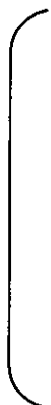


- (15) キャッチアップのためのトレーニング (① ② ③ ④)
- (16) 復職後の勤務時間中の受診 (① ② ③ ④)
- (17) 定期的な健康管理スタッフとの面談 (① ② ③ ④)
- (18) その他 (自由にお書き下さい)



Ⅲ. 復職転帰に関する研究

1. 精神障害による休業者に関する調査

主任研究者 島 悟

1. 研究目的

本調査の目的は、精神障害により疾病休業を余儀なくされた労働者の実態を明らかにすることである。同時に、復職の成否にかかわる諸要因を検討することにより、復職を成功裡に導くための方策の策定を行う上での基礎資料とすることである。

今年度は、次年度以降に本調査を行うための予備調査を施行した。

2. 研究方法

調査対象は、10の企業において過去3年間に精神障害により1か月間以上疾病休業した労働者である。調査方法は、記録簿等を参照して必要な情報を収集した。

調査項目は以下の通りである。

(1)性別・婚姻歴・学歴、(2)転職回数、(3)現在の会社における勤続年数、(4)職種・職位、(5)疾病休業になった精神障害の発症年齢、(6)精神障害の分類、(7)既往の精神障害による病欠回数、(8)今回の病欠期間、(9)観察期間（復職後）、(10)職場要因・非職場要因などである。

統計解析は、t検定もしくは χ^2 乗検定を用いた。

3. 研究結果

① 調査対象者の属性（図1～3）

性別は男性87例（80.6%）、女性21例（19.4%）であり、年齢は18歳から54歳（36.3歳、SD5.8歳）であり、10代1例（0.9%）、20代21例（19.6%）、30代49例（45.8%）、40代30例（28.0%）、50代6例（5.6%）である。婚姻状況は未婚51例（47.2%）、既婚48例（44.4%）、離別・死別9例（8.3%）である。最終学歴は、高卒53例（49.1%）、短大卒・専門学校卒8例（7.4%）、大卒44例（40.7%）、大学院卒3例（2.8%）である。

② 転職回数（図4）

なし90例（83.3%）、1回13例（12.0%）、2回4例（3.7%）、4回1例（0.9%）である。

③ 勤続年数

1年未満から38年までで平均は13.6年（SD9.0年）である。

④ 職種・職位（図5,6）

職種は、事務系34例（31.5%）、生産25例（23.1%）、開発3例（2.8%）、営業14例（13.0%）、技術系30例（27.8%）などである。職位は、一般92例（85.2%）、係長格8例（7.4%）、課長格8

例（7.4％）である。

⑤ 疾病休業の原因となった精神障害の発症年齢

発症年齢は18歳から53歳で平均34.4歳（SD7.7歳）である。

⑥ 精神障害の分類（図7）

気分障害94例（87.3％）、統合失調症7例（6.5％）、神経症性障害7例（6.5％）である。

⑦ 既往の精神障害による病欠回数（図8）

なし51例（47.2％）、1回27例（25.3％）、2回17例（15.7％）、3回8例（7.4％）、4回1例（0.9％）、6回3例（2.8％）、8回1例（0.9％）である。

⑧ 今回の病欠期間

病欠期間は1か月から29か月（平均4.8か月、SD5.4か月）である。

⑨ 観察期間（復職後）

復職後の観察期間は1か月未満から38か月（平均5.6か月SD7.0か月）である。

⑩ 発症要因（図9）

発症に関与した職場要因としては、業務負荷24例（22.2％）、職場の対人関係12例（11.1％）、異動7例（6.5％）、昇進3例（2.8％）などである。

一方、非職場要因としては、家庭の人間関係13例（12.0％）、異性関係4例（3.7％）、家族の病気3例（2.8％）、経済的問題2例（1.9％）などである。

⑪ 復職経過における適応群と不適応群の比較

以下の基準を設定して、調査対象者を2群に分けた。

適応群

直近の復職後6か月以上が経過しており、職場適応状況（業務遂行能力および対人関係）が適応と考えられる対象者

不適応群

既往に1か月以上の病欠を繰り返しており、今回の病欠期間が6か月間を超えている対象者もしくは経過中に退職した対象者

このように分類すると、適応群に含まれる者は35例（32.4％）、不適応群に含まれる者は19例（17.6％。この中で退職は5例）、その他は54例（50％）である（図10）。以下の解析は、適応群および不適応群の2群間で行った。

(1) 年齢および発症年齢（図11）

平均年齢は、適応群37.4歳（SD5.1）、不適応群は34.4歳（SD6.7）である。発症年齢は、適応群

34.9歳 (SD5.5)、不適応群は30.7歳 (SD6.8) であり、不適応群は有意に若年である ($p < 0.05$)。

(2) 性差 (図 12)

性差については、適応群は男性 27 例、女性 8 例、不適応群は男性 15 例、女性 4 例で差を認めない。

(3) 婚姻状況 (図 13)

適応群では既婚 24 例、未婚 10 例、離別・死別 1 例であるのに対して、不適応群では既婚 4 例、未婚 12 例、離別・死別 3 例であり、不適応群では単身者が有意に多い ($p < 0.05$)。

(4) 疾病分類 (図 14)

統合失調症の 5 例および神経症の 2 例はいずれも不適応群に属したが、気分障害の 47 例中、適応群は 35 例、不適応群は 12 例であり、気分障害では予後が有意に良好であった ($p < 0.01$)。

(5) 発症要因 (図 15)

対象群を発症要因により以下の 4 群に分けて検討を行った。

(i) 主として職場要因

主として職場要因が発症に関与した例であり、これに該当するものは 60 例である。

(ii) 主として非職場要因

主として非職場要因が発症に関与した例であり、これに該当するものは 28 例である。

(iii) 職場要因と非職場要因の両方

職場要因と非職場要因の両方が関与したと考えられるものは 9 例である。

(iv) 不詳

発症要因が不詳な例は 10 例である。

発症要因の 4 カテゴリーと適応群・不適応群の 2 群をクロス集計すると、主として職場要因および職場要因・非職場要因の関与の大きい例は予後が良好であるのに対して、非職場要因の関与の大きい例は、転帰が有意に不良であった ($p < 0.01$)。

4. 考察

本研究で得られた知見をまとめると以下ようになる。

- ① 職場復帰対象となる精神障害の大多数はうつ病である。
- ② 精神障害による休業者は 30 代が最も多いが、各年齢層に分布している。
- ③ 発症要因としては、業務外の要因に比べて業務上の要因が多く、その内容としては業務負荷、職場の対人関係、異動、昇進の順になっている。
- ④ 職場復帰において、適応な転帰は概ね 2/3、不適応な転帰は 1/3 であり、職場復帰支援体制を強化する必要性が示唆される。
- ⑤ 職場復帰転帰不適応に寄与する要因は以下の通りである。すなわち、低い発症年齢、未婚・離別・死別、気分障害以外の精神障害、非職場発症要因である。

これらの結果から、復職支援を効果的に行う上では、特にうつ病に関して、管理監督者・一般労働者に対する啓発教育、および産業保健スタッフに対する教育が必要であると考えられる。

本研究の対象者の最頻年齢層が30代であるが、精神障害における労災認定事例においても30代が最も多くなっていることを考え合わせると、特にこの年齢層の労働者における精神障害に関する調査研究の重要性が示唆される。

本研究で明らかになった予後不適合因子の中で、非職場関連の発症要因の存在は、産業保健の枠組みにおいても、非職場要因に関する情報収集の必要性および非職場要因への心理社会的介入の重要性を考えさせるものである。このことは、事業場外資源である主治医との連携を要請するものであり、産業保健と地域保健の連携が特に重要とされる課題であると考えられる。

5. まとめ

本研究は、次年度以降の本調査をデザインするための予備調査としての性格を有するものであるが、産業保健上、有益な知見が得られた。この知見をより詳細に検討して、職場復帰のあり方を検討することが必要と思われる。

[研究協力者]

佐藤 恵美（産業精神保健研究所）

図1 年齢層

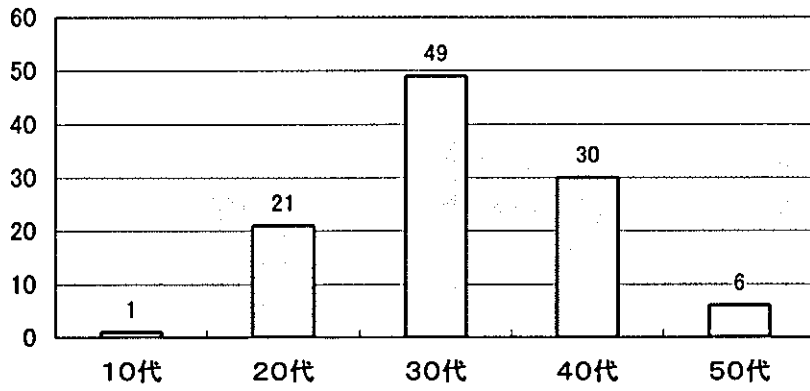


図2 婚姻状況

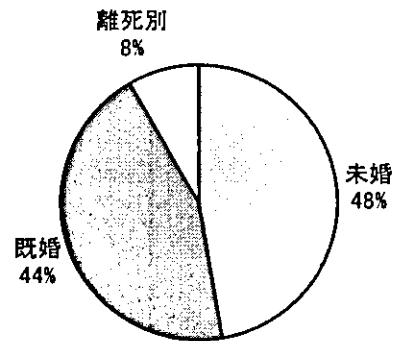


図3 学歴

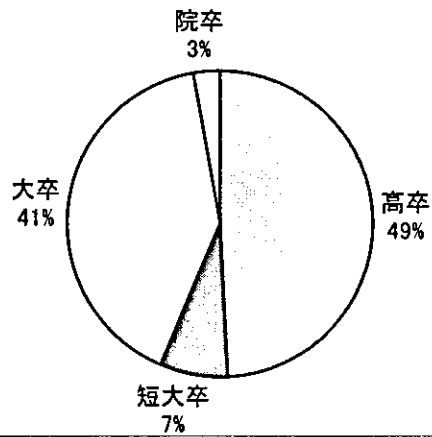


図4 転職回数

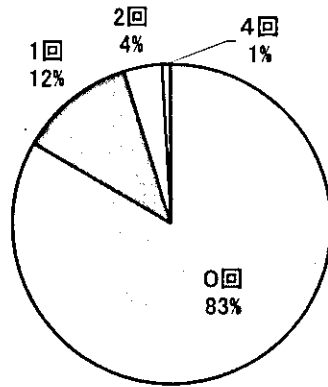


図5 職種

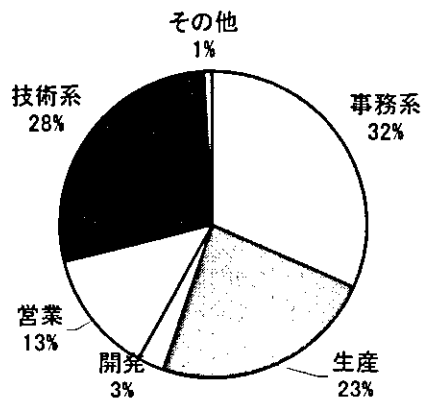


図6 職位

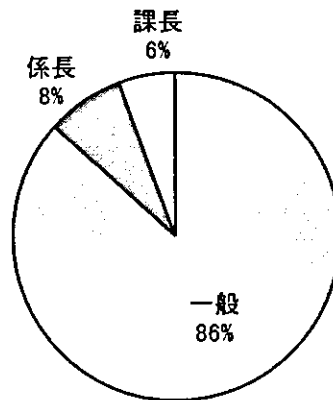


図7 対象者の疾病分類

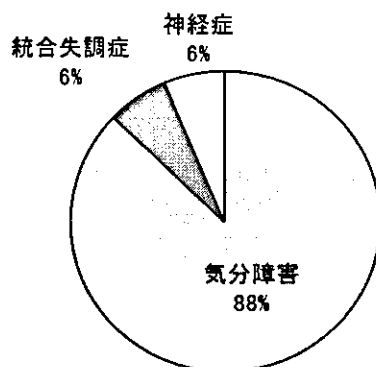


図8 対象者の既往の病欠回数

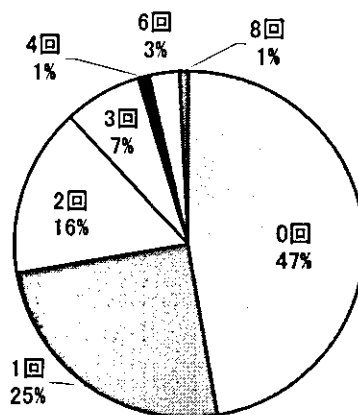


図9 発症要因

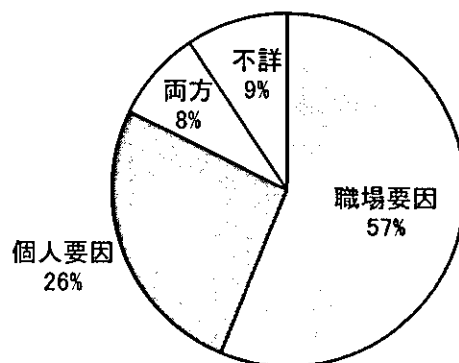


図10 転帰

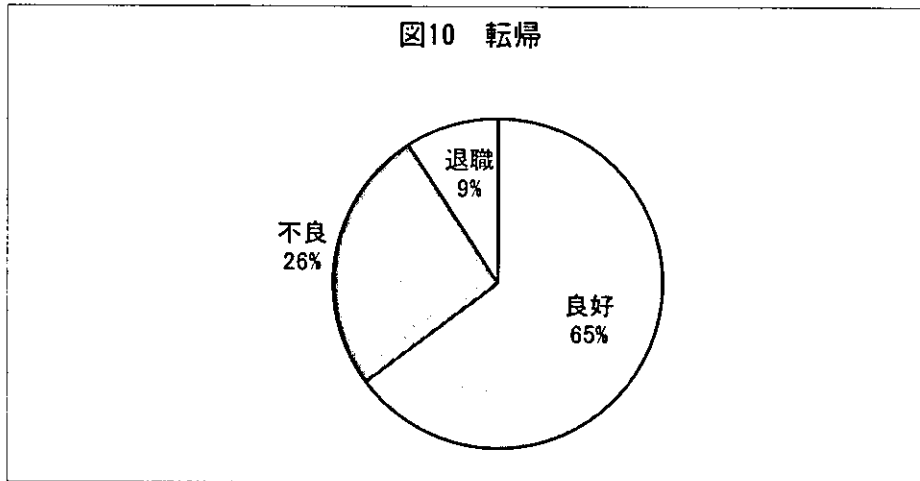


図11 転帰の比較

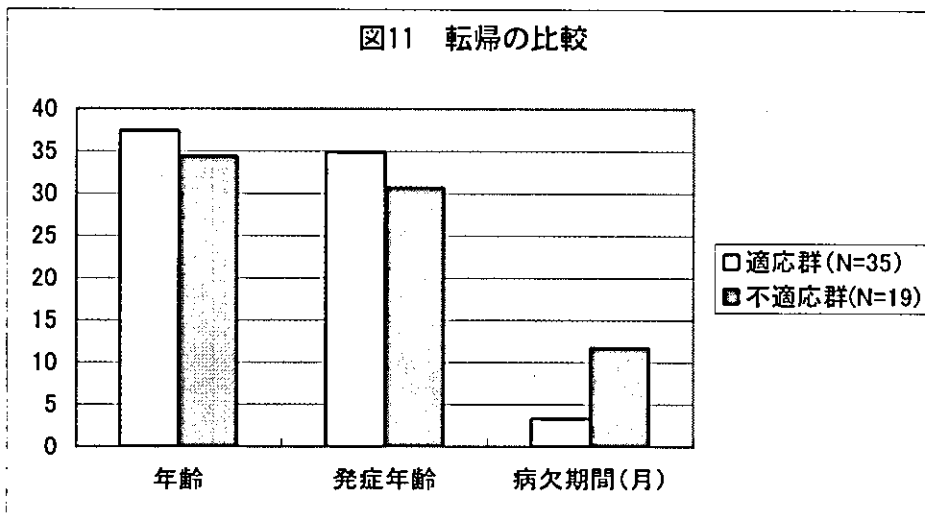


図12 転帰と性別

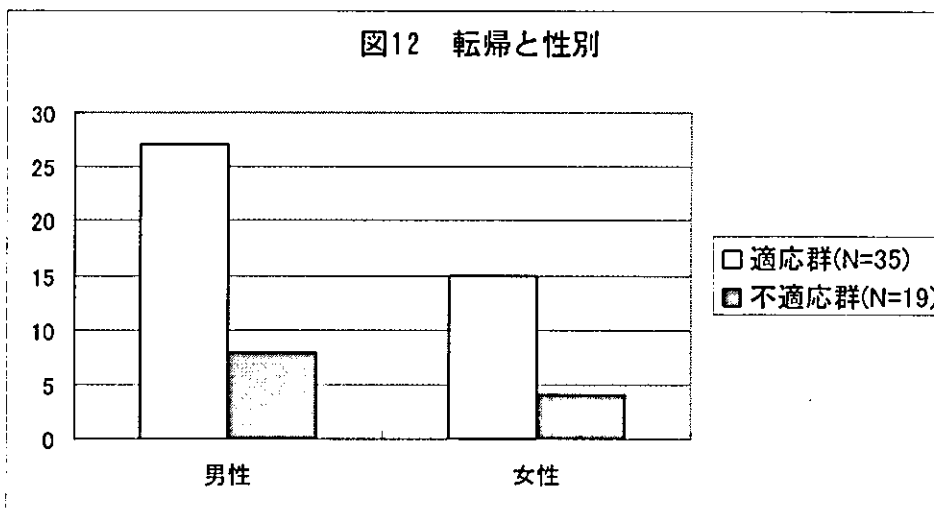


図13 転帰と婚姻状況

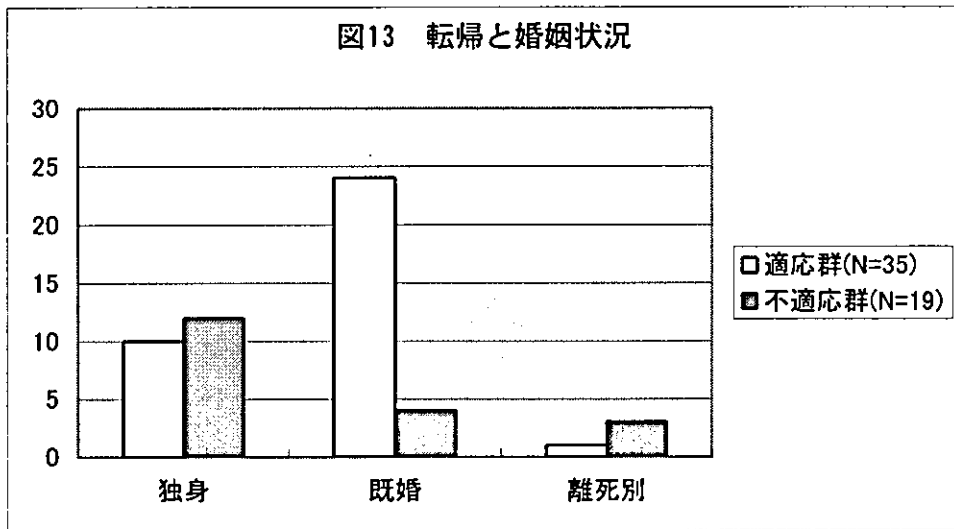


図14 転帰と疾病分類

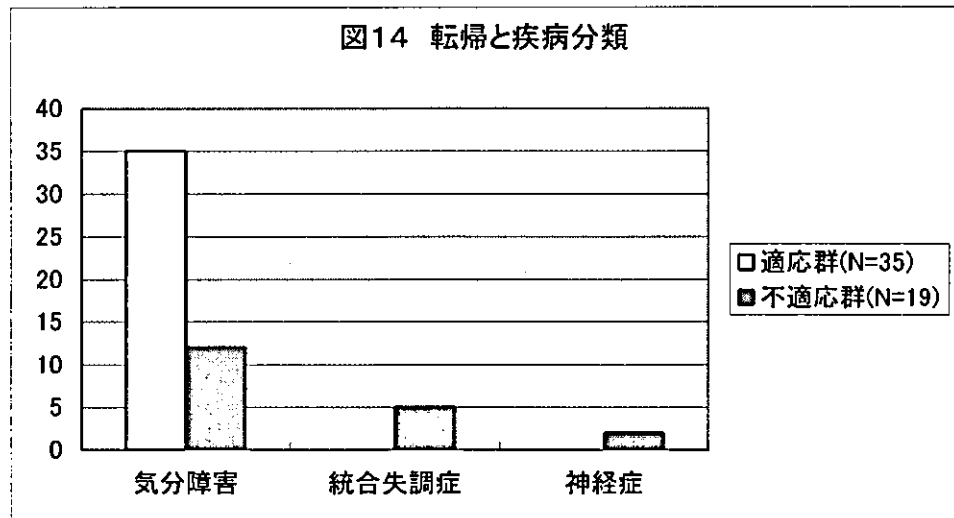
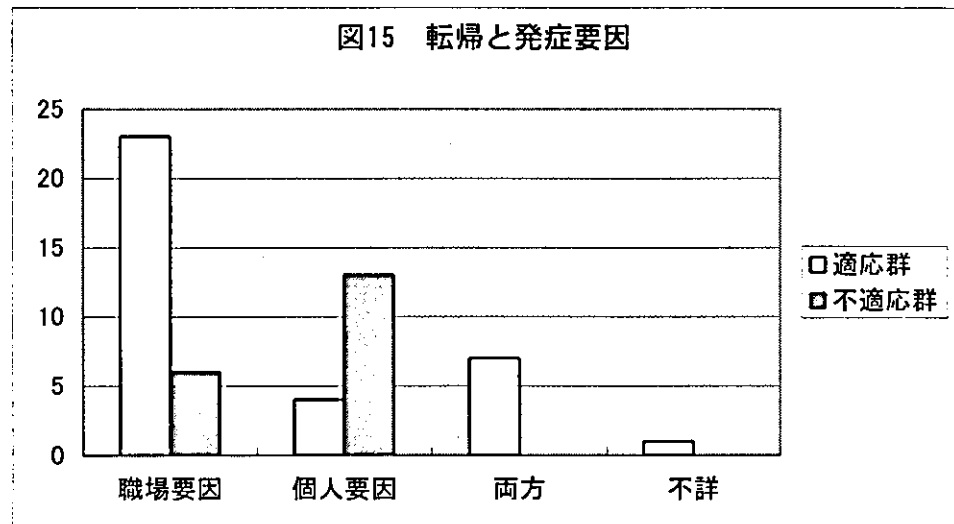


図15 転帰と発症要因



2. 職場復帰援助プログラムの予後調査

分担研究者 秋山 剛

1. 研究目的

N T T東日本関東病院精神神経科では、わが国で初めて、在職精神障害者の職場復帰援助プログラムを行ってきている（平成10年9月開始）。本研究は、職場復帰援助プログラムに参加した在職精神障害者の予後、「復職可と判定されたかどうか」、「復職後どの程度就労継続できたか」に関するわが国で初めての報告である。

2. 対象

対象は、平成10年9月から平成15年1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、復職判定を申請した在職精神障害者44名である。就労継続分析の対象は、このうち、復職が認められた28名である。

3. 職場復帰援助プログラム

① 目的

職場復帰援助プログラムは、精神科外来作業療法として行われ、「生活リズムの維持」、「作業能力」、「対人関係」への援助を行い、長期間休務している在職精神障害者の職場復帰準備性を改善し、職場復帰に伴う精神疾患の再発を防ぐことを目的としている。

② 内容

プログラムは、パソコン作業（週2回）、軽スポーツ（週1回）、小集団療法（週1回）、計週4回行われる。

③ 評価

スタッフが、5分野、18項目からなる「職場復帰援助プログラム評価表」を用いて、参加者の職場復帰準備性を評価する。この評価は、参加者本人にフィードバックされるほか、本人の了解を得て、復職判定を行う産業医、復職判定委員会への資料として提出されることもある。

4. 研究方法・復職判定研究

研究は、復職判定研究と、就労継続研究からなっている。復職判定研究は、以下のような研究方法で行われた。

① 復職判定

「復職可」「復職不可」を目的変数として、性別、学歴（高卒・専門学校卒：大卒以上）、所属会社（N T T関連会社：それ以外）、診断（気分障害：それ以外）、休務形態（病気休暇：休職）、年

齢、入院回数、職場復帰援助プログラム終了に要した期間（参加期間）との関連を分析した。

② 属性要因

性別、学歴、所属会社、診断、休務形態については、属性要因として扱い、要因別に Fisher の直接法による検定を行った。（例数が少ないので、 χ^2 検定ではなく、Fisher の直接法を選択した）

③ 連続変数要因

年齢、入院回数、参加期間については、連続変数要因として扱い、分布に偏りがみられたので、Mann-Whitney の検定を行った。

④ ロジスティック回帰分析

相関がある説明変数の選択について検討した後、年齢、性別、学歴、診断、入院回数、参加期間を説明変数とするモデルで、ロジスティック回帰分析を行った。

5. 研究方法・就労継続研究

就労継続研究では、就労を継続できなくなった時点（休務・退職）を、「イベント」とする生存分析を行った。

⑤ 全体分析

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

⑥ 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。（参加期間については、中央値で分け、層別化変数として分析を試みた）

⑦ Cox 回帰分析

説明モデルについて、分布の偏り、相互の相関について検討した後、年齢、学歴、所属会社、診断、入院回数、参加期間を説明変数とする多変量 Cox 回帰分析を行った。

6. 結果

① 要因別分布

表 1、2 に要因別の分布を示した。男性、NTT 関連会社の所属、休務形態・休職の参加者が多かった。年齢層は各年代にわたり、参加期間は、短期と長期に分かれたような分布を示した。

② 復職判定

復職判定：44 名のうち、「復職可」と判定されたものが 28 名（64%）、「復職不可」と判定されたものが 16 名（36%）であった（表 3）。

復職判定—要因別分析

要因別の分析では、復職判定と有意な関連を示したのは、休務形態（ $p = 0.05$ ）であった。性

別もほぼ有意な関連 ($p = 0.051$) を示し、参加期間も関連している傾向が見られた ($p = 0.07$) (表 4、5)。

ロジスティック回帰分析説明モデル

性別と相関が強かった所属会社、参加期間と相関が強かった休務形態を、多重共線性の問題が生じるため、説明モデルから除外した。

復職判定—ロジスティック回帰分析

性別、年齢、学歴、診断、入院回数、参加期間からなる説明モデルで、復職判定に有意な影響を及ぼしていたのは、参加期間 ($p = 0.05$) であり、性別も影響を及ぼしている傾向が見られた ($p = 0.08$) (表 6)。

就労継続—脱落例

平成 15 年 1 月で「観察打ち切り」→「データ分析」に入ったが、これ以前に、脱落（休務または退職）したものは、5 例見られた。脱落は 3 例が復職後 3 ヶ月以内、1 例が 6 ヶ月以内、1 例が 1 年以内に生じていた。復職後 1 年を経過した時点での就労継続率は 82% であり、この期間以降の脱落例は現在のところ見られていない (表 7)。

③ 就労継続期間

就労継続期間の推定は、1,409 日 (3.9 年) であった。また、95% 信頼区間から、実際の就労継続期間は、95% の確率で、1,159 日 (3.2 年) ~ 1,659 日 (4.5 年) の間にあると推定された (表 7)。

④ 就労継続—属性要因別分析

属性要因別の分析では、所属会社が影響を及ぼしている傾向を示した ($p = 0.07$)。その他の要因については、層別の差はみられなかった (表 8 ~ 13)。

⑤ Cox 回帰分析の説明モデル

Cox 回帰分析の説明モデルとしては、性別、休務形態を除外した。理由は、性別は女性が 1 名だけであり、休務形態は参加期間と強く相関しているため、結果をゆがめている可能性があったからである。

⑥ 就労継続—Cox 回帰分析

年齢、学歴、所属会社、診断、総入院回数、参加期間を変数とする説明モデルでは、所属会社が影響を及ぼしている傾向を示した ($p = 0.07$) (表 14)。

7. 考察

① 復職判定

「復職可」が 64% という結果であった。職場復帰援助プログラムの初期には、特に復職困難と思

われる長期休職者が多く参加する傾向があった。今後、予後調査を継続していく中で、復職率が高まる可能性がある。在職精神障害者に対して、適切な職場復帰援助を行えば十分に復職可能であることが示されたと言えよう。

② 就労継続期間

復職した28名について、復職1年後の就労継続率は82%であり、平均就労継続期間は、3.2～4.5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、相当期間就労継続可能であることが示されたと言えよう。

③ 人口学的・臨床的要因

一般的な人口学的・臨床的要因である年齢・学歴・診断・入院回数は、復職判定、就労継続のいずれにも、有意な影響を及ぼしていなかった。

④ 性別

性別は、要因別分析、ロジスティック回帰分析で、復職判定にほぼ有意な影響を及ぼしていた。復職した事例が、女性は1例しかないため、現時点では就労継続についての影響は検討しにくい。

⑤ 所属会社

所属会社は、復職判定には有意な影響を及ぼしていないが、就労継続には、要因別分析・Cox回帰分析で、影響を及ぼしている傾向を示した。NTT関連会社は、復職後の就労について、「4時間勤務、6時間勤務も通常勤務と認める」という、他社と比べて手厚い労務管理体制を取っている。就労継続への影響は、こういった状況による可能性がある。ただし、NTT関連以外の会社からの参加者数が少なく、5例の脱落者のうち、3例を占めたことから差が生じているものであり、NTT関連以外からの参加者が比較的特殊な例である可能性もある。今後の検討を要する。

⑥ 休務形態

休務形態は、復職判定に有意な影響を及ぼしていたが、就労継続への影響はごく弱い傾向が示されたにとどまった。休務形態が「休職」であることは、休務がより長期に渡っていることを示しているため、復職判定に不利な影響を及ぼしていることは常識的に理解できる。復職後の就労継続に、復職前の休務形態がどの程度の影響を及ぼすかについては、今後の検討を要する。

⑦ 職場復帰援助プログラムの終了に要した期間（参加期間）

参加期間については、復職不可群の方が、参加期間が長かった。これは、復職困難な人が、長い期間職場復帰援助プログラムに参加し復職判定申請したものの、「復職不可」と判定された事例によるものと考えられる。一方、就労継続には、参加期間は影響を与えていなかった。つまり、職場復帰援助プログラムによって、十分就労準備性が整えられ、復職が認められた事例では、その後の予後には、参加期間は大きな影響を与えないと考えられる。

⑧ 要因の影響に関する総括

学歴・年齢・診断・入院回数といった、一般的な人口学的要因、臨床的要因は復職判定、就労継続のいずれにも影響を及ぼしていなかった。性別の影響については、女性の事例数が少ないため、

判断が難しい。復職判定には、休務形態と参加期間が関連し、就労予後には所属会社が関連していた。つまり、職場復帰の予後については、就労不可能な状況が続いている期間（休務形態）、就労準備性改善の困難度（参加期間）が復職判定に影響し、就労予後には、労務管理体制の手厚さが影響している可能性が示唆された。所属会社については、なお慎重な検討を要するが、職場復帰の予後には、一般的な人口学的要因や臨床的要因ではなく、就労可能性に直接関連する要因が影響を与えるものと考えられる。

8. 今後の研究課題

今後、予後調査の継続、職場復帰援助プログラム評価表の検討、参加者自身の評価による「自己評価表」・職場復帰援助プログラムに参加できない在職精神障害者のための「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行動療法の開発、職場復帰援助プログラムによる効果の持続性－復職後の業務遂行状況に関する検討、性格と職場復帰予後の関連に関する検討などの研究を遂行する予定である。

表1. 要因別の分布 性別・学歴・所属会社・診断・休務形態

性別		学歴		休務形態	
男性	39	高卒・専門学校	21	病気休暇	9
女性	5	大卒以上	23	休職	35
所属会社		診断			
NTT関連	35	気分障害	29		
その他	9	その他	15		

表2. 年齢・入院回数・参加期間の平均値と標準偏差

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
年齢	44	26	57	42.0	8.8
入院回数	44	0	7	1.6	1.6
参加期間	44	2	940	243.8	260.0
有効なケースの数	44				

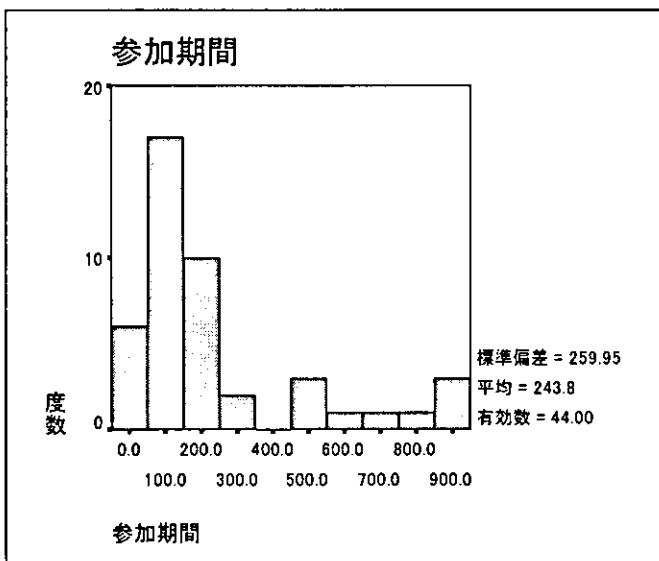
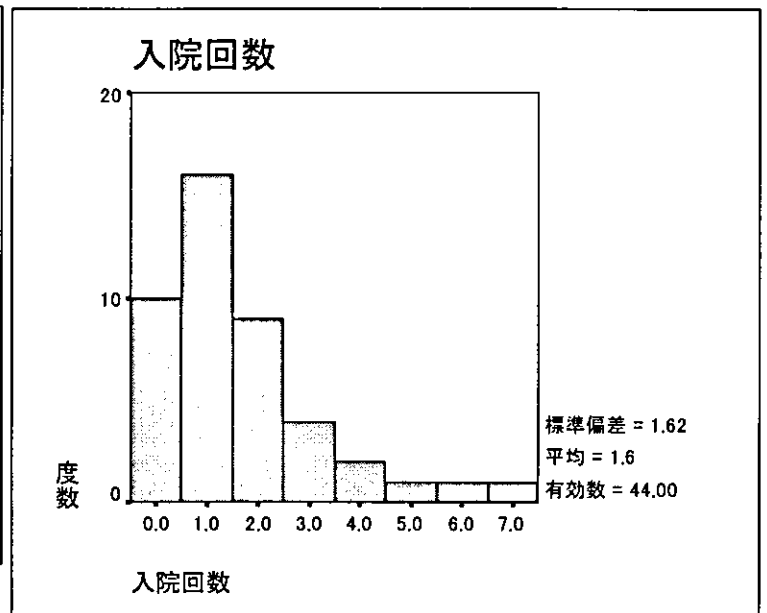
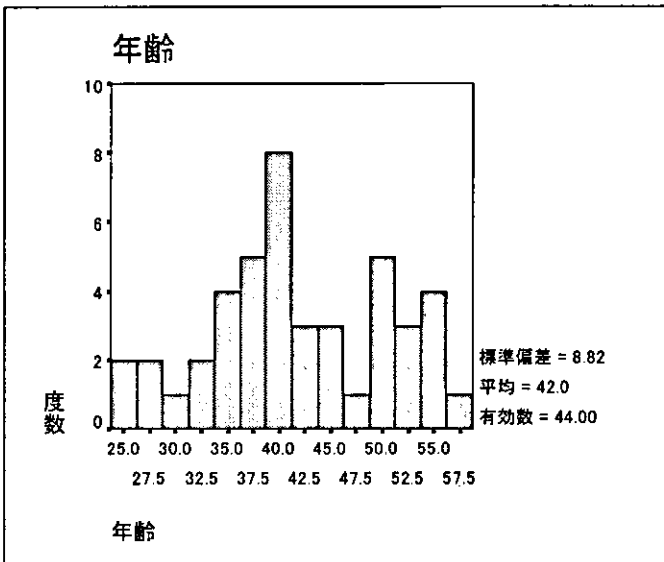


表3. 復職判定

復職可	28
復職不可	16

表4. 復職判定・要因別分析 性別・学歴・所属会社・診断・休務形態

性別

	復職可		復職不可		合計
男性	27	69.2%	12	30.8%	39
女性	1	20.0%	4	80.0%	5
Fisherの直接法	p=0.051				

学歴

	復職可		復職不可		合計
高卒・専門学校卒	12	57.1%	9	42.9%	21
大卒以上	16	69.6%	7	30.4%	23
Fisherの直接法	p=0.533				

所属会社(NTT関連:それ以外)

	復職可		復職不可		合計
非NTT	7	77.8%	2	22.2%	9
NTT	21	60.0%	14	40.0%	35
Fisherの直接法	p=0.450				

診断

	復職可		復職不可		合計
その他	8	53.3%	7	46.7%	15
気分障害	20	69.0%	9	31.0%	29
Fisherの直接法	p=0.340				

休務形態

	復職可		復職不可		合計
病休	9	100.0%	0	0.0%	9
休職	19	54.3%	16	45.7%	35
Fisherの直接法	p=0.011				

表5. 復職判定・要因別分析 年齢・入院回数・参加期間

年齢、入院回数、参加期間

	復職可 中央値	復職不可 中央値	Z	p
年齢	40.0	42.5	1.50	0.133
入院回数	1.0	1.5	0.91	0.363
参加期間	127.5	209.0	1.84	0.065

Mann-Whitney の検定

表6. 復職判定・ロジスティック回帰分析

	B		Wald	自由度	有意確率	Exp(B) リスク比	Exp(B)の95.0%信頼区間	
	回帰係数	標準誤差					下限	上限
年齢	0.05	0.05	0.78	1	0.38	1.05	0.95	1.16
性別(男性=1)	-2.24	1.27	3.12	1	0.08	0.11	0.01	1.28
学歴(高卒=1)	0.41	0.88	0.22	1	0.64	1.51	0.27	8.56
診断(気分障害=1)	-1.25	0.88	2.01	1	0.16	0.29	0.05	1.62
総入院回数	0.26	0.25	1.15	1	0.28	1.30	0.80	2.11
RAP参加期間	0.003	0.001	4.07	1	0.04	1.003	1.0001	1.006

注. 復職可=0, 復職不可=1としているので、Bが負の値をとっている要因は、その変数が0から1になつたとき(連続変数の場合はその変数が大きくなつた時)、復職不可となるリスクが小さくなる

表7. 就労継続・全体分析

Time 観察日数	Status 状況	Cumulative Survival 累積生存率	Standard Error 標準偏差	Cumulative Events 累積脱落数	Number Remaining 就労継続数
66	休退職	.9643	.0351	1	27
71	休退職	.9286	.0487	2	26
72	休退職	.8929	.0585	3	25
92	就労継続			3	24
116	就労継続			3	23
135	休退職	.8540	.0676	4	22
155	就労継続			4	21
165	就労継続			4	20
192	就労継続			4	19
225	就労継続			4	18
302	就労継続			4	17
303	就労継続			4	16
310	休退職	.8007	.0818	5	15
337	就労継続			5	14
338	就労継続			5	13
547	就労継続			5	12
676	就労継続			5	11
800	就労継続			5	10
849	就労継続			5	9
891	就労継続			5	8
1152	就労継続			5	7
1191	就労継続			5	6
1267	就労継続			5	5
1303	就労継続			5	4
1320	就労継続			5	3
1586	就労継続			5	2
1586	就労継続			5	1
1723	就労継続			5	0

層別総数: 28 観察打ち切り (就労継続): 23 (82.14%) イベント (脱落): 5

生存日数 標準偏差 95%信頼区間
 平均: 1409 128 (1159, 1659)
 (最大値 1723)

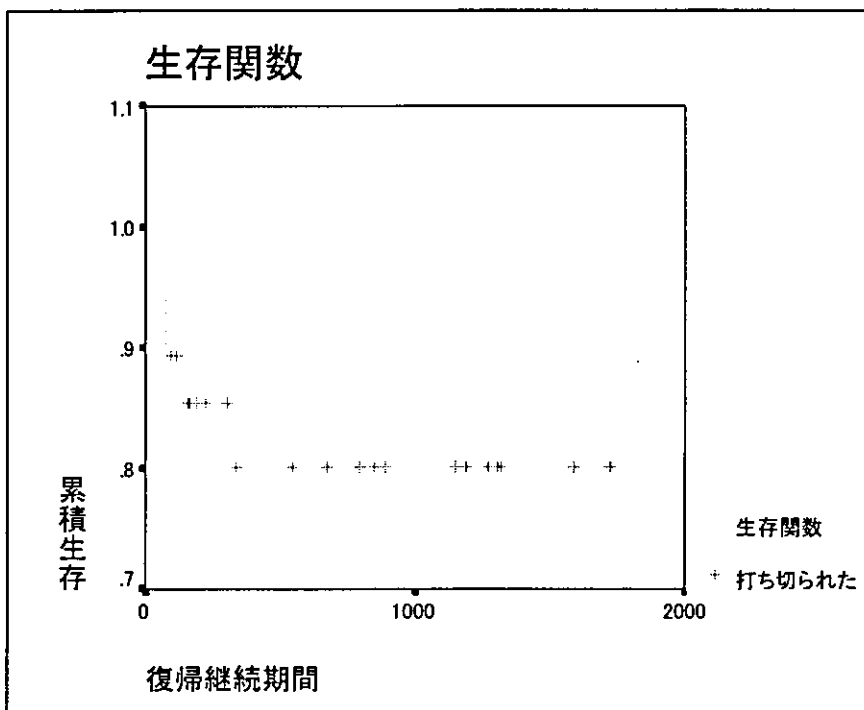


表 8. 性別 (男性:女性)

要因 SEX = 男性
 層別総数: 27 観察打ち切り (就労継続) : 22 (81.48%) イベント (脱落) : 5

生存日数 標準偏差 95%信頼区間
 平均: 1287 121 (1050, 1524)
 (最大値 1586)

要因 SEX = 女性

>Warning # 20077. Command name: KM
 >すべての観測値が打ち切られているため、生存の推定値を計算することができません

生存率の層別差に関する検定 for SEX

		Total 総数	Number Events 脱落数	Number Censored 就労継続数	Percent Censored 就労継続率
SEX	男性	27	5	22	81.48
SEX	女性	1	0	1	100.00
合計		28	5	23	82.14
	統計値	自由度	有意水準		
Breslow	.22	1	.6410		

