

若年性認知症支援コーディネーターフォローアップ研修報告書

復命書

特定医療法人アガペ会 新オレンジサポート室 安次富麻紀

下記の通り研修に参加致しましたので、ご報告致します。

研修名	平成 30 年度 若年性認知症支援コーディネーターフォローアップ研修	日 時	平成 30 年 9 月 12 日 13 日
場 所	Learning Square 新橋 6ABC 東京都港区新橋 4-21-3 新橋東急ビル 6F	提出日	平成 30 年 10 月 9 日

1. 研修の目的と主な内容

<フォローアップ研修について>

若年性認知症支援コーディネーター配置は平成 28 年から始まっている。

初任者研修・フォローアップ研修と年に 2 回開催の研修開催を行なっている。

今回のフォローアップ研修では若年性認知症支援コーディネーターに求められる基本的な知識と支援方法について理解する、支援状況と課題を明らかにし、今後の取り組みの示唆を得る、支援コーディネーターと都道府県・指定都市担当者及び、他の都道府県・指定都市間の関係作りの促進をねらいとしている。

I. 若年性認知症に関する最新情報

認知症施策の動向（厚生労働省老健局総務課認知衣装施策推進室 余語卓人氏）

新オレンジプランに基づき、若年性認知症施策の強化としてコーディネーター配置を実施。

相談窓口、支援ネットワークづくり、普及・啓蒙の支援を一体的に行う為にコーディネーターを各都道府県へ配置している。若年性認知症の特性に配慮した就労・社会参加支援と若年性認知症支援コーディネーターの資質の向上や地域の地域認知症支援推進員との連携の推進も強化内容に含まれており、認知症の方が済みなれた地域で自分らしく暮らし続ける社会を目指す。

治療と職業生活の両立支援の取組促進について東京町田市の DAYS BLG!の例を挙げ、有償ボランティア導入支援についての内容が盛り込まれた講義となっている。

II. 研究報告：企業等における実態調査の報告（大府センター 小長谷陽子氏）

企業で働く若年性認知症の人の実態を調査

- 1) 全国の企業を対象とした「若年性認知症の人の就労支援に関するアンケート調査」
- 2) 都道府県の若年性認知症相談窓口の設置状況及びコーディネーターの配置の状況の把握、並びにコーディネーターが実際に関わった就労継続支援事例の収集。
- 3) 「企業向けセミナー」の開催
- 4) 「一般向けセミナー」の開催

アンケート調査では全国の従業員 500 人以上の企業等 6433 社に①啓発用パンフレット、②企業・職場向けリーフレット、③周知用リーフレットも同封して実施した。調査の結果は有効回答は 938 件

(回収率 13.9%) であった。938 社では公務が最も多く (約 2 割)、ついで製造業、医療・福祉関係であった。アンケートの項目については企業の特長・障害者の雇用の実態・介護している従業員・若年性認知症の周知度とした。障害者雇用の実態としては身体障害者雇用が 97.1%と最も多く、次いで精神障害者 71.7%、知的障害者 51.2%であった。せどで定められた一般企業の障害者雇用率「2.0%」を満たしている企業は 579 社であった。若年性認知症の認知度については、アンケートと共にリーフレット類を同封した為か「知っていた」が 45.7%、「聞いた事はあった」が 50.5%と高かった。若年性認知症の従業員の有無については「以前いた」39 人、「現在いる」26 人、「把握していない」488 人、「無記入」2 名、合計該当者 73 人で就労・休職は半々の状況であった。職場での業務への対応としては「他の業務に変更」が最も多かった。これは大企業だからこそ対応できた部分でもあると思われる。報酬・雇用の部分の対応としては「作業能力低下も報酬維持」が最も多く、次いで「本人・家族合意で退職」、「傷病手当を支給」と続き、しっかり対応して頂いている半面、自己決定で退職する方も居る現状も把握できた。

企業向けセミナーでは若年性認知症について、若年性認知症の人の思い、企業における若年性認知症の人の就労支援・継続に必要な支援、若年性認知症支援コーディネーターの役割をテーマに講演会を開催した。

一般向けセミナーでは「若年性認知症の人の思い」をテーマに沖縄県から大城勝史氏・コーディネーター中野さんの講演の後にシンポジウム形式で開催された。

平成 25 年度の「治療と職業生活の両立支援対策事業」アンケート調査の結果で、疾病を理由として 1 ヶ月以上休業している従業員が居る企業は、メンタルヘルズ 38%、がん 21%、脳血管疾患 12%で、仕事上の理由で適切な治療を受けられない・疾病に対する労働者時死因の理解が不十分・力場の理解や支援体制が不足という原因から『離職』に繋がっている事が把握された。それを回避する為には、事業者が疾病を抱える労働者を就労させる場合、業務により疾病が増悪しないよう、治療と職業生活の両立のために必要となる一定の就業上の措置や治療に対する配慮を行なう事が重要である。これは若年性認知症の支援にも該当する。就労支援を展開するに辺り、事業者による両立支援の意義として、企業側のメリットも伝えると受け入れしやすい工夫となる為、コーディネーターが話し合いに介入する際には是非伝えて欲しい。

III. 若年性認知症に対する理解の促進に向けて (効果的な普及・啓発活動)

1) 「本人ミーティング」の意義と効果、実践報告「本人ミーティング」の取組

- ・認知症の本人が集まり、自分の体験や必要としている事、希望について主体的に語る。
 - ・認知症の本人に自分の意見を地域に伝えようとする意思がある。
 - ・地域の多様なステークホルダー (保健医療、介護、福祉以外の領域、行政だけでなく、民間企業も含む) が同席し、本人たちの生の声からニーズを捉え、自分の仕事に反映させようとする。
- 2) 認知症の人が主体的に語るには・・・主体性・場・ファシリテーターの 3 つが必要である。
- 3) 本人ミーティングの効果・・・仲間や理解者が得られ孤立が防げる、情報が得られる、工夫を学べる、生活や活動の幅が広がる、自分らしい生活を継続できる、安心・自身・希望が生まれる。
- ワーキンググループは本人ミーティング、市民としての生きがいを取り戻す仕組みである。

2. 今後の取組み (研修で学んできた事を生かすには)

今回の研修に参加し、若年性認知症の本人の声を活かして本人が望む場を提供する事で、その人が自分らしく生き活きと生活する事が出来るという事を学んだ。本人の「仕事をしたい」という気持ちを繋げていくには、職業能力の判断も重要であり、ジョブコーチの介入など、色々な

支援がある事も知った。本人と向き合い、出来る力を活かして話し合いを重ねながら行き場を作る事、一人ひとり支援は異なるが本人が望む事に繋がるよう1件1件支援にあたっていきたい。本人ミーティングの先進の県に学んで、沖縄県での開催時に取り組める事、工夫出来る事なども考えていきたい。

3.その他

沖縄県の新規相談件数が平成29年度コーディネーター設置1年目の1年間で対象者75名（相談述べ件数638件）に対して、平成30年度4～8月期間で対象者31名（相談述べ件数433件）と昨年度の件数に近づくように増えている。昨年度に比べて「何かがおかしい」と自分で気づき、早めに受診につながるケースも増えてきた。確定診断で結果がはっきりし、改めて自分を見つめ直す時期から「仕事をしたい」という方も出てきた。今年6月からの勤務の為、就労支援業務はこれから経験していく事となるが、既存の資源だけではなく新しい社会資源の発掘や居場所作りが出来るよう、周りの他職種の連携構築をしながら支援が出来るよう努力していきたい。

以上