

知的障害を伴うASD者の就労支援に必要なアセスメント ～ソフトスキルのアセスメント

○乗田 開（早稲田大学大学院 教育学研究科）
吉村 美穂・梅永 雄二（早稲田大学大学院 教育学研究科）

1 問題と目的

平成17年に発達障害者支援法が施行され、医療、教育、福祉の分野では発達障害児者の理解が進み、教育分野では平成19年から通常の学級においても特別支援教育が実施されるようになった。

しかしながら、成人期の就労領域において、発達障害は3障害と比べて手帳の取得やそれに伴う雇用率に含まれないことなどから、企業は発達障害者の雇用に必ずしも前向きとは言えない。とりわけ、ASD者は対人関係やコミュニケーションの困難性等から就職だけでなく、その後の定着も難しいことが指摘されている（梅永・井口，2018）。

実際、知的障害特別支援学校を卒業した我が国のASD者の就職はASDを伴わない知的障害者に比べて難しいといわれている。

しかしながら、ASD児者の支援で世界最先端と言われているTEACCH Autism Programでは、TTAPという就労のためのアセスメントに基づいた支援により、数多くの知的障害を伴うASD者が就職しているだけでなく、定着率も89%と高い成果を示している（Keel・Mesibov・Woods，1997）。

本研究では、知的障害を伴うASD者に対し、TTAPアセスメントに基づいて見出された課題と、その課題に対する構造化を用いた支援について検証する。そして、就労支援におけるソフトスキルのアセスメントの重要性を検討することを目的とする。

2 方法

(1) 期間

20XX年4月から20XX+1年12月

(2) 対象者

知的障害を伴うASD者（男）、言語によるコミュニケーションが困難である。

(3) 場所

大学内の構造化された教室

(4) 測定用具：TEACCH移行アセスメントプロフィール

(TEACCH Transition Assessment Profile) TTAP

TTAPとは、軽度から重度の知的障害を伴うASD者を対象とした、学校から成人生活への移行のためのアセスメントである。梅永（2012）は、TTAPが施設から就労への移行アセスメントとしても有効なツールであることを示唆し

ている。

TTAPは、「職業スキル」「職業行動」「自立機能」「余暇スキル」「対人行動」「機能的コミュニケーション」の6つの機能領域から構成されている。これらは、重度の障害者が家庭や地域で支援されつつ自立して暮らしていく最も重要な側面であるとされている。ハードスキルの側面である職業スキルでは、分解や分類、組み立て等の知的障害者でも容易に行える作業課題が設定されている。一方で、ASD者に特化した、（職業上の）行動や自立機能、余暇活動、機能的コミュニケーション、対人行動といったソフトスキルの評価も含まれている。各質問項目に対して自立している場合は「合格・P」、支援があれば自立してできる場合は「芽生え・E」、常に支援や配慮が必要である場合は「不合格・F」の3段階で評価する。

(5) 手続き

ソフトスキル面における支援の方向性と介入に対する変化を測るために、支援の前と支援の後にTTAPによる評価を実施した。

支援前のアセスメントでは、就労に必要なハードスキルの側面とソフトスキルの側面を把握し、職業的スキルを身につけていく上でどのような支援が必要かを認識した。TTAPでは、合格できたスキルと不合格だったスキルの間に芽生えスキルという項目が設けられている。この芽生えスキルは指導すれば合格できる可能性があるスキルととらえられており、これを個別的就労支援計画の目標として指導を行うこととした。

直接観察尺度の「絵による指示に従う」、家庭尺度の「基本的な要求を伝える」「表示・標識を読む」の項目はいずれも芽生えであった。そこで、スナックエリアにおいて、視覚的なコミュニケーションである絵カードやタブレットを用いてコミュニケーションの練習を行った。

(6) 具体的な支援の概要

4つの選択肢から欲しい食べ物を選び、支援者に要求することで食べ物を得られるという手順で行った。絵カードやタブレットを用いて「食べ物の写真+ください」の形をつくることを目標にして進めた。また、援助が必要な際の「てっだってください」や食べ終わりを伝える「ごちそうさま」と書かれた絵カードも活用を促した。

3 結果

(1) TTAPの結果

TTAPの6領域のうち特に変化の見られた「機能的コミュニケーション」の結果を図に示す。尺度ごとに支援の前後の合格項目数を比較すると、直接観察尺度は0項目から1項目に、家庭尺度は0項目から2項目に、学校・事業所尺度は2項目から4項目にそれぞれ増加した。

また、下位検査項目では、直接観察尺度の「必要なコミュニケーションスキル」が芽生えから合格に、「禁止の理解」が不合格から芽生えに、そして「簡単な買い物」は不合格から芽生えに変わった。家庭尺度では、「欲しいものを指さすか、手を差し出す」、「身振りか言葉で拒否する」の項目が芽生えから合格になった。事業所尺度では「形、色、文字、数字の名前を理解する」、「終わりと終わらたら活動を止める」の項目が芽生えから合格になった。

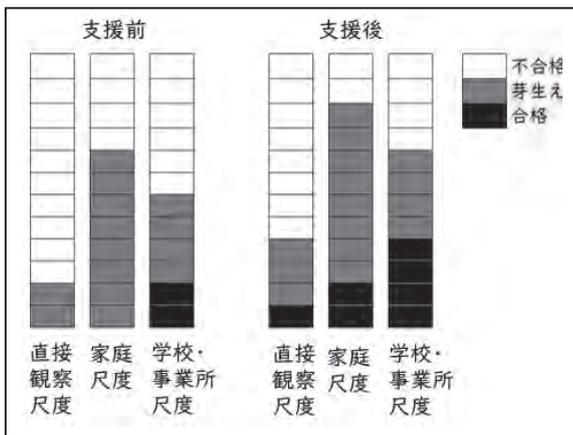


図 TTAP結果

(2) 行動面の変化

タブレットを用いた際に、「食べ物＋ください」の音声と同時にできるように設定したところ、本人からの発語が見られるようになった。

以前は、援助が必要な時には支援者の手を掴んでいたが、支援後は「てつだってください」と発語するようになった。別の作業課題時にも同様の発語が見られた。

4 考察

ASD者の就労がうまくいくための専門性について、Keelら(1997)はASD者の就労には反復作業が必ずしも重要なのではなく、「見通しを持たせること」が最も大切であると示唆している。そして同僚・上司が自閉症者の雇用に対して意欲的であることや、職場と仕事内容が構造化されていること、広範囲で長期的な支援をすること、そしてASD者自身の生活スキルを向上することが必要であると述べている。また、Hendricksら(2003)も、①職場環境を重視した適切なジョブマッチング、②同僚・上司の理

解、③実際の職場でのトレーニング、④職場環境の構造化、⑤長期のサポート体制を5原則として挙げている。つまり、環境の影響を受けやすいASD者が安定して働き続けるには、環境要因を考慮したソフトスキルの支援が必要であり、その支援は一貫した長期のものであることが求められる。

本研究では、TTAPの結果に基づき、機能的コミュニケーションに着目して支援を行った。機能的コミュニケーションでは、支援前の不合格項目が半数以上であった。そこで、芽生えであった「絵による指示に従う」の項目に注目して、視覚的な教材を使用し、本人が意欲を持てるスナックエリアにおいてコミュニケーションの練習を行った。その結果、絵カードやタブレットを用いた要求コミュニケーションを習得し、言語による要求や援助要請も機能的に扱えるようになった。

ASD者は対人関係やコミュニケーションの困難性等から就職だけでなく、その後の定着も難しいと指摘されている。そのため、本人に合ったコミュニケーションスタイルを学齢期から練習しておくことが重要である。今回は、アセスメントに基づく支援を行ったことで、本人に合った場面の中でコミュニケーションを練習することができ、それが上達につながったと考えられる。

TTAPは、以上の専門的な支援につながるよう作成されているため、就労支援者の専門性の第一段階として適切なアセスメントである。このTTAPを用いて、就労上の課題とその解決のための支援技法を習得することが望まれる。しかしながら、TTAPはあくまでも知的障害を伴うASD者のためのアセスメントであるため、アスペルガー症候群等の高機能ASD者には適していない。それに代わって、現在わが国でも開発されつつあるBWAP:2(ベッカー職場適応尺度)等のアセスメントによりソフトスキルの課題を見出し、支援につなげる専門性が必要と考える。

【引用文献】

- 1) Hendricks, D. (2010) Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32: 125-134.
- 2) Keel, J. H., Mesibov, G. B. & Woods, A. V. (1997) TEACCH-Supported Employment Program. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 27, 1: 3-9.
- 3) Mesibov, G., Thomas, J. B., Chapman, S. M. & Schopler, E. (2007). TTAP:TEACCH Transition Assessment Profile Second Edition. Texas: PRO-ED. (梅永雄二(監)今本繁・服巻智子(監訳) (2012). 自閉症スペクトラムの移行アセスメントプロフィール:TTAP の実際 川島書店)
- 4) 梅永雄二・井口修一 (2018) 『アスペルガー症候群に特化した就労支援マニュアル ESPIDD』 明石書店

【連絡先】

乗田 開
早稲田大学大学院教育学研究科
e-mail : hungry.k.k@fuji.waseda.jp