

再就職支援の実践と工夫 ～東京都の事例～

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

副施設長 来島 みのり

(東京都多摩若年性認知症総合支援センター)

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、東久留米・日野・新宿に拠点があります。
日野地域では、上記10種類11か所の事業を展開しています。

若年性認知症の人との関わり

- 平成20年に小規模多機能型居宅介護で、49歳でアルツハイマー型認知症と診断された男性利用者を担当
- 当該利用者は、介護保険サービス利用に至る前は、認知症と診断されてから2年間遺跡発掘のアルバイトをしていた
- その妻から、例え認知症になっても周囲の配慮があれば働けることを聞かされていた
- 平成23年に妻の希望に添い、小規模多機能で若年性認知症の家族会を設立（都内3か所目）

就労の相談

- 平成27年に若年性認知症の家族会事務局である当方のもとを、あるご夫妻が訪ねてきた
- 夫は50代半ばでアルツハイマー型認知症と診断され、教員の職を解かれることが決まっていた
- 職を求め、複数公的機関に足を運んだが、認知症と告げるといずれも門前払いだったと言う
- 「働けるのであれば何でもする！働ける場所を探して欲しい」という強い願い

法人で雇用を決める

- 当時、小規模多機能型居宅介護の管理者だったことから、同僚として迎えることを考えた
- 法人の施設長に相談し了承を得る
- 若年性認知症の利用者が常に複数いる事業所だったこともあり、スタッフの反対なし
- 1日6時間週4日勤務、時給1,013円
- 平成28年4月1日～令和2年3月31日までの4年間、勤め上げた

実際の業務内容

認知症と就労

働ける環境へ配慮と工夫

職場での支援のポイント

- 孤立させない
- 作業が途切れない
- 失敬しないように事前に準備し、作業中に声をかける
- 心身の状態に応じて、出退勤の時間、就業の時間や日数を調整できるようにする

認知症の従業員に対する職場の対応

他業種に転居	59%
労働時間の短縮	16
就業場所の変更	16
支援体制の構築	13
就業時間の短縮	12
その他(休職など)	29

症状進行したら業務見直し

新聞で紹介された

- 利用者のスポーツの相手
- 庭の草むしりや掃除など事業所周辺の整備
- 事業所内の清掃
- シュレッダー作業
- 伝票整理
- 法人内外の認知症研修の講師

法人内異動

- **小規模多機能型居宅介護にて、掃除に夢中になるあまり、高齢の利用者の椅子を力任せに引くなどのトラブル発生**
- **直接利用者と関わらないでもできる仕事を考えた結果、午前は小規模多機能型居宅介護、午後は特別養護老人ホームで勤務**
(特別養護老人ホームとの兼務辞令)

異動に伴う工夫

- **特別養護老人ホームで、施設長が全部署に業務切り出しのためにアンケートを実施**
- **本人意味性認知症の症状があり、写真やイラストで名前、名詞を繋げるツールを作成**
- **小規模多機能型居宅介護での勤務の様子から、障害者職業センターが行っている職業評価を見本に、評価表を作成して情報共有**

評価表の項目・内容

項目	内容
これまでの経緯	勤務開始前からの経緯、本人の主訴
身体的側面	服薬内容、身体能力が極めて高いことなど
精神的側面	・支障のない状態（記憶、見当識問題なし） →熱心に仕事に取り組む ・支障のある状態（意味性認知症）
社会的側面	・コミュニケーション ・対人関係 ・生活面
職業的側面	・行っている作業、できること ・難しいこと
就労継続計画	長期目標：定年の60歳まで法人職員として就労を継続できる。就労を通じ本人の希望である「人の役にたつ」をはたす 短期目標：本人の能力に応じた職場環境の提供

**強みと
必要な配慮を共有**

次のステップ

- 本人は一貫して「人の役に立ちたい」と言う
 - 記憶は比較的良好であったが、徐々にジェスチャーでも相手が伝えようとしていることへの理解が難しくなってきた
 - 60歳過ぎてからの過ごし方を考える
 - 新しいことを覚えられるうちに、次のステップとして障害者就労継続支援B型に繋いだ
- 作業能力が高く、B型でも喜ばれており、
61歳過ぎた今でも続けている

～若年性認知症支援コーディネーターとして～

現在行っている就労支援

現役で働いている人

- 会社の上司と面談し、必要な配慮を提案
- 社員向けに就労継続を目的とした認知症の研修
- 休職や退職に追い込まれないよう交渉

退職を余儀なくされた人

- 再就職支援
- 4年間で10人の相談者が再就職した

就労について考える

- **本当に働くことを希望しているか確認**
→働くことが辛い人もいる
- **自分の意思で通勤するのであれば、お金のためだから仕方なしに働くこともあり！**
→誰もが生きがいをもって働いているわけではない
- **認知症になっても雇用契約のもと最低賃金以上を受け取れる事例はまだ少ないのが現状である**

まとめ

1

本人を就労と
いう枠にはめ
てはいけない
本人の思いを
聞く

2

生きがいが
なければ働
く意味がな
いなど、あ
るべき論で
語らない

3

働きたいと
希望してい
る言葉をな
かったこと
にはできな
い

4

就労の場も
含め、社会
資源は地域
の人と共に
自分たちで
つくる

御
礼
申
上
度
新