



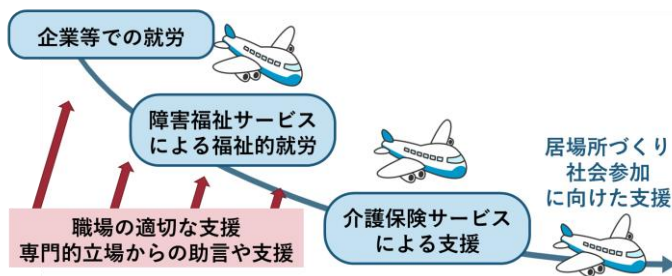
作成：NPO法人北海道若年認知症の人と家族の会
札幌医科大学 保健医療学部 作業療法学科

若年性認知症の人の就労支援の現状

- ◆ 若年性認知症は65歳未満で発症する認知症であり、本邦の有病者数は35,700人と推測されています。
- ◆ 働き盛りの年齢であるために在職中的人也多いますが、発症や診断によって退職した人は65%と報告されており、出来るだけ長く就労を継続するための支援が必要となります。

- ◆ 若年性認知症の人に対する支援ではソフトランディングの視点が重要となります。

ソフトランディングとは、軟着陸の意味を持ち、ゆっくりとした症状の変化に沿った、それぞれの時期にあった切れ目のない支援を示します。



- ◆ 中でも、障害福祉サービスによる福祉的就労は、企業等の退職後に、本人の就労の役割を維持するために重要ですが、若年性認知症の人も障害福祉サービスの対象になることはあまり知られていません。

本調査の目的と方法

- ◆ 北海道内の障害福祉サービス事業所における若年性認知症の人の受け入れの実態とその課題を明らかにすることを目的にアンケート調査を行いました。
- ◆ 北海道内の障害福祉サービスのうち、就労継続支援A型、就労継続支援B型、就労移行支援、就労定着支援を提供する1480事業所の管理者にアンケートを郵送しました（調査期間：2021年1月～7月）。



結果の概要

358事業所の管理者等にご回答いただきました（回収率25.0%）。

1. 若年性認知症の人の受け入れ経験のある事業所の割合

- ◆ 就労継続支援A型 4事業所、就労継続支援B型 26事業所の **計30事業所** で **計31名** の若年性認知症の人の受け入れ経験があることがわかりました。
- ◆ これは **全体の8.4%** を占め、全国調査の5.7%より高い値でした。

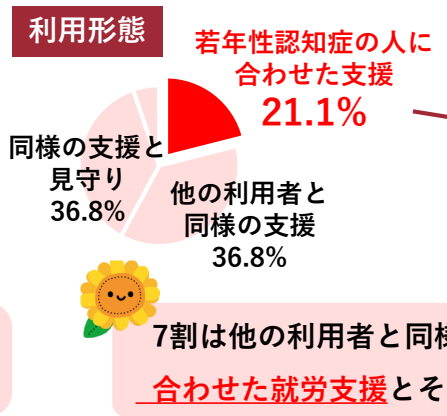
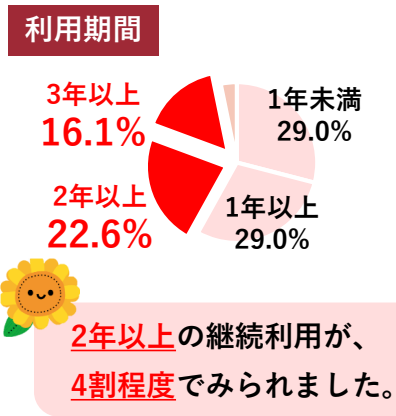


<p>就労・生産活動への従事を重視</p> <p>就労継続支援 A型</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 雇用契約を結ぶ就労形態 ● 最低賃金以上の給与が支払われる ● 65歳未満の方が対象となる ● 利用期間の定めはない 	<p>生活支援や訓練を重視</p> <p>就労継続支援 B型</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 雇用契約を結ばない就労形態 ● 最低賃金保障はないが、仕事をした分の工賃が支払われる ● 年齢制限・利用期間の定めはない 	<p>一般企業への移行を重視</p> <p>就労 移行 支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 就職に必要なスキルや知識を習得 ● 65歳未満の一般企業への就職を希望する方が対象となる ● 利用期間は原則2年以内である 	<p>一般企業への就職後のサポート</p> <p>就労 定着 支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 就労6か月経過後から利用開始 ● 仕事を続ける上での問題の解決に向けて指導・助言を行う ● 最大3年間利用可能である
---	--	---	---

北海道内では**就労継続支援A型・就労継続支援B型**における若年性認知症の受け入れの実績がありました。

2. 就労継続支援を利用した若年性認知症の人の特徴

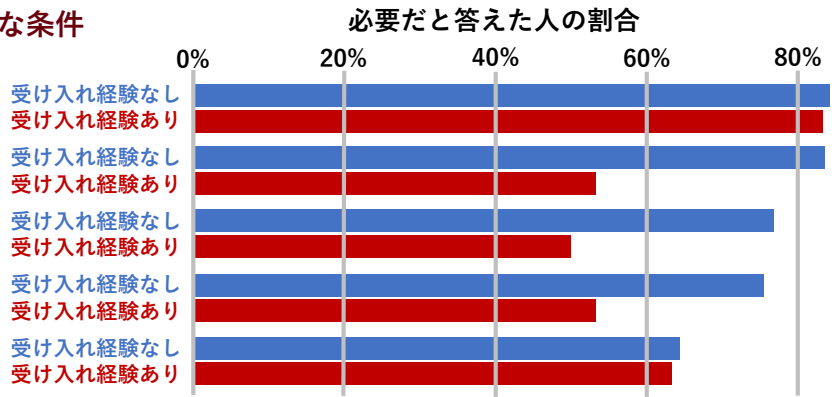
- ◆ 性別は**男性が77.4%**、**平均年齢は59.0±5.1歳**で**43～66歳までの方が**利用していました。
- ◆ 利用前の就労状況は、一般就労(35.5%)が最も多く次に無職(29.0%)と続いていました。
- ◆ 受け入れに必要なであった連携先は、**家族(41.9%)・医療機関(35.5%)・相談支援事業所(35.5%)**の順に回答した事業所の割合が多いことがわかりました。



- ◆ 色々な情報が視界が入ると混乱するので、壁に向かう席を作った。
- ◆ その日の活動を写真に撮りご家族との連携に活用した。
- ◆ 簡単な出来上がり、簡単な制作内容のものに取り組んで頂いた。
- ◆ パソコンの業務に長年携わっていたので、本人の「やりたい」というデータ入力業務をオリジナルで用意した。

3. 若年性認知症の人の受け入れに必要な条件

- ◆ 家族との連携
- ◆ 認知症に関する知識や対応の技術
- ◆ 職員に対する若年性認知症の研修
- ◆ 医療機関との連携
- ◆ 相談支援事業所との連携



- ◆ 受け入れ経験のない事業所は、受け入れ経験のある事業所と比較して、**認知症に関する知識や対応の技術**や**職員に対する若年性認知症の研修**を必要している割合が多いことがわかりました。
- ◆ 受け入れ経験のある事業所は、**家族**や**相談支援事業所・医療機関**との連携を必要としていました。

【まとめ】 就労支援事業所は、若年性認知症の人にとって収入を得るだけではなく、社会と関係を持ち続けられる「**生きがい**」「**自己実現**」の場です。「若年性認知症の人」ではなく、メンバーの一人として本人を考え、「**本人のできることを重視した支援**」を展開する事が重要です。**就労支援事業所のノウハウが、若年性認知症の就労支援にも役立ちます！**

【参考文献】

- 横山和樹, 他: 札幌市の就労支援事業所における若年性認知症の人の受け入れの実態とその課題. 北海道公衆衛生学雑誌35: 169-175, 2021.
- 横山和樹, 他: 障害福祉サービス事業所における若年性認知症の人への就労支援に関する認識. 日本認知症ケア学会誌 in press 2022
- 宮嶋涼, 他: 北海道内の就労支援事業所における若年性認知症の人の受け入れ実態と課題の分析. 日本認知症ケア学会誌 in press 2022

本調査は「さわやか福祉財団」および「北海道作業療法士会」の助成を受けて実施しました。この場をお借りして、御礼を申し上げます。

【詳しい資料はこちら】

若年性認知症の人の「はたらく」と「社会参加」を支えるために：
就労中に若年性認知症の診断をうけたら



【お問合せ先】

特定非営利活動法人 北海道若年認知症の人と家族の会
〒060-0003 札幌市中央区北3条西7丁目 緑苑ビル 608
TEL/FAX 011-205-0804