

講演Ⅰ「認知症の人の『はたらく』を考える」について

安田 絵里 先生

Q1. 若年性認知症は何歳までか？10年前と今では発症年代は変化しているか？

A: 若年性認知症は 65 歳未満で発症する認知症と定義されており、40～60 代での発症が多く、特に 50 代前半がピークとされています。近年の調査を見ても 10 年前と比べて発症年齢の分布などに大きく変化はありません。年齢があがっても必要な支援は継続していきます。

Q2. 若年性認知症の方にうまくかかわるコツはあるか？

A: 認知症の方への基本的な対応と変わりません。ですが年齢的に現役世代の方の場合プライドも高いこともあり、配慮が必要かと思います。また仕事や子育て、親の介護など高齢の認知症の方とは異なる課題を抱えている場合が多いので、そういった不安も理解しながら対応する必要があると思います。

Q3. 70 歳を過ぎたら相談窓口はどこがよいか？

A: 地域包括支援センターが相談を受け付けています。各市町村などには独自に認知症専門窓口を設けていることもあるので、確認してみてください。また認知症疾患医療センターや認知症の人と家族の会なども利用可能です。

Q4. 事例の中で、症状の進行があまりないとあったが、就労することで症状の進行を遅らせることに繋がるのか。また給料はどのくらいで、生計はどのように立てているのか？（障害年金がメインになるのか？）

A: 人とつながり、役割をもって活動することや社会参加が症状進行を遅らせる可能性はあると考えられます。給料は B 型事業所などは平均すると月 1～2 万のところが多くですが事業所によっては時給アップなどの対応されているところもあります。ただ福祉的就労のみの収入で生計を立てることは難しいケースもあり、障害年金受給や生活保護と

あわせて考えていく必要があります。

Q5. 65 歳以上の認知症の方でも働く意欲を持っている方は多いと思うが、それについてはどう思うか？また B 型作業所（送迎付き）の紹介は可能か？本人の働きたい、社会の役に立ちたい思いを実現させるために、どのような方法がとれるか？（一人で家にいるため）

A：ご本人に働く意欲があればできる限りその思いを実現できるよう支援していきます。B 型作業所の紹介は可能です。受け入れる B 型作業所が年齢制限等なければ利用できます。ただ最近は介護保険でもはたらくデイサービスという形で利用できる場所もあるので、高齢者の方の場合は介護保険の選択肢もあるのではないかと思います。

Q6. 65 歳を過ぎても、認知症で障害手帳を取得することはできるのか？

A：認知症は精神障害者保健福祉手帳の対象になります。症状が認定基準に該当していれば取得は可能です。年齢制限はなく 65 歳以上でも申請可能です。また認知症そのものでは対象になりませんが、脳梗塞などの後遺症で身体機能に障害がある場合は身体障害者手帳も対象になることがあります。

Q7. 認知症の方を雇う企業にとってのメリットはあるのか？就労継続支援事業所以外（例：高齢者施設等での就労）の機会を得て、生きがいや自己実現につながっている事例はあるか？

A：認知症で障害者手帳が取得できることもあるので、障害者雇用のカウントができます。また認知症の方でも症状に応じた業務や環境調整を行えば十分に活躍できる場面もあり、人出不足や労働力の確保につながることとなります。認知症の方を受け入れることで企業の社会貢献にもつながるのではないかと思います。当センターにおいては認知症発症後の一般雇用採用の事例のケースは残念ながらありません。一般雇用中に発症された方は現在進行形で進んでいる事例が複数あり、今後ご本人の思いに沿った支援をしていきたいと思っています。

Q8. 若年性認知症の診断に至る経緯（発症年齢、きっかけ、性別、症状の経過など）でど

のような例があるのかが知りたい。

A：発症年齢は40～60代の方が多い。症状のきっかけは車の運転ミスや、うつ的な症状などで、受診に至るケースが多い印象です。ですが、最初はうつ病や更年期障害などに診断されることも多く診断が遅れる傾向があります。性別は男性の方が発症率が高いようです。症状の経過については個人差があります。

Q9. 就労支援B型で働く際に、知的障害や精神疾患のある方との出会いが当人に辛い思いをさせてしまうこともあると思うが、支援者の声掛けで工夫できるのか？

A：その方の症状や性格に合わせて、一緒に作業する方を選んでくれたり、場合によってはスタッフがベアになって作業してくれるなど、対応についてはいろいろな工夫を下さる事業所が多い印象です。また事前に見学や体験を行っていただき、ミスマッチにならないよう支援しています。

Q10. 治療と仕事の両立支援をする際に、職場からの協力を得るために、病名や症状を伝える（オープンにする）ことに躊躇われる方も多いのでは？と思うが、個人でできることはあるか？

A：病名や症状をオープンにすることに抵抗がある場合でも、職場の理解と協力を得るためにできることはあります。病名は伏せて「配慮してほしいこと」だけを伝えることはできます。病名ではなく業務上の制限や希望を明確に伝えることで職場の理解を得やすいと考えます。「治療と仕事の両立支援カード」を活用することも可能（病名の記載は任意で症状や治療内容を伏せたままでも利用可能）です。また産業医や両立支援コーディネーターへ相談するのもよいと思います。個人でできることとしては、今後の治療方針を把握しておくこと、現在の症状でできることできないことを把握しておくことで、職場との調整がスムーズに行えるかと思います。また、会社の就業規則（短時間勤務や有休制度、在宅勤務など）を確認しておくことも今後の働き方を検討していくうえで必要かと思います。

Q11. 若年性認知症支援コーディネーターは、当事者(利用者)の就労現場に訪問して支援することはあるか（面接付き添い等）？あれば、具体的に聞きたい。またセンターの場所はどこか？

A：以前会社に訪問した支援事例はあります。配置換え等の相談を人事課、産業保健師らと行いました。今後も必要があれば対応していく予定です。

当センターの所在地は倉敷市生坂 132-3 です。県内全域を対象に活動していますので、来所が難しい場合は訪問なども対応可能です。

Q12. 退職する前に相談した場合、会社との交渉をしてもらえるのか？またいつ相談するのがよいか？

A：休職や傷病手当金請求、退職のタイミングなどコーディネーターが会社と交渉することは可能です。当センターへ相談いただくのであれば、ぜひ在職中に相談していただきたいです。会社への相談のタイミングはご本人やご家族とも相談しながらケースバイケースになるかと思います。

Q13. 介護サービスの利用とは具体的には何か？

A：その方の症状や家族状況にもより、選択肢は異なるが、最初に利用されることが多いのはデイサービスではないでしょうか。状況によってヘルパーやショートステイ、訪問リハビリ、訪問看護等も検討ができると思います。