

博士論文

働く知的障害者・精神障害者の 職場ストレスに関する研究

平成 30 年度

筑波大学大学院
人間総合科学研究科 ヒューマン・ケア科学専攻

久芳 尚子

筑波大学

働く知的障害者・精神障害者の職場ストレスに関する研究

目 次

第1章	序論	1
第1節	研究の背景と目的	2
第2節	用語の定義	3
第3節	本論文の構成	3
第2章	障害者の就労に関する概要と先行研究	6
第1節	障害者の就労	7
第2節	障害特性と職業的課題	8
2.1	知的障害者の障害特性と職業的課題	8
2.2	精神障害者の障害特性と職業的課題	9
第3節	障害者の離職と離職要因	11
第4節	障害者のストレスとメンタルヘルス	13
第5節	先行研究のまとめと研究課題の設定	15
第3章	働く知的障害者・精神障害者の職場ストレス調査	17
第1節	目的および方法	18
1.1	目的	18
1.2	対象および方法	18
1.2.1	対象	
1.2.2	方法	
1.3	調査項目の検討	19
1.4	予備調査	20
1.4.1	目的	
1.4.2	対象および方法	
1.4.3	結果	
1.5	分析方法	21
第2節	回収状況	21
第3節	知的障害者の職場ストレス	22
3.1	結果	22

3.1.1	対象者の属性	
3.1.2	属性による分析	
3.1.3	非障害者との比較	
3.1.4	ストレス反応との関連要因	
3.2	考察	24
3.2.1	対象者の属性	
3.2.2	属性による分析	
3.2.3	非障害者との比較	
3.2.4	ストレス反応との関連要因	
第4節	精神障害者の職場ストレス	26
4.1	結果	26
4.1.1	対象者の属性	
4.1.2	属性による分析	
4.1.3	非障害者との比較	
4.1.4	ストレス反応との関連要因	
4.2	考察	28
4.2.1	対象者の属性	
4.2.2	属性による分析	
4.2.3	非障害者との比較	
4.2.4	ストレス反応との関連要因	
第5節	知的障害者と精神障害者の職場ストレス比較	30
5.1	結果	30
5.2	考察	30
第6節	小括	30
第4章	働く知的障害者・精神障害者の職場ストレス質問紙作成の試み	33
第1節	目的	34
第2節	方法	35
2.1	項目分析	35
2.2	専門家の意見	35
2.3	離職に関する状況調査	36
2.3.1	目的	

	2.3.2 対象および方法	
	2.3.3 結果	
	2.3.4 考察	
	2.4 項目の選定	38
第3節	予備調査	39
	3.1 目的	39
	3.2 対象および方法	39
	3.3 結果	40
第4節	仮質問紙の作成	40
第5節	本調査	41
	5.1 目的	41
	5.2 対象および方法	41
	5.2.1 対象	
	5.2.2 方法	
	5.3 調査項目	42
	5.4 結果	42
	5.5 対象者の属性	42
	5.6 項目の検討	43
	5.7 因子構造の検討	44
	5.8 信頼性の検討	45
	5.9 妥当性の検討	46
	5.10 各尺度とストレス反応の関連の検討	46
第6節	考察	47
第7節	小括	49

第5章 本質問紙による働く知的障害者・精神障害者の

職場ストレス関連要因の検討

第1節	目的および方法	52
	1.1 目的	52
	1.2 対象および方法	52
	1.3 調査項目	52
	1.4 分析方法	52

第2節	知的障害者の職場ストレスの検討	53
2.1	結果	53
2.1.1	対象者の属性	
2.1.2	属性による検討	
2.1.3	職場ストレス関連要因	
2.2	考察	53
2.2.1	対象者の属性	
2.2.2	属性による検討	
2.2.3	職場ストレス関連要因	
第3節	精神障害者の職場ストレスの検討	55
3.1	結果	55
3.1.1	対象者の属性	
3.1.2	属性による検討	
3.1.3	疾患別の職場ストレス関連要因	
3.2	考察	56
3.2.1	対象者の属性	
3.2.2	属性による検討	
3.2.3	疾患別の職場ストレス関連要因	
第4節	小括	58
第6章	総合考察	60
第1節	考察	61
第2節	本研究の限界と課題	66
第7章	結論	67

謝辞

引用文献

参考文献

図表

資料

第 1 章 序 論

第1節 研究の背景と目的

わが国の障害者雇用は「障害者の雇用の促進等に関する法律」¹⁾（以下障害者雇用促進法と略す）に基づく割り当て雇用制度によって、民間企業等が果たすべき義務とされている。平成21年版厚生労働白書²⁾において「障害者が持てる能力を発揮し、自己実現を図るとともに社会の活力を維持するためには、障害者の雇用・就労の促進が重要である」と明示されているように、障害者雇用は国の重要課題として取り上げられている。

障害者の雇用促進および就労支援における法の改正や制度の整備がなされ、2018年4月には精神障害者の雇用も義務化された^{3,4)}。それに伴い法定雇用率も民間企業2.2%、国・地方公共団体2.5%、教育委員会2.4%とそれぞれこれまでより0.2%ずつ引き上げられた⁵⁾。2017年の障害者雇用状況の集計結果⁶⁾によると、民間企業の実雇用率は1.97%、法定雇用率達成企業の割合は50.0%で過去最高を更新しており、企業の障害者雇用に対する努力がうかがえる。一方で障害者の受け入れ、特に精神障害者への対応に不安を示す企業も少なくない。実際就職しても就労が継続できず離職する障害者は多く^{7,8)}、就労の定着が課題となっている。離職に至るまでには、職場におけるストレスが大きく影響していると考えられ、日頃から障害者の職場ストレスに注目し、障害特性への配慮や支援を行うことは重要である。

職場のストレス問題は、我が国の喫緊の課題のひとつとなっており、国はメンタルヘルス対策として2015年よりストレスチェック制度⁹⁻¹¹⁾を導入した。これにより労働者自身のストレスへの気づきや事業所全体としての対策を促すことをねらいとしている。しかし、その実施に際し障害者に対する配慮は盛り込まれていない。一般的に障害者は（それぞれの障害種別によって差はあるものの）コミュニケーションが苦手な場合が多く、気持や感情の表現が困難あるいは不適切である¹²⁻¹⁵⁾といわれている。ストレスを感じてもそれを表現できずに離職や不適応行動につながる可能性は否めない。安定した就労を続けるためには周囲の理解とサポートが必要であり、障害者のストレスの特徴や傾向を把握することは適切なサポートをすすめる上で大切な手掛かりになるものと思われる。先に述べたとおり、それぞれに障害特性があり、ストレスチェックに関してもその特性を考慮することは重要である。

以上のような背景をふまえて、本研究では

- ① 働く障害者の職場ストレスの特徴や傾向を明らかにすること
- ② 回答の負担を軽減し障害者に適した職場ストレス測定のための質問紙を作成すること

を目的とする。

第2節 用語の定義

本研究で扱う主な用語について、以下に示す。

①働く障害者

障害者手帳（療育手帳・精神保健福祉手帳）を有し、一般就労している知的障害者および精神障害者

②職場ストレス

職場において精神的・身体的に影響を及ぼす要因（ストレス要因）と、それによる精神的・身体的反応（ストレス反応）

第3節 本論文の構成

本研究では、働く障害者の職場ストレスについて

- ・知的障害者・精神障害者それぞれの特徴や傾向を明らかにすること
- ・障害者に適しており、かつ回答に負担の少ない質問紙を作成すること

以上2点を目的とする。以下に詳細を述べる。

1. 知的障害者の職場ストレス・・・研究1（第3章）

- ①属性による比較について検討する
- ②非障害労働者との比較について検討する
- ③ストレス要因・社会的支援とストレス反応の関係を明らかにする

2. 精神障害者の職場ストレス・・・研究1（第3章）

- ①属性による比較について検討する
- ②非障害労働者との比較について検討する
- ③ストレス要因・社会的支援とストレス反応の関係を明らかにする

3. 知的障害者と精神障害者の職場ストレスの比較・・・研究1（第3章）

- ①知的障害者と精神障害者の比較について検討する

4. 働く障害者の職場ストレス測定のための質問紙作成・・・研究2-1（第4章）

- ①研究1の結果および離職時の状況調査結果について専門家の意見を参考にして質問

項目を収集し質問紙を作成する。

②作成された質問紙について信頼性・妥当性を検討する

5. 働く障害者の職場ストレス・・・研究 2-2（第 5 章）

①知的障害者の職場ストレスについて、作成された質問紙により関連要因を検討する

②精神障害者（統合失調症者、うつ・双極性障害者、発達障害者）の職場ストレスについて、作成された質問紙により関連要因を検討する

以上の目的を達成するために、本研究は以下の構成となっている

第1・2章

背景および先行研究についての記述



第3章

働く障害者の職場ストレス調査

第3・4節 知的障害者・精神障害者の職場ストレス

◇属性による比較

◇非障害者との比較

◇ストレス要因・社会的支援とストレス反応の関連

第5節 知的障害者・精神障害者の職場ストレスの比較



第4章

働く障害者の職場ストレス調査質問紙の作成と検証

第1・2・3節 仮質問紙作成のための手順

第4節 本調査

◇項目分析・因子分析

◇信頼性・妥当性の検証



第5章

作成された質問紙による職場ストレスの検討

第2・3節 知的障害者・精神障害者（疾患ごと）の職場ストレス

◇属性による比較

◇各要因の相関



第6章

総合考察

◇働く障害者の職場ストレス調査質問紙について

◇第3・5章で得られた働く障害者の職場ストレスについて

◇本研究の限界と課題



第7章

結 論

第 2 章 障害者の就労に関する概要と先行研究

第1節 障害者の就労

障害者の就労に関して、雇用制度の概要・近年の障害者雇用の状況・障害者への配慮や支援について以下に述べる。

障害者基本法¹⁶⁾において障害者は社会の対等な構成員と位置付けられ、社会参加や自己実現のためには働くことが重要な柱であると明記されている。障害者雇用については、障害者雇用促進法に基づいて推し進められているが、これは元々1960年に制定された身体障害者雇用促進法¹⁷⁾から始まる。この法により身体障害者雇用は企業の努力義務であるとされた。1976年に同法が改正されその雇用は法的義務となり、法定雇用率（1.5%）が定められた。これにより雇用率制度による障害者雇用がすすめられることとなった。1987年には身体障害者に加え知的障害者も適用対象となり、名称も障害者雇用促進法と改められた。2006年には精神障害者も適用対象に加わり、ついに2018年からその雇用は義務化^{3,4)}された。これに伴い、民間企業において従業員数45.5人以上の事業主は、従業員数の2.2%以上の障害者を雇用しなければならない⁵⁾とされている。

このような法の改正や制度の整備が行われる中、雇用される障害者の数は年々伸びており、2017年の民間企業における雇用障害者数は49万5795人、前年に比べ4.5%（2万1421人）増加で、14年連続で過去最高と報告されている。なかでも精神障害者の雇用が増加しており、対前年比19.1%の伸びを見せている⁶⁾。

雇用機会の拡大と同時に就労後安定して長く働き続けられることは重要である。就労後に関する法としては、障害者の自立及び社会参加にとって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であることから、2011年に障害者虐待防止法¹⁸⁾が施行された。虐待の種類として、養護者によるもの、障害者福祉施設従事者等によるものと並んで、使用者によるものと明記され、身体的虐待、放棄・放置、心理的虐待、性的虐待、経済的虐待を禁止している。また2016年には、障害者雇用促進法の一部が改正¹⁹⁾され、障害者の雇用に関する差別禁止と、合理的配慮が盛り込まれた。これにより、障害者が職場で働くにあたって支障となっている事情を改善する措置を講じることが事業主に義務付けられた。

このように、法の整備がなされ、企業側の努力もあり、実雇用率や法定雇用率達成企業の割合が年々上昇していることは先述したとおりである。しかしながら、中小企業における障害者雇用の伸び悩み^{20,21)}や、精神障害者・発達障害者等対応が難しいケースが増えてきていること、長期にわたり安定して働けるように職場生活はもちろんのこと生活全般における支援が必要であること²²⁾、等まだまだ課題は多い。こうした課題に対応するため、各地

域に障害者の就労支援機関が設置され、ハローワークや障害者職業センター等と連携し、就労支援を展開している²³⁾²⁴⁾。障害者の雇用が進むにつれその重要性は高まり、厚生労働省は「地域の就労支援の在り方に関する研究会」²²⁾を設置した。2012年にとりまとめられた報告書の中では、中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために雇い入れ前から定着過程、定着後のフォローアップを行うこと、関係機関のネットワーク構築、就労支援を担う人材の育成などが提言され、就労支援の質のさらなる向上が期待されている。

以上のように、障害者が働くこと、そして安心して働き続けるためには、法制度や受け入れ企業の努力、専門機関による支援や連携がなくてはならないものであり、それらに支えられて障害者の職業生活の安定、さらには自己実現が果たせるのである。

第2節 障害特性と職業的課題

2.1 知的障害者の障害特性と職業的課題

就業支援ハンドブック²⁴⁾によれば、知的障害者の定義は「知的機能の障害（制約）、日常生活における支障（あるいは適応行動の制約）、発達期（18歳まで）における発症、という3つの要素で構成される」と示されている。知的能力の水準が同年代の平均的水準と比べて未熟であることが特徴とされ、この障害特徴は基本的に大きな変化はなく生涯にわたって持続する²⁵⁾。

泉ら²⁶⁾は、知的障害者の特性として「抽象的思考や計算・文章表現が苦手、ものごとを学び習得するまでに時間がかかる、状況変化などへの対応が難しい、自分の気持ちや考えを伝えることが苦手」などを挙げている。これらの特性があるために社会生活を営む上で様々な問題が生じやすい。抽象的な概念や複雑なことが理解しにくいために、見通しを立てることが苦手だったりルールや約束事を理解することが難しい。それに加えコミュニケーション力の弱さが影響して他人とのトラブルが生じる場合がある。また状況変化への対応が難しいために、新しい環境や体験に混乱して戸惑ったりパニックを起こすことなどもある²⁷⁾。

これらの問題は職業的場面では、「複数の作業指示への対処が困難、急な作業内容の変更に対応しづらい、段取りや手順を速やかに習得したり工夫したりすることが苦手で、時間がかかったり失敗を繰り返す、周囲の人々との適切な人間関係が形成しづらい」²⁴⁾といった職業的課題につながるということが指摘されている。またこのような職業的場面で周囲に注意をされたときに、知的障害者は状況を充分把握できないため、何が正しくて何が誤っていたのか

分からないまま「叱られた」という感情面の記憶だけが残し、自信を失っていくという悪循環に陥りがちであることも指摘されている²⁴⁾。さらに軽度知的障害者の場合は、これらの問題に直面した場合、強い不安や劣等感を持ちやすくそれに対処すべく過剰に背伸びしたりあるいは圧倒されて萎縮したりする結果、メンタルヘルスに不調を起こすこともあるといわれている²⁵⁾。

このため、職業的場面では失敗のない学習が重要であり、簡潔で具体的な言葉かけや伝えたい内容を視覚化すること、段階的に目標を設定することなどが有効とされている²⁴⁾。このような工夫や配慮がなされ持てる能力を発揮できれば、一度覚えた仕事はしっかりとこなし、同一の作業を繰り返す仕事や根気が必要な作業においては、健常者以上の働きを見せる場合も少なくないと指摘されている²⁶⁾。

泉ら²⁶⁾は、障害者雇用においては「仕事に人を合わせる」のではなく「人に仕事を合わせる」といった発想が必要であると述べており、知的障害者の目線に立った職場環境を整えることが望まれる。特にコミュニケーションの問題において、自ら気持ちや考えを適切に表現することや助けを求めることが苦手な知的障害者に対し、周囲が気づき適切な配慮や支援を行うことが重要である。狩俣¹³⁾は「コミュニケーションが有効に行われないことは、一人の人（障害のある人）だけに原因があるのではない」と述べ、「忍耐強く、あるいは粘り強く他者の意図や要求を聞き取り、読み取り、理解しようとしめない限り、コミュニケーションの有効性は達成できない」と障害者雇用する側の努力を促している。

AAIDD（アメリカ知的・発達障害学会）^{28,29)}は、知的障害者の「制約」(limitation)と「強味」(strength)を整理し、適切な指導や支援が行われる環境を提供することによって、その制約のレベルは改善できるという考えを示している。障害特性が職業的課題につながるか否かは、周囲の力に依拠するところが大きいといえる。

2.2 精神障害者の障害特性と職業的課題

精神疾患によってその特徴は異なるが、一般的な特徴として、変化への弱さ・易疲労性・運動機能の低下・記憶や判断などの認知機能の低下・対人コミュニケーションスキルの乏しさ等が挙げられる³⁰⁾。

いくつかの文献^{24,31,32)}をもとに、これら障害の特徴による職業的課題を以下にまとめる。

変化への弱さは、新しいことや知らないことに対する極度な不安や緊張として表れ、新しい職場環境や人間関係に慣れるまでに時間がかかる。このため職場への定着が難しく離転

職の要因ともなっている。また失敗を恐れるために消極的になりがちだったり新しい作業に対して拒否的になったりする場合もある。易疲労性や運動機能の低下は、動作がぎこちなくスピードが遅い、日によって作業量にムラがある、体力がなく疲れやすく、頭痛や腹痛の訴えが多い、などの作業面や勤怠の課題につながりやすい。認知機能の低下による課題として、情報の選択が難しく情報過多で混乱する、注意力の配分が難しく視野が狭くなりがちで注意が一定しない、逆に一点に定まりすぎてしまう傾向等が挙げられる。また、発症後治療に長い時間を要するために社会的交流が乏しいこと等からコミュニケーションが苦手な場合が多く、先に挙げた不安や緊張、作業面での問題と合わせて対人関係の問題が生じやすい。さらにストレスに弱く発散も苦手であるため、症状の悪化につながる場合もある。

疾患ごとにみても統合失調症について相澤³³⁾は以下の特徴を挙げている。「対人関係の障害が中核的な障害のひとつであること、不安が強かったり表出能力などに乏しくうまく関われない場合、被害的になりやすく関係性が不安定になりがちであること、理解力や出力にむらが大きく、自信があることではかなりの力を発揮するが不安やちょっとしたつまずきなどであつという間に混乱して能力が低下すること、自己卑下と尊大とがない交ぜになった独特の自己評価が特徴的で現状に安住できず、不満を抱きやすいこと」等である。

渡辺³⁴⁾は、うつ病の症状について、抑うつ気分、悲哀感、絶望感が生じ、ものごとを悲観的に考えるようになることや、集中できなくなったり決断力が落ちる思考制止という状態になること、自己の能力を過小評価したり自責感が強まったりすることを挙げている。また活動性が低下し、動作が緩慢になったりものごとを行うのがおっくうになる精神運動制止という症状が生じることにも触れている。東京都心身障害者福祉センターはリーフレット「障害の理解のために」³⁵⁾の中で、「悲観的に考えやすい、自罰的になりやすい、他者に合わせすぎる傾向がある、気分や意欲が変動しやすい、疲れやすい」などの特徴を挙げ、さらに仕事を抱え込みすぎたり、自分より他人を優先して失敗するなどの職業場面での問題を指摘している。

発達障害では、診断名ごとに特徴は異なるが総じて認知のアンバランスや社会性の問題、コミュニケーションの不適切さが挙げられる²⁴⁾。石井ら³⁶⁾は職業生活における問題として「作業記憶の不足から仕事がなかなか覚えられなかったり、適切なコミュニケーションがとれないために仕事に支障をきたしたり、さらについていこうとして努力の結果負荷がかかりすぎて疲弊してしまう」などの問題を挙げており、また「仕事はできているか、役に立っているのか」等を過度に気にして不安を抱える傾向があることを指摘している。梅永³⁷⁾

は、これら障害の特徴を職場が理解していないために生じる誤解から、いじめの対象となるなど人間関係の問題も起こりやすく、二次障害を引き起こす場合が少なくないと述べている。

以上のように精神障害は特徴や問題が多岐に渡りさらに複雑に影響し合っている。職場あるいは職場外でのつまずきが症状の悪化につながる場合も多く、定期的に通院し主治医による症状の把握と服薬の管理は欠かせない。精神障害者の職業生活を支えるためには、職場のみならず医療面や地域生活、余暇活動などの幅広い支援が重要であり、関連機関が連携して支える事が必要である。

第3節 障害者の離職と離職要因

障害者の雇用状況について、6月1日時点の調査結果が厚生労働省より毎年公表されている⁶⁾。近年の障害者雇用状況は右肩あがりであり、特に精神障害者の雇用の伸びは著しい。一方で離職については、国が定期的に調査し公表している報告はない。しかしながら障害者が就職後も安定した就労を継続することは重要であり、離職や離職要因、定着を妨げる要因等に着目した調査・研究が行われ、その問題に言及している。

福井ら³⁸⁾は、厚生労働省が公表するデータに基づき、独自の方法で障害者の離職率を算出している。その結果、一般労働者と障害者の離職率には正の相関が認められたと報告したうえで、一般労働者における景気の循環と離職率の関係は明らかであるが、障害者についてはそうとはいえないとし、障害者の離職の背景についてさらなる分析の必要性を説いている。

埼玉県障害者離職状況調査⁷⁾によれば、約6割の障害者が就職後1年以内に離職しているという結果が示され、厚生労働省の調査⁸⁾では1年以内の障害者の離職は4割であったと報告されている。特に精神障害者の離職率の高さを指摘する報告が多く見受けられ、中川³⁹⁾や井神ら⁴⁰⁾は精神障害者の勤続期間は短期間の傾向にあると報告しており、障害者職業総合センターの調査⁴¹⁾でも、精神障害者において就職後1週間未満での離職は12.1%、3か月未満が34.3%と短期間で離職する割合の高いことが報告されている。

また福井ら⁴²⁾は、独自の方法で精神障害者の年間の離職率を算定し、全国での年間平均離職率は4割を超えており非障害者の約3倍にのぼることを、また大阪府では非障害者の4倍であることを報告している⁴³⁾。その上で、近年の精神障害者の入職件数の増加の一因

に、いったん入職した者が離職し、再入職を繰り返している可能性を指摘している⁴³⁾。

障害者の離職率の高さや離職に至る期間の短さに関する要因についても報告されており、知的障害者については次のような知見が得られている。若林⁴⁴⁾は知的障害者の離職の意思決定には上司との関係が大きく影響していると述べており、松井ら⁴⁵⁾も職場定着には上司・同僚などキーパーソンの存在が不可欠であると報告している。梅永ら⁴⁶⁾も職場適応に必要な因子として上司・同僚との関係を挙げ、さらに離職の主要因について事業所側と知的障害者側それぞれより回答を得ている。事業所側からはソーシャルスキルの未確立が、知的障害者側からは職場の人間関係や職場環境が挙げられており、その認識の違いが明らかにされている。福井ら⁴⁷⁾は、離職群と非離職群の比較分析を行い、離職に影響を及ぼす要因として、障害の等級、仕事上の相談者の有無、製造業であるか否かの3項目を抽出した。

一方精神障害者の離職理由について、厚生労働省の調査⁴⁸⁾では「人間関係」33.8%、「賃金・労働条件」29.7%、「疲れやすく体力・意欲が続かない」「仕事内容が合わない」それぞれ28.4%という結果を示している。中川⁴⁹⁾は、統合失調症者の離職要因について勤続年数による比較分析を行い、就職後1年未満は「能力不足」の要因による離職が多く、就職後1年以上の者は「病状悪化」と「対人トラブル」による離職が多いと報告している。福井ら⁴³⁾は、離職理由は「仕事への適応能力」「精神症状」「仕事に対する満足度」等多岐に渡るとしたうえで、離職率に及ぼす影響の分析を行うことで今後早急に新たな支援方法を考案する必要があると指摘している。

これまでみてきたように、知的障害者については上司や同僚などの人間関係が離職に大きく関わっていることが推測され、一方、精神障害者の離職要因は人間関係を含め多岐に渡り、さらにそれが症状の悪化や再発につながりやすいという特徴が見られた。西口ら⁵⁰⁾は、職場定着を妨げると考えられる要因として、障害のある従業員をとりまく職場環境の問題や職場内におけるノーマライゼーションの啓蒙不足、職場内のコミュニケーション不足を挙げており、企業側の努力を提言している。障害者を受け入れる職場において上司や同僚等関わる人々の障害に対する理解や適切なコミュニケーションは、障害者が安心して働き続けられる職場環境に必要不可欠といえよう。

このように、雇用率や離職率の数値のみでは測ることのできない障害者雇用の実態や背景について把握することは重要であり、今後さらなる調査・研究がすすめられることが期待される。

第4節 障害者のストレスとメンタルヘルス

障害者職業総合センターが行った企業で働く障害者を対象とした調査⁵¹⁾によれば、その6割が職場でのストレス経験ありと回答し、上司・同僚とのトラブルや作業量の負担、仕事上の失敗等が大きなストレス要因となることが報告されている。

知的障害者では、55%がストレス経験ありと回答し、その内容として「人間関係がうまくいかなかった」「本当の気持ちを言えなかった」「仕事で失敗した」等が挙げられている⁵¹⁾。全日本手をつなぐ育成会の調査⁵²⁾では、知的障害者が職場で困っていることとして、「人間関係」や「体力・健康面について」の回答が多かったこと、将来にむけての不安では「長く働けるか（クビになるかも）」という回答が多かったことを報告している。人間関係の問題においてコミュニケーションスキルが大きく関わっているが、コミュニケーションに関する困難が、さまざまな問題行動を誘発したり不適切な言動に結びついている可能性が指摘されている¹⁵⁾。長谷川⁵³⁾も、当事者の立場からすると、「周りの人たちは自分の気持ちや言いたいことを少しも理解してくれない、わかってくれない、無視している」ということになり、ストレスがたまりパニックになったり問題行動を起こしたりすると述べている。また仕事の量や内容について、3年以上継続勤務している知的障害者は「同じ仕事を続けて飽きた」という変化がないことのストレスを挙げたという調査結果⁵⁴⁾があり、全日本手をつなぐ育成会の調査⁵²⁾でも働く知的障害者の会社への希望として「仕事を増やしてほしい」「もっといろいろやってみたい」「新しい仕事に挑戦したい」等の回答を得たことを報告している。一方で、根本⁵⁴⁾は、本人のレベルアップに向けた業務の変更は、本人にとって「想定外の業務」であり、雇用者の「本人の能力への期待」とそこに生じる「期待に応えられない現実」とのギャップを感じていると指摘しており、本人の意向を丁寧に確認しつつ適時に適度なレベルアップや作業量アップをすることで「変化がないことのストレス」と「想定外の業務によるストレス」のバランスをとることが必要と考えられる。向後⁵⁵⁾は、知的障害者はこうした職場で生じた課題に対して他者に相談する方策がとれず、「朝起きられない」「どこか遠くへ行きたくなる」「電車に乗ったら降りたくなりそのまま乗っていた」など、ストレスが心身面の不調として現れ、さらに行動面の問題につながることを指摘している。軽度知的障害者は、メンタルヘルス上の問題を抱えやすいといわれており、さらに離職を繰り返すといった喪失体験から二次的な情緒障害を生じやすいと報告されている²⁵⁾。渡辺⁵⁶⁾は、メンタルヘルスの不調により就労の継続が困難になった軽度知的障害者の事例を挙げ、疲労やストレスによる精神症状についての予知や診断に基づくサポートシステムの必要性を

指摘している。

精神障害者においても、職場ストレスのひとつに人間関係に関するストレスが挙げられている。山村⁵⁷⁾は、精神障害者への質的研究を行い、気持ちや辛さが「伝えられない（伝わらない）こと」が精神的なストレスになりそれが症状の悪化につながり離職という結果になったと述べ、さらにもととの辛さや不安等の悩みと、それについて表現したいけれどもできないという辛さが二重のストレスになっていると指摘している。井上ら⁵⁸⁾は障害のない労働者との職業性ストレスの比較を行い、うつ病性障害群では「技能の低活用」「同僚による社会的支援」「抑うつ」、身体表現性障害群では「上司による社会的支援」、不安障害群では「身体的自覚症状」に有意差を認めたと報告している。大山⁵⁹⁾は、精神障害者の就労群と非就労群の精神症状と就労の関係を検討し、「落ち込んだり憂鬱な気分になる」「不安や恐怖感がある」等の10項目において就労群のほうが非就労群よりも精神症状が有意に強い結果を示し、就労群は保護された状況ではなくストレスも大きく、このような状況が症状にも影響を与える可能性を報告している。林⁶⁰⁾は、自閉症スペクトラム症をはじめとして発達障害は、ストレス状況の引き起こしやすさやストレスへの対処能力の低さによって二次障害としてストレス関連障害を引き起こしやすいと述べ、「その人の特性を理解し、その特性に合わせた対応をする」という「環境調整」の重要性を指摘している。厚生労働省も、「精神疾患は、ストレスを和らげる環境をつくることにより症状を和らげることができる」と環境づくりを勧めているが⁶¹⁾、一方でその環境づくりや配慮の難しさを指摘する研究報告も見受けられる。高原⁶²⁾は、事業所・当事者・支援者における認識の相違について、「失敗時の対処」に関して事業所では配慮しているが当事者は配慮されていないと認識している結果を示している。認知の障害特性からそう認識しないのか、当事者の考える対処が行われないうえに配慮を配慮と認識しないのかは不明であるとしたうえで、就労の重要なポイントであると指摘している。井上ら⁵⁸⁾も先の研究結果で示された、障害のない労働者群とうつ病・身体表現性・不安障害群との比較結果について、職場に対して「技能が活用されていない」「上司・同僚からの支援を受けていない」と認知する患者側に問題がある可能性に触れている。

以上のように職場ストレスは、知的障害者において心身面の不調や問題行動等を、精神障害者において症状の悪化または再発を引き起こす可能性があり、ストレス状況の把握や環境調整など適切な対処が行われることが必要である。

Bramston ら⁶³⁾は、知的障害者に対して抑うつ感やストレスなどをアセスメントする主

な方法として、①観察者による評価 ②臨床的面接 ③自己評価の 3 つを挙げている。知的障害者においてその理解力の問題から、観察者による評価が用いられる場合が多い。しかしながら、Bramston ら⁶³⁾は 3 者の回答結果の相関分析を行い、その回答の相関係数が非常に低かったことを報告しており、観察者による評価の限界を示唆するものと考えられる。

国は職場のメンタルヘルス対策として、ストレスチェック制度を導入した⁹⁻¹¹⁾。事業所は年に 1 度自記式質問紙調査を行うことが義務付けられ、その結果高ストレスと評価された者は申し出により医師の面接指導が実施されるというものである。これは先の 3 つの方法のうち自己評価および臨床的面接の組み合わせによるものといえる。自己評価については、定められた調査票はないが、厚生労働省は職業性ストレス簡易調査票^{64,65)}を推奨している。しかしながら障害者の働く環境に適しているか、調査票の内容が理解しやすいものであるかは検討されていない。ストレスチェックを受けた労働者のうち医師面接を受けた者は 0.6%にとどまっているが⁶⁶⁾、長見⁶⁷⁾は医師面接を申し出ない者の背景として、組織への不信感の問題を挙げ、「何を言っても変わらない」というあきらめがあるのではないかと述べている。先に見てきたとおり、「周囲が自分の気持ちや言いたいことを理解してくれない」「辛さや悩みを表現したいけれどもできない」といったストレスを抱えている知的障害者や精神障害者において、普段関わりのない医師との面接を希望し、医師に対して的確に自らの状態や気持ちを伝えることは困難なことと考えられる。

以上のようにストレスチェック制度の内容やその実施の仕方について、障害のある労働者への配慮が検討される必要があろう。

第 5 節 先行研究のまとめと研究課題の設定

法や制度の改正が重ねられ、障害者雇用は右肩あがりの伸びを見せている。近年精神障害者の雇用が著しい増加傾向を示しているが⁶⁾、2018 年にその雇用が義務化されたことにより³⁾、今後一層雇用の拡大が見込まれる。これら雇用の状況については定期的に国から公表されるが、障害者の離職やその一因となる職場ストレスについての状況を伝える国からの報告は極めて少ない。

この点に着目したいくつかの調査研究⁶⁻⁸⁾により、障害者の離職率の高さや離職に至るまでの期間の短さが指摘されている。知的障害者の離職要因については上司や同僚などの人間関係が離職に大きく関わっていること⁴⁴⁻⁴⁶⁾や、精神障害者では人間関係を含めその要因

は多岐に渡り、さらにそれが症状の悪化や再発につながりやすい傾向が報告されている^{42,48,49}。職場ストレスについて、知的障害者では、周囲が理解してくれないことや言いたいことがいえないストレスが問題行動や不適切な言動に結びつく可能性が指摘され^{15,53,54}、精神障害者では、辛い気持ちが伝えられないことがストレスとなり精神症状の悪化につながると報告されている⁵⁷。

また知的障害者において仕事の質や量について、変化のない作業の繰り返しがストレスにつながる可能性^{51,52}と、レベルアップのための変更が本人の負担になる可能性⁵⁴の両方が指摘されている。精神障害者では、疾患ごとにストレスが異なること⁵⁸や就労している者のほうが就労していない者よりも幾つかの精神症状はむしろ強い結果⁵⁹が示されている。

以上のように知的障害者・精神障害者の離職要因や職場ストレスの特徴が明らかにされている。しかしながらストレス要因とストレス反応、そこに作用する緩衝要因の関係など包括的に分析し関連を明らかにしている先行研究はみあたらない。また、障害者が安心して働ける職場環境づくりが必要であると論じている報告は多いが^{50,60,61}、職場ストレスの測定や把握の方法について言及しているものは見当たらず、職場のメンタルヘルス対策の主軸であるストレスチェック制度について、制度のあり方やそこで使用される方法、障害者への配慮が盛り込まれていないことに言及した先行研究もみあたらない。

よって、本研究では以上の点に着目し、知的障害者・精神障害者のストレス要因・緩衝要因とストレス反応の関係を検討し、それぞれの職場ストレスの特徴を明らかにすること、回答の負担を軽減し、かつ障害者に適した職場ストレス測定のための質問紙を作成することの2点を目的とする。

第 3 章

働く知的障害者・精神障害者

の職場ストレス調査

(研究 1)

第1節 目的および方法

1.1 目的

研究 1 では、働く障害者の職場ストレスについて検討するために、首都圏で働く障害者を対象に職業性ストレス簡易調査票による自記式アンケート調査を実施する。知的障害者・精神障害者それぞれに、属性による比較分析、ストレス要因・社会的支援とストレス反応の相関分析、非障害者との比較分析、および知的障害者と精神障害者の比較分析を行い、働く障害者の職場ストレスの特徴や差違を明らかにすることを目的とする。

1.2 対象および方法

1.2.1 対象

20 歳以上で療育手帳または精神保健福祉手帳を持ち、一般就労している障害者を対象とした。

協力を依頼した機関の中には、20 歳未満の者が機関利用の申請をする際に保護者の同意書を必要としている場合があり、今回の調査協力の際も保護者の同意を得ることが好ましいと考えられた。しかしながら、手続きが煩雑となり機関の担当者に負担をかけるため、本研究では対象を 20 歳以上とした。

また精神障害者については、障害者手帳を取得せずに医師からの診断書によって障害者枠で雇用されている者もいるが、手帳を取得しないことに障害に対するなんらかの本人のネガティブな思いがある可能性が推察されるため、対象は手帳保持者に限定した。

1.2.2 方法

調査方法は無記名の自記式質問紙調査である。

インターネットで検索可能な首都圏（東京・神奈川・埼玉・千葉）の就労支援センター84ヶ所、および著者の業務関連で紹介を得た企業 15 社、移行支援事業所 3 か所、グループホーム 1 か所、通勤寮 1 か所、精神科クリニック 1 か所へ手渡しまたは郵送にて質問紙一式を配布した。同意が得られた機関または企業には同意書を返送してもらい、障害者の就労に関する担当者が任意に選択した対象者に説明書、質問紙および返信用封筒を手渡した。回答者自身による封入・返送を以て回答者の同意とした。質問内容の理解が難しい場合、支援者・担当者が補足説明をすることは可としたが、原則対象者が独力で回答することとし、回答に他者からの影響が及ばないように配慮した。調査期間は、2012 年 8 月～2012 年 11 月まで

であった。

なお本研究は、筑波大学体育系研究倫理委員会の承認を得て行われた。(体 25-103)

1.3 調査項目の検討

障害者用の職場ストレスを測る質問紙は見あたらず、職業性ストレスの要因・反応・サポートなどを簡易に総合的に測定できる一般労働者向けの職業性ストレス簡易調査票を使用することとした。職業性ストレス簡易調査票^{64,65)}は、職業的ストレス要因・ストレスによって起こる心身反応・社会的支援・その他の 57 項目により多次元的測定・評価ができるよう構成されている。回答は「そうだ」「まあそうだ」「ややちがう」「ちがう」等の 4 件法で、その評価や判定には簡易採点法、標準化得点を用いた採点法、集団を単位としてストレス評価を行うストレス判定図などがある。本調査においては、ストレスレベルの判定を目的としていないため、各項目の回答について「そうだ」から「ちがう」まで順に 4・3・2・1 点とし、尺度ごとに合計点数を算出した。なお、全国の事業所における調査データの蓄積もされており、各尺度の信頼性および尺度構成と因子構造との対応、妥当性の高さは確認されている。

職業性ストレス簡易調査票の項目について、障害者の就労に関わる専門職 3 名（公共職業安定所精神障害者雇用トータルサポーター、企業障害者雇用担当者、障害者就労支援機関指導員）が質問内容を検討した。その結果、対人関係に関する設問「私の部署内で意見のくい違いがある」「私の部署と他の部署とはうまく合わない」等について、その質問内容の理解が難しいことや、障害者の働く現場環境にあまり即していないとの意見が出た。同様に職場環境に関する質問項目「私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない」は、内容に複数の要素が含まれており、回答に迷いが生じる可能性があるという意見があった。これらの質問項目を修正することも検討されたが、既存の質問項目に大幅な手を加えることは望ましくないと判断し、今回の調査では対人関係及び職場環境についての質問項目を除くこととした。また満足度のうち家庭生活に関する質問項目についても、グループホームや通勤寮で生活している者の回答に混乱を招きやすいことを理由に今回の調査では除いた。その他のいくつかの言葉について簡易な表現に置き換える（非常に→とても、高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ→高い知識や技術をつかうむずかしい仕事だ）など、軽微な変更を加えた。社会的支援の「配偶者・家族・友人からのサポート」について、配偶者という表現が難しいことと家族に含まれることから削除した。また就労支援の視点から「支

援機関からのサポート」を付け加え、質問票は以下の内容で構成された。

①基本属性

性別・年齢・手帳の種類・障害種別・仕事の種類・1日の勤務時間・勤務年数

②ストレス要因

仕事の量的負担・仕事の質的負担・身体的負担・コントロール・技術の活用・仕事の適性
度・働きがい

③心理的ストレス反応

活気・イライラ感・疲労感・不安感・抑うつ感

④身体的ストレス反応

身体愁訴

⑤社会的支援

上司・同僚・家族や友人・支援機関からのサポート

⑥その他

仕事に対する満足度

漢字の読みが難しい回答者のためにルビありの質問紙を用意した。またフォントのサイズは12、字体はHG丸ゴシックM-PROを使用するなど見易さにも配慮した。

1.4 予備調査

1.4.1 目的

質問項目の内容や表現が適切で理解しやすいか、回答に過度な負担がかからないかを検討することを目的とした。

1.4.2 対象および方法

調査の趣旨を説明し協力の同意が得られた8名に、54項目から構成された質問紙に回答してもらう自記式質問紙調査を行った。調査者は同室にて待機し、回答に不明な点や質問があれば補足説明し、その内容を記録することとした。

1.4.3 結果

回答者は、知的障害者5名・精神障害者3名、男性5名・女性3名であった。年齢は23歳から50歳であった。職種は、事務系1名・軽作業系5名・清掃系2名であった。

仕事の質的負担の項目「かなり注意を集中する必要がある」について「作業に集中することか」という質問内容の確認が 2 名よりあった。「注意を集中する」という表現が耳慣れないと思われ、「とても集中力が必要な仕事だ」と表現に変更を加えた。また活気の項目「生き生きする」について何が生き生きするのかという質問があった。「～する」よりも「～している」の方がより自分の気分の状態として理解しやすい様子であったため「生き生きしている」と変更した。その他、特に補足や説明が必要な項目はみられず、回答に迷いも見られなかったことから、表現の変更を加えた 54 項目による質問紙により本調査を実施した。質問紙は資料 1 に示したとおりである。

1.5 分析方法

各項目について正規性の検定を行った結果、正規性が棄却される項目も見られたが、質問紙全体では Shapiro-Wilk の検定により正規性が支持され、グラフおよび歪度・尖度も著しい問題はみられないことから、パラメトリック検定を採用することとした。

属性による差を検討するために、t 検定および一元配置の分散分析を行った。ストレス要因や社会的支援とストレス反応の間の関係を検討するために、Pearson の相関係数を求めた。知的障害者と精神障害者の比較および非障害者標準集団と障害者の比較には t 検定を用いて、2 グループにおける各項目の平均値の差を求めた。分析は IBM SPSS Statistics21 を使用し、有意水準 5%未満とした。

第 2 節 回収状況

調査票の配布数は 530、回答は 214、回収率は 40.4%であった。協力依頼を送付した就労支援センター84 か所のうち同意が得られたのは 11 か所 (13.1%) であった。一方著者の業務関連で紹介を受けた企業 15 か所のうち、同意が得られたのは 9 か所 (60.0%) であった。また、同意が得られた企業の大半が主に知的障害者を雇用している特例子会社であった。回収率が 40.4%と低かったが、就労支援センターを主な配布先としたことが要因の一つと考えられる。また、同意が得られた企業の大半が主に知的障害者を雇用している特例子会社であったため、対象者の割合において精神障害者が低い結果につながったものと考えられる。

回答に著しく不備があった 16 名と、身体障害者 26 名を対象から除外した。その結果、対象データは、知的障害者 129 名 精神障害者 43 名の 172 名となった。重複障害者はいな

かった。先行研究^{68,69)}では知的障害者の回答について、質問内容の理解の程度の低さや黙従傾向（どのような質問に対しても肯定的に回答してしまう傾向）が指摘されている。職業性ストレス簡易調査票の質問項目には逆転項目が含まれているが、その回答を確認しても特に矛盾はみられなかった。またすべて同じところに○をつけた回答者もいなかった。

回答の選択肢においても「やや」「あまり」などの程度差の理解が難しいことが考えられた。本調査結果でもいくつかの項目において「そうだ」または「ちがう」へ回答が集中する傾向が認められたが、回答が 2 極化している項目は見当たらなかった。また 4 つの選択肢に偏りのない回答もあり、回答の程度差が理解できていないと結論づけるには至らなかった。なお、Cronbach の α 係数は、ストレス要因.634、心理的反応.919、身体的反応.857、社会的支援.868 であった。

第 3 節 知的障害者の職場ストレス

3.1 結果

3.1.1 対象者の属性

知的障害者の属性について表 1 に示す。

性別では男性が女性の約 2 倍であった。年齢では、20–29 歳が 49.6%で最も多く、30–39 歳 26.4%、40–49 歳 20.1%と続いた。職種は、清掃系・軽作業系が多く、この 2 つを合わせると全体の 7 割を占める。勤務時間では、7 時間が 38.8%で最も多く、次いで 8 時間 32.6%、6 時間 24.8%となっている。6 時間未満の短時間勤務は全体の 4%弱しかいなかった。勤務年数は、1–3 年が 41.9%で最も多く、次いで 4–10 年 36.4%、1 年未満 19.4%という結果であった。

3.1.2 属性による分析

属性による差を検討するために、性別・年齢・職種・勤務年数について平均値の比較検定を行った。性別は男女別 2 群、年齢は 20・30 代と 40 代以上の 2 群、勤務年数は 4 年未満と 4 年以上の 2 群について t 検定を行った。職種は N 数の少なかった技術系とその他を除く事務系・軽作業系・清掃系の 3 群について一元配置の分散分析を行い、有意差があったものについてその後の検定を行った。等分散が仮定されている尺度については Tukey 法を用い、そうでないものについては Dunnett の T3 法を用いた。

その結果、性別（表 2）では「家族・友人からのサポート」（ $t=2.22$ $p<0.05$ ）について男性より女性の方が有意に高い結果が示された。また職種別（表 3）では軽作業系および清掃系従事者の方が事務系従事者よりも「身体的負担」（ $f=15.44$ $p<0.01$ ）が有意に高い結果が認められた。年齢と勤務年数については有意差は認められなかった。

3.1.3 非障害者との比較

非障害者との比較では、下光らが公表している一般労働者の標準集団平均値⁷⁰⁾を使用し t 検定を行った。このデータは交通運輸・情報通信関連・販売サービス業など多岐にわたる従事者を対象とした調査により全国から収集されたものであり、職種や年齢構成など本調査とは必ずしも一致していないが、多くの研究において全国平均値として比較分析に使用されているため、本研究においても参考として比較分析を行った。

結果を表 4 に示す。

男性では、ストレス要因は、障害のない労働者と比較して「技能の活用」（ $t=3.5$ $p<0.01$ ）のみが低く、「仕事の量的負担」（ $t=2.1$ $p<0.05$ ）「仕事の質的負担」（ $t=3.2$ $p<0.01$ ）「身体的負担」（ $t=13.2$ $p<0.01$ ）「コントロール」（ $t=2.9$ $p<0.01$ ）「適性度」（ $t=11.5$ $p<0.01$ ）「働きがい」（ $t=9.0$ $p<0.01$ ）で高値を示した。ストレス反応では、「活気」（ $t=5.9$ $p<0.01$ ）が高く、「イライラ感」（ $t=4.6$ $p<0.01$ ）「疲労感」（ $t=4.5$ $p<0.01$ ）「不安感」（ $t=2.2$ $p<0.05$ ）「抑うつ感」（ $t=2.9$ $p<0.01$ ）「身体愁訴」（ $t=3.3$ $p<0.01$ ）の全てで低かった。社会的支援では「上司からのサポート」（ $t=3.6$ $p<0.01$ ）が高く「家族・友人からのサポート」（ $t=3.7$ $p<0.01$ ）が低かった。

女性では男性同様、ストレス要因の「技能の活用」（ $t=2.0$ $p<0.05$ ）が障害のない労働者よりも低く、その他、「仕事の量的負担」（ $t=2.8$ $p<0.01$ ）「仕事の質的負担」（ $t=2.2$ $p<0.05$ ）「身体的負担」（ $t=7.5$ $p<<0.01$ ）「コントロール」（ $t=3.6$ $p<0.01$ ）「適性度」（ $t=5.8$ $p<0.01$ ）「働きがい」（ $t=7.6$ $p<0.01$ ）は高かった。ストレス反応では、「活気」（ $t=4.5$ $p<0.01$ ）が高く、「イライラ感」（ $t=5.9$ $p<0.01$ ）「疲労感」（ $t=4.0$ $p<0.01$ ）「不安感」（ $t=2.8$ $p<0.01$ ）「抑うつ感」（ $t=2.8$ $p<0.01$ ）「身体愁訴」（ $t=4.1$ $p<0.01$ ）が低かった。社会的支援では「上司からのサポート」（ $t=5.2$ $p<0.01$ ）は男性同様高かったが、「家族・友人からのサポート」については有意な差は見られなかった。

3.1.4 ストレス反応との関連要因

ストレス要因および社会的支援とストレス反応の関連を検討するために Pearson の相関

係数を求めた。結果は表 5 に示したとおりである。「活気」と「適性度」($\gamma=.47$ $p<0.01$)「働きがい」($\gamma=.57$ $p<0.01$)「満足度」($\gamma=.52$ $p<0.01$)「上司からのサポート」($\gamma=.55$ $p<0.01$)「同僚からのサポート」($\gamma=.34$ $p<0.01$)の間に正の相関を認めた。「抑うつ感」と「適性度」($\gamma=-.37$ $p<0.01$)「働きがい」($\gamma=-.37$ $p<0.01$)「満足度」($\gamma=-.39$ $p<0.01$)との間に負の相関が、同様に「身体愁訴」と「適性度」($\gamma=-.30$ $p<0.01$)「働きがい」($\gamma=-.25$ $p<0.01$)「満足度」($\gamma=-.29$ $p<0.01$)の間にも負の相関が認められた。また弱い相関ではあるが、「活気」と「仕事の量的負担」($\gamma=.20$ $p<0.05$)「仕事の質的負担」($\gamma=.20$ $p<0.05$)の間に正の相関関係が認められた。

3.2 考察

3.2.1 対象者の属性

各属性の対象者の分布について、厚生労働省が発表している平成 25 年度障害者雇用実態調査結果⁴⁸⁾と比較した。勤務時間において、本調査の方が 1 日 6 時間以上の勤務者が多い結果となったが、性別・年齢・職種・勤務年数では、その割合は同調査とおおよそ一致した。

3.2.2 属性による分析

性別において「家族・友人からのサポート」が男性より女性の方が有意に高い結果が示された。ストレスを感じた際の気晴らし行動として、知的障害の女性の方が男性よりも「友人・家族に話す」を有意に多く選んでいた結果が報告されており⁷¹⁾、本調査の知的障害の女性についても職場のストレスに関して家族や友人など職場外の人間にも相談したり、サポートを得ていることがうかがえた。

職種別では軽作業系および清掃系従事者の方が事務系従事者よりも「身体的負担」が有意に高い結果が認められた。物を運んだり立ち仕事が多い軽作業・清掃系の仕事の方が、PC 作業やデスクワークの多い事務系従事者よりも「身体的負担」が高いことは容易に推測できる。

3.2.3 非障害者との比較

非障害者標準集団との比較において、本調査の対象者の方が男女とも仕事の負担度は高いがストレス反応は低い結果が得られた。知的障害者の約 7 割が仕事に満足していると回答した調査報告⁷²⁾があるように、知的障害者は働くことそのものへの肯定感情が高く、そ

の肯定感情が広くネガティブなストレス反応を緩和している可能性も考えられる。また、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」等の質問で構成される「コントロール」が障害者の方が高く、裁量度が高い（と感じている）ことも仕事の負担は感じながらもストレス反応が低いことに関連すると考えられる。知的障害者の仕事の作業は、わかりやすくマニュアル化した手順を反復して習得できるよう工夫することが推奨され²⁴⁾、その意味で比較的裁量度が少ないように推察されるが、今回のアンケート調査では逆の結果が示された。この不一致の理由として一度覚えた作業のやり方が定着すると、自分で仕事をコントロールできていると感じている可能性が推測される。手順や技術の習得は自信につながる一方で、業務の慣れにより、作業指示への拒否や同僚への威圧的な態度がみられたという先行研究結果⁵⁴⁾もあり留意点と考えられる。「適性度」「働きがい」は共に非障害者よりも高く、このことも「活気」の高さや、ネガティブなストレス反応（イライラ感・疲労感・不安感・抑うつ感・身体愁訴）の低さに影響を与えている可能性が推測された。ただし、非障害者標準集団は全国規模で年齢や職種等広く収集されたデータであるのに対し、本調査の対象は首都圏に限定されており、さらに回答者は機関や企業の選択に委ねられていることから、比較的就労状況が安定してストレスの少ない者が対象に選ばれた可能性がある。したがってこの2群の比較結果の解釈は慎重になる必要がある。

3.2.4 ストレス反応との関連要因

「適性度」「働きがい」「満足度」「上司からのサポート」「同僚からのサポート」は、「活気」を高めることが示唆された。先行研究において、知的障害者の職場定着には上司・同僚などのキーパーソンの存在が不可欠であること⁴⁵⁾や、離職の意思決定には上司との関係が大きく影響していること⁴⁴⁾が報告されており、今回の結果からも上司や同僚からのサポートの重要性が示された。

また「適性度」「働きがい」「満足度」が高いと「抑うつ感」や「身体愁訴」が低い結果が得られた。仕事が自分に合っていると感じることや仕事に対して働きがいや満足感を得ることは、知的障害者の職場ストレスに大きく影響している可能性が示唆された。小川によれば、ジョブマッチングとは障害のある人の特徴と仕事や職場の特徴を適切に組み合わせ、障害のある人にとっても周囲の従業員にとっても働きやすい条件をつくる調整のプロセスであり、その重要性を指摘している⁷³⁾。ジョブマッチングが適切で、障害者本人が「仕事が自分に合っている」と感じられれば、活気が高まり、それがまた周囲との良好な関係を築くと

いう良い循環を生むことが推測される。

以上のように、本調査の結果知的障害者の職場ストレスには働きがいや満足度、職場における上司や同僚からのサポートが重要であることが示されたが、非障害者を対象とした調査においても同様に、仕事の満足度が高いとストレス反応が低いことや社会的支援があるとストレス反応が緩和されることが報告されている⁷⁴⁻⁷⁶⁾。これより本調査における知的障害者の職場ストレスの結果については、知的障害と非障害者に共通していると考えられた。

「仕事の量的負担」「仕事の質的負担」と「活気」の間に非常に弱い正の相関がみられた。障害のない就労者に対する調査では、これら 2 つの要因は得点が高いほどストレス度が高いと判定される⁶⁵⁾が、知的障害者においては活気が高くなるという逆の結果が示された。就労している知的障害者を対象としたアンケート調査⁵²⁾では、「新しい仕事に挑戦したい」「他の業務もやってみたい」等の回答が多くみられており、先行研究においても「長い間、同じ仕事を続けていて飽きた」と変化のないことがストレスになっているという報告⁵¹⁾や、同じ職場に数年勤務することで業務に慣れ、作業指示に対して拒否したり同僚へ威圧的な態度をとるなど、問題行動がみられたという調査報告⁵⁴⁾がある。これらを考慮すると、本人の希望を考慮しつつ、適切な時期に職務のキャリアアップを行うことは、知的障害者の就労継続において重要と推察される。ただし、対象者数の少なさや、分析方法が相関分析であり因果関係については言及できないこと、さらには相関係数の値が低値であること等から、知的障害者の特徴と結論づけることはできない。今後仕事の量・質的負荷とポジティブなストレス反応との関連についてはさらなる検討を要する。

第 4 節 精神障害者の職場ストレス

4.1 結果

4.1.1 対象者の属性

精神障害者の属性について表 6 に示す。

性別では、男性が女性の約 2 倍であった。年齢では、40-49 歳が 48.8%で最も多く、次いで 30-39 歳 32.6%、50 歳以上 11.6%で、20-29 歳は最も少なかった。障害の内訳は、統合失調症 76.7%、発達障害者 9.3%、その他 14.0%であった。職種は、清掃系が最も多く 30.2%、次に事務系 27.9%、軽作業系 23.3%と続いた。勤務時間では、7 時間が 32.6%で最も多いが、6 時間未満も全体の 4 割を占めていた。勤務年数は 1-3 年が 44.2%でもっとも

多く、1 年未満が 30.2%、4-10 年が 23.3%であった。

4.1.2 属性による分析

属性による差違を検討するために、性別・年齢・職種・勤務年数について平均値の比較検定を行った。性別は男女別 2 群、年齢は 20・30 代と 40 代以上の 2 群、勤務年数は 4 年未満と 4 年以上の 2 群について t 検定を行った。職種は N 数の少なかった技術系とその他を除く事務系・軽作業系・清掃系の 3 群について一元配置の分散分析を行い、有意差があったものについてその後の検定を行った。等分散が仮定されている尺度については Tukey 法を用い、そうでないものについては Dunnett の T3 法を用いた。

その結果、職種別（表 7）では「身体的負担」($f=8.10$ $p<0.01$)において事務系従事者よりも清掃系従事者の方が有意に高い結果が示された。また勤務年数（表 8）では、4 年未満よりも 4 年以上の者の方が「技能の活用」($t=2.05$ $p<0.05$)「疲労感」($t=3.31$ $p<0.01$)「抑うつ感」($t=2.11$ $p<0.05$)「身体愁訴」($t=2.21$ $p<0.05$)において、有意に高い結果が認められた。性別と年齢には有意な結果は認められなかった。

4.1.3 非障害者との比較

非障害者との比較では、下光らが公表している一般労働者の標準集団平均値⁷⁰⁾を使用し t 検定を行った。このデータは知的障害の項でも述べたが、本調査の精神障害の職種や年齢構成とも一致していない点があるが、多くの研究において対照として使用されているため、ここでも参考として比較分析を行った。

結果を表 9 に示す。

男性においてストレス要因では、障害のない労働者より「技能の活用」($t=2.6$ $p<0.05$)が低く、「身体的負担」($t=3.9$ $p<0.01$)「適性度」($t=2.6$ $p<0.05$)「働きがい」($t=4.1$ $p<0.01$)が高かった。ストレス反応では、「活気」($t=2.2$ $p<0.05$)が高く、「イライラ感」($t=4.5$ $p<0.01$)が低い結果となった。社会的支援では、男性知的障害者と同様に「上司からのサポート」($t=3.3$ $p<0.01$)が高く、「家族・友人からのサポート」($t=2.4$ $p<0.05$)が低い結果が得られた。

女性では、「仕事の質的負担」($t=2.3$ $p<0.05$)「身体的負担」($t=3.6$ $p<0.01$)「コントロール」($t=2.3$ $p<0.05$)「適性度」($t=2.4$ $p<0.05$)「働きがい」($t=3.9$ $p<0.01$)の 5 項目で障害のない労働者よりも有意に高い結果が得られた。社会的支援では男性同様「上司からのサポート」($t=3.1$ $p<0.05$)が高い結果が認められた。

4.1.4 ストレス反応との関連要因

ストレス要因および社会的支援とストレス反応の関連を検討するために Pearson の相関係数を求めた。結果は表 10 に示す。

「仕事の量的負担」と「不安感」($\gamma = .35$ $p < 0.05$)「抑うつ感」($\gamma = .33$ $p < 0.05$)、「仕事の質的負担」と「疲労感」($\gamma = .48$ $p < 0.01$)「不安感」($\gamma = .44$ $p < 0.01$)「抑うつ感」($\gamma = .32$ $p < 0.05$)「身体愁訴」($\gamma = .31$ $p < 0.05$)の間に正の相関が認められた。また、「抑うつ感」と「適性度」($\gamma = -.37$ $p < 0.05$)「満足度」($\gamma = -.38$ $p < 0.05$)の間に負の相関が認められた。社会的支援では、「活気」と「上司からのサポート」($\gamma = .36$ $p < 0.05$)「同僚からのサポート」($\gamma = .40$ $p < 0.01$)との間に正の相関がみられ、「不安感」と「支援者からのサポート」($\gamma = .40$ $p < 0.05$)との間に正の相関がみられた。

4.2 考察

4.2.1 対象者の属性

知的障害者の項同様、各属性の対象者の分布について、厚生労働省が発表している平成 25 年度障害者雇用実態調査結果⁴⁸⁾と比較した。

障害の内訳で統合失調症者の割合が厚生労働省の調査よりもやや高く、職種においても若干異なるが、性別・年齢・勤務時間・勤務年数はおおよそ一致していた。

4.2.2 属性による分析

職種別では「身体的負担」において事務系従事者よりも清掃系従事者の方が有意に高い結果が示された。PC 作業やデスクワークが多い事務系従事者よりも、道具を持つての移動が多く体力を使う清掃系従事者の方が、身体負担を感じていることは妥当な結果といえる。勤務年数では、4 年未満よりも 4 年以上の者の方が「技能の活用」「疲労感」「抑うつ感」「身体愁訴」において、有意に高い結果が認められた。1 年以内に 6 割が離職する⁴⁹⁾とも言われている精神障害者において 4 年以上就労を継続している者は、技術や知識が蓄積され、それが活用されているという仕事に対する自信や誇りが養われることが推測される。一方で、長期勤務者は周囲からの信頼度も高く、仕事の内容が高度になったり多くの仕事を任せられるようになることからストレス反応が高くなることが考えられる。

4.2.3 非障害者との比較

本調査の対象者において「適性度」や「働きがい」は男女ともに精神障害者の方が非障害者標準集団よりも高かった。すでに3.2.3の知的障害者の項で述べたように、分析結果について慎重に解釈する必要がある。そのうえで、早野⁷⁷⁾や江本⁷⁸⁾が述べているように精神障害者にとって働くことは、人とつながる場を得て自尊感情や自己効力感を高めたり、生きがいにもなりうるものであり、就労に至るまで様々な経過をたどってきたであろう精神障害者が、得られた仕事に対して肯定的に捉え、その仕事に意義や働きがいを感じながら社会生活をおくっている可能性も考えられる。また男性の精神障害者は「活気」が高く「イライラ感」が低い結果についても、就労自体に働きがいを感じていることが影響していることと合わせて、就労後も医療機関との関わりが継続されており、医療的サポートによって状態が比較的安定していること等が考えられる。

4.2.4 ストレス反応との関連要因

「仕事の量的・質的負担」が高いとストレス反応も高まる可能性が示唆された。なかでも質的負担の方が多くのストレス反応との関連を示し、作業への注意や集中力、緊張などに留意することが重要であると考えられた。また「適性度」や「満足度」が高いと抑うつ感は低くなる可能性が示された。加えて職場における「上司や同僚からのサポート」が活気を高める可能性が示唆されたが、同様の結果が非障害者の職場ストレスに関する研究で報告されており⁷⁴⁻⁷⁶⁾、上司や同僚からのサポートは、非障害者と精神障害者ともに重要といえる。ただし、精神障害者には易疲労性の傾向があること、過度に周囲の視線や評価を気にすること、ストレスが症状の悪化や再発につながりやすいこと等を考慮すると、周囲のサポートは精神障害者が働く職場における重要な留意点といえよう。

また非障害者にはない社会的支援として支援機関の支援員の存在が挙げられる。本調査の結果では、上司や同僚からのサポートがネガティブなストレス反応とは相関を示さない一方で、支援員からのサポートは不安感と正の相関を示した。このことは、何らかの不安がある場合にそれを職場では表せずに支援者に相談する可能性や、不安の強い人に支援者が積極的に関わっていること、あるいは支援者の関わり方が適切でないために不安が強まっていること等様々な可能性が考えられる。

第5節 知的障害者と精神障害者の職場ストレス比較

5.1 結果

知的障害者と精神障害者の職場ストレスの比較を表 11 に示す。

ストレス要因では、「仕事の量的負担」($t=2.4$ $p<0.05$)「仕事の質的負担」($t=2.0$ $p<0.05$)「身体的負担」($t=2.1$ $p<0.05$)「適性度」($t=2.9$ $p<0.01$)の 4 項目について知的障害者のほうが精神障害者よりも、有意に高い結果が得られた。また「満足度」($t=2.9$ $p<0.01$)においても知的障害者の方が高い結果を示した。ストレス反応では「イライラ感」を除く 5 項目すべてに有意差がみられ、知的障害者のほうが精神障害者よりも「活気」($t=2.3$ $p<0.05$)が高く、「疲労感」($t=-3.4$ $p<0.01$)「不安感」($t=-2.7$ $p<0.01$)「抑うつ感」($t=-2.0$ $p<0.05$)「身体愁訴」($t=-3.2$ $p<0.01$)は低かった。社会的支援では、2 群間に有意な差はみられなかった。

5.2 考察

知的障害者の方が精神障害者よりも、「仕事の量的負担」「仕事の質的負担」「身体的負担」を感じているが、「疲労感」「不安感」「抑うつ感」「身体愁訴」といったストレス反応は低く、「適性度」や「満足度」は有意に高い結果を示した。先にも述べたとおり知的障害者は仕事の満足度が高い傾向^{73, 79)}があり、就労に対する肯定感情が高いことがストレス反応を緩和していることが考えられる。このため仕事のストレス要因はありつつも仕事に対する満足度が高くストレス反応は低い結果につながったことが考えられる。ただし、本調査の知的障害者と精神障害者の回答者数および職種や年齢構成に違いがみられ、そのことが結果に影響している可能性も否定できない。

第6節 小括

働く障害者の職場ストレスについて、障害ごとの特徴、障害間の差違、非障害者との差違を明らかにすることを目的として首都圏における自記式アンケート調査を行ったところ、以下の結果が得られた。

1. 知的障害者について

①属性による差違

性別において男性より女性の方が家族や友人からのサポートが高く、職種別では軽作業および清掃系従事者の方が事務系従事者よりも身体的負担が高いこと、年齢や勤続年数

では差違が認められないこと、が明らかになった。

②非障害者との比較

分析対象集団の差違に考慮が必要であるが、本研究対象者は、男女ともに仕事の負担度は高いが、ストレス反応は低い結果が示された。仕事に対するコントロール感や適性度、働きがいも高く、仕事の裁量度を高く感じていることや仕事に対する肯定感情が高いことがストレス反応の低さに影響を与えている可能性が考えられた。

③ストレス要因・社会的支援とストレス反応の関連

上司や同僚からのサポートは適性度や働きがいと並んで、活気を高めることが示唆された。上司との関係が知的障害者の職業生活において重要であるという先行研究を支持する結果が得られた。仕事の適性度や働きがい、満足度が高いと抑うつ感や身体愁訴が低い結果が示され、マッチングの重要性や知的障害者が何に働きがいや満足感を感じるのかを把握する必要性が示唆された。また、仕事の量や質などの適度な負荷は活気に関わる可能性が考えられ、先行研究報告からも仕事の意欲を維持し変化のないストレスから生じる行動面の問題を防ぐために、適切なキャリアアップを考慮することも必要と考えられた。

2. 精神障害者について

①属性による差違

職種において事務系従事者よりも清掃系従事者の方が身体的負担を高く感じており、勤務年数では4年以上の者の方が4年未満の者よりも自分の持つ技能が活用されていると感じる一方で、疲労感や抑うつ感、身体愁訴などストレス反応が高いこと、性別や年齢には差違が認められないこと、が明らかとなった。

②非障害者との比較

男女ともに仕事の適性度や働きがい非障害者よりも高く、就労し社会生活を送ることに対して高い意義を感じていることが示唆された。ただし状態が比較的安定している者が選ばれている可能性が考えられた。

③ストレス要因・社会的支援とストレス反応の関連

仕事の量的・質的負担はネガティブなストレス反応との間に関連が認められた。特に質的負担が強い関連を示し、過度な注意・集中等を要する作業への配慮が必要と考えられた。上司や同僚からのサポートは活気との関連を示し、仕事に対する意欲やポジティブな感情には職場の人間関係が関わっている可能性が示唆された。また、支援員からのサ

ポートは不安感との間に有意な関連が認められた。

3. 知的障害者と精神障害者の比較

知的障害者のほうがストレス要因は高いが、ストレス反応は低い結果が示された。知的障害者は仕事に対する満足度などの肯定感情が高いことがストレス反応を緩和している可能性が考えられた。

以上より、働く障害者の職場ストレスは障害やその他の属性によって特徴が異なる可能性が示唆され、そのことを考慮しつつ職場環境を整え支援を行う必要があると考えられた。

第 4 章

働く知的障害者・精神障害者の

職場ストレス質問紙作成の試み

(研究 2-1)

第1節 目的

研究 1 では、職業性ストレス簡易調査票を用いて働く障害者の職場ストレスについて検討した。その結果、知的障害者・精神障害者それぞれの職場ストレスの特徴や障害間および非障害者との差違についていくつかの示唆が得られた。しかしながら、対人関係尺度を含めいくつかの項目は、障害者の働く環境と照らし合わせると適切とはいえない内容と判断されたことから、やむを得ず除外した。知的障害者・精神障害者ともに離職の主な理由のひとつに人間関係が挙げられており、対人関係に関わる尺度は彼らの職場ストレスを把握するためには重要と考えられる。

職業性ストレス簡易調査票は、デマンド・コントロール・サポートモデルや NIOSH 職業性ストレスモデルを参考にしながら作成された調査票である⁸⁰⁾。NIOSH 職業性ストレスモデルでは、職場ストレスが仕事外要因、個人要因、緩衝要因によって調整・緩衝され、心理的・身体的・行動的急性ストレス反応に影響すると考える立場をとっている。個人的要因には、年齢や性別など基本的属性とともにタイプ A 行動やセルフエスティームなど性格特性も含まれているが⁸¹⁾、職業性ストレス簡易調査票には性格特性や心理的要因に触れる設問は含まれていない。またストレスチェック制度においても、「性格検査」や「適性検査」を含めることは不适当⁹⁾とされている。しかしながら、Deguchi ら⁸²⁾は、障害のない就労者を対象に気質と職業性ストレスの関連について調査を行い、ストレス制度では評価対象となっていない気質など就労者の資質を把握することが一時予防に寄与する可能性があることを報告している。

また、職業性ストレス簡易調査票は、職場ストレスによるストレス性健康障害を予防し、長期にわたる欠勤や過労死を防ぐことを目的として開発されたものである⁹⁾。そもそも既に障害のある者の職場ストレスを検討するためには、従来的一般労働者向けストレスチェック項目に加えて、障害者の特性をふまえた内容が加味される必要があると考えられる。加えて内容が分かりやすいことや回答の負担を軽減すること等の配慮も望まれる。

以上のことから、研究 2-1 では、職業性ストレス簡易調査票の項目数を絞り、新たに障害者に適した測定尺度や個人的心理的要因を加えた働く障害者の職場ストレス質問紙の作成を試みた。

第2節 方法

項目の収集は、職業性ストレス簡易調査票を使用した研究1のデータについて項目分析を行った結果と専門家の意見を参考とした。また強いストレス状態と考えられる離職に関して状況調査を行い、その結果から個人的心理要因を抽出した。

2.1 項目分析

働く障害者の職場ストレス質問紙を作成するために、研究1の回収データについて天井・床効果、I-T分析、因子分析を行い、各項目を検討した。天井効果・床効果については平均値±標準偏差の値を求め、回答の最大値4を超えるもの、最小値1を下回るものをそれぞれの効果ありとした。I-T分析については、項目とその項目が属する尺度全体から当該項目を差し引いた数値との間のPearsonの相関係数を求めた。因子分析は主因子法を用い、因子負荷量.40を目安とした。以上の結果は表12に示した通りである。

ストレス要因の7項目に天井効果が認められた。緩衝要因の「仕事の満足度」には天井効果が認められた。「社会的支援」の3項目に天井効果が認められたが床効果は認められなかった。ストレス反応の24項目に床効果が認められた。

I-T分析の結果、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」などのストレス要因4項目には有意な相関が認められず、「とてもたくさんの仕事をしなければならない」などの3項目で相関係数は.20未満の非常に弱い相関であった。ストレス反応および社会的支援の項目の相関係数は.413～.761と、比較的良好だった。

ストレス要因12項目、ストレス反応29項目について、因子分析を行った。その結果、ストレス要因では4因子が抽出されたが、「からだを大変よく使う仕事だ」「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」「自分の技術や知識を使うことが少ない」の3項目について.40未満の低い負荷量を示した。同様にストレス反応では、「気がはりつめている」「不安だ」「めまいがする」「頭が重かったり頭痛がする」「目がつかれる」の5項目について.40未満の負荷量を示した。

2.2 専門家の意見

研究1で使用した職業性ストレス簡易調査票の54項目について、働く障害者の職場ストレスを測定するのに適当と考えられるか障害者の就労に関わる専門家の意見を求めた。協

力が得られた専門家は、ハローワーク障害者相談支援員（経験年数 10 年）、就労移行支援員（経験年数 20 年）、企業障害者雇用担当（経験年数 4 年）の 3 名であった。項目の一覧を手渡しまたはメール送付し、意見を記入して返送してもらう方式とした。

「一生懸命働かなければならない」について 3 名全員が、「内容が仕事の量的についてなのか心理的についてなのか判断しづらい」「当たり前のこととして指導しており、ストレスというよりもむしろ仕事に対する好ましい姿勢として回答する可能性がある」などの意見を挙げていた。また 3 名中 2 名が、ストレス反応の項目 1・3 について、内容が重複しており違いがわかりづらいことを指摘し、ストレス要因の項目 6・7、ストレス反応の項目 2・4・5・6・7・8・14・15・17・19・20・21・22・23・24・25・26・27・28・29 について 3 名のうち 1 名が表現がわかりづらいと判断した。理由は表 13 に示したとおりである。

また障害者の就労支援の経験上、積極的に取り入れた方が良いと考えられる項目について意見を求めたところ、「上司からのフィードバック」「障害への配慮」「職場の受け入れ体制」が挙げられた。

2.3 離職に関する状況調査

2.3.1 目的

障害者の離職の状況や経緯、個人の心理的特徴を明らかにする

2.3.2 対象および方法

回答者は、就労支援センター定着支援員 3 名、ハローワーク精神障害者就職サポーター 2 名、就労移行支援員 1 名、特別支援学校進路担当教諭 1 名の 7 名であった。質問紙を手渡し又はメール添付にて配布し回答を得た。質問紙はそれぞれの担当ケースのうちこれまでに離職したケースについて、手帳の種類・障害名・離職に至った主な原因と経過・離職に関わっていると思われる本人の心理的特徴等で構成されており（資料 2）、項目選択および自由記述で回答してもらった。

2.3.3 結果

障害者の就労支援関係者 7 名より、離職した 25 ケース（精神障害 15 名・知的障害 7 名・重複障害 3 名）について回答を得た。精神障害者の障害種別は、統合失調症 5 名・発達障害 4 名・うつ病 3 名・その他 3 名であった。重複障害 3 名の内訳は、知的障害と視覚障害、知

的障害とてんかんおよび肢体不自由、知的障害と統合失調症であった。離職についての判断は企業側が 5 名、本人側が 20 名で、離職の直接的理由は、体調・症状の悪化 9 名、勤怠の乱れ 5 名、職場への不満・不信感 5 名、問題行動 3 名、能力の不足 2 名、その他 1 名であった。以上の結果は表 14 に示した。

離職に関わると思われる本人の心理的特徴を図 1 に示す。選ばれた項目の上位としては、コミュニケーション力の弱さ 16、被害妄想的 11、相談姿勢の不足・不適切 10、頑固 9、甘え 9、自信の欠如 9 が挙げられた。

2.3.4 考察

離職した 25 ケースについての集計結果および各記述から、コミュニケーション力の弱さや被害妄想によって職場での人間関係が不良となり離職につながるケースが多いこと、離職の直接的理由として、体調や症状が悪化して療養が必要となったり、遅刻や欠勤など勤怠の乱れが目立つことが読み取れた。

障害特性として知的障害者・精神障害者ともに対人コミュニケーションスキルについての乏しさ^{27,30)}が挙げられており、職場において障害者側から適時に適切な伝達表現で自らの問題やストレスを伝えることの難しさが考えられる。周囲が日常的に配慮することで、深刻な問題への発展を回避できる可能性があり、コミュニケーションや意思疎通に関する本人の気持ちを把握することは重要と考えられる。

被害妄想には、不安や怒りの感情が伴いやすいとされる⁸³⁾。表 14 のケース⑩や⑮は、職場での出来事を被害妄想的に受取った結果、怒りの感情が増幅して攻撃的になり離職に至った例である。被害妄想的に受け取ってしまうことそのものよりも、被害妄想的なものの捉え方に伴う感情や行動を変容させることが大事であるとの報告がある⁸³⁾。職場においては、強い怒りや攻撃的な行動など離職につながる状態になる前に、本人とともに環境調整を検討したり医療機関等へ協力を求めるなどの対処が望まれる。そのために、被害妄想的傾向の有無や程度について把握することは有用と考えられる。

離職に至る経緯として、不安やストレスを伝えることができずに遅刻や欠勤などの行動に出てしまうケースが多く見られた。安定した勤務は働くことの基本であり、勤怠の乱れは継続勤務が不可能であると判断され解雇につながる可能性が大きい。無断欠勤や欠勤が長期化するなどの問題になる前に、抱えているストレスを発見し適切な対処を行うことが必要である。このことから、出勤時の気分についての質問項目を取り入れることは有用と考え

られた。

2.4 項目の選定

項目選定にあたっては、ストレスチェック法案⁹⁾に定められている調査票に含まれるべき3項目（職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目・当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目・職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目）を含むこと、障害者の働く環境に適していること、回答の負担を軽減することに配慮した。厚生労働省が推奨する職業性ストレス簡易調査票短縮版23項目⁸⁴⁾を参考にしながら、研究1および項目分析の結果、専門家の意見、離職時の状況調査結果により項目を抽出した。

職業性ストレス簡易調査票から採用した項目は、仕事の量的負担2項目・仕事の質的負担2項目・コントロール2項目・仕事の適性度1項目・心身のストレス反応9項目・社会的支援4項目であった。採用しなかった主な項目とその理由を挙げると、「一生懸命働かなければならない」のように専門家がその内容について適切とはいえないと考えた項目や、「ひどく疲れた」「へとへとだ」のように違いが分からない、ひとつに集約できるのではないかな等の意見があった項目、「からだを大変よく使う仕事だ」のように研究1の結果においてストレス反応と直接的な関連が認められなかった項目、項目分析の結果や専門家の意見でも課題があり、かつ厚生労働省の推奨項目にも該当していなかったストレス反応の数項目等となっている。

専門家の意見より、職場の障害者受け入れ環境に関する8項目を加えた。適切な評価や周囲の理解が本人の安心や自信につながることから「上司は自分の仕事ぶりを正しく評価してくれている」「職場のひとたちは、自分の障害についてよく理解してくれている」という項目を採用した。「仕事の指示を出すひとは決まっている」等の仕事の指示系統についての項目や「職場の雰囲気は良い」と職場環境について問う項目を加えた。

離職時の状況調査結果より、コミュニケーションや被害妄想等に関する10項目を採用した。「言いたいことがうまく言えていないと思う」「伝えたいことがきちんと伝わっていないと思う」というように本人が周囲との意思疎通についてどのように感じているかを問う項目を採用した。被害妄想に関する項目は、被害妄想に伴う感情を測定する尺度⁸³⁾を参考とし、「悪口を言われているような気がすることがある」「まわりの人が大きな音をたてたり、大きな声で笑ったりすると、自分へのいやがらせなのかと思うことがある」等の項目を取り

入れた。

離職時の状況調査では不安やストレスを伝えることができずに遅刻や欠勤などの行動に出ってしまうケースが多く見られ、知的障害者に関する先行研究においても職場で生じた問題から「電車に乗ったら降りたくなりそのまま乗っていた」⁵⁵⁾という出勤時の行動の問題が報告されている。このことより出勤時の気分を確認することは職場ストレスを把握するために有用であると考えられ、「仕事に行くとき気分が重くなる」という項目を加えた。

また、離職時の状況調査において仕事に対する肯定感情または否定感情は、働く意欲に関わる重要なポイントであると考えられたことから「今の仕事が好きだ」という項目を取り入れた。

なお予備調査での専門家の意見の中に「ストレス反応が仕事によるものなのかどうか判断が難しい」という指摘があった。また知的障害者について質問内容の理解や黙従傾向^{68,69)}等の問題が、統合失調症者についても集中力の低下やあいまいな回答が苦手であること等の回答に関する問題が指摘されており⁸⁵⁾、今回作成した調査項目が、仕事のストレスと自覚できているかを確認することが必要と考えられた。大塚ら⁸⁶⁾は、障害のない労働者を対象とした研究から、自覚的ストレスについての単一の質問項目が仕事のストレス要因と有意な関連を示し、この自覚的ストレスの質問がストレス量を表す客観的な指標として妥当性が高いことを報告している。これより本調査において、調査内容が仕事によるストレスであることを確認する目的で、上記の質問項目とは別に「仕事に関するストレスがある」という自覚している職場ストレスについて質問することとした。

以上合計 40 項目および自覚している職場ストレスの指標 1 項目で質問紙が作成された。採用した項目一覧は表 15 に示すとおりである。

第 3 節 予備調査

3.1 目的

質問項目の内容や表現が適切で理解しやすいか、回答に過度な負担がかからないかを検討することを目的とした。

3.2 対象および方法

調査の趣旨を説明し協力の同意が得られた 11 名に、41 項目から構成された質問紙に回

答してもらう自記式質問紙調査を行った。調査者は同室または別室にて待機し、回答に不明な点や質問があれば補足説明し、その内容を記録することとした。回答の負担の目安として、回答時間を計測した。

3.3 結果

回答者は、知的障害者 8 名・精神障害者 3 名、男性 6 名女性 5 名であった。年齢は 20 歳から 64 歳で、勤続年数は 1 年から 10 年以上までであり、1 年未満の者はいなかった。職種は、事務系 1 名・軽作業系 6 名・清掃系 3 名・その他 1 名であった。

回答時間は、6 分～19 分であった。回答後に感想をたずねると、「難しい」と回答した者が 1 名、「特に難しいことはない」と答えた者が 8 名、「おもしろかった」と答えた者が 1 名、「難しくはないが 1 度読んで頭に入らずもう一度読み直さなければならない自分に腹がたった」と答えた者が 1 名であった。

「とてもそう思う」「そう思う」「あまり思わない」「そう思わない」の 4 件法の回答方法について、時々思う場合はどこにあてはまるのかという質問が、「仕事の指示を出す人は決まっている」について、指示を出す人は複数おり曜日や仕事内容によって決まっている場合はどう回答すればよいか、という質問が回答者よりあった。

第 4 節 仮質問紙の作成

著者を含め障害者の就労支援業務従事者 2 名で予備調査の結果を検討した。

その結果、以下の点について修正を行った。

一部の質問項目において、「とてもそう思う」「そう思う」「あまり思わない」「そう思わない」という程度をたずねる 4 件法だったものを「いつもそう思う」「ときどきそう思う」「あまり思わない」「まったく思わない」という頻度をたずねる表現に修正した。また「のけものにされていると感じることがある」はよりわかりやすい表現を検討し、「仲間はずれにされていると感じることがある」と修正した。

「自分のペースで仕事ができる」と「自分で仕事の順番ややり方を決めることができる」は重なる部分が多く、項目間の相関係数も .863 と高いことから後者を削除した。「ひどく疲れる」と「だるい」、「不安を感じる」と「落ち着かない気分になる」、も同様の理由から後者を削除した。仕事の指示系統の 3 項目については、職場によって指示系統が複数となる

ことがやむを得ない場合も少なくないこと等から、「指示のしかたはわかりやすい」のみを採用することとした。「のけものにされていると感じることがある」「避けられていると感じることがある」「話しかけたりあいさつをしたのに返事をしてもらえない」は重複している部分が多く項目間の相関係数も高いことから後者 2 項目を削除した。「まわりの人が大きな音を立てたり、大きな声で笑ったりすると、自分へのいやがらせなのかと思う事がある」については、文章が長くわかりづらい可能性があること、ほとんどが「そう思わない」と回答していることから削除することとした。

以上 8 項目を削除することとし、仮質問紙の採用項目は 33 項目となった。

第 5 節 本調査

5.1 目的

働く障害者に適しており、且つ回答に負担の少ない職場ストレス測定質問紙を作成することを目的とした。

5.2 対象および方法

5.2.1 対象

対象は、20 歳以上で療育手帳または精神保健福祉手帳を持ち、一般就労している障害者とした。

5.2.2 方法

調査方法は無記名の自記式質問紙調査である。

インターネットで全国の障害者を雇用している事業所（特例子会社、障害者雇用ランキング、各自治体による障害者雇用優良企業・障害者雇用多数企業・雇用事例集等の一覧を参考）および障害者の就職支援・定着支援を行っている移行支援事業所を検索し、そのうちメールアドレスが明記されている事業所へ調査の協力依頼のメールを送付した。協力可と返信のあった事業所へは、質問紙のルビの有無とおおよその協力人数を担当者に確認し、調査依頼書・同意書・質問紙・回答に関する説明書・返信用封筒を郵送した。回答者は、事業所の担当者により抽出され、質問紙等一式が手渡された。協力事業所の意向の確認は、メールによる協力への同意および紙面による同意書返送によって行った。回答者については、回答およ

び回答の返送を以て同意を得たものとした。

調査期間は、2017 年 11 月～2018 年 2 月であった。

この調査は、筑波大学体育系研究倫理委員会の承認を得て実施された。(体 25-109)

5.3 調査項目

調査項目は、職場のストレス要因 13 項目（職業性ストレス簡易調査票より抽出されたストレス要因 6 項目・専門家の意見を参考に取り入れた障害者の働く環境に関する要因 7 項目）、離職時状況調査をもとに選定された個人的心理要因 7 項目、社会的支援 4 項目、ストレス反応 8 項目および自覚している職場ストレス指標 1 項目の合計 33 項目である。

「いつもそう思う」「ときどき思う」「あまり思わない」「まったく思わない」等のあてはまるところに○をつける 4 件法とした。漢字の読みが難しい回答者のためにルビありの質問紙を用意した。またフォントのサイズは 13、字体は HG 丸ゴシック M-PRO を使用するなど見易さにも配慮した。質問紙は資料 3 に示したとおりである。

5.4 結果

協力事業所は、企業 33 カ所（特例子会社 20・一般企業 13）、移行支援事業所 6 カ所、その他 5 カ所（就労継続支援 B 型事業所等）であった。地域別にみると、北海道 1、東北 1、北陸 1、関東 33、中部 1、近畿 3、中国 3、九州 1 カ所であった。配布数は 453、返送のあった回答は 274、回収率は 60.5%であった。そのうち主な障害が身体障害である 21 名と著しく回答に不備の見られた 4 名を対象から外した。また協力依頼時に対象者は 20 歳以上の障害者と説明をしたが、20 歳未満の回答が 6 名あった。回答に不備は見られなかったが、保護者の同意を得たほうが好ましいなど手続き上の問題により対象から除外した。以上より分析の対象は 243 名となった。

5.5 対象者の属性

対象者の属性を表 16 に示す。

回答者の内訳は、男性 175 名（72.0%）女性 68 名（28.0%）であった。障害別では知的障害は 137 名（56.4%）、精神障害者は 106 名（43.6%）でありこのうち 5 名が知的障害との重複障害者であった。障害の内容や等級を確認し精神障害を主な障害と判断するのが妥当と判断されたため、精神障害者として扱った。年齢は、20～62 歳（平均 34.3±標準偏差

9.5 歳)であった。仕事の種類は、事務系 83 名 (34.2%) 技術系 18 名 (7.4%) 軽作業系 58 名 (23.9%) 清掃系 38 名 (15.6%) その他 44 名 (18.1%) 不明 2 名 (0.8%) であった。1 日の勤務時間は、3~8 時間 (平均 7.0±標準偏差 1.1 時間)、勤務年数は、10 年以上が 53 名 (21.8%) で最も多く、次いで 3 年が 35 名 (14.4%)、2 年と 1 年未満がそれぞれ 27 名 (11.1%) であった。

5.6 項目の検討

各項目のデータの正規性は棄却されたが、質問紙全体については Shapiro-Wilk の検定により正規性が支持され、グラフおよび歪度・尖度も著しい問題はみられず N 数も確保されていることから、パラメトリック検定を採用することとした。

項目分析として、欠損値数、天井効果・床効果、I-T 相関分析、各質問項目を除外した場合の α 係数の変化を確認した。天井効果・床効果については平均値±標準偏差の値を求め、回答の最大値 4 を超えるもの、最小値 1 を下回るものをそれぞれの効果ありとした。I-T 分析については、項目とその項目が属する尺度全体から当該項目を差し引いた数値との間の Pearson の相関係数を求めた。各尺度の α 係数を求め当該項目を除外した場合に尺度の α 係数値があがる項目を抽出した。結果は表 17 に示したとおりである。

欠損値の数では、支援機関からの支援を受けていない者が含まれていたことから社会的支援の支援者の項目が 40 であったが、その他の項目では欠損値は 0~5 で特に目立った項目は見当たらなかった。項目 3・5・6・14・16・17・19・21・22・33 は最大値を 0.04~0.16 超える天井効果が認められ、項目 13・27・28・30・31 に最小値 1 を 0.01~0.1 下回る床効果が認められた。I-T 相関の結果、項目 1・3・20・25 の 4 項目において相関係数が .20 以下であった。尺度ごとの α 係数はストレス要因.670、個人的心理要因.773、社会的支援.539、ストレス反応.830 であったが、項目 1・3・20・25 はそれぞれその項目を削除すると α 係数が 0.004~0.027 高くなった。

内的整合性および一貫性を重視すること、研究 1 の結果からいくつかの項目については回答の偏りが予想されていたこと等を考慮して検討した結果、I-T 相関分析と α 係数の変化双方において問題のみられた項目 1・3・20・25 が削除の候補となったが、この段階では保留とし因子分析の結果と合わせて判断することとした。

5.7 因子構造の検討

因子分析の結果を表 18 に示す。

ストレス要因 13 項目についてデータが因子分析に適しているかどうかを検定したところ、Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性は.762、Bartlett の球面性検定は $p<0.01$ であり、良好な適合度が得られた。そこでこれら 13 項目に対し、主因子法による探索的因子分析を行った。共通性において Q20 が.180 の異常値を示したため除外し、12 項目で再度探索的因子分析を試みたところ、固有値の変化から 2 因子構造が妥当と考えられた。そこで 2 因子構造を仮定してこれら 12 項目について主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った結果、固有値 1 以上の 2 因子が確認された。各因子の負荷量は 0.46~0.71 の範囲であり、他の因子に係る負荷量は 0.13 未満であった。回転前の 2 因子 12 項目の全分散を説明する割合は 33.1%であった。

第 1 因子は、8 項目で構成されており、「上司は自分の仕事を正しく評価してくれている」「職場の雰囲気は良い」「職場のひとたちは、自分の障害についてよく理解してくれている」など職場の障害者受け入れに関する環境的な項目が多く含まれていたことから、因子名を「仕事環境の良好度」とした。第 2 因子は、「自分にはとても難しい仕事だ」「時間内に仕事をこなすことができない」などの 4 項目で構成されており、作業量や内容等仕事そのものに関する項目であることから「仕事の負担度」と命名した。

次にストレス反応 8 項目について同様の手続きを行った。Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性は.852、Bartlett の球面性検定は $p<0.01$ の結果が得られたため、主因子法による探索的因子分析を行ったところ、1 因子構造が妥当であると考えられた。各因子の負荷量は 0.47~0.85 の範囲であり、全分散を説明する割合は 40.0%であった。

社会的支援の Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性は.652、Bartlett の球面性検定は $p<0.01$ でやや低かったが、因子分析に不適とするほどの値ではないと考えられた。主因子法による探索的因子分析を行ったところ 1 因子構造が妥当であると考えられたが、各因子の負荷量は 0.37~0.60、全分散を説明する割合は 23.8%と検討を要するものであった。しかしながら、社会的支援については重要なストレス緩衝要因であることと、後に考察で述べるとおり設問構成の特徴がこの結果につながった可能性が考えられることから、4 項目を採用することとした。

個人的心理要因 7 項目の Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性は.757、Bartlett の球面性検定は $p<0.01$ であった。主因子法による探索的因子分析を行ったところ、共通性において

Q25 が.042 の異常値を示したため除外した。再度探索的因子分析を行ったところ、2 因子構造が妥当と考えられた。そこで 2 因子構造を仮定して主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った結果、第 1 因子 4 項目、第 2 因子 2 項目の 2 因子構造が確認された。各因子の負荷量は 0.41~0.97 の範囲であり、他の因子に係る負荷量は 0.27 未満であった。回転前の 2 因子 6 項目の全分散を説明する割合は 53.7%、2 つの因子間には有意な正の相関を示した。

第 1 因子は、「悪口を言われているような気がする」「ばかにされていると感じる時がある」など他者の言動について被害的に受け止める 4 項目で構成されていることから、因子名を「被害感情による不安」とした。第 2 因子は、「言いたいことがうまく言えていないと思う」「伝えたいことがきちんと伝わっていないと思う」の 2 項目で構成されており、分かってほしいが理解してもらえていないと感じる気持ちに関することから、「意思疎通の不全感」と命名した。

以上より、職場のストレス要因として「仕事環境の良好度」8 項目「仕事の負担度」4 項目、「ストレス反応」8 項目、ストレス緩衝要因として「社会的支援」4 項目、個人的心理要因として「被害感情による不安」4 項目「意思疎通の不全感」2 項目の 30 項目による質問紙（資料 4）が作成された。質問紙の構成は資料 5 に示したとおりである。

5.8 信頼性の検討

内的整合性を確認するため、Cronbach の α 係数を算出した。全体（30 項目）の α 係数は.87、「仕事環境の良好度」は.78、「仕事の負担度」は.64、「ストレス反応」は.83、「社会的支援」.54、「被害感情による不安」.77、「意思疎通の不全感」.69 であった。

項目相関の結果を表 19 に示す。項目 10 と 11 の間に.74 の強い正の相関が認められた。このことによりストレス反応の内的一貫性が見かけ上高くなった可能性は否めないが、その他の項目との相関関係を確認するとそれぞれ関連する項目に差違が認められた。これより、内容的に異なるストレス反応項目であると判断し 2 項目とも除外はしないこととした。その他の項目について相関係数はすべて.60 以下であった。

それぞれの尺度合計点より高得点の上位群と低得点の下位群をそれぞれ約 33% ずつ抽出し、t 検定による G-P 分析を行った。結果は表 19 に示したとおり、すべての項目において上位群が下位群より有意に高いことが認められた。

全尺度をほぼ等質となるよう 15 項目ずつに分割し折半法を行った。Spearman-Brown の

公式にしたがって信頼度係数を算出したところ、 $\gamma=.92$ という値が得られた。

5.9 妥当性の検討

弁別性の確認をするために、知的障害者と精神障害者の各尺度平均を t 検定により比較した。結果を表 20 に示す。「仕事環境の良好度」($t=3.00$ $p<0.01$)「仕事の負担度」($t=3.61$ $p<0.01$)について、知的障害者の方が精神障害者よりも高い結果が示された。一方、「ストレス反応」($t=2.54$ $p<0.05$)では精神障害者の方が知的障害者よりも高い結果が示された。

また、交差妥当性を確認するために対象データを偶数と奇数の 2 グループに分割し、それぞれ因子分析を行ったところ、両グループとも各尺度の因子構造および各因子に所属する項目は元の 243 名を対象とした結果と同一であった。

研究 1 と研究 2 それぞれにおいて、尺度相関が同様の傾向を示すか確認した。結果は表 21 に示したとおりである。研究 2 で採用した項目 1~17 は職業性ストレス簡易調査票より抽出した項目である。例えば、項目 1・2 は「仕事の量的負担」に属する 2 項目である。このようにそれぞれ元の尺度に分類し、研究 1 と 2 それぞれについて Pearson の相関分析による各尺度の相関関係を照合した。 .30 以上の相関係数を示したものは、研究 1 と 2 ではほぼ一致していたが、それに加えて研究 2 では、研究 1 では認められなかった「仕事の適性度」と「コントロール」($\gamma=.453$ $p<0.01$)「社会的支援」($\gamma=.345$ $p<0.01$)の間の正の相関が認められた。

また、自覚している職場ストレスの指標と「ストレス反応」の関連を Pearson の相関係数を求め検討した。知的障害者では、 $\gamma=.534$ ($p<0.01$)、精神障害者では $\gamma=.621$ ($p<0.01$)といずれも有意な相関がみられた。

5.10 各尺度とストレス反応の関連の検討

各尺度とストレス反応の関連を Pearson の相関係数を求め検討した。(表 22)「ストレス反応」と「被害感情による不安」($\gamma=.548$ $p<0.01$)「意思疎通の不全感」($\gamma=.450$ $p<0.01$)の間に中程度 (.40) 以上の正の相関が認められた。一方「仕事の負担度」($\gamma=.292$ $p<0.01$)は弱い正の相関を、「仕事環境の良好度」($\gamma=-.403$ $p<0.01$)「社会的支援」($\gamma=-.282$ $p<0.01$)は、弱い負の相関を示した。

第6節 考察

作成された質問紙の信頼性は、Cronbach の α 係数、G-P 分析、折半法による Spearman-Brown の信頼度係数によって確認された。匿名性および自由意思による回答を尊重したため再テスト法が実施できず、再現性は確認されていない。

Cronbach の α 係数は、「仕事の負担度」「社会的支援」「意思疎通の不全感」の 3 尺度において 0.7 未満の値を示した。特に「社会的支援」は.54 という低さであった。その内容は上司・同僚・家族や友人・支援者について「あなたが困ったとき、どのくらい頼りになりますか？」というものであるが、困った内容やその人たちとの関係の良好度によって支援の種類や度合いが異なると推測される。家族関係が良くなくとも上司や支援者と良好な信頼関係を築いていたり、その逆の場合もあり、結果的に α 係数が低くなった可能性が考えられる。これらを考慮し整合性を高めるためには、上司や家族など支援の種類ごとに複数の質問項目を設定することが考えられる。これにより内容によってどの支援が有効であるか等を明確にすることが可能と考えられるが、項目数が増えることによる回答の負担とのバランスも考慮しなければならず、検討すべき課題のひとつである。

「仕事の負担度」「意思疎通の不全感」については、それぞれ所属する項目数が 4 個と 2 個であり、項目の少なさが α 係数の低さにつながっていることが推測される。また研究 1 の結果から、「仕事の負担度」に含まれるいくつかの項目はポジティブなストレス反応につながる可能性が示されており、そのことが内的整合性を低めたことも考えられる。

項目相関では、「ゆううつだ」と「気分が晴れない」の間に.74 の強い相関関係が認められた。この相関によりストレス反応尺度の内的一貫性が見かけ上高くなった可能性が考えられ、どちらか一方を削除すべきか検討した。その他の項目との相関関係を確認したところ、「ゆううつだ」は「仲間はずれにされていると感ずることがある」「辞めさせられるのではないかと不安になることがある」の「被害的感情による不安」2 項目と有意な相関を示していたが、「気分が晴れない」にはこれらの相関は認められなかった。一方、「気分が晴れない」は「頭が痛い」「よく眠れない」の身体的ストレス反応の 2 項目と有意な相関を示したが、「ゆううつだ」にはみられなかった。以上より、2 つの項目間の相関は高いが、それぞれ異なるストレス反応を測る可能性があることを考慮して、2 項目とも採用することとした。

G-P 分析の結果、すべての項目で上位群が下位群よりも有意に高い値を示した。このことより、すべての項目において判別力は十分にあり採用することが妥当と判断された。

折半したサブテストが並行テストになるという基本仮定⁸⁷⁾により、折半法を行った。結

果、 $\gamma=.92$ という十分な値が得られた。

以上、Cronbach の α 係数、項目相関、G・P 分析、折半法により働く障害者の職場ストレス調査票の信頼性を確認した。

妥当性については、弁別性、交差妥当性、原尺度相関関係と本質問紙で使用した抜粋部分の相関関係の照合によって確認された。尺度開発において重要である基準関連妥当性について、設問数が増えることにより回答者の負担を増やすことや、それにより協力機関が減ること等を懸念し本調査では実施していない。

知的障害者と精神障害者の各尺度平均を t 検定で比較した。研究 1 の結果および先行研究^{73,80)}より、知的障害者は精神障害者よりも仕事の量・質的負担を感じつつもストレス反応は低く、そこに満足度等仕事に対する肯定感情の高さが緩衝要因として作用している可能性が示唆されている。このことから本研究においても、知的障害者の方が精神障害者よりも「仕事の負担度」が高く、「ストレス反応」は低い結果を示すという仮説を立て、仮説を検証することにより尺度の弁別性を確認した。その結果、知的障害と精神障害の両者間に「仕事環境の良好度」「仕事の負担度」について知的障害者の方が精神障害者よりも有意に高い結果が得られた。一方「ストレス反応」は精神障害者の方が高い結果が示された。すなわち、知的障害者の方が精神障害者よりも仕事の負担度は高いが、ストレス反応は低く職場環境について良好と感じているといえる。この結果は、知的障害者の方が精神障害者よりも「仕事の負担度」が高く、「ストレス反応」は低い結果を示すという仮説を支持するものと考えられる。また、一般的に精神障害者は不安や緊張をうけやすく、ストレスにも弱いといわれ⁸⁸⁾、一方で知的障害者は仕事の満足度が高いことが報告されている⁷²⁾。これらを本結果と照らし合わせると、本質問紙は障害による職場ストレスの差違を十分に弁別することが可能であると判断できる。

対象データを 2 グループに分割し、暫定的に異なる被験者集団と仮定して交差妥当性の検証のため、2 グループそれぞれ因子分析を行ったところ、因子構造および所属する項目は先の 243 名を対象とした分析結果と一致した。この結果は、異なる集団に対して使用した場合にも本質問紙の妥当性が高いことを示していると推測される。

研究 2 の項目 1~17 は、研究 1 で使用した職業性ストレス簡易調査票より抽出された項目であり、いわば短縮版といえる。そこで研究 1 の原尺度間の関連と、研究 2 の尺度間の関連が同様の相関を示すかどうかを照らし合わせるにより、妥当性を検証した。その結

果、研究 2 では、原尺度間ではみられなかった新たな 2 つの相関関係が認められたものの、それ以外はすべて一致しており、項目 1～17 について妥当性が支持された。

先行研究⁸⁶⁾を参考にし、自覚している職場ストレス指標とストレス反応の関連を確認したところ、知的障害者・精神障害者それぞれに有意な正の相関が認められた。このことから、今回の質問項目が仕事に関連するストレスを反映していることが示唆された。

以上、弁別性、交差妥当性、原尺度との相関関係の照合、自覚している職場ストレスとの関連により、課題は残るものの妥当性があるものと判断した。

各尺度とストレス反応の関係を確認したところ、ストレス要因の「仕事環境の良好度」「仕事の負担度」、ストレス緩衝要因の「社会的支援」、個人的心理要因の「被害感情による不安」「意思疎通の不全感」のすべての尺度がストレス反応との間に有意な相関関係を示した。このことから、本質問紙は働く障害者のストレスに関連する尺度で構成されていると考えられ、職場ストレスの測定が可能であることが示唆された。

第 7 節 小括

働く障害者に適しておりかつ負担の少ない職場ストレス質問紙の作成を目的として、243 名の知的障害者・精神障害者を対象に自記式アンケート調査を行った。その結果、30 項目から構成される働く障害者の職場ストレス質問紙が作成された。

1. 項目について

研究 1 の結果の項目分析、専門家の意見および離職時状況調査結果を参考にして 41 項目が収集され、予備調査及び本調査の結果より最終的に 30 項目から成る質問紙が作成された。尺度構成は以下のとおりである。

〈職場のストレス要因〉

「仕事環境の良好度」8 項目 「仕事の負担度」4 項目

〈個人的心理要因〉

「被害感情による不安」4 項目 「意思疎通の不全感」2 項目

〈ストレス緩衝要因〉

「社会的支援」4 項目

〈ストレス反応〉

「ストレス反応」8項目

2. 信頼性と妥当性

作成された質問紙の信頼性は、Cronbach の α 係数、項目相関、G-P 分析、折半法により確認された。社会的支援において信頼係数の高さが十分とは言えない結果が認められ、今後さらなる検討を要するが、設問の構成を考慮すれば大きな問題はないと思われ、その他の分析結果もすべて信頼性を支持するものであった。

妥当性は、因子分析、弁別性、交差妥当性、原尺度との照合において確認された。因子分析において累積寄与率が低い尺度も認められ課題が残るものの、その他の分析ではすべて妥当性が支持された。

以上より、作成された質問紙は、働く障害者の職場ストレスを測定することが可能な構成であると考えられる。

第 5 章

本質問紙による働く知的障害者・精神障害者の 職場ストレス関連要因の検討 (研究 2-2)

第1節 目的および方法

1.1 目的

研究2-1では知的障害者と精神障害者の比較を行い弁別性を検証した。この章ではさらに知的障害者と、精神障害者のうち統合失調症、うつ・双極性障害、発達障害の3疾患のストレス関連要因の分析を行い、本調査における回答者の障害別特徴を検討することを目的とした。

1.2 対象および方法

対象は第4章の質問紙作成の回答者243名であり、調査方法は第4章に示したとおりである。

1.3 調査項目

第4章で作成された質問紙を使用した。職場のストレス要因として「仕事の負担度」4項目「仕事環境の良好度」8項目、個人的心理要因として「被害感情による不安」4項目「意思疎通の不全感」2項目、ストレス緩衝要因として「社会的支援」4項目、「ストレス反応」8項目の30項目で構成されている。質問項目の構成は資料5に示したとおりである。

1.4 分析方法

知的障害者・精神障害者および疾患ごと（統合失調症患者、うつ・双極性障害者、発達障害者）に、質問紙全体得点について Shapiro-Wilk の検定を行ったところ、正規性が確認されたため、以下の分析方法を用いた。属性による差を検討するために、性別・年齢・手帳の等級・職種・勤務年数・精神障害の疾患別について平均値の比較検定を行った。性別は男女別2群、年齢は平均値により2分割した高低群、手帳の等級は知的障害者は4度とそれ以外の2群について、精神障害者は2・3級の2群について t 検定を行った。職種はN数の少なかった技術系とその他を除く事務系・軽作業系・清掃系の3群、勤務年数は、1年未満・1～3年・4～9年・10年以上の4群、精神疾患別では統合失調症患者・うつ・双極性障害者・発達障害者の3群について一元配置の分散分析を行い、有意差があったものについてその後の検定を行った。等分散が仮定されている尺度については Tukey 法を用い、そうでないものについては Dunnett の T3 法を用いた。職場ストレスの関連要因を検討するために、Pearson の相関係数を求めた。

第2節 知的障害者の職場ストレスの検討

2.1 結果

2.1.1 対象者の属性

対象者の属性は表 16 に示した。

知的障害は 137 名であり、男性 108 名（78.8%）女性 29 名（21.2%）であった。このうち 2 名は身体障害との重複障害者であった。療育手帳の等級別では 1 度が 1 名、2 度 8 名、3 度 35 名、4 度 88 名、不明 5 名であった。なお、等級は自治体により A1・A2・B1・B2 など区分表記が異なるが、それぞれ 1 度・2 度・3 度・4 度に換算して統一した。年齢は 20 歳から 54 歳、平均 32.3±標準偏差 9.3 歳、仕事の種類は軽作業系が 43 名（31.4%）で最も多く、次いで清掃系 33 名（24.1%）が多かった。1 日の勤務時間は、平均 7.2±標準偏差 0.8 時間であった。継続勤務年数は、10 年以上が 50 名（36.5%）と最も多かった。

2.1.2 属性による検討

分析の結果、手帳の等級（表 23）・職種（表 24）に有意差が認められた。手帳の等級では、4 度の者の方がその他の等級の者よりも「ストレス反応」（ $t=2.32$ $p<0.01$ ）「被害感情による不安」（ $t=2.96$ $p<0.01$ ）において、有意に高い値を示した。職種別の比較では、事務系従事者の方が軽作業系および清掃系従事者よりも「ストレス反応」（ $f=4.32$ $p<0.05$ ）が有意に高い結果が示された。

2.1.3 職場ストレス関連要因

知的障害者の職場ストレスを検討するために Pearson の相関係数を求め尺度の相関関係を確認した。結果は表 25 に示したとおりである。中程度（.40）以上の主な相関は「ストレス反応」と「被害感情による不安」（ $\gamma=.540$ $p<0.01$ ）、「仕事環境の良好度」と「社会的支援」（ $\gamma=.462$ $p<0.01$ ）であった。

2.2 考察

2.2.1 対象者の属性

回答者の構成について厚生労働省の調査結果⁴⁸⁾と照らし合わせたところ、男性の割合がやや高いもののその他特に問題は認められなかった。障害の等級別にみても、軽度が 6 割を占めているが中度から最重度も 3 割以上おり、障害の重さに関わらず就労に結びつい

ていることに、障害者本人の就労への強い思いや企業側の努力がうかがえた。

2.2.2 属性による検討

各属性による分析の結果、手帳の等級別比較において4度の方が1・2・3度の者よりも「ストレス反応」「被害感情による不安」が高い結果が示された。軽度知的障害者は、周囲から求められるさまざまな要求や指示を十分に理解できないことに強い不安と劣等感を持ちやすく、さまざまな精神障害への親和性や脆弱性が増加することが報告されている²⁵⁾。こうした傾向は知的水準が下がるほど軽くなるとされており²⁵⁾、これらより軽度知的障害者の方が、ストレス反応や自覚しているストレスが高かったことにつながっていると考えられる。職種の比較では、事務系従事者の方が軽作業系や清掃系従事者よりも「ストレス反応」が高い結果が示された。昨今の事務職作業においてPC操作は必須であり、知的障害者の中でも比較的能力の高い者が事務系の職種に就いていることが推測される。先に述べたように軽度知的障害者の方が知的障害の程度が重い者よりもストレス反応が高く、軽度の者の多くが事務系の職種に就いていることなどが関連していると考えられる。

2.2.3 職場ストレス関連要因

関連分析の結果、「ストレス反応」と中程度以上の相関を示したのは「被害感情による不安」であり、「仕事環境の良好度」や「仕事の負担度」などの職場のストレス要因との関連性は高くなかった。知的障害者の職場ストレスは、仕事の量・質や、周囲の評価、指導の在り方等によるものよりも、人との関わりの中で生じる被害感情が大きく関わっていることが推測される。知的障害者はその障害ゆえに、失敗体験が多かったり人とのコミュニケーションがうまく取れなかったりする^{24,26)}。そのネガティブ経験の積み重ねが、被害感情を生じる素地になる可能性が考えられる。また「被害感情による不安」には「辞めさせられるのではないかと不安になることがある」という項目が含まれているが、先行研究から働く知的障害者が不安に思っていることとして「今の仕事を続けていけるかわからない」⁴⁸⁾、「長く働けるか（クビになるかも）」⁵²⁾という回答が多くあったと報告されている。今回の結果を考慮すると、人との関わりの中で被害感情が高まると辞めさせられるのではないかと不安が生じる可能性が考えられた。

第3節 精神障害者の職場ストレスの検討

3.1 結果

3.1.1 対象者の属性

対象者の属性は表 16 に示した。

精神障害者は 106 名であり、このうち 5 名が知的障害との重複障害者であった。障害の内容や等級を確認し精神障害を主な障害と判断するのが妥当と判断されたため、精神障害者として扱った。性別では、男性が約 7 割を占めていた。障害等級の内訳は 1 級該当者なし、2 級 48 名、3 級 51 名、不明 7 名であった。疾患別では統合失調症 27 名、うつ・双極性障害者 27 名、発達障害者 24 名であった。年齢は 22 歳から 62 歳、平均 $36.8 \pm$ 標準偏差 9.2 歳であった。仕事の種類は、事務系が 64 名 (60.4%) で最も多く、次いで軽作業系 (14.2%) となっていた。1 日の勤務時間は、平均 $6.6 \pm$ 標準偏差 1.3 時間、勤務年数は、1 年未満が 20 名 (18.9%) で最も多かった。

3.1.2 属性による検討

有意差がみられたものは性別(表 26)のみであり、男性より女性の方が「ストレス反応」($t=2.23$ $p<0.05$)が有意に高い結果が得られた。

3.1.3 疾患別の職場ストレス関連要因

統合失調症者、うつ・双極性障害者、発達障害者の属性は表 27 のとおりである。3 疾患の比較分析の結果は表 28 に示した。各疾患の職場ストレスの相関分析の結果は表 29・30・31 に示した。

3 疾患共通に「ストレス反応」は「被害感情による不安」「意思疎通の不全感」と正の相関を認めた。また「仕事環境の良好度」は「被害感情による不安」と負の相関を示した。

各疾患の職場ストレス関連要因の主な相関結果について述べる。

① 統合失調症者の職場ストレス関連要因 (表 29)

「ストレス反応」との関連を示したのは「仕事環境の良好度」($\gamma = -.602$ $p<0.01$)、「被害感情による不安」($\gamma = .603$ $p<0.01$)、「意思疎通の不全感」($\gamma = .511$ $p<0.01$)であった。「仕事の負担度」はどの尺度とも関連を示さなかった。「社会的支援」は「仕事環境の良好度」($\gamma = .587$ $p<0.01$)、「意思疎通の不全感」($\gamma = -.530$ $p<0.05$)と相関関係を示した。

② うつ・双極性障害者の職場ストレス関連要因（表 30）

「ストレス反応」と関連を示したのは、「被害感情による不安」($\gamma=.607$ $p<0.01$)、「意思疎通の不全感」($\gamma=.581$ $p<0.01$)、「社会的支援」($\gamma=.472$ $p<0.01$)であった。統合失調症同様、「仕事の負担度」はどの尺度とも関連を示さなかった。「社会的支援」は「仕事環境の良好度」($\gamma=.549$ $p<0.01$)、「被害感情による不安」($\gamma=-.503$ $p<0.05$)と相関を示した。

③ 発達障害者の職場ストレス関連要因（表 31）

「ストレス反応」と関連を示したのは、「仕事の負担度」($\gamma=.695$ $p<0.01$)、「仕事環境の良好度」($\gamma=-.749$ $p<0.01$)、「被害感情による不安」($\gamma=.533$ $p<0.01$)、「意思疎通の不全感」($\gamma=.813$ $p<0.01$)であった。「仕事の負担度」は社会的支援を除くすべての尺度と関連を示した。一方社会的支援はどの尺度とも相関が認められなかった。

3.2 考察

3.2.1 対象者の属性

厚生労働省の調査報告⁴⁸⁾と本調査の回答者の構成を照らし合わせたところ、性別や年齢等に大きな差は認められなかったが、職種において事務系の割合が高い傾向が認められた。同調査では職種分類が 12 種類と多岐に渡っているが、本調査では 5 種類と選択肢が少ないことが影響していると考えられた。

3.2.2 属性による検討

各属性による分析の結果、男性よりも女性の方が、ストレス反応が高い結果が示された。一般労働者を対象とした調査において女性の方が男性よりうつ状態となる確率が高い⁸⁹⁾、女性の方が仕事のストレスを強く感じている⁹⁰⁾、等報告されている。これらの報告の対象はそれぞれ、中小企業従業者、高校生・大学生・一般成人であり、単純に本結果と結び付けて考えることは適切ではないが、働く精神障害者においてもストレスの受けやすさや反応の生じやすさに性差が影響している可能性が推測された。

3.2.3 疾患別の職場ストレス関連要因

3 疾患において職場ストレスの差があるか検討するために一元配置の分散分析を行った。結果は表 28 に示した通り、有意差は認められなかった。

一方で相関分析において、3 疾患共通の傾向として、「ストレス反応」と「被害感情による不安」「意思疎通の不全感」の間に正の相関関係が認められた。「意思疎通の不全感」を構成している「言いたいことがうまく言えていないと思う」「伝えたいことがきちんと伝わっていないと思う」は、精神障害者が離職に至る過程で強く感じていたストレスと報告されており⁵⁷⁾、本調査の対象者においてもこれら意思疎通に関する問題や被害感情などの心理的要因がストレス反応に大きく関わっている可能性が示唆された。「仕事環境の良好度」は「被害感情による不安」と負の相関を示した。「仕事環境の良好度」は上司からの適正な評価や周囲の障害理解等の項目で構成されており、精神障害者自身が職場において周囲に理解され受け入れられていると感じることが重要と考えられた。

次に、各疾患の結果について考察する。

①統合失調症者

「ストレス反応」と「仕事環境の良好度」「被害感情による不安」「意思疎通の不全感」の間に相関関係が認められたが、「仕事の負担度」はどの尺度とも有意な相関を示さなかった。本調査の回答者において仕事の量や質的負担よりも上記 3 項目がストレスにより重要な可能性が示唆された。「社会的支援」は「仕事環境の良好度」「意思疎通の不全感」との相関が認められた。特に「意思疎通の不全感」との関連は他の 2 疾患では認められず、統合失調症においては適切な社会的支援が受けられれば、意思疎通の問題は軽減される可能性を示唆するものと考えられる。

②うつ・双極性障害者

「ストレス反応」と「被害感情による不安」「意思疎通の不全感」「社会的支援」が有意な相関を示した。「社会的支援」と「ストレス反応」の関連は他の 2 疾患では認められず、また「仕事環境の良好度」や「被害感情による不安」とも相関を示した。本調査のうつ・双極性障害者にとって周囲からの支援がストレス反応の軽減に有効である可能性が考えられた。一方、統合失調者同様、「仕事の負担度」はどの尺度とも関連を示さなかった。

③発達障害者

「ストレス反応」と「仕事の負担度」「仕事環境の良好度」「被害感情による不安」「意思疎通の不全感」が有意な相関関係を示した。ストレス反応に関連する要因は、統合失調症や

うつ・双極性障害者と異なる特徴が認められた。「仕事の負担度」が「ストレス反応」との相関を示したのは発達障害者のみであり、さらに「仕事の負担度」は「社会的支援」を除くすべての尺度と相関が認められている。本調査における発達障害者にとって、仕事の量や質などの負担は職場ストレスと強く結びついていることが推察され、仕事の量や内容を調整するなど具体的に理解しやすい対応をすることで職場ストレスが緩和される可能性が考えられた。一方「社会的支援」はどの尺度とも関連は認められなかった。「社会的支援」という人との関わりについて、障害特性から認知されにくいことや、周囲の者が本人の期待する支援を行えていないこと等の可能性が推察された。

第4節 小括

第4章において作成された質問紙を使用して、本調査における知的障害者、精神障害者の属性（性別、年齢、障害の等級、勤続年数、疾患名）による職業性ストレスの違いや、障害・疾患別（統合失調症者、うつ・双極性障害者、発達障害者）の職場ストレス関連要因の特徴を検討した。

明らかとなった点について以下に述べる。

①知的障害者

属性による検討では、手帳の等級4度の者は、1・2・3度の者よりも「ストレス反応」「被害感情による不安」が高いこと、事務系従事者の方が軽作業系・清掃系従事者よりも「ストレス反応」が高いことが示された。職場ストレス関連要因では「ストレス反応」と関連を示したのは、「被害感情による不安」であった。知的障害者のストレスは、仕事の量や内容、周囲の評価や指導の在り方よりも、カジュアルな人間関係の中で生じる被害的感情が大きく関わっている可能性が示唆された。

②精神障害者

属性では男性よりも女性の方がストレス反応が高い結果が示された。

3疾患共通の傾向として、「被害感情による不安」「意思疎通の不全感」が大きいと「ストレス反応」が大きくなること、「仕事環境の良好度」が高いと「被害感情による不安」が小さくなることが示唆された。障害者が就労する職場の人間関係においては、「被害感情によ

る不安」や「意思疎通の不全感」など、心理的要因に対する周囲の理解の重要性が示唆された。

疾患別に職場ストレスの関連要因について検討した結果、統合失調症者では「社会的支援」と「意思疎通の不全感」に負の相関が認められた。「伝わらないつらさ」のストレスは、「社会的支援」によって軽減される可能性が示唆された。

うつ・双極性障害者では、「社会的支援」と「ストレス反応」をはじめ「被害感情による不安」や「仕事環境の良好度」が有意な相関を示し、統合失調症や発達障害と比べて心身の不調に対する「社会的支援」の影響がより大きい可能性が示唆された。

発達障害者では、「仕事の負担度」が「ストレス反応」をはじめ多くの尺度との関連を示した。これより、発達障害者の職場ストレスには量や質などの仕事そのものが大きく関わっていることが示唆され、そこに焦点をあてて環境を整備する事が、ストレスの軽減につながる可能性が考えられた。

以上より、本調査における知的障害者と精神障害者および 3 疾患それぞれの職場ストレスの特徴が認められ、それらを把握し適切な対応をすることが有効である可能性が考えられた。

第 6 章 総合考察

第1節 考察

我が国の障害者雇用は「障害者の雇用の促進等に関する法律」¹⁾によって法定雇用率が定められ（民間企業 2.2% 国・地方公共団体 2.5%）、各企業や自治体は雇用率達成のため努力を重ねている。2017 年の法定雇用率達成企業の割合は過去最高の 50%に達し、半数の事業所が雇用率を達成していることを示している⁶⁾。

一方で、障害者の離職率や離職までの期間の短さ等の問題が指摘されており^{7,8)}、雇い入れることだけではなく雇い入れ後の障害者の職業生活の安定が課題として挙げられる。障害者の側からは人間関係の問題が離職の主要因として多く挙げられており^{46,48,49)}、職場において周囲に理解されないことや伝えられないストレスを抱えていることが報告されている^{53,57)}。

働く障害者の職場ストレスを把握することは、彼らの安定した職業生活を支える手掛かりのひとつとなり得ると考え、その手段として本研究では質問紙による自記式アンケート調査に焦点をあてることとした。

研究 1 では、ストレスチェック制度⁹⁻¹¹⁾において厚生労働省より推奨されている「職業性ストレス簡易調査票」^{64,65)}を使用し、知的障害者および精神障害者の職場ストレスの特徴や差違を明らかにすることを試みた。

研究 2-1 では、回答の負担の軽減と障害者の特性や働く環境に合った質問紙の作成を試み、研究 2-2 では作成物を使用して本調査における知的障害者、統合失調症者、うつ・躁鬱病者、発達障害者の職場ストレスについて検討した。

研究の結果、得られた知見を以下に述べる。

1. 職業性ストレス簡易調査票を用いた調査結果（研究 1）

①職場ストレスの比較 ―非障害者との比較・知的障害者と精神障害者との比較―

使用した非障害者のデータは、その規模や構成が本調査と同一ではなく単純に比較できるものではないが、以下の点について可能性が示唆された。

非障害者、精神障害者どちらの比較においても、知的障害者は仕事の質や量的な負担および身体的負担を感じながらも、仕事の適性度や働きがい、活気が高く、一方でネガティブなストレス反応は低い傾向にあった。知的障害者の仕事に対する満足度が高いという先行研究報告^{72,79)}と合わせて考えると、仕事に対するポジティブな感情がストレスを緩衝する作用をおよぼしている可能性が推測され、そのポジティブな感情がどのような要因と関連し

ているのか把握することが重要であると考えられた。

精神障害者においては、知的障害者との比較ではストレス反応が高い結果が示されたが、非障害者との比較では仕事の適性度や働きがい、活気が高く、イライラ感は低い傾向が認められた。回答者が選択される際に就労生活が安定している者が選ばれた可能性は否めないが、精神障害者の就労の意義に関する先行研究^{77,78)}と照らし合わせて考察すると、就労に対する肯定感や働く意義の重要性が障害のない労働者よりも高いことが結果に関連している可能性も考えられた。

②知的障害者の職場ストレス関連要因

上司や同僚からのサポートが活気を高める可能性が示唆された。先行研究で報告されているとおり、職場における周囲のサポートが重要であることが考えられた。仕事の量や質的負担はネガティブなストレス反応との間に相関関係を示しておらず、関連は低い可能性が考えられた。逆に、仕事の量や質的負担は活気との間に非常に弱い正の相関が認められた。この結果のみで仕事の負荷について活気への影響を述べることはできないが、先行研究報告をふまえて、知的障害者が意欲を持ちつつ長く就労を継続するためには、職業生活のキャリアアップという視点を考慮することも必要と考えられた。

③精神障害者の職場ストレス関連要因

仕事の量的・質的な負担が高いとストレス反応が高まる可能性が得られたが、特に質的な負担の方がストレス反応と強い関連を示し、過度な注意・集中等を要する作業への配慮が必要と考えられた。上司や同僚からのサポートは活気との関連を示した一方で、支援員からのサポートは不安感と関連を示しており、支援の種類により関わるストレス反応が異なることが示唆された。

本調査の結果得られたこれらの示唆は、非障害者を対象とした先行研究の結果と重なる部分が多く、障害の特徴といえるかどうかについては、今後さらなる調査やデータの蓄積が必要と考えられる。

2. 働く障害者の職場ストレス質問紙の作成（研究 2-1）

働く障害者の就労環境に適しており、かつ回答の負担の少ない質問紙の作成を試みた。予備調査や項目分析、因子分析を経て 30 項目で構成される質問紙が作成された。仕事のスト

レス要因・ストレス反応・社会的支援に加え、障害に対する理解や指示の仕方等、障害者の就労に特有の質問項目や心理的要因について確認する項目を含む構成となっている。内容は以下のとおりである。

「仕事の負担度」4項目

「仕事環境の良好度」8項目

「被害感情による不安」4項目

「意思疎通の不全感」2項目

「社会的支援」4項目

「ストレス反応」8項目

作成された質問紙は、Cronbach の α 係数、G-P 分析、折半法による Spearman-Brown の信頼度係数によって信頼性を確認した。

質問紙の妥当性は、弁別性、交差妥当性、原尺度との相関結果の照合によって確認した。

協力機関からのフィードバックは設定していなかったが、協力依頼のメールのやりとりをする中でいくつかの意見や感想を得ることができた。

質問紙作成の目的のひとつである回答者への負担について、主に知的障害者を多く雇用している企業より、量および内容的に回答しやすいものであるか、漢字の読み方だけでなく質問の意図がわかるか、本人自身が理解・回答し投函できるか、という実施に際しての懸念が挙げられた。また精神障害者については、ストレスチェックを実施したばかりなので再度同様の調査を行うことについて被害妄想的に受け取られる可能性を心配する企業があった。実際使用する質問紙や回答者用の調査に関する説明書を担当者に確認してもらったところ、質問項目の量や内容について懸念していた全ての企業から「この内容であれば協力が可能」との返答を得た。また精神障害者のケースについても、回答は自由意志であることや調査の目的が説明書に明記されていることから、協力可能との返答を得た。

もうひとつの目的である障害者の特性や働く環境に合った質問紙を作成することについても、協力機関よりいくつかの意見が挙げられた。内容がよく考えられている、有意義な内容である、障害を持つ従業員が自分のストレスを振り返り気づきの機会となる等、内容を評価するコメントとともに、いじめに関する設問を加えた方が良いのではないか、(心理的要因に関する項目について) 質問内容が核心を突きすぎており、最後に心にえぐりこんでくる印象があるので適度に質問を散らした方が良い、等の具体的な意見も挙げられた。これら具体的意見は今後の検討課題である。

以上より、今後の検討課題はあるものの、回答の負担の軽減と障害者の特性や働く環境に合った質問紙が作成されたと考えられる。

3. 作成した「働く障害者の職場ストレス質問紙」を用いた職場ストレスの調査結果（研究2-2）

①知的障害者の職場ストレス関連要因

研究1同様、仕事の負担度はネガティブなストレス反応との間に相関関係を示しておらず、仕事の量や質的負担は職場ストレスと関連が低い可能性が考えられた。一方、研究2の結果からは、対人関係において生じる被害感情がストレス反応に関連する可能性が示唆された。この結果は、対人関係の内容として、仕事の指示や仕事ぶりの評価（仕事環境の良好度の設問）といったフォーマルな場面というより、仲間はずれやばかにされているように感じる（被害感情による不安の設問）、カジュアルな人との関わりの場面での影響が大きいことが推測された。このような被害感情による不安を高じないためには、工作中的のちょっとした雑談や休憩時間などにおいて、孤立させないことや理解レベルを考慮した会話等の配慮が重要ではないかと考えられる。

②精神障害者の職場ストレス関連要因

3 疾患共通の傾向として、「被害感情による不安」と「意思疎通の不全感」が「ストレス反応」と正の相関関係を示した。人との関わりのなかで被害感情や意思疎通がうまく図れていない気持ちが高じると、ストレス反応が高まる可能性が示唆された。「意思疎通の不全感」を構成している「言いたいことがうまく言えていないと思う」「伝えたいことがきちんと伝わっていないと思う」は、精神障害者が離職に至る過程で強く感じていたストレスと報告されており⁵⁷⁾、今回の結果においても先行研究の結果が支持された。また「被害感情による不安」は「仕事環境の良好度」と負の相関を示し、上司からの適正な評価や周囲の障害理解等、職場において理解され受け入れられていると感じることが重要と考えられた。

疾患別に分析した結果、統合失調症者とうつ・双極性障害者では職場ストレスの軽減に「社会的支援」が有効である可能性が示唆されたが、発達障害者では「社会的支援」はストレス反応を含むいずれの尺度とも関連を示さなかった。一方で統合失調症者とうつ・双極性障害者ではいずれの尺度とも関連を示さなかった「仕事の負担度」が、発達障害者においては多くの尺度と相関を示した。これより、統合失調症者およびうつ・双極性障害者では周囲

の関わり方について留意することが必要と考えられ、発達障害者では仕事の量や内容等の改善が有効である可能性が考えられた。

以上のように、2つの研究結果より知的障害者・精神障害者の職場ストレスについていくつかの知見が得られ、今後の支援の手掛かりになる可能性が示唆された。

本研究ではこれまで主に職場側の留意すべき点や改善の手掛かり等について述べてきたが、最後に働く障害者側の課題についても触れたい。

今回、調査協力を依頼した企業からいくつかの離職事例が寄せられた。企業側は就労が継続できるよう本人との話し合いや支援機関のサポートも受け、本人の希望により配置転換を行うなどできる限りの努力をしたことがうかがえた。しかしながら、本心を知ることができず企業側が納得できるような理由がみあたらないまま離職という結果になり、企業側が苦悩している様子が伝えられている。

就労がゴールではなく、働き続けることの方が大切であり難しい。就労の条件として、健康管理や安定した勤務、社会人としてのルールを理解すること、職場での基本的なマナー、等々を障害者側に期待する声が聞かれる。しかしながら本調査をとおして就労の継続に関してもっとも望まれるのは、コミュニケーションではないかと考える。これまで述べてきたとおり、企業側には障害を理解し、働く障害者にとってコミュニケーションが良好な環境を整えることや、伝えたいことを受け止める姿勢が大切である。これら企業側の努力を前提としたうえで、障害者側にもコミュニケーションに関する努力が望まれる。狩俣¹³⁾は「コミュニケーションが少なくとも2人の人々で行われるならば、それが有効に行われないことは、一人の人（障害のある人）だけに原因があるのではない。他者の意図や要求を十分に読み取り、理解のできない人にも問題がある。忍耐強く、あるいは粘り強く他者の意図や要求を聞き取り、読み取り、理解しようとしないう限り、コミュニケーションの有効性は達成できない」と述べている。一人の人（企業側）が忍耐強く、他者（障害のある人）の意図を読み取り理解しようとしている対応と、障害者側の伝えよう、発信しようとする姿勢の両者により、有効なコミュニケーションは成立すると考えられる。コミュニケーションが苦手、分かってももらえない、とそこで止まってしまうのではなく、その人なりの表現で発信する努力を諦めないことを期待したい。

第2節 本研究の限界と課題

対象者に係るバイアスとして、以下の点が挙げられる。

研究1では首都圏を、研究2では全国を対象としたが、どちらも東京都内の協力機関が多く占める結果となった。このことにより、業種や障害者の働く環境において偏りが生じた可能性は否めない。また今回の調査にあたり、精神保健福祉手帳を取得せずに医師の意見書により障害者雇用されている者について、調査対象となることでネガティブな感情を刺激することを懸念して対象から除外した。同様に担当者が対象者を選ぶ際に比較的安定した就労生活である者が選ばれている可能性が推察される。このように対象からもれている者のストレス状況を把握することが重要と考えられ、今後調査の実施方法を検討する必要がある。また調査を実施したことで回答者になんらかのネガティブな反応が生じた場合を想定し、調査実施後のフォローアップ方法の検討も必要と考えられる。質問内容が理解でき読み書きが可能な知的レベルである者が選ばれている可能性も高いが、この点は質問紙による自記式調査の限界といえる。

次に質問紙作成についての限界として、回答者の負担への配慮や、匿名性および回答の自由意思を尊重したために、並行テストや再テストの方法を用いることができず、基準関連妥当性や再現性を確認できていないことが挙げられる。また項目収集において専門家の意見や支援者の視点からの離職状況調査が中心となり、働く障害者自身の声を反映していない面があることは否めない。通院や服薬、障害者自身の疾病についての認識等重要なポイントと考えられる質問項目が採用されていない。

以上、対象者にかかるバイアスや質問紙作成における限界を軽減させるためには、今後広くデータを収集・蓄積し、分析を重ねることや、調査の実施方法やフォローアップの検討が必要である。また本研究では、障害者が安心して長く働き続けるために必要な就労支援のモデルを指し示すまでには至っていない。先に触れたように、障害者の突然の離職や不適応行動にとまどう企業側の声が聞かれ、働く障害者本人・受け入れる企業側双方にとって、働く障害者の職場ストレスを把握する手法や支援モデルの確立は重要な課題であり、今後さらなる調査研究が望まれる。

第 7 章 結論

本研究では、働く障害者の職場ストレスを検討するために、職業性ストレス簡易調査票を用いて、首都圏で働く 198 名を対象に自記式アンケート調査を行った。また、回答の負担の軽減と障害者の特性や働く環境に合った質問紙の作成を目的として、全国で働く 243 名を対象に自記式アンケート調査を行った。さらに作成物を使用して、職場ストレス関連要因について検討した。

本研究の結論を以下に述べる。

1. 職業性ストレス簡易調査票を用いた調査結果より、非障害者との職場ストレスの差違、知的障害者・精神障害者間の差違、障害ごとの職場ストレスの属性による差違や特徴が明らかになった。
2. 回答の負担を軽減し且つ働く障害者に適した質問紙を作成し、その信頼性・妥当性が確認された。
3. 作成された質問紙を用いた調査結果より、障害・疾患ごとの職場ストレスの特徴が明らかになった。
4. 明らかになったそれぞれの特徴より、職場ストレスの軽減に有効と考えられる対応についていくつかの示唆が得られた。

謝 辭

本研究において、お忙しい日常業務の中調査にご協力いただいた障害者の皆様、企業・機関のご担当者様に心より感謝し、厚くお礼申し上げます。皆様のご協力なしには、一歩も前へは進めませんでした。

修士課程より長きにわたりご指導いただいた、指導教員である筑波大学大学院の水上勝義教授に心よりお礼申し上げます。研究活動になかなか前向きになれず、論文を書き進められない私に対して辛抱強く丁寧にご指導いただき、ありがとうございました。

障害者の働く現状に即した的確なご助言をいただきました森田展彰先生、水野智美先生、太田深秀先生に深く感謝申し上げます。質問紙作成に関して分析や手法について細かく丁寧なアドバイスをいただきました河野禎之先生に感謝申し上げます。

様々な事務手続きや休学等の相談にあたたかく対応してくださった事務室の小澤寿美様、上野代結香様に心より感謝申し上げます。

お忙しい支援業務の中、予備調査等でご協力いただいた障害者就労支援機関関係者の皆様、ありがとうございました。

いつも進捗状況を気にかけて応援してくださいました地元の知人・友人の皆様、支えてくれた家族に深く感謝します。

最後に、日々一生懸命仕事をされている働く障害者の皆様の職業生活が、より一層充実し不安やストレスなく働けるものとなりますことを心よりお祈り申し上げます。

引 用 文 献

- 1) 厚生労働省. 障害者の雇用の促進等に関する法律 (昭和三十五年法律第二百二十三号).
http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail/335AC0000000123_20160401_427AC0000000017/0?revIndex=4&lawId=335AC0000000123.
(参照日: 2018 年 6 月 23 日)
- 2) 厚生労働省. H21 年版厚生労働白書. <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/09/>.
(参照日: 2017 年 12 月 5 日)
- 3) 厚生労働省. 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要. 2016.
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000121387.pdf>. (参照日: 2018 年 6 月 23 日)
- 4) 厚生労働省. 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律.
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000121388.pdf>. (参照日: 2018 年 6 月 23 日)
- 5) 厚生労働省. 障害者雇用対策について.
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/4-1-1_1.pdf. (参照日: 2018 年 7 月 21 日)
- 6) 厚生労働省. H29 年障害者の雇用状況集計結果. 2017.
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukourei-shougaikoyoutaisakubu-shougaishakoyoutaisakuka/0000187725.pdf>.
(参照日: 2018 年 2 月 18 日)
- 7) 埼玉県産業労働部就業支援課: 障害者離職状況調査報告書. 2011.
<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0809/syougai-map/documents/450171.pdf>.
(参照日: 2018 年 6 月 23 日)
- 8) 社会福祉法人電機神奈川福祉センター: 障害者総合福祉推進事業 一般就労後の職場定着フォローアップに関する調査事業報告書. 厚生労働省. 2013.
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihofen-fukushibu/h24_seikabutsu-11.pdf. (参照日: 2017 年 4 月 23 日)
- 9) 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室. 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル (改定). 2016.
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf>.
(参照日: 2018 年 3 月 4 日)
- 10) 厚生労働省労働基準局安全衛生部. 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する検討会報告書. 2014.
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudouj>

- oukenseisakuka/0000069012.pdf. (参照日：2018年3月4日)
- 11) 厚生労働省. ストレスチェック制度に関する法令. 2014
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudoukijunkyokuanzeniseibu/0000181833.pdf>. (参照日：2018年3月4日)
- 12) 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター：知的障害者の非言語的コミュニケーション・スキルに関する研究—F&T 感情識別検査及び表情識別訓練プログラムの開発. 調査研究報告書, 39: 1-4, 2000.
- 13) 狩俣正雄：世界人権問題叢書 80 障害者雇用と企業経営—共生社会にむけたスピリチュアル経営—. 明石書店. pp.160-169, 2012.
- 14) 森谷 就慶, 尾形 倫明, 伊藤 道哉：国際生活機能分類を用いた精神障害者の就労支援に関する研究. 日本職業・災害医学会会誌, 62(4)：226-232, 2014.
- 15) 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター：軽度発達障害のある若者の学校から職業への移行支援の課題に関する研究. 調査研究報告書, 71: 127, 2006.
- 16) 厚生労働省. 障害者基本法. <https://www.mhlw.go.jp/tenji/dl/file05-02.pdf>.
(参照日：2017年11月15日)
- 17) 厚生労働省. 障害者雇用関係資料.
https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshit-su_Roudouseisakutantou/0000132445.pdf. (参照日：2018年8月20日)
- 18) 厚生労働省. 障害者虐待防止法の概要.
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12203000-Shakaiengokyokushougaiho-kenfukushibu-Shougai-fukushika/0000065136.pdf>. (参照日：2018年2月8日)
- 19) 厚生労働省. 障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が講ずべき措置に関する指針 (概要).
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureshougai-koyoutaisakubu-shougai-shakoyoutaisakuka/0000078978.pdf>.
(参照日：2018年2月8日)
- 20) 江本純子：中小企業における障害者雇用の現状分析と政策課題—大阪府中小企業家同友会のデータをもとに—. 人間と科学 県立広島大学保健福祉学部誌, 14(1)：67-77, 2014.
- 21) 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター：中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究. 調査研究報告書, 114: 7-8, 2013.
- 22) 厚生労働省. 地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書. 2012.
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002gyh3-att/2r9852000002gyzg.pdf>.

(参照日：2014 年 9 月 10 日)

- 23) 厚生労働省．地域障害者就労支援事業の概要（平成 18 年度）．2013.

<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/07/dl/s0731-7g02.pdf>.

(参照日：2017 年 11 月 14 日)

- 24) 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター職業リハビリテーション部:就業支援ハンドブックー障害者の就業支援に取り組む方のためにー. pp.42-53, 148-190, 2010.

- 25) 内閣府：ユースアドバイザー養成プログラム.

http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/h19-2/html/ua_mkj_pdf.html

(参照日：2018 年 6 月 23 日)

- 26) 泉浩徳，田中朋也：障害者の就労と自立．本の泉社． pp.69-70, p80, 2006.

- 27) 名古屋市健康福祉局障害福祉部障害企画課:こんなときどうする？障害のある人を理解し、配慮のある接し方をするためのガイドブック．2015.

- 28) American Association on Intellectual and Developmental Disabilities． aaidd.org.

(参照日：2018 年 8 月 23 日)

- 29) 大阪障害者雇用ネットワーク：知的に障害のある人の雇用をすすめるために 事業主のためのガイドブック．2007.

- 30) 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター：精神障害者の職業への移行と職業レディネス．資料シリーズ，17：7，1997.

- 31) 里中高志：精神障害者枠で働く 雇用のカギ 就労のコツ 支援のツボ．中央法規出版． p.165, 170, 2014.

- 32) 高橋清久，伊藤順一郎：平成 17 年度厚生労働科学研究補助金（厚生労働科学特別研究事業）精神障害者に対する効果的福祉サービスのあり方に関する研究 総合研究報告書．国立精神・神経センター 精神保健研究所． 9-13, 2006.

- 33) 相澤欽一：現場で使える精神障害者雇用支援ハンドブック．金剛出版． pp. 40-41, 2007.

- 34) 渡辺雅幸：専門医がやさしく語るはじめての精神医学．中山書店． pp.100-102, 2016.

- 35) 東京都心身障害者福祉センター：リーフレット 障害の理解のために．2016.

<http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/shinsho/tosho/hakkou/pamphlet/syougairikai.html>. (参照日：2018 年 8 月 11 日)

- 36) 石井京子，池嶋貫二，林哲也，村上由美：人材紹介のプロが教える発達障害の人が活躍するためのヒント．弘文堂． pp.148-151, 2014.

- 37) 梅永雄二：仕事がしたい！発達障害がある人の就労相談．明石書店． pp.41-48. 2010.

- 38) 福井信佳：わが国における障害者の離職率．日本職業・災害医学会会誌，58(6)：266-269,

2010.

- 39) 中川正俊：統合失調症患者の保護的就労の継続促進要因に関する分析．日本社会精神医学雑誌，11：289-302，2003.
- 40) 井神隆憲，美和千尋：精神分裂病の離転職の原因と援助．作業療法，10：336-341，1991.
- 41) 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター：精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究．調査研究報告書，95:26-27, 57-58, 2010.
- 42) 福井信佳，酒井ひとみ，橋本卓也：精神障がい者の離職率に関する研究—最近 10 年間の分析—．保健医療学雑誌，5(1)：15-21，2014.
- 43) 福井信佳，中山広宣，橋本卓也，高畑進一，西川智子：大阪府における精神障害者の離職に関する研究．日本職業・災害医学会会誌，60(1)：32-37，2012.
- 44) 若林功：働く障害者の職業上の希望実現度と職務満足度が離職意図に及ぼす効果．職業リハビリテーション，21(1)：2-15，2007.
- 45) 松井優子，小澤温：日本における知的障害者の就労の動向と課題に関する文献研究．国立特別支援教育総合研究所研究紀要，45：13-26，2018.
- 46) 梅永雄二，今若恵里子，佐藤伸司：精神遅滞者の離職要因における一考察．職業リハビリテーション，6：18-23，1993.
- 47) 福井信佳，橋本卓也：知的障害者の離職要因に関する研究．日本職業・災害医学会会誌，63(5)：310-315，2015.
- 48) 厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課地域就労支援室．平成 25 年度障害者雇用実態調査結果．2014.
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureisshougai koyoutaisakubu-shougaishakoyoutaisakuka/gaiyou.pdf>.
(参照日：2018 年 6 月 28 日)
- 49) 中川正俊：統合失調症患者の就労継続能力に関する研究．臨床精神医学，33(2)：193-200，2004.
- 50) 西口宏美，齋藤むら子，尾関守：障害者の職場定着問題に関する研究（1）障害をもつ従業員の職場定着を妨げる要因について．人間工学，29(4)：231-238，1993
- 51) 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター：障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究—第 1 分冊—アンケート調査編．調査研究報告書，115(1)：72-73，115，117-119，2013.
- 52) 全日本手をつなぐ育成会：平成 25 年度働く知的障害者からのメッセージ発信事業 厚生労働省委託事業 働く知的障害のある人 387 人のホンネ．pp.22-31，2014.
- 53) 長谷川正人：重度知的障害者のコミュニケーショントレーニングと行動障害を持つ人々の

- 自己コントロールトレーニングの方法．清水基金海外研修報告論文，1-16，2004.
- 54) 根本治代：一般就労した知的障害者の就業意識に及ぼす影響とその要因 リアリティ・ショックに焦点をあてて．東洋大学大学院紀要，51：141-158，2014.
- 55) 向後礼子：職業評価からみた移行支援の課題—軽度発達障害者を対象として—．発達障害研究，28(2)：118-127，2006.
- 56) 渡辺明広：地域(市町村)レベルにおける就業と生活の一体的支援—北九州市障害者就業・生活支援センターの支援の実際—．静岡大学教育学部研究報告（人文・社会学科篇），55：209-226，2005.
- 57) 山村りつ：当事者に聞く精神障害者の就労における困難と支援に関する調査 厚生労働省障害保健福祉総合研究事業 障害者の自立支援と合理的配慮に関する研究．333-348．2008.
- 58) 井上幸紀，岩崎進一，引地克仁，切地信夫：就労している精神障害者の職業性ストレスの評価．ストレス科学，14(4)：295-300，2000.
- 59) 大山勉：精神症状や生活技能が精神障害者の就労に与える影響についての研究—簡易精神症状評価尺度（BPRS）と精神障害者社会生活評価尺度（LASMI）による調査から—．東海学院大学紀要，3：33-40，2009.
- 60) 林剛丞，江川純，染矢俊幸：ストレス関連障害を示す発達障害．ストレス科学研究，30：10-15，2015.
- 61) 厚生労働省．心の健康問題の正しい理解のための普及啓発検討会報告書 精神疾患を正しく理解し、新しい一歩を踏み出すために．2004.
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/04/dl/s0411-7i.pdf>.（参照日：2018年7月18日）
- 62) 高原優美子：事業所・当事者・支援者における質問紙調査 共通項目の認識の相違—精神障害者の就労について—（研究ノート）．東海大学紀要，45：297-311，2008.
- 63) Paul, Bramston., & Gerard, Fogarty. : The assessment of emotional distress experienced by people with an intellectual disability, A study of different methodologies. Research in Developmental Disabilities, 21：487-500，2000.
- 64) 下光輝一：平成 14～16 年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生研究 職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研究 参考資料 4 職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル —より効果的な職場環境等の改善対策のために—．2005.
<http://www.tmu-ph.ac/topics/pdf/manual2.pdf>.（参照日：2018年6月5日）
- 65) 加藤正明：労働省平成 11 年度 作業関連疾患の予防に関する研究 労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書 参考資料 3. 2000.

- <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000050919.pdf>. (参照日：2018年6月5日)
- 66) 厚生労働省. ストレスチェック制度の実施状況. 2017.
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11303000-Roudoukijunkyokuanzeniseibu-Roudouiseika/0000172336.pdf>. (参照日：2018年7月4日)
- 67) 長見まき子：ストレスチェック実施後の課題・問題点への対策. 関西福祉科学大学 EAP 研究所紀要, 12：15-18, 2018.
- 68) 古屋 健, 三谷 嘉明：知的障害を持つ人の QOL. 名古屋女子大学紀要, 51：127-138, 2005.
- 69) 青森県社会福祉協議会. 知的障がい者のコミュニケーション特性と面接スキル—虐待事案等の事実確認を中心に— 科学警察研究所犯罪行動科学部捜査支援研究室作成資料.
<http://aosyakyo.or.jp/wordpress/wp-content/uploads/6865dd5560a881d632c4f7405e5fa5d59.pdf>. (参照日：2018年7月23日)
- 70) 下光輝一：厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業 職業性ストレス簡易調査票及び労働者の疲労蓄積自己診断チェックリストの職種に応じた活用法に関する研究 平成19年度総括・分担報告書. 122, 2007.
<http://www.tmu-ph.ac/topics/pdf/average.pdf>. (参照日：2018年6月6日)
- 71) 久芳尚子, 水上勝義：働く障害者の気晴らし行動に関する研究. リハビリテーション連携科学, 19(2)：125-131, 2018.
- 72) Alma, Akkerman., Cees, G. C. Janssen., Sabina, Kef., & Herman, P. Meininger. : Job Satisfaction of People With Intellectual Disabilities in Integrated and Sheltered Employment : An Exploration of the Literature. Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 13(3)：205-216, 2016.
- 73) 小川浩：障害者の雇用・就労をすすめるジョブコーチハンドブック. 簡井書房. p.45, 2012.
- 74) 坂爪洋美：職場のストレスマネジメントに関する考察—Job Demand-Control モデルの検討—. 経営行動科学, 11(1)：1-12, 1997.
- 75) 渡辺直登：組織ストレスの構造と従業員のメンタル・ヘルス—職場の人間関係の果たす役割について—. 経営行動科学, 1(2)：69-78, 1986.
- 76) 荒記俊一, 川上憲人：職場ストレスの健康管理：総説. 産業医学, 35：88-97, 1993.
- 77) 早野禎二：精神障害者における就労の意義と就労支援の課題. 東海学園大学研究紀要人文学・健康科学研究編, 10(B)：29-43, 2005.
- 78) 江本純子：精神障害者就業の意義と課題—就業施策の動向及び国際比較を通して—. 佛教大学大学院紀要, 33：209-222, 2005.
- 79) Houser, Rick. & Chace, Anne. : Job Satisfaction of people with disabilities placed

- through a project with industry. The Journal of Rehabilitation, 159(1), 1993.
<https://www.thefreelibrary.com/Job+satisfaction+of+people+with+disabilities+placed+through+a+project...-a013839742>. (参照日：2018年7月10日)
- 80) 下光輝一：特集「ストレスチェック制度」を企画するにあたって ～ストレスチェック制度の成り立ちから考える～. ストレス科学研究, 31：1-5, 2016.
- 81) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構. 労働政策研究報告書 No.147 中小企業における人材の採用と定着—一人が集まる求人、生きいきとした職場／アイトラッキング、HRM チェックリスト他から—. 2012. <http://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/0147.html>. (参照日：2018年7月31日)
- 82) Yasuhiko, Deguchi., Shinichi, Iwasaki., Akihito, Konishi. *et al.* : The Usefulness of Assessing and Identifying Workers' Temperaments and Their Effects on Occupational Stress in the Workplace. Journal PLOS ONE, 2016.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0156339>. (参照日：2018年8月20日)
- 83) 津田恭充：被害妄想に伴う感情を測定する尺度の開発. パーソナリティ研究, 19(3)：245-254, 2011
- 84) 厚生労働省. ストレスチェック制度導入マニュアル リーフレット.
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/160331-1.pdf>.
(参照日：2018年6月10日)
- 85) 瀬戸屋希, 大島巖, 長直子他：統合失調症者の自己記入式調査に対する回答信憑性—統合失調症者の地域生活に対する自己効力感尺度(SECL)に対する回答の検討から. 精神医学, 45(5)：517-524, 2003.
- 86) 大塚礼, 豊嶋英明, 玉腰浩司他：仕事のストレス要因から評価した自覚的ストレスの妥当性、および自覚的ストレスと生活習慣との関連. 日本循環器病予防学会誌 41(2)：62-69, 2006.
- 87) 村上宣寛：心理尺度のつくり方. 北大路書房. pp.36-37, 2006.
- 88) 倉本義則：精神障害者の職業リハビリテーション 2—就労支援の方法に関する検討—. 桜花学園大学人文学部研究紀要, 6：75-95, 2004.
- 89) 竹内一夫：職場のストレスとうつ状態との関連について. こころの健康. 14(2)：62-67, 1999. 90) 安田宏樹：職場環境の変化とストレス—仕事における希望—. 社会科学研究, 59(2)：121-147, 2008.
- 90) 安田宏樹：職場環境の変化とストレス—仕事における希望—. 社会科学研究, 59(2)：121-147, 2008.

参 考 文 献

- ・荒記俊一，川上憲人：職場ストレスの健康管理:総説．産業医学，35-2：88-97，1993.
- ・中尾寛子，井谷徹，青山英康：勤労者のストレスの認識に関する調査(第1報) ストレス原因の存在箇所の認識と状態や反応に関する認識の関連とその類型．日本衛生学雑誌，46(2)：688-698，1991.
- ・矢吹弘子：対人関係という環境と心身．心身健康科学，8(1)：16-20，2012.
- ・大塚泰正，鈴木綾子，高田未里：職場のメンタルヘルスに関する最近の動向とストレス対処に注目した職場ストレス対策の実際．日本労働研究雑誌，49(1)：41-53，2007.
- ・三島徳雄，永田頌史，久保田進也，原谷隆史，川上憲人，荒記俊一：職場におけるストレスと精神健康．心身医学，36(2)：145-151，1996.
- ・大塚礼，豊嶋英明，玉腰浩司，森本祐介，和田恵子，松下邦洋，竹藤聖子，堀田洋，三橋弘嗣，杉浦嘉一郎，欧陽培，八谷寛：仕事のストレス要因から評価した自覚的ストレスの妥当性，および自覚的ストレスと生活習慣との関連．日本循環器病予防学会誌，41(2)：62-69，2006.
- ・倉知延章：精神障害者の雇用・就業をめぐる 現状と展望．日本労働研究雑誌，646：27-36，2014.
- ・尾崎幸恵，伊藤真人，中川正俊，星野勝：精神障害者のさまざまな就労定着援助の症例研究「保護就労」の試みから．職業リハビリテーション，9：22-29，1996.
- ・上田早記子：雇用政策と障害者（1） 障害者雇用状況報告の変遷．四天王寺大学大学院研究論集，5：61-79，2010.
- ・金光義弘，清水光弘，森本寛訓，三野節子，下山育子：職業性ストレスに対する健康心理学的接近—認知と対処，仕事の裁量度，およびメンタリングを変数として—．川崎医療福祉学会誌，15(1)：13-23，2005..
- ・栗田 季佳，楠見 孝：障害者に対する潜在的態度の研究動向と展望．教育心理学研究，63：64-80，2015.
- ・嶋本麻由，廣島麻揚：精神障害者が持つセルフスティグマを増強させる要因と軽減させる要因．京都大学大学院医学研究科人間健康科学系専攻紀要 健康科学 health science ，9:11-19，2014.
- ・堀洋道：心理測定尺度集Ⅱ 人間と社会のつながりをとらえる〈人関係・価値観〉．サイエンス社．2001.
- ・堀洋通：心理測定尺度集Ⅲ 心の健康をはかる〈適応・臨床〉．サイエンス社．2001.
- ・堀洋通：心理測定尺度集Ⅳ 子どもの発達を支える〈対人関係・適応〉．サイエンス社．2007.
- ・鎌原雅彦，宮下一博，大野木裕明，中澤潤：心理学マニュアル 質問紙法．北大路書房．1998.
- ・小杉正太郎：ストレス心理学 個人差のプロセスとコーピング．川島書店．2002.

- ・岡本玲子，関裕子，合田加代子，岩本里織，小出恵子，芳我ちより，福川京子：保健師の研究成果活用力尺度の開発．日本地域看護学会誌，20(1)：13-21，2017.
- ・寺島瞳，小玉正博：他者操作方略尺度作成の試み．筑波大学心理学研究，28：89-95，2004.
- ・小杉正太郎，田中健吾，大塚泰正，種市康太郎，高田未里，河西真知子，佐藤澄子他 6 名：職場ストレススケール改訂版作成の試み（Ⅰ）ストレッサー尺度・ストレス反応尺度・コーピング尺度の改訂．産業ストレス研究，11：175-185，2004.
- ・水間玲子：自己嫌悪感尺度の作成．教育心理学研究，44(3)：296-302，1996.
- ・貝谷久宣，金井嘉宏，熊野宏昭，坂野雄二，久保木富房：東大式社会不安尺度の開発と信頼性・妥当性の検討．心身医学，44(4)：280-287，2004.
- ・田中輝美，杉江征，勝倉孝治：教師用ストレッサー尺度の開発．筑波大学心理学研究，25：141-148，2003.
- ・坂野雄二，福井知美，熊野宏昭，堀江はるみ，川原健資，山本晴義，野村忍，末松弘行：新しい気分調査票の開発とその信頼性・妥当性の検討．心身医学，34(8)：629-636，1994.
- ・服部美香，舟島なをみ：看護師の問題解決行動自己評価尺度の開発－クライアントの抱える問題を解決するために必要な看護師行動の質向上に向けて－．千葉看護学会誌，16(1)：9-16，2010.

图 表

図 1 離職に関わると思われる心理的特徴

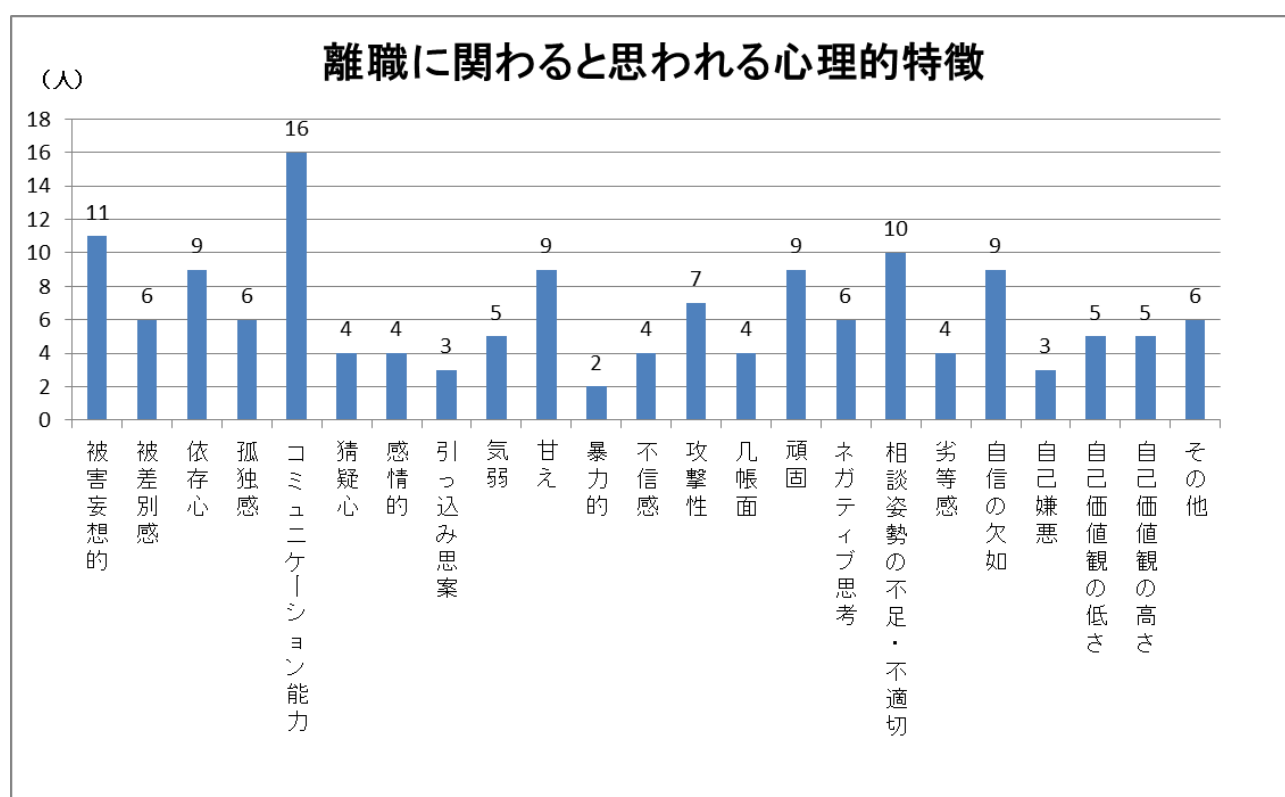


表1 対象者の基本属性

知的障害(129)		
性別		
男性	82	63.6%
女性	47	36.4%
年齢		
20－29歳	64	49.6%
30－39歳	34	26.4%
40－49歳	26	20.1%
50歳以上	5	3.9%
障害種別		
精神発達遅滞	129	100.0%
仕事の種類		
事務系	18	14.0%
技術系	3	2.3%
軽作業系	49	38.0%
清掃系	42	32.5%
その他	17	13.2%
1日の勤務時間		
3時間まで	0	0.0%
4時間	2	1.5%
5時間	3	2.3%
6時間	32	24.8%
7時間	50	38.8%
8時間	42	32.6%
継続勤務年数		
1年未満	25	19.4%
1～3年	54	41.9%
4～10年	47	36.4%
11年以上	3	2.3%

表2 知的障害者の職場ストレスの男女別比較

	男性N=82		女性N=47		自由度	t値	p値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差			
性 別							
〈ストレス要因〉							
仕事の量的負担	9.15	1.92	8.79	2.19	126	0.97	0.33
仕事の質的負担	9.28	1.95	8.64	2.02	126	1.78	0.08
身体的負担	3.32	0.90	3.13	1.03	127	1.09	0.28
コントロール	8.71	2.51	8.51	2.47	125	0.44	0.66
技能活用	2.52	1.24	2.41	0.96	113	0.53	0.59
適性度	3.63	0.66	3.48	0.91	71.7	1.02	0.31
働きがい	3.60	0.80	3.55	0.85	126	0.34	0.73
〈ストレス反応〉							
活気	8.67	3.01	8.32	2.91	127	0.65	0.52
イライラ感	5.28	2.39	5.00	2.33	127	0.65	0.52
疲労感	5.26	2.50	5.51	2.71	127	0.54	0.59
不安感	5.63	2.33	5.32	2.15	127	0.76	0.45
抑うつ感	9.11	3.72	9.11	4.40	127	0.00	0.99
身体愁訴	15.98	6.01	16.96	6.48	127	0.87	0.39
〈社会的支援〉							
上司からのサポート	8.70	2.81	8.55	2.36	111	0.28	0.78
同僚からのサポート	8.05	2.84	8.39	2.52	109	0.62	0.54
家族・友人からのサポート	8.65	2.89	9.87	2.41	88.1	2.22	0.02
支援者からのサポート	8.89	2.67	8.94	2.51	95	0.09	0.93
〈その他〉							
満足度	3.56	0.80	3.40	0.90	127	1.02	0.31

t検定

表3 知的障害者の職場ストレスの職種別比較

	職 種 別								その後の検定	
	a事務系N=18		b軽作業系N=49		c清掃系N=42					
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	自由度	F値		p値
〈ストレス要因〉										
仕事の量的負担	8.11	2.45	9.31	1.71	8.90	2.15	108	2.33	0.10	a<b,c
仕事の質的負担	8.39	2.17	9.25	1.69	9.14	2.05	107	1.37	0.26	
身体的負担	2.28	1.07	3.29	0.89	3.60	0.66	108	15.44	0.00	
コントロール	9.35	1.93	8.63	2.42	8.38	2.75	106	0.92	0.40	
技能活用	2.39	0.85	2.61	1.27	2.31	1.14	105	0.77	0.46	
適性度	3.61	0.78	3.69	0.55	3.57	0.74	108	0.39	0.68	a<b,c
働きがい	3.67	0.74	3.71	0.71	3.55	0.83	107	0.50	0.61	
〈ストレス反応〉										
活気	8.28	2.40	9.14	2.94	8.31	2.87	108	1.19	0.31	a<b,c
イライラ感	5.39	2.17	5.29	2.44	5.05	2.27	108	0.18	0.84	
疲労感	5.28	2.16	4.94	2.58	5.50	2.65	108	0.56	0.58	
不安感	5.67	2.33	5.51	2.44	5.31	1.98	108	0.18	0.84	
抑うつ感	9.00	4.50	8.84	3.50	8.71	3.74	108	0.04	0.96	
身体愁訴	16.50	7.18	16.55	6.15	15.24	5.17	108	0.61	0.55	a<b,c
〈社会的支援〉										
上司からのサポート	8.56	2.78	8.88	2.80	8.64	2.55	97	0.12	0.89	
同僚からのサポート	8.13	3.18	8.44	2.51	7.97	2.81	95	0.29	0.75	
家族・友人からのサポート	9.20	2.78	9.22	2.81	9.03	2.79	94	0.05	0.95	
支援者からのサポート	7.21	2.75	8.88	2.56	9.03	2.54	81	2.67	0.08	a<b,c
〈その他〉										
満足度	3.44	0.86	3.63	0.67	3.55	0.86	108	0.41	0.67	

一元配置の分散分析

表4 非障害者標準集団と知的障害者の職業性ストレスの男女別比較

	男				女				性					
	平均値		標準偏差		自由度	t値	p値	平均値		標準偏差		自由度	t値	p値
	非障害者	知的障害	非障害者	知的障害				非障害者	知的障害	非障害者	知的障害			
〈ストレス要因〉														
仕事の量の負担	8.7	9.1	2.1	1.9	80	2.1	0.04	7.9	8.8	2.2	2.2	46	2.8	0.01
仕事の質的負担	8.6	9.3	1.8	2.0	80	3.2	0.00	8.0	8.6	2.0	2.0	46	2.2	0.04
身体的負担	2.0	3.3	0.9	0.9	81	13.2	0.00	2.0	3.1	1.0	1.0	46	7.5	0.00
コントロール	7.9	8.7	1.9	2.5	79	2.9	0.01	7.2	8.5	2.1	2.5	46	3.6	0.00
技能活用	3.0	2.5	0.8	1.2	78	3.5	0.00	2.7	2.4	0.9	1.0	45	2.0	0.05
適性度	2.8	3.6	0.8	0.7	81	11.5	0.01	2.7	3.5	0.8	0.9	45	5.8	0.00
働きがい	2.8	3.6	0.8	0.8	80	9.0	0.00	2.6	3.6	0.9	0.9	46	7.6	0.00
〈ストレス反応〉														
活気	6.7	8.7	2.2	3.0	81	5.9	0.00	6.4	8.3	2.3	2.9	46	4.5	0.00
イライラ感	6.5	5.3	2.2	2.4	81	4.6	0.00	7.0	5.0	2.4	2.3	46	5.9	0.00
疲労感	6.5	5.3	2.4	2.5	81	4.5	0.00	7.1	5.5	2.5	2.7	46	4.0	0.00
不安感	6.2	5.6	2.1	2.3	81	2.2	0.03	6.2	5.3	2.3	2.1	46	2.8	0.01
抑うつ感	10.3	9.1	3.6	3.7	81	2.9	0.01	10.9	9.1	3.9	4.4	46	2.8	0.01
身体愁訴	18.2	16.0	5.2	6.0	81	3.3	0.00	20.8	17.0	5.7	6.5	46	4.1	0.00
〈社会的支援〉														
上司からのサポート	7.5	8.7	2.1	2.8	72	3.6	0.00	6.6	8.6	2.1	2.4	39	5.2	0.00
同僚からのサポート	8.1	8.1	1.9	2.8	72	0.1	0.89	8.2	8.4	2.0	2.5	37	0.5	0.64
家族・友人からのサポート	9.9	8.7	2.0	2.9	71	3.7	0.00	10.3	9.9	1.8	2.4	37	1.1	0.28

t検定

- ・表4の非障害者との比較には、全国の労働者(男性15933名 女性8447名)に対する職業ストレス簡易調査票を用いた検討結果⁷⁰⁾を使用
- ・障害者において「家庭生活に関する満足度」の質問項目を除外したため、「満足度」の検定は行っていない

表5 知的障害者のストレス反応との関連要因

〈ストレス反応〉	活気		イライラ感		疲労感		不安感		抑うつ感		身体愁訴	
	γ	p	γ	p	γ	p	γ	p	γ	p	γ	p
〈ストレス要因〉												
仕事の量的負担	0.20	0.03	0.03	0.71	0.11	0.21	0.13	0.15	0.01	0.87	0.01	0.90
仕事の質的負担	0.20	0.02	0.04	0.66	0.11	0.24	0.15	0.10	-0.02	0.80	-0.08	0.36
身体的負担	0.10	0.25	0.05	0.55	0.03	0.75	0.02	0.80	0.03	0.70	-0.05	0.55
コントロール	0.12	0.16	-0.18	0.04	-0.22	0.01	-0.09	0.30	-0.20	0.03	-0.21	0.02
技能活用	0.25	0.01	-0.13	0.16	-0.15	0.10	-0.07	0.44	-0.13	0.15	-0.06	0.49
適性度	0.47	0.00	-0.20	0.02	-0.14	0.12	-0.16	0.08	-0.37	0.00	-0.30	0.00
働きがい	0.57	0.00	-0.19	0.04	-0.12	0.17	-0.17	0.06	-0.37	0.00	-0.25	0.01
〈社会的支援〉												
上司からのサポート	0.55	0.00	-0.13	0.16	-0.08	0.39	-0.17	0.08	-0.21	0.03	-0.11	0.25
同僚からのサポート	0.34	0.00	-0.23	0.01	-0.09	0.33	-0.03	0.79	-0.15	0.11	-0.08	0.41
家族・友人からのサポート	0.13	0.19	-0.11	0.24	-0.06	0.50	-0.17	0.07	-0.23	0.01	-0.13	0.18
支援員からのサポート	0.09	0.37	-0.05	0.66	-0.12	0.23	-0.06	0.59	-0.05	0.62	-0.08	0.46
〈その他〉												
満足度	0.52	0.00	-0.31	0.00	-0.09	0.32	-0.18	0.04	-0.39	0.00	-0.29	0.00

Pearsonの相関係数

表6 対象者の基本属性

精神障害(43)		
性別		
男性	29	67.4%
女性	14	32.6%
年齢		
20－29歳	3	7.0%
30－39歳	14	32.6%
40－49歳	21	48.8%
50歳以上	5	11.6%
障害種別		
統合失調症	33	76.7%
発達障害	4	9.3%
その他(うつ病等)	6	14.0%
仕事の種類		
事務系	12	27.9%
技術系	1	2.3%
軽作業系	10	23.3%
清掃系	13	30.2%
その他	7	16.3%
1日の勤務時間		
3時間まで	8	18.6%
4時間	7	16.3%
5時間	2	4.6%
6時間	6	13.9%
7時間	14	32.6%
8時間	6	14.0%
継続勤務年数		
1年未満	13	30.2%
1～3年	19	44.2%
4～10年	10	23.3%
11年以上	1	2.3%

表7 精神障害者の職場ストレスの職種別比較

	職 種 別								その後の検定
	a事務系N=12		b軽作業系N=10		c清掃系N=13		F値	p値	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差			
〈ストレス要因〉									
仕事の量的負担	8.27	2.05	8.90	1.97	7.69	1.93	33	1.05	0.36
仕事の質的負担	8.64	2.84	8.20	2.30	7.77	2.01	33	0.39	0.68
身体的負担	2.08	1.16	3.10	0.99	3.54	0.52	34	8.10	0.00
コントロール	9.42	1.83	7.70	1.34	8.62	2.66	34	1.86	0.17
技能活用	3.00	0.95	2.40	0.84	2.08	1.19	34	2.60	0.09
適性度	3.08	0.90	3.10	0.57	3.08	0.86	34	0.02	0.99
働きがい	3.42	0.90	3.00	0.67	3.38	0.77	34	0.92	0.41
〈ストレス反応〉									
活気	7.75	2.77	6.60	1.78	8.33	2.77	33	1.31	0.28
イライラ感	5.18	2.48	5.00	1.56	4.83	1.95	32	0.08	0.42
疲労感	7.67	3.31	6.60	2.84	5.92	2.68	33	1.06	0.36
不安感	7.50	2.81	6.10	2.69	6.50	3.18	33	0.69	0.51
抑うつ感	11.92	6.17	10.80	2.66	9.08	3.65	33	1.20	0.31
身体愁訴	20.18	5.29	20.90	6.56	19.25	8.43	32	0.16	0.86
〈社会的支援〉									
上司からのサポート	9.17	1.70	8.11	1.90	8.00	2.19	31	1.26	0.30
同僚からのサポート	8.67	2.50	7.50	2.01	8.67	1.92	31	1.02	0.37
家族・友人からのサポート	9.00	2.59	9.11	2.57	8.58	2.39	32	0.14	0.87
支援者からのサポート	9.11	3.10	8.67	2.73	9.25	2.31	22	0.08	0.92
〈その他〉									
満足度	2.92	1.16	2.70	0.67	3.23	0.93	34	0.90	0.42

一元配置の分散分析

表8 精神障害者の職場ストレスの勤務年数別比較

	勤 務 年 数						
	4年未満N=32		4年以上N=11		自由度	t値	p値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差			
〈ストレス要因〉							
仕事の量的負担	7.54	2.44	8.56	1.58	40	1.41	0.17
仕事の質的負担	7.31	2.50	8.83	2.07	40	1.86	0.07
身体的負担	3.00	1.00	2.84	1.21	41	0.39	0.70
コントロール	8.15	2.30	8.05	2.09	41	0.13	0.90
技能活用	2.08	0.95	2.79	0.98	41	2.05	0.05
適性度	3.15	0.80	3.16	0.76	41	0.01	0.99
働きがい	3.31	0.85	3.37	0.76	41	0.21	0.83
〈ストレス反応〉							
活気	8.08	3.45	6.78	1.80	40	1.24	0.23
イライラ感	4.69	1.55	5.76	3.05	39	1.25	0.22
疲労感	5.23	2.28	8.50	3.22	40	3.31	0.00
不安感	5.77	2.80	7.44	3.15	40	1.53	0.14
抑うつ感	8.77	3.68	12.22	4.99	40	2.11	0.04
身体愁訴	17.23	6.92	22.41	5.92	39	2.21	0.04
〈社会的支援〉							
上司からのサポート	9.00	2.19	8.44	1.65	37	0.78	0.44
同僚からのサポート	8.38	2.57	8.22	2.02	39	0.20	0.85
家族・友人からのサポート	9.17	2.62	9.05	2.46	39	0.12	0.90
支援者からのサポート	9.00	2.27	9.53	2.13	29	0.56	0.58
〈その他〉							
満足度	3.15	0.99	2.84	0.90	41	0.93	0.36

t検定

表9 非障害者標準集団と精神障害者の職業性ストレスの男女別比較

	男				女				性					
	平均値		標準偏差		平均値		標準偏差							
	非障害者	精神障害	非障害者	精神障害	非障害者	精神障害	非障害者	精神障害						
		自由度	t値	p値		自由度	t値	p値						
〈ストレス要因〉														
仕事の量的負担	8.7	7.9	2.1	2.0	27	2.0	0.05	7.9	8.6	2.2	1.4	13	1.9	0.08
仕事の質的負担	8.6	7.9	1.8	2.3	27	1.7	0.11	8.0	9.1	2.0	1.9	13	2.3	0.04
身体的負担	2.0	2.8	0.9	1.1	28	3.9	0.00	2.0	3.0	1.0	1.0	13	3.6	0.00
コントロール	7.9	8.3	1.9	2.0	28	1.1	0.28	7.2	8.9	2.1	2.7	13	2.3	0.04
技能活用	3.0	2.5	0.8	1.1	28	2.6	0.01	2.7	2.7	0.9	0.9	13	0.1	0.95
適性度	2.8	3.1	0.8	0.7	28	2.6	0.01	2.7	3.3	0.8	0.9	13	2.4	0.03
働きがい	2.8	3.3	0.8	0.7	28	4.1	0.00	2.6	3.5	0.9	0.9	13	3.9	0.00
〈ストレス反応〉														
活気	6.7	7.8	2.2	2.6	27	2.2	0.03	6.4	6.9	2.3	2.0	13	0.8	0.42
イライラ感	6.5	5.0	2.2	1.8	26	4.5	0.00	7.0	5.3	2.4	3.1	13	2.1	0.06
疲労感	6.5	6.6	2.4	3.0	27	0.3	0.80	7.1	7.6	2.5	3.1	13	0.6	0.53
不安感	6.2	6.5	2.1	2.7	27	0.5	0.61	6.2	7.6	2.3	3.0	13	1.7	0.11
抑うつ感	10.3	10.0	3.6	3.3	27	0.5	0.63	10.9	11.6	3.9	6.1	13	0.5	0.66
身体愁訴	18.2	20.5	5.2	7.2	26	1.6	0.11	20.8	18.6	5.7	4.2	13	1.9	0.08
〈社会的支援〉														
上司からのサポート	7.5	8.8	2.1	1.9	25	3.3	0.00	6.6	7.9	2.1	1.6	12	3.1	0.01
同僚からのサポート	8.1	8.5	1.9	2.2	27	0.9	0.40	8.2	8.0	2.0	2.0	12	0.4	0.73
家族・友人からのサポート	9.9	8.7	2.0	2.5	26	2.4	0.02	10.3	9.7	1.8	2.0	13	1.1	0.29
t検定														

t検定

- ・表の非障害者との比較には、全国の労働者（男性15933名 女性8447名）に対する職業ストレス簡易調査票を用いた検討結果 70)を使用
- ・障害者において「家庭生活に関する満足度」の質問項目を除外したため、「満足度」の検定は行っていない

表10 精神障害者のストレス反応との関連要因

〈ストレス反応〉		活気		イライラ感		疲労感		不安感		抑うつ感		身体愁訴	
		γ	p	γ	p	γ	p	γ	p	γ	p	γ	p
〈ストレス要因〉													
仕事の量的負担		-0.29	0.07	0.23	0.16	0.30	0.06	0.35	0.03	0.33	0.04	0.30	0.06
仕事の質的負担		0.00	0.99	0.27	0.08	0.48	0.00	0.44	0.00	0.32	0.05	0.31	0.05
身体的負担		0.16	0.30	0.17	0.30	-0.30	0.06	-0.05	0.77	-0.16	0.30	0.16	0.32
コントロール		-0.10	0.52	-0.04	0.80	-0.31	0.04	-0.09	0.57	0.10	0.51	-0.22	0.16
技能活用		0.03	0.87	-0.15	0.36	0.18	0.27	0.05	0.76	0.14	0.38	-0.03	0.83
適性度		0.29	0.06	-0.13	0.40	0.08	0.64	-0.10	0.54	-0.37	0.02	-0.04	0.78
働きがい		0.35	0.02	0.19	0.22	0.09	0.58	0.09	0.58	-0.29	0.06	0.04	0.81
〈社会的支援〉													
上司からのサポート		0.36	0.03	-0.06	0.73	-0.18	0.30	-0.13	0.45	-0.06	0.73	-0.24	0.15
同僚からのサポート		0.40	0.01	-0.08	0.63	-0.15	0.37	-0.22	0.17	-0.12	0.46	-0.26	0.12
家族・友人からのサポート		-0.05	0.74	-0.23	0.15	-0.11	0.51	-0.12	0.46	-0.04	0.83	-0.26	0.11
支援員からのサポート		0.17	0.36	0.08	0.70	0.32	0.09	0.40	0.03	0.11	0.57	0.21	0.28
〈その他〉													
満足度		0.25	0.11	-0.12	0.47	0.07	0.67	-0.05	0.75	-0.38	0.01	-0.08	0.60
Pearsonの相関係数													

表11 知的障害者と精神障害者の職業性ストレスの比較

	平均値		標準偏差		自由度	t値	p値
	知的障害者	精神障害者	知的障害者	精神障害者			
〈ストレス要因〉							
仕事の量的負担	9.0	8.2	2.0	1.8	168	2.4	0.02
仕事の質的負担	9.0	8.3	2.0	2.2	168	2.0	0.04
身体的負担	3.2	2.9	1.0	1.1	170	2.1	0.04
コントロール	8.6	8.5	2.5	2.2	168	0.3	0.73
技能活用	2.5	2.6	1.1	1.0	166	0.4	0.69
適性度	3.6	3.2	0.8	0.8	169	2.9	0.00
働きがい	3.6	3.4	0.8	0.8	169	1.3	0.18
〈ストレス反応〉							
活気	8.5	7.5	3.0	2.4	84.5	2.3	0.02
イライラ感	5.2	5.1	2.4	2.3	168	0.3	0.80
疲労感	5.3	7.0	2.6	3.0	169	3.4	0.00
不安感	5.5	6.8	2.3	2.8	59	2.7	0.01
抑うつ感	9.1	10.5	4.0	4.4	169	2.0	0.05
身体愁訴	16.3	19.9	6.2	6.4	168	3.2	0.00
〈社会的支援〉							
上司からのサポート	8.6	8.5	2.7	1.8	95	0.4	0.68
同僚からのサポート	8.2	8.3	2.7	2.2	150	0.3	0.76
家族・友人からのサポート	9.1	9.0	2.8	2.4	149	0.0	0.96
支援員からのサポート	8.9	9.2	2.6	2.4	126	0.5	0.59
〈その他〉							
満足度	3.5	3.1	0.8	0.9	169	2.9	0.01

t検定

表12 職業性ストレス簡易調査票項目分析+A1:G21

	項 目	天井効果 ※1	床効果	I-T相関 ※2	因子分析で 低い負荷量 ※3	職業性ストレス 簡易調査票簡 略版(23項目) ※4
	〈ストレス要因〉					
1	とてもたくさん仕事をしなければならない	3.97	1.99	.196*		○
2	時間内に仕事が処理しきれない	3.38	1.20	.253**		○
3	一生懸命働かなければならない	4.33	2.70	.347**		○
4	とても集中力が必要な仕事だ	4.25	2.62	.388**		
5	高い知識や技術をつかうむずかしい仕事だ	3.31	1.14	.327**		
6	勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	4.13	2.30	.192*		
7	からだを大変よく使う仕事だ	4.16	2.16	.282**	●	
8	自分のペースで仕事ができる	4.06	2.03	.086		○
9	自分で仕事の順番・やり方を決める事ができる	3.69	1.32	.039	●	○
10	自分の技術や知識を使うことが少ない	3.61	1.39	.063	●	
11	仕事の内容は自分にあっている	4.25	2.72	.168*		
12	働きがいのある仕事だ	4.33	2.75	.107		
	〈緩衝要因〉					
	【仕事の満足度】					
1	仕事に満足だ	4.28	2.59	—		
	【社会的支援】					
	つぎの人たちはどのくらい気軽に話ができますか？					
1	上司	3.68	1.44	.425**		○
2	同僚	3.90	1.87	.563**		○
3	家族や友人	3.95	1.96	.558**		
4	支援機関の支援員	3.77	1.97	.476**		
	あなたが困ったとき、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？					
5	上司	4.04	2.18	.491**		○
6	同僚	3.90	1.87	.692**		○
7	家族や友人	4.09	2.08	.609**		
8	支援機関の支援員	3.97	2.16	.538**		
	あなたの個人的な問題を相談したら、次のひとたちはどのくらいきいてくれますか？					
9	上司	3.84	1.77	.487**		○
10	同僚	3.55	1.56	.676**		○
11	家族や友人	4.03	2.00	.572**		
12	支援機関の支援員	3.98	2.03	.523**		

〈ストレス反応〉						
1	活気がわいてくる	3.77	1.67	.479**		
2	元気がいっぱいだ	3.95	1.72	.474**		
3	生き生きしている	3.86	1.66	.436**		
4	怒りを感じる	2.67	0.84	.566**		
5	内心、腹立たしい	2.64	0.83	.561**		
6	イライラしている	2.70	0.87	.621**		
7	ひどくつかれた	3.18	1.07	.613**		○
8	へとへとだ	2.94	0.82	.609**		○
9	だるい	2.89	0.82	.693**		○
10	気がはりつめている	3.17	1.04	.441**	●	○
11	不安だ	2.99	0.92	.634**	●	○
12	おちつかない	2.82	0.81	.615**		○
13	ゆううつだ	2.66	0.71	.760**		○
14	何をするのもめんどろだ	2.38	0.63	.761**		○
15	物事に集中できない	2.38	0.73	.586**		
16	気分が晴れない	2.68	0.75	.754**		○
17	仕事が手につかない	2.14	0.59	.571**		
18	悲しいとかんじる	2.61	0.75	.633**		
19	めまいがする	2.17	0.68	.549**	●	
20	体のふしづしが痛む	2.35	0.66	.546**		
21	頭がおもかったり、頭痛がする	2.53	0.65	.630**	●	
22	首筋や肩がこる	2.91	0.81	.536**		
23	腰がいたい	2.78	0.67	.584**		
24	目がつかれる	2.95	0.81	.445**	●	
25	動悸や息切れがする	2.32	0.56	.695**		
26	胃腸の具合がわるい	2.28	0.62	.711**		
27	食欲がない	2.19	0.59	.445**		○
28	便秘や下痢をする	2.33	0.72	.515**		
29	よく眠れない	2.40	0.66	.413**		○

※1 平均値±標準偏差の値 回答の最大値4を超えるもの、最小値1を下回るものを太字で示した。

※2 項目とその項目が属する尺度全体から当該項目を差し引いた数値との間のPearsonの相関係数

※3 因子負荷量40未満を目安とした。

※4 厚生労働省が推奨する職業性ストレス簡易調査票簡略版23項目84)

表13 職業性ストレス簡易調査票項目・専門家の意見

	項 目	専門家の意見
	〈ストレス要因〉	
1	とてもたくさんの仕事をしなければならない	
2	時間内に仕事が処理しきれない	
3	一生懸命働かなければならない	「量」なのか「心理的」負担なのか判断しづらい あたりまえのこととして指導しており、好ましい勤務態度として肯定する回答が考えられる 量的負担の項目で「一生懸命」という態度・姿勢の尺度が相応しいか疑問
4	とても集中力が必要な仕事だ	
5	高い知識や技術をつかうむずかしい仕事だ	一般的に「高度」でなくても本人にとって負担であれば負担であろう。「高度」をはずして「私にとって難しい」がよい
6	勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	あたりまえのこととして指導してきている
7	からだを大変よく使う仕事だ	職種により決まることが多いので職業性のストレスとはあまり関係ない質問に思える
8	自分のペースで仕事ができる	
9	自分で仕事の順番・やり方を決める事ができる	
10	自分の技術や知識を使うことが少ない	
11	仕事の内容は自分にあっている	
12	働きがいのある仕事だ	
	〈緩衝要因〉	
	【仕事の満足度】	
1	仕事に満足だ	
	【社会的支援】	
	つぎの人たちはどのくらい気軽に話ができますか？	
1	上司	
2	同僚	
3	家族や友人	
4	支援機関の支援員	
	あなたが困ったとき、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？	
5	上司	
6	同僚	
7	家族や友人	
8	支援機関の支援員	
	あなたの個人的な問題を相談したら、次のひとたちはどのくらいいきいてくれますか？	
9	上司	
10	同僚	
11	家族や友人	
12	支援機関の支援員	

	〈ストレス反応〉	
1	活気がわいてくる	1～3 違いが良く分からない 活気＝イキイキだと思う
2	元気がいっぱいだ	1～3違いが良く分からない
3	生き生きしている	1～3違いが良く分からない 活気＝イキイキだと思う
4	怒りを感じる	4～6違いが分かりづらい 腹立たしくて怒りを感じる イライラして怒りを感じる
5	内心、腹立たしい	4～6違いが分かりづらい 腹立たしくて怒りを感じる イライラして怒りを感じる
6	イライラしている	4～6違いが分かりづらい 腹立たしくて怒りを感じる イライラして怒りを感じる
7	ひどくつかれた	7、8違いが良く分からない 酷く疲れた＝へとへと
8	へとへとだ	7、8違いが良く分からない 酷く疲れた＝へとへと
9	だるい	
10	気がはりつめている	
11	不安だ	
12	おちつかない	
13	ゆううつだ	
14	何をするのもめんどうだ	抑うつなのか妥当性に疑問。抑うつ的でなくとも、面倒に感じたり集中できなかったり手につかないひとはよくいる。
15	物事に集中できない	
16	気分が晴れない	
17	仕事が手につかない	抑うつなのか妥当性に疑問。抑うつ的でなくとも、面倒に感じたり集中できなかったり手につかないひとはよくいる。
18	悲しいとかんじる	
19	めまいがする	
20	体のふしづしが痛む	
21	頭がおもかったり、頭痛がする	
22	首筋や肩がこる	
23	腰がいたい	
24	目がつかれる	
25	動悸や息切れがする	
26	胃腸の具合がわるい	
27	食欲がない	
28	便秘や下痢をする	
29	よく眠れない	19～29仕事上のストレスからくるものなのかの判断が難しいと思われる

表 14 離職時の状況

No	障害	離職 決定	離職の 直接的理由	離職の経緯
①	精神障害 (うつ病)	企業側	体調悪化による 自宅療養	指導役の社員に対しての恐怖心から欠勤。職場環境を改善し、その社員との接点を少なくする等配慮した。ストレス耐性が弱いと本人も自覚あり。実家近くのマンションに引越しをした直後、体調悪化で自宅療養、その後職場には戻らず契約終了。
②	知的障害	企業側	職場における 窃盗行為	職場での問題は不明で、本人がストレスを自覚していたかどうかはわからない。特に変わった様子はみられなかった。家族関係に問題あり。
③	精神障害 (統合失調症)	本人側	体調悪化による 休職	人からの言動を過敏に受け止めてしまったり、仕事もなかなか覚えられない事の自己嫌悪、自信欠如によるストレスを抱えていた。介護職であったが、きちんとコミュニケーションがとれているのか、対応できているかと思いい悩むようになり、自信をなくし体調を崩し休職～退職となる。
④	精神障害 (統合失調症)	本人側	体調不良	被害妄想から上司との人間関係がうまくいかなくなり、会社との対立関係にまで発展。離職前は身体の不調を訴えていたが、離職後は何もなかったかのように元気になった。
⑤	精神障害 (摂食障害)	本人側	症状悪化	職場での人間関係と業務量の負担により強いストレスを抱えていた。辞めたいという気持ちはあったが決断できずにいる間に抑うつ状態となり、摂食障害も悪化。
⑥	知的障害	本人側	本人・家族の感情的言動	会社のひとから悪口を言われているように思っていた。被害妄想的な言動が増え、本人も家族も感情的になり離職。
⑦	知的障害・精神障害 (統合失調症)	企業側	触法行為	親子関係不良によるストレスと仕事が覚えられない劣等感によるストレスあり。しかし職場の周囲のアドバイスはきかず、自分はできていると主張していた。
⑧	知的障害	本人側	欠勤	自信のなさから被害妄想的になり、周囲の言動を「自分のことを言っている」と思うようになる。周囲との人間関係が不良となり、仕事を休む。休んだ自分に対して自己嫌悪となる。

⑨	精神障害 (うつ病)	本人側	体調不良による休職	自分はひとりぼっちであるとの強い思い込みあり。孤独感から過呼吸が頻発するようになり、就職して 2 週間ほどで出勤出来なくなった。その後一ヶ月ほど休職～退職。業務内容的には特に問題がなく、会社側の評価も高かった。本人の自己理解と違い、プライベートの人間関係が原因と思われる。
⑩	精神障害 (器質性妄想性障害)	本人側	体調不良	職場において、身体愁訴や対人関係の訴えあり。感情の不安定さや仕事に対するモチベーション低下、仕事の手抜き等がみられた。本人は職場の問題として受け止めていたが、支援者としては近親者の死が原因と解釈している。
⑪	知的・精神 (てんかん) (肢体不自由)	企業側	職務能力・コミュニケーション能力の不足	職務能力の不足、周囲とのコミュニケーション、連携の不足から職場で孤立。本人としてはストレスは感じていなかった様子だが、退職は本意ではなくがっかりしていた。
⑫	精神障害 (発達障害)	本人側	触法行為による措置入院	なんで自分だけつらい仕事をやらされるんだ、と被害感情が高まる。支援者に「死にたい」「殺してやろうか」などの脅しメールを送っていた。
⑬	精神障害 (境界性人格障害)	本人側	抑うつ状態	職場での人間関係 母子関係で悩みがあった。責任感が強く仕事をしっかりしなければという思いとできないギャップにストレスを感じていた様子。
⑭	精神障害 (統合失調症)	本人側	能力や発言を評価されないことによる職場への不満感	仕事場での業務の進め方が非効率的であった(と本人が思った)ので指摘したが受け入れられず。相手との関係性や自身の立場を考慮しないところがあるが、本人自身は自分の能力が評価されないことに不満。
⑮	精神障害 (発達障害)	企業側	コミュニケーション能力の不足、社会的ルールの軽視	それまでも離職を繰り返しているが、経験から学ぶ様子はなく、自己中心的で守るべきルールを軽視・無視する。会社の業務に必要な配慮ができないと言われ、退職を促される。
⑯	精神障害 (発達障害)	本人側	被害的感情からくる怒り	他スタッフから通常の伝達メモに対して、「内容が不快、私をバカにしている」と激しく怒りを感じた。職場の人たちの言動を曲解して受取り不快感や怒りを示す。
⑰	精神障害 (統合失調症)	本人側	症状悪化	他の人から頼まれると断れない性格で、様々な仕事を全て引き受けてしまう。また趣味のことを朝までやって出勤するなどして疲労がたまり病状が悪化。

⑮	精神障害 (うつ病)	本人側	症状悪化による入院	会社内の勢力抗争にまきこまれパワハラを受けた事を引き金に発症。その後病状に合わせ配置転換されるも、抑うつ感や不眠といったうつ病の典型的な症状や、突発的に高額の買い物をする、離婚話を進めるといった行動も出現し、病状悪化～退職
⑰	知的障害	本人側	無断欠勤	本人の働くことに対する意識の低さに加え、保護者の企業側の本人への支援に対する不信感あり。できない作業に対して注意を受けることに対してストレスを抱え、無断で仕事を休む。
⑳	知的障害・身体障害（視覚）	本人側	上司への不信感	元々本人のやりたい職種ではなかった。自分はもっとできるのにやらせてもらえないと、上司に対して不信感を持つ。
㉑	精神障害 (発達障害)	本人側	無断欠勤	自分は障害者ではないと思っているが障害者として扱われることに対する不満あり。働く意欲が欠如していた。
㉒	知的障害	本人側	無断欠勤	本人のやりたい職種ではなかったが、「辞めたい」と自分からいうことができず。無断で休むようになる。
㉓	知的障害	本人側	遅刻・欠勤	上司が代わり今まで許されていた事、指摘をされて来なかった事が突然問題視され、自分を理解されていないと感じていた。障害への理解が深まるより本人のやる気の喪失が早かった。
㉔	知的障害	本人側	役に立っていないという劣等感・孤立感	土木業の現場で、車の免許を持たない事による業務への支障を感じていた事、動作の緩慢さや危険回避の甘さを指摘された事で、迷惑をかけたくないと感じた。それらの気持ちを表に出せず、問題行動も特にみられなかった。
㉕	精神障害 (統合失調症)	本人側	指導者への不信感による感情の爆発	自分だけ業務量が増えていると感じていた。業務の進め方に疑問を感じ指導者への不信感を募らせ大声を出す、物を投げるなど感情を爆発させた。

表15 予備調査用質問項目一覧

1	とてもたくさんの仕事をしなければならない
2	時間内に仕事をこなすことができない
3	とても集中力が必要)な仕事だ
4	自分にはとても難しい仕事だ
5	自分のペースで仕事ができる
6	自分で仕事の順番ややり方をきめることができる
7	仕事の内容は自分に合っている
8	職場のひとたちは、自分の障害(についてよく理解してくれている
9	上司は自分の仕事ぶりを正しく評価してくれている
10	急に仕事の内容ややり方がかわることがある
11	指示のしかたはわかりやすい
12	仕事の指示を出すひとは決まっている
13	仕事の指示がひとによってちがうことがある
14	新しい仕事にチャレンジできる
15	職場の雰囲気は良い
16	ばかにされていると感じることがある
17	のけものにされていると感じることがある
18	避けられていると感じることがある
19	悪口を言われているような気がする
20	まわりの人が大きな音を立てたり、大きな声で笑ったりすると、自分へのいやがらせなのかと思うことがある
21	話しかけたりあいさつをしたのに返事をしてもらえない
22	伝えたい事がきちんと伝わっていないと思う
23	言いたいことがうまく言えていないと思う
24	もっと皆の役に立てたらよいのと思う
25	辞めさせられるのではないかと不安になることがある
26	上司からの支援
27	同僚からの支援
28	家族や友人からの支援
29	支援者からの支援
30	イライラする
31	ひどく疲れる
32	だるい
33	不安を感じる
34	落ち着かない気分になる
35	ゆううつだ
36	気分が晴れない
37	食欲がない
38	頭が痛い
39	仕事に関するストレスがある
40	今の仕事が好きだ
41	仕事に行くとき気分が重くなる

表16 対象者の基本属性

		知的障害		精神障害		全体	
		137	56.4%	106	43.6%	243	
		(うち、重複障害 2名)		(うち、重複障害 5名)			
性別							
男性		108	78.8%	67	63.2%	175	72.0%
女性		29	21.2%	39	36.8%	68	28.0%
年齢(歳)							
		32.3±9.3		36.8±9.2		34.3±9.5	
障害等級*							
1		1	0.7%	0			
2		8	5.8%	48	45.3%		
3		35	25.5%	51	48.1%		
4		88	64.2%				
不明		5	3.6%	7	6.7%		
診断名							
精神発達遅滞		118	86.1%				
統合失調症				27	25.5%		
うつ病				17	16.0%		
双極性障害				10	9.4%		
てんかん				5	4.7%		
高次脳機能障害				4	3.8%		
発達障害				24	22.6%		
その他		7	5.1%	7	6.6%		
不明		12	8.8%	12	8.8%		
仕事の種類							
事務系		19	13.9%	64	60.4%	83	34.2%
技術系		9	6.6%	9	8.5%	18	7.4%
軽作業系		43	31.4%	15	14.2%	58	23.9%
清掃系		33	24.1%	5	4.7%	38	15.6%
その他		31	22.6%	13	12.3%	44	18.1%
不明		2	1.5%			2	0.8%
1日の勤務時間(時間)							
		7.2±0.8		6.6±1.3		7.0±1.1	
継続勤務年数							
1年未満		7	5.1%	20	18.9%	27	11.1%
1年		4	2.9%	15	14.2%	19	7.8%
2年		9	6.6%	18	17.0%	27	11.1%
3年		17	12.4%	18	17.0%	35	14.4%
4年		15	10.9%	8	7.5%	23	9.5%
5年		5	3.6%	8	7.5%	13	5.3%
6年		3	2.2%	2	1.9%	5	2.1%
7年		6	4.4%	5	4.7%	11	4.5%
8年		10	7.3%	5	4.7%	15	6.2%
9年		6	4.4%	3	2.8%	9	9.7%
10年以上		50	36.5%	3	2.8%	53	21.8%
不明		5	3.6%	1	0.9%	6	2.5%

*障害等級は、知的障害は1・2・3・4度。A1,A2,B1,B2等で分類されている場合は1・2・3・4度に換算。精神障害者は1・2・3級。

表17 項目分析

	項 目	欠損値※1	天井効果※2	床効果※2	I-T相関※3	α 係数※4
	〈職場のストレス要因〉					尺度全体 .670
Q1	とてもたくさんの仕事をしなければならない	1	3.78	1.97	.140*	.677
Q2	時間内に仕事をこなすことができない	1	2.86	1.07	.290**	.653
Q3	とても集中力が必要な仕事だ	0	4.04	2.49	.133*	.674
Q4	自分にはとても難しい仕事だ	0	2.83	1.02	.310**	.650
Q5	自分のペースで仕事ができる	0	4.06	2.25	.409**	.633
Q6	仕事の内容は自分に合っている	0	4.08	2.70	.471**	.630
Q18	職場のひとたちは、自分の障害についてよく理解してくれている	3	3.92	2.41	.336**	.646
Q19	仕事の指示のしかたはわかりやすい	2	4.05	2.67	.371**	.643
Q20	急に仕事の内容ややり方がかわることがある	1	3.70	1.64	.149**	.680
Q21	上司は自分の仕事ぶりを正しく評価してくれている	3	4.09	2.56	.407**	.636
Q22	職場の雰囲気は良い	3	4.12	2.66	.432**	.634
Q23	新しい仕事にチャレンジできる	3	4.00	2.11	.213**	.666
Q33	今の仕事が好きだ	1	4.14	2.63	.355**	.644
	〈個人的心理要因〉					尺度全体 .746
Q25	もっと皆の役にたてたらよいのと思う	2	3.96	2.20	.142*	.773
Q26	言いたいことがうまく言えていないと思う	2	3.75	2.00	.436**	.729
Q27	仲間はズレにされていると感じることがある	3	2.57	0.94	.579**	.692
Q28	悪口を言われているような気がする	4	2.77	0.95	.520**	.692
Q29	伝えたいことがきちんと伝わっていないと思う	3	3.50	1.67	.515**	.706
Q30	ばかにされていると感じるときがある	4	2.67	0.90	.555**	.688
Q31	辞めさせられるのではないかと不安になることがある	3	2.82	0.98	.484**	.717
	〈ストレス緩衝要因〉					
	【社会的支援】					尺度全体 .539
Q14	社会的支援・上司	4	4.16	2.71	.377**	.427
Q15	社会的支援・同僚	5	3.95	2.28	.396**	.401
Q16	社会的支援・家族や友人	5	4.16	2.60	.272**	.514
Q17	社会的支援・支援者	40	4.15	2.63	.266**	.516
	〈ストレス反応〉					尺度全体 .830
Q7	イライラする	3	3.38	1.60	.445**	.824
Q8	とても疲れる	1	3.72	2.09	.507**	.817
Q9	不安を感じる	1	3.51	1.62	.617**	.802
Q10	ゆううつだ	1	3.11	1.25	.710**	.789
Q11	気分が晴れない	1	3.12	1.30	.761**	.782
Q12	頭がいたい	2	2.91	1.05	.436**	.826
Q13	よく眠れない	2	2.94	0.99	.474**	.822
Q24	仕事に行くと気分が重くなる	2	3.31	1.32	.517**	.816

※1 欠損値…社会的支援・支援者の欠損値は、支援者がいない者も含む

※2 平均値±標準偏差の値 回答の最大値4を超えるもの、最小値1を下回るものを太字で示した。

※3 項目とその項目が属する尺度全体から当該項目を差し引いた数値との間のPearsonの相関係数

※4 各尺度のα 係数を求め当該項目を除外した場合に値があがる項目を太字で示した。

表18 働く障害者の職場ストレス質問紙の因子分析結果

N=243

項 目		因子負荷量		共通性
		第Ⅰ因子	第Ⅱ因子	
職場のストレス要因 (α =.68)				
Ⅰ.仕事環境の良好度 (α =.78)				
Q6	仕事の内容は自分に合っている	0.71	-0.03	0.50
Q33	今の仕事が好きだ	0.64	0.09	0.43
Q21	上司は自分の仕事ぶりを正しく評価してくれている	0.58	0.00	0.27
Q22	職場の雰囲気は良い	0.58	-0.09	0.33
Q18	職場のひとたちは、自分の障害についてよく理解してくれている	0.52	0.04	0.27
Q5	自分のペースで仕事ができる	0.51	-0.10	0.27
Q23	新しい仕事にチャレンジできる	0.48	0.13	0.26
Q19	仕事の指示の仕方はわかりやすい	0.46	-0.07	0.21
Ⅱ. 仕事の負担度 (α =.64)				
Q1	とてもたくさんの仕事をしなければならない	0.13	0.64	0.44
Q4	自分にはとても難しい仕事だ	-0.15	0.61	0.38
Q3	とても集中力が必要な仕事だ	0.12	0.54	0.40
Q2	時間内に仕事をこなすことができない	-0.14	0.48	0.24
因子間相関		第Ⅰ因子	-	0.05
		第Ⅱ因子	-	-
ストレス反応 (α =.83)				
Q11	気分が晴れない	0.85		0.73
Q10	ゆううつだ	0.81		0.65
Q9	不安を感じる	0.69		0.47
Q24	仕事に行くとき気分が重くなる	0.59		0.34
Q8	とても疲れる	0.54		0.29
Q13	よく眠れない	0.50		0.25
Q7	イライラする	0.49		0.24
Q12	頭がいたい	0.47		0.22
社会的支援 (α =.54)				
Q15	上司からの支援	0.60		0.36
Q14	同僚からの支援	0.55		0.30
Q16	家族・友人からの支援	0.39		0.15
Q17	支援者からの支援	0.37		0.14
個人的心理要因 (α =.77)				
Ⅰ. 被害感情による不安 (α =.77)				
Q28	悪口を言われているような気がする	0.83	-0.09	0.64
Q30	ばかにされていると感じるときがある	0.73	0.01	0.54
Q27	仲間はずれにされていると感じることがある	0.68	0.06	0.50
Q31	辞めさせられるのではないかと不安になることがある	0.41	0.18	0.26
Ⅱ. 意思疎通の不全感 (α =.69)				
Q26	言いたいことがうまく言えていないと思う	-0.08	0.97	0.89
Q29	伝えたいことがきちんと伝わっていない	0.27	0.47	0.40
因子間相関		第Ⅰ因子	-	0.39
		第Ⅱ因子	-	-
主因子法・プロマックス回転				

主因子法・プロマックス回転

表19 項目間の相関係数・G-P分析結果

Pearsonの相関係数																				G-P分析			
	Q6	Q3	Q4	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q24	Q14	Q33	Q27	Q28	Q30	Q31	Q26	Q29	t値	p				
	Y	P	Y	P	Y	P	Y	P	Y	P	Y	P	Y	P	Y	P	Y	P					
Q5	自分のペースで仕事ができる	.453																6.78	.00				
Q6	仕事の内容は自分に合っている										.599							7.42	.00				
Q18	自分の障害についてよく理解してくれている																	5.85	.00				
Q19	仕事の指示のしかたはわかりやすい																	7.10	.00				
Q21	自分の仕事ぶりを正しく評価してくれている									.408								6.64	.00				
Q22	職場の雰囲気は良い																	7.99	.00				
Q23	新しい仕事にチャレンジできる																	4.46	.00				
Q33	今の仕事が好きだ																	6.09	.00				
Q1	とてもたくさんの仕事をしなければならない	.451																4.70	.00				
Q2	時間内に仕事をこなすことができない			.424														7.28	.00				
Q3	とても集中力が必要な仕事だ																	3.67	.00				
Q4	自分にはとても難しい仕事だ																	8.28	.00				
Q7	イライラする																	8.25	.00				
Q8	とても疲れる				.433													8.45	.00				
Q9	不安を感じる				.582	.543			.442			.401			.412			13.01	.00				
Q10	ゆううつだ				.743			.526				.449			.401			15.15	.00				
Q11	気分が晴れない				.456	.402	.526											18.41	.00				
Q12	頭がいたい																	9.08	.00				
Q13	よく眠れない																	12.03	.00				
Q24	仕事に行くとき気分が重くなる																	12.90	.00				
Q14	上司																	9.24	.00				
Q15	同僚																	12.16	.00				
Q16	家族や友人																	6.16	.00				
Q17	支援者																	7.28	.00				
Q27	仲間はずれにされていると感じることがある							.562	.482	.425								11.68	.00				
Q28	悪口を言われているような気がする							.606										12.52	.00				
Q30	ばかにされていると感じるときがある															.403	.00	14.80	.00				
Q31	辞めさせられるのではないかと不安になる																	9.95	.00				
Q26	言いたいことがうまく言えていないと思う															.530	.00	8.33	.00				
Q29	伝えたいことがきちんと伝わっていない																	11.87	.00				

Pearsonの相関係数、G-P分析 1) 相関係数中程度(0.40)以上のもののみ記載

表20 障害別平均値の比較

	知的障害N=137		精神障害N=106		自由度	t値	p値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差			
仕事の負担度	10.44	2.52	9.51	2.19	239	3.00	0.03
仕事環境の良好度	27.05	3.33	25.18	4.40	234	3.61	0.00
被害感情による不安	7.08	2.75	7.58	2.65	236	1.42	0.59
意思疎通の不全感	5.51	1.56	5.41	1.57	238	0.54	0.16
社会的支援	13.58	1.95	13.04	2.15	197	1.87	0.06
ストレス反応	17.91	4.80	19.55	5.11	235	2.54	0.12

t検定

N=243

[illegible]

表23 知的障害者の職場ストレスの手帳等級別比較

	4度N=88		1・2・3度N=44		自由度	t値	p値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差			
仕事の負担度	10.29	2.47	10.68	2.61	133	0.86	0.39
仕事環境の良好度	27.05	3.40	27.06	3.25	129	0.02	0.98
被害感情による不安	7.60	2.84	6.17	2.35	130	2.96	0.00
意思疎通の不全感	5.65	1.45	5.29	1.73	132	1.29	0.20
社会的支援	13.53	1.93	13.68	2.00	104	0.39	0.70
ストレス反応	18.63	4.60	16.65	4.94	130	2.32	0.02

t検定

表24 知的障害者の職場ストレスの職種別比較

	a事務系N=19		b軽作業N=43		c清掃系N=33		自由度	F値	p値	その後の検定
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差				
仕事の負担度	10.16	2.41	10.63	2.17	10.18	3.11	93	0.36	0.70	
仕事環境の良好度	26.05	3.42	27.65	3.24	27.61	3.00	91	1.84	0.17	
被害感情による不安	6.95	2.84	7.27	3.21	6.78	2.17	91	0.28	0.76	
意思疎通の不全感	5.74	1.41	5.10	1.81	6.00	1.12	92	3.42	0.04	
社会的支援	13.27	2.19	13.71	1.92	13.38	2.13	75	0.33	0.72	
ストレス反応	21.11	4.21	17.79	5.58	17.12	4.23	93	4.32	0.05	a>b、c

一元配置の分散分析

表25 知的障害者の職場ストレスの相関

N=137

	仕事環境の良好度	p値	被害感情による不安	p値	意思疎通の不全感	p値	社会的支援	p値	ストレス反応	p値
仕事の負担度	.095	0.28	.253	0.00	.004	0.97	.202	0.40	.313	0.00
仕事環境の良好度	—		-.123	0.17	-.204	0.02	.462	0.00	-.223	0.01
被害感情による不安			—		.399	0.00	-.227	0.02	.540	0.00
意思疎通の不全感					—		-.087	0.37	.334	0.00
社会的支援							—		-.150	0.13
ストレス反応									—	

Pearsonの相関係数

表26 精神障害者の職場ストレスの男女別比較

	男性N=67		女性N=39		自由度	t値	p値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差			
仕事の負担度	9.46	2.11	9.59	2.34	104	0.29	0.78
仕事環境の良好度	25.11	4.54	25.31	4.19	103	0.23	0.82
被害感情による不安	7.54	2.69	7.64	2.60	104	0.19	0.85
意思疎通の不全感	5.21	1.56	5.74	1.53	104	1.71	0.09
社会的支援	12.97	2.09	13.17	2.27	91	0.45	0.66
ストレス反応	18.71	5.18	20.97	4.72	103	2.23	0.03

t検定

表27 対象者の基本属性

	統合失調症		うつ・双極性障害者		発達障害者	
	27		27		24	
性別						
男性	20	74.1%	8	29.6%	20	83.3%
女性	7	25.9%	19	70.4%	4	16.7%
年齢(歳)						
	40.74±8.6		41.2±7.9		32.5±7.7	
障害等級						
2	21	77.8%	12	44.4%	5	20.8%
3	6	22.3%	15	55.6%	18	75.0%
不明	0		0		1	4.2%
仕事の種類						
事務系	14	51.9%	18	66.7%	19	79.2%
技術系	4	14.8%	2	7.4%	1	4.2%
軽作業系	6	22.2%	4	14.8%	1	4.2%
清掃系	1	3.7%	0	0.0%	3	12.5%
その他	2	7.4%	3	11.1%	0	
不明						
1日の勤務時間(時間)						
	6.4±1.2		6.4±1.4		7.1±1.0	
継続勤務年数						
1年未満	3	11.1%	7	25.9%	4	16.7%
1年	2	7.4%	9	33.3%	3	12.5%
2年	7	25.9%	4	14.8%	3	12.5%
3年	3	11.1%	5	18.5%	2	8.3%
4年	2	7.4%	0	0.0%	4	16.7%
5年	1	3.7%	2	7.4%	1	4.2%
6年	1	3.7%	0	0.0%	1	4.2%
7年	3	11.1%	0	0.0%	2	8.3%
8年	1	3.7%	0	0.0%	3	12.5%
9年	2	7.4%	0	0.0%	1	4.2%
10年以上	1	3.7%	0	0.0%	0	0.0%
不明	1	3.7%	0	0.0%	0	0.0%

表28 3疾患の職場ストレス比較

	a統合失調症者N=27		bうつ・双極性障害者N=27		c発達障害者N=24		自由度	F値	p値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差			
仕事の負担度	9.37	2.04	9.81	1.86	9.58	3.11	77	0.32	0.72
仕事環境の良好度	26.07	3.35	24.37	4.27	24.22	5.58	76	1.41	0.25
被害感情による不安	7.96	2.50	7.30	2.48	8.04	3.14	77	0.60	0.55
意思疎通の不全感	5.22	1.55	5.33	1.64	5.71	1.57	77	0.64	0.53
社会的支援	13.82	1.53	12.79	2.30	13.09	2.00	67	1.61	0.21
ストレス反応	18.67	4.66	20.63	5.14	19.48	5.70	76	0.99	0.38

一元配置の分散分析

表29 統合失調症者の職場ストレスの相関

N=27

	仕事環境の良好度	p値	被害感情による不安	p値	意思疎通の不全感	p値	社会的支援	p値	ストレス反応	p値
仕事の負担度	.058	0.78	.086	0.67	.046	0.82	.136	0.55	.236	0.24
仕事環境の良好度	–		–.554	0.00	–.484	0.01	.587	0.01	–.602	0.00
被害感情による不安			–		.388	0.05	–.252	0.26	.603	0.00
意思疎通の不全感					–		–.530	0.01	.511	0.01
社会的支援							–		–.377	0.08
ストレス反応									–	

Pearsonの相関係数

表30 うつ・双極性障害者の職場ストレスの相関

N=27

	仕事環境の良好度	p値	被害感情による不安	p値	意思疎通の不全感	p値	社会的支援	p値	ストレス反応	p値
仕事の負担度	.149	0.46	.146	0.47	.197	0.32	-.014	0.95	.274	0.17
仕事環境の良好度	-		-.469	0.01	-.227	0.26	.549	0.01	-.358	0.07
被害感情による不安			-		.363	0.06	-.503	0.01	.607	0.00
意思疎通の不全感					-		-.312	0.14	.581	0.00
社会的支援							-		.472	0.02
ストレス反応									-	

Pearsonの相関係数

表31 発達障害者の職場ストレスの相関

N=24

	仕事環境の良好度	p値	被害感情による不安	p値	意思疎通の不全感	p値	社会的支援	p値	ストレス反応	p値
仕事の負担度	-.669	0.00	.414	0.04	.696	0.00	.090	0.69	.695	0.00
仕事環境の良好度	-		-.495	0.02	-.618	0.00	.385	0.08	-.749	0.00
被害感情による不安			-		.425	0.04	-.266	0.23	.533	0.01
意思疎通の不全感					-		-.203	0.37	.813	0.00
社会的支援							-		-.385	0.09
ストレス反応									-	

Pearsonの相関係数

資 料

【資料 1】研究 1. 働く障害者の職場ストレス調査票

1. あなたについてうかがいます。あてはまるものに○をつけてください。

	男性	女性
①性別		

	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50歳以上
②年齢				

	身体障害者手帳 (身体障害)		療育手帳 (知的障害)	精神保健福祉手帳 (精神障害)	
③手帳の種類					
④障害の種類		肢体			統合失調症
		視覚			発達障害
		聴覚			その他
		内部			
		その他			

	事務系	技術系	軽作業系	清掃系	その他
⑤仕事の種類					

	～3 時間	4 時間	5 時間	6 時間	7 時間	8 時間
⑥1 日の勤務時間						

	1 年未満	1～3 年	4 年～10 年	11 年以上
⑦今の会社で働いている年数				

2. あなたの仕事についてうかがいます。

もっともあてはまるものに○をつけてください。

	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
① とてもたくさんの仕事をしなければならない				
② 時間内に仕事が処理しきれない				
③ 一生懸命働かなければならない				
④ とても集中力が必要な仕事だ				
⑤ 高い知識や技術をつかうむずかしい仕事だ				
⑥ 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない				
⑦ からだを大変よく使う仕事だ				
⑧ 自分のペースで仕事ができる				
⑨ 自分で仕事の順番・やり方を決める事ができる				
⑩ 自分の技術や知識を使うことが少ない				

	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
⑪ 仕事の内容は自分にあっている				
⑫ 働きがいのある仕事だ				
⑬ 仕事に満足だ				

3. 最近 1 か月のあなたの状態についてうかがいます。もっとも当てはまるものに○をつけてください。

	ほとんど なかった	ときどき あった	しばしば あった	ほとんどい つもあった
① 活気がわいてくる				
② 元気がいっぱいだ				
③ 生き生きしている				
④ 怒りを感じる				
⑤ 内心、腹立たしい				
⑥ イライラしている				
⑦ ひどくつかれた				
⑧ へとへとだ				
⑨ だるい				
⑩ 気がはりつめている				
⑪ 不安だ				
⑫ おちつかない				
⑬ ゆううつだ				
⑭ 何をするのもめんどうだ				
⑮ 物事に集中できない				
⑯ 気分が晴れない				
⑰ 仕事が手につかない				
⑱ 悲しいとかんじる				
⑲ めまいがする				
⑳ 体のふしづしが痛む				
㉑ 頭がおもかったり、頭痛がする				
㉒ 首筋や肩がこる				
㉓ 腰がいたい				
㉔ 目がつかれる				
㉕ 動悸や息切れがする				
㉖ 胃腸の具合がわるい				
㉗ 食欲がない				
㉘ 便秘や下痢をする				
㉙ よく眠れない				

4. あなたのまわりの方々についてうかがいます。もっともあてはまるものに○をつけてください。（支援機関の支援を受けていない方は、d.についての質問には答えなくてけっこうです）

	非常に	かなり	多少	まったく ない
① つぎの人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
a.上司				
b.職場の同僚				
c.家族、友人など				
d.支援機関の支援員				
② あなたが困ったとき、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？				
a.上司				
b.職場の同僚				
c.家族、友人など				
d.支援機関の支援員				
③ あなたの個人的な問題を相談したら、次のひとたちはどのくらいきいてくれますか？				
a.上司				
b.職場の同僚				
c.家族、友人など				
d.支援機関の支援員				

ご協力ありがとうございました。

お渡しした封筒に、この用紙を入れて

平成 年 月 日 までに ポストに入れてください。

【資料2】研究2. 予備調査 離職時の状況調査票

これまでに担当した離職ケースについて教えてください。

（離職後に再就職したケースも含む）

①障害種別 知的 精神 身体

②障害名 精神発達遅滞

統合失調症 うつ病 発達障害 高次脳機能障害 その他（ ）

肢体不自由 内部障害 聴覚障害 視覚障害 その他（ ）

③離職に至った主な原因と経過（離職を決めたのは、本人側 ・ 企業側 ）

④離職に関わると思われる本人の心理的特徴（あてはまるものいくつかでも）

被害妄想的 被差別感 依存心 孤独感 コミュニケーション力の弱さ 猜疑心 感情的
引っ込み思案 気弱 甘え 暴力的 不信感 攻撃性 几帳面 頑固 ネガティブ思考
相談姿勢の不足・不適切 劣等感 自信の欠如 自己嫌悪 自己価値観の低さ・高さ
その他（ ）

⑤感じていたと思われるストレス

【資料 3】 研究 2. 本調査用仮質問紙

あなたについて教えてください。

あてはまるものを○でかこんでください。

①性別…… 男性 ・ 女性

②年齢…… () 才

③仕事の種類……事務系 専門技術系 軽作業系 清掃系 その他

④一日の勤務時間……3 時間まで 4 時間 5 時間 6 時間 7 時間 8 時間

⑤今の会社で働いている年数……1 年未満 1 年 2 年 3 年 4 年 5 年
6 年 7 年 8 年 9 年 10 年以上

あなたが持っている障害者手帳について教えてください。

あてはまるものを○でかこんでください。

(手帳を2つ以上お持ちの方は、すべての手帳についておこたえください。)

⑥手帳の種類と障害の種別

知的障害 (度)

精神発達遅滞

その他

精神障害 (級)

統合失調症

うつ病

躁うつ病

てんかん

高次脳機能障害

発達障害

その他

身体障害 (級)

肢体不自由

聴覚/言語障害

視覚障害

内部障害

その他

I. あなたの仕事について教えてください。

もっともあてはまるものに○をつけてください

	そうだ	まあ そうだ	やや ちがう	ちがう
1. とてもたくさんの仕事をしなければならない				
2. 時間内に仕事をこなすことができない				
3. とても集中力が必要な仕事だ				
4. 自分にはとても難しい仕事だ				
5. 自分のペースで仕事ができる				
6. 仕事の内容は自分に合っている				

II. 最近のあなたの状態について教えてください。

もっともあてはまるものに○をつけてください。

	いつも 感じる	ときどき 感じる	あまり 感じない	まったく 感じない
7. イライラする				
8. とても疲れる				
9. 不安を感じる				
10. ゆうつだ				
11. 気分が晴れない				
12. 頭がいたい				
13. よく眠れない				

III. あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

もっともあてはまるものに○をつけてください。

(支援者がいない場合は、支援者の欄はこたえなくてかまいません)

	とても頼りに なる	まあ頼りに なる	あまり頼りに ならない	まったく頼り にならない
14. 上司				
15. 同僚				
16. 家族や友人				
17. 支援者				

Ⅳ. あなたの職場の様子について教えてください。

もっともあてはまるものに○をつけてください。

	そうだ	まあ そうだ	やや ちがう	ちがう
18. 職場のひとたちは、自分の障害についてよく理解してくれている				
19. 仕事の指示のしかたはわかりやすい				
20. 急に仕事の内容ややり方がかわることがある				
21. 上司は自分の仕事ぶりを正しく評価してくれている				
22. 職場の雰囲気は良い				
23. 新しい仕事にチャレンジできる				

Ⅴ. 職場でのあなたの気持ちについて教えてください。

もっともあてはまるものに○をつけてください。

	いつも そう思う	ときどき そう思う	あまり 思わない	まったく 思わない
24. 仕事に行くとき気分が重くなる				
25. もっと皆の役に立てたらよいのと思う				
26. 言いたいことがうまく言えていないと思う				
27. 仲間はずれにされていると感じることがある				
28. 悪口を言われているような気がする				
29. 伝えたいことがきちんと伝わっていないと思う				
30. ばかにされていると感じるときがある				
31. 辞めさせられるのではないかと不安になることがある				
32. 仕事に関するストレスがある				
33. 今の仕事が好きだ				

ご協力ありがとうございました。

お渡しした封筒に、この用紙を入れてポストに入れてください。

【資料 4】働く障害者の職場ストレス質問紙

あなたについて教えてください。

あてはまるものを○でかこんでください。

①性別…… 男性 ・ 女性

②年齢…… () 才

③仕事の種類……事務系 専門技術系 軽作業系 清掃系 その他

④一日の勤務時間……3 時間まで 4 時間 5 時間 6 時間 7 時間 8 時間

⑤今の会社で働いている年数……1 年未満 1 年 2 年 3 年 4 年 5 年
6 年 7 年 8 年 9 年 10 年以上

あなたが持っている障害者手帳について教えてください。

あてはまるものを○でかこんでください。

(手帳を2つ以上お持ちの方は、すべての手帳についておこたえください。)

⑥手帳の種類と障害の種別

知的障害 (度)

精神発達遅滞

その他

精神障害 (級)

統合失調症

うつ病

躁うつ病

てんかん

高次脳機能障害

発達障害

その他

身体障害 (級)

肢体不自由

聴覚/言語障害

視覚障害

内部障害

その他

I. あなたの仕事や職場の様子について教えてください。

もっともあてはまるものに○をつけてください

	そうだ	まあ そうだ	やや ちがう	ちがう
1. とてもたくさんの仕事をしなければならない				
2. 時間内に仕事をこなすことができない				
3. とても集中力が必要な仕事だ				
4. 自分にはとても難しい仕事だ				
5. 自分のペースで仕事ができる				
6. 仕事の内容は自分に合っている				
7. 職場のひとたちは、自分の障害についてよく理解してくれている				
8. 仕事の指示のしかたはわかりやすい				
9. 上司は自分の仕事ぶりを正しく評価してくれている				
10. 新しい仕事にチャレンジできる				
11. 職場の雰囲気は良い				
12. 今の仕事が好きだ				

II. あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

もっともあてはまるものに○をつけてください。

(支援者がいない場合は、支援者の欄に「なし」と書いてください)

	とても頼りに なる	まあ頼りに なる	あまり頼りに ならない	まったく頼り にならない
13. 上司				
14. 同僚				
15. 家族や友人				
16. 支援者				

Ⅲ. 最近のあなたの状態について教えてください。

もっともあてはまるものに○をつけてください。

	いつも 感じる	ときどき 感じる	あまり 感じない	まったく 感じない
17. イライラする				
18. とても疲れる				
19. 不安を感じる				
20. ゆううつだ				
21. 気分が晴れない				
22. 頭がいたい				
23. よく眠れない				
24. 仕事に行くとき気分が重くなる				

Ⅳ. 職場でのあなたの気持ちについて教えてください。

もっともあてはまるものに○をつけてください。

	いつも そう思う	ときどき そう思う	あまり 思わない	まったく 思わない
25. 言いたいことがうまく言えていないと思う				
26. 仲間はずれにされていると感じることがある				
27. 悪口を言われているような気がする				
28. 伝えたいことがきちんと伝わっていないと思う				
29. ばかにされていると感じるときがある				
30. 辞めさせられるのではないかと不安になることがある				

ご協力ありがとうございました。

お渡しした封筒に、この用紙を入れてポストに入れてください。

【資料 5】 働く障害者の職場ストレス質問紙・構成表

職場の
ストレス
要因

〈仕事の負担度〉4 項目

あなたの仕事について教えてください。

1. とてもたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事をこなすことができない
3. とても集中力が必要な仕事だ
4. 自分にはとても難しい仕事だ

〈仕事環境の良好度〉8 項目

あなたの職場の様子について教えてください。

5. 自分のペースで仕事ができる
6. 仕事の内容は自分に合っている
7. 職場のひとたちは、自分の障害についてよく理解してくれている
8. 仕事の指示のしかたはわかりやすい
9. 上司は自分の仕事ぶりを正しく評価してくれている
10. 新しい仕事にチャレンジできる
11. 職場の雰囲気は良い
12. 今の仕事が好きだ

個人的
心理
要因

〈被害感情による不安〉4 項目

職場でのあなたの気持ちについて教えてください。

26. 仲間はずれにされていると感じることがある
27. 悪口を言われているような気がする
29. ばかにされていると感じるときがある
30. 辞めさせられるのではないかと不安になることがある

〈意思疎通の不全感〉2 項目

25. 言いたいことがうまく言えていないと思う
28. 伝えたいことがきちんと伝わっていないと思う

〈社会的支援〉4 項目

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

- 13. 上司
- 14. 同僚
- 15. 家族や友人
- 16. 支援者

〈ストレス反応〉8 項目

最近のあなたの状態について教えてください。

- 17. イライラする
- 18. とても疲れる
- 19. 不安を感じる
- 20. ゆうつだ
- 21. 気分が晴れない
- 22. 頭がいたい
- 23. よく眠れない
- 24. 仕事に行くとき気分が重くなる