

平成25年度 仕事と介護の両立支援事業

# 仕事と介護の両立モデル

介護離職を防ぐために

## 目次

### 【本編】

第1章	仕事と介護の両立に向けて……………	3
-----	-------------------	---

第2章	仕事と介護の両立モデル： 仕事と介護はこうやって両立させる！	
-----	-----------------------------------	--

仕事と介護の両立のためのポイント ……	4
両立事例のインデックス ……	7
両立事例① (50代・女性、同居) ……	8
両立事例② (50代・女性、同居) ……	13
両立事例③ (50代・女性、同居) ……	18
両立事例④ (50代・女性、同居) ……	23
両立事例⑤ (50代・女性、同居) ……	27
両立事例⑥ (50代・女性、別居) ……	32
両立事例⑦ (60代・男性、別居) ……	37
両立事例⑧ (60代・女性、別居) ……	42

### 【資料編】

第1章	介護の基礎知識……………	48
-----	--------------	----

第2章	育児・介護休業法のポイント……………	50
-----	--------------------	----

第3章	お役立ちリンク集……………	52
-----	---------------	----

～現在、あなたは介護を行っていますか？あなたの職場には、介護を行いながら働く上司や同僚がいますか？～

高齢化が進み、介護を必要とする方が増加しています。これに伴い、ご家族の介護を行う方も増えてきました。もちろん、ここには男性も含まれます。介護に直面した方の中には、「本当は働き続けたいが、介護のために離職せざるを得ない」と、仕事を辞める方もみられます。

では、介護を行うようになったら、仕事は続けられないものなのでしょうか。

答えは「NO」です。勤務先の仕事と介護の両立支援制度を利用して働き方を少し変更したり、介護保険サービスを利用したりすることで、仕事と介護を両立させることは可能です。実際に、フルタイム勤務を続けながら仕事と介護を両立させている方も数多くいます。

～どうしたら「介護をしながら働き続けられる」のでしょうか？～

本事例集では、実際に仕事と介護の両立を実現している8名の方の事例を「【本編】第2章 仕事と介護の両立モデル：仕事と介護はこうやって両立させる！」にて紹介するとともに、事例からうかがえる両立のためのポイントを5点にまとめています。現在、介護を行っている・いないに関わらず、これらを参考にしながら「仕事と介護の両立イメージ」を持ち、介護離職の不安を払拭してください。

また、現在、介護を行っていない方には「事前準備」が必要です。

介護はいつ始まるか分かりません。明日、突然やってくるかもしれないのです。そうであれば介護がいつ始まっても慌てないように、事前にしっかりと準備しておかなければなりません。

「【本編】第2章」で紹介する仕事と介護の両立を実現している方からは「事前に準備しておくべきこと」のアドバイスを受けました。それは以下の2点、すなわち

- ① 介護保険制度・介護サービスの概要を把握しておくこと
- ② 介護に直面した時にどこに相談すればよいか、その窓口を知っておくこと

に集約されます。本事例集では、これら①②のポイントを「【資料編】第1章 介護の基礎知識」に記載しています。

併せて、ご家族の介護を行う方の仕事と介護の両立を支援することを目的とした法律について、「【資料編】第2章 育児・介護休業法のポイント」としてまとめました。

本事例集を活用することで、介護に直面しても決して慌てずに、かつ、あきらめずに、仕事と介護の両立を実現させてください。

◆本章では、実際に仕事と介護を両立させている方が、「どのように両立させているか」の事例とともに、事例からうかがえる「仕事と介護の両立のためのポイント」を5点紹介します。その5点は以下のとおりです。

ポイント1：職場に「家族等の介護を行っている」ことを伝え、必要に応じて勤務先の「仕事と介護の両立支援制度を利用」する。

ポイント2：介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」。

ポイント3：ケアマネジャーに何でも相談する。

ポイント4：日ごろから「家族と良好な関係」を築く。

ポイント5：介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する。

◆介護は「一人で抱え込まない」ことが何より重要です。受け止めるべきところはきちんと受け止めながら、ここに挙げた5点のポイントを実践して、仕事と介護を両立させましょう。

### 仕事と介護の両立 ポイント1

職場に「家族等の介護を行っている」ことを伝え、必要に応じて勤務先の「仕事と介護の両立支援制度を利用」する。

- ★「介護」と聞くと、どうしても「大変だ」というイメージが先行してしまいがちです。このため、家族等の介護を行っていてもそのことを職場の上司や同僚に伝えている方はそれほど多くないのが実態です。
- ★しかしながら、介護を行っていれば「要介護者の通院に付き添うため、月に1回は2時間遅れて出勤する」「要介護者の具合が急に悪くなったため、仕事を休まなければならなくなった」といった状況が生じるかもしれません。このような場合、自身の仕事を同僚等に任せなければならないこともあるでしょう。
- ★介護は誰もが直面する可能性があるものであり、自分だけのことではありません。また、遅刻や休暇は介護を理由としたものだと上司や同僚が分かっているならば、協力も得られやすくなります。逆に、介護を行っていることを言わなければ「最近の彼・彼女は遅刻が多いなど勤務態度がよくない」とみなされてしまうおそれもあります。すなわち、職場に介護を行っていることを伝えるのは、デメリットではなくメリットとなるのです。
- ★また、「【資料編】第2章」で解説しているように、勤務先には育児・介護休業法に基づいた「仕事と介護の両立支援制度（たとえば、介護休業や介護休暇など）」が整備されています。勤務先により制度の詳細は異なりますが、仕事と介護の両立のためには必要に応じてこれら制度を上手に利用していきましょう。

仕事と介護の両立  
ポイント2

介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」。

- ★ 要介護者の介護をすべて自分で行っていたら、かなりの時間と体力を使います。介護ばかりに気をとられすぎると、「介護うつの状態」になってしまう可能性も否定できません。また、働いているのであれば、その時間帯は介護ができなくなります。あるいは、介護のために働き方を変えたり、働くこと自体を辞めたりしなければなりません。
- ★ 「【資料編】第1章」でも解説しているように、要介護認定を受ければ介護保険サービスを利用することができます。たとえば、ホームヘルパーはケアプランに沿って要介護者の自宅を訪問し、食事・排泄・入浴などの身体介護や、掃除・洗濯・買い物・調理といった生活援助を行います。介護のプロに任せられるものは任せることで、自身が精神的に追い詰められることもなく、これまでどおり働き続けることができるでしょう。
- ★ なお、介護保険サービスを利用するためには、ケアプランの作成が必要です。ケアプランは個別の状況に合わせて作成するので、作成を担当するケアマネジャーに、要介護者本人や家族の介護に対する希望や自身の働き方の特徴、具体的には「在宅での介護希望か、施設入所での介護希望か」「介護保険の区分支給限度基準額内のサービス利用か、全額自己負担となるサービスも含めたサービス利用か」「残業が多い仕事か、出張が多い仕事か」等をしっかりと伝えましょう。可能な限り介護に直面する前と同じ生活ができるよう、無理なく介護が行える体制を整えてください。
- ★ また、介護に要する費用は、原則として要介護者の貯金や年金で賄うものと考えましょう。

仕事と介護の両立  
ポイント3

ケアマネジャーに何でも相談する。

- ★ ケアマネジャーは、要介護者および介護者（介護を行う方）の希望を汲みながらケアプランを作成します（ポイント2ご参照）。ケアプランは見直しが可能ですので、介護ニーズや自身の仕事状況の変化により利用中の介護保険サービスを変更したい場合には、ケアマネジャーにその都度相談するのがよいでしょう。
- ★ また、ケアマネジャーは介護者との会話を通じて、介護者の悩みや不安を発見することも仕事の一つとしています。会話の内容自体は介護とは関係なくても、解決策を介護サービスに見出せることもあるのです。ストレスの悩みでもかまいません。何かあればケアマネジャーに相談してください。
- ★ なお、ケアマネジャーによるサービスは事業所と利用者間での契約に基づいて提供されるものであり、ケアマネジャーを変更することも可能です。適宜、市区町村や地域包括支援センター等に相談しましょう。

## 日ごろから「家族と良好な関係」を築く。

- ★ 介護はいつ始まるか分かりません。このため、介護に直面した場合にどうするかを、自身や配偶者の父母が元気なうちから話し合っておくことが重要です。もしかすると父母はこれを嫌がるかもしれませんが、お正月やお盆など皆で集まる機会を利用するのもよいでしょう。
- ★ 介護サービスの利用や通院・入院に当たっては、当然のことながら費用がかかりますが、これらは原則として要介護者の貯金や年金で賄うものと考えましょう。銀行の通帳や印鑑の場所、生命保険への加入有無や加入証書の場所等を把握しておくことが望まれます。
- ★ また、実際に父母に介護が必要になったら、配偶者や子どもの協力も不可欠です。自身や配偶者の父母との、そして、自身の配偶者・子どもとの良好な関係を築くため、日ごろから積極的にコミュニケーションをとりましょう。

## 介護を深刻に捉えずに、「自分の時間を確保」する。

- ★ 一人で介護を抱え込んだり介護のことばかり考えていると、疲れがたまり悲観的になるなど、いわゆる「介護うつの状態」になる可能性が高まります。そうなれば仕事にも好ましくない影響を与えてしまうでしょう。
- ★ 介護者はまず、自身の健康を第一に考える必要があります。介護者が倒れてしまったら元も子もないためです。ではどうしたらよいでしょうか。ポイントとなるのはやはり、介護サービスの利用や家族の協力です。
- ★ 自身の仕事が休みの日に介護サービスを利用すれば、その時間を息抜きの時間として活用できます。時には息抜きのために介護サービスを利用したり、家族にすべてを任せてしまうという選択肢もあります。介護はいつ始まるかだけでなく、いつ終わるかも分かりません。深刻に捉えすぎないことが、仕事と介護の両立には必要です。



## 両立事例のインデックス

- ◆次ページからは、下記にみる8名の労働者の「仕事と介護の両立事例」を紹介していきます。8名の皆が、介護を「一人で抱え込まない」ことを実践しており、ケアマネジャーに何でも相談しています。
- ◆このことから、事例では担当ケアマネジャーからのコメントや労働者本人と要介護者の1週間のタイムスケジュール（事例④を除く）も併せて紹介していますので、仕事と介護の両立に向け、ぜひ参考にしてください。

事例番号	労働者本人					要介護者				同居・別居
	性別	年齢	配偶者	働き方	居住地	性別	年齢	続柄	居住地	
【同居のケース】										
①	女性	50代	あり	フルタイム	山梨県	女性	90代	本人の母親	山梨県	同居
②	女性	50代	あり	フルタイム	山梨県	女性	80代	本人の母親	山梨県	同居
③	女性	50代	なし	フルタイム	東京都	女性	90代	本人の母親	東京都	同居
④	女性	50代	あり	フルタイム	愛知県	男性	80代	配偶者の両親	愛知県	同居
						女性	70代			
⑤	女性	50代	あり	パートタイム	山梨県	女性	80代	本人の母親	山梨県	同居
【別居のケース】										
⑥	女性	50代	なし	フルタイム	東京都	男性	80代	本人の両親	山梨県	別居 (中距離)
						女性	80代			
⑦	男性	60代	あり	パートタイム	神奈川県	男性	90代	本人の両親	京都府	別居 (遠距離)
						女性	90代			
⑧	女性	60代	あり	経営者	千葉県	男性	80代	本人の両親	鹿児島県	別居 (遠距離)
						女性	90代			

## 1. 労働者本人および要介護者の属性

労働者本人（Aさん）	
性別・年齢	女性・50代
就労状況	・正社員（介護職員） ・フルタイム勤務
家族構成	配偶者（同居）・子2人（別居）
兄弟姉妹	姉2人
居住地	山梨県
介護歴	13年

要介護者	
性別・年齢	女性・90代
労働者本人との続柄	本人の母親
要介護度	要介護3
認知症	あり
居住地	山梨県（労働者本人と同居、 ただし調査1週間前に特養に入所）

## 2. 仕事と介護の両立方法

### （1）自身が行っている介護

- ◆主に、食事作りやトイレ介助等を行っていた。
- ◆母親に介護が必要になった当初は、自身が介助して家で入浴させていたが、膝に人工関節をつけていることもあり介助は大変だった。このため、風呂場のリフォームをして対応したが、母親は怖がって家で入浴することができなくなった。
- ◆母親は「介護されること」を拒否する傾向があった。特にトイレに関しては「自分でできるのになぜついてくるのか？」と嫌がり、転倒しないためであることを説明しても、なかなか分かってもらえなかった。一方で、このような拒否の傾向があったからこそ、自身に依存せず、寝たきりにならなかったのではないかと。

### （2）介護サービスの利用状況

- ◆主にデイサービスとショートステイを利用していた。
- ◆デイサービスは利用当初は週1回であったが、介護度が上がり家に一人きりにさせられなくなり、ケアマネジャーとも相談し、その回数を徐々に増やした。最近特養に入所するまでは週5日通っていた。母親本人の希望もあり、母親は自身の職場であるデイサービスセンターを利用したが、職場では母親と接していなかった。
- ◆デイサービスのお迎えは自身が出勤後の8時30分頃、お見送りは帰宅前の17時30分頃であった。デイサービスの職員に自宅の鍵を渡しており、お迎え時にはテレビなど電気の消灯を、お見送り時には電気をつけ、カーテンを閉めてもらうなどしていた。



- ◆デイサービスセンターの職員にこれら戸締りなどをしてもらえるかどうかの違いは大きい。こうしたサービスがなければ、お迎え・お見送り時にヘルパーを別途依頼しなくてはならない。
- ◆母親は「私はこういうところに来ている他の人とは違う」という思いが強く、初めはデイサービスの利用を嫌がった。また、ショートステイも「家族が家にいるのに、私はなぜ泊まりに行くのか」と拒否を示した。このため、ケアマネジャーから「家族が精神的にも息抜きをする必要がある。家にいたいのであれば、ご家族を思って泊まりにいらしてください」と、時間をかけて話してもらった。
- ◆その後、何回かはショートステイ先を変えるなどして段々と状況に慣れてもらった。また、ショートステイに行く前には毎回ケアマネジャーから話をしてもらい、できるだけ納得をしてもらえるよう努めた。母親本人も体力的衰えから少しずつ譲歩するようになり、最終的には月に2回、1週間くらいずつ利用した。「家族と一緒にいたい」という思いが強かったのだと思う。
- ◆ショートステイ先は、個室で知り合いのいないところがよいだろうと考え選んだが、「話し相手がない」「日中どうしたらよいかわからない」との理由から、結局は地元のショートステイ先を利用した。
- ◆4年前に特養に入所を申し込んだ。実際に入所が決まった時には「これでもう一緒に暮らすことができないのか」という思いで涙が止まらず、ケアマネジャーや姉たちになかなか言うことができなかった。

#### ケアマネジャーからのコメント

- ✓利用できるサービスをすべて利用し、さらに自費でもサービスを追加しながら仕事を続ける方もいる。それでも難しくなると施設へ入所という流れになる。
- ✓フルタイムで働いている方には「仕事を辞めないで介護も行いましょう」とアドバイスする。介護を続けていると、自分の人生を振り返る時が必ずある。その時には「自分の人生を優先してください」と伝えている。もちろん、行き詰ってしまうこともあるが、その際には利用できる介護サービスのメニューを複数提示することになっている。

### (3) 勤務先の仕事と介護の両立支援制度の利用状況、職場の支援

- ◆勤務先の仕事と介護の両立支援制度は特に利用していない。
- ◆職場のスタッフは、母親がデイサービスを利用しているにもかかわらず「プライベート」として捉えてくれるなど、職場環境には恵まれている。介護を行う側にとっては気持ちが楽であった。
- ◆以前、父親の介護を行っていた時はアパレルメーカーで働いており、出張も多かった。父親の具合が悪くなり、出張ができなくなると、会社側は表だって言わないまでも「辞めてほしい」というスタンスをみせ、結局その会社を辞めることとなった。

#### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ Aさんは仕事に対する取組み方が真剣であり、モチベーションも高かった。これが核にあるからこそ、同僚がサポートしているのだと感じる。

## 3. 仕事と介護の両立に向けて

### (1) 両立できている秘訣

#### (家族のサポート)

- ◆家族の皆に支えられた。家族の役割は大きいと感じる。2人の子供は心の拠りどころであったし、主人も状況を分かってくれていた。
- ◆介護を行いながらも仕事を辞めずに済んだのは、看護師・助産師としてフルタイム勤務をしている姉2人が見本になっていたためである。姉たちは「誰かのせいにして仕事を辞めるのはつまらない。自分の人生を大事にしてください」と言い、介護サービスを利用することを積極的に働きかけてくれた。
- ◆姉たちからは「自由に決めてよい」と一任されており、ショートステイの利用も事後報告で納得してくれた。
- ◆また、姉たちは近隣に住んでいることから、日曜日には母親を食事に連れ出したり、美容院へ連れて行ってくれたりした。母の介護を直接行うのではなく、自身を解放してくれる時間をつくってくれたのだと思う。

#### (ケアマネジャーのサポート)

- ◆介護を行う者にとって、ケアマネジャーの存在は非常に大きい。キーポイントと言ってもよい。
- ◆ケアマネジャーは私の希望に対してNOと言ったことがないし、誰に話すよりもケアマネジャーに話すと一番分かってもらえ、心の安らぎになる。また、介護を「仕事」として線引きして捉えてもらえるので、ありのままを話せる。的確なアドバイスをもらえると楽になるし、泣きついたこともあった。

### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ ケアマネジャーの仕事は、家族や要介護者が必要と考える時に話をすることができ、介護サービスが必要な時にタイムリーにこれを提供できることだと考えている。
- ✓ Aさんは「自分が母親の介護を行いたい」という気持ちが強かったが、「デイサービスやショートステイを利用することは、悪いことではない」ということを伝えていった。頑張るだけが必ずしもよいことではない。

## (2) 両立に当たっての悩み

- ◆ 自身が出勤してからデイサービスのお迎えまでの30分間、お見送りから帰宅までの2時間半は非常に不安だった。実際、母親が家の中で転倒していたこともあった。怪我だけではなく、電話や来客にも不用意に対応してしまう可能性がある。
- ◆ 自分自身としては、更年期に介護ストレスが加わり、体調が悪くてもぎりぎりまで病院へ行けないこともあった。なかなか自身の健康管理まで気を配れないが、自身が元気でないと家族が困ってしまう。

## 4. これから仕事と介護を行う人へのアドバイス

- ◆ 「介護に対して後悔しないために、仕事を辞める」ことはもったいない。以前、父親の介護のために仕事を辞めたが、父親からは「お前にはお前の人生があるのだから、仕事を辞めてはいけな」と諭された。これをきっかけに、自分の仕事に対する思いも強くなった。
- ◆ 介護保険制度の内容や、介護に直面した時にどこに相談すればよいか等は最低限知っておいてほしい。いざという時にどうすればよいか、知らない人も少なくない。
- ◆ 併せて、認知症はどういうものなのか勉強し、理解しておいてほしい。

### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ たとえ現在は元気であっても、親のことを知っておくことが大切である。介護の準備を始める前段階になる。介護サービス利用時には「介護が必要になる前は、どのような生活を送っていたか」について必ず質問する。要介護者本人が直接話せばよいが、難しい場合もあるため、ケアマネジャーとしては家族にこれを知っておいてほしい。
- ✓ 相談できる家族関係を築いておくことが重要である。親が元気なうちから、兄弟姉妹で介護に関する話をしておいてほしい。

## Aさんと要介護者の1週間のタイムスケジュール

	月		火		水		木		金		土		日	
	Aさん	要介護者	Aさん	要介護者	Aさん	要介護者	Aさん	要介護者	Aさん	要介護者	Aさん	要介護者	Aさん	要介護者
8:00	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅			自宅	自宅	自宅	自宅		
	出勤		出勤		出勤				出勤		出勤			
8:30		デイ送迎		デイ送迎		デイ送迎				デイ送迎		デイ送迎		
9:00														
10:00		デイサービス利用		デイサービス利用		デイサービス利用				デイサービス利用		デイサービス利用		
11:00														
16:00	勤務		勤務		勤務		自宅	自宅	勤務		勤務		自宅	自宅
17:00		デイ送迎		デイ送迎		デイ送迎				デイ送迎		デイ送迎		
17:30														
18:00														
19:00		自宅		自宅		自宅				自宅		自宅		
20:00														
20:30	帰宅		帰宅		帰宅				帰宅		帰宅			
	自宅		自宅		自宅				自宅		自宅			

備考

※勤務時間（8:30～18:30）固定の曜日シフト制勤務。日曜日は固定休。月～土にもう一日休む。  
 ※なお、本タイムスケジュールは一例であり、要介護者の状況や環境によってケアプラン等が異なります。

## 1. 労働者本人および要介護者の属性

労働者本人（Bさん）	
性別・年齢	女性・50代
就労状況	・正社員（看護師） ・フルタイム勤務（シフト制）
家族構成	配偶者（同居）、子4人（うち同居1人、別居3人）
兄弟姉妹	なし
居住地	山梨県
介護歴	約2年

要介護者	
性別・年齢	女性・80代
労働者本人との続柄	本人の母親
要介護度	要介護5（ほぼ寝たきり）
認知症	あり（軽度）
居住地	山梨県（労働者本人と同居）

## 2. 仕事と介護の両立方法

### (1) 自身が行っている介護

- ◆一昨年2月に母親が急に倒れた。前日までは元気だったが、足が動かなくなり、食事も摂れなくなった。主治医の診察を受けたところ、地域包括支援センターを案内され、要介護認定の申請を行った。
- ◆要介護度が認定されるまでの1ヶ月間は、入浴を含めて家族だけで介護を行った（認定当初は要介護度4）。
- ◆現在は、介護サービスと娘の力を借りながら介護を続けており、自身は朝・晩の食事を担当している。娘の出勤時間が遅いため、自身が出勤後は娘が母親を見守り、簡単な昼食を摂らせている。

### (2) 介護サービスの利用状況

- ◆家族だけで介護を行っていた1ヶ月間は、入浴と床ずれが悩みの種であった。その後、ケアマネジャーから、介護ベッド・エアマット・訪問入浴のアドバイスを受け、悩みはすぐに解消した。
- ◆現在は、訪問介護（週2回・1時間ずつ）、訪問入浴（月に10回程度）、訪問リハビリテーション（週2回）を利用している。自身はシフト勤務（早番（7時半～16時半）、遅番（10時～19時）、日勤（8時半～17時半））の看護師であるため、ケアマネジャーと相談しながら、毎月のシフトに合わせて訪問介護の時間を変更している。
- ◆訪問介護時には、主におやつを食べさせてもらっている。また、ヘルパーが帰宅する際には、家の電気をつけてもらうことにしている。
- ◆ケアマネジャーからデイサービスの利用を勧められたこともあったが、母親は一人で本を読んで

いることが好きなタイプでもあり、本人が「行きたくない」とはっきり断った。「昔の人間」なので、金銭面も気になるようであった。

◆母親の様子をみていると、現在の介護サービスの利用状況がベストなのではないかと考えている。

### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ ご家族からは、困っていることや不安に感じていることをお尋ねし、利用可能なサービスの選択肢を提示している。入浴であれば、訪問入浴やデイサービスがある。実際にどのサービスを利用するかを選ぶのは、ご家族自身である。
- ✓ 昼食が11時と早いことから、おやつを提案した。ヘルパーからも「時間があれば、食べさせることができる」と事前に聞いていたため、訪問時間を30分延長してもらうこととなった。

## (3) 勤務先の仕事と介護の両立支援制度の利用状況、職場の支援

- ◆職場の同僚は「介護の大変さ」を理解してくれており、ありがたい。また、上長からは介護休暇や介護休業の説明があり、いつでもこれらを取得できると言ってくれた。このことで気持ちが楽になった。
- ◆現在のところ、勤務先の仕事と介護の両立支援制度は特に利用していない。ただし、母親が倒れた後の3～4ヶ月間は早番を免除してもらったし、現在も訪問介護の利用時間に合わせてシフトを変更してもらうこともある。
- ◆翌月のケアプランはケアマネジャーに自宅に来てもらい、打合せをしながら決めている。この打合せは自身の勤務シフトに合わせて行っているため、打合せのために仕事を休んだことは一度もない。
- ◆可能であれば、看取りの時期に介護休業を取得したいと考えている。

### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ 介護を理由として仕事を辞める労働者は、「介護だけ」が要因なのではなく、職場の理解が足りないのではないかと。
- ✓ Bさんの場合は職場に介護を行っていることを伝えており、職場のサポートを得ているからこそ働き続けることができているように感じる。



### 3. 仕事と介護の両立に向けて

#### (1) 両立できている秘訣

(介護に対する考え方)

- ◆母親が倒れた直後は有給休暇を取得していたが、無我夢中であった。落ち着いてくると「仕事は続けたい」と考えるようになったが、「やはり辞めた方がよいのではないか」と思うこともあった。主治医の奥様（看護師）に相談したところ「仕事を辞めて1対1の介護になると、いっぱいいっぱいになる」とアドバイスされた。
- ◆ケアマネジャーにも相談すると「できるだけ楽天的になって、働いてみたら」と声を掛けてもらった。訪問介護の利用も勧められ、働き続けようという気持ちになった。
- ◆娘が出勤してからヘルパーが来るまでと、ヘルパーが帰ってから夫が帰宅するまで、母親は自宅で一人となるが、「ヘルパーが来る時間帯に連絡がなければ大丈夫」と考えている。あまりに不安を持ってしまうと、仕事はできない。
- ◆職場ではしっかりと働かなくてはならない。どこで息を抜くかといえば、やはり自宅である。自宅でも介護を真剣に考えすぎると、息が抜けなくなってしまふ。実際、疲れて帰宅した時は「母親もお腹をすかせているだろうな」と思いつつも、10分程度寝てしまふ。寝てしまってから、食事の準備を始める。
- ◆介護は大変なことではあるが、あまり重荷に感じないことが重要である。もちろん、育児と同じように「介護を楽しんでいる」とまでは言えないが、日課の一つと考えている。
- ◆仕事が休みの日には、音楽鑑賞会やサッカー観戦等に行くこともある。その間は、訪問介護を利用している。「介護」と「自分の時間」のメリハリが必要だと感じる。

#### ケアマネジャーからのコメント

- ✓自分の母親を大切に思い、介護を行っていると感じる。「介護と向き合うとつらくなる」と言い、介護を生活の中に取り込んでいるスタンスは素晴らしい。
- ✓家族関係も非常に良好であり、Bさんの娘が常に手伝っている。良好な家族関係がそのまま良い介護につながっている。

(ケアマネジャーのサポート)

- ◆入浴と床ずれの時もそうであったが、困ったことがあればその時点ですぐにケアマネジャーに電話で相談している。そうすると「このような方法がある」と解決策を教えてくれる。
- ◆デイサービスなど、ケアマネジャーから他の介護サービスの利用を勧められたこともあるが、無理強いをせず、母親と自身の意見を尊重してくれた。
- ◆ケアマネジャーに何でもさらけ出せる人は、介護を乗り切れるのではないかと考える。ケアマネ

ジャーに何も相談せずに一人で抱え込んでしまうと、つらい介護生活になってしまうだろう。

### ケアマネジャーからのコメント

✓ ケアマネジャーの役割の一つに「家族の負担を減らしていくこと」がある。要介護者本人やご家族との雑談の中から、悩みを発見できる時もある。悩みが分かれば、これを解消するための介護サービスが案内可能となる。

## (2) 両立に当たっての悩み

- ◆ 母親本人が「自宅にいたい」という強い意向を持っていることもあり、最期まで自宅で介護を行い、看取りたいと考えている。
- ◆ ケアマネジャーをはじめ主治医やヘルパー、家族など、母親の介護に関わるすべての人が自身のこの思いを受け止め、力になってくれる。
- ◆ 高齢なので急に熱を出すこともあるが、主治医に電話すると「ヘルパー訪問時間帯に往診する」と言ってくれ、その時にはケアマネジャーも同行してくれる。娘も時間休をもらい、帰宅してきたことがあった。このため、幸いなことに「介護で悩む」ということがない。

## 4. これから仕事と介護を行う人へのアドバイス

- ◆ 職場には、可能な限り「自分が介護を行っている」ということを伝えていくべきだと考える。悪いことをしているわけではないし、伝えていれば上司や同僚にサポートしてもらえる。何でも味方にしていくことが重要である。
- ◆ もちろん、ケアマネジャーにも何でもさらけ出し、悩みを相談する。ケアマネジャーも味方になることである。
- ◆ 「介護は家事の一部」程度に考えている方がよいだろう。あまり真剣になりすぎると、介護を行うこと自体がつかなくなってしまふ。

### ケアマネジャーからのコメント

✓ 様々なケースをみていると、それまで生きてきた結果が晩年に現れるのだと感じる。「介護は病人でから始まるわけではない。病む前から始まっている」と考え、元気なうちから良好な家族関係を築くことが必要である。

### Bさんと要介護者の1週間のタイムスケジュール

	月		火		水		木		金		土		日	
	Bさん	要介護者	Bさん	要介護者	Bさん	要介護者	Bさん	要介護者	Bさん	要介護者	Bさん	要介護者	Bさん	要介護者
7:00			自宅	自宅	早番出勤	自宅			早番出勤	自宅				
8:00	自宅	自宅	日勤出勤	娘が見守り	勤務	娘が見守り	自宅	自宅	勤務	娘が見守り	遅番出勤	自宅	自宅	自宅
9:00	遅番出勤	娘が見守り												
9:30														
10:00							訪問入浴					娘が見守り		訪問入浴
11:00		娘出勤		娘出勤	勤務	娘出勤			勤務	娘出勤		娘出勤		
14:00			勤務				自宅						自宅	自宅
15:00	勤務	訪問介護		訪問介護		訪問介護			勤務	訪問介護		訪問介護		
16:00			自宅	訪問マッサージ										
17:00	自宅				帰宅	自宅			帰宅	自宅		自宅	自宅	
18:00			帰宅		自宅				自宅					
19:00			自宅											

**備考** ※シフト制勤務 月 10 日間の休み。 訪問入浴は月 10 回前後。  
 ※なお、本タイムスケジュールは一例であり、要介護者の状況や環境等によってケアプラン等が異なります。

## 1. 労働者本人および要介護者の属性

労働者本人（Cさん）	
性別・年齢	女性・50代
就労状況	・契約社員（建設業・事務職） ・フルタイム勤務
家族構成	子2人（同居）
兄弟姉妹	兄2人（別居）
居住地	東京都
介護歴	約10年

要介護者	
性別・年齢	女性・90代
労働者本人との続柄	本人の母親
要介護度	要介護3
認知症	あり
居住地	東京都（労働者本人と同居）

## 2. 仕事と介護の両立方法

### (1) 自身が行っている介護

- ◆約10年前、母親が交通事故を原因として歩行器がなければ歩けない状態となった。その後、何度か骨折を繰り返していたところ、病院から介護保険制度の説明と市役所へ行くように指示があり、要介護2と認定された。
- ◆現在は要介護3であり、認知症と歩行器の使用はあるものの、咀嚼も着替えも可能である。
- ◆自身は毎日の朝晩の食事づくりと休日の見守りを担当している。週3回のデイサービス利用日以外の平日は、自宅で仕事をする事の多い娘がおやつの準備と見守りを行っている。
- ◆母親は、夜になると自宅の中を歩き回ってしまう。医師からは「近くに歩行器を置かないように」と言われているが、歩行器を置かないと「つたい歩き」をして余計危ない。このため、万が一倒れた場合に備えていつでも自室のドアを開け、母親の様子が分かるようにしている。

### (2) 介護サービスの利用状況

- ◆要介護認定を受けた直後は、ベッドの貸与や住宅改修のみであり、特にデイサービス等は利用していなかった。
- ◆その後、ケアマネジャーの勧めもあり、週1回だけデイサービスを利用することとなった。昨年また骨折のために入院し、退院後に一人で自宅にいることには危険が伴うことから、ケアマネジャーより「安全確保のためにデイサービスの回数を増やしてはどうか」との助言を受け、週3回に回数を増やした。併せて、デイサービスでの入浴やヘルパーも依頼することとなった。
- ◆ヘルパーは週3回、デイサービスのお迎えが来るまでの9時～9時半の30分間と、お見送り後

の17時～17時半の30分間の利用である。

- ◆ケアマネジャーからは「たまには土曜日や日曜日にショートステイを利用して、Cさんがゆっくり過ごすのもよい」とアドバイスされている。しかしながら、以前、ショートステイを利用して旅行に行った際に、介護事業所から「お母さんが自宅に帰りたと言っている」とアメリカまで電話がかかってきた。この時は近くに住む兄が対応したが、それ以降はショートステイを利用せず、旅行に行く際には娘に母親の対応を依頼している。

#### ケアマネジャーからのコメント

- ✓施設への入所について意見を伺ったこともあるが、母親本人の希望もあり、自宅で見る心づもりがあるようだ。万が一転倒してしまったとしても「高齢者なのである程度は仕方がない」と考えている。Cさんは介護に対して過度に神経質にならず、受け止めるところはきちんと受け止めている。
- ✓要介護者に認知症があり別居介護の場合には、悩みがより深いと感じる。ご家族だけの支援では難しいので、介護保険サービス等の利用で、少なくとも1日1回は誰かと関わられるようなケアプランを作成している。

### (3) 勤務先の仕事と介護の両立支援制度の利用状況、職場の支援

- ◆人事担当部署だけではなく、所属部署にも介護を行っていることを話している。社員には、兄弟姉妹が親の介護を行っている者も多く、介護に対する理解がある。
- ◆母親が入院中は、病院からたびたび呼び出された。母親は「家族が来なければ、リハビリはしない」と言い出すことが多かったためであり、そのたびに病院へ行かなくてはならなかった。その際には遅刻や有給休暇で対応していたが、呼び出しが重なると介護休暇を取得し、介護休暇取得可能日数を超えた場合には欠勤になることもあった。
- ◆職場の上司や同僚は、嫌な顔もせず「病院へ行ってきて」と声を掛けてくれた。非常にありがたかった。
- ◆自分で介護を行っている社員もいるため、いろいろな話をすることがある。同じ立場同士なので、話がしやすい。また、何人かから介護に関する相談を受けたこともある。

#### ケアマネジャーからのコメント

- ✓毎月の定期訪問の際には、ご家族の仕事が休みの日を選んで訪問している。しかし、退院日や通院日などは、休みを調整していただかざるを得ない。仕事と介護の両立支援の環境が整っている企業は問題ないが、そうでないと厳しいと感じる。介護には時間も必要である。

## 3. 仕事と介護の両立に向けて

### (1) 両立できている秘訣

(介護に対する考え方)

- ◆「頑張らない介護」を心がけている。有給休暇のうち何日かは、旅行など自身のために利用する。また、自身の体調が優れないときには介護を一休みするようにしている。そうでないと共倒れになってしまう。
- ◆自宅周辺地域は、何十年も居住している人が多い地域である。近隣で独居老人が一人で亡くなった経緯もあり、皆が日ごろから意識的に声を掛け合っている。また、自身も母親の介護を行っていることを近隣の住人に伝えている。
- ◆ありとあらゆる制度や仕組みを利用しながら、仕事と介護を両立していくのだと考えている。助けてもらえるものは、助けてもらう。すべてを一人で行うことは無理である。

#### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ Cさんが仕事と介護を両立できているのは、お子さんたちの助けが大いにあるからだと考えている。入院時にリハビリを嫌がった際にはお子さんたちが頻繁に病院へ行っていたなど、Cさんでなくとも事足りる場合、お子さんたちがよく対応している。
- ✓ 介護が必要な度合いが同じであっても、家族の受け止め方によって「違う介護」となる。介護に直面する前の家族関係が大きく関係していると感じる。
- ✓ 仕事と介護を両立している方は皆、日中にデイサービスやヘルパーなどの介護サービスをうまく組合せて利用している。

(ケアマネジャーのサポート)

- ◆ケアマネジャーには、母親が退院するに当たり自宅に何を用意すべきか教えてもらった。福祉用具の専門業者とともに自宅を訪れ、車いすやスロープ、トイレの手すりなどの具体的なアドバイスを受けられたことは、大変助かった。
- ◆翌月のケアプランを立てるため、月に1回、仕事が休みである土曜日にケアマネジャーに自宅訪問してもらっている。その他にも頻繁に電話等で連絡があり、「一生懸命やっているのだから、無理しなくてもよい」と言われる。その言葉に救われる思いがする。



### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ ご家族だけで介護を行うには限界がある。介護サービスを初めて利用する場合には、ご家族の話を聞きながら利用できるサービスの案内や事業所見学を行ったりしている。サービスを利用し始めると、ご家族は精神的にも身体的にも安心したように見受けられる。
- ✓ できるだけご家族の悩みを聞くよう心がけている。自事業所だけで解決が難しい場合にはサービスを利用している介護事業所や、必要があれば地域包括支援センターにも相談し、多方面からアドバイスするようにしている。

## (2) 両立に当たっての悩み

- ◆勤務先の介護休暇取得可能日数は年間5日であるが、5日では到底足りないと感じる。通院のためだけで終わってしまう。
- ◆有給休暇と併せて取得しても、有給休暇にも取得上限日数があるため欠勤になってしまうこともある。何か良い方法はないか。

## 4. これから仕事と介護を行う人へのアドバイス

- ◆勤務先は仕事と介護の両立に向け、イントラネット等を通じて様々な情報を発信している。両立支援制度を知らないのは、自分の責任でもあるのではないかと感じる。まずは「知ろうとすること」である。
- ◆介護保険制度についても、実際に同制度を利用するかどうかは別にして、よく理解しておいた方がよい。介護についての不安が軽減される。
- ◆人事面談の際に「要介護認定の申請はどのように行ったのか」と尋ねられた。「自分で市役所へ行った」と答えると少し驚かれた。「これからは相談してください」と言われ、初めて人事担当者に相談してもよいのだと分かった。働き続けるためにも、勤務先には早めに相談してほしい。
- ◆介護のプロに相談しつつ、勤務先に相談しつつ、うまく両立できればよいのではないかと考える。

### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ ご家族に介護に関連する仕事に従事している方がいる場合や、近隣の住人から介護についての情報を得ている場合は、スムーズに介護を始めることができている。このため、介護に直面する前から介護についての知識を身に付けておいた方がよい。
- ✓ 介護に直面した際には、地域包括支援センターや役所などの窓口になるべく早く行ってほしい。いろいろな情報があれば見通しも立ち、不安を軽減できる。

## Cさんと要介護者の1週間のタイムスケジュール

	月		火		水		木		金		土		日	
	Cさん	要介護者	Cさん	要介護者	Cさん	要介護者	Cさん	要介護者	Cさん	要介護者	Cさん	要介護者	Cさん	要介護者
6:45	出勤	自宅	出勤	自宅	出勤	自宅	出勤	自宅	出勤	自宅				
8:00		娘が見守り				娘が見守り		娘が見守り		娘が見守り				
9:00		ヘルパー利用		娘が見守り		ヘルパー利用				ヘルパー利用				
9:30		デイ送迎			デイ送迎		デイ送迎				デイ送迎			
10:00		デイサービス利用				デイサービス利用				デイサービス利用				
11:00	勤務		勤務		勤務		勤務		勤務					
16:00		デイ送迎				デイ送迎				デイ送迎	自宅	自宅	自宅	自宅
17:00		ヘルパー利用				ヘルパー利用				ヘルパー利用				
17:30														
18:00														
19:00														
19:30	帰宅	自宅	帰宅		帰宅	自宅	帰宅		帰宅	自宅				
20:00	自宅		自宅	自宅	自宅		自宅	自宅	自宅					

※本タイムスケジュールは一例であり、要介護者の状況や環境等によってケアプラン等が異なります。

備考

## 1. 労働者本人および要介護者の属性

労働者本人（Dさん）	
性別・年齢	女性・50代
就労状況	・正社員（製造業・総合職） ・フルタイム勤務
家族構成	配偶者（同居）・子1人（同居）
兄弟姉妹	弟（別居）、妹（別居）
居住地	愛知県
介護歴	約10年

要介護者	
性別・年齢	男性・80代、女性・70代
労働者本人との続柄	配偶者の父親、配偶者の母親
要介護度	父親は要介護2、 母親は要介護4
認知症	父親のみあり（軽度）
居住地	愛知県（労働者本人と同居）

## 2. 仕事と介護の両立方法

### （1）自身が行っている介護

- ◆2004年に父親が脳梗塞を患って入院した時に、病院から要介護認定の申請を行うよう指示を受けた。総合病院であったが老健施設を併設しており、病院内の相談窓口にて介護事業所などの紹介も受けた。後遺症として言語障害があり、コミュニケーションをとることは難しいが、日常生活において自分のことは自分でできている。
- ◆母親は元々足が悪かったが、2008年頃に大きな怪我を理由に入院してから歩きづらくなり、徐々に動けなくなってしまった。このため、要介護認定を申請した。現在は要介護4であり、自分で動くこともできない。介助があれば立てる程度である。
- ◆自身は、両親の食事作りや母親の介助、母親がデイサービスに行く際のお見送り等を行っている。

### （2）介護サービスの利用状況

- ◆母親は要介護認定を受けてから、怪我のリハビリと持病のケアを目的として、デイサービスを週1回利用していた。当初は父親が母親を介助できていたが、父親の体力的に介助がかなり負担になってきたためデイサービスの利用回数を増やし、現在は平日4回と土曜日1回の週5回としている。
- ◆父親は「話す」ためのリハビリの一環として、デイサービスを週2回利用していたが、デイサービス先の職員間の人間関係から施設の雰囲気などを嫌がるようになり、数年後に利用を止めた。
- ◆その他、1年前に母親の部屋を中心にバリアフリーへの住宅改修を行った際に、母親は1ヶ月程

度ショートステイを利用した。

### ケアマネジャーからのコメント

✓ 仕事を続けながら介護を行うためには、社会インフラ、つまり介護の専門家とつながることが必要である。一度どこかにつながると、ケアマネジャー、地域包括支援センター、行政などから大きなサポートを受けることができる。一人で抱え込まずに相談してほしい。

## (3) 勤務先の仕事と介護の両立支援制度の利用状況、職場の支援

- ◆勤務先には何でも話し合える職場風土がある。折に触れ「自分がどういう状態であるか」ということは話していたし、父親が入院した際に諸手続きで休暇を取得せねばならなかった時に、職場に介護を行っていることをすぐに伝えた。
- ◆「社内に介護を行っている人がいる」ということを何度か耳にしたことがあったし、社内の知り合いも介護者であった。
- ◆現在、父親は毎月1回定期的に通院しており、この付き添い時には半日の有給休暇で対応している。半日単位の有給休暇は、家族の看護・介護および通院補助に対しては、通常規程の上限を超える取得が認められていることもあり、介護休暇の取得経験はない。
- ◆フレックスタイム制度を大いに活用している。母親がデイサービスに行くのを見送ってからの出勤となる。自身がお見送りできない時には、夫や子が代わってくれる。デイサービス先は自宅のすぐ近くであり、帰りはデイサービスの職員が母親の部屋まで送ってくれる。
- ◆介護を始めてから、宿泊を伴ったり、夜遅くに帰宅したりしなければならないような業務・出張は上司に申し出て極力免除してもらっている。
- ◆有給休暇取得やフレックス制度の利用、出張制限を受けていても、ありがたいことに職場の上司・同僚にはなんとか受容されていると感じる。

### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ 労働者である家族は、要介護者が一人になる時間帯の食事、排泄、歩行中の転倒などを特に心配している。
- ✓ Dさんの企業では社員を対象とした「介護セミナー」を開催しているが、各企業においても仕事と介護の両立に向け、早めに情報を提供してほしい。この際には「家族の介護を行う」ことだけでなく、「自分が介護されること」も併せて考えてみてはどうか。自分がどう老いていくのかを考えることで、何か分かることがあるかもしれない。

### 3. 仕事と介護の両立に向けて

#### (1) 両立できている秘訣

(仕事と介護に対する考え方)

- ◆仕事を行う上で、上司や同僚に対して早めの連絡を心がけている。仕事の段取りを関係者に分かりやすくしておき、個人で抱え込まないようにしている。また、誰かが欠けた時にも対応できるように、事前の打ち合わせをしっかりと行っている。
- ◆こうした意識は「介護」だからではない。「働く母親」でもあり、常態化している。育児の時の経験が、介護を行うようになった現在も役立っている。
- ◆育児と異なり、介護はいつまで続くか見通しが立たない。短期ではなく長期戦のつもりで介護を行うことが重要である。介護に慣れてくると「ゆとり」も出てくる。「ここまで行えばよい」というところを見つけ、ルーティン化していくことである。
- ◆介護がルーティン化してくると、隙間で一息つくこともできる。加えて、家族でも分担しやすくなる。「その人でないとできないこと」はつukらない方がよい。
- ◆介護には「分担体制」が不可欠である。よい分担体制を構築するためには、良好な家族関係が必要である。
- ◆介護を行う者が「家にいてもできる楽しみ」を持つことも重要である。介護に対する心理的な負担を解消できる術となる。

(ケアマネジャーのサポート)

- ◆ケアマネジャーの月1回の訪問の際に、いろいろと相談している。夫は平日に休みがあるため、ケアマネジャーとは夫が話し合うことが多い。普段から連絡は密に取るよう心がけており、何か困った時には電話をすればすぐに連絡が取れる状況になっている。
- ◆母親のデイサービスの利用回数を増やす時や、住宅改修の時にもケアマネジャーに相談した。住宅改修に当たっては介護保険サービスの対象になることを教えてもらったり、煩雑な手続に素早く対応してもらったりした。
- ◆ショートステイを利用する際には、利用者の評判や利用料金だけではなく「こうしたことができる」という条件をケアマネジャーに提示したところ、その条件に合うような施設を探してくれた。

### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ 家族の生活基盤が崩れないようにすることや家族の健康管理も、ケアマネジャーの役割である。介護者にはねぎらいの言葉を掛けるようにしている。
- ✓ 現状が維持できており、特に何も無い場合でも情報提供は必ず行っている。たとえばショートステイの利用など、家族の負担を軽減し、自分たちの余暇時間を持てるような提案をする場合もある。
- ✓ 家族から「よい施設を紹介してほしい」と言われることがあるが、何がよいかは利用者によって異なる。人との関わりが苦手な方には、大規模な施設ではなく小さな事業所をお勧めしている。要介護者本人の症状や家族の意向、経済状態もある。重要なことは、要望を聞いた上で要介護者に適した施設を紹介し、いかにマッチングさせていくかである。

## (2) 両立に当たっての悩み

- ◆出張制限なども含め、自身の仕事の幅が狭まったと感じている。自身が主たる実行者として推し進めていく仕事はリスクが高いという認識がある。
- ◆何かを行うにしても、同僚を巻き込むなど複数名でないと実行できない。長時間の残業も難しく、何時間か集中して仕上げていくような仕事の方法も採れない。

## 4. これから仕事と介護を行う人へのアドバイス

- ◆介護に関する予備知識を持つておくことは重要である。最近では新聞等でも多くの記事が掲載されている。介護保険や介護者の事例などもある。あまり悲観的になっても困るが、情報を収集することである。
- ◆また、地域の相談窓口や専門家のいる窓口を知っておくべきである。父親・母親ともに入院から介護が始まっている。自身の場合は幸いにも相談窓口があり、介護事業所を紹介してもらえたが、そうでないケースも少なくないだろう。
- ◆周囲から「優良な施設」との評判を受けていても、施設内の人間関係など様々な問題がある。父親の場合がそうであったが、利用を躊躇するような場合もある。ケアマネジャーは希望する条件に沿う施設の情報を提供してくれるので、ぜひ相談した方がよい。

### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ 遠くにいる家族よりも、近所の方が声を掛けてくれれば済むこともある。たとえば、本人の代わりにゴミを出すこともできる。地域の横のつながりも大切にしてほしい。
- ✓ 実際に介護に直面する前に、介護が必要になった場合に誰にどのように見てもらいたいと考えているのかを家族皆で話し合っておいてほしい。気持ちを整理しておくことも必要である。



## 1. 労働者本人および要介護者の属性

労働者本人（Eさん）	
性別・年齢	女性・50代
就労状況	・非正社員（スーパー・販売員） ・パートタイム勤務（週4日・5.0時間）
家族構成	配偶者（同居）、子2人（同居）
兄弟姉妹	なし
居住地	山梨県
介護歴	約2年

要介護者	
性別・年齢	女性・80代
労働者本人との続柄	本人の母親
要介護度	要介護2
認知症	あり
居住地	山梨県（労働者本人と同居）

## 2. 仕事と介護の両立方法

### (1) 自身が行っている介護

- ◆母親が3年程度前から物忘れがひどくなり、1年前には自宅に一人であることが難しいと感じた。この際に、近所の友人から介護事業所を紹介してもらい、要介護認定の申請を行った。
- ◆申請時は要支援1と認定されたが、今年になり階段から転落して骨折し、半年ほど入院後、要介護2となった。
- ◆現在は認知症がひどく、今聞いたこともすぐに忘れてしまい、何度も同じことを聞いてくる。調子が悪いと「そんなことは聞いていないよ」と不機嫌になることもある。
- ◆自分のことは自分でできており、食事や排泄、入浴に関しても介助は不要である。テレビを観たり、モップかけや洗濯物を干したりたたんだりもしている。このため、自身は食事作りをしたり、母親が自宅にいる時の話し相手になったりしている。

### (2) 介護サービスの利用状況

- ◆骨折のための入院中は、母親は自分が骨折したことを忘れて歩こうとしていた。このため、どうすれば安全に過ごせるかを考え、家の改修工事を行った。「同じことを繰り返さない」ことを最優先とした。
- ◆また、要支援1の時には週1回であったが、退院後の現在は週5回デイサービスを利用している。入院中に「退院したら、デイサービスを5回に増やそうね」と話しておいた。
- ◆母親はもともと友達も多く、近所の方とも親しく付き合っていた。知人もデイサービスを利用しているため、週1回の時から母親は喜んで通っており、週5回になることを大変楽しみにしている。

た。退院後、長い時間を自宅で一人で過ごすことに不安があったのかもしれない。実際、退院の翌日からデイサービスを再開した。

- ◆ デイサービスのお見送り・お迎えは家族で分担している。
- ◆ ケアマネジャーからの勧めもあり、現在はショートステイの利用を試している。先日は母親の友達と同じ部屋を手配し、1泊した。冠婚葬祭など、家族が泊まりがけで出かけなければならないこともある。今から慣れてもらえればと考えている。

### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ ケアマネジャーとして、家族が頑張っていることを認めながら、家族の気持ちに寄り添っていくことを心がけている。「介護にも様々な方法がある」ことを伝え、利用できるサービスを案内している。
- ✓ 「介護サービスを利用しよう」と決め、実際に利用している家族は、前向きで発信力もある。発信力があれば、ケアマネジャーはそれを受け止めやすい。一方、なかなか発信いただけない場合には、何かしらの理由をつけて定期的に訪問している。困っている時は、何気ない話の中から本音が出ることもある。信頼関係が築ければ、それ以降はスムーズになる。
- ✓ ショートステイは、母親の状態が安定している現在の段階で試してみようと提案した。最初から一人では入院した時と同じになってしまうため、友人と同じ部屋での宿泊とした。

## (3) 勤務先の仕事と介護の両立支援制度の利用状況、職場の支援

- ◆ 自身の働き方は「月、水、金曜日は9時半から15時まで、日曜日は8時45分から14時15分までの週4日のパートタイム勤務」であるため、勤務がない日に母親を通院させたり、ケアマネジャーと打ち合わせをしたりしており、介護のために特に休暇を取得することはない。
- ◆ 職場の上司・同僚には、母親の介護を行い始めた時にすぐに話した。もし介護のために休暇を取得しなければならない時に困ると考えたからである。上司や同僚の中に介護を行っている者はいないが、「何かあれば言ってほしい」と声を掛けてもらうなど、介護に対して理解を示し、協力的である。

### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ 介護を行っていることを職場に伝えていない場合、ご家族に連絡する手段に困ることがある。「携帯電話に着信があったら電話をください」とあらかじめお願いしているが、緊急で話さなくてはならないケースもある。
- ✓ 介護のために辞職を考えて会社に申し出たが、会社から引き止められ、辞職を踏みとどまったケースがある。介護を長く行った経験がある上司から「自分の時間を持つことが重要である」「何かあったらサポートする」と言われたそうである。

### 3. 仕事と介護の両立に向けて

#### (1) 両立できている秘訣

(友人・家族のサポート)

- ◆介護事業所を紹介してもらった近所の友人とは、家族ぐるみの付き合いである。双方の母親同士も友人であり、友人の母親がデイサービスを利用していた。このため、母親が要介護認定を申請する前から、デイサービスやショートステイといった介護サービスの概要も教えてもらっていた。結果として、その友人が情報源となり、手助けしてくれた。
- ◆家族の協力も非常に大きい。子どもたちはデイサービスの送迎時に母親に付き添ってくれる。また、たとえば母親は入院中に感情の波があり「家に帰る」と言って一日中エレベーターの前に行ったこともあったが、こういう時には主人が支えになってくれる。

#### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ 母親の権利を家族で守ろうとしており、ありのままの母親を家族で受け入れている点が大変素晴らしい。ご主人は結婚当初から母親との同居を選択しており、最期まで看取ろうという気持ちを持っているなど、ご主人の支えが大きい。

(ケアマネジャーのサポート)

- ◆要介護認定の申請は介護事業所のケアマネジャーに代行してもらったが、要支援1と認定されるとすぐに地域包括支援センターの職員に引き継ぎが行われた。また、退院時に要介護2と認定された時には、前回と同じ事業所のケアマネジャーにお世話になることとなった。双方のケアマネジャーが状況を把握されていたため、その後の介護サービスをスムーズに利用できた。
- ◆骨折には手術の必要がなかったため、病院側からは転院を示唆された。この際にはケアマネジャーにずいぶんと相談した。相談相手がいることで、精神的に楽になれた。
- ◆また、入院中に母親の感情が不安定になりがちであったが、その際にもケアマネジャーから多くのアドバイスを受け、退院の翌日からデイサービスを再開できるよう手配してもらった。

#### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ 退院の翌日からデイサービスを利用していただいたのは、生活のサイクルをうまくつくってもらったためである。

## (2) 両立に当たっての悩み

- ◆ デイサービスのお見送り・お迎えなどに協力してくれていた娘が、結婚のために別居することになった。母親の負担が少なくて済むよう、自身の勤務時間を変更することを検討しているが、職場も理解してくれるために特に大きな悩みはない。

## 4. これから仕事と介護を行う人へのアドバイス

- ◆ 家族とはもちろんのこと近所付き合いなど、日頃から多方面で交流を図っておくとよい。様々な情報を入手することができる。
- ◆ 介護に直面した場合には、介護サービスの利用を検討してほしい。母親はデイサービスを週5回利用しているが、このうちの1日は自分の出勤日ではない。週に1日でも仕事も介護も行わない日を設け、自身が休める時間をつくることも必要である。

### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ 介護経験者から話を聞くと、心がまえもできるし、よいアドバイスになる。
- ✓ 仕事と介護を両立させるためには、上手に時間をやりくりすること、ストレスを溜めないことが重要である。どういう状態であってもストレスのない生活はないし、家族が倒れてしまつては元も子もない。介護を行わない日をつくるなど、ストレスをコントロールしてほしい。
- ✓ 介護でストレスが溜まってくると「施設に入所させたい」「介護サービスの利用を止める。仕事を辞めて、すべて自身で介護を行う」などと考えるケースもみられる。介護に正しい答えはないので、自身でどこまで看たいかをよく考えてほしい。ご家族なりの介護論がある。それを介護サービスとどう組み合わせしていくか、整理しながら話し合うのが、ケアマネジャーの仕事である。

## Eさんと要介護者の1週間のタイムスケジュール

	月		火		水		木		金		土		日	
	Eさん	要介護者	Eさん	要介護者	Eさん	要介護者	Eさん	要介護者	Eさん	要介護者	Eさん	要介護者	Eさん	要介護者
7:00	自宅	自宅			自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅			自宅	自宅
8:00														
8:15		デイ送迎			デイ送迎	デイ送迎	デイ送迎	デイ送迎					デイ送迎	
9:00	出勤	デイサービス利用			出勤	デイサービス利用	デイサービス利用	デイサービス利用	出勤	デイサービス利用			出勤	デイサービス利用
9:30														
10:00	勤務				勤務				勤務				勤務	
11:00														
15:00	買い物等 帰宅		自宅	自宅	買い物等 帰宅		自宅		買い物等 帰宅		自宅	自宅	帰宅	
16:00														
16:30		デイ送迎				デイ送迎	デイ送迎	デイ送迎		デイ送迎				デイ送迎
17:00														
18:00	自宅	自宅			自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅			自宅	自宅
19:00														

備考

※月、水、金、日の出勤日。9:30～15:00迄の固定勤務。日は8:45～14:15迄。  
 ※なお、本タイムスケジュールは一例であり、要介護者の状況や環境等によってケアプラン等が異なります。

## 1. 労働者本人および要介護者の属性

労働者本人（Fさん）	
性別・年齢	女性・50代
就労状況	・正社員（情報サービス業・総合職） ・フルタイム勤務
家族構成	配偶者なし（婚姻歴あり）
兄弟姉妹	兄（別居、要介護者とも別居）
居住地	東京都
介護歴	約2年

要介護者	
性別・年齢	男性・80代、女性・80代
労働者本人との続柄	本人の父親、本人の母親
要介護度	父親・母親ともに要介護2
認知症	母親のみあり
居住地	山梨県（労働者本人と別居）

## 2. 仕事と介護の両立方法

### (1) 自身が行っている介護

- ◆母親がかねてからうつ病であり、10年前に膝に人工関節を入れる際に要介護認定の申請を行った。また、父親は一年前に狭心症の手術をすることになり、入院中に要介護認定を申請した。
- ◆父親の手術の際には勤務先の在宅勤務制度を利用し、入院中と退院後の3ヶ月ほど、実家で仕事をしながら父親と母親の介護を行った。
- ◆在宅勤務といえどもフルタイム勤務であり、出社時と同様の勤務体制・仕事内容となる。昼になれば仕事を中断し、母親の昼食を準備しなければならない。食事介助をしていると昼休みの時間がなくなり、自身は食事ができなかった。
- ◆また、父親は食にうるさく、病院の食事を口にしなかった。このため、在宅勤務時間終了後に父親の夕食を作り、病院に届けていた。消灯まで父親のそばにいて、帰宅後に残った仕事の続きを行っていた。
- ◆仕事は2階の自室のパソコンの前で行うこととなるが、両親は「娘が家にいる」という感覚であり、必要以上に甘え、頼ろうとした。たとえば、退院後に1階にいる父親から携帯電話で呼ばれる。何事かと思い、慌てて父親の元へ行くと「背中がかゆいからかいて」ということもあった。父親も母親も、努力すれば自力でできることを行おうとしない。仕事との両立を考えると両親と適度な距離を置く必要性を感じ、3ヶ月後には自宅へ戻り、別居介護を行うこととした。
- ◆現在は週に1回程度、両親から電話が入る。両親は買い物に行くことができないため、本人たちが希望する商品を自身がネットスーパーで購入したりしている。



## (2) 介護サービスの利用状況

- ◆父親は週1回のデイサービスと週4回の訪問介護を、母親は週3回のデイサービスと週3回の訪問介護を利用しており、両親合わせて訪問介護を毎日利用している。午後2時から1時間は買い物や掃除、午後5時から1時間は夕食の準備等に充てている。
- ◆父親は初め、デイサービスや訪問介護を利用することを嫌がった。介護サービスの案内を受けることすら快く思わず、「介護事業所が儲けるために売り込んできている」と解釈していた。
- ◆母親は父親の昼食を心配しながらも、デイサービスを楽しんでいる。父親はあまり行きたがらない。自身だけではなく、母親やケアマネジャーからも父親にデイサービスの利用回数を増やすよう勧めているが、なかなか首を縦に振らない。このため、デイサービスの主な利用目的は、入浴とりハビリテーションになってしまっている。
- ◆一方、ヘルパーが作る食事には慣れ、父親も「食事がおいしい」と言っている。「誰かに頼らなければ自宅にはいられない」ということを、徐々に理解したのではないか。父親本人の体調が好転していることもあるが、ヘルパーを心の拠りどころとしている。
- ◆その他、介護保険以外のサービスとして、実費にて父親の受診同行をヘルパーに依頼している。

### ケアマネジャーからのコメント

- ✓二人がデイサービスや訪問介護を受け入れるまでには時間がかかった。在宅勤務をしながら自分たちをサポートするFさんの姿を見て、感じるころがあったのではないか。その頃から介護サービスに対する気持ちの変化が見られたように感じる。
- ✓体調を崩した時など、二人が困ったタイミングでヘルパー利用回数を増やし、段々とサービス担当者との馴染みとなり、信頼関係へつなげることにした。
- ✓介護保険を超える実費のサービスについては、事前説明し、了解を得ている。受診同行サービスは二人の判断が可能であったため、利用後にFさんに報告した。
- ✓家族が別居している場合には、家族との連携がより重要になる。特に緊急時の対応に気を遣っている。「訪問した際に、応答がなければどうするのか」「緊急連絡する場合、どのような優先順位とするか」「体調が悪い時に、どこの病院へ連れて行けばよいか」といったことを具体的に取り決めている。

## (3) 勤務先の仕事と介護の両立支援制度の利用状況、職場の支援

- ◆勤務先は外資系であり、全社を挙げて社会貢献やボランティアに積極的に取り組んでいる。以前は「子育て支援」に重点を置いていたが、現在は「介護支援」にも目を向けている。
- ◆実家帰省時には在宅勤務制度を利用したが、その他の両立支援制度は特に利用していない。何かある際には、有給休暇を取得して帰省している。

- ◆在宅勤務がしやすい仕事内容ではある。上司は非常に気遣ってくれ、在宅勤務中の仕事には何の問題も生じなかった。
- ◆社内には、介護を行う同僚がいる。情報交換とまではいかないが「自分も介護中だよ」と話しかけられたこともある。

## 3. 仕事と介護の両立に向けて

### (1) 両立できている秘訣

#### (仕事や介護に対する考え方)

- ◆勤務先の介護に対する理解、ケアマネジャーをはじめとする介護の専門家の対応、その双方がないと仕事と介護の両立は難しいのではないかと自身は双方に恵まれており、大変ありがたい。
- ◆仕事と介護を両立させようとすると、両親とは一定の距離を置いた方がよいと考えている。距離を置くことで両親は寂しい思いをしているかもしれないが、お互いのためであると信じている。
- ◆自身は仕事に関して「上司や同僚に迷惑をかけられない」という思いが人一倍強い。これまでも仕事を最優先に考えて取り組んできたし、仕事にやりがいを感じている。このため、「仕事を辞める」ということは一切考えていない。自身の生活が行き詰まってしまう。また、今後、両親にどの程度の費用を要するか不透明でもある。経済的な基盤は確保しておかなければならない。

#### (ケアマネジャーのサポート)

- ◆自身をできるだけサポートしようと、ケアマネジャーは利用できるサービスをはじめ様々な情報を提供してくれた。食にこだわりがある父親のことを考え、配食サービスやごみ捨てのサービスなど、生活に密着したアドバイスももらった。
- ◆両親に何かあればすぐにケアマネジャーから電話が入る。両親の状況を把握する時には、自身からケアマネジャーに電話している。安心して任せることができているし、ケアマネジャーがいるからこそ、現在の自身の生活が維持できていると感じる。
- ◆母親はケアマネジャーに日頃の愚痴等を言っているとのこと、娘代わりにもなってもらっている。

#### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ 仕事をしながら介護を行っていたので「一人で無理をしないでほしい。一人だとは思わないでほしい」と声をかけてきた。愚痴であっても、Fさんの話に耳を傾けた。
- ✓ かなり無理をしていると感じたこともある。そのような時には「抱え込みすぎないように」「サポートするので頼ってほしい」と話した。
- ✓ 定期的な連絡に加え、気になることがあるとすぐに連絡を入れている。また、Fさんの帰省時には必ず訪問し、利用するサービスについて確認している。

## (2) 両立に当たっての悩み

- ◆勤務先は介護に対して非常に理解があり、仕事との両立を前提としている。しかしながら、外資系企業のため「成果主義」である。このバランスが難しい。部下がいる立場でもあり、部下に迷惑をかけられないし、給与をもらっている以上は「仕事が最優先」となる。
- ◆在宅勤務制度利用時には、正直なところ仕事が手につかなかった。両親は、二人で暮らしている時に自分たちでできていたことも、自身に行わせようとした。手助けしたい気持ちはあるが、当人たちのことを考えるとジレンマを感じた。
- ◆父親が寝たばこをする。注意しているが、改まらない。自分の家だけならまだしも、近所に迷惑をかけることにもなりかねない。また、父親はワンマンで頑固な性格であり、父親が母親のうつ病を悪化させている側面もある。このため「そろそろ誰かが24時間そばにいた方がよいのではないか」と北海道で暮らす兄とも相談している。

### ケアマネジャーからのコメント

- ✓仕事を続けながら介護を行うことへの限界を意識し始めると、家族間で役割を分担していこうとするケースがいくつもみられている。

## 4. これから仕事と介護を行う人へのアドバイス

- ◆どのような介護保険サービスや保険外のサービスが利用可能であるのか、介護に直面する前から知っておくべきである。インターネットで様々な情報が得られるし、役所でもアドバイスを受けられる。自身は経済面での不安も持っていたが、情報を入手することで想定していたよりも「金銭的な負担が少ない」ことが分かった。こうした情報は安心へつながり、介護に対する不安をかなり軽減できる。

### ケアマネジャーからのコメント

- ✓介護に直面する前から「味方」を数多くつくっておくとよい。兄弟姉妹、親戚、友人、近所の方でもよい。困った時に相談できる心強い味方となる。
- ✓現実的な話ではあるが、経済力があれば受診同行など、利用できる保険外の介護サービスの選択肢は広がる。介護保険サービスや保険外の介護サービスの費用は原則として要介護者が負担すればよいが、ある程度は蓄えを持ってほしい。
- ✓ケアマネジャーは、ご家族を含めて「介護はチームで行うものである」と考えている。家族が介護に直面しても一人で抱え込まず、介護保険サービスや保険外の介護サービスを積極的に利用した方がよい。

## Fさん要介護者の1週間のタイムスケジュール

	月	火	水	木	金	土	日
9:00	自宅	デイサービス 送迎	自宅	デイサービス 送迎	自宅	自宅	自宅
10:00		訪問看護		デイサービス 利用 (母親)			
11:00	自宅	ヘルパー (調理など)	自宅	ヘルパー (調理など)	デイサービス 利用 (父親・母親)	自宅	自宅
12:00							
13:00	自宅	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (買い物など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	自宅	自宅
14:00	ヘルパー (掃除など)						
15:00	ヘルパー (掃除など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)
16:00	自宅	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)
17:00	自宅	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)
18:00	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)	ヘルパー (調理など)
	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅	自宅

備考

※夫婦で2人暮らし。  
 ※なお、本タイムスケジュールは一例であり、要介護者の状況や環境等によってケアプラン等が異なります。

# 仕事と介護の両立事例

# 7

## 1. 労働者本人および要介護者の属性

労働者本人（Gさん）	
性別・年齢	男性・60代
就労状況	・ボランティア職員（日本語教師） ・パートタイム勤務
家族構成	配偶者（同居）
兄弟姉妹	弟1人（別居）、妹2人（別居）
居住地	神奈川県
介護歴	約4年

要介護者	
性別・年齢	男性・90代、女性・90代
労働者本人との続柄	本人の父親、本人の母親
要介護度	父親は要介護3、 母親は要介護2
認知症	父親母親ともになし
居住地	京都府（労働者本人と別居）

## 2. 仕事と介護の両立方法

### (1) 自身が行っている介護

- ◆父親は4年前に要介護認定を申請し、要介護1と認定された。その後、圧迫骨折を契機に徐々に症状が悪化し、耳もほとんど聞こえず、現在は要介護3である。
- ◆当初は母親が父親の主たる介護者であったが、介護疲れから体調を崩してしまった。その後、母親も要介護認定を申請し要支援2と認定されたが、現在は要介護2となっている。
- ◆父親の介護が必要になった当初は、月に2～3日の帰省で問題なかった。しかしながら、現在は両親の要介護度が上がり、月に7日～10日程度帰省し、介護を行っている。まとめて帰省する日数が年々増えている。
- ◆具体的には、父親に対しては内科や耳鼻科、眼科の受診、散髪などに付き添っている。この時、父親は車いすを利用する。一方、母親は一過性の老人性うつ病を診断された経緯もあることから、精神的なケアがほとんどとなる。
- ◆帰省した際には「介護ノート」を書き、両親の状態を記録するようにしている。1年前はできていたことが現在はできなくなっていることがよく分かる。

### (2) 介護サービスの利用状況

- ◆父親が週4回、母親が週3回、ヘルパーを利用している。母親は簡単な炊事や洗濯は自分でできる。ヘルパーには主に父親のポータブルトイレの処理・投棄・点眼・着替え・デイサービスの送り出し、居室の掃除などを依頼している。
- ◆父親は週に1回、内科と整形外科に通院しているが、この際の通院介助はヘルパーを利用し、院

内介助は自費で依頼している。

- ◆デイサービスは、父親のみが週3回利用している。母親にとって、父親がデイサービスに行っている間は「息抜き」の時間になっているようである。
- ◆その他、毎日夕食時に配食サービスを利用している。母親は、移動販売で食材を購入するなどして簡単な自炊は行っている。
- ◆なお、父親は足が悪く、転倒することがある。母親では父親を引き起こせないため、緊急時に通報ボタンを押すとヘルパーが駆けつけてくれるサービスも利用している。最近はこの通報ボタンを押す頻度が増えているようである。このため、父親のデイサービスの回数を増やすことも考えているが、父親自身はこれを望んでいない。
- ◆ケアマネジャーには、給付上限額内で利用できる介護サービスを組み合わせてケアプランを組んでもらうように依頼している。

#### ケアマネジャーからのコメント

- ✓たとえば「誰が洗濯するのか」といった生活と密接に関わる部分を明確にしなければケアプランは作成できない。このため、要介護者の意向確認はもちろんのこと、家族に「月にどのくらい帰省できるか」「これは兄・妹・弟の誰が担当するのか」といった情報を提供してもらい、それを基に利用するサービスを提案した。
- ✓家族には要介護者の状態の変化をこまめに伝え、ケアプラン変更の決断ができるよう支援している。
- ✓父親・母親ともに、新しいことへのチャレンジを躊躇し、不安に思うことが多い。一般的に要介護者が動揺すると、併せて家族も動揺し、必要なケアプランの変更が難しくなってしまう。要介護者の同様に軽減させることも重要である。

### (3) 勤務先の仕事と介護の両立支援制度の利用状況、職場の支援

- ◆定年退職後、日本語教師の資格を取得し、日本語学校の教師として勤務していた。教鞭をとっていると、毎月7日～10日程まとめて休暇を取得することは難しかった。
- ◆現在は、日本語学校を退職して留学生支援を行うNPO法人に所属し、NPO法人内および神奈川県内の公立高校でそれぞれ週に1回、日本語の授業を受け持っている。不定期ではあるが、大学でも講座を持っている。介護を理由として帰省する際には代替りの講師を手配してもらえなど、休暇取得に関しては融通を利かせてもらっている。

#### ケアマネジャーからのコメント

- ✓同居・近距離別居のケースを中心に、仕事と介護の両立を実現できている労働者が増えてきているように感じる。



### 3. 仕事と介護の両立に向けて

#### (1) 両立できている秘訣

##### (家族のサポート)

- ◆滋賀県に住む妹（長女）は、実家近くで家業を継いでいる。倉庫は実家内にあるため、朝7時頃と昼頃には顔を出している。また、ヘルパーの訪問がない日は、妹（長女）がポータブルトイレの処理や買い物などを行っている。
- ◆妹（次女）と弟は実家が所在する区内に住んでおり、妹は週末に時々様子を見に行っている。弟は現在のところ介護に携わっていない。
- ◆自身の妻も協力的であり、帰省に対して理解を示してくれる。時には一緒に帰省している。幼馴染みの男性も親の介護を行っているが、家族があまり介護に関わってくれないとのこと、大変だと思う。

##### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ 緊急時対応のため、兄弟姉妹間の連絡網の作成を依頼している。緊急時にはまずは主たる介護者であるGさんに電話やメールで連絡するが、病院の付き添いが急遽必要な時は近隣に住む妹たちにも連絡するなど、状況に応じて対応している。

##### (ケアマネジャーのサポート)

- ◆ケアマネジャーとヘルパーの連携が強い。ヘルパーは気づいたことがあればすぐにケアマネジャーに報告し、ケアマネジャーからメールや電話でその連絡が入る。
- ◆海外旅行に行っていた際に父親が圧迫骨折をしたが、迅速に対応くださるなど、普段からよくフォローしてもらっている。また、「何かあればケアマネジャーやヘルパーが対応するので、一人ですべて対応することはない」と声を掛けてくれる。
- ◆ケアマネジャーは両親の意向を汲みながら、様々な提案をしてくれる。廊下への手すり設置もケアマネジャーの提案に基づいている。手すりのおかげで、父親はずいぶん楽になったようだ。
- ◆昨年、父親が便失禁をするようになった。この際には、ケアマネジャーから「これからはデイサービスで浣腸をお願いしましょう」と提案があった。母親が自宅で後始末を続けていたら、大変な負担になっていたと思う。

##### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ 最近、父親の足の状態が悪化したが、自分でトイレに行きたいとの強い希望があったため、福祉用具を急遽導入することとなった。こうした場合には、主たる介護者と1日に何度もメールや電話でやりとりすることになる。
- ✓ Gさんの帰省時には必ず訪問し、直接会って話をするようにしている。

## (2) 両立に当たっての悩み

- ◆母親は、役所などから届く手紙や書類に対応できない。ケアマネジャーが箱を用意して郵便物をまとめておいてくれるので帰省の際にチェックをするが、介護保険料の還付やインフルエンザの無料予防接種など、申請しなくてはサービスを楽しむことができないものも少なくない。このため、現在は郵送物を神奈川の自宅まで転送してもらっている。
- ◆日本語教師として海外へ赴任することを希望していたが、介護のためにあきらめざるを得なくなった。
- ◆最近の状態では、二人だけで生活していくことはかなり難しいものと危惧している。施設入所も視野に入れなくては行けないが、父親はショートステイの利用も嫌がるくらいであり、両親ともに入所を望んでいない。一方で母親は「いつまで介護が続くのだろう」とこぼすことがある。どうにも立ち行かなくなったら、父親だけでも施設入所という選択肢をとることが必要かもしれない。
- ◆古い土地柄ゆえ、「親の面倒は長男が看るもの」との意識がまだまだ根強く、両親から「帰ってきてほしい」と言われたこともある。しかし、妻はフルタイムで勤務しており、生活基盤は神奈川にあるため、京都の実家に戻ると自身の生活が成り立たなくなってしまう。

## 4. これから仕事と介護を行う人へのアドバイス

- ◆会社に介護を行っていることを申告する人・しない人と様々ではないか。介護を行っていることを自分の弱みのように捉え、「大きな仕事は任せてもらえなくなる」と危惧する者もいるだろう。また、管理職であれば、在宅介護ではなく施設入所を選択する者もいるかもしれない。「どのように割り切るか」も重要になってくる。
- ◆実際、自分は完璧主義なところがあり、妻や妹から「そこまでしなくてもよいのではないかと」言われることもある。「どこまで介護に関わるか」は人それぞれである。
- ◆「介護は専門家に任せればよい」という意見があるが、その通りだと思う。

### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ 遠距離介護を含め在宅介護に当たっては、家族が「どこで割り切るか」であろう。介護保険サービスは「点」のサービスであり、「面」のサービスではない。ヘルパーやデイサービスを利用しても空白の時間ができてしまう。
- ✓ 家族が「上手に割り切って」、介護保険サービスに加えて介護保険外の介護サービス利用も視野に入れながら、仕事を続けていくことがポイントである。

## Gさん要介護者の1週間のタイムスケジュール

	月	火	水	木	金	土	日
8:00	ヘルパー 投薬、ポータブルトイレ処理、通所準備	自宅	ヘルパー 投薬、ポータブルトイレ処理、通所準備	自宅	ヘルパー 投薬、ポータブルトイレ処理、通所準備	自宅	自宅
9:00	デイサービス 送迎		デイサービス 送迎		デイサービス 送迎		
10:00	デイサービス 利用 (父親)		ヘルパー 通院介助 (父親)	デイサービス 利用 (父親)			
11:00	ヘルパー (母親)			ヘルパー 通院介助 (父親)	ヘルパー 通院介助 (父親)		
12:00	ヘルパー 通院介助 (父親)		デイサービス 利用 (父親)	ヘルパー 通院介助 (父親)	デイサービス 利用 (父親)		
13:00			ヘルパー 通院介助 (父親)	ヘルパー 通院介助 (父親)	ヘルパー 通院介助 (父親)		
14:00	ヘルパー 通院介助 (父親)		ヘルパー 通院介助 (父親)	ヘルパー 通院介助 (父親)	ヘルパー 通院介助 (父親)		
15:00	ヘルパー 通院介助 (父親)		ヘルパー 通院介助 (父親)	ヘルパー 通院介助 (父親)	ヘルパー 通院介助 (父親)		
16:00	ヘルパー 通院介助 (父親)	ヘルパー 通院介助 (父親)	ヘルパー 通院介助 (父親)	ヘルパー 通院介助 (父親)			
17:00	ヘルパー 通院介助 (父親)	ヘルパー 通院介助 (父親)	ヘルパー 通院介助 (父親)	ヘルパー 通院介助 (父親)			
	ヘルパー 送迎	ヘルパー 送迎	ヘルパー 送迎	ヘルパー 送迎	ヘルパー 送迎		

**備考**

※夫婦で2人暮らし。  
 ※なお、本タイムスケジュールは一例であり、要介護者の状況や環境等によってケアプラン等が異なります。

## 1. 労働者本人および要介護者の属性

労働者本人 (Hさん)	
性別・年齢	女性・60代
就労状況	・ 経営者 (介護事業所)
家族構成	配偶者 (中国へ単身赴任中)、 子2人 (別居)
兄弟姉妹	妹 (別居)
居住地	千葉県
介護歴	約5年

要介護者	
性別・年齢	男性・80代、女性・90代
労働者本人との続柄	本人の父親、本人の母親
要介護度	父親は要支援1、 母親は要介護2
認知症	母親のみあり (軽度)
居住地	鹿児島県 (労働者本人と別居)

## 2. 仕事と介護の両立方法

### (1) 自身が行っている介護

- ◆ 母親は約5年前に頸椎症により両手が動かなくなり、要支援2から要介護2に介護度が上がった。そのため、父親は不慣れな家事を行うようになったが、肩を痛めてしまい要支援1の認定を受けた。なお、父親には慢性閉塞性肺疾 (COPD) の持病もある。
- ◆ これらのことが重なり、ヘルパーを利用することを決断した。母親は足が衰えてきたこともあり、リハビリテーション設備を持つ施設のデイサービスに通うことも併せて決定した。母親には最近、軽度の記憶障害もみられる。
- ◆ 自身は月に1回、週末を利用して必ず帰省し、両親の様子を確認している。自身の帰省が難しい場合には長女が休暇を取得して帰省するなど、誰かが必ず帰省するように調整している。
- ◆ 通常は1泊2日程度であるが、連休や年末年始は長めに滞在する。帰省に当たって要する費用は1回当たり10万円程度である。
- ◆ 帰省時には、ヘルパーが記入した連絡帳の記録をすべてチェックしている。また、父親に防臭シートや防臭マットなどの介護用品を利用することをアドバイスしたり、一緒に買いに行ったりする。
- ◆ 両親の好きな食材を買い込んだり、話を聞いたりすることが、両親の精神的なケアになっていると感じる。日常生活ではさほど支障がなくとも、車で行きたいところへ連れて行く、服を見立てるなど、両親が自分ではできないことを中心に手助けしている。

### (2) 介護サービスの利用状況

- ◆ 母親はデイケアサービスを週に2回利用していたが、本人が嫌がった。このため、現在は週に1

回の訪問リハビリテーションに変更した。父親は生活支援を利用している。

- ◆二人合わせてヘルパーは週に4回の利用であり、掃除・洗濯・ごみ出し・買い物・調理・入浴の介助等を依頼している。週に3回のヘルパー訪問日以外は、父親が家事を行う。ケアマネジャーから配食サービスの提案を受けて試したこともあるが、口に合わない、父親は自分で調理したい等の理由から、利用は見合わせた。
- ◆母親は月に1回通院するが、この際にはヘルパー資格のあるタクシーを利用している。
- ◆なお、母親はショートステイを利用することを極端に嫌がっており、利用したことはない。

### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ 毎月1回は自宅への定期訪問を行うほか、介護保険サービス内容の変更など、何か相談事がある時には適宜訪問する。訪問時には要介護者の意向や介護者の希望を聴きとり、必要に応じて娘様にも連絡を取り、状況を伝えている。何か問題があれば、よりよい解決方法を共に検討している。
- ✓ 母親の介護を行っている父親にも、リフレッシュや休息がとれるような環境が必要である。以前より友人と会ったり、東京へ出かけたりすることもあった。そのため母親にショートステイの利用を提案したが、母親はこれを嫌がった。通所系のサービスも利用したが、長く続かず、休止の状態となった。相互が良好な関係を保ち、心身共に良い状態で過ごせるような支援も必要である。
- ✓ 大掃除や火山灰の除去など、社会資源や介護保険サービス以外のサービスについても情報を提供するなど、介護保険サービスにこだわらない方法も提案している。

## (3) 勤務先の仕事と介護の両立支援制度の利用状況、職場の支援

- ◆介護施設の施設長としての勤務経験がある。帰省予定がある時には必ず「両親の介護のために帰省するので、この日は急な呼び出しがあっても対応できない」と職場に事前に伝えていた。この結果、同僚のサポートを受けながら、仕事や休暇を調整して働くことができた。
- ◆企業を経営するようになってからは、様々な仕事が雑多に入るようになった。このため、帰省予定日には仕事を入れないように工夫しながらスケジュールを組んでいる。これは、講演や研修講師などの仕事も多く、一旦仕事を引き受けると代替りの講師を探すことが困難であるためである。

### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ フレックスタイム制度など柔軟な勤務体系を整備し、また、介護休業や介護休暇などを取得しやすい風土がある企業では、仕事と介護の両立を実現しやすいのではないかと。
- ✓ 遠距離介護の場合、ケアマネジャーには特に介護者の仕事の状況を把握しながら、様々な面から情報を伝えていくことが求められる。そのためには、気軽に何でも相談できる関係づくりが不可欠となる。要介護者に変化があった時にすぐに連絡を取れる体制を整えていくことである。

## 3. 仕事と介護の両立に向けて

### (1) 両立できている秘訣

(家族のサポート)

- ◆元々、両親は「自分たちでできることは自分たちで行う」との意識が強く、また、もし何かあればすぐに電話をかけてきてくれる。家族の理解と協力も大きい。
- ◆遠距離介護であっても、両親が気になっていること・相談してくることに対応し、メンタルケアができていれば、家族が直接介護を行わなくとも大丈夫なのではないか。実際の介護は、ケアマネジャーやヘルパーといった専門家を信頼し、任せることが重要である。

#### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ 介護者、専門職として、客観的に両親の特徴をよく理解している。
- ✓ 遠距離介護の場合は「少なくとも月に1回は、家族から要介護者に電話連絡を行う」など、離れて暮らす家族の役割をケアプランに組み入れることもある。
- ✓ 自身の役割をしっかりと認識しつつ、介護保険サービスや社会資源を活用し、リフレッシュする時間も確保できている労働者は、仕事と介護の両立を実現することができている。

(ケアマネジャーのサポート)

- ◆鹿児島市内は新興住宅地が多いため、近隣住民の付き合いはほとんどなく、あいさつをする程度である。介護サービスに関する鹿児島の事情もよく分からないため、両親の介護はケアマネジャーに全面的に任せている。
- ◆通常は何かあればその都度、電話で連絡を取り合っている。また、月に1回の帰省時にケアマネジャーと予定が合えば、状況報告を受けたり、相談したりする機会を設けている。
- ◆ケアマネジャーが両親の日常について気を配ってくれれば、自身は要所ごとにしっかりと対応することで、遠距離介護での仕事と介護の両立も可能であると考えている。

#### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ 要介護者の意向を理解した上で、介護者の「介護についての思い」を知らないと、ケアマネジャーが介護者に過剰に要求したり、逆に不足感を感じさせたりしかねない。仕事と介護の両立に向け、「どの程度ならできる」と介護者が考えているのかを把握することが必要である。
- ✓ 介護者とケアマネジャーの間に良好な関係が築ければ、電話以外にもメールやFAXなど対話の手段が増える。遠距離介護や就労中の場合は、特に頻繁に連絡するように心掛けている。連絡方法については、個別に様々な方法を話し合っておく。



## (2) 両立に当たっての悩み

- ◆仕事と介護の両立に当たり、ストレスや悩みは特に感じていない。
- ◆今後、母親の足の機能が衰えると、父親と母親の二人暮らしは難しいと考えている。このため、近い将来には自身の千葉県の自宅に呼び寄せることを想定し、先日、1週間ほど自宅での生活を試してもらった。現在は呼び寄せの環境を整備するため、地域のサービスや社会資源を調べるなど準備しているところである。

## 4. これから仕事と介護を行う人へのアドバイス

- ◆遠距離介護では実際に自身が介護を行うのではなく、「様々な問題をどう動かしていくか」が重要となり、ここに力点を置いて行動した方がよい。
- ◆「介護」は長い。地元で友人が少なくなり、地元に住居し続けることにそれほどのこだわりがないようであれば、要介護者の「呼び寄せ」も選択肢の一つになるだろう。
- ◆最終的には「施設入所」という場合もある。施設入所であれば、地元の施設より家族がすぐに訪問できる場所の施設の方がよいのではないか。確かに方言や風習等の違いはあるが、要介護者のメンタルケアは家族が行うことが適切であると思う。

### ケアマネジャーからのコメント

- ✓ 介護者が就労中や遠距離介護の場合、「家族だからできることは何か」を考えている。家族でしか行えない部分もある。家族で介護に関する役割を分担し、ケアマネジャーが要介護者と家族の双方の思いを汲んだケアプランを組むことができれば、遠距離であっても仕事と介護の両立は十分に可能である。
- ✓ 時にはケアマネジャーが、要介護者の意向を家族に伝える代弁者となることがある。要介護者と家族の間で「気持ちのずれ」が生じることもある。こうした「ずれ」に対しては、双方の意向を汲みとった上で、共に話し合う機会をつくり、様々な角度から考えていく。
- ✓ 介護者は自身だけで悩まず、介護以外のことも含めて気軽に相談をしてほしい。相談をしていくなかで、負担が軽減する方法が見つかることもある。ケアマネジャーは、要介護者と家族の双方が笑顔で過ごせることを考えている。

## Hさん要介護者の1週間のタイムスケジュール

	月	火	水	木	金	土	日
9:00	ヘルパー 掃除・ゴミ出し				ヘルパー 掃除・買い物		
10:00	自宅	自宅			自宅		
11:00	自宅	自宅			自宅		
12:00	自宅	自宅			自宅		
13:00	自宅	自宅			自宅		
14:00	訪問リハ		自宅	自宅	自宅		自宅
15:00	自宅	ヘルパー 訪問入浴			ヘルパー 訪問入浴		
16:00	自宅	ヘルパー 掃除・洗濯・ 調理			ヘルパー 掃除・洗濯・ 調理		
17:00	自宅	自宅			自宅		
18:00	自宅	自宅			自宅		
備考	※夫婦で2人暮らし。 ※なお、本タイムスケジュールは一例であり、要介護者の状況や環境等によってケアプラン等が異なります。						



- ◆私たちは40歳になると「介護保険法」で定められた介護保険制度の下、被保険者として介護保険に加入します。そして、65歳以上で、市区町村が実施する要介護認定や要支援認定において介護や支援が必要と認定された場合には、介護保険サービスを受けることができます（40歳から64歳であっても、特定疾病により介護が必要と認定されれば介護保険サービスを受けられます）。
- ◆仕事と介護を両立させるために、要介護者（要支援者）への介護保険サービスを上手に利用していくことが重要です。

#### 介護保険で利用できるサービスの例

- 介護保険サービスの利用にかかる相談、ケアプランの作成
- 自宅で受けられる食事の介助や家事援助などのサービス（訪問介護）
- 施設に通い日帰りで食事等の介護等を受けられるサービス（通所介護（デイサービス））
- 施設などで生活（宿泊）しながら、長期間または短期間受けられるサービス（特別養護老人ホーム、短期入所生活介護（ショートステイ）等）
- 訪問・通い・宿泊を組み合わせて受けられるサービス（小規模多機能型居宅介護）
- 福祉用具の利用にかかるサービス（福祉用具貸与、特定福祉用具販売）

#### Q:介護について分からないことや困ったことがあったら、どこに相談すればよいですか？

A:まずは、「地域包括支援センター」に相談しましょう。地域包括支援センターでは、地域の高齢者がいつまでも住み慣れた地域で安心して生活することができるよう、介護に関する専門職（保健師、社会福祉士、主任介護支援専門員など）が相談に乗ってくれます。介護事業所・ケアマネジャーの紹介も行っています。

地域包括支援センターはおおよそ中学校区に1つ所在しています。各市区町村の窓口やホームページで所在地を確認してください。

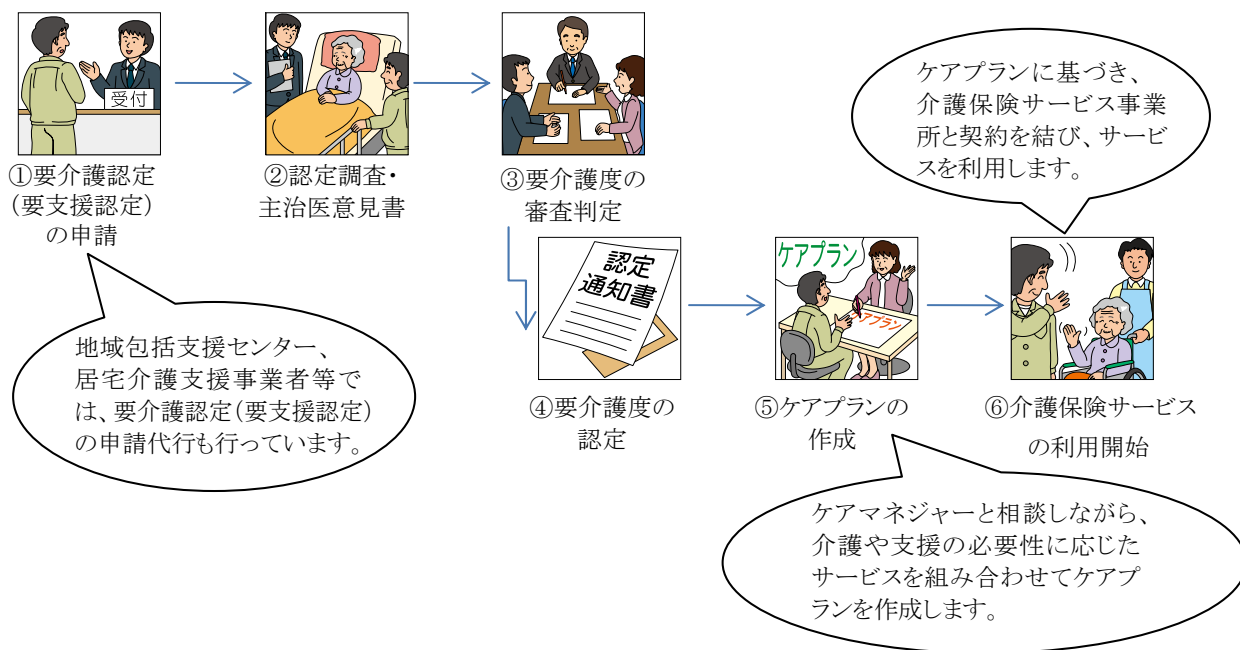
#### Q:どうすれば介護保険サービスを利用することができますか？ケアマネジャーとは？ケアプランとは？

A:要介護度に応じて利用できるサービスの種類や介護保険の対象となる費用の上限などが決まっていますので、まずは介護や支援を必要としている方がお住まいの市区町村の窓口で要介護認定（要支援認定）を申請し、認定を受けてください。

要介護度が判定された後、施設への入所ではなく在宅介護を希望する場合、ケアマネジャーと相談しながら「どのような介護保険サービスを、いつ、どれだけ利用するか」について介護（介護予防）サービス計画書（ケアプラン）をケアマネジャーに作成してもらい、ケアプランに基づいたサービスを利用することになります。

なお、ケアマネジャーとは、介護を必要としている方の状況や、家族がどのようなことに困っているのかを把握し、必要なサービスを受けられるように計画を立て、介護サービス事業者

へ手配することを仕事とする、介護に関する専門職です。また、介護サービス計画書（ケアプラン）とは、介護保険サービス等の利用についての方針を定めた計画のことです。たとえば、「出張で何日か自宅を離れる」といった場合、出張期間中は要介護者がショートステイを利用できるようにケアプランを変更することもできます。ケアマネジャーに相談し、その時々必要性に応じてケアプランを見直していきましょう。



### Q：介護保険サービスの費用はいくらかかるのですか？

A：介護保険サービスを利用した時に利用者が負担する費用は、原則として介護保険サービスにかかった費用の1割です（※）。利用者が負担する費用が1割の場合、たとえば10,000円分のサービスを利用した時に支払う費用は、1,000円になります。

ただし、居宅サービス（訪問介護や通所介護、短期入所生活介護など）では、保険の対象となる費用の上限（区分支給限度基準額）が要介護度別に定められています。このため、この上限を超えてサービスを利用した場合は、超えた分が全額自己負担となります。

また、特別養護老人ホーム（特養）などの介護保険施設を利用する場合には、1割負担のほかに居住費・食費・日常生活費も負担する必要があります。

なお、ケアプランの作成などのケアマネジメントについては、利用者の負担はありません（費用の全額が保険給付されます）。

（※）平成26年3月現在。今後の制度改正により、負担割合が変更になる可能性もあります。

介護サービスに関する詳しい情報は、厚生労働省のホームページまで。

<http://www.kaigokensaku.jp/>

◆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。この法律では、労働者が介護休業などを取得する権利を定めるとともに、事業主に短時間勤務制度などの措置を講じるよう義務付けています。介護を行いながら仕事を続けるためには、こうした制度を上手に利用していくことが重要です。

育児・介護休業法で定められた、労働者の仕事と介護の両立のための制度

〔★注意★ここに挙げた制度概要は法定の内容であり、企業によってはこれを上回る内容の制度を整備している場合もあります。自社の制度を確認しておきましょう。〕

制 度	概 要
介護休業	労働者は、要介護状態の対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで介護のために仕事を休むことができます。
短時間勤務制度等の措置	事業主は、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤制度、④介護サービスの費用の助成のいずれかの措置を講じなければなりません。
介護休暇	対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、要介護状態にある対象家族の介護その他の世話のために仕事を休むことができます。
法定時間外労働の制限	1ヶ月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働が免除されます。
深夜業の制限	深夜業（午後10時から午前5時までの労働）が免除されます。
転勤に対する配慮	事業主は、就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合、その就業場所の変更によって介護が困難になる労働者がいる時は、その労働者の介護の状況に配慮しなければなりません。
不利益取扱いの禁止	事業主は、介護休業などの申出や取得を理由として解雇などの不利益取扱いをしてはなりません。

※制度を利用できる労働者：勤務先の業種や規模に関わらず、原則として要介護状態の「対象家族」を介護する労働者が対象となります。また、就業規則に制度がなくても、介護休業、介護休暇、法定時間外労働・深夜業の制限の制度は、申出により利用することができます（ただし、勤務先の労使協定の定めによっては、勤続年数が1年未満の方（介護休業の場合）など、取得できない場合があります）。対象者などの詳細は厚生労働省のホームページを確認してください。

→ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/27.html>

※要介護状態：負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。介護保険制度の要介護・要支援認定を受けていない場合でも取得できます。

Q：「対象家族」の範囲を教えてください。

A：対象家族の範囲は、

- ・ 配偶者（事実婚の場合を含む）
- ・ 父母（養父母を含む）
- ・ 子（養子を含む）
- ・ 配偶者の父母
- ・ 同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫です。



### Q：介護休業は、どういう時に利用できますか？

A：「自分が介護を行う期間」ではなく、「今後、仕事と介護を両立させるための体制を整えるための期間」として位置づけられています。法律上は介護の必要な家族1人につき93日までと定められているので短いと感じるかもしれませんが、介護サービスを受けるための準備期間（地域包括支援センターやケアマネジャーへの相談、市区町村窓口での申請手続きなど）という考え方です。

### Q：介護休業期間中の給与は支給されますか？

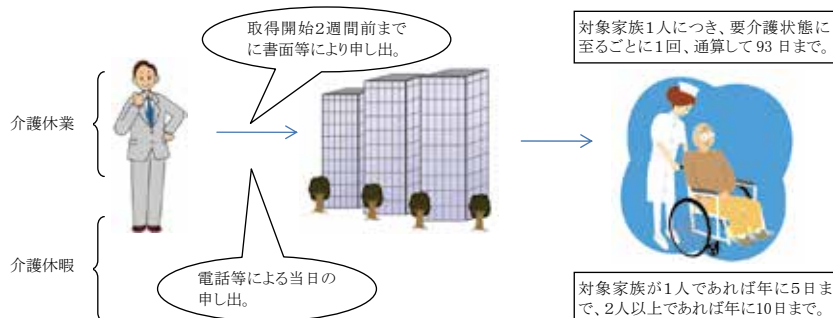
A：労働者は介護休業期間中に労務を提供しないので、事業主に給与を支払う義務はなく、原則として無給です。ただし、会社によっては支給される場合もありますので、就業規則を確認しましょう。雇用保険の被保険者の方が介護休業を取得した場合、一定の要件を満たすと介護休業給付の支給が受けられます。詳しくは、ハローワークインターネットサービスをご覧ください。  
→ [https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance\\_continue.html#g3](https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html#g3)

### Q：介護休暇は、どういう時に利用できますか？

A：要介護状態にある対象家族の介護やその他の世話をする時に利用できます。「世話」には対象家族の通院の付き添いや介護サービスの適用を受けるために必要な手続きの代行などが該当します。対象家族を直接介護するものだけでなく、対象家族のために行う家事や買い物も、対象家族の世話と認められるものであれば含まれます。

### Q：介護休業や介護休暇は、どのようにしたら取得できますか？

A：介護休業を取得するためには、対象家族が要介護状態にあること等を明らかにして、介護休業開始予定日の2週間前までに書面等により事業主に申し出る必要があります。介護休暇の場合は、対象家族が要介護状態にあること等を明らかにして、事業主に申し出ることが必要です。介護休暇の取得は緊急を要することも多いため、当日の電話等による口頭の申出でもかまいません。



「育児・介護休業法」の詳細は、厚生労働省のホームページまで。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/27.html>

## 1. 介護保険に関する情報

介護保険の概要	<a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html</a>
	介護保険、過去の改正内容、地域包括支援センターについて詳しく紹介しています。
介護保険の解説	<a href="http://www.kaigokensaku.jp/commentary/">http://www.kaigokensaku.jp/commentary/</a>
	介護保険制度、サービス利用までの流れ、サービスの利用料金などを説明しています。

## 2. 介護の相談窓口に関する情報

介護サービス情報公表制度	<a href="http://www.kaigokensaku.jp/">http://www.kaigokensaku.jp/</a>
	都道府県別の地域包括支援センター、介護事業所が検索できるようになっています。
介護の地域窓口	<a href="http://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi">http://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi</a>
	市区町村の介護に関する窓口の情報を提供しています。

## 3. 育児・介護休業法に関する情報

育児・介護休業法について	<a href="http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html">http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html</a>
	「育児・介護休業法」の詳細を解説しています。
育児・介護休業法のあらまし	<a href="http://www.ryouritsu.jp/pdf/q0319.pdf#">http://www.ryouritsu.jp/pdf/q0319.pdf#</a>
	介護休業法の概要、対象となる従業員、手続方法等を、制度ごとにまとめています（リーフレット）。
介護休業給付金の内容及び手続について	<a href="https://www.hellowork.go.jp/dbps_data/_material_/localhost/doc/kaigo_kyufu.pdf#">https://www.hellowork.go.jp/dbps_data/_material_/localhost/doc/kaigo_kyufu.pdf#</a>
	介護休業給付金の内容と支給要件、手続方法等を案内しています。

## 4. 都道府県労働局雇用均等室

たとえば「勤務先に介護休業や介護休暇を利用したいと申し出たが、認められないと言われた」など、育児・介護休業法（「【資料編】第2章」ご参照）に関するお困りごとは、次ページの都道府県労働局雇用均等室にお気軽にご相談ください。なお、介護保険や地域の介護保険サービスについては地域包括支援センターへどうぞ（「【資料編】第1章」ご参照）。

都道府県労働局雇用均等室一覧

	郵便番号	所在地	電話番号	FAX 番号
北海道	060-8566	札幌市北区北 8 条西 2 丁目 1 番 1 号 札幌第 1 合同庁舎	011-709-2715	011-709-8786
青 森	030-8558	青森市新町 2 丁目 4 番 25 号 青森合同庁舎	017-734-4211	017-777-7696
岩 手	020-0045	盛岡市盛岡駅西通 1 丁目 9 番 15 号 盛岡第 2 合同庁舎	019-604-3010	019-604-1535
宮 城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町 1 番地 仙台第 4 合同庁舎	022-299-8844	022-299-8845
秋 田	010-0951	秋田市山王 7 丁目 1 番 4 号 秋田第二合同庁舎 2 階	018-862-6684	018-862-4300
山 形	990-8567	山形市香澄町 3 丁目 2 番 1 号 山交ビル 3 階	023-624-8228	023-624-8246
福 島	960-8021	福島市霞町 1 番 46 号 福島合同庁舎	024-536-4609	024-536-4658
茨 城	310-8511	水戸市宮町 1 丁目 8 番 31 号	029-224-6288	029-224-6265
栃 木	320-0845	宇都宮市明保野町 1 番 4 号 宇都宮第 2 地方合同庁舎	028-633-2795	028-637-5998
群 馬	371-8567	前橋市大渡町 1 丁目 10 番 7 号 群馬県公社総合ビル	027-210-5009	027-210-5104
埼 玉	330-6016	さいたま市中央区新都心 11 番 2 号 ランド・アクシス・タワー 16 階	048-600-6210	048-600-6230
千 葉	260-8612	千葉市中央区中央 4 丁目 11 番 1 号 千葉第 2 地方合同庁舎	043-221-2307	043-221-2308
東 京	102-8305	千代田区九段南 1 丁目 2 番 1 号 九段第 3 合同庁舎 14 階	03-3512-1611	03-3512-1555
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通 5 丁目 57 番地 横浜第 2 合同庁舎 13 階	045-211-7380	045-211-7381
新 潟	950-8625	新潟市中央区美咲町 1 丁目 2 番 1 号 新潟美咲合同庁舎 2 号館 4 階	025-288-3511	025-288-3518
富 山	930-8509	富山市神通本町 1 丁目 5 番 5 号	076-432-2740	076-432-3959
石 川	920-0024	金沢市西念 3 丁目 4 番 1 号 金沢駅西合同庁舎	076-265-4429	076-221-3087
福 井	910-8559	福井市春山 1 丁目 1 番 54 号 福井春山合同庁舎	0776-22-3947	0776-22-4920
山 梨	400-8577	甲府市丸の内 1 丁目 1 番 11 号	055-225-2859	055-225-2787
長 野	380-8572	長野市中御所 1 丁目 22 番 1 号	026-227-0125	026-227-0126
岐 阜	500-8723	岐阜市金竜町 5 丁目 13 番地 岐阜合同庁舎	058-245-1550	058-245-7055
静 岡	420-8639	静岡市葵区追手町 9 番 50 号 静岡地方合同庁舎 5 階	054-252-5310	054-252-8216
愛 知	460-0008	名古屋市中区栄 2 丁目 3 番 1 号 名古屋広小路ビルチング	052-219-5509	052-220-0573
三 重	514-8524	津市島崎町 327 番 2 号 津第 2 地方合同庁舎	059-226-2318	059-228-2785
滋 賀	520-0051	大津市梅林 1 丁目 3 番 10 号 滋賀ビル	077-523-1190	077-527-3277
京 都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町 451	075-241-0504	075-241-0493
大 阪	540-8527	大阪市中央区大手前 4 丁目 1 番 67 号 大阪合同庁舎第 2 号館	06-6941-8940	06-6946-6465
兵 庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町 1 丁目 1 番 3 号 神戸クリスタルタワー 15 階	078-367-0820	078-367-3854
奈 良	630-8570	奈良市法蓮町 387 番地 奈良第 3 地方合同庁舎	0742-32-0210	0742-32-0214
和歌山	640-8581	和歌山市黒田 2 丁目 3 番 3 号 和歌山労働総合庁舎 4 階	073-488-1170	073-475-0114
鳥 取	680-8522	鳥取市富安 2 丁目 89 番 9 号	0857-29-1709	0857-29-4142
島 根	690-0841	松江市向島町 134 番 10 号 松江地方合同庁舎 5 階	0852-31-1161	0852-31-1505
岡 山	700-8611	岡山市北区下石井 1 丁目 4 番 1 号 岡山第 2 合同庁舎	086-224-7639	086-224-7693
広 島	730-8538	広島市中区上八丁堀 6 番 30 号 広島合同庁舎第 2 号館	082-221-9247	082-221-2356
山 口	753-8510	山口市河原町 6 番 16 号 山口地方合同庁舎 2 号館	083-995-0390	083-995-0389
徳 島	770-0851	徳島市徳島町城内 6 番地 6 徳島地方合同庁舎 4 階	088-652-2718	088-652-2751
香 川	760-0019	高松市サンポート 3 番 33 号 高松サンポート合同庁舎	087-811-8924	087-811-8935
愛 媛	790-8538	松山市若草町 4 番 3 号 松山若草合同庁舎	089-935-5222	089-935-5223
高 知	780-8548	高知市南金田 1 番 39 号	088-885-6041	088-885-6042
福 岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東 2 丁目 11 番 1 号 福岡合同庁舎新館	092-411-4894	092-411-4895
佐 賀	840-0801	佐賀市駅前中央 3 丁目 3 番 20 号 佐賀第 2 合同庁舎	0952-32-7218	0952-32-7224
長 崎	850-0033	長崎市万才町 7 番 1 号 住友生命長崎ビル 3 階	095-801-0050	095-801-0051
熊 本	860-8514	熊本市西区春日 2 丁目 10 番 1 号 熊本地方合同庁舎 9 階	096-352-3865	096-352-3876
大 分	870-0037	大分市東春日町 17 番 20 号 大分第 2 ソフィアプラザビル 4 階	097-532-4025	097-537-1240
宮 崎	880-0805	宮崎市橘通東 3 丁目 1 番 22 号 宮崎合同庁舎 2 階	0985-38-8827	0985-38-8831
鹿児島	892-0847	鹿児島市西千石町 1 番 1 号 鹿児島西千石第一生命ビル	099-222-8446	099-222-8459
沖 縄	900-0006	那覇市おもろまち 2 丁目 1 番 1 号 那覇第 2 地方合同庁舎 1 号館 3 階	098-868-4380	098-869-7914







平成25年度 仕事と介護の両立支援事業

## 仕事と介護の両立モデル

介護離職を防ぐために

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp>

育児・介護休業法等に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ  
(<http://mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html>)  
個別企業からの具体的な相談をお受けしています。お気軽にご相談ください。