

東京障害者職業センター多摩支所 との連携による 若年性認知症の再就職の可能性

社会福祉法人マザアス 高齢者福祉総合施設マザアス日野

○来島 みのり（若年性認知症支援コーディネーター）

伊藤 耕介（若年性認知症支援コーディネーター）

法人紹介

MOTHERTH

社会福祉法人 マザアス



高齢者福祉総合施設

マザアス日野



- 指定介護老人福祉施設
- 併設短期入所生活介護
- 通所介護
- 地域密着型認知症対応型通所介護
- 訪問介護
- 認知症対応型共同生活介護
- 小規模多機能型居宅介護
- 居宅介護支援事業所
- 地域包括支援センター
- 東京都多摩若年性認知症総合支援センター

法人内では、日野・東久留米・新宿に拠点がある。日野地域では、上記10種類11か所の事業を展開している。

若年性認知症の課題

認知症介護研究・研修大府センター 認知症介護研究報告書（2016年）

①若年性認知症当事者の
多くが退職を余儀なく
される

②当事者の労働意欲と雇用
側の労働環境とが合えば、
再就職は可能であるかど
うかが、現在のところ
事例や研究が少ないため、
十分検討されていない

就いている	161 (7.6%)
今迄通りの職場である	65 (3.1%)
職場は同じだが、配置転換などがあった	25 (1.2%)
一旦退職し、別の会社等に再就職した	18 (0.8%)
休職中	49 (2.3%)
無回答	4 (0.2%)
就いていない	1848 (86.8%)
定年で退職した	135 (6.3%)
定年前に自己退職した	996 (46.8%)
解雇された	119 (5.6%)
仕事に就いたことはない	253 (11.9%)
無回答	345 (16.2%)
無回答	120 (5.6%)

調査時の本人の就業状況 N=2129

目的

**若年性認知症当事者の再就職の可能性
と障壁とを、**

**東京障害者職業センター多摩支所と連
携した、当センターの実践事例の分析
をもとに明らかにし、課題の解決に寄
与することにある**

※再就職とは、東京都の最低賃金(現在1013円)を受け取ることと定義

方法

対象

再就職の依頼を受けた相談者10人いずれもアルツハイマー病の
男性8人（平均58歳）女性2人（平均51歳）

期間

2016年11月～2020年3月

障害者職業センターとの連携

ア 職業評価の実施 →10人のうち、男性6人、女性1人
障害者職業カウンセラーによる相談・職業評価実施

イ ジョブコーチの活用 →再就職した男性1人

仮説として立てた再就職可能な4つの条件を満たす、受け入れ先での再就職支援

支援の過程・結果から再就職の可能性と障壁を分析する

再就職可能な労働環境の4つの条件

- ① 認知症について理解がある
- ② 効率を第一に求めない
- ③ 障害者雇用実績がある
- ④ 自宅から迷わずに行ける場所

結果と考察

再就職に繋がった事例

年齢性別	再就職有無	再就職先	就労継続有無と期間	職業センターとの連携
A 60歳女性	○	介護老人福祉施設	終了 2年2カ月	✕
B 56歳男性	○	介護老人保健施設	終了 1年1カ月	○
C 59歳男性	○	介護老人福祉施設	継続 2年8カ月	◎ JC介入
D 58歳男性	○	有料老人ホーム	終了 2年0カ月	○
E 63歳男性	○	有料老人ホーム	継続 1年8カ月	○
F 56歳男性	○	就労継続支援A型	継続 1年4カ月	○
G 55歳男性	○	就労継続支援A型	継続 10カ月	○

再就職に至らなかった事例

年齢性別	再就職有無	再就職先	就労継続有無と期間	職業センターとの連携
H 64歳男性	✕	—	—	✕
I 43歳女性	✕	—	—	○
J 55歳男性	✕	—	—	✕

5人 高齢者福祉施設に再就職
 2人 障害者就労継続支援A型の利用
 3人 再就職に至らなかった
 →7割が就労によって経済的な問題を部分的に解決

再就職有無と2020年8月現在の就労継続有無

結果と考察

再就職に繋がった

- ・再就職した10人中7人全員が再就職可能な4つの条件を全て満たす労働環境にあった
- ・再就職した7人中6人が東京障害者職業センター多摩支所と連携
- ・7人中3人は作業能力の衰えなどにより一定期間を経て就労を終了
- ・最も長く就労を継続している当事者は、作業能力の衰えが認められ、雇用主の求めによりJCを活用
→JCと雇用主が話し合いを重ねる中雇用主側にアイデアが生まれ、就労継続が可能となっている

再就職に至らなかった

- ・1人は東京障害者職業センターと連携していたが、早期に見当識障害出現、1人での移動困難
- ・残り2人は諸事情により東京障害者職業センターと連携していなかった
- ・そのうち1人は、就労を希望していた法人に障害者雇用の経験がなく、職業評価などの指標も無く、就労の切り出しなどのノウハウがなかった

今後の課題

- ①若年性認知症当事者と関わる機会が無いと認知症専門の福祉施設でも就労は不可と考える場合がある
→意図して当事者との接点をつくっていく
- ②小規模の福祉施設では職員1人の役割が多く、効率性が求められる場合もある
→規模が大きく、組織の全体像を通して考えることができる施設の情報を収集する
- ③障害者雇用の経験がない場合、新たな仕組みづくりに組織的理解や時間を要する
→東京障害者職業センター多摩支所と連携し、職業評価の結果から雇用をイメージすることに繋げたり、JCを活用することで具体的な就労方法を検討したりする
- ④原疾患が進行性の場合、迅速に支援しないと見当識障害により就労が困難になる
→初期の段階で相談に繋がるよう周知に努める。

まとめと今後の展望

1

就労可能な労働環境の条件が1つでも欠けると、就労の大きな障壁となる。

特に障害者雇用の経験がないと難しい

2

福祉施設でも再就職困難な場合があるが、4つの条件を比較的満たしやすい。

3

現状では営利優先の企業で4つの条件を満たすことは難しい。

就労の場は限定され当事者や家族の希望に添えない場合もある。

4

東京障害者職業センター多摩支所との連携を継続する。まずは比較的理解のある福祉施設への再就職の好事例を積み重ね、その実績を発信、周知に努める。