

発達障害者のワークシステム・サポートプログラムとその支援事例

－事例報告を通じたプログラムの効果と今後の課題－

○田中智子（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）
稲田憲弘・中島純一（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16年度に開催した有識者検討会議をもとに、昨年度より、知的障害を伴わない発達障害者を対象に「ワークシステム・サポートプログラム」を実施している。

本稿では、まずプログラムの実施状況、全体構造、運営方法及び指導方法を紹介するとともに、プログラム実施事例を報告しながら、プログラムの効果と今後の課題を検討する。

2 プログラムの実施状況

（1）期間、定員及び対象者

今年度は、1期あたり13週間、定員5名のプログラムを年間で3期実施することとしている。

対象となる障害は、知的障害を伴わない自閉症、アスペルガー症候群、学習障害、注意欠陥多動性障害である。

（2）実施状況

平成17年度から今年度第2期までの実施人数は計20名（男性16名、女性4名）である。

対象となる障害は、自閉症、アスペルガー症候群等を有する者は18名（うち注意欠陥多動性障害の併存2名）、注意欠陥多動性障害のみを有する者は2名、学習障害のみを有する者は受講していない。また、受講生の中には障害者手帳を所有する者や、統合失調症等の二次障害を有する者もいた。

年齢は20代が65%で多勢を占め、学歴は、専門学校、大学卒が45%であった。過去の就職経験のある者は7名、求職活動経験のない者も約半数を占めた。

（3）実施体制

指導は、カウンセラー3名及び指導員・評価員3名の計6名が、プログラム運営と支援を実施している。プログラムは、個別状況に応じたカリキュラムとしているため、特に初期は対象者とほぼマンツーマンで支援にあたっている。

3 プログラムの全体構造

（1）アセスメントとスキル付与支援

知的障害を伴わない発達障害者の就労支援については、国内の体系的な支援例が少ないため、英米の先進的な支援技法を参考に、プログラムを構築している。

発達障害者の場合は、特にその障害特性から生じる場面変化への対応力や感覚特性等の諸問題への対応が焦点となる。その特性は千差万別であり、職場支援へスムーズに移行するためには、詳細なアセスメントとそれに基づいた支援が必須であり、英米でもその必要性について報告されている^{1) 2)}。

以上を踏まえ、プログラムでは、家族や本人へのインタビュー、行動観察等を通じて、環境との相互作用も含めた対象者像の把握や、支援方法の検討を行うアセスメントと、そのアセスメント結果に基づいたスキル付与支援を基本とし、前半8週間のウォーミングアップ・アセスメント期、後半5週間の職務適応実践支援期の構造としている。

ウォーミングアップ・アセスメント期では、アセスメントとして、個々の対象者の状態像の把握と支援方法の仮説づくりを行う。それに基づき、スキル付与支援を実施する。

さらに、職務適応実践支援期では、支援仮説の検証、個々の支援方法の整理をさらにアセスメントし、これに基づいたスキル付与支援を実施している。

（2）「就労セミナー」「作業」「個別相談」の設定

プログラム運営については、発達障害者の障害特性～①知的障害を伴わない自閉症、アスペルガー症候群の社会性、コミュニケーション、想像力、及び②学習障害、注意欠陥多動性障害の認知面・行動遂行～に焦点をあてるとともに、環境調整を含めた今後の職場適応の支援方法を検討することが目的となる。そのため、個々の対象者に応じて、詳細に障害状況や職業上の課題を確認する個別場面と、対象者間相互の会話のやりとりや行動観察による障害理解等を促す集団場面の双方を設定している。

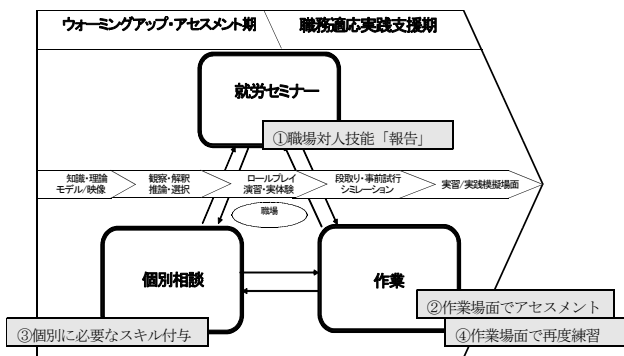
具体的には、グループワークや集団講義形式を中心とした「就労セミナー」、個別・集団両場面設定のある「作業」、「個別相談」を大きな3つ

の柱として、スキル付与支援を実施している。

4 プログラムの運営方法

発達障害者に対する個々のスキル付与については、一定の場面では身につけられても、実際の職場ではなかなか生かされないという指摘が多い。

この点に着目し、具体的には下図のとおり実施している。



作業、就労セミナー個別相談の関連付け

例えば①就労セミナー「職場対人技能」の「報告する」で、「報告」が職場に必要な理由も含め、その知識を付与し、併せて支援者の演技を観察した上で、自らもロールプレイを体験する。さらに②「作業」で、体得したスキルを実際に生かし、その結果個別に課題のあるスキルや不明な点を週2回の③「個別相談」で補い、必要に応じ同じスキルを④「作業」で再度確認していく。このように、体得した一つのスキルについて、3種のプログラムをいわば三位一体的に相互に連動しながら提供することで、受講生が何度も確認し、無理なく段階的に身に付けていくようなプログラム運営をしている。

5 プログラムの指導方法

これらのプログラムは、支援者が一方的にアセスメントやスキルを伝達するのではなく、障害特性や必要な職業スキルについて、受講生が自らの特性を理解し、自発的に必要なスキルを体得できるよう指導している。

例えば就労セミナー「問題解決技能」や、「作業手順書等マニュアル作成技能」は、受講生が自らの問題を解決できるよう、あるいは様々な作業の手順や職場環境について、わかりやすい手順書を自分の言葉で作成する。いわば受講生自らが周囲の環境を「構造化」する取り組みとも言える。

さらに、必ず各プログラム毎に「ふりかえりシート」を用い、作業におけるミスの対処方法や学んだこと等を記入し、支援者と受講生間で課題改善の進捗状況を確認している。また受講生によっては、作業面、コミュニケーション面、思考や行動の特徴といった項目に、自分自身の特性をまとめ、今後の就職に向けた指針を確認できる「ナビゲーションブック」を作成している。

このように、自らの言葉で、学んだ内容を精査し、指針を作成することで、就職に向けて必要な準備を自発的に整えられる指導方法をとっている。

6 事例報告

ストレス対処、対人スキルそれぞれに課題のあった事例、及びナビゲーションブックを活用した3例を紹介し、プログラムの全体構造、運営方法、指導方法にかかる効果等を検討する。

(1) パニックに対処した事例

～「アセスメント」に基づいた「スキル付与支援」で問題行動が改善した事例～

①対象者 Bさん、31歳男性、広汎性発達障害。

生活歴：大学院卒業後、発達障害者支援センターを経て、地域センターに転所。家庭等ではパニックは起こらなかったが、高校や大学では大声で叫んだりする等パニックがあり、休学したことがある。

②本人の課題

スタッフがプログラム中のストレスの高まりを観察・分析を行い、アセスメントを試みた。

本人にとってストレスが高まる状況は、①決まったスケジュールや内容について、予告なしに変更が行われたとき、②本人の意思と異なる指示があったとき、③本人が間違えたと認識したとき、④何かをしている最中に質問されるときであり、ストレスの高まりからパニックを起こした。パニックは、ため息をつく、顔をひきつらせる、紙に力をこめて書き殴る、大声で叫ぶ、地面を踏み荒らす等の行動がみられた。

今後、職業生活上で課題となると判断されたため、環境調整の方法や、本人への個別スキルの付与が重要であると考え、スキル付与支援を実施した。

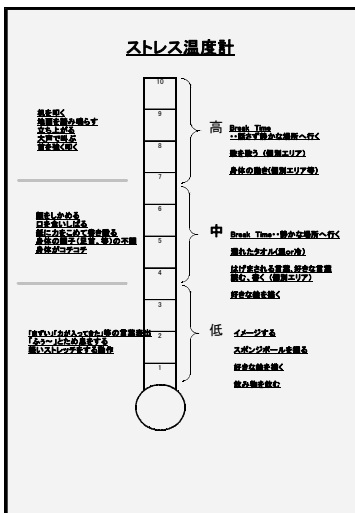
③支援経過

個別相談の中でストレスを感じる場面と、ストレスが高まった時に見られる行動を低・中・高の三段階のストレスレベルに分類する作業を行った。

低レベルのストレス	イメージする スポンジボールを握る 好きな絵を描く 飲み物を飲む
中レベルのストレス	Break Time 静かな場所へ行く 濡れタオル はげまされる言葉、好きな言葉、①読む、②書く 好きな絵を描く
高レベルのストレス	Break Time 話さず静かな場所へ行く 歌を歌う

その上で、まず就労セミナーでリラクゼーションスキルとしてストレッチやウォーキング、呼吸法を実施した。さらに、身に付けたリラクゼーション技能を練習し効果を検証しながら、各ストレスレベルに応じたリラクゼーションテクニックを対応させ、ストレス温度計を作成した。

④ 支援結果



ストレス温度計を本人の目に付くところに置き、作業や就労セミナー中にストレスがかかった際、ストレスレベルに応じたリラクゼーション技能を適宜実践することにより、プログラムの中では、高いストレス時に生じるパニック行動が減少した。

本人もプログラム終了時に、「パニックを深刻化させずに素早く立ち直った」と感想を述べていた。

⑤ 今後の課題

さらに、今後の事業所での環境調整や、支援者の配慮事項として、以下のとおり支援ポイントをまとめた。本人が口頭で休憩を申し出た際は休憩をとらせる、リラクゼーションを実施できるスペースを確保する、指示や説明は必要最低限にする、予告なしのスケジュール変更は行わないようにすることである。

当センターのプログラム実施後は、地域障害者職業センターにおいてリラクゼーションの方法を維持する取り組みを実施し、段階的なステップを踏んでいる。実際の事業所で発生するストレスにも同様の方法を使用し効果を得られるか否かが重要であり、場面設定も含めた事業主支援のノウハウ構築が今後の課題と思われる。

(2) 対人スキルに問題のある事例

～「就労セミナー」、「作業」、「個別相談」の関連付けによる支援で般化が図られた事例～

①対象者 Aさん、26歳女性、高機能広汎性発達障害。

生活歴：大学卒業後、社会保険労務士やパソコンの資格取得目指して、専門学校に通う。その間、派遣会社に登録し何度か面接に行くものの、すべて不採用となる。コミュニケーションスキルを向上させたいと、当プログラムの受講を希望する。

② 本人の課題

ウォーミングアップ・アセスメント期では、苦手な作業指示があった際、すかさず「やりたくありません」と答えたり、他の受講生から元気の秘訣について尋ねられた際も、「それについてはお話したくありません」と拒否する等、自分の意思をストレートに伝える傾向があるため、相手を拒否している印象や、反抗しているように見えた。

③ 支援経過

上記について本人に確認すると、明白な事実を伝えただけで悪気はなかったが、このような断り方はよい印象を与えないことを本人に提案し介入を試みた。

まずは、就労セミナー「職場対人技能」で「作業を頼まれた時の断り方」について取り上げ、ロールプレイを実施した。併せて、個別相談でスタッフが本人の様子をロールプレイで再現して気づきを促し、相手に与える印象について説明した。また、相手の気持ちを配慮した丁寧な印象を与える話し方が常時可能となるよう、手帳に挟める下記の「クッション言葉」にかかるとの資料を携行し、参照させることとした。

😊 クッション言葉 😊

何かをお願いするときやお断りするときなどに、印象をやわらかくする働きがあります。

すみませんが
申し訳ありませんが

～使える場面～

- 指示がよく聞こえなかった時
「申し訳ありませんが、もう一度教えていただけますか？」
- 仕事の指示を断らなければいけない時
「申し訳ありませんが、急ぎの仕事がありますので、この仕事が終わってからでよろしいでしょうか？」
- 次の作業指示を受ける時
「すみませんが、次の作業指示をいただけますか？」
- 人の前を通る時
「すみませんが、前を失礼してもよろしいでしょうか？」

さらに作業中にスタッフが苦手な作業を頼む場面を意図的に設定し、実際場面で繰り返し練習した。

④ 支援結果

この事例では、本人がコミュニケーションスキルを改善したいと意欲的に取り組んだこともあり、クッション言葉の使用等は、徐々に可能となった。

⑤今後の課題

しかし、話し方に抑揚が少なく、台詞を読むような不自然な言い回しになることや、咄嗟の場面では身につけたスキルが生かせないことがあるため、就職した際は、予め事業所に本人のコミュニケーションの特徴を伝え、配慮を得ることは不可欠と思われる。さらにプログラム後半に実施した職場実習では「そのような時はどのような話し方がよかったか？」と声かけて振り返りを促すことで修正を行う必要があった。就労セミナーや個別相談での知識付与、スキルの体得を基盤に、今後は様々な場面で、事前の意識付けや気づきを継続的に促すことが必要と思われる。

(3) ナビゲーションブックを作成し、職場実習に取り組んだ事例

～障害特性や職業上の課題を、自発的にまとめた事例～

①対象者 Cさん、29歳男性、アスペルガー症候群（ADHD 併存）

生活歴：大学時代、疎外感が昂じうつ状態となる。大学中退後、ファミリーレストラン等のアルバイトに就くが、いずれの仕事もスピードについていけず、離職。障害特性を把握し、就職に向けたプランニングを行う目的で、地域障害者職業センターに来所し、当プログラムへの受講に至った。

②本人の課題

指示理解については、視覚刺激と聴覚刺激を同時提示した場合には、一方を遮断し、他方に集中する傾向があった。また自分の仕事の範囲が不明確である場合に混乱しやすく、予定変更には、変更理由を明確に提示する必要があった。作業については、手作業など動作で実感できる作業への志向性が高い傾向があった。

③支援経過

作業で現れた上記の状態像と併せて、個別相談でこれまでの職歴や日常生活でのとまどいに焦点を合わせ、それらのエピソードを丹念に本人から聴取した。その上で、本人とともに対応方法を検討し、最終的には本人自らの言葉で作成した「ナビゲーションブック」としてまとめつつ、後半の職場実習先の理解を得るための材料として「企業・事業所に向けた資料」を作成し、職場実習に望んだ。

④支援結果

プログラムで自ら把握した内容をもとに、実際の職場でナビゲーションブック等にまとめた対応

方法が生かせるかどうかの視点で実習に取り組んだ。企業側への明確な資料提出が功を奏し、事業所側の指示や作業環境の配慮も得られ、対処方法の有効性を本人は実感でき、職場実習は順調に経過した。

⑤今後の課題

ナビゲーションブックを、今後就職を目指す事業所でさらに活用し、その状況も踏まえて、さらに加筆・修正する必要が生じる。この改訂も含め、継続的な支援が必要と考えられる。

7 プログラムの考察及び今後の課題

以上3事例を通じて、プログラム共通課題として挙げられることは、プログラム修了後の職場に向けた継続的な支援の必要性である。プログラムにより得られた自分自身の課題への気づきや、それを補完する方法を、さらに定着させる必要がある。また、場面変化等への対応力が課題であるため、それぞれの職場でその変化に応じた支援を展開する必要がある。以上から地域障害者職業センター等への支援連携のあり方が今後の主要な課題の一つと考えられる。

また、プログラムの効果測定、受講者数が少ない学習障害や注意欠陥多動性障害の特性に配慮したアセスメント技法の開発、地域障害者職業センター等への支援技術の普及と移転、事業主支援技法の開発、支援者のマンパワーに係る検討等の必要性も感じている。

今後も発達障害者の「就労支援の領域」において山積している多様な課題に、即応性をもって柔軟に対応できるよう努めていきたい。

参考文献：

- 1) 萩原拓：アスペルガー症候群のアセスメントについて、発達障害者のワークシステム・サポートプログラムとその支援技法，障害者職業総合センター職業センター実践報告書 No. 17, p 11～p 23, 障害者職業総合センター職業センター（2006）
- 2) 中島純一：英国における発達障害者に対する職業リハビリテーションの現状について，職リハネットワーク NO. 58, p 85～p 89, 障害者職業総合センター企画部（2006）
- 3) 吉澤純他：障害者職業総合センター職業センターの新たな取り組み，第13回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集, p 168～p 171, 障害者職業総合センター（2005）

広汎性発達障害者に対してのSSTの可能性について

佐藤 千穂子（兵庫障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）

1 目的

兵庫障害者職業センター（以下「当センター」という。）の職業準備支援の受講者のうち、広汎性発達障害と診断されている者及び広汎性発達障害の可能性が指摘されている者の利用が増えてきている。これらの利用者からは、コミュニケーションをより円滑に行うためのプログラムを受講したいとの希望が多いことから、コミュニケーションスキルの向上を目的として、試行的に小グループでのソーシャルスキルトレーニング（Social Skills Training, 以下「SST」という。）を実施した。

SSTの実施の結果、障害特性の自己理解が促進する、コミュニケーションに対する苦手意識が減少する等、何らかの変化があると考えられたため、広汎性発達障害者に対してのSSTの可能性について検証することとする。

2 方法

(1) 検証の方法

障害特性の自己理解の促進やコミュニケーションに対する苦手意識の減少を図る上で当センターで実施しているSSTが効果的であるかについて、利用者による事後評価と他機関の支援者による事後評価とにより検証する方法をとった。具体的には、以下のアンケートを実施した。

(2) アンケート調査の実施

1. 対象者

職業準備支援を平成17年に受講し、主治医により広汎性発達障害の可能性が指摘されている者3名（表1）を対象に、SST及びアンケート調査を実施した。生活歴、評価結果は以下のとおりである。

また、これら3名の対象者の支援者（発達障害者支援センター職員）を対象に、アンケート調査を実施した。

表1 対象者

	年代	性別	診断
A	20代	女性	アスペルガー症候群の可能性あり
B	20代	男性	広汎性発達障害の可能性あり
C	30代	男性	アスペルガー症候群の可能性あり

Aさん：＜生活歴＞普通教育を受け、短大在学中に職業準備支援を受講。その後、療育手帳を取得し就職。＜評価結果＞1対1での会話にはテンポよく対応できる。受け答えに幼さがあり、言葉や感情の理解は表面的である。表情の変化や抑揚が少ないため、唐突な印象を与えたり違和感を持たれやすく、物事に興味がないように見えやすい。

Bさん：＜生活歴＞普通教育を受け、大学を卒業。短期間のアルバイト経験がある。職業準備支援を受講後、就職。＜評価結果＞会話では、下向きがちであり受け答えに時間がかかる。状況は概ね理解できるが、予想していないことには戸惑いが大きく、慣れない場面では自信がない態度となり振る舞いがぎこちない。精神的負荷がかかると萎縮することもある。

Cさん：＜生活歴＞普通教育を受け、大学を卒業。就職して7年ほど勤務するが退職。職業準備支援を受講後、合同面接会（一般）に参加するも不調。＜評価結果＞新規場面では緊張が強く確認が多い。話が長くなりやすく、興味強い話になると止まらなくなる。相手のノーゴーサインに気づきにくい。練習により苦手を克服したいという意識が強く、ひとつのことにこだわる面もある。

2. 実施時期

平成18年9月

3. 内容

障害特性の自己理解の促進、自信の回復や苦手意識の減少につながったかを確認するため、以下の(イ)、(ロ)の項目について質問した。また今後のプログラム実施の参考とするため、(ハ)の項目について質問した。補足として、当センターの支援について自由記述での回答を求めた。なお、回答について不明な点は口頭で内容確認を行った。

(イ)障害特性（社会性、コミュニケーション、想像力の苦手さ）について、「周囲の人に理解や配慮を希望する」程度を、5段階で回答を求めた。

(ロ) SSTについて、「自分の特性について理解が深まった、コミュニケーションを考える機会になった、自信がついたり苦手意識が減った、自信をな

くしたり苦手意識が強まった、就職活動や仕事に役立った、良くも悪くもなかった、と思う」程度を、5段階で回答を求めた。

(ハ)SSTのテーマ(表2)について、「特に良かったもの、あまり良くなかったもの」を3つ以内で回答を求めた。

(1)SSTの実施内容

イ.実施時期

平成17年9月～平成18年6月(計12回)

ロ.テーマ

実施したテーマを表2に示す。希望するテーマを事前に確認し、希望がない場合は仕事や対人関係で対応困難と予想される場面を取り上げた。

表2 SSTのテーマ

	対象者	テーマ
①	A、B	誘いを断る
②	A、B	催促をする
③	A、B	ゴーサイン・ノーサインを見極める
④	A、C	面接の練習
⑤	A、B、C	電話の応対
⑥	A、C	面接の練習
⑦	A、C	用件を伝える
⑧	A、B、C	相手の話やグチを聞く
⑨	A、C	言いにくいことを伝える
⑩	A、B、C	相手の方を見て話す
⑪	A、B、C	身振り手振りをつけて話す
⑫	A、B、C	あいづちをうつ

ハ.実施上の留意点

「SST参加のルール」、「SSTの順序」、「良いコミュニケーション」を基本として、リーダー1名、コリーダー1～2名で実施し、ウォーミングアップを行ってからSSTのセッションに入る形とした。

実施の際には、以下の点に留意した。①見本が必要かを確認し、必要な場合はリーダーやコリーダーが見本を行った。②ロールプレイ前のポイントの確認では、内容だけでなく態度や印象を意識できるようにした。③ロールプレイ後の意見や感想の発表(「良かった点」、「さらに良くする点」を挙げる)では、自分の態度や相手の印象についての意見を積極的に取り上げ、意見が出ない場合はリーダーやコリーダーが発言した。

3 結果

(1)Aさん

イ.SSTの状況

「良かった点」では、ロールプレイ前に確認したポイントを意識できたことについて、参加者から

意見が挙げられることが多かった。

「さらに良くする点」では、ストレートに用件を切り出さずに理由を述べたり前置きをすると良い、抑揚をつけて話したり身振り手振りがあると良い、無言のあいづちでなく「うんうん」や「へえ」といった言葉を入れると良い、驚いた時には大きな反応があっても良い、等の意見が挙がり、2回目のロールプレイでは改善されることが多かった。

助言されたことは意識でき、会話のスキルの向上が窺えたが、相手の印象を意識することについては変化があまり見られなかった。

ロ.アンケート調査の結果

「周囲の人に理解や配慮を希望すること」の結果を表3に示す。本人は想像力の苦手さについて自覚しているが、支援者は、理解や配慮はあまり必要ないと考えている。表面には表れないが、本人は内面では苦手意識を持っていることが窺える。

表3 周囲の人に理解や配慮を希望すること

質問項目	A	支援者
相手の気持ちや常識の理解の苦手さ(社会性の苦手さ)	4	4
簡潔な説明や気持ちの表現の苦手さ(コミュニケーションの苦手さ)	5	5
予定の変更、想像することの苦手さ(想像力の苦手さ)	4	2

(5.強く希望～1.全く希望しない)

「SSTについての感想」の結果を表4に示す。自信をなくしたり苦手意識が強まるというマイナス面についても支援者は少し懸念しているが、本人はマイナス面を感じなかった様子である。

表4 SSTについての感想

質問項目	A	支援者
自分の特性について理解が深まった	5	5
コミュニケーションを考える機会になった	5	5
自信がついたり苦手意識が減った	5	4
自信をなくしたり苦手意識が強まった	1	2
就職活動や仕事に役立った	5	4
特に良くも悪くもなかった	3	1

(5.大変そう思う～1.全くそう思わない)

本人の自由記述では、「面接の本番の時も、練習した通りに話せたので、面接の練習があつて良かったと思う。SSTの成果は、他でも役に立っていると思う」とのことで、面接という構造化された場面で役立てられた他、多少は般化につながっているとの認識が窺えた。

Aさんの母親にも意見を聞くことができた。母親は、「箇条書きにすればキリがないくらい周囲の人に理解して欲しいことがあり、話し方教室と一緒に通うことも考えていた。SSTは、すごく役

に立つ、と言って、本人が毎回楽しみに待っており、母親も1回ずつ上手くなっていくのが分かった。自己理解の促進や自信の回復に少し役立ったと思っている」とのことである。家族から見て本人の変化を感じ取れたことが分かった。

支援者の自由記述では、「自己理解に大変良かった。面接の練習が特に役に立った。大学での就職活動支援ではあまり認識できなかったがSSTなどで苦手なところの認識ができた」とのことで、本人の変化を感じ取れたことが分かった。

(2) Bさん

1. SSTの状況

「良かった点」では、断る時に「すみません」と言っていた、催促する時に「ちょっと言いにくいんだけど」と前置きが言えていた、話を聞く時に共感して聞けていた、等の意見が挙げられた。これらの点はポイントとして確認していなかったが、相手に配慮した受け答えができていた。

「さらに良くする点」では、緊張して早口になっていたので落ち着いてはつきり話せると良い、話を聞く時に「それで？」と質問して具体的に聞くと良い、話を聞く時に大きな反応があっても良い、等の意見があった。2回目のロールプレイは、自信がないとのことで実施しないが多かった。

他者のロールプレイに対して適切な意見を言えていたが、自分のロールプレイには消極的であり、他の人の後で行うことが多かった。

0. アンケート調査の結果

「周囲の人に理解や配慮を希望すること」の結果を表5に示す。本人は、社会性の苦手さについて理解や配慮はあまり必要ないと考えており、想像力の苦手さについて自覚している。支援者は、社会性の苦手さがあり、想像力の苦手さについては理解や配慮はあまり必要ないと考えている。本人は、社会的な対処スキルが高くないことを、社会性の理解力の問題ではなく予定や予想と違うことによる焦り等に起因すると考えていることが窺える。一方支援者には、社会性の理解力の問題と見えている可能性がある。

表5 周囲の人に理解や配慮を希望すること

障害特性	B	支援者
相手の気持ちや常識の理解の苦手さ (社会性の苦手さ)	2	4
簡潔な説明や気持ちの表現の苦手さ (コミュニケーションの苦手さ)	4	4
予定の変更、想像することの苦手さ (想像力の苦手さ)	4	2

(5. 強く希望～1. 全く希望しない)

「SSTについての感想」の結果を表6に示す。自信の回復や苦手意識の減少については、支援者は、本人は自己評価が低い傾向があるためあまり効果がなかったのではないかと考えているが、本人は自信につながったと考えている。

表6 SSTについての感想

質問項目	B	支援者
自分の特性について理解が深まった	5	5
コミュニケーションを考える機会になった	5	5
自信がついたり苦手意識が減った	4	2
自信をなくしたり苦手意識が強まった	1	2
就職活動や仕事に役立った	4	5
特に良くも悪くもなかった	1	1

(5. 大変そう思う～1. 全くそう思わない)

本人の自由記述では、「大変良かった。会話をするのに大いに役立っているように思う」とのことで、多少は般化できているとの認識が窺えた。

支援者の自由記述では、「SSTはとても有効だったと思われる。大学卒業までソーシャルスキルについて意識的に学んだことはなかったようだが、生活技能は学ぶことができるという発見は本人の将来に大きな貢献をもたらせたと思う」とのことで、本人の変化を感じ取れたことが分かった。

(3) Cさん

1. SSTの状況

「良かった点」では、用件が分かりやすかった、話がとぎれずに続いていた、身振り手振りが入っていた、グチを聞く時に一生懸命励まそうとしていた、等の意見が挙げられた。

「さらに良くする点」では、内容をもう少しはつきり言う方が良い、説明がもう少し簡潔になると良い、面接の練習で身体を動かさない方が良い、相手の質問にきちんと答える方が良い、等の意見があった。2回目のロールプレイでは、1回目より少し改善されることが多かった。

話すことへの関心が高く、相手のグチを聞く時にも自分の経験談やアドバイスに意識が向き、相手の話を聞くことには意識が向かいにくかった。

0. アンケート調査の結果

「周囲の人に理解や配慮を希望すること」の結果を表7に示す。本人の自覚と支援者の考えとはほぼ同様である。

「SSTについての感想」の結果を表8に示す。本人は、自信や苦手意識の増減については判断できないとの回答だった。支援者は、自信の回復や苦手意識の減少につながったと考えている。

表7 周囲の人に理解や配慮を希望すること

質問項目	C	支援者
相手の気持ちや常識の理解の苦手さ (社会性の苦手さ)	4	4
簡潔な説明や気持ちの表現の苦手さ (コミュニケーションの苦手さ)	5	4
予定の変更、想像することの苦手さ (想像力の苦手さ)	3	3

(5. 強く希望～1. 全く希望しない)

表8 SSTについての感想

質問項目	C	支援者
自分の特性について理解が深まった	4	4
コミュニケーションを考える機会になった	5	5
自信がついた、苦手意識が減った	3	4
自信をなくした、苦手意識が強まった	3	2
就職活動や仕事に役立った	5	4
特に良くも悪くもなかった	3	2

(5. 大変そう思う～1. 全くそう思わない)

本人の自由記述では、「SSTを通じて、よい会話をするためには何が必要か？(今まで何が不足していたか、今後の課題等)を真剣に考えるようになった。日常会話の仕方を見直すよききっかけになった」とのことで、苦手なことを認識できたようである。また、SSTのビデオ撮影とその振り返り、「質問する」というテーマの要望が挙げられた。

支援者の自由記述では、「SSTの内容についての検討や企画などに興味をもつあまりに本来の就職活動には力が注がれていないように思える。今後計画的な支援の方向性の検討が必要になると思われる」とのことで、練習自体が目的化されている現状について懸念していることが分かった。

(4) SSTのテーマ

自由記述では面接の練習が好評であった。アンケートで「特に良かったもの」としては、「電話の応対」、「相手の話やグチを聞く」が2名から、「誘いを断る」、「催促をする」、「面接の練習」、「言にくいことを伝える」、「身振り手振りをつけて話す」が1名から挙げられた。「あまり良くなかったもの」としては、「催促をする」、「相手の話やグチを聞く」が1名から挙げられ、練習したテーマについては個人差が大きいことが窺えた。

4 考察

(1) 自己理解の促進について

アンケート調査の結果、本人の自己評価と支援者の評価との差は少なく適切な自己評価ができたと考えられるが、今回のSSTの実施により苦手なことの認識など自己理解の促進につながったことが窺える。言葉での説明のみでは理解しにくい、実際にロールプレイを行い体験を伴うことで理解につながったと考えられる。

(2) 自信の回復や苦手意識の減少について

支援者の評価からは自信の回復や苦手意識の減少につながったことが窺えるが、本人の自己評価からは自信につながったか判断できないという対象者もいた。コミュニケーションは障害特性として苦手な部分であり、自信を持つまでには至らないかもしれないが、これまでの経験から自信を失っている人にとって自信回復のための方法として有効である可能性が示された。

(3) 練習の効果について

SSTの実施状況として、当初は、ロールプレイ中に言葉つまり会話が続かない、意見や感想の発表では発言が出るまでに時間がかかるという状況だったが、次第にスムーズに進行できるようになった。また事前のポイントの確認では態度面を意識的に取り上げたが、口調や態度、相手の印象等について、参加者からの意見が予想以上に多く挙げられた。

アンケート調査からは、本人は面接に役立ったと認識していること、日常生活にもある程度効果があったと認識している対象者もいたことが示された。また支援者の評価では、就職活動や仕事に役立ったとの評価が得られた。

今回の取り組みだけで効果について検証することは難しいため、今後、より効果的な実施方法や効果測定の方法について、検討していく必要がある。

(4) 今後の課題

SSTの実施について、広汎性発達障害と言ってもコミュニケーションのパターンや障害特性は対象者によって異なるため、グループ構成等に配慮する必要があると思われる。

SSTの実施前の準備について、事前に対象者の課題やニーズを言葉だけで確認することや信頼関係が構築されていない中でSSTに取り組むことは難しいと予想されるため、SSTの実施前に必要な準備についても整理していく必要があると考えられる。

アンケートの実施について、今後は事前と事後にアンケートを実施し認識の変化を確認する等の取り組みが必要と考えられる。ただし、事前に行うアンケートについて、対象者が意図を理解した回答が可能かどうか、確認の必要があるだろう。

効果の測定について、ビデオ撮影して事前と事後とを比較する等、客観的に変化を確認できるような取り組みが必要と考えられる。

今後は、発達障害者支援センターとも協同して支援プログラムの開発を行っていきたいと考えている。

発達障害者に対する ソーシャルスキルトレーニングの取り組みについて

○村山 奈美子(東京障害者職業センター 障害者職業カウンセラー)
神保 育子(東京都発達障害者支援センター 支援員)

1 はじめに

平成17年4月に発達障害者支援法が施行された。東京都においては、同法施行に先立ち、平成16年度より特別支援教育推進計画が進められており、教育分野における発達障害者への支援は広がりつつある。併せて、学校卒業後の社会生活への円滑な移行が重要な課題となっており、就労支援をより一層充実させることが求められている。

東京障害者職業センター(以下「東京センター」という。)と東京都発達障害者支援センター(以下「TOSCA」という。)では、就職を希望する発達障害者の利用が年々増えている。障害の有無に拘らず、就職および職場定着のためには、職場で必要となるソーシャルスキルを、事前にある程度獲得しておくことが望まれる。しかし、知的障害を伴わない発達障害者の場合、これまでに特別な支援を受けておらず、社会的なマナーやルールを学習する機会が少ないと考えられる。

このため、東京センターとTOSCAは、それぞれの機関において、発達障害者のソーシャルスキル獲得に焦点をあてた支援プログラムを開発することを目指し、積極的に情報交換しながら取り組んでいる。

2 TOSCAの取り組みと両機関の連携について

TOSCAでは、平成15年1月の開設以来、平成18年3月までの約3年間で、相談件数が1,000件を超えた。その約6割が16歳以上、またその7割が知的障害を伴っていない。その大半が、小・中学校を一般の学級で過ごし、大学や大学院に在籍あるいは卒業した者も少なくない。しかし、その先の就職においては、面接試験に受からない、短期での離転職を繰り返す、就労支援機関をうまく利用できないなどの困難に直面し、結果的に行き場がなくなる状況が目立っている。このような場合、相談の主訴は就労に関することだが、実際は、仕事に対する現実的なイメージが持てない、自分の得手・不得手が分からない、自己評価が低い、自己認知が乏しい、などという本人の状況から、具体的な就労支援を開始する前段階にあることが多い。これらの状態の発達障害者に対しては、継続的な面接を通して自己認識を高め、対人関係の構築、家族等との関係調整など、就労支援を受けるために必要とな

る、本人側の態勢作りの支援を行っている。このような支援を通して、障害受容、精神的安定、就労生活についてのイメージ作りなどがある程度準備できた段階で、東京センター等の就労支援機関に繋げている。

今年度、TOSCAでは、厚生労働省の「障害者自立支援調査研究プロジェクト」として、「青年期高機能広汎性発達障害者の特性に対応する就労前支援に関する研究」を実施することになった。具体的には、①個別的な支援課題の把握、②就労意欲の形成とソーシャルスキルトレーニング、③作業課題を通じた自己認識の明確化、④レクリエーションを通じた対人交流のトレーニング、⑤本人向けの情報提供、等のプログラムを用意して、前述のような就労前に解決すべき課題にアプローチしている。

TOSCAと東京センターとの関係においては、個別の対象者に係る連携を随時行うのみでなく、発達障害者に対する支援方法について情報共有する中で、互いの役割についての理解を深めている。さらに、両機関で開発中のプログラムに相互が参加して意見交換を行うことにより、より効果的で連続性のある取り組みになるよう検討中である。

本稿では、東京センターで取り組んでいるプログラムについて、事例を通して第一報を行い、発達障害者に対する有効な支援のあり方について考察する。

3 東京センターにおける取り組み

(1) プログラムの概要

東京センターには、就職を目指す者が利用する職業準備支援の模擬的就労場面(ワークトレーニング)(以下「WT」という。)がある。WTに通う者のうち、これまでソーシャルスキルについて特別な支援を受けた経験のない発達障害者の小グループ(表1)を対象に、通常の支援の一環としてソーシャルスキルトレーニング(以下「SST」という。)を組み入れた。

メンバー構成はできるだけ固定したが、WTへの通所は2ヶ月程度のため入れ替わることもあった。SSTは週1回2時間程度で、スタッフは筆者と評価アシスタントの2名だった。本報告では、平成18年6月から8月に実施した計10回の取り組みをまとめた。標準のセッションは、①前回の宿題結果振り返り、②テーマ設定、

③ソーシャルストーリー作成、④ロールプレイ、⑤次回までの宿題設定という構成とした。

表1 本報告における中心メンバー

	年齢	診断名	学歴	職歴
A	22	アスペルガー症候群	大学中退	なし
B	22	非定型自閉症	大学在学中	なし
C	20	自閉症	高校卒業	なし
D	26	広汎性発達障害	専門学校卒業	商品管理(2年半)
E	32	自閉症	大学卒業	データ入力(半年)

*IQ:65~70が1名、75~80が2名、80~85が1名、125~130が1名

(2)SSTの手順

イ テーマ設定(表2)

テーマは、WTの作業場面で生じる課題から選定した。例えば、あるメンバーが、作業中のトラブルでパニックになり「もう分からないよ」と大声を出したエピソードがあった週は、「困ったときの対処法」をテーマに取り上げた。

スタッフは、ターゲットとするソーシャルスキルを想定した上で、セッションの冒頭で、メンバーとの意見交換を行った。メンバーから、WTで実際に困った場面や、うまくできるか心配なことについての発言を引き出したり、スタッフが課題と感じたエピソードを紹介しながらテーマを導き出したりした。

表2 各セッションのテーマ

第1回	ストレスを感じたときの対処法
第2回	困ったときの対処法1
第3回	困ったときの対処法2
第4回	質問するときのマナー
第5回	物を渡すときのマナー
第6回	話しかけられたときの対応
第7回	職場で困る言動、嫌な言動
第8回	協力して作業準備をする
第9回	事業所見学の準備
第10回	人の話を聞くときのマナー

ロ ソーシャルストーリー作り(表3)

発達障害者のソーシャルスキル獲得に幅広く活用され、その効果が報告されているグレイのソーシャルストーリー¹⁾を取り入れた。本来は、特定の対象者に適切な言動を教えるために、支援者が作成し読み聞かせるものだが、本セッションでは、メンバーの発言を促

すことにより各自の考えや感じ方を確認し、メンバー間が互いの考え方の相違に気付くことを目的のひとつとした。そのため、設定したテーマに沿ってメンバーが出した意見をスタッフがまとめながら板書して1つのソーシャルストーリーを完成させる形式とした²⁾。

表3 ソーシャルストーリー「困ったときの対処法」

<p>時々、やろうとしてもうまくいかないことがあります。 よく分からないことや知らないこともあります。 誰でもそういうときには困ります。 困ったときはまず落ち着くと良いです。 落ち着くためには、深呼吸をする、数を数える、ストレッチをする、楽しいことを考えるなどが有効です。困っていることを紙に書いて整理するのも良いでしょう。 自分なりに考えて分からなければ、職場の人やスタッフに相談します。 彼らは困った人を助けようとしてくれます。 「すみません〇〇さん」と声をかけてみましょう。 相手が食事中や話し中の場合は、急用でなければ後にします。 困ったときに人に聞くのはとても良い方法です。</p>
--

ハ ロールプレイ

ソーシャルストーリーに沿って、スタッフがシナリオを板書し、それに基づきロールプレイを実施した。原則として、互いに役割を交代しながら全員が参加した。

ニ 宿題について

セッションの終わりには、当日の感想と共に、次回までの目標をメンバー個々が考えて用紙に記入した。スタッフは、目標にしたスキルをWTの作業場面で応用する機会を設定するよう配慮した。次回セッションの冒頭で、結果の振り返りを行い、自己評価と他者評価の突き合わせを行った。

(3)プログラム実施の結果

イ ソーシャルスキルの意味を理解した例

対象者Aは、ソーシャルスキルの必要性を感じず、他者も自分と同じとの思いが強かった。例えば、第5回「物を渡すときのマナー」のセッションでは、自分はどうも他人から渡されても気にならないので、自分も気遣いをする必要を感じない、と意見を述べた。しかし、ソーシャルストーリー作りの意見交換で、他者が自分とは違う感じ方をすることに気付いた。また、ソーシャルスキルが未熟なために嫌な思いをした経験を思い出すと共に、ロールプレイでは、気遣いがない場面の居心地の悪さを体験した。その結果、本人が、ストレスの多い職場よりも居心地の良い職場で働きたい、と発言した。これに対し、居心地の良さを作り出すため

には、自分からも気遣いを示すことが有効であると説明した結果、ソーシャルスキルの意味を徐々に意識できるようになった。

3回目に参加した頃から、作業場面において、SSTを思い出しながら言葉を探したり、相手の状況に関心を示して、どう行動すべきか考えたりする様子が見られるようになった。さらに、6回目の振り返りでは、家で電話中の母親に話しかけることを我慢したと話し、SSTの効果が家庭内にまで般化したことが窺われた。また、母親の表情を読めるようになったとの発言もあった。母親からは、忙しそうにしていると、「何か手伝うことはありますか?」と聞いてくれるようになり、嬉しい変化と受け止めている、最近は本人なりに外の世界を理解しようとしているようだ、との感想が聞かれた。

ロ 自己の過小評価によるパニックが減少した例

対象者Bは、ソーシャルスキルの必要性は認めていたが、自信がないため、自分の言動が他者に失礼な印象を与えるとの過剰な不安感があり、他者との関係が持ちにくかった。ソーシャルストーリー作りの意見交換で、自分の意見が共感を得たり、認められたりする経験を通して、自分が受け入れられたと感じられるようになり、自信に繋がった。さらに、ロールプレイで相手の反応を聞いたり、役を交代したりすることで自分の言動が失礼と感じさせないと実感できるようになった。以前は、困ることがあってもそれらを適切に伝えられず、パニックになることがあったが、ソーシャルスキルを使って助けを求めたり、質問をしたりして対処できるようになった。

また、当初は自己評価が過小で、宿題の振り返りでは、「できなかった」と自己評価を述べるが多かった。それに対し、スタッフが「この場面でこのようにできていた」などと実際の場면을指摘しながらフィードバックすることを繰り返した。6回程参加した頃から、自分自身を客観的に振り返ることができるようになり、徐々に他者評価とのギャップが埋まった。さらに、自らを客観視できるようになったことで、パニックになりそうな時に、気持ちを切り替えて対応できるなど、感情をコントロールするスキルも獲得しつつある。

ハ 負の行動が強化された例

もともとソーシャルスキルを遵守する傾向があったメンバーの中には、他者の言動を必要以上に指摘することが増え、やや強迫的な面が見られるようになった者もいた。この点は、職場での人間関係を円滑に保つ上で支障となるため、個別相談を継続する中で改善を図っていく必要があった。

本プログラムでは、スタッフがメンバーの意見を肯定的に受け止めることを基本とした。しかし、他者に対して、指示的、批判的な意見を述べる者もおり課題が生じた。このような場合に、メンバー間およびスタッフとの関係を崩さず有効に介入するために、その方法とタイミングについて、慎重に検討することが必要だった。

(4) 考察

前項では、具体的な事例を紹介しながら、実施方法を確認した。今回の実践から、発達障害者に対するSSTを効果的に実施するための条件、留意事項を整理すると、①日頃関わるスタッフが日常的な場面と平行しながらも、日常場面から切り離して実施すること、②実施のペースを週1回程度とし、実施内容を応用できる機会を用意して、振り返りを実施すること、③メンバーの意見を汲み取り、個人の感じ方や考え方を理解し尊重すること、④パターンを教え込むのではなく他者と自身の差異に気づき、相手の立場や感じ方に意識を向けるように促すことが挙げられる。

イ 日常場面との平行実施とOff-JTの効果

発達障害者が、日常生活や指導場面において、ソーシャルスキルの不備を指摘されることは多いと考えられる。しかし、本人が周囲の状況を把握できていない場合やソーシャルスキルの必要性を感じていない場合は、そのような指摘自体が、本人には唐突に感じられ、理解できないまま「考え方を押しつけられた」と感じる者が多いと考える。

今回のSSTでも、当初、メンバーからソーシャルスキルの必要性が分からないとの意見が出た。この場合は、一般常識で説き伏せることは避け、スタッフが個々の感じ方や本人の経験を丁寧に聞き出す点に留意した。事例イのように、社会で他人と関わりながら生活するにあたって、ソーシャルスキルを知らないことが不利益になり、知っていることが居心地の良さにつながることを意識できるように導いた。その結果、メンバー全員がソーシャルスキルの必要性を認識できた。

本プログラムでは、WTの作業場面と切り離してOff-JTの形でSSTを実施した。他の要因を排除した、整理した環境の中で、スタッフが、周囲の状況や相手の考え方をきめ細かく説明したり、意図的に場面を戻したり繰り返したり等の対応を図って、メンバーが主体的に体験・学習するように努めた。また、架空の状況でなく、日常的に関わっている作業場面からテーマを設定したことは、メンバーにとって自分自身との関係を意識しやすく、場面を共有するために有効だったと考える。

さらに、SSTで練習したことをWTの日常場面で実

際に試すことができ、スタッフが現場で即時的にフィードバックできたことが、意識付けの強化に寄与したと考える。当初は自己評価が過小であった対象者が、具体的なエピソードに基づくフィードバックの繰り返しによって、自分自身を振り返ることに繋がり、客観視できるようになるという効果も認められた。

ロ 週1回のペースでの実施の効果

今回のプログラムでは、標準の支援期間が2カ月という限られたWTの期間の中で、対象者のSSTへの参加回数を一定程度確保し、その効果を積み重ねられるよう、週1回のペースで実施した。実施のタイミングについて振り返ると、①セッションの内容を忘れないうちに応用できる機会をWTの作業場面で提供できたこと、②実際のエピソードをタイムリーにSSTで取り上げられたこと、③宿題の振り返りを、即時的にかつ効果的にWTで強化できたこと等の利点があった。このことから、職業リハビリテーションサービスという視点では効果的な実施ペースであったと考えられる。

ハ メンバーの意見の汲み取り、考え方の重視

これまで、自分の発言で笑われたり、否定されたことで自信を失っていた対象者が、意見交換でメンバーの発言を肯定的に受け止めるスタッフの姿勢により、自信を回復することもあった。また、SSTのメンバーの中に、自身の意見を認める人の存在や同じ意見を持つ人がいたことで、安心感や自己肯定感を得て、他者の意見に耳を傾ける姿勢が形成され、未知の考え方を受け止めたり、自ら新しい考えに至るといった、態度変容が発生するという効果も見受けられた。

また、事例ロは、ソーシャルストーリー作りの意見交換で、他者との共感が形成され、さらに、宿題の実施結果のフィードバックの中で、自己評価と他者評価を突き合わせることで、客観的に自身を振り返ることができるようになった。このように、自己の行動を客観視できるようになるという効果も認められた。

ニ 相手の立場や感じ方への意識の発生

ロールプレイを行うことは、苦手な場面や不慣れた場面での対応の仕方を練習し、自信を高める効果だけでなく、相手や他のメンバーからのフィードバックを受ける効果があると考えた。このため、スタッフは、できる限り相手や他のメンバーからの言語的なフィードバックを引き出すよう努め、自分の言動が相手にどのような影響を及ぼすか、どんな印象を与えるかに気付けるよう促した。さらに、役割を交代することにより、相手の態度に気遣いが無い場合の不快感を感じ取れるよう配慮し、ソーシャルスキルの有用性について理解

を深めることを目指した。このやりとりを通じて、相手の立場や相手の感じ方に意識を向けることができた。さらに、SSTの目的が、単に様々な行動パターンを覚えることではなく、社会生活において、無用なトラブルやストレスに巻き込まれず、居心地良く過ごすために役立つソーシャルスキルを身に付けることである、との認識を共有するために非常に有効だったと思われる。

ホ メンバーの構成の課題

SSTの実施にあたって、メンバーが、うち解けた状態で意見を出し合い、認識の共有化を図っていくことが重要であると思われるが、結果のハで触れたように、メンバーによっては他者に対して指示的、否定的な言動が目立つ者も見られた。また、WTのシステムの性格上、新メンバーが加入したり、途中で終了する場合もあるため、メンバー間のラポールの形成やテーマの連続性およびテーマの重複という点については、今後の検討課題である。

メンバーのグループダイナミクスを、有効に機能させていくためにも、スタッフの介入の方法やタイミングについて、引き続き検討を行うことが必要と考えている。

4 まとめ

発達障害者の中には、適切な理解やサポートが得られないために二次的障害を生じるなど、幅広い問題を抱える者も多い。東京センターのプログラムに参加したメンバーは、就職を具体的に目指す段階であり、精神的な安定や、障害受容がある程度図られていたが、それ以前の準備段階が必要な者については、TOSCAが取り組みを始めている。

本稿では、東京センターの取り組みを中心に報告した。今後は、さらに経験を重ねて、ノウハウを蓄積し、TOSCAとの有機的な連携に基づく、より効果的な支援プログラムの開発を目指したい。

【参考文献】

- 1) キャロル・グレイ(編著)「ソーシャル・ストーリー・ブック」(2005)
 - 2) 五十嵐一枝(編著)「軽度発達障害児のためのSST事例集」(2005)
- 厚生労働省発達障害者雇用促進マニュアル作成委員会(編著)「発達障害のある人の雇用管理マニュアル」(2006)
- 障害者職業総合センター職業センター実践報告書No.17「発達障害者のワークシステム・サポートプログラムとその支援技法」(2005)
- 杉山登志郎(編著)「アスペルガー症候群と高機能自閉症青年期の社会性のために」(2005)

発達障害者への就労支援 —ジョブコーチによる就労支援の事例報告—

○最上 剛至((社福) 横浜やまびこの里仲町台センター 就労支援係)
竹山 倫世・柴田 珠里((社福) 横浜やまびこの里仲町台センター)

1 はじめに

知的障害を伴わない発達障害者は、障害が一見するとわかりにくいので、支援の必要性があまり表面化されていなかったり、通常教育における学習がある程度こなせていることにより見過ごされてきていることが多い。そして、学校から社会に出る就労開始時に、本人達が最も苦手とするコミュニケーションや対人関係の障害特性による不適応を起し、就労継続が困難になったり、就労そのものできないケースが多く見られる。

本稿では特徴的なケースとして、アスペルガー症候群の事例対象者への支援とその課題について報告する。

2 本事例の支援体制

(1) 仲町台センターの支援体制

横浜やまびこの里(以下「当法人」という。)は1989年に横浜市自閉症児・者親の会が母体となり設立された社会福祉法人である。筆者の所属する仲町台センターは、1995年に当法人の総合支援機関として設置され、図1の就労支援体制になっている。発達障害者の相談窓口である「よこはま・自閉症支援室」(発達障害者支援センター)(以下「支援室」という。)、就労を目指し準備訓練を行う「ワークアシスト仲町台」(横浜市地域作業所)そして、就労支援を行うジョブコーチ2名(第一号職場適応援助者)が置かれており、それぞれが連携して支援にあたっている。

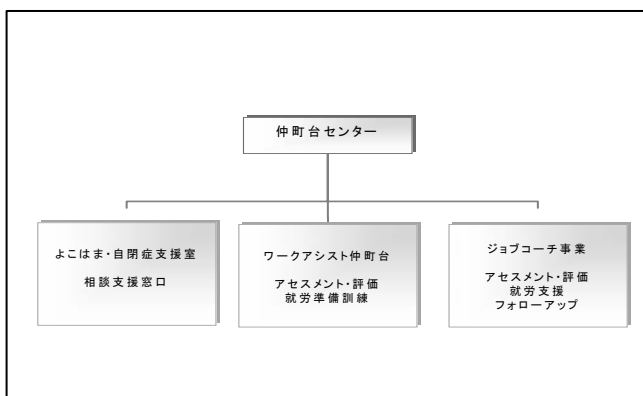


図1 仲町台センターの就労支援体制

(2) ジョブコーチの機能・役割について

広義のジョブコーチの役割を図2に示す。本事例は「職場適応援助者支援事業」(ジョブコーチ事業)を活用し、神奈川障害者職業センターとの情報共有を行い支援を進めた。この制度を利用することで、法人の策定した支援計画に沿って進められた。また本人、家族、事業所にとって支援が公的制度を利用するという安心感を得ることができた。

一般にジョブコーチの役割は「広義のジョブコーチ」と「狭義のジョブコーチ」の2つの考え方がある。¹⁾「広義のジョブコーチ」とは、図2に示す通り「利用者のアセスメント」から「職場開拓」「職場での支援」「フォローアップ」までの就労支援プロセスを一貫して行う人材である。また「狭義のジョブコーチ」とは、「仕事の訓練や手助け」を中心に、「職場での支援」に限定した役割・機能を担う人材である。

本事例では「広義のジョブコーチ」の役割をジョブコーチのみが担うのではなく、支援室スタッフと役割を補完し合いながらチームアプローチによる支援を進めた。具体的には支援後にジョブコーチと支援室スタッフが情報共有を日々行い、週に1度ケース会議を開催してジョブコーチ、支援室スタッフ、当法人就労支援係スタッフによる、支援経過の報告と職務遂行における課題を検討した。



図2 広義のジョブコーチの役割図

3 対象者プロフィール

(1) 生育歴

イ. 幼少期から中学卒業まで

表1にAさんのプロフィール概略を示す。幼少期から多動で、保育園からいなくなってしまうことが度々あった。また、小学校入学後も教室での学習には拒否的で教室から出てしまい、授業を受けることがあまりなかった。小学校5年時に小児療育センター小児神経科で受診をして非言語性学習障害、注意欠陥多動障害、2次的集団不適応の診断を受ける。その後、文部省（当時）の学習障害研究の協力校として実験的に運用されていた個別指導教室へ通級する。この通級により、初めて障害に対しての支援を受けることとなった。中学入学後も通級は継続される。中学3年の頃から高校入学を意識し自発的に学習に取り組む様になり、周囲のサポートもあり横浜市内の私立高校へ一般受験による入学をする。

ロ. 高校入学後以降

高校に入学してからは、受験の合格により本人に自信がついたことと、周囲のサポートが厚かったこともあり、家族も驚くほどそれまでの生活を一変させる。学生生活は学級委員・生徒会等学校の中心的な存在となるとともに、ボランティア活動を積極的に行い、また学力面も向上が見られクラスの成績上位となり、4年制大学へ推薦入学をはたす。²⁾

大学入学後は、それまで行われていた周囲のサポートがなくなり、レポートの提出や単位取得に関わる手続きを適切に行うことができなかった。また、パソコンゲームに熱中するようになり生活リズムが乱れ、次第に通学しなくなり2年次に退学する。

表1 Aさんのプロフィール概略

年齢・性別	25歳 男性
最終学歴	高校卒業（4年制大学中退）
診断名・時期	《小学校5年次》 非言語性 学習障害 注意欠陥多動障害 2次的集団不適応 《就職時》 アスペルガー症候群
手帳	精神障害者保健福祉手帳2級
I Q	94 (WAIS-R)

(2) 就労経験

大学中退後、兄の縁故によりファミリーレストランの清掃、調理補助業務を行う。当初は業務をこなすことができていたが、障害を開示していなかったこともあり、周囲からの配慮が得られず業務量が増加し、本人のストレスとなり約4年で退職する。その後も倉庫仕分け作業、高齢者向けグループホームでの介護補助作業に一般就労として従事するが、人間関係によるトラブルや生活リズムの崩れが原因となりいずれも短期間で退職に至る。

4 就職までの流れ

本人、家族ともに就労への希望が強かったことから、神奈川障害者職業センターでインテークを実施し「職場適応援助者支援事業」を活用し支援を行うこととなった。

職種を選定においては、支援室、神奈川障害者職業センターのインテーク情報をもとに本人の希望とアセスメントの評価を照らし合わせながら行った。また、本人、家族から「障害を理解してもらえる事業所に就労して欲しい」というニーズがあり福祉サービスを受けることに同意されたため、障害者雇用枠での就労を目指して進めることとなった。当初、療育手帳の取得を目指したが、知能指数が高いこともあり、判定の結果療育手帳の取得には至らなかった。そこで、療育手帳にかわる選択肢として精神障害者保健福祉手帳の取得に切り替え、支援室、区役所ケースワーカー、精神科医療機関と連携し手帳申請の手続き及びハローワーク専門援助部門での求職登録を行った。この結果、精神保健福祉手帳2級が受給された。このように知的障害を含まない発達障害者が精神保健福祉手帳を取得するケースもあるが、診断によっては手帳取得が困難となる場合もある。

就職における本人の希望は、高校時代のボランティア経験やホームヘルパー2級の資格を取得していたので、福祉施設での就労を希望されていた。しかし、介護職での就労は本人が不安を感じており、また本人の課題であるコミュニケーション能力を求められることが予想された。そこで、福祉施設での清掃業務がより適切であろうと判断し職場開拓を進めることとした。

発達障害者に対する支援は、障害特性を考慮すると、特に初期アセスメントが重要である。表2にアセスメントで明らかになったAさんの就労上

の課題と対応策を示す。今回は「ワークアシスト仲町台」で事務、印刷、清掃等の各種作業を行うと共に、就労を想定して、同種の高齢者施設での清掃作業のアルバイトを行った。アルバイト先の事業所の協力をいただきながらその様子を評価・観察することにより、以下の本人の課題が浮き彫りとなった。まず、障害特性上苦手とされる社会的スキルやコミュニケーションにおいては、自分の興味を優先させてしまう傾向があり、深夜までのパソコンゲームをやめることができず、アルバイトへの遅刻、作業中の居眠りが見られた。また、自分の関心のある話題になると声が大きくなり、おしゃべりが止められず、休憩時間が終わっても一方的に従業員に対して話続けることが頻発した。作業面においては、作業遂行手順が崩れ自己流になる場面が多々見受けられた。そのため、アルバイト先での評価は非常に低い結果になった。

表2 Aさんの就労上の課題と対応策

課題	対応策
作業遂行手順が自己流になる。目についたものに気を奪われやすく、突発的に動く。	手順書導入により作業遂行手順を固定する。
興味のある話題になると、声が大きくなり止められない。	社会性スキルの向上
遅刻、作業中の居眠り。	生活リズムの安定
長時間のパソコンの使用	生活リズムの安定

職場開拓の結果、希望していた高齢者施設での清掃作業の求人募集が見つかった。そこでまず、ジョブコーチが事業所のニーズの聞き取りと障害者雇用のための環境整備案を提案した。その後、職場環境及び作業内容のアセスメントのために、ジョブコーチが職場実習を行うとともに、それらをもとに、作業の創出とスケジュールの提案を事業所のニーズとすり合わせながら行い、そして、本人による実習を行い採用に至った。

5 就職時の支援

就職にあたり事業所のニーズをくみ取ると共に、実習およびアセスメントの評価から本人の作業スケジュールの作成を行った。また、この評価によって見つけられた予想される本人の課題とその対応方法について事業所へ情報提供を行った。

(1) 手順書の導入

表3に手順書例を示す。アセスメントで、作業遂行手順が崩れ自己流になる場面が多々見受けられたので、ジョブコーチにより各作業の課題分析を行い、それをもとに本人用の作業手順書を作成しその使用方法を提示した。

この導入により安定した作業精度を維持することが出来ると共に、作業手順が崩れた際の見直しの材料として使うことができた。また、作業後に業務日誌を記入することで、客観的に作業の振り返りをすることができた。

表3 手順書例（浴室）

<p>準備：長靴、ゴム手袋、バスマジックリン、雑巾、デッキブラシ</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 鍵、長靴を取りに行く 2. 浴室の鍵を開ける 3. 道具を準備する 4. 長靴に履き替える 5. 窓を開ける 6. 洗面器に洗剤を入れて床にまく 7. デッキブラシで床を洗う (湯船を背に向ける) 8. イスをどかして床を洗う 9. 床の洗剤を流す 10. 洗面器に洗剤を入れスポンジ 11. 風呂のイスを洗う 12. イスの洗剤を洗い流す 13. 洗面台、手すりを洗う 14. スポンジを洗い、置き場にもどす 15. 長靴を脱ぎ、上履きをはく 16. 道具、長靴片付け、施錠 17. 鍵をもどす

(2) 振り返りの場面設定

本人、事業所職員、ジョブコーチの3者で月に一度の振り返りの面談の場を設定した。この場では作業遂行の振り返り、評価と今後の目標設定を行い、作業が出来た部分の強化と、課題点を明確にした。また、事業所での立ち振る舞いに関して、適切に行うことができているかを確認した。

このように発達障害者への就労支援は、作業支援の他に本人が苦手とするコミュニケーションに関する適切な振る舞いを本人に分かりやすい方法で伝える必要がある。面談に出席する事業所職員は、当初

キーパーソンとなる管理職の方が出席されていたが、より本人と接点の多い現場スタッフにも参加していただき、職場での様子の聞き取りとナチュラルサポートの形成をはかった。

(3) 事業所支援

ジョブコーチから本人のプロフィール紹介、障害特性の説明と対応方法、業務内容の説明を本人が所属していない他部署の職員も含め行った。これにより、事業所全体からのナチュラルサポートの形成をはかった。また、ジョブコーチ不在時の本人の様子の聞き取りがよりスムーズに行うことができた。

作業の自立度が上がってくると、事業所での立ち振る舞いに関してアルバイト先でも見られたように、不適切な言動が目立つ様になってきた。事前に事業所スタッフに対して説明を行っていたが、実際にそれらの行動が出現した際に行動の解説、対応方法を伝えるとより一層の効果があった。

6 今後の課題

現在「職場適応援助者支援事業」のフォローアップ期間は最長1年間となっている。発達障害者の支援は継続的な支援を必要とされることから今後は、他の制度を活用しながら支援を継続し安定した就労生活を維持していく必要があると思われる。

また、就労継続には生活面のサポートも重要である。就労3ヶ月が過ぎた頃、本人の金銭トラブルが発覚した。今回は家族が早期発見をしたことにより、周囲で協力し事後処理を行うことができた。また、その後の本人の金銭管理においては兄が中心となり行うこととなった。将来的には成年後見人制度の活用も選択肢のひとつとして考えられる。

7 考察

本事例から、適切な「アセスメント」により事前に課題点をできるだけ洗い出しその対応策を練ることで、就労後の本人、事業所、支援者の負担を軽減することができることがわかった。また、安定した就労を維持するためには就労場面だけでなく、生活場面を含めた「フォローアップ」の必要性を強く感じた。発達障害者の就労においては、あらかじめ障害に起因する困難や課題が想定される場合には、求職活動の際に、障害に対し理解や配慮

を得やすい事業所を選択することが就労を維持していくために重要だと考えられる。また、本人にも「自分にサポートが必要である」という認識がある方が雇用後の支援を受け入れられやすく、作業の安定につながる。また雇用時には、必要な支援や配慮に関する情報を事業所に提供することが、適切な協力を得るために必要である。その他、職務や職責の変更時に、ジョブコーチなどの第三者の支援を受け入れることで、本人が対応できる職務範囲と労働条件に変更する交渉と調整が可能になる。

8 おわりに

発達障害者の支援においては、幼少期と成人期の支援が特に求められている。幼少期の支援においては早期発見が重要となる。本人、家族とも早期から障害に気づき、受容することは支援を得やすい環境へ近づくことができる。本事例では幼少期に親、教育機関が連携して支援することで、本人や家族が障害を受け入れ支援を受けやすい状況を作ることができた。

また、成人期においては発達障害に対する福祉サービス、職業リハビリテーションサービスを受けることなくきている場合がほとんどである。本事例では支援室による職業相談を通じて、手帳の取得、福祉サービスの活用、ハローワーク専門援助部門での職業相談、ジョブコーチ事業の活用へとつながっていった。そして、今後も継続した支援体制の維持が求められる。

参考文献

- 1) 佐々木 徳子：一人の学習障害児の成長
- 2) 柴田珠里, 小川浩ら:ジョブコーチの役割・職務と研修ニーズ,「職業リハビリテーション」, 14, pp1-8, 職業リハビリテーション学会(2001)

トロントで活動中のアスペルガー者就労支援の民間機関調査報告

○佐々木 智美 (アスペルガー者就労支援の会)
今井 忠 (アスペルガー者就労支援の会代表)

ホーキンス事務所は、カナダのトロントでアスペルガー症候群に特化した就労支援を行っている民間の社会事業団体である。カナダにおいても、アスペルガー症候群についての一般的理解は浸透しておらず、この障害に特化した専門的支援を行っているのは、現在のところカナダ全州でホーキンス事務所のみであるといわれている。

本稿では、この事務所の経営者であるゲイル・ホーキンス氏を訪問し、事務所見学をしながら、そこで働くスタッフも含めてヒアリング調査をした結果を報告するものである。

1 ホーキンス事務所について

(1) 概要

1995年にゲイル・ホーキンスによりカナダのトロント市に開設された民間の社会事業団体で、アスペルガー症候群の人々に対して、実践的な雇用相談、職業訓練、職業紹介を行うことにより、就職と職場定着の支援を行っている。

(2) 対象者

労働意欲のある18歳以上の成人で、自閉症スペクトラムまたはその特徴をもつ者のみに対象を特化している。ただし、診断が下りてない場合でも高機能発達障害の特徴が見られる者については、支援対象として考慮される。

(3) 財源

財源のほとんどは、オンタリオ政府の助成金により賄っている。

2 支援の特徴

(1) アスペルガー症候群に特化した支援

アスペルガー症候群の支援の難しさは、一人ひとり、違った形で障害特性が表れるという点にある。知能が高いため、能力や得意とする分野にも個性や差異が見られ、個別に特性を把握しなければ、適切な就職先を見つけることが困難である。

アスペルガー症候群に限らず、障害はその

種類によって違った特性をもっており、それらすべてを障害とひと括りに扱うことはできない。アスペルガー症候群に特化した専門機関であるということが、よりクライアントのニーズに応える実現性の高いサービスを提供している。

(2) 段階的かつ総合的な支援プログラム

ホーキンス事務所では、クライアントの相談受付から職場定着に至るまでを段階的プログラムを組み、包括的に支援している。スタッフ同士が連携をとりながら、一貫性のあるプログラムで支援を行っていることが、90パーセントを超えとも言われる高い成功率を確保している要因である。

支援の流れは次のとおりである。

① 相談受付・カウンセリング

相談の受付、本人及び関係者との面談、カウンセリングを行う。

② 職場体験実習・職業適性診断

予め用意された職場（企業提供）で実習訓練するとともに、職業適性を診断する。

③ グループトレーニング

必要に応じて、グループによる自己啓発訓練や職場適応に必要な訓練を行う。

④ 職場開拓

②の診断に基づき、求職者に適当と思われる職種内容を選定し、職場開拓を行う。

⑤ 職場適応援助

就職後、職場に定着できるよう、雇用者側、就職者側双方の指導及び支援を行う。

(3) 職場選定を重視

高機能発達障害者の場合、表面的には障害がわかりにくいケースも多いため、障害を隠したり、縁故を利用したりして、ともかく就職できればなんとかかなるだろうと考える求職者は多いが、職場がその人材を活用できなければ、就職しても長続きはしない。

ホーキンス事務所では、就職後のサポート以前に、職場選定の段階でミスマッチをなく

すことを重要と考え、個々人に合わせた職場開拓をし、仕事内容を吟味した上で、その職場が活用できる人材を送っている。

(4) 本人支援は体験重視

アスペルガー症候群の人たちを支援する際に大切なことは、①本人が、要求されていることと、それによってもたらされる結果を明確に理解し、やるべき行動が具体的にイメージできること、②いったんやるべき行動が定められたら、ほとんど変更することなく継続的に行われること、があげられる。

この二つの条件を充たし、より完成度の高い学習を促すためには、体験を通して教育するのが最も効果的である。ホーキンス事務所では、職業訓練を行う際に、職場体験やロールプレイ、ビデオプレイなどの学習法を用いながら、本人が経験を通じて完全に自分のものとして習得できるよう訓練を行っている。

(5) ジョブコーチは職場側と本人の双方を支援

就職後は、職場の上司や同僚が、本人の障害特性を理解し、仕事の指示の仕方、コミュニケーションのとり方を把握しておかなければ、本人の継続的就労を実現するのは難しい。ジョブコーチは、本人支援と同時に、雇用側に対して雇用管理プログラムを作成したり、コミュニケーションのとり方や指示の与え方を指導したり、アスペルガー症候群の人が働ける環境を整える支援も行う。

(6) 本人の理解者・支援者を職場内で育成する

本人が組織の一員として能力を発揮し、職場に定着できるようになることがジョブコーチの最終目標である。そのためには、ジョブコーチに代わる理解者、支援者を職場内で育てることが重要課題である。わからないときや戸惑ったとき、躊躇することなく質問でき、相談にのってもらえる職場内の同僚あるいは上司が、アスペルガー症候群の就労者にとって最も心強い味方だからである。ジョブコーチの職場支援には、職場内支援者の育成が組み込まれている。

(7) スタッフの選定基準は教育者としての資質

ホーキンス事務所は質の高いスタッフをそろえている。採用の前提条件となるのは、①学歴、②障害者教育の経験、③障害者との就労経験であり、書類審査、電話インタビューを経て、採用試験を行う。採用試験は、①問題解決能力（与えられた事例に対する対処方

法を問う）、②パソコンによる作文（文章力、論理力、観察眼、パソコンのスキルを見る）、③カウンセリングのロールプレイ（クライアントに対する接し方、対処方法、フィードバック等を見る）等、一律のペーパー試験による知識の判定だけではなく、コミュニケーション力、観察力、想像力、創造力、判断力、実行力など、総合的な能力を試すものである。

3 ホーキンス語録

- ・つねにユーモアを絶やさず、ユーモアをもって接してください。
- ・彼らは一人ひとり違う症状を持っています。ジョンに使ったやり方が、ロバートやスーザンにも使えるとは限りません。あなたが関わっている、そのアスペルガー症候群の人のための支援計画を立ててください。
- ・彼らは私たちとは違った見方で世界を見ています。どうしてよいかわからないときは、あなた自身が外国人で、他国の文化を学ぼうとしている状況をイメージしてみてください。そうすれば、どのように教えればよいかが見えてくるでしょう。
- ・何かを伝えるときは、率直に明確に短い言葉で。あいまいな表現、比喩や常套句は避けること。ドーナツに砂糖をまぶしても、言葉に砂糖はまぶさないこと。
- ・本人についての推測や先入観は避け、わからないことは直接本人に聞いてみてください。
- ・良い教師はたくさんの帽子を持っています。アスペルガー症候群の人を教えるには、トランクいっぱいの帽子が必要だということに気づくでしょう。
- ・支援する過程でひとつやふたつ間違いがあっても、自分に寛容であってください。知恵は過ちという形で得られることが少なくないからです。

4 おわりに

ホーキンス事務所の事例は今後のわが国における就労支援に多くのヒントをもたらしてくれるものであった。支援に関する方法論や支援者に向けられた助言の一つひとつは、障害の有無にかかわらず、人材育成全般を考える上で参考になるものが多い。