

人口減少に打ち勝ち、笑顔で暮らせる島根をつくる

島根\*創生  
SHIMANE SOUSEI

島根創生 はじまります。

# 若年性認知症 企業向け実態調査と啓発の実践

1

島根県健康福祉部 高齢者福祉課  
地域包括ケア推進室



「しまねの地域包括ケア」ポータルサイト



QRコード  
携帯電話で  
ホームページに  
アクセスできます。



島根県の場所、  
分かりますか？

- かつて「じつはどこにあるかわからない都道府県ランキング」というネットアンケートで、1位に輝いた島根県・・・。
- よく間違われる島根県と鳥取県。「いいえ、砂丘は**ありません**」「**日本政府ですら鳥取と間違える**」といった自虐ネタの数々が誕生・・・。

# 島根県の紹介

## 概要

圏域	人口(人)	高齢化率 (%)	認定率 (%)
松江	241,146	30.2	18.9
雲南	52,864	41.4	18.3
出雲	172,784	30.1	19.4
大田	50,762	42.3	20.5
浜田	78,241	36.5	21.5
益田	58,463	39.8	19.4
隠岐	19,631	41.3	20.5
島根県	673,891	33.9	19.5

人口：R元年10月時点  
認定率：令和2年4月時点

東西に長く離島もある

圏域により状況が大きく異なる

全国の1/200が目安

## 隠岐圏域

隠岐の島町

西ノ島町  
海士町  
知夫村

## 出雲圏域

出雲市

## 松江圏域

松江市

## 大田圏域

大田市

## 雲南圏域

雲南市

安来市

## 浜田圏域

浜田市

江津市

川本町

美郷町

飯南町

奥出雲町

邑南町

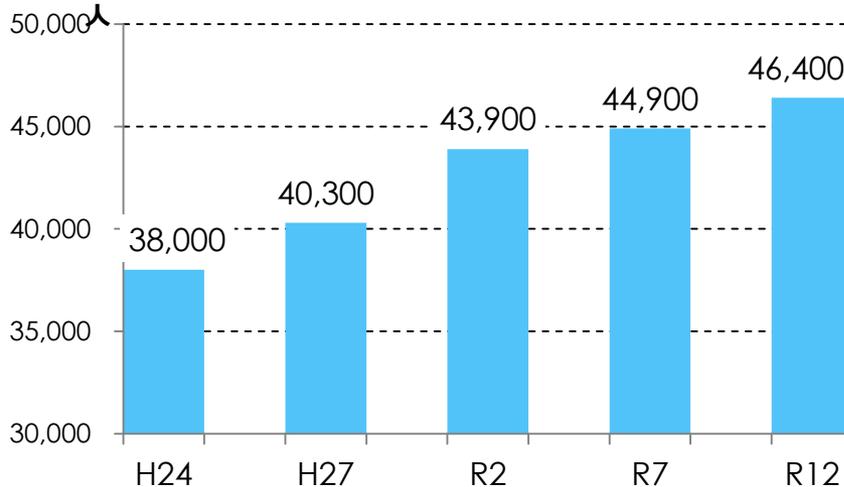
## 益田圏域

益田市

津和野町

吉賀町

## 認知症高齢者の推計



## 若年性認知症の推計

### R2全国調査

- ・ 全国： 35,700人
- ・ 島根県： 約170人

### H28実態調査（島根県）

- ・ 島根県： 109人

# 若年性認知症 企業向け実態調査と啓発の実践

1. 相談支援体制と課題
2. 企業向け実態調査の検討
3. 企業向け実態調査の実施
4. 企業向け実態調査の結果
5. 企業向けセミナー
6. 企業向け実態調査（個別調査）
7. まとめ

## (1)若年性認知症支援コーディネーター

### ①体制

- 平成30年4月から「しまね若年性認知症相談支援センター」を開設。
- 委託先：認知症の人と家族の会島根県支部
- 2名（H30）→3名に増員（R1～）し、県の東西部に配置
- 活動実績（相談件数等）  
H30：61件 R1：57件

東西に長い県に対応  
できるよう体制強化

### ②課題

- 本人、家族からの相談件数が少ない
- 医療機関、市町村等からのつなぎに乏しい
- 特に就労支援事例が少ない

⇒ 就業中の実態はどうなっているのか？



### (1) 企業向け実態調査の検討

- 県内の事業所数は・・・35,000社！
- 抽出調査になるが...

どうやって抽出するか？



規模・業種・地域に偏りなく調べたい

世論喚起、相談につなげたい

回収率も上げたい

⇒まずは県担当部局に相談してみる

- 商工会議所連合会、商工会連合会、中小企業団体中央会などあるが・・・
- 「経営者協会が良いのでは」とのアドバイスを受ける

⇒**経営者協会へ相談したところ、快諾**

- 規模や業種が様々ある
- 地域に偏りが無い
- 島根働き方改革推進支援センターを設置し、両立支援に理解がある
- 県施策に協力的

### 3. 企業向け実態調査の実施

7

## (1) 調査概要

- ▶ 発送は経営者協会の封筒を使用
- ▶ 依頼文は県+協会
- ▶ コーディネーターのチラシも同封

#### ① 調査目的

若年性認知症と診断された従業員の処遇や支援体制等を把握

若年性認知症の就労支援を含む施策の検討  
令和元年5月10日～31日

#### ② 調査時期

#### ③ 調査対象

県内の事業所等 503社(県経営者協会の会員)

#### ④ 調査方法

県経営者協会を通じ郵送による送付・回収

#### ⑤ 回答者

260社

#### ⑥ 回答率

52%

一般的に郵送によるアンケート調査の回収率は30%程度

#### ⑦ 主な調査項目

- ▶ 若年認知症と診断された従業員の有無や処遇
- ▶ 若年性認知症が疑われる従業員への対応
- ▶ 治療と仕事の両立支援体制とその課題



若年性認知症に限らず両立支援について幅広く把握



詳細な報告書、調査票データは島根県ホームページをご覧ください。

しまねの地域包括ケア

検索

# 4. 企業向け実態調査の結果

8

## (1) 回答事業所

### 業種

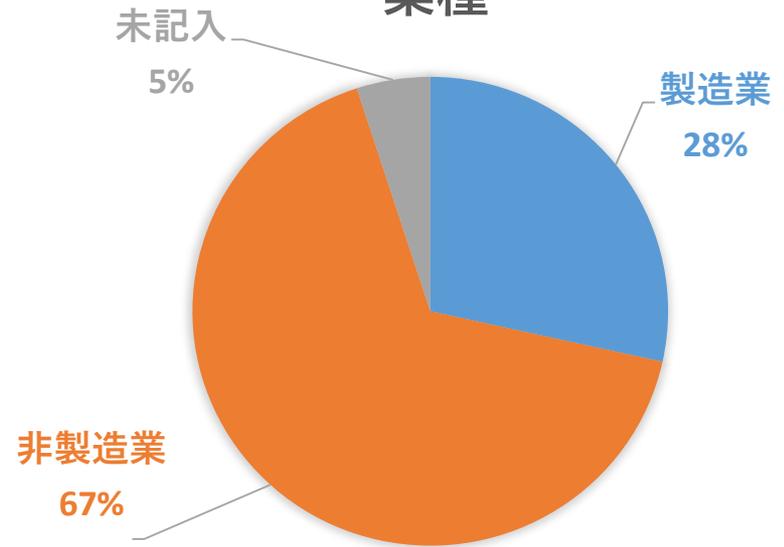
製造業	74社
非製造業	173
未記入	13
合計	260

### 従業員数

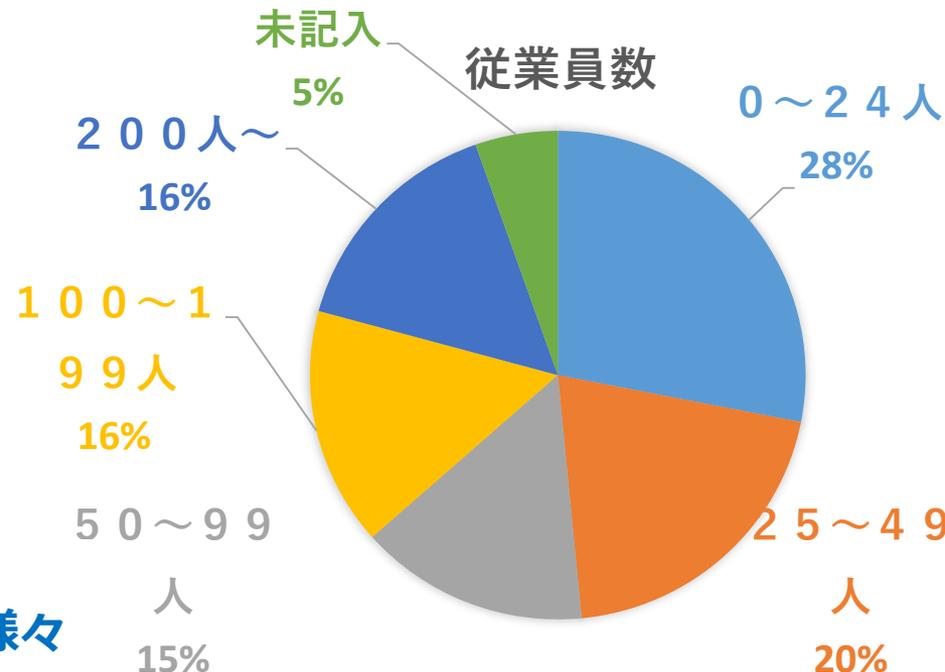
0～24人	73社
25～49人	53
50～99人	39
100～199人	41
200人～	40
未記入	14
合計	260

- ✓ 50人未満が半数を占める
- ✓ 0人～4,000人以上まで規模は様々

### 業種



### 従業員数



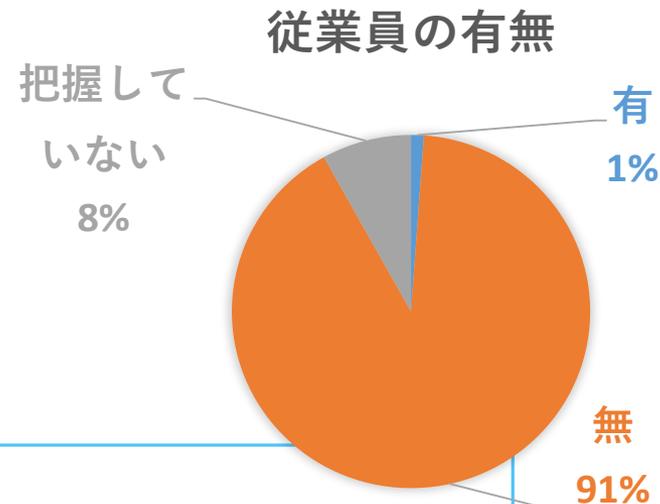
## 4. 企業向け実態調査の結果

9

### (2)若年性認知症と診断された従業員の有無

有	<b>3社(3人)</b>
無	237
把握していない	21
合計	261

※重複回答あり



#### 従業員のおのの後の処遇

1. これまで通り (担当業務の変更、仕事量の調整など特に行っていない)
2. 配置替え、業務の変更を行った
3. 休職・休業
4. 退職 (以下、a～cもご記入ください)
  - a. 配置替え・業務の変更の後、退職
  - b. 配置替え・業務の変更の後、休職・休業を経て退職
  - c. 配置替えや業務の変更、休職・休業等はず、退職

定年まで勤務

1人

2人

### (3)若年性認知症と診断された従業員の処遇を検討する際、関係機関と相談や連携をしたか

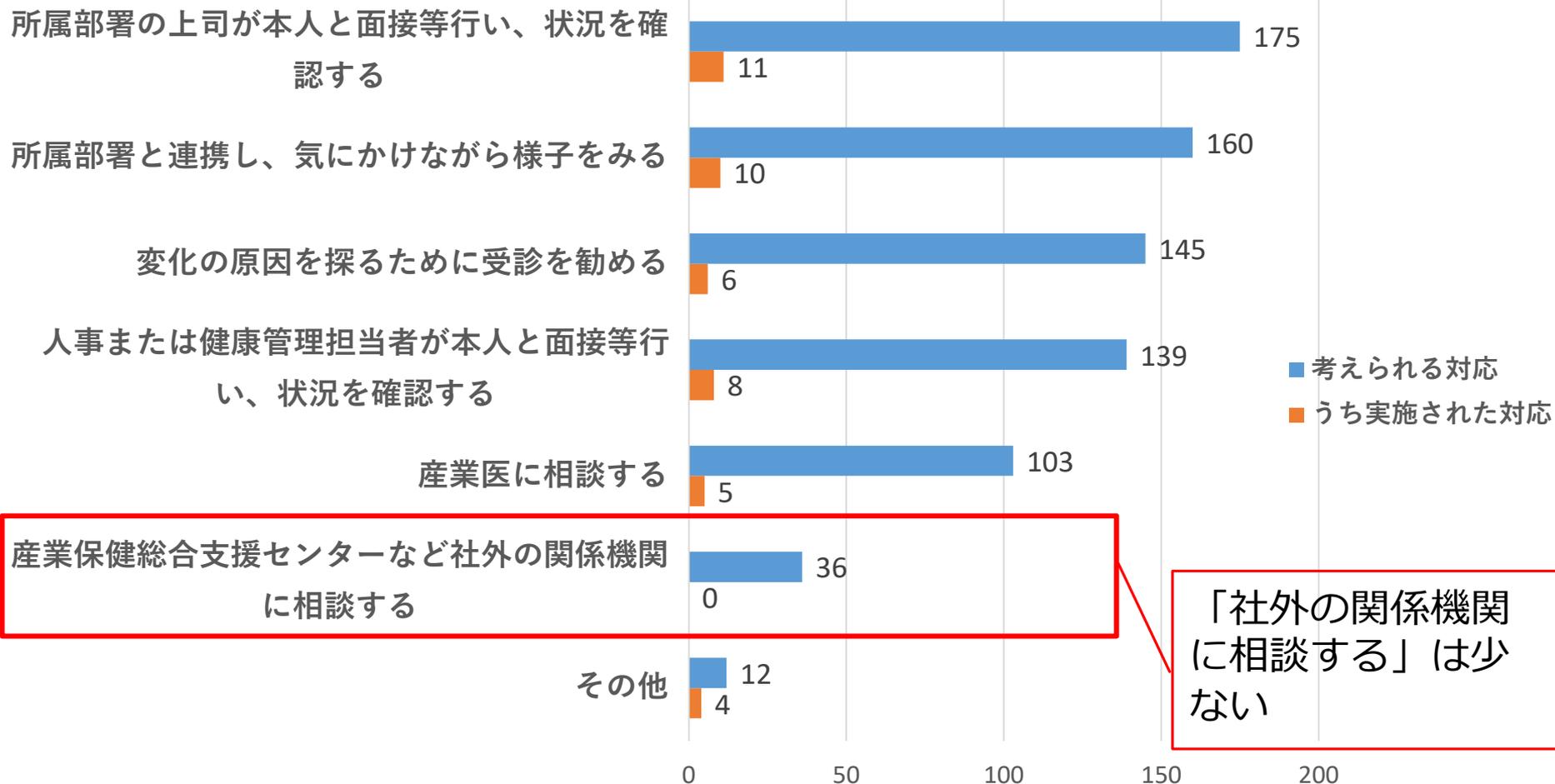
1. 特に相談や連携はしていない
2. 産業医と相談、連携した **3人**
3. 産業保健総合支援センターまたは両立支援推進員と連携した
4. ハローワークと連携した
5. 障害者職業センターと連携した
6. 市町村の福祉・介護担当課、地域包括支援センターと連携した **1人**
7. その他の連携した機関等 **1人（主治医）**

## 4. 企業向け実態調査の結果

11

### (4) 認知機能や判断能力、記憶力の低下などで仕事に支障が生じるようになった従業員がいた場合の対応

※若年性認知症と診断されていない従業員で

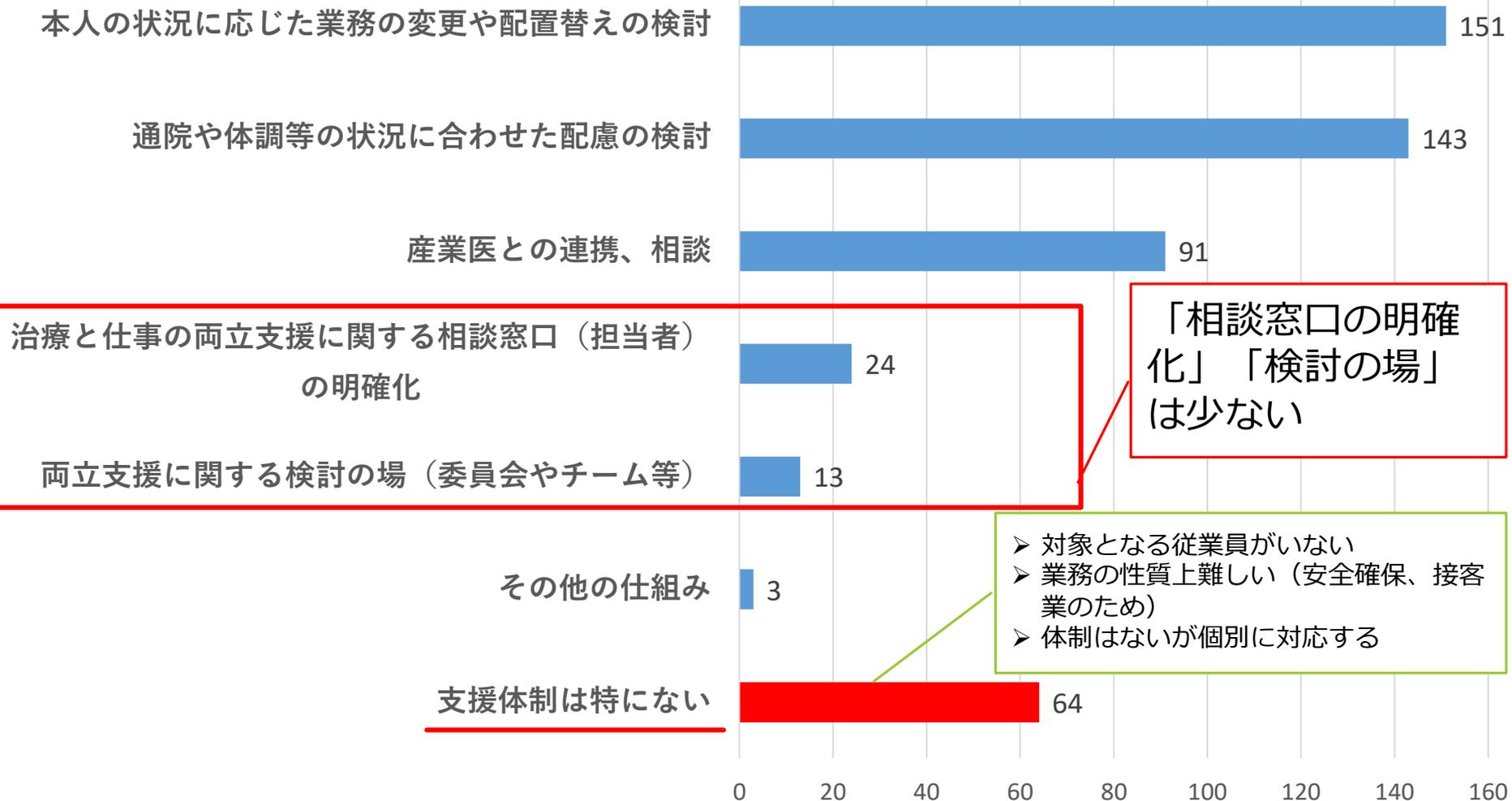


## 4. 企業向け実態調査の結果

12

### (5)若年性認知症を含む疾病を抱える従業員の 治療と仕事の両立を支援する体制について

※若年性認知症に限らず



## 4. 企業向け実態調査の結果

13

### (6)若年性認知症を含む疾病を抱える従業員の 就労継続にあたり、困難や課題と感ずること

主な項目で分類・集計

対応のノウハウがない、就労継続の判断が困難

48

業務の性質上、就労継続が困難

20

経営的に厳しい、従業員が少なく調整が困難

19

周囲の理解、体制づくり

9

賃金、待遇面

3

その他

6

105件の記入あり  
(記述式)

0 10 20 30 40 50 60

### (6)若年性認知症を含む疾病を抱える従業員の 就労継続にあたり、困難や課題と感ずること

#### 記述内容の一部を紹介

- 若年性認知症の人への関わり方のノウハウがなく不安、本人及び周囲の安全確保等
- 就労継続できるように配慮したいが、従業員数が少なく、業務上の配慮が困難
- 従来からの人手不足に伴い、認知症の社員への限定的な業務遂行が果たして行えるかどうかという不安がある。（平素より従業員に多様な業務を行ってもらっている為） またデリケートな問題であるため、症状を把握していても、本人への受診等のアプローチが難しいと感じる。
- 就労継続へ向けての配慮はしたいと考えるが、業務内容等を鑑みると、現実的には配慮や調整は困難と考えられる。
- 勤務中の事故、ケガ等が心配。ミスは承知の上で勤めてもらいます。そもそも軽度であれば問題ないが、進行していけば仕事に就くという事がムリではないでしょうか。

### (6)若年性認知症を含む疾病を抱える従業員の就労継続にあたり、困難や課題と感ずること

#### 記述内容の一部を紹介

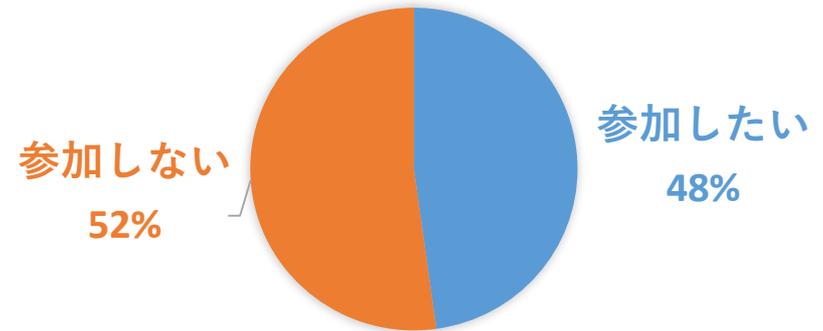
- 医療機関と連携していくのが有用と思う。それが現実に可能かどうか不安。勤務時間の短縮や業務の軽減は可能だし、必須のことと思う。本人との話し合いが第一となる。
- 就労継続できるよう配慮したいが周りの他のスタッフの協力と理解が不可欠なのでそこが難しいと思う
- 症状に波があり、急に悪化し、休まざるをえない状況でも業務に差しつかえがないよう、在宅対応したり、他の者がサポートできる体制作り
- プライベートなことではあるが、事務所として相談できる窓口が明確で、適切なアドバイスをしていただける専門家とつながれるしくみが必要

## (7)研修会の希望

### ①人事担当者または健康管理担当者向け

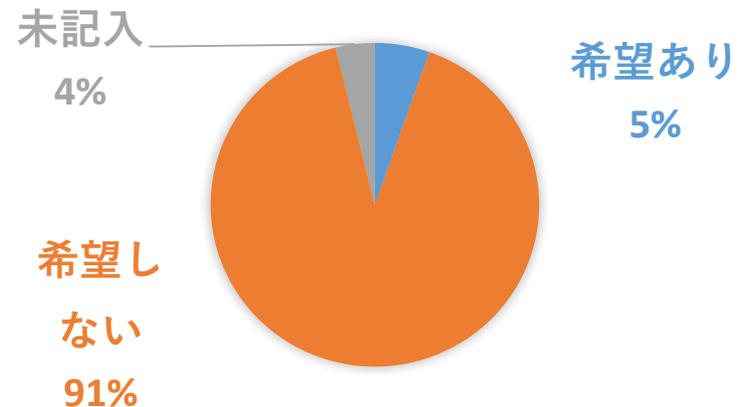
参加したい	120社
参加しない	131

研修会の参加希望



### ②若年性認知症支援コーディネーターによる事業所内研修

<u>希望あり</u>	<u>14社</u>
希望しない	236
未記入	10



コーディネーターが個別訪問

## (1) 企業向けセミナー

実態調査をきっかけに

### ① 内容

- 行政説明（実態調査、県の施策説明）
- 専門医による講演（若年性認知症への理解）
- 支援コーディネーターによる講演（当事者への支援）
- 両立支援コーディネーター（治療と仕事の両立支援）

若年性認知症に限らず、間口を広く

### ② 参加者

- 48名（企業、市町村担当課、包括支援センター・医療機関、介護事業所等）※企業からは10名
- アンケートから

「支援コーディネーターや産保センターの存在を初めて知った」

「もっとたくさんの企業に聞いてほしい」

「病院で『相談場所は分からない』と言われた。もっと広報が必要」



→ 企業はもちろん、医療・福祉・就労関係者にも若年性認知症支援コーディネーターや産保センターの存在が知られておらず、まだまだ広報が必要な状況。

→ セミナー開催方法や周知方法は検討が必要（県経営者協会の協力により会員企業・非会員企業合わせて約1,000社に周知したが、参加は1%）。

## 6. 企業向け実態調査（個別調査）

18

令和元年5月に実施した企業向け実態調査で、若年性認知症と診断された従業員がいたと回答した3つの企業について、当時の本人の様子や企業の対応等について聞くため訪問による聞き取りを実施

➤ 時期 令和元年9月

➤ 調査者 県担当者1名、若年性認知症支援コーディネーター1名

⇒本日はうち1事例について紹介

①業種 製造業（100人規模）

②当事者・家族について

- ・A年3月に定年退職。
- ・発症前は製造管理業務の係長であり、加工現場の中間管理職として、生産計画を立てるなどの管理業務に従事していた。
- ・活発な人柄でプライベートでは野球をしていた。
- ・家族は、妻と子で、一番下の子が定年時に22～23歳ぐらい。
- ・妻は日中、仕事に従事。

③会社での様子

- ・52、53歳ごろから症状が出始め、同じ仕事を繰り返したり、指示が理解できなかったり、何度も同じ質問をすることがあった。
- ・年々、症状が悪化したため、難易度の低い業務に移ることになり、検査業務に配置転換。業務の内容は、製品の検品、梱包、片付けなど。
- ・検査業務も最初はできていたが、途中から難しくなり、定年前の最後の2年間は作業ができず、一人で仕事を任せられない状態となった。

## 6. 企業向け実態調査（個別調査）

- ・作業場を離れる状態が見られ、初めのうちは場内を徘徊していたが、59歳ごろには、場外に出て歩く状態となった。
- ・会社から500m離れた自宅に帰るなど、会社前の国道を歩く様子がしばしば見受けられた。
- ・自宅からの徒歩通勤は継続。認知機能の低下が見られてからは、運転は止めていた。
- ・定年前の半年間は勤務の継続が困難であったため、本人・家族と相談し、納得の上で休職となった。その後、定年退職。

### ④会社での対応（苦勞した点や工夫など）

- ・徘徊を見守るのが大変だった。定期的に上司が中心となって見守る状況になかったため、気づいた人が声をかけていた。
- ・最初は原因が分からず、周囲も戸惑っていた。
- ・まさか認知症とは思っていなかったが、一緒に働いている社員から「認知症ではないか」との声があり、受診勧奨した。
- ・周囲に病気の話はオープンにしていなかったが、診断後は周囲の人も次第に気にかけるようになった。
- ・仕事が継続できるのかどうかの判断が特に難しかった。
- ・妻は、自身の仕事や家計のこともあり、「仕事はできるだけ続けてほしい。日中は会社で見てほしい」との意向だった。
- ・一方で、会社の人員体制に余裕がなく、現場からは「診断を受けて、休職してもらってはどうか」という声もあった。

## 6. 企業向け実態調査（個別調査）

### ⑤ 医療機関受診

- ・ 産業医に相談後、専門病院を受診。
- ・ 最初はうつ病の診断であり、診断後に数か月間休職した。
- ・ その後、職場で認知機能の低下が見られるようになり、再度、専門病院を受診し、若年性認知症との診断を受ける。
- ・ 病院から当初は「周囲の見守りがあれば仕事は可能」との助言をもらったが、症状が悪化してからは困難だった。

### ⑥ 診断後の対応、関係機関との連携

- ・ 会社の安全衛生部門、産業医、本人、妻との話し合いの機会は持った。
- ・ 会社に保健師等の配置はなし。
- ・ 病院の相談員とは随意時連絡を取り、最終的に退職となるまで相談を継続。
- ・ 傷病手当金の受給、精神障害者手帳を取得。
- ・ 障害年金も受給し、3級から2級になった。その後の級は不明。
- ・ 周囲に危害を加えるなどのコンプライアンス違反がない限り、会社としては雇い続ける方針であり、個々の状況に合わせてながら対応している。
- ・ 休職は検討、実施したが、雇い止めすることは考えていなかった。ただ、現場から不満の声はあった。
- ・ 医療機関以外に相談するところが分からず、産業保健総合支援センター等には連絡していない。
- ・ また、社外に相談するにしても、本人・家族の同意を得る必要があり、家族から「家では大丈夫です」と言われると、無理に勧めることはできなかった。
- ・ 妻と年金等の相談をすることはあったが、退職後の状況は把握していない。

## 6. 企業向け実態調査（個別調査）

21

【若年性認知症CN】  
3事例とも退職後の追跡ができなく残念

【若年性認知症CN】  
本人がどこかにつな  
がっていることが大事

【PSW】  
発症後7～8年対応されたとい  
うのは、すごい。一生懸命対応  
される会社もある

【PSW】  
会社の中で支えている側  
のフォローも必要。鬱に  
なる人もいる

【専門医】  
徐々に進行することか  
ら、退職時期に苦慮す  
るだろう

【両立支援CN】  
周囲へどこまでオー  
プンにするか本人・家族  
の苦労は大きい。

### 若年性認知症自立支援ネットワーク会議での検討

- 【構成員】
- ・ 認知症サポート医
  - ・ 認知症疾患医療センター
  - ・ 地域両立支援推進チーム(労働局)
  - ・ 若年性認知症支援コーディネーター
  - ・ 市町村
  - ・ 島根県（障がい者福祉、高齢者福祉担当課）
  - ・ 高次脳機能障がい地域支援拠点
  - ・ 精神保健福祉士会
  - ・ 両立支援コーディネーター
  - ・ 地域包括支援センター
  - ・ 経営者団体（R1から追加）

## 7. まとめ

22

①相談件数、特に就労支援事例が少ないことから企業向け実態調査を企画

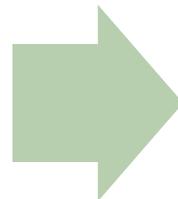


②経営者協会に間に入ってもらうことで、規模・業種・地域に偏りなく調査。回収率もアップ



③調査内容は、若年性認知症に限らず両立支援の現状・課題も把握。

④研修希望を聞くことで、コーディネーターの訪問やセミナー開催へつなげた



⑤個別調査も実施し、事例としてまとめてネットワーク会議へ報告（ケース検討を通じたネットワーク構築、対応力向上へ）



さらなる本人・家族支援、関係機関（医療・介護・就労）の連携へ