



## 介護支援専門員による家族介護者の就労継続のための の支援

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2021-08-26 キーワード (Ja): キーワード (En): Care Manager, Support for Family Caregiver, Continued Employment, Care Management 作成者: 深山, 華織, 河野, あゆみ, 白澤, 政和, 高砂, 裕子, 白木, 裕子, 畑, 亮輔 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10466/00017473">http://hdl.handle.net/10466/00017473</a>

## ◆ 原著論文 ◆

## 介護支援専門員による家族介護者の 就労継続のための支援

深山華織\*<sup>1</sup>, 河野あゆみ\*<sup>2</sup>, 白澤政和\*<sup>3</sup>, 高砂裕子\*<sup>4</sup>, 白木裕子\*<sup>5</sup>, 畑 亮輔\*<sup>6</sup>

## 抄録

【目的】ケアマネジャーが、家族介護者の就労継続のためにどのような支援を行っているかを明らかにする。【方法】対象者は、就労介護者を支援しているケアマネジャー9人で、就労介護者の14事例に対する支援内容について半構成的面接調査を行った。データ分析は、佐藤の分析法をもとに定性的コーディングを行った。桜美林大学研究倫理委員会の承認を得て実施した。【結果】就労介護者の平均年齢は54.4歳で、常勤7事例、非常勤4事例であった。ケアマネジャーが介護者の就労継続のために行っている支援として、18サブカテゴリー、8カテゴリーが生成され、4つの支援【不在時の環境調整】【負担軽減支援】【心理的支援】【チーム間の関係調整】に分類できた。【考察】ケアマネジャーは、介護者の就労継続のために、不在時に予測される課題や心身の負担軽減などの支援のほか、心理的支援やチーム間の関係調整へと視点を広げ、継続的な支援をしている。

**Key Words** : 介護支援専門員, 家族介護者支援, 就労継続, ケアマネジメント

ケアマネジメント学, (19) : 67-78, 2020

### I. 諸 言

わが国では、経済成長の推進力としての新たな3本の矢の1つとして「介護離職ゼロ」を挙げられている。就労しながら家族の介護をしている者（以下、就労介護者）は約346万人で、看護・介護を理由に離職した者（以下、介護離職者）は年間約9万9千人といわれている<sup>1)</sup>。

就労介護者の特徴として、女性は40歳代、男性は50歳代後半<sup>1)</sup>と経済やキャリア形成の中心を担う世代にあり、介護離職に伴うわが国の経済損失は大きい。また、要介護者の介護度や認知症状が重く、介護負担が重いほど在宅での介護継続への意思が低く<sup>2)</sup>、就労を抑制する<sup>3)</sup>傾向にある。そして、一旦離職すると再就職できる者は半数に満たない<sup>4)</sup>ことから、離職に伴う経済的困窮が問題視されている。

介護離職者は、経済的不安から1人で介護を抱え込み、社会的に孤立する傾向がある<sup>5)</sup>。低い経済的状態の者は、精神的苦痛が強く<sup>6)</sup>、早期に身体的健康が低くなり<sup>7)</sup>、要介護者への虐待<sup>8)</sup>や介護殺人<sup>9)</sup>の引き金要因にもなる。そのため、離職は、単に経済的な影響があるだけでなく、家族介護者の心身の健康や人生に不利益な影響を与える。一方で、就労継続は他者との接点により介護負担

受付日：2019.10.16／受領日：2020.11.15

- \* 1 Kaori Fukayama : 大阪府立大学大学院看護学研究科
- \* 2 Ayumi Kono : 大阪市立大学大学院看護学研究科在宅看護学領域
- \* 3 Masakazu Shirasawa : 国際医療福祉大学大学院医療福祉学研究科
- \* 4 Hiroko Takasuna : 一般社団法人南区医師会居宅介護支援センター
- \* 5 Hiroko Shiraki : 株式会社フジケア
- \* 6 Ryosuke Hata : 北星学園大学社会福祉学部福祉臨床学科
- \* 1 〒583-8555 大阪府羽曳野市はびきの3丁目7番30号

の軽減となり<sup>10)</sup>、要介護者との良い関係性の維持、自己存在や精神的安定を得ることも示されている<sup>11)</sup>。

このような背景から、今後増加すると予測される就労介護者と要介護者の多様性を踏まえたケアマネジメントを行い、就労介護者が自己の健康や人生を考慮した生活について選択をし、その意思決定を支援していくことが就労と介護の両立につながると考える。そのため、わが国の高齢者のケアマネジメントの担い手の中心であるケアマネジャーの役割の重要性が増している。ケアマネジャーは特に医療系と福祉系の基礎資格による実践の違い<sup>12)</sup>や、個人の資質やサポート状況によって実践への困難感を抱え<sup>13)</sup>、業務への自己評価が低い<sup>14)</sup>ことが明らかにされている。しかし、ケアマネジャーによる就労介護者への支援について明らかにされた研究は見当たらない。

そこで、本研究の目的として、ケアマネジャーによる家族介護者の就労継続のための支援内容について明らかにすることとする。本研究の成果は、就労介護者の就労と介護の両立した生活の実現に向けた支援について検討していくための基礎資料となると考える。

## II. 研究方法

### 1. 対象者

対象者は、要介護3以上の要介護者を就労しながら介護している家族介護者を支援しているケアマネジャー9名である。2都県に所在する4か所の居宅介護支援事業所から機縁法にて選定した。

### 2. データ収集方法

ケアマネジャーに就労介護者の事例を1～2つ挙げてもらい、計14事例に対する家族介護者の就労継続のための支援について半構成的面接調査を実施した。質問内容は、ケアマネジャーの基本属性、事例の要介護者・就労介護者の基本属性、要介護者・就労介護者への支援の経過、療養者・

就労介護者の課題とそのアセスメント、支援内容、要介護者・就労介護者のストレンクスとそれらを生かす支援内容などであった。データ収集は、2017年10月に実施した。

### 3. 分析方法

面接調査で語られた内容から逐語録を作成し、佐藤<sup>15)</sup>の定性分析法をもとに、ケアマネジャーが家族介護者の就労継続のために行っている支援を抽出し、定性的コーディングを行った。まず、1事例ずつ逐語録の記述を何度も見直し、ケアマネジャーが就労介護者の言動や場面などから判断した内容、その内容に対する支援を抽出し、対になるように1つのコードとした。1つの判断に対して、複数の支援を行っている場合は、支援の数に合わせて、1コードとした。次に、コード化した判断内容および支援の類似性や相違性を探求し、ケアマネジャーの判断と支援とを関連づけて概念的カテゴリーを生成し、一般化を図った。カテゴリーを生成する際には、対象者の意向やストレンクスを活かす支援と、問題解決やリスク回避のための支援とに着目した。最後に、カテゴリー間の関係性について繰り返し検討し、ケアマネジャーが家族介護者の就労継続のために行っている支援の意味内容から、支援を分類した。分析過程においては、信頼性・妥当性を高めるため、在宅看護学領域やケアマネジメントの専門家からスーパーバイズを受けた。

### 4. 倫理的配慮

あらかじめ研究の同意を得た居宅介護支援事業所の管理者に対して、研究の趣旨と倫理的配慮について文書を用いて説明し、書面にて同意を得た。次に、研究対象者に対して、研究の趣旨、本研究への参加は自由意思であり、参加拒否や中止により不利益を被らないこと、個人情報保護することなどを記載した文書を用いて説明し、書面にて同意を得た。なお、本研究は、桜美林大学研究倫理委員会から2017年8月8日に承認を得て、実

表1 ケアマネジャーの基本属性 N=9

項目	平均(SD)/n
年齢	53.4 (4.2)
性別：女性	8
経験年数	10.8 (6.1)
基礎資格	
看護職	4
介護福祉士	3
作業療法士	1
社会福祉士	1
主事	1
主任介護支援専門員	6
所属事業所の種類	
特定事業加算Iあり	7

表2 ケアマネジャーによる事例：就労介護者の基本属性 N=14

項目	平均(SD)/n
年齢	54.4 (10.4)
要介護者との続柄	
夫	2
妻	1
息子	1
娘	6
嫁	3
孫	1
就労形態	
常勤	7
非常勤	4
自営業	3
要介護者との居住形態	
同居	10
同敷地内	2
別居	2

施した（承認番号：17104）。

### Ⅲ. 結 果

#### 1. 対象者の基本属性

##### 1) ケアマネジャーの基本属性

ケアマネジャーの平均年齢は53.4±4.2歳で、男性1名、女性8名であった。ケアマネジャーの平均経験年数は、10.8±6.1年であった。主任介護支援専門員の資格を持つ者は、6名であった（表1）。

##### 2) 事例の基本属性

14事例の就労介護者および要介護者の基本属性は以下であった（表2、3）。

就労介護者の平均年齢は、54.4±10.4歳であった。要介護者との続柄は、夫2事例、妻1事例、娘6事例、息子1事例等であった。就労介護者の雇用形態は、常勤が7事例、非常勤が4事例、自営業が3事例であった。要介護者との居住形態は、同居が10事例以外に、同敷地内2事例、別居2事例であった。

要介護者の平均年齢は81.0±8.8歳で、性別は男性5事例、女性9事例であった。要介護度3が6事例、要介護度4が6事例、要介護度5が2事例であった。

表3 ケアマネジャーによる事例：要介護者の基本属性 N=14

項目	平均(SD)/n
年齢	81.0 (8.8)
性別：女性	9
要介護度	
要介護3	6
要介護4	6
要介護5	2
障害高齢者の日常生活自立度	
A	6
B	4
C	4
認知症高齢者の日常生活自立度	
自立	1
I	3
II	2
III	7
M	1

#### 2. ケアマネジャーによる介護者の就労継続のための支援

ケアマネジャーによる介護者の就労継続のために行っている支援の内容として、ケアマネジメントのプロセスであるアセスメントと、それに対する支援に焦点が当てられた。結果、判断および支

援を対とした154コードが抽出され、18サブカテゴリー、8カテゴリーが生成された。さらに、ケアマネジャーが家族介護者の就労継続のためにを行っている支援の意味内容から、4つの支援【不在時の環境調整】【負担軽減支援】【心理的支援】【チーム間の関係調整】に分類できた(表4)。以下、分類は【 】、カテゴリーは< >、サブカテゴリーは<< >>、コードは「 」で示す。

### 1) 就労介護者の不在時の環境調整

ケアマネジャーによる就労介護者の【不在時の環境調整】として、<要介護者の1人での生活の安全を見据えた支援><要介護者の1人での生活の可能性を引き出すチームケア>の2カテゴリーが生成された。

<要介護者の1人での生活の安全を見据えた支援>は、<1人での生活の要介護者の転倒・脱水・消費者被害を予測し、サービスを調整する><症状変化のリスクがある要介護者の場合、普段の様子を就労介護者・チーム間で共有する><就労介護者の要介護者の症状変化に対する理解度を判断し、対応の仕方を助言する>の3サブカテゴリーで構成された。これらはケアマネジャーが要介護者の日中独居になることによって予測される課題を回避し、就労介護者が安心して就労継続できるための支援であった。

ケアマネジャーによる支援の一例として、「要介護者が部屋を歩くときにかなりふらつくため、転倒予防が必要だと判断」し、「部屋の導線上に手すりを取り付けた」や、「何かあったら早く気づいて対応していくことが必要である」ことから「家族とデイサービスには日頃の変化に気をつけてもらえるよう伝える」などが挙げられた。

また、<要介護者の1人での生活の可能性を引き出すチームケア>は、<要介護者の潜在機能に着目し、就労介護者不在でも過ごせる体制を本人とともにつくる><要介護者の趣味や嗜好などに着目し、就労介護者不在での生活目標を要介護者ととも立てる>の2サブカテゴリーで構成された。これらはケアマネジャーが要介護者の持つス

トレングを把握し、要介護者のよりよい生活実現に向けた支援であり、就労介護者が安心して就労継続できるための支援でもあった。

ケアマネジャーによる支援の一例として、「要介護者は身の回りのことを1人で工夫してやってきた強みがあると判断」し、「要介護者が自分で調理ができる環境を整えてもらえるよう看護師に話をした」や「要介護者は城跡や古墳巡りが好きであるため、それらを活かす機会を作れると良いと判断」し、「自費のヘルパーと、ポータブル酸素を用意し、日帰り旅行を計画している」などが挙げられた。

### 2) 就労介護者の負担軽減支援

ケアマネジャーによる就労介護者の【負担軽減支援】として、<就労介護者の心身の負担に対応するチームケア><就労介護者の取り巻く状況を見据えた支援>の2カテゴリーが生成された。

<就労介護者の心身の負担に対応するチームケア>は、<連絡がとりにくい就労介護者の心労を判断し、要介護者・チームから情報を得る><就労介護者の心身の状態を常時判断し、サービスを調整する>の2サブカテゴリーで構成された。これらはケアマネジャーが日中就労のため連絡の取りにくい介護者の状況を常時判断し、要介護者やサービス提供者と対応し、就労継続支援を行っていた。

ケアマネジャーによる支援の一例として、「夫は介護について、どうしたらよいかわからず困っていると判断」し、「こちらから問いかけたり、関わっている事業所から情報をもらう」や、「夫が、要介護者の受診時の移送がつからなくなっていると判断」し、「夫の体調に合わせていつでも介護タクシーを使えるように手配をした」などが挙げられた。

また、<就労介護者の取り巻く状況を見据えた支援>は、<就労介護者の生活への支障を予測し、直接会って話せる時間と場所を調整する><要介護者の機能低下による就労介護者の負担増大を予測し、施設入所を提案する>の3サブカテゴリー

表4 ケアマネジャーによる介護者の就労継続のための支援

分類	カテゴリー	サブカテゴリー ※1	※2 判断 (コード)	支援 (コード)	コード数 ※3
不在時の環境調整	要介護者の1人での安全を見据えた支援	1人での時の要介護者の転倒・脱水・消費者被害を予測し、サービスを調整する	要介護者が部屋を歩くときにかなりふらつくため、転倒予防が必要だと判断 要介護者が誰でも家に招き入れるため、訪問販売の被害に再びあう可能性があると判断	部屋の導線上に手すりを取り付けた  デイサービスの回数を増やし、マンシヨンの管理人に人の出入りをみてもらう	(17)
		症状変化のリスクがある要介護者の場合、普段の様子を就労介護者・チーム間で共有する	要介護者本人の様子をみる必要があると判断 何かあったら早く気づいて対応していくことが必要である	デイサービスに行つて、直接要介護者の様子を見る 家族とデイサービスには日頃の変化に気をつけてもらえるよう伝える	(4)
		就労介護者の要介護者の症状変化に対する理解度を判断し、対応の仕方を助言する	夫はパーキンソン病を治すことを望んでいるが、進行性の病気なので難しいと判断 夫が褥瘡について理解できていると思ひ込まないほうが良いと判断	医師と相談して薬の調整をするために、入院する必要があることを繰り返し説明する 夫に褥瘡は今の状況が積み重なつて発症することを、小まめに説明する	(5)
	要介護者の1人での生活の可能性を引き出すチームケア	<b>要介護者の潜在機能に着目し、就労介護者不在でも過ごせる体制を本人とともにつくる</b>	要介護者は表情で快・不快を表せるのが強みである 要介護者は身の回りのことを一人で工夫してやってきた強みがあると判断	デイサービスの人に要介護者へ話しかけてもらうようにしている 要介護者が自分で調理ができる環境を整えてもらえるよう看護師に話をした	(9)
		<b>要介護者の趣味や嗜好などに着目し、就労介護者不在での生活目標を本人とともに立てる</b>	要介護者は城跡や古墳巡りが好きであるため、それらを活かす機会を作れると良いと判断 要介護者に家での役割を持ってもらうことが必要であると判断	自費のヘルパーと、ポータブル酸素を用意し、日帰り旅行を計画している 植木の水やりや掃除、犬の世話など要介護者ができそうなことをできるよう提案した	(12)
負担軽減支援	就労介護者の心身の負担に対応するチームケア	連絡がとりにくい就労介護者の心労を判断し、要介護者・チームから情報を得る	夫は介護について、どうしたらよいかわからず困っていると判断 娘は疲れると、言葉が攻撃的・威圧的になるところがあると判断	こちらから問いかけたり、関わっている事業所から情報をもらう 要介護者から娘の状況を聞く	(3)
		就労介護者の心身の状態を常時判断し、サービスを調整する	夫が、要介護者の受診時の移送が夫らくなつてきていると判断 娘がヘルパーへの対応や、たまっている洗濯物を見られることによつてストレスがあると判断	夫の体調に合わせていつでも介護タクシーを使えるように手配をした 少しずつヘルパーを減らしていった	(11)
	就労介護者の取り巻く状況を見据えた支援	就労介護者の負担の抱え込みを予測し、頑張りを受け止め、助言する	夫は妻をきちんと介護したいと思つているため、無理がないようにする必要があると判断 息子が少しでも休める時間を2、3日でもとるとよいと判断	妻への思いをくみ取りながら、あまり無理をしないようにやりましようとして話しをして、牽制している 土日を含めたショートステイの利用を提案している	(17)
		就労介護者の生活への支障を予測し、直接会つて話せる時間と場所を調整する	家族の生活サイクルに支障がないように配慮することが必要 職場によつて、仕事中に電話ができないことを把握	土日や夕方に訪問を調整し、担当者会議を開く 夜に電話をしたり、土曜日に出勤したりする	(7)
		要介護者の機能低下による就労介護者の負担増大を予測し、施設入所を提案する	要介護者が動けなくなり食事を自分でとれなくなつたら、施設等への入所を考える嫁の意向を把握 今後、要介護者の認知機能が低下し、食欲の低下や排泄の世話で仕事が行けなくなることを予測	いくつか施設の資料を渡して、見学に行つてもらつた  施設入所を検討する	(13)

(つづき)

分類	カテゴリー	サブカテゴリー ※1	※2 判断 (コード)	支援 (コード)	コード数 ※3
心理的支援	就労介護者の思いを受け止める支援	<u>日中不在の就労介護者に対し、メールや電話ですべてでも相談できる体制をつくる</u>	月1回のモニタリングだけではなく、相談できる場所があることでの理解を促す必要があると判断 連絡方法は使い分けないと相手の受け取り方が一方的になることがあると判断	何も用事がなくても月2、3回はメールをしている  働いている人との連絡調整は、メールと電話、連絡ノート、直接会うことをうまく使い分ける	(10)
		<u>就労介護者との意思疎通の円滑さに着目し、話を聴く時間をつくり、思いを表出させる</u>	要介護者と夫がいる夕方にモニタリングに行く必要があると判断 介護者はケアマネジャーを話ができる人だと思っていると判断	夫の話を長い時間かけて聞くようにしている 要介護者から家族に言えない思いや日頃の気持ちを時間をかけて聞いている	(7)
		<u>就労介護者の仕事と介護に対する意義や価値に着目し、それらを支持する</u>	娘には、父親をきちんと見てあげられなかった分、母親を家で見てあげたい意向がある 嫁にとって、仕事は経済的な面ではなく、介護から離れ、息抜きになっていると判断	娘の気持ちを汲んで、娘のタイミングでサービスを導入する  嫁に無理をしないよう自分が仕事をしながら介護していた経験を織り交ぜながら話をする	(14)
チーム間の関係調整	要介護者の意思を考慮したチームケア	<u>サービス導入に抵抗がある要介護者に対し、その提供方法を工夫する</u>	要介護者は家の中に人が入ることに抵抗があることを把握 要介護者はプライドが高く、デイサービスの利用は拒否していることを把握	必要最低限のサービス導入を行い、様子を見ている 要介護者に家の中で歩くなどできることをやりましょうと話す	(3)
		<u>意思表示が困難な要介護者の場合、判断内容を就労介護者・チーム間で共有する</u>	パーキンソン病によるコミュニケーション障害のため、どこまで理解できているのか判断しづらい 要介護者は言葉を発しないが家族に囲まれているときの表情が一番良いと判断	夫を介して、要介護者の理解を確認する  娘と要介護者の表情が穏やかでいられるようにしていきましょうと話している	(6)
		<u>就労介護者の要介護者に対するストレスを判断し、立場に配慮した提案をする</u>	要介護者の前だと、嫁は緊張して言葉が少なくと判断 娘が要介護者の認知症状について分かっている、イライラしてしまうと判断	嫁の勤め先に行って話をし、要介護者と別々に会うようにする 娘に認知症の要介護者への対応の仕方について考えてもらうようにする	(6)
就労のためすれ違う要介護者間を仲介する支援	要介護者の就労介護者に対する感謝の気持ちに着目し、両者の思いを橋渡しする	<u>要介護者の就労介護者に対する感謝の気持ちに着目し、両者の思いを橋渡しする</u>	要介護者は、嫁の作る食事がとっても美味しいとか、良くしてくれると思っていることを把握 要介護者と娘の関係は良好であると判断している	要介護者が話してくれたことを嫁に伝える  モニタリングの際には、要介護者と娘と一緒に会う	(4)
		<u>連絡がとりにくい周囲と意思疎通を活発にする支援</u>	<u>家族同士・チーム間の意思疎通の円滑さに着目し、互いの意思確認できる機会を増やす</u>	娘にはヘルパーへのケアチームとしての信頼を持ってもらえることが必要 子どもたちは、それぞれ出来る範囲でやっているがそろって話し合うことがないと把握	ヘルパー会社には、ヘルパーを変えるのではなく、成熟できるよう協力を仰いでいる きょうだいそろって話し合いを一度されてみることをアドバイスをした

※1 太字アンダーラインのサブカテゴリーは対象者の意向やストレスを活かす支援で、それ以外のサブカテゴリーは対象者の問題解決やリスク回避を行う支援

※2 コード化にあたり、ケアマネジャーが就労介護者の言動や場面などから判断した内容、その内容に対する支援を抽出し、対になるように1つのコードとした。また、コードは代表的なものを示している。

※3 コード数は、サブカテゴリーを生成したコードの数を示す

で構成された。これらはケアマネジャーが今後、介護者に起こりうる負担増大や生活への支障を予測し、それらを見据えて支援し、就労継続支援を行っていた。

ケアマネジャーによる支援の一例として、「息子が少しでも休める時間を2、3日でももてるとよいと判断し、「土日を含めたショートステイの利用を提案している」や、「家族の生活サイクルに支障がないように配慮することが必要」であるため、「土日や夕方に訪問を調整し、担当者会議を開く」、「要介護者が動けなくなり食事を自分でとれなくなったら、施設等への入所を考える嫁の意向を把握し、「いくつか施設の資料を渡して、見学に行ってもらった」などが挙げられた。

### 3) 就労介護者の心理的支援

ケアマネジャーによる就労介護者の【心理的支援】として、〈就労介護者の思いを受け止める支援〉の1カテゴリが生成された。

〈就労介護者の思いを受け止める支援〉は、〈日中不在の就労介護者に対し、メールや電話でいつでも相談できる体制をつくる〉〈就労介護者との意思疎通の円滑さに着目し、話を聴く時間をつくり、思いを表出させる〉〈就労介護者の仕事と介護に対する意義や価値に着目し、それらを支持する〉の3サブカテゴリで構成された。これらはケアマネジャーが介護者の就労に対する意義や価値をストレンクスとしてとらえて支持し、就労継続支援を行っていた。

ケアマネジャーによる支援の一例として、「月1回のモニタリングだけではなく、相談できる場所があることの理解を促す必要があると判断」し、「何も用事がなくても月2、3回はメールをしている」や、「介護者はケアマネジャーを話ができる人だと思っていると判断」し、「要介護者から家族に言えない思いや日頃の気持ちを時間をかけて聞いている」「嫁にとって、仕事は経済的な面ではなく、介護から離れ、息抜きになっていると判断」し、「嫁に無理をしないよう自分が仕事をしながら介護していた経験を織り交ぜながら

話をする」などが挙げられた。

### 4) 就労介護者のチーム間の関係調整

ケアマネジャーによる就労介護者の【チーム間の関係調整】として、〈要介護者の意向を考慮したチームケア〉〈就労のためすれ違う要介護者間を仲介する支援〉〈連絡がとりにくい周囲と意思疎通を活発にする支援〉の3カテゴリが生成された。

〈要介護者の意向を考慮したチームケア〉は、〈サービス導入に抵抗がある要介護者に対し、その提供方法を工夫する〉〈意思表示が困難な要介護者の場合、判断内容を就労介護者・チーム間で共有する〉の2サブカテゴリで構成された。これらはケアマネジャーが介護者の就労継続のために必要な支援について、要介護者の意向を確認したうえで、就労継続支援を行っていた。

ケアマネジャーによる支援の一例として、「要介護者は家の中に人が入ることに抵抗があることを把握し、「必要最低限のサービス導入を行い、様子をみている」や「要介護者は言葉を発しませんが家族に囲まれているときの表情が一番良いと判断」し、「娘と要介護者の表情が穏やかでいられるようにしていきましょうと話している」などが挙げられた。

〈就労のためすれ違う要介護者間を仲介する支援〉は、〈就労介護者の要介護者に対するストレスを判断し、立場に配慮した提案をする〉〈要介護者の就労介護者に対する感謝の気持ちに着目し、両者の思いを橋渡しする〉の2サブカテゴリで構成された。これらはケアマネジャーが対象者の良好な心情をストレンクスとしてとらえ、就労介護者と要介護者間を仲介し関係性を維持する支援であり、就労継続支援を行っていた。

ケアマネジャーによる支援の一例として、「要介護者の前だと、嫁は緊張して言葉が少ないと判断」し、「嫁の勤め先に行って話をし、要介護者と別々に会うようにする」や、「要介護者は、嫁の作る食事がとっても美味しいとか、良くしてくれると思っていることを把握」し、「要介護者が



話してくれたことを嫁に伝える」などが挙げられた。

また、＜連絡がとりにくい者と意思疎通を活発にする支援＞は、＜家族同士・チーム間の意思疎通の円滑さに着目し、互いの意思確認できる機会を増やす＞の1サブカテゴリーで構成された。これはケアマネジャーが家族員同士やサービス提供者等との良い関係をストレングスとしてとらえ、普段機会の少ない意思確認を行い、就労継続支援を行っていた。

ケアマネジャーによる支援の一例として、「娘にはヘルパーへのケアチームとしての信頼を持ってもらえることが必要」であるため、「ヘルパー会社には、ヘルパーを変えるのではなく、成熟できるよう協力を仰いでいる」や「子どもたちは、それぞれ出来る範囲でやっているがそろって話し合うことがないと把握」し、「きょうだいそろって話し合いを一度されてみることをアドバイスをした」などが挙げられた。

#### IV. 考 察

##### 1. 介護支援専門員による家族介護者の就労継続のための支援の特徴

本研究では、ケアマネジャーによる家族介護者の就労継続のための支援として、4つの支援【不在時の環境調整】【負担軽減支援】【心理的支援】【チーム間の関係調整】が明らかになった。これらのケアマネジャーによる支援は、介護者が就労継続していくために重要な視点となると考える。

まず、介護保険制度でのケアマネジメントでは、要介護者の自立を支援することを第一の原則としており、その結果として要介護者個々のQOLを確保することが可能となる<sup>16)</sup>。さらに、ケアマネジメントの視点として、家族介護者を中心に家族全体を支援の対象者としてとらえ、家族の健康管理への支援、家族の自己実現への支援、家族の関係調整を行うとしている<sup>16)</sup>。

本研究において、ケアマネジャーは、家族介護

者の就労継続のために、【不在時の環境調整】として、さまざまなフォーマルサポート・インフォーマルサポートのチームで要介護者の自立した生活を支援していくとともに、要介護者のストレングスに着目し、QOLの維持・向上をうながしていた。そして、就労介護者の【負担軽減支援】【心理的支援】【チーム間の関係調整】を行い、就労介護者の心身の健康を維持し、仕事と介護に対する価値観などのストレングスを支持し、さまざまなフォーマルサポート・インフォーマルサポートのチーム間の円滑な関係維持をうながしていた。このように本研究で導かれたケアマネジャーによる介護者の就労継続のための支援は、ケアマネジメントの視点を包含している。

##### 1) 日中独居で過ごす要介護者と就労介護者における包括的なアセスメントに基づくケア

ケアマネジャーは介護者の就労継続のための支援として、それぞれの事例において介護者のみならず、要介護者の身体状況や生活全体の状況における予測を踏まえた包括的なアセスメントを行い、ケアを行っていた。

まず、ケアマネジャーは、【不在時の環境調整】を行う必要がある。家族介護者の就労により、いわゆる“日中独居”になる要介護者に起こりうる課題やリスクを解決することが必要になる。家族の就労により日中独居で過ごす要介護者高齢者が抱く不安の1つとして、事故の起こりやすい生活が明らかされている<sup>17)</sup>。そのため、【不在時の環境調整】として、＜要介護者の1人での時の安全を見据えた支援＞を行い、要介護者の身体状況や生活状況における変化を予測したり、＜要介護者の1人での生活の可能性を引き出すチームケア＞を行い、要介護者の自立に向けた環境調整を行う。

さらに、ケアマネジャーは、家族介護者の負担を予測した【負担軽減支援】を行う必要がある。家族の介護負担の軽減は、一般的に家族介護者への支援として重要な支援といわれている。本研究では、ケアマネジャーは、介護者が就労継続する

うえて、今後の要介護者の身体機能の低下や生活の変化を予測した【負担軽減支援】を行っていた。＜就労介護者の心身の負担に対応するチームケア＞を実施していくと同時に＜就労介護者の取り巻く状況を見据えた支援＞を行い、場合によっては施設入所の選択肢を提案していた。就労介護者は、非介護者と比較した場合、介護する量が増え、就労時間が長くなると身体的・精神的健康への影響がある<sup>18)</sup>。本研究の要介護者は要介護3以上であり、常勤の介護者が多く、心身の負担が増加しやすいと考える。介護者が就労していると、ケアマネジャーは普段直接会う機会が少ないため介護者の状態について把握しづらい。そこで、常時要介護者やケアチームから情報を得たり、負担の増大を予防するための継続した支援が必要となる。

## 2) 就労介護者に対する心理的支援

ケアマネジャーは、就労介護者の【心理的支援】を行う必要がある。畑<sup>19)</sup>は、ケアマネジャーによる家族介護者の状態把握と、家族介護者への心理的支援との関連を明らかにしている。本研究においても、ケアマネジャーが就労介護者の状態から、家族介護者への心理的支援の必要性をアセスメントした結果であると考えられる。就労介護者の場合、常に要介護者のそばで介護にあたる介護者と比較して、ケアマネジャーは直接話を聴く機会は少なくなる。しかし、ケアマネジャーは就労介護者がいつでも相談できる体制と作るなど＜就労介護者の思いを受け止める支援＞を行い、介護者が孤立しないよう支持し、就労継続支援を行っていた。また、本研究のケアマネジャーと介護者は女性が大半であった。ケアマネジャーによる心理的支援は男性ケアマネジャーよりも女性ケアマネジャーが実施している傾向にあり<sup>20)</sup>、女性は家庭役割を担う経験が多く、介護者へ共感し、積極的に実施している可能性がある。

## 3) ケアチーム全体の関係調整

ケアマネジャーは、チームケアの視点をもって支援を行っていた。介護者の就労継続のためには、要介護者と就労介護者を支援するフォーマル・イ

ンフォーマルサポートから多角的に情報を得て、包括的にアセスメントを行う必要があった。そのために、ケアマネジャーは、【チーム間の関係調整】を行う。

ケアマネジャーは、ケアマネジメントにあたり要介護者と家族の意見や判断のすり合わせが必要である<sup>21)</sup>が、普段顔の合わせることの少ない就労介護者の他の家族員やチーム間の調整を行うことは容易ではない。しかし本研究では、サービス調整などケアマネジメントの際に起こる要介護者と家族の判断や意見の相違に対してもケアマネジャーは、＜要介護者の意思を考慮したチームケア＞＜就労のためすれ違う要介護者間を仲介する支援＞＜連絡がとりにくい周囲と意思疎通を活発にする支援＞を行っていた。これは要介護者や就労介護者、他の家族員、サービス提供者らの意思疎通をうながし、より良い関係性を維持し、目標や支援の方向性を統一したチーム全体で支援が行えるための調整などであった。ケアマネジャーによる家族介護者の状態把握と、家族調整との関連が明らかにされており<sup>19)</sup>、本研究では普段顔を合わせる機会の少ない就労介護者の状態を継続してアセスメントした結果、家族員やチーム間の調整へとつながっていると考えられる。

## 4) 日中独居で過ごす要介護者と就労介護者のストレングスを活かしたケア

ケアマネジャーは、要介護者と就労介護者双方のストレングスに着目した支援を行っていた。ストレングスによるケアマネジメントは、単に要介護者の生活課題を解決してだけでなく、本人が力をつけ他の生活課題に遭遇した時にも、自らその解決に向かっていくことを目的としている<sup>16)</sup>。本研究の要介護者は要介護3以上であり認知症をもつ者も多かったが、【不在時の環境調整】を行う際に、要介護者のもつ潜在能力や趣味、嗜好などに着目し、本人が主体的に生活を送れる体制づくりや生活目標を立てる支援を行っていた。

また、就労介護者に対する【心理的支援】や【チーム間の関係調整】を行う上でも就労介護者のス

トレングに着目していた。ケアマネジャーは特に就労介護者の仕事や介護を継続する意義や価値を支持するだけでなく、ケアチーム個々の関係性に着目し、ひとりひとりの意思を尊重していた。

ケアマネジャーによるストレングスを活かした支援により家族介護者は日中不在にすることへの不安を解消し、就労することの意義を見出すことができ、それらが就労継続に繋がると考える。

以上のように、本研究で明らかにされたケアマネジャーによる介護者の就労継続のための支援は、それぞれが個々の事例に応じて行っていくものであるが、包括的なアセスメントに基づくチームケアとストレングスを活かしたケアを継続しており、家族介護者の就労継続のために重要な視点であると考える。

## 2. 家族介護者の就労継続のための支援への示唆

ケアマネジャーは、普段顔を会わず機会の少ない就労介護者の状況を把握することは容易ではない。しかし本研究の結果から、ケアマネジャーが、要介護者やサービス担当者等から情報を得て、日々、就労介護者の負担増大や生活への影響を包括的にアセスメントし、予測していくことが必要である。ケアマネジャーが、就労介護者の状態を継続してアセスメントすることで、就労介護者への心理的支援や、チーム間の関係調整へとケアマネジメントの視点が広げられる。ケアマネジャーが意図的にこれらの視点をもって支援を行うことが重要であると考えられる。

一方で、職場環境と離職との関連は様々な研究で明らかにされており、就労介護者と関係の強いインフォーマル・サポートである職場環境の影響は大きいと考えられる。今後、家族介護者の就労と介護の両立した生活のためには、本研究で明らかにされなかった介護者の職場への介入や連携・協働も重要となると考える。

## 3. 本研究の限界と課題

本研究では、以上のようにケアマネジャーによる家族介護者の就労継続のための支援について明らかにしたが、以下のような限界と課題がある。

本研究の対象者は、居宅介護支援事業所から機縁法により得ており、限られた人数から分析した結果であるため一般化には限界がある。しかし、本研究では、アクセスの難しい就労介護者への事例をもとにケアマネジャーの支援内容を分析している。貴重な事例をもとに就労介護者の特徴から支援を導いたことにより、家族介護者の就労と介護の両立に向けた支援への示唆を得ることができたと考える。今後は、就労介護者の特徴に合わせた支援の体系化を構築するために、対象者数を増やした大規模調査や実証的研究の蓄積が必要である。

〈謝辞〉

本研究の実施にあたり、協力いただいた居宅介護支援事業所の管理者、ケアマネジャーの方々、利用者、ご家族に感謝申し上げます。なお、本研究は公益財団法人フランスベッド・メディカルホームケア研究・助成財団からの助成を受けて実施した。

## 【文 献】

- 1) 平成 29 年就業構造基本調査：https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/index2.html (2019 年 9 月 30 日)
- 2) 菅原直美, 坂田由美子, 高田ゆり子：家族介護者の介護評価と居宅サービス利用状況との関連. 老年社会科学, 37(4)：406-416 (2016).
- 3) 大津 唯：在宅介護が離職に与える影響. 働き方と幸福感のダイナミズム 家族とライフサイクルの影響：139-153, 慶応義塾大学出版, 東京 (2013).
- 4) 明治安田生活福祉研究所：仕事と介護の両立と介護離職. https://www.myilw.co.jp/research/report/pdf/myilw\_report\_2014\_03.pdf (2019 年 9 月 30 日) (2014).
- 5) 岸田研作：介護が就業, 収入, 余暇時間に与える影響 介護の内生性および種類を考慮した分析. 医療経済研究, 26(1)：43-58 (2014).
- 6) Hege Bøen, Odd Steffen Dalgard, Espen Bjertness：The importance of social support in the associations between psychological distress and somatic health problems and socio-economic factors among older adults living at home:a cross sectional study. BMC

- Geriatrics, : 12-27 (2012).
- 7) Tarani Chandola, senior lecturer, Jane Ferrie, et al. : Social inequalities in self reported health in early old age : follow-up of prospective cohort study. *British Medical Journal* : 1-7 (2007).
  - 8) 上田照子, 三宅真理, 西山利正, ほか : 要介護高齢者の息子による虐待の要因と多発の背景. 厚生指標, **56**(6) : 19-26 (2009).
  - 9) 湯原悦子 : 介護殺人事件から見出せる介護者支援の必要性. *日本福祉大学社会福祉論集*, 134 : 9-30 (2017).
  - 10) 広瀬美千代, 岡田進一, 白澤政和 : 家族介護者の介護に対する認知的評価に関連する要因. *社会福祉学*, **47**(3) : 3-15 (2006).
  - 11) 深山華織 : 就労しながら介護をする生活に対する女性介護者の心情. *日本在宅看護学会*, **4**(1) : 123 (2016).
  - 12) 辻村真由子, 樋口キエ子, 川上節子, ほか : 介護支援専門員のケアプラン作成における訪問看護導入に関する実態 A 県の福祉系と看護系の介護支援専門員の比較化. *医療看護研究*, **10**(2) : 18-26 (2014).
  - 13) 裴 孝承, 清水由香, 岡田進一, ほか : 介護支援専門員の職務に関する職場内外のサポートと援助実践上の困難感との関連性. *介護福祉学*, **23**(1) : 1-9 (2016).
  - 14) 大塚美樹, 中谷久恵, 金藤亜希子, ほか : 介護支援専門員によるケアマネジメント業務の自己評価に関連する要因の検討 介護支援専門員の属性と自己学習行動に焦点をあてて. *ケアマネジメント学*, **17** : 57-64 (2018).
  - 15) 佐藤郁哉 : 質的データ分析法 : 原理・方法・実践, 新曜社, 東京 (2008).
  - 16) 白澤政和 : ケアマネジメントの本質 生活支援のあり方と実践方法 : 292-320, 中央法規, 東京 (2018).
  - 17) 深山華織, 中村裕美子 : 同居家族の就労により日中独居ですごす要介護高齢者の不安とその対処. *日本老年看護学会*, **19**(2) : 75-84 (2015).
  - 18) Patricia Kenny, Madeleine T. King, Jane Hall. : The physical functioning and mental health of informal carers : evidence of care-giving impacts from an Australian population-based cohort. *Health and Social Care in the Community*, **22**(6) : 646-659 (2014).
  - 19) 畑 亮輔, 岡田進一, 白澤政和 : 居宅介護支援事業所の介護支援専門員による家族へのアセスメントと家族介護者支援との関連. *介護福祉学*, **18**(2) : 112-121 (2011). 畑亮輔,
  - 20) 畑 亮輔, 岡田進一, 白澤政和 : 居宅介護支援事業所の職場環境と介護支援専門員による家族介護者支援との関連. *生活科学研究誌*, **9** : 73-84 (2010)
  - 21) 渡邊浩文 : 居宅介護支援における家族調整のあり方 本人・家族との判断・意見の相違する状況における居宅介護支援に関する研究. *目白大学総合科学研究*, **1** : 99-111 (2005).

---

## Care Manager Support for Continuous Employment of Family Caregivers

Kaori Fukayama<sup>\*1</sup>, Ayumi Kono<sup>\*2</sup>, Masakazu Shirasawa<sup>\*3</sup>,  
Hiroko Takasuna<sup>\*4</sup>, Hiroko Shiraki<sup>\*5</sup>, Ryosuke Hata<sup>\*6</sup>

<sup>\*1</sup> *Osaka Prefecture University, Graduate School of Nursing,*

<sup>\*2</sup> *Osaka City University, Graduate School of Nursing, Department of Home Health Care Nursing,*

<sup>\*3</sup> *International University of Health and Welfare, Graduate School of Medical Welfare,*

<sup>\*4</sup> *Minami Ward Medical Association Home Care Support Center,*

<sup>\*5</sup> *FujiCare Corporation, \*6 Hokusei Gakuen University, Department of Social Work*

[Purpose] This study clarifies care manager tasks to support family caregivers in their continuous employment. [Methods] Study participants were nine care managers supporting working caregivers. To ascertain what support was provided to working caregivers, we conducted semi-structured interviews to elicit information about 14 cases. Qualitative coding based on Sato's analytical method was used to analyze the data. The study was conducted after obtaining approval from the Research Ethics Committee of Oberlin University. [Results] The average age of the working caregivers was 54.4 years. Seven were engaged in full-time employment; four others were employed part-time. The support which care managers provided to caregivers in their continuous employment was divided into 18 subcategories and 8 categories. Finally, we divided support into four types: "environmental coordination in absence," "burden mitigation support;" "psychological support," and "relational coordination between teams." [Discussion] Care managers provide support for caregivers' continuous employment by developing their perspectives of psychological support and collaboration among support teams. Moreover, they support caregivers by problem-solving and by reducing their mental and physical burdens.

---

Key words : Care Manager, Support for Family Caregiver, Continued Employment, Care Management