

平成 25 年度 滋賀県若年認知症地域ケアモデル事業補助金

若年認知症に関するアンケート

(県下企業に対するアンケート結果取りまとめ)

平成 25 年 12 月

若年認知症に関するアンケート

(県下企業に対するアンケート結果取りまとめ)

目 次

1. 調査概要	1
2. 調査結果	2
問 1 事業所の概要	2
問 2 産業医・産業保健師	4
問 3、4 認知症・若年認知症の認知度	4
問 5 若年認知症の人の有無	6
問 6 若年認知症の人への支援	6
問 7 職場で可能な就労支援	6
問 8 支援上の問題点（記述回答）	8
問 9、10 従業員の介護状況	14
問 11 研修実施の意向	15
3. まとめと考察	16
(1) アンケート結果より	16
(2) 考察	17
参考資料	18
アンケート票	

1. 調査概要

(1) 調査目的

65歳未満で発症する若年認知症は、高齢者の認知症と病理的な違いはないと言われているが、年齢が若いことから、社会的、家族的な問題を多く抱えており、就労の問題は多くの支援が必要とされている。しかし、本人のみならず、家族の生活への影響が大きいにもかかわらず、その実態が明らかにされておらず、サポート体制等を医療、福祉、行政、企業、地域が手を携えて、さらに充実させていく必要がある。

本調査は、若年認知症は、働き盛りの年代で発症し、特に職場における対応が重要となっている点に鑑み、県内の事業所の現状を把握し、上記サポート体制の構築に向けた基礎資料とすることを目的とする。

(2) 調査対象

県内に所在する 1,087 事業所

産業医を経由して調査票を配布	500 事業所
県中小企業家同友会を経由して調査票を配布	587 事業所

(3) 調査方法

郵送アンケート形式（FAXによる回答）
調査票は巻末（参考資料）として収載

(4) 調査時期

平成 25 年 7 月～9 月末 回答〆切

(5) 回答票数

352 票（回収率：32.4%）

産業医経由配布	151 票（回収率：30.2%）
県中小企業家同友会経由配布	201 票（回収率：34.2%）

(6) 調査主体（平成 25 年度 滋賀県若年認知症地域ケアモデル事業補助金）

医療法人 藤本クリニック（もの忘れサポートセンター・しが）

（調査協力：合同会社 HAM 人・社会研究所）

2. 調査結果（集計は設問ごとの有効回答票にて実施している）

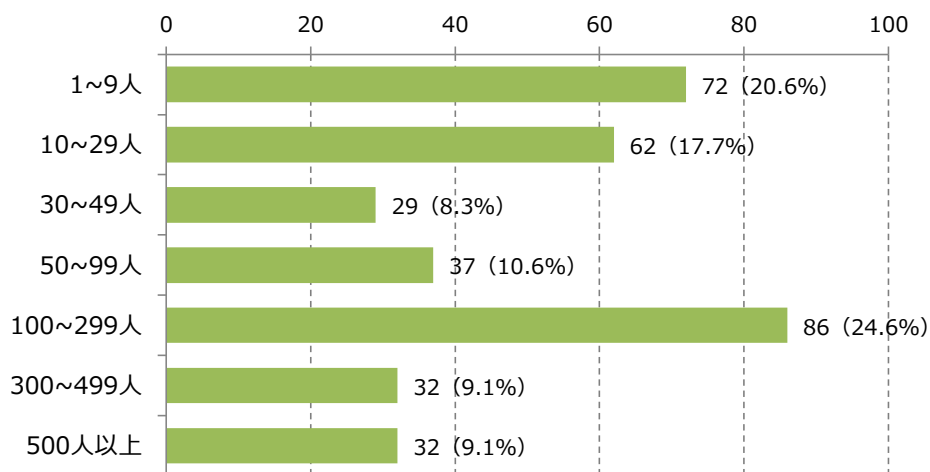
問1 事業所の概要

(1) 従業員数

従業員数の状況は、「100～299人」が86事業所（24.6%）と最も多く、次いで「1～9人」が72事業所（20.6%）、「10～29人」が62事業所（17.7%）の順であった。

なお、平均は、193.6人、最大6,000人であった。

図表 1-1 従業員数（有効回答；n=350）

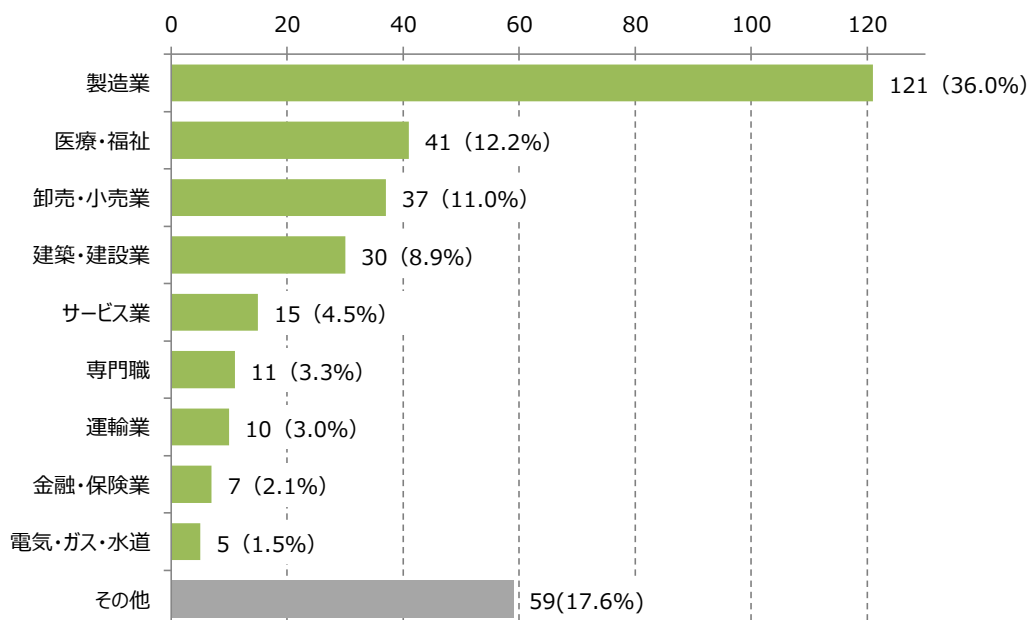


(2) 業種

業種別の事業所数をみると、「製造業」が121事業所（36.0%）と最も多く、次いで「医療・福祉」が41事業所（12.2%）、「卸売・小売業」が37事業所（11.0%）の順であった。

なお、「専門職」は法律事務所、会計士事務所など、「その他」は宿泊業、放送業、公益法人などが含まれる。

図表 1-2 業種（有効回答；n=336）

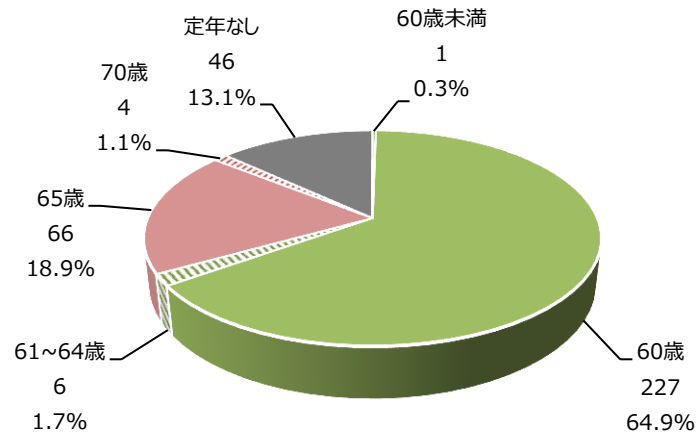


(3) 定年

事業所の定年設定をみると、定年を設定している事業所が 304 事業所（86.9%）で、「定年なし」は 46 事業所（13.1%）であった。

定年あり事業所のうち、「60 歳」が 227 事業所（全体の 64.9%）と最も多く、次いで「65 歳」が 66 事業所（同 18.9%）の順であった。なお、「定年なし」の 46 事業所は、そのほとんどの 43 事業所が従業員数 30 人未満の事業所であった。

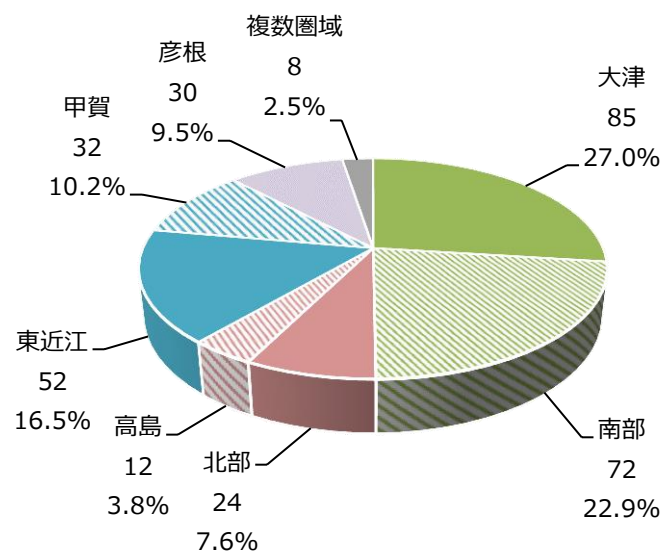
図表 1-3 定年（有効回答；n=350）



(4) 所在圏域

事業所の所在圏域は、「大津」圏域が 85 事業所（27.0%）と最も多く、次いで「南部」が 72 事業所（22.9%）、「東近江」52 事業所（16.5%）の順であった。また、「複数圏域」に支所がある事業所が 8 事業所（2.5%）あった。

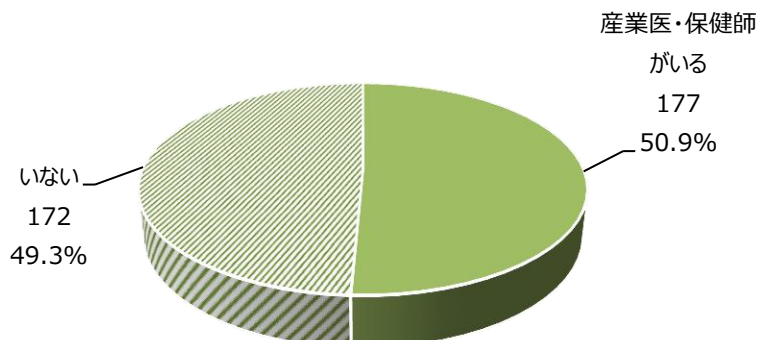
図表 1-4 所在圏域（有効回答；n=315）



問 2 産業医・産業保健師

産業医または産業保健師の有無をみると、「産業医・保健師がいる」が 177 事業所（50.9%）、「いない」が 172 事業所（49.3%）であり、半数以上の事業所に産業医・産業保健師が配置されていた。

図表 2 産業医・産業保健師（有効回答；n=349）

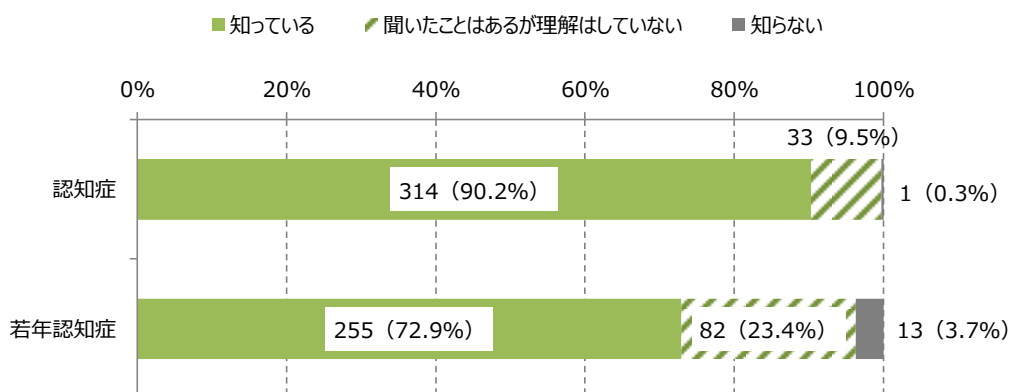


問 3、4 認知症および若年認知症の認知度

認知症および若年認知症についての認知度をみると、まず、認知症について（グラフ上段）は、「知っている」が 314 事業所（90.2%）と 9 割を超え、「聞いたことはあるが理解はしていない」が 33 事業所（9.5%）、「知らない」は、わずか 1 事業所（0.3%）であった。

続いて、若年認知症について（同下段）は、「知っている」が 255 事業所（72.9%）、「聞いたことはあるが理解はしていない」が 82 事業所（23.4%）、「知らない」が 13 事業所（3.7%）であった。一般の認知症に比べると、認知度はやや低下するものの、9 割以上の事業所が「知っている」ないし「聞いたことはある」と回答した。

図表 3 認知症・若年認知症の認知度
（有効回答；認知症 n=348、若年認知症 n=350）



従業員数階級別では、認知症や若年認知症の認知度に特徴的な違いはみられなかった。

【従業員数階級別の状況】（有効回答；n=348）

	n	認知症			若年認知症		
		知っている	聞いたことはあるが理解はしていない	知らない	知っている	聞いたことはあるが理解はしていない	知らない
1-9人	72	54 75.0%	17 23.6%	1 1.4%	42 58.3%	25 34.7%	5 6.9%
10-29人	62	57 91.9%	5 8.1%	0 0.0%	48 77.4%	12 19.4%	2 3.2%
30-49人	28	27 96.4%	1 3.6%	0 0.0%	16 57.1%	10 35.7%	2 7.1%
50-99人	37	33 89.2%	4 10.8%	0 0.0%	31 83.8%	5 13.5%	1 2.7%
100-299人	85	82 96.5%	3 3.5%	0 0.0%	62 72.9%	22 25.9%	1 1.2%
300-499人	32	30 93.8%	2 6.3%	0 0.0%	24 75.0%	7 21.9%	1 3.1%
500人以上	32	31 96.9%	1 3.1%	0 0.0%	31 96.9%	1 3.1%	0 0.0%

業種別では、認知症の認知度には大きな違いはみとめられない一方で、若年認知症では、卸売・小売業や金融・保険業、サービス業では認知度が若干低い傾向がみられた。

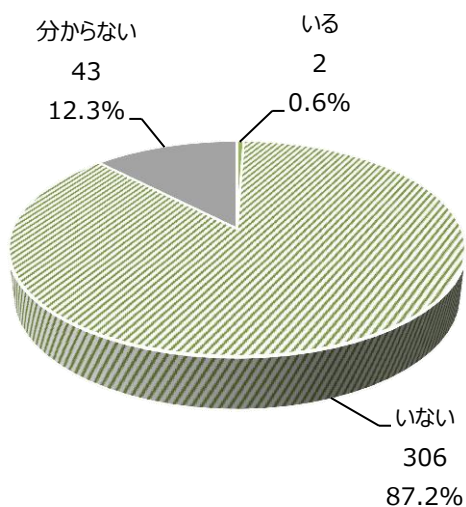
【業種別の状況】（有効回答；n=334）

	n	認知症			若年認知症		
		知っている	聞いたことはあるが理解はしていない	知らない	知っている	聞いたことはあるが理解はしていない	知らない
製造業	121	111 91.7%	10 8.3%	0 0.0%	87 71.9%	29 24.0%	5 4.1%
電気・ガス・水道	5	4 80.0%	1 20.0%	0 0.0%	4 80.0%	0 0.0%	1 20.0%
運輸業	10	10 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 90.0%	1 10.0%	0 0.0%
卸売・小売業	36	30 83.3%	6 16.7%	0 0.0%	19 52.8%	15 41.7%	2 5.6%
金融・保険業	7	6 85.7%	1 14.3%	0 0.0%	3 42.9%	3 42.9%	1 14.3%
医療・福祉	40	40 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	39 97.5%	1 2.5%	0 0.0%
建築・建設業	30	25 83.3%	4 13.3%	1 3.3%	25 83.3%	4 13.3%	1 3.3%
サービス業	15	14 93.3%	1 6.7%	0 0.0%	9 60.0%	6 40.0%	0 0.0%
専門職	11	10 90.9%	1 9.1%	0 0.0%	10 90.9%	1 9.1%	0 0.0%
その他	59	50 84.7%	9 15.3%	0 0.0%	38 64.4%	20 33.9%	1 1.7%

問5 若年認知症の人の有無

職場での若年認知症の有無をみると、まず、「いない」が306事業所（87.2%）と9割近くになり、「分からない」が43事業所（12.3%）、「いる」は、わずか2事業所（0.6%）にとどまっていた。

図表5 若年認知症の人の有無（有効回答；n=351）



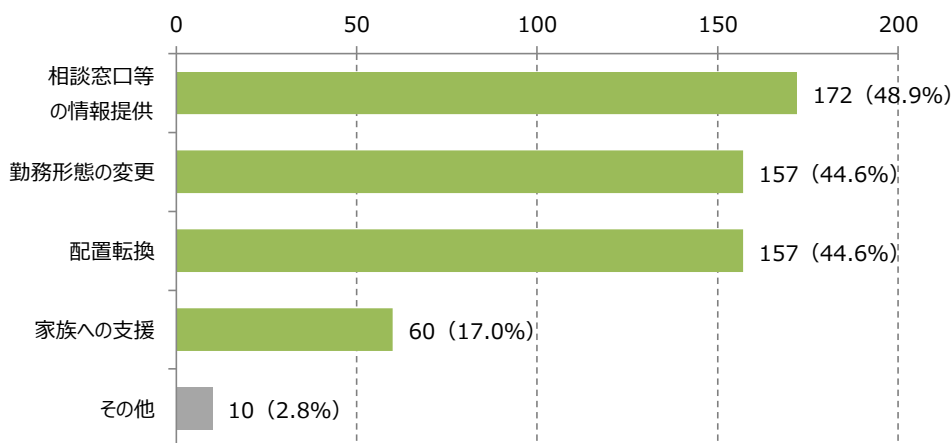
問6 若年認知症の人への支援

「いる」とした2事業所では、「配置転換」が2事業所、うち、1事業所では、「家族への支援」、「相談窓口等の情報提供」の対応も行われていた。

問7 可能な就労支援

実際の有無にかかわらず、従業員に若年認知症の人がいる場合に可能な就労支援についてみると、「相談窓口等の情報提供」が172事業所（48.9%）と最も多く、次いで、「勤務形態の変更」と「配置転換」が157事業所（44.6%）で同数、「家族への支援」が60事業所（17.0%）という状況であった。

図表7 可能な就労支援（n=352、複数回答）



従業員数階級別では、小規模事業所では「配置転換」を考え難い面もあり割合が低い一方で、大規模事業所では、「勤務形態の変更」や「配置転換」を吸収できると思われ、回答として割合が高かった。

【従業員数階級別の状況】（有効回答；n=350）

	n	勤務形態の変更	配置転換	家族への支援	相談窓口等の情報提供	その他
1-9人	72	26 36.1%	11 15.3%	12 16.7%	32 44.4%	1 1.4%
10-29人	62	28 45.2%	20 32.3%	11 17.7%	27 43.5%	3 4.8%
30-49人	29	12 41.4%	13 44.8%	3 10.3%	13 44.8%	0 0.0%
50-99人	37	18 48.6%	24 64.9%	6 16.2%	14 37.8%	1 2.7%
100-299人	86	36 41.9%	42 48.8%	12 14.0%	43 50.0%	4 4.7%
300-499人	32	18 56.3%	20 62.5%	6 18.8%	20 62.5%	0 0.0%
500人以上	32	19 59.4%	27 84.4%	10 31.3%	23 71.9%	1 3.1%

業種別では、金融・保険業や卸売・小売業において、「勤務形態の変更」や「配置転換」による対応の割合が高かった一方で、専門職や運輸業、電気・ガス・水道では逆の傾向がみられた。また、医療・福祉では「家族への支援」が高かった。

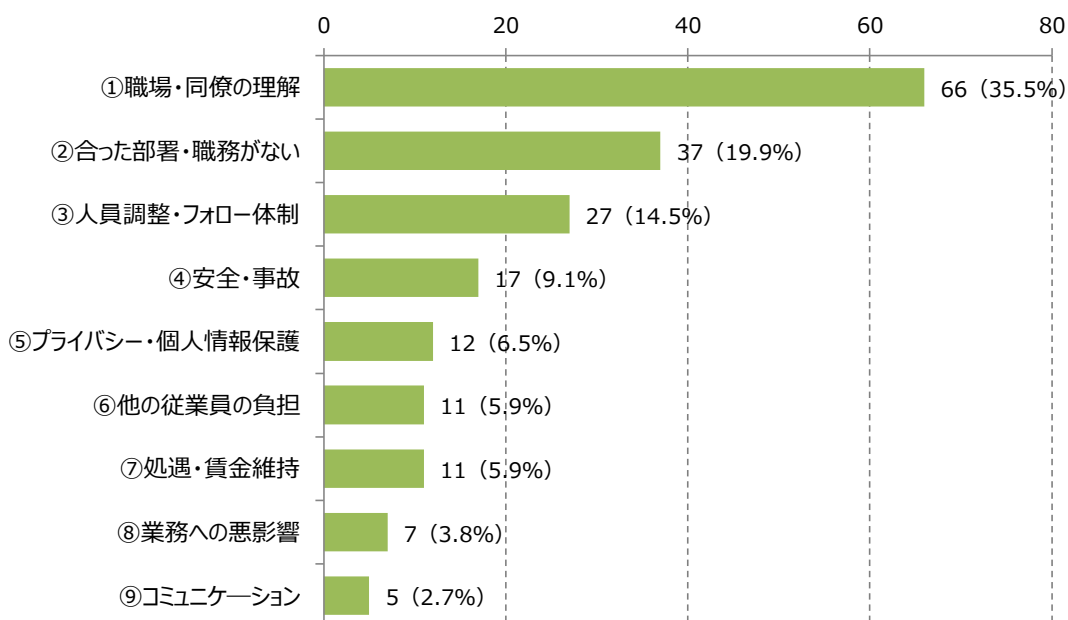
【業種別の状況】（有効回答；n=336）

	n	勤務形態の変更	配置転換	家族への支援	相談窓口等の情報提供	その他
製造業	121	55 45.5%	67 55.4%	18 14.9%	59 48.8%	4 3.3%
電気・ガス・水道	5	1 20.0%	2 40.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%
運輸業	10	4 40.0%	2 20.0%	1 10.0%	6 60.0%	0 0.0%
卸売・小売業	37	20 54.1%	20 54.1%	4 10.8%	14 37.8%	2 5.4%
金融・保険業	7	4 57.1%	4 57.1%	2 28.6%	4 57.1%	0 0.0%
医療・福祉	41	20 48.8%	20 48.8%	15 36.6%	25 61.0%	1 2.4%
建築・建設業	30	12 40.0%	12 40.0%	3 10.0%	10 33.3%	0 0.0%
サービス業	15	8 53.3%	5 33.3%	3 20.0%	11 73.3%	1 6.7%
専門職	11	3 27.3%	1 9.1%	3 27.3%	7 63.6%	0 0.0%
その他	59	26 44.1%	20 33.9%	10 16.9%	27 45.8%	2 3.4%

問 8 支援上の問題点（記述回答）

若年認知症の人への就労支援にあたって問題点（記述回答に含まれた項目）として、「職場・同僚の理解」が 66 事業所（35.5%）と最も多く、次いで「（若年認知症の人に）合った部署・職務がない」が 37 事業所（19.9%）、「人員調整・フォロー体制」が 27 事業所（14.5%）、「安全・事故」が 17 事業所（9.1%）であった。その他、業務全体への影響などを問題点とする回答がみられた。

図表 8 考えられる支援上の問題点（有効回答；n=186、複数回答）



【具体的な記述回答】

図表 8 の回答別①～⑨別、業種別に具体的な記述回答を掲載する。

なお、重複する内容の回答は一部省略している。また、記述に複数の内容が含まれる場合は、より小さい数字のカテゴリに含めている。

①職場・同僚の理解

従業員数	業種	回答（支援上の課題）
7	製造	従業員の理解
154	製造	他社員の若年認知症に対する認識の差
140	製造	社会での若年認知症への理解が前提として必要だが啓発材料に乏しいこと
93	製造	まわりの理解を得るまで、その若年認知症者に対して不満、不安をいだき、人間関係が悪化する
217	製造	周囲の理解と協力
45	製造	他の社員との関係。プライベートな問題でもあるため情報の開示が難しい
6	製造	情報の共有
32	製造	他の社員の理解と企業（経営者）努力が必要になってくる（労使共に勉強会開催が必要－認識と理解）
62	製造	作業現場での適切な指導方法、同僚への説明責任
589	製造	部門の直接かかわる人たちへの教育、支援
116	製造	周囲の理解、プライバシー保護と個人情報保護

(続き)

1,230	製造	職場内メンバーの協力体制、認知症に対する知識
1,255	製造	部署の理解および協力
1,093	製造	本人に対する理解と接し方
833	製造	若年認知症の理解
238	製造	職場の理解、業務調整
206	製造	他の勤務者から理解が得られるかどうか
244	製造	所属職場内での配慮
336	製造	所属部署において病気への理解を深めてもらう時間をとったり、その人への誤解がないようにすること
95	製造	職場メンバーの理解、製造現場における安全面
186	製造	病気への正しい理解のための社内教育の実施と病気への正しい対応が出来るようになること
126	製造	従業員全員が理解すること
2,256	製造	安全を確保できる実作業の準備及び職場メンバーの理解・サポート
270	製造	病気に関する知識と理解
160	医療・福祉	同僚や顧客への理解
10	医療・福祉	制度上の理解、本人の理解と社員間の共有
139	医療・福祉	他の職員への理解、人員配置上のゆとり
21	医療・福祉	職員間での理解や協力をどのようにすすめるか。変更した際、本人の雇用条件をどのように考えていくか。また、全体の業務を維持していくために職員不足が生じた場合どうするか。
408	医療・福祉	職員の理解、サポート体制、就業規則の改正
500	医療・福祉	周囲の病気への理解が得られたとしても正しい知識と患者への適切な対応が出来るか、また、長期のケアが継続できるか
250	卸・小売	周囲の人の理解、目配り
320	卸・小売	医療機関との連携、業務への支障と職場の理解（コミュニケーションのとり方）
193	卸・小売	他の従業員からの反応、当人の病気の程度と職務のバランス
138	卸・小売	周りの理解（一緒に働くメンバー）
29	建設	他の社員の理解と協力。上層部だけが理解していてもダメ
11	サービス	家族の理解と職場の認識
4	専門	排斥ムードができる本人の居場所がなくなる。自己否定的な内観は進行や症状悪化を加速させると思われる
1	専門	職場同僚への理解、協力、支援
380	運輸	職場での仲間意識と理解
1,000	電気・ガス等	本人の疾患への理解と職場の疾患への理解のズレ、本人がどの程度自分の疾患や状態を正しく理解できるのか（職場も同じですが）
15	その他	その個人への理解度の違い
57	その他	他の従業員の理解、雇用条件の変更
30	その他	会社は支援をし合うものだという常識
3	その他	若年認知症について職場全員の知識が必要
176	その他	従業員の理解およびサポート
241	(無回答)	職場内での周知と周囲のサポート

②合った部署・職務がない

従業員数	業種	回答（支援上の課題）
17	製造	小さな企業なため、配置転換するほどの部署がないこと
11	製造	製造業であるため、認知症の方に仕事をさせていただくことはできません
32	製造	実際問題として任せられる仕事は極めて少ないと思われる
350	製造	適正な職場があるかどうか
95	製造	熟練経験を活かす職場及びグループ作業の職場と検討する
242	製造	どこまで配慮、支援できるのか不明、安全等を考えると問題かと。その方に合った仕事があるのか
248	製造	製造現場においては、重量物を取扱ったり、危険な作業も多く、そのような疾患を持つ従業員が携わる業務を探すことは難しいと思う。事務職についても同様に間違いが多いようでは雇用を継続するのは難しい。
1,600	製造	症状が進行してきた場合、受け入れ可能な部署がなくなってくる
837	製造	適切な業務職場が見つからない懸念がある
300	製造	合う職場があるかどうか、周囲のスタッフへの影響・負荷の増大
300	製造	本人が希望する職場とは違う職場への異動、責任のない職場への異動
300	製造	現在ある業務が出来るかどうか。産業医の診断で判断するしかないです。
324	製造	認知症でも就労できる職場があるかどうか疑問である
32	医療・福祉	業務内容（部署）が限られており、業務変更（配置転換）が困難
170	医療・福祉	医療従事者の場合は、特に対応が困難だと思います
7	卸・小売	危険を伴う作業はできない
17	卸・小売	認知症の方にやってもらえる仕事が想像できません
420	卸・小売	対人関係、働いてもらう部署があるか
6	建設	度合いによると思うが接客は難しいと思う
11	建設	病状の進行度合いにもよるが認知症患者を雇用するのは、難しいと思われる。無理なくできる仕事の確保、他の従業員の理解、給料の捻出などが課題に。
80	建設	治療をして元のように仕事ができるのか分からない点
40	建設	どのような部署が働き易いのか分からない
3	専門	仕事（PC入力）又は顧客の問い合わせ、打合せの日程忘れ
9	専門	どのような業務であれば従事可能かの見極め
9	運輸	業務内容的に難しい
115	金融	配置転換ができない
6	電気・ガス等	現場での作業が主な為、仕事自体困難
19	その他	サービス業なので顧客に迷惑がかからないようにするのが困難と思われる
280	その他	任せる業務が限りなく減少することが見込まれる
25	その他	働きやすい部署がそもそもなく、仕事が安定して提供できるのか。周りのスタッフへの負担
337	その他	働きやすい部署が本当にあるか問題である

③人員調整・フォロー体制

従業員数	業種	回答（支援上の課題）
8	製造	少人数の職場でどの人材も今の部署以外のところには変わりにくいと思う。ひとり一人の役割・責任がどの部署においても大きいから。
504	製造	支援する社員の配置
330	製造	一人がほぼサポートにまわる可能性有（工数2倍）
14	医療・福祉	勤務変更から生じる勤務表・配置のやりくり
30	卸・小売	後任者への引き継ぎ、確保
23	卸・小売	零細では無理と思う
44	建設	担当者を配置する必要がある。担当者にも知識がなく対応が大変だと思われる
51	建設	会社およびその家族が一つにまとまって支援できる体制をとれるかどうか
7	建設	少人数の職場なので支援することは難しいと思う
4	サービス	特に繁忙期の応援体制
80	サービス	本人のレベルにもよるが、仕事ができなくなる可能性がある場合の対応
211	サービス	早期発見ができる職場体制をとり、なるべく従来の職場で働けるようサポートする。産業医、人事担当、職場長がご家族と連携できるようにする
3	専門	就労介助者が必要
5	運輸	サポートできる人員の不足（いない）
6	その他	周囲への仕事の割り振り、新たな採用等
5	その他	部署中でのフォローがどこまで対応できるかが問題
44	その他	該当者の業務負担を軽くするとその分新たに人を雇う必要がでてくると思われる。その人件費分の補助が県や国からあると助かる
13	その他	仕事以外で神経を使わなければならない。時間に追われた状態では支援は不可能と思われませんが。
4	その他	小規模な企業のため、勤務形態変更、配置転換等が不可能である。就労支援以前に実際は退職してもらわざるを得なくなると考える。認知症の方でもできる職場を案内できれば良いと思う
282	その他	病気について相談できる相談員の設置等
50	(無回答)	人員調整

④安全・事故

従業員数	業種	回答（支援上の課題）
502	製造	製造現場での仕事は安全上継続不可となるが、事務職や軽作業は少なく、どのような職に就いてもらうか、会社での安全・通勤での安全が問題となりそう
140	製造	安全面
6,000	製造	災害につながる危険性
400	医療・福祉	患者・家族・利用者の安全確保、対象部署の業務量増加及びコミュニケーション
700	医療・福祉	介助中の事故、利用者間違いによる事故
10	建設	安全管理及び支援
86	建設	会社への通勤がきちんとできるか
9	建設	現場での作業が主となり、危険を伴う場でもあるので、勤務続けることが難しいと思われる
3	建設	常に危険を伴う職種なので、勤務を維持できるかどうか不明である
6	サービス	技術職なので危険を伴う。刃物・薬など
117	運輸	タクシー業のため運転、お客様輸送に支障をきたす恐れがある
12	その他	事故が気になります

⑤プライバシー・個人情報保護

従業員数	業種	回答（支援上の課題）
59	製造	家族のことを他人に知られたくないという気持ちがあり、受け入れが難しいケースがある
134	製造	個人情報の扱い方（他社員従業員への配慮）
11	製造	プライバシーの問題
25	医療・福祉	患者であることを他の従業員に周知することについて
63	運輸	プライバシー保護の問題
12	金融	個人のプライバシー
1,200	その他	守秘義務と職場への情報提供のバランス
1	その他	本人のプライバシー

⑥他の従業員の負担

従業員数	業種	回答（支援上の課題）
7	製造	現スタッフの負担増、人員の補充
230	製造	一般従業員とのバランス・トラブル
194	製造	支援への負担
14	卸・小売	他の社員に対する負荷
24	その他	各部署とも少人数のため、他のスタッフへの負担が大きくなる
6	その他	少人数の為、他の社員への負担が重くなる

⑦処遇・賃金の維持

従業員数	業種	回答（支援上の課題）
11	製造	給与について従来より下がるのは確実なので、それについて従業員が納得するかどうか
36	製造	配置転換できる部署がないこと。賃金の平等性をどうしたものか。
3	サービス	賃金体系など
2	専門	もしそうなれば現実的には人員、時間、お金の面でなかなか余裕がない

⑧業務への悪影響

従業員数	業種	回答（支援上の課題）
190	製造	著しい生産性の低下
97	医療・福祉	直接お客様と接する人は迷惑をお掛けすることになるので何らかの対応が必要になると思うが、余力を置いているかが心配です
11	卸・小売	報酬に見合う仕事が行えるか
19	その他	お客様に対するサービスや品質の低下に懸念がある
78	その他	業務ミスによる顧客トラブル及び設備トラブル
64	その他	業務にあたって判断及び意思疎通を適切に行うことができない方は、警備業法上、警備員になれないため、支援することはできません。

⑨コミュニケーション

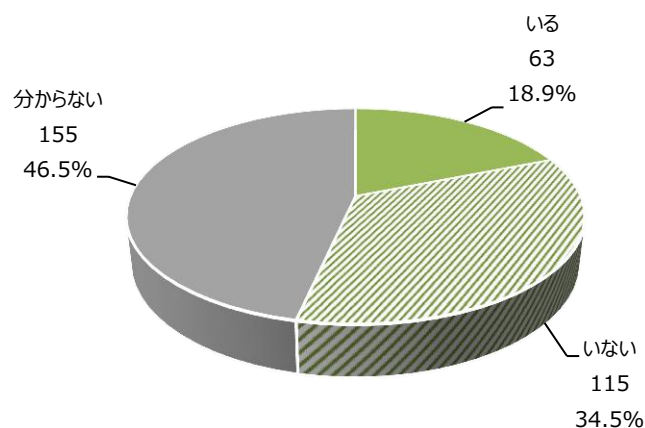
従業員数	業種	回答（支援上の課題）
220	卸・小売	症状による業務の影響度によるが、コミュニケーション（報告、連絡、相談）が問題
150	建設	コミュニケーション
148	(無回答)	社員間のコミュニケーションが保たれない

問 9、10 従業員の介護状況

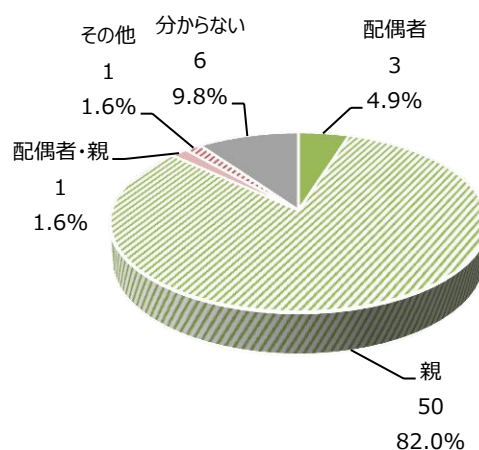
介護をしている従業員の有無をみると、「いる」が63事業所（18.9%）、「いない」が115事業所（34.5%）、「分からない」が155事業所（46.5%）であった。従業員の申告や事業所の気付き等の事情もあるが、「いない」、「分からない」を合わせて8割を上回っていた。

また、「いる」とした事業所の中で、その従業員の介護の対象をみると、「親」が50人（82.0%）、「配偶者」が3人（4.9%）という状況であった。

図表 9-1 従業員の介護状況（有効回答；n=333）

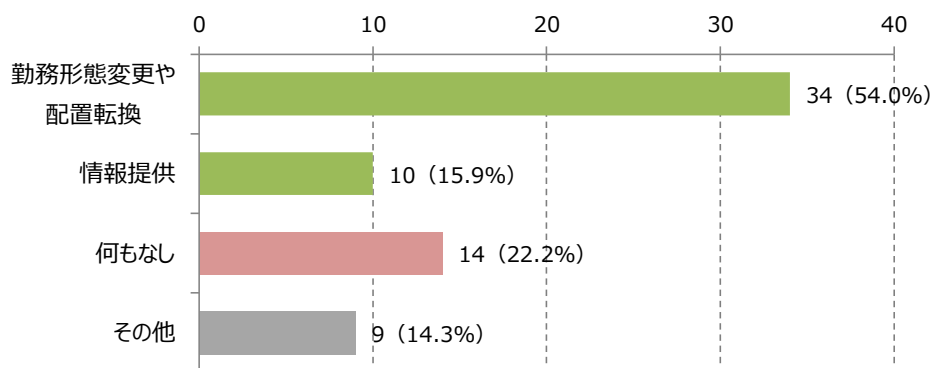


図表 9-2 介護の対象（有効回答；n=61）



さらに、「いる」とした事業所について、従業員介護者への対応をみると、「勤務形態変更や配置転換」が34事業所（54.0%）、「情報提供」が10事業所（15.9%）という状況であった。一方で、「何もなし」が14事業所（22.2%）となった。

図表 10 従業員介護者への対応（有効回答；n=63、複数回答）

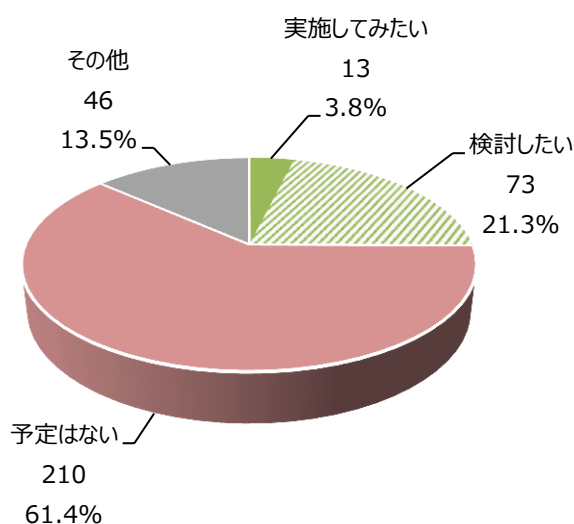


問 11 研修実施の意向

最後に、認知症に対する研修実施の意向についてみると、「予定はない」が 210 事業所（61.4%）と最も多く、次いで、「検討したい」が 73 事業所（21.3%）、「実施してみたい」が 13 事業所（3.8%）であった。

「実施してみたい」「検討したい」を合わせて約 4 分の 1 であった。なお、「その他」には、既に職場内で実施済み、まずはリーフレット等の配布から、などの回答があった。

図表 11 研修実施の有無（有効回答；n=342）



業種別では、電気・ガス・水道、金融・保険業、医療・福祉で、「実施してみたい」、「検討したい」とする回答が多い一方で、運輸業では約 8 割、建築・建設業、製造業で 3 分の 2 の事業所が「予定はない」と回答した。

【業種別の状況】（有効回答；n=327）

	n	実施してみたい	検討したい	予定はない	その他
製造業	115	3 2.6%	23 20.0%	75 65.2%	14 12.2%
電気・ガス・水道	5	1 20.0%	1 20.0%	3 60.0%	0 0.0%
運輸業	9	0 0.0%	2 22.2%	7 77.8%	0 0.0%
卸売・小売業	36	2 5.6%	7 19.4%	20 55.6%	7 19.4%
金融・保険業	7	0 0.0%	3 42.9%	3 42.9%	1 14.3%
医療・福祉	40	2 5.0%	12 30.0%	16 40.0%	10 25.0%
建築・建設業	30	2 6.7%	4 13.3%	20 66.7%	4 13.3%
サービス業	15	0 0.0%	3 20.0%	9 60.0%	3 20.0%
専門職	11	0 0.0%	2 18.2%	6 54.5%	3 27.3%
その他	59	2 3.4%	15 25.4%	39 66.1%	3 5.1%

3. まとめと考察

(1) まとめ

事業所の概要

従業員数の状況は、「100～299人」が86事業所（24.6%）、「1～9人」が72事業所（20.6%）、「10～29人」が62事業所（17.7%）であった。

業種別事業所数は、「製造業」が121事業所（36.0%）、「医療・福祉」が41事業所（12.2%）、「卸売・小売業」が37事業所（11.0%）であった。

定年設定をみると、「定年なし」は46事業所（13.1%）、定年あり事業所（86.9%）では、「60歳」が227事業所（64.9%）、「65歳」が66事業所（18.9%）であった。

認知症および若年認知症の認知度

認知症については、「知っている」が314事業所（90.2%）と9割を超えたが、若年認知症は、「知っている」が255事業所（72.9%）、「聞いたことはあるが理解はしていない」が82事業所（23.4%）、「知らない」が13事業所（3.7%）であった。

業種別では、若年認知症について、卸売・小売業や金融・保険業、サービス業において、認知度が若干低い傾向がみられた。

可能な就労支援

実際の有無にかかわらず、従業員に若年認知症の人がいる場合に可能な就労支援についてみると、「相談窓口等の情報提供」が172事業所（48.9%）と最も多く、次いで「勤務形態の変更」と「配置転換」が157事業所（44.6%）で同数、「家族への支援」が60事業所（17.0%）という状況であった。

従業員数階級別では、「勤務形態の変更」や「配置転換」を吸収できるとされる大規模事業所で割合が高かった。

業種別では、金融・保険業、卸売・小売業で「勤務形態の変更」や「配置転換」による対応の割合が高かった一方で、専門職や運輸業、電気・ガス・水道では逆の傾向がみられた。医療・福祉では「家族への支援」が高かった。

支援上の問題点（記述回答）

若年認知症の方への就労支援にあたって問題点として、「職場・同僚の理解」が66事業所（35.5%）と最も多く、次いで「（若年認知症の方に）合った部署・職務がない」が37事業所（19.9%）、「人員調整・フォロー体制」が27事業所（14.5%）、「安全・事故」が17事業所（9.1%）であった。

従業員の介護状況

介護をしている従業員の有無をみると、「いる」が63事業所（18.9%）、「いない」が115事業所（34.5%）、「分からない」が155事業所（46.5%）であった。介護者従業員がいるとした事業所の対応は、「勤務形態変更や配置転換」が34事業所（54.0%）、「情報提供」が10事業所（15.9%）となる一方で、「何もなし」が14事業所（22.2%）となった。

研修実施の意向

研修実施の意向をみると、「予定はない」が 210 事業所（61.4%）、「検討したい」が 73 事業所（21.3%）、「実施してみたい」が 13 事業所（3.8%）の順であった。

業種別では、電気・ガス・水道、金融・保険業、医療・福祉で、「実施してみたい」、「検討したい」とする回答が多い一方で、運輸業では約 8 割、サービス業、建築・建設業で 3 分の 2 の事業所が「予定はない」としていた。

(2) 考察

①若年認知症は企業も重要な支援の担い手

介護保険制度の定着、行政・医療機関・介護サービス事業者また報道等の様々な機関の啓発の取り組みが進められ、「認知症」そのものについての認知度は一定程度浸透している。しかし、65 歳未満で発症する「若年認知症」については相対的に認知度が低い。

社会や家庭における重要な役割の只中にある若年層の認知症の人には、高齢者の認知症に比べ、一層の周囲の理解や支援の仕組みが必要であり、規模の大小にかかわらず、企業も重要な支援の担い手であることに変わりはない。

②支援の方法を知るには、まず「若年認知症」を知ること

若年認知症の人への支援には、若年認知症の正しい理解が前提となることから、「知ること（知られること）」がより一層進むことが望まれる。その意味では、県をはじめとする公的機関による情報提供・啓発の努力、また、一般の関心の高まりが重要となると考える。

その中で、若年認知症の人でも働きやすい職場づくりを行おうとする企業に対して、十分な情報提供、認知症専門職・機関による研修、コンサルティングの必要性は高い。

③支援をする企業にも、様々な支援が必要

企業には、様々な業種、様々な規模が存在するので、従業員に若年認知症の人がいる場合の支援とされる、①勤務形態の変更（現業中心の業種など）や②配置転換（小規模事業所で従業員が少ないなど）が難しい場合もある。さらに、医療・介護の専門職員の存在が想定されない一般業種では、家族への支援までは行き届かないと思われる。さらに、売上やサービス低下などの業務への影響やプライバシー保護等の問題も、具体的な支援に結び付かない背景にあると思われる。

よって、これらの具体的な支援の担い手である企業について、企業単体で若年認知症の人への支援を考えるのではなく、「支援に対する支援」が必要と考える。具体的には、こまめな情報提供、認知症専門職の巡回派遣・研修、（人員補てん等に対する）経済的な支援などの早急な検討が求められる。

参考資料

アンケート票

若年認知症に関するアンケート調査票

問 1 貴事業所の従業員数は何名ですか。(県内の事業所に勤務する従業員数をご記入ください)

名

該当する業種に○を付けて下さい。

- | | |
|-----------------|-----------|
| 1 製造業 | 5 金融・保険業 |
| 2 電気・ガス・熱供給・水道業 | 6 医療・福祉 |
| 3 運輸業 | 7 その他 () |
| 4 卸売・小売業 | |

定年は何歳ですか

- 1 歳 2 定年は設けていない

問 2 産業医もしくは産業保健師はおられますか。

- 1 いる 2 いない

問 3 認知症についてご存知ですか。

- 1 知っている
2 知らない
3 聞いたことはあるが理解はしていない

問 4 若年認知症についてご存知ですか。

- 1 知っている
2 知らない
3 聞いたことはあるが理解はしていない

問 5 職場に、若年認知症を患っておられる方はいますか。

- 1 いる
2 いない
3 わからない

問 6 問 5 で「いる」と回答された方にうかがいます。

若年認知症患者の方に対して、職場でどのような対応をされましたか。(該当する全てに○印を付けて下さい)

- 1 勤務形態を変更した
2 働きやすい部署に配置転換した
3 家族への支援を行い、不安の軽減に努めた
4 必要な相談窓口（医療機関、地域包括支援センター、もの忘れサポートセンターしが／滋賀県若年認知症コールセンター（藤本クリニック内）、認知症の人と家族の会等）について、情報提供した
5 特に何も配慮はしなかった
6 その他 ()

末筆ではありますが、本アンケートの趣旨にご理解を頂き、回答ご協力を頂きました多くの県内企業の皆様に改めてお礼申し上げます。また、この結果取りまとめが、皆様の若年認知症の人への理解や具体的な支援のきっかけとなれば大変うれしく思います。

本調査の実施主体である医療法人藤本クリニックでは、若年認知症・企業でできる支援等に関する出張研修を実施しています。企業の役員・従業員の皆様に、若年認知症について知って頂く機会として、また、具体的な支援に向けてご検討頂ければ幸いです。

研修内容や実施方法などについては、下記までお尋ね下さい。

若年認知症に関するアンケート

(県下企業に対するアンケート結果取りまとめ)

平成 25 年度 滋賀県若年認知症地域ケアモデル事業補助金

平成 25 年 12 月



発行：医療法人 藤本クリニック

理事長 藤本 直規

〒524-0037

滋賀県守山市梅田町 2-1-303

tel 077-582-6032

fax 077-582-6040

HP <http://www.fujimoto-clinic.net/>
