

令和 5 年度 厚生労働省科学研究費補助金

治療と仕事を両立する患者に対する継続的な支援の実態と方策の検討
(22JA1002)

分担研究報告書

日本版 RTWSE-19
(Return to self efficacy test) の開発

研究代表者

永田 昌子
(産業医科大学 医学部 両立支援科学)

令和5年度 厚生労働省科学研究費補助金

治療と仕事を両立する患者に対する継続的な支援の実態と方策の検討

日本版 RTWSE-19 (Return to self efficacy test) の開発

研究代表者 永田 昌子 (産業医科大学 医学部 両立支援科学 准教授)

研究分担者 立石清一郎 (産業医科大学産業生態科学研究所災害産業保健センター教授)

研究分担者 江口 尚 (産業医科大学産業生態科学研究所産業精神保健学研究室教授)

研究分担者 原田有理沙 (産業医科大学 医学部 両立支援科学)

研究要旨:

当事者の病状や治療によって生じる業務遂行能力や労働意欲の変化と職場の変化に応じ、治療と仕事の両立支援が行われることが望まれる。当事者が支援のニーズを自覚し、支援を申し出ることが契機のひとつとなる。そのために、当事者が支援を申し出やすい条件と支援者が当事者に申出を促し支援を再開しやすい条件を本研究では注目している。本分担研究は、当事者が支援を申し出やすい条件として本人の職場復帰に対する自己効力感に着目した。

職場復帰に対する自己効力感(Return to work self efficacy)とは、職場復帰の結果に与える要因として注目されている因子である。職場復帰を成功させる要因としては、機能的状態や痛みなどの症状の因子は重要な要素であるが、それ以外にも心理社会的因子も重要とされ、心理社会的要因の1つとして職場復帰に対する自己効力感が挙げられている。Shaw らが開発した RTWSE-19 (Return to work self efficacy test) は、オランダ語、ノルウェー語、韓国語などに翻訳され、職場復帰の成否の予測や、支援が必要な人のスクリーニングに用いられている。

我々は RTWSE-19 の日本語版を作成し、医療機関や職場で継続的な支援が必要な人をスクリーニングするためのツールとしての開発を行った。はじめに、RTWSE-19 の作成者である William Shaw に許可を得て、逆翻訳をして確認をとり質問票を作成した。産業医科大学病院において、治療時に両立支援に関する面談を実施した例から回答を得た。

William Shaw らが開発した復職に対する自己効力感を評価する尺度 RTWSE-19 の日本語版を作成した。2023 年 12 月時点で 242 名の結果が得られた。因子分析の結果、13 項目となった。内部一貫性の指標である Cronbach's α 係数は高く、一定の信頼性の確保は確認できた。確認的因子分析の結果は、適合度は高くなかった。また、6 カ月後の労働機能障害を予測する可能性は確認できたが、3 か月後の労働機能障害と就労状況を予測することは現時点では出来なかった。今後、症例数を増やし、検討する必要がある。

研究協力者

橋本 博興 (産業医科大学 医学部 両立支援科学 修練医)

渡邊 萌美 (産業医科大学病院 両立支援科 修練医)

古江 晃子 (産業医科大学病院 両立支援科 修練医)

石上 紋 (産業医科大学病院 両立支援科 保健師)

細田 悦子 (産業医科大学病院 両立支援科 看護師)

A. 目的

当事者の病状や治療によって生じる業務遂行能力や労働意欲の変化と職場の変化に応じ、治療と仕事の両立支援が行われることが望まれる。当事者が支援のニーズを自覚し、支援を申し出ることが契機のひとつとなる。そのために、当事者が支援を申し出やすい条件と支援者が当事者に申出を促し支援を再開しやすい条件を本研究では注目している。本分担研究は、当事者が支援を申し出やすい条件として本人の職場復帰に対する自己効力感に着目した。職場復帰に対する自己効力感(Return to work self efficacy)とは、職場復帰の結果に与える要因として注目されている因子である。職場復帰を成功させる要因としては、機能的状態や痛みなどの症状の因子は重要な要素であるが、それ以外にも心理社会的因子も重要とされ、心理社会的要因の1つとして職場復帰に対する自己効力感が挙げられている。Shaw らが開発した RTWSE-19 (Return to work self efficacy test)は、オランダ語、ノルウェー語、韓国語などに翻訳され、職場復帰の成否の予測や、支援が必要な人のスクリーニングに用いられている。

RTWSE-19 は、もともと職業性腰痛を持つ労働者の集団における質的研究結果から開発されたもので、その後、筋骨格系障害と精神障害の研究集団で検証され、28 項目から 19 項目に絞られたものである。3つのサブスケール 1) meeting job demand, 2) modifying job tasks, 3)

communicating needs to others に分けられる。

我々は RTWSE-19 の日本語版を作成し、医療機関や職場で継続的な支援が必要な人をスクリーニングするためのツールとしての開発を行った。

B. 方法

1) RTWSE 日本語版の作成

はじめに、RTWSE-19 の作成者である William Shaw に許可を得た。次に翻訳者 A に日本語翻訳を依頼した。その後、研究者 3 名で意味内容を確認し、翻訳者 A と協議し修正を加え日本語版を作成した。その日本語版を翻訳者 B に依頼し英訳を行った。英訳したものを作成者に確認をとり、意味内容が誤訳されていないかを確認し、承諾を得た。

2) 調査の実施

産業医科大学病院において、治療時に両立支援に関する面談を実施した 89 例から回答を得た RTWSE-19 と雇用形態や休業前の作業や所属している事業所の産業保健スタッフの有無等を尋ねた。

3) 分析

信頼性として、内的整合性である内部一貫性の指標である Cronbach's α 係数を用いた。各項目における平均点と標準偏差により天井効果と床効果を確認した。因子分析は、原版作成に倣い、バリマックス回転を行った。因子負荷量がいずれか

ひとつの因子に 0.4 以上の値を示す項目を採用し、2 つ以上の因子において 0.3 以上を示す項目と、いずれの因子においても 0.4 未満を示す項目を除外した。

また、作成した原案の項目を用いて、3 か月後の就労状況および、3 か月後の労働機能障害を目的変数として、RTWSE13 項目と年齢を調整変数として多重ロジスティック解析を実施した。

4) 倫理的配慮

本研究は、産業医科大学倫理審査委員会の承認を得て実施した。

C. 結果

以下の日本語版 13 項目版を作成した。

- 1 不快感を減らすために、仕事を変える方法を、上司に提案できますか
- 2 与えられた仕事をすべて行うことができますか
- 3 不快感を減らすために、作業内容を変えることができますか
- 4 身体面での制約を同僚に伝えることができますか
- 5 仕事面での期待に応えることができますか
- 6 職場での日常的な活動のほとんどを行うことができますか
- 7 職場のペースについていくことができますか
- 8 同僚から精神的なサポートを受けることができますか(自分の問題を話したり聞いてもらったりなど)
- 9 生産上の要件を満たすことはで

きますか

10 職場でトレーニングを受けたことすべてを行うことができますか

11 疾病やケガの状態やその治療法について、上司に説明できますか

12 不快感の原因となりうる事柄について、上司と率直に話し合うことができますか

13 他者のペースを乱さずに自分の仕事をできますか

RTWSE の 3 因子の内部一貫性の指標である Cronbach's α は、meeting job demand 0.9495, modifying job tasks 0.8391, communicating needs to others 0.8856 であった。

確認的因子分析の結果は、RMSEA は、0.05 未満が非常によく、0.1 以上で当てはまりが悪いとされる指標であるが、0.093 であった。

CFI は、0.95 以上が良好とされる指標であるが、0.950 であった。

また、3 か月後と 6 カ月後の就労の有無と労働機能障害を目的変数とした多重ロジスティック解析の結果は、RTWSE13 項目は有意ではなかった。6 カ月後の労働機能障害は有意であった。

D. 考察

William Shaw らが開発した復職に対する自己効力感を評価する尺度 RTWSE-19 の日本語版を作成した。現時

点で 242 名の結果が得られた。因子分析の結果、13 項目となった。内部一貫性の指標である Cronbach's α 係数は高く、一定の信頼性の確保は確認できた。確認的因子分析の結果は、適合度は高くなかった。また、6 カ月後の労働機能障害を予測する可能性は確認できたが、3 か月後の労働機能障害と就労状況を予測することは現時点では出来なかった。今後、症例数を増やし、検討する必要がある。

F. 引用・参考文献

1. Shaw, W. S., Reme, S. E., Linton, S. J., Huang, Y. H., & Pransky, G. (2011). 3 rd place, PREMUS¹ best paper competition: development of the return-to-work self-efficacy (RTWSE-19) questionnaire- psychometric properties and predictive validity. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 109-119.
2. Momsen, A. M. H., Rosbjerg, R., Stapelfeldt, C. M., Lund, T., Jensen, C., Johansen, T., ... & Labriola, M. (2016). Cross-cultural adaptation and validation of the Danish version of the 19-item return-to-work self-efficacy (RTWSE-19) questionnaire. *Scandinavian journal of work, environment &*

health, 338-345.

3. Lee, J. E., Yoo, S. B., & Leigh, J. H. (2020). Transcultural validation of the return-to-work self-efficacy scale in Korean patients with work-related injuries. *BMC public health*, 20, 1-10.
4. Skagseth, M., Fimland, M. S., NILSEN, T. I. L., & AASDAHL, L. (2021). Return-to-work self-efficacy after occupational rehabilitation for musculoskeletal and common mental health disorders: Secondary outcomes of a randomized clinical trial. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 53(1).

1. 論文発表
なし
2. 学会発表
なし

H. 知的財産権の出願・登録状況：(予定を含む。)

1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし