

若年性認知症の人への支援

■相談（相談窓口）■

- ①本人や家族との悩みの共有
- ②同行受診を含む受診勧奨
- ③利用できる制度、サービスの紹介や手続き支援
- ④本人、家族が交流できる居場所づくり

■支援ネットワークづくり■

- ・ワンストップの相談窓口の役割を果たすため、医療・介護・福祉・労働等の関係者による支援体制（ネットワーク）の構築
- ・ネットワークにおける情報共有、ケース会議の開催、普及啓発等

■普及・啓発■

- ・支援者・関係者への研修会の開催等
- ・企業や福祉施設等の理解を促進するためのパンフレット作成など

これらの支援を一体的に行うために
若年性認知症支援コーディネーター
 を各都道府県に配置

若年性認知症の特性に配慮した就労・社会参加支援

- ①若年性認知症の人との意見交換会の開催等を通じた若年性認知症の人のニーズ把握
- ②若年性認知症の人やその家族が交流できる居場所づくり
- ③産業医や事業主に対する若年性認知症の人の特性や就労についての周知
- ④企業における就業上の措置等の適切な実施など治療と仕事の両立支援の取組の促進
- ⑤若年性認知症の人がハローワークによる支援等が利用可能であることの周知 等

【目標】 若年性認知症支援コーディネーターの資質の向上や認知症地域支援推進員との連携を進めるとともに、先進的な取組事例を全国に紹介すること等を通じて、地域の実情に応じた効果的な取組を推進する。



【支援事例①】 ～就労継続支援と離れて住む家族への支援～

<支援前の状況>

- 50歳代半ばの管理職の男性。
体調不良で休みがちになり受診、「うつ病」との診断で休職。
単身赴任で、家族との連絡がうまく取れていなかった。
- 復職と同時に配置転換。新部署での仕事に集中力を欠き、ミスやもの忘れも多く、サポートする同僚・部下が精神的に不安定に。
- **同僚がコーディネーターに「認知症ではないかと思うが、どうしたらよいか。」との相談。**

<支援内容>

- 相談者（同僚）に対し、専門医の受診と会社の産業医への相談を助言。
また、家族への連絡と受診時の家族の付き添いを提案。
- 家族は病気（認知症）のことをなかなか受け入れられなかったが、コーディネーターが家族と会社の担当者を交えて何度も話し合いを実施。病気のことや障害年金、自立支援医療、介護保険制度などについても繰り返し説明。

<支援による効果>

- **専門医の受診、診断につながった。**
- **本人や家族が望む適切なサービスの利用につながった。**
- **認知症に対する家族・会社の理解が深まった。**



【支援事例②】 ～就労継続支援と介護サービスへのスムーズな移行～

<支援前の状況>

- 50歳代男性。中規模企業に勤務。
仕事上のミスが目立つようになり、医療機関を受診、「認知症」と診断。
- 子供の教育ローンや住宅ローンがあるため、一日でも長く勤務することを希望。
- **本人は医療機関からコーディネーターを紹介され、今後のことを相談。**

<支援内容>

- 診断直後から、コーディネーターが職場の関係者と連絡をとり、本人の仕事の状況を確認し、支援体制などについて話し合いを実施。
- 本人・家族と継続的に話し合い、また、職場の関係者とも就労継続について調整。
- 病状の進行に伴い休職に入る時期も話し合い、本人・家族を行政やケアマネジャーにつなぎ、介護保険の申請を勧めた。
- サービス事業所に対しても、スムーズな受け入れのために連携をとった。

<支援による効果>

- **職場の理解が得られ、本人の希望する期間就労継続ができた。**
- **各種手続きや関係機関へのつなぎがスムーズにでき、休職と同時に介護サービスの利用ができた。**
- **介護者も仕事を辞めることなく、生活リズムの変化も最小限で済んだ。**



【支援事例③】 ～障害者雇用枠を活かした就労支援～

＜支援前の状況＞

- 40歳代女性。介護施設に新規採用。
仕事をなかなか覚えられず、上司の勧めにより医療機関を受診、「アルツハイマー型認知症」と診断。
- 仕事を続けることを希望。
- **雇用の継続に不安を覚えた上司が、地域包括支援センターに相談、コーディネーターを紹介され相談。**

＜支援内容＞

- 本人及び配偶者と面談。就労継続の希望を確認し、障害者手帳について説明。
- 会社に障害者雇用について説明し、継続雇用を提案・調整。
- 本人が働く介護施設での認知症カフェの開設にあたり、コーディネーターが支援。本人もカフェの運営に参画。
- 行政が行う若年性認知症の当事者会議への参加を職場の上司とともに支援。

＜支援による効果＞

- **障害者雇用制度の活用により、就労継続につながった。**
- **認知症カフェの開設により、職員や利用者・家族だけでなく、近隣住民の認知症に対する理解が深まった。**
- **カフェの運営に参画し、これまで以上にやりがいを持って仕事に臨めるようになった。これを契機に、当事者会議へ出席するようにもなった。**



【支援事例④】～ジョブコーチ等との連携による就労支援～

<支援前の状況>

- 50歳代男性。電気関係の企業でエンジニアとして勤務。
仕事上でパソコンの操作が分からなくなるといったことがあり、会社側の勧めにより受診、「アルツハイマー型認知症」と診断。
- 本人・家族は、子どものこともあり、仕事を続けることを希望。
- 会社は、配置転換、仕事内容の変更、同僚によるサポートなどで対応。
- **サポートする同僚の負担が大きくなり、会社から地域包括支援センターに相談、コーディネーターを紹介された。**

<支援内容>

- 本人及び家族と面談。就労継続の希望、単純作業の希望を確認。
- 会社の上司や同僚と面談。就労を継続してほしいこと、本人にどのような仕事ができるのか知りたいこと、サポートの仕方を知りたいこと等を把握。
- 本人・家族、上司・同僚、障害者職業センター、地域包括支援センターを交え会議を開催。支援機関の役割の説明や今後のサポート体制、支援目標などについて意見交換を実施（コーディネーターがチーム支援をコーディネート）。

<支援による効果>

- **障害者職業センターとの連携により、本人の職業能力評価を実施。苦手なこととできることが明確になった。**
- **ジョブコーチの支援が始まり、パソコン入力の工夫の仕方や同僚のサポートの仕方の助言により、入力能力の改善が見られた。**

