

# 先ず生活より始めよ！

○落合 光一（知的障害者総合福祉施設 向陽の里 通所係長）  
弓削 加緒里・甲斐 千温（知的障害者総合福祉施設 向陽の里）

## 1 はじめに

向陽の里は昭和47年に知的障害者の入所施設としてスタートした。平成5年以降、年次的に地域生活を推進し、現在宮崎市、東諸県郡圏域で総数33箇所のグループホーム（以下「GH」という。）を有している。

通所部門においては、平成19年より就労移行支援事業を開所し、現在は、就労移行支援事業（定員10名）、就労継続支援B型事業（定員30名）、生活介護事業（定員50名）の多機能型で事業展開を行っている。当事業所の利用者の約90%は、GHでの生活者となっている。

当事業所においては、在宅の広汎性発達障がい者を対象に、平成21年度より「発達障がい者就労・生活支援モデル事業」を受託し、就労支援を行ってきた。この事業を通して就労に結び付いたケースはなく、仕事に対するスキルが高まり、実習場面でも高い評価を受けながら就労の機会を逃す方もいた。

その主な理由として、利用者の殆どが生活場面において何らかの躓きがあり、家族（親戚）に集中して依存している生活形態にあった。

その為、就労支援を行う前段の生活支援に重きを置かざるを得ない利用者も多く見られた。実際、生活場面において利用者の家族への依存が大きく、家族の負担が増す傾向にあった。利用者の中には自己判断ができず家族の判断を委ねる方もおり、精神的な自立が課題となることもあった。

この事業を通して、関係機関の協力を得ながら支援を行ってきたが、生活という土台が脆弱である為、その上に就労を積み上げることの困難さが感じられた。

このような結果を踏まえ、就労支援が安定した生活環境の上に成り立つものであるとし、生活リズム・生活習慣を確立することを目的とした生活支援プログラムを居住環境と併せて整え、就労支援プログラムと一体的に提供されることに取り組んだ。

今回の報告においては、「就労支援と生活支援の一体的な取り組み」を意識した支援を展開し、就労に結び付いた事例を報告したい。

## 2 対象者プロフィール

氏名	A 氏		
年齢	32歳	性別	男性
療育手帳	B-1	IQ	46
支援区分	区分2		
特性	自閉症の診断あり		
家庭状況	父親は死去しており、母親は軽い知的障害を有する。 4人兄弟だが交流は電話程度。		

### （本人の状態像）

養護学校時代は文字の複写や計算機遊びを好み、間々エコラリアが見られる。友人との交流も少なく、切手集めなどをして一人でいる時間が多かった。

卒業後は当施設の授産施設へ入所したが、作業を好まず、数々の作業班へ異動する状況があった。入所施設内の役割当番は確実に行うが、共同よりも1人で行うことを好む。

コミュニケーションについては、自分から積極的に行うことは少なく、自分の考えを整理し、言語変換するまでに時間を要し、会話に対し苦手さが見られる。

初めての場所や初対面の人と接する時は緊張が強く、ロッキングが見られる。緊張の度合いにより、ロッキングも強くなる傾向にある。

H25年6月よりGHへ地域移行を希望され、入所施設において地域生活が可能であるとの判断を受け、GHへ居住の場所を移行され、日中活動においては、就労移行支援事業を利用されることとなる。

## 3 就労移行支援利用状況

### （1）利用開始期（H25年6月から8月）

就労移行支援事業の利用開始時は、施設入所と異なる生活リズムを体験することもあり、就労支

援事業所に慣れることを目標に支援をおこなう。

しかし、生活環境の変化や日中活動の場所が変化したことによるストレスにより、利用開始1週間経過したところで、興奮した様子や集中力に欠ける場面が見られた。

施設入所からの引き継ぎの中ではスケジュール等の活用はしていなかったとのことであったが、本人との面談の中でスケジュールを強く希望され、落ち着かない様子が見られた。その為、当事業所と当施設内の専門療育チームにて臨時のケース会議を開催し、スケジュールの導入を図ることとなる。

当施設内の専門療育チームの協力を受け、日中活動場面でのスケジュールを作成し、支援を行っていった。また、本人への日課だけでなく、作業訓練毎の手順書を準備し、訓練導入時の支援に取り入れていった。

スケジュール導入後は落ち着きを取り戻され、集中力や持続力ともに向上が認められた。その間にアセスメントを通して、臨時のケース会議を開催し、支援内容の確認や修正を行っていった。

## (2) 利用期 (H25年9月からH26年3月)

利用開始3カ月を経過したところで、本人も新しい環境に慣れてきたこともあり、心理的余裕からスケジュールの使用については必要ないと本人より申し出がある。本人との面談において、今後必要であることを伝えたが、本人からの強い申し出により、最終的には作業訓練の手順書のみ残すこととなる。

また、本人との面談で機械工場や野菜工場で働きたいとの希望もあり、通常の就労支援に加え、就労継続支援B型事業の野菜収穫と出荷調整や生活介護の委託作業(自動車部品の組み立て、カット野菜の皮むき)などを作業体験として組み入れた。

平成26年3月に就業・生活支援センターより法定雇用率未達成事業所(スーパー)の求人情報を得る。本人への就労への意思確認を行ったところ、本人より強い就労希望があり、申込みをおこなうこととなる。

## 4 就労までの経過 (就労支援)

### (1) 面接

平成26年4月に事業所との面接となる。この実

習は職務試行法に則って行われたため、面接には労働局、障害者職業センターも同席される。

事業所内を見学し、精肉部門・惣菜部門・青果部門を見学した。当事業所での野菜の出荷調整の体験もあったことから青果部門を希望される。

本人の面接状況としては、挨拶はできたもののロッキングを終始しており、かなり緊張している様子が窺えた。

### (2) 職業準備訓練

本人の希望で青果部門での雇用を希望されたことにより、当事業所においてもバックシーラー等の器具を使用して訓練を継続していたが、使用状況確認を含め、障害者職業センターの職業準備訓練の受講を依頼する。

訓練に参加した際に本人の身だしなみについて職業センターから「服のにおい」について指摘があり、当事業所とGH担当サビ管と話し合いの場を設け、生活面での確認と支援についてお願いをする。この話し合いで、就労移行支援員による就労支援だけでなく、GH担当サビ管による生活面での支援をおこない、定期的な情報交換をすることとなる。

また、実習までの間は作業スキルを高めるため、就労継続支援B型事業でのシーラーやバックシーラーなどを使用し、野菜出荷調整を集中的に行う。

### (3) 実習

実習初日、土曜日については、当事業所の職員が終日支援につき、就労支援と実習先事業所への本人の状態像について通訳にあたる。

本人の作業スキルに関しては問題が少なく、修正も容易であった。しかし、勤務時間や通勤時間により昼食時間が遅れるため休憩時間を設け、軽食を取るようにはしていたが、休憩の場所や過ごし方での支援を要し、本人も休憩が負担になっており雇用上問題はなかったことから休憩時間を取りやめる。実習先の事業所はナチュラルサポートができており、作業中に水分補給などへの配慮をおこなうことで了解を得た。実習やケア実施の際は、担当ジョブコーチへ連絡を入れ、情報の共有に努めた。

#### (4) 就労

実習終了後、再び就労継続支援B型事業において野菜の出荷調整でのトレーニングを重ね、雇用決定の連絡を待った。

雇用決定の後、当事業所においても定着支援をおこなうことから、職業センターとの連携をさらに深めることとした。

### 5 就労に係る生活支援

就労支援においては職務試行法に則って実施し、職業センターや就業・生活支援センターとの連携のもと支援をおこなってきた。就労に関する部分においては、支援機関の協力や就職先事業所のナチュラルサポートにより、躓くことなく就労に向けた取り組みを行っていった。

しかし、職業準備訓練や実習の際に生活面での課題が生じ、就労支援をおこなう一方で、GH担当サビ管と連携した生活支援をおこなう必要が生じた。

本人は、施設入所時は日課が明確である為、日課に沿って生活をされていた。実際引き継ぎにおいても、本人のスキルの的にも問題はなく感じられた。

しかし、職業準備訓練の際の職業センターからの指摘により、本人への聞き取りをおこなう中で、GH生活となったことによる微妙な変化が行動を妨げていることが分かった。

例えば、施設入所時は洗濯機の台数も多く、空いている所を使えばよかったが、GHは1台共同で使用するため洗濯のタイミングが分からず、溜めこんでしまっている状況があった。

その為、日中活動同様に当施設内の専門療育チームの協力を依頼し、生活面での構造化を図り、就労支援担当者と生活支援担当者、専門療育支援担当者とケース会議を重ね、本人の就労を目指し、連携して支援を行っていった。

#### (1) GH生活場面の確認

日常生活におけるスキルと状況について、就労支援員とGH担当サビ管にて再度アセスメントを実施し、本人の躓きの把握をおこなう。同時に生活面におけるスケジュールを作成し、生活面での支援をおこなう。

アセスメントから導き出された課題については、臨時のケース会議にて整理し、ナビゲーションブックやGH世話人に対する支援の手引書としてファイリングする。

当施設では生活支援に際し、実際の支援者が世話人となることから、世話人に対する学習会を定期的で開催しており、GH担当サビ管により本人の支援を含めて個別的に支援内容確認及び伝達をおこなう。

#### (2) 就労支援時の課題

実習に際し、公共交通機関利用と自転車での通勤を考えていたが、事前の通勤支援の際に施設入所時に自転車に乗る機会がなかったことから公道での利用に恐怖を感じ、自転車通勤を徒歩に変更する必要性が生じる。

また、緊急時の連絡として、携帯電話使用を考えていたが、施設入所時に本人が所持したことがないこと、電話使用の機会が少なかったことにより、電話の使用やマナーを獲得する機会が少なかったことで家族を含めた関係者が携帯電話を所持させることに不安を抱いている状況にあった。

そこで当事業所としては、通勤途上の安全面や本人の安心感への配慮から「おたすけカード」を作製して通勤途上にあるセブンイレブンに協力依頼をおこなうとともに、将来的な携帯電話所持を目的に実習中および定着支援期間の毎日の報告を電話で受けることとし、電話でのやり取りの練習や仕事上の悩み相談の機会とした。

### 6 今後の課題と方向性について

現在は就職できたことが嬉しく、日々真面目に通勤している。初めての給料に際しGHサビ管へ本人の欲しい物を買わせて欲しいと依頼していたが、野球の雑誌を買っただけで、残りは貯金に回したとのことであった。

休日の過ごし方については本人からの聞き取りが主であり、部屋で過ごしていることが多く、外出もしたい話が聞かれるが、何ができるか分からないといった様子であった。現在、GH担当サビ管との連携により、休日の過ごし方について整理をおこなっており、地域の社会資源を活用した余暇支援マップに繋がるように一つ一つ情報提供と支

援をおこなっている。

また、勤務時間の関係から昼食時間が帰宅後の14:00以降となっている為、職場に近いGHへの転居を考えている。本人の障害特性に配慮し、休日にGH見学をおこない同居人との面談や生活環境の確認をおこなっており、転居先の通勤手段や本人のナビゲーションブック、GH世話人に対する支援の手引書を転居先のGHに合わせて準備を進めている。

今後は長期に渡って仕事に定着するための支援として、発達障害を有していることを踏まえ、その障害特性を理解し、生活面での構造化を図ることにより、より充実した生活環境を整え、安定した就労環境を提供できるように支援していきたいと考える。

## 7 まとめ

今回のケースは、生活の場面がGHであった為に生活面での課題がスムーズに解決に向かった事例であった。このことについては、「発達障がい者就労・生活支援モデル事業」の在宅の利用者とは明らかに違い、取り組みやすい環境であったといえる。

安定した就労生活を目指すには何より生活基盤がきちんとしていなければならない。生活基盤を組み立てることはとても重要で、「生活支援」がうまく機能していない人の場合、いくら日中支援の事業所として頑張って支援しても利用者に良い効果は期待できないと思われる。今回就職した利用者は、グループホーム利用者であったので生活面のサポートを行っている地域支援係と共同で支援にあたった。しかし、対象となる方が在宅の方であるなら相談支援事業所や、サポートセンターなどとも協力していかなければならない。その為に地域のネットワークを構築することも重要である。日中、生活の両面から適切な支援を受けることにより本当の意味での地域生活が送れるのではないだろうか。働くための支援だけでなく、就労側だからこそ見える生活面の課題を整理し、生活支援担当に協力を求めていくことも重要な活動として利用者支援にあたっていきたいと思う。

最後に今回の就労支援において多大なるご協力を頂いた障害者職業センターをはじめとする関係機関の皆様に厚くお礼を申し上げます。

## 【連絡先】

落合 光一

宮崎県社会福祉事業団 知的障害者総合福祉施設  
向陽の里 福祉課 通所係

e-mail : [somukouyou@m-sj.or.jp](mailto:somukouyou@m-sj.or.jp)

# 発達障害者の非言語コミュニケーション・スキルに関する検討 ～感情識別に関する特性評価の意義～

○知名 青子（障害者職業総合センター 研究員）  
向後 礼子（近畿大学）  
武澤 友広・望月 葉子（障害者職業総合センター）

## 1 背景と目的

日本経済団体連合会が企業の新卒採用活動を総括し、次年度に向けた課題を把握するために実施しているアンケート調査結果<sup>1)</sup>からは、企業が選考にあたって重視した点が明らかとなっている。調査結果の年次推移では、「コミュニケーション能力」が2013年時点で10年連続の1位となっており、他の項目を大きく引き離している。

発達障害のある若者が障害者雇用制度の対象でなく企業就職を目指す場合には、前述した若者一般と同様にコミュニケーション能力等が期待される雇用環境へ参入することとなる。

障害者職業総合センターにおけるこれまでの発達障害関係の研究からは、作業遂行と対人関係の問題に焦点をあて、発達障害者の職場定着の要因を明らかにしてきた。

具体的には、発達障害の特性から、作業遂行やコミュニケーション、対人態度等への対応が就労支援や雇用管理の課題として重視されていること、そして、発達障害者の障害特性が就労の実現や定着を左右する要因となっていること等である。また、障害者雇用による就労継続事例においては、企業が職場適応のための配慮を行い、障害特性に具体的に対応している事例がありつつも、雇用に至る過程や雇用後の適応・定着においては、支援が困難である現状が指摘されている。

こうした現状を踏まえると、支援の方策を検討

するにあたっては、発達障害者の障害特性を十分に把握した上で、その特性に対する配慮を行うための環境整備や適応・定着支援を行うという視点が重要となる。

発達障害者の障害特性の一つである“コミュニケーションの障害”については、特に非言語コミュニケーション・スキルに着目した多くの先行研究において、検討が進められてきたところである。発達障害者のうち、知的障害者については、障害者職業総合センターによる「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」（2000）<sup>3)</sup>において、F&T感情識別検査4感情版が開発され、非言語コミュニケーション・スキルの特性の評価について検討が行われている。しかしながら、知的障害のない発達障害者の非言語コミュニケーション・スキルの検討については研究の途上にある。

本稿は、知的障害のない発達障害者の障害特性を把握する上で重要な“非言語コミュニケーション・スキル”の特性に関連して、特に“表情識別”についての先行研究から得られた知見を概観することで、発達障害者の感情識別の特性を評価する意義について検討することを目的とする。

先行研究収集・整理にあたっては、円滑なコミュニケーションにおける課題について支援の必要性が大きいとされる「自閉症スペクトラム」に関する知見に注目してまとめた<sup>注1)</sup>。

注1) 収集した先行研究においては、主たる調査対象についてアスペルガー症候群もしくは知的障害を伴わない自閉症（高機能自閉症）もしくは自閉症スペクトラム障害を診断された者等と記述されていた。このような対象者像は、概ね、わが国における発達障害者支援法が定める発達障害で「自閉症、アスペルガー症候群、その他特定不能の広汎性発達障害」とされる者のうち、知的障害を伴わない者と重なると考えられるが、ここでは自閉症圏の障害の一群として「自閉症スペクトラム」を用いることとする。

したがって、本稿では、円滑なコミュニケーションにおける課題について、支援の必要性が大きいとされる「自閉症スペクトラム」に関する知見に注目してまとめている。学習障害（LD）や注意欠陥多動性障害（ADHD）については、障害特性に対応する知見が見出されていないものの、それぞれの中核的特性を背景としてコミュニケーションに課題を有する者の場合、同様の支援が必要となる者と位置づけて検討した。

なお、自閉症スペクトラム障害という診断名は、わが国ではアメリカ精神医学会の精神疾患の診断・統計マニュアル第5版（DSM-5）への改訂（2013）前後に注目されるようになってきているが、厳密にはその範囲が異なっている可能性がある。

また、非言語コミュニケーション・スキルについては「表情、音声、姿勢、身振りといった非言語情報から他者の感情を認知する技能」と定義し、その中でも、本稿では表情の非言語情報の活用に焦点をあてることとした。

## 2 発達障害者の表情からの感情認知の特性

「自閉症スペクトラム」のある者の認知特性を明らかにすることを目的とした研究のほとんどが、同年代の障害の診断のない、いわゆる定型発達者と呼ばれる者との比較を行っている。

表情からの認知の特性を明らかにする研究の場合、「喜び」や「怒り」などの感情を表出した表情写真もしくは動画を呈示し、表現された感情を回答させることが多い。これまでの研究成果から得られた「自閉症スペクトラム」のある者の表情からの感情識別の特徴を表1に示す。

定型発達者を対象とした表情認知に関する研究知見からは、「喜び」「悲しみ」「怒り」「嫌悪」「驚き」「恐怖」という6つの感情の中では「喜び」を最も早く認知できるようになること、最後に6歳頃には「嫌悪」を認知できるようになることが示されている(Widen, S.C., 2013)。自閉症スペクトラムにおいては、特に「恐怖」の認知が難しく、その認知の困難さは、脳の応答性の弱さに関連することが指摘されている(表1①、②)。

表1 表情からの感情識別に関する知見

①	自閉症スペクトラムのある者にとって「恐怖」を表情から読むことは難しい(Dawson, G.他, 2005)
②	「恐怖」を表出した表情写真をごく短時間(約20ms)呈示した際の「扁桃体」と呼ばれる脳部位の活動水準は、定型発達者>自閉症スペクトラムであった(Kleinmans, N.M.他, 2011)
③	表情の「目」に注目するよう指示を与えた時の扁桃体の活動水準は、自閉症スペクトラム>定型発達者であった(Golarai, G.他, 2006)
④	扁桃体の応答性の違いは「悲しみ」に認められる(Monk, C.S.他, 2010)
⑤	扁桃体の応答性の違いは「怒り」に認められる(Pelphrey, K..A.他, 2007)
⑤	表情から「悲しみ」「嫌悪」「怒り」といった不快感情を読み取ることの正確さは、定型発達者>自閉症スペクトラムであった(Ashwin, C.他, 2006; Bal, E.他, 2010; Harms, M.B.他, 2010; Uono, S.他, 2013)
⑥	「悲しみ」を読み取るには、より強い感情表出を必要とする(Wallace, G.L.他, 2011)
⑦	読み取りの正確さに差無し(Tracy, J.L.他, 2011)

※障害者職業総合センター調査研究報告書No.119<sup>4)</sup>より再構成

ただし、扁桃体の活動水準は状況によって亢進し、定型発達者を上回る場合もあるという報告もある(表1③)。また、扁桃体の応答性の違いは「恐怖」に特有のものではなく、他の不快感情についても認められるとする報告がある(表1④、⑤)しかし、読み取りの違いが定型発達者と自閉症スペクトラムでは見られないという結果(表1⑦)もあることから、あらゆる事態において表情からの感情識別に困難があるとは限らない。

## 3 知的障害者の非言語コミュニケーションに関する知見

表情からの感情識別に関連して、知的障害者を対象とした先行研究から知見を紹介する(表2)。

ここでは、知的障害者の感情識別に関する具体的な特徴について、見解の一致した項目について示す。

知的障害者では定型発達者と比較して、一般に表情から感情を識別することに困難があることが指摘されている。先に紹介した「自閉症スペクト

表2 知的障害児・者における感情識別の特徴

①	知的障害者(成人と子ども)は、生活年齢の等しい障害のない成人と子どもよりも、感情識別能力が低い(Iacobbo, 1978; Maurer & Newbrough, 1987)。
②	知的障害児の感情識別は、生活年齢よりも精神年齢の等しい健常者と類似していた(Adams & Markham, 1991)。
③	知的障害児と健常児の感情識別能力の差は年齢とともに大きくなる。これは、表情だけではなく全般的な認知能力と運動能力の発達においても認められる傾向である(Adams & Markham, 1991)。
④	対人的経験と知能が感情識別能力に影響する要因である(McAlpine, et al., 1991)。
⑤	知的障害児・者においても、また健常児・者においても幸福の弁別成績が最も良い(McAlpine, et al., 1992; Adams & Markham, 1991; Maurer & Newbrough, 1987)。
⑥	知的障害者では「驚き」と「恐れ」が混同される(McAlpine, et al. 1991)。
⑦	知的障害者では「驚き」と「幸福」が混同される(McAlpine, et al. 1991)。
⑧	知的障害者では「怒り」と「悲しみ」が混同される(Maurer & Newbrough, 1987)。
⑨	知的障害者では「怒り」と「幸福」が混同される(Maurer & Newbrough, 1987)。

※障害者職業総合センター調査研究報告書No.14<sup>2)</sup>より再構成

ラム」を対象とした先行研究の知見（表1）と比較すると、定型発達者と比較したときの感情識別力の低さや、感情の読み誤り等は、共通した特性であるといえるだろう。

こうした知見は、知的障害があるなしに関わらず、発達障害のある者において、例えば、同僚や上司が怒りや不快を表現している状況でも、言語的な叱責をうまく理解できず、かつ、表情等からの感情の読み取りにも失敗するならば、極端な場合「ほめられていると誤解する」、反対に「ほめられているにもかかわらず怒られていると否定的に捉える」、といったことが起こる可能性を示唆している。

#### 4 F&T感情識別検査による知的障害者の特性

障害者職業総合センターによる「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」（2000）<sup>3)</sup>からは、F&T感情識別検査を用いた知的障害者における「表情のみ」の正答数に関して、知的障害者と定型発達者の分布の一部は重なるものの、知的障害者の分布は正答数の低い方に偏っていることが明らかとなっている（図1）。また、表情識別に関する結論として、①「表情のみ」「音声+表情」の呈示条件の場合、「知的障害者においても、健常児・者においても、『喜び』の弁別成績が最もよい」こと、②知的障害者においては、「表情のみ」の正答率は「音声のみ」の正答率よりも有意に低いこと、③知的障害者では「喜び」と「怒り」、「喜び」と「嫌悪」の間に見られる【快-不快】の混同が定型発達者と比較

して高率で認められたこと、④知的障害者では、いずれの呈示条件においても、「悲しみ」を「嫌悪」または「怒り」と混同する傾向が定型発達者と比較して高率で認められたこと、等が明らかとなっている。知的障害を伴わない発達障害者の特性評価の結果については、「F&T感情識別検査4感情版から明らかとなった発達障害者の特性—明確に表現された他者感情の読み取りの特徴—」（第21回職業リハビリテーション研究発表会，2014）で検討しているので、当該発表を参照されたい。

#### 5 発達障害者の感情識別の評価の意義

言語を介することで問題が明確になりやすい言語コミュニケーション・スキルに比して、非言語コミュニケーション・スキルの課題は客観的に把握することが難しい。発達障害者の状態像が多様であることを踏まえると、非言語コミュニケーション・スキルに焦点をあてた特性の把握は、支援を適切なものとする上で必須となろう。障害者職業総合センターで開発したF&T感情識別検査は音声や表情からの感情の読み取りの特性を客観的に評価できるツールだが、表情のみならず音声からの条件を加えて感情識別の特性を把握することが、今後の重要な支援課題となるだろう。

#### 【引用・参考文献】

- 1) 日本経済団体連合会. 新規採用(2013年3月卒業者)に関するアンケート調査結果の概要, 2013
- 2) 越川房子. 知的障害者の職業指導を支援する評価システムの開発に関する研究 第6章1節「訓練プログラム作成のねらい」障害者職業総合センター調査研究報告書No.14, 89-93, 1996
- 3) 障害者職業総合センター調査研究報告書No.39「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」2000
- 4) 障害者職業総合センター調査研究報告書No.119「発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性に関する研究」2014

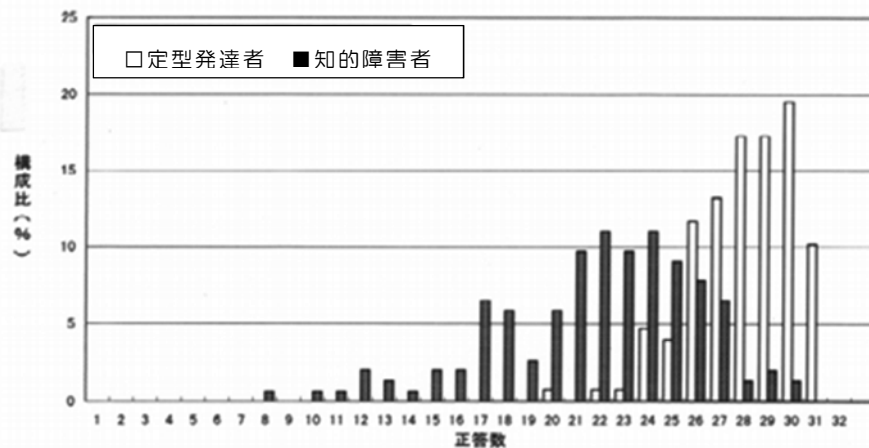


図1. 「表情のみ」条件における知的障害者と定型発達者の正答数に関する分布

(出典) 障害者職業総合センター調査研究報告書No.39「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」p39

# 発達障害のストレス・疲労のセルフモニタリングと対処について

## ～発達障害者のワークシステム・サポートプログラムの事例より～

○古野 素子（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）  
中村 祐子・増澤 由美（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、地域における就労支援に役立てることを目的として、発達障害者のためのワークシステム・サポートプログラム（以下「WSSP」という。）の実施を通じ、発達障害者に対する就労支援技法の開発を行っている。平成25年度は、技法の一つである「リラクゼーション技能トレーニング」の標準化を行い、支援マニュアルを作成した<sup>1)</sup>。

発達障害の特徴に、ストレス・疲労による心身の状態の変化に自らでは気づきにくく、その対処が難しいという課題がみられる。

本稿では、WSSPで行っているリラクゼーション技能トレーニングの取り組み結果から、受講者の状況や傾向の分析を通じて、ストレス・疲労のセルフモニタリングを行うにあたってのポイントやそれを踏まえた効果的な対処について検討する。

### 2 方法

平成25年4月から平成26年3月の間にWSSPを受講した16名の支援事例について、共通点など受講者の傾向、また、リラクゼーション技能トレーニングにおいて活用するツール（ふりかえりシート、ストレス温度計等）の記載内容、個別相談の内容（ヒアリング結果等）に基づくストレス・疲労に関する傾向等の分析を行った。

### 3 対象事例の状況

対象とした16名についての共通点や傾向は図1の通りである。

- ①二次障害（抑うつ状態等）で、継続通院している者が多い。
  - ・16名全員に通院歴があり、そのうち14名がうつ、双極性障害等の診断を受けている。（c、d）
- ②体調不良による休職、離職を経験している者が多い。
  - ・在職中の5名全員がうつ症状等の病歴があり、

a.性別	男(13)	女(3)
b.年代	20代(9)	30代(6) 40代(1)
c.通院	通院有り(16)	
d.二次障害	診断有り(14)	診断なし(2)
e.職歴	有り(11)	なし(5)
f.在職/求職	在職中(5)	求職中(11)
g.休職経験	休職あり(5)	休職なし(11)

図1 平成25年度WSSP支援実施事例の属性

そのうち3名が休職中である。（f）

- ・求職中の11名のうち6名が職歴を有しているが、そのうち5名はうつ症状等による体調不良が原因で離職を経験している。（e、f）
- ・職歴を有する11名のうち5名が休職中（3名）、若しくは休職経験者（2名）である。（e、g）

③受講者16名のうち14名がWSSPの支援目標に「ストレス・疲労の対処、体調管理」を設定している。

以上のことから、WSSPの受講者は、ストレス・疲労の対処、体調管理に課題を有する者が多いことがわかる。

### 4 リラクゼーション技能トレーニングの概要

#### (1) 概要・実施方法

リラクゼーション技能トレーニングは図2の4つのステップに沿って実施する。Step1では、ストレス・疲労についての関心を高め、基本的な知識の習得を通じて、ストレス・疲労のマネジメントの必要性の理解を促す。Step2では、発達障害者がストレス・疲労を生じやすい場面や状況、自らの特性を把握する「ストレス・疲労のサインを知るためのセルフモニタリング支援」、そして、自らのストレス・疲労のサインに応じた対処方法を活用するための「ストレス対処のスキル向上支援」を併せて行う。Step3では、Step2を通じて確認したストレス・疲労のサインと体験した各対処



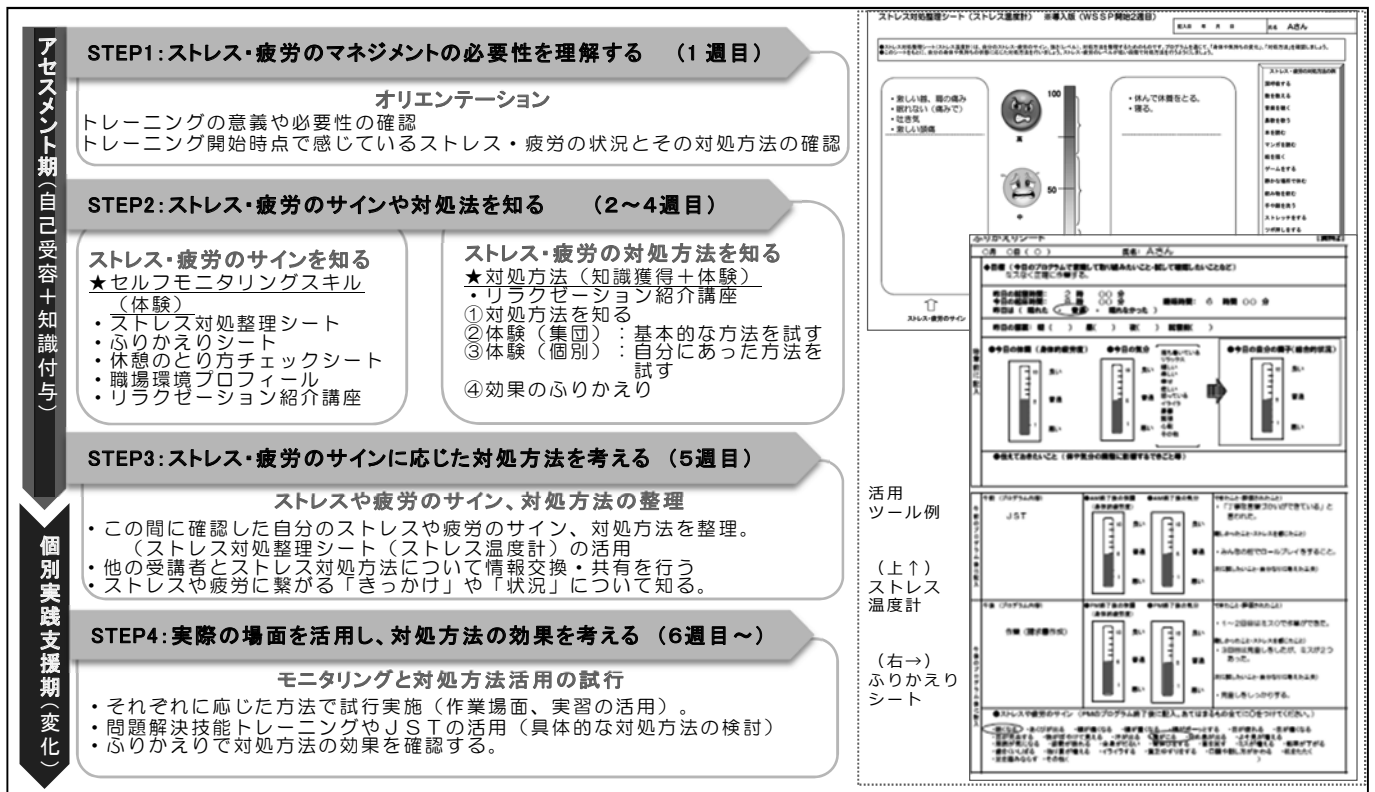


図2 リラクゼーション技能トレーニングの流れ

方法をふり返し、サインに応じた対処方法を検討する。Step4では、Step3で検討した内容を実際の場面で試し、個別に実用性や効果を検証する。これらを通じて、受講者がツールを活用しながらストレス・疲労のセルフモニタリングを行うこと、また、環境調整等の配慮事項を把握することを目的としている。

(2) 実施結果よりみられる傾向

Step1において、「ストレス・疲労の温度計」を記入し、リラクゼーション技能トレーニング導入期のストレス・疲労のセルフモニタリングの状況を把握する。また、Step2において「ふりかえりシート」の記入を行い、セルフモニタリングの状況を把握する。その結果、ストレス・疲労の対処がうまくできないタイプとして、表1の2つのタイプに着目して分類を行った。

表1 セルフモニタリングの状況から見られるタイプ

	A	B
モニタリングの状況	「ストレス・疲労」がわからない。	「ストレス・疲労」を感じることができるが対処や表出が不得手。
ツールの活用・相談の状況	・ストレス・疲労の温度計、ふりかえりシートが書けない。 ・気分、体調を表現することが難しい。	・ストレス・疲労の温度計のサインは書けるが対処が書けない。 ・ふりかえりシートや相談で気分や体調等を伝えることができるが対処がわからない。

① ストレス・疲労の対処が上手くできない場合の要因は様々である。

2つのタイプについて、相談 (ヒアリング) により詳しく状況を把握した結果、次の状況が特徴的である (表2参照)。

A: 「ストレス・疲労」がわからない

イ. 「ストレス・疲労」がわからない者の中に「身体の痛み等の変化」に気づく者と気づかない者がいる。

ロ. 「身体の痛み等の変化」を感じても、程度がわからない者、それが「ストレス・疲労」と思っていない (結びついていない) 者がいる。

B: 「ストレス・疲労」を感じることはできるが、対処や表出が上手くできない

イ. 特徴的な受け止め方 (判断) を行う傾向があり、対処が上手くできない者がいる。

・想像やイメージが苦手な特性から、対処の選択肢が思いつかない。

・独特の思考特性により、思いつく対処が適切ではない (原因と方法が結びついていない) 場合や、対処しようとしめない等対処に至らない場合がある。

ロ.コミュニケーション（送信）が苦手な特徴があり、対処や表出が上手くできない人がいる。

- ・表出できない場合、表出方法が適切でない場合及び言語ではなく行動として表出する場合がある。

表2 ストレス・疲労のモニタリングの特徴の傾向

タイプ		(人)	特徴の傾向 ※1	(人)
A	「ストレス・疲労」がわからない	11	身体の痛み等の変化が、自分でわからない、気づかない	3
			身体の痛み等の変化を感じるが、程度がわからない（気づいた時には既に高レベル）	10
			身体の痛み等の変化を感じるがそれが「ストレス」「疲労」に結びつけられない	6
B	「ストレス・疲労」を感じることができるが対処や表出が不得手。	5	対処の選択肢が少ない	5
			思いつく対処が適切でない（原因と方法が結びついていない等）	3
			対処をしようとしめない等、対処に至らない	1
			表出できない（SOS発信できない）	1
			表出の方法が適切でない（表情、態度、言い方等）	4
			行動にあらわれる ・作業ミス増加 ・よそ見増加 ・トイレの回数増加、物の言い方や扱いが雑になる ・眠気（あくびや意識が飛びかける場面増加） ・声が小さくなる 等	4

※1)特徴の傾向については、各タイプ内数で重複あり。

②「ストレス・疲労」と関連のある特徴として「感覚特性」「注意・集中の特性」がある場合もみられた。

16名の受講者のストレス・疲労に影響を与えている要因の一つに「感覚特性」「注意・集中の特性」が考えられる。「職場環境適応プロフィール」による自己チェックの内容、作業や相談場面での観察を通じて特徴の把握を行った結果が表3である。

③モニタリングからみられた特徴ごとに対処方法は異なる。

表4は、Step4の実施事例を基に、モニタリン

グの状況（特徴）とそれに応じた対処方法についてとりまとめたものである。その傾向を整理すると、対処方法は、モニタリングの状況（特に、難しさ）によって異なることがわかる。

表3 ストレス・疲労に影響を与える特性の状況

特性	(人)	特性の内訳 ※2	(人)
感覚特性	8	音（PCキータッチ音、急な音等）	6
		人の動き、視線	5
		気圧	3
		暑さ（気温、機械の熱）	2
		光（太陽光）	2
注意・集中特性	9	他（臭い、自身の体調の変化）	2
		集中の持続困難	7
		過集中	2

※2)感覚特性の内訳については重複あり。

## 5 考察

### (1) 効果的な対処を考えるためのポイント

ストレス・疲労のモニタリングについては、個々の感じ方や特徴に加えて、感覚特性や注意・集中の特性を含めてアセスメントすることが、効果的な対処検討のために重要である。

そして、アセスメント結果を基に、個々のセルフモニタリングスキルに応じた対処のためのアプローチ方法を検討することが有効である。

#### ①支援や工夫でセルフモニタリングができる

ようになり対処できる者

→セルフ対処力向上を目指したアプローチ

#### ②セルフモニタリングが難しい者

→環境調整によるアプローチ

### (2) 自己理解を深めるためのポイント

リラクゼーション技能トレーニングは、ストレス・疲労についての自己理解を深める機会としても有効であると考えられる。

①ストレス・疲労についての自己理解を深め、自分にとって効果的な対処の気づきを得るためには、モニタリングと対処方法の体験を継続的に実施する必要がある（試行とふり返りの繰り返し）。その場合、個々に応じて、次のようなプロセスを選択することも重要である。

A)モニタリング「理解」→対処

B)行動→対処→その結果から「理解」

②「自分で変化を感じることができる事柄」に注目し、「本人版」の対処方法を検討することが有効

性を高める。

今回、発達障害者への就労支援技法として行っているリラクゼーション技能トレーニングは、①ストレス・疲労のセルフモニタリング、②対処力向上の機会、③必要な支援を適切に把握するためのアセスメントの機会として有効であることを確認できた。

今後は、発達障害者の職場定着を支えるための支援技法として、実際の就労場面での活用ができることが期待される。また、さらに効果的な技法

とするため、在職者支援への活用や事業主支援での効果的な活用方法について、実践を積み重ねながら、さらに検討を深めていきたい。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター: 障害者職業総合センター職業センター支援マニュアルNo.10 発達障害者のためのリラクゼーション技能トレーニング(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.or.jp](mailto:csgrp@jeed.or.jp) Tel:043-297-9042

表4 ストレス・疲労のモニタリングの特徴にあわせた対処の傾向整理表

モニタリングの状況 (特徴)		対処方法について	
感覚特性 (音、人の動き、視線、暑さ、光等)		環境調整系アプローチ	① 感覚特性への対処 ・ノイズキャンセリング ・空調 (風にあたる) ・座席の工夫 (端、出入口や熱源から遠い席) ・パーテーションの活用 ・休憩時間や休憩場所の配慮 (TVや刺激の少ない環境で休憩する等)
注意・集中特性 (集中の持続困難、過集中等)			② 注意・集中特性への対処 ・作業の組み方の工夫 興味のある作業を入れる 動きの入る作業を入れる 作業を短い時間で変える できる作業にする ・見通しを予め伝える ・休憩時間を細かく設定 ・声かけをする
「ストレス・疲労」がわからない	身体の痛み等の変化 ↓ 自分でわからない	受信	③ 予めとるべき対処・行動を設定 ※ 身体の感覚的なもの 自分で気づくのが難 → 対処をルール決め Cf) ルール決めの例 ・休憩時間の設定 (疲労の自覚を問わずに○分に1回休む等) ・休憩のとり方を決める (ストレッチ、フリスク等)
	身体の痛み等の変化を感じる ↓ 程度がわからない		④ 身体の痛み等「変化」のあるもの「自分で気づけるもの」を指標にしたモニタリングを行う Cf) 「変化」に気づけたものの例 頭痛、肩こり、首こり、目の疲れ、気分低下 身体のだるさ、睡眠時間、起床時間、吐き気、イライラ、食欲低下、作業しづらさ
	身体の痛み等の変化を感じる ↓ 「ストレス・疲労」に結びつけられない		⑤ 程度や対処の判断の目安を本人と一緒に決める □ モニタリング尺度、□ 対処、警報ライン決める ↓ ・本人版の生活記録表作成 ・本人版のセルフモニタリングシート作成
「ストレス・疲労」を感じることができるが対処や表出が不得手	対処の選択肢が少ない おもいつかない	判断	⑥ 問題解決技能トレーニングの活用 (対処の選択肢増) Cf) テーマ・目標例 (→目標) ・夜にTVやインターネットをすると気づくと深夜になっている。 → 睡眠のリズムを整えたい ・昼間に眠ると体調を崩す。 → 日中寝ないで活動をする ・疲れを自覚できない。余暇でとても疲れる。 → 疲れのない休日を過ごす 等
	思いつく対処が適切でない (原因と方法が結びついていない等) 対処をしようとしめない等 対処に至らない		⑦ リラクゼーション試行 (自分にあった休憩のとり方の試し+分析) Cf) 休憩のとり方について試したものの例 ストレッチ、呼吸法、筋弛緩法、ツボ押し、ストレスボール、ウォーキング、目薬、自席でぼんやりする、目をつむる、洗顔、外の風にあたる、アロマ、水分補給等
	表出できない (SOS発信できない)	送信	⑧ 職場対人技能トレーニングの実施 (適切な伝え方を知る) Cf) テーマ例 ・休憩の申し出方 ・体調不良時の伝え方 ・できない量の作業指示への対応 ・誘いを断る
	表出の方法が適切でない (態度、言い方等)		⑨ 伝え方の工夫 ・いったんメモにして整理してから伝える ・PCに打ち込んで伝える ・モニタリングシートを使って状態を伝える
行動にあらわれる		⑩ 定期的に「相談」の機会を設ける ・現れる「行動」を分析、ふりかえる ・目標行動や対処について相談する	

# ナビゲーションブックの作成・活用における取組の工夫について

## ～発達障害者のワークシステム・サポートプログラムの事例より～

○増澤 由美（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）  
中村 祐子・古野 素子（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、地域における就労支援に役立てることを目的として、発達障害者のためのワークシステム・サポートプログラム（以下「WSSP」という。）の実施を通じ、発達障害者に対する就労支援技法の開発を行っている。

WSSPでは13週間のプログラムの前半をアセスメント期、後半を実践支援期として、作業、グループワーク形式の就労セミナー、個別相談を組み合わせ、支援を行っている。それらを通して把握した特性等について、受講者自身がプログラムでの体験等をもとに、自身の特徴やセールスポイント、障害特性、職業上の課題、事業所に配慮を依頼すること等を取りまとめたナビゲーションブックを作成している。ナビゲーションブックは、自らの特性等を事業主に説明する、支援機関と共有する時に活用できるツールの一つである。

本稿では、WSSP受講者に対する支援事例を通じ、ナビゲーションブックの標準的な作成のプロセスと作成・活用のための支援の工夫、留意点について検討する。

### 2 方法

平成25年4月から平成26年3月の間にWSSPを受講した16名の支援事例を対象とした。それぞれの事例について、WSSPでアセスメントした特性と、ナビゲーションブック作成・活用に係る支援状況について相談記録等から情報収集を行い、対象者の特性及び作成・活用において生じた課題や必要な支援・工夫についての傾向を整理する。

### 3 ナビゲーションブックの作成のプロセス

#### (1) 各支援場面を通じたアセスメント

WSSPでは、作業、就労セミナー、個別相談の各場面を通じてアセスメントを行う。また、支援者がアセスメントをするだけでなく、受講者自身が

自分の特性について知る（アセスメントする）ことも目的の1つに、支援場面を設定している。具体的には各場面で見られた状況（例：ミス傾向、思考の特徴）について、個別相談の中でフィードバックする、受講者自身の気づきを確認することにより、課題に対する目標を確認し、各場面での取組に繋げる。このように各場面を関連づけて、実行、ふりかえり（フィードバック、目標設定等）を繰り返し、自らの特性や職業上の課題について気づきを促すための支援を行っている。

#### (2) ナビゲーションブック作成の流れ

ナビゲーションブックは、図1のようなプロセスで作成する。まず、アセスメント期で確認できた特性について、「自己紹介書」にまとめる。「自己紹介書」は、その後の職場体験実習のための事業所面接で使用する。事業所面接、実習での状況等を踏まえて加筆、修正し、連絡会議で活用するための「ナビゲーションブック」として、とりまとめる。アセスメント、作成、試用（ふりかえりとアセスメント）、再作成（バージョンアップ）を繰り返し、活用性を高めるための流れを設定している。なお、「自己紹介書」は記載項目を予め設定しているのに対し、「ナビゲーションブック」は表1の手順により、項目の設定についても自ら検討することとしている。

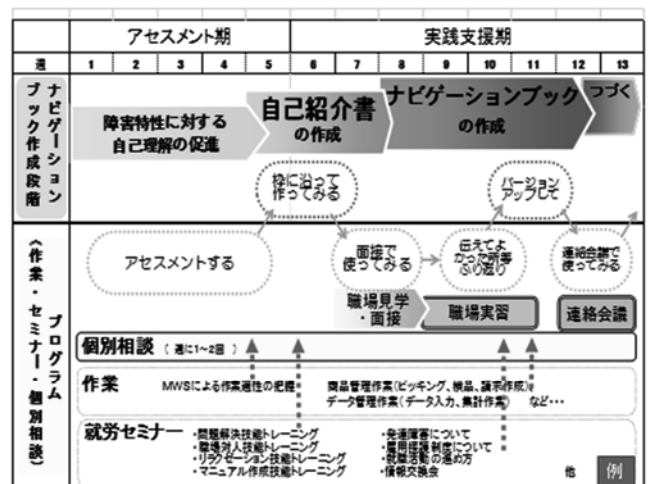


図1 ナビゲーションブック作成までのプロセス

表1 ナビゲーションブックの作成手順

I	計画を立てる
II	書く内容の情報集め(情報の書き出し)
III	たたき台を作る
IV	内容の精査、構成・表現の整理

#### 4 支援事例

##### (1) 受講者の状況

受講者16名の、アセスメント期における相談、作業及び就労セミナーの状況、ふりかえりシートの記載内容等から見られた特性、課題については、①言葉に関するもの、②情報整理に関するもの、③想像力(イメージ)に関するもの、④課題認識に関するものの4項目に着目して、整理した中から、課題の異なる5事例を取り上げて分析を行った(表3)。

##### (2) ナビゲーションブックの作成等における取り組みの工夫事例

特性の自己理解の促進、特性を分かりやすくかつ確実に事業主に伝えることができるナビゲーションブックの作成を主眼に、個別の課題等を踏まえて支援の工夫を行った。

##### <事例A>

Aは①、②及び③に課題があり、ナビゲーションブックの作成過程において、記載した情報が多すぎる、また、情報を整理できないという状況が見られたため、a)「まとめのイメージづくりのための参考の提示」を行った。また、苦手な事項や配慮を得たい事項のみを羅列する傾向があったため、b)苦手な事項のみではなく、その自己対処の方法も記載する、c)セールスポイントを見つけるための工夫について助言を行う等、情報整理の支援に力点をおいた。

##### <事例B>

Bは①と②に課題があり、「伝えたいことがたくさんあり、全てが大事なことなので整理できない」という状況があった。そのため、Bの伝えたいという思いを尊重しつつ、a)内容を分かりやすい表現で言語化を行った。また、b)企業面接用としてA4用紙2ページに収める、c)企業が知りたいことを中心に記述することを要・不要の判断基準として提示し、それ以外の内容は別に詳細版にまとめる等企業の視点で、情報整理の支援に力点をおいた。

##### <事例C>

Cは③に課題があり、作業場面でも「作業の全体像のイメージができる」という状況があった。a)手順Iの時点で過去の受講者の作成例を参考に完成形のイメージを作る、b)自身の特性への疑問については主治医から説明を受ける等想像力の課題を補完しつつ、見通しを持って主体的に取り組むための支援に力点をおいた。

##### <事例D>

Dは①、③及び④に課題を有しており、作業イメージが持てないことに加え、全般的な理解力やワーキングメモリの制限があった。そのため、a)手順IIにおいて、チェックリストによる自己評価を行わせる、b)相談場面でホワイトボードを活用し視覚的なフィードバックを行い整理する等を実施した。また、過去の職業体験のトラウマから自身の課題に向き合うことに抵抗感が見られたため、c)ふりかえり相談では、プラスのフィードバックを行うことに留意し、記載内容の検討を行った。当初は課題等の記述に精神的な負担を示していたが、結果として自らの課題や配慮を求めたいことを含めたナビゲーションブックが完成した。

##### <事例E>

EはDと同様に①、③及び④に課題を有しているが、作業や就労セミナーの目的を理解できず、プログラム自体への受講にも消極的な様子が認められていた。ナビゲーションブックの作成には興味を持つことができたため、a)ナビゲーションブックのとりまとめを行うための作業課題、就労セミナーの設定を行った。また、書き出すことにストレスを感じる面があったので、b)付箋を活用して支援者と協働する工夫を行った。ナビゲーションブックは様々な取組結果の成果物として取りまとめるものであるが、ナビゲーションブックの作成をプログラムの目的として支援を実施することに重点をおいた。

#### 5 考察

##### (1) ナビゲーションブックの作成・活用のための支援のポイント

##### ①個別目標に予め設定しておく。

支援の開始に当たって設定する個別目標(例:コミュニケーションスキルの向上、疲労・ストレ

スへの対処スキルの獲得等) のひとつに、予め「ナビゲーションブックの作成」を設定しておくことが重要と考えられる。例えば、プログラムの終盤に、ナビゲーションブックの作成を課題として設定すると、自らの特性等についての気づき、整理が十分でない状態で作業が始まることが多く、結果として完成できない、支援者主導で完成させる状況が発生しやすい。また、予め個別目標に加えることで、ナビゲーションブックを作成するために「検証する」という前向きな姿勢を醸成できると考える。

## ②きめ細かにアセスメントを行う。

ナビゲーションブックの作成においては、発達障害の特性に起因する課題から、作成の困難さが見られるケースは少なくない。その特性ごとに必要となる支援は個々に異なるため、アセスメントに基づいて、その受講者に有効な支援の工夫を考える必要がある。なお、「自己紹介書」の作成は、受講者の特性のアセスメントにも活用でき、早い段階で適切な支援を行うことに繋がる。

## ③使用する目的や相手、受講者の自己理解の変化に応じて内容を変更する。

ナビゲーションブックは使用する目的、相手、場面に併せて、その内容を変更することが効果的と考える。また、支援の継続等によって各段階で受講者自身の自己理解の内容が変化するので、その段階に応じてナビゲーションブックの内容を見直す必要もある。今回報告した「自己紹介書」から「ナビゲーションブック」の作成のプロセスは、受講者が自らナビゲーションブックを作成するためのスキルを身につける、目的等に応じて内容を見直すことを理解させる等において効果的であったと考える。さらに、ナビゲーションブックは、常に更新しながら活用する重要性をあらためて認識することができた。

## ④受講者の意思を尊重し、主体性を重視する。

③のポイントを踏まえると、個々の多様性・主体性を重視し、状況に応じて項目や内容を検討することが重要であると考えられる。有用度の高いナビゲーションブックを作成し、効果的に活用するためには「支援者が記入様式を定めたり、一方的に記載事項を指定したりしない」ことが重要なポイントとなる<sup>1)</sup>。

## ⑤特性及び課題のタイプに応じた支援を行う。

表2は、ナビゲーションブックの作成においてみられた課題の状況と取りまとめたものである。

アセスメント期にみられた特性、課題等を踏まえ、事例A、Bでは主に情報処理に、事例C、D、Eでは主に想像力に重点をおいた支援を行った。このように、受講者の自己理解を促し、主体的かつ的確なナビゲーションブックを作成させるため、a)課題が生じている段階、b)介入のタイミング、c)主体的な取り組みの状況を適切に見極めて、特性や課題に応じた支援を行うことが重要と考える。

表2 ナビゲーションブックの作成においてみられた課題の状況

課題	課題の内容
①言葉 理解力 表現力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・考えや事実を言葉や文章で表現することが苦手(言葉と結びつかない。表現が出てこない。適切な表現にならない)</li> <li>・後から思い出せない(ワーキングメモリー)。</li> <li>・書くこと自体がストレス。</li> </ul>
②情報整理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・書くこと(情報を出すこと)はできるが、整理ができない。</li> <li>・情報の精査が難しい(要・不要・ポイントの判断)</li> <li>・量が多くなり、枠の中に収まらない。情報があふれて止まらない。</li> </ul>
③想像力 (イメージ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1から自分で作ることが難しい(イメージが持てない)</li> <li>・相手が求めているものと、本人がイメージしたものが一致しない。(できると思って取り組んだ結果が全く異なる)</li> </ul>
④課題認識	<ul style="list-style-type: none"> <li>・忘れてしまう、ふりかえりが難しい(ワーキングメモリー)。</li> <li>・課題となる状況と自己の特性を結びつけられない。評価が自他で一致しない。</li> <li>・課題を受け止める耐性が弱い。</li> <li>・プライドが高く、受け止めることが難しい。</li> </ul>

## (2) 今後の課題

ナビゲーションブックの作成・活用においては、アセスメントを踏まえ、個々の課題に応じた支援が必要である。今後は、引き続き事例の蓄積を行いながら、ナビゲーションブックの作成・活用の標準化を図るため、作成に係るステップの整理、課題の分類と課題に応じた有効な支援方法について検証を行っていききたい。

### 【参考文献】

1)障害者職業総合センター:障害者職業総合センター職業センター支援マニュアルNo.4 障害者支援マニュアルII

### 【連絡先】

障害者職業総合センター職業センター企画課  
Email [csggrp@jeed.or.jp](mailto:csggrp@jeed.or.jp) TEL 043-297-9042

表3 課題に応じた支援工夫

事例	課題	具体的状況(背景)	支援の工夫	介入場面
A 40代男性 職歴あり 求職者	①言葉 ②情報整理 ③想像力	○言語能力が高く、情報をたくさん抽出する、分析することができる。 ○他者からの助言を得て、自身の特性を気づける。受け止めは素直。 ▲集めた情報の精査が苦手。 ▲本人なりのイメージで「できます」と取り組むが、指示者の意図とずれることがある。	*情報の偏り・量に対する助言 →マイナス(配慮を求める)情報が多かったため、セールスポイントの考え方(人並みにできること、自己管理できること)と、苦手なことは自己対処も併せて記載することを助言。	Ⅲ Ⅳ
			*過去の受講者の作成例を参考に体裁を整える →当初は自らでたたき台までは作れたが、体裁の整え方がイメージできず作業が止まる。枠を決めたことで支援者と完成形のイメージが共有できた。また、枠に収めることで、情報量は調整可。	Ⅲ Ⅳ
B 20代男性 職歴なし 求職者	①言葉 ②情報整理	○伝えたいことがたくさんある。 ○判断基準があれば、それを意識することはできる。 ▲情報がまとまらない、上手く表現ができない(必要な情報の判断が難しく、枠があってもはみ出してたくさん書く、報告がまとまらず長くなりやすい等)。	*情報精査の基準を明確化 →使用する目的・相手・場面で内容を変えていくこと、今回は面接用を作ること(A4 1枚)、それ以外の情報は「詳細版」として別にすることを助言。 →体験実習先で使用した自己紹介書をふりかえり「自分が企業に伝えたいこと」だけでなく「企業が知りたいこと」の視点を含めるよう助言。	Ⅲ Ⅳ
			*第三者に分かりやすい表現の検討 →Bさんが伝えたいことを聞き取りながら、Bさんも納得の上で、第三者にも伝わる表現を検討。	Ⅳ
C 20代男性 職歴なし 求職者	③想像力	○枠組や項目が決まっていると、表現しやすい(話す、書く共に)。 ○根拠を示されると素直に理解する。 ▲未経験のことは全体像のイメージを持ちにくい。見通しがないと進まない。	*過去の受講者の作成例でイメージ作り →目的や完成形のイメージを具体化(見通しの共有)。作成例から自分のイメージに合うものを選択し、同じ枠組みを作って作成。その後の作業は自立して行うことができた。	I
			*主治医に改めて障害内容を確認 →WSSPでの取組で感じた自身の特性に対する疑問を解消することで、納得・安心してナビゲーションブックに盛り込むことができた。	II
D 20代男性 職歴あり 求職者	①言葉 ③想像力 ④課題認識	○見本通りにメモする等が正確にできる。 ○事実をその場面で認識できる。 ▲理解力、ワーキングメモリの制限から、「分からない」「忘れちゃった」になりやすい。 ▲自分で文章を組み立てる事が苦手。 ▲過去の職歴におけるトラウマから、注意や指摘、課題点などを受け止めることが難しい。	*リストを使って現状について自己評価 →「職場での望ましい行動」を50項目程度にリスト化したもので自己評価(○・△・×)。その際、情報処理の負荷を下げるために一度に見せる情報量の制限+視覚優位の特性から相談の対話を板書。	II
			*Dさん版のふりかえりシートの活用 →具体的目標、結果、自己評価・他者評価を記入できるシートを用いて、作業終了後スタッフとふりかえりを行い、こまめにフィードバックを行った。	II
			*Dさんと確認した内容を板書 →上記取組によりDさんと確認できた内容を板書、Dさんがパソコンで清書した。	III
E 20代女性 職歴なし 求職者	①言葉 ③想像力 ④課題認識	○興味・見通し・達成感がある作業でモチベーションを維持できる。 ○手続きが明確で終了の見通しがある「作業」の処理が速い。 ○選択肢があれば、自ら考えて選択できる。 ▲「書くこと」自体が苦手。授業でノートをとること、履歴書等枠があっても自ら書くことの負荷が高い。 ▲集中力が続かない→イライラ感→作業の中断になりやすい。	*プログラムの受講=ナビゲーションブックの作成という目標を設定。	I
			*過去の受講者の作成例及びナビゲーションブックの書式例を活用し、情報を付箋で切り貼り →以下のように本人ができる「作業」という形で取り組む ・過去の受講者の作成例から、自分に当てはまる事柄に○つけ+支援者が付箋に書き出す ・付箋を見ながら、自己紹介書に「記入する」「記入しない」「保留」を選択。 ・「記入する」ものは、該当の項目に貼る。言葉の表現も自分に合うように修正。 ・パソコンで清書。	II III

○・・・できること ▲・・・課題

# 発達障害者の自己理解を促すための効果的な就労支援の方法について ～発達障害者就労支援カリキュラムの実践を通じて～

大村 良平（東京障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）

## 1 目的

発達障害者の就労ニーズが高まる中、発達障害者の円滑な就労の一因として“自らの特性を勘案”し「できる仕事」を選択することが指摘されている<sup>1)</sup>。当機構では平成19年度から発達障害者に対する専門的支援の試行を実施し、東京障害者職業センター（以下「東京センター」という。）を含む全国14センターでは平成24年度より、その他のセンターは平成25年度より発達障害者就労支援カリキュラム（以下「カリキュラム」という。）を本格実施している。カリキュラムでは就職及び職場適応に必要な基本的な労働習慣、社会生活技能、作業遂行力等スキルの獲得及び向上を図るとともに、職業上の課題改善に向けた自発的な取組や自らの力を発揮できる職種選択等の前提となる「自己理解」を深めることを目的とし、模擬的就労場面での作業支援、講座、個別相談等を発達障害者の希望や特性に応じて支援している。

こうした取組を通じて東京センターにおけるカリキュラム受講者の就職率は平成23年度50.0%、平成24年度53.2%、平成25年度63.4%と高まっている。

本発表では、発達障害者の円滑な就労の一因として考えられる“自らの特性を勘案”し「できる仕事」を選択することの前提となる「自己理解を深めるための支援」について、平成25年度カリキュラム受講者の中から2事例を選定し、比較分析することでカリキュラムの効果等を報告する。

## 2 方法

カリキュラムは事前に初回相談、職業相談、職業評価等を行い、個別の目標、実施内容、支援方法等を決定して実施することから、カリキュラムの実施前の状況を表1に、カリキュラムにおける支援及び対象者の自己理解の変化を表2に整理し比較分析し、その結果及び考察について述べる。

表1 事例の利用前・初回相談時・職業評価時の状況

		A（男性）、35歳	B（男性）、34歳
利用前の状況	障害	・広汎性発達障害 ・31歳に診断	・自閉症スペクトラム ・33歳に診断
	手帳	・精神保健福祉手帳3級 ・センター来所後取得（カリキュラム受講前に申請）	・精神保健福祉手帳3級 ・センター来所後取得（カリキュラム受講前に申請）
	学歴	・大学卒業	・大学卒業
	職歴等	・アルバイト（数箇所、うち仕分け業務3年） ・携帯電話出荷作業（3年） ・パソコン基金訓練（3か月） ・最終職歴は31歳（2009年頃）	・公務員試験を受験 ・ATMの管理業務（1年） ・派遣アルバイト（1年、倉庫内軽作業） ・最終職歴は29歳（2009年頃）
初回相談	来所	・34歳（2013.5）	・33歳（2013.8）
	紹介	・ハローワーク	・職業相談機関
	主訴	・センターでの支援を知りたい ・自分に向いている仕事を知りたい（事務職希望） ・障害の開示・非開示に悩んでいる	・手帳取得の流れを知りたい ・障害を開示し、就職活動に関するサポートを受けたい ・障害を開示して働きたい
職業評価	自己理解（1）	・配慮は得たいが、具体的にはわからない ・対人関係を築くことは苦手 ・障害の開示・非開示に悩んでいる	・集団行動が苦手 ・考え方が独特、固い ・空気が読めない
	把握事項	・指示遵守の姿勢がある ・生活リズムは整っている ・コミュニケーション（報、連、相）は苦手である ・作業ミスが出やすい ・自らの得手不得手の整理が不足	・指示遵守の姿勢がある ・生活リズムは整っている ・コミュニケーション（報、連、相）は苦手である ・学校で学ぶ知識は有している ・社会常識に関する知識が不足している ・想像力の低さから就労への自信が持てない ・処理速度が遅い
	自己理解（2）	・うるさい環境が苦手 ・時間に追われることが苦手 ・相談することが苦手 ・生活リズムは整っている ・手順が決まっている仕事は得意 ・障害の開示・非開示に悩む（※カリキュラム受講前に障害を開示することを決断） ・事務職を希望する	・コツコツ取り組む仕事で得意 ・やり方がコロコロ変わるとついていけない ・仕事に自信が持てない（やったことないことはわからない） ・現業系の仕事を希望する



表2 カリキュラムでの支援方法及び自己理解の状況

		A (男性)、35歳、広汎性発達障害	B (男性)、34歳、自閉症スペクトラム
カリキュラム	期間	2013. 10. 3～2013. 11. 13	2014. 1. 6～2014. 2. 26
	目標	目標1：職場での基本的な対人対応の練習 目標2：正確に作業を行う方法の検討(作業種類、工夫、環境、配慮等) 目標3：障害の説明の仕方の整理	目標1：職場での基本的な対人対応の練習 目標2：自分の力を発揮できる仕事の検討(作業種類、工夫、環境、配慮)及び自信の獲得 目標3：障害の説明の仕方の整理
	支援方法	目標1 i) 作業及び相談場面を通じてコミュニケーションの取り方を練習を行い、支援者から必要な助言を行う。できた時にはプラスのフィードバックを行う ii) 対人技能トレーニング (JST) を通じて職場の基本的なコミュニケーションの取り方について学ぶ機会を設ける。また、他者の評価(支援者、他の受講者)等を通じてより良い方法や自分の課題への気づきを深める	目標1 i) 個別相談を行い挨拶を行う場所、タイミングを紙面に絵で整理したものを提示。また、質問を行う際のクッション言葉の一覧表を提示 ii) 作業及び相談場面を通じてコミュニケーションの取り方を練習を行い、支援者から必要な助言を行う。できた時にはプラスのフィードバックを行うとともに、できていない時にはその場で個別のロールプレイ等を通じて望ましい対応方法を助言する
		目標2 i) 事務系と現業系の作業を体験し、正確に作業を行う方法の検討及び習得を支援 ii) 作業の結果を基に振り返りを行い、自分の得意な作業と苦手な作業、自分が安定して仕事ができる環境や配慮事項の理解を深める	目標2 i) 現業系の作業を体験する ii) 作業の結果を基に振り返りを行い、自分の得意な作業、苦手な作業、自分が安定して作業ができる環境や配慮事項の理解を深める
		目標3 i) 講座「障害特性」を行い、障害特性への気づきを深める ii) 講座「ナビゲーションブック」を通じて障害特性や対応方法(自分なりの対処と周囲に求める配慮)を整理する方法を身につけさせる iii) 作業の結果等を基に振り返りを行い、自分の得意な作業と苦手な作業、自分が安定して仕事ができる環境は配慮事項等を整理する	目標3 i) 講座「障害特性」を行い、障害特性への気づきを深める ii) 講座「ナビゲーションブック」を通じて障害特性や対応方法(自分なりの対処と周囲に求める配慮)を整理する方法を身につけさせる iii) 作業の結果等を基に振り返りを行い、自分の得意な作業と苦手な作業、自分が安定して仕事ができる環境は配慮事項等を整理する
	目標の達成状況	目標1 ・言いたいことを伝える時の一連の方法(〇〇さん→クッション言葉→結論→理由)を学ぶとともに、事前に話す内容をメモに整理することで気持ちが落ち着くということを理解できた ・当初よりもスムーズに返事、報告、質問を行ったり、自分から発言、行動ができる場面が増えた	目標1 ・挨拶をする場所、タイミング、方法をルール化することで自発的に挨拶ができるようになった ・クッション言葉を使い分けることは難しい様子が見えたため、報告の方法を簡単な言い回し(すいません→用件)の活用することに限定することで、報告や相談がスムーズにできることを理解できた
		目標2 ・どのように作業を説明してもらえたと作業手順を理解しやすいか、事務系よりも物を扱う作業の方が正確に遂行できること等、作業面に関する自分の特徴を確認することができた	目標2 ・どのように作業を説明してもらおうと作業手順を理解しやすいか、作業のスピードはゆっくりなもの正確性が高いこと、物の配置を覚えたり、数や種類を確認することが得意である等、作業面に関する自分の特徴を確認することができた
		目標3 ・自らの特性について気づきが深まり、ナビゲーションブック(自分の自己紹介シート)として自分の特性と配慮を得たいことを紙面にまとめることができた	目標3 ・自らの特性について気づきが深まり、ナビゲーションブック(自分の自己紹介シート)として自分の特性と配慮を得たいことを紙面にまとめることができた
	自己理解(3)	できること ・集中力が途絶えず作業ができること ・仕事を行うための体力があること ・積極性があること ・手順どおりに作業を行えること ・2種類の作業を順になしても問題ないこと ・作業報告をきちんと行えること ・物を扱う仕事であれば、一定のペースで正確に作業ができること	できること ・一つのこと黙々と取り組む集中力があること ・仕事ができる体力があること ・手順通りに作業を行えること ・物の種類や数を正確に確認すること ・物を扱う仕事を正確にこなすことができること ・規則的な挨拶や報告はできること ・わからないことを自己判断せず、質問すること
		苦手なこと ・言葉による指示をきちんと理解すること ・間違えやすいポイントを自分で見つけること ・慣れていない人に対して自分から声をかける時にうまく言葉が出てこないこと ・怒られると頭の中が真っ白になり、謝るタイミングがわからなくなること ・同僚や仲間と一緒にいたり、話すことが苦手なこと	苦手なこと ・言葉による指示をきちんと理解すること ・やり方がコロコロと変わる ・時間に追われること ・経験したことがない社会常識に気づきにくく、周囲とずれが生じること(暗黙のルールがわからない) ・相手の表情や発言から、相手の気持ちや意図を読み取ることができない
苦手なことに対して自ら取り組むこと ・不明点の質問を行う ・言いたいことを伝える時に内容をメモして心を落ち着けてから伝える ・怒られた時には深呼吸をして心を落ち着かせる ・自分にあった仕事を選択する 会社に配慮を依頼したいこと ・指示は見本を見せてもらうかメモに書いてもらう ・間違えやすいポイントを教えてもらう ・言いたいことを整理するため、心を落ち着けるために少し時間をもらう ・なるべく休憩時間は一人にさせてもらう		苦手なことに対して自ら取り組むこと ・不明点の質問を行う ・自分なりにスピードを意識する ・作業のやり方や職場のルール、相手の気持ちや意図に関して不明点があれば質問する ・教えてもらったルールは守る 会社に配慮を依頼したいこと ・指示は見本を見せてもらう ・速さよりも正確性を重視してほしい ・会社のルールは事前に具体的に教えてほしい ・不適切な発言や行動が見られたら、教えてほしい	
職種	・現業作業	・現業作業	
終了後	就職活動	・1 事業所に応募 ・求職活動期間1か月	・2 事業所に応募(①2014. 5、②2014. 8) ・求職活動期間6か月
	就職	・商品管理業務(2014. 1～)	・ITサポート組立作業(2014. 8～)
	定着	・J C 支援活用後、定着中	・定着支援(定期的な職場訪問)中

### 3 事例検討の結果

#### (1) カリキュラム受講前の対象者の変化

##### ① 初回相談時

初回相談は事例A及びBともに就労上の配慮を希望し、自らの苦手さを認識してはいるものの、内容は具体化されていなかった。初回相談時対象者は困り感があるものの、その内容は漠然としているものと判断される。

##### ② 職業評価結果のフィードバック時

職業評価後、事例A及びBは若干であるが自己理解が就労場面を想定したものになっている。

また事例Aに関しては職業評価の振り返りの際に障害者職業カウンセラー(以下「カウンセラー」という。)から障害を開示・非開示することのメリット・デメリットを伝えたと、障害を開示することを決断した。

このようにカリキュラムの前段階である職業評価を通じて対象者は自らの特徴や課題に向き合い始めることがわかる。

#### (2) カリキュラムの支援方法及び自己理解

##### ① コミュニケーション面に関する自己理解

事例A及びBは職場での基本的なコミュニケー

ションスキルの獲得を目標に設定しており、作業及び相談場面を通じた支援方法は共通している。事例Aはそれに加えて対人技能トレーニング<sup>注<sup>i</sup>)</sup>（以下「JST」という。）を受講しており、JSTを通じて言いたいことを伝える時の自らの特徴を理解するとともに「言いたいことを伝える前にメモすると落ち着く」等対応方法を学んでいる。

事例Bは集団場面での発言が苦手なことや想像力が低いことを考慮し、JSTは実施していない。職業評価時に把握された事例Bの特性から、挨拶や報告及び質問時の場所・タイミング・言い方等をルール化し、実際の作業及び個別相談を通じた練習場면을多く設けることでコミュニケーションスキルの獲得や自己理解を深めることを支援した。その結果基本的なコミュニケーションスキルを獲得するとともに、個別相談での振り返りでは「規則的な挨拶や報告はできる」等の発言が得られ、自己理解が進んでいる。

このようにコミュニケーション面に対する自己理解を促すためには作業及び相談場面で意図的にコミュニケーションの練習場面を設定すること、個別相談での振り返りやJST等を通じて客観的な意見を得ること等が有効であると考えられる。

## ② 作業面に関する自己理解

作業を通じて事例A及びBともに支援者が「見本」を提示したり、「指示書」を手渡すことで作業を理解できる体験を得た。個別相談でそのことを振り返り、過去の職場での指示方法と比較することで、指示理解に関する自らの特徴や配慮事項について理解を深めることができた。

また、事例Aは支援者からミスが出やすいポイントを明確に伝えることでミスが減少する傾向が確認されたが、作業結果を基に振り返りを行ったところ、対処法を実践したとしても事務作業ではミスが完全になくならないこと、物を扱う作業は正確にできること等がわかり、自分の力を発揮できる職務内容への自己理解が深まった。

事例Bは個別相談での振り返りではカリキュラムを通じて経験したことをそのまま「得意」と表現するだけの自己理解であったが、カリキュラムの作業及びその他の仕事の構成要素をカウンセラーが紙面に書き出し、それを事例Bが選択する方法で振り返りを行ったところ、自らの得手不得手

を具体化することができた。

こうしたことから作業面に関する自己理解を促す支援は、作業が「できる」という体験を作り出すこと、作業結果を基に個別相談で振り返りを行い過去と現在の状況を比較すること、作業の構成要素を支援者が提示し対象者が得手不得手を考える枠組みを設けること等が有効だと考えられる。

## ③ 自己理解した内容の統合

事例A及びBともに講習「障害特性について」<sup>注<sup>ii</sup>)</sup>の受講、コミュニケーション面及び作業面に関する支援や個別相談等を通じて自分自身の特徴に関する自己理解を深めている。その上で講習「ナビゲーションブック」<sup>注<sup>iii</sup>)</sup>を受講し、自らの特徴を紙面にまとめていくことで、さらに自己理解を深めたり、自己理解した個々の事項を一つに統合している。

このようにカリキュラムでは個々の事項に関して自己理解を深める支援だけでなく、自己理解を深めた個々の事項を統合し、自らの特徴の全体像を把握するための支援を実施している。

## ④ カリキュラム終了後の就職活動及び職場定着

カリキュラム終了後、事例Aは希望職種が事務系から現業系に希望が変わり、スムーズに求人への応募、就職に至った。一方事例Bは未確定なことや未来への不安が高く、求人票を見ても「できるかわかりません」と発言し、就職活動に踏み込めずにいた。そこで職場実習を受けることができる求人チャレンジすることで作業が「できる」という実感を持たせることを支援したところ、「応募を悩む仕事はやってみるとできる」と自らの仕事選びの特徴を理解できた。その後はスムーズに就職活動に至り、カリキュラム終了半年後に就職が決まった。

このように自己理解はカリキュラムだけで完結するとは限らず、その先の就職活動を行う中で達成していく場合もあることがわかる。

## 4 考察

### (1) カリキュラムの効果等について

前述した事例検討を通じてカリキュラムの効果等を3つの点から整理する。

#### ① 事前の特性把握及び特性に応じた支援

東京センターでは初回相談後に職業評価を通じ

て対象者の特性把握を行い、個別の支援を実施する。事例A及びBが同じ目標であるにも拘らず支援方法が異なったように支援の個別化が図られており、これがカリキュラムの効果を向上させている一要因と考えられる。

### ② 「成功体験」「振り返り」を通じた支援

発達障害者は自分自身の特徴を客観視することができず、自己理解を深めたり、苦手なことに対する対処法を見出すことができない場合がある。そのためカリキュラムは作業やコミュニケーションに関する「成功体験」を設け、その結果を個別相談で「振り返り」を行っており、対象者の自己理解を深めるために有効であると考えられる。

### ③ 自らの特徴を統合するための支援

筆者は対象者の面接選考に同行する際、事業所から「彼は何ができて、何ができないのか。何を配慮すればよいのか」等質問を受けることがあり、対象者が自己理解を深め、事業所にその内容を説明ができることは重要であると感じている。しかし発達障害者は一つ一つの物事や場面の意味を汲み取ることができても、それらを一つにまとめあげることが苦手な場合が少なくない。

こうしたことからカリキュラムを通じて自己理解を深めた個々の事項を一つに統合し、自らの特徴の全体像を対象者が把握する支援をすることは、就労及び職場定着において有効であることが予測され、カリキュラムの効果であると考えられる。

#### (2) 自己理解の進む要因について

本稿作成を通じて発達障害者の自己理解の進むプロセスとして筆者が考えたものを表3に示した。発達障害者が支援を受けるきっかけには、学校生活や就職活動及び就労上で何らかの「つまづき」を経て困り感を抱いていることが多い。そして漠然とした困り感を持つ対象者に対して東京センターでは初回相談、職業相談、職業評価等を通じて個々の特徴や課題を整理し伝えることで自己理解を深めるきっかけを作り出す。もちろん障害受容が進んでいない、家族が理解を示さない等様々な要因が影響して職業評価が発達障害者の自己理解を深めるきっかけとならない場合もあるが、自己理解が少しでも芽生えた場合には次の支援、つまりカリキュラムの利用に至ることとなる。

そしてカリキュラムでは前項で述べた「成功体

験」「振り返り」「統合」等の要素を含む支援を通じて、対象者の自己理解を深めていく。しかし、例えば事例Bが就職活動のタイミングでさらに自己理解を深めたように、必ずしも自己理解はカリキュラムだけで完結するものではなく、その後の就職活動もしくは就労場面でも進んでいくものであると思われる。

表3 自己理解の進むプロセス



#### (3) 現実検討に関するカリキュラムの課題

事例Bのように自己理解の深まりが十分でなくカリキュラム終了後の就職活動が長期化する場合もある。今回事例Bが就職に踏み込むことができなかった理由の一つは仕事の内容や求められる能力等に関する具体的な知識が不足していたことが要因だと考える。

そこでカリキュラムの内容を考えると、現実検討を行う前提となる「自己理解を促す」支援に関しては充実しているものの「仕事に関する知識」を付与する支援に関しては各担当カウンセラーが個別に実施しており、カリキュラムとして用意されていない状況がある。

今後、発達障害者の就労ニーズがより高まることが予測される中、支援の効果をさらに高めるためにはカリキュラムに「現実検討」を円滑に促すための「仕事に関する知識」を得る講習の実施が必要ではないかと考えられる。そうした点で現行のカリキュラム期間のあり方を含みながら具体策を検討したいと思う。

#### 【注釈】

- i) 職場でのコミュニケーションをテーマに設定し、グループワーク、ロールプレイ等を通じてスキルの学習及び獲得、自己理解の深化を図る。
- ii) 発達障害の特性に関する知識を座学で付与したり、チェックシートを用いて特性への理解を深める。
- iii) 障害特性、作業上の特徴、コミュニケーションの特徴等を各項目ごとに整理する方法を学ぶ。

#### 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター: 発達障害者の就労支援課題に関する研究「調査研究報告書No88」p.227(2009)