

高機能自閉症者の自己理解を深める 移行支援の在り方に関する研究

A Study on Transition Support to Deepen Self-Understanding of
High-Functioning Autistic Students

清水 浩

SHIMIZU Hiroshi

山形県立米沢女子短期大学

『生活文化研究所報告』

第47号 抜刷

2020年3月

高機能自閉症者の自己理解を深める 移行支援の在り方に関する研究

A Study on Transition Support to Deepen Self-Understanding of High-Functioning Autistic Students

清 水 浩

SHIMIZU Hiroshi

要旨

特別支援学校高等部卒業生の就職率は3.513人で、全卒業者に占める比率の24.4%となっており、就職者の職域は、近年の産業構造の変化や労働施策の効果などもあり、従来の製造業中心の職域から流通・サービス、事務補助、清掃クリーニング等、職域への広がりをみせている（石塚、2009）。しかし、コミュニケーションや対人スキルを中心としたソフトスキルの部分における課題がみられ、ジョブマッチングや定着支援がうまくいかず、残念ながら離職してしまうケースも多くみられる。

ASD児者の成人期への移行に向け就労や居住等における課題を解決するためには、ASD当事者のことをよく把握し、生活や就労をする上でどのような環境が適しているかなど、生徒と環境との相互作用の部分等を検証するアセスメントが必要となる。

今回の研究では、学校から就労へのスムーズな移行支援を図るために、TTAPフォーマルアセスメント等の結果を生かしながら、生徒自身が就労定着に向けて自分の得意な点を活かし苦手な点を改善していくといった自己理解を深める支援の在り方について明らかにした。

キーワード：自閉スペクトラム症 自己理解 TTAP 現場実習

1 問題の所在と目的

特別支援学校高等部を卒業した障害のある生徒が、生涯にわたって自立し、社会参加していくためには、企業などへの適正な就労移行支援を行い、職業的な自立を果たすことが重要である。

文部科学省（2014）によれば、2011年3月の知的障害特別支援学校高等部の卒業生総数13,541名の中、一般企業就労者数は、3,842名（全卒業者に占める比率28.4%）で、一方、障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型及びB型、福祉工場、小規模作業所、地域活動センター等）が9,029名（66.7%）となっている。

一般企業就職者の職域は、近年の産業構造の変化や労働施策の効果などもあり、従来の製造業中心の職域から流通・サービス、事務補助等への職域への広がりをみせている。しかし、ジョブマッチングや定着支援がうまくいかず、残念ながら離職してしまうケースも多くみられる。特別支援学校の卒業者等で障害者手帳を持って就業した場合、継続率は高いが、助成金の期限切れや、知的障害及び発達障害への理解不足が原因となつての職場内のいじめを理由とする離職はある。また、米田（2009）は、自閉スペクトラム症（Autism Spectrum Disorder：以下、「ASD」）児者の就労支援のために必要となる条件として、直接的に作業を行うために必要とされる能力と、環境としての職場で人々に疎まれないようにする能力の二つを挙げ、これらの必要な能力について、具体的にどのような問題が想定されるか検討する必要があると指摘している。

ASD児者の成人期への移行に向け就労や居住等における課題を解決するためには、ASD当事者のことをよく知り、どのような環境が適しているかなど、生徒と環境との相互作用の部分等を検証するアセスメン

トが必要となる。そのような中、TTAP（TEACCH Transition Assessment Profile：以下「TTAP」）が、ノースカロライナ州にあるTEACCHセンターにおいて学校在学中のASD生徒の成人生活移行のためのアセスメントとして作られ、アセスメントの有効性も報告されている（梅永、2010；清水ら、2012）。

TTAP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。自閉症の特性や長所を取り入れた検査であるTTAPを実施することにより、自閉症の強み（strength）を生かした支援方法を見つけることができると考えられる。また、主要な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。

以上のことから、知的障害特別支援学校高等部卒業生のASD者を対象として、TTAPを活用し、対象者自身が就労定着に向けて自分の得意な点を活かし苦手な点を改善していくといった自己理解を深める支援の在り方について検討する。

2 方法

（1）対象生徒の実態及び特性

A知的障害特別支援学校高等部卒業生ダイキ（2X歳、男子、仮名）、精神障害者保健福祉手帳2級。

1歳6ヶ月検診時より、多動、一人遊び、視線の回避などがみられ、自分の要求が通らないと激しいパニックを起こしていた。言語はやや発語が遅れ、1～2歳頃は独り言や反響言語が多かった。3歳頃からは急速に発達し、他者との会話ができるようになったが、自分の言いたいことを一方的に話すことが多かった。5歳時に複数の相談機関にて高機能自閉症（High-Functioning Autism）と診断された。

知能や言語発達に目立つ遅れはなかったため、小学校の通常の学級に入ったが、対人関係のトラブルが多く、他の児童から些細なことで注意されただけで、パニック・興奮状態となり、物を投げたりしてガラスを壊すことが多くみられた。

語彙数は非常に豊富で、かなり難しい語彙を使って話すことができる。しかし、逆に形式張っていたり、不必要に難しい言い回しを選んだりすることがある。言葉を全く字義通りに理解するため、思わぬトラブルが起こったりすることもある。また、比喩や冗談が分からない、抽象的な概念、仮定のことが理解できないなどの特徴がみられる。さらに、気持ちや感情をうまく表現できないことや相手の立場に立ち考えることが難しいなど、対人関係面において多くの困難さを抱えている。

パソコンが趣味で、日本語ワープロ検定第2級（日本情報処理検定協会）及び、Excel表計算処理技能認定第3級（ソフトウェア活用能力認定委員会）をそれぞれ取得した。療育手帳に関しては、B2外との診断を受けたので、相談機関との連携により精神障害者保健福祉手帳2級を取得し、一般企業障害者枠での就労を目指した。

WAIS-R（Wechsler Adult Intelligence Scale-Revised）成人知能検査の結果（実施時17歳1ヶ月に実施）は、言語性IQ93、動作性IQ84、全検査IQ88であった。言語性下位検査は評価点7～12の範囲に分布し、類似が最も高い。一方、動作性下位検査は評価点1～13の範囲に分布し、絵画配列が評価点13、絵画完成、組合せが評価点10となっている。

有意味画の視知覚や視覚的体系化などが相対的に高い傾向を示しており、全体を部分に分解する力や非言語的概念を形成する力が高い。反面、視覚-運動系（協応、速さ）はむしろ低く、視知覚に対する反応としての行動が伴わない傾向を示した。特に、事務的处理の速さと正確さや紙と鉛筆を扱う技能などで支援が必要となる。

（２）手続き

- ①地域の障害者雇用に関する現状分析
- ②TTAPフォーマルアセスメントの実施
- ③TTAPフォーマルアセスメントの結果説明
- ④TTAPインフォーマルアセスメント（DAC）の実施

（３）期間

2001X年6月（就労3年目）

３ 結果

（１）地域のアセスメント

産業現場等における実習（以下、「現場実習」）では、生徒一人一人の実態や進路に関するニーズ等を把握し、持っている力を発揮できる事業所を選定するなど、適切な就労に向けての方向性を十分検討することが求められる。就労移行支援のアセスメントの一つとして、TTAPの活用が有効であることが報告されている。

TTAPインフォーマルアセスメントの一つである地域でのスキルチェックリスト（Community Skills Checklist、以下「CSC」）は、自閉症者を生産的な雇用に導く5つの主要な職業領域（事務、家事、倉庫／在庫管理、図書、造園／園芸）において獲得しているスキルを把握することが可能であり、生徒の持つスキルと各職業領域で求められるスキルとの整合性を図ることができるなど、現場実習先を決定する際の資料として活用されている。

しかし、特別支援学校高等部卒業生は、上記の5つ以外にも、製造業、清掃業、調理補助等、他の職業領域に就労をする生徒も多くみられるのが現状であり、実際の就労現場では地域差があることや、時代によっても産業構成が異なることなど、それぞれの地域産業との関連から支援方法をみつけていくことが求められている。このようなことから、現場実習では、生徒一人一人の実態や進路に関するニーズ等を把握し、持っている力を発揮できる事業所を選定するなど、適切な就労に向けての方向性を十分検討することが求められる。

A知的障害特別支援学校生徒が居住する地域産業の実状を把握する目的で、障害者合同就職面接会参加事業所求人票の分析を行った。これは、障害者の就職促進・就業機会の拡大及び障害者雇用率の向上のため、B労働局、各ハローワーク、B県が主催となり、県北地区・県央地区・県南地区の3地区で年間3回実施しているものである。過去3年間（2013年度～2015年度）の障害者合同就職面接会（県央地区）参加事業所求人票一覧の求人内容を産業別件数に整理した。障害者合同就職面接会の参加企業等の内訳を図1に示す。

3年間の平均をみると、事務41.1%、製造業9.3%、生活サービス・娯楽8.9%、卸売・小売業6.3%、情報通信業6.3%、学術専門技術サービス4.0%、医療・福祉3.5%となっている。この結果から、障害者合同就職面接会に参加する産業別事業所の中でも、特に、事務、製造業、生活サービス・娯楽等の職業領域で障害者雇用の拡大を図る事業所が多くなっており、求人は増加傾向にあることが分かる。

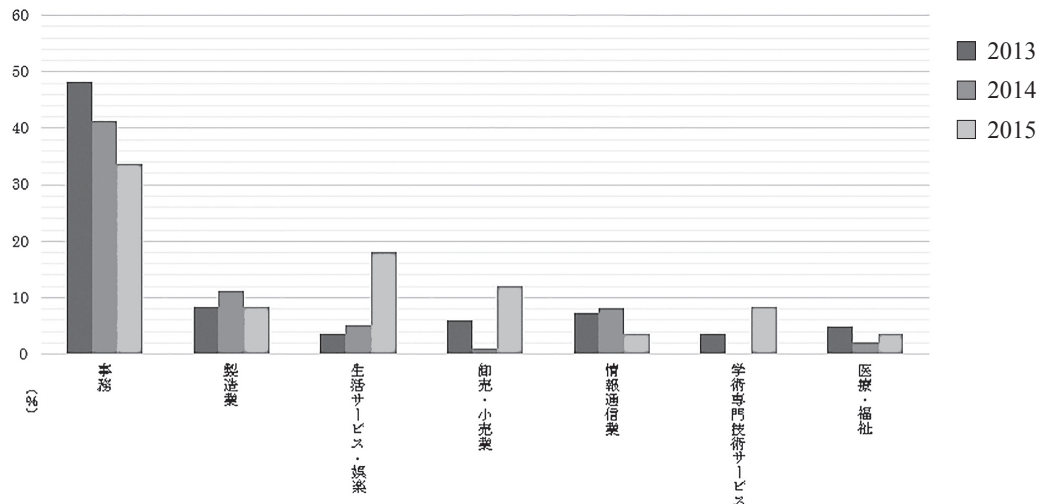


図1 障害者合同就職面接会産業別参加事業所割合

(2) TTAPフォーマルアセスメントの実施

現場実習時における課題を分析することにより事後学習や今後の進路指導を充実させる目的で、TTAPフォーマルアセスメントを実施した。TTAPフォーマルアセスメントの結果を図2に示す。

① 得点プロフィール

ア 職業スキル

直接観察尺度では、課題ののみ込みも早く作業スピードも速い。「8. (項目番号、以下同じ) 単語カードの配列」では芽生えであった。これはあいうえお順にアルファベットの単語カードを並べるものである。1セットの並べ替えはできたが、2回の間違いがあった。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。これらのことから職業スキルに関してあまり問題はない。

家庭尺度では、未経験のことも多いようである。日常的に使うものの分類、特に、食事または料理の後片付けでは、芽生えを示した。自分の持ち物や課題の材料を整頓することは弱いようである。入れる場所をはっきりさせたり、目印や容器を使って自分でやるようにしたりすればよいと思われる。

イ 職業行動

直接観察尺度の「13. 封入作業」では、6セットから12セットを仕上げることができたが、封入に時間がかかり生産性でも芽生えを示した。丁寧さを意識して作業や生産性に時間がかかったので、芽生えにした。流れ作業、監視者なしでの作業、騒音のある状況での作業もきちんと行うことができた。

家庭尺度では、「90. 時間差のある指示に従う」や「96. テレビやコンピューターまたは好きなものによって気が散らない」において芽生えを示した。また、学校／事業所尺度では、「158. 一定の割合で働く」で芽生えを示した。

ウ 自立機能

直接観察尺度では全部合格であった。家庭尺度では、「97. 身だしなみ」、「105. 安全基準に従う」、「106. 処方された薬を自分で服薬する」で芽生えを示した。また、学校／事業所尺度では、「171. 伝言するために自分で移動する」、「174. 公共の場で適切に行動する」で芽生えを示した。

家庭での自立機能は、今後は是非取り組んで欲しい課題である。衣服の身だしなみや季節に合わせた調節も視覚提示など利用してできるのではないかとと思われる。

エ 余暇スキル

一人で時間を過ごすことに不自由はない。家庭尺度では、「116. 現在継続中の野外での活動に携わる」で不合格を示した。また、学校／事業所尺度では、「187. 新しい余暇活動を学ぶ」、「189. 植物の世話をする」、「191. ゲームの図や文書の指示に従う」で芽生えを示した。

オ 機能的コミュニケーション

直接観察尺度では、「60. 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る、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。

カ 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－攻撃、所有物破壊」、「138. 他の人の存在を意識して反応する」、「143. 癇癪を制御し不満を建設的に表現する」で芽生えを示した。

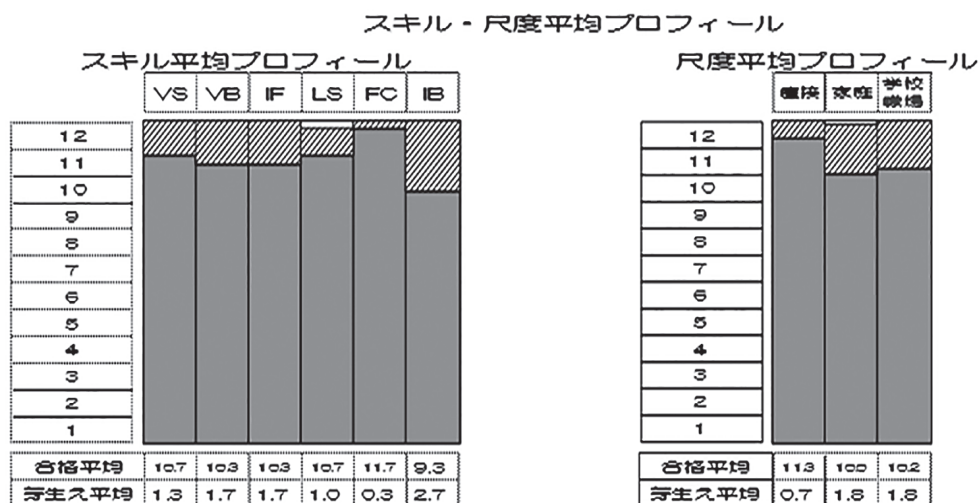
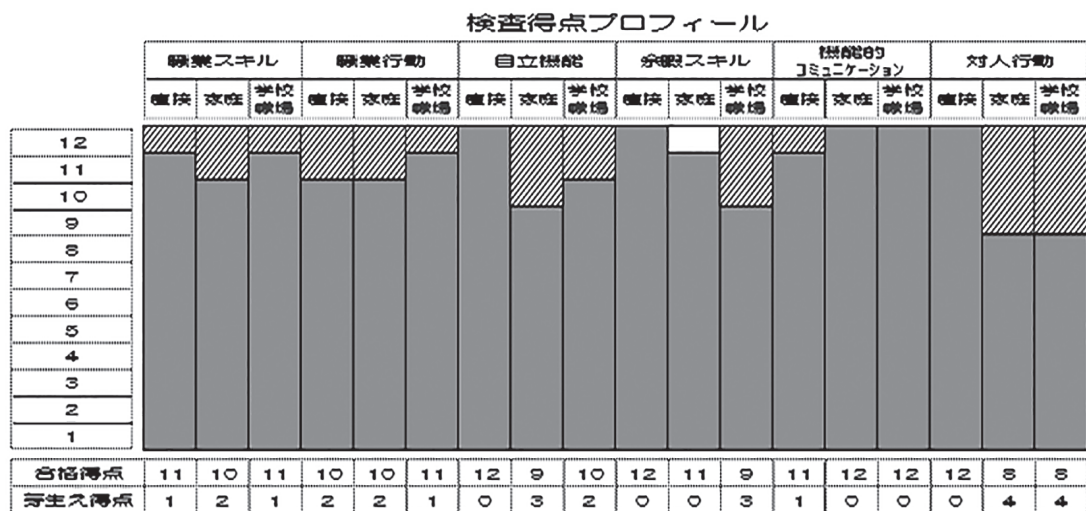
学校／事業所尺度では、「206. 慣れた人々に好ましい行動を示す」、「207. 知らない人に好ましい行動を示す」、「214. 良いスポーツマンシップを示す」、「215. 癇癪を制御し建設的に不満を表明する」で芽生えを示した。

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、機能的コミュニケーションにおいて合格点が高く、対人行動にて芽生えが高い。

③尺度平均プロフィール

尺度平均プロフィールでは、直接観察尺度において合格点が高く、家庭尺度において芽生えが高い。



VS=職業スキル VB=職業行動 IF=自立機能 LS=余暇スキル FC=機能的コミュニケーション IB=対人行動

図2 TTAPフォーマルアセスメント結果

(3) TTAPフォーマルアセスメントの結果説明

TTAPフォーマルアセスメントを実施し、その結果をダイキに説明する。その際、合格、芽生え、不合格の項目を中心に、TTAPフォーマルアセスメントへの取り組みの様子なども併せて本人と一緒に確認した。

①合格（強みの部分）

指示理解力があるので、難しい言葉を使っても十分理解することができることや、スピードを意識しながら作業を行うことができる。また、パソコン操作が得意で、日本語ワープロ検定第2級及び、Excel表計算処理技能認定第3級をそれぞれ取得していることも、本人の強みとして確認した。さらに、休憩時間は、イラストを描いたり読書をしたりすることで、一人で時間を過ごすことができるという内容も確認した。

②芽生え（課題となる部分）

作業への取り組みでは、作業を進める際、作業量や速さを意識してしまうことが多く、正確にできているかどうかを確認することが不足していることや、作業効率が上下し、一定の割合で働くことが難しい時があるなどの内容を確認した。

また、対人関係面で困難さを感じている内容について、本人と確認を行った。その際、早口だったり、難しい言葉を使用することで話が長くなり、内容が相手に伝わらなかったりすることがあることや、報告の場面で、緊張してしまい、早口になってしまうことが多くみられる、などの内容を課題とすることを確認した。

さらに、大きな声や音、しつこい言動、強い言葉での注意が苦手で、不安定になることがあるなど、関わり方に関する内容について確認した。

③芽生えに対する支援法（こんなサポートがあれば）

現場実習中に、本人の課題となる点について、具体的なサポートの方法について確認した。

一点目の作業への集中や作業効率面については、作業効率以上に、仕事の正確さが求められるので、「仕事を正確に行うことを第一に考えるよう言葉かけをすると、自分で意識して取り組むことができます。」という内容を確認した。

二点目の本人の報告の場面については、対人関係面での本人の特性を十分理解していただくことが大切であるので、「本人の話している内容が分からない時には、もっとゆっくり、分かりやすく話すように言葉かけをしてください。」という内容を確認した。

三点目の指示理解の場面については、「言葉だけで指示が通らなかった時には、紙に箇条書きにして伝え、ゆっくりと繰り返して指示を出してください。」や、「次は何をしますか等の言葉をかけると、自分で判断し、次の行動に移ることができます。」という内容を確認した。

四点目の感情のコントロールへの支援については、「感情的になった時には、別の静かな場所で落ち着くまで待って、話を聞いてください。」という内容を確認した。

(4) 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

①就労先 A大学教育学部附属図書館

②職種内容

- ・ テンプレートに合わせて本のバーコードを貼る。
- ・ 返却の本のバーコードの読み取り作業をする。
- ・ 図書館内の植物への水やり。
- ・ 官報のファイリング。
- ・ 郵便物の配達。
- ・ 郵便物の受け取り。
- ・ 郵便物の仕分け、開封。

- ・回覧の作成、等となっている。

③TTAPインフォーマルアセスメント（DAC）の結果を以下に示す。

- ・第一回目 201X年11月（表1）
- ・第二回目 201X+1年3月（表2）

表1 TTAPインフォーマルアセスメント（DAC）の結果

実習内容	評価	構造化／設定	コメント
職業スキル <ul style="list-style-type: none"> ・ハサミ、カッターの使用 ・机上整理 ・官報とじ込み ・入力作業 ・検索作業の効率化 	EL EH	<ul style="list-style-type: none"> ・見本のファイル ・担当者の指示書 	<ul style="list-style-type: none"> ・官報のバックナンバーを閉じ込んでいた。ビニル袋、表紙、書類本体を弁別しながら作業する。時系列に沿ってとじ込みはできていた。厚紙をカッターで切り背表紙を作る作業が本人は苦手と言っていた。作業スピード全般は遅めであった。慎重に作業していた。 ・入力ミスの対応については、入力方法や元のデータが間違っている場合もあり、間違いに気づいた時の気持ちの切り替えに時間がかかっていた。入力作業については概ね課題点はなく、本人は好きな作業と考えている。
職業行動／自立機能 <ul style="list-style-type: none"> ・持ち物の管理 ・机上整理 ・身だしなみ ・荒天時の通勤 ・印鑑の使い分け 	EL EL EH P P	<ul style="list-style-type: none"> ・処理済み箱と未処理の箱を置く ・保護者のチェック 	<ul style="list-style-type: none"> ・鍵、携帯、財布等、持ち物をビジネスバックに入れているが、バックのどこにしまっておくのか決める必要があった。また、雨天時の折りたたみ傘や日常的に携行する用品について、職場のデスクにしまうことがあり、分からなくなってしまうことがあった。 ・使いかけの事務用品や処理済みの書類、ハンカチ等がデスクに散らばった状態で入力作業を続けていた。時系列に沿ったファイリング作業に支援が必要。 ・ネクタイ、ハンカチのしわ等なし。一日使用したマスクを数日使っていたため、上司より助言を受ける。また、花粉の時期の鼻のかみ方等、マナーについて担当者より質問を受けた。 ・年間を通して、荒天時でも遅刻早退欠席はみられなかった。 ・部内回覧等が多いが、シャチハタ印と認印の使い分けができていた。
余暇スキル <ul style="list-style-type: none"> ・ポスター作りの画像検索 ・イラストデータで、イラストを描く 	P P		<ul style="list-style-type: none"> ・ポスター用の画像をいくつか集め、PCで操作し、加工していた。休み時間の作業で、ポスターを作成していた。 ・ノートにストーリーを描きためていた。昼食休憩時に、HP検索をしていた。
コミュニケーション <ul style="list-style-type: none"> ・休憩の会話 ・担当者の指示の受け入れ 	EH EL F		<ul style="list-style-type: none"> ・まじめで一生懸命業務に取り組んでいた。慣れてくると自分の職歴や趣味について話をしていた。 ・指示書に書かれた業務を期間内に終了させることが難しいと感じている。「なんとかなりませんか。このままでは壊れてしまう。」と話してきた。 ・巡回教員に対し、現場実習に来ていた後輩に「このままでは自分の仕事を取られてしまうと考えていた。とても不安だった。」と話していた。

対人スキル ・挨拶	P	・ノートで気持ちの整理	・相手に届く声で朝と帰りの挨拶をすることが身に付いている。 ・別室でイライラの原因について質問すると、声を荒げて批判していた。デスクに戻ると、イライラを抑えて業務を続けていた。
--------------	---	-------------	---

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

職業スキルでは、芽生えの結果がみられたが、作業の時間はかかるが、丁寧に作業を進めることができている。また、入力ミスへの対応も適切にできていた。

職業行動／自立機能では、鞆への収納に関することや、作業用デスク等の使用などに芽生えがみられた。引き続き、視覚的支援などを活用しながら、収納方法や整理方法等についてのスキルを学ぶ必要がある。

コミュニケーションでは、作業内容の指示に関することや、作業状況、勤務条件等に関する事などについて不安を抱えていることが多くみられるので、必要に応じて聞き取りなどの時間を確保することが求められる。

④TTAP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) の結果

実習内容	評価	構造化／設定	コメント
職業スキル ・出荷用カードのデータ入力	EL	・見本のファイル	・個人作業で落ち着いた様子であった。担当者への報告はチェックの依頼のみであった。
職業行動／自立機能 ・持ち物の管理	EL	・担当者の言葉かけ	・特になし。
余暇スキル ・イラスト	P		・トレーディングカードを扱っているため、職場内に常時本人の嗜好に近いイラストを目にできる環境であった。
コミュニケーション ・休憩の会話	EH		・まじめで一生懸命業務に取り組んでいた。慣れてくると自分の職歴や趣味について話をしていた。
対人スキル ・挨拶	P		・朝と帰りの挨拶が身に付いている。

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

コミュニケーションでは、自分の興味関心がある内容に取り組むなど目的を持って過ごすことができている。また、対人スキルでも挨拶のスキルをしっかりと身に付けることができている。

その他、現場実習をとおして、自分の仕事をする職場内容について確認をした。その内容を表3に示す。

表3 職場環境

-
- ・照明が暗い。デスクが広すぎる。
 - ・電話があまり鳴らない職場である。
 - ・若い方が少ない職場。
 - ・館内の職員数が少ない。
 - ・来客が少ない。
 - ・照明が暗い。PC用メガネ使用。
-

(5) 実習先担当者からの声

3年目の契約更新が近づいてきたので、聞き取りを行う予定。年末に担当者に対して（女性）指示が多い、仕事が終わらないと声を荒げる場面がみられた。年明けの現場実習が始まってからイライラしている様子が伝わってくる。ご家庭との連絡ノートを開始し、本人のストレスの原因を把握できるようにしていきたい等の話をいただいている。

(6) 巡回教員による聞き取り

業務内容が増え、本人は仕事が終わらないと漠然とした不安を抱えていた。終わらない理由として、業務内容の順番を自分の希望のとおりに変更し、こだわりから次にやるべき業務内容へ移行することがうまくできていないためと考えられた。

注意修正の受け入れについては、指示書を書いてくださる方に担当が任されており、「仕事が終わらないのは仕事量が多いから」という理由で、担当者に対して本人は不満感を募らせていた。

4 考察

(1) TTAPフォーマルアセスメント及びインフォーマルアセスメントの活用

TTAPフォーマルアセスメントの結果を受けて、ダイキ本人と現場実習で活用するサポートカードの記入内容の検討を行った。現場実習では、パソコンでのデータ入力を中心とした事務補助関係の仕事を担当することになっていたため、自分が今まで身に付けてきたスキルを十分に活用できると、意欲的に内容を検討することができた。また、課題となる点については、報告の場面を中心に、対人関係面で課題となる点が多くみられるので、現場実習の目標にも設定した。さらに具体的な支援方法については、学校生活の場面での様子を参考に、教員が具体的にどのような支援を行っているか、実際の場面での様子を振り返ることを行い、職場で必要となる支援について確認した。これらのことで、自分に必要な具体的な支援について理解を深めることができた。

(2) 現場実習での変容

現場実習の様子についてであるが、本人が就労を希望する事務補助の仕事が中心だったので落ち着いて仕事ができ、また、意欲的に取り組む様子もみられた。

仕事については、パソコンでのデータ入力、入力の場所や方法についての指示を理解することはできたが、ミスが目立った。入力が正確にできると思い確認せず進めていたが、時々入力の順番を間違えることがあったので、入力の終了した部分を蛍光ペンで塗りつぶし、終了の確認を必ず行うようにした。

休憩時間の過ごし方については、ノートに絵を書いたり本を読んだりするなど、一人で目的を持ち、過ごすことができた。しかし、休憩時間の時間一杯休憩し、午後の仕事開始時間になった後にトイレに行く様子がみられたので、トイレは休憩時間内にすませ、午後の開始時間からはすぐ仕事に取り組めるようにしておくなど仕事の準備の大切さについて確認した。

気持ちのコントロールについては、個人情報の書かれた用紙を裏返さずに離席してしまったことを注意され、言われたことに対して戸惑いがみられた。その後に、説明を聞くことで納得し自分の気持ちを落ち着けることができた。

対人関係面については、作業終了後の報告はしっかりできているが、自分で行った仕事に対する確認の不十分な面がみられた。早く報告しなくてはという気持ちが先に出てしまい不十分になりがちであった。また、データ入力の際に、自分で読めない漢字が出てきた時に、質問できずにいたことが何度かあった。

以上のことから、TTAPフォーマルアセスメントの結果を本人に説明し、本人が、現場実習中に使用するサポートカードの内容を自分自身で考えることで、自己理解を深めることができた。また、自分の得手不得手を改めて認識することで、苦手な出来事が起こったときの対処法についても自分で考えることができた。

5 まとめと今後の課題

今回は、TTAPを活用した自己理解を深める取組であったが、この取組をとおして、こんなサポートがあればうまくいき、職場に定着していけるというように、自分に必要な支援を自分で理解できるなど、就労に向けて自分の職業能力や障害特性と向き合うことで、自己理解を深めていくことができたと思われる。

具体的には、事後学習の中で現場実習を振り返りながら修正したことで、現場実習先にて、どのようなサポートがあればうまく仕事ができただか等を考えることができ、自己理解をさらに深めることができた。今後、職場定着し安定した就労生活を送るためにも、自分自身に必要な支援を理解したり、就労に向けて自分の職業能力や障害特性と向き合ったりすることなどをおして、自己理解を深めていくことがとても大切になると考える。

また、今回の研究は、就労後への職業生活に向けた個別移行支援計画の内容にもつながるものと考えられる。現在、個別移行支援計画は教員が作成し、その内容を就労先や関係諸機関等と共通理解を図っているが、個別移行支援計画の作成に関して、生徒本人の参画も考えられるのではないかとと思われる。さらに就労し、実際に職場で働く場面において、自分が必要としているサポートを積極的に自分から発信していく力を育てていくことにもつながるのではないかと考える。

障害のある生徒の肯定的な自己理解には、できること・できないことの理解から障害理解へと進んでいくと考えられるが、現状はできること・できないことの実践が多く、多くの自己理解の実践が得意な事・苦手な事に止まっていることがほとんどである。これらを進めていくためには、肯定的な自己理解へと再構築していく学習としての支援（進路学習・総合的な学習の時間）と相談としての支援（進路相談等）などの授業実践の充実が挙げられる。その際、進路指導だけの課題ではなく、青年期段階の教育全体において支援することが必要である。そこでは、生活経験を拡充し、対人関係を充実するなかで興味・関心の探索や自己の表現・主張などの蓄積から自己理解へ展開させることが大切である。

引用文献

- 1) 石塚謙二（2009）障害のある生徒のインターンシップと就労支援.特別支援教育×キャリア教育，東洋館出版社.6-8.
- 2) 文部科学省学校基本調査（2014）
- 3) 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.
- 4) 梅永雄二（2010）はじめに.自閉症スペクトラムの移行アセスメントプロフィール－TTAPの実際－，川島書店. i-ii.
- 5) 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. 精神療法. 35. 3.

