

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 26 日現在

機関番号：21201

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26380742

研究課題名(和文) 精神障害者雇用におけるエビデンスに基づく事業主支援モデルの構築

研究課題名(英文) Developing an employer support model based on the evidence for employment of individuals with psychiatric disabilities

研究代表者

小澤 昭彦(Ozawa, Akihiko)

岩手県立大学・社会福祉学部・准教授

研究者番号：20584155

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,700,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、次の3点を目的とした。それらは、(a)「精神障害者雇用に対する事業主の態度尺度評価・改訂版」(ATEP II)の構成概念妥当性の検討、(b)ATEP II-SFの開発、およびその信頼性と妥当性の検証、(c)上記(b)の結果に基づく、精神障害者を新たに雇い入れる事業主の支援に役立つモデルの提案である。ATEP II-SFの確認的因子分析の結果から、ATEP II-SFの構成概念妥当性は受け入れ可能な範囲内であった。さらに、事業主の態度構造間(雇用意欲、信頼、活動制限、および注意配分)の因果分析の結果から、精神障害者に対する事業主の信頼が、事業主の雇用への意欲に影響する可能性が示唆された。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was as follows: (a) examining the construct validity of the revised Attitudes toward Employment of Psychiatric Disability scale (ATEP II), (b) developing and validating the short form of the ATEP II (ATEP II-SF), and (c) formulating an employment support model for the potential employers through the use of the ATEP II-SF. The results of the confirmative factor analysis of the ATEP II-SF suggested that the construct validity of the ATEP II-SF was within the acceptable range. Additionally, the results of the causal analysis of the employer attitude structure (employer motivation, trustworthiness, activity limitation, and attention distribution) indicated that generating a sense of trustworthiness in employers toward individuals with psychiatric disabilities might influence employers' motivation for hiring.

研究分野：職業リハビリテーション

キーワード：精神障害者雇用 エビデンス 事業主支援モデル 態度尺度 ATEP II ATEP II-SF

1. 研究開始当初の背景

精神障害者の就労支援を進めるうえで、本人側の職業準備の向上に併せて、受け入れ先となる事業主側の精神障害者の雇用に対する態度も、職業リハビリテーション専門職(以下、「職リ八専門職」という)が考慮すべき重要な要素である。

筆者は、これまで、精神障害者の雇用に対する事業主の態度に関する継続研究を通じて、精神障害者の雇用に関する促進要因および阻害要因を多面的な視点から明らかにしてきた(Ozawa & Yaeda, 2007; 小澤・菊池, 2009; 小澤・菊池, 2010; 小澤・菊池・八重田, 2011; 小澤・八重田, 2012)。

例えば、精神障害者の雇用に対する事業主の態度は、他の障害者に対する態度よりも否定的な傾向にあり、業種、事業主の年齢、および障害者の雇用に関する事業主の経験の有無によって異なっていた(小澤・菊池・八重田, 2011)。精神障害者の雇用に関する阻害要因としては、「精神障害者の活動制限」「精神障害者に対する危険視」「精神障害者の注意配分」が挙げられ(Ozawa & Yaeda, 2007; 小澤・菊池, 2009)、促進要因としては、「能力重視の採用基準」「精神障害者に対する信頼」「精神障害者雇用のメリットの認識」「精神障害者の雇用に対する意欲」「精神障害者の受け入れ態勢づくりの意欲」「精神障害者の雇用管理に対する自己効力」が挙げられた(小澤・菊池, 2009)。このうち、精神障害者の雇用に関する促進要因の把握は、小澤・菊池(2009)の研究では回収率が最も高かった(31%)運輸業のみが対象であり、調査対象となった業種に偏りが見られた。このため今後は、複数の業種を対象に、精神障害者の雇用に関する促進要因を包括的に把握する必要があると考えられた。また、小澤・菊池(2009)が使用した尺度(Attitudes toward Employment of Psychiatric Disability scale II: 以下、ATEPIIという)は9下位尺度52項目から成っており、より多くの事業主に回答願うには、短時間で回答が可能な、精神障害者雇用に対する事業主の態度尺度の開発が望まれてくる。さらに、精神障害者の雇用経験がない事業主に、新たに精神障害者を雇ってもらうためには、職リ八専門職による事業主に対する一定の支援モデルがあった方が、より効果的かつ効率的な支援が可能になるものと予想される。

本研究は、上記3つの課題認識に基づく研究として位置づけられる。

課題の1点目は、複数の業種を選ぶ観点として法定雇用率達成企業の割合を取り上げ、その割合の高低によって3業種(情報通信業、医療・福祉、サービス業)を選択し、小澤・菊池(2009)によって運輸業に見られた精神障害者の雇用に関する促進要因の一般化が可能かを明らかにすることである。

課題の2点目は、上記3業種を対象に、信頼性と妥当性が検証されたATEPIIの短縮版

(以下、ATEPII-SFという)を開発することである。

課題の3点目は、以上の結果を基に、初めて事業主が精神障害者を採用する際の、職リ八専門職によるエビデンスに基づいた効果的な事業主支援モデルを提案することである。

2. 研究の目的

精神障害者が求職活動する際に直面する参加制約のうち、事業主の態度を取り上げ、その態度の構造および態度変容の要因を把握することにより、事業主が精神障害者を新たに雇い入れる際の、職リ八専門職による支援の基礎資料を得ることを目的とした。具体的には、次の3点を目的とした。

(1)ATEPIIを用いて、精神障害者雇用に関する促進要因の一般化可能性について検討する。

(2)ATEPII-SFを開発し、その信頼性と妥当性を検証する。

(3)上記(2)の結果に基づき、精神障害者を新たに雇い入れる事業主の支援に役立つモデルを提案する。

3. 研究の方法

(1)対象

情報通信業、医療・福祉、およびサービス業における常用労働者数50名以上の企業11,000社の人事担当者11,000名を対象とした。標本数の11,000名は、情報通信業3,000名、医療・福祉4,000名、およびサービス業4,000名から構成される。

これらの業種を選んだ理由は次のとおりである。すなわち、法定雇用率達成企業の割合が、17業種中、情報通信業は最も低く〔22.1%(2013年6月1日時点)〕、医療・福祉は2番目に高く〔55.9%(2014年6月1日時点)〕、サービス業はほぼ中間(9番目)〔41.6%(2014年6月1日時点)〕に位置しており、障害者の雇用に対する関心の程度が、これらの業種ごとに異なることが予想されたためである。

郵送先のリストは、データベースサービスを利用し、業種ごとの層別無作為抽出法により全国から企業を抽出した。常用労働者数50名以上の企業とした理由は、障害者雇用率制度の対象企業であるためである。

(2)質問紙

1)質問紙の構成

目的ごとに使用した質問紙は下記のとおりである。

精神障害者雇用に関する促進要因の一般化可能性の検討： ATEPII
ATEPII-SFの開発： ATEPII
精神障害者雇用における事業主支援モデルの提案： ATEPII-SF

2)回答方法

上記3.(2)1) ~ は、すべてリカート法に

よる6段階評定「まったくそう思う(6)」~「まったくそう思わない(1)」で回答を求めた。

(3)手続き

実施方法

郵送質問紙調査法により調査を実施した。なお、質問紙の郵送と回収は、データサービス会社に委託した。

実施期間

各業種の調査期間は次のとおりである。

情報通信業：2014年4月

医療・福祉：2015年2月~3月

サービス業：2015年2月~3月

(4)倫理的配慮

対象に対しては、質問紙表紙の依頼状により、研究内容の説明に加えて、回答への協力は自由意思であり、回答の拒否や途中辞退によって何ら不利益を被らないこと、結果は記号化されるため個人が特定されることはないこと、本研究の成果を学術論文として公表することがあること、さらに電子データと質問紙は、研究終了後5年間厳重に保管したうえで処分することを説明し、返信をもって同意が得られたこととした。

(5)分析方法

IBM SPSS Statistics 23 および IBM SPSS Amos 23 を使用し、目的ごとに以下の分析を行った。

精神障害者雇用に関する促進要因の一般化可能性の検討： 確認的因子分析

ATEPII-SF の開発： 探索的因子分析、信頼性 (Cronbach の α 係数)、妥当性 (構成概念妥当性)、確認的因子分析

精神障害者雇用における事業主支援モデルの提案： 共分散構造分析

4. 研究成果

(1)有効回答率および分析対象データ

郵送調査の結果、転居先不明による未配達分および未記入箇所があった分に相当する合計152社を除き、11,000社のうち有効回答は1,865社であった(有効回答率17.2%)。業種別の回収数(回収率)は、情報通信業383社(13.1%)、医療・福祉708社(17.8%)、およびサービス業774社(19.7%)であった。

これら各業種の標本を、Table 1 のとおり分析1~3ごとに、無作為に割り当てた。

Table 1
各分析で用いるデータの業種別内訳 社(%)

	情報通信業	医療・福祉	サービス業	計
分析1	115(20.6)	212(37.9)	232(41.5)	559
分析2	115(20.6)	212(37.9)	232(41.5)	559
分析3	153(20.5)	284(38.0)	310(41.5)	747
計	383(20.5)	708(38.0)	774(42.5)	1,865

(2)分析結果

1)分析1：ATEPII を使用した、精神障害者の雇用に関する促進要因の一般化可能性の検討

ATEPII の構成概念妥当性を、最尤推定法による構造方程式モデリングにより検討した。因果の強さを示すパス係数とその有意確率および各適合度の改善の度合いを基にモデルを修正し、最終的なモデルを導いた。モデルの適合度は、 $\chi^2(1240)=4548.026$, $p<.001$, GFI=.752, AGFI=.724, PGFI=.676, RMSEA=.069, TLI=.824, NFI=.787 であり、想定したモデルを受容するには、やや課題が見受けられた。

なお、標準化係数はすべて.40以上であった(「精神障害者の雇用に対する意欲」.71~.86、「精神障害者の活動制限」.62~.84、「精神障害者に対する信頼」.61~.89、「精神障害者の受け入れ態勢づくりの意欲」.61~.86、「精神障害者の注意配分」.59~.81、「精神障害者に対する危険視」.60~.88、「精神障害者の雇用管理に対する自己効力」.54~.78、「精神障害者雇用のメリットの認識」.48~.81、「能力重視の採用基準」.87~.92)。

2)分析2：ATEPII-SF の開発

探索的因子分析

ATEPII の52項目に対して、重みなし最小二乗法による初期の固有値を抽出した。固有値2以上という基準と固有値の減衰状況(16.30、6.17、3.70、2.28、1.76、1.53)から4因子構造が適当と判断された。このため、因子数を4に固定してpromax回転を行ったところ、第1、第2、第3、および第4因子の数は、それぞれ19、16、10、および7項目であった。ATEPII-SFの開発にあたっては、ATEPII-SFとしての構成概念妥当性や因子ごとの独立性を保持しつつ、各因子から因子負荷量の高い項目を選択することが重要と考えられた。このため、項目の内容を踏まえたうえで、因子負荷量が相対的に低い項目($<.60$)を削除した結果、ATEPII-SFは、各4因子4項目、合計16項目の構成となった(Table 2)。

この16項目に対して再度、重みなし最小二乗法による因子分析を実施した。固有値1以上という基準と固有値の減衰状況(4.50、3.40、2.01、1.80、.64)から4因子を抽出しpromax回転を実施した結果をTable 3に、因子間の相関をTable 4に示す。

この4因子構成は、ATEPIIの4つの下位尺度の構成と同様であった。具体的には次のとおりである。

第1因子は「精神障害者の雇用に対する意欲」と解釈された。「精神障害者の雇用に対する意欲」は、精神障害者の採用および継続した雇用に対する事業主の意欲の程度を、応募者の能力、実績、勤勉さ、および事業主が相談可能な機関の観点から測定していると考え

られる。

第2因子は「精神障害者に対する信頼」と一貫した行動によって表され、精神障害者が

Table 2
ATEPII-SF を構成する 16 項目の内容
因子・項目

第1因子「精神障害者の雇用に対する意欲」	
2. 募集する職種に関連した実績があれば、精神障害のある人を雇用してもかまわない	
3. 何か問題が起こったときに相談できる機関があれば、精神障害のある人も、もっと雇用してみたい	
5. 能力的に問題がなければ、精神障害のある人を雇用してもかまわない	
6. まじめな人であれば、精神障害のある人を雇用してもかまわない	
第2因子「精神障害者に対する信頼」	
27. 精神障害のある人の仕事ぶりはまじめである	
28. 精神障害のある人は、何事もきちんと仕上げようとする	
29. 精神障害のある人は、仕事に慣れるにしたい、指示どおりの仕事ができるようになる	
30. 精神障害のある人が行う作業は正確である	
第3因子「精神障害者の活動制限」	
37. 精神障害のある人は、仕事を覚えるのが遅い	
38. 精神障害のある人は、工夫することが苦手である	
40. 精神障害のある人は、全体の把握が苦手、自分で段取りをつけられない	
42. 精神障害のある人は、動作が遅くてぎこちない	
第4因子「精神障害者の注意配分」	
48. 精神障害のある人は、他人の評価を気にしすぎる	
49. 精神障害のある人は、必要以上に細かいところに注意を向けがちである	
50. 精神障害のある人は、失敗を恐れるため、何事にも消極的になる	
52. 精神障害のある人の場合、何事も一生懸命やりすぎて、疲れてしまう	

Table 3
ATEPII-SF の因子分析結果 (因子パターン行列)

項目	F1	F2	F3	F4	共通性
5	.89	-.02	.04	-.04	.77
6	.88	-.01	-.03	.06	.78
3	.86	.01	.01	.01	.75
2	.81	.01	-.01	-.01	.67
28	-.09	.94	.01	.07	.84
27	.01	.84	.02	-.03	.71
30	-.01	.75	-.03	.02	.57
29	.12	.73	.00	-.07	.61
37	-.03	.02	.84	-.11	.66
38	.04	.04	.83	.02	.68
40	.06	-.03	.75	.06	.58
42	-.05	-.04	.74	.05	.60
48	.01	-.05	-.10	.81	.61
49	.03	-.01	.01	.80	.64
50	-.06	-.08	.12	.67	.53
52	.03	.23	.01	.52	.34

注1) F1 から F4 は第1因子から第4因子に相当する。

Table 4
因子間相関

	1	2	3	4
1. F1	-			
2. F2	.38	-		
3. F3	-.20	-.08	-	
4. F4	-.07	.07	.35	-

遂行する職務における有能さ、誠実さ、および率直さの程度を測定していると考えられる。

第3因子は「精神障害者の活動制限」と解釈された。「精神障害者の活動制限」は、精神障害者が雇用され、職務を遂行する際に生じる難しさの程度を、記憶、判断、理解、および処理の早さの観点から測定していると考えられる。

第4因子は「精神障害者の注意配分」と解釈された。「精神障害者の注意配分」は、精神障害者が、経験の中である一部のみを積極的に選択したうえで強調し、その結果として剰余を顧みなくなる傾向の度合いを測定していると考えられる。

ATEPII-SF の Cronbach の α 係数は、「精神障害者の雇用に対する意欲」.92、「精神障害者に対する信頼」.89、「精神障害者の活動制限」.87、「精神障害者の注意配分」.79 であった。

確認的因子分析

ATEPII-SF16 の構成概念妥当性を、最尤推定法による構造方程式モデリングにより検討した。因果の強さを示すパス係数とその有意確率および各適合度の改善の度合いを基にモデルを修正し、最終的なモデルに至った。このモデルの適合度は、 $\chi^2(100)=499.508$, $p < .001$, GFI=.921, AGFI=.893, PGFI=.677, RMSEA=.073, TLI=.930, NFI=.928 という値が得られ、想定したモデルは受容できると判断した。

なお、標準化係数はすべて.50以上であった(「精神障害者の雇用に対する意欲」.84~.89、「精神障害者に対する信頼」.71~.89、「精神障害者の活動制限」.72~.84、「精神障害者の注意配分」.58~.84)。

3)分析3: ATEPII-SF を使用した、精神障害者雇用における事業主支援モデルの構築

「精神障害者の雇用に対する意欲」に影響を及ぼす過程のモデルを構成し、構造方程式モデリングにより検討した (Figure 1)。「精神障害者の活動制限」と「精神障害者の注意配分」間の多重共線性の存在を検討するため、これら独立変数間の重回帰分析を行った結果、重相関係数は $R = .299$ であり、多重共線性が存在するとされる基準 ($R < .90$) (豊田(編), 2003)未満であったため、多重共線性の存在の可能性は高いことが判明した。

モデルの適合度は、 $\chi^2(100)=419.731$, $p < .001$, GFI=.914, AGFI=.882, PGFI=.672, RMSEA=.076, TLI=.924, NFI=.919 という値が得られ、想定したモデルは受容できると判断した。

以下に、Table 5 で示された統計的に有意なパスに着目し、本研究で構成したモデルを概観する。まず、「精神障害者の活動制限」と「精神障害者の注意配分」間 ($.35$, $p < .001$) では有意な正の共分散が認められた。「精神

障害者に対する信頼」に至るパス係数については、「精神障害者の活動制限」($-.11, p < .05$)からは有意な負のパスが、「精神障害者の注意配分」($.11, p < .05$)からは有意な正のパスが認められた。「精神障害者に対する信頼」($.36, p < .001$)から「精神障害者の雇用に対する意欲」に対しては、有意な正のパスが認められた。

以上から、各適合度指標を基にモデルを作成したところ、「精神障害者の活動制限」と「精神障害者の注意配分」が、「精神障害者に対する信頼」を介して「精神障害者の雇用に対する意欲」に影響を及ぼすことが示された。

(3)考察

1)ATEPII を使用した、精神障害者の雇用に関する促進要因の一般化可能性の検討

ATEPII の 9 下位尺度の構成は、確認的因子分析の結果から、支持されるにはやや課題があることが判明した。その要因としては、第 1 に、ATEPII が運輸業のみを対象とした尺度であり、その他の業種への実施を想定していなかったことが挙げられる。全業種に適用可能な ATEPII への改訂を目指すためには、今回の調査だけでなく可能な限りそれ以外の多くの業種に ATEPII を実施し、科学的根拠を積み重ねていく必要があると考えられる。第 2 の要因として、ATEPII の開発時からの時間的経過が挙げられる。ATEPII を運輸業に実施してから情報通信業および医療・福祉に実施するまでに 6~7 年間の経過

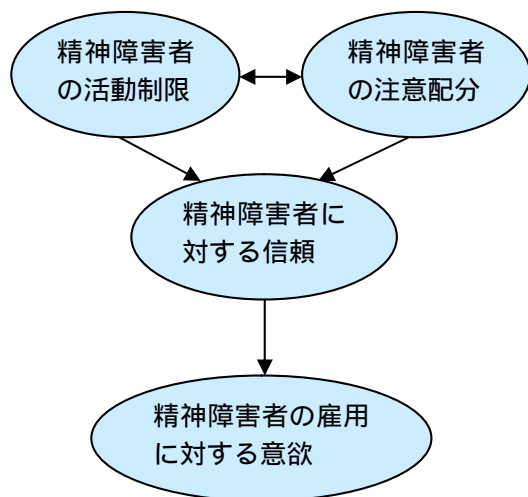


Figure 1. 精神障害者の雇用に対する意欲とその関連要因に関するモデル

Table 5
推定値、標準偏差、標準化推定値

	推定値	標準誤差	標準化推定値
活動 信頼	-.12	.06	-.11*
注意 信頼	.18	.09	.11*
信頼 意欲	.54	.07	.36***
活動 注意	.10	.02	.35***

* $p < .05$, *** $p < .001$

している。その間、障害者基本法の改正(2011年8月)をはじめとした障害者福祉に関する国内法の整備が集中的に進み、障害者の権利に関する条約への批准(2014年1月)が実現した。つまり、精神障害者を含む障害者に対する制度的な障壁の除去に関する施策が進展した期間がこの期間であるといえる。こうした障害者の制度改革が、回答した人事担当者の意識に影響した可能性も考えられる。

2)ATEPII-SF の開発

これまで、精神障害者の雇用に対する事業主の態度を測定する簡易な尺度が見当たらなかったという点で、4下位尺度、計16項目からなる ATEPII-SF を開発したことは、次の点から意義があると考えられる。

第 1 に、ATEPII-SF に対する事業主の回答結果を収集し、精神障害者の雇用に対する意欲への影響要因を探ることで、精神障害者の雇用に対する事業主の態度に関する科学的根拠の蓄積につながることを予想される。それにより、職リハ専門職によるエビデンスに基づく事業主支援の実現に寄与する可能性が期待されるであろう。

第 2 に、上記の取り組みを行うことで、事業主が精神障害者を受け入れやすい職場環境を作ることにつながり、それによって、当該事業主が求める能力に見合った精神障害者が雇われやすい状態ができることが予想される。

3)ATEPII-SF を使用した、精神障害者雇用における事業主支援モデルの構築

本研究の結果から、精神障害者の雇用における事業主支援モデルとして、「精神障害者の活動制限」と「精神障害者の注意配分」が、「精神障害者に対する信頼」を介して「精神障害者の雇用に対する意欲」に影響を及ぼすことが示された。

精神障害者が職務を遂行する際に生じる困難の低さは、精神障害者が、経験の中である一部のみを選択かつ強調し、剰余を顧みない程度の高さと関連しており、かつ、それぞれが精神障害者に対する事業主の信頼の高さに影響していることが示唆された。また、この障害者に対する事業主の信頼の高さは、精神障害者の雇用に対する事業主の意欲の高さに影響している可能性も示された。

このことから、初めて精神障害者の雇い入れを考えている事業主の支援において、職リハ専門職には、次のような視点が必要ではないかと考えられる。すなわち、事業主が感じる精神障害者の活動制限および注意配分に対しては、それらの補償手段(例:短時間雇用、ジョブコーチ支援)のほか、精神障害者を雇用する際のメリット(例:対応できる職務内容の広さ)や、継続した疾病管理の必要性(例:通院、服薬)について伝えることが重要と考えられる。こうして精神障害者に対

する事業主の信頼が形成されれば、精神障害者を新規で採用したいという事業主の意欲が高まってくる可能性も考えられる。

4)本研究の限界と今後の課題

本研究の限界として次の2点が挙げられる。

1点目は、ATEPII-SFが4下位尺度となり、ATEPIIの9下位尺度の構成を維持できなかった点である。この点で、ATEPII-SFは、ATEPIIの短縮版ではなく再構成版と呼ぶ方が正しい。

2点目として、今回提案したモデルは、精神障害者の雇用に対する意欲とその関連要因に関するモデルの1例であり、今後は、例えば複数の採用事例を基にモデルの改良を試みる必要があると考えられる点が挙げられる。

文献

Ozawa, A. , Yaeda, J. (2007) Employer attitudes toward employing persons with psychiatric disability in Japan. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(2), pp105-113.

小澤昭彦・菊池恵美子(2009)「精神障害者雇用の態度尺度評価・改訂版」の信頼性と妥当性の検討—運輸業者を対象として—『日本保健科学学会誌』 11(4), 200-213.

小澤昭彦・菊池恵美子(2010)「精神障害者雇用に対する事業主の態度に関する因果分析」『第20回日本保健科学学会学術集会抄録集』(首都大学東京), 31.

小澤昭彦・菊池恵美子・八重田淳(2011)「精神障害者雇用に対する事業主の態度—研究の現状と課題—」『職業リハビリテーション』 25(1), 34-39.

小澤昭彦・八重田淳(2012)「精神障害者雇用に対する事業主の態度 - 1950年～2010年の文献研究 - 」『日本リハビリテーション連携科学学会第13回大会抄録集』(山形テルサ), 120-121.

豊田秀樹(編)(2003)共分散構造分析[疑問編]—構造方程式モデリング— 朝倉書店.

5 . 主な発表論文等

[雑誌論文](計1件)

Ozawa, A., Kikuchi, E., & Yaeda, J. (2016) Causal analysis of employer attitude formation toward employing individuals with psychiatric disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 44(2), pp 201–212. doi:10.3233/JVR-150791

6 . 研究組織

研究代表者

小澤昭彦 (Akihiko OZAWA)

岩手県立大学社会福祉学部・准教授

研究者番号：20584155