

平成28年度厚生労働科学研究費補助金
(障害者政策総合研究事業 精神障害分野)
精神障害者の就労移行を促進するための研究 (H26-精神-一般-002)
(分担研究報告書)

中小企業との連携強化、再発状況の把握、文献レビュー
発達障害の特徴を有する対人関係障害者へのリワーク支援

研究分担者：○秋山 剛¹⁾

研究協力者：岩元健一郎²⁾、田島美幸²⁾、今井杏里³⁾、藤里紘子²⁾、川崎直樹⁴⁾、早坂佳津絵²⁾、吉原美沙²⁾、白川麻子²⁾、平林直次⁵⁾、堀越勝²⁾、山田晴男⁶⁾、市村玲子⁶⁾、香取美恵子⁶⁾、深澤理香⁶⁾、福本正勝⁷⁾、堤 明純³⁾、梶木繁之^{9),10)}、田川杏奈¹¹⁾、増田沙弓¹²⁾、吉田友子¹³⁾、福田真也¹⁴⁾、神尾陽子¹⁵⁾

- 1) NTT 東日本関東病院精神神経科
- 2) 国立精神・神経医療研究センター認知行動療法センター
- 3) 国立精神・神経医療研究センター病院デイケア
- 4) 日本女子大学人間社会学部心理学科
- 5) 国立精神・神経医療研究センター病院精神リハビリテーション部
- 6) 東京都社会保険労務士会武蔵野統括支部
- 7) 社会福祉法人 長岡福祉協会 首都圏事業部 介護老人保健施設 新橋ばらの園
- 8) 北里大学医学部
- 9) 産業医科大学産業生態科学研究所
- 10) 産業保健コンサルティング事務所アルク
- 11) 公益財団法人神経研究所 附属晴和病院
- 12) 上智大学大学院総合人間科学研究科心理学専攻
- 13) 子どもとおとなの心理学的医学教育研究所 iPEC
- 14) あつぎ心療クリニック
- 15) 国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所児童・思春期精神保健研究部

研究要旨

目的：本研究は、産業医、産業保健スタッフではない、精神保健に関する専門的な研修をつんでいない社会保険労務士や企業担当者などでも活用できる一次、二次、三次予防活動のための実務的なツールを整理し、ツールの使用や医療施設との連携に関する講習会の有用性についての有用性調査による中小企業との連携強化、リワーク支援プログラムに関する文献レビュー、系統的に関連要因を把握するために開発されたシートの有用性に関する産業医調査による再発状況の把握、開発された手引きについての、リワーク支援を行っているスタッフへの有用性調査による発達障害の特徴を有する対人関係障害者へのリワーク支援 を目的とする。

方法： 中小企業との連携強化：これまでに開発された一次、二次・三次予防ツールの使用方法について社会保険労務士を対象とした講習会を行い、「精神疾患に対する理解」「復職する従業員への対応についての理解」「リワークプログラムについての理解」「復職する従業員を支援する自信」の4項目について、講習会の有用性について調査を行った。 文献レビュー：精神疾患を有している

企業社員の、復職までの期間の短縮または復職後の就労継続を支援するための非薬物的介入で、コントロール群がある研究に関する文献を、MEDLINE、Psychoinfo、Web of science、Cochraneのエンジン検索でレビューした。再発状況の把握：再発状況の関連要因を評価するためのシートについて、産業医を対象に、「再休職時ストレス要因シート全体」「業務上ストレス」「プライベートのストレス」の「分かりやすさ」「分類の妥当性」について、1～4点で評価を求めた。発達障害の特徴を有する対人関係障害者へのリワーク支援：エキスパートコンセンサスにより作成された「手引き」について、リワークプログラム 26 施設のスタッフを対象とした有用性調査を行ない、「手引きのわかりやすさ」「対象のわかりやすさ」「診断に関わらない支援の容易さ」「スタッフに役に立つか」「職域に役に立つか」について、1～4点で、評価を求めた。

結果： 中小企業との連携強化：有効回答数は 74 名（回答率 98.7%）で、研修の有用性は、4 項目全てにおいて研修後に有意に得点が上昇した($p<0.001$)。また、社労士の経験年数が高い人ほど、研修に対する満足度が高く($p<0.001$)、これまでに経験した精神疾患に罹患した従業員数が多い人ほど、研修の質が高いと感じ($p<0.05$)、必要とした研修が受けられたと感じ($p<0.05$)、自分の問題に対処するのに役立ったと感じていた($p<0.05$)。文献レビュー：英語論文を完成し、投稿した後、書き直しを行っている。再発状況の把握：再発状況の関連要因を評価するためのシートについて、産業医 16 名から有用性に関する回答が得られた。「再休職時ストレス要因シート全体」の「分かりやすさ」「分類の妥当性」2.69(0.79), 3.20(0.68), 「業務上ストレス」の「分かりやすさ」「分類の妥当性」3.00(0.63), 3.25(0.77), 「プライベートのストレス」の「分かりやすさ」「分類の妥当性」3.00(0.93), 3.50(0.73)であった。発達障害の特徴を有する対人関係障害者へのリワーク支援：28 施設に回答を求め、26 施設、27 名から回答が得られた。手引きのわかりやすさ」「対象のわかりやすさ」「診断に関わらない支援の可能性」「スタッフへの有用性」「患者への有用性」「職域への有用性」について、それぞれの評価の平均および標準偏差は、3.37(0.69), 3.31(0.68), 3.04(0.65), 3.22(0.85), 3.08(0.57), 2.85(0.80) であった。

結論： 中小企業との連携強化：社労士を対象とする短時間の研修で、精神疾患、復職対応、リワークプログラムについての理解、復職支援への自信が改善することが示された。精神疾患に罹患した従業員の支援にとりくんでいる社労士と医療機関が連携して復職支援に取り組むことで、中小規模事業場への支援を上げられる可能性がある。文献レビュー：最近、リワーク支援プログラムに関する文献が新しく発表されており、文献レビューの対象論文を変更して、再度作業を進めている。再発状況の把握：再休職時ストレス要因シート全体の分かりやすさは、2.69 とやや低いですが、業務ストレスとプライベートのストレスに分けた場合には、3.00 という評価であり、分類の妥当性については、すべて、3.00 を越える評価を得ている。今後、再休職時のストレス要因を確認するために、今回作成されたシートを使用する妥当性が確認されたと考えられる。発達障害の特徴を有する対人関係障害者へのリワーク支援：「手引きのわかりやすさ」「対象のわかりやすさ」「診断に関わらない支援の可能性」「スタッフへの有用性」「患者への有用性」については、3.00 を越える評価であり、今回作成された資料をリワークスタッフが、発達障害の特徴を有する対人関係障害者への支援に用いることのダ合成が確認された。職域との連携については、さらに別な資料を作成する必要があるかもしれない。

A. 研究の背景と目的

中小企業との連携強化

わが国の労働人口の 60%以上は中小企業で就労している。中小企業には、産業医、産業保健スタッフがいないことが多く、メンタルヘルスに関する一次、二次、三次予防活動が円滑に進められず、中小企業で就労する多くの労働者に、実効的なメンタルヘルス対策が行われていない。産業医、産業保健スタッフではない、精神保健に関する専門的な研修をつんでいない社会保険労務士や企業担当者などでも活用できる一次、二次、三次予防活動のための実務的なツールを整理し、ツールの使用や医療施設との連携に関する講習会を行い、講習会の有用性について調査を行った。

文献レビュー

リワーク支援プログラムに関する文献レビューは、まだ十分に行われていない。今回の研究では、精神疾患を有している企業社員の、復職までの期間の短縮または復職後の就労継続を支援するための非薬物的介入で、コントロール群がある研究に関する文献を、MEDLINE、Psychoinfo、Web of science、Cochrane のエンジン検索でレビューした。

再発状況の把握

復職後の再発には、業務上ストレス（処遇、対人関係ストレス、作業ストレスなど）、業務外の個人的なストレス、精神症状や機能の回復状況などが複合的に影響する。

再発状況について、系統的に関連要因を把握するために開発されたシートの有用性について、産業医を対象に調査を行う。

発達障害の特徴を有する対人関係障害者へのリワーク支援

先行研究によれば、気分障害等の診断で受診する成人患者に高い割合で発達障害の特性がみられる。発達障害の専門家が不足していたために、小児期に発達障害への診断や支援を受けることなく生育し、学業の遂行、就職は果たした

ものの就労継続に困難をきたし、気分障害等の診断を受けている対象が相当数存在する。本研究では、発達障害の特徴を有する対人関係障害者へのリワーク支援のために開発された手引きについて、リワーク支援を行っているスタッフに有用性調査を行う。

B. 研究方法

中小企業との連携強化

これまでの研究で、中小企業において、一次、二次・三次予防の目的で使用できるツールが作成されていた。平成 29 年 2 月 24 日に、これらのツールの使用方法について社会保険労務士を対象とした講習会を行い、「精神疾患に対する理解」「復職する従業員への対応についての理解」「リワークプログラムについての理解」「復職する従業員を支援する自信」の 4 項目について、講習会の有用性について調査を行った。

本研究は実施に先立ち NTT 東日本関東病院の倫理委員会により審査され、承認された。参加者には本研究に関して十分な説明を行い、全員から書面による同意を得ている。

文献レビュー

精神疾患を有している企業社員の、復職までの期間の短縮または復職後の就労継続を支援するための非薬物的介入で、コントロール群がある研究に関する文献を、MEDLINE、Psychoinfo、Web of science、Cochrane のエンジン検索でレビューした。

再発状況の把握

再発状況の関連要因を評価するためのシートを完成し、産業医 16 名を対象に、「再休職時ストレス要因シート全体」「業務上ストレス」「プライベートのストレス」の「分かりやすさ」「分類の妥当性」について、1～4 点で評価を求めた。

本研究は実施に先立ち NTT 東日本関東病院の倫理委員会により審査され、承認された。参加者には本研究に関して十分な説明を行い、全員から書

面による同意を得ている。

発達障害の特徴を有する対人関係障害者へのリワーク支援

エキスパートコンセンサスにより作成された「手引き」について、リワークプログラム 26 施設のスタッフを対象とした有用性調査を行なった。「手引きのわかりやすさ」「対象のわかりやすさ」「診断に関わらない支援の容易さ」「スタッフに役に立つか」「職域に役に立つか」について、1～4点で、評価を求めた。

本研究は実施に先立ち NTT 東日本関東病院の倫理委員会により審査され、承認された。参加者には本研究に関して十分な説明を行い、全員から書面による同意を得ている。

C. 研究結果

中小企業との連携強化

中小企業において、一次、二次・三次予防の目的で使用できるツールが完成しており、ツールについて社会保険労務士を対象とする講習会を開催し、「精神疾患に対する理解」「復職する従業員への対応についての理解」「リワークプログラムについての理解」「復職する従業員を支援する自信」の4項目について、講習会の有用性について調査を行った。有効回答数は74名(回答率98.7%)、対象者の性別は男性60.8%、社労士の経験年数は5年未満:26.0%、5～9年:21.9%、10～14年:27.4%、15年以上:24.7%、これまでに経験した精神疾患に罹患した従業員数は0名:33.3%、1～4名:40.3%、5名以上:26.4%であった(表1)。研修の有用性は、4項目全てにおいて研修後に有意に得点が上昇した($p<0.001$)。また、社労士の経験年数が高い人ほど、研修に対する満足度が高く($p<0.001$)、これまでに経験した精神疾患に罹患した従業員数が多い人ほど、研修の質が高いと感じ($p<0.05$)、必要とした研修が受けられたと感じ($p<0.05$)、自分の問題に対処するのに役立ったと感じていた($p<0.05$)。

文献レビュー

英語論文を完成し、投稿した後、書き直しを行っている

再発状況の把握

再発状況の関連要因を評価するためのシートを完成し、産業医16名を対象に有用性調査を行った。回答した産業医の属性は、表3の通りである。有用性調査については、「再休職時ストレス要因シート全体」「業務上ストレス」「プライベートのストレス」の「分かりやすさ」「分類の妥当性」の評価(1～4)の平均および標準偏差は、表4の通りで、「再休職時ストレス要因シート全体」の「分かりやすさ」「分類の妥当性」2.69(0.79)、3.20(0.68)、「業務上ストレス」の「分かりやすさ」「分類の妥当性」3.00(0.63)、3.25(0.77)、「プライベートのストレス」の「分かりやすさ」「分類の妥当性」3.00(0.93)、3.50(0.73)であった。

発達障害の特徴を有する対人関係障害者へのリワーク支援

「手引き」の有用性調査を行ない、発達障害の特徴を有する対人関係障害者へのリワーク支援を行っている27名から回答を得ることができた。28施設に回答を求め、26施設から回答が得られた。また、回答者27名の職種は、表5の通りである。「手引きのわかりやすさ」「対象のわかりやすさ」「診断に関わらない支援の可能性」「スタッフへの有用性」「患者への有用性」「職域への有用性」について、評価(1～4)を求めたところ、それぞれの評価の平均および標準偏差は、3.37(0.69)、3.31(0.68)、3.04(0.65)、3.22(0.85)、3.08(0.57)、2.85(0.80)であった(表6～8)。

D. 考察

中小企業との連携強化

社労士を対象とする短時間の研修で、精神疾患、復職対応、リワークプログラムについての理解、復職支援への自信が改善することが示された。社

労士の経験年数、これまでに経験した精神疾患に罹患した従業員数が、研修への評価に影響することが明らかになった。精神疾患に罹患した従業員の支援にとりくんでいる社労士と医療機関が連携して復職支援に取り組むことで、中小規模事業場への支援を拡げられる可能性がある。

文献レビュー

論文の書き直しに関するコメントは、レビューの対象論文のエビデンスレベルが低いというものであった。最近、リワーク支援プログラムに関する文献が新しく発表されており、文献レビューの対象論文を変更して、再度作業を進めている。

再発状況の把握

再休職時ストレス要因シート全体の分かりやすさは、2.69 とやや低いが、業務ストレスとプライベートのストレスに分けた場合には、3.00 という評価であり、分類の妥当性については、すべて、3.00 を越える評価を得ている。今後、再休職時のストレス要因を確認するために、今回作成されたシートを使用する妥当性が確認されたと考えられる。

発達障害の特徴を有する対人関係障害者へのリワーク支援

「手引きのわかりやすさ」「対象のわかりやすさ」「診断に関わらない支援の可能性」「スタッフへの有用性」「患者への有用性」については、3.00 を越える評価であり、今回作成された資料をリワークスタッフが、発達障害の特徴を有する対人関係障害者への支援に用いることの妥当性が確認されたと考えられる。

職域への有用性については、使用された数が少なかったという状況があるが、評価は、3.00 を下回っている。職域との連携については、さらに別な資料を作成する必要があるかもしれない。また、自由記載のコメントには、「困難事例には、この手引きだけでは対応できないかもしれない」という意見もあった。今回作成された手引きを、基本的な資料として活用するとしても、今後さ

らに別に資料を作成していかなければならない可能性がある。

E. 結論

中小企業との連携強化

今回の研究の成果を活用することによって、中小企業におけるメンタルヘルスが大きく改善する可能性がある。

文献レビュー

文献レビューの対象論文を変更して、再度作業を進めている。

再発状況の把握

今後、再休職時のストレス要因を確認するために、今回作成されたシートを使用することができる。

発達障害の特徴を有する対人関係障害者へのリワーク支援

今回作成された資料をリワークスタッフが、発達障害の特徴を有する対人関係障害者への支援に用いることができる。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1. 論文発表 なし
2. 学会発表

秋山剛：能力発達のばらつきへのリワーク支援の手引き作成の試み 第 23 回日本産業精神保健学会，大阪，6.17-18, 2016

秋山剛：基調講演 リワーク：再休職、再発しない就労継続を実現するために 第 17 回日本外来臨床精神医学会．東京．2.19. 2017 .

秋山剛：シンポジウム 2「成人後の発達障害の就労継続支援～手引きの活用、特製の確認、他の支援との使い分け」S2-4 発達障害の特性をもつ人への包括的就労継続支援モデルの開発．第 10 回うつ病リワーク研究会年次大会 .福岡 .4 .

22-23 . 2017 .

Tsuyoshi Akiyama: KEYNOTE LECTURE
Recovery of Working Patients? WPA
Interzonal Congress. Vinius. 5.3-6, 2017

H. 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

引用文献

1) 1) Matsuo J, Kamio Y,
Takahashi H, Ota M, Teraishi T, Hori H, et al.
(2015) Autistic-Like Traits in Adult Patients with
Mood Disorders and Schizophrenia. PLoS ONE
10(4): e0122711.
doi:10.1371/journal.pone.0122711

表 1 社会保険労務士講習会対象者属性と満足度

		度数	%
性別	男	45	60.8
	女	29	39.2
		平均	SD
社労士経験年数	5年未満	19	25.7
	5～9年	16	21.6
	10～14年	20	27.0
	15年以上	18	24.3
	欠損	1	1.4
これまでに経験した精神疾患を抱えた従業員数	なし	24	32.4
	1～4名	29	39.2
	5名以上	19	25.7
	欠損	2	2.7
研修に対する満足度 (CSQ-8J)		27.19	8.18

表2 研修の有用性

	開始時		終了時		t 値	有意確率 両側
	Av	SD	Av	SD		
職場でよく見られる精神疾患について理解している	2.89	0.73	3.29	0.67	-5.27	0.000
精神疾患での休職から復職する従業員への対応について理解している	2.63	0.75	3.27	0.91	-5.57	0.000
リワークプログラムについて理解している	2.25	0.81	3.33	0.94	-7.72	0.000
精神疾患から復職する従業員を支援する自信がある	2.32	0.70	2.91	0.66	-7.48	0.000

表3 産業医属性

性別	産業医経		再休職事		
	験年数		例数		
男性	10	5年未満	9	0-5	15
女性	6	5-9年	1	6-10	1
		10-14年	2		
		15年以上	4		
合計	16		16		16

表4 シート、ストレス項目の分かりやすさと分類の妥当性

「再休職時ストレス要因シート」		「業務上のストレス」		「プライベートのストレス」	
分かりやすさ	分類の妥当性	分かりやすさ	分類の妥当性	分かりやすさ	分類の妥当性
2.69	3.20	3.00	3.25	3.00	3.50
0.79	0.68	0.63	0.77	0.93	0.73

表5 回答率と回答者の職種

回答率 26/28 施設 27名 93%

職種

臨床心理士	11 (41%)
精神保健福祉士	8 (30%)
作業療法士	5 (19%)
看護師	2 (7%)
医師	1 (4%)
合計	27

表6 手引き、対象の分かりやすさ

手引きの分かりやすさ

分かりやすかった	12 (44%)
大体分かりやすかった	14 (52%)
やや分かりにくかった	0 (0%)
分かりにくかった	1 (4%)

対象の分かりやすさ

分かりやすかった	10 (37%)
大体分かりやすかった	15 (56%)
やや分かりにくかった	0 (0%)
分かりにくかった	1 (4%)
未回答	1 (4%)

表7 診断に関わらない支援の可能性、スタッフへの有用性

診断に関わらない支援は可能か	
可能だった	6 (22%)
大体可能だった	16 (59%)
かなり困難だった	5 (19%)
不可能だった	0 (0%)

スタッフに役立つか	
役立った	11 (41%)
大体役立った	13 (48%)
あまり役に立たなかった	1 (4%)
役に立たなかった	2 (7%)

表8 患者、職域への有用性

患者に役立つか	
役立った	5 (19%)
大体役立った	17 (63%)
あまり役に立たなかった	3 (11%)
役に立たなかった	0 (0%)
未実施・回答	2 (7%)
職域に役立つか	
役立った	2 (7%)
大体役立った	8 (30%)
あまり役に立たなかった	2 (7%)