

令和3年度老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）

認知症の人のおもいを反映した地域づくりの  
手法に関する調査研究事業  
報告書

令和4年（2022年）4月



みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

## 目 次

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| 報告書要旨 .....                                    | 5  |
| I 調査概要 .....                                   | 9  |
| 1. 背景 .....                                    | 9  |
| 2. 目的と実施内容 .....                               | 10 |
| 3. 調査検討委員会 .....                               | 11 |
| II 認知症の人と共に取り組む地域づくりのプロセスに関する調査 .....          | 12 |
| 1. 調査概要 .....                                  | 12 |
| (1) 調査目的 .....                                 | 12 |
| (2) 実施方法 .....                                 | 12 |
| 2. 調査方法 .....                                  | 13 |
| (1) 簡易アンケート調査 .....                            | 13 |
| (2) ヒアリング調査 .....                              | 14 |
| 3. 調査結果 .....                                  | 15 |
| (1) 各地域の状況 .....                               | 15 |
| (2) 各地域の取組の目的 .....                            | 16 |
| (3) 本人のおもい .....                               | 17 |
| (4) 地域での本人活動展開（徳島 WORKS あいの事例より） .....         | 19 |
| (5) 各地域の課題と、解決に向けたアプローチ .....                  | 20 |
| (6) 参考：地域別の課題とアプローチの具体的な内容 .....               | 23 |
| 4. 本人活動展開の事例紹介（徳島市：WORKS あい） .....             | 32 |
| (1) 徳島市の本人交流会等活動の概要 .....                      | 32 |
| (2) 家賀集落再生プロジェクトにおける藍栽培事業×WORKS あい .....       | 33 |
| (3) 社会福祉法人白寿会 阿波老人ホーム白寿園における軽作業×WORKS あい ..... | 37 |
| (4) 認知症フレンドリーマップ（仮称）作成のためのフィールドワーク .....       | 41 |
| (5) 今後の展開 .....                                | 42 |
| 5. 考察：地域へのアプローチ .....                          | 43 |
| (1) 信頼関係づくりからスタートする地道な活動姿勢の重要性 .....           | 43 |
| (2) 組織的な中長期ビジョン設定の必要性 .....                    | 44 |
| 6. 参考：ヒアリング記録 .....                            | 45 |
| (1) A 県 B 市 .....                              | 45 |
| (2) C 県 D 市 .....                              | 48 |
| (3) 山口県美祢市 .....                               | 53 |
| (4) 島根県 .....                                  | 57 |
| (5) 山口県 .....                                  | 63 |
| (6) 鳥取県大山町 .....                               | 67 |
| III 民間企業等への効果的な情報発信に関する調査 .....                | 71 |

|                                        |     |
|----------------------------------------|-----|
| 1. 調査目的                                | 71  |
| 2. 調査方法                                | 71  |
| (1) 調査の流れ                              | 71  |
| (2) 協力企業                               | 72  |
| (3) セミナーでの発信内容                         | 72  |
| (4) アンケート調査                            | 78  |
| (5) ヒアリング調査                            | 87  |
| (6) グループディスカッション                       | 91  |
| 3. アンケート調査結果①（フレスタ）                    | 96  |
| (1) 回収結果                               | 96  |
| (2) 集計結果                               | 97  |
| 4. アンケート調査結果②（松広）                      | 117 |
| (1) 回収結果                               | 117 |
| (2) 集計結果                               | 118 |
| 5. ヒアリング調査結果①（フレスタ）                    | 134 |
| (1) 背景について                             | 134 |
| (2) セミナー前後の考えについて                      | 134 |
| (3) さらに知りたい情報について                      | 144 |
| 6. ヒアリング調査結果②（松広）                      | 145 |
| (1) 背景について                             | 145 |
| (2) セミナー前後の考えについて                      | 145 |
| (3) 更に知りたい情報について                       | 153 |
| 7. グループディスカッション結果①（フレスタ）               | 154 |
| (1) ディスカッションで得られた意見                    | 154 |
| (2) 振り返りシートで得られた意見                     | 155 |
| 8. グループディスカッション結果②（松広）                 | 157 |
| (1) ディスカッションで得られた意見                    | 157 |
| (2) 振り返りシートで得られた意見                     | 159 |
| 9. 考察：企業へのアプローチ                        | 162 |
| (1) 認知症の本人による発信を行うこと                   | 162 |
| (2) 働くことを切り口にした専門知識を提供すること             | 163 |
| (3) 情報提供がもたらす葛藤を理解すること                 | 163 |
| (4) 本調査の限界と今後必要な調査・検証                  | 164 |
| IV 認知症の人との対話プロセスの調査 ※新型コロナウイルスの影響により中止 | 165 |
| 1. 調査経過について                            | 165 |
| 2. 調査概要                                | 165 |
| (1) 調査目的                               | 165 |
| (2) 実施方法                               | 165 |

|     |                                     |     |
|-----|-------------------------------------|-----|
| V   | 事業報告会                               | 166 |
| 1.  | 開催概要                                | 166 |
| (1) | 目的                                  | 166 |
| (2) | プログラム                               | 166 |
| 2.  | 発言要旨                                | 167 |
| (1) | 対談① 地域で進める認知症共生社会                   | 167 |
| (2) | 対談② 職場で進める認知症共生社会                   | 169 |
| (3) | パネルディスカッション                         | 172 |
| 3.  | 参加者アンケート結果                          | 178 |
| VII | 提言①：認知症共生社会の実現に向けて必要なアプローチ          | 179 |
| 1.  | 地域へのアプローチ                           | 179 |
| (1) | 認知症の人と行う活動を、地域共生社会の構想の中に位置づけることの必要性 | 179 |
| (2) | 様々な場に出向き、地域の人・組織と繋がることの必要性          | 179 |
| 2.  | 民間企業等へのアプローチ                        | 181 |
| (1) | 多様な業種での就労事例の収集と、課題も含めた情報発信          | 181 |
| (2) | 企業のおもい、ニーズを捉えた情報発信                  | 181 |
| (3) | 職場と行政・専門職との関わり                      | 181 |
| (4) | 職場づくりの観点から見た認知症共生社会の意義の発信           | 182 |
| VI  | 提言②：認知症共生社会の実現に向けて必要な基本姿勢           | 184 |
| 1.  | 地域共生社会の実現を見据えて目標を設定する               | 184 |
| 2.  | 社会の様々なセクターの活動と理念を知る                 | 184 |
| 3.  | 「やりたいこと」を重ね合わせる                     | 184 |
| 4.  | 失敗を恐れず、試行錯誤を共有する                    | 185 |

別紙：事業報告会\_調査報告資料

## 報告書要旨

### 調査概要

【目的】本事業では、認知症共生社会の実現に向けて、「認知症の人と共に地域づくりを考えていくプロセス」および「認知症の人とともに働くという視点での民間企業へのアプローチの仕方」を検討するための情報収集を行い、認知症共生社会に向けて新たな切り口の取組を模索している行政担当者等に向けて、後押しとなる情報を発信することを目的とした。

【実施事項】認知症の本人、有識者、医療関係者、行政担当者等 7 名からなる検討会議を設置し、以下を実施した。

- (1) 認知症の人と共に取り組む地域づくりのプロセスに関する調査
- (2) 民間企業等への効果的な情報発信に関する調査
- (3) 事業報告会

### 認知症の人と共に取り組む地域づくりのプロセスに関する調査（詳細は第Ⅱ章）

【調査目的】認知症の本人と取り組む地域づくりのプロセスとともに、取り組むにあたっての課題の特徴、対応する解決策のアプローチを把握し、取組の参考となる情報を発信すること。

【調査方法】中国・四国地方の市区町村の認知症施策担当部署、認知症の人と家族の会各県支部、若年性認知症支援コーディネーターを対象とした簡易アンケート調査を行い、事例情報を収集した。その後、電話等で追加の情報収集を行った上で、7 事例から協力を得て、ヒアリング調査を実施した。徳島市の事例については現地調査により本人活動の視察を行った。

#### 【主な調査結果】

##### 1) 各地域の課題と、解決に向けたアプローチ

ヒアリング事例が過去に直面した課題や、現在感じている課題、将来的に発生すると考えている課題を整理した結果、大きく 5 つに分けられた。各区分の主な課題と、解決に向けたアプローチの概要は以下の通りであった。

|                     | 課題                                       | 解決に向けたアプローチ                                                                                |
|---------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. 本人・家族との関係性づくり    | ・アウトリーチ<br>・「認知症の人同士の活動」への参加意欲<br>・家族の理解 | ・医療・介護分野とのネットワークを通じた声掛け<br>・「認知症の人同士」であることを前面に出さない活動から始める地道な関係構築<br>・家族がおもいを表出できるコミュニケーション |
| 2. 本人ミーティング等の立上げの行程 | ・立上げの具体的な手順が分からない                        | ・県の本人ミーティング実行委員会への参画<br>・本人活動を行っている人を招いた初回開催<br>・楽しく集まれる場づくりから、少しずつ本人ミーティングができる土壌づくり       |
| 3. 参加者同士の関係性づくり     | ・本人同士のコミュニケーション活性化                       | ・あえて本人のことをよく知らない補助役を付ける<br>・席順、グループ人数の工夫<br>・話の流れをホワイトボードにメモする                             |

|               |                   |                                                                  |
|---------------|-------------------|------------------------------------------------------------------|
| 4.本人活動の展開     | ・案が思いつかない         | ・何気ない会話から本人の「やりたい」をキャッチ<br>・地域の人・組織の「やりたい」との接点を見つける              |
| 5.他機関、企業等との連携 | ・どうすれば連携できるか分からない | ・認知症分野以外も含めて、様々な地域活動の場に顔を出して、様子を知っておく<br>・認知症の人の生活に関わる様々な場にヒアリング |

## 2) 本人活動展開の事例紹介（WORKS あい）

本人ミーティング活動から派生して、様々な地域活動を展開させている先進事例として、徳島県徳島市を拠点とする「WORKS あい」の活動のうち、以下の3つの活動展開について現地取材を行った。

- 家賀集落再生プロジェクトにおける藍栽培事業
- 社会福祉法人白寿会 阿波老人ホーム白寿園における軽作業
- 認知症フレンドリーマップ（仮称）作成のためのフィールドワーク

取材からは、安心して話せる関係性の中で、何気ない会話から本人のおもいをキャッチし、活動展開につなげていること、また、認知症の人の「やりたいこと」と、地域の様々なセクター（地域活動団体、介護事業所、行政等）の「やりたいこと」とが上手くかみ合い、互いの活動展開に資する連携ができていることが伺えた。

### 【考察】

共通した課題のうち、中でも大きな課題は、自分のおもいを表現したい認知症の人との繋がりがづくりであった。繋がりが構築されていない段階で、「本人のおもいを聞きたい」という発想で企画を進めることの難しさが伺えた

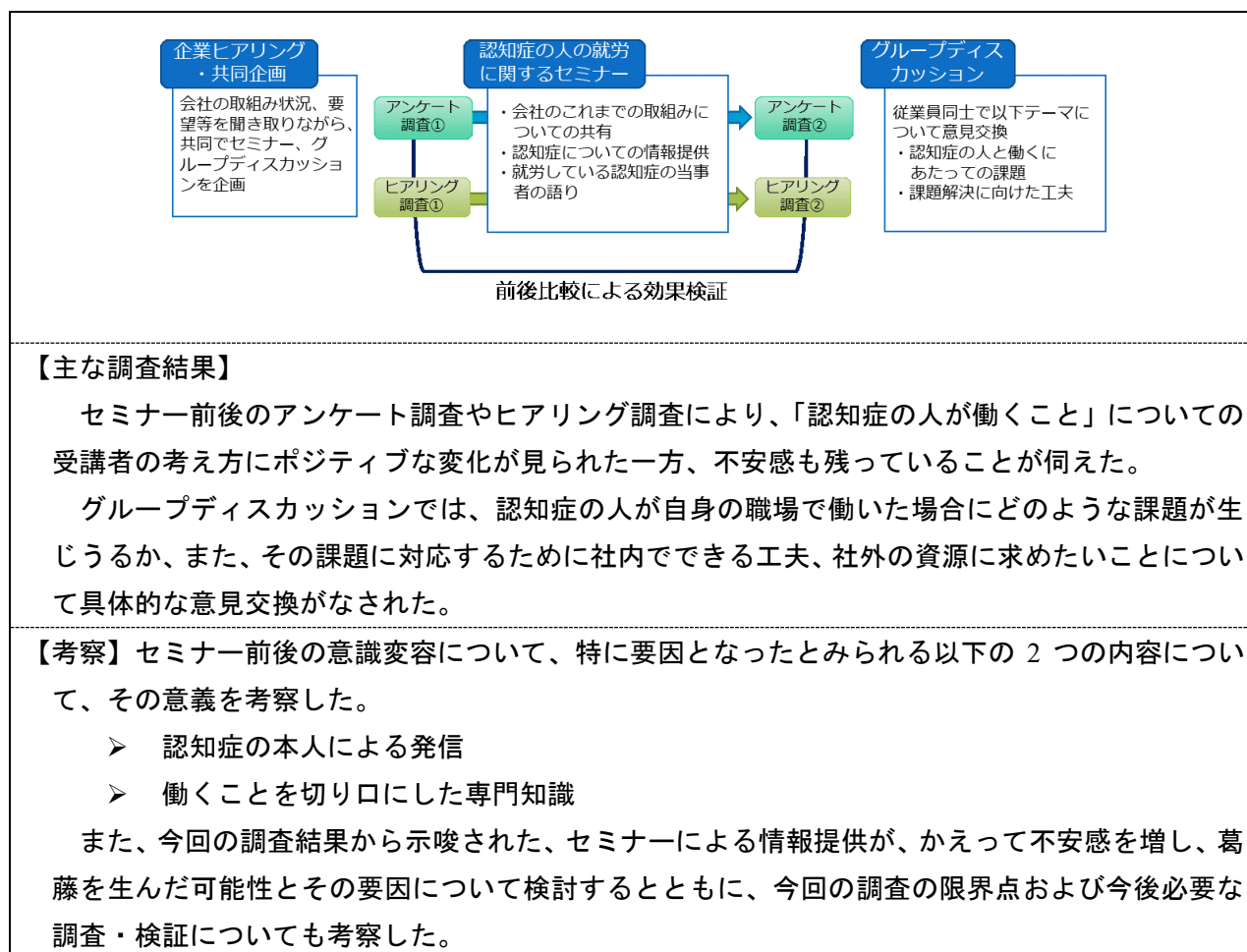
こうした問題への対応策として、ヒアリング事例での取組等から、以下の2点を提示した。

- 信頼関係づくりからスタートする地道な活動姿勢
- 組織的な中長期ビジョン設定

## 認知症の人と共に取り組む地域づくりのプロセスに関する調査（詳細は第Ⅲ章）

【調査目的】 認知症の人が働く職場への効果的な職場支援の方法を探り、行政担当者ならびに民間企業に対し、効果的なアプローチ方法を検討するための情報を発信すること。

【調査方法】 民間企業の協力を得て、企業で働く従業員に対して認知症の人と就労に関するセミナーを開催し、前後の意識変容についてアンケートとヒアリングで調査した。また、認知症の人と働く上での課題と解決策について、従業員同士で話し合うグループディスカッションを実施した。



| 事業報告会                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>【目的】</b></p> <p>本調査研究の成果を踏まえて、地域の様々なセクターと協力できる接点を見出し、地域全体で認知症共生社会に取り組む方向性をディスカッションし、発信することを目的として、異分野同士の対談・パネルディスカッションを中心としたプログラムで、事業報告会を開催した。</p> <p><b>【実施事項】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本事業で実施した調査結果の概要報告</li> <li>・対談①「地域で進める認知症共生社会」</li> <li>・対談②「職場で進める認知症共生社会」</li> <li>・認知症の本人、パートナー、有識者、企業担当者等によるパネルディスカッション</li> </ul> |

| 提言                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>調査結果と考察を踏まえて、今後に向けて必要な取組として、地域および民間企業へのアプローチの観点から、以下を提言した。</p>                                                          |
| <p>地域へのアプローチ</p>                                                                                                           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>①認知症の人と行う活動を、地域共生社会の構想の中に位置づける</li> <li>②分野を問わず様々な場に出向き、地域の人・組織の思いを知り繋げる</li> </ul> |

#### 民間企業等へのアプローチ

- ①多様な業種での就労事例の収集と、課題も含めた情報発信
- ②企業のおもい、ニーズを捉えた情報発信
- ③職場と行政・専門職との関わり
- ④職場づくりの観点から見た認知症共生社会の意義の発信

また、地域共生社会の実現に向けて必要な基本姿勢に関する議論の総括として、以下の４点を、行政担当者等が持つべき視点として提案した。

1. 地域共生社会の実現を見据えて目標を設定する
2. 社会の様々なセクターの活動と理念を知る
3. 「やりたいこと」を重ね合わせる
4. 失敗を恐れず、試行錯誤を共有する



---

## I 調査概要

---

### 1. 背景

2019 年 6 月に認知症施策推進関係閣僚会議が、「認知症施策推進大綱」（以下、大綱）をとりまとめた。認知症は、誰もがなりうるものであり、多くの人にとって身近なものとなっている。今後、認知症の発症を遅らせ、認知症になっても希望を持って日常生活を過ごすことができる社会を実現することを目指し、「共生」と「予防」を車輪の両輪として、施策を推進していくことが示された。大綱の対象期間は、団塊の世代が 75 歳以上となる 2025 年としており、今後、多様な組織、業界等が、それぞれの枠を超えて課題を共有化し、積極的な取組を創出していくことがねらいとなっている。大綱には、1)普及啓発・本人発信支援、2)予防、3)医療・ケア・介護サービス・介護者への支援、4)認知症バリアフリーの推進・若年性認知症の人への支援・社会参加支援、5)研究開発・産業促進・国際展開の 5 つの柱に沿って、今後取り組むべき施策が体系的に示されている。

中でも、4 つ目の柱である「認知症バリアフリーの推進・若年性認知症の人への支援・社会参加支援」においては、一人ひとりが尊重され、本人に合った形で社会参加が可能となる「地域共生社会」に向けて、当事者組織等と産官学が連携した取組の重要性が述べられている。

地域共生社会とは、「制度・分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて繋がることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会」と定義されている（出典：厚生労働省地域共生社会のポータルサイト）。

地域共生社会の実現が求められている背景として、1)既存の福祉施策は、高齢者福祉、障害者福祉、子育て施策等と支援対象ごとに制度が並存しており、その効率性に関する問題が指摘されている点。2)既存制度では支援対象としていないニーズを遡及することが難しい点。3)複合的な支援ニーズに応えにくい点。4)需要増加に対して福祉人材の確保が難しい点があると考えられる。

当社では、令和 2 年度（2020 年度）老人保健健康増進等事業「認知症（若年性認知症含む）の人や家族が安心して地域で暮らすために必要な資源等の調査研究事業」を実施し、中国・四国地方における取組の実態調査、認知症の本人インタビュー、社会参加事例調査を実施した。当該事業では、認知症の人の社会参加のキーワードとして「これまでの生活の継続」に焦点を当てた議論を行い、行政等が認知症の人の社会参加を目的とした場を組成するのではなく、認知症の本人の「おもい」を起点として、これまで続けてきた生活の延長線上にあり、培った経験・知識を活かせる社会参加の在り方を、本人と共に考えることが、あるべき社会参加の姿であるとの見方を示した。

従来、認知症の人は判断力や意志のある個人ではなく、支援の対象として見られてきたが、発信を続けてきた認知症の本人に注目が集まり、その声を聞くことの重要性が認識されるようになった。

一方で、従来の住民参画の考え方から、「認知症の人の声を聞く」ことが、「行政や専門職が認知症

の人の困りごとを聞いてきて、解決策を考える」こととして受け止められているケースもあると考えられる。認知症の人を「困っている人」ではなく、「地域で暮らす住民のひとり」として、行政と対等な立場で対話して、地域の在り方を一緒に考えることは、まだ浸透しているとは言い難い。

また、共生社会を考える上では民間企業との連携が重要だが、特に「認知症の人とともに働く」ことや、「働く人が認知症になったときに、本人の能力や経験を活かして働き続けること」については理解が進んでいるとはいえず、認知症の人が働く（または働く可能性のある）職場へのアプローチは進んでいない状況である。

## 2. 目的と実施内容

そこで本事業では、地域共生社会に向けた認知症の人との協働について模索している行政担当者等に、新たな切り口の取組の検討を後押しする情報を発信することを目的として、以下の内容を検討・実施した。

- (1) 認知症の人と共に取り組む地域づくりのプロセスに関する調査
- (2) 民間企業等への効果的な情報発信に関する調査
- (3) 事業報告会

なお、上記の他に「認知症の人との対話プロセスの調査」の実施を検討したが、新型コロナウイルスの影響により中止となった（経緯は「Ⅳ 認知症の人との対話プロセスの調査」参照）。

### 3. 調査検討委員会

本調査を実施するにあたり、調査設計、調査票の作成、調査の実施、集計・分析、報告書案等の検討を行うため、以下の通り、調査検討委員会を設置・開催した。

表1 構成員一覧

【委員】（○は座長、五十音順、敬称略）

| 氏名（敬称略） | 所属・役職                               |
|---------|-------------------------------------|
| 石井 伸弥   | 広島大学大学院医系科学研究科<br>共生社会医学講座 特任教授     |
| 大下 直樹   | 認知症の人と家族の会 徳島県支部代表                  |
| ○ 谷向 知  | 愛媛大学大学院医学系研究科<br>老年精神地域包括ケア学 教授     |
| 藤田 和子   | 日本認知症本人ワーキンググループ 代表理事               |
| 前神 有里   | 一般財団法人地域活性化センター<br>フェロー・人材育成プロデューサー |
| 増廣 典子   | 広島県 地域共生社会推進課長                      |
| 牧 徳彦    | 鶯友会牧病院 理事長                          |

【オブザーバー】（敬称略）

広島大学大学院 医系科学研究科 講師 加澤 佳奈

中国四国厚生局 健康福祉部 地域包括ケア推進課

四国厚生支局 地域包括ケア推進課

---

## Ⅱ 認知症の人と共に取り組む地域づくりのプロセスに関する調査

---

### 1. 調査概要

#### (1) 調査目的

認知症の人のおもいを反映した地域づくりの実現に向けては、そもそも地域に住む認知症の人本人との関係を持っているか、本人同士で話をする場はあるか、そこで地域に関しての要望などおもいが語られているか、語られたおもいの実現に向け取組は進んでいるかといった、様々な段階があると想定される。

そこで本調査では、認知症の本人と取り組む地域づくりのプロセスについて、過去の調査研究事業等を参考に幅広い取組内容について伺えるよう、いくつかの段階を設定した。こうした様々な段階にある取組が、それぞれどのような経緯をたどって来られたかについて掘り下げ、認知症共生社会に対し新しい切り口を探している行政担当者等の方に向けて、自地域の現状と近い段階での実践事例、あるいは自地域で出ている課題をすでにクリアした地域がどのようなアプローチをしていたのかを参考にできるよう、情報発信することを目的とした。

#### (2) 実施方法

本人ミーティング活動等の事例収集を目的とした簡易アンケート調査を実施し、電話等により補足情報を収集した上で、下記の段階ごとに1～2事例ずつ選定した。選定した事例については、追加のインタビュー調査を実施した。

また、これらの段階から発展した先進事例として、認知症の人と家族の会 徳島県支部が主催する本人ミーティングと、そこから生まれた各種の取組を取り上げて調査した。

上記の調査結果を基に、多くの地域で共通して直面した課題について抽出し、どのようなアプローチをとったかをまとめた（Ⅱ.3.(5)）。

なお、各段階の個別事例については参考資料のヒアリング記録としてまとめた（Ⅱ.6.）。

#### 【設定した取組内容の段階】

※段階の進み方は一方向性のものではなく、戻ることもありうると想定

段階0：行政等が、認知症の人から意見を聞ける関係性を築こうとしている

段階1：行政等が、認知症の人から意見を聞ける関係性を築いている

段階2：本人ミーティングや本人同士が集い話し合う場で、様々な話が行われている

段階3：本人ミーティングや本人同士が集い話し合う場で、地域に資する情報・提言が話題に出ている

段階4：本人から発出された地域に資する情報・提言を基にした新たな取組が進んでいる（またはその準備中である）

## 2. 調査方法

### (1) 簡易アンケート調査

#### 1) 調査対象

中国・四国地方の市区町村の認知症施策担当部署、認知症の人と家族の会各県支部、若年性認知症支援コーディネーター

#### 2) 調査項目

表2 質問項目・選択肢

| 質問項目                                     |                                                               | 選択肢                                                            |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 1. 回答者の所属                                |                                                               | 自由記載                                                           |
| 市区町村の認知症施策担当部署のみの設問                      | 2. 貴自治体では、自治体主催・共催で本人ミーティング等（認知症の人どうしが語り合い、意見を表す活動）を実施していますか。 | ①現在、実施している（コロナ禍で一時休止している場合を含む）<br>②以前実施していたが、やめた<br>③実施したことがない |
|                                          | 3. 「実施したことがない」を選んだ場合、今後取組を実施する予定はありますか。                       | ①具体的な予定があり、現在準備中である<br>②具体的な予定はないが、取組を実施したいと考えている<br>③その他      |
|                                          | 4. 本人ミーティング等に関する貴自治体の取組状況や、今後の展望について自由にご記入ください                | 自由記載                                                           |
| 5. 所管地域で本人ミーティング等が開催されている事例はありますか。       |                                                               | ①ある<br>②ない<br>③把握していない                                         |
| 6. 事例がある場合、主催団体名、連絡先、直接連絡の可否             |                                                               | 自由記載                                                           |
| 7. 事例がある場合、現在の活動状況についてご存知の範囲で自由にご記入ください。 |                                                               | 自由記載                                                           |
| 8. 回答者の連絡先（氏名、メールアドレス、電話番号）              |                                                               | 自由記載                                                           |

## (2) ヒアリング調査

### 1) 調査対象

段階0：B市（A県）

段階1：D市（C県）、下関市（山口県）

段階2：認知症の人と家族の会 島根県支部、山口県立こころの医療センター

段階3：大山町（鳥取県）

段階4：認知症の人とみんなの活動センター WORKS あい（徳島県）

### 2) 調査項目

表3 ヒアリング調査項目 現状・経緯・展望

| I. 取組の現状                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) 現在の取組内容（本人ミーティング等に関するもの）<br>2) 認知症の本人のおもいの把握、市政への反映についての考え方<br>3) 本人ミーティング等以外に、認知症の人の社会参加、地域づくりへの参画について取り組んでいること                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| II. 取組の経緯                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 1) 取組を始めるまでの状況・課題認識<br>（本人ミーティング等だけでなく認知症の本人との関わり方全般について）<br>2) 本人ミーティング等の実施に向け、取り組んだ／取り組んでいる内容<br>（現在準備している内容も含む） <ul style="list-style-type: none"> <li>・本人ミーティング等の実施に向け動き出したきっかけ</li> <li>・本人ミーティング等の実施に向けての行程</li> <li>・実施に向け、関わった認知症の本人はどういった方だったか</li> <li>・どのような方法で声をかけたか。また、誰の協力を得て声をかけたか</li> <li>・直面した課題と解決方法、参考にした事例<br/>               例) 参加者との関係性構築、協力機関との連携、開催場所の確保 等</li> <li>・運営状況と役割、連携した相手</li> <li>・地域でのネットワークの広げ方、キーパーソン</li> <li>・取組の中でうまくいかなかったこと（断念したことを含む）</li> </ul> |
| III. 課題認識と今後の展望                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 1) 今後進めたい取組はあるか、連携したい相手はいるか<br>2) その取組を進めるにあたっての課題はどんなものが想定されるか<br>3) 知りたい情報等はあるか。またそれはどんなものか                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

### 3. 調査結果

#### (1) 各地域の状況

本調査では、「本人ミーティング」と銘打って活動しているものに限定せず、広く、認知症の本人同士が語り合い、意見を出し合う活動を「本人ミーティング等」として事例を収集し、活動地域の現状、これまでの経過、課題とその対応について聞き取りを行った。また、徳島市での活動（WORKS あい）については、いくつかの活動の現地視察を行った。

事例ごとのまとめについては、「6. 参考：ヒアリング記録」（p.45）を参照されたい。

各地域の取組の概況を以下にまとめた。また、それらを踏まえて、各地域のマイルストーンの状況を以下の通り整理した。

表 4 各地域への聞き取り調査 対象一覧

| 地域                | ヒアリング対象                                            | 概況                                                                                                                                                                                              |
|-------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A 県 B 市<br>(段階 0) | B 市役所長寿<br>支援課職員<br>認知症地域支<br>援推進員                 | 認知症カフェとは異なる新たな活動として、本人同士で話し合い、そこで出た意見をもとにした取組を行う活動を想定し、本人ミーティングの立上げを模索中である。                                                                                                                     |
| C 県 D 市<br>(段階 1) | D 市役所健康<br>長寿課地域包<br>括ケア推進室<br>職員                  | 2022 年 4 月から市（地域包括ケア推進室）主催での本人ミーティングを予定。開催に向けて、今年度は担当者が C 県主催の本人ミーティング（認知症の人と家族の会 C 県支部が実施）に実行委員として参加し、企画の立て方、本人との関わり方、本人ミーティングでのファシリテーション補助の仕方などを学んでいる。<br>また、本人ミーティングへの参加を市内在住の本人に対して呼びかけている。 |
| 山口県美祢市<br>(段階 1)  | 美祢市役所高<br>齢福祉課職員<br>地域包括支援<br>センター職員               | 認知症の人同士が集まり、スポーツや脳トレをする場はあるが、語り合い意見を表す場にはなっていない。当該活動において、交流会の名目で、本人・家族別の語り合いをメインとした活動を計画中である。地域づくりについて意見を出し合う形の本人ミーティングを目指し、少しずつ前進している。                                                         |
| 島根県<br>(段階 2)     | 若年性認知症<br>支援コーディネーター兼認<br>知症の人と家<br>族の会島根県<br>支部代表 | 本人同士の交流を目的に、2019 年から年 1 回ほど対面で実施していたが、現在はコロナの影響で休止中。本人と家族それぞれのグループに分かれて話をする形で、これまでに 2 回開催実績がある。なお、活動に名称は付けていない。                                                                                 |

|                  |                                   |                                                                                                                                                                                                       |
|------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 山口県<br>(段階 2)    | 山口県立こころの医療センター職員兼若年性認知症支援コーディネーター | 2014 年から、認知機能向上のための学習会として本人同士の交流会を開始した。現在は「りあんの会」と呼ばれている。<br>そこから派生して、2020 年から、本人同士の語り合いとレクリエーションを組み合わせた本人ミーティングを行っている。                                                                               |
| 鳥取県大山町<br>(段階 3) | 大山町役場福祉介護課職員<br>認知症地域支援推進員        | 奇数月（2 か月に一回）に本人ミーティングを実施しており、2020 年～2021 年で 7 回ほど開催したが、現在は新型コロナウイルスの影響でなかなか活動できていない。<br>主に参加している 2 名の認知症の人（90 代の A 氏、70 代の B 氏）が話をされているのを、職員が横で聞いている。これまで参加したことがある本人は 5 名ほどで、B 氏以外の参加者は毎回入れ替わり参加している。 |
| 徳島県徳島市<br>(段階 4) | WORKS あいメンバー<br>認知症の人と家族の会徳島県支部   | 本人ミーティングのメンバーが「WORKS あい」として活動し、地場農業を活性化する地域活動に参加する、介護事業所等での仕事を請け負う等、様々な形で「働きたい」「外で活動したい」というおもいを実現している。<br>また、徳島市や商業施設と協力し、駅前商店街や商業施設でフィールドワークを行い、認知症の人にとって買い物しやすい環境づくりについて意見をまとめる等、まちづくりに関わる活動も行っている。 |

## （2）各地域の取組の目的

各地域の取組について、企画・実施の目的や背景について以下の通り整理した。政策に本人のおもいを反映することを明確に意識しているケース、本人のおもいをもとにした地域活動の展開を目指しているケース、本人同士の交流や楽しみを目的としているケース等があった。

全体として、本人のおもいを発出できる環境づくりの必要性を認識し、そうした場づくりを志向しているという共通点があった。

表 5 ヒアリングで得られた各地域の取組内容 企画・実施の目的や背景

|         |                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A 県 B 市 | ・ 認知症カフェとは異なる新たな活動として、本人同士で話し合い、そこで出た意見をもとにした取組を行う活動を想定し、本人ミーティング活動の立上げを模索中である。                                                                                                                                                               |
| C 県 D 市 | ・ これまでは担当者が「こういったところで困っているだろう」という意見から施策を打っていた。そのため、本人の実際のニーズと食い違いが出ることもあった。<br>・ 大綱を見た時、今までのやり方から変えていこうということで、新たにこれまでにないやり方（本人ミーティング等）で起点になる場所をつくることになった。<br>・ 本人ミーティングを開催するにあたって、開催するのが目的ではないこと、自然な形で参加者が集まる形が望ましいことは認識しているが、参加者が来るのか不安に思ってい |



|            |                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            | る。「自分のおもいを誰かに聞いてもらいたい」というところからはじめ、認知症の人同士で話すことの楽しみを見つけてもらい、そうした活動を見て参加したいと思う人を探そうと考えている。                                                                                                                                                                  |
| 山口県<br>美祢市 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・認知症予防教室の参加者であった、認知症の本人が3名（うち若年性認知症2名）おられたため、そこから本人ミーティングの開催ができればと考えたことがきっかけ。本人同士がスポーツ好きという共通項を持っていたことから、スポーツやレクリエーションをする交流の場からスタートしている。</li> <li>・本人の自主性を引き出すには時間が必要である。まずは気負わず話をしてもらい、そこから始めたいと考えている。</li> </ul> |
| 島根県        | ・本人同士の交流、本人同士で話していただくことを目的にしている。                                                                                                                                                                                                                          |
| 山口県        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・2014年より、認知機能向上のための学習会として活動を開始した。</li> <li>・本人同士の交流、本人が楽しめること、役割を担えることを大事にしている。</li> </ul>                                                                                                                         |
| 鳥取県<br>大山町 | ・開催準備を進めていた当時の認知症支援推進員の「町政に活かすためにはまず本人の声を聞かなくてはいけない」という考えの下動き始めた。                                                                                                                                                                                         |
| 徳島県<br>徳島市 | ・本人が中心となり、様々な活動を行うこと、本人の居場所とすることが目的。                                                                                                                                                                                                                      |

### (3) 本人のおもい

各地域の取組の中で表出されている本人のおもいや、本人のおもいに関して運営担当が考えていることについて、以下の通り整理した。活動準備中の取組については参考情報として、繋がりのある本人のおもいについて語られた内容を記載した。

表6 ヒアリングで得られた取組内容 本人のおもいや、本人のおもいに対する運営担当の考え

|         |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A 県 B 市 | <p>※活動準備中のため参考情報として</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1年ほど前に転入してきた若年性認知症の人から、法人を立ち上げて、介護事業所の運営や農業など、本人が参加できる活動をしたいとの申し出があった。国の方針（認知症大綱）を踏まえて、支援をしようという関わりが始まった。</li> <li>・ただ、市として準備を進めている活動（本人同士で話し合うもの）は、その人が目指す方向性と違うので、参加の声掛けはしていない。本人の希望する方向性で、別の取組をしたいと考えている。</li> </ul> |
| C 県 D 市 | <p>※活動準備中のため参考情報として</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・県の本人ミーティングの実行委員会において、参加対象者をどう設定するかが話題に上がった際、本人から「発話が難しい本人も、別の本人が話しているのを聞いて「行ってよかった」と思うことがある。年齢や症状の程度に関わらず、参加の選択肢を与えてほしい」という意見を受けた。それを踏まえて、D市の本人ミーティングも「発信したい」というおもいを持っている人に対して広く声かけをしたいと考えている。</li> </ul>               |
| 山口県     | ※職員の意見を参考情報として                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 美祢市        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域包括支援センターの職員自身が介護や病気を未経験であることから、本人のおもいを引き出すのが難しい。「認知症の話をしたら、本人が気分を害するだろうか」など、考えすぎてしまう。</li> <li>・参加者が増えてきたこと・スポーツをメインの活動としていることにより、本人の話をゆっくり傾聴することが難しい。</li> </ul>                                                                                                                                                                               |
| 島根県        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・家族と一緒にいると、どうしても家族が本人よりも先に自分のおもいを話してしまう。そのため、本人だけの、本人が自由に発言できる場を作っていかなければならないと考えている。</li> </ul> <p>※家族会「まいるど」でのエピソードを参考情報として</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・まちづくりに関わるような話はあまり出てこないが、家事をしたい、今までやっていたことをしたい、子供に迷惑をかけたくない、仕事に出たいといった声が聞かれる。</li> </ul>                                                                                   |
| 山口県        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・りあんの会への参加をきっかけに、「社会へおもいを発信していきたい」と希望した本人がいた。</li> <li>・本人がもともと話好きだったという背景もあるが、認知症カフェで丹野氏と出会ったことが大きく影響している。山口に同じような存在がいないことから、「自分が積極的におもいを発信していきたい」と考えるようになったようである。その後、りあんの会の中で度々丹野氏のことが話題に上がる中でおもいを強めていった様子である。</li> <li>・県の施策に対して意見するところから始め、今では講演依頼を受けるまでに活動を発展させている。</li> </ul>                                                                |
| 鳥取県<br>大山町 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・話題は近況や、生き方、考え方の話が多い。</li> <li>・公共交通機関（JR、バス）の本数が少なく、自家用車がないと生活が難しい地域であることもあり、家族の送迎で参加されていた本人が「自分で運転できればもっと行きたいときに行けるのだけだな」と話すこともあった。</li> <li>・家族との関わりについての話もある。「やりたいことはあるが家族が心配するためやっていない」という方もいるが、「心配はするものの応援してくれる」という人もいる。</li> <li>・「もっと気軽に行ける喫茶店で本人ミーティングを開催できたらいいね」という要望が出たこともあるが、コロナ禍で実現に至っていない。</li> </ul>                                |
| 徳島県<br>徳島市 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・安心して話せる関係性の中で、趣味の話、孫の話、失敗した話、歴史の話、食べ物の話等、様々な話題が飛び出し、冗談を言い合う。こうした空気の中で、話の流れで「じゃあ今度そこ行ってみましょうか」、「それやってみましょうか」等、次のアクションに繋がる提案が自然に生まれる。</li> <li>・「農業をやってみたい」、「働きたい」等のおもいの表出が、新たな活動に繋がるきっかけとなっている。</li> <li>・また、活動を通じた本人の変化も生じている。最初は「働きたい」、「認知症を親族にも知らせたくない」というおもいで活動に参加していた人物が、「働かなくても社会と繋がりたい」、「地域で名前を顔を出して発信したい」といった形で考えを変化させた様子がみられる。</li> </ul> |

#### **(4) 地域での本人活動展開（徳島 WORKS あいの事例より）**

##### **1) 本人の「やりたいこと」を起点とした活動展開**

2016 年から続く徳島本人ミーティング活動等では、遠慮なく自分のおもいを話せる関係性が作られてきている。その中で WORKS あいのメンバーから「働きたい」というおもいが出されたことをきっかけに、就労できる場を探し始めた。

WORKS あいでは、活動中での冗談も含めた様々な会話から、本人が関心を持っていることが浮かび上がる、あるいはちょっとした話をキャッチすることで次の活動のアイデアが生まれるなど、活動自体が本人のおもいを話す場にもなっている。

また、活動を通した本人の変化も生じている。最初は「働きたい」、「認知症を親族にも知らせたくない」というおもいで活動に参加していた人物が、「働かなくても社会と繋がりたい」、「地域で名前と顔を出して発信したい」といった形で考えを変化させた様子が見受けられた。

##### **2) 地域の人・組織の「やりたいこと」とつながった活動展開**

地域の介護保険施設での「人手、時間が足りず十分実施できていない作業がある」というニーズと合致し、清掃などの軽作業を請け負うことになった。

また、メンバーの「農業をやってみたい」、「地域で活動したい」というおもいと、地域で伝統農業を実施する人物の「人手が必要」というニーズが合致し、農作業の手伝いを実施することになった。

## (5) 各地域の課題と、解決に向けたアプローチ

本調査でヒアリングを行った地域は、それぞれに活動状況に違いはあるが、いずれも本人ミーティング等の活動を通じて、認知症の人と共に地域づくりを進めたい、あるいは、認知症の人の「やりたいこと」を起点に活動を展開したいとの意図を持っていた。

これらの活動事例が突きあたる「課題」には共通したものがあり、それらの解決策を整理することで、他地域でもその段階に応じて、採用できる解決策を提示することができると考えられる。

そこで、ヒアリング事例が過去に直面した課題や、現在感じている課題、将来的に発生すると考えている課題を整理した結果、大きく以下の5つに分けられた。

表7 各地域の課題

- |                     |
|---------------------|
| 1. 本人・家族との関係性づくり    |
| 2. 本人ミーティング等の立上げの行程 |
| 3. 参加者同士の関係性づくり     |
| 4. 本人活動の展開          |
| 5. 他機関、企業等との連携      |

次ページ以降では、各地域の活動の中で生じた課題、あるいは今後発生すると考えられる課題と、対応する解決策（似た課題に対して取り組んだ内容や、試みている内容）について整理した。

なお、自地域の段階に応じた課題と解決策を検索するための参考として、これらの課題が特に発生しやすい活動段階のイメージを以下に記載する。今回ヒアリングした事例では、過去に生じた課題も含めて聞き取ったため、ヒアリング結果とは必ずしも対応しないことに注意されたい。

表8 課題が発生しやすい活動段階イメージ

|                     | 段階0 | 段階1 | 段階2 | 段階3 | 段階4 |
|---------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1. 本人・家族との関係性づくり    | ↑↓  | ↑↓  |     |     |     |
| 2. 本人ミーティング等の立上げの行程 |     | ↑↓  |     |     |     |
| 3. 参加者同士の関係性づくり     |     |     | ↑↓  |     |     |
| 4. 本人活動の展開          |     |     | ↑↓  | ↑↓  |     |
| 5. 他機関、企業等との連携      |     |     |     | ↑↓  | ↑↓  |

段階0：行政等が、認知症の人から意見を聞ける関係性を築こうとしている

段階1：行政等が、認知症の人から意見を聞ける関係性を築いている

段階2：本人ミーティングや本人同士が集い話し合う場で、様々な話が行われている

段階3：本人ミーティングや本人同士が集い話し合う場で、地域に資する情報・提言が話題に出ている

段階4：本人から発出された地域に資する情報・提言を基にした新たな取組が進んでいる（またはその準備中である）

## 1) 本人・家族との関係性づくり

表9 本人・家族との関係性づくりへの課題・解決策

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 課題  | <p>行政や地域包括支援センター等と繋がりのない認知症の人へのアウトリーチについて悩んでいる、あるいは、繋がりがあっても「認知症の人同士」の活動に理解を得ることが難しいと悩んでいるケースが複数見られた。背景として、認知症であることを「隠したい」と感じる地域性や、病識がない人へのアプローチの難しさ等が挙げられていた。</p> <p>本人が関心を示しても、家族の理解を得られないケースがある。公共交通機関が利用できない場合、送迎等で家族の協力は必須なため、ハードルになるとの意見が挙がった。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 解決策 | <p>【アウトリーチ】</p> <p>医療機関（認知症疾患医療センター、町内に直営診療所を持つ医療機関等）を通じた声掛け、介護事業所を通じた声掛け、認知症地域支援推進員がつながっている本人への声掛け等、担当者だけでなく、<u>医療・介護分野の地域資源とのネットワークを活かした取組</u>が見られた。県の大規模調査データをもとにしたアウトリーチを進めた事例もあった。</p> <p>さらに、認知症予防教室に集まった人や家族と繋がりを作り、そこから本人同士の共通の趣味である運動をテーマにした活動を立上げ、<u>少しずつ本人同士が楽しく集まれる場づくりを進めている事例</u>もあった。</p> <p>また、検討中の取組としては、レセプトデータを活用した軽度認知症の人へのアプローチ、認知症カフェの新設・出張が挙げられた。</p> <p>【家族の理解】</p> <p>家族の理解を得られないケースへの対応としては、まず家族同士で集まる場づくりをする、あるいは、ささいなことでも頻回に連絡を取り話を聞く、といったものが挙げられた。いずれも<u>家族がおもいを表出できるよう働きかける地道なコミュニケーション</u>に取り組んでいた。</p> |

## 2) 本人ミーティング等の立上げの行程

表10 本人ミーティング等の立上げの行程での課題・解決策

|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 課題  | <p>本人ミーティングの立上げを考えた時に、具体的に何から手を付け、どのような手順で進めて行くのかが分からない、ガイドブック類だけではイメージできないという声が上がった。</p>                                                                                                                                                                                                             |
| 解決策 | <p>ガイドブック類では分からない具体的なノウハウを学ぶため、県主催の本人ミーティングに実行委員として加わった事例があった。開催の段取りだけでなく、本人との調整方法や、配慮すべき点など、躓きやすいポイントを実践的に学び、自治体での開催に乗り出していた。</p> <p>また、複数の地域で、既に<u>本人活動を行っている認知症の人（認知症本人大使等）を招いてパネルディスカッションや、初回の本人ミーティングを開催して、場づくりをスタートしたという実践経験が語られた</u>。ただし、2回目以降の開催方針に悩むケースもあり、語りの場をファシリテートできる認知症の人が求められていた。</p> |

|  |                                                                                                           |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | 一方で、本人ミーティングとしてスタートするのではなく、本人同士が楽しく集まれる場（趣味を生かしたスポーツの活動）から始め、 <u>少しずつ本人ミーティング活動ができる土壌づくりを行っている事例もあった。</u> |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 3) 参加者同士の関係性づくり

表11 参加者同士の関係性づくりへの課題・解決策

|     |                                                                                                                                                                                                                  |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 課題  | 本人ミーティングを開催した際、本人同士が自発的に話をし始めることはハードルが高いとの課題が挙げられた。家族と一緒に参加すると、本人の代わりに話してしまうという問題もあった。                                                                                                                           |
| 解決策 | <p>解決策として<u>補助役をつけた</u>ケースがあった。補助役はあえて本人のことをよく知らない人をつける、席から補助役が離れる時間を作る等、<u>本人が遠慮せず自由に話せるような工夫</u>をしていた。</p> <p>また、別の取組として、<u>本人の症状や背景を踏まえて席の配置を考える、話しやすい人数にする（5~6人）、ホワイトボードに話の流れをメモする等</u>の工夫を行っているケースもあった。</p> |

### 4) 本人活動の展開

表12 本人活動の展開への課題・解決策

|     |                                                                                                                                                                                                            |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 課題  | 活動意欲はあっても具体的な案が思いつかない、居住地が点在しているため一緒に活動しづらいという課題が挙げられた。                                                                                                                                                    |
| 解決策 | <p>実際に認知症の人が地域活動を展開している事例では、案を考えるというよりも、<u>何気ない会話の中から本人の「やりたいこと」をキャッチし、活動展開のヒントを見出していた</u>。安心して話せる関係性を土壌として、アイデアが生まれていた。</p> <p>また、<u>地域活動団体や介護事業所等との繋がりから、認知症の人の「やりたいこと」と合致する接点を見出し、活動展開に乗り出していた</u>。</p> |

### 5) 他機関、企業等との連携

表13 他機関、企業等との連携への課題・解決策

|     |                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 課題  | 若年性認知症支援コーディネーターや認知症疾患医療センター等、医療福祉分野との連携だけでなく、民間企業を含む地域資源との協力の仕方が課題として挙げられた。                                                                                                                                                    |
| 解決策 | <p>認知症地域支援推進員が、認知症分野以外も含めて、様々な場に顔を出し、様子を伺うことで地域とのネットワークづくりに取り組んでいる事例があった。<u>若い世代中心の自主組織で認知症の話をする</u>など、地域全体で取り組めるよう働きかけを行っていた。</p> <p>また、認知症の人の生活に関わる様々な場所にヒアリングを行うことで、<u>地域の中で認知症の人に自然に関わり、見守っている人がいることに気づいた</u>という事例もあった。</p> |

## (6) 参考：地域別の課題とアプローチの具体的な内容

本項(5)「各地域の課題と、解決に向けたアプローチ」で記載した分析結果の参考資料として、個別の事例での具体的な課題とアプローチの内容を記載する。

### 1) 本人との関係性づくり

表 14 本人との関係性づくりに関する具体的な課題とアプローチ例

#### 【アウトリーチの方法】

##### ■課題

|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| B市（段階0）  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 周囲の目を恐れて、認知症であることを言いづらい地域もあるため、認知症の人がいることを把握することが難しい。<u>認知症が進行すると本人ミーティングへの参加が難しい一方、軽度の方は「今は大丈夫」と回答されることが多い。</u></li> <li>・ 認知症カフェ以外での本人との関わりをつくるためアウトリーチ活動を準備しているが、どう進めるか悩んでいる。レセプトデータ等を活用し、相談履歴のない人に医療専門職が訪問し、認知症の可能性がある場合は、病院や認知症カフェ等、話ができる場を紹介することを考えている。</li> <li>・ 初めての試みで、手探りの状態。認知症の病識がない方の場合、本人に医療の必要性を理解していただくことが難しく、断られてしまうという意見が認知症地域支援推進員から挙がっている。<u>こちらから関わりを作りに行く場合、どのように関係性を構築すればよいか分からない。</u></li> </ul> |
| 大山町（段階3） |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 立上げ当時の認知症地域支援推進員のネットワークで本人に声を掛けたが、<u>潜在的にはもっと多くの参加者がいたのではと感じている。</u></li> <li>・ 「認知症は誰でもなりうる病気」であるという認識がまだ広がっていないと感じる。そこを変えなくては、本人ミーティングに参加してもらうところまで進まないのではないかと。</li> <li>・ <u>認知症に対する抵抗感や、隠したいという気持ちを持つ人が多い。</u>普及啓発を進めてはいるが、そういった壁を取り除くために、他の地域ではどう取り組んでいるかを知りたい。</li> </ul>                                                                                                                                           |

##### ■対応する取組・試み

|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| B市（段階0）  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人との関わりを増やすため、1箇所目の認知症カフェを充実させつつ、2か所目の開設を進めているところ。ただ、開設場所の選定が難航しており、<u>出張カフェの実施</u>を検討中である。</li> </ul>                                                                                                                                                                                               |
| 美祢市（段階1） |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「認知症の人の集まり」として始めず、<u>まずは介護予防教室の参加者と関係性を築き、その中で認知症の人や家族とつながっていった。</u>そこから本人・家族に声をかけ、ハッピークラブの活動を始めた。ハッピークラブは運動を主とした活動のため、特に認知症の人の集まりであることは伝えていない。</li> <li>・ ハッピークラブの活動の派生として、語り合いをメインとした交流会を開こうと考えている。ハッピークラブメンバーの交流なので、認知症を前面に押し出さずとも集まれる。<u>語り合いの中で、認知症であることをカミングアウトする人もいだろう。本人ミーティン</u></li> </ul> |



|          |                                                                                                                                                                                                     |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|          | <u>グの形からは遠いが、少しずつ前進したい。</u>                                                                                                                                                                         |
| 島根県（段階2） |                                                                                                                                                                                                     |
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>「島根県における若年性認知症の有病者数・生活実態に関する調査（2021年）」で県内に若年性認知症の人が150名いることが分かり、<u>追加調査により、そのうち11名と繋がること</u>ができた。この繋がりをもとに、本人ミーティングに参加していない人にもアプローチできるのではないかなと思う。</li> </ul> |

## 【参加の呼び掛け方】

### ■課題

|         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| D市（段階1） |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|         | <ul style="list-style-type: none"> <li>開催するのが目的ではないこと、<u>自然な形で参加者が集まる形が望ましいことは認識しているが、参加者が来るのか不安に思っている。</u>「自分のおもいを誰かに聞いてもらいたい」というところからはじめ、認知症の人同士で話すことの楽しみを見つけてもらい、そうした活動を見て参加したいと思う人を探そうと考えている。</li> <li>「自分のおもいを発信したい人」とチラシに書いても伝わらないので、補足説明が必要である。<u>おもいを話す場という、オレンジドアや認知症カフェとの差別化が難しく、説明が難しい。</u>実際に本人に対して説明を行う地域包括支援センターやケアマネジャーと意識を統一したい。</li> <li>他市の本人ミーティングを見学した際、何のための場所か認識しておらず、「自分は認知症ではないのに、どうしてこの場にいるのだろう」というおもいを持っている様子の参加者がいた。このような参加の仕方は望ましくないと感じるため、本人の意見を無視しないことの重要性を包括やケアマネジャーを通じて家族に伝えたい。</li> </ul> |

### ■対応する取組・試み

|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| D市（段階1）  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>D市のチームオレンジに参加している本人や、県の本人ミーティングに参加しているD市在住の本人に声をかけようと考えている。</li> <li>県の本人ミーティングの実行委員会で参加対象者をどう設定するかを検討した際、本人から「発話が難しい人も、別の人と話しているのを聞いて『行ってよかった』と思うことがある。<u>年齢や症状の程度に関わらず、参加の選択肢を与えてほしい</u>」という意見を受けた。それを踏まえて、D市の本人ミーティングも「発信したい」という思いを持っている人に対して広く声かけをしたいと考えている。</li> </ul> |
| 島根県（段階2） |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>認知症疾患医療センターなどの医療機関に務める人に声を掛け、本人を探した。その結果、松江市・出雲市・浜田市・増田市で本人を見つけることができた。</li> </ul>                                                                                                                                                                                          |
| 大山町（段階3） |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>当時の認知症地域支援推進員（前任）が思い当たる本人に声をかけ、福祉介護課で関係機関との調整を進めた。認知症地域支援推進員は元々の繋がりを生かして参加してくれそうな人（活動に理解を示してくれそうな人）に声をかけていった。</li> </ul>                                                                                                                                                    |



|          |                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 福祉介護課が福祉と介護が一体となった部署のため、行政内部向けに特別声をかけることはなかった。外部は介護保険サービスを提供する各種事業所、町内に直営の診療所を持つ医療機関等に声をかけ、利用者や患者で参加を希望する方がいれば連絡してほしいと依頼した。</li> <li>・ 声をかけたのは医療機関・事業所ともに7箇所程度。推進員がすでに知っている方が多かったが、実際に診療所から情報をいただいたケースもあった。</li> </ul>            |
| 山口県（段階2） |                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 参加者を募る際には、主催者である認知症医療疾患センターに通院する若年性認知症の人に対して募集をかけた。現在も、若年性認知症支援相談窓口と高次脳機能障害支援センターにて同様の形で参加者を募っている。</li> <li>・ 定期受診の際の面談（家族と本人分かれて相談員が対応）で本人の様子を確認し、本人が認知症であることを受容したタイミングで、本人と家族にチラシを渡して案内している。そのため、声掛けのタイミングにはばらつきがある。</li> </ul> |

## 【家族とのコミュニケーション】

### ■課題

|          |                                                                                                                                        |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 島根県（段階2） |                                                                                                                                        |
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 交通の便が悪いため、本人ミーティングへの参加には家族の協力が必須である。家族には、単に「本人の集まりがあるから参加しないか」と話してもあまり関心を持ってもらえない。</li> </ul> |
| 大山町（段階3） |                                                                                                                                        |
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人は参加の意思を示していたが、<u>家族が難色を示すケースもあった。</u></li> </ul>                                            |

### ■対応する取組・試み

|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 島根県（段階2） |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人がデイサービスに出ているときに、家族のみの会を行うこともある。本人と一緒にいると、本音ベースの話ができず家族にとってストレスになる場合があるためである。<u>この時点で家族の話をしっかり聞くことで、本人同士の集いに、本人を連れてきてもらう素地ができる。</u></li> </ul>                                                                                                                                         |
| 大山町（段階3） |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家族が反対した場合は、安心して参加してもらえるよう関わりを続けた。根本的に、本人や家族への関わりが不足していることが、背景にあったのではないかと考える。</li> <li>・ <u>些細なことでも、こちらからこまめに連絡を取ることで、逆に家族の方から細かな事項、主な用件とは違ったことに関するお話も連絡してくださるようになった。</u></li> <li>・ 具体的にこれをすれば良い、というものではなく、<u>関わりを増やし、相手の話をしっかりと聞く、丁寧に説明をするといった地道な積み重ねが関係性の構築に役立つと考えられる。</u></li> </ul> |

## 2) 本人ミーティング等の立上げの行程

表 15 本人ミーティング等の立上げの行程に関する具体的な課題とアプローチ

### ■課題

|           |                                                                             |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------|
| B 市（段階 0） |                                                                             |
|           | ・ 本人ミーティングをやろう、となった時に具体的に何から手を付け、どのような手順で進めていくのかがイメージできていないので、他の自治体の例を知りたい。 |
| D 市（段階 1） |                                                                             |
|           | ・ 本人ミーティング開催ガイドブックを読んでも、具体的に何をすれば良いか分からなかった。                                |
| 大山町（段階 3） |                                                                             |
|           | ・ 「町政に活かすためにはまず本人の声を聞かなくてはいけない」という考えの下、動き始めたが、 <u>いきなりその段階に至るのは難しい</u> 。    |

### ■対応する取組・試み

|              |                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| D 市（段階 1）    |                                                                                                                                                                                                                                 |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ C 県主催の<u>本人ミーティングの実行委員となり、ノウハウを学んだ</u>。</li> <li>・ 本人ミーティング開催ガイドブックを呼んでも分からなかったが、<u>県の本人ミーティングへの参加、実行委員同士の振り返りによって、開催の段取り、本人との調整方法、考慮すべき点等が分かってきた</u>。</li> </ul>                      |
| 島根県（段階 2）    |                                                                                                                                                                                                                                 |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症疾患医療センター主催の<u>研修会に認知症本人大使の丹野氏を招いた</u>。翌年、別の本人2人と繋がり、<u>その方々を招いて初回の本人ミーティングを開催した</u>。</li> <li>・ その後、認知症疾患医療センターなどと協力して本人に声掛けをして、本人ミーティングを組成した。第2回は丹野氏にオンライン参加してもらい、開催した。</li> </ul> |
| 大山町（段階 3）    |                                                                                                                                                                                                                                 |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ まずは「本人同士で自由に話をできる場所があったほうがいいのではないか」ということで、反応をみるため、認知症に関する講演会を、<u>認知症の人を含むパネルディスカッションに変更して開催した</u>。</li> <li>・ パネルディスカッションを見た認知症の人等に声を掛け、本人ミーティング開催に至った。</li> </ul>                     |
| D 市（段階 1）    |                                                                                                                                                                                                                                 |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 初回は認知症本人大使の丹野氏を呼んだ方が良いとの助言を他市町村から受け、計画を進めているが、<u>2回目以降の運営方法について悩んでいる</u>。認知症になっていない市職員が本人の声に安易に共感することはできないため、参加者の中からファシリテーションができるような本人を見つけていくことが大事だと思う。</li> </ul>                     |
| 美祿市（段階 1）※再掲 |                                                                                                                                                                                                                                 |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「認知症の人の集まり」として始めず、まずは介護予防教室の参加者と関係性を築き、<u>その中で認知症の人や家族とつながっていった</u>。そこから本人・家族に声をかけ、ハッ</li> </ul>                                                                                       |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>ピークラブの活動を始めた。ハッピークラブは運動を主とした活動のため、特に認知症の人の集まりであることは伝えていない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ハッピークラブの活動の派生として、語り合いをメインとした交流会を開こうと考えている。ハッピークラブメンバーの交流なので、認知症を前面に押し出さずとも集まれる。<u>語り合いの中で、認知症であることをカミングアウトする人もいるだろう。本人ミーティングの形からは遠いが、少しずつ前進したい。</u></li> </ul> |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 3) 参加者同士の関係性づくり

表 16 参加者同士の関係性づくりに関する具体的な課題とアプローチ

#### ■課題

|           |                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 島根県（段階 2） |                                                                                                                                                                                                                         |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 初対面の本人同士が自発的に世間話を始めるのはハードルが高い。家族が入ると、家族が本人の代わりにしゃべってしまう。</li> <li>・ <u>本人に病識がないことが多い</u>ため、コミュニケーションに難しさを感じる。会話の中で認知症という現実を突きつけることになってしまったら、本人が気分を害するのではないかと心配している。</li> </ul> |
| B 市（段階 0） |                                                                                                                                                                                                                         |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今後本人ミーティング等を実施できたとしたら、参加者同士の関係性づくりが課題になるのではないかと。</li> </ul>                                                                                                                    |

#### ■対応する取組・試み

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 島根県（段階 2） |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 参加者一人につき一人の補助役がついている。2、3回会えば本人同士が友達になれるが、病識がない状態の人が多いため、最初は補助が必要だと考えている。</li> <li>・ 知っている人が補助役として付くと、本人がうまくしゃべれない時や、話すかどうか迷うときに補助役の顔を窺うようになってしまうため、よく知らない人の方が良い。どうしてもよく知る人がつかざるを得ない時は、「トイレに行ってきますね」などと言って席を離れ、自由に発言してもらう時間を設けている。</li> </ul> |
| 山口県（段階 2） |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 料理教室やボッチャなど、本人同士の協力が必要で、各自が役割を持てる活動を組み込んでいる。</li> <li>・ 現在の活動とは別に、より話し合いに重点を置いた活動を始めようと考えている。</li> </ul>                                                                                                                                     |
| D 市（段階 1） |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|           | <p>※C 県の本人ミーティングでの取組内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人が行うファシリテーターの補助を行う上では、<u>参加者の事前情報を知っておくことが大事</u>。D市職員は、若年性認知症の人と家族の会にも参加している（D市在住の参加者もいる）ため、そこで背景情報を得た。また、若年性認知症コーディネーターから本人</li> </ul>                                                                          |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>に関する情報を得ることもできた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人の症状は多様であるため、席の配置が大事であると感じた。話せる人同士や就労継続支援事業所B型で働いている人同士を隣り合わせる、など。また、グループの大きさも重要である（1グループ5～6人程度）。</li> <li>・ 話をしているだけだと本人たちが話の流れが分からなくなるため、ホワイトボードに向かって輪を描くように座り、実行委員の記録が見えるように工夫した。</li> </ul>               |
|  | <p>※D市で計画中の本人ミーティングについて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>テーマを明示する</u>と目的を持って参加できると思う。認知症が進行した後のことに話がそれ、本人がショックを受けて帰るようなことも防ぐことが出来るのではないかな。</li> <li>・ テーマを提示することによって、<u>参加するか否かを選択しやすくなる</u>という効果も見込める。</li> <li>・ テーマを「市に要望を伝える会」などすると意見が出やすいかもしれない。</li> </ul> |

#### 4) 本人活動の展開

表 17 本人活動の展開に関する具体的な課題とアプローチ

##### ■課題

|          |                                                                                                                                                                                                 |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 島根県（段階2） |                                                                                                                                                                                                 |
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>参加者の居住地が点在している</u>ので、一緒に活動を行おうという機運が高まりづらい。</li> <li>・ <u>活動に対する意欲はあるが、具体的な案が思いつかない</u>。まずは一緒にご飯食べるところから始めてみようと考えていた時、新型コロナウイルスの流行が始まった。</li> </ul> |

##### ■対応する取組・試み

|          |                                                                                                                                                                         |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 徳島市（段階4） |                                                                                                                                                                         |
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人が安心して話せる関係性を築き、何気ない会話の中から、次の活動のヒントが見つかっている。</li> <li>・ 人手を必要としている地域活動団体や、介護事業所等と繋がり、互いの「やりたいこと」が合致するところと連携を進めている。</li> </ul> |
| 美祢市（段階2） |                                                                                                                                                                         |
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市内の介護事業所から、人手が足りず、清掃や花壇の整備が追い付いていないと相談を受けた。そこで、認知症の人でも働けるか、謝礼ありの仕事でも良いかと持ち掛け、話が進みつつある。</li> </ul>                              |

## 5) 他機関、企業等との連携

表 18 他機関、企業等との連携に関する具体的な課題とアプローチ

### ■課題

|           |                                                                                                                                                                          |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| B 市（段階 0） |                                                                                                                                                                          |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 若年性認知症支援コーディネーターと連携していきたい。地域包括支援センターとは密に連携しているが、他との連携はあまり進んでいないと感じる。</li> </ul>                                                 |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人ミーティングを開催し、地域資源と連携していく段階に入った時、特に企業との連携・啓発をどのように進めていけばよいのかについても知りたい。認知症の人は働けないと固定観念を持つ企業等もあるため、どのように考えを変えていただくかが課題。</li> </ul> |
| D 市（段階 1） |                                                                                                                                                                          |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人ミーティングの運営にあたって、他市町村ではどのようなセクターと協働しているのかを知りたい。例えば認知症疾患医療センターと連携したいが、具体的な連携方法や程度が分からないため、他市町村の事例を知りたい。</li> </ul>               |

### ■対応する取組・試み

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 島根県（段階 2） |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 若年性認知症の人が退院する際、認知症疾患医療センターから若年性認知症支援コーディネーターに「ハローワークに連れて行ってほしい」と連絡がくることが多い。一方で、関わりのない認知症疾患医療センターもある。そこで、来年度から若年性認知症支援コーディネーターが県の会議に出席し、認知症疾患医療センターとの繋がりを作ろうと考えている。</li> </ul>                                                                                                                                                                   |
| 大山町（段階 3） |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症施策や認知症の人の支援に関わる職種が集まる場へ顔を出す、オレンジカフェに行き様子を見る、地域の自主組織の集まりに参加して認知症関連施策についての話をする等、取り組んでいる。</li> <li>・ 地域の自主組織は、町内を3つに分け、町内会とは別で活動している。町の企画課とも関わりながら、大山町を盛り上げることを目的に、若い世代中心の有志が活動している。そのような組織に対して、一緒に活動をしていきたい、と働きかけている。</li> <li>・ 若い世代を含めて、地域住民全体の力を借りないと地域の運営が難しいという状況もある。認知症の有無にかかわらず、高齢者の課題（例えば交通手段など）を高齢者だけの課題としないようにすることが大事である。</li> </ul> |
| D 市（段階 1） |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人ミーティングで出た本人の希望を行政だけで叶えるのは難しい。むしろ、行政は地域の様々なセクターと本人の橋渡し役を果たすべきだと考えている。</li> <li>・ 例えば、スーパーの支払いシステムの改善について意見が出た場合、<u>小売関係者に会う機会に、本人たちの声を伝えている</u>。また、<u>信用金庫にも本人の声を伝えて、認知症の人のニーズに合った商品を開発してくれることを今後期待している</u>。</li> <li>・ 2021年度は、D市の<u>認知症の人が生活の中で利用するであろう場所にヒアリングを行っ</u></li> </ul>                                                            |

|  |                                                                                                                                                                                  |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>ている（例：信用金庫・図書館・理容店・市役所内の他部署（ゴミ収集関連・税関連）・コンビニエンスストア・C県宅地建物取引業協会D支部など）。地域の中で認知症の本人に自然と関わり見守っている人が沢山いるのだと気づかされた。そういった人に本人たちのおもいを伝えられたら、認知症になっても暮らしやすい社会をつくる事が出来るのではないかと思います。</p> |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 6) その他

表 19 その他の具体的な課題とアプローチ

### 【コロナ禍での活動】

#### ■課題

|          |                                                                                                                                                                                            |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 山口県（段階2） |                                                                                                                                                                                            |
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>コロナ禍での対策</u>について知りたい。オンライン会議を行っている話は聞くが、もっとアイデアが欲しい。</li> </ul>                                                                                |
| 大山町（段階3） |                                                                                                                                                                                            |
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ コロナ禍ということもあり、中途半端なところで取組が止まっている感覚がある。</li> <li>・ 地域が大事だという認識をしている。自主組織をはじめとする様々な組織と連携を取りたいが、<u>外へ訪問することにも制限がかかっている</u>という状況であり、難しさもある。</li> </ul> |

#### ■対応する取組・試み

|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 島根県（段階2） |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ RUN伴<sup>*1</sup>ができなかったため、走らないRUN伴として「マルシェ」を開催し、臨床美術の展示やメダカすくい、本人の名刺づくり等を行った。コロナ感染への懸念から本人の参加は少なかったものの、今後は本人たちにも企画・運営してもらいたい。</li> </ul> <p><sup>*1</sup> 認知症の人や家族、支援者、一般の人がリレーをしながら、一つのタスキをつなぎゴールを目指すイベント（RUN 伴公式ウェブサイトより引用；<a href="https://runtomo.org/">https://runtomo.org/</a>）</p> |

## 【交通手段の確保】

### ■課題

|          |                                                         |
|----------|---------------------------------------------------------|
| 大山町（段階3） |                                                         |
|          | ・ 本人ミーティングに参加することも含め、交通手段の課題にどう取り組んでいるか、他の事例に関して聞いてみたい。 |

### ■対応する取組・試み

|          |                                                                                                                                      |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 島根県（段階2） |                                                                                                                                      |
|          | ・ 家族が送迎できる人に限って開催した。                                                                                                                 |
| 大山町（段階3） |                                                                                                                                      |
|          | ・ 交通に関しては地域ケア推進会議で関連部署とも話をしているが、なかなか全員にとって使い勝手の良い解決策を見つけることは難しい。例えばタクシー助成などの施策を取ったが、認知症の人が予約したことを忘れてしまい、タクシー会社・運転手から町の方へ連絡が来たこともあった。 |

## 4. 本人活動展開の事例紹介（徳島市：WORKS あい）

本項では、本人ミーティング活動から派生して、様々な地域活動を展開させている好事例として、徳島県徳島市を拠点とする「WORKS あい」の活動を紹介する。

本事業では、WORKS あいの地域活動のうち、「家賀集落再生プロジェクトにおける藍栽培事業」、「阿波老人ホーム白寿園における軽作業」、「徳島駅前マップ作りのためのフィールドワーク」について現地視察を行った。当日伺った本人やパートナー等のお話を交えながら、現地視察の内容を報告する。

表 20 徳島市：WORKS あい 事例ポイント

事例のポイント：

- ・現在の本人活動の原点は、2016 年ごろから実施していた本人ミーティング等の活動である。参加者が全くいない時期もあったが、地道に続け関係性の構築を進めてきたことが土台となっている。
- ・認知症の本人の「外で活動したい」というおもと、人手が必要な地域活動のニーズのマッチングに成功している。
- ・安心して話せる関係性の中で、何気ない会話から本人のおもいをキャッチし、活動展開につなげている。
- ・連携を通じて、地域活動側の認知症の人への考え方が変化している。

### （1）徳島市の本人交流会等活動の概要

#### 1) あいの会（本人交流会）

- ・毎月第4日曜日の10時～13時に開催している本人や家族の交流の場。
- ・あらゆる活動の入り口的な位置づけであり、広く周知している。認知症の人と家族の会の会報にも載せている。

#### 2) 縁（えにし）の会（若年性認知症のつどい）

- ・毎月第3土曜日の13時半～15時半に開催している、本人のみで話し合う場。
- ・参加者は40代1人、50代4人、60代3人。

#### 3) 和久屋カフェ

- ・不定期に開催している交流活動。
- ・本人が中心となり、燻製作り、ピザ窯作りなどを行っている。本人の居場所とすることが目的。

#### 4) 認知症の人とみんなの活動センター WORKS あい

- ・本人同士で会話する中で、徐々に「働きたい」「地域の役に立ちたい」といった意見が出るようになってきたことを受け、仕事にフォーカスした活動として2020年に立ち上がった。
- ・仕事内容は限定せず、広く認知症の人の活躍を目指して活動している。加入者の年齢制限はない。



## (2) 家賀集落再生プロジェクトにおける藍栽培事業×WORKS あい

### 1) 家賀集落再生プロジェクトの概要と、WORKS あいメンバーの関わり

徳島県つるぎ町家賀（けか）集落は、徳島県西部に位置する剣山の北側に位置する国内最大規模の急傾斜地集落である。しかし、近年急速に過疎化が進み、耕作放棄地が増え、集落の存続が危ぶまれている。

2018 年、家賀集落出身の配偶者を持つ朽谷京子氏は、地域活性化を目指して家賀集落再生プロジェクトを始動させた。これは、同地域でかつて伝統的に行われていた藍の無農薬栽培を復興させることを通じて、集落を再生しようとする試みである。収穫した藍は、手工芸品から食品まで幅広い用途に加工され、徳島県の地場産品として売り出されている。

WORKS あいのメンバーは、2021 年春から月 1 回のペースで畑仕事を手伝っている。徳島市内から車で 2 時間程度かかるため、パートナー等が車で送迎している。

主な作業内容は季節により変動するが、取材を行った 2021 年 11 月当時は藍の乾燥作業や肥料用の落ち葉集めを行っていた。また、本人たちが成果物（藍葉の粉末）のパッケージ作業や販売を行う、あるいは、認知症カフェで提供するお菓子に使用する等の展開も検討されている。



図 1 家賀集落で農作業を行う WORKS あいのメンバー

### 2) 連携のきっかけ

WORKS あいのコーディネートを行っている、認知症の人と家族の会 徳島県支部代表の大下氏が、前職で同僚だった朽谷氏が家賀集落で藍の栽培を始めたという情報を聞いて連絡を取り、互いの活動について情報交換したことが、連携のきっかけであった。WORKS あいでは以前から、認知症の人も家

族もみんなと一緒にできることを探しており、農業に関心のあるメンバーもいたことから、藍栽培の作業に参加することを提案したところ、数人のメンバーが手を上げ、連携が実現した。

WORKS あいメンバーの「地域で活動したい」という思いと、人手を必要としている家賀再生プロジェクトのニーズがうまく合致したことから、連携に至る過程で、特に行き詰まったことはなかった。

### 3) 認知症の本人のおもい

WORKS あいの活動の土台には、これまでの活動の中で本人たちが表出してきたおもいがある。取材を通じて、WORKS あいの活動は和気あいあいとした雰囲気、メンバーの笑顔が絶えなかった。安心して話せる関係性の中で、趣味の話、孫の話、失敗した話、歴史の話、食べ物の話等、様々な話題が飛び出し、冗談を言い合う。こうした空気の中で、話の流れで「じゃあ今度そこ行ってみましょうか」、「それやってみましょうか」等、次のアクションに繋がる提案が自然に生まれる様子が見て取れた。

ここでは、取材時に WORKS あいメンバーから伺った、活動に対するおもいの一端を紹介する。

#### 【A 氏（40 代）】

A 氏は「農業をやってみたい」というおもいをかねてより抱いていた。また、考古学分野で学術研究を行っている A 氏は、「にし阿波の傾斜地農耕システム」として世界農業遺産にも登録されているこの地域の農業の担い手になれることが、とても嬉しいという。「夢、叶いましたね」と語りかけると、「そうなんですよ！」とグーサインを作りながら笑っていた。

#### 【B 氏（80 代）】

B 氏は、藍畑での作業について「私は娘についてきただけ」「山育ちではあるけれど、農作業は手伝うくらいしかしていない。ずっと甥っ子や姪っ子の子守りをしていた」と受け身な発言をしていた。

しかし、現地での活動の中では、いきいきとした B 氏の様子が伺えた。畑への道をしっかり覚えていて、先頭を切って坂道を登っていき、慣れた手つきで藍を束ねたり、農作物を入れた大袋を肩に担いだりする B 氏は、「膝も痛くないよ、山育ちだから。山にいたのは 80 年も前だけれど…あ、年がばれるわ！」と冗談を織り交ぜながら話し、終始笑顔を見せていた。

#### 【C 氏（60 代）】

C 氏は、農作業の休憩時間に、昔なじみの仲間とよくカラオケに行くことについて語ってくれた。取材の中で「私、少年少女合唱団出身で、歌をうたうのが大好きなんです」と何度か発言しており、趣味として大切にしている習慣であることが伺えた。

また、カラオケに行かない平日の趣味として折り鶴の話も伺った。WORKS あいでは認知症サポーターキャラバンのグッズとしてロバのマスコットを作成しているが、そこに、C 氏の折った鶴と、「認知症になっても自分らしく暮らすことができる」というメッセージを書いた紙を同封している。鶴を折るコツを楽しそうに話す様子からは、鶴を折ることに自らの役目を見出し、やりがいを感じていることが伺えた。

#### 【D 氏（50 代）】

D 氏は認知症になったことをきっかけに職場を離れた後も、働きたいというおmoiを強く持っていた。WORKS あいの活動について、「働きたいというおmoiを実現する場があることが、本当にありがたい」と話した。

家で一人で過ごすのは苦手という D 氏は、A 氏と冗談を言い合いながら落ち葉を集め、仲間との時間を楽しんでいる様子が伺えた。

#### 4) 家族のおmoi

本人とともに活動に参加する家族の語りからは、活動への参加により、家族が現在の状況をプラスに捉えられるようになっていく様子が見られた。また、活動を行っていくにあたっては、家族が本人のおmoiを叶えることを第一としていることが伺えた。ここでは、活動に対する家族のおmoiを紹介する。

#### 【E 氏（50 代）】

「活動に参加したことで変わったことはありますか」という問いかけに対し、母親である B 氏の付き添いで農作業に参加していた E 氏はすぐ「ありますよ」と答えた。そして、「出かけるところがあるのはいいですね。ひとりでは連れていけないところがどうしても近所に限られますし……。それに、二人でばかりいるとけんかしてしまうんです」と語る。家賀集落へ来る途中も、どの道に行くのが正しいかについて小競り合いがあったそう。しかし、「母が『こっちだ』という道は違うと思っていたら、案外合っていた」と D 氏は笑った。

#### 【F 氏（60 代）】

配偶者である C 氏の付き添いで活動に参加するようになった F 氏は、「妻が認知症になって生活が変わったことによりかえって世界が広がった気がする。以前の生活を続けていたら、慣れ親しんだ狭い交友関係の中で生きていたと思うが、妻の認知症を機にこうして新たな人間関係を築くことができた」と語った。



図2 作業の合間に談話を楽しむ WORKS あいのメンバーと取材者

## 5) 連携先のおもい

【家賀集落再生プロジェクト代表 朽谷氏】

愛着のある地域を活性化するために立ち上げたという家賀集落再生プロジェクトは、世界遺産にも指定された伝統農業の伝承という側面も持っている。朽谷氏は家賀集落や、その斜面を活用した伝統農業の魅力について語りながら、WORKS あいのメンバーとの連携についても、明るい表情で話して下さいました。

もともと活動の中で認知症の人と関わることはほとんどなかったが、大下氏から打診があった際に抵抗はなかったという。WORKS あいのメンバーについて「普通の人と何も変わらないですよ」と話し、自身の活動に共に取り組む仲間と考えていることが伺えた。

朽谷氏について、大下氏は「活動の中で、朽谷氏自身が変化していると思う」と語った。「参加当初、朽谷氏は WORKS あいのメンバーを『患者さん』と呼んでいたが、それが今では『認知症の人』に変わっている。こういう言葉の端々に、おもいの変化が表れているのではないか」とのことだった。

## 6) 今後の展望

家賀再生プロジェクトでは、栽培した藍の加工品の生産・販売も行っている。今後、WORKS あいオリジナルの加工品パッケージをデザインすることを検討している。オリジナルパッケージ商品の収益の一部を、WORKS あいの活動費用として活用する計画である。

こうした経験を活かして、家賀地区以外の農家との連携も模索している。徳島県内には遊休農地が散見され、人手不足も深刻な課題である。そうした地域課題とうまくマッチングし、互いの活動を盛り上げるような農業活動を展開していきたいとのことだった。



### (3) 社会福祉法人白寿会 阿波老人ホーム白寿園における軽作業×WORKS あい

#### 1) 活動の概要と、WORKS あいメンバーの関わり

社会福祉法人白寿会は大正 5 年、大正天皇御即位の記念事業として、徳島県内の篤志仏教者が前身となる阿波養老院を設立して以来、100 年以上の歴史を持つ。運営方針・基本方針は「施設の社会化は、施設の人的・物的資源を可能な限り開放して、地域住民にサービスを提供するにつとめ、もって老人福祉の発展に寄与する」というものであり、地域に根差した高齢者福祉の活動を推進している。

今回活動の場となっている阿波老人ホーム白寿園は養護老人ホーム、生活管理指導短期宿泊事業、かけこみホーム、高齢者世話付住宅生活援助員派遣事業等のサービスを提供している。

WORKS あいのメンバーは、2021 年夏から月に 2 回程度の頻度で清掃活動を中心とした軽作業を請け負っている（阿波老人ホーム仙寿園で 1 回、白寿園で 1 回の計 2 回実施）。施設側が事前に任せたい作業を施設側でリストアップしておいて、作業当日に進める形をとっている。謝礼は 1 回の活動に対して全体で 3,000 円。清掃活動では、車いすの整備、施設内のガラス掃除、廊下の掃除など、職員が普段の清掃で手が届かないところを中心に進めている。

また、請け負う作業とは別に、WORKS あい側が別途請け負った軽作業（組み立て作業等）の作業場として、施設の会議室を使わせてもらうこともある。



図 3 カートの清掃作業を実施する WORKS あいメンバー



図4 カートの清掃作業を実施する WORKS あいメンバー

## 2) 連携のきっかけ

きっかけは WORKS あいでの活動の中で本人の「働きたい」という声があり、連携先を探している中で、大下氏が講師を務めていた介護福祉士実務者研修の場で、就労に関する活動についての話を施設職員としたことであつた。それまで施設側は、大下氏が就労に関する活動に取り組んでいることを知らなかったが、施設側と大下氏の元々の交流もあり、連携までの話はスムーズに決まった。

WORKS あいの活動開始までは清掃活動は職員・パートが担当していた。しかし、介護業務と並行して、毎日の清掃活動に労力・手間・時間を割くことが難しい状況であつた。利用者にとっては生活の場であり、環境を整えたいとの思いがありつつも、手が回らず後回しになってしまっている状況は、職員の心理的ストレスにもなっていた。

普段手が回っていない点があることは、現場スタッフもマネジメント層も理解していたため、WORKS あいに仕事を任せることに対して抵抗感はなかった。また、施設側に特別な準備は必要なかった。

## 3) 本人のおもい

ここでは、取材時に実施されていた持ち込みの軽作業（正月用飾りの組み立て作業）を行う WORKS あいメンバーの様子や、活動に対するおもいの一部を紹介する。

### 【A 氏（40 代）】

A 氏は普段の仕事内容も手先を使う細かい作業が多いため、ストレスなく取り組めるとしつつ、「自分の組み立てが正解なのか、間違っているのか突然わからなくなることがある」と笑った。そのため、

手元に完成品の見本を置いて、確認できるように自ら工夫していた。



図5 当日実施されていた正月用飾りの組み立て作業の様子

#### 【D氏（50代）】

長い時間を家で一人で過ごすのが苦手というD氏は、白寿園での活動について、「作業をしつつ、和気あいあいと話ができるところがありがたい」と話す。一方で、「謝礼の出る仕事なので、余暇活動とは違い責任がある。その分頑張って作業を完了させようという思いになる。」と、仕事への責任感を語った。また、後日伺った内容としてD氏はWORKS あいでの活動参加当初は「働きたい」、「親族にも自身の状態をカミングアウトしたくない」と述べていたが、活動への参加を通して「どんな形であれ社会とつながっていたい」、「何らかの形で社会の役に立ちたい」とおもいが変化し、現在は顔と名前を出しての情報発信に取り組んでいるとのことであった。

#### 【G氏】

じっと作業に集中するG氏は、誰よりも作業スピードが速く、流れ作業の次の工程が追い付かずに組み立てたパーツが山積みになる程だった。「すごいスピードですね」と声を掛けられると、「そんなことない」と謙遜しながら照れ笑いを浮かべていた。





図6 集中して作業をしつつ、会話を楽しむ WORKS あいのメンバーと取材者

#### 4) 連携先のおもい

白寿園の担当者は、「WORKS あいの皆さんは、施設内の廊下の隅々まで、細かいところもきれいにしてくれる、仕事の質に責任を持ってやってくれる」として、感謝の気持ちを語った。利用者からも、施設内がきれいになったと好評で、特に車いすは利用者が普段から手元で使うものであるため、きれいになっているとすぐに反応があるという。

清掃等にかかる手間がなくなっただけでなく、後回しにしていることを気に掛ける心理的負担もなくなったことから、現場職員からも好評で、継続してほしいと話した。

WORKS あいと連携する意義については、白寿園の担当者は「超高齢社会を迎える中で、誰が、いつ、どんな状態になるかわからない。認知症になっても、自分にできることがある、社会と繋がることのできる、役に立つことができるというおもいを持てる機会・機関があると良いと考えている。WORKS あいとの連携を通じて、そういった場があると発信することに意義があり、間接的にでも社会貢献につながれば良いと考えている」と話した。

#### 5) 今後の展望

WORKS あいでは今後、同法人の別施設も巡回し、作業を担うことで、活動頻度を増やすことを検討中である。新型コロナウイルス対策で現在は難しいが、いずれは施設利用者と WORKS あいメンバーの交流も考えているという。

また、活動を法人化して、若年性認知症の人に特化した就労継続支援 B 型事業所を立ち上げることも模索中である。清掃活動に限定せず、様々な形の業務を請け、「稼げる認知症の人」のモデルを作ることが出来るのではと構想中だという。大下氏は『人手が必要』というニーズは今、様々なところで発生しており、それらを認知症の人の『働きたい』というおもいと結び付けるために、どう働きかけていくのかが重要だ」と語った。



## **(4) 認知症フレンドリーマップ（仮称）作成のためのフィールドワーク**

### **1) 活動概要**

徳島駅周辺で認知症の人にとって使いやすい、訪問しやすい場所や店舗等をまとめた認知症フレンドリーマップ（仮称）作成に向けて、駅ビルやバス、JR、商店街などを認知症の人とパートナーとで巡回調査する活動である。公共交通機関のハブである徳島駅は認知症の人にとって外出しやすい場所であり、より使いやすい場所を目指すことを目的としている。

郊外の大型ショッピングセンターに人が流れ、現在の徳島駅前には閑散としている。現在の市長が中心市街地活性化事業に力を入れていることから、その流れと合致して、市の助成金を受けられることになった。

実際に現地を認知症の人と一緒に歩き、使いやすい点、使いづらい点について意見を集約して、改善点の提案をすることを目指している。改善された点等、調査や検討の結果については、認知症フレンドリーマップ（仮称）にまとめたいと考えているという。

### **2) 駅ビル、駅周辺のフィールド調査**

本事業では、商業施設のフィールドワークを視察した。駅ビルの商業施設（徳島駅クレメントプラザ）と、駅前の商業施設（アミコ【専門店街・東館】）の2か所を対象とし、それぞれ10名程度の班（認知症の本人、パートナー等を含む）に分かれて視察を行った。

当日のスケジュールは以下の通りであった。

2021年12月19日

10時～10時40分 集合、事前打合せ

10時40分～12時 2班に分かれてフィールドワーク実施

12時～13時 再び集合して振り返り、各班で着目したポイントの共有を実施

### **3) フィールドワークで着目したポイント**

フィールドワークでは、各商業施設のすべてのフロアを回り、表示等で分かりづらい点について、様々な意見が挙げられた。ここではその一部を紹介する。

#### **① トイレの表示**

- ・ トイレのピクトグラムが大きく表示されているのはよいが、廊下突き当りの非常口のドアに印刷されているため、間違えて空けてしまいそうになる。
- ・ 売り場にあるトイレ表示の位置が高すぎて見つけられない。また、黒い背景に白文字で、小さいので見えづらい。

#### **② 透明ガラスに印刷された案内図**

- ・ 図書館の案内図が透明なガラスに印刷されていて、奥の風景が透けて見えるため情報が多く、わかりづらい。不透明なアクリル板に印刷して作り直してはどうか。

### ③ 自動販売機コーナー

- ・ 自動販売機コーナーの印が、他で使われていないマークで分かりづらい。信号機が変わったら驚くのと同じで、特に高齢者には新しいマークは理解しづらいのではないか。昔ながらのマークであれば、わかりやすいと思う。
- ・ 自動販売機が衝立で隠されていてわかりづらい。そもそも、隠す必要があるのだろうか。

### ④ サービスカウンター

- ・ サービスカウンターがフロアの奥にあるが、案内表示がないため、近づかないと存在に気づかない。
- ・ 無人化してしまったため、どうすれば案内してもらえるのか一見して分からない。よく見ると電話機が置かれていて、聞けるようになっているが、電話を掛けるのは躊躇する。

## (5) 今後の展開

上記(4)で取り上げた意見は改善点に関するものだが、「ここは分かりやすい」「このトイレはきちんとしてるね」など、肯定的な意見もフィールドワークでは多く挙がっていた。フィールドワークで集約した意見は、商業施設の運営者等に改善提案として渡す予定だという。すぐに改修できないものもあるが、認知症の本人から見た気づきを共有することが大切だという。

商業施設の運営者側とはフィールドワークのほか、スタッフの認知症サポーター養成講座の受講や、認知症カフェの会場提供など、様々な形での連携を協議中である。商業施設以外のフィールドワークも予定しており、認知症フレンドリーマップ（仮称）をきっかけとして、各方面との繋がりづくり、認知症の人との交流を進めようとしている。

## 5. 考察：地域へのアプローチ

本調査では、本人ミーティング等の活動を立上げ・展開していくにあたり、いくつかの共通した課題が浮かび上がった。中でも大きな課題は、自分のおもいを表現したい認知症の人との繋がりづくりであり、既に本人ミーティング活動を行っている事例であっても、参加者が活動趣旨を認識していないケースがある等、苦慮している様子が伺えた。

自分のおもいを表現したい認知症の人との関係性が構築されていない段階で、「本人のおもいを聞きたい」という発想で企画を進めようとすると、「おもいを話せる本人がいないので難しい」「おもいを話せる軽度の認知症の人にアウトリーチすることができていない」「認知症の人同士が話す活動に理解を得ることが難しい」という壁に突き当たる可能性が高い。

こうした問題への対応策として、ヒアリング事例での取組等から、以下の2点を提示する。

- ・信頼関係づくりからスタートする地道な活動姿勢
- ・組織的な中長期ビジョン設定

### (1) 信頼関係づくりからスタートする地道な活動姿勢の重要性

今回ヒアリングを行った事例では、認知症地域支援推進員や若年性認知症支援コーディネーター等の持つネットワークを通じた声掛け、大規模調査から抽出した本人へのアプローチ、既存の認知症関連の活動に参加する本人への声掛け等、もともとあった社会資源をうまく活用している事例がある一方で、そうした繋がりが乏しく、アウトリーチに悩んでいるケースもあった。

また、こうした経過を経て本人ミーティングを開催しても、認知症の自覚がない参加者とのコミュニケーションに思い悩んでいるケースもあった。認知症であることをカミングアウトしづらい地域性がある場合、「認知症の人同士が語り合う場」として声掛けをしても良い反応が得られないため、声掛けに苦慮している様子が伺えた。

こうした悩みへの対応について、一つのヒントになると考えられるのが、美祢市と徳島市の事例である。美祢市では、認知症予防教室をきっかけとして認知症の人や家族との関係性を築き、本人たちの共通の趣味であったスポーツをメインとした認知症の人の集い「ハッピークラブ」の立上げに至った。さらに今後、この活動の参加者の交流会として、語り合いメインの会を追加しようと計画している。認知症を前面に押し出した活動ではないため、広報用のチラシにも認知症という言葉は入れずに参加を呼び掛けているが、今後語り合いをしていくうちに、「認知症」というキーワードや悩み等が本人から出てくるようになればよいと考えている。美祢市での活動は、地域を良くするための提案や情報提供を目的とした、本来の意味での本人ミーティングを目指しつつ、ゆっくりと関係性を築きながら、本人が認知症をカミングアウトする、あるいは、本人の地域での暮らしについてのおもいをキャッチできるようになるまで待つ姿勢で進められている。

また、徳島市の WORKS あいの活動では、認知症の人でもそうでない人も楽しくお喋りする中で、本人がやりたいことを安心して言い合える雰囲気ができています。本人ミーティングというと会議のような場を想像しがちであるが、実際には、藍栽培の農作業の中、内職作業のお喋りの中と、様々な場面で新しい活動の芽が生まれている様子が伺えた。

気兼ねなくコミュニケーション取れる場を作り、その中で醸成された信頼関係の上に、本人ミーティングのような活動が結実していくことが、望ましい在り方であると考えられる。

## (2) 組織的な中長期ビジョン設定の必要性

人と人との間に信頼関係を築き、おもいを言い合える状況を作るには、相応の時間が必要である。今回のヒアリングでは、「本人のおもいを聞きたい」という発想から、「おもいを話せる本人がいないので難しい」、「おもいを話せる軽度の認知症の人にアウトリーチすることができていない」という壁に突き当たっている事例もあった。

一方で、認知症の本人から、そもそも「おもいを話せる本人」に限定する必要はないとの視点が投げかけられた事例もあった。D市からは、県の本人ミーティングに参加する認知症の人から出た「(本人ミーティング参加を呼び掛ける対象者として) 自分のおもいを話せる人だけに限定しないでほしい。症状によって話すことが難しい人でもみんなが話しているのを聞いて、来てよかったと思うことがある。本人に選択肢があるということを大事にしてほしい」との言葉を大事にしたいとの話を伺った。

また、中長期的な視点に立ち、関わりを続けることで、本人の姿勢が変化していくこともある。徳島市の WORKS あいの参加者の中には、以前は「親族にも認知症であることを言いたくない」と話していたが、活動を続けるうちに、他の参加者から刺激を受け、顔と名前を出して情報発信を行うようになった人がいた。

中長期的な活動づくりを通じて、認知症の人も、周囲の人も変化していくことを見越した活動のビジョンを持つことで、本人ミーティングや地域活動に積極的な人がいないように見える地域であっても、取組の糸口はつかめるのではないだろうか。

## 6. 参考：ヒアリング記録

### (1) A 県 B 市

表 21 A 県 B 市の取組事例

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I. 取組の現状                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p>1) 現在の取組内容（本人ミーティング等に関するもの）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症カフェとは異なる新たな活動として、本人ミーティング活動の立ち上げを模索中である。</li> <li>・ 本人同士で話し合い、そこで出た意見をもとにした取組を行う活動を想定している。</li> <li>・ それと並行して、相談を受けている若年性認知症の人のやりたいことの実現に向けたサポートを検討中である。</li> </ul> <p>2) 認知症の本人のおもいの把握、市政への反映についての考え方</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症の人から、行政や地域への要望についてご意見を受けたことは特にない。</li> <li>・ 参加者としては、本人ミーティングなどで出た意見を起点に、活動ができる認知症の本人を想定している。</li> </ul> <p>3) 本人ミーティング等以外に、認知症の人の社会参加、地域づくりへの参画について取り組んでいること</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域活動は市の長寿支援課と地域包括支援センターが担当している。地域の通いの場では、運動教室などに、認知症の本人が参加しているケースもあると聞いたことがある。</li> </ul> |
| II. 取組の経緯                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p>1) 取組を始めるまでの状況・課題認識<br/>（本人ミーティング等だけでなく認知症の本人との関わり方全般について）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症カフェは参加者が固定化しているうえに、それまで参加されていた、市との関わりがあった唯一の本人が亡くなったため、市内の本人に関わる情報を把握できていない状況だった。認知症カフェは地域包括支援センターに一括して委託。事務局は地域包括支援センターだが、主催は認知症の人と家族の会であった。</li> <li>・ 認知症がある程度進むとそういった場への参加が難しい一方で、軽度の段階では「今は大丈夫」と回答される方が多く、把握ができていない。</li> </ul> <p>2) 本人ミーティング等の実施に向け、取り組んだ／取り組んでいる内容<br/>（現在準備している内容も含む）</p> <p>【実現したいおもいを持つ本人との関わり】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1 年ほど前に転入してきた若年性認知症の人から、法人を立ち上げて、介護事業所の運営や農業など、本人が参加できる活動をしたいとの申し出があった。国の方針（認知症施策推進大綱）を踏ま</li> </ul>                                                 |

えて、支援をしようと考え、関わりが始まった。

- ・ まだ本人のおもいを共有してもらう段階に留まっており、実現へ向けた具体的な道筋は立っていない。元々認知症の人の社会参加に関わる活動をしていた方ではないが、発症後に活動したいと考えようになったとのことであった。
- ・ その方に対して、本人ミーティングの提案はしていない。相談を受けた本人の希望を実現することを優先した。ただ、その一環として、本人からの依頼に基づき、本人ミーティングの視察準備もしていた。本人が A 県の若年性認知症支援コーディネーターと繋がりがあり、そこから情報をもらっているようだ。
- ・ 本人ミーティングは、本人が希望することと必ずしも一致しない。

#### 【本人との繋がりを増やすために】

- ・ 本人ミーティングは、本人同士の話し合いをもとにした活動することを想定しており、認知症カフェとは異なる新たな活動として模索中である。
- ・ まずは本人の意見を伺うところから始めたい。ただ、レクリエーションに偏ることなく、柔軟に本人の意見に対応していきたい。
- ・ 認知症ケアパスの改定等の施策検討にも参加していただきたいと思うが、まずは本人との繋がりをつくることから始める必要がある。以前、認知症カフェをきっかけにつながった本人がいたが、お亡くなりになった。
- ・ 本人との関わりを増やすため、まずは 1 箇所目の認知症カフェを充実させつつ、一応 2 か所目の開設を進めているところ。ただ、開設場所の選定が難航しており、出張カフェを検討中である。

#### 【地域でのネットワーク】

- ・ 現在、認知症のひとと家族の会のメンバーは元介護家族のみであり、本人ミーティングに関する意見はいただいていない。
- ・ 最近、福井（敦賀）の認知症カフェの事例を知った。認知症サポーター養成講座から繋がりをつくっていったということで、参考にしたい。
- ・ 当市では、認知症サポーター養成講座を実施したところで止まっている。受講者が活躍できる場、認知症の人の活動の場をつくることを想定して、民間企業や事業所を巻き込んでいきたい。
- ・ ただ、今後具体的に何をどんな順番で進めていけばよいかイメージがついていない状態。キーパーソンが誰なのか、部署や組織であった場合はどこにあたるのかといったところも未知数である。

#### 【本人へのアプローチにおける連携】

- ・ 民生委員等から、「この人は認知症が疑われるのではないか」という情報が入ってくることはある。
- ・ そうした情報は地域包括支援センターにまず入ってくる。他には福祉事務所などに連絡が来る。
- ・ (他部署、他機関への情報共有に関して) 基本的に高齢者関連の情報は長寿支援課に入る形になっている。地域包括支援センターと長寿支援課は普段から連携しているのでやりとりはスムーズ。他に情報を共有するとしたら生活保護や民生委員を管轄している福祉事務所が挙げられる。また、保健センターが医療の部分に携わっているが、コロナの対応等もありなかなか連携が取れていない。さ

らに、商工観光課のなかにある消費生活センターとも地域包括支援センターの社会福祉士が連絡を取っている。なお、医療機関とのやりとりも地域包括支援センターが行っている。

### III. 課題認識と今後の展望

#### 1) 今後進めたい取組はあるか、連携したい相手はいるか

- ・ 若年性認知症支援コーディネーターと連携をしていきたい。地域包括支援センターとは密に連携しているが、他との連携はあまり進んでいないと感じる。

#### 2) 取組を進めるにあたっての課題はどんなものが想定されるか

- ・ 今後本人ミーティング等を実施できたとしたら、参加者同士の関係性づくりが課題になるのではないかと。
- ・ そもそも、認知症の人がいることを把握することが難しい。周囲の目を恐れて、認知症であること自体言いづらい地域もあるため、情報のキャッチが難しい。
- ・ 認知症カフェ以外での本人との関わりをつくるため、アウトリーチ活動を準備しているが、どう進めるかで悩んでいる。
- ・ レセプトデータや要介護認定のデータを突合したうえで、履歴のない人たちに医療専門職が訪問をすることを想定している。その場で直接やりとりをして、認知症の可能性がある場合は、病院や認知症カフェ等、話ができる場を紹介してもらうことを考えている。
- ・ 認知症の人を把握するためのアウトリーチは初めての試みで、手探りの状態。認知症の病識がない場合、本人に医療の必要性を理解していただくことが難しく、「今は困ってないから大丈夫」と断られてしまうという意見が、認知症地域支援推進員が挙がっている。
- ・ 相談があれば動きやすいが、こちらから関わりをつくりに行く場合、関係性を構築することが難しいと感じている。

#### 3) 知りたい情報等はあるか。

- ・ アウトリーチ活動を行うにあたって、説明や話題の振り方、つまり相手との関係性の構築の仕方に難しさを感じている。対象者にしてみれば、「なんで私を特定してきたの？」という疑問が出てくるのは当然だと思う。向こうからの相談であればスムーズにいくが、現状困りごとを抱えていない人たちとの関係性をどうやって構築していけばよいのかがわからないので、情報が欲しい。
- ・ 本人ミーティングをやろう、となった時に具体的に何から手を付け、どのような手順で進めていくのがイメージできていないので、他の自治体の例を知りたい。
- ・ 本人ミーティングを開催し、地域資源と連携していく段階に入った時、特に企業との連携・啓発をどのように進めていけばよいのかについても知りたい。認知症の人は働けないと固定観念を持つ企業等もあるため、どのように考えを変えていただくかが課題。



## (2) C 県 D 市

表 22 C 県 D 市の取組事例

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I. 取組の現状                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p>1) 現在の取組内容（本人ミーティング等に関するもの）</p> <p><b>【C 県主催の本人ミーティングの概要】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 昨年度活動を開始した。（2020 年度に 2 回開催した。2021 年度に 3 回開催予定だったが 1 回しかできていない）</li> <li>・ C 県が認知症の人と家族の会 C 県支部に委託している。実行委員として本インタビュー回答者である D 市職員ら市町村職員と当事者団体の代表者、認知症地域支援推進員（2, 3 自治体から）、D 市社会福祉協議会の生活支援コーディネーター、社会福祉法人職員、認知症の人と家族の会（3 人ほど）、若年性認知症支援コーディネーター（2 人ほど）、県職員（オブザーバー）が入っている。2020 年度は認知症疾患医療センターも実行委員を務めていた。</li> <li>・ 複数の自治体の職員が実行委員に入っているのは、いずれそれぞれの自治体に本人ミーティングを広げていくためである。</li> <li>・ D 市職員は、普段から連携をとっている認知症の人と家族の会 C 県支部からの要請を受けて参加している。</li> </ul> <p><b>【C 県主催の本人ミーティングに参加したことで得たノウハウ等】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 行政にいる限り、認知症の人と関わる機会はあまりない。一方、本人と一番関わりがあるのは地域包括支援センターの職員やケアマネジャー、介護施設職員である。まず彼らに本人ミーティングの存在を知ってもらい、本人への広報に協力していただく必要がある。そのため、県主催の本人ミーティングがあるたびにメールまたはファックスで本人ミーティングの概要や前回開催時の雰囲気等を周知していた。</li> <li>・ 厚労省が発行している本人ミーティング開催ガイドブック<sup>*1</sup>を読んでも、なかなか開催のためのノウハウが分からなかった。しかし、県主催の本人ミーティングへの出席や実行委員同士での振り返りの会を通じて、考慮すべき点・開催の段取り・本人との調整の仕方等が分かってきた。</li> <li>・ 本人ミーティングでは、本人が務めるファシリテーターの補助を行う上で、事前情報を知っておくことが大事である。D 市職員は、若年性認知症の人と家族の会にも参加している（参加者が本人ミーティングと被っている）ため、そこで背景情報を得た。また、若年性認知症コーディネーターから本人に関する情報を得ることもできた。</li> <li>・ 本人の症状は多様であるため、席の配置が大事であると感じた。話せる人同士や就労継続支援 B 型事業所で働いている人同士を隣り合わせる、など。</li> <li>・ また、グループの大きさも重要である。（1 グループ 5～6 人程度）</li> <li>・ さらに、話をしているだけだと本人たちが話の流れを失念してしまうため、ホワイトボードに向かって輪を描くように座り、実行委員の記録が見えるように工夫した。</li> </ul> <p><sup>*1</sup>「認知症のわたしたちが集い、語り合う、やさしいまちをいっしょにつくろう！」<br/> <a href="https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/honninmeeting1_1.pdf">https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/honninmeeting1_1.pdf</a></p> |

## 2) 認知症の本人のおもいの把握、市政への反映についての考え方

### 【C 県主催本人ミーティングへの本人の関わり方】

- ・ 企画の段階から、県内 2, 3 人の本人が入っており、ミーティング本番は、ファシリテーターも担っている（実行委員の補助もつけている）。
- ・ 初参加者がいる場合は、補助役が積極的に話を振ってサポートしている。
- ・ 本人ミーティングに初めて参加する人の中には、認知症の診断を受けたばかりで気持ちが暗くなっている人がいた。そのような人には、先輩メンバーが「僕はこうやって乗り越えていったよ」とアドバイスするなど、ピアサポートを行い、来てよかったと思って帰ってもらえるようにしている。

### 【本人ミーティング等で得た本人の声の活かし方】

- ・ 本人ミーティングで得た本人の声は貴重だと考えている。行政の中でため込まないように、アルツハイマー月間に本人ミーティングで出てきた声をパネル展示で紹介した。
- ・ 来年度からは、ケアパスに本人ミーティングで出た意見を盛り込みたいと考えている。

## 3) 本人ミーティング等以外に、認知症の人の社会参加、地域づくりへの参画について取り組んでいること

### 【地域の様々なセクターとの連携】

- ・ 本人ミーティングで出た本人の希望を行政だけで叶えるのは難しい。むしろ、行政は地域の様々なセクターと本人の橋渡し役を果たすべきだと考えている。
- ・ 例えば、スーパーの支払いシステムの改善について意見が出た場合、小売関係者に会う機会に、本人たちの声を伝えている。また、信用金庫にも本人の声を伝えており、認知症の人のニーズに合った商品を開発してくれることを期待している。
- ・ 2021 年度は、D 市の認知症の人が生活の中で利用するであろう場所にヒアリングを行っている（例：信用金庫・図書館・理容店・市役所内の他部署（ゴミ収集関連・税関連）・コンビニエンスストア・C 県宅地建物取引業協会 D 支部など）。地域の中で認知症の本人に自然と関わり見守っている人が沢山いるのだと気づかされた。そういった人に本人たちのおもいを伝えられたら、認知症になっても暮らしやすい社会をつくること出来るのではないかと思う。

## II. 取組の経緯

### 1) 取組をはじめるまでの状況・課題認識

（本人ミーティング等だけでなく認知症の本人との関わり方全般について）

#### 【認知症ケアパスに関する課題意識】

- ・ 認知症ケアパスについて、従来は自治体職員主導で作成し、認知症の人と家族の会等の確認をとる形をとっていたが、令和 2 年度（2020 年度）厚生労働省老人保健健康増進等事業で作成された「認知症ケアパス作成と活用の手引き」\*2 を読んでこれまでのやり方を見直したいと感じた。
- ・ また、2021 年秋に D 市の認知症ケアパスを認知症本人大使の丹野智文氏に見ていただいたときに

多くの指摘をもらった。例えば、症状の進行を赤裸々を書くことは本人に対する悪口になってしまいうこと、地域包括支援センターを単に一覧化するのではなく、そこへ行く方法や施設の外観を視覚的に分かりやすく載せるべきだということなど。

- ・ 2022 年度ケアパス改訂のワーキング会議に入っていたため、候補となる本人に個人インタビューをした。D 市の若年性認知症の本人の家族（本人ミーティングのメンバー）から「ケアパスをもっと手にとりやすい薄さ・質感にしてほしい」と言われた。認知症を疑ったらすぐ病院を受診する契機となるようなものを、スーパーなどで気軽に手に入れられたら良かった、とのことだった。
- ・ また、D 市のケアパスには「精神科・心療内科でも診てもらえます」と書いてあるが、実際に D 市のどこに心療内科やものわすれ外来、精神科があるのかまでは記載されていない。このような点を分かりやすく改訂したいと考えている。
- ・ 徘徊対策事業や、認知症サポーター養成講座にも本人たちの意見を反映していきたい。

\*2 認知症ケアパス作成と活用の手引き

[https://www.ncgg.go.jp/ncgg-kenkyu/documents/CarePath\\_2020.pdf](https://www.ncgg.go.jp/ncgg-kenkyu/documents/CarePath_2020.pdf)

2) 本人ミーティング等の実施に向け、取り組んだ／取り組んでいる内容

（現在準備している内容も含む）

【他自治体との情報共有】

- ・ D 市のチームオレンジの取組（県下初だった）について、他の自治体から問い合わせが来ることがある。その際、逆質問するような形で本人ミーティングに関する情報を収集している。
- ・ 認知症介護研究・研修センター主催の認知症地域支援体制推進全国合同セミナー\*3 に参加したとき、浦安市が「本人ミーティングからの認知症施策の展開」について発表しており、参考になった。本人ミーティングに先立っての説明会の実施など、D 市での取組を進める上で勉強になる場所があった。

\*3 「令和 3 年度 認知症地域支援体制推進全国合同セミナー

～ 認知症とともに希望を持って暮らす地域共生に向けた支援体制を築いていくために ～

[https://dcnet.gr.jp/suishinin/suishinin\\_event/event\\_No3.php](https://dcnet.gr.jp/suishinin/suishinin_event/event_No3.php)

III. 課題認識と今後の展望

1) 今後進めたい取組はあるか、連携したい相手は居るか

■D 市主催の本人ミーティング開催へ向けた取組

【広報】

- ・ 2022 年度から、D 市主催の本人ミーティングを市内で行う予定であるが、まだ情報は公示されていない。
- ・ 開始前に地域包括支援センター・ケアマネジャー向けの説明会を開催したいと考えている。

### 【本人への声掛け】

- ・ D 市のチームオレンジに参加している本人、県の本人ミーティングに参加している D 市在住の本人に声をかけようと考えている。
- ・ 県の本人ミーティングの実行委員会において、参加対象者をどう設定するかが話題に上った際、本人から「発話が難しい本人も、別の本人が話しているのを聞いて「行ってよかった」と思うことがある。年齢や症状の程度に関わらず、参加の選択肢を与えてほしい」という意見を受けた。それを踏まえて、D 市の本人ミーティングも「発信したい」というおもいを持っている人に対して広く声かけをしたいと考えている。

### 【本人ミーティングの企画】

- ・ テーマを明示すると目的を持って参加できると思う。認知症が進行した後のことに話がそれ、本人がショックを受けて帰るようなことも防ぐことが出来るのではないかな。
- ・ テーマを提示することによって、参加するか否かを選択しやすくなる、という効果も見込める。
- ・ テーマを「市に要望を伝える会」などすると意見が出やすいかもしれない。
- ・ 本人ミーティングに地域の多様なセクターにも参加してもらい、直接声を聞いてもらうのもひとつの手だと考えている。(I-3) にて記載のセクター等)
- ・ 各回のテーマを決めて、それに関連する業種の人にオブザーバーとして参加していただけるようにすると良いのではないかな。実際に本人の声を聴くことの力は大きいので、生の声を伝えたい。(I-3) にて記載のセクター等)

### ■認知症の人の就労について

- ・ 『認知症の人の「はたらく」のススメ』\*4を読んで、認知症の人の就労を進めていきたいと考えようになった。そこで、冊子構成／編集を担当されている徳田雅人 氏と2、3度 Zoom で面談をした。
- ・ デイサービスの利用時間内で働くことができれば、本人の社会参加の選択肢が増えて良いだろう。
- ・ 就労継続支援 B 型事業所の運営者の中には、「若年性認知症の人が働く」ことについて考えたことがない人が多い印象を受けた。運営者側に、本人たちから「働きたい」という声が挙がっていることを伝える場があると良いと考えている。
- ・ 身体障がい者の受け入れなどとは異なり、認知症の人の受け入れに際しては進行に応じて作業を変えていく必要がある。運営者側がそのプロセスに慣れておらず、イメージが持ちづらいために受け入れが難しいのかもしれない。

\*4 『認知症の人の「はたらく」のススメ』 <https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000334587.pdf>

### ■チームオレンジについて

- ・ 本人が役割を持って参加しているチームオレンジもある。そのような例を増やしていきたい。

#### ■認知症カフェについて

- ・ 認知症カフェの質を見直していくときに本人ミーティングの声を活かしていきたい。

#### ■その他

- ・ 他の地域活動とのマッチングはまだしていないが、D市の生活支援コーディネーターに相談すれば実現可能だと思う。

### 2) 取組を進めるにあたっての課題はどんなものが想定されるか

#### 【想定される課題と解決策】

- ・ 本人ミーティングを開催するにあたって、開催するのが目的ではないこと、自然な形で参加者が集まる形が望ましいことは認識しているが、参加者が来るのか不安に思っている。「自分のおもいを誰かに聞いてもらいたい」というところからはじめ、認知症の人同士で話すことの楽しみを見つけてもらい、そうした活動を見て参加したいと思う人を探そうと考えている。
- ・ 「自分のおもいを発信したい人」とチラシに書いても伝わらないと考えられるため、補足説明が必要である。ただ、おもいを話す場という点、オレンジドアや認知症カフェとの差別化が難しく、説明が難しい。実際に本人にチラシを持っていき、説明を行う地域包括支援センターやケアマネジャーと意識を統一したいと考えている。
- ・ 他市の本人ミーティングを見学した際、本人ミーティングが何のための場所か十分理解せずに参加している人もいた。「自分は認知症ではないのに、どうしてこの場にいるのだろう」というおもいを持っている様子だった。このような参加の仕方は望ましくないと感じるため、本人の意見を無視しないことの重要性を地域包括支援センターやケアマネジャーを通じて家族に伝えたい。
- ・ 初回は認知症本人大使の丹野智文氏を呼んだ方が良いとの助言を他市町村から受け、計画を進めているが、2回目以降の運営方法について悩んでいる。認知症になっていない市職員が本人の声に安易に共感することはできないため、参加者の中からファシリテーションができるような本人を見つけていくことが大事だと思う。
- ・ ファシリテーションの方法については、本人ミーティングの先行事例から学びたいと考えている。
- ・ また、グループホームやデイサービスの職員は認知症の人のおもいを引き出すプロ。D市のキャラバン・メイトになっている人もいるので、連携していきたい。

### 3) 知りたい情報等はあるか。またそれはどんなものか

- ・ ミーティング他市町村では本人に対してどのように呼びかけを行っているのかについて知りたい。
- ・ 本人ミーティングの運営にあたって、他市町村ではどのようなセクターと協働しているのかを知りたい。例えば認知症疾患医療センターなどとの連携について、他市町村の事例を知りたい。

### (3) 山口県美祢市

表 23 山口県美祢市の取組事例

| I. 取組の現状                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1) 現在の取組内容（「認知症の人のおもいを発信する場」に関するもの）</p> <p>【ハッピークラブについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>毎月第1金曜日に認知症の人とその家族が集まり、本人の希望に沿ったレクリエーション等を行っている。</li> <li>美祢市直営の地域包括支援センターの保健師2名・認知症地域支援推進員1名で活動の企画・運営を行っている。また、美祢市の別圏域にある委託の地域包括支援センターの認知症施策担当者が毎回協力している。</li> <li>本人は約6名（65歳以上の人が多い）、家族は3名～4名参加している。</li> <li>当初、「スポーツをしたい」という希望を持つ方が多かったため、バドミントンをしていたが現在は卓球に切り替えている。また、80～90代の人は同じ会場で脳トレプリントをしたり、話をしたりしている。</li> <li>季節行事も適宜取り入れている。具体的には、ハイキング、陶芸、お花見、七夕、書初め、うちわ作りなど。</li> <li>本人に対して、「最近お家でどう過ごしていますか」「体調どうですか」と話を振り、自身の状況について話してもらうこともある。</li> </ul> <p>【あさがおの会】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域包括支援センター職員が、若年性認知症支援コーディネーターや周囲の相談等を通じて若年性認知症の本人（ハッピークラブに参加していない人も含む）と出会ったことをきっかけに、声掛けを行い、若年性認知症の本人と家族の交流会を2回開催した。</li> <li>本人の参加者は、偶然女性ばかりであった。また、付き添う家族は配偶者の男性ばかりであった。</li> <li>会の名前は、第2回の開催時に全員に投げかけ、本人の意見で決めた。</li> <li>本人同士昼食を作り、その間家族は交流会を行う、という形をとっている。最後に、全員で昼食をとりながら談話を楽しむ。なお、家族の交流会には若年性認知症支援コーディネーターにも参加してもらった。</li> <li>美祢市直営の地域包括支援センターの保健師2名・認知症地域支援推進員1名で活動の企画・運営を行っている。また、美祢市の別圏域にある委託の地域包括支援センターの認知症施策担当者が毎回協力している。</li> <li>本人の配偶者が仕事で日常的に外出していること等の背景から、コロナ感染のリスクが高いと判断し、現在は休止している。</li> </ul> <p>2) 認知症の本人のおもいの把握、市政や何らかの活動への反映についての考え</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本人の自主性を引き出すには時間が必要である。まずは気負わず話をしてもらうところから始めたいと考えている。</li> </ul> |

## Ⅱ．取組の経緯

### 1) 取組を始めるまでの状況・課題認識

- ・ ハッピークラブができるまでは、認知症の人の集いに類する活動はなかった。

### 2) 「認知症の人のおもいを発信する場」の実施に向け、進めた／進めている内容（現在準備している内容も含む）

#### 【ハッピークラブ開催のきっかけ】

- ・ 2018 年に、地域包括支援センターと繋がりのある人に声をかけ、認知症予防教室「元気じゃ脳」を初開催した。この時は、若年性認知症の人 2 名を含む本人 3 名が参加した。
- ・ 認知症予防教室における会話の中で、スポーツ好きであることが本人たちの共通点であることがわかった。
- ・ 地域包括支援センターの職員が声掛けを行い、本人の集いであるハッピークラブを形成した。
- ・ 団体名には、「ハッピーな会が良い」という本人の声を反映した。
- ・ 地域包括支援センター職員としては、開催当初より、本人ミーティングのようなものに発展したら良いという期待は持っていた。

#### 【ハッピークラブの開催・継続の過程】

- ・ 当初の本人参加者が 3 名と少なく、参加の際の交通手段も確保できていたため、開催にあたり困ったことはなかった。
- ・ 参加者を増やしていくために、認知症予防教室参加者の家族に対して呼びかけを行った。
- ・ 民生委員に活動の意図を説明し、気になる人を紹介してもらったり、一緒に参加してもらったりしたことがあった。
- ・ 現在は、地域包括支援センター内で、活動に興味のありそうな本人をつないでもらうことが多い。具体的には、デイサービス事業所に通所しているが、それ以外の社会参加の場も欲している本人、デイサービス事業所を利用していない本人、家族が対応に困っている本人などに声掛けを行っている。
- ・ 活動当初、医療機関との繋がりにはなかったが、近年、市内のオレンジドクターへの訪問・説明活動を始めた（半数程度に実施済み）。現在はコロナの影響で休止中だが、脳外科の医師からハッピークラブの紹介を受けた本人が今も活動に参加するなど、効果はあった。

#### 【参加者募集における工夫】

- ・ ハッピークラブが認知症の人の集いであることは、本人たちには基本的に伝えておらず、広報用のチラシにも「認知症」という言葉は載せていない。一方、家族には説明している。
- ・ 自身の物忘れについて、なんとなく気づいているが認知症の受容には至っていない人が多いため、「介護」「認知症」などの言葉が出ると拒否されてしまうのではないかと考えた。

#### 【直面した課題とその解決方法】

- ・ 開催当初から現在まで、地域包括支援センターの職員がプログラムを作成しており、「どうしても職員が主体になってしまう」というジレンマを抱えていた。それを解消するため、簡単な興味・関心チェックシート（厚労省作成のもの\*1を一部アレンジ）をとった。積極的な要望を聞き取ることは難しかったが、「外出したい」という意見が出たので、季節の行事としてハイキングを実施した。
- ・ 本人ミーティングをどう開くのかに疑問があったため、厚労省が発行している本人ミーティング開催ガイドブック\*2を読んだ。
- ・ 本人のおもいをどのように把握し、市政に反映してゆけばよいのかがわからなかった。そのため、山口県主催の研修等に参加し、「まちづくりの一環として、行政だけではないステークホルダーとも連携して行った方が良い」「本人の言葉や気持ちを汲み取っていくことが大切」「特に、若年性認知症の人には「ひとりではない」と伝えることが大切」などのポイントを学んだ。
- ・ スポーツをすることにはリスクが伴う。家族参加者が転倒し、けがをしたこともあった。希望者にはボランティア活動保険に入ってもらうことで対応している。

\*1 興味・関心チェックシート

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/0000199244.pdf>

\*2 「認知症のわたしたちが集い、語り合う、やさしいまちをいっしょにつくろう」

[https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/honninmeeting1\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/honninmeeting1_1.pdf)

#### 【現在直面している課題】

- ・ 地域包括支援センターの職員自身が介護や病気を未経験であることから、本人のおもいを引き出すのが難しい。「認知症の話をしたら、本人が気分を害するだろうか」など、考えすぎてしまう。
- ・ 参加者が増えてきたこと・スポーツをメインの活動としていることにより、本人の話をゆっくり傾聴することが難しい。
- ・ 参加者の増加に伴い、送迎の課題が生じるようになった。ひとりで通ってくる人には前日・当日声掛けをするなど工夫しているが、それでも忘れてしまい、来られないこともある。

#### 【連携先について】

- ・ 認知症サポーター養成講座の受講者に、ボランティアとしてハッピークラブの活動に参加してもらうようになった。
- ・ その中には、社会貢献活動の場を求めて地域包括支援センターへ相談に来た保険会社の社員（毎回5名程度）も含まれる。



### Ⅲ．課題認識と今後の展望

1) 今後進めたい取組はあるか、連携したい相手はあるか。またその際の課題はどのようなものが想定されるか

#### 【ハッピークラブの発展】

- ・ 4月から、第1・第3金曜日に活動日を増やし、本人と家族に分けて語り合うことをメインとした会を開催しようと考えている。
- ・ 現在、美祢市には家族会がないので、ハッピークラブを本人と家族に分けて開催し、小さな家族会（勉強会・交流会などを行う予定）をつくりたい。
- ・ また、本人のみの交流会では、本人のおもいをもっと聞き取れるようにしたいと考えている。その中で、「認知症」というキーワードや悩み等が本人から出てくるようになればよいと考えている。また、参加者間で話し合いを行い、来月のプログラムを決めてもらいたいと考えている。
- ・ 開催日数が増えると、保険会社の認知症サポーターに来てもらうことが難しくなるため、人手が足りなくなることが見込まれる。地域包括支援センターの中で、学びの場として広報を行い、担い手を確保したい。また、活動を継続していくためには、ケアマネジャーに参加してもらう必要があると考えているため、呼びかけを始めたい。さらに、地域包括支援センターが行っている地域の担い手育成プログラムに参加する一般の人にも声掛けをする予定である。

#### 【認知症の人の就労について】

- ・ 介護サービスを利用していない独居の本人から、「家の外に出たい」というおもいが寄せられた。また、地域包括支援センターに対し、介護事業所から「掃除や庭の手入れなどを行う人を探している」という相談があった。これらの需要をつなぎ、就労に取り組めないかと考えている。

2) 知りたい情報等はあるか。またそれはどんなものか

- ・ 気軽に取り組める、小さい規模の本人発信の事例を知りたい。
- ・ コロナ禍において、飲食を使わずに良い雰囲気をつくるにはどんな工夫があるのか、他の自治体等の事例を知りたい。

#### (4) 島根県

表 24 島根県の取組事例

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I. 取組の現状                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p>1) 現在の取組内容（本人ミーティング等に関するもの）</p> <p>【本人ミーティングの概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人同士の交流を目的として年 1 回程度対面での本人ミーティングを開催していたが、現在は新型コロナウイルス対策で休止中である。</li> <li>・ 本人と家族それぞれのグループに分かれて話をする形で、これまでに 2 回開催実績がある。なお、活動に名称は付けていない。</li> </ul> <p>【参加している本人の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人たちは、なぜここに来て話しているのか分かっていない場合が多い。病識がなく、「自分は仕事に行かないといけない。今は病気だから休んでいるが、あと数カ月したら治って仕事に行く」と話す人もいる。</li> <li>・ 参加している本人約 10 人のうち 1 人だけ、はっきりと病識がある方がいる。その方はもともと事務のプロだったが、計算ができなくなって雑用係になってしまった。それについて、「私は物覚えが悪くなったから仕方がないよ」と話していた。</li> <li>・ ほかの方は自身の物覚えが悪くなっているために家族に負担をかけることがあるとは認識しながらも、「認知症とは違う」と考えている様子。仕事を辞めていても、そのことを認識していない人もいる。</li> <li>・ 参加者の居住地が点在しているので、一緒に活動を行おうという機運が高まりづらい。</li> <li>・ 活動に対する意欲はあるが、具体的な案が思いつかない。まずは一緒にご飯食べるところから始めてみようと考えていたとき、新型コロナウイルスの流行が始まった。</li> </ul> <p>2) 認知症の本人のおもいの把握、市政への反映についての考え方</p> <p>【本人ミーティングの意義】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家族と一緒にいると、どうしても家族が本人よりも先に自分のおもいを話してしまう。そのため、本人だけの、本人が自由に発言できる場を作っていかななくてはならないと考えている。</li> </ul> <p>【県が本人ミーティングに期待していること】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県の職員は、本人たちに県の会議にも出てもらいたいと考えているようだが、今はまだ、とりあえず集まってもらい、本人たちにおもいを話してもらっている状況で、そこまで求められる段階ではない。そのうち話したいという人が出てくることを期待している。</li> </ul> |

3) 本人ミーティング等以外に、認知症の人の社会参加、地域づくりへの参画について取り組んでいること

【島根県の若年性認知症の人を取り巻く状況とそれに関する調査について】

《企業向け若年性認知症実態調査（2019 年度）\*1》

- ・ 2019 年に企業向け若年性認知症実態調査を行った際には、島根県経営者協会の会員を対象にしていた。調査を通じて 3 人ほど本人の情報を得たが、調査時にはすでに退職し、繋がりが切れている状況だった。
- ・ できれば就労している段階で若年性認知症支援コーディネーターとつないで欲しいということをその際伝えた。
- ・ また、この時デイサービスや医療に関わっている若年性認知症の人の調査をしなくてはならないと感じたことが下記 2021 年の調査につながった。

\*1 若年性認知症と診断された従業員への支援体制等に関する調査

[https://www.pref.shimane.lg.jp/medical/fukushi/kourei/tiikihoukatucare/houkatsu\\_chousa.data/jakunen.pdf](https://www.pref.shimane.lg.jp/medical/fukushi/kourei/tiikihoukatucare/houkatsu_chousa.data/jakunen.pdf)

《島根県における若年性認知症の有病者数・生活実態に関する調査（2021 年）\*2》

- ・ 150 人の若年性認知症の人が県下にいるということが分かったが、どこにいるのかは分からない。
- ・ 本調査回答者が「本人や家族と話をしたい」と希望したことにより、第三次調査が行われた。その結果、11 人と話すことができた。しかし、本人よりも家族が大変さを語ってしまい、本人のおもいは聞けなかった。そのためやむなく、家族の語りの中に混じる本人のおもいや発言を抽出した。
- ・ この調査でできた繋がりをもとに、現在は本人ミーティングに参加されていない若年性認知症の人にも、アプローチできるようになるのではないかと思う。

\*2 「島根県における若年性認知症の有病者数・生活実態に関する調査（令和 3 年度）」

[https://www.pref.shimane.lg.jp/medical/fukushi/kourei/tiikihoukatucare/houkatsu\\_chousa.html](https://www.pref.shimane.lg.jp/medical/fukushi/kourei/tiikihoukatucare/houkatsu_chousa.html)

【家族会について】

- ・ 家族の集いである「まいんど」（西部・東部に分かれて活動しており、出雲市・大田市・浜田市・益田市で開催実績がある）にも本人は参加している。ただし、現在は新型コロナウイルス対策で休止している。
- ・ まちづくりに関わるような話はあまり出てこないが、家事をしたい、今までやっていたことをしたい、子供に迷惑をかけたくない、仕事に出たいといった声が聞かれる。
- ・ 認知症の人と家族の会の旅行に若年性認知症の人を誘ってみたいと考えたが、金銭的負担（1 万円程度）があること、また、高齢者の中に混ざることには本人たちにとって居心地が悪いかもしれないと考えたことから、断念した。

### 【RUN 伴について】

#### 《走らない RUN 伴「マルシェ」》

- ・ 3 年半ほど毎月継続してきた RUN 伴<sup>\*3</sup>の活動も 2021 年はできなかった。
- ・ そこで、2021 年 10 月に走らない RUN 伴「マルシェ」を作業療法士の会（以下、「OT 会」とする）と共催した。場所は、認知症の人と家族の会の事務所の駐車場（出雲市所有）。
- ・ 佐藤雅彦氏の臨床美術<sup>\*4</sup>を会場や市役所に飾ったり、メダカすくいを行ったりした。
- ・ 子供や小規模多機能型居宅介護事業所の利用者など多くの人が参加した。
- ・ 本調査回答者は名刺づくりを請け負った。認知症の人の多くは就労をしておらず、名刺を出して自分をアピールする機会がない。当人同士の顔を覚えるためにも名刺があると良いと思った。
- ・ コロナ感染への懸念から、若年性認知症の本人たちはあまり参加しなかったが、いずれ本人たちにも企画・運営に協力してもらいたいと考えている。OT 会はマルシェの継続の意向を示している。

<sup>\*3</sup> タスキを繋ぐという「非日常的な」体験・出会い・気づきから、認知症の人と一緒に誰もが暮らしやすい地域づくりを提案し、それぞれの「日常」が変わっていくことを目指す活動。認知症の人と家族の会のメンバーに加え、医療職・介護職も幅広く参加している。(RUN 伴 HP <https://runtomo.org/>)

<sup>\*4</sup> なかまある HP 『佐藤雅彦・希望の世界 2020 臨床美術は生きる喜び』

<https://nakamaaru.asahi.com/article/13203240>

#### 《その他の取組》

- ・ 出雲市内で介護職をしている人が隣町で活動を広げようとしている。コミュニティナースを巻き込み、認知症に関する普及啓発を行っていこうと考えているようだ。
- ・ 浜田市において認知症をテーマに 4 回連続の講義が開催された。
- ・ OT 勤務地でパネル展示が行われた。OT 会から認知症に力を入れてほしいと言われているようだ。
- ・ 島根県内の横の繋がりを生かして、来年度はそれぞれのマルシェ等の活動に加え、本人にたすきをつないでほしいと考えている。

### 【認知症の人の就労について】

- ・ 就労継続支援 B 型作業所で働いている人がいる。

## II. 取組の経緯

### 1) 取組を始めるまでの状況・課題認識

（本人ミーティング等だけでなく認知症の本人との関わり方全般について）

#### 【活動の経緯】

#### 《研修会（2018 年）》

- ・ 島根大学の認知症疾患医療センター主催の研修会に認知症本人大使の丹野智文氏を招いた。その際、多くの人が集まった。

#### 《第1回本人ミーティング（2019年）》

- ・ 同じ若年性認知症の人でも性別によって悩むことが違うかもしれない、との考えから、次は女性の若年性認知症の人を招きたい、と考えていた。
- ・ 名古屋の小菅氏の紹介で山田氏\*<sup>5</sup>や鬼頭氏\*<sup>6</sup>と会った（彼女らの活動については Facebook を通じてもともと知っていた）。そこでできた繋がりを生かし、山田氏・岐阜在住の若年性認知症の人・鬼頭氏を呼んで初回を開催した。
- ・ この時、本人ミーティングはまだ組織されていなかった。認知症疾患医療センターなどの医療機関の友人に声掛けを行い、本人を探した。その結果、松江市・出雲市・浜田市・増田市で本人を見つけることができた。
- ・ 島根県は交通事情が悪く、バス等で集まるのが難しい（1時間に1回あれば良い方）。そのため、家族が連れて来られる範囲にいる人の間で活動を始めた。
- ・ 初回の本人ミーティングには、10人程度が参加した。家族と本人それぞれのグループに分かれて話をしたが、本人グループでは、山田氏と鬼頭氏がファシリテーションを行ってくれた。

\*<sup>5</sup> 山田真由美氏 <https://designing-for-dementia.jp/database/person/mayumiyamada/>

\*<sup>6</sup> 鬼頭史樹氏 <https://www.pref.aichi.jp/soshiki/chiikihoukatu/r3ninchishopeer-support.html>

#### 《第2回本人ミーティング（2020年）》

- ・ コロナ禍であったため、島根県側の参加者を一か所に集めて認知症本人大使の丹野智文氏と Zoom でつないで実施した。
- ・ 出雲と松江の参加者約5人が集まったが、石見地域の人はコロナ感染の懸念から参加しなかった。

#### 《2021年以降》

- ・ オンライン開催について島根県の若年性認知症支援コーディネーター3人で話したが、オンライン環境を整えることが難しいと判断し、断念した。
- ・ 2022年2月の調査報告\*<sup>2</sup>に合わせて対面での本人ミーティングを開催しようと本調査回答者が提案したが、コロナ感染の懸念から実現しなかった。

#### 2) 本人ミーティング等の実施に向け、取り組んだ／取り組んでいる内容

##### 【本人と家族へのアプローチ】

- ・ 交通の便が悪く、本人ミーティングへの参加には家族の協力が必須である。家族に単に「本人の集まりがあるから参加しないか」と話しても、あまり関心を持たれない。
- ・ 本人がデイサービスに出ているときに、家族のみの会を行うこともある。本人と一緒にいると、本音ベースの話ができず家族にとってストレスになる場合があるためである。この時点で家族の話をしっかり聞くことで、本人同士の集いに、本人を連れてきてもらう素地ができる。
- ・ 家族の会に出席することで、本人の行動や状況を家族が理解し、離婚を踏みとどまった例もある。
- ・ また、家族ばかり出ていると、本人が「あなたばかり外出している」と不満を持つこともあるため、本人にも来てもらうことは大事である。

- ・ 本人主体で活動できる段階になれば、家族の参加は必要ないのかもしれない。しかし現段階では、家族にも支援が必要と考えている。

#### 【本人ミーティング運営上の困難とその解決策】

- ・ 本人に病識がないことが多いため、「あなたは認知症だから本人ミーティングに参加しているのだ」ということを前提に話を進められず、コミュニケーションに難しさを感じる。会話の中で認知症という現実を突きつけることになってしまったら、本人が気分を害するのではないかと心配している。
- ・ 初対面の本人同士が自発的に世間話を始めるのはハードルが高いため、参加者 1 人につき 1 人の補助役が付いており、大変だと感じる。2、3 回会えば本人同士も友達になれるが、病識がない状態の人が多く、最初は補助が必要だと考えている。学生などが補助役として参加してくれるのが理想的だが、現状そのような参加はないため、認知症の人と家族の会の役員にお願いしている。

#### 【本人ミーティングを運営するうえで必要な工夫】

- ・ 本人ミーティングに慣れている人が積極的に発言し、場を温めてくれるとやりやすい。
- ・ 家族が入ると、何らかの話題について家族が本人の代わりにしゃべってしまうので、補助役は何も知らないスタッフの方がよい。そして、少し慣れたら席を外す、または一切しゃべらないなどの工夫をしている。
- ・ 補助役は、本人についてよく知らない人の方が良い。知っている人が補助役として付くと、本人がうまくしゃべれないときや、話すかどうか迷うときに補助役の顔を窺うようになってしまうためである。どうしてもよく知る人がつかざるを得ないときは、「トイレに行ってきますね」などと言って席を離れ、自由に発言してもらう時間を設けている。

#### 【連携先】

##### 《県の認知症施策推進室》

- ・ 県庁に認知症施策推進室ができたことにより、県の支援が活発になった。チラシを作ってくれたり、研修の開催場所を見つけてくれたり、活動を行う際には付いてきたりしてくれている。

##### 《地域包括支援センター》

- ・ 出雲市以外の地域包括支援センターとは繋がりがあがる。地域包括支援センターに何らかの相談が来たところで、本人や家族につないでもらうことが多い。まずは家族と繋がり、同じ気持ちの家族を紹介することが多い。家族と関係性を作ってから、本人と繋がるケースが多く、県東部（特に広島県寄りの山間部）は特にその傾向が強い。

#### 《認知症疾患医療センター》

- ・ 若年性認知症の人が退院する際、認知症疾患医療センターから「ハローワークに連れて行ってほしい」と連絡がくることが多い。一方で、関わりのない認知症疾患医療センターもある。そこで、来年度から本調査回答者が県の会議に出席し、認知症疾患医療センターとの繋がりを作ろうと考えている。

### Ⅲ. 課題認識と今後の展望

#### 1) 今後進めたい取組はあるか、連携したい相手はいるか

##### 【山間部における実態調査】

- ・ 島根県は都市が日本海側に集中している。そのため広島側の山間部は高齢者人口が多く、若年性認知症の人はあまりいないと考えられる。
- ・ 若年性認知症に関わる活動をする団体もまた日本海側の都市にあり、そちらを中心に活動しているため、広島側の山間部についてはしっかり調査できていない。

##### 【若年性認知症啓発動画等の作成】

- ・ 2020 年、島根県が地域包括ケア推進室の予算で認知症啓発マンガ・動画\*7 を制作した。同じようなものを、若年性認知症についても制作してもらえないかと考えている。2021 年の県の調査の際、協力先にお礼として送付したところ反響があったことがきっかけ。

\*7 島根県「認知症とは」

[https://www.pref.shimane.lg.jp/medical/fukushi/kourei/kourei\\_sien/ninchishou/teigi.html](https://www.pref.shimane.lg.jp/medical/fukushi/kourei/kourei_sien/ninchishou/teigi.html)

##### 【若年性認知症に関する研修会の実施】

- ・ 元商工会勤務の地域包括ケア推進室職員の紹介で、松江の商工会議所の青年部に若年性認知症に関する研修会をすることになった。こうした取組から、地域への働きかけを広げていきたいと考えている。

#### 2) その取組を進めるにあたっての課題はどんなものが想定されるか

- ・ 大学で研究をされている人、医療現場で働く人と、生活を支援する人で考え方が違うのではないかと。初期対応をする人と、かなり症状が進行したところに対応する人では違いが出て当然だとは思いますが、この乖離をうまく埋めて連携できないかと考えている。

## (5) 山口県

表 25 山口県の取組事例

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I. 取組の現状                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p>1) 現在の取組内容（本人ミーティング等に関するもの）</p> <p>【りあんの会】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2014 年より、認知機能向上のための学習会として活動を開始した。参加者や家族が親しみやすいよう、途中で「りあんの会」に改称した。（「りあん」はフランス語で「絆」という意味。）</li> <li>・ 参加者は 10 名程度。若年性認知症の人が 8 割、高次脳機能障害の人が 2 割となっている。</li> <li>・ 現在は年 2 回（夏・秋）、土曜日 13:30～16:00 に開催している。</li> <li>・ 若年性認知症支援コーディネーター、認知症疾患医療センターの職員、高次脳機能障害支援センターの職員が運営の中心を担っている。企画段階から本人が参画することはない。</li> <li>・ また、ボランティアとして、地域包括支援センターや行政の職員（保健師・ケアマネジャーなど）が参加している。その中には、作業療法士等医療系の資格を持つ人もいる。</li> <li>・ りあんの会は、本人と家族がする会である。当日は受付後、家族と本人で別部屋に分かれる。本人はオリエンテーションを行いプログラムに入る。</li> <li>・ 本人が楽しめること、役割を担えることを大事にしている。</li> <li>・ 具体的なプログラムとしては、参加者の状況について打ち合わせ、茶話会や季節のイベント、音楽鑑賞、ボッチャ、創作活動（風船・うちわ・マイアルバムづくり、料理活動など）を行っている。（料理活動はコロナの影響で休止中。）</li> <li>・ シナプソロジー方式<sup>*1</sup>を取り入れ、風船パスをしながら自己紹介してもらったり、認知機能アップゲーム（虫食い童話など）や回想法<sup>*2</sup>を実践したりするなど、脳機能活性化のための工夫を行っている。</li> </ul> <p><sup>*1</sup> シナプソロジー研究所 HP 「シナプソロジーとは」<br/> <a href="https://synapsology.com/sy/overview/">https://synapsology.com/sy/overview/</a></p> <p><sup>*2</sup> 健康長寿ネット HP 「回想法」<br/> <a href="https://www.tyojyu.or.jp/net/byouki/ninchishou/kaisou.html">https://www.tyojyu.or.jp/net/byouki/ninchishou/kaisou.html</a></p> <p>【山口 本人の集い】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2019 年度 2 回目のりあんの会において、県の担当者から本人ミーティングを行いたいと相談があった。</li> <li>・ りあんの会で開催場所・時間等に関する希望を聞き取り、2020 年度から山口県主催で開催している。</li> <li>・ 基本的には自身のおもいを語れる本人を参加対象としている。（難しい方も参加希望があれば可）</li> <li>・ アイスブレイクとしてレクリエーションの時間も設けているが、会の後半では「生活の中で感じること」「自分の病気について」など、本人のおもいを話す時間を設けている。</li> <li>・ 本人の声を地域づくりに生かすための取組は実施していない。</li> </ul> |



2) 認知症の本人のおもいの把握、市政への反映についての考え方

【りあんの会】

- ・ 認知症の人から、活動に関する希望が自主的に出てくることはない。会の最後に運営側が感想を聞き取る中で把握するようにしている。
- ・ ただ、料理活動やボッチャなど、共同でレクリエーションを行う際には、本人同士で会話が生まれ、その中に本人の希望が表れることもある。そういう場合には、各参加者にひとり付いている補助役（運営・ボランティアスタッフ）が本人のおもいを聞き取り、りあんの会終了後支援者間で行われる振り返りの会で共有するようにしている。
- ・ 市・地域包括支援センターの職員がボランティアとして参加することが、本人のおもいを市政へ反映することに繋がるのではないかと考えている。また、市主催の本人ミーティングを展開するきっかけになるのではないかと考えている。

3) 本人ミーティング等以外に、認知症の人の社会参加、地域づくりへの参画について取り組んでいること

【本人による発信活動】

- ・ りあんの会への参加をきっかけに、「社会へおもいを発信していきたい」と希望した本人がいた。
- ・ 本人がもともと話好きだったという背景もあるが、認知症カフェで認知症本人大使の丹野智文氏と出会ったことが大きく影響している。山口に同じような存在がいないことから、「自分が積極的にもみを発信していきたい」と考えるようになったようである。その後、りあんの会の中で度々丹野智文氏のことが話題にあがる中でおもいを強めていった様子である。
- ・ 県の施策に対して意見するところから始め、今では講演依頼を受けるまでに活動を発展させている。
- ・ 山口県立こころの医療センターでは、市町の担当者や地域包括支援センターなどと連携しながら、本人の発信活動（講演活動等）のマネジメントを行っている。具体的には、プロフィール作成・講演依頼窓口に対する手順書の作成などを行った。

【「オレンジ DAYS」の作成】

- ・ 本人や家族のおもいを半構造化面接で把握し、「オレンジ DAYS」としてまとめている。
- ・ 普及啓発の資料作成や研修会等での紹介で発信していく予定で、今年度は市の認知症月間の展示に使うなど、広報面で活用された。
- ・ また、診断を受けたばかりの本人に、先に診断を受けた方たちからの声ということで伝えるための手段を検討している。

## Ⅱ．取組の経緯

### 1) 取組を始めるまでの状況・課題認識

(本人ミーティング等だけでなく認知症の本人との関わり方全般について)

#### 【りあんの会を始める前までの状況・課題認識】

- ・ もともと、院内にある高次脳機能障害支援センターが高次脳機能障害の当事者の会を実施していた。
- ・ 認知症疾患医療センター相談を受ける中で、高次脳機能障害の当事者会で話題に上った認知機能や就労の課題が、若年性認知症の人の就労に関する課題と重なることが判明した。
- ・ 若年性認知症に関しても同じく本人の集いが必要であると考えたものの、若年性認知症はそもそも本人の数が少ないため、高次脳機能障害の方と合わせて実施することになった。(高次脳機能障害の人は50、60代に限定し、同年代が集まれるよう工夫している。)

#### 【りあんの会を始めるにあたっての課題認識】

- ・ 認知症疾患医療センターにおける若年性認知症の人への個別対応の経験から、若年性認知症の人と認知症の高齢者では、抱える課題やニーズに差異があり、独自の対応が必要であることが明らかになっていた。
- ・ 地域包括支援センターの職員等、認知症に関する相談機関のスタッフから、「若年性認知症の人とふれあった経験が少なく、どう対応すればよいかわからない」という声があがっていた。
- ・ 高次脳機能障害支援センターが持っていた、当事者会を運営するためのノウハウを地域包括支援センターなどに広げたいという意図もあった。

### 2) 本人ミーティング等の実施に向け、取り組んだ／取り組んでいる内容

(現在準備している内容も含む)

#### 【りあんの会に関する広報活動について】

- ・ 参加者を募る際には、認知症疾患医療センターが関わっている若年性認知症の人に対して募集をかけた。現在も、若年性認知症支援相談窓口と高次脳機能障害支援センターにて同様の形で参加者を募っている。
- ・ 定期受診の際の面談(家族と本人分かれて相談員が対応)で本人の様子を確認し、本人が認知症であることを受容したタイミングで、本人と家族にチラシを渡して案内している。そのため、声掛けのタイミングにはばらつきがある。
- ・ また、会の案内を県内の関係機関に配布し、対象者への声かけを行ってもらっている。チラシによる広報の効果はそこまでではないが、継続して案内していくことが大事だと考えている。
- ・ 全市町村に対して開催要項を周知しており、地域によって参加者を限定することはしていない。
- ・ 開催当初から、ボランティアを募るため、自治体の担当者や地域包括支援センターなどに参加を呼び掛けていた。

#### 【直面した課題と解決方法】

- ・ 認知症の本人が参加に消極的だったが、最初に家族が参加をされ、家族から良い評判を聞いた本人が、次回から参加するようになったケースもある。
- ・ 参加への不安が強い本人に、信頼関係のあるケアマネジャー同伴のもと参加してもらったこともある。
- ・ 失語症状を呈する方や全介助の方が参加するようになったことに伴い、各参加者に補助役をつけるようになった。担当は固定制（毎回同じ人の支援）ではなく、開会前のミーティングで参加者全員の状況・どのようなケアが必要かを共有したうえで、その日の担当を決め、安全性を確保できるようにしている。
- ・ 一方、支援者を入れることで、本人同士の会話が減ってしまった。それを受けて、料理活動やボッチャなど、本人同士が協力し合う形でレクリエーションを行う中で、自然に会話できるようなプログラムを組むようにしている。
- ・ 積雪の時期は参加者が減ることから、夏と秋に開催するようになった。

#### 【地域でのネットワークの広げ方、キーパーソン】

- ・ 年に2回開催されるりあんの会のうち1回は山口市の若い家族の集い（山口市主催）との合同企画として、2～3カ月前から調整して開催している（2016年度から）。
- ・ もう1回は、宇部市、山陽小野田市・美祢市と共催している（2019年度から）。会場確保、物品の調達面で協力を得ている。

#### 【うまくいかなかった・断念した取組】

- ・ コロナの影響で料理活動を休止している。
- ・ 失語症状のある本人が座談会に参加した際、会話を楽しめず途中で帰宅してしまったことがあった。それ以後、座談会は控えてレクリエーションを行うようにしている。多様な症状を持つ参加者がいるので、全員のニーズに合わせたプログラム設定を行うことに難しさを感じる。

### Ⅲ. 課題認識と今後の展望

#### 【今後進めたい取組について】

- ・ 料理活動を再開できれば、本人の役割や本人同士の会話が生まれるだろう。
- ・ 本人たちが、他に参加した活動で山口の伝統工芸である大内塗の体験をしたことが記憶に残っていると話していた。予算の関係もあるが、形に残るものを作って活動の記念にできれば良いと感じる。

#### 【知りたい情報について】

- ・ コロナ禍でできる本人活動や感染対策について、もう少しアイデアが欲しい。

## (6) 鳥取県大山町

表 26 鳥取県大山町の取組事例

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I. 取組の現状                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <p>1) 現在の取組内容（本人ミーティング等に関するもの）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 奇数月（2 か月に一回）本人ミーティングを開催していたが、新型コロナウイルスの影響でなかなか活動できていない。</li> <li>・ 主に参加している 2 名の認知症の人（90 代の A 氏、70 代の B 氏）が話をされているのを、職員が横で聞いている。これまで参加したことがある本人は 5 名ほどで、B 氏以外の参加者は毎回入れ替わり参加している。</li> <li>・ 家族の同席はなく、認知症地域支援推進員が同席している。他に若年性認知症サポートセンター職員が時々参加しているが、同様に意見を聞いていることが多い。</li> <li>・ 2020 年～2021 年で 7 回ほど実施した。コンタクトを取り始めた当時は若年性認知症であった参加者もいるが、現在は皆 65 歳以上になった。</li> <li>・ A 氏は認知症の症状の変化やケアハウスへの入居、コロナ禍での外出の難しさなどもあり、関わりが難しくなっている。</li> </ul> <p>2) 認知症の本人のおもいの把握、市政への反映についての考え方</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 話題は近況や、生き方、考え方の話が多い。A 氏と B 氏は世代が少し離れているので、A 氏の話が B 氏が聞く場面も多い。やりとりを通して「そういう考え方になれたらいいね」という話や「こういうところに行きました」という報告をされている。コロナが落ち着いたらまたたくさん話をしたいね、という話題も出ていた。B 氏は認知症の発症後に趣味でカヌー作りを始めたため、会でカヌーについて語ることもある。</li> <li>・ 公共交通機関（JR、バス）の本数が少なく、自家用車がないと生活が難しい地域である。診断がついて免許を返納すると、自分の行きたいところに、行きたいタイミングで行けないという難しさがある。</li> <li>・ 現在の本人ミーティングは 3 町合併後の中心にあたる位置で開催している。A 氏はタクシーか施設職員の送迎、B 氏が徒歩で参加されているが、他の参加者の交通手段の関係で参加が難しい場合もある。例えば、初期に参加されていた本人は家族が送迎していたが、「自分で運転できればもっと行きたいときに行けるのだけだな」と話すこともあった。</li> <li>・ 家族との関わりについての話もあることがある。「やりたいことはあるが家族が心配するためやっっていない」という方もいるが、「心配はするものの応援してくれる」という人もいる。</li> <li>・ 「もっと気軽に行ける喫茶店で本人ミーティングを開催できたらいいね」という要望が出たこともあるが、コロナ禍で実現に至っていない。</li> </ul> |

3) 本人ミーティング等以外に、認知症の人の社会参加、地域づくりへの参画について取り組んでいること

- ・ B氏には、昨年度の介護保険計画についてご意見をいただいた。「●●だからだめだ」というネガティブな言い方ではなく、「○○だったらいいな」というポジティブな形で意見をくださる。
- ・ 交通に関しては地域ケア推進会議で関連部署とも話をしているが、なかなか全員にとって使い勝手の良い解決策を見つけることは難しい。例えばタクシー助成などの施策を取ったが、認知症の人が予約したことを忘れてしまい、タクシー会社・運転手から町の方へ連絡が来たこともあった。
- ・ コロナ禍で休止中だが、オレンジカフェを開催していた。主催は1箇所がボランティア団体、3箇所が介護保険事業所の4箇所で開催していた。オレンジカフェや地域の有志が実施している各種サロンなどに本人の参加を呼び掛け、地域参加の機会を持ってほしいと考えているが、すべて休止中ということで実現できていない。
- ・ ええがな大山<sup>\*1</sup>では認知症に関する映画の上映をしている。2021年は秋ごろに放映。2022年も企画中。「認知症について考える機会になった」等の感想をいただいているが、そこから施策に結び付いているというわけではない。パネルディスカッションや本人ミーティングは高齢の方の参加が多く、もう少し若い世代に認知症について触れたり考えたりする機会を持ってほしい、という狙いを持っている。映画はやや若い世代（40～50代）が親子で参加することもある。

<sup>\*1</sup> ええがな大山 HP <https://eeganadaisen.wixsite.com/naspal/naspal>

## II. 取組の経緯

### 1) 取組を始めるまでの状況・課題認識

- ・ 開催準備を進めていた当時の認知症地域支援推進員（前任）が非常に熱心で、「町政に活かすためにはまず本人の声を聞かなくてはいけない」という考えの下、動き始めた。
- ・ ただ、いきなりその段階に至るのは難しいので、まずは「本人同士で自由に話をできる場所があった方がいいのではないか」という意見が出ていた。そこで反応を見てみようということで、それまで講演会形式だったものをパネルディスカッション形式に変更、開催された。
- ・ 認知症であることを隠す傾向のある地域なので、本人たちが集まって自由に話す場がそもそも貴重であり、認知症であることは隠すことではないということも含めて発信する、ポジティブに捉えてもらうことも狙って認知症本人大使の藤田和子氏に参加してもらってのパネルディスカッションであった<sup>\*1</sup>。
- ・ 藤田和子氏、大山町の認知症の本人（B氏）、鳥取県の認知症の人と家族の会の代表者、ケアマネジャーでもある事業所長、町長の5名で町民の前で話をされていた。
- ・ パネルディスカッション開催後、参加者に声をかけ、本人ミーティング開催に至った。当時の認知症地域支援推進員が積極的に声掛けをした。

<sup>\*1</sup> とっとり市報 HP より

<https://www.city.tottori.lg.jp/www/contents/1630303311603/html/common/612c75ba005.html>

## 2) 本人ミーティング等の実施に向け、取り組んだ／取り組んでいる内容

(現在準備している内容も含む)

### 【開催までの行程】

- ・ 当時の認知症地域支援推進員（前任）が思い当たる本人に声をかけ、福祉介護課で関係機関との調整を進めた。認知症地域支援推進員は元々の繋がりを生かして参加してくれそうな人（活動に理解を示してくれそうな人）に声をかけていった。
- ・ 福祉介護課が福祉と介護が一体となった部署のため、行政内部向けに特別声をかけることはなかった。外部は介護保険サービスを提供する各種事業所、町内に直営の診療所を持つ医療機関等に声をかけ、利用者や患者で参加を希望する方がいれば連絡してほしいと依頼した。
- ・ 声をかけたのは医療機関・事業所ともに7箇所程度。認知症地域支援推進員がすでに知っている方が多かったが、実際に診療所から情報をいただいたケースもあった。

### 【直面した課題と解決方法】

- ・ 開催に至るまでの課題としては、地域での本人の把握が挙げられる。
- ・ 当時の認知症地域支援推進員に任せきりになっていたが、おそらくもっと潜在的な参加者は地域にいたのではないかと考えている。
- ・ また、本人は参加の意思を示していたが、家族が難色を示すケースもあった。その場合は、安心して参加してもらえるよう関わりを続けた。根本的に、本人や家族への関わりが不足していることが、背景にあったのではないかと考える。
- ・ 些細なことでも、こちらからこまめに連絡を取ることで、逆に家族の方から細かな事項、主な用件とは違ったことに関するお話も連絡してくださるようになった。
- ・ 具体的にこれをすれば良い、というのではなく、関わりを増やし、相手の話をしっかりと聞く、丁寧に説明をするといった地道な積み重ねが関係性の構築に役立つと考えられる。

### 【当日の進行・役割分担】

- ・ 大山町では地域包括支援センターが町直営なので、そこで準備や当日の開催支援を実施している。
- ・ フリートーク形式で、B氏が主にファシリテーターを務めている。同席する認知症地域支援推進員が適宜フォローを入れる役割だが、実際には本人たちの話が盛り上がり、認知症地域支援推進員のフォローが必要な場面は特にない。
- ・ 会の最後に次回開催の日時や場所の伝達、開催日が近づいた際のリマインドが、現状、認知症地域支援推進員の主な役割である。

### 【地域でのネットワークの広げ方、キーパーソン】

- ・ 大山町では認知症地域支援推進員がキーパーソンとなっている。
- ・ 現在の認知症地域支援推進員は着任後1年未満なので、関係を広げる、深めるところはこれからだが、できるだけ様々な場に顔を出すことを意識している。認知症施策や認知症の人の支援に関わる職種が集まる場へ顔を出す、オレンジカフェに行ってみる、地域の自主組織の集まりに参加して認知症関連施策についての話をする等、取り組んでいる。

- ・ 地域の自主組織は、町内を3つに分け、町内会とは別で活動している。町の企画課とも関わりながら、大山町を盛り上げることを目的に、若い世代中心の有志が活動している。そのような組織に対して、一緒に活動をしていきたい、と働きかけている。
- ・ 若い世代を含めて、地域住民全体の力を借りないと地域の運営が難しいという状況もある。認知症の有無にかかわらず、高齢者の課題（例えば交通手段など）を高齢者だけの課題としないようにすることが大事である。

### III. 課題認識と今後の展望

#### 1) 今後進めたい取組はあるか、連携したい相手はいるか

- ・ コロナ禍ということもあり、中途半端なところで取組が止まっている感覚がある。
- ・ 地域が大事だという認識をしている。地域の中で活動を進めていきたい。自主組織をはじめとする様々な組織と連携を取りたいが、外へ訪問することにも制限がかかっているという状況であり、難しさもある。
- ・ 他に普及啓発として「オレンジガーデニングプロジェクト」\*1への参加なども検討している。

\*1 オレンジガーデニングプロジェクトの例 鳥取市

<https://www.city.tottori.lg.jp/www/contents/1621927038715/index.html>

#### 2) 取組を進めるにあたっての課題はどんなものが想定されるか

- ・ 「認知症は誰でもなりうる病気」という認識がまだ広がっていないと感じる。そこを変えなくては、本人ミーティングに参加してもらうところまで進まないのではないかと感じる。

#### 3) 知りたい情報等はあるか。

- ・ 認知症に対する抵抗感や、隠したいという気持ちを持つ人が多い。普及啓発を進めてはいるが、そういった壁を取り除くために、他の地域ではどう取り組んでいるかを知りたい。
- ・ 本人ミーティングに参加することも含め、交通手段の課題にどう取り組んでいるか、他の事例に関して聞いてみたい。

### Ⅲ 民間企業等への効果的な情報発信に関する調査

#### 1. 調査目的

民間企業において、認知症サポーター養成講座等の啓発事業は浸透しつつあるが、「認知症の人とともに働くこと」や、「働く人が認知症になったときに、本人の能力や経験を活かして働き続けること」については理解が進んでいるとはいえず、認知症の人が働く（または働く可能性のある）職場へのアプローチは途上にある。

そこで本事業では、認知症の人が働く職場への効果的な職場支援の方法を探り、行政担当者ならびに民間企業に対し、効果的なアプローチ方法を検討するための情報を発信することを目的とした調査を実施した。

#### 2. 調査方法

##### (1) 調査の流れ

本調査では、民間企業の協力を得て、企業で働く従業員に対して認知症の人と就労に関するセミナーを開催し、セミナー前後での意識の変化について、アンケートとヒアリングによって調査した。

また、認知症の人と働く上での課題と解決策について、従業員同士で話し合うグループディスカッションを実施した。

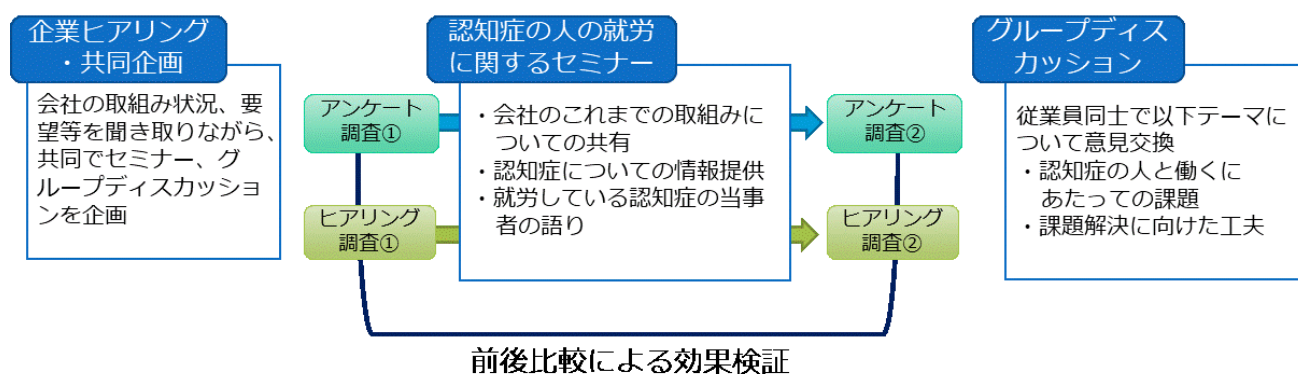


図7 調査の全体像



## (2) 協力企業

民間企業の人事部門、人事部門以外の従事者、（可能であれば）産業保健スタッフにご協力いただくことを前提に、中国・四国地方の企業に打診した結果、以下の2社から協力を得た。

表 27 協力企業概要

|               | (株)フレスタ                                                                                                                                        | (株)松広                                                                                                                     |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 業種            | スーパーマーケット                                                                                                                                      | 介護事業所等                                                                                                                    |
| 社員数           | 5200 人                                                                                                                                         | 94 人                                                                                                                      |
| 人材の多様性に関連する取組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症サポーター養成講座の受講（一部社員）</li> <li>・ 高齢者、障がい者、外国人、LGBTQ+等 多様な従業員の雇用</li> <li>・ ダイバーシティ推進企画を進行中</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 若年性認知症の人の雇用</li> <li>・ 障がい者の雇用</li> <li>・ 外国人技能実習生の受け入れ検討中（コロナ禍により延期）</li> </ul> |

## (3) セミナーでの発信内容

### 1) 企画

セミナーは2社とも以下の3つの構成要素を盛り込み、企画を作成した。

- ・ 会社のこれまでの取組についての共有
- ・ 認知症についての情報提供
- ・ 実際に就労している認知症の本人の語り

企画にあたっては、各社ご担当へ下記の内容を伺い、セミナーやグループディスカッションの企画、アンケート調査項目、ヒアリング調査項目の検討を共同で実施した。

表 28 セミナー企画にあたっての質問内容

|                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 人材の多様性に関する考え方と状況                                                                                                                                                    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障がい者、高齢者、外国人、LGBTQ 等の人材雇用についての考え方・取組状況</li> <li>・ 認知症の人の雇用についての考え方（実際に働いていた事例があればその詳細）</li> <li>・ 今後どのように進めたいか。</li> </ul> |
| 従業員の意識                                                                                                                                                              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症の人と接する機会はあるか。</li> <li>・ 認知症に関する知識はどの程度あるか。教育機会はあるか。</li> </ul>                                                         |
| 伝えたい内容                                                                                                                                                              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ どんなメッセージを盛り込みたいか。</li> <li>・ どんな効果を期待するか。</li> </ul>                                                                       |
| 調査の実現性                                                                                                                                                              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年間スケジュールにセミナーを盛り込む余地はあるか。</li> <li>・ アンケート調査に使えるシステムはあるか。</li> </ul>                                                       |

## 2) セミナー内容

各社のセミナー内容については、以下の通りであった。

### ① フレスタ

表 29 フレスタのセミナー内容

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 目的   | 認知症（若年性認知症を含む）についての普及啓発<br>（職場における今後の取組の検討に向けたきっかけづくり）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| テーマ  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場におけるダイバーシティ推進の流れの中に、認知症の人と一緒に働くことをどう位置づけるか</li> <li>・ もし自身が認知症（若年性認知症含む）になった場合、働くこととどう向き合いたいか</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 講演者  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ (株)フレスタホールディングス 執行役員 グループ管理本部 本部長 渡辺氏</li> <li>・ (公財) 徳島県埋蔵文化財センター 島田氏（認知症の本人）</li> <li>・ 広島大学大学院医系科学研究科 共生社会医学講座 特任教授 石井氏</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 実施方法 | オンラインの営業会議内で事前に録画した内容を流していただく（40 分程度）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 企画構成 | <p>1. 人事部より、ダイバーシティの理念について説明（5 分）</p> <p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症（若年性認知症含む）の人とともに働くことは、職場のダイバーシティを推進していくことの一环として位置づけられることを理解してもらう。</li> </ul> <p>2. 石井先生より、認知症に関する情報提供（20 分）</p> <p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ お客様の中に認知症の人がいることを当たり前想定するのと同じように、従業員の中にも認知症の人がいる可能性があることや、これから身近な従業員が認知症になる可能性があることを認識してもらう。</li> <li>・ 今までやってきた障がい者雇用などの取組と大きく変わることはなく、「多様性はメリット」という理念のもと「ひとりひとりのできることを見極め、合わせていくこと」を実践することが重要であると認識してもらう。</li> </ul> <p>3. 認知症の本人より、自身の経験やおもいの発信（15 分）</p> <p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働く認知症の人の実際を、本人の語りを通じて伝える。</li> <li>・ もし自分が認知症になったら、どう感じるか・どう社会参加したいか、働きたいかについて考えてもらう。</li> </ul> <p>※インタビュー形式で、自身の働き方、周囲とのコミュニケーションの取り方、工夫している点、これからやりたいことについてお話しいただいた。</p> |

## ② 松広

表 30 松広のセミナー内容

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 目的   | 認知症（特に若年性認知症）の人の雇用についての普及啓発<br>（職場における今後の取組の検討に向けたきっかけづくり）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| テーマ  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症（若年性認知症含む）の人と一緒に働くことの実際</li> <li>・ 認知症（若年性認知症含む）の人が働くことで生まれる職場の変化</li> <li>・ 認知症（若年性認知症含む）の人とともに働くためのポイント</li> <li>・ もし自身が認知症（若年性認知症含む）になった場合、働くこととどう向き合いたいか</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 講演者  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ㈱松広 松本社長</li> <li>・ ㈱松広 グループホームこうご 管理責任者 松尾氏</li> <li>・ ㈱松広 グループホームこうご I氏（認知症の本人）</li> <li>・ 広島大学大学院医系科学研究科 共生社会医学講座 特任教授 石井氏</li> <li>・ 司会：事務局調査員</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 実施方法 | Zoom の生配信（1 時間程度）と、その録画を用いたオンデマンド配信（生配信後 1 週間）を併用                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 企画構成 | <p>1. 松本社長より、認知症の人の雇用に関する考えについての説明（10 分）</p> <p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障がい者雇用を積極的に進めてきたこと、また、障がい者雇用と共通する、認知症の人とともに働く意義を伝える。</li> <li>・ 認知症の人と働くことで、介護事業所の利用者理解の促進といった良い影響があることを伝える。</li> </ul> <p>2. 松尾氏より、グループホームこうごにおける若年性認知症の人の就労事例の紹介（15 分）</p> <p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実際に同じ会社で働く認知症の人について知ってもらう。※下記内容についてご説明いただいた。</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 就職した経緯、当時の会社側の状況・おもい</li> <li>② 研修、パーソナリティ説明会の開催</li> <li>③ 就労の中で生じた課題と解決に向けた工夫</li> <li>④ 職場に生じた良い変化</li> </ol> <p>3. I 氏より、自身のおもいの発信（インタビュー形式）（10 分）</p> <p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働く認知症の人の実際を、本人の語りを通じて伝える。</li> <li>・ もし自分が認知症になったら、どう感じるか・どう社会参加したいか、働きたいかについて考えてもらう。</li> </ul> |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>※下記内容について、インタビュー形式（インタビュアー：みずほ調査員）で対話しながらお話ししていただいた。</p> <p>① 会社を変えて働き続ける決断をした背景にあるおもしろい。</p> <p>② 働く楽しさややりがい</p> <p>③ 認知症発症後に新たに介護福祉士の資格を取り、転職した中で特に大変だったこと、乗り越えるための工夫、周囲と調整した点</p> <p>④ これからの仕事で挑戦したいことや、続けていきたいこと</p> <p>4. 石井先生より、就労の観点から見た認知症に関する情報提供（15分）</p> <p>【ねらい】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「働く」という観点から、改めて認知症について情報を整理し、伝えること。</li> <li>・ 認知症の人と働くために、どのような工夫があり得るかを伝えること。</li> <li>・ 他社での就労事例を紹介すること。</li> </ul> <p>5. 質疑応答（10分）</p> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 3) セミナーで発信した本人のおもしろい

【島田豊彰 氏】※徳島市で働く認知症の本人

#### ① 略歴

- ・ 公益社団法人徳島県埋蔵文化財センター勤務。長年、考古学調査や発掘現場の指揮等の業務に携わってきた。
- ・ 2020年に認知症の診断を受けたのち、車通勤が必要な発掘現場の業務から、自転車で通勤できるセンター本部での勤務に切り替えて就労を継続している。

#### ② 普段の業務

- ・ 自らの専門性を生かし、遺跡から発掘された埋蔵物のクリーニング作業や、材質鑑定を行っている。
- ・ 体験学習イベントの企画・実施を担当している。

#### ③ 上司や同僚とのコミュニケーション

- ・ 認知症になってから、職場の先輩たちが優しくなった。こまめに声掛けをしてくれるなど、働きやすい環境をつくってくれているので、分からないことがあったときにはすぐ質問するようになっている。そうすると、皆親切に教えてくれる。
- ・ 認知症発症後、人間関係がぎくしゃくしたことはない。昼休みにこれまで関わりを持った人がいる部署をまわることを日課にするなど、周囲とコミュニケーションをとるよう努めている。毎日がとても楽しい。
- ・ 先日、総務課の女性が「総務の女性は皆島田さんの味方です」と言ってくれたことが嬉しかった。

#### ④ 就労継続のための工夫

- ・ 働き方については、周囲と相談しながら試行錯誤を重ねている。一時、静かな環境で勤務するのが良いのではないかという上司のアイデアで一人部屋に移ったことがあったが、逆に精神的に追い詰められ、思わず職場から逃亡してしまった。その際、上司のひとりが後を追ってきて事情を尋ね、「届けはこちらが出すから、今日は帰って大丈夫」と気遣ってくれた。この出来事により、職場の人たちが自分のことを気にかけていてくれていることを改めて実感した。こうした失敗を生かしながら、よりよい関係性づくりと職場環境の整備を進めている。
- ・ 現在は2か月に1回、上司と自身、妻による話し合いの場を設けており、困ったことがあればそこで相談するようにしている。

#### ⑤ 将来の展望

- ・ 働けるうちは現職場で働きたいと考えている。
- ・ 一方で、仕事以外でやりたいことも沢山ある。農業をしたり、以前やっていたイスラエル・エジプト近辺の発掘調査をもう一度やってみたりしたい。

#### ⑥ 自身の認知症に対するおもし

- ・ 認知症であることを大いに楽しみながら生きたい。
- ・ このような考え方には、もともと楽天主であることに加え、これまでの経験が影響していると思う。以前、足首を複雑骨折し、医者から「自分の足で歩くことは難しいだろう」と言われたことがあった。しかし、現在も杖等を使わずに歩いたり走ったりすることが出来ている。くよくよしてもしなくても、できることしかできない。未来は明るいと思っている。

#### ⑦ セミナーの視聴者へのメッセージ

- ・ 認知症になったからと言って、すぐに何もできなくなるわけではない。
- ・ 自身の経験からして、活動的に過ごしていると、認知症の進行を遅らせることができると思う。
- ・ もし自分が認知症になった時には、「もうだめだ」と思うのではなく、もう少し長い目で見てみてほしい。

#### 【I氏】※松広の事業所で働く認知症の本人

##### ① 略歴

- ・ もともとIT系の一部上場企業で勤務していたが、軽度認知障害の診断を受けたのち、介護福祉士の資格を取得し、特別養護老人ホーム・児童デイサービス事業所へ転職。
- ・ その後、広島市西部認知症疾患医療センターからの紹介により、2020年から松広で介護業務に従事している。

## ② 認知症発症後、転職して就労を継続した理由

- ・ 当時働いていたIT系の企業の労働環境が良くなかったため、認知症の診断を受けたことを機に転職を決意した。もともと、この環境で働き続けることに不安があったので、前向きに転職を考えた。
- ・ 新しい環境への挑戦になったが、何らかの形で働きたいという気持ちが勝っていた。仕事をしないとなると、生活の中で何をしたらよいか分からないという思いもあって、仕事内容の如何は問わず、働きたいと思った。

## ③ 現職場で楽しさややりがいを感じること

- ・ 利用者と世間話をするのが大好き。
- ・ 大学時代からの趣味である歌を生かして、レクリエーションの時間にギター弾き語りをしている。

## ④ 就労のための工夫

- ・ 入職当時は、利用者ひとりひとりの名前や好み・普段の様子等について、毎日メモするようにしていた。
- ・ また、どんなフォローをしてほしいかを周囲に伝えるようにしていた。
- ・ パーソナリティ説明会や若年性認知症関連の研修を実施し、職員の若年性認知症についての啓発を行い、丁寧な声掛け等の工夫により、長く就労することが可能であることを周知した。  
(管理者からの補足情報)
- ・ I氏自身は、手作りの名刺を職員に配るなどして、積極的に周囲とコミュニケーションをとろうとしていた。(管理者からの補足情報)

## ⑤ 就労を継続していくうえで、挑戦してみたいこと、続けたいこと

- ・ その時の自分にできることをやっていきたい。

## **(4) アンケート調査**

### **1) 調査対象**

#### **①フレスタ：**

全従業員（そのうち参加必須者：営業会議出席者、ダイバーシティ企画の一般社員選抜メンバー、本事業の一般社員選抜メンバー）

#### **②松広：**

全事業所（8 事業所）の職員全員

### **2) 実施概要**

#### **①フレスタ：**

##### **■調査期間**

セミナー前アンケート：2021 年 11 月 1 日～2021 年 11 月 9 日

セミナー後アンケート：2021 年 11 月 10 日～2021 年 11 月 17 日

##### **■実施方法**

依頼状、アンケート趣旨をフレスタ人事部ご担当者より従業員に周知いただいた。フレスタの社内アンケート機能を利用し、ご回答いただいた。

#### **②松広：**

##### **■調査期間**

セミナー前アンケート：2021 年 12 月 1 日～8 日

セミナー後アンケート：2021 年 12 月 9 日～17 日

##### **■実施方法**

依頼状、アンケート調査票、回答ファイル格納フォルダを事業所ごとの共通サーバに保存し、松広から回答を呼び掛けていただいた。

調査期間内に提出（回答ボックスに保存）されたファイルを用いて、データを集約、集計した。

### 3) 調査項目

表 31 各社に対するセミナー前・後アンケート 質問項目と選択肢【フレスタ】

#### 《セミナー前アンケート》

| 質問項目                                                      | 選択肢                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. あなたの性別について、当てはまるものをお答えください。                            | ① 女性 ② 男性 ③ その他 ④ 答えない                                                                                                                                                                                                  |
| 2. あなたの年齢について、当てはまるものをお答えください。                            | ① 10代 ② 20代 ③ 30代 ④ 40代 ⑤ 50代 ⑥ 60代<br>⑦ 70代                                                                                                                                                                            |
| 3. あなたの職種について、当てはまるものをお答えください。                            | ① レジ ② 水産 ③ 青果 ④ 惣菜 ⑤ ベーカリー<br>⑥ 食肉 ⑦ ドライグロサリー ⑧ マネジャー ⑨ 店長                                                                                                                                                             |
| 4. あなたは管理職ですか。                                            | ① はい ② いいえ                                                                                                                                                                                                              |
| 5. あなたは今までに認知症の人と接したことがありますか。(単数回答)                       | ① はい ② いいえ                                                                                                                                                                                                              |
| 6. 問5で「ある」と回答した場合、経験したことがあるものをこの中から全てお選びください。(複数回答)       | ① 家族の中に認知症の人がいる(いた)<br>② 親戚の中に認知症の人がいる(いた)<br>③ 近所づきあいの中で、認知症の人と接したことがある<br>④ 街中などで、たまたま認知症の人を見かけたことがある<br>⑤ 医療・介護の現場で働いていたため、認知症の人と接したことがある<br>⑥ 今の仕事を通じて、お客様として認知症の人と接したことがある<br>⑦ 今の仕事を通じて、同僚や仕事先の人として認知症の人と接したことがある |
| 7. 問6で「⑧その他」と回答された方は、差し支えない範囲でその内容を教えてください。               | (自由回答)                                                                                                                                                                                                                  |
| 8. あなたは認知症に対してどのようなイメージを持っていますか。あなたが思う最も近いものを1つだけお答えください。 | ① 認知症になっても、できないことを自ら工夫して補いながら、今まで暮らしてきた地域で今までどおり自立的に生活できる<br>② 認知症になっても、医療・介護などのサポートを利用しながら、今まで暮らしてきた地域で生活していける<br>③ 認知症になると、今まで暮らしてきた地域で生活することが難しくなり、介護施設に入ってサポートを利用することが必要になる<br>④ 認知症になると、症状が進行してゆき、何もできなくなってしまう     |



|                                                                            |                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>9. もし、あなたが認知症になったとしたら、どのように暮らしたいと思いますか。あなたの考えに最も近いものを1つだけお答えください。</p>   | <p>① 認知症になっても、できないことを自ら工夫して補いながら、今まで暮らしてきた地域で今までどおり自立的に生活していきたい</p> <p>② 認知症になっても、医療・介護などのサポートを利用しながら、今まで暮らしてきた地域で生活していきたい</p> <p>③ 認知症になったら、介護施設に入所し必要なサポートを利用しながら暮らしていきたい</p> <p>④ 認知症になったら、誰にも迷惑をかけないように、ひとりで暮らしていきたい</p> |
| <p>10. あなたは、認知症の人が働くことについてどのようなイメージを持っていますか。あなたの考えに最も近いものを1つだけお答えください。</p> | <p>① 認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポートなどにより、今まで通りの職場で今まで通りの仕事ができる</p> <p>② 認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポート、配置換えなどにより今までどおりの職場で仕事ができる</p> <p>③ 認知症になっても、福祉的就労や謝金を伴う奉仕活動などによりこれまでとは違う職場で働き続けることができる</p> <p>④ 認知症になったら、いかなる形であれ働くことは難しくなる</p>       |
| <p>11. もし、あなたが認知症になったとしたらどのように働きたいと思いますか。あなたの考えに最も近いものを1つだけお答えください。</p>    | <p>① 認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポートなどにより、今まで通りの職場で今まで通りの仕事をしたい</p> <p>② 認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポート、配置換えなどにより今までどおりの職場で仕事をしたい</p> <p>③ 認知症になっても、福祉的就労や謝金を伴う奉仕活動などにより別の職場で働き続けたい</p> <p>④ 認知症になったら、いかなる形であれ働くことはないだろう</p>                  |
| <p>12. 認知症の人と一緒に働くこと、自分が認知症になった後に働くことについて、ご自身のお考えを自由にご記入ください。</p>          | <p>(自由回答)</p>                                                                                                                                                                                                                |

【フレスタ】

《セミナー後アンケート》

| 質問項目                                               | 選択肢                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. あなたの性別について、当てはまるものをお答えください。                     | ① 女性 ② 男性 ③ その他 ④ 答えない                                                                                                                                                                                                           |
| 2. あなたの年齢について、当てはまるものをお答えください。                     | ① 10代 ② 20代 ③ 30代 ④ 40代 ⑤ 50代 ⑥ 60代<br>⑦ 70代                                                                                                                                                                                     |
| 3. あなたの職種について、当てはまるものをお答えください。                     | ① レジ ② 水産 ③ 青果 ④ 惣菜 ⑤ ベーカリー ⑥ 食肉<br>⑦ ドライグロッサリー ⑧ マネジャー ⑨ 店長                                                                                                                                                                     |
| 4. あなたは管理職ですか。                                     | ① はい ② いいえ                                                                                                                                                                                                                       |
| 5. あなたは、11月営業会議で開催された認知症セミナーを受講しましたか。              | ① はい ② いいえ                                                                                                                                                                                                                       |
| 6. あなたは今までに認知症の人と接したことがありますか。(単数回答)                | ① ある ② ない                                                                                                                                                                                                                        |
| 7. 6で「①ある」と答えた場合、経験したことがあるものをこの中から全てお選びください。(複数回答) | ① 家族の中に認知症の人がいる(いた)<br>② 親戚の中に認知症の人がいる(いた)<br>③ 近所づきあいの中で、認知症の人と接したことがある<br>④ 街中などで、たまたま認知症の人を見かけたことがある<br>⑤ 医療・介護の現場で働いていたため、認知症の人と接したことがある<br>⑥ 今の仕事を通じて、お客様として認知症の人と接したことがある<br>⑦ 今の仕事を通じて、同僚や仕事先の人として認知症の人と接したことがある<br>⑧ その他 |
| 8. 問7で「⑧その他」と回答された方は、差し支えのない範囲でその内容を教えてください。       | (自由回答)                                                                                                                                                                                                                           |
| 9. あなたは認知症に対してどのようなイメージを持っていますか。あなたが思              | ① 認知症になっても、できないことを自ら工夫して補いながら、今まで暮らしてきた地域で今までどおり自立的に生活できる<br>② 認知症になっても、医療・介護などのサポートを利用しながら、                                                                                                                                     |

|                                                                            |                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>う最も近いものを1つだけお答えください。</p>                                                | <p>今まで暮らしてきた地域で生活していける</p> <p>③ 認知症になると、今まで暮らしてきた地域で生活することが難しくなり、介護施設に入ってサポートを利用することが必要になる</p> <p>④ 認知症になると、症状が進行してゆき、何もできなくなってしまう</p>                                                                                       |
| <p>10. もし、あなたが認知症になったとしたら、どのように暮らしたいと思いますか。あなたの考えに最も近いものを1つだけお答えください。</p>  | <p>① 認知症になっても、できないことを自ら工夫して補いながら、今まで暮らしてきた地域で今までどおり自立的に生活していきたい</p> <p>② 認知症になっても、医療・介護などのサポートを利用しながら、今まで暮らしてきた地域で生活していきたい</p> <p>③ 認知症になったら、介護施設に入所し必要なサポートを利用しながら暮らしていきたい</p> <p>④ 認知症になったら、誰にも迷惑をかけないように、ひとりで暮らしていきたい</p> |
| <p>11. あなたは、認知症の人が働くことについてどのようなイメージを持っていますか。あなたの考えに最も近いものを1つだけお答えください。</p> | <p>① 認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポートなどにより、今まで通りの職場で今まで通りの仕事ができる</p> <p>② 認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポート、配置換えなどにより今までどおりの職場で仕事ができる</p> <p>③ 認知症になっても、福祉的就労や謝金を伴う奉仕活動などによりこれまでとは違う職場で働き続けることができる</p> <p>④ 認知症になったら、いかなる形であれ働くことは難しくなる</p>       |
| <p>12. もし、あなたが認知症になったとしたらどのように働きたいと思いますか。あなたの考えに最も近いものを1つだけお答えください。</p>    | <p>① 認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポートなどにより、今まで通りの職場で今まで通りの仕事をしたい</p> <p>② 認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポート、配置換えなどにより今までどおりの職場で仕事をしたい</p> <p>③ 認知症になっても、福祉的就労や謝金を伴う奉仕活動などにより別の職場で働きたい</p> <p>④ 認知症になったら、いかなる形であれ働くことはないだろう</p>                    |
| <p>13. セミナーの感想や、認知症の人と一緒に働くこと、自分が認知症になった後に働くことについて、ご自身のお考えを自由にご記入ください。</p> | <p>(自由回答)</p>                                                                                                                                                                                                                |

【松広】

《セミナー前アンケート》

| 質問項目                                                                   | 選択肢                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. あなたの性別について、当てはまるものをお答えください。                                         | ① 女性 ② 男性 ③ その他 ④ 答えない                                                                                                                                                                                              |
| 2. あなたの年齢について、当てはまるものをお答えください。                                         | ① 10代 ② 20代 ③ 30代 ④ 40代 ⑤ 50代 ⑥ 60代 ⑦ 70代                                                                                                                                                                           |
| 3. あなたの職種について、当てはまるものをお答えください。                                         | ① 管理職 ② 直接処遇従事者 ③ 事務員<br>④ その他 ⑤ 答えない                                                                                                                                                                               |
| 4. プライベートでの認知症の人との関わり合いについてお尋ねします。選択肢の中から、経験したことがあるものを全てお選びください。(複数回答) | ① 家族の中に認知症の人がいる(いた)<br>② 親戚の中に認知症の人がいる(いた)<br>③ 近所づきあいの中で、認知症の人と接したことがある<br>④ その他(自由回答)                                                                                                                             |
| 5. あなたは認知症に対してどのようなイメージを持っていますか。あなたが思う最も近いものを1つだけお答えください。              | ① 認知症になっても、できないことを自ら工夫して補いながら、今まで暮らしてきた地域で今までどおり自立的に生活できる<br>② 認知症になっても、医療・介護などのサポートを利用しながら、今まで暮らしてきた地域で生活していける<br>③ 認知症になると、今まで暮らしてきた地域で生活することが難しくなり、介護施設に入ってサポートを利用することが必要になる<br>④ 認知症になると、症状が進行してゆき、何もできなくなってしまう |
| 6. もし、あなたが認知症になったとしたら、どのように暮らしたいと思いますか。あなたの考えに最も近いものを1つだけお答えください。      | ① 認知症になっても、できないことを自ら工夫して補いながら、今まで暮らしてきた地域で今までどおり自立的に生活していきたい<br>② 認知症になっても、医療・介護などのサポートを利用しながら、今まで暮らしてきた地域で生活していきたい<br>③ 認知症になったら、介護施設に入所し必要なサポートを利用しながら暮らしていきたい<br>④ 認知症になったら、誰にも迷惑をかけないよう、ひとりで暮らしていきたい            |
| 7. あなたは、認知症の人が働くことについてどのようなイメージを持っていますか。                               | ① 認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポートなどにより、今まで通りの職場で今まで通りの仕事ができる<br>② 認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポート、配置換えなどにより今までどおりの職場で仕事ができる                                                                                                           |

|                                                                        |                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                        | <p>③ 認知症になっても、福祉的就労や謝金を伴う奉仕活動などによりこれまでとは違う職場で働き続けることができる</p> <p>④ 認知症になったら、いかなる形であれ働くことは難しくなる</p>                                                                                                         |
| <p>8. もし、あなたが認知症になったとしたらどのように働きたいと思いますか。あなたの考えに最も近いものを1つだけお答えください。</p> | <p>① 認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポートなどにより、今まで通りの職場で今まで通りの仕事をしたい</p> <p>② 認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポート、配置換えなどにより今までどおりの職場で仕事をしたい</p> <p>③ 認知症になっても、福祉的就労や謝金を伴う奉仕活動などにより別の職場で働きたい</p> <p>④ 認知症になったら、いかなる形であれ働くことはないだろう</p> |

【松広】

《セミナー後アンケート》

| 質問項目                                                                   | 選択肢                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 0. あなたは、12月9日に実施された認知症に関するセミナーを受講しましたか。                                | ① はい<br>② いいえ                                                                                                                                                                                                        |
| 1. あなたの性別について、当てはまるものをお答えください。                                         | ① 女性 ② 男性 ③ その他 ④ 答えない                                                                                                                                                                                               |
| 2. あなたの年齢について、当てはまるものをお答えください。                                         | ① 10代 ② 20代 ③ 30代 ④ 40代 ⑤ 50代 ⑥ 60代<br>⑦ 70代                                                                                                                                                                         |
| 3. あなたの職種について、当てはまるものをお答えください。                                         | ① 管理職 ② 直接処遇従事者 ③ 事務員<br>④ その他 ⑤ 答えない                                                                                                                                                                                |
| 4. プライベートでの認知症の人との関わり合いについてお尋ねします。選択肢の中から、経験したことがあるものを全てお選びください。(複数回答) | ① 家族の中に認知症の人がいる(いた)<br>② 親戚の中に認知症の人がいる(いた)<br>③ 近所づきあいの中で、認知症の人と接したことがある<br>④ その他(自由回答)                                                                                                                              |
| 5. あなたは認知症に対してどのようなイメージを持っていますか。あなたが思う最も近いものを1つだけお答えください。              | ① 認知症になっても、できないことを自ら工夫して補いながら、今まで暮らしてきた地域で今までどおり自立的に生活できる<br>② 認知症になっても、医療・介護などのサポートを利用しながら、今まで暮らしてきた地域で生活していける"<br>③ 認知症になると、今まで暮らしてきた地域で生活することが難しくなり、介護施設に入ってサポートを利用することが必要になる<br>④ 認知症になると、症状が進行してゆき、何もできなくなってしまう |
| 6. もし、あなたが認知症になったとしたら、どのように暮らしたいと思いますか。あなたの考えに最も近いものを1つだけお答えください。      | ① 認知症になっても、できないことを自ら工夫して補いながら、今まで暮らしてきた地域で今までどおり自立的に生活していきたい<br>② 認知症になっても、医療・介護などのサポートを利用しながら、今まで暮らしてきた地域で生活していきたい<br>③ 認知症になったら、介護施設に入所し必要なサポートを利用しながら暮らしていきたい<br>④ 認知症になったら、誰にも迷惑をかけないように、ひとりで暮らしていきたい            |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>7. あなたは、認知症の人が働くことについてどのようなイメージを持っていますか。</p>                           | <p>① 認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポートなどにより、今まで通りの職場で今まで通りの仕事ができる</p> <p>② 認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポート、配置換えなどにより今までどおりの職場で仕事ができる</p> <p>③ 認知症になっても、福祉的就労や謝金を伴う奉仕活動などによりこれまでとは違う職場で働き続けることができる</p> <p>④ 認知症になったら、いかなる形であれ働くことは難しくなる</p> |
| <p>8. もし、あなたが認知症になったとしたらどのように働きたいと思いますか。あなたの考えに最も近いものを1つだけお答えください。</p>    | <p>① 認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポートなどにより、今まで通りの職場で今まで通りの仕事をしたい</p> <p>② 認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポート、配置換えなどにより今までどおりの職場で仕事をしたい</p> <p>③ 認知症になっても、福祉的就労や謝金を伴う奉仕活動などにより別の職場で働きたい</p> <p>④ 認知症になったら、いかなる形であれ働くことはないだろう</p>              |
| <p>9. セミナーの感想や、認知症の人と一緒に働くこと、自分が認知症になった後に働くことについて、ご自身のお考えを自由にご記入ください。</p> | <p>(自由回答)</p>                                                                                                                                                                                                          |

## **(5) ヒアリング調査**

### **1) 調査対象**

#### **【フレスタ】**

管理職より 2 名、ダイバーシティ企画の一般従業員選抜メンバーより 2 名、本事業の一般従業員選抜メンバーより 2 名の計 6 名

#### **【松広】**

全事業所（8 事業所）から 1 名ずつ、計 8 名

### **2) 実施時期**

#### **【フレスタ】**

事前ヒアリング 11 月 2 日（火）～11 月 9 日（火）

事後ヒアリング 11 月 12 日（金）～12 月 7 日（火）

※セミナーは 11 月 10 日（水）に実施、その後 1 週間フレスタの社内システム上で配信

#### **【松広】**

事前ヒアリング 11 月 30 日（火）～12 月 7 日（火）

事後ヒアリング 12 月 14 日（火）～12 月 20 日（月）

※セミナーは 12 月 9 日（木）に実施、その後 1 週間松広の社内システム上で配信

### **3) 調査項目**

セミナー前ヒアリングでは、回答者の背景・経験を知るため、これまでの認知症の人との関わりや、障がい者等と働いた経験等について尋ねた。また、セミナー前後の意識の変化を把握するため、セミナー前後ともに、認知症の人の就労に対する認識、周囲や自身が認知症になった場合の対応等について尋ねた。

#### **【セミナー前】**

1. 認知症の人との関わり
2. 認知症ではない高齢者や障がい者とともに働くことと、認知症の人とともに働くことの類似点・違いについて
3. 認知症の人の就労に対する認識
4. 周囲の人が認知症になった場合の対応について
5. 自身が認知症になった場合の対応について

#### **【セミナー後】**

1. セミナーの感想等
2. 認知症の人の就労に対する認識
3. 認知症の人とともに働くときの自身の思い・対応について
4. 自身が認知症になった場合の対応について



なお、具体的な質問項目については、各社の業態や職場環境を踏まえて調整した。以下、参考として、具体的な調査項目を記載する。

表 32 各社に対する事前・事後ヒアリング 質問内容

【フレスタ】

| セミナー前ヒアリング                                           | 具体的な質問内容                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. 認知症の人との関わり                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症のお客様と接した経験について</li> <li>・ 私生活で認知症の人と接した経験について</li> <li>・ 認知症の人（またはその疑いのある人）とともに働いた経験について</li> <li>・ 同業他社などで、認知症の人が働いている例を見聞きした経験について</li> </ul>        |
| 2. 認知症ではない高齢者や障がい者とともに働くことと、認知症の人とともに働くことの類似点・違いについて | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症ではない高齢者や障がい者と一緒に働いたことがあるか</li> <li>・ 認知症ではない高齢者や障がい者はどのような業務を担っているか</li> <li>・ 認知症ではない高齢者や障がい者と働く上での工夫は、認知症の人と働く上でも生きてくると思うか</li> </ul>                |
| 3. 認知症の人の就労に対する認識                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自身の職場で認知症の人と一緒に働くイメージがつくか。具体的にどんな作業を担ってもらえると思うか</li> <li>・ 認知症の人が自身の職場で働く上で想定されるハードルにはどのようなものがあるか</li> <li>・ 認知症の人が職場にいることは、職場にプラスの効果をもたらすと思うか</li> </ul> |
| 4. 認知症の人とともに働くときの自身の思い・対応について                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ もし、周囲の職員から認知症であることを打ち明けられたらどのように対応するか</li> <li>・ もし、認知症の人と働くことについて他の従業員から不満の声が上がったらどのように対処するか</li> </ul>                                                  |
| 5. 自身が認知症になった場合の対応について                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ もし自身が認知症になったとしたら、職場においてどの程度カミングアウトするか／しないか</li> <li>・ 認知症になっても、今の職場で働きたいか</li> </ul>                                                                      |

| セミナー後ヒアリング        | 具体的な質問内容                                                                                                                                                                                       |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. セミナーの感想等       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ セミナーについての感想、印象に残ったこと</li> <li>・ セミナーでさらに知りたかった点、改善点等について</li> </ul>                                                                                   |
| 2. 認知症の人の就労に対する認識 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自身の職場で認知症の人と一緒に働くイメージがつくか。具体的にどんな作業を担ってもらえると思うか</li> <li>・ 認知症の人が自身の職場で働く上で想定されるハードルにはどのようなものがあるか</li> <li>・ 認知症の人が職場にいることは、職場にプラスの効果をもたらす</li> </ul> |

|                               |                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                               | と思うか                                                                                                                                                                                                     |
| 3. 認知症の人とともに働くときの自身の思い・対応について | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ もし、周囲の職員から認知症であることを打ち明けられたらどのように対応するか</li> <li>・ もし、認知症の人と働くことについて他の従業員から不満の声が上がったらどのように対処するか</li> <li>・ 認知症の人が自身の職場で働くにあたって、工夫できると思うこと（受け入れ前／受け入れ後）</li> </ul> |
| 4. 自身が認知症になった場合の対応について        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ もし自身が認知症になったとしたら、職場においてどの程度カミングアウトするか／しないか</li> <li>・ 認知症になっても、今の職場で働きたいか</li> </ul>                                                                            |

【松広】

| セミナー前ヒアリング                                           | 具体的な質問内容                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. 認知症の人との関わり                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事以外で認知症の人と接した経験について</li> <li>・ 認知症の人（またはその疑いがある人）とともに働いた経験について</li> <li>・ 同業他社などで、認知症の人が働いている例を見聞きした経験について</li> <li>・ 社内で認知症の人が働いていることを知っていたか、知ったときどのように思ったか</li> </ul> |
| 2. 認知症でない高齢者や、障がい者とともに働くことと、認知症の人とともに働くことの類似点・違いについて | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障がいを持つ人と一緒に働いたことがあるか</li> <li>・ 障がいを持つ人はどのような業務を担っているか</li> <li>・ 障がいを持つ人と働く上での工夫は、認知症の人と働く上でも生きてくると思うか</li> <li>・ 施設の利用者とのかかわりあい方、利用者に頼むお手伝いの内容について</li> </ul>          |
| 3. 認知症の人の就労に対する認識                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自身の事業所で認知症の人と一緒に働くイメージがつくか。具体的にどんな作業を担ってもらえると思うか</li> <li>・ 認知症の人が自身の事業所で働く上で想定されるハードルにはどのようなものがあるか</li> <li>・ 認知症の人が職場にいることは、職場にプラスの効果をもたらすと思うか</li> </ul>              |
| 4. 認知症の人とともに働くときの自身の思い・対応について                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ もし、周囲の職員から認知症であることを打ち明けられたらどのように対応するか</li> <li>・ もし、認知症の人と働くことについて他の従業員から不満の声が上がったらどのように対処するか</li> </ul>                                                                 |
| 5. 自身が認知症になった場合                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ もし自身が認知症になったとしたら、職場においてどの程度カミ</li> </ul>                                                                                                                                 |

|          |                                                                                |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 合の対応について | ングアウトするか／しないか<br>・ 福祉業界ではない職場で働いていたとしても、カミングアウトすると思うか<br>・ 認知症になっても、今の職場で働きたいか |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------|

| セミナー後ヒアリング                    | 具体的な質問内容                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. セミナーの感想等                   | ・ セミナーの各パートについての感想、印象に残ったこと<br>・ セミナーでさらに知りたかった点、改善点等について                                                                                                                |
| 2. 認知症の人の就労に対する認識             | ・ 自身の事業所で認知症の人と一緒に働くイメージがつくか。具体的にどんな作業を担ってもらえると思うか<br>・ 認知症の人が自身の事業所で働く上で想定されるハードルにはどのようなものがあるか<br>・ 認知症（若年性認知症含む）の人が職場にいることは、職場にプラスの効果をもたらすと思うか                         |
| 3. 認知症の人とともに働くときの自身の思い・対応について | ・ もし、周囲の職員から認知症（若年性認知症含む）であることを打ち明けられたらどのように対応するか<br>・ もし、認知症（若年性認知症含む）の人と働くことについて他の従業員から不満の声が上がったらどのように対処するか<br>・ 認知症（若年性認知症含む）の人が自身の職場で働くにあたって、工夫できると思うこと（受け入れ前／受け入れ後） |
| 4. 自身が認知症になった場合の対応について        | ・ もし自身が認知症（若年性認知症含む）になったとしたら、職場においてどの程度カミングアウトするか／しないか<br>・ 認知症（若年性認知症含む）になっても、今の職場で働きたいか                                                                                |

#### 4) 分析方法

ヒアリング結果の分析にあたっては、個々のヒアリング対象者の認知症に関する認識について、セミナー前後で変化した点／変化しなかった点を捉えるため、以下の手順を取った。

- ・ ヒアリングでの語りを要素に分解し、話題ごとにカテゴリー化した。
- ・ さらに、カテゴリーを「①認知症の人とともに働くことへの思い」「②もし自身が認知症になった場合の就労について」「③背景・要因」の3つのテーマに分類した。
- ・ セミナー前後で①、②がどのように変化しているかを比較した上で、その変化に関連すると考えられる（本人が明言したものを含む）要素を③から検討した。
- ・ また、各ヒアリング対象が持つ認知症に関する考えに影響していると思われる経験について、③から抽出した。

## (6) グループディスカッション

### 1) 企画構成

グループディスカッションは、企業の従業員同士が、自身の職場で認知症の人が働き続ける上で、何がハードルになり得るか、また、そのハードルを乗り越えるために考えられる現場の工夫、会社の制度、行政や公的機関等に求めたい支援などのアイデアを出し合っていただくことを目的としている。

シチュエーションをある程度絞って意見を引き出すため、架空の認知症の人のケースを作成し、その人が働くことを想定して議論を進めることとした。ケース作成に当たっては、石井氏に医学的な面から助言をいただいた上で、業務内容等が不自然でないか各社ご担当者に確認していただいた。

企画の構成は、以下の通りとした。

- ① グループディスカッションの趣旨説明（事務局）
- ② 挨拶（各社ご担当者）
- ③ 認知症の人に関するセミナー 前後アンケート調査、ヒアリング調査の結果概要報告（事務局）
- ④ 班に分かれてのグループディスカッション（ファシリテーターを設定）
  - ※「働く認知症の人」の架空ケースを作成し、「認知症の人と働き続けるための課題と解決策の検討」について議論した。
  - ※架空ケースの条件等は各社担当者および石井氏に助言をいただき、現場の働き方に即した、かつ、医学的にあり得るケースを作成した。
- ⑤ 各班のディスカッション内容の共有（各班ファシリテーター）
- ⑥ 振り返りシートへの記入

### 2) 参加者

【フレスタ】フレスタ本社勤務従業員 7 名（2 班に分かれた）

【松広】7 事業所から 2 名ずつ、計 14 名（3 班に分かれた）

### 3) ディスカッションのテーマ

ディスカッションでは、各班に架空ケース 1 例を割当て、その架空ケースの認知症の人が自信の職場で働くことを想定し、下記 2 点についてご議論いただいた。

テーマ① 職場で働くに当たり、生じると考えられる課題

テーマ② 課題解決のため、社内のできる工夫や制度変更、社外に求めたい支援や制度

#### 4) 架空ケースの設定

表 33 各社への提供した架空ケースの内容

##### 【フレスタ】

《ケース 1 もし、下記の方があなたの上司だったとしたら、どのように働きかけますか？

##### ① 基本情報

名前：A さん、年齢：55 歳、社歴：20 年、資格：食品衛生責任者

部門・役職：食肉部門 精肉部のチーフ

前職・フレスタへの就職の経緯等：

もともと近所でお肉屋さんを自営していたが、フレスタ新店舗の開店に伴い自分の店をたたんでこちらに就職した。

パーソナリティとこれまでの仕事ぶり：

面倒見の良い人柄で、部下や同僚から慕われてきた。また、この道 35 年の大ベテランであるため、その技術には定評があった。

##### ② あなたの気づき

あなたは最近、A さんの様子に違和感を覚えるようになりました。

それは、下記のような現象がみられるようになったからです。

- ・ 同じ指示を何度も出すようになった。
- ・ 今ある備品を最後まで使い切らないうちに、新しいものの封を開けてしまうようになった。
- ・ A さんが个体識別番号を貼り忘れた際にそのことを指摘したところ、身に覚えがないらしく、不愉快そうにしていた。
- ・ そういえば、半年ほど前から、それまでずっとやっていた髪のセットをしなくなり、出勤の際の服装にも無頓着になっていた。

##### ③ 本人の状況

- ・ 仕事のミスが増えたことを認めたくない気持ちがあり、それを指摘してくる周囲に怒りを感じている様子。
- ・ 上司にはまだ相談していない。病院は受診していない。

##### ④ 職場の状況

- ・ 社員 10 名くらい、パート・アルバイト含めると 100 名程度。
- ・ 食肉部門は社員 2 名（A さん含む）、パート 3 名の計 5 名。

《ケース2 もし、下記の方が配置転換に伴いあなたの職場に部下としてやってきたとしたら、どのように働きかけますか？

① 基本情報

名前：Bさん、年齢：50歳、社歴：28年

部門・役職：元マネジャー、現ドライ部門のパートスタッフ。

これまでの経緯等：

新卒採用で入社して以来、3回の産休・育休を経てフレスタで働き続けてきた。近年はマネジャー職を務めていたが、認知症の診断に伴い非正規雇用への切り替えと職場変更を希望し、現店舗へやってきた。

パーソナリティとこれまでの仕事ぶり：

結婚・出産とともに退職する女性社員が多い中、子育てと仕事を両立する道を開拓してきた経歴を持ち、若手女性社員のロールモデル的存在であった。面倒見がよく、現場の指揮を執る力に長けていたが、この1年ほど、仕事を効率よく進められなくなり気分の落ち込みを見せていた。鬱を疑った当時の職場の店長・エリアマネージャーからの勧めで精神科を受診したところ、若年性認知症であることが判明した。

② 得意なことと苦手なこと

〈認知症発症以前から得意なこと〉

- ・お客さまとのコミュニケーション
- ・企画提案

〈認知症発症後に苦手になったこと〉

- ・電話対応の申し送り（電話の内容をすぐに忘れてしまう。メモを取っても、メモを取ったこと自体を忘れてしまう。）
- ・お金の計算

③ カミングアウトに関する意向

- ・現時点では、同じ部門の人以外にはカミングアウトしたくないと考えている。

④ 職場の状況

- ・社員15名、パート・アルバイトを含めると130名程度。
- ・障がい者雇用の方が5名いる。
- ・ドライ部門は社員3名、パート6名（Bさん含む）の計9名。

【松広】

《ケース 1 下記の A さんがあなたの同僚だったとすると、以下の①、②について、どう考えますか？職場によって対応は違いますが、「あなたの職場ならどうか」という視点で、自由に意見を出してください。

① 基本情報

名前：A さん、年齢：47 歳、社歴：10 年、資格：社会福祉士、

働き方：フルタイム勤務の正社員

前職・松広への就職の経緯等：

もともとは企業所属のデザイナーをしていたが、第一子の出産とともに退職。子どもが小学校に入るのと同時に、松広での勤務を始めた。

② 本人の状況

- ・ 同僚の勧めにより病院を受診したところ、軽度のアルツハイマー型認知症であることが判明した。
- ・ 現在勤めている施設での就労継続を希望している。
- ・ 一連の作業の段取りがわからなくなる、あるいは、やったこと自体を忘れてしまうことはあるが、周囲が声をかければ作業を行うことはできる。

③ 施設の管理者の意向

- ・ A さんには、現在勤めている施設で可能な限り勤務を続けてほしいと考えている。

④ 得意なことと苦手なこと

〈認知症発症以前から得意なこと〉

- ・ 利用者さんとのコミュニケーション
- ・ 絵画・手芸・料理

〈認知症発症後に苦手になったこと〉

- ・ 「〇〇をしておいて」とお願いしても、できていない。本人に指摘すると、お願いされたこと自体覚えていない。
- ・ 夜勤や早番での勤務中に、決まった業務をできていないことが増えた。また、自分がやった作業内容や利用者の様子の報告を忘れることも増えた。
- ・ 電話対応の際、言われたことをすぐに忘れてしまうようになった。また、メモを取ったとしても、そのこと自体を失念してしまっている。

⑤ カミングアウトに関する意向

- ・ 職員へのカミングアウトについて、抵抗はない。
- ・ 利用者や保護者へのカミングアウトについては、職場と相談して決めたいと考えている。

《ケース2 下記のBさんがあなたの職場に同僚として入られたとすると、以下の①、②について、どう考えますか？職場によって対応は違いますが、「あなたの職場ならどうか」という視点で、自由に意見を出してください。

① 基本情報

名前：Bさん、年齢：57歳、社歴：0年、資格：ケアマネジャー

② 本人の状況

- ・ 大学を卒業して以来 30 年、広島市内の居宅介護支援事業所で働いており、ケアマネジャーとしての経験は 20 年以上ある。2 年ほど前から、事務作業に時間がかかる、会議の際に報告するケースの詳細を失念してしまうなどの症状に悩まされており、1 年ほど前に自ら病院を受診し、初期のアルツハイマー型認知症であると診断された。
- ・ デスクワークに限界を感じるようになり、半年前に退職した。

③ 松広への転職の経緯

- ・ 1 か月前、広島県の若年性認知症コーディネーターの紹介により、松広で介護職として働くことが決まった。
- ・ 長年の介護業界での勤務経験を踏まえて、フルタイム勤務の正社員として採用された。

④ 得意なことと苦手なこと

〈認知症発症以前から得意なこと〉

- ・ 利用者の相談にのること
- ・ 運動（小学校～大学時代、器械体操の選手として活躍していた）

〈認知症発症後に苦手になったこと〉

- ・ 事務作業
- ・ 不定期の会議などの特別な行事に関する予定管理
- ・ 会議での発表（報告ケースの詳細を失念してしまうため）。

⑤ カミングアウトに関する意向

- ・ 職員へのカミングアウトについて、抵抗はない。
- ・ 利用者や保護者へのカミングアウトについては、職場と相談して決めたいと考えている。



### 3. アンケート調査結果①（フレスタ）

#### （1）回収結果

各調査の回収結果は以下の通りであった。

表 34 アンケート回収結果（株式会社フレスタ）

|                                        | 回答数   |
|----------------------------------------|-------|
| セミナー前アンケート調査                           | 90 件  |
| セミナー後アンケート調査                           | 108 件 |
| うち、セミナー前・後のアンケート両方に回答し、かつセミナーを受講した者の回答 | 55 件  |

※アンケート調査は社内アンケートシステムを用いて全社員 5200 名に配布した。スーパーマーケット以外の業態の社員も含まれているため、有効回答率は省略した。

※次頁以降のアンケート結果については、目的に照らし合わせ「うち、セミナー前・後のアンケート両方に回答し、かつセミナーを受講した」55 名の回答内容を用いた。

## (2) 集計結果

### 1) 回答者の属性

#### ① 性別

回答者の性別は、約 90%が男性、約 10%が女性であった。

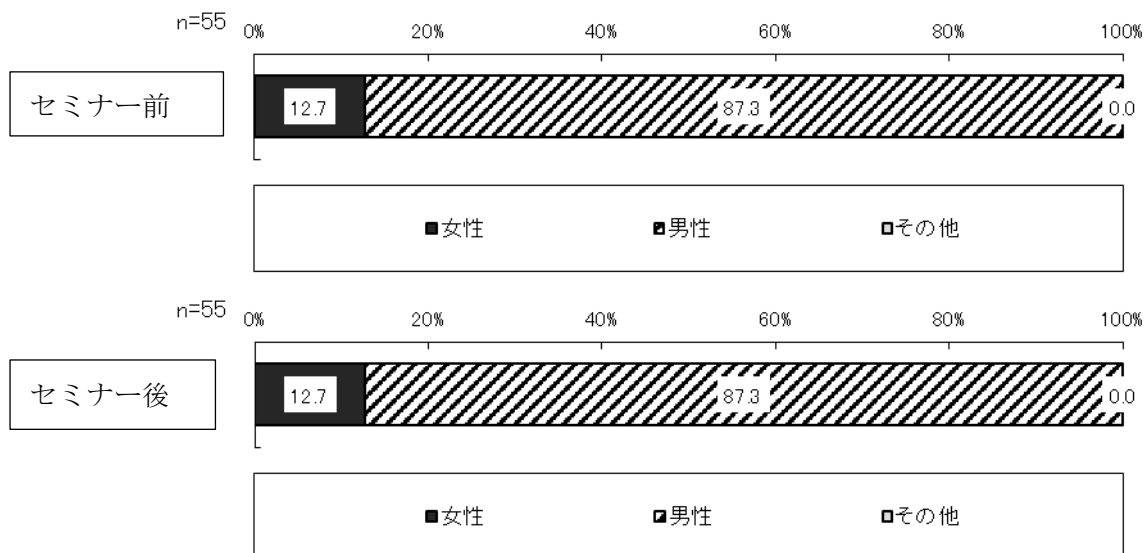


図 8 性別（単数回答）

#### ② 年齢

回答者の年齢層で最も多いのは 40 代で、60.0%であった。

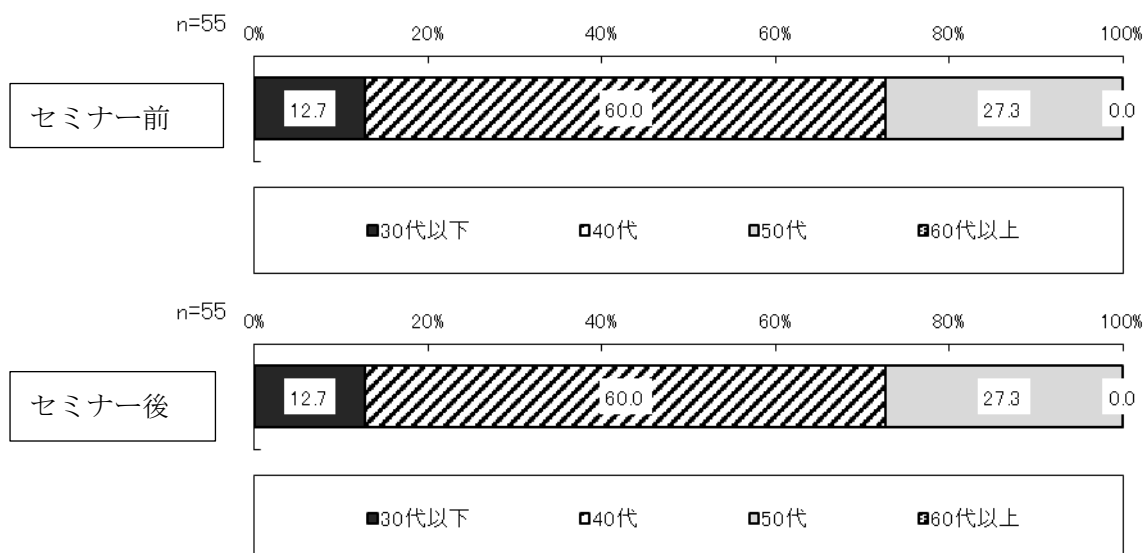


図 9 年齢（単数回答）

### ③ 職種

回答者の職種については、セミナー前後とも、マネジャー、店長を合わせると7割を超えていた。

※職種は回答選択肢の①レジ ②水産 ③青果 ④惣菜 ⑤ベーカリー ⑥食肉 ⑦ドライグロッサリー ⑧マネジャー ⑨店長のうち、①～⑦を「その他」としてまとめて示している。

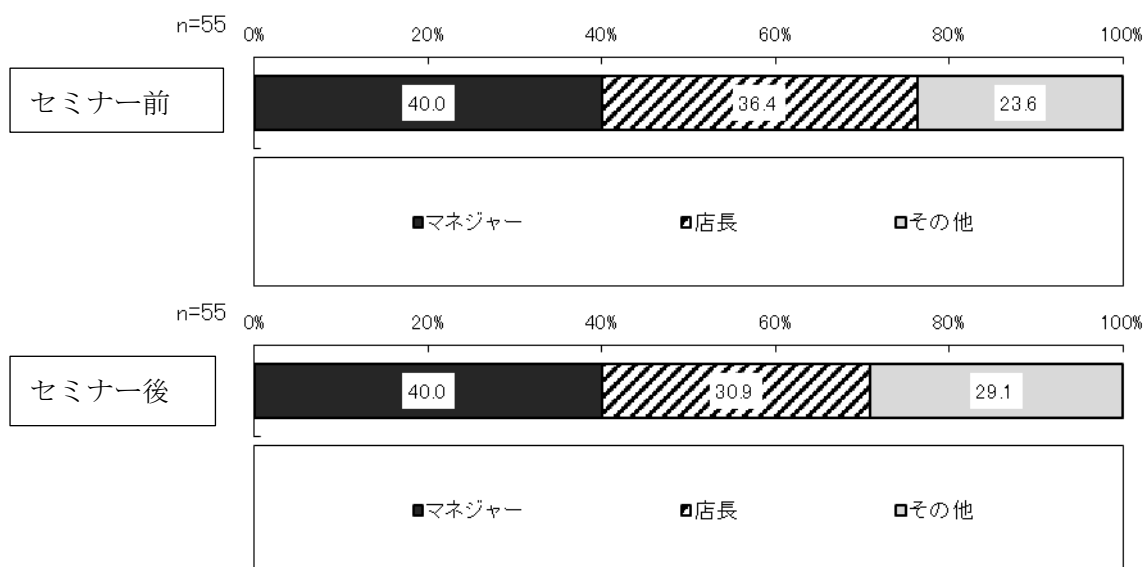


図 10 職種（単数回答）

### ④ 役職（管理職の割合）

回答者のうち、管理職の割合はセミナー前後ともに半数以上であった。

※設問：「あなたは管理職ですか」

※選択肢：①はい ②いいえ

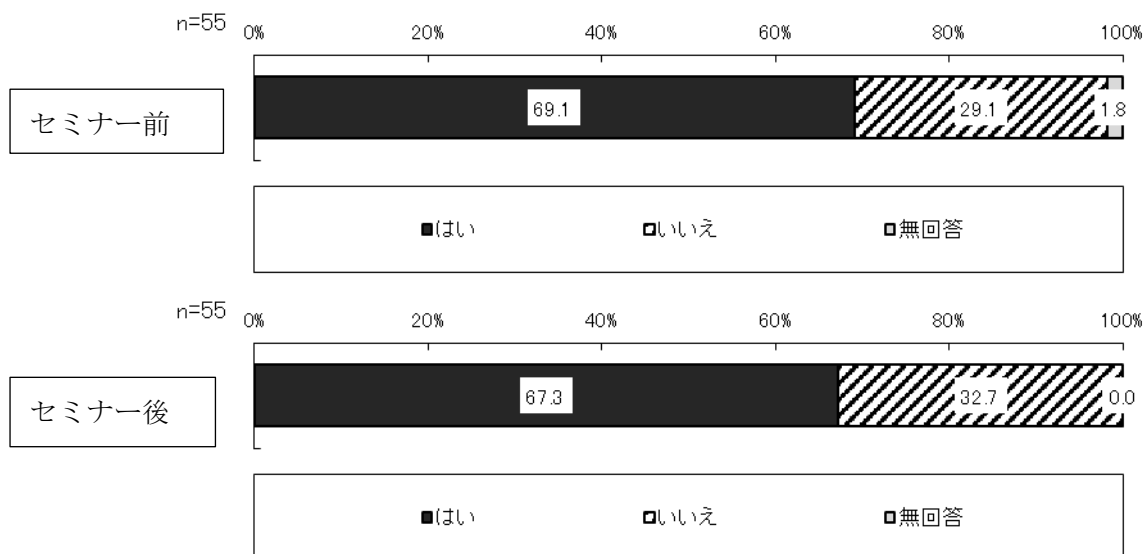


図 11 管理職（単数回答）

## 2) 回答者の認知症に対する経験、意識

### ① 認知症の人と接した経験の有無

セミナー前後アンケートいずれでも、過半数が認知症の人と接した経験があると回答した。

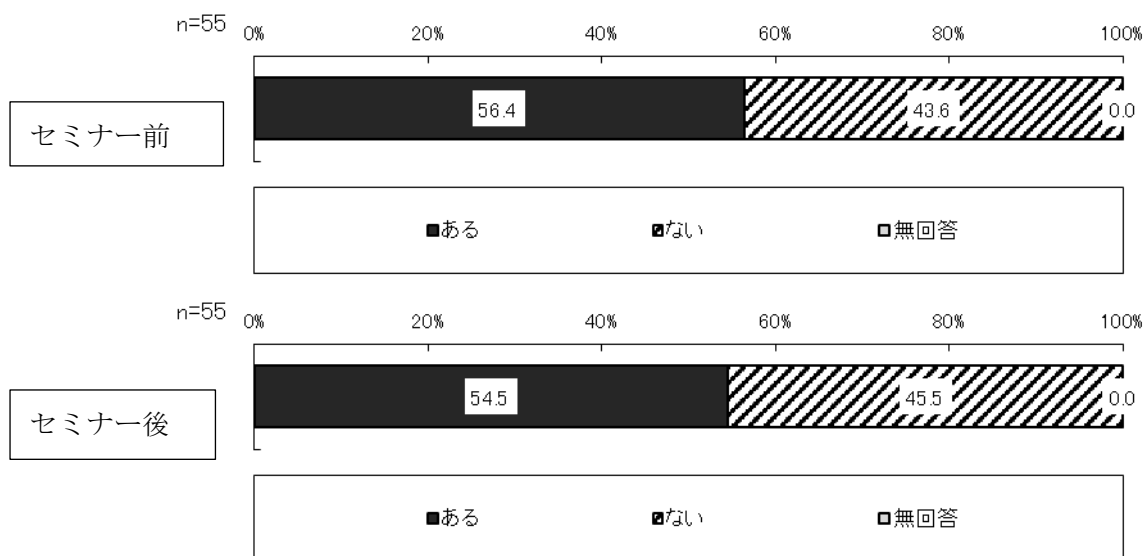


図 12 認知症の人と接した経験の有無 (単数回答)

## ② 認知症の人と接した経験の内訳

認知症の人と接したことがあると回答した人に、その経験の具体を尋ねたところ、最も多いものは、セミナー前後ともに、「今の仕事を通じて、お客さまとして認知症の人と接したことがある」であった。

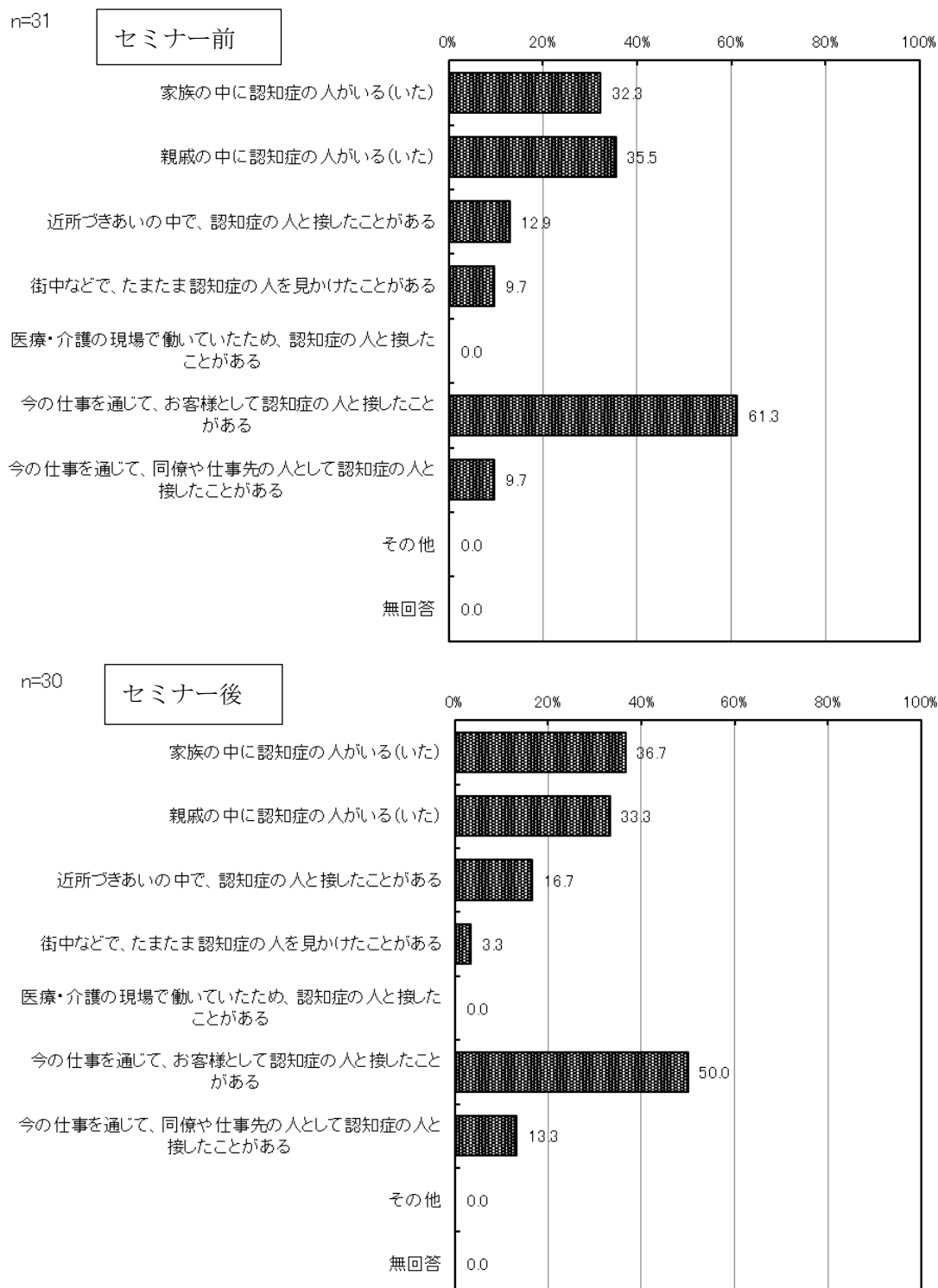


図 13 認知症の人と接した経験の内訳（複数回答）

### ③ 認知症の人に対するイメージ

認知症の人に対するイメージについて、セミナー前アンケートでは「認知症になると、今まで暮らしてきた地域で生活することが難しくなり、介護施設に入ってサポートを利用することが必要になる」が36.4%あったが、セミナー後には3.6%と約10分の1に減少していた。

一方で、「認知症になっても、できないことを自ら工夫して補いながら、今まで暮らしてきた地域で今までどおり自立的に生活できる」は、セミナー前の12.7%から、セミナー後には36.4%と約3倍に増えていた。「認知症になっても、医療・介護などのサポートを利用しながら、今まで暮らしてきた地域で生活してける」もセミナー前後で10ポイント程増えており、全体として、地域で生活していけるというイメージが強化されていた。



図 14 認知症の人に対するイメージ（単数回答）

#### ④ 認知症になった場合、どのように暮らしていきたいか

認知症になった場合にどのように暮らしていきたいかについて、セミナー前アンケートでは「認知症になったら、誰にも迷惑をかけないよう、ひとりで暮らしていきたい」が7.3%あったが、セミナー後には0%に減少していた。また、「認知症になったら、介護施設に入居し必要なサポートを利用しながら暮らしていきたい」もセミナー前の30.9%からセミナー後には12.7%と半数以下に減少した。

一方で「認知症になっても、医療・介護などのサポートを利用しながら、今まで暮らしてきた地域で生活していきたい」「認知症になっても、できないことを自ら工夫して補いながら、今まで暮らしてきた地域で今までどおり自立的に生活していきたい」はそれぞれセミナー前後で10%以上増加しており、全体として今まで暮らしてきた地域で生活していきたいという意識が強化されていた。

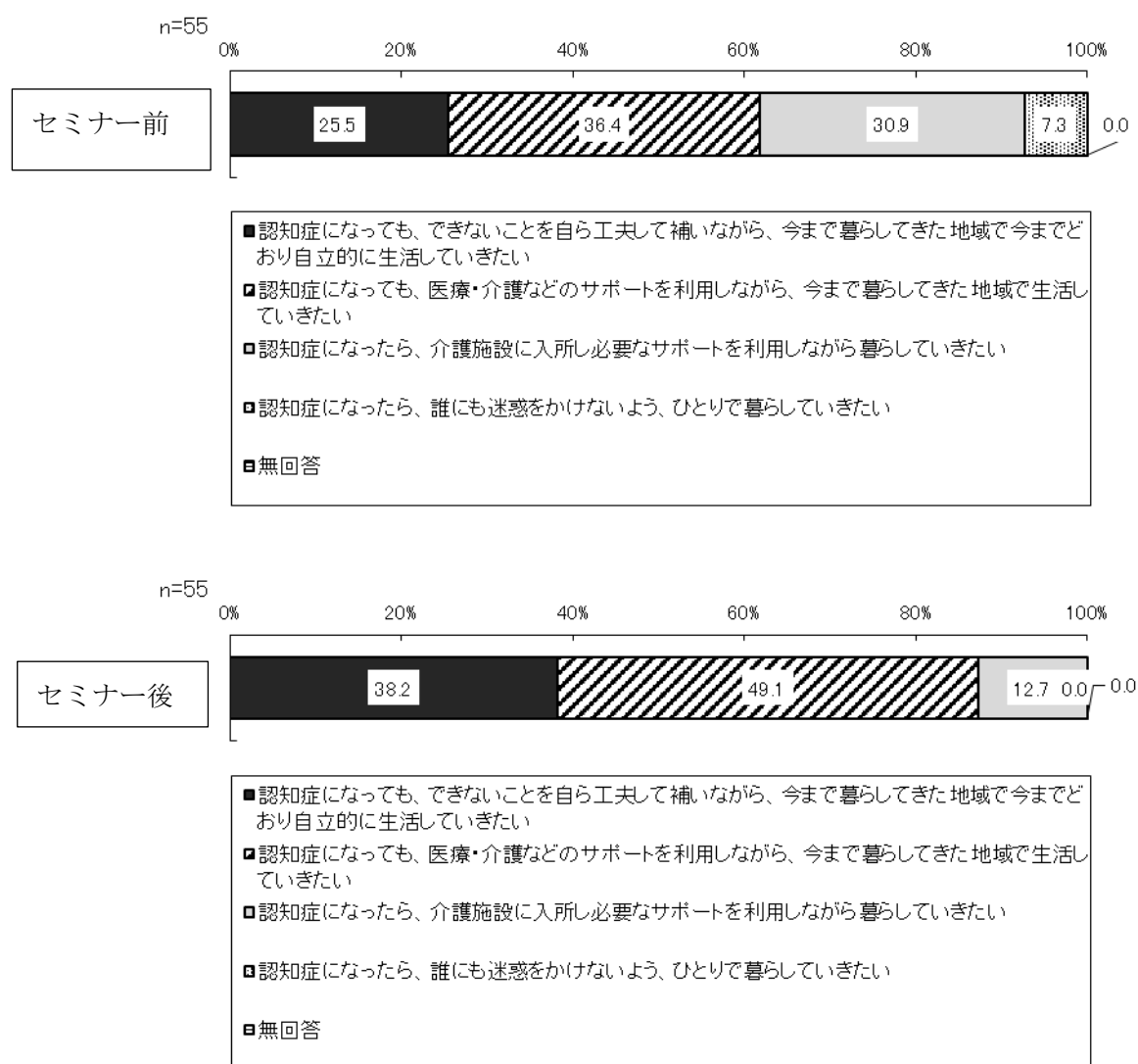


図 15 認知症になった場合どのように暮らしていきたいか（単数回答）

## ⑤ 認知症の人の就労に対するイメージ

認知症の人の就労に対するイメージについて、セミナー前アンケートでは「認知症になったら、いかなる形であれ働くことが難しくなる」が9.1%あったが、セミナー後には3.6%に減少していた。また、「認知症になっても、福祉的就労や謝金を伴う奉仕活動などによりこれまでとは違う環境で働き続けることができる」はセミナー前の47.3%からセミナー後には10.9%と4分の1以下に大きく減少した。

一方で、「認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポート、配置換えなどにより今までどおりの職場で仕事ができる」はセミナー前の38.2%からセミナー後の65.5%へ大きく増加していた。また、「認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポートなどにより、今まで通りの職場で今まで通りの仕事ができる」はセミナー前の5.5%からセミナー後の20.0%へ3倍以上の増加を示しており、全体として認知症になっても何らかの工夫や周囲のサポート次第で就労が可能というイメージが強化されていた。

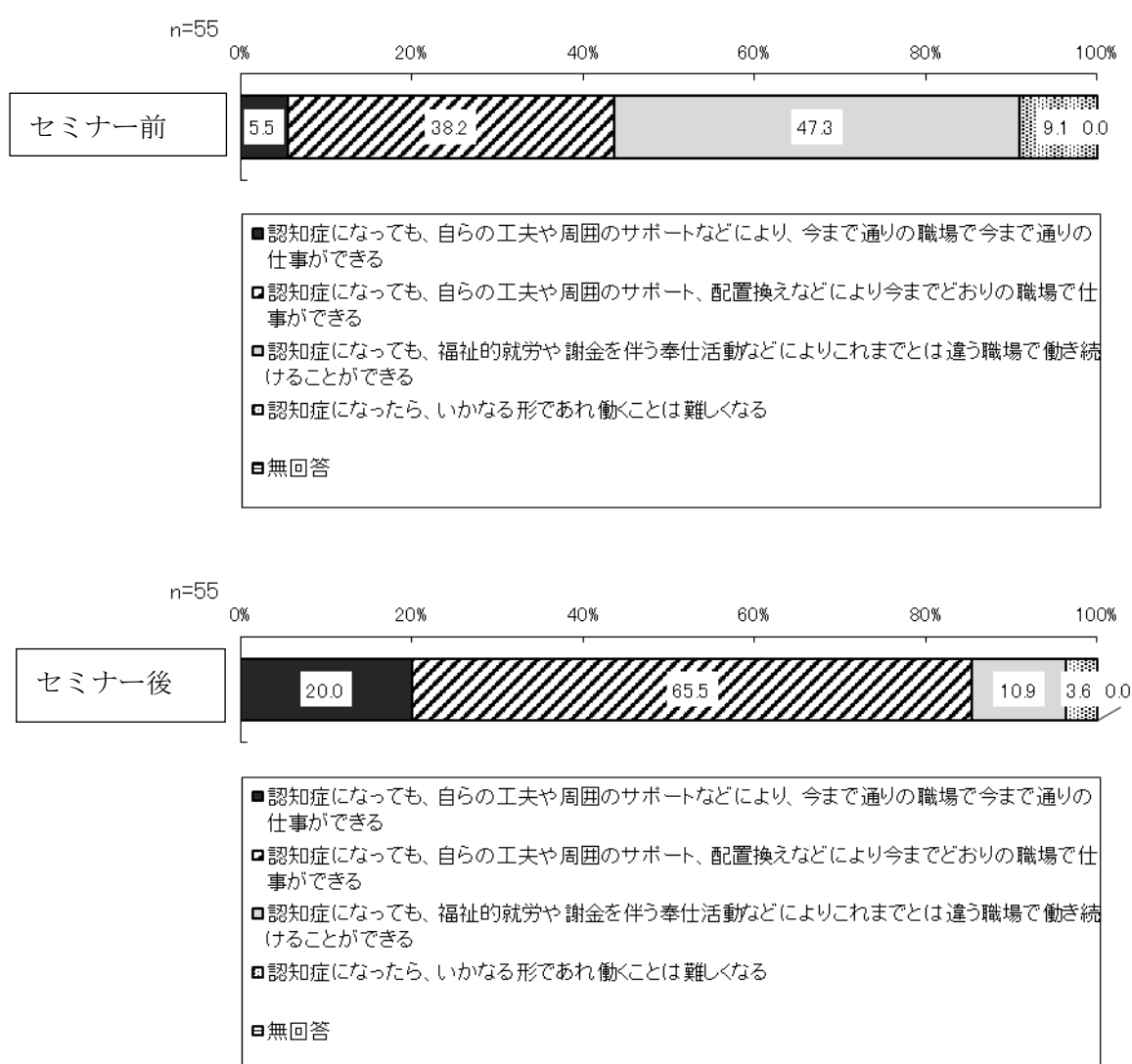


図 16 認知症の人の就労に対するイメージ（単数回答）



## ⑥ 認知症になった場合、どのように働きたいか

認知症になった場合にどのように働きたいかについて、「認知症になっても、福祉的就労や謝金を伴う奉仕活動などにより別の職場で働き続けたい」「認知症になったら、いかなる形であれ働くことはないだろう」はセミナー前後でともに半数以下となっていた。

一方で、「認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポート、配置換えなどにより今までどおりの職場で仕事をしたい」はセミナー前の38.2%から61.8%へ大きく増加した。また、「認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポートなどにより、今まで通りの職場で今まで通りの仕事をしたい」はセミナー前後で2倍に増加しており、全体として今まで通りの職場での就労継続を続けたいという意識が強化されていた。

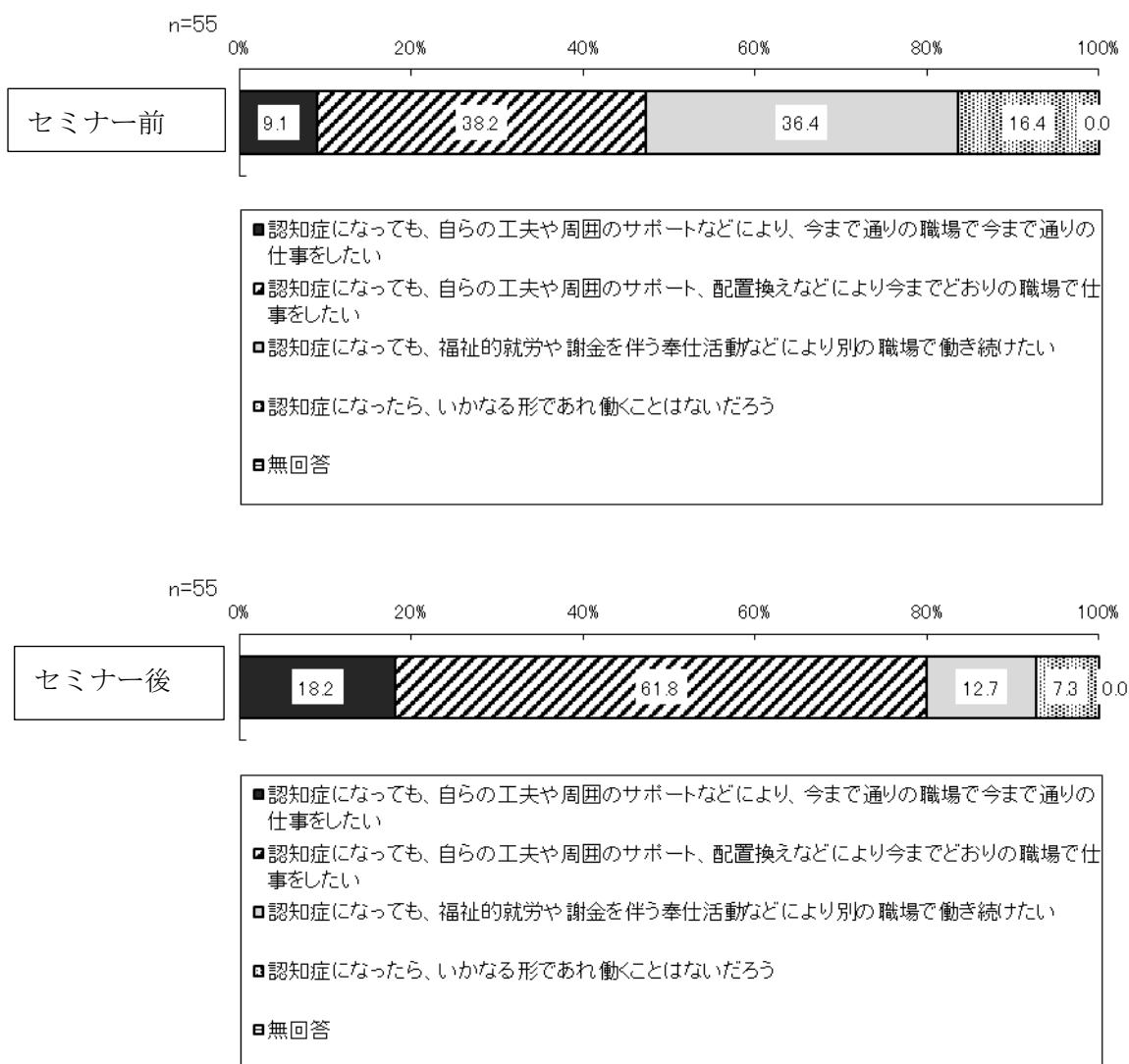


図 17 認知症になった場合どのように働きたいか（単数回答）

### 3) 回答者の認知症に対する経験、意識（クロス集計）

#### ① 認知症の人に対するイメージ（職種別）

認知症の人に対するイメージを回答者の職種別にみると、セミナー前は、店長やマネジャーはその他職種と比較して、「今まで暮らしてきた地域で生活できる」というイメージを持つ人の割合\*1が高かった。一方で、セミナー後にはマネジャー、店長、その他いずれの区分でも9割近くに上った。

中でも、「認知症になっても、できないことを自ら工夫して補いながら、今まで暮らしてきた地域で今まで通り自立的に生活できる」とした回答に着目すると、セミナー前後で特に増加が大きかったのがその他職種で、セミナー前には0%だったものが、セミナー後には半数を超えていた。

※職種は回答選択肢の①レジ ②水産 ③青果 ④惣菜 ⑤ベーカリー ⑥食肉 ⑦ドライグロッサリー ⑧マネジャー ⑨店長のうち、①～⑦を「その他」としてまとめて示している。

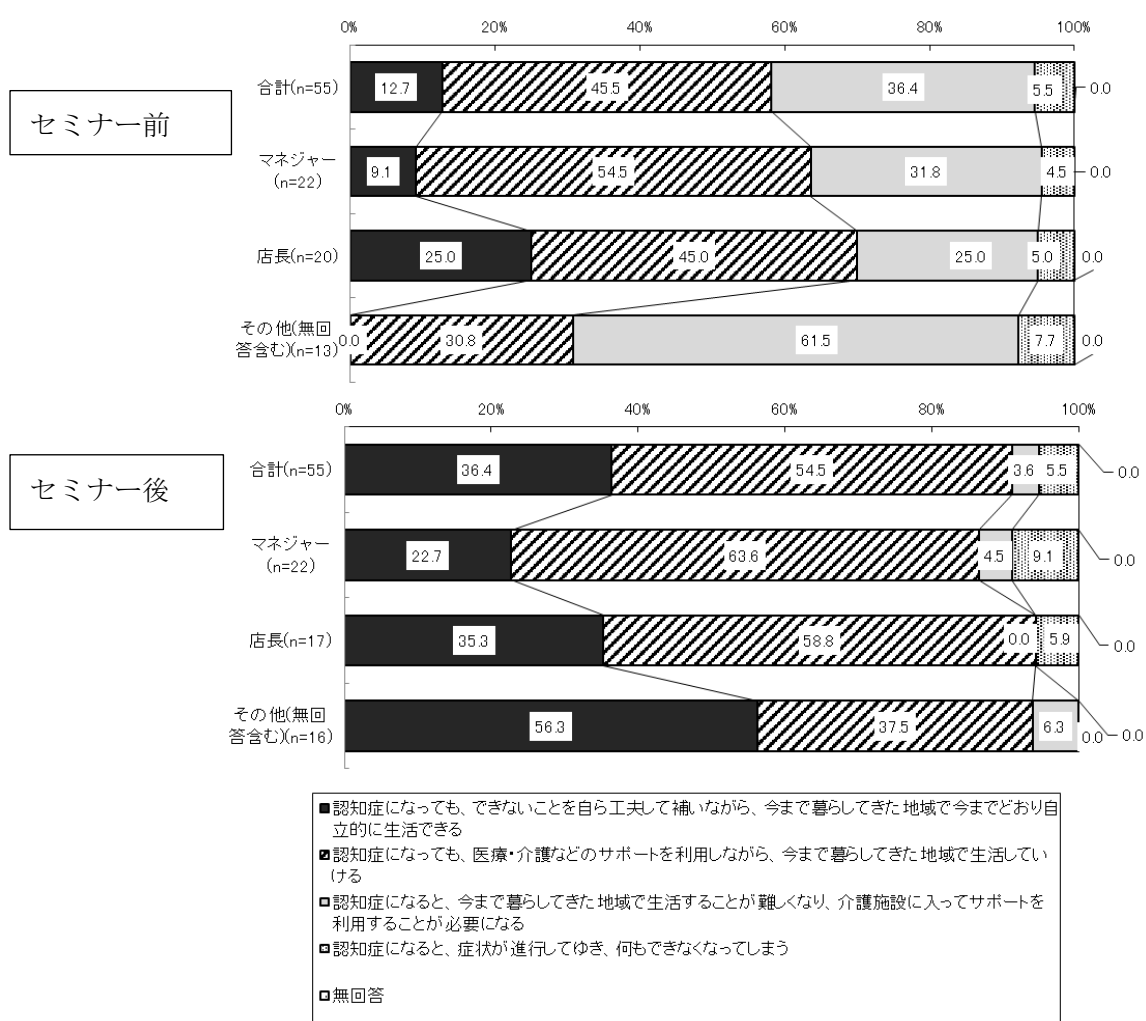


図 18 職種ごとの認知症の人に対するイメージ（単数回答）

\*1 「認知症になっても、できないことを自ら工夫して補いながら、今まで暮らしてきた地域で今まで通り自立的に生活できる」「認知症になっても、医療・介護などのサポートを利用しながら、今まで暮らしてきた地域で生活していける」の合計

## ② 認知症になった場合、どのように暮らしていきたいか（職種別）

認知症になった場合にどのように暮らしていきたいかを回答者の職種別にみると、セミナー前は、店長やマネジャーは「認知症になっても、できないことを自ら工夫して補いながら、今まで暮らしてきた地域で今までどおり自立的に生活していきたい」「認知症になっても、医療・介護などのサポートを利用しながら、今まで暮らしてきた地域で生活していきたい」「認知症になったら、介護施設に入居し必要なサポートを利用しながら暮らしていきたい」がそれぞれ 30 %程度であったのに対し、セミナー後には「認知症になっても、できないことを自ら工夫して補いながら、今まで暮らしてきた地域で今までどおり自立的に生活していきたい」「認知症になっても、医療・介護などのサポートを利用しながら、今まで暮らしてきた地域で生活していきたい」の合計が 80 %を超えていた。

また、その他職種ではセミナー前には「認知症になったら、介護施設に入居し必要なサポートを利用しながら暮らしていきたい」「認知症になったら、誰にも迷惑をかけないよう、ひとりで暮らしていきたい」が合わせて 30 %を超えていたのに対し、セミナー後には 0 %へと減少した。一方で「認知症になっても、できないことを自ら工夫して補いながら、今まで暮らしてきた地域で今までどおり自立的に生活していきたい」はセミナー後には半数を超えていた。

※職種は回答選択肢の①レジ ②水産 ③青果 ④惣菜 ⑤ベーカリー ⑥食肉 ⑦ドライグロッサリー ⑧マネジャー ⑨店長のうち、①～⑦を「その他」としてまとめて示している。

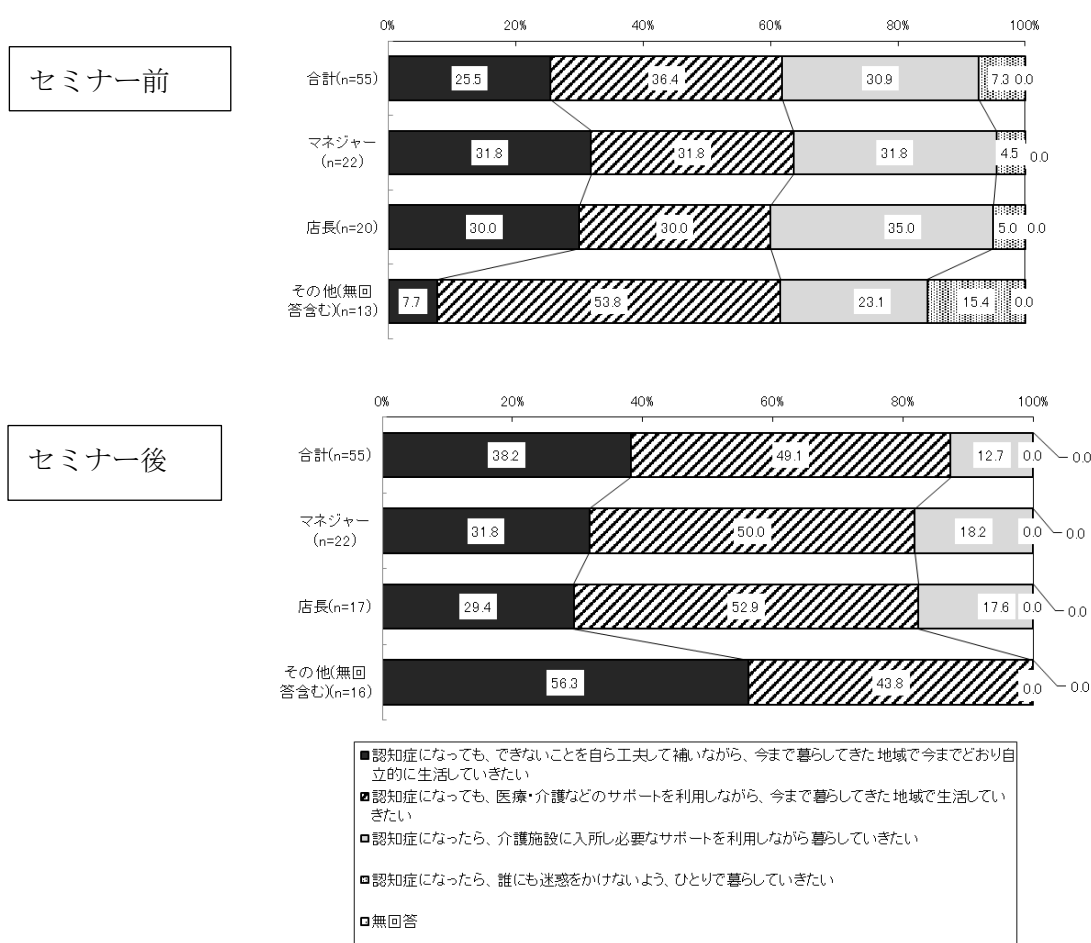


図 19 職種ごとの認知症になった場合の暮らしへの意識（単数回答）

### ③ 認知症の人の就労に対するイメージ（職種別）

認知症の人の就労に対するイメージを回答者の職種別にみると、セミナー前ではマネジャー、店長において過半数を占めていた「認知症になっても、福祉的就労や謝金を伴う奉仕活動などによりこれまでとは違う環境で働き続けることができる」はセミナー後に 13.6%、11.8%へとそれぞれ減少した。一方で「認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポート、配置換えなどにより今まで通りの職場で仕事ができる」は、マネジャーではセミナー前後で 22.7%から 68.2%へ、店長ではセミナー前後で 40.0%から 82.4%へ、それぞれ大きく増加した。

また、その他職種ではセミナー前後で「認知症になっても、福祉的就労や謝金を伴う奉仕活動などによりこれまでとは違う環境で働き続けることができる」が 5 分の 1 程度まで減少したのに対し、「認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポートなどにより、今まで通りの職場で今まで通りの仕事ができる」がセミナー前の 0%から 50.0%へと大きく増加した。

※職種は回答選択肢の①レジ ②水産 ③青果 ④惣菜 ⑤ベーカリー ⑥食肉 ⑦ドライグロッサリー ⑧マネジャー ⑨店長のうち、①～⑦を「その他」としてまとめて示している。

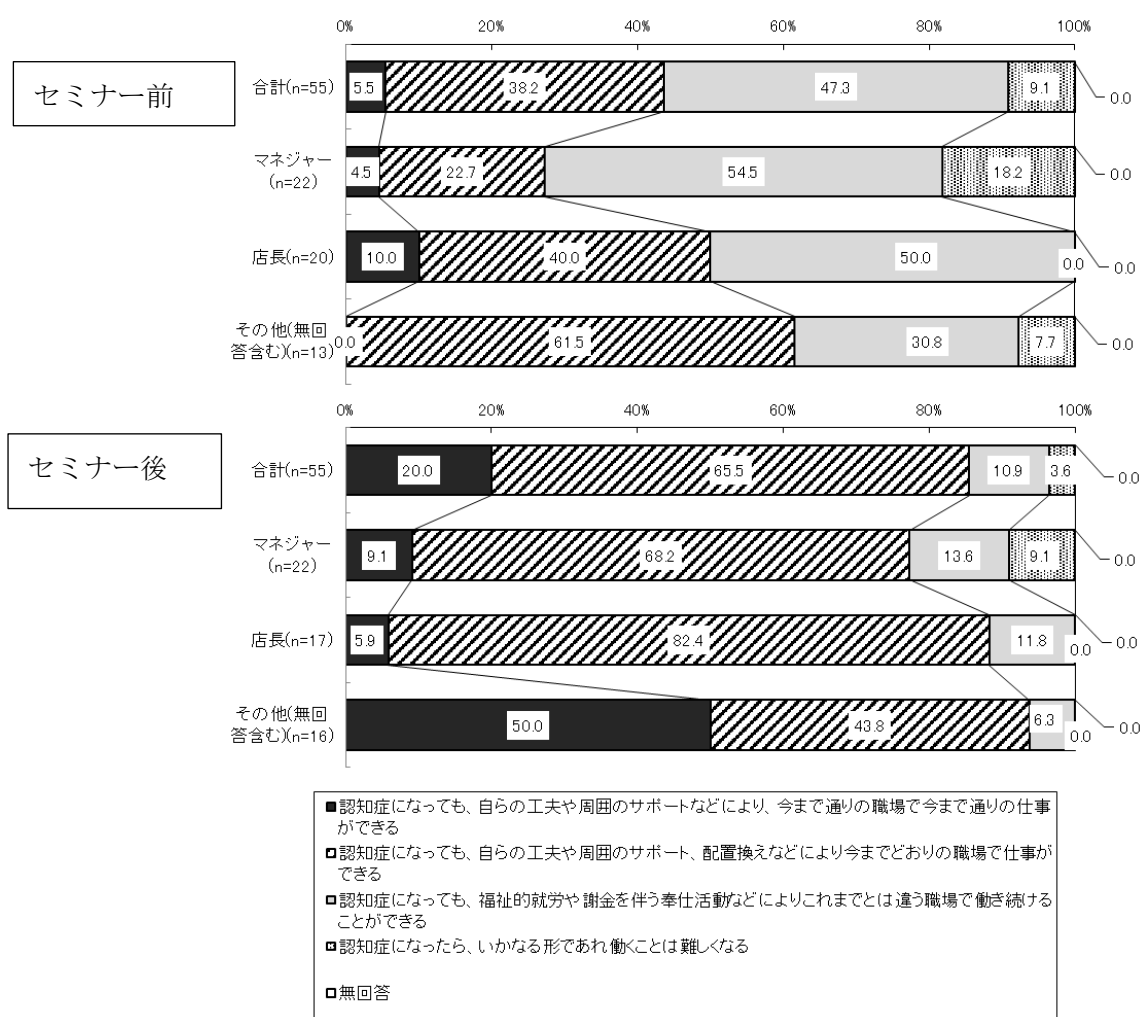


図 20 職種ごとの認知症の就労に対するイメージ（単数回答）

#### ④ 認知症になった場合、どのように働きたいか（職種別）

認知症になった場合にどのように働きたいかを回答者の職種別にみると、その他職種では「認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポート、配置換えなどにより今まで通りの職場で仕事をしたい」「認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポートなどにより、今まで通りの職場で今まで通りの仕事をしたい」がセミナー前後で倍以上に増加したのに対し、マネジャー、店長では大きな増加を示したのは「認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポート、配置換えなどにより今まで通りの職場で仕事をしたい」のみであった。

また、マネジャー、その他職種では「認知症になったら、いかなる形であれ働くことはないだろう」がセミナー前ではそれぞれ 22.7%、23.1%だったのに対し、セミナー後には 9.1%、6.3%まで減少していた。

※職種は回答選択肢の①レジ ②水産 ③青果 ④惣菜 ⑤ベーカリー ⑥食肉 ⑦ドライグロッサリー ⑧マネジャー ⑨店長のうち、①～⑦を「その他」としてまとめて示している。

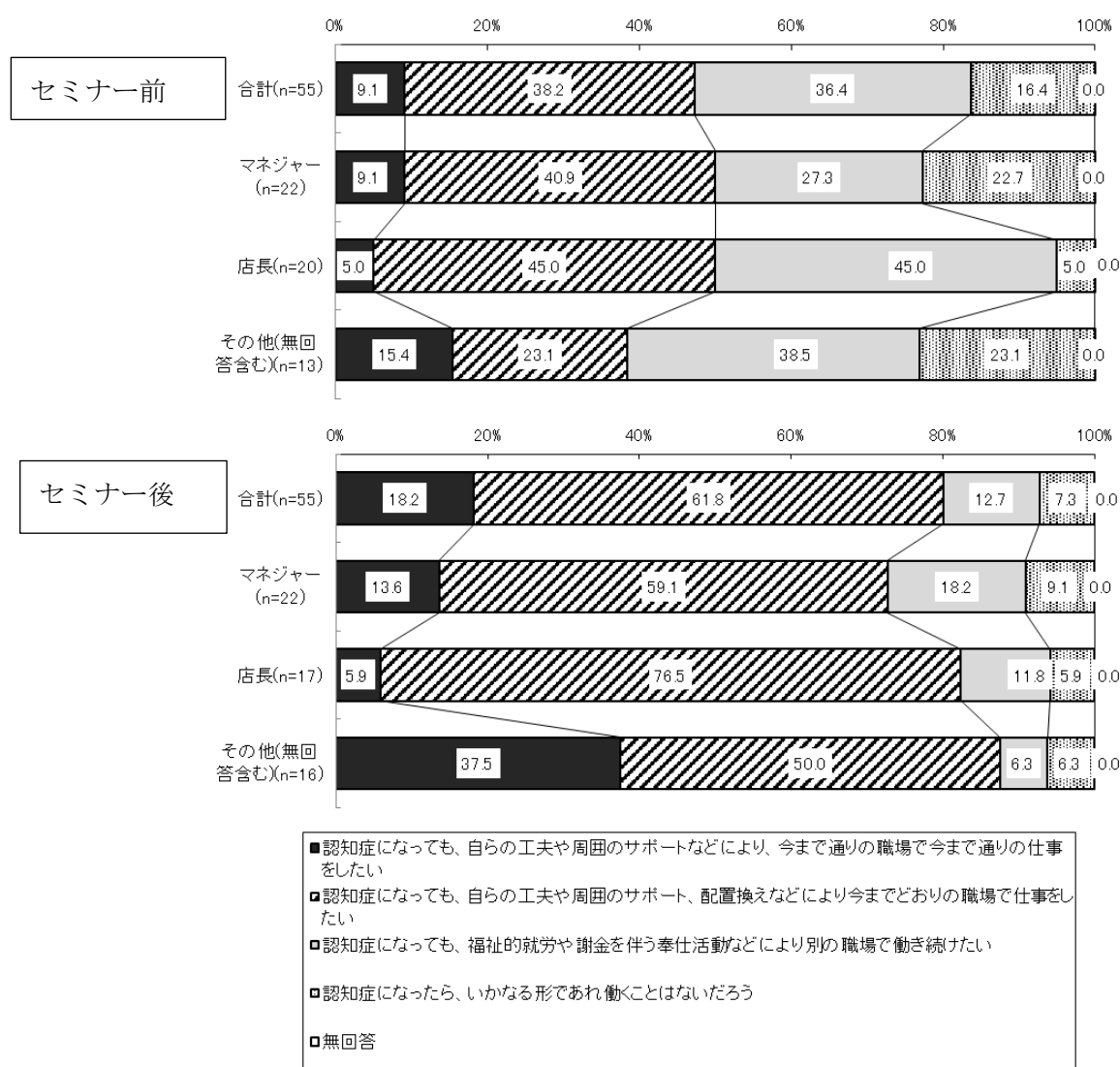


図 21 職種ごとの認知症になった場合の働くことへの意識（単数回答）

#### 4) セミナーに関するご感想等

セミナーの感想や、認知症の人と一緒に働くこと、自身が認知症になった際に働くことについて尋ねたところ、主に以下の回答が得られた。

なお、回答内容については、以下の分類で整理した。

1. 認知症の人の就労について
2. 自分が認知症になったら
3. その他

表 35 セミナー前後アンケート（自由記述）主な回答

##### ① 認知症の人の就労について

###### ●周囲のサポートが重要（セミナー前）

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 【管理職】サポートできる環境をつくる必要があるが、まずはスマイルさんか社員か、仕事ができるかできないかに関係なく全体で改善できるチームにしないといけない。と考えます。それができるようになれば自然とサポートできる環境がつくられるのでは。と考えます。                                                                                                                                                                                                                         |
| 【管理職】認知症については広義の意味でサポートやフォローをしていく必要があります、生産性を追求していくべき社内の現状とは乖離する。<br>当社では対応できる体制づくりをした上でなければ困難だと考える。理解が促進しない中でだましまし行うことは双方にとってリスクが大きく、認知症の本人の状態や特性などを加味し、対応できるレベルと内容を明確にして進めるべきと考えます。この考え方は自身が認知症になっている場合も同様です。知らないところで周囲が苦痛を伴うようなことは避けたいと考えます。サービスとしての基準とリスク回避、万一の際の対応方法など細かく設定、準備をした上で互いに協力し合い、社会全体で動かす仕組みになればと思います。その一助ができれば当社として、私個人として嬉しく思います。 |
| 【管理職】認知症のレベルによって異なってくると思われるが、認知症になられた方へのサポートは必要である。認知症の経過などを変化した時期や行動などをしっかり記録・記憶しておくことも大切である。それに応じての対応も考えないといけないと感じる。                                                                                                                                                                                                                              |
| 色々なケースの認知症の方がおられます、その人に合わせた職場配置をし、周りの人の摩擦が起きないように、何が？どこが？わからない？出来にくいを見つけて、明るく・楽しく・無理なく・仕事に取り組める環境づくりが理想・・・一緒に働く皆さんが、こころにゆとりを持って行動し、孤立のない職場環境、地域づくりが必要になってくると思います。                                                                                                                                                                                   |

###### ●認知症についての理解が必要（セミナー前）

|                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 【管理職】一緒に働くためには自身も周囲の人も認知症への理解が必要だと思います。                                                       |
| 【管理職】認知症の人と一緒に働く事に抵抗はありませんが認知症の症状を理解する必要があると思います。自分が認知症になったら周囲に負担をかけるので周囲のサポートや理解が必要になると思います。 |
| 【管理職】認知症に対する周囲の理解や、フォローしバックアップすることが必要。                                                        |

●認知症についての理解が必要（セミナー後）

|                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 【管理職】以前受けた研修よりさらに詳しい内容だったので、非常に良かった。やはり一番難しそうなものが、気づくということだと感じた。自分自身や、周りの方それぞれ気づくことさえできれば、いろいろ対応はできそうだが、気づかなければ対応が難しい。今まで以上に、周りに注意をしていきたい。また、自分自身についても、いろいろ疑っていきたい。 |
| 【管理職】認知症を再度自分ごとにとらえて自分でも他人でもどうにか一緒に働きやすい環境をつくれるようにしていきたい。周りの理解が必要なので部下にも話していきたい。                                                                                    |
| 【管理職】認知症への理解が深まり、お互いに病気について理解し、周囲のサポートが重要であると思いました。                                                                                                                 |
| 【管理職】認知症の問題は今後は避けて通れない課題との認識を致しました。自分人身、親族、従業員、お客様と様々な場合にも、いつ遭遇してもおかしくない時代なのだと…。今後は認知症サポーターとして、もっと知識を深め、理解していきたいと思いました。                                             |
| 【管理職】相互理解をしながらより良い関係性を築いていきたい。                                                                                                                                      |
| 【管理職】非常に難しい問題だと感じています。職場や本人の状況により会社は適切な配置をすることが大切だと感じています。そして一緒に働く人の理解は必要不可欠だと思います。それらが実現できる企業であれば私自身も認知症になったとしても安心して勤務できると思います。                                    |
| 【管理職】認知症に対する周囲の理解が必要。                                                                                                                                               |
| 【管理職】従業員の高齢化も進み、常に注意が必要だと思います。また認知症の正しい知識を持ち、地域や従業員を支えあう環境を作りたいと思います。                                                                                               |
| 【管理職】いろいろと知っておかないといけない事、確認しないといけない事があると思う。しかし、1番は周りの理解と協力が大きく必要という事です。                                                                                              |
| 【管理職】周りの人間が気づいてあげることから対応していかないといけない。症状もいろいろあり、もっと知識を身に着けることが必要と思う。                                                                                                  |
| 認知症の方と働くことは抵抗はあまりありません。しかし、サポートの仕方、知識など、事前に勉強がいると思います。また、自分が認知症になったときの程度により働き続けていけるか、自分自身が工夫できるか。なったことのない病気、自分が自分でなくなっていくことはとても怖いと思います。もっと、認知症に関して勉強したいと思います。       |

●本人との話し合いと調整が必要（セミナー前）

|                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| もし認知症の方と一緒に働くことになれば、事前に本人や家族とお話をして、どのような仕事をしたのか、どのような作業が難しくてできないのか等をヒアリングした上で、他のスマイル社員さんが行っている仕事を調整しながら働いてもらうようにします。 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

●本人との話し合いと調整が必要（セミナー後）

|                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 【管理職】いろいろな相談する窓口があり、仕事を辞めないで続けることのほうがよいケースが多いことがわかった。今後はそういった相談があれば、本人の気持ちを第一にうけとめながら、対応していくことが必要。 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 【管理職】実際にどのくらいのことが出来るのか人によって違うと思うのでなんとも言えないが、ご本人も含めて理解しあう必要があると思う。                                                                                                    |
| 【管理職】その場になってみないとどのような程度かわからないので対応が異なると思う。ただ、いかにサポートできるかご本人と周りの方と話をすることで、対応を行っていききたいと思う。孤立させない体制をいかに作っていきけるかを念頭に考えていく。                                                |
| 【管理職】適材適所の考え方が良いかと思います。人それぞれ色々な特徴があり、コミュニケーションが得意な人もいれば、数値分析が得意な人もいます。その方の能力に合わせて（適材適所）仕事を割り当てることで、できない事は同じ職場の仲間で助け合うことでクリアできることもあると思います。助け合いの心をもった職場を作っていきたいと思いました。 |
| 常にコミュニケーションをとり、お互いを理解できる関係性を保ち一緒に仕事にはげみたいと思います。                                                                                                                      |

#### ●サポートしていききたい（セミナー前）

|                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------|
| 【管理職】認知症の方のサポートをしていく。                                               |
| 【管理職】認知症の方のサポートをしていく。                                               |
| 【管理職】どうにかできる仕事を見つけてあげて働ける環境を提供してあげたい。                               |
| 認知症の人と一緒に働いた事がないのでイメージできないが、自分にできる具体的なサポートや自分が認知症になったときの自らの工夫を知りたい。 |

#### ●サポートしていききたい（セミナー後）

|                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 【管理職】動画を拝見し、思っていた以上にサポートが必要であること、また症状が1つではなく、多岐にわたるため、なかなか周囲に理解してもらうのが難しいのだなと思いました。そういった方と接するときは、しっかり相手の情報をもらい対応していけるようにしたいです。                                                   |
| 【管理職】実際に相談などされた経験もないので、相談された際の対応ができるか不安はあるが相手の状況や意思をしっかり聞いていきながら適切な判断がとれるようにしたい。また認知症の方のインタビューをみて少しイメージは変わりました。周りのサポートもあったからこそと思うのでそういう職場を目指したい。                                 |
| 【管理職】20年後に向けて今から意識して取り組んでいくべきと自覚、自身だけでは無く、周りの協力を促して快適な職場環境の構築、結果自身が働きやすい職場環境にしていきたい！                                                                                             |
| 【管理職】自店でも障害者雇用をしているが、長年一緒に仕事をしていくと慣れがでてきてしまい相手が障害者である意識が薄まり相手にとって無理な業務の押し付けになっているケースがある。いつ自分が認知症になるか分からない。相手に寄り添いサポートを続けることで徐々に症状が良くなり今までできなかった仕事もチャレンジできるようになることが雇う自分達に求められている。 |
| 認知症じゃない人の出来ることがまだあるなあとと思いました。                                                                                                                                                    |



●どう接したら良いかわからない（セミナー前）

【管理職】認知症の方と接したことがないのでよくわからないのでどう接していいか心配。

正直、わかりません。認知症のレベルにもよりそうだし、どんな行動をするのかもわかりません。メディアで見た知識だけなら自分なりに工夫はしようと思いますが、上手にできる想像がまだできません。

●どう接したら良いかわからない（セミナー後）

【管理職】認知症の人と一緒に働く事に対するサポート体制を如何に職場内で構築するかが難しい問題であると思います。

●周囲への負担が気になる（セミナー前）

【管理職】正直、周りの負担が増えるだろうと感じる。

【管理職】職場の従業員の方が認知症の疑いがある場合の対応の仕方が難しいと思います。本人に自覚がない場合にどう接したらよいのか？今まで何の問題もなくこなせていた仕事のやり方がわからなくなっていたり、お願いしていたことをすっかり忘れていることが多くなってきたりする場合の接し方が難しいと思います。

【管理職】認知症の方と働くことは可能であるが、部門配置後のメンバーの理解がもらえるか、負担が増えた場合の対応などの対策が必要。本人がどこまでが認知症であるかの判断が難しい。

【管理職】本人は、理解していても実際は何度も同じ内容を他者が伝えている状況と予測します。その際、他者のメンタルがひどくなる恐れがあると考えます。そのケアを会社がどう考えるのかが知りたい。自分が認知症と思いたくないから、気が付かないのだろうと考えます。

【管理職】認知症の程度、進行スピードなど一人ひとり異なる中で、どこまでどうサポートができるのか。どういう働き方ができるのか。現実問題としてギリギリの店運営をする中で、その方も含めて全員にかかる業務負荷がどの程度になるのか。実際の業務の中で働き方や職場モデルをつくっていくことになるのだと思う。認知症に限らず、病気や障害、子育てなど、支えあいながら働く、心のゆとりがもてる時間のゆとりが必要。

【管理職】認知症の人と働くことに関しては、自分の仕事がスムーズに進まなくなるのではないかと思います。（時間をとられる。）

また、自分が認知症になった場合は他人に迷惑をかけるのではないかという不安感があります。

認知症の程度にもよると思います。アルツハイマー型だと記憶障害の進行があり徐々に記憶がなくなっていくイメージですが、それがいつどの程度進行していくのかわからないために、仕事を任せる範囲を状況を見ながら縮小していくといった形で、教育とは真逆に捉えたとサポートをする方の負担は非常に大きくなります。職場にもよりますが、店舗業務でかつ時間管理を厳しく管理している店舗での受け入れは特別支援の方以上に賛同が得にくいと捉えます。これは教育や風土、サポートといったものを整えたとしても、現在の体制での店舗雇用は困難だと捉えております。

●症状が進行すると難しい（セミナー前）

【管理職】認知症になると、軽度の症状では問題ないが、症状が進行していくと思う。記憶できなくなったら介護施設にお世話になるべき。

【管理職】仕事柄、様々な程度の認知症の方と接してきたが、症状の進行度合いによる雇用の線引きは必要。雇用側が介助をしながら就労サポートをするのは想像以上に負担増大であり、家族側とのしつかりとした約款も交しておかなければデイ介護施設の代わりに都合よく利用されること間違いなし。

認知症の人と関わることは、相手のこれまでの経験や生き方を尊重しながらサポートをしなければならない点が難しいと感じている。初期段階ではそのままの職場で働くことができるかもしれないが、進行するにつれ働くことが難しくなる職種もあると思う。

●症状が進行すると難しい（セミナー後）

※該当記載なし

●その他（セミナー前）

【管理職】一緒に働く事については認知症のレベル？にもよりますが、製造部門での作業は難しいように思えます（包丁、火など使う部門）。

【管理職】認知症の人と働く場合は、周囲の従業員やお客様に理解を求める努力が必要だと思います。一時的なアナウンスではなく、継続的な教育・話し合いが重要だと思います。

【管理職】認知症は自分自身は病気と理解できていないのだというイメージがあります。周りの人の理解と協力があってこそで、中々自分自身がそのようになるということは、実際考えていないのが現状です。

親、夫婦はもちろん、若年性の認知症もあります。この機会に勉強して理解しておきたいと思います。

●その他（セミナー後）

【管理職】出来る事をやってもらう環境を整える事が大事。当事者の意見を聞きながら寄り添いながら働いていける形が理想。

【管理職】やはり一緒に働くとならに負担は掛かるが、助け合えば別の所での能力を発揮してくれるかもしれないと考える。

② 自分が認知症になったら

●働きたい・働くと思う（セミナー前）

【管理職】自分だけでは何もできなくなるので、サポートを受けながら働きたいが、それには周りの方の理解と協力、サポートが必要。まずは、認知症について知らないことが多いので、興味を持ち知ることが重要。

【管理職】進行の度合いにもよりますが、できるだけ今までどおり暮せるようにしていきたい。

【管理職】自身は認知症になった後に働くことについては以前と同じ状況下では難しいと思うので、現段階で出来得る限りの仕事を少しサポートしていただきながら前へ進むしかないと思う。

|                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 【管理職】周囲のサポートや、自分の工夫努力により、今まで通りの職場で働きたい。良い関係性をつくることで、前向きに働きたい。                                 |
| 【管理職】あらゆる生活スタイルに対応できるようになっておきたいです。                                                            |
| 【管理職】認知症の程度によるが他の方の負担は増えると思われる。自身がなった後については配置換えで勤務できるなら良いが福祉的就労などで雇用があるなら働きたい。                |
| 【管理職】できるだけ家族、その他の人に迷惑、負担にならない形で働けたらと思います。                                                     |
| 【管理職】自分自身が認知症になった後、働くことについては、できることをしっかりやれるように回りにサポートしてもらいながら働いていきたいと思う。                       |
| 【管理職】認知症の方と直接接した事がないのでイメージがわからない。認知症の進行具合にもよるが自分が軽度の認知症なら周囲のサポートをもらいながら仕事はしたい。                |
| もし認知症になってしまったら・・・家に閉じこもってでは進行していくばかりだと思うので、少しでも脳を活性化させるためにも外に出て人と接したり周囲のサポートを受けながら働いていきたいです。  |
| 正直、今までの部署で今まで通り働きたいというのが希望ですが、仕事で扱う金額も大きく、「忘れることが許されない」仕事なので、会社や取引先にご迷惑をおかけすることは避けたいのが正直な気持ち。 |

#### ●働きたい・働くと思う（セミナー後）

|                                                         |
|---------------------------------------------------------|
| 【管理職】周囲への迷惑や業務に支障がでない範囲内で、仕事に就くことを考える。                  |
| 【管理職】一人で抱え込まず家族、職場、その他行政のサポート機関を利用しながら継続して働いていきたいと思います。 |

#### ●働きたくない・働かないと思う（セミナー前）

|                                                |
|------------------------------------------------|
| 【管理職】周りに迷惑をかけたくないためできる限り専用施設で対応したい。            |
| 【管理職】認知症の程度にもよると思うのですが、働くことは難しいと思います。          |
| 【管理職】正直思うことは、誰にも迷惑をかけずにひっそりと暮らしていきたいと考えております。  |
| 【管理職】認知症の程度によるが、働くコミュニケーションが取れなくなるので仕事は無理と考える。 |

#### ●働きたくない・働かないと思う（セミナー後）

|                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 【管理職】セミナーを受講後でも仕事を続けることは難しいと考える。                                                                                                        |
| 【管理職】家族に認知症の前兆と思われる兆候があり、他人事だとは思いません。ご苦労はかなりのものだと認識しています。家族に迷惑をかけるならまだしも、会社や同僚に迷惑をかけるわけにはいきませんので、認知症に認定された場合は退職を選ぶと思います。認知症の保険も検討しています。 |
| 他人へは思いやりを持てるが、自身となると、社会から自ら遠ざかりそう。                                                                                                      |
| 現実的には社会での生活は困難でないかと思う。                                                                                                                  |

● わからない・どちらでもない・症状の程度によって考える（セミナー前）

|                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 【管理職】自身が認知症になった後に働くことについては、どこからが認知症といえるのか知識不足なので、具体的なイメージが湧かないのが実情です。                                  |
| 【管理職】家族で認知症がいるが、どの程度であれば、どの程度まで働く事が可能なのか難しい。本人の状況により言い方、接し方、教え方が変わってくるので協力の度合（サポート）が違うと思うのでなかなか想像つかない。 |
| 【管理職】認知症の方が一緒に働きやすい環境づくりは行っていきたいと思いますが、自分が認知症になった場合、周りに迷惑をかけてしまうと思い、働く事を躊躇するかもしれません。                   |
| 【管理職】自身が認知症になった後に働くことについては、どこからが認知症といえるのか知識不足なので、具体的なイメージが湧かないのが実情です。                                  |
| 認知症になれば体の自由が利かなくなり、言動が著しく通常の生活に適應できなくなる。働くことのできる軽度の認知症であれば問題ない、自身が認知症になれば介護が必要の程度により考える。               |

● わからない・どちらでもない・症状の程度によって考える（セミナー後）

|                                        |
|----------------------------------------|
| 【管理職】施設のサポートを受けながら家族、地域との暮らしを送っていききたい。 |
| 自分になることは非常に怖い。しっかりと貯金をしておく。            |

③ その他

● セミナー前

|                                         |
|-----------------------------------------|
| 【管理職】多様性の世の中なのでそれを個性だと思えるような世の中になればと思う。 |
| 【管理職】自分もそのような立場になることを想定して、考えることがある。     |

● セミナー後

|                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 【管理職】勉強になりました。ありがとうございました。                                                                                                                   |
| 【管理職】認知症への捉え方が 180 度変わりました。周りの方たちが支えたり、思いやりを持って接することが現場復帰でき、明るい性格に戻れる。今までだと暗いイメージでしたが、該当者の方、自分自身・周りのスタッフも前向きになれると感じました。見て良かったです。ありがとうございました。 |
| 【管理職】認知症の方のお話を複数人聞いてみたくなりました。                                                                                                                |
| 【管理職】社会の中でこれからは共存。倫理観の必要な時代となる。色々な背景の人間が共に生きていくことを理解しあわないと存続できない。                                                                            |
| 【管理職】お客様でも認知症の方が増えつつある。万引き犯でも捕まえられることがあるし悪意のある認知症の方もいることは事実なので対応に苦慮することが増えた。                                                                 |
| 【管理職】先生のお話で認知症はいろんな症状があるという事がわかり、認知症になった方のお話はリアルなお話が聞けて大変感銘を受けました。ありがとうございました。                                                               |
| 【管理職】このようなセミナーがあることがとてもありがたく、今後の生活の中で役立てて行きたいです。                                                                                             |

認知症になっているかどうかは、日々生きている中で分かりづらく、大体ひどくなって気づくことが多いと思います。進行度も日常生活が出来る間は普通にしていれば、進行速度も緩やかになります。いつもしていたこと、日常の生活を認知症だからと奪うと、何もできなくなり認知症の速度も速くなって、周りのこともわからなくなっていくます。人は老いていき、出来れば認知症にならなければ幸せかもしれませんが、認知症になっても周りや家族がいつもと変わりなく接していけば、穏やかに幸せに生きていけるのかもしれない。（こころにゆとりを持てれば周りに優しくなれるかもしれませんね。）

## 4. アンケート調査結果②（松広）

### （1）回収結果

各調査の回収結果は以下の通りであった。

※次頁以降のセミナー後アンケートの結果については、目的に照らし合わせて「セミナー受講履歴あり」の110名の結果を用いてグラフを作成・掲載した。なお、回答者の秘匿のため、前後の回答者を突合するID等はつけていないため、セミナー前後で回答者数が異なる。

表 36 アンケート回収結果（株式会社松広）

|              | 有効回答数 | 総数    | 有効回答率  |
|--------------|-------|-------|--------|
| セミナー前アンケート調査 | 116 件 | 125 件 | 92.8 % |
| セミナー後アンケート調査 | 114 件 | 125 件 | 91.2 % |
| セミナー受講履歴あり   | 110 件 | 125 件 | 88.0 % |
| セミナー受講履歴なし   | 4 件   | -     | -      |

## (2) 集計結果

### 1) 回答者の属性

#### ① 性別

回答者の性別は、約 70 %が女性、約 30 %が男性であった。

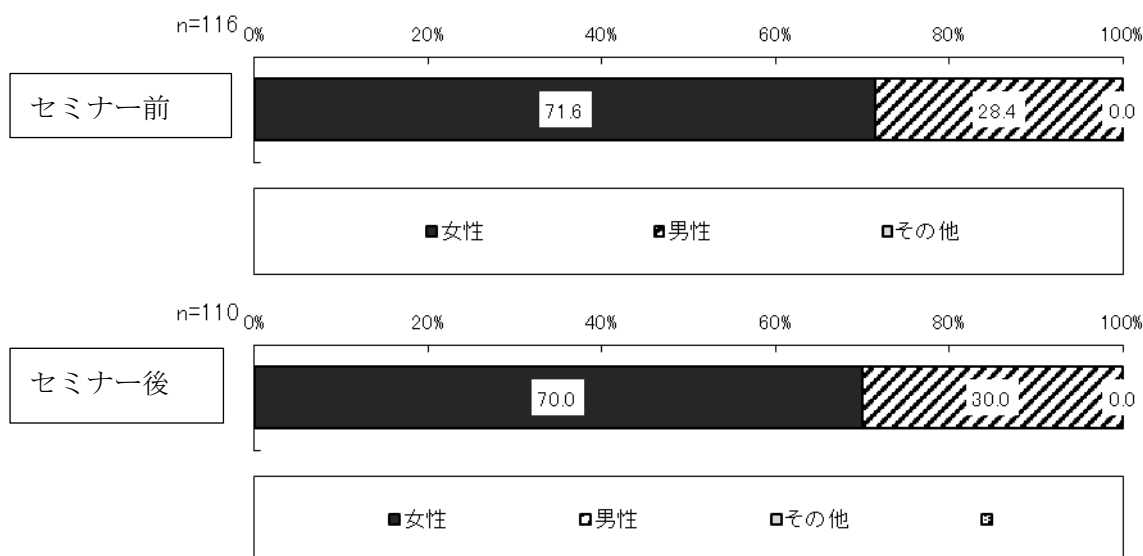


図 22 性別（単数回答）

#### ② 年齢

回答者の年齢で最も多いのは 50 代で、セミナー前では 26.7 %、セミナー後では 23.6 %であった。

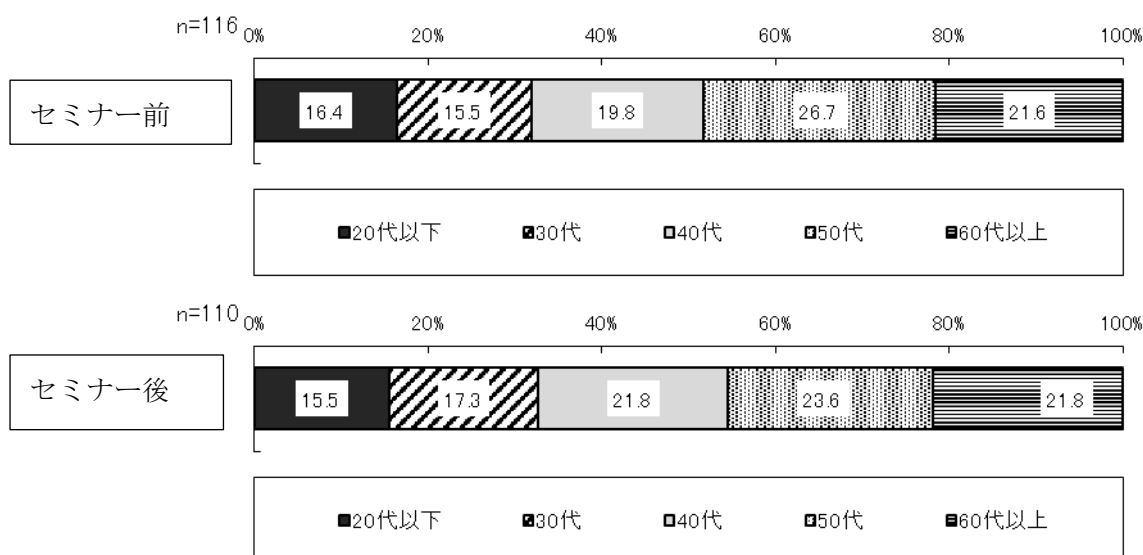


図 23 年齢（単数回答）

### ③ 職種

回答者の職種割合については直接処遇従事者が約 80 %を占めていた。

※職種は回答選択肢の①管理職 ②直接処遇従事者 ③事務員 ④その他 ⑤答えないのうち、③～⑤を「その他」としてまとめて示している。

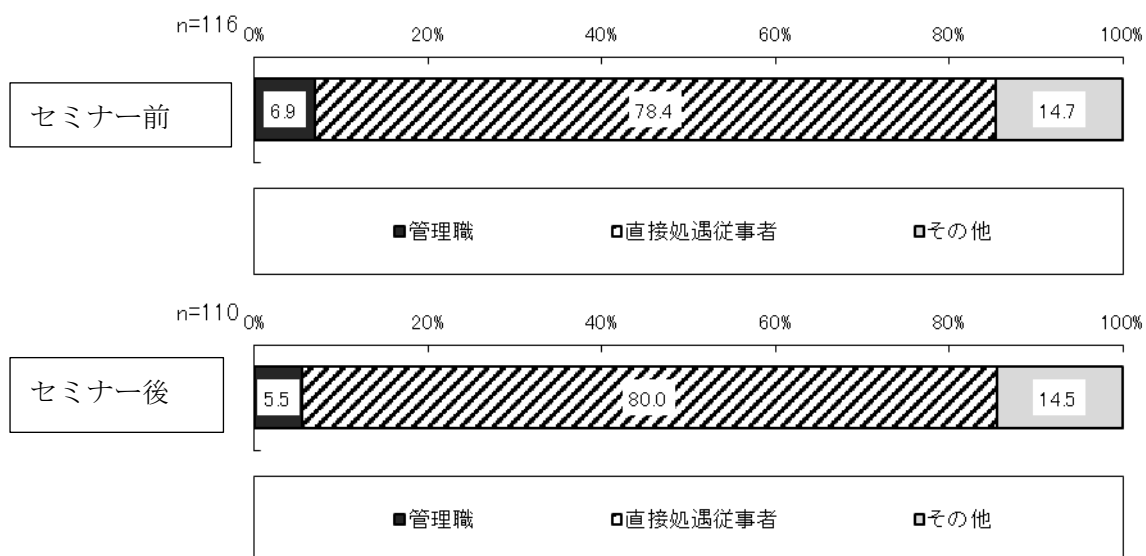


図 24 職種（単数回答）



## 2) 回答者の認知症に対する経験、意識（単純集計）

### ① 認知症の人とプライベートで接した経験の内訳

認知症の人とプライベートで接した経験の具体を尋ねたところ、セミナー前後ともに、「家族の中に認知症の人がいる（いた）」、「親戚の中に認知症の人がいる（いた）」、「近所づきあいの中で、認知症の人と接したことがある」がそれぞれ 30 %を超える結果であった。

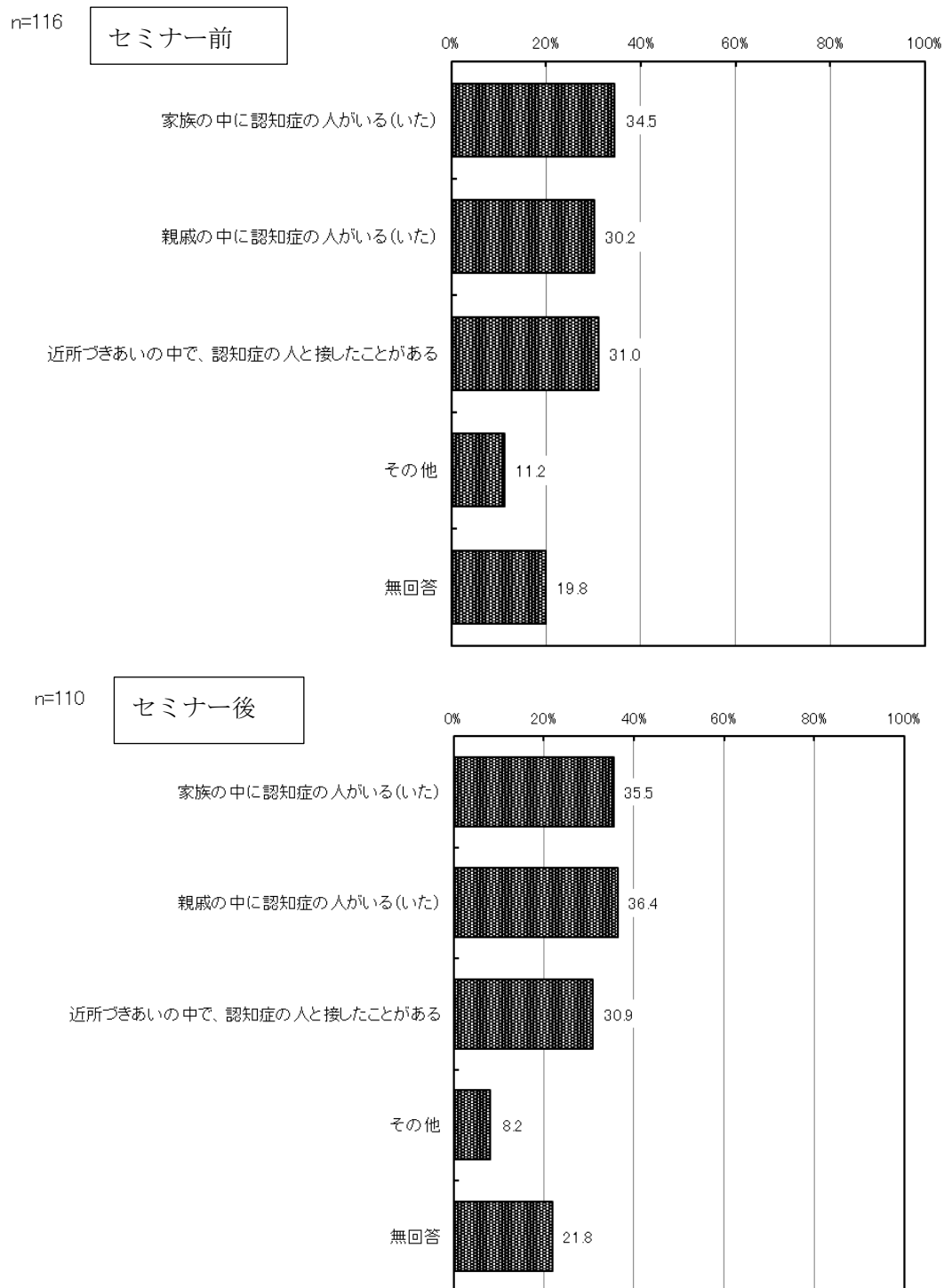


図 25 認知症の人と接した経験の内訳（複数回答）

## ② 認知症の人に対するイメージ

認知症の人に対するイメージについて、セミナー前後のアンケートで回答割合に大きな変化はなく、最も多いのは「認知症になっても、医療・介護などのサポートを利用しながら、今まで暮らしてきた地域で生活していける」、次いで「認知症になると、今まで暮らしてきた地域で生活することが難しくなり、介護施設に入ってサポートを利用することが必要になる」であった。

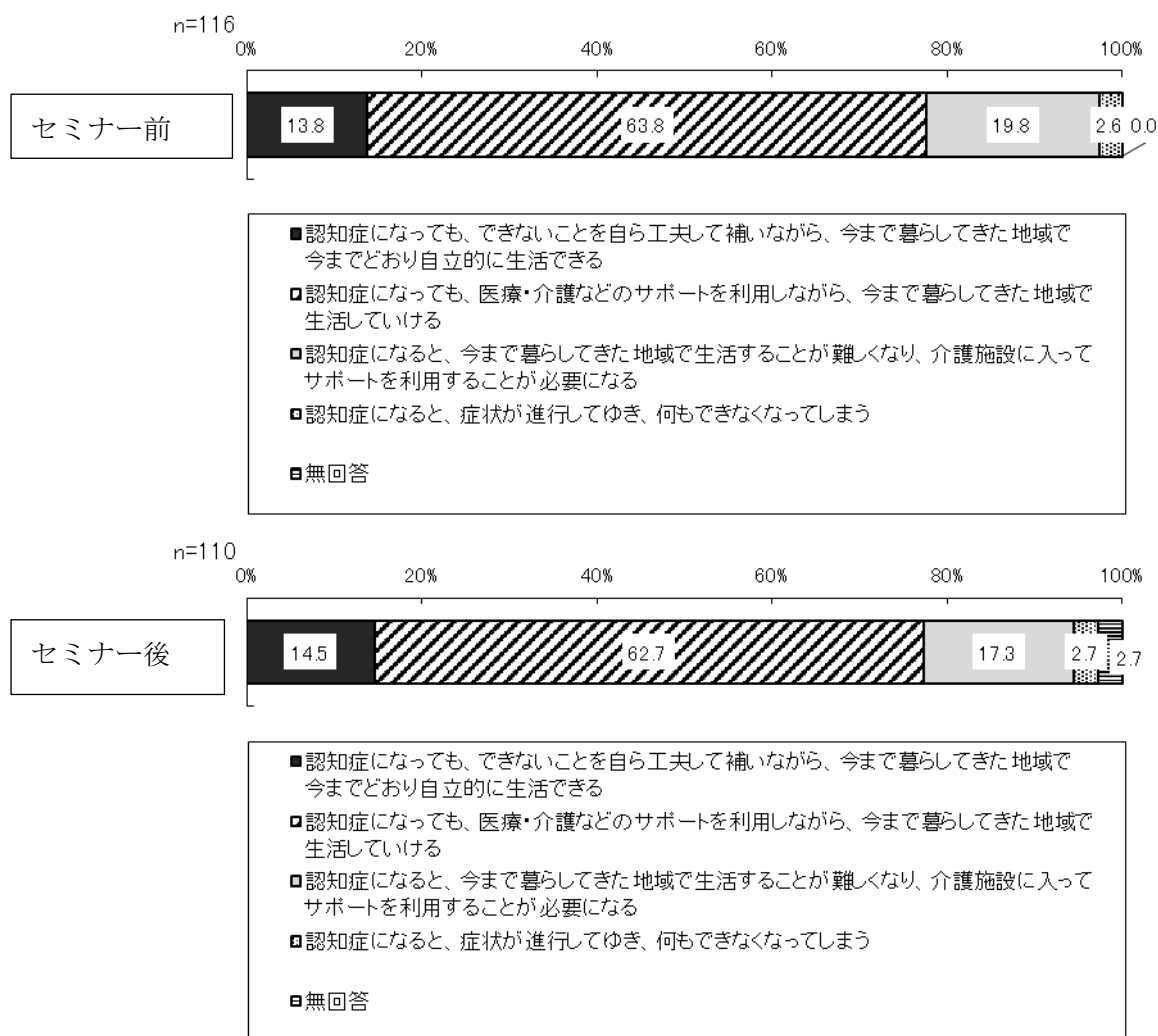


図 26 認知症の人に対するイメージ（単数回答）

### ③ 認知症になった場合、どのように暮らしていきたいか

認知症になった場合にどのように暮らしていきたいかについて、セミナー前後のアンケートで回答割合に大きな変化はなく、最も多いのは「認知症になっても、医療・介護などのサポートを利用しながら、今まで暮らしてきた地域で生活していきたい」、次いで「認知症になったら、介護施設に入所し必要なサポートを利用しながら暮らしていきたい」であった。



図 27 認知症になった場合どのように暮らしていきたいか（単数回答）

#### ④ 認知症の人の就労に対するイメージ

認知症の人の就労に対するイメージについて、セミナー前後のアンケートで回答割合に大きな変化はなく、最も多いのは「認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポート、配置換えなどにより今までどおりの職場で仕事ができる」、次いで「認知症になっても、福祉的就労や謝金を伴う奉仕活動などによりこれまでとは違う職場で働き続けることができる」であった。

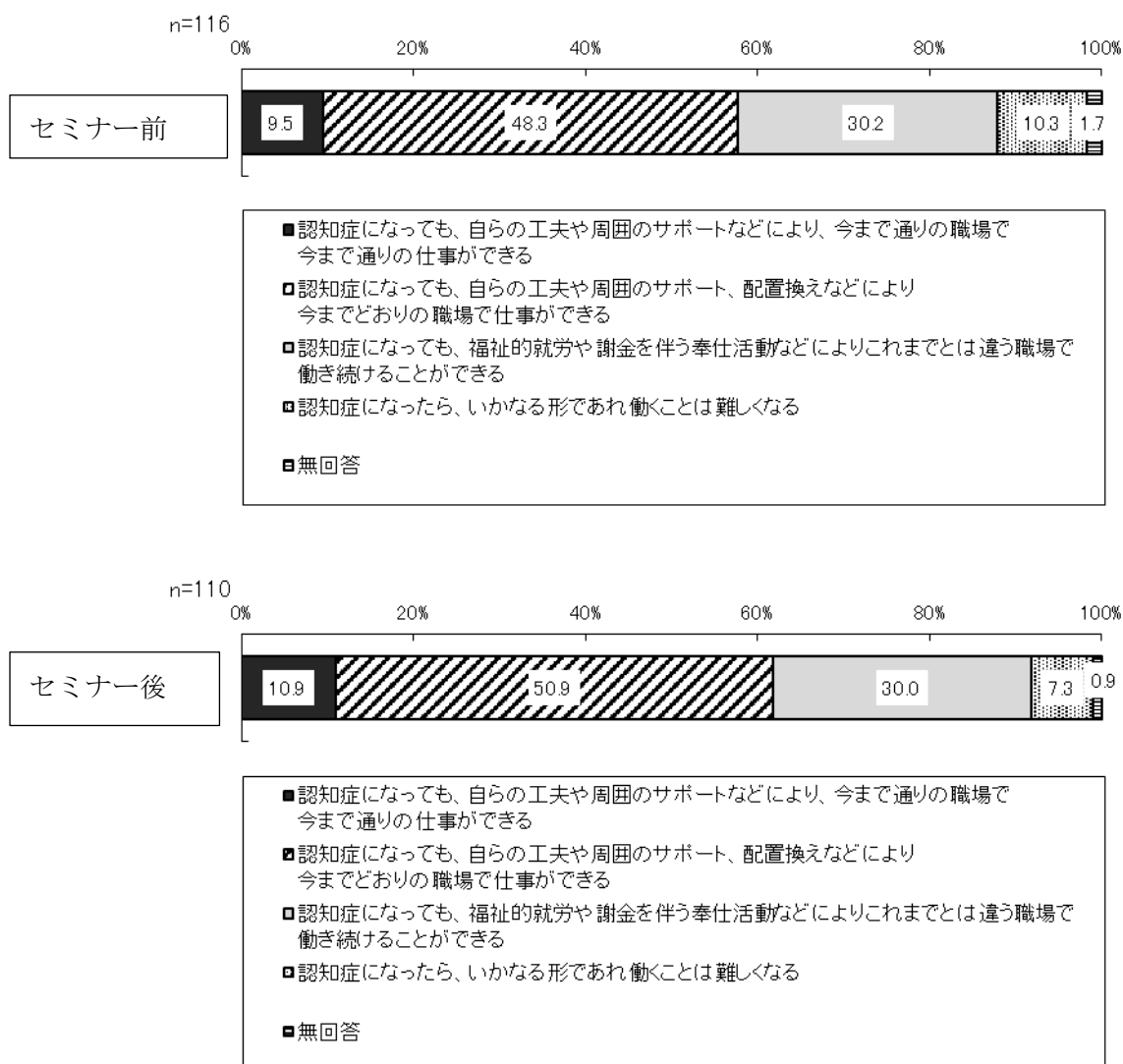


図 28 認知症の人の就労に対するイメージ（単数回答）

## ⑤ 認知症になった場合、どのように働きたいか

認知症になった場合にどのように働きたいかについて、セミナー前アンケートでは「認知症になっても、福祉的就労や謝金を伴う奉仕活動などにより別の職場で働きたい」が36.2%あったが、セミナー後には28.2%に減少していた。

一方で、「認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポート、配置換えなどにより今までどおりの職場で仕事をしたい」はセミナー前の29.3%から39.1%へと増加していた。

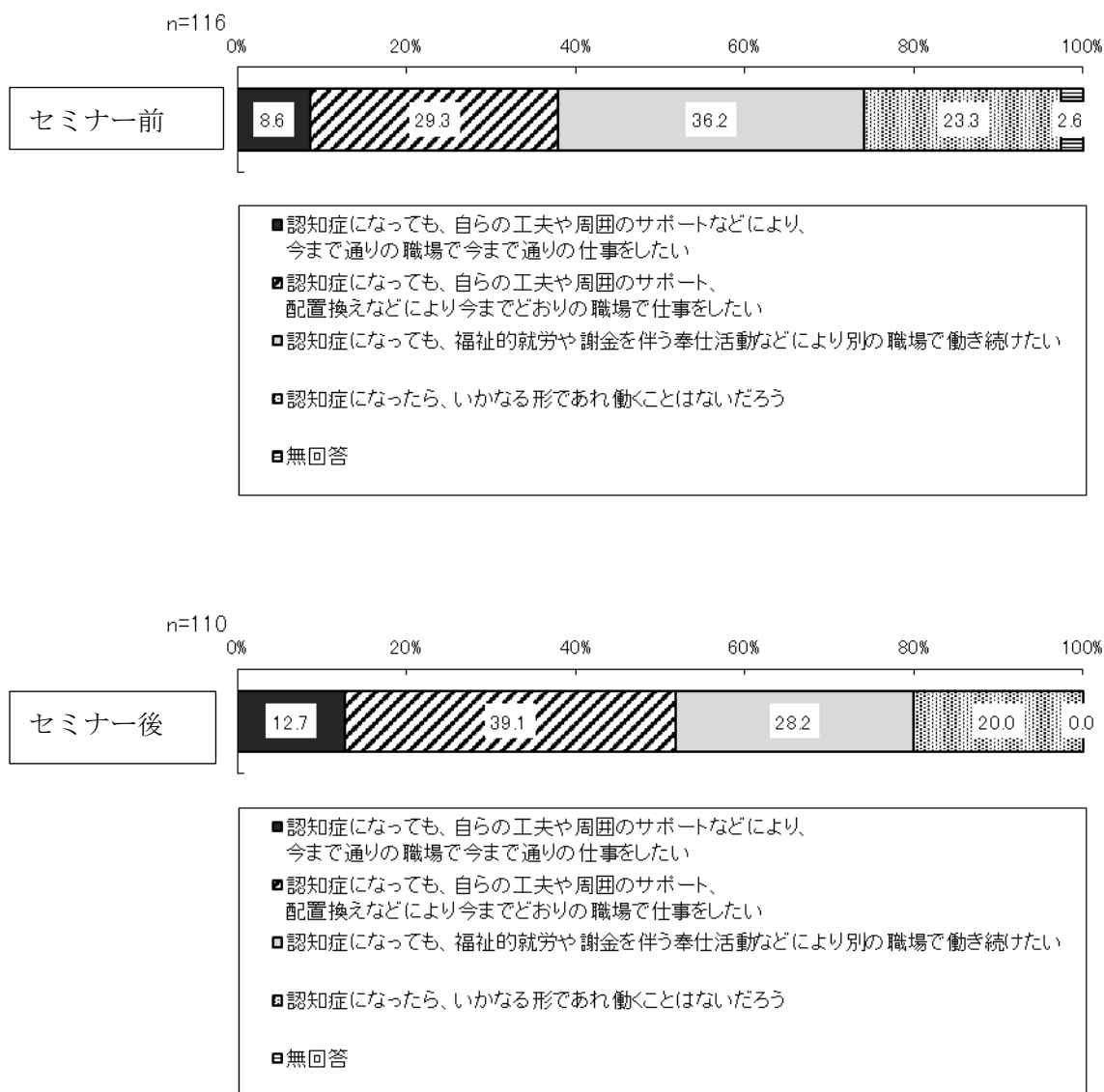


図 29 認知症になった場合どのように働きたいか（単数回答）

### 3) 回答者の認知症に対する経験、意識（クロス集計）

#### ① 認知症の人に対するイメージ（職種別）

認知症の人に対するイメージを回答者の職種別にみても大きな違いはなく、セミナー前後において「認知症になっても、医療・介護などのサポートを利用しながら、今まで暮らしてきた地域で生活していける」がすべての職種で60%以上を占める結果であった。

※職種は回答選択肢の①管理職 ②直接処遇従事者 ③事務員 ④その他 ⑤答えないのうち、③～⑤を「その他」としてまとめて示している。

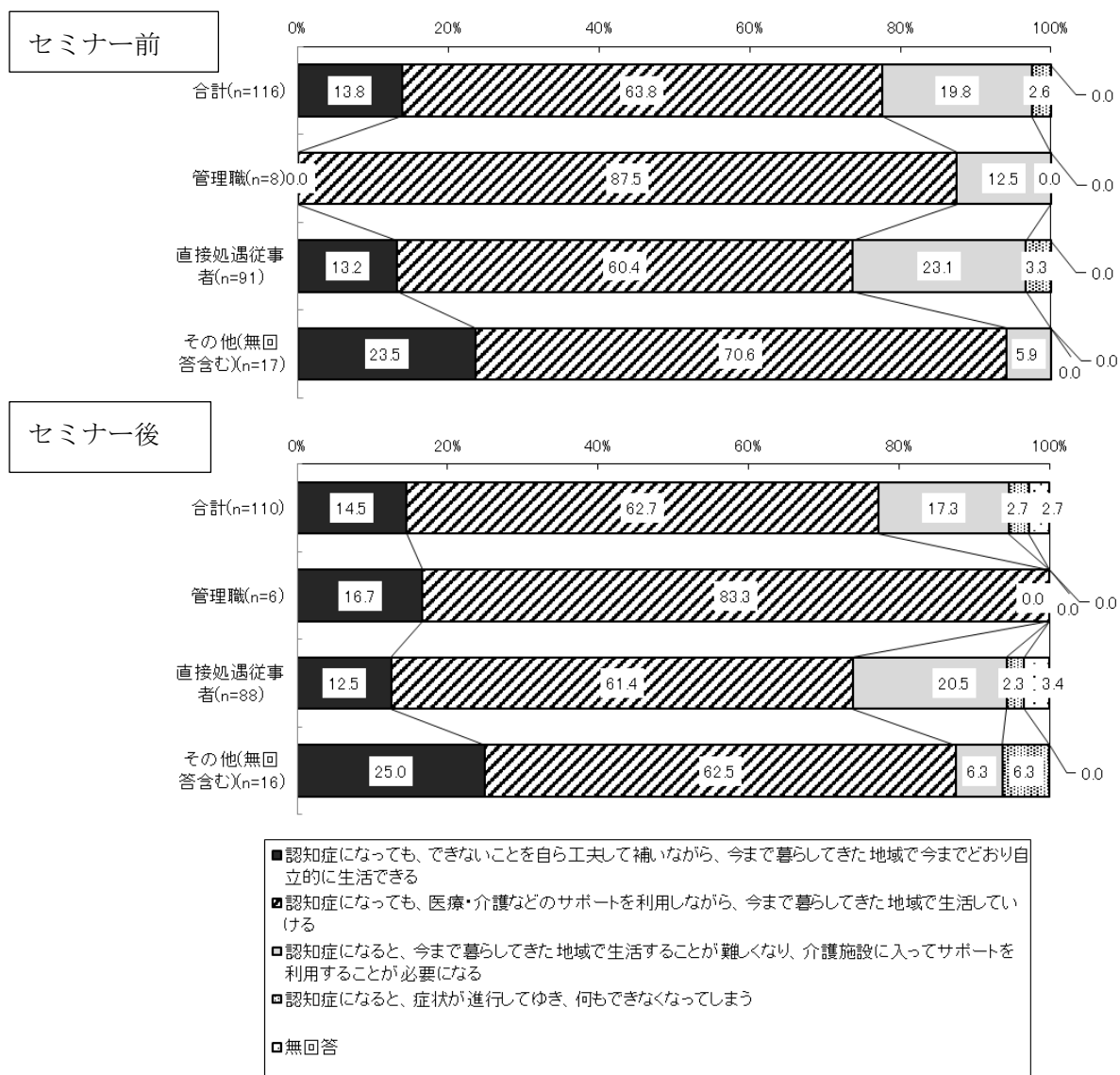


図 30 職種ごとの認知症の人に対するイメージ（単数回答）

## ② 認知症になった場合、どのように暮らしていきたいか（職種別）

認知症になった場合にどのように暮らしていきたいかについて回答者の職種別にみると、その他職種では、「認知症になっても、医療・介護などのサポートを利用しながら、今まで暮らしてきた地域で生活していきたい」がセミナー前後で47.1%から31.3%に減少したのに対し、「認知症になっても、できないことを自ら工夫して補いながら、今まで暮らしてきた地域で今までどおり自立的に生活していきたい」が23.5%から31.3%へと増加していた。

※職種は回答選択肢の①管理職 ②直接処遇従事者 ③事務員 ④その他 ⑤答えないのうち、③～⑤を「その他」としてまとめて示している。

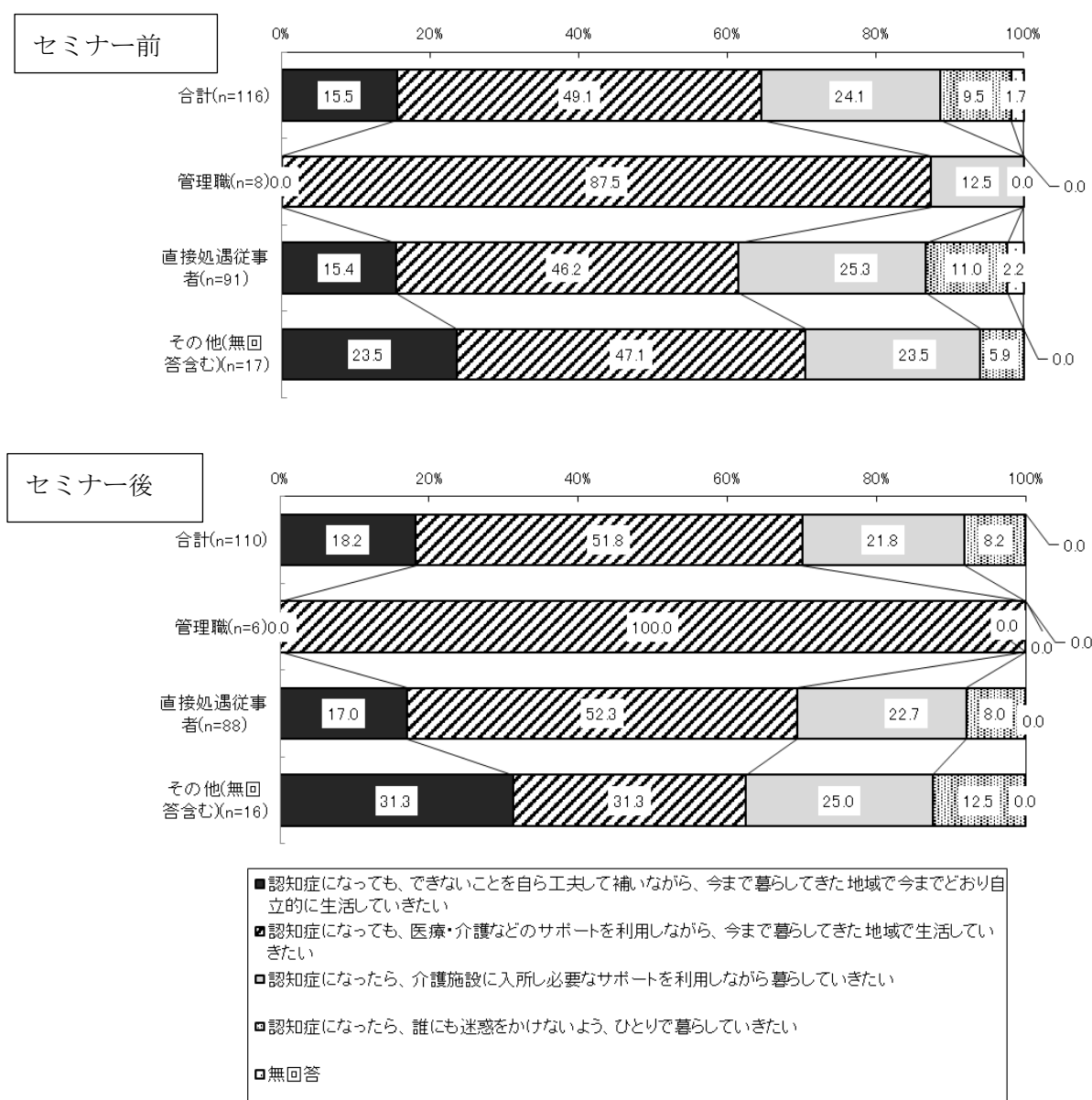


図 31 職種ごとの認知症になった場合の暮らしへの意識（単数回答）

### ③ 認知症の人の就労に対するイメージ（職種別）

認知症の人の就労に対するイメージを回答者の職種別にみると、その他職種では、「認知症になっても、福祉的就労や謝金を伴う奉仕活動などによりこれまでとは違う職場で働き続けることができる」がセミナー前後で41.2%から31.3%に減少したのに対し、「認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポートなどにより、今まで通りの職場で今まで通りの仕事ができる」が5.9%から18.8%へと増加していた。

※職種は回答選択肢の①管理職 ②直接処遇従事者 ③事務員 ④その他 ⑤答えない のうち、③～⑤を「その他」としてまとめて示している。

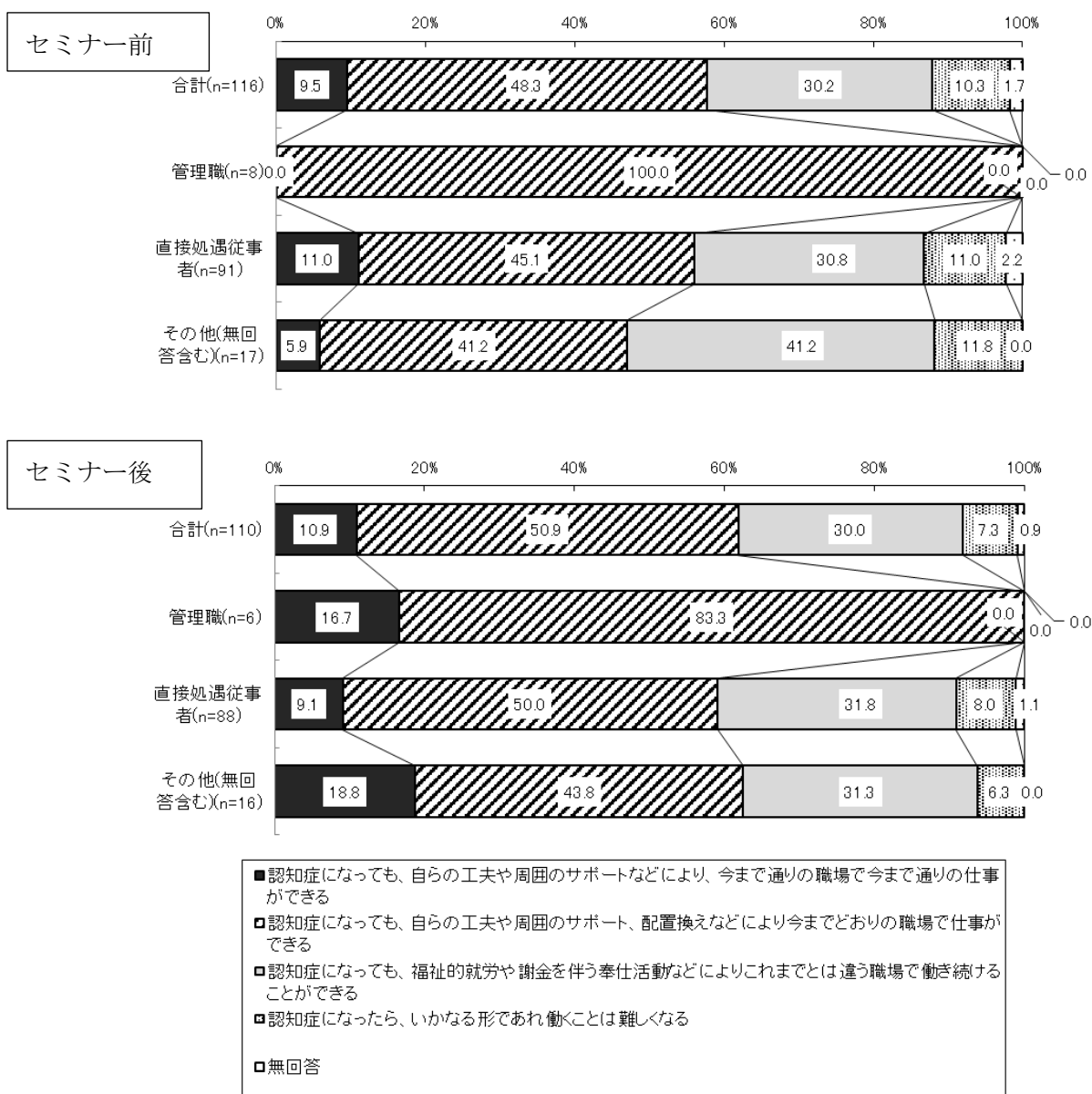


図 32 職種ごとの認知症の就労に対するイメージ（単数回答）



#### ④ 認知症になった場合、どのように働きたいか（職種別）

認知症になった場合にどのように働きたいかについて回答者の職種別にみると、すべての職種において、「認知症になっても、福祉的就労や謝金を伴う奉仕活動などにより別の職場で働きたい」がセミナー前後で減少していたのに対し、「認知症になっても、自らの工夫や周囲のサポート、配置換えなどにより今まで通りの職場で仕事をしたい」がセミナー前後で増加していた。

一方で、その他職種では、「認知症になったら、いかなる形であれ働くことはないだろう」がセミナー前の 23.5 %から 31.3 %へと増加していた。

※職種は回答選択肢の①管理職 ②直接処遇従事者 ③事務員 ④その他 ⑤答えない のうち、③～⑤を「その他」としてまとめて示している。

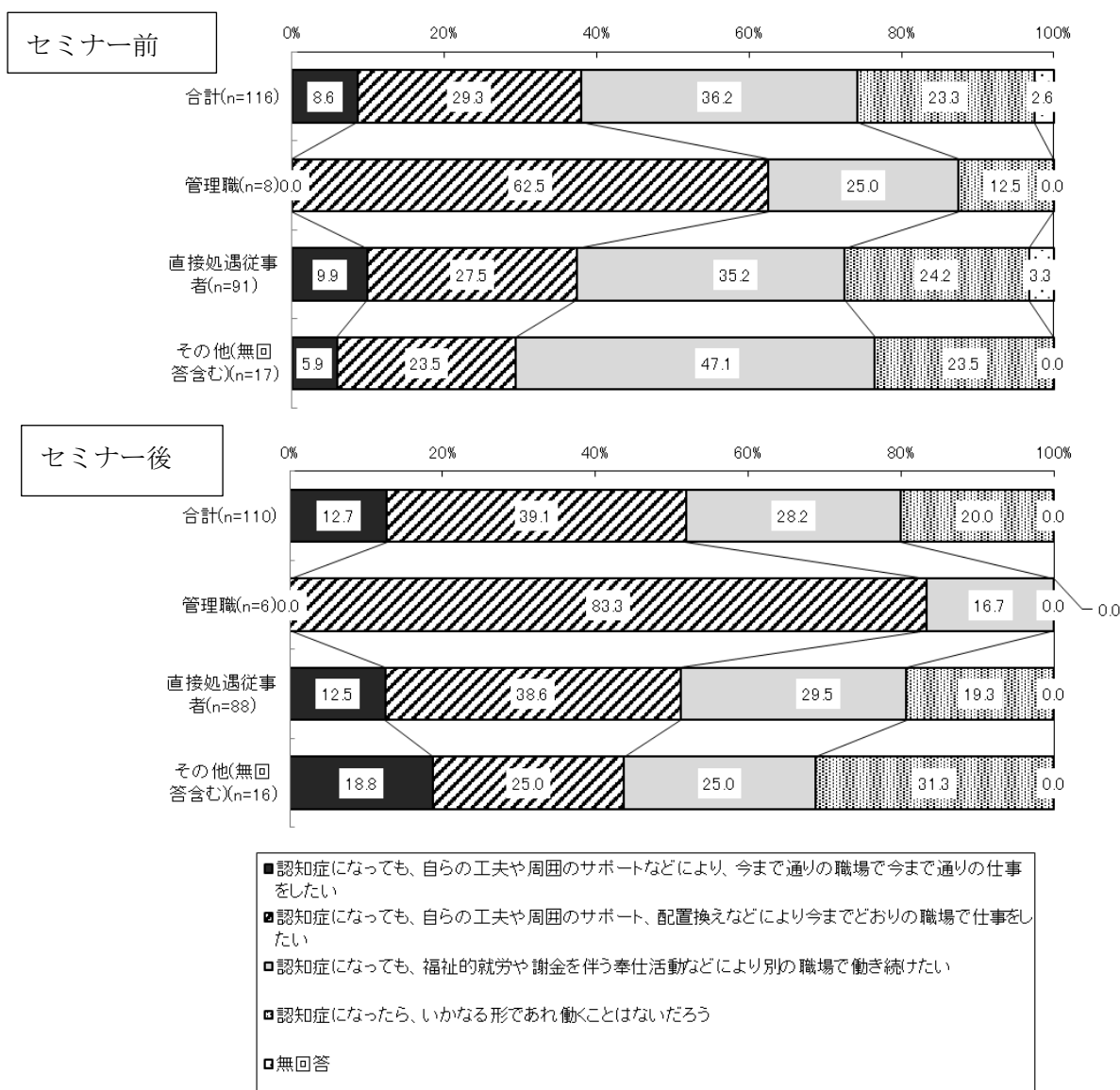


図 33 職種ごとの認知症になった場合の働くことへの意識（単数回答）

#### 4) セミナーに関する感想等

セミナーの感想や、認知症の人と一緒に働くこと、自身が認知症になった際に働くことについて尋ねたところ、主に以下の回答が得られた。

なお、回答内容については、以下の分類で整理した。

1. 認知症の人の就労について
2. 自分が認知症になったら
3. 認知症の人と働くことで得られること
4. 認知症の本人の話を聞いて
5. 必要な制度等
6. もっと知りたいこと
7. その他

表 37 セミナーに関する感想等（自由記述）主な回答

##### ① 認知症の人の就労について

###### ●認知症の本人とのコミュニケーションが大切だと思った

|                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 【管理職】障害者雇用と異なり、進行していく疾患なので、毎日ご本人との振り返りの機会を持つことで、早期に対応できる環境が必要になると感じられました。              |
| みんなで声掛けやコミュニケーションをとって働きやすい環境をつくってあげたいと思います。                                            |
| 若年性認知症の職員に対しても積極的にコミュニケーションをはかり環境作りを整えることなどを大事にして、フォローしながら働きやすい居場所をつくっていく努力をしようと思いました。 |
| 認知症の職員さんがいたならば、できることを一緒に考えてお互い負担を感じないような働き方を探っていきたい。                                   |

###### ●認知症になっても環境次第で働けることがわかった

|                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 【管理職】認知症になっても、工夫、周囲のサポートにより、社会と繋がりながら暮らしていくことができると感じた。と、同時に松広は実践できる体勢が整っていると痛感した研修でした。 |
| 若年性認知症が 4 万人もいることに驚きました。周りの理解とサポートで状況が変わることを知ることができて良かった。                              |
| 認知症になっても、周りのサポートや環境で働くことができると感じました。                                                    |
| 認知症の方と働く場合は、本人の特性を理解しこまめにサポートすることや、みんなで声掛けをしていくことにより、一緒に働いていけるのではないかと思います。             |
| こまめな声掛けやリマインドを行うなどの周囲のサポートが大事であると学ぶことができた。                                             |
| なかなか職場で認知症の方を受け入れることは難しいと思うが、仕事内容の割り振りなどを工夫して行うことによって今までとさほど変わらず一緒に働くことは可能だと考えた。       |

|                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 認知症の人でも他と人のフォローや理解を得ることが大切になると知り、また認知症の症状の状態によって、業務内容の変更や、配置変更も必要だと知りました。認知症になっても自分のできることをやって、働きたいと思いました。                                                     |
| 認知症の人には、他職員のフォローや理解が不可欠だと知りました。また業務内容や配置変換することによって働けることもわかりました。認知症になっても自分はできることをやって働きたいと思いました。                                                                |
| 認知症の人と一緒に働くことは決して不可能ではなく、周囲のサポートによって働くことが可能だと思いました。介護職として認知症の理解を深めたことにより、認知症の人と一緒に働くことになってもサポートできると思います。                                                      |
| 認知症になっても働き続けることができることを知って温かい気持ちになった。                                                                                                                          |
| 認知症の方も、職場の環境を整備することでまだまだ働ける可能性があると思います。                                                                                                                       |
| 認知症に対する理解を周囲の方が理解することが大切なのだと改めて思いました。私は自分の家族に発達障害者がいるのでわかりますが、理解をしていないとその人の行動つまり認知症の方の行動が奇怪に見えてしまい、その結果差別や偏見に繋がるので、周りの方が理解をすることで、居心地の良い環境をつくることができるのかなと思いました。 |
| 病気・障害だからといって仕事ができないわけではなく、周りと協力し合うことで仕事ができるということを学びました。                                                                                                       |
| 周囲の人の、認知症に対する正しい理解とサポートが必要なのだと知りました。周囲に認知症の方がいないと、なかなか深く関わることがないというのが現状なので、これから沢山の方が認知症について知っていける時代になって欲しいと感じました。                                             |

●認知症の人に向き合い、その人の持つ力に目を向ける必要がある

|                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 【管理職】認知症の人だから・・・という見方、捉え方をせず、その人自身のことを良く知り、その人の気持ちに近づいていきたいし、自分のことも知って欲しいと思いました。            |
| 本人のできることを見つけて無理なく働ける環境が欲しいと思います。                                                            |
| 認知症になっても、本人の持つ能力を発揮できる環境をつくっていけるように、できればいいと思います。                                            |
| 認知症というか、誰もがその人らしく生きる権利はあり、仕事もその人にあった形で行うのが最善だと考えるため、認知症の方というのを特別視することなく、その人と向き合うことが大切だと考える。 |
| 能力や知識技術を把握してできる仕事を探し見つけて、充実した業務ができるように、地域社会に貢献できる場を作り続けることが大切だと思います。                        |

●認知症の人が働くことは、難しいと感じた

認知症の方と働くことは周りの理解がかなり必要で、一緒に働けるのが理想ですが、かなり周りの人の理解と協力が必要になると感じました。

今までの経験やスキルがあり学べる点が多いと思うが、認知症は波があり、難しいと思います。

認知症の方と働くことについて、認知症の度合いにもよりますが、一緒に働けたらと思いますが、就労となるとやはり厳しくなるかと。福祉的な考えの方がうまくいくような気がしました。

●自分ごとだと感じた

明日は我が身と思いながら受講しました。

② 自分が認知症になったら

●働きたい・働けると思う

【管理職】研修を受けて、認知症になっても仕事はできると感じた。ただ実際自分が認知症になったときに、気持ちの落ち込みや、周囲に迷惑がかかるのではないかとこの気持ちの葛藤は出てくるのではないかと。背中を押して下さる方や、職場の理解や環境も大きく作用すると思います。理解して下さる職員が多ければ多いほど働きやすいと思いました。

自分が認知症になっても、どのような形であれ周りのサポートを受けながら自分らしく働きたいと思った。

認知症になっても、自身のできることを活かしながらできるだけ地域の中で生活していきたいと感じました。ともに働くということになると、現在の職場環境の改善や見直しが必要となると感じます。ただ、これは職場環境の整理を行うことにより、障害の有無にかかわらず、誰にとっても働きやすい職場になるのだと実感しました。

不安になることがあると思いますが、自分らしい働き方や暮らし方ができたらいいなと思います。

自分が認知症になっても、社会に貢献したく、まわりのサポートを受けながらも働きたいと感じます。

認知症になったとしても、自分が好きな仕事は続けていけるならば続けたいと感じた。周りのサポートが必要不可欠とセミナーを受けて改めて感じられた。

今の慣れた職場でできることをさせていただき、皆さんの理解のもと働きたいと思う。

自分が認知症になったら、認知症を理解していただき、仕事をさせていただきたいです。また、広い心を持って接したいです。

認知症の人でも他と人のフォローや理解を得ることが大切になると知り、また認知症の症状の状態によって、業務内容の変更や、配置変更も必要だと知りました。認知症になっても自分のことをやって、働きたいと思いました。

●働かない・働けないと思う

|                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 認知症になったら恥ずかしいとか、迷惑をかけたらいけない。と思っていたので働くことなんて絶対に無理！と、ずっと思っていました。今回研修を受けて、認知症になっても認知症と向き合いながら、その人がその人らしく得意なことを活かしながら働けることは希望がもてると感じました。もしも自分が認知症になったら、今の職場で働くことはできないと感じています。が、得意なことや自分が自分らしくいられるところがあるなら認知症になっても何かに関われば良いな、と思いました。 |
| 自分が認知症になったら、誰にも迷惑をかけたくないですし、働きたくないと個人的には思いました。                                                                                                                                                                                  |
| 認知症になった後に働くことについてはやはり不安があります。それまでの職場ではサポートがあっても働き続けることはできないと思います。家族に迷惑かけないように生活していくことを優先したいです。                                                                                                                                  |
| 自分が認知症になった場合は「人に迷惑をかけたくない」という思いから働くことはしないと思うが、同じ職場で認知症の人が働いていた場合はなるべく、サポートしていきたいと思う。                                                                                                                                            |
| 認知症になったら家で過ごしたい。                                                                                                                                                                                                                |
| 私は、同僚に迷惑をかけたくないので退職を考えます。                                                                                                                                                                                                       |
| 自身が働くことについては、人に迷惑をかけるなら、働かない方がいい考えです。（個人的なこと）                                                                                                                                                                                   |
| もし自分が認知症になったら働くことまで考えないだろうと考えます。                                                                                                                                                                                                |
| 認知症が年齢とともに進行していくものであるから、不安、怖さという思いが募る。それに自分以外の人に迷惑をかけると思うと、とても前向きに考えることは難しい。認知症の人と働くということについては、自分ができる限り協力、理解し受け入れていけたらいいと思う。                                                                                                    |
| 現実として働き続けるには周囲の環境と当事者（自分）の状態によるところが大きく、まだまだ難しい問題だと思います。それでも認知症を含め多くの人に居場所のある社会になればいいと思います。                                                                                                                                      |

●わからない・どちらでもない

|                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 自分が認知症になった場合でも働きたいと思っているのかわからないが、今回のセミナーを見て認知症になったとしても本人に働きたいという意思があることに、認知症であろうとなかろうとその点は変わらないのかなと思いました。                                                  |
| 自分が認知症になった場合、仕事を辞めてゆっくり過ごしたいと考えていました。しかし、実際働かれている方のお話など聴かせていただいて、働くことが生活の一部であったので働き続けようと思ったということから、自分もそのように思うかもしれないので、その時の思いを大切にして今は認知症についてより学んでいこうと思いました。 |
| できるなら、社会と関わりは持ち続けたいと思います。仕事ではなくボランティア活動をしたいと思う。                                                                                                            |
| 自分が認知症になってしまったら今まで通りの仕事をしたいと思いながらも、他人に迷惑をかけてはいけないと思い、今まで通りの職場に戻るのは躊躇うと思います。                                                                                |
| 人生楽しく認知症になっても過ごせたらいい。                                                                                                                                      |
| 認知症の症状により異なるので、はっきりしたことは言えない。                                                                                                                              |

### ③ 認知症の人と働くことで得られること

認知症の人と一緒に働くことは、実際に働いてみないとどうなのかは、わからない自分がいます。でもできることからしていく、自信をつけて仕事ができるように、周りもサポートしていくことがお互いの成長に繋がることを学びました。マイナス面もプラス面もあると思いますが、お互い歩み寄り、補っていければ、私自身も含め働きやすい環境になっていればいいというのが理想です。

認知症の人と働くことで学びがあることが色々ある気がする。

認知症に関わらず、様々な価値観の人間理解に努めるためにもこうした強みとして考えることが大切だと感じた。

### ④ 認知症の本人の話を聞いて

認知症になっても、サポートを受けながら、この松広で働かれる人がいることが、素晴らしいと思う。セミナーを受け、普通通りに働きたいという、バイタリティはすごく尊敬します。

実際に認知症の方のお話が具体的に聞けて良かったと思います。すべての人が平和に暮らす世の中になっていけたら良いと思います。

### ⑤ 必要な制度等

お互い遠慮せず何でも相談できるように、コンシェルジュ的な専門職の第三者がいてくれると気持ち良く働けると思う

### ⑥ もっと知りたいこと

【管理職】もう少し現実に失敗したことなど具体的に話して欲しかった。

認知症になっても福祉的就労など、奉仕活動などにより、これまでとは違う、職場で働けることで、自身に繋がったりするが、実際受け入れてくれる会社があるのか…。あったとしてもどのように支援されるのか、わからない部分が沢山あったが、受け入れ体制が整っている会社では、環境を整えてあったり、マニュアルがあったり働き続けることができる支援をされているのがよくわかりました。

### ⑦ その他

認知症の方々だけでなく、様々な障害を抱える方々が気軽に共生できる社会になって欲しい。

今は仕事で利用者と接して色々なことを一緒にしていきたいと思っています。

できることがあれば一緒に働きたいです。

## 5. ヒアリング調査結果①（フレスタ）

### （1）背景について

フレスタの従業員は、認知症の人（疑い含む）と働いた経験のない人がほとんどであった。店舗の来客の中に認知症ではないかと思われる人がいたが、特に対応に困ったことはなく、あまり認知症の人について意識した経験がない人が多かった。

一方、フレスタでは多様な人が働ける職場づくりが進んでおり、障がい者と一緒の店舗で働いた経験を持つ人は多かった。その他、育児や介護との両立支援も行っているためか、自身の事情をカミングアウトしやすい職場であると話す人もいた。

### （2）セミナー前後の考えについて

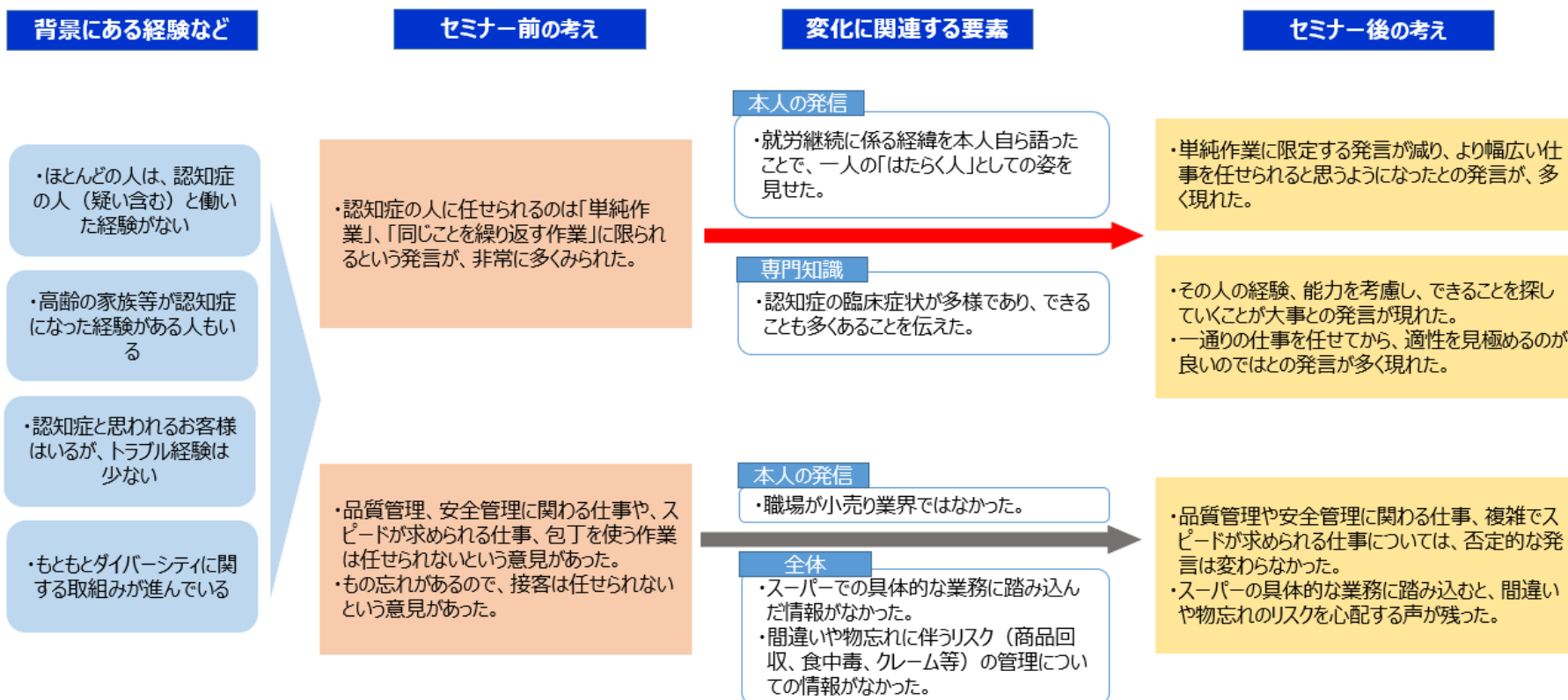
#### 1) 認知症の人に任せる仕事について

表 38 認知症の人に任せる仕事（フレスタ）

|       |                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| セミナー前 | 認知症の人に任せる仕事は単純作業や、同じことを繰り返す作業に限定されると話す人が非常に多かった。また、特に品質管理や安全管理に関わる仕事、複雑かつスピードが求められる仕事、来客者から聞いたことを上司等に伝達する場面が多い接客業務については、特にリスクを感じるとの発言があった。                                                                                                                |
| セミナー後 | 仕事の内容より、本人の経験や能力を重視する発言が増えた。一通りの仕事を任せて様子を見ることで、適性を確認するとの発言が多く現れた。<br>一方、具体的な業務を挙げて難しいとする発言（品質管理や安全管理に関わる仕事、複雑でスピードが求められる仕事）については、セミナー前と考えが変わらなかった。                                                                                                        |
| 変化要因  | 認知症の本人から、就労継続に係る経緯や周囲とのコミュニケーションについて発信したことで、認知症の人のイメージが変わったと話す従業員が多くいた。また、専門家から、認知症の臨床症状が多様であり、できることも多くあるという知識を提供したことで、他の認知症の人と同様に、経験や能力を活かせること伝えられたと考えられる。<br>一方、小売り業界とは異なる職場で働く本人の発信であったこと、また、スーパーマーケットの具体的な業務に踏み込んだノウハウ提供がなかったことから、不安解消には至らなかったと考えられる。 |

## フレスタ全体分析① 認知症の人と働くことについてのおもい

### 【認知症の人に任せる仕事について】



1

図 34 フレスタ全体分析① 認知症の人に任せる仕事



## 1) 周囲の職員の関わりについて

表39 周囲の職員の関わり（フレスタ）

|       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| セミナー前 | <p>認知症の人が働くにはサポートが必要であり、その負担感が心配との意見が多かった。</p> <p>また、認知症の人と働くことについて周囲の職員から不満が出た場合には、状況をヒアリングし、認知症の人と対話するとの発言が多かったが、中には「協議した上で、認知症の人を配置転換する」との発言もあった。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| セミナー後 | <p>認知症の人と働く際にはサポートが必要とする発言は増えたが、負担を感じるというより、認知症の人と話し合い、協力しながら働くことを前向きにとらえる発言が増えた。</p> <p>また、周囲の職員から不満が出た場合の対応として、対話を重視する発言が増え、不満を持った職員に理解を求めるとの発言が非常に増えた。特に「いつ自分が認知症になり、同じ立場になるか分からない」等と、認知症を自分事として捉えるよう促したいとの発言も現れた。</p>                                                                                                                                                                                                                        |
| 変化要因  | <p>認知症の本人から、周囲とコミュニケーションを取り、試行錯誤しながら職場環境を整えていったことを伝えたことで、<u>義務感で認知症の人をフォローするのではなく、互いに気持ちよく働くために協力し合うことの必要性が伝わった</u>と考えられる。また、専門家から、臨床的症状と職場への影響、就労継続に必要なポイント等を伝えたことで、「負担になりそう」と漠然と捉えていたサポート内容が、<u>ある程度明確化した</u>ことも影響していると考えられる。</p> <p>フレスタではもともとダイバーシティに力を入れていたこともあり、周囲の職員から不満が出た場合の対応は、まず「対話」とする発言がもともと多かった。セミナーで改めて会社の理念を確認したことで、その傾向が強まったと考えられる。また、認知症を自分事として捉える発言が現れた背景には、<u>セミナーで発信した認知症の本人が現役世代で、フレスタで働く職員とも年齢が近い</u>ことが影響していると考えられる。</p> |

## フレスタ全体分析① 認知症の人と働くことについてのおもい

### 【周囲の職員の関わりについて】

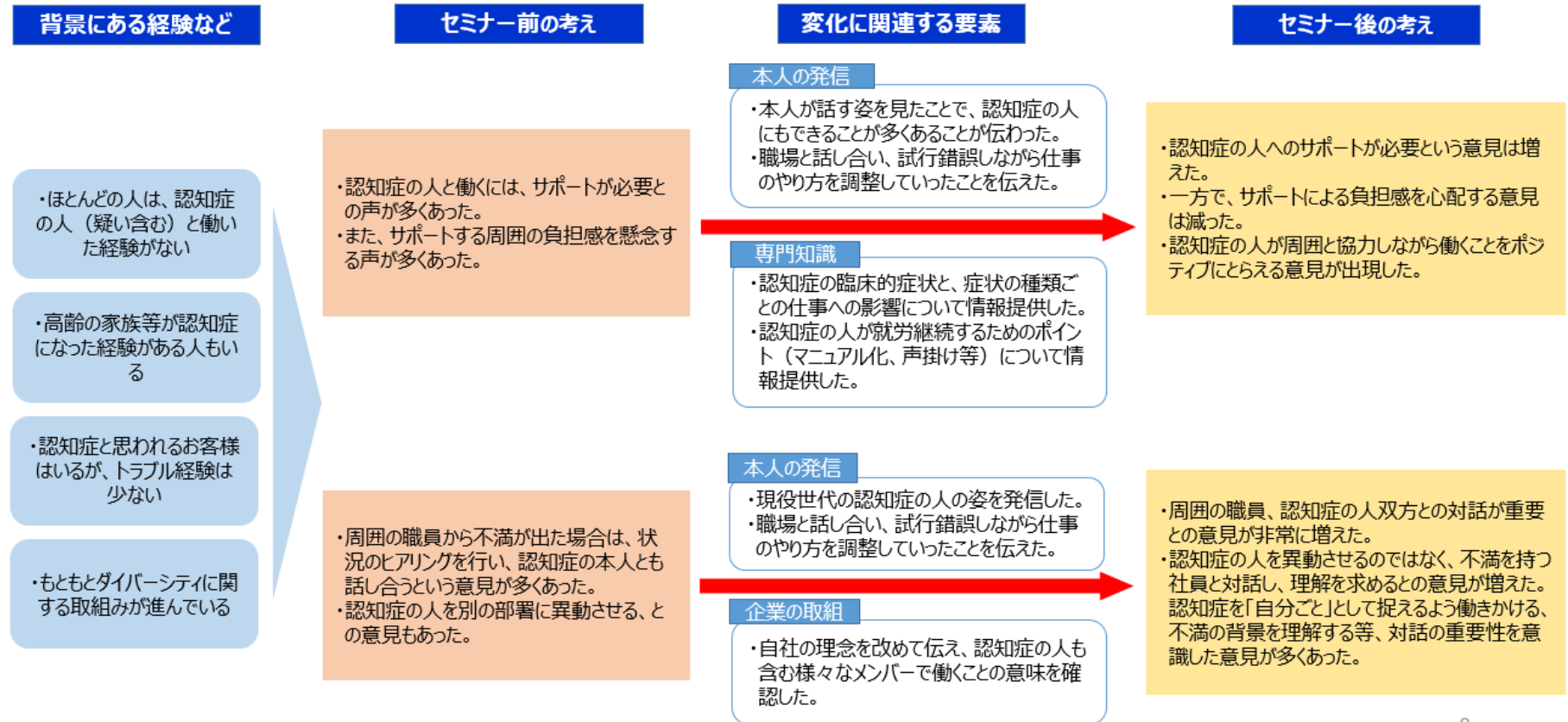


図 35 フレスタ全体分析① 周囲の職員の関わり

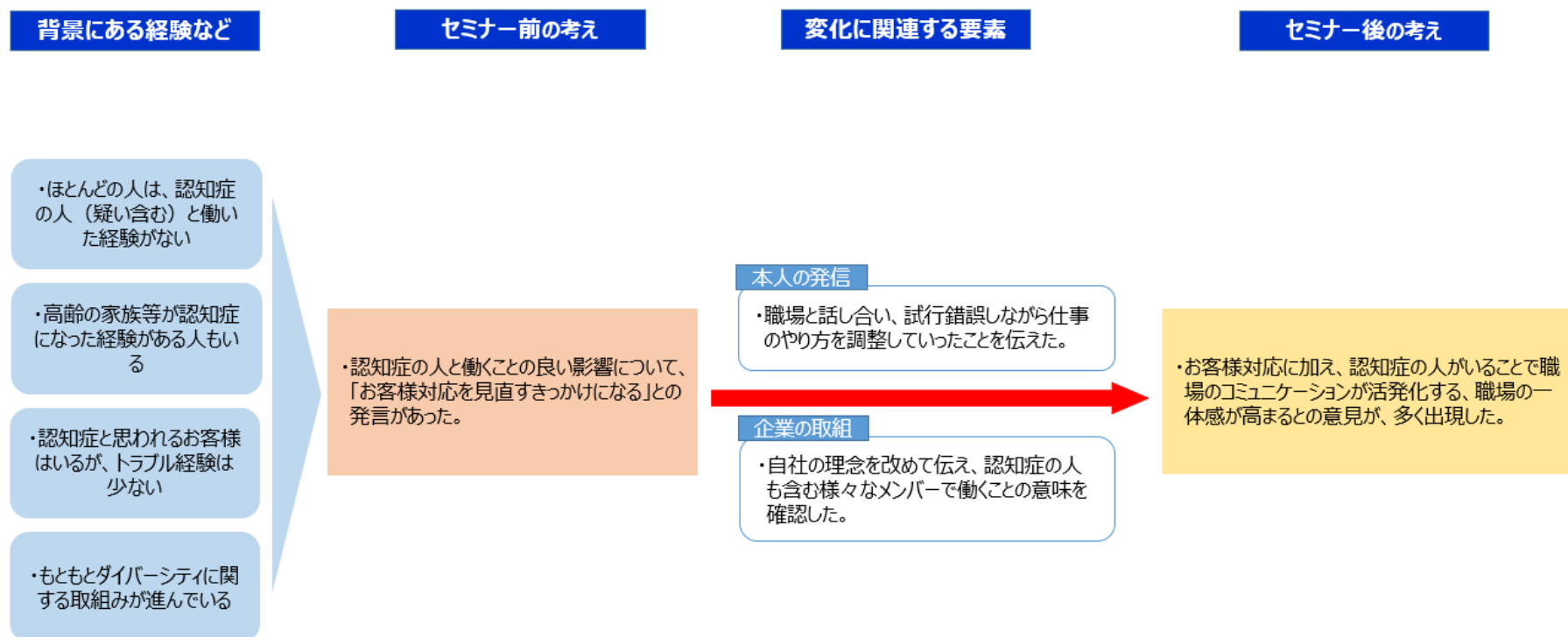
## 2) 認知症の人と働くことによる影響について

表40 認知症の人と働くことによる影響（フレスタ）

|       |                                                                                                                                                                                                                 |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| セミナー前 | 認知症の人と一緒に働くことにより、高齢者や認知症のお客様への対応を見直すきっかけになる等、来店客とのコミュニケーションに着目した発言があった。                                                                                                                                         |
| セミナー後 | 来店客とのコミュニケーションに加え、職場内のコミュニケーション向上や、職場の一体感を挙げる発言が現れた。                                                                                                                                                            |
| 変化要因  | <p>認知症の本人から、周囲とコミュニケーションを取り、試行錯誤しながら職場環境を整えていったことや、認知症になってから周囲とのコミュニケーションが増えたことを伝えたことで、<u>職場内のコミュニケーションにも注目が集まった</u>と考えられる。</p> <p>また、セミナーで改めて、<u>会社の理念として、多様なメンバーで働くことに重きを置いている</u>ことを確認したことも影響していると考えられる。</p> |

## フレスタ全体分析① 認知症の人と働くことについてのおもい

### 【認知症の人と働くことの職場への影響】



3

図 36 フレスタ全体分析① 認知症の人と働くことの職場への影響

### 3) 自身が認知症になった場合の周囲へのカミングアウトについて

表 41 自身が認知症になった場合の周囲へのカミングアウト（フレスタ）

|       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| セミナー前 | <p>カミングアウトに前向きではないが、周囲の協力を得るためにはカミングアウトせざるを得ないとの発言があった。周囲の目が気になるため、できればカミングアウトしたくないとの発言もあった。</p> <p>カミングアウトする範囲については、業務上関わる人にはすべてカミングアウトするという発言があった一方で、上司や人事部に限定したいという発言もあった。たとえ同じ店舗内であっても、業務上の関わりが少ない部門にカミングアウトすべきかは要検討との発言もあった。</p>                                                                                    |
| セミナー後 | <p>カミングアウトすることで周囲の協力を得られ、お互い気持ちよく働ける等、カミングアウトを前向きに捉える発言が現れた。一方で、カミングアウトの重要性を理解しつつも、やはり周囲の目が気になるのでカミングアウトしたくないとの発言は変わらずあった。</p> <p>また、管理職については、カミングアウトすることで部下に不安を与えるのではないかと懸念する発言が現れた。</p> <p>カミングアウトする範囲については、上司や人事部に限定したいという発言はなくなり、業務上関わる人には広くカミングアウトしたいとの発言が増えた。一方で、業務上の関わりが少ない部門へのカミングアウトについて慎重な姿勢を示す発言は変わらなかった。</p> |
| 変化要因  | <p>認知症の本人から、周囲とコミュニケーションを取り、試行錯誤しながら職場環境を整えていったことや、認知症になってから周囲とのコミュニケーションが増えたことを伝えたことで、<u>カミングアウトをきっかけに周囲と協力関係が生まれるというポジティブなイメージが生じた</u>と考えられる。</p> <p>一方で、認知症の症状が具体的にどう仕事に影響するかについての知識を提供したことで、特に管理職では、<u>自分が認知症になった場合のイメージが明確化し、周囲との関係性の変化に対する不安が増す</u>という、逆方向の変化も生じた可能性がある。</p>                                       |

## フレスタ全体分析② 自身が認知症になった場合の就労に対するおもしろい変化

### 【自身が認知症になった場合の周囲へのカミングアウトについて】

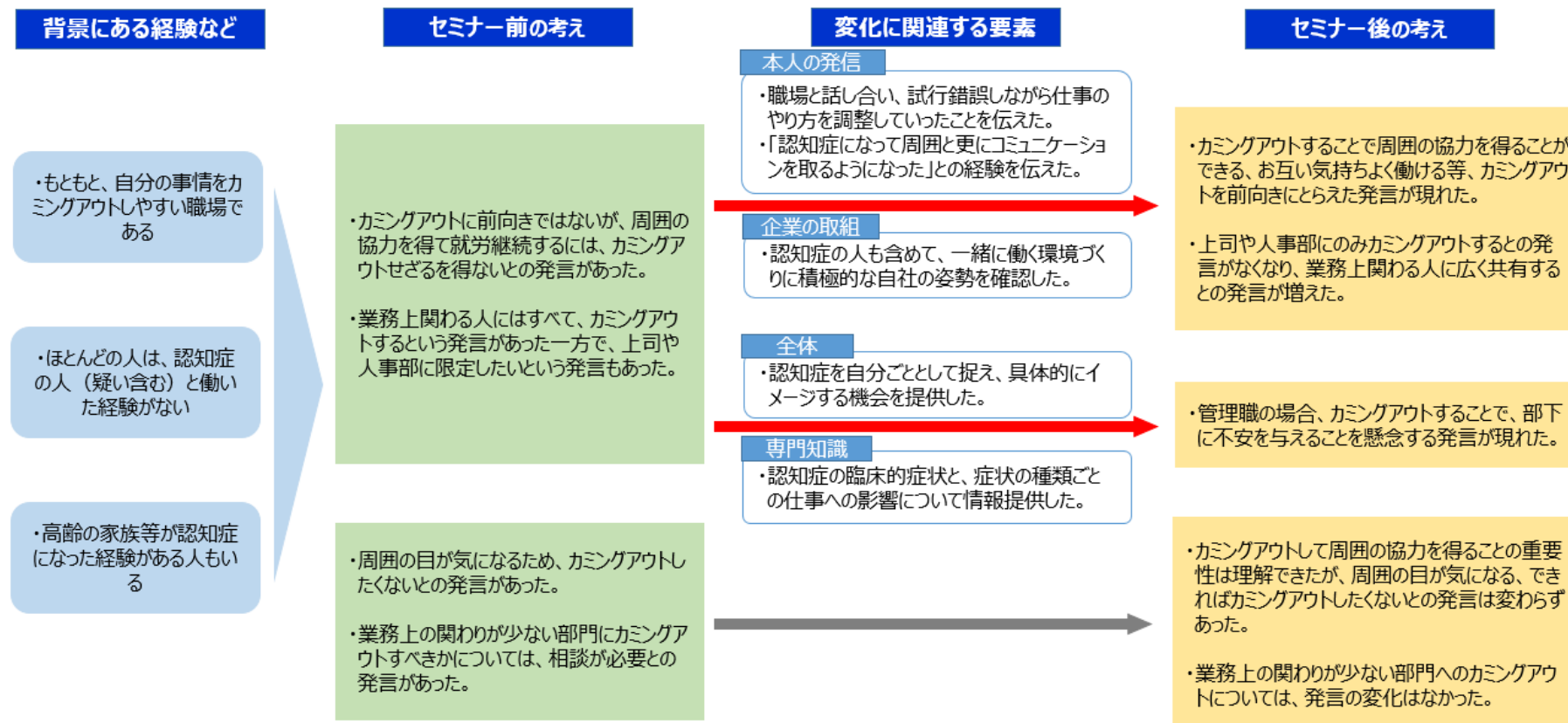


図 37 フレスタ全体分析② 自身が認知症になった場合の周囲へのカミングアウト

#### 4) 自身が認知症になった場合の就労継続について

表 42 自身が認知症になった場合の就労継続（フレスタ）

|       |                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| セミナー前 | <p>就労継続したいとの発言が多いものの、周囲に迷惑を掛けたくないので、配置転換や店舗異動を考えると内容が多かった。特に管理職では配置転換を望む傾向が強かった。また、認知症になったら働かないという発言もあった。</p> <p>就労継続にあたり、周囲への迷惑を気にする発言や、周囲の理解やフォローが必要との発言があった。</p>                                                                                                       |
| セミナー後 | <p>就労継続を望む発言は変わらず多くあったが、「通勤で車が使えなくなる」との具体的な理由を挙げ、転職したいとの発言に変化したケースもあった。一方で、管理職を続けることは困難との発言は減った。</p> <p>また、セミナー前には認知症になったら働かないと発言していた人は、セミナー後には就労継続にやや意欲を示すようになった。ただし、周囲への迷惑を気にする姿勢は変化しなかった。</p> <p>周囲への迷惑を気にする発言や、周囲の理解やフォローが必要との発言が増え、特に管理職では部下の負担が増すことを懸念する発言があった。</p> |
| 変化要因  | <p>認知症の人と接する機会の少ない職場ということもあり、認知症の人に「働く」という選択肢があることを考えたことがない人が大半であったと考えられる。本人の発信を通じて、<u>周囲のフォローと理解があれば働けるとの認識が生まれた一方で、自分が認知症になった場合を具体的に想像したことで、フォローしてくれる周囲に迷惑をかけるのではという不安も増した可能性がある。</u></p>                                                                               |

## フレスタ全体分析② 自身が認知症になった場合の就労に対するおもしろい変化

### 【自身が認知症になった場合の就労継続について】

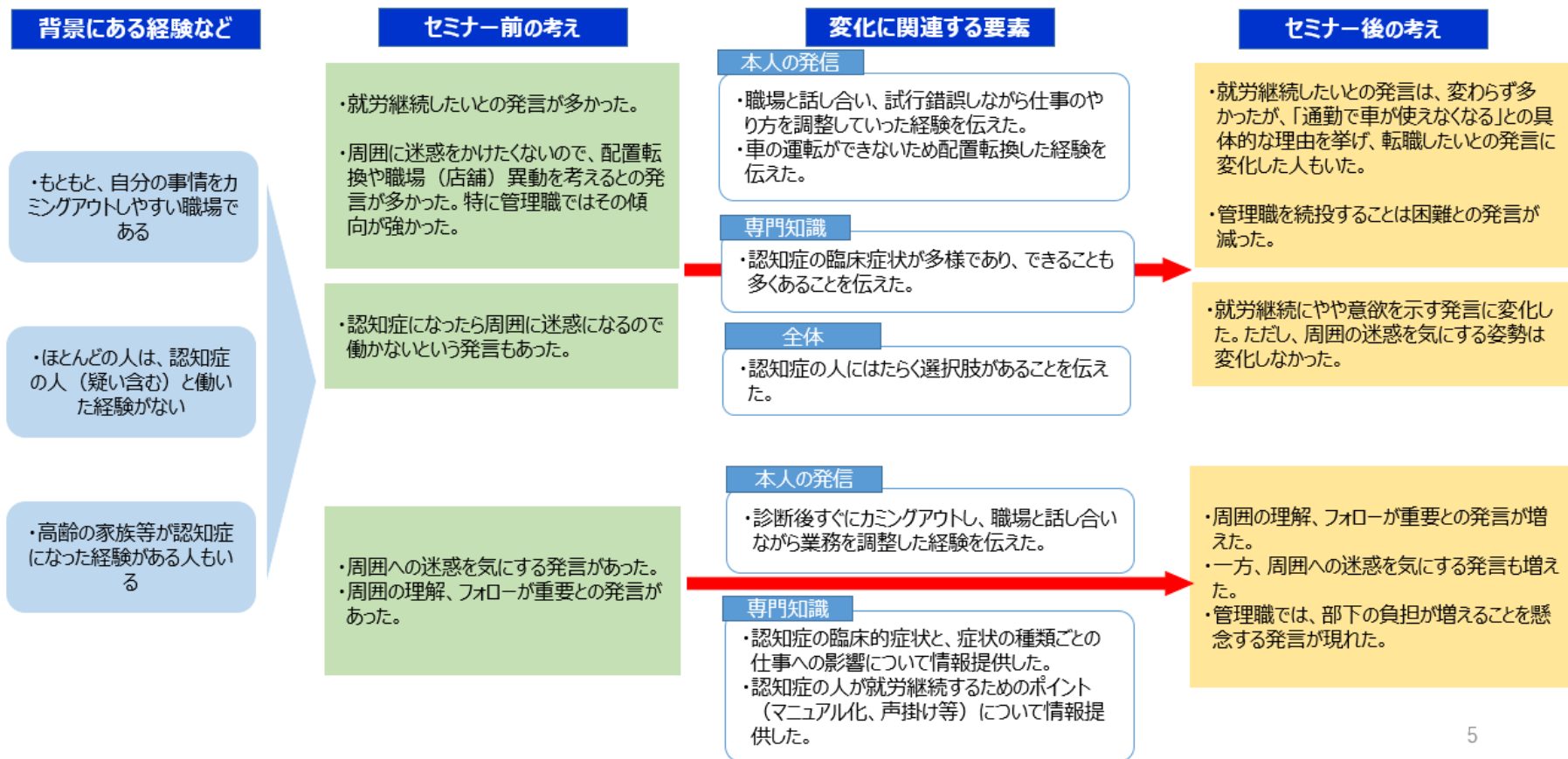


図 38 フレスタ全体分析② 自身が認知症になった場合の就労継続



### **(3) さらに知りたい情報について**

セミナー後に、さらに知りたい内容をたずねたところ、主に以下の点が挙げられた。

- ・ 業種や職場環境が自社と近い就労事例について知りたい。
- ・ 業種や職場環境の違いがあってもまねできる事例を知りたい。
- ・ 今回紹介された人とは異なる経過を辿った複数人の認知症の人の事例を知りたい。

## 6. ヒアリング調査結果②（松広）

### （1）背景について

認知症の本人（I氏）が働く事業所以外の職員は、認知症の人と同僚として働いたことがなく、I氏の仕事について知らない人が非常に多かった。一方で、松広では障がい者雇用も進めていることから、障がい者と一緒に働いた経験のある職員は非常に多かった。

介護事業所で認知症の人と接したことで、認知症の人への考え方が変わったという経験を持つ人が複数いた。普段から認知症の人と接していることから、症状やその進行について理解している人が非常に多かった。

### （2）セミナー前後の考えについて

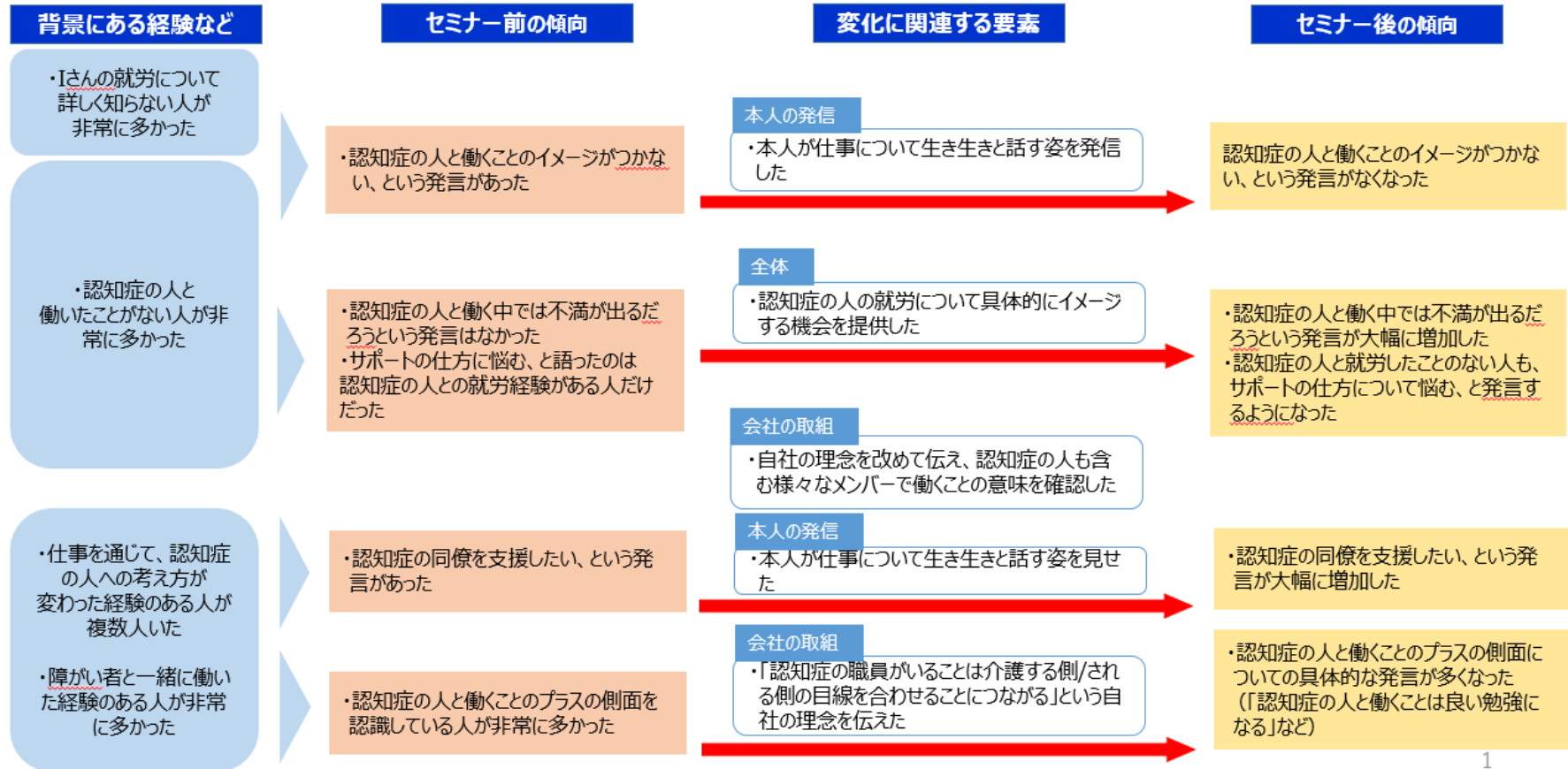
#### 1) 認知症の人の就労に対するイメージ

表 43 認知症の人の就労に対するイメージ（松広）

|       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| セミナー前 | <p>認知症の人と働くことのイメージがつかないという発言があった。サポートの仕方について悩むといった発言も、実際にI氏と一緒に働いている職員のみであった。</p> <p>一方で、認知症の人と働くことで職場に良い影響があるとする発言は非常に多くみられ、認知症の人が同僚であれば支援したいとの発言もあった。</p>                                                                                                                                                                                                                                    |
| セミナー後 | <p>認知症の人と働くことのイメージがつかないという発言がなくなった一方で、一緒に働くと周囲から不満が出るだろうとの発言は大幅に増えた。I氏と一緒に働いたことがない職員からも、サポートの仕方に悩むとの発言が出るようになった。</p> <p>一方、認知症の人と働くことで職場に良い影響があるとする発言は増え、内容も具体化した。また、認知症の人が同僚であればサポートしたいとの発言も大幅に増加した。</p>                                                                                                                                                                                      |
| 変化要因  | <p>同じ会社で働く認知症の本人から発信したことで、<u>認知症の人が働く姿を具体的にイメージできるようになった</u>と考えられる。<u>本人の能力や人柄が伝わったこと</u>、また、会社の理念として、多様な職員が協力し合って働くことの意義を伝えたことで、<u>積極的にサポートしたいとの意識が生じた</u>と考えられる。</p> <p>また、認知症の職員がいることで介護する側／される側の目線を合わせることに繋がるとの会社の認識を伝えたことが、職場への影響についての考えに影響したと考えられる。</p> <p>一方で、不満が出ることへの懸念や、サポートの難しさを挙げる発言がセミナー前より増えており、セミナーをきっかけに<u>自身の職場で具体的にどう工夫すればよいか想像したことで、かえって難しさを感じる</u>という逆の効果をもたらした可能性もある。</p> |

松広全体分析① 認知症の人と働くことについてのおもい

【認知症の人の就労に対するイメージ】



1

図 39 松広全体分析① 認知症の人の就労に対するイメージ

## 2) 認知症の人の働き方と環境整備について

表 44 認知症の人の働き方と環境整備（松広）

|       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| セミナー前 | <p>認知症の人が働く場合は、パートタイムで勤務してほしいとの発言が非常に多かった。本人の意向や、様子を見て対応を決めるとの発言は少なかった。</p> <p>一方で、本人が能力を発揮できる環境や体制づくり、本人の個性や得意なことを活かした働き方が大事との発言もあった。</p>                                                                                                                                                                                   |
| セミナー後 | <p>パートタイムで勤務してほしいとの発言は大幅に減り、本人の意向を尊重する、様子を見て対応を決めるとの発言が大幅に増えた。</p> <p>また、本人が能力を発揮できる環境や体制づくり、本人の個性や得意なことを活かした働き方が大事との発言が増えた。</p>                                                                                                                                                                                             |
| 変化要因  | <p>I 氏の就労の経過として、フルタイム勤務で働き始めたこと、症状の進行や、本人の個性に合わせて業務内容や配置を調整していることを共有したこと、また、専門知識として認知症の症状の多様性、就労における具体的な工夫について伝えたことで、<u>「認知症の人であればパートタイム」という漠然としたイメージから、本人に合った働き方へと意識が変化</u>したと考えられる。</p> <p>また、会社の理念として、認知症の人と働くにあたり、業務内容を整理し、職場環境を整備することで、誰にとっても働きやすい職場づくりに繋がるとの認識を共有したことも、<u>環境整備や体制づくりを前向きに捉える発言の増加</u>につながったと考えられる。</p> |

松広全体分析① 認知症の人と働くことについてのおもい  
【認知症の人の働き方と環境整備について】



図 40 松広全体分析① 認知症の人の働き方と環境整備

### 3) 認知症の人が働くための工夫について

表 45 認知症の人が働くための工夫（松広）

|       |                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| セミナー前 | <p>認知症であることを職場で共有することが重要との発言が非常に多い一方で、入職前に情報共有することについては言及が少なかった、</p> <p>また、認知症の人に直接介助は難しいとの発言が非常に多かった。</p>                                                                                                                                    |
| セミナー後 | <p>認知症であることの情報共有を重視する発言が増加し、入職前に本人についての情報を職場で共有することを重視する発言も大幅に増加した。</p> <p>また、認知症の人でも工夫すれば直接介助を任せられるとの発言が大幅に増え、I 氏と一緒に働いたことがない職員でも、業務を行う上での具体的な工夫（業務の見える化、複数人での業務実施等）への言及が増えた。</p> <p>また、事業所間で、I 氏のような就労事例や、働く上での工夫を共有することが大切との発言が大幅に増えた。</p> |
| 変化要因  | <p>I 氏の就労について会社全体で共有したのは、今回のセミナーが初めてであった。就労事例や工夫についての、事業所間での情報共有が大切との発言が増えたことは、<u>認知症の人が直接介助も担っていることや、それを可能にするための様々な工夫が、新鮮な情報として好意的に受け止められたこと</u>の表れであると考えられる。</p>                                                                            |

## 松広全体分析① 認知症の人と働くことについてのおもい

### 【認知症の人が働くための工夫について】



図 41 松広全体分析① 認知症の人が働くための工夫

#### 4) 自身が認知症になった場合のカミングアウト、就労継続について

表 46 自身が認知症になった場合のカミングアウト、就労継続（松広）

|       |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| セミナー前 | <p>認知症になった場合のカミングアウトについては、全員に報告するとの発言が多かった。一方で、カミングアウトに対する葛藤を示す発言もあった。</p> <p>いまの職場で就労継続したいとの発言が非常に多かった一方で、現実的には、利用者の命にかかわる介護現場の厳しさを挙げ、転職を検討するとの発言も非常に多かった。また、介護業界は離れても、何らかの形で働き続けたいとの発言もあった。</p>                                                                                    |
| セミナー後 | <p>全員にカミングアウトするとの発言が減少した。カミングアウトに対して葛藤があるとの発言も増加した。</p> <p>また、今の職場で就労継続したいとの発言が減り、転職を検討する、介護業界でなくても何らかの形で働き続けたいとの発言が増加した。</p>                                                                                                                                                        |
| 変化要因  | <p>利用者の命を預かる介護現場の厳しさから、認知症になってから、自身が働きつづけることには抵抗感を示す人が多かった。</p> <p>セミナーが認知症になってから働くことについて具体的に想像するきっかけとなり、自身や周囲の環境を振り返ってカミングアウトについて考えたことで、かえってカミングアウトに対する葛藤が生まれたと考えられる。</p> <p>また、認知症の本人の発信として、診断を受けた後に異業種から転職してきた経緯を説明し、異業種でも本人が生き生きと働く姿を伝えたことで、介護の現場以外で働く選択肢を意識する傾向が強まった可能性がある。</p> |



## 松広全体分析② 自身が認知症になった場合の就労に対するおもしろい変化

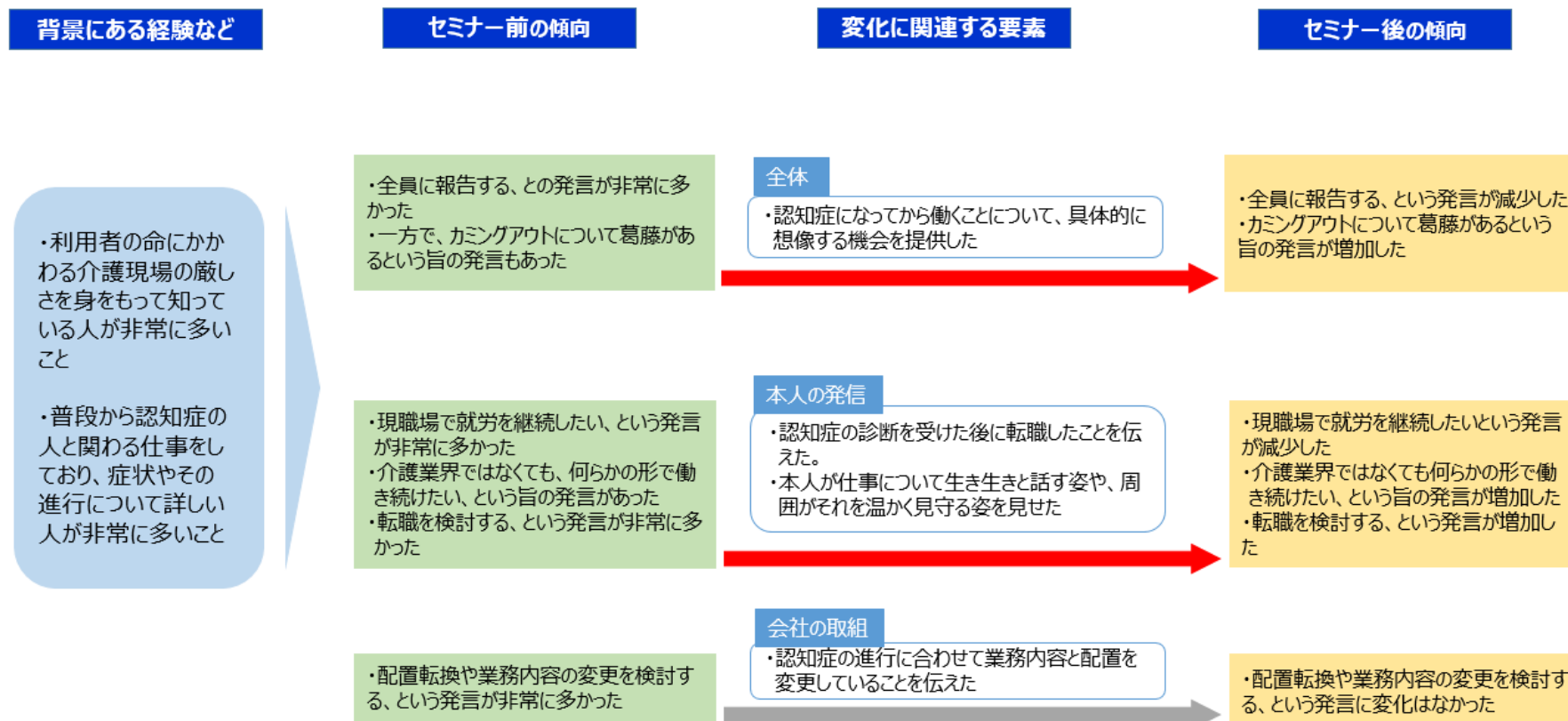


図 42 松広全体分析② 自身が認知症になった場合のカミングアウト、就労継続

### **(3) 更に知りたい情報について**

セミナー後に、更に知りたい内容をたずねたところ、以下の点が挙げられた。

- ・ I 氏の仕事を調整する上で、うまく行かなかった点も含めて率直に共有してほしい。
- ・ I 氏との面談の頻度や内容等、具体的な情報を共有してほしい。

## 7. グループディスカッション結果①（フレスタ）

### （1）ディスカッションで得られた意見

フレスタにて対面（当社調査員はオンライン参加）で実施したグループディスカッションでは、8名の参加者を2班に分けて、グループ1はケース1について、グループ2はケース2について、それぞれ話し合っていた。ファシリテーションと記録はフレスタ従業員にご担当いただいた。

以下、各班の議論の概要を記載する。

表 47 ディスカッションで得られた意見（フレスタ）

| グループ1：ケース1（職場に認知症疑いの人がいる場合）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>《病院受診について》</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ まずは、病院を受診し認知症の診断をもらうことを最優先事項としたい。</li><li>・ しかし、認知症疑いについて率直に伝えると本人のプライドを傷つけてしまう可能性があるの<br/>で、「職場はあなたのことを必要としているから、一度病院を受診してほしい」など、工夫しながら伝えたい。</li><li>・ 本人に病識がない場合は、普段から本人の行動について周囲が記録をとっておくこと・定期的<br/>に実施されている人事面談で周囲の従業員に本人の様子について尋ねること・認知症のセルフ<br/>チェックシートを実施すること等を通じて、本人の情報を把握し、それをもとに説得を行うよう<br/>にしたい。</li></ul> <p>《就労を継続するうえでの課題について》</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 食品衛生に関する法律を順守してもらうための工夫が必要である。</li></ul> <p>《就労継続の工夫について》</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 本人が「認知症になったのは悪いことだ」と思ってしまうように工夫しながら、もともとの<br/>役職を継続したいか尋ね、本人の意向を尊重する。</li><li>・ 食肉分野でのキャリアとスキルがある方なので、それを若い人たちに教える教育セクターにま<br/>わってもらうのも一つの道である。</li></ul> |
| グループ2：ケース2（職場に認知症疑いの人がいる場合）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p>《カミングアウトについて》</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ カミングアウトを強いることはないが、カミングアウトをしてもらった方が周囲のサポートを<br/>得やすくなることを伝える。</li></ul> <p>《就労継続の工夫について》</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 本人と面談を行い、何が得意か・どう働きたいかを聞き取る。それをもとに、本人に合った<br/>働き方を提案する。</li><li>・ 本人が担当する作業の工程をなるべく単純化する。</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

《会社に求めること》

- ・ 今回の認知症関連セミナーの効果検証の結果を受けて、研修が意識変容に効果的であることがわかった。認知症の人と働くためのセミナーを受ける際に会社から助成金を出したり、会社の研修プログラムに組み込んだりするなどしてほしい。

## (2) 振り返りシートで得られた意見

下記の内容について、グループディスカッション参加者7名に配布し、全員から回答をいただいた。

### 問 1

2021 年 11 月 10 日に実施された認知症の人と働くことをテーマにしたセミナーを受講しましたか。下記の選択肢の当てはまる方に□をつけてください。(単数回答)

※後から録画を見た場合も「はい」としてください

回答者7名のうち6名「はい」、1名が「いいえ」と回答。

### 問 2

認知症の人と働くうえでの課題について、ご自身の班で挙げた中で特に共感したものや、印象に残ったものは何でしたか。そう感じた理由も含めて、お教えてください。(自由回答)

表 48 認知症の人と働くうえでの課題について (フレスタ)

|                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------|
| 《認知症疑いの従業員に病院へ行ってもらうための工夫》                                                  |
| 「伝え方に気をつけることが重要」という意見がもっとも共感できました。「排除しようとしている」と思われると最悪なので、この点議論できたのは良かったです。 |
| ご本人に、いかに認知症だということを認めていただくかが課題。⇒病院の医師の診断でないとご本人が納得しない。                       |
| 相手を考えてこそその対応であることを伝える。                                                      |

|                                                       |
|-------------------------------------------------------|
| 《周囲の人との関係性》                                           |
| 壁を作っているのは本人ではなく、周囲の人たちの可能性が高い。                        |
| 認知症への理解を深めることで周囲の受け入れる環境は整うが、本人の意識とのギャップが生じている可能性がある。 |

### 問3

認知症の人と働くうえで必要な支援・制度について、ご自身の班で挙げた中で特に必要だと感じたもののや、実現できそうだったものは何でしたか。そう感じた理由も含めて、教えてください。

(自由回答)

表 49 認知症の人と働くうえで必要な支援・制度について（フレスタ）

|                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 《セルフチェックシートの活用》                                                                     |
| 認知症のセルフチェックシートは、まだ認知症の傾向がない方も早期発見ができるので、ぜひ実現したいと思いました。                              |
| セルフチェック表で何個〇がついたら「受診しよう」というルールで決めていれば、本人も納得して医師の診断を受けると思う。(誰でも自分が病気であることを認めたくないもの。) |
| 《認知症の人の就労のために大切なこと》                                                                 |
| 研修等で多様性理解が得られるようになれば、職場でも協力をいただけるのかなと感じた。                                           |
| 雇用者側の門戸を拡げ、本人と会社のリスクを減らす。                                                           |
| インセンティブ。                                                                            |
| 本人と周りの理解が大事。                                                                        |
| 認知症サポーター養成講座。                                                                       |
| 管理職以外への研修。                                                                          |
| 《認知症の人が職場にいたら実践したいこと》                                                               |
| 本人の支援。                                                                              |
| 認知症になったからと言ってすべてを否定するわけではなく、今できること、できないことを確認する。                                     |
| 本人の意思を尊重する。(n=2)                                                                    |
| ご本人の得意なことは活かしつつ、楽しんで業務をしてもらうことも大切。                                                  |
| 《行政に求めたいこと》                                                                         |
| 行政等で、就労支援があると会社としてもメリットがあるのかなと感じた。                                                  |
| 行政からの人件費補助。                                                                         |
| 認知症外来等への受診補助。                                                                       |

#### 問 4

本日のグループディスカッションに参加した感想を教えてください。（自由回答）

表 50 グループディスカッション参加への感想（フレスタ）

|                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 《認知症疑いの従業員に病院を受診してもらうための働きかけについて》                                                                  |
| 認知症の疑いがある人は病院に行って診断してもらうことで大きく改善に進むと思っていましたが、それを実現するまでが大変だということがグループでイメージできて大変勉強になりました。ありがとうございます。 |
| 《研修実施について》                                                                                         |
| 「多様性を認める」のは口にするのは簡単だけれど、実際まわりの方が不満を感じずに業務をまわせるかは難しいなあと感じました。不満を減らすためにも、研修等の実施があると良いのかなと思います。       |
| これが第一歩めとなって、今後、本当の意味でのダイバーシティへとつながっていくと考えました。                                                      |
| 自分が考えているだけでは、物事が解決しないと実感しました。                                                                      |
| 《認知症の人との向き合い方について》                                                                                 |
| 認知症含め、色々な対応が求められる時代なので個人を否定しない形で分かり合いたいと思った。                                                       |
| 《その他感想・お礼等》                                                                                        |
| 勉強になりました。ありがとうございます。                                                                               |
| 職種・幅広い年代でいろいろな意見が出た事は良かった。                                                                         |

## 8. グループディスカッション結果②（松広）

### （1）ディスカッションで得られた意見

松広にてオンラインで実施したグループディスカッションでは、3つの班に参加者を分けて、グループ1、2はケース1について、グループ3はケース2について、それぞれ話し合っていた。ファシリテーションと記録は事務局メンバーが行った。

以下、各班の議論の概要を記載する。

表 51 ディスカッションで得られた意見（松広）

|                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| グループ1：ケース1（松広内の同じ職場で就労を継続する場合）                                                                                                                  |
| 《就労継続の上で課題になると考える部分》                                                                                                                            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者の体調などについて、報告漏れが出ると重大な事故に繋がりうる。</li> <li>・ 入浴介助などの際に、自分が実施したことを忘れ、手順を飛ばしたり繰り返したりしてしまうだろう。</li> </ul> |
| 《解決策：社内での工夫》                                                                                                                                    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 複数人で業務を実施する。</li> </ul>                                                                                |

- ・ 記録漏れがあっても問題なく、かつその人が得意な業務を担ってもらう。
- ・ 本人と周囲の従業員それぞれに対し第三者からヒアリングを行い、できること／できないことを客観的に判断する。
- ・ 本人が得意とする業務を実施する時間帯のみに限定して働くなど、就労形態をフレキシブルにする。

《解決策：社外との連携》

- ・ 本人の家族との情報共有。
- ・ 認知症の人の就労事例について、行政を通して一般企業に発信する。

グループ 2：ケース 1（松広内の同じ職場で就労を継続する場合）

《就労継続の上で課題になると考える部分》

- ・ 一日のスケジュールを記憶するのが難しいであろう。
- ・ 電話内容や自分がやったこと／次にやること等を失念してしまうだろう。
- ・ 認知症の進行に合わせて、担当する業務を変えていく必要があるだろう。
- ・ 認知症の人の就労継続に関する情報を、現在の松広では事業所の枠を超えてうまく共有できていない。

《解決策：社内での工夫》

- ・ 一日のスケジュールや電話内容等の周囲への共有が必要なことを、職員全員が閲覧できるホワイトボード・ノートにメモする（班員の高次脳機能障害を持つ人が実際にしておられる工夫）。
- ・ 自分がこれから実施することを声に出して周囲に知らせ、確認を取る（班員の高次脳機能障害を持つ人が実際にしておられる工夫）。
- ・ 認知症の人が直面した課題等を事業所間の会議で報告し合い、その内容をすべての職員に共有する。そして、全体で解決策を検討する。

《解決策：社外との連携》

- ・ 若年性認知症支援コーディネーターからは認知症の人の就労に関する情報を、認知症専門医からは本人の状況やこれからの見通しについての情報を、本人からは就労への思いを随時聞き取り、担当業務を調整していく。

グループ 3：ケース 2（経験者が松広に就職する場合）

《就労継続の上で課題になると考える部分》

- ・ 小規模多機能型居宅介護事業所では、急な予定変更が起きることが多いこと。
- ・ 認知症が進行するにつれて、本人の不安が増していくこと。

《解決策：社内での工夫》

- ・ 話し合いの場で本人の思いを聞き取ること、様子を観察することを通じてできること／できないことを把握し、できる業務を割り振るようにする。
- ・ マニュアルを作成する。

- ・ チームで仕事を行い、急な予定変更に対応できない場合は、周囲が代わりに業務を遂行する。

《解決策：社外との連携》

- ・ 本人の不安のケアについては、専門家との連携によって対応する。

## (2) 振り返りシートで得られた意見

下記の内容について、グループディスカッション参加者 14 名に配布し、うち 6 名から回答をいただいた。

### 問 1

12 月 9 日にグループホームこうごから配信された認知症セミナーを受講しましたか。下記の選択肢の当てはまる方に□をつけてください。(単数回答)

※後から録画を見た場合も「はい」としてください

回答者 6 名全員が「はい」と回答。

### 問 2

認知症の人と働く上での課題について、ご自身の班で挙げた中で特に共感したものや、印象に残ったものは何でしたか。そう感じた理由も含めて、お教えてください。(自由回答)

表 52 認知症の人と働くうえでの課題について (松広)

|                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 《業務の工夫全体について》                                                                        |
| 業務の工夫などをされていることが印象に残りました。                                                            |
| 現在当事業所には認知症のスタッフは在籍していませんが、実際に働いておられる事業所の状況を伺い、様々な工夫に取り組んでおられました。                    |
| 《認知症の人を含めた職員間での情報共有について》                                                             |
| 認知症の人と、何ができる、できないかをしっかり話し合う必要がある。                                                    |
| 周りの職員と認知症の状態を把握する。                                                                   |
| 就労支援サポートなどの専門家や第三者立会いにより職場でのディスカッションを行うこと。                                           |
| 認知症の理解や学ぶ機会を確保し、働く同僚間での情報の共有を行うことが必要だと思いました。                                         |
| 認知症の人と一緒に働く課題として、その方との十分なコミュニケーションをとることだと思いました。それは、その方の現状の能力を知り、不安を解消することに繋がると思いました。 |



|                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 《業務の明確化について》                                                                                |
| 「認知症のスタッフのための業務の明確化」ではなく、働くスタッフ皆にわかりやすくマニュアルの明文化が必要であり、それによりさらに働きやすい職場環境が整備できるのではないかと感じました。 |
| 見えるところにメモなど行う、声に出すなど、認知症の方だけでなく参考になることでした。                                                  |
| 情報を声に出して確認し、情報を共有すること。                                                                      |
| その日にすることをメモに書き出す。                                                                           |
| ホワイトボードに本日することの流れを書いて終わったら消していけば全体の流れが整理しやすいのではないかという意見。                                    |

|                                                     |
|-----------------------------------------------------|
| 《複数人での作業実施・確認について》                                  |
| 二人一組で業務されているとお聞きしました。                               |
| 二人体制で作業を行うことで、声を掛け合って仕事の抜けが起こらないようにしていることは参考になりました。 |
| 重複したりすることがあり、そこをコミュニケーションを密にとって確認し合うことが大切だと思った。     |

|                                                |
|------------------------------------------------|
| 《認知症の人が働く就労する上で課題となることについて》                    |
| 突発的な変更等に対応できない部署がある。                           |
| 問題点として、報連相の難しさ（認知症でなくても難しいことも多いですが…）が印象に残りました。 |

### 問3

認知症の人と働く上で必要な支援・制度について、ご自身の班で挙げた中で特に必要だと感じたものや、実現できそうだったものは何でしたか。

そう感じた理由も含めて、教えてください。（自由回答）

表 53 認知症の人と働くうえで必要な支援・制度について（松広）

|                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------|
| 《社外からの支援の活用》                                                             |
| ご本人が働くこと、これから自分がどうなっていくかについて大変不安であろうと思います。公的な支援での精神的なプロのケアが必要だと思います。     |
| 職員と認知症の方、それぞれの話を聞く第三者的なところを設けて、定期的なカウンセリングを行い業務の改善を行えたらもっと実現できるかなと感じました。 |
| 病院に受診された際、変化があったことを先生から連絡していただく。                                         |

|                                                  |
|--------------------------------------------------|
| 《本人のおもいを聞くこと》                                    |
| 認知症の方でもできること、得意なところで働けるように希望を聞き、働きやすいようにしてあげること。 |
| 月に1回面談を行うというのは実現できそうだった。                         |

|                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 《セミナーの実施》                                                                                                                                            |
| ざっくり分けると介護施設は病気を理解している人がいるのでまだ働き易いと思いますが、他では病気の事を一括りに思っている方が多く、とても厳しいと思います。認知症の方が働きやすい環境を作るには、まずは認知症の事をもっと沢山の方に知ってもらえるように、様々な企業にもセミナーを行った方が良いと感じました。 |
| 認知症の理解や学ぶ機会をさらにもっていかないといけないのではないかと思います。                                                                                                              |

|                     |
|---------------------|
| 《家族との連携》            |
| 自宅での様子等を、家族様から聞き取る。 |

#### 問 4

本日のグループディスカッションに参加した感想を教えてください。(自由回答)

表 54 グループディスカッション参加への感想 (松広)

|                                               |
|-----------------------------------------------|
| 《事業所の枠を超えた意見共有の意義》                            |
| 他の施設の職員と実例を踏まえた意見交換ができ、大変有意義であったと思います。        |
| 他の方と話すことで、色々な意見を聞くことが出来てとても参考になりました。          |
| 参加できて良かったです。ありがとうございました。                      |
| 今後活用するためにも実際に現場におられる職員さんのお話をもっと聞けると良いなと感じました。 |
| 他の事業所の方々と意見交換することができたことが良かったです。               |
| 様々な意見が聞けたことが良かったです。                           |

|                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------|
| 《認知症の人と働くことの難しさ》                                                |
| 認知症の方と一緒に働くのは難しいと思われている人が多いと感じた。                                |
| 認知症の方と働くには、進行の度合いにより職員を増員したりすることはあるのかなと思います。                    |
| 当事業所での対応ができるのか…不安にもなりました。                                       |
| 色々な問題や難しい点もあるかと思いますが、自分がもし認知症になっても支援を受けながら、社会の一員として働きたいなと思いました。 |

## 9. 考察：企業へのアプローチ

本調査では、企業で働く一般の従業員や管理職を対象として、「認知症の人が働くこと」についてセミナーやグループディスカッションを通じた情報発信を行った。特にセミナーについては、前後のアンケート調査やヒアリング調査により、「認知症の人が働くこと」についての受講者の考え方に変化が見られた。

ここでは、特に変化の要因となったとみられる以下の2つの内容について述べた。

- ・ 認知症の本人による発信
- ・ 働くことを切り口にした専門知識

加えて、今回の調査結果からは、セミナーによる情報提供が、かえって不安感を増し、葛藤を生んだ可能性も示唆された。その要因について検討するとともに、今回の調査の限界点および今後必要な調査・検証についても考察した。

### (1) 認知症の本人による発信を行うこと

本事業で実施したセミナーでは、2社ともに、実際に働く認知症の本人に登壇していただいた。

スーパーマーケットの職員向けにお話しいただいた島田氏からは、仕事への思い入れ、職場が取った配慮が自分に合わずストレスになった経験、上司や同僚と一緒に試行錯誤しながら自身の力を発揮できるよう仕事を調整してきたこと等を語っていただいた。また、介護事業所運営会社のセミナーでは、同社の事業所で実際に働くI氏から、異業種から転職してきた経験や、何らかの形で「働きたい」という思いが強くあったこと、利用者とのお話しやレクリエーションでのギター弾き語りなど、自分の得意なことを活かした働き方を楽しんでいること等を共有していただいた。

効果検証を行った2社は、スーパーマーケットと介護事業所という全く異なる業種であったが、特に、認知症の人が担える仕事の範囲については共通した変化が見られた。セミナー前のヒアリングでは限定的な仕事（簡単な仕事、ルーティンワーク等）が多く挙がっていたが、セミナー後には、本人の経験や能力を踏まえて柔軟に対応する、任せてみて様子を見るとの発言が増えた。

また、アンケート調査では、特に認知症の人と関わる機会が少ないスーパーマーケットの従業員において、認知症の人が地域生活を続けられる、あるいは仕事を続けられると考える人の割合が、セミナー前後で大きく増加した。

この変化には、認知症の本人の口から、現在の職場で働くに至った経緯や仕事内容、働くことへの思いを語っていただいたことが、大きく影響していると考えられる。セミナー後のヒアリング調査では両社とも、本人による発信に言及して「認知症の人のイメージが変わった」「その人の経験や能力に合わせて仕事を調整することが大事だと思うようになった」との発言がみられた。また、セミナー後には認知症について「いつ自分が同じ立場になるか分からない」との趣旨の発言も現れ、認知症を自分ごとと捉える傾向が生じていた。

このことから、現役世代であり、同じ「働く人」である本人からの発信には大きな影響力がある可能性が示唆された。

## (2) 働くことを切り口にした専門知識を提供すること

セミナーでは認知症専門医からの情報提供として、認知症の臨床的症状の多様性や、仕事への影響、就労継続のポイント、周囲の同僚等にできること等に重点を置いて解説を行った。この点について、スーパーマーケットだけでなく、認知症について知識のある介護事業所の職員からも好意的な反応が得られた。

特に、認知症の臨床的症状がどのように仕事に影響するか、また、就労継続のためにできる工夫についての情報提供は、認知症の人と働くことのイメージの解像度を上げ、自身の職場に置き換えた場合に、自分に何ができるか、また、自分が認知症になったら周囲とどう協力すればよいのかを考える材料になったことが、ヒアリング調査結果から伺えた。

「認知症の人と働く」ことを切り口にした体系的な解説は、ある程度の知識がある人にも新鮮な内容として受け止められ、認知症の人の就労について具体的に思考することを促す効果があることが示唆された。

## (3) 情報提供がもたらす葛藤を理解すること

ヒアリング調査の結果からは、セミナーで情報提供したことで、かえって懸念が強まった点、あるいは、懸念がなくならなかった点もいくつか浮かび上がってきた。特に注目したいのは以下2点である。

1点目は、認知症の人と共に働く人の不安感についてである。スーパーマーケットにおける検証では、アンケート調査の自由記述において、周囲の不安を懸念する意見が多く挙げられていた。また、介護事業所における検証では、セミナー前のヒアリングでは、認知症の人と働く場合のサポートの仕方に悩むとの発言は、実際に一緒に働いている職員からしか出なかったが、セミナー後には一緒に働いたことがない職員からもサポートの仕方に悩むとの発言が出るようになった。

一方で、ヒアリング結果やアンケート調査の自由記述の中には、両社とも、認知症の人と職場とが協力関係を築き、皆が気持ちよく働けるようコミュニケーションを取ることを肯定的に捉える意見も多くあった。

これは、セミナー以前は認知症の人と働くことについて考える機会が少なく、漠然としたイメージで捉えていたものが、認知症の本人の発信や、臨床的症状と仕事への影響についての情報提供を行ったことにより解像度が上がり、不安を減らす方向と増やす方向の両方に、影響を及ぼしたものと考えられる。

2点目は、自身が認知症になった場合のカミングアウトや、就労継続についての考え方である。スーパーマーケットの職員においてセミナー前後のヒアリング結果を比較すると、カミングアウトや就労継続を肯定的に捉える発言がセミナー後に増えたものの、周囲の迷惑を気に掛ける発言が増えた。管理職においては、自身が認知症になった場合に、配置転換を希望する発言は減った一方で、部下に負担や不安を与えるのではと懸念する声が見れていた。介護事業所の職員のヒアリングでは、セミナー後にはむしろ、転職する、介護業界以外で働くとの発言が増えた。

ただし、これは認知症を自分ごととして捉え、「認知症になった自分」の人生を具体的にイメージするきっかけになったと考えることもできる。自身のできることに合わせるという意味では、転職や配置

転換は有効な選択肢であり、早期にその判断をした方が良いケースもあるだろう。

一方で、自分以外の職員が認知症の場合は、サポートに前向きな発言が多くあったのに対し、自身が認知症になった場合には「迷惑をかけたくない」、「周囲の目が気になる」という姿勢が目立ったということは、根本的な不安解消にはつながっていないことの表れと考えられる。

#### **(4) 本調査の限界と今後必要な調査・検証**

本事業ではセミナー終了直後にアンケート調査を実施した。また、ヒアリング調査はセミナー終了後概ね1か月以内に実施したものである。そのため、こうした影響が中長期的に続くか、また、実際の行動に結びつくかについては更なる検証が必要と考えられる。

また、業種や職員の属性等によっても結果が変わる可能性がある。今後、様々な業種に対して検証を行うことで、こうした業種や属性による傾向を検討する必要があると考えられる。

---

## Ⅳ 認知症の人との対話プロセスの調査 ※新型コロナウイルスの影響により中止

---

### 1. 調査経過について

当該調査については、調査目的および実施方法について有識者会議で検討の上、調査対象として2地域での本人ミーティング等活動に調査協力をご承諾いただいた。2022年1月~2月にかけて調査を実施する予定であったが、新型コロナウイルスの感染拡大により本人ミーティング活動が休止したため、調査は中止となった。

ここでは、実施予定であった調査の概要について報告する。

### 2. 調査概要

#### (1) 調査目的

認知症の人との双方向的なコミュニケーションの重要性を発信するだけでなく、行政担当者等の実践に結び付けるため、認知症の人との双方向的なコミュニケーションを事例も交えて具体的に提示すること、実践に向けた具体的なポイントを示すこと、の2点を目的として、調査を実施する。

#### (2) 実施方法

谷向知座長に実際に本人ミーティング等の活動にご同席いただき、参加者の方々とのコミュニケーションの様子を事務局調査員が記録・分析。なお、事務局調査員の同席が難しい場合は、録音（または録画）をさせていただくことを想定。

最大2回の実施を予定。録音データを基に逐語録を作成し、本人の発言と、それに対する谷向座長の発言（リアクション、質問・確認等）、さらにそれに対する本人の返答を整理する。谷向座長の発言については、後日発言意図を確認する。

谷向座長の発言の前後で、本人の発言を比較し、ディスカッションを通じて、本人のおもいがどのように浮かび上がっていったか検討する。2回調査を実施した場合には、本人の発言や姿勢がどう変化していったかについても検討する。

#### 【調査対象の選定基準】

- ・認知症の人同士が集まって、語り合う場を開いている。
- ・活動の中で、認知症の人が自身の希望等を表現するに至っていない。または、最近表現するようになった。
- ・本人の希望等を地域の取組に発展させることを目指している。

## V 事業報告会

### 1. 開催概要

#### (1) 目的

本事業で実施した調査結果を報告するとともに、様々な立場から認知症共生社会を実現するために必要な取組、視点について、認知症の本人、医療従事者、パートナー、企業関係者、有識者等による対談、パネルディスカッションを通じて発信することを目的に、事業報告会を開催した。

#### (2) プログラム

|                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 14:00～<br>14:05 | 開会挨拶<br>厚生労働省四国厚生支局支局長 尾崎 俊雄 氏                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 14:05～<br>14:30 | 調査結果報告<br>みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 14:30～<br>15:00 | 対談①：地域で進める認知症共生社会<br>登壇者：<br>地域活性化センター フェロー・人材育成プロデューサー 前神 有里 氏<br>認知症の人と家族の会 徳島県支部 代表 大下 直樹 氏<br>家賀再生プロジェクト 立上げ人 朽谷 京子 氏                                                                                                                                                                               |
| 15:00～<br>15:30 | 対談②：職場で進める認知症共生社会<br>登壇者：<br>広島大学大学院医系科学研究科 特任教授 石井 伸弥 氏<br>株フレスタホールディングス<br>執行役員 グループ管理本部 本部長 渡辺 裕治 氏<br>※ファシリテーターとして事務局が同席した。                                                                                                                                                                         |
| 15:30～<br>15:40 | 休憩                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 15:40～<br>16:55 | パネルディスカッション<br>認知症の人と共に地域づくり、職場づくりに取り組んでいくために必要な姿勢、考え方について、認知症の本人、認知症の人の社会参加に取り組むパートナー、企業、専門医の皆さまに語っていただきます。<br>【登壇者】<br>日本認知症本人ワーキンググループ 代表 藤田 和子 氏<br>株フレスタホールディングス<br>執行役員 グループ管理本部 本部長 渡辺 裕治 氏<br>広島大学大学院医系科学研究科 特任教授 石井 伸弥 氏<br>認知症の人と家族の会 徳島県支部 代表 大下 直樹 氏<br>【コーディネーター】 愛媛大学大学院 医学系研究科 教授 谷向 知 氏 |

|        |                          |
|--------|--------------------------|
| 16:55～ | 講評                       |
| 17:00  | 愛媛大学大学院 医学系研究科 教授 谷向 知 氏 |

## 2. 発言要旨

### (1) 対談① 地域で進める認知症共生社会

#### ■ WORKS あいと家賀地区再生プロジェクトの連携のきっかけについて

- 前神氏：それぞれの取組を簡単に紹介していきたい。まず、WORKS あいと朽谷氏の取組の開始経緯から共有をお願いしたい。
  - 大下氏：メンバーの一人、具体的には島田氏から「農業がしたい」との声が出ていた。朽谷氏と自分は昔同じ会社に勤めており、共通の知り合いが居た。そこから朽谷氏が現在取り組まれている内容を伺い、コンタクトを取ったことがきっかけ。
- 前神氏：朽谷氏は声を掛けられた時にどのような印象を持たれたのか。
  - 朽谷氏：一緒に作業してくれる人は大歓迎だったので、是非お願いしたいというお返事を出した。来てもらい始めてから1年になるが、ニコニコしながら取り組んでいただき、良い雰囲気の中で楽しく作業ができている。
  - 前神氏：参加メンバーに変化などは見られているか。
  - 朽谷氏：最初は黙々と作業することもあったが、現在はよく話し掛けていただけるようになっている。少しずつ仲良くなれていると感じる。
- 前神氏：一緒に作業をするにあたり、何か不安な点はあったか。
  - 朽谷氏：不安な点ではないのだが、自分自身の変化があったと考えている。最初にお声掛けしていただいた時、自分では意識していなかったが「患者さんが来てくれる」という言い方をしていたようだ。振り返ってみると、おそらく「特別な人が来てくれる」という感覚があつてのことだと思われる。しかし、1年一緒に過ごしてみて「(自分と)何も変わらないじゃないか」というのが正直な感想。
  - 大下氏：徳島の地方紙に朽谷氏のインタビュー記事が載っている。そこで我々の活動も何度か言及されているのだが、最初は「患者さん」という言葉が出ていたのが途中から無くなっているのが分かる。
  - 朽谷氏：交流の機会を増やすことで、自分の様に認識が変わる人は多いのではないかとと思う。

#### ■ 認知症の人のおもいと地域とをつなげるために必要な視点

- 前神氏：大下氏は今回の家賀での取組以外にも、様々な場所へ認知症の人の活動を繋いでいると思うが、その際気を付けている点等はあるか。
  - 大下氏：本人のおもいを一番大事にする、というのが最も重要かと思う。その上で、今回の「農業がしたい」というおもいであつたり、「役に立ちたい」というおもいを社会福祉法人



での就労に繋いだ例であったり、そのおもいを実現できる場といかに繋げるかが重要だと思う。自分自身のベースが社会福祉士であり、「繋ぐ」というのが本分なところもあるが、これまで培った人脈や関係性の積み重ねがあって、それらの資源とどう繋げると良いかというのがポイント。

- 前神氏：働くという形にもいろいろあると思うが、今回の家賀集落での取組では謝金は発生しているのか。

→ 朽谷氏：現在は発生していないが、栽培した藍を加工して販売などをしていただき、その分を収入に充てていただくことなどを検討している。

→ 大下氏：社会福祉法人での活動や造花作りについては、謝金が発生している。その活動の中で、「次はこれをやりたいね」という話が出るという良いループになっていると感じる。

### ■ 地域の人同士の出会いの場から、地域づくりを発展させていくことの意味と、認知症の人の活動展開の今後について

- 前神氏：家賀集落での活動は「誰でも参加できる場」だと思う。街中の商店街などでもテーブルを用意して「誰でも話しやすい場」をつくると、それまですれ違っていただけの人が話すきっかけになり、知り合いになっていく。特定のターゲット層を決めるのではなく、誰でも参加しやすい場で知り合うと、フラットな関係性で話ができるようになっていくと感じている。

課題から地域づくりを考えることは難しい。色々なことが生まれやすい余白を残しておいた方が、地域は誰にでも身近になると感じている。

→ 大下氏：その考えには共感できる。本人活動が地域づくりの活性化に繋がればとも思っている。また、あまり人が居ない地方では、普段使われていない場所を「誰でも参加できる場」にすることで、新たな関わりを持つことができるようになるのではないかな。

→ 朽谷氏：実際に、廃校になった場所を実際に借りている。そのような場を利用して、地域の方との交流も進められたらと考えている。

- 前神氏：調査報告にもあったが「認知症の人と出会う機会がない」という意見が出ている。まずはここで、どんな人が、何をしているのかを知るところから始めること、そして、出会いの場を能動的につくっていくことが重要ではないかな。

また、地域の活動をしている人たちはどうしても課題解決型の考えをすることが多く、その課題に関係のある情報だけを追いがちである。一見して関係なさそうな分野・領域にも飛び込むことで、新たな出会いが生まれるのではないかなと思われる。

- 前神氏：家賀でのお話にもあったが、新たな出会いをして、一緒に時間を過ごすとなら関係性が変わっていく。お互いのことを知る中で自分を見つめ直す機会にもなるのではないかな。不安を感じる際の原因は「よく知らないこと」だと思うので、共に過ごす時間を増やすことがまずは大事になってくる。一緒に過ごす中で誰かから「〇〇をやってみよう」というおもいが出たら、否定せず実現に向けて応援

できると良い。

その際、無理に「雇用」という形を取らなくても、その人、その地域に合った形で進めていくことが必要。「地域のこの課題を解決するために自分は何をするか」だとハードルが高いが、「自分のやっていることが何かの役に立つ」という地域づくりの入り口なら、取り組みやすいと思われる。

- 前神氏：まずは出会いの場をつくる必要がある。出会いの場をつくるためには、普段行かないところへ出かけるといった方法や、場を自分が設定する方法などがある。その際、条件を設定して絞るのではなく、誰もがフラッと立ち寄れるような場所にするというのも工夫の一つではないか。

→ 大下氏：認知症カフェでよくある悩みとして、認知症の人に来てもらえないというものがある。本人との繋がりを持つ人をいかに発掘するかが重要になる。その上で、本人のおもいを発信するお手伝いをどうやるか、おもいの実現に向けて様々な場所と繋ぐためにどうするか、といった部分に対応できる人材の育成を続ける必要があるのではないかと感じる。

## (2) 対談② 職場で進める認知症共生社会

### ■ 民間企業等への効果的な情報発信に関する調査結果を踏まえての意見交換

- 渡辺氏：認知症についての情報が入る前後でどのような変化があるかというのを見ていたが、既に障がい者雇用や外国人労働者が多くいる組織でもこれだけ変化がみられるということで、今後の施策の打ち方を考える際、参考になる結果だと感じる。
- 石井氏：今回調査にご協力いただいたフレスタも含め、認知症の人が就労しているケースはまだ少ないというのが現実。ただ、今後は認知症の人が働く、あるいは勤務していた社員が認知症を発症するというケースが増え、否応なしに「認知症の人の就労」というものに向き合わなくてはいけない時代になると思われる。その際、経験も知識も不足しているために、どう向き合ったら良いか分からない、第一歩すらつかめないというところもあるかと感じる。  
その中で自分が認知症について話す際に気を付けていることは、「認知症の人」と一括りにされがちだが、実はそうではないのだと伝えることである。それはつまり、それまでの生き方、認知症の基礎疾患等で病態、個々人の臨床像は大きく異なるということを伝えることである。そして、認知症は誰もがなり得るということを理解していただくことで、地域共生社会のキーワードでもある「我がこと」として認知症を捉えていただければと思っている。今回の結果では、自分ごととして捉えることが進んだのではないかと感じる。
- 事務局：ヒアリングの中でも、特にセミナー後のヒアリングでは「認知症の人が同僚になると仮定した時、周囲から不満が出たらどうしますか」と伺った際、「自分も発症するかもしれないし、誰でも働きやすい職場にしましょう、と説得する」との声が複数人から出ている。これは自分ごととして捉えるという効果の表れと思われる。逆に、情報を知ることによって不安が高まるという結果も出ている。これは自分ごととして具体的にイメージすることに起因するという解釈もできるのではないかと感じる。

## ■ フレスタでのダイバーシティに関する取組の背景と、具体的な取組内容

- 人口減少が進む中で、様々な属性の人が一緒に働くことは必要不可欠になることは分かっていた。そのため、少しずつ組織になじんでもらえるよう、接触機会を増やす取組を進めてきたところ。障がいの有無に関わらずだが、例えば「障がい者」、「認知症」という括りで捉えるのではなく、その人個人をどう捉えるかという視点を大事にしている。

そのための仕組みとして、様々な人と接点を持ってもらうため、基本的に各店舗に一人以上障がいを持つ方を配置している。店長は3年周期で各店舗を移動するため、「前はこのやり方でうまくいったからこれで大丈夫だろう」という思い込みをなくし、様々なパターンの人が居ると理解し、目の前の人にとっての最適解を見つける努力をするようになる。

最終的に目指す方向性は地域の縮図のような職場であり、男性も女性も、右利きも左利きも、障がいを持つ人も認知症の人も、どんな属性の人も働く職場であることが多様性に対応でき、小売業として地域を支えることができると考えている。

→ 事務局：職場側の都合を押し付けるだけでなく、働く人の意思やおもいを尊重した職場づくりを促進していると理解した。

- 渡辺氏：他の工夫としては、障がいを持つ従業員の人件費を本部持ちとしたことが挙げられる。「配属された人に活躍してもらえば、それがそのまま店の利益になる」という状況を作ることで、管理職に「どうすれば活躍してもらえるか、そのためにどう育成するか」を進んで考えてもらう、関わってもらうことにつなげている。

また、この取組を通じて効果を実感した店舗側から「もっと人をください」という声も出ている。一度関わりを持ち、引き出しを増やすことが重要だと考えている。

→ 事務局：ノウハウを積んだことによる自信と、働く従業員全員で職場づくりに取り組んでいこうというマインドができていると感じる。

## ■ 認知症の人と共に「試行錯誤を積み重ねる」ことの重要性について

【フレスタのセミナーでご登壇いただいた認知症の本人である島田氏の映像の一部を上映した。】

※上映した島田氏の発言概要

働く中で、試行錯誤を積んでいる。過去のエピソードとして、職場から逃亡したことがある。上長の「静かな環境で仕事をさせてやろう」という気遣いがあり、暗い静かな部屋で作業をあてがわれたのだが、「ここに居たら死んでしまう」と感じ、逃げ出した。その際、上長の一人が自身の状態に気づいて追いかけてくれたことから自分のことをちゃんと見てくれているのだなと実感できた。私にとっても試行錯誤だし、周囲の人にとっても試行錯誤であった。このような経験を経て、現在は2か月に1回のペースで上長と自分、自分の妻の3人で話し合う場を持ち、適宜困りごと等の相談をさせてもらいながら就労を続けているところである。

- 事務局：配慮が噛み合わなかったこともあったが、試行錯誤と丁寧なコミュニケーションを続けている様子が伝わったと思う。

- 石井氏：認知症の人の就労ということを考えると、島田氏のケースのような試行錯誤はおそらく多く出てくるだろう。あるケースでうまくいったことが別のケースでもうまくいくとは限らず、ある意味「やってみないと分からない」というものになるのではないかと。また、同一人物であっても一度うまくいったサポートが半年後、1年後にもうまくいき続ける保証もない。そのため、認知症に関する知識は持っておきつつ、目の前の人に合わせた試行錯誤のプロセスが必要不可欠なのだというマインドを持っておくことがより大事になっていくのではないかと考えている。
  - 事務局：職場づくり全般に通じる内容だと感じる。認知症を発症すると「認知症の人」という特別な見方をされてしまうことも多々あると思われるため、そのような壁を打ち破っていく取組が進められることを願う。

### ■ 行政等が認知症の人の就労に関して企業にアプローチする際に必要な視点

- 石井氏：企業はある意味甘やかされてきた立場だと言える。昔は企業に滅私の姿勢で奉仕してくれる人を集めることが可能であり、ベストなマネジメント方法は「とにかく働かせる」というものだったと思う。しかし、時代が変わる中で人口が減り、労働力を支えるためには様々な属性を持つ人に働いてもらうことが必要となってきた。その流れの中で、高年齢者雇用安定法の改正が施行され、今までは定年退職していたはずの年齢層の方が従業員として在籍することになった。この変更により、従業員が認知症を発症するケースはより増えることが見込まれる他、認知症の人が転職で入ってくるケースも当然増えることが見込まれる。ここから目を背けず取り組んでいくことが求められていると感じる。また、SDGs という視点まで話を広げると、多様性に対応していくことも企業の責任の一つと言える。こうした観点も含め、企業側としても目を背けてはいけないのだと理解してもらうことが第一歩ではないかと考える。次に、それらの課題に向き合ったとしても必ずしも生産性が落ちる訳ではない、組織として弱くなる訳ではないのだという点も理解していただくことが重要ではないかと考える。
- 渡辺氏：当社ではチーム力を上げるための取組の一環として、エンゲージメント（会社と従業員が同じ方向を向く）という視点を重視している。様々な尺度があるが、基本的には従業員の期待度、満足度がともに高まる状態を目指すもの。この上昇のためには、従業員がどんなことを期待しているかを知り、その上で満足できるよう取組を続ける必要がある。

約5500名居る社員一人一人に指示を出し、確実に実行をしてもらうのは非現実的。「会社の方針・指示を踏まえて、理念・行動規範に沿って自分で判断をして挑戦する組織にしたい」という思いがあったため、エンゲージメントに着目した。

当社では、このチーム力を表す「エンゲージメントスコア」は、様々な属性を持つ従業員が働く中、さらにコロナ禍という難しい状況の中でも着実に伸びてきている。多様な人たちが働く中でも、次に向かう組織は作れるのだということを示せている。
- 渡辺氏：ダイバーシティの最大のメリットは組織を「強く」ではなく、「しなやか」にしてくれる点である。つまり、「人」の多様性は、折れない組織を作り、チーム力を上げることに貢献してくれると考えている。

- 事務局：認知症分野の行政や専門職の方が、企業側の考えに触れる機会は多くないため、貴重な機会になった。

### (3) パネルディスカッション

#### ■ 認知症の人のおもいを尊重する方向に社会が前進してきたことの実感を踏まえて、今後さらに、認知症の人が自分の状況を伝え、発信できる環境づくりを進めて行くことの意義について

- 藤田氏：対談1、2を聞いていて、「良い世の中になってきているな」という印象を抱いた。これまでは、どうすれば認知症にならないかを追求し、「認知症になったらもうおしまい」という感じだったが、今では「誰もがなるよね」「社会の中にはいろいろな人がいる。そういう人たちと話し合いながら社会や地域を作っていく」というふうに考えて動いている人たちがこんなに沢山いるんだと感じた。  
自身の認知症が判明した15年前には、「認知症になった人が職場を続けるなんて非常識」「やめるべきだよ」という考えが本人の心の中にもあった。自身も看護師として働いていたが、「私が辞めていくことが皆のためになる」と考えた。しかし、今であれば、本人が働きたい気持ちを周囲に共有し、周囲も「どうしたらよいのかな」と一緒に考えることができるのではないかと思った。  
対談1、2の中でも、「本人たちに出会えない」という行政側の声を取り扱われていたと思うが、これはある意味、本人となった人たちの責任なのかもしれない。本人になったことを周りに伝えることから始まる。自分の弱い部分を人に伝えることには不安が伴い、勇気があること。ただ、これまでいろいろな障がいのある方が、その気持ちに負けずに、自分の状況を伝えて暮らしを作ってきたのだろうし、それができる世の中になってきている。  
本人が周囲に意思や状況を伝えられずに耐えていると、周囲の人たちから、「あの人もう仕事できないんじゃない」「会社にとって損失だよ」「いなくなった方がよいよね」ということを直接言われるか、間接的に分からせるような態度を取られるかして辞めざるを得なくなる。家族に働きかけてやめるように仕向けるという話も聞く。  
認知症の人が働くということに関心・理解がない方も多いと思うが、こういう状況は、やはり本人の小さな声から変えていくしかない。本人となった人たちのチャレンジを広げていかなくてはいけない。
- 大下氏：活発な発信を行う本人が出てきていることの原点は、藤田氏や丹野氏のように、声をあげて長い時間をかけて活動してきた諸先輩方の存在だ。(WORKS あいメンバーの) 島田氏について言うと、彼が発症する前の年度に、彼の職場で若年性認知症について職員研修を行った。本人がカミングアウトしたときに受け止めてくれるような環境づくりが大事だ。本人がカミングアウトすることは、まだまだ勇気のいることだと思うから、自分たち関係者は環境づくりに力を入れていきたいと思う。
- 石井氏：全体としては、良い方向に進んできているなと感じる。いろいろなことを自分のこととして考えて取り組んでいこうという考え方が、かなり社会に根付いてきたのではないと思う。  
これまで、共生社会ということを論じるとき、前提として、男女の違いや、外国人やLGBTQなどのマイノリティの属性が固定され、「私」と「その人たち」の壁をどう乗り越えていくかということに



焦点が当てられてきた。一方、認知症は、歳を取ればほとんどの人になる可能性のあるもので、今の認知症の人の姿は、数年後、数十年後の自分の姿なのである。そう考えると、「自分たち」と「その人たち」という垣根を超えるトピックだ。認知症の人にとって住みやすい社会は、未来の自分が住みやすい社会に繋がっていくと考えてもらえると、地域共生社会の見通しが明るいものになるのではないかな。

とはいえ、試行錯誤の場面は出てくる。自身が経験したことのないもの、接したことがないもののことは分からないので、認知症になった時の状態や、また、認知症になっても自分らしく生きている方が沢山いるのだということを本人の側から発信してもらうこと、そのために周りが支援を行っていくことが大事なのではないかと思う。

### ■ 企業で認知症共生を進める上での「仕組みづくり」の重要性と、地域づくりに活かせる視点

- 谷向氏：いろいろな障害を持つ人とともに働く環境を作るということは企業にとって大きなメリットになるのだということについて、より深く考えや実感をお聞かせいただきたい。
- 渡辺氏：いろいろな人たちが入ってもチーム力は上げられるという話をしたが、お見せしたエンゲージメントの指標は直近2年くらいの数値で、その土台に約10年間の取組がある。地味な取組だが、各店舗の上長に、様々な人を意識的に組織にインクルードし続けてほしいと言い続け、それを仕組みにしてきた。障がいのある従業員が当たり前そこにいる状況を作り、一緒に働けば成果が出るのだということを従業員に認識してもらうまでの過程を振り返ると、改めて、一足飛びに達成できることではないというのが正直な思いである。

今では、障がいのある人も組織になじんで当たり前働くようになってきている。障がいのある人も、永年勤続表彰で10年表彰、20年表彰を受けるようになり、感慨深い。障がいのある人たちが辞めずに一緒に働けるチームができている、というのは実感しているし、人それぞれいろんな条件がある中で、皆が働けることが自信になれば、より良い組織になれるのではないかと感じている。

そして、認知症や障がいのある人が「自分はこの組織にいて良いのだ」と感じられれば、長く働くことができ、良い循環が回りだすのではないかな。付け焼刃の対処では腫物に触るような対応になってしまう。「どう扱えばよいか分からない」ということは、結局、「何もしない」ということに繋がる。まずは接点を持ってもらうということを起点に取組をしてきた結果、フレスタのチームの中では、そういう人が当たり前働いているという環境が整ったのではないかと感じている。

→ 谷向氏：一般の従業員も、障がいのある従業員が働いている様子を見ることで、自分がそのような状況になっても働き続けることができるのだという勇気を持てるのではないかなと思う。それにより、会社への帰属意識も高まるのではないかな。

- 谷向氏：渡辺氏から先ほど、現在の状況に至るまでに10年かかったという話があったが、特に大変だった点などあればお聞かせいただきたい。

→ 渡辺氏：リテラシーがカギになる。まずは、自ら各店長に話をするところから始めたが、福祉の専門職ではないため、すぐには理解を得られず、難しかった。経営上の観点も含めて、店長自らが関われば関わるほど、現場にメリットがあることを示して、店長自ら、障がい等を持つ人に関わろうとする仕組みを作ることが先決だと思った。

一人の従業員に世話役が付きっきりになることはできない中で、管理職が自主的に障がいのあ

る従業員と関わり続けるような仕組みをつくるために知恵を絞ることが、これからの人事の役目になるのではないかと。

- 石井氏：営利企業内での仕組み作りは地域とは違ったポイントがあると思うが、学ぶべき点は多い。特に、知識の必要性や、実際に認知症や障がいのある人が身近にいないとどう接してよいのかわからないという点は類似していると思う。

フレスタの場合は、各店舗に障がい者が働く仕組みを作ることで、一般の社員にとって障がいのある人を身近な存在にしていっていった。距離が近づいたことで、その人自身をしっかりと見ることができるようになったのが大きなポイントだったのではないかと。枠組みを押し付けられると「やらされ仕事」になってしまうと思うが、それを乗り越えてモチベーションにつなげる仕組みづくりも含めて、非常に大きな学びがあると感じた。

企業は営利を出して存続していくことが最終目標であるが、地域づくりはその方の居場所をつくり、その方のおもいを反映して地域をより良くしていくことが目標という違いがある。しかし、しっかりと知識が大事ということや、人と人の距離を近づけること、そして、点と点をつないで線にして、そして面を作っていくという過程で組織的な仕掛けを作るうえでは、企業の取組を参考にできるのではないかと。

**■ 認知症の人が、声を発することができる環境づくりのために、医療・福祉・介護分野や、企業において必要な取組**

- 谷向氏：本人として声を発することには、まだまだ難しさがあると思う。その原因はどんなところにあると思うか？
- 藤田氏：本人として、0 から 1 を作り出すことがすごく大変だと感じる。0 が 1 になったとき、自分たち本人の発信が連続性を持っていくので、本人となった人には、疑問に思ったり、おかしいなと感じたことを近くの人に言うてみることを大事にしてもらいたい。

自身の場合は、普段一緒に活動している仲間や友人に自分のおもいを共有していった。彼らがそれをきちんと受け止めて一緒に考えてくれたことが、大きな力になった。企業でも地域でも、本人が立場を表明して自分のおもいを発信したとき、周囲が当たり前前にそれを受け止めて一緒に話し合っていくことが出来るようになると、様々なことが良い方向に進んでいくのではないかと。

そして周囲との話し合いの過程で、本人も、行政等の窓口に行くという選択肢があることや、元気に暮らしている本人がいることを知る。地域には、本人たちが沢山暮らしている。その人たちが勇気を持って、誰かを信じて話してみる、そういうことからその人自身の暮らしが変化していくと思うし、それが次に認知症になる人たちにも影響していく。それによって、本人たちとともに考え、行動していく仲間が増えていくことが、共生社会づくりや社会参加しやすいまちづくりに繋がるのではないかと。

もちろん、カミングアウトには勇気が要る。自分自身の存在価値が貶められたり、排除されたりするかもしれないという不安を強く感じる。しかし、たくさんの人たちが「だんだん世の中は変わっているのだ」ということを広めていくことで、少しずつでもそのような心持ちが変わっていくのではないかと。

- 谷向氏：藤田氏が診断を受けた 15 年前は、診断後のフォローされずに、その人の生活にどうかかわ

っていくか考えられていなかった時代だったのではないかと思うが、診断の時を振り返って、改めて医療従事者にどんなことを望むか。

→ 藤田氏：最初の病院では、「認知症の人と関わりたくないお医者さんもいるのだな」という印象を受けた。病院を変えたところ、次の先生は「一緒に頑張りましょうね」と言ってくさった。また、治療について家族に説明するのではなく、自身に丁寧に説明してくれた。そういう方なので、「認知症の人に対する扱いがおかしい」という気持ちを共有することができた。先生は共感してくださり、一緒に活動を始めることができた。認知症の人をひとりの人として見る姿勢を持つ医師に早い段階で出会えたのは、自身にとっても、家族にとっても良かった。病院や医師を変えることを「申し訳ない」とためらう本人・家族は多い。しかし、自分には合わない、納得いかないと思ったら医師を変えるのは、本人の権利だと思う。医師には、選ばれるお医者さんになってほしい。

- 谷向氏：関わる人の姿勢だけではなく、人には相性というものがある。これは、医療に限ったものではなく福祉の現場でも起きていることだと思う。

→ 藤田氏：何かが変だと思うのなら「合わない」と表明することはいけないことではない。専門職であっても、人間なので、合う・合わないはどうしてもある。専門職人材の選択肢がたくさん示されて、マッチングしていくという仕組みがあると良いのではないか。

- 渡辺氏：企業でもマッチングはとても重要である。どうしても合わない人だと、障がいを持つ社員も周囲も大変。違う店に異動すると 10 年勤続できたりもするので、組織にとっても良いことである。ただ、パート社員の店舗間異動は例外的なものであり、何度も繰り返すのは良くないので、「一回だけ」と伝えている。

→ 谷向氏：他の従業員と合わないと言障がいを持つ人が伝えることができていることが、フレスタが良い組織を築いていることの証ではないかと思う。

- 大下氏：自身らの活動は家族同士の繋がりも強く、普段から LINE 等で情報共有を行っているようだ。また、本人同士の関係性も良い。気取らなくて良い、認知症であることを意識しなくて良いというところが大きなポイントであるようだ。「認知症あるある」のような話題で盛り上がっていることが多く、それを家族が耳にすることで、「認知症のことはオープンにして良いんだ」という気持ちが育つなど、良い影響が生じているように感じる。

また、島田氏の影響も大きい。島田氏は初期の段階から「認知症を楽しむぞ」とおっしゃっていて、そんな彼の存在は自分たちにとって宝だと思う。

→ 谷向氏：島田氏には、愛媛でのパネルディスカッションで「俺は認知症を飼いなすんだ」とおっしゃっていたことが印象に残っている。明るくしっかりと生活している本人の姿（姿勢）を見ることで、他の認知症の人にも勇気が湧いてきて、自分たちのおもいを言えるようになっていくのではないかと思う。

|                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------|
| <b>■ 認知症共生について情報発信をしていく上で、知識だけでなく、「自分らしく暮らす」ことにも着目することの必要性について</b> |
|--------------------------------------------------------------------|

- 渡辺氏：リテラシーの問題は様々な場面で生じる。例えば、男性指揮命令者が生理痛への理解がなく、「怠けている」とみなしてしまうこともリテラシーの問題である。しかし、医師からの解説があ



ると、理解して対応を考えられるようである。リテラシーを身に着けるプロセスを各個人に任せるのではなく、組織として、社会の様々な問題に対して従業員に周知し続けることが大切だと考えている。

- 谷向氏：企業内での取組であれば、従業員に一律出席を求めることが出来る。一方、一般向けの認知症関連セミナーなどは、いつも出席者の顔ぶれが同じということになりがちであり、ここに地域で活動を行うことの難しさがある。認知症に関心のうすい人たちに関心を持っていただくためになにか良い工夫はないだろうか。

→ 石井氏：様々な人に幅広く発信する方策は、私自身模索しているところ。セミナーの内容を工夫する（例えば皆が知っている人に登壇してもらうなど）、アプリを活用する、冊子を作る際には手に取ってもらいやすくする仕掛けを作るなどが考えられると思う。

今年度、自身は広島市等の自治体と一緒に介護予防パンフレットを作成したが、介護が必要な人や家族以外にもリーチするよう、パンフレット内の QR コードを読み込むと広島県内の有名人（広島カープの選手・OB、タレントなど）による応援メッセージが聞けるようにした。介護に興味のない人にも手にとってもらい、楽しみながら聞いてもらうことができた。このように、人々の興味を 0 から 1 とは言わずとも、0.1 にするためには、そのテーマに直結する部分以外の工夫も必要なのではないかと思う。

→ 藤田氏：介護予防の観点から認知症に興味を持ってもらう、というのは少し違うのではないか。認知症に関しては、ただ症状等についての知識を伝えるだけではなく、「認知症になってからどんなふうに暮らすのか」という問いと、その答えとして「認知症になっても自分らしく暮らし続けることができる」ということについても知ってほしい。様々な人が認知症になるのは当たり前で、それでも自分らしく生きていくことができるのだということを知ってもらいたい。知識は大切だが、あまり偏重すると、そこに捉われる人が出てきてしまう。例えば、対談 2 で流したインタビュー映像の中で、島田氏が「暗い部屋がたまに嫌で逃亡した」という話をされていたが、大事なものは、それによって伝えられる情報のどこに焦点を当てるかだと思う。「認知症の人＝暴言・暴力・奇怪な行動」だから逃亡してしまうんだな、ととらえると、「認知症の人の取り扱いをどうするか」ということになってしまうが、島田氏の上司はその要因が島田氏の外にあると考え、「どうしたらよいのか」と尋ねていた。島田氏自身は、この一件によって、「自分のことを見ていてくれる人がいるのだと感じた」と語っており、印象的だった。

認知症に関する知識ばかりが中途半端に広まってしまうと、「こわい」「仕事なんかできるわけがない」「どこかに閉じ込めておいた方がよい」という偏見が作り上げられていきかねない。知識だけではなく、本人に焦点を当てて考えてくれる人を育てていくことの重要性を改めて感じた。そのためには、本人とともに啓発を行い、本人の声を伝えていくことが大切だと思う。その方が、認知症の人が参加しやすい地域・社会づくりをしていこうという機運が高まるのではないかな。

→ 石井氏：おっしゃる通りだと思う。先ほど、説明を省くために「介護予防パンフレット」という言い方をしてしまったが、実際は「いきいきとした私の暮らし応援ガイド」というタイトルが付けられている。介護予防の必要性は感じているけれど具体的に何をしたらよいか分からず、行政の総合事業の複雑な取組にも明るくない人にアプローチできるツールを作れたらと思

い、パンフレットの作成に取り組んだ。

そのため、このパンフレットでは、その人がその人らしい生活を続けていきたいと考えたとき、足腰を弱らせないためには運動が必要であるとか、行政のどの窓口でどのような資源が得られるかなどの情報提供に重きを置いている。

認知症が進行した後の恐ろしさを伝えて予防を促すようなメッセージの伝え方は、「予防に失敗するのは悪いことだ」という考えに繋がりがかねない。認知症を発症したら人生真っ暗などということとは全くなく、自分らしく暮らしている方が沢山いる。

ただ、同時に、医者から認知症予備軍だと指摘された時、身近な人が認知症になった時、なるべくそのままの暮らしを続けたいという気持ちを持つことは尊重されるべきだと思う。そういった意味で、なるべく自分らしく暮らし続けられるように努力を続けていくことは大事なことであり、支援されるべきだと思う。そのことについて、人によっては「予防が大事」というふうに受け止めてしまうのかもしれない。「予防」という言葉のニュアンスは、このテーマの本質を言い表すのには向かないので、別の言葉を探してみてもよいと思った。

→ 谷向氏：認知症施策推進大綱で「共生」と「予防」というテーマが出てきた当初、「予防」という言葉には反感を抱いた。認知症の人は、決して予防を怠った人ではない。一方で、認知症施策推進大綱の良かったところは、認知症は誰もがなりうるものだということを明文化したことである。我々は、生きている間はより良く生きようと思う。80代、90代になると半分以上の人が認知症になるから、誰もが認知症になりうるが、なってもならなくても、大切なのは、自分らしく日々暮らし続けること。

- 大下氏：認知症と一口に言っても、ひとりひとり違う。例えば島田氏は、閉鎖的な空間が苦しいと言っていて、それでも会社との話し合いや工夫により、働き続けることができている。ひとりひとりの認知症があるのだということを、自分たちが丁寧に聞いて、何をどう工夫すれば生きづらさを減らせるのか、ともに活動していけるのかを一緒に考えていくことが大事なのだと日々思っている。
- 石井氏：行動の全てを認知症と紐づけて判断されるのは本当に辛いことだと思う。例えば、株を買ったらそれが暴落して損をするなどのことは認知症でない人にもあることだが、同じことを認知症の人がすると、「認知症だから失敗した、だからもう成年後見を付けるしかない」と話が飛躍してしまう。また、自分らしさというのは、良い面にも悪い面にも及ぶものである。例えば認知症の人であったとしても、その方が選んだことであれば尊重されるべきだと個人的には思う。本人らしさと認知症の影響の線引きは難しいと感じるが、ひとりひとりに向き合いながら見ていく必要があることだと思う。
- 渡辺氏：企業ではどうしても、整理された情報を伝えようとするが、そのことである種のステレオタイプ化が起きてしまうことがある。フレスタでは、障がいを持つ人と一般従業員の接点を増やすことで両者の共生を図ってきたが、これから認知症の人が出てきた時には、その人の個別の特性も含めて組織に情報が伝わるような工夫をしなくてはならない。通り一遍の、分かりやすさを優先した情報だと、偏ったメッセージになってしまうといつも思っている。地域の中で当たり前に行えることは、組織の中でも当たり前に行えるのだということを伝えていくことは重要。

### 3. 参加者アンケート結果

事業報告会の参加者（視聴者）のうち、30名よりアンケート調査の回答を得た。

事業報告会に対する感想としては、約 83%から「満足である」（「大変満足」、「満足」の合計）との回答が得られた。具体的な感想（例）として以下の通りであった。

|                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 認知症を発症して診断された当事者の思いや就労継続のための視点がよく理解できた。                                                                        |
| いろいろな立場から意見を伺うことができて大変勉強になりました。特に藤田さんのご意見はなるほどと思うことしきりです。                                                      |
| 本人の思いを反映させるためには、まだまだ課題は山積している状態である。この事業報告会はあくまでもステップの一つであり、継続して認知症施策に取り組んでいきたい。                                |
| 貴重なご講演をありがとうございました。認知症という病気のフィルターからご本人を見るのではなく、その人の今までの人生や大切にしていることを丁寧に確認していきたいと改めて感じました。                      |
| 藤田さんの率直な意見が聞けて良かったです。<br>認知症になったとたんに、認知症というフィルターを通してしか判断してもらえなくなるという事態が少しでも減っていくよう、これからの活動をできることからやっていこうと思います。 |
| 認知症はそれぞれ違い、それは認知症以外の人にも言えること。認知症の人との一つ一つの関りを大事にしていくことを積み重ねていくこと、それが暮らしやすい街づくりに繋がること、をより深く感じることができました。          |
| 元気をもらえる研修会でした。もっといい未来が待っていると思えました。                                                                             |
| とても貴重なお話を聞け、大変勉強になりました。実際に登壇された方に対して参加者からの質問を受け付けていただける時間があるとさらに充実した内容になったように思います。                             |
| パネルディスカッションが良かった。                                                                                              |
| 認知症に焦点をしばるのではなく、いろいろな人が集まる環境をつくることが共生社会に繋がるということが印象に残った。                                                       |

---

## VI 提言①：認知症共生社会の実現に向けて必要なアプローチ

---

### 1. 地域へのアプローチ

「認知症の人と共に取り組む地域づくりのプロセスに関する調査」では、認知症の人のおもいを受けて地域活動を展開している事例として、徳島市の WORKS あいを取り上げた。しかし、こうした活動は全国的に見ても普及しているとは言えない状況にある。今回ヒアリングを行った本人ミーティング等の活動事例の中にも、本人による地域活動を進めたいと考えながらも、アイデアや連携先がない等の課題を感じているケースがあった。

今後、認知症の人と共に地域づくりに取り組むためには、どのようなアプローチが必要だろうか。ここでは、行政担当者等に必要な取組として、以下の2点を提案する。

- ・認知症の人と行う活動を、地域共生社会の構想の中に位置づける
- ・分野を問わず様々な場に出向き、地域の人・組織の思いを知り繋げる

#### (1) 認知症の人と行う活動を、地域共生社会の構想の中に位置づけることの必要性

今回ヒアリングを行った事例では、本人ミーティング等の活動目的として、認知症の人同士の交流の場を作る、認知症施策について本人の意見を聞く、本人同士で意見や課題を共有する場を作る等が挙げられた。「認知症の人のおもい」の重要性について理解が広がり、おもいを表出できる場をつくるための取組が、各地で行われていることが見えてきた。

こうした取組を認知症施策の枠組みの中で完結させず、地域全体との関わりを広げていくためには、「誰もが住みやすい地域になるために何が必要か」という広い視点からスタートして、その中に認知症の人に関する取組を位置づけることが必要と考えられる。これは、認知症の人とどのように共生していくかと考えるのではなく、誰もが住みやすい「地域共生社会」を実現するために、地域の一員である認知症の人と一緒に何ができるか、とする発想の転換を意味する。

こうした発想は、Ⅱ 5. (2)「組織的な中長期ビジョン設定の必要性」で述べたような、本人や地域の変化を見越した息の長い取組を行っていく上でも重要である。特に行政や公的機関の場合は、担当者は数年で異動することが多く、中長期的に一貫した姿勢で取組み続けることが難しいという現実がある。だからこそ、地域づくりの観点から認知症の人と取組む内容を体系的に整理し、中長期的なビジョンを立てて行政内で組織横断的に共有する必要がある。

#### (2) 様々な場に出向き、地域の人・組織の思いを知り繋げることの必要性

今回のヒアリングからは、地域の様々なセクターと繋がり、本人のおもいを地域とつなごうとする試みが行われていることが伺えた。

D市では「行政は地域の様々なセクターと本人との橋渡し役をすべき」との考えのもと、認知症の人の生活に関わる機関等へのヒアリング、民間事業者への認知症の人の意見共有等を行っており、今後の

取組として地域の様々なセクターが本人ミーティング等に同席することも視野に入れていた。

大山町では、認知症地域支援推進員が、若い世代の有志を中心とした地域組織の集まりに参加し、認知症施策について話をするすることで、地域全体で問題意識を持てるようアプローチを行っていた。

徳島市の **WORKS** あいの事例では、遠隔地にあるため人手の確保が難しい地域活動や、細かい仕事に手が回らず心理的負担を抱えていた介護事業者、駅前の活性化を計画中の行政と繋がり、認知症の人の「働きたい」「外で活動したい」というおもいを伝えた事で、両者の「やりたいこと」がかみ合い、活動の場を広げていた。

認知症の人は、そうでない人と同様、地域の様々な人や場所と関わりを持ちながら生活している。行政の認知症施策担当部署や専門職等だけ、あるいは、行政の中だけで考えるのではなく、地域の様々な人や組織と繋がる必要がある。

また、多様な価値観を持つ人や組織と協力して、地域共生社会に向けた取組を進めるには、「地域課題の解決」に向けた義務感ではなく、地域に暮らすそれぞれの「私」がどうしたいのかを起点とすることが重要である。

認知症の人のやりたいことを特別視して叶えようとするのではなく、かといって、地域課題の解決手段として認知症の人を巻き込むのでもなく、地域の様々な人や組織と繋がり、それぞれが「やりたいこと」を互いに共有し、接点を見出すための地道なコミュニケーションが重要であろう。遠回りなように感じられるが、まずは地域に出て行くことが関係構築の第一歩になるだろう。具体的には、行政担当者等が、認知症施策や高齢者福祉に関係のある組織に限定せず、住民組織、ボランティア団体、公共施設、企業等、様々な組織の活動の場に出向き、地域にどのような課題があるのかを知ることが重要である。

## 2. 民間企業等へのアプローチ

「民間企業等への効果的な情報発信に関する調査」の結果を踏まえ、今後、民間企業と共に認知症共生に取り組んでいくために、行政担当者等に必要な取組として、以下4点を提案する。

- ・多様な業種での就労事例の収集と、課題も含めた情報発信
- ・企業のおもい、ニーズを捉えた啓発
- ・職場と行政・専門職との関わり
- ・職場づくりの観点から見た認知症共生社会の意義の発信

### (1) 多様な業種での就労事例の収集と、課題も含めた情報発信

企業向けの普及啓発においては、Ⅲ 9. (3)「情報提供がもたらす葛藤を理解すること」で述べたような不安の解消に繋がる次の手段として、実際に認知症の人と共に働く同僚や上司等の声を収集し、課題も含めて具体的に共有することが必要と考えられる。スーパーマーケット職員の意見として、異なる経過を辿った認知症の人の事例を知りたいとの声が上がった。また、介護事業所の職員からも、失敗も含めて取組内容を具体的に共有してほしいとの発言があった。

特に今回、スーパーマーケット向けのセミナーでは、小売業の業務内容に即した情報発信が不足していたことから、具体的な業務内容に踏み込むと、認知症の人に仕事を任せることへの懸念に言及する発言が、セミナー後にも多く聞かれた。同じ業種で働く認知症の人の事例や、同じ業種の職場での具体的な工夫の内容が知りたいとの声も上がった。働く認知症の人の事例はまだ多いとは言えない状況ではあるものの、様々な業種での事例を収集・共有することも必要と考える。

### (2) 企業のおもい、ニーズを捉えた情報発信

今回の効果検証で行ったセミナーは、現場で働く従業員（管理職含む）を対象に、認知症の人が働くことへの理解を進め、自分事として関心を持ってもらうことを目的とした。

企業向け情報発信としては他にも、

- ・就労に関する展開（就労継続、就労移行、地域移行）に着目して必要な対応を発信するもの
- ・診断は受けていないが認知症と思われる人に対してのアプローチに着目したもの

等、いくつかの方向性が考えられる。企業風土や従業員の知識レベルによって、また、人事部や経営者等、どこをターゲットにするかによっても重点は変わる。メンタルヘルス関連研修等の専攻分野を参考にできる部分もあるだろう。

このように様々な方向性が考えられるが、最も大切なのは、対象企業が何を考え、求めているかを知り、コミュニケーションを取る中で必要な要素を見出していくプロセスである。企業のリソースは限られているため、もともと力を入れているトピックに関連づけて提案することも、重要な視点である。

### (3) 職場と行政・専門職との関わり

先述の通り、認知症の人と働くにあたって、周囲の不安感を懸念する声は、セミナー後にも残っていた。これを解消するには、事例の共有に加えて、行政や専門職等がどのように関わるができるかを

具体的に伝えることも必要ではないか。

グループディスカッションでは、「症状が進むにつれて高まるだろう本人の不安をケアする専門職が必要ではないか」「若年性認知症支援コーディネーターから認知症の人の就労に関する情報をもらいたい」「認知症専門医から、本人の状況やこれからの見通しについての情報提供が欲しい」等の意見が挙がった。

認知症の人が働き続けるためには、本人の負担感や不安、家庭での様子等を把握するため、家族とのコミュニケーションが必要な場面もあると考えられる。しかし、職場の上司や人事部等にとって、家族とのコミュニケーションは通常業務にはないものであり、不安を感じることもあるだろう。被雇用者の家族の立場からは、本音を言いたせない状況も想像できる。ここに専門職等が第三者的な立場で介在することは、本人、家族、職場の考えをうまくすり合わせ、道筋を見つける手助けになるだろう。

また、認知症が進行していく中で、本人が安心して働ける環境を継続できるかは、業種の特性や経営環境も影響するため、本人と職場との間で、難しい調整が必要な場面も想定される。こうした場合に、早期に専門職等が第三者的な立場で介在し、症状が進行した場合を想定して本人や職場と情報共有することで、双方の不安を軽減することができると考えられる。企業で働き続けることだけを選択肢とするのではなく、別な場所でチャレンジできる機会を奪ってしまわないよう、本人の将来を見据えた関わりが必要ではないか。

さらに別の視点から考えると、認知症の人と働く職員へのケアも重要である。認知症分野の専門職以外にも、産業精神保健分野の専門家等との協力により、職場の不安感を払しょくするためのアプローチも、今後は検討する必要があるだろう。

#### **(4) 職場づくりの観点から見た認知症共生社会の意義の発信**

本人の得意なこと／苦手なことを踏まえて、適材適所を目指すことや、仕事を進めやすい方法を探ることは、認知症の人に限らず誰もが働きやすい職場づくりに必要な視点である。介護事業所運営会社でのグループディスカッションでは、事業所で働く高次脳機能障害の人が、「声に出して自分がやることを確認しながら仕事をしている」と発言したことから、同じグループの職員が「私にとってもよい仕事の仕方だと思う」と気づきを得る場面もあった。

能力や経験が似通った人材で構成された組織では、業務の流れが暗黙の了解のうちに共有され、効率的な業務運用が実現しているケースがある。こうした場合、誰かが急に働けなくなった場合に代替要員を入れて回すことにハードルが生じ、業務遂行が困難になる可能性が高い。

多様性のある組織は、様々な能力、経験を持つ人の視点に立って業務プロセスを見直すことが必要になる。「普通、この仕事はこうするだろう」という不文律が通用せず、マニュアル等で明文化することが求められる場面もあるだろう。

今回セミナーで登壇した認知症の本人からは、周囲に認知症であることをカミングアウトして積極的にコミュニケーションを取っていることが語られた。また、I氏については、入職前にパーソナリティ説明会として顔合わせを行う、職員向け研修を開く等、個人に合った対応ができるよう準備したことが、管理者からの情報提供として伝えられた。

多様性のある職場では、暗黙の了解では業務が成立しないため、必然的にコミュニケーションが活発化する。このことは、職場全体で働く人同士の相互理解を進めることに繋がり、チームビルディングの

観点からも良い影響があると考えられる。

このように、地域共生社会の実現に向けて認知症の人と協力するという発想は、職場づくりにおいても有効であることが分かる。認知症の人の就労について民間企業の理解を進めるには、誰もが働きやすい職場づくりを見据えて、認知症の人と共に職場をつくることの重要性に着目したアプローチも必要と考えられる。



---

## Ⅶ 提言②：認知症共生社会の実現に向けて必要な基本姿勢

---

本事業で実施した調査結果を踏まえ、調査検討委員会では、行政が認知症共生社会に向けた取組を進めるにあたって必要な基本姿勢について議論を行った。本章では議論の総括として、以下の4点を、行政担当者等が持つべき視点として提示する。

### 1. 地域共生社会の実現を見据えて目標を設定する

地域での取組、職場での取組ともに、認知症の人をどうするかという発想ではなく、「地域全体、職場全体をより良いものにしていくために、何をすべきか」という発想が根源にあることが必要である。社会には認知症の人以外にも、様々な理由から生きづらさを抱える人がいる。認知症共生社会を考えるのであれば、認知症の人が生きやすい社会と同時に、その他の様々な人も含めて、誰もが生きやすい社会を目指す必要がある。

そのために必要な数ある方策のひとつとして、生きづらさを抱える認知症の人のおもいを聞き、一緒に何ができるか考える視点が求められる。

### 2. 社会の様々なセクターの活動と理念を知る

その前提に立つと、「認知症の人のおもいを反映した地域づくり」とは、認知症の人のおもいを叶えるべく周囲の人が奔走するのではなく、認知症の人も含め、様々な人達が対話し、互いのおもいを出し合って、これからの社会の在り方を編み出すプロセスであるといえるだろう。行政だけ、あるいは認知症分野の担当者や専門職だけで進めるのではなく、社会のあらゆるセクターと繋がり、それぞれが大事にしている理念や取組に加えて、「何をやりたいか」を知ることが、その第一歩である。

これは民間企業へのアプローチを考える際にも、重要な視点である。特に認知症の人の就労支援について企業にアプローチする場合、本人の生活支援等の福祉的な観点だけでは、営利企業の協力を得ることは難しい。一方で、様々な事情を抱える人を含む多様性のある職場づくりが必要との認識は、民間企業の間にも広がりつつある。企業が人材の多様性を担保することについてどう考え、「どのような会社、職場でありたいのか」を知り、経営的な観点からの対話の糸口を探ることが必要である。

### 3. 「やりたいこと」を重ね合わせる

様々なセクターと協力関係を築き、認知症の人と共に活動するためには、互いの理念を尊重し、相互に活動を発展させる方向性を探ることが必要である。例えば、認知症の人の活動の場を広げたいと考えたとき、様々な方向にアンテナを張れば、人手不足等の課題を抱えるセクターとマッチングし、互いの活動を展開させる方法を見出すことができる。

もちろん、マッチングのポイントは人手不足だけではない。本事業で行った企業向けの情報発信を通じて、組織作りの観点から認知症の人の就労継続を考えることの必要性が浮き彫りになった。また、徳

島市の WORKS あいでは、駅前活性化を目指す市の取組と協働して、認知症の本人によるフィールドワークとマップづくりに取り組んでいた。

これからの地域共生社会づくりにおいては、今の社会に足りないものを考え、「この課題を解決するために何をすべきか」と考えるだけではなく、社会に生きる様々な人や組織が「やりたいこと」を重ね合わせるような方法も考える必要がある。「課題を解決しなくてはならない」という義務感だけでは、様々な価値観を持つ人を繋ぐことは難しく、それぞれが「やりたいこと」を重ね合わせられる接点を見つけ、積極的にコミットできる展開を目指すことが求められる。

社会には様々な課題、ワント（wants）があり、それらとのマッチングを図ることは、認知症の人の活動の選択肢を増やすことにも繋がるだろう。認知症の人の「地域の役に立ちたい」という思いを持った時に、選択肢が豊富にある社会を作るためにも重要な視点である。

## 4. 失敗を恐れず、試行錯誤を共有する

認知症の人と共に生きる、共に働く社会を目指す取組に、決まった手順は存在しない。認知症の人は多様であり、その人、その地域ごとに、共に試行錯誤していくことを前向きに捉えることが重要である。

本事業では、本人ミーティング等を通じた活動に関して、本人との関係性を築くところから始めている事例、集いの場を作りながら徐々に本人のおもいを聞ける活動を組成しようとしている事例、本人ミーティングから様々な地域活動を展開している事例など、様々な段階の事例についてヒアリング調査を行った。その中で、従来提唱されてきた意味での本人ミーティングを実現しているわけではないが、そこに近づけるための、地道な関係性づくりを丁寧に行う地域の姿も見えてきた。

また、企業向けセミナーを受けた人からは、「就労継続がうまく行った事例だけでなく、違う経過を辿った事例についても知りたい」「失敗したことも含めて、具体的に共有してほしい」との要望が聞かれた。

認知症分野に限らないが、情報が広く発信される先進事例は、これから取組を始めようとする人たちにとっては手が届きにくい内容であることが多い。また、コミュニティの特性やキーパーソンの存在など、様々な違いに注目してしまい、「うちではできない」と諦めてしまうケースもあるだろう。そうした人たちには、むしろ、「取組を始めたばかりの事例」や「色々試しているがまだうまく行っていない事例」の中にこそ、重要な手がかりを見出せる可能性がある。

うまく行かなかった内容を発信することを憚らず、むしろ試行錯誤をしたプロセスそのものを高く評価し、共有する姿勢が、これからの認知症共生社会には必要であると考える。