

就労移行支援機関を利用する精神及び発達障がい者における一般就労へ至るまでの心理的指標の変化とその要因に関する検討

- 香川 紘子（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 研究員）
- 刎田 文記（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所）
- 高谷さふみ（社会福祉法人 釧路のぞみ協会 自立支援センター）

背景と目的

- 就労移行事業所を利用する障がい者は、一般就労に向けてセルフマネジメントスキルを獲得することが必要とされる。
- セルフマネジメントを獲得する訓練の一つとしてアクセプタンス & コミットメント・セラピー（**ACT**）による心理的柔軟性訓練が有効である。
- 社会福祉法人釧路のぞみ協会自立センターの就労移行支援事業所では、（株）スタートラインが開発した**Startline Support System (SSS)** による定期的な心理指標の計測と**ACT**のエクササイズの試行している

疑問点

就労移行事業所を利用している障害者の就職時期を決める上で有効な心理指標の変化があるのか？

研究の目的

就業訓練中の障がい者の心理指標の変化を解析し、就業時期の目安となるような心理指標を検討する。

方法：対象者

釧路のぞみ協会

自立支援センターの利用者

- 合計： 51 名
- 性別：男性 39名・女性 12名
- 年齢：平均 31 ± 9 歳
- 障害種別：精神障がい者 25名
発達障がい者 26名

詳細な障害特性の内訳



方法：SSSの実施方法

- 対象者は、入所後にPC上でSSSを用いて心理指標の測定した。
- その後、各個人に合わせたACTエクササイズを行い、定期的に心理指標を測定した。



* 但し測定期間や回数は個人によって異なる

方法：心理指標の詳細

対象者はSSS上で以下の心理指標を測定した。

心理指標	概要
AAQ- II	ACTの心理的柔軟性を測定する評定尺度で、数値が高いほど、「今、ここに存在し、ここを開くことが出来ている状態である」ということを示している（嶋ほか 2013）
APQ	アクセプタンスの状態が機能しているかを測定する尺度で、4つの因子から構成されている。数値が高いほど、「行動レパートリーの拡大」、「現実の感受」、「私的出来事から回避しない選択」、「リアクションの停止」のそれぞれの傾向が強い状態であることを示している（嶋ほか 2017）
BDI	抑うつ評価尺度で得点が高いほど抑うつ状態が高いことを示している（ベックほか 2003）
CFQ	ACTのコアプロセスである「フュージョン／脱フュージョン」の状態を測定する2因子からなる尺度であり、得点が高いほど脱フュージョンの状態が高いことを示している（嶋ほか 2016）
DPQ	脱フュージョンに関して、「自分の自覚」・「選択と行動」・「現在との接触」へ着目した測定尺度であり、得点が高いほど脱フュージョン状態を示している（川井ほか 2016）
FFMQ	マインドフルネスの尺度であり、日本語版FFMQは5因子構造となっている（「観察する」・「反応しない」・「判断しない」・「描写、説明する」・「意識的行動」）。得点が高いほどそれぞれの状態が高いことを示す（Sugiura et al. 2012）
TSSQ	ACTが注目する三つの自己の体験を測定する尺度である。アクティブ、概念化、視点取り、今この瞬間の4因子から成り、得点が高いほどそれぞれの状態が高いことを示す（柳原ほか 2015）

方法：統計解析

- 対象者ごとに心理尺度の計測回数と計測期間が異なるため、各心理尺度の利用開始時の得点と開始時以降の最大得点になる時期（**BDI**のみ最小になる時期）を比較した。
 - 各心理指標の開始時と最大の時期の得点と就職したかどうかによる得点の違いを明らかにするため一般化線形混合モデル解析を行った。
 - ✓従属変数：心理指標の得点
 - ✓独立変数：計測時期（開始時 **or** 最大の時期）、就職（決定 **or** 未定）、ランダム効果として個人差
 - ✓分布：ポアソン分布
- 交互効果が有意な場合は、**Tukey**法による多重検定を行った。
すべての解析は統計ソフト**R**を用いた

結果：発達障がい者の心理指標の変化

ほとんどの心理指標の得点が、開始時に比べて最大の時期の方が高かった。

表1 発達障がい者の心理指標ごとの得点の要因による違い。**は $p<0.01$ 、*は $p<0.05$ を示す

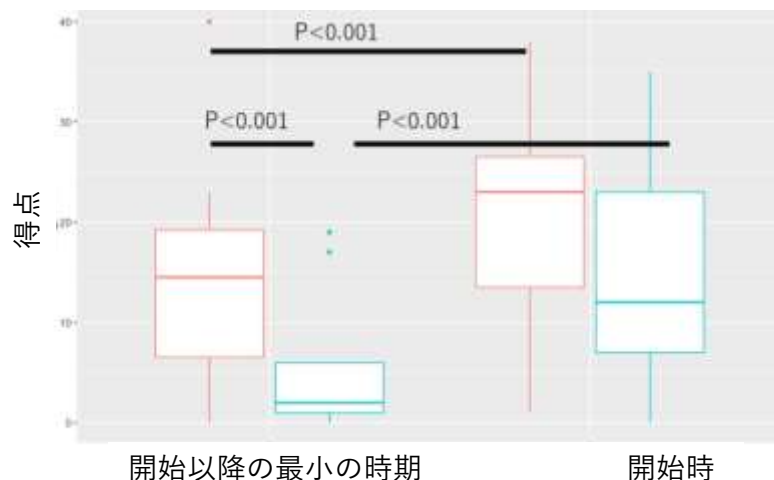
心理指標		要因		
		①計測時期	②就職の有無	①と②の交互作用
AAQ- II		開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
	行動レパトリの拡大	n.s.	n.s.	n.s.
APQ	現実の感受	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
	私的出来事から回避しない選択	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
	リアクションの停止	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
BDI		-	-	**
CFQ		開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
DPQ	自分の自覚	-	-	*
	選択と行動	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
	現在との接触	n.s.	n.s.	n.s.
FFMQ	観察する	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
	描写(説明する)	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
	判断しない	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
	反応しない	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
	意識的行動	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
TSSQ	視点としての自己	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
	概念としての自己	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
	プロセスとしての自己	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
	アクティブかつ柔軟な環境への働きかけ	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.

結果：発達障がい者の心理指標の変化

BDI及び、DPQ（自分の自覚）の指標については交互効果が有意であった。

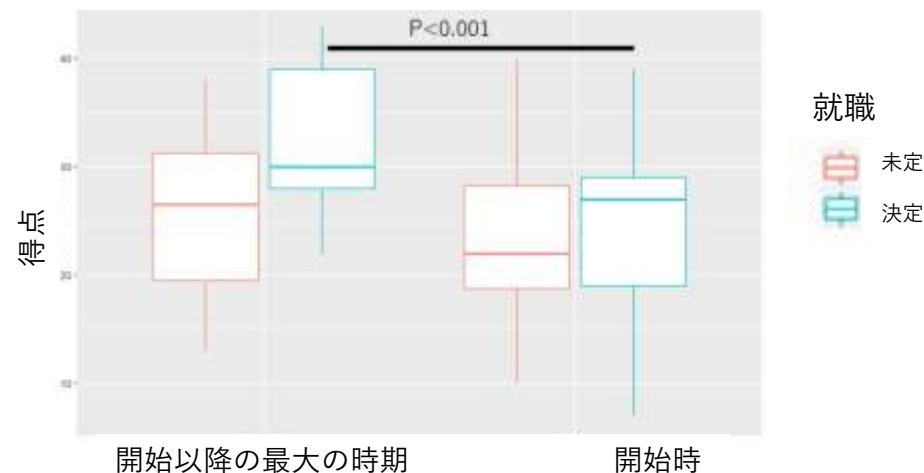
→どちらの指標についても、就職した利用者の方が心理的柔軟性が高い傾向がみられた

図1 発達障がい者のBDIの得点の変化



BDI: 就職した利用者についてまだ就職していない利用者に比べて最小の時期の値が低かった

図2 発達障がい者のDPQ(自分の自覚)の得点の変化



DPQ（自分の自覚）：就職した利用者のみ、開始時に比べて最大の時期が値が高かった

結果：精神障がい者の心理指標の変化

ほとんどの心理指標の得点が、開始時に比べて最大の時期の方が大きかった。

表 精神障がい者の心理指標ごとの得点の要因による違い。**は $p<0.01$ 、*は $p<0.05$ を示す

心理指標		要因		
		①計測時期	②就職の有無	①と②の交互作用
AAQ- II		開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
	行動レパトリの拡大	n.s.	n.s.	n.s.
APQ	現実の感受	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
	私的出来事から回避しない選択	n.s.	n.s.	n.s.
	リアクションの停止	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
BDI		開始時>最小の時期**	n.s.	n.s.
CFQ		開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
DPQ	自分の自覚	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
	選択と行動	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
	現在との接触	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
FFMQ	観察する	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
	描写(説明する)	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
	判断しない	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
	反応しない	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
	意識的行動	n.s.	n.s.	n.s.
TSSQ	視点としての自己	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.
	概念としての自己	開始時>最大の時期**	n.s.	n.s.
	プロセスとしての自己	n.s.	n.s.	n.s.
	アクティブかつ柔軟な環境への働きかけ	開始時<最大の時期**	n.s.	n.s.

まとめと考察

【就業時期の目安となる心理指標について】

利用者は開始時に比べ、移行所で訓練を受ける期間中に1回でも心理的柔軟性が上昇することがわかった（表1, 表2）。このことから、就労移行所における訓練が心理的柔軟性の上昇に有効であることが明らかになった（この結果は、本大会の下山佳奈の発表結果に類似しているかもしれない）。また、発達障がいをもつ利用者においては、就職した利用者は、BDI及びDPQ（自分への自覚）に関して、開始時に比べて訓練中に心理的柔軟性が上がる傾向がみられた（図1, 2）。この2つの指標の変化は発達障がい傾向にある利用者の就職時期を決断する上での目安になるかもしれない。

【その他の心理指標について】

全体として、心理的柔軟性は上昇するものの、就職の有無において違いの見られる心理指標は少なかった。今回のケースでは、個人ごとの心理指標の計測時期や期間が異なる。また、個人内の計測時期によるばらつきも非常に大きかったため、計測初期と最大になる時期の2点の比較を行った。しかし、この解析方法では長期による個人内の得点変動（例えば、支援者の人事異動や就職のための面接が近いなどの環境変化による心理的不安定さの変化）をとらえることが難しい。そのため、就職の有無に関する差を検出することが難しかったのかもしれない。

【今後の展望】

今後は、長期の変動をとらえ、環境や訓練の要因なども加えたモデルをつくることで、心理指標の変化と就職時期を明らかにする予測モデルを考えていく必要がある。