

概 要

発達障害者の就労支援にあたっては、特定の作業における作業遂行力の向上のための評価だけでなく、円滑な職務遂行や対人関係を維持するために職場に存在するさまざまなルール（就業規則等には明文化されていないが、多くの人がそのルールにしたがって行動することを前提としている暗黙のルール）に関しても、具体的な指導の対象とすることが求められる。特に、「学校から職業へ」あるいは「福祉から雇用へ」と場面が変わることによって、新たに獲得する必要があるルールの学習は、就労支援において重要である。

本報告書は、職場における基本的なルールの学習に関して、就労支援の場で利用可能なプログラムとして作成したワーク・チャレンジ・プログラム（試案）の概要とプログラムを実施した結果についてとりまとめたものである。なお、本報告書に加えて、別冊として「職業リハビリテーションのためのワーク・チャレンジ・プログラム（試案）－教材集－」がある。

報告書は2部構成である。

第Ⅰ部の「ワーク・チャレンジ・プログラムの構成」は2章構成で、ワーク・チャレンジ・プログラム（以下、プログラム）の構成について解説する。

第1章では、プログラムの構成要素である「業務心得」「職場におけるルール（基礎編）」「作業遂行」の3つについて、それぞれのねらいと実施上の留意事項について記述した。

第2章では、第1節において「職場におけるルール（基礎編）」に関する評価課題並びに教材の作成過程について記述した。なお、プログラムでは、職場における基本的なルールに関する知識を問う14場面から構成される評価課題と18枚のワークシートにより、対象者のプログラム実施以前の知識の理解について検討することとしている。第2節では、評価後に学習する内容に関して、事業所の意見を中心に検討した結果についてまとめた。具体的には職場で求められる行動の背景となる理由について、事業所の回答に基づき、学習用のワークシートと規則を作成した経緯について記述した。第3節では、「職場におけるルール（基礎編）」に関する評価課題について、事業所並びに教員の意識の違いについて検討するために行ったアンケート調査の結果を分析した。その結果、教員は事業所と比較して、より緩やかな規範を持っていることが明らかとなった。一方で、事業所もまた、ルールの遵守に関して、厳しく求める事業所ばかりではなく、緩やかな基準で評価する事業所があることが確認された。

第Ⅱ部の「ワーク・チャレンジ・プログラムの実際」は5章構成で、13名の対象者の特性とプログラムを実施した結果についてまとめたものである。

第1章では、プログラム実施対象となった発達障害者の特性について、知能検査の結果に加えて、言語理解能力、手指・手腕の器用さ、視知覚認知の能力、そして、音声並びに表情から他者の感情を認知

する能力について検討した結果について記述した。併せて、プログラム参加者の就職に関する意識についても検討し、プログラム実施上の配慮事項についてまとめた。

第2章では、「職場におけるルール（基礎編）」に関する評価課題とワークシートを実施した結果について分析し、プログラムの実施がルールに関する知識の獲得に一定の効果があることを確認した。また、対象者によっては、①ルールは知っているが、理由を説明できない場合があること、②一般的には理解されがたい独自のルールを持っている場合があること、が明らかとなった。

第3章では、「業務心得」に示された「作業をできるだけ“速く”“正確に”行い、ミス（不良品）をできるだけ減らすこと（経費節減）」を目標に、DM作業（ラベルの切り取りと封筒への添付）及びOA作業（データ入力）を実施した結果について記述した。その結果、速さや正確さに関しては、本人が意識したとしても、必ずしも改善されるとは限らないこと、また、作業種の違いによっては取り組みが異なる対象者がいることなどが示唆された。なお、作業遂行中に観察された行動については、「職場におけるルール」の学習の効果と併せて検討した。その結果、ルールに関する知識があっても必ずしもルールに従って適切に行動できない場合があることが明らかとなった。

第4章では、プログラム参加事例のうち、作業場面で特に問題となる行動が観察された5事例に関して、個別に課題を検討すると共に、小集団というプログラムの実施様式が個人にどのように影響を与えたのかについて検討した。なお、問題とされた行動は、「質問」に関して「質問が待てない」「質問ができない」、作業に取り組む態度として苦手な課題からの「回避」「逃避」である。

結果からは、集団が及ぼす影響を個別事例の課題に対しても効果的かつ適正に利用できる可能性が示唆された一方で、事例にみられた障害特性に起因する問題への対処方法の獲得はそれぞれに個別の課題であり、集団の圧力を利用することの限界もまた示された。

終章では、全体考察としてプログラム実施によって明らかにされた知見についてまとめると共に、プログラム実施上の課題についてまとめた。プログラムは、本報告書の別冊として作成された教材集を利用して行ったが、プログラムで採り上げた規則や作業課題に関しては、対象者毎の特性や希望する進路先の職種に照らして一定程度変更する（追加・削除）ことを前提としている。例えば、今回の規則には含まれていないが、安全に関する注意が特に必要な職場への就労を検討している場合には、安全に関する規則をプログラムに加えるなどである。なお、規則を追加する際には、評価課題並びにワークシートを適宜、追加する必要がある。また、作業課題に関しても、作業の「正確さ」「速さ」「経費」に関する意識が明確化される課題であれば、今回、設定した作業課題以外の作業課題も選択できる。

序 研究のねらい

1. はじめに

発達障害児は、一般の人々が自然に行っている個々の事象に対する注意の焦点化と切り替えの機能が十分ではなく、その結果、自然な社会生活場面で他者の行動を観察し模倣する経験が圧倒的に少ない（佐竹，2006）という指摘がある。そのため、特別な教育的介入が必要であり、こうした積極的な介入が行われない場合には十分なスキルの獲得には困難が伴うことになる。実際、発達障害児の学校生活等における対人的なスキル向上のための考え方やプログラムについて解説した書籍は少なくない（小貫・名越・三和，2004；上野・花熊，2006；長崎・宮崎・佐竹・関戸・仲村，2006）。これは、発達障害児がスキルの獲得において困難があるという実情を反映したものとといえるだろう。

また、発達障害児の場合、学校生活で用いられるさまざまな暗黙のルールについて、独力では「学びにくい」ことに加えて、「ルールの存在そのものは知っていても、なぜ、そのようなルールがあるのか、そのルールを破るとどのような事態が生じるのかについては明確な理由を理解していない」などにより適切な行動がとれないこともある。例えば、小貫（2004）は、LD、ADHDの不適応行動の1つとして「ルールが守れない」ことがよく問題となると指摘しながら、それ以前に、「ルールを理解していなかった」ということがあると指摘する。一方、PDD（広汎性発達障害）の子どもは、他者の反応や場の雰囲気を読み取って行動することが苦手であり、潜在カリキュラム（暗黙のうちに決まっているルールや規範）を理解できないことがあるため、「ルールの明確化」が必要である（岡田，2006）という指摘も重要である。岡田（2006）はまた、知的に平均かそれ以上の高機能広汎性発達障害やアスペルガー障害の場合には、まずは認知的に「頭で」理解することが重要であると指摘する。つまり、なぜ、このルールを守らないといけないのか、このルールを守らないとどのようなことが起きるのか（守った場合は、守らなかった場合と比べてどのようなメリットがあるのか）などの理由についても明確になっている必要があるといえる。

こうした傾向は、発達障害児のみならず、発達障害者に関しても同様であろう。なぜなら、積極的な介入が行われずに学校を卒業して就職する場合はもちろんのこと、介入が適切に行われたとしても学校生活から職業生活に場面が変わることによって、新たに必要とされるスキルが増えていくからである。

2. 職場のルールと作業遂行の学習に求められること

職場には、就業規則のように明文化されたルール（例えば、「始業時間を守る：遅刻をしない」）がある一方で、明文化されていないが、作業遂行の結果に影響を与えることから規範として存在してい

るルール（例えば、「できないときにごまかさない：ミスがあったら報告する」などの暗黙のルール）も少なくない。そして、こうしたルールが守れない場合、作業遂行の問題だけではなく、対人関係にも影響を及ぼすことが予想される。加えて、日常生活における基本的な態度に関する課題も対人関係を左右する。例えば、身だしなみが整えられていないことや挨拶などが不適切な場合、相手に不快な感情を抱かせ、結果として、対人関係がうまくいかなくなるなどの例は少なくない。

しかしながら、こうした事態に対し、学校時代に教育の一環として教員が行うような（あるいは、行うことが期待されるような）積極的な介入は通常、企業においては期待できない。企業が担う教育訓練は、作業遂行に関わるスキルなどを中心としており、職場のルール、特に暗黙のルールに関する研修を発達障害のある社員を対象に計画している企業は多くないと考えるのが妥当であろう。しかしながら、発達障害者に関しては、職場という新しい環境の中で、また、社会人としてのルールを学び取るためのなんらかの支援が必要であると考えられる。

なお、暗黙のルールを理解する上では、観察によって得られる情報の読み取りの正確さは重要である。例えば、相手の表情、態度、姿勢などに怒りや嫌悪などの不快な感情が読み取れる、あるいは、喜びや興味、関心などの快の感情が読み取れる、のいずれかによって、自らの行動を修正する、あるいは継続するなどのフィードバックがかかるからである。これに対し、他者の行動や表情などから適切に感情を読み取ることに困難がある場合には、相手が明確に「言語化して」伝えない限り、原則として行動は修正され難いのである。そして、発達障害者の場合、少なくとも音声や表情から他者の感情を正確に読み取る力には困難があることが明らかにされている（障害者職業総合センター調査研究報告書 71, 2006）。

したがって、発達障害者の就労支援にあたっては、職務遂行に関する支援だけでなく、職場のルールについても、よりわかりやすく、具体的には「暗黙のルール」を明文化した形で、理由と共に伝える必要があることになる。

ここで、考えておくべきことは、企業に雇用されて働く際に守るべきルールに共通する背景である。それは、企業が「生産性の向上と利益の追求」、つまり、「人件費を上回る生産性」を求めているということである。もちろん、企業の目標としては、社会に貢献することや社員一人ひとりが生きがいと意欲をもって働く、などの多様な活動が掲げられているが、それもまた、企業の維持と発展のために生産性の向上を目指すことが前提となっている。

そのためには、まず、「作業の正確さ」が求められる。知的障害者の一般就労に関する企業の意識について検討した研究（障害者職業総合センター調査研究報告書 34, 1999）では、作業において「ミスは原則として認められない」という意見は少なくなく、また、障害者雇用であるということがミスや納期を守れないことの言い訳にはならないという厳しい指摘もなされている。ミスをすることによって、例えば、製造業などでは、原材料の損失に加えて、ミスを修正したり、作業そのものをもう一度やり直すなど、同一の作業を終了させるまでに必要な作業時間が長くなるなど、会社にとって本来であれば、不要な経費を生じさせることになるからである。このことは、「経費節減」という目標に反する。加え

て、納期を守るという目標とも関連するが、「作業の速さ」も求められる。

そして、企業での明文化された規則や暗黙のルールは、作業を速く、正確に行い、かつ、経費の無駄を省くという目的で作られたと考えられるものも少なくない。なお、職務遂行と共に採り上げられることの多い対人関係の問題などは、作業を円滑に行う上で重要な「報告・連絡・相談」などのコミュニケーションの課題、さらには、同僚と協力して作業することなどに関連するが、これらもまた、最終的には、企業の「生産性の向上と利益の追求」に結びつくものである。報告が適切になされなかったことで作業にミスが生じたり、会社の信用問題になったりすることがあるからである。つまり、企業で働くという選択において、まず、理解されなければならないのは、この最も基本となる背景理由である。この理解の上に、職場でのより具体的で、かつ、詳細なさまざまな暗黙のルールが存在するのである。

なお、発達障害のない若者に関しても、学校時代とは異なる職場のルールを身につけるためのテキストが複数、存在する（浦野，1999a；浦野，1999b；皆川，2002；白沢，2006）。これらのテキストのタイトルには、「職場のルール」「職場のマナー」あるいは「ビジネス・マナー」などの用語が用いられているが、いずれも職場で、あるいはより広く社会人として、どのように振る舞うべきか、についての暗黙のルールの理解を助けるものである。しかしながら、これらのテキストは、発達障害のない若者を対象に作成されたものであり、また、提示されている場面も複雑で、かつ、その場で使用することが期待されるスキルも高度で複雑なものが少なくない。発達障害は個々人の特性がさまざまであり、これらのテキストの利用が一概に不適切であるとは言い難いが、職業リハビリテーション・サービスの利用を検討する発達障害者の場合、まずは、より基本的なルールに関する確認と必要に応じた学習が求められるよう。

3．報告書の構成

本報告書では、職場における最も基本的なルールのうちのいくつかをとりあげ、明文化した上で、これらのルールを守ること、あるいは破ることがどのような意味を持つのか、また、発達障害者が誤った理解をしている背景にはどのような考えがあるのかなどについて検討可能なプログラムとして、ワーク・チャレンジ・プログラム（試案）を提案する。なお、学習された知識は、より具体的な場面において行動化されていることを検討する必要があるため、ワーク・チャレンジ・プログラムは、作業遂行場面を含むものである。これは、知識としてルールを「知っていること」と「できること（ルールに従って行動する）」が必ずしも一致しない可能性があると考えられるからである。

なお、本報告書は、「ワーク・チャレンジ・プログラムの概要」並びに「ワーク・チャレンジ・プログラムの実際」の2部で構成されるが、別冊としてワーク・チャレンジ・プログラム（試案）教材集がある。

「第 部 ワーク・チャレンジ・プログラムの概要」は、以下の 2 章で構成される。

第 1 章では、「業務心得」「職場におけるルール（基礎編）」「作業遂行」の 3 つ部分から構成されるワーク・チャレンジ・プログラム（以下、プログラム）の構成について解説する。また、第 2 章では、職場のルールに関する評価課題の作成について、ルール選択の過程に焦点をあてて報告する。

「第 部 ワーク・チャレンジ・プログラムの実際」は、以下の 5 章で構成される。

第 1 章では、プログラム実施対象となった発達障害者の特性について、知能検査の結果に加えて、言語理解能力、手指・手腕の器用さ、視知覚認知の能力、そして、音声並びに表情から他者の感情を認知する能力について検討した結果について記述する。

第 2 章では、「職場におけるルール（基礎編）」を選択、作成した過程について記述すると共に、プログラム対象者に実施した結果についてまとめる。

第 3 章では、DM 作業（ラベルの切り取りと封筒への貼付）及び OA 作業（データ入力）の実施結果と総合評価についてまとめる。また、作業遂行中に観察された行動についても「職場におけるルール」の学習と併せて検討する。

第 4 章では、プログラム参加事例のうち、作業場面で特に問題となる行動が観察された 5 事例に関して、個別に課題を検討すると共に、小集団というプログラムの実施様式が個人にどのように影響を与えたのかについて明らかにする。なお、問題とされた行動は、「質問」に関して「質問が待てない」「質問ができない」、作業に取り組む態度として苦手な課題からの「回避」「逃避」などである。

終章では、全体考察としてプログラム実施によって明らかにされた知見についてまとめると共に、プログラム実施上の課題について検討する。