

令和 3 年 5 月 14 日現在

機関番号：14101

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2016～2020

課題番号：16K20844

研究課題名(和文) うつ病休職者を対象とした就労継続支援モデルの開発と評価

研究課題名(英文) Development and Evaluation of a Continuous Employment Support Model for Employees on Temporary Leave Due to Depression

研究代表者

大江 真人(Oe, Masato)

三重大学・医学系研究科・講師

研究者番号：60756253

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,800,000円

研究成果の概要(和文)：うつ病や双極性障害などを理由とする休職や退職後に、就労継続している労働者の体験について面接調査を行い、「対処行動」、「就労継続を可能にする要因」、「就労継続におけるレジリエンス」の視点で質的記述的に分析した。その結果とうつ病及び双極性障害のケアに関連する既存の資料より、就労継続をするうえでの重要な課題を明確化する支援、就労することの意味づけや優先事項を明確化する支援、実現可能な就労継続に役立つ環境調整に向けた支援、労働者を取りまく環境についての肯定的な側面の認識を促す支援という就労継続支援の指針を作成した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究では、うつ病や双極性障害をもちながら就労継続している労働者の語りから、就労継続を可能とするための工夫を明確化し、必要な支援の方向性を示す指針を提示した。この指針は実際に就労継続に成功している労働者の体験を基にしていることから就労の過程においてそれらを活用することが可能であると推察され、著しい不調を予防して休職や退職をすることなく、就労継続を可能とするための支援に寄与するものと考えられる。

研究成果の概要(英文)：In this study, we conducted an interview-based survey on the personal experiences of workers who have continued working after a taking leave of absence or quitting their job due to depression, bipolar disorder, or a similar illness. Results were qualitatively and descriptively analyzed from the perspectives of “coping behavior,” “factors enabling continuous employment,” and “resilience in the context of continuous employment.” Based on these results as well as studies pertaining to the care of patients with depression and bipolar disorder, the following guidelines were developed to provide support for continuous employment: (1) support clarifying important challenges for continuous employment, (2) support clarifying the priorities and meanings associated with work, (3) support adjusting the work environment to facilitate continuous employment, and (4) support promoting awareness of the positive aspects of the work environment.

研究分野：精神保健看護学

キーワード：うつ病 双極性障害 就労継続 休職 復職

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

メンタルヘルス不調により連続 1 か月以上休職または退職した労働者がいる事業所の割合は、300 人以上の事業所では 6 割以上、1000 人以上では 9 割以上である（厚生労働省，2013）。また、精神疾患による休職者の平均休職期間は、他の疾患を理由とする休職期間の 2 倍以上である（Muto, et al.,1999, p.247）。休職者の精神疾患の分類では 6 割以上がうつ病をはじめとした気分障害であり（島，2006，；杉本，2011）、復職後に約半数が再休職を取得する（堀・香月・守田他，2013；Endo, et al.,2015）。また、その休職の要因は、業務負荷、職場の対人関係、異動、昇進などの業務上の要因が業務外の要因よりも多いことが報告されている（島，2006）。さらに、休職者は復職後の再適応を目指す過程で休職前と同様の心理的・身体的ストレスを経験する可能性があり、復職後に適切な対処がなされない場合は再発や再休職が繰り返されることも問題であると述べられている（中村他，2013）。

以上のことから、就労継続支援においては、復職支援のみではなく、復職後に労働者が職場で休職以前から抱えていた課題を克服していくことにより就労継続につなげることが重要であると考えられる。そこで、実際に就労継続している労働者の体験を基にした実践的な就労継続支援の開発と評価を目指した。

2. 研究の目的

(1) 気分障害を理由とする休職・退職後に就労継続している労働者の体験の解明

気分障害による休職・退職から復職した労働者の体験から、対処行動、就労継続を可能にする要因、レジリエンスについて明らかにする。

(2) 就労継続している労働者の体験に基づく就労継続支援モデルの開発・評価

就労継続支援における指針を考案して、気分障害を理由とする休職または退職後に復職した労働者に適応し、評価する。

3. 研究の方法

(1) 気分障害を理由とする休職・退職後に就労継続している労働者の体験の解明

気分障害を理由とする休職・退職後に復職し、6 か月以上就労継続している人を研究協力者とする。データの収集は、研究協力者 1 名につき 1 回、60 分程度の半構造化面接により行う。面接内容を逐語録としたものをデータとし、データのうち研究協力者の復職から就労継続における対処行動に関連した部分を抜粋する。それらを意味ごとに集約し、コードとする。次に、コードを意味ごとに集約して抽象度を上げ、サブカテゴリー、さらにカテゴリーとする。

(2) 就労継続している労働者の体験に基づく就労継続支援モデルの開発・評価

研究(1)の結果を基に、就労継続支援モデルを開発する。そのモデル基盤とした就労継続支援を実施し、そのモデルの評価を行う。

(3) 倫理的配慮

本研究は、研究開始時の研究者の所属機関の倫理審査委員会の承認を得て実施した(承認番号 2016-7)。研究参加者には、研究への参加は自由意思であること、プライバシーの保護、結果公表の予定、研究の目的や方法を説明した上で、研究参加の同意を得た。

4. 研究成果

(1) 気分障害を理由とする休職・退職後に就労継続している労働者の体験の解明

対処行動

研究参加者は、男性が3名、女性が2名で、年齢は30歳代～50歳代であった。気分障害者の復職・就労継続における対処行動として、『復職の準備状態を高める』、『病気との付き合い方を定める』、『就労継続することを重視する』、『就労継続につながる環境づくり』の4カテゴリーを抽出した。研究参加者は、休職に至るまでの経験の意味づけを行い、復職に向けたスキルの獲得、復職のタイミングの見極めにより『復職の準備状態を高め』ていた。また、体調を感じる力を高める、病気であることを周囲に隠さない、考えを行動に移すという行動をとりながら、回復への希望を抱き続けることにより『病気との付き合い方を定め』ていた。さらに、経済面の重視により就労意欲を高めること、仕事内容のこだわりを軽減すること、体調が安定しないことに気を向け過ぎず、就労継続に集中した行動をとることで『就労継続することを重視』していた。そして、継続可能な職業・業務の選択や業務内容のポジティブな面を見出すこと、仲間や同病者の存在や助言を力に変えること、自ら働きやすい職場環境をつくるように働きかけることで、『就労継続につながる環境づくり』を行っていた。

就労継続を可能にする要因

研究参加者は、男性が3名、女性が2名で、年齢は30歳代～50歳代であった。気分障害者の復職・就労継続における就労継続を可能にした要因として、35コード、18サブカテゴリーから、【周囲の支え】、【仕事に対する価値観の変化】、【職場環境の変化】、【周囲との関わり方の変化】、【病気との関わり方の変化】、【休職時の体験】、【家族内での役割責任】、【復職前の準備】の8カテゴリーを抽出した。

気分障害を有する休職者の復職後の就労継続が可能となる要因として、復職前の準備に加え、復職後の周囲の支えや就労環境といった環境的要因を根底に、仕事や対人関係において「頑張りすぎない」姿勢が持てたといった本人の認識の変化があった。一方で、休職時の体験や家族への責任といった労働者の「責任感」が関連していることも考えられた。これらのことから、就労継続のためには、対象者自身の就労に対する認識の変化だけでなく、対象者が持つ社会や家族に対する責任感の負担を軽減すること、責任感が肯定的な力になるよう支援していくことが重要であると考えられる。

レジリエンス

研究参加者は、男性が3名、女性が2名で、年齢は30歳代～50歳代であった。気分障害による休職後に復職・就労継続している労働者8名を研究参加者とし、半構造化面接により収集したデータを質的記述的に分析した。研究参加者は、【就労継続を重視した病気との折り合い】をつけ、【就労の意味のリフレーミング】や【就労継続可能な環境の調整】によって就労することの意味や就労環境に対する認識を変化させていた。また、就労継続できていることや新たな就労への向き合い方により【就労継続での肯定的な側面の認識】が可能となり、就労継続していることが明らかとなった。

気分障害による休職後の就労継続支援においては、症状マネジメントスキルの獲得、就労に向き合う姿勢や職場の人間関係の意味を検討すること、就労環境への肯定的な認知を促す機会を提供するという支援の方向性が示唆された。

(2) 就労継続している労働者の体験に基づく就労継続支援モデルの開発・評価

気分障害を理由とする休職・復職後に就労継続支援おける指針を決定した。気分障害を理由とする休職・退職後に復職した労働者を支援する際の指針として、就労継続をするうえでの重要な課題を明確化する支援、就労することの意味づけや優先事項を明確化する支援、実現可能な就労継続に役立つ環境調整に向けた支援、労働者をとりまく環境についての肯定的な側面の認識を促す支援の4つの指針を考案した。

これらの指針は、いずれも就労継続の過程で行うことが重要であり、就労の意味の検討や肯定的な側面の認識を、就労継続を重視した視点で行うことにつながると考えている。それは、労働者は、復職・就労継続の前段階においては、現実的な課題よりも様々な課題に着目すると考えられるからである。以上より、支援を受ける側にとっても効果的で有意義な就労継続支援のための指針を考案したといえる。就労継続モデルの実践および評価については、新型コロナウイルスの感染拡大により、研究協力依頼を行うことができず、実施しなかった。

(3) 今後の課題

本研究では、対象者数が十分ではなく、疾患およびその重症度や回復過程、休職期間、家族構成、性差などの背景に応じた調査は行っていないため、気分障害を抱える労働者、全ての休職者・復職者への適応は困難である。今後は、気分障害を持つ人の背景別に研究を継続していくことや、指針に基づいた就労継続支援の実践および評価によって就労継続支援のより効果的な方法を検討していくことが課題である。

<引用文献>

Endo, M., Muto, T., Haruyama, Y., Yuhara, M., Sairenchi, T., Kato, R. (2015). Risk factors of recurrent sickness absence due to depression : a two-year cohort study among Japanese employees. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88 (1) , 75-83.

堀 輝, 香月あすか, 守田義平, 吉村玲児, 中村 純 (2013). うつ病勤労者の復職成功者と復職失敗者の差異の検討. *精神科治療学* , 28 (8) , 1063-1066.

Muto, T., Sumiyoshi, Y., Sawada, S., Momotani, H., Itoh, I., Fukuda, H., Taira, M., Kawagoe, S., Watanabe, G., Minowa, H., Takeda, S. (1999). Sickness absence due to mental disorders in Japanese work force. *Industrial Health*, 37 (2) , 243-252.

中村聡美, 秋山 剛, 酒井佳永, 沼 初枝, 岡田佳詠, 北村文昭 (2013). うつ病再休職者における職場ストレス要因の検討: 初回休職者との比較調査. *日本社会精神医学会雑誌*, 22 (1) , 10-19.

島 悟 (2006). 「うつ病」による病休・休職者の復職をめぐる精神医学的諸問題: 復職後のうつ病再発の問題. *臨床精神医学* , 35 (8) , 1053-1057.

杉本洋子 (2011). メンタルヘルス不調で休職していた従業員の復職後の就労継続に影響を与える要因の検討. *産業ストレス研究* , 18 (4) , 319-328.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 2件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 2件）

1. 著者名 大江真人、大串晃弘、八田勘司	4. 巻 32
2. 論文標題 国内におけるうつ病患者を対象としたレジリエンス研究の方向性	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 宝塚大学紀要	6. 最初と最後の頁 263-269
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 大江 真人、田中 浩二、川崎 絵里香、大江 真吾、長山 豊	4. 巻 43
2. 論文標題 気分障害による休職後に復職・就労継続している労働者のレジリエンス	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 日本看護研究学会雑誌	6. 最初と最後の頁 5_847 ~ 5_855
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.15065/jjsnr.20200408094	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計3件（うち招待講演 0件/うち国際学会 0件）

1. 発表者名 川崎絵里香、大江真人
2. 発表標題 気分障害を抱える労働者の復職・就労継続に影響する要因
3. 学会等名 日本産業看護学会 第8回学術集会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 大江真人、田中浩二、川崎絵里香
2. 発表標題 気分障害による休職・退職からの復職・就労継続者のレジリエンスの構成要素
3. 学会等名 第38回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 大江真人、田中浩二、長山豊
2. 発表標題 気分障害者の復職・就労継続における対処行動
3. 学会等名 日本精神保健看護学会第27回学術集会・総会
4. 発表年 2017年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関