



軽度発達障害者のための
就労支援プログラムに関する研究
- ワーク・チャレンジ・プログラム(試案)の開発 -
(調査研究報告書 83) サマリー

2008年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

執筆担当者（執筆順）

向後 礼子（障害者職業総合センター障害者支援部門 研究員）

望月 葉子（障害者職業総合センター障害者支援部門 主任研究員）

調査研究報告書の構成

序 研究のねらい

第 部 ワーク・チャレンジ・プログラムの構成

第 1 章 プログラムの構成

第 2 章 職場のルールに関する評価課題の作成 - ルール選択の過程 -

第 部 ワーク・チャレンジ・プログラムの実際

第 1 章 対象者の特性

第 2 章 職場のルール（基礎編）

第 3 章 作業遂行

第 4 章 個別事例の検討

終章 まとめと今後の課題

資料

調査研究の目的と方法

軽度発達障害者の職業上の課題への対応を目的として、特に職場の基本的なルールに関する知識・理解の獲得並びに行動化（場面に応じて、知識を行動として適切に表現すること）における課題を把握することを中心とした検討を行うためのワーク・チャレンジ・プログラム（試案）を作成するにあたり、以下の活動を行った。

市販されている書籍並びに事業所を対象としたアンケート調査の結果から、職場で求められるルール（基礎編）に関する検討を行い、規則とワークシートを作成した。なお、規則に関しては、その理由をできるだけ明文化して示し、ワークシートに関しては、規則についての理解を深めるとともにルールに関して誤った理解をしている対象者の背景にある考え方などについて検討できるものとした。

知識の行動化について検討するために作業場面を用意し、知識の理解と行動との関係について検討した。

、 を通して、プログラム実施上の課題について検討し、調査研究報告書のとりまとめを行うとともに、プログラムで使用した教材をまとめて教材集を作成した。

研究期間

平成18年度～平成19年度

調査研究の内容

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、多くの人がある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、新たに獲得することが必要とされるルールについて、これらのルールをどのように学習していくのか、という課題は就労支援において重要である。

報告書は2部構成である。

第部の「ワーク・チャレンジ・プログラムの構成」は2章から成り、プログラムの全体構成と考え方について整理し、プログラムで採り上げた職場のルールや作業遂行のための課題の選択過程についてまとめた。なお、プログラムは「職場におけるルール（基礎編）」「作業遂行」等から構成される。また、プログラムは、前期プログラム10回、後期プログラム7回の計17回実施された。

第部の「ワーク・チャレンジ・プログラムの実際」は5章から成り、第1章から第4章では、プログラムに参加した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。また、終章では、プログラム試行を通して明らかとなった課題と今後の課題について整理した。

以下に本研究の概要についてまとめる。

（1）プログラムで採り上げた「職場におけるルール（基礎編）」について

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た。なお、評価後に学習する内容（職場におけるルールとそのルールの背景となる理由）に関しては、市販の書籍並びに事業所を対象とした調査の結果に基づいて作成した。

また、作成された「職場におけるルール（基礎編）」に関する評価課題のうち、前期プログラムで実施する11場面については、事業所並びに教員の意識の違いを検討するためにアンケート調査を行い、結果について分析した。その結果、ルールの遵守に関して、教員は事業所よりも緩やかな基準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、ルールの遵守を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。併せて、ルールそのものについても厳しく遵守が求められるルールと比較的多様な解釈により許容範囲の広いルールがある

ことが確認された。

(2) プログラムの試行結果

1) ルールに関する学習について

本プログラムで学習対象としたルールは、基本的なルールに限定したこともあり、プログラム対象者にとっては、すでに獲得された既知の知識を多く含むことが明らかとなった。しかしながら、初期評価の段階では、11場面のすべてに関して適切な行動もしくは考えを選択した者は、対象者13名中4名であり、9名においては適切ではない回答が選択された(後期に追加された3場面に関しては、1名を除き、すべての対象者において適切な回答が選択された)。

その後の学習を通して、ルールに関する知識の獲得に関しては一定の効果が認められたが、適正に修正されない対象者もいた。これらの対象者に関しては、14の評価場面に即したワークシートにおける評価と学習において、その特徴が明らかとされた。なお、プログラムで使用したワークシートは、対象者が回答を記入した後に、模範となる回答例を示すことで職場に関するルールの理解をより深めるために作成された教材であるが、同時に評価課題における回答の選択理由について検討するための資料でもある。

対象者の特徴としては、以下の3点が明らかにされた。ただし、すべての対象者において観察される特徴ではないことに留意する必要がある。

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

「理由はわからないがルールだ」と回答した事例に最もよくその特徴が表れているが、特定の行動(あるいは考え)がどうして最も適切であるのかについて、明確な理由を説明できた事例は少なかった。

こうした特徴は、ワークシートにおいて、“上司の視点から、特定の行動がどのように評価されるのか”を尋ね、併せて、“なぜそのような評価になるのか”について理由を記述させた結果、また、“そのような評価を受けた同僚に対して、どのように助言をするのか”について記述させた結果から明らかとなった。

ルールに基づいた行動ができれば、職場では、特に問題とならないことが予測されるが、少なくとも、「ルールを知っていること」が、「ルールがなぜ必要であるのかという理由を理解していること」と一致しない可能性が示唆された。

一般的ではない独自のルールを持っているが、顕在化しない場合があること

14場面に関する評価で適切な回答が選択されない場合において、ワークシートの記述からその理由が明らかとなる事例もあった。例えば、“毎日の挨拶”に関しては、「あいさつするときは手が止まってしまう上、相手の集中がとぎれるから(挨拶をしない)」、「作業指示に従う」に関しては、「失敗していないなら、自分のやり方でやっても良い」「何度も注意されたら上司の指示に

従うのが良い」と回答するなど、独自のルールを持っている可能性が示唆された。

しかしながら、いずれの事例でもプログラムにおいて、挨拶を欠かすことはなく、実際の作業場面で上司（指導者）の指示に従わずに自分勝手な方法で作業することはなかった。こうした対象者の場合、ルールの理解が十分ではない点に関して、短期的な観察だけでは問題が明らかとならないことが予想される。そして、このような事例の「職場のルール」に関する知識理解の特徴については、「あいさつをしないことが続き、注意を受ける」、あるいは「自分勝手なやり方でミスをしたり、作業時間が長引く」などの問題が発生するまで顕在化しない可能性が高い。

したがって、指導に際しては、「ルールにしたがって行動できる」とみえる場合であっても、「ルールの理解」について適切でない場合があることに留意する必要がある。

ルールに関する知識はあるが、行動化されない場合があること

学習されたルールが行動化されるか否かに関しては、プログラムの作業遂行場面で適宜、観察により確認された。その結果、プログラム開始以前より適切な知識が獲得されているにもかかわらず、実際の行動場面では不適切な行動をする対象者の存在が確認された。したがって、「ルールを知っていること」と「ルールにしたがって行動できること（行動化）」が必ずしも一致していない対象者に関しては、知識がないことによる不適切行動への指導とは異なったアプローチの必要性が示唆されたといえる。

～に加えて、複数の場面において、理由の説明などに適切でない回答が見られるなど、課題そのものの理解について十分でない可能性を示唆した事例があった。ただし、これらの事例は、WISC - の言語理解指数、また、教員の評価による「指示理解」については、他の事例と比較して特別に困難を予測させる事例ではなかった。したがって、回答の不適切さが、言語的な理解の課題なのか、表現の課題なのか、あるいは他の困難があるのかについて、別途、検討可能な場面を設定することの必要性が示唆された。

なお、本プログラムでは、評価課題等は文章を提示しながら、指導者が読み上げる形式で進められた。また、回答はすべて記述式であった。これは、小集団場面での発言に対して過度の緊張や苦手意識をもつ対象者に配慮したものである。しかし、書字に困難がある事例、あるいは文章作成に極めて強い苦手意識を持つ事例などに関しては、別の方式での指導並びに参加を検討する必要がある。

2) 作業遂行に関して

作業遂行に関しては、実際の職場に近い模擬場面で評価することとし、プログラムのための「事業場」を設定して作業を実施した。作業では、「正確さ」と「速さ」について、自己チェックができる課題を選択した。また、前・後期のプログラムで異なった業種の課題であることを条件とした。その結果、前期プログラムでは、実務作業としてDM業務：宛名ラベルの切り取りと貼付、文書の三つ折り作業を、後期プログラ

ムでは事務作業に配置転換をしたという設定のもと、OA業務：データ入力作業を実施した。また、作業種は異なるが、いずれの作業においても作業の正確さと「経費」との関連について説明し、意識化を促した。なお、作業遂行の結果からは以下の3点が対象者の特徴として挙げられた。ただし、すべての対象者において観察される特徴ではないことに留意する必要がある。

作業種によって異なった作業態度を示すこと

プログラム実施結果からは、DM作業とOA作業では作業遂行に関して異なった行動を示す事例の存在が明らかとなった。例えば、DM作業では見られなかった作業中の居眠りが、OA作業で認められるなどである。単一作業における観察で評価した場合は、例えば、DM作業において、「集中して作業に取り組み」、「怠けたり、手抜きをせず」、結果として作業量の向上も認められ、ミスが減少した場合には、作業遂行上の態度に関する職場のルールの基本は理解されていると評価される可能性がある。しかし、実際は、本人にとって得意な（興味のある）作業であったため、不得意な（関心のない）作業では、不適切な行動をとる可能性は否定できない。仕事に関しては、本人の中で得意な、そして、関心のある作業に就いたとしても、時には、苦手な作業や興味のない作業を任されることもある。そのときにも作業遂行に関して適切な行動をとれるのかについて評価するためには、複数の作業遂行場面による評価が必要であることが示唆された。

「速く」かつ「正確な」作業遂行を意識化することが困難であること

プログラムでは、実際の給与は支払われないが、給与明細の試算を行い、職場における評価の仕組みについて学習するとともに、対象者がプログラム期間に達成すべき作業遂行上の目標を示し、かつ、未達成課題への挑戦を促すことを目的とした。本プログラムの2作業種における“適正な作業量”の増減及び“ミス”の増減からは、作業の「正確さ」と「速さ」に関して、対象者本人が「意識した」としても、必ずしも結果に反映されないことが示唆された。加えて、前後期プログラム終了時の振り返りでは、作業遂行に際して、「正確に、かつ、速く作業を遂行すること」そのものを意識していない場合があることも示唆された。

作業遂行に関する態度に関しては、プログラムの朝礼時に3つの業務心得として、「品質第一に努めます（作業の正確さ）」、「納期を守ります（作業の速さ）」、「経費節減に努めます（作業における無駄な経費の発生を省く）」を唱和し、かつ、毎回、個人毎に前回の結果をフィードバックし、意識化に努めたにも関わらず、対象者によっては17回のプログラムの中では十分な意識化がなされなかった。したがって、このような対象者に対して、どのように意識化を図るかについて課題が残された。

出勤、服装及び身だしなみ、指示の遵守に困難があること

勤務評定はプログラムが、前期は3ヶ月に、後期は2ヶ月にわたったことから、それぞれの月毎に示した（プログラム全体では、計5回）。評価は、出勤、服装及び身だしなみ、指示の遵守に関して行った。また、評価は、総務部として観察評価を担当した教員によるものである。ただし、毎回のプログラム終了時には同様の項目について自己評価を実施している。

その結果、5回のうち、4回が「A」評価の事例は2事例あったが、すべてにおいて「A」を得た事例はなかった。一方、すべてにおいて「C」評価となった事例が2事例あった。「C」評

価事例のうち、1事例は、自己評定においても多様な問題があることを認識していたが、一つを意識すると別の問題に注意が行き届かなくなるといったことを繰り返した。これに対し、他の1事例では、問題そのものを認識しておらず、勤務評定と自己評定の乖離が課題となった。このように、評定に乖離が認められる事例では、自己評価に関する修正が、まず課題となる。

3) 事例の検討から

プログラム全体に関しては、集団における適切な行動様式について、概ね斉一性が保たれており、指示の遵守についても、緊張感をもった作業遂行についても、維持することができた。日常の学校生活の場面には存在しない緊張感と静寂が保たれていたことについては、プログラム対象者のみならず、観察評価のために同席した教員からも確認された。一方、今回の対象者のうち、作業場面で特に問題となる行動として、「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」が観察された5事例に関して、個別の課題を明らかにすると共に、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るのかについて検討した。

その結果、特に事業場を模した集団場面において、朝礼・集合研修(ワークシート・ロールプレイを含む)・作業場面は、それぞれ有効に機能したことが確認された。また、こうした新規性が高い経験並びに日常的な関係性の薄い指導者による指導においては、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。しかしながら、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。

(3) 今後の課題

ワーク・チャレンジ・プログラム(試案)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。DM事業部で予定した規則集15を中心とし、OA事業部では4つの規則を新たに追加したように、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、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。

ここでは、プログラムを通して明らかとなったプログラム遂行上の留意点と今後の課題についてまとめる。

1) 評価課題、規則及びワークシートの作成に関する留意点と今後の課題

評価課題に関して、前期プログラムで用いた11場面については、事業所の意見並びに教員の意見について検討した。なお、6事業所を対象とした詳細な理由の明記を伴うアンケートでは、11場面に関する評価は1場面を除き、一致した。また、一致しなかった1場面についても、基本的には、6事業所において望ましいとされる行動は一致しており、また、その理由も一致していた。ただし、この場面については、別の選択肢もまた、そのときの状況によっては「適切」と評価される可能性があるとして評価された。なお、56事業所を対象とした回答においても、場面毎に最も「適切」の回答率が高かった選択肢は、これらの結果と一致した。しかしながら、「適切な考えや行動」が1つに定まる場面もある一方で、「適切」の回答率が最も高い選択肢であっても5割以下の場面もあった。また、1場面につき、2つ以上の選択肢で「必ずしも不適切とはいえない」という回答が、2割を超える場面もあり、事業所（回答者）によって、さまざまな場面で許容される行動の範囲が異なること、場面設定並びに選択肢に関する解釈と評価が一定ではないことが示唆された。このことは、今後、職場における暗黙のルールについて学習するための教材作成において留意すべき点といえる。

なぜなら、職業準備の段階では、職場において求められる最も望ましい行動（今回のアンケートにおいて、事業所の「適切」の回答率が最も高い選択肢の行動）を指導することになるが、その一方で職場では、必ずしもそうした行動をとらない場合やとらない者が存在することが明らかとなったからである。加えて、場面によっては、選択肢に示したいずれの行動に関しても、必ずしも「適切」、あるいは「不適切」と評価できない場合が存在したことから、評価もしくは学習用の教材として、職場の場面や選択肢などを作成する場合には、事前に、事業所などを対象にヒアリングや調査を行い、指導の目的に併せて、適切な場面を設定することが必要となる。このことは、今後、新たな規則並びに評価、ワークシートを作成する際に留意すべき点である。

なお、今回の事業所対象調査では、採り上げたルールが基本的なものであったことから、業種・職種・職位別の検討を行っていないが、実際には、職種・職位・業種によっては許容される行動の範囲が異なる可能性もあり、この点についての検討は今後の課題として残された。また、業種によって必要とされるルール、例えば、安全面や衛生面の管理などに関する評価課題・規則・ワークシートの作成もまた、今後の課題として残された。

2) 評価課題、規則及びワークシートを実施する際の留意点と今後の課題

職場のルールに関して、多くの事業所が「適切」と評価した行動や考えについて指導したとしても、実際に就職した職場では、必ずしもそうしたルールが遵守されるとは限らず、発達障害者の理解を混乱させる可能性があることを理解しておく必要がある。

る。また、今回のプログラムには含まれていないが、発達障害者自身に望まれる行動とは別に、他者が「適切ではない」行動をしていた時に、どのように対応するか、などについての理解を促進するための課題は、今後、プログラムに追加することが求められる。

なお、11の場面については教員に関しても同様にアンケート調査を実施した。その結果、事業所において「適切」の回答率が最も高い選択肢は、教員においても最も回答率の高い選択肢であり、両者が最も望ましいと考える行動に関しては概ね一致していた。しかしながら、1場面を除き、10場面に関しては事業所と教員の回答傾向に差が認められた。特に、複数の場面において、教員の「必ずしも不適切とはいえない」の回答率は事業所よりも高いことが明らかとなった。このことは、教員にとって、許容される行動の範囲が事業所よりも広いことを示唆している。したがって、実習前、あるいは就職以前の段階でプログラムを用いる際には、各場面において適切とされる行動や考えに関して、事業所（受け入れ側）と教員（送り出し側）の評価に違いがあるかどうかを検討しておくことは重要である。

3) 作業遂行課題の作成と実施に関する留意点と今後の課題

プログラムではDM業務（「宛名ラベルの切り取りと貼付」「文書の三つ折り」）とOA業務（データ入力）の2種類の作業を行った。これらの課題を実施する上では、例えば、DM業務については、際だった器用さは必要ないが、手指の巧緻性を要すること、作業結果の検品を自動化できないこと、作業を実施するために一定の経費（封筒やラベルの購入費用）を要すること、などが課題となった。また、OA業務に関しては、DM作業と比較して、指先、手腕の器用さは求められないが、パソコンの基礎操作が可能であること、入力用カードの記載事項と自分が入力したデータの異同を判断するために視知覚認知に特段の困難がないこと、人数分のパソコンが必要となることなどが課題となった（なお、本プログラムで行ったデータ入力作業では、漢字の読みなどに関する能力は必要とされない）。

共通する課題としては、個人差が大きい場合、作業指示に関して個別対応が必要になること、そのためには、指導者側の人員確保が必要になることが挙げられた。

また、新たに作業遂行課題を作成するにあたっては、以下の2点を満たすことが求められる。

作業の「正確さ」と「速さ」について、自己チェックができる課題を選択すること

作業手順について短期間で理解可能な課題を選択すること

4) プログラム内容の充実と期間等について

今回のプログラムでは、職場における基本的なルールを採り上げたが、同時に作業場面における行動化についても検討するために、作業遂行の時間を一定程度、プログラムに組み込んだ。このため、小集団での実施にもかかわらず、規則やワークシートに関して、話し合いやロールプレイなどの時間を十分に確保できなかった。また、作業遂行に関して、作業の習熟そのものは目的とはしていないものの、作業遂行の「正確さ」「速さ」に関する評価と改善に十分な期間であったか、という点で、課題が残った。

プログラム内容の充実は、プログラムにどの程度の時間をあてることができるか、また、連続した実施が可能か、など実施期間や実施体制と関連が深い。この点について、今回のプログラムにおいて、知識の修正が十分ではなかった対象者、特に、「

したほうが良いけど、でも良い」と、適切な行動についての知識はあるが、それ以外の行動についても自分なりの解釈で行動を正当化する回答を示す対象者に対しては、プログラム内であえて問題が発生する場面を設けて指導することが適切か、また、そのためにプログラム期間を延長する必要があるのか、などが検討すべき課題として残された。加えて、知識の行動化に困難があった対象者に関して、小集団での実施であることを踏まえ、どのような課題を加えることが望まれるのかについても課題として残された。なお、プログラムに新たな課題を加える場合には、当然のことながら、期間の延長が求められるため、時間をどのように確保するのか、に加えて優先順位をどのように考えるかなどが課題となる。さらに、プログラムにおいて獲得された行動が職場実習などの場面で汎化できるかどうかという点についての検討もまた、今後の課題として残された。

本プログラムは、ワーク・チャレンジ・プログラム（試案）とした。これは、以上のような課題についての検討を通して、軽度発達障害者の就労支援のためのプログラムとして、より実用性のあるものとなっていくことが望まれるためである。したがって、本報告書は、ワーク・チャレンジ・プログラムに関する現時点での到達点についてのまとめと位置づけるものである。

5 研究内容・成果についての自己評価

本研究では、軽度発達障害者の職業上の課題への対応を目的として、特に職場の基本的なルールに関する知識・理解の獲得並びに行動化における課題を把握することを中心とした検討を行うためのプログラム（試案）を作成した。なお、プログラムは試案であり、今後の変更・改良を前提としているが、今回の試行により、プログラムの基本的な構成は、本研究の目的を達成する上で一定程度、有効であることが示唆された。また、プログラムをより実用的なものとするための課題を明らかにすることがで

きた。特に、職場のルール並びにその背景理由の明文化に際して、今回、収集した事業所の意見は、業種・職種・職位別の検討に耐えうるほど多くはなかった。本プログラムで提案したルールは基本的なルールであり、いずれにも共通した見解に基づいていると考えられるが、一方で、職場におけるルールの実際については、より詳細な検討が必要といえる。また、今回、明らかとなった送り出し側（学校）と受け入れ側（事業所）のルール遵守に関する意識の違いに関して検討することも今後の課題であると考えらる。

引用文献

- 上野一彦・花熊暁 2006 軽度発達障害の教育 日本文化科学社
- 氏家康二 監修 2002 これが正しい職場のルールです 中経出版
- 宇野彰・春原則子・金子真人 2002 標準抽象語理解力検査 インテルナ出版
- 浦野啓子 1999a あいさつが3時間でマスターできる 明日香出版
- 浦野啓子 1999b ビジネス・マナーが3時間でマスターできる 明日香出版
- 小貫悟・名越斉子・三和彩 2004 LD・ADHDへのソーシャルスキルトレーニング 日本文化科学社
- 白沢節子 2006 常識以前の仕事のルールとマナー 日本実業出版
- 障害者職業総合センター調査研究報告書 39 2000
知的障害者の非言語的コミュニケーション・スキルに関する研究
F & T感情識別検査及び表情識別訓練プログラムの開発
- 障害者職業総合センター調査研究報告書 77 2007
「やってみよう！パソコンデータ入力」の開発
知的障害者のパソコン利用支援ツールの開発に関する研究
- 滝浦 孝之 2007 ベンダー・ゲシュタルト・テストにおける日本人の標準値
文献的検討 広島修大論集，人文編 Vol.48, No.1 315～346.
- 長崎勤・宮崎眞・佐竹真次・関戸英紀・仲村晋（編著） 2006 スクリプトによる社会的スキル発達支援 川島書店
- 藤原等 2003 障害児の視知覚・知能・学力に関する発達的研究 二瓶社
- 皆川澄子監修 2002 【マンガ】ビジネスマナー新装版 サンマーク出版