

日本版援助付き雇用フィデリティ尺度の信頼性と妥当性の検証

ークロスセクショナル調査の追試ー

○国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 社会復帰研究部 山口創生 (会員番号 7353)

種田綾乃 (国立精神・神経医療研究センター・会員番号 8231)、吉田光爾 (昭和女子大学・会員番号 7777)

キーワード: 援助付き雇用、フィデリティ尺度、就労アウトカム

1. 研究目的

20 世紀末から、精神障害者に対する効果的な就労支援としてエビデンスを蓄積してきたのは、一貫して援助付き雇用である。特に、「サービス導入基準なし」「働いてからトレーニング」「迅速な求職活動の開始」「全てのサービスは利用者の好みに基づく」など 8 つの原則を基に支援を展開する individual place and support (IPS) モデルは、従来型の就労支援と比較し、約 2 倍の就労率や長い就労期間をもたらすとされている (Bond *et al*, 2012; Modini *et al*, 2016)。IPS モデルは、その適切な社会実装のためにフィデリティ尺度 (IPS-25) が開発されている。他方、IPS モデルは日本とは精神保健システムや労働制度が大きく異なる米国で発展したモデルである。本研究班は、IPS-25 を基に日本の制度や支援文化により適合する日本版個別型援助付き雇用フィデリティ尺度 (Japanese version of individualized supported employment fidelity scale: JiSEF) を開発し、その妥当性などを検証してきた (Sasaki *et al*, submitted)。しかしながら、日本では IPS モデルのサービスを志向する機関が少ないことから、1 度の調査における参加機関数が限られ、継続的な調査が必要とされる。加えて、JiSEF の信頼性は十分に検証されていない。そこで、本研究は JiSEF の基準関連妥当性および併存的妥当性、内的整合性、評価者間信頼性を検証することを目的とした。

2. 研究の視点および方法

本研究の基本デザインは、クロスセクショナル調査であった。参加機関は下記 3 つの導入基準を満たす機関であった: 1) 精神障害者に対する IPS/個別型援助付き雇用に関心のある機関、2) フィデリティ調査を受けることを希望する機関、3) インタビュー調査や記録の閲覧および就労データの収集等の事前調査に協力できる機関。最終的に 17 機関が本研究に参加した。実践者と研究者で構成される調査員 2 名が各機関を訪問し、JiSEF を用いて、各機関の組織体制やサービスの質が IPS モデルに準ずる個別型援助付き雇用にどの程度近いかを評価した。実践者調査員は前年までにフィデリティ調査を受けたことのある機関の職員であり、研究者調査員はフィデリティ尺度開発に携わる研究者および第 1 発表者の所属する部署の研究員であった。調査員は事前にフィデリティ調査に関する研修を受けた。JiSEF は、3 つの下位尺度と 25 項目 (スタッフ: 3 項目、組織: 8 項目、サービス: 14 項目) で構成される。2012 年から、IPS モデルに携わる事業所職員や研究者が協働して、IPS-25 を基に JiSEF の開発に取り組み、2015 年度調査で現在の項目に固定された。なお、JiSEF は

下記 URL からダウンロード可能である (<http://jipsa.jp/tools/jpnipsmanual>)。調査期間は 2016 年 10 月 1 日から 2017 年 3 月 31 日であった。本研究は、援助付き雇用の縦断調査の一環として実施されており、プロトコルは UMIN-CTR に登録されている (No. UMIN000025648)。JiSEF 合計得点と就労アウトカム (就労率、3 ヶ月就労率、計画的退職を除く離職率) との基準関連妥当性および「効果の上がる障害者就労移行支援プログラム 自己チェック用フィデリティ尺度 (以下、就労移行フィデリティ尺度)」との併存的妥当性を検証するために、Pearson's/Spearman's 相関分析を実施した。また、内的整合性と評価者間信頼性の分析には、それぞれ Cronbach's α と級内相関 (Intra-Class-Correlation : ICC) を算出した。

3. 倫理的配慮

本研究は、文部科学省および厚生労働省の「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に基づいて実施された。研究代表者が各機関の調査担当者に研究目的や調査内容、調査不参加の権利と不参加による不利益がないこと等についての説明をし、口頭にて同意を得た。本研究は、国立精神・神経医療研究センター倫理委員会の承認を得ている (No. A2016-055)。

4. 研究結果

17 機関のうち医療機関が 29.4% ($n = 5$) であり、地域事業所が 70.6% ($n = 12$) であった。また、11 機関が就労移行支援事業所であった。17 機関における就労率、3 ヶ月就労率、離職率の平均は、それぞれ 41.0% ($SD = 26.2$)、32.8% (23.3%)、19.5% (19.0) であった。就労移行フィデリティ尺度の平均得点は 84.8 ($SD = 17.8$) であった。JiSEF の合計得点の平均値は 89.9 ($SD = 11.8$) であった (下位尺度：スタッフ 9.1, $SD = 2.7$ 、組織 28.2, $SD = 3.7$ 、サービス 52.6, $SD = 9.0$)。JiSEF 合計得点は就労率 ($r = 0.710$, $P = 0.001$) および 3 ヶ月就労率 ($r = 0.679$, $P = 0.003$) と有意な正の相関関係にあったが、離職率ではみられなかった。また、17 機関における JiSEF 合計得点と就労移行フィデリティ尺度得点は有意な相関関係 ($r = 0.614$, $P = 0.011$) にあったが、移行支援事業所のみでは変数間に有意な相関関係はなかった。JiSEF 合計得点における Cronbach's α は 0.83 であり、ICC は 0.90 であった。

5. 考察

本研究の結果から、JiSEF は十分な基準関連妥当性、内的整合性、評価者間信頼性を保持していると示唆される。基準関連妥当性については、2015 年度調査においても就労率との高い相関が報告されており ($r = 0.712$, $P = 0.004$)、本研究はその結果を再現する形となった。併存的妥当性について、就労移行支援事業所のみでは JiSEF 合計得点と就労移行フィデリティ尺度得点との間に有意な相関関係が見られなかったが、自記式版の就労移行フィデリティ尺度を用いたことや本研究に参加する就労移行支援事業所においては得点のばらつきが少なかったことが影響していた可能性がある。