

表9. 学歴 (高卒:大卒以上)

要因 学歴 = 高校、専門学校卒
 層別総数: 12 観察打ち切り (就労継続) : 9 (75.00%) イベント (脱落) : 3

生存日数 標準偏差 95%信頼区間
 平均: 1285 218 (858, 1712)
 (最大値 1723)

要因 学歴 = 大卒以上
 層別総数: 16 観察打ち切り (就労継続) : 14 (87.50%) イベント (脱落) : 2

生存日数 標準偏差 95%信頼区間
 平均: 1164 103 (961, 1366)
 (最大値 1320)

生存率の層別差に関する検定 for 学歴

	Total 総数	Number Events 脱落数	Number Censored 就労継続数	Percent Censored 就労継続率	
学歴 学歴	高校、専門学校卒 大卒以上	12 16	3 2	9 14	75.00 87.50
合計		28	5	23	82.14

統計値 自由度 有意水準
 Breslow .16 1 .6849

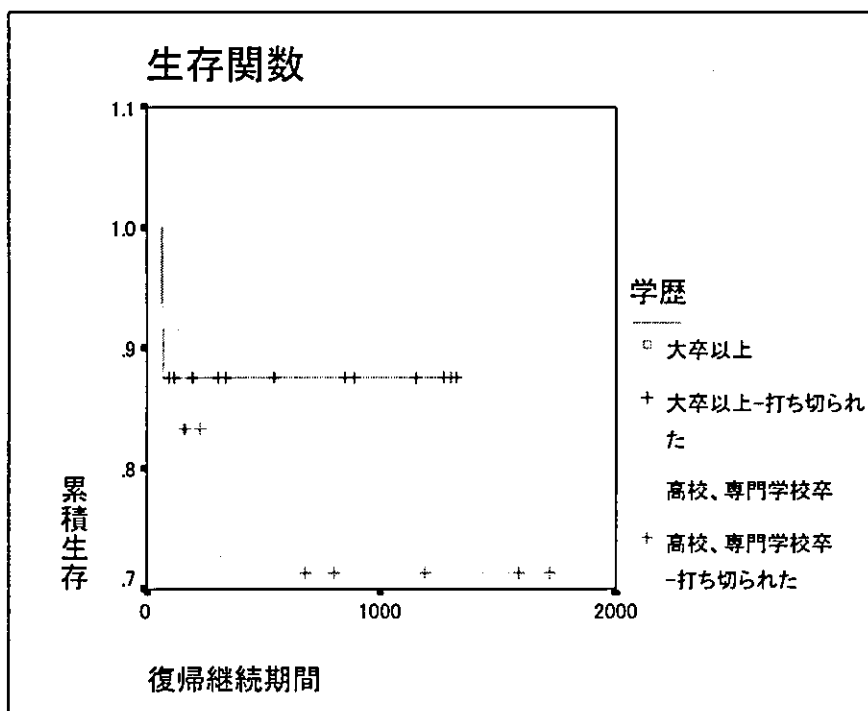


表10. 所属会社 (NTT関連：それ以外)

要因		それ以外 = .00		NTT関連 = 1.00	
層別総数:	7	観察打ち切り (就労継続):	4 (57.14%)	イベント (脱落):	3
生存日数		標準偏差		95%信頼区間	
平均:	1048	296	(469,	1628)
(最大値	1723)				
層別総数:	21	観察打ち切り (就労継続):	19 (90.48%)	イベント (脱落):	2
生存日数		標準偏差		95%信頼区間	
平均:	1437	100	(1241,	1633)
(最大値	1586)				

生存率の層別差に関する検定 for 所属会社

		Total 総数	Number Events 脱落数	Number Censored 就労継続数	Percent Censored 就労継続率
それ以外	.00	7	3	4	57.14
NTT関連	1.00	21	2	19	90.48
合計		28	5	23	82.14
	統計値	自由度	有意水準		
Breslow	3.54	1	.0601		

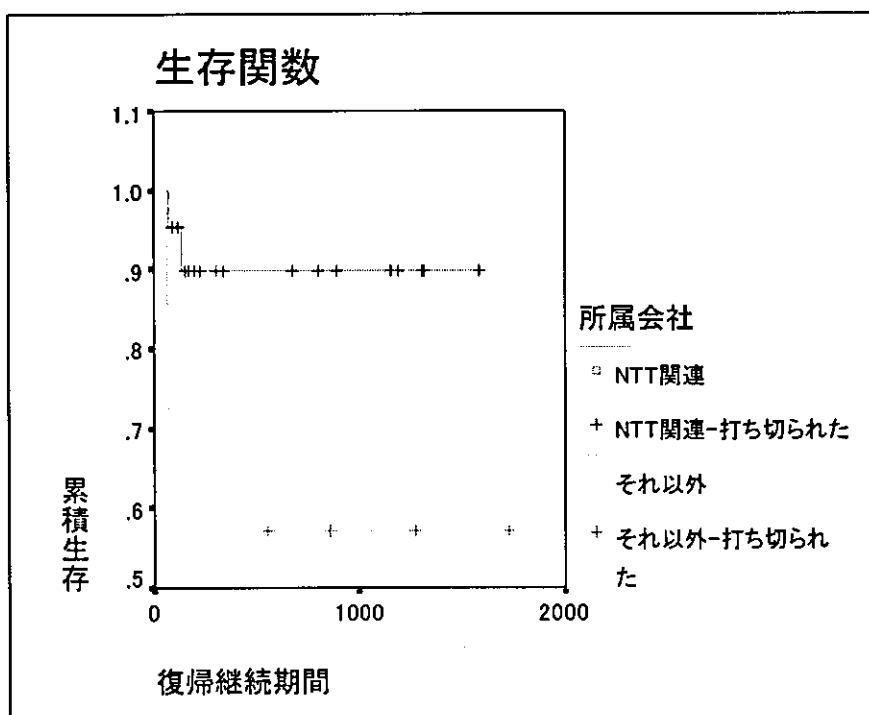


表11. 診断 (気分障害: それ以外)

要因 診断 = それ以外		観察打ち切り (就労継続) : 7 (87.50%)		イベント (脱落) : 1	
層別総数: 8					
生存日数	標準偏差	95%信頼区間			
平均: 1148	145	(865, 1432)			
(最大値 1303)					
要因 診断= 気分障害		観察打ち切り (就労継続) : 16 (80.00%)		イベント (脱落) : 4	
層別総数: 20					
生存日数	標準偏差	95%信頼区間			
平均: 1360	162	(1043, 1678)			
(最大値 1723)					

生存率の層別差に関する検定 for 診断

診断	Total	Number Events	Number Censored	Percent Censored
	総数	脱落数	就労継続数	就労継続率
診断 それ以外	8	1	7	87.50
診断 気分障害	20	4	16	80.00
合計	28	5	23	82.14
	統計値	自由度	有意水準	
Breslow	.06	1	.8065	

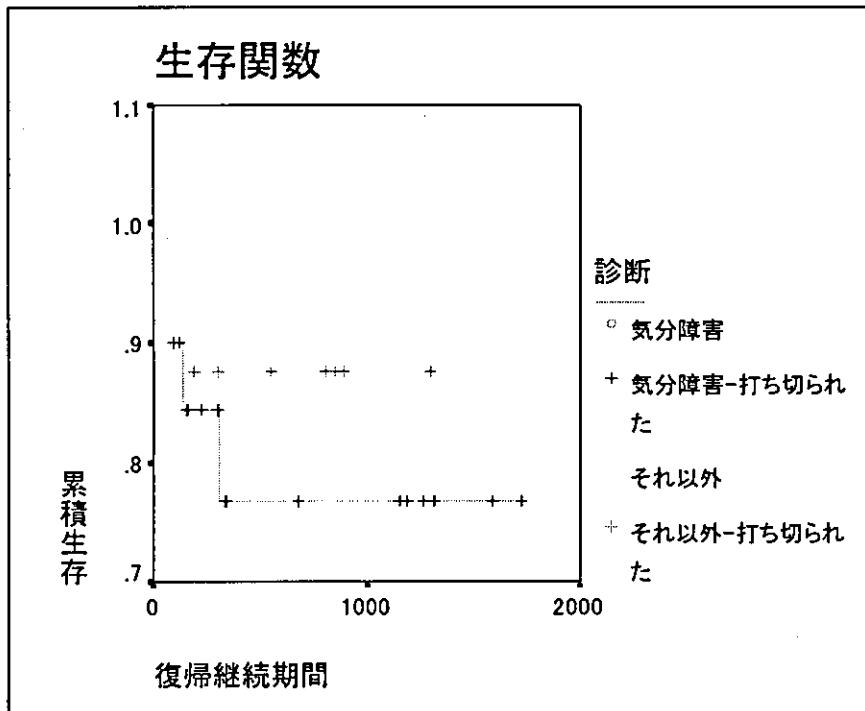


表12. 休務形態 (病休:休職)

要因 休務形態 = 病休

>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。

要因 休務形態 = 休職

層別総数: 19 観察打ち切り (就労継続) : 14 (73.68%) イベント (脱落) : 5
 生存日数 標準偏差 95%信頼区間
 平均: 1182 155 (878, 1485)
 (最大値 1586)

生存率の層別差に関する検定 for 休務形態

		Total	Number	Number	Percent
		総数	Events	Censored	Censored
			脱落数	就労継続数	就労継続率
休務形態	病休	9	0	9	100.00
休務形態	休職	19	5	14	73.68
合計		28	5	23	82.14
統計値		自由度	有意水準		
Breslow	2.33	1	.1273		

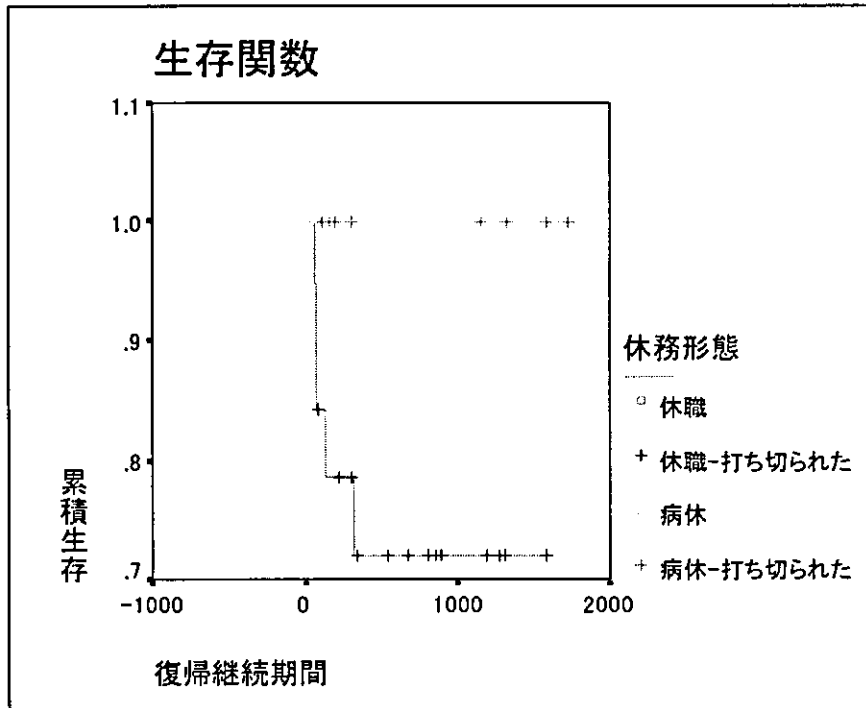


表13. 参加日数 (143日以上 : 142日<中央値>以下)

要因 参加日数 = 142日以下			
層別総数:	16	観察打ち切り (就労継続):	13 (81.25%) イベント (脱落): 3
	生存日数	標準偏差	95%信頼区間
平均:	1401	168	(1072, 1729)
(最大値	1723)		
要因 参加日数 = 143日以上			
	生存日数	標準偏差	95%信頼区間
平均:	1099	131	(842, 1356)
(最大値	1303)		

生存率の層別差に関する検定 for 参加日数

	Total	Number	Number	Percent
	総数	Events	Censored	Censored
		脱落数	就労継続数	就労継続率
参加中央	142日以下	16	3	81.25
参加中央	143日以上	12	2	83.33
合計		28	23	82.14
	統計値	自由度	有意水準	
Breslow	.14	1	.7109	

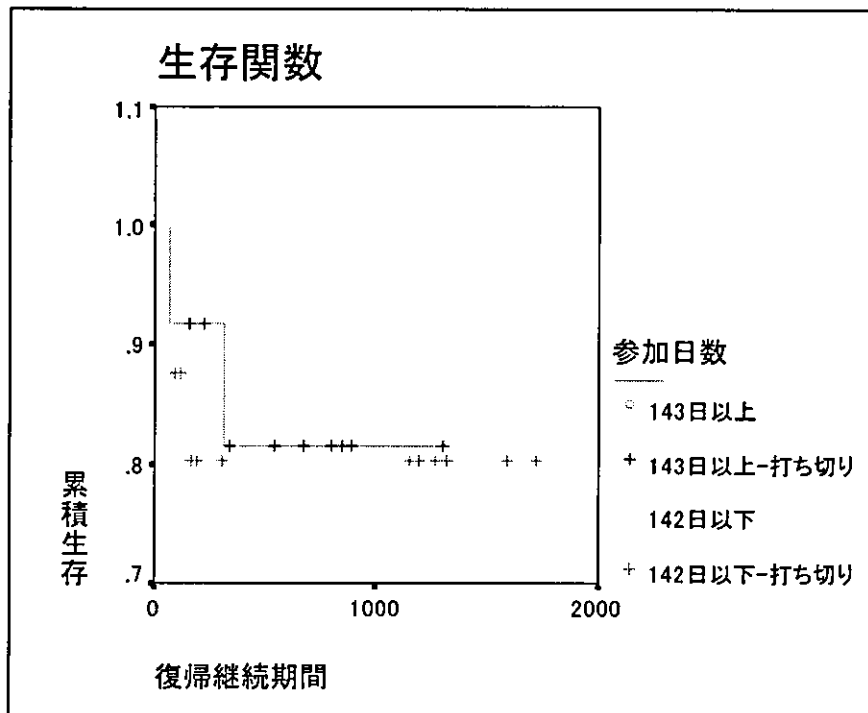


表14. 就労継続・Cox回帰分析

	B	Wald	自由度	有意確率	Exp(B)	Exp(B)の信頼区間
年齢	-0.03	0.08	1.00	0.67	0.97	0.83-1.13
学歴	0.33	1.08	1.00	0.76	1.39	0.17-11.4
所属会社	2.64	1.45	1.00	0.07	14.02	0.82-238.5
診断	-1.08	1.43	1.00	0.45	0.34	0.02-5.65
総入院回数	-0.89	0.65	1.00	0.17	0.41	0.12-1.46
参加期間	0.00	0.00	1.00	0.97	1.00	0.99-1.01

学歴 大卒以上=0、高卒、専門学校卒=1
 所属会社 NTT社員=0、非NTT社員=1
 診断 気分障害=0、それ以外=1

追跡日数の集計	度数	範囲	最小値	最大値	合計	平均値	標準偏差
復帰継続期間	28	1657	66	1723	1770	634.6	548.5

3. 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

1. 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。

2. 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。

3. 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）。

発症に関与した職場因子の内容を表3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）。これを年齢別、職場の規模別、職位別、家族構成別でみると、それぞれ表5～8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で分類すると、表9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には、各々の職場因子の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。
- ・ルチー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。
- ・上司との面談を通じて、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。
- ・主治医との連携が十分にできなかった。
- ・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。
- ・結局元が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。

4. 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、労働者の中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、他の職場因子に比べ低率であった。

(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が可能であるが、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が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じられているが、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受け取るべき結果と言える。また、本人や家族が職場復帰を焦ることによる問題も、以前からよく指摘されるが、家族や主治医と職場（産業保健スタッフ）との十分な連携のもとに、適切な復職時期を慎重に決定することの重要性も改めて強調されてよいであろう。

5. まとめ

19名の産業医の協力を得て、うつ病圏の事例140例について、その職場復帰の実態とそれに影響を与えた職場因子等の検討を行った。

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。

<参考文献>

- 1) 島悟：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 平成14年度総括・分担研究報告書（労働安全衛生総合研究事業），2003.
- 2) 日本産業精神保健学会（編）：職場におけるメンタルヘルス対策。労働調査会，2000.
- 3) 労働大臣官房政策調査部（編）：企業における健康対策の実態（労働者健康状況調査報告）。労務行政研究所，1998.

[研究協力者]

荒武 優

石 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

表 1. 事例の属性

年齢	例(%)	在籍職場の規模	例(%)
20歳未満	0	50名未満	6(4.3)
20～24歳	5(3.6)	50～299名	17(12.1)
25～29歳	15(10.7)	300～999名	38(27.1)
30～34歳	32(22.9)	1,000名以上	79(56.4)
35～39歳	30(21.4)		
40～44歳	23(16.4)	職位	例(%)
45～49歳	15(10.7)	一般	107(76.4)
50～54歳	12(8.6)	管理職	31(22.1)
55～59歳	8(5.7)	経営職	1(0.7)
60歳以上	0	その他	1(0.7)
不明			
性別	例(%)	職種	例(%)
男性	124(88.6)	製造	35(25.0)
女性	15(10.7)	営業	23(16.4)
未記入	1(0.7)	設計	21(15.0)
		研究開発	22(15.7)
		間接部門	24(17.1)
		その他	12(8.6)
		不明	3(2.1)
在籍事業場の業種	例(%)	家族構成	例(%)
製造業	104(74.3)	独身で独り住まい	37(26.4)
建設業	11(7.9)	独身で親と同居	13(9.3)
運輸業	6(4.3)	配偶者と同居	79(56.4)
卸売業・小売業	2(1.4)	配偶者および親と同居	2(1.4)
金融・保険業	0	既婚で単身赴任	5(3.6)
サービス業	4(2.9)	不明	2(1.4)
その他	12(8.6)	その他	2(1.4)
未記入	1(0.7)		

表 2. 発症(あるいは増悪)と職場因子との関連

	例(%)
主因	27(19.3)
主な要因のひとつ	41(29.3)
誘因のひとつ	34(24.3)
不明	13(9.3)
その他	5(3.6)
未記入	20(14.3)

表 3. 発症に関与した職場因子の内容

	例数(%)		
	該当する	該当しない	未記入
長時間労働	37(26.4)	102(72.9)	1(0.7)
仕事の過量	51(36.4)	89(63.6)	0
仕事内容の困難	55(39.3)	84(60.0)	1(0.7)
仕事の適性の問題	47(33.6)	92(65.7)	1(0.7)
人間関係	65(46.4)	75(53.6)	0
周囲の支援の不足	54(38.6)	86(61.4)	0
仕事の裁量権の不足	15(10.7)	125(89.3)	0
大きな出来事の発生	22(15.7)	117(83.6)	1(0.7)
その他	20(14.3)		

表 4. 復職後の経過(6 か月間)

	男性	女性	未記入	計
順調に職場適応している	74	6	0	80(57.1)
職場適応が難航している	28	3	1	32(22.9)
再び休業になった	15	4	0	19(13.6)
退職となった	6	2	0	8(5.7)
未記入	1	0	0	1(0.7)

表 5. 復職後の経過(6 か月間)・年齢別

	20 歳未満	20～24 歳	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	45～49 歳	50～54 歳	55～59 歳	60 歳以上
順調に職場適応	0	2(40.0%)	6(42.9%)	17(53.1%)	21(66.7%)	14(60.9%)	11(73.3%)	6(50.0%)	3(37.5%)	0
職場適応が難航	0	0	3	4	7	8	1	1	1	0
再び休業	0	0	0	2	7	1	0	3	4	0
退職	0	0	0	2	1	1	0	1	1	0

表 6. 復職後の経過(6 か月間)・職場の規模別

	50 名未満	50～299 名	300～999 名	1,000 名以上
順調に職場適応	5(100%)	8(47.1%)	22(57.9%)	45(57.0%)
職場適応が難航	0	0	3	10
再び休業	0	0	4	4
退職	0	0	2	2

表 7. 復職後の経過(6 か月間)・職位別

	一般	管理職	経営職	その他
順調に職場適応	57(53.8%)	23(74.2%)	0	0
職場適応が難航	28	3	0	1
再び休業	15	4	0	0
退職	6	1	1	0

表 8. 復職後の経過(6 か月間)・家族構成別

	独身で独り住まい	独身で親と同居	配偶者と同居	配偶者および親と同居	既婚で単身赴任	不明	その他
順調に職場適応	22(61.1%)	7(53.8%)	45(57.0%)	0	3(60.0%)	2	1
職場適応が難航	9	2	19	0	2	0	0
再び休業	4	2	11	1	0	0	1
退職	1	2	4	1	0	0	0

表 9. 復職後の経過(6 か月間)・発症(増悪)と職場因子との関連別

	主因	主な要因のひとつ	誘因のひとつ	不明	その他
順調に職場適応している	18(66.7%)	25(61.0%)	16(47.1%)	7	2
職場適応が難航している	5	10	8	2	1
再び休業になった	3	4	7	2	2
退職となった	1	2	3	1	0

表 10. 復職後の経過と発症(増悪)に関与した職場因子の関連

	長時間労働		仕事の過量		仕事内容の困難		仕事の適性の問題	
	該当	非該当	該当	非該当	該当	非該当	該当	非該当
順調に職場復帰	26	54	35	45	36	44	25	54
職場復帰が難航	6	26	9	23	11	21	10	22
再び休業	2	16	4	15	6	12	7	12
退職	3	5	3	5	2	6	4	4

	人間関係		周囲の支援の不足		仕事の裁量権の不足		出来事の発生	
	該当	非該当	該当	非該当	該当	非該当	該当	非該当
順調に職場復帰	34	46	31	49	7	73	6	74
職場復帰が難航	18	14	15	17	3	29	5	27
再び休業	8	11	4	15	3	16	6	12
退職	4	4	3	5	2	6	5	3

表 11. 「順調に職場適応している」例における経過に寄与した因子とその程度

	非常に重要	重要	あまり重要でない	該当しない	未記入
病態が軽症であった	5(6.3)	23(28.8)	20(25.0)	32(40.0)	0
十分に病態が回復していた	21(26.3)	44(55.0)	12(15.0)	3(3.8)	0
主治医から適切な情報が得られた	12(15.0)	21(26.3)	14(17.5)	33(41.3)	0
職場で適切な業務面の配慮がなされた	40(50.0)	23(28.8)	5(6.3)	12(15.0)	0
就業時間の短縮が認められた	7(8.8)	3(3.8)	14(17.5)	56(70.0)	0
残業時間の制限がなされた	21(26.3)	25(31.3)	9(11.3)	25(31.3)	0
職場で人間関係の調整がなされた	13(16.3)	10(12.5)	14(17.5)	43(53.8)	0
元の職場への復帰が認められた	8(10.0)	15(18.8)	18(22.5)	39(48.8)	0
職場異動がなされた	24(30.0)	3(3.8)	3(3.8)	50(62.5)	0
本人の仕事に関する考え方・姿勢が変わった	15(18.8)	23(28.8)	13(16.3)	29(36.3)	0
家族の十分な理解・協力が得られた	9(11.4)	21(26.6)	12(15.2)	37(46.8)	1(0.8)

表 12. 「職場適応が難航している」または「再び休業になった」例における経過に寄与した因子とその程度

	非常に重要	重要	あまり重要でない	該当しない	未記入
病態が軽症でなかった	8(16.3)	17(34.7)	14(28.6)	10(20.4)	0
十分に病態が回復していなかった	10(20.4)	19(38.8)	13(26.5)	7(14.3)	0
主治医から適切な情報が得られなかった	4(8.2)	4(8.2)	14(28.6)	27(55.1)	0
職場で適切な業務面の配慮がなされなかった	3(6.1)	4(8.2)	13(26.5)	29(59.2)	0
就業時間の短縮が認められなかった	0	1(2.0)	9(18.4)	39(79.6)	0
残業時間の制限がなされなかったか、不十分	0	3(6.3)	11(22.9)	34(70.8)	1(2.0)
職場で人間関係の調整がなされなかった	2(4.1)	7(14.3)	14(28.6)	26(53.1)	0
元の職場への復帰が認められなかった	1(2.0)	1(2.0)	5(10.2)	42(85.7)	0
職場異動がなされなかった	1(2.0)	1(2.0)	9(18.8)	37(77.1)	1(2.0)
本人の仕事に関する考え方・姿勢が変わらなかった	14(29.2)	22(45.8)	1(2.0)	11(22.9)	1(2.0)
家族の充分な理解・協力が得られなかった	7(14.9)	8(17.0)	9(19.1)	23(48.9)	2(4.0)