

## 知的障害特別支援学校におけるキャリア教育へのTTAPの活用 －知的障害生徒と自閉症生徒の事例の比較検討－

Utilization of TTAP for Career Education at School for Special Support for Mental Retardation  
- Comparative Study of cases of Mentally Disabled Students and Autistic Students -

清水 浩

Hiroshi Shimizu

**要旨：**現在、知的障害特別支援学校では、自閉症の傾向を示す児童生徒や医療的ケアの必要な児童生徒の割合、また、中学校の特別支援学級から高等部に入学してくる比較的障害の軽い生徒の割合が増えてきている。これらのことから、障害の多様化、重度化が進み、生徒のニーズに応じた指導や支援、とりわけ就労支援に関しては個のニーズに応じた進路選択のための適切な進路指導が求められている。しかし、職業生活を続ける卒業生の中には、職場定着等における課題も多くみられ、特に、障害の特性理解や就労先への移行支援等の困難さ、生活設計等での課題が挙げられている。これらのことから、生徒一人一人の障害特性を把握できるアセスメントを行い、その障害特性を把握した上で適切な就労支援が求められる。

就労移行支援におけるアセスメントとして有効であることが報告されているものの一つに、米国ノースカロライナTEACCH部で開発されたTTAP (TEACCH Transition Assessment Profile : 以下、「TTAP」) があり、その活用の有効性も報告されている（清水ら、2012）。

今回の研究では、知的障害特別支援学校に在籍する知的障害生徒と自閉症生徒を対象にTTAPを実施し、事例を比較検討した。その結果、知的障害生徒は、機能的コミュニケーション及び対人行動の高いスキルを活用し、課題に十分取り組むことができた。また、自閉症生徒は、余暇スキル、対人行動でのスキルが十分獲得できていないため、職場の対人関係面を中心にアセスメントし、支援方法を検討することが求められた。

**キーワード：**知的障害特別支援学校、知的障害、自閉症、キャリア教育、TTAP

### I. 問題の所在と目的

特別支援学校では、特別支援教育が学校教育法に位置付けられた2007年度以降、在籍者数の増加がみられ、その中でも特に知的障害児童生徒の在籍者数が増えてきている。知的障害特別支援学校をみてみると、自閉症の傾向を示す児童生徒や医療的ケアの必要な児童生徒の割合、また、中学校の特別支援学級から高等部に入学してくる比較的障害の軽い生徒の割合が増えてきている。これらのことから、障害の多様化、重度化が進み、生徒のニーズに応じた指導や支援、とりわけ就労支援に関しては個のニーズに応じた進路選択のための適切な進路指導が求められている。

進路指導の大きな柱として、産業現場等における実習（以下、「現場実習」）があり、特別支援学校高等部においては、働く力や生活する力を高めることを意図し作業学習の発展として、あるいは教科職業の内容として教育課程に位置付けられている。なお、現場実習という呼称は1989年の学習指導要領で、産業現場等における実習は1999年の学習指導要領でそれぞれ示された。北爪ら（2011）は、現場実習について、「職場で就労体験をしながら、特別支

援学校教員の教育的な考えに基づく支援・指導と、受け入れ事業所職員の労働や雇用を視点とした支援・指導を受けることができる貴重な機会である。」とその意義の大切さを述べているが、体験的な学習での自己決定をしたとする割合が少ないと（塚本ら、2007）、第3次産業の現場実習先の選択にあたって、本人の希望を優先する割合が増加していないこと（蓮沼ら、2007）などの課題も指摘されている。

一方、知的障害特別支援学校高等部を卒業し、一般企業に就労している知的障害者及び自閉スペクトラム症（Autism Spectrum Disorder：以下、「ASD」）者は増加傾向にあり、このことは、我が国において進められてきた障害者に対する就労支援制度の整備及びキャリア教育推進の結果である。しかし、職業生活を続ける中で職場定着等における課題も多くみられ、特に、障害の特性理解や就労先への移行支援等の困難さ、生活設計等での課題が挙げられている。これらのことから、生徒一人一人の障害特性を把握できるアセスメントを行い、知的障害やASDなどの障害特性を把握した上で適切な就労支援が求められる。

現在、知的障害特別支援学校においては、アセスメントとして、WISC（Wechsler Intelligence Scale for Children）やWAIS（Wechsler Adult Intelligence Scale：以下、「WAIS」）などの知能検査が多く活用されているが、就労に向けた具体的な指導方針を示すには限界があるとされている（梅永、2014）。このように、知能検査を就労に向けてのアセスメントとして活用することの課題が指摘される中、就労に向けた移行支援や大人になってからの職業生活等を十分検討できるアセスメントを行うことの必要性が求められる。

就労移行支援におけるアセスメントとして有効であることが報告されているものの一つに、米国ノースカロライナTEACCH部で開発されたTTAP（TEACCH Transition Assessment Profile：以下、「TTAP」）がある。この検査は、軽度から重度の知的障害のあるASD児者のために作られたもので、我が国では「自閉症スペクトラムの移行アセスメントプロフィール」と訳されている。これは、環境とASD者の双方を視野に入れたアセスメントになっており、ASD生徒が学校を卒業後、社会に参加する上で必要な教育サービスを提供するためのITP（Individualized Transition Plan：個別移行計画）を策定するために使われるアセスメントである。検査の内容は、ASDの特性や長所を取り入れたものとなっており、ASDの強み（strength）を生かした支援方法をみつけることが可能となっている。このことにより、主要な就労移行支援の目標を見出し、生徒の興味と強みを明確にし、家族と学校関係者間の連携を促すための包括的なスクリーニングの役割を果たすことができる。

今回の研究では、知的障害特別支援学校に在籍する知的障害生徒とASD生徒を対象にTTAPを実施し、その結果を比較検討することにより、障害特性に合わせた進路指導の在り方について検討することを目的とする。

## II. 方法

### 1. 対象生徒

事例1 A知的障害特別支援学校高等部3年ナホコ（仮名、女子）、知的障害。

事例2 A知的障害特別支援学校高等部3年タツオ（仮名、男子）、ASD。

### 2. 手続き

#### (1) TTAPフォーマルアセスメントの実施

TTAPフォーマルアセスメントはAAPEP（Adolescent and Adult Psycho - Educational Profile：青年期・成人期心理教育診断評価法）の改訂版であり、軽度から重度の知的障害のあるASD者のために作られた成人期の自立を促すためのアセスメントである。

#### (2) 現場実習時におけるTTAPインフォーマルアセスメント（DAC）の実施

TTAPインフォーマルアセスメントの一つである、毎日の達成チャート（Daily Accomplishment Chart、以下「DAC」）は、教員やジョブコーチが実施した支援方法や環境調整法の有効性をアセスメントするのを助けたり、地域ベースで支援を行っている間の進歩状況や退行状況を記録したりするための毎日のデータ収集フォームである。

### 3. 時期

A知的障害特別支援学校高等部3年時（201X年11月）。

## III. 結果

### 1. 事例1 ナホコ

#### (1) 対象生徒の実態及び特性

対象生徒は、A知的障害特別支援学校高等部3年ナホコ（仮名、女子）、知的障害。3歳時に言葉での指示が理解しにくい様子がみられはじめた。療育機関にて、6歳時に療育手帳（B2）を取得した。小学校及び中学校は特別支援学級に在籍した。中学校1年時に不適応が原因となり不登校の様子がみられた時期があったが、2年時、3年時と欠席日数が減り登校できるようになった。責任感が強く何事も最後まで自分の力でやろうと努力する様子がみられる。また、ナホコは、高等部入学時より一般就労を目指している。

WAIS-IIIの検査結果（18歳1ヶ月）は、全検査IQ48、言語性IQ56、動作性IQ46、であった。

#### (2) TTAPフォーマルアセスメント結果（実施時17歳11ヶ月）

TTAPフォーマルアセスメント結果を図1に示す。

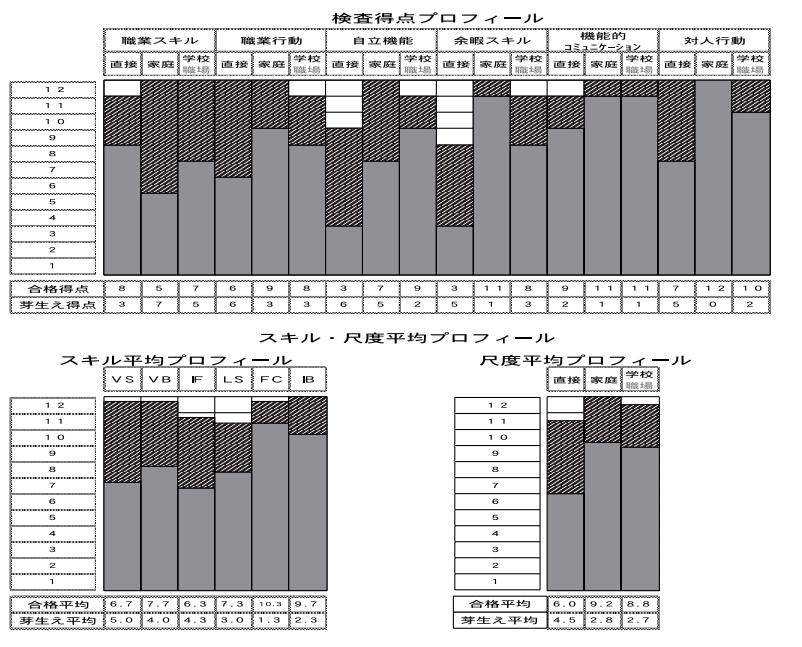


図1 TTAPフォーマルアセスメント結果（ナホコ）

以下に、6つの機能領域の結果について示す。

#### ① 得点プロフィール

a) 職業スキル

課題全般の理解はある程度できており、言葉での指示や示範をみて、検査に取り組むことができた。新しいことでも、指導をすればいろいろなことができそうである。取り組む際、ペースを一定に保つことが難しい時がある。

b) 職業行動

検査全般の様子より、座った状態で一定の時間内であれば、落ち着いて課題に取り組み、担当者の指示を素直に聞いて検査を行う事ができていた。流れ作業では、自分のペースにこだわる面がみられた。

c) 自立機能

衣服の身だしなみや季節に合わせての調節が難しい面がみられた。これに関しては、視覚提示など利用してできるのではないかと思われる。

d) 余暇スキル

一人で時間を過ごすことに不自由がある。本人の好きなことを中心に余暇の過ごし方を獲得する必要がある。

e) 機能的コミュニケーション

「60.（項目番号、以下同じ）電話メッセージの録音」で芽生えを示した。また、たとえ記入欄が間違っていても、メッセージ用紙に少なくとも一つの情報を正しく書くことができた。

f) 対人行動

家庭尺度では、「134. 初めての人に対して好ましい行動をとる」、「135. 好ましくない行動をとるー攻撃、所有物破壊」、「138. 他の人の存在を意識して反応する」、「143. 癖を制御し不満を建設的に表現する」で芽生えを示した。

② スキル平均プロフィール

スキル平均プロフィールでは、職業スキル、職業行動、自立機能、余暇スキルにおいて合格点が低く、芽生えが高い。

③ 尺度平均プロフィール

尺度平均プロフィールでは、直接観察尺度で合格が低く芽生えが高い。

(3) TTAPインフォーマルアセスメント (DAC) 結果 (実施時18歳2ヶ月)

ナホコの職種に対する適性をもとにして進路指導を行い、201X年11月に、B百貨店総務課での現場実習を実施した。この際、TTAPインフォーマルアセスメント (DAC) を実施し、現場実習期間中にどの程度望ましいスキルを獲得することができたかを確認した。TTAPインフォーマルアセスメント (DAC) の結果を表1に示す。

(4) 考察

作業全般に関しては、自分で考えたやり方で作業を進めてしまうことが多いので、経験がないことや学校等で行ってきたことと同じように仕事を進めてしまうなど、経験が不足しており、慣れるまでには、操作や使用の仕方及び安全面について等の確認を十分に行う必要があると思われる。

仕事のペース配分については、作業に集中しすぎて、休憩時間も意識できないほどで、他の従業員の言葉かけが必要であったが、仕事のペース配分を自分で確認することができるようになってきた。

余暇スキルでは、休憩時間の過ごし方について課題がみられた。ナホコは休憩をいつ、どこで、どのように過ごしたらよいのか分からず状態で、仕事を続けることが多かった。

対人スキルでは、朝礼の時に、上司の役職名と名前を覚え、挨拶ができるように練習した。この結果、報告をする回数が多い課長については、報告時に役職名を正確に言うことができ

るようになった。また、報告や確認時に相手の顔をみて行う事はできていたが、上司や役職名を付けて相手の名前を言う場面では、何回か名前を忘れてしまうことがあった。

表1 TTAPインフォーマルアセスメント (DAC) 結果

実習内容	評価	構造化 ／設定	コメント
<b>職業スキル</b>			
・シュレッダ ー	EL	・見本の 提示	・シュレッダーをストップさせる時に、主電源でON、OFFの切り替えをした。
・会計シート 配布	F	・見本の 提示	・裁断口に指先を置く様子がみられた。 ・伝票のアルファベットをポストのネームプレートと照合する際、ローマ字が読めず店舗のポストに入れることができなかつた。
<b>職業行動／自立機能</b>			
・メモを取つ ての業務	F	・見本の 提示	・話の内容を聞き取りながら、メモを取ることが難しい。 ・作業に一生懸命になると、周囲のことが目に入らなくなる。
・清掃	EL	・担当者 の言葉 かけ	・清掃を時間内に終了することはできるが、抜けがあり担当者の確認が必要である。
<b>余暇スキル</b>			
・過ごし方	EL	・担当者 の言葉 かけ	・休憩をいつ、どこで、どのように過ごしたらよいのか分から ない。
<b>コミュニケーション</b>			
・総務課内の 挨拶	P EH	・担当者 の言葉 かけ	・シフト交代するスタッフと会話をしながら、午後の準備を する。 ・女性スタッフの問い合わせに笑顔でうなずく。
<b>対人スキル</b>			
・担当者名	EL		・担当者の名前は言えていたが、他のスタッフの名前を覚えて いない。

P(Pass)=合格 EH(Emerge High)=高い芽生え EL(Emerge Low)=低い芽生え

F(Fail)=不合格 NM(Not Measured)=検査されていない

## 2. 事例2 タツオ

### (1) 対象生徒の実態及び特性

対象生徒は、A知的障害特別支援学校高等部3年タツオ（仮名、男子）、ASD。

乳児期は、一人歩き1歳5ヶ月、片言の始め1歳6ヶ月でそれぞれみられた。幼児期は、二語以上の言葉がなかなか出ず、友達と一緒に遊ぶこともあまりなかった。小学校1年時から4年時まで通常学級に在籍し、5年時からは特別支援学級に転入、8歳時にASDと診断され、療育手帳（B2）を取得した。行動面の特性としては、自分の気持ちをコントロールすることが難しいため、思い通りにならないとすねてしまったり、怒り出したりすることがある。

WAIS-IIIの検査結果（18歳3ヶ月）は、全検査IQ41、言語性IQ46、動作性IQ56、であった。

### (2) TTAPフォーマルアセスメント結果（実施は、17歳10ヶ月）

TTAPフォーマルアセスメント結果を図2に示す。

#### ① 得点プロフィール

##### a) 職業スキル

職業スキルは高く、機械や道具の操作もある程度行えると思われる。

#### b) 職業行動

職業行動は、職業スキルに対して芽生えが多く、指示を受け入れたり、修正に従ったり、また、数種類の指示を覚えていて行動すること等が苦手である。

#### c) 自立機能

自立機能は直接観察尺度と家庭尺度、学校／事業所尺度に開きがあり、時間的経過があつたり、他に刺激となるものがあつたりすると妨げになってしまふことが考えられる。

#### d) 余暇スキル

余暇スキルは他の人と協調することは芽生えだが、一人で自由時間を過ごすことができ各種催し物への興味・関心もある。また、一人でファーストフード店を利用することもできる。

#### e) 機能的コミュニケーション

機能的コミュニケーションでは、どうすればよいか理解している場面ではコミュニケーションを図ることができる。逆に電話のメッセージなどあまり経験がないものは苦手である。

#### f) 対人行動

対人行動は、学校／事業所尺度が最も低く、慣れた場所や親しい人（友達など）では、適切なマナーやルールを忘れがちになる。

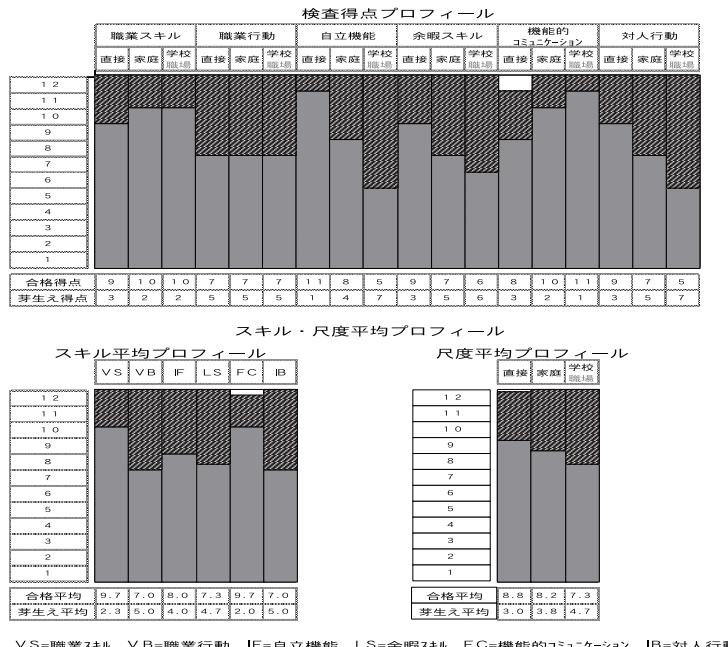


図2 TTAPフォーマルアセスメント結果（タツオ）

#### ② スキル平均プロフィール

スキル平均プロフィールでは、職業スキルと機能的コミュニケーションで合格点が高く、職業行動、余暇スキル、対人行動で芽生えが高い。

#### ③ 尺度平均プロフィール

尺度平均プロフィールでは、学校／事業所尺度で合格点が高い。

## (3) TTAPインフォーマルアセスメント（DAC）結果

タツオの職種に対する適性をもとにして進路指導を行い、201X年11月に、C高齢者介護施設での現場実習を実施した。この際、TTAPインフォーマルアセスメント（DAC）を実施し、現場実習期間中にどの程度望ましいスキルを獲得することができたかを確認した。

TTAPインフォーマルアセスメント（DAC）の結果を表2に示す。

表2 TTAPインフォーマルアセスメント（DAC）結果

実習内容	評価	構造化 ／設定	コメント
職業スキル ・箸・茶碗・コップの準備	E	・見本の提示	・利用者の方一人一人が私物の食器を使用しているため、誰の食器であるか覚える必要がある。また、座席を覚える必要がある。
職業行動／自立機能 ・おしごりたたみ	EH	・見本の提示	・手慣れた様子であるが、今後も視覚支援が必要である。 ・スピードは遅いが、丁寧さを意識して仕事を行うことができた。
余暇スキル		・特になし。	
コミュニケーション ・ワゴンからのおかず配膳	EH	・担当者の言葉かけ	・一人分の目安を事前に教わり、丁寧によそうことができた。 一人一人の横から両手で「どうぞ」と言いながら配膳することができた。
対人スキル ・指示の理解	EL		・指示の仕方が抽象的だと、間違った食器を出したり、指示された食器棚が分からなかつたりして困惑する。注意を受けると反論したり、言い訳をしたりしてしまう。

P(Pass)=合格 EH(Emerge High)=高い芽生え EL(Emerge Low)=低い芽生え  
F(Fail)=不合格 NM(Not Measured)=検査されていない

## (4) 考察

タツオは、TTAPフォーマルアセスメントの結果にあるように職業スキルや機能的コミュニケーションの領域において評価が高い。現場実習でのTTAPインフォーマルアセスメント（DAC）においても、コミュニケーションは合格となっていることが多い。

C高齢者介護施設での現場実習では、利用者の方との関わりの中で、優しくて思いやりがあり、また、利用者の方を敬う気持ちがみられるなど、気持ちの優しい部分が良い評価を受けた。今後も、この部分については、学校や家庭で練習をすることで、事業所の求める仕事により近づくのではないかと考える。また、他のTTAPフォーマルアセスメント領域では、職業行動、余暇スキル、対人行動において芽生えが高い。具体的には直接観察尺度は合格であるが、家庭尺度や学校／事業所尺度で芽生えが高い。

タツオはTTAPの結果、対人行動の得点が低いことが分かる。TTAPフォーマルアセスメントにおいてもTTAPインフォーマルアセスメントにおいても共通して課題がみえていることから、獲得しているスキルを発揮することができるよう、対人関係の面などの支援が必要であると考える。

## 3. 知的障害生徒とASD生徒のTTAPフォーマルアセスメント結果の比較

知的障害生徒とASD生徒のTTAPフォーマルアセスメント結果の比較を表3に示す。

表3 知的障害生徒とASD生徒のTTAPフォーマルアセスメント結果の比較

尺度	知的障害生徒	ASD生徒
直接観察尺度	・機能的コミュニケーションで合格点が高い。自立機能、余暇スキルで合格点が低く、芽生えが高い。	・職業スキル、職業行動、自立機能、余暇スキル、対人行動で合格点が高い。
家庭尺度	・職業スキルで合格点が低く、芽生えが高い。	・余暇スキル、対人行動で合格点が低く、芽生えが高い。
学校／事業所尺度	・職業スキル、職業行動、余暇スキルで合格点が低い。	・余暇スキル、対人行動で合格点が低く、芽生えが高い。

知的障害生徒は、機能的コミュニケーションで合格点が高く、他の5つの領域では合格点が低く、芽生えが高い。一方、ASD生徒は、職業スキル、職業行動、自立機能で合格点が高く、余暇スキル、対人行動で合格点が低い。

#### 4. 知的障害生徒とASD生徒のTTAPインフォーマルアセスメント結果の比較

知的障害生徒は、コミュニケーションや余暇スキル、対人スキル等で、合格が多くみられる。また、職業スキル、職業行動で芽生えがみられる。ASD生徒は、コミュニケーションや対人スキルで芽生えがみられる。

### IV. 考察

#### 1. 事例1 ナホコ（知的障害生徒）

ナホコは、TTAPのフォーマルアセスメントとインフォーマルアセスメントと共に、機能的コミュニケーションが高かった。現場実習では、実習担当者やパート職員共に言葉によるコミュニケーションを十分図ることができる環境であったので、本人とのやり取りを繰り返す中で、本人の指示理解の仕方など障害特性を確認することができた。これらをとおして安心して仕事を任せることができたのではないかと考える。

また、対人行動も高く、社会的対人関係のスキル、身近な人やそうでない人の対人行動を適切に身に付けることができていた。特に、現場実習では、休憩中におけるパート従業員との会話等をとおして、一体感をもつことができるよう、職場内の人間関係や、同僚と協力して仕事を行う等の能力に高さがみられた。その際、従業員からは積極的に働く姿勢やパート従業員と笑顔で話ができる点や、報告を適切に行える点等を高く評価された。自己評価では、作業そのものよりも一緒に仕事をする従業員とのコミュニケーションに高く関心をもつ記述がみられた。

課題としては、初めての指示内容に対して内容を理解できないまま「はい」と返事をしてしまう点が挙げられた。

#### 2. 事例2タツオ（ASD生徒）

TTAPフォーマルアセスメントの結果からも分かるように、慣れた人や同じ担当者が傍にいることで、安心して仕事に取り組むことができる力を持っている。特に、職業スキル、職業行動、自立機能、余暇スキル、対人行動で合格点が高いことから、報告する人や場所、時間等を設定することが大切である。

余暇スキルの低さについては、就業時間内における休憩時間の過ごし方を本人と一緒に確

認をしておくことが必要である。また、就業以外の時間を社会的に適切な活動で楽しむことができる能力が求められることから、本人の興味と活動を維持する能力を中心に、自由時間の過ごし方、休憩時間、終業後の時間、休日の過ごし方等の選択や決定をサポートする必要性がある。

対人行動の低さについては、社会的対人関係のスキル、身近な人やそうでない人との対人行動、好ましい対人行動、好ましくない対人行動を学習しながら、適切な会話や、自己を抑制する調整力等で求められるスキルを学習する必要がある。

## V. まとめと今後の課題

### 1. 障害特性に合わせた進路指導

今回の研究では、知的障害特別支援学校高等部に在籍する知的障害生徒とASD生徒を対象にTTAPを実施し、その結果を比較検討した。このことにより、障害特性を把握し、生徒の強みを生かした支援方法をみつけることができた。

具体的には、知的障害生徒は、現場実習などでは、機能的コミュニケーション及び対人行動の高いスキルを活用し、職業スキル、職業行動、自立機能等で求められる課題に十分取り組むことができると考えられる。また、ASD生徒は、余暇スキル、対人行動で求められるスキルが十分獲得できていないため、仕事を進める上で、これらのことことが課題になり、本来持っている力を十分に発揮することができない状況にあると考えられる。これらに対して、職場の対人関係面を丁寧にアセスメントすることが求められる。

TTAPをアセスメントとして実施することにより、知的障害生徒及びASD生徒の障害特性と求められる支援について具体的に明らかにすることができた。

### 2. 今後の課題

知的障害児者の就労に関する課題について、浅井（2012）は、①障害特性である知的能力、対人関係、社会適応能力などが関係する問題を抱えやすいこと、②収入に見合った計画的な生活を維持していくことに困難がある、③余暇生活の充実をどう図るか、等挙げている。今後は、職場における支援を充実させていきながら、本人の生活の質を高めていくような支援の検討が必要であると考える。

一方、ASD児者の就労に関する課題について、米田（2009）は、ASD児者の就労支援のために必要となる条件として、環境としての職場で人々に疎まれないようにする能力を挙げている。このことに対して、職場の対人関係面においてどのような問題が想定されるか具体的に検討する必要があると考える。

以上のことから、知的障害特別支援学校在籍中における学習等への取組状況の他に、現場実習や休日中の過ごし方も併せながら課題を丁寧に分析し、支援方法について学校側と事業所側が共通理解を図り、障害特性に合わせた支援を検討していく必要がある。

## 引用文献

- 1) 浅井浩（2012）日本の障害児（者）の教育と福祉. 田研出版.
- 2) 蓮沼祐二・齋藤一雄（2007）知的障害養護学校における第3次産業を視野に入れた進路指導（II）－3年間を経て企業・養護学校はどのように変化したか－. 日本特殊教育学会第45回論文集.
- 3) 北爪麻紀・金澤貴之・松田直（2011）大学の資源を活用した現場実習のあり方に関する一考察－学生ジョブコーチの「実習前業務体験」の実践から－. 群馬大学教育学部紀要,

人文・社会科学編, 60.

- 4) 清水浩・片柳優美・梅永雄二 (2012) 高機能自閉症スペクトラム生徒の強みを生かしたキャリア教育－高機能ASD, キャリア教育, TTAP, 現場実習－.自閉症スペクトラム研究, 9, 1, 9-17.
- 5) 塚本光男・山口育美・宮元佳典 (2007) 知的障害児における就業体験活動の現状と支援方法に関する調査. 熊本大学教育実践研究, 24.
- 6) 梅永雄二 (2014) 高校生段階の指導の実際. 自閉症スペクトラム児の教育と支援, 東洋館出版社.
- 7) 米田衆介 (2009) 自閉症スペクトラムの人々の就労に向けたSST.特集自閉症スペクトラムの人々の就労問題. 精神療法, 35, 3.