

平成26年度労災疾病臨床研究事業費補助金

「メンタルヘルス不調による休職者に対する科学的根拠に基づく新しい支援方策の開発」

(14070101-01)

研究代表者 堤 明純 北里大学医学部公衆衛生学教授

研究目的

本研究では、メンタルヘルス不調により療養を要する労働者のセルフケアや家族によるケア、療養面、労務管理面等において、労働者本人、家族、主治医、事業場者及び人事労務担当者、ライン、産業医を含む産業保健スタッフ等の関係者がどのように関与すべきかについて、産業医と臨床医のネットワークを活用した複数の事業場でのモデル事業や臨床研究（効果評価研究）を取り入れて、臨床面と職場において科学的根拠をもった、実効性のある、メンタルヘルス不調労働者の休業中のセルフケア、円滑な復職、再発予防を総合的に支援する新しい制度とツールを含む対策を提案することを目的とする。

研究方法

以下6つの課題に関して、平成26年度に情報を収集し、平成27年度に各種方策を実行するためのガイドラインやマニュアル等のツール類を試作して、有効性評価のため比較対照研究もしくはモデル事業を開始し、平成28年度にガイドライン、マニュアルを完成させることを計画している。平成26年度には、先進国等における制度や実例の情報収集、関連課題に関する文献及びガイドラインレビュー、簡便な調査を行った。専門施設・専門グループの協力関係を樹立し、研究遂行に当たり必要な体制を整えた。

1. メンタルヘルス不調による休業者のセルフケア支援方策の開発
2. 主治医と事業場スタッフの円滑な連携を目的としたfit noteシステムの開発
3. 生活記録表による復職支援の開発
4. リワーククリニックのスタッフによる職場訪問型復職支援プログラムの開発
5. 復帰後の再発予防のための管理監督者教育及び職場環境改善の手法の開発
6. 職場復帰後のメンタルヘルス不調労働者の再発予防のための産業保健スタッフ・上司・本人が情報交換するシステムの開発

研究成果

1. メンタルヘルス不調による休業者のセルフケア支援方策の開発

メンタルヘルス不調による休業中の労働者のセルフケアを支援するための方策として、疾患の特性を考慮しながら、通常の臨床的ケアに追加する形で、認知行動療法（問題解決技法）を取り入れること、その際、職場側が、仕事内容への直接的なアプローチを行うことが有用であること、さらに、労働者のセルフケアを支援するための産業医向けガイドラインの作成に際しては、動機づけや自己効力感を高めるための行動科学の諸理論を応用すること、疾患や休職に関するセルフスティグマの低減を図ること、復職のタイミング（復職準備性）を考慮すること、各労働者の強み（身体的及び心理社会的）を労働者とともに専門職が把握すること、などの重要性を明らかにした。

2. 主治医と事業場スタッフの円滑な連携を目的とした fit note システムの開発

fit note は、休業が必要であることを示す従来の診断書とは違って、どのような条件を整えば復職できるかに焦点をあてた診断書であり、休業・復職に関する主治医、職場側双方の認識や行動を変えることで、休業の長期化を防止する効果があるとされ、英国で導入され、現在検証が進められている。不必要

な休業事例や長期休業が予後不良であることはわが国の臨床例でも認められており、fit note の考え方は、日本の産業衛生の制度設計の参考になる可能性がある。fit note は、主治医の意見で求められる就業配慮に事業場側が対応できるか否かに検討の余地はあるものの、産業保健体制の十分でない職場への適用可能性がある。導入にあたっては、1)適応疾患、2) 対象、3) 主治医に記入してもらう項目、4) 発行時期、5) 必要なツール・支援等について慎重な検討が必要で、モデル事業における確認事項となる。

3. 生活記録表による復職支援の開発

生活記録表のみを取り出して復職に関連する効果を評価した研究は少ないが、休業者の生活の整い方や精神症状の推移の把握を目的として、多くの生活記録表の使用例があった。生活記録表により休業者の生活リズムを確認することは、復職の判断に当たり有用な情報を提供することがうかがわれた。生活記録表は目的及び運用ルールを明確にし、本人を含む関係者間で共有することでデメリットやリスクを最小化し、効率的に活用できるものと思われた。

4. リワーククリニックのスタッフによる職場訪問型復職支援プログラムの開発

当事者及び職場の状況の把握は、リワークプログラム遂行に必須であり、必要な情報を整理し、それら情報を関係者間で適切に共有することは有用である。とくに当事者の精神疾患に関する情報を職場に伝える際には、当事者の葛藤をやわらげるために特段の配慮が必要であり、これら情報を開示するに当たっては、リワークの目的を明確にしたうえで、本人・職場の双方から同意を得ることが、リワーククリニックが復職支援を行うために不可欠と思われた

5. 復帰後の再発予防のための管理監督者教育及び職場環境改善の手法の開発

メンタルヘルス不調者による円滑な職場復帰や復職後の再発予防を図るにあたり、管理監督者には、復職者に対する受容的・肯定的態度や行動だけでなく、業務負担の軽減や職場環境の調整、労働者として公平に扱うこと、専門家との連携等、幅広い知識や技術が求められると考えられた。復職時の異動・配置換えの再発への影響は、その状況や内容により異なると思われた。

6. 職場復帰後のメンタルヘルス不調労働者の再発予防のための産業保健スタッフ・上司・本人が情報交換するシステムの開発

復職後の再発予防のためには、本人、上司、産業保健スタッフ間で取り決めた配慮が適切に行われているか、本人の体調悪化時に早期発見、早期対応ができるか、についての情報が必要と考えられた。ICTを活用することで、これらの情報交換が負担なくやり取りできることが期待できる。情報保護が適切にできるかなどの課題を検討したシステムのイメージを作成した。

結論

メンタルヘルス不調により療養を要する労働者の包括的な支援方策を検討するに当たり、本年度は、各分担研究班で、それぞれの課題に関する情報収集と、研究遂行にあたって体制整備を行い、次年度以降のツール類の作成及び効果判定研究の準備体制を整えた。

今後の展望

メンタルヘルス不調による休業者の支援方策の有効性の検証は海外でも少数であり、臨床医及び産業医とのネットワークを活用した効果評価研究及びモデル事業を実施する本研究は、これまで本邦で行われていなかった方策について、根拠に基づく実効可能な方策を提案できる。さらに、開発するガイドラインとマニュアルは、実務で容易に使用される指針として活用できる。