

# 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

○来島 みのり（高齢者福祉総合施設マザアス日野 若年性認知症支援コーディネーター）  
伊藤 耕介（高齢者福祉総合施設マザアス日野）

## 1 はじめに

当法人は東京都福祉保健局からの委託事業で東京都多摩若年性認知症総合支援センターを設置している。このセンターは若年性認知症専門のワンストップ相談窓口である。相談の中の1つに就労支援の要請があり、現在これについて2つの課題がある。

1つ目の課題は、若年性認知症当事者の多くが退職を余儀なくされることにある。認知症介護研究・研修大府センターの認知症介護研究報告書（2016年）によれば、調査時に仕事に就いている当事者は7.6%である一方で、就いていない当事者は86.8%であった。後者の中で、自己退職した人と解雇された人とを併せると52.4%になる（表1）。

上記報告書ではその結果、世帯収入が「減った」のは59.3%、家計状況についても「とても苦しい」「やや苦しい」と回答したのは40.2%である。

2点目の課題は、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、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ことである。

本論の目的は、若年性認知症当事者の再就職の可能性と障壁とを、東京都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、以上の課題の解決に寄与することにある。

表1 調査時の本人の就業状況 N=2129

就いている	161(7.6%)
今まで通りの職場である	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%)

## 2 方法

### (1) 対象

東京都多摩若年性認知症総合支援センターが、再就職の依頼を受けた相談者は10人。期間は2016年11月～2020年3月。いずれもアルツハイマー病の男性8人（平均58歳）と女性2人（平均51歳）である。

### (2) 東京障害者職業センター多摩支所と連携

当センターは以下の2つのメリットがあると考え連携した。

#### ア 職業評価の実施

相談者10人のうち、男性6人、女性1人が再就職先を探すのと同時に、東京障害者職業センター多摩支所で障害者職業カウンセラーによる相談・職業評価を行った。再就職を依頼したいずれの企業、法人も認知症当事者を採用した経験が無いため採否を判断する材料が無い。しかし職業評価を行えば、雇用者側はその結果から、業務の切り出しや配慮方法などをイメージ出来るようになる。

#### イ ジョブコーチ（以下「JC」という。）の活用

認知症の原疾患は進行性のものが多く、作業能力も衰えて行く。それに備えてJCに、受け入れ側に対して障害に関わる知識や従業員の関り方、業務の切り出し方法などの助言を依頼することで、当事者の就労の継続を目指した。

### (3) 再就職可能な労働環境の4つの条件

当センターは、東京障害者職業センター多摩支所と連携しながら、高齢者の福祉施設に再就職希望者の受け入れを依頼することになった。それは当センターが、若年性認知症当事者の再就職が可能である労働環境の条件は以下の4つであり、高齢者の福祉施設こそそれらの条件を満たすと考えたからである。再就職希望者は、徒歩で移動できる範囲の施設で、覚え易いルーティン作業に就くことになった。

#### ア 認知症についての理解がある

認知症=就労不可という先入観がなく、同僚として受け入れる考え方が期待できる。障害ばかりに目を向けず、当事者のストレングスに着眼できる。また、認知症の原疾患による症状の違いを理解し、記憶や認知機能障害へのサポートができる。

#### イ 効率を第一に求めない

当事者は、個人差はあるが、記憶や理解の障害により病前と同じスピードでの作業は難しい。判断力の低下により外的、内的な刺激に過剰反応することもあり疲れやすい。能力以上のことを求められる負荷により意欲低下を招く。

#### ウ 障害者雇用実績がある

個々の能力に合わせた作業工程がある、あるいは作業の切り出しができる。障害に応じた労働環境の整備や、サポート方法の蓄積がある。組織の運営について長期的な視点や社会貢献の理念をもっている。

## エ 自宅から迷わずに行ける場所

公共交通機関の利用が困難な当事者もいる。その一方で見当識障害が認められる当事者でも、住み慣れた地域の身近な場所であれば迷わず移動できる。また通勤は、障害者の移動支援事業の対象外である。

## 3 結果と考察

### (1) 再就職に至った事例

10人中7人が再就職をしたことにより、経済的な問題を部分的に解決することが出来た。その7人全員が再就職可能な4つの条件を満たす労働環境にあった。7人中5人が高齢者の福祉施設、2人は障害者就労継続支援A型事業所に再就職したのである。7人中6人が東京障害者職業センター多摩支所と連携していた。

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した。4人は現在も就労を継続中である。

最も長く就労を継続している当事者は短期記憶障害による作業能力の衰えが認められ、雇用主の求めによりJCを活用した。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た(表2)。

表2 再就職有無と2020年8月現在の就労継続有無

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 ターと連携
A60歳 女性	○	介護老人 福祉施設	終了 2年2カ月	×
B56歳 男性	○	介護老人 保健施設	終了 1年1カ月終	○
C59歳 男性	○	介護老人 福祉施設	継続 2年8カ月	○ JC介入
D58歳 男性	○	有料老人 ホーム	終了 2年終	○
E63歳 男性	○	有料老人 ホーム	継続 1年8カ月	○
F56歳 男性	○	就労継続 支援A型	継続 1年4カ月	○
G55歳 男性	○	就労継続 支援A型	継続 10か月	○
H64歳 男性	×	—	—	×
I43歳 女性	×	—	—	○
J55歳 男性	×	—	—	×

### (2) 再就職に至らなかった事例

10人中3人は再就職に至らなかった。1人は東京障害者職業センター多摩支所と連携していたが早期に見当識障害が出現し、1人での移動が難しくなったのがその理由である。

残り2人は諸事情により東京障害者職業センター多摩支所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無かった。当該法人に職業評価などの指標が無く、業務の切り出しなどのノウハウが無かったことも再就職に至らなかった理由の1つである。

## 4 今後の課題

以上のように、労働環境の条件が整い、また受け入れ側に経験が無い場合でも、職業評価の結果から雇用をイメージすることが出来れば、若年性認知症当事者の就労は可能である。

いったん受け入れられれば、若年性認知症に対する理解も深まる。JCが介入した事例では、受け入れ側に障害者雇用の技術が蓄積された結果、職場に更なる障害者雇用の充実を図る方針が示されることになった。

他方、若年性認知症当事者と関わる機会がないと、高齢者の認知症のイメージが強いため、認知症対応専門の福祉施設でさえ就労出来ない、と思われてしまう場合がある。

求職先に障害者雇用の経験がない場合も、新たな仕組みづくりに組織としての理解や時間を要することから、受け入れを断られる可能性が高い。しかしJCと連携して求職先に雇用管理に関する助言などをすれば、障害者雇用を始める新たな機会ともなり得る。

原疾患が進行性の場合、迅速に支援しないと見当識障害などにより就労が困難になる。再就職しても短期間しか続けられない可能性もあるため、初期の段階で希望者が相談できるように当センターの業務の周知に努める必要がある。

営利優先の企業では就労可能な4つの条件を全て満たすことは難しく、就労の場は限定されるのが現状である。そのため、当事者や家族の希望に添えない場合もあるのが課題である。まずは東京障害者職業センター多摩支所と連携し、福祉施設や障害者就労継続支援A型での就労の好事例を積み重ねることにより、若年性認知症の当事者が働くことが当然である文化を創りたいと考えている。

### 【参考文献】

- 1) 認知症介護研究・研修大府センター「平成26年度 認知症介護研究報告書」〈若年性認知症の生活実態及び効果的な支援方法に関する調査研究事業〉P7, P39-41
- 2) 東京障害者職業センター「企業の皆様へ ジョブコーチ支援サービスのご案内」

### 【連絡先】

来島 みのり  
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  
東京都多摩若年性認知症総合支援センター  
e-mail : jakunen@moth.or.jp