

氏名（本籍）	道喜 将太郎		
学位の種類	博士（医学）		
学位記番号	博甲第	7426	号
学位授与年月	平成 27 年 3 月 25 日		
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当		
審査研究科	人間総合科学研究科		
学位論文題目	休復職支援体制が心の健康問題による休業に及ぼす影響 についての予防医学研究		
主査	筑波大学教授	薬学博士	熊谷 嘉人
副査	筑波大学教授	博士（医学）	前野 哲博
副査	筑波大学教授	医学博士	田宮 菜奈子
副査	筑波大学准教授	博士（保健学）	三木 明子

## 論文の内容の要旨

### （目的）

労働者の心の健康問題は世界的に取り組むべき重要な課題である。労働者及び企業の損失に直接的に係わる問題は病気休業であるが、再休業やプレゼンティーズムについても同様に社会的に大きな問題となっている。

まず、文献検索により、心の健康問題による休業日数に影響を与える心理学的介入についてその介入の効果を検討した。次に、日本全国の上場企業を対象に、どのような職場復帰支援制度が病気休業の日数や、再休業に係わっているかを検討した。最後に、心の健康問題によるプレゼンティーズムについて職場復帰支援制度の認知や有無がどのように関連をしているのか検討を行った。

上記3つの研究を行うことで労働者の病気休業や職場復帰、プレゼンティーズムに関連する要因を検討することを目的とした。

### （対象と方法）

システマティック・レビューとメタアナリシスでは産業保健サービスの介入が心の健康問題により病気休暇をしている労働者の休業期間への影響についての研究の検索を行い、介入の方法と休業日数についてメタアナリシスを行った。

次に、日本の上場企業の人事労務担当者を対象とし、就業規則と心の健康問題に関するアンケートを郵送した。調査内容は病気休暇に関する職員や再休業、職場復帰支援制度についてであった。それぞれの制度と休業日数および再休業についての関連を検討した。

最後に、労働者を対象として、職場復帰支援制度の認知や有無と、心の健康問題によるプレゼンティーズムについてインターネットを用いて調査を行った。職場復帰支援制度の認知及び有無と心の健康問題によるプレゼンティーズムについて比較した。

#### (結果)

システマティック・レビューとメタアナリシスについては、データベースからは合計 2,541 編検索され、最終的に 10 編が採択された。これらの研究を統合した結果、介入方法は問題解決療法や認知行動療法であった。合計休業日数の平均値の差は-6.64 日と、介入群の方が通常の対応群よりも有意に休業日数が短かった。

人事労務担当者を対象とした就業規則と心の健康問題に関するアンケート調査では 43 社、163 人の労働者を解析対象とした。金銭的補償期間が長いことと、休業日数や再休業率に相関を認めた。また、段階的復職期間が長いことと、再休業率の低下と相関していた。重回帰分析では、企業規模が大きいことや段階的復職制度があると再休業率は低く、リセット期間があると再休業率が高まることに関連していた。

プレゼンティーズムに関する調査では、プレゼンティーズムについて、それぞれの因子（性別、年齢、事業場規模、29 日以上病気休暇の経験、公務員/民間企業、管理職、労働時間、金銭的補償制度、段階的復職制度、試し出勤制度）を用いオッズ比を求めたところ、病気休暇の経験があると、プレゼンティーズムと関連を認めた（オッズ比 3.16）。官公庁と比較し、民間企業勤務であることもプレゼンティーズムと関連していた（オッズ比 2.31）。

#### (考察)

病気休業に関して、心の健康問題を原因とした休業期間を心理学的な介入により約 6.6 日間の短縮を認め、心理学的なアプローチにより休業日数を軽減させる効果を示すことができたのは大変意義深い。復職支援制度に注目すると、段階的復職制度を会社が有していることと再休業率が低いことが関連していることから、この制度を導入することで再休業を減らす可能性が示された。そして、プレゼンティーズムについての研究からはプレゼンティーズムと復職支援制度の有無とは関連を認めなかったが、長期休業経験者に限った際に、制度の認知や期間と関連を認めた。適切な職場復帰支援制度やその期間を設定することで、病気休業や業務遂行能力の低下による労働損失を最小限に抑えられる可能性を示すことができた。

## 審査の結果の要旨

#### (批評)

本研究は、労働者の心の健康問題による病気休業や再休業、プレゼンティーズムについて就業規則の関連について検討した論文である。これまで、就業規則について注目した研究は少なく、本研究により初めて就業規則とアブセンティーズム・プレゼンティーズムとの関連を示すことができた点が本研究の強みであり、今後、就業規則の整備を行う上で重要な知見を提供することができる。

本研究は就業規則の観点から論じられており、これまでにない新しい知見を提供している。この研究成果を社会へ還元することで大きな貢献となるであろう。

平成 26 年 12 月 22 日、学位論文審査委員会において、審査委員全員出席のもと論文について説明を

求め、関連事項について質疑応答を行い、最終試験を行った。その結果、審査委員全員が合格と判定した。

よって、著者は博士（医学）の学位を受けるのに十分な資格を有するものと認める。