

令和 5 年 6 月 6 日現在

機関番号：15301

研究種目：若手研究

研究期間：2019～2022

課題番号：19K14417

研究課題名（和文）ASD者に特化した就労準備性の探索と適切なアセスメント方法の開発

研究課題名（英文）Researching work readiness specifically for ASD and developing appropriate assessment methods.

研究代表者

西村 大樹（NISHIMURA, Hiroki）

岡山大学・教育推進機構・助教

研究者番号：20832976

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,400,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、自閉スペクトラム症（ASD）に特化した就労準備性のアセスメントツールの開発することを目的に、ASD当事者へのインタビュー調査や一般人口を対象とした質問紙調査を実施した。その結果、5因子39項目からなる自閉スペクトラム傾向者用就労準備性尺度が作成され、信頼性と一定の妥当性が確認された。今後は更なる妥当性と臨床的な有用性を検証するために、ASD当事者に対する継続的な調査が求められる。

研究成果の学術的意義や社会的意義

青年期・成人期のASD当事者は、就労や就労継続に困難を抱えている場合も多い。効果的な就労支援を行うためには、本人の就労準備性を把握する必要がある。しかし、ASD当事者が簡便に利用でき、科学的な裏付けのあるアセスメントツールは認められなかった。今回、自閉スペクトラム傾向者用就労準備性尺度を開発できたことで、就労を希望するASD当事者を適切な支援に結び付け、支援による変化も把握することが可能になり、臨床場面で非常に有意義なことと考えられる。

研究成果の概要（英文）：With the aim of developing a work readiness assessment tool specific to Autism Spectrum Disorder (ASD), this study conducted interviews with individuals with ASD and questionnaire surveys of the general population. As a result, a 39-item, 5-factor 'Work Readiness Scale for Autism Spectrum Disorder Traits' was developed and its reliability and some validities were confirmed. Further validation of the validity and clinical usefulness of the scale will require ongoing surveys of people with ASD.

研究分野：臨床心理学

キーワード：自閉スペクトラム症 就労支援 就労準備性 アセスメント

1. 研究開始当初の背景

自閉症スペクトラム障害 (Autism Spectrum Disorders; ASD) とは、対人コミュニケーションの質的な障害を中核症状とする発達障害の一つであり、2005 年の発達障害者支援法の施行後、様々な取り組みが行われてきた。近年は特に、青年期・成人期に医療機関を受診するケースが増えており、支援を充実させていくことが求められている。

青年期・成人期におけるライフステージ上の課題の一つは社会参加と就労であるが、就労や就労継続に困難を抱えている ASD 者は多い (武井他, 2017; 内山, 2013)。教育・医療・福祉・労働機関など様々な場所で、青年期・成人期 ASD 者を対象とした就労支援が試みられているが、ASD 者に必要な就労準備性を高めるための具体的な方法論に関して、十分なコンセンサスが得られているとは言えない。従来の伝統的職業リハビリテーションでは職業能力訓練に重きが置かれている場合が多く、コミュニケーションスキルや自己理解、メンタルヘルスが課題となりやすい ASD 者の就職や就労定着のニーズに十分対応できず、ASD に特有の就労支援が必要だとも言われている (梅永, 2017)。

このような背景から、西村他 (2016) は、ASD 者に特化した就労準備性を高めるためのプログラムを開発し、実践を積み重ねてきた。このプログラムは、ASD 特性に配慮し、小集団での実際の作業体験を通して「支援付き試行錯誤」(本田, 2015) を行い、自己理解を深め、就労するために必要なスキルに自分で気付くよう構成されている。また、プログラム終了後のケースマネジメントも行い、他の専門機関と協働しながら就職や就労継続の支援ができようになっている。このプログラムに参加することで、自己効力感や私的自己意識が向上し、仕事をするために必要なスキルへの気づきが促され、7 割以上の参加者が最低賃金以上の就労ができていた。

このように、ASD 特性に合わせた取り組みを行うことで、就労準備性の向上を図ることができ、就職や就労継続につながる事が示唆されている。しかしながら、これまでの研究の多くは事例報告や経験の記述であり、様々な取り組みの実証的な比較検討はほとんど行われていない。そのため、ASD 者に対してどのような取り組みを行えばどのような就労準備性が高まるか、十分に明らかになってはいない。その原因の一つとして、ASD 者に特化した就労準備性のアセスメントツールが存在しないことがあげられる。ASD 者を対象として、包括的に就労準備性をアセスメントできる標準化されたツールができることで、就労支援の現場でより効率的・効果的なプログラムを提供することにつながると考えられる。

2. 研究の目的

本研究の目的は、ASD 者に総合的に必要な就労準備性を明らかにし、ASD に特化した就労準備性のアセスメントツールを作成することである。

近年の研究でも、就労準備性をアセスメントするためのツールは使用されている。例えば、池田他 (2012) では、高齢・障害者雇用支援機構で使用されているツールを独自に改変して『就労移行のためのチェックリスト』を作成している。西村他 (2016) も、同様のツールをもとに『就労準備性チェックシート』を作成し、使用している。しかしながら、これらのツールにはいくつかの問題点がある。一つは信頼性・妥当性の検証が全く行われていないことである。様々な取り組みを比較検証したり、的確に対象者の就労準備性を把握するためには、科学的裏付けが担保されたアセスメントツールは必須である。また、ASD に特化した準備性ではないことも問題点としてあげられる。就労準備性の中には、社会人としてとして普遍的に求められる準備性 (基本的な生活習慣や労働習慣など) から、ASD に特有の準備性 (障害受容や自己理解、コミュニケーションスキルなど) までが含まれると考えられるが、ASD に特化した就労のアセスメントツールはほとんどなく (梅永, 2017)、これまでのツールでは ASD に特有の準備性は十分にアセスメントできていない。信頼性・妥当性が担保されており、ASD 者に必要な就労準備性を包括的にアセスメントできるツールは、就労支援の現場で幅広く使用することができ、ASD 者の社会参加の促進に寄与すると考えられる。

3. 研究の方法

(1) ASD 者が就労するために必要な準備性の探索

ASD 就労準備プログラムを終了し、1 年以上一般就労 (障害者枠) が継続している者の中で、調査への協力が得られた 9 名 (男性 7 名、女性 2 名、平均年齢 34.7 ± 5.26 歳、平均就労期間 34.1 ± 17.6 カ月) を対象として、半構造化面接によるインタビュー調査を実施した。

調査内容は、現在の就労の状況 (就業年月日と現職の継続期間、仕事の内容) や過去に受けた就労支援の内容を確認し、「仕事に就くためにどのような準備が必要だったか？」という質問に対し、自由に回答を求め、追加質問を適宜行った。

インタビュー記録を IC レコーダーに録音し、就労準備性に関わる項目を 3 名の臨床心理士 (キャリア 5 年以上が 1 名と 10 年以上が 2 名) が抽出し、KJ 法により分析してカテゴリー化した。

(2) 自閉スペクトラム傾向者用就労準備性尺度の作成と信頼性・妥当性の検証

2022 年 2 月～3 月に、インターネット調査会社に調査を依頼し、モニター登録をしている成人

604名(20代男性141名,20代女性152名,30代男性153名,30代女性158名,平均年齢30.54±5.46歳)のデータを対象とした。なお,その中の79名(20代男性141名,20代女性152名,30代男性153名,30代女性158名)には,再検査信頼性を検証するために,2週間の間隔をあげて再調査を行った。今回は,無職と回答した者,学生・専業主婦を非就労群,それ以外の者を就労群と定義した。

臨床群として,医療機関に通院しており成人のASDの診断がある者を対象に調査を実施した。1年以上就労している者が28名(就労群),就労していない者(非就労群)は26名であった。

調査内容は,上記「(1) ASD者が就労するために必要な準備性の探索」で抽出された67項目(自閉スペクトラム症傾向者の就労準備性評価尺度),K6日本語版(Furukawa et al., 2008),Autism-Spectrum Questionnaire Japanese version(AQ-J;若林他,2004),自己理解尺度短縮版(SUS-36短縮版;青木他,2016),1週間あたり就労状況であった。

自閉スペクトラム症傾向者の就労準備性評価尺度の因子構造を明らかにするために,探索的因子分析(最尤法,プロマックス回転)を実施した。内的一貫性を検討するために,Cronbachの係数を算出した。再検査信頼性を検討するために,各因子の級内相関係数(ICC)を求めた。妥当性の検討のために,自閉スペクトラム症傾向者の就労準備性評価尺度と他の尺度との間で,Pearsonの積率相関係数を算出した。また,AQ-Jのカットオフポイント(33)を用い,ASD傾向の低群・高群の2群間で,自閉スペクトラム傾向者用就労準備性評価尺度の得点を比較するためにt検定を実施した。さらに,就労の有無・臨床群/非臨床群を独立変数,自閉スペクトラム症傾向者の就労準備性評価尺度を従属変数とした多変量分散分析を実施した。

4. 研究成果

(1) ASD者が就労するために必要な準備性の探索

分析の結果,就労準備性に関わる89項目が抽出され,11のメインカテゴリーに分類された。内容は,「生活リズム<睡眠><通所><体力>」に関わる14項目,「健康管理<医療><メンタル>」に関わる8項目,「自信」に関わる8項目,「サポート<ワークサポート><家族><ピア>」に関わる7項目,「自己理解<自己理解><ASD><具体的な気づき><職業適性>」に関わる19項目,「コミュニケーション<スキル><機会>」に関わる6項目,「働く気持ち」に関わる1項目,「体験」に関わる7項目,「人・場慣れ」に関わる4項目,「仕事のスキル<スキル><報連相><メモ>」に関わる11項目,「仕事のイメージ」に関わる6項目であった。

これらの結果に加え,高齢・障害・求職者雇用支援機構(2019)の「就労移行のためのチェックリスト」の内容も参考に,自閉スペクトラム傾向者用就労準備性尺度の項目内容を検討した。内容の重複を確認し,意味を損なわない範囲でASD傾向者にとってわかりやすい表現へ修正する作業を繰り返し,67項目を選定した。

(2) 自閉スペクトラム傾向者用就労準備性尺度の作成と信頼性・妥当性の検証

探索的因子分析の結果,5因子39項目が抽出された。第1因子は「仕事に必要なスキル」,第2因子は「健康維持」,第3因子は「基本的労働習慣」,第4因子は「社会生活」,第5因子は「自己理解」と命名した。

各因子のCronbachの係数は0.833-0.939であり(いずれも $p < 0.01$),すべての値が0.800以上であった。また,再検査信頼性を検討するために,各因子の級内相関係数(ICC)を算出した。第1因子「仕事に必要なスキル」は $ICC = 0.839$ (95%CI:0.760-0.894),第2因子「健康維持」は $ICC = 0.863$ (95%CI:0.794-0.910),第3因子「基本的労働習慣」は $ICC = 0.859$ (95%CI:0.789-0.908),第4因子「社会生活」は $ICC = 0.869$ (95%CI:0.803-0.914),第5因子「自己理解」は $ICC = 0.839$ (95%CI:0.759-0.894)であった(いずれも $p < 0.01$)。

自閉スペクトラム症傾向者の就労準備性評価尺度と他の尺度とのPearsonの積率相関係数を算出したところ(Table 1),「基本的労働習慣」以外の4因子は,AQ-J・K6日本語版との間に中程度の正の相関が,「自己理解」は「肯定的側面の自己理解」との間に強い正の相関が認められた(いずれも $p < 0.01$)。また,全ての因子で,就労状況・1週間あたりの就労時間との間に有意

Table 1 自閉スペクトラム症傾向者の就労準備性評価尺度と各尺度との相関

	K6	AQ-J					合計	SUS-36短縮版		1週間の就労時間
		社会的スキル	注意の切替	細部への注意	コミュニケーション	想像力		肯定的側面	否定的側面	
1. 仕事に必要なスキル	-0.437**	-0.383**	-0.369**	0.055	-0.414**	-0.378**	-0.476**	0.363**	0.268**	0.205**
2. 健康維持	-0.567**	-0.362**	-0.394**	0.020	-0.377**	-0.265**	-0.442**	0.500**	0.220**	0.126**
3. 基本的労働習慣	-0.312**	-0.251**	-0.251**	-0.046	-0.223**	-0.092*	-0.280**	0.245**	0.057	0.677**
4. 社会生活	-0.542**	-0.545**	-0.429**	0.093*	-0.522**	-0.377**	-0.578**	0.511**	0.243**	0.272**
5. 自己理解	-0.507**	-0.493**	-0.400**	0.142**	-0.445**	-0.312**	-0.491**	0.729**	0.292**	0.235**

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Guilford(1956)の基準に則り, $r < .20$ を無相関, $r = .20 - .40$ を弱い相関, $r = .40 - .70$ を中程度の相関, $r > .70$ を強い相関とした

な関連があり(いずれも $p < 0.01$),「基本的労働習慣」では大きな効果量が認められた。また,

AQ-Jのカットオフポイント(33)を用い,ASD傾向の低群・高群に分類したところ,低群は517名(85.6%),高群は87名(14.4%)であった。二群間で自閉スペクトラム傾向者用就労準備性評価尺度の得点をt検定によって比較したところ,全ての因子で有意差が認められ,高群は低群に比べ得点が低い傾向が認められた(Table 2)。

就労の有無・臨床群/非臨床群を独立変数,自閉スペクトラム症傾向者の就労準備性評価尺度を従属変数とした多変量分散分析を実施した(Table 3)。その結果,交互作用に有意差は認められなかった。「仕事に必要なスキル」「基本的労働習慣」「社会生活」「自己理解」においては,就労の有無の主効果があり,いずれも就労群のほうが非就労群に比べ得点が高い傾向も認められた。「社会生活」においては,臨床群/非臨床群の主効果があり,臨床群に比べ非臨床群は得点が高い傾向が認められた。

これらの結果から,自閉スペクトラム傾向者用就労準備性尺度は,高い信頼性(内的一貫性・再検査信頼性)及び一定の妥当性を有していると考えられる。今回作成した尺度を用いることにより,ASD傾向者の就労準備性を簡便に測定し,適切な支援につなげることが可能になると考えられる。また,様々な取り組みを同一の尺度で比較検討することが可能になるだろう。ただし,今回の研究では臨床群として,就労を希望している者のみを対象として調査を行ったことから,サンプルに偏りがあることは否めない。今後は,臨床群を対象に継続的・縦断的に調査を行い,更なる妥当性や臨床の有用性を検討していくことが求められる。

Table 2 AQ-J 高群・低群による自閉スペクトラム症傾向者の就労準備性評価尺度の比較

	低群(n=517)		高群(n=87)		t	d
	Mean	SD	Mean	SD		
1.仕事に必要なスキル	3.4197	0.52751	2.9195	0.57629	8.072**	0.535
2.健康維持	3.0206	0.66595	2.5581	0.61069	6.063**	0.658
3.基本的労働習慣	3.2611	0.98325	2.7701	1.10474	3.894**	1.002
4.社会生活	3.1589	0.71116	2.4122	0.65408	9.163**	0.703
5.自己理解	2.8362	0.86729	2.1992	0.78332	6.423**	0.856

**p < 0.01

Table 3 就労の有無・臨床群/非臨床群による自閉スペクトラム症傾向者の就労準備性評価尺度の比較

	就労群				非就労群				主効果				交互作用	
	臨床群(n=28)		非臨床群(n=448)		臨床群(n=26)		非臨床群(n=156)		就労/非就労		臨床/非臨床		F	
	mean	SD	mean	SD	mean	SD	mean	SD	F	η ²	F	η ²	F	η ²
1.仕事に必要なスキル	3.345	0.424	3.416	0.502	3.034	0.463	3.151	0.672	13.560**	0.020	1.460	0.002	0.086	0.000
2.健康維持	2.861	0.731	3.018	0.661	2.906	0.599	2.769	0.692	1.124	0.002	0.011	0.000	2.329	0.004
3.基本的労働習慣	3.524	0.584	3.539	0.686	1.923	1.030	2.190	1.139	153.637**	0.190	1.404	0.002	1.124	0.002
4.社会生活	2.903	0.600	3.165	0.679	2.577	0.497	2.725	0.846	13.912**	0.021	3.991*	0.006	0.305	0.000
5.自己理解	2.810	0.788	2.865	0.848	2.667	0.699	2.397	0.896	6.204*	0.009	0.578	0.001	1.757	0.003

*p < 0.05, **p < 0.01

< 引用文献 >

- 青木万里・伊澤冬子(2016). 自己理解尺度短縮版の作成 心理臨床学研究, 34, 550-556.
- Furukawa TA, Kawakami N, Saitoh M, Ono Y, Nakane Y, Nakamura Y, Tachimori H, Iwata N, Uda H, Nakane H, Watanabe M, Naganuma Y, Hata Y, Kobayashi M, Miyake Y, Takeshima T, Kikkawa T. (2008). The performance of the Japanese version of the K6 and K10 in the World Mental Health Survey Japan Int J Methods Psychiatr Res, 17, 152-8.
- 本田秀夫(2015). 成人期の自閉スペクトラム 児童青年精神医学とその近接領域, 56, 322-328.
- 池田浩之・森下祐子・茂木省太・中井嘉子・井澤信三(2012). 精神障害者の就労支援における認知行動療法の効果の検討～SSTおよび心理教育を中心に用いて～ 行動療法研究, 38, 47-56.
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構(2019). 2019年度版就業支援ハンドブック
- 西村大樹・小西菜緒・赤澤将文・内田晃裕・土岐淑子・耕野敏樹・来住由樹(2016). 精神科病院における成人ASD患者に対する就労準備プログラムの短期的な効果～自己評価による就労準備性の変化に焦点化して～ 第57回日本児童青年精神医学会総会抄録集, 119.
- 武井明・鈴木太郎・土井朋代・土井準・富岡健・廣田亜佳音・泉将吾・目良和彦(2017). 児童青年期から通院を継続している自閉症スペクトラム障害患者の就労状況について 児童青年精神医学とその近接領域, 58, 742-756.
- 内山登紀夫(2013). 成人期に高機能自閉症スペクトラム障害と診断された自験例10例の検討 精神神経学雑誌, 115, 607-615.

- 梅永雄二 (2017). 発達障害の人が就労することの意義と課題:自閉スペクトラム症者を中心に
精神科治療学, 32, 1619-1624.
- 若林明雄・東條吉邦・Baron-Cohen, S. Wheelwright, S. (2004). 自閉症スペクトラム指数(AQ)
日本語版の標準化 - 高機能臨床群と健常成人による検討 - 心理学研究, 75, 78-84.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 西村 大樹, 藤田 純嗣郎, 土岐 淑子, 小西 菜緒, 内田 晃裕, 宮田 純平, 赤澤 将文, 西村 明子, 耕野 敏樹, 來住 由樹	4. 巻 51
2. 論文標題 精神科医療機関における「体験-気づき-機関併走」モデルによる就労支援～岡山県精神科医療センターでの実践～	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 心と社会	6. 最初と最後の頁 70-77
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計3件（うち招待講演 0件/うち国際学会 0件）

1. 発表者名 西村大樹・内田晃裕・小西菜緒・南場美沙都
2. 発表標題 自閉スペクトラム傾向者用就労準備性尺度の作成と信頼性・妥当性の検証
3. 学会等名 第63回 日本児童青年精神医学会総会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 西村大樹・内田晃裕・小西菜緒・南場美沙都
2. 発表標題 自閉スペクトラム症者の就労を困難にする要因の検討
3. 学会等名 第9回成人発達障害支援学会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 内田晃裕・西村大樹・小西菜緒
2. 発表標題 自閉スペクトラム症者に特有の就労準備性の探索
3. 学会等名 第62回 日本児童青年精神医学会総会
4. 発表年 2021年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------