

若年性認知症の方の就労から定着までの支援

○藤野 朗子（特定非営利活動法人ほっぷの森 就労支援センターほっぷ 就労支援員/職場適応援助者）

1 はじめに

2007年9月より就労移行支援事業所として開所した就労支援センターほっぷ（以下「ほっぷ」という。）は、開所時より高次脳機能障害の方の支援を多く行ってきた経緯をもつ。認知機能の低下から生きづらさを感じるのは他の障害の方も同様で、殊、若年性認知症の方におかれては変化していく自分自身を見つめながらこれからを歩んでいかなければならない。そんな中でも、社会に関わり続けるとい事がご本人たちにとって辛くもありながらも希望になる様子を近年、若年性認知症の方をほっぷで受け入れることで見てきた。この度はほっぷから一般就労した若年性認知症の方の事例を通し、ジョブコーチ支援から定着支援までどのような支援を行い、時間経過によってどのように支援が変化したのかを報告する。

2 対象者

- ① Aさん：50代・男性・若年性アルツハイマー病
- ② 手帳：精神保健福祉手帳2級
- ③ 症状：記憶の保持が難しい。忘れる。注意力の低下。これらの症状が進行していく。
- ④ 現在の仕事：運送会社に勤務し、環境整備の仕事に携わる。

(1) ほっぷでの様子

- 毎日変わる1時間毎に組まれたプログラムは記憶しておくことが難しく、毎日ホワイトボードに書かれる1日の活動内容を見て、支援者に随時確認をとりながら動かれる。
- 周りの動きや状況の変化を読み取ることが難しく、対応できずおろおろしてしまう。次の動き方を声がけすることで、対応することが可能。
- 他利用者とのやり取りの中で気分を害する出来事があった際、以前より怒りに対して抑制が効かないことを気に向け、気持ちを切り替えられずに数日休むこともあった。
- 皆を盛り上げる中心的存在。会話が好きで、冗談を言って皆を和ませてくれる。

(2) 一般企業への就労までの流れ

ほっぷ利用1年5ヶ月を経過した頃、仙台市障害者就労支援センターからの紹介求人をご本人に提案。面接前に支援者同行で会社見学と4日間の実習を行い就労イメージをつける。会社側には実習中採用担当の方がそばを離れず一

緒に作業して頂くなどの対応をいただき、ご本人の様子を理解していただいた。その結果、採用となった。

(3) 就労にあたっての課題

- ① 忘れてしまう
今、何をしているか、次何をするか、どこに行けばいいのか、何を準備すればいいのか、それを誰にどう聞けばいいのかわからなくなってしまった。
- ② 記憶が定着しづらい
新しく体験したことを、記憶にとどめておくことが難しい。
- ③ 場所の把握が難しい
自分の居場所がどこか迷うことがある。
- ④ 確認が難しい
その場になって何を聞くのか忘れてしまう。または焦りから、順序良く説明することができない。
- ⑤ イレギュラーに対応できない
特に一人でいる時に、いつものルーティーンから外れる出来事があると対応できない。

これらのことを踏まえ、当初13,200㎡ある敷地を一人で清掃することは難しいのでは、と懸念していたが、会社側の判断から3名の採用となり、その中のひとりとなった。これにより上記の不安を減らすことができた。

3 ジョブコーチ支援

採用された3名に対し宮城障害者職業センターの配置型ジョブコーチとともにペア支援を行った。

ほっぷ利用時から、作業はできるが作業指示がないと動きだすのが難しいことはアセスメントとしてとれていた。作業定着のためどのような工夫があれば「ひとり」で行える事が増えていくのか、就業前から相談しながら進めた。

(1) 更衣室までの道筋を示したカードを作成

構内が広く、トラックが通るたびに変わる視界のなか、入口から一番遠い厚生棟へ毎朝替えに行くために、何を目印にしながらか進めばよいのか確認するためのカードを作成。カードは写真を撮り、見えた場所から矢印を引いて、矢印の方向に進むことができるよう工夫。A6サイズでクリアファイルに挟み、繰って見ることができるようにした。

ア 課題

行き先カードがある事を忘れる、取り出しに時間がかかる、見ることで周りの危険（通過するトラックなど）への注意が落ちるなど、実用的ではないことが判明。

イ 対策

同時に採用されたBさんと朝構内の入り口付近で待ち合わせて一緒に更衣室に行くことを繰り返すことで、2週間程度で一人で厚生棟に行くことができた。

(2) 敷地地図を利用したマニュアルを作成

作業工程を覚えることが難しかったため、マニュアルを作成。構内図を色分けし、時間ごとにどのエリアを掃除するのかわかるようにした。マニュアルはいつでも見ることができるように腰から下げられるようにした。

ア 課題

持つことを忘れる、どのタイミングで見たらよいかわからない、地図と実際の現場が頭の中でリンクしない、作業の邪魔になる、などの問題が発生。

イ 対策

同僚のBさんが都度用具を渡してくれ、次の指示をだしてくれるおかげで、覚えることはできないものの、不安も少なく仕事に従事することができた。

(3) 3名の関係性の調整

ア 課題

それぞれ違う障害で特性を持つ3名と一緒に仕事をする中で、補い合える部分もあればその特性から相手に対する不満を持つ状況もあり、同僚に対してストレスを抱えることがあった。

イ 対策

3名それぞれから話を聞いたり、同時に集まって話をするなどお互いに対して理解を進めるようにし、またストレスの発散を行えるよう、以前利用していた支援機関と連絡を取り、対応していただくなど調整を行った。

一時期同僚に対する不信感からストレスをためたこともあったが、支援者の対応により気持ちの落とし込みを行うことができた。

4 定着支援

病状の進行に合わせて計画を立てる。できていることの維持と、できなくなってきたことへの工夫を提示。

(1) 身だしなみ

服の前後がわからない、ベルトが閉められないなど着替えが難しくなってきたとのご相談をご家族から受ける。制服を自宅から着ていくことを会社に打診し了承を得る。

(2) 連絡

休暇の届け出を忘れてしまうため、本当に出ているのかご家族から相談を頂く。誰かの声がけなしで忘れず遂行することは難しいので、ご家族から直接課長に休みのご連絡を入れていただくように会社と確認をとり調整。

(3) 体調管理

冬に気温が低下していくとともに体調が悪化。同時に反

応が鈍くなり、症状が悪化しているように見受けられると現場から報告を受ける。会社からも了承を得、退勤時間を1時間早めることを本人に提案。「冬の間、勤務時間が短くなる」という記憶の定着を図るための支援を実施した。

(4) ストレス発散

もともと人とのかかわりが好きな方だが仕事場では世間話をできる方がいない。そのため月一面談の際、外的刺激のない静かな更衣室に移動し、ゆっくり現状をお聞きしている。自分の意図するところが明確に伝わる相手と話をすることで、気持ちが安定するようである。

5 若年性認知症の方の支援

若年性認知症の方の支援を経てわかったことは、

- ① 共同で働く人材の必要性
- ② 時間経過とともに作業等の定着支援から機能の現状維持へと支援が変化する、ということである。

病気の進行具合にもよるだろうが、次の作業を指示してくれる人材の存在は必ず必要になることは今回の支援で得た教訓である。それゆえ、指示出しの方のストレス等を軽減するような支援や指導も認知症の方が働く場合必要となることも支援の中でわかった。

毎日のルーティーンが定着したのちは、効率能率向上のための支援より、現状維持の支援が優先となる。疲れ具合や体調管理の確認のほか、一番大事な支援は、常に抱える不安を「話すこと」で「安心ができること」と考える。

6 今後の支援

就労して2年経過し、症状の進行はあるものの会社に毎日通い、仕事に従事している。

今後の支援として、冬場の血流低下に伴う症状の悪化が懸念されるため予断なく見守りをする必要がある。

また、病状の悪化に伴い、ご本人からの具体的な発信が難しくなってくることを踏まえ、今まで以上にご家族と会社との連携が重要になってくる。定着支援の継続が欠かせないものとなっていくため、今後も経過を見守っていきたい。