

令和2年厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
分担研究報告書

就労継続支援B型事業所における精神障害者等に対する支援の実態と効果的な
支援プログラム開発に関する研究（19GC1006）

てんかん患者の離職理由の質的研究

研究分担者 藤川真由 慶應義塾大学医学部精神・神経科学教室 特任助教

研究要旨 本分担者は、前年度のてんかん患者の就労に関する文献レビューと離職率に関する実態調査研究をもとに、その離職理由を事例を交えて考察した。大学病院てんかんセンターに精査入院した職歴のあるてんかん患者（n=43）を対象に、てんかん患者と一般人口における離職理由の調査結果を質的に検討した。結果、てんかん患者の離職の種類は「自己都合」の割合が多く、離職理由は「てんかんを含む病気」が一般人口の約10倍を占めていた。事例検討により、てんかん自体が、発作予期不安や人間関係、仕事満足度の低下、雇用側の発作受傷不安に影響を与え、結果的に離職に至る事例が多かった。過度な離職を予防するためには、患者本人への疾病教育とともに、個々の能力に適した職業選択の就労支援や、雇用側への疾患啓発、就労専門職による環境調整も有用であると考えられた。

A. 目的

てんかん患者の離職に関する研究は少なく、不十分である¹。てんかん患者の離職理由を明らかにすることは、過度に繰り返される離職の予防や、雇用側への介入方法の検討に繋がる。キャリアアップを目的とした前向きな離職や転職がある一方で、病気や人間関係の困難さ、労働環境への不満等を理由とした後ろ向きの離職もある。

本研究では、てんかん患者と一般人口における離職理由の調査結果を質的に検討し、てんかん患者の離職の実態を考察した。

B. 方法

1. 調査対象

2017年12月から2019年2月まで東北大学病院てんかんモニタリングユニットにて、

入院精査を受けた患者118名のうち、てんかんと診断された、学生を除く、生産年齢（15-64歳）の職歴のある43名とした（表1）。

2. 質問紙調査

一般人口を対象とした厚生労働省平成27年度転職者実態調査²の離職理由の項目を改変し使用した。対象者には、最大3つまでの複数回答で回答を求めた。

3. 分析方法

本対象者の離職理由の回答頻度を集計し、上記一般人口（6,090人）と比較した。また、当科心理士と対象者の面談結果を抽出し、背景因子を質的に考察した。代表事例を2例示す（表2）。

4. 倫理的配慮

本研究は東北大学大学院医学系研究科倫理委員会の承認を得て実施した。

C. 結果

一般人口と同様に、てんかん患者は自己都合による離職の割合が最も高かった (図 1)。てんかん患者の離職理由は、てんかんを含む病気 (てんかん 51.2%; 一般 4.8%), 仕事内容への不満 (てんかん 46.5%; 一般 26.7%), 人間関係の困難さ (てんかん 37.2%; 一般 17.7%) が上位を占め、一般人口より割合が高かった。

一方、てんかん患者のキャリアアップを目的とした離職理由は、会社の将来に不安があった (てんかん 2.3%; 一般 24.2%), 他に良い仕事があった (てんかん 2.3%; 一般 15.1%), 経験を積みたかった (てんかん 4.7%; 一般 12.2%) などではあったが、一般人口より割合が低かった (図 2)。精神障害者との転職方法の比較では、てんかん患者は障害者就業・生活支援センターや就労移行支援所を利用する割合は低かった。一般雇用枠で就労可能なてんかん患者は、主に障害者向けの就労支援サービスの利用が少ないことが明らかになった (図 3)。事例検討により、てんかん自体が、患者自身の発作予期不安、人間関係、仕事満足度の低下、雇用側の発作受傷不安に影響を与え、結果的に離職に至る事例が多かった。さらに、患者の能力とミスマッチな業務内容であることで、離職に至る事例もあった (表 2)。

D. 考察

てんかん患者の離職の種類は「自己都合」の割合が多く、離職理由は「てんかんを含む病気」が一般人口の約 10 倍を占めていた。患者自身の発作予期不安や、疾患に対するセルフスティグマ、周囲からのスティグマ

が人間関係の困難さに関与し、就労困難に至るといふ報告がある³⁻⁵。本対象者においても、疾病自体が心理社会的要因に影響し、結果的に自ら離職に至ることが考えられた。また、一般人口において仕事満足度の低下や、ミスマッチな業務への不満から離職するという報告もある⁶⁻⁸。本対象者も同様に、仕事内容への不満、ミスマッチな仕事から離職に至ることも考えられた。過度な離職を予防するためには、患者本人が病識を深め、患者の能力に適した職業選択が行えるように、多職種による支援が重要であるという報告がある⁹。また、雇用側への疾患啓発や、ジョブコーチなどの就労専門職による環境調整も有効である。

てんかん患者は仕事内容への不満足さや、発作があることだけでなく、病気があることが間接的に人間関係の困難さに影響を与え、結果的に自ら離職に至っていることが考えられた。患者の不本意な離職予防には、職業選択時から本人の特性を考慮した多職種による包括的な支援の導入や、社会に対する啓発活動が有効であると考えられた。

文献

1. 植田和, 藤川真由, 中里信和 (2019) てんかんがある人の就労への関連因子: 系統的レビュー, 職業リハビリテーション, 33, 1, pp.9-21
2. 厚生労働省 (2015) 平成 27 年度転職者実態調査.
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/6-18c-h27.html>, 2020 年 11 月 14 日検索
3. 堀井直子, 小林美代子, 鈴木由子 (2009) 外来化学療法を受けているが

ん患者の復職に関する体験, 日本職業・災害医学会会誌, 57, 3, pp.118-124

4. Chaplin, J. E., Wester, A., & Tomson, T. (1998). Factors associated with the employment problems of people with established epilepsy. *Seizure*, 7(4), 299–303. [https://doi.org/10.1016/s1059-1311\(98\)80022-8](https://doi.org/10.1016/s1059-1311(98)80022-8)
5. Siu, A.M.H., Hung, A., Lam, A.Y.L., Cheng, A. (2013) Work limitations, workplace concerns, and job satisfaction of persons with chronic disease, *Work*, 45, 1, pp.107-115
6. Maltarich, M. A., Nyberg, A. J., & Reilly, G. (2010). A conceptual and empirical analysis of the cognitive ability–voluntary turnover relationship. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1058–1070.
7. Ng, T., Sorensen, K. (2008) Toward a Further Understanding of the Relationships Between Perceptions of Support and Work Attitudes: A Meta-Analysis, *Group & Organization Management*, 33, 3, pp.243-26
8. Scanlan, J. & Still, M. (2019) Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service , *BMC Health Services Research*, 19, 62
9. 西田拓司 (2017) てんかん患者の就労支援, *The Japanese Journal of Rehabilitation Medicine*, 54, pp.274-278

E.健康危険情報

なし

F.研究発表

1. 論文発表

Ogawa, M., Fujikawa, M., Jin, K., Kakisaka, Y., Ueno, T., Nakasato, N. Acceptance of disability predicts quality of life in patients with epilepsy. *Epilepsy & behavior*, in press.

Suzuki M, Jin K, Kitazawa Y, Fujikawa M., Kakisaka, Y., Sato, S., Mugikura, S., & Nakasato, N. (2020). Diagnostic yield of seizure recordings and neuroimaging in patients with focal epilepsy without interictal epileptiform discharges. *Epilepsy & behavior : E&B*, 112, 107468. <https://doi.org/10.1016/j.yebeh.2020.107468>

Uematsu, M., Numata-Uematsu, Y., Aihara, Y., Kobayashi, T., Fujikawa, M., Togashi, N., Shihara, T., Ohashi, K., Hattori, A., Saitoh, S., & Kure, S. (2020). Behavioral problems and family distress in tuberous sclerosis complex. *Epilepsy & behavior : E&B*, 111, 107321. <https://doi.org/10.1016/j.yebeh.2020.107321>

藤川真由, 小川舞美, 中里信和 : てんかん診療連携における心理職の役割と機能. *精神科*, 36: 495-502, 2020.

2. 学会発表

藤川真由 : 高次脳機能障害における認知行動療法的アプローチの現状と展望. 第20回日本認知療法・認知行

動療法学会. オンライン開催.
2020.11.21. (シンポジウム講演: さ
まざまな疾患への応用: 神経疾患
との狭間で)

んセンター協議会総会. 広島医師
会館. 2020.2.8. (ポスター)

藤川真由: てんかんリハビリテーションと
社会制度の今. 第38回日本神経治
療学会学術集会. 京王プラザホテ
ル. 2020.10.28. (シンポジウム講
演: てんかん新規治療の動向)

藤川真由: てんかんモニタリングユニット
入院精査におけるてんかん患者満
足度と背景因子の関係. 全国てんか

G. 知的財産権の出願・登録状況

1.特許取得

なし

2.実用新案登録

なし

3.その他

なし

表 1. 対象患者 (n=43) の背景

		N = 43	度数 (%)	平均 (標準偏差)	範囲
離職率			-	0.3 (0.2)	0.03 - 1.33
年齢			-	35.3 (10.0)	22 - 63
性別	男性	23 (53.5)		-	-
	女性	20 (46.5)			
現在の就労有無	有職	18 (41.9)		-	-
	無職	25 (58.1)		-	-
教育年数			-	13.4 (1.9)	9 - 16
発症年齢			-	18.2 (13.1)	1 - 62
発作頻度	1年以上なし	5 (11.6)		-	-
	年単位	11 (25.6)		-	-
	月単位	8 (18.6)		-	-
	週単位	12 (27.9)		-	-
	日単位	7 (16.3)		-	-

図 1. てんかん患者と一般人口の離職の種類

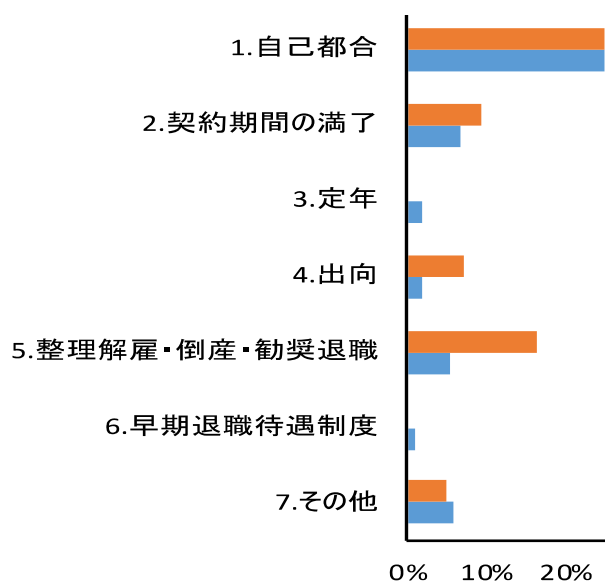


表 2. 対象患者の事例

Case 1	22歳 女性 右利き 高卒 離職率:0.50/年(最終学歴後4年間に2回離職)
診断	特発性全般てんかん 7歳発症
発作タイプ	一点凝視から自動症, 時に二次性全般化に移行
発作頻度	意識減損発作が月単位, 二次性全般化発作が年単位
WAIS-III	VIQ: 75 PIQ: 78 FIQ: 74 言語理解: 88 知覚統合: 79 作動記憶: 67 処理速度: 100
職歴	高卒後-20歳 日中はパチンコ店, 夜間は居酒屋でアルバイト 20-21歳 ハローワーク及び求人サイトで就職活動 21-22歳 非常勤の接客業
離職理由	てんかん発作のため, 人間関係がうまくいかなかったから
離職理由詳細	パチンコ店では周囲の発作理解良好であったが, 「発作による欠席で職場に迷惑をかけた」と本人が感じ辞職. 同時期に居酒屋は解雇. 就職活動時, 数社面接を受けたが 病名開示後に発作受傷を懸念され不採用 . 社会の発作への理解の低さに落胆. 非常勤接客業は当科入院精査を反対され辞職.
現職について	無職
Case 2	22歳 男性 右利き 高卒 離職率:0.34/年(最終学歴後3年間に1回離職)
診断	右側頭葉てんかん 4歳発症
発作タイプ	開眼し両腕を抱えて小刻みに全身が震える発作, 発作周辺期の記憶なし
発作頻度	月単位
WAIS-III	VIQ: 89 PIQ: 80 FIQ: 83 言語理解: 97 知覚統合: 75 作動記憶: 88 処理速度: 84
職歴	高卒後-20歳 海上自衛隊 20歳 海洋系大学受験のため予備校に入学. しかし大学不合格のため就活開始. 22歳-現在 水産加工会社に就職
離職理由	満足のいく仕事内容ではなかったから, 人間関係が上手くいかなかったから
離職理由詳細	父親の強い勧めにより, 自衛隊に入隊するも作業が遅い, 業務を覚えられないことへの周囲からの叱責があり. さらに父親からの就労継続への期待から精神的疲弊が大きかった. 慕っていた上司の自殺をきっかけに辞職.
現職について	水産加工会社の準職員として勤務. 発作受傷防止と整理整頓の長所を活かせるような業務に配置 . 集中力や整理整頓能力を認められており, 頼りにされている感覚を持っている.

図 2. てんかん患者と一般人口の離職理由

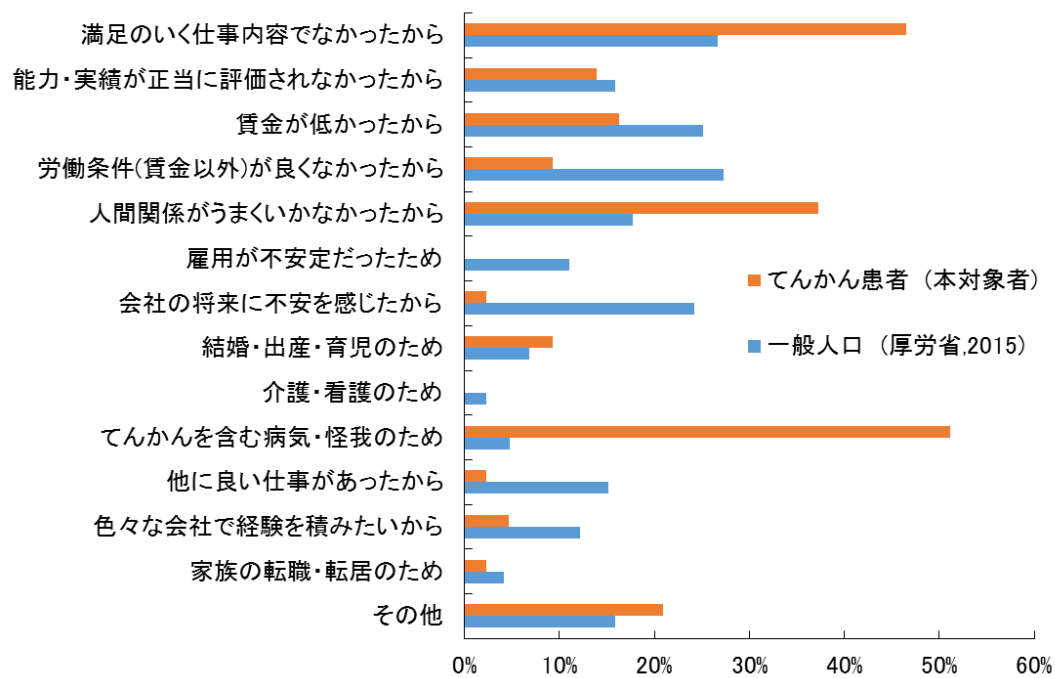


図 3. てんかん患者と精神障害者の転職方法

