

就労移行支援事業所における発達障害のある方の就労支援

○角家 優葉（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ鳳）
 梅永 雄二（早稲田大学 教育・総合科学学術院）
 濱田 和秀（特定非営利活動法人クロスジョブ）
 大倉 結・砂川 双葉（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ梅田）

1 目的

一般的に、自閉スペクトラム症（以下「ASD」という。）は、他人と共感しにくい、場の空気が読めない、思ったことをそのまま発言するなど、対人関係でさまざまな困難を生じると文献で報告されている（林、2015）。またそのことから、ストレスが溜まり、感情的になってしまうこともある。環境調整にアプローチすることはさまざまな文献で報告されているが、ASDの方にとって他にも有効なアプローチは何か。

本報告では、就労移行支援事業所での訓練を通して、感情面にアプローチし、人との関わり方や捉え方を知り、感情の整理を行い、就職に至った支援のプロセスと成果を報告する。

2 方法

(1) 対象者

リカ（仮名）20代女性。幼少期にASDの診断を受け、精神障害者保健福祉手帳を所持。支援学級や学校、病院でのカウンセリング等、周りのサポートを受けながら学生時代を過ごしてきた。

幼少期の頃から周りとの人間関係がうまく築けないことから感情コントロールが難しく、物を破壊する、口論などの問題行動が目立っていた。

本人、保護者共に、大学時代から就職は難しいと考えていた為就職活動はせず、大学卒業後は「訓練してから就職したい」という希望で、就労移行支援事業所クロスジョブ鳳の利用となる。

(2) 手続き

大学卒業後、クロスジョブ鳳を利用開始。毎週月～金曜日、9時30分～15時30分の訓練を行う。

施設内訓練では、パソコン、学習、軽作業の訓練を行い、利用から9ヶ月からは施設外就労訓練（バットの洗浄業務）にも参加する。訓練の午前、午後の終了時に訓練担当スタッフと訓練で起こった出来事、目標が遂行できたか等の振り返りを行う。また週1回、担当スタッフと面談を行う。

利用開始から6ヶ月で企業実習、1年1ヶ月で2回目の実習、1年3ヶ月で雇用前実習に取り組む。

3 結果

表に、リカの気持ちの変化と支援ポイントを示す。訓練の中でさまざまな人と関わり、出来事が起こったその都度、丁寧なフィードバックを行ったため、自分自身の捉え方や特性に気づき、感情をコントロールすることができた。

環境面だけではなく、相手の思う気持ち、考え方、価値観などの感情面にもアプローチできたことで、より納得感をもって理解することができた。

またそれと同時に、職種整理や環境調整を行い、自分の働きやすい仕事内容、環境はどういうところか考えることができた。

感情面、環境面を整理できたことにより、利用開始から1年4ヶ月で一般就職できた。

表 リカの気持ちの変化と支援ポイント

時期	作業・感情	支援ポイント	リカの想い
1ヶ月	作業面	訓練を振り返り、得意な事、苦手な事を一緒に考える	細かい作業が苦手 集中力が続かない
	感情面	本人の想いに寄り添い、共感(信頼関係の構築) 対処法を考える	時間やルールを守れない人が多くてイライラする 私のしんどさをわかってくれた
3ヶ月	作業面	どういう伝え方だとイライラしないか確認する 休憩の取り方を考える	スタッフの伝え方でイライラすることがある 休憩を取ることで少しはマシになる
	感情面	ストレス具合を知るためのチェックリスト作成 イライラした場面を通じて具体的なアドバイスを行う	どんな時にイライラすることが多いのかやってみよう そういう考え方もあるんだ
4ヶ月	作業面	ビジネスマナーのグループワークを実施 仕事場面でのルール、関わり方などをお伝えする	会社のルールやマナーを知れた
	感情面	チェックリストを振り返る 相手の言動を一緒に振り返り、相手の立場に立ってみる	視覚化することで、リフレッシュ方法がわかった まだまだイライラすることが多い 相手はこんな風に思ってるかもしれない

6 ヶ月	作業面	企業実習に参加する 仕事の基準をお伝えする マナーのチェックリストを 作成し、意識できるように する	仕事の大変さを知ること ができた 担当者が変わると指示が わかりにくかった 苦手な事、出来た事がわ かった
	感情面	時間を区切って休憩が取 れるよう、休憩時間の チェックリストを作成 環境が変わるとストレスも 減ることを確認する	働いている人達だったので、イライラすることが少 なかった 休憩時間はわかりやす かったけど、ストレスで多 く休憩を取ってしまった
8 ヶ月	作業面	実習で指摘されたマナー 面を再度練習する どこを会社の人は見ている のか、求めているのか 確認する	チェックリストを使うことで 少しずつ意識できた
	感情面	苦手な人は、訓練外での 一緒になる場面を減らす できなかったことがダメで はなく、気づけたことが良 かったと認める	ルールを守っていない人 が多くイライラする 自分と同じように感情的 になる人の気持ちは少し わかる イライラする自分に自己 嫌悪する
10 ヶ月	作業面	施設外就労に参加 体の使い方を助言 出来ていることを認める	体を動かすと大変だけ ど、気持ちは楽かもしれ ない
	感情面	相談する内容を人で分け る(病院、就ボツ、クロス ジョブ) チェックリストを作成し、ど れくらい時間を取っている か確認する	どこで何を相談するかわ かってスッキリ 決められた時間で休憩を 取るより、取らないとなった 方が取らずに我慢できる 自分でも色々調べてみよう
1 年	作業面	色々な企業見学に行き、 職場環境を知る 態度や表情は動画や写 真を使い、客観的に見て 気づいてもらう	色々な仕事や環境がある ことを知った こんなに早口だったんだ もっと丁寧にしないと いけない
	感情面	気持ちの変化を一緒に整 理し、認める	いろんな考え方があるこ とを知った こうじゃなきゃダメという固 定概念を持たない 〇〇だったらという「たら れば」を考えない
1 年 2 ヶ月	作業面	2回目の企業実習に参加 前回の実習に比べて出来 た事、頑張ったけど出来 なかった事を明確にする 出来ないことは配慮とし て会社に求めることを確 認する	自分に合っている仕事だ と気づいた その中でできないことを 説明できた 場所や時間を変えたら働 けるかもしれない
	感情面	考え方の変化を認める	イライラすることはあつても隅に置いておくことが できた
1 年 4 ヶ月	作業面	雇用前実習に参加 仕事内容や環境が自分 に合っているか考える	場所や時間、環境も自分 に合っている、働けそう
	感情面	出来たことを認める	休憩時間もゆっくり取れ たので気持ちの切り替え ができた

4 考察

これまでの学生生活の中では、適切な場面でのフィードバックが無かったこと、真意がどこにあったのかがわからず、自分の想いだけが先行してしまい、問題行動が目立ってしまっていた。

利用開始当初は、他者に対してイライラすることが多く、その感情を表に出し制御できなかった。自分ではできているのに、なぜ周りにはできないのかと憤りを露にすることが多かった。訓練の中でのフィードバック、面談で出来事を細かく振り返り、相手がどう感じたのかを整理する中で、相手の気持ちに気づき、自分の気持ちを客観的に捉えることができるようになった。同時に、仕事のマッチングや環境面の整理を行い、よりストレスが出ない仕事を選ぶことで、感情のコントロールをすることができた。

ただしリカは元々ASDのある方として配慮を受けて育ててきた環境であったため、自己理解も進みやすく、受け入れやすかったのではないかと考えられる。そのため全てのASDの方が同様の結果になるとは言えない。

【参考文献】

- 1) サラ・ヘンドリックス：アスペルガー症候群の人の仕事観（2010）
- 2) 林寧哲：大人の発達障害（2015）

【連絡先】

角家 優葉
特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ鳳
e-mail : kadoya@crossjob.or.jp

大学在籍時から就労移行支援事業所での連続性のある自己整理の取り組み ～ASDの大学卒業者の就労支援

- 砂川 双葉 (NPO法人クロスジョブ クロスジョブ梅田)
梅永 雄二 (早稲田大学 教育・総合科学学術院)
濱田 和秀 (NPO法人クロスジョブ)
大倉 結 (NPO法人クロスジョブ クロスジョブ梅田)
角家 優葉 (NPO法人クロスジョブ クロスジョブ鳳)

1 目的

本研究は四年制大学を卒業したASD者の就労支援の報告である。日本学生支援機構(2017)によると大学に在籍する障害学生の数は増加しているが、就職先の開拓、就職活動支援の実施状況は29.7%であり、在学中に働く事へのサポートを行う難しさが浮き彫りになった。本研究の対象者は、大学卒業後の進路を就労移行支援事業所に決めた事で、在学中から行っていた障害に対する気付きや整理を本物の職場環境で深める事が出来た事例である。

在学中から就職に結びつくまでに行ってきた連続性のある自己整理のための支援のプロセスと成果を報告する事を目的とする。

2 方法

(1) 対象者

カズキ(仮名)、20代男性。知的障害を伴うASD者。療育手帳B2を所持。本法人本部と同じ地域にあり、以前から本法人と連携のあった大学に所属。在学中は、学習支援センターとキャリアセンターが連携してサポートを行い、SST、ビジネスマナーなどを受講していた。

口頭の指示理解は困難さがあり、質問者の意図とは異なる回答をする事が多く、相手からの指摘により回答のズレに気付く事が出来る。大学卒業前は単独で就職活動を行った経緯があるが、面接での受け答えが難しく20社以上で不採用となった。

(2) 手続き

在学中は学内でサポートを受け、卒業年の4月から本法人での支援が開始(就労移行支援)。平日の週5日、9時30分～15時30分の訓練を行う。事業所内の訓練だけでなく、グループ就労(注1)に3か月間参加した事で、体調管理や後輩が出来た時の心境変化など、作業面以外のアセスメントも深める事が出来た。

3 結果

大学時代の本人の取り組みを表1に、就労移行支援事業所の取り組みを表2に示す。カズキは大学時代に企業から受けた評価表を保管し、内容を把握していた為、就労移行

利用の初期に今までの実習経験の振り返りと今後の訓練の方向性を整理する事が出来た。それが早期ステップアップ(グループ就労)に繋がり、各業務に対する適性確認に結びつく。就労移行利用の11か月目に雇用前実習、12か月目には採用を獲得している。

表1 大学時代の本人の取り組み

▽1回生:企業実習

母親が申し込んだ実習に参加。5日間のPC、スキャニング業務を経験。PC作業は30分を経過すると疲労、眠気を感じる。立位業務は1時間以上疲れを感じずに作業を行った。礼儀、挨拶は高い評価を得る。

▽2回生:企業実習

大学からのインターンシップで、特例子会社の実習に5日間参加。軽作業。遅刻欠勤なし。説明を受けた時の意思表示やメモ取りの習慣がないと指摘される。上司役が多忙の際は報告を躊躇う様子もあった。業務理解が出来ると黙々と作業に取り組む事が出来たと評価される。

▽4回生:就職活動/移行準備

卒業後の就職を目指し、就職活動を実施。面接の受け答えが難しく不採用が続く。また、この時期に障害者就業・生活支援センターに登録し、卒業後の進路の選択肢として就労移行支援事業所が挙がる。2月には職業評価を受け、メモ取りの習慣化、相談力や業務報告などの発信力の強化を行っていく事を助言される。

表2 就労移行支援事業所での取り組み

▽1～2か月目:眠気

事業所内訓練を実施。PC作業、グループワーク(以下「GW」という。)の際に強い眠気を感じる。本人は寝不足が原因であると考えた為、毎日の訓練の振り返りで、就寝・起床時間の確認を実施。

振り返りを重ねる事で、眠気の原因は睡眠時間ではなく、GWは長時間話を聞く疲れ、PC作業は過集中や脳疲労になりやすい事に気付く。生活リズムやその日の眠気、疲労感は作業日報に記載をして、見返しが出来る様にサポートを行った。

▽1か月目～:メモ取り

メモ取り習慣習得のサポートを開始。毎日朝礼で支援者がその日の外出者の発表を行い、氏名と外出先の記載を行う練習をした。利用開始直後はメモが出来ない時もそのままにしていたが、

他利用者が復唱確認を行う様子を見て、自発的に質問をする機会が増える。グループで活動を行う効果が見られる。

また、タックインデックスの活用、1ページに複数の作業内容を混せて記載をしないなど、メモ取りのルールを決め、仕事で活用出来るメモ帳作りを実施。

▽1か月目～:指示理解

支援者側は口頭指示の理解は難しいことを把握した上で、本人が必要なサポートに気付ける様、訓練内で複数の指示パターンを試した(①口頭指示、②文字での指示、③文字+写真を交えての指示)。

本人は、なぜコミュニケーションがズレるのか半信半疑であったが、大学時代と訓練の経験を総合し、視覚情報があると正確に指示を理解出来る事を自覚した。

▽3～5か月目:グループ就労

パーツ梱包などの軽作業。平日の週5日、9時00分～16時00分。期間中はグループ就労先に直行直帰し、専属の作業指導者の指示に従い業務に従事。支援担当者は週1～2回の頻度で訪問を行い、面談を実施した。

【報告】

曖昧な基準の中での報告は難しさがある為、不良を発見した際は即報告、ゴミを処分する時は報告なしでいいとルールを決めた。朝礼、昼礼で困った事の報告時間が設けられていたことも発信のしやすさ、習慣化に結びつききっかけになる。

【体調管理】

訓練参加は夏場で、作業環境は空調のききにくい場所だった。ある日、体調不良を訴え早退をする。振り返りで、食事中しか水分補給を行わないことが判明。体調管理の一環とし、1時間に1回の小休憩/水分補給のルールを決定。今までは事務所など涼しい環境の訓練や実習参加だった為、水分補給の必要性を実感する機会がなかった。

【緊張感】

施設外就労2か月経過時、精神面の不調から早退をしたいと連絡が入る。原因は後輩ができたプレッシャーであった為、自分の仕事として頑張ること、先輩として頑張ることを整理。先輩として取り組む事は、後輩に掃除の仕方を教える、ロッカーの場所、食堂の場所を案内するなど。

▽9か月目～:就職活動

【適職整理】

訓練開始当初は事務職を希望していたが、訓練の振り返りを深める中で、立ち作業やある程度体を動かす業務の方が過集中や脳疲労に繋がりにくい事を確認出来た。また、口頭でのやり取りより視覚情報での理解が高いこと、完成した物が目に見える方が意欲向上に繋がりがやすいことが判り、作業系の職種を目指す事に決定。

【面接練習】

障害特性の説明は企業に資料を提出し、お互いに同じ書面を見ながら情報共有を行う方法を採ることを確認。

4 考察

国内外を問わず大学生の就労支援ニーズは高まってきており、大学と就労移行支援事業所の取り組みを途切れることなく実施することが求められる時代になってきた。

大学時代に企業で働くことを経験すると早期から具体的な就業イメージを身につけることが出来、自発的な働きたい思いを育むことに有効であると考え。カズキは大学、就労移行時代に複数の企業実習を経験して自己整理を進めた結果、訓練開始12か月で就職が決まり、勤続年数は3年である。就業中、先輩従業員の退職や後輩が増える経験もしたが、グループでの作業形態も経験していた事で、チームで働く環境にも順応出来ている。

本人の可能性を探っていく為には、支援者のアセスメントスキルに加え、多くのリアルな経験が必要であると考え。今までは就労移行支援事業所がその役割を担っていたが、大学との連携からさらなるチャレンジの機会を提供できることに繋がるであろう。今後の教育機関、支援機関との関係を強固にしていく為、成果を提供できたものと考え。

【参考文献】

- 1) 梅永雄二、佐々木正美：大学生の発達障害(講談社、2010)
- 2) 独立行政法人日本学生支援機構：平成29年度(2017年度) 障害のある学生の修学支援に関する実態調査(2017)

発達障害者のワークシステム・サポートプログラムにおける 問題解決技能トレーニングの改良の取組について

○菊池 麻由（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）
佐藤 大作（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（以下「センター」という。）では、平成17年度から知的障害を伴わない発達障害者を対象としたワークシステム・サポートプログラム（以下「WSSP」という。）の実施を通じて、発達障害者に対する各種支援技法の開発・改良に取り組んできた。

開発した技法のひとつである「問題解決技能トレーニング（以下「PST」という。）」は、平成24年度に支援マニュアル¹⁾としてとりまとめ、全国の障害者就労支援機関を中心に普及してきたところであるが、WSSPでの実践を積み重ねる中で、また、外部機関でも取組が広まる中で、PSTをさらに有効に活用できる可能性が見えてきた。本発表では、PSTの改良の中間報告として、現在の課題点の整理と今後の方向性について発表する。

2 ワークシステム・サポートプログラムの概要

WSSPは5週間の「ウォーミングアップ・アセスメント期（以下「アセスメント期」という。）」と8週間の「職務適応実践支援期（以下「実践支援期」という。）」の13週間で構成されている。アセスメント期では、WSSPの受講者の障害特性と職業的課題について把握している。実践支援期では、アセスメント期で把握した受講者の特性と職業的課題に対する自己対処や、事業主に要請する配慮事項等の検証を行うため、就業場面を想定したより実践的な支援を行っている。

WSSPは、「就労セミナー」「作業」「個別相談」で構成されており、それぞれを関連付けて実施している。「関連付け」とは「就労セミナー」で得た知識やスキルを「作業場面」で試行し、「個別相談」でその結果を受講者と支援者とで振り返り、振り返りの結果を踏まえて、職業生活に必要なスキル付与を個別に行い、再度作業場面で試行することをいう（図1）。



図1 WSSPの関連付け

3 問題解決技能トレーニングとは

PSTは、発達障害の特性を考慮して、問題の分析、解決方法の検討を効率的・効果的に進めるためのトレーニングである。WSSPでは「就労セミナー」で実施している。

発達障害（特に自閉スペクトラム症）のある人は、問題場面に關する事実を思い出すために、より多くのプロンプト（手がかり）を必要としていること、また、解決法の質が低いことが指摘されている²⁾。

働く上では、職種や業種に関わらず、何らかの問題解決が必要な場面が生じると思われる。問題解決が適切になされず、失敗体験を積み重ねることは、ストレスの蓄積、二次障害の発症につながるリスクがあり、就労継続において影響が大きいと考えられる。

このような課題意識から、センターにおいて、米国で開発されたSOCCSS法^{*}の考え方をベースにPSTを開発し、発展させてきた。具体的には、問題状況分析シートを用い、①問題の明確化、②目標の明確化、③ブレインストーミング（解決策案を出す）、④結果予測、選択判断（各解決策案の現実性と効果を判断し、結果予測をふまえて一番よいと思う解決策案を選ぶ）、⑤段取り、解決策の実行という5つのステップで進めていく（図2）。WSSPの「就労セミナー」として行う場合は、進行役1名（支援者）と問題提起者1名及び複数人の参加者（問題提起者とその他参加者は発達障害者）という体制で実施している。

※SOCCSS法とは、社会性または行動的問題を系統的にまとめていくことで、ソーシャルスキルに障害のある子どもたちの社会的場面の理解や、問題解決スキルの育成を手助けする方法である。状況把握（Situation）、選択肢（Option）、結果予測（Consequences）、選択判断（Choices）、段取り（Strategies）、事前試行（Simulation）からなる³⁾。



図2 PSTのステップ

4 問題解決技能トレーニング改良の背景

平成24年度に作成した支援マニュアルにおいては、集団場面での実施を中心に紹介している。地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）や障害者就労支援機関のPSTに対するイメージは、「集団場面での実施」が強いと思われる。平成29年度にいくつかの地域センターを対象に実施した「ジョブコーチ支援におけるPST実施の有無」に関するヒアリングの結果からも、その傾向がうかがえる（図3）。

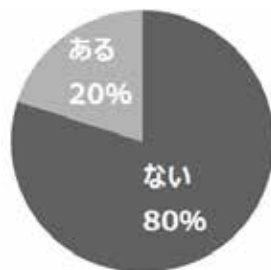


図3 ジョブコーチ支援におけるPST実施の有無

一方で、障害者就労支援機関は、必ずしも集団プログラムの機能を持つところばかりではない。相談場面等の個別支援で活用できる技法があれば、より多くの支援者にとって役に立つだろう。PSTは相談場面等の個別支援で活用できる技法のひとつであると考えられる。

実際、WSSPでは、PSTを相談場面において活用してきた。アセスメント期に演習（集団場面）でPSTを実施し、トレーニングの進め方や効果に関する受講者の理解促進を図る。実践支援期では、集団場面での実施を継続していく場合もあれば、相談場面で個別に行う場合もある。たとえば、扱うテーマの個別性が高く、本人が集団場面での実施を希望しない場合に、相談場面で実施することがある。また、支援マニュアルにおいては、相談場面でPSTを活用する効果として、①問題状況分析シートを用いることで視覚的に問題状況を整理できる、②相談で話すことの枠組みを示すことができ、相談における受講者側の負担が少ない、以上2点を挙げている。

ただし、前述のように、支援マニュアルは集団場面での実施方法を中心に扱っており、相談場面におけるPSTの活用方法や事例の紹介は一部に留めている。集団場面でPSTを実施した経験のある支援者であれば、その経験を相談場面での実施に応用することができると思われるが、集団場面での実施経験が少ない支援者にとっては、実施のイメージが掴みづらく、PSTを相談場面等で実践していくことは難しいと考えられる。多くの支援者が就労支援における相談をより円滑に進めるためのひとつの方法として、相談場面等の個別支援において活用できるPSTの改良が求められる（図4）。

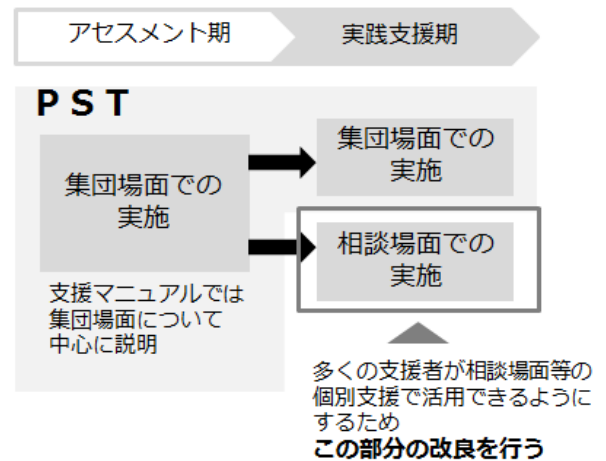


図4 WSSPの支援段階によるPSTの実施場面と改良で取り組む部分

5 問題解決技能トレーニング改良の方向性

相談場面でのPSTの手法の効果的な活用方法や留意点をとりまとめ、活用事例を紹介する。今後の計画として、以下のように考えている。

(1) PSTの実施状況の分析及び活用性向上のポイントの検討

WSSPにおいて実施してきたPSTの事例の集約と実施状況の分析を行い、活用性向上のためのポイントを整理する。

(2) PSTの個別支援モデルの試行と検証

PSTを相談場面等、個別の支援場面で実施する方法を検討し、個別支援モデルを作成する。個別支援モデルをWSSPにおいて試行し、その結果をもとにモデルの修正及び改良を行う。

(3) 実践報告書の作成

問題解決技能トレーニングの改良の概要、実施方法、実施上の工夫や留意事項、支援事例等を取りまとめた実践報告書を作成する。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター職業センター：「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム 発達障害者のための問題解決技能トレーニング」, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター職業センター (2013)
- 2) 障害者職業総合センター職業センター：「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」, p. 46, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター職業センター (2008)
- 3) プレンダ・スミス・マイルズ他：「発達障害がある子のための暗黙のルール＜場面別＞マナーと決まりがわかる本」, p. 30-34, 明石書店 (2010)

【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 Tel:043-297-9042

事業所における雇用後支援においてJSTを活用した取組について ～JSTの雇用管理への活かし方について考える～

○古野 素子（東京障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー）
上野 和美（東京障害者職業センター）

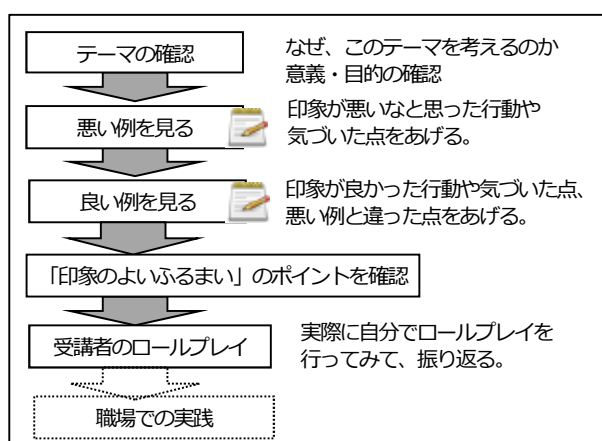
1 はじめに

障害者職業総合センター職業センターで開発した発達障害者に対する支援技法のうち、職場におけるコミュニケーションスキルの向上を目的とした「職場対人技能トレーニング（以下「JST」という。）」がある。小沼¹⁾によれば、JSTが「求職者向けの支援場面での活用に限らず、在職者への支援でも活用できると良い」との意見が支援者からあげられていることが報告されている。

近年、東京障害者職業センター（以下「職業センター」という。）においては、在職者に対する雇用後支援のニーズや社内研修のニーズが増加しているが、雇用後に生じる職業的な課題は作業遂行面だけでなく、職場のルールやマナー、ふるまいに関するものもみられる。これらの課題に対するアプローチの一つとしてJSTを雇用後支援や社内研修に活用することを試みた。本報告では、JSTの雇用管理への活かし方について、事業所における在職者に対する支援においてJSTを活用した事例から検討を行う。

2 職場対人技能トレーニング（JST）の進め方

JSTの流れは図に示した進め方を基本とする。職場に関連するテーマを設定し、悪い見本・良い見本を見比べ、ロールプレイを行いながら望ましい行動のポイントを確認する方法を基本に据えて実施している。



3 方法

平成30年1月～6月までの間に雇用後支援や社内研修においてJSTを活用した支援を実施した3事例について、JSTの実施方法、実施内容、実施結果及びその後の変化や活かし方等の視点から整理を行った。

4 JSTを活用した支援の実施状況・実施結果

JSTを活用した支援の実施状況及び実施結果について整理した結果を表に示す。

(1) 実施状況

3事例とも職場における課題や事業所のニーズに基づいて実施テーマを設定した点は共通しているが、対象者の障害種別、集団か個別か、ジョブコーチ（以下「JC」という。）支援の活用等の実施方法については異なる点もみられる。

(2) 実施結果

ア 受講者の感想・反応よりみられたこと

ア) 自分なりの職場での目標行動を受講者自らがあげることができた。

JSTを受けて、自分なりに「職場で自分がやってみようと思うこと（目標行動）」のワークシートへの記入やロールプレイを受講者全員が実施することができた。

イ) 職場のルールや望ましいふるまいの意義、ふるまい方等について「知る」機会となった。

JST実施後のアンケートや聞き取りの結果、「JSTを受けて、望ましい言い方や考え方、ふるまい等について知った、理解できた、気づいた」と受講者全員が回答した。

ロ) 「言い方」を知ってできるようになること、他の特性によって難しいことがあることの気づきがあった。

JSTの実施後、実際の場面で試行と振り返り相談を実施した事例Cにおいては、言い方（Output）が思いつきづらい特性の他にも、情報処理の特性やこだわりがある思考特性など、自らの特性に気づく機会となった。

イ 指導担当スタッフの感想より聞かれたこと

JSTを研修・講座方式で実施した事例A、B社では指導担当スタッフも同席した。A、B社のスタッフに対する聞き取りにより次のようなことに役立ったことがわかった。

ア) JSTの実施方法がわかった。

イ) 個々の社員の理解度、捉え方の把握に役立った。

5 考察 ～JSTの雇用管理への活かし方を考える

実施結果をふまえると、事業主が社員に伝えたいと考えている職場のルール、望ましいと考えている職場のふるまいや行動を、その背景や意義とあわせて伝える方法としてJSTは活用できると思われる。JSTの雇用管理への活かし方のポイントとしては、以下の5点があげられる。

- ・在職中の社員に再伝達する方法として、社内研修として機会を設定するのも一方策である。
- ・職場で望ましいと考えられるふるまいやルールは事業所ごとに異なる。そのため、実施内容（伝えたい課題のテーマや場面設定、ふるまいのポイント等）は事業主と一緒に相談しながら、事業主が主体となって検討することがより実際の場面で活かせるためには重要である。
- ・受講する社員への知識付与の機会とするのみならず、事業所スタッフに状況を見てもらうことで、社員個々の理解度や捉え方などの特徴を把握する機会としても役立てることができる。
- ・JSTの機会に加えて、実際の場面での試行と振り返りを個別に行うことで、Outputの方法（言い方・やり方）を知り自己対処していけるのか、対処スキルを補うためにどのような周囲の配慮が必要なのか、など環境との兼ね合いで確認・検討することができる。
- ・JSTになじみのない事業所については、JC支援を活用し、協同支援により、JSTの実施方法や振り返り面談のイメージを事業主に知ってもらうことも一方策である。

6 まとめ

今回のJSTを活用した事業主支援の試行を通じて、これまで職業センターで求職者への支援を中心として活用してきたJSTが事業所での在職者に対する雇用後支援にも活用できることがわかった。また、在職中の社員に対して望ましい行動の伝達や、実際の場面での試行を通じて対処の工夫の実効性やあるとよい周囲の配慮検討に役立てるためには、事業主が主体となって関与することがより効果を高め、雇用管理により活かせる可能性が窺えた。

職業センターとしても事業主支援の実践を積み重ねながら、効果を高めるJST等の支援技法の活かし方について引き続き検討を深めていきたい。また、より雇用管理に活かせるよう、事業所担当者との協同支援等により、支援ノウハウを事業主に伝達していくよう努めていきたい。

【参考文献】

- 1) 小沼香織：発達障害者に対する職場対人技能トレーニング（JST）の改良の取組について、第24回職業リハビリテーション研究・実践発表会論文集、p.116-117（2016）

表 JSTを活用した在職者に対する雇用後支援の実施状況及び実施結果

	A社	B社	C社
実施方法	社内研修「フォロー研修」として実施	社内研修「ビジネスマナースキルアップ講習」としてJC支援を活用して実施	JC支援における振り返り面談の中で個別に実施
実施形態	グループ（研修・講座形式）JSTの活用		個別JST
JC活用	○	○	○
事業所ニーズ	○社内研修を実施したい	○発達障害のある社員の教育・支援について相談したい（職場定着）	○スムーズな職場復帰、再発防止（相談力・発信力のUP）
ニーズ・課題の詳細	・「仕事」とは何か？何のために仕事をするのか？（学校と会社の違いをあまり理解していないかもしれない。） ・「社会性」を高めるためにはどうすればいいのか？	一般常識や職場でのマナーについて知る機会を設けたい。 ・報告や相談について（必要な時、伝え方等） ・E.V.、通路等でのマナー・ふるまい ・職場のルールの遵守 等	・体調や仕事の状況に応じて、頼まれた仕事を引き受けすぎない、断る、相談する、SOSを出す等が体調を崩す前にできるとよい。
対象社員	知的障害者9名 （+指導担当スタッフ5名）	発達障害者5名（+指導担当スタッフ2名） JST説明会を実施。支援を受けたいニーズのある者を対象に実施。	発達障害者1名（手帳なし）
実施内容	1回（2時間）	5回（1時間+個別振り返り30分）	3回（振り返り相談60分の中で助言）
テーマ	1)仕事とは何か ・次、また仕事を頼みたいと思うのはどんな人か（良い印象、信用・信頼） 2)仕事の進め方、大切なこと ・相談・確認 ・報告・連絡	オリエンテーション）JSTとは、通路（歩き方 部屋の入り方）、「他者の目を理解する」 1)報告①あるとよいタイミングを考える 2)報告②仕事の中上司に報告する 3)職場のルール、フロアでのマナー 4)問題解決技能トレーニング（コミュニケーションでのズレの防止） 5)よりよく伝えるために（伝え方）	1)業務の調整の仕方 ・業務依頼→返事を保留する言い方 ・後からの相談や確認の仕方 2)職場での休憩の取り方 ・事務所での休み方、周囲への伝え方 3)生活面で家族へのお願いの仕方 ・できない時の協力のお願いの仕方
実施結果	【対象者】…アンケートを実施 ・「JSTを受けて知った、理解できた、再確認できたこと」があったと受講者全員が回答。 ・JSTで学んだことを日常業務の場面でどう活かすのか、受講者全員があげることができた。 【事業所】…聞き取りを実施 ・JSTの方法が理解しやすかった。研修に対する集中が続いていた。 ・実際にロールプレイを行う様子を見ることで、社員の理解度ややる気、難しい所などを見て知ることができた。	【対象者】…アンケートを実施 ・「JSTを受けて知った、理解できた、再確認できたこと」があったと受講者全員が回答。 ・JSTで学んだことを日常業務の場面でどう活かすのか、受講者全員があげることができた。 【事業所】…聞き取りを実施 ・JSTや問題解決技能トレーニングの実施方法がわかった。 ・会社が伝えたいこと（職場のルールやふるまいのポイント等）を伝える手段としてJSTが活用できることがわかった。 ・個々の社員の理解・捉え方の把握にも役立つ。	【対象者】…聞き取りを実施 ・「言い方」を知ること+「できないって言うてもいいんだ」という考え方をすることで、できるようになったこともあった。（疲れた時の家事の協力依頼等） ・一方で「言い方」を知っても、業務の依頼等は反射的に受ける、自分の業務の状況は後からしか気づかないということ、Myルールを作っていたことわりがあることがわかった。 【事業所】…聞き取りを実施 ・自分で気づいて意識してできるようになる部分と、難しいこと（疲れ具合、仕事の量等の困り具合等に気づきづらい）がわかった。
JSTその後への活かし方	研修後、社員の意識・行動に変化が見られた。 ・あいさつ、報告の仕方、仕事への前向きさなど具体的な行動が変化。 ・問題がある場面で「研修でこう言ってたでしょ」「こうした方がよい」と先輩が後輩に教育的な声かけ、関わりをする様子が見られるようになった。	・JSTの講習を通じて、社員それぞれの「やってみようと思ったこと」等の気づき、結びつけができた。その見えにくいやる気を上とも共有し、できている時は「意識できているね」の声かけでいいふるまいを伸ばしていきたい。 ・受講者のうち2名は集合研修のテーマになかった個別の課題についても取り組んでみたいと希望があった。→個別フォローを実施。	・特徴、自身で取り組む対処、やってみてが難しかったことで周囲の配慮（調整や声かけ等）を得たことを再整理し、上司に伝えることができた。 →発信のしやすさ、安心感が向上。 ・直属の上司のラインケアに活かしてもらえた。（どういう点に声かけがあるか、調整が必要なのかがわかった。）

アスペルガー症候群に特化した職業リハビリテーションプログラムESPIDD —T-STEPからESPIDDへ—

- 梅永 雄二（早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授）
井口 修一（障害者職業総合センター）
縄岡 好晴（千葉県発達障害者支援センター）
上原 深音（ひゅーまにあ総合研修センター）

1 問題と目的

ここ数年本研究発表会において、ESPIDD (Employment Support Plan for Individuals with Developmental Difference) について発表を重ねてきた。

ESPIDDは東京障害者職業センターと早稲田大学の共同研究において、主としてアスペルガー症候群に特化した新しい職業リハビリテーションの方法である。

アスペルガー症候群者に特化した理由を表1に示す。

表1 アスペルガー症候群の就労における課題

- ・アスペルガー症候群の就労の成果が思わしくない
- ・その理由は認知(実行機能)、社会性(社会的思考と社会的コミュニケーション)職業領域が課題となっている
- ・実行機能と社会性の問題はアスペルガー症候群の就労上の中心的課題であり、これらは「ソフトスキル」と関連している
- ・ソフトスキルの支援が急務でカリキュラムが必要である
- ・しかしながら、ソフトスキルの支援を含むアスペルガー症候群に特化した職業リハビリテーションがない

(井口・梅永ら, 2016)

ソフトスキルとは仕事そのものではなく、職業生活に間接的に影響するスキルのことで、具体的には表2のようなものがソフトスキルの例である。

表2 ソフトスキルの内容

1. 身だしなみ
 - (1) 職場にマッチした適切な服装をする (季節感も意識する)
 - (2) 従事する職種に合った適切な長さの髪の毛、髪の毛の色にする
 - (3) 髭をそっている
 - (4) 毎日入浴している (体臭予防のため)
 - (5) 歯を磨いている (口臭予防のため)
 - (6) 爪を切っている
2. 時間の管理
 - (1) 遅刻をせずに出勤する
 - (2) 昼休みの時間を守り時間前に持ち場に戻る
3. 余暇の使い方
 - (1) 昼食休憩中に適切な余暇を取る (新聞や雑誌を読む, 音楽を聴く, 短時間のゲームなどの趣味, コーヒーを飲む, 仮眠する, 同僚と会話をする, 体操や散歩などの運動をする, その他)

- (2) 一日の仕事が終わったあとの余暇を楽しむ (自宅でテレビやDVD・ビデオを見る, 本を読む, ゲームをする, 音楽を聴く. 自宅外でスポーツクラブに行く, 習いものをする, 友人と会う, カラオケに行く, 食事をしたりお酒を飲みに行く, その他)
 - (3) 一週間のうち, 週末の余暇を楽しむ (自宅でテレビやDVDを見る, ゲームをする, 音楽を聴く. 自宅外でスポーツクラブに行く, 習いものをする, 友人と会う, カラオケに行く, 映画やコンサートに行く, スポーツをする, 食事をしたりお酒を飲みに行く, その他)
 - (4) 一か月およびそれ以上の期間における余暇を楽しむ (旅行に行くなど)
4. 日常的な家事労働を行う
 - (1) 買い物 (食品および日常生活に必要な買い物をする)
 - (2) 炊事 (調理をする, 食器を洗う, 片づける)
 - (3) 洗濯 (洗濯機を使う, 洗濯物を干す, 洗濯物を取り入れ片付ける)
 - (4) 掃除をする (部屋の片づけを行う) (掃除機をかける, テーブルや棚, 窓などを拭く)
 5. 対人関係 (チームワーク), コミュニケーション
 - (1) 職場に来た時の「おはようございます」, 職場を出る際の「失礼します」の挨拶を行う
 - (2) 職場内で上司・同僚とすれ違った際にお辞儀をする, あるいは「お疲れ様」などの挨拶をする
 - (3) 職場で一緒に働く同僚・上司に不快感を与えないような言葉遣いを行う (敬語なども含む)
 - (4) 行わなければならない仕事を確認する
 - (5) ミスをしたら素直に謝る
 - (6) わからないことは質問する
 - (7) お礼を言う

(梅永, 2015)

以上のことから、従来の職業リハビリテーションではアスペルガー症候群の就労支援には限界があるため、面接相談から職業評価、職業ガイダンス、適職マッチング、職場適応指導に一貫したアスペルガー症候群に特化した新しいプログラムが必要となってきた。

2 方法

(1) 実施事業所

地域障害者職業センター、就労移行支援事業所、特例子会社

(2) 手続き

ESPIDDで開発された支援技法を各支援機関で実施した。

表3に東京障害者職業センターで開発されたアスペルガー症候群者に特化した職場実習アセスメントシートを示す。

表3 職場実習アセスメントシートの全体構成

アセスメント領域	領域の概要
職業スキル	職場実習で体験した作業に必要な特定の職業技能(質的評価)
職場適応行動	職場適応に必要なルール・マナー、自立機能等に関する行動(11項目)
職業適応行動	職業適応(職務遂行)に必要な行動(11項目)
対人行動	職場に必要な対人関係を形成する行動やコミュニケーションスキル(10項目)
特性領域	職業相談シートで設定した項目
作業関係特性	仕事(作業)に関する特徴や課題(11項目)
感覚・感情特性	感覚や感情に関する特徴や課題(6項目)
対人・コミュニケーション特性	対人関係やコミュニケーションに関する特徴や課題(9項目)

(井口, 2018)

3 結果

就労移行支援事業所で実施した職場実習アセスメントシートを図に示す。

図 ESPIDDの職場実習アセスメントシート(縄岡・上原, 2018)

アスペルガー症候群者は、他者の気持ちを考える「心の理論」が弱いといわれている。すなわち、他者が自分に対してどのように思っているかが理解できないため、自分で考えていることとずれてしまうことがある。

図のアセスメントシートでは、ソフトスキルの課題について自己評価と企業および支援者の三者で評価されているが、項目によっては評価が異なっている。

具体的には、「指示がわからないときは適切なタイミン

グや頻度で質問する」「意思やニーズを伝える」といった項目では自己評価は△(ある程度はできる)であったのに対し、支援者の評価は×(できない)となっている。

一方で、「自分で健康管理や疲労への対処ができる」「ミスや失敗をしたとき気持ちの切り替えができる」は企業、支援者の評価に比べ自己評価が低い。

このようなずれに関してアスペルガー症候群者自身が企業や支援者からの評価を視覚的に確認できるシートである。

4 考察

一般にアスペルガー症候群等のASD者は、中枢性統合や実行機能、心の理論に困難性があるものの、視覚優位といわれている。

先の見通しが持てない実行機能の弱さに関しては、スケジュールを視覚的に示すことにより不安を解消でき、全体を把握できない中枢性統合の弱さについては構造化により刺激を遮断し、行う活動に焦点を当てると効果があるといわれている。

他者の気持ちを考えることが難しいアスペルガー症候群者もこのような職場実習アセスメントシートにおいて、他者の考えを視覚的に確認できることは極めて有効な手法の一つと考える。

実際、図は実習初日に実施されたものであるが、実習の最終日には、「自分で健康管理や疲労への対処ができる」「ミスや失敗をしたとき気持ちの切り替えができる」は企業の評価と自己評価は一致するようになった。

今回はESPIDDの中でも職場実習アセスメントシートの有効性について報告を行ったが、東京障害者職業センターでは就職後の職場定着を図るためのフォローアップにおいても職務遂行だけではなく、「勤務・ルール」「コミュニケーション・対人関係」「適応行動」「自己理解」といったソフトスキルの項目についてのアセスメントが行われている。

【参考文献】

- 1) 井口修一：「東京障害者職業センターにおける就労支援」明石書店(2018)印刷中
井口修一・梅永雄二・遠藤径至・木田有子・猪瀬瑠子・竹場悠・工藤英美里：「発達障害(ASD)のある求職者を対象とした基本的な就労支援ニーズを把握するための職業相談シート」第24回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集, 30-31. (2016)
- 2) 縄岡好晴・上原深音：「本人の希望に応じた就職先の選定と長期的な就労に向けて」明石書店(2018)印刷中
- 3) 梅永雄二：「自閉症スペクトラム障害者の就労支援」精神療法, Vol. 41, No. 4, 531-533. (2015)

【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