

第105回日本精神神経学会総会

シンポジウム

## プログラムにおける評価の標準化

秋山 剛 (NTT 東日本関東病院精神神経科)

### 1. 全人的プロセス

リワークは全人的プロセスです。全人的とは、人間全体に関わるという意味で、英語では、holistic といいます。この論文では、リワークプログラムにおける評価について述べますが、そのために、まず、職場のストレスによる休務→リワークとは、どんなできごとなのかを考えてみましょう。

### 2. リワークアイデンティティ

仕事のストレスで病気になる人は、仕事をシリアスに受け取っています。意欲的な人であれば、「業績をあげて、出世したい。月給やボーナスもたくさんほしい」「いい成績をあげるには、やりがいがある仕事をしたい」こんな風に考えているでしょう。生真面目で、上司を尊重する人は、「仕事の指示は断れない。少し無理な指示でも、実行しなければ」と考えているかもしれません。ですから、「仕事が優先だ」「忙しいときには、月に100時間くらい残業しても仕方がない」などと考えます。これを、働き蜂アイデンティティと言ってもよいでしょう。

この方が、むずかしくて解決策が見つからない仕事を引き受けたとします。上司に聞いても、「これは部署にとって大切な仕事だから君に任せているんだ。絶対に進捗を遅らせるな」と、プレッシャーをかけられるばかりで、助けてくれません。必死になって残業や休日勤務をしているうちに、睡眠や休息を十分にとれなくなります。寝ている時でも、夢の中で仕事にうなされてしまいま

す。

こんな状況が半年続いたところで、ものを考えようとしてもあまり集中できなくなります。そのためにさらに作業時間が長くなり、ますます睡眠や休息が不足してさらに集中力が低下します。とうとう、ミスが頻発してそれを訂正するのに時間がとられ、実際には、作業がほとんど進まなくなっていました。

気分はずっと憂うつで、趣味や気晴らしもやる気がしません。食欲がなく、「疲労きっているから眠れない」という不眠に苛まれます。「自分なんかいなくなった方がよい」という希死念慮まで湧いてきます。うつ病の発症です。

上司や産業医に勧められ、いやいやながら精神科のクリニックを受診します。「あなたはうつ病です。すぐに仕事を休んで2カ月休養してください」と言われます。うつ病と診断されたのはいいやでしたが、とにかくからだも頭も動きません。妻も、「今は先生がおっしゃる通りよく休んで」と言ってくれます。

自宅で休養します。一日20時間くらい寝てしまうこともあります。あまりにも長い時間寝てしまう自分に驚きますが、やる気も出ませんし、寝ている方が楽です。「休んでいよう。休んでいる方が楽だ」と思います。主治医にも、「無理しないで休んでください」とアドバイスされます。よく理解できます。これは、病人アイデンティティです。

1ヶ月ほど休養していると、テレビをみたり、新聞を読んだりできるようになります。お笑い番

組をみれば、面白いと思いますし、関心がある記事は30分ほど読めるようになりました。少し意欲が出て、久しぶりに街を散歩しようと思います。

街に出ると、他の人はいつものように働いています。それを見て、途中で放り出してきた仕事や上司や同僚のことを思い出します。「仕事に戻らなければ」——そう思います。

主治医に、「もう憂うつな気分はありません。テレビを見ても面白いし、新聞にも集中できます。夜は眠れますし、食欲もあります。死にたいなんて思いません。仕事に戻りたいという意欲ができました」と話します。主治医は、「大分よくなりましたね」と、「うつ病のために静養加療していたが、病状改善し、復職可能であると認める」と診断書を書いてくれました。

診断書を提出するために会社に足を踏み入れると、仕事を突然放り出して同僚や取引先に迷惑をかけてしまったという自責、困っているときに助けてくれなかった上司へのうらみ、何よりも、自分が「うつ病の患者」と好奇の目で見られるのではないかというおそれ——複雑な気持ちに襲われます。「周囲に迷惑をかけた分を埋め合わせしたい」「うつ病の患者などと思われないように、すぐにばりばり仕事をしなければ」と、思います。

「ご迷惑をかけました——元通りがんばりますので、よろしく願います」と挨拶して、仕事を始めます。でも、がんばれたのは1日だけでした。次の日には夜よく眠れず、1時間以上かかる通勤だけでからだがへばってしまいました。仕事をしようとしても、集中力もなく、眠気が強く、作業になりません。うつ病が再発してしまったようです。

何が起きているのでしょうか。

この人は、「仕事に戻らなければ」と思ったときに、病人アイデンティティから、すぐに働き蜂アイデンティティに、切り替えようと思いました。切り替えることは可能でしょうか？——可能ではありません。

患者さんにとっては、うつ病になって仕事を休んだだけでも、非常に嫌な、思い出したくないで

きごとです。ですから、「運悪く具合が悪くなっただけだ。すぐに元通りに働ける」と考えます。気持の流れとしては、よくわかります。しかし、うつ病は一旦発病すれば、再発しやすい病気です。仕事というストレス状況に戻るのですから、なおさらです。

「休養したい」「ストレスはできる限り避けたい」という病人アイデンティティで、仕事をすることはできません。しかし、働き蜂アイデンティティで仕事をすれば、再発してしまいます。

どうすればよいのでしょうか？ 復職する人には、これまでに培った業務能力、経験——「資質」があります。うつ病がよくなって、体力もある程度戻っています。しかし、同時に、「うつ病を発症していて、再発するリスクがある」という脆弱性もあるのです。

自分の脆弱性を理解し受け容れながら、資質を発揮することが大切です。仕事のストレスが体調にどんな影響を及ぼすのか、自分を見つめる自分がいること。これは、働き蜂アイデンティティとも病人アイデンティティとも違う、新しいアイデンティティです。私は、これをリワークアイデンティティと呼びたいと思っています。

今回の発表で、「こういうプロセスは、外国人が異文化に適應して、新しいアイデンティティを獲得するプロセスと同じですか」という質問をいただきました。「こういうプロセスは、簡単にはいかないでしょう」という質問もいただきました。そのとおりです。これが、「なぜ、うつ病の再発を防ぎながら復職するのがむずかしいのか」という理由です。

### 3. 仲 間

リワークプログラムは、単純に、「通ってくる日数が増えればよい」「ワードの入力の文字数が増えればよい」というプログラムではありません。「量で鍛えること」ではなく、「質的な変化を体験してもらうこと」が目的です。プログラムで負荷がかかったときに、自分の体調がどうなるかを認識してもらうことが必要です。作業時間の中で、

適宜休みをとれるようになることも大切です。

仕事をしていて、病気になった人は、多かれ少なかれ、仕事のストレスで発病したことにうらみの気持ちを持っています。しかし、この気持ちを抱えたままではうまく復職できません。この気持ちを乗り越えるにはどうすればよいでしょうか？——仲間が必要なのです。自分と同じように仕事のストレスで病気になって、会社や上司へのうらみの気持ちをいただいている仲間です。でも、家族を養っていくためには、給料を手放すわけにはいきません、自分も、もう一度、やりがいや生きがいを取り戻したいと思っています。

しかし、自分には病気という弱さもあります。どうしたらよいのか？ その手探りを、プログラムのスタッフが助けてくれますが、最終的に本当のよりどこになるのは、仲間です。アイデンティティというものは、本来一人で形成することはできません。「自分たちは何々だね」と仲間と意気投合して、アイデンティティが形成されるのです。「仕事のストレスで病気になったのは自分だけではない」「苦しいけれども、一緒に支えあいながら仕事に戻ろう」と励ましあえる仲間がいて、はじめて、リワークアイデンティティが作られるのです。

#### 4. 評価の目的

発表したときに、「どうして患者に点数をつけるのか」という質問をいただきました。

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け、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ってもらうことが、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。

#### 5. 標準化評価シート

うつ病リワーク研究会 (<http://www.medcare-tora.com/urk.html>, 代表世話人五十嵐良雄) では、厚生労働科学研究「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絞りました。別な項目をそれぞれの施設が付け加えて使用するのは自由と考えています。

#### 6. 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。

#### 7. 作成のプロセス

評価シートの原案を作成するために、平成20年9~12月の間に、NTT東日本関東病院精神科

経科，メディカルケア虎ノ門，品川駅前メンタルクリニックのスタッフが，計4回の検討会議を行いました。会議では，それぞれの機関でこれまでに用いられていた評価シートについて，お互いに説明を行った後，標準化評価シート作成の作業を行いました。検討のもとになった資料のひとつ，NTT 東日本関東病院精神神経科で使用している評価シートについては，既に論文として発表されています<sup>1)</sup>。

## 8. シート

この論文の最後に，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. 協調性，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。

## 9. データの収集

現在，上記の3施設において，評価者間信頼性（異なるスタッフの間である程度一致した評価が得られるか），併存妥当性（別な評価バッテリーによる評価と有意な相関を示すか），基準妥当性（リワークプログラム終了時の評価点数が復職後の就労継続を予測するか）などについて，データの収集が開始されており，一部分析も行われています。

## 10. 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。

## 文 献

- 1) 秋山 剛，岡崎 渉，富永真己ほか：職場復帰援助プログラム評価シート（Rework Assist Program Assessment Sheet：RAPAS）の信頼性と妥当性。精神科治療学，22（5）；571-582，2007

## 標準化リワークプログラム評価シート

- ・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

### I. 基本項目

#### 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）/（本来出席するべきであった日数）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〉 集中力低下や途切れ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、別な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〉自己努力は行いが、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

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もうとする、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めない場合は、〈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もうとする
- 〈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もできない