表15 介護休業制度の規定あり事業所割合の推移



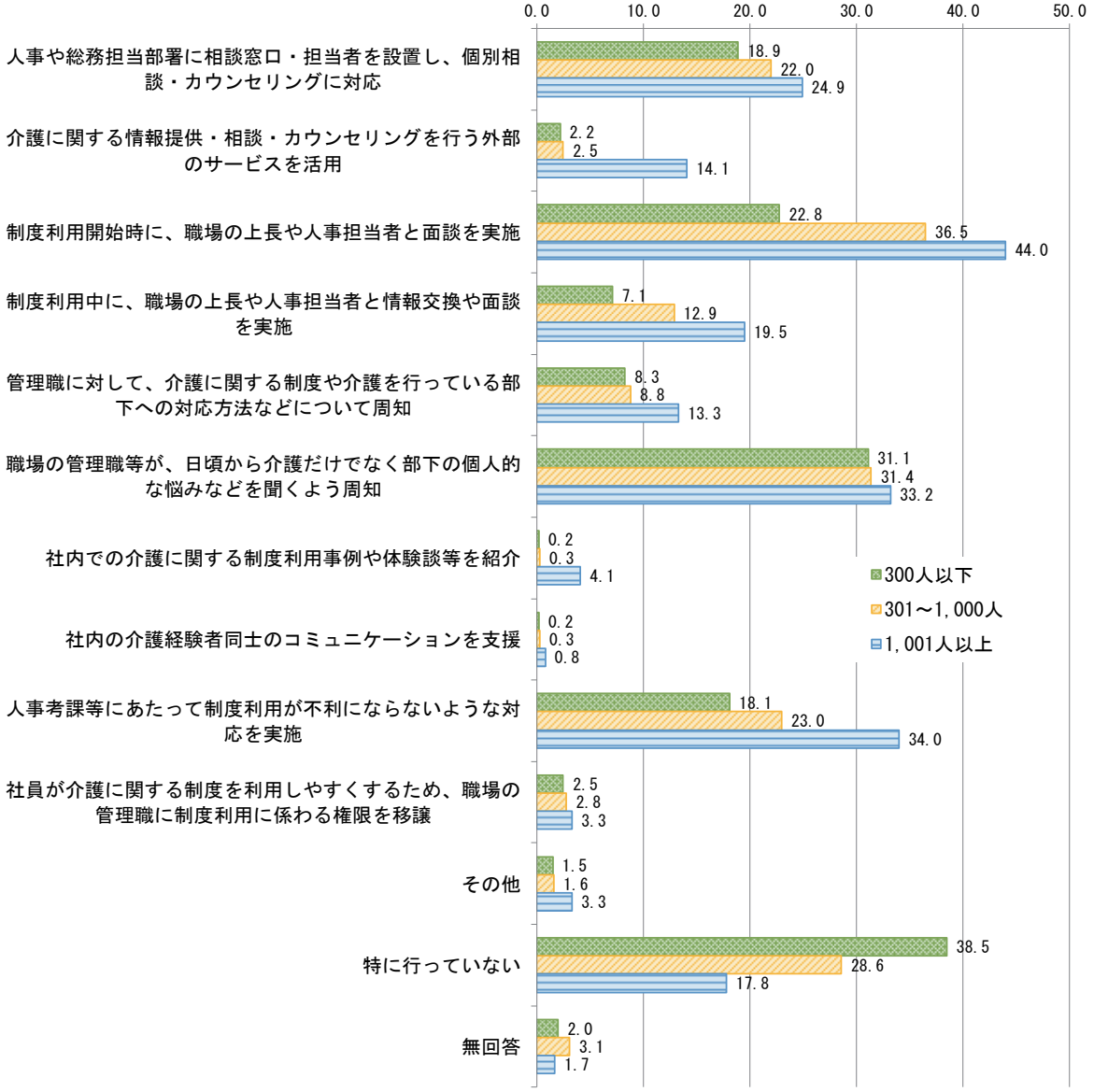
（出所）厚生労働省「令和元年度雇用均等基本調査 事業所調査」

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。

● 一方、約3割の企業で、制度整備以外の仕事と介護が両立できるように支援する取組が行われていません。

● また、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はなく、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16 仕事と介護が両立できるよう支援するために取り組んでいること：複数回答



（出所）三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する企業調査」
（厚生労働省委託事業）平成 24 年 10 月実施

（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p166～167 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＞

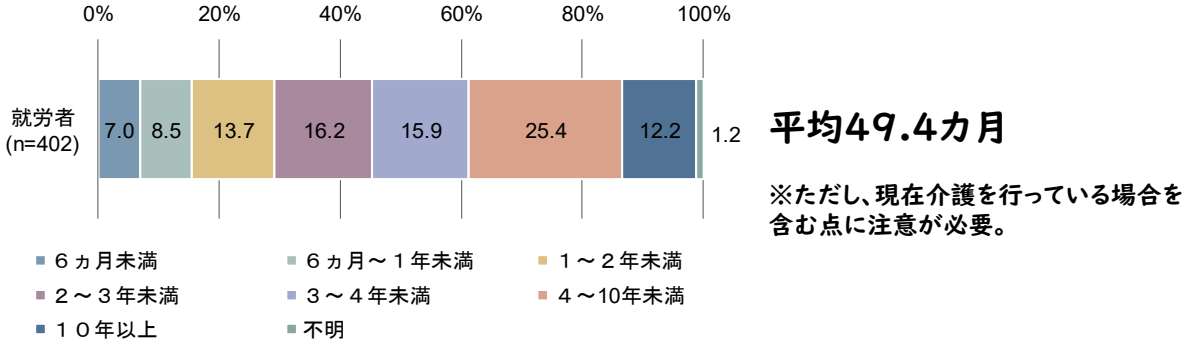
- 介護休業を取得できる期間を法定の93日から180日まで延長しています。また、4回以上の分割取得も可能です。
- 介護休暇の付与日数を、要介護者1名につき10日としています。
- 介護を理由としたテレワークを認めています。
- 介護を理由に退職した社員について、希望があれば再雇用をしています。

（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 ヵ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17 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＞

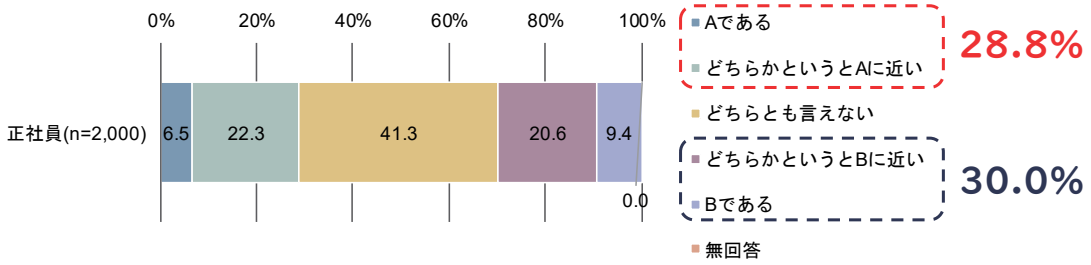
- 退院してから老人保健施設に入所するまで、自分が介護することになり、1か月程、介護休業を取得しました。休業中は、ケアマネジャーと面談したり、事業所見学や契約手続きなども行いました。

◆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18 介護休業利用への考え方（就労している家族介護者）

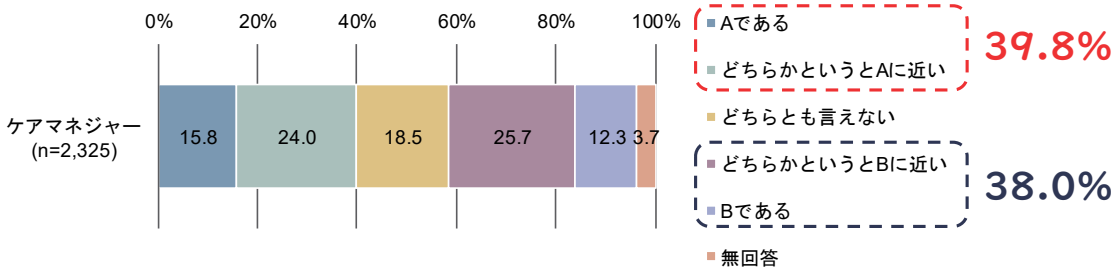
A：介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である。
B：介護休業は、仕事をせずに介護に専念するために利用するものである。



（出所）厚生労働省「令和元年度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」より作成

図表19 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。

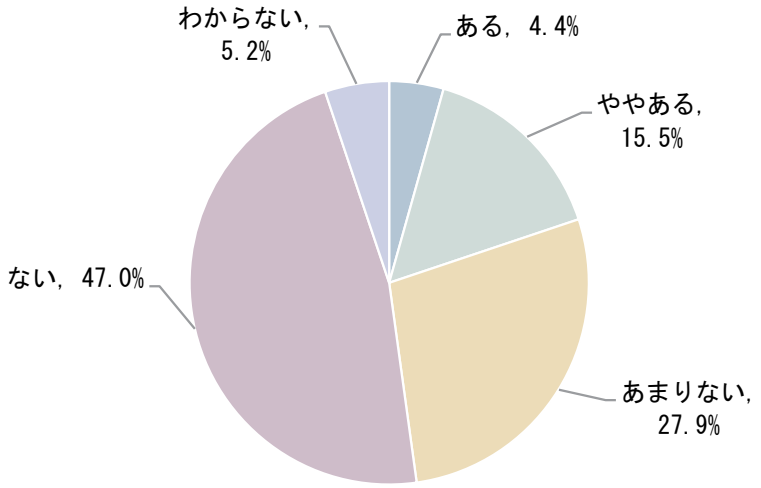


（出所）介護労働安定センター「平成 27 年度 介護労働実態調査」（厚生労働省委託事業）より作成

（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20【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

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21 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

（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

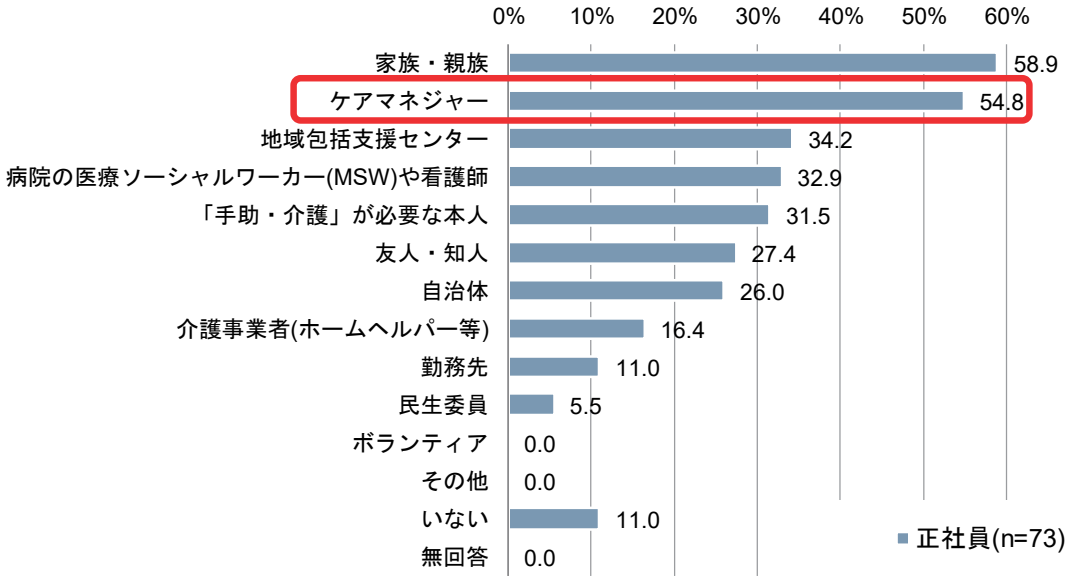
- 新型コロナウイルス感染症対策の影響により、介護サービスの利用に支障が生じると同時に、リモートワークの普及など介護しながら働いている人の働き方が変化しています。
- 介護者の働き方は多様化していますので、希望する働き方を踏まえ、両立しやすいケアプランを作成することも重要です。
- また要介護者の在宅時間の拡大により、介護しながら働いている人には、在宅勤務でどのように勤務時間を確保するかなど、仕事と介護の両立について新たな課題も出てきています。
- 在宅勤務だからといって介護ができるわけではありません。在宅でも仕事の時間を確保できるよう、どのように介護サービスを利用すればいいか、検討しましょう。

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、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ることができます。

図表22【手助け・介護している人】手助け・介護についての相談先

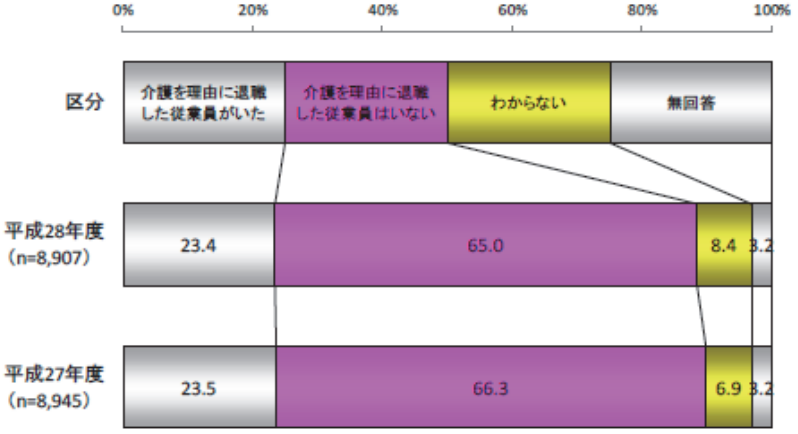


（出所）厚生労働省「令和元年度仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」より作成

（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、約4分の1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23 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「平成 28 年度介護労働実態調査 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）

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、利用者と家族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もしませんでした。

（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」と思ってもらうためにも、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。
- 仕事中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、ケマア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出社時間を調整。
✓ 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る時間を確保するための方策を考えることも重要です。
- 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、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。

＜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中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。上手くいかない事態もあらかじめ想定しておくとよいでしょう。

（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。

<table>
<tr><th rowspan="2"></th><th colspan="2">月～木</th><th colspan="2">金</th><th colspan="2">土</th></tr>
<tr><th>家族</th><th>要介護者</th><th>家族</th><th>要介護者</th><th>家族</th><th>要介護者</th></tr>
<tr><td>8:00</td><td>自宅</td><td>父宅</td><td>父宅</td><td>父宅</td><td rowspan="2">父宅</td><td rowspan="2">父宅</td></tr>
<tr><td>9:00</td><td rowspan="9">勤務（東京）</td><td rowspan="2">訪問介護</td><td rowspan="6">テレワーク（父宅）</td><td rowspan="2">訪問介護</td></tr>
<tr><td>10:00</td><td rowspan="6">買い物など</td><td rowspan="6">通所リハ</td></tr>
<tr><td>11:00</td><td rowspan="3"></td><td></td></tr>
<tr><td>12:00</td><td rowspan="3">家事援助（自費）</td></tr>
<tr><td>13:00</td><td rowspan="2">訪問介護</td></tr>
<tr><td>14:00</td></tr>
<tr><td>15:00</td><td rowspan="4"></td></tr>
<tr><td>16:00</td><td rowspan="3"></td></tr>
<tr><td>17:00</td><td rowspan="2">ケアマネ面談</td><td rowspan="3">父宅</td><td></td></tr>
<tr><td>18:00</td></tr>
<tr><td>19:00</td><td rowspan="2">自宅</td><td rowspan="2">訪問介護</td><td rowspan="2">父宅</td><td rowspan="2">訪問介護</td><td rowspan="2">訪問介護</td></tr>
<tr><td>20:00</td></tr>
</table>

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ての議論が可能となる。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24 グループワークの流れ（2事例実施した場合）

		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）	5分
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

（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よいでしょう。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らないよう、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よいでしょう。
- 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付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、イマジネ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25 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、悪かった点をあげ、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、悪かった点については、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。

【良かった点】		【そのように感じた理由】
	→	

【悪かった点】		【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

- p48～69 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ますので、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。

【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】

介護休業を取得してから1ヶ月半ほど。認知症の父親の介護に専念する毎日。家族介護者は疲労困憊している。

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。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。

●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。

●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という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】

介護休業を取得してから1ヶ月半ほど。認知症の父親の介護に専念する毎日。家族介護者は疲労困憊している。

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。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。

●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しまいました。

●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
〇家族介護者：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
〇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。
〇夫は忙しく、自分が義母の介護を任されることになった。
〇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。ご家族の皆様に、介護についての希望や不安などはありますか。差支えの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思っています。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	そうですか。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	次に、ご家族についてうかがいます。ご家族の皆様に、介護についての希望や不安などはありますか。差支えの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いますか？

●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思っています。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	そうですか。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･･･

●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。

●Good●

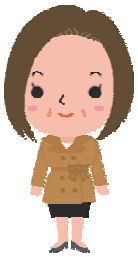
家族自身が辛いと感じていることを聞き取っています。

●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
〇家族介護者：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
〇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。
〇二人暮らしのため、家事や母親の介護は、家族介護者一人で担っている。
〇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。

（Ⅰ）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ね。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。

●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、介護のことだけではなく、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ね。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・・・

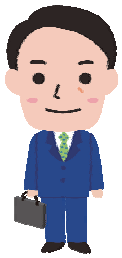
●Good●
職場に介護していることを伝えることは、仕事と介護の両立をする上で大切です。その点をきちんと伝えています。

●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もあります。

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

〇家族介護者：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

〇同居する父親は、介助が必要な場面が増えてきた

〇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。

〇急に転勤が決まり、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	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。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、ご自身で見学にいくなどして、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	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。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。家族に迷惑をかけてはいけないと思い、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	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、ご自身で見学にいくなどして、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・・・

●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いうことを伝えています。

●Good●
施設見学の大切さを伝えています。

●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けるよう、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よね。

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をなりました。

・・・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
〇家族介護者：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
〇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。
〇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ないと思っているところです。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、不安ですよね。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、何とかなると思いますよ。
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	元気でいるためには、やめない方がよいですよ。もう少し、頑張って通ってみましょう。

【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て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ないと思っているところです。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、不安ですよね。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、何とかなると思いますよ。
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。

●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。

●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	元気でいるためには、やめない方がよいですよ。もう少し、頑張って通ってみましょう。

●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てしまったのか、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	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て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。

●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ので、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い、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するよう伝えましょう。一方で、「家族と思って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ている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いましょう。
- 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、まとめを行いましょう。

(1) 育児・介護休業法における両立支援制度のポイント p23～24

➢ 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 p27～28

➢ 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 p33～36

➢ 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」と思ってもらうためにも、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たく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う。
- 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。
- 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、ケマア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26 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考えるのは、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考えることは何ですか。	
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。

第Ⅲ部
仕事と介護の両立支援カリキュラム
研修運営マニュアル

Ⅰ. 研修の企画・準備

（Ⅰ）研修の開催方法・開催日時の決定

- 研修の開催方法として、対面形式の集合研修、ウェブ会議ツール等を用いたオンライン研修、両者を併用したハイブリット型の研修等があげられます。
- オンラインでの研修開催が今後増えていくことを踏まえ、本研修運営マニュアルは、ウェブ会議ツールを使用した場合を想定して作成しています。オンライン研修特有の留意事項等にも触れています。
- ウェブ会議ツールを使用する場合、講義部分（ステップⅠ、ステップ2）は録画を流すことも可能です。対面形式の集合研修と比べて、講師との日程調整が行いやすかったり、収録した講義を複数の研修で活用することなどが可能です。
- 本研修カリキュラムはⅠ日研修、半日研修を想定して作成していますが、研修対象者の状況や研修目的を踏まえて、例えば、Ⅰ日当たりの時間を短くして複数回に分けて実施したり、一部のステップのみを実施するなども考えられます。
- まず、どのように研修を開催するのかを検討し、開催日時を決めていきましょう。

（２）受講者募集・確保方法

- 定員を設定し、受講者の募集を開始します。
  対面式の研修会場の場合、研修会場の定員がありますが、ウェブ会議ツールにも、参加者上限人数に違いがあります。使用するウェブ会議ツールの参加者の上限人数を確認の上、募集人数を決定していきましょう。
- 受講者の定員については、後述するグループワークの実施方法によっても異なります。各グループに、サポート役としてファシリテーターを配置する場合は、確保できるファシリテーターの人数に合わせて定員を設定することも考えられます。
- 開催当日までに、会議用 URL や当日の配布資料等を送付するため、受講者の募集時には、必ず PC のメールアドレスを聴取しましょう。また、本研修カリキュラムにはグループワークがありますので、グループ分けに必要となる項目（例：ケアマネジャーとしての経験年数、所属法人、仕事と介護を両立している家族を支援した経験の有無／等）も合わせて聴取しましょう。

（３）研修の実施体制・分担（運営側）

- 事前準備及び当日の運営にあたっては、事務局として以下の運営体制を整備し、分担について検討しましょう。

事前準備	・広報（募集受付） ・講師、ファシリテーターとの調整 ・参加者リスト管理、グループ分け ・オンライン研修の準備、設定 ・案内送付、資料準備　／等
当日	・司会（全体進行） ・オンライン研修に関するサポート（複数名） （当日の入退室管理、受講者の通信環境等に関するトラブル対応） ・グループワークに関するサポート（複数名） （グループワーク中に巡回し、受講者やファシリテーターから質問があった場合等に対応）

- オンライン研修に不慣れな受講者が多い場合は、オンライン研修に関するサポート担当者を4～5名ほど確保し、当日電話やチャット等で対応にあたるとよいでしょう。
- なお、当日は予備のパソコンを複数台用意し、事務局の接続状況が悪くなった場合等に備えておきましょう。

（４）講師の役割、選任

①講師の役割

- 講師は、ステップ１の基調講演とステップ2の育児・介護休業法等の復習について、講義を行います。また、ステップ3のグループワークの講評及び事例の解説も行います。
- なお、ステップ１とステップ2の講義については、同じ講師が担当する場合と異なる講師が担当する場合のいずれも考えられます。
- ステップ１、2では、研修会資料やカリキュラムをもとに講義を進めますが、講師自身の経験や事例を合わせて伝えると効果的です。
- ステップ3では、各グループの議論の様子を巡回して確認します。後述するファシリテーターの人数が不足する場合は、講師もファシリテーターとして１つのグループの議論をサポートすることも考えられますが、グループワーク後の講評では全体の議論を踏まえることが望ましいため、基本的には、講師は特定のグループにつかず、全体を巡回する方法をとるとよいでしょう。

②講師の選任

- 講師は、ステップ1、2の講義及びステップ3にて講評・解説を行うため、両立支援制度や支援事例について説明することができる人材を確保することが望ましいでしょう。
- 加えて、講師は、「第Ⅱ部　仕事と介護の両立支援カリキュラム」についてあらかじめ確認し、グループワークのポイントを必ず押さえるようにしましょう。

（5）ファシリテーターの役割、選任、配置

①ファシリテーターの役割

- オンライン研修でグループワークを実施する場合、集合研修とは異なり、1つの会場でグループを巡回することができません。そのため、議論の停滞やトラブルが生じたとき、その場にいる受講者のみで対応することが難しい場合があります。このような場合に備えて、ファシリテーターを各グループに配置し、議論の活性化を図りましょう。
- ファシリテーターには、グループの議論に直接参加せず、中立的な立場から効果的・円滑的な議論を支援する立場で参加してもらいます。自分の意見を発言したり、議論の中で意思決定を行うのではなく、全体を俯瞰し、必要に応じて議論を円滑に進行する働きかけを行います。
- グループに分かれた直後はグループ内で発言しにくい雰囲気になっている場合もあるため、ファシリテーターから冒頭のあいさつを始め、自己紹介や役割分担までは、ある程度主導的に進めると、受講者もスムーズにワークに移行することができるでしょう。
- 受講者がグループワークの流れを把握していない場合や、グループワークに関する全体の説明が不十分な場合は、ファシリテーターがグループワークに使う資料を画面共有して説明したり、時間管理をすることで、受講者が事例の検討に集中することができます。
- 議論が停滞していたり、前段のステップ1、ステップ2の講義を踏まえた議論ができていない場合は、ファシリテーターから声掛けを行うことも考えられます。声掛けの具体例については、第Ⅱ部の p45～46 をご覧ください。
- 研修のねらいや目的に応じてファシリテーターの介入度合いを検討していきましょう。

②ファシリテーターの選任

- ファシリテーターは、議論に直接参加するわけではなく、あくまで参加者自身から発言を引き出す支援を行う立場であるため、人数の確保が難しい場合などは、ケアマネジメントに関する高度な専門的知識を持っていない方でも、事前の打合せ等を十分に行うことで、その役割を担うことができます。
- ただし、第Ⅱ部のカリキュラムをあらかじめ確認し、グループワークのポイントを必ず押さえ

るようにしましょう。

- オンライン研修の場合、グループに分かれた後に、グループのメンバーの音声が聞こえない・接続状況が悪い等のトラブルが発生する場合があります。そのため、ウェブ会議ツールに関する知識があり、こうしたトラブルへのアドバイスが可能であると、グループワークをスムーズに進めることができます。

③ファシリテーターの配置

- ファシリテーターは、1グループにつき1人ずつ配置しましょう。
- オンライン研修の場合、1人のファシリテーターは、同時に複数のグループの様子を把握することができません。議論の途中でグループを行き来すると、それまでの議論の進捗を把握することができないため、極力、グループ移動をしないように済む体制を整備しましょう。
- どうしてもファシリテーターの人数が不足する場合は、1人のファシリテーターが2グループ程度を担当したり、サブのファシリテーターとして事務局のサポート担当者を配置することも考えられます。

（6）研修の準備物・事前送付

- 受講者に手元に資料等を用意してもらったり、事前予習を行ってもらうため、事前案内をメール等で行いましょう。
- 特に、グループワークでは、ロールプレイングのシナリオを読んでもらったり、個人ワークでシートに記入してもらう等の作業があるため、印刷して用意してもらう必要があります。
- グループワーク終了後に各事例の狙いについて解説しますが、事前送付では、狙いの部分は送付しないようにする等、配慮しましょう。

図表27 受講者への事前送付資料例

- 当日画面共有する研修資料（研修全体のカリキュラム、講義資料等）
- グループワークで使用する事前印刷資料
  （グループワークのタイムスケジュール、グループワークの実施方法、ロールプレイの台詞、ワークシート等をまとめた資料）
- 参加者名簿（グループワーク時の役割を記載）

- メールにて事前案内を送付する際には、開催日時や当日入室するURLを送付するだけではなく、推奨されるネットワーク環境やブラウザを案内しましょう。
- オンライン研修に不慣れな受講者も多いため、当日の音声トラブルや映像トラブルに自分で対処できるよう操作マニュアルと注意事項を事前に周知する必要があります。例えば、

以下の注意事項については事前に伝えておきましょう。

図表28 オンライン研修参加にあたっての注意事項例

- 音声が聞こえない／映像が見えない等のトラブルの対処法
- 同一の事業所から複数の受講者が参加する場合
  - 周囲の音が聞こえないよう、ヘッドセットマイクを使用すること
  - ハウリングを防ぐために、複数の受講者が同一の場所から研修に参加しないこと
  - できるだけ周囲が静かな環境で研修に参加すること ／等

- なお、ウェブ会議ツールに不慣れな受講者が多い場合は、開催日前日までに受講者を対象とした接続チェック操作に関する講習会を開催するとよいでしょう。

（7）事前の打合せ

- 講師及びファシリテーターと事前の打合せを設定し、グループワークの目的やゴール、ファシリテーターの介入の仕方についてすり合わせを行いましょう。
- 加えて、講師やファシリテーターが遠隔で研修に参加する場合は、事前の接続テストを行う必要があります。ウェブ会議ツールの操作方法だけではなく、講師及びファシリテーターのネットワーク環境や、ヘッドセット等の準備について確認するとよいでしょう。
- １人のファシリテーターが複数のグループを担当するときは、特に綿密な打ち合わせが必要です。どのタイミングでグループ間を移動するか、どのように各グループの議論を把握するか等について、あらかじめ話し合っておきましょう。

2. 研修の実施

（1）研修の全体構成

- 本研修カリキュラムの全体構成は下図の通りです。1日研修と半日研修で実施した場合の時間配分例も紹介しています。研修の開催時間や時間配分等は、研修の目的や企画に応じて、検討しましょう。
- 全体の趣旨説明の後、ステップ1として、就労している家族介護者の実態や環境への理解を深めるための基調講演、ステップ2として、家族が仕事と介護を両立するためのアドバイスの方法について学ぶ講義、その後ステップ3としてロールプレイングによる事例検討をグループワーク形式で行う構成としています。その後ステップ4で、研修の振り返りやアンケートへの記入を行います。

図表29 カリキュラム構成と時間配分例

	時間配分例		狙い等
	1日研修	半日研修	
挨拶・オリエンテーション等	10:00～ 10:10 （10分）	13:00～ 13:10 （10分）	研修の目的を伝える
◆ステップ1 家族が就労している場合の支援の視点（基調講演）	10:10～ 10:45 （35分）	13:10～ 13:45 （35分）	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
休憩	（10分）	（10分）	
◆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）	10:55～ 11:45 （50分）	13:55～ 14:45 （50分）	両立支援制度を上手く活用して、介護をしている家族が仕事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
休憩	（60分）	（10分）	
◆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（ロールプレイングによるグループワーク）	12:45～ 14:40 （115分） ※途中休憩含む ※2事例検討	14:55～ 15:55 （60分） ※1事例検討	グループに分かれてロールプレイングを行いながら、家族介護者の仕事と介護の両立に資するケアプラン、アドバイスの方法について学ぶ
休憩	（10分）	（10分）	
◆ステップ4 研修の振り返り、アンケート	14:50～ 15:20 （30分）	16:05～ 16:35 （30分）	就労している家族に対する支援についての振り返り、研修内容の習得状況の確認
計（休憩含む）	5時間20分	3時間35分	

（２）グループの作成方法

- ステップ3のグループワークのグループ分けの方法として、以下の方法が考えられます。

図表30 グループ分けの方法例

- 経験年数、所属している法人種別等を各グループ均等に割り当てる。
  （できる限りグループに偏りができないようにする）
- 経験年数別に、若手、中堅、ベテラン層ごとにグループを編成する。
- 家族介護者の仕事と介護の両立支援を行ったことがある人を均等に割り当てる。

- 「経験年数、所属している法人種別等を各グループ均等に割り当てる」場合、他世代の考え方や悩みなどについて、新たな気づきを得ることが期待されます。
  一方で、経験年数が浅い受講者がベテラン層の議論についていけない場合もあるため、「経験年数別に、若手、中堅、ベテラン層ごとにグループを編成する」方法をとり、若手中心のグループには、ファシリテーターが手厚くサポートする方法も考えられます。
- 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ります。
- 研修の目的に応じて、グループ編成を検討していきましょう。
- なお、1グループあたりの人数は、5～6人程度が望ましいと考えられます。事例によって、ロールプレイに必要な役割の数が異なるため、取り扱う事例によってグループの人数を検討することもできます。
- 1グループあたりの人数が多すぎると、発言するハードルが上がり、受講者が様子をうかがってしまうことで、議論が停滞してしまう可能性があるので留意が必要です。

（３）グループワークの運営方法

- 研修時間は限られていますので、事前に受講者の役割を決め、ステップ3の冒頭で、各自の役割を確認する時間を設けることも、効率的に進めるうえで効果的です。
- ロールプレイに登場する役割以外に、グループワークの運営に必要な役割は、進行役、タイムキーパー、記録係、グループワークの発表担当です。受講者自身がグループワークを運営することで、主体的に参加することができます。
- なお、1グループあたりの人数が限られており、音声トラブル等で役割を担うことができない受講者がいる可能性もあるため、役割を兼任する受講者が出てくる場合があります。その場合、進行役の負担が一番大きいことから、進行役がタイムキーパー、記録係、発表者等の役割を担うことは避けましょう。

（4）グループワーク後の全体共有・講評

- グループワークが終了し、全体セッションに戻った後、各グループの議論について共有する時間を設けるとよいでしょう。
- グループでの発表は以下の通り、いくつか方法があります。研修の目的やグループワークの進行状況によって決定しましょう。

図表31　全体発表の例

- 事例のポイントを押さえられていたグループを1～2グループ指名し、話し合った内容を発表してもらう。
- オンライン研修ではグループ単位での意見を集約することがやや難しいことから、グループとしての意見を求めず、受講者個人を指名し、「自身が考えたこと」「グループで出た意見」等を発表してもらう。
- オンライン研修では、他のグループの討論が見えないことを利用し、運営側で模範解答を用意しておき、「こういった内容を話し合っているグループがあった」という形で全体に共有することも考えられる。

- グループ発表が終わったら、講評として、事例の仕掛け、各登場人物の発言の中で押さえるべき点、話し合ってもらいたかった内容等を必ず共有しましょう。スライドとして見せるだけではなく、研修終了後に模範解答を配布することも考えられます。
- また、全体での講評後に、再びグループに分かれ、改めて自分たちのグループが話し合った内容と模範解答をすり合わせることも効果的です。

（5）オンライン研修の留意点

①開始時間前

- 研修当日の参加者の映像トラブル・音声トラブルに備えて、研修開始30分前から受講者が入室できるようにするとよいでしょう。
- 音声が聞こえない等のトラブルへは、開始時間前に音楽を流しておき、聞こえていない受講者には事務局が個別に対応するサポート方法などがあります。

②研修中

- 研修開始直後に、ウェブ会議ツールの使い方に関するガイダンスを行いましょう。以下の例のようにルールを設定し周知するとよいでしょう。

図表32 ウェブ会議ツールの使い方に関するガイダンス内容例

- 表示名は「氏名漢字フルネーム」表記（設定方法が分からない場合は事務局で変更）。
- マイクのミュートの徹底。受講者の映像は表示した方が、緊張感をもって研修に臨むことができるが、接続状況との兼ね合いで判断する。
- 受講者の録画は禁止（事務局側で録画・録音をする場合は、その旨も周知）。

／等

- グループワーク時にブレイクアウトセッション機能を使用する場合、受講者の回線状況によって、各グループへの移動ができないことがあります。その場合、グループへの移動を行わなくても済むように、メインセッションの場でワークを行うグループを1つ編成するとよいでしょう。
- 移動している途中で会議から退出してしまう場合があるため、慌てずに、事前に案内しているURLから再度入室することができることを受講者に伝えましょう。
- 各グループに分かれた後に、グループごとに音声や映像を確認する時間を設けることも効果的です。
- 講師等が各グループを巡回する際は、いきなり画面に現れることで、受講者同士の議論が止まってしまうことが懸念されます。そのため、あらかじめ、講師や事務局がグループに入ってきても、そのまま議論を続けてほしいことを受講者に伝えましょう。
- 事務局、講師、ファシリテーター等を受講者が区別できるようにするため、名前の表示にマーク等をいれる方法も考えられます。（ファシリテーターは★印、事務局は☆印を名前の前につけるなど）

③研修終了後

- 研修が終了したら、各受講者がオンラインの研修会場から自分で退出するのを見送りましょう。退出方法がわからない受講者がいる場合は、事務局で会議自体を終了させるか、強制的に退出させることも可能です。
- 研修当日、時間の関係で、全ての質問に回答できない場合があります。オンライン研修の場合、研修終了後に会場に残ることが難しいため、質問がある場合は研修終了後のアンケート等に記入するようアナウンスすることが考えられます。

（6）研修終了後のフォロー

①受講の振り返り

- 研修に参加したのみで終わらないよう、研修受講の振り返りができるように工夫しましょう。例として、本研修カリキュラムに沿った、振り返りシートの例を作成しています（図表 33）。理解度・習熟度を受講前・受講直後・受講3か月後の3つの時点について確認することで、継続的な学びにつなげることができます。
- さらに具体的な項目に落とし込んだり、自己評価部分の段階を細かくすることなども考えられます。
- また、受講者が自身の学びを言語化し、実践につなげられるようレポート形式の振り返りとしたり、他のケアマネジャーの振り返り内容を見ることができるようにする等、研修の目的に応じて、受講者が自身の学びを実践につなげられるよう、工夫しましょう。

図表33 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考えるのは、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考えることは何ですか。	
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。	

②参加者アンケート

- 研修終了後、受講者のニーズを把握するために参加者アンケートを実施するとよいでしょう。以下にアンケート例を紹介します。なお、オンライン研修では、研修後アンケートを Web 上で回答できるようにすると、回収率向上につながると考えられます。
- Q8「インターネットの接続環境」についてはオンライン研修の開催時のみの項目例です。

図表34 研修受講後アンケート例

仕事と介護の両立支援　研修受講後アンケート

研修にご参加いただき、ありがとうございました。
お手数ですが、ご受講後アンケートにご協力をお願いいたします。【回答〆切：●/●(●)】

＜参加者プロフィール＞

Q1. あなたは、主任介護支援専門員の資格を保有していますか。（１つ選択）

☐ 1. はい　☐ 2. いいえ

Q2. 以下のうち、あなたが保有している資格として、あてはまるものを回答してください。（複数選択）

☐ 1. 看護師　☐ 2. 介護福祉士　☐ 3. 社会福祉士　☐ 4. その他 ［　　］

Q3. あなたのケアマネジャーとしての経験年数についておうかがいします。（１つ選択）

☐ 1. ３年未満　☐ 2. ３年以上～６年未満　☐ 3. ６年以上～10年未満　☐ 4. 10年以上

Q4. あなたのご所属の事業所等の種類についておうかがいします。（複数選択）

☐ 1. 居宅介護支援事業所　☐ 2. 地域包括支援センター　☐ 3. 小規模多機能型居宅介護
☐ 4. 看護小規模多機能型居宅介護　☐ 5. その他 ［　　］

＜研修について＞

Q5. 【講義】研修内容は、わかりやすかったですか。（１つ選択）

☐ 1. そう思う　☐ 2. ややそう思う　☐ 3. どちらともいえない　☐ 4. あまりそう思わない　☐ 5. そう思わない

Q6. 【演習】研修内容は、わかりやすかったですか。（１つ選択）

☐ 1. そう思う　☐ 2. ややそう思う　☐ 3. どちらともいえない　☐ 4. あまりそう思わない　☐ 5. そう思わない

Q7. 研修内容の理解・習得という観点からみて、研修全体の所要時間はどうでしたか。（１つ選択）

☐ 1. 長かった　☐ 2. やや長かった　☐ 3. 適切だった　☐ 4. やや短かった　☐ 5. 短かった

Q8. 研修中、インターネットの接続環境はどうでしたか。講師の話や資料の画面共有など、受講にあたって問題はありませんでしたか。（１つ選択）

☐ 1. 良かった　☐ 2. まあ良かった　☐ 3. どちらともいえない　☐ 4. あまり良くなかった　☐ 5. 良くなかった

Q9. 研修全体の満足度についてご回答ください。（１つ選択）

☐ 1. 満足　☐ 2. やや満足　☐ 3. どちらともいえない　☐ 4. やや不満　☐ 5. 不満

Q10. 研修内容について参考になった点や良かった点があれば、具体的に記入してください。（自由記入）

［　　］

Q11. 研修全体について、ご意見・ご質問などがあれば自由に記入してください。（自由記入）

［　　］

アンケートにご回答いただき、ありがとうございました。

③受講証の発行

- 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。
- 受講証の発行対象は、原則、全プログラムを通して研修を受講した人に限りますが、オンライン研修の場合、自分の映像を映さず研修に参加していた場合、受講をしたかどうかを把握することは難しいという課題があります。
  そのため、グループワークで明らかに議論に参加していなかった等、受講状況が確認できなかった場合に受講証を交付しない等のルールづくりが必要となります。

図表35 受講証例

受講証

△△△△△主催

「仕事と介護の両立支援　研修」

△△△△主催「仕事と介護の両立支援　研修」を受講したものとする。

日時：○月○日（○）○：○～○：○

開催方法：オンライン研修

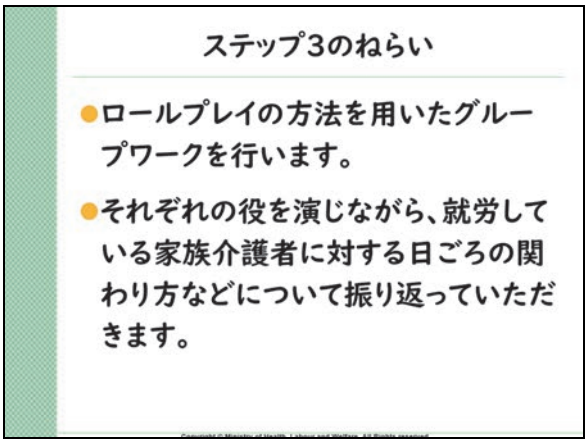
所属先：

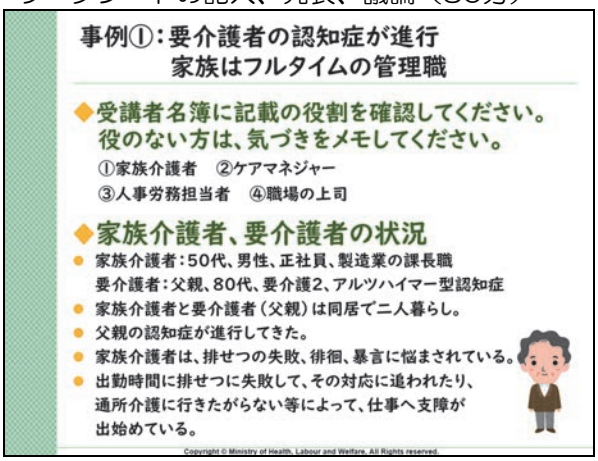
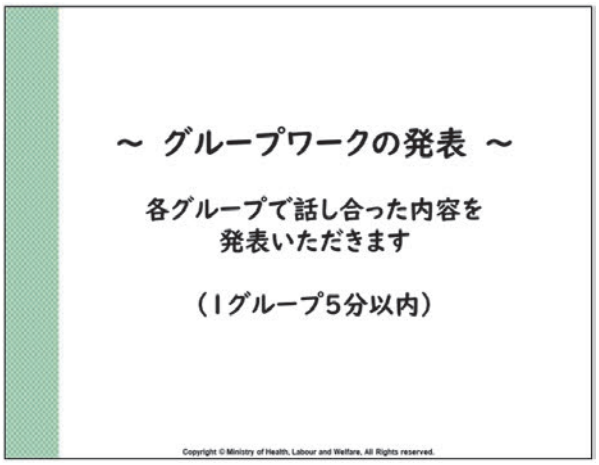
氏　名：

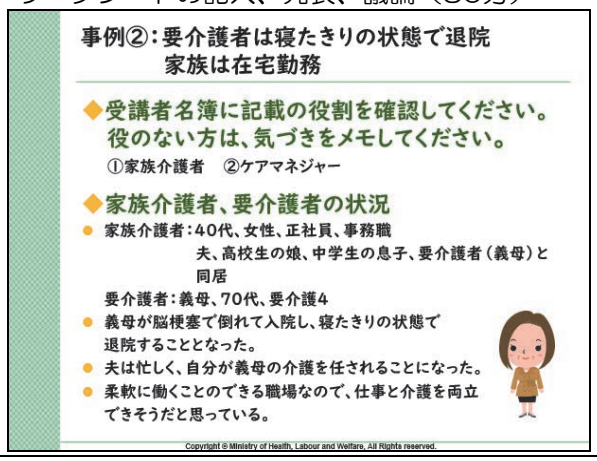
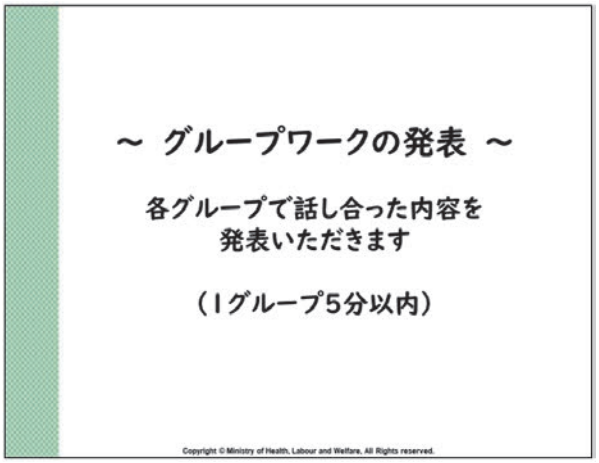
3. 研修プログラム・タイムスケジュール例

- 本研修カリキュラムを試行的に実施した際のタイムスケジュールや進行、留意点を紹介します。研修を企画する際の参考としてください。
- なお、下記はオンラインによる研修の実施を想定しています。

時間	プログラム等	進行	留意点等
9：30	受付開始	✓ 受講者の入室フォロー（映像・音声のチェック等） ✓ 開会５分前に、ウェブ会議システムの操作上の注意事項をアナウンス（マイクのミュート、録画の禁止／等）	
10:00	開会	○お待たせいたしました。ただいまより、「仕事と介護の両立支援研修」を開始させていただきます。 ○本日司会を務めます～～と申します。どうぞよろしくお願いいたします。 はじめに、～～（研修主催者）よりご挨拶を申し上げます。 ＜開会の挨拶＞	
10:05	趣旨説明	○続きまして、本日の研修について目的と流れをご説明させていただきます。 ＜研修の目的、プログラムの流れを説明＞ ○続きまして、本日の研修にてご登壇いただく講師のみなさま、ステップ３で行うグループワークの際に議論をサポートいただく、ファシリテーターのみなさまをご紹介いたします。 ＜講師、ファシリテーターの紹介＞	残り時間5分程度を質疑応答の時間とするとよいでしょう。 オンライン研修を実施すると、発言しにくい雰囲気がある場合があるため、講師が積極的に受講者に呼びかけることも考えられます。（ステップ2も同様。）
10:10	ステップ1 （35分）	○では、ステップ１の基調講演に移らせていただきます。 ○ステップ１では、「家族が就労している場合の支援の視点」と題しまして、（講師名）様にご講演いただきます。 ＜ステップ１　基調講演（35分）＞	
10:45	休憩（10分）	○ここで10分間の休憩とさせていただきます。 なお、休憩中もシステムからは退出せず、画面オフ・ミュートにてご休憩ください。	オンライン研修では、受講者が不慣れで入退室に時間がかかる場合があります。 そのため、休憩時間中もシステムから退出せず、画面オフ・マイクミュートで離席してもらうようアナウンスするとよいでしょう。
10:55	ステップ２ （50分）	○続いてステップ２では、「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」と題しまして、（講師名）様にご講義いただきます。 ＜ステップ２　講義（50分）＞	
11:45	休憩（60分）	○ここで60分間の休憩とさせていただきます。 なお、休憩中もシステムからは退出せず、画面オフ・ミュートにてご休憩ください。	

12:45	ステップ３・説明（５分）	○それではステップ３に移ります。ステップ３では、家族介護者の仕事と介護の両立を踏まえたケアマネジメントの事例検討を行います。 ○事前にお送りしている受講者用印刷資料、筆記用具、時計をご用意ください。 ✓ ステップ３のねらいについて説明  ✓ オンライン研修でのグループワークの留意点の説明 ・（Zoomを使用する場合）ブレイクアウトセッションの説明 ・受講者の回線状況が悪い場合の対処方法／等 ○各グループに分かれましたら、自己紹介として、お一人ずつ、お名前とケアマネジャーとしての経験年数をご発表ください。 ○自己紹介が終わりましたら、ご自身の役割を確認して、ワークを始めてください。 ○グループワーク中、ファシリテーターが各グループに１人ずつサポートにつきます。 ○タイムキーパーと進行役の方が声掛けを行い、時間内に議論をまとめてください。 ○グループワーク終了後には、２グループ程度に、ワークの内容を発表いただきます。どのグループに発表いただくかは、議論を進める中で、事務局で選定します。 ○それでは、グループに移動後、ワークを開始してください。	オンライン研修では特に、「なぜそのワークに取り組むか」を理解していないと質の高いアウトプットを出すことが難しいです。全体の場で狙い・目的・ワークの位置づけを明確化する必要があります。 ロールプレイの役割分担については、時間省略のため、役割を記載した名簿を参加者に配布する等が考えられます。時間に余裕があれば、アイスブレイクもかねてその場で役割を決めてもよいでしょう。 全てのグループが緊張感をもってワークに参加できるよう、工夫します。発表者も事前に決めて伝えるとよいでしょう。
12:50	ステップ３・自己紹介（５分）	✓ グループ分け表に従って受講者・ファシリテーターを振り分け ✓ グループに入室できない受講者のフォロー ✓ ファシリテーターは、グループに分かれた後に適宜フォロー	受講者が事前に役割を確認していないこともあるため、ファシリテーターが介入した方がスムーズな場合もあります。

12:55	ステップ３・事例１検討（40分）	・事例１の役割分担・役割確認（５分） ・ロールプレイ（5分） ・ワークシートの記入、発表、議論（30分）  ✓ 発表するグループをあらかじめ決めておく	
13:35	ステップ３・事例１グループ発表・講評（10分）	○お時間となりましたので、事例１の講評を行います。 ○グループ●の方、事例１について話し合ったことを発表してください。  ○続いて、（講師名）様、事例１についてご講評をお願いします。 ＜事例１の講評・解説＞ ○それでは、再びグループに分かれ、続いて事例２の検討に移ります。適宜休憩等をとりながら、グループワークを開始してください。	ステップ1またはステップ2の講師が講評を行います。その際に、事例の中で注目すべきポイントに触れ、模範解答を示すようにしましょう。（事例2も同様）
13:45	ステップ３・事例１休憩＋自由討議（5分）	✓ グループ分け表に従って、再度、受講者・ファシリテーターを振り分け ✓ グループに入室できない受講者のフォロー ✓ ファシリテーターは、グループに分かれた後に適宜フォロー	

13:50	ステップ3・事例２検討（40分）	・事例２の役割分担・役割確認（５分） ・ロールプレイ（5分） ・ワークシートの記入、発表、議論（30分）  	
14:30	ステップ３・事例２グループ発表・講評（10分	○お時間となりましたので、事例２の講評を行います。 ○グループ▲の方、事例２について話し合ったことを発表してください。  ○続いて、（講師名）様、事例２についてご講評をお願いします。 ＜事例２の講評・解説＞	
14:40	休憩（10分）	○ここで10分間の休憩とさせていただきます。 なお、休憩中もシステムからは退出せず、画面オフ・ミュートにてご休憩ください。	
14:50	ステップ４・研修の振り返り（10分）	○お時間になりましたので、ステップ４に移ります。 ステップ４では、研修を振り返り、研修の狙いを達成できたか等を確認していただきます。 ○はじめに、講師から研修全体を通して、仕事と介護の両立について押さえておくべきポイントをあらためてご説明いただきます。 ＜研修全体のまとめ・講評（７～８分）＞	ステップ4で再びグループに分かれ、模範解答を踏まえて改めて話し合う場を設けることも効果的です。 その際、振り返りシート等の記入を行うことも学びの深化につながります。
15:00	ステップ４・グループでの振	○研修全体の振り返りを通して、もう一度グループに移動し、得られた気づき等をメンバーと共有し	

	り返り（10分）	てください。 〇お時間が余りましたら、振り返りシートへの記入もお願いします。 ✓ グループ分け表に従って受講者・ファシリテーターを振り分け ✓ グループに入室できない受講者のフォロー ✓ ファシリテーターは、グループに分かれた後に適宜フォロー	
15:10	ステップ４・まとめ（10分）	〇それでは最後に、（講師名）様に全体の総括をしていただきます。 ＜講師・全体総括（２分）＞ 〇以上で、本日の研修の全プログラムを終了とさせていただきます。 〇最後にアンケートと受講証のご案内です。 ＜アンケートの回答方法について説明＞ ＜受講証の発行について説明＞ 〇それでは、本日の研修は以上となります。長時間にわたってご参加くださり、誠にありがとうございました。退出時は、画面の「退出」ボタンを押してください。本日は、どうもありがとうございました。	アンケートを実施する場合は、画面やチャットに表示できるよう、Web アンケートにて実施するよよいでしょう。 また、研修中受け付けることができなかった質問をアンケートに記入できる旨もアナウンスすることも考えられます。

以上

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

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」

仕事と介護の両立支援
研修資料

1

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

◆ステップⅠ

家族が就労している場合の支援の視点

2

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

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。

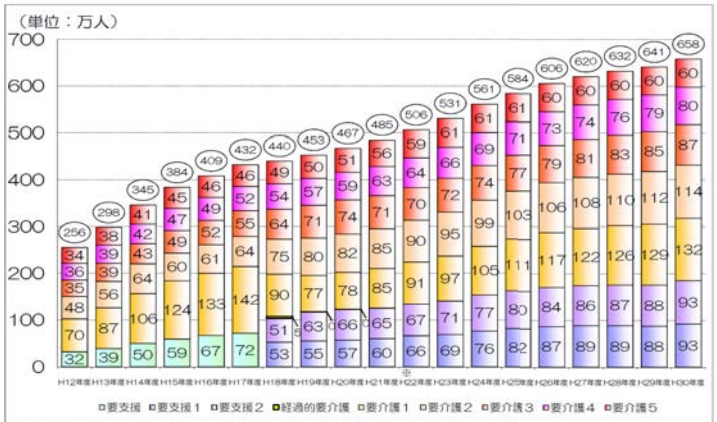
4

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、平成31年3月末現在658万人となっている。

図表1　要介護（要支援）認定者数

（30年3月末現在）
641万人　⇒　（31年3月末現在）658万人　（対前年度 ＋17万人、＋2.6%増）



	30年度構成比
合計	100.0%
要介護5	9.1%
要介護4	12.2%
要介護3	13.2%
要介護2	17.3%
要介護1	20.1%
要支援2	14.1%
要支援1	14.1%

（注）平成29年度から全市町村で介護予防・日常生活支援総合事業を実施している。

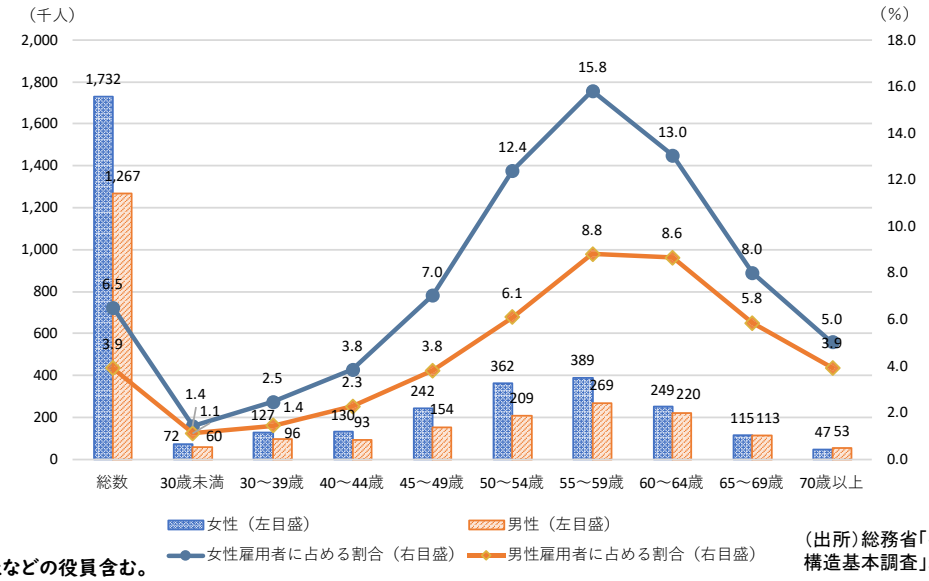
※東日本大震災の影響により、平成22年度の数値には福島県内5町1村の数値は含まれていない。

（出所）厚生労働省「平成30年度　介護保険事業状況報告（年報）」

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



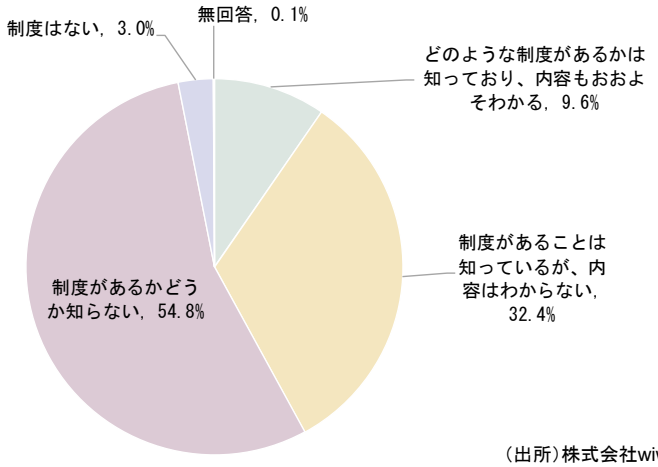
（出所）総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成

注：1）会社などの役員含む。
2）雇用者総数に占める割合＝「介護をしている雇用者」÷（「介護をしている雇用者」＋「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。

Ⅰ-2.両立支援施策・制度の認知・理解度

● 勤務先の両立支援制度を知らない人が半数超となっている。

図表3　勤務先の介護に関する支援制度の認知・理解度（n=22，582）



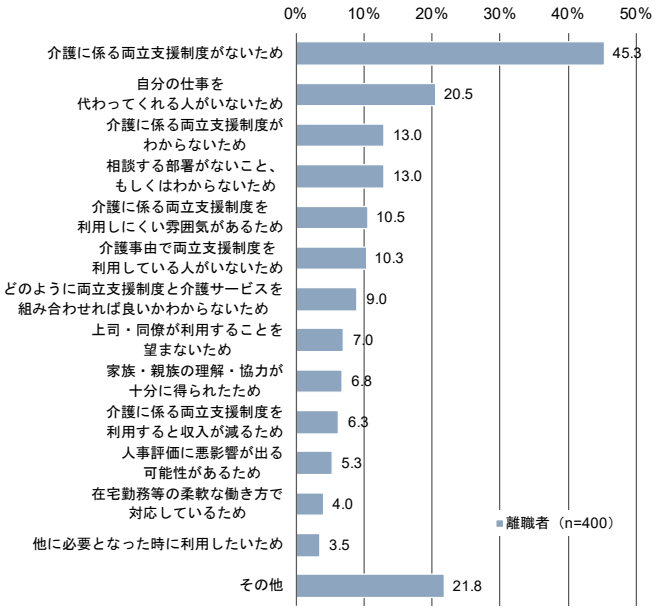
注）勤務先の就業規則等に制度が定められていなくても、育児・介護休業法に基づいて制度を利用することが可能です。

（出所）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

Ⅰ-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は、両立支援制度が分からないために制度を利用せず離職している傾向がある。

図表4　勤務先の両立支援制度を利用しなかった理由

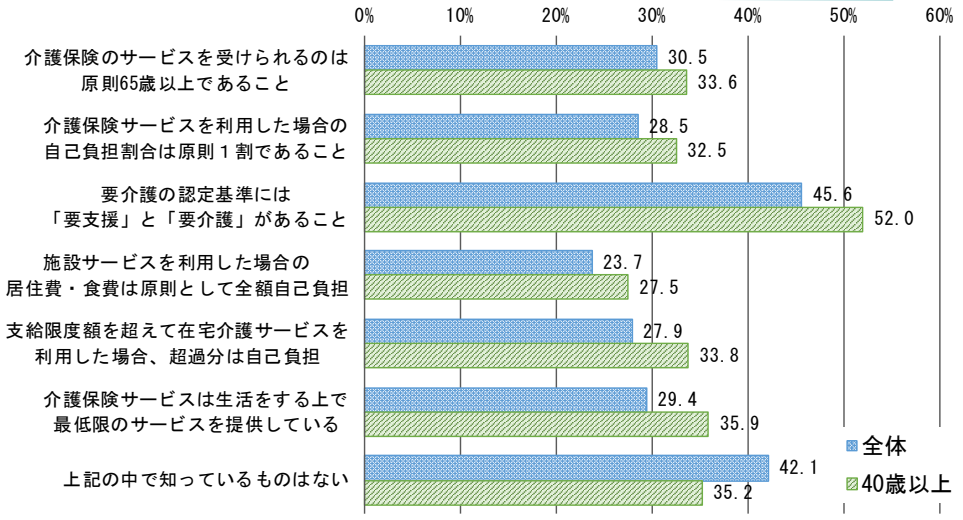


（出所）三菱UFJリサーチ＆コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」（厚生労働省委託事業）平成25年1月実施　より作成

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5　公的介護保険制度の内容に関する認知度（n=22,582）

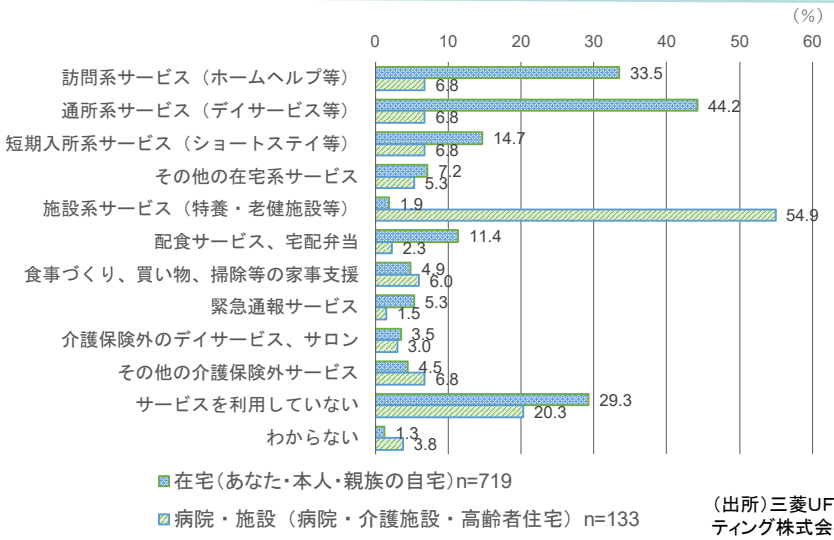


（出所）株式会社wiwiw「仕事と介護の両立支援事業　社内アンケート（事前）」（平成26年度　厚生労働省委託事業）より作成

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6　利用している介護サービス（父母の居場所別）



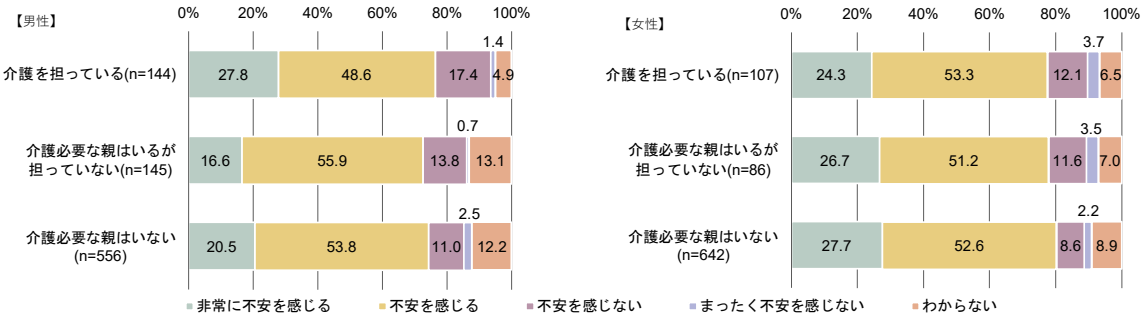
注）「介護を必要とする父母が１人」で「１人の父母を介護している」回答者を対象に集計。
注）就労者と離職者が含まれる。離職者は、離職前の状況について聴取している。

（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）

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7　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

2.介護を理由とする離職者の状況

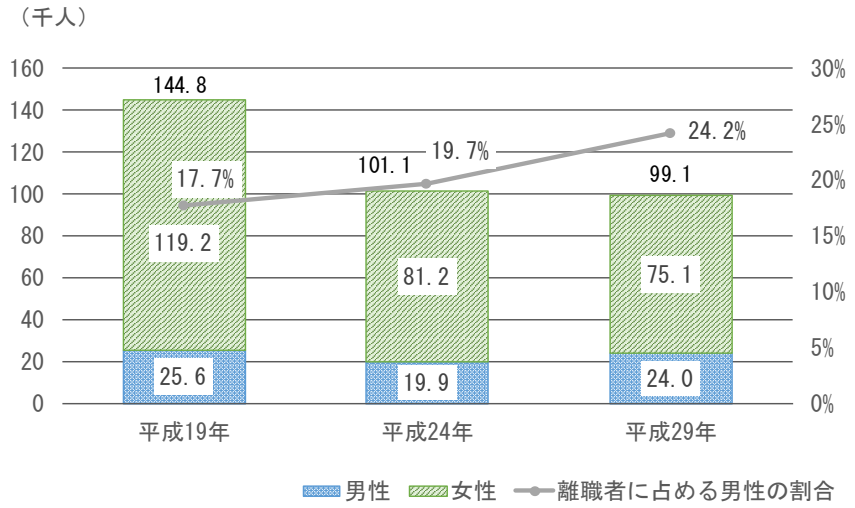
要点

- 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。

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8　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



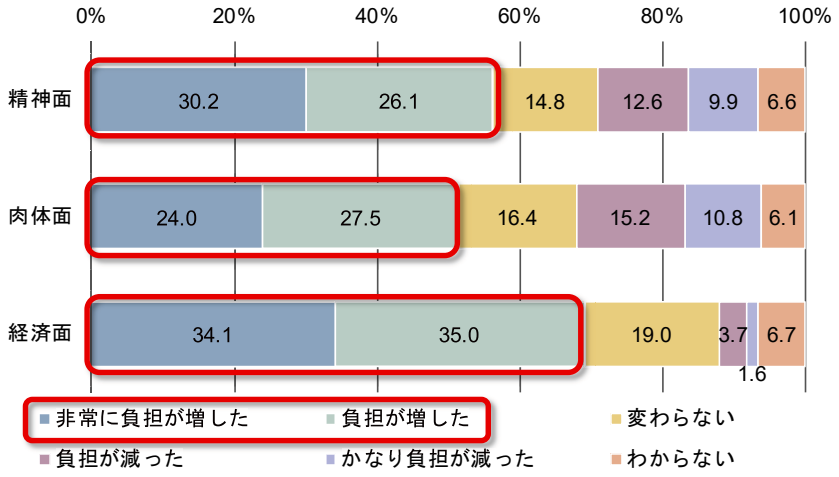
（出所）総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」

13

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、肉体面、経済面の負担感はいずれも増している。

図表9 「手助・介護」を機に仕事を辞めた後の自身の変化



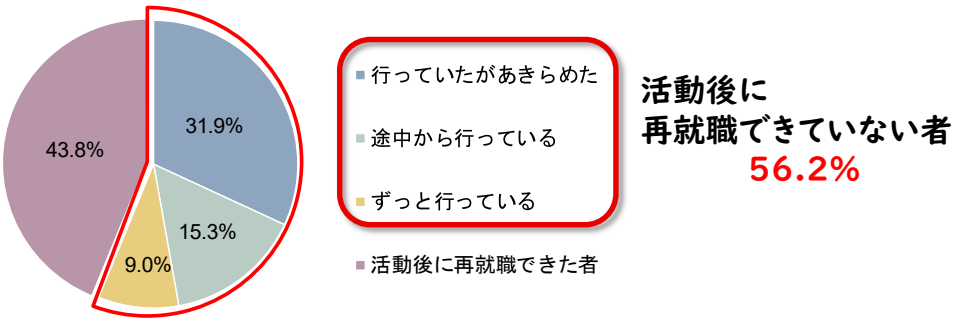
（出所）厚生労働省「令和元年度仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」より作成

14

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10　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

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

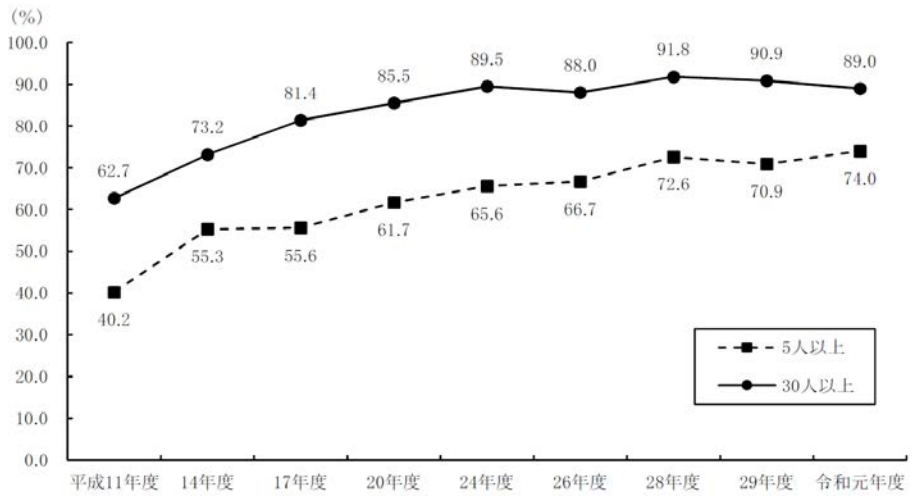
※1 要介護状態とは：介護保険制度の要介護状態区分が要介護2以上である場合のほか、介護保険制度の要介護認定を受けていない場合であっても2週間以上の期間にわたり介護が必要な状態のときには対象となります。
※2 対象家族とは：配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫
※3 有期契約労働者は介護休業の申出時点で次の要件を満たすことが必要です。
・入社1年以上であること。・取得予定日から起算して、93日を経過する日から6か月を経過する日までに契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。
（出所）厚生労働省「介護で仕事を辞める前にご相談ください」リーフレット（平成 31 年 2 月） https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000480606.pdf

17

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11 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」

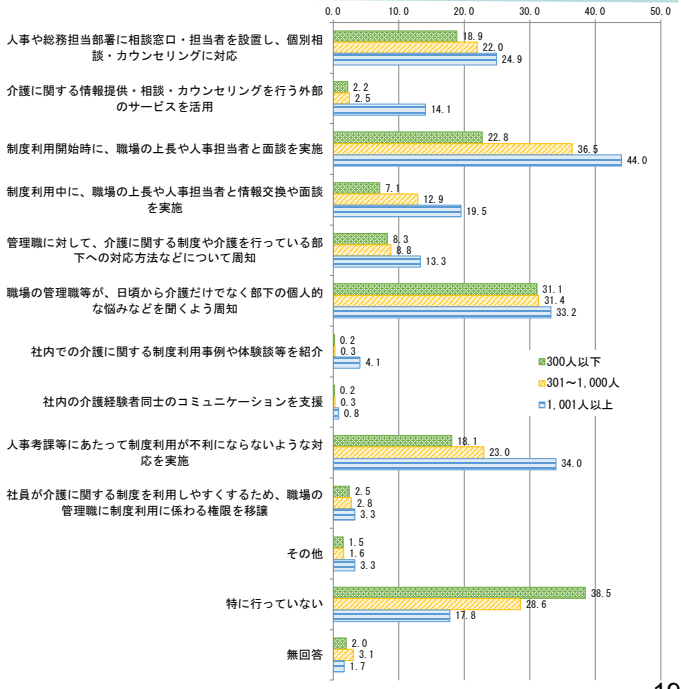
注）勤務先の就業規則等に制度が定められていなくても、育児・介護休業法に基づいて制度を利用することが可能です。

18

3-2.企業における両立支援の状況

● 約3割の企業で、仕事と介護が両立できるように支援する取組が行われていない。

図表12　仕事と介護が両立できるよう支援するために取り組んでいること：複数回答



（出所）三菱UFJﾘｻｰﾁ＆ｺﾝｻﾙﾃｨﾝｸﾞ「仕事と介護の両立に関する企業調査」（厚生労働省委託事業）平成24年10月実施

19

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踏まえることも大切。

【企業事例】

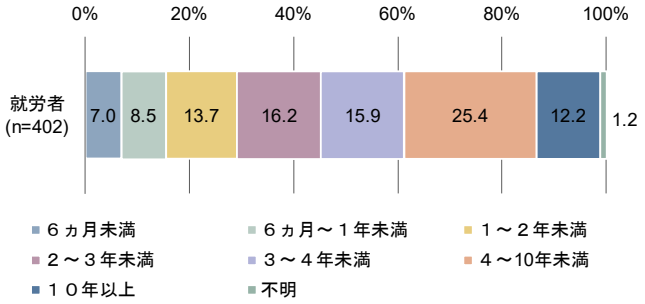
- 介護休業を取得できる期間を法定の93日から180日まで延長しています。また、4回以上の分割取得も可能です。
- 介護休暇の付与日数を、要介護者1名につき10日としています。
- 介護を理由としたテレワークを認めています。
- 介護を理由に退職した社員について、希望があれば再雇用をしています。

20

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13　介護期間（過去3年間に介護経験がある者）



平均49.4カ月

※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。

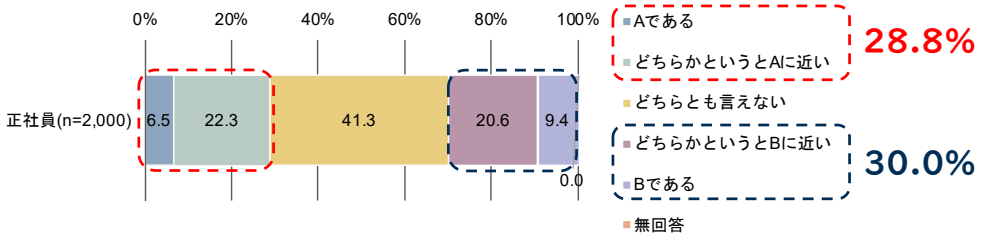
【家族の声】
- 退院してから老人保健施設に入所するまで自分が介護することになり、1か月程、介護休業を取得しました。休業中は、ケアマネジャーと面談したり、事業所見学や契約手続きなども行いました。

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3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しまっている。

図表14　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に利用するものである。



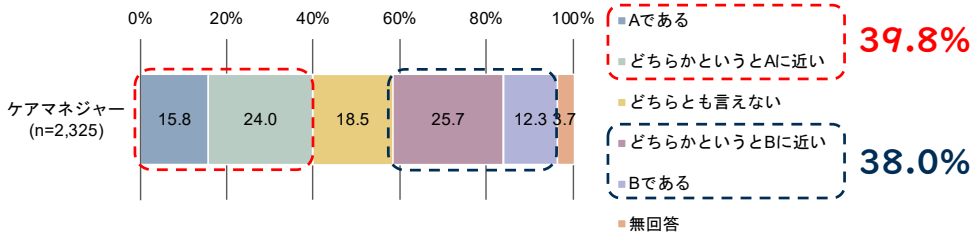
（出所）厚生労働省「令和元年度仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」より作成

3-4.育児・介護休業法における両立支援制度のポイント

● 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15　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。

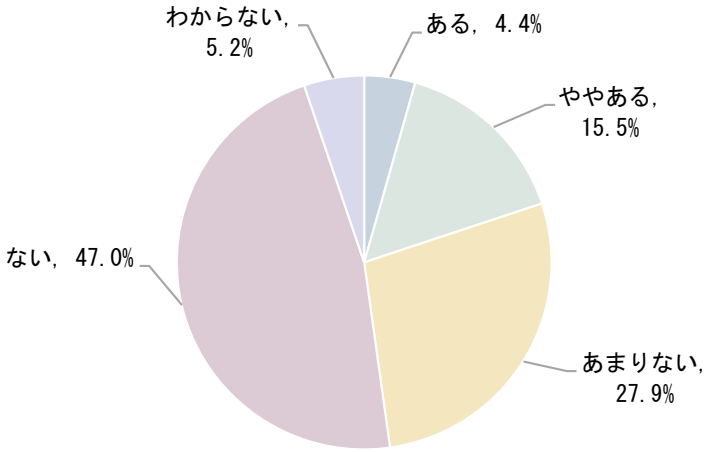


（出所）介護労働安定センター「平成27年度　介護労働実態調査」（厚生労働省委託事業）より作成

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16 【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＆ｺﾝｻﾙﾃｨﾝｸﾞ「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

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。

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17　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

（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

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り、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。

29

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

30

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。

31

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。

32

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

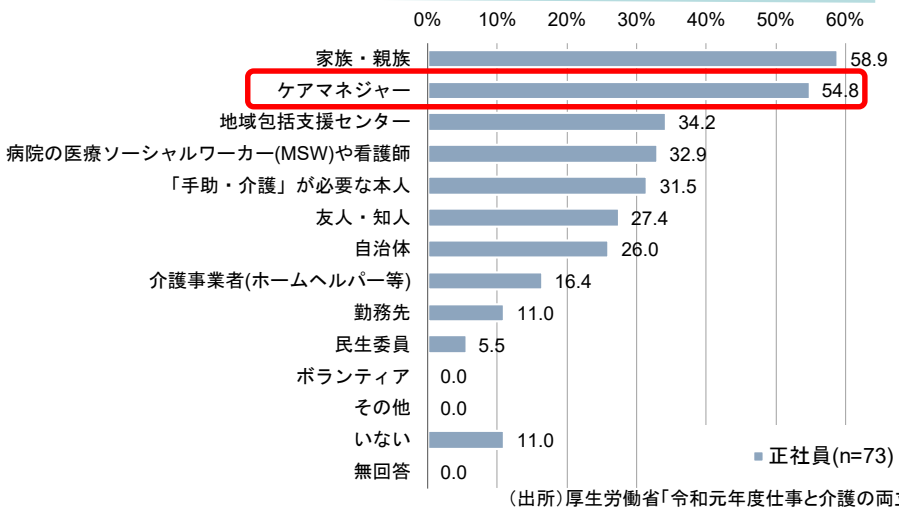
要点

- 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18 【手助け・介護している人】 手助け・介護についての相談先

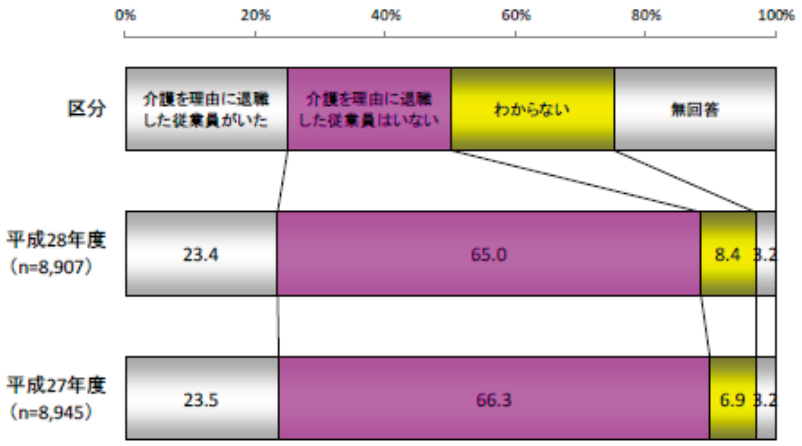


（出所）厚生労働省「令和元年度仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」より作成

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割強となっている。

図表19　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「平成28年度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」2017年

◆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）

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

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

37

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。

38

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。

39

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、家族の話を聞くことは、利用者への支援の一環と意識することも大切。

40

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。

41

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もしませんでした。（B氏・40代・女性）

42

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、聞かれたく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。

43

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。
- 仕事中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。

44

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なバランスが大事だと思います。

45

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。

46

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。

47

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。**

48

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。

【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。

49

（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、対応の必要性を見極め、送迎時に親が一人で自宅にいる時間を確保するための方策を考えることも重要です。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。

50

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。

【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。

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。

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
- 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。

【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。

（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				家事援助（自費）		
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						

（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. 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/

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）

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

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。

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

自己紹介（アイスブレイキング）

- 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、自己紹介を行いましょう。

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

◆受講者名簿に記載の役割を確認してください。
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。

59

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）

60

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。

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

◆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。

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

◆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。

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④：ケアマネジャーによる訪問時

介護休業を取得してから1ヶ月半ほど。認知症の父親の介護に専念する毎日。
家族介護者は疲労困憊している。

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。

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

◆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、悪かった点をあげ、そのように感じた理由を書き出しましょう。

○悪かった点については、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。

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

＜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、話し合いましょう。

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

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

◆休憩、自由討議◆

5分

68

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

◆受講者名簿に記載の役割を確認してください。
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。

69

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）

70

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。ご家族の皆様に、介護についての希望や不安などはありますか。差支えの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いますか？

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思っています。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：そうですか。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・・・

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。

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、悪かった点をあげ、そのように感じた理由を書き出しましょう。

○悪かった点については、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。

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、話し合いましょう。

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

◆発 表◆

10分

76

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

◆休 憩◆

10分

77

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

◆ステップ4

研修の振り返り、アンケート

78

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

参考資料
～お役立ちツール、参考文献の紹介～

1. 情報整理シート・チェックリスト

● 就労している家族からの相談を受ける際に活用できる情報整理シートや、就労している家族自身が利用するチェックリストなど、仕事と介護の両立を支援するためのさまざまなツールが開発されています。

（1）情報整理シート【ケアマネジャー向け】

● **就労している家族の状況を整理するためのツール**として、以下のようなものがあります。

● ケアマネジャーの法律上の業務は、あくまでも利用者の支援です。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踏まえ、これらのツールは家族と信頼関係を構築したうえで活用するようにしましょう。

①全国介護者支援団体連合会「ケアラーアセスメントシート」	
出所	全国介護者支援団体連合会 （https://kaigosyasien.jimdofree.com/）
記入者	ケアマネジャー、アセスメント担当者
主な項目	身体の健康、こころの健康、家族の現状、介護の現状、住環境および地域資源、 経済状況、就労状況、子育てとの両立、学業との両立、ケアラーの意向
特徴	● **家族介護者の状況を整理するうえで重要だと考えられる項目を集約したシート**です。日々介護者の支援を行っている団体間で情報を共有したうえで作成されました。

②厚生労働省 「仕事と介護の両立計画シート」	
出所	厚生労働省 「『介護支援プラン』策定マニュアル」 （https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html）
記入者	ケアマネジャー、就労している家族
主な項目	就労している家族、要介護者のそれぞれの週間スケジュール
特徴	● **就労している家族と要介護者のスケジュールを、就労している家族・ケアマネジャー・企業の人事労務担当者で共有するためのシート**です。家族と要介護者のスケジュールを見える化し、介護保険サービスや両立支援制度の利用方法や組み合わせ方を検討するうえで役立ちます。

①全国介護者支援団体連合会「ケアラーアセスメントシート」

『ケアラー支援の基本手引き:ケアラーアセスメントガイド』からの抜粋です。
使用の際は、項目の順番にこだわらず、家族介護者とコミュニケーションをとりながら、状況の把握に努めてください。
また、『ケアラー支援の基本手引き:ケアラーアセスメントガイド』では、ほかにアセスメント項目の詳細な解説と事例紹介を掲載しています。詳細は下記までお問い合わせください。
<全国介護者支援団体連合会事務局>
E-mail: zenkokukaigo@gmail.com web: https://kaigosyasien.jimdofree.com/

全国介護者支援団体連合会

ケアラーアセスメント

記入日:　　年　　月　　日　　記入者:

氏名(ふりがな　　)	性別	年齢
	男　　女	歳

(1)身体の健康		
睡眠	平均的な睡眠時間 時間	夜中に起きる回数 回
食事	1日の食事回数 回	
	食事内容(栄養面に留意する)	
嗜好	飲酒・喫煙状況(増加傾向にある場合には、その理由を明らかにしていく)	
血圧		
持病	持病、治療中の病気	
体の痛み		
健康診断 歯科検診	健康診断を受けているか	歯科検診を受けているか
その他	自覚症状(めまい、動悸、息切れ、疲れやすさ、眠たさ など)	
(2)こころの健康		
家族関係	被介護者との関係	
	ほかの家族・親族との関係	
自分の時間 休息時間	趣味・社会活動、介護から離れる時間の有無	

不安・困りごと	介護者の訴え		
うつ傾向	自覚症状（不眠、不安、無気力 など）の確認、ストレスチェック		
(3)家族の現状			
家族構成など	家族関係図（別紙）		
	同居／別居の別		
	ほかのケアラーの有無		
	ケア以外の役割		
日常生活と介護の受け止め方	家族の 1 週間のスケジュール（別紙）		
	介護についてどのように考えているか		
(4)介護の現状			
被介護者の状況	年齢	性別	ケアラーとの関係
	病気や障がい、認知症の有無		
	必要な介助		
ケアプラン	介護の方針		
	利用中のサービス		
家族の役割（誰が何を担っているか）	買い物	身の回りお世話	
	通院介助	専門職との連絡	
	その他		

介護・医療機関との関係性	ケアマネジャーに対する満足感	
	サービス事業所に対する満足感	
	病院・医療関係者に対する満足感	
ケアラーの知識と技術	介護保険・介護保険外サービスの知識の有無	
	被介護者のケガ・病気・障がいに関する知識の有無	
	介助技術の有無	
	どのようにして情報を得ているか	
(5)住環境および地域資源		
住環境	被介護者の住宅は介護に適した住居か（バリアフリー、手すり設置など）	
地域資源	近隣の社会資源	
	緊急時、災害時のサポート	
(6)経済状況		
収入・資産	主な収入源	
	貯蓄・資産の有無	
経済的負担	経済的負担をしているか（介護費用、家賃、公租公課、改築費、交通費など）	
(7)就労状況		
意欲	働き続ける意欲があるか	
雇用形態	正社員 時短勤務の有無：	有期雇用社員 雇用期間： 出勤日数／時間：

制度の知識	育児・介護休業法の知識の有無	勤務先の制度の知識の有無
時間的拘束	通勤時間	出勤時間／帰宅時間
	残業の有無	土日祝日の出勤
(8)子育てとの両立		
子育て	子育てに要する時間	家族の協力の有無
	子どもの状況（年齢、就学状況など）	
	子育ての悩み	
	肉体的・精神的な負担	
(9)学業との両立		
学業	通学、授業、勉強に要する時間	
	学校、進路、友人関係	
	ヤングケアラーになったきっかけ	
	肉体的・精神的負担	
(10)ケアラーの意向		
ケアラーの意向	介護の継続	
	ケアラーの生活・将来	

②厚生労働省　「仕事と介護の両立計画シート」

仕事と介護の両立計画

部署:　　氏名:

		月		火		水		木		金		土		日		特記事項
		本人	要介護者	本人	要介護者	本人	要介護者	本人	要介護者	本人	要介護者	本人	要介護者	本人	要介護者	
深夜																
早朝	6:00															
午前	8:00															
	10:00															
午後	12:00															
	14:00															
	16:00															
	18:00															
夜間																
	20:00															
	22:00															
深夜																
	0:00															

週単位以外のサービス		利用したい制度・働き方の希望 （該当するものに○をつけてください。）	当社の制度等
			①介護休業　⑥所定外労働の制限
			②介護のための短時間勤務制度等　⑦所定労働時間の短縮　※②で短時間勤務制度以外を措置している企業のみ該当
			③介護休暇　⑧所定労働日数の短縮　※②で短時間勤務制度以外を措置している企業のみ該当
			④法定時間外労働の制限　⑨まとまった休暇の取得（介護休業以外）
			⑤深夜業の制限　⑩急な休暇の取得の可能性　（　有　・　無　）
			⑪その他（　　）

（2）チェックリスト【就労している家族向け】

- **就労している家族が、ケアマネジャーに相談したり、利用者や自分自身のことを整理したりするためのツール**として、以下のようなものがあります。
- 介護に直面した家族が、何を相談すればよいのか困っていたり、何を知っておくと良いのか分からずにいたりする場合は、こうしたツールの存在をお伝えしてもよいでしょう。

①厚生労働省 「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと」	
出所	厚生労働省 仕事と介護の両立支援実践マニュアル （https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html）
記入者	就労している家族
主な項目	介護が必要な人のこと（介護、生活のこと）、就労している家族自身のこと（介護、仕事や生活のこと）、勤務先の両立支援制度のこと
特徴	● 就労している家族が介護に直面した際に、**ケアマネジャーに伝えるべき点、確認すべき点をまとめたシート**です。

②公益社団法人 認知症の人と家族の会 愛知県支部 「介護家族よりケアマネジャーに伝えたいこと」	
出所	公益社団法人 認知症の人と家族の会 愛知県支部 （http://hearttoheart.or.jp/?page_id=301）
記入者	就労している家族
主な項目	要介護者との人間関係、介護者自身の状態、負担を感じること、希望する支援 等
特徴	● 介護者がケアマネジャーと面談する際に、**自身の体調や気持ち、考え方を整理し、適切に伝えることを目的としたツール**です。介護者の生活全般について状況確認することができます。 ※ご利用の際には、「認知症の人と家族の会 愛知県支部」までご連絡をお願いします。

③厚生労働省 「親が元気なうちから把握しておくべきこと」	
出所	厚生労働省 仕事と介護の両立支援実践マニュアル （https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html）
記入者	就労している家族
主な項目	親の状況（老後の希望や生活環境等）、介護を行う側の状況（兄弟姉妹・配偶者等の状況）、親の住む地域の地域包括支援センターの情報、勤務先の両立支援制度のこと
特徴	● 就労している家族が介護に直面する前に、**親のことや、地域の資源、勤務先の両立支援制度のことなど、把握しておくと良い点をチェックするためのシート**です。親以外の家族の介護に対しても活用することができます。

①厚生労働省　「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと」

＜ご確認ください！＞
当資料については、厚生労働省ホームページの利用規約をよく読んでからご利用ください。
http://www.mhlw.go.jp/chosakuken/

主なツール利用者：従業員

ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと
～突然、介護に直面したときに～

このチェックリストは・・・
★従業員（あなた）が、
★ケアマネジャーへ相談する際に、どのようなことをケアマネジャーに伝えるべきか、確認すべきかのポイントをまとめたツールです。

◆ケアマネジャーは介護の専門家であり、あなたが仕事と介護の両立を実現する上で欠かすことのできない存在です。
◆ケアマネジャーと良好な関係性を構築し、十分な情報共有を行うことが、仕事と介護の両立につながります。

※人事担当者から、介護に直面する可能性が高まる 40 歳代・50 歳代の従業員を中心に、研修資料などとしてお配りください。

はじめに
- ✓ 介護に直面した際、あなたが最初に介護について相談する先は**地域包括支援センター**です。
- ✓ 地域包括支援センターでは、介護が必要な高齢者やその家族のために、介護サービスや日常生活に関する相談を受け付けています。
- ✓ 要介護者の**ケアプラン**を立てる**ケアマネジャー**も、地域包括支援センターや市区町村の窓口で紹介してくれます。

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

地域包括支援センターとは？

地域包括支援センターは、中学校の通学区域におおよそ１施設ずつ設置されています。

介護サービスの申請などは、**介護が必要な「高齢者の居住地」にある地域包括支援センターや市区町村の窓口**で行います。事前に、地域包括支援センターや市区町村の窓口の所在地や連絡先を調べておきましょう。

ケアプランとは？

要支援認定、要介護認定を受けた人が介護サービスを適切に利用できるよう、その人の心身や家族の状況などを考慮しながら作成する介護サービスの計画書のことです。具体的には、利用する介護サービスの種類や内容、介護サービス事業者などを定めます。

ケアマネジャーとは？

ケアマネジャーとは、介護分野における専門職であり、正式名称を「介護支援専門員」といいます。ケアマネジャーの仕事は、介護を必要とする個々の利用者の状況に応じて最適なケアを受けられるようにコーディネートすることです。具体的には、介護を必要とする人や家族の状況を適切に把握することや、ケアプランの作成、介護サービスを提供する施設・事業者との調整、介護サービスが適切に提供されているかどうかの定期的な確認などを行います。

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

◆ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべき３つのこと

ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきことは、「1 介護が必要な人について」「2 あなた自身について」「3 勤務先の両立支援制度について」の大きく3つに分けられます。

それぞれについてどのようなことを確認しておけばよいのか、チェックリスト形式で挙げています。

1 介護が必要な人について

介護が必要な人に関する情報は、主に「①介護のこと」「②生活のこと」の2つに分類することができます。

その人の意思や健康状態等に沿った適切なケアプランを作成するためには、これらに関する具体的な情報をケアマネジャーに伝えることが大切です。

具体的には、以下のような情報を事前に確認しておくとよいでしょう。

チェックリスト ①介護のこと

- □ 食事のとり方や耳の聞こえ方、トイレ・排泄の変化
- □ 動く様子（歩き方、歩く速さ、つまずく、転ぶなど）の変化
- □ 物忘れの傾向（同じものを買い込んでいないかなど）・頻度
- □ 既往歴や服用している薬（市販薬を含む）やサプリメント
- □ かかりつけ医
- □ 子どもに介護してもらうことへの抵抗感の有無
- □ 在宅介護サービスの利用意向
- □ 介護施設への入居意向
- □ 最期はどこで暮らしたいと思っているか

チェックリスト ②生活のこと

- □ １日、１週間の生活パターン
- □ 近所の友人や地域の活動仲間の存在
- □ 地域の民生委員や配達員など、家族や友人以外で親の安否を確認できる人の有無
- □ 趣味や楽しみ
- □ 好きな食べ物
- □ 生活に関する不安や悩み

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

2　あなた自身について

あなたに対するケアマネジャーの理解が深まることは、仕事と介護を両立するためのよりよい環境整備につながります。あなた自身の状況を把握することで、それを踏まえたケアプランの作成が可能になるからです。「介護経験の有無」や「介護を分担できる兄弟姉妹・配偶者などの有無」といった介護に関わることだけでなく、「1 日や 1 週間の生活パターン」や「平均的な出社時間・帰宅時間」といったあなた自身の生活や仕事の状況についても、より具体的な情報を伝えましょう。

チェックリスト　①介護のこと

- □ あなたの介護に対する考え方
- □ あなたの介護経験の有無
- □ あなたが介護を担える時間帯
- □ 介護を分担できる兄弟姉妹・配偶者などの有無
- □ 介護サービスや介護施設を利用すること（親の介護を他人に任せること）への抵抗感の有無

チェックリスト　②仕事や生活のこと

- □ あなたの 1 日や 1 週間の生活パターン
- □ あなたの健康状態・通院の有無
- □ あなたの家庭の状況（配偶者や子育ての状況など）
- □ あなたの仕事の状況（仕事内容、出社時間・帰宅時間、残業の有無、出張の頻度、転勤の可能性など）

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

3　勤務先の両立支援制度について

仕事と介護の両立のためには、勤務先の仕事と介護の両立支援制度を利用することが有効です。ケアマネジャーには、「勤務先にどのような両立支援制度があるのか」「あなたがどの制度をどのように利用しようと考えているのか」などの情報を伝えましょう。

【法定の両立支援制度】

- ☐　介護休業　（利用意向：　有　・　無　）
- ☐　介護休暇　（利用意向：　有　・　無　）
- ☐　所定外労働の制限　（利用意向：　有　・　無　）
- ☐　時間外労働の制限　（利用意向：　有　・　無　）
- ☐　深夜業の制限　（利用意向：　有　・　無　）
- ☐　介護のための所定労働時間短縮等の措置　（利用意向：　有　・　無　）

（①短時間勤務、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④介護サービス費用の助成その他これに準じる制度）

【勤務先にあるその他の両立支援制度】※ご自身でご記入ください。

- ☐＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿（利用意向：　有　・　無　）
- ☐＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿（利用意向：　有　・　無　）
- ☐＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿（利用意向：　有　・　無　）

～法定の両立支援制度について～

育児・介護休業法では、「働く人の仕事と介護の両立」のための各種制度の基準を定めています。正社員だけでなく、契約社員やパートなどといった有期契約労働者も、それらの制度を利用できます（一部、一定の要件を満たす必要のある制度もあります）。

⇒厚生労働省ホームページのサイト内検索で「平成 29 年 1 月 1 日施行対応育児・介護休業法のあらまし」と検索すると、「育児・介護休業法のあらまし」の閲覧ページが表示されます。介護関係の制度には、各項目の横に「介護」と表示していますので、該当ページをご確認ください。

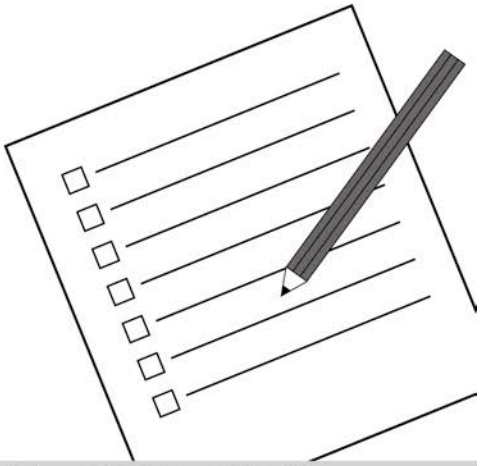
本ツールは、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 仕事と介護の両立 > 仕事と介護の両立支援

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

②公益社団法人　認知症の人と家族の会　愛知県支部
「介護家族よりケアマネジャーに伝えたいこと」

介護家族より
ケアマネジャーに伝えたいこと



【介護家族より　ケアマネジャーに伝えたいこと】用紙
（公益社団法人　認知症の人と家族の会　愛知県支部版）

（認知症の人と家族の会　愛知県支部　2012、7、27版）

この用紙は、介護をしているあなたの体調や気持ち、考え方をケアマネジャーに知ってもらうためのものです。伝えたい事柄について記入し、それをもとに情報交換をし、家族みんなのよりよい生活づくりに役立てましょう。

1．私が介護しているのは（該当するところに○）

a. 配偶者／パートナー　b. 自分の親　c. 義理の親　d. 自分のきょうだい

e. 自分の子ども　f. その他の親戚　g. 隣人・友人・知人

2．私は、介護している人との人間関係について、次のように感じています（該当するところに○）。

①介護する前は

a. よかった　b. まあよかった　c. 普通　d. あまりよくなかった　e. よくなかった

②現在は

a. よい　b. まあよい　c. 普通　d. あまりよくない　e. よくない

3．次の①、②について、私はこう考えています（該当するところに○）。

①介護のために自分の生活（仕事や学業、家庭や社会の役割）に支障が出るのは

a. 構わない　b. まあ構わない　c. やや抵抗がある　d. かなり抵抗がある

②自分が介護を担うことは

a. 構わない　b. まあ構わない　c. やや抵抗がある　d. かなり抵抗がある

4．現在の自分自身の状態について、私はこう感じています（該当するところに○）。

①　体調は

a. よい　b. まあよい　c. ややよくない　d. よくない

②　持病は

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿があります

③　睡眠は

a. よく眠れる　b. まあ眠れる　c. あまり眠れない　d. 眠れない

（認知症の人と家族の会　愛知県支部　2012、7、27 版）

④　食事は
a. よく食べられる　b.まあ食べられる　c. あまり食べられない　d. 食べられない

⑤ イライラすること
a. よくある　b. 時々ある　c. あまりない　d. ない

⑥　落ち込むこと
a. よくある　b. 時々ある　c. あまりない　d. ない

⑦　孤立を感じること
a. よくある　b. 時々ある　c. あまりない　d. ない

5．私の介護を実際に手伝ってくれる人は　（家族、親戚、きょうだい、友人など）

います　いません

6．困った時に頼める人は（介護サービス事業者も含む）

います　いません

7．私が悩みや気持ちを相談できる人は

います　いません

8．介護に関する専門的なことを聞ける人は

います　いません

9．私が介護をするうえで負担と感じるのは、○をつけた事柄です
（該当するもの全てに○）。

a. 買い物　b. 食事の用意（調理）　c. 掃除　d. 洗濯

e. 食事介助　f. 起床・就寝の介助　g. 着替えの介助　h. 洗面・入浴介助

i. 排泄介助　j. 服薬介助　k. 通院介助　l. 夜間の世話

m. 認知症の症状への対応（もの忘れ、徘徊など）　n. 介護する人との会話　o. 見守り

p. 金銭管理　q. 仕事との両立　r. 介護のため通うこと

s.きょうだいや親戚との人間関係　t. 近隣との人間関係

u. その他（　　）　v. 負担は感じていない

（認知症の人と家族の会　愛知県支部　2012、7、27 版）

１０．私が介護のほかにしていることは（該当するものがあれば○）

a. 特になし　b. 仕事　c. 子育て　d. ほかの家族の世話　e. ボランティア

f. 学業　g. 趣味（　　）　h. その他　（　　）

１１．私が自分の時間を持つことは（該当するところに○）

a. できている　b. まあできている　c. あまりできていない　d. できていない

１２．今後、自分自身の生活において、大切にしたいこと

例：仕事は続けたい、家族の時間を大切にしたい、趣味の活動の時間を確保したい

１３．私が情報や支援を希望することは（希望するもの全てに○）

a.　医療機関や介護施設に関すること　b. 制度（経済的な保障や手当など）に関すること

c. 介護の仕方や工夫　d. 将来の見通し　e. 仕事との両立に関すること

f. 自分の時間確保　g. 同じ立場の介護家族と交流する機会

h. 悩みや心配事を相談する場（カウンセリング等）　i. 私が緊急時の、私が介護する人への支援

j. その他（　　）

１４．介護を抱えた生活をするにあたり、私が不安に思うこと、心配なこと

１５．私と家族に関することで、ケアマネジャーに知っておいてもらいたいこと

記入日　平成　年　月　日

記入者

（認知症の人と家族の会　愛知県支部　2012、7、27 版）

③厚生労働省　「親が元気なうちから把握しておくべきこと」

＜ご確認ください！＞
当資料については、厚生労働省ホームページの利用規約をよく読んでからご利用ください。
http://www.mhlw.go.jp/chosakuken/

主なツール利用者：従業員

親が元気なうちから把握しておくべきこと
～突然、介護に直面しても困らないために～

このチェックリストは・・・
★従業員（あなた）が、
★「介護への事前の備え」の一環として、親の状況や親の住む地域の地域包括支援センターの情報などを確認・記録するためのツールです。
★あなた自身の親以外の家族（たとえば、配偶者の父母や祖父母など）に対しても用いることができる内容となっています。各自の状況に合わせてご活用ください。

※人事担当者から、介護に直面する可能性が高まる40歳代・50歳代の従業員を中心に、研修資料などとしてお配りください。

留意点
- ✧ 個人的な情報を記載するシートです。お取り扱いには十分ご注意ください。
- ✧ 親の状況確認を継続して行うことが、親の行動面・健康面の変化などの把握につながります。定期的に確認し、その内容を本シートに記載しましょう。
- ✧ また、シートは毎回ファイリングするなどして保管しておきましょう。

1　まずは親が65歳、または自分が40歳になったら親と話し合う

介護は誰もが直面する可能性があり、「介護への事前の備え」はとても重要です。しかし、親が元気でいるうちは、「親に介護が必要になったらどうするか」といった話題は親子間でもなかなか切り出しにくいものです。そこで、まずは**親が介護保険の保険証が届く65歳を迎えたとき**、あるいは、**あなたが介護保険料を納付し始める40歳を迎えたとき**などに、介護について話し合ってみてはいかがでしょうか。

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

2　親の状況を把握する

まずは、「もし親に介護が必要になったら」という視点で、親の状況を把握することから始めましょう。

対象者との関係	お名前	記入日
例①　実母	Ａ子	平成●年●月●日
例②　夫の父	Ｂ男	平成●年●月●日
こちらにご記入ください	こちらにご記入ください	こちらにご記入ください

Q1　親の老後の生き方の希望は？

親自身が「老後の生き方」や「介護が必要になった場合の暮らし方」についてどのような考えを持っているかは、介護者が必ず知っておきたい情報です。親自身が具体的な希望を持っていないこともありますが、その場合には親子で話し合う機会を持つとよいでしょう。

※確認できたものから、□にチェックマークを入れてください。また、必要に応じて、四角い枠の中に確認した情報を書き込んでください。

□　介護が必要になった場合、誰とどのように暮らしたいか

□　子どもに介護してもらうことへの抵抗感の有無

□　在宅介護サービスを利用するか

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

□　介護施設に入居するか

□　最期はどこで暮らしたいと思っているか

□　延命治療を希望しているか

Q2 親の生活環境や経済状況は？

親の生活環境や経済状況を把握しておくことは、いざ介護に直面した際、自分自身がどのように親を支援していくか、親がどのような介護サービスを受けるかを判断するのに役立ちます。

□　親の１日、１週間の生活パターン

□　高齢になって、生活上困っていることや不便に感じている場所

□　親の経済状況（どれくらいの生活費で生活しているか、生活費を何でまかなっているかなど）

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

□　親の財産（預貯金、株式、保険、借入、年金など）

□　大切な書類（健康保険証、介護保険証、病院の診察カード、年金手帳、生命保険証書、預金通帳、印鑑類など）の保管場所

Q3 親の趣味・嗜好は？

親に介護が必要になったとき、親の趣味や嗜好についての情報があると、寄り添ってサポートする人にとっては大いに参考になります。ヘルパーなど、家族以外の人の協力も得やすくなります。

□　親の趣味や楽しみ

□　親の好きな食べ物

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

Q4 親の周囲の環境・地域とのつながりは？

親と離れて住んでいる場合、地域の人々の見守りや気づきが大きな助けになることも少なくありません。できるだけ、親の「地域とのつながり」も把握しておきましょう。

□ 近所の友人や地域の活動仲間の名前・連絡先

□ 地域の民生委員や配達員など、家族や友人以外で親の安否を確認できる人の有無・連絡先

Q5 現在の親の行動面・健康面の状況は？

現在の親の行動面・健康面の状況はどうですか。
耳の聞こえ方や物忘れの傾向、服用している薬やかかりつけ医などを確認しましょう。

□ 食事のとり方

□ 耳の聞こえ方

□ トイレ・排泄

□ 動く様子（歩き方、歩く速さ、つまずく、転ぶなど）

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

□　物忘れの傾向（同じものを買い込んでいないかなど）・頻度

□　親の既往歴や血圧など

□　親の服用している薬（市販薬を含む）やサプリメント

□　親のかかりつけ医

□　親の不安・悩み

3　介護を行う側の状況を把握する

兄弟姉妹・配偶者などと事前によく話し合い、お互いの状況を把握しておくことで、いざというときに親の介護に関する役割分担や体制を決めやすくなります。

親の介護については、兄弟姉妹間・夫婦間などでさまざまな意見が出ることが予想されます。兄弟姉妹間・夫婦間で出た意見をとりまとめる「最終的な意思決定者（※）」を事前に決めておくとよいでしょう。また、介護は兄弟姉妹間・夫婦間などで分担し、介護の負担が１人に集中しないようにしましょう。

※意思決定者は、必ずしも主たる介護者である必要はありません。

□　兄弟姉妹・配偶者の介護に対する考え方

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

□　兄弟姉妹・配偶者の親との関係性

□　兄弟姉妹・配偶者の健康状態

□　兄弟姉妹・配偶者のそれぞれの家庭の状況（子育ての状況、他の要介護者の有無など）

□　兄弟姉妹・配偶者の仕事の状況（勤務形態、転勤の有無、残業の有無、出張の頻度、勤務先の仕事と介護の両立支援制度など）

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

4　地域包括支援センターの所在地や連絡先を把握する

実際に介護に直面した場合、中学校の通学区域におおよそ 1 施設が設置されている地域包括支援センターに連絡すれば、介護認定の申請手続きや介護支援サービスに関する情報を入手することができます。

介護サービスの申請は「本人の居住地」がベースになりますので、まずは親の住む地域の地域包括支援センターがどこにあるのかを把握しておくことが大切です。

市町村によっては独自の介護支援サービス（福祉器具のレンタルやおむつの支給など）を提供していることがありますので、必要に応じて活用するとよいでしょう。

□　親の住む地域の地域包括支援センターの所在地、連絡先

□　親の住む地域で利用できる各種介護支援サービス

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

5　あなた自身の勤務先の仕事と介護の両立支援制度を把握する

育児・介護休業法では、企業が整備すべき仕事と介護の両立支援制度を定めています。あなた自身の勤務先の両立支援制度を把握することは、仕事と介護を両立するための方法を検討する際に役立ちます。

□　勤務先の仕事と介護の両立支援制度の具体的な内容

勤務先にはどのような両立支援制度がありますか？

介護休業：

介護休暇：

上記以外の制度について、ご自身でご記入ください。

↓

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿：

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿：

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿：

□　上記の両立支援制度を利用する際の申請方法

～法定の両立支援制度について～

育児・介護休業法では、「働く人の仕事と介護の両立」のための各種制度の基準を定めています。正社員だけでなく、契約社員やパートなどといった有期契約労働者も、それらの制度を利用できます（一部、一定の要件を満たす必要のある制度もあります）。

⇒厚生労働省ホームページのサイト内検索で「平成 29 年 1 月 1 日施行対応育児・介護休業法のあらまし」と検索すると、「育児・介護休業法のあらまし」の閲覧ページが表示されます。
介護関係の制度には、各項目の横に「介護」と表示していますので、該当ページをご確認ください。

本ツールは、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 仕事と介護の両立 > 仕事と介護の両立支援

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

2. 家族介護者支援に役立つパンフレット・マニュアル

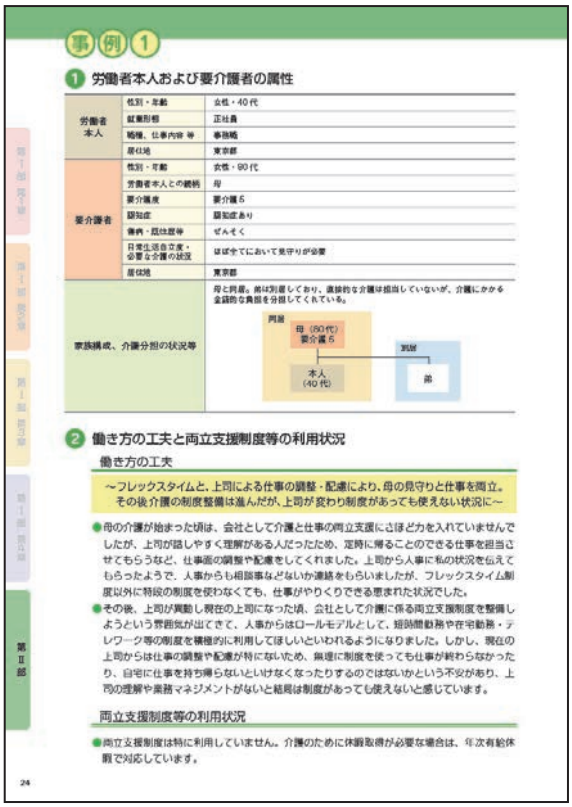
● 家族介護者支援にあたっての考え方や、企業の取組、労働者の両立事例などをまとめたパンフレットやマニュアルが公表されています。

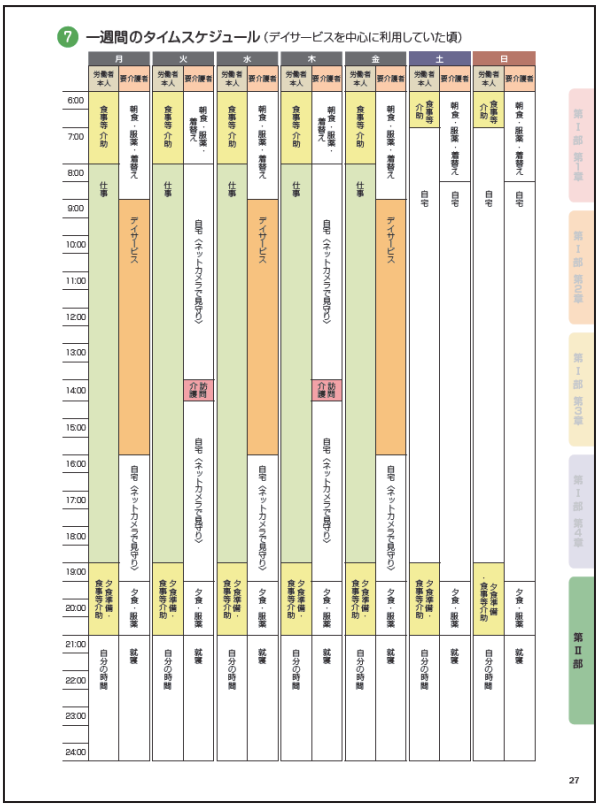
（1）仕事と介護　両立のポイント（厚生労働省）●労働者の両立事例

● 仕事と介護の両立のポイントや、実際に仕事と介護を両立している方の事例がタイムスケジュール付きでまとめられています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html

● 実際に仕事と介護を両立している方の事例が、働き方の工夫やタイムスケジュールと併せて紹介されています。





（出所）厚生労働省「仕事と介護　両立のポイント」

（２）仕事と介護の両立支援の一層の充実に向けて
～企業における「トモケア」のススメ～（一般社団法人日本経済団体連合会）

●企業の取組事例

● 介護離職の現状や、仕事と介護の両立支援に関する企業の取組内容がまとめられています。資料編では、大手企業20 社の取組事例や、企業を対象としたアンケートの調査結果が紹介されています。

https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/034.html

● 仕事と介護の両立支援に関する企業の取組事例が、取組に至った経緯や具体的な施策の内容と共に紹介されています。

（出所）一般社団法人日本経済団体連合会

「仕事と介護の両立支援の一層の充実に向けて～企業における「トモケア」のススメ～」

（3）仕事と介護の両立モデル事例集（愛知県）●企業の取組事例

- 仕事と介護の両立支援のポイントや、仕事と介護の両立支援に取り組んでいる愛知県の中堅・中小企業の事例を紹介しています。

https://www.pref.aichi.jp/rodofukushi/kaigo-jirei.pdf

- 仕事と介護の両立支援に取り組む愛知県内の企業の事例が紹介されています。紹介されている企業は、中堅・中小企業が中心です。

（出所）愛知県「仕事と介護の両立モデル事例集」

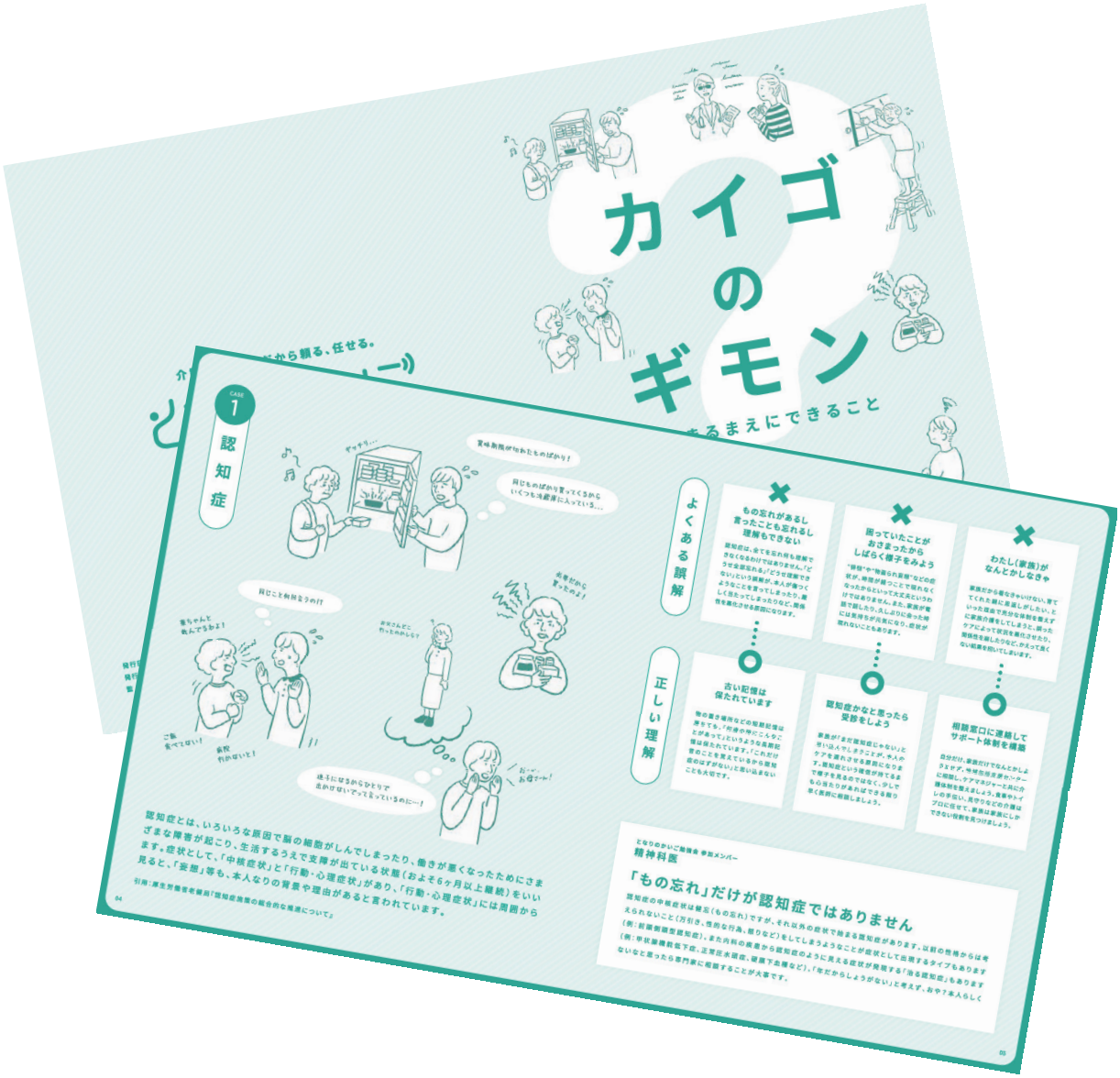
（4）カイゴのギモン　はじまるまえにできること（NPO 法人となりのかいご）

●家族介護者に向けた情報

● 介護のきっかけとなりやすい「認知症」「脳梗塞」「転倒骨折」それぞれについて、よくある誤解と正しい理解、専門家のコメントがポイントとしてまとめられています。

https://www.tonarino-kaigo.org/wp/wp-content/uploads/2020/10/13e6dbcd5091b02ff90deddbd51891ea.pdf

● 家族介護者が誤解しがちなポイントが、介護のきっかけ別に整理されています。全編に渡ってイラストを活用しつつ、一目でポイントが分かるようになっています。



（出所）NPO 法人となりのかいご「カイゴのギモン　はじまるまえにできること」

（５）市町村、地域包括支援センターにおける家族介護者の就労継続支援に関わる取組ポイント

●市町村、地域包括支援センターの取組

● 市町村や地域包括支援センターが家族介護者の就労継続を支援するにあたって、庁内外の労働部門の連携方法がまとめられています。

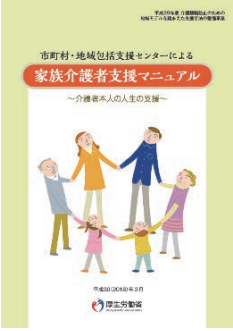
https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2020/04/koukai_200424_4_2.pdf

● 就労している家族介護者を支援する機関や、連携の在り方が紹介されています。

（出所）令和元年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業
「介護離職防止のための地域包括支援センターと労働施策等との連携に関する調査研究事業」
（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）

（6）市町村・地域包括支援センターによる家族介護者支援マニュアル
～介護者本人の人生の支援～

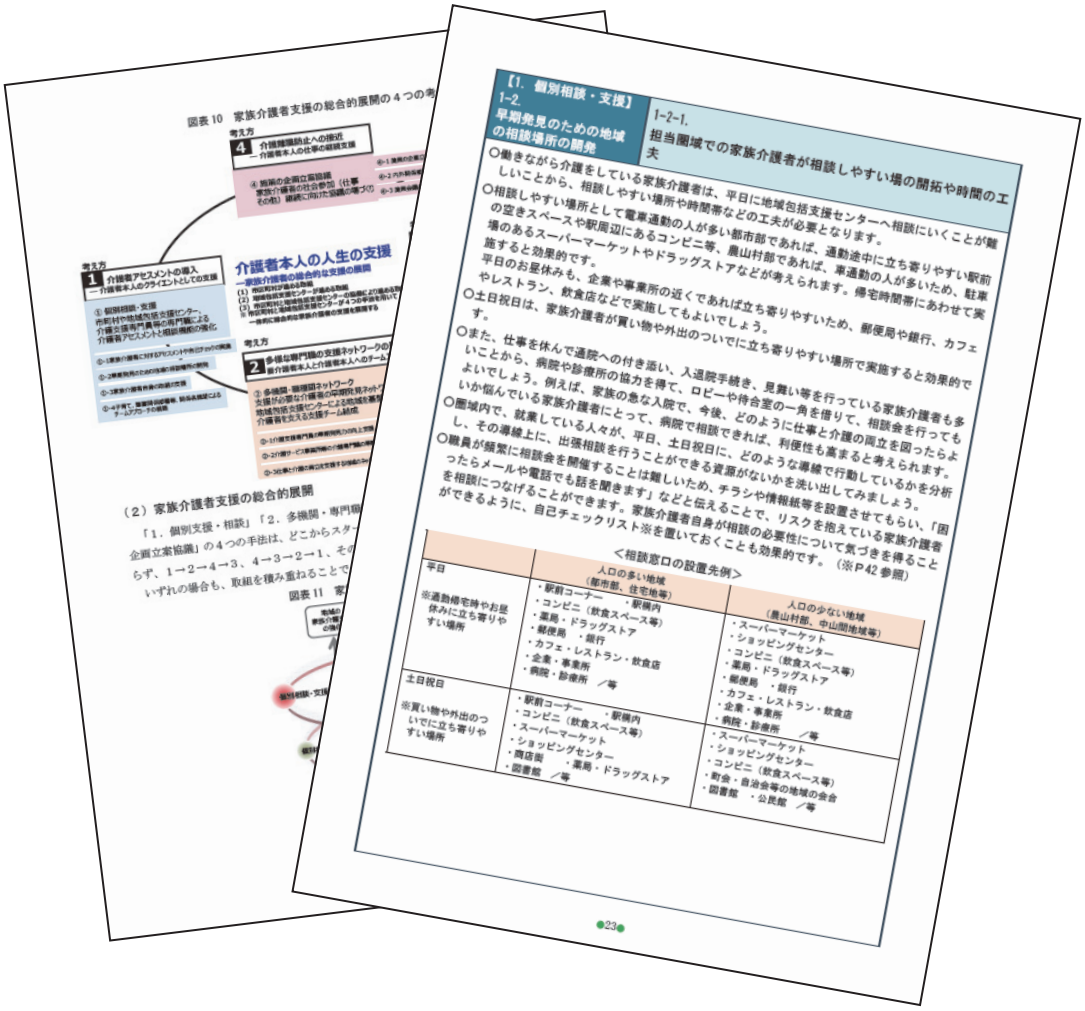
●市町村、地域包括支援センターの取組



● 家族介護者支援の考え方や、取組のポイントが掲載されています。アセスメントシートやチェックリスト、育児・介護休業法に関する相談先などの情報もまとめられています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/00085.html

● 家族介護者の支援に関する、市町村、地域包括支援センターそれぞれの具体的な取組手法が紹介されています。



（出所）平成 29 年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業
「介護離職防止のための地域モデルを踏まえた支援手法の整備」
（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）

3. お役立ちリンク集

（１）育児・介護休業法に関する情報

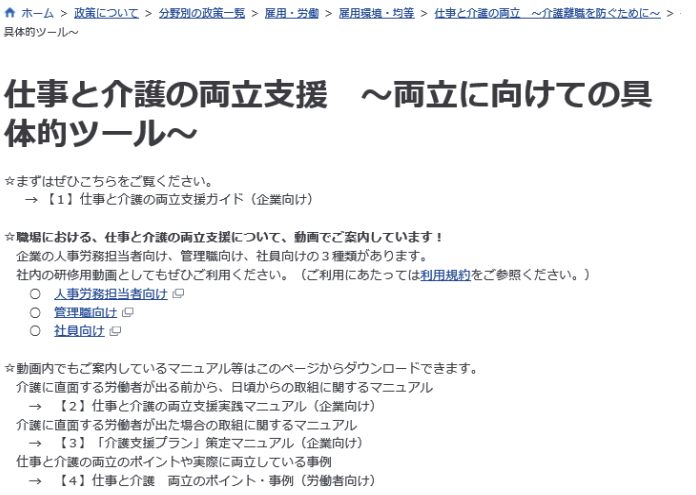
● 育児･介護休業法に定められている介護休業等の制度について知りたい場合に参考になるサイトです。

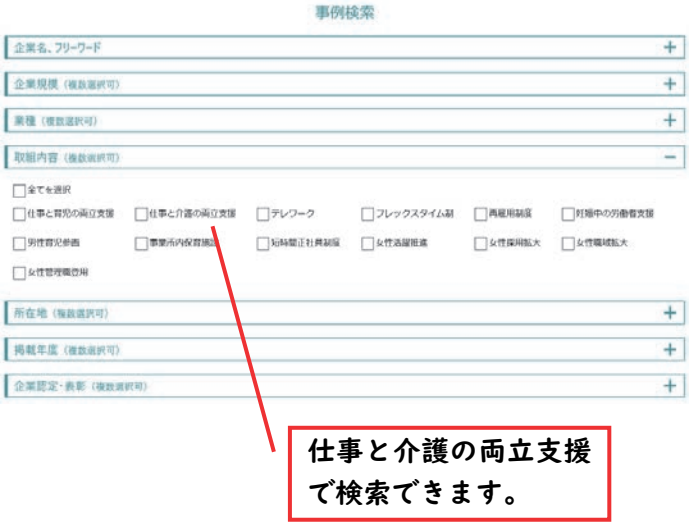
育児･介護休業法について （厚生労働省）	● 育児･介護休業法についてまとめられたパンフレット「育児･介護休業法のあらまし」等の資料がダウンロードできます。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html
介護休業制度 特設サイト （厚生労働省）	● 介護休業や介護休暇等の両立支援制度について、活用のポイントや対象者、利用回数等についての概要が掲載されています。 https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/

介護休業給付について （厚生労働省）	● 介護休業給付の概要や、支給申請手続きの具体的な方法について確認することができます。 https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html

（2）就労している家族介護者に向けた情報

- 就労している家族に向けて、仕事と介護の両立に関して情報提供しているサイトです。
- 企業の取組事例など、仕事と介護の両立に関する企業の実態について知ることができます。また、家族が仕事と介護の両立に関する情報を知りたがっている場合は、こうしたサイトの存在をお伝えしてもよいでしょう。

仕事と介護の両立支援 ～両立に向けての具体的なツール～ （厚生労働省）	● 企業や人事労務担当者、管理職、社員それぞれに向けた、仕事と介護の両立支援に役立つマニュアルや、両立のポイント、仕事と介護の両立事例等が紹介されています。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html  ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用環境・均等 > 仕事と介護の両立 ～介護離職を防ぐために～ > 具体的ツール～ 仕事と介護の両立支援 ～両立に向けての具体的ツール～ ☆まずはぜひこちらをご覧ください。 →【1】仕事と介護の両立支援ガイド（企業向け） ☆職場における、仕事と介護の両立支援について、動画でご案内しています！ 企業の人事労務担当者向け、管理職向け、社員向けの３種類があります。 社内の研修用動画としてもぜひご利用ください。（ご利用にあたっては利用規約をご参照ください。） ○ 人事労務担当者向け ○ 管理職向け ○ 社員向け ☆動画内でもご案内しているマニュアル等はこのページからダウンロードできます。 介護に直面する労働者が出る前から、日頃からの取組に関するマニュアル →【2】仕事と介護の両立支援実践マニュアル（企業向け） 介護に直面する労働者が出た場合の取組に関するマニュアル →【3】「介護支援プラン」策定マニュアル（企業向け） 仕事と介護の両立のポイントや実際に両立している事例 →【4】仕事と介護　両立のポイント・事例（労働者向け）
両立支援のひろば （厚生労働省）	● 事業主や働く方々に対して、仕事と家庭の両立に関するQ&A等の情報を提供しています。仕事と介護の両立支援に関する企業の取組事例を検索することもできます。 https://ryouritsu.mhlw.go.jp/ 両立支援のひろば 次世代法に基づく 一般事業主行動計画を公表しましょう！

<table>
<tr>
<td></td>
<td>
<企業の取組事例の検索ページ>


</td>
</tr>
<tr>
<td>家庭と仕事の両立支援ポータルサイト（東京都）</td>
<td>
● 育児や介護、治療等との両立に関する情報が掲載されています。介護と仕事の両立に関する体験談や、企業の取組事例等が掲載されています。

https://www.katei-ryouritsu.metro.tokyo.lg.jp/

</td>
</tr>
</table>

（３）家族介護者支援団体に関する情報

● 本研修カリキュラム策定にあたりご協力いただいた、全国で家族介護者支援に取り組む民間団体です。

NPO 法人 介護者サポートネットワークセンター・アラジン（※）	http://arajin-care.net/ 介護者支援のため、介護者サロンや電話相談、介護者の会の運営、サポーター養成などを実施している団体です。
NPO 法人 海を越えるケアの手（※）	http://www.seacare.or.jp/ 家族介護者を支援するため、メールや電話、対面による相談受け、介護されている方・これから介護に携わる方への情報発信及び有資格者による見守り訪問等の代行サービスを提供している団体です。
NPO 法人 となりのかいご（※）	https://www.tonarino-kaigo.org/ 介護者支援のためのセミナー開催や個別相談会、メディアを通じた普及啓発活動を行っている団体です。

（※）本研修カリキュラム策定にあたり、ヒアリングにご協力いただきました。

（４）介護休業等の育児・介護休業法における両立支援制度に関する相談機関

● 「会社が介護休業をとらせてくれない」、「両立支援制度について知りたい」等のご相談・お問い合わせ先です。

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）	https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html 都道府県労働局は、厚生労働省の地方機関です。

■ 委員名簿 ■

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 検討委員会 委員名簿

（敬称略・五十音順）

	氏 名	所属（令和３年３月現在）
委員長	佐藤　博樹	中央大学大学院　経営戦略研究科　教授
委員	石山　麗子	国際医療福祉大学大学院　教授
	唐木　美代子	独立型・居宅介護支援事業所　ケアステーション地球人 主任ケアマネジャー
	川内　潤	NPO 法人となりのかいご　代表理事 社会福祉士、介護支援専門員、介護福祉士
	吉良　厚子	京都介護医療総研株式会社　代表取締役　主任介護支援専門員
	塩入　徹弥	大成建設株式会社　管理本部人事部　部長
	牧野　史子	NPO 法人介護者サポートネットワークセンター・アラジン 理事長

事務局：三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング株式会社

本研修カリキュラムは、厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課が委託し、
三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング株式会社が作成したものです。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare