

令和 2 年 9 月 12 日現在

機関番号：24403

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2019

課題番号：17K12473

研究課題名(和文) 就労している家族介護者へのサポート状況によるワーク・ライフ・バランスへの影響

研究課題名(英文) Impact on work-life balance due to support status for working family caregivers

研究代表者

深山 華織 (Fukayama, Kaori)

大阪府立大学・看護学研究科・講師

研究者番号：40613782

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,500,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、要介護高齢者のセルフマネジメント、インフォーマルサポート、フォーマルサポートと就労介護者のワーク・ライフ・バランスとの関連について明らかにすることである。本研究では、ケアマネジャーによる介護者の就労継続のための支援として、【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】が行われていることが明らかになった。また、就労介護者のWork-Family Conflictに応じた支援を行っており、就労介護者のWIF・FIWが高いほど、【負担軽減支援】【心理的支援】を行っていることが明らかになった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

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。介護離職者は年間約10万人いると言われ、介護離職に伴う健康や生活への不利益は大きい。本研究では、介護者の就労継続のための支援および、介護者のWork-Family Conflictと支援の関連を明らかにした。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。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study is to clarify the relationship between self-management of the elderly requiring care, informal support, and formal support, and the work-life balance of working caregivers.

In this study, it was clarified that [career manager's support for caregiver continued employment] [environment adjustment during absence] [burden reduction support] [psychological support] [relationship between teams] became. In addition, it provides support according to the Work-Family Conflict of working caregivers, and it became clear that the higher the WIF/FIW of working caregivers, the more the [burden reduction support] [psychological support] is provided.

研究分野：在宅看護学

キーワード：就労介護者 ワーク・ライフ・バランス 就労継続支援

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

近年、ワーク・ライフ・バランスの推進と男女共同参画社会の形成が政府の重要な政策課題となっている。内閣府(2012)は、ワーク・ライフ・バランスについて、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること」を目指すとしている。2025年には、団塊の世代が75歳を超えることに伴い、団塊のジュニア層が介護にあたることが予測される。会社などで働きながら介護をしている人は約240万人で、介護・看護のために離職した人は年間約10万人おり(平成24年就業構造基本調査)、離職後の経済的問題や再就職困難が問題視されている。

研究者は、これまで就労介護者の心情や就労と介護の両立のためのセルフマネジメントについて明らかにしてきた。ワーク・ライフ・バランスと健康に関する研究は、主に産業・心理学領域で展開されており、労働者の健康は、仕事上の要因だけでなく、仕事外の原因によっても影響されることが明らかにされている。労働者のストレスは、急性ストレス反応に及ぼす要因として仕事のストレスがあるが、ストレスを強めたり弱めたりする要因として、年齢や性別などの個人要因、上司や同僚などからの社会的支援、家庭や家族からの要求が上げられている(Hurryら、1988)。

これらから、要介護高齢者のいる家庭においては、要介護高齢者と介護者の状態やサポート状況、就労環境などが、就労しながら介護をしている家族介護者のストレスに影響を及ぼすと考えられる。要介護高齢者が心身の健康を維持し、そして家族介護者も心身の健康が保ち就労しながら介護を行う生活を継続していくためには、支援モデルを構築していくことが必要であると考える。

2. 研究の目的

本研究では、家族介護者の仕事と介護の両立のためのワーク・ライフ・バランスに着目し、要介護高齢者のセルフマネジメント、主介護者以外によるインフォーマルサポート、専門職によるフォーマルサポートと就労している家族介護者のワーク・ライフ・バランスとの関連について、明らかにすることを目的とする。

3. 研究の方法

(1) 研究1

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した。研究1の成果で得られたケアマネジャーによる支援内容を研究2に発展させることとした。

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(2008)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。

(2) 研究2

研究デザインは横断的研究とし、対象者は、居宅介護支援事業所を利用する要介護者の就労介護者および、ケアマネジャーとした。介護サービス情報公表システムより無作為に抽出した全国の居宅介護支援事業所3,000か所の管理者宛に無記名自記式調査票を郵送した。調査票は、就労介護者とケアマネジャーのデータが突合できるよう管理した。

就労介護者の調査内容は、基本属性、就労要因(就労形態、労働時間等)、家庭要因(介護・家事・子どもの世話の状況等)、Work-Family Conflict Scale日本語版とした。ケアマネジャーの調査内容は、基本属性、家庭要因(要介護者の疾患や自立度、サービス利用状況等)、研究1の成果で得られた支援内容とした。

分析方法として、まず就労介護者のWork-Family Conflictの下位尺度であるWIF(仕事から家庭への葛藤)とFIW(家庭から仕事への葛藤)、それぞれ平均値をカットオフ値として高群・低群に分類した。ケアマネジャーによる支援内容は、必要有り群、必要なし群の2群に分類した。次にWIF・FIWの群別に就労介護者および要介護者の連続変数はt検定、名義変数は χ^2 乗検定を実施した。大阪市立大学大学院看護学研究科倫理委員会の承認を受け、実施した。

4. 研究成果

(1) 研究1

対象者の基本属性

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。

14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る。

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。

ケアマネジャーによる介護者の就労継続のための支援

ケアマネジャーが，介護者の就労継続のためにしている内容支援として，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，【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】の 4 つの支援に分類できた（表 1）。

表1 ケアマネジャーによる介護者の就労継続のための支援

支援内容の分類	カテゴリー	サブカテゴリー	ストレングス 1
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	
		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	
不在時の環境調整	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	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	
		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要介護者とともにつくる 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	
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	
		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	
負担軽減支援	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	
		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，施設入所を選択肢の1つとして示す	
心理的支援	就労介護者の思いを受け止める支援	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，気持ちを出させる 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	
チーム間の関係調整	要介護者の意向を考慮したチームケア	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，推測される意思を就労介護者・チーム間で共有する	
チーム間の関係調整	就労のためすれ違う要介護者間を仲介する支援	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	
	連絡がとりにくい周囲と意思疎通を活発にする支援	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	

1 の付いているサブカテゴリーは対象者の意向やストレングスを活かす支援で， の付いていないサブカテゴリー - は対象者の問題解決やリスク回避を行う支援

(2) 研究 2

就労介護者とケアマネジャー双方から調査票の回収が得られた 696 人ずつを分析対象とした。対象者の基本属性

就労介護者の基本属性

就労介護者の平均年齢は 57.2 ± 8.8 歳で，女性が 79.3%であった。要介護者との続柄は子ども 63.8%，配偶者 11.4%で，同居している者が 72.4%であった。就労状況として，常勤 47.0%，非常勤 30.0%，自営業 10.3%，1 日当たりの平均労働時間は 7.1 ± 2.0 時間，1 週間あたりの平均労働日数は 4.9 ± 3.0 日であった。介護状況として，平均介護期間は 4.8

± 4.1 年，1 日当たりの平均介護時間は 4.0 ± 4.5 時間，1 週間あたりの平均介護日数は 6.2 ± 4.3 日であった。介護への負担感がある者は 82.0%，家事への負担感がある者は 77.6% であり，子どもの世話への負担感がある者は 15.4% であった。インフォーマルサポートのある者は，91.5% であった。

Work-Family Conflict として，WIF は 2.8 ± 0.7 で男性が高く，FIW は 2.5 ± 0.7 で女性が高かった。

要介護者の基本属性

要介護者の平均年齢は 83.1 ± 8.8 歳で，女性が 69.0% であった。要介護度として，要介護 1～2 が 56.6%，障害高齢者の日常生活自立度はランク J・A が 66.3%，認知症高齢者の日常生活自立度は自立・ が 30.0% であった。主疾患としては脳血管疾患が最も多く 28.2%，次いで認知症が 22.8% であった。

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 51.5 ± 8.5 歳で，女性が 79.5% であった。基礎資格は，介護・福祉職が 66.8% で，ケアマネジャーとしての平均経験年数は 10.7 ± 5.1 年，担当ケアプラン数は平均 33.7 ± 6.9 件であった。

ケアマネジャーによる介護者の就労継続のための支援として必要であると考えている割合は，【不在時の環境調整】55.7%，【負担軽減支援】73.6%，【心理的支援】66.5%，【チーム間の関係調整】54.5% であった。

就労介護者の Work-Family Conflict とケアマネジャーによる支援との関連（表 2）

就労介護者の WIF・FIW と，ケアマネジャーによる【不在時の環境調整】との関連はみられなかった。就労介護者の労働時間や労度日数が長いほど，ケアマネジャーによる【不在時の環境調整】が必要であった。

就労介護者の WIF・FIW が高いほど，ケアマネジャーによる【負担軽減支援】と【心理的支援】が必要であった。また，就労介護者の介護負担感や家事への負担感が強いほど，ケアマネジャーによる【負担軽減支援】が必要であった。

さらに，就労介護者の WIF が高いほど，ケアマネジャーによる【チーム間の関係調整】が必要であった。

表2 就労介護者のWork-Family Conflictとケアマネジャーによる支援との関連

就労介護者のWork-Family Conflict	N=696				
		不在時の環境調整 必要有り群	負担軽減支援 必要有り群	心理的支援 必要有り群	チーム間の関係調整 必要有り群
WIF高群	n (%)	203 (58.2)	274 (78.5)***	254 (72.8)***	210 (60.2)***
WIF低群	n (%)	177 (53.3)	226 (68.1)	199 (59.9)	161 (48.5)
FIW高群	n (%)	203 (59.2)	269 (78.4)***	245 (71.4)*	199 (58.0)
FIW低群	n (%)	177 (52.2)	233 (68.7)	209 (61.7)	174 (51.3)

*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

(3) 考察

本研究では，ケアマネジャーが家族介護者の就労継続のための特徴的な支援として，4 点が明らかになった。また，ケアマネジャーは就労介護者の Work-Family Conflict に応じた支援を行っていた。

まず，ケアマネジャーは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ため，環境調整を行っていた。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（深山ら，2015）。本研究では日中独居の要介護者の生活の安全を脅かすものとして，ケアマネジャーは，転倒・脱水・消費者被害や症状変化を予測し，サービス調整や対応方法を共有していた。さらに，ケアマネジャーが日中独居で過ごす要介護者のストレスに着目した支援を行っていた。ストレ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いただくだけでなく，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（白澤，2018）。本研究では，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。このような支援により家族介護者が日中不在にすることへの不安を解消して就労できると考える。

次に、ケアマネジャーは、家族介護者の負担を予測した支援を行っていた。特に、就労介護者の Work-Family Conflict や介護や家事への負担感が高いほど、負担軽減支援が必要であると判断していた。家族介護負担の軽減は、一般的に家族介護者への支援として重要な支援と言われている。本研究では、ケアマネジャーは、家族介護者が就労を継続する中で、生活への支障や要介護者の身体・生活機能の低下を予測していた。就労している介護者と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 (Patricia ら, 2014)。就労介護者の場合、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助言などを行っていた。

3つ目に、ケアマネジャーは就労介護者の心理的支援を行っていた。畑ら (2011) 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。本研究でも、ケアマネジャーが就労介護者の Work-Family Conflict が高いほど、心理的支援が必要であると判断しており、家族介護者の状態に応じた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。そして、心理的支援の内容もまた、就労介護者のストレングに着目した支援であり、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把握し、それらに共感し、支持する姿勢が見られた。

最後に、ケアマネジャーは就労介護者とチーム間の関係調整を行っていた。これは、日中1人で過ごす要介護者と就労介護者、他の家族員らとの間で意向などが異なることによって、ケアマネジャーが間を仲介していた。特に就労介護者の WIF が高いほど、チーム間の関係調整が必要であると判断しており、ケアマネジャーが介護者の就労継続することに重きを置いている結果であると考えられる。

ケアマネジャーには、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 (渡邊, 2005) が、普段顔の会わせることの少ない就労介護者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要介護者の意向を考慮してチームで支援が行われていた。また、他の家族員やケアチーム間の関係性をより発展すべく、意思確認できる話し合いの場を設けていた。このようなケアマネジャーの支援から要介護者と就労介護者だけでなく、ケアチーム全体で解決すべき課題を確認しあい、目標や支援の方向性を統一していた。

以上のように、ケアマネジャーは、家族介護者が就労を継続することによって起こり得ると予測される課題やリスクに対して、サービス調整や助言などで解決するだけでなく、就労介護者の Work-Family Conflict に関連する状態を常時アセスメントし、今後の予測を行い、心理的支援やチーム間の関係調整が必要であると判断していることが明らかになった。

(4) 結論

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、【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】が行われていることが明らかになった。ケアマネジャーは、就労介護者の Work-Family Conflict に応じて支援が必要であると判断しており、就労介護者の WIF・FIW が高いほど、ケアマネジャーは【負担軽減支援】と【心理的支援】が必要であることが明らかになった。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。

<引用文献>

- ・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).
- ・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).
- ・内閣府: http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html
- ・佐藤郁哉: 質的データ分析法 原理・方法・実践, 新曜社, 東京 (2008).
- ・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).
- ・就業構造基本調査: <http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/index.html>
- ・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).
- ・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).

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 深山華織, 岡本双美子, 中村裕美子, 松下由美子	4. 巻 24
2. 論文標題 在宅看護学実習における学生のルーブリック自己評価表を用いた学習活動の効果	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 大阪府立大学看護学雑誌	6. 最初と最後の頁 49-56
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

〔学会発表〕 計5件（うち招待講演 1件/うち国際学会 0件）

1. 発表者名 深山華織, 河野あゆみ, 白澤政和, 高砂裕子, 白木裕子, 畑亮輔
2. 発表標題 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
3. 学会等名 第24回 日本在宅ケア学会学術集会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 中村裕美子, 深山華織
2. 発表標題 在宅高齢者の認知機能低下予防教室への継続参加と認知機能の関連
3. 学会等名 第38回 日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 深山華織
2. 発表標題 日中独居で過ごす要介護高齢者と就労しながら介護をする介護者への支援に関する研究
3. 学会等名 日本老年看護学会 第22回学術集会 (招待講演)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 深山華織, 中村裕美子
2. 発表標題 就労しながら介護する男性介護者の仕事と介護の両立のためのセルフマネジメントの実際
3. 学会等名 第37回 日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 中村裕美子, 深山華織, 松下由美子
2. 発表標題 在宅高齢者のための認知機能低下予防教室の参加者の認知機能と自宅課題の実施状況の関連
3. 学会等名 第37回 日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2017年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 河野あゆみ, 草場鉄周, 深山華織ほか	4. 発行年 2018年
2. 出版社 医学書院	5. 総ページ数 574
3. 書名 強みと弱みからみた在宅看護過程+総合的機能関連図	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考