

201130005A

厚生労働科学研究費補助金

労働安全衛生総合研究事業

平成 23 年度 総括・分担研究報告書

職場における新たな精神疾患罹患労働者に  
対するメンタルヘルスのあり方  
に関する研究

平成 24 年 3 月

研究代表者

廣 尚典

産業医科大学産業生態科学研究所精神保健学

厚生労働科学研究費補助金  
労働安全衛生総合研究事業  
平成 23 年度 総括・分担研究報告書

職場における新たな精神疾患罹患労働者に  
対するメンタルヘルスのあり方  
に関する研究

平成 24 年 3 月

研究代表者

廣 尚典

産業医科大学産業生態科学研究所精神保健学

## 目 次

### 総括研究報告書

#### 職場における新たな精神疾患罹患労働者に対するメンタルヘルスのあり方に関する研究

研究代表者 廣 尚典 ..... 1

### 分担研究報告書

#### 1. 職場におけるメンタルヘルス不調者の対応パターン表の有用性に関する 検討

研究代表者 廣 尚典 ..... 11

#### 2. 職場における新たな精神疾患罹患者の問題行動に関する文献レビュー

研究協力者 井上 彰臣, 研究代表者 廣 尚典 ..... 19

#### 3. メンタルヘルス不調者の対応のパターン化に対する適応事例からの検討

研究分担者 鍵本 伸明 ..... 37

#### 4. EAP相談に見られる若年層のメンタルヘルス不調および職場不適応の 特徴と職場での対応の検討

研究分担者 長見まき子 ..... 119

#### 5. 一企業におけるメンタルヘルス事例への保健師介入に関する検討

研究分担者 黒木 宣夫, 研究協力者 合田 祐子 ..... 149

#### 6. 職場不適応をきたしている自閉症スペクトラムの労働者への対応と適切 な支援方法に関する研究

研究協力者 永田 昌子, 研究代表者 廣 尚典 ..... 167

#### 7. 双極性障害による休職者のリワーク・プログラムと、職場での対応に関する研究

研究協力者 奥山 真司, 研究代表者 廣 尚典 ..... 191

8. 不眠労働者に対する睡眠保健指導による介入 研究分担者 田中 克俊 .....	217
9. メンタルヘルス不調による休職者における職場再適応方法の検討 ～労働者の適性を重視した職場異動の有効性～ 研究分担者 渡辺洋一郎 .....	231
10. 休職を繰り返す労働者に対する心理検査の有用性の検討 －心理検査からみた多様化したうつ病患者の特徴－ 研究分担者 黒木 宣夫, 研究協力者 端 こず恵 .....	249
11. 大学病院での復職支援デイケアにおける難治例に関する症例検討 研究分担者 黒木 宣夫, 研究協力者 前田 隆光 .....	261
12. 「対応類型表」の改訂とメンタルヘルス不調例の対応マップ素案の作成 研究代表者 廣 尚典 .....	287

平成 23 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）

総括研究報告書

## 職場における新たな精神疾患罹患労働者に対する メンタルヘルスのあり方に関する調査研究

研究代表者 廣 尚典 産業医科大学産業生態科学研究所精神保健学・教授

### 研究要旨

本研究は、近年職場でみられているメンタルヘルス不調の多様化に適切に対応し、早期の事例の解決、収束を図るとともに、精神疾患による休業者の円滑な職場再適応を図るために、多くの職場で活用できるメンタルヘルス不調例への対応マニュアルと産業保健スタッフ・主治医の連携モデルの開発を目的とするものであり、今年度はその 2 年目にあたる。計 11 の研究を行い、2 年間の結果と過去の知見の一部を総合し、メンタルヘルス不調者の対応マップを試作した。

①昨年度作成した「メンタルヘルス不調者の対応パターン表」（以下、対応類型表）の職場における活用可能性について、産業保健スタッフ、人事労務管理スタッフ等を対象にした質問紙調査によって、検討を行った。活用の是非、使い勝手の双方とも、高い評価が得られ、職種や事業場規模によっても、明らかな差異がみられなかった。対応類型表を職場のメンタルヘルス対策、特にメンタルヘルス不調者への適切な対応のためのツールのひとつとして位置づけ、完成度を高めていく意義が確認された。

②職場において、メンタルヘルス不調者に見られやすい問題行動を、昨年度の研究で作成した対応パターン別にまとめる文献レビューを行った。職場関係者が対応パターンを選択したり、主治医に提案したりする際に行うべき情報収集の仕方に関して、有用な情報が整理された。特に、C パターン、F パターンについては、同じパターン群でもみられる問題行動がかなり異なることもあり、注意が必要であることが示唆された。

③職場の産業保健スタッフが経験したメンタルヘルス不調者の事例に類型化表を当てはめ、主治医の診断書名とその対応パターンの関連性、有用性、あるいは必要な情報や改善すべき点について検討を行った。各類型と診断名は必ずしも同様に対応せず、複数の類型の対応が望まれた例もみられた。各類型の対応法について、追加記述する意義のある知見が数多く得られた。また、対応類型表に示されている対応を行うための手続きに関して、一部解説を加える意義のあることも示唆された。その他、産業保健スタッフと

人事労務管理スタッフの連携が重要である例が多いことも明らかとなった。さらに、事例化している問題（課題）に焦点を当てて、その評価法を構造化するのも意義が高いことが示唆された。

④EAP相談のデータを用いて、若年層のメンタルヘルス不調および職場不適応事例の特徴を明らかにした上で、診断書と職場の非専門家が把握しやすいキー要因をもとに事例の類型化を試み、そのうえで事例タイプ別の特徴に即した対応のポイントについて検討を行った。EAP相談利用者全体のデータを用いた年代間比較により、20歳代・30歳代の相談利用と仕事のストレス様因の特徴を検討し、さらに20歳代・30歳代の対面相談利用者を30歳未満・30-34歳・35歳以上に分類して、事例の基本属性や性格などの特徴を比較したところ、若年層事例の特徴として、自発相談が少ない、30歳未満で仕事の不適応感を訴える者が多い、性格特徴として回避が多い、従来の典型うつ病をモデルとした対応が適合しづらい事例が多いことなどが明らかとなった。また、同群の事例に対して、診断名、性格特徴、経過、事例性、治療や対応への反応などから類型化を試み、事例タイプ別の特徴を量的に検討するとともに、各タイプの内容の質的分析を行うことを通して、5つのタイプへの分類とその見極め法、それぞれへの対応ポイントが整理された。

⑤某事業場で過去に経験された対応困難事例を対応事例表に当てはめたうえで、保健師の立場から各事例の対応方法について詳細な検討を行った。対応類型表の有用性ととも、事例によっては、望まれる対応法が、複数のパターンにまたがる例も存在することが示唆された。また、多くのパターンを超えて共通する重要点として、継続的な支援体制、産業保健スタッフ間、産業保健スタッフと人事労務管理スタッフ間の緊密な連携があげられた。日頃の管理監督者教育が事例対応の結果の良否に大きく影響する例が多いことも指摘された。

⑥主治医等より自閉症スペクトラムの診断がなされている労働者の事例を対象として、自閉症スペクトラムである労働者が職場不適応となった際に、職場で生じている問題、職場で実施された対応方法等について調査検討を行った。多くの事例でコミュニケーションや段取りの悪さにより職場で問題を生じており、比較的大きなトラブルを生じているケースは3割に上った。産業保健スタッフは、自閉症スペクトラムの診断にバラつきがあることや職場での配慮が効果的である事例もあること、本人の特性を生かした業務内容の選択が効果的である事例もあることに対する理解のもとに、専門機関との連携、就業上の配慮が実施されるべきであることが示唆された。

⑦双極性障害に罹患し休務に至った労働者の方に特化したリワーク・プログラムで認められた参加者の特徴的行動や認知パターンと、行われた対応について検討し、それらを通して双極性障害に対する産業保健の現場における対応を整理した。メンタル不調者の職場における対応をパターン化するにあたり、復職間もない時期を中心とした就労場面の双極性障害では、うつ状態だけではなく、躁状態、軽躁状態、発揚状態、混合状態なども問題化するということが、単極型うつ病のうつ状態と、行動面を中心に

違いが存在すること、普段や元来の様子が可及的速やかに入手されたいこと、4. ソフトな発達障害や、不安障害などの併存に対応可能なアルゴリズム化が必要であること等に留意することの必要性が明らかになった。また、治療の早い時点で、詳細な診断につながる本人の様々な特徴を、職場と治療者とが共有化することが重要であるとの知見を得られた。

⑧不眠をもつ労働者を対象として、産業保健スタッフによる睡眠衛生教育と睡眠のための行動療法（リラクゼーション法、刺激コントロール法、睡眠時間制限法）を組み合わせた30分の短い個人指導が、労働者の睡眠の質を改善させるかを検討するため、RCTを実施した。その結果、睡眠衛生教育と睡眠のための行動療法の個人指導は、3ヵ月後の労働者の睡眠の質をより有意に改善させることが示された。

⑨職場におけるメンタルヘルス不調者への対応例を、復職支援、環境調整、適正配置の観点を中心として、詳細に分析した。復職にあたって環境調整を図ったことが好結果をもたらしたと判断される例が多く、復職支援では元の職場への復帰が原則とされているところであるが、環境調整を慎重に行うことが重要であると考えられた。また、それに関連して、業務に関する適性を正確に評価することの重要性も示唆され、そのために一定の検査を実施することも有用であると考えられた。

⑩リワークプログラムの中で実施した心理検査の結果から、多様化しているといわれるメンタルヘルス不調による休務者の心理的側面について分析を行い、検査の活用法、臨床と職場の連携の在り方を検討した。知能検査は結果が明確に数値化、グラフ化されるため自他確認しやすく、本人の特性に応じた対応の具体的な留意点や方向性を指し示すポイントが凝縮されているため、本人に承諾を得た上で、職場の産業医らとも連携し重要な資料として職場へ情報提供されることで、問題の共有と理解が深まりやすく、復帰後の勤務維持に大きな役割を果たしうると考えられた。事例によっては、心理検査等を用いて、復職の過程の中で休務者が自身の問題と向き合うことによって、復職と就業の継続に必要な力をつけていくための作業を支援する介入が有用であると考察された。

⑪リワークデイケアの実践を通して経験された事例を詳細に検討して、多様なメンタルヘルス不調の事例、新しい型の対応困難事例への実践的な対応を模索した。事例では、集団認知行動療法、カウンセリング、心理検査等の実施と並行して、認知・行動に変容がみられた。しかし、難治例では認知の変容があっても実際の職場では活用できないことも多く、繰り返しのフォローアップの必要性が確認された。病状に応じて、リワークへの適切な導入時期を見計らうことも重要であると考えられた。

⑫上記と昨年の研究結果、および過去に得られている主要な知見を統合し、対応類型表を更新するとともに、職場におけるメンタルヘルス不調例への対応マップの素案を作成した。

## A. 研究目的

近年職場でみられているメンタルヘルス不調の多様化に適切に対応し、早期の事例の解決、収束を図るとともに、精神疾患による休業者の円滑な職場再適応を図るために、多くの職場で活用できるメンタルヘルス不調例への対応マニュアルと産業保健スタッフ・主治医の連携モデルの開発を研究目的とする。研究期間は3年間を予定しており、平成23年度はその2年目にあたる。

今年度は、次の11の研究を実施し、その結果と昨年度の研究結果、および過去の諸研究から得られている知見を統合して、昨年度開発した「職場におけるメンタルヘルス不調者の対応パターン表」（以下、対応類型表）の更新（改訂）を行うとともに、メンタルヘルス不調者の対応マップの試案を作成した。

### ①職場におけるメンタルヘルス不調者の対応パターン表の有用性に関する検討

対応類型表の試案は、メンタルヘルス不調の診断名にとらわれず、職場で当該労働者に対して、上司、同僚や人事労務管理者がどのような基本姿勢で、どのような配慮、仕事の与え方、指示命令の仕方をすればよいかを7つの類型に整理したものである。本研究では、産業保健スタッフをはじめとする職場関係者に対して質問紙調査を行い、この類型化の是非、有用性などに関する検討を行った。

### ②職場における新たな精神疾患罹患者の問題行動に関する文献レビュー

これまでに公表された文献（原著・総説・症例報告など）を検索し、職場において、メンタルヘルス不調者に見られやすい

問題行動を、対応類型表の類型別にまとめた。

### ③メンタルヘルス不調者の対応のパターン化に対する適応事例からの検討

職場の産業保健スタッフが過去に経験した、あるいは現在対応しているメンタルヘルス不調者に対応類型表（案）を当てはめて事例を収集し、主治医の診断書名とその対応パターンの関連性、有用性、あるいは必要な情報や改善すべき点について、精神科医の立場から検討をした。

### ④EAP相談に見られる若年層のメンタルヘルス不調および職場不適応の特徴と職場での対応の検討

EAP相談のデータを用いて、若年層のメンタルヘルス不調および職場不適応事例の特徴を明らかにした上で、診断書と職場の非専門家が把握しやすいキー要因をもとに事例の類型化を試み、そのうえで事例タイプ別の特徴に即した対応のポイントについて検討を行った。

### ⑤一企業におけるメンタルヘルス事例への保健師介入に関する検討

某事業場で過去に経験された対応困難事例を対応事例表に当てはめたうえで、保健師の立場から各事例の対応方法について詳細な検討を行った。

### ⑥職場不適応をきたしている自閉症スペクトラムの労働者への対応と適切な支援方法に関する研究

近年、職域で発生しているメンタルヘルス不調者の対応困難な事例のなかに混在していることが指摘されている自閉症スペクトラムに該当する労働者が職場不適応となった際に職場で生じている問題と、それに対して現時点で産業医がどのよう

に対応しているかを明らかにするため、調査を行った。

⑦双極性障害による休職者のリワーク・プログラムと、職場での対応に関する研究

近年労働者の間でもその存在が注目されている双極性障害に罹患し、休務に至った労働者を対象としたリワーク・プログラムの実践活動を分析し、産業保健の現場における双極性障害を有する労働者への対応のあり方を検討した。

⑧不眠労働者に対する睡眠保健指導による介入

不眠をもつ労働者を対象として、産業保健スタッフによる睡眠衛生教育と睡眠のための行動療法（リラクゼーション法、刺激コントロール法、睡眠時間制限法）を組み合わせた 30 分の短い個人指導が、労働者の睡眠の質を改善させるかを調べるため、RCT を実施した。

⑨メンタルヘルス不調による休職者における職場再適応方法の検討～労働者の適性を重視した職場異動の有効性～

某企業において、メンタルヘルス不調を有する労働者の復職支援の際に、産業医ができる限り本人の適性にあわせた環境調整をはかることを重視して関わった従業員について、就業状態などの経過を調査した。

⑩休職を繰り返す労働者に対する心理検査の有用性の検討ー心理検査からみた多様化したうつ病患者の特徴ー

休務に関する問題の分析と復帰の手掛かりに心理テストを活用しているリワークプログラムの参加者について、その検査の結果を分析し、多様化したメンタルヘルス不調による休務者の心理的側面を考察

した。

⑪大学病院での復職支援ダイケアにおける難治例に関する症例検討

一大学病院におけるこれまでの復職支援への取り組みと実践を総括するとともに、ダイケアのみならず、集団認知行動療法、カウンセリング、心理検査を並行して実施し、認知・行動に変容があった 2 事例を詳細に検討して、近年多様化している病態像への支援に関して考察を加えた。

⑫「対応類型表」の改訂とメンタルヘルス不調例の対応マップ素案の作成

昨年度開発した「対応類型表」の各類型を見直し、必要に応じて追加の記述や留意点を加える作業を試みた。

また、「対応類型表」を含む、過去の研究から得られた実践的知見を整理し、職場において発生したメンタルヘルス不調例に対して実施していく働きかけを時系列にマップにまとめた。

B. 研究方法

①職場におけるメンタルヘルス不調者の対応パターン表の有用性に関する検討

産業保健スタッフ、健康保険組合職員などの職場関係者を対象とした、職場のメンタルヘルスに関する講習会において、対応類型表の考え方、利用方法などの解説を行って、講習会の後に無記名による質問紙調査を実施した。

②職場における新たな精神疾患罹患者の問題行動に関する文献レビュー

医学中央雑誌（Ver. 5）を用い、A パターン～F パターンが有効とされる精神疾患について、それぞれ、28 文献、9 文献、15 文献、4 文献、13 文献、11 文献を文献レビューの対象とした。問題行動は、現場での

有用性を考慮し、出勤状況、業務内容、対人関係、社内での様子・言動、外見、身体症状の6つの側面に分けて整理した。

### ③メンタルヘルス不調者の対応のパターン化に対する適応事例からの検討

専属産業医2名、企業にてメンタルヘルスの相談に応じている産業医の選任資格を有している嘱託精神科医2名、企業内健康管理室で就労している保健師、看護師7名EAP機関に所属している臨床心理士1名の計11名に本研究の趣旨を理解してもらい、当人が関わったメンタルヘルス不調者の事例5例以上について、事例の経緯、また対応のパターン化について役だった点や追加した方が良い点、あるいはパターン化そのものに関する意見の記載を依頼した。

### ④EAP相談に見られる若年層のメンタルヘルス不調および職場不適応の特徴と職場での対応の検討

EAP相談利用者全体のデータを用いた年代間比較により、20歳代・30歳代の相談利用と仕事のストレス様因の特徴を検討し、さらに20歳代・30歳代の対面相談利用者を30歳未満・30-34歳・35歳以上に分類して、事例の基本属性や性格などの特徴を比較した。また、同群の事例に対して、診断名、性格特徴、経過、事例性、治療や対応への反応などから類型化を試み、事例タイプ別の特徴を量的に検討するとともに、各タイプの内容の質的分析を行った。

### ⑤一企業におけるメンタルヘルス事例への保健師介入に関する検討

平成21年度に一企業で保健師によって作成された対応困難事例集に記載された45事例を対応類型表のパターンに分類し、

その対応方法に検討を加えた。

### ⑥職場不適応をきたしている自閉症スペクトラムの労働者への対応と適切な支援方法に関する研究

精神科医および日本産業衛生学会専門医の協力の下に作成した事例票を用いて、主治医等より自閉症スペクトラムの診断がなされている労働者の情報を収集した。19名の医師から協力が得られ、計26例を分析の対象とした。

### ⑦双極性障害による休職者のリワーク・プログラムと、職場での対応に関する研究

双極性障害に特化したリワーク・プログラムの実践活動の中で得られた参加者の特徴的行動や認知パターンと、それらに対して行われた対応（一部、既報を引用）を整理・分析して、産業保険の現場での対応のあり方という観点から検討を加えた。

### ⑧不眠労働者に対する睡眠保健指導による介入

某企業の労働者の中で研究への同意が得られ、アテネ不眠尺度によって不眠があると判定された者を対象として、睡眠衛生教育及び睡眠の行動療法の個人指導の介入効果を評価するRCT（介入群111名、コントロール群112名）を実施した。

### ⑨メンタルヘルス不調による休職者における職場再適応方法の検討～労働者の適性を重視した職場異動の有効性～

産業医が直接面談等に関わった労働者35名を対象とした。そのうち、初回面談時休職中であった17名については、復職に関する情報、復職後の経過などを調査した。産業医の面接の対象となるのは、人事部署の担当者が望ましいと判断し予約調整をした者および本人が希望した者である。

⑩休職を繰り返す労働者に対する心理検査の有用性の検討ー心理検査からみた多様化したうつ病患者の特徴ー

リワークプログラムの参加者で、状態像が比較的安定しており、長時間の心理検査の受検が可能と判断された 50 名を対象として、WAIS-III 成人知能検査、内田クレペリン検査、MMS 記名力検査、ロールシャッハテスト、HTP および描画テスト、PF スタディ、SCT、TAT、MMPI、TEG-II、POMS、SDS、CMI 健康調査表、BADs、AQ（それぞれ受検者数は異なる）を施行した。

⑪大学病院での復職支援デイケアにおける難治例に関する症例検討

当該施設のリワークプログラムに参加者した在職している者 214 名を検討の対象とした。詳細な事例検討は、長期にわたる多種の働きかけを経て通常勤務での復職を果たしている 30 歳代の国家公務員、複数回のリワークプログラム参加を経て軽減勤務による復職が実現した 40 歳代の製造業会社員について行った。

⑫「対応類型表」の改訂とメンタルヘルス不調例の対応マップ素案の作成

今年度（上記①～⑩）および昨年度の本研究の結果および過去の産業精神保健領域の調査研究から、職場で新たに発生したメンタルヘルス不調例への対応に活用できる成果を拾い上げ、事例の発生から課題の同定、治療導入、職場復帰、職場再適応に至る過程に具体的な手順を含めて嵌め込みを行い、対応マップの素案を作成した。

## C. 研究結果および考察

①職場におけるメンタルヘルス不調者の対応パターン表の有用性に関する検討

回収数は 45 であった。「対応類型表」は、産業保健スタッフなどの職場関係者からみた場合、活用にあたっての基本的な問題はなく、かつ有用性が高いことが示された。

今回の調査対象者には、産業保健スタッフ（看護職の割合が最も高かった）に加えて、人事労務管理スタッフも 20%含まれていたが、彼らについても、活用にあたって問題があるとの回答はなく、有用性も産業保健スタッフと同等の結果であった。さらに、回答例数は少なかったが、経営層からも同様の評価が得られた。

②職場における新たな精神疾患罹患者の問題行動に関する文献レビュー

C パターンの適応障害とパーソナリティ障害、F パターン（発達障害）の広汎性発達障害（PDD）と注意欠陥・多動性障害（AD/HD）では、見られやすい問題行動が異なっていたため、別々に整理した。A パターンの対応が有効とされる、メランコリー型うつ病は、問題行動に関する文献も多く、A パターンを採用する際の主要なチェックポイントになると考えられた。C パターンの選択にあたっては、適応障害の種類についても考慮する必要があると考えられた。適応障害では、A パターンを選択したほうがよい例もあることが示された。注意欠陥・多動性障害では、D パターン、F パターンのどちらの対応を採用するのが望ましいかについて綿密に情報収集することが重要と考えられた。また、パターンによって、6 つの側面のうち、類型化を行う際の問題行動として重視側面が異なることも示唆された。

③メンタルヘルス不調者の対応のパター

#### ン化に対する適応事例からの検討

事例は、計 89 例が収集できた。当該労働者の主な問題で多かったものは、「業務能率の低下」、「出勤困難」、「人間関係の悪化」であった。病名の内訳は、20 歳代では適応障害、30 歳代、40 歳代では気分障害圏が多かった。各類型と診断名は必ずしも同様に対応せず、事例によっては複数のパターンが当てはまったのがみられた。各類型について、追加すべき対応内容（項目）、留意点が明らかになった。また、多くの類型に当てはまる留意点として、産業保健スタッフと人事労務管理スタッフの連携を重視すべきであることがあげられた。

#### ④EAP 相談に見られる若年層のメンタルヘルス不調および職場不適応の特徴と職場での対応の検討

若年層事例の特徴として、自発相談が少ない、30 歳未満で仕事の不適性感を訴える者が多い、性格特徴として回避が多い、従来の典型うつ病をモデルとした対応が適合しづらい事例が多いことなどが明らかとなった。また、それらの事例は、職場での事例性など非専門家にも把握しやすい要因や特徴に着目すると、5 つのタイプに分類することが可能と考えられ、その見極め法、それぞれへの対応ポイントが整理された。

その中で、タイプによって、量的負担よりも質的負担への配慮、適正配置に関する注意、上司への支援の強化など、重視すべき点がことなることも明らかになった。

#### ⑤一企業におけるメンタルヘルス事例への保健師介入に関する検討

多くの事例に共通する誘因として「対人

関係・上司との対人関係」「業務内容・業務遂行能力」「入社後」や「中途採用後」

「配置転換」「昇進」があり、状態では睡眠リズム障害、身体症状・心気状態、出社困難・勤怠不良があった。対応類型表では C パターンが多く、全体の 67%を占めた。対応類型表の有用性ととも、事例によっては、望まれる対応法が、複数のパターンにまたがる例も存在することが示唆された。また、多くのパターンを超えて共通する重要点として、継続的な支援体制、産業保健スタッフ間、産業保健スタッフと人事労務管理スタッフ間の緊密な連携があげられた。日頃の管理監督者教育が事例対応の結果の良否に大きく影響する例が多いことも指摘された。

#### ⑥職場不適応をきたしている自閉症スペクトラムの労働者への対応と適切な支援方法に関する研究

全ての事例が就職後に診断を受けていた。ケース対応を開始した経緯は、「職場で問題が表面化し、上司や同僚から相談があった」、「本人がうつ病等に罹患した」が多かった。多くの事例でコミュニケーションや段取りの悪さにより職場で問題を生じており、比較的大きなトラブルを生じているケースは 3 割に上った。産業保健スタッフは、自閉症スペクトラムの診断にバラつきがあることや職場での配慮が効果的である事例もあること、本人の特性を生かした業務内容の選択が効果的である事例もあることを理解し、専門機関と連携をとり、就業上の配慮を実施すべきであると考えられた。

また、約 9 割の事例で「上司が困っていた」ことが判明し、上司への支援の重要性も浮

き彫りになった。

⑦双極性障害による休職者のリワーク・プログラムと、職場での対応に関する研究

復職間もない時期を中心とした就労面の双極性障害には、うつ状態だけではなく、躁状態、軽躁状態、発揚状態、混合状態なども問題化するということ、単極型うつ病のうつ状態と、双極性障害のうつ状態では行動面を中心に違いが存在すること、双極性障害の場合、普段や元来の様子が可及的速やかに入手されるべきであること、ソフトな発達障害や、不安障害などの併存に対応可能なアルゴリズム化が必要であること等が指摘された。また、円滑に適切な対応を進めるために、何よりも治療機関での適切な診断による治療が基盤となるものと思われ、そのためには、早い時点で、詳細な診断につながる本人の様々な特徴を、職場関係者と治療者とで共有化することが重要であると考えられた。

⑧不眠労働者に対する睡眠保健指導による介入

睡眠衛生教育と睡眠のための行動療法の個人指導は、3ヵ月後の労働者の睡眠の質をより有意に改善させることが示された。労働者の不眠は、健康や安全、生産性に関して重要なリスク要因であることから、これに対する非薬物的介入は非常に重要であり、本研究の結果は、不眠を抱える労働者に対する、非専門家である産業保健スタッフによる短時間の非薬物治療の有効性を示唆するものと考えられた。

⑨メンタルヘルス不調による休職者における職場再適応方法の検討～労働者の適性を重視した職場異動の有効性～

経過の中で、休職者が減少し、通常勤務

者が増加した。これは業務変更が好影響を与えたのではないかと推測された。また、適性検査を施行したところ能力に大きな偏りをもっている従業員も多いことが明らかになり、適性を正確に把握するためにはこのような検査の使用も有用と考えられた。メンタルヘルス不調から休職に至っている従業員の復職再適応を順調に進めるためには、従業員の適性を正確に把握した上で、その適性にあった職種、業務への異動を行うことが有用な方法として示唆された。

⑩休職を繰り返す労働者に対する心理検査の有用性の検討ー心理検査からみた多様化したうつ病患者の特徴ー

知能検査は結果が明確に数値化、グラフ化されるため自他確認しやすく、本人の特性に応じた対応の具体的な留意点や方向性を指し示すポイントが凝縮されているため、本人に承諾を得た上で、職場の産業医らとも連携し重要な資料として職場へ情報提供されることで、問題の共有と理解が深まりやすく、復帰後の勤務維持に大きな役割を果たしうると考えられた。事例によっては、心理検査等を用いて、復職の過程の中で休職者が自身の問題と向き合うことによって、復職と就業の継続に必要な力をつけていくための作業を支援する介入が有用であると考察された。

⑪大学病院での復職支援デイケアにおける難治例に関する症例検討

今回詳細な検討を行った事例では、多種の働きかけを通じて、認知の変容が得られたが、難治例では認知の変容があっても実際の職場では活用できないことも多く、繰り返しのフォローアップの必要性が確認

された。病状に応じて、リワークへの適切な導入時期を見計らうことも重要であると考えられた。

#### ⑫「対応類型表」の改訂とメンタルヘルス不調例の対応マップ素案の作成

「対応類型表」のA～Gの各パターンについて、対応のポイントおよび留意点が追加された。活用上の注意としては、事例によっては、複数の類型を組み合わせる場合もあること、その旨も含めて主治医に対して説明を行うこと、産業保健スタッフと人事労務管理スタッフが協働して対応にあたること等を明記することとなった。

対応マップについては、「職場復帰準備性チェックリスト」「職場再適応チェックリスト」「アルコール依存例の職場復帰支援の手引き」「管理監督者向け教育研修ツール」（自殺予防版を含む）、B S I D（うつ病の簡易構造化面接法）などが盛り込まれた。また、職場から主治医に伝えるべき事項のチェックリスト、事例対応の初期段階（課題が発生した時点）の類型化表も盛り込まれた。

#### D. 結論

「対応類型表」の完成度を高めることができ、その活用法、使用にあたっての留意事項に関する情報も数多く得られた。

近年特に話題となっている双極性障害、適応障害、自閉症スペクトラムへの対応についても原則、留意点等が整理できた。

事例対応の初期段階の類型化表も新たに作成した。

また、職場における対応困難事例に関する精神医学、産業保健学の側面からの知見

も新たに数多く得られた。

これらと過去の知見をまとめ、職場におけるメンタルヘルス不調者の対応マップの素案を作成した。

次年度は、この対応マップを完成される予定である。

#### E. 研究発表

##### 1. 論文発表

該当せず。

##### 2. 学会発表

該当せず。

#### F. 知的所有権の取得状況

##### 1. 特許取得

該当せず。

##### 2. 実用新案登録

該当せず。

##### 3. その他

該当せず

平成 23 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）

研究課題名：職場における新たな精神疾患罹患労働者に対するメンタルヘルスのあり方に関する研究  
分担研究報告書

## 職場におけるメンタルヘルス不調者の対応パターン表の有用性に関する検討

主任研究者 廣 尚典 産業医科大学産業生態科学研究所精神保健学・教授

### 研究要旨

昨年度作成した「メンタルヘルス不調者の対応パターン表」（対応類型表）の職場における活用可能性について、産業保健スタッフ、人事労務管理スタッフ等を対象とした質問紙調査により、検討を行った。対応類型表の活用の是非については、「問題ない」、使い勝手については「十分活用できそう」「ときには活用できそう」との回答が大半を占めた。職種や所属する事業場規模によつての明らかな差異はみられなかった。

対応類型表は、完成度を高めることによつて、事業場規模を問わず、多くの事業場で有効活用されることが示唆された。

### A. 研究目的

昨年度の本研究において、職場におけるメンタルヘルス不調者の対応パターン表（以下、対応類型表）の試案およびそれを用いた対応アルゴリズムを作成した。

職場で、業務の軽減や配置転換など就業面の配慮をはじめとして、メンタルヘルス不調者に適切な対応を行うためには、主治医との連携が重要となる。

例えば、言動や作業効率の変化などから、

メンタルヘルス不調が疑われる例に対しては、専門医療機関に受診勧奨をするとともに、主治医に対して職場や本人の就業状況、職場での問題点などを伝え、診療に生かしてもらい、他方主治医からの就業に関連した意見を得て、それを参考に職場での具体的な対応方法を決定する。この主治医との連携は、産業医、産業看護職といった産業保健スタッフ（特に、医療職）が窓口となることが多い。

しかし、実際には、この連携が円滑に進まず、特に産業保健スタッフが充足していない小規模事業場では対応に苦慮する場が少なくない。

対応類型表およびそれをを用いた対応アルゴリズムは、こうした現状を踏まえ、主治医と職場との連携を少しでも改善し、産業保健スタッフが充足していない事業場においても、メンタルヘルス不調者の適切な対応が行いやすいようにすることを開発の狙いとしている。

対応類型表の試案は、メンタルヘルス不調の診断名にとらわれず、職場で当該労働者に対して、上司、同僚や人事労務管理者がどのような基本姿勢で、どのような配慮、仕事の与え方、指示命令の仕方をすればよいかを7つの類型に整理したものである。

主治医からの意見や助言が十分に得られない場合、職場から対応類型表を提示し、当該労働者の対応として最も望ましい類型を選択してもらい、同時にそれに関連した追加の意見を求める。それでも、明確な返信がなければ、職場内で類型の当てはめを決め、本人経由で主治医にそれを提出し、承諾を得るという流れを想定している。

本研究では、産業保健スタッフをはじめとする職場関係者に対して質問紙調査を行い、この類型化の是非、有用性などに関する検討を行った。

## B. 対象と方法

2011年、産業保健スタッフ、健康保険組合職員などの職場関係者を対象とした、職場のメンタルヘルスに関する講習会において、あらかじめ参加者への配布資料に質問紙（別紙）を入れ、講習の際に対応類型表

の考え方、利用方法などの解説を行って、講習会の後に回答を回収した。調査は無記名で行った。

## C. 研究結果

回収数は45名分であった。

回答者の職種、所属する事業場の規模を表1、2に示した。

対応類型表の是非については、37名（有効回答数の92.5%）が「問題ない」と回答した。表3、4に職種別、事業場規模別回答数（割合）を示した。回答分布に、職種、事業場規模による明らかな差異は認めなかった。

また、その使い勝手については、36名（有効回答数の92.3%）が「十分活用できそう」「ときには活用できそう」という回答であった。表5、6に職種別、事業場規模別回答数（割合）を示した。回答分布に、職種、事業場規模による明らかな差異は認めなかった。

対応パターン表に関する自由記入の意見を表7にまとめた。

## D. 考察

「対応類型表」は、産業保健スタッフなどの職場関係者からみた場合、活用にあたっての基本的な問題はなく、かつ有用性が高いことが示された。

今回の調査対象者には、産業保健スタッフ（看護職の割合が最も高かった）に加えて、人事労務管理スタッフも20%含まれていたが、彼らについても、活用にあたって問題があるとの回答はなく、有用性も産業保健スタッフと同等の結果であった。さらに、回答例数は少なかったが、経営層から

も同様の評価が得られた。

職場のメンタルヘルス対策においては、産業保健スタッフ内、および産業保健スタッフと人事労務管理スタッフの連携、経営層の理解と協力が非常に重要である。「対応類型表」これら関係者から広く活用についての賛同と有用性の推定に関する高評価を得られたことから、完成度を高めたうえで、多くの職場で活用される可能性があることが示唆された。

自由記入による意見からは、使用手順や使用方法の詳細な解説の必要性がうかがわれた。「対応類型表」は、その内容のみならず、それをいかに活用するかが問われるツールといえよう。

#### E. 結論（まとめ）

産業保健スタッフおよび人事労務管理スタッフ等を対象とした調査によって、「対応類型表」の職場における使用妥当性と有用性が確認された。同時に、「対応類型表」の活用法、留意点などをわかりやすくまとめた解説書の必要性も示唆された。

#### F. 研究発表

##### 1. 論文発表

該当せず。

##### 2. 学会発表

該当せず。

#### G. 知的所有権の取得状況

##### 1. 特許取得

該当せず。

##### 2. 実用新案登録

該当せず。

##### 3. その他

該当せず。

#### H. 引用文献

1) 廣尚典：メンタルヘルス どう進める職場復帰支援の実務. 産業医学振興財団, 2011.

2) 廣尚典：メンタルヘルス不調を抱える労働者への支援をめぐっての精神科医と産業保健スタッフの連携に関する研究. 労働安全衛生総合研究事業「職場における新たな精神疾患罹患労働者に対するメンタルヘルスのあり方に関する研究」（研究代表者：廣尚典）平成 22 年度総括・分担研究報告書, pp33-50, 2011.

3) 廣尚典：メンタルヘルス不調者の職場における対応のパターン化と支援活動の構造化に関する研究. 労働安全衛生総合研究事業「職場における新たな精神疾患罹患労働者に対するメンタルヘルスのあり方に関する研究」（研究代表者：廣尚典）平成 22 年度総括・分担研究報告書, pp51-74, 2011.

(別紙)

アンケートのお願い

本日は、講演を聴いてくださり、ありがとうございました。

講演中にご紹介した「職場におけるメンタルヘルス不調者の対応パターン表」について、ご意見を頂戴できれば幸いです。

以下の問いにお答えください。

1. あなたの職種を教えてください。

- ①経営職 ②産業医 ③産業医以外の医師 ④看護職（保健師・看護師）  
⑤心理職（臨床心理士，産業カウンセラーなど） ⑥それ以外の衛生管理者 ⑦人事労務担当者  
⑧その他（具体的にお書きください→ )

2. 所属されている事業場の規模（企業の規模ではありません）を教えてください。（派遣労働者を含む）

- ①1000人以上 ②500～999人 ③300～499人 ④100～299人 ⑤50～99人 ⑥49人以下

3. 「対応パターン表」の基本的な考え方について、その是非をお答えください。

（基本的な考え方とは、「本表は、精神科診断名にとらわれず、職場で行うべき対応をパターン化したもので、職場関係者が主治医との連携の補助的ツールとして使用するもの」ということです。）

- ①問題ない ②問題がある（適当でない）

②の方は、理由を教えてください

[ ]

4. 「対応パターン表」の使い勝手について

- ①十分活用できそう ②ときには活用できそう ③ほとんど活用できないだろう ④活用できないだろう

③、④の方は、理由を教えてください

[ ]

3. 「対応パターン表」に対するご意見、ご要望があれば、お聞かせください。

例) 各群の対応を10項目以下に絞ってほしい。パターンへの当てはめ方をできるだけ詳しく示してほしい。

ご協力ありがとうございました。

表1. 回答者の職種

職種	回答者数	割合(対全回答者)	割合(対有効回答)
経営職	3	6.7	6.7
産業医	2	4.4	4.4
看護職(保健師, 看護師)	19	42.2	42.2
心理職(臨床心理士, 産業カウンセラーなど)	2	4.4	4.4
それ以外の衛生管理者	1	2.2	2.2
人事労務担当者	9	20.0	20.0
その他	9	20.0	20.0
計	45	100	100

表2. 回答者の所属する事業場規模

事業場規模	回答者数	割合(対全回答者)	割合(対有効回答)
1,000人以上	14	31.1	32.6
500~999人	10	22.2	23.3
300~499人	5	11.1	11.6
100~299人	4	8.9	9.3
50~99人	2	4.4	4.7
49人以下	8	17.8	18.6
不明	2	4.4	
計	45	100	100

表3. 対応パターン表の是非(職種別回答)

職種	「問題ない」 (%)		「問題がある」(適当でない) (%)		不明 (%)	
経営職	3	100	0	0	0	0
産業医	1	50	0	0	1	50
看護職(保健師, 看護師)	17	89.5	1	5.3	1	5.3
心理職(臨床心理士, 産業カウンセラーなど)	2	100	0	0	0	0
それ以外の衛生管理者	1	100	0	0	0	0
人事労務担当者	7	77.8	0	0	2	22.2
その他	6	66.7	2	22.2	1	11.1
計	37	82.2	3	6.7	5	11.1

表4. 対応パターン表の是非(事業場規模別)

事業場規模	「問題ない」	(%)	「問題がある」(適当でない)	(%)	不明	(%)
1,000人以上	12	85.7	1	0.7	1	0.7
500～999人	8	80.0	1	10.0	1	10.0
300～499人	3	60.0	1	20.0	1	20.0
100～299人	4	100	0	0	0	0
50～99人	2	100	0	0	0	0
49人以下	7	87.5	0	0	1	12.5
不明	1	50.0	0	0	1	50.0
計	37	82.2	3	6.7	5	11.1

表5. 対応パターン表の活用可能性(職種別)

職種	「十分活用 できそう」	(%)	「ときには活 用できそう」	(%)	「ほとんど活用 できないだろう」	(%)	「活用できな いだろう」	(%)	不明	(%)
経営職	2	66.7	1	33.3	0	0	0	0	0	0
産業医	0	0	1	50.0	0	0	1	50.0	0	0
看護職(保健師, 看護師)	6	31.6	11	57.9	1	5.3	0	0	1	5.3
心理職(臨床心理士, 産業カウンセラーなど)	1	50.0	1	50.0	0	0	0	0	0	0
それ以外の衛生管理者	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0
人事労務担当者	4	44.1	4	44.4	0	0	0	0	1	11.1
その他	1	11.1	6	66.7	1	11.1	0	0	1	11.1
計	14	31.1	25	55.6	2	4.4	1	2.2	3	6.7

表6. 対応パターン表の活用可能性(事業場規模別)

事業場規模	「十分活用 できそう」	(%)	「ときには活 用できそう」	(%)	「ほとんど活用 できないだろう」	(%)	「活用でき ないだろう」	(%)	不明	(%)
1,000人以上	3	21.4	10	71.4	0	0	0	0	1	7.1
500～999人	2	20.0	7	70.0	1	10.0	0	0	0	0
300～499人	2	40.0	1	20.0	1	20.0	1	20.0	0	0
100～299人	1	25.0	3	75.0	0	0	0	0	0	0
50～99人	2	100	0	0	0	0	0	0	0	0
49人以下	4	50.0	3	37.5	0	0	0	0	1	12.5
不明	0	0	1	50.0	0	0	0	0	1	50.0
計	14	31.1	25	55.6	2	4.4	1	2.2	3	6.7