

組織社会化戦術が組織適応に与える影響 —民間企業の精神障がい者を対象とした定量的分析—

○福間 隆康（高知県立大学 准教授）

1 はじめに

転職経験のある精神障がい者の現在の所属組織に転職する直前の職場を離職した理由として、「職場の雰囲気・人間関係」（33.8%）、「賃金、労働条件に不満」（29.7%）、「疲れやすく体力、意欲が続かなかった」（28.4%）、「仕事内容が合わない」（28.4%）、「作業、能率面で適応できなかった」（25.7%）という結果が示されている¹⁾。この「仕事内容が合わない」という理由は、自ら選択して就いた仕事にも関わらず、実際に仕事をしてみると、「自分には合わない」という期待と現実との不一致が離職の原因になっていると言い換えることができる。

この不一致を減少させるために、企業による現実的な職務の事前説明（realistic job preview）、職場体験実習、トライアル雇用など入社前にマッチングの質を高める方策が実施されている。中でも職場体験実習は、企業が障がい者を実習生として職場に受け入れ、実際に業務を実習として体験してもらうことでお互いを知ることができるものであり、多数の企業で実施されている。

しかし、現実には入社前の段階で適性を見極めることは難しい。精神障がい者の雇用上の課題として、「会社内に適当な仕事がない」、「精神障がい者を雇用するイメージやノウハウがない」、「採用時に適性、能力を十分に把握できない」という項目が上位に並んでいる²⁾。企業は本人の希望や障害状況を勘案して仕事に配置しようとしているものの、実習期間中に知ることのできる障害状況や職業能力には限りがあり、支援機関から情報をもらうにも限界がある。そのため、採用段階でミスマッチを生じさせ、「仕事の不一致」につながっていると考えられる。

精神障がい者の中長期的な就業継続を妨げる要因には、「職場の人間関係が広がることによる対人的なトラブルの増加など、習熟・慣れによる新たな問題」、「直属の上司や指導の中心的な役割を担っていた社員の異動など、職場の変化への適応」があるとされている³⁾。したがって、組織は個人と仕事を適合することができ、個人も適職に就いたとしても離職を食い止めることができるというわけではない。つまり、精神障がい者の職場定着の問題は、入社前のマッチングの質向上だけでは解決できないと言えるだろう。精神障がい者の離職を食い止める方策として、入社後に自身が就職した企業、就いた仕事を通じて自ら環境に適応し、組織人としての生き方を学んでいこうとする学習プロセスを支援する必要があるのではないかと、これが本研

究の主要なリサーチクエストである。

以上のような問題意識に基づき、本研究では、精神障がい者の職場定着問題の解決策を新たに加入した組織への参入過程の支援という観点から、新規入職者の組織参入過程をテーマにした組織社会化研究に基づいて検討する。組織社会化（organizational socialization）とは、「個人が組織内での特定の役割に自分自身を適応させていくための学習の内容とプロセス」と定義される⁴⁾。

組織社会化研究では、組織からの期待に重点が置かれ、どのようにして個人を組織に適応させるか、組織として期待する行動を学習させるかといった成員性の獲得方法が中心である。組織社会化の段階モデルでは、新規参入者が乗り越えるべき課題が順を追って記述されている。新規参入者は入社後の初期キャリア発達課題として、組織への社会化を通じ、円滑な組織適応を果たすことが求められている。

しかし、組織社会化プロセスで個人の感情や態度の変容はどのようなメカニズムで生起するのかといった個人の心理状態を実証的に検証した研究の蓄積は十分ではない。新規参入者の離職問題を解決するためには、成員性の獲得だけでなく、個人が組織に留まろうとする心理的要因を明らかにする必要があるだろう。

新規参入者の離職を説明する要因を明らかにするためには、組織内キャリアの発達に関する研究が参考になる。たとえば、Schein⁵⁾は、組織社会化プロセスを「氷解（defreezing）」、「変容（change）」、「再氷結（refreezing）」の3つの局面に区分し説明している。行動変容の段階モデルでは、個人はまず、組織に参入する以前に持っていた価値や態度などを捨て、つぎに新しい価値や態度を習得し組織に順化し、最後に新しく学習したことが定着するという段階が想定されている。そして、組織に参入したとき、最初に個人が組織に対して形成していた期待と、組織の現実との間に対立や葛藤、幻滅が生じ、その結果、組織への不満、組織への愛着の低下といった不適応状態や離職につながる事が指摘されている⁶⁾。そこで本研究では、入社後、組織が個人の適応をどのように支援すべきかに焦点を当て、組織適応状態におよぼす社会化戦術の影響を明らかにすることを目的とする。

2 調査対象・方法

本研究は、上記の研究目的を達成するため、組織社会化戦術、組織社会化、情緒的コミットメント、職務満足、お

よび離職意思測定尺度を用いて、民間企業の精神障がい者を対象にインターネット調査を行った。まず、組織社会化戦術、組織社会化の因子構造を確認するため、探索的因子分析を行った。つぎに、各変数間の相関分析を行った。続いて、組織社会化戦術が組織適応変数に与える影響を調べるため、重回帰分析を行った。

3 結果

分析の結果、仮説モデルについて、つぎのような発見事実が得られた。

- ・社会的戦術は職業的社会的化、文化的社会的化、情緒的コミットメント、職務満足に正の影響をおよぼし、離職意思に負の影響を与える。
- ・文脈的戦術は職業的社会的化、情緒的コミットメント、職務満足に負の影響を与える。
- ・内容的戦術は職業的社会的化、文化的社会的化、情緒的コミットメント、職務満足に正の影響を与える。

4 考察

社会的戦術は、適応の指標である職業的社会的化、文化的社会的化、情緒的コミットメント、職務満足、離職意思のいずれにも影響をおよぼしていることが確認された。これは、人との接触の仕方が組織や仕事に関する知識レベルの理解、組織への愛着、仕事に対する肯定的な感情を高め、組織への不満解消につながることを意味している。

障害者職業総合センター⁷⁾によると、精神障がい者が職業生活を振り返っての自己評価項目として、「上司や同僚から学ぶことが多かった」（81.6%）という結果が示されている。社会的戦術は、会社の上司、先輩や同僚が役割モデルとしての役目を務めることを促し、中途採用者により多くのソーシャル・サポートを与えるものであることから⁸⁾、組織内の重要な他者と良質な関係を構築し、それをうまく活用することで組織適応を促すことができると考えられる。本研究の結果を踏まえれば、配属された職場のメンバーとのコミュニケーションの仕方を意味する社会的戦術が、精神障がい者の組織適応の促進に重要であると言えるだろう。

文脈的戦術は、適応の指標である職業的社会的化、情緒的コミットメント、職務満足に対して負の影響をおよぼしていた。これは、新規参入者の組織適応で効果的と考えられている体系立てられた導入時研修が、仕事に関する知識レベルの理解、組織への愛着、仕事に対する肯定的な感情に悪影響をおよぼすことを意味している。障害者職業総合センター⁹⁾によると、職業生活の充実のために希望する項目として、精神障がい者の45.6%が「仕事に関する教育や訓練の機会がもっと欲しい」と回答している。これに対し、精神障がい者に対する雇用管理上の工夫や配慮事項として、

「社内の集合研修を受講させる」（33.5%）、「社外の研修を受講させる」（11.0%）という結果が示されている¹⁰⁾。

精神障がい者は、採用前の段階で支援機関から、勤務場所、業務内容などがある程度明らかにされ、職場見学や実習を行うものの、これまでの職業経験を生かして業務を行うイメージを持ちにくいので、不安を感じる人が多いであろう。以上より、精神障がい者の希望や状況に応じて、入社時に導入研修が十分実施されていないため、職業的社会的化、情緒的コミットメント、職務満足に対する文脈的戦術のマイナス効果がみられたと考えられる。

内容的戦術は、適応の指標である職業的社会的化、文化的社会的化、情緒的コミットメント、職務満足のいずれにも正の影響をおよぼしていた。これは、社内の主要なキャリアパスの明示が、組織や仕事に関する知識レベルの理解、組織への愛着、仕事に対する肯定的な感情を高めることを意味している。

福岡¹¹⁾によると、社内資格制度の導入および職位の任命は、仕事に対する責任感の自覚や職場の一体感を醸成することが示されている。本研究の結果を踏まえれば、内容的戦術には、組織内でのキャリア発達（昇進等）に関する情報を企業が提供することで、精神障がい者が抱える将来についての不安を低減し、組織への愛着や定着を促進する効果があると言えるだろう。

付記

本研究はJSPS科研費18K12999の助成を受けたものである。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省『平成25年度障害者雇用実態調査結果(2014)』, p. 39
- 2) 厚生労働省『平成30年度障害者雇用実態調査結果(2019)』, p. 25
- 3) 松為信雄・菊池恵美子編『職業リハビリテーション学：キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系』[改訂第2版], 協同医書出版社, (2006)
- 4) Chao, G.T., O'Leary-Kelly, A.M., Wolf, S., et.al., Organizational Socialization: Its Content and Consequences, *Journal of Applied Psychology*, 79(5),(1994),p. 730
- 5) Schein, E., Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs (二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』, 白桃書房, (1991))
- 6) 佐々木政司『組織社会化過程における新入社員の態度変容に関する研究：幻滅経験と入社8ヶ月後の態度・行動の変化』『経営行動科学』8(1), (1993), p. 24
- 7) 障害者職業総合センター『精神障害者の雇用管理のあり方に関する調査研究』, 「調査研究報告書No.109」, (2012), p. 63
- 8) 竹内倫和・竹内規彦『新規参入者の組織社会化メカニズムに関する実証的検討：入社前・入社後の組織適応要因』『日本経営学会誌』23, (2009), p. 41
- 9) 前掲書7) p. 65
- 10) 前掲書7) p. 24
- 11) 福岡隆康『知的障がい者の仕事への動機づけに関する事例研究：承認の方法を中心に』『高知県立大学紀要社会福祉学部編』65, (2016), p. 76-77

医療機関における、モチベーションに重点を置いた就労支援 ～IPS就労支援モデルに基づく実践～

○川本 悠大（社会医療法人清和会西川病院 作業療法科 作業療法士）
 澄田 依子（社会医療法人清和会西川病院 相談サービス課）
 林 輝男（社会医療法人清和会西川病院 医局）

1 はじめに

厚生労働省によれば、障害者のハローワークへの新規求職申込件数は平成21年度から毎年増加し、令和元年度には223,229件に上っている¹⁾。中でも精神障害者の申込件数は平成21年度の3.23倍に上り、他障害と比較しても突出した急激な増加を認めている。さらに統合失調症患者を対象として行われたリカバリーゴールに関する意識調査で、当事者が自身のリカバリーゴールとして最も多く挙げたのは「働くこと」であったことから²⁾、近年の精神障害者の就労に対するニーズの高まりは極めて顕著と言える。

社会医療法人清和会西川病院（以下「当院」という。）では2016年からIndividual Placement and Support就労支援モデル（以下「IPS」という。）に基づき訓練を経ずに直接一般企業での就職を目指す個別就労支援を提供する支援チーム、S・IPSを立ち上げた。IPSでは本人の「働きたい」というモチベーションを中核に据え、それを尊重しながら支援を展開する。本報告では、支援内容、実績に加え、症例報告を提示し訓練を経ず本人の希望、モチベーションを優先した支援でなぜ症例が一般就労を実現出来たのか考察する。

2 IPSとは

IPSとは米国で開発された、一般就労を通して精神障害者個人のリカバリーを目指す就労支援モデルである。現行の、事業所で訓練を段階的に行い、就労準備性を高めた上で一般就労を目指すtrain-placeモデルに基づく支援とは異なり、「その人が将来どの様な仕事に就くかは誰にも予想が出来ない」という考えから、事業所等での訓練期間を設けず、一般就労を希望すればすぐに就職活動を開始し、必要なスキルは就職後働きながら習得することを目指す、place-trainモデルに基づいた支援が特徴である。IPSは、支援効果について科学的なエビデンスが示されており、従来の支援と比較し約2.5倍高い就労率が示されている。

IPSには支援を行う上で最も重視すべき8つの原則が定められ、それに忠実に支援を行うほど就労率も高まる事が示されている。以下に8つの原則を示すが、原則の中でも特に、『クライアントの好みの尊重』が支援の中で鍵となる事が多い。当院ではIPSの原則に可能な限り則り就労支援を行っている（表1）。

表1 IPSの8原則

1	除外基準なし
2	就労と精神保健サービスの統合
3	一般就労
4	保障計画
5	迅速な職探し
6	継続的な支援
7	クライアントの好みの尊重
8	体系的な職場訪問

3 支援実績

S・IPSの開設から2021年6月末までの実績を報告する。

S・IPSの利用者は6年間で141名、延べ就職件数は173件で、離職件数は88件だった。就職者のうち、全体の72%は障害を開示して就職した。IPSでは障害の開示についても利用者の好みを尊重するため、障害を開示しない場合でも就労支援を提供する（表2）。S・IPSの支援を受けて就職した方の平均就労期間は306日であった。

図1はS・IPS利用開始時の利用者のサービス利用状況である。当院は精神科デイケア、就労継続支援A型・B型事業所も同一法人内で運営しているが、S・IPS利用者のうち最も多いのは外来通院のみの方であった。就労希望がありながらも事業所等に繋がらない外来通院者も存在することが推察される。また、入院中から就労支援を開始するというのもS・IPSの特徴の一つである。

表2 2021年6月末までの就職、離職、障害開示の件数

	就職件数	離職件数	障害開示	開示の割合
2016年	38件	23件	16件	43%
2017年	31件	12件	27件	87%
2018年	29件	10件	24件	83%
2019年	30件	18件	18件	60%
2020年	35件	20件	30件	86%
2021年	10件	5件	9件	90%
合計	173件	88件	124件	72%

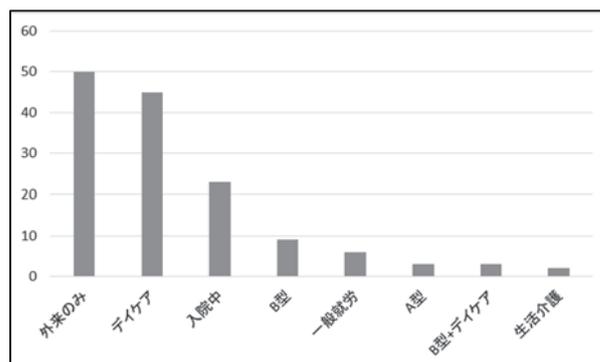


図1 S・IPS利用開始時のサービス利用状況

4 ケース報告

(1) ケース概要

30代男性、躁うつ病（精神障害者手帳3級）

地元の大学卒業後、一般企業に就職。1年後朝起きられなくなり、X年7月より精神科クリニック通院。以後転職を繰り返す。X+3年5月から不安、焦燥感、動悸、疲労感を訴え早退を繰り返し、X+3年7月当院入院。両親とは同居困難のため、債務整理をして生活保護を受給し、アパートへX+3年10月に退院。その後精神科デイケア、X+4年7月から就労継続支援B型事業所（以下「B型」という。）を利用開始。1年後の一般就労を目標としていた。B型では、作業能力には大きな問題はないが、体調不良を理由とする欠勤が多かった。X+5年9月よりS・IPSの支援を開始した。

(2) 支援経過

S・IPS支援開始と共に本人の就労に対する希望や強みを面談を通して確認し、併せてハローワークの相談に同行し、「一般就労したい」という本人の希望を尊重してモチベーションを高める支援を行った。面談やハローワークでの相談を行う中で、学生時代のアルバイトでタイヤ交換をしていたこと、そのアルバイトを気に入っていたこと、バイクのエンジン音から異常に気付いた等のエピソードが思い出され、車にも強い興味を持っていることが改めて共有出来たため、車に関わる仕事に絞って就職活動を進めた。

車の部品の製造やバス会社の整備業務など本人が興味を持った求人へ障害を開示し見学や応募を続けたが就労にはなかなか至らなかった。しかし、あくまでも本人の「やりたい」と思う仕事、企業探しを継続した。

職場開拓を行う中で、支援者が発見したガソリンスタンドの求人に応募し、採用に至った。1日6時間、週5日の勤務を開始したが、予想に反してB型で見られたような体調不良による欠勤はなかった。以後、勤務時間、勤務日数は本人、会社と検討しながら延長する事が出来た。採用後も支援者は職場に定期的に訪問し、職場の意見を確認すると共に、本人とも面談や電話連絡によるフォローアップを図り、定着支援を継続した。

最終的には、週6日勤務をこなし、生活保護を終了し、学生時代の奨学金を完済するに至り、念願であった自家用車を購入した。

(3) まとめ

IPSでは求職活動中のモチベーションの維持と共に、就職後のモチベーションの維持を積極的に図る。そのため、一般就労を希望した方には誰でも支援を提供する。今回のケースでも本人の「一般就労したい」というモチベーションを否定したり、「まずはB型への出勤が安定してから」と段階的な目標を設定することはせず、一般就労に向けた就職活動を行った。また、面談などを通して共有した本人

の興味や強みを活かせる仕事に絞って就職活動を行うことで就職活動に対する本人のモチベーションを維持することが出来た。B型利用時と比較すると勤務時間、勤務日数も増加した仕事でも本人は楽しみながら仕事を継続する事が出来た。就労継続を実現した時の本人へのインタビューの中で、「なぜ休まずに就労出来るのか」との問いに、本人は「小さな職場なので自分が休むとみんなに迷惑が掛かる」、「一職員として認められているから」と語っている。一般企業というリアルな職場環境が就労後のモチベーションの維持に大きな役割を果たしたことを示している。

支援者として、「誰がどの様な仕事に就くのか、どの様な仕事で上手くいくかは予想出来ない」からこそ、本人の好みを何よりも尊重するという原則に基づき支援を行うことが重要だと学んだケースであった。

5 まとめ

IPSは一般就労を通して利用者のリカバリーを目指す就労支援である。特に、利用者の「働きたい」というモチベーションを尊重、維持、強化し、本人の好みを何よりも尊重する支援を行うことで、一般就労率を高めるだけでなく、リカバリーの実現に対しても寄与できる。

精神障害者の就労の成功のためには、その特性や価値観の多様性に応じた支援を提供していくことが必要と思われる。B型などのような、通所して段階的にステップアップをしていく支援を望む方もいれば、IPSのようにすぐに現実の職場で働きたいと希望する方もいる。彼らの多様なニーズに応えることで、結果的にモチベーションを維持、強化し、より高い成果を得ることが出来るのではないだろうか。今後の就労支援制度のあり方を議論する上でIPS的な視点は有益であると考えられる。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省報道発表資料『令和元年度 障害者の職業紹介状況等』。厚生労働省, (2019)
- 2) 藤田英美, 加藤大慈, 内山繁樹ほか『統合失調症患者における疾病管理とリカバリー (Illness Management and Recovery:IMR) の有効性』, 「精神医学55(1)」, 医学書院 (2013), p. 21-28
- 3) Becker, D.R., & Drake, R.E. (大島巖, 松為信雄, 伊藤順一郎監訳)「精神障害をもつ人たちのワーキングライフ IPS: チームアプローチに基づく援助付き雇用ガイド」, 金剛出版 (2004)
- 4) サラ・J・スワンソン, デボラ・R・ベッカー (中原さとみ訳, 林輝男監訳)「IPS援助付き雇用 精神障害者の「仕事がある人生」のサポート」, 金剛出版 (2021)
- 5) 伊藤順一郎・香田真希子監修「リカバリーを応援する個別就労支援プログラム IPS入門」, 特定非営利活動法人地域精神保健福祉機構 (2010)

【連絡先】

川本 悠大, 社会医療法人清和会西川病院
e-mail : sips@aroma.ocn.ne.jp

発達障害者の多様な特性（強み）を活かすための 相談・支援ツールの開発について

○西脇 昌宏（障害者職業総合センター職業センター企画課 障害者職業カウンセラー）
森 優紀・南 亜衣（障害者職業総合センター職業センター企画課）

1 はじめに

障害者職業総合センター職業センターでは、平成17年度から知的障害を伴わない発達障害者を対象としたワークシステム・サポートプログラム（以下「WSSP」という。）の実施を通じて、発達障害者に対する各種支援技法の開発・改良に取り組んできた。

WSSPの受講者から「自分の特徴が把握でき、対応策がある程度決めることができた」、「きちんと休憩をとることが出来るようになったり、コミュニケーションの取り方がなんとなくわかったり、仕事に向けての大きな不安を取り除くことができた」等プログラムの有用性を評価する感想とともに、過去3年間（平成30年度～令和2年度）における受講者アンケートの満足度は93%と高い。しかし、「長所や苦手なことを書き出す課題を行った感想」欄には「苦手なことはいくつも書き出せたが、自分の長所を書き出すことは難しかった」「苦手なことは作業中に意識的に確認していたので書きやすく感じた。長所については出来る時もあれば、出来ない時もあると考えてしまって書くのが難しく感じた」等“長所”の見出しにくさを示す感想が散見された。

“長所”と同義的に使用される言葉に“強み（strengths）”という言葉があるが、近年、“強み”に関する研究数は急激な上昇を見せており¹⁾、キャリア教育や心理療法等の幅広い分野で注目されている。駒沢・石村²⁾は、大学生を対象とした研究において、強みとして自覚している側面が多い学生ほどキャリア意識が高く、キャリアビジョンを明確に持ち、積極的に就職活動をしていることを指摘している。また、石村・駒沢³⁾は、強みの有効性に関する研究を概観する中で、「強みを活用する人は、ポジティブな自己概念やポジティブ感情とも関連しており、仮にストレス状況に晒されたとしても粘り強く、積極的に目標に向かって成長しようとする意欲を失わずにレジリエンスが高いまま保たれることが窺われる」と述べている。

ポジティブな自己概念や感情を持ちづらと言われる発達障害者の就労支援において個人の強みに着目することは効果的な職業選択や積極的かつ粘り強い就職活動等を実現する上で重要な視点と言えるが、WSSPの現状として強みの認識と活用を促進するための体系的なツールや講習は整備されていない。そこで、令和3年度から発達障害者の強みの認識とその活用を促すための相談・支援ツールの開発

に取り組むこととした。

本発表では、強みの認識に関する阻害要因と促進要因に関する調査結果および技法開発に関する今後の方向性について中間報告を行う。

2 ワークシステム・サポートプログラムの概要

WSSPは、5週間の「ウォーミングアップ・アセスメント期（以下「アセスメント期」という。）」と8週間の「職務適応実践支援期（以下「実践支援期」という。）」の13週間で構成されている。

アセスメント期では、受講者の障害特性と職業的課題について把握している。実践支援期では、アセスメント期で把握した受講者の特性と職業的課題に対する自己対処や、事業主に依頼する配慮事項等の検証を行うため、就業場面を想定したより実践的な支援を行っている。

WSSPは、「就労セミナー」「作業」「個別相談」で構成し、それぞれを関連付けて実施している。「関連づけ」とは、たとえば、「『就労セミナー』で得た職場対人技能等の知識やスキルを『作業場面』で試行し、『個別相談』でその結果を支援者と一緒に振り返る。そして、より効果的なスキルの実行方法等に関する助言を得て、再度『作業場面』で試行する仕組み」のことをいう。

3 強みの捉え方

広義の強みとは、ポジティブな個人の特徴であり、知識、技能、能力、性格特性的強み等を含む幅広い概念である。

本邦では、駒沢・石村⁴⁾が、“その人特有の思考・感情・行動に反映される力であり、その人にとって特別な意味を成す、生きる上で頼りになるもの”と定義している。そして、強みを構成する要素として①強みの活用による高いパフォーマンス、②強みの活用に伴う活力感、③自分らしさの主要な側面としての意味付け、の3要素を抽出した。また、強みのパフォーマンスの側面のみに着目すると強みを認識しづらいことを指摘し、「強みの活用に伴う活力感についても十分に意識化し、強みとして意味づけていくことで、強みの発展が促進され、積極的な活用にもつながることが期待できる」としている。

こうしたことから、今回の技法開発において強みを捉える際は、強みの具体的な種類だけでなく強みの構成要素にも着目したいと考えている。

4 強みの認識に関する阻害要因と促進要因

令和3年4月より、全国の地域障害者職業センターおよび広域障害者職業センター（以下「障害者職業センター」という。）を対象に、発達障害者の支援において強みの認識が困難だったケースの有無、強みの認識阻害要因と強みの認識を促す上で効果的だった支援について自由記述式のアンケートを行った。令和3年6月末時点で、30センターから回答があり、強みの認識が困難だったケースがあったのは29センター、挙げられたケース総数は62ケースとなっている。

強みを認識させにくくする要因として、複数センターから「自己肯定感・自己効力感の低さ、自信のなさ」、「否定的な事象への焦点化（失敗経験へのとらわれ、強みに目が向かない）」、「強みの捉え方（強みとする基準の高さ、強みの範囲の狭さ）」、「強みの実感やイメージの持ちづらさ」、「セルフモニタリングの弱さ」、「強みとする基準が分からない」等が挙げられていた。

一方、強みを認識する効果的な支援は、「強みやできていることのフィードバック」、「成功体験やできていることの振り返り」、「強みの捉え方に関する助言」、「強みに関する具体的なイメージ作り」等が挙げられている。

松田⁵⁾は、女子大学生10名を対象にした面接調査により就職活動を通じた強みの発見プロセスを明らかにしている。そこでは、当初「低い自己評価」や「強みに対する曖昧なイメージ」、「日常的な自己への意識不足」、「厳しい強みの基準・定義」が「自分の強みに対する低い評価」につながっていた。しかし、「他者からの指摘・助言・サポート」をもらうことで「強みの基準・定義に対する新たな気づき」や「自己の未知の側面に対する気づき」が得られ、さらに「易しい強みの基準・定義」を持つようになり、就職活動を通じた「自己への意識の高まり」や「強みに対する具体的なイメージ」、「他者からのポジティブなフィードバック」により強みの発見・受容に至っていることが示されている。この結果に出てくる各要素は、先述のアンケート調査で把握した強みの認識阻害要因と促進要因と高い類似性を示しており、今後の技法開発に際して大学生を対象としたキャリア教育プログラムや心理教育プログラム等が参考になると考えている。

5 技法開発に関する今後の方向性

前述した研究結果や障害者職業センターへのアンケート結果を踏まえ、今後の当該技法開発は、次の手順を経ることとしている。

(1) 強みの種類や活用方法に関する整理表の作成

過去のWSSP受講者や障害者職業センターの事例収集・分析、先進的な知見の情報収集を行い、強みの種類や活用

方法に関する整理表を作成する。

(2) 強みの認識と活用を促すための講習の開発

大学生対象のキャリア教育プログラムや心理教育プログラム等に関する情報収集を行い、発達障害者の認知特性等を踏まえた分かりやすい講習を開発する。なお、講習の構成は、①強みの定義・構成要素・具体例の紹介、②チェックリストを活用した自分の強み探し、③他者の強みを推測するグループワーク、④強みの構成要素に着目して自分の強みが発揮されたエピソードを振り返るグループワーク、⑤自分の強みを意識的に活用した場面を記録するホームワーク等を検討している。また、②で使用する強みのチェックリストは、項目ごとにカード化していつでも参照できるようにする。

(3) 強みの認識を促す上で効果的な相談・支援ツールの開発

リフレーミング等の知見を参考に、多角的な視点から強みを検討したりフィードバックできる相談・支援ツールを開発する。

(4) 実践報告書の作成

強みの認識と活用を促す相談・支援ツール等の概要、活用方法、活用上の留意点、ツールを活用した支援事例等を取りまとめた実践報告書を作成する。

6 おわりに

大学生を対象とした先行研究では自分の強みを認識し積極的に活用することの難しさが指摘されている。発達障害者の場合、認知的柔軟性、セルフモニタリング、想像力等に関する障害状況によって支援の力点やアプローチ方法は大学生の場合に比べより個別性が求められる可能性がある。この点については、実践を通じて詳細な検討を行いたい。

【参考文献】

- 1) 津田恭充・島井哲志：潜在的強みの測定とその活用：ポジティブ心理学の更なる発展に向けて、関西福祉科学大学紀要、第21号、p.27-35 (2017)
- 2) 駒沢あさみ・石村郁夫：大学生における強みとキャリア意識及び職業興味との関連、東京成徳大学臨床心理学研究、第15号、p.169-177 (2015)
- 3) 石村郁夫・駒沢あさみ：大学生における強みの自覚がうつ・不安症状に及ぼす影響、東京成徳大学臨床心理学研究、第15号、p.178-186 (2015)
- 4) 駒沢あさみ・石村郁夫：強みと心理的ウェルビーイングとの関連の検討、東京成徳大学臨床心理学研究、第16号、p.173-180 (2016)
- 5) 松田侑子：ポジティブな個人資源を活用した就職活動支援プログラムの開発、科学研究費助成事業研究成果報告書 (2014)

【連絡先】

障害者職業総合センター職業センター企画課
e-mail : csgrp@jeed.go.jp
Tel:043-297-9042

精神障害のある短時間労働者に係る雇用及び就労に関する意識 事業所質問紙調査の結果から

○渋谷 友紀（障害者職業総合センター 研究員）

國東 なみの・小池 磨美・竹中 郁子（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

2018年4月より、精神障害のある労働者の雇用において特例措置（週20時間以上30時間未満で働く労働者1人について、従来の0.5カウントではなく、1カウントとする措置）が導入されている。この制度は、2023年3月までの暫定措置である。障害者職業総合センターでは、厚生労働省からの要請を受け、【目的1】特例措置の適用状況、【目的2】特例措置が適用されている労働者（以下「特例適用者」という。）を雇用する事業所（以下「特例適用事業所」という。）の雇用や支援の状況および特例措置に関する考え、【目的3】特例適用事業所で雇用されている精神障害のある労働者の雇用の実態等を明らかにするための研究を実施している

本報告では、【目的2】に対して実施した、特例適用事業所を対象とした質問紙調査より、特例措置に関する考えについて取り上げ、特例措置の利用パターンごとに認識される特徴や今後の雇用方針の違いがあるか検討する。

2 手法

(1) 調査参加事業所

毎年6月1日現在の障害者の雇用状況を国に報告する「障害者雇用状況報告」の2018年の報告事業所のうち、特例適用者を雇用していると回答した事業主4,453すべてに対し調査票を郵送し、その事業主が保有する特例適用者が働く事業所ごとに、2019年9月1日現在での回答を求めた。回答のあった事業所は831であった。1事業所でも回答のあった事業主は756であり、対象とした事業主の全数4,453に占める割合は17.0%であった。

ただし、質問紙の回答から、回答のあった事業所831のうち340（40.9%）の事業所で特例適用者の在籍を確認できなかった（以下特例適用者の在籍が確認できない事業所を「未確認事業所」と呼ぶ。）。本調査は、特例適用事業所を対象としているため、未確認事業所は、本報告における分析の対象外とし、特例適用者を雇用する事業所（以下「雇用事業所」という。）491（回答事業所の59.1%）を分析対象とする。

(2) 質問項目

質問紙調査では、特例措置について、次の①～③について聞いた。

① 特例措置の利用状況（以下「利用状況」という。）：特例措置を知っていたか（認識）と、意識的に利用したか（考慮）を組み合わせた以下の5カテゴリから1つ

を選択

カテゴリ1【認識-考慮】：制度は知っていて、障害者の雇入れや職場定着に当たって考慮した

カテゴリ2【認識-非考慮】：制度は知っていたが、障害者の雇入れや職場定着に当たっては考慮しなかった

カテゴリ3【非認識-考慮】：制度はあまり知らなかったが、支援機関から情報提供を受けて活用に至った

カテゴリ4【非認識-非考慮】：制度はあまり知らなかったが、たまたま制度の要件を満たしていた

カテゴリ5【その他】：上記以外

② 特例措置の特徴（メリット・デメリット；以下「特徴」という。）：特例措置を利用してみて、メリット項目10、デメリット項目5について、自事業所がどの程度当てはまるか、5点のリッカート尺度で評価（項目は全文を示すと長いので、略称で表1に示す）

表1 特例措置の特徴項目（略称）

記号	項目（略称）
②a	同僚の理解の得られやすさ
②b	特性に応じた配慮のしやすさ
②c	職務選定のしやすさ
②d	障害者一般の雇用体制の作りやすさ
②e	職場定着の促進
②f	無理のない労働時間
②g	定着の見通しの立てやすさ
②h	雇用率達成のしやすさ
②i	本人の意欲の向上
②j	職務のミスマッチの減少
②k	適した職務の少なさ(★)
②l	適用終了後の雇用継続の負担(★)
②m	障害者雇用の長期的見通しの立てにくさ(★)
②n	フルタイムと同じ負担感(★)
②o	体調変化等での雇用継続困難(★)

※ ★はデメリット項目

③ 特例適用者を含む精神障害者の今後の雇用方針（以下「雇用方針」という。）：今後暫定措置である特例制度が終了した場合において、精神障害者の雇用に関する項目について、自事業所がどの程度当てはまるか、5点のリッカート尺度から選択（項目は表2）

表2 今後の雇用方針項目

記号	項目	略称
③a	特例措置対象者でなくなっても、現在雇用している者の雇用は続ける	雇用継続
③b	特例措置の対象であるか否かにかかわらず適性のある者は雇いたい	新規雇用
③c	精神障害者であってもフルタイム勤務の者を雇いたい	フルタイム雇用
③d	特例措置がなくなると精神障害者である短時間労働者を雇うのは難しい	短時間困難
③e	特例措置がなくなっても精神障害者については短時間労働者として雇う	短時間雇用

(3) データ分析

以上の質問項目は、その内容から、図1のような時間的構造があると考えられる。

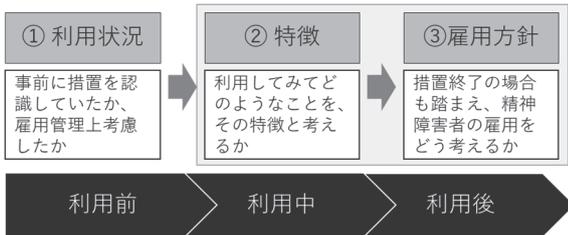


図1 質問項目の時間的構造

①は②③より、時間的に先行し、②③を規定する可能性がある。そこで、本研究では、①を独立変数、②③を従属変数として、①どのような利用状況の事業所が、②どのようなことを特徴と考え、また③どのような雇用方針を取るかを検討する。

分析には、①が名義尺度、②③が順序尺度の変数であることから、②③の平均順位が①のカテゴリによって差がないか検討することとし、クラスカル・ウォリス検定を用い、多重比較を行う場合はボンフェローニの方法で有意確率を調整したマン・ホイットニーのU検定を実施した。

3 結果

(1) 利用状況と措置の特徴

②「特徴」の各項目の回答について、①「利用状況」のうち「その他」を除く4カテゴリで比較した。その結果、【R1-1】利用を考慮した群（考慮群：「認識・考慮」＋「非認識・考慮」）で平均順位が大きくなる項目（表1の②a～g, i, j, l）、【R1-2】制度を知っていた群（認識群：「認識・考慮」＋「認識・非考慮」）の平均順位が大きくなる項目（表1の②h）、【R1-3】4カテゴリ間での差が小さい項目（表1の②k, m～o）が見出された（図2）。

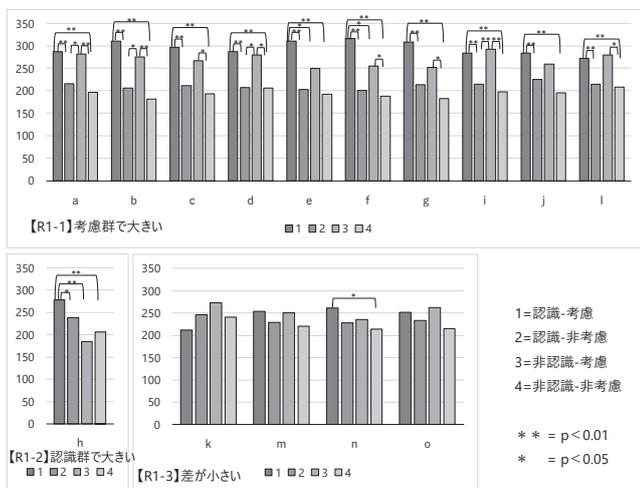


図2 利用状況カテゴリごとの特徴項目の平均順位

【R1-1】には、ほとんどのメリット項目（9項目）が

含まれたが、デメリット項目である②l＝「適用終了後の雇用継続の負担」も含まれた。【R1-1】に唯一含まれなかったメリット項目②h＝「雇用率達成のしやすさ」は、認識群が大きくなる傾向を示していた（【R1-2】）。また、②lを除く4つのデメリット項目は、4カテゴリ間での差が大きくなかった（【R1-3】）。

(2) 利用状況と今後の雇用方針

今後の雇用方針の各項目について、利用状況のうち「その他」を除く4カテゴリで比較した。その結果、【R2-1】精神障害者の雇用に対する積極性を示す項目では非考慮群（「認識・非考慮」＋「非認識・非考慮」）の平均順位が大きくなった（表2の③a, b）。【R2-2】短時間での雇用を困難とする項目では、考慮群の平均順位が大きくなった（表2の③d）。【R2-3】雇用に当たって希望する労働時間について聞いた2項目は、4群間で差が認められなかった（表2の③c, e）。

4 考察

(1) 特例措置の認識と非認識

特例措置を認識していた群（認識群）は、目立った傾向ではないが、【R1-2】より、雇用率の達成のしやすさをメリットとして捉える傾向にある。それ以外に、特徴的な傾向は見いだせなかった。

(2) 特例措置利用の考慮と非考慮

【R1-1】より、特例措置の利用を考慮した群（考慮群）では、特例措置について、同僚による理解や特性に応じた配慮などがしやすくなるといった、種々の配慮が容易になることをメリットとして評価する傾向が相対的に大きくなっていった。その一方で、考慮群は、【R1-1】②l＝「適用終了後の雇用継続の負担」をデメリットとして回答する傾向、また、【R2-2】今後の雇用方針においても短時間での雇用を困難とする方針（③d＝「短時間困難」）を立てる傾向のように、特例措置が終了したのちに精神障害者を短時間で雇用することを負担と考える傾向も確認された。これらの結果は、特例措置利用の考慮を行った事業所が、特例措置によって各種配慮等を実施しやすくなる一方で、特例措置が無くなると短時間労働者の雇用に負担感を感じる傾向があることを示している。

これに対し、特例措置の適用を考慮しなかった群（非考慮群）は、考慮群に比べ、特例措置のメリット・デメリットについて特徴的な傾向は見いだせないが、【R2-1】より、現在の精神障害者の雇用継続（③a）及び適性のある者の新規雇用（③b）を行う方針を立てる傾向があった。これらの事業所は、特例措置を前提としない雇用管理をしている可能性が考えられる。

これらの結果は、特例措置を意識的に利用しているかどうかで、特例措置の特徴のとらえ方、今後の雇用方針の傾向が変わる可能性を示している。

精神障害のある短時間労働者に係る雇用及び就労に関する意識 事業所インタビュー調査の結果から

○小池 磨美（障害者職業総合センター 特別研究員）
渋谷 友紀・國東 なみの・竹中 郁子（障害者職業総合センター）

表 1 対象事業所

番号	選定グループ	事業所規模 (従業員規模)	業務内容	特例措置適用 障害者数*
1	①	100～299	プラスチック製品の製造	0
2		1000以上	ドラッグストア、調剤薬局、介護ショップ、化粧品専門店の運営	15
3	②	300～499	不動産仲介	1
4		500～999	医療・介護・福祉	1
5	③	45～99	食品の小売り、宅配	9
5		100～299	劇場、美術館等の施設維持管理及び展覧会、公演等の運営	0
7		1000以上	会員権事業、ホテルレストラン事業、ゴルフ事業、メデイカル事業等	3
8	④	45～99	医療・福祉施設や学校等における給食受託業務や調理冷蔵システムを用いた食品加工	2
9		100～299	化学製品の製造	0
10		500～999	システムインテグレーター (営業、技術、マーケティング、コーポレートスタッフ)	1

*) インタビュー実施時の特例措置が適用されている障害者数

1 背景と目的

2018年4月より、精神障害のある労働者の雇用において特例措置（週20時間以上30時間未満で働く労働者1人について、従来の0.5カウントではなく、1カウントとする措置）が導入されている。この制度は、2023年3月までの暫定措置である。障害者職業総合センターでは、厚生労働省からの要請を受け、【目的1】特例措置の適用状況、【目的2】特例措置が適用されている労働者を雇用する事業所（以下「特例適用事業所」という。）の雇用や支援の状況および特例措置に関する考え、【目的3】特例適用事業所で雇用されている精神障害のある労働者の雇用の実態等を明らかにするための研究を実施している。

本報告では、【目的2】のために実施した調査のうち特例適用事業所を対象としたインタビュー調査について取り上げる。

この調査は、特例適用事業所が①精神障害者の雇用、特に短時間労働についてどのように考えているか、②特例措置についてどのように考えているのかを明らかにすることを目的とした。

2 手法

(1) 実施方法

2019年に実施した特例適用事業所を対象とした質問紙調査（以下「事業所調査」という。）において特例適用事業所と判断できた491事業所から選定した事業所に自由回答形式の調査票をメールで送付し、メールで回答を得た。

(2) 実施時期

2020年12月から2021年5月まで。

(3) 対象

事業所調査における特例措置が適用されている者の今後の雇用の考え方についての回答を以下の4つのグループに分類した。

- ①精神障害者の雇用は困難だが、雇用する
- ②精神障害者の雇用は困難であり、雇用しない
- ③精神障害者の雇用は困難でなく、雇用する
- ④精神障害者の雇用は困難ではないが、雇用しない

各グループから2所以上、各グループの事業所数の比率に応じて、①2所、②2所、③3所、④3所の計10所を対象とした（表1のとおり）。

(4) 分析手順

第1段階：回答データを1文ずつ切片化し、精神障害者の雇用において重要と考えられる語や概念のコード化を行った。

第2段階：生成したコードを研究の目的に則して見直し、コードの抽象化・概念化を進め、概念図の作成を行った。

3 結果

前述した2つの目的に則って分析を進めたが、本報告においては、特例措置についての考えに絞って説明する。

【雇用率制度や特例措置の利用について】におけるコードは13に集約でき、概念図を図1のようにまとめた。

この概念図は、左から時系列に並び、左部分の「特例措置利用の経緯」、中央部分の「特例措置を利用した影響や効果」、右部分の特例措置の利用を踏まえた「雇用率制度や特例措置に対する考え」の3つの領域に分けられる。

(1) 特例措置利用の経緯

特例措置を利用した経緯は2つのコードで示され、雇用率の達成を目的として掲げている「雇用率達成のため利用」と「意図せず結果として利用」というコードに集約された。

(2) 特例措置を利用した影響や効果

前述の「特例措置利用の経緯」において「雇用率達成のため利用」と名付けたコードは、特例措置を利用することで「週20時間勤務の困難な就業者が増加」、「雇用率が達成」、「効果や影響は特にない」の3つのコードにつながっているが、「雇用開始時期の短時間雇用を定着・安定のために有効に活用できる」、「現場では特例措置かどうかは関係ない」にはつながっていない。もう1つの「意図せず結果として利用」というコードは、「20時間勤務の困難な就業者が増加」、「雇用率が達成」、「雇用開始時期の短時間雇用を定着・安定のために有効に活用できる」、「現場では特例対象かどうかは関係ない」、「効果や影響

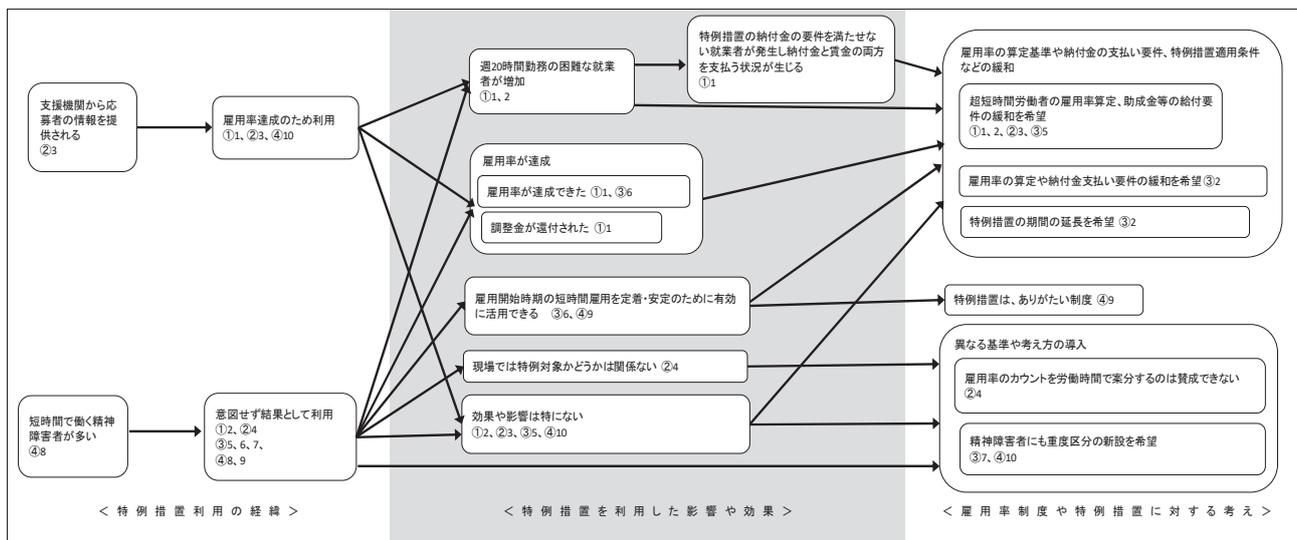


図1 概念図【雇用率制度や特例措置の利用について】

は特にならない」という<特例措置を利用した影響や効果>において集約された全てのコードにつながっている。

(3) 雇用率制度や特例措置に対する考え

<雇用率制度や特例措置に対する考え>では、「雇用率の算定基準や納付金の支払い要件、特例措置適用条件などの緩和」を求めているコード、「特例措置は、ありがたい制度」と捉えているコード、精神障害者に係る雇用率のカウントについて現在の制度とは「異なる基準や考え方の導入」というコードに分かれた。

「雇用率の算定基準や納付金の支払い要件、特例措置適用条件の緩和」では、<特例措置を利用した影響や効果>の「現場では特例対象かどうかは関係ない」を除くコードにつながっている。これに対して、<特例措置を利用した影響や効果>のコードから「特例措置はありがたい制度」には、「雇用開始時期の短時間雇用を定着・安定のために有効に活用できる」というコードがつながり、同じく<特例措置を利用した影響や効果>のコードから「異なる基準や考え方の導入」には「現場では特例対象かどうかは関係ない」「効果や影響は特にならない」という2つのコードとつながっているのが特徴だといえる。

4 考察

(1) 雇用率制度や納付金制度、特例措置の条件の緩和

特例措置の利用によって生じた特徴的な状況を示すコードとして、「週20時間勤務の困難な就業者が増加」を挙げることができる。これは、特例措置の活用を念頭に、20時間以上30時間未満の労働時間で雇い入れたものの、安定した勤務が難しく、20時間未満の就業者が増加した状況を示している。この20時間未満の就業者の増加は、労働時間が不足するために、障害者を雇用しながらも、納付金の支払いが必要になり、「納付金と賃金の両方を支払う状況が生じる」ため、特例措置が有効に機能していないという事業

所の認識につながる。

すなわち、障害者の採用や定着に伴うコストと納付金の支払いという二重の負担感を表していると考えられる。このような事業所の感じている負担感を反映し、「雇用率の算定基準や納付金の支払い要件、特例措置適用要件などの緩和を希望」につながっているといえる。

(2) 「異なる基準や考え方の導入」

<雇用率制度や特例措置に対する考え>においては、現行の制度とは異なる考え方として「新たな基準や考え方の導入」が示されている。それらは「雇用率のカウントを労働時間で案分するのは賛成できない」「精神障害者にも重度区分の新設を希望」という疾患と障害が併存する精神障害の特性を踏まえているといえ、併せて、精神障害者の雇用の継続を支える事業所の雇用管理のコストについて労働時間をものさしにして計ることの難しさを示していると考えられる。

5 まとめ

今回の分析では、事業所調査の回答をもとに、4グループに分け、対象事業所を選定し、概念図の作成後に、選定したグループに基づく概念形成の特徴についても検討したが、明確な特徴は得られなかった。また、対象数も少なく精神障害者を雇用している事業所の認識や意見を代表しているとは言えないが、雇用率制度や特例措置についての実状を反映した要望や意見を表していると考えられる。

今後、本研究で行っている他の調査結果とも合わせ、事業所の精神障害者の雇用や特例措置等に対する認識について検討を進めることとする。

【参考文献】

- 1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者雇用納付金制度記入説明書」(2019)
- 2) 中川正俊『ダブルカウントの問題』、『職業リハビリテーション vol. 31. No. 2』, (2018), p. 23-25

精神障害のある短時間労働者に係る雇用及び就労に関する意識 パネル調査による知見

○國東 なみの（障害者職業総合センター 研究員）
渋谷 友紀・小池 磨美・竹中 郁子（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

2018年4月より、精神障害のある労働者の雇用において特例措置（週20時間以上30時間未満で働く労働者1人について、従来の0.5カウントではなく、1カウントとする措置）が導入されている。この制度は、2023年3月までの暫定措置である。障害者職業総合センターでは、厚生労働省からの要請を受け、【目的1】特例措置の適用状況、【目的2】特例措置が適用されている労働者（以下「特例適用者」という。）を雇用する事業所の雇用や支援の状況および特例措置に関する考え、【目的3】特例適用事業所で雇用されている精神障害のある労働者の雇用の実態等を明らかにするための研究を実施している。

本報告では、【目的3】のために実施したパネル調査を扱う。パネル調査に先立って、本研究では2019年9月に特例適用者を対象とした質問紙調査を行った（横断調査、N=850）。この横断調査では、職場環境や賃金への満足度を含め現在の就労についてどのように考えているかを尋ねた。本報告のパネル調査は、①横断調査よりも詳細に職務内容や労働環境などに対する当事者の意識を明らかにすること、および、②当事者の意識や就労状況を経時的に把握することを目的とした。

2 手法

(1) 調査参加者

2019年に実施した横断調査において、当事者にパネル調査への参加を希望するかどうかを尋ね、希望者266名へパネル調査用の質問紙を送付した。パネル調査は2度実施しており、1度目は2020年7月、2度目は2021年2月である。パネル調査は横断調査よりも詳細に当事者の意識を明らかにすることを目的とし、横断調査よりも質問数や自由回答数を多く設計した。具体的には、パネル調査では年齢や性別などの属性に加えて、労働時間／労働環境／人間関係に対する満足度、働きがい、フルタイム勤務に移行したいかどうか、仕事の難しさの程度などについて尋ねた。回答はともに4-5項目のリッカートスケールによった。

質問紙を送付した266名のうち、2020年は151名、21年は149名が回答した（25名は2020年のみ、23名は21年のみ回答）。両年とも回答した参加者数は126名だった。参加者の属性（2020年、n=151）は平均年齢44歳、男性85名（56.3%）、女性62名（41.1%）、精神障害の診断として最も多かった

回答は統合失調症（n=50、33.1%）、次いで気分障害（n=43、28.5%）である。参加者の所属企業の産業としては医療・福祉が最も多く（n=47、34.0%）、卸売・小売業が続いた（n=21、15.2%）。職種として最も多く回答されたのは運搬・清掃・包装等（n=34、24.8%）であり、次が事務（n=31、22.7%）だった。属性や産業・職種の傾向は21年もおおむね同様であった。2020年には138名が、21年には133名が就労しており、103名は両年において同じ企業に勤めていた。

(2) データ分析

参加者の職場環境に対する満足度などについてStataのxttransコマンドを用いて算出した遷移確率（transition probabilities；時点1と2のあいだで、参加者の回答がどのように変動したか）を示した。また、フルタイム勤務への移行希望を記述統計によって表した。さらに、どのような要素が参加者のフルタイム移行への希望に影響するのかを明らかにするため、ロジスティック回帰分析（cluster robust standard errors at the individual level）を実施し、限界効果（marginal effects）を算出した。従属変数は「フルタイムへの移行希望（移行したくない=0、移行したい=1）」、独立変数は①人間関係に対する満足度、②労働時間に対する満足度、③働きやすさの程度、④働きがいの程度、⑤仕事の難しさの程度の5つとした。最後に、参加者が働き続けるために会社へ望むことを記述統計によって表した。統計解析はすべてStata Ver.16 SEを用いて行った。

3 結果

(1) 現在の仕事や職場に対する満足度

2020、21の両年とも回答した参加者のデータを用いて①人間関係に対する満足度（n=95）、②労働時間に対する満足度（n=108）、③働きやすさの程度（n=109）、④働きがいの程度（n=110）、⑤仕事の難しさの程度（n=98）の傾向を確認した。①、②において「満足（「とても」と「やや」の合計）」と回答した参加者の割合は概して高く（①2020年=65名、68.4%、21年=67名、70.5%；②2020年=85名、78.8%、21年=79名、73.1%）、③も「働きやすい（「とても」と「まあ」の合計）」と回答した参加者の割合は約80%（2020年=90名、82.6%、21年=81名、74.3%）、④も働きがいを「感じる（「とても」と「やや」の合計）」参加者の割合が高かった（2020年=84名、76.4%、21年=74名、67.3%）。表1は⑤の遷移確率を示したものである。

行が2020年の数値を、列が21年の数値を表す。たとえば2020年に難易度を「ちょうどよい」と回答した58名の参加者のうち、37名（63.8%）は21年にも同様の回答をした。①～⑤の遷移確率は、2020年と21年の両年において同様の回答をした参加者が多かったため総じてそれほど高くなかった。

表1 仕事の難しさに対する認識（遷移確率）

仕事の難易度		難しい	やや難しい	ちょうどよい	やや簡単	簡単	計
難しい	n	2	2	1	0	0	5
	%	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0	100.0
やや難しい	n	3	9	6	1	0	19
	%	15.8	47.4	31.6	5.3	0	100.0
ちょうどよい	n	1	11	37	5	4	58
	%	1.7	19	63.8	8.6	6.9	100.0
やや簡単	n	0	0	2	1	3	6
	%	0.0	0.0	33.3	16.7	50.0	100.0
簡単	n	0	0	0	1	9	10
	%	0.0	0.0	0.0	10.0	90.0	100.0
計	n	6	22	46	8	16	98
	%	6.1	22.5	47.0	8.2	16.3	100.0

(2) フルタイムへの移行希望

2020年に短時間勤務だった76名の参加者のうち、9名（11.8%）が「すぐにでもフルタイムへ移行したい」と回答し、21名（27.6%）が「将来的にフルタイムへ移行したい」と回答した。35名（46.0%）は「フルタイム勤務は希望しない」との回答だった。すぐにか将来的にかを問わず、フルタイムへ移行したい理由として最も多かったのは「収入を増やしたい」だった（すぐ＝9名、100%；将来＝18名、85.7%）。将来的にフルタイム移行を希望するが、今すぐには希望しない理由として最も多かった回答は「フルタイム労働による体調や病状の悪化が心配」（12名、57.1%）であった。すぐにであれ将来的にであれフルタイム移行を希望しない理由として最も多かった回答も同様に、体調や病状悪化の懸念だった（21名、60%）。2021年のフルタイム移行への希望やその理由の傾向には、大きな変化はなかった。

ロジスティック回帰分析（n=159）による限界効果からは、働きがいと労働時間に対する満足度が参加者のフルタイム移行への希望に有意な影響を与えていることが見出された。働きがいについては、「全く感じない」人は「非常に感じる」人と比較してフルタイムへ移行したいと回答する確率が48.4%低下した（ $p < 0.001$ ）。また、現在の労働時間に対する満足度に関しては、「全く不満足」の人は「非常に満足」の人と比較してフルタイムへ移行したいと回答する確率が38.7%増加した（ $p < 0.01$ ）。

(3) 会社へ望むこと

参加者が働き続けるために会社へ望むこととして最も多かったのは、2020年は「長く働き続けられるようにしてほしい」（100/147名、68.0%）、21年は「自分の障害を理解してほしい」（98/145名、67.6%）だった。

4 考察

パネル調査の結果からは、参加者が現在の職場や職務におおむね満足していることが見出された。ただし、参加者の就労に関する意識をよりよく理解するためには、現在の職場や職務に不満のある参加者の回答も詳細に分析し、何らかの共通点があるかどうかなどを明らかにする必要がある。このような分析は今後行う予定である。

ロジスティック回帰分析による限界効果の結果のひとつとして、働きがいを感じない参加者はフルタイム移行を希望しない傾向があることが示された。この結果は、参加者が働きがいを感じられない仕事に長時間従事したくないと考えていると解釈できる。この知見は、先行研究で指摘されているように¹⁾、精神障害のある労働者に適切かつ意味のある仕事を提供する重要性を示唆している。

参加者の多くは会社に対して、長期的に働けるようにすることを望んでいた。このような希望の一方で、精神障害のある労働者は職場定着率が低いこと、働く期間が短いことが従来より指摘されている^{2)・3)}。ただし、精神障害のある労働者に対しては障害に対する配慮を提供することで働く期間が長くなり⁴⁾、うつや不安も改善することが報告されているため⁵⁾、雇用にあたっては必要な配慮の提供が重要である。

5 結語

参加者は概して現在の職場や職務に満足していた。ただし、働きがいを感じずフルタイムへ移行したくないという参加者もいたことを考慮すると、精神障害のある労働者に適切な仕事を提供することが必要である。また、参加者の多くは長期的に働き続けたいとの意向を持っていた。長期的な勤務を可能にし、障害の症状の改善をはかるためには、事業主は適切な配慮を提供することが重要である。

【引用文献】

- 1) Provencher HL, Gregg R, Mead S, Mueser KT. The role of work in the recovery of persons with psychiatric disabilities. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 2002;26(2):132-44.
- 2) 障害者職業総合センター, 「障害者の就業状況等に関する調査研究」 No. 137, 2017.
- 3) Williams AE., et al. Work participation for people with severe mental illnesses: An integrative review of factors impacting job tenure. *Australian Occupational Therapy Journal*, 2016;63(2):65-85.
- 4) Chow CM, Cichocki B, Croft B. The impact of job accommodations on employment outcomes among individuals with psychiatric disabilities. *Psychiatric Services*, 2014;65(9):1126-32.
- 5) Wang J., et al. Perceived Needs for and Use of Workplace Accommodations by Individuals With a Depressive and/or Anxiety Disorder. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2011;53:1268-72.