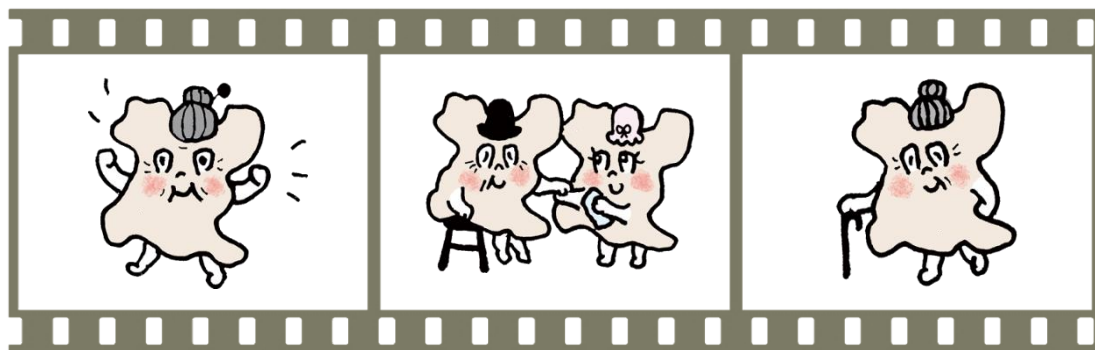


Work&Care
Good management!

「仕事と介護」の 両立支援プログラム

～「誰もが活躍できる」職場づくりのために～



平成30年2月
盛岡市

はじめに

日本は今、少子高齢化による深刻な人口減少という課題に直面しています。

また女性の社会進出や経済的理由などの社会的な変化により、共働き世帯が増加し、家事・育児・介護などの家庭責任を担うために、男性も女性も働く時間に制約がある人が増えているといわれています。

このことから国では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が可能となる豊かな暮らしの実現のために、そして少子高齢化・人口減少社会においても発展し続ける社会の実現のために、従来の労働慣行を抜本的に見直す「働き方改革」を国の成長戦略の柱と位置づけ、強力に取り組んでいます。

盛岡市においても、盛岡市人材育成基本方針、特定事業主行動計画及び第2次盛岡市男女共同参画推進計画の中でワーク・ライフ・バランスを推進し、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいるところです。

限られた条件の中で最大の成果を上げる組織となるためには、様々な生活事情を抱える職員があっても、組織として寄り添い、共に困難を乗り越え、全ての職員がその能力や意欲を最大限発揮できる職場になること、すなわち「誰もが活躍できる職場」になることが、これからの組織づくりの重要な視点となります。

一方、職員から寄せられる声から、育児や介護などと仕事の両立に不安を感じる職員が多くいることが明らかになりました。

この両立支援プログラムは、誰もが活躍できる職場づくりのための具体的な取り組み方法や視点を掲載しました。制度をまとめた「育児・介護のための両立支援ハンドブック」と併せ、成果を出し続ける職場づくりのため、各職場において活用してください。

最後に、プログラム策定にあたり、業務多忙な中、多くの職員の皆様から貴重な体験談等をお寄せいただきましたことに深く感謝申し上げます。

平成30年2月

総務部職員課
市民部市民協働推進課男女共同参画推進室

目次

はじめに	…	1
両立支援プログラムの概要（位置づけ・目的・特徴）	…	3
1 仕事と介護の両立支援とは	…	4
<プロローグ>職場の変化（従来と今後）	…	5
（１）今、なぜ仕事と介護の両立支援が必要なのか	…	6
（２）介護離職のデメリット①（本人編）	…	7
（３）介護離職のデメリット②（組織編）	…	8
（４）「働き方改革」で普段から備えを！（よくある質問や疑問）	…	9
<データで見る>仕事と介護の両立をめぐる現状	…	10
2 仕事と介護の両立支援プログラム	…	12
必見！押さえておきたい「チェックポイント」	…	13
【１】（介護前）介護の制度を知る・想定してみる /本人・所属長・課員等	…	14
（１）介護に関する職場の両立支援制度	…	15
（２）高齢者のことはどこに相談する？	…	17
（３）介護サービス利用の流れ	…	19
（４）「要介護認定」とは	…	20
（５）介護生活の力強い味方「ケアマネジャー」	…	21
（６）介護サービスの種類	…	22
（７）ちょっと気になるお金のこと	…	24
（８）介護者として想定してみる	…	25
（９）介護の“難関”～「認知症」を考える	…	26
【２】（介護発生～介護初期まで）両立体制を整える /本人・所属長・課員等	…	28
（１）両立支援のポイント（組織編）	…	29
（２）両立のポイント（本人編）	…	30
【３】（両立時）両立支援と活躍支援 /所属長等	…	31
（１）所属長等が取り組むポイント	…	31
（２）持続可能な職場づくりのために ～働き方改革の実践事例	…	32
職員体験談～仕事と介護の両立の様子（Case1～5）	…	33
お役立ちリンク集	…	42
おわりに～「誰もが活躍できる職場」で成果が向上する	…	43

両立支援プログラムの概要

プログラムの位置づけ

☑特定事業主行動計画に基づく取り組み

盛岡市では平成28年3月に「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく「特定事業主行動計画」を策定しました。その基本目標の一つに「職場環境の整備と両立支援」を掲げ、育児介護等の休暇休業制度の周知や理解促進、男女共同参画意識の醸成を進め、男女問わず家庭生活への関わりを深められるようにするため、制度を説明した「両立支援ハンドブック」と、その円滑な運用を図るための「両立支援プログラム」を作成することとしています。

参考：育児・介護のための両立支援ハンドブック（平成28年8月策定）
「仕事と育児」の両立支援プログラム（平成29年7月策定）
「仕事と介護」の両立支援プログラム（平成30年2月策定）

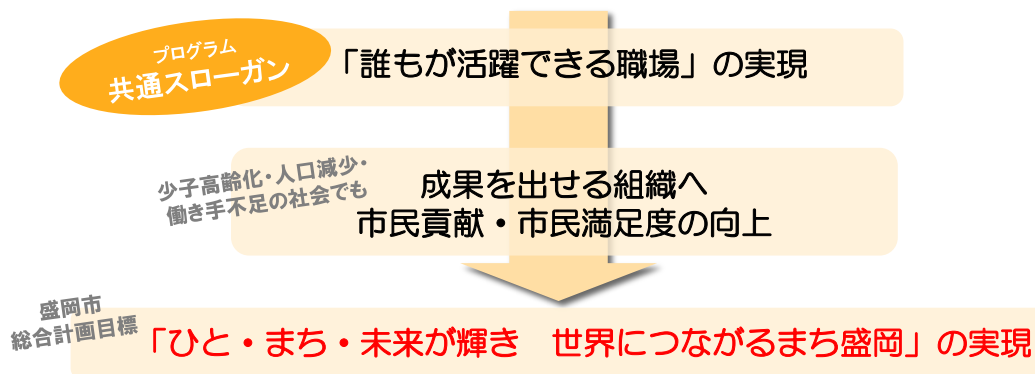
※なお、盛岡市人材育成基本方針及び人を活かす人事システムにおいても、働きやすい職場環境づくりや両立支援の取組については取り上げられており、“誰もが活躍できる職場となるために”を、目指す職場像の理念としています。

プログラムの目的

☑「誰もが活躍できる職場」を実現するための具体的取組みや視点を掲載

両立支援プログラムの取組みにより「誰もが活躍できる職場」を実現し、社会の大きな変化の中でも、市民貢献・市民満足度の向上を図ります。

- 【本人にとって】両立不安を解消し、明るい見通しを持って働けるように
- 【上司にとって】よりよいマネジメントの助けとなるように
- 【職場にとって】多様な事情を持つ職員全員の能力を発揮しながら仕事をするための理解や行動の助けとなるように



プログラムの特徴

☑市職員の「生の声」を盛り込む

職員アンケート（平成27～28年度）、職員懇談会（平成27年度）、職員ワーキンググループ（平成28年度/育児グループ男女、管理監督者グループ）、職員インタビュー（平成28～29年度）で寄せられた意見等を多数盛り込み作成しました。業務多忙中、ご協力いただいた職員の皆様にはこの場を借りて深く感謝申し上げます。

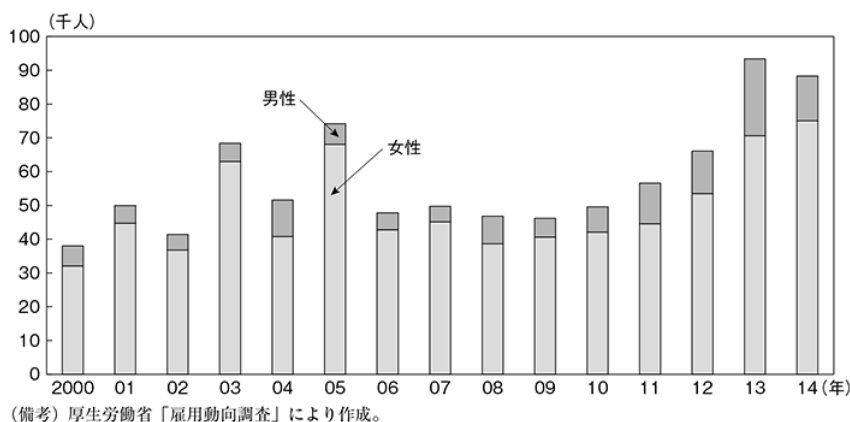
1 仕事と介護の両立支援とは

介護を理由にした離職者は今や全国で約10万人。
深刻な社会問題となっており
「介護離職ゼロ」は国の重要政策の一つにもなっています。

介護離職の選択には、どんなデメリットがあるのか
なぜ今、両立支援の取り組みが求められているのか。

「誰もが活躍できる職場」をつくるために
「仕事と介護の両立」の意義について理解を深め
円滑な両立環境を整えていきましょう。

付図2-3 介護離職者数の推移



出典：内閣府「平成28年度 年次経済財政報告」

※介護休暇等を取得できる範囲は幅広く、様々な介護の場面で活用できますが(P15～参照)、このプログラムでは主に、介護の中でも最も多い「高齢者の介護事例」を用いて説明します。

職場の変化（従来と今後）

従来

課長	課長補佐	係長	係員 A	係員 B	係員 C	係員 D	係員 E
							
長時間労働（時間制約なし）							育児中

今後

課長	課長補佐	係長	係員 A	係員 B	係員 C	係員 D	係員 E
							
介護中	通院中	介護中	地域活動	自己研鑽	育児&介護中	時間制約なし	育児中



1 今、なぜ仕事と介護の両立支援が必要なのか

“有事”はもう、静かに始まっています

世界に先駆けて「高齢化のトップ」を走っている日本。
全人口に対する65歳以上の割合は、
30年前（1985年）では10%、現在（2017年）では27%、
そして数年後（2025年）には30%と、
先進国で例がないほど、短期間で急激に高齢化が進行しています。
同時に、2010年をピークに総人口が減少し、働き手が不足する中
介護保険制度上の要介護・要支援認定者数は増加しており
育児と違って突発的に発生し、先の見えにくい介護のため
介護離職者が10万人になるなど
組織の持続可能性をゆるがす、大きな社会・経済問題となっています。

介護は“誰もが直面する可能性”があります

かつて、高齢者が今ほど多くなかった時代
例えば親の介護は、たくさんの兄弟や親族で分担し
主に専業主婦など女性がその多くを担ってきました。
いまや、共働き化・少子化・核家族化・未婚化・晩産化の加速で
介護が分担できる親族が少ない、いない
介護を配偶者に頼ることができない
育児と介護を同時に担わなければいけないなど
男女問わず介護に直面する可能性が増えています。

仕事と介護の両立支援は、組織の“リスクマネジメント”

2021年には戦後最も人口が多い“団塊世代”の
その子ども“団塊ジュニア世代”が50代を迎え
働きながら親の介護に直面する人が急増し
今よりもさらに社会問題化するとされています。

2025年には“団塊世代”全員が75歳以上となり
医療や介護需要が急激に高まり
供給不足になることが懸念されています。

これからどの職場でも
「組織の要」である年代（40～50代）のベテラン職員が
次々と介護問題に直面します。

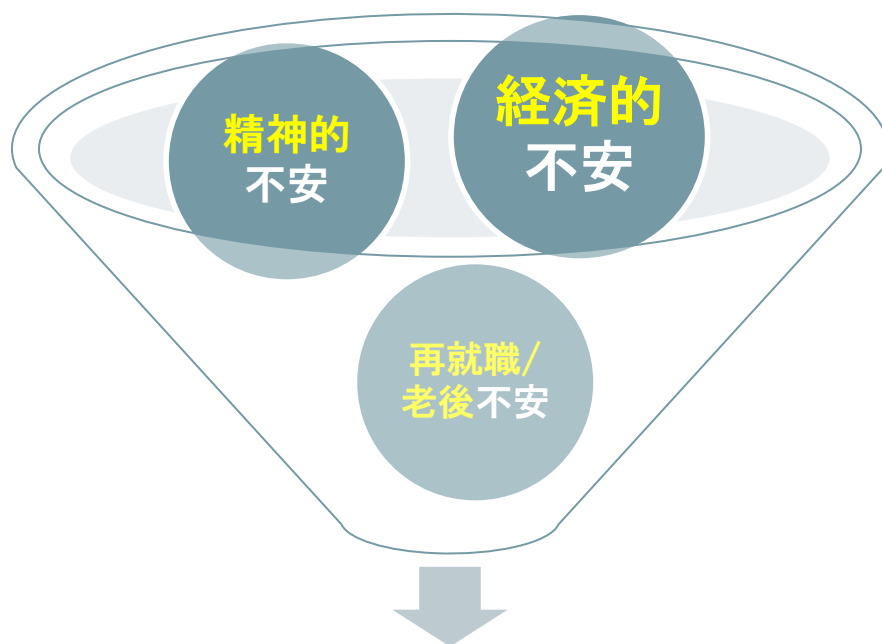
もしその時、“両立は困難”と介護離職者が続出したら…

仕事と介護の両立はもはや“個人の問題”ではなく、“組織の課題”として乗り切る時代です

2 介護離職のデメリット①（本人編）

予想もしなかった突然の介護の状況に直面すると、「仕事を辞めなくてはいけないかも」と思いがち。しかし、介護離職には大きな「デメリット」があります。
介護サービスを上手く活用すれば、仕事と介護は両立できます。

■介護離職が「本人」に与える悪影響とは？



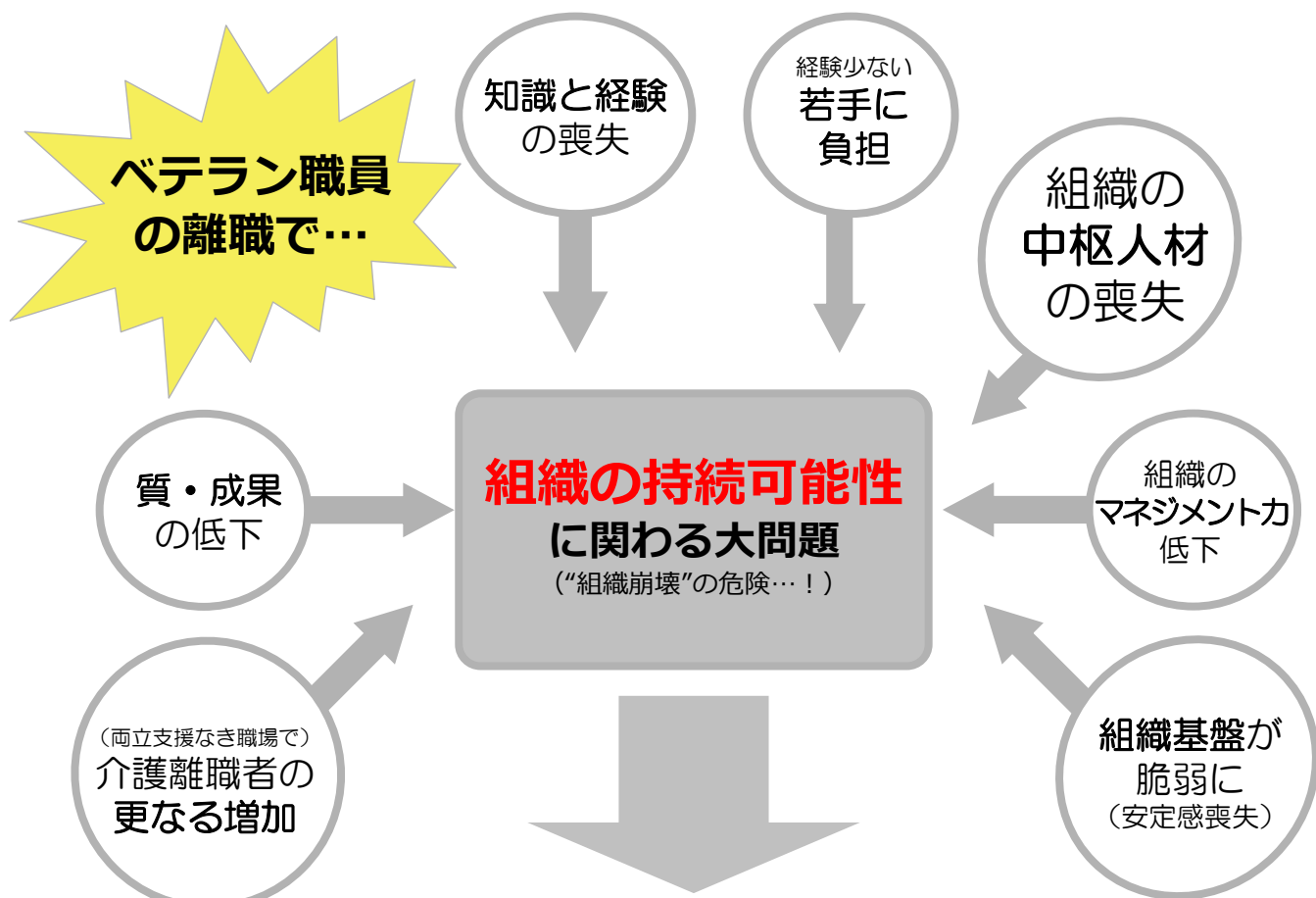
不安要素	介護離職すると… (こんなデメリット)	仕事と介護を両立すると… (こんなメリット)
経済的不安	✓ 介護費用をどう捻出するか (月に最低5万円以上の支出増) ✓ 自分自身の生活費はどうするか ✓ 預貯金が減っていくばかり ✓ 子の進学(学費)と重なったら…	✓ 何とか回せる (休業による給料減額があっても、介護休業給付金の支給がある。「介護のプロ」の手を借りながら乗り切れる)
精神的不安	介護一色の生活で… ✓ かなりの負担やストレス ✓ 逃げ場がない ✓ 心身ともに疲れ果て、介護うつや、最悪の場合、虐待等につながる可能性も	仕事があることで… ✓ 息抜き・気分切替 ✓ 介護以外の居場所 ✓ 自分の時間の確保 ✓ 精神的余裕で質の良い介護 ✓ 介護者も要介護者にもよい効果
再就職不安 (介護終了後)	✓ 離職前と同条件の再就職は困難	✓ 介護発生前の状態に戻れる
老後不安 (自分自身)	✓ 早期退職により退職金・年金等が減額、退職後の生活に影響	✓ 離職した場合に比べて退職金や年金への影響は少ない (休業期間分のみ)

3 介護離職のデメリット②（組織編）

これまで仕事と介護の両立は「職員個人の問題」とされてきました。しかし介護需要が急増する今後は、「組織として取り組むべき課題」となります。

ベテランである40～50代の職員が介護離職の選択をすることは、組織の持続可能性を危ぶむ、とても重要な問題です。特に公務を担う私たちにとって、介護離職が組織に与える損失の影響は深刻です。

■介護離職が「組織」に与える悪影響とは？



仕事と介護の両立支援が必要です

ポイント

両立支援の
取り組み

介護中でも
活躍できる職場
誰もが活躍できる
職場の実現

成果が向上
市民貢献・
市民満足度の向上

盛岡市
総合計画目標

「ひと・まち・未来が
輝き 世界につながる
まち盛岡」の実現

4 「働き方改革」で普段から備えを！

介護離職を防ぎ、仕事と介護の両立しやすい環境づくりは、普段からの取組が大事です。介護問題に直面する「前」から、時間制約や突発的な休暇が発生しても、職場がきちんと回る働き方改革を始めましょう。

成功のコツは、介護職員だけでなく、誰もが働きやすい職場づくりを心がけることです。

Check!

- ☑誰もが「きちんと休みをとれる・とりやすい」雰囲気づくり
- ☑誰もが「時間あたりの成果を意識する」働き方の意識づくり
- ☑誰もが「ワーク・ライフ・バランスを実現できる」職場風土づくり

■よくある質問や疑問

Q「労働時間が減る」と「行政サービスの低下」を招くのでは？

A.成果を「減らさず」、知恵や工夫を総動員し無駄を省き、いかに投入資源（時間等）を減らすかが働き方改革の腕の見せ所。同じ結果を出すのに、10時間で仕上げるのか、無駄の見直しや工夫の積み重ねで8時間で仕上げるか。市民にとってどちらが貴重な財源を有効活用しているかは明白。（P32で実践事例を紹介）

Q.ワーク・ライフ・バランスには「仕事はそこそこでOK」という雰囲気を感じる

A.仕事・職責をしっかりとこなすことが大前提。その上で生活も充実させ相乗効果を狙うのがワーク・ライフ・バランスの正しい理解。時間制約のある中で仕事の成果を問われるため、仕事の進め方、マネジメント方法、意識の大きな変革が求められる。だからこそ難しいが、取り組む意義や成果は大きい。

Q.多忙な職場なのに、介護理由で休暇が多い職員がいると正直大変…

A.組織にとってベテラン職員の不在はたしかに痛手。しかし

- ①介護離職してしまい、後任補充は臨時補助員（最悪補充なし）
- ②多少の休暇取得はあっても働き続けていられる

限られた条件でも、組織の力を最大限発揮できるのはどっち…？

Q.「お互い様の意識」といわれてもいまいちピンとこない（自分は当事者ではない）

A.数十年に渡る長い仕事生活では、誰もが何らかの理由（突然のケガ・病気・事故等）で時間制約を持ちながら働く可能性がある。もし自分が介護をする立場だったらどんな職場の支援がうれしいか？時間制約のある中で働くためには、どんな工夫とチームワークが必要か…？一人ひとりの小さな想像力の積み重ねで「誰もが働きやすい職場」が実現！

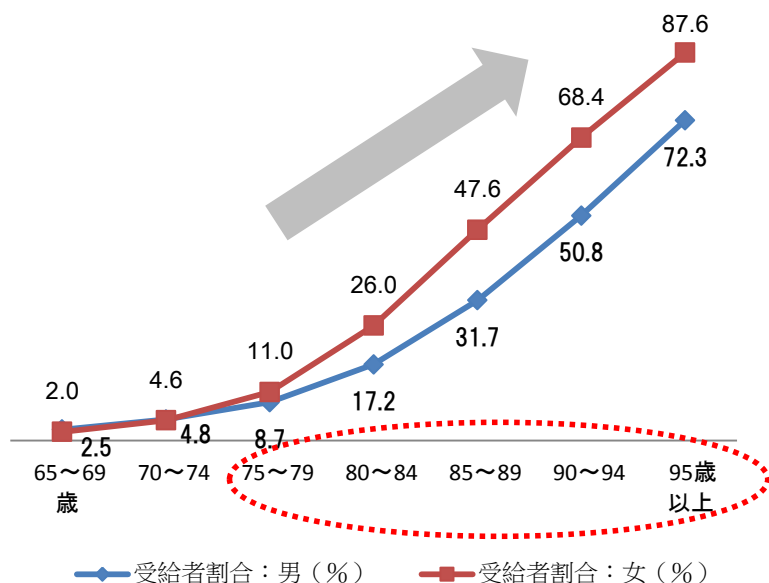
Q.仕事と介護の両立に職場の配慮が必要なのはわかる。しかしそのしわ寄せが（主に）独身・若手職員に優先的に降りかかりがち…

A.管理監督職はチーム内の適切な業務配分が必要なことは当然だが、その上で「介護職員のフォローに入った職員」のフォローも大事。つつい介護職員に気をとられがちだが、そのフォローに入った職員に対する声かけや気遣い、「助かっている」のねぎらいの一言を忘れずに。さらに面談等で組織への貢献度合を評価しフィードバックする。決して「がんばり損」をさせないしかけを！

《データで見る》仕事と介護の両立をめぐる現状

■ 75歳以上で要介護率が“急増”

年齢階層別人口に占める要介護(要支援)認定率(全国)



注：各性・年齢階層別人口に占める受給者割合(%) = 性・年齢階層別受給者数 / 性・年齢階層別人口 × 100
人口は、総務省統計局「人口推計 平成28年10月1日現在(人口速報を基準とする確定値)」の総人口を使用した。

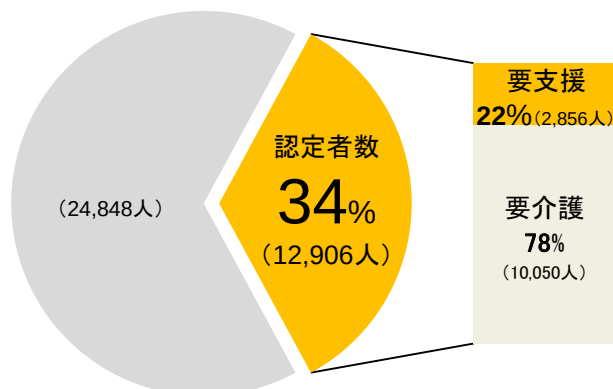
出典：「平成28年度介護給付費等実態調査の概況」を元に作成

職場内で介護に直面する可能性が高いのは誰？

- 75歳を境に要介護率が急増
85歳以上の半数以上が何らかの介護を必要としている
- スポーツやボランティア、趣味など、生きがいを持ち社会参加の割合が高いほど介護予防に効果的というデータも
- 自分の職場内で近々介護に直面しそうな人は誰かを想定してみる事が大事！

■ 盛岡市の75歳以上の要介護(要支援)認定者数

75歳以上における要介護(要支援)認定者数 (H29.3.31現在)



出典：「平成29年度盛岡市の福祉」(要介護認定者数)

盛岡市の要介護(要支援)認定者は75歳以上の3人に1人！

- 75歳以上の3人に1人が要介護等の認定を受けている。全国平均と比較してもやや高い傾向。

75歳以上における要介護(要支援)認定率の比較



出典：「平成27年度介護保険事業状況報告(年報)」を元に作成

■介護が始まる主な原因

介護は突然やってくる！？普段からの「予防」が大事です！

- 前日まで普通に生活していたのに突然「脳卒中（脳梗塞・脳出血・くも膜下出血）」や「骨折・転倒」を発生し、介護にいたるケースが多い
- また「認知症」や「高齢による衰弱」のように、少しずつ病状が進行し体力が衰え介護にいたる場合も多い。専門機関へ早めの受診が大事
- そうなる前に「元気うちから介護予防」！生活習慣病の予防、筋力の向上、その人らしい生きがいや役割を…いつまでも「元気で」長生きしてもらえる工夫が必要です。

要介護度別にみた介護が必要となった主な原因(上位3位)

(単位: %)

平成28年

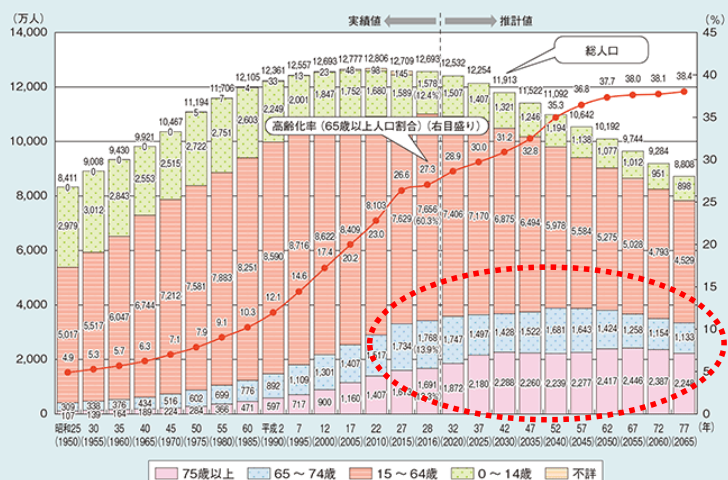
要介護度	第1位	第2位	第3位
総数	認知症 18.0	脳血管疾患(脳卒中) 16.6	高齢による衰弱 13.3
要支援者	関節疾患 17.2	高齢による衰弱 16.2	骨折・転倒 15.2
要支援1	関節疾患 20.0	高齢による衰弱 18.4	脳血管疾患(脳卒中) 11.5
要支援2	骨折・転倒 18.4	関節疾患 14.7	脳血管疾患(脳卒中) 14.6
要介護者	認知症 24.8	脳血管疾患(脳卒中) 18.4	高齢による衰弱 12.1
要介護1	認知症 24.8	高齢による衰弱 13.6	脳血管疾患(脳卒中) 11.9
要介護2	認知症 22.8	脳血管疾患(脳卒中) 17.9	高齢による衰弱 13.3
要介護3	認知症 30.3	脳血管疾患(脳卒中) 19.8	高齢による衰弱 12.8
要介護4	認知症 25.4	脳血管疾患(脳卒中) 23.1	骨折・転倒 12.0
要介護5	脳血管疾患(脳卒中) 30.8	認知症 20.4	骨折・転倒 10.2

注：熊本県を除いたものである。

出典：厚生労働省「平成28年 国民生活基礎調査の概況」

■高齢者が激増する（今や4人に1人が高齢者）

図1-1-4 高齢化の推移と将来推計



資料：2015年までは総務省「国勢調査」、2016年は総務省「人口推計」（平成28年10月1日確定値）、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果
 (注) 2016年以降の年齢階級別人口は、総務省統計局「平成27年国勢調査 年齢・国籍不詳をあん分した人口（参考表）」による年齢不詳をあん分した人口に基づいて算出されていることから、年齢不詳は存在しない。なお、1950年～2015年の高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている。

出典：内閣府「平成29年版高齢社会白書」

総人口は急減するが 高齢者は急増する

- 総人口は2010年をピークに減少。50年後には今より3割減る予測。この急激な人口減少は世界史においても例がないと言われている
- 一方65歳以上人口は急増。現在4人に1人、20年もしないうちに3人に1人の時代に
- 人口が「減らない」前提で作られていた従来の社会の仕組みや慣習が通用しない時代へ。

変化に適応するためには、変わらなければいけません…！

2 仕事と介護の 両立支援プログラム

プログラムで
目指す姿

- ☑介護離職を「しない・させない」
- ☑介護中でも活躍できる職場づくり

■プログラムの流れ ～“誰もが活躍できる職場づくり”のために～

	時期	取組内容	関係者	ページ
1	介護前 (直面する前)	介護の制度を知る 想定してみる	本人・所属長・ 課員等	<u>P14</u>
2	介護発生 ～介護初期まで	両立体制を整える	本人・所属長・ 課員等	<u>P28</u>
3	両立時	両立支援と活躍支援	所属長等	<u>P31</u>

必見！

押さえておきたい「チェックポイント」

突然、自分やメンバーが介護に直面したら…。
その時、適切に対応するためには事前準備が必要です。
目を通して備えておきましょう。

	チェックポイント	ページ
1	介護に関する職場の両立支援制度 (制度・取得要件・全体イメージ図・取得方法の例)	<u>P 15</u>
2	高齢者のことはどこに相談する？ (地域包括支援センター)	<u>P 17</u>
3	介護サービス利用の流れ	<u>P19</u>
4	要介護認定とは	<u>P20</u>
5	介護生活の力強い味方「ケアマネジャー」	<u>P 21</u>
6	介護サービスの種類 (介護保険で利用できるサービス・高齢者向けの住まい)	<u>P 22</u>
7	ちょっと気になるお金のこと (給与・各種手当・介護休業給付金・介護の費用)	<u>P 24</u>
8	介護者として想定してみる (介護に直面する“前”から把握しておくこと)	<u>P 25</u>
9	介護の“難関”～「認知症」を考える	<u>P 26</u>
10	両立支援のポイント（組織編）	<u>P 29</u> ・ <u>31</u>
11	両立のポイント（本人編）	<u>P 30</u>
12	職員体験談（仕事と介護の両立の様子）	<u>P 33</u>

※掲載している制度の内容は、平成30年2月時点のものです

1	時期	取組内容	関係者
	介護前 (直面する前)	介護の制度を知る 想定してみる	本人・所属長 課員等

国の調査における「仕事と介護の両立不安を感じる原因」には「介護保険や職場の支援制度を知らない・わからない」が多くを占めます。

介護の事前準備で最も重要なのは、①介護サービスや職場の両立支援制度のしくみを知ること②相談先を知っておくこと③想定してみることです。

取組内容	取組者	内 容	両立支援 ハンド ブック 説明頁
介護のしくみを知る	職員全員	☒ 介護に関する職場の制度について知る (介護休暇・短期介護休暇・介護時間等) ☒ 介護サービスの基礎知識を知る (相談先・介護サービス利用までの流れ・介護サービスの種類・かかる費用の目安等) ☒ 「介護予防」の重要性について知る・取り組む (地域の集まり・趣味やボランティア等への社会参加が、介護予防や介護の進行防止に大変有効)	P9
想定してみる	職員全員	☒ 介護該当可能性のある人を想定する (自分の親族)(職場では誰が該当しそうか) ☒ 介護離職の「デメリット」を知る (離職後の経済的/心理的負担等) ☒ 普段からの働き方改革を進める	-

■まずは“介護先輩職員”から一言 ～職員アンケートより～

上司・職場
への期待

短期介護休暇の存在を知らず最後の1年のみ利用した。もっと介護に関わる制度を折に触れ周知してほしいと思った(50代男性)

長期間祖母や母の介護をしたが、周囲の理解を得られないと感じていた。上司等に相談しても何の解決策を示されず孤独だった。結果、帰宅できないほどの残業が必要な量の仕事が割り振られ死に目に会えなかったことを非常に後悔している(40代男性)

介護のフェーズ(局面)で精神的・肉体的状況は変わるので、上司にはそれを察することができる共感力が必要だと思う(40代男性)

職場、特に上司の理解がカギ。介護休暇を取得しようとしたが理解を得られなかった(50代男性)

男性も積極的に介護休暇を取得できる環境になるのが望ましい(50代男性)

実感・後悔・
アドバイス

仕事があったから介護もやっていった。自分自身の時間が全て介護の時間だったら厳しいと思う(50代女性)

仕事も大事ですが家族はもっと大事。介護休暇を取得して家族として大切な最後の時間を過ごしたかった(50代男性)

介護の大変さは経験してみないとわからないことが多く、自己嫌悪に陥ることも。家族だけで抱え込まず介護の専門家に早めに相談し、少しでも早く負担を軽減すべき(50代男性)

母親が亡くなった時に業務多忙で看病できなかった。自分の代わりはいないと思い込んでいたが、困ったときはお互い様と考えて周囲に相談すればよかったと反省している(50代男性)

1 介護に関する職場の両立支援制度

仕事と介護が両立しやすい環境を整えるため、様々な両立支援制度があります。自分自身が介護をするだけでなく、両立体制を整える手続きをするための期間としても利用できます。また、全日休業から部分休業、特別休暇まで幅広くあります。

(このプログラムでは主に、介護の中でも最も多い高齢者の介護事例を紹介していますが、対象家族の規定範囲は幅広く、様々な介護の場合で活用できます。)

■ 1-1 介護に関する休暇・休業制度

	名称	概要	期間や内容	取得単位	給与への影響	介護休業手当金
1	介護休暇 (休業等)	介護のための休業や短時間勤務など	6月以内 (3回まで分割可能)	1日/ 1時間/ 15分	あり (減)	○
2	短期介護休暇 (特別休暇)	介護・通院付添・各種手続き代行・その他必要な世話	年5日以内 (2人以上は10日)	1日/ 1時間/ 15分	なし	×
3	介護時間 (部分休業)	介護のための短時間勤務 (1日2時間以内)	3年 (利用開始日から起算して連続する3年)	30分	あり (減)	×

※「介護休暇」と「介護時間」は同時期に重複して取得することはできません

※制度の詳細は「育児・介護のための両立支援ハンドブック」P9～参照

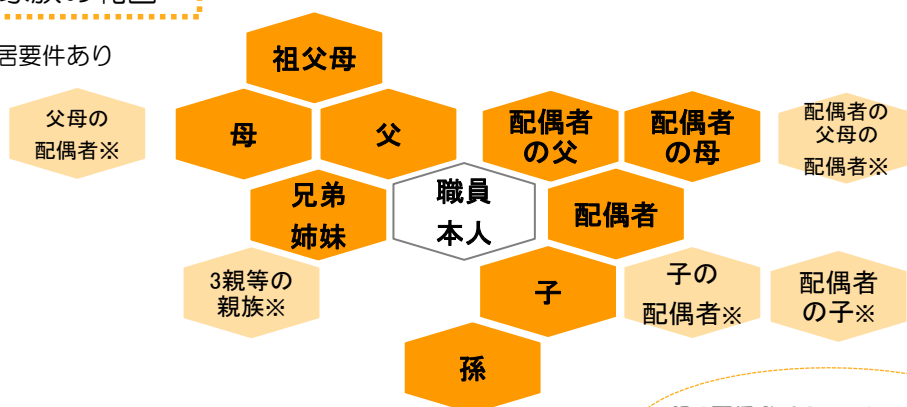
■ 1-2 介護休暇等の取得要件

「要介護状態」の対象家族を介護する場合

(要介護状態：職員が配偶者や父母、子等の家族を、負傷・疾病・老齢等により2週間以上にわたって介護をする必要がある場合。配偶者とは、届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)

対象家族の範囲

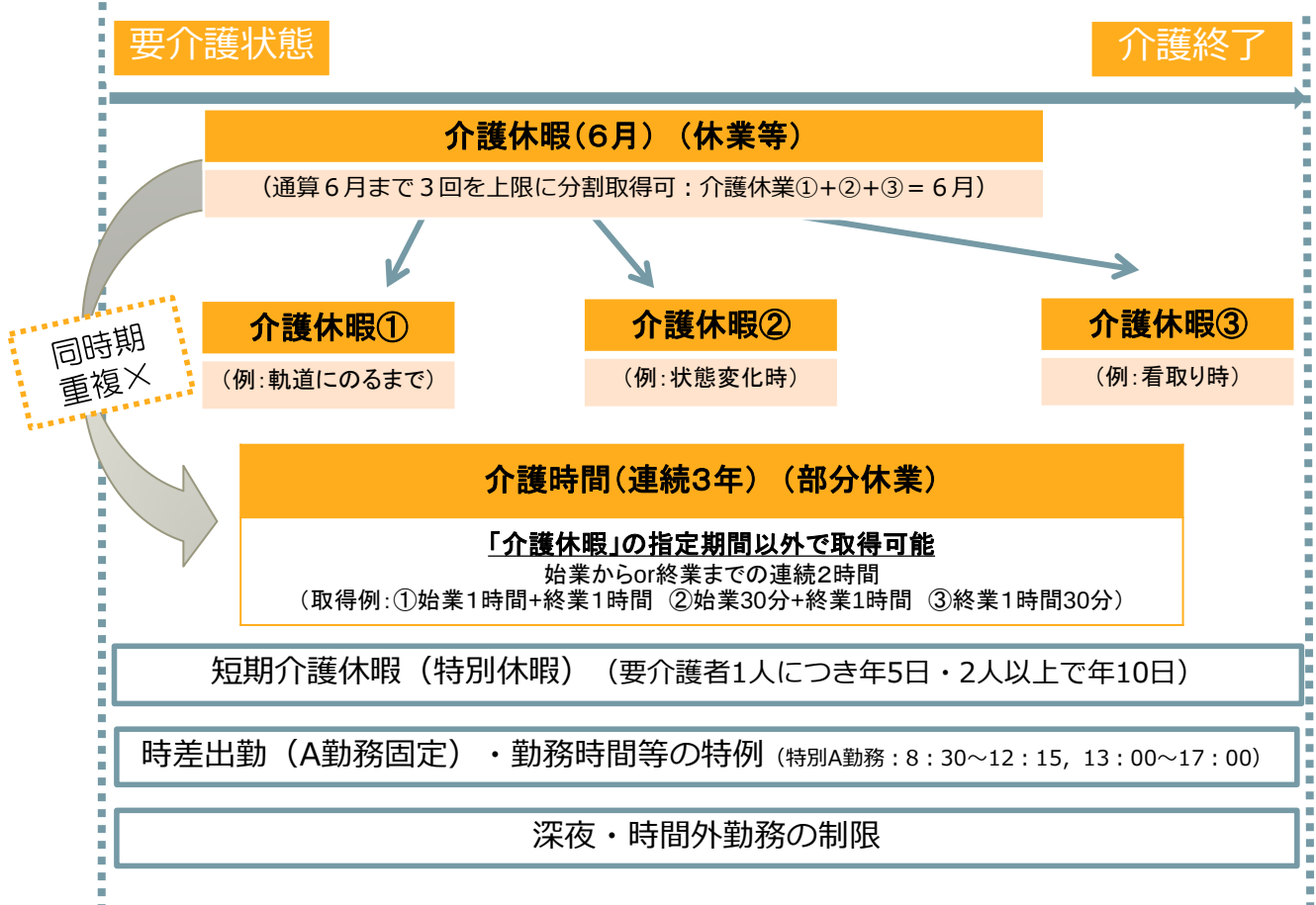
※…同居要件あり



親や配偶者だけでなく、
祖父母、子ども、孫、兄弟姉妹などの
介護でも広く利用できます！

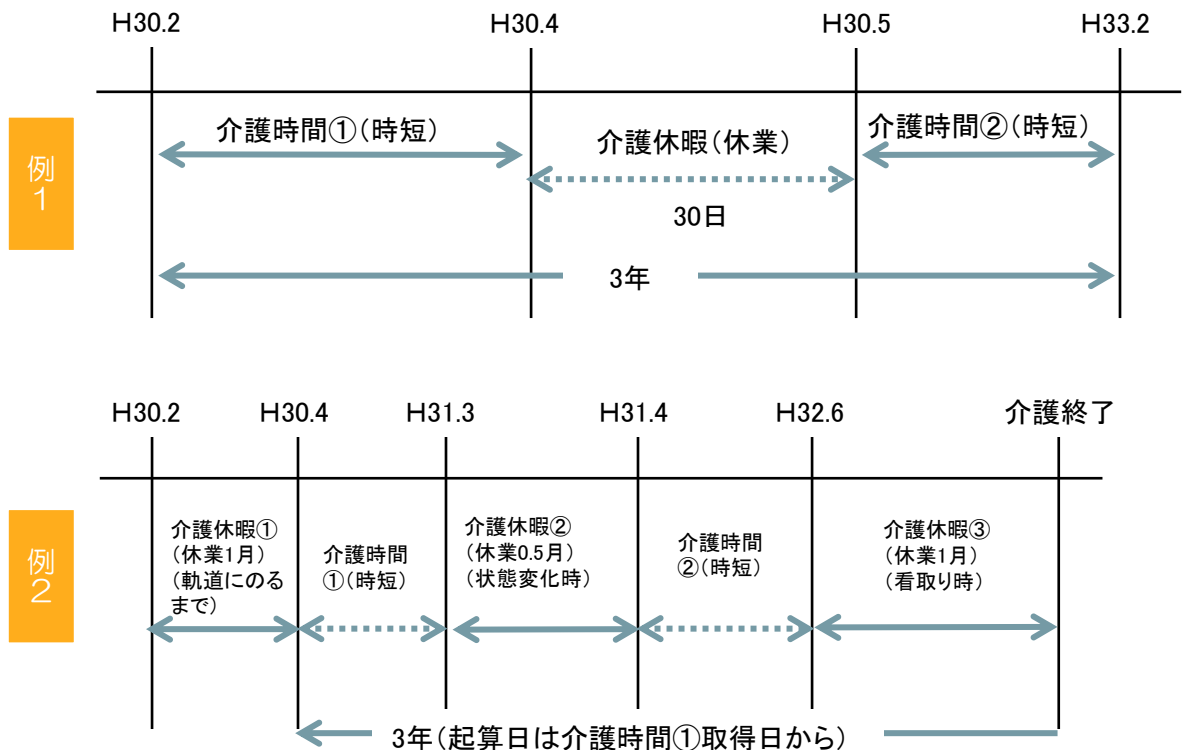


■ 1-3 両立支援制度の全体イメージ図



■ 1-4 取得方法の例

(状況に合わせ、介護休暇と介護時間をはさめて取得することができます)



2 高齢者のことはどこに相談する？

多くの人が「高齢者のことで相談したいけど、どうしたらよいか分からない」「いつまでも元気に暮らして欲しいがどうすれば…」「“介護予防”は何から始めたらいい？」「介護に関する知識がゼロでまったくわからない」の状態からスタートしています。

そんなときに頼りになるのが「地域包括支援センター」などの公的な相談機関。

独りで悩むより、介護のプロへすみやかに相談するのが、すばやい解決のコツ！

■2-1 まず「地域包括支援センター」へ相談する

■地域包括支援センター

～高齢者のことなら何でもOK！まず最初に相談する場所～

概要	☑地域の高齢者が健康で安心して暮らせるように、総合的に高齢者を支援するための公的機関 ☑保健、医療、福祉の専門家である保健師（看護師），社会福祉士，主任ケアマネジャーなどのスタッフがいる ☑スタッフそれぞれの得意分野を生かして連携をとりながら，相談の内容に応じて，具体的な解決策を提案 ☑介護相談のほか，介護予防のための様々な勉強会，教室，講習会，権利擁護，高齢者虐待，成年後見制度など，幅広く相談に応じている
運営主体	☑市町村や市町村が委託する組織により運営
相談費用	☑無料
相談受付内容	☑「最近ちょっとおかしい？」についての不安や悩み （例「できないことが増えた」「最近ちょっと気になる行動がある」「家の中に引きこもりがち」「怒りっぽくなったetc…」） ☑介護予防の取組みの情報提供 （地域の集まり，趣味，ボランティアetc…積極的な社会参加が介護予防の力ギ！） ☑福祉サービスの説明，申請，手続代行 ☑介護保険の説明と認定の申請代行 ☑介護全般に関する相談 ☑在宅生活に関する相談 ☑保健サービスの相談，申請手続きの調整 ☑保健，医療に関する助言 ☑高齢者向け施設への相談・助言など
盛岡市にはどこにある？	☑次ページ参照（介護支援センターもあわせ19箇所）
どこのセンターにいけばいい？	☑高齢者の自宅近くの地域包括支援センターへ

いわば，高齢者の「よろず相談所」！
相談のタイミングは「気になったとき」！
解決の糸口を一緒に探してくれるはず！
（早め早めの気づきが，介護予防や症状の改善につながります）



■2-2 盛岡市の「地域包括支援センター」「介護支援センター」

高齢者の介護や在宅生活の悩みごとなど、さまざまな相談に応じます。

窓口や訪問の対応は、月曜日から金曜日の9時から19時まで、土曜日は9時から12時まで。
(緊急の場合は、地域包括支援センターで24時間電話対応します。)

①地域包括支援センター（盛岡市）～介護全般から虐待や成年後見制度まで幅広く

事業所名	住所	電話番号	担当地区
盛岡駅西口地域包括支援センター	盛岡駅西通一丁目2-2	019-606-3361	桜城・西厨川
浅岸和敬荘地域包括支援センター	浅岸三丁目23-50	019-622-1711	山岸・米内
松園・緑が丘地域包括支援センター	西松園二丁目5-1	019-663-8181	松園
五月園地域包括支援センター	東山二丁目5-19	019-613-6161	中野・築川
青山和敬荘地域包括支援センター	南青山町13-30	019-648-8622	青山・東厨川
みたけ・北厨川地域包括支援センター	月が丘三丁目7-5	019-648-8834	みたけ・北厨川
イーハトーブ地域包括支援センター	本宮一丁目6-48	019-636-3720	仙北・本宮
地域包括支援センター川久保	津志田26-30-1	019-635-1682	津志田
玉山地域包括支援センター	好摩字夏間木70-190	019-682-0088	好摩・巻堀

②介護支援センター（盛岡市）～介護全般の相談（地域包括支援センターと連携しています）

事業所名	住所	電話番号	担当地区
上田介護支援センター	上田一丁目3-43	019-604-1335	仁王・上田
ケアガーデン高松公園介護支援センター	上田字毛無森2-7	019-665-2175	緑が丘
ヴィラ加賀野介護支援センター	加賀野三丁目1-6	019-651-5723	加賀野・城南
城南介護支援センター	神明町8-4	019-621-1215	城南・杜陵・大慈寺
おでんせ介護支援センター	上厨川字横長根76-1	019-648-0621	土淵
千年苑介護支援センター	上太田穴口53	019-658-1190	太田・繋
都南あけぼの荘介護支援センター	湯沢4-25-1	019-639-2528	飯岡
飯岡介護支援センター	永井14-15-1	019-605-7077	見前・永井
希望の里介護支援センター	乙部5-41-1	019-696-4386	乙部
秀峰苑介護支援センター	下田字石羽根99-901	019-683-1526	渋民・玉山・薮川

3 介護サービス利用の流れ

介護が必要になった「そのとき」、実際に介護サービスを受けるにはこういった手続きが必要なのでしょうか？おおまかな流れを把握しておきましょう。

1 まずは相談

介護に関することで困ったら、まずは住まいの地域にある「地域包括支援センター」などの相談機関に相談しましょう。専門職による適切なアドバイスや支援が受けられます。

原則65歳以上の方
(40～64歳の方は16の疾病（特定疾病）がある方)

2 要介護認定の申請

OR

2 基本チェックリスト

市区町村の介護保険担当窓口で申請します。
(盛岡市では、地域包括支援センター・介護支援センター、居宅介護支援事業所でも受付)。訪問調査と主治医意見書をもとに、介護認定審査会で審査・判定・要介護要支援度が決定します。

生活機能や運動機能、栄養状態など日常生活の様子をチェックします。生活機能の低下が認められ、要支援・要介護状態となるおそれが高い方等が「介護予防・生活支援サービス事業」を利用します。

※チェックリストは下記参照

http://www.city.morioka.iwate.jp/res/projects/default_project/page/001/018/833/checklist.pdf

約1ヶ月

3 要介護認定

3 サービス事業対象者 (「介護予防・日常生活支援総合事業」)

ケアマネジャー選定

4 ケアプラン作成

本人や家族の意向、専門職の助言もふまえ、どのサービスをどれくらい利用するかを決める「ケアプラン(介護サービス計画)」をケアマネジャー(介護支援専門員)と作成します。

5 サービス利用開始

サービスを提供する事業者と契約を結び、サービスを利用します。費用の1割(所得に応じて2～3割)や居住費・食費などが自己負担となります。

6 状態が変化したら

現在の要介護認定の有効期間内であれば、いつでも区分変更申請をすることができます。まずは、担当のケアマネジャーに相談しましょう。

7 要介護認定の更新や サービスの見直し

要介護認定には有効期間があり、切れ目のないように更新手続きをする必要があります。ケアマネジャーと相談しましょう。

【要介護認定の有効期間】

■新規、変更：原則6ヶ月(状態に応じ3～12ヶ月)

■更新：原則12ヶ月(状態に応じ3～24ヶ月)

(今後の法改正で有効期間が変更になる可能性あり)

4 「要介護認定」とは

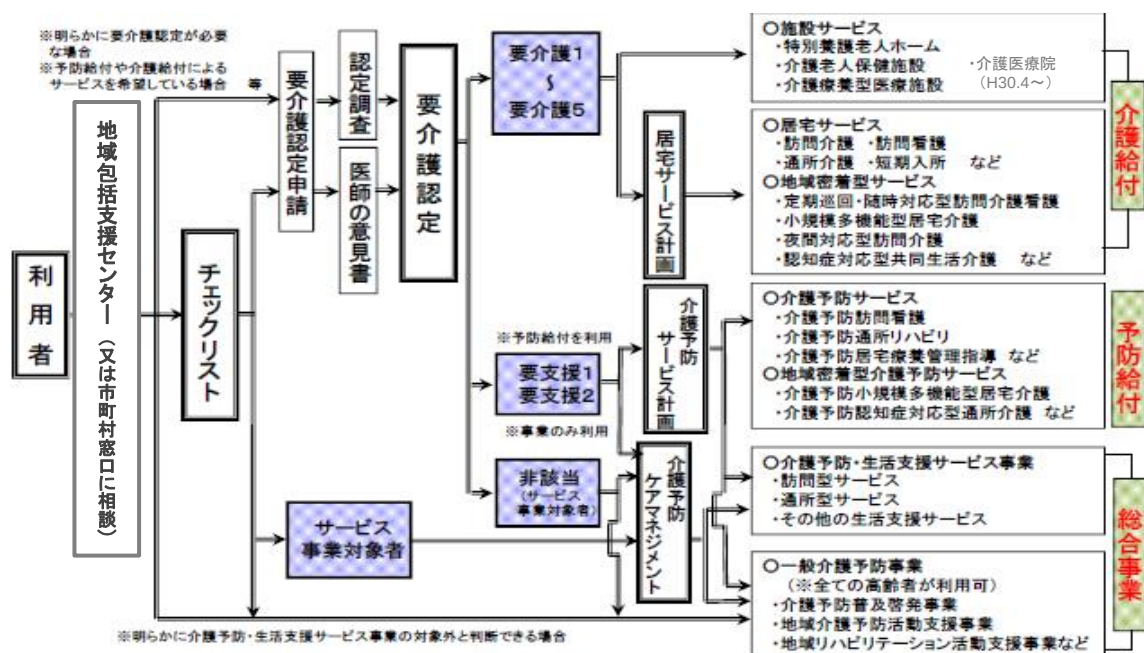
要介護認定は、申請者が生活する上で必要な「介護の手間」を判定する仕組みで、要支援（1～2）・要介護（1～5）までの7段階があります。（要介護度は病気の重症度ではなく、必要とされる介護の量で決まります。）要介護認定区分によって、利用できるサービスや月々の利用限度額が決まります。

また、要介護認定されなくても支援が必要な人が利用できる「介護予防・日常生活支援総合事業」が盛岡市では平成29年4月よりスタートし、サービスの内容がより多様化しました。

	要介護状態	どんな状態？（心身の状態の例）	1ヶ月の利用限度額 （盛岡市の居宅サービスの場合）
軽度 ↑ ↓ 重度	要支援1	日常生活はほぼ自分で行うことが可能であるが、要介護状態とならないために、予防に重点をおいた何らかの支援を要する状態	50,030円
	要支援2	要介護状態までには至らないが、要支援1よりはわずかに日常生活動作が低下し、これ以上の介護を要するようにならないために、予防に重点を置いた何らかの支援を要する状態	104,730円
	要介護1	立ち上がりや歩行が不安定 排泄・入浴などで見守りや一部介助が必要	166,920円
	要介護2	立ち上がりや歩行が不安定 排泄・入浴などで一部または全面的な介助が必要	196,160円
	要介護3	立ち上がりや歩行が自力では困難 身の回り全般に一部または全面的な介助が必要	269,310円
	要介護4	日常生活全般に一部または全面的な介助が必要	308,060円
	要介護5	日常生活全般に全面的な介助が必要	360,650円

出典：盛岡市保健福祉部介護保険課資料

（介護サービス利用の流れ）



出典：厚生労働省ホームページ (http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/201602kaigohokenntoha_2.pdf) を一部改変

5 介護生活の力強い味方「ケアマネジャー」

要介護認定等が決定したあと、具体的にどんな介護サービスを受けるかを決める「ケアプラン」を作成します。ケアプランはその人のニーズや状態により千差万別！

そのとき頼りになるのが「ケアマネジャー」。

介護の始まりから終わりまで、介護する人の“専属のサポーター”として寄り添い支援してくれる、頼もしいキーパーソンです。

■ケアマネジャー（介護支援専門員）（“ケアマネ”）	
ケアマネジャーの概要	☑個々の利用者が最適なケアを受けられるように、様々なサービス等をコーディネートする役割 ☑ケアマネの所属事務所が「居宅介護支援事業所」 ☑ケアマネ資格は公的資格（各都道府県で管轄、試験実施） ☑出身キャリアは様々なため（ホームヘルパー、看護師、介護福祉士、理学療法士、栄養士…等）得意分野が異なる
ケアマネジャーの仕事	☑介護を必要とする人や家族の状況の適切な把握 ☑ケアプラン（サービス計画書）の作成 ☑介護サービスを提供する施設や事業者との調整 ☑介護サービスが適切に提供されているか定期的な確認
ケアマネジャーの選びかた	☑自分で選択・決定が基本原則 ☑「いいケアマネさんを探していますが、知っていますか？」 ☑地域包括支援センター等に相談 ☑友人知人の紹介や口コミ、インターネットで探す （注：市役所では特定のケアマネジャーを紹介することはしていない。居宅介護支援事業所の一覧は提供している）
ケアマネジャーを選ぶ時期	☑要介護認定がおりたら （認定後にすぐ動けるように情報収集は早めが◎。要介護認定の申請から決定まで約1ヶ月程度。）
ケアプラン（介護サービス計画書）とは	☑要介護認定後、介護サービスを受けるために作成するもの ☑ケアマネジャーに作成依頼をする（作成費用は無料） ☑利用する介護サービスの種類や内容、サービス事業者などを心身や状況に応じて組み合わせる ☑要支援1・2の人は「地域包括支援センター」に作成依頼 ☑要介護1～5の人は「居宅介護支援事業所」に作成依頼 ☑わからなかったら気軽に「地域包括支援センター」へ相談（施設の場合は施設のケアマネが担当）
ケアマネジャーにぜひ伝えておきたいこと	☑「働きながらの介護」を前提にしたケアプラン作成を依頼（出勤/帰宅時間、残業、出張、職場の休暇制度等は重要情報） ☑自分や家族の状況を積極的に伝える（心身の健康状況・親族を含めた協力体制・経済状況等）

出典：厚生労働省「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと」を元に作成
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html

6 介護サービスの種類

介護保険にもとづく介護サービスは全25種類53サービスもの種類があります。
介護の専門職であるケアマネジャーと相談しながら、ケアプランを作成し利用します。

※ここで掲載しているのは一部で、**掲載以外のサービスが多数あります。**
※また市町村独自のサービスや民間サービスもあります。



■6-1 介護保険で利用できるサービス

要介護

…“要介護”対象

要支援

…“要支援”対象

分類	目的	介護サービス
自宅で受けるサービス   	日常生活の手助けをしてもらいたい 要介護 要支援	☑訪問介護（介護予防） （ホームヘルパーによる入浴や排泄，食事の介助等の身体介護，炊事掃除などの生活援助） （通院等のための介助等（要介護のみ）） ☑訪問入浴（介護予防） （入浴設備を積んだ入浴車が自宅を訪問）
	自宅でリハビリや看護を受けたい 要介護 要支援	☑訪問リハビリテーション（介護予防） （理学療法士や作業療法士などによる機能訓練） ☑訪問看護（介護予防） （看護師等が訪問し，主治医の指示にもとづき療養上の世話や診療の補助を行う） ☑居宅療養管理指導（介護予防） （医師等による療養上の管理・指導）
	24時間対応してほしい 要介護	☑定期巡回，随時対応型訪問介護看護 （重度者をはじめとした要介護高齢者の在宅生活を支えるため，短時間の定期巡回型訪問と必要に応じた24時間随時対応を行う）
施設等にてかけて受けるサービス  	施設に通いたい 要介護 要支援	☑通所介護（介護予防） （デイサービスセンター等に通い，入浴，食事，排泄等日常生活上の支援や機能訓練を受ける） ☑通所リハビリテーション（介護予防） （介護老人保健施設や医療機関等で，理学療法士等による機能訓練を受ける）
	短期間施設に泊まりたい 要介護 要支援	☑短期入所生活介護（介護予防） （福祉系ショートステイ） ☑短期入所療養介護（介護予防） （医療系ショートステイ） （介護老人福祉施設や介護老人保健施設などへの短期間入所。家族の介護の負担軽減にも。）
生活環境を整えるためのサービス 	福祉用具を使いたい 要介護 要支援	☑福祉用具貸与（介護予防） ☑福祉用具購入費の支給（介護予防）
	自宅を改修したい 要介護 要支援	☑小規模な住宅改修費の支給（介護予防） （手すりの取り付け・段差の解消等）

分類	目的	介護サービス
施設等で生活しながら受けるサービス 	日常生活の世話をしてもらいたい 要介護	☑介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム） （常時介護が必要で、自宅での介護が困難な人が入所し日常生活上の世話や機能訓練、健康管理などが受けられる） ※原則要介護3～5の人
	リハビリを中心に受けたい 要介護	☑介護老人保健施設 （状態が安定している人が在宅復帰できるよう、医学的な管理のもとで、リハビリテーションや看護・介護が受けられる）
その他 （小規模で家族的雰囲気/市町村民のみ利用） 	通い・訪問・泊まりを組み合わせたい 要介護 要支援	☑小規模多機能型居宅介護（介護予防） （「通い」を中心に「訪問」「短期間の宿泊」を組み合わせ、介護や機能訓練が受けられる）
	認知症利用者に適したケアを受けたい 要介護 要支援	☑認知症対応型通所介護（介護予防） （認知症のある人がデイサービスセンター等に通い、日常生活上の支援や機能訓練などが受けられる） ☑認知症対応型共同生活介護（介護予防） （軽度認知症のある人が共同生活を営む住居“グループホーム”において入浴・食事、排泄などの介護や機能訓練を受けられる） ※要支援1の人は利用できない

資料：盛岡市ホームページ（<http://www.city.morioka.iwate.jp/kenkou/kaigoiryo/kaigohoken/1003648.html>）
 厚生労働省ホームページ（<http://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/publish/>）

■6-2 その他の高齢者向けの「住まい」（例）

介護保険以外の施設でも、介護のための様々な「住まい」があります。必要に応じて訪問介護などの介護サービスと組み合わせて利用できます。

種類	運営	特徴	費用
ケアハウス（軽費老人ホーム）	社会福祉法人 地方自治体 民間企業等	低額な料金で入所させ、食事の提供 その他日常生活に必要なサービスを提供	比較的安い
有料老人ホーム	民間企業等	介護付き/住宅型/健康型 （サービスや介護の内容は施設によって多種多様。「特定施設入居者生活介護」の指定を受けた有料老人ホームなどでは、公的な介護サービスとして施設から介護や食事や入浴などの日常生活の支援を受けることができる）	公的介護施設より比較的高い （入居一時金や利用料金など）
サービス付き高齢者向け住宅（サ高住）	民間企業等	バリアフリー対応など“高齢者用の賃貸住宅”。安否確認・生活相談等のサービスを提供。 （介護は別途外部と個別契約する場合が多い）	一般の賃貸住宅よりやや高いが 有料老人ホームよりは安い

7 ちょっと気になるお金のこと

介護の仕組みは少しずつ見えてきたけれど…

実際に介護休暇を取得すると、給与にどれだけ影響がでるのか？

介護休業手当金はどれくらい支給になるのか？

介護サービスにかかるお金はどれくらいかかるのか？

あらかじめ想定しておくで、いざとなっても慌てません。



■（例）標準報酬月額が47万円（給料月額39万円程度）の職員が 20日間介護休暇を取得した場合

給与

- 勤務しない1時間につき1時間あたりの給与額が減額
＝1日あたり 約18,000円減額

勤勉手当

- 介護休暇の30日超の期間を勤務期間から除算
＝20日間なので影響なし！

介護休業 手当金

- 共済組合から介護休業手当金が支給（勤務しない1日あたり）
＝1日あたり 約14,300円支給

介護の費用 （月額目安）

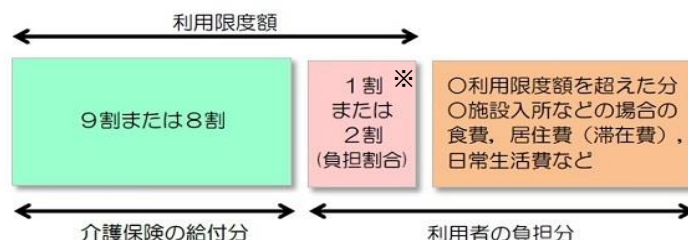
- 在宅介護の場合＝約50,000円～70,000円
- 施設入所の場合＝約50,000円～120,000円（個室の場合）
（洗濯代など日常生活費は別途）

出典（在宅）：2013/2016年 公益財団法人家計経済研究所調
（施設）：盛岡市ホームページ <http://www.city.morioka.iwate.jp/kenkou/kaigoiryo/kaigohoken/1003650.html>

◎介護サービスの利用料について

介護サービスには利用限度額があり、限度額の範囲内でかかった費用の1～2割※を自己負担します。（施設サービスに利用限度額はなし。）

※H30.8～現役世代並み所得者は3割に改正



出典：盛岡市ホームページ（<http://www.city.morioka.iwate.jp/kenkou/kaigoiryo/kaigohoken/1003650.html>）

8 介護者として想定してみる

突然、介護に直面しても困らないために、親が元気なうちから把握しておきたいことがあります。「その時」がきても冷静に対応できるとともに、実際にケアプランをたてるときにも、大変役立つ情報となります。

例：親の場合	チェックリスト (介護に直面する「前」から把握しておくことが大事)
生活環境	☒ 高齢になって困っていることや不便に感じていることは何か
	☒ 親の経済状況について（年金や生活費など月々の収支状況）
	☒ 親の財産状況について（預貯金・株・保険・年金など）
	☒ 大切な書類はどこにあるか (健康保険証・介護保険証・病院の診察券・通帳・印鑑…等)
趣味嗜好	☒ 趣味や楽しみ、得意なことは何か
	☒ 好きな食べ物や飲み物は何か
周囲の環境	☒ 近所の友人・知人や地域の活動仲間の名前と連絡先
	☒ 普段から家族以外で安否を確認できる人の有無や連絡先 (親戚、地域の民生委員や配達員など)
現在の状態	☒ 食事のとり方について（回数・量・内容） ☒ 耳の聞こえ方はどうか ☒ トイレ・排泄について ☒ 動く様子（歩き方・速度・つまづく・転ぶ） ☒ 物忘れの傾向（同じものを買いこんでいないかなど）
既往歴や かかりつけ医	☒ 既往歴と血圧 ☒ 現在服用している薬やサプリメント ☒ かかりつけ医と通院回数
介護の希望	☒ 介護が必要になったら、誰とどのように暮らしたいか (在宅介護がいいか、介護施設に入りたいか)
	☒ 最期はどこで暮らしたいか。延命治療を希望しているか。
家族・親族との 情報共有	☒ 上記の情報を家族・親族と共有する、意向を確認しあう ☒ 一人で抱え込まず役割分担を！

出典：厚生労働省「「親が元気なうちから把握しておくべきこと」チェックリスト」を元にして作成
(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsuu/model.html)

必見！

介護の備えで最も“効果”のあること、それは…「介護予防」

年を重ねると誰もが体や心に変化（老化）を感じるもの。だからといって身の回りのことや家事、外出等をしなくなると過度な老化を招き、生活機能はますます低下！元気で自立した生活を長く継続できるよう、次のような視点で予防に取り組むことが、実は備えに最も効果的！

例) ☒ 運動(健康体操・筋力向上等の教室開催中！) ☒ 健診受診・予防接種・病気の治療と重症化予防
☒ 口腔ケア(おいしく食べられる＝元気に生きる) ☒ バランスよい食事(主食・主菜・副菜をそろえて)
☒ 地域の集まり・趣味の会などに参加 ☒ 何らかの役割を担ってもらう！
 (「“社会とのつながり”の度合いが高いほど認知症予防に効果的」という国の研究があります)



9 介護の“難関”～「認知症」を考える



■あと数年で「65歳以上の5人に1人」が認知症になる時代に！

最近「あれ、おかしいな？」と思う言動が増える。できないことが増え、理解不能な言動が多くなり、日に日にこれまで知っていた姿と変わってしまう…

介護者にも要介護者にも大きな不安や負担を与えるこの症状は、かつては痴呆といわれた「認知症」。突然発症するのではなく、徐々に進行する脳の病気で、高齢者ならば誰でも発症する可能性があります。

厚生労働省の調査では、2025年の認知症患者は、65歳以上の5人に1人（約700万人）に急増するという推計値があり、社会全体で認知症患者を理解し支える必要があります。

病気への正しい理解をもつこと、症状を早期に発見し適切な治療と対応を行うこと、そして認知症の人が認知症とともに、その人らしくいきいきと輝く生活が送れるよう、寄り添い支援することがますます求められています。

■認知症のサイン（初期の代表例）

- ☑同じことを何度も言う・聞く
- ☑忘れ物、探し物が多い
- ☑料理を焦がすなど失敗が増える
- ☑みだしなみに構わなくなる
- ☑落ち着きなく怒りっぽく頑固になる
- ☑簡単な計算に時間がかかる
- ☑約束の日時や場所を間違える

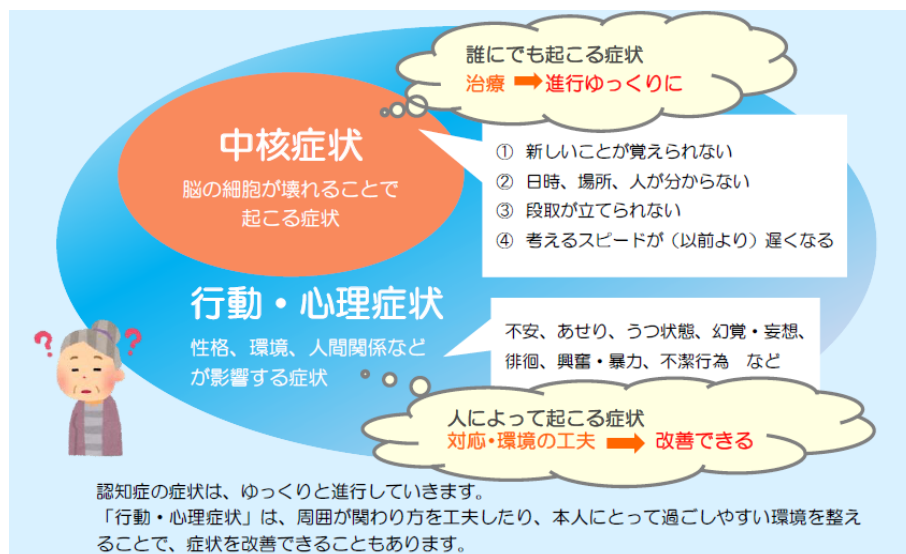
■病院は何科に行けばいいか

- ☑かかりつけ医や「もの忘れ相談医（盛岡市医師会認定）」に相談
- ☑神経内科、神経科、精神科、老年科、脳神経外科、など
- ☑内科でも受診できる場合がある
（認知症診断ができるかどうかを要確認）

**早期発見と適切な治療や対応で、
症状の軽減につながることもあります**

■認知症の主な症状

認知症の症状は、脳の細胞が壊れることで起こる「中核症状」と、本人の性格や人間関係、周囲の対応・環境によって本人が不安や戸惑いを感じることで起こる「行動・心理症状」があります。



出典：盛岡市ホームページ「認知症みまMori（盛）ネット 盛岡市もの忘れあんしん相談ガイド（認知症ケアパス）」
(<http://www.city.morioka.iwate.jp/kenkou/koreifukushi/1006417.html>)

■ 認知症介護に向き合うヒント

認知症の方の介護は「大変・過酷」というイメージで語られることが多いですが、その人らしさを尊重し「あなたを大事にしている」という気持ちが伝わる支援のありかたが、本人にも介護者にもよい影響を与えることがわかってきています。

近年の脳科学研究で、認知症によって記憶力が低下しても、感情はなくなるわけではなく、むしろ敏感になることが明らかになっています。理解できない言動があっても「否定しない」など、認知症の方と接するときのコツが色々あるようです。

認知症の方と接する時のポイント～病気よりも本人に目を向けて～

もの忘れが増えたり、今までできていたことができなくなるなどの変化に、本人が一番混乱しています。家族の人や周りの人との関係を保つのが難しくなってしまうことを理解しましょう。進行しても今まで生きてきた誇りや豊かな感情は保たれています。本人の気持ちに寄り添いながら接していくことが大切です。

認知症になっても、これまでのように、普通に接して欲しい。



本人の気持ち
(価値観・習慣・思い出・得意なこと・好きなことなど・本人らしさを大切に)

●否定より肯定から

間違いや失敗は、怒らず「大丈夫」と声をかけましょう。つじつまが合わない話も、いったん受けとめましょう。

●心地よく、安心できるコミュニケーション

笑顔で穏やかに、声をかけましょう。急がせず、本人のペースに合わせます。

●できることを尊重しましょう

まずは見守り、本人ができないこと、困っていることを見極めて、さりげなく手助けしましょう。できることはたくさんあります。

●家庭や地域、友人とのつながりを保つ

家庭や地域で役割をもって、必要とされていると本人が感じられることが、進行を遅らせることにもつながります。

出典：盛岡市ホームページ「認知症みまMori(盛)ネット 盛岡市もの忘れあんしん相談ガイド(認知症ケアパス)」
(<http://www.city.morioka.iwate.jp/kenkou/koreifukushi/1006417.html>)

認知症介護に向き合う勇気や覚悟、コツを得るには、体験者や専門家の話を聞くのも効果的！例えば…



認知症カフェとは？

「認知症の人やその家族、地域住民、専門職など、誰でも参加できる、みんなが集う場」です。参加者が自身の経験を語ったり、相談をしたり、情報交換を通して認知症に向き合っています。認知症の本人と家族の居場所がここに 있습니다。(情報は平成29年12月現在、ますます増加中！)

思いやりカフェ

(桜城老人福祉センター/大通三)

カフェ結

(康楽苑or未来の風せいわ病院/手代森9)

おはなカフェ

(特別養護老人ホームサントウン松園/北松園四)

ひまわりのカフェ

(盛岡市総合福祉センター/若園町)

ケアラズ寺町カフェ

(専立寺/名須川町)

いちご会

(第二のわが家「黒石野」デイサービスセンター/黒石野一)

カフェ・ド・みたけ

(デイサービスきさいや/みたけ6)

ゆざわの森カフェ

(寄り合い処オーバ/湯沢団地内)

ケアカフェ見前

(愛ケアセンター東見前/東見前8)

どんぐりのカフェ

(一ノ倉邸/安倍館町)

※開催日時・内容・問い合わせ先は下記URLか盛岡市長寿社会課まで！
<http://www.city.morioka.iwate.jp/kenkou/koreifukushi/1006417.html>

2	時期	取組内容	関係者
	介護発生 ～介護初期まで	両立体制を整える	本人・所属長 課員等

「そのとき」は急に訪れます。まずは適切な初動をとるとともに、介護をしながら働ける両立体制づくりを、組織一丸となって整えましょう。

もし「介護を理由に退職したい」と相談されたら…

【上司がまず取り組む三カ条】

- ①本人の話を良く聞く
- ②「介護サービス利用で両立できる、組織として支援する」ことを伝える
- ③現在、介護の専門家(地域包括支援センター等)に相談しているか確認する

取組内容	取組者	内 容	両立支援 ハンド ブック 説明頁
介護方針を 決定する	本人	☒ 「地域包括支援センター」等に相談する ☒ 今後の介護方針を決める ☒ 上司・職場に介護を行うことを伝える ☒ 休暇等の利用について相談する (所属長等・職員課人事係)	P9
必要な 両立支援体制を 整える	上司 職場 本人	☒ 組織として「仕事と介護の両立を支援する」 姿勢であることを伝える ☒ 職員が直面している状況と課題を把握する ☒ どのような働き方を望んでいるか確認する ☒ 介護サービス利用手続きがどこまで済んで いるか確認する	-
介護休暇等 申請	本人 所属長 庶務担当者	☒ 短期介護休暇の申請(人事庶務システム) (特別休暇-短期介護休暇) (添付書類:「要介護者の状態等申出書」(様式集)) を所属長経由し職員課長へ報告) ☒ 介護休暇、介護時間の申請(紙決裁) (介護休暇整理票(様式集))により所属長経由し職員 課長合議) (添付書類:医師の診断書や要介護認定時の書類等、 要介護者の状態がわかる書類)	P9 ～10

「介護休暇整理表」「要介護者の状態等申出書」(様式集)

Check!

再度確認しておきましょう

職場の両立支援制度(休暇等)	P15
高齢者・介護のことで困ったときの相談先	P17
介護サービス利用の流れ	P19
両立支援のポイント	P29～32
実際の両立事例(職員体験談)	P33

1 両立支援のポイント（組織編）

誰もが直面しうるこの一大事を、仕事と同様に「プロジェクト」として捉え、組織一丸になって乗り切りましょう。また、管理職を中心とするこの組織マネジメントの取り組みが、職場全体に「見える」「伝わる」「わかる」ようにすることも大事です。（部下が“安心”します）

■ 初期の気付き～介護開始までの対応例

状況	介護前	専門家に相談	要介護認定の申請	要介護認定・ケアプラン作成	介護開始
職員（介護者）	☒ 気付く （高齢者の小さな変化～あれ、いつもと違う？を大事に） ☒ 介護予防 楽しみ・趣味・社会とのつながりが予防のカギ	☒ 早めに相談 （地域包括支援センター等やかかりつけ医など）	☒ 所属課と職員課に相談 （上司や職場へ両立のための体制相談→職員課人事係へ制度取得の相談）	☒ 各種手続き （ケアマネ選定・ケアプラン作成・事業所と契約等。日中の手続多い）	☒ 軌道に乗せる （本人・ケアマネ・サービス事業所とのコミュニケーション）
職場（上司）	☒ 状況把握（面談等を活用） ☒ 声がけ ☒ 休暇取得しやすい環境づくり	☒ 「支援する」姿勢の表明（これが一番大事） （介護離職せず両立できる・支援する力強いメッセージを） ☒ 職場内の理解の醸成（みんなで支える・誰もが経験する可能性がある） ☒ 両立支援制度の情報提供と手続（人事担当と連携） ☒ 働き方の調整（職場全体で再点検・誰かが急に休んでも回る組織づくり） ☒ 休暇のとりやすい環境づくり（対象職員だけでなく全職員）			
休暇等取得事例	年次休暇	年次休暇・短期介護休暇		介護休暇・介護時間・短期介護休暇・A勤務固定・特別A勤務・深夜/時間外等勤務の制限 等	

■ 両立支援の3つのポイント（組織編）

その1	<u>まずは「支援する」姿勢の表明</u> ・両立は職員個人で解決するには難しい課題。家庭の事情により能力発揮の機会を失うことは、本人だけでなく組織にとっても大きな損失。 ・職員の両立支援は、持続可能な組織作りのための“人材戦略”。（単なる福利厚生ではない）
その2	<u>職場内の理解と雰囲気醸成</u> ・介護は誰もが直面する可能性があり、互いに助け合うという認識を共有。 ・休暇をとりやすい、困ったことを相談しやすい、お互い様といい合える雰囲気づくりが重要。（もし自分が介護をする立場だったら？の想像力も大事）
その3	<u>職場環境・働き方の見直し</u> ・事務分掌や量、配置の見直し。特定の人だけに偏らないように！（介護職員だけでなく全ての職員の私生活も大事にする視点が前提） ・介護職員のフォローをしている職員への配慮や声掛け、評価も忘れずに ・状況に応じて代替臨時職員の配置協議等を積極的に行う



2 両立のポイント（本人編）

介護離職を防ぎ、仕事と介護の両立を可能にするには、職員本人にも取り組みのポイントがあります

■仕事と介護の両立の3つのポイント

その1	☑「介護を行っていること」を職場内で早めに共有する ・ 頻繁/急な休暇取得についても、介護理由だとわかれば職場の理解と協力を得やすい。 ・ 本人を支える職場の体制づくりについても早めの検討が必要なため、なるべく早く共有する。
その2	☑自分で「介護しすぎない」「ひとりで抱え込まない」（専門家に相談） ・ 介護の専門家ケアマネジャーと相談し、サービスを上手に利用する。 ・ 無理をして指令塔の自分が壊れてしまえば、介護は成り立たない。 ・ “介護うつ”は誰にでも起こる可能性がある。 ・ 自分自身のリフレッシュの時間は必須。プロの手を借り上手に手を抜く、介護から解放され休息できる時間をつくる。
その3	☑ご近所の方々と良好な関係を築く ・ 認知症状がある場合は、徘徊等で近所のお世話になることも。 ・ 普段からの積極的なあいさつや、ちょっとした会話がカギ。



■本人が感じる「よくある不安」と対応例

「今後の見通しがたたない不安」をどうする？

- ・ 介護は育児と違い、いつ終わるかが分からない。
- ・ だからこそ「短距離走」ではなく「長距離マラソン」のつもりで。
- ・ 「介護のプロ」ケアマネさんに相談しながら、周りの手を上手に借りて介護を。

「経済的不安」をどうする？

- ・ 介護に係る費用は、原則として要介護者の年金や預貯金でまかない、不足分を親族で分担するものと考えとよい。
- ・ 平時（普段）から親の資産状況を把握できるとGood！（→P26参照）

「仕事に支障がでる不安」をどうする？

- ・ 「職場に迷惑をかける」という思いを抱きがちだが、**離職せずに両立することが組織への貢献に**。周囲へ感謝の気持ちを伝えながらなんとか乗りきる。
- ・ 「人事評価や昇格等に影響がでるのでは？」と思いがちだが、介護休暇等を直接の原因として不利益な取扱を行うことは、原則として法違反。

3	時期	取組内容	関係者
	両立時	両立支援と活躍支援	所属長等

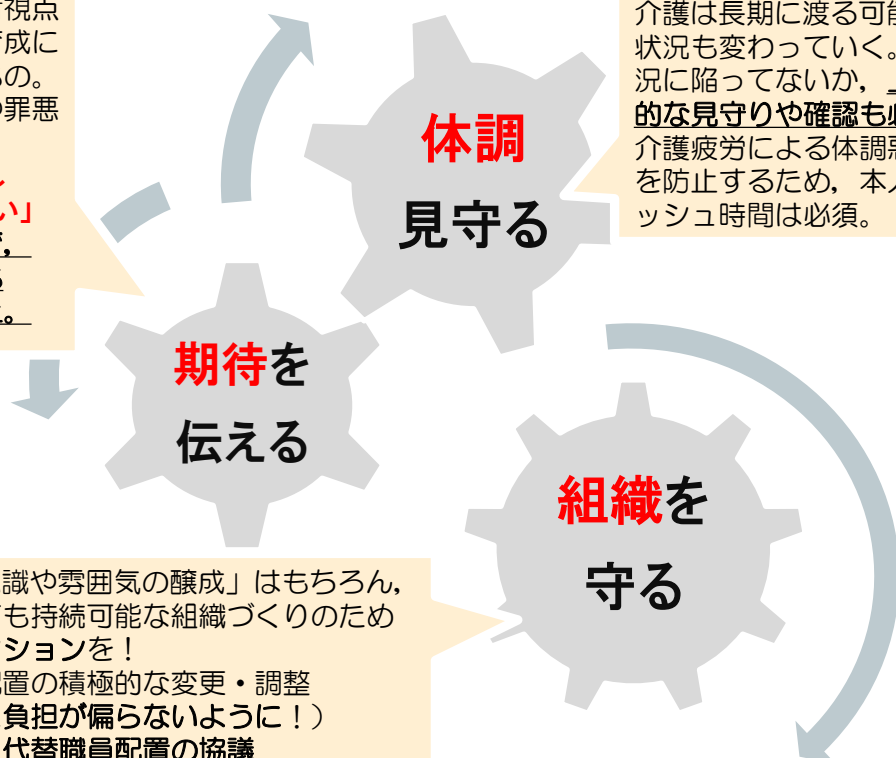
初期の混乱や手続きも少しづつ落ち着き、新しい生活のリズムも徐々に整い始める頃。
働く時間に制約はあっても、安心して就業継続できるとともに、介護をしながらも職場の戦力として期待し活躍できる環境づくりを進めましょう。

取組内容	取組者	内 容	両立支援 ハンド ブック 説明頁
両立支援と 活躍支援	所属長等	☒ 職員の心身の状態を見守る、確認する （介護疲労による「体調悪化」「介護うつ」等） ☒ 両立支援と活躍支援（面談等） （介護中でも“活躍できる”期待を示す）	-
職場体制の 整備 （仕事をまわすための 組織マネジメント）	所属長等	介護に直面しても持続可能な組織づくりのために ☒ 両立支援に対する職場の共通理解・雰囲気醸成 ☒ 事務分掌や配置の変更・調整・働き方の見直し （特定の人に偏らないように） ☒ 代替職員の配置協議（要職員課協議）	

1 所属長等が取り組むポイント（積極的なコミュニケーションとともに）

介護経験は、生活者視点で活躍でき、人材育成にもつながる貴重なもの。しかし本人は孤独や罪悪感を感じがち。

**「貴重な経験を活かし
さらに活躍したい」
期待を伝えることで、
時間制約があっても
パフォーマンス向上。**



介護は長期に渡る可能性があり、状況も変わっていく。困難な状況に陥っていないか、**上司の継続的な見守りや確認も必要。**
介護疲労による体調悪化やうつを防止するため、本人のリフレッシュ時間は必須。

「職場の共通認識や雰囲気醸成」はもちろん、介護に直面しても持続可能な組織づくりのための**具体的なアクションを！**

- ① 事務分掌や配置の積極的な変更・調整
（特定の人に負担が偏らないように！）
- ② 必要に応じた代替職員配置の協議
- ③ 普段から常に少しづつ働き方の改革を（次頁）

持続可能な職場づくりのための働き方改革実践事例の一部を紹介します。

これらの取組は、介護等で時間制約のある人だけではなく、地域活動・自己啓発・趣味など生活をより充実させたい人にとっても、「働きやすく、休みやすく、チームワークよく、意欲的に働けるようになった」という効果をもたらすことが実証されています。

1個の取り組みで1%の改善…一つ一つ積み重ね、職員一丸となって「誰もが活躍できる職場」を実現しましょう！

働き方の見直しの例

業務内容と現在のチーム戦力を把握

- 全ての業務の洗い出し
- 繁忙期の把握
- 誰が突然休んでも対応可能な状態か？

「仕事の属人化」を防ぐ(誰が休んでもOKに)

- マルチタスク化 (担当可能業務の増)
- 複数担当制 (ベテランと新人のペア等)
- 1つの業務工程を複数人でわけ
- 担当者の定期的なローテーション
- 組織メールでの収受 (またはCC活用)

仕事を「標準化」(誰でもできるように)

- 作業手順や手引きの作成
- 標準テンプレートを作成 (使い回す)
- 仕事の「見える化」 (共有フォルダ活用)
- 共有フォルダのルール作りと整理
- こまめな資料編綴

業務の優先順位をつける

- 「目玉・優先・緊急業務」の判断
- 「廃止できる業務」はないか
- 「省略/統廃合/簡素化」できないか
- 「一旦中止」で様子見 (問題なければ廃止)
(整理しないと仕事はどんどん増加)

段取が命

- 年間/月/週スケジュール作成
- 締切日/着手日の適切な設定
(割込仕事を考慮した日程調整)
- 完成イメージの確認 (過剰品質排除)
- 毎日のTODOリストの作成
- タイムマネジメント意識 (時間は有限)

迅速な意思決定

- 「協議のポイント」の明確化
- シンプル/要点を絞った資料作成と説明
- メリット/デメリット/コスト等の事前想定
- 参考/類似事例、要望等の情報収集

マネジメントの例

チーム内で助け合える仕組みづくり

- 月1/週1など定期ミーティングで進捗報告
(他のメンバーの仕事状況を知る)
- 滞っている部分の共有とコツの伝授
- 特定の人に偏らない業務調整

チームの課題共有と解決の場の設定

- 現在の課題を共有し解決を考える機会を！
例) 現在の業務の進め方で
①疑問・不安・不満があるところは？
②それをどのように解決していくか？

休暇取得しやすい雰囲気/体調気遣う

- 「全員が」休みやすい雰囲気醸成/声かけ
(例: 連休時の公平な休暇取得調整など)
- 眠れない食欲ない等の不調サインに注目
- 上司が率先して定時退庁、休暇取得！

工程/納期等の進捗管理と進捗支援

- 順調に進んでいるか？
- 詰まっている/困っているところは？
- 応援体制の構築など早期介入
- 事務分掌の再編等が効果的な場合も

意欲を引き出すために(生産性UPの要)

- 何のためにやるか、目的、背景、経緯、
目指す効果やゴールについての丁寧な説明
(→自ら工夫をするようになる。見守る我慢も必要)
- がんばれば手の届きそうなレベルの設定
- 具体的な行為や行動をほめる/注意する
(例: 今の〇〇はよかった/改善してほしい)
- 感謝と期待を伝える (役に立っている等)

権限委譲(もし管理職が介護に直面したら?)

- 補佐職の活躍の出番 (人材育成の機会)
- 補佐業務の一部をさらに下位に権限委譲
- 権限委譲と丸投げの違い (責任は委譲した人に)
- 確認と報告連絡相談などがますます重要

職員体験談～仕事と介護の両立の様子



実際に仕事と介護を両立した職員の体験談をインタビューしました。
家族の形が一つ一つ違うように、介護の形もそれぞれ異なりますが、仕事と介護の両立生活を想定するのに役立つ体験談ばかりです。

Case.1

認知症の母の介護

<50代男性、母(80代)と二人暮らし>

①きっかけと状況の変化(介護認定前)

いつもしっかりものの母が「ちょっとおかしいな？」と思う小さな出来事が起こり始めた。それから半年後、もの忘れもひどくなったため病院を受診したところ、「認知症の初期」と判断された。

次第に料理ができなくなり、ご飯を炊いても、食べ終わらないうちに次々と炊く。また、洗濯物を干す作業ができなくなり、途中で放置するように。昼食に弁当を用意するが、あまり食べず、日中は寝ているばかり。

職場が家から遠いので帰宅時間は遅い。優しく言おうと思うが、ついつい「どうして洗濯も干さないんだ、ご飯も食べないんだ」と怒ってしまう。週末はたまった家事に追われ疲労困憊。このままでは自分も倒れてしまう…と危機感を感じた。

②地域包括支援センターへ相談

病院を再度受診したところ、前回の受診(3ヶ月前)から急に認知症のステージが進んだとの診断だった。

地域包括支援センターに相談し、介護認定を受け、デイサービスを受けることに。ケアマネジャーさんに説明を受けながらケアプランをたてたが、この時点では実際これからどうなるのかイメージできなかった。本人はデイサービスには行きたくないと言うので、行けないときはどうしたらよいか悩んだ。また、手続きやケアマネジャーさんとの相談などに対応する時間がとれず、どうしても仕事を休めないときは親戚に頼んだ。

③介護サービス開始後～心がけたこと

サービスの利用が軌道にのるまでにはある程度時間がかかり、また状態の変化に応じて、ケアプランの変更も必要になった。そのため日中に必要な手続きがあり休暇を取得することが多かったが、職場が協力的だったことに非常に感謝している。職場の理解を得るため、事情をオープンにしていたことがよかったと思う。

また、早めに専門家に相談するのが重要。何でも1人で解決しようとせず、人の手を借りることが、結果的に母にも自分にも職場にもよい。お腹が痛いと病院を受診したところ、即入院手術となった。認知症で環境変化に慣れず入院生活に適應できないため、付き添いは不要だったが、まだ治療が必要な状態なのに病院から退院を勧められた。家で看護できないので途方にくれる。今後の見通しがたらず、不安とストレスでいっぱいだったが、ケアマネジャーさんと相談し、在宅生活ができるまでの方策を検討した。

最後に…自分自身の健康への配慮は後回しになりがちだが、睡眠時間や食事など体調管理に気をつけることが、介護のある生活を乗り切るコツ。既製品や外注で済ませられることもあるので上手く活用する。

両親の入院とその後実家での在宅介護

＜50代男性、父（80代）、母（80代）、実家は電車で1時間の市外＞

①市外在住両親の入院（介護の序章）

母が癌と診断され実家の近くの病院に入院。認知症もあったことから、病院から付き添いをつけることを依頼された。日中は父が、夜は自分が付き添うこととし、仕事が終わってから病院に駆けつけ、父と交替して病院に泊り、翌朝病院から電車で約1時間かけて職場に向かう生活が1ヵ月続いた。自分の食事や入浴の時間などをとるのがやっとで、自由な時間はほとんど無かった。

翌年の1月に母が盛岡の病院に転院し、手術を受けた。術後1ヵ月の入院が必要とされ、ここでも付き添いをつけるよう依頼された。付き添ってくれる人（家政婦さん）を探して何とか手配することできた。平日のみと考えていたところ、同時期に父が持病の肺疾患のため実家近くの病院に入院したことから、土日ともお願いすることとなり、付き添いにかかる費用が嵩み、医療費の何倍もかかってしまった。

仕事が終わると母の入院している病院に顔を出し、その後、実家近くの病院に入院している父の容態を確認してから実家へ帰り着くのは夜中になり、3～4時間の睡眠をとって翌朝、電車で職場へ出勤するといった状態だった。この頃から、体力的にも精神的にも疲れが出始めた。

②両親の介護開始、そして亡くなるまで

約1ヵ月後、両親が治療を終え同日に退院し、実家での療養が始まることとなるが、この時点まで、介護に関する手続きをとっておらず、急遽、実家の近所にある施設に連絡を取り、ケアマネジャーと接触し、介護認定の手続き（両親ともに）やヘルパーさんの手配等について、相談することとなる。要介護認定の程度が思ったほど高くなく、ヘルパーさんに平日に3度の食事の用意をお願いすることとなる（食材は休日に買出しをし、冷蔵庫に保管）。洗濯や入浴の世話などは、仕事が終わってから自分がやらなければならず、二人の介護を同時に行う大変さを痛感した。

術後3ヵ月後に、緩和ケア病棟で母は亡くなり、引き続き一人暮らしの父の介護は続く。平日は、ヘルパーさんが来てくれるが、週末は、家族が在宅であれば介護保険のヘルパーさんは来ない。また、何度か倒れて救急車を呼ぶ状況となり、急に仕事を休まなければいけない日もあった。母が亡くなった後、父はめっきり体力・気力がなくなり、入退院を繰り返すことになったが、付き添い不要であったことから、入院中は、多少気を抜ける時間があり、体力を温存することができたと思う。結局、母が亡くなって1年半後に、父は亡くなった。

母の発病から始まった盛岡と実家との往復は、約2年間続いたことになる。

③盛岡の家族

両親の介護期間中は、1週間に一度、それもほとんどが日帰りで盛岡の家に戻るといった状況で、家族と接する時間はほとんど無かった。また、母の容態が悪化した時期（亡くなる1ヶ月前）と、長女の大学受験とが重なり、介護の合い間をみて、大学受験、そしてアパート探しの付き添いのために上京したりと、目が回るほどの忙しさであった。（次ページに続く）

④ふりかえり(反省点)

高齢の両親の二人暮らしということで、近いうちに介護が必要との認識は持っていたが、頭の隅に、まだ大丈夫という甘い考えがあったことから、その時期が来た際の具体的な計画は全くなかったことが一番の反省点である。

介護には、体力・精神力そして金により、少なからず費用がかかる。自分の場合は、実家まで、実家から病院までの往復をほとんどをタクシーに頼らざるを得ない状況にあり、交通費だけで1日2万円を超えることもあった。もちろん、入院費、ヘルパーさんへの支払い、食材・日用品の確保などの出費もあり、親の年金だけでは到底まかなえないことから、自分のわずかな蓄えを取り崩しながらの生活であった。

ケアマネジャー、病院の相談員には、色々とアドバイスを頂いたが、ほとんど頼ることなく、自分一人の責任において介護にあたったことは、自分の首を絞めることとなり、親族等に甘えるところは甘えるべきだったと後になって気づかされたものである。

⑤仕事との両立・職場の理解

私の場合、介護期間中は、早い時期に職場の上司や同僚に事情を話し、理解を得ることができ、必要に応じて休ませてもらえた。急遽休暇をとらざるを得ない時にも、非常に申し訳なく辛かったが、上司や同僚にカバーしてもらい、感謝してもしきれないほどである。

介護に限ったことではないが、常日頃から自分の仕事の進捗状況を課内・係内で情報共有したり、資料の整理をこまめにしたりと、有事対応への心構えをしておかなければならないと感じた。

今後、そういう立場になった時、他人事と思わず、職場ではすべての職員の問題であるという認識を持ち、仕事と介護の両立のための情報や制度の理解を深められる環境づくり、相談体制の整備が必要であり、そのために日頃から、職場全体で考えていかなければならないと思う。

“突然直面する可能性がある”ことから、「介護」は「自然災害」と少し似ているところがあるかもしれません。

普段から全ての職員が「時間制約のある中で」働くトレーニングを積んでおくと、ワーク・ライフ・バランスが実現するだけでなく、いざ「有事」が発生しても、円滑に対応できる「危機管理」にもなります。



認知症の親父とくも膜下出血の母の介護

<50代男性、父(80代)、母(70代・継母)、平日は実家・週末は自宅との往復>

①介護のはじまり(母の入院)

東日本大震災の約2週間後、平成23年3月24日に母(72歳)が「くも膜下出血(脳卒中の一つ)」で倒れたのがきっかけだった。

宮古出身の母は、友人知人が行方不明や亡くなったなどの知らせを受けていて、心理的にストレスが重なっていたのだと思う。県立中央病院に搬送された。

入院した当初は意識が無く危篤が続いていた。医師からは「意識が戻らなければ治療の対象にはならない」といわれていたが、奇跡的に意識が戻り手術をすることができた。しかし手足に重い傷害が残り、反応は目をあける程度で、食事できず、胃ろうを作って流動食を胃に直接入れることで栄養を補給する状況だった。

母の入院により、家で独りになった父(84歳、以下親父)の日常の世話を誰かがしなければならなくなった。しかし私の姉や妹は東京で生活しており、頼むことができない。妻に協力して欲しかったが、妻もパートで仕事をしていたことや、家庭の問題を抱えていたことから(中学3年生の子の手に欠損の障害があり、級友との関係で傷つき不登校気味だった)、親父の世話は私が単身ですることになった。自宅と実家はどちらも市内だったが10キロ程度離れており、往復は自転車か、電車とバスを乗り継いでこなすこととなった。

②親父の様子～認知症だったとは知らなかった！

親父の食事の支度など日常の世話をするうちに、「なんかおかしいぞ？忘れている？」ということが多く起こった。夜、親父に「おやすみなさい」と言って寝たのに、朝起きて顔をあわせたときに「いつきたの？」と言われ「昨日から(実家に)いたよ」と説明したり…。

親父は認知症だった。しかしそれまで母が世話をしていたので気付かず、母からも何の相談も無く、姉妹も誰も知らなかった。母は私たちに心配をかけたくなかったのだろうか、「(自分たちのことよりも)子供や自分の家のことをしなさい」とよく言われていた。

認知症の度合いは、日常生活に多大な支障があるという程ではなかった。しかし昔のことはよく覚えているが、短期記憶はさっぱりという状態で、やや“ものぐさ”な感じになったり(風呂嫌いになり、入らなくてよい屁理屈を言う)、計算ができないのか、コンビニでおにぎりを買うとき、小銭があるのに必ず一万円札を出して精算したり(近所の人に目撃されて危ないと指摘される)、何回も会っているケアマネジャーさんを、押し売りに来た保険の外交員と勘違いをして追い返したり…(その事件後は必ず私が入口でケアマネジャーさんを迎えることにした)。凶暴とか世話が非常にかかる認知症ではなかったが、環境の変化には対応することができないので、施設に入るのは難しい状況だった。

③介護サービスの内容と親父の抵抗

朝に親父の朝食と昼食を作り、帰宅してから夕食を作るということをしていて、1人では仕事をしながら世話をするのが難しいので、地域包括支援センターに相談した。介護認定を受ける方向でケアマネジャーさんを紹介され、色々な介護サービスの提案をしてもらった。介護認定を受けた後に、デイサービスに週2回通ったり、家政婦さんにきてもらい昼食の世話をお願いしたり、週末(妻と子がいる)自宅に戻る時には、食事の配達サービスをお願いした。今思うとその時は必死になってやっていた。

当初、デイサービスを受けることを親父に説明したところ、怒って断られた。しかし説明されたこと自体を本人は忘れているので、本人の同意を得ずデイサービスを受けることにし、初回は私が付き添って開始した。最初は家族に怒っていた親父だったが、デイサービス施設の方が来て、誘われるままに出かけて行くところは「外面が良い」というか、「周囲の流れにあわせている」というか…結果としては助かった。(次ページへ続く)

④物忘れ対策～画用紙に必要なことを書いて貼る

母が倒れて入院したことを忘れて「“ばば”はどこにいったの？」と言うので、忘れて不安な気持ちにならないよう、物忘れ対策として、必要なことは目につくところに書いて貼ることにした。子供の落書き帳(四つ切画用紙サイズ)に、様々な色の太いサインペンで大きく書いた。

例えば、“ばば”がくも膜下出血で倒れて中央病院に入院したこと、デイサービスで人が来ること、家政婦さんが来るので中に入れること(家政婦さんは鍵を持っている)、食事の配達サービスが来るので食事を受け取ること…。とにかくいろいろなことを書いた。ある日、あんまり暑いのでエアコンを購入したが、風が自分に来ると言って、エアコンの噴出し口を力で無理やり閉めようとしていたので、「さわらないでください。壊れます。」と書いてエアコンの近くに貼ったりもした。

⑤職場の状況

介護当初は外郭団体に出向中だったが、職場に説明をして理解を得られ、介護休暇などを活用でき非常に助かった。また、市に復帰後も同様で、親父が転倒してひざを縫ったけがの通院にも介護休暇を利用でき助かった。

職場には私の状況を説明していたので、仕事のサポートや代わりは職場にお願いできたが、介護については私しかいなので、介護で休暇をとらなければならないときは割り切って休暇を頂いていた。上司・職場・係員の理解があって非常に助かった。

⑥親父の晩年の様子～後悔・思い出・大事な記憶

介護生活が始まって一年ちょっと過ぎた頃、親父のあごの下(首のあたり)が腫れているような感じがかり、病院を受診したところ「リンパ腫(血液のがん)」と診断された。

認知症もあるので入院による治療は難しく、通院による放射線治療による対処療法の治療となり通院介護などをしていたが、様態が悪化。自宅では介護が難しくなって内丸病院に入院となり、平成25年1月12日に亡くなった。

葬式が終わった後は、つい怒ってしまったことを思い出しては後悔する日々が続き、燃え尽き感到に近い状況だった。

親父との1年9ヶ月の介護生活。当時は必死で、怒ったり、絶望してみたりした時期もあったが、今振り返れば、後悔や思い出、そして大事な記憶がある。

例えば、親父が好きだったお酒のこと。認知症になったのは、安くて量が多く質の悪い焼酎を好んで飲んでいたので原因と思い、質の良い日本酒に変えてみたりしたが、血圧が高いので禁酒としてしまった。しかし今思えば、好きなお酒を飲ませてあげれば良かったと後悔することもある。

リンパ腫になり食欲が無くなって食べなくなり、飲むことで栄養を補給するドリンクを処方されていた時期のこと。何か少しでも食べてもらえるようにと色々試したのだが食べてくれないので、つい怒ってしまい、絶望したこともあった。しかし試行錯誤の末、お寿司(にぎり寿司)であれば食べてくれることを発見。スーパーの寿司パックを毎日買って帰るような時期もあり、「今日は豪勢だな、んー うまい うまい」と言って食べてくれたこともあった。(前日も同じものを食べたことを忘れていたのかもしれない)

入院していた最期の頃。食事の世話をしていたとき、酸素吸入をしている親父から「ありがとう」と言われたことが、印象的な思い出であり救いでもあった。

介護を通じて親父との時間を持てたことは、今思い返せば“辛かった記憶”というよりは、“親父と一緒に過ごした大事な記憶・思い出”だ。介護経験が無ければ、そのような思い出もきっと残らなかったのだと思う。(次ページに続く)

⑦母の病状について

介護生活中何が辛かったかといえば、親父の介護と同時期に、母の転院先や介護施設を探し検討することだった。

当初入院していた中央病院から、リハビリのための病院に転院したが、転院と同時に次の行先を探すように言われた。リハビリ先を決定するため、休日や休暇をとって市内各所の施設をまわり、「下見」「事情を説明し」「申し込み用紙を記入する」ことが大変だった。平成24年5月14日に「なのりの杜」(特別養護老人ホーム)に入所して落ち着くまで、ばたばたが続いた。

なのりの杜に入所してケアをしていただくうちに、それまで目をあけるだけの反応しかできなかった母も回復し、多少の会話や歌を歌えるまでに回復した。

しかしある日、施設の方がおなかをさわったところ、しこり(かたまり)が見つかった。病院では最初、それは子宮筋腫で悪性ではないと説明されていたが、がんであることが判明。子宮から肺に転移し、残念ながら平成29年1月4日に病院で亡くなった。(障害のある高齢者や認知症高齢者へのがん治療については今でも不満を感じている。)

⑧介護について～意識していたこと

介護生活を通じて意識していたことは、「助けを求める・SOSを出す」ことだった。一人ではやりきれないので助けを求めた。それは、家族であったり姉妹であったり、ケアマネジャーさんや職場の方々だったり…。助けられた内容は様々だったが、これらによって支えられたと思う。

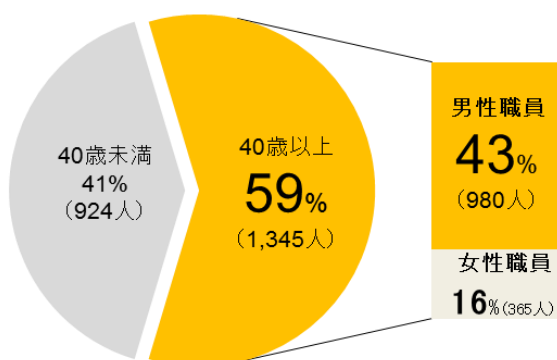
また(辛かったとしても)介護生活はずっと続くものではないということ。人は生まれた時と死ぬ時、最初と最後は誰かの世話にならないといけないうもの。介護も子育て同様、いつか終わるものだと思う。

仕事については“割り切る”という感じでやっていたが、それも結局職場の理解とサポートがあつてのことだと思っている。皆様のご温情に感謝しています。

Case1～3は全て50代の男性職員！
働く女性が増え、共働き世帯が主流となり
また単独世帯も年々増加している今
介護を妻などに頼る形はすでに成り立たなくなり
男性でもあたりまえに直面する時代に！



盛岡市職員の構成比内訳(H27.4.1現在)



出典：特定事業主行動計画(H28.3策定)を元に作成

職員の半数近くが 40歳以上男性職員！

- 介護に直面する可能性が高い
40歳以上のうち、男性職員は
全職員の半数近く(43%)！
- ベテラン職員が次々と介護に
直面しても乗り切れる体制づ
くりが急務！

「両親のダブル介護と仕事の両立」

<50代女性、当時父(70代)、母(60代)、両親とは別居していたがその後同居>

①介護にいたる経緯

父は前立腺がん・脳梗塞・老人性難聴などを患っていた。口下手で耳が遠く、社交的ではなかったが体を動かすことが好き。植木が趣味で、大事に育てた庭木が自慢。母は膝が悪く両側変形性膝関節症、リウマチなどで歩行困難、杖をついて歩行していた。私は当時40代前半で、妹と弟がいたが県外にいたので、両親の世話は自分がやらなければいけなかった。

父は難聴で口下手だったので、公共機関や銀行での手続きなどは母が行い、歩行困難な母の代わりに買い物や通院のための運転は父が行うというように、なんとか二人で補いながら生活していた。別居していた私が週末に作り置きできるおかずを持参し、掃除洗濯をして帰る日々が続いた。

②介護サービスについて

最初に介護サービスを受けたのは、母の変形性膝関節症の術後だった。足を上げたり、曲げたりするのが困難で、築35年のシャワーのない家での入浴はつらいと考え、入浴だけでもと思い、デイサービスを週3回受けることになった。

父にも勧めたが拒否的だった。私は出来るだけ有用な介護サービスを受けさせることが両親にとってよいと考え、訪問介護などを盛り込んだのだが、あまりうまくいかなかった。父は、知らない人を家に入れて掃除をしてもらうことや、デイサービスを受けることなどを望まなかった。

理想的だと思うケアプランを立てても、受ける側が望まないものであれば、無理に勧めてもうまくいかない。一番大切に考えなくてはならないことは、介護を受ける本人が望むことをすることだった。

③信頼できるケアマネジャーさんとの出会い

このような中、とてもよいケアマネジャーさんとめぐり合えた。職場の同僚に紹介してもらい、両親二人を担当してもらうこととなった。最初は「本当にうまくいくのか？」と不安だったが、ケアマネジャーさんは父の性格を考慮し、頑固な父ともうまくコミュニケーションをはかり、温泉付きのデイサービスに母と週1回行くように手配してくださった。その他、夕方に連絡がつかず不安だったときにも安否確認のために駆けつけていただくなど、ケアマネジャーさんには大変お世話になり、とても感謝している。家族同士だとよくいかないことでも、第三者の介護のプロが間に入ってくれることで、父も素直に聞いてくれたように思う。

④介護する家について

両親は築35年の一戸建に住んでいて、給湯は台所にはなく浴室だけ。暖房は石油ストーブで、灯油がなくなれば、その都度入れなければならぬ不便だった。しかし両親は、そんな環境は昔に比べれば便利になったと特に不自由と思わず暮らしていた。

二人の介護をするにあたり、簡単なリフォームか立て直しを提案したが、父にかたくなに拒否された。しかし、この家で二人を介護することになれば、私まで共倒れになってしまうと思い、自分のお金でローンを組んで中古の一戸建を購入した。ところが父は長年暮らした愛着のある家、大事に育てた庭木のある生活から離れるのが嫌で、一度もその中古の家には来ることはなかった。

(次ページに続く)

⑤介護する家について(続き)

結局、あわてて購入したその家には数年間は誰も住むことなく、父の最期の入院から母が亡くなるまでの、わずか2年だけ母と一緒に暮らした。父が亡くなる5か月くらい前にやっと「せつかく二人のために購入した家を見てみたい。」と話していたが、その頃には前立腺がんが骨にまで転移し、体調が悪く起き上がれなくなり、家を見ることもかなわなかった。

サービス付高齢者住宅(サ高住)も考えたが、住み慣れた家があるのにその家を売却して、知らない土地の狭いサービス付高齢者住宅に移ることは、本人の希望があればいいと思うが、簡単なことではないように思う。母のデイサービス仲間から「子供に迷惑をかけられないから、しかたなく持家を売却して移って来たが、(施設はきれいでサービスは行き届いているけど)寂しくてしょうがない」と言う話を聞いたりすると、ますます私の両親には向かないものだと思った。

⑥介護と仕事の両立のコツ

入院や医師からの病状説明があるときは休暇をいただいた。仕事は余裕があるときに出来ることは先々にやっていたことと、仕事が一番忙しい時期に介護が重ならなかったこともあり、なんとか両立できたと思う。急な入院対応などがあったが、休暇は快くいただけたので感謝している。ただ少ない人数の職場だと、残りの職員の負担はかなり大きいと思うので、応援できる体制の整備が今後は必要だと思っている。

また、介護はどれだけやっても完璧と言うことはない。介護をする自分自身にも休息が必要。最初の1～2週間は頑張れる、というか頑張りすぎる。でもその後、最初と同じペースで数ヶ月やっていると、どんどんストレスがたまり、いつもイライラして体も壊しかねないような状態になる。そうならないように自分が長期間出来るペースでやったほうがいいと思う。また、趣味や飲み会、休養なども、罪悪感をもたないで適度に取り入れた方がいい。

そして、リハビリも兼ねて、できることは可能な範囲で本人にやってもらうことも大事ではないかと思う。母と暮らした最期の2年間は、簡単な夕飯づくりをやってもらっていた。最初は「何をしたらいいかわからない・できない」といつていたが、簡単なメニューと手順をメモに書いたら少しずつ出来るようになっていった。

⑦晩年の様子

二人の晩年は入退院の繰り返しだった。父が頸動脈の手術をしたとき、手術自体は比較的簡単なものだったが、78歳での手術は心身ともにかなりのダメージを受けていた。しかし術後2週間で退院の指示となった。その時、母も別の病院に入院中だったので、退院後、父一人での生活は厳しく、家族としても心配だった。しばらくの間リハビリが出来るような病院への転院を希望したが入院している病院には難色を示された。私は受け入れてもらえそうな病院に次々電話をして、何とか転院することができたが、入院する前に退院後の生活と介護をどうしたらよいか、事前に医療機関の医師、ケースワーカーなどに相談することや、日ごろから、かかりつけの開業医師に相談しておくことが大切だ。

その後、父は82歳で亡くなり、奇しくもその命日のちょうど1年後に、母が74歳で突然亡くなった。結局、自分が約10年間、仕事をしながら両親を介護することとなった。(次ページに続く)

⑧これから介護をする方たちへ(ふりかえり, 後悔, アドバイスなど)

両親を介護する時期に、私は更年期の頃だった。更年期が原因なのか介護で疲れていたのかわからないが、余裕がないと小さなことでイライラしていた。親につらくあたったことを今でも後悔している。他人であれば優しく言ってあげられることが、両親には上手く話せない場合があった。親自身にもプライドがあり、うまく話せないこともあったのかもしれない。

人にもよるとは思うが、自分の親の場合は「子どもはいくつになっても子ども」「出来れば子供には面倒を見てもらいたくない」という思いを持っていたようだ。子供からすれば、50歳にもなっているのだからある程度任せて欲しいと思うのだが、親も親で、感謝の気持ちはあるものの親の威厳を保ちたいという思いなどで、素直になれないこともあったのではないと思う。しかし、父が末期になって、あれほど毛嫌いしていた中古の家を見たいと言ったことを考えると、最終的には喜んでくれたのだと思う。

大切な家族を失ったあと、「もっとこうすればよかった」とか、「こうしてあげればよかった」と言う思いがこみ上げることも多くあると思う。私の場合は「(当時は余裕がなかったけど)日々の暮らしの色々な出来事や悩みなど、もっともっと話をきいてあげればよかった」と今になって思う。しかし、一生懸命に向き合うことで、思いは伝わっていると私は信じている。



Case.5

“介護先輩職員”からの一言メッセージ

＜職員アンケートで寄せられたコメントから＞

〈本人へのアドバイス〉

介護していることを隠さない！
(50代男性)

休暇をとらなければならない状況では職場、特に係員等の協力が不可欠だからこそ、できるだけ情報を共有しておく必要がある。
(50代男性)

誰もが経験する可能性があるので経験者の話から想像してみるなどして欲しい。(40代女性)

親の介護について支援所に積極的に相談するよう進めます。気付かなかったサービス等がありました。
(50代男性)

母親の介護は想像以上に大変だったが、仕事を続けていたことが逆にストレス軽減になっていた。
(50代女性)

〈職場づくりのアドバイス〉

最近では孫が祖父母の介護（通院介助など）に関わることも多くなってきた。育児だけでなく介護の休暇をもっととりやすくしてほしい。
(30代女性)

仕事と育児・介護の両立は誰しもが通らなければならないことで決して特別なことはありません。皆が当事者になりうるという職場としての意識の醸成が必要です。
(50代男性)

育児はある程度準備ができたが介護・病気は突然だった。業務の引継ぎをスムーズにできるよう、スケジュールと業務量の把握できる実践レベルのマニュアルを作成するなど日頃から業務の可視化に取り組むことが大切だと感じた(40代男性)

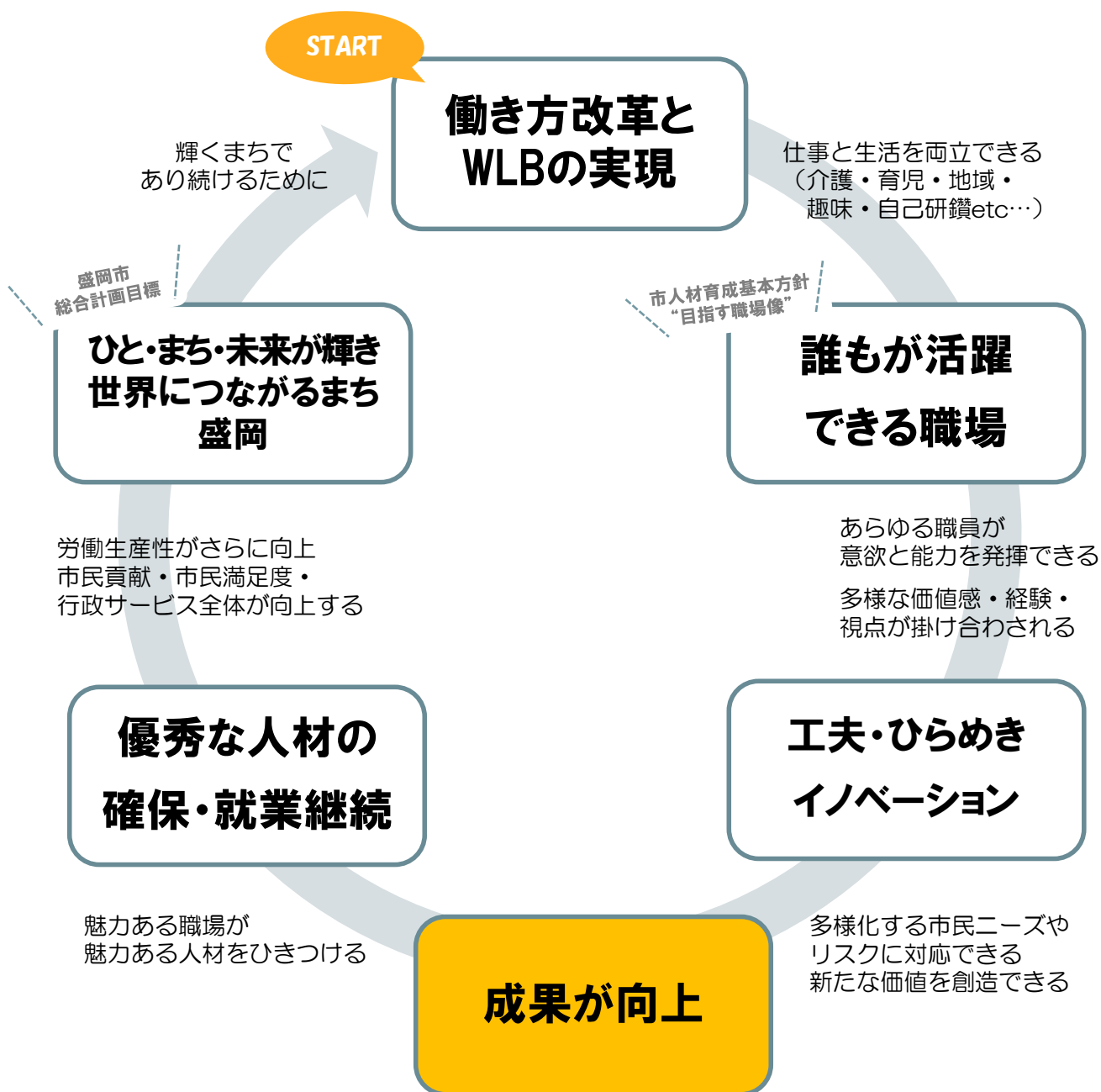
お役立ちリンク集

介護に関する情報や知識を積極的に収集することは、介護する人・される人、そして職場にとっても、よりよい対応や後悔しない介護の重要なポイントになります。
(URLをクリックするとページにリンクします)

内容	運営	備考
「介護離職ゼロ」ポータルサイト http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000112622.html#HID14	厚生労働省	介護サービスや、仕事と介護を両立していくために活用できる制度の情報等にアクセスできるポータルサイト(入口)
岩手県内の「地域包括支援センター」一覧 http://www.pref.iwate.jp/fukushi/koureish/a/22634/001940.html	岩手県	岩手県内の地域包括支援センターやそのブランチ(支所)の一覧が掲載
介護サービス情報公表システム http://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/	厚生労働省 各都道府県	全国約19万か所の「介護サービス事業所」の情報が検索・閲覧できる
仕事と介護の両立事例 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html	厚生労働省	仕事と介護の両立を実現している方の事例集
盛岡市の介護保険 http://www.city.morioka.iwate.jp/kenkou/kaigoiryo/kaigohoken/index.html	盛岡市	盛岡市の介護保険制度や介護サービスなどについて掲載
介護保険以外の在宅福祉サービス http://www.city.morioka.iwate.jp/kenkou/koreifukushi/1006435.html	盛岡市	介護保険以外の市町村独自のサービスを掲載。本人だけでなく介護する家族を支えるためのサービスも有
認知症みまMori(盛)ネット http://www.city.morioka.iwate.jp/kenkou/koreifukushi/1006417.html	盛岡市	認知症についての情報、相談窓口などを掲載したポータルサイト

おわりに～「誰もが活躍できる職場」で成果が向上する

盛岡市総合計画目標「ひと・まち・未来が輝き 世界につながるまち盛岡」の実現のためには、
全ての職員のワーク・ライフ・バランス（WLB）の実現で
「誰もが活躍できる職場」をつくりあげ、“いい循環”を生み出すことが大切です。



発行日：平成30年2月

発 行：盛岡市

総務部職員課

市民部市民協働推進課男女共同参画推進室

〒020-8530 岩手県盛岡市内丸12-2

【総務部職員課】

電話：019-626-7505（直通）

E-mail：shokuin@city.morioka.iwate.jp

【市民部市民協働推進課男女共同参画推進室】

電話：019-626-7525（直通）

E-mail：djs@city.morioka.iwate.jp