

企業向け 令和6年度埼玉県若年性認知症セミナー

# 若年性認知症と診断された方 の就労支援について

金沢大学医薬保健研究域保健学系  
看護科学領域 表志津子



# 若年性認知症と診断された方の就労支援について

---

- 1) 若年性認知症と診断された方の就労の現状
- 2) 両立支援施策
- 3) 若年性認知症の症状と就労
- 4) 事業場における雇用の現状
- 5) 就労継続支援について

若年性認知症と診断を受けた従業員の方と、  
仕事をした経験はありますか？

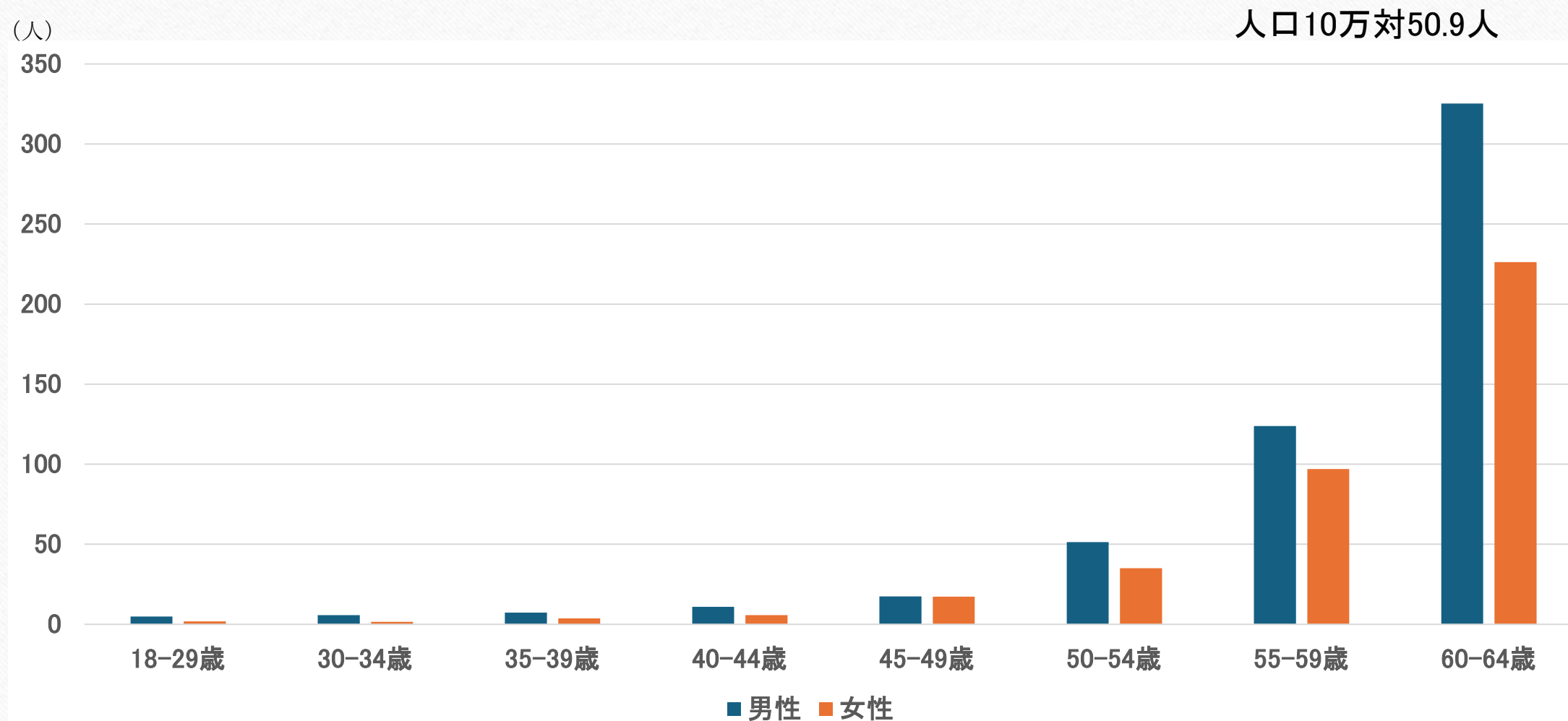
若年性認知症と診断を受けた従業員の方について、  
相談を受けたことはありますか？

## 若年性認知症

- 若年性認知症とは、18歳以上65歳未満で発症する認知症
- 推計35,700人/2018年

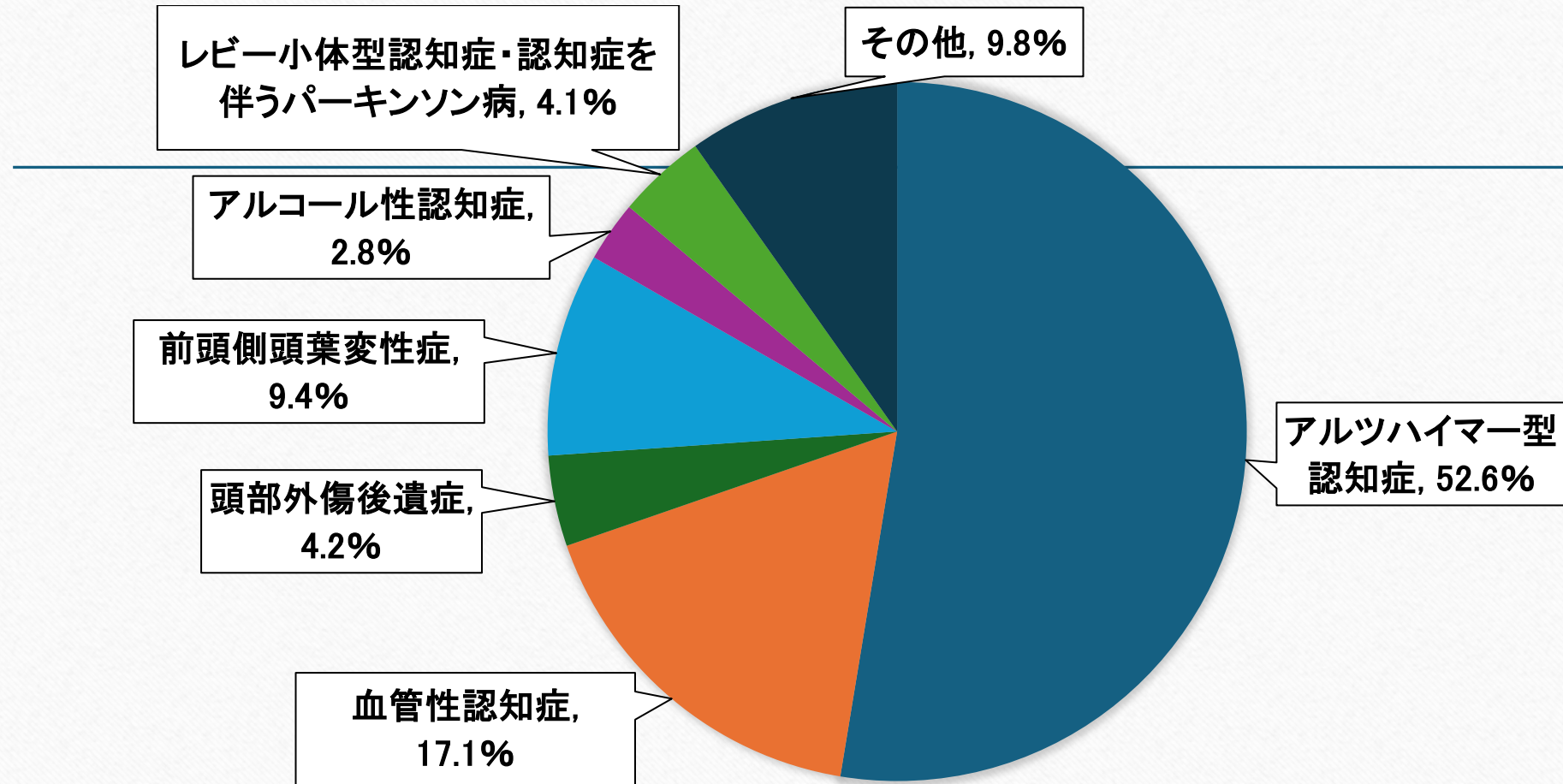
認知症とは、一度正常に発達した認知機能（複雑性注意、実行機能、学習および記憶、言語、知覚・運動、社会的認知）が、後天的な脳の障害によって持続的に低下し、日常生活や社会生活に支障をきたすようになった状態

# 性・年齢階級別 若年性認知症有病率(人口10万人当たり)





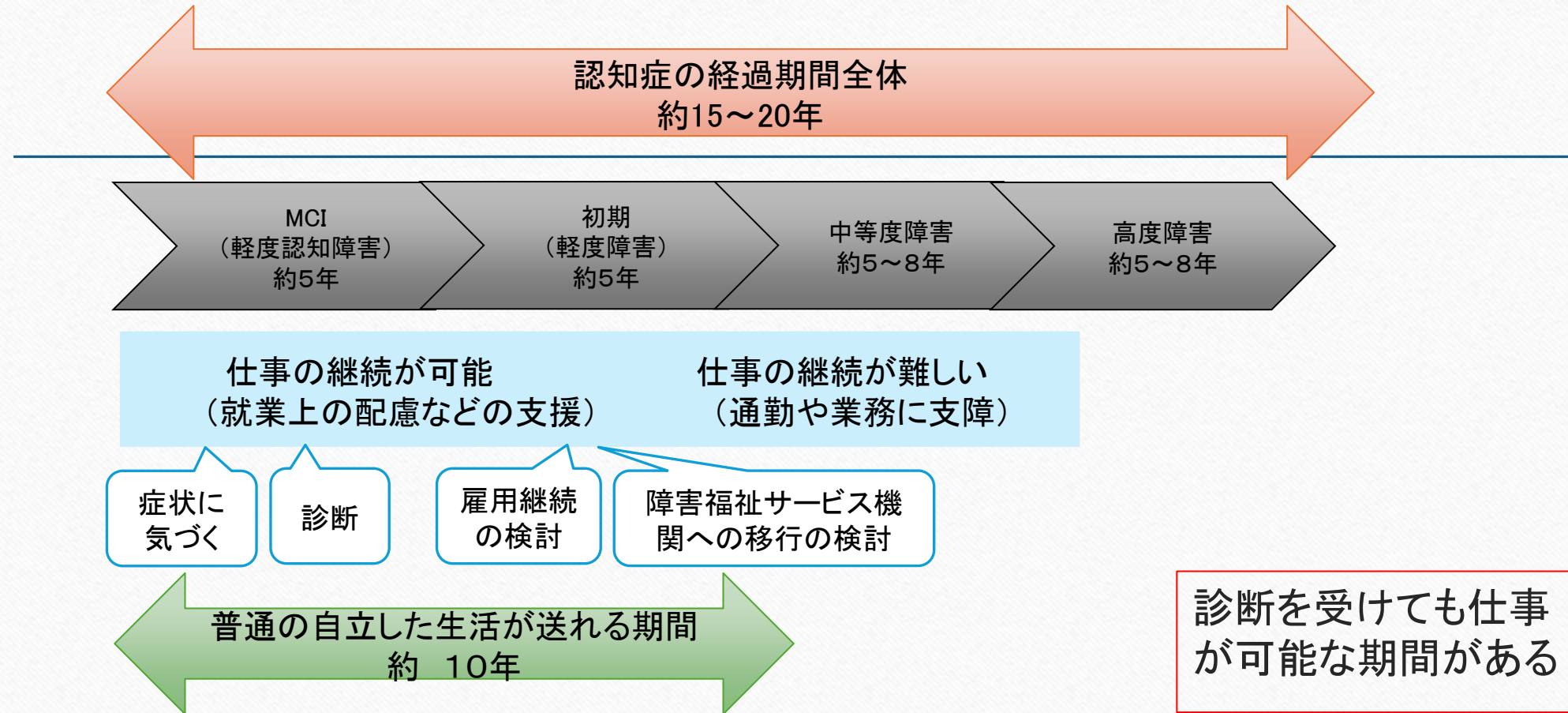
# 若年性認知症の原因疾患



## 若年性認知症発症時の就労状況

|    | (%)      |             |
|----|----------|-------------|
|    | 仕事に就いていた | 仕事に就いていなかった |
| 男性 | 72.9     | 27.1        |
| 女性 | 49.6     | 50.4        |
| 全体 | 61.8     | 38.2        |

# 認知症の経過期間





# 若年性認知症と診断された従業員の雇用経験のある事業場の就労及び支援体制の現状

- 若年性認知症の人と家族が診断時からの経過において適切な支援が受けられるよう、事業場における若年性認知症と診断された従業員の就労及び支援体制を調査した

対象：全国6県の従業員100人以上の事業場において社員の就労支援に関わる

人事担当者、または健康管理担当者1名

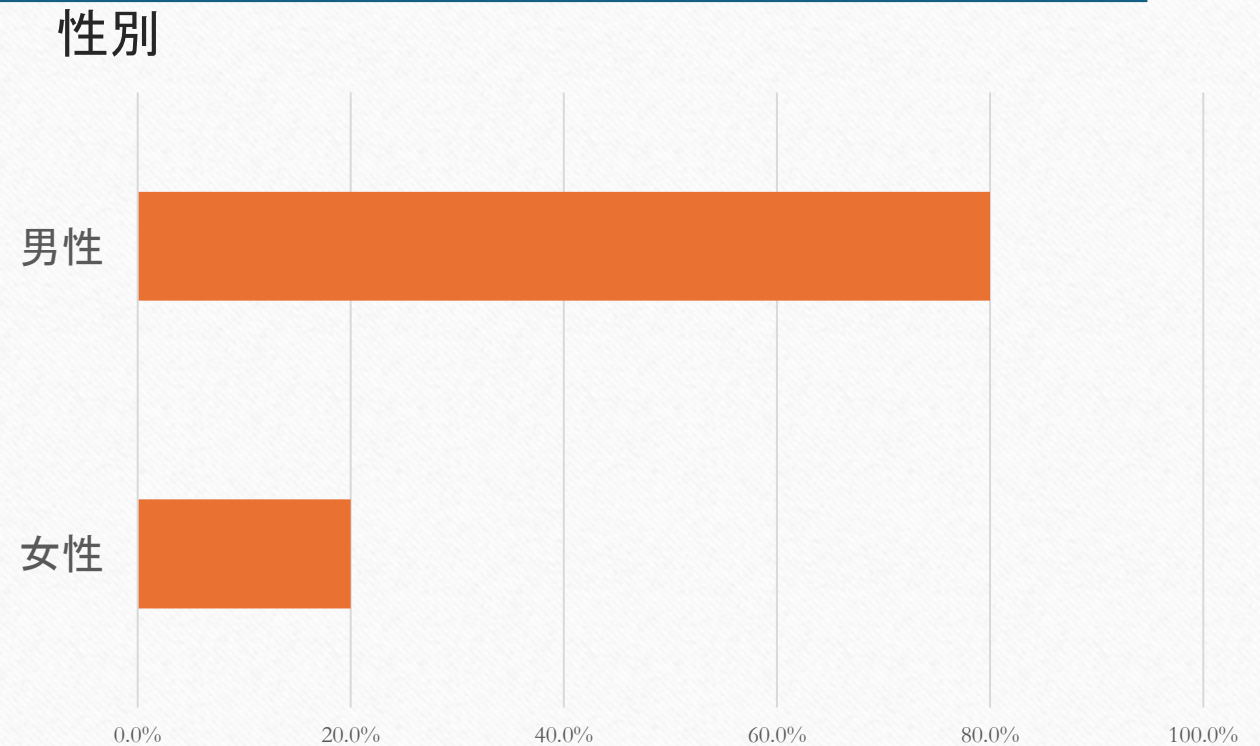
調査方法：オンライン無記名調査

実施期間：令和6年5月～6月

## 若年性認知症と診断された従業員の雇用経験

回答：  
884事業場

若年性認知症と診断された  
従業員の雇用有：  
39事業場(4.4%)





# 若年性認知症の診断後に仕事を継続したAさん

【概要】女性 50代 医療機関勤務

【診断に至った経緯】

---

職場の上司から進められて受診。約3年前から忘れる、同じことを繰り返す

家族の体調不良が続き、受診が遅れた

【就業継続の取り組み】

サポートが可能な勤務時間帯での勤務に変更

仕事は、これまで行ってきた仕事を行う、新しい仕事は依頼しない

事業場の要望があり定年退職後もパートとして仕事をしている 出来る仕事を依頼する

役職のある者のみ本人の了解のもと病名を公表

【主治医】

就業にあたり配慮することを相談

# 若年性認知症の診断後に仕事を継続したBさん

【概要】 50代 男性

大手の企業に勤務、管理業務

---

【診断に至った経緯】

パソコン入力のミス、席を間違える

職場の上司から受診を勧められる

【就業継続の取り組み】

自家用車通勤を電車通勤に変更

勤務部署グループ内でサポートをつける（→ 仕事の引継ぎを兼ねる）

部署内職員に本人の了解のもと病名を公表

【産業医と主治医】

就業にあたり配慮することを相談



# 若年性認知症の方の就労支援について

---

1) 若年性認知症の方の就労の現状

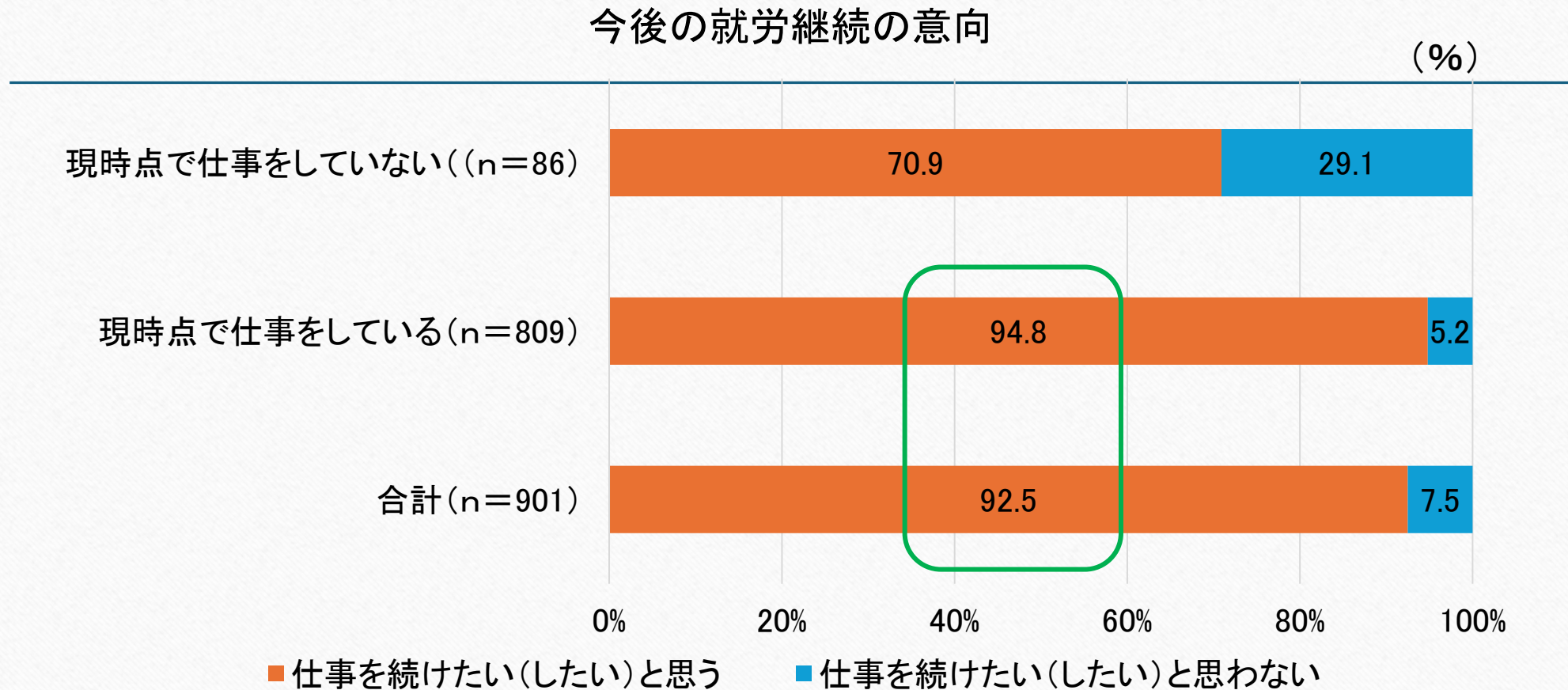
2) 両立支援施策

3) 若年性認知症の症状と就労

4) 事業場における雇用の現状

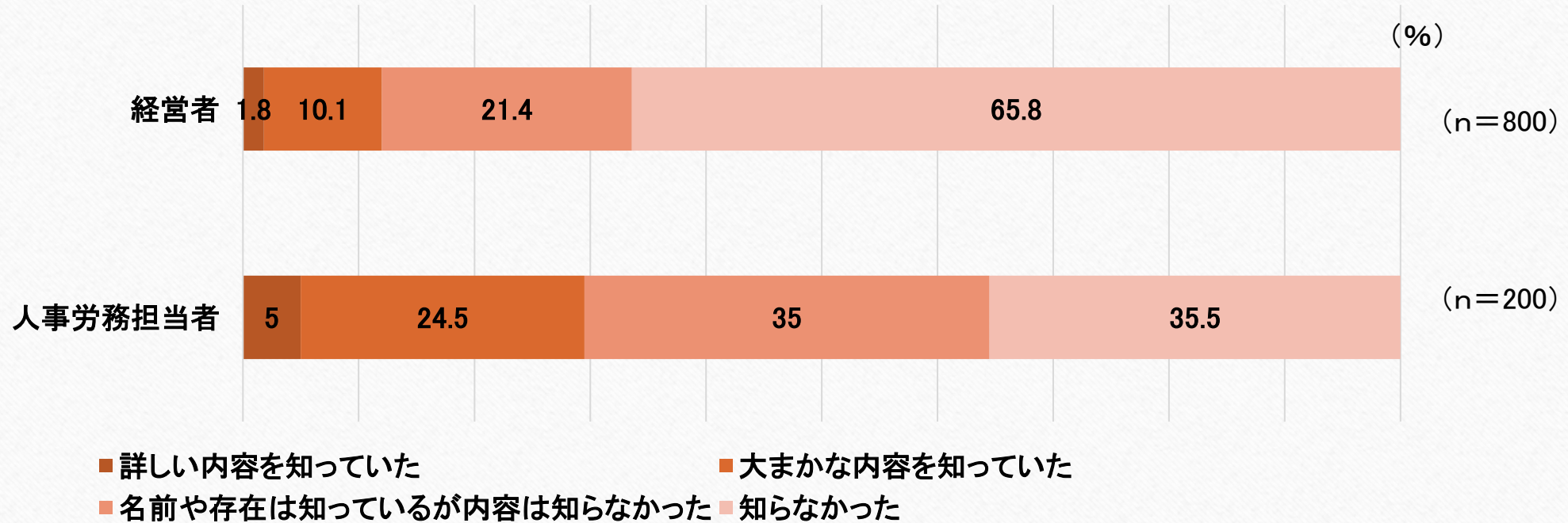
5) 就労継続支援について

# 傷病を抱えている労働者が必要としている支援



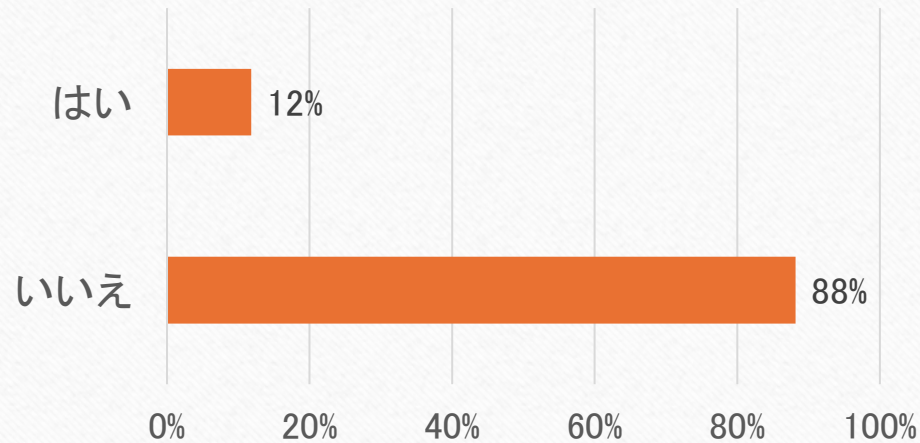


# 治療と仕事の両立支援ガイドライン



# 若年性認知症における治療と仕事の両立に関する手引き (令和3年度厚生労働省)

手引きを知っているかどうか



r03mhlw\_kaigo2021\_01



# 認知症施策推進基本計画<sup>R6.12策定</sup>

## 3. 認知症の人の社会参加の機会の確保等

【施策の目標】認知症の人が孤立することなく、必要な社会的支援につながるとともに、多様な社会参加の機会を確保することによって、生きがいや希望を持って暮らすことができるようにすることを目標として、以下の施策を実施する。

### (1) 認知症の人自らの経験等の共有機会の確保

認知症の人が診断後早い段階で認知症の当事者に出会い、その経験に触れられるよう、ピアサポート活動等を推進するとともに、ピアサポート活動等につなぐため、地域の実情に応じた認知症地域支援推進員の適切な配置や、認知症地域支援推進員と関係機関との連携を推進する。

※ピアサポート：今後の生活の見通しなどに不安を抱えている認知症の人に対し、精神的な負担の軽減と認知症の人の社会参加の促進を図るため、認知症当事者による相談支援を実施すること。



# 認知症施策推進基本計画<sup>R6.12策定</sup>

## 3. 認知症の人の社会参加の機会の確保等

(3) 多様な主体の連携・協働の推進による若年性認知症の人等の就労に関する事業主に対する啓発・普及等

企業に対して、「若年性認知症における治療と仕事の両立に関する手引き」(令和3(2021)年12月作成)の普及啓発を行い、医療機関への早期の受診勧奨の啓発を行うとともに、若年性認知症の人の意欲と能力に応じた雇用継続に向けて取り組む。

若年性認知症の人が障害者職業センター等を利用する際に、若年性認知症支援コーディネーターが専門家として若年性認知症の人に対する就労支援を推進する。

# 若年性認知症と診断された方の就労支援について

---

- 1) 若年性認知症と診断された方の就労の現状
- 2) 両立支援施策
- 3) 若年性認知症の症状と就労
- 4) 事業場における雇用の現状
- 5) 就労継続支援について



# 若年性認知症と主な症状

## アルツハイマー型認知症

- 大脳の広い範囲の神経細胞に変化が起こり、働きを失うことにより、もの忘れなどの様々な症状が出てきて、次第に進行していく神経変性疾患の1つ
- 最初にかかる症状は、記憶障害、いわゆるもの忘れのことが多く、同じことを何度も聞く、大事な物の置き忘れ、しまった場所を忘れるなどで気がつく。次第に、人や物の名前が出てこないようになり、物事を計画的に段取りよく進められなくなる症状(実行機能・遂行機能障害)が現れる

例)これまで上手にできていた料理ができなくなったり、仕事の手順がわからなくなる



# 前頭側頭型認知症

- 脳の前方側頭部の障害で起こり、特徴的な症状がみられる。
- 病気であるという自覚がなく、身なりや周囲のことに対しても無関心になったり、日常生活では同じことを繰り返し行う「常同行動」が起こりやすくなる。

＊「常同行動」は、「繰り返し行動」とも言われ、毎日同じ時間に同じ道を通して散歩する、同じ物ばかり食べる、同じ言葉を話し続けるといった症状。

「意味性認知症」：言葉の意味が分からなくなり、物の名前が出てこない、文字の読み違いといった症状が目立つ認知症がある。「電話に出て」といっても、「電話」という言葉の意味がわからないといった症状がある。

# レビー小体型認知症

- 初期には、もの忘れや判断力の低下といった認知機能障害は目立たないが、パーキンソン症状、睡眠時の異常行動などの特徴的な症状がみられる。
- パーキンソン病と認知症が合わさったような症状
- 転びやすい、血圧の変動が大きい、立った時に血圧が下がる（起立性低血圧）、薬剤に対する過敏性があるなどの症状が他の認知症に比べてよくみられる。



# 職場で気づく症状(例)

## <記憶力の変化>

- ・物忘れが目立つ
- ・誤字脱字が目立つ
- ・時間を間違える
- ・会議や打ち合わせの日時や約束を忘れる
- ・新しいことが覚えられない
- ・パソコンのIDを忘れる
- ・同じことを繰り返し話す、尋ねる

## <作業力の変化>

- ・パソコンの操作ができない
- ・電話の対応ができない
- ・説明・報告が要領を得ない
- ・書類が書けない、資料作成が不十分
- ・伝票に誤りが目立つ、計算を間違える
- ・計画・段取りがつけられない
- ・仕事の効率の低下
- ・作業に時間がかかっている

## <性格や行動の変化>

- ・ぼんやりしている
- ・なにか悩んでいる様子
- ・ゴルフに誘ってもことわる
- ・落ち着かない
- ・つっけんどんな態度をとる
- ・愛想がなくなっている
- ・性格が変わった。おこりっぽくなった

## 高齢者の認知症との違い

---

- 発症年齢が若い
- 男性に多い
- 初期症状が認知症特有のものではなく診断しにくい
- 経済的な問題が大きい
- 主介護者が配偶者に集中する、子供が介護者の場合がある
- 複数介護になることがある
- 子どもの進学と重なる等、家庭内での課題が多い



# 若年性認知症と診断された方の就労支援について

---

- 1) 若年性認知症と診断された方の就労の現状
- 2) 両立支援施策
- 3) 若年性認知症の症状と就労
- 4) 事業場における雇用の現状
- 5) 就労継続支援について

# 若年性認知症と診断された従業員の雇用経験のある事業場の就労及び支援体制の現状

- 若年性認知症の人と家族が診断時からの経過において適切な支援が受けられるよう、事業場における若年性認知症と診断された従業員の就労及び支援体制を調査した

対象：全国6県の従業員100人以上の事業場において社員の就労支援に関わる

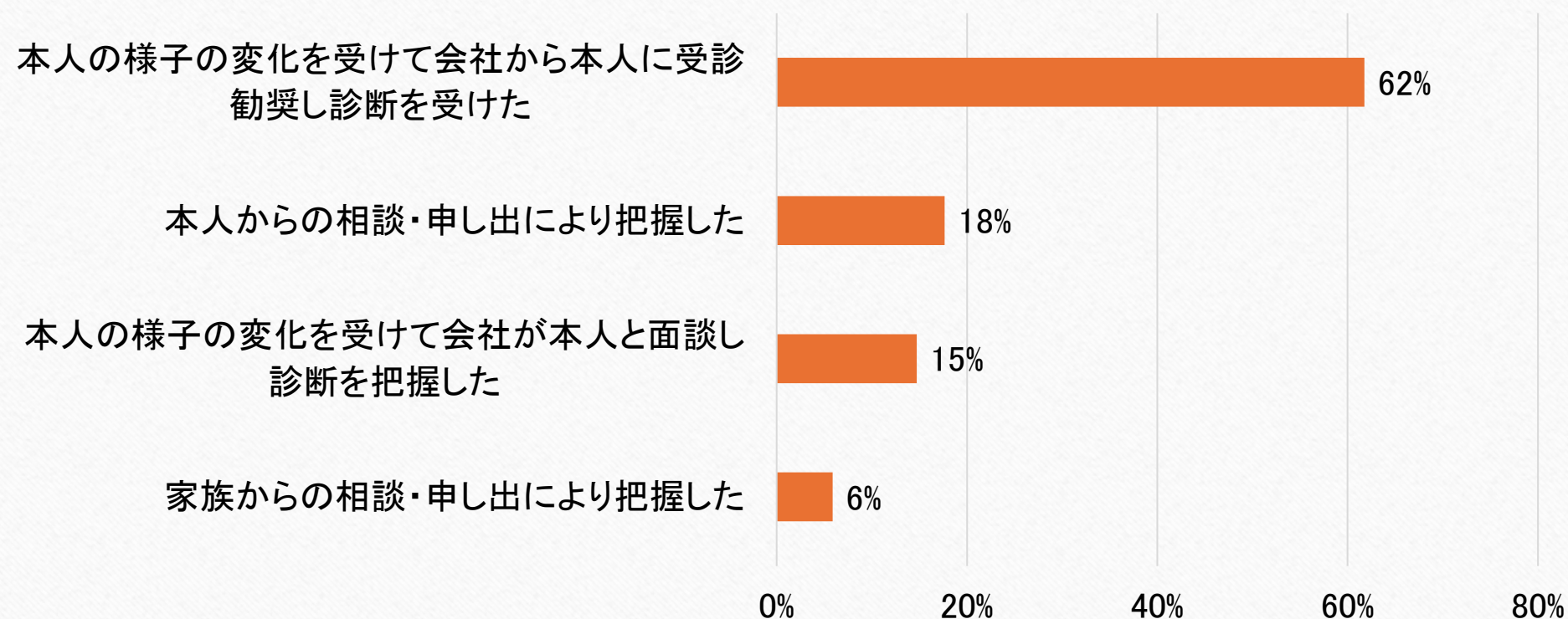
人事担当者、または健康管理担当者1名

調査方法：オンライン無記名調査

実施期間：令和6年5月～6月



## 若年性認知症について把握した経緯

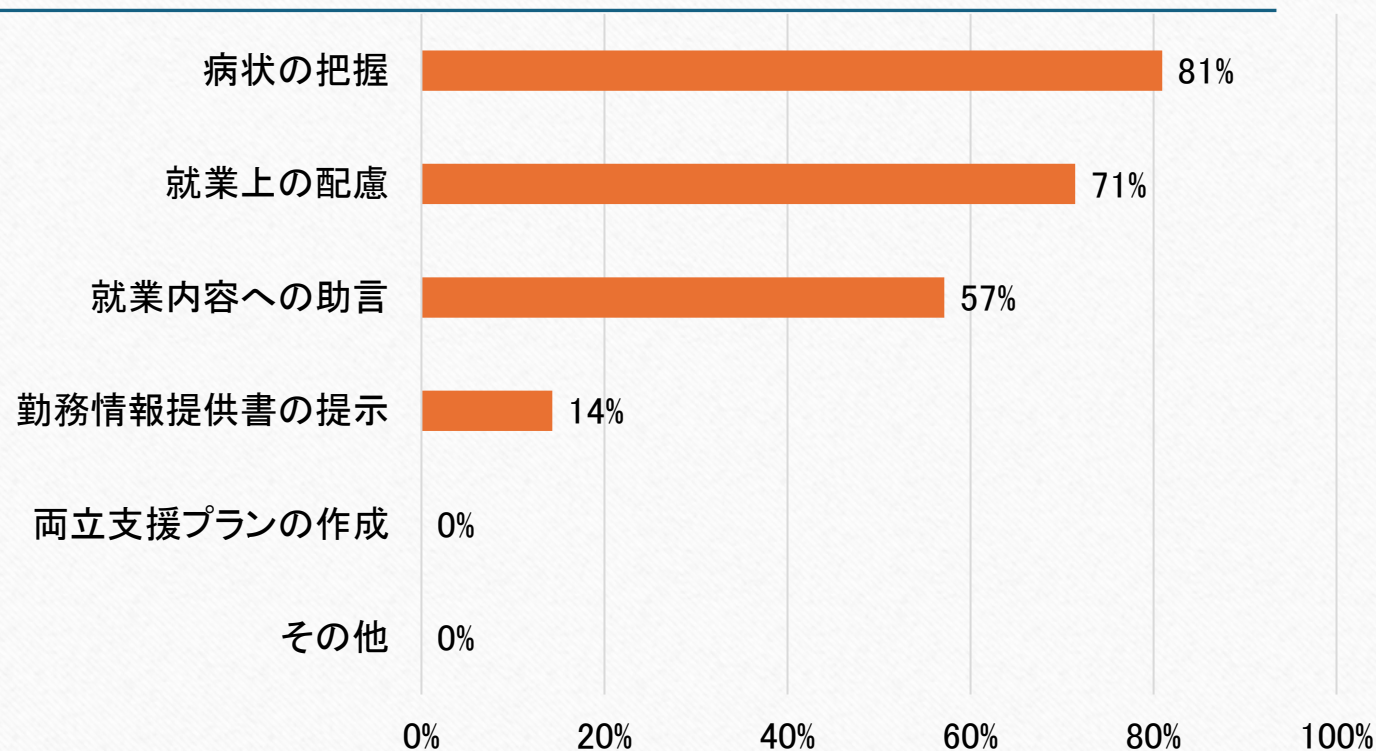


# 主治医への相談

## 相談の時期

診断時 65%  
対応に困ったとき 25%  
定期的に 10%

## 相談の目的

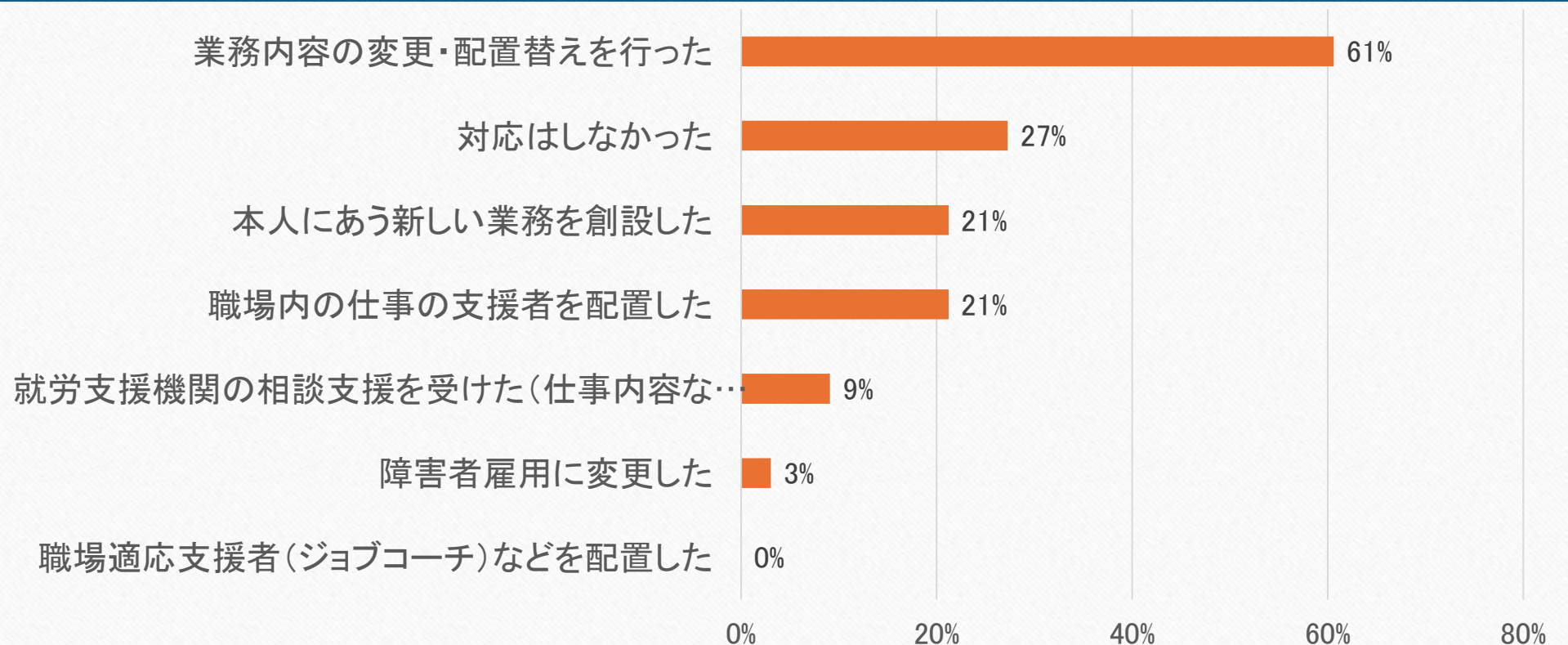




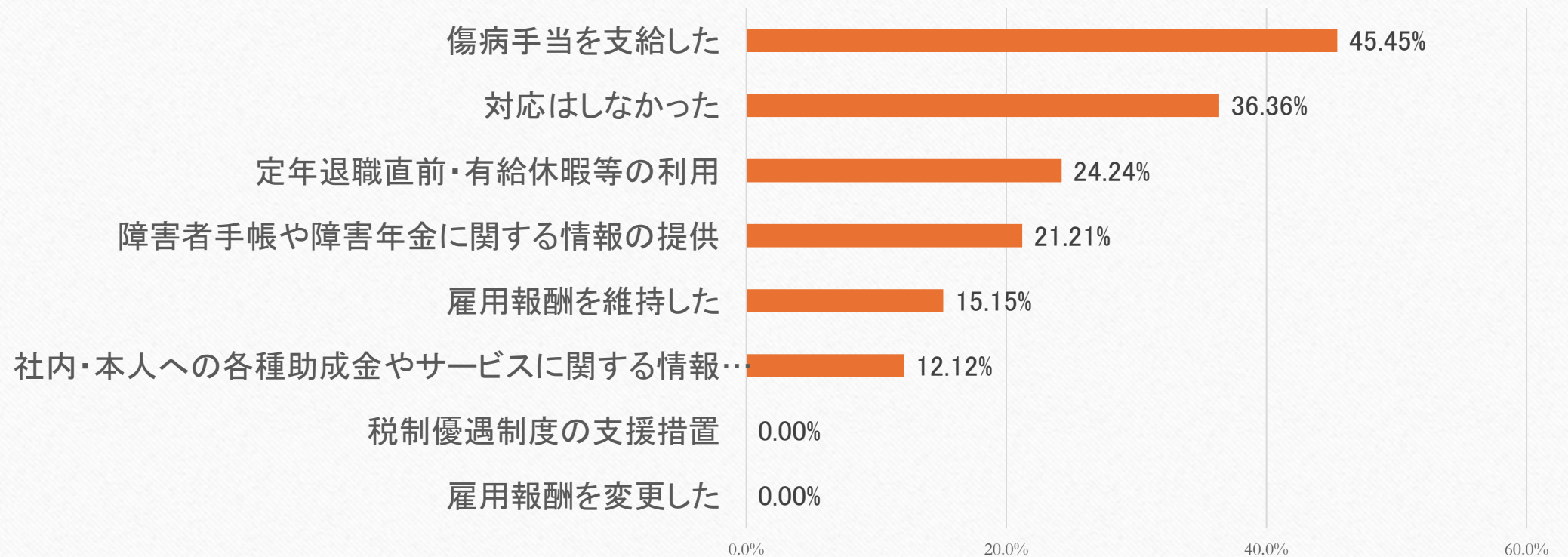
# 事業場における対応

雇用形態の変更なし 66.6%

## 就業体制

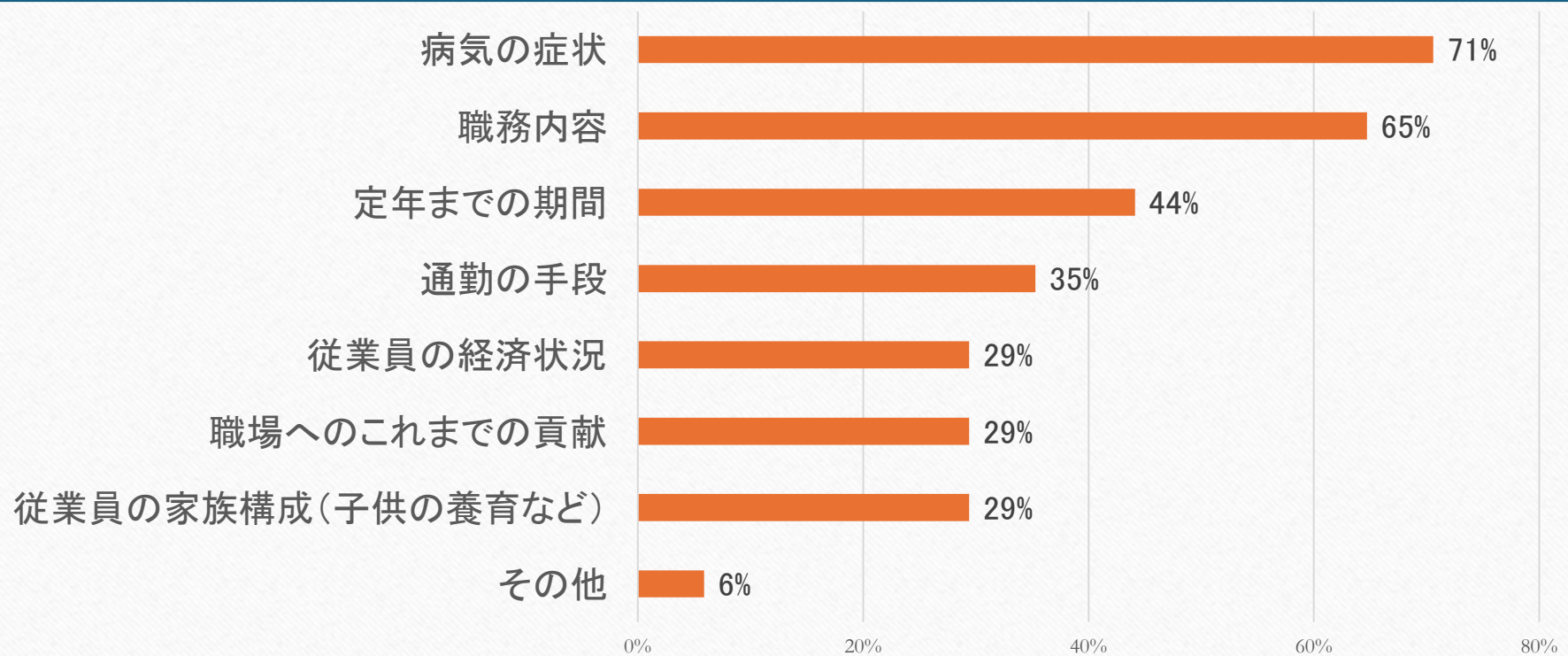


## 経済面





## 対応を検討した際考慮したこと



# 若年性認知症と診断された方の就労支援について

---

- 1) 若年性認知症と診断された方の就労の現状
- 2) 両立支援施策
- 3) 若年性認知症の症状と就労
- 4) 事業場における雇用の現状
- 5) 就労継続支援について



# 就労継続支援について

---

- (1) 認知症の特徴を踏まえた対応
- (2) 本人・関係者の疾患への理解と共通理解の形成
- (3) 障害特性に応じた対応
- (4) 地域の関係機関との連携

# 1) 認知症の特徴を踏まえた対応

## ① 早期発見・早期対応

本人、周囲による、いつもと違うという気づき・違和感

- 認知症が進行すると、認知領域（複雑性注意、実行機能、学習及び記憶、言語、知覚—運動、社会的認知）の機能低下によって徐々に日常生活に支障が生じる
- 年齢が若いため、本人も周囲も症状が出ていても認知症と気づかず、職場のストレスで疲れているせいだろうとか、うつ病でないかなどと思い込んで発見が遅れてしまうということがある。
- 不安を感じる場合は、通常の人間ドックの際に脳ドックも一緒に受けて、現状の脳の状態を把握する。



## (1) 認知症の特徴を踏まえた対応

---

### ② 家族・産業医を交えた相談

### ③ 安全配慮の観点から医療機関の受診勧奨

- ・主治医、産業医などから就業上の措置に必要な情報収集
- ・診断を受けることで安全配慮義務(労働者が姓名、身体などの安全を確保しつつ労働することが出来るよう、必要な配慮をする: 労働契約法第5条)による配慮が検討される





- 自分自身だけでは受診に踏み切ることが難しいことがある
  - 部署内で報告し、上司とともに対応方針を検討したり、家族には今まで  
のことをふりかえりつつ、現状何かが起こっていることを認識していただき、  
その上で、「職場のためだけではなく本人のためである」ことを伝え、  
受診について本人の決断を促すことも重要
- 認知症は高齢者だけの病気ではないということを、頭のどこかで知識としておき、職場で受診のきっかけを作る。
  - 働いている場合は、家庭生活の中よりも職場で気づくことが多い。職場や家庭を含めた周囲が、若年性認知症に対する正しい知識をもつ。

## 早期発見・早期診断のメリット

### 職場

#### ① 早期に治療を開始できる。

●服薬により症状の進行が緩やかになり、仕事ができる期間が長くなる可能性がある。

●専門医の受診に職場の上司が同行すれば、詳しい様子が伝わり診断の手がかりになる。

#### ② 主治医や産業医、本人と相談ができる。

●本人の能力に合った仕事や配置を考えることができる。

#### ③ 職場・本人が安心して働く環境を作ることができる。

●症状に応じた具体的な対応、サポートを考えることができる。

### 本人

#### ① 在職中に受診することが出来る

●初診日から6か月が経過すると、精神保健福祉手帳が申請できる

●初診日から1年6か月が経過すると、障害年金が申請できる

●厚生年金加入中に「初診日」があることが重要。「初診日」の加入年金により受給できる年金が異なる

#### ② 今後の生活の設計を立てることが出来る

●理解力や判断力が保たれているので、今後の人生を設計する時間が持てる

#### ③ 進行を遅らせる治療ができる

●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可能性がある。



# 勤務情報提供書

## 作成の目的

主治医が労働者の業務に関する情報を踏まえた上で、就業継続の可否や就業上の措置、治療に対する配慮について意見を述べることができるよう、以下のような情報を主治医に提供

患者の社会的背景に応じた治療説明や意思決定の支援、治療上の配慮（通院日や通院の時間帯の調整等）の検討を行う上で有効

## 記載のポイント

- ・職務上、最低限必要となる作業や要件（公共交通機関で単独で安全に通勤できること等）
- ・どのような働き方をしているか（1日8時間勤務、立ち仕事、PC操作、機械操作等）
- ・職場環境（休暇等が取りやすい環境かどうか等）
- ・特に主治医の意見が欲しい点について具体的に明記（例：今後の症状の見通し、具体的にどのような配慮があると働きやすくなるか（〇時間ごとに進捗を確認、休憩をとるなど）





## (2) 本人・関係者の疾患への理解と共通理解の形成

- ・本人、家族、職場の人事、産業保健関係者間での理解と協力
- ・上司、同僚の理解と協力
- ・周囲への十分な説明と理解
- ・職場内の支援者だけでなく、職場外の支援者の利用（紹介）
  - ・事業場における両立支援は労働者からの申出を起点とする。
  - ・労働者に対する両立支援は、医療機関等において開始されることもある。
  - ・労働者の中には、病気の診断による精神的な動揺や不安から、早まって退職を選択する場合もある、診断後早期から、就業の継続に関する働きかけ

## 仕事を継続する中での本人の体験

### 家族会の支援により会社と円滑な話し合いができたAさん

「診断後、会社が私のことを理解してくれるのか、もう私の中では病気イコール解雇されるとしか考えられなかった。最初はずぐに会社に伝えることができずに苦しい思いをしました。誰かに助けて欲しいという一心で、家族会の人に話し合いに同席してもらいました。私自身病気のことを理解できていないのは何となくわかったから、絶対一人でうまく説明できないなと思って。悪い方に話が流れたらもうこれは怖いなと思って。

今、私が言えることは、サポートしてもらえる人の力を借りて、会社と話し合うようにした方が良ということです。」「こうして働くことができることがほんとに嬉しいです。」



### (3) 障害特性に応じた対応

---

- ・作業能力の見極めを行い、必要な就業上の変更を行う
  - 症状により対応が異なる
  - 症状の変化、緩やかな作業能力の低下
  - 休憩時間、情報の共有・見える化、情報はひとつずつ、ラベルの活用、決まったやり方・決まった場所 等
  - 客観的な事実に基づき現状を説明、本人の要望を聴取し十分話し合う
  - 配置転換、労働条件の変更
- ・精神障害者福祉手帳/身体障害者手帳の取得
- ・障害者枠での雇用の検討(事業主)

---

### 【周囲の工夫の例】

- ・普段よく使うものは決まった場所に配置する。
- ・備品等の引き出しには内容物についてラベルを貼付して明示する。
- ・多くの情報を一度に提示するのではなく、大切な情報のみを伝える。
- ・カレンダー、スケジューラー、ホワイトボード等を活用し、周囲も予定を確認しやすくする。
- ・脳疲労への対応として休憩時間を作る。



## 仕事を継続する中での本人の体験

### 認知症状に対処しながら仕事をしているBさん

「みんなに認めてもらって働くためにはどうしようかって考えた時に、まあ記憶が悪いんだからノートに書いて、何度も何度も聞くんじゃなくてとにかく自分ができる範囲で一生懸命やってみようと思って、聞いたことを全部ノートに書き始めたんです。認知症の人は不安との戦いだと思うんです。」

「また朝は調子いいけど二時間半くらいたつと頭がいっぱいになって、思うように仕事ができなくなってしまう。頭が重いなあって思ったら簡単な仕事をして、お昼休みに少し寝たらまた少し難しい仕事してっていうように自分で調節するようにしています」

## (4) 地域の関連機関との連携

### ① 地域障害者職業センター

- ハローワークや地域の就労支援機関と連携して、障害者や事業主に対して専門的な職業リハビリテーションサービスを提供する。
- 地域障害者職業センターでは、職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援事業を実施している。

職場での適応に課題を有する障害者に対して、ジョブコーチが事業所を訪問等し、きめ細かな人的支援を行う。

若年性認知症と診断された本人  
に対して：  
職場に適応するための作業やコ  
ミュニケーションに関する支援

事業主や職場の上司、同僚に対して：  
若年性認知症と診断された従業員との関わり方や  
作業指導の方法に関する助言、障害の理解につい  
ての啓発  
必要に応じて職務や職場環境の改善を提案する



## ②若年性認知症支援コーディネーター

各都道府県において若年性認知症の相談窓口配置されている

- 若年性認知症の人やその家族、職場等からの電話等による相談窓口
- 適切な専門医療へのアクセスと継続の支援
- 利用できる制度・サービスの情報提供
- 職場や福祉サービス事業所等と連携し、就労継続や居場所づくりに働きかける等のコーディネート

若年性認知症相談窓口 <https://y-ninchisyotel.net/contact/>

# 若年性認知症と診断された方の就労支援に関する資料



厚生労働省：若年性認知症における治療と仕事の両立に関する手引き、  
[https://www.mizuho-rt.co.jp/archive/case/pdf/r03mhlw\\_kaigo2021\\_01.pdf](https://www.mizuho-rt.co.jp/archive/case/pdf/r03mhlw_kaigo2021_01.pdf)

障害者職業総合センター：若年性認知症を発症した人の就労継続のために、  
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai50.html>



厚生労働省：若年性認知症支援ガイドブック(改訂5版)相談を受ける人が知っておきたいこと、  
[https://www.dcnet.gr.jp/support/research/center/detail\\_396\\_center\\_2.php](https://www.dcnet.gr.jp/support/research/center/detail_396_center_2.php)

認知症介護研究・研修大府センター：若年性認知症の従業員とともに働く、  
[https://www.dcnet.gr.jp/support/research/center/detail\\_0013\\_center\\_2.php](https://www.dcnet.gr.jp/support/research/center/detail_0013_center_2.php)

認知症介護研究・研修大府センター：若年性認知症ハンドブック(改訂4版)、  
[https://www.dcnet.gr.jp/support/research/center/detail\\_0003\\_center\\_2.php](https://www.dcnet.gr.jp/support/research/center/detail_0003_center_2.php)





ご清聴ありがとうございました

