



本人の受け止めを支えるために

—葛藤や苦しみに寄り添った配慮を

職場で、「若年認知症」が疑われるような同僚や上司の異変に気づいたら、どうすればいいのだろう。本人にどう切り出せばいいのか、誰に相談すればいいのか、悩んでいるうちに病状が進んでしまうケースもあるという。本人も、みずからの異変を受け止めきれず、葛藤の時期が続くことも少なくない。

できるだけ早く治療や支援につなげるには、職場でどんな対応が必要なのだろうか。



作家・ジャーナリスト

藤本美郷

Fujimoto Misato

出版・編集および文化人所属プロダクション「Mプランニング」代表。作家・ジャーナリストとして取材・執筆多数。熱心な取材と温かい目線で描かれた作品には定評がある。特に生命・医療など、人間の原点に迫るドキュメンタリーを得意とする。著書に『ドキュメント 若年認知症』（三省堂）、出版プロデュース『手足のないチアリーダー』『あきらめないで』（共に佐野有美・主婦と生活社）、近書に『わたしが芸術を語るなら』（千住博・ポプラ社）など多数。



『ドキュメント 若年認知症』（三省堂）

異変に気づいても なかなか言い出せない

「仕事が雑になった」「会議に遅れる」「頼まれた仕事を忘れる」…。仕事のミスが続いていたMさんが、「これ以上みんなに迷惑をかけられない」と専門医を訪れたのは、周囲がその異変に気づいてから1年以上も経ってからのことだった。すでに症状はかなり進んでおり、医師からは「初期から中期に入る段階」と告げられた。家族には「職場で気づいた人がいた時点で連絡してくれていたなら…」と後悔が残ったという。

とはいえ、職場の同僚や上司の異変に気づいても、「なかなか言い出せなかった」という人は多い。ともすると「誹謗中傷」と捉えられかねないからだ。実際に、「受診の勧め」を本人が受け止めきれず、症状を悪化させる結果になったケースもある。

本人が受け止めやすい 最大限の配慮があれば

簡単な計算や日付を間違えるなど、単純なミスが続いていたNさん。上司

から「病院で検査してみたら」と言われたが、受診を断った。本人としては「うっかりミス」だと思っており、自尊心を傷つけられたと感じたのだ。Nさんは、強いショックから仕事が手につかなくなり、「会社は自分を辞めさせようとしている」などと思いつつようになった。そして、そのことをきっかけに、症状は一気に悪化。大きなミスを起こすようになった。他にも「受診を勧められたことで精神的に追い詰められ、うつ状態になった」という患者は少なくない。

周囲が異変に気づいて受診を勧める場合は、「健康診断の一環だから」など、本人が受け止めやすくなるような最大限の配慮をしてほしいと、患者や家族は訴えている。

Iさんの場合は、工作上、医療について詳しく、早い段階で自ら専門医を訪れた。「初期の認知症」と診断され、すぐに会社に相談。しかし、会社側に若年認知症について知る人はいなかったため、病気について詳しく説明し、自分がどのような症状か、今後どうなる可能性があるか、またどの段階で退

職を考えるかなどを会社と協議した上で仕事を続けた。理解と見通しが立ったことで、会社との関係も悪化することはなかった。

病気を受け入れることで 将来への準備も可能となる

本人も家族も、若年認知症という病気を受け入れることは、かなりの苦痛をとまなうため、現実から目をそむけたくなるだろう。しかし、病気を受け入れることで、将来への準備も可能となる。

Aさんは、会社の勧めで訪れた病院で「初期のアルツハイマー型認知症です」と思いもよらない病名を告げられた。「まさか、自分が認知症だなんて」。涙が溢れ、会社でも家でも何も手につかない状態が続いた。生きがいの仕事を奪われ、家族も支えられなくなると、生きる気力を失った。しかし、「お父さんはこれまでいっぱい働いてきたじゃない。もう休んでもいいんじゃない」という妻の一言で、我に返った。そして、これから起こりうるであろうあらゆる可能性を書き出し、将来に備えた。

現在、Aさんの症状は進み、自分の名前も忘れてしまったが、妻の名前だけは覚えている。うまく話ができなくなっているが、「病気を知ったときは、これで仕事を失うことになると思った。自分を救ったのは『心配しなくてもいい』『みんながいるから』という上司や同僚の言葉だった」とゆっくり話してくれた。

つらい現実である。しかし、早い段階での決意があれば、会社側と話し合いの機会をもつこともできる。また、家族の生活設計のメドをつけたり、旅行に行くなど、家族との大切な時間をもつことも可能になる。ある娘さんは、すでに記憶が曖昧な父のそばで「もっと早く分かっていたら、お父さんとの思い出をたくさんつくったのに」と悔しそうに語った。病気を正しく理解し、受け入れる勇気をもつことで、残された人

生を有意義なものにすることができるというだろう。

認知症と診断されても 一方的な解雇はできない

ある患者の妻は、突然、会社から夫の病名を告げられ、仰天したという。会社は「これまでも仕事の失敗が続いている。すぐに退職してほしい」と言ってきた。動転していた妻は、言われるがままに退職を決めてしまったが、本人も納得した様子で「お世話になりました」と礼を述べて、長年勤めた会社を後にした。ところが、その翌朝、夫は、いつも通り着替をし、会社に向かおうとした。妻が「お父さん、もう会社は辞めたのよ」と言うと、「ああ、そうか」と服を脱ぎようとしながら、「あつ、会社に遅れる」と言い出す。家族が目を見送る間に会社に行ってしまう。「ご主人が来ている」と連絡が入ることが度々あった。夫は記憶がはっきりするときもあり、そんなときは「ああ、もっと仕事をしなかった」とつぶやく。

妻は会社と話し合い、しばらくは職場に行く許可を得た。また妻は朝、「通勤」する夫に付添い、しばらく外を回り、気が済んだ頃、家に戻るよう促した。妻は、退職の手続きや年金・保険などの切り替え手続きを済ませると、パートの仕事に就いた。自分が仕事に出ている間、夫が1人で留守番することに不安はあったが、「今日は牛乳が安いから、スーパーで買っておいて」など、その日の役目をメモに書き、簡単な家事をさせることで責任をもたせた。「たぶん会社ではまだ働けたでしょう。でもすぐに退職したので何の準備もできず、感傷に浸る間もなかった」と振り返る。

では、家族が夫の異変に気がついた場合は、どの時点で会社に相談や報告したほうがいいのか。病状によって対応は異なるが、受診した医療機関や行政などの専門機関に相談しながら、決めていくことが必要だろう。



また、その実体験に基づいた対策などを知る「家族会」に相談し、意見を求めることもお勧めしたい。

『朱雀の会』若年認知症家族会代表の大塚幸子さんの下には、「若年認知症と診断され、本人もまだ動揺しているのに、会社からはすぐにでも退職してほしいと言われ、困っている」という相談が全国から多数寄せられる。大塚さんは「認知症と診断されたからといって、会社が一方的に解雇することはできません。また、健康保険の傷病手当は、認知症と診断されてから1年半が経過しないと受けられません。会社ときちんと話し合い、互いに納得した上で、退職時期を決めるのがベストでしょう」とアドバイスしている。

生きがいの仕事を失った夫にどう対応すればいいのか、家族の悩みは深い。ある企業では若年認知症についての職場研修を行い、告知を受けた職員の症状に応じて職務内容を見直し、仕事を続けられるようにする制度を整えている。この会社では、実際に病気にかかった職員が、発病後も周囲の理解を得て仕事を続け、その後、本人も納得して退社したという。

働き盛りで発症する若年認知症の患者や家族が病気を受け入れ、次のステップに踏み出すには、まず企業内において「若年認知症」についての認識を深めることが大切だろう。そして、本人はもとより、家族も、普段から会社とのコミュニケーションを密にすることを心がけたい。