

Ⅳ Q&A編

青年期の再評価のポイントは 何ですか？

青年期の再評価にあつては、まず、なによりも「学習障害」青年が、現在、用意されている雇用対策上の障害者の範囲に含まれるのかどうかを検討することになります。

そのため、知能検査を欠かすことはできません。また、下位課題の設けられた知能検査は、個人の特性を理解する上でも重要な資料となります。

なお、ウェクスラー系の知能検査では、動作性 I Qと言語性 I Qの差が大きければ、いずれかの数値が 80 を越えていたとしても、全体として I Q 70 以下となることがあります。このとき、できるところによりどころを求め、全般的な遅れではないとして知的障害を拒否する事例は少なくありません。確かに学習障害の定義に注目すれば、そのような見解を持つこともあるだろうと思われます。

しかし、知的障害の定義に「全般的な遅れがある」とは書かれていないのです。現実には、知的障害児・者の中には、学習障害児・者と同様に知的な機能の発達に偏りがみられる場合もあります。いずれにしても、知能検査の結果、並びに適応行動についての評価の結果、知的障害が診断されることになれば、そのことを受け入れるかどうかとは別に雇用対策上の障害者として位置づけられることになります。

また、精神障害や身体障害を疑われる者については医療機関との連携のもとにそれぞれの診断が求められることになります。

青年期の再評価にあたって、知能検査の実施が必要になりますが、この検査は成人向けの検査で実施することが必要です。子どもの時の検査結果があるからといって、省略することはできません。

**作業速度を評価するには
どのような検査がありますか？**

学校時代の評価では、ウェクスラー系の知能検査が利用されることが多いのですが、この検査では「速度」を必ずしも追求しない課題があります。また、基本的に「作業速度」という視点からの評価ではありません。

そこで、結果を作業速度という視点から検討できる一般職業適性検査が就労可能性並びに職業リハビリテーションの利用可能性を検討する際の1つの選択肢となります。

なお、一般職業適性検査では、9つの適性能（知的能力、言語能力、数理能力、書記的知覚、空間判断力、形態知覚、運動共応、指先の器用さ、手腕の器用さ）について検討できますから、課題による作業速度の違いについても評価することが可能です。

学校時代は「頑張っているのだから、時間がかかってもよい」あるいは「時間はかかったができた」という評価は頑張るという点で肯定的に評価されます。しかし「一般扱い」の就職では、このような評価は了解されにくいのです。多少の配慮はあっても、一定の期間内に必要かつ十分な速さで作業ができるようになることは基本的な要件です。この意味において、下位課題のすべてが一定時間内での出来高をもって評価される一般職業適性検査は、青年期の再評価においてその利用が検討されるべき検査の1つです。

また、「できるだけ速く」という作業速度に関する評価では、一般職業適性検査に加えて単位時間あたりの作業遂行力について検討できるだけでなく、作業に取り組む態度に関しても示唆を得ることができる点で内田クレペリン精神検査も有効です。ただし、クレペリン検査単独で職業リハビリテーションの利用可能性の有無を検討することは難しい点に注意が必要です。

**ミスの評価するには
どのような検査がありますか？**

作業の正確さを予測するために、第1に検討しておきたいのは、「ミスをミスと見分けられる（評価できる）基礎的な力」を持っているかどうかです。例えば、図形同士の異同の判断や特定の図形を他の多くの類似した図形の中から探し出すことが苦手であると、似たような部品を選別したり、上下がよく似た部品を正しい方向に取り付けるなどの作業は難しいと考えられます。

第2に、「目と手の協応」についても評価しておく必要があります。なぜなら「目と手の協応」に困難がある場合は、作業に時間がかかったり、できあがりが悪くいかなかったりします。

このような点を知るためには、バンダー・ゲシュタルト・テストやフロスティック視知覚発達検査などを利用することができます。

特にフロスティック視知覚発達検査は、もともと視知覚障害と学習困難との間には何らかの関連があるのではないかという推測に基づいて開発された検査であり、“読み書き”や“数の学習”などに必要な視知覚能力の発達について検討するために、主に就学前の子どもたちに実施されています。視知覚の困難が疑われる場合には成人を対象に実施することも適当であることが示唆されており、再評価をめぐる検査の1つとして検討に値するといえます。

**対人関係を円滑に進める力について
どのように考えればよいですか？**

働く場において対人関係を円滑に維持するためには、挨拶や返事、謝罪や感謝の気持ちを伝えられることなども重要ですが、それだけでは十分ではありません。さまざまな領域のさまざまな視点からの評価が必要になります。例えば、下の表は、知的障害者を雇用している事業所が就労とその継続に関して期待する課題（障害者職業総合センター研究報告書№ 34, 1999）のうち、対人関係を左右する可能性のある課題です。

働く場では、仕事を中心です。したがって、まず、「仕事をする上での基本的なルールを守ること」が大切です。

知的障害者の就労とその継続に求められる課題

日常生活について	トイレが一人で利用できる 食事のマナーが守れる
職業生活について	目印をつければ、自分のものが分かる 自分のものと他人のものが区別できる 他人の物や会社の物を、無断で持って行かない 会社の備品や道具などを使ったら、必ず返す 順番や交代の意味が分かる 仕事中にむやみに歩きまわったり、騒いだりしない 約束を守る 会社の決まりを守り、礼儀正しく行動する 注意されたことは素直に聞く うそをついたり、言い訳をしたりしない 出勤状態がよい（むやみに休まない） 怠けたり手抜きをしたりしない できないときにごまかさない 辛抱強く、飽きないで仕事をする
協調性について	身近な人に、「おはよう」「さようなら」などのあいさつをする 「ありがとう」「ごめんなさい」を言う 自分勝手な行動をしない 自分の名前を呼ばれたら、返事をする

注）課題は領域毎に、より重要な課題として評価されたものを上から順に並べた

**対人関係を円滑に進める力を評価するには
どうしたらよいですか？**

就職するためだけでなく、職業生活を継続していくためには、作業遂行力だけでなく、適切な対人スキルを有しているかどうかが問題となります。しかし、こうした側面を適切に測定するための市販された検査は今のところありません。例えば、言語的な能力を測定できる検査はあっても、言語的な能力の高さは必ずしも適切な会話のスキルを有していることを保証しないからです。そこで、一般には観察法を用いて、対人的なスキルを評価することになります。

では、対人的な問題を持っている人とはどのような人でしょうか。

- ① 相手が嫌がっているのに気づかず、相手に怒鳴られるまで同じことを続けてしまう
- ② 指導者は怒っていないのに、怒られている（あるいは嫌われている）と勘違いして、必要以上に萎縮してしまう、あるいは、反発する
- ③ 嫌々ながら「いい」と言っているのに気づかず、「いい」と言ったのだから「いいのだ」とするなど場の雰囲気が読めない
- ④ 言葉遣いが乱暴であったり、表現が不適切である

などいろいろなタイプがいます。

このうち、表出（他者に対する情報の発信）に関する問題は行動として目に見えるため、観察法を学んだ人ならば適切に評価することが可能です。しかし、受信（他者からの情報を受け取る）に関する問題は観察だけでは捉えにくい部分があります。この点について、障害者職業総合センターで開発されたF & T感情識別検査（障害者職業総合センター研究報告書№39、2000）は、言葉としてではなく、表情や言葉の調子に込めた感情をどの程度正確に読みとることができるのか、あるいは、どのように読み間違っているのかを評価できます。

**集中力や持続力を検査で評価するには
どうしたらよいですか？**

作業態度は作業遂行力よりも重要視されることがあります。例えば、集中力や持続力がないと評価される人や、間違いを指摘されたすぐ後でも、同じような間違いを繰り返す人は、作業量のムラやミスの多さなどから、職に就く準備が十分にできていないのではないか（作業に真剣に取り組む心構えが十分にできていないのではないか）と評価されやすいのです。

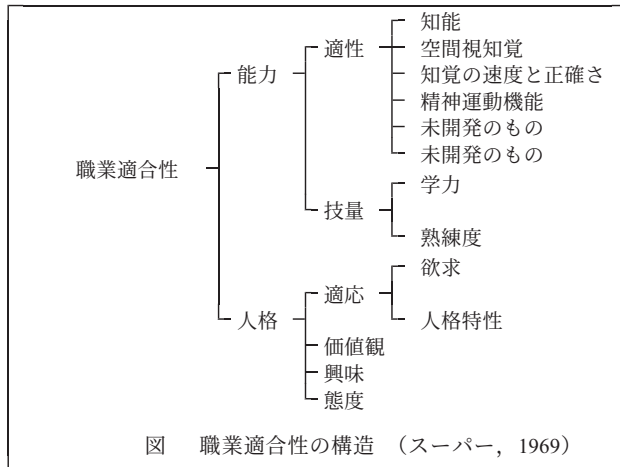
このような点に関しては、「やる気」の問題と深く関わっているために、単独の検査でその背景となっている要因にたどり着くことは難しいといえます。例えば、高次脳機能障害を測定する検査の中には注意の持続などについて検討できる検査（WMS-R ウェクスラー記憶検査改訂版など）も含まれていますが、これらの検査は「注意を集中しようとしても集中できない」ことを評価するのであって、「注意を集中する」という意志の有無は評価できないのです。

しかし、検査に取り組む態度などの観察と併せて「集中したくても集中できない」という障害特性が認められるのかどうかを明らかにしておくことは重要です。なぜなら、指導者がもっとも避けなくてはならないのは、自分自身の努力では改善が容易ではない、あるいは改善困難な点を態度の問題と誤って認識することだからです。

ここで、注意しておかなくてはならないのは、短時間の集中は可能でも長時間は続かないという場合、それがどのような背景要因を持つのかを紙筆検査や時間を限定した検査だけで明らかにすること難しいという問題です。そこには、もしかすると服薬の影響や体力的な問題も含めてさまざまな要因が関与している可能性があるからです。

的確な評価のために

職業と個人の適合性については、図のように多様な側面があるといわれています。職業上の成功には、さまざまな要因が関与しており、職業適性・職業興味などを測定・評価するために、さまざまな検査が開発されていますが、心理学的検査で測定・評価できる範囲はそのごく一部です。



職業評価といっても、「作業の遂行が可能か」「速く遂行することが可能か」「正確に遂行することが可能か」「効果的に遂行することが可能か」「習熟が速いか」、また、「興味・関心があるか」「意欲があるか」「自信があるか」など、さまざまな評価が必要です。

さらに、同一の職務であっても、社会により、時代により、企業体のあり様によっても、遂行の仕方や意味が異なること、特に障害者が対象である場合には遂行可能性は何よりも「受け入れ環境の整備は十分かどうか」に関連が深いとされています。