

# 2024年度 助成研究中間報告書

(西暦) 2024年 7月 24日

公益財団法人ダイオーズ記念財団  
代表理事 大久保陸 殿

報告者 中村 裕美  
公立大学法人 埼玉県立大学大学院 保健医療福祉学研究科

貴財団法人の助成金給付を受けて実施している研究課題に関し、以下のとおりご報告申し上げます。

## 1. 採択課題

就労支援を受ける人々の勤労役割に関する心理社会的要因を測定するアウトカムの妥当性と信頼性の検証

## 2. 目的

心身機能の問題を理由に就労移行支援事業を受けている人々を対象に、勤労役割に関する心理社会的要因を測定するアウトカム二種（「就労者役割面接」と「就労環境影響尺度」）の妥当性と信頼性を検証することです。

## 3. 背景

「就労者役割面接」は、就労者役割に対する個人の認識を自身の能力査定、日課の構築、就労に関する見通しを捉える16項目の個人因子アウトカムです。「就労環境影響尺度」は、上述の役割遂行に対する物理的、心理的、人的資源から見た環境に対する個人の認識を捉える17項目の環境因子アウトカムです。いずれも米国を中心とする研究チームにより1990年代後半に開発されましたが、日本語版については翻訳版の整備に留まっていました。我々の研究チームは、これらのアウトカムが、日本で「一般企業への就労を目指して就労移行支援プログラムを受けている人々」のニーズ評価に用いることができると考え、これらの妥当性と信頼性を検証することとしました。

## 4. 現在までの取り組み実績

関東圏内の複数の就労移行支援事業所の協力を得て、個別面談に耐えうるとしてご紹介いただいた利用者40名の個別面談を行わせていただきました。このうち37名の対象者から中間報告用にデータ解析することへの合意を頂戴しました。その結果を以下の通り報告します。

#### (1) 被験者概要

37名中の性別では、男性65% 女性35%で、年齢は19歳から58歳（平均31歳、中央値28歳、標準偏差10.2歳、最頻値25歳）でした。診断名ではうつ病（27%）が最多で、自閉症（16%）、広範性発達障害（14%）、ADHD（注意欠如・多動症）（11%）が続きました。教育歴では高等学校（43%）が最多で、4年制大学（30%）、専門学校（11%）が続きました。週当たり就労移行支援プログラムの利用頻度は、5日（73%）が最多で、6日（14%）、4日（11%）が続きました。就労支援プログラム利用期間累計（月数）は、最短1カ月、最長24カ月で、平均9カ月、標準偏差5.8カ月、中央値7カ月、最頻値6カ月でした。就労の中断経験があるとする者が16%いました。

#### (2) 「就労者役割面接」と「就労環境影響尺度」の天井効果と床効果の確認

このアウトカムの開発チームが執った方法に倣って計算したところ、開発チームと差が見られませんでした。ただし、「就労環境影響尺度」アウトカムのうち質問項目6「仕事上あるいはそれ以外で同僚との社会参加ができる環境である」について9名が強い困難感を表出しました。

#### (3) 「就労者役割面接」と「就労環境影響尺度」の妥当性検証

各質問項目の意図と対象者の回答（語彙）の関係を、テキストマイニングで解析したところ、対象者が面接者の質問の用語を用いつつも、自身の言葉で回答していました。

#### (4) 「就労者役割面接」と「就労環境影響尺度」の基準関連妥当性検証

「就労者役割面接」と「就労環境影響尺度」は相当に相関関係にありました（係数0.538,  $p < 0.01$ ）。つまり、自身の就労者役割の遂行に問題を感じる人は、就労環境についても問題を感じていることが示唆されました。「就労者役割面接」と「就労環境影響尺度」のいずれも、自覚的健康観尺度（EQ-5D-5L）とも気分・不安障害のスクリーニング（Kessler 6）とも相関関係にありませんでした。つまり、「就労者役割面接」と「就労環境影響尺度」への回答は、自覚的健康観や、気分と不安障害の状態と関係がないことが示されました。

### 5. 中間報告の総括

対象者の大多数は、週5日の頻度で通算6カ月間 就労移行支援プログラムに参加する人々でした。こうした人々であったために、「就労者役割面接」アウトカムでは「回答者の就労役割遂行を強く支持する」または「概ね支持する」と評定されたと思われます。「就労環境影響尺度」アウトカムについても同様でした。「就労環境影響尺度」アウトカムで特徴的であったのは、「質問項目6 仕事上あるいはそれ以外で同僚との社会参加ができる環境である」について、対象者の24%（9名）が強く問題を感じていると判定されたことです。これは、彼らが就労移行支援プログラム以外でも交流できることを望んでいることを示唆しています。心身の問題で、彼らが望む社会的交流を構築できていない可能性があり、このニーズをどのように支援していくか今後の検討が必要であると思われます。

テキストマイニングの結果から、「就労者役割面接」と「就労環境影響尺度」の両アウトカムともに、回答者が用いた語彙が、質問項目に使われていた用語のオウム返しではなく、各自の

言葉で表出していました。就労移行支援プログラム利用者の就業には、雇用主による施設整備に留まらず、利用者自身によるニーズ表明や相談の両方が必要です。その利用者自身によるニーズ表明や相談を「就労者役割面接」と「就労環境影響尺度」の両アウトカムが促進できることが、我々研究者の願いです。今後もデータを累積し、「就労者役割面接」と「就労環境影響尺度」の両アウトカムの妥当性と信頼性の検証を通して、就労移行支援プログラム利用者のニーズ把握に繋がりたいと思います。

以上