

ESPIDD（発達障害者の就労支援プログラム）の作成について

○梅永 雄二(早稲田大学)

井口 修一・遠藤 径至・木田 有子・猪瀬 瑤子・竹場 悠・工藤 英美里（東京障害者職業センター）

1 目的

近年発達障害を有する人たちの就労問題がクローズアップされてきている中で、就職だけではなく就職しても定着できず離職している人が多い(梅永、2004)。その理由はいくつか考えられるが、発達障害者に特化した専門的な職業リハビリテーションサービスがなされていないことも一因と考えられる。

発達障害の中には読み・書き・計算が困難なLD(限局性学習症)、不注意・多動・衝動性の強いADHD(注意欠如多動症)、対人関係・コミュニケーションがうまくできないASD(自閉スペクトラム症)が存在するが、この中でASD者が抱える課題が最も問題となっている。ASD者はたとえ学歴が高くても就職面接で落とされる人、就職したとしても対人関係でつまずき、定着できずに離職を繰り返す人が多いからである。障害者職業総合センター研究部門が行った調査によると、LD親の会、自閉症協会、JDDネットなどの調査結果でも、障害種の86%がASDといった状態であったように、発達障害といってもそのターゲットはアスペルガー症候群を中心とするASDであるといえる。

よって、発達障害者に特化した就労支援プログラムを開発する必要があると考える。このプログラムをESPIDD(Employment Support Program for Individuals with Developmental Difference)と名づけ、本研究ではなぜこのようなプログラムが必要なのかについて、ASD者の職業リハビリテーションサービスにおける課題をそれぞれの支援別に精査することを目的とする。

2 方法

従来実施されてきた職業リハビリテーションサービスがASD者にとって、必ずしもマッチしているとはいえなかった理由について、職業相談、職業評価、職業紹介、職場定着指導の中から、今回は職業相談、職業評価、適職マッチングに絞って報告を行う。

3 結果

(1) 職業相談

DSM-VにおけるASDの定義はコミュニケーションを含む対人関係が困難であること、および想像力の欠如からくる強いこだわりなどがその主症状となっている。具体的に生じているASD者のコミュニケーションの課題を表1に示す。

表1 ASD者のコミュニケーションの課題

-
- ・質問ばかりする
 - ・言葉を文字通りに解釈するため誤解する
 - ・社会的フィルタリングが苦手なため、文脈に基づいたコミュニケーションがとれない
 - ・思いついたことを衝動的に口にする
 - ・正直で直接的な返答が相手を怒らせることがある
 - ・適切なアイコンタクトや笑顔を見せるなど非言語的コミュニケーションが苦手
 - ・相手を凝視して威圧感を与える
 - ・怒っていないのに怒っているように見える
 - ・席を立つとき(話をするとき)相手に近づきすぎる
 - ・自分が興味のあるテーマしか話さないのて相手をいらだたせたり、会話を支配したりする
 - ・相手が話していることに興味がない
 - ・相手が自分と視点や理解を共有していると思込んでいる
 - ・単調な口調が、相手に不快感を与える
 - ・集団内での会話についていくことができなかつたり、集団での話し合いに参加できない
-

以上のような状況を解決するためには、従来の職業相談のみでは十分とはいえない。そこで、以下のような方策が考えられる。①言葉による意味が理解できないことが多いASD者には、文章で示したり視覚的に構造化した状況であれば理解できることが多い。②話題が限られている場合は、話す話題のリストを視覚的なリストを使って提供する。③質問に答えさせる場合には、視覚的な情報に言語的な情報を加える。

ASD者に対する職業相談では、言葉でのやりとりではなく、(主訴など)カウンセラーが聞きたい内容が示されたチェックリストを前もって作成し、ASD者に視覚的に確認させることによって、話を進めていくと相談業務がちがうにならずに済む可能性がある。そのためには、ソーシャルストーリーズやコミックストリップ等が有効といわれているため、それらを応用したASD者のための「職業相談チェックリスト」の作成が望まれる。

(2) 職業評価

就労に関するアセスメントは数多く存在するが、ASDに特化した就労アセスメントは少ない。そのような中、ASDに特化した就労のための検査として、ノースカロライナTEACCH部で開発されたTTAP(TEACCH Transition Assessment Profile)が作成された(Mesibov・Schopler・Thomas・Chapman, 2006)。

この検査はASDの特性を考慮した検査であり、単に作業能力のみのハードスキルのアセスメントではなく、対人関係や機能的コミュニケーションなどのソフトスキルといわれる側面の評価も含まれている。しかしながら、この検査は知的障害を伴うASD者向けのものであり、アスペルガー症候群等の高機能ASD者にとってはやや簡易すぎる課題も含まれている。

よって、高機能ASD者に特化した職業アセスメントの作成が必要となる。その最も高機能ASD者に適したアセスメントは実際の現場でのアセスメントである。

その理由を表2に示す。

表2 実習現場でのアセスメントが有効な理由

-
- ・様々な職種の体験が可能
 - ・現場で生じた課題と支援が具体的に示される
 - ・具体的構造化のアイデアを提供できる
 - ・ソフトスキルの課題が明確になる
 - ・同僚・上司にどのような関わり方をすればいいかをまとめることができる
 - ・般化の困難性が軽減できる
-

以上のような支援方法を整理するにあたって、職場実習におけるアセスメントチェックシートを作成する必要がある。

(3) 職場開拓とジョブマッチング

ASD者の離職要因としては、適切なジョブマッチングがなされていないことも一因と考える。

表3は、ASD者の特性から考えられる適職マッチングの難しさである。

表3 適職につけないASD者の課題

-
- ・些細なことに注目し、資格が必要だったり自分に合っていない仕事や就労の機会が限られている仕事を追い求める
 - ・ある特定の仕事や会社に固執し、ほかの選択肢を検討することを拒む
-

- ・全体の職種の中でたった一つの職務が嫌なため、その仕事がしたくないという
 - ・職探しなどの重要な活動を軽視し、特別な興味を追求することあまりに多くの時間を費やす
 - ・効果的な職探しや仕事のプロジェクトの計画を立てられない
 - ・あるテーマへの興味を、その分野で生計を立てる能力があるということと混同してしまう
-

実習によって、実際に仕事をしてみることでできないこと、できること、またやってみたい仕事、やりたくない仕事などをカウンセラーとともに考え、自己理解することが就職した後の早期離職を回避できるものとする。

4 考察

職業リハビリテーションの流れの一つである職業相談から職業評価、職場開拓と適職マッチングについて、新しい視点で取り組む必要があることが示された。今後は、そのような職業リハビリテーションサービスを職業準備支援や就職後のフォローアップに至るトータルサポートに押し進めていく必要がある。

ASDを中心とする発達障害者の就労支援は従来の支援とは異なる新しい支援体制を構築すべく、それぞれの支援過程に新しい試みを導入していく必要があることが示された。

それぞれの支援領域において実践を行う中で、個々の発達障害者に合った最良の就労支援プログラムを検討していくべきだと考える。

発達障害（ASD）のある求職者を対象とした 基本的な就職支援ニーズを把握するための職業相談シートの作成

○井口 修一（東京障害者職業センター 所長）
梅永 雄二（早稲田大学）
遠藤 径至・木田 有子・猪瀬 瑤子・竹場 悠・工藤 英美里（東京障害者職業センター）

1 はじめに

近年、東京障害者職業センター（以下「センター」という。）を利用する発達障害者、とりわけASD（自閉症スペクトラム障害）者が増加しており、センターでは職業準備支援に発達障害者向け支援カリキュラムを導入する等により支援の充実を図っている。

発達障害者の支援ニーズに的確に応えていくためには、職業準備支援だけでなく、就職のための職業相談、職業評価（アセスメント）、就職活動支援、就職後の職場定着支援といった基本的な就労支援プログラム（ESPIDD）において、複雑で捉えにくい個人特性に配慮した効果的な支援方法について検証、検討が必要になっている。

このため、早稲田大学梅永教授の指導・協力の下、センターにESPIDD研究会を設置し、発達障害（ASD）のある求職者を対象とした職業相談シートを作成、試行したので、その結果を報告する。

2 目的

発達障害（ASD）者は、その障害特性により、話（文脈）をよく理解できない、話を要約できない、話題に限られるなどのコミュニケーションの課題を有していることが多い。このような発達障害者に対する就職のための職業相談では、その特性に配慮した相談内容や相談方法を工夫する必要がある。

そこで、米国でBarbara¹⁾が紹介している就職する際の基本的なニーズと課題の整理のためのワークシートを参考に、発達障害者との初期の職業相談において基本的な就職支援ニーズを効果的かつ網羅的に把握するための職業相談シートを作成することにした。

3 方法

(1) 職業相談シート試行版の作成

Barbara¹⁾が紹介しているワークシート5.1（就職する際の基本的なニーズ）及びワークシート5.2（就職する際の自分の課題の整理）の翻訳版を参考にして、初期の職業相談において活用することを想定した、基本的な就職支援ニーズを把握するための職業相談シートについて、全体構成、設問項目、使用方法、記録方法等を検討し、試行版を作成した（平成28年1月～4月）。

(2) 職業相談シートの試行

障害者職業カウンセラーが、就職希望の発達障害者を対象とした初期の職業相談場面において、作成した職業相談シート試行版（以下「試行版」という。）を9事例に試行実施した（平成28年5月～7月）。

試行した障害者職業カウンセラーから職業相談シートの回答状況、使用効果や使用方法の意見、設問の修正意見等について集約し、その結果に基づいて同シートの設問項目の修正、効果的な活用方法等について検討した。

4 結果と考察

(1) 職業相談シート試行版の作成

ワークシート翻訳版（以下「翻訳版」という。）の全体構成、設問の内容、表現等について、障害者職業カウンセラーから意見を集約した（表1）。

表1 翻訳版に対する主な意見

- 関連している設問をカテゴリーに分類して並び替えた方が効果的に相談を進めることができる。
- 就職する上での課題に関する設問が多いが、強みやセールスポイントに関する設問も必要である。
- 課題の選択肢の表現がわかりにくい（例：仕事に影響を与える可能性があります）ので、回答が容易になるように該当非該当の二択にした方がよい。
- わかりやすい設問になるように表現の修正が必要である。
- 職歴等のエピソードを聞きながら相談を進める方が効果的である。
- 障害の開示についての考えを確認した方がよい。

試行版では、翻訳版の設問項目を関連したもので分類し、翻訳版にはない対象者の強み（セールスポイント）に関する設問を複数追加した上で、全体構成を①就職希望、②職場環境、③就職する上での課題、④就職する上での強みの4つのカテゴリーに再構成し、それぞれの基本的なニーズを把握できるようにした。

試行に当たっては、すべての設問を詳細に聴取することに注力するのではなく、対象者の状況にあわせて柔軟にシートを使用するとともに、職歴等のエピソードは重要な情報になることもあるので項目に応じて聴取することにした。

翻訳版と試行版の全体構成及び主な設問項目の比較は、次のとおりである（表2）。

表2 ワークシート(翻訳版)と職業相談シート(試行版)の比較

ワークシート(翻訳版)	職業相談シート(試行版)
I 就職する際の基本的なニーズ [17項目] ・労働時間 ・通勤時間・通勤手段 ・給料 ・職業訓練の必要度 ・ <u>同一活動の好み</u> ・ <u>構造化の必要度</u> ・仕事のペース・対人接触 ・ <u>指導の必要度</u> ・屋内・屋外の希望 ・ <u>特別な職場環境の必要性</u> ・ <u>作業の好み</u> ・対象の好み ・就職の課題・大切な基準等	I 就職希望に関するニーズ [7項目] ・ <u>職業・職場の希望</u> ・労働時間・給料 ・通勤時間・通勤手段 ・ <u>障害開示の考え</u> ・ <u>就職重視項目</u> II 職場環境に関するニーズ [6項目] ・配慮希望 ・対人接触の程度 ・定型的作業の好み ・求められる処理速度・納期 ・場所・屋内屋外の好み ・仕事対象の好み
II 就職する際の自分の課題の整理 [25項目] ・アイコンタクト・対人言動・行動 ・初対面・グループディスカッション ・言語処理・コミュニケーション ・集中力・計画遂行 ・黑白判断 ・処理速度・優先順位 ・複数処理・中断復帰 ・衝動性 ・時間の管理 ・感情コントロール・不安 ・同時処理・学習効果 ・感覚特性・困難な職場環境	III 就職するうえでの課題に関するニーズ [5項目] ・対人関係・コミュニケーション ・仕事(作業) ・感覚・感情 ・就職上の課題認識 ・困難な職場や仕事 IV 就職するうえでの強みに関するニーズ [3項目] ・ <u>免許・資格</u> ・ <u>やりがい興味を感じた経験</u> ・ <u>就職するうえでの強み</u>

(注) 下線部(斜体)は試行版において削除した項目であり、囲み線部は試行版で新たに設定した項目である。

(2) 職業相談シートの試行

試行した9事例の回答状況と担当した障害者職業カウンセラーの意見を集約した(表3)。

表3 試行結果の概要(障害者職業カウンセラーの主な意見)

■使用効果
<input checked="" type="checkbox"/> このシートを使用することで対象者自身が課題の整理を行うことができた。
<input checked="" type="checkbox"/> 具体的なエピソードを引き出すことにより、支援者も対象者の課題が具体的に把握できた。
<input checked="" type="checkbox"/> 課題だけでなく、強みを把握できたことがよかった。
<input checked="" type="checkbox"/> 口頭でのやり取りが苦手なケースは、選択肢を見せながらチェックしてもらうことでストレスや緊張が低減した。
■使用上の留意点
<input checked="" type="checkbox"/> 就労経験のない対象者の場合、就労イメージがもてず回答が難しい項目が多くなった。
<input checked="" type="checkbox"/> 知的能力が境界線レベルの対象者の場合、回答が難しい項目が多くなった。
<input checked="" type="checkbox"/> 課題等の選択肢は設問を見せながら確認の方が適切である。
■回答状況から削除することが適当な項目
・定型的作業の好み・場所移動の好み・仕事対象の好み

(3) 試行結果に基づく職業相談シートの改良

試行結果に基づいて職業相談シート改良版を作成した(表4)。また、表3の試行結果を参考にして、使用効果が見込まれる発達障害者を対象に、設問や選択肢を見せながら確認する方法や項目に応じてエピソードを確認する方法等により、職業相談シート改良版を活用することにした。

表4 職業相談シート改良版の設問項目

I 就職希望に関するニーズ
1. 職業や職場の希望【職業・職場回答例】
2. フルタイム勤務・労働時間・正社員の希望
3. 給料の希望
4. 通勤時間の希望、通勤手段の予定
5. 就職希望で特に重視【選択肢6】
II 職場環境に関するニーズ
6. 障害開示の考え
7. 職場での配慮希望
8. 職場での対人接触程度【職場の人・外部の人】【選択肢各2】
9. 求められる処理速度と期限(納期)【選択肢3】
III 就職するうえでの課題に関するニーズ
10. 対人関係やコミュニケーションに関する特徴・課題【該当選択肢9】
11. 仕事に関する特徴・課題【該当選択肢11】
12. 感覚や感情に関する特徴・課題【該当選択肢6】
13. 就職するうえでの課題認識
14. 働くのが困難な職場環境や仕事内容
IV 就職するうえでの強み(セルフポート)に関するニーズ
15. 免許・資格
16. やりがいや興味を感じた職業経験や社会経験
17. 就職するうえでの強み(ほめられた経験、感謝された経験、頑張った経験など)

5 今後の課題

今回の試行により、発達障害(ASD)者の特性に配慮した職業相談シートの有効性について確認することができた。試行実施が9事例と少ないので、今後も引き続き試行を継続し、使用方法や設問表現、視覚的構造化を改良していく必要がある。

また、発達障害者に対する職業リハビリテーションの質的向上を図るため、職業相談シートにより把握した就職支援ニーズと関連づけながら、具体的な就職支援を進めていくための職業評価(アセスメント)の方法について検討を行い、対象者の強みや課題が実際の場面でどのようにあらわれるのかを把握するためのアセスメントシートを開発し、対象者の自己理解の促進や必要な支援、職業・職場とのマッチング、職場環境の改善等の検討に同シートを活用することが必要である。

さらに職場定着のためのフォローアップや事業主支援で活用できるツールの開発も今後の課題である。

【引用文献】

- 1) Bissonnette, Barbara: Helping Adult with Asperger's Syndrome Get & Stay Hired. JKP(2015)

支援機関協働による岡山県北部の発達障害者に対する 就労支援プログラムの創出

○岩田 直也（おかやま発達障害者支援センター 心理判定員/津山地域自立支援協議会就労支援部会）
井上 満佐美（岡山障害者職業センター）

1 背景

発達障害者が住み慣れた地域で継続して生活を送れるよう地域の支援体制を整備することが発達障害者支援センターには求められている。おかやま発達障害者支援センターは、岡山県全域（岡山市除く）を本所と県北支所で運営しており、県北支所は、県北部の美作圏域を支援エリアとしている。美作圏域（3市5町2村）は、過疎地域に指定されている市町村が多く、発達障害専門の医療機関や就労移行を行う支援機関に限りがあり、数少ない資源をいかに活用して支援を届けていくかが大きな課題となっている。

平成20年度に開設した県北支所では、成人期の就労相談が年々増加している。成人期の方の状態像として、普通高校や大学等を卒業した後に就労できなかった、就労しても何らかの不適応状態となり離職した方が多い。こうした方が、一般就労を目指すうえで、職場に必要な知識（報連相等）について学び、実践する機会と、それらを本人と振り返る機会を通して自身の得手不得手や周囲に配慮を求めることを整理する機会が必要である。しかし、美作圏域においては、就労にむけた準備を整える場（就労移行支援事業所等）が少ない現状があった。

そこで、平成25年度に岡山障害者職業センター（以下「職業C」という。）の「発達障害者就労支援カリキュラム」を美作圏域版に改編した就労支援プログラム（以下「プログラム」という。）を実施した。そして、平成27年度には津山地域自立支援協議会就労支援部会（以下「自支協」という。）を主体として支援機関と協働実施した。

2 目的

プログラムの効果を検証することを目的とした。

3 評価方法

ロジックモデル¹⁾を参考にプログラムの効果を整理した。

4 結果および考察

(1) Target (対象者)

プログラムの対象者は、就労を希望する成人で知的障害を伴わない発達障害者（定員6名）とした。参加は支援機関からの推薦とした。3年間（平成25年度～平成27年度）で計13名がプログラムを修了した。

(2) Input (プログラム実施機関)

協働実施機関の3年間の広がりや、表1に記載した。

表1 プログラム協働実施機関の広がり

平成25年度	岡山障害者職業センターが実施 ・岡山障害者職業センター ・津山公共職業安定所 ・津山障害者就業・生活支援センター ・おかやま発達障害者支援センター県北支所
平成26年度	地域の支援機関と協働で実施 ・岡山障害者職業センター ・津山公共職業安定所 ・津山障害者就業・生活支援センター ・精神科病院 ・就労移行支援事業を新設予定の事業所 ・おかやま発達障害者支援センター県北支所
平成27年度	津山地域自立支援協議会就労支援部会を主体に実施 ・岡山障害者職業センター ・津山公共職業安定所 ・津山障害者就業・生活支援センター ・就労継続支援B型事業所 ・美作県民局 ・津山地域自立支援協議会事務局 ・おかやま発達障害者支援センター県北支所

(3) Activity (枠組み)

①プログラム実施前

参加者に事前面接で「プログラムを希望した目的」、「希望する職種とその理由」、「障害開示と手帳利用の意向」、「働くうえでの自分の特性（得手不得手）」についてを確認した。これらの事前面接の内容や職業評価の結果をもとに職業Cが作成した支援計画案によって、本人の参加動機を明確化した。

②プログラムの内容

津山公共職業安定所（以下「HW」という。）を会場として（平成27年度は美作保健所）、全8回（週1回実施）、1回4時間で実施した。プログラムでは、「講義やグループワークでの学びを作業場面で実践し、自分の発達障害特性や職業上の課題を整理する」、「企業に自分の発達障害特性等を説明するためのナビゲーションブックを作成する」を目標として、講義、JST（職場対人技能トレーニング）、作業体験、振り返りを実施した（表2）。

表2 プログラム内容

第1回	第2回	第3回	第4回
オリエンテーション	JSTオリエンテーション リラクゼーション (余暇について)	JST (検抄する)	JST (報告する)
講義 (職場のルールとマナー) 振り返り	作業体験(※チーム組立) 振り返り(※グループ)	作業体験(※チーム組立) 振り返り(※グループ)	作業体験(※チーム組立) ※チーム作業 振り返り(※グループ)
第5回	第6回	第7回	第8回
JST (役割分担を相談する)	JST (謝る)	作業体験(※チーム組立) ※チーム作業 作業体験のまとめ	講義 (オープン、クローズ) (履歴書の書き方)
作業体験 (清掃) 振り返り(※グループ)	作業体験 (清掃) 振り返り(※グループ)	ナビゲーションブック のまとめ	講義 (就職活動の進め方) (履歴、面接の活用方法)

③プログラム実施後

プログラム終了後に、参加者に事後面接を行い、参加した感想や事前面接と同じ質問項目を再度確認して、事前事後の変化を参加者と共有した。そして、関係機関を含めたケース会議を実施し、就労にむけたケースワークについて検討する機会を持った。また、HW主催の障害者就職面接会とプログラムの終了時期を揃えることで、就労にむけた意識の継続や、スムーズな求職活動への移行を計った。

(4) Output (個人にとっての効果)

参加者 (13名) のプログラム後の行き先を表3に示す。

表3 プログラム終了後の行き先

プログラム終了後の行き先	人数
障害者雇用(フルタイム)	6名
障害開示の一般就労(フルタイム)	2名
就労移行支援事業所	1名
就労継続支援A型事業所	3名
所属元の就労継続支援B型事業所*	1名

*所属元のB型では利用動機が高まり、顕著に利用回数や時間が増加した

平成28年度現在の状況でも離職者はなく、参加者からは、「職場でマナーや身だしなみが、なぜ必要かをプログラムで学べたことで、今も実践できている」、「自分にとって必要な配慮や力を発揮できる環境を整理できたので、再就職先で困らないのだと思う」等の意見があった。また、就労継続支援A型事業所を利用している参加者からは、「出来ることが増えてきたので、ナビゲーションブックを作り直す手伝いをして欲しい」との要望が寄せられている。

(5) Outcome (プログラム実施による地域の変化)

①地域の支援機関と協働で実施 (平成26年度)

プログラム実施の経緯や内容を、支援機関と共有するために、実践報告会を実施した。この中で、発達障害者の就労支援のノウハウを所属機関に取り入れたいとのニーズが、精神科病院と就労移行支援事業を新設予定の事業所から挙がった。そこで、これらの機関からスタッフを派遣してもらい、プログラム実施時のサブスタッフを担ってもらうことで地域展開を行った。

それぞれの機関に移行した結果は表4のとおりである。

表4 プログラム展開後の各支援機関での内容

	JST	作業体験	振り返りの機会
精神科病院	ダイケアのプログラムの一部として実施	外来作業療法または併設する就労継続支援B型事業所にて実施	精神科病院の心理士がカウンセリングの中で実施
就労移行支援事業所	事業所内のプログラムの一部として実施	併設する就労継続支援B型事業所にて実施	事業所内のプログラムの一部として実施

②自立支援協議会主体でのプログラム実施 (平成27年度)

美作圏域での普及促進のために、自支協において、プログラムの取り組みを報告する機会を持った。その結果、地域の支援機関からも賛同を得ることができ、自支協を主体

にプログラムを実施することとなった。

自支協が主体となるプログラムでは、地域のネットワークを活用し、支援機関(就労継続支援B型事業所等)から参加者の推薦を募る方法を用いた。支援機関から推薦者を受けるにあたり、本人の就労準備性をアセスメントするためのシートを作成した。そして、就労準備性が十分ではない対象者に関しては、プログラム協働実施機関が参加者の所属機関内で取り組む就労にむけた準備についてコンサルテーションするシステムとした(図1)。これらにより、支援機関の発達障害者の就労準備性についての視点が揃っていくことを目指した。

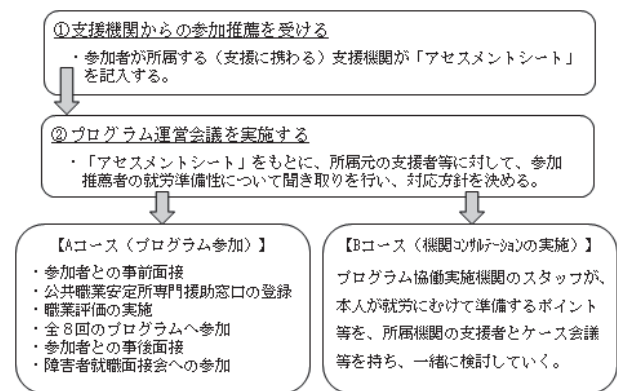


図1 参加者の推薦システムの流れ

(6) Impact (個人を越えて地域に与えた効果)

プログラムを軸とした実践報告会は、対象者を採用した企業からの報告を聞かせてもらう機会、地域全体で発達障害者の就労支援を考える機会やニーズを共有する場となった。また、地域の障害者等への支援体制に関する課題を共有・検討する場である自支協を主体としてプログラムが実施されたことも大きな効果であったと考える。つまり、携わった支援者がプログラムのノウハウを習得しスキルアップできただけではなく、発達障害者の就労準備支援の必要性や視点を共有できたことは、美作圏域にとって大きな意義があったと考える。

5 まとめ

プログラムを地域の支援機関により協働実施し、一定の効果が得られたと考える。また、プログラムという資源があることで地域の支援者に対する発達障害者の就労準備に関する啓発にもつながった。このように、地域の新たな資源としてプログラムが位置付けられたことは、美作圏域の支援体制整備の一助になったと思われる。今後も資源が少ない美作圏域においては、地域のネットワークを活用した支援や資源の創出が望まれる。

【参考文献】

- 1) 安田節之・渡辺直登: 臨床心理学研究法 プログラム評価研究の方法, 新曜社 (2008)

職業リハビリテーションにおける応用行動分析の活用 —トークン・エコノミー法を活用した安定通所のための支援プログラム—

佐藤 大作（山口障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）

1 目的

近年、雇用障害者数が増加し、実雇用率が上昇する中で、就職を希望する発達障害者、精神障害者も増えている。こうした状況においては、就労支援を行う支援者の専門性を高めることが必要不可欠と言える。私は第22回職業リハビリテーション研究・実践発表会において、職リハ分野における応用行動分析学の有効性と職リハ専門職の専門性向上について考察し、支援者が試行錯誤して得た経験や工夫の積み重ねを支援者間で共有することの重要性と実践事例を共有する取組をどう進めていくのかという課題があることを述べた。前回、指摘した課題に対して「課題を分析し、見立てを立て、介入方法を立案実施し、結果を評価する」という支援プロセスをどのように進めたのかについて、事例を踏まえて支援者間で共有することは専門性向上の方法の一つとして有意義ではないかと考えた。そこで本稿ではトークン・エコノミー法¹⁾※を用いた支援事例について報告したい。

※トークン(token)とは代替貨幣という意味の言葉である。トークン・エコノミー法とは一定数貯めたトークンを多様な好子と交換できるシステムにより特定の行動を引き出す応用行動分析の一手法である。ある行動の直後に好子が現れるとその行動は増えるが、常に行動直後に好子を提示することは現実的には難しい。同法のポイントは直後に提示できない好子の代わりにトークンを用いるところにあり、実用性の高い手法とされている。

2 方法

(1) 対象者

山口障害者職業センター(以下「山口センター」という。)を利用した発達障害のある20歳代男性A。

(2) 支援開始までのAの経過

学生時は学業や友人との関係がうまくいかず、高校卒業後の就職活動も不調に終わった。その後、家族が見つけたB社に就職するが約1か月で離職。山口センター利用も家族の勧めだった。Aは相談時「働きたい」と述べるが具体的な検討は不十分だった。その他にAには障害受容、社会経験/職業経験の少なさ、家族への強い怒り、状況を客観視する力の弱さ等、複数の課題があった。また、課題に取り組む以前に「課題に取り組むことで起きる失敗やミスをした時の気持ちの整理方法」から身に付ける必要がある等、課題改善には細やかな段階を踏む必要があった。

(3) 介入に至る経過

①職業準備支援内での取組

就職準備のため職業準備支援(以下「準備支援」という。)

を12週間受講した。受講前に6日間の体験期間を設け、本人が受講内容を確認し、納得の上で開始した。なお、体験期間中は遅刻2回、欠勤0回だった。

②問題点の整理と目標設定

受講開始直後から欠勤/遅刻が続いた。出勤(山口センターに来る)行動がなければ前述の課題に取り組めないため、出勤行動を増やす取組を目標とした。

(4)改善を目指した行動(以下「標的行動」という。)

標的行動はAと相談し「9時15分までに出勤する」とした。

(5)行動の指標

専用の記録用紙にAが記入し、結果を山口センタースタッフ、家族が確認した。

(6)ベースライン

7日間計測した。

(7)介入

①介入1

Aと面談実施。Aから「週5日9時15分開始を週4日10時開始に変えれば出勤できる」との申し出があったため、条件を変更した。15日間計測した。

②介入2

介入1で改善が見られなかったため、本人、家族と相談しトークン・エコノミー法を実施。以下(イ)(ロ)(ハ)を条件とし、27日間計測した。なお、介入2の設定金額は現時点で毎月いくら使っているのか家族に聞き取りを行い、支出の全体金額は変えないことを前提にして家族が無理のない方法か十分確認を取った上で実施した。

(イ)9時15分までに出勤できたら1日1,000円(お小遣い600円+昼食代400円)をその日の夜にもらえる。

(ロ)遅刻・早退の場合は例外なく小遣い0円とする(昼食は必ず400円を注文する)。

(ハ)9時15分出勤を5日連続達成できたら、1,000円を土曜日または日曜日にもらえる。

3 結果

結果を図1に示した。横軸は受講日数、縦軸は出勤状況を3段階(出勤2、遅刻1、欠勤0)で示している。ベースラインと介入1を合わせて22日間で4日の出勤日数(出勤率18.1%)だったが、介入2では27日間で26日(出勤率96.2%)となり、出勤行動に改善が見られた。

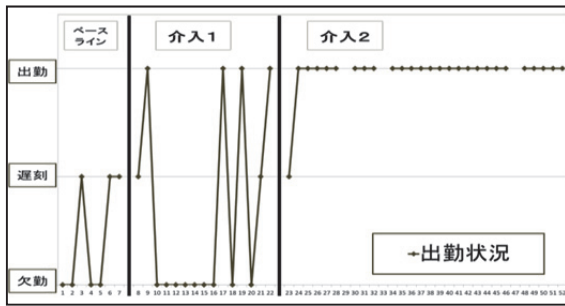


図1 出勤・欠勤状況

4 考察

(1) 生態学的アセスメントの実施

生態学的アセスメントとは個人と環境との関係性に着目して支援に必要な情報を得る手法である²⁾。準備支援開始前のアセスメントに加え、準備支援でのAの言動を分析した。その中でも準備支援場面で昼食を摂らない様子が観察されたため、Aに聞くと「昼食代節約のため」とのことだった。併せて家族との面談により家庭での過ごし方(平日と休日)、好きな活動を詳しく聞き取った。その結果、特定のアニメに関する玩具収集やイベント参加に対して強い興味関心があること、それらにかかる費用を家族に頼んでその都度もらっていること、家族に頼むことに後ろめたさを感じていること、家族はいけないと思ながらも費用をAに渡していることがわかった。以上のことから好きな活動を動機付けとして節約していること、数百円単位の金銭感覚を獲得していることがわかった。

(2) 介入方法の検討について

本人がすでに獲得している節約行動と好きな活動への強い動機付け、費用をもらうことへの負担についての随伴性を分析した(図2及び図3)。

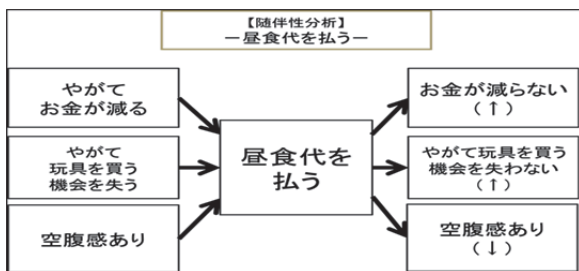


図2 随伴性分析(節約行動)

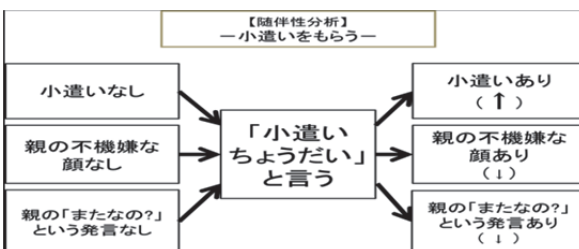


図3 随伴性分析(依頼行動)

その結果、小遣いを得ることが特定の行動の増減に影響したことが推測された。小遣いの渡し方と出勤行動を結びつけた点がポイントと言える。ただし、出勤してもしなく

ても手にする金額に差はないことから、今回の介入を出勤のご褒美として小遣いを渡したと捉えると他ケースへ応用する際に不調に終わる可能性がある。随伴性分析が先にあり、その結果から介入方法を考えるという流れが重要である。

(3) 行動の選択肢を広げる

介入2を提案したとき、Aはうれしそうな表情で「(こんな方法をやってみても)本当にいいの?」という発言をした。実は介入2の導入前にはAと定時出勤するように約束や指示はしていない。出勤するかどうかはAが決めることとして、支援者はAの行動に伴って結果が変わるように環境設定しただけである(図4)。

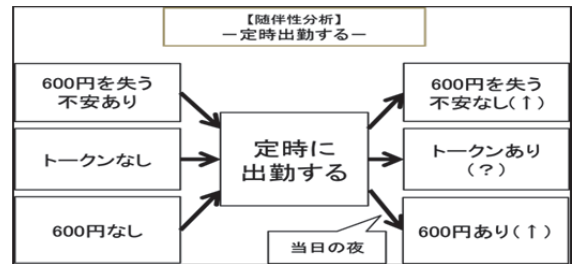


図4 随伴性分析(出勤行動)

(4) トークン・エコノミー法実施について

今回用いたトークン・エコノミー法は職業リハビリテーション分野での適応事例は少ないようだ。考えられる理由としてはトークンと交換する好子にお金や物等の物的好子を用いることを連想させるからかもしれない。しかし、一般企業の活動には「サンキューカード」等の社会的好子³⁾や「目標行動の達成度合い」という情報的好子⁴⁾を用いた事例等もあり、それらを見ると工夫次第によっては職業リハビリテーション分野での応用も十分可能ではないかと感じる。

5 まとめ

支援プロセスを振り返ると状況分析段階では「生態学的アセスメント」、見立て段階では「随伴性分析」、介入方法では「トークン・エコノミー法」と各段階で具体的な知識と手段が必要であることがわかる。支援者の専門性には、この「具体的な知識と手段」が欠かせない要素と思われる。どんな考え方と方法を用いて支援を行ったのか、支援者間で多くの事例を共有することが専門性向上に繋がると思われる。私自身も引き続き実践報告を行っていきたい。

【参考文献】

- 1) 杉山尚子、島宗理、佐藤方哉、R・W・マロット、M・E・マロット:「行動分析学入門」p. 161~164, 産業図書(1998)
- 2) 奥田健次: 不登校を示した高機能広汎性発達障害児への登校支援のための行動コンサルテーションの効果 - トークン・エコノミー法と強化基準変更法を使った登校支援プログラム - 「行動分析学研究 2005 vol. 20No. 1」 p. 2-12
- 3) 4) 島宗理:「リーダーのための行動分析学入門」日本実業出版社 p. 119(2015)

精神・発達障害と似た行動特性の学生に対する 効果的な支援方法に関する研究 ～暗黙の了解などを学ぶ問題集の開発～

○深江 裕忠（職業能力開発総合大学校 能力開発院 助教）
来住 裕（職業能力開発総合大学校 基盤整備センター）
安房 竜矢・寺内 美奈（職業能力開発総合大学校）

1 はじめに

一般校の職業訓練現場では、精神・発達障害を想起する行動特性を持つグレーゾーンの訓練生（以下「配慮訓練生」という。）が増加している。配慮訓練生は、従来の訓練手法では効果が出ないため、職業訓練指導員（以下「指導員」という。）が対応に悩むことが多い¹⁾。

ところで、指導員が配慮訓練生に指示を出しても、意図したように配慮訓練生が行動せずトラブルを起こすことがよくある。このようなトラブルの場合、実は指導員の指示の出し方に原因があったりする。特に、暗黙の了解を使って指示を出していると発生しやすい。さらに、指導員自身が暗黙の了解を使っていることに気がつかないことも多い。

もし、指導員が暗黙の了解を使わずに指示を出すことができたのなら、これらのトラブルは防止できる。特に、配慮訓練生が指示を誤解しなくなることで、指導員と配慮訓練生の双方のメンタルヘルスや人間関係の悪化を防ぐ効果は大きい。また、誤解を解くために（想定以上の）時間を費やす事態を回避できるので、訓練時間の短縮にもつながる。

そこで、暗黙の了解に気がつき、暗黙の了解をなくした話し方を学ぶ問題集を開発したので報告する。

2 暗黙の了解が原因となるトラブル

暗黙の了解とは、非言語のコミュニケーションの一種で、双方にとって常識的に判断可能であるため会話から省略している部分のことである。

暗黙の了解は、日常会話で非常にたくさん使われている。なぜなら、伝えなくても判断可能な部分まで話すと、くどいと思われるからである。また、そのような部分は省略して話したほうがよいものだと、経験的に学習してきた。

そのため、ほとんどの人が無意識に暗黙の了解を使って会話している。さらに、暗黙の了解を意識したことがないため、自分の話している言葉に暗黙の了解があることに気がつくことも難しい。

ところが、コミュニケーションに困難さがある配慮訓練生の多くは、この暗黙の了解を読み取ることができない。これが指示を出したときのトラブルの原因となる。

例えば、指導員が訓練生に「この書類は申請を行うのに

必要な書類です。明日の申請に間に合うように忘れずに持ってきてください」と指示して書類を渡したとする。このときの指導員の指示では、書類の必要事項を記入することを伝えていない。なぜなら、常識的に判断できるため明示する必要がなく、省略しているのである。つまり、「書類に記入する」という部分が暗黙の了解になっている。

しかし、暗黙の了解を読み取ることができない配慮訓練生の場合、白紙の書類を翌日に持参してくることになる。なぜなら、配慮訓練生は「書類を忘れずに持ってくる」という指示しか受け取っていないからである。暗黙の了解になっている「書類に記入する」という指示は受け取っていないので、実行しないのである。

すなわち、配慮訓練生は言葉に出された指示だけ行動している。この点では指示を確実に守っている。

だが、指導員は無意識に暗黙の了解を使っているため、「書類に記入する」という指示を出したと思い込んでいる。あるいは、言葉に出していないことに指導員が気がついていても、それは常識的に判断して書類に記入するのが当然であり、言葉に出していなくても行動するのがあたりまえだと思い込んでいる。ここで、「指示を出したのに書類に記入してこなかった」というトラブルが発生する。

さらに、指導員は指示を出したと思い込んでいるため、配慮訓練生は指示を守っていないと判断してしまう。そして、指示を守らないことについて指導するのだが、実際は指示通り行動している。そのため、指示を守った／守らないの水掛け論となってしまう、指導員と配慮訓練生の人間関係が悪化するというトラブルが発生する。

この2つのトラブルの原因は、指導員が暗黙の了解を使った指示を出したことにある。言い換えると、指導員が暗黙の了解がわかりにくい配慮訓練生に対して「暗黙の了解を使わないで指示を出す」という配慮に欠けていたことが原因である。

すなわち、解決するためには、指導員が自分の言葉に暗黙の了解があることに気がつき、暗黙の了解がないように指示を出さなければならない。だが、無意識に暗黙の了解を使っているため、それは難しいのが現状である。

3 問題集開発のきっかけ

職業能力開発総合大学校が行っている一般校の指導員向けの研修では、コミュニケーションに困難さがある配慮訓練生との接し方について、暗黙の了解も含めて、学ぶ。

研修では、演習問題を使った実践的な内容で学んでいく。図1に、暗黙の了解について研修中に出している演習問題のスライドを示す。

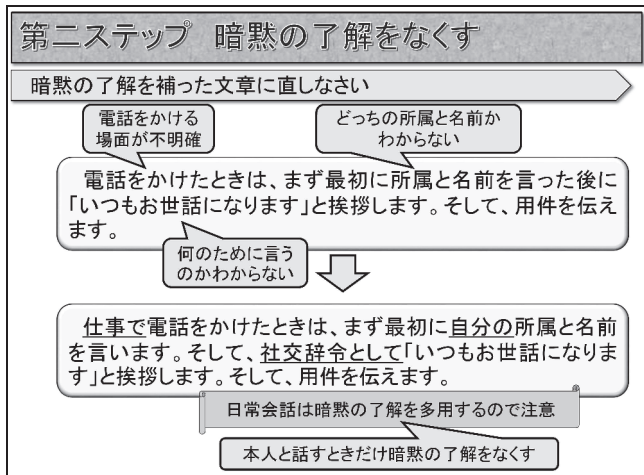


図1 研修で用いている暗黙の了解の演習問題スライド

もちろん、暗黙の了解を使わない話し方は、研修期間中だけで身につくようなスキルではない。よく、「細かい部分まで指示を出すこと」と云われているが、それだけでは暗黙の了解をなくすことはできない。日々の会話の中で暗黙の了解を意識しながら実践しないと身につかない。特に、どこに暗黙の了解があるのか気がつけるようになるのが難しい。

もし、普段から暗黙の了解がわかりにくい発達障害者と接しているのであれば、指示通り行動しなかったときに、自分の言葉に暗黙の了解があるかどうか振り返ることができる。

だが、一般校の指導員は、障害者校や支援機関と比べて、配慮訓練生と多く接する機会は少ない。そのため、研修参加者から、暗黙の了解などの接し方を学ぶことができる問題集の開発が望まれていた。

4 問題集の開発

問題集を開発するにあたって、まずはどのような出題形式が理解しやすいか検討を行った。その結果、訓練現場にありがちな場面を切り取った仮想事例を提示してから出題するという形式で行うことにした。

暗黙の了解の問題では、指導員や職員が暗黙の了解を使ったことが原因となっている仮想事例を提示することにした。

図2と図3に、問題集の問題を示す。

図2では、配慮訓練生が質問の意図を理解していない。暗黙の了解がわかりにくい訓練生なので、職員は「休みの日は車に乗って、どこへ行きますか？」と、暗黙の了解をなくした形で質問する配慮が必要である。

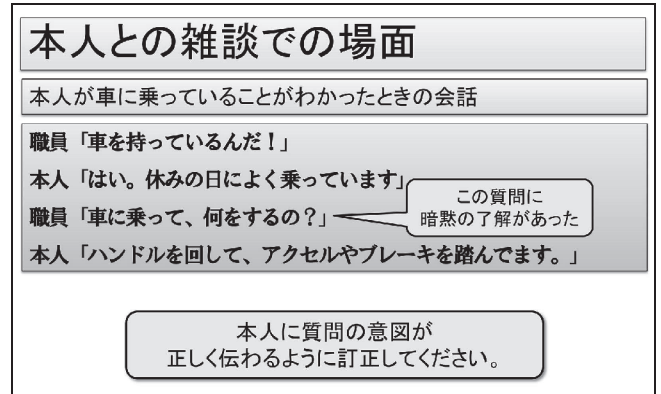


図2 雑談場面での暗黙の了解の問題

初級レベルでは、図2のように暗黙の了解がどこにあったのかを示している。これにより、どのようなものが暗黙の了解となるのかも学んでもらう。

中級レベルだと、図3のように暗黙の了解がどこにあるのかも考える問題となっている。

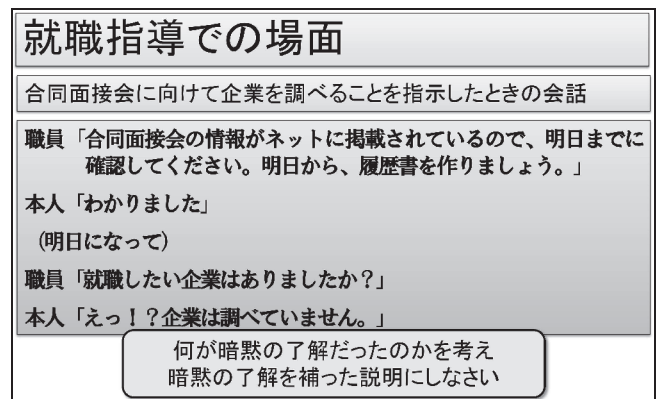


図3 就職指導場面での暗黙の了解の問題

5 おわりに

筆者の経験では、暗黙の了解がわかりにくい配慮訓練生は意外と多い。そして、暗黙の了解が原因で、指導員の指示を誤解して理解している。

この問題集を活用することにより、指示の誤解をなくし、トラブルの防止効果があることを期待したい。

【参考文献】

- 「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」, <http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/database/download/> (2015)