

職場におけるメンタルヘルス不調の 予測因子の検討に関する研究概要

2018.6.1

東京労災病院

柴岡 三智

研究分担者

池澤聰（国立精神・神経医療研究センター）

井上志乃（東京労災病院）

江口尚（北里大学医学部公衆衛生学）

宋裕姫（日産自動車横浜地区健康推進センター）

中込和幸（国立精神・神経医療研究センター）

増田将史（イオン株式会社 グループ人事部）

山下真吾（国立精神・神経医療研究センター）

背景

精神疾患の労災認定は増加傾向にあり、休職期間が比較的長期にわたること、休職と復職の繰り返しや生産性の低下等が問題となっており、その経済的損失は大きい。

精神疾患罹患で休職後、職場復帰可能かどうかの判断は、主治医や産業保健スタッフが「症状の改善」をメインに検討することが多く、実際の業務遂行にかかわる「認知機能の改善」を評価対象とすることは少ない。一方、精神疾患患者の職能をはじめとする社会機能には、症状より認知機能が大きな影響を及ぼすことが知られている。

また、発達障害者に対し、コミュニケーション障害が主に注目され、不適応の要因について認知機能障害が影響しているかどうかの評価は十分でないと考えられる。特性や認知機能を把握し、適切に対応することにより、離職率や休職率が低下する可能性も考えられる。

目的

本研究では、労働者の認知機能を評価し、生産性低下、離職率、休職率、疾病増悪、Quality of Life (QOL) 低下の予測因子となりうるか検討する。

- 精神疾患罹患労働者では、認知機能障害を呈している症例があり、労働生産性低下と関連がある
- 発達障害がベースにある労働者が存在し、認知機能障害や特性が不適応の原因になっていることがある
- 診断がなされていない状況でも認知機能障害を呈している労働者がいる
- 認知機能障害は認知トレーニングで改善が見込まれる

という仮説の下に、認知機能評価や発達障害傾向の評価が、適正配置や復職判定、労災疾病の未然防止に有効か否かの検証をすることを目的とする。また、生産性を自己、他者の両面から評価する簡便な日本語版の指標はまだないため、その開発と検証も行う。

研究方法・期間

- 研究期間 3年 + 普及期間1年
 - 1年目 労働生産性質問票日本語版の開発
調査システム構築
ベースライン評価
 - 2年目 生産性、勤怠状況、認知機能評価
 - 3年目 同上 + (認知機能障害が生産性、勤怠状況に影響を及ぼすことが明らかにされれば、探索的に認知トレーニングの効果を検証する)
- 研究デザイン
 - 多施設共同、前向きコホート研究
- 研究対象者 現在約1000名予定
 - 企業に勤務する労働者（18-65歳）で本研究への同意等、手順に従う意志及び能力があること
 - 除外基準：研究同意が得られなかったもの



1年後



特性
認知機能 等

生産性・勤怠状況
確認

認知機能障害と
生産性に関連があると
確認された場合

半年後



希望者に
認知トレーニング

生産性
勤怠状況
治療状況
QOL 等

半年後



認知機能、生産性が
向上したか？

観察および検査スケジュール

	ベースライン	24w	48w		72w	96w
基本情報						
年齢	●					
性別	●					
婚姻状況	●					
業種	●					
職種	●					
雇用形態	●					
教育期間	●					
勤怠状況	●	●	●		●	●
残業時間	●					
健康診断結果	●					
治療状況	●	●	●		●	●
睡眠	●					
喫煙・飲酒習慣	●					
組織要因	●					
抑うつ状態評価	●					
発達障害傾向評価						
ASD	●					
ADHD	●					
生産性評価			●		●	●
認知機能評価	●		●*1	●	●	●
レジリエンス評価	●					
QOL評価	●		●		●	●
認知トレーニング (*1で認知機能障害が認められた者を対象とする)				●		

統計解析法

- 日本語版WBI信頼性・妥当性の検討
- ベースラインでの認知機能等の臨床指標、人口統計学的指標、組織要因と1、1.5、2年後の職業的転帰（生産性、離職、休職）との関係性
 - 独立変数：認知機能、年齢、発達障害傾向、気分・不安症状、睡眠指標、組織公平性、レジリエンス
 - 従属変数：生産性、離職、休職、QOL
 - 生産性・QOL：重回帰分析
 - 離職・休職：ロジスティック回帰分析
- 認知機能が職業的転帰の予測因子であった場合
 - 認知トレーニングの効果検証
 - 認知トレーニングを受けた対象者における認知機能、QOL、生産性、休職率に関する前後比較（トレーニング後、ベースラインから1.5年、2年後）
 - 認知トレーニングによる認知機能の変化とQOL、生産性、休職率の変化との関連性

その他

- 質問票でスクリーニングを実施するが、スクリーニングでは診断はつかないことを十分に説明する
- また、個人が識別できる状態で、回答者の情報が企業に渡されることがないことを十分に説明する
- 研究実施にはICTを利用するが、プライバシーマークを取得するなど他施設から認証を受けている業者を選定する
- 研究対象者の個人情報、匿名化担当者が匿名化する。データは限定された利用者のみ閲覧可。
- 研究が終了し、情報の廃棄の際は、専用のソフトウェアを使用し情報を完全に消去する。