

表 6. 階層的重回帰分析 (技能の低活用)

説明要因	Step1		Step2		Step3	
	Standardised coefficient	p Value	Standardised coefficient β	p Value	Standardised coefficient β	p Value
年齢	0.004	ns	0.023	ns	0.046	ns
性別 a	0.148	***	0.141	***	0.133	***
職位 b			-0.047	ns	-0.033	ns
気質スコア						
抑うつ気質					0.042	ns
循環気質					0.115	**
発揚気質					-0.200	***
焦燥気質					0.132	**
不安気質					-0.084	*
分裂気質					-0.049	ns
質					-0.012	ns
R	0.148		0.154		0.295	
R ²	0.022		0.024		0.087	
Adjusted R ²	0.020		0.021		0.080	
R ² change	0.022		0.002		0.064	
F change	13.467	***	2.129	ns	11.946	***

*** 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 7. 階層的重回帰分析 (労働負荷の変動)

説明要因	Step1		Step2		Step3	
	Standardised coefficient	p Value	Standardised coefficient β	p Value	Standardised coefficient β	p Value
年齢	0.003	ns	-0.072	*	-0.041	ns
性別 a	-0.183	***	-0.153	***	-0.144	***
職位 b			0.180	***	0.179	***
気質スコア						
抑うつ気質					-0.104	**
循環気質					0.078	ns
発揚気質					0.119	***
焦燥気質					-0.033	ns
不安気質					0.141	**
分裂気質					0.032	ns
質					0.062	*
R	0.183		0.243		0.332	
R ²	0.034		0.059		0.110	
Adjusted R ²	0.032		0.056		0.103	
R ² change	0.034		0.025		0.051	
F change	20.968	***	32.270	***	9.864	***

*** 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 8. 階層的重回帰分析 (量的労働負荷)

説明要因	Step1		Step2		Step3	
	Standardise d coefficient	p Value	Standardised coefficient β	p Value	Standardised coefficient β	p Value
年齢	0.036	ns	-0.049	ns	-0.044	ns
性別 a	-0.124	***	-0.091	**	-0.089	**
職位 b			0.203	***	0.200	***
気質スコア						
抑うつ気質					-0.072	*
循環気質					-0.017	ns
発揚気質					0.099	**
焦燥気質					0.009	ns
不安気質					0.124	**
分裂気質					-0.039	ns
メランコリー気					0.078	*
R	0.134		0.224		0.284	
R ²	0.018		0.050		0.081	
Adjusted R ²	0.016		0.048		0.073	
R ² change	0.018		0.032		0.030	
F change	11.036	***	40.849	***	5.666	***

*** 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 9. 階層的重回帰分析 (仕事のコントロール)

説明要因	Step1		Step2		Step3	
	Standardised coefficient	p Value	Standardised coefficient β	p Value	Standardised coefficient β	p Value
年齢	0.218	***	0.120	***	0.109	***
性別 a	-0.220	***	-0.181	***	-0.155	***
職位 b			0.235	***	0.217	***
気質スコア						
抑うつ気質					-0.069	*
循環気質					-0.046	ns
発揚気質					0.145	***
焦燥気質					-0.055	ns
不安気質					-0.073	ns
分裂気質					0.074	*
メランコリー気					0.032	ns
R	0.332		0.391		0.456	
R ²	0.110		0.153		0.208	
Adjusted R ²	0.108		0.151		0.202	
R ² change	0.110		0.043		0.055	
F change	74.459	***	61.317	***	11.965	***

*** 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 10. 階層的重回帰分析 (社会的支援)

説明要因	Step1		Step2		Step3	
	Standardised coefficient	p Value	Standardised coefficient β	p Value	Standardised coefficient β	p Value
年齢	-0.071	*	-0.057	ns	-0.095	**
性別 a	0.055	ns	0.049	ns	0.053	ns
職位 b			-0.034	ns	-0.061	ns
気質スコア						
抑うつ気質					-0.040	ns
循環気質					-0.021	ns
発揚気質					0.148	***
焦燥気質					-0.102	**
不安気質					-0.079	ns
分裂気質					-0.126	***
質					0.059	ns
R	0.096		0.101		0.320	
R ²	0.009		0.010		0.102	
Adjusted R ²	0.008		0.008		0.095	
R ² change	0.009		0.001		0.092	
F change	5.630	**	1.091	ns	17.593	***

*** 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11 評価者間の評価の比較

	主評価者 (平均)	副評価者 (平均)	Z	P	r	P
整容	2.96	2.92	-0.58	ns	0.77	**
ルール	2.92	2.88	-0.58	ns	0.48	*
持続性	2.79	2.67	-0.82	ns	0.67	**
指示理解	2.88	2.83	0.00	ns	0.62	**
問題解決	2.96	2.67	-2.45	*	0.61	**
表現能力	2.83	2.71	-1.34	ns	0.84	**
情報処理	2.71	2.58	-0.816	ns	0.65	**
挨拶	3.00	2.88	-1.73	†	0.76	**
他者交流	2.88	2.54	-2.83	**	0.67	**
会話内容	2.96	2.88	-0.82	ns	0.40	†
協調行動	3.25	3.00	-2.33	*	0.58	**
不快感	3.96	2.88	-4.18	**	-0.49	*
役割行動	2.83	2.88	0.00	ns	0.50	*
感情	3.04	2.67	-2.71	**	0.49	*
意欲	3.54	3.00	-3.00	**	0.00	ns
自己認知	2.83	2.46	-3.00	**	0.50	*

** p<0.01,

* p<0.05,

† p<0.1

表12 自己評価とスタッフ評価の比較

	自己 (平均)	スタッフ (平均)	Z	P	r	P
整容	3.10	2.97	-0.89	ns	0.15	ns
ルール	2.93	2.97	-0.26	ns	0.22	ns
持続性	2.41	2.55	-1.07	ns	0.45	*
正確さ	2.96	2.93	-0.26	ns	0.56	**
指示理解	3.21	3.00	-1.50	ns	0.20	ns
問題解決	3.55	3.00	-3.07	**	0.34	ns
柔軟性	3.29	2.72	-3.58	**	0.45	*
表現能力	2.83	2.90	-0.35	ns	-0.09	ns
情報処理	2.91	2.83	-0.90	ns	0.20	ns
挨拶	3.38	2.66	-3.38	**	0.41	*
他者交流	3.14	2.72	-2.31	*	0.31	ns
会話内容	3.52	2.90	-3.53	**	0.03	ns
協調行動	3.48	3.55	-0.58	ns	0.48	**
不快感	3.59	3.14	-3.15	**	0.10	ns
役割行動	2.96	2.93	0.00	ns	0.15	ns
感情	3.61	2.97	-3.53	**	0.11	ns
意欲	3.24	3.00	-1.70	ns	0.20	ns
自己認知	3.31	2.72	-2.61	**	-0.02	ns
全体的判断	2.52	2.24	-1.66	ns	0.32	ns

** p<0.01,

* p<0.05,

表 13 気質の職場ストレスへの影響

	焦燥	循環	不安	分裂	抑うつ	メラニコリー	発揚
役割葛藤	**	*	**	*	ns	**	ns
役割曖昧さ	**	ns	**	ns	ns	***	***
対人葛藤	**	**	*	ns	ns	ns	*
技能の低活用	**	**	*	*	ns	ns	***
労働負荷変動	ns	ns	ns	*	**	*	**
量的労働負荷	ns	ns	**	ns	*	ns	**
仕事のコントロール	ns	ns	ns	*	*	ns	***
社会的支援	**	ns	ns	***	ns	ns	***

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

下線は、頑健性を表す（その他は脆弱性）

〈付録1〉

職場復帰援助プログラム評価表

- ・ 判定は、項目5を除いて、過去1ヶ月の継続的な観察による。
- ・ 状態が基準間にまたがる場合、状態の8割以上が上位の基準を満たす場合に、上位基準の評価を行う。

A 基本的な生活習慣

1 出席（遅刻、早退は欠席0.5日として算定する）

- ① 欠席日数が4日以上。
- ② 欠席日数が2日以上、4日未満。
- ③ 欠席日数が1日以上、2日未満。
- ④ 欠席日数が1日未満。

2 整容（洗顔、洗髪、歯磨き、清潔な身なりなど）

- ① 上記の項目のうち、常に整っていないものがある。
- ② 上記の項目のうち、時に整っていないものがある。
- ③ 概ね整容は保たれている。
- ④ 整容には問題なく、好感を与える。

3 ルールの不遵守（無断欠席、道具の無断使用、無断離席、スタッフの指示を守らない、他者の作業を妨げるなどの行動）

- ① 上記の行動が見られ、具体的制止、指導を要する。
- ② 上記の行動が見られるが、一般的な助言をすれば改める。
- ③ 自分でルールを遵守できる。
- ④ 自分でルールを遵守し、かつ他のメンバーがルールを遵守できるよう働きかける。

B 作業能力

4 持続性

- ① 作業時間の75%以下しか集中できない（度々席をはずしたり、トイレに行くなど落ち着きがない。または、作業を中断する）。
- ② 作業時間の76%～90%集中できる（時々声をかけるなどの支持があれば作業を続けられる）。
- ③ ほぼ、すべての作業時間集中できる（標準的な集中力）。
- ④ すべての作業時間集中でき、かつ集中力が標準より優れている。

5 迅速さおよび正確さ（制限時間10分の入力文字数およびミス数により算定する）

- ① 過去2週間の平均値が、正味300字未満（1ミスに対して1字減）。
- ② 過去2週間の平均値が、正味300字以上 400字未満（1ミスに対して1字減）。
- ③ 過去2週間の平均値が、正味400字以上 600字未満（1ミスに対して3字減）。
- ④ 過去2週間の平均値が、正味600字以上（1ミスに対して5字減）。

*上記基準は、日本商工会議所主催のワープロ技能検定に準拠している。

C 知的理解力、認知

6 指示の理解

- ① 指示の誤解や理解不足があり、作業の実行に支障をきたす。
- ② 複数回の説明で指示を理解し、作業を実行できる。
- ③ 1回の説明で指示を理解し、作業を実行できる。
- ④ 1回の説明で指示を理解し、かつ指示された以上の作業を実行できる。

7 問題解決能力

- ① 自分で問題解決できず、かつ援助を求められないことがある。
- ② 自分で問題解決しようとするか、または援助を求めるが、作業が滞ることがある。
- ③ 作業が滞ることはないが、時に援助を必要とする。
- ④ 他からの援助がなくても、作業に滞りなく、自分ですべて問題解決ができる。

8 柔軟性

- ① スタッフが働きかけても、自分の方法、やり方を変えることができない。
- ② スタッフが働きかければ、自分の方法、やり方を変えることができるが、スタッフの働きかけの一部にとどまる。
- ③ スタッフが働きかければ、その通りに、自分の方法、やり方を変えることができる。
- ④ 自発的に、自分の方法、やり方を変えていくことができる。

9 表現能力

- ① 図や表、文章について、表現が拙く、理解できない部分がある。
- ② 図や表、文章について、表現が実務レベルより劣るが、理解できる。
- ③ 図や表、文章について、表現が実務レベルであり、業務の使用に耐える。
- ④ 図や表、文章について、表現が業務の使用に耐えるばかりでなく、業務標準*注より理解しやすく優れている。

*注 業務標準とは、社員の地位、職能より平均的に期待されている水準を指す。

10 情報処理能力（メモ書き文書からビジネス文書作成への組み換え・編集）

- ① スタッフの援助がなければ、単独では文書作成に到らない。
- ② 実務レベルより劣るが、単独で文書を完成できる。
- ③ 単独で実務レベルの文書を作成できる。
- ④ 作成された文書が業務の使用に耐えるばかりでなく、文書の質量が業務標準より優れている。

D 対人交流

11 挨拶

- ① 他者に挨拶しない。

- ② 他者に挨拶されれば、挨拶を返す。
- ③ 自ら挨拶するが、挨拶する人が限定されている。
- ④ 自ら進んで、限定なく、様々な人に挨拶する。

1 2 他者交流

- ① 他者に話し掛けられても返事をしない。
- ② 他者に話し掛けられれば返事をする。
- ③ 他者に自ら話し掛け、交流するが、話し掛ける相手が知っている人などに限定される。
- ④ 初対面の人に対しても話し掛け、交流をもつことができる。

1 3 会話の内容

- ① 自傷や他害の可能性、自分の病状についての過度の暴露など、会話の内容が、ほぼ全てのプログラム参加者を不安にさせる。
- ② 自傷や他害の可能性、自分の病状についての過度の暴露など、会話の内容が、一部のプログラム参加者を不安にさせる。
- ③ 会話の内容に他者を不安にさせるものはない。一方傾聴や共感など、他者の不安を和らげるような会話の内容はない。
- ④ 会話の内容に他者を不安に指せるものはなく、傾聴や共感など、他者の不安を和らげるような会話の内容がある。

(注 「他者を不安にさせる会話の内容」と「傾聴や共感」が同時に見られた場合は、前者を優先して、スコアとする)

1 4 協調行動 (準備・後かたづけなどへの協力)

- ① 助言や指導しても協調行動をとれない
- ② 助言や指導があれば協調行動をとれる
- ③ 自発的に協調行動をとれるが、自分の持ち分を越えない。
- ④ 自分の持ち分を越えた協調行動を、自発的に行なう。

1 5 不快感を与える行動 相手の会話をさえぎる、大声で話す、馴れなれしい、自己顕示的、拒否的 批判的態度などの言動。

- ① 他者から不快感を与える行動を示されなくても、自ら不快感を与える行動が見られ、具体的な注意・指導が必要である。
- ② 他者から不快感を与える行動を示されなくても、自ら不快感を与える行動が見られるが、一般的な助言をすれば改める。
- ③ 他者が不快感を与える行動をとらなければ、不快感を与える行動をとらない。
- ④ 他者が不快感を与える行動をとっても、不快感を与える行動をとらない。

1 6 役割行動 (リーダーシップ、リーダーへの協力)

- ① 指示されても、役割行動(リーダーへの協力)がとれない。
- ② 援助・助言・指示すれば、役割行動(リーダーへの協力)を行なうことができる。
- ③ 自発的に役割行動(リーダーへの協力)を行うが、自らリーダー的な役割行動をとる

ことはできない。

- ④ 役割行動（リーダーへの協力）を行うことができ、かつ自らリーダー的な役割行動をとることができる。

E 心理的側面

17 感情のコントロール

- ① 感情のコントロールができず、トラブルや作業の中断が2回以上見られる。
- ② 感情のコントロールができず、トラブルや作業の中断が1回見られる。
- ③ 時に、気分のムラが見られるが、作業活動への支障はない。
- ④ 常に感情のコントロールが保たれている。

18 意欲

- ① 与えられた課題を達成できない。
- ② 与えられた課題を達成するが、指示や援助があっても、新しい他の課題に関心を示さない。
- ③ 与えられた課題を達成し、支持や援助があれば、新しい他の課題に関心を示す。
- ④ 与えられた課題を達成し、支持や援助なく、新しい他の課題に関心を示す。

19 自己認知

- ① 自己の能力および周囲の状況に対する認識が低く、助言を受け入れない。
- ② 自己の能力および周囲の状況に対する認識が低く、助言を受け入れるが、自ら内省することはできない。
- ③ 自己の能力および周囲の状況に対する認識が低いが、助言すれば自ら内省することができる。
- ④ 自己の能力および周囲の状況に対する認識が適切である。

F 全体的な判断

20 全体的な判断

- ① 今、職場復帰しても、全くやっていけないと思われる。
- ② 今、職場復帰してやっていくのは、相当困難であると思われる。
- ③ 今、職場復帰して、会社で患者と同じ立場にある人と、たいたい同じようにやっていけると思われる。
- ④ 今、職場復帰して、会社で患者と同じ立場にある人よりも、優れた仕事ができると思われる。

〈付録2〉

職場復帰援助プログラム自己評価表

過去1ヶ月の職場復帰援助プログラムの参加状況について、自己評価してください。
(週3回以上の参加になった時点で、1ヶ月後に第1回の自己評価、スタッフ評価を行う。そして、職場復帰援助プログラム終結時に、第2回の自己評価、スタッフ評価を行う)

A 基本的な生活習慣について

- 1 出席 (遅刻、早退は欠席0.5日として算定してください)
 - ① 欠席日数が4日以上あった。
 - ② 欠席日数が2日以上、4日未満あった。
 - ③ 欠席日数が1日以上、2日未満あった。
 - ④ 欠席日数が1日未満あった。

- 2 身だしなみ (洗顔、洗髪、歯磨き、清潔な身なりなど)
 - ① いつでも、どれか整っていないものがあった。
 - ② 時には、どれか整っていないものがあった。
 - ③ だいたいできていたと思う。
 - ④ 自分は身だしなみには問題なく、他の人に好感を与えていたと思う。

- 3 ルールを守らない行動 (無断欠席、道具の無断使用、無断離席、スタッフの指示を守らない、他の人の作業の邪魔をするなど)
 - ① こういった行動があって、スタッフに直接、制止されたことがある。
 - ② こういった行動があったが、やわらかく助言されただけで改めた。
 - ③ こういった行動はなく、ルールを守っていた。
 - ④ 自分でルールを守っていただけでなく、他のメンバーがルールを守るように働きかけた。

B 作業能力について

- 4 持続性
 - ① 時々席をはずす、トイレに行くなど、作業の中断があって、作業時間の75%以下しか集中できなかった。
 - ② 作業時間の76%~90%、集中できた。
 - ③ ほぼ、すべての作業時間集中できた。
 - ④ すべての作業時間に集中できただけでなく、会社で、自分と同じ立場で働いている人よりも集中力が優れていたと思う。

- 5 迅速さおよび正確さ
3級の課題を
 - ① 1課題以下しかできなかった。
 - ② 1課題はできたが、2課題はできなかった。
 - ③ 2課題はできたが、3課題はできなかった。
 - ④ 3課題以上できた。

* 2級の課題をしている場合は、2級1課題＝3級2課題で換算してください。

C 知的な理解や対応力について

6 指示の理解

- ① スタッフの指示を誤解したり、理解できず、作業に支障をきたすことがあった。
- ② スタッフに、何回か説明してもらえば、指示を理解でき、作業を実行できた。
- ③ 1回の説明でスタッフの指示を理解し、作業を実行できた。
- ④ 1回の説明でスタッフの指示を理解し、さらに指示を応用した作業ができた。

7 問題解決能力

- ① 自分で問題を解決できず、スタッフにも助けを求められないことがあった。
- ② 困ったときは、スタッフに助けを求めた。しかし、自分で問題解決を試すことはできなかった。
- ③ 困ったときは、自分で問題解決を試みながら、スタッフに助けを求めた。ときに、作業が滞ることがあった。
- ④ 困ったときは、自分で問題解決を試みながら、スタッフに助けを求めた。作業が滞ることはなかった。

8 柔軟性

- ① スタッフに助けられても、自分の方法、やり方を変えることができなかった。
- ② スタッフに助けられれば、自分の方法、やり方を変えることができたが、スタッフに言われたことの一部だけであった。
- ③ スタッフに助けられれば、その通りに、自分の方法、やり方を変えることができた。
- ④ スタッフの助けなしに、自発的に、自分の方法、やり方を変えることができた。

9 表現能力

- ① 図や表、文章について、表現がうまくいかず、他の人に理解できない部分があった。
- ② 図や表、文章について、表現は、業務には十分ではないが、他の人に理解できるものだった。
- ③ 図や表、文章について、表現は、業務でも使えるものだった。
- ④ 図や表、文章について、表現は、会社で、自分と同じ立場の人が作るものよりも、理解しやすく優れていたと思う。

10 情報処理能力（メモ書き文書からビジネス文書作成への組み換え・編集）

- ① スタッフの助けがないと、自分一人では文書を作成できなかった。
- ② 自分一人て文章を作成できたが、業務には十分ではなかった。
- ③ 自分一人で文章を作成し、業務でも使えるものだった。
- ④ 自分一人で文章を作成した。文書は、会社で、自分と同じ立場の人が作るものよりも、理解しやすく優れていたと思う。

D 対人交流について

1 1 挨拶

- ① 他の人に挨拶されても、挨拶できなかった。
- ② 他の人に挨拶されれば、挨拶できた。
- ③ 自分から挨拶したが、挨拶する人は何人かに限られていた。
- ④ 自分から進んで、誰にでも挨拶できた。

1 2 他の人との会話

- ① 他の人に話しかけられても、返事ができなかった。
- ② 他の人に話しかけられれば、返事をした。
- ③ 他の人に自分から話しかけ、交流したが、話しかける相手は、既に知っている人などに限られていた。
- ④ 初対面の人に対しても、自分から話しかけ、交流をもつことができた。

1 3 会話の内容

- ① 自分の症状について話しすぎるなど、ゆとりがなく、他の人みんなを不安にさせることがあった。
- ② 自分の症状について話しすぎるなど、ゆとりがなく、他の人の一部を不安にさせることがあった。
- ③ 会話の内容で他の人を不安にさせたことはないが、一方、「他の人の話をきく」「共感する」など、他の人の不安を和らげるような会話はできなかった。
- ④ 会話の内容で他の人を不安にさせたことはなく、「他の人の話をきく」「共感する」など、他の人の不安を和らげるような会話ができる。

(注 「他の人を不安にさせる会話の内容」と「他の人の話をきく」「共感する」の両方をしていた場合は、「不安にさせた」方を優先して、自己評価してください)

1 4 準備・後かたづけなどへの協力

- ① スタッフに助言や指導をされたが、準備・後かたづけに協力できなかった。
- ② スタッフに助言や指導をされたので、準備・後かたづけに協力した。
- ③ 自発的に、準備・後かたづけに協力したが、自分の持ち分の中だけでの協力だった。
- ④ 自発的に、自分の持ち分を越えて、準備・後かたづけに協力した。

1 5 不快感を与える行動 「不快感を与える行動」とは、「相手の会話をさえぎる」「大声で話す」「なれなれしい」「自分をみせびらかす」「相手を拒否したり、批判したりする」などの行動を指します。

- ① 他の人から不快感を与える行動をされなくても、自分が他の人に不快感を与える行動を取ってしまい、スタッフに直接制止されたことがあった。
- ② 他の人から不快感を与える行動をされなくても、自分が他の人に不快感を与える行動を取ってしまったが、スタッフにやわらかく助言されただけで、改めた。
- ③ 他の人から不快感を与える行動をされなければ、自分から、不快感を与える行動はとらなかった。
- ④ 他の人から不快感を与える行動をされても、自分は、他の人に不快感を与える行動はとらなかった。

16 リーダーへの協力、リーダーシップ

- ① スタッフに指示されたが、リーダーに協力できないことがあった。
- ② スタッフに助言・指示されれば、リーダーへの協力を行なうことができた。
- ③ 自発的にリーダーに協力したが、自分でリーダー的な役割を取ることはできなかった。
- ④ 自発的にリーダーに協力し、また自分でリーダー的な役割行動を取ることができた。

E 心理的な面について

17 感情のコントロール

- ① 自分の感情をコントロールできず、トラブルになったり作業が中断したことが、2回以上あった。
- ② 自分の感情をコントロールできず、トラブルになったり作業が中断したことが、1回あった。
- ③ 時に、感情がコントロールできないことがあったが、作業には支障はなかった。
- ④ いつでも、感情のコントロールが保たれていた。

18 意欲

- ① 与えられた課題を達成できなかった。
- ② 与えられた課題は達成したが、スタッフの指示や助けがあっても、新しい他の課題には関心が持てなかった。
- ③ 与えられた課題を達成し、スタッフの支持や助けで、新しい他の課題に関心が持てた。
- ④ 与えられた課題を達成し、スタッフの支持や助けがなくても、新しい他の課題に関心が持てた。

19 自己認知

- ① 自分の能力や周囲の状況に対する認識が、スタッフと食い違い、最後まで納得できなかった。
- ② 自分の能力や周囲の状況に対する認識が、スタッフと食い違ったが、スタッフの助言は受け入れた。
- ③ 自分の能力や周囲の状況に対する認識が、スタッフと食い違ったが、スタッフの助言で、自分で考え直した。
- ④ 自分の能力や周囲の状況に対する認識で、スタッフと食い違った点はなかった。

F 全体的な判断

20 全体的な判断

今、職場復帰した場合、期待される業務量の

- ① 3割以下しかできないと思う。
- ② 4～5割できると思う。
- ③ 6～7割できると思う。
- ④ 8割以上できると思う。

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 こうかん会鶴見保健センター

研究要旨

昨年度（平成 14 年度）の島らの研究結果を踏まえ、うつ病圏の労働者の職場復帰にあたって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。

140 事例を対象とした検討により、以下の結果が得られた。

- ・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がなされた」、「職場異動がなされた」、「十分に病態が改善していた」「残業時間の制限がなされた」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。

・「職場適応が難航している」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。

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いことも明らかになった。これらに対して職場がなす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。

A 研究目的

昨年度（平成 14 年度）の本研究において、島らは 10 の企業において過去 3 年間に精神障害により 1 か月間以上休業した労働者 108 例の調査を行い、以下の結果を得た。

- ・大多数がうつ病圏である。

・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。

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

場以外の発症要因などがあげられる。

本研究では、これを踏まえ、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。

B 研究方法

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（質問票を文末（P41）に添付した）。質問票の作成に当たっては、8名の精神科あるいは心療内科の臨床経験を有し、専属産業医の業務歴を有する医師の協力を得た。

C 研究結果

19名の産業医から事例が寄せられた。事例の総数は140例であった。事例の各種属性の集計結果を表1（P43）に示した。年齢は30～34歳（22.9%）、35～39歳（21.4%）、40～44歳（16.4%）、25～29歳、45～49歳（ともに10.7%）の順に多く、男性が88.6%を占めていた。在籍する事業場の業種は、製造業が74.3%と多く、事業場規模は1,000名以上（56.4%）と300～999名（27.1%）で大半を占めていた。職位は、一般が76.4%、管理職が22.1%であった。職種は、製造（25.0%）が最も多く、間接部門（17.1%）、営業（16.4%）、研究開発（15.7%）および設計（15.0%）は、同程度の割合であった。

また、家族構成は、「配偶者と同居」している例（親とも同居を含む）が56.4%で、「独身で独り住まい」が26.4%、「独身で親と同居」が9.3%であった。

職場因子が発症の主因である例は27例（19.3%）、主因のひとつである例は41例（29.3%）であった。誘因である例も含めると、全体の72.9%で職場因子が少なからず発症に関与していたことになる（表2、P44）。

発症に関与した職場因子の内容を表3（P44）に示した。該当例が多かった順に、人間関係65例（46.4%）、仕事内容の困難55例（39.3%）、周囲の支援の不足54例（38.6%）、仕事の過量51例（36.4%）、仕事の適性の問題47例（33.6%）、長時間労働37例（26.4%）となっていた。

復職後の経過（復職後6ヶ月間）については、「順調に職場適応している」例が80例（57.1%）であった（表4、P44）。これを年齢別、職場の規模別、職位別、家族構成別で見ると、それぞれ表5～8（P45、46）のようになった。また、職場因子が発症にどの程度関与したかて分類すると、表9（P46）の結果となった。順調に職場適応している例は、「主因」では66.7%（18/27）、「主な要因のひとつ」では61.0%（25/41）、「誘因のひとつ」では47.1%（16/34）となった。表10（P47）には、各々の職場因子が発症への関連の有無別に、復職後の経過を示した。

「順調に職場適応している」例で、その経過に寄与した因子とその程度を表11（P48）に表した。「その他」の記入欄に記された他の要因には、「人事担当者との話し合いに配偶者も同席した」、「上司のフォロー

ーアップが充分であった」、「職場においてうつ病への十分な理解がみられた」、「上司に対するサポートが充実した」、「復職前にリハビリ出勤が認められた」、「単身赴任を免除された」があった。具体的な内容としては、以下の事項があげられた。

「主治医から適切な情報が得られた」

- ・主治医から回復状況についての情報が得られた。
- ・復職前後で主治医と密な連絡が取れた。
- ・復職のタイミングに関して、主治医と産業医間の十分な連携がとれた。
- ・確実な定期通院ができた。
- ・主治医との相互の情報交換ができた。

「職場で適切な業務面（質・量）の配慮がなされた」

- ・業務が明確にされた。
- ・仕事の成果が明確にされた。
- ・人員の追加がなされた。
- ・対人業務が軽減された。
重要な決定を伴う作業から免れた。
重責を伴う仕事からはずされた。
慣れ親しんだ仕事に就いた。
- ・掛け持ち作業をなくされた。
ルーチン作業中心となった。
開発業務から品質管理業務中心になった。
- ・同じ職位でも、部下管理が不要な立場となった。
- ・内勤中心となり、外勤には同伴者がつけられた。
- ・外部との折衝業務がなくなった。
自分のペースでできる仕事を与えられた。
一部の業務が減免された。
- ・仕事内容が大幅に変更された。
不規則勤務になりがちな業務からはずされた。

- ・本人の適性に合った業務に調整された。
- ・定期的に産業保健スタッフとの面談が認められている。
- ・上司との面談を通して、質・量ともに配慮が得られた。
- ・一時的に交替制勤務から日勤勤務に変更された。

「就業時間の短縮が認められた」

- ・2週間にわたり、2時間の勤務時間の短縮が認められた。
- ・前後1時間ずつの短縮勤務から徐々に延長する配慮がなされた。
- ・フレックスタイムが適用された。

「残業の制限がなされた」

- ・時間外労働が禁止された。
- ・復職後1ヶ月は残業禁止となった。
10～20時間/月の残業制限がなされた。
休日出勤が禁止された。
- 「人間関係の調整がなされた」
- ・シフトの変換がなされた。
- ・特定の人との関わりがなくなった。
同僚との人間関係が改善された。
- ・上司の理解が深まった。
- ・上司とのコミュニケーションが改善された。

上司の異動があった。

一方、「職場適応が難航している」例の具体的な実態としては、以下があげられた。

- フルタイムの勤務が困難である。
- ・休息のため健康管理部署を利用する頻度が高い。
- ・集中力の低下がみられる。
症状が再燃している。
- ・身体症状が出現している。
休日明けが不調となる。
身体的愁訴が続く。

- ・遅刻が多い。
- ・出勤はしているが、以前の成果が出せない。
- ・不定期的な欠勤が続く。
- ・欠勤がなくなる。
- ・体調が安定しない。
- ・早退が多い。
- ・作業に順応できない。
- ・仕事への不満が強い
- ・上司とのコミュニケーションがうまくいかない。
- ・無断欠勤がある。

「職場適応が難航している」または「再び休業になった」例でその経過に影響を及ぼした因子とその程度を表 12 (P49) に示した。「その他」の記入欄に記された他の要因には、「職場全体の再編があった」、「家庭内のトラブルがあった」などがみられた。それぞれの具体的な内容としては、以下のような事項があげられた。

「主治医から適切な情報が得られなかった」

- ・本人、家族の意向が強く、主治医と連絡が取れなかった。

- ・主治医の病態評価に問題があった。

主治医との連携が充分にできなかった。

- ・回復が不十分な段階で、復職を認める診断書が出された。

「適切な業務面（質・量）の配慮がなされなかった」

- ・上司が変わり、理解が充分得られなかった。

- ・結局元の多忙さに巻き込まれてしまった。

- ・復職時、産業医の意見が反映されなかった。

- ・職場に業務面の配慮を充分に行うだけの

余裕がなかった。

- ・次第に配慮があいまいになっていった。

「残業の制限がなされなかったか、不十分であった」

- ・残業禁止の解除後、急に負荷が高まった。

「人間関係の調整がなされなかった」

- ・特定の人との人間関係が改善されないまま復職した。

- ・職場に旧知の人が少なくなっていた。

- ・組織の再編があり、人間関係が変わった。

- ・上司が交替する度に、人間関係の問題が発生してしまう。

D 考察

1 発症（増悪）と職場因子

誘因程度のものも含めれば、報告された事例全体の 70% 以上で、職場因子が発症あるいは増悪に少なからず影響を与えていた。今回の調査では、家庭問題をはじめとする職場以外のストレスや個人要因について詳しく確認する設問は用意しておらず、またそうした要因が職場要因と重なって精神疾患を発症する例も多いことがよく指摘される。しかしながら、職場環境等（職場のストレス）の改善が、職場のメンタルヘルス対策にとって最も重要な事項のひとつであることは、本結果からも明らかである。

具体的には、「人間関係」が最も高率であったが、これは厚生労働省が 5 年おきに実施している労働者健康状況調査の結果でも、労働者の間で最も多く自覚されている仕事上のストレス要因である。一方で、Karasek model 等で重要視され、「仕事のストレス判定図」でも職場のストレスを測る指標のひとつとなっている「仕事の裁量権の不足」は他の職場因子に比へ低率であった。

2 復職後の経過と各種属性

今回の調査では、復職後6ヶ月間で順調に職場適応していた例は、全体の57.1%であった。その割合は一部の属性で差がみられた。

年齢では、30歳代後半～40歳代で順調に職場適応している割合が高く、20歳代の若年者と定年あるいは出向年齢でその割合が低かった。管理職は一般職よりも、順調に職場適応している傾向がみられた。この年齢と職位の傾向は互いに関連があると考えられる。

独身者、単身者は家族のサポートが得られにくいことがあり、メンタルヘルス対策でも注意が必要であるといわれることがあるが、本結果では配偶者を持つ者との間に明らかな差はみられなかった。

3 復職後の経過と発症（増悪）の職場因子

発症（増悪）と職場因子の関連が強い群ほど、順調に職場適応している率が高い結果となった。これは、発症（増悪）に影響した職場因子を同定できれば、それを改善することによって、職場再適応に寄与できることの証左と受け取ることか可能であるが、見方を変えれば、職場因子以外の発症要因が重大である場合には、職場における配慮や調整に限界が大きいことを意味することも解釈できる。

職場因子の内容別にみると、「仕事の適性の問題」、「人間関係」、「周囲の支援の不足」がある場合には、「長時間労働」、「仕事の過量」、「仕事内容の困難」のある場合に比べ、順調に職場適応している割合が低い傾向がみられた。これらは、復職にあたって調整や配慮が困難であることか影響しているとも考えられよう。

4 職場再適応に寄与した因子

選択肢の中で特に重要であったと判断されたのは、「職場で適切な業務面の配慮がなされた」、「職場異動がなされた」、「十分に病態が回復していた」、「残業時間の制限がなされた」などであり、該当しないという回答が多かったのは、「就業時間の短縮が認められた」、「職場異動がなされた」、「職場で人間関係の調整がなされた」などであった。

業務面の配慮は、多くの例で行われ、「結果」で示したような具体例もあげられた。うつ病圏の職場復帰支援では重要視すべきものであると考えられる。職場異動は、多くの例で重要であるとも評価されているが、一方で実施されていない例も多い。一般的には、元の職場への復帰が望ましいと言われているが、実施を検討する余地がある例も散見される。しかし、現実問題として、それは容易でないというのが現状であろう。また、就業時間の短縮が認められるところは少ないことがうかがい知れた。

5 職場再適応を困難にした因子

復職後の職場再適応の阻害因子として特に重要であったと判断されたのは、「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 協力が得られなかった」などであった。

最近、抗うつ薬の進歩等で、うつ病治療が大きく改善していることが報いられているが、職場復帰および職場再適応に関しては、症状の改善のみならず、仕事に関連した本人のストレス対処や認知・行動パターンへの働きかけも検討される必要があると