

# 発達障害者の多様な特性（強み）を活かすための 相談・支援ツールの開発について

○西脇 昌宏（障害者職業総合センター職業センター企画課 障害者職業カウンセラー）  
森 優紀・南 亜衣（障害者職業総合センター職業センター企画課）

## 1 はじめに

障害者職業総合センター職業センターでは、平成17年度から知的障害を伴わない発達障害者を対象としたワークシステム・サポートプログラム（以下「WSSP」という。）の実施を通じて、発達障害者に対する各種支援技法の開発・改良に取り組んできた。

WSSPの受講者から「自分の特徴が把握でき、対応策がある程度決めることができた」、「きちんと休憩をとることが出来るようになったり、コミュニケーションの取り方がなんとなくわかったり、仕事に向けての大きな不安を取り除くことができた」等プログラムの有用性を評価する感想とともに、過去3年間（平成30年度～令和2年度）における受講者アンケートの満足度は93%と高い。しかし、「長所や苦手なことを書き出す課題を行った感想」欄には「苦手なことはいくつも書き出せたが、自分の長所を書き出すことは難しかった」「苦手なことは作業中に意識的に確認していたので書きやすく感じた。長所については出来る時もあれば、出来ない時もあると考えてしまって書くのが難しく感じた」等“長所”の見出しにくさを示す感想が散見された。

“長所”と同義的に使用される言葉に“強み（strengths）”という言葉があるが、近年、“強み”に関する研究数は急激な上昇を見せており<sup>1)</sup>、キャリア教育や心理療法等の幅広い分野で注目されている。駒沢・石村<sup>2)</sup>は、大学生を対象とした研究において、強みとして自覚している側面が多い学生ほどキャリア意識が高く、キャリアビジョンを明確に持ち、積極的に就職活動をしていることを指摘している。また、石村・駒沢<sup>3)</sup>は、強みの有効性に関する研究を概観する中で、「強みを活用する人は、ポジティブな自己概念やポジティブ感情とも関連しており、仮にストレス状況に晒されたとしても粘り強く、積極的に目標に向かって成長しようとする意欲を失わずにレジリエンスが高いまま保たれることが窺われる」と述べている。

ポジティブな自己概念や感情を持ちづらと言われる発達障害者の就労支援において個人の強みに着目することは効果的な職業選択や積極的かつ粘り強い就職活動等を実現する上で重要な視点と言えるが、WSSPの現状として強みの認識と活用を促進するための体系的なツールや講習は整備されていない。そこで、令和3年度から発達障害者の強みの認識とその活用を促すための相談・支援ツールの開発

に取り組むこととした。

本発表では、強みの認識に関する阻害要因と促進要因に関する調査結果および技法開発に関する今後の方向性について中間報告を行う。

## 2 ワークシステム・サポートプログラムの概要

WSSPは、5週間の「ウォーミングアップ・アセスメント期（以下「アセスメント期」という。）」と8週間の「職務適応実践支援期（以下「実践支援期」という。）」の13週間で構成されている。

アセスメント期では、受講者の障害特性と職業的課題について把握している。実践支援期では、アセスメント期で把握した受講者の特性と職業的課題に対する自己対処や、事業主に依頼する配慮事項等の検証を行うため、就業場面を想定したより実践的な支援を行っている。

WSSPは、「就労セミナー」「作業」「個別相談」で構成し、それぞれを関連付けて実施している。「関連づけ」とは、たとえば、「『就労セミナー』で得た職場対人技能等の知識やスキルを『作業場面』で試行し、『個別相談』でその結果を支援者と一緒に振り返る。そして、より効果的なスキルの実行方法等に関する助言を得て、再度『作業場面』で試行する仕組み」のことをいう。

## 3 強みの捉え方

広義の強みとは、ポジティブな個人の特徴であり、知識、技能、能力、性格特性的強み等を含む幅広い概念である。

本邦では、駒沢・石村<sup>4)</sup>が、“その人特有の思考・感情・行動に反映される力であり、その人にとって特別な意味を成す、生きる上で頼りになるもの”と定義している。そして、強みを構成する要素として①強みの活用による高いパフォーマンス、②強みの活用に伴う活力感、③自分らしさの主要な側面としての意味付け、の3要素を抽出した。また、強みのパフォーマンスの側面のみに着目すると強みを認識しづらいことを指摘し、「強みの活用に伴う活力感についても十分に意識化し、強みとして意味づけていくことで、強みの発展が促進され、積極的な活用にもつながることが期待できる」としている。

こうしたことから、今回の技法開発において強みを捉える際は、強みの具体的な種類だけでなく強みの構成要素にも着目したいと考えている。

#### 4 強みの認識に関する阻害要因と促進要因

令和3年4月より、全国の地域障害者職業センターおよび広域障害者職業センター（以下「障害者職業センター」という。）を対象に、発達障害者の支援において強みの認識が困難だったケースの有無、強みの認識阻害要因と強みの認識を促す上で効果的だった支援について自由記述式のアンケートを行った。令和3年6月末時点で、30センターから回答があり、強みの認識が困難だったケースがあったのは29センター、挙げられたケース総数は62ケースとなっている。

強みを認識させにくくする要因として、複数センターから「自己肯定感・自己効力感の低さ、自信のなさ」、「否定的な事象への焦点化（失敗経験へのとらわれ、強みに目が向かない）」、「強みの捉え方（強みとする基準の高さ、強みの範囲の狭さ）」、「強みの実感やイメージの持ちづらさ」、「セルフモニタリングの弱さ」、「強みとする基準が分からない」等が挙げられていた。

一方、強みを認識する効果的な支援は、「強みやできていることのフィードバック」、「成功体験やできていることの振り返り」、「強みの捉え方に関する助言」、「強みに関する具体的なイメージ作り」等が挙げられている。

松田<sup>5)</sup>は、女子大学生10名を対象にした面接調査により就職活動を通じた強みの発見プロセスを明らかにしている。そこでは、当初「低い自己評価」や「強みに対する曖昧なイメージ」、「日常的な自己への意識不足」、「厳しい強みの基準・定義」が「自分の強みに対する低い評価」につながっていた。しかし、「他者からの指摘・助言・サポート」をもらうことで「強みの基準・定義に対する新たな気づき」や「自己の未知の側面に対する気づき」が得られ、さらに「易しい強みの基準・定義」を持つようになり、就職活動を通じた「自己への意識の高まり」や「強みに対する具体的なイメージ」、「他者からのポジティブなフィードバック」により強みの発見・受容に至っていることが示されている。この結果に出てくる各要素は、先述のアンケート調査で把握した強みの認識阻害要因と促進要因と高い類似性を示しており、今後の技法開発に際して大学生を対象としたキャリア教育プログラムや心理教育プログラム等が参考になると考えている。

#### 5 技法開発に関する今後の方向性

前述した研究結果や障害者職業センターへのアンケート結果を踏まえ、今後の当該技法開発は、次の手順を経ることとしている。

##### (1) 強みの種類や活用方法に関する整理表の作成

過去のWSSP受講者や障害者職業センターの事例収集・分析、先進的な知見の情報収集を行い、強みの種類や活用

方法に関する整理表を作成する。

##### (2) 強みの認識と活用を促すための講習の開発

大学生対象のキャリア教育プログラムや心理教育プログラム等に関する情報収集を行い、発達障害者の認知特性等を踏まえた分かりやすい講習を開発する。なお、講習の構成は、①強みの定義・構成要素・具体例の紹介、②チェックリストを活用した自分の強み探し、③他者の強みを推測するグループワーク、④強みの構成要素に着目して自分の強みが発揮されたエピソードを振り返るグループワーク、⑤自分の強みを意識的に活用した場面を記録するホームワーク等を検討している。また、②で使用する強みのチェックリストは、項目ごとにカード化していつでも参照できるようにする。

##### (3) 強みの認識を促す上で効果的な相談・支援ツールの開発

リフレーミング等の知見を参考に、多角的な視点から強みを検討したりフィードバックできる相談・支援ツールを開発する。

##### (4) 実践報告書の作成

強みの認識と活用を促す相談・支援ツール等の概要、活用方法、活用上の留意点、ツールを活用した支援事例等を取りまとめた実践報告書を作成する。

#### 6 おわりに

大学生を対象とした先行研究では自分の強みを認識し積極的に活用することの難しさが指摘されている。発達障害者の場合、認知的柔軟性、セルフモニタリング、想像力等に関する障害状況によって支援の力点やアプローチ方法は大学生の場合に比べより個別性が求められる可能性がある。この点については、実践を通じて詳細な検討を行いたい。

##### 【参考文献】

- 1) 津田恭充・島井哲志：潜在的強みの測定とその活用：ポジティブ心理学の更なる発展に向けて、関西福祉科学大学紀要、第21号、p.27-35 (2017)
- 2) 駒沢あさみ・石村郁夫：大学生における強みとキャリア意識及び職業興味との関連、東京成徳大学臨床心理学研究、第15号、p.169-177 (2015)
- 3) 石村郁夫・駒沢あさみ：大学生における強みの自覚がうつ・不安症状に及ぼす影響、東京成徳大学臨床心理学研究、第15号、p.178-186 (2015)
- 4) 駒沢あさみ・石村郁夫：強みと心理的ウェルビーイングとの関連の検討、東京成徳大学臨床心理学研究、第16号、p.173-180 (2016)
- 5) 松田侑子：ポジティブな個人資源を活用した就職活動支援プログラムの開発、科学研究費助成事業研究成果報告書 (2014)

##### 【連絡先】

障害者職業総合センター職業センター企画課  
e-mail : csgrp@jeed.go.jp  
Tel:043-297-9042