若年性認知症
支援コーディネーターのための
サポートブック

～若年性認知症の人の「就労支援」・「居場所づくり支援」～

若年性認知症
支援コーディネーターのための
サポートブック
～若年性認知症の人の「就労支援」・「居場所づくり支援」～

■ 編　集　社会福祉法人 仁至会
認知症介護研究・研修大府センター
〒474-0037 愛知県大府市半月町三丁目294番地
TEL：0562-44-5551　FAX：0562-44-5831
ホームページ：http://www.dcnet.gr.jp

■ 印　刷　株式会社 一誠社
〒466-0025 名古屋市昭和区下構町二丁目 22 番地

平成28年度厚生労働省老人保健健康増進等事業
若年性認知症の人の生きがいづくりや就労支援のあり方に関する調査研究事業検討委員会
社会福祉法人仁至会　認知症介護研究・研修大府センター

平成28年度厚生労働省老人保健健康増進等事業で作成しています

若年性認知症の人の生きがいづくりや就労支援のあり方検討委員会

検討会委員等（敬称略）

■外部委員：五十音順

- 全国社会就労センター協議会（SELP 協）　常任協議員
  社会福祉法人東京コロニー　事務局長　井上　忠幸
- 甲州リハビリテーション病院
  山梨県高次脳機能障害者支援センター　支援コーディネーター　岩間　英輝
- 医療法人藤本クリニック　デイサービスセンター　所長　奥村　典子
- 兵庫県健康福祉部高齢社会局高齢対策課地域包括ケア推進班　班長　亀山美矢子
- 東京都若年性認知症総合支援センター　センター長　駒井由起子
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
  障害者職業総合センター社会支援部門　特別研究員　田谷　勝夫
- 若年認知症家族会彩星の会　顧問
  全国若年認知症家族会・支援者連絡協議会　干場　功
- 特定非営利活動法人　町田市つながりの開　理事長　前田　隆行
- 一般社団法人　SPS 若年認知症サポートセンターきずなや　代表　若野　達也

■内部委員

- 認知症介護研究・研修大府センター　副センター長　加知　輝彦
- 認知症介護研究・研修大府センター　研究部長　小長谷陽子

■オブザーバー

- 厚生労働省老健局総務課認知症施策推進室　室長補佐　平井　智章
- 厚生労働省老健局総務課認知症施策推進室　認知症施策推進係長　石川　直人
- 厚生労働省老健局総務課認知症施策推進室　企画調整係　照井　敬子

■事務局

- 認知症介護研究・研修大府センター　事務部長　早川　敏博
- 認知症介護研究・研修大府センター　研究主幹　伊藤美智予
- 認知症介護研究・研修大府センター　庶務係長　花井　真季

目次

はじめに

1 就労支援と居場所づくり支援 …… 1

2 「就労」・「生きがい」に対するご本人の声 …… 3

3 現役で働いている若年性認知症の人への就労支援等 …… 5

1. 本人に対する支援 …… 6

①早期発見・早期受診 …… 6

②早期支援 …… 6

③課題とその対応 …… 9

2. 家族に対する支援 …… 10

3. 会社や職場の人に対する支援 …… 11

4. 現役で働いている若年性認知症の人への就労支援事例 …… 16

①就労継続から休職に移行した事例 …… 16

②退職前に支援団体の利用を始めた事例 …… 19

③離婚後独居であったが、家族の協力も得られた事例 …… 21

4 退職後の若年性認知症の人への就労支援 …… 23

1. 退職後に再就職を希望する場合 …… 23

①本人に対する支援 …… 23

②家族に対する支援 …… 24

③再就職先に対する支援 …… 24

2. 福祉的就労をする場合 …… 27

①本人に対する支援 …… 27

②家族に対する支援 …… 28

③事業所に対する支援 …… 28

3. 障害福祉サービスにおける若年性認知症の人の受け入れに関する調査から …… 30

5 居場所づくり支援 …… 35

6 就労支援や居場所づくり支援事業の実践事例 …… 39
1. 就労支援や居場所づくり支援を実践している事業所 …… 39
2. 事業立ち上げや活動内容の紹介 …… 41

（参考）

若年性認知症支援のためのリーフレットの例 …… 77
＊「本人・家族向け」リーフレット（兵庫県の例）
＊「企業等・職場向け」リーフレット（兵庫県の例）
＊「本人・家族向け」リーフレット（サンプル）
＊「企業等・職場向け」リーフレット（サンプル）

若年性認知症の人の生きがいづくりや就労支援のあり方検討委員会
委員等名簿

はじめに

平成27年1月、厚生労働省は関係11府省庁と共同で「認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）」を策定しました。新オレンジプランには、7本の柱の1つとして「若年性認知症施策の強化」が掲げられ、具体的な施策として、若年性認知症の人の自立支援に関わる関係者のネットワークの調整役（若年性認知症支援コーディネーター）を都道府県に配置するとされています。

若年性認知症支援コーディネーターの役割や主な業務については、「若年性認知症支援コーディネーター配置のための手引書（平成27年度厚生労働省老人保健健康増進等事業により作成）」に記載したところですが、若年性認知症の人を支援する場合に、特に課題となるのが「就労支援」と若年性認知症の人が参加や活動することによって「生きがいを感じることができる居場所などをつくるための支援（以下、居場所づくり支援）」です。

現役で就労中の人や、休職・退職になった人への「就労支援」、あるいは、就労以外の社会参加や趣味・楽しみを含めた「居場所づくり支援」については、一部において先進的な取り組みが行われていますが、その実際については情報が少ないのが現状です。

そこで、就労支援や居場所づくり支援、社会資源等の先進的な取り組み事例について、その経緯や工夫等の情報を共有していただきたいと考えました。

このサポートブックでは、若年性認知症支援コーディネーターが、「就労支援」や「居場所づくり支援」の推進に取り組むうえで、参考になるような事柄をまとめていますので、若年性認知症の人やその家族が自分らしい生活を継続できるよう、その支援に活用していただくことを期待しています。

1 就労支援と居場所づくり支援

若年性認知症支援コーディネーター（以下、コーディネーター）の役割や主な業務内容については、次に記載するとおり非常に幅広いものです。

役割

若年性認知症の人のニーズに合った関係機関やサービスの担当者との調整役。必要に応じて、職場や産業医、地域の当事者団体や福祉サービスの事業所等と連携し、就労の継続や居場所づくりに働きかけることなど、市町村と共同してそれぞれの役割分担を協議しつつ、若年性認知症の人本人が自分らしい生活を継続できるよう、本人の生活に応じた総合的なコーディネートが求められます。

主な業務内容

1 相談窓口

①本人や家族との悩みの共有
②相談内容の確認と整理
③適切な専門医療へのアクセスと継続の支援
④利用できる制度・サービスの情報提供や手続き支援
⑤関係機関との連絡調整
⑥本人・家族が交流できる居場所づくり

2 市町村や関係機関との連携体制の構築、情報の共有

3 地域や関係機関に対する若年性認知症にかかる正しい知識の普及

〈若年性認知症支援コーディネーター配置のための手引書（p.11 ～）
（平成27年度　認知症介護研究・研修大府センター作成）を基に加筆〉

このサポートブックでは、コーディネーターの役割・業務内容のうち、若年性認知症の人の「就労支援」・「福祉的就労支援」や「居場所づくり支援」について取りあげています。

「就労支援」を望む人、必要としている人としては、次頁の概念図のように現役で働いている人もいれば、休職中あるいは退職後の人もいます。それぞれの人の立場や状況によって支援の内容や方法が異なります。

また、「就労支援」や「福祉的就労支援」は「働く」、「働くことにより対価を得る」ということを目的とした就労継続や退職後の人の再就職、各種サービスを利用した生きがいの場づくりを意味しますが、「居場所づくり支援」は、「働く」以外にも家事、子育て、地域ボランティア等、対価を得ることを主目的としない、本人が役割を実感できるようにするための支援も含んでいます。

生きがいづくりの概念図

2 「就労」・「生きがい」に対するご本人の声

はじめに、「就労」や「生きがい」に対するご本人の声を聴いてください。

平成21年度から平成27年度に開催された「若年性認知症施策を推進するための意見交換会」において、若年性認知症のご本人から就労や生きがいに対するいろいろなご意見をいただきました。

●できることをしたい

- 今の自分の能力を生かした仕事をしたい。仕事は楽しい。
- 体力があるので、簡単な草取りや洗車の仕事はできる。
- もともと調理の仕事をしていた。経験や得意なことを生かした仕事をしたい。仕事をすることが脳の活性化につながる。社会参加にもなる。
- もっと仕事がしたかった。認知症という病気のイメージもあり、一般就労はどこも受け入れ先がないと言われている。認知症という病気があっても受け入れてくれる会社があると良いと思う。

●経済的にも助けになる

- 金額に関わらず、働いてお金を得ることはうれしい。安心感がある。

●周りのサポートがあれば

- 認知症になっても働けるうちは同じ会社で働きたい。
- 上司の配慮で定年まで働くことができた。
- 会社の理解を得て仕事をしている。営業から内勤へ配置転換してもらった。会社は定時の出退社でなくてもいいと言ってくれたが、普通に働きたいので頑張っている。
- 会社にも認知症に対する理解、支援制度の情報や配慮があれば、もう少し勤めることができた。
- 退職後、引きこもりの期間があったが、「働きたい」という気持ちになった時に、近所の方がアルバイトを紹介してくれた。職場の人の理解があり、3年ほど続けられている。

●人や社会の役に立ちたい

- 働くことで社会の役に立ちたい。
- 私ができること、私だからできること、私だからこそできることをして人の役に立ちたい。

- 働くことができなくても、ボランティアという形で、今までやってきた仕事の経験を生かしたことがやりたい。
- カフェに参加し、子供たちに絵本の読み聞かせや紙芝居をしている。そうすることで、一緒に参加する若い母親たちが認知症を理解する一助になっていると思う。
- 認知症でもやりたこと、できることがあり、社会の役に立ちたい、つながりたいと思っている。

●居場所が欲しい

- デイサービスに通所しているが、同じ若年性認知症の人同士が集うことは、大きな安心感につながる。
- 福祉的就労を通して、同じような境遇を持った仲間と共感しながら、協力して仕事をすることにやりがいや楽しみがある。
- 家族会は、病気などの情報共有・交換の場になる他、同じ仲間と旅行や食事等の楽しみ・ストレス発散の場所になる。
- デイサービスで調理・配膳の手伝いをすることで、利用者達と仲良くでき、喜んでもらえるのがよい。
- 行くところがあることで、生活リズムもできて助かっている。
- ボランティアでもよいので社会参加を続けたい。

●自分の声を発信したい

- たとえ仕事はできなくても、体を動かし、いろいろな人と接することが大事だということを伝えたい。
- 家族会やカフェに行くようになり、運営に参加することでやりがいを感じている。私の役割は、認知症患者の気持ちを伝えることである。

（＊引用：「平成21 ～ 27年度 若年性認知症施策を推進するための意見交換会ご本人の意見のまとめ」）

3 現役で働いている若年性認知症の人への就労支援等

65歳未満で発症する若年性認知症の人は、現役で働いている場合が多く、現在の就労に対する支援が重要です。仕事ができなくなれば休職や退職に追い込まれ、経済的困難に陥ることになります。認知症の早期診断・早期支援が可能となった現在においては、認知症と診断されたとしても、何もできないわけではなく、残された能力や経験を活用して仕事を継続できる可能性があります。

社会で働くということは、単に生活のためにお金を稼ぐということだけではなく、「自分の役割を果たしたい」、「能力を発揮したい」という大きな目的を達成するための手段でもあります。これは「働く」ということを通じて、自己のアイデンティティー（自己実現）を確認することにもなります。

このため、病気により仕事を辞めることになると、納得できない、割り切れないという気持ちを持ち続けることにもなりかねません。

あるいは、的確に診断されず、他の疾患（例えば、更年期障害やうつ病、他の精神疾患など）と診断されて辞めざるを得なかった場合には、治療すれば回復して、また復帰できるという誤った認識のまま、中途半端に時間だけが経過して、勤務時間の見直しや配置転換での仕事の内容の見直しによる就労継続、障害者雇用枠を活用した就労継続などの必要な支援が十分に受けられないことになるかもしれません。

「現役で仕事をしている人が認知症になると、どんな不具合が生じるでしょうか？」

- **記憶が障害され、ものごとが覚えられない。**
- **作業の手順が理解できない。**
- **複数の作業が同時にできない。**
- **新しい方法が覚えられない。**
- **考えがまとまらない。**
- **言われていることが理解できない。**　……等々

疾患別の特性や職場の環境等によっても、業務上出てくる不具合には大きく個人差があります。

働き盛りの年代でもあるので、責任ある立場にいる人も少なくありません。病気により、仕事のスケジュール管理が困難になり、約束や連絡を忘れて信用をなくしたり、他部門や他社、取引先からクレームが来たりすることにもなりかねません。このような状態が続けば、解雇や自己退職に追い込まれる可能性があります。しかし、会社関係者や就労問題を担当

する行政の職員等においても、若年性認知症に対する認識が十分であるとは言えません。

コーディネーターに、現役で働いている若年性認知症の人やその家族を支援する機会が訪れた場合、どのように支援していったらよいのか、いくつかのポイントを述べます。

1 本人に対する支援

1【早期発見】・【早期受診】

《行政機関の役割・取組》

若年性認知症の人の早期発見・早期受診のためには、国や都道府県、市町村による取り組みが重要です。

- 国、都道府県、市町村は、若年性認知症の正しい理解や早期発見・早期受診の重要性について、広報・啓発を行います。
- 国、都道府県は、各都道府県の産業保健総合支援センターが行う産業医を含む産業保健関係者に対する研修の中に若年性認知症の早期発見・早期支援に関する内容を入れるなど調整を行い、産業医等の理解促進に取り組むことも必要です
- 都道府県は、受診後の早期の支援につなげるために、医療機関に対してコーディネーターを設置したことやその活用について、周知することが必要です。
- 都道府県は、職場で認知症が疑われる人に気づいた際に、会社側からコーディネーターに相談してもらうために、コーディネーターの存在の周知のための広報・啓発も行います。
- 市町村は、身近な地域の若年性認知症を含む認知症地域支援推進員などの「認知症の相談窓口」を明確にして、広報・啓発を行います。

コーディネーターは、上記を踏まえて、職場における認知症に対する理解を深めるための啓発・研修を行うとともに、職場内の相談体制について会社の担当者と意見交換をし、必要に応じてアドバイス（例えば、本人の能力の把握、配置転換、上司や同僚に対する若年性認知症の特性を踏まえた業務上の留意点などのアドバイス）を行い、また、会社の産業医が認知症の専門医ではない場合などには、専門の医療機関を紹介します（「かかりつけ医」の有無を本人に確認し、いる場合は、まず、かかりつけ医の受診を勧め、必要に応じ、かかりつけ医から専門の医療機関の受診につなげてもらいます）。

2【早期支援】

- 都道府県やコーディネーターは、市町村とともに身近な地域で若年性認知症の早期支援が行えるよう、支援者研修等を開催し、支援します。

- 既に認知症と診断されている人からコーディネーターに相談があった場合は、本人の意向や状態をよく確認し、本人の意向に反した結果にならないよう十分に配慮しながら、必要に応じて本人・家族・会社から、加入している社会保険制度や就業規則等について情報提供を受け、利用できる制度等の手続きを行う等の支援をします。
- 認知症と診断された本人は、診断を受けるまでの間に社内の人間関係にトラブルを抱えていたり、会社に迷惑を掛けているのではないかといった心理状態に陥ることがあります。コーディネーターは、その思いを十分に理解したうえで、会社の人に対しては本人を暖かく受け止めることや本人の思いを理解したうえで接することの重要性を伝えるとともに、本人には周りの人が支えてくれることを伝えて、少しでも不安を軽減できるよう、情緒的なサポートを意識し、共に考えていく姿勢が大切です。

- **現役の人が仕事を継続するため**には、会社の同僚や上司の理解と協力が欠かせません。コーディネーターは、会社自体や同僚・上司がいかに認知症のこと、及び認知症の人本人が置かれた状態や気持ちを理解し、仕事において協力してもらえるかを判断する必要があります。しかし、これには、会社の規模や方針、本人の仕事の内容等の要因が影響します。このため、会社の人事担当者や同僚・上司、産業医等と定期的に会議を行い常に情報を共有することが必要です。

- **配置転換により同じ会社で就労継続する**場合も、配置転換先の同僚や上司の理解と協力が欠かせません。また、本人の作業能力の見極めや本来の仕事と異なる部署に移ることに対し、本人の納得が得られるかどうかが課題となります。このことを会社側に理解してもらうことが必要です。
  例えば、専門的な仕事をしていた人を単純作業の仕事に配置転換するような場合には、本人のこれまでの経験や業績を評価したうえで、客観的な事実に基づき本人に現状（本人が現在できること、できないこと）を正しく認識してもらうことや本人が理解しやすいように説明の工夫をすること、本人が説明内容を理解しているかを確認しながら説明をすること等、本人のプライドを傷つけずに納得してもらうための配慮も重要です。

- **障害者雇用としての就労継続を検討する**場合は、本人・家族には障害者枠での採用という方法があることを説明し、就労継続の手段として利用の可能性があることや、その為には障害者手帳の取得が必要であることなど、制度利用に伴うメリット・デメリットを十分に説明します。その上で、本人や家族が障害者雇用枠での採用を希望する場合には、会社側に障害者雇用について説明・提案し、理解を求めます。

なお、障害者雇用枠を利用する場合、本人の給与、退職金などに影響する場合もあるので、どのような働き方がよいのかを、本人・家族・会社等を交えて十分に話し合うことが重要となります。

- **休職する**場合は、一定の条件を満たせば、健康保険（協会けんぽ、健康保険組合、共済組合）から傷病手当金が支給されるので、コーディネーターは会社を通してその手続きを支援します。

- **休職の後、復職する**場合は、配置転換になることも多く、前述の配置転換の場合と同様の支援が求められます。
  復職のタイミングについては、主治医や会社の産業医の意見を踏まえ、本人･家族･会社等で十分に話し合うことが必要です。なお、その際には、復職後の仕事内容や労働時間等の労働条件や復職後の職場の上司や同僚の理解が得られるような受け入れ準備についても調整等を行います。

※休職に入った後も､生活のリズムをくずさないことが大切です。このため､コーディネーターは、市町村職員、地域包括支援センター、認知症地域支援推進員等と連携し、本人の希望や状態を配慮しつつ、地域の本人・家族の交流会や認知症カフェ等への参加を促し、本人にとっての家庭以外の居場所となる場を確保し、その情報を提供する等の支援を行います。
この場合、コーディネーターは、市町村または認知症地域支援推進員が認知症ケアパスを作成する中で把握した、認知症（若年性認知症を含む）の本人・家族の交流会、認知症カフェ等、地域の社会資源の情報を都道府県から受けるとともに、それを踏まえて支援することが必要です。

本人・家族の交流会

- 行政や NPO、ボランティア団体、家族会などいろいろな機関や団体が、様々な取り組みを行っています。
- 例えば、診断直後の不安な気持ちや複雑な手続きに関することなど、同じ立場のご本人や家族同士での情報交換は心強いものであり、また、気の合う仲間を見つけることでさまざまな活動につなげていくことができます。

認知症カフェ

- 認知症カフェは、認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）の中でも設置が提唱されています。認知症のご本人だけでなく、家族、地域の人や専門職が気軽に集まることができる場所です。
  デイサービスなどでは「認知症の人」として必要なサービスを受けるのに対し、カフェは「ひとりの人」として、行きたいときに行けて、様々な人との交流があり、互いに情報を交換し、理解や共感し合うことができる場です。

認知症ケアパス

- 認知症ケアパスは多職種の連携パスであり、かかりつけ医から専門医、専門医からかかりつけ医、かかりつけ医から介護支援専門員、薬剤師、介護サービスなどと経過を追って、様々な多職種がどうかかわるかとか、情報の交換をやりとりするための工程表（ツール）のことです。地域ごとに必要となるサービスを確保することを目指します。
  このケアパスを用いることで認知症の人が地域で安心して暮らせるために必要な医療、福祉、介護、保健、行政等の連携を一目でわかるように示したもので、各市町村での介護保険事業計画にも利用されます。

以上のように、認知症の症状の経過に従って、きめ細かく対応・支援していきますが、課題も少なくありません。

3【課題とその対応】

- **本人が、認知症と診断されたことを会社に言わない場合もあります。**
  会社に認知症に対する誤解や偏見が残っているような場合には、会社に「認知症」と告げると退職を余儀なくされる可能性があるため、本人が診断内容を告げないことがあります。コーディネーターに相談があった場合は、本人の意向や家族の話をよく聞いたうえで、今後の病状や就労継続に伴う周囲のサポートの必要性などを十分に説明し、必要があれば主治医に相談することを勧める等、本人・家族の意向に沿った環境を整えるにはどのように対応していくべきか一緒に考えていく姿勢が重要です。

- **本人は就労継続を望まないが、経済的な理由で辞められない、あるいは家族が就労継続を望んでいる場合があります。**
  このような場合、コーディネーターは本人・家族とよく話し合い、両者の意向をき

ちんと把握します。また、家庭の状況、経済状態なども聞き取り、今後のことを予測し、利用できる支援の制度を説明し、何が必要なのかを話し合っていきます。

- **会社側が認知症の人を継続して雇用できない場合があります。**
  会社の規模、経営状態、本人の希望する仕事の内容等によっては、同じ職場あるいは配置転換での雇用を継続できないことがあります。この場合でも、嘱託やパートタイム、障害者雇用枠など、雇用形態の変更によって就労継続ができないかを確認します。もし、それが難しい場合は、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、障害者相談支援事業所等（p.25参照）と連携し、再就職の支援をします。

- **受診やサービス・制度の利用が遅れる場合があります。**
  本人に病識がなかったり、支援する家族等がいない場合は、医療機関の受診が遅れたり、診断後もその事実を受け入れることができずにサービスや制度の利用が遅れることがあります。そのような場合は、会社の産業医・産業保健師、人事担当者、上司や同僚などの受診時のサポートや社会制度の手続き等の協力が得られるよう、支援します。
  また、職場だけでなく日常生活上の不具合が起こっていないかにも注意し、必要な場合には地域包括支援センターや障害者相談支援事業所、家族会やサロン、その他インフォーマルサービスなどとも連携し、仕事を含めた本人が望む生活を包括的に支援することが重要です。

2 家族に対する支援

- 診断前に会社からコーディネーターに受診の相談があった場合は、本人の状態や自覚の有無、会社側の意向を十分に確認した上で、資料（巻末のサンプルを参考に都道府県と共同で作成する【本人・家族向けリーフレット】など）提供などを行い、専門医を受診する必要性や会社の担当者以外の相談窓口などの情報が家族に伝わるよう会社の担当者を通じて支援します。

- 家族の不安を軽減するよう、認知症について家族に説明しますが、診断前には予断を入れずに話します（会社の担当者に説明する場合も同様）。時には、認知症ではなく、別の疾患（例えば、更年期障害やうつ病、他の精神疾患など）である可能性もあるからです。

- 家族の中には認知症の知識が少ない人もおり、診断が確定しても理解が困難で、受

け入れがたい状況になることがあります。また、診断による心理的ショックで何も考えられない状態に陥ることがあります。このように、心理的に混乱している時期には説明内容が頭に残らないことも多いので、利用できるサービスや制度等について、パンフレットや一覧表など、家族が後から自分で確認できるものを渡しておくことも必要なことです（前述の【本人・家族向けリーフレット】や大府センター作成の【若年性認知症ハンドブック】など）。
また、必要な場合には、直接家族から連絡をもらいコーディネーターから説明する旨、資料提供だけでなくフォロー体制があることを伝えることも重要です。

- コーディネーターは、本人・家族・会社の担当者と定期的に打合せを行うなど十分なコミュニケーションをとり、本人・家族・会社が必要な情報を共有し、できるだけ齟齬が起きないような配慮が必要です。また、それぞれの困りごとや悩みを聞きつつ、仕事を含めたこれからの生活をどうしていくべきかを地域の関係事業所などとも連携を図りながら支援します。

3 会社や職場の人に対する支援

- 会社の認知症に関する理解を深めるため、研修会、勉強会を開催します。

会社に対する研修会等開催のアプローチの方法

例えば、滋賀県では、会社に対する認知症に関する実態調査を行う際に、研修希望の有無も調査しており、希望に応じてコーディネーターが出前講座を実施しています。

- 会社から、認知症の疑いがある人についてコーディネーターに相談があった場合には、まず、日頃の様子や症状等を聞き取り、専門医に受診することを勧めます（「かかりつけ医」がいる場合は、まず、かかりつけ医の受診を勧め、必要に応じ、かかりつけ医に専門の医療機関を紹介してもらうよう本人に説明します）。

- また、受診により、認知症と診断された場合には、本人を支援するだけでなく、同僚や上司、会社全体としても認知症についての理解を深めてもらうよう、ガイドブック（都道府県や大府センター作成の【若年性認知症支援ガイドブック】など）を配布したり、ミニ講座などを行ったりします。

- 都道府県とともに企業向けの冊子やリーフレットを作成（巻末の【企業等・職場向けリーフレット（サンプル）】参照）し、配布することにより、現在の職場での就労の継続につながることもあります（例えば、上司・同僚だけでなく会社全体として、認知症についての理解が深まるとともに、本人との接し方、サポート方法が身に付くことで、職場の受け入れ環境が整い就労継続につながることもあります）。なお、自治体が作成した冊子等には、次の1東京都、2北海道、4兵庫県などの例があり、また、3障害者職業総合センターでは、全国のハローワークに配布しています。

企業向け冊子の例

1 若年性認知症ハンドブック
職場における若年性認知症の人への支援のために（東京都）

URL ▸ http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/zaishien/ninchishou_navi/torikumi/jakunen_handbook/jakunen_handbook.pdf

2 職場における若年性認知症の人への支援の手引き
－就労支援の事例を通して－
（NPO 法人　北海道若年認知症の人と家族の会）

URL ▸ http://h-himawari.sakura.ne.jp/wp/wp-content/uploads/2015/08/shien1.pdf

3 若年性認知症を発症した人の就労継続のために
（独立行政法人　高齢・障害・求職者雇用支援機構　障害者職業総合センター）

URL ▸ http://www.nivr.jeed.or.jp/download/kyouzai/kyouzai50.pdf

企業向けリーフレットの例

4 若年性認知症を知っていますか？
～今の職場で働き続けるために～（兵庫県）

URL ▸ https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf05/documents/jyakunen_leaflet_kigyo.pdf

【現役で働いている若年性認知症の人への就労支援における会社での課題と対応】

- **認知症の人を同僚や部下に持つ人に対する配慮として**、認知症という病気とその症状について学ぶ機会を会社が提供できるよう提案します。例えば、コーディネーターがその会社に出向き、認知症サポーター養成講座を開催するなど、会社全体で学ぶ機会を設けると効果的です。
- 認知症と診断された本人は、会社に迷惑を掛けているのではないかといった心理状態に陥ることがあるので、職場の人にはそのことを理解したうえで、周りからの声掛けなどサポートをしてもらうことが必要です。
- 職場の人の病気の受け止め方は、人それぞれで違うので、それに応じた対応ができるよう支援します。また、認知症のことをある程度理解している人であっても、心理的にも業務的にも負担が生じるので、必要に応じて本人や同僚・上司の状況を家族やコーディネーター、産業医等が確認し、不具合が生じている場合には改善できる方法がないか、ジョブコーチ制度なども利用しながら解決を図ります。また、病状の進行などにより同じ部署での就労継続が困難になってきた場合には、本人や会社の意向を確認しながら配置転換などを検討してもらうよう会社側とも協議します。

- **業務上の安全確保については**、本人の得意・不得意の特徴にもよりますが、瞬時の判断や複雑な判断を必要とする業務は、本人と相談し細分化・単純化が図れないか提案します。また、身体的危険を伴う業務については、本人にも自身の状態の理解を促し納得した上で業務の変更ができるよう支援します。顧客の安全確保に関わる業務などは、顧客・本人・会社の安全確保のため、本人だけで関わる機会を減らすよう会社に配慮を促します。

- **通勤時の安全確保については**、何が課題なのかを見極め、通勤ラッシュや混雑を避けるために出勤時間や労働時間についての配慮を会社に求める、迷った場合に周囲の人にサポートを求められるよう会社の住所・連絡先や電車などの降車駅を記載したカードを持たせるなどの工夫をする、一緒に通勤することが可能な同僚がいないか社内で検討するなど、本人ができるだけ安全に自力で通勤ができるよう一緒に考えていく必要があります。

  会社が、業務上あるいは通勤時の安全確保に配慮することは、本人だけではなく職員全体の安心や仕事に対するモチベーションの向上につながり、会社にとってもプラスになります。

- **本人が仕事をどの程度遂行可能か、あるいは本人の作業能力がどの程度であるかを評価するには**、本人・家族の了解のもと、会社側と連携することが重要で、認知症に現れる症状等について会社の人に理解してもらうことが必要です。認知症の症状として「覚えにくくなる」こと以外にも「複数の仕事が同時にできない」、「機械の操作が下手になる」、「言葉が出にくくなる」など、疾患特性によっても現れる症状は様々です。コーディネーターは、会社側の人と一緒に実際の本人の就労状況を確認したり、これらの症状が仕事の内容・手順に照らして差支えがないかを確認します。なお、必要に応じて、産業医やかかりつけ医、あるいは病院に評価できるスタッフがいれば相談します。

  また、コーディネーターは、会社に対して「ジョブコーチ支援事業」についての提案をします。ジョブコーチ支援事業は、職場にジョブコーチが出向いて、障害特性を踏まえた直接的で専門的な支援を行い、障害者の職場適応、定着を図ることを目的としています。

ジョブコーチ（職場適応援助者）

ジョブコーチは、障害者が職場に適応できるよう、職場に出向いて直接指導を行います。

障害者に対しては、業務遂行能力やコミュニケーション能力の向上支援のほか、疲労のマネージメントなどの健康管理、職場内の人間関係構築に関する支援も行います。

事業主や同僚等に対しては、職務や職場環境の改善を助言します。

また、家族に対しても、安定した職業生活を送るための家族の関わり方等について助言します。なお、ジョブコーチには、次の3つの種類があります。

1 配置型ジョブコーチ

- 地域障害者職業センターに配置されるジョブコーチです。就職等の困難性の高い障害者を重点的な支援対象として自ら支援を行うほか、訪問型ジョブコーチ及び企業在籍型ジョブコーチと連携し支援を行う場合は、効果的・効率的な支援が行われるよう必要な助言・援助を行います。

2 訪問型ジョブコーチ

- 障害者の就労支援を行う社会福祉法人等に雇用されるジョブコーチです。高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する訪問型職場適応援助者養成研修又は厚生労働大臣が定める訪問型職場適応援助者養成研修を修了した者であって、必要な相当程度の経験及び能力を有する者が担当します。

3 企業在籍型ジョブコーチ

- 障害者を雇用する企業に雇用されるジョブコーチです。高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する企業在籍型職場適応援助者養成研修又は厚生労働大臣が定める企業在籍型職場適応援助者養成研修を修了した者が担当します。

- **障害者雇用枠を利用する場合は**、障害者手帳の取得が条件になるので、コーディネーターはその制度について、会社とともに本人・家族に説明を行い、申請の手続きを勧めます。ただし、「障害者」という言葉に抵抗をもつ人もいるので、コーディネーターは手続きが円滑にできるよう、本人・家族に手帳取得のメリットなどを説明します。

- **休職に関する本人への説明、休職後の対応については**、会社側と本人・家族、医療機関を含めて話し合い、就労状況を確認しながら休職の時期を相談していきます。休職に入る前から、少しずつその後の生活について検討する機会を作り、休職後は本人や家族がどうしていいかわからないという状況にならないよう、事前に次の就労先や趣味や活動の場、福祉サービスなどに繋げることが重要です。また、休職に入るまでに傷病手当金の活用や退職後の失業等給付などの制度の手続きの準備を進めます。

なお、コーディネーターは、いずれの場合も会社の人事担当者や上司・同僚、産業医等と連携をとることが必要となります。

就労支援と生活支援

- ハローワークを通じて一般就労をした場合や障害者雇用枠を利用して就労した場合であっても、認知症という疾患の特性上、いつかは仕事ができなくなる日が来ます。就労支援は、単に仕事を継続する支援だけでなく、このような特性を理解し、症状の経過を見定めて、先を見越した支援、生活基盤を確保するための支援が必要です。
- そのためには、初期の段階から就労支援と生活支援の総合的かつ包括的な支援が必要であり、若年性認知症に対する「広義の就労支援」について、多くの支援者が考えていくことが大切です。

4 現役で働いている若年性認知症の人への就労支援事例

以下は、経験を積んだコーディネーターが、現役で働いている若年性認知症の人に対して行った就労支援の事例です。

1 就労継続から休職に移行した事例

男性　発症時年齢▶50歳　　相談時年齢▶53歳（診断時）	
【診断名】 【主　訴】 【家族歴】	アルツハイマー型認知症 記憶障害、意欲低下 神経疾患や認知症なし
【仕　事】	専門職（医薬系）　部長

【相談までの経緯】

就労中に専門用語が出にくくなり、まわりから見て、これまでならできそうと思えたこともできなくなってきた。また、仕事の内容を何回説明してもわかってくれないことが増えてきたり、出張先で迷子になるなど、会社の職務に支障をきたすようになった。家族は、日常生活で何度も同じことを言う、直前のことを忘れる、同時に２つのことができなくなるなどの本人の異変に気づいていたが、どうして良いかわからないでいた。その後、会社の上司に勧められて、会社の産業医が勤務する病院を受診し、コーディネーターに相談することとなった。

【本人の希望（意向）】

子供の養育など経済面の課題から、一日でも長く就労できることが一番の願いである。必要であれば、職位・職務の変更には応じる。言葉が出にくいため、朝礼でのスピーチから外れることを要望している。

【家族の状況、家族の意向】

妻と就学中の子供一人。
経済面の課題から、1日でも長い就労を望むが、仕事ができていないのであれば退職も仕方がないと思う。会社での様子がわからないので、教えてほしい。

【会社の意向、体制、方針等】

就労継続には協力的だが、疾患に対する理解は少なく、今までどおりに仕事ができるのではないかという認識であることが伺えた。人員補充なども可能な状況である。

【コーディネーターとしての支援】

- 治療が開始された直後に、本人、妻、職場の上司と面談し、本人の現在の仕事の状況確認と整理をした。できなくなったことについては、本人にも説明をして、業務から外れることへの同意を得ながら進めた。支援体制としては、本人と同職種の人員補充を行うことや、総務課の1名が職場内全般において本人を支援することを確認した。
- その後、1カ月に1度の診察時に職場での状況を把握した。
- 電話やメールで会社とのやり取りを行い、職場で活用できるパンフレットを提供した。
- 出張時の同伴者に、注意点などの情報を提供した。
- 具体的なサポート方法を電話やメールで同僚に提供した。
- 病状の進行と共に、休職に入るタイミングを話し合った。
- 同時進行で、介護保険認定を受けるため、行政（市）やケアマネジャーと連携した。
- サービス事業所に対し、スムーズな受け入れができるよう情報を提供した。

• 介護者である妻の就労に関する相談にのった。
• 途中から同居となった妻の両親への支援を行った。
• 家族が交流会に参加できるよう支援した。

年 金 受 給：なし
障害者手帳：あり（精神障害者保健福祉手帳）
傷病手当金：受給中

【現在の状況】

支援期間15か月を経て、現在は休職中である。

妻の両親と同居することで、経済的負担の軽減を図りながら、妻もフルタイムで就業することができた。

本人は介護サービスを利用し、サービス先でも活動的に過ごしていたが、最近になり病状の進行から、休日に行方不明になったり、義母への抵抗、夜間に大声を出すなどの症状が出現しており、義母が不眠、抑うつ症状となってきた。

義母に関する妻からの相談で、面談や家族交流会への参加の支援をしたが、更に食欲不振等も出現したため、義母に受診を促した。面談で義母は、「逃げたいけど逃げられない」という気持ちや、娘を想う気持ちと婿（本人）を憎む気持ちなどを吐露した。様々な気持ちが交錯して、自分自身が壊れていくような恐怖心を語った。

これを受けて、ケアマネジャー等も含めて緊急の会議を行ったが、その際に妻は「夫のことは何よりも重要だが、今のままでは夫も感情の起伏が激しく辛そうな様子ばかりで、やせも目立ってきた。この状態で専門的な入院治療を受けることはできないか」と話すとともに、「母親を助けたいという気持ちもある」ことを明らかにし、話し合いの結果、夫は治療目的で認知症疾患医療センターへの入院となった。

入院後の治療は順調で、安定して過ごしており、BPSD もほとんど見られず、体重も回復している。一方、義母も体調を取り戻しつつあるが、本人を入院に追いやってしまったという罪悪感はぬぐえない状況があり、家族交流会へ参加するなど、同じ境遇の人と話すことで現状を受け入れようとしている。

妻と子供は、仕事と学業を変わることなく続けており、大変なことが次々起きるけれど、周りで助けてくれる人がいることで元気でいられると話し、また、傷病手当金の手続きの関係で、会社の同僚や上司とも接する機会があり、その際には状況の報告を行っているという。

会社側は、戻れる時が来たら戻ればいいと、好意的なことを話しているようだが、これは数十年間の本人の業績があったからこその言葉と受け取れる。

【支援による効果】

職場において

• 職場の同僚等に対しても認知症の理解を促すために、職場での具体的な事柄でアドバイスをしたことで、同僚の心理的負担についても観察と判断が行えたこと。
• その状況と本人の状況とを照らし合わせて、休職時期のタイミングを見計らうことができたこと。
• 休職後も今までと変わらず復帰を待つという言葉からもくみ取れるように、支援し続けてくれていること。

家族において

• 家族それぞれが、限界まで協力し合い、頑張った経緯があったからこそ、現在の状況になっても、最優先すべきことを見誤らずに、適切な判断が行えたこと。
• それを実行してきた妻が、病気や介護をする上での様々な理解や情報を多くの人から受けようと早くから認知症であることをオープンにできたこと。

本人において

- できる限り職務を全うし、その後は介護サービスと自宅で居場所を見つけることで、1日の隙間もなくバトンが渡された中で過ごせたこと。
- 現在は病院が居場所だが、病院にもバトンは引き継がれ、身体的にも精神的にも安定を取り戻しつつあり、退院に向けて適切な治療が受けられていること。

【課題】

- 経済的困窮（住宅ローン／負債／教育費など）については、制度の中で最大限できることを活用しても、すぐに解決には至らないことが多い。今回も入院治療費についての検討は重要なポイントだった。
- 本人と家族の両方から生活を見渡さなければいけないこと。対象者が患者であるという考え方のもとに中立的な視点で支援を行う必要性がある。

【他のコーディネーターに対する助言、その他コメント】

- 就業中の支援だけをコーディネートするのではなく、関わり始めから就労を経てその先へもきちんとバトンを渡すことが大切だと思います。
- また、就労継続にとらわれすぎて、休職の時期を見誤ると仕事に向き合う気持ちの低下や同僚との関係性が崩れるなど、その後の生活にも影響を与えてしまうことも忘れてはいけないと思います。そのためにも、本人、家族、関係者と話し合い、見極めを検討することが重要です。
- 若年認知症の人への、職場における就労継続支援は、定年まで職務が全うされることだけを目指すのではなく、「本人を含めた職場全体が、心身ともに健全に働くことができる」、その期間を最大限長く維持するための支援だと考えることが大切ではないでしょうか。

2 退職前に支援団体の利用を始めた事例

男性　診断時年齢▶55歳　　相談時年齢▶55歳	
【診断名】	アルツハイマー型認知症
【仕　事】	中堅企業　技術職：現場の専門的作業が中心（看板の設置）

【相談までの経緯】

認知症と診断された後、生活面について市役所の障がい福祉課に相談に行ったところ、ソーシャルワーカーから若年性認知症の人を支える活動（求職者の仕事の場や作業の場の提供）を行っているＫ法人を紹介される。

【本人の希望（意向）】

現在の職場で働けるうちは、働きたい。会社を退職した時の居場所として、今のうちからＫ法人を利用しておきたい。
利用できる制度についての情報が欲しい。

【家族の状況、家族の意向】

家族と同居している。
働けるうちは働いて欲しい。困った時の相談場所としてＫ法人を利用したい。

【会社の意向、体制、方針等】

本人が資格をもっているため、会社としては就労の継続に協力的である。
診断後、現場での作業内容は、専門的技術職から荷物運び等のアシスタントへ変更になった。現在は現場には行かず、職場の掃除をしている。
会社としては、今までの会社に対する貢献度を評価し、定年まで働くようにと考えている。

【コーディネーターとしての支援】

会社の同僚等が、認知症の人への接し方がわからないこと、仕事が増える等で困っていることを家族に伝え、家族からＫ法人に相談があった。会社側は退職させる意向はなかったが、家族としては退職したほうがいいのではないかという悩みがあり、そのことを会社に伝えた。
本人が会社に行くことが辛くなり、腹痛などの身体症状があった際には、家族・本人の気持ちを聞き、退職後のことも考えながら、心理的サポートを行った。
障害者制度や年金についてのアドバイスを行った。
会社を退職するとなった時の、本人の心理的な面を考慮して、Ｋ法人を再就職先として利用できるように環境を調整している。
年 金 受 給：なし（いつでも申請できる体制）
障害者手帳：あり（種別：身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳）

【現在の状況】

現在も週５日勤務しているが、休日には、むしろ不安定になるのでＫ法人で仕事をしている。本人としては、会社に行くことがだんだん辛くなってきているが、翌年の3月で定年のため、それまで働くのか、休職して傷病手当金を受給するのか悩んでいる。
Ｋ法人の作業内容（樹木の剪定、肥料管理、草刈などの農作業）は、本人にとってやりやすいため、こちらの仕事を増やしたいと思っている。
会社の物品等を家に持ち帰ることが増え、また、会社の物品を失くすことが多く、同僚がそれを探す時間が増えている。
家に帰っても近隣の草刈り等休むことなく体を動かしている。言葉が出にくくなってきた。

【支援による効果】

本人について

休日にＫ法人で働くことで、睡眠リズムが安定する。ここでは、自信をもって働けるし、できることを確認できる。周りの視線を気にせず働くので、集中できて達成感がある。退職後の居場所ができて、安心して働くことができている。気軽に相談できるので、不安にならない。Ｋ法人の仲間の呼び方が「○○社長や△△先生」から「ニックネーム」で呼ぶような関係になった。

家族において

本人が笑顔で働くので、心理的に落ち着くし、家族の時間をもてるようになった。

【課題】

- 介護保険サービスへどのように移行するか。
- 法人の一つの事業として、経営的に成り立つ必要がある。
- 利用者にとって、来所のアクセスが不便である。
- 当事者同士、特に初期段階の人同士の交流がもっと多くなるとよい。
- 職場との連携・職場内支援をさらに充実させる。

【他のコーディネーターに対する助言、その他コメント】

- 継続的に本人・家族に関われる場づくりを支援することが必要です。
- 認知症の診断を受けて退職してしまったために、傷病手当金を受けられなかった人が結構います。本人・家族に制度の情報を提供し、職場での理解を促進することが必要です。
- 住宅ローンの免除や公共の場でのトイレ利用等のユニバーサルデザインの推進等、生活に関する課題を集約して、訴えていくことも必要になります。
- 会議室などでなく、日常の生活の中で、当事者とのかかわりをもてる関係を構築していくことが必要です。

3 離婚後独居であったが、家族の協力も得られた事例

男性　診断時年齢▶52歳　　相談時年齢▶55歳	
【診断名】	アルツハイマー型認知症
【仕　事】	大企業、経理課長

【相談までの経緯】

もともと経理所属で、監査処理ができなくなったことを部下より指摘されたことがきっかけで受診し、軽度認知障害（MCI）と診断された。人事付けの部署に異動し、同じ頃妻と離婚して、会社の借り上げマンションでの1人暮らしとなった。会社への通勤はできており、遅刻もない。

人事課ではPC入力はもちろん、資料の配布などの簡単なこともできない、長い時間仕事が続けられない、一旦作業が止まるとその後は自身で開始できないなどの症状がみられた。昼食は人事担当や同僚に一緒に連れて行ってもらい、食事の際の周囲との会話は一見普通にできているように見えるが、話題がふくらまない傾向があり、調子を合わせている様子である。食事や簡単なお金の支払いは自分でできている。今回本人から、税金の手続き（株の売却益）に関することについて相談などがあったものだが、今後、会社としてどう対応したらよいのか、コーディネーターに相談があった。

【本人の希望（意向）】

面談時の本人の希望は、働き続けたいが生活の支援も受けたいとのことであった。
（自ら話したのではなく、こちらの質問に答える形で希望を述べる）

【家族の状況、家族の意向】

妻とは離婚。
長男（大学生20歳）とは月に1回程度会っている。

【会社の意向、体制、方針等】

担当者は、独居ということもあり協力的で、むしろ困っている様子である。
制度は一般的な制度のみ利用できる。

【どのように支援したか？】

- 医療機関への同行支援：病状の確認、主治医の仕事に対する意見を聞く。
- 仕事内容への助言：
  新しい仕事を覚えることは難しい旨を助言し、一旦、障害者雇用の部へ異動した。そこでの宛名ラベルの入力については、住所・会社名・氏名の順番が入れ替わってしまうことが度々あり、障害者雇用の部署での仕事もできなかった。経営者側からは再度の異動について早急に指摘されており、事務仕事以外であれば社員食堂の皿洗いがあると会社から提案があった。新しい仕事は難しいことを指摘するも、会社の命令であるとのことで、食堂の仕事全体の内容を聞き、細分化した仕事の一部を担当することを助言した。開店前の準備（テーブルの調味料、紙ナプキンを補充）、ご飯茶碗の予洗い及び食器洗浄機に入れること、最後に食器洗浄機自体を洗うことの3つとした。食堂のマネジャーがフォローするとともに、他の職員には病気のことを伝え、理解を求めた。また一日一回、人事担当者が様子を確認することとした。
- 生活への支援：
  地域包括支援センターへ連絡し、自宅を訪問してもらったところ、自宅は印鑑や書類など大切なものが散乱し、服薬できていないことが確認された。対策として、薬ボックスを設置し、会社での昼服薬に一時的に変更した。包括支援センターが定期的に訪問し、介護保険の申請後、訪問看護を利用することとした。

- 成年後見人の手続き支援：
  長男と元妻に連絡し、長男が後見人となれるように手続きを勧める。
- 休職時の傷病手当金に関する助言：
  退職前に休職の時期を設けてもらうように助言する。

年 金 受 給：なし
障害者手帳：あり

【現在の状況】

社員食堂での仕事は、初めは周囲のフォローがあったが、次第に洋服の着替えがままならない、他人の靴を履いて帰ってしまう、仕事の手が止まってしまう、忘れてしまうことをわかっておらず、毎日がゼロからの始まりになってしまう、社員も根気強く付き添っているが、忙しい時間には付き添えない、社員が疲れてきているとのことで、単純作業ができないと会社が判断した。本人との面談では、「会社辞めようかな」との発言があった。本人と長男に、傷病手当金と障害年金のおおよその金額を伝えると、休職することを選択したので、人事担当者にすぐに退職するのではなく、休職できるように取り計らってもらい、現在休職中である(57歳)。

【支援による効果】

- コーディネーターが会社とのやり取りを行うことで、段階的に就労継続の方法を検討することができた（会社の方針についてバックアップすることができ、そのことが本人の就労の期間の延長につながった)。
- 就労中から休職後の生活支援の導入ができた。

【課題】

- 若年性認知症の場合、病気の特性上、仕事自体を行うことが難しい人が多い（アルツハイマー病では作業が難しい、前頭側頭型認知症では社会性の側面で難しい)。
- 就労継続の支援は大切であるが、周囲の支援の限界もあり、また、本人自身も仕事ができていないことがわかるので、より心理的に辛くなってしまうことがある。むやみに就労支援だけに力を入れるのではなく、職場も本人もお互いよい関係を保ちながら、生きがいのある第２の人生への早期の転換の時期を見極めることもコーディネーターの役割であると考える。
- そのためには就労と並行して、生活支援を行っていくなど総合的な支援を行える人が必要であり、若年性認知症に対する広義の就労支援について、多くの支援者が知っていくことが課題であると考える。

【他のコーディネーターに対する助言、その他コメント】

- 本人の状態と職場の状況についてよくアセスメントして、現場にあわせた就労支援ができると良いです。また、進行に応じて、適宜支援方法を変更していくことも大切です。
- 就労支援は、経済的問題など家族全体の生活につながるため、コーディネーターだけで判断せず、主治医とよく連携をとって慎重に支援を行うと良いと思います。

4 退職後の若年性認知症の人への就労支援

若年性認知症の診断を受けてから介護保険サービスを利用するようになるまで、個人により差はありますが、数年の時間的な間隔があると言われています。働く意欲や能力がある人、あるいは経済的な理由で働く必要がある人の場合でも、いったん退職すると再就職はなかなか困難です。しかし、認知症は労働（労作）により悪化する疾患ではないので、就労という面からは、むしろ適切な環境整備をすれば仕事をすることは可能です。また、これまでの生活を保障するという観点から言えば、退職後の所得保障制度では不十分な場合が多いのです。さらに、退職することにより、社会参加の場も限られるようになります。

1 退職後に再就職を希望する場合

認知症の症状が軽度で、作業能力が保たれ、勤労意欲がある人や、経済的な理由で再就職を希望する人がいます。

1 本人に対する支援

退職した後、再就職するまでの間の生計維持のための制度として、失業等給付があります。失業等給付を受けるには、ハローワークに「求職の申し込み」を行い、受給資格の決定を受けた後、「失業の認定」を受ける必要があるので、コーディネーターはこのための手続きを支援します。なお、退職時に健康保険等から傷病手当金を受けている場合、失業等給付（基本手当）を受けることはできません。

また、病気などで仕事に就くことができない場合は、ハローワークに届け出ることにより、受給期間を延長することができます。

本人が障害者手帳を持っている場合は、ハローワークの障害者専門窓口で障害者の求職登録を行うことにより、障害の状態や適性、希望職種に応じて、きめ細かい職業相談、職業紹介、職場適応指導を受けることができるので、コーディネーターは、このための手続きを支援します。これにより、ハローワークを中心とした「チーム支援」が展開されます（p.25参照）。

障害者手帳を持っていない場合や前職で就労継続に関する支援を受けられずに退職したような場合は、適切な診断を受け、手帳を取得し、上記のチーム支援を受けながら、再就職のための準備をすると良いです。

また、障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチが派遣されることもあります。

2 家族に対する支援

退職した後、再就職のために本人が求職活動を行う場合、多くの企業ではまだ認知症についての理解が十分でなく、仮に、本人の労働意欲が高いとしても新しい仕事を覚えることが本人には負担になることがあります。

しかし、障害者雇用が可能な企業もあるので、本人・家族に障害者雇用枠による採用について資料により説明し、その場合、会社側が認知症ということを理解したうえで採用すること、症状や適性に応じた仕事内容を決めてくれること等、採用にあたっての会社側の配慮についても説明し、サポートすることが重要です。

また、家族からの連絡により、コーディネーターが必要に応じてフォローする体制があることを伝えることも必要です。

3 再就職先に対する支援

初めて認知症の人を採用することになる会社もあるので、コーディネーターは、ガイドブック（前述の【若年性認知症支援ガイドブック】など）を配付したり、会社に出向いて啓発のための講座を開催する等、受け入れ体制を整えます。

また、障害者の雇用促進と職業の安定を図るため、地域障害者職業センターでは、障害者や事業主に対し、ハローワークや関係機関と連携し、就労のための相談からアフターケアまで、一連の支援を行っています。ただし、若年性認知症の人の支援経験が少ないことも考えられますので、コーディネーターは、地域障害者職業センターと十分な連携をとることが必要になります。

【課題と対応】

- **一般企業への再就職はなかなか難しい**：作業能力が保たれ、勤労意欲があって一般企業に再就職した場合であっても、認知症の人は新しい人間関係の構築や環境への適応、新しいことを覚えること等は困難で、本人の負担も相当なものです。実際にも、再就職してうまくいった例は極めて少ないのが現状です。できるだけ現在の職場での就労継続に努め、休職を含めて検討することが、経済的な面からも有利です。

- 再就職先においても、業務上の安全確保や通勤時の安全確保等が課題となるが、その対応については、「現役で働いている場合の例（p.13参照）」を参考にしてください。

ハローワーク（公共職業安定所）を中心としたチーム支援

- ハローワークが中心となって、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、医療機関、福祉機関など地域の支援機関が連携し、若年性認知症の人の就職から職場定着までの一貫した支援を実施します。
- 具体的には、関係団体が連携しながら、障害内容や希望に沿いながら就労支援計画を作成。その後は、計画に沿いながらチーム構成員が連携し、障害者の就労支援・生活支援を実施。就職後も職場定着や職業生活の安定のために様々なフォローアップを図ります。

- また、ハローワークには、精神保健福祉士、臨床心理士等の資格を有し、精神障害の専門的知識や支援経験を有する「精神障害者雇用トータルサポーター」が配置されており、精神障害者の求職者に対して精神症状に配慮したカウンセリング、就職準備プログラムの実施、職場実習のコーディネート、専門機関への誘導、就職後のフォローアップ等を行うとともに、企業に対して精神障害者の雇用に関する意識啓発、課題解決のための相談援助、個別定着支援、医療機関と企業の橋渡し、先進事例の収集等を行っています。

障害者就業・生活支援センター

- 就業およびそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害者に対し、就業支援担当者と生活支援担当者が協力して、相談や職場あるいは家庭訪問等により、一体的な指導・相談を行います。

（主な支援内容）

1 就業支援

就業に向けた準備支援、求職活動、職場定着支援など障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言

2 生活支援

生活習慣形成、健康管理等の日常生活の自己管理に関する助言
住居、年金、余暇活動など生活設計に関する助言など

地域障害者職業センター

- 独立行政法人高齢･障害･求職者雇用支援機構により､各都道府県に1か所（北海道・東京・愛知・大阪・福岡には支所もあり）設置されています。
- ハローワークや地域の就労支援機関と連携して、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションサービスを提供しています。
- ジョブコーチの派遣を行います。
- 事業主に対しては、障害者の雇用管理に関する相談・援助を行い、地域の関係機関に対しても助言・援助を実施しています。
  また、障害者に対しては、作業能力向上、労働習慣の体得等の支援を実施しています。

障害者相談支援事業所

- 障害者相談支援事業所は、障害のある方の地域での生活・福祉に関する相談ができる機関で、市町村の事業として、多くは民間の事業所に委託して運営されています。多岐にわたる様々な生活上の悩みについて相談でき、障害福祉サービスの利用のための情報提供や支援を受けられます。
  相談には、相談支援専門員等の専門職が対応し、相談支援事業所ごとにサービス内容が異なります。

2 福祉的就労をする場合

若年性認知症の人が退職した場合の受け皿の一つとして、就労継続支援事業所（A 型・B 型）があります。その中でも精神障害者を主として受け入れている事業所は、身体障害や知的障害の人が中心の事業所と比較すると、そこを利用する人と認知症の人との共通点がある場合が多く、若年性認知症の人にとって最も利用しやすいと考えられます。

就労継続支援事業所（A型・B型）

就労継続支援 A 型事業所（雇用型）：

利用開始時の年齢が65歳未満の人で、特別支援学校を卒業した人や離職した人を対象に、雇用契約に基づいて働きながら、一般就労も目指します。就労を希望する65歳未満の障害者で、一般の事業所に雇用されることが可能と見込まれる人が対象です。

就労継続支援 B 型事業所（非雇用型）：

一般企業の就労が難しい人等を対象に、雇用契約は結ばずに仕事をすることで、働く場を提供し、社会的自立を目指して、知識及び能力の向上のために必要な訓練を行います。

1 本人に対する支援

障害福祉サービスを利用するにあたっては、今までの仕事に対する思いや労働対価に対する思いなどが、本人の中で複雑に絡み合うことがあります。また、他の障害のある人や自分より年齢の若い人と一緒に働くということに戸惑いを感じる人も少なくありません。本人の病気への受容が進んでいないときには、さらにその思いが強くなります。今までの仕事で失敗を重ね、本人の自尊心が傷ついているような場合もあります。

このように自らの障害に対する受容と能力の理解が進んでいない場合には無理強いは禁物です。勤労意欲がわくようにとコーディネーターが強く働きかけるのではなく、本人のストレス因子を取り除くことに注力します。障害福祉サービスによる就労については、自分の状態を冷静に受け入れられるようになってから勧めることも必要です。

また、就労継続支援事業所は、前年度の収入実績により利用料がかかる場合があるうえに、賃金や工賃も低いので、経済的な面というよりはむしろ、本人にとって社会的役割を果たしているという満足感、自己効力感、家族の安心につながる支援と考えられます。このためコーディネーターは、このことを踏まえて支援することが必要です。

また、就労継続支援事業所の利用を可能にする要因としては、比較的初期の段階で支援を開始すること、本人に就労の意欲・希望があること、家族（配偶者）の本人に寄り添った支援が得られること、作業能力の評価が可能であること、病状の進行に合わせたきめ細かな支援が必要となるため主治医や医療機関との密接な連携がとれていること、などが挙げられます。

就労継続支援事業所は、障害者手帳を取得していなくても「障害福祉サービス受給者証」を受ければ利用することが可能ですが、コーディネーターは、手帳を取得することにより税制面での優遇や各市町村等で定められたサービス（交通機関や公共施設利用の割引等）を受けられること、移動支援等の障害福祉サービスを受けられることのメリット等を説明し、各種の制度につなげることができるように支援します。

2 家族に対する支援

家族にとっては、本人の居場所ができ、仲間ややりがいを感じる機会ができることで安心できます。しかし一方で、新しい環境に慣れるまでは、仕事がきちんとできるだろうかとか、他の利用者との関係はうまくいくだろうかなど、本人も家族も体力的にも精神的にも不安な状態にあります。

このためコーディネーターは、利用開始時に同行したり、その後も定期的に事業所が開催する「支援者会議等」に参加し、事業所での本人の様子等について把握するとともに本人や家族の意向を確認し、事業所と連携することで家族の安心が得られるように支援します。

3 事業所に対する支援

コーディネーターは、事業所職員に対して若年性認知症を含む認知症の特性や支援における留意点等についての研修を実施する等、事業所が若年性認知症の人を受け入れるにあたっての環境整備の支援をします。

また、若年性認知症の人の場合のポイントとして、例えば、次のようなことがあげられます。

- 若年性認知症の人は新しい仕事を覚えることが困難です。
- 本人のできることとうまくマッチしないと手持ちぶさたになることがあります。
- 事業所の中で、食事の際のサポート等の生活介助が必要な場合もあります。

……等々

このため、事業所が若年性認知症の人を受け入れるには、利用する本人に応じたいろいろな工夫が求められます。

例えば、

- 指示は１作業１指示として、混乱のないようにします。
- 活動内容を本人と相談して決定します。
- 担当のサポーターをつけます。　……等々

です。コーディネーターは、就労継続支援事業所の職員やジョブコーチ等と連携し、若年性認知症の人の受け入れがスムーズに行われるよう、支援します。

なお、詳細については、「障害福祉サービスにおける若年性認知症の人の受け入れに関する調査」（p.30以降）の「受け入れにあたって工夫した点」や「事業立ち上げや活動内容の紹介」（p.41以降）の「利用者、活動内容などに関して工夫していること」を参考にしてください。

【課題と対応】

- 最寄り駅まで送迎サービスを行う事業所もありますが、**通所時の家族の送迎が困難な場合は**、例えば、社会福祉協議会等が行っている送迎ボランティア（有償・無償あり）の活用が考えられます。

- **症状の進行に伴う利用の限界の見極めとしては**、作業にマンツーマンでの対応が必要になる、他者との関係が保てない、作業に集中できない、基本的日常生活活動（食事、排せつ、歩行など）が自分でできないなどの場合が考えられます。そのような場合には、ケアマネジャーと連携して介護保険サービスの利用手続きを行う等、次のステップに進む準備をし、市町村の担当者と連携して、介護保険サービスや障害福祉サービスの申請など必要な手続きを支援します。その際には、本人・家族とよく話し合い、納得を得ることが重要です。認知症は、進行する病気であり、就労ができなくなる時期が必ず来るということを理解してもらい、介護保険サービスへの移行がスムーズに行えるよう、ケアマネジャーとの連携を含め支援します。

- 他の利用者に対する配慮が必要になりますが、認知症についての理解を深めるための勉強会の開催や、職業指導員等が若年性認知症の人とともに作業を行うなどの方法が考えられます。

3 障害福祉サービスにおける若年性認知症の人の受け入れに関する調査から

若年性認知症の人が退職後に仕事を求め、実際に就労している場としては、就労継続支援事業所（A 型・B 型）が多いですが、その実態は十分に明らかにされていません。

認知症介護研究・研修大府センターが平成19年度に愛知・岐阜・三重の3県を対象に行った調査では、若年性認知症の人を受け入れた事業所は11か所（回収209か所）で、該当者は13人でしたが、平成24年度の同様の調査では、受け入れた事業所は63か所（回収718か所）、該当者は131人と増加していました。

これを踏まえ、平成28年度は、全国の就労継続支援事業所（A 型・B 型）および就労移行支援事業所（送付15,148か所、回収5,300か所）を対象に、障害者施設における若年性認知症に対する理解を深めるとともに、若年性認知症の人の就労支援の促進につなげることを目的として、若年性認知症の人の受け入れ実態や、成功事例などを調査し、分析を行いました。（受け入れ実績のある事業所301か所、該当者325人）

○若年性認知症の人の受け入れ実績（平成28年度調査）　n＝325人

＊事業所が併設されている場合は、受け入れている人を重複してカウントしている場合もあるので、合計（延べ数）と全体（実数）の数とは異なる。

調査結果の詳細は、認知症介護情報ネットワーク（※）で参照できますが、ここでは、各事業所が受け入れた若年性認知症の人の事例について、まとめました。

※認知症介護情報ネットワーク（DCnet）とは、認知症介護研究・研修センター（仙台・東京・大府）が運営するホームページ。（http://www.dcnet.gr.jp/）

（1）若年性認知症の人を受け入れた経緯

計画相談支援事業所からの紹介・依頼が最も多かった。

その他、他の施設、病院あるいは診療所、家族からの依頼・申し出が続いた。また、コーディネーターからの紹介や本人からの申し出もあった。

○若年性認知症の人の紹介元　　n＝322人

＊紹介元が重複している場合もあり、合計（延べ数）と全体（実数）の数とは異なる。

（2）受け入れる際の条件等

特に条件は付けないという事業所が多かった。

〈付けた場合の条件〉

- 食事摂取、歩行の自立
- 失禁がないこと、暴力的でないこと、徘徊がないこと
- １週間程度の体験利用をしてもらうこと
- 障害福祉サービス受給者証の取得　など

（3）受け入れにあたって工夫した点

- 苦手なこと、得意なことを把握し、できる仕事を見極め、充実感を得られるようにした。
- 先ず本人のことを理解する努力をした。
- 職員の認知症研修への参加。
- 医療機関、相談支援事務所、社会福祉協議会および行政との連携を密にし、情報共有を図った。
- 作業内容については可能な限りわかり易く説明し、作業工程を図にしたり、注意事項を紙に書いて見やすくした。
- 職員の見守り可能な作業に限定し、ミスがあっても回復可能な軽作業に限定した。
- 基本的にマンツーマンで対応できるように職員を配置した。
- 細やかなアセスメント、個別支援計画の作成、スタッフへの周知、本人と当事務所の雰囲気や作業内容が合っているか、本人の希望に合わせていけるかなどの点について配慮した。

（4）事業所を利用したことにより、最も満足したこと

1 本人：楽しく過ごせる、居場所ができたという回答が多かった。

- 仕事ができて楽しい。ごはんがおいしい。
- 規則正しく食事ができるようになった。
- 作業をすることで人の役に立てた。少ないながら工賃をもらえた。
- 何の仕事もできないのに温かく受け入れてもらい、有難かった。
- 通う場所、居場所ができた。
- これまでと大きく変わらない生活が送れる。
- 色々な人に会えて嬉しい。
- 働く場所ができた。
- ほとんど休まずに利用し、意欲的になってきた。
- 楽しい、会話もあり、やりがいがある。
- 工賃がもらえる、自分の作業による作品を見てもらえる。

2 家族：居場所ができて安心、仕事をしているので嬉しいという回答が多かった。

- 家にいるよりいい、しっかりしてきた。
- 今までの技術を活用できる場所で日中活動できる。
- 介護負担が軽減された。
- 介護保険のサービスを利用できない日に利用できて助かった。

- 施設から主治医に情報提供してもらったことで、主治医にも日ごろの状態が分かり、障害者年金の受給が可能となった。
- 日中の活動場所やサービスの提供を受けられる。
- 本人が活動的になり、感情が穏やかになった。
- 毎日家にいたころは喧嘩が絶えなかったが、家族との喧嘩が減った。
- 毎日出勤してくれることがうれしい。

（5）受け入れるにあたっての職員や他の利用者の方に対する配慮

1職員に対して：配慮したとの回答が多かった。

＊配慮した内容

- 支援の方法など話し合った。
- 発症前の本人の仕事や生活背景などを聞き、それを元に役割を持ってもらうように考えることを職員に周知した。
- 職場内で、認知症の理解とケアについて学んだ。
- 本人の特徴、性格、支援する上で注意すべき点などを職員に周知するため、内部研修を行った。
- 担当以外の職員も本人へのプログラムや作業の伝え方を統一できるようにした。
- 常同行為や言動がある事を事前に周知した（１人でふらっと外に出て車に乗ろうとする行為があったので、玄関等に「外には出ません」という張り紙をしたり、他の利用者と一緒にいられる休憩場所を決めた）。
- 認知症においてよく表れる行動について学習し、知識を共有した。
- 予想される事とその対応についての知識を共有した。
- 本人に対する説明が、（理解が困難なため）頻繁になる可能性があると伝えた。

2他の利用者に対して：配慮したとの回答が多かった。

＊配慮した内容

- 本人が自ら病名と症状を告げ、他の利用者に配慮を求めた。
- 利用者全員に向けた説明を行った。
- 作業内容・時間を変えるなどして、利用者の心理的負担を減らすようにした。
- 本人が日時や作業手順を忘れてしまうことを自ら告げたので、そのことについて他の利用者にも協力を依頼した。
- 本人の言動を気にしないよう説明した。
- 多様な障害の人が通所しているので、当初は配慮が必要かどうかの見守りをした。
- 障害そのものを見るよりも、本人を見るよう促した。

- 難聴があったため、他の利用者にも伝え、疲れ等からイライラすることがあることも伝えた。
- 知的障害の利用者に対し、余計なあつれきを生まないようにアプローチした。
- 受入れ時は、同じことを何度も繰り返し話して対人関係が難しかったので、他の利用者には聞き流すよう伝えた。

（6）すでに退所している場合の退所先又は利用しているサービス

- 特別養護老人ホーム（元々介護保険が使えない日だけの利用であった）
- 精神科デイケア
- 小規模多機能型居宅介護
- 老人介護施設
- 医療機関
- デイサービス
- 就労継続支援 B 型事業所
- 隣県の入所施設

（7）退所先へつないだ方法・理由

- 介護保険と並行利用をしており、就労継続支援 B 型事業所利用のみ終了した。
- ケアマネジャーの紹介
- もともとかかりつけの医療機関との関わりがあった。
- 送迎サービスのない当施設への通所ができなくなった。

（8）若年性認知症の人を受け入れるにあたっての課題

- 認知症の症状が進行すると継続して受け入れができなくなる可能性がある。
- 職員が若年性認知症に関する知識や対応の技術などのノウハウを持っていない。
- 他の利用者との関係がうまく保てない可能性がある。
- 認知症の症状があるため、他の利用者に比べ作業やプログラムをこなすのが困難である。
- 通所が困難であり、個別の送迎が必要である。
- 医療機関（病院・診療所）との連携が取れていない。
- 支援に関して相談できる外部機関がない。

5 居場所づくり支援

退職した人やこれまで就労したことのない人も含め、すべての若年性認知症の人の「居場所づくり」を支援している事業所が全国にはたくさんあります。

これらの事業所は、運営母体や活動内容がそれぞれ異なりますが、若年性認知症の人が集い、仲間とともに活動したり、趣味を生かしたりしながら、意欲的に過ごすことができる場を提供しています。

若年性認知症の人にとって、安心して過ごせる自宅以外の居場所があるということは、「仲間ができる」、「社会の役に立っている」など、自己効力感を高める役割を果たしていると考えられます。

コーディネーターは、このような若年性認知症の人の居場所づくりや運営にも協力します。また、既に設置されている場合には、情報収集も含め積極的に関与します。さらに、介護保険サービスを活用した居場所、障害福祉サービスを活用した働く場づくりを支援します。

それぞれの事業所の活動内容はさまざまですが、以下のような内容が多くみられました。

1小物製作販売型では、事業所において皮細工やせっけんなどの日常の小物を製作します。製品を販売した売上金は利用者が手当として受け取ったりしています。
例えば、「アクティー浦和（埼玉県）」（p.45参照）や「どんどん（神奈川県）」（p.55参照）等の例があります。

2事業所等通所型では、事業所が受注した仕事を利用者が事業所において行うもので、リネンのクリーニングや木製のおもちゃづくり等があり、作業に対しある程度の収入を得ることができます。
例えば、「自立支援センター竹とんぼ（山形県）」（p.43参照）や「就労支援　仕事の場（滋賀県）」（p.65参照）等の例があります。

3出張型では、事業所が受注した外部での仕事を行います。自動車販売店での洗車や地域の保育園の遊具の塗装、野菜販売など多様です。これも利用者が賃金や謝金を受け取ります。
例えば、「DAYS BLG！（東京都）」（p.53参照）や「おいわけきずなやステーション（奈良県）」（p.69参照）等の例があります。

このほかに、社会貢献活動として、公園や道路の清掃をしたり、畑で農作物を作ったり、スポーツを楽しんだりする場合もあります。

《「居場所」を運営する事業所の課題》

- 利用者の人数が少ないので、広域的に受け入れており、手続きが煩雑になったり、家族の送迎が必要になったりする。
- 利用者の症状の進行に合わせた支援をすることが難しい。
- 症状の進行によって介護保険サービスへの移行が必要である。
- 周知のための広報、啓発が必要である。

などが挙げられています。

このような課題を踏まえると、居場所づくりにおけるポイントとして、「事業の継続」と「利用者の確保」が重要と言えます。

事業を安定的に継続するためには、「運営財源の確保」と「自治体をはじめとした関係機関との連携」が必要です。

また、利用者を安定して確保するためには行政や地域と連携して事業者や活動内容について「周知」・「紹介」することが必要であり、また、継続利用につなげるためには「本人目線の活動内容」と「本人に合わせた活動の工夫」について検討することが重要です。

これらにより利用者は、「仕事をしていること、社会の中で役割を果たしていること」を実感し、また、「仲間・理解者がいる場、安心して自分の思いを吐露・共有できる場」として受容するものと考えます。

加えて、次のようなことがポイントと考えます。

- 事業所側の一方的な支援の押し売りではなく、本人に寄り添う姿勢を持つ。
- 本人のできることを尊重しつつ、その先の症状の進行を常に見据える。
- 一度に多くを望まず、一つひとつの取り組みを丁寧に積み上げていく。
- 本人が必要とすることを本人と話し合い、できることから始めていく。
- 地域と一体となった事業を展開する。
- 地域や環境の条件に応じた運営を考える。
- 「生きがいづくりの場」としての事業目的を明確にする。
- 一人で進めるのではなく、同じ気持ち、同じ考えを持つ仲間と繋がる。
- 事業の先行者と繋がる。　……等々

若年性認知症の人は、介護保険を利用するようになるまで、行き場所が少ないこともあり、引きこもりになったり、介護者が働くうえでの妨げになったりする場合もあります。

このため、コーディネーターはまず、本人の暮らしの安心と安らぎにつながる支援に努め、そこから「生きがい」や「張り合い」になっていること、その人にとっての「つながり」と「居場所」を十分に理解したうえで、それらが維持できるためのサポートが必要であり、それがコーディネーターとしての重要な役割と言えます。

なお、「就労支援」や「生きがいづくり」を実践している事業所については、上記の事業所を含めて、39ページに掲載しています。

MEMO

6 就労支援や居場所づくり支援事業の実践事例

1 就労支援や居場所づくり支援を実践している事業所

若年性認知症の人の「就労支援」や「居場所づくり支援」に取り組んでいる事業所について、「運営主体・各種保険サービスの利用の有無・活動内容・報酬の取り扱い」等事業概要を整理し、次のとおり一覧表にしました。（平成29年2月末日現在の情報）

就労支援や生きがいづくりを実践している事業所リスト

平成29年2月末日現在

	就労事業名 または事業所名 （住所）	運営主体	各種保険サービスの利用について	活動日 ①就労支援 ②生きがいづくりの場	活動内容 ①就労支援 ②生きがいづくりの場	報酬その他	備考
青森県	認知症対応型通所介護事業所 結び家 （青森県八戸市）	公益財団法人 こころすこやか財団	介護保険サービス （認知症対応型通所介護事業所）	②２日／週 ９：30～16：30	②業務の委託：商品の製作、草取り、資料整理、その他の仕事等	・利用者に工賃として支給	若年性認知症の人５名通所
山形県	就労継続支援Ｂ型事業所 自立支援センター竹とんぼ	株式会社セスナー	障害福祉サービス （就労継続支援Ｂ型事業所）	①５日／週 ９：30～15：30 ②５日／週 ９：30～15：30	①事業所で提供する事業（主にクリーニング）、部品束ね ②他の利用者との交流、外出、レクリエーション	・工賃として時給95円～130円	送迎あり（無料） 若年性認知症の人２名通所
埼玉県	アクティー 浦和 （埼玉県さいたま市）	特定非営利活動法人 生活介護ネットワーク	利用なし	②２日／週 10：00～15：00	②作業、外出（公園、美術館、初詣など）、家族交流会、作品作り（だるま、年賀状デザイン）、昼食作り、季節の行事、地域貢献交流活動（公園内清掃）	・年間の収益を利用者で分配	若年性認知症の人４名通所 食事代実費 お茶代100円
	若年性認知症デイサービス 【けやきの家】スタッフ （埼玉県入間郡）	社会福祉協議会 （三芳町社協）	介護保険サービス （認知症対応型通所介護施設）	②１日／週 13：45～19：00	②こども食堂スタッフ（農作業、食材買い出し、調理、配膳、子どもの遊び相手や学習支援）	・謝礼として支給	埼玉県若年性認知症デイサービスモデル事業（平成28年7月 ～ 同29年3月） 県から委託
東京都	若年性認知症専門デイサービス フリーサロンあしたば （東京都江戸川区）	社会福祉法人 （東京栄和会 特別養護老人ホームなぎさ和楽苑）	利用なし	②３日／週	②封筒詰め、書類の仕分け、ゴム印押し、ナンバリング、ファイル整理、ラベル貼り、缶バッチ作成、あしたば急便（物資運搬）、昼食づくり、臨床美術　ほか	・あしたば参加者全員に外出時の食事会などで還元	若年性認知症の人16名登録
	いきいき＊がくだい （東京都目黒区）	特定非営利活動法人 いきいき福祉ネットワークセンター	介護保険サービス （地域密着型通所介護）	②５日／週 10：30～15：30	②社会貢献活動（清掃ボランティア）、外出（計画～実行まで当事者で行う）、スポーツ活動、アクティビティ（調理、手芸等）、個別機能訓練等	・なし	若年性認知症の人21名通所
	認知症対応デイサービス おりづる苑せりがや （東京都町田市）	社会福祉法人 町田市社会福祉サービス協会	介護保険サービス （認知症対応型通所介護）	②６日／週	②無償ボランティア活動（保育園の掃除や農家の手伝い）、卓球などのスポーツ、保育園児へのプレゼント作り、個人の趣味を活かした活動	・無償ボランティア活動として行っているため賃金は発生しない	若年性認知症の人６名通所
	DAYS BLG！ （デイズ ビーエルジー） （東京都 町田市）	特定非営利活動法人 町田市つながりの開	介護保険サービス （地域密着型小規模通所介護）	②６日／週	②カーディーラーでの洗車、文具メーカーとゲーム作り、誤飲しにくい食器用洗剤の再開発、野菜配送・販売委託、ポケットティッシュ配布、エコクーラー作成、駄菓子の仕入れ・販売、コミュニティ情報誌のポスティング、老夫婦世帯の庭の手入れ、学童保育クラブでの紙芝居の読み聞かせ、認知症当事者同士の座談会　ほか	・参加頻度を考慮し、活動に携わったメンバーさんにすべて分配する	若年性認知症の人13名通所 この他にもボランティア活動等あり
神奈川県	若年認知症グループどんどん （神奈川県川崎市）	川崎市認知症ネットワーク 若年性認知症グループどんどん	利用なし	②２日／月 ※定例会　１日／月 カフェ　１日／月	②定例会で作成したデザイン絵柄の商品化・販売、特別養護老人ホーム内カフェでの給仕ほか	・カフェに参加したご本人に謝金として渡す	
	若年性認知症 鎌倉のつどい	一般社団法人 かまくら認知症ネットワーク	利用なし	②かまくら散歩： ４日／年 13：30～15：00 ②かまくら磨き： ４日／年 10：00～12：00	②かまくら散歩：当事者が中高生や市民と交流し、散策、里山での農作業を手伝う ②かまくら磨き：当事者、中高生、市民による、鎌倉市内の公共施設外壁清掃等のボランティア活動	・現在収益無し	
	地域密着型通所介護 ワーキングデイ わかば	株式会社 さくらコミュニティーケアサービス	介護保険サービス （地域密着型通所介護）	②５日／週 10：30～15：35	②近隣の公園内の清掃・遊具清掃、高齢者宅の庭の手入れ・草苅・剪定、お茶出し・昼食作り、地域の開放の封筒入れ	・清掃用具代等に充てている	

	就労事業名 または事業所名 （住所）	運営主体	各種保険サービスの 利用について	活動日 ①就労支援 ②生きがいづくりの場	活動内容 ①就労支援 ②生きがいづくりの場	報酬その他	備考
神奈川県	就労継続支援Ｂ型事業所 マイ Way	NPO 法人	障害福祉サービス （就労継続支援Ｂ型事業所）	①５日／週 ②不定期	②事業所内における軽作業（DM 封入、袋詰め作業など） 事業所外における軽作業（DM 封入作業、清掃作業、イベント手伝い）	• 施設内作業 時給100円 • 施設外作業 時給 500円～ 1,000円	
愛知県	ワーキングデイ スマイル （愛知県一宮市）	社会医療法人 杏嶺会　いまいせ心療センター	医療保険 （デイケア）	①５日／週 9：00 ～ 15：00 ②５日／週 9：00 ～ 15：00	６社の企業と契約 工業製品のゴムのバリ取り、パンフレットの袋詰め、布製品の小物作り（売店にて販売）ほか ①本人の作業能力・意思確認をしながら面談・相談を繰り返し就労・復職を目標にしている（主に高次脳機能障害者） ②仕事を通しての生きがい、居場所づくりを目的にしている。	• 院内の規定により出勤した人数で収益を割る	若年性認知症の人 ２名通所
滋賀県	就労支援「仕事の場」 （滋賀県守山市）	NPO 法人 もの忘れカフェの仲間たち 医療法人 藤本クリニック	利用なし	①１日／週 9：00 ～ 16：00	①部品パイプの切断と検品、品物のシール貼りとパッケージ、パンフレットの袋（封筒）入れ、ゴム製品の検品	• 参加日数に応じて収益を分配	若年性認知症の人 27名通所
	「おげんきさん」 （高島市）	NPO 法人 元気な仲間	利用なし	②１日／週 13：00 ～ 16：00	②食品タッパの製品化、お菓子の箱折り、猫じゃらし（玩具）作り等	• 参加日数に応じて収益を分配	藤本クリニック「仕事の場」もボランチとして稼働
	「仕事にきゃんせ」 （長浜市）	社会福祉法人グロー	利用なし	②１日／週 13：00 ～ 16：00	②自動車部品へのマグネット付け、しつけ糸の束ね　ほか	• 参加日数、時間に応じて収益を分配	藤本クリニック「仕事の場」もボランチとして稼働
	「チームほたる」 （大津市）	NPO 法人ハートインハンドチャリティ	利用なし	②３～５日／週 10：00 ～ 15：00	②お菓子の箱作り、資料の袋詰め等（時期によって仕事内容に変更あり）	• 参加日数、時間に応じて収益を分配	藤本クリニック「仕事の場」もボランチとして稼働
京都府	!-Style （エクスクラメーションスタイル） （京都府宇治市）	株式会社 （株式会社 エクスクラメーションスタイル障害事業所）	障害福祉サービス （就労移行支援事業）	①②５日／週	①②小箱作り（土産物用）、段ボール詰め、パソコン入力ほか	• タイムカードで計算された金額を月単位でもらう	若年性認知症の人 ６名通所
	ワンハート	NPO 法人 ワンハート	障害福祉サービス （就労継続支援Ｂ型事業所）	①５日／週 9：00 ～ 17：00 ②６日／週 10：00 ～ 15：00	①②パソコン作業（入力、ホームページ作成）、軽作業（ダイレクトメールの封入れ、お守り作り、箱折り）、調理	• 作業工賃として 600円／１日	若年性認知症の人 １名通所
奈良県	おいわけきずなや ステーション （奈良市）	SPS 若年認知症 サポートセンター きずなや	利用なし	②５日／週 7：00 ～ 18：00	②梅林等の果樹の肥培管理、畑の土改良・畝作り・種まき・栽培・収穫・販売等、梅の木の剪定・梅狩り・観梅会スタッフ、肥料や土の調達、竹林の整備、門松、流しそうめんの道具作り、クッキー作り・販売、昆布の販売、カフェ運営、そばうち教室、麦栽培　ほか	• 時給800円支給 （1日2時間）と 交通費（要相談）	若年性認知症の人 10名通所 利用年会費 5,000円
大阪府	タック （大阪市北区）	NPO 法人認知症の人とみんなのサポートセンター	利用なし	②２日／週	②くるみボタンなどを作り、メッセージを入れて販売し、皆の思いを社会に伝える活動活動		
兵庫県	いねいぶる （兵庫県たつの市）	特定非営利活動法人 いねいぶる	障害福祉サービス （就労継続支援Ｂ型事業所）	②５日／週	②環境管理業（河川清掃等）、弁当の配達（手作り）、公民館などで仕入れた品物の販売、他の就労支援の訓練所で食事を提供する（定食屋）等町おこし事業にもつながる		
大分県	デイサービスセンター かざぐるま （大分県大分市）	有限会社　四季彩	介護保険サービス （通所介護施設）	①不定期 ②不定期	①利用者の得意分野：大工仕事、庭の手入れ、畑仕事、調理、花の手入れ　ほか ②認知症カフェ、地域サロン	• 野菜の移動販売については売上金にかかわらず1日500円の謝礼	若年性認知症の人 3名通所
	ハロージョブズ カフェ （大分市）	有限会社　なでしこ	介護保険サービス （ハロージョブズカフェに関しては認知症の診断があれば利用可能）	①不定期 ②不定期	①一人一人の要望に合わせ、それぞれに見合った仕事を事業所が探しサポートする ・洗車、除草、清掃作業 （若年性認知症の方のハローワーク的取り組みをする） ②一人一人の要望に合わせ、趣味や生活歴を活かした活動（料理、ドライブ、スポーツほか）	• 雇用契約された方は時給で支給 • SNS での謝礼金は全額利用者に支給	若年性認知症の人 3名通所

平成29年2月末日現在

2 事業立ち上げや活動内容の紹介

39ページの一覧表に整理した、若年性認知症の人の「就労支援」や「居場所づくり支援」に取り組んでいる事業所の担当者の方にお願いし、そのうちの18事業所の事業立ち上げの経緯や活動内容の実際について紹介していただきました（平成29年2月末日現在の情報）。

認知症対応型通所介護事業　結び家

【事業所の運営主体】	公益財団法人　こころすこやか財団
【運営主体が他に行っているサービス】	
• 地域生活支援センター　青明舎 • 特定相談支援事業所　青明舎 • こころすこやか財団グループホーム • こころすこやか財団グループホーム　青風荘 • 障害者生活訓練施設　青山荘 • 障害者就業・生活支援センター　みさわ • 居宅介護支援事業所ケアプランセンター　まゆすい • 在宅介護支援センター　たえみ • 若年性認知症サポートセンターゆえみ • 青森県若年性認知症総合支援センター	
【事業所の開設から現在までの経緯】	
若年性認知症ケアモデル事業の委託契約期間が終了し、その後、法人の自主事業として若年性認知症者が通える場を週2日提供していたが、運営費の確保が困難となり、認知症対応型通所介護事業所を開設する。	
【事業所に登録している利用者の数】	
若年性認知症の人：5人 そ の 他 の 人：23人 利用者定員の数：1日12人	
【事業所のスタッフの職種と数】	
社 会 福 祉 士：1人 介 護 福 祉 士：2人 OT・PT 等リハビリ職：1人 そ の 他：1人（複数有資格者：社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士）	
【事業所の主な運営財源】	
介護保険	
【企画や運営に関する行政や関連機関との連携】	
• 運営については、介護保険事業所の運営であるため、市の介護保険課との連携を行っている。	
【事業所を利用する条件】	
• 要支援又は要介護の認定が必要。認知症の診断が必要。 • 市内に住民登録がある人が対象。	

【事業所の活動内容】	
②生きがいづくりの場： 業務委託：商品の製作、草取り、資料整理、その他の仕事等	
【事業所の開催頻度等】	
②生きがいづくりの場 開催頻度：2 日／週 時 間 帯：9：30 ～ 16：30 利用料金：介護保険に準ずる	
【利用者の活動により得られた収益の利用者への還元方法】	
・利用者に工賃として支給	
【送　　迎】	あり
【体 験 利 用】	可
【第三者の見学】	可
【利用者、活動内容などに関して工夫していること】	
・「できることは自分でやる」を目標とし、本人の能力を生かしている。 ・自分のやりたいことができるよう個別支援に力をいれている。	
【事業所の活動による成果・効果】	
・他の介護保険事業所では通所拒否があった方でも、役割（仕事）を持つことによって通所を継続できている。	
【事業所の運営が継続できている要因】	
・介護保険事業所に切り替え、高齢者の受入れを行ったことで運営費を確保することができたため。	
【事業所の運営や利用者についての課題】	
・高齢の通所者と若年性認知症者の体力・能力的な違いがあるため、同じ内容のプログラムを提供するのが困難なこともあり、個別対応する場面が多く、スタッフの確保が課題。	
【同様の事業を立ち上げる人に対する助言等】	
・特になし	

就労継続支援Ｂ型事業所　　自立支援センター竹とんぼ

【事業所の運営主体】	株式会社　セスナー

【運営主体が他に行っているサービス】

- 通所介護（定員65人）
- 訪問介護
- 居宅介護支援
- 有料老人ホーム（介護保険外：住宅型　定員20人）

【事業所の開設から現在までの経緯】

平成17年12月に、山形県東置賜郡高畠町に介護施設（通所・訪問・有料老人ホーム・居宅介護支援）を集約し、「笑顔あふれる心の介護」を施設方針・指針として老人介護を中心に事業を行っていた。

平成24年12月に、新たな事業として、就労継続支援Ｂ型事業：自立支援センター竹とんぼを開設。知的・身体・精神障害者および若年性認知症を対象としている。

【事業所に登録している利用者の数】

若年性認知症の人：2人
そ　の　他　の　人：16人（内訳：知的障害者7人、精神障害者7人、身体障害者2人）
利用者定員の数：20人

【事業所のスタッフの職種と数】

介護福祉士：1人
そ　の　他：3人

【事業所の主な運営財源】

介護保険

【企画や運営に関する行政や関連機関との連携】

- 当町では同じ就労支援Ｂ型事業所が3か所あるが、年１回のレクリエーションなど合同で行っている。
- 町福祉課や相談支援事業所との連携を密に取っている。
- 自立支援協議会や専門部会での活動も最近では活発に行っている。

【事業所を利用する条件】

- 障害者福祉サービス受給者証

【事業所の活動内容】

①就労支援の場：

事業所で提供する作業（主にクリーニング）を通じて働く場を設けている。作業指示などは本人に分かりやすく、１作業１指示とし、噛み砕いた内容で混乱のないよう配慮している。

②生きがいづくりの場：

職員が間に入ることで、職員や他の利用者との交流も混乱なく出来ている。また、他の利用者からの理解を得ながら、失敗を失敗とせず、見守っている。年2回の日帰り旅行、季節に合った外出レクリエーション（花見・芋煮会等）を実施し、リフレッシュの場としている。

【事業所の開催頻度等】

①就労支援の場
開催頻度：５日／週
時 間 帯：9：30 ～ 15：30
利用料金：その方の負担上限額による
②生きがいづくりの場
開催頻度：5 日／週
時 間 帯：9：30 ～ 15：30
利用料金：その方の負担上限額による

【利用者の活動により得られた収益の利用者への還元方法】

- 工賃として：時給計算　毎月20日に支給（弁当代は工賃より差引く）
  時給95円～ 130円（年2回　査定評価あり）
  （現在通所中の2人は　95円　1人、100円　1人）

【送　　迎】	あり（無料）
【体 験 利 用】	可
【第三者の見学】	可

【利用者、活動内容などに関して工夫していること】

- その方に寄り添う（生活歴、職歴など）。
- 指示は1作業１指示として混乱のないようにする。
- 支援はさり気なく行い、失敗を失敗としない。

【事業所の活動による成果・効果】

- ある利用者は、発病後すぐに利用を始めた事もあり、現在も進行は緩やかであると、主治医より連絡を受けている。

【事業所の運営が継続できている要因】

- 当事業所に通われている利用者はすべて仲間であり、友達や良き理解者の立場で接することが大切である。
- 職員の器にその方を閉じ込めないよう、気を付けている。

【事業所の運営や利用者についての課題】

- 精神疾患のある利用者の対応が課題。自分だけの考えが主となり、他者のアドバイスが聞き入れられない等。
- 若年性認知症の方は、介護保険利用可能な年齢になると、行政は介護保険を優先利用とするため、病院からの問い合わせはあるものの利用に繋がらない。

【同様の事業を立ち上げる人に対する助言等】

- 利用者は何らかの障害や疾患によって、通常の社会参加が困難な方であることを理解する事が大切であるが、弱者であることの押し売りや、職員サイドの一方的な支援の押し売りではなく、その方に寄り添うことを大切にすれば、自ずと自分がされては嫌な事や小さな配慮は身に付くと考えている。
- ここに来れば仲間がいる、理解者がいる、そんな場所になればと考えている。
- 支援のプロではなく、人として温かい配慮をできるプロになりたい。

アクティー浦和

【事業所の運営主体】	特定非営利活動法人　生活介護ネットワーク

【運営主体が他に行っているサービス】

- なし

【事業所の開設から現在までの経緯】

- 平成23年、さいたま市委託事業としてモデル事業開始、集いの場の開設（月２回）、医療相談実施
- 平成26年、集いの場を週１回に増設
- 平成27年、電話相談をモデル的に開始
- 平成28年10月、若年性認知症支援事業として拡大実施

【事業所に登録している利用者の数】

若年性認知症の人：4人
利用者定員の数：6人

【事業所のスタッフの職種と数】

社会福祉士：1人
介護福祉士：2人
そ　の　他：2人

【事業所の主な運営財源】

さいたま市委託事業

【企画や運営に関する行政や関連機関との連携】

- さいたま市と連携

【事業所を利用する条件】

- 若年性認知症の人
- さいたま市在住の第2号被保険者
- 1人での参加が可能、または付添者がある
- 他の参加者との交流に支障がない

【事業所の活動内容】

②生きがいづくりの場：
- 畑作業
- 外出（公園、美術館、初詣など）
- 家族交流
- 作品作り（だるま、年賀状デザインなど）
- 昼食作り
- 季節の行事
- 地域貢献交流活動（公園内清掃）

【事業所の開催頻度等】

②生きがいづくりの場
開催頻度：２日／週
時 間 帯：10：00 ～ 15：00
利用料金：なし（食事代実費・お茶代100円）

【利用者の活動により得られた収益の利用者への還元方法】	
• 年間の収益を利用者で分配	
【送　　迎】	なし
【体 験 利 用】	可
【第三者の見学】	可
【利用者、活動内容などに関して工夫していること】	
• 名前と顔が分かるように、朝来たら名前をつけた写真をホワイトボードに貼る。 • 活動内容を利用者と相談して決める。	
【事業所の活動による成果・効果】	
• 介護保険のサービスに馴染めない人、未利用の人、同じ悩みを持ったメンバーが集まることで、仲間作りや安心して自分の思いを吐露できる、思いを共有できる場になっている。	
【事業所の運営が継続できている要因】	
• 委託事業により安定した収入がある。	
【事業所の運営や利用者についての課題】	
• 事業所がマンションの一室のため、ADLが低下していくと利用しにくくなる。(トイレ、階段など) • 基本的に送迎がない為、来られなくなることがある。 • 65才以上になると対象外になるが、介護サービスとギャップがあり利用に気が進まない。	
【同様の事業を立ち上げる人に対する助言等】	
• 若年性認知症に関する理解が進んでいないので、周知が必要である。	

デイサービスセンター「けやきの家」

【事業所の運営主体】	社会福祉法人　三芳町社会福祉協議会

【運営主体が他に行っているサービス】

- 地域福祉事業
- 老人福祉センターの運営（町からの指定管理）

【事業所の開設から現在までの経緯】

平成17年11月、民家を改修して認知症専門のデイサービスセンター「けやきの家」を開設し、他のデイサービスで断られた方や通所拒否の方を中心に受け入れを始めた。平成25年4月、利用者数及び重度者が増えたために手狭になり、現在の建物を新築し、移転した。平成28年6月、埼玉県の若年性認知症モデル事業所として開始し、若年性認知症の方と地域の方で運営する子ども食堂を実施している。

【事業所に登録している利用者の数】

若年性認知症の人：4人
そ の 他 の 人：35人
利用者定員の数：24人

【事業所のスタッフの職種と数】

社 会 福 祉 士：2人
介 護 福 祉 士：6人
看護師・保健師等：2人

【事業所の主な運営財源】

介護保険収入

【企画や運営に関する行政や関連機関との連携】

- 運営法人である、三芳町社会福祉協議会の事業担当者と最低月に１回、定期的に打ち合わせを行い、連携をしながら運営している。

【事業所を利用する条件】

- 介護認定、認知症の診断

【事業所の活動内容】

②生きがいづくりの場：
- 若年性認知症の方と地域の方で運営する子ども食堂の実施
  集合⇒運営ミーティング⇒買い物または農作業⇒調理⇒子ども食堂の運営（配膳、子どもとの交流、片付け）⇒ミーティング（今日の感想、メニュー決め）

【事業所の開催頻度等】

②生きがいづくりの場
開催頻度：１日／週
時 間 帯：13：45 ～ 19：00
利用料金：介護保険利用料、夕食代500円

【利用者の活動により得られた収益の利用者への還元方法】

- １日の定額で支給

【送　　迎】	あり
【体 験 利 用】	可
【第三者の見学】	可

【利用者、活動内容などに関して工夫していること】

- 若年性認知症の方が社会のため、誰かのために役立っているということが感じられる活動。
- 若年性認知症の方自身が仕事内容を決める。
- 若年性認知症の方との対話から、ニーズを探り、新たな仕事へつなげる。

【事業所の活動による成果・効果】

- 子ども食堂の運営により、子どものために役立っているという実感を持つことができている。
- 若年性の方と地域の方の同士の交流が深まり、日頃の悩みを皆に話すことができるようになってきた。

【事業所の運営が継続できている要因】

- 若年性認知症の方が地域の子ども達へ貢献できているため。
- 介護保険事業所であり、経営基盤がしっかりしているため。

【事業所の運営や利用者についての課題】

- 若年性認知症の方に対して密に関わるためには十分な職員の数が必要であり、それに関わる経費及び子ども食堂の運営費の確保。
- 若年性認知症の方への対応に関しての知識、スキルが足りない。

【同様の事業を立ち上げる人に対する助言等】

- 生きがいづくりの場であるなら、地域の方等に喜んでもらい、若年性認知症の方が承認される喜びを感じられる事業を行う事が大切であると思う。
- 地域の方と協力しながら運営できると、地域に根差した活動になりやすい。

いきいき＊がくだい

【事業所の運営主体】	特定非営利活動法人　いきいき福祉ネットワークセンター

【運営主体が他に行っているサービス】

- 地域密着型通所介護

【事業所の開設から現在までの経緯】

平成18年に介護保険通所介護事業所として、定員6名より開設。高次脳機能障害と若年性認知症者などの脳の病気・障害のある人を対象とした。年齢は40歳から65歳未満の2号被保険者で、高齢者対象のデイサービスと区別がしやすいデイサービスとした。平成19年には定員10名と増員し、現在に至る（11年目）。平成28年から地域密着型通所介護に移行。

【事業所に登録している利用者の数】

若年性認知症の人：21人
そ の 他 の 人：20人
利用者定員の数：1日10人

【事業所のスタッフの職種と数】

OT・PT等リハビリ職：4人
そ の 他：1人（介護職員）

【事業所の主な運営財源】

介護保険

【企画や運営に関する行政や関連機関との連携】

- 同法人で運営している東京都若年性認知症総合支援センターに来た相談から通所利用に繋がったり、利用者の居住地域のサービスに繋いだりといった連携がある。

【事業所を利用する条件】

- 介護認定を受けており、若年性認知症あるいは高次脳機能障害の診断のある40歳～65歳までの方

【事業所の活動内容】

②生きがいづくりの場：
- 社会貢献活動（清掃ボランティア）、外出（計画～実行まで当事者で行う）、スポーツ活動、アクティビティ（調理、手工芸等）、個別機能訓練など

【事業所の開催頻度等】

②生きがいづくりの場
開催頻度：5日／週
時 間 帯：10：30～15：30
利用料金：介護保険の通所介護利用料に準じる

【利用者の活動により得られた収益の利用者への還元方法】

- なし

【送　　迎】	なし
【体 験 利 用】	不可
【第三者の見学】	可

【利用者、活動内容などに関して工夫していること】

- 認知障害があり、手作業などはできないことも多いが、自分で決めて自分でできたという気持ちを持って頂く様に、人・環境でサポートする。そのためにスタッフは常にご本人様の陰について、できないところを補助することを心がける。
- 活動ミーティングや活動計画作成に時間をかけ、ご本人様の状態が変化していないかの評価による確認と、当日の活動におけるスタッフ一人一人の動きや、チーム内の相互の協力について事前準備を入念に行っている。
- 軽度の場合は、本人同士でお互いのことを理解し助け合う、病気の情報交換をするなどが見られ、診断や退職後のショックから自然と心の安定を保てるようになることが多い。スタッフは同じような状態の方々でグループ活動を行う、見守ることなどでピアサポートのきっかけを作るようにする。

【事業所の活動による成果・効果】

- サービス（通所）導入が難しい方の通所定着
- 地域への移行・利用者の役割や生きがいづくり
- 清掃ボランティア活動を通しての社会参加
- 家族の負担軽減や当事者家族間交流　など

【事業所の運営が継続できている要因】

- スタッフ一人一人が、認知症のケアやリハビリテーションに関する基礎的な教育を十分に受けていることに加え、若年性認知症の人の特徴をよく理解し、本人主体の支援を大切にしていることにより、利用された方の満足感があると思われる。
- 長期的に利用する施設ではなく、退職直後に高齢者のサービスを利用できない場合の短期利用であり、その後は地域へつなげる。また、前頭側頭型認知症や周辺症状が激しい場合にも、状態把握してケア方法を見つけるための一時的な利用も受け入れている。それらの場合には、法人内に若年性認知症相談窓口（東京都若年性認知症総合支援センター）があるため、地域との連携がしやすい。

【事業所の運営や利用者についての課題】

- 若年性認知症の対象者は多くないが、本人・家族も若年性認知症専門のサービスを望んでいる場合が多く、広域的に利用者を受け入れている。しかし、平成28年4月から、介護保険通所介護は地域密着型で市区町村の管轄になったため、他地域からの利用に手続きが煩雑になった。若年性認知症専門のサービスは各地域にあるわけではないため、地域密着型で地域住民のみの利用に限定すると運営が難しくなる。
- 広域利用であると家族の送迎が必要になるため、ヘルパーの利用ができる仕組みがあるとよいのではないか。

【同様の事業を立ち上げる人に対する助言等】

- 対象者が少ないこと、進行が早いことから、居場所を作っても利用する対象者がいない可能性がある。特に、家族会などが運営する場合には、行政のバックアップなど継続できるような仕組みが必要。

おりづる苑せりがや

【事業所の運営主体】	社会福祉法人　町田市福祉サービス協会

【運営主体が他に行っているサービス】

- 特別養護老人ホーム
- 訪問介護
- 通所介護
- 認知症対応型通所介護
- 居宅介護支援事業所
- 短期入所生活介護
- 保育事業
- 地域包括支援センター
- 老人福祉センター

【事業所の開設から現在までの経緯】

平成元年に認知症の人が日中、安心していられる場の提供および家族の身体的、精神的負担を軽減することを目的にデイケアサロン「おりづる苑」として開設。介護保険事業となった後も、認知症の人にとって役割があって居心地の良い場所であるように活動を継続している。地域でのボランティア活動を通して、一人一人の「まだまだ出来る」や「もっと皆の役に立ちたい」など、利用者の社会参加や、やりがい・楽しみを感じてもらえる様に努めている。

【事業所に登録している利用者の数】

若年性認知症の人：6人
そ の 他 の 人：23人
利用者定員の数：12人

【事業所のスタッフの職種と数】

介 護 福 祉 士：6人
看護師・保健師等：6人
そ の 他：6人（運転手等）

【事業所の主な運営財源】

介護保険収入

【企画や運営に関する行政や関連機関との連携】

- 行政や人材開発センター、地域のグループ（町内会や民生委員、近隣の保育園など）と適宜連携を取りながら運営を行っている。

【事業所を利用する条件】

- 介護認定を受けていること

【事業所の活動内容】

②生きがいづくりの場：
- 無償ボランティア活動（保育園の掃除や農家の手伝いなど）
- 卓球などのスポーツ
- 保育園児へのプレゼント作り
- 個人の趣味を活かした活動

【事業所の開催頻度等】	
②生きがいづくりの場 開催頻度：６日／週 時 間 帯：9：30 ～ 16：40 利用料金：介護保険報酬に準ずる	
【利用者の活動により得られた収益の利用者への還元方法】	
• デイサービスの一環として行っているボランティア活動は、無償で行っているため、収益はない。	
【送　　迎】	あり
【体 験 利 用】	可
【第三者の見学】	可
【利用者、活動内容などに関して工夫していること】	
• したくないことをしない。したいことをする。そのために、職員が１日の活動予定を立てるが、活動の内容を提示した上で利用者に選択してもらうようにしている。	
【事業所の活動による成果・効果】	
• 自宅では椅子に座ってばかりいるという人も、ボランティア活動ではとても積極的に掃除やゴミ拾い等の活動を行っており、介護者の家族は自宅との様子の違いに驚く事が多い。	
【事業所の運営が継続できている要因】	
• ケアマネージャーに他の事業所との違いを理解してもらっている。数は多くないが、“男性だったら”とか“やりがいが欲しい人だから”という理由で紹介してもらう。	
【事業所の運営や利用者についての課題】	
• 若年性の人の症状の進行の早さに対し、本人や家族が対応するための支援。若いだけに、本人・家族の気持ちがついていけない様子で、相談に時間を割く事が重要である。	
【同様の事業を立ち上げる人に対する助言等】	
• 若年性認知症の人にとって、できる事が多くあればある程、家族や本人が病気を受容するのに時間がかかるケースも多い。 • できる事を尊重しつつも、その先の症状の進行を常に見据えた上で、活動内容やコミュニケーションを検討していく事が重要である。“今出来る事”を“いつまでも出来る事”とし続けられる様に支援していく事を大切にしてもらいたい。	

DAYS BLG！（デイズ　ビーエルジー）

【事業所の運営主体】	特定非営利活動法人　町田市つながりの開

【運営主体が他に行っているサービス】

- 地域密着型小規模通所介護

【事業所の開設から現在までの経緯】

前職のデイサービスにおいて、50歳代の若年性認知症の人に何をしたいかを尋ねたところ「働きたい」とのことだったので、法人の所有する古い家屋の修繕の仕事をお願いした。このときの彼のイキイキと働く姿を見たことが、現在の活動の大きな転機になっている。

その後、無償で仕事を受ける活動を続けていたが、ある利用者の「謝礼がほしい」という声を受け、厚生労働省に5年にわたって要望を行った結果、若年性認知症の人に対し介護サービスの一環として行うボランティア活動の謝礼について、利用者本人が受領できる条件等を定めた厚生労働省通知（平成23年4月15日付）の発出に繋がった。

この通知が出されたときには、自分は既にデイサービスを退職しており、誰かが取り組んでくれるだろうと考えていたが、取り組む人が誰も現れないので自身で「DAYS BLG！」を開設した。

【事業所に登録している利用者の数】

若年性認知症の人：13人
そ の 他 の 人：25人
利用者定員の数：10人

【事業所のスタッフの職種と数】

社 会 福 祉 士：1人
精神保健福祉士：1人
介 護 福 祉 士：2人
看護師・保健師等：2人
そ の 他：4人（介護員、介護支援専門員、認知症ケア専門士など）

【事業所の主な運営財源】

- 介護保険
- 他事業所のコンサルタント

【企画や運営に関する行政や関連機関との連携】

- 事業所の貸主が地域包括支援センターの相談室長であり、かつ事業所の2階に居住しているため、常日頃から連携を図っている。
- 市の「生きがい事業」に関わっており、認知症当事者とともにワークショップの開催や企画等のまちづくり活動を行っている。

【事業所を利用する条件】

- 介護認定
- 利用する本人が事前に必ず事業所を見学すること

【事業所の活動内容】

②生きがいづくりの場：

- カーディーラーでの洗車
- 誤飲しにくい食器用洗剤の再開発
- コミュニティ情報誌のポスティング
- 老夫婦世帯の庭の手入れ
- 文具メーカーとゲームづくり
- 野菜配送・野菜販売委託
- ポケットティッシュ配布
- エコクーラー作成

- 学童保育クラブでの紙芝居の読み聞かせ　• 駄菓子の仕入れ・販売
- 認知症当事者同士の座談会　　ほか

【事業所の開催頻度等】

②生きがいづくりの場
開催頻度：６日／週
時 間 帯：9：00 ～ 16：00

【利用者の活動により得られた収益の利用者への還元方法】

- 参加頻度を考慮し、活動に携わったメンバーさんにすべて分配する。

【送　　迎】	あり
【体 験 利 用】	可
【第三者の見学】	可

【利用者、活動内容などに関して工夫していること】

- すべての活動について、メンバーさんの希望や想いを聴くことから始めている。「できること」と「やりたいこと」の違いを把握し、なるべく本人の希望に沿った活動が展開できるように環境を整えている。
- 昼食は事業所が提供するのではなく、食べたいものを自らが購入するか、外食に出る（糖尿病等の疾患がある人の場合は別途考慮）。

【事業所の活動による成果・効果】

- 活動がメディアに取りあげられ、多くの人に注目され、知ってもらえたことにより、認知症に対する偏見が減り、企業側からも仕事の依頼が入るようになった。
- 国、地方自治体の関連部署にも活動が知れ渡り、各地での同様の事業の立ち上げに寄与することができた。さらに、諸外国や WHO、JICA 等の公式視察の受け入れに繋がった。

【事業所の運営が継続できている要因】

- 質の高いケア、それを支える基盤となる視点・多くの知識、さらにはデイサービスという考え方ではなく「居場所」を提供するという姿勢。
- また、これらを適える質の高いスタッフとそのスタッフをさらなる高みへと導く指導者の存在。

【事業所の運営や利用者についての課題】

- 一般の小規模通所介護であるために、地域外の人が利用できないこと。
- 若年性認知症の人は、通常のデイサービスではなじめず、不満を訴えることが多いが、他に行く場所がないこと（隣接する自治体の人が越境利用できれば、もっとニーズに応えられる）。

【同様の事業を立ち上げる人に対する助言等】

- 事業立ち上げにあたっては、半端な気持ちではなく、自身の人生と生活の全てを捧げる覚悟が必要である。さらに、同じ気持ちをもった仲間と繋がることが重要で、そこから始めるとよいと思う。
- 先を行く仲間として、アドバイス等できることは全て伝えるので、何かあれば連絡をいただきたい。

どんどん

【事業所の運営主体】	川崎市認知症ネットワーク　若年認知症グループ　どんどん

【運営主体が他に行っているサービス】

- なし

【事業所の開設から現在までの経緯】

川崎市の認知症関連団体「川崎市認知症ネットワーク」が、アルツハイマー国際会議（京都）に出席したことがきっかけで、若年認知症に対する支援の必要性を感じ、平成18年7月、有志と本人・家族で立ち上げた。本人・家族が社会参加できる支援をしている。

【事業所に登録している利用者の数】

若年性認知症の人：19人（登録者数）
利用者定員の数は特に定めていない

【事業所のスタッフの職種と数】

社会福祉士：1人
精神保健福祉士：1人
介護福祉士：2人
看護師・保健師等：3人
その他：3人（ケアマネジャー、ヘルパー）

【事業所の主な運営財源】

- 会員の会費
- 県社会福祉協議会からの助成金

【企画や運営に関する行政や関連機関との連携】

- 市が企画する行事等への協力のほか、区社会福祉協議会、介護サービス事業所、障害福祉サービス事業所と連携している。
- 全国若年認知症家族会・支援者連絡協議会に参加。

【事業所を利用する条件】

- 若年期に発症した認知症の人
- 同伴者がある

【事業所の活動内容】

②生きがいづくりの場：
- 定例会の活動で作成した、デザイン絵柄を商品化して販売している。
- 特別養護老人ホーム内にあるカフェで、給仕として働く。

【事業所の開催頻度等】

②生きがいづくりの場（カフェ）
開催頻度：２日／月（定例会：１回／月、カフェ活動：１回／月）
時間帯：13：00～16：00
利用料金：なし

【利用者の活動により得られた収益の利用者への還元方法】

- カフェに参加した本人に謝金として渡す。

【送　　迎】	なし
【体 験 利 用】	可
【第三者の見学】	可

【利用者、活動内容などに関して工夫していること】

- 当事者のレベルに合わせたプログラムをするよう心掛けている。
- 外出するレクリエーションを必ず行う。
- 個別対応もあるので、担当のサポーターを付けている。

【事業所の活動による成果・効果】

- 遠方からの参加もあり、本人・家族が楽しみにしてくれている。
- 若年性認知症の人が利用できる制度に関する情報が得られ、家族の経済的、心理的な負担が軽減した。

【事業所の運営が継続できている要因】

- サポーターは都合のつくときに参加するので、無理なく継続できている。
- 活動資金の確保ができている。

【事業所の運営や利用者についての課題】

- サポーターの高齢化
- 当事者の高齢化と重度化
- 当事者の単独参加が難しい

【同様の事業を立ち上げる人に対する助言等】

- できるだけ若い世代の人が運営に参加できるようにする
- 当事者が単独で参加できるよう工夫する（送迎、見守りなど）。

若年性認知症鎌倉のつどい

【事業所の運営主体】	一般社団法人　かまくら認知症ネットワーク

【運営主体が他に行っているサービス】

- 研修会
- まちづくり事業

【事業所の開設から現在までの経緯】

鎌倉市内の介護・医療の専門職と市民がともに力を発揮することが必要であるとして、平成23年9月、認知症介護の勉強会グループを発展させ、法人化して、認知症の地域支援の充実へ向けて活動を開始した。

【事業所に登録している利用者の数】

若年性認知症の人：5人
そ の 他 の 人：15人
利用者定員の数は特に定めていない

【事業所のスタッフの職種と数】

社会福祉士：1人
精神保健福祉士：1人
介護福祉士：9人
看護師・保健師等：2人
OT・PT等リハビリ職：2人
医師・歯科医師：1人
その他：8人（ケアマネジャー3人、薬剤師1人、ヘルパー2人、民生委員1人、行政書士1人など）

【事業所の主な運営財源】

- 会員の会費、行事参加費、研修会参加費
- 正会員：110人、運営スタッフ：25人、年間予算：約120万円

【企画や運営に関する行政や関連機関との連携】

- 鎌倉市市民健康課（鎌倉市委託事業）

【事業所を利用する条件】

- なし

【事業所の活動内容】

②生きがいづくりの場：

「かまくら散歩」

- 認知症の人と家族、支援者、中高生、市民の交流活動。散策のほかゲームやクイズを楽しんだり、歌を歌ったりする。里山での活動では農作業を手伝う。全員が同じ目線で、〈支援される側〉〈する側〉という関係を超えて、人と人との自然なつながりを大切にしている。軽度の認知症の人から中～重度の人まで幅広く参加できる。

「かまくら磨き」

- 認知症の人と支援者、中高生、市民による清掃ボランティア活動。鎌倉市内の公共の場所の外壁等を清掃する。鎌倉で長く美化活動を行なっている「かまくらを美しくする会」と共催し、鎌倉学園インターアクト（ボランティア部）などが協力している。洗剤を使わず雑巾で外壁の汚れを水拭きする。地域貢献や社会参加意欲のある認知症の方が対象。

「若年性交流サロン」
- 若年性認知症の人と家族が対象。カフェ方式で過ごす。参加者同士が仲間を意識して孤立感を解消し、必要な資源やサービスにつながるよう情報交換や助言を行なう。必要に応じて個別相談も実施している。針灸マッサージ師によるリラクゼーションタイムや珈琲タイムを組み込み、本人と家族にとって居心地の良い空間となるよう工夫している。

【事業所の開催頻度等】

「かまくら散歩」
開催頻度：４日／年　　時間帯：13：30 ～ 15：00
利用料金：300円
「かまくら磨き」
開催頻度：４日／年　　時間帯：10：00 ～ 12：00
利用料金：なし
「若年性認知症交流サロン」
開催頻度：６日／年　　時間帯：13：30 ～ 15：30
利用料金：100円（おやつ代）

【利用者の活動により得られた収益の利用者への還元方法】

- 現在の活動では収益はない。

【送　　迎】	なし（状況により送迎することもある）
【体 験 利 用】	可
【第三者の見学】	可

【利用者、活動内容などに関して工夫していること】

- 認知症の本人ができることを見つけて、できるように支援するよう心がけている。

【事業所の活動による成果・効果】

- 認知症の人の社会参加の促進し、意欲の向上がみられて安心感を共有できる。
- 認知症の人の引きこもりを防止する。
- 市民や中高生への啓発。

【事業所の運営が継続できている要因】

- 運営資金があり、運営に携わるボランティアスタッフがいることに加え、事務局体制の充実しており、行政との連携もできている。

【事業所の運営や利用者についての課題】

- 「かまくら散歩」「かまくら磨き」は実施回数を増やしていきたいが、参加者集めやボランティアスタッフの業務量が増える。
- 「若年性認知症交流サロン」は若年性認知症の当事者の出席者数を増やしたいが情報が当事者に届きにくい。

【同様の事業を立ち上げる人に対する助言等】

- 私たちのような取り組みは、決して難しいことではなく、少数の仲間がいればスタートを切ることはできる。一度にたくさんやろうと思わず、ひとつひとつの取り組みを丁寧に積み上げることが大切と思う。
- 活動が定着してから組織化のことを考えればよい。それまでは“この指止まれ”で集まってきた人たちを大切にしていきましょう。

地域密着型通所介護　ワーキングデイわかば

【事業所の運営主体】	株式会社　さくらコミュニティーケアサービス

【運営主体が他に行っているサービス】

- 認知症対応型通所介護

【事業所の開設から現在までの経緯】

平成23年、当時高齢化率40％の住宅地の商店街に認知症の方を対象にした通所施設「ケアサロンさくら」を開設。会社の方針として地域とのつながりを重視し、地域住民と交流を図りながら施設運営を行なってきた。たとえば、近隣の公園へ散策に行き子供や住民と交流したり、商店街で利用者と買い物をして、一緒に調理したりした。また住宅地内の支えあいの会との連携、商店会、町内会などの地域の活動へも参加してきた。

平成28年9月、「ケアサロンさくら」の隣の空き店舗に、地域に出て地域貢献活動を行なうデイサービスとして「ワーキングデイわかば」を開設した。この取り組みが実現した背景には、地域住民とのつながりを重視した「ケアサロンさくら」の5年間の実績が土台となっているのはもちろんだが、介護サービス業界において、認知症の人の社会参加のニーズがあっても対応が追いつかない現状に一石を投じたい思いもあった。

【事業所に登録している利用者の数】

若年性認知症以外の人：13人
※若年性認知症の人の利用を受け入れているが、現時点で申し込みがない。
利用者定員の数：9人

【事業所のスタッフの職種と数】

介護福祉士：1人
そ　の　他：2人（ヘルパー 2級1人、資格なし１人）

【事業所の主な運営財源】

- 介護保険

【企画や運営に関する行政や関連機関との連携】

- 町内会が主催しているまちづくり懇談会に出席している
- 地域の支えあいの会「今泉台すけっと会」の運営委員会に出席している

【事業所を利用する条件】

- 介護認定を受けていること

【事業所の活動内容】

②生きがいづくりの場：

地域貢献活動を行なっており、メンバーはみな主体的に参加している。

活動内容としては、機能訓練を目的に、近隣の公園の遊具の清掃や落ち葉かき、近隣住宅地の高齢者宅の庭の手入れ、草刈、剪定などがある。また、女性メンバーの役割は、お茶だしや昼食の調理、盛り付け、洗いものなどである。その他、地域の団体の会報の封筒入れ作業なども行なっている。主に午前中に地域貢献活動を行い、午後には創作活動を行なうこともある。

独居高齢者宅の草刈、剪定を行った後、きれいになった花壇に球根を植え、花が咲いたら皆でお宅に訪問することにしている。

【事業所の開催頻度等】	
②生きがいづくりの場 開催頻度：５日／週 時 間 帯：10：30 ～ 15：35 利用料金：介護保険の1割または2割負担＋食事代等	
【利用者の活動により得られた収益の利用者への還元方法】	
• 高齢者宅の草刈などで謝礼を頂くことがある。メンバーの意向を聞いたうえで分配することにしている。“ボランティア活動なので不要”と言われた場合には、清掃用具代等の費用として寄付をしてもらい、事業所の会計とは別に管理している。	
【送　　迎】	あり
【体 験 利 用】	可
【第三者の見学】	可
【利用者、活動内容などに関して工夫していること】	
• メンバーには自ら日誌をつけてもらっている。少し前の出来事を記録することで記憶を補ったり、忘れていることを前向きに自覚的に捉えることができる。ワーキングデイサービスに参加することで、認知症であっても主体的に活動できるようになっているメンバーが多い。	
【事業所の活動による成果・効果】	
• 役割を得ることで生きがいや意欲につながる。 • 主体的に活動することで引きこもりやうつ状態の改善につながる。 • 活動に自主的に取り組んだり、生活にリズムが生まれる。 • 屋外活動に参加することで身体機能の向上につながる。	
【事業所の運営が継続できている要因】	
• 地域住民の理解と協力がある。 • 介護報酬による安定した運営 • メンバーが中等～重度の状態になった際でも、隣にある通所施設利用に移行できる。また軽度と中等～重度の方を対象としたサービスが隣接しているために、病気の進行に合わせて相談対応ができる。	
【事業所の運営や利用者についての課題】	
• ケアマネジャーが就労や地域貢献という利用者ニーズを把握できないことが多いと感じられること。	
【同様の事業を立ち上げる人に対する助言等】	
• 地域や環境により運営の仕方はさまざまです。社会的な役割を介護保険事業の中に創出することは、どの地域でも可能であると思います。	

就労支援事業所　マイ Way

【事業所の運営主体】	特定非営利活動法人

【運営主体が他に行っているサービス】

- 就労移行支援事業

【事業所の開設から現在までの経緯】

平成25年1月、障害者就労移行支援事業、継続支援Ｂ型事業の運営を開始。その後、若年性認知症の家族から、働ける場所を探しているが受け入れ先が見つからず苦労しているという相談を受けた。当事業所にスウエーデンで認知症ケアを学んだスタッフ、認知症カフェを立ち上げたスタッフ、認知症の家族であるスタッフがおり、軽度の認知症であれば、受け入れが可能で、就労支援のノウハウを組み合わせることで、進行を遅らせ、働くことで生きがい・やりがいを持ちながら社会参加ができるとの考えが出され、若年性認知症の受け入れを開始した。

【事業所に登録している利用者の数】

若年性認知症の人：1人
そ の 他 の 人：7人
利用者定員の数：20人

【事業所のスタッフの職種と数】

社 会 福 祉 士：4人
精神保健福祉士：3人
介 護 福 祉 士：3人
そ の 他：2人（認知症ケア専門士）

【事業所の主な運営財源】

- 障害者総合支援法

【企画や運営に関する行政や関連機関との連携】

- 若年性認知症グループ　どんどん

【事業所を利用する条件】

- 障害福祉サービス受給証を持っている
- 働く意欲がある
- 自力で通所が可能
- ADL が自立している

【事業所の活動内容】

①就労支援の場：
　事業所内外での軽作業（DM 封入れ、袋詰め作業など）、事業所外での清掃、イベントの手伝い
②生きがいづくりの場：忘年会

【事業所の開催頻度等】

①就労支援の場
　開催頻度：５日／週
　時 間 帯：9：30 ～ 15：30
　利用料金：なし（川崎市在住者）

②生きがいづくりの場
開催頻度：決まっていない
時 間 帯：決まっていない
利用料金：実費負担

【利用者の活動により得られた収益の利用者への還元方法】

- 事業所内作業：時給 100円
- 事業所外作業：時給 500 ～ 1,000円

【送　　迎】	なし
【体 験 利 用】	可
【第三者の見学】	可

【利用者、活動内容などに関して工夫していること】

- 施設内だけでなく、外に出て市民と交流することで、社会参加への実感を持ってもらう。例えば、ハロウイーンやスポーツなどのイベントの手伝い、競技場の清掃など。

【事業所の活動による成果・効果】

家族からの感想として：
- 通所することで認知症の進行が緩やかになっている。
- 居場所があり、できる仕事があることは、本人の脳の活性化になっている。
- 自分の役割を自覚し、社会人として人生を肯定できることでプライドを保ち、生きがいとなっている。

【事業所の運営が継続できている要因】

- 障害者就労支援サービスの枠組みの中での運営であること。

【事業所の運営や利用者についての課題】

- 認知症の進行に沿った介護保険サービスへの移行と連携
- 定期的な利用者の確保

【同様の事業を立ち上げる人に対する助言等】

- 支援するスタッフの考え方の共有（本人の人生を肯定することでプライドを保つような対応をする）
- 若年性認知症に関する知識と理解
- 若年性認知症を支援しているグループとの連携
- 就労支援におけるノウハウ

ワーキングデイ　スマイル

【事業所の運営主体】	社会医療法人　杏嶺会　いまいせ心療センター

【運営主体が他に行っているサービス】

・精神科（精神科外来・病棟・デイケア・訪問看護）
（もの忘れ外来・認知症病棟・デイケア）

【事業所の開設から現在までの経緯】

当院の「もの忘れ外来」には、年間1,000名ほどの初診患者が来院している。認知症予防や脳リハビリを強いられ、できなくて落ち込んだり、反発してつらい思いをしている認知症の人が多いことを憂慮していた認知症疾患センター長が、できないことを責められるのではなく、「適切な支援を受ければ、まだまだ社会に関わることができる」ことを実感してもらうための場所を作りたいと思ったことが発端である。平成26年5月頃、発案し、8月6日、院内に「もの忘れデイ（仮）」として精神科デイケア（小規模）の位置づけで認知症・高次脳機能障害の方を対象に「仕事の場」を開設した。

利用人数の増加に伴い、場所の拡大のため旧病棟へ移動した。また、脳血管障害等の後遺症である高次脳機能障害の人々に対して急性期治療、数ヶ月間のリハビリは充実しているが、その後の社会復帰の支援が不足している現状を少しでも支えるために、平成28年5月、高次脳機能障害の方の仕事の場も設置した。１）主に認知症の方を対象とした「生きがいづくりの仕事の場」、２）主に高次脳機能障害の方を対象とした「就労支援、復職を目指した仕事の場」の2通りの「仕事の場」として再構成し現在に至る。なお、立ち上げ時だけでなく、現在も、藤本クリニック（藤本直規院長）の助言、指導を受けている。

【事業所に登録している利用者の数】

若年性認知症の人：2人　　65歳未満の高次脳機能障害の人：8人
そ の 他 の 人：93人　　一 日 の 利 用 者 定 員 の 数：70人（H28年12月27日現在）

【事業所のスタッフの職種と数】

精 神 保 健 福 祉 士：1人
看 護 師 ・ 保 健 師 等：1人
OT・PT 等リハビリ職：2人
医 師 ・ 歯 科 医 師：2人
そ の 他：4人（看護助手）

【事業所の主な運営財源】

・医療保険　（自立支援医療（精神通院））

【企画や運営に関する行政や関連機関との連携】

・内職の委託に関して6社の企業と契約している

【事業所を利用する条件】

・利用に際し、当院もの忘れ外来を受診し、当院主治医の診断（判断）が必要。「仕事」に対して意欲がある方で ADL が自立、若しくは軽い援助で生活に支障のない方。

【事業所の活動内容】

①就労支援の場：
主に高次脳機能障害の方を対象に、本人の作業能力・意思確認をしながら面談・相談を繰り返し就労・復職を目標にしている。

②生きがいづくりの場：
　主に認知症の方を対象に「仕事を通しての生きがい、居場所づくり」を目的にしている。利用者の作業能力・精神状態に合わせて、作業の内容（工程）を考慮し作業を提供している。

【事業所の開催頻度等】

①就労支援の場
　開催頻度：５日／週
　時 間 帯：9：00～15：00
　利用料金：利用開始から1年間は820円（医療保険1割負担の方）　2年目以降は770円

②生きがいづくりの場
　開催頻度：５日／週
　時 間 帯：9：00～15：00
　利用料金：同上

【利用者の活動により得られた収益の利用者への還元方法】

①就労支援の場：各月の収入を合計し、該当月に出勤した人数で割り、翌月に支給する。
②生きがいづくりの場：
　3か月分の各業者の収入を合計し、該当月に出勤した人数で割り、3か月毎に支給する。

【送　　迎】	あり
【体 験 利 用】	可
【第三者の見学】	可

【利用者、活動内容などに関して工夫していること】

- 主なプログラムは内職であり、各利用者の作業能力、意欲に合わせて仕事を提供している。また、作業時間・方法は疲労が出ないように調整している。

【事業所の活動による成果・効果】

- 59歳男性は、デイケアは男性が多く、他利用者との交流もあり利用へとつながった。
- 70歳女性は「いままでは、どうやったら死ねるか？ばかり考えていた。ここに来て、自分にもまだ出来ることがあると思えるようになった」と話された。

【事業所の運営が継続できている要因】

- 院内の他の部署との連携、サポート体制の確立
- 社会資源として地域での認知度の向上

【事業所の運営や利用者についての課題】

- 認知症の進行状態に合わせたサポート体制の確立
- 内職の量や種類の調整

【同様の事業を立ち上げる人に対する助言等】

- 内職の選定（納期の有無、納品受取方法、作業内容がどこまで求められるのか等）
- 仕事に関する物品（工具）、数、所有する場所で可能かどうか、商品や物品を保管できる場所があるかなど
- 介護保険サービスとの違い、「生きがいづくりの場」として目的の明確化
- 通所方法（送迎の有無）：送迎があることで利用者の幅が広がる。

就労支援「仕事の場」

【事業所の運営主体】	NPO 法人もの忘れカフェの仲間たち　医療法人　藤本クリニック

【運営主体が他に行っているサービス】

- 藤本クリニックデイサービスセンター（通称「もの忘れカフェ」）
- 本人・家族心理教育
- 本人・家族交流会

【事業所の開設から現在までの経緯】

平成2年から「もの忘れクリニック」として、診断・治療・家族支援・相談・認知症専用デイサービス・地域連携などを行っているが、若年認知症に対する支援は、開設時から精神科デイケアとして滋賀県内外の若年者を受け入れていた。介護保険開始時からは、デイサービスとして、平成16年からは当事者の意向に配慮して、自主活動と社会参加を行うデイサービス「もの忘れカフェ」を開始した。平成23年からは、休職中や退職直後の若年認知症の人を対象に、内職仕事を行う「仕事の場」を開始した。

【事業所に登録している利用者の数】

若年性認知症の人：27人
そ　の　他　の　人：12人
利用者の定員は特に定めていない

【事業所のスタッフの職種と数】

介　護　福　祉　士：9人
看護師・保健師等：2人
そ　　の　　他：4人（認知症デイサービスのスタッフが主）

【事業所の主な運営財源】

- NPO 運営資金

【企画や運営に関する行政や関連機関との連携】

- 参加者のやり取りは、藤本クリニック、地元の医師会、滋賀県、県内市町と連携している。平成24年から26年の3年間は滋賀県のモデル事業の一部として行われていたが、モデル事業終了後も県内3ヶ所にできた「仕事の場」のブランチと滋賀県、各市とのネットワークの会を行っている。

【事業所を利用する条件】

- 若年認知症の人
- 精神障がい等で働く場に参加できていない人
- 65歳以上の認知症の人で介護保険サービスを利用していない人
- 介護をしている家族、介護を終えた家族など
- 地域の人々や様々な職種の人々、その他参加しようと思う人

【事業所の活動内容】

①就労支援の場：
- パイプの切断と検品　• 品物のシール貼りとパッケージ　• パンフレットの袋（封筒）入れ
- ゴム製品の検品

【事業所の開催頻度等】

①就労支援の場
開催頻度：1日／週　　時 間 帯：9：00 ～ 16：00　　利用料金：無料

【利用者の活動により得られた収益の利用者への還元方法】	
•「仕事の場」参加日数に応じて収益を分配	
【送　　迎】	なし
【体 験 利 用】	可
【第三者の見学】	可

【利用者、活動内容などに関して工夫していること】

- 社会とのつながりが持てる居場所としてだけではなく、軽度認知症の人たちへのケアが始まる場所でもある。企業への納品が出来るように、一人一人の能力や進行する認知機能障害にあわせて、作業の種類、他の参加者との連携の仕方、作業道具の工夫などを行い、検品に耐えられるように配慮した。
- 「仕事の場」は、出来なくなったことでも、適切なケアの配慮を受ければ、しばらくの間は出来ることと取り戻せることを経験する場所でもある。
- それでも病状は進み、いずれは軽作業も出来なくなる時期が来るので、そのことに向き合って、参加の終わりの時期を伝えなければならない。次の場所（介護保険サービス）への移行の時期を見誤ってはいけない。

【事業所の活動による成果・効果】

- 退職後の、軽作業を中心にした「仕事の場」は、残っている本人の就労意欲（どんな仕事でも、ボランティアでなく対価をもらって社会とつながりたい）を叶える場所であり、仲間とすごせる場所であり、ケアの工夫をともに考えてくれる、今後もつながりが続く支援者との出会いの場所となっている。

【事業所の運営が継続できている要因】

- 若年認知症の人のニーズに応える形でクリニックを始め、かかりつけ医、専門医の別なく、診断後の空白期間をなくすための支援の場として、協力してもらっている。また、滋賀県をはじめとする行政やケアマネジャーなどとも、協力体制をとっている。さらに、交流会を通じて元・現役介護者、地元の老人会、企業などからのサポートがある。

【事業所の運営や利用者についての課題】

- 必要なことに出来る範囲で対応しているため特にないが、内職仕事の量と参加人数のバランスが取れればいい。

【同様の事業を立ち上げる人に対する助言等】

- 方法にこだわらず、若年認知症の人たちが必要とすることを本人と話し合い、出来ることから始めることが一番良いと思う。
- 実践を繰り返しながら、形が作り上げられるとよい。

ワンハート

【事業所の運営主体】	NPO 法人　ワンハート

【運営主体が他に行っているサービス】

・就労継続支援 B 型事業

【事業所の開設から現在までの経緯】

　これからの福祉は「高齢者介護・障がい」の隔たりをなくし、総合的な支援をしなければならないと考える同志5人が集まり、平成28年1月に法人を設立し、7月に事業所を開設した。

【事業所に登録している利用者の数】

若年性認知症の人：1人
そ　の　他　の　人：10人
利用者定員の数：20人

【事業所のスタッフの職種と数】

その他：4人（保育士、社会福祉主事、ジョブコーチなど）

【事業所の主な運営財源】

・障害者総合支援法（訓練給付費）

【企画や運営に関する行政や関連機関との連携】

・京都文教大学と連携し、学生に障がい者の学びの場を提供したり、当事者が大学で発表したりして交流の場を提供している。

【事業所を利用する条件】

・障害福祉サービス受給者証

【事業所の活動内容】

①就労支援の場：
　パソコン作業（入力、ホームページ作成など）、軽作業（ダイレクトメールの封入れ、お守りづくり、箱折りなど）、調理
②生きがいづくりの場：音楽会、茶話会、料理、ゲーム、外出など

【事業所の開催頻度等】

①就労支援の場
　開催頻度：５日／週
　時 間 帯：9：00 ～ 17：00
　利用料金：なし
②生きがいづくりの場
　開催頻度：２日／月
　時 間 帯：10：00 ～ 15：00
　利用料金：500円（昼食代）

【利用者の活動により得られた収益の利用者への還元方法】

・作業工賃として、600円／日

【送　　迎】	なし
【体 験 利 用】	可
【第三者の見学】	可
【利用者、活動内容などに関して工夫していること】	
• 常に利用者の希望を聞き、可能な範囲で実施する（例えば、お笑い講座など）	
【事業所の活動による成果・効果】	
• 常に耳を傾けることで、意見が出やすくなり、会話ができて表情が明るくなった。	
【事業所の運営が継続できている要因】	
• 利用者数が安定している（訓練給付費が安定して入る）。	
【事業所の運営や利用者についての課題】	
• 周知のための広報が必要である。ホームページを充実させ、facebook による発信も必要である。チラシを充実させ、営業活動をしている。	
【同様の事業を立ち上げる人に対する助言等】	
• 恐れずに、認知症の人と障がい者を交流させる • 広報、作業内容・プログラムの充実	

おいわけきずなやステーション

【事業所の運営主体】	一般社団法人　SPS 若年認知症サポートセンターきずなや

【運営主体が他に行っているサービス】

なし

【事業所の開設から現在までの経緯】

平成21年、若年認知症家族会「朱雀の会」と協働で、奈良の若年認知症当事者や家族のための居場所・働く場等の提供を目的として「きずなや」を設立。翌年、「きずなや」の事業として、相談支援、就労支援、啓発を行う若年認知症サロンを開始。26年4月「きづなや」を一般社団法人化。奈良の農業法人組合と、観光プロジェクトを開始。民間の助成金により、認知症の本人に最低賃金を支払う形をつくる。27年、農福連携の具体的活動をスタートさせる。28年、奈良県・奈良市で若年認知症の相談窓口となる。若年認知症当事者会「きずな」の発足。ディメンシアブックスカフェオープン。

【事業所に登録している利用者の数】

若年性認知症の人：10人　　その他の人：20人　　（利用者の定員は特に定めていない）

【事業所のスタッフの職種と数】

社会福祉士：1人　　精神保健福祉士：1人　　介護福祉士：1人　　看護師・保健師等：1人
OT・PT 等リハビリ職：1人

【事業所の主な運営財源】

- 助成金・企業融資・交付金・会費・販売売り上げ等

【企画や運営に関する行政や関連機関との連携】

- 奈良県：情報交換、研修会での連携や県内企業との調整等・県からの広報
- 奈良市:広報、研修や地域活動での情報交換、福祉課および農林課、観光課等とのまちつくり連携、ネットワーク作り
- NPO 法人：奈良の NPO センターを軸に、子育て、林業・環境等さまざまなセクターとの連携し、企画・活動を共に行っている。
- 地域商店、農業、企業、大学、社会福祉協議会、福祉事業など

【事業所を利用する条件】

- よりよい地域つくりを共に考え・活動できる方（できる範囲で）

【事業所の活動内容】

②生きがいづくりの場：
梅林等の果樹の肥培管理、畑の土の改良・ウネ作り・種まき・栽培・収穫・販売等、梅の木の剪定・梅狩り・観梅会スタッフ、肥料や土の調達、竹林の整備　門松や流しそうめんの道具等をつくる、クッキー作りと販売、昆布の販売準備、カフェの運営、講演会・メディア出演、当事者会、そばうち教室、麦の栽培体験、きずなや講演会やイベント、絵画や木工等の作品作り　等

【事業所の開催頻度等】

②生きがいづくりの場
開催頻度：5日／週　　時間帯：7：00 ～ 18：00　　利用料金：年会費　5,000円

【利用者の活動により得られた収益の利用者への還元方法】

- 時給800円支給（1日2時間）と交通費（要相談）

【送　　迎】	あり
【体 験 利 用】	可
【第三者の見学】	可

【利用者、活動内容などに関して工夫していること】

- 本人のしたいこと、できることと、地域でして欲しいことをマッチングする
- 地域住民と本人との架け橋となる
- 畑仕事等の環境調整

【事業所の活動による成果・効果】

- 早期診断された若年性認知症の人の相談件数の増加
- 企業を退職する際の心理的な不安の軽減
- くらしの中での支援をすることで、他のセクターとの連携がしやすい
- 制度の枠から出ることで、地域住民と共に地域の枠内の支援体制ができる
- 地域への貢献が目に見える形でできる
- 日常で住民と本人が出会えて、認知症のイメージを良い方向に変えている
- 支えられるだけでなく支える側として参加できることで、自尊心が高まる
- 居場所や拠点ができた

【事業所の運営が継続できている要因】

- 将来の希望が見えること。梅林再生による観光や商品開発等、経済活動へつながる可能性があり、行政も企業も住民も共に考え、場をつくろうとしており、日々新しいチャレンジができていること。

【事業所の運営や利用者についての課題】

- 短期的な運営資金の捻出、利用者の作業内容の統一、活動場所への交通手段、地域と本人との調整役（調整役を作るためには、地域の中での本人サポートのあり方をオーダーメイドでつくり、専門職でない地域住民が実践できるような仕組み作りの検討）、農業におけるユニバーサルデザイン　等

【同様の事業を立ち上げる人に対する助言等】

- 認知症の人の声から考える
- 認知症の人の問題として考えるのでなく、地域住民の問題として考える
- 地域住民が一致団結できるテーマで活動をする
- 様々な人達と連携するためには、自分達の分野の価値観を押しつけない
- 他の分野を見て聞いて理解をする。今までのイメージで考えない
- 出会った人を大切にする
- 地域関係を急がない。対話や日々の活動を通じて、信頼関係をつくる
- 制度の枠だけで考えない
- 人が集まれば意見の対立がおきることを理解しておく。対立を怖がらず、向き合っていく中で、答えが見つかるケースが多いが、自分の精神面も考慮しないと、燃え尽きてしまう
- わからない分野のことは、その分野の専門職に助けを求める
- 助けて欲しい分野に知人がいなければ、本を読んで、場に合う方がいれば連絡をとってみる。また、近くの人に相談していると、紹介してくれる場合もある。自分の頭においておくことをせず、発信をしておくとつながる可能性が高くなる
- お金や人の問題等を先に考えると動けなくなるので、認知症の人の声から、やらなければならないことをできる所からはじめていく
- 活動は続けることが目的でなく、終わらせることを目的にしている

生きがいとしての仕事の場「タック」

【事業所の運営主体】	特定非営利活動法人　認知症の人とみんなのサポートセンター

【運営主体が他に行っているサービス】

なし

【事業所の開設から現在までの経緯】

若年性認知症の本人と家族の交流会を実施していたメンバーが、交流会の実施だけでは十分な支援ができない、居場所が必要であると考え、2006年9月に任意団体を結成した。2009年1月に法人格を取得する。結成時より若年性認知症や軽度認知症の人を「本人ボランティア」として受け入れてきた。また、アートワーク、歩く会などを通して、介護保険がなかなか利用できない、診断後の空白期間にいる若年性認知症の人と家族を支援してきた。2012年には、大阪市北区社会福祉協議会で、若年性認知症や初期の認知症の人に対応できるデイサービスを立ち上げるように支援し、このデイサービスは現在も継続中である。

2015年より、助成金により「生きがいとしての仕事の場『タック』」を開始した。2016年度は、週2回から週5回まで利用日を増やしたが、なかなか就労継続支援事業などに発展していくことが出来ず、2017年4月から自主事業として週2回にもどして実施する予定である。

【事業所に登録している利用者の数】

若年性認知症の人：15人
そ の 他 の 人：2人
利用者定員の数：6人

【事業所のスタッフの職種と数】

社 会 福 祉 士：2人
精 神 保 健 福 祉 士：1人
介 護 福 祉 士：3人
看 護 師 ・ 保 健 師 等：2人
OT・PT 等リハビリ職：1人

【事業所の主な運営財源】

- 会費、寄付、助成金、行政からの委託費

【企画や運営に関する行政や関連機関との連携】

- 大阪府の認知症コールセンターと、若年性認知症支援コーディネーターの委託を受け連携している。

【事業所を利用する条件】

- 送迎がないので自分で来てもらうこと
- ボランティア保険に加入する

【事業所の活動内容】

①就労支援の場：
- 仕事が見つかるまで、自分に合う仕事をさがす助けにしてもらう。
- 軽作業を通じて自信をとりもどしてもらい、次の仕事につながるアセスメントを行う。
- 障害者職業支援センターや、障害者就労・支援センターと連携して仕事をさがす

②生きがいづくりの場：
- 他の認知症の人との交流、軽作業、ボランティア活動を行う

【事業所の開催頻度等（2017年4月からの予定）】	
①就労支援の場 開催頻度：２日／週 時 間 帯：10：00 ～ 15：00 利用料金：1,000円／回 ②生きがいづくりの場 開催頻度：２日／週 時 間 帯：10：00 ～ 15：00 利用料金：1,000円／回	
【利用者の活動により得られた収益の利用者への還元方法】	
• 維持していくための経費（人件費、材料費、お茶代、行事の費用など）	
【送　　迎】	なし
【体 験 利 用】	可
【第三者の見学】	不可
【利用者、活動内容などに関して工夫していること】	
• 疾患の違いによるサポートの工夫 • 作業を通じてのアセスメントにより、支援の方向性を明確化 • 楽しく、本人に合ったことを継続できるようにする • 家族との連携	
【事業所の活動による成果・効果】	
• 一人で通って来ることができるようになった • 他の事業所にも行けるようになった • 自宅で穏やかに過ごせるようになった • 家のことをするようになった • 電気の消し忘れがなくなった　など	
【事業所の運営が継続できている要因】	
• 通って来たい人がいること	
【事業所の運営や利用者についての課題】	
• スタッフ、運営費の確保 • 利用者を適切な事業所につなぐことができるか	
【同様の事業を立ち上げる人に対する助言等】	
支援を継続していく上では、介護保険制度や障害者総合福祉制度に適合した運営が望ましいと考えるが、若年性認知症の人に適するようには制度ができていない。現在、支援を必要としている人が、何を求めているか、デイサービスなのか就労支援なのかと考えるが、単独のサービスでは様々な人を支援していくことが困難である。ただ、認知症の初期から通い続ければ、公共交通機関の利用や作業が継続できるので、是非本人が初期から通える居場所を作り、そこを拠点に、障害者サービスや介護保険サービスにスムーズに移行できるように支援する機関が増えてほしい。早期診断されても、家族だけの介護では進行をただ待つのみと思う。	

デイサービスセンターかざぐるま

【事業所の運営主体】	有限会社　四季彩

【運営主体が他に行っているサービス】

- デイサービスセンター
- ホームヘルパーステーション
- 居宅介護支援

【事業所の開設から現在までの経緯】

平成18年3月、社会福祉法人の在宅部門に従事してきたが、大規模施設における個別ケアの限界を痛感し、住宅地に、利用者の個別性を尊重して柔軟にケアが提供できる小規模多機能の認知症ケアに特化した事業所を開設。何のあてもなく、「必ずやれる」という根拠のない自信のみで事業を始め、他の事業所では対応が困難な利用者や、介護保険や障害福祉サービスに結び付かない困難なケースに挑戦しつづけ、利用者とその家族がより良い状態となっていくように、一人ひとり真剣に向き合った。そのことが評価され、利用者も増加した。

平成20年、若年性認知症である大分市のＡさんに出会い、この方の望む生活、要望を叶えるために奮闘し、デイサービス利用中の就労を厚生労働省、県、市より許可をもらい、2年7ヶ月間野菜の移動販売を実践した。

【事業所に登録している利用者の数】

若年性認知症の人：3人
そ の 他 の 人：40人
利用者定員の数：25人

【事業所のスタッフの職種と数】

介 護 福 祉 士：9人
看護師・保健師等：6人
OT・PT等リハビリ職：1人
そ の 他：4人（介護職員）

【事業所の主な運営財源】

- 介護保険＝80%
- 障害者総合支援法 10%
- 自主事業 10%

【企画や運営に関する行政や関連機関との連携】

- 認知症介護指導者であり、大分県とは密接な連携がある

【事業所を利用する条件】

- 介護認定を受けている方

【事業所の活動内容】

①就労支援の場：
介護サービス中にボランテイアを行い、その謝礼が得られることが可能になったことを受けて、農家が育てた野菜を利用者が販売し、謝金を得た。
②生きがいづくりの場：つどいの場「日和」（認知症カフェ、地域サロン）

【事業所の開催頻度等】	
①就労支援の場 開催頻度：決まっていない 時 間 帯：決まっていない 利用料金：利用者との契約	②生きがいづくりの場 開催頻度：決まっていない 時 間 帯：決まっていない 利用料金：利用者との契約
【利用者の活動により得られた収益の利用者への還元方法】	
• 野菜の移動販売については、売上げ金にかかわらず、1日500円の謝礼	
【送　　迎】	あり
【体 験 利 用】	可
【第三者の見学】	可
【利用者、活動内容などに関して工夫していること】	
• 利用者さんのこれまでの経歴や性格、得意分野を活用して活動していただいている。例えば、大工仕事、庭の手入れ、畑仕事、調理、花の手入れ等々	
【事業所の活動による成果・効果】	
• QOL の向上 • 一時的な認知機能の改善 • 自己実現の達成 • 家族と本人の良好な関係の再構築	
【事業所の運営が継続できている要因】	
• 多様なニーズに対応していること	
【事業所の運営や利用者についての課題】	
• 若年性の方の活動参加については、認知症高齢者へのケアや業務もあるため、定期的にはできない。	
【同様の事業を立ち上げる人に対する助言等】	
• 若年性認知症の方々や認知症高齢者の方々は、最近はしっかりとした知識や目的、権利意識も持っている。 • 性格やライフスタイルも多様化しており、それらの方々に対して柔軟に対応できるスキルや人的配置が可能であることが鍵の一つではないか。	

ハロージョブズカフェ

【事業所の運営主体】	有限会社　なでしこ

【運営主体が他に行っているサービス】

- 訪問介護
- 通所介護
- 居宅介護支援
- 小規模多機能型居宅介護

【事業所の開設から現在までの経緯】

平成24年3月に「働きたい」と言う若年性前頭側頭型認知症の方への就労支援を始め、翌年、その取り組みが大分県若年性ケア・モデル事業となり、カフェへと移行する。

【事業所に登録している利用者の数】

若年性認知症の人：3人
利用者定員の数は特に定めていない

【事業所のスタッフの職種と数】

社会福祉士：1人
介護福祉士：2人
看護師・保健師等：3人
その他：17人（調理師、栄養士など）

【事業所の主な運営財源】

- 介護保険

【企画や運営に関する行政や関連機関との連携】

- 認知症の人と家族の会
- 大分県若年性認知症コーディネーター
- 認知症地域支援推進員
- 地域包括支援センター

【事業所を利用する条件】

- 介護認定を受けている（ただし、認知症カフェ（ハロージョブズカフェ）に関しては、認知症の診断があれば利用可能）

【事業所の活動内容】

①就労支援の場：
一人一人の要望に合わせ、それぞれに見合った仕事を事業所が探し、サポートする。過去の事例として、洗車や草刈り・清掃作業など、事業所側からSNS等を使い、仕事を探す。金額は少ないが依頼主から謝礼金が出る。実際に事業所との雇用契約までたどり着いた方もいる。
②生きがいづくりの場：
就労支援と同じく、一人一人の要望に合わせ、趣味や生活歴を活かした活動（料理、買い物、ドライブ、散歩、趣味を活かしたスポーツなど）を行っている。

【事業所の開催頻度等】

①就労支援の場
開催頻度：不定期
時 間 帯：決まっていない
利用料金：基本無料

②生きがいづくりの場
開催頻度：不定期
時 間 帯：決まっていない
利用料金：基本無料

【利用者の活動により得られた収益の利用者への還元方法】

- 雇用契約された方は時給で支給
- SNS での謝礼金は全額利用者に支給

【送　　迎】	あり
【体 験 利 用】	可
【第三者の見学】	可

【利用者、活動内容などに関して工夫していること】

- 一人一人の症状や身体レベル、生活環境が違う事から、その方のニーズに沿った活動やケアをしている。利用者の思い、出来る事、出来ない所を日々の関わりの中から導き出し、活動がスムーズにできるようケアしている。そして働く喜び、達成感を味わってもらうよう心がける。

【事業所の活動による成果・効果】

- ニーズに沿った活動を、利用者のモチベーションを高く維持しながら継続的に行っている。認知症の診断を受けて、閉鎖的な心情になっていた方たちが様々な役割を担うことで、ハロージョブズカフェの取り組みが、自信を持てる居場所として確立されるようになった。

【事業所の運営が継続できている要因】

- 一人一人のニーズに合わせる事、送迎範囲を県内全域にすることで、市内だけではなく、市外の僻地からの要望もあり、継続的に利用依頼が来るようになった。
- 若年性認知症コーディネーターや地域支援推進員、地域包括支援センターとの連携を密に行う事で、情報共有がスムーズになり、依頼者への最初のアプローチからその後のケアまで円滑に行えるようになった。

【事業所の運営や利用者についての課題】

- 利用者に合わせた多種多様な取り組みがあるので、認知症が進行して作業の継続に限界が来た際、作業を引き継げる人がいない時がある。
- 仕事と「仕事がしたい」という方の需要と供給のバランスが取れず、SNS 等でも仕事が見つからないということもあった。

【同様の事業を立ち上げる人に対する助言等】

- まず、カフェは手段に過ぎないという事。カフェを通じて何をしたいのか？を明確にすること。
- 目指すものを色濃く出して、その色に共感する人たちが集まる場になれば素敵だと思う。
- 認知症の人が希望を持つためのきっかけづくりの場になれば、認知症の方・家族の方・開催者にとってこの上ない喜びにつながるであろう！

参考

若年性認知症支援のためのリーフレットの例

○若年性認知症支援コーディネーターがご本人・ご家族や企業等に対する支援、啓発活動を行う際の資料として、兵庫県が作成した「リーフレット」を次頁に添付しましたので、参考にしてください。

＊「本人・家族向け」リーフレット（兵庫県の例）
＊「企業等・職場向け」リーフレット（兵庫県の例）

○また、リーフレットの「サンプル」も添付しましたので、各都道府県の実情に合わせて、適宜必要事項を記載する等してご活用ください。

- 「都道府県名」の記載
- 「相談窓口」の「☎」、「http://」、「相談日・相談時間」等の記載
- 「専門の医療機関」等は実情に合わせて、その機関のホームページや都道府県のホームページのリンク先を記載　……等

＊「本人・家族向け」リーフレット（サンプル）
＊「企業等・職場向け」リーフレット（サンプル）

●兵庫県「本人・家族向け」リーフレット

【本人・家族向け】

若年性認知症の方へ

平成28年3月 ／ 兵 庫 県

相談先

《 医療機関 》

「若年性認知症かな？」と思ったり、気になる方は、
かかりつけ医など身近な医療機関にご相談ください。
→病状に応じ必要な専門医療機関につなぎます。

職場に産業医がいる場合は、相談することもできます

《 市町の相談窓口 》

身近な地域の認知症（若年性認知症を含む）に関する介護や生活支援などの相談を受ける窓口です。
お気軽にご相談ください。

■認知症相談センター
http://web.pref.hyogo.lg.jp/kf05/27nintisyou.html

■地域総合支援センター（地域包括支援センター）
認知症や高齢者虐待、介護など生活に関する窓口です
http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw18/hw18_000000027.html

《 県の相談窓口 》

■ひょうご若年性認知症生活支援相談センター
http://www.hyogo-wel.or.jp/public/jakunen.php
若年性認知症の本人と家族の様々な相談を市町及び医療・福祉・就労等の関係機関と連携し受けています。

☎ 078-242-0601

相談日	相談時間
月～金	9～12時、13～16時

■その他の相談窓口

相談名称	電話番号		相談日	相談時間
認知症コールセンター	☎#7070（0791-58-1106）		月～金	10～12時 13～16時
認知症・高齢者相談	☎ 078-360-8477	家族の会	月・金	10～12時 13～16時
		看護師等	水・木	

《 就労に関する支援機関 》

■兵庫障害者職業センター
https://www.jeed.or.jp/location/chiiki/hyogo/
職場適応のための援助（職場に付き添ってご本人と職場の双方をサポートするジョブコーチ：職場適応援助者）、
職場復帰の支援、就職に向けての支援 等

☎ 078-881-6776

兵庫県 健康福祉部 高齢社会局 高齢対策課　TEL：078-341-7711（内線2941）FAX：078-362-9470 27健P2-083A4
兵庫県ホームページ「認知症施策の総合的な推進について」https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf05/nintisyou.html

今の職場で仕事を続けたい

いったん退職してしまうと再就職が難しい場合が多いので、本人の状況にもよりますが、できるだけ続けて働けるように相談しましょう。

→ 上司や、人事担当者、産業医等と話し合い、職場の理解が得られるようにしましょう。
○ ご本人に合った働き方を続けられるよう、兵庫障害者職業センターの支援を受ける方法もあります。
○ 仕事の内容等によりますが、配置転換をしてもらい、仕事を続けるという方法もあります。
○ 下記の手帳を取得して、障害者雇用枠に切り替える方法もあります。

■「精神障害者保健福祉手帳」:認知症と診断されると、初診日から6か月を経過すれば、申請ができます。
■「身体障害者手帳」:血管性認知症、パーキンソン症状を伴う認知症など身体症状がある場合は、取得できることもあります。
→ 市町障害福祉担当課に相談

退職したけど、また働きたい

■ハローワークの障害者就労支援
■障害福祉サービスを利用した就労支援
就労移行支援、就労継続支援　→ 市町障害福祉担当課に相談
■シルバー人材センター:概ね60歳以上の方の再就職支援

当事者や家族が交流できる場

若年性認知症の本人・家族の会や、認知症カフェが各地域に広がっています。
ひょうご若年性認知症生活支援相談センターでは、お住まいの地域の情報をご案内します。

ひょうご若年性認知症生活支援相談センター
http://www.hyogo-wel.or.jp/public/jakunen.php

介護・福祉サービスを利用したい

■介護保険サービスの利用　→ 市町介護保険担当課
※介護保険認定40歳以上で「初老期の認知症」と認定された場合、申請可能
■障害福祉サービスの利用　→ 市町障害福祉担当課
■介護マーク(介護する方が介護中であることを周囲に理解してもらうためのマーク)
→ 認知症の人と家族の会兵庫支部、いくつかの市町介護保険担当課

日中過ごす場所が欲しい

・介護保険サービスを活用して居場所づくり
(通所介護、小規模多機能型居宅介護、認知症対応型通所介護など)
→ 市町介護保険担当課

・障害福祉サービスを活用して働く機会づくり
(就労移行支援、就労継続支援など)
→ 市町障害福祉担当課

経済的なことが心配

■医療費の減免:自立支援医療(精神通院医療)、重度障害者医療費助成
→ 市町障害福祉担当課に相談
■傷病手当金の受給　→ 職場の労務担当等に相談
■雇用保険失業給付　→ ハローワークで手続き
■障害年金の受給　→ 年金事務所又は共済組合に相談
■子どもの就学資金…親が障害者手帳の取得者である場合奨学金を受けられる場合があります　→ 在学中の学校、市町教育委員会
■住宅ローンなどの返済　→ 債務弁済手続きが取れないかを確認
■生命保険の支払い:高度障害に認定されれば、保険金が支払われるケースがあります　→ 保険会社に相談
■日々の金銭管理、財産管理等に困ったら
→ 市町社会福祉協議会に相談
■成年後見制度の利用
→ 地域総合支援センター(地域包括支援センター)に相談

診断を受けた日に加入していた年金制度により受給内容が異なります。

※ 若年性認知症支援ハンドブック
http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw18/hw18_000000117.html

※ 若年性認知症の方が使える社会保険ガイドブック
http ://www.hyogo-wel.or.jp/public/jakunen.php

【企業等・職場向け】

若年性認知症を知っていますか？

～今の職場で働き続けるために～

兵庫県マスコット はばタン

65歳未満で発症する認知症を若年性認知症と言います。

発症年齢は平均51.3歳であり、
約3割は 50歳未満で発症します。

認知症でも、周りの理解と手助けがあれば、働きつづけることができます。

若年性認知症の人も働きやすい職場を目指しましょう。

■このリーフレットは、
企業等の管理者、産業医の方々や、職場で働く人が、若年性認知症に早期に気づき、早期の受診を促すとともに、関係者の連携のもと、就労継続をはじめとした様々な取組の参考にしていただくために作成しました。
※ よく見られる初期症状(サイン)は内側をご覧ください。

平成28年3月 ／ 兵 庫 県

相談先

《 医療機関 》

「若年性認知症かな？」と思ったり、気になる方は、
かかりつけ医など身近な医療機関にご相談ください。
→病状に応じ必要な専門医療機関につなぎます。

職場に産業医がいる場合は、相談することもできます

《 市町の相談窓口 》

身近な地域の認知症(若年性認知症を含む)に関する介護や生活支援などの相談を受ける窓口です。
お気軽にご相談ください。

■認知症相談センター
http://web.pref.hyogo.lg.jp/kf05/27nintisyou.html

■地域総合支援センター(地域包括支援センター)
認知症や高齢者虐待、介護など生活に関する窓口です
http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw18/hw18_000000027.html

《 県の相談窓口 》

■ひょうご若年性認知症生活支援相談センター
http://www.hyogo-wel.or.jp/public/jakunen.php
若年性認知症の本人と家族の様々な相談を市町及び医療・福祉・就労等の関係機関と連携し受けています。

☎ 078-242-0601

相談日	相談時間
月～金	9～12時、13～16時

■その他の相談窓口

相談名称	電話番号		相談日	相談時間
認知症コールセンター	☎#7070 (0791-58-1106)		月～金	10～12時 13～16時
認知症・高齢者相談	☎ 078-360-8477	家族の会	月・金	10～12時
		看護師等	水・木	13～16時

《 障害者雇用・障害者の就労に関する支援機関 》

■(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部 高齢・障害者業務課
障害者雇用納付金制度に基づく
納付金、助成金等の相談・申請受付等
☎ 078-325-1792

■兵庫障害者職業センター
☎ 078-881-6776
障害者雇用の支援(ジョブコーチ[職場適応援助者]による支援 等)

兵庫県 健康福祉部 高齢社会局 高齢対策課　TEL:078-341-7711(内線2941)　FAX:078-362-9470　27健P2-082A4
兵庫県ホームページ「認知症施策の総合的な推進について」https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf05/nintisyou.html

このようなサインは、認知症の可能性があります。

初期には、もの忘れ等がほとんど目立たない場合があります。

仕事や生活の場面での変化

- □ スケジュール管理が適切にできない
- □ 仕事でミスが目立つ
- □ 複数の作業を同時並行で行えない
- □ 段取りが悪くなり、作業効率が低下する
- □ 取引先との書類を忘れるなど、もの忘れに起因するトラブルがある
- □ 物を探していることが多くなる
- □ 降りる駅を間違える
- □ 服の組み合わせがおかしくなる
- □ 家族との会話中の意味を間違えて険悪になる
- □ お金を無計画に使うようになる

うつや体調不良と間違われやすい症状

- □ 夜眠れない
- □ やる気が出ない
- □ 自信がない
- □ 運転が慎重になった
- □ 趣味への関心がうすれた
- □ 頭痛、耳鳴り、めまい
- □ イライラする
- □ 考えがまとまらない

早期診断・早期治療が大切な理由

治療により改善する場合があります

正常圧水頭症や硬膜下血腫、甲状腺疾患によるものなど早期発見・早期治療により改善が可能なものがあります。

治る病気を見逃さない!

初診日が重要(早期受診を!)

■認知症と診断されると、精神障害者保健福祉手帳の申請が初診日から6か月以上経過した時点でできます。

■障害年金は、初診日から1年6か月を経過した時点で申請することができます。(障害認定日請求)

■厚生障害年金や共済障害年金を受給するには、在職中の受診(初診日)が必要です。

進行を遅らせることが可能な場合もあります

アルツハイマー型などの認知症では、薬で進行を遅らせることが出来ると言われています。

進行予防は、早期治療から

症状が軽い段階から準備することが出来ます

■病気を理解できる間に、本人・家族や周りの人が認知症のことを知り、今後の生活の備えをすることが出来ます。

■職場でも周りの理解と協力を得て早めに働き方を見直すことで、就労期間を延長することが出来ます。

症状が軽い間に生活の工夫が可能

受診までのサポート

職場で変化に気づいた時は、その人が信頼している上司や親しい同僚などから、悩み事やストレスがないか聞いてみましょう。

本人の気持ちに配慮しながら早めに産業医への相談や、かかりつけ医などの身近な医療機関への受診を勧めましょう。

診断後のサポート(就労を続けるための支援)

いったん退職してしまうと再就職が難しい場合が多いので、本人の状況にもよりますが、できるだけ続けて働けるようにしましょう。

初期の認知症の方は、環境を整える、配置転換をするなど工夫することで仕事を継続することが出来ます。

【利用可能な制度】

■ 障害者雇用枠での雇用　■ 障害者雇用納付金制度の利用

■ 職場に付き添ってご本人と職場の双方をサポートする「ジョブコーチ(職場適応援助者)」の活用

相談ができます

- □ 職場で気づいたときの対応
- □ 就労を続けるための支援
- □ 当事者・家族と話ができる場
- □ 退職後の生活
- □ 各種手続きの窓口:
  自立支援医療(精神通院医療)、精神障害者手帳、傷病手当金、障害年金 等

※ 裏面の相談先にご相談ください

■若年性認知症支援ハンドブック
http://web.pref.hyogo.lg.jp/hw18/hw18_000000117.html

■若年性認知症の方が使える社会保険ガイドブック
http://www.hyogo-wel.or.jp/public/jakunen.php

●サンプル「本人・家族向け」リーフレット

本人・家族向け

若年性認知症の人やそのご家族へ

リーフレットには…

若年性認知症と診断されたご本人やご家族のために、活用できる社会資源をまとめてあります。

若年性認知症の相談機関

若年性認知症コールセンターでは、本人の利用できる社会制度を電話でわかりやすく説明します。
また若年性認知症支援コーディネーターは、みなさんの情報をもとにその人に合った働き方や受診の方法をコーディネートします。

平成　　年　　月発行／（都道府県名）

若年性認知症コールセンター

若年性認知症に関する電話相談ができます。本人や家族、周囲の方からの相談を受けています。
社会資源の情報提供と共にその申請方法などわかりやすくお伝えします。

☎0800-100-2707（通話料無料）

相談日	相談時間
月～土	10:00～15:00（年末年始・祝日除く）

各都道府県の相談窓口

相談窓口には若年性認知症支援コーディネーターを配置し、若年性認知症の本人や家族からの困りごとや悩みなどの相談に対して、解決に向けた支援をします。また勤務先の企業や地域包括支援センター、市町村等からの相談については、医療・福祉・就労等の専門機関と相互に連携し必要な助言を行います。

☎

http://

相談日	相談時間

専門の医療機関

■認知症疾患医療センター
認知症の相談や鑑別診断が受けられます。

http://

障害者雇用・障害者の就労に関する支援機関

障害者の雇用支援に関する相談窓口、障害者雇用納付金の申告や助成金の受付の情報等を提供しています。

□ハローワーク　http://

□障害者職業センター　☎

□障害者就業・生活支援センター　http://

精神障害者保健福祉手帳・障害年金

■精神障害者保健福祉手帳（市町村の障害福祉課窓口等にて）
精神障害者の自立と社会参加の促進を図るため、手帳を持っている方々には、様々な支援策が講じられています。

■障害年金（最寄の年金事務所や年金相談センター、お住まいの市町村役場窓口にて）
病気やけがで障害が残ったとき、受け取ることができる年金です。

Sample

今の職場でできるだけ長く働きたい

認知症と診断されても、体調が安定していれば仕事を辞める必要はありません。慣れた職場や人間関係の中で、できるだけ長く働けるよう、上司や産業医に相談し、職場の理解を得ましょう。

■配置転換をしてもらい、本人に合った仕事をする
上司や人事担当者、産業医と話し合う

■ジョブコーチに入ってもらい、本人のできないところを補ってもらう
ジョブコーチの派遣を障害者職業センターに依頼する

■「精神障害者保健福祉手帳」や「身体障害者手帳」取得により障害者雇用に切り替えて働く
市町村の障害福祉課に相談する

退職したけれど、まだ働きたい

働くことでやりがいや生きがいを見つけたい

■障害者就労支援　**ハローワーク**

■障害福祉サービスの就労支援
- 就労移行支援
- 就労継続支援 A 型・B 型など　**市町村の障害福祉課**

当事者や家族どうしで交流したい

当事者や家族どうしで話したり、情報交換することで、お互いの気持ちをわかり合え、安心できます。

■当事者や家族の交流の場
認知症の人と家族の会・全国若年認知症家族会

■本人交流会・若年性認知症デイサービス・カフェ等
若年性認知症コールセンター ホームページ

経済的な手立てを考える

収入が途切れることのないよう、社会資源を利用し、担当窓口に相談しましょう。

■医療費の減免：自立支援医療、高額医療・高額介護合算療養費
市町村の医療保険課、障害福祉課、介護保険担当

■傷病手当金　**職場の労務担当等**

■雇用保険の失業給付　**ハローワーク**

■障害年金　**年金事務所や共済組合**

■子どもの就学資金　**在学中の学校、市町村教育委員会**

■住宅ローンの返済　**ローン契約金融機関**

■生命保険の支払い　**ご加入の保険会社**

■生活の金銭管理や財産管理　**市町村の社会福祉協議会**

■成年後見制度の利用　**地域包括支援センター・家庭裁判所**

介護や福祉等のサービスを利用する

介護保険サービスや障害福祉サービスを利用し、体を動かしたり、人と交流し、健康な毎日を送りましょう。

■介護保険サービス【デイサービス、リハビリなど】
※40歳以上で「認知症」と診断されると申請できます。
市区町村介護保険担当課

■障害福祉サービス【地域支援事業の移動支援など】
※40歳までの人が利用できます。40歳以上の認知症の人も、介護保険にないサービスを利用できます。
市町村障害福祉担当課

■通院している病院にデイケアなどがあれば利用できます。

企業等・職場向け

ご存じですか？
若年性認知症のこと

～働き盛りの年代で認知症になる人もいます～

若年性認知症の人が働き続けるために

職場の人が若年性認知症と診断されても、本人・家族と雇用主や専門職が協力し、適切な環境を整えることで働き続けることは可能です。
このリーフレットは初期の症状に気づき、早期受診を促し、関係機関との連携により就労継続を進めるため作成されています。

若年性認知症とは

65歳未満で認知症を発症した場合、若年性認知症と言います。
働き盛りの年代ですから、仕事ができなくなると家庭的にも社会的にも大きな影響があります。

平成　　年　　月発行／（都道府県名）

若年性認知症コールセンター

若年性認知症に関する電話相談ができます。本人や家族、周囲の方からの相談を受けています。

社会資源の情報提供と共にその申請方法などわかりやすくお伝えします。

☎0800-100-2707（通話料無料）

相談日	相談時間
月～土	10:00～15:00（年末年始・祝日除く）

各都道府県の相談窓口

相談窓口には若年性認知症支援コーディネーターを配置し、若年性認知症の本人や家族からの困りごとや悩みなどの相談に対して、解決に向けた支援をします。また勤務先の企業や地域包括支援センター、市町村等からの相談については、医療・福祉・就労等の専門機関と相互に連携し必要な助言を行います。

☎
http://

相談日	相談時間

専門の医療機関

■認知症疾患医療センター
認知症の相談や鑑別診断が受けられます。
http://

障害者雇用・障害者の就労に関する支援機関

障害者の雇用支援に関する相談窓口、障害者雇用納付金の申告や助成金の受付の情報等を提供しています。

□ハローワーク　http://
□障害者職業センター　☎
□障害者就業・生活支援センター　http://

精神障害者保健福祉手帳・障害年金

■精神障害者保健福祉手帳（市町村の障害福祉課窓口等にて）
精神障害者の自立と社会参加の促進を図るため、手帳を持っている方々には、様々な支援策が講じられています。
■障害年金（最寄の年金事務所や年金相談センター、お住まいの市町村役場窓口にて）
病気やけがで障害が残ったとき、受け取ることができる年金です。

Sample

このようなサインは、認知症の可能性があります

職場での変化

- □作業に手間取ったりミスが目立つようになる
- □職場の仲間や取引先の相手の名前が思い出せない
- □指示されたことが理解できない
- □段取りが悪くなり、優先順位がわからない
- □約束を忘れてしまう、忘れ物が増える

生活の変化

- □財布や鍵をどこに置いたかわからなくなる
- □お金の計算や漢字の読み方がわからなくなる
- □車の運転が危ない
- □知っているはずの場所で道に迷ってしまう
- □身だしなみに無頓着になる

治療により改善する病気の場合もあります

■慢性硬膜下血腫・脳腫瘍・特発性正常圧水頭症などの外科的疾患や、甲状腺機能低下症、ビタミン欠乏症などの内科的疾患は、治療により症状が改善する場合もあります。

早期受診のメリット

医療機関、主治医との連携が重要です。

在職中に受診することが大切です

■認知症と診断され、6ヶ月が経過すると、精神保健福祉手帳が申請できます。

■認知症と診断され、1年6ヶ月が経過すると、障害年金が申請できます。

今後の生活の設計を立てることができます

■早期であれば、理解力や判断力が保たれているので、病気であることを受け入れ、今後の人生を設計する時間が持てます。

進行を遅らせる治療ができます

■早期の治療やリハビリ、生活習慣の改善によって進行を遅らせることができます。
また、家族の介護負担を減らすこともできます。

受診までのサポート（受診につなげる工夫）

■職場での変化に気づいたら、その人が信頼している上司などに、悩みや心身の変化について尋ねてみましょう。

■職場の産業医に相談してみましょう。

■かかりつけ医など、その人の身近な医療機関への受診を勧めましょう。

診断後のサポート（就労を続けるけるための支援）

■同じ職場で就労を継続する工夫

- 職場での対応…
  症状に応じた職務内容の変更や配置転換を行うなどの取り組みにより、雇用継続の可能性は広がります。
- ジョブコーチなどの活用…
  職場につきそい本人のサポートをしながら職場と本人のつなぎ役をします。

■障害者枠での雇用

- ハローワーク

相談ができます

- □職場で気づいたときの対応
- □就労を継続するための支援
- □退職後の生活
- □各種手続き
  - 自立支援医療
  - 障害年金
  - 精神障害者保健福祉手帳

（裏面に相談先掲載）