



若年性認知症の人の支援のための

ソフトランディングの視点と 若年性認知症支援 コーディネーターの役割

〔 障害福祉サービス事業所に
知ってもらいたいこと 〕

－はじめに－

働き盛りの年代に発症する認知症があります。

「若年性認知症」と呼ばれます。

病気としては、高齢者の認知症と変わりません。

原因になる疾患は高齢者と同じようにさまざまで、治療薬もあります。

でも、違うこともあります。

現役で仕事をしている人が病気になったら困ります。

それが、認知症であれば、さらに不安です。

働き続けられるのか？ どのような支援があるのか？

みんなで考えていきましょう。



目次

若年性認知症とは？

- 若年性認知症とは？ 1
- 認知症の症状と進み方は？ 2
- 認知症の原因となる病気は？ 3

どんな支援をしたらいいの？

- 支援はソフトランディングの視点から 4
- 若年性認知症支援コーディネーターとは？ 5
- 若年性認知症支援コーディネーターを
中心とした切れ目のない支援 6

各ステップでの対応は？

- 現役で働く企業での就労継続 7・8
- 退職後の福祉的就労 9~14
- 介護保険移行後のボランティア的活動 15
- 若年性認知症支援コーディネーターと他職種の連携 16

若年性認知症とは？

- 若年性認知症は、65歳未満で認知症が発症した場合をいいます。
- 発症年齢は平均で51.3歳とされ、働き盛りの現役世代です。

生活費、医療費、子どもの教育費、老後資金など、まだまだお金が必要な世代です。休職したり、退職したりして収入がなくなると、経済的に困ります。

若年性認知症と診断されたAさん

Aさん(男性)は電気工事の会社に勤め、現場で働いていた55歳のころ、仕事先から会社に戻ることができなくなったり、仕事上でのミスが重なったりして、家族に相談することなく、会社を辞めてしまいました。

その後、医療機関を受診したところ、アルツハイマー病と診断され、元気がなくなり、無口になっていきました。奥さんは、Aさんの病気のこと、生活のこと、経済的な不安などに悩み続け、自分自身もうつ状態になってしまいました。Aさんは体力があり、仕事がしたいという意欲もつよく、ハローワークで紹介された会社に就職しましたが、残業が多く、手順が覚えられないので1週間で退職し、「もう、仕事はできないのか？」とますます落ち込んでいきました。家族もどう対応していいかわかりません。



認知症の症状と進み方は？

認知症は病気による脳の変化で起こります。

記憶などの知的な働きが低下していき、日常生活や、仕事などの社会生活に支障が出てきます。

認知症の進み方は、人によってさまざまで、病気の原因、治療を始める時期、ケアの方法、周囲の人との関係性など、本人を取り巻く環境の違いなどが影響します。

例えば、**認知症になると**、新しい記憶(最近の出来事)から薄れていくので、初期には数日前のことが思い出せないこともあります。

時間や場所がわからなくなるので、「今日は何日？」と何回も聞いてきます。判断力、理解力、思考力が低下していき、それまで普通にできていたことがうまくできなくなる場合があります。



認知症の原因となる病気は？

- 1 **アルツハイマー型認知症(アルツハイマー病)** は、いつの間にか発症して、初期には明らかな身体症状(麻痺やしやべりにくさなど)はなく、記憶障害や判断力の低下が徐々に進行します。
- 2 **血管性認知症**は、脳梗塞、脳出血などの脳卒中が原因で、主に糖尿病などの生活習慣病が関連します。手足の麻痺やしやべりにくさなど、身体症状がみられることが多く、感情、意欲が乏しくなります。
- 3 **レビー小体型認知症**は、記憶などの認知機能の低下が、初期には目立たないこともあり、手の震え・転びやすいなどのパーキンソン症状、幻視、睡眠時の異常行動などの特徴的な症状がみられます。
- 4 **前頭側頭型認知症**は、人格障害、同じ動作を繰り返す(常同行動)、万引きなどの反社会的行動があり、病識がなく、身なりや周囲に無関心になります(わが道を行く)。



支援はソフトランディングの視点から

- 物事や変化がゆっくりと進むことを「ソフトランディング」といいます。

例えば飛行機が着陸するときには、旋回しながら高度を下げ、滑走路に近づいて、ゆっくりと降りていきます。

車輪が地面に触れると、軽くバウンドして着陸です。

上手なパイロットは、衝撃を感じないほどソフトに着陸させることができます。

- 認知症の支援は、「ソフトランディング」の視点で行いましょう。

病気が進行するにつれ、記憶力や判断力などが低下していき、作業能力も落ちていきます。しかし、それほど急激に変化することはありません。

ゆっくりと変化する症状や能力に応じて、そのときにできる仕事を見つけます。

それでも、病気は進行して変化は続き、いつかは仕事ができなくなる時期が来ます。

本人・家族の希望に寄り添って周りがサポートしながら、少し先を見据えて、切れ目のない支援することが大切です。

若年性認知症の人が
今の職場での仕事を続けること、
退職後の障害福祉サービスの利用、
さらに介護保険サービスへの移行、
ゆっくりした症状の変化に沿った、
それぞれの時期に合った
切れ目のない支援が
「ソフトランディング」の視点です。



「ソフトランディング」は本人・家族に寄り添っていく支援です

若年性認知症支援コーディネーターとは？

- 若年性認知症の人やその家族からの相談に応じ、さまざまな支援を提供する専門家です。

提供する支援・サービス

- ◆状況に応じて、その人に合った、適切で必要なサービスの情報を提供します。
- ◆必要なサービスの手続きや医療機関の受診に同行します。
- ◆医療機関、サービス事業所等の担当者と情報交換し、連携して、支援が円滑に行われるよう調整します。そのために、日頃から、関係機関と連絡を取り合い、顔の見える関係を築きます。
- ◆認知症の人自身が望む、自分らしい生活を続けられるよう、本人の生活に応じた総合的なコーディネートを行います。

このような **若年性認知症支援コーディネーター** が、各都道府県、政令指定都市に配置され、認知症が疑われる時期から相談に応じます。



若年性認知症の人や
その家族の支援に特化



若年性認知症支援
コーディネーター一覧

若年性認知症支援コーディネーターを中心とした切れ目のない支援

Aさん(P.1で紹介)は、診断前に仕事を辞めてしまい、支援がないまま、取り残されてしまいました。このようなことにならないよう、現役で仕事をしているときから、さまざまな場面で、下記の各ステップへの移行において、企業の担当者、事業所の職員、専門職の人などと連携し、本人や家族を支える役割として、**若年性認知症支援コーディネーター**が配置されています。

若年性認知症支援コーディネーターの役割

企業等

- ◆ 認知症の気づき …… 受診をすすめる
- ◆ 診断 …… 処遇・対応を検討する
- ◆ 就労を継続 …… 周囲の理解・配慮を促す

* 相談支援専門員と連携し、計画相談 …… 受給者証取得

就労継続支援事業所

- ◆ 受け入れ …… 周囲の理解・配慮を促す
- ◆ 新しい環境に慣れる …… 環境を整備する
- ◆ 症状進行 …… 環境を調整しながら退所も検討する

* ケアマネジャーと連携 …… 介護認定申請

介護保険サービス事業所

- ◆ 身体機能の低下 …… 介護サービスの利用をすすめる
- ◆ 就労意欲 …… 働く場を紹介する
- ◆ 社会参加 …… 集まる場を紹介する

切れ目のない支援に向けて

ソフトランディングの視点で、ステップごとに見ていきましょう。

現役で働く企業での就労継続

会社での気づき

もの忘れによる仕事のミス、作業が下手になる、遅くなるなどで、本人や周囲も **おかしいなと気づきます。**

- 職場では、認知機能低下が軽くても、仕事に支障が出る場合があります。

- パソコンのパスワードが思い出せない
- 会議の日時や場所を忘れる
- 打合せの内容が理解できない
- 同じことを何度も聞く など



- しかし、体調や言動の変化があっても、「認知症」とは思いつかないこともあります。

本人の気持ち

以前、できたことがうまくいかない、
どうしたのだろう、病気かしら？

認知症と言われたけれど、
まさか自分が・・・

まだまだ仕事がしたいし、
できると思う。

周囲の人に迷惑を
かけているのでは？

会社での対応

- 認知症は進行する病気ですが、早期に診断できれば、まだまだできることは多く、適切なサポートによって仕事を続けていくことができます。
- そのためには、職場の人たちが「認知症」について理解することが大切です。社内研修を行うと、認知症の人の受け入れに対する意識に変化が見られます。配置転換や、通勤の支援を行いながら、できる仕事を続けてもらいます。

若年性認知症支援コーディネーターができること

- 適切な医療機関を紹介し、必要があれば、受診に同行します。
 - 社内研修への協力などを行い、認知症に対する理解を深めてもらいます。
 - 配置転換など、職場内の環境整備について相談にのります。
 - 仕事の継続が可能な場合は、就労支援機関や家族と連携し、支援します。
 - 退職後の生活が安定する情報を提供し、制度の利用をすすめます。
 - 能力や希望に沿いながら、働く場所や社会参加の場所を提案します。
-
- 配置転換や、上司・同僚のサポートだけではカバーできない状態になると、休職を検討します。ただ仕事を休むだけでなく、**利用できる制度やサービス***の情報を提供し、手続きをしていきます。
- ※傷病手当金、障害者手帳、障害年金など



退職後の福祉的就労

Aさんのように、体力があり、仕事がしたいという意欲もつよく、退職後も、「今の自分の能力を活かしたい」「社会の役に立ちたい、つながりを持ち続けたい」という人がいます。

- 就労継続支援事業所は、障害者の就労を支援する場所ですが、若年性認知症の人も働いています。障害者手帳を取得することで、福祉的就労が可能になります。
- 若年性認知症の人の1カ月の平均的な工賃は本人の状態(症状)に合わせた活動内容により様々です。

アンケートの結果によると A型事業所：56,080円(1,000以下～5万円以上)、
B型事業所：11,074円(1,000以下～5万円以上)、
移行支援事業所：17,355円(1,000以下～5万円以上) でした。

事業所への受け入れにあたって

- 企業に在職中、または退職後、相談支援専門員、ハローワーク、**若年性認知症支援コーディネーター**、相談支援事業所等からの相談があった場合、これまでの仕事の内容や生活の様子、これからの希望などを聞き取ります。
- 事業所の見学や、「試し利用」などで、作業内容や環境が利用希望者に合っているか確認します。
- 障害福祉サービス受給者証を 申請 → 認定調査 → 交付 という手順を経て、サービスの提供を開始します。

Aさんは、ハローワークから紹介された仕事がうまくいかず、
落ち込んでいましたが、医療機関で紹介された
若年性認知症支援コーディネーターが見つけてくれた
「就労継続支援 B型事業所」に通所することになり、
奥さんも安心してパートに行けるようになりました。



事業所が若年性認知症の人を受け入れたポイント

- 若年性認知症支援コーディネーターからの紹介で、本人の状況がよくわかり、職員が積極的になれたから
- 職員が納得できたうえに、何かあったら、相談にのるからとってもらえたから
- 家族や相談機関からの要請があり、他の利用者との関係が保てると判断した
- 本人が希望する作業、症状に見合った作業を提供できる

職員に対して、受け入れの際どんな配慮をしましたか？

- ◆ 発症前の仕事、生活背景などを聞きとり、それに基づいた対応を話し合う
- ◆ 職場内で、認知症に関する研修を行い、理解を深める
- ◆ 予想される行動とその対応について、情報を共有する
- ◆ マンツーマン、同じ人が対応するなどの配慮をする
- ◆ 担当者以外の職員にも本人への作業の伝え方などを統一できるようにする



若年性認知症支援コーディネーターと連携することで、利用前の本人の状況がよくわかる、認知症に関する知識を得て理解が深まる、利用中も症状の変化に対する助言が得られる、退所の見極めや退所後の処遇についても相談できるなど、認知症の人の受け入れに対する不安を軽減することができます。

就労継続支援事業所へのアンケートの結果では、約半数の事業所において若年性認知症の人に特化したプログラムではなく、他の利用者とはほぼ同じプログラムにより支援していることがわかりました。身構えることなく、まずは利用希望者に見学や体験をしてもらうなど、事業所ができることから始めてみるのが大切です。なお、アンケート結果では、次のような配慮が行われているので参考にするとよいでしょう。

本人に対して、受け入れの際どんな配慮をしましたか？



【受け入れ前】

- ◆ 事前の見学・体験をしてもらう
- ◆ 送迎や連絡方法などを家族と確認する
- ◆ 本人の体調や状況・希望に合わせて、一緒に目標を立てる

【受け入れ後】

- ◆ 活動内容を繰り返し説明し、マンツーマンで対応する
 - ◆ 決まった作業をしてもらい、必要なものだけを机に置く
 - ◆ 本人のプライドを傷付けないようにする
- ※認知症の症状が比較的重い方にも、個別の対応をすることで長く利用してもらえます

他の利用者に対して、受け入れの際どんな配慮をしましたか？

【受け入れ前】

- ◆ わかりやすい言葉で、認知症について説明する
- ◆ 暖かい気持ちで見守ってあげてほしいと促す

【受け入れ後】

- ◆ 話しかけるときにはゆっくり話すよう、伝える
- ◆ 障害そのものを見るより、本人を見るよう促す
…気の合う仲間ができる
- ◆ 同じことを繰り返し言うなどの本人の言動を
気にしないよう、説明する



就労継続支援事業所で働くようになってから

【本人ができるようになったこと】

- ◆ 他の人とコミュニケーションが取れるようになった
- ◆ 毎日通うことで、生活のリズムが整えられた
- ◆ 仲間や友人ができ、会話を楽しめるようになった
- ◆ 家族に感謝の気持ちを込めた手作りのカードを渡せた



【今後してみたいこと】

- ◆ 安定した生活を送りたい
- ◆ 事業所で、できるだけ長く仕事を続けたい
- ◆ 工賃をためて、家族で旅行をしたい
- ◆ みんなと仲良くして、楽しく通いたい

【家族の声】

- ◆ 今までは、一日中ぼんやり過ごしていたが、日中活動の場ができて、安心している
- ◆ 金銭管理ができず浪費が多かったが、工賃がもらえるので助かる
- ◆ 家にいるときは飲酒が多く、喧嘩が絶えなかったが、利用を始めてからはお酒が減って、介護負担が軽くなった
- ◆ 自分(家族)も仕事に出られる時間ができた
- ◆ 自分(家族)も安心して仕事に出られるし、相談できる場所ができてありがたい



症状が進行したら

就労継続支援事業所を利用するようになってからも、認知症の症状は徐々に進行し、できることが少なくなっていく。一般就労や社会的自立を目指す障害者等とは状況が異なります。

Aさんは、事業所内の仕事より、外での仕事がしたいと希望し、地域の協力で、近くの公園の木の剪定や草取りに取り組み、生き生きと働きました。しかし、だんだんと仕事がうまくできなくなり、事業所内でのタオルたたみなどをするようになりましたが、3年後にはそれもうまくできなくなりました。



- せっかく仕事と仲間を得られた事業所を辞めることは、本人にとっても家族にとってもつらいことです。これから行く場所はあるのか、仲間と出会えるのか・・・生活の不安もあります。これらの不安をていねいに聞き取り、事業所内の相談員、**若年性認知症支援コーディネーター**が中心となって、事業所内の相談員、ケアマネジャーなど、できるだけ多くの人を巻き込んで、本人に最も適した、今後の生活の設計を提案していきましょう。

若年性認知症支援コーディネーターができること

- 医療機関と連携し、認知症の症状の進行や、仕事に対する主治医の意見等を事業所に伝える
- 職員等に対して、認知症の理解を深める研修をする
- 事業所内の作業等について、職員と情報を共有し、症状の進行に応じて適切に対応する
- 事業所での作業が困難になる前に、介護保険への移行の準備を促す
- 本人・家族、事業所職員、相談支援専門員、ケアマネジャー等と話し合いをしていく

どのような状態になったら、 退所を検討するのでしょうか？

- 認知症の症状が進行して、基本的な日常生活動作(食事、排せつなど)がうまくできなくなった場合
- 他の利用者や職員とのコミュニケーションが難しくなった場合
- 認知症の心理・行動症状のため、対応が難しくなった場合



様々な工夫をしても利用継続が困難な状況になった場合は、
若年性認知症支援コーディネーターを中心としたチームと連携しながら、
次のステップへの移行の見極めをして、本人・家族の納得の上、
ソフトランディングの視点で支援をすすめます。

介護保険サービス以外にも、精神障害者が対象の
包括型地域生活支援プログラム(ACT)というサービスがあります

*ACTとは、精神障害を持つ人が、住み慣れた
場所で安心して暮らしていけるように、さま
ざまな職種の専門家から構成されるチームが
支援を提供するプログラムです。

*ACTの取り組みは全国に広がっていますが、
資源として利用できる地域とそうでない地域が
あります。



介護保険移行後のボランティア的活動

毎日の暮らしの中で、身の回りのことに助けが必要になったら、
介護認定を受けて**介護保険サービスの利用**を検討します。

認知症の場合、65歳未満でも40歳以上であれば、特定疾病として介護保険が
利用できます。介護保険サービスの通所介護には、若年性認知症に特化した
サービスもあり、障害福祉サービスと併用できることもあります。

また、介護保険サービスを利用するようになって、地域との交流や社会参加は
できます。

有償ボランティアの例として、ディーラーでの洗車、商店街の花壇の維持管理、
情報誌のポスティング、植木の剪定など、さまざまな社会参加型の活動があり
ます。

ほかにも**無償のボランティア**として、地域住民と交流したり、認知症カフェで
役割をもつなどの活動もあります。

働くことは、収入を得ることで生活を成り立たせていくことですが、
生きがいや自己実現の手段でもあり、社会参加のあり方です。

仲間といっしょに活動する、社会の役に立っていると実感することは、
自己効力感と自信につながります。

*「若年性認知症の方を中心とした介護サービス事業所に
おける地域での社会参加活動の実施について」
平成30年7月27日 厚生労働省 老健局 事務連絡



若年性認知症支援コーディネーターと 他職種連携

企業で



ジョブコーチ／障害者職業センター／
ハローワーク／年金事務所／
医療ソーシャルワーカー／
産業保健総合支援センター／
社会保険労務士

障害者基幹相談支援センター／
相談支援事業所／
障害者就業・生活支援センター／
ハローワーク／ジョブコーチ／
障害福祉サービス事業所／
地域包括支援センター／
介護保険サービス事業所



就労継続支援
事業所で

介護保険に
つなぐ



地域包括支援センター／
介護保険サービス事業所／
介護支援専門員／
認知症地域支援推進員

次のステップへつなぎ、生活の安定と心の安寧をサポートします。

－おわりに－

この冊子は、認知症になっても仕事を続けたい、社会の役に立ちたい、
みんなと一緒にいたいと願う人を、支える人のために作られました。

認知症はだれもがなりうるものです。進行はしますが、
ゆっくりと進むため、したいことができる期間はたくさんあります。

それには、いろいろなことを知って、上手に活用していくことが大切です。
これからもさまざまな取り組みが生まれ、そのたびに選択肢は広がっていきます。

若年性認知症支援コーディネーターを中心に、専門職やそれ以外の人も
一緒になって、みんなで前に進んでいきましょう！

**ソフトランディングとは
本人・家族に寄り添っていくことです。**

● 編集 社会福祉法人 仁至会 認知症介護研究・研修大府センター
〒474-0037 愛知県大府市半月町三丁目294番地
TEL: 0562-44-5551 FAX: 0562-44-5831
ホームページ: <https://www.dcnet.gr.jp/>

● 印刷 株式会社 一誠社
〒466-0025 名古屋市昭和区下構町二丁目22番地

● 発行 令和2年3月

このパンフレットは令和元年度厚生労働省老人保健健康増進等事業で作成しています。