

# 2024年度研究助成 最終報告書

(西暦) 2025年 1月 23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

## 【研究課題名】

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

【所属研究機関名】 公立大学法人 埼玉県立大学

【研究代表者名】 大学院保健医療福祉学研究科 教授 中村裕美

## 【研究概要】

### 1. 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あった。

### 2. 背景

「就労者役割面接」は、就労という役割に対する個人の認識を、就労に必要な能力や資質への自己評価、就労のための日課の構築を含めて 16 項目で把握する個人因子アウトカムである。「就労環境影響尺度」は、就労という役割を遂行することに対する物理的、心理的、人的資源から見た環境に対する個人の認識を 17 項目で把握する環境因子アウトカムである。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た。そして、心身の問題により退職や休職を経て復職を望む人々を対象に、それら二種のアウトカムの妥当性と信頼性が検証されてきた。

しかし、日本語版については翻訳版の整備に留まっていた。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た。

### 3. 方法

全国に就労移行支援事業所を展開する複数の民間企業の協力を得て、個別面談に耐えうるとしてご紹介いただいた利用者 100 名の個別面談を行わせて頂いた。関東圏内の就労移行支援事業所に通う利用者には、感染症の蔓延予防のための対策を講じた上で直接対面した。関東圏外の就労移行支援事業所に通う利用者には、遠隔システムを用いて画面越しに対面で面談を行わせて頂いた。潜在的対象者の自由な判断による本研究への参加と、面談で話す内容の準備を促

すために、本研究の目的と面接で問う項目の概要を、応募を呼び掛ける媒体に示した。

アウトカム二種（「就労者役割面接」と「就労環境影響尺度」）の手引きに従って、半構造化面接を行い対象者の返答を4段階（対象者の認識は本人の就労役割を「強く支持する」から「強く阻害する」）で判定した。また対象者の返答をテキストマイニングで質問項目別にプロットした。さらに先行研究に倣ってラッシュモデルを用いた解析を行った。統計処理を施したデータを用いて公益財団法人ダイオーズ記念財団の最終報告書に記載することについて同意を示した対象者のうち、欠損がないことを確認できた80名のデータを解析した。

## 4. 結果

### 1) 対象者概要

データ解析に用いた80名の属性は次の通りであった。性別では、男性59%で女性41%であった。年齢は19歳から58歳（平均28歳、中央値27歳、標準偏差7.5歳）で、30歳に至らない者が71%を占めた。学歴では、四年制大学が最多の41%で、全日制普通高校32%、高校卒業後の専門学校13%、短期大学8%と続いた。

診断名（自己報告）では、双極性障害が26%と最多で、広範性発達障害と自閉スペクトラム症（ASD）（各22%）、注意欠陥多動症（ADHD）（15%）と続いた。わが国で、メンタルヘルスを判断する基準として広く使われている「全般的精神健康度（K6）」のスコアでは、64%が専門医の観察が必要とされる数値を示した。それらの対象者は、いずれも就労移行支援プログラムと並行して外来受診を継続していた。

対象者80名のうちの88%に就労経験が有り、そのうち42%が就労2年以内に離職していた。そして73%は、休職期間を経ずに退職していた。就労支援プログラム利用期間については、81%が1年以内であり、週当たり就労移行支援プログラムの利用頻度は、5日（59%）が最多で、6日（15%）、4日（14%）が続いた。

### 2) 「就労者役割面接」と「就労環境影響尺度」の妥当性検証

この2種のアウトカムそれぞれに、いずれの項目についても天井効果（「強く支持する」という肯定的評定に偏ること）も床効果（「強く阻害する」という否定的評定に偏ること）も確認されなかった。また、この2種のアウトカムそれぞれで、項目間の相関（ポリコリック相関係数）がいずれも高く示された。ラッシュモデルによる解析では、適合が不良となる項目はなかった。

テキストマイニングによって抽出された共起関係からは、質問に用いられた単語と同様または同意義の単語が共起として挙げられたことから、アウトカム二種（「就労者役割面接」と「就労環境影響尺度」）のそれぞれにおいて、対象者が質問内容を理解できていると解釈できた。特に、就労中是不調について十分に相談できなかったが、就労支援プログラムでは、同じ悩みを共有できる仲間が存在や、気軽に相談できる指導員の存在が、人的環境として対象者の意欲を支え、また居場所を提供していることがうかがわれた。

## 5. 考察

本研究の一番大きな知見は、この2種のアウトカムそれぞれに、いずれの項目についても天井効果も床効果も確認されなかった点である。欧米で行われてきた先行研究は、一部の項目に天井効果が観察されていた。そのために、項目別の分布を敢えて明かしてこなかった。また、こうした分布の偏りが、先行研究におけるラッシュモデルによる解析で、一部の項目

に適合が不良となる項目の存在に繋がった可能性がある。ラッシュモデルは、アウトカムが狙う測定目的が対象者にあっているかを判断する際に用いられる。適合が不良となる項目はないという本研究の結果は、就労支援プログラムを通して一般就労を目指す我が国の若年者に良好に用いることができることを示している。

本研究の対象者の大半（88%）に就労経験が有り、そのうち42%が就労2年以内に離職していたという実態は、対象者が就労場面において十分な経験を積む機会を逸していることを示している。また、就労経験がある対象者のうち73%が休職期間を経ずに退職していたことは、雇用主が対象者の要望を把握し改善策を講ずる前に対象者が退職していることを示唆している。我が国では「障害者雇用率制度」が導入され、企業は障害者の雇用に配慮した措置を講じる必要がある。しかし、大半の対象者が休職期間を得ずに離職となっていることは、対象者が雇用主に要望を伝える相談する機会を逸している可能性がある。

就労支援プログラムの利用期限は2年間となっている。2年目からは就労移行支援事業所内での模擬的な就労練習や、ハローワークの訪問や相談、そしてハローワークが提供する模擬的就労プログラムが提供される。今回の対象者の81%が就労支援プログラム利用期間1年以内の人々であり、そうした人々の認識を確認することができた。

対象者の複数は、自身の疾病について語る時に「何となく不調を感じていたが診断されて不調の理由が分かり腑に落ちた」と語っていた。また「大学や短大の在学中にメンタルヘルスについてレクチャーを受ける際があり、保健室の紹介で医療機関を受診し、そこで診断に至った」とする対象者もいた。対象者がメンタルヘルスについて知識を得ることで、自身の不調と向かい合い、専門機関に自ら出向く行動が促される。こうした人々の自発的な自身の健康管理のために、就労前つまり在学中からのメンタルヘルス教育が重要であると思われる。そして、対象者が不調を感じた時に、単に5月病であるとか、学生気分が抜けないと思いきまず、また周囲がそのような否定的判定をせず、対象者が職場のメンタルヘルスを担う部署にアクセスできるような体制を整える必要があるだろう。

## 6. 今後の課題

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という当初の予定は達成した。これらのアウトカムが半構造化面接によって対象者の認識を探るとする手法を執るために、対象者が自己評価的に用いる形式にはなっていない。今後、多くの対象者が自己の就労に関する認識や関連する環境を評価し、自らの行動計画を立案できるよう促すための汎用化を高める措置が必要である。そのために、平易な用語で置き換えが可能であるか、原版開発者と協議中である。以上を含めて、国際学術誌に投稿できるよう準備している。

## 成果（学術集会での発表）

島崎翔子. 「就労支援利用者の役割と環境に関する認識の検証」 （第58回日本作業療法学会（札幌大会）. 口述発表（地域3のカテゴリー）2024年11月9日（土曜日）14時30分～15時30分 E会場）