



# 「働きたい」を支えたい

## —地域や職場で動き出した就労支援

若年認知症の診断を受けて、退職を余儀なくされる患者は多い。しかし、早期に診断を受けた場合は、一定の仕事ができる可能性は高く、患者も「働きたい、社会とつながりたい」と願っている。現在、障害福祉サービスを活用した職業訓練など、患者の就労支援策を広げようという動きも出ているが、地域や職場でどんな取り組みが求められているのだろうか。



作家・ジャーナリスト

### 藤本美郷

Fujimoto Misato

出版・編集および文化人所属プロダクション「(株)Mプランニング」代表。作家・ジャーナリストとして取材・執筆多数。熱心な取材と温かい目線で描かれた作品には定評がある。特に生命・医療など、人間の原点に迫るドキュメンタリーを得意とする。著書に『ドキュメント 若年認知症』（三省堂）、出版プロデュース『手足のないチアリーダー』『あきらめないで』（共に佐野有美・主婦と生活社）、『わたしが芸術を語るなら』（千住博・ポプラ社）など多数。



『ドキュメント 若年認知症』（三省堂）

### なじめないデイサービス 働いて社会とつながりたい

若年認知症と診断され退職したHさん（50代男性）は、家で過ごす時間が長くなり、勧められてデイサービスに通い始めた。しかし、風船遊びやお絵描きが始まると「なぜこんなことをしなければいけないのか」と嫌がった。主な収入源を失った妻はパートに出なければならず、昼間は夫ひとりになることを心配して、だまされまじ通わせたが、逆に「自分はもう役に立たないのか」と、ふさぎ込むようになったという。

デイサービスセンターは、介護を必要とする高齢者に対し、食事や入浴などの介護サービスを行い、生活の向上や維持を目的として機能訓練などを施している。またデイケアサービスでは、より高度な専門知識を持ったスタッフによるリハビリが受けられる。花見や遠足などのレクリエーションもあり、施設利用者が楽しめるよう工夫を凝らしている。しかし、高齢者を対象としたプログラムになじめない若年認知症患者も多いようだ。

あるいは、家族が、せめて家事を担ってもらおうと、風呂掃除や新聞の受け取りなどを任せても、「こんなことするために会社を辞めたんじゃない！」と怒りをあらわにする患者もいるという。

患者が切実に望んでいるのは、働くこと、働いて社会とつながることなのだ。

### 何ものにも代えがたい働く喜び 「できるうちに、できることを」

若年認知症と診断されても、初期の段階では「能率や判断など一部の能力は低下するが、仕事は十分できるレベル」と言われており、治療面でも経済面でも仕事を続けることが重要だ。しかし、受け入れ側の企業に若年認知症についての知識と理解がないと就労継続は難しく、さらにいったん退職してしまうと、再就職は非常に厳しいのが現状だ。

朝起きて、職場へ行き、働いて、帰路につく。何年も慣れ親しんだ生活から離れると同時に、職を失うという精神的なダメージも加わり、症状が急に進んでしまうこともある。

長年、働いてきた患者にとって、仕



サポートセンターに「出勤」、タイムカードを押す



朝のミーティングでスタッフから本日の作業の説明を受ける



洗車作業。この男性はタイヤのホイールとドアの取っ手部分が気になって、その2カ所ばかり洗ってしまう。スタッフは時々他の部分も洗うよう促す



(写真提供=若年認知症サポートセンター「絆(きずな)や」) ※「絆や」では地域の企業や団体に「仕事の発注」を通じた協力を求めている。

事を成し遂げる充実感や人の役に立っているという気持ちは何ものにも代えがたい。この感情が社会とのつながりを実感させ、生きる喜びへとつながっていく。突然の疾病で職を奪われた者にとって、「働きたい」「社会の役に立ちたい」という思いは切実だ。しかし、就労意欲があっても、「まわりに迷惑をかけること」を心配して就労をあきらめてしまう患者はたいへん多い。

まずは、「できなくなった」ことを数えるのではなく、「できることもたくさんある」と、本人がプラスに受け止められる環境づくりが必要だ。

「仕事がしたい」という本人の就労意欲があるうちは、サポート体制が整った職場や「若年認知症サポートセンター」などで、「やる気」を受け止め、実践させることこそ本人の求めている支援といえるだろう。「仕事ができる喜び」は自分が社会で働く一員として求められ、社会とつながっていると感じさせる大きな要である。「できるうちに、できることを」がキーポイントだ。

### 就労に特化した支援を行う地域のサポートセンターも

患者が、働く場を求める場合、一番可能性が高いのは若年認知症の就労施設やサポートセンターなどだろう。これまでの介護保険制度のデイサービスでは、労働報酬を得ることは認められておらず、ボランティアという扱い

だったが、現在ではその労働実態にあった報酬が支払われるような対応が整いつつある。

東京都町田市では、若年認知症患者を対象としたデイサービスが行われており、週に一度「おりづる工務店」と名づけられた部屋に利用者らが「出勤」してくる。ここが彼らの仕事場だ。

また、奈良県のグループホーム「古都の家 学園前」の代表を務める若野達也さんは、「行くところがない」とグループホームを訪れた若年認知症患者の話を受け止める中で、「就労に特化した支援をしたい」と考え、「おりづる工務店」を参考に若年認知症サポートセンター「絆(きずな)や」を設立。利用者の病状に合わせた仕事を割り振っている。

また、ある患者は、利用者として通っていたデイサービス施設で、高齢者との会話が上手で、気遣いもできることを買われて、職員として働くことになった。楽器が得意な患者は、施設で演奏を披露するなど、音楽を通して生きがいを見つけている。

若年認知症の患者を地域で支える動きの輪は少しずつ広がっているが、ただし、運営には課題も多い。作業にあたっては、患者1人に対し、職員が1人ないしは2人がついてサポートする体制が必要だ。職員には、若年認知症についての正しい知識と患者の病状や性格に合わせた臨機応変な対応が求め

られる。就労支援活動は、患者にとって非常に重要なものだが、そのための維持費・運営費などについては、行政の支援が求められるところだ。

職場では、発症年齢が低いほど早期退職を勧められ、高いほど定年退職まで就労継続が可能となるような対応がなされている。本人を雇用する事業所の理解や対応が就労継続を左右しているのが現状であり、本人への支援とともに事業所支援が不可欠だ。

迅速な対応が求められる職務や、専門知識を必要とする高度な業務は難しいと言わざるを得ないが、能力に応じた就労は可能であり、症状に応じて職務内容を見直すことが就労支援につながっていく。

ある大手企業では、若年認知症についての勉強会の中から、「社員に100%の業務量を課すのはやめよう」という発想が出てきた。「普段から社員の業務量を90%程度に抑え、ハンドルの“遊び”のような部分を残すことで、疾病で仕事の能率が低下しても、就労を継続しやすくしよう」という考え方だ。

若年認知症は、いつ、誰がかかるとも分からない疾病だ。企業としても、雇用確保を社会的責任と受け止め、就労継続が可能になるよう対策を講じることが求められている。

(連載終わり)