

第四の発達障害 — 一定着できない境界知能者 —

○梅永 雄二（早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授）

1 境界知能者とは

境界知能とは、知能検査によるIQ値が概ね70～84の範囲とされており、英語ではBIF（Borderline Intellectual Functioning）と記される。つまり、IQは平均以下だが知的障害と診断される水準以上であるため、特別支援教育の対象となっておらず、通常の小中高等学校で教育を受けており、35人クラス編成では5人ほど存在することになる。

知的障害ではないものの、定型発達児に比べ知的レベルが低いため、学校時代は学習が困難であるだけでなく、行動面や対人関係等で様々な問題を生じている。しかしながら、なぜ自分に課題があるのか理解できていない。

境界知能者児は、学校生活では学習面・行動面で課題を残しながらも通常の高校、場合によっては大学を卒業する者も存在するが、成人してからは就労がうまくいかず、就職しても定着できず離職することが多い（Wieland・Zitman, 2016）。

2 境界知能者の就労上の課題

Peltopuroら（2022）は、境界知能者の就労上の課題として表1に示されるような内容を報告している。

表1 境界知能者の就労上の課題

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・仕事に集中することが困難である・複雑な指示に従うことが難しい・複数の仕事を行うことができない・主体的に判断することが難しい・話すことや書くことに遅れがある・記憶力に限界がある・行動と結果を結びつけることができない |
|---|

表1から、知的障害者や発達障害者の課題と共通する面も多いことがわかる。

3 境界知能とメンタルヘルス

境界知能者は精神科病院に入院する頻度が、同世代の3.4倍高いことが報告されている（Wieland・Zitman, 2016）。

若年成人ではそのリスクはさらに高く、同世代の4.5倍となっている。このようなメンタルヘルスの問題が生じる背景には、学校教育期における負の経験が積み重なり、問題を生じている可能性がある。負の経験を累積することにより、最終的に精神的健康問題につながることは容易に理

解できる。境界知能者は、定型発達者に比べ、認知機能が低いということだけでこの問題が説明できるわけではない。なぜなら、知的障害者のIQ測定値は境界知能群のよりも低いものの知的障害者としての教育や支援を受けられることにより精神的健康問題がそれほど報告されていないからである（Wieland・Zitman, 2016）。

4 境界知能者に対する認識不足

境界知能者は、障害者として診断されず、障害者手帳も取得できないため、様々な公的サービスを受ける資格がない。その結果、就労の側面では、不安定就労や失業などの生活を送ることが余儀なくされている（Peltopuro・Ahonen・Kaartinen, 2014）。

境界知能者は、社会から認識されておらず、そのため様々な支援が不足しており、知的障害者よりも社会生活を営むことが困難である可能性がある。

欧米の研究では、薬物誤用や人格障害など、ほとんどすべての精神疾患の発症リスクが、小児期だけでなく成人期においても高く、就労できない場合は犯罪に手を染めることも報告されている（Wieland・Zitman, 2016）。

以上から推測されるように、境界知能者の課題は、認知（知的）能力の低さから生じる教育段階における学業成績の問題だけではなく、対人関係、就労、精神衛生においても、定型発達者だけではなく、知的障害者よりも苦労しているのである。

重度の精神的健康問題は不安定就労につながるため、境界知能児者には、幼児期の段階から生涯のあらゆる段階で認識される必要がある。とりわけ就労においては、キャリア教育を行う教師、就労支援者、そして企業における同僚上司らに対する理解啓発のためのガイドラインが必要である（Wieland・Zitman, 2016）。

5 支援方略

小児期においては、境界知能の早期発見が、療育や教育等の早期支援を開始するために重要であると考えられる。境界知能児の保護者は、子どもが境界知能であるということの認識がないため、子育てがうまくいかない危険性がある。その結果、虐待のような否定的な子育てを行っている可能性がある。一方で、子どもが境界知能であるということを知り、保護者が早期に認識できれば、肯定的な子育てを増加させ

る可能性が出てくる。よって、早期発見（診断）とその後のキャリア教育において家族への啓発が重要である。

(1) 保護者への支援

子どもの認知能力の弱さについて保護者への認識を高めることは、より保護者が理解ある親になることへの可能性が出てくる。そして、小児期早期に境界知能児に、時間管理や金銭管理、身だしなみ、移動能力などのライフスキルの獲得を促進することにより、成人期に達した境界知能者の社会参加、職業的自立にきわめて役に立つものとなる。

さらに、成人期に達した後でも就労支援機関における障害者職業カウンセラーやジョブコーチ等就労支援担当者により就労のためのソフトスキル指導につなげていくことができる。

(2) 将来を見据えた特別支援教育

教育の側面においては、境界知能児には学齢期に特別教育を行い、学習困難への対応を支援すべきである。複数の教科で学習困難があると思われる場合には、少なくとも特別支援教育の教師が関与して、学習の指導を行うべきである。コンピュータを用いた学習などは、言語性短期記憶、視覚的短期記憶、算数技能、物語を記憶することにプラスの効果がある。このように、将来の就労につながる特定の技能に対する教育は成人期の境界知能者にはきわめて有益となる。

(3) 境界知能の啓発

社会は、境界知能児者に対してもっと認識を深めていく必要がある。教育や就労支援は境界知能者本人だけではなく、周囲の人々（保護者、教師、就労支援者、企業など）に提供されるべきである。

境界知能者は、医療機関によってADHD(注意欠如・多動症)やSLD(限局性学習症)、ASD(自閉スペクトラム症)と診断されることがある。その理由は、学習の困難性や不注意な点、また対人関係の困難性など重複している症状があるからである。しかし、たとえ発達障害の診断を受けたとしても、境界知能が生活のさまざまな分野に及ぼす影響を十分に把握されているわけではない。

6 まとめ

境界知能群は、社会的なレベルでの常識の理解や認識の欠如、本人自身何が自分の問題となっているのかわかっていないこと、わかかっていても恥ずかしさやレッテルを貼られたくないという願望から、意図的に隠していることが多いことなどがある。

その結果、定型発達者に比べ精神疾患を生じる可能性が高く、抑うつ症状から引き起こされる幻覚症状を示す者も数多く見られる。その理由は、幼児期からの負のライフイベントの累積であると考えられる。

ライフイベントとは、児童青年期におけるいじめ、性的虐待、身体的虐待、心理的虐待などが含まれる。境界知能という認知的レベルが知的障害よりも高いので問題は少ないのではないかとといった社会一般の解釈が誤解を生じ、その結果、保護者や教師、就労支援者、ひいては企業の誤った認識につながっている。

境界知能者は、就労上の支援が必要であるにもかかわらず、一般社会では認識されないことが非常に多い。

職業リハビリテーションは、障害者だから就労支援が必要なのではなく、就労で困難性を生じている人たちに対する支援なのではなかろうか。

境界知能者は、医療によって診断されることはないため、障害者手帳の取得が困難である。その結果障害者としての支援を受けることができない。

境界知能者に対しては、就労上様々な支援が必要であるということを支援者、企業等で認識すべきである。

そういった意味では、境界知能者は「第四の発達障害者」と考えて支援されるべき対象者なのである。

【参考文献】

- 1) Peltopuro, M. 『Borderline Intellectual Functioning – Exploring the Invisible』, Jyväskylä: University of Jyväskylä, (2022), JYU Dissertations
- 2) Peltopuro, M., Ahonen, T., Kaartinen, J., Seppä-la, H. and Na`rhi, V. 『Borderline Intellectual Functioning: A Systematic Literature Review』, INTELLECTUAL AND DEVELOPMENTAL DISABILITIES, (2014), 52, 6, 419–443
- 3) Wieland, J., Zitman, F.G. 『It is time to bring borderline intellectual functioning back into the main fold of classification systems』, BJPsych Bulletin (2016), 40, 204–206

【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

発達障害のある学生への就労準備プログラム働くチカラPROJECT ～ライフスキル、ソフトスキルの支援と今後の展望～

○渡辺 明日香（株式会社エンカレッジ エンカレッジ早稲田駅前 主任）

○高橋 亜希子（株式会社エンカレッジ 取締役）

玉井 龍斗・南川 茉莉花（株式会社エンカレッジ エンカレッジ早稲田駅前 コーディネーター）

1 はじめに

独立行政法人日本学生支援機構が実施する全国の大学、短期大学および高等専門学校における障害のある学生の就学支援に関する実態調査によれば、障害学生数は58,141人となり、障害学生在籍率は1.79%となった。（独立行政法人日本学生支援機構, 2024⁴⁾）

その中で発達障害学生は年々増加しており、医師の診断はないが発達障害があることが推察される学生が一定数に在籍している。これまで通常学級に在籍をして大学進学した学生にとって、就職時に自身の障害特性を自覚して、自分に合った働き方を選択することは容易ではない。（榎本、清野、木口, 2018¹⁾）実際に、就職活動での失敗体験の積み重ねや就職したものの適応できず二次障害を抱えるケースを支援の中で目の当たりにしている。発達障害学生に対する就労支援においては、大学等と就労支援機関との連携の必要性が一層高まっているといわれている（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2023³⁾）。

上述のような社会的課題に対して株式会社エンカレッジ（以下「当社」という。）では、大学・企業と連携をしながら発達障害学生の就活での困りごとの解消に取り組んできた。今回は、2023年度から2024年8月現在までに実施した「発達障害のある学生への就労準備プログラム働くチカラPROJECT」（以下「働くチカラPROJECT」という。）における実践の振り返りと今後の展望について報告をする。

2 発達障害のある学生への就労準備プログラム働くチカラPROJECTの概要

(1) 働くチカラPROJECTの目的と運営

発達障害やコミュニケーションに不安のある学生のために、大学生活からその先の社会への接続に向けた支援と、社会で働き続けるための土台づくりに軸足を置き、さまざまなプログラムを実施している。このプログラムの実施場所は、関西・東海・関東3つの地域で3つの法人で共同運営をしている。関西は北摂杉の子会ジョブジョイントおおさか、東海は一般社団法人fabrica（ファブリカ）、そして当社が関西と関東で実施している。プログラム内容は各エリアの法人ごとに異なっており、地域の特色や時代の変化に応じてリニューアルしている。

(2) 働くチカラPROJECT東京会場のプログラム内容

プログラム内容は主に4つある。1つ目は、「企業へ行ってみよう!」というプログラムである。企業を訪問して企業見学や会社説明、先輩社員の話聞くという内容である。企業によっては数日間、業務体験を行える内容もある。2つ目は、「発達障害のある学生のための就活ゼミ」というプログラムで、大手企業で障害者採用に携わった経験のある講師が、企業目線から障害者雇用への考え方や事例を紹介する内容となっている。3つ目は、「しごとを体験してみよう!」というプログラムで、事務、営業、物流の業務を切り出した業務サンプルが経験できるものと、オンラインしごと体験という当社のコンテンツを使用してPCでの業務体験ができるものが2つある。4つ目は「ピアカフェ」といい、学生同士が就活や発達特性での困りごとや悩みについて共有するプログラムである。

3 プログラムの特徴と支援のポイント

働くチカラPROJECT東京会場で実施しているプログラムの特徴は、発達障害学生が抱えやすい困りごとに沿った内容とその支援のポイントを述べる。

1つ目の特徴は、企業に行くこと、業務の体験をすること、先輩社員の話聞くことなど、実際に学生自身が見る、聞く、経験する機会を多く提供している点である。学生は特性が故に、働くイメージが湧きにくく、就活への漠然とした不安がある。その背景には、イメージの難しさやアルバイトなどの社会経験の乏しさがある。このことから早期から気軽に参加できるようにし、障害の診断や障害者手帳の有無に関係なく参加できる設定にしている。

特に、先輩社員の話は、ロールモデルとして学生に希望を与える機会となっている。大学時代の困りごとと向き合ってきたプロセスについて語ってもらい、自身と重ね合わせながら、今後のイメージに繋がるよう構成している。

2つ目の特徴は、就職活動の方法や働き方の選択肢が広げられるような視点での情報提供をしている。学生は早まる就職活動の動きに焦りを感じ、何からすればいいかわからないまま時間だけ過ぎ、就職活動の本来の目的を見失い、皆と同じように内定を得ることが目的になってしまう状況がある。2024年度は5社の企業と連携して企業訪問をして障害者雇用での働き方を知ることができる。また、セミ

ナーでは元人事担当者から様々な配置や雇用形態とキャリアステップ、配慮事例を紹介してもらい、長く働き続けるための観点を強調して伝えている。その中でキーワードは、働く土台となるライフスキルとソフトスキルで、学生が自分の働く上での準備段階を知れるようにしている。その準備段階と特性から生じやすい困りごとに応じて、自走型、伴走型、伴走から自走への移行型など、様々な就職活動のスタイルがあることを伝えている。

3つ目の特徴は、学生を孤立させず、安心できる場所で自信をつけて一歩踏み出す後押しをすることを支援のポイントとしている。発達障害学生は、周囲に障害の開示をしていないケースもあり、障害者雇用を目指す場合には秘密裏に就職活動をしていることも多い。そのため、同じような悩みや困りごとを共有できる場として、ピアカフェを開催している。学生からの承諾がある際には、大学支援者と情報共有をし、安心できるサポート体制を構築し、配慮事項を事前に共有いただき、当日安心して参加できる環境をつくることや、大学支援者の同行を歓迎していることも、安心の場に繋がっている。

上記の3つに加え、大学と企業の双方の課題解決のための取り組みでもあることも特徴であるといえる。大学内でのサポート体制やさまざまな機会の提供には限度があり、障害者雇用の専門的な支援や情報も限られていることから、大学支援者にもこのような機会を活用し、実状を知ってもらう場となっている。また、企業との協働では、企業側の採用課題にも着目して学生や社会への企業認知度を高め、また、障害者雇用の取り組みについて社内認知度を広め、理解を促進する側面にもアプローチしている。

4 効果と事例紹介

2023年度の働くチカラPROJECT東京会場に参加した学生は51名で、約47%が大学からの紹介であった。2024年8月現在、33名の学生が参加しており、大学からの紹介の割合は高い。2023年度から2024年8月現在までに参加した学生のアンケートから実践の効果を振り返り、大学との連携による発達障害学生の就労支援の事例を紹介する。

1つ目の事例は、企業訪問プログラムの参加を通じて障害者雇用のイメージが変わり、自分に合った働き方を考えた結果、障害者雇用での就職活動を決断して在学中に内定を得て就職した学生のケースである。プログラム参加当初は一般と障害者雇用とで迷いがあり、障害者雇用へのマイナスイメージから決断しきれない状態だった。大学支援者の同行のもと企業に訪問し、障害者雇用への考え方や取組と先輩社員の話聞き、イメージが大きく変わった。障害者雇用での応募を決意し、訪問をした企業での内定は叶わなかったが、別の企業で障害者雇用での内定を得て、卒業

後就労を開始している。

2つ目の事例は、障害者雇用で大学在学中の内定を目指して就職活動をしていたが、企業訪問やしごと体験の振り返りを通じて、ご両親の理解を得ながら就労移行支援事業所での伴走型での就活に取り組んだケースである。ご両親は熱心に就職活動の情報収集をしている中、学生自身は具体的にイメージができず、自分に合っている業務や環境が明確になっていない状態であった。複数のプログラムに参加し、しごと体験の振り返りでも自己の特性と働く上で必要なソフトスキルの向上のための準備をして、じっくり就職活動を進めることをご両親と共に決断できた。

これらの事例から、様々な働き方や企業を知ることで自分に合った働き方の選択に繋がること、実際に見聞きしてさらに経験することで、自己への気づきが得られること、学びのプロセスを大学支援者や家族と共有することで、就職活動のスタイルや働き方についての共通認識を得る機会となった。

5 今後の展望

就職活動は、障害の有無に関わらず、誰しも自分と向き合いながら自己選択していくものである。内定を得ただけが目的にならないように、自分に合った働き方に目を向けて、発達障害のある学生はもちろん困りごとを抱えた学生が、イキイキと働くことを応援し、それらを可能にするための支援やサービスを提供し続けたいと考えている。

【参考文献】

- 1) 榎本容子、清野絵、木口恵美子『福祉社会開発研究』「大学キャリアセンターの発達障害学生に対する就労支援上の困り感とは？-質問紙調査の自由記述及びインタビュー調査結果の分析から-」東洋大学(2018)10号, pp. 33-46
- 2) 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『発達障害のある学生の就労支援に向けて -大学等と就労支援機関との連携による支援の取組事例集-』(2023)
- 3) 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『発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究』(2023)
- 4) 独立行政法人日本学生支援機構「令和5年度(2023年度)大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査」結果の概要について」, https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_shogai_syugaku/_icsFiles/afieldfile/2024/08/06/2023_press.pdf, (2024) (閲覧日: 2024年8月12日)

【連絡先】

渡辺 明日香
株式会社エンカレッジ
e-mail: encourage@enc.jp

自閉スペクトラム症の傾向がある精神障害者の雇用継続における ソフトスキル支援の必要性について －離職事例より振り返る－

○立川 未樹子（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺 就労支援員）

濱田 和秀（特定非営利活動法人クロスジョブ）

砂川 双葉（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ鳳）

1 はじめに

梅永¹⁾によれば、発達障害者の離職理由として、仕事そのものではなく、ソフトスキルの不足であるケースが多いと指摘している。本発表では、一般求人より開拓を行った企業に対し、自閉スペクトラム症の傾向がある精神障害者の障害者雇用を進めたが、離職に至ってしまった事例を通し、雇用継続のために必要なソフトスキルの検証と、就労移行支援事業所利用時に必要であったアセスメントおよび支援について報告する。

2 方法

(1) 対象者

アヤカさん（仮名）、40代、女性。精神保健福祉手帳2級を所持。服飾雑貨の製造現場で約20年、正社員として検品作業に従事。検品作業は問題なく続けることができていたが、上長の人事異動を機に、検品作業と並行し、発注業務や進捗管理業務も担当することとなった。しかし、「どのタイミングで発注をすればいいのかわからない」「周りのスタッフに指示を出しても聞いてもらえない」といった困り感があった。また、新しく上長となった人物による強い叱責が増えたことにより、鬱を発症。休職後、自己都合により退職。その後、メンタルクリニックのプログラム担当者より背中を押され、就労移行支援事業所を利用することになった。

就労移行支援事業所には、利用当初は週3日・午前みの通所であったが、最終的には週5日・終日訓練に参加することができていた。訓練の中で、タイミングやルールが曖昧なことに対する強い困り感や、口頭のみでの長い指示は聞き取ることが難しいこと、わからないことをわからないと言えないという表出より、自閉スペクトラム症の傾向があるとアセスメントをしていた。

精神保健福祉手帳について、当初は「手帳を取得すると、障害者になってしまう」という葛藤を示されたが、特例子会社での体験実習を通して、合理的配慮を受けながら働く経験をされ、安心感を得られたため、取得された。

就職先企業（以下「X社」という。）は一般求人より開拓。X社の障害者雇用状況は、長年勤務されている身体障害者1名のみであったため、精神障害者の雇用には不安な

気持ちを話していた。体験実習を実施し、実習後、アヤカさんを雇用したいと話をいただく。本人も、「近くに聞きに行ける人がいる環境」「ひとつの明確な作業をもくもくと続けられる作業内容」が良かったと話され、週5日、実働6時間勤務でトライアル雇用に進むこととなった。

トライアル雇用開始から日が経つにつれ作業内容が変化していき、本人の苦手とする「曖昧さのある作業」が主な作業となる。また、作業指示者が上記の身体障害者であり、ぶっきらぼうとも取れる言い方・曖昧さのある指示をされたことから、作業指示者に対する苦手感・嫌悪感を持たれ、トライアル終了後に1週間欠勤。支援者による現場介入や定期的な三者面談を行いながら、欠勤しながらも、トライアル期間も含めると1年4か月勤務されたが、退職となった。

(2) 手続き

就労移行支援事業所通所時は、ワークサンプル幕張版（MWS）を使用した訓練、施設外訓練、職場体験実習をX社を含め3社実施した。

X社退職後、障害者職業総合センターが公開している「就労支援のためのアセスメントシート」²⁾を使用し、就労移行支援事業所利用時とX社での経験を元に、長所や就労上の課題の整理を行った。

3 結果

「就労支援のためのアセスメントシート」より、アセスメント結果シート「Ⅱ. 就労のための基本的事項」を図1に示す。

(1) アセスメントシートから読み取れたストレングスと課題および必要と思われる支援

ア ストレングス

作業遂行場面では、正確に、ルールに従い安全に取り組むという意識が強い。作業スピードはゆっくりだが、細やかな作業も根気強く、集中して取り組むことができることが読み取れた。作業遂行の項目では、支援や配慮を受けずとも、ストレングスとなる項目が多く見られた。

【作業遂行】					【職業生活】				
	S	B	C	A		S	B	C	A
指示理解	●	B			規則の理解	●	A		
安全な作業	●	A			出勤状況	●	A		
仕事への責任感	●	B			欠勤等の連絡	●	A		
正確な作業	●	A			日常生活動作	●	A		
作業スピード	●	C			身だしなみ	●	A		
作業の上達(※)	●	A			体調管理	●	B		
細かい作業	●	A			体調不良時の対応	●	B		
作業への集中	●	A			交通機関の利用	●	B		
変更への対応	●	B			書類手続き	●	C		
ミスへの気づき	●	A			労働条件の理解	●	B		
安全な道具等の使用	●	A			作業工程・流程の理解	●	B		
道具等の使用	●	A			生活リズム	●	B		
準備・後片付け	●	A			ストレス管理	●	B		
読むこと	●	C			通院・療養	●	A		
書くこと	●	B							
メモの活用	●	A							
計算すること	●	A							
計算・計数	●	A							
持続力	●	B							
作業への積極性	●	C							

【対人関係】				
	S	B	C	A
挨拶・返事	●	B		
同僚や上司との会話	●	B		
相手への伝達	●	C		
相手への応答	●	B		
報告・連絡・相談	●	B		
感情のコントロール	●	A		
言葉遣い	●	A		
役割分担の理解	●	A		
共同作業	●	A		

※「作業の上達」についてはBの評価段階が存在しない。

図1 アセスメント結果シート
「Ⅱ. 就労のための基本的事項」

イ 現状と今後の課題

作業遂行領域と比べて、職業生活および対人関係領域において、ストレングスとなる項目が少なかった。また、本人も支援者もB以下の評価を付ける項目が多かった。

図1の「職業生活・出勤状況」や、「対人関係・相手への伝達」といった項目がC評価である理由としては、特に雇用後の様子より、2点挙げられる。1点目は、本人が苦手だと感じる作業があった場合、不安が高まり欠勤することがあった。作業について、わからないことをわからないとタイミング良く聞くことが難しいコミュニケーション面での困難さが不安の背景にあった。2点目は、他者の表情や言葉掛けなどで、否定されたと感じると、相手に対し苦手意識や被害意識を持ってしまい、欠勤することがあった。

以上2点から、本人の就労上の課題は、ハードスキルではなく、対人関係やコミュニケーション面などのソフトスキルにあったことが示唆された。

なお、1点目については、作業現場の担当者に、毎日作業報告をする時間を作り、不明点の有無もその際に伝えるといった、相談機会を構造化する支援を行い、効果が見られた。

4 考察

本事例において、離職に至った要因のひとつに、ソフトスキルへの支援が不足しており、就労準備性が整っていない状態で雇用を進めてしまった点にあった。具体的にどのような支援が必要であったか、以下に記載する。

(1) 一般就労をする上で必要な対人スキル

相手の表情や言動を受け、苦手・関わりたくないと感じ、欠勤をしてしまうといった、本人の対人スキルへの支援が

不足していた。

実際に、就労移行支援事業所通所時にも、訓練中のスタッフの指摘に対し、「自分がすべて悪いと言われているように捉えてしまった」「あのスタッフの訓練に入りたくない」と話されたこともあった。そういった訓練場面があった際に、一般就労をする上で必要である対人スキルは、たとえ相手が苦手だと感じる人だとしても、報告・連絡・相談をすることであると明確に伝えるべきであった。また、苦手なスタッフとの訓練場面を意図的に設定し、自身の考えに折り合いを付けていく練習をする支援が必要であった。

(2) 自己理解

そもそも、(1)のような思考があることや、なぜそのような思考になるのか、どうしたら折り合いを付けられるようになるのかといった、自己理解を深める支援が不足していたと振り返る。

一度、自己理解を深めるきっかけとして、発達検査の受診を提案したが、「検査を受けたら、自分の出来なさを目の当たりにしてしまい、余計に落ち込む」と話されていたことがあった。

(1)のような訓練場面から、自身の思考を知り、その思考によって働きにくさや生きにくさが過去にもなかったのか・どういう場面だと出やすいのかなどの整理を行いながら、「自分を知ることは、生きやすくするためである」と本人に伝えていくことが、必要な支援であった。

(3) 仕事観

離職したX社は、最新技術を取り入れることに積極的な企業風土があった。三者面談の際、アヤカさんに対し、「成長してほしい」「積極的に仕事に取り組んでほしい」という思いを話されていた。一方、就労移行支援事業所利用時より、本人の就労ニーズに「仕事を通して成長したい」という思いはなく、生活に困らなければいいという希望であった。

本人の働く意欲や労働観、仕事に対する向き合い方もソフトスキルの一つである。就職先企業を検討する際に、本人の仕事観のアセスメントを踏まえ、企業風土や社風とのマッチングを検討することが必要であると考え。

【参考文献】

- 1) 梅永雄二・井口修一：アスペルガー症候群に特化した就労支援マニュアル ESPIDD -職業カウンセリングからフォローアップまで、明石書店（2018）
- 2) 障害者職業総合センター：「就労支援のためのアセスメントシート」マニュアルNo. 79（2023）

発達障害者の障害特性を踏まえた相談の進め方

○我妻 沙織（障害者職業総合センター職業センター 上席障害者職業カウンセラー）
上村 美雪（障害者職業総合センター職業センター）

1 はじめに

障害者職業総合センター職業センター（以下「職業センター」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・改良に取り組んでいる。本発表では、令和5年度から取り組んでいる「発達障害者の障害特性を踏まえた相談の進め方」に関する支援技法の開発について中間報告を行う。

2 ワークシステム・サポートプログラムの概要

WSSPでは「就労セミナー」「作業」「相談」を関連付けた13週間のプログラムを実施している。具体的には講習や演習といった就労セミナーで得た職場対人技能等の知識やスキルを作業場面で試行し、相談でその結果を支援者と一緒に振り返る。そして、より効果的なスキルの実行方法等に関する考察や気づきを得て、再度作業場面で試行する、というサイクルを基本としている。

3 開発の背景・目的

(1) WSSPにおける「相談」の役割

WSSPではプログラム支援期間中、支援者は対象者と毎週1回、個別の相談を実施し、対象者のプログラム内での言動や就労セミナーで得られた知識・スキルについて対象者自身がどのように捉えたかを確認し、自身の特性、困っていることや苦手なことへの対処方法、周囲から配慮を得たい事項等について、対象者とともに整理を行っている。

なお、講習や演習、作業などを実施した後に相談を行うことの意図は、対象者が講習や演習等を通して感じたことや学んだことを言語化し、支援者の共感等を通して対象者自身の受け止め方を深化させるとともに、これからの目標の具体化や目標に向けた行動変容を促進するためである。

WSSP受講後のアンケートにおいても「頭の中でモヤモヤしたり、うまく言葉にできなかったことが会話を重ねることで、自分の目標を言葉で表せるようになった」「自分の中で答えの無かったことが相談で整理され、自分の特性について多くの気づきを得られた」等といった相談の効果について感想が挙げられている。

(2) 支援者の相談スキルの向上における課題

相談による経験の振り返りは重要な役割を有している一方で、これまでに発行した支援マニュアルにおいて、障害特性を踏まえた相談の実施方法の詳細までは分析されておらず、支援者がそれぞれ工夫しながら取り組んでいる現状が

ある。

相談スキルは基本的な面接技術の習得に加えて、実践とその結果や効果、改善点を検証し、再度実践することを積み重ねることで向上が図られると考えられるが、相談の多くは個室において対象者と支援者の一対一で行われるため、支援者が自らの相談場面においてライブスーパーバイズを受ける機会は入職時の一定期間を除いて限られている。

これらの状況から、的確な支援を実施している支援者が対象者との相談場面において、「どのような関わりをしているのか」ヒアリング調査等を通じたコンピテンシーを明らかにすることにより、支援者自身の相談スキルに係るセルフスーパーバイズへの活用も視野に本技法開発に取り組むこととした。

4 開発の視点

(1) 本技法開発における「相談」の目的と対象者

本技法開発において取り上げる「相談」は、数か月という比較的短い期間の中で対象者と支援者のパートナーシップのもと、「経験を振り返る」「目標を設定し、実行する」「実行した結果を振り返る」ことを通して、対象者自身がストレングスを見出すことを目的としている。

また、相談を効果的に行うためには、対象者が自身の課題や特性を整理し、対処方法を検討することについてある程度の意欲があることも重要な要素である。そのため、今回の技法開発は就職や復職、職場適応に向けて自分自身の行動変容の必要性を感じている発達障害者との相談を想定している。

このような課題中心アプローチのもと、以下「相談」をより効果的に実施するためのこれまでの取組みについて概説する。

(2) 地域障害者職業センター等への調査

令和5年度に地域障害者職業センター等（以下「地域センター等」という。）を対象にアンケート及びヒアリングによる調査を実施した。

これらの調査では「発達障害者との相談を行う際にどのような難しさを感じるか」という質問について、「対象者と支援者が共通認識を持つ方法」「対象者の特性に合わせた情報の伝え方や整理の方法」など、対象者の特性に応じた支援者の関わり方について難しさを感じる場面が広く挙げられた。

また、職業センターで開発した支援ツールの相談場面における活用については、「支援ツールの場面に応じた使い分けや効果的な活用にはコツが必要であり、支援経験の浅

い者には利用し難いものもある」等といった意見も挙げられた。

これらの地域センター等からの意見も踏まえ、技法開発では、①相談にあたって事前に押さえておくべきポイント、②相談内容や対象者の状況に応じた支援ツールの活用、③相談場面における対処行動の3点を中心に開発を進めている。

5 開発の内容

(1) 相談にあたって事前に押さえておくべきポイント

相談の目的を効果的に達成するために、対象者のワーカビリティを高め、対象者自身が主体的に問題解決できるよう、支援者が事前に押さえておくべきポイントの整理を行っている。

ア 相談における支援の構造と対応

相談を効果的に行うためには、相談における構造すなわち構成要素と段階を対象者と支援者がともに理解し、構造に応じた適切な対応を取ることが必要である。相談の構造を図1のとおり整理するとともに、支援者の対象者への対応の方策についてまとめているところである。

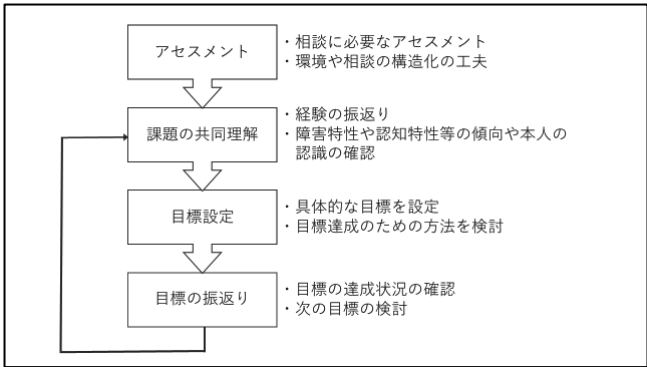


図1 相談における構造と段階に応じた支援者の関わり

イ 対象者の特性に応じた工夫

相談では対象者の特性、取り上げる内容等に応じて、実施方法や環境設定に配慮する必要がある。そのため、相談場面における環境面での配慮や工夫、対象者と支援者が共通認識を持つためにできる工夫等についてポイントを整理した。表1はその一例を示したものである。

表1 相談時の工夫を検討するための視点と工夫の例

視点	工夫の例
感覚特性に応じた工夫	・ブラインドやカーテンで不必要なものを隠す、光を調整する ・座る位置は空調の下を避けて配置
相談内容の視覚化	・タイマーにより相談時間の視覚化 ・ホワイトボードに相談内容を記入し、相談内容の整理や話題を明確にする
安心して相談できる環境の確保	・対象者が心地よいと感じられるもの（ストレスボール、ホワイトノイズなど）を予め用意しておく

(2) 相談内容や対象者の状況に応じた支援ツールの活用

複数ある支援ツールの中から、相談内容や対象者の状況に応じてより適切な支援ツールの選択に資するよう、支援ツールごとに効果的な使用方法について整理し、一覧化した。これにより、目的に応じて効果的な支援ツールの選択及び活用が期待できる。

(3) 相談場面における対処行動

地域センター等の調査で意見が多く挙げられた「対象者の特性に応じた支援者の関わり方に迷う場面」における具体的な工夫や事例を収集した。上記(1)は支援者が事前に押さえておくべき事項であることに對し、ここでは場面ごとに具体的な支援者の対処行動を示すことで、支援者が対応に悩んだ際に、より適切な行動を選択しやすくなることが期待できる。

現在、支援ツールの活用例とともに相談対応の工夫例等、効果的な実践事例についても取りまとめているところである。

6 今後の方向性

発達障害者は情報を受け取り理解する「受信」、行動を選択する「判断・思考」、実際に行動を行う「送信」といった情報処理の過程において個人の特性や経験、信念等の影響を受け、対象者によって捉え方や表現の仕方が大きく異なり、他者との共通理解が図られにくい。そのため、支援者にとって限られた時間の中で情報を収集し、整理することの難しさがある。加えて、相談のノウハウは個々の支援者の中で暗黙知として蓄積されてはいても形式知として十分な共有がなされていないといった状況がある。

本技法開発は、課題中心アプローチによる地域センター等における典型的な相談場面を想定しており、その活用は日々の支援と直結するとともに、幅広く応用が可能であると考えている。経験の浅い支援者や相談を行う際に悩みを抱える支援者にとって、より効果的な相談支援の一助となるよう、令和7年3月に本技法開発の内容をまとめたマニュアルを発行する予定である。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター『認知に障害のある障害者の自己理解促進のための支援技法に関する研究』「資料シリーズNo. 59」(2011)
- 2) 西ひろこ、西まゆみ、山本文枝『感覚過敏傾向がある子どもへの保育室におけるユニバーサルデザインを用いた支援』「安田女子大学大学院研究紀要第27集」(2022) p. 55-63

【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.go.jp
Tel:043-297-9042