

発達障害当事者のキャリア形成のプロセスと「就労パスポート」の活用の効果

○宇野 京子（職場適応援助者）
前原 和明（秋田大学 教育文化学部）

1 はじめに

厚生労働省は、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」において、精神・発達障害者や重度障害者等の個別性の高い特性のある就労希望者が増加している状況から、多様な特性に対応した職場定着支援や就労環境の整備等がより一層重要な課題となっていると指摘し、「雇用の質」の改善の必要性に言及している。これからの職業リハビリテーションでは、「自己理解や障害受容をするための援助や支援を目指すのではなく、本人の職業生活や作業遂行上の困難について『なぜそのようなになっているのか』を、本人の納得できるレベルで本人が導き出せるよう、そしてその困難との付き合い方を本人が見出せるように援助するというアプローチが重要になるだろう」¹⁾。

ここでは、2019年11月に厚生労働省が発表した移行連携シート「就労パスポート」を用いることで、自閉スペクトラム症（以下「ASD」という。）者が継続的に活用し職場適応していく過程を明らかにすることを目的とする。

2 研究方法

- ・対象者：インタビュー対象者は、表1のとおりである。
- ・方法：ミーティングソフトZoomを利用し、半構造化面接によるインタビュー調査。
- ・調査内容：質問項目は、表2のとおりである。
- ・分析方法：KJ法
- ・実施期間：2022年7月XX日～7月XX日
- ・倫理的配慮：対象者へ研究の目的と方法、自由意志による協力と辞退、プライバシーの保護、データ管理の厳守や本研究以外にデータを使用しない事について書面と口頭で説明し承諾を得てから、インタビュー調査を実施した。

表1 プロフィール

氏名	Aさん	年齢	30代
診断名	ASD	手帳	精神 2級
経過	大学在学中にASDとうつ、睡眠障害の診断を受けた。就労継続支援B型事業所で2年間就労。地方職業センターで職業評価を受けた後、発達障害者支援プログラムを受講した。201×年から、一般就労の事業所(週30時間/パート)で約5年間、事務補助と清掃業務に従事した。202X年、行政機関に正社員(障害者雇用枠)で就職した。現在、家族と同居。		

表2 質問項目

区分	質問項目
一年間の振り返り	業務を通しての気付き
	体調管理
	人間関係
	職場のコミュニケーション
就労パスポートの更新	更新した動機 更新作業における気付き
今後に向けて	雇用維持に向けての心構え

3 結果

(1) 分析結果

インタビューデータから逐語録を作成し、対象者Aさんに内容を確認してもらった後、分析の対象とした。KJ法の手順に従って、ラベルは138枚→55枚→20枚→6枚のグループ編成を経て、A型図解化（図1）、B型文章化を作成した。第3段階表札は、【Ⅰ労働者】【Ⅱ支援者】【Ⅲ余暇人】【Ⅳ子ども】【Ⅴ特性のある友人】【Ⅵ家庭人】を抽出した。KJ法で整理した項目は、表札は【 】、大項目< >、中項目は[]、()は補足語を示す。なお、インタビューの会話は「 」で引用する。

以下に、テーマに添ったもののみを取り上げる。

(2) B型文章化

Aさんは、職業準備性を意識し「診断から段階的に(な)就労」経験をもとに、「健康的にキャリアを積む」ことを選択した。「障害者雇用で正規雇用を目指す(した)理由」は、「経済的自立を目指す」べく「QOL向上のためキャリアアップを(目指)した」と語った。新しい職場環境では、「職業人」としての「自己研鑽を積む努力」や、「支援者」や「特性のある同僚」との関係性がみえた。「ASD者(Aさん)がインクルーシブな職場環境」で「一年間就労できた理由」は、「配属部署の良好な人的環境」と職場に「障害者雇用の研修会の組織体制」があり、「課長職の職員管理」下のもとで庶務担当(事務補助)として「段階的な業務量と責務の調整」が行われた。Aさんは「健常者の中で働いていると、自分だけ切り離された気持ちになる時があって、うつ気味になっていると感じる時もあります」と語った。それは、「募集枠の違いによる葛藤」や不安を抱えながら「特性を再認識して対処法を獲得する努力」を意識し稼働していた。また「障害特性から朝の倦怠感や日中の眠気が強いんです」といい、「土曜日は開放感から、夕方まで死んだように寝ています」と語った。その言葉から「余暇の過ごし方」や、「見通しの立ちづらさからの

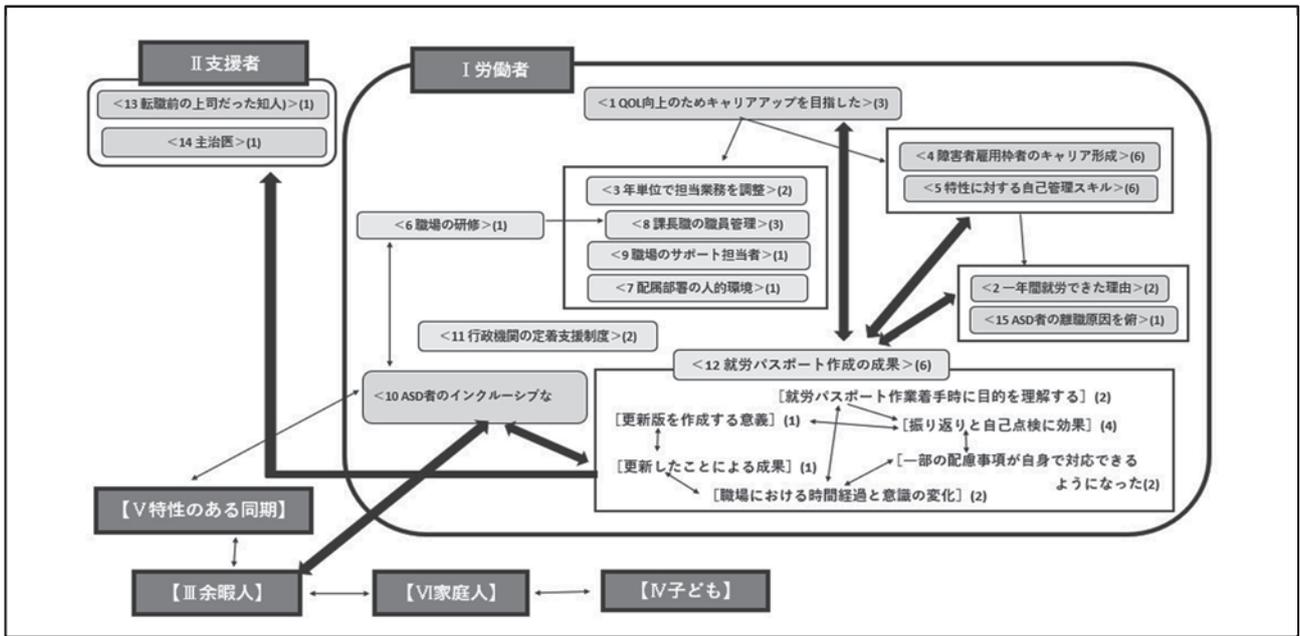


図1 A型図解化（簡易版）

不安] [予防的なメタ認知を意識] するなど、＜特性に対する自己管理スキル＞が鍵となっていた。

Aさんは＜行政機関の定着支援制度＞は活用しておらず、個人的に＜転職前の上司だった知人＞と [定期受診で主治医へ相談] していた。「自分みたいに細かく相談できないだろうし。他の障害者は、特有の思考の癖から、本当はしなくても良い心配や他人との誤解で、精神的に苦しくなって退職するのかもしれないですね。」と、＜ASD者の離職原因を俯瞰＞していた。

また、＜就業サポート作成の成果＞は、[振り返りと自己点検に効果]があったと語った。自ら、業務で「工夫してできている事を更新して、改訂版を提出しました。（それを）上司は総務課へ提出されて、課長は退職前に次の課長との引継ぎ時にも活用してくれた」という。

また、当事者が [就業サポート作成着手時に目的を理解する] ことが重要だという。具体的には職場の環境調整と実践から、入職前と比較して [一部の配慮事項が自身で対応できるようになった] ことや [職場における時間経過と意識の変化] を自覚していた。 [更新版を作成する意義] は、「時間が経過すると、自分の持っている特性や疲労度の事が忘れられている感じがある」ため、職場と個人の双方が就業状態を再点検する機会にもつながっていたという。

4 考察 —就業サポートを継続的に活用する意義—

AさんのQOLは、世界保健機構（WHO）による健康の定義である身体的・精神的・社会的に良好な状態（Well-Being）を、特性と折り合いを付け、どのようにして維持するかを考える機会になっていた。Aさんは [就業サポート作成着手時に目的を理解する（していた）] ことか

ら、職場におけるストレス要因を自己分析し、疲労度のセルフモニタリングが可能になった。それは松為²⁾が指摘する「障害があることをしっかり受け入れ障害と共に生きることを自ら決心したというプロセスを経ているか」「家族を含め、障害に対し理解がある人が周りにいるかどうか」²⁾がセルフコントロールの要素になっていたと考えられる。

キャリア研究家 Superが提唱した理論「ライフキャリアの虹」人生における役割(ライフロール)について、障害があっても「職業人」がどのような意味をもつかを検討することは重要であるといえよう。キャリア形成においては、「自分は何をしている時に、価値やその意味を感じるのか」「自分は何がやりたいのか」「自分は何が得意で、何が不得意か」と向き合い、「自分らしい働き方」とは何かがわかっていることともいえる。その自分の軸を持つことから、自身の雇用の在り方について検討する機会へつながるともいえる³⁾。

組織における障害者活躍推進計画等もさることながら、ASD者への職業人としての心理教育、離職予防のためのサポート体制の質が重要であることが示唆された。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター.『職業リハビリテーション場面における自己理解を促進するための支援に関する研究』,「調査研究報告書No140」,(2018),p.95-100
- 2) 松為信雄「発達障害の子どもと生きる」,幻冬舎,(2013),p.151
- 3) 宇野京子,前原和明.自閉スペクトラム症特性のある青年のキャリアアップの動機と行動変容に関する事例研究—10年間の振り返りと転職における支援—. *Total Rehabilitation Research*. (2022), 10, p. 52-66

【連絡先】

宇野京子 e-mail:kuno5116004@gmail.com

障害をもつ係員たちが病院の業務を支える存在になるまでの成長と道のり

○岡山 弘美（公立大学法人奈良県立医科大学 法人企画部人事課 障害者雇用推進マネージャー）

1 はじめに

奈良県立医科大学における障害者雇用の取組については、4年前この「職業リハビリテーション研究・実践発表会」で発表の機会をいただいた。その時の発表概要は次のとおりである。

- ・障害者雇用に取り組んだきっかけは法定雇用率達成のためであった。
- ・当初は各職場の理解が得られず、任せてもらえる業務が少なかった。
- ・障害者雇用を専属的に行う部門をつくったり、附属病院長や看護部長等に働きかける等、体制整備や障害者が担う業務拡大に取り組んだ。
- ・業務実績を重ねると評価が高まり、業務範囲が広がった。
- ・雇用する障害者数も増え、次は定着を図ることを目標とした。「就職前の実習を通じた適性や就労意欲の見極め」、「就職後も適材適所を実現するためのジョブローテーションの実施」、「不調が発生した場合の面談や就労支援センター・家族との連携等体制づくり」を行った。
- ・「任せる」、「認める」、「感謝する」を障害者雇用の基本とした。支援員があまり業務に関わらず障害者に「任せる」、任せた業務の結果に対しては「認める」、できなかったことはなぜできないか考えてもらう、仕事の頑張りに対して「ありがとう」と「感謝」する。
- ・障害をもつ係員は「ありがとう」の言葉に喜びを感じ、頑張っている。

2 障害者雇用取組の現状

本学の障害者雇用の取組は平成25（2013）年度に始まり今年で10年となる。その取組は「拡大」、「定着」、「発展」してきた。病院現場で障害者雇用が拡大・定着したことは大きな成果だと自負している。

(1) 拡大

当初は5人の実習生を雇用するところから始めたが現在では37人を雇用している。

表1 障害者雇用率等の推移

	H23	H24	H25	H26	H27	R1	HR2	HR3	R4
常用雇用労働者数	2,159	2,271	2,339	2,475	2,566	2,788	2,800	2,927	2,906
障害者実雇用率	1.59%	1.32%	1.28%	1.59%	2.28%	3.18%	3.27%	3.22%	3.12%
法定障害者雇用率	2.1%	2.1%	2.3%	2.3%	2.3%	2.5%	2.5%	2.6%	2.6%
必要障害者雇用数	32	33	38	39	41	49	49	53	53
不足障害者数	8	12	17	11.5	0	0	0	0	0

(2) 定着

障害者を配置して欲しいという依頼が継続的にあり、障害者が担う業務は病棟清掃や清拭タオル準備をはじめ現在

29箇所の職場に障害者を配置している。

表2 障害者が行っている業務例

各病棟	ベッドメイク・伝票処理・NICU産着セットたみ・患者への配膳・プロテクター清拭・空ベッド移動・医療消耗品の点検及び補充・入退時の書類コピー・内着制服の配達・検体検査部へ運搬・小児玩具消毒・内視鏡ファイバー搬送・環境整備・保育器洗浄・SPD物品補充・ナース着たみ及び収納・待合室の清掃など
-----	---

(3) 発展

日頃の業務運営は障害者がチームを組み、支援員や管理者の指示がなくても互いにフォローしながら遂行できるまで成長。また彼らの業務の成果には高い評価を得ている。

3 障害者雇用の取組10年の振り返り

本学が障害者雇用に取り組んでからの4年間については、「第26回 職業リハビリテーション研究・実践発表会」で報告したところである。その後の取組について報告する。

(1) 病院スタッフとして求められる存在になった

本学附属病院の看護部では看護師の働き方改革を進めている。その中で患者退院後のベッド周囲の清掃及びベッドメイキングを障害をもつ係員へタスクシフトすることが検討された。

タスクシフトを進めるにあたり、業務内容の検討、チェックリストの作成、支援体制づくり等について障害者雇用推進マネージャーと連携をとりながら、看護部が主体となって推進してくれたことが意義のある取組だった。

この取組の結果、障害をもつ係員は看護職が専門性を要する業務に専念できる職場環境づくりには欠かせない協働者となっている、との評価を得るとともに“感謝”された。

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、本学附属病院では多くの患者を受け入れているところである。感染患者は隔離を余儀なくされ入院中の生活必需品の調達もままならず、その役割は病院スタッフが担わなければならない。そうした業務についても本学では障害をもつ係員が任せてもらう存在となっている。

必要物のリストとお金を預かり、院内のコンビニエンスストアで買い出しを行い、病棟スタッフに引き継ぐ業務を任せられ、大いに“感謝”されている。これもこれまでの業務遂行実績に対する“信頼”と評価の結果といえる。

(2) 本学の障害者雇用の取組が目されるようになった

本学の障害者雇用の取組については各方面から関心を持っていただき、これまで様々な所で紹介する機会をいただいている。こうした要請があることは自らの働きが認知されていると障害をもつ係員の誇りにつながっている。

表3 本学障害者雇用取組の紹介

新聞	毎日新聞(2020.1.15)医学界新聞(2021.11.22) 読売新聞(2022.1.1)朝日新聞(2022.1.10)など
テレビ	関西テレビ(報道ランナー) NHK(おはよう日本)など
研修	自治研修所(職場のダイバーシティ推進研修) 名古屋市立大学(障がい者の雇用と働き方改革の事例を学ぶ) 株式会社船井総合研究所(奈良医大障害者雇用の取組) 独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構(企業在籍型職場適 応援助者研修・スキルアップ研修)など

研修の機会があれば、障害をもつ係員が講師の役割を担っている。障害者雇用の主役は障害者であることから、本学では係員の考えを聴くことが大切と考えており、そうした取組を他の企業や機関・団体とも共有したいと思っているからである。

講師となる係員からは、「支援者の指示が明確でなくわかりにくい」、「障害の特性を理解して欲しいと思うが言えない」など率直な意見が発言される。時には空気を読まない発言でヒヤッとすることもある。しかし悪気があって言っているのではなく何よりも係員たちを“信頼”しているので、敢えて制止することもなく研修を進めさせてもらっている。こうした当事者の生の声は障害者雇用推進の参考となるのではと思う。

(3) 障害者雇用を進める上での悩み

これまで順風満帆に事が運んだ訳ではない。表現できない、意思疎通できない、自制できない等障害者の特性、雇用側の理解不足等から、すれ違いが起こったケースは少なくない。例えば、係員同士の衝突、周囲の人(患者等)とコミュニケーションがとれず苦情が入る、支援者とそりが合わず情緒が不安定になる等は頻繁に起こる。

こうした事態が起こった場合には、必ず面談を行うが、決して論したり、諷めたりはしない。当事者にじっくり考えさせ自分で答えを導きださせることが有効だと思っている。なぜそう思うかというとき彼ら、彼女らには自分で考える力があると“信頼”しているからである。答えや解決策を自分で考えてもらうことで社会の一員としての責任感を自覚してくれるようになってきたと思う。

4 障害者雇用10年の取組で成長したこと

障害者雇用が「拡大」、「定着」、「発展」するまで決して簡単な道のりではなかったが、障害者たちの頑張り、組織や職員の理解、支援員の熱意、関係団体の支援等の歯車がうまく噛み合った取組であったと自負するところである。そうした取組により雇う側も雇われる側も成長した10年であった。

(1) 奈良県立医科大学(雇用する側)が成長したこと

「第26回 職業リハビリテーション研究・実践発表会」で報告したところであるが、当初は障害者雇用に対する認

識と理解が低かった。

しかしこの10年間で、障害者雇用に対する理解が大きく進んだ。障害をもつ係員は病院の貴重な戦力であり、病院運営になくってはならない存在と認識するようになった。今後さらに障害をもつ係員への期待は大きくなるだろう。

また障害者が働くことができる環境を整えることは、誰もが働きやすい職場環境につながるということも実感できるようになってきた。

(2) 障害をもつ係員(雇用される側)が成長したこと

何よりも働くことに喜びを感じて、社会の一員としての自覚が生まれた。業務に対しては自主的に、責任感を持って遂行している。業務遂行スキルも向上し、支援なしでも任せておけるレベルで、病院内での“信頼”度が10年前と比較して格段に増している。

(3) フォーラムを開催して10年間の取組による成長を共有

10月10日に『「私たちが主役だ！」～奈良医大の障害者の取組がはじまり10年、そして今～』と題したフォーラムを開催し、障害者雇用10年の取組を振り返る。

このフォーラムは、社会の一員として成長した係員が主体となった企画運営を行い、障害をもつ係員たちの“働く”ことや障害者雇用への思いや考えを共有する場にしたいと思っている。Youtubeでオンライン配信も行う(フォーラム終了後も視聴可能。<https://youtu.be/E6xVz4LjVqc>)。

5 まとめ

「障害者雇用は“信頼”と“感謝”」

本学における障害者雇用の取組は、逆風が吹いているような環境の中でスタートした。

しかし、障害をもつ係員たちが障害者雇用推進マネージャーや支援員を“信頼”し、一生懸命業務に励んでくれたおかげで、その成果が認められ組織内での“信頼”を勝ち得ることができ、障害者雇用に対する理解が進んだ。係員たちには“感謝”しても仕切れない。

本学内の職員からは、障害をもつ係員たちが病院業務の一部を担ってくれるようになったことで、負担軽減につながり“感謝”されている。

また、障害をもつ係員たちに働いていてうれしいことは何か、喜びは何かと聞くと患者さんや職員から「ありがとう」と“感謝”を告げられることだと答えが返ってくる。

そう考えると 障害者雇用は“信頼”と“感謝”で回っているように思う。

このように奈良県立医科大学における障害者雇用の取組の10年を振り返ると、“信頼”と“感謝”の言葉に尽きる。

【連絡先】

岡山 弘美
法人企画部人事課障害者雇用推進係
e-mail : okayama@naramed-u.ac.jp

企業主のための高機能ASD者雇用マニュアルの作成

○梅永 雄二（早稲田大学 教育・総合科学学術院 教育心理学専修 教授）

1 目的

アスペルガー症候群や高機能自閉症と呼ばれていた知的障害を伴わない高機能自閉スペクトラム症者（以下「高機能ASD者」という。）は、社会的コミュニケーションの困難さや実行機能の弱さ、感覚の過敏性などから就労および職場定着が困難だと言われている。

しかしながら、Keel²⁾らによれば適切な職種のマッチングにより優れた能力を発揮する高機能ASD者も数多く報告されている。

ASD者の就労支援について、もっとも早くからアプローチしてきたのは米国ノースカロライナ州で実施されているTEACCH Autism Programにおける援助付き就労であろう（Keel・Mesibov・Wood, 1997）。

このプログラムでは、ASDと診断された幼児期から将来の自立・就労へ向けて適切なアセスメントに基づいた構造化による支援を行っている。とりわけ就労における課題は見通しを持つことができない実行機能の弱さ、同僚上司のASD者に対する理解不足、そして職業スキルを獲得させる際の指導の仕方に問題があることが指摘されている。

また、Hendricks¹⁾は、自閉症の子供が未知のものに対する恐怖や対人関係への不安から、中等教育後の成功に大きな障害となることを訴えている。通常の高校を卒業した者の中で、50%~75%のASD者は失業中であり、ASD者の就労における障害は、二次障害としての「うつ」や「不安」などの精神疾患が原因となっており、そのような精神的問題が就労を阻害していると述べている。

そして、ASD者独特のコミュニケーションの障害には、指示を理解すること、行間を読むこと、人の表情や声の調子を読み取ること、質問が多すぎることで、不適切な方法でコミュニケーションをとることなどである。社会的障害には、対人関係を成功させることの困難性だけでなく、衛生管理や不適切な身だしなみ、社会的規則に従うことの困難さ、集団に参加できない、異性に対して不適切な行動することがあるなどが示されている。とりわけ、人とのかわりの難しさは、就労といった段階以前からしばしば問題となり、求職票と面接のプロセスをマスターすることから始まると述べている（Hendricks, 2010）。

さらにMuller³⁾らは、18人の高機能ASD者に半構造化による面接を行い、就労上の問題は何かについて問うたところ、「適切なジョブマッチングがなされなかった。」「高機能であるにもかかわらず、簡単な仕事をさせられた。」「新しいスキルを学習するのに時間が足りなかつ

た。」「職場での変化に慣れるまでに同僚上司に寛容さがなかった。」「同僚上司がASDの特性を理解してくれなかった。」「度重なる失敗によって、うつ感情、低い自尊感情、フラストレーションを生じた。」などを報告している。

よって、本研究では高機能ASD者を雇用する上での企業主が対応すべき合理的配慮についてのマニュアル作成において、海外の文献をベースにASD者雇用のために必要な合理的配慮について報告することを目的とする。

2 方法

海外における高機能ASD者の雇用に関する文献を精査し、企業主にとって有効な内容と考えられる内容をピックアップし、就労上の課題と支援についてまとめた。

3 結果

調査した海外の文献に基づいた高機能ASD者の就労上の課題と合理的配慮について表1~表3に示した。

表1 KeelらのTEACCH Autism Programにおける合理的配慮

1. Predictable(仕事の見通しを持たせること) TEACCH Autism Programが始まったころは、反復的な仕事が高機能ASD者に合っているものと考えられていた。しかし、予想に反して、仕事の見通しを持たせることが最も重要な要素であるということがわかった。
2. Receptivity of the employers and coworkers (雇用主および同僚上司の理解) ASD者の特性を理解し、彼らが働きやすいような環境を構築しようとする雇用主および同僚上司の必要性が重要である。
3. Clearly defined work tasks(仕事内容の構造化) ASD者は環境刺激に気を散らされ、すべき仕事に対する見当識を失う可能性がある。よって、環境および仕事そのものを視覚的にわかりやすく設定する。 そして最も大切な要因は、「ロングタームサポート」である。

表2 Hendricksの論文による合理的配慮

1. 職場配置には、仕事の内容や職場環境に関する配慮が必要である。
2. 適切な仕事とは、予測可能であり、ASD者のスケジュールに合わせることができるものである。
3. 仕事内容は明確にわかりやすいものであり、気が散ることが少ない場所である。
4. 仕事を完了させるためには、一貫したスケジュールを提供することで職務の予測可能性を高めることができる。
5. 仕事は最小限の対人関係で済むようにし、仕事を覚えるための十分な時間を確保し、過度の感覚的刺激がないことが望ましい。

表3 Mullerらの論文における合理的配慮

1. 適切なジョブマッチング(サバ的な技術スキルの構築、最小限の人とのかかわり、明確で具体的なルーチン、新しいスキルを学ぶための時間の猶予、フレキシブルなスケジュール)
2. 個別化されたASD者への就労援助(仕事を探す援助をすること、現場でジョブコーチをすること、同僚上司の関わり方について援助、助言をすること)
3. コミュニケーションのサポート
4. ASDに関する理解研修、同僚上司の受け入れ態勢の構築

4 考察

表1～表3で明らかになったことは、仕事内容を整理するために、明確でわかりやすい仕事の指示、いわゆる構造化されたワークシステム（視覚的にわかりやすい仕事のやり方の説明）が必要であるということである。

ジョブマッチングにおいても、人と関わる業務は減らし、一人でできる技術職の仕事の構築が有効である。このことは、SSTなどによって対人関係を指導することとはやや考え方が異なる要素も含まれる。つまり、職場の同僚上司との関わり方を学習することは必要だが、それは最低限でよく、できれば人とかかわりが少ない職場を構築することが高機能ASD者にとっての合理的配慮といえる。

また、彼らは新しい仕事を覚えることができても、定型発達者と同じスピードで学習することは困難なため、十分な時間が必要であることも示唆されている。

さらに、感覚刺激の少ない職場環境を設定することが推奨されている。なぜなら、ASD者は感覚入力の調節が難しく、音や光、匂いなどの感覚刺激は、気が散り、何をしたいかがわからなくなることがある。そのため、ASD者と環境との相互関係に関するアセスメントを行い、気が散るものがある場合、刺激を遮断できる持ち場を特定し、関連する各作業領域でそれらの影響を軽減する方法を決定

する。TEACCH Autism Programでは、高機能ASD者に対し、実際の仕事ぶりを行動観察して行われるBWAP2といったアセスメントが行われている。

アセスメントでは、騒音レベル、上司からの中断、混雑した職場、照明、刺激の多い持ち場の状況などを評価し、ASD者の特性を把握できるような独特なニーズを念頭に置いて実施する必要がある。

その際に、ハードスキル（仕事の能力）のみではなく、ソフトスキル（業務以外の時間）のアセスメントも重要である。昼休みの休憩時間などの空き時間は、何をしたいのかわからない場合があり、問題が生じる可能性があるため、昼休みの過ごし方なども支援が必要とされる。

そして、最も大切な合理的配慮は、コミュニケーションサポートである。同僚上司や、ASD者にわかりやすいような明確で簡明なコミュニケーションが必要である。具体的には、「行間を読ませるコミュニケーションは禁止」「曖昧で不明確な指示は禁止」「言語指示だけではなく、視覚的で体験的指示を行う」などの配慮を企業主および社員全員が心がける必要があろう。

そのためには、ASD理解研修が不可欠である。企業の一般の社員に対してASD理解研修を行うことにより、ASD者の特性の理解を促進し、脳の多様性のあるASD社員の職場内の行動の違いに対する寛容さが身に着くものと考えられる。

米国の著名な企業であるGoogle社は、スタンフォード大学と連携し、“Google Cloud”というASD者キャリアプログラムを立ち上げ、最大500人の管理職や採用担当者を対象としたトレーニングを実施している。

忍耐強く、思いやりのある上司または同僚になってもらうことがもっとも優れた合理的配慮の一つである。

【参考文献】

- 1)Hendricks,D.” Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success”. Journal of Vocational Rehabilitation 32 (2010) .p.125–134
- 2)Keel,J.K., Mesibov, G.B. Woods,A.V. “TEACCH-Supported Employment Program”. Journal of Autism and Developmental Disorders, Vol. 27, No. 1 (1997).p.3-9
- 3)Muller,E. Barbara,A.S, Burtona,A. Yates,G.B. “Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger Syndrome and other autism spectrum disabilities”Journal of Vocational Rehabilitation 18 (2003).p. 163–175
- 4)Wehman, P., Schall,C. Carr, S. Targett, P. West, M. and Cifu, G. “Transition From School to Adulthood for Youth With Autism Spectrum Disorder: What We Know and What We Need to Know”. Journal of Disability Policy Studies (2014).p.1–11

【連絡先】

梅永 雄二 早稲田大学 教育・総合科学学術院
e-mail : umenaga@waseda.jp

知的障害を伴う ASD 者に有効な就労支援に関する一考察

—TTAP アセスメントに基づいて—

○康 一炜 (早稲田大学大学院 梅永研究室 修士2年)

梅永 雄二 (早稲田大学 教育・総合科学学術院 教育心理学専修)

1 目的

自閉スペクトラム症 (Autism Spectrum Disorder; 以下「ASD」という。) は、DSM-5 (American Psychiatric Association, 2013) によると、「社会的コミュニケーションおよび相互関係における持続的障害」および「限定された反復する様式の行動、興味、活動」2つの特徴で定義される発達障害の1つである。

近年では ASD の発症率が増加している。アメリカの統計 (CDC, 2018) によると、全米の子どもの自閉症の発症率は、2000年での調査では150人のうち1人だったのに比べ、2018年では44人のうち1人になった。18年間で発症率が3倍ほど増加した。

しかしながら、ASD者の就労支援は十分に対応されているといえない (Keel, etc., 1997)。彼らは仕事に対する意欲があるにもかかわらず、就職と仕事の維持に困難を示している。その原因には、ASD者の特性として、人とのかかわりでの難しさ、実行機能の弱さ、感覚敏感や二次障害などの課題が報告されている (Hendricks, 2010)。

適切な支援があれば、ASD者たちは優れた能力を発揮し職場での成功を収めることができる。自閉症の人に対する早期診断から成人期の就労、居住支援に至る包括的なサポートプログラム TEACCH Autism Program (以下「TEACCHプログラム」という。) は、就労支援におけるASD者の89%の職場定着率が報告された。TEACCHプログラムは、個人の長所や興味を生かすこと、適切な職業マッチング、学校在学中から就労移行支援、職場定着における長期サポートを提供することが重要だといわれている。日本でもTEACCHプログラムがもたらした「構造化」を用いて、職場に定着し、自立して活動ができた支援の事例が紹介されている (梅永, 2016)。

また、アセスメントに基づいて診断と評価をして、具体的な指導・支援の方法を提供することをとても重要視している (梅永, 2007)。TEACCHプログラムが行っているアセスメントの1つであるTEACCH Transition Assessment Profile (以下「TTAP」という。) は、学校から地域での成人生活への移行のためのアセスメントである。直接観察尺度をはじめ、家庭尺度、学校/職場尺度の3つの尺度で評価されている。そして6つの領域のうち、ハードスキルである「職業スキル」の1領域とソフトスキルである「職業行動」「自立機能」「余暇スキル」「機能的コミュニ

ケーション」「対人行動」の5領域で構成されている。ソフトスキルは、日常生活能力や対人関係など仕事に間接的に影響を与えるスキルのことである (梅永, 2017)。また、採点基準は「合格」「芽生え反応」「不合格」の3基準となっている。

以上を踏まえて、本研究ではTTAPを使い、軽度知的障害を伴う自閉症児に対する早期介入を行い、アセスメントを行った結果を報告する。

2 方法

(1) 対象児

ASDと診断を受けている軽度知的障害児、ナナ (仮名)、16歳。

(2) 手続き

W大学のセッションルームで週1回に1度約50分程度の個人指導を受けた。セッションでは、TTAPを実施し、結果に基づいて職業教育を行っていた。

3 結果

(1) TTAPの結果 (図1~3)

図1では、3つの尺度結果を示している。尺度間での大きな差はみられないが、家庭尺度にやや「合格」が少なく、「芽生え」が多いことがわかる。家では母親から見て「本人がまだできていないから、つい手助けしてしまう」ことが影響している可能性がある。一方で、学校やセッションルームにおける構造化された環境の中で、1人で簡単な作業であれば遂行することができる。

図2では、6つの領域の結果を示している。本児はASDと診断されたにもかかわらず、「機能的コミュニケーション」と「対人行動」が高い。

図3には、すべてのプロフィールを示した。全体的に、本児は「対人関係」と「機能的コミュニケーション」「職業行動」に「芽生え」が多いことから、個別の指導目標にすることによって、合格を増やすことができる。しかしながら、「職業スキル」、「自立機能」と「余暇スキル」について、今後より多くの作業の体験や生活体験によって、自分の得意分野や興味あることを見つけていくことによって、変化していく可能性がある。

(2) 構造化による支援方法の提案

絵や図による指示、ワークシステム、視覚的組織化とい

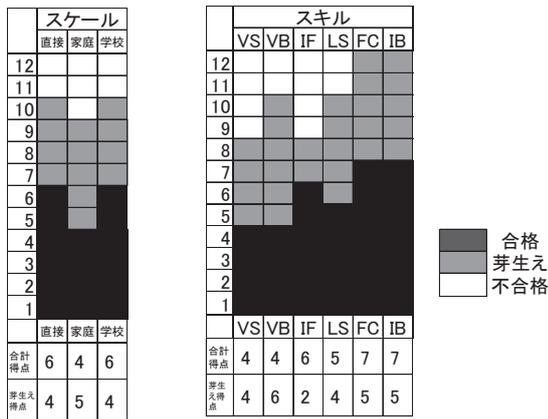


図1 3尺度 図2 6領域

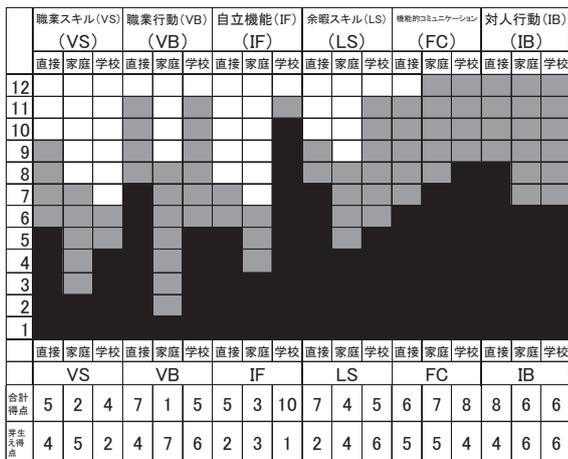


図3 全体プロフィール

った構造化を用いたことによって、自立して課題遂行することができること分かる。また、検査の初回にスケジュールボードを提示され、活動を確認するように1回指導されたあと、毎回自ら確認することができ、混乱を示さずに活動に移行することができた。そのため、スケジュールによって時間的構造化が有効だと考えられる。

4 考察

知的障害を伴うASD者は就労が難しいといわれており福祉施設に行くことが多い。しかしながら、TEACCHプログラムでは援助付き就労によって数多くのASD者が就職している。

本児もASDと診断されたが、学校在学中の段階でTTAPを実施することにより、多くの芽生えという領域を見出すことができた。米国のIEPでは、「芽生え」を個別指導目標にしている。よって、本児はアセスメントに基づいて、指導目標を明確にすることによって、芽生えから合格までに導くことができ、より具体的な就労への道筋が見出せるものだと考える。

また、結果の「対人行動」と「機能的コミュニケーション」領域では高く評価されているが、日常生活やセッション

ンでもコミュニケーションでの困難が見られたため、より細かいアセスメントが必要だと考えられる。そこで、障害者の職業適応力のアセスメントツールとして活用されているBWAP2 (ベッカー職業プロフィール) を用いて、さらに評価を行った。結果の「対人関係」領域を抽出し、表1に示している。

表1 「対人関係」結果

	組点	Tスコア	パーセント イル値	ワークプレ イスマ メント	ワークサポ ート
対人関係 IR	29	51	54	福祉就労 レベル	C.ある程度 支援は必要

この結果から、「対人関係」領域のワークプレイスマン (現在の職業能力レベル) は福祉就労が低レベルとなり、ある程度の支援とスキルを身につけるための訓練が必要とわかる。総合的には、本児は要求を伝える、指示に従うなどの機能的コミュニケーション、他人と友好的関係を築くこともできているが、集団への社会参加や協力的な深い関係を築くスキルがこれからの指導目標に含むべきであろう。

5 今後の課題

日本の現状として、知的障害を伴う自閉症児者に対する職業教育や就労支援を行っているのは、特別支援学校、就労移行支援事業所、障害者職業センターなどがある。これらの機関にTTAPのような自閉症に特化したアセスメントを導入していくべきだと考えた。そのためには、学校の教員や施設の職員に、アセスメントに対する専門的な研修を行うべきであろう。

【参考文献】

- Centers for Disease Control and Prevention(2022) Data & Statistics on Autism Spectrum Disorder. (2022年8月1日閲覧, <https://www.cdc.gov/ncbddd/autism/data.html>)
- Dawn Hendricks (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. Journal of Vocational Rehabilitation 125-134
- Keel Jill Hinton, Mesibov Gary B., and Woods Amy V. (1997). TEACCH-Supported Employment Program. Journal of Autism and Developmental Disorders. 27-1
- 梅永 雄二(2007). 自閉症の人の自立をめざしてーノースカロライナにおける TEACCH プログラムに学ぶ. 北樹出版
- 梅永 雄二(2016). 自閉症スペクトラムのための環境づくりー事例から学ぶ「構造化」ガイドブック. 株式会社学研プラス
- 梅永 雄二(2017). 発達障害者の就労上の困難性と具体的対策ーASD者を中心. 日本労働研究雑誌 59 (8)

【連絡先】

康 一焔
早稲田大学教育学研究科学校教育専攻梅永研究室
e-mail : evakang991226@toki.waseda.com

知的障害を伴うASD者に有効な就労支援に関する考察

—BWAP2によるソフトスキルのアセスメントとその支援

○横山 明子（早稲田大学大学院 梅永研究室 修士2年）

梅永 雄二（早稲田大学 教育・総合科学学術院）

1 目的

発達障害者の就労で特に課題が多いのは自閉スペクトラム症（以下「ASD」という。）であると言われている。その最も大きな要因として、コミュニケーションや対人関係上の困難さが報告されている。この困難さは、就職活動中だけでなく、就職後にも影響し、離職を繰り返す要因にもなっている¹⁾。

Table1にASD者の対人関係の問題を示す²⁾。

Table 1 ASD者の対人関係上の困難さ

上司・同僚の発言が理解できない
伝えたいことを上手く伝えられない
不快な言語表現を使ってしまう
場の空気が読めず人間関係に支障がでる
自分勝手な行動をしてしまう

出典：梅永（2017）

この報告を裏付けるように、米国ノースカロライナ州TEACCH Autismプログラムの援助つき就労（Supported Employment）部門では、ASD者の離職理由の8割以上はソフトスキルに関連する内容であったと報告されている。

また、米国で行われた就労に結びつく学校教育の内容に関する研究では、就労につながる要因の一つとしてライフスキルの獲得が報告された。また、学校教育の場面で、児童・生徒の定期的・体系的にライフスキルのアセスメントとライフスキル獲得につながる支援を提案している³⁾。

ASD者の就労に関連したアセスメントの中には、前述したTEACCH Autismプログラム開発の移行アセスメントプロフィール（TTAP）がある。このアセスメントでは、ハードスキルとソフトスキルの両方を統制された空間での直接観察、家庭、学校/事業所の3つの場面で対象者を評価することができる。しかし、TTAP（TEACCH Transition Assessment Profile）は時間的なコストが高いことやアセスメントに関する知識がある程度必要なことから導入にためらいを感じる現場は少なくない。また、今日の放課後等デイサービスの実態として、アセスメントに基づいた個別の支援が行われているとは言えない。

TEACCH Autismプログラムでは、知的障害を伴わないASD者に対する就労アセスメントとしてBecker Work Adjustment Profile 2（以下「BWAP2」という。）を利

用している。BWAP2は、行動観察を中心とするアセスメントのため、それほど専門性を必要とせず、利用者本人をよく知る人であれば誰でも実施可能かつ約15分で実施可能である。またそれだけでなく、「援助要求スキル」等のソフトスキルの項目が多く含まれている。

これにより、細やかに支援方法の選定やその妥当性の判断を可能にする。そして早期からのライフスキル指導に繋がる。これは、将来の就労を含めた自立の可能性を大きくすると考えられる。

よって、本研究では知的障害を伴うASD者に有効な就労支援において、ソフトスキルのアセスメントとその支援について検証することを目的とした。

2 方法

(1) 対象者

- ・アキナ（仮名）
- ・年齢：都内のA特別支援学校に在籍している生活年齢16歳（高校1年生）
- ・診断：知的障害を伴うASDと診断された生徒

(2) 手続き

- ・指導期間：20XX年YY月～20XX年YY+3月、計14回行った。
- ・W大学にて1セッション約50分で、週に1回の割合で行った。
- ・セッションでの指導開始前にTTAPとBWAP2のアセスメントを行い、ソフトスキルの課題を把握し指導目標の立案をした。
- ・対象生徒の目標として選定されたソフトスキルは援助要求スキルである。そのため、セッションでは課題遂行のために援助要求をする場面を設定した。

3 結果

(1) BWAP2の結果

Table2は、BWAP2の各領域の粗点、Tスコア、パーセントイル値を示している。Tスコアを元に各領域を比較すると、「仕事の習慣/態度（HA）」が最も高く、「仕事の遂行能力（WP）」が最も低い。これは、HAに関わる項目が家庭や学校等で訓練される機会が多く、WPに関わる項目の内に現段階では未経験のものが含まれているためにこのような結果となったことが考えられる。「対人関係（IR）」では、2番目に高いTスコアが出ており、ASDの

診断を受けながらも対人関係面での支援レベルは中程度である。

Table3は、ワークプレイスメントとワークサポートのレベルを示している。全体的にある程度の支援が必要であることを示している。

Table2 各領域の粗点、Tスコア、パーセンタイル値

	粗点	Tスコア	パーセンタイル値
HA	32	56	73
IR	30	52	58
CO	31	49	46
WP	38	47	38
BWA	131	49	46

Table3 各領域のワークプレイスメント及びワークサポート

	ワークプレイスメント	ワークサポート
HA	福祉就労 高レベル	B
IR	福祉就労 低レベル	C
CO	福祉就労 低レベル	C
WP	福祉就労 低レベル	D
BWA	福祉就労 低レベル	C

(2) BWAP2を基にした支援方法の提案

視覚的構造化を用いて情報を与えることで自立して課題の遂行が可能であることがわかった。また、ワーキングメモリが少ないが、課題を繰り返し行えば手順を学習することが可能であることがわかった。

以上のことからこの対象者の指導には、視覚的明瞭化・組織化が有効であると考えられる。

4 考察

BWAP2を用いることで、どのようなスキルが必要であるか明確になり、支援目標の設定に有効である。「1点」「2点」という「芽生え」の項目を把握することで、現時点で課題や必要な支援の度合いの評価を可能にする。

加えて、学校/事業所と企業等での支援者間で共通の指標をもつことで、これまでの成長部分を把握することが可能になる。また、これらのデータや新しく獲得したスキルをまとめたサポートブックの作成を可能にしより円滑な就労移行及び継続が期待できる。

対象生徒への具体的な支援については、「必要な援助要求 (WP8)」の項目で「2点 (大体援助を求める)」という結果だった。援助要求スキルは、就労の場面だけでな

く、生活全体で必要不可欠なスキルである。そのため、今後も継続して援助要求スキルの育成に関わる課題を実施し、援助要求スキルの獲得を目指す。

5 今後の課題

現在の日本の知的障害を伴うASD者を取り巻く特別支援学校や事業所を始めとする様々な機関では、まだ十分にアセスメントを基とした支援を行っているとは言えない。また、就労で最も課題を抱えているASD者に対して画一的な支援が行われているのが現状である。

そのため、学校や事業所等の機関だけでなく、公的な機関でもASD者を的確に支援していくためにBWAP2の研修及び導入を進めるべきであると考えられる。

【参考文献】

- 梅永雄二：発達障害者の就労上の困難性と具体的対策：ASD者を中心に、日本労働研究雑誌、2017、Vol.2017年(8月)(685)
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター研究部門：発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究、2015.
- Wong, J., Coster, W.J., Cohn, E.S., and Orsmond, G.I. "Identifying School-Based Factors that Predict Employment Outcomes for transition-Age Youth with Autism Spectrum Disorder". Journal of Autism and Developmental Disorders (2021) 51:60-74

【連絡先】

横山 明子
早稲田大学大学院教育学研究科学校教育専攻梅永研究室
Email: akiko.yokoyama@asagi.waseda.jp