

就労アセスメントを用いたコンサルテーション支援

研究分担者 網岡 好晴 (大妻女子大学)

・研究代表者 前原和明 (秋田大学)

3.1. はじめに

予備調査において就労アセスメントが十分に実施されていない状況とその理由が確認できた。図3-1のように、就労アセスメントが実施されないことで、複数の機関が様々な支援計画を策定するというような計画重複、支援者が十分な支援ができないという状況や支援の引

継ぎに関連する連携不足に起因する課題が想定される。また、このような就労アセスメントが実施されない理由としては、「多様な障害への対応が求められることにより専門的知識が不足している状況」や「就労アセスメントに関する知識やスキルの不足」が考えられる。

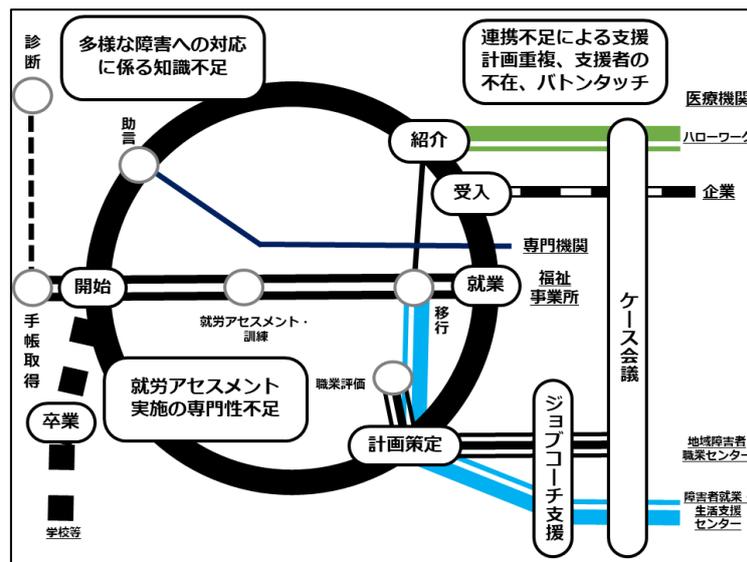


図3-1 就労アセスメントの不足の理由と連携上の課題

このような現状に対して、就労アセスメントの実施を援助し、連携を促進するための方策が求められる。ここでは、コンサルテーション支援の実施という側面から検討する。なお、コンサルテーション支援により、図3-1の就労アセスメントに基づく支援を図3-2のように

改善できることが期待される。これにより、複数の支援機関が連携すること、情報共有に向けた小ステップの支援対応と多機関とのやり取りのための経路が確立されることができるようになると考えられる。

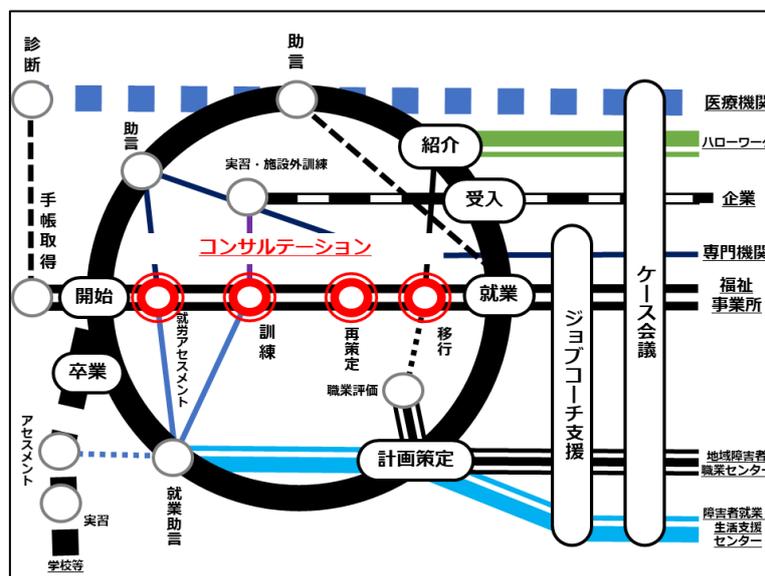


図 3-2 コンサルテーション支援による就労支援プロセスのイメージ

本節においては就労アセスメントを用いたコンサルテーション支援の事例として、就労アセスメントツールである TTAP（TEACCH Transition Assessment Profile）を用いた実践事例について報告する。ここでの主眼は、主に就労アセスメントにおけるコンサルテーション支援の効果について検討することである。なお、TTAP は、自閉スペクトラム症（Autism Spectrum Disorder, 以下 ASD）を対象とした就労移行のためのアセスメントツールである。

今回は、事業所から TTAP の活用における指導依頼を受け、コンサルテーションを実施した。

3.2. 対象者の特性

ユウタ(仮名)、32 歳、男性、ASD、ADHD、精神保健福祉手帳 3 級。WAIS-IIIの結果は、全検査 IQ=69、言語性 IQ=65 動作性 IQ=74 である。

職業能力開発校を卒業後、一般枠で 8 年間、倉庫内軽作業に従事するもキャリア形成に不安を感じ、手に職をつけるため介護の資格を取得した。その後、特別養護老人ホームに転職したがミスによる上司や先輩からの叱責が続き退職をする。離職中(当時 31 歳)に ADHD と診断され、医療機関の紹介により就労移行支援事業

所の利用に至った。利用時は生活保護を受給しながら独居しており、実家の家族とはやり取りはあるものの障害について理解が浅いため劣等感が強く自己評価が極端に低い状況であった。本人は、介護職への復職を熱望しており、障害枠で就労したいと考えていた。

また、事業所の課題としては、対象者に対する特性に応じた支援の検討、スタッフ間の情報共有の課題などがあげられていた。そのため、TTAP によるアセスメントツールを活用することを目的としたコンサルテーションを実施した。

【主なコンサルテーションの内容】

- 1 回目：フォーマルアセスメントの実施
- 2 回目：支援計画の立案
- 3 回目：インフォーマルアセスメントの実施
- 4 回目：全体のまとめ

以下、図 3-3 の移行支援のプロセスに沿って報告する。

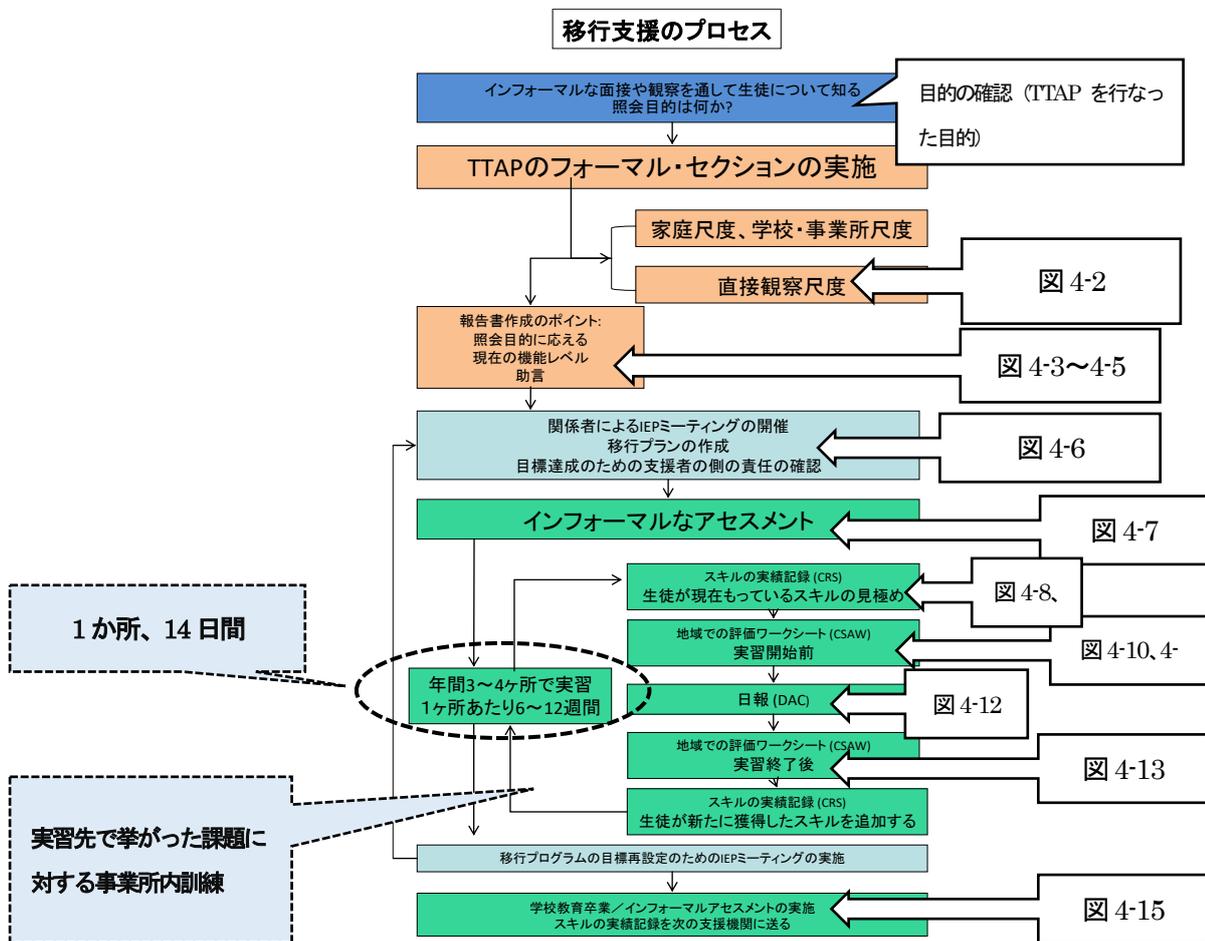


図 3-3 移行支援のプロセス

3.3. 結果

3.3.1 コンサルテーション1回目：【フォーマルアセスメントの実施】

ユウタはADHDの診断を受けてから日が浅く、自分自身の特性（得意・不得意）や企業側に求める配慮点について整理できていない状況である。そのため、本人への自己理解を深めることを目的にコンサルテーション1回目としてTTAPフォーマルアセスメントを実施した。

アセスメントの目的としては①特性から生じる課題面の把握、②強みとなるスキルの整理とした。フォーマルアセスメントのひとつ家庭尺度については、ユウタの家庭の事情でヒアリングすることができなかったため今回は実施していない。

3.3.2 コンサルテーション2回目：【支援計画の立案】

フォーマルアセスメントの結果（図3-4）を受け、構造化による支援方法についての提案（図3-5）、TTAP報告書の様式とトピックスのまとめ（図3-6）およびTTAPの移行分析フォーム（図3-7）を作成し、ユウタが就労を目指す上で留意が必要なスキルとそれぞれの目標をリストアップした。これらをもとに個別支援計画書（図3-8）を作成し、本人および相談支援事業所のスタッフ間で支援の方向性を確認・共有した。また、個別支援計画書は事業所オリジナルのもので3か月ごとのモニタリングに使用した。

	職業スキル		職業行動		自立機能		余暇スキル		社会的コミュニケーション		対人行動	
	(VS)		(VB)		(IF)		(LS)		(FC)		(IB)	
	直接	事業所	直接	事業所	直接	事業所	直接	事業所	直接	事業所	直接	事業所
12												
11												
10												
9												
8												
7												
6												
5												
4												
3												
2												
1												
合計	9	12	9	9	10	12	12	8	11	11	10	9
芽生え	3	0	3	3	2	0	0	4	1	1	2	3

	スキル平均値					
	VS	VB	IF	LS	FC	IB
12						
11						
10						
9						
8						
7						
6						
5						
4						
3						
2						
1						
合計	10	9	11	10	11	9
芽生え	2	3	1	2	1	3

	尺度平均	
	直接	学校
12		
11		
10		
9		
8		
7		
6		
5		
4		
3		
2		
1		
合計	10	10
芽生え	2	2

図 3-4 フォーマルアセスメント 得点プロフィール

構造化の要素		直接観察尺度から抽出項目	達成レベル		
			P(合格)	E(芽生え)	F(不合格)
スケジュール		36 スケジュールに従う <input checked="" type="checkbox"/> 絵 <input type="checkbox"/> 文字	○		
ワークシステム	左から右への流れ	5 数字カードの分類と束ね合わせ	○		
		7 旅行キットのパッケージング	○		
	まず～次にの流れ	46 余暇活動への要求とワークシステムへの反応	○		
		38 休憩時間が終わった後、道具を片づける	○		
視覚的指示		72 視覚的ルールに従う	○		
視覚的指示	絵や図による指示	3 絵カードを用いた部品の収納	○		
		7 旅行キットのパッケージング	○		
		11 カップとスプーンによる計量		○	
		38 休憩時間が終わった後、道具を片づける	○		
	文字による指示	72 視覚的ルールに従う	○		
視覚的組織化		11 カップとスプーンによる計量		○	
視覚的組織化	容器による組織化	58 文字による指示に従う	○		
		72 視覚的ルールに従う	○		
		4 色カードのマッチング	○		
視覚的明瞭化	強調/量の明瞭化	7 旅行キットのパッケージング	○		
		9 定規での測定	○		
		35 請求伝票の計算をする		○	
		43 カウンターを使って遊びの時間の終了を理解する	○		
		48 地域での余暇活動に必要なお金の計画	○		

図 3-5 構造化による支援方法についての提案

<p>紹介情報</p> <p>紹介元：医療機関 評価の目的：①適切な自己理解 ②職業上の課題の発見 ③②を踏まえた事業所内訓練の設定 ④ジョブマッチング 保護者の関心：不明 現在の状況：就労移行支援事業所 A を利用中</p>
<p>クライアントに関する情報</p> <p>32 歳、ADHD、中肉中背、眼鏡使用、身だしなみ・整容に乱れはない。 検査前夜はあまり眠れなかったとのこと。開始前に頓服薬と水を用意し、検査中も終始表情は硬く、動揺すると小声で「落ち着け、落ち着け」と独語が見られ、深呼吸をするなど明らかな緊張が見てとれた。相づちが頻繁。ストップウォッチで時間を計っていることが気になるようで「あと何分ですか?」「制限時間はありますか?」と聞いてくる場面があった。動揺したりイライラすると机を指でトントンと性急に叩いたり貧乏ゆすりが見られる。テンションが上がると声が裏返り声量が大きくなる。</p>
<p><職業スキル></p> <p>芽生えは直接観察尺度の 3 項目のみ。No.8「単語カード」の配列では「ほん」と「りんご」が逆となっていた。No.10「番号による索引カードの収納」では仕切り板の意味がわからず箱から取り出してしまった。No.11「カップとスプーンによる計量」では、1/2 カップの意味がわからず動きが止まってしまった。視覚的な支援が有効であり、情報をわかりやすく伝える必要がある。</p>
<p><職業行動></p> <p>直接観察および事業所尺度それぞれ芽生えが 3 項目ずつ。No.21「必要な時に援助を求める」No.22「修正に対する反応」No.23「中断された時の許容度」はいずれもイライラした様子や動揺が見られた。No.162「他人の近くで働く」では、苦手な相手の声を聴いただけでイライラトイレに籠る、頓服を飲むなどの行動が見られた。他者からの指摘や評価に弱く対人ストレスが行動に影響する可能性が高いと伺える。</p>
<p><自立機能></p> <p>No.34「カレンダーの使用」、No.35「請求伝票の計算」は説明を聞き終わる前に取り組もうとしていた。自己判断で行動を起こしやすい可能性が伺える。</p>
<p><余暇スキル></p> <p>余暇活動のパターンが少なく一人での活動を好む。集団での余暇活動にも参加することができるがメンバーによっては逆にストレスになる可能性がある。引き続き、ストレスコーピングについて確認をしていく必要がある。</p>
<p><機能的コミュニケーション></p> <p>好ましくない感情の表出の豊かさに比べて、好ましい感情の表現が乏しいといった結果であった。また No.51「時間差のある指示」が芽生え反応であった。</p>
<p><対人行動></p> <p>事業所尺度の No.210「作業中に自制心を持つ」No.211「グループ活動に参加する」No.212「特定の人々との仲間関係を求める」で芽生え。自分の考え方や価値観から逸脱する言動に遭遇するとストレスを感じやすく、その場から逃げ出したり、呼吸が荒くなったりするなどの行動が見られる。他者への許容度とストレスコーピングに課題が見られた。</p>
<p><要約と推奨></p> <ul style="list-style-type: none"> ・作業指示について 口頭での指示では、最後まで指示内容を聞かず、行動に移そうとする姿勢が見られる。写真や完成見本のほうがミスも少なく、正確な行動として移りやすい。頻繁に相づちを打つため一見理解したように見えるが、返事と理解が伴わない場合があるので、指示者が一度やってみせる、もしくは本人に一度やらせてみるなどのプロセスが必要か。 ・行動面について <ol style="list-style-type: none"> ①援助要求が苦手。援助要求に対する本人の認識を明らかにし、レベルに合わせて訓練・支援をする。 ②他者評価に敏感なため、正のフィードバックを有効に使う必要あり。 ・対人面について 他者への許容度が低く、ストレスを感じやすい。職場に苦手な相手がいた場合どうするか、ストレスを感じた時にどうするか等、就労を想定した対人技術を身につけた上で、現場での人的環境の合理的配慮について見極めていく。

図 3-6 TTAP 報告書の様式とトピックスのまとめ

機能領域	留意が必要な特定のスキル	目標のタイプ	
		指導目標	関連目標
職業スキル	作業効率が悪い	自分の特性を知り、効率の良い作業手順を自ら構築することができる。	企業実習による職業体験を実施することで、得意・不得意の見極め及び課題の抽出を行う。
職業行動	必要な時に援助を求められない	不明点や質問を整理し、自発的に助けを求められる。	実習場面、模擬就労場面を増やす。
自立機能	ストレスがかかると睡眠に支障が出る	ストレスのセルフチェックをルーティン化する。	支援者全体で正のフィードバックを行うことで行動を強化する。
余暇スキル	興味のある分野が狭く、パターンが少ない	特別開所に参加し余暇活動の幅を広げる。	休憩時間や昼休みなどに他者と交流することに慣れる。
コミュニケーション	聞きながら書くことが苦手	本人の認知特性に合わせたコミュニケーション手段を確立させていく。	実習場面、模擬就労場面を増やす。
対人行動	対人ストレス耐性が低くコーピングに課題	目的や関係性に応じて場面を設定し、対人的な場を増やす。	実践的な対人行動場面におけるフィードバックを徹底する

図 3-7 移行計画立案のための分析フォーム

■今後の支援スケジュール				
目標/時期	1～3月	4～6月	7～9月	10～12月
①作業面	・指示訓練 (援助要求訓練) ・マニュアルによる 各種作業訓練	「援助要求」 の練習		”
②生活面	週3～4日通所 ※定期的に面談を行い 体調を鑑みながら調整 していく。	自己肯定感 を高めるための面談		週5日通所
③就職活動	・就職準備講座 ・ハローワーク登録	・実習参加 (課題の把握、 得意不得意の整理)	現場実習での アセスメント	
④対人面	・JST(対人技能訓練) ・メンタルヘルス講座参加 (ストレスコーピング訓練)	ストレスコーピング、 対人スキルの向上		”

図 3-8 個別支援計画書 (部分抜粋)

3.3.3. コンサルテーション3回目【TTAP インフォーマルアセスメントの実施】

ユウタが通勤範囲として想定しているエリアを確認し、管轄するハローワークの障害者求人を集計し「スキルチェックリスト (CSC) A 市南エリア版」を作成した (図 3-9)。さらにその中で本人が志望する介護

職において必要とされる職務内容やスキルについてリストアップし、現在保有するスキルと今後支援が必要なスキルについてチェックした (図 3-10)。また、行動面でも TTAP の CBC 行動チェックリストをもとに支援が必要な行動・態度を絞り込んだ (図 3-11)。

百貨店・スーパーマーケット販売店員	衣服・身の回り品販売店員	食堂作業員(食器洗浄係)	総合事務員	建設・土木作業員
商品の品出し	商品の品出し	作業服・衛生帽に着替える	PCによる文書作成	重機械の運転・操作
陳列棚の管理、前出し	陳列棚の管理、前出し	ゴム手袋の使用	データの入力	ベルトコンベアの取扱い
在庫管理	在庫管理	食器洗い機の使用	文書のPDF化	削岩機の使用
商品の補充	商品の補充	食器洗い乾燥機の使用	文書の仕分け・ファイリング	コンクリートの締め固め(コンクリートポンプ)
値札、シールつけ	値札、シールつけ	食器用洗剤の使用	コピー機の使用	ブロック積み
生鮮食品のバック作業	商品のラッピング	食器用スポンジの使い分け	文書の封入・郵送準備	石積み
商品の小分け包装	レジスター作業	食器類の洗浄	宛名書き	芝張り
レジスター作業	入荷商品の検品	食器類を拭く	電話対応	盛り土
入荷商品の検品	接客・対応	食器類の整理	シュレッダー	鉄筋型枠組み立て
接客・対応	衣類の採寸	スポンジやふきんの洗浄・漂白	文書のラミネート	くい打ち作業補助
店内清掃	店内清掃	洗い場の清掃(シンク、床)	テプラシールの作成	軽量のブルドーザー
			名刺の分類	クレーンの操作
			宅急便の手配	ガス溶接
			押印	玉掛作業
			ラベルシール貼り	機械工具や資材の取扱い
			資料の製本、ホチキス留め	
			来客対応	
			お茶出し	

図 3-9 CSC A市南エリア版(※部分抜粋)

施設介護員			
EH	食事介助	P	汚物・おむつのゴミ処理
P	配膳・下膳	P	トイレ清掃
EH	入浴介助	P	浴室清掃
	排泄介助	P	掃除機の使用
EL	車いす移乗介助	P	手指の消毒
	清拭		おむつの交換
	読み書きの代行	P	リネンの交換
	レクリエーションの計画		資格:介護福祉士
EH	高齢者の話し相手	P	資格:介護初任者研修
P	ゴミの回収		

図 3-10 介護職の CSC

	職業行動		自立機能		余暇スキル		コミュニケーション		対人スキル		移動
P	1日を通しての仕事の持久力の維持	P	約束の時間までの到着	P	休暇または自由時間の選択への関与	EL	声の音量のコントロール	EH	対人的なやり取りへの適切な参加	P	交通手段の使用(徒歩、自転車、バス、自動車など)
P	1日の中の労働時間(3時間)	P	スケジュールに従うこと	P	時間通りに戻ること	EL	言葉による指示に従うこと	EH	適切な言葉の使用	P	地図と指示に従うこと
P	週の中の労働日数	P	スケジュールの変化または新しい活動への適応	P	所定の休憩場所に行くこと	EL	援助を求めること	P	他の人への挨拶	P	自分の移動手段や日程の調整
P	作業の継続と普通のペースでの労働	P	場面にあった適切な服装	EH	運動や余暇活動への参加	EL	必要なことや痛みを伝える	EL	対人的係わりを自分から始めること	P	特別な移動の計画の必要性
EH	注意散漫にならない度合い	P	安全手順の遵守			P	文書または視覚的指示に従うこと	EH	他の人が働きかけたことへの反応		
P	作業から作業への移行	P	買物のためのお金の使用			EH	緊急情報の提供	EH	対人的な活動への参加		
P	仕事場への留まりと決まった時間での部屋の中の移動	P	視覚指示に従う			EH	質問への応答	P	対人的な距離を保つ必要性		
P	質の維持	P	個人の金銭や予算管理			EH	感情的ニーズの表現	P	他者の対人的な距離を保つことの尊重		
EH	求めに応じての速度の変更	P	衣服の管理			P	電話の伝言を受けること	P	視覚的ルールを理解		
EH	作業速度の維持と夢中になることの自制	P	自分の食事を食べることと適切なゴミの処分			P	情報を伝えるための電話の使用	P	会話の話題への参加と話題の変更		
P	作業成績を補助するための仕事用具の整理統合	P	身だしなみの維持								
EH	間違いの修正	EL	ストレス時の睡眠コントロール								
EH	活動中の中断への応答										
EL	ストレスと処理とリラクゼーション技法の使用										
P	監督なしの仕事										
EH	訂正への応答										
P	複数の監督者への応答										

図3-11 行動チェックリスト (CBC)

・CSAW の作成 (初日)

ユウタの通勤可能圏内で志望する介護職の現場実習が可能となった。実習先は有料老人ホームで14日間、

作業は利用者の居室清掃を行うことになった。実習初日に職員から業務のレクチャーを受ける際にスキルおよび行動領域のCSAW (図3-12、3-13) を記録した。

目標(作業課題が目標となるならチェック)	仕事の内容(作業)	実効レベル			芽生えスキルに関して行ったあらゆる作業の修正点、視覚的構造化、指導方法について記述
		合格	芽生え(高か低で記述し、その基準も明記)	不合格	
	掃除道具(コロコロ)の確認をする	✓			
	ベッドのストッパーをはずす	✓			
	ベッドを、邪魔にならない位置に移動する	✓			
	ストッパーを止める	✓			ストッパーが止まっているかの確認
	掃除道具(コロコロ)で、ベッドの下を掃除する	✓			
	ストッパーをはずす	✓			
	ベッドを、元の位置に戻す	✓			
	ベッドのストッパーを止める	✓			ストッパーが止まっているかの確認
	掃除道具(コロコロ)で、部屋の隅から中央に向けて掃除する		✓		「隅から中央へ」字義通りに捉え、奇妙な動きに、コロコロの紙を変えずに進める→指示書に書いていなかったため、気付いたがあえてやらなかったこと。
	仕事のモレがないか確認する		✓		指さし確認しているが、流している様子(恰好だけ?)
	終了したら、担当者に報告する	✓			

※合格=手助けを必要としない/自立している 芽生え(高か低)=手助けがあてできる 不合格=作業のどの部分も完成できない

図3-12 CSAW・スキル領域 (初日)

目標(作業課題が 目標となるなら チェック)	仕事の内容(作業)	実効レベル			芽生えスキルに関して行ったあらゆる作業の修正点、視覚的構造化、指導方法について記述
		合格	芽生え(高か低で記述し、その基準も明記)	不合格	
	【職業行動】				
	・時間内に終わらせる(時間を意識して行動する)		✓		時間を意識しすぎて性急になる
	・ミスの指摘や注意に対する建設的態度		✓		注意や指摘を受けるとフリーズ、呼吸が荒くなる・慌てた様子(見てすぐわかる)
	・援助要求ができる		✓		まず自力でなんとかしようとするが結局できず時間のロス。→こちらからの声掛けが必要。(「どうしましたか?」)
	【自立機能】				
	・スケジュールに従う	✓			
	・安全手順を守る	✓			
	【コミュニケーション】				
	・言葉による指示に従う		✓		早合点の傾向、応答が食い気味(言い終わる前に「はい」)
	【対人スキル】				
	・他者への挨拶(スタッフ、ご利用者様)	✓			
	・適切な話題の選別		✓		ネガティブな話題(悪口、愚痴)を話してしまうことがある。

※合格=手助けを必要としない/自立している 芽生え(高か低)=手助けがあってもよい 不合格=作業のどの部分も完成できない

図3-13 CSAW・行動領域(初日)

【スキル領域】

ユウタはカーペットに粘着ローラーをかける際、口頭指示で「部屋の隅から中央に向けてかけてください」と言われたが、一般的なイメージとは異なる動きになってしまった。また、粘着ローラーにゴミが付着して粘着力が落ちてそのまま使い続けた。本人曰く「粘着力が無いのはわかっていたが、指示を受けていないから替えてはいけないと思った」とのことだった。この行動に関して、直接観察尺度 No.49【ことばによる指示あるいはジェスチャーの理解】の項目において言語指示の課題は「合格」だったが、No.11【カップとスプーンによる計量】やNo.34【カレンダーの使用】で、言葉の意味を取り違えたり早合点したりしてしまい「芽生え」になっていたことから課題であることがわかった。また WAIS-IIIの言語性検査の各スコアから鑑みても口頭指示のみの理解は苦手で、かつ字義通り捉える傾向が見て取れたため、先行モデリングが教授方法として適切だと予測し提示した。その結果、視覚的な情報が理解を助け、要求された動きを再現することができた。

【行動領域】

実習中はイレギュラーな場面に遭遇することがあつ

た。例えば、清掃箇所に私物が置いてあって動かしていかかわからない、清掃用具がいつもの場所に置いておらず作業ができないなど、職員に質問して確認することが求められる場面だが、ユウタは自力でなんとかしようとする傾向にあり、その分、時間をロスすることが多かった。これは直接観察尺度No.21【必要な時に援助を求める】の項目でも「芽生え」からも予見されていた。実習中は職員が「どうしましたか?」と声を掛けてくれて難を乗り切ったが、実際の介護職では迅速で適切な作業を求められるため、この点は就業上の課題となることが予想された。また、職場における適切な話題の選別にも課題が見られた。休憩時間に前職の愚痴や悪口などネガティブな話題を発言してしまうことがあり対人スキルの課題が浮き彫りになった。

・DACの記録

CSAWで「芽生え」のチェックがついた項目に関して、その後の日々の達成度をDACに記録した(図3-14)。構造化により一定期間「合格」にならない場合は再構造化を図りその内容と目的を記し、チェックする職員が引き継いでもわかるようにした。

実習期間:	特記事項	構造化/設定	9/21	22	23	24	25	28	29	30	1	2	5	6	7	8
掃除道具(コロコロ)で、部屋の隅から中央に向けて掃除する	①「隅から中央へ」字義通りに捉え、奇妙な動きに。 ②コロコロの紙を変えずに進める→言われなかったから気付いたがあえてやらなかったとのこと。	①<構造化> ・ビデオフィードバックを実施。 ・映像を見た感想の確認。 <目的> ・自分の動きを確認する。 ・なぜそのような行動を行ったのかを確認する。 ②<構造化> ・課題分析の再設定 <目的> ・本人の意向に沿って新たな指示形態を実施する														
仕事のモレがないか確認する	モレあり。確認が浅い	<構造化> ・ビデオフィードバックを実施。 ・映像を見た感想の確認。 <目的> ・自分の動きを確認する。 ・なぜそのような行動を行ったのかを確認する。														

図 3-14 DAC

・CSAW の作成 (最終日)

実習最終日に再度CSAWでスキルおよび行動領域のアセスメントを実施した。スキル領域はほぼ問題なく合格に達したが、行動領域でいくつか課題が残った(図

3-15)。中でも「援助要求」と「適切な話題の選別」については、ユウタ本人とも課題であることを確認し、実習終了後に就労移行支援事業所内で模擬的就労場面を再現し個別支援を行うことになった。

目標(作業課題が目標となるならチェック)	仕事の内容(作業)	実効レベル			芽生えスキルに関して行ったあらゆる作業の修正点、視覚的構造化、指導方法について記述
		合格	芽生え(高か低で記述し、その基準も明記)	不合格	
	【職業行動】				
	・時間内に終わらせる(時間を意識して行動する)	✓			要・時間設定、工程間にインターバル(報告or休憩)入れる
	・ミスの指摘や注意に対する建設的態度		✓		「～しない」「～はだめ」否定語NG。 「～します」「～しましょう」+見本呈示
	・援助要求ができる		✓		声掛け必要
	【自立機能】				
	・スケジュールに従う	✓			
	・安全手順を守る	✓			
	【コミュニケーション】				
	・言葉による指示に従う		✓		早合点の傾向、応答が食い気味(言い終わる前に「はい」)
	【対人スキル】				
	・他者への挨拶(スタッフ、ご利用者様)	✓			
	・適切な話題の選別		✓		ネガティブな話題(悪口、愚痴)を話してしまうことがある。

図 3-15 CSAW・行動領域(最終日)

3.3.4 コンサルテーション4回目【事業所内プログラムに対する支援】

- ・「援助要求」の課題に対する支援

事業所内にベッドや机などを配置して居室を再現し、模擬清掃訓練を設定しゾーン指導を実施した(図3-16)。その際、用具をいつもと違う場所に置いたり、上司役のスタッフが長時間、席を外したりするなど援助要求が必要とされる就労場面を事前にリストアップし訓練内で再現できるように設定した。訓練中はビデオによる記録を実施し、その都度、映像を用いてビデオフィードバックを行った。1つ1つの行動について振り返りを実施し、場面ごとに適切な援助要求の方法を確認した。



図3-16 模擬清掃訓練の様子

- ・「適切な話題の選別」の課題に対する支援

コミック会話をヒントに、職場にそぐわない話題や表現に対して他者からどう思われ、どのような結果に

なるかを確認した(図3-17)。また、うっかり衝動的に発言してしまった後の謝罪やフォローの仕方についても確認し、課題行動に対する事前/事後で適切な対処を身に付けられるよう支援した。

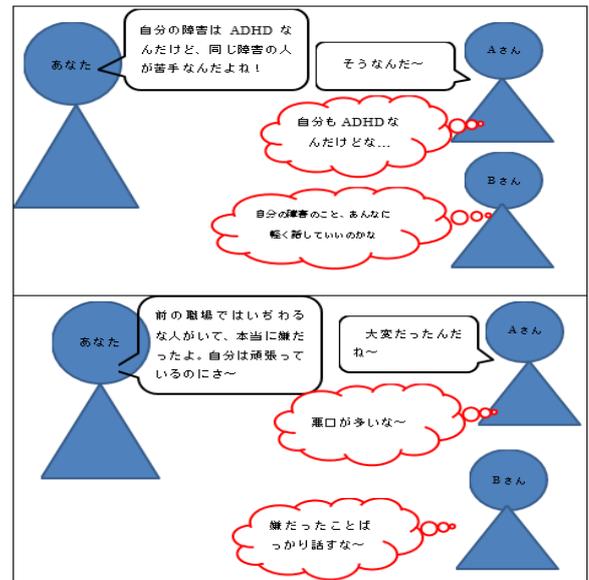


図3-17 コミック会話をヒントに支援

ユウタは実習中の評価が認められ、老人ホームへの就職が決まった。就職に際して、TTAP フォーマル・インフォーマルアセスメントの結果をもとにユウタの「情報シート」(事業所オリジナル)を作成し、就職先と定着支援スタッフ、相談支援事業所など関係者間で共有した(図3-18)。そして、就職先からの評価をもとに、定期的に本人と見直しを図り内容を更新し、関係者間で共有することとなった。

アピール ポイント	強み	ヘルパー2級（介護初任者研修）所持。就労経験があるため、目上の方への接し方や報連相は問題なく行える。非常にまじめな性格で業務に対して責任を持って誠実に取り組むことができる。
	弱み	特性上、集中し過ぎてペース配分ができない傾向があるため、適宜休憩を促す必要がある。
		情報処理が苦手なため、一度に複数の指示をすると混乱する場合がある。
性及び 配慮点	環境面	特になし
	対人面	対人関係でストレスを感じやすく、自分の中に溜めこみやすく心身へ影響が出ることがある。 人間関係について話を聞いたり、相談に乗ってアドバイスしてくれたりする相手が必要。
	作業面	<ul style="list-style-type: none"> ●あいまいな指示内容（あれ・それ等）や、一度に複数の指示をすると混乱するため、言葉に加えて、手本を見せる等の指示も合わせて行って頂くと理解しやすい。 ●本人が作業している最中に話しかけたり指示をすると混乱しミスに繋がりがやいため、作業をいったん中断させてから指示して頂けるとありがたい。 ●短時間での作業は過度な焦りやミスに繋がるので、仕事に慣れないうちは長めの作業時間を取って頂けると、落ち着いて本来の力を発揮できる。
	その他	<ul style="list-style-type: none"> ●理想が高く完璧主義のため、自分に厳しく自己評価が低い（落ち込みやすい）。 ●作業に熱中・集中するあまり、心身ともに疲弊してしまうことがある。 適宜、面談やこまめな休憩を促すなどで配慮している。

図 3-18 ユウタの情報シート（部分抜粋）

3.4. 事例におけるコンサルテーション支援の効果

コンサルテーションの支援による効果では、支援者が個々の障害特性をどのように理解・把握していくのかという視点が高まった点が挙げられる。とりわけ、今回の対象は発達障害者に対する支援事例が中心であったが、アセスメントツールを通じて、特性を具体的に把握し、対象者が理解しやすいコミュニケーションを検討することができた。また、アセスメントツールだけでは限界があったため、組織的にアセスメントツールを使用できる仕組みづくりを検討した。具体的には、フォーマルアセスメント全 216 項目を社内システムに搭載し、そのうち事業所尺度は個別支援計画を立てる上で必須とした。家庭尺度は、保護者と面談する機会があれば実施、直接観察尺度は特性整理のためや支援方針・支援を再検討したいケースがあれば実施するよう指針を示した。聞き取りを中心とする事業所尺度の普及はすぐに進めることが出来たが、検査ツールを活用した直

接観察尺度、また保護者を対象とした家庭尺度については、以下の要因が課題として挙げられた。

〈直接観察尺度に関して〉

- ・検査を実施するスタッフ、検査結果から解釈できるスタッフが少ない。
- ・研修等で学んでも、業務多忙のため実践機会が少ない。
- ・解釈のベースとなる知識が少ない。（結果から読み取れない）

〈家庭尺度に関して〉

- ・事業所スタッフと保護者との接触機会が少ない。
 - ・連携意識が希薄、連携の必要性を感じていない。
- （トラブルがあった場合や保護者側からの申し出があった時のみ対応している。
- 連携すべき保護者がいない[独居など]、本人が連

携に忌避的、というケースもある)

そのため、個別支援計画書およびモニタリングシートを TTAP の6領域に合わせて改訂し、アセスメントの結果をそのまま反映できるようにした。

現場担当者とのやりとりでは、TTAP の実施を目的とするのではなく、これまで就労移行支援で見落としがちであったソフトスキル領域の課題抽出と、それに関する支援の組み立てや支援の工夫ができるスキルを伸ばす取り組みを目標とし、対応を検討した。

具体的には、①座学・演習を中心とした一斉研修、②各事業所への落とし込み(事例検討)のプロセスを検討している。スタッフの異動なども多いため、今後もアセスメントツールを学ぶ機会を定期的実施していく必要がある。

今回、アセスメントツールの導入と同時に、支援計画書およびモニタリングシートを TTAP の6領域に合わせて改訂したことで、他機関とのケース会議など連携の場でも、職業スキルによる評価で留まるのではなく、障害特性や職業スキル以外の課題面について情報共有をはかることにより意識した取り組みが増えてきている。このような、職業スキル以外の課題について、共有する仕組みづくりが増えることで、就職後の課題についても早い段階で認識し、より質の高い定着支援に繋げることができると考える。また、生活面のこの部分は相談機関でなど、多機関連携における役割分担も明確になっているように感じている。

青年期まで自己の障害と向き合う機会が少なかった対象者にとって、自身の障害や課題と向き合うことは困難さを伴いやすいことが挙げられる。しかし、これらのアセスメントツールを活用することで、どの点が、どの程度課題であるかを具体的に示すことができ、自身の特性に対しより受け入れやすくなったといった意見が聞かれた。その他、課題に対する「達成度」が可視化されることで本人のモチベーションの維持にも役立つといった成果も確認された。そして、特性を踏まえた

構造化を記すことができたことで、対象者の障害特性と必要とされる構造化に対し認識の統一を図ることが出来た点も有効であった。

ASD を中心とした発達障害者は、職業スキルよりもコミュニケーションや対人行動、自立機能等を要因として離職に至るケースが多いことが指摘されている (Mesibov.G., Thomas.J., Chapman.M & Schopler.E, 2009)。そのため、これらの事例のように、発達障害者を対象にする職業アセスメントは、職業スキルに限らず、幅広い情報収集の上、計画策定をすることが求められる。

3.5. コンサルテーション支援の視点

上記2節の予備調査では、障害者就業・生活支援センターを対象機関とした調査であったが、このような実態を踏まえると、就労系障害福祉サービスにおける就労アセスメントは十分に実施されていない可能性が高い。その理由としては、先の予備調査にあるように、マンパワーの不足、予算等に基づく実施環境の整備などがあるためである。その一方で、実際、就労系障害福祉サービスに対する訪問ヒアリングでは、就労アセスメントを実施することで、個々の障害者の成長可能性の引き出し、支援方針の明確化等の支援におけるメリットにつながったとの報告を聞き取ることができた。この事例においても、就労アセスメントに基づくコンサルテーション支援を行うことにより、支援者は、利用者の就労支援において生じている課題を理解し、支援支援が可能となった状況が確認できる。

ここではコンサルテーションという支援行為について確認したい。岩田 (2011) は、チーム医療におけるコンサルテーションについて解説している。その中で、示されたコンサルテーションの構造を解釈すると次のように図示できる (図 4-19)。この要旨は、個々人の支援者の知識状態には階層があるということであり、この階層を意識した「支援者としての自己理解」と、他者(対象者)への支援が必要ということである。

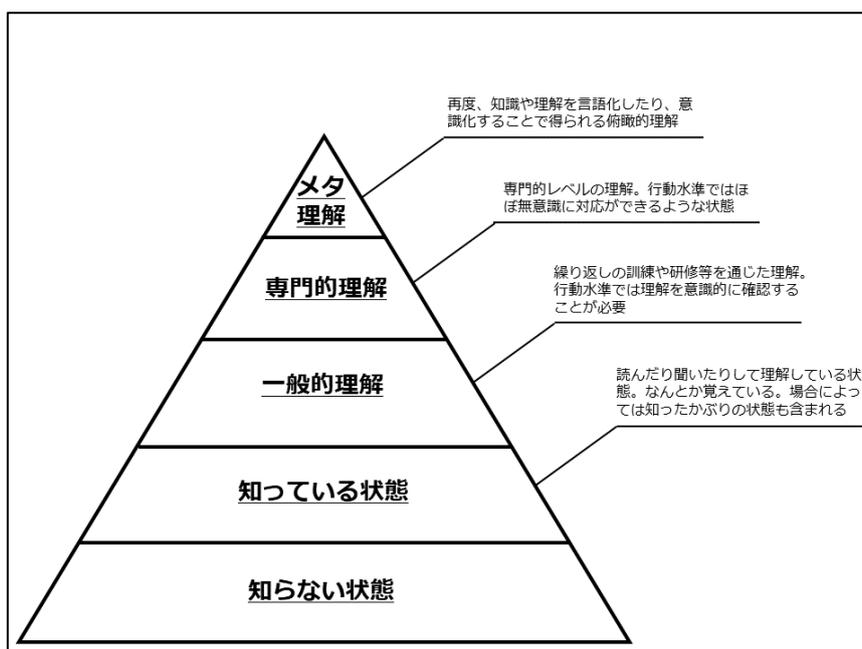


図 3-19 知識状態の階層

この視点に基づきコンサルテーション支援においては、この階層を意識しつつ、次の 2 側面でのアプローチをすることが必要である。一つ目は、階層を柔軟に変えながら自他に支援することである。一般的にコンサルテーションということ、専門的知識のある存在が無知の存在に対する一方向的な情報の伝達と認識されている。コンサルテーション支援においては、この階層を柔軟に変えつつ、他者の理解を引き出していくことが必要である。就労アセスメントで得られた情報を専門的に伝達する中で、時に事業所の就労支援について「知らない状態」にある無知な存在として、実践現場の就労支援ではどのように応用されるのかを考え、また次の場面ではこのような就労支援を展開することが利用者の生活においてどのような意味を持ち、どのような支援展開をしていくのがよいのかという「メタ理解」をすることで、階層を巧みに上下していくことが求められる。もう一つが、連携により異なる階層を持つ専門職をマッチングさせていくことである。就労支援においては、連携する支援機関が全てのこと理解していることは前提ではない。むしろ、多様な障害、多様な領域にある機関が、横に長いライフスパンに従って支援を実施する必要がある中で、支援対象障害者の障害特性、環境的要因を構成する支援制度や生活状況、また支援役割などの全てを完全に理解できている支援機関はないと言ってよいのではないだろうか。つまり、連携する支援機関が全て知らない／できないということを前提

に、それぞれの支援機関の支援者がどの階層にあるかを意識しながら連携できるようなマッチングをしていくことが必要である。

就労支援において就労アセスメントは、支援者の支援計画を策定するために重要な情報を提供するという意味で支援の中核に当たる支援である。その意味で、このようなコンサルテーション支援を上記の二つの側面に基づき連携という観点から捉え直すことが重要である。例えば、米国においては、リハビリテーションカウンセラー (Certified Rehabilitation Counselor : CRC) や職業評価専門職 (Certified Vocational Evaluation Specialist : CVE) と呼ばれる職業リハビリテーションの専門職があるが、このようなコンサルテーション支援の機能を果たせる専門職が日本において不在の状況もあるため、どのような機関がどのような支援的な役割を果たしていくことが必要なのかについては検討が必要である。このような専門職が更に地域におけるコンサルテーション支援ができるような仕組みが充実していくことが求められる。

3.6. 文献

- 1) Mesibov, G., Thomas, J., Chapman, M. & Schopler, E. (2009) TEACCH Transition Assessment Profile. Pro-ed, Texas.
- 2) 岩田健太郎 (2011) コンサルテーション・スキル. 南江堂