

認知症にやさしい職場づくり -雇用者のための実践ガイド-

英国アルツハイマーズ協会発行（許可を得て教育的目的により翻訳掲載させて頂きました）

本書の目的：このガイドは、雇用者が認知症の職員に支援を提供する際に役立つよう作成されました。本書はまた、職場で認知症を抱えている、あるいはその影響を受けている人々にとっても、有用な資源になりうるものです。このガイドには、実践的なヒントや状況の例が掲載されています。管理者の方々はこれらを参考にして、最良の実践策を確認するとともに、認知症を抱える人々を職場で支援している既存のアプローチについて再検討することができます。

表題：認知症にやさしい職場づくり：雇用者のための実践ガイド

刊行日：2015年4月

主な対象：雇用者、人事部、認知症患者、認知症患者の介護者

謝辞：本ガイドブックの制作にあたり、Dementia Friendly Employers Group（認知症にやさしい雇用者グループ）の以下のメンバー各位より温かい助力とご支援をいただきましたことに深く感謝申し上げます（以下、敬称略）。

Lucille Thirlby, Co-chair (UNISON); Richard McKenna, Co-chair; Claire Williams (Inclusive Employers); Barbara Davenport (South West Trains); Anne Foster (House of Commons); Lynn Woodward (Association of Chief Police Officers); Fiona Webb; Claire Townson; Philly Hare (Joseph Rowntree Foundation); Katherine Wilson (Employers for Carers at Carers UK); Simon Chapman (National Council for Palliative Care); George Salvenara (Business Disability Forum); Helen O'Kelly (NHS England); Sam Haskell (Public Health England); Sarah Pickup (Hertfordshire County Council); Karishma Chandaria; Katie Bennett; Gemma Towsey; Laura Cook; Robyn Sweeney (Alzheimer's Society)

お問合せ先：Alzheimer's Society Dementia Friendly Communities Programme（アルツハイマーズ・ソサエティ 認知症にやさしいコミュニティプログラム）チーム

dementiafriendlycommunities@alzheimers.org.uk

ウェブサイト：alzheimers.org.uk/dementiafriendlycommunities

製品コード：939

出版者：© Alzheimer's Society 2015

無断複写・転載を禁ずる。出版者の文書による許可なく、本作品のいずれの部分も、いかなるメディアにも複製、ダウンロード、送信、保存してはならない。ただし、個人的または教育的使用を目的とする場合を除く。

商業的使用は、これを禁止する。

目次

	はじめに	2
1	序文	4
	職場における認知症.....	5
2	認知症にやさしい雇用者になる.....	6
	「認知症にやさしい」とは?.....	6
	なぜ、認知症にやさしい雇用者になるのか?.....	6
3	認知症とは?	8
	認知症の一般的な兆候と症状.....	8
	認知症を抱える人々によくある問題.....	9
4	認知症にやさしい職場環境の創造—実践的なヒント.....	10
5	職場における認知症の人々への支援.....	12
	フェーズ1：認知症の初期段階にある職員の支援.....	12
	フェーズ2：継続的な支援と管理.....	17
	しかるべき調整を行う.....	18
	フェーズ3：離職.....	25
6	詳細情報を得るには.....	27
	有用な組織.....	27
	有用な資源.....	28

はじめに

アルツハイマー病その他の認知症はあまりにも長い間、「お年寄りの病気」で「老化の自然な一部」であるという間違った認識がなされてきました。人々は認知症という言葉を知ると、介護を受け、身の回りのことがうまくできず、もちろん働くこともできない高齢者を思い描くことがほとんどです。しかし、英国の認知症患者85万人のうち、4万人が65歳未満であることが知られています。英国の法定退職年齢は上がってきており、認知症患者の数は2021年までに100万人まで増加すると予想されています。つまり、今よりはるかに多くの人々がまだ雇用中に認知症を発症することになるのです。

認知症は多くの職場で隠れた問題となっており、組織はそれに知らぬ顔をし続けられるものではありません。平等法（2010）は雇用者に、差別をせず、認知症の人とその介護者が職場で不利な立場に置かれることのないよう、しかるべき調整を行うよう求めています。

人々のあいだで認知症についての認識と理解が広範囲で欠けているために、病状についてオープンに話せなくなっていることがよくあります。しかし、Dementia Friends（認知症フレンズ）などの全国的な意識向上イニシアティブと、総合診療医が認知症の診断をより重視するようになったおかげで、より多くの人々がより早い段階で認知症と診断されるようになりました。

時宜を得た診断と正しい支援があれば、多くの認知症患者が働き続けられ、また、そうすることを選べるのです。さらに、特に早期発症型のアルツハイマー病の人のなかには、住宅ローンや扶養家族などの経済的な責任を負っていて、できるだけ長く有給雇用に残ることが必要な人たちがいます。

この課題の大きさを考えると、認知症の人々の受け入れられる権利を守るためには、社会が団結しなくてはなりません。この動きを先導しているのが、Alzheimer's Society（アルツハイマー協会）のAlzheimer's Society's Dementia Friendly Communities（認知症にやさしいコミュニティ）プログラムです。このプログラムにおいては、地域や市、町、村が認知症の人々を支援し、スティグマに取り組み、彼らの受入れ態勢を改善するための可能な限りの努力をしています。

首相は2012年、政府によるChallenge on Dementia（認知症への挑戦）プログラムを立ち上げました。そのとき、首相は個人と事業の両方に対し、地元コミュニティの認知症の人々と関わり彼らを支援することで、認知症に優しくなる努力をするように呼びかけました。

このプログラムへの反応はこれまでのところ上々で、イングランド全土の数多くのコミュニティが、すでに国の「認知症にやさしいコミュニティ」承認プロセスに登録しています。数多くの全国規模の大企業も関与しています。多くの人々がすでに業務活動を調整しており、同僚に対しても、たとえば「認知症フレンズ」になるなど、個人としてできることをするよう促しています。

平等法にある法的義務を実践し、認知症を抱える従業員と連携してしかるべき調整を行い彼らに支援を提供するとき、あらゆる規模の組織と事業がさまざまな課題に直面することを私たちは認識しています。私たちはここに、雇用者が本当に認知症にやさしくなれるよう、管理者と人事チームを支援するための実践ガイドを作成しました。

Alzheimer's Societyチーフ・エグゼクティブJeremy Hughes

1 序文

労働人口が高齢化し、比較的高齢で退職する人々の数が増えるにつれ、働きながらにして認知症を抱える人の数も増えることとなります。このことは雇用者にとってさまざまな意味合いを持っています。彼らは、認知症が組織とその職員にとってますます大きな問題となってきたことを認識し始めています。

私たちは、管理者の方々に、認知症を抱える人々を職場で支援する既存のアプローチを再検討するツールとして、このガイドを用いていただけることを願っています。私たちはまた、本ガイドが、認知症を抱える仕事仲間とその介護者を、将来どのように支援するかについて、あなたの組織が異なる視点から見ることができるようなきっかけとなることを望んでいます。

認知症の診断が下りたからといって、必ずしももう仕事ができなくなるわけではありません。しかし、認知症は進行性の病気であり、時間の経過とともに、その人から働く能力を奪ってゆきます。こうなると、仕事に留まるのには支援が必要になるかもしれません。最終的には、彼らは雇用者に、離職に関する情報を教えてもらいたいと思うこともあるでしょう。これには、退職の選択肢と経済面での助言をどうやって得るかについての話し合いが含まれるかもしれません。

同様に、認知症と診断されたあと、もう働きたくないと思った人々にも支援が必要となります。最終的に、雇用者のなかには、認知症の人と暮らしたり、その介護をしたりした経験のある人を、たとえばピアサポート・ワーカーとして募集・採用したいと考えるところもあるでしょう。

この実践ガイドは、英国のすべてのセクターとすべての規模の雇用者に、雇用している認知症患者とその介護者に、この種の支援を提供するのに役立つためのものであります。

これはまた、職場で認知症を抱えている、または認知症の影響下にある人々にとって、有資源ともなることであります。以下に続くセクションは、次のような内容で構成されています。

- 認知症とその症状、および認知症患者が直面する一般的な問題に関する情報
- 認知症患者に対する差別からの保護に関連した、あなたの法的責任についての情報
- 職場で認知症についての認識を高めるのに役立つアイデア
- 多くの一般的な職場でのシナリオを例として挙げ、認知症の進行プロセスのさまざまなステージにおいて、認知症による影響を受けている職員を支援するのに役立つ、段階ごとの助言
- 認知症患者が職場で不利にならないよう、しかるべき調整を行うための情報とガイダンス
- 管理者としてのあなたと、認知症の従業員または認知症患者を介護している従業員に、さらなる助言と支援を与えることができる組織の一覧表

認知症を抱える職員を支援するのに、それ一つで間に合うようなアプローチはありません。しかし、本ガイドは、あなたの組織が認知症にやさしい雇用者をめざす変革を始めるのに必要なツールを提供することを目的としています。

職場における認知症

以下の統計は、社会全体が直面している問題としての認知症の規模を示しています。これらはまた、英国の職場環境への影響も明らかにしています。

- 英国には85万人の認知症患者がいる。
- 認知症にかかる費用は年間260億ポンドである（2013年費用データによる）。
- 英国の認知症患者は、2025年までに100万人超に、2051年までには200万人超に増加すると予想されている。
- 英国には65歳未満の認知症患者が4万人超いる。
- 現在、認知症と診断された65歳未満の人々の18パーセントが、診断後も働いている。
- 認知症は男性よりもはるかに女性に影響を及ぼす問題である。英国の認知症患者の3分の2は女性で、また、認知症の家族を介護している人々は、報酬を受けて認知症患者を介護している人々と同じく、そのほとんどが女性である。
- 雇用者を対象とした最近の調査によれば、回答者の89パーセントが、認知症は彼らの組織とその職員にとってますます問題になってきていると認識していた。
- Centre for Economics and Business Research（経済ビジネスリサーチセンター）が行った、大・中・小規模の事業における888人の人事決定者に対する調査で、10事業のうち1事業が認知症を抱える人を雇用していたことがわかった。
- Centre for Economics and Business（経済ビジネスセンター）は、まだ職に就いている間に認知症と診断された平均的な人々は、そのときの職業に少なくとも9年間とどまるだろうと推定している。これらの認知症と診断された人々の早期退職は、英国の事業体にとって年間6億2700万ポンドの負担となる。

数字の出典：Dementia UK: second edition（英国の認知症（第2版））（Alzheimer's Society 2014; Alzheimer's Society 2010）および*Supporting employees who are caring for someone with dementia*（認知症患者を介護している従業員への支援）（Employers for Carers/Carers UK 2014）

2 認知症にやさしい雇用者になる

「認知症にやさしい」とは？

認知症患者は、認知症の診断後も働きたいとき、さまざまな難問に直面します。彼らが職場にとどまるのを手助けするには、診断率の向上や、支援へのよりよいアクセス、認知症とその症状についてのより深い認識など、比較的広範な変化が必要な一方で、雇用者にできることもたくさんあります。そして、従業員は尊重されるべき権利も持っているのです。

認知症にやさしい雇用者になることは、つまり、次のような環境を創り出すことです。

- 誰もが認知症を知り、理解している
- 認知症患者とその介護者が、手助けや支援を求めることができると感じている
- 認知症患者のニーズと権利を支援する方針が確立している
- 認知症患者が受け入れられていると感じており、自身の生き方の選択と管理ができる
- 認知症患者ができる限り、そのスキルと経験で組織に寄与し続けることができる

認知症にやさしくなるために、義務・負担を負う必要はありません。それは、認知症を抱えて生活し働いている人々が直面している課題に気づき、認知症の影響を受けながらも働き続けることを選択する職員をどのように支援して仕事ができるようにすればよいかを柔軟に考え、すべての人々の価値を尊重する社風を発展させることです。

「それは、全員の利益になるようあなたに何ができ、そのできることをうまくいくようにするということである。認知症を抱えている職員について考えるとき、それがその人とあなたの組織にとって何を意味しているか理解することが不可欠である。第一に考慮すべきは、その従業員が現在または将来において、どんな困難に出会うかではなく、何を組織にもたらしることができるかである。このガイダンスは、状況を理解し、個々の従業員を臨機応変に扱うのに必要な情報を雇用者に与えてくれる。」

UK Renal Registryディレクター Ron Cullen

なぜ、認知症にやさしい雇用者になるのか？

認知症にやさしくなることは、認知症の影響を受けている職員に大きな変化をもたらすだけではありません。それは全組織にとっても良い影響を与えるだろうし、ビジネス感覚も磨かれます。

それは正しい行動である

認知症にやさしい職場環境は、認知症の職員と認知症患者の介護者に職場で活発に働き続ける機会を与え、インクルーシブな職場の創出へのあなたの寄与を明確に示すものです。認知症にやさしくなることで、全職員を理解・支援し、彼らが自らに適した形で働き、組織のニーズに応えるような社風を、さらに発展させることになるのです。

職員の定着を促す

忠誠心があり勤勉な職員はきわめて価値の高い資源です。もし認知症を発症したら支援が受けられることがわかっている職場環境を創造すれば、職員が持つ高度なスキルと会社がこれまで積み重ねてきた知識をできるだけ長く保持することにつながります。

選ばれる企業になる

人々は、インクルーシブでエンパワリングな方針と社風を持っている組織で働きたいと思っていることがエビデンスで示されています。認知症にやさしい雇用者になれるよう努力することにより、全職員による貢献を理解・重視していることを示すことができ、最高の新入社員が集まってくるのです。

よりインクルーシブなサービスを提供する

英国には2025年までに認知症患者が100万人を超えることになると予測されています。彼らのニーズに対するあなたの理解と支援により、あなたがよりインクルーシブなサービスを提供していることが示されるでしょう。

組織の錆び付きを防ぐ

今、認知症についての認識を向上させ、認知症に対するアプローチを再考することにより、認知症が事業にとって危機的な問題になる前に、認知症の職員または認知症介護者を支援する堅固なアプローチを確立できます。

生産性の向上に貢献する

生産性とサービス提供の質は、差別がなく全職員の貢献を尊重する社風のなかで職員が働くときに高められることを、エビデンスが示しています。

法的責任を果たす

2010年平等法（イングランドおよびウェールズ）は、障害を持つ人々を保護しています。これには認知症を抱える人々も一般に含まれることになるでしょう。本法令では、障害を「通常の日常活動を行う能力に、長期的に相当の悪影響を及ぼす精神的または身体的機能不全」と定義しています。「長期的」とは一般に12カ月以上を意味します。「相当の」とは本法令では「小さな、または些細なものより大きいもの」と定義されています。

本法令の下では、雇用者は、障害を有する従業員のために、彼らが仕事で不利にならないようしかるべき調整を行う義務があります（しかるべき調整を行うことについての詳細は18ページ参照のこと）。本法令は採用過程を含め、雇用に関するすべての面を網羅しています。それには、雇用期間、条件、福利厚生だけでなく、他の労働者との比較における待遇（差別、ハラスメント、迫害など）も含まれます。

これはまた、障害を持っている人に関わっているために差別を経験する人々（つまり、介護者など）をも、直接的な差別やハラスメントから守ります。介護者には、フレキシブルな就労形態を求める権利と、緊急時に被介護者の世話をする際に休みをとる権利があります。

3 認知症とは？

認知症とは記憶障害、情緒の変調、意思疎通と論理的思考における問題を含みうる症状一式をいいます。こういった症状は、脳が特定の疾患により損傷を受けた場合に起きるものです。アルツハイマー病は、認知症のもっとも一般的な形態ですが、血管性認知症やレビー小体認知症など、その他にも100を超える種類の認知症があります。

認知症は、その疾患の種類だけでなく人によっても異なるかたちで影響を及ぼします。認知症はガンや心疾患、脳卒中にもまして、高齢期における障害の主原因の一つとなっています。

認知症の一般的な兆候と症状

記憶障害—たとえば、以下のようなことが挙げられます。

- 最近起きたことを思い出すのが難しい（ただし、ずっと昔のことは簡単に思い出せる人もいる）
- 何度も同じことを繰り返し言う、または何度も続けて同じことを尋ねる。

物事を一貫して考えたり計画したりするのが難しい—たとえば、以下のようなことが挙げられます。

- 物事に集中したり、一連の手順を踏んだり、新しい観念を把握したり、問題を解決したりするのが難しい
- レシピに従ったり、デビットカードやクレジットカードを使ったりといった、日々のなじみある作業に苦労する。

意思疎通の問題—たとえば、以下のようなことが挙げられます。

- 適切な言葉を見つけるのが難しい
- 会話についていくのに苦労したり、物事を間違っって解釈したりする

時間または場所について混乱する—たとえば、以下のようなことが挙げられます。

- 時間や日付、季節がわからなくなる
- よく知っている場所であっても、自分がどこにいるのかわからない

視野や視覚の問題—たとえば、以下のようなことが挙げられます。

- 距離を判断するのが難しい（例：階段の上で）
- 模様や鏡に映ったものを間違っって解釈する

情緒の変調がある、または感情制御が難しい—たとえば、以下のようなことが挙げられます。

- 異常に悲しんだり、驚いたり、怒ったりする、または簡単にうろたえる
- 物事に対する興味を失い、引きこもる
- 自信がない

認知症を抱える人々によくある問題

診断を受ける難しさ

認知症を早期に査定・診断することが、職場での問題の予防と、診断後にできるだけ長く働き続けられるカギとなります。しかし、現在、英国の認知症患者のわずかに48パーセントしか診断されていません。若年性認知症の人々は、特に診断を受けるのが遅くなる可能性があります。65歳未満の人々における認知症の症状は、しばしばストレスや鬱であると考えられて、確定診断を受けるまでに数年を要することもあります。そういう人々は、このステージに至るまでに仕事を辞めなければならなかったかもしれません。いったん認知症の診断を受ければ、将来のプランを立てることができ、それには仕事をする人生設計も含まれます。早期の診断はまた、雇用者が支援を提供し、どのように個人を支援し将来のプランを立てるのがベストか、専門家の助言を求める上での手助けともなります。

経済的問題

就労をあきらめることの経済的影響は、住宅ローンや扶養している子供など経済的に抱える問題が比較的大きい若年性認知症の人々において、特に大きい可能性があります。こういった人々は、年金を早く受け取ることができず、保険からの支払いも遅延するかもしれません。したがって、給付金やキャリアについての助言だけでなく、持続決定代理権と遺言の作成についての情報へのアクセスも特に重要になります。

スティグマ

認知症への認識不足と、認知症がどのように人に影響を及ぼすかについての理解不足がまん延しています。認知症の人とその介護者は、診断により社会的偏見を受けること、認知症に対する感情的な態度に遭遇すること、そして、そのことが患者とその家族に深い影響を及ぼすことにしばしば言及します。

就労しているあいだに認知症を発症した人々は、その多くが仕事仲間や雇用者の反応が怖かったと報告しています。彼らは仕事を続けるのに支援が得られないのではないかと、また、もし新しい仕事を見つけようとするれば差別を受けるのではないかと心配していました。また、診断を告白したとき、職場でいじめを受けるなど、否定的な反応を受けたと報告した人もありました。

ケース：Gavin（63歳） Bunzl Healthcare 倉庫作業員

GavinはマンチェスターにあるBunzl Healthcareで、配送のための製品の選択・梱包をして過去10年間働いてきた。Gavinは3年前、他の人々が彼の行動の変化に気づき始めてから、総合診療医により認知症の診断を受けた。Gavinが診断のことを周囲に話したのは、彼が日々の役割を果たすのが難しくなっていることに同僚が気づき始めてから2年後のことだった。Gavinが言うには、診断のことを打ち明けてから、同僚は非常に支えになってくれ、大きな注文を扱っているときには、そばにいて手助けしてくれた。

Gavinは当初、役割の調整をまったく必要としなかった。しかし、彼の任務はその状況に合わせて次第に変化していった。彼は梱包する品物を選択し分類するとき、製品のコードと場所がわからなくなり始めたので、今は梱包作業台で働いている。また、就労日の合間により長い休息がとれるよう、週4日のシフトに移動した。Gavinは、診断が下りた後に、Bunzl Healthcareが彼を支援してくれることは—そのやり方こそわからなかったが—知っていた。こういった経験をしたので、職場において認知症の人間をどのように手助けすればよいか、今では会社はより深く理解しているとGavinは確信している。

4 認知症にやさしい職場環境の創造—実践的なヒント

認知症にやさしいとは、すなわち認知症患者と介護者を支援することです。しかし、従業員がそれぞれに認知症を理解し、それについて話すことができると感じる環境を創造することも重要です。もし一般の人々と向き合うサービスを提供しているのであれば、そのサービスをどうやって認知症の顧客または利用者がもっとアクセスしやすいものにするかについても考慮するとよいでしょう。

以下は、組織が認知症にやさしくなる変革を始めるのを、あなたが手助けできるいくつかの方法です。

- オープンな対話を奨励し、職員が認知症について話すことができると感じられる環境を生み出す。その一つの方法は、職場での認識を高める活動を運営することである。たとえば、地元のDementia Friends Champions（認知症フレンズ・チャンピオンズ）と協力して、ランチ休憩のあいだ、「認知症フレンズ」のセッションを提供することができるだろう。
- 職員調査を実施して、この病気の人を介護している人たちを含め、何人の人々が認知症の影響を受けているか調べる。
- ニュースレターや職員のイントラネット、職員の共有エリア、掲示板、読書エリアに、認知症についての情報を掲載する。
- あなたの地域のAlzheimer's Societyの代表と協力し、職員が認知症の影響を受けている人々へのサービスを意識するようにする。
- 認知症にやさしい視点から、顧客に対面する環境など、あなたが働く施設について考えてみる。できれば、認知症を抱える地元の人々と協力して、彼らの見解を求める。はっきりした看板やより良い音響設備など、シンプルで低費用の変化により、あなたの施設またはサービスを、認知症を抱える人々により開かれたものにできる。
- 組織の全管理者が、職場における認知症と、いかにそれが職員に影響を及ぼしうるかについて認識するよう、本ガイドを回覧する。
- 将来のプランまたは組織の人事方針・手順の見直しをするとき、認知症の問題について考える。たとえば、新入社員研修で、多様性とインクルージョン、カスタマーサービスの要素に、認知症についての認識を取り入れることができる。
- 組織内で用いられている用語に気をつける。「**dementia sufferer**（認知症に苦しむ人）」「**demented**（認知症になった）」「**burden**（重荷）」などの言葉は、不快であったり無力感を与えたりする。

認知症にやさしくなる努力をする：Joseph Rowntree Foundation (JRF)、Joseph Rowntree Housing Trust (JRHT)

JRFとJRHTは認知症が私たちに及ぼす影響を認識し、それに取り組む組織になるよう尽力している。私たちのアクションプランは実践的な方法を示しているが、それにより、私たちは組織内ですでに変化を起こし始めている。

私たちがめざすこと

どのようにして認知症にもっとやさしくなるかを決めるのに、認知症を抱える人々や認知症の影響を直接的に受けているその他の人々を関与させる。

認知症の人々は全JRHTにわたり、いくつかのプロジェクトに積極的に参加してきた。私たちのコミュニティセンターで定期的に会合している人々は、30万ポンドをかけた改修プログラムでどのように建物を向上させるかについて、自身の観点を提供した。もう一つのグループは、JRFが委託したフィルム制作会社に、認知症を抱えた人生についての一連のフィルムを制作するための研修を提供した。

職員と関わり、認知症を抱えて生きるという経験についての私たちの認識と理解に疑問を投げかける

2013年の秋、「認知症についての会話」巡行では、JRHTとJRFの17か所の現場を訪問し、認知症のトピックで250人の職員に直接会って話し、質問に答え、彼らの見方をとりまとめ、職員の関与を強化した。Dementia Awareness Week 2014（2014年認知症アウェアネス・ウィーク）のあいだ、通説を打破するポスターキャンペーンが、認知症を抱えた人生について異なる考え方を示すよう、読者らに挑んだ。また、職員と住民は、持続決定代理権の重要性についてのセッションにも招待された。

家族やコミュニティにおいて、自身も認知症の影響を直接受けている個々の職員を支援する

職員ボランティアが作成した認知症のインフォメーション・ボックスがJRFとJRHTの各職場に配布され、社員食堂やスタッフルームなどに設置された。ボックスには、職員が持って帰って友人や家族を共有できる、アクセスしやすい無料の情報が入っている。

認知症についての理解を活かして、私たちが提供するすべてのサービスとそれらを提供する方法に、実際の・永続的に影響を及ぼす

プランニングと建築のチームの職員は、Stirling Dementia Services Development Centre（スターリング認知症サービス開発センター）からカスタムメイドの研修を受け、認知症にやさしい設計の原則を、ヨーク市ニュー・アーズウィックにおける新しいビル開発に携わる建築家やプランナーへの委託に取り入れた。

個々の職員に、認知症にやさしくあることの利点を説明する

2014年の秋・冬の期間、「認知症フレンズ」情報セッションをJRFとJRHTの全職員に提供するために、正規のインターンシップのポジションが設けられた。

5 職場における認知症の人々への支援

職員に認知症だと打ち明けられたら、あなたは管理者としてどうするか。または、誰かが認知症と思わせる問題を職場で抱えていることに気づいたら、どうするか。

本セクションは、こういった状況に対処し、認知症の人に持続的な支援を与えるのを手助けします。これは次の3つのフェーズに分けられます。

- フェーズ1：認知症の初期段階にある職員の支援
- フェーズ2：継続的な支援と管理
- フェーズ3：離職

これはガイドであって、包括的なリストではありません。各人についてケースバイケースで考慮することが重要です。状況によっては、法的な助言がほしいと思うこともあるでしょう。

本ガイドはまた、支援と助言の資源として、人事部と労働衛生部に言及しています。組織内に人事チームがないか、または労働衛生サービスへのアクセスがない場合は、27ページに掲載されている組織からさらなる支援を受けることができるかもしれません。

フェーズ1：認知症の初期段階にある職員の支援

職員が記憶力に問題を抱えている、または認知症のその他の症状を見せていると気づくには、多くの方法があります。診断は重要ですが、認知症の初期の兆候は、診断がつく前に明らかにわかる可能性があるということを覚えておきましょう。

意思疎通

あなたが提供する支援のひとつは、良好な意思疎通を促すことです。以下のヒントに従えば、認知症の人々の助けになることができます。

- 話をするのに適切な、周りの雑音ができるだけ少ない場所を探す。
- 意思疎通を始める前に、相手の注意を完全にこちらに向けさせる。
- 相手は情報を処理するのに通常より時間がかかるかもしれないので、辛抱強く、時間をたっぷり与える。
- 相手が言ったことをあなたが正しく理解していることを相手にチェックしてもらおう。
- 相手があなたに集中できるように、あなたのことをはっきりと見ることができ、アイコンタクトをしっかりと維持できていることを確認する。
- 相手が言ったことを注意深く聞く。適切な言葉が見つけれられない、または文を締めくくることができない場合は、違う方法で説明するように頼む。
- 認知症の人は答えを見つけれられないとき、いらいらすることがあるということに気を付ける。極端な場合、彼らは立腹したり、攻撃的に反応したりすることがある。

職場シナリオの例

以下の状況は、あなたが観察した、または教えられた問題や争点への反応として提案されるものを示しています。関与している特定の状況に合わせて、各人の場合について注意深く考えるようにしましょう。

状況 A

あなたは従業員の行動の変化に気づきました。それには、以下のような例があります。

- 最近の出来事を思い出すのに苦労する
- 会話についていくのがつらい
- 同僚／顧客の名前を忘れる
- 書面によるコミュニケーションや会話などの物事を思い出すことができない
- 何度も同じことを繰り返し言ったり、自分が話していたことがわからなくなったりする
- 考えたり、論理的に判断するのが難しい
- 自分が忘れっぽいことに不安であったり、落ち込んでいたり、怒りを覚えていたりするように見える
- なじんだ環境のなかでさえ、混乱しているように見える

対処方法

情報と支援を得られるところがたくさんあります（27ページ参照）。助言をもらいましょう。

最初の対応としてベストなのは注意深くすることです。従業員の健康に関して、どんな結論にも飛びついてはなりません。認知症はこういった行動のさまざまな原因の一つです。とはいえ、相手に自分が心配していることについてコミュニケーションをとり始める必要はあります。話し合いを促し、正直に言動できる土壌を培いましょう。

認知症は特定の業務を行う能力に影響を及ぼす可能性があるものの、多くのスキルと能力は非常に長い期間保持されることが多いということに留意しましょう。優先的に伝えるメッセージは相手を応援するものでなくてはなりません。さらに、以下の実践的なステップを検討しましょう。

- 組織の方針をチェックする。もし、認知症に関する方針がなくても、その他のさまざまな方針文書に必要な情報が見つかるかもしれない。
- 人事または労働衛生の専門家に助言を求める。組織内に助言を求めることができないのであれば、27ページでその他の支援の入手先を探す。
- あなたが気づいた相手の行動の変化について本人と話し合う機会を用意し、以下に示したポイントを用いて注意深く準備する。これは「正式な」ミーティングではないですが、引き合いに出す具体的な例がなくてはなりません、問題があると漠然と「感じる」というのは、会話をするには十分な根拠とはなりません。

以下のヒントを考慮しましょう。

- 会話の糸口として、自分で何か変化に気づいてはいないか尋ねるのがよいかもしれない。
- あなた自身の非言語的行動について考えること。たとえば、ポジティブでいること、アイコンタクトを維持すること、辛抱強くあること、早口にならないこと、注意深く聞くことなど。
- 話し合った後、今後の最善の道を確認するために、労働衛生部に紹介することに合意がとれるかもしれない。
- 話し合いやプランのメモをとっておく。

状況 B

あなたは、職員の仕事をやる能力が損なわれていることに気づきました。

その兆候としてありうるのは以下のようなことです。

- 成果レベルが低くなる。たとえば、締め切りに間に合わない、不完全な仕事をするなど。
- 出勤状況の問題。たとえば、就労日に遅刻、早退、ときどき無断欠勤するなど。
- 明らかな品行上の問題。たとえば、職場で怒りをあらわにする、感情を爆発させるなど。

対処方法

事業／サービスおよび関与している人々のために、上で概観した注意深いコミュニケーションのプロセスを始め、これらの問題に迅速に対応することが大切です。

通常、能力や品行（規律）または出勤状況がよくないために職場での成果が悪くなると、成果管理手順が開始される原因となることがあります。しかし、もし認知症がその人の問題の原因となっている可能性があれば、用心して、正式な手順に移ることを避けなくてはなりません。行動の変化の原因について疑念がある場合は、人事／労働衛生部から助言を受けましょう。

組織の方針と規定にある助言に従いましょう。

状況 C

あなたは職員が、記憶の問題／認知症のある同僚を「守る」ために、職場での問題を隠していることを発見しました。

対処方法

オープンで正直であることがすべての人々に最高の利益をもたらすことを職員が認識している、インクルーシブな雇用環境を生み出すことが重要です。

この種の問題に取り組む実践的なステップとしては、信頼できるメンバーにあなたが懸念していることを（内々に）打ち明ける、または、チームのミーティングで組織の方針・方策について話し合うことなどがあります。

状況 D

職員が認知症の診断を受けたため、または記憶力に不安を覚えたため、あなたのところにやってきました。

対処方法

職員があなたにアプローチするには非常な勇気があることですから、その人と話をするときにはそれを認め、評価しましょう。それには、以下のようにします。

- 相手にそのスキルや能力がまだ評価されていることをわからせる
- 組織ができる場所では支援することを相手に再確認する
- フレキシブルでオープンなコミュニケーションと信頼に基づくプランを文書化する

このプランには以下が含まれます。

- 職員の希望
- 雇用者のニーズ
- 短期・中期・長期アクションの明確な説明
- 進行中の「ケースマネジメント」にもっとも関与している可能性のある人々の名前
- 将来行われるミーティングと審査の頻度
- 合意の上での任務の調整。就業時間やスキルの要件、またはアカウントビリティ／責任レベルについての変更など、調整にはその人の勤務内容の変化が含まれる（調整についてのより詳細な情報は18ページ参照のこと）
- 特別な装置または技術の使用、外部の連絡先（例：家族）、適切な再研修の機会、感情面での支援の手配、本人の総合診療医などプライマリヘルスサポート間のつながり、社内における労働衛生面での支援、メンター／バディ・サポートワーカーなど、その他の合意された支援
- 診断のことを同僚に知らせることについて、本人とした合意

状況E

ある職員についての心配ごとを報告するために、本人の家族または同僚が連絡してきました。

対処方法

相手が言うことを注意深く聞きましょう。適切に対応すれば、機密性を守りつつ社内的な必須要件または手続きにもうまく対処できます。相談の収めどころは通常、以下のようなものです。

- その問題に注意を喚起してくれたことへの感謝を表す
- あなたはそのケースについて詳細に議論する立場にないことを説明する
- あなたがその問題に適切に取り組むことを伝えて安心させる

将来、また心配なことが起きたら、あなたに連絡するように家族またはチームメンバーを励ましましょう。

適切ならば、その問題について当の職員と話をしましょう—さらなるガイダンスは13ページの状況A参照のこと。

状況F

顧客が職員についての心配ごとを報告しました。

対処方法

相手の言うことを注意深く聞きましょう。おそらく、適切に対応すれば、機密性を守りつつ組織の賛辞・苦情処理手順もしかるべく行えます。相談の収めどころは通常、以下のようなものです。

- 顧客に、その問題に注意を喚起してくれたことへの感謝を表す
- あなたがその問題に適切に取り組むことを伝えて安心させる

適切ならば、その問題について当の職員と話をしましょう—さらなるガイダンスは13ページの状況A参照のこと。

フェーズ2：継続的な支援と管理

認知症は進行性の疾患であり、病状は時間の経過とともに変化します。したがって、定期的に本人と会って、状況をモニターし審査することが重要です。本セクションは、以下の留意事項について述べています。

- 職場における本人への持続的な支援
- 労働衛生サービスの役割
- 本人の総合診療医／プライマリケア・チームとの連絡
- より大きなチームによる対応と管理
- 否定的な反応への取り組み

認知症の人への継続的な支援

- 診断を受けた人は衝撃を受け、頭が混乱し、孤立感を抱く可能性があることに留意する。本人は適応するのに時間がかかるかもしれないことを承知しておく。
- 人を支援するにはもっと時間も資源も必要となるかもしれないことを認識する。相手は実質面と感情面での支援を必要としているかもしれない。
- 本人が選択すれば職場に留まれるよう支援することに焦点を当てたリスクアセスメントを行う。
- 本人が仕事を続ける手助けとなる妥当な調整に合意がとれるよう、努力し続ける。
- これを手伝う金銭的支援が受けられるかもしれないことに留意する。調整のために見込まれる資金調達については、しかるべき調整についてのセクション（18ページ）を参照のこと。
- 体系的で定期的な審査を行う。認知症が進むにつれ、必要な調整は時間の経過とともに変化するかもしれない。フレキシブルで対応の早いアプローチがもっとも成功する可能性がある。
- 達成可能なことについて正直に話す。
- 人事と労働衛生の専門家から助言を受け続ける。組織内でこの種の助言へのアクセスがない場合は、その他の支援源について27ページ参照のこと。

労働衛生サービスの役割

労働衛生チームかサービスを利用することができるのであれば、アセスメントのために労働衛生部へ照会することについて認知症の人に話してみましよう。労働衛生サービスへの照会が成功するかどうかは、医療専門家に渡される質問の質によります。認知症かもしれない職員に関連する、労働衛生部への照会には以下の質問が含まれます。

- その人は現在、任務のどの側面を行うことができるか。
- その人の任務のどの側面が認知症によって影響を受ける可能性があるか。
- その人は、現在の任務以外のことで、何ができるか。
- 病状悪化の次の段階はどのようなものと思われるか。

総合診療医／プライマリケア・チームとの連絡

労働衛生サービスへのアクセスがあってもなくても、本人の総合診療医またはプライマリケア・チームと連絡を取り続けておくことが重要です。これはあなたが認知症の人と合意したプランの一部に入っているべきものです（15ページの状況D参照）。あなたが管理者として

連絡係になるかもしれません。あるいは、労働衛生チームがあるなら、彼らになれるかもしれません。

より大きなチームによる対応と管理

機密性は必須ですが、ある時点で、その人の認知症について、チーム内でより幅広い話し合いが行われることが適切かもしれません。そのような話し合いは認知症の人の許可を得て、本人が不快に思わないかたちで行われることが最も重要です。

本人が話し合いを先導することを選択すれば、それに必要な支援をしましょう。しかし、本人はあなたに先導してほしいと思うかもしれません。または、あなたが人事や労働衛生または学習開発チームに話して、外部のファシリテータを手配するよう頼むこともできるでしょう。

この議題に含まれる内容は以下のとおりです。

- さまざまな状況に対してどのように対応するのがベストかを決める
- 認知症についてのチームの認識を高めるために（全体または個人ベースで）情報を共有する
- 本人の任務の調整についてチームに知らせる
- チームのなかで、他の任務への影響について話し合う
- 懸念事項または心配ごとを問題として挙げる機会
- 次のステップ

否定的な反応への取組み

認知症にはいまだ偏見が付きまとうため、認知症の心配のある人がそれについて雇用者に話したがない、または、その同僚が否定的なかたちで反応するかもしれないというリスクがあります。

認知症にやさしい組織になることで、うまくいけば、認知症の認知度を高め、それに伴う偏見を低減することができるでしょう。これにより、職員は認知症が原因で職場で起きているかもしれない問題に気づき、それについて話し合うことができるようになるでしょう。

しかし、管理者としては、否定的な反応やいじめなどの問題が起きる可能性を認識することが重要です。あなたの役割は、オープンさを奨励するだけでなく、行動基準を設定し、関連する手順を用いて不適切な行動にしっかりと取り組むことです。

しかるべき調整を行う

認知症が進むに伴い、症状がその人の能力にますます影響を及ぼす可能性があります。たとえば、アルツハイマー協会のサービスにアクセスしてくる人は、仕事で出張するとき道に迷う、与えられた指示または仕事の詳細を記憶できない、ミーティングを忘れる、日常の職務を完了できないと、症状を説明しています。

2010年平等法のもと、雇用者は認知症の人々も含め、障害を持つ人々のために、彼らが職場で不利になることのないよう、しかるべき調整を行うことが求められています。これを行うには、たとえば、他の従業員に仕事を割り当てなおす、もっと静かな場所に本人の机を移動する、就労時間の変更に同意するなど、さまざまな方法があります。

しかるべき調整は、建物や建具、設備の物理的特徴に適用されるかもしれませんが。調整について考えるとき、採用や選抜、昇進、専門的能力の開発の審査、異動、研修、キャリア開発、継続雇用など、雇用のすべての側面が考慮に入れられなくてはならないのです。

本セクションには以下が含まれます。

- しかるべき調整のプランニングと合意
- しかるべき調整の要求を考慮するときに留意すべきこと
- しかるべき調整のための資金調達
- しかるべき調整の再検討
- 再配置
- しかるべき調整の例
- 認知症の人々のためにさまざまな雇用者がどのような調整を行ったかを示す2つのケーススタディ

しかるべき調整のプランニングと合意

しかるべき調整を（当の職員、および適切な場合には人事担当者とともに）行う決定を下すのは、管理者としてのあなたの責任です。認知症の症状はさまざまなかたちで人に影響を及ぼしますので、あなたは各ケースについて個人ベースで評価しなくてはなりません。

医者や雇用者、労働衛生アドバイザーは、認知症の人にとって何がしかるべき調整なのかについて決定することはできません。職場で本人が経験している障壁について相談にのることで、しかるべき調整について合意することができるだけです。

しかるべき調整についての決定は医学より管理の見地からなされることですが、あなたは当の職員からの情報だけでなく、関連する医学的情報や協力している専門家の意見も考慮しなくてはなりません。

もし、しかるべき調整を特定するのが難しければ、あるいは、専門家の助言またはアセスメントが必要であれば、人事部または労働衛生チームからさらに助言を得ましょう。組織内にこの種の支援がない場合には、助言が得られるところを27ページで探してください。雇用者は認知症の診断を理由に離職を迫ることや、自動的に採用の対象から外すことはできません。

障害の影響は本人とその環境により異なります。これを受け入れるには、いくらかの柔軟性が必要です。一時的労働不能休暇方針の制定を考慮することを望む雇用者がいるかもしれませんが。一時的労働不能休暇は、在宅勤務やフレックスタイム制と同じく、しかるべき調整として行われるものの一つです。

しかるべき調整の要求を考慮するときに留意すべきこと

- 認知症の人は職場でどのような不利益に直面しているか、また、求められている調整の性質はどのようなものか。
- 専門家、たとえば、人事部や労働衛生部、総合診療医、その他の専門家、または、Access to Workアドバイザーからの助言はすでに求めたのか（Access to Workの情報については、18ページの「しかるべき調整のための資金調達」のセクション参照のこと）。
- 調整は、認知症の人が仕事ができるように、また、不利にならないように手助けする支援としてどれほど効果的か。
- 調整をすることはどれほど実際的か。たとえば、実施するのにどれほどの時間がかかるのか、認知症の人やその他の人が追加研修を受けることは必要か。
- 金銭的成本がもしあるとすれば、いくらなのか。そのコストが「妥当」かどうか査定するとき、関連する専門家の勧告と、雇用者の財政面その他の資源を考慮に入れること。
- 調整を行うにあたり、たとえばAccess to Workを通じてなど、財政その他の面での援助は入手可能か。
- もしあるとすれば、調整したことによって、どのような混乱が起きるのか。
- その他の職員にとって、もしあるとすれば、調整にはどのような影響があるのか。
- 特別な調整をすることは、職員（認知症の職員を含む）の健康と安全に、受け容れがたいリスクをもたらす結果となるか。
- 特別な調整をすることは、認知症の職員とそうでない職員の健康と安全のリスクを緩和するか。

しかるべき調整のための資金調達

特別な調整に付随するコストがあるならば、Access to Workの基金に申し込むことについて、当の職員と話をしてみてもよいでしょう。Access to WorkはJobcentre Plusが運営するプログラムで、報酬を受けて雇用されている、または仕事を始めようとしている障害者と長期的な健康上の問題を抱えている人々に援助を提供するものです。

Access to Workは、障害または健康上の問題から生じた仕事関連の障害を克服することに関連した追加コストを埋める、実際的な支援と資金を提供します。（組織よりもむしろ）職員が、Access to Workに援助を申し込まなくてはなりません。

しかるべき調整の再検討

しかるべき調整を定期的に再検討して、その調整が、職員がその任務を遂行するのを手助けする上でまだ有効であることを確かめることが重要です。

再検討日をいつにするか、職員と合意を取り付け、できればミーティングの内容を文書化します。これらの再検討の頻度は個々の環境によりさまざまでしょう。

合意された再検討日と同様、その人の環境における変化に対応して追加の再検討が必要になるかもしれません。たとえば、以下の状況において再検討が必要な場合があります。

- 本人の任務または責任が変化したあと
- 異動、昇進、専門職選抜プロセスのあと
- 研修イベント／コースにアクセスするため
- 試用期間中の勤務評定のため
- 業績と育成開発の審査のため

- 本人がキャリア開発計画に参加すること、または地域のミーティングやセミナーに行くことを希望している、または求められている場合
- 本人の病状に変化があったとき
- 欠勤期間のあと
- 集中的なリハビリまたは治療の期間を終えたあと
- 新しい業務活動または技術が職場で実施されている場合
- 任務のある側面または職場が、本人の病状を悪化させている場合
- 苦情手続または懲戒手続が進められているあいだ
- 潜在的なストレス、たとえばリストラなどの期間の影響を緩和するため
- 事務所の移転または職場環境の変化の結果として

再配置

本人の現在の任務への調整が不可能な場合、またはすでに行われた調整がうまくいかなかった場合、再配置（本人を新しい任務に異動すること）を考慮することがあるでしょう。

再配置について職員と話すときには、新しい任務が遂行しやすいように何か調整が必要か話し合しましょう。ある任務について本人が求めた調整が、代替的な任務にも必ず求められると考えてはいけません。

しかるべき調整の例

職場環境

これには以下が含まれることがある。

- 防音壁または視界の壁を設置して、注意の妨げになるものを最小化する
- 建物周辺の道順がわかりやすいよう、明確な看板を設置する
- 静かなエリアを創るよう、仕事場を模様替えする
- 本人が仕事を整理しやすいように、明確なラベリングシステムを採用する
- 認知症にやさしいミーティングスペースを企画する

任務／就労パターン

本人の現在の職務明細を再検討し、以下について考慮する。

- いくつかの任務を他の人に割り当てる
- 認知症の人を、もっとやりやすい空きのある任務に異動させる
- 本人の就労時間を変える。これには以下が含まれる。
- フレキシブルな就労パターンに合意する
- 職務に治療の影響が出ないようなスケジュールを立てる
- 遠方に出かける必要性に合わせた就労時間に合意する
- 病状（午前または午後に調子が悪いということがあるかもしれない）に合わせた就労時間に変更する
- リハビリやアセスメント、治療のために、就労時間や研修時間に休みを与える

研修

研修にアクセスできるようにするための、以下の方法を考慮する。

- eラーニング・パッケージをこなすための追加時間を許可し、研修テクニックを個々のニーズに合わせて調整する
- 新人研修の際に、追加の支援を提供する
- 長期欠勤の後で職場復帰した場合、再教育研修を提供する
- 外部のトレーナーがフレキシブルで、本人のニーズに合わせるようにする
- 現場、資源、材料、視覚補助器具、荷渡し方法がアクセス可能なものであるようにする
- 備品の調達または変更
- 指示または参考資料の修正
- テストまたは評価の手順の変更
- 朗読者または解説者の提供

監視やその他の支援

これには以下が含まれることがある。

- 認知症であることが職場での不安や自信不足につながっている職員にメンターをつける
- 定期的なミーティングを開き、しかるべき調整がまだ個人のニーズにかなっており、同僚たちも支援していることを確認する
- 指示を繰り返したり、指示を文書で渡したりして、追加の支援を提供する
- 労働組合や職員組合、労働衛生部、カウンセリングサービス、障害支援ネットワーク、その他の社内支援ネットワークからの支援が受けられることを、当の職員に知らせる
- 同僚のための認知症に関する啓蒙セッションを開催する（本人の同意がある場合のみ）
- 退職後に復職した場合、追加のガイダンスと監督を特に短期間は提供する

ケース Paul (57歳) コーヒーショップSainsbury'sのアシスタント

Paulは、若いときにケータリングの経験を何年間も積み、その後、Sainsbury'sというコーヒーショップで過去2年間働いてきた。彼は2012年の終わりと、2013年の3月に、総合診療医を訪ねて病状について相談した。そして、MRIと問診、血液検査、さまざまな記憶力テストを受けた結果、2013年7月に認知症の正式な診断を下された。Paulは自分の状況についてつねに雇用者に知らせ、近しい同僚にも話していた。それは、なぜ彼がミスを犯したり、新しいことを覚えるのに時間がかかったりするのかわかり、理解してもらったためだった。

「私は同僚が言ったことを理解したり覚えたりできずに、いつも同じことを、ときには何回も何回も尋ねるので、相手が非常にいらいらしたり、うさぎがったりすることがときどきありました」

しかし、いったん同僚が彼の診断のことを知ると、事態は改善され、Paulは今では同僚から支援され理解されていると感じている。

彼はいま、食器を洗ったり、テーブルを片づけたり、食事を運んだりといった、自信を持ってできる基本的な職務をこなしている。彼はもう車を運転できないので、パートナーのシフトに合わせて就労時間が変更された。彼は経営者側と定期的にミーティングを持ち、何か問題点はないか、自分の仕事が認められていると感じているかを確認してもらっている。

「私が診断を受けてまず恐れたのは、仕事を辞めなくてはならないのではないかということでした。しかし、Sainsbury'sは私の業務を適度に調整して、仕事が続けられるようにしてくれました」

「私は、事業のニーズとのバランスをとりながら、迅速かつ私の状況に共感的に対応してくれる雇用者に恵まれて、とてもラッキーだと思っています。しかし、認知症を抱える労働者を支援するためにとるべきステップを雇用者が一般的に理解しているという状況にいたるまでには、すべきことはたくさんあります」

ケース Hilary (55歳) UK Renal Registry 事業開発支援部長

Hilaryは、上級管理職を長年経験した後、UK Renal Registryでほぼ11年間働いてきた。彼女は15年前に認知症の症状に初めて気づいた。Hilaryは7年前まで総合診療医を訪問せず、2年前、総合診療医を3度目に訪問したときやっと認知症と診断された。

Hilaryは、診断を受けた翌日、自分のマネジャーにその事実を話した。しかし、仕事に留まりたいという自分の意思を支援するような具体的な人事方針が規定されていないことは知っていた。

「私は職場で目に付くような問題をますます起こしていましたが、マネジャーが支援してくれることはわかっていましたので、すぐに話しました。それに、どうして私が以前のように仕事をうまくやれないかを説明できたことが嬉しかったのです」

Hilaryは自分が管理している職員に知らせるとともに、組織の役員にも話した。というのは、Hilaryの職務には人事と財政責任が含まれていたため、彼らに関連するリスクを認識してもらうためであった。Hilaryは組織の残りの方々には、診断が下った1年後に伝えたいと思った。

いくつかのライン部門管理責任から退くことを除いて、Hilaryの任務に修正は加えられておらず、またその必要もまだない。ただ、彼女は認知症が進むにつれ、これが変わっていくことは了解している。Hilaryは「継続的な雇用の基本原則と枠組みを定め、認知症を抱えて働く人に継続雇用が経済的に意味するところを認識している」方針が実施されることを望んでいる。

フェーズ3への移行

あるステージにおいて、認知症の人が離職することについての話し合いが始まるでしょう。

これは本人の選択であるかもしれないし、あなたはもうその人を働かせるための調整ができないのかもしれませんが。これはつらい時期ですが、継続的な管理と審査の間に選択肢について正直に語っていれば、このステージが来たときに、本人は心の準備がよりよく整っていることとなります。

あなたは、資金繰りや代わりの収入源について、どこから助言を得ればよいかについて、本人に情報を渡す必要があるかもしれません。

健康上の問題により退職または解雇となりそうな場合には、各ステージで必ず人事／労働衛生部から助言を得るようにする必要があります。

フェーズ3：離職

職員がもう職務を果たすことができないことがはっきりした場合には、尊厳ある離職プロセスと戦略をとることに本人が合意するよう支援しましょう。本セクションの最後にあるシナリオ例は、こういった状況における適切な対応について考える手助けになるかもしれません。このとき、能力判定や懲戒の手順を用いるのは避けるよう努力すべきです。

退職後の支援

認知症の人はよく、社会に見捨てられたように感じます。認知症の人は、以前退職のために立てた計画はもう不可能になり、選択肢は限られているということを発見するかもしれません。

組織がその人のスキルにぴったりはまるようなボランティアの機会を提供できないか、調べてみましょう。仕事場に戻り、なじみのある環境で同僚との接触を保てば、楽しく癒されると本人は感じるかも知れません。

組織が退職者クラブや退職者向けアクティビティを主催しているなら、それらができるだけ認知症にやさしいものになるよう促してください。

状況 G

従業員は離職を決意しました。

対処方法

- 徐々に就労時間を減らしていくことが選択肢としてあるならば、それについて話し合うことを考えましょう。ただし、これで何か年金に影響するか調べましょう。
- 適切ならば、健康上の理由による退職手続きの規定を適用しましょう。
- 本人が望むならば、離職式を手配しましょう。

状況 H

あなたは、その人が就労し続けることは適切ではないと判断しました。

対処方法

それは、その人が働けるために必要な調整を、あなたにはもうできなくなったということかもしれません。これは辛いときでしょうが、長期にわたり選択肢について正直に話しておけば、その辛さもいくらか和らぎます。

組織の方針と手順に従うことが肝心です。人事部から助言をもらってください。

状況I

その従業員は働くには適さず、離職する意思決定もできません。さらに、家族が介入してきました。

対処方法

その人が急速に衰えてきていることが明白で、あなたが家族と接触があるのであれば、以下のようにします。

- 家族の主要な連絡相手を特定し、その人物との信頼できる意思疎通のプロセスに同意する
- 労働衛生部への照会を手配する
- 家族および従業員との連絡を維持する
- 通常的生活保護の手配／家庭訪問は継続されることを確認する

離職式が不適切な場合、自宅住所に感謝状を送り、本人の事業／サービスへの貢献を正式に評価する。

6 詳細情報を得るには

役に立つ組織

以下の組織は管理者であるあなたにガイダンスまたは資源を提供してくれます。また、このリストを認知症の職員または認知症の人を介護している人に渡し、支援と助言の情報源を紹介することもできます。

ACAS

www.acas.org.uk

Age UK

www.ageuk.org.uk

Alzheimer's Scotland

www.alzscot.org

Alzheimer Society

alzheimers.org.uk

Business Disability Forum

www.businessdisabilityforum.org.uk

Carers Trust

www.carers.org

Carers UK/Employers for Carers

www.carersuk.org

CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development)

www.cipd.co.uk

Citizens Advice Bureau

www.citizensadvice.org.uk

Dementia Action Alliance

www.dementiaaction.org.uk

Dementia Friends

www.dementiafriends.org.uk

Dementia Services Development Centre

www.dementia.stir.ac.uk

Dementia UK

www.dementiauk.org

Department for Work and Pensions

[www.gov.uk/government/organisations/
department-for-work-pensions](http://www.gov.uk/government/organisations/department-for-work-pensions)

Frontotemporal Dementia Support Group

www.ftdsg.org

Inclusive Employers

www.inclusiveemployers.co.uk

Lewy Body Society

www.lewybody.org

Local Government Association

www.local.gov.uk

Public Health England

[www.gov.uk/government/organisations/
public-health-england](http://www.gov.uk/government/organisations/public-health-england)

Young Dementia UK

www.youngdementiauk.org

役に立つ社会資源

Dementia Engagement and Empowerment Project（認知症関与エンパワメントプロジェクト：DEEP）は、認知症の人々と上手に働き、彼らの参画を支援したいと考える組織とコミュニティのために、一連のガイドを作成しています。これらには、*Dementia-friendly tips for employers*（雇用者のための認知症に優しくなるヒント）、*Choosing a dementia-friendly meeting space*（認知症にやさしい会場場所えらび）、*Involving people with dementia at conferences and events*（認知症の人でも参加しやすい会議・イベントの開催）などといったタイトルのガイドがあります。

これらは以下のURLで入手可能です：

www.dementiavoices.org.uk/resources/deep-guides/

認知症とのたたかいをリードするアルツハイマー協会

アルツハイマー協会は認知症患者とその家族および介護者のための、英国有数の支援・研究慈善団体です。私たちはあらゆる種類の認知症の患者とその介護者に対して、刊行物、全国認知症ヘルプライン、ウェブサイト、そして3,000以上の地元サービスを通じて、情報と支援を提供しています。また、認知症患者のよりよい生活の質を求め、認知症をよりよく理解してもらうために、運動しています。さらに、認知症の原因、治療、予防の医学研究および社会調査と、彼らが受ける介護の革新的なプログラムに出資しています。

アルツハイマー病やその他の認知症に関する心配があるときは、インターネットで alzheimers.org.uk にアクセスするか、または、**Alzheimer's Society National Dementia Helpline**（アルツハイマーズ・ソサエティ全国認知症ヘルプライン）：0300 222 1122 にお問い合わせください（どの国の言語でも通訳があります。お電話の内容は、訓練と評価の目的で録音またはモニターされることがあります）。

Alzheimer's Society
Devon House
58 St Katharine's Way
London E1W 1LB

電話：020 7423 3500

Eメールアドレス：info@alzheimers.org.uk
alzheimers.org.uk

Code 939

© Alzheimer's Society 2015

登録慈善団体番号：29664。有限責任会社、イングランド登録番号：2115499。

Alzheimer's Society はイングランドとウェールズ、北アイルランドで運営しています。