

- ④ 会話の内容に他者を不安にさせるものはなく、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)

14. 協調行動 (準備・後片付けなどへの協力)

- 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取れるが、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。

15. 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、横柄、慇懃無礼、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取らない。

16. 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)が取れない。
- 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取ることはできない。
- 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取ることができる。

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、職場に復帰しても、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、だいたい同じようにやって行けると思われる。
- 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。

表3 集団認知療法効果測定質問紙

* 質問文を読み、あてはまるところに線を引いてください。

(例) 今日は普段よりも眠い

あてはまる

あてはまらない

1. 自分の考え方のクセを知っている

あてはまる

あてはまらない

2. どのように考えるとうつや不安な気分が強くなるのか分かっている

あてはまる

あてはまらない

3. 自分をいつも苦しめている考え方に気づき、発想を切り替えることができる

あてはまる

あてはまらない

4. なるべく他の人の考えを聞き、考え方のレパートリーを増やそうとしている

あてはまる

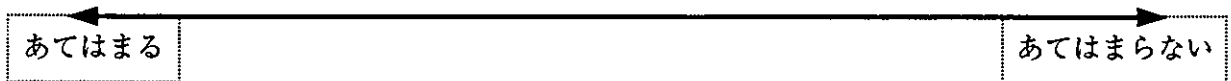
あてはまらない

5. 問題を解決しようとする時には、達成したい具体的な目標を立てるようにしている

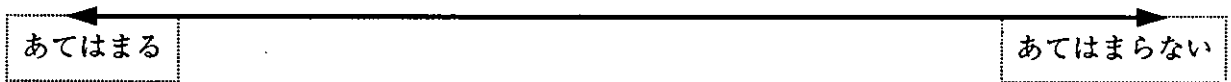
あてはまる

あてはまらない

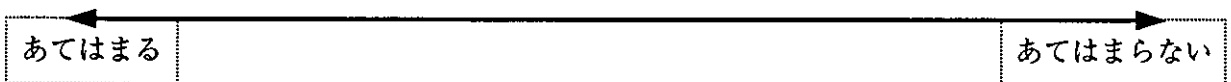
6. 問題を解決しようとする時には、もうそれ以上のアイデアを思いつけなくなるまで、できるだけ多くの選択肢を考える



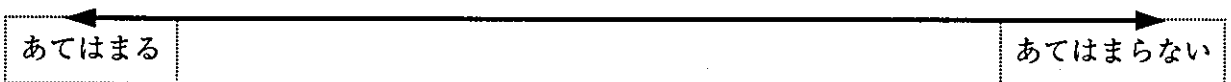
7. 解決策を実行した後で、状況がどう変化したかを注意深く評価する



8. 復職のことを考えると気持ちが焦る



9. すぐにでも仕事に戻れると思う



10. 復職に向けて、今出来ることをやろうと思っている

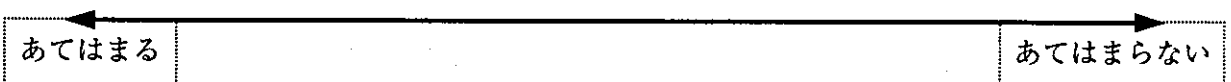


表4 集団認知療法参加者全体の属性

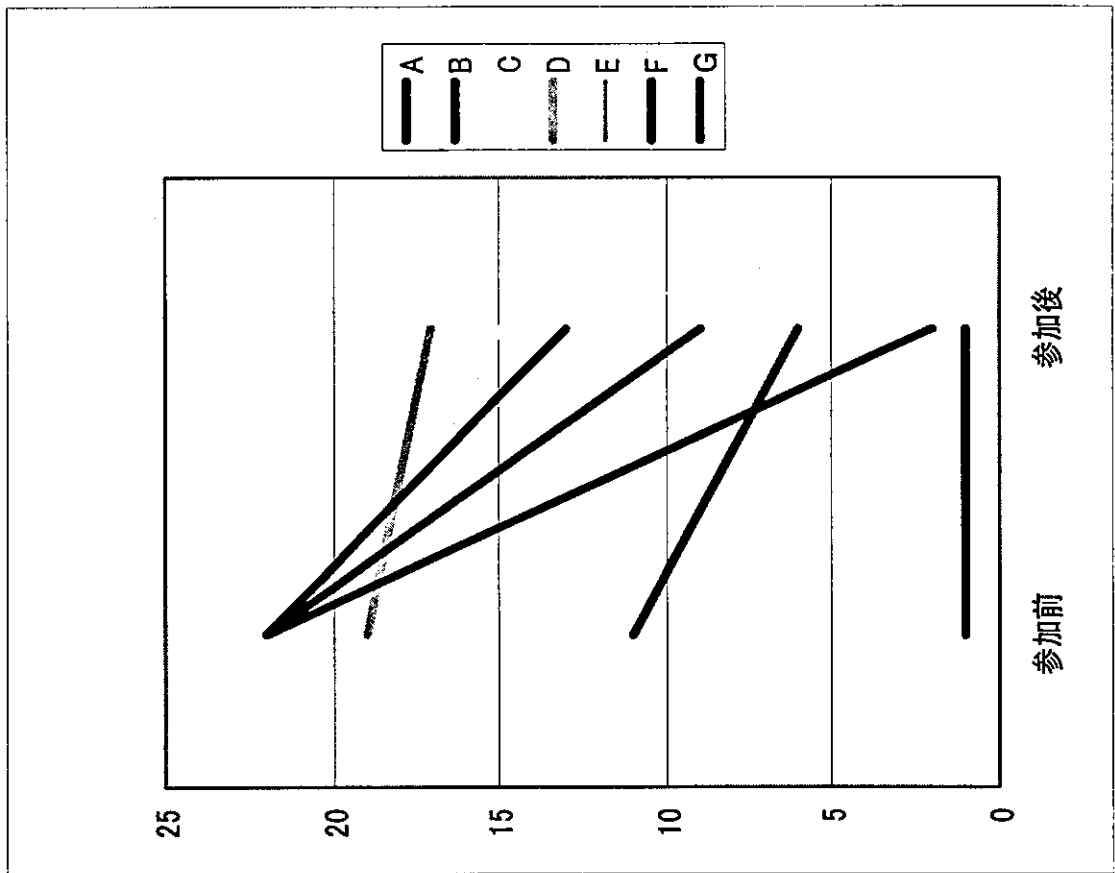
【参加者】

■人数	66名 (2003.5~2004.12)
■平均年齢	38.2 (SD=8.3) 歳
■性別	男性 54名 女性 12名
■所属	NTT関連 34名 その他 32名
■休職形態	病休 8名 休職 53名 有休他 5名
■参加状況	終了 60名 中断 6名

表5 予備調査 (7名) の属性

■年齢	37.0 (SD=4.5) 歳
■初診時年齢	31.7 (SD=5.5) 歳
■性別	男性 3名 女性 4名
■入院	あり 2名 なし 5名
■所属	NTT関連 2名 その他 5名
■勤務年数	13.6 (SD=6.7) 年
■休職期間	15.4 (SD=13.0) カ月
■休職形態	病休 2名 休職 3名 他 2名

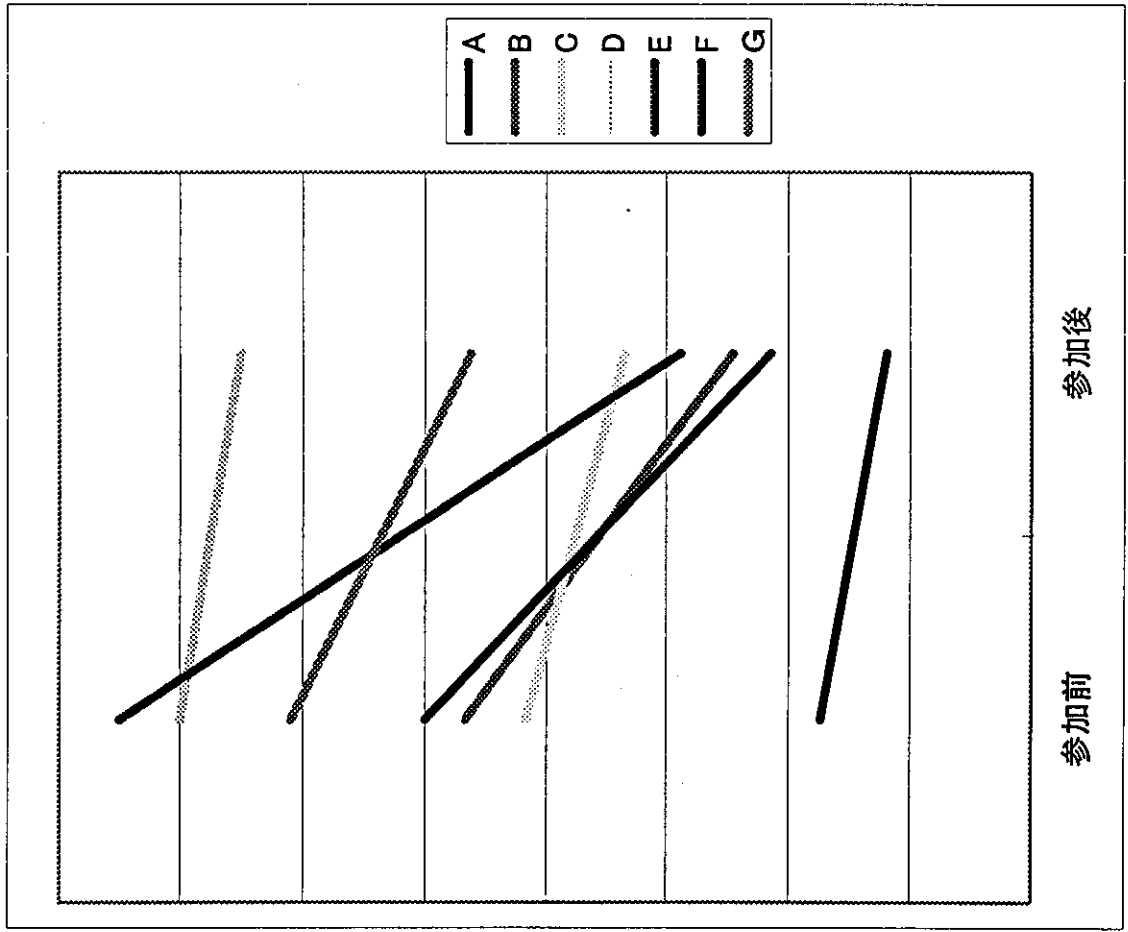
表6 抑うつ傾向(BDI)の変化



- BDI: 抑うつ症状が有意に低下 ($p < 0.05$)
- 身体的な症状よりも主観的な抑うつ症状が低下

BDI:各項目		
憂うつ感	項目1	$p < 0.05$
悲観	項目2	$p < 0.05$
自己嫌悪	項目7	$p < 0.10$
自己批判	項目8	$p < 0.05$
無価値感	項目14	$p < 0.01$

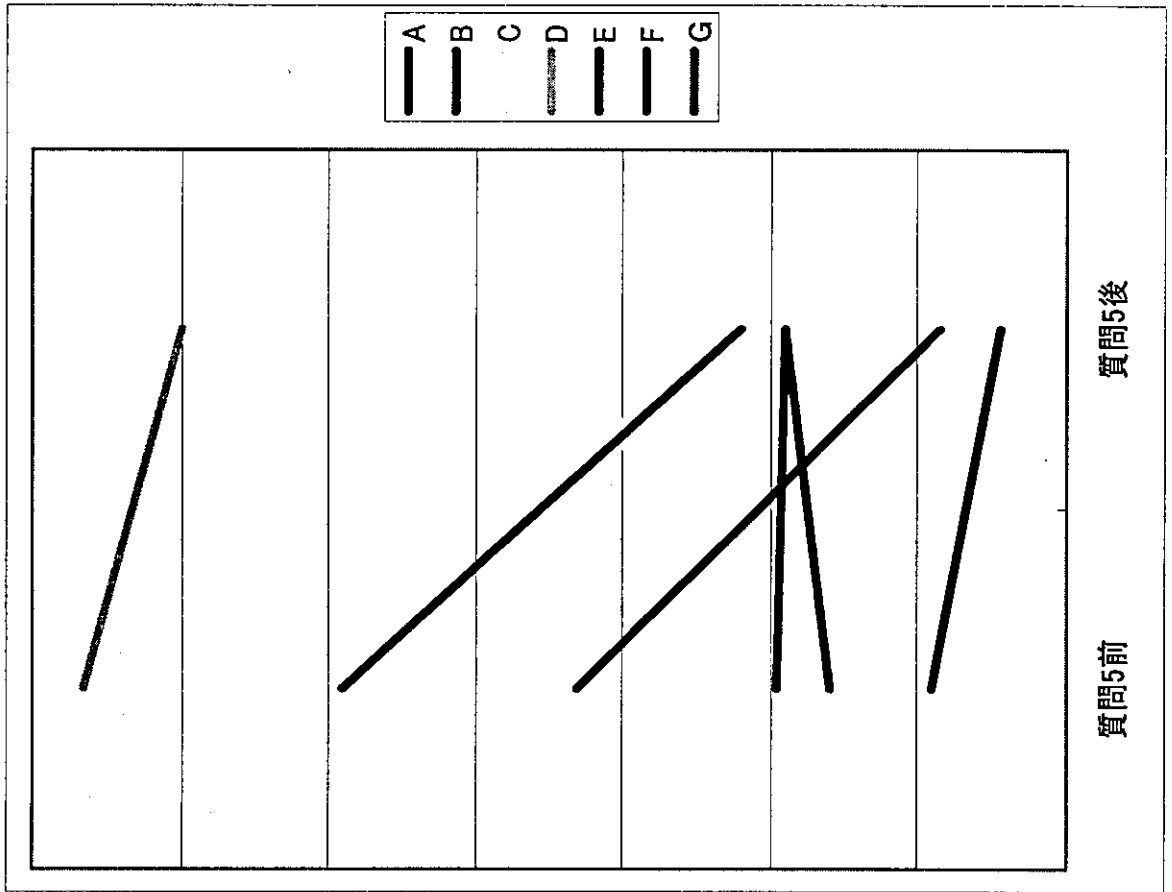
表7 考え方のクセ(認知)の変化



- 自分をいつも苦しめている考え方に気づき、発想を切り替えることが出来る(p < 0.05)

→自分の認知スタイル特性の気づき

表8 問題解決スタイルの変化



- 問題を解決するときには、達成したい具体的な目標を立てるようになっている (p < 0.10)

→ 具体的、現実的な問題解決方法の設定

10. 職場復帰後の転帰

分担研究者 秋山 剛（NTT東日本関東病院精神神経科）

10. 職場復帰後の転帰

分担研究者 秋山 剛

1. はじめに

精神疾患のために長期に休業した企業社員が、職場復帰後、どのような転帰をとるかについて、わが国では、系統的な研究がほとんどみられない。N T T東日本関東病院精神神経科では、平成9年から職場復帰援助プログラムを行ってきており、職場復帰援助プログラムに参加した後、職場復帰した企業社員の就労継続に関する分析が行われている。

2. 対象

対象は、平成9年9月から平成16年10月の間に、N T T東日本関東病院精神神経科の職場復帰援助プログラムを終了し、職場復帰した55名である。

3. 方法

就労を継続できなくなった時点（休務）を、「イベント」とする生存分析を行った。（一旦、休務した後、また復務している事例もあるが、そういった場合でも、一度休務した時点で、「就労中断」として生存分析している）

① 全体分析

Kaplan-Meyer法により、サンプル全体について就労継続期間の分析を行った。

② 属性要因

復職判定に関する研究で調査された要因のうち、層別化された属性要因について、Kaplan-Meyer法により、層別の有意差があるか分析を行った。

③ Cox回帰分析（単変量）

年齢、入院回数、RAP参加期間、転職回数、勤続年数、病欠回数、直近の病欠期間、総病欠期間に対して、単変量Cox回帰分析を行った。

④ Cox回帰分析（多変量）

Kaplan-Meyer分析、単変量Cox回帰分析説明モデルで、有意な影響を示した説明変数を用いて、多変量Cox回帰分析を行った。

4. 結果

① 属性分布

表1にサンプルの属性分布を示す。

② 全サンプル（Kaplan-Meyer法）

就労継続期間：平均就労継続期間の点推定は、1333日（3.7年）であった。また、平均就労継続期間は、95%の確率で、1105日（3.0年）～1561日（4.3年）の間にあると推定された。現時点で、最長就労継続期間は、1913日（5.2年）である。（表2）

③ 属性要因別分析（Kaplan-Meyer法）

属性要因別の分析では、所属会社が影響を及ぼしていた（ $p < 0.01$ ）。サンプルが増えた際に影響を示す可能性があるのは、職階（ $p = 0.17$ ）、転職経験（ $p = 0.20$ ）、診断（ $p = 0.20$ ）、学歴（ $p = 0.24$ ）かと考えられた。その他の要因は、余り影響を及ぼしていないように思われる。（表3～12）

④ Cox回帰分析（単変数）

総病欠期間だけが、有意な影響を示した。（表13）

⑤ Cox回帰分析（多変数）

Kaplan-Meier分析で有意な影響が認められた所属会社と、総病欠期間を投入したCox回帰分析を行った。両要因とも、有意な影響を示し、所属会社のリスク比は6.3（95%信頼区間2.1～18.6、総病欠月数のリスク比は、1.04（95%信頼区間 1.01～1.06）であった。（表14）

5. 考察

① 就労継続期間

今回の分析で、平均就労継続期間は、3.0～4.3年の間にあると推定された。在職精神障害者に対して、適切な職場復帰援助を行えば、復職後相当期間にわたって、就労継続可能であることが示された。方法のところで説明したように、一旦病欠休業した後また復務している事例も、今回の分析では、「就労中断」と扱っている。就労中断後の復務を含めた就労予後についても、今後検討を進める必要がある。

② 所属会社

オッズ比が、2.1～18.6ということは、NTTグループ以外の職場復帰者は、同じ期間に、NTTグループ各社の職場復帰者と比べて、2.1～18.6倍、就労中断になってしまう危険性が高いことを示している。NTTグループ各社は、持続的な軽減勤務を認めるなど、在職精神障害者に対して、他社よりも手厚い人事処遇を行っている。今回の分析は、こういった人事処遇が、就労継続期間に明確な影響を及ぼす可能性を示唆している。在職精神障害者の疾病経過によっては、「障害者枠雇用」などを活用して、軽減した勤務を長期間にわたって認めることが妥当である可能性があり、今後の施策的な検討を要する。

③ その他の要因

職階については、管理職のほうが、職場復帰後の就労継続予後がよくない可能性がある。これについては、「管理職業務のほうが、要求度が高く就労継続が困難である」「現在のNTT東日本関東病院の職場復帰援助プログラムでは、管理職に特化した、十分な援助を行っていない」

可能性がある。転職経験の影響については、NTTグループ各社の社員には、転職経験が少ないものが多く、「所属会社」と交絡している。診断については、気分障害圏の事例のほうが、就労継続期間が短い可能性がある。気分障害では病相を反復する事例が多いために、他の疾患よりも、病気休業を繰り返しやすい可能性が考えられる。学歴については、高学歴の方が、就労継続に有利である可能性があり、これは臨床的な印象と合致する。これらの要因については、今後、サンプル数が増えた段階で、再検討する必要がある。

④ 総病欠期間

総病欠期間は月単位で示されており、オッズ比が、1.04であった。つまり、1年間総病欠期間が延びると、オッズ比は1.60になり、1年間病欠期間が延びると、職場復帰後に、就労中断する危険性が、1.60倍になると想定される。これは、「精神障害による休業の起こりやすさ」という個人の脆弱性が、就労継続上、困難をきたすことを示しており、臨床的な印象とよく合致する。

6. 結論

- ① 職場復帰援助プログラムを経て、職場復帰した在職精神障害者の、平均就労継続期間は3.0～4.3年と推定された。適切な職場復帰援助を行えば、復職後相当期間にわたって、就労継続が可能である。
- ② 会社の人事処遇が、平均就労継続期間に有意な影響を及ぼしている可能性があり、「障害者枠雇用」などの施策について検討する必要がある。
- ③ 個人の脆弱性を示す「総病欠期間」が平均就労継続期間に、有意な影響を及ぼす。

表1 対象者の属性

	平均	SD
年齢	40.5	8.5
入院回数	1	1.4
精神科初診時年	34.2	8.3
RAP参加期間	198.9	188.9
転職回数	0.15	0.45
勤続年数	19.2	10.3
病欠回数	4.3	5.6
直近の病欠期間	14.8	13
総病欠期間	24.6	17.1

	N
性別	
男	51
女	4
学歴	
高校・短大	23
大卒以上	32
配偶者	
あり	30
なし	25
NTT社員	
非NTT社員	12
NTT社員	42
不明	1
診断	
それ以外	18
気分障害	36
不明	11
休職形態	
病休有休	12
休職	43
入院歴	
あり	29
なし	26

表2 全サンプル

全事例： 55 就労継続： 39 (70.91%) 就労中断： 16

	就労継続期間 (日)	標準偏差	95% 信頼区間
平均:	1333	116	(1105, 1561)
(最大値	1913)		

生存関数

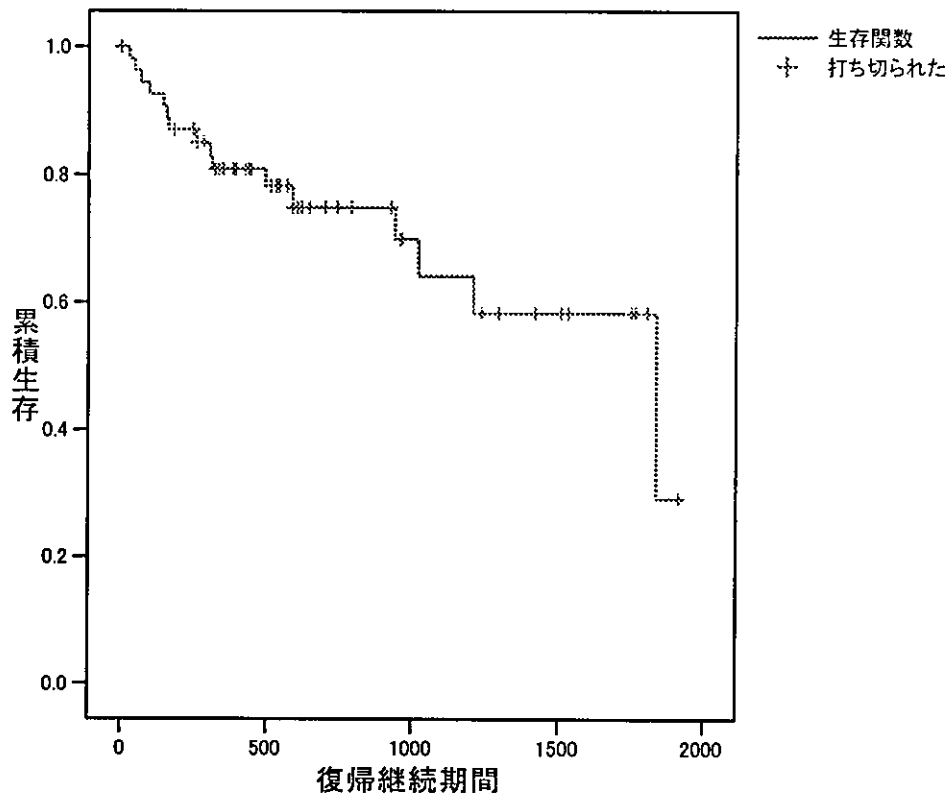


表3 性別

		中断	継続	就労継続率 (%)	平均就労期間 (日)
男性	51	15	36	70.6	1353
女性	4	1	3	75.0	1021
合計	55	16	39	70.9	

	Statistic	df	Significance
Log Rank	.01	1	.9390

生存関数

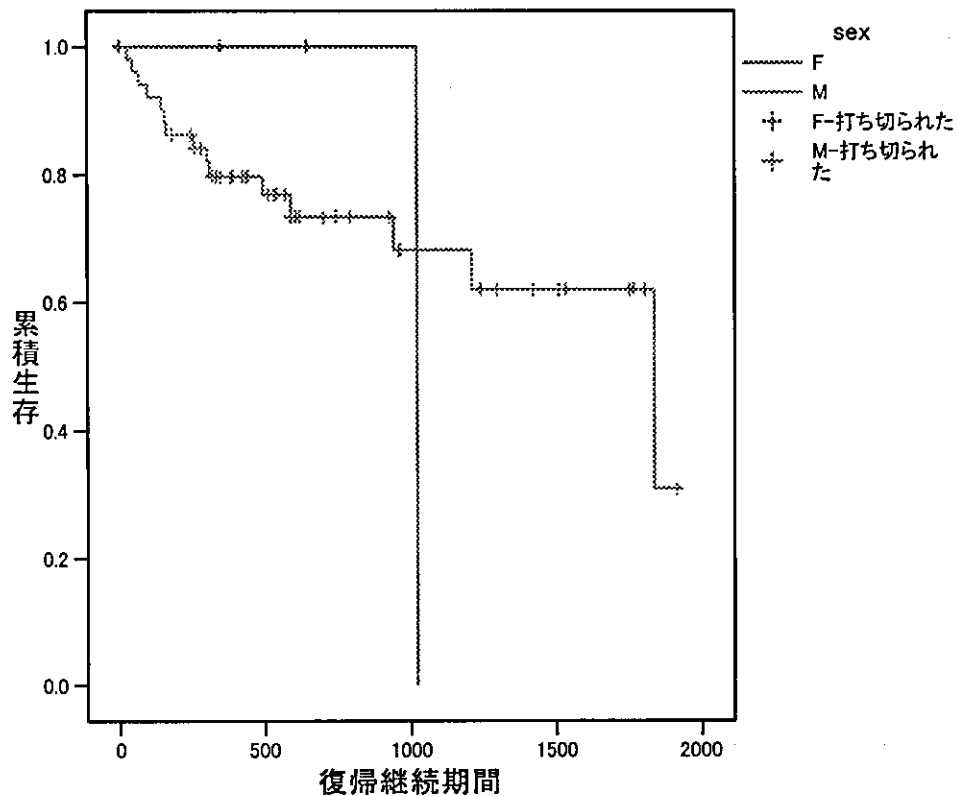


表4 学歴

		中断	継続	就労継続率 (%)	平均就労期間 (日)
高校・専門学校まで	23	9	14	60.9	1177
大卒以上	32	7	25	78.1	1493
合計	55	16	39	70.9	

	Statistic	df	Significance
Log Rank	1.41	1	.2343

生存関数

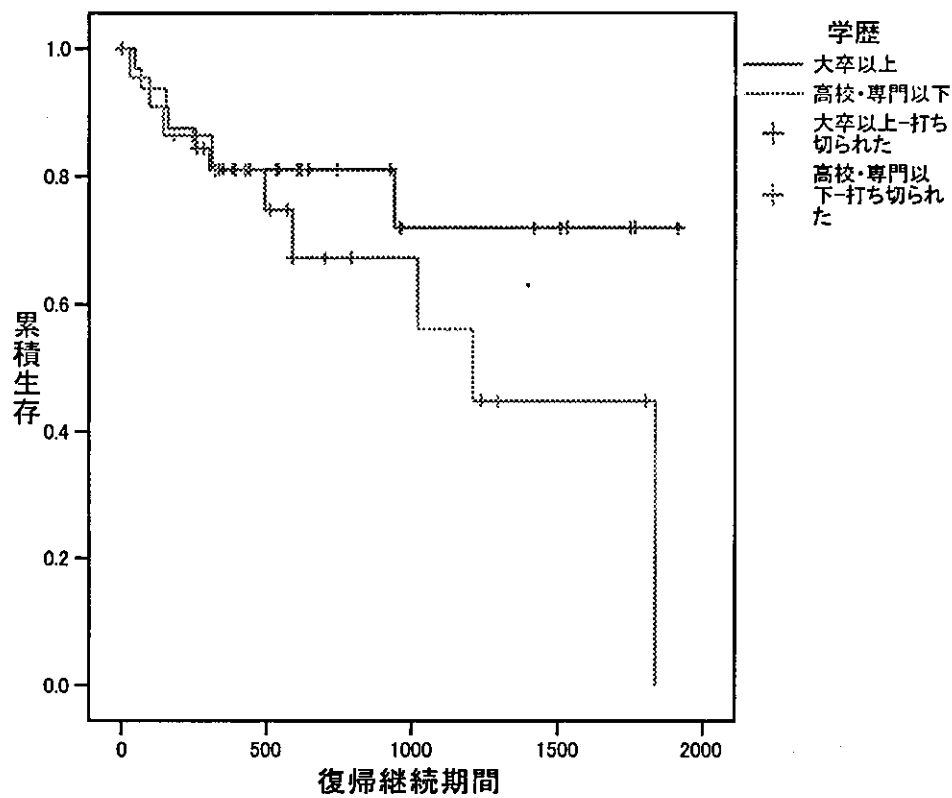


表5 所属会社

	合計	中断	継続	就労継続率 (%)	平均就労期間 (日)
NTTグループ	41	8	33	80.5	1534
NTT以外	14	8	6	42.9	736
合計	55	16	39	70.9	

	Statistic	df	Significance
Log Rank	9.15	1	<u>.0025</u>

生存関数

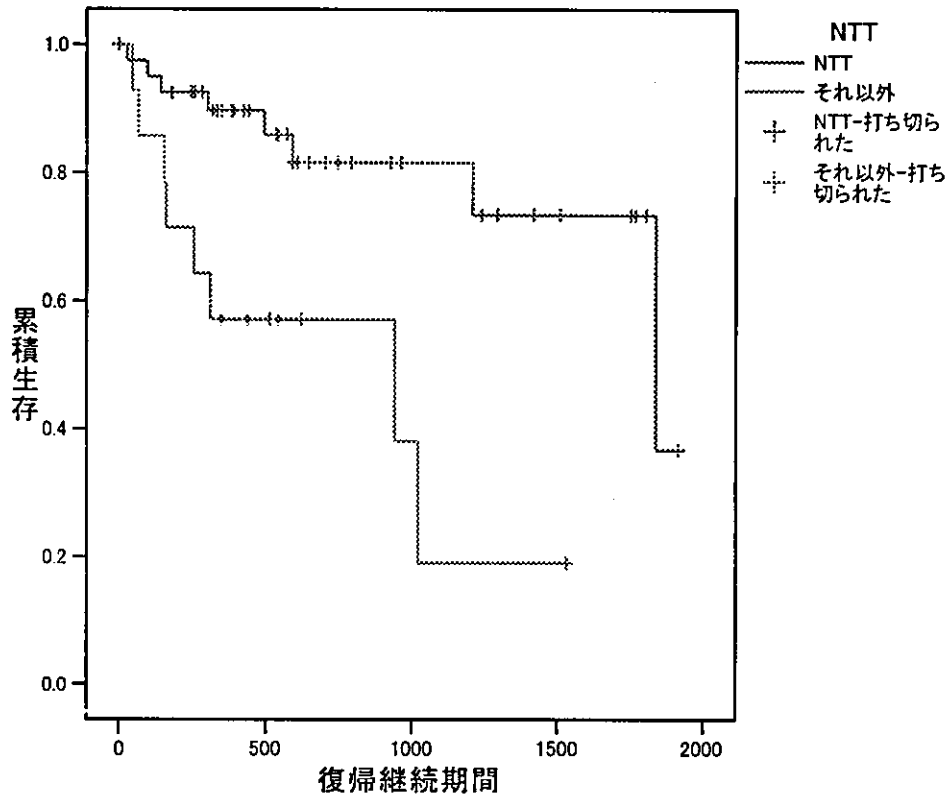


表6 診断（気分障害かそれ以外か）

		中断	継続	就労継続率 (%)	平均就労期間 (日)
気分障害	36	12	24	66.7	1249
それ以外	18	3	15	83.3	1540
合計	54	15	39	72.2	

	Statistic	df	Significance
Log Rank	1.67	1	.1960

生存関数

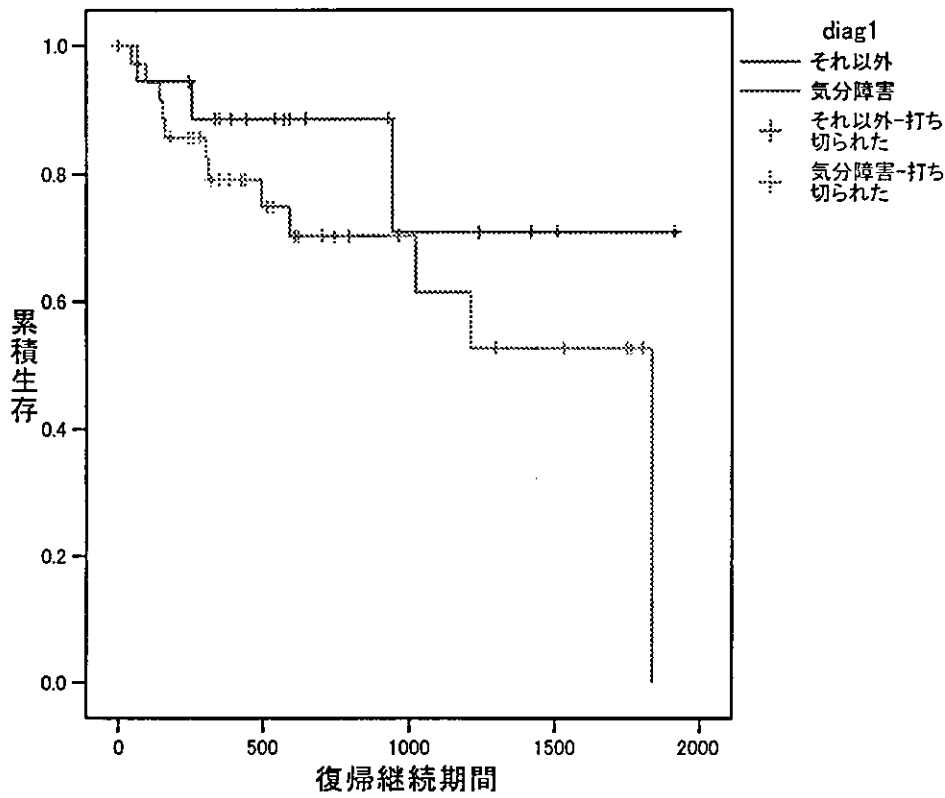


表7 休職形態

		中断	継続	就労継続率 (%)	平均就労期間 (日)
病欠休暇・有給休暇	12	3	9	75.0	1502
休職	43	13	30	69.8	1308
合計	55	16	39	70.9	

	Statistic	df	Significance
Log Rank	.70	1	.4039

生存関数

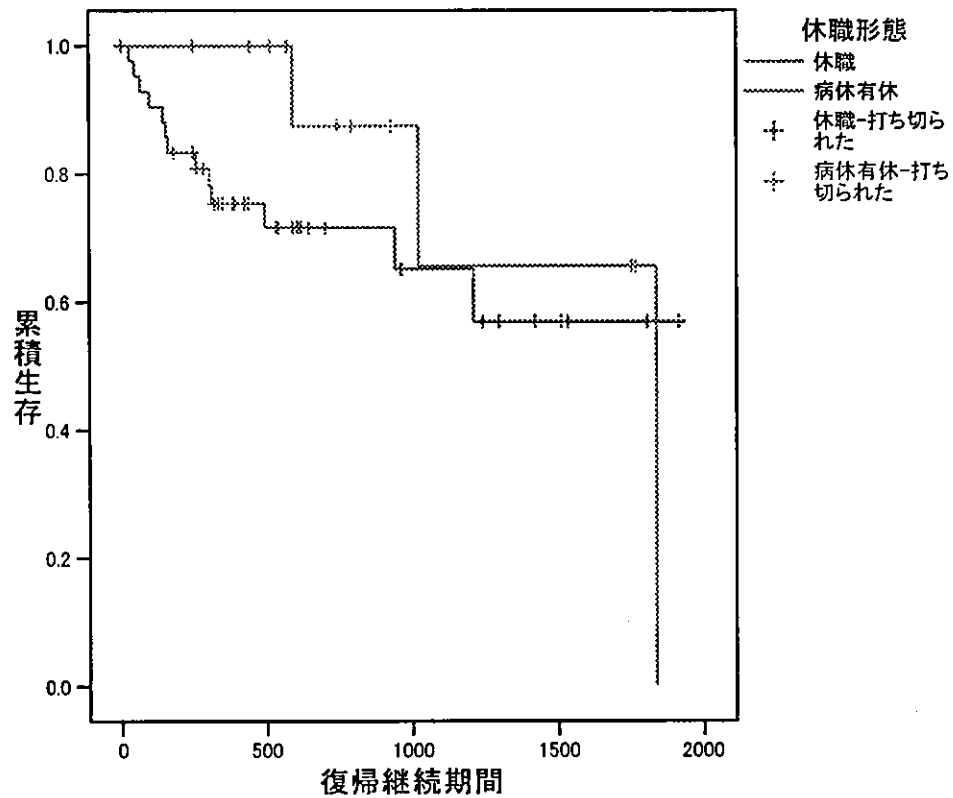


表8 職階

		中断	継続	就労継続率 (%)	平均就労期間 (日)
非管理職	32	6	26	81.3	1545
管理職	9	3	6	66.7	710
合計	41	9	32	78.1	

生存関数

