

2017年11月13日

一般財団法人 医療経済研究・社会保険福祉協会  
医療経済研究機構 研究部  
主任研究員 佐方信夫、奥村泰之

## 若年性認知症の離職に関する研究について

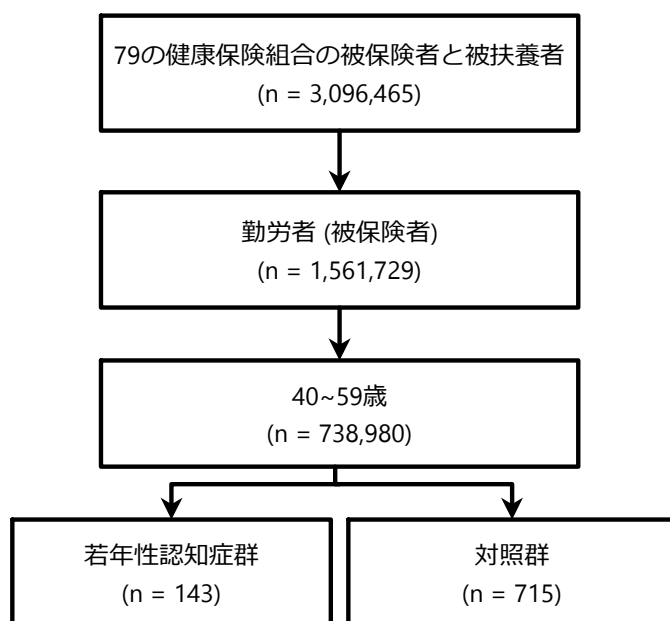
### 1. 背景

若年性認知症とは、65歳未満で発症する認知症と定義されています<sup>i</sup>。若年性認知症の診断を受けた後にも、就労を続けられるか否かは、患者とその家族にとって重大な問題です。

これまで、若年性認知症の離職に関する研究は、少数例の症例報告に限られており、実証的研究が不足していました。そこで本研究では、若年性認知症の診断を受けた後に、どの程度の人が離職するかを明らかにすることを目的としました。

### 2. 研究方法

株式会社日本医療データセンターが構築している、健康保険組合加入者300万人規模のレセプトデータベースを用いて、コホート研究の手法により分析しました。2013年4月から2015年6月の26か月間に、認知症と新たに診断された40歳から59歳の143名の勤労者（被保険者）を同定しました（図<sup>ii</sup>）。また、比較対象として、性別、年齢と診断時期をマッチングした認知症を有さない715名の勤労者を同定しました。それぞれの患者について、2016年6月まで観察して、離職の時期を評価しました。

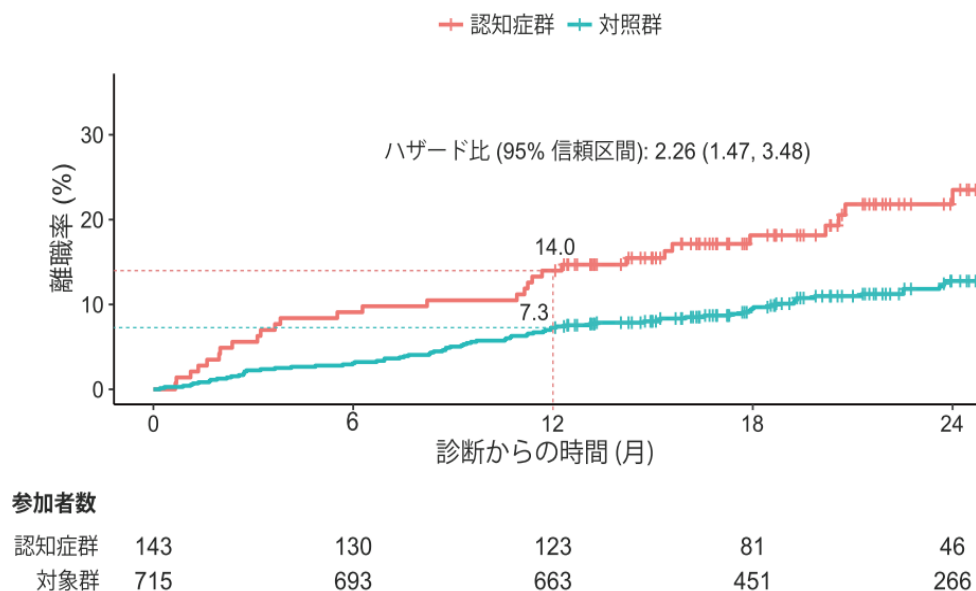


i 30歳から64歳における発症率は、人口10万人あたり13.4人と推定されています。

ii 認知症の診断は、①疑い病名を除く認知症の診断名を有すること、あるいは、②抗認知症薬の処方があること、と定義しています。新規診断を保証するために、過去1年以内に認知症の診断を有さない人を同定しています。

### 3. 研究結果のポイント

- 若年性認知症の診断を受けた患者は、診断から1年以内に14%の人が離職をしていました。この離職率は、若年性認知症を有さない対照群と比べて、2倍高いものでした(図)。



### 4. 本研究から得られる示唆

- 若年性認知症によって離職のリスクが高まる原因は、「やむを得ない原因」と「予防可能な原因」の2つに別けられると考えられます。疾患による就労能力低下のために離職を余儀なくされる場合もあれば、職場の配置転換などの環境調整によって就労継続できる場合もあります。医療従事者は、認知症の診断時点から職場の環境調整を提案することによって、できる限り就労を継続できるようサポートすること、就労の代わりとなる社会参加に関する情報提供をすることなどが期待されます。
- なお、本研究では、①健康保険組合加入者(大企業の被用者)を調査対象としたため、平均的な日本の勤労者よりも、離職率が低いと想定されること、②離職の理由は明らかではないこと、という限界があります。

書誌情報	
著者名:	佐方信夫 (一般財団法人 医療経済研究・社会保険福祉協会 医療経済研究機構 研究部) 奥村泰之 (一般財団法人 医療経済研究・社会保険福祉協会 医療経済研究機構 研究部)
標題:	Job loss after diagnosis of early-onset dementia: a matched cohort study
雑誌名:	Journal of Alzheimer's Disease 60(4): 1231-1235, 2017.
DOI:	<a href="https://doi.org/10.3233/JAD-170478">https://doi.org/10.3233/JAD-170478</a>