

● 職場の産業医、健康管理担当者など

職場に産業医がいる場合は、産業医への相談を勧めましょう。



● 専門医療機関

「認知症かもしれない」と思ったら、かかりつけ医など身近な医療機関に相談しましょう。必要に応じて専門の医療機関を紹介してもらえます。また認知症疾患医療センターにおいて、専門医療相談、鑑別診断などを行っています。

・大阪府ホームページ(大阪府域の認知症疾患医療センター情報)



・大阪府ホームページ(都道府県連携拠点・地域連携拠点医療機関一覧(認知症))



● 若年性認知症コールセンター(全国若年性認知症支援センター)

専門教育を受けた相談員が若年性認知症の人や家族などが抱える悩みや心配事などについて無料で相談に応じています。

☎:0800-100-2707 ※通話料はかかりません。

メール相談(<https://y-ninchisyotel.net/>)



雇用継続に関する相談窓口

● 若年性認知症支援コーディネーター

関係機関と連携し従業員の雇用継続を支援します。

・大阪府ホームページ(情報については随時更新します)



● 両立支援に関する相談機関

治療と仕事の両立に向けて、両立支援の取り組み方や治療中の従業員の対応などについて産業保健スタッフに対してアドバイスを行います。

・大阪産業保健総合支援センターのホームページ(<https://osakas.johas.go.jp/>)



● 大阪障害者職業センター

障がいのある従業員の雇用継続に向けて、本人や事業主に対して障がい特性を踏まえた直接的、専門的な援助を行います。

(例) 職務の見直しに関する相談、ジョブコーチ支援など

・大阪障害者職業センターのホームページ

(<https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/osaka/>)



若年性認知症の人の雇用継続

雇用継続のためのポイント

- ① 職場における症状の早期発見
- ② 認知症専門医療機関への早期受診



©2014 大阪府もずやん

～従業員の今後を一緒に考えませんか～

- ・ 65歳未満で発症した認知症を若年性認知症といいます。
- ・ 発症年齢の平均は50代とされており、働き盛りの年代にとっても決して他人事ではありません。
- ・ この年代で認知症の診断を受けると、仕事や経済面の不安などから本人・家族の暮らしや心理面に大きな影響が生じます。

ポイント ① 職場における症状の早期発見

このようなサインは、認知症の可能性あります！

～認知症の初期には、もの忘れ以外の症状もあり

『いつもと違う』という「最初の気づき」が大切です！～

（最初の気づきの例）

□返事はあるが作業が進まない・段取りが悪い

□元気がない・消極的・口数が減った

□意欲が低下・無関心になった

□ミーティングについていけない

□出張先で集合場所にたどり着けない

□何度も聞き直す・確認が増える

□運転や車庫入れが下手になった

□物や字の見え方がおかしい

□字が書きづらい

□言葉が出づらい

□相手の名前が思い出せない

□靴ひもやネクタイが結びづらい



ポイント ② 認知症専門医療機関への早期受診

在職中に受診することが大切です！

～違和感や不安があれば専門医や産業医に相談しましょう～

- ◆ 認知症の初期には「不安」「抑うつ」「もの忘れ」などの症状が出てくる場合があります。「認知症かもしれない」と思ったら、速やかに専門医療機関への受診を勧めましょう。
- ◆ 本人や周囲が症状に気づいても「認知症」とは思わず、多くの方が受診、診断に至るまでに時間を要し、その間に退職される方もいます。

早期発見・早期受診のメリット

認知症も早期発見と早期受診が非常に大切です！

～症状の進行抑制、将来への準備など多くのメリットがあります～

◆ 今後の生活の準備をすることができます

本人と家族、職場、医療機関、福祉などの専門職が連携し環境を整えることで、今後の働き方や暮らしに備えることができるようになります。



◆ 雇用継続の可能性が広がります

「認知症＝退職」ではありません。従業員が若年性認知症と診断されても周囲の理解やサポートがあれば雇用継続の可能性が広がります。

◆ 進行を遅らせることが可能な場合もあります

アルツハイマー型認知症は早い段階からの服薬などの治療や、本人の気持ちに配慮した適切なケアにより、進行をゆるやかにすることが可能といわれています。

（環境調整の一例）

◆ 配置転換や業務内容の見直しなど

本人の希望や職場の状況などに応じて配置転換や業務内容の見直し、短時間勤務などの合理的配慮を検討してください。
また、職場適応援助者（ジョブコーチ）などによる支援もあります。

◆ 「認知症サポーター養成講座」などの社内研修会の開催

従業員の認知症への理解促進が進み職場内でのサポート体制の強化に繋がります。

（参考） [大阪府 認知症サポーター](#)

◆ 若年性認知症支援コーディネーターの活用

労働・医療・福祉などの関係機関と連携し、就労や生活、制度やサービスに関する総合的なコーディネートを行うなど従業員の雇用継続を支援します。



従業員が若年性認知症と向き合いながら働き続けられる職場環境を整えましょう！