

# 診断される前に 知っておきたい お悩み解決ノート

## 4大

- 1 家族の  
悩み
- 2 お金の  
悩み
- 3 相続の  
悩み
- 4 施設の  
悩み



**川内潤**  
Jun Kawachi

NPO法人となりのかいご代表理事。外資系コンサル、在宅・施設介護職員などを経て、2008年に「となりのかいご」を設立。企業での介護セミナー・介護相談などに取り組む。著書に『もし明日、親が倒れても仕事を辞めずにすむ方法』(ポプラ社)。



**永峰英太郎**  
Eitaro Nagamine

1969年、東京都生まれ。明治大学卒業。業界紙・夕刊紙記者、出版社勤務を経て、フリーに。著書に『認知症の親をもつ子どもがいろいろなギモンを専門家に聞きました』(宝島社)、『認知症の親と「成年後見人」(ワニブックスPLUS新書)など。

会うたびに、もの忘れが増え、足腰も弱ってきた親の姿を見るたび、不安になる……。働き盛りの中高年の多くが直面する「親の認知症」。実際に親が認知症になり、介護が必要になったら一体、誰が面倒を見るのか。当面の介護費用の工面もさることながら、施設に入るとなれば、さらなる費用がかさむ。さらには相続問題も浮上する……。

認知症と一言で言っても、症状や進行具合は個人差も大きい。将来に備えて話し合おうにも、「大変そう」というイメージばかりが先行し、全体像をつかみにくいのも、多くの人が悩む原因のひとつだ。

親が認知症になったときの困りごととはどうすれば回避・解決できるのか。今回は介護相談を数多く手がけてきたNPO法人となりのかいご代表理事の川内潤氏と認知症介護に詳しいフリーライターの永峰英太郎氏に、家族間トラブル、介護費用、相続、施設入所の4大悩みについて解決法を聞いた。

家族の悩み

「仕事を辞めたい」と言っていたのに……

「たとえばパートであっても介護離職は、絶対にするべきではありません。その先に待っているのは、地獄です。夫婦関係がこじれるのはもちろん、介護が必要な親にとっても穏やかな生活とはならない可能性が高い」川内氏はこう断言する。なぜそうなってしまうのか。

「介護は長期戦。いつまで続くかわからない中で、生活を犠牲にして介護をすると、感情的な負荷がどんどん大きくなるんです」

週に数回程度のパートなら辞めても差し支えないという発想は、夫の思い込みにすぎない。仮に日頃から妻が「パートを辞めたい」と言っていたとしても、自分の意思で辞めるのと、辞めさせられるのでは雲泥の差がある。そして、その不満はくすぶり、ふとした瞬間に爆発する。

一方、妻から「わたしがやる」と言われたとしても、渡りに船とばかりに飛びつくのは早計なようだ。「親孝行で、献身的に介護する人ほど、割り切ることが苦手です。」こ

親が認知症に。妻にパートを辞めて介護してもらおうと思えます。

れだけやってあげているのに、なぜよくならないのか」と思ってしまう。でも、残念ながら認知症は進行性の病気で、病状が改善するのは稀です」

介護が始まると、こんなはずではなかったということも頻繁に起こる。その一つに「親が感謝の姿勢を示さない」ことがあげられる。

「いつも『ありがとうね』と感謝の気持ちを示してくださる方もいますが、全員がそうとは限りません。子ども側が自分の生活をなげうってお世話をしたとしても、『うちの嫁はホント気が利かなくて』『料理も掃

除もすべて私の役目なの』などと隣近所の人に事実と異なることを言ってしまうことも。そうになると、どんなに優しいお嫁さんでも、許せない！となるでしょう」

では、どうすればいいのか。川内さんは次のようにアドバイスする。

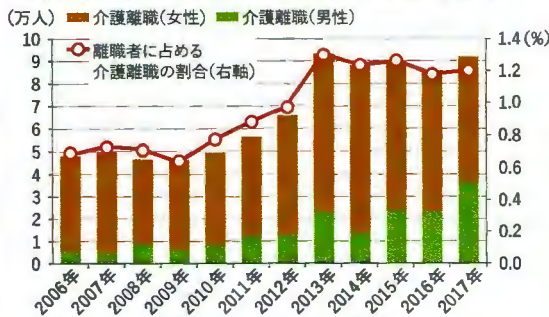
「家族が考える『家族がやらなくてはいけない介護』の大半は、プロに任せられます。例えば、宅配弁当を利用してもいいし、ヘルパー（訪問介護）やデイサービスの利用といった選択肢もあります」

親が介護サービスをいやがるケースもある。しかし、ここでもまた、家族だけで解決しようとしないうことが重要だということ。

「私の経験上、『デイサービスに行きたくない』『知らない人を家に入れたくない』などの拒否がなかった利用者さんはほほいしません。最初はそうおっしゃるけれど、次第に慣れてくる。受け入れるまでに少々時間がかかるのが一般的です」

親の立場からすれば、気持ちは揺れ動いて当然。しかし、そこで振り回され、「家族がやるしかない」と思い込むと、共倒れしやすくなる。

「介護離職者」は全国で9万人前後で推移



※厚生労働省「雇用動向調査」より大和総研作成

有識者の回答

「たとえば認知症でも、一人暮らしは続けられます。親の介護のために仕事を制限する必要はありませんし、ましてや辞める必要はありません。」

今の自分たちの生活を維持する方法を検討しましょう。



**入居待ちが続く特養  
どうすれば入れるのか**

「親にはいい施設で最期を迎えてもらいたい」という願いは一見、親孝行に見える。しかし、そこには重大な見落としがあると、川内氏は指摘する。

「施設に入ることを介護のゴールイメージとしてとらえている人は少なくありません。でも、実際には最期まで家で過ごすという選択肢もあります。また、ひと口に施設と言っても有料老人ホームから特別養護老人ホームまで費用も入居のために必要とされる条件もさまざまです」

公的な介護保険施設の一つである特別養護老人ホームは、民間の有料老人ホームなどに比べてかかる料金が少ない。

その一方で待機者が多く、なかなか入居できないことが社会問題ともなってきた。

しかし川内氏は「事前にきちんと準備をし、早めに入居申請をしておけば、特別養護老人ホームにも入れます。準備期間は地域にもよりますが、半年ほどあれば十分です」と話

**迷惑を掛けたので、親にはいい施設で最期を迎えてもらいたい。**

す。

仮に、順番が回ってこないようであれば、同じく公的な施設である老人介護保険施設に一時入所しながら待つ方法もあるという。

このように少しずつ準備を進めることは、金銭面だけではなく、親にとっても重要な意味を持つ。

「施設に入居するにあたっては、ある程度他人からお世話を受けることに慣れておくことが大切です。心の準備も怠りなく、施設に入れられるのは、親にとつては家を追い出されるも同然。どんなに豪華な施設で

**介護施設の種類と費用の目安**

	種別	初期費用(入居一時金や敷金)	月額利用料の目安
公的施設	特別養護老人ホーム	0円	5万～15万円
	介護付き有料老人ホーム	0～1億円	10万～40万円
民間施設	介護型サービス付き高齢者向け住宅	0～数十万円	12万～25万円
	グループホーム	0～100万円	12万～18万円
	住宅型有料老人ホーム	0～1億円	10万～40万円+介護費
	サービス付き高齢者向け住宅(サ高住)	0～数十万円	8万～20万円+介護費

※取材をもとに編集部作成

あつても、素晴らしい介護技術を持ったスタッフがいたとしても到底受け入れられるものではないのです」

突然、施設に連れてこられ、「どういうつもりだ」「何の権利があつてこんなことをするんだ」と怒り狂う高齢の親たち。そんな姿を何度も目にしてきたと川内氏は振り返る。

「こうなつてしまうと、高い介護技術を持った職員が適切なお声掛けをしたとしても、その声は届きません。食事介助をしようとしても、手を振り払われる。入浴介助をしようとした職員が殴られるといったこともあります。私のメガネも何度となく割れました(笑)」

だが、ご本人が悪いわけではないし、認知症などが理由でこうした暴言や暴力が生じるわけではないともいう。

「ご家族だけで頑張つてこられて、いよいよ限界がきて緊急ショートステイ(あるいはデイサービス)を利用されたというシチュエーションほど、こうした修羅場が起きやすくなります」

早め早めに介護サービスの導入を進め、慣れておくことがトラブル回避につながります。



避けつながら。なお、何から何まですべてお世話をされるのが親にとっての「幸せな介護」とは限らない点にも留意したい。

**有識者の回答**

早めの準備で幸せな介護ができます。

# 社長、人事、管理職が「介護休暇」を甘く見た会社の末路

**企**業では福利厚生の一環として、「介護休暇」の充実がはかられてきました。しかし、残念ながら「介護休暇」は介護離職を止めることにつながっていません。「介護離職白書」(NPO法人となりのかいご)によると、介護離職の経験者は、介護離職しなかった人に比べて、介護休暇(短期)・介護休業(長期)ともに利用割合が比較的大きく、会社への介護状況に関する詳細な報告も行っていました。それにもかかわらず、介護開始後の前後2年間で離職している現状がわかりました。

一体なぜ、そうなるのか。介護休暇(あるいは介護休業)によって、家族が直接介護する時間を確保でき、親を思うあまりの“やりすぎ介護”が常態化してしまうのが原因です。親本人も、介護している子どもも、外部への相談やプロのサポートを受けようという発想ができなくなる。表面的には美談だけに、周囲も止めないし、気づかない。

職場の上長ですら、「せっかく制度があるのだから仕事は任せてしっかり休むといい」と後押ししてしまう。その結果、徐々に職場での居場所を失い、家での介護に励むようになる。もともと社内の評価が高かった人も、与えられる仕事が減ることになり、気づいたときには会社での評価も下がり、抜け出せなくなると

いったマイナスのスパイラルが生じています。

じつは新型コロナウイルス対策のためのテレワークでも、介護の時間を増やしてしまい、仕事のパフォーマンスが落ちるといったことが起きています。高齢の親の暮らしを心配し、「面倒を見たい」という気持ちになるのは自然なことです。しかし、家族だけで介護を抱え込む状況が長びくと必然的に孤立化しやすく、介護離職のリスクも高まるのです。

**部**下や同僚が「会社を休んで(在宅勤務をして)親の面倒を見たい」と言い出したら、介護離職につながる危惧があると考えてください。ここでとるべき行動は「介護は家族がやってはいけない。すみやかに地域包括支援センターに連絡せよ」と伝えることです。

頭では「介護は他人に任せるべき」と理解していても、「親の面倒を見ることこそが親孝行」という先入観にとらわれるケースは多くあります。親に対する罪悪感が判断を誤らせるケースは決して珍しくないのです。

介護支援制度を有効活用するには、家族が立ち会うことで効果的な場面で戦略的に休む必要があります。例えば、地域包括支援センターやケアマネジャーとの面談、医師との面談、老人ホームなど入居施設を選ぶための施設見学などです。これらはいず

れも、「家族でなければできないこと」です。逆に言えば、プロにお願いできることはどんどん頼る・任せるほうが効率もよく、介護される親にとっても好ましいのです。

ただ休暇を与えるだけではなく、こうした介護環境を整えるための情報提供や心理面でのケアが必要不可欠です。介護支援制度をうまく実現している企業では、介護のリテラシーを高める社内研修を継続的に実施しています。40~50代の働き盛りの社員たちはまさに今、自分自身が親の介護に悩んでいます。もし、その悩みを放置し、にっちもさっちもいなくなって次々と介護離職に踏み切ったとしたら……。大事なものは、社員の希望を聞くのではなく、介護を受ける親のニーズをくみ取ること。それができないと、最後は離職という結末を迎えることになります。(川内)



介護をする社員のニーズではなく、介護を受ける親御さんのニーズをくみ取ることが社員の長い会社内での活躍につながる。