

若年性認知症を有する従業員の就労継続に関する職場内の取組み

ー若年性認知症支援コーディネーターとの連携の有無による違いー

○齊藤 千晶（社会福祉法人仁至会 認知症介護研究・研修大府センター 主任研究主幹）

1 はじめに

認知症は高齢期で発症することが多いが、65歳未満で発症した場合は若年性認知症（young-onset dementia：以下「YOD」という。）という。2020年の調査結果¹⁾によると、全国のYODの推計総数は約35,700人とされ、発症時が65歳未満の人の最初の症状に気づいた年齢は54.4歳であった。また、発症時に6割以上が仕事に就いていたが、調査時には6割以上が退職しており、就労継続が難しい現状が明らかとなっている。

多くの企業ではYODに対する理解が不十分で、対応に苦慮する可能性²⁾や、職場内で合理的な配慮が法律で定められているのにも関わらず、十分なされていない実態も示されている³⁾。YODの人数は少なく個性が高いため、YODの人の支援に熟知した専門職と連携することで、就労継続が期待できると考える。

現在、我が国では平成28年度よりYODの人のニーズに合った関係機関等との調整役として、若年性認知症支援コーディネーター（以下「支援コーディネーター」という。）が全都道府県に配置されている⁴⁾。支援コーディネーターはYODの本人や家族、企業関係者等に対して、相談内容の確認や整理、適切な専門医療へのアクセス、利用できる制度・サービスの情報提供、関係機関との連携調整等を通して、就労継続や退職後の生活が円滑に送れるよう支援を行う。

今回、就労継続に必要な職場内外の支援について明らかにすることを目的に、YODを有する従業員（以下「該当従業員」という。）とともに働いた経験のある企業を対象にヒアリング調査を実施し、該当従業員への職場内での具体的な取組み内容や、支援コーディネーターとの連携の有無による違いを明らかにしたので報告する。

2 方法

(1) 調査対象企業の選定

平成29年度に認知症介護研究・研修大府センター（以下「大府センター」という。）が実施した「企業等における障害者（若年性認知症を含む）の就労継続支援に関する調査」で、該当従業員が以前いた、現在いると回答した63社を把握した。そこに、該当従業員に対する対応内容や課題等の把握のためアンケート調査を実施する際、ヒアリング調査への協力を依頼し、調査可能と回答した企業と、それ以外で該当従業員を把握した企業の合計6社（A～F）を調査対象とした。

(2) ヒアリング内容および方法

アンケート調査票の内容をさらに詳細に聴取する、半構造的インタビューを実施した。調査期間は平成30年10月～平成31年1月で、調査員2名が訪問し、アンケート回答者および該当従業員の様子を知る上司や健康管理担当者等から聴取した。また、倫理的配慮として、本研究は大府センターの倫理委員会の承認のもと、個人情報保護、結果の取扱等を説明の上、書面にて同意を得てから実施した。

3 結果

(1) 対象企業および若年性認知症の従業員の概要（表1）

調査対象の業種は、公務が2社、製造業が2社、サービス業2社であった。また、該当従業員は合計7名で、診断病型はアルツハイマー型認知症（Dementia of Alzheimer type：以下「DAT」という。）5名、レビー小体型認知症（Dementia with Lewy bodies：以下「DLB」という。）1名、不明1名であった。調査時の就業状況は、在勤中1名、休職中2名、退職4名であった。

該当従業員の主な業務内容は、A社は接客、金銭の集計等、B社は施設運営の管理業務、C社のDATの該当従業員は製品の組立や試験、DLBの該当従業員はデスクワーク（生産管理）、D社は清掃、E社は研修の企画や運営、講師、F社は製品の製造、納品時の運搬作業であった。なお、D、E、F社は、支援コーディネーターとの連携があった。

表1 調査企業の概要

	A	B	C	D	E	F
業種	公務	公務	製造業	サービス業	サービス業	製造業
従業員数	2,000人以上	1,500～1,999人以上	500～999人	1,500～1,999人以上	500人未満	500人未満
従業員の平均年齢	42.3	41.5	46.8	58.7	51.1	53.6
障害者雇用率	2.7	2.6	2.3	2.8		6.3
該当従業員の就労状況	休職中1名	退職1名	就労中1名 休職中1名	退職1名	退職1名	退職1名
診断病型	DAT	DAT	DAT・DLB	不明	DAT	DAT
支援コーディネーターとの連携	無	無	無	有	有	有

(2) 「若年性認知症」と診断されたことを把握した経緯

本人に受診勧奨し、把握した場合が最も多かった（D以外）。明らかに業務に支障をきたした段階で、上司等が健康管理担当者に相談し、本人に産業医への相談や他の持病の診察も含めて医療機関への受診を促したり、上司や人事担当者が直接受診を促していた。D社は採用後、業務を覚えられず、担当者が変調を感じたため面談した結果、YODと診断されていたことを把握した。

また、受診勧奨の数年前から、業務上に支障はない程度だが誤字が増えたり、言動から変調を感じていた担当者が3名いた（A・B・E）。

(3) 対象企業内の具体的な対応内容（表2）

報酬の維持はE社以外行っており、他の業務・作業への変更や傷病手当金の支給、通勤方法・出退勤時間の配慮も多く実施していた。また、通勤が困難になった場合、就労継続が難しいと考えている企業もあった。

他の業務・作業への変更は、症状進行に伴い、できなくなったことに直面し、その都度、試行錯誤しながら対応していた。さらに、本人の業務遂行は、全社で部署内に上司や同僚等の支援や見守りなどのフォロー体制を整えながら実施していた。特に、D社やF社は、部署内に仕事を支援する人を配置し、フォロー体制を強化していた。さらに、全社でフォローする職員の負担軽減のため、別部署や外部（支援コーディネーター）に相談できる体制があった。また、全社が認知症は外見から分からず、部署内外を含め、周囲の理解や協力を得ることが難しいと感じていた。特に、本人や家族が周囲へ公表することを拒否した場合、職場内で本人への理解を得ることがさらに難しいと感じ、周囲のサポート体制を得ることに少なからず影響を与えていた。

表2 企業内での具体的な対応内容

	A	B	C	D	E	F
他の業務・作業に変更	○		○(DAT) ○(DLB)		○	○
管理職などの業務から配属を変更					○	
仕事を支援する人を配置				○		○
作業能力は低下したが、報酬は維持	○	○	○(DAT) ○(DLB)	○		○
作業能力に見合う報酬に変更					○	
傷病手当金を支給	○		○(DLB)		○	○
退職金を満額支給		○			○	○
休憩場所の配慮			○(DAT) ○(DLB)			
通勤方法・出退勤時間の配慮		○	○(DAT) ○(DLB)	○		○
医療機関の支援			○(DAT)		○	○
一般雇用から障害者雇用に変更					○	
本人や家族等と協議の上、合意退職					○	
ジョブコーチ等就労支援機関の支援				○		
障害者手帳や障害年金の情報を提供			○(DAT) ○(DLB)		○	
認知症の理解のための社内研修等の実施					○	

※○：対応あり

(4) 支援コーディネーターとの連携内容

3社とも認知症の症状や利用できる制度・サービス等を気軽に相談でき、業務内容や今後について検討できること

が利点として挙げられた。また、E社は支援コーディネーターの調整により、認知症サポーター養成講座を開催し、職員の理解促進からサポート体制の強化に繋がったり、地域包括支援センター職員も含めて、カンファレンスの場を設けることで、本人支援だけでなく、一緒に働く従業員が日頃の悩みや対応方法について専門的な立場から助言が得られ、本人への関わり方の見直しや心理的な負担軽減につながっていた。さらに、退職後の生活にむけ、家族や関係機関と連携し、支援体制を構築することで、該当従業員の今後の見通しが立ち、安心したとの声もあった。

4 考察

今回、就労継続に必要な職場内外の支援について明らかにすることを目的にヒアリング調査を実施し、該当従業員への職場内での具体的な取組み内容や、支援コーディネーターとの連携の有無による違いを検討した。

受診勧奨からYODであることを把握した経緯が最も多かった。職場は家庭生活よりも高度の作業能力が求められるため、変調に気付きやすいと言われている。本調査からもその兆候はあったが、速やかな受診には至っていなかった。早期支援は就労継続の観点からも重要であり、YODに関する普及・啓発活動が必要であった。

また、症状進行とともに本人の遂行能力に合った業務選択や環境整備を継続的に変更していく必要があるが、一緒に働く従業員は対応に苦慮し、心理的な負担も大きかった。そのため、本人だけでなく周囲の従業員へのフォロー体制や専門的な助言が得られることが就労継続に必要な条件であると考えられた。

そして、該当従業員にとって、退職後の生活を見据え、在職中から関係機関や各種制度を活用し、生活の再建のための支援体制を構築することは大切である。しかし、企業側として、退職後の生活まで踏まえ、支援することは困難であり、支援コーディネーターがその役割を担うことが有効であると考えられた。

【参考文献】

- 1) 粟田主一, わが国における若年性認知症の有病率と生活実態調査, 精神医学 62(11), 1429-1444, 2020.
- 2) 小長谷陽子, 企業等における若年性認知症の人の就労継続の実態: 業種別, 従業員人数別の検討. 厚生学の指標 66(8), 18-24, 2019.
- 3) Chaplin R, Davidson I. What are the experiences of people with dementia in employment? . Dementia 15 (2), 147-161, 2016.
- 4) 小長谷陽子, わが国の認知症施策の未来(18) 若年性認知症の実態および支援の現状と課題. 老年精神医学雑誌 28(9), 1039-1046, 2017.

【連絡先】

齊藤 千晶
 社会福祉法人仁至会 認知症介護研究・研修大府センター
 e-mail : jimubu.o-dcroc@denet.gr.jp