

平成 30～令和 2 年度

治療と職業生活の両立におけるストレスマネジメントに関する研究

研究代表者：平井啓 大阪大学大学院人間科学研究科

研究目的

本研究では、労働者のキャパシティと職場・医療機関の環境要因の解析に基づき行動科学のアプローチ（認知行動論・行動経済学・ソーシャルマーケティング）を用いたプログラムを開発することで、両立支援において効果的なストレスマネジメントを実現する。特に、医療機関と職場との連携を労働者の環境調整を軸に体系的に構築することで、早期受診・相談勧奨や心理教育を含めたストレスマネジメントの予防的アプローチを確立することを目指す。そのために以下の 3 つの目的の研究を行う。

1. 治療と仕事の両立に係る勤労者のストレスマネジメント・リテラシーを向上させるツールの開発
2. 労災病院や産業保健総合支援センター、地域産業保健センターから労働者と職場への、ストレスマネジメントに関するコンサルテーション機能の確立
3. ストレスマネジメント・コーディネーションを行う両立支援コーディネーター育成のための研修プログラム構築

研究方法と成果

1. ストレスマネジメントに関する実態調査・行動科学的要因解析

(1) がん治療経験後、職場復帰した患者に対するインタビュー調査

復職途中あるいは復職後に高ストレス状態を経験したがん患者 15 名を対象としたインタビュー調査を実施した結果、メンタルヘルス専門機関受診するためには主治医による提案が自然、という意見が多く聴取され、診断時や職場復帰時にストレスマネジメントを行う重要性が示唆された。職場復帰に際して、自分へのいら立ちやジレンマ、無理な頑張り、できないことに関する周囲が感じるフラストレーション（しんどいけど働きたいことにより生じる葛藤）などによりキャパシティが低下する状態が生じていることが明らかとなった。

(2) 医療機関・企業における両立支援担当者に対するインタビュー調査

労働者・職場の健康管理センター等の産業医や他の支援スタッフ、病院の看護師や相談員ならびに企業の人事担当者など職場担当者を対象としたインタビュー調査を実施し、22 機関 44 データを収集した。その結果、医療機関・職場ともに相談支援における課題は、「治療と職業生活の両立に困難が生じる要因」、「両立支援のために医療機関でアセスメントされる事項」、「医療（職場）におけるコーディネーションの工夫」、の 3 つの大カテゴリーにまとめられた。

(3) 働くがん患者の心と身体の変化に関するインターネット調査

がん治療の経験者（18 歳～64 歳の男女 300 名）を対象に、心と身体の変化の把握のためのインターネット調査を実施した結果より、特に、治療後の職場復帰や両立を困難にする事柄については、「体力の低下」が最も多く、時系列ごとの仕事のパフォーマンスは、「最初の入院～退院までの間」が最も低くなり、「現在」ではパフォーマンスが 70 点以上に回復する方は約 7 割であ

った。心の状態は、要精密検査の診断を受けた時点から落ち込みが始まることが把握され、がん患者の早期離職予防には、この時点からの心理介入や支援が重要であると推測された。

(4) 復職による高ストレス状態を経験した患者に対するインターネット調査

身体疾患による休職経験者の職場におけるストレス状況とそれに影響する要因について、精神疾患による休職経験を有する就労者(117名)を比較対象として、身体疾患による休職経験を有する就労者(127名)を対象にインターネット上で質問紙調査を実施し、高ストレス者に関連する要因の検討を行った。休職者全体では、高ストレスには脳疲労尺度の下位尺度である非適応認知・行動反応、役割遂行機能低下、社会・日常機能低下が関連しており、精神疾患と身体疾患の種別は有意な影響を示さなかった。身体疾患のみにおいては、抑うつと非適応認知・行動反応が高ストレスと関連していた。さらに、抑うつ(QIDS)、非適応認知、行動反応が高ストレス者と関連が見られることが明らかとなった。

2. ストレスマネジメントに関するコンテンツ・ツール開発及び有用性の検証

1.の実態調査によって明らかとなった結果を基に、ストレスマネジメントについて様々な現場で利用可能となる以下のコンテンツ・ツールの開発、有用性検証を実施した。

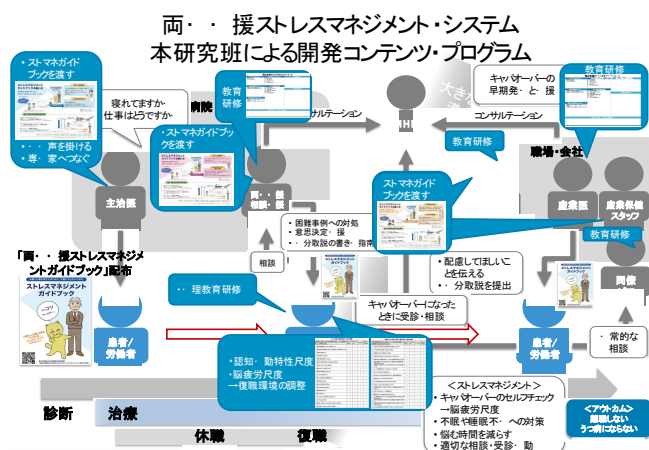
(1) 高ストレス状態の概念化と認知機能アセスメント尺度および認知行動特性尺度の開発・妥当性検討

「脳疲労」状態とは、「急性・慢性の心理的、物理的な脳への負荷により、脳機能が低下し、社会機能ないし日常生活に支障を来している状態」と定義した。この「脳疲労」状態を定量的に測定する試みとして認知機能アセスメント尺度が作成され、カットオフ値を設定した。また、労働者の内的特性と業務の適合に資する日常生活と仕事における認知行動特性を計る尺度を作成した。

(2) 「両立支援ストレスマネジメント・ガイドブック」およびウェブサイトの開発・有用性検証

患者自身のリテラシーを向上させることを目的とするツール、「両立支援ストレスマネジメント・ガイドブック」(4ページ)、治療医、医療相談員、企業内産業保健スタッフを対象とした活用マニュアルを作成した(各1ページ)。また、厚生労働省の許可を得た上で、ガイドブックを日本全国の労災病院及び、がん診療連携拠点病院などの医療機関459箇所および企業5箇所に對し送付した(12万部以上)。さらに、ガイドブックの有用性検証のため、身体疾患の治療を経て、復職を試みる20歳以上70歳以下の患者・労働者を対象に調査協力を依頼した結果、12箇所(うち医療機関7箇所、企業5箇所)から協力同意を得て、アンケート回答収集を進めた。しかしながら、主に新型コロナウイルスの影響により、分析可能なデータ数の収集には至らず、来年度の回答収集継続を決定した。また「両立支援ストレスマネジメント・ガイドブック」に沿って、より詳しい情報を記載したウェブサイトの開発を行った。

(3) ストレスマネジメント・パンフレット教材の開発



身体疾患の治療を行いながら職業生活を継続する当事者や支援者が、メンタルヘルス不調を招くメカニズムを理解し、実際に労働者がストレスマネジメントを実践する際に補助的な役割を担う、10のコンテンツで構成されるコンテンツ（各6～20ページ）開発を行った。

3. ストレスマネジメント・コンサルテーション教育研修プログラムの開発と有用性の検証

(1) 医師や医療関係者を対象としたプログラム開発および有用性検証

産業医を対象に、両立支援教育に必要なコンテンツを開発し、両立支援を行なう産業医に対して2019年度、2020年度の2年間に渡って、5回の教育プログラムを実践した。受講者に対して、受講前後に質問紙回答を求め、回答者（計158名）において教育効果の検討を行った結果、研修の有用性が示唆された。また医療機関における相談支援者（看護師、ソーシャルワーカー、心理職など）に対して研修を開発した研修プログラムを2020年に日本全国のがん診療連携拠点病院の相談支援者を対象に、1回の教育プログラムを実践した。教育プログラム受講者に対して、受講前後に質問紙回答を求め、回答者（計40名）において教育効果の検討を行った結果、研修の有用性が示唆された。

(2) 企業人事担当者、管理者、労働者およびピアサポーターを対象としたプログラム開発

脳や神経由来の多様性であるニューロダイバーシティ視点のマネジメント研修の実施報告書进行分析し、両立支援に活用できる知見の検討を行った。本取り組みでは、新入社員、管理職、人事と層の異なる対象者に同一視点の研修、アセスメントを実施することで、組織全体として認知機能の視点からの働き方やマネジメントの理解が深まったと考えられた。認知機能に関するリテラシーを学ぶこと、個々のアセスメント結果による方法選択することなどの重要性が確かめられた。また企業など、職場でのピアサポーターの養成に際して求められるコンピタンス（適性能力）についての研修を開発し、研修会前後比較によるプログラム評価を実施した。その結果、プログラムの受講により企業内ピアサポーターに求められる適性能力向上の可能性が明らかになり、本プログラムの有用性が示された。

(3) 要両立支援者対象の心理教育プログラムの開発および有用性検証、介入効果検証

身体疾患の治療後に復職、あるいは復職を試みる患者を対象に、本研究班で開発した「両立支援ストレスマネジメント・ガイドブック」およびウェブサイトを用いた心理教育プログラムを開発した。心理教育プログラムによる介入の有用性および評価を検討するため、計43名を対象に3ヶ月間のランダム化比較試験を実施した。

(4) 両立支援制度における各役職のナッジ設計について

これまでの実態調査により挙げられた両立支援システムにおける課題や研究班で開発された「両立支援ストレスマネジメント・ガイドブック」および研修の利用可能性についてのディスカッションがなされた。さらに、治療後のメンタルヘルス不調の予防や離職防止のために、これらのコンテンツを用いたナッジの設計が提案された。

結論

労働者のストレスマネジメントのためのリテラシー向上、労働者と職場へのコンサルテーション機能、支援コーディネーター育成に関するツール・コンテンツ・プログラムからなるシステムを開発するためにH30年度に実施した実態調査を踏まえ、両立支援を要する者自身、医療

現場における主治医や医療スタッフによる支援を目的としたストレスマネジメントのための各種ツール開発や配布を実施した。また両立支援を要する患者・労働者自身、医療現場における主治医や医療スタッフ、企業における人事担当者・管理者・ピアサポーターなどによる両立支援の環境整備を目的とした、教育プログラムの開発、実施および有用性調査を行った。これらのことにより、両立支援制度において様々な対象に向けて幅広く、各々への対象のツール・コンテンツ・プログラムの提供が可能となった。

今後の展望等

今後、「両立支援ストレスマネジメント・ガイドブック」に対する有用性検証より多くの協力依頼をしていく必要があると考えられる。また本研究の目的としていた両立支援コーディネーター育成のための研修実施には至らなかったものの、他職種対象とした研修コンテンツを基に、両立支援コーディネーター対象の教育プログラムを開発することが可能となった。このことにより、両立支援コーディネーター対象としたプログラムの実施や、さらに各職種の支援や患者・労働者本人においてより具体的なストレスマネジメントのため、コンテンツ改善や、利用拡大のためのナッジ設計を実行していく必要がある。