

うつ病休職者の職場復帰準備性 —リワークプログラムにおける標準化評価シート—

秋山 剛（NTT東日本関東病院精神神経科部長）

職場復帰準備性

精神疾患が再発せずに復職できる状態にあるかどうかということを、私達は「職場復帰準備性」と呼んでいます。「職場復帰準備性」を高めるために、精神症状が寛解していることのほかに、作業ストレスへの耐性、再発を防ぐための心構えが整っていることが必要です。

標準化評価シート

うつ病リワーク研究会 (<http://www.utsurework.org/> 代表世話人 五十嵐 良雄)では、厚生労働科研「リワークプログラムを中心とするうつ病の早期発見から職場復帰に至る包括的治療に関する研究」の一部として、評価シートの標準化について作業を進めてきています。

患者さんが仕事をする状況は、大都市、小都市、企業の規模、職種によってさまざまですから、各地のリワークプログラムは、細かいところでは、いろいろ異なった工夫があります。評価する項目にも、細かいところはいろいろ違いがあると思います。そこで、標準化シートについては、リワークプログラムを行っている施設で共通に含まれるべき項目、言い換えれば、人間が仕事に従事する際、必ず必要とされる基本的な項目にしぼりました。別の項目をそれぞれの施設が付け加えて使用するの自由と考えています。

評価の目的

評価シートというお話をすると、「どうして患者に点数をつけるのか」という質問をいただくことがあります。

確かに、ある参加者が、仕事に戻っても大丈夫かを判断する基準という意味では、「点数」という形を使います。しかし、リワークプログラムの評価は、学力コンテストの成績ではありません。自分の体調をスタッフと一緒に見つめ、これからどんなことに気をつけて復職を目指していくか。スタッフとのやりとりのツールとして使うことが、まず、第一の目的です。

復職の基準として使用するときでも、大切なのは「復

職後の仕事のストレスに耐えられる状態にあるのか」を評価していることです。ストレスに耐えられる状態にないのに復職すれば、再発してしまいます。評価シートは、あくまでも「適切な復職」という目的で、参加者を援助するためのものなのです。

対象となる疾患

リワークプログラムは、ほとんどのところが、「単極うつ病」を想定してはじめられています。しかし、実際には、5～10%程度の参加者が双極型であると参加後に判明する例が多いようです。また、発達障害や依存性障害など、ほかの障害がうつ状態のベースにあることもあります。また、施設によっては、統合失調症の患者さんが参加していることもあります。上に述べたことと同じように、この評価シートの項目は、疾患の診断にかかわらず、その方が復職したいと思うのであれば、満たすべきであると考えられる項目からなっています。

シート

最後に、評価シートをのせます。シートの項目は、Ⅰ.基本項目(1.出席率、2.眠気・疲労、3.集中の持続)、Ⅱ.対人交流(4.他のメンバーやスタッフとの会話、5.協同性、6.適切な自己主張、7.不快な行為、8.役割行動、9.対処行動)、Ⅲ.心理的側面(10.気持ちの安定、11.積極性・意欲、12.他のメンバーやスタッフからの注意や指摘への反応)です。各項目は、①がもっとも好ましくない状態で、④がもっとも好ましい状態の4段階で判定されます。各評価については、判定基準、アンカーポイントが示されています。

おわりに

リワークプログラムは、「精神疾患を持った人が、会社という組織で、精神疾患を持たない人と仲間として生きていける」ためのプログラムです。プログラムでの援助も、評価シートを通した働きかけも、最終的にはこういうことを目的としています。

I. 基本項目

評価の対象期間は、使用目的によって2～8週間程度の幅があってもよいが、復職可能性の判断を行う場合には、可能なかぎり、過去8週間の状態について判定を行う

1. 出席率

- ✓ 出席の割合を評価する
- ✓ 欠席は1日、遅刻、早退は欠席0.5日として、(出席できた日数)/(本来出席すべきであった日数)として算定する
- ✓ 事前にスタッフに報告があり、スタッフが、「復職のプロセスを進めるために必要、有効性がある」と判断した事由(例:通院、産業医との面接など)は、欠席、遅刻、早退に含めない(風邪などの体調不良による通院は、欠席とカウントする)

- 4 95%以上
- 3 90%以上、95%未満
- 2 80%以上、90%未満
- 1 80%未満

2. 眠気・疲労

- ✓ 眠気・疲労によるプログラム参加への影響について、スタッフの観察に基づいて判定する
- ✓ 平均すると週に1回未満とは、たとえば、4週間で2回観察された場合を指す

- 4 眠気・疲労はまったく観察されない
- 3 眠気・疲労が観察されることもあるが、プログラム参加への影響はみられない
- 2 眠気・疲労によるプログラム参加への影響が、ときに(平均すると週に1回未満)みられる
- 1 眠気・疲労によるプログラム参加への影響が、しばしば(週に1回以上)みられる

3. 集中の持続

- ✓ プログラム参加への集中力が、どの程度持続するかを評価する
- ✓ 集中力低下によるプログラム参加への影響について、スタッフの観察に基づいて判定する
- ✓ 平均すると週に1回未満とは、たとえば、4週間で2回観察された場合を指す

- 4 集中力低下や途切れは、まったく観察されない
- 3 集中力低下や途切れが観察されることもあるが、プログラム参加への影響はみられない
- 2 集中力低下や途切れによるプログラム参加への影響が、ときに(平均すると週に1回未満)みられる
- 1 眠気・疲労によるプログラム参加への影響が、しばしば(週に1回以上)みられる

II. 対人交流

4. 他のメンバーやスタッフとの会話

- ✓ スタッフや他のメンバーと、どの程度円滑に会話できるかを評価する
- ✓ ある人には自ら話しかけるが、別人から話しかけられても返事をしない、というように言動にばらつきが見られる場合は、①と評価する

- 4 スタッフや他のメンバーの誰に対しても、話しかけ、会話をもつことができる
- 3 スタッフや他のメンバーに自ら話しかけるが、相手は特定の人に限定される
- 2 スタッフや他のメンバーに話かけられれば返事をするが、自ら話しかけることは少ない
- 1 スタッフや他のメンバーに話しかけられても返事さえしないことがある

5. 協調性

- ✓ ルールを順守できるか、集団の課題を理解して活動に参加できるか、自分勝手とスタッフが判断するような行動をとらないかを評価する

- 4 自発的に協調性がある活動ができる
- 3 自発的に協調性がある活動を示すが、ときに、協調性がとれないことがある
- 2 自発的には協調性をもって活動にとりくめない。スタッフが助言や指導を行えば、協調性をもって活動にとりくめる
- 1 スタッフが助言や指導を行っても、協調性をもって活動にとりくめない

6. 適切な自己主張

- ✓ 自分の考えや気持ちを、表現できるか、相手を尊重した表現で主張できるかを評価する
- ✓ 考えや気持ちを表現できても、断れない場合には、①と評価する

- 4 相手を尊重した表現で、自分の考えや気持ちを表現できる
- 3 自分の考えや気持ちを表現できるが、相手を尊重した表現はできない
- 2 断れるが、自分の考えや気持ちを表現できない
- 1 断ることさえできない

7. 不快な行為

- ✓ 攻撃的な自己主張、強い非難、大声、長い話など、相手に不快な気持ちをいだかせる言動について評価する
- ✓ 言動が意図的か、無意識か、症状の影響によるものかは、問わない

- 4 不快な行為は、まったくみられない
- 3 不快な行為を示すことがあるが、他のメンバーに影響を与えるほどではない
- 2 他のメンバーに影響を与えるような不快な行為を示すが、他のメンバーやスタッフが助言や指導を行えば止められる
- 1 他のメンバーに影響を与えるような不快な行為を起こし、他のメンバーやスタッフが助言や指導を行っても、不快な行為が止まらない

8. 役割行動

- ✓ メンバーの中で、自分の役割を認識し、それに応じた行動ができたかを評価する

- 4 自発的に自分の役割を認識でき、それに応じた行動がとれる
- 3 他のメンバーやスタッフが、指摘、助言や指導を行えば、自分の役割を認識でき、それに応じた行動がとれる
- 2 他のメンバーやスタッフが、指摘、助言や指導を行えば、自分の役割を認識できるが、それに応じた行動はとれない
- 1 他のメンバーやスタッフが、指摘、助言や指導を行っても、自分の役割を認識できず、それに応じた行動もとれない

9. 対処行動

- ✓ プログラム全体への対応について、自分では判断できない状況で、どのような対処行動がとれるかを評価する
- ✓ 自分の能力で可能な自己努力を行っているかどうかについても判断する
- ✓ 自己努力を行わない場合は、他のメンバーやスタッフの助言や指導を求めることができても、①と評価する

- 4 自己努力または他のメンバーやスタッフの助言や指導を求める行動によって、常に問題状況に対して対処を行える
- 3 自己努力し、助言や指導を求めるが、ときに問題状況に対処できないことがある
- 2 自己努力は行うが、助言や指導を求める行動がとれない
- 1 自己努力を行えない

III. 心理的側面

10. 気持ちの安定

- ✓ 不安、緊張、怒りなど気持ちの不安定さのために、離席、退出、プログラムへの参加に滞りがみられるかを評価する
- ✓ 平均すると4週に1回未満とは、たとえば、6週間で1回観察された場合を指す

- 4 気持ちは常に安定している
- 3 気持ちが安定しないことがあるが、離席、退出、作業への滞りはない
- 2 気持ちが安定せず、離席、退出、作業の滞りがときに(平均4週に1回未満)みられる
- 1 気持ちが安定せず、離席、退出、作業の滞りが、ときに(4週に1回以上)みられる

11. 積極性・意欲

- ✓ 新しい課題や目標に取り組みようとする、積極性や意欲について評価する
- ✓ 課題や目標は、プログラム全体に関する課題や目標をすべて含む
- ✓ 新しい課題や目標に関心を示すが、現在の課題や目標に取り組みない場合は、①と評価する

- 4 現在の課題や目標に取り組み、自発的に、新しい他の課題や目標に関心を示す
- 3 現在の課題や目標に取り組み、他のメンバーやスタッフの助言や指導があれば、新しい他の課題に取り組みようとする
- 2 現在の課題や目標に取り組むが、他のメンバーやスタッフの助言や指導があっても、新しい他の課題や目標に取り組むことに消極的である
- 1 現在の課題や目標に取り組めない

12. 他のメンバーやスタッフからの注意や指摘への反応

- ✓ 他のメンバーやスタッフからの注意や指摘を理解し、自ら内省の言葉を表現し、行動を変容できるかを評価する
- ✓ 自ら内省の言葉を表現していなくても、注意や指摘を理解し、行動変容が観察されれば、④と評価する

- 4 注意や指摘を理解し、行動変容もできる
- 3 注意や指摘を理解しようとする態度を示し、自ら内省するが、行動変容することまではできない
- 2 注意や指摘を理解しようとする態度を示すことはできるが、自ら内省することにはできない
- 1 注意や指摘を理解しようとする態度を示すことさえできない