

20031156

厚生労働科学研究研究費補助金
労働安全衛生総合研究事業

うつ病を中心としたところの健康障害をもつ労働者の
職場復帰および職場適応支援方策に関する研究

平成15年度 総括・分担研究報告書
主任研究者 島 悟

平成16年（2004年）3月

目 次

I. 総括研究報告書

- うつ病を中心としたこころの健康障害をもつ労働者の
職場復帰および職場適応支援方策に関する研究 2
主任研究者 島 悟

II. 分担研究報告書

- 1 「気質か職場ストレスに及ぼす影響」、「職場復帰評価表の有用性」
「職場復帰援助プログラムの国際的有用性」 8
秋山 剛
- 2 うつ病の職場復帰および職場再適応に
影響を及ぼす因子に関する検討 35
廣 尚典、荒武優、石崎潤子、小林祐一、座間聡子、
柴岡三智、武田真紀、田中克俊、深澤健二、鎗田圭一郎
- 3 職域におけるメンタルヘルス上の問題点の概論と
自殺予防対策 50
荒井 稔、
- 4 精神障害による疾病休業に関する事業場調査 61
島 悟、倉林 るみい、毛利 一平、佐藤 恵美
- 5 労働者におけるうつ病の発症・再発モデルの検討 86
島 悟、田中 克俊、広 尚典、荒武 優、衛藤 理佐

うつ病を中心としたこころの健康障害をもつ労働者の職場復帰

および職場適応支援方策に関する研究

総括研究報告書

主任研究者 島 悟（東京経済大学経営学部）

研究要旨

本研究はうつ病などのメンタルヘルス不全者の職場復帰・職場適応の促進のための重層的な支援システムの開発を目標とする。事業場においては、事業場規模など各事業場の特性に合わせて柔軟に取り組める支援ツールの開発を行うことと、事業場外においては、医療機関、産業保健推進センター、地域産業保健センター、EAP サービス機関など種々の支援サービス資源について、よりよい支援システムの検討を行い、職場と各資源との連携についての提言を行うことが本研究の目的である。

平成 14 年度は、復職に関する問題のレビュー、種々の病態が復職に与える影響に関する検討、復職の成否に関わる要因、復職支援に関する種々の試みなどに関して検討した。

平成 15 年度は平成 14 年度の調査研究を拡充して、大規模事業場調査による復職をめぐる問題の検討、うつ病者の復職に関する調査、復職に関する性格要因の検討、復職判断の指標となる評価尺度の検討、うつ病発症・再発モデルの検討、復職過程で問題となる自殺予防に関する検討などを行った。

平成 16 年度は最終年度であり、当事者調査、主治医調査、産業保健推進センター・精神保健福祉センター・地域産業保健センター・ハローワークなどの社会的資源に関する調査などを行うとともに、各種病態における復職支援・事業場タイプ別の復職支援等に関してマニュアルを作成し、その実用性検討を行って、最終的に事業場等で使用可能なマニュアルを作成する予定である。

分担研究者

秋山 剛（N T T 東日本関東病院精神神経科）

荒井 稔（日本私立学校振興・共済事業団東京臨海病院精神科）

倉林 るみい（独立行政法人 産業医学総合研究所）

毛利 一平（独立行政法人 産業医学総合研究所）

廣 尚典（こうかん会鶴見保健センター）

A. 研究目的

「事業場における労働者の心の健康つくりのための指針（2000 年旧労働省）」にのっとり、うつ病などのメンタルヘルス不全者の職場復帰・職場適応の促進のための重層的な支援システムの開発を目標とする。事業場においては、事業場規模など各事業場の特性に合わせて柔軟に取り組める支援ツールの開発を目指す。また、事業場外においては、医療機関、産業保健推進センター、地域産業保健センター、EAP サービス機関など様々な支援サービス資源について、よりよい支援システムの検討を行い、職場と各資源との連携についての提言を行うことが本研究の目的である。

1 「気質が職場ストレスに及ぼす影響」、「職場復帰評価表の有用性」、「職場復帰援助プログラムの国際的な有用性」（分担研究者 秋山 剛）今年度の研究では、職場復帰援助プログラムの先例について確認し、職場復帰援助プログラムの国際的な有用性について、海外の専門家と検討を行った。

2 うつ病の職場復帰および職場再適応に影響を及ぼす因子に関する検討（分担研究者 廣 尚典）昨年度（平成14年度）の本研究における島らが行った精神障害により1か月間以上休業した労働者調査により得られた結果は、大多数がうつ病圏であること、発症要因としては、業務に関する事項が多く、業務負荷、職場の対人関係、異動、昇進などが目立つこと、概ね2/3が予後良好で、予後不良に関与する要因としては、低い発症年齢、未婚・離別・死別、気分障害以外の精神障害、職場以外の発症要因であることであったか、この所見を踏まえて、

対象をうつ病圏の労働者に限定して、その職場復帰にあたっての職場において行われた諸配慮と復職後の経過の関連を検討し、うつ病圏の労働者の職場復帰のあり方に関して考察を行った。

3 職域におけるメンタルヘルス上の問題点の概論と自殺予防対策（分担研究者 荒井 稔）職域におけるメンタルヘルス上の問題点に関して、従前の知見を整理してわが国における労働者の自殺予防対策のあり方について検討を行った。

4 精神障害による疾病休業に関する事業場調査（主任研究者 島 悟）我が国の事業場における精神障害による疾病休業者数に関する資料は非常に限られているため、事業場を対象として精神障害者の疾病休業の実態および復職支援の仕組みに関する調査を企画立案した。

5 労働者におけるうつ病の発症・再発モデルの検討（主任研究者 島 悟）目的外使用許可を得て、平成12年保健福祉動向調査を使用して、うつ病の発症・再発モデルに関する研究を行った。抑うつ状態の自己評価尺度である Center for Epidemiologic Studies Depression Scale (CESD) が、職域におけるうつ病罹患のリスクの高い群の抽出、あるいは危険因子を同定していく作業に使用可能かどうかについて妥当性の検討を行った。またうつ病の発症（再発・再燃）モデルを作成することを試みた。

B. 研究方法

1 「気質が職場ストレスに及ぼす影響」、「職場復帰評価表の有用性」、「職場復帰援助プログラムの国際的な有用性」（分担研究者 秋山 剛）「気質が職場ストレスに及

ばす影響」に関しては、TEMPSA、MPT、および一般的職場ストレス質問表を用いて企業社員 1209 名を対象として調査を施行した。「職場復帰評価表の有用性」に関してはNTT東日本関東病院精神神経科の職場復帰援助プログラムに在籍した参加者 23 名を対象として 2 名の評価者によって検討を行った。「職場復帰援助プログラムの国際的な有用性」に関しては海外の専門家との討論に基づいて考察した。

2 うつ病の職場復帰および職場再適応に影響を及ぼす因子に関する検討（分担研究者 廣 尚典）現在産業保健の実務に従事している産業医に質問票による調査を依頼した。質問紙は事例票の形をとり、各種属性のほか、家族構成、発症（あるいは増悪）と職場因子との関連、復職後の経過、復職後の職場再適応に寄与した就業面の配慮などを記入するように求めている。

3 職域におけるメンタルヘルス上の問題点の概論と自殺予防対策（分担研究者 荒井 稔）従前の関連する研究の整理を行って種々の観点からの検討を行った。

4 精神障害による疾病休業に関する事業場調査（主任研究者 島 悟）主要な製造業 2100 事業場を対象として、精神障害による疾病休業に関する実態および復職システムに関する調査票を郵送により送付して回収を行った。

5 労働者におけるうつ病の発症・再発モデルの検討（主任研究者 島 悟）保健福祉動向調査調査票（平成 12 年）にある、(1) 性別、(2) 出生年月、(3) 健康状態、(4) 1 ヶ月間における日常生活での愁訴、(5) 1 ヶ月におけるからたやこころの状態 (6) 1 ヶ月間における日常生活での不満、悩み、

苦勞、ストレス、(7) 不満、悩み、苦勞、ストレスによる日常生活の阻害、(8) 不満、悩み、苦勞、ストレスの内容、(9) 不満、悩み、苦勞、ストレスの対処法、(10) 不満、悩み、苦勞、ストレスの相談相手、(11) 不満や悩みに対する周囲の人の理解、(12) 1 日あたりの平均的な睡眠時間、(13) 睡眠に関する愁訴、(14) 睡眠不足の理由、(15) 十分な睡眠を得るための工夫、(16) 市郡地域ブロック、(17) 就業状況、(18) 世帯構造のデータを用いて種々の統計解析を行った。

(倫理面への配慮)

1 「気質が職場ストレスに及ぼす影響」、「職場復帰評価表の有用性」、「職場復帰援助プログラムの国際的な有用性」（分担研究者 秋山 剛）数値化された情報のみを扱うことによって倫理上の問題の発生がないように配慮を行った。

2 うつ病の職場復帰および職場再適応に影響を及ぼす因子に関する検討（分担研究者 廣 尚典）個人を特定できるような情報の収集は行っていないため、倫理上の問題は発生しないと考えられた。

3 職域におけるメンタルヘルス上の問題点の概論と自殺予防対策（分担研究者 荒井 稔）個人を扱う調査研究ではないため、倫理上の問題は発生しないものと考えられた。

4 精神障害による疾病休業に関する事業場調査（主任研究者 島 悟）個人情報および事業場を特定できる情報は用いていないので倫理上の問題は発生しないと考えられた。

5 労働者におけるうつ病の発症・再発モ

デルの検討（主任研究者 島 悟）目的外使用の申請を行ってデータの提供を求めたが、個人を特定できる情報はなく、倫理上の問題は発生しないと考えられた。

C. 結果

1 「気質が職場ストレスに及ぼす影響」、「職場復帰評価表の有用性」、「職場復帰援助プログラムの国際的な有用性」（分担研究者 秋山 剛）気質は、職場ストレスに大きな影響を及ぼす。特に、対人関係に関連する職場ストレスについては、性別、年齢、職位など、従来研究されてきた要因をあわせたものよりも大きな影響を及ぼす。気質によって、職場ストレスの受け方が大きく異なる。スタッフ評価表は、十分な内的一貫性を示した。評価者間で、相関は有意であったが、一部判定差がみられた。参加者の自己評価は、スタッフの評価とあまり相関せず、スタッフの評価より高い傾向がある。職場復帰援助プログラムに類似したプログラムは、欧米には存在しない。

2 うつ病の職場復帰および職場再適応に影響を及ぼす因子に関する検討（分担研究者 廣 尚典）140 事例を対象とした検討により、次の結果が得られた。全体の70%以上で、職場因子が少なからず発症に関与していた。発症に関与した職場因子は、人間関係、仕事内容の困難、周囲の支援の不足、仕事の過量、長時間労働の順に高率であった。復職後の経過については、「順調に職場適応している」例が57%であった。「順調に職場適応している」例では、「職場で適切な業務面の配慮かなされた」、「職場異動がなされた」、「十分に病態が改善していた」、「残業時間の制限かなされた」などが、そ

の経過に寄与した因子として、特に重要視された。「職場適応か難航している」または「再び休業になった」例で、「本人の仕事に関する考え方・姿勢が変わらなかった」、「十分に病態が回復していなかった」、「病態が軽症でなかった」、家族の十分な理解が得られなかった」が、その経過に影響を及ぼした因子として重要視された。

3 職域におけるメンタルヘルス上の問題点の概論と自殺予防対策（分担研究者 荒井 稔）心身の健康の維持・増進を試みる一方で、メンタルヘルス不全者数は就労者全体のおよそ1パーセントであり、関係者にとってその経済的損失、心理的負担は計り知れず、適正な対応が必要である。メンタルヘルス不全者の発症の要因の約三分の二は、職場での人間関係の問題、時間外労働が過剰になること、人的支持組織の機能の低下などに関連しており、それらは作業関連障害の一部と位置つけることか適当である。

4 精神障害による疾病休業に関する事業場調査（主任研究者 島 悟）事業場においては、とりわけ精神障害による疾病休業からの復職時における産業医の機能、および主治医との連携において大きな問題のあることが示された。復職のシステムに関して、一定の書式を備えた事業場は少ないが、多くの事業場において、復職前産業医面談など種々の試みが行われている。しかしながら試し入社（リハビリ入社、ならし入社）制度はなお少数であり、その内容にもばらつきが大きかった。我が国における労働者人口の大部分を占める中小規模事業場における精神障害による疾病休業率は0.79%であり、平均休業月数は5.2カ月であった。

このデータを用いると、我が国の労働者における精神障害による1カ月以上の疾病休業総人口推定値は47万4000人であり、疾病休業総月数推定値は246万4800月となる。また逸失利益（賃金ベース）推定値は9468億9400万円である。

5 労働者におけるうつ病の発症・再発モデルの検討（主任研究者 島 悟）抑うつ状態の評価尺度であるCESDは女性・高齢者で高得点（心の健康が不良）であり、これは従前の報告と一致する所見である。地域ブロックにおけるCESDと失業率には正の相関が認められたが、昨今のうつ病の増加における経済不況の影響が示唆される。被雇用者では中小企業に働く労働者と無職の者でCESDが高く、心の健康の不良であることが示された。寮などで生活する単身生活者において心の健康が不良である。睡眠時間とCESDの関係から、6時間以上の睡眠の確保が望ましいと考えられた。性別、年齢層、就業の有無、世帯構造の違いによる多母集団の同時解析を行い、これらの属性の違いによるストレス関連因子から抑うつに与える影響の差異を検討した結果、母集団による違いが認められた。

D. 考察

1 「気質が職場ストレスに及ぼす影響」、「職場復帰評価表の有用性」、「職場復帰援助プログラムの国際的な有用性」（分担研究者 秋山 剛）気分障害や統合失調症の病前性格とされる気質が、職場ストレス特に対人関係に関するストレスの受け方に非常に大きな影響を及ぼすこと、気質によってストレスの受け方に大きな差があることが明らかにされた。これは、気質によって、

業務起因性精神疾患の発生しやすさに差があること、産業精神保健において、気質を理解しなければ有効な対応が行えないことを意味する。スタッフ評価表の評価者間の差については、さらに検討を進める必要がある。参加者の自己評価は客観的評価より高く、職場復帰を目指す参加者の、自己認識への援助を行う必要がある。職場復帰援助プログラムに類似したプログラムは、欧米諸国にほとんどみられない。カウンセリングとは異なった、生活、作業的な側面への援助方法として、職場復帰援助プログラムが国際的に有用性を持つ可能性がある。

2 うつ病の職場復帰および職場再適応に影響を及ぼす因子に関する検討（分担研究者 廣 尚典）うつ病圏の労働者の職場復帰にあたっては、当該労働者の業務内容を吟味し、必要に応じて軽減措置を講じたり、場合によっては職場異動を検討したりすることが、本人への重要な支援となることが確認された。一方で、本人の個人的要因や家族の問題など、職場以外の因子も職場再適応を阻害する例が少なくないことも明らかになった。これらに対して職場がなしうる働きかけには限界があり、職場と地域の医療機関、支援機関との連携が非常に重要であると考えられる。

3 職域におけるメンタルヘルス上の問題点の概論と自殺予防対策（分担研究者 荒井 稔）現在の職域においては、精神的健康を維持・増進する対策を講じることが、就業者本人および家族、事業主などの関係者にとって経済的な活性化、日本全体の創造性の向上のためにも急務である。適正な復職判定が行われるためには、体制整備とともに、在職精神障害者のリハビリテー

ョン活動が専門家によって推進され、全国的な展開がなされる必要がある。現在、試行的に行われている「リワークプログラム」の積極的な活用と全国展開のための人的資源および経済的基盤の整備が必須である。

4 精神障害による疾病休業に関する事業場調査（主任研究者 島 悟）事業場において復職に関して種々の困難性があり、それぞれの事業場において数々の取り組みがなされているものの、その内容にはばらつきが大きい。また精神障害による疾病休業による社会的損失は非常に大であり、事業場として、また国として、この問題に対する一層の取り組みの強化が緊急の課題であると考えられる。

5 労働者におけるうつ病の発症 再発モデルの検討（主任研究者 島 悟）性別、年齢層、就業の有無、世帯構造の違いによってうつ病の発症 再発モデルが異なり、うつ病発症・再発予防対策を構築する上で、母集団の特性に注目した取り組みの必要性が示唆された。

E. 結論

平成 15 年度は、大規模事業場調査による復職をめぐる問題の検討、うつ病者の復職に関する調査、復職に関する性格要因の検討、復職の可否の評価に用いる評価尺度の検討、うつ病発症・再発モデルの検討、復職過程で問題となる自殺予防観点からの検討などを行ったが、復職をめぐる問題がさらに明らかになった。またこれらの成果物は平成 16 年度に予定されているマニュアル作成のための基礎的材料を提供するものである。平成 16 年度は、当事者調査、主治医調査、産業保健推進センター 精神保健

福祉センター・地域産業保健センター・ハローワークなどの社会的資源に関する調査などを行うとともに、各種病態における復職・事業場タイプ別の復職等に関してマニュアルを作成し、その実用性検討を行って、最終的に事業場等で使用可能なマニュアルを作成する予定である。

F. 健康危険情報 なし

G. 研究発表

- 1 論文発表 なし
- 2 学会発表 なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

- | | |
|----------|----|
| 1 特許取得 | なし |
| 2 実用新案特許 | なし |
| 3 その他 | なし |

「気質が職場ストレスに及ぼす影響」「職場復帰評価表の有用性」

「職場復帰援助プログラムの国際的有用性」

分担研究者

秋山 剛

N T T東日本関東病院精神神経科部長

研究要旨

今年度は、「気質が職場ストレスに及ぼす影響」「職場復帰評価表の有用性」についての分析、「職場復帰援助プログラムの国際的有用性」についての検討を行った。

結果

- ① 気質は、職場ストレスに大きな影響を及ぼす。特に、対人関係に関連する職場ストレスについては、性別、年齢、職位など、従来研究されてきた要因をあわせたものよりも大きな影響を及ぼす。
- ② 気質によって、職場ストレスの受け方が大きく異なる。
- ③ スタッフ評価表は、十分な内的一貫性を示した。評価者間で、相関は有意であったが、一部判定差がみられた。
- ④ 参加者の自己評価は、スタッフの評価とあまり相関せず、スタッフの評価より高い傾向がある。
- ⑤ 職場復帰援助プログラムに類似したプログラムは、欧米には存在しない。

考察

気分障害や統合失調症の病前性格とされる気質が、職場ストレス特に対人関係に関するストレスの受け方に非常に大きな影響を及ぼすこと、気質によってストレスの受け方に大きな差があることが、世界で初めて明らかにされた。これは、気質によって、業務起因性精神疾患の発生しやすさに差があること、産業精神保健において、気質を理解しなければ有効な対応が行えないことを意味する。

スタッフ評価表の評価者間の差については、さらに検討を進める必要がある。参加者の自己評価は客観的評価より高く、職場復帰を目指す参加者の、自己認識への援助を行う必要がある。職場復帰援助プログラムに類似したプログラムは、欧米諸国にほとんどみられない。カウンセリングとは異なった、生活、作業的な側面への援助方法として、職場復帰援助プログラムが国際的に有用性を持つ可能性がある。

A 研究目的

「気質が職場ストレスに及ぼす影響」 気分障害や統合失調症の病前性格とされる気質（基本的な性格）が、職場ストレスにどのような影響を及ぼすかは、これまで明らかでなかった。気質については、アキスカルらによる TEMPS-A (Temperament Evaluation of Memphis, Pisa, Paris and San Diego-Autoquestionnaire version)、フォンツェルセンらによる Munich Personality Test (MPT) を組み合わせて使用するのが妥当であることが、秋山らにより先に明らかにされている(Akiyama et al, 2004 in press)。今年度の研究では、気質が職場ストレスに及ぼす影響を分析した。

「職場復帰評価表の有用性」 復職を目指す企業社員に対して、努力すべき点や復職への準備性の改善度を明らかにするためには、適正な評価が欠かせない。今年度の研究では、NTT東日本関東病院精神神経科で開発された、スタッフによる評価表、参加者自身がつける自己評価表について、初期的な分析、検討を行った。

「職場復帰援助プログラムの国際的な有用性」 今年度の研究では、職場復帰援助プログラムの先例について確認し、職場復帰援助プログラムの国際的な有用性について、海外の専門家と検討を行った。

B 対象

「気質が職場ストレスに及ぼす影響」 2001年5月から2002年5月に行われた調査で、TEMPSA、MPT、および米国国立労働安全衛生研究所 (National Institute of Occupational Safety and Health, NIOSH) により開発された、一般的職場ストレス質

問表 (Generic Job Stress Questionnaire, GJSQ) にすべて回答し、学術研究への説明同意が得られた企業社員 1209 名である。

「職場復帰評価表の有用性」 スタッフ間評価の信頼性に関する分析の対象は、2003年6月から10月の間に、主、副2名の評価者による評価が可能な期間、NTT東日本関東病院精神神経科の職場復帰援助プログラムに在籍した参加者 23 名である（診断 統合失調症 5 名、双極性障害 3 名、単極性障害 15 名）。スタッフ評価表の内的一貫性、自己評価表とスタッフ評価の関連に関する分析の対象は、2003年11月にNTT東日本関東病院精神神経科の職場復帰援助プログラムに在籍していた全参加者、29 名である（診断 統合失調症 4 名、双極性障害 3 名、単極性障害 22 名）。

「職場復帰援助プログラムの国際的な有用性」 2003年6月21日の世界精神医学会(ウィーン)、2004年1月17日の Academy of Organizational and Occupational Psychiatry (サンディエゴ) における、海外の専門家との討論に基づいて考察した。

C 研究方法

「気質が職場ストレスに及ぼす影響」 気質の測定には、TEMPS-A および MPT の、Esoteric, Isolation, Rigidity サブスケールを用いた。TEMPS A では、抑うつ、循環、発揚、焦燥、不安気質が測定される。MPT の Esoteric, Isolation 得点の合計により分裂気質、Rigidity 得点によりメランコリー気質が測定される。抑うつ、循環、発揚、焦燥、メランコリー気質は気分障害、分裂気質は統合失調症、不安気質はうつ病に関連する不安障害の病前性格とされる。職場

ストレスの測定には、GJSQ を用いた。統計分析としては、ピアソンの χ^2 乗検定、t 検定、ピアソンの相関係数を用いて単変数分析を行った。その後、階層的重回帰分析を行い、性別、年齢、職位の影響をコントロールした上で、職場ストレスに対する気質の影響について検討した。

「職場復帰評価表の有用性」スタッフ評価表について、評価表の α 係数を求めた。また、評価者間の相関 (Spearman の相関係数)、差 (Wilcoxon の符号付き順位検定) について検討した。自己評価表については α 係数を求め、スタッフ評価との相関 (Spearman の相関係数)、差 (Wilcoxon の符号付き順位検定) について検討した。

「職場復帰援助プログラムの国際的な有用性」職場復帰援助プログラムが、国際的な有用性を持ちうるかについて海外の専門家と討論を行った。

D 結果

「気質が職場ストレスに及ぼす影響」表 1 (P 15) に、対象の人口的属性の分布を示す。役割葛藤、労働負荷の変動、量的労働負荷、社会的支援については、男性の方がストレスが高く、技能の低活用、仕事のコントロールについては、女性の方がストレスが高かった。役割葛藤 ($r=-0.23, p<0.001$)、仕事のコントロール ($r=0.24, p<0.001$) に関するストレスは、年齢が低い方が高く、社会的支援 ($r=-0.08, p<0.01$) に関するストレスは、年齢が高い方が高かった。職位については、役割葛藤 (管理職 28.0 [SD 8.5] vs 非管理職 25.3 [SD 8.6], $t=4.7, p<0.001$)、労働負荷の変動 (管理職 10.1 [SD 2.9] vs 非管理職 8.8 [SD 3.1], $t=3.0,$

$p<0.01$)、量的労働負荷 (管理職 39.6 [SD 7.2] vs 非管理職 36.1 [SD 7.3], $t=7.2, p<0.001$)、および社会的支援 (管理職 47.0 [SD 6.7] vs 非管理職 48.2 [SD 6.8], $t=2.4, p<0.05$) については、管理職の方がストレスが高かった。一方、技能の低活用 (管理職 8.7 [SD 2.7] vs 非管理職 9.2 [SD 3.2], $t=2.4, p<0.05$)、仕事のコントロール (管理職 55.7 [SD 10.5] vs 非管理職 46.7 [SD 11.5], $t=12.1, p<0.001$) については、非管理職の方がストレスが高かった。

表 2 (P 16) は、各気質と職場ストレスの相関を示す。下線無しの数字は、ストレスが高いこと (脆弱性)、下線付きの数字は、ストレスが低いこと (頑健性) を意味する (仕事のコントロール、社会的支援は、スコアが低い方がストレスが高い)。抑うつ、循環、焦燥、不安気質のスコアが高いと、役割葛藤、役割曖昧さ、対人葛藤、技能の低活用、仕事のコントロール、(抑うつ気質を除いて) 量的労働負荷の変動に関するストレスが有意に高いという相関が示された。発揚気質では、労働負荷の変動、量的労働負荷ストレスが高く、役割曖昧さ、技能の低活用、仕事のコントロール、社会的支援に関するストレスが低いという有意な相関がみられた。分裂気質のスコアが高いと、役割葛藤、役割曖昧さ、対人葛藤、労働負荷の変動、社会的支援に関するストレスが高いという有意な相関がみられた。メランコリー気質のスコアが高いと、労働負荷の変動、量的労働負荷ストレスが高く、役割曖昧さストレスが低いという相関がみられた。

表 3 ~ 10 (P 17 ~ 24) は、階層的重回帰分析の結果を示す。役割葛藤ストレスにつ

いては、年齢、性別、職位が分散の44%を説明し、気質は新たに86%を説明した。循環、焦燥、不安、分裂気質は役割葛藤ストレスが高く、メランコリー気質は低かった。役割曖昧さストレスについては、年齢、性別、職位が分散の54%を説明し、気質は新たに102%を説明した。焦燥、不安気質は役割曖昧さストレスが高く、発揚、メランコリー気質は、低かった。対人葛藤ストレスについては、年齢、性別、職位は、分散の01%のみしか説明しない一方、気質は新たに分散の91%を説明した。つまり、対人葛藤ストレスの予測には、人口的要因はほとんど寄与せず、気質の寄与が非常に重要であるという結果であった。循環、焦燥、不安気質は対人葛藤ストレスが高く、発揚気質は低かった。技能の低活用については、年齢、性別、職位は分散の21%を説明し、気質は新たに分散の64%を説明した。循環、焦燥気質は、技能の低活用ストレスが高く、発揚気質、不安気質は低かった。労働負荷の変動ストレスは、年齢、性別、職位が分散の56%を説明し、気質は新たに51%を説明した。発揚、不安、メランコリー気質は、労働負荷の変動ストレスが高く、抑うつ気質は、低かった。量的労働負荷ストレスは、年齢、性別、職位が分散の48%を説明し、気質は新たに30%を説明した。発揚、不安、メランコリー気質は、量的労働負荷ストレスが高く、抑うつ気質は、低かった。仕事のコントロールストレスは、年齢、性別、職位が分散の151%を説明し、気質は新たに55%を説明した。抑うつ気質は、仕事のコントロールストレスが高く、発揚、分裂気質は低かった。社会的支援ストレスは、年齢、性別、職位が08%を説明し、気

質は新たに92%を説明した。社会的支援に関するストレスの予測には、人口的要因はほとんど寄与せず、気質の寄与が非常に重要であるという結果であった。焦燥、分裂気質は社会的支援に関するストレスが高く、発揚気質は低かった。

「職場復帰評価表の有用性（評価のスタッフ間信頼性）」付録1（P 27）に、今回使用されたスタッフ評価表を示す。主評価者（作業療法士）によるスタッフ評価表の α 係数は、0.89(n=29)であった。

表11（P 25）に、評価者間の比較について示す。出席、迅速さおよび正確さは、客観指標であるため、柔軟性と全体的な判断は、途中で付け加えられた項目であるために、今回の評価者の比較分析から除外した。

評価者間の相関（Spearmanの相関係数）については、整容、（集中力の）持続性、指示の理解、問題解決能力、表現能力、情報処理能力、挨拶、他者交流、協調行動、について水準1%、ルールの不遵守、不快感を与える行動、役割行動、感情のコントロール、自己認知について水準5%で、有意な相関が見られた。会話の内容については、水準10%で相関が有意である傾向が見られた。意欲についてだけ、有意な相関が見られなかった。

Wilcoxonの符号付き順位検定では、副評価者（臨床心理士）の評価が、全項目主評価者より低い傾向があり、他者交流、不快感を与える行動、感情のコントロール、意欲、自己認知について水準1%、問題解決能力、協調行動について水準5%で差が有意であった。挨拶については、水準10%で差が有意である傾向がみられた。

「職場復帰評価表の有用性（自己評価と

スタッフ評価の差)」付録2 (P 31) に、自己評価表を示す。

自己評価表の α 係数は、0.59であった。表12 (P 25) に、自己評価とスタッフ評価の比較を示す。相関 (Spearmanの相関係数) については、迅速さと正確さ、協調行動が水準1%、持続性、柔軟性、挨拶が水準5%で有意な相関を示した。自己評価とスタッフ評価の差については、Wilcoxonの符号付き順位検定で、全項目にわたって、自己評価がスタッフ評価より高い傾向があり、問題解決能力、柔軟性、挨拶、会話内容、不快感を与える行動、感情のコントロール、自己認知が水準1%、他者交流が水準5%で、差が有意であった。

「職場復帰援助プログラムの国際的な有用性」 職場復帰援助プログラムについて、2003年6月21日の世界精神医学会ウィーン大会でポスター発表し、2004年1月17日のAcademy of Organizational and Occupational Psychiatry 第15回大会(サンディエゴ)で口演発表した。その結果、欧米では職場復帰援助プログラムに類似したプログラムは行われていないことが確認された。ウィーン大会では、南米の専門家から、プログラムの詳細な資料の送付を依頼された。サンディエゴの大会では、産業精神保健に携わっているアメリカの専門家から、強い関心が示された。

E 考察

「気質が職場ストレスに及ぼす影響」 今回の分析で、気分障害や統合失調症の病前性格とされる気質 (基本的な性格) が、職場ストレスの受け方に大きな影響を及ぼすことが国際的に初めて明らかにされた。これ

は、職場ストレスの受けやすさ、つまり、業務起因性精神疾患の発生しやすさに、気質が影響することを明らかにしたという意味で、非常に重要である。また、気質によって、ストレスへの脆弱性、頑健性に大きな差があることが明らかになり、産業精神保健上の援助を有効に与えるためには、気質を調査し、それに応じた援助を工夫する必要があることが示された。

気質は、役割葛藤、役割曖昧さ、対人葛藤、技能の低活用、社会的支援については、性別、年齢、職位の合計よりも大きな影響力を示した。特に、対人葛藤、社会的支援に関するストレスの予測には、人口的要因はほとんど寄与せず、気質の寄与が非常に重要であった。つまり、対人葛藤、社会的支援について援助を与えるには、性別、年齢、職位に注目するだけではほとんど有効性がなく、気質を理解することによって、はじめて有効な対応をとることができる。

一方、労働負荷の変動、量的労働負荷、仕事のコントロールについては、気質は有意な影響を示したが、その影響力は、性別、年齢、職位の合計より小さかった。

つまり、気質は対人関係に関するストレスに非常に大きな影響力を持ち、業務関連のストレスにはやや影響力が小さいことが明らかにされた。

表13 (P 26) は、それぞれの気質の影響をまとめたものである。職場ストレスへの影響は、各気質間で大きく異なっている。焦燥気質か、対人関係に関するストレスに対してもっとも高い脆弱性を示し、循環気質、不安気質がそれに次いでいる。これらの気質を示す企業社員に対しては、対人関係に関してカウンセリングなどの援助を与

えることか重要である。

分裂気質は、社会的支援に関して高いストレスを示した。分裂気質の傾向がある社員には、周囲からの支援をどう受ければよいか、社会技能訓練的な援助を与えることが有効である可能性がある。

抑うつ気質は、業務コントロールで脆弱性、労働負荷の変動で頑健性を示した。抑うつ気質は、単変数分析では、対人関係に関するストレスとの有意な相関を示したが、これらは、階層的重回帰分析では支持されなかった。「抑うつ気質は、社会不適応的である」と言われることもあるが、これは循環気質など他の気質との関連によるものである可能性がある。

メランコリー気質は、役割葛藤、役割曖昧さで頑健性を示し、これまでの定説通りメランコリー気質が、対人関係の円滑化に役立つことが明らかにされた。

発揚気質は、5項目で頑健性、2項目で脆弱性を示した。これは、発揚気質が、「職場適応的」または「過剰適応」であることを示している。従来、過剰適応の問題は、主にメランコリー気質について論じられてきたが、今回の分析では、「過剰適応」はむしろ発揚気質の特徴であることが示された。

メランコリー気質、発揚気質のスコアが高い社員に対しては、過剰適応しないよう、業務を背負い込みすぎないようにするための指導が必要である。

表2 (P 16) の単相関と表13 (P 26) の階層的重回帰分析を比較すると、単相関で有意に見えた結果が、階層的重回帰分析では支持されなかったものがある。気質間には様々な相関があることが知られており (秋山ら 2003, Akiyama et al, 2004 in

press)、気質の影響を論ずる際には、各ストレスとの表面的な相関だけではなく、他の要因との関係について、包括的に検討する必要がある。

「職場復帰評価表の有用性 (評価のスタッフ間信頼性)」 スタッフ評価表の α 係数は 0.89 であり、十分な内的一貫性が示された。評価者間の信頼性についても、今回検討の対象とした 16 項目のうち、9 項目で水準 1%、5 項目で水準 5%、1 項目で水準 10% で有意な相関が認められた。「意欲」項目での相関が有意でなかったことについては、副評価者の評価が、3 に偏っていたことが、影響した可能性がある。一方、5 項目で水準 1%、2 項目で水準 5%、1 項目で水準 10% で評価者間の差が見られた。

「整容」「ルールの不遵守」「持続性」「表現能力」「情報処理能力」「会話の内容」「役割行動」については、相関が有意で、かつ評価者間の差かみられず、今回の結果で測定として適正であることが示された。

その他の項目については、評価者間の相関が有意でないか、評価者間で評価の差が見られた。原因については、評価基準の設定に関する問題のほか、主評価者、副評価者の性差 (男性、女性)、職種差 (作業療法士、臨床心理士)、参加者の観察時間差 (週 2~4 日、15 日) などが影響した可能性がある。今後の使用については、評価基準の適用について研修を行うとともに、観察時間を統一することが望ましい。

「職場復帰評価表の有用性 (自己評価とスタッフ評価の差)」 自己評価表の α 係数は 0.59 であり、一応満足するべき内的一貫性が示された。スタッフ評価とは 2 項目で水準 1%、3 項目で水準 5% の有意な相関が

示されたのみであった。一方、7項目で水準1%、1項目で水準5%の有意な差があり、すべて自己評価がスタッフ評価よりも高く、「復職希望者は、自己認識が甘い」という臨床的印象が確認された。復職時の精神疾患の再発を防ぐためには、本人が適切な自己認識をしていることが重要であるが、今回の結果は、自己認識への援助が必要であることを示唆している。

「職場復帰援助プログラムの国際的な有用性」 欧米で職場復帰援助プログラムに類似したプログラムが行われていないことには、EAP (Employee Assistance Program) など、産業精神保健の援助方法が、カウンセリング中心であることが影響している可能性がある。職場復帰援助プログラムは、カウンセリングとは異なった、生活、作業的な側面への援助方法として、国際的に有用性を持つ可能性がある。特に、今後注目されていくと考えられる、開発途上国における産業精神保健への援助について、欧米のモデルとは異なったモデルとし職場復帰援助プログラムに参加できない一般の在職表」の開発、職場での対人関係上の不適応を改善するための集団認知療法の効果、復職後の業務遂行状況の追跡、気質と職場復帰予後の関連などについて検討する予定である。

職場復帰援助プログラムに参加できない一般の在職精神障害社員の復職準備性を評価するための「一般評価表」の開発、職場での対人関係上の不適応を改善するための集団認知療法の効果、復職後の業務遂行状況の追跡、気質と職場復帰予後の関連などについて検討する予定である。

文献

秋山剛 津田均 松本聡子 河村代志也
三宅由子 循環気質とメランコリー型性格 気分障害の性格特徴に関する実証研究
精神神経学雑誌 105(5)533-543 2003

Matsumoto S, Akiyama T, Tsuda H, Miyake Y, Kawamura Y, Noda T, Akiskal K K, Akiskal H S Reliability and Validity of TEMPS-A in a Japanese nonclinical population Application to unipolar and bipolar depressives (Journal of Affective Disorders 2004 In press)

Akiyama T, Tsuda H, Matsumoto S, Miyake Y, Kawamura Y, Noda T, Akiskal K K, Akiskal H S The proposed factor structure of temperament and personality in Japan Combining Traits from TEMPS-A and MPT (Journal of Affective Disorders 2004 In press)

表1 人口的属性の分布と職場ストレス (n=1209)

属性	男性 (n=847)		女性 (n=362)		検定 t-test 職位は χ^2 test
	平均 また は 人数	SD また は %	平均 また は 人数	SD また は %	
年齢	37.5才	(9.21)	34.6才	(8.62)	5.10***
職位					
管理職	<u>270名</u>	<u>(87.7%)</u>	<u>38名</u>	<u>(12.3%)</u>	<u>61.1***</u>
非管理職	<u>577名</u>	<u>(64.0%)</u>	<u>324名</u>	<u>(36.0%)</u>	
GJSQ					
役割葛藤	26.9	(8.48)	23.8	(8.62)	5.74***
役割曖昧さ	17.8	(5.93)	17.8	(5.77)	0.16
対人葛藤	38.6	(9.34)	38.8	(9.98)	0.33
技能の低活用	8.8	(2.97)	9.8	(3.17)	5.39***
労働負荷の変動	9.5	(2.92)	8.2	(3.21)	6.68***
量的労働負荷	37.7	(7.20)	35.6	(7.62)	4.66***
仕事のコントロール	51.0	(11.9)	44.2	(11.0)	9.33***
社会的支援	47.6	(6.85)	48.5	(6.69)	2.24*

*p < 0.05, **p < 0.01, *** p < 0.001

表2 職場ストレスと気質の相関 (Pearson の相関係数)

	抑うつ気質	発揚気質	循環気質	焦煤気質	不安気質	メラニコリー 気質	分裂気質
役割葛藤	0.11***	0.04	0.24***	0.26***	0.21***	0.01	0.19***
役割曖昧さ	0.17***	-0.18***	0.20***	0.22***	0.23***	0.12***	0.11***
対人葛藤	0.15***	0.05	0.26***	0.27***	0.24***	0.01	0.15***
技能の低活用	0.14***	0.19***	0.13***	0.12***	0.10***	0.04	-0.01
仕事のコントロール	0.21***	0.17***	0.17***	-0.14***	-0.21***	0.04	0.01
労働負荷の変動	0.04	0.17***	0.11***	0.10***	0.92**	0.12***	0.10***
量的労働負荷	0.05	0.13***	0.02	0.05	0.05	0.11***	0.01
仕事のコントロール	0.21***	0.17***	-0.17***	0.14***	-0.21***	0.04	0.01
社会的支援	-0.17***	0.14***	-0.16***	0.19***	-0.19***	0.00	-0.18***

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

表 3. 階層的重回帰分析(役割葛藤)

説明要因	Step1		Step2		Step3	
	Standardised coefficient	p Value	Standardised coefficient β	p Value	Standardised coefficient β	p Value
年齢	-0.047	ns	-0.110	**	-0.045	ns
性別 a	-0.168	***	-0.144	***	-0.145	***
職位 b			0.151	***	0.163	***
気質スコア						
抑うつ気質					-0.007	ns
循環気質					0.086	*
発揚気質					0.012	ns
焦燥気質					0.109	**
不安気質					0.117	**
分裂気質					0.076	*
メランコリー気					-0.081	**
R	0.168		0.214		0.363	
R ²	0.028		0.046		0.132	
Adjusted R ²	0.027		0.044		0.124	
R ² change	0.028		0.018		0.086	
F change	17.520	***	22.423	***	16.885	***

*** p<0.001,

** p<0.01,

* p<0.05

a 男性=0、女性=1

b 非管理職=0、管理職=1

表 4. 階層的重回帰分析(役割曖昧さ)

説明要因	Step1		Step2		Step3	
	Standerdise d coefficient	p Value	Standerdised coefficient β	p Value	Standerdised coefficient β	p Value
年齢	-0.241	***	-0.247	***	-0.208	***
性別 a	-0.038	ns	-0.035	ns	-0.055	*
職位 b			0.016	ns	0.034	ns
気質スコア						
抑うつ気質					0.035	ns
循環気質					0.022	ns
発揚気質					-0.167	***
焦燥気質					0.120	**
不安気質					0.118	**
分裂気質					0.022	ns
質					-0.145	***
R	0.238		0.238		0.399	
R ²	0.057		0.057		0.159	
Adujusted R ²	0.055		0.054		0.152	
R ² change	0.057		0.000		0.102	
F change	36.177	***	0.249	ns	20.818	***

*** p<0.001,

** p<0.01,

* p<0.05

a 男性=0、女性=1

b 非管理職=0、管理職=1

表 5. 階層的重回帰分析 (対人葛藤)

説明要因	Step1		Step2		Step3	
	Standardised coefficient	p Value	Standardised coefficient β	p Value	Standardised coefficient β	p Value
年齢	-0.053	ns	-0.064	*	-0.003	ns
性別 a	-0.001	ns	0.004	ns	0.000	ns
職位 b			0.028	ns	0.042	ns
気質スコア						
抑うつ気質					-0.028	ns
循環気質					0.123	**
発揚気質					-0.069	*
焦燥気質					0.137	**
不安気質					0.100	*
分裂気質					0.026	ns
質					-0.050	ns
R	0.053		0.058		0.307	
R ²	0.003		0.003		0.094	
Adjusted R ²	0.001		0.001		0.087	
R ² change	0.003		0.001		0.091	
F change	1.674	ns	0.748	ns	17.200	***

*** p<0.001,

** p<0.01,

* p<0.05

a 男性=0、女性=1

b 非管理職=0、管理職=1