

# 労働施策や地域資源等と連携した 市町村、地域包括支援センターにおける

## 家族介護者支援 取組ポイント



令和3(2021)年3月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング



## ◆目次◆

第1章	なぜ家族介護者支援に取り組む必要があるのでしょうか	1
第2章	家族介護者支援の取組のポイント	6
1.	家族介護者支援の取組経緯	6
2.	家族介護者支援を行うにあたっての連携先	9
3.	家族介護者支援の取組のポイント	12
第3章	取組事例の紹介	15
事例1	：鹿児島県霧島市：「まちかど介護相談所」「まちかど丸ごと相談所」の設置	16
事例2	：大阪府吹田市：介護者家族の集い・家族介護者教室の開催	17
事例3	：愛知県東郷町 南部地域包括支援センター東郷苑 ：認知症高齢者介護者のつどい、お元気訪問の実施	18
事例4	：愛知県豊田市 いなぶ包括支援センター：ほっこりカフェの開催	19
事例5	：大阪府岸和田市 地域包括支援センター萬寿園 ケアマネジャー対象の介護離職防止研修の開催 ～厚生労働省の冊子を活用～	20
事例6	：福井県福井市 福井光地域包括支援センター：家族介護者支援に関する研修開催	21
事例7	：大分県別府市 浜脇地域包括支援センター：介護離職防止講話の開催	22
事例8	：東京都大田区：「仕事と介護の両立継続支援」に関する 啓発・相談・研修事業	23
事例9	：岐阜県岐阜市 岐阜市地域包括支援センター南部 ：地元企業と介護離職防止のための意見交換を実施	24
事例10	：神奈川県鎌倉市 地域包括支援センター鎌倉市社会福祉協議会 ：銀行で認知症サポーター養成講座を開催 ～介護中の職員に地域包括支援センターを知ってもらおうきっかけにも～	25
第4章	家族介護者支援に関わる施策や事業のこれまでの経緯	26
1.	主な関連施策の系譜・推移	26
(1)	高齢者介護・福祉行政	26
(2)	労働行政	26
2.	現在行われている家族介護者支援に関する取組	31
(1)	「ニッポン一億総活躍プラン」介護離職ゼロの実現	31
(2)	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	32
(3)	介護を行う労働者が利用できる制度・公的給付	34
参考資料		36

本冊子は、令和2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・労働施策等の活用による家族介護者支援に関する調査研究事業」の一環で作成しました。

本事業では、以下の検討委員会及び作業部会を立ち上げ、「労働施策や地域資源等と連携した市町村、地域包括支援センターにおける家族介護者支援 取組ポイント」の作成を含め、事業に関わる検討を行ってまいりました。

■検討委員会委員(敬称略 五十音順)

氏名	現職(2021年3月現在)
大口 達也	高崎健康福祉大学 健康福祉学部社会福祉学科 講師
熊谷 祐子	全国社会保険労務士会連合会 分野別業域拡大支援部会委員
小島 淳史	さいたま市 保健福祉局 長寿応援部 いきいき長寿推進課 課長補佐
小藪 基司	社会福祉法人若竹大寿会 横浜市すすき野地域ケアプラザ 所長
佐藤 博樹	中央大学大学院 経営戦略研究科 教授
佐藤 正枝	燕市分水地区地域包括支援センター 管理者・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
中嶋 圭子	日本ケアラー連盟 理事
◎和田 敏明	ルーテル学院大学 名誉教授

◎座長

■作業部会委員(敬称略 五十音順)

氏名	現職(2021年3月現在)
長田 裕美子	東京海上日動ベターライフサービス株式会社 産業ケアマネジャー
西 千晴	三重県玉城町 保健福祉課地域共生室 主任主事
藤原 一仁	岩手県矢巾町 健康長寿課 係長
柳川 剛秀	奈良市二名地域包括支援センター センター長
◎和田 敏明	ルーテル学院大学 名誉教授

◎座長

■オブザーバー:厚生労働省

■当社研究員体制

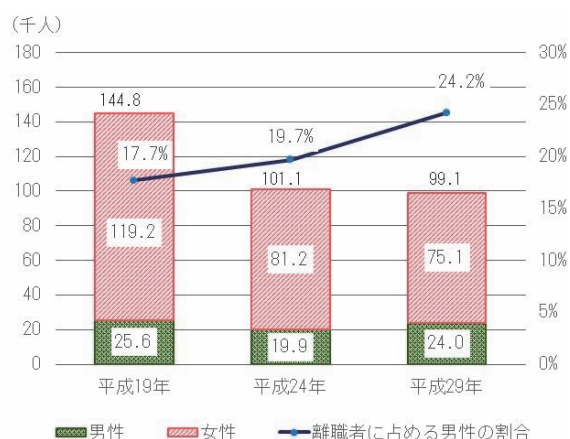
氏名	現職
鈴木 陽子	三菱UFJリサーチ&コンサルティング 共生・社会政策部 主任研究員
野田 鈴子	三菱UFJリサーチ&コンサルティング 共生・社会政策部 研究員
服部 保志	三菱UFJリサーチ&コンサルティング 共生・社会政策部 研究員
横幕 朋子	三菱UFJリサーチ&コンサルティング 共生・社会政策部 研究員
米村 紀美	三菱UFJリサーチ&コンサルティング 組織人事戦略室(大阪) シニアコンサルタント
国府田 文則	三菱UFJリサーチ&コンサルティング 政策研究事業本部 客員フェロー

## 第1章 なぜ家族介護者支援に取り組む必要があるのでしょうか

### ～家族介護者と高齢者を取り巻く地域社会環境の大きな変化～

- 家族介護者と高齢者を取り巻く地域の社会環境は大きく変貌しています。
- 高齢化の一層の進展と人口減少社会へと転じる中、高齢者のみの世帯、高齢者と未婚の子のみの世帯が増加するなど、世帯構造は大きく変化しています。
- 家族を介護している雇用者は、平成29年に約300万人とみられ、雇用者総数に占める割合は、最も高い50代後半では約1割にのぼります。こうした中、家族の介護や看護により、年間約10万人がいわゆる「介護離職」をしています<sup>1</sup>。離職者に占める女性の割合が高いですが、男性の割合も年々高まっています(図表1)。
- また、子育てと介護を同時に担ういわゆる「ダブルケア」を行う者の推計人口(平成24年)は約25万人(女性約17万人、男性約8万人)で、介護者に占める割合は約4.5%となっています<sup>2</sup>。
- このような介護離職やダブルケア問題のほかにも、『両親の家族介護を同時に担う40～50代の子ども世帯の介護負担』、『認知症の家族を介護する中で疲弊し自分の生活が崩壊している家族介護者』、『介護離職後の再就職に困難を抱える家族介護者』、『老親の介護を担うために離職し生活困窮に陥った子ども』、『障害のある子どもと介護が必要となった親が地域でともに暮らし続ける上での課題』、『祖父母や親の介護を担う10～20代の子ども世代の教育機会や就職機会に関する課題』等、地域の家族介護者が抱える課題は多様化しています。

図表1 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



介護・看護のために離職した人のうち、「女性」が占める割合が高いですが、「男性」の離職者は増加傾向にあり、割合も平成29年には約4分の1となっています。

(資料)総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成

<sup>1</sup> 総務省「平成29年就業構造基本調査」

<sup>2</sup> 内閣府男女共同参画局「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査報告書」(平成28年4月)

## ～対応が難しいと感じた家族介護者の相談はありませんか？～

- 本事業で行った地域包括支援センターを対象としたアンケート結果から、家族介護者から受けた就業継続に関する相談のうち、対応が難しいと感じたものを記入してもらったところ、多くの事例や取組があげられました。その一部をご紹介します。

### 【介護離職】

- 長男、長男妻ともにフルタイムで就労している方の相談を受けていましたが、長男妻が離職する決心をしてしまいました。
- 仕事を辞めたいが、やめた方がいいのか続けた方がいいのか、といった離職のタイミングに関する相談を受けました。
- 介護のために離職を考えていないか、就業継続に悩みかけていないかをケースの状況を見て確認しています。必要に応じて、両立する大切さを伝えていきます。



### 【遠距離介護】

- 遠方から介護休暇を取り、両親の様子を見に来た子ども。母親は入院、父親は認知症がひどく、サービス調整が上手く進みません。休暇の日数も限られているので、父親を置いて帰れないという相談がありました。
- 家族は遠方で、本人は認知症。近隣から苦情の相談が入りました。家族は仕事を辞めようかと、悩んでいるようです。
- 遠方より要介護状態の親の介護で帰省（休暇）。今後就業継続するべきか退職するべきか悩んでいたため、両立支援制度の情報を提供しました。



### 【認知症】

- 認知症の本人が、家族の職場にも電話をかけるため、職場に迷惑がかかるという家族から相談がありました。
- 認知症の母親の介護を娘が行っています。フルタイムで就労していますが、徘徊や近隣とのトラブル等もあり、就労を継続するにはどうすればいいのかとの相談がありました。
- 認知症の両親を支える息子さんから仕事を辞めると相談がありましたが、サービス調整しながら就労を継続してもらいました。社会とのつながりを持ってもらうことも大切だと考えました。





### 【ダブルケア、トリプルケア】

- 親と子のダブルケアのケース等、多問題ケースでの就業継続が難しいと感じます。逆にネグレクトに陥るケースもあります。
- トリプルケアで、父母の介護のほか、子どもの登校拒否もありました。介護者本人の就職支援も必要で、介護、医療、教育、就労など、多職種の連携が必要となりました。

### 【8050 問題、生活困窮】

- 介護を理由に就労ができないという相談でしたが、実際は、引きこもりの状態で、介入がスムーズにいかないことがありました。
- 認知症の母親を介護するという理由で仕事を辞めてしまい、その後収入がなくなり生活保護の申請を支援しました。
- 8050 問題に代表される多問題を抱える世帯が増えています。息子が引きこもり気味で就労についても悩んでいるケースでは、市の就労支援相談につなげて対応しました。



### 【若い世代の介護】

- 孫が祖母の介護と母の介護をしており、仕事を辞めました。
- 家族介護者の年齢が 20 代と若く、兄弟関係等の問題もあり、担当ケアマネジャーがどのように相談を受け止めて良いか分からず、抱え込みそうになっていました。一緒に支援方法を検討しました。

### 【職場に関わる相談】

- 介護休暇の取得に関して、就業場所に規定としては存在するが、取得に対する職場の理解や就業復帰した後の不安（雇用条件や待遇の変更、人間関係など）についての相談は、対象者の就業場所の詳細や状況等が分からないため、安易に相談対応ができません。
- 就業支援の制度等についてわからないことが多いため、市町村専門機関と連携し対応しています。

～皆さんの地域の家族に関する相談状況はいかがでしょうか～

## ～なぜ家族介護者の支援に取り組むのか～

- 世帯が抱える課題が多様化する中、高齢者が望む生活、自立した生活を送るためには、世帯の一員である家族介護者が抱える課題にも目を向けることが大切です。家族介護者が安定していなければ、高齢者が望む生活を送ることはできません。高齢者本人だけでなく、他の家族も含めた世帯全体の課題として捉えていく視点を持つことで、高齢者の抱える課題の解決につながります。
- また、家族介護者の離職は生活困窮に結びつく可能性があり、高齢者の自立した生活にも大きな影響を与えます。離職によって介護負担が増大し、ストレスから虐待へと発展してしまう場合があるかもしれません。こうしたリスクを防ぐためにも、家族介護者の就労継続支援は重要な取組です。

## ～家族介護者への支援で大切な視点～

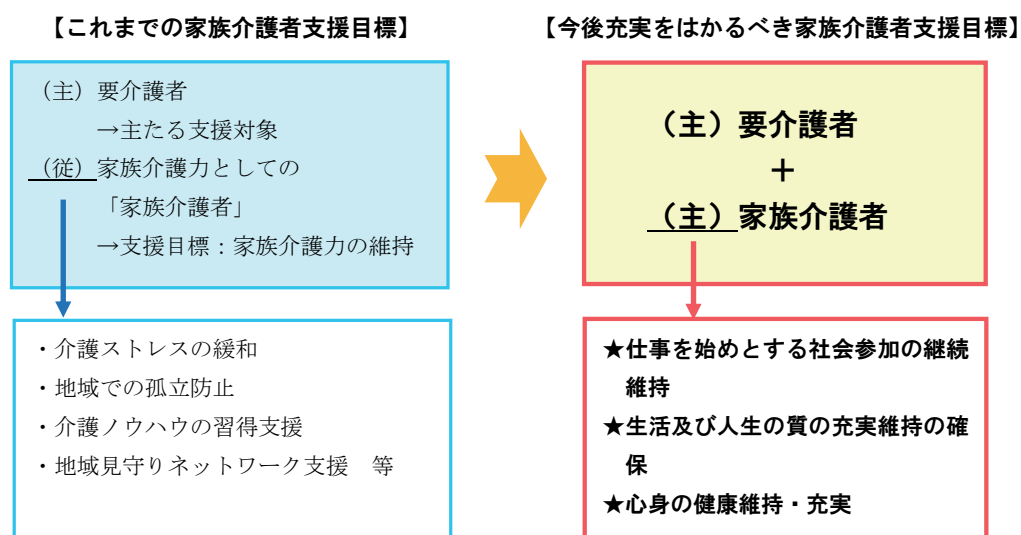
- 家族介護者は、地域包括支援センターが自分自身のことを相談してよい場所、という認識が低いことから、相談の場面においても、家族介護者が自分自身の悩みや不安を相談しようと思っていない場合は多く、地域包括支援センターは、家族介護者の抱える課題を捉えにくい状況にあります。
- 家族介護者は、自分自身のことよりも高齢者のことばかりを優先してしまい、自分の困りごとに気づいていない場合もあります。そのため、『潜在的な課題があるのではないか』という視点を持って、家族介護者を支えることが求められます。
- 市町村や地域包括支援センターは、支援が必要な家族介護者を「見つける」⇒「つなげる」⇒「支える」ことが重要となります。
- 特に、「見つける」という点が、就労している家族介護者への支援にとって重要となります。例えば、就労している男性介護者の中には、高齢者の状態が介護サービスを必要とする状態であっても、高齢者が介護サービスにつながっていない場合があります。家族介護者が、誰にも相談しないまま、高齢者の介護を一人で抱え込んでしまうと、介護負担により心身ともに疲弊したり、仕事と介護を両立できずに就労継続が困難となる場合があります。
- 家族介護者自身の心身の健康と生活の質を維持しながら、就労や介護を継続することができるよう、できるかぎり早く見つけ、支援につなげるための取組を進めていきましょう。
- さらに、家族介護者が抱える課題は、その複雑さから地域包括支援センターのみの対応が難しくなっています。そのため、労働、障害、子ども、生活困窮等に関する部門や関係機関、専門職等と日ごろから情報共有や相談しやすい関係を築き、家族介護者の課



題に応じて関係者と連携しながら取り組んでいくことも重要です。

- 家族介護者を取り巻く状況の大きな変化に対応して、今後、家族介護者支援施策が掲げるべき目標は、「家族介護と仕事や社会参加、自分の生活を両立すること」と、「心身の健康維持と生活の質の維持・充実（ひいては人生の質の維持・充実）」の両輪が共に円滑にまわりながら、要介護者の介護の質・生活・人生の質もまた同時に確保される「家族介護者支援」を推進することです。
- 「家族介護者には家族介護者の人生があり、それを支援していく」視点を持つことが大切です。

図表 2 「家族介護者支援」の重点目標の変化



(資料) 厚生労働省「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」

平成 30(2018)年3月

## 第2章 家族介護者支援の取組のポイント

### 1. 家族介護者支援の取組経緯

- どのようなことが、地域包括支援センターが家族介護者支援に取り組む“きっかけ”になったのでしょうか。
- 本事業で行った地域包括支援センターを対象としたアンケートの結果から、取組内容とそのきっかけについて見ていきましょう。
- 以下の表は、取組ごとに、就労している家族に対する『就労継続支援』と、認知症の高齢者を抱えている家族介護者など就労している家族に関わらない『様々な家族介護者支援』の場合に分けて、それぞれに“きっかけ”を整理しています。

取組	取組経緯
①出張相談、出前講座	<p><b>【就労継続支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 家族が働いていることで相談が遠のいているケースがある可能性が考えられたため、支援が必要な高齢者の早期発見、家族の負担軽減を図ることを目的に、家族が休みである時期に、気軽に相談ができるよう、町内でいちばん大きなスーパーで場所を借りて実施。</li> <li>● 地域企業より、介護離職防止のための取り組みについて協力依頼があったため。</li> <li>● 就労している家族に、夜間も相談できることを周知する必要性があるため。</li> </ul> <p><b>【様々な家族介護者支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 電話だけでは伝えることができない内容であるが、交通手段が無く、地域包括支援センターまで赴くことができないとの意見が寄せられたため。</li> <li>● 本人・家族を問わず気軽に相談や講座を受けたいとの地域の声があったため。地域包括支援センターに来所しにくい家族介護者が居住するエリアで開催。</li> <li>● 若い世代や今後介護が必要となる世代に、介護への理解、関心を高めてもらおうとともに、認知症施策をはじめとした高齢者福祉の事業を広くPRすることを目的としたため。</li> <li>● 開催場所であるスーパーからの依頼があったため。</li> </ul>
②セミナー・フォーラムの開催	<p><b>【就労継続支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 家族介護によって職を辞する方からの相談が少しずつ出てくるようになり、制度について周知、理解してもらうため。</li> </ul>
③冊子作成・配布	<p><b>【就労継続支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護離職防止を企業に知ってもらうため、冊子を作成。</li> <li>● 近年、働きながら介護をしている人の相談が増えてきたため、仕事と介</li> </ul>

	<p>護の両立支援について普及啓発を行う必要性を感じたため。</p>
④見守りや訪問の実施	<p><b>【就労継続支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 家族が就労しており、遠方介護により独居高齢者の安否確認が増えているため。</li> </ul> <p><b>【様々な家族介護者支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 認知症に対する支援が地域課題として上がったため。</li> <li>• ひとり歩き認知症高齢者の行方不明を防止し、地域で見守る体制を作るため。</li> <li>• コロナ禍で孤立化する高齢者の実態把握が必要だったため。</li> </ul>
⑤介護教室の開催	<p><b>【就労継続支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 介護離職後の相談を受けることが多くなったため。</li> </ul> <p><b>【様々な家族介護者支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 現在、介護している家族に対しアンケートを行い、家族介護教室への意見・要望があったため。</li> </ul>
⑥介護者交流会、カフェ・サロンの開催	<p><b>【就労継続支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 既存の認知症高齢者の家族会は OB が多く、現役介護者が入りづらいため、新しく集いの場を開設。その中で、就業継続の話等を実施。</li> <li>• 就労している家族介護者の話を聞く場所や機会がなかったため。</li> <li>• 介護の悩み、ストレスを感じている男性介護者が気軽に語れる場が少ないことから、男性のみの介護者会を発足。</li> </ul> <p><b>【様々な家族介護者支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 地域ケア会議の中で、認知症の方と家族支援のために認知症カフェ、サロンのような気軽に集まれる場所が必要であり、ぜひ作りたいという住民からの意見がきっかけ。</li> <li>• 認知症早期診断から介護サービス利用までの期間の集いの場が必要と考えたため。</li> <li>• グループホームができたときに地域での周知も兼ねて、認知症についての理解と家族等との交流を推進するため。</li> </ul>
⑦相談窓口の充実	<p><b>【就労継続支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 働いている介護者や遠方に住む介護者がタイムリーに相談できるよう、24 時間、365 日開いている施設で相談対応。</li> </ul> <p><b>【様々な家族介護者支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 相談実績を計上したところ、相談窓口の認知が低いと推測されたため、相談窓口としてランチをメインとして、周知を強化したい地域に自治会を通じてチラシを全戸配布。</li> </ul>
⑧ケアマネジャーへの情報提供・啓発	<p><b>【就労継続支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ケアマネジャーから介護のため離職を考えている介護者がいるとの相談があったため。</li> <li>• 家族支援の課題が増えていると思われるため、ケアマネジャー連絡会を開催。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・圏域内のケアマネジャーから受ける相談内容から、家族支援の視点が不足していることが原因で不適切な状況に至っているケースがあったため。</li> </ul> <p><b>【様々な家族介護者支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ケアマネジャーなど関係機関から困難事例について相談があり、個別ケア会議にてケース検討を行い、必要に応じて家族支援を実施。</li> <li>・地区の民生委員とケアマネジャーとの関係づくりを行い、サロン等の地域資源の紹介を行うため。</li> </ul>
⑨介護サービス事業所への情報提供・啓発等	<p><b>【様々な家族介護者支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域包括支援センター2階で開催しているオレンジカフェを地域展開する試みとして、圏域グループホームとのコラボカフェを企画実施することとなったため。</li> <li>・相談窓口を知らないために状態が悪化してから相談するケースがあった。他機関に地域包括支援センターを知ってもらうことで、早期に相談対応できるようにして、家族の介護負担の軽減も図ることができればと思ったため。</li> </ul>
⑩地域包括支援センターの周知活動	<p><b>【就労継続支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者を介護する働く世代への相談窓口の周知が必要であるとの課題があったため。</li> <li>・離職防止につながるよう、地域包括支援センターの業務について労働者に周知するため。</li> </ul>

～皆さんの地域でも、このような“きっかけ”に関係するようなことが起きていませんか～



## 2. 家族介護者支援を行うにあたっての連携先

- 家族介護者支援を行う際の連携先や支援の可能性などについて紹介します。
- 連携先は、就労している家族介護者に対する『就労継続支援』の場合と、認知症の高齢者を抱えている家族介護者など就労している家族介護者に関わらない『様々な家族介護者支援』の場合にわけ、それぞれに整理しています。地域包括支援センターのみで抱え込まずに、様々な連携先とともに取り組んでいきましょう。
- 実際は自治体や団体等によって具体的な業務内容は異なりますので、実際に連携を進める際には個別に確認をしましょう。

連携先	概要・連携方法等
①市町村の労働・経済・産業、男女共同参画等に関わる部門	<p><b>【就労継続支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 市町村において、労働者や企業活動に関する施策、男女共同参画に関する施策を担当している部門です。</li> <li>● 仕事と介護の両立支援に関して、労働者や企業向けのセミナーを実施したり、取組が進んでいる企業の認定制度や補助金制度等を設けている場合があります。</li> <li>● 協働で、就労している家族介護者に向けた研修会や相談会を開催したり、講師を依頼したりすることが考えられます。</li> <li>● 市町村は地域包括支援センターがこれらの部門と連携が進むように、例えば家族介護者の就労継続をテーマとした勉強会等の交流機会を設けることも効果的です。</li> </ul>
②都道府県の労働・経済・産業、男女共同参画等に関わる部門	<p><b>【就労継続支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 都道府県において、労働者や企業活動に関する施策、男女共同参画に関する施策を担当している部門です。</li> <li>● 規模が小さな市町村の場合は、こうした施策を担当する部門がない場合もあります。そうした際は、都道府県の担当部門に声をかけてみるのもよいでしょう。一つの自治体では開催が難しい研修会など、複数の市町村で連携した取組を行いたい場合なども相談してみるとよいでしょう。</li> </ul>
③都道府県労働局	<p><b>【就労継続支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働局は、厚生労働省の所管のもと各都道府県に一箇所設置されています。労働者の働きやすい環境づくりのため、さまざまな労働行政に関する業務を行っています。</li> <li>● 労働局にはいくつかの部門がありますが、仕事と介護の両立支援に関わる業務は「雇用環境・均等部(室)」が担っています。相談したいことがある場合、「雇用環境・均等部(室)」へ連絡しましょう。</li> <li>● 研修会等で、育児・介護休業法や仕事と介護の両立支援制度等について講師を依頼したり、相談窓口で家族の労働関係の相談内容で回答に困った場合に相談をつないだりといった可能性が広がります。</li> </ul>
④ハローワーク(公共職業安定所)	<p><b>【就労継続支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ハローワークでは、就職希望をもつ人の支援として、職業紹介、雇用保</li> </ul>

	<p>険・求職者支援、雇用対策を一体的に実施しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護のために離職し、再就職を希望している方を支援する際に、ハローワークとの連携は有効であるといえます。</li> </ul>
⑤経済団体、商工会議所等	<p><b>【就労継続支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域には、その地域の企業・事業所が所属する経済団体がいくつかあります。その代表的なものが商工会議所（または商工会）です。こうした団体は、所属する企業・事業所を支援するためにさまざまな事業を実施しています。中には、仕事と介護の両立支援にも取り組んでいる団体もあります。</li> <li>・こうした団体と連携することで、協働で研修会やセミナーを開催したり、自治体や地域包括支援センターで実施する取組を企業・事業所に周知してもらったりする可能性が生まれます。</li> </ul>
⑥社会保険労務士	<p><b>【就労継続支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会保険労務士とは、労働・社会保険および人事・労務管理を専門とし、企業や個人からのさまざまな相談に対応する専門職です。</li> <li>・例えば、社会保険労務士と一緒に出張相談等を行うことで、働く家族介護者の相談に介護・労働の両面から対応できるようになります。</li> <li>・社会保険労務士との連携を考える場合、まずは各都道府県の社会保険労務士会などの団体に相談してみるとよいでしょう。また、地域包括支援センター等の運営法人で業務をお願いしている社会保険労務士がいれば、その方に相談してみるのもよいかもしれません。</li> </ul>
⑦消費・生活に関わる施設や交通機関（駅やスーパー、コンビニ、商業施設等）	<p><b>【就労継続支援】 【様々な家族介護者支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人々の生活に身近な施設や交通機関と連携することで、役所や地域包括支援センターを訪れる機会がなかったり、相談したくても時間がなくて難しいと感じていたりする人への支援を行える可能性があります。</li> <li>・例えば、電車通勤の人が多い都市部では、通勤途中に立ち寄りやすい駅のスペースや駅周辺のコンビニ等、車移動の人が多い地域では、スーパーマーケット等の人が集まりやすい商業施設が考えられます。</li> <li>・こうした施設と連携することで、仕事と介護の両立のために参考となる情報、介護保険制度や認知症に関する情報等をまとめたパンフレットの配布や、出張相談の実施等の取組につながります。</li> <li>・また、認知症の人の見守りなどでも、気になる人がいた時に、地域包括支援センターにつないでもらったり、日常的に見守ってもらうことで、認知症の人が安心して地域で暮らしたり、家族介護者の不安や負担を軽減することが出来ます。</li> </ul>
⑧郵便、水道、ガス、新聞などの居宅を訪問する形態を持つ地域の事業者	<p><b>【就労継続支援】 【様々な家族介護者支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・郵便、水道、ガス、新聞など、居宅を訪問する形態を持つ地域の事業者と連携することで、訪問による見守り活動の充実を図ることが出来ます。</li> <li>・市町村で事業者と協定を結ぶなどして、市町村全体で見守りに関する取組を推進しているところもあると思います。地域包括支援センター単位でも、圏域内の事業者に声をかけ、訪問時に気になる高齢者や家族がいた場合に、つないでもらいましょう。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>遠距離介護の場合など、定期的に訪問している事業者による見守りや情報提供は、家族介護者にとっても安心につながります。</li> </ul>
⑨ケアマネジャー	<p><b>【就労継続支援】 【様々な家族介護者支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ケアマネジャーは、家族介護者と関わる機会も多く、家族介護者が抱える課題に気づきやすい立場にある専門職の一つです。</li> <li>ケアマネジャーが、家族介護者への支援の視点を持って対応できるように、市町村や地域包括支援センターにおいて、例えばケアマネジャーを対象に家族の就労継続支援や認知症の人を抱える家族支援に関する研修会を開催することなども有効です。ケアマネジャーから家族に対して負担や不安軽減のための声掛けや対応をしてもらいましょう。</li> <li>課題を抱える世帯があった場合には、早急に地域包括支援センターに相談してもらい、介護離職や虐待等につながらないように、連携した対応を行いましょ。</li> </ul>
⑩介護保険サービス事業所	<p><b>【就労継続支援】 【様々な家族介護者支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>介護保険サービス事業所が、利用者だけでなく、地域の高齢者や家族介護者に対しても、身近で気軽に立ち寄ることのできる相談窓口となることで、潜在的な課題を顕在化する可能性が高まります。相談内容に応じて、地域包括支援センターにつないでもらうことなどが考えられます。</li> <li>例えば、認知症対応型共同生活介護は認知症に関する専門性が高いことから、地域住民に対する研修会やサロン等を通じて、認知症に関する情報提供を行ったり、それらを通じて相談を受けたりすることなどが考えられます。</li> </ul>
⑪家族介護者支援に取り組む地域団体	<p><b>【就労継続支援】 【様々な家族介護者支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域には、家族介護者支援に取り組んでいる住民組織や NPO 団体等があるかもしれません。こうした地域団体と連携することで、より地域に密着した取組が可能となります。</li> <li>例えば、地域団体が認知症カフェやサロンを実施している場合、働いている介護者も参加しやすいように、平日の夜間や土日開催など開設時間の工夫を行ってもらうことなどが考えられます。</li> <li>認知症カフェやサロン等の場を通じて、仕事と介護の両立、認知症等に関する情報提供や相談を行うことも有効でしょう。</li> </ul>

### 3. 家族介護者支援の取組のポイント

#### (1) 家族介護者に自分自身の相談をしてよい場所だと認識してもらいましょう

- 家族介護者が、地域包括支援センターなどの介護の相談窓口で、自分自身のことを相談しようと思いついていない場合があることを理解し、家族介護者に自分の仕事や生活等に関する悩みや不安などの相談してよい場所という認識を持てるように対応することは、大切な支援の一つです。
- 潜在化している家族の抱える課題を顕在化するために、介護の不安や就労継続の不安、自分の生活の不安などがあれば、一人で抱え込まずに相談してほしいというメッセージを、家族介護者の状況にあわせて伝えたり、地域へ広く周知を行いましょ。例えば、11月11日の介護の日などのイベントで家族介護者向けの相談会を開催したり、チラシやホームページ、広報紙等で情報を発信したりする方法が考えられます。
- また、若い世代に向けて、SNSなどを活用して情報を発信するなど、対象者の特性にあわせて工夫する方法も考えられます。
- 家族介護者にとって相談しやすい場所に地域包括支援センターを設置したり、相談しやすい雰囲気作りも大切です。相談場所を、建物の奥まった部屋ではなく正面玄関近くの場所に設置したり、駅の近くや商店街等のアクセスしやすい場所に設置するなどが考えられます。相談場所が設置されていることや、家族介護者の相談にも応じることを、相談場所の入り口などの目立つ場所に掲示することも効果的です。

#### (2) 家族介護者の支援ニーズを把握しましょう

- 家族介護者が抱える悩みや不安などを引き出すことができなければ、そのままとなってしまいます。相談内容から、一見、課題はないように見える世帯、家族であっても、家族介護者から不安に感じていることなどを確認することが大切です。
- 高齢者の相談を受けて高齢者のアセスメントを行っていきませんが、その際に、家族介護者に対しても、家族介護者が担っている介護、高齢者や家族介護者の状況、感じている不安や悩み、希望する生活など、家族介護者自身のことを把握することも大切です。
- 家族介護者のニーズ把握は、介護離職や虐待等を予防することや高齢者の支援内容の充実にもつながります。
- 家族介護者の状況を把握できるよう、家族介護者から相談を受ける際に活用できる情報整理シートや、面談時に適切に伝えられるよう、家族介護者が自身の状況を事前に整理するチェックリストなど、家族介護者の状況を確認するためのさまざまなツールが開発



されています。

p36～45では、参考となるよういくつかツールを紹介しています。それぞれの特徴を確認の上、相談窓口等で活用してみましょう。

- 一方、中には自分の仕事や生活のことは話したくないという家族介護者もいるかもしれません。仕事やキャリアに関する考え方も様々です。地域包括支援センターと家族介護者との信頼関係を構築する前に、私生活上の事柄を深く聞いてしまうと、関係が悪化してしまい必要な情報を把握することが難しくなる可能性があります。聞き取り方や引き出し方などに配慮と工夫が必要です。

### (3) 地域に家族が相談できる環境をつくりましょう

- 地域包括支援センターが、家族介護者の相談に対応しつづけることは限界があります。日常生活上のちょっとした悩みや困り事を家族介護者同士で相談したり、介護の工夫点などを情報交換できるように、家族介護者が参加できるサロンやカフェなどの気軽に相談しやすい場所を地域につくることも大切です。
- 例えば、家族介護者の支援を行う地域団体等と連携し、地域包括支援センターで相談に対応した後、気軽に相談できる場所としてサロンやカフェ等を紹介したり、あるいは、サロンやカフェ等で深刻な課題を抱えている家族介護者を見つけたら、地域包括支援センターへつないでもらうなど、地域で家族介護者を支え合う環境を整えます。
- また、地域の認知症対応型共同生活介護や、その他の地域密着型介護保険サービス事業所など、介護サービスの事業所に、家族介護者の相談に対応してもらうことも考えられます。専門職が配置されているので、まず、認知症や介護の一次的な相談に対応してもらい、対応できない課題を抱えている場合には、地域包括支援センターへつないでもらう方法などが考えられます。
- こうした取組を推進するために、地域ケア会議を活用することも考えられます。地域ケア会議に地域の介護サービス事業所や家族介護者支援を行う団体などに参加してもらい、地域でどのように家族介護者を支える体制を築いていくか、協働していくかを検討します。また、生活支援コーディネーターや認知症地域支援推進員に、家族介護者支援の視点で地域と連携した取組を推進してもらうことも考えられます。

### (4) 家族介護者支援に関する研修等を開催し、人材を育成しましょう

- 相談等の現場において、家族介護者への支援をどのように行えばよいのか、対応に悩むことがあると思います。そこで、市町村において、地域包括支援センター職員を対象とした家族介護者の就労継続支援に関する研修や、認知症の人を介護する家族介護者支

援に関する研修等を行うことも効果的です。研修以外にも、日常業務のなかで実践の振り返りや地域包括支援センター職員を集めた連絡会などの場で情報交換をしたり、関係機関・関係職種と支援方法を検討する方法なども考えられます。

- 研修の実施方法として、オンラインで開催する方法を組み合わせると、時間や地域の制約が少なく、参加の促進が期待できます。
- また、家族の相談に応じる機会が多いケアマネジャーに対して支援を行うことも大切です。地域包括支援センターにおいて、包括的・継続的ケアマネジメント支援業務の一環で、家族介護者支援に関する研修会を開催したり、例えば離職を検討している家族がいるようであれば相談対応の方法を一緒に検討するなど、支援を行うことが考えられます。

## 第3章 取組事例の紹介

- 本事業で実施したインタビューより、全国各地の地域包括支援センターで行われている家族介護者支援の取組について紹介します。

### ■身近な相談窓口

事例1：鹿児島県霧島市：「まちかど介護相談所」「まちかど丸ごと相談所」の設置  
～地域密着型サービス事業所を家族介護者の身近な相談場所に～

### ■家族介護者の会、サロン・カフェの開催

事例2：大阪府吹田市：介護者家族の集い・家族介護者教室の開催  
～家族介護者が地域で相談しやすい環境づくりを推進～

事例3：愛知県東郷町 南部地域包括支援センター東郷苑  
：認知症高齢者介護者のつどい、お元気訪問の実施  
～若い介護者へのアプローチの工夫～

事例4：愛知県豊田市 いなぶ包括支援センター：ほっこりカフェの開催  
～グループホームと連携して認知症カフェを開催～

### ■ケアマネジャー、介護保険サービス事業所を対象とした研修の開催

事例5：大阪府岸和田市 地域包括支援センター萬寿園  
ケアマネジャー対象の介護離職防止研修の開催 ～厚生労働省の冊子を活用～

事例6：福井県福井市 福井光地域包括支援センター：家族介護者支援に関する研修開催  
～介護保険サービス事業所、ケアマネジャーを対象に家族介護者支援の研修を実施～

事例7：大分県別府市 浜脇地域包括支援センター：介護離職防止講話の開催  
～家族介護者の離職や再就職の相談が増える中、都道府県労働局に講師を依頼～

### ■企業の従業員や地域住民を対象とした研修やセミナーの開催

事例8：東京都大田区：「仕事と介護の両立継続支援」に関する啓発・相談・研修事業  
～区産業経済部署、区民活動団体等との協働による家族介護者支援～

事例9：岐阜県岐阜市 岐阜市地域包括支援センター南部  
：地元企業と介護離職防止のための意見交換を実施  
～介護を行う従業員の就労継続を企業と協働で支援～

事例10：神奈川県鎌倉市 地域包括支援センター鎌倉市社会福祉協議会  
：銀行で認知症サポーター養成講座を開催  
～介護中の職員に地域包括支援センターを知ってもらうきっかけにも～

# 事例 1 : 鹿児島県霧島市 : 「まちかど介護相談所」「まちかど丸ごと相談所」の設置 ～地域密着型サービス事業所を家族介護者の身近な相談場所に～

## ● 取組内容 ●

- 介護保険サービスや認知症、生活に関する相談等ができる地域の身近な相談窓口を地域密着型サービス事業所に設置。本人・家族等の不安、疑問などを解決したり、話し相手となる窓口である。
- 市の独自事業で養成された「霧島市地域包括ケア・ライフサポートワーカー」が属する事業所等を、介護の相談に応じる「まちかど介護相談所」(40か所)、介護・障害・子育ての相談に応じる「まちかど丸ごと相談所」(24か所)として設置。(令和2年7月現在)
- 地域包括支援センターのプラランチとしての機能も担う。
- ※養成講座：霧島市地域密着型サービス事業者連合会へ委託。地域包括ケアや地域生活支援、認知症支援、相談援助技術等を学ぶ。更新条件や修了後のスキルアップ研修あり。
- ※受講対象者：市内の介護保険事業所等に2年以上勤務し、法人の代表者等が推薦する者 等
- 相談の中には、家族の就労継続に関するものを含む。離職後に経済的に困窮しているケースは、市内の関係部署と連携した支援を実施している。

## ● 取組のきっかけ ●

- 市が地域に密着したセーフティネットの構築と、介護職員としての資質向上を目的として、地域包括ケア・ライフサポートワーカーを養成。(平成24年度～)
- 地域包括ケア・ライフサポートワーカーの活動により、地域における介護や生活相談援助、行政、地域包括支援センター、各関係機関との連携強化を目的に事業を開始。

## ● 工夫点等 ●

- 地域包括ケア・ライフサポートワーカー(以下、「ワーカー」)が、市の施策検討に参加することで、ワーカーの地域活動が施策推進において重要な役割を果たすことにつながっている。
- ワーカーへのアンケート結果から、地域の身近な場所にてワンストップで相談を受け止め、必要な支援へつなぐことができる仕組みは重要と認識。
- ※相談件数：150件以上(令和元年度)
- 相談対応や関係機関との連携の充実に向け、受付連絡票を作成し運用している。

## ● 実施主体 ●

- 霧島市 長寿・障害福祉課
- 霧島市地域包括支援センター
- 霧島市地域密着型サービス事業者連合会(事業を委託)



## ● 連携先 ●

- 市内全ての地域密着型サービス事業所等

## 事例2：大阪府吹田市：介護者家族の集い・家族介護者教室の開催 ～家族介護者が地域で相談しやすい環境づくりを推進～

千里山東・佐井寺地域包括支援センター（2016年委託）

「介護者家族の集い」

### ● 取組内容 ●

- 月に1回開催。毎回、異なる地域の介護保険サービス事業所や社会福祉協議会等が講座を実施
- 家族介護者が、辛いことを吐き出す場であることや、日々の介護に役立つこと、事業所で実施していることなどを情報提供

### ● 取組のきっかけ ●

- センターの開設早々、認知症の家族を抱えた人からの相談が数件あり、すぐに立ち上げる。
- 当初から、参加者に地域資源を知ってもらおう機会を作るとともに、地域包括支援センターから地域資源につなぐ場を設けている。



### ● 工夫点等 ●

- 毎回異なる介護保険サービス事業所等が、それぞれに得意な分野を話してもらい、会のマンネリ化を防ぐ。また、アンケートで、参加者の希望をリサーチする。
- 過去、消滅しそうな危機もあったが、当初からの参加者と一緒にチャリンを作ったことをきっかけに、参加者主導の自分達の会へと発展しつつある。現在、企画の主催は、地域包括支援センターであるが、今後後方支援として関わっていくことをめざしている。

- 共催：介護保険サービス事業所、社会福祉協議会 等

片山地域包括支援センター（2018年委託）

「家族介護教室」

### ● 取組内容 ●

- 年2回開催（1クール4回シリーズ）。認知症に関する講座と、1時間半ほどのグループワークを実施
- センターのほか、地区福祉委員会、介護老人保健施設、病院の認知症看護認定看護師等が参加
- 辛い気持ちを吐露し共感してもらえらることで、介護ストレスの緩和につながっている。
- 1クール終了後も、吹田コスモスの会（認知症家族の会）や、認知症カフェ、地域包括支援センターの総合相談、介護保険サービス等へと、切れ目なくつながっていくことをめざしている。

### ● 取組のきっかけ ●

- 2017年にA大学の講師（当時）の声掛けにより「家族介護教室」が発足した。
- 認知症の初期から関われば家族の負担が軽くなるのではないかと、思いから取組を開始する。

### ● 工夫点等 ●

- グループワークでは課題に対し、当教室内の支援にとどめず、介護保険や認知症初期集中支援チーム、家族会、集いの場等の相談機関へつなげるような支援を心掛けている。

- 主催：A大学の講師（当時）
- 連携先：地域の福祉委員会、介護老人保健施設、特別養護老人ホーム、病院の認知症看護認定看護師 等

# 事例3：愛知県東郷町 南部地域包括支援センター東郷苑 ： 認知症高齢者介護者のつどい、お元氣訪問の実施 ～若い介護者へのアプローチの工夫～

## ● 取組内容 ●

### 『認知症高齢者介護者のつどい』

- 『認知症カフェ』を開催した日の午後の時間を活用し、年数回開催
- 座談会形式で、それぞれの思いを共有し合う場としている。
- 参加者から、「日頃の悩みを聞いてもらえてすっきりした」という声が寄せられている。

### 『お元氣訪問』

- 地域の要介護認定者のうち、サービス未利用者に個別訪問を実施
- 訪問時に、できるだけ家族の話や悩みを抱えていないかを確認する。何か課題があるようであれば、支援に関する事業のチラシを渡している。

## ● 取組のきっかけ ●

### 『認知症高齢者介護者のつどい』

- 取組の歴史は長くOBの参加者が中心になり、現役の介護者が参加しづらいついてきた。
- 若い介護者が集まれる場所を作ってはどうか、という声から地域から寄せられたことが立ち上げのきっかけになる。

### 『お元氣訪問』

- サービス未利用者や認知症初期集中支援チームの対象者等への訪問を抵抗なく受け入れてもらうために実施する。実際に「お元氣訪問です」と名乗ることで受け入れてもらえる。

## 【お元氣訪問で配布しているチラシの例】



## ● 工夫点等 ●

- 『お元氣訪問』の際、初回から家族に詳しく話を聞くことは難しい場合もあるが、地域包括支援センター職員から、「介護は大変で、なかなか休めないですよね」等の声かけで、家族の本音を引き出せるように工夫している。

## ● 実施主体 ●

- 東郷町南部地域包括支援センター東郷苑

## ● 連携先 ●

- 東郷町 ● 認知症地域支援推進員

## 事例 4：愛知県豊田市 いなぶ包括支援センター：ほっこりカフェの開催 ～グループホームと連携して認知症カフェを開催～

### ● 取組内容 ●

『ほっこりカフェ』

- 開催日：偶数月の第4水曜日（午前 10：00～正午）
- 場所：稲武福祉センター
- 内容：喫茶、相談  
月によっては勉強会や音楽会などのイベントを開催
- 利用者：地域住民や、福祉センター内の作業所で働く障害者の方などが、地域の気軽な居場所として利用  
グループホーム入居者の外出先として認知症カフェを利用し地域との交流機会に（ただし、現在は新型コロナウイルス感染症の影響で外出中止）

### ● 取組のきっかけ ●

- 2015年の新オレンジプランで認知症カフェ等の設置が謳われ、センターにおいても取り組む必要性を感じていた。
- また、以前から、認知症グループホームと交流があり、「地域貢献活動に取り組みたい」という意見が地域包括支援センターに寄せられていた。
- グループホームの館長とその他ボランティア2名を担当者として、センター内に『ほっこりカフェ』を立ち上げる。

### ● 工夫点等 ●

- センター職員が、認知症グループホームの運営推進委員会に出席したり、館長から地域の気になる方についての相談を受けるなど、日頃から連携している。
- 介護予防事業の訪問活動時に、関連機関や店舗等に立ち寄り、地域にいる気がかかりな人の情報収集にも努めている。
- 家族介護者がセンターに相談に来る段階には、負担が大きくなってきている場合が多い。それ以前の段階で家族が相談できるよう、アウトリーチにも積極的に取り組んでいきたい。



### ● 実施主体 ●

- いなぶ包括支援センター

### ● 連携先 ●

- 豊田市
- 認知症グループホーム
- 市民ボランティア

# 事例5：大阪府岸和田市 地域包括支援センター一萬寿園 ケアマネジャー対象の介護離職防止研修の開催 ～厚生労働省の冊子を活用～

## ● 取組内容 ●

『介護離職防止研修』

- 令和2年度実績：計3回
  - 対象：居宅介護支援事業所のケアマネジャー約100名
  - 内容：大阪労働局職員による講演、グループワーク及び発表、地域資源の紹介
- 【講義】「仕事と介護 両立のポイント：あなたが介護離職しないために」（厚生労働省・平成30年）、「男女雇用機会均等法 育児・介護休業法のあらまし」（厚生労働省・令和2年）を活用
- 【GW】「遠距離介護」、「認知症の両親の介護」、「末期がんの夫の看取り」、「全介助と なった50代夫の介護」の4事例紹介

## ● 取組のきっかけ ●

- 大阪府より、介護離職防止に関する研修実施の打診があり、在宅医療・介護連携推進事業の一環で設置しているワーキンググループにて、研修の企画を行った。
- 本ワーキンググループにて、ケアマネジャーを対象とした研修等を企画・検討していたため、令和2年度に実施する研修にて介護離職防止のテーマを取り上げた。

## ● 工夫点等 ●

- 以前、大阪労働局から育児・介護休業法に関する資料が送られてきたことを思い出し、大阪労働局に直接、講師を依頼した。
- 家族介護者は、自身のことを相談することに慣れておらず、問題が表面化することが少ない。家族介護者に身近なケアマネジャーから適切な情報提供を行うことが支援につながると考え、ケアマネジャーを対象とした。
- 事後受講者アンケートで、「自分自身も必要ときは介護休業を使おうと思う」、「介護離職をしそうな家族がいなかアンテナを張っていないといけない」等の意見あり、ケアマネジャーの意識変容に繋がっている。

## ● 実施主体 ●

- 市内の地域包括支援センター
- 在宅医療介護連携拠点会議のワーキンググループ



## ● 連携先 ●

- 岸和田市保健部介護保険課
- 大阪労働局雇用環境・均等部指導課（講師として研修に参加）



## 事例6：福井県福井市 福井光地域包括支援センター：家族介護者支援に関する研修開催 ～介護保険サービス事業所、ケアマネジャーを対象に家族介護者支援の研修を実施～

### ● 取組内容 ●

『介護保険サービス事業所連絡会での研修』（令和元年10月）

- 研修内容：講義（30分）、グループワーク（30分）
- 実際の事例を用いた、事例検討方式
- 研修対象：ケアマネジャーや介護ヘルパー等

『居宅介護支援事業所連絡会での研修』（令和2年11月）

- 研修内容：グループワーク（60分）
- 実際の事例を用いた、事例検討方式
- 企画・運営等の準備段階からケアマネジャーが参加したことで、事例検討の進め方や落としどころを事前に整理した。
- 研修対象：ケアマネジャー

### ● 取組のきっかけ ●

『介護保険サービス事業所連絡会での研修』

- 介護保険サービス事業所に、家族を支援する視点不足に対する課題意識があり、研修を実施した。

『居宅介護支援事業所連絡会での研修』

- ケアマネジャーに対し、家族介護者支援の重要性について認識に働きかけること、家族に複合的な支援課題があったり、新型コロナウイルスの影響で収入が減る等、家族介護者の負担やストレスが大さきい中で、相談の一部に、虐待につながるケースが見られたため。

### ● 工夫点等 ●

- 令和元年度に開催した介護保険サービス事業所連絡会の研修は、事業所側とケアマネジャー側に、家族介護者支援に対する視点や意識に差あり、グループワークの議論が発展しなかった。

【事業所側】家族支援はケアマネジャーに任せる意識が強い

【ケアマネジャー側】遠距離介護の連絡方法等の具体的な支援内容を議論

- 課題を踏まえ、令和2年度の居宅介護支援事業所連絡会での研修では、ケアマネジャーに対象を絞り込み実施する。

### ● 実施主体 ●

- 福井光地域包括支援センター（ほやねっと光）

### ● 連携先 ●

- 福井市
- 事業所連絡会
- 居宅介護支援事業所連絡会

## 事例7：大分県別府市 浜脇地域包括支援センター：介護離職防止講話の開催 ～家族介護者の離職や再就職の相談が増える中、都道府県労働局に講師を依頼～

### ● 取組内容 ●

『介護離職防止講話』

- 対象：民間企業の職員
- 内容：講義、質疑対応
- 時間：13時30分～14時30分の時間帯
- 講師：大分労働局に相談。企業の人事担当者向けに介護休業制度の活用方法等を紹介して欲しいと依頼。労働局も介護休業の普及啓発への取組意欲があり協力対応。
- 別府市にも相談。新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、密にならない会場選びや設営を検討
- 受講後：地域包括支援センター職員自身も、介護離職防止に関する知識を習得。講師依頼をきっかけに、大分労働局とのつながりができる。  
また、労働分野の相談先の存在により、安心感を得られている。

### ● 取組のきっかけ ●

- 家族介護者から、介護による休職や離職に対する不安の声を聞くことが増加。当センターだけでなく、他のセンターでも同様の相談が増えることが想定された。
- 介護離職防止について学ぶ必要性を感じた。
- 別府市の重点施策に、介護離職防止が挙げられていたため、介護離職防止講話の実施に至った。

### ● 工夫点等 ●

- 参加者は民間企業の職員であるため、参加しやすいよう昼休憩後に時間を設定する。
- ポスターを作成し、事業所訪問や医療機関、地域に声をかけし案内する。
- 今後の家族介護者支援として、利用者の家族だけでなく、地域住民を対象とした講和も必要である。



### ● 実施主体 ●

- 別府市浜脇地域包括支援センター

### ● 連携先 ●

- 別府市
- 大分労働局

## 事例 8 : 東京都大田区 : 「仕事と介護の両立継続支援」に関する 啓発・相談・研修事業 ～区産業経済部署、区民活動団体等との協働による家族介護者支援～

### ● 取組内容 ●

- 一般社団法人大田区支援ネットワークと大田区、NPO 法人大田区介護支援専門員連絡会とが連携して、大田区内の居宅介護支援専門員を対象に『介護と仕事の両立支援に向けたケアマネジメント』をテーマとする研修会を開催した。
- 研修はオンライン方式で実施。研修受講者数は 240 人ほど。
- 当日の研修データは DVD で区内の地域包括支援センターにも貸し出した。
- 区の産業経済部に、一般社団法人大田区支援ネットワークによる「働く区民の仕事と介護の両立支援事業」の取組を伝えて、協力を要請した。本テーマは第 8 期介護保険事業計画にも掲げており、産業経済部と連携し、同法人による「家族介護者の仕事と介護の両立継続に資する取組」を支援していく。

### ● 取組のきっかけ ●

- 国が介護離職ゼロを打ち出した頃より、区内の民間企業等から、国や東京都による両立支援に関する事業や介護保険サービス利用等に対する問合せが増加した。
- 区は必要に応じて、民間企業等に直接出向き、就労者と介護保険制度等に係る意見交換等を実施した。
- そこで、介護と仕事の両立支援制度や介護保険制度等の普及啓発のあり方を検討する。その一環で、大田区地域力応援基金助成事業で「仕事と介護の両立支援」事業に取り組み事業者・区民団体を公募し、従来から介護等の事業に取り組んでいた一般社団法人大田区支援ネットワークを採択した。2020 年度より、大田区と連携しながら両立支援に関する取組を開始する。

### ● 実施主体 ●

- 大田区 介護保険課
- 一般社団法人 大田区支援ネットワーク

### ● 工夫点等 ●

- 区内には中小規模の事業者が多く立地しており、本テーマに関する研修会等の参加推進が課題である。
- 各種商工サービス事業者団体合等での研修やオンライン方式による研修を実施する。



### ● 連携先 ●

- 大田区 産業経済部、地域力推進課、高齢福祉課
- 区内の各種商工サービス業界団体

## 事例9：岐阜県岐阜市 岐阜市地域包括支援センター南部 ：地元企業と介護離職防止のための意見交換を実施 ～介護を行う従業員への就労継続を企業と協働で支援～

### ● 取組内容

- 岐阜市地域包括支援センター南部が民間企業1社（以下、同社）と連携し、同社における従業員の介護離職防止の取組を検討・推進するため、同社と情報共有と意見交換を行った。
- 『2019年度実績：計2回、対象：民間企業』
  - 1回目：課題の洗い出しや対策として実施すべき取組を検討。従業員の多くが介護のことを知らないことを踏まえ、周知のためのリーフレットを作成。
  - 2回目：リーフレットの内容を確認。作成後、従業員に配布。同社のイントラネットにも展開し共有。
- 『2020年度実績：計1回、対象：民間企業』
  - 同社が地元の大学との連携事業の一環で意識啓発セミナーを開催。地域包括支援センターとして登壇。介護離職防止のための講演を実施。

### ● 工夫点等

- リーフレットの社内公開に伴い、同社の総務部に従業員から介護に関する相談があった場合、必要に応じて、地域包括支援センターへ連絡をしてもらうようにした。（令和3年3月現在、実績はまだない。）
- 同社が実施した意識啓発セミナーの主な対象者は、仕事と介護の両立に関する相談を受けられることが想定される総務部の職員とした。

### ● 取組のきっかけ

- 国の政策に介護離職防止が取り上げられ、社会的に認知が高まったことを踏まえて、地域包括支援センターにおいても介護者支援に目を向けていたが、何をすべきかわからずセンターとしてできることを模索していた。
- 介護離職防止に関する取組を実施するのであれば、企業にどのようなニーズがあるのかを把握する必要がある。そのため、企業と直接話し合ってみるのがよいと考えた。
- 岐阜市高齢福祉課にて、民間企業より、「介護のことについて知りたい」という問い合わせがあったことが、連携した取組の始まりとなる。
- 2019年度に連携した民間企業側より、従業員に対し介護離職ゼロに向けたセミナーの要望があり、2020年度の取組につながる。研修が、地元企業と連携することにつながっている。



- 実施主体
- 岐阜市地域包括支援センター南部

- 岐阜市高齢福祉課
- 民間企業

- 連携先
- 民間企業

## 事例 10：神奈川県鎌倉市 地域包括支援センター鎌倉市社会福祉協議会

： 銀行で認知症サポーター養成講座を開催

～介護中の職員に地域包括支援センターを知ってもらうきっかけにも～

### ● 取組内容 ●

『認知症サポーター養成講座』

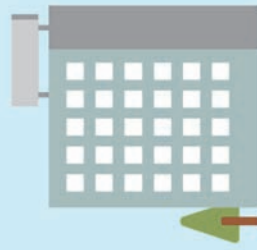
- 計 3 回 / 年
- 内容：地域包括支援センターにおける相談事例を紹介  
認知症は誰にでも起こりうること等、身近なことを伝えた。
- 受講後の声：認知症の親がいる銀行職員から「知ってよかった」等の声  
対応が必要と考えられる参加者は、管轄地域の参加者ではなかったため、  
直接の相談にはつながない。

### ● 取組のきっかけ ●

- 市内の銀行から、認知症のお客様への対応に関する相談があり。その後、銀行からセンターへ認知症サポーター養成講座の開催の依頼が届く。

### ● 工夫点・課題等 ●

- 鎌倉市とは、認知症サポーター養成講座の内容について調整を行っているほか、市に講座の依頼があった場合は、市と地域包括支援センターで役割分担をしている。
- 新型コロナウイルス感染症の影響により、家にも増え、問題自体が見えにくい状況にある。今後、支援につながりにくい方に向けた相談窓口の在り方について考えていく必要がある。
- 若い世代の SNS の利用状況を踏まえ、家族介護者の中にも、相談時に SNS を使用希望者が出てくる可能性があると考えている。今後、介護を行っている若い世代等に向け、SNS を活用した相談体制の整備に向けて検討している。



### ● 実施主体 ●

- 地域包括支援センター鎌倉市社会福祉協議会

### ● 連携先 ●

- 鎌倉市
- 認知症サポーター養成講座の依頼元の銀行

## 第4章 家族介護者支援に関わる施策や事業のこれまでの経緯

- 「家族介護者支援」は政策上どのように位置づけられてきたのでしょうか。家族介護者支援に関わる施策や取組の流れを踏まえることで、今後の家族介護者支援の方法や方向性が見えてくるかもしれません。
- ここでは、高齢者介護・福祉行政及び労働行政だけではなく、政府の動きや自治体における関連施策について紹介します。

### 1. 主な関連施策の系譜・推移

- 図表 3 では、2000 年前後からの介護保険分野、労働分野、政府における重要施策等を時系列に沿ってまとめました。

#### (1) 高齢者介護・福祉行政

- 介護保険制度創設（2000）以降に進められてきた家族介護者支援は、介護用品の支給や介護教室の開催など、家族が行う「介護」そのものに対する支援が中心でした。
- 「ニッポン一億総活躍プラン」（2016）にて「介護離職ゼロ」という目標が掲げられたことで、家族介護者支援施策の充実強化の方向性が明確に示されることとなりました。そこで、家族介護者を「要介護力」として支援するだけでなく、家族介護者自身の生活・人生の質の向上を支援する視点が加えられるようになりました。
- また「第7期介護保険事業（支援）計画に関する基本方針」（2017）の中に介護を行う家族への支援・虐待防止対策の推進や「介護離職ゼロ」に向けたサービス基盤の整備等が明記され、各都道府県・市区町村は介護保険事業支援計画及び介護保険事業計画を定めることとなりました。
- 認知症の人の介護者に対する支援に焦点を当てると、「認知症の医療と生活の質を高める緊急プロジェクト」（2008）にて家族支援の重要性が明記され、その後も「認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）」（2015）、「認知症総合支援事業」（2015）などにも、介護者への支援や認知症の人を地域で支える視点が盛り込まれました。

#### (2) 労働行政

- 介護休業法制化（1995）以降、介護給付の創設、対象労働者の拡大、休業取得の柔軟化（回数制限の緩和、介護休暇の創設等）が進められてきました。
- 特に、休業取得の柔軟化については、介護休業の分割取得や、1日または時間単位で

の介護休暇が取得可能になったことで、介護のマネジメント・調整がしやすくなり、働き続けるための支援体制が整えられることとなりました。

- さらに、「仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進のためのシンボルマーク(トモニマーク)」の策定(2014)、企業を対象とした「仕事と介護の両立支援ガイド」(2018)の作成などにより、企業や労働者に対して、仕事と介護の両立を達成できる就労環境の整備・制度の活用が働きかけられています。

図表 3 家族介護者支援に関わる主な施策の流れ

年	国政			自治体関連施策
	高齢者介護・福祉行政	労働行政	内閣府等	
1995		育児休業法改正 (介護休業制度創設)		
1996			「高齢社会対策大綱」策定 「職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進」として、 育児・介護休業を取得・職場復帰しやすい環境づくり、両立できる雇用・就業環境の整備が明記	
1999	地域福祉権利擁護事業 ・2007年～「日常生活自立支援事業」に名称変更 ・社会福祉法2条3項では社会福祉事業のひとつとして「福祉サービス利用援助事業」の名称で定義された	介護休業給付創設 雇用保険の被雇用者が介護休業を取得した場合、賃金の25%を支給		
2000	介護保険制度創設 家族介護支援特別事業の任意事業化 ①家族介護教室 ②介護用品の支給 ③家族介護交流事業(元気回復事業) ④家族介護者ヘルパー受講支援事業 ⑤徘徊高齢者家族支援サービス事業 ⑥家族介護慰労事業 成年後見人制度施行			
2001		介護休業給付の給付率引き上げ(40%)		
2003	介護予防・地域支え合い事業 上記①～⑥に、⑦認知症高齢者家族やすらぎ支援事業が追加			
2004		育児・介護休業法改正 介護休業の対象労働者の拡大、介護休業の回数制限の緩和		
2005	介護保険法改正 ・地域支援事業の構築、その中に任意事業として家族介護支援事業が再構成 ①家族介護支援事業(介護教室) ②認知症高齢者見守り事業 ③家族介護継続支援事業(介護者のヘルスチェック、健康相談、介護用品の支給、交流会の開催 等) ・「痴呆」という言葉から「認知症」に変更 「認知症を知り 地域をつくる10ヵ年」 認知症サポーター養成講座設置			



2007			ワーク・ライフ・バランス憲章 仕事と生活の調和推進のための行動指針 企業・労働者、国民、国、自治体の行動指針が策定	
2008	「認知症の医療と生活の質を高める緊急プロジェクト」報告書 「適切なケアの普及及び本人・家族支援」の重要性について明記			
2009		育児・介護休業法改正 介護休暇制度創設(年5日)		
2012	「今後の認知症施策の方向性について」策定			
2013	認知症施策推進5か年計画(オレンジプラン)			
2014	介護保険法改正 家族介護支援事業における具体的な事業内容として以下を規定 ・認知症高齢者見守り事業、 介護教室の開催 ・介護自立促進事業 ・介護者交流会の開催 ・健康相談・疾病予防等事業 認知症サミット後継イベント開催			
2015	認知症施策推進総合戦略(新オレンジプラン) 7つの柱の中に、「認知症の人の介護者への支援」、「認知症の人やその家族の視点の重視」が明記 認知症総合支援事業 地域支援事業の包括的支援事業に位置付けられる。その中の「認知症地域支援・ケア向上事業」において認知症地域支援推進員を配置			
2016		育児・介護休業法改正 3回を上限として介護休業の分割取得 介護休暇が半日単位の取得 介護休業給付の給付率引き上げ(67%)	ニッポン一億総活躍プラン 介護離職ゼロ、女性活躍が方針化 =仕事と介護の両立の視点	堺市・ダブルケア相談窓口設置 基幹型包括支援センターにて、子育てと介護の両方を担っているダブルケアを行う人に向けた相談窓口を開設
2017	介護保険法改正 第7期介護保険事業(支援)計画に関する基本方針 ・介護を行う家族への支援や虐待防止対策の推進 ・「介護離職ゼロ」に向けた、介護をしながら仕事を続けることができるようなサービス基盤の整備 新オレンジプラン改定			
2018			「高齢社会対策大綱」改定 「介護と仕事の両立支援」として、介護を理由にした離職を防止するための環境づくり、仕事と介護の両立に関する内容が反映	

2019	<p>「介護保険制度の見直しに関する意見」</p> <p>「(現金給付を)現時点で導入することは適当ではなく、「介護離職ゼロ」の実現に向けた取組や・介護者(家族)支援を進めることが重要である。」</p>	<p>育児・介護休業法施行規則等改正</p> <p>介護休暇の時間単位の取得</p>	<p>「規制改革推進実施計画」閣議決定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護休暇制度の更なる柔軟化</li> <li>・介護をしながら働く労働者への情報共有の徹底</li> </ul> <p>「認知症施策推進大綱」策定</p> <p>5つの柱の中に「普及啓発・本人発信支援」「医療・ケア・介護サービス・介護者への支援」が明記</p> <p>家族介護者支援のみならず、地域の民間部門との連携等についても明記されている</p>	
2020				<p>埼玉県: ケアラー支援条例成立</p> <p>ヤングケアラーへの支援、事業者が行う従業員への支援等について明記</p>

## 2. 現在行われている家族介護者支援に関する取組

### (1) 「ニッポン一億総活躍プラン」介護離職ゼロの実現

- 2016(平成 28)年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において「介護離職ゼロ」という目標が掲げられ、家族介護者支援施策の充実強化の方向性が明確に示されることとなりました。
- 具体的な施策の一つとして、地域包括支援センターは、ハローワーク等との連携により、介護離職の防止に向けた取組を強化することとされており、地域包括支援センター等の介護部門と労働部門等が連携して介護離職防止のための取組を推進していくことについて触れられています。

図表 4 日本ニッポン一億総活躍プランより

### 「③介護する家族の不安や悩みに答える相談機能の強化・支援体制の充実」

介護離職 ゼロの実現		介護に不安なく取り組む(家族を支える環境づくり)											
		③ 介護する家族の不安や悩みに答える相談機能の強化・支援体制の充実											
【国民生活における課題】	要介護者数が増加。	【今後の対応の方向性】											
	<ul style="list-style-type: none"> <li>要介護(要支援)認定者:608万人(2015年4月)(介護保険事業報告)。この15年間で約2.8倍。</li> <li>2012年の認知症者数462万人、2025年の認知症者数は約700万人(65歳以上人口の約20%)という推計あり。 <small>(平成26年度厚生労働科学研究費補助金特別研究事業 日本における認知症の高齢者人口の将来推計に関する研究)</small></li> </ul>	<p>家族が介護を必要とする状況になったときに、職場や地域包括支援センター等、様々な場所で介護の情報を入手し、相談できる体制を構築する。また、認知症施策推進総合戦略(新オレンジプラン)(2015年1月)の実現などにより、認知症の介護を行う家族等への支援を行う。</p>											
介護する家族は健康が悪化し離職。	介護する家族は健康が悪化し離職。	【具体的な施策】											
	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護離職理由:自分の心身の健康状態が悪化 男性:25.3% 女性:32.8% <small>(2012年度厚生労働省委託調査、複数回答)</small></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護に関する総合的な相談の機関として、2006年に地域包括支援センターが制度化。2015年度現在、全国で4,685か所設置されているが、家族が介護を必要とするようになったときの身近な相談先であることを広く周知しつつ、同センターの土・日・祝日の開所を促進する。また、ハローワーク等との連携により、介護離職の防止に向けた取組を強化する。</li> <li>2016年度より、ケアマネジャーの研修カリキュラムに家族に対する支援を追加する。</li> <li>2005年から、認知症の特色や対応の仕方を学ぶことができる認知症サポーター養成講座が開始され、これまで累計750万人が受講しているが、市町村や企業による開催を更に推進する。あわせて、修了者の把握と活用、地域・職域の先進的な事例の展開、サポーター同士の発表・討議の機会の提供などの取組を進める。</li> <li>認知症の人が集まる場や認知症カフェなど、認知症の人やその家族が集う取組を2020年度までに全市町村に普及させ、こうした活動の情報を市町村や地域包括支援センターから住民に発信する。</li> <li>認知症の人の見守り模擬訓練など、認知症高齢者等による事故等を未然に防ぐ取組を進めるとともに、民間保険等の活用を含め、事故等が起こった場合の備えについて検討する。</li> <li>成年後見制度の利用の促進に関する法律に基づき、認知症、知的障害その他の精神上の障害があることにより財産管理・日常生活に支障がある方を、その自己決定権を尊重しながら社会で支える成年後見制度の利用を促進する。</li> </ul>											
サービスや制度に関する情報が不足。	サービスや制度に関する情報が不足。												
介護している人が手助・介護について相談した人(離職者)	介護している人が手助・介護について相談した人(離職者)												
家族・親族:54.7%、いない:17.1% <small>(2012年度厚生労働省委託調査、複数回答)</small>	家族・親族:54.7%、いない:17.1% <small>(2012年度厚生労働省委託調査、複数回答)</small>												
【国民生活における課題】													
【今後の対応の方向性】													
【具体的な施策】													

施策	年度												指標
	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	
地域包括支援センター強化	センターの周知、開所日増、関係機関との連携強化 ※認知症地域支援推進員			センターの活用状況を見ながら見直し、措置									○認知症サポーターの人数 →2017年度末 800万人  ○認知症初期集中支援チーム →2018年度 すべての市町村に設置
認知症サポーターの養成	認知症サポーターの養成と更なる取組の推進 ※2017年度末までに800万人目標			サポーター数の状況、活用状況を踏まえた新たな取組の実施									
認知症初期集中支援チーム設置	適切な治療やケアにつなげ自立生活をサポート ※2018年度にすべての市町村に設置			チームの活動状況を見ながら、見直し、措置									
家族支援の普及	ケアマネジャーの改訂版研修カリキュラムの活用 全国の労働局から介護休業を周知			利用状況を踏まえ、見直しした上で更なる追加措置									
成年後見制度の利用促進	施行、周知、基本計画の策定			基本計画を踏まえ、制度の更なる利用促進									

(資料) 閣議決定「ニッポン一億総活躍プラン」平成 28 年 6 月 2 日

(2) 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

- 地域包括支援センターの業務に位置づけられている総合相談支援業務における家族介護者への支援の具体的な方法として、「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～」が全国の自治体、地域包括支援センターに展開されました。
- ここでは、市町村や地域包括支援センターにおけるこれからの家族介護者支援の目指す方向性や、介護離職防止、家族介護者支援に向けた具体的な取組、手法のポイントが紹介されています。

図表 5 「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～」



(資料) 厚生労働省「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～」  
平成 30 年3月 <https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000307003.pdf>

- 本事業で行った地域包括支援センターを対象としたアンケートにおいて、前ページで紹介した「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」を活用していると回答した地域包括支援センターに、その方法を自由に記入してもらいました。その内容を取組例として紹介します。

### 「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～」の活用例

#### ■ 相談場面等での活用 ■

- 記載式のチェックシートを活用することで、男性介護者は思いを表出しやすいようで、支援の際に活用しています。
- 介護を行う労働者が利用できる制度・公的給付のページを活用して説明を行いました。

#### ■ アセスメントの工夫 ■

- 家族アセスメント様式を参考にした相談アセスメント用紙を作成しました。
- 個別相談の中で、家族介護者の心理や家族介護者のアセスメントツール等を参考にしています。

#### ■ 支援を検討する際に活用 ■

- 支援を組み立てる際に活用しています。本人と家族のニーズを明確にし、家族のその後の生活も視野に入れ考えています。

#### ■ 家族介護者教室で活用 ■

- 認知症高齢者を介護する家族向け介護教室で「家族介護と仕事、生活、人生の両立継続」に関する課題を共有しました。

#### ■ 職員やケアマネジャーの研修会、勉強会等で活用 ■

- 職員間の情報交換に活用しています。高齢者だけでなく家族介護者への支援の視点について学ぶ機会となりました。
- 介護支援専門員を対象とした勉強会を開催しました。事例検討で、本人も家族も主体となる概念の理解を行いました

#### ■ 実態把握の参考 ■

- 家族介護者向けのアンケート作成や実態把握の参考にしました。

#### ■ 地域ケア会議で配布 ■

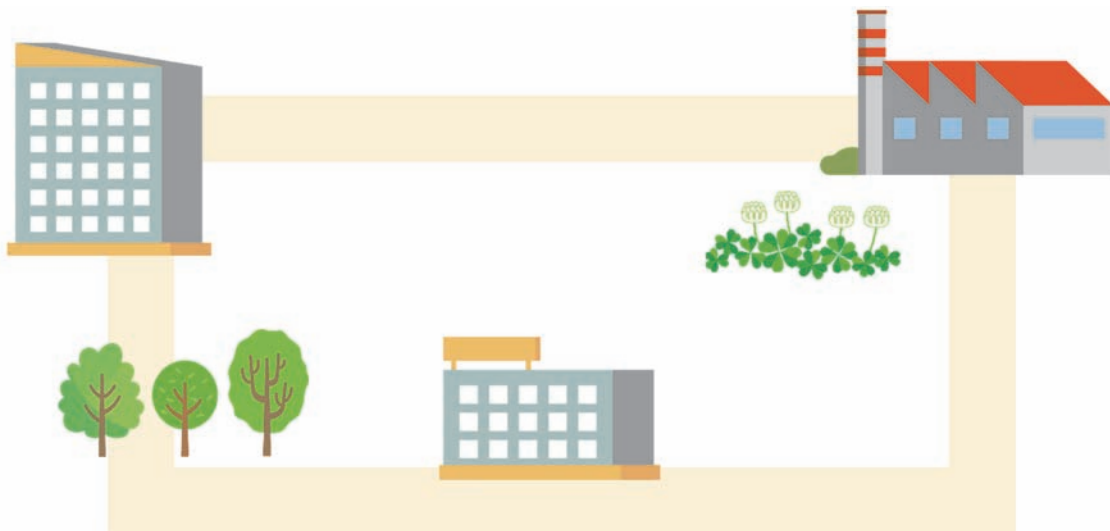
- 「男性介護者を考える」というテーマで行った包括的ケア会議（地域ケア会議）の参考資料として参加者の配布しました。

#### ■ 地域資源への働きかけ ■

- 早期発見のための地域の相談場所の開発でコンビニや金融機関の記載がありました。社会福祉協議会と協働し、コンビニにチラシ設置を働きかけたところです

### (3) 介護を行う労働者が利用できる制度・公的給付

- 高齢者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。ここでは、法律で定められている制度について紹介します。勤務先の就業規則等に制度が定められていない場合でも、法に基づいて制度を利用することができます（所定外労働時間短縮等の措置を除く）。
- 相談対応を行う職員がこうした制度の概要を知っておくことで、家族介護者がどのような働き方をしているか、また、どのような調整がありうるかということを知り出す際のヒントになります。
- 企業によっては法で定められているものに加え、独自の制度を整備している場合もあります。働いている家族介護者が相談に来たら、勤め先における制度の状況について確認してみましょう。勤め先の制度について把握していないようであれば、確認するようにアドバイスするとよいでしょう。
- また、働く家族介護者から、自分が勤めている企業では制度が利用できない、といわれることもあるかもしれません。法令で定められている制度の利用については、労働局にも相談してみるとよいでしょう。



図表 6 介護休業制度等の概要

制 度	概 要
介護休業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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回を上限として分割して休業を取得することができます</li> <li>● 有期契約労働者も要件を満たせば取得できます</li> </ul>
介護休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 通院の付き添い、介護サービスに必要な手続きなどを行うために、年5日(対象家族が2人以上の場合は年 10 日)まで、1日または時間単位で介護休暇を取得することができます</li> <li>● 2021 年1月1日から、時間単位での取得が可能となりました</li> </ul>
所定外労働の制限 (残業免除)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護が終了するまで、残業を免除することができます</li> </ul>
時間外労働の制限	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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を制限することができます</li> </ul>
深夜業の制限	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護が終了するまで、午後 10 時から午前5時までの労働を制限することができます</li> </ul>
所定労働時間の 短縮等の措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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なければなりません</li> <li>● ・短時間勤務制度      ・フレックスタイム制度</li> <li>● ・時差出勤の制度      ・介護費用の助成措置</li> <li>● ※労働者は、措置された制度を利用することができます</li> </ul>
不利益取扱いの禁止	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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しています</li> </ul>
介護休業等に関する ハラスメント防止措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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ています</li> </ul>
介護休業給付金	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 雇用保険の被保険者が、要介護状態にある家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定要件を満たせば、介護休業期間中に休業開始時賃金月額額の 67%の介護休業給付金が支給されます</li> </ul>

※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。






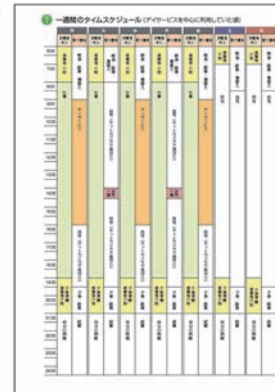
※2 家族とは：配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫（出所）厚生労働省「介護で仕事を辞める前にご相談ください」リーフレット（平成 31 年 2 月）より、

MURC作成

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000480606.pdf>

## 参考資料

- 相談の際に活用できる情報整理シートや、家族介護者自身の自己チェックリスト、研修カリキュラムなど、さまざまなツールが開発されています。ここでは、4つのツールを紹介いたします。それぞれの特徴を確認の上、相談窓口や研修会等で活用してみましょう。①②はシートも紹介しています。

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」	
出所	全国介護者支援団体連合会 ( <a href="https://kaigosyasien.jimdofree.com/">https://kaigosyasien.jimdofree.com/</a> ) 
特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 記入者: ケアマネジャー、アセスメント担当者</li> <li>● <u>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</u>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。</li> </ul>
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 ( <a href="http://hearttoheart.or.jp/?page_id=301">http://hearttoheart.or.jp/?page_id=301</a> ) 
特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 記入者: 就労している家族</li> <li>● 介護者がケアマネジャーと面談する際に、<u>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</u>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。</li> </ul> <p style="color: red;">※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。</p>
③厚生労働省「仕事と介護 両立のポイント」	
出所	厚生労働省 ( <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html</a> ) 
特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">    </div>



④厚生労働省

「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～」

出所

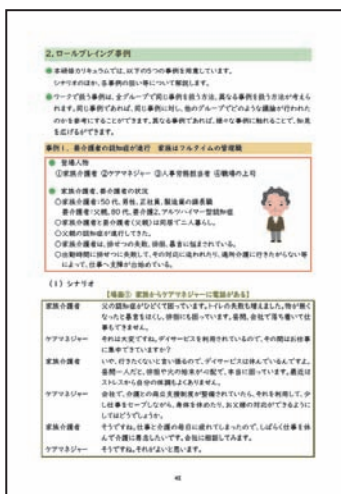
厚生労働省

( [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo.html) )



特徴

- ケアマネジャーが就労している家族の勤務実態も踏まえてケアプランを作成できるようにするために、仕事と介護の両立の観点から就労している家族介護者支援について学ぶことができる任意の研修やセミナーで使用することを想定した研修カリキュラムです。
- カリキュラムの解説のほか、研修教材や研修運営マニュアルも掲載されています。



### 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
<b>(1)身体の健康</b>		
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）	
<b>(2)こころの健康</b>		
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 休息时间	趣味・社会活動、介護から離れる時間の有無	

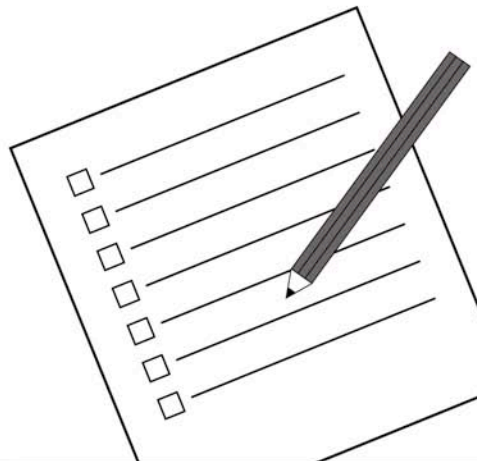
不安・困りごと	介護者の訴え		
うつ傾向	自覚症状（不眠、不安、無気力 など）の確認、ストレスチェック		
<b>(3)家族の現状</b>			
家族構成など	家族関係図（別紙）		
	同居／別居の別		
	ほかのケアラーの有無		
	ケア以外の役割		
日常生活と 介護の受け止め方	家族の1週間のスケジュール（別紙）		
	介護についてどのように考えているか		
<b>(4)介護の現状</b>			
被介護者の状況	年齢	性別	ケアラーとの関係
	病気や障がい、認知症の有無		
	必要な介助		
ケアプラン	介護の方針		
	利用中のサービス		
家族の役割 (誰が何を担っているか)	買い物		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	
<b>(5)住環境および地域資源</b>		
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	
<b>(6)経済状況</b>		
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）	
<b>(7)就労状況</b>		
意欲	働き続ける意欲があるか	
雇用形態	正社員	有期雇用社員
	時短勤務の有無：	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
<b>(8)子育てとの両立</b>		
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	
<b>(9)学業との両立</b>		
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	
<b>(10)ケアラーの意向</b>		
ケアラーの意向	介護の継続	
	ケアラーの生活・将来	

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 孤立を感じる事  
 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ずるのは、○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)



令和2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・労働施策等の活用による家族介護者支援に関する調査研究事業

**労働施策や地域資源等と連携した  
市町村、地域包括支援センターにおける  
家族介護者支援 取組ポイント**

---

令和3（2021）年3月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

住所：〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2

電話：03-6733-1024

FAX：03-6733-1028



三菱UFJリサーチ&コンサルティング