

令和 6 年 5 月 28 日現在

機関番号：13301

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2023

課題番号：18K10624

研究課題名（和文）若年性認知症者就労支援スキル獲得のための職場内就労支援者向け学習プログラムの開発

研究課題名（英文）Development of a Learning Program for Workplace Employment Supporters to Acquire Employment Support Skills for People with Young-Onset Dementia

研究代表者

池内 里美（Ikeuchi, Satomi）

金沢大学・保健学系・助教

研究者番号：30727475

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,300,000円

研究成果の概要（和文）：プログラムの開発にあたり、若年性認知症の人自身が望む就労支援の方法を明らかにするため若年性認知症の人とその支援者へのインタビュー調査を計画した。それらの分析結果を踏まえ、プログラム案を作成した。2021年度に石川県内の事業所の支援者を対象にプログラムに基づくオンライン研修会を実施した。プログラムは約8割の参加者が、研修会に「大変満足・満足」、「とても参考になる」、「参考になる」と回答しており、支援者に有意義なものとなっていた。しかし、社会資源の活用など、就労継続のための具体的な支援行動の理解に至っていないため、さらなる改善が必要である。

研究成果の学術的意義や社会的意義

プログラム開発にあたり実施した若年性認知症の人と支援者への聞き取り調査では、若年性認知症と診断されても、職場の同僚や医療・保健福祉専門職、若年性認知症のYODを抱える人々の助けを借りれば、自分の能力を最大限に発揮しながら就労や社会参加ができることが明らかになりました。この結果は、若年性認知症の人の就労継続への理解の促進に役立つと考える。また、本プログラムは職場や保健医療福祉専門職を対象とした研修において、若年性認知症の発症の初期段階の支援に不可欠な職場での早期発見と早期対応について理解しうる内容となっており、職場や保健医療福祉専門職への若年性認知症の就労支援の啓発教育に汎用可能と考える。

研究成果の概要（英文）：In developing the program, a qualitative descriptive study was planned for young people with dementia and their supporters in order to clarify the type of employment support that the young people with dementia themselves desire.

Based on the results of these analyses, a draft program was created, and an online training session based on the program was held in FY2021 for supporters at business establishments in Ishikawa Prefecture. The program was meaningful to the supporters, with about 80% of the participants responding "very satisfied/satisfied," "very helpful," or "helpful" to the training sessions. However, further improvement is needed, as the program did not lead to an understanding of specific support actions for continued employment, such as the use of social resources.

研究分野：公衆衛生看護

キーワード：若年性認知症 就労 社会参加 産業保健 地域ケア 質的記述的研究

1. 研究開始当初の背景

65歳未満に発生する認知症は若年性認知症と定義され、我が国では推定35,700人が罹患し、有病率は人口10万人あたり50.9と推定されている¹⁾。働き盛りの年齢に発症し、症状の進行によって作業能力の低下や職業上のアイデンティティ、就労継続に支障をきたす²⁾。日本では、発症した人のうち診断後1年以内に退職する人は他の疾患を持つ人に比して2倍多く³⁾、就労継続率は、有給休暇を含め約10%(約325人)と低い⁴⁾。退職を余儀なくされた人は、精神面や経済面、家族関係など、生活全般に大きな弊害を受ける⁵⁾⁶⁾。しかし、若年性認知症を発症しても職場の理解と支援があれば就労継続ができ、金銭的補償や幅広い利益を得られることが報告されている⁷⁾。そのため厚生労働省では「認知症施策推進総合戦略(新オレンジプラン)」⁸⁾において、「若年性認知症施策の強化」を7つの柱の一つとして「若年性認知症に対する理解の促進」「早期診断、医療、介護の充実」「雇用継続や就労の支援」「障害者手帳の早期取得や障害基礎年金の受給などに対する支援」を掲げ、若年性認知症の特性に配慮した就労・社会参加支援等の推進に取り組んでいるところである。具体的には、若年性認知症と診断された人が、発症初期の段階からその状態に応じた適切なサービスが利用できるよう本人・家族向けの『若年性認知症ハンドブック』の医療機関や自治体窓口などでの配布、都道府県の相談窓口に自立支援に係わる関係者のネットワークの調整役を配置し、若年性認知症の特性に配慮した就労・社会参加支援等の推進である。

しかし、多くの職場では、若年性認知症についての啓発教育や就労支援のための研修は殆ど実施されておらず⁹⁾、若年性認知症コールセンターなど、若年性認知症専用の相談先を認知している企業は103(11.0%)と就労継続支援に関する制度やサービスを十分に理解している職場の支援者は少ない¹⁰⁾。そのため若年性認知症の人の就労支援に関するスキルの乏しさから、職場内でその対応に苦慮しているケースが報告されている¹¹⁾。また、これまでの先行研究において本人の意向を含む就労支援については、十分に検討されていない。

そこで本研究では、若年性認知症の人と職場で就労支援に関わる者および先駆的な就労支援経験を持つ職場適応援助者(ジョブコーチ)に聞き取り調査を行い、多方面から本人の意向を含む就労支援方法について検討し、支援に必要なスキルを特定する。さらに、得られた知見を基に『若年性認知症の人への就労支援スキル獲得のための職場内就労支援者(上司等)向け学習プログラム』を開発する。

引用参考文献

- 1) Awata S, Edahiro A, Arai T, et al.: Prevalence and subtype distribution of early-onset dementia in Japan. *Psychogeriatrics*, 20(6), 817-823, 2020. doi: 10.1111/psyg.12596, 9.20.2022
- 2) Andrew C, Phillipson, L, Sheridan, L.: What is the impact of dementia on occupational competence, occupational participation and occupational identity for people who experience onset of symptoms while in paid employment? A scoping review. *Australian Occupational Therapy Journal*, 66(2), 130-144, 2019. doi.org/10.1111/1440-1630.12535, 1.10.2019
- 3) Sakata N, Okumura Y.: Job Loss After Diagnosis of Early-Onset Dementia: A Matched Cohort Study. *J Alzheimers Dis*. 60(4):1231-1235,2017. doi: 10.3233/JAD-170478, 2.20.2022
- 4) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター: 若年性認知症を発症した人の就労継続のために, 2016.3 [オンライン], <https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/p8ocur000000xio-att/kyouzai50.pdf> 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 10.20.2021
- 5) Roach P, Drummond N.: 'It's nice to have something to do': Early-onset dementia and maintaining purposeful activity. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 21, 889-895, 2014. doi.org/10.1111/jpm.12154, 1.20.2020
- 6) 小長谷陽子, 渡邊智之: 全国15府県における若年性認知症者とその家族の生活実態. *Dementia Japan*, 30(3), 394-404, 2016.
- 7) Ritchie L, Tolson D, Danson M.: Dementia in the workplace case study research: Understanding the experiences of individuals, colleagues and managers. *Ageing and Society*, 38(10), 2146-2175, 2018.
- 8) 認知症施策推進総合戦略(新オレンジプラン)～認知症高齢者にやさしい地域づくりに向けて(概要)、[オンライン], https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/kaitei_orangeplan_gaiyou.pdf, 厚生労働省, 7.2017.
- 9) 表志津子, 石渡文子, 岡本理恵, 他: 若年性認知症を有する従業員の就労継続に関する事業場の認識, *産業衛生学雑誌*, 62(3), 127-135, 2020.
- 10) 平成29年度認知症介護研究報告書 企業等における若年性認知症の人の継続雇用に関する調査研究事業, [オンライン], https://dcnet.gr.jp/pdf/download/support/research/center2/306/o_h29ninchikenkyu_docR1.pdf], 社会福祉法人 仁至会 認知症介護研究・研修大府センター, 3.2018
- 11) 斎藤正彦, 宮本典子: 若年性認知症患者の就労支援と同僚のストレスケア, *老年精神医学雑誌*, 24(6), 583-589, 2013.

2. 研究の目的

- 1) 就労継続をしている若年性認知症の人と就労支援者の経験
—若年性認知症の人の望む就労支援に関する定性的研究—

プログラム開発にあたり、若年性認知症の人の意向を含む就労支援について検討することを目的とした。本研究により、若年性認知症の人が求める就労支援を明らかにすることで、職場で

就労支援に携わる人への就労支援の一助となり、若年性認知症の人の居場所づくり・就労・社会参加支援等の発展に寄与できると考えた。

2) 若年性認知症の人の就労を支援するための学習プログラム開発における成果と課題 研修参加者の就労支援行動の変化と学習プログラムの評価から

職場で就労支援に携わる人を対象に「若年性認知症の人への就労支援学習プログラム」(以下、プログラムと略す)を試行するための研修会を開催し、研修受講前後の参加者の就労支援行動の変化と学習プログラムの評価から効果的なプログラムへの改善の手がかりを得ることを目的とした。

3. 研究の方法

1) 就労継続をしている若年性認知症の人と就労支援者の経験 —若年性認知症の人の望む就労支援に関する定性的研究—

方法：この研究は、日常の経験の本質を記述することを目的とした Colaizzi (1978) の記述現象学に基づく質的記述研究として設計しました (McLeod, 2011)。

データ収集期間は、2018年9月から2019年2月の6か月間であった。

全国に点在している認知症の人と家族の会に研究参加者の募集を依頼した。参加者は、以下の選択基準に従って選定しました。(a)フルタイムの仕事をしている、または診断を受けてから1年以内に仕事を辞めている、(b)参加者と家族の両方から同意が得られている、(c)病気の発症から現在までの経験を話すことができこの研究に協力できる方とした。インフォームドコンセントは(a)研究者が参加者に研究の目的と方法、プライバシーの保護、研究への参加と撤退について書面と口頭で説明し、(b)参加者が同意書に署名することでその意思を示し、(c)参加者が希望する場合はインタビュー中にコーディネーターまたはパートナー(YODの人々が望む活動を行うのを手伝ってくれる仲間)が同伴できることを知らせることで得られた。しかし、就労中の若年性認知症の人は殆どいないため研究参加者の募集に協力できないという回答であった。そのため、仕事をしながら講演活動を行っている若年性認知症の人に直接依頼し、その後はスノーボールサンプリングで参加者を募集した。インタビューでは「認知症であると感じたときの気持ちやその頃何が起こったかを教えてください」「仕事を続ける中で思いついた工夫や遭遇した困難について教えてください」と質問し、参加者に自由に話すように依頼しました。研究者は、支持的な傾聴中に直感した意味を参加者と一緒に確認し、状況に基づいた質問を適宜行いながらインタビューを展開しました。各インタビューは、参加者が選択した施設の個室で1回のみ実施され、所要時間は30分から120分でした。

就労中または仕事を休職中の若年性認知症の人の支援に携わっている支援者は、次の選択基準に従って募集しました。就労中の若年性認知症の人の支援に携わっている1)障害者職業センターや就労支援機関で勤務するジョブコーチ、2)若年性認知症支援コーディネーター、3)職場の支援者、4)パートナーで、支援対象である若年性認知症の人と家族の同意が得られた方で本研究に協力可能な方とした。インタビューでは「支援対象である若年性認知症の人の就労継続や社会参加への支援を行うなかで苦慮したことや上手くいったことを教えてください」「支援に携わるようになった経緯について教えてください」の質問に自由に話すように依頼した。

参加者の許可を得て、すべてのインタビューの音声録音が行われました。インタビューの音声録音は、Colaizzi (1978) の現象学的分析法の7段階プロセスに従って書き起こされ、分析された。

2) 若年性認知症の人の就労を支援するための学習プログラム開発における成果と課題 研修参加者の就労支援行動の変化と学習プログラムの評価から

方法：2021年3月、プログラムを試行するためにオンライン研修会を開催した。研修内容は、就業時間内に研修会に参加する人が多いと考えられ、より多くの人に参加してもらうために所要時間は1回の半日コース(150分)で設定した。内容は1)プログラム開発の経緯、2)調査報告「若年性認知症の人の就労継続の実態について」、3)専門医の講演「若年性認知症と就労について」、4)専門医の講演「職場で若年性認知症の人を支援するために」、5)事例検討で構成した。また参加者には研修日の1週間前に研究者らで作成したパンフレット(働き盛り世代の認知症 仕事と治療を両立するために)や専門医の講演資料、研究依頼文書、オンライン参加方法の資料を郵送した。A県内にある2,200事業所において、従業員の就労支援に携わる立場にある人事担当者、衛生管理者、管理職、産業保健スタッフなどを研究対象者とした。参加者には研修受講前後にWeb調査を実施し、属性、就労支援行動(19項目)(4件法)、プログラムの評価として研修の満足度(4件法)や自由記述を実施した。単純集計の後、研修受講前後の就労支援行動(研究者らで作成)の変化をWilcoxonの符号付き順位検定により算出した。有意水準は0.05とし、統計解析には統計ソフトIBM SPSS Statistics ver.24を用いた。記述データは、研修内容の評価項目

ごとに内容分析を行い要約した。本研究は研究者の所属機関の医学倫理審査委員会で承認を得た(承認番号:1002-1)。

4. 研究成果

1) 就労継続をしている若年性認知症の人と就労支援者の経験 —若年性認知症の人の望む就労支援に関する定性的研究—

研究成果: 若年性認知症の参加者は11名であり、そのうち9名が男性、2名が女性であった。9名はアルツハイマー病、1名はレビー小体型認知症、1名は原因不明の認知症と診断されていた。診断に至るまでの過程で、3名は自らの意思で医師の診察を受け、8名は職場の上司や同僚から医師の診察を勧められた。診断からインタビュー時までの期間は2年から5年であった。現在の就業状況は、7名がフルタイムで就業しており、3名が約1年間の有給病気休暇を取得しており、1名が退職後1年未満であった。5名は、転勤や業務内容の変更により、診断時の勤務先に引き続き就業することができた。雇用主は、複数の部門(例:総務、清掃、製品解体)を有する比較的規模の大きい企業、または教育や介護に関するサービスを提供する施設であった。11名の参加者へのインタビューから就業経験に関する重要な発言を抽出し、意味を特定して11のクラスターにグループ化した。クラスター間の固有の意味内容をさらに検討した後、クラスターは最終的に「就業継続の危機」、「支援の要請」、「就業課題の克服」、「仕事と社会参加の再開による目的意識の再確認」の4つのカテゴリーに分類された。

参加者は、認知症の進行による混乱や精神的トラウマを軽視したために、仕事を続けることに危機を感じていました。しかし、これまで多くの時間とエネルギーを費やしてきた仕事を辞めてでも働き続けなければならないという信念から、雇用主に自分の病気を打ち明け、支援を求め、仕事や社会活動に従事しました。そうすることで、若年性認知症の発症によって奪われたと感じていた個人的な意義を取り戻すことができました。特に、同じ課題に直面している他の若年性認知症の人々との出会いは、参加者に新しい生き方を発見する機会を与え、仕事への課題を克服し、仕事や社会参加を再開することで目的意識を再確認することができていた。これらの調査結果は、YOD患者の就労継続と希望する生活の理解と促進に役立つと考える。また、就労継続、再就職、退職後の社会活動への移行には、コーディネーター、ジョブコーチ、家族支援団体からの多大な支援が必要であることも明らかになった。

研究成果: 参加者は合計15人であり、支援者のうち、保健師や社会福祉士などの医療保健福祉専門職の資格を持った支援者が8名であり、そのうち県の若年性認知症支援コーディネーターが3名であった。職場の管理者や同僚が6名であり、そのうち2名が職場以外にセルフヘルプグループのパートナーとしてYODの人とともに活動を行っていた。2名は障害者職業センターの所長やカウンセラーであり、1名は妻であった。15人の参加者へのインタビューから、就労や社会参加の支援に関する重要な発言を抽出し、10のクラスターにグループ化する意味を特定しました。クラスター間の固有の意味内容をさらに検討した結果、クラスターは最終的に「パートナーシップの構築」、「能力の開花」、「制度改革への挑戦」、「先駆者としての使命」の4つのカテゴリーに分類された。

参加者は、若年性認知症の人とパートナーシップを構築しながら若年性認知症の人の自己資源能力を最大限に活かすために若年性認知症の人の能力の開発に努めていた。また、若年性認知症の人のための制度や支援が確立されていないなかで、パイオニアとしての使命を持ち、若年性認知症の発症によって奪われたと感じている人権と権利を取り戻すために仲間と繋がりながら制度改革への挑戦を続けていた。しかし、支援の過程においては、若年性認知症の人との関係性の模索や若年性認知症の人に対する社会や自分のなかの偏見に向き合うなど、精神的な痛みを伴う省察を行っていた。そのため支援者への教育とともに支援者をサポートする必要性が示唆された。

2) 若年性認知症の人の就労を支援するための学習プログラム開発における成果と課題 研修参加者の就労支援行動の変化と学習プログラムの評価から

研究成果: 研修会受講前後のWeb調査の回答者は17名(回収率47.0%)であり、欠損値のない有効回答数は14名(有効回答率82.0%)であった。参加者の職種は、人事担当者が6名(42.8%)と最も多く、次いで衛生管理者3名(21.4%)、看護師3名(21.4%)であった。参加者のうち6名(42.8%)は医療保健福祉専門職(以下、専門職)であり、8名(57.2%)は一般企業の人事担当者や事務職、衛生管理者(以下、一般職)であった。

参加者全体14名、一般職8名、専門職6名ごとに研修会受講前後における「就労支援行動」の変化について、参加者全体では、「従業員の変化に気づくことができる」、「若年性認知症と診断された従業員の相談にのることができる」、「当事者活動への参加の機会を認めることができる」の3項目が有意($p < 0.05$)に上昇していた。一般職では「若年性認知症と診断された従業員の相談にのることができる」、「本人の脳の疲労を軽減するために、適度な仮眠や休憩時間と場所を

設けることができる」の2項目が有意($p < 0.05$)に上昇し、専門職では、「従業員の体調の変化に気づくことができる」のみ有意($p < 0.05$)に上昇していた。また、有意差はなかったものの研修会受講後に中央値が2.5以下(できない・あまりできない)から3.0以上(少しできる・できる)になった項目は、一般職では6項目あり、「従業員の体調の変化に気づくことができる」「本人の同意を得て、支援コーディネーターに連絡をとることができる」などであった。専門職では7項目あり、「本人の同意を得て、受診に同行し、主治医から就労のための情報を確認することができる」「今後の就労について本人、家族と話し合いの機会を持つことができる」などであった。

研修の満足度は、満足が7名(50.0%)と最も多く、次いで大変満足が4名(28.0%)、やや不満が2名(14.3%)、普通1名(7.1%)であった。研修の所要時間は、やや長いが7名(50.0%)と最も多く、ちょうどよいが6名(42.9%)、やや短い1名(7.1%)であった。研修内容の評価では、若年性認知症の人の就労と支援の実態は、今後の就労支援の参考になるかでは、とても参考になる・参考になるが12名(78.6%)であり、その理由は「若年性認知症の人の実態が知れイメージがわいた」「ご本人が職場に求める支援が理解できた」「当事者の訴えが心に響いた」などであった。また、わからないが3名(21.4%)であり、「遭遇するまで身近に感じられない」などであった。専門医の講演については、とても参考になる・参考になるが13名(85.7%)であり、その理由として「当事者の思いや実体験が大切だと分かった」「本人の持つ力に注目して支援を行う必要性が理解できた」などであった。あまり参考にならないが2名(14.3%)で「支援者側と職場のギャップが大きいと感じた」とのことであった。

研修の満足度において約8割の参加者が満足と回答されていたことから、一般職、専門職にかかわらず概ね参加者に好評であった内容であり、特に若年性認知症の人の就労支援の初期対応に不可欠な若年性認知症の早期発見と早期対応の重要性を理解しうる内容となっていた。しかし、研修内容が支援コーディネーターと検討するための能力の習得に至っていなかったことなど、研修内容と就労支援行動の項目との齟齬が生じていたところもあるため、研修内容と就労支援行動の項目の整合性を図る必要があると考える。また、一般職と専門職では、就労支援行動のレディネスや職場環境に違いがあるため、各々の実情に即した内容を検討していく必要がある。

また、「就労支援行動」(19項目)は、本研究のために作成したものであり、若年性認知症の人の就労支援経験のない参加者にとっては、就労支援行動がイメージされ辛く、回答の難しさがあったものと思われる。そのため今後は、「就労支援行動」の信頼性と妥当性の検証とともに就労支援経験のない方に回答を依頼する際の補足説明などより適切な回答をしてもらうための配慮が必要である。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 2件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 Satomi Ikeuchi, Shizuko Omote, Koji Tanaka, Rie Okamoto, Yuko Morikawa, Osamu Iritani	4. 巻 Early View
2. 論文標題 Work related experiences of people living with young onset dementia in Japan	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Health & Social Care in the Community	6. 最初と最後の頁 1-10
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1111/hsc.13157	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 池内里美, 岡本理恵, 表志津子, 田中浩二, 高橋裕太郎, 入谷敦, 丸山美虹, 濱田珠里	4. 巻 35(2)
2. 論文標題 若年性認知症の人の就労を支援するための学習プログラム開発における成果と課題-研修参加者の就労支援行動の変化と学習プログラムの評価から-	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 看護実践学会誌	6. 最初と最後の頁 18-28
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計3件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 池内 里美、表 志津子、入谷 敦、田中 浩二、森河 裕子、岡本 理恵、高橋 裕太郎、丸山 美虹、濱田 珠里
2. 発表標題 若年性認知症の人の就労を支援するための学習プログラムの評価 参加者の学びの分析
3. 学会等名 第23回日本認知症ケア学会大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 IKEUCHI Satomi, OMOTE Shizuko, TANAKA Kouji, OKAMOTO Rie, MORIKAWA Yuko, IRITANI Osamu
2. 発表標題 The Experiences of People with Early Onset Dementia at Work
3. 学会等名 29th Alzheimer Europe Conference in The Hague (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 池内 里美、岡本 理恵、表 志津子、高橋 裕太郎
2. 発表標題 若年性認知症の人の就労や社会参加を支える支援者の経験
3. 学会等名 日本公衆衛生看護学会
4. 発表年 2023年～2024年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	表 志津子 (Omote Shizuko) (10320904)	金沢大学・保健学系・教授 (13301)	
研究分担者	田中 浩二 (Tanaka Koji) (40507373)	金沢大学・保健学系・教授 (13301)	
研究分担者	森河 裕子 (Morikawa Yuko) (20210156)	金沢医科大学・看護学部・教授 (33303)	
研究分担者	入谷 敦 (Iritani Osamu) (90595323)	金沢医科大学・医学部・准教授 (33303)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究協力者	岡本 理恵 (Okamoto Rie) (50303285)	金沢大学 (13301)	
研究協力者	高橋 裕太郎 (Takahashi Yutaro) (90871559)	金沢大学 (13301)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関