

認知症にやさしいビジネスアイデアワークショップ報告会

②チーム 発表資料

検討テーマ : 認知症の方の就労支援

令和4年3月

発表担当 : 総合警備保障株式会社

1 メンバー紹介

当事者	京都府宇治市在住のFさまご夫妻
	京都府木津川市在住のTさま
行政機関(委託含む)	京都市域京都府地域リハビリテーション支援センター
	京都府こころのケアセンター
非営利法人	社会福祉法人京都福祉サービス協会
	社会福祉法人大樹会 小規模多機能型居宅介護 やすらぎ苑引土の家
	社会福祉法人京都悠仁福社会京都認知症総合センター
営利法人	株式会社キャビック
	京都信用金庫
	社団法人セーフティネットリンクージ
	株式会社スマイルリンク
	住友生命保険相互会社
	総合警備保障株式会社
	東京海上日動火災保険株式会社

2 なぜ、認知症の方の就労支援が必要なのか

【 当事者のご家族へのヒアリング調査より抜粋 】

経済力

社会参加

生きがい

居場所確保

機能維持

3 就労支援の考え方

当事者の求める就労の形は一つではなく、その方の置かれている状況によって求めているものが変わることには留意が必要だと分かりました。

また、支援者によっても考え方が異なっていました。たとえば、

民間企業が考えやすい就労

**「成果」と、
それに見合う「対価」**

福祉事業者が考えやすい就労

**「楽しさ」と「生き
がい」、「やりがい」**

当事者へのニーズ調査の結果、どちらも正解でした。

一般就労（経済力）を望む方 【特に若年性認知症の方に多い】

生きがい就労を望む方 【特に高齢の方に多い】

の両方の支援方法を検討する必要があります。

4 その他の当事者の声

65歳以下 発症時の職を継続したいのに、出来なかった人が多い。

項目	内容
現在の就労状況	5名全員定職あり。うち1名は発症時の職を継続している。他の4名は自治体の事業、ハローワーク等で職を探している。選択肢が少ない課題あり。
職の継続ニーズ	職が変わった方のうち、2名は自分の意思で退職している。そのうちの1名は、会社の認知症への理解があれば継続できたかもしれないと考えている。 継続意思のあった残る2名のうち、1名は会社の制度上の問題、1名は会社からの退職勧告により退職。
就労ニーズ	全員が働きたいと考えている。 経済的な理由を第一に挙げた方は2名、社会参加や生きがいを挙げた方は3名であった。

75歳以上 就労のニーズは人それぞれ。働き方の選択肢が必要。

項目	内容
現在の就労状況	季節限定やイベントでの就労は2名。 働いていない方は1名。
就労ニーズ	働きたくないと考えている方もいらっしまった。 (意欲的2名・消極的1名) 就労の目的は社会参加であった。今回の参加者の中には経済的理由を挙げた方はなし。 意欲的な方でも、自分にも出来ることがあるのならという表現であった。(何が出来るのかが不明確なのが不安に繋がっているか?)

5 現在の支援制度

一般就労（経済力）を望む方

生きがい就労を望む方

雇用継続支援

若年性認知症
コーディネーター

個別就労調整

若年性認知症
コーディネーター

障害者
リハビリテーション
支援センター

ハローワーク

就労移行
支援事業所

まあいいか
Cafe

企業からの業務委託

作業工房
ほうおう

sitte
プロジェクト

6 課題の整理

一般就労（経済力）を望む方

雇用継続支援

- ・既存の障害者雇用の体制、ノウハウが使えない。
- ・就労を終える時期、終えたあとの対応。



- ・受入体制の整備費用
- ・支援者の確保、教育
- ・継続的な支援体制

企業の負担軽減

生きがい就労を望む方

個別就労調整

- ・受入先が不足しており、それを作る支援者の負担が大きい。
- ・当事者の能力の見極め。



- ・認知症の啓蒙活動（企業）
- ・支援パッケージの提供
- ・お試し期間の導入

就労マッチング

企業からの業務委託

- ・仕事が不足しており、それを探す支援者の負担が大きい。



- ・企業が仕事を出すメリット
- ・出来る仕事の周知
- ・契約内容の整備

企業の動機づけ

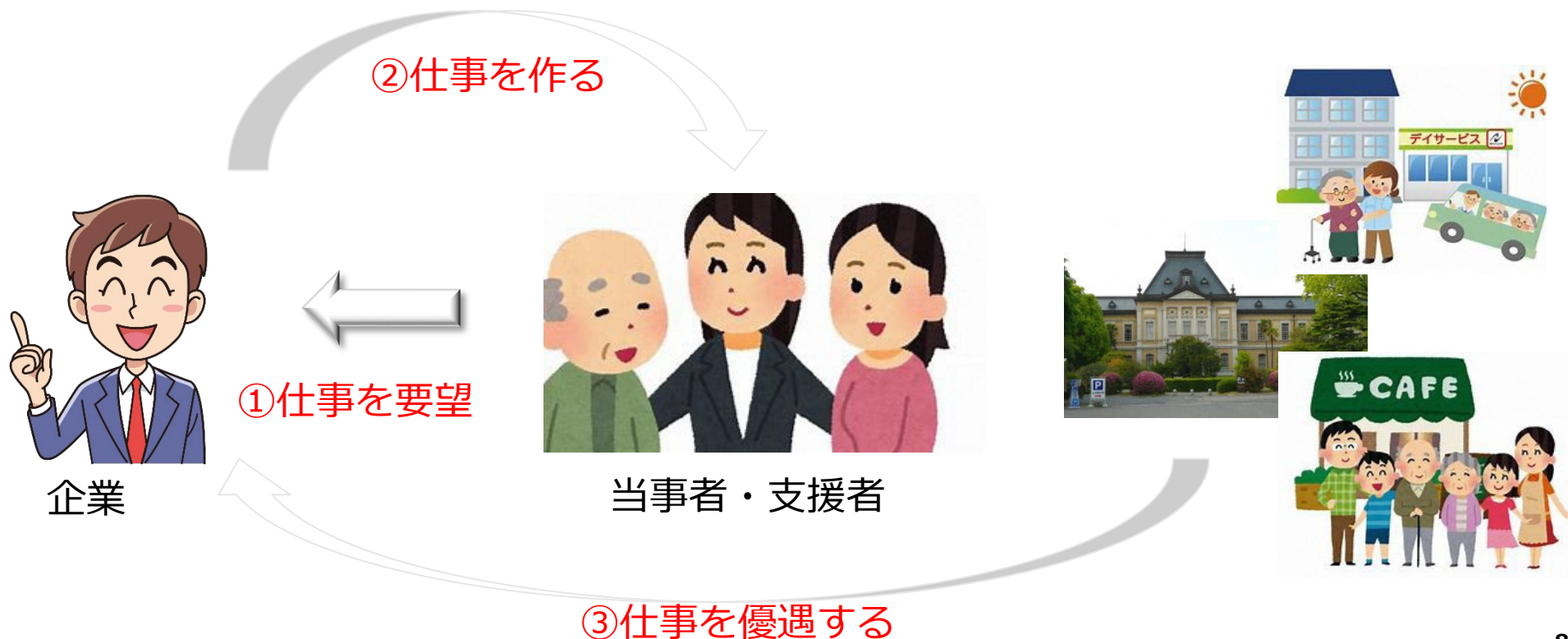
支援者、企業の負担が大きいことから、取り組みが特定地域に限定されている。 7

7 ビジネスアイデア

雇用継続支援と個別就労支援は、障害者就労支援と同じく公的支援を中心として対応すべき取り組みと考えます（キャッシュポイントを当事者に求めるのは困難）。

企業からの業務委託に関しては、公の制度や補助金を活用しているものの、社会福祉法人が対応している案件でもあり、ビジネス要素を加えられる可能性あり。

企業からの業務委託 課題対策例



8 就労マッチングの実践

3月17日と18日の二日間、京都府が主催の若年性認知症啓発イベント「記憶とつながる写真家の物語」において、実際に4名の当事者の方に働いていただきました。
この取り組みを通じて、実際の就労マッチング時に発生するだろう課題の洗い出しができました。

受入側に発生した課題

募集方法

能力の見極め

仕事切出し・環境

事故リスク

通勤のフォロー

解決手段

能力の見極めなどは、時間をかけて当事者との関係構築があり、すぐに企業が出来るものではありません。

今回は、**支援者にお手伝いいただくことで成功**しました。



これを企業にやってもらおうとした場合、**「支援者と企業を繋ぐ窓口が無いことが課題」**であることが分かりました。

9 就労支援以外の課題

就労支援の二一ズ調査中に副次的に次の課題が判明しており、就労支援の実装を目指す場合は、この課題に対しても対策を検討する必要があると考えています。

認知症の早期発見の仕組み

特に就労している方の認知症発症の覚知が遅れれば遅れるほど、本人にも周辺の社員にも大きな負担が発生します。

早期発見が重要ですが、現時点で早期に発見できる仕組みがないことが大きな課題であると考えています。病状が進行してから発覚するケースが多いままであると、雇用継続支援の体制を作っても、効果は限定的になります。

地域と繋がる当事者の拡大

現時点で地域と繋がっている当事者の方が少ないという課題があります。

強制することは出来ませんが、地域と繋がる当事者の方を増やしていかないと、再就職支援の体制を作っても、効果は限定的になります。

10 就労支援の検討を経て

就労支援においては、当事者にキャッシュポイントを求めるのは難しく、一部を除いては、ビジネス化よりも公的支援の拡充が求められる分野と考えます。

経済的に困窮する可能性の高い若年性認知症の方への支援は特に重要ですが、**認知症施策推進大綱**では大きく触れていません。**支援拡充に向けて改定**が望まれます。

特に若年性認知症において診断が遅れるということは、当事者にも企業にも大きな負担をかける結果になっていることが分かる当事者の声もいただきました。

医療行為はせず、**早期診断へのきっかけを作る判断材料を提供するサービス**には、企業側にもニーズがありました。ビジネスとして成立する可能性があると考えます。

実際に就労マッチングをやってみて、受入側に大きな課題が発生することが分かりました。企業が受け入れるためには支援者のお手伝いが必要です。

就労マッチングの場では、支援者と企業を繋ぐための**特に企業に向けた「相談窓口」が必要**だと考えます。