

【活動報告】

# 平成 28 年度 START プログラム実践報告

佐藤 充・秋元孝城・重留真幸

## 1. はじめに

START プログラムは、発達障害またはその疑いのある学生を対象に、スキルトレーニングの技法を中心として、社会的自立を目指す学生支援プログラムである。

平成20年度にボランティアでの活動を開始し、翌平成21年度から大学の正式プログラムとして始まった。発達障害学生の現状に合わせた支援を行っており、昨年度からはインターンシップを新たに取り入れたプログラムを展開している。

インターンシッププログラムの概要については、明星大学発達支援研究センター紀要(2016)において、工藤・小笠原が平成27年度STARTプログラム実践報告として示している。STARTプログラムの変遷及び概要についてはそちらを参照いただきたい。

本稿では、平成28年度の活動状況を実践報告として以下に記す。

## 2. 参加学生の実態

### 2.1 在籍者数

平成28年度の在籍者は19名である。平成27年度に比べて人数が減少している。中でも、新規の入会希望者数が大幅に減少している。減少の要因は様々考えられるが、大きな要因の一つにニ

ズのある学生の繋がりにくさが挙げられる。学内の支援部署が拡充し、個々の学生のニーズに応える形でそれぞれの部署の体制整備がなされてきているが、その一方で、横の連携については課題が残ったように見受けられる。ニーズのある学生をどのようにSTARTプログラムに繋げるかについて、窓口の置き方を含め検討する必要がある。

### 2.2 男女比

平成28年度在籍学生の男女比は男性が100%であり、発足当時から変わらず、男子学生が圧倒的多数を占めているのが特徴的である。これは、発達障害の男女比の割合と関連しているものと思われる。

### 2.3 在籍学部

在籍学生の所属学部の割合を示したものが図1

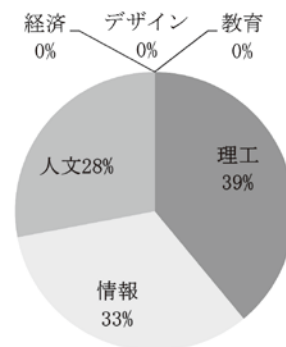


図1. 学部別人数

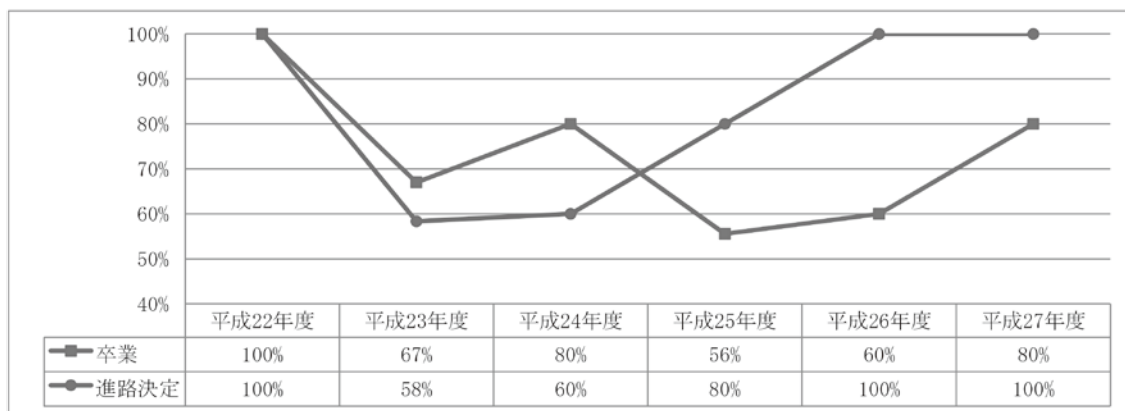


図2. 卒業率と進路決定率

である。理工学部が39%と1番多く、次いで情報学部が33%、人文学部が28%、経済学部、経営学部、教育学部、デザイン学部が0%、これについても男女比と同様、傾向に大きな変化はない。

## 2.4 卒業率及び、進路決定率

平成22年度以降の卒業者数、進路決定者数を図2.に示す。平成27年度は卒業率が80%であり、進路決定率は100%であった。進路決定率は平成24年度から徐々に上がり、平成26年度では100%に達している。これは、就職だけでなく、就労支援機関等進路の選択肢が増えたことが大きいと考えられる。また、STARTプログラムスタッフが、就労支援機関の役割や利用の仕方などを見通せるようになったことも大きな要因であると考えられる。今後も、学生がどこかに繋がりが続けること、社会から孤立しないようにすることが望まれる。

## 2.5 診断の有無

在籍学生の診断の有無について図3.に示す。STARTプログラムは、診断ベースではなく、困り感をベースとしているため、このような結果となっている。

また、大学入学後の躰きをきっかけとし、医療機関へ繋がりそこで初めて診断を受けるケースもある。また、就職活動を開始して初めて自身の困り感到に気づき受診し、その上で診断に至るケース

もある。

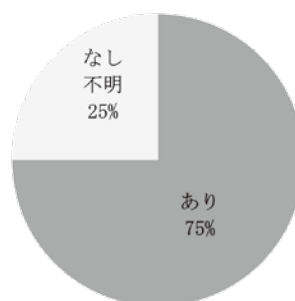


図3. 診断の有無

## 2.6 診断の分類

続いて、診断分類について図4.に示す。

自閉症スペクトラム(ASD)が75%と最も多く、次いで、自閉症スペクトラムと他発達障害の重複診断が9%、自閉症スペクトラムと精神障害の重複診断、発達障害がそれぞれ8%となっており、昨年度とほぼ変わりはない。二次障害を呈してい

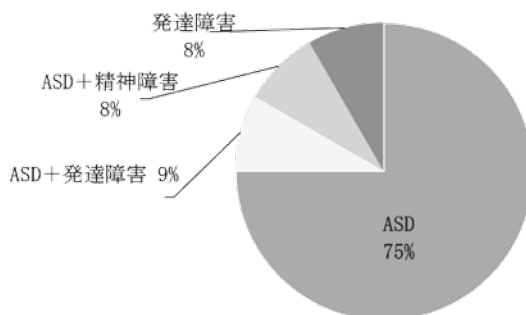


図4. 診断の分類

る学生が少ないのが特徴的である。

## 2.7 障害者手帳所持者

診断がある学生のうち、障害者手帳を所持しているのは、62% となっており、昨年度よりも 10% 以上増えている。

インターンシッププログラムの導入により、『働く』ことについて見通しを持ちやすくなり、働く上で、自分に必要な支援・配慮を受けることについての理解が深まり、手帳を取得する学生が増えたためと考えられる。また、保護者や支援者の理解が深まったことも大きな要因として考えられる。

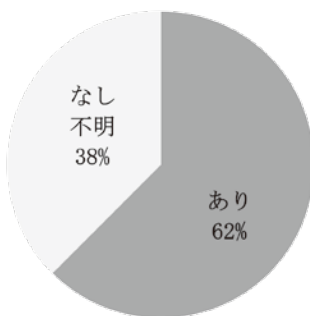


図5. 障害者手帳の有無

## 3. 活動の概要

### 3.1 トレーニングするスキル領域

START プログラムでは、発達障害のある学生の自立に必要と考えられるスキルの獲得を目指し

たトレーニングを行っている。平成26年度まではスキル領域も多岐に渡り、生活場面から社会場面まで幅広く扱っていた。

しかし、4年間という限られた時間の中で、それら全てのスキルの獲得を目指すことは非常に難しく、ターゲットスキルについても絞る必要性が出てきた。平成27年度からは、社会的自立に向けたスキルの獲得に焦点を当て、それらを5つの領域に分け、クラスのニーズに合わせて選択し、トレーニングを行っている（図6.）。

### 3.2 平成 28 年度 指導で扱ったスキル

平成28年度に、実際に扱ったスキルは以下の通りである。

#### ①時間管理領域

- 優先順位を考えて行動する
- スケジュールを管理する

#### ②体調管理領域

- 職場で体調を崩した際の対処の仕方を学ぶ
  - ・ 報告連絡相談
  - ・ 医療受診の仕方を確認する
- 服薬管理

#### ③ストレスコントロール

- ストレスへの対処の仕方を学ぶ
  - ・ ストレスの要因を分析する
  - ・ 自分に合った対処法を身につける
  - ・ 職場で実践可能な対処法を身につける

#### ④職場マナー

- 職場に適した身だしなみを考え実践する

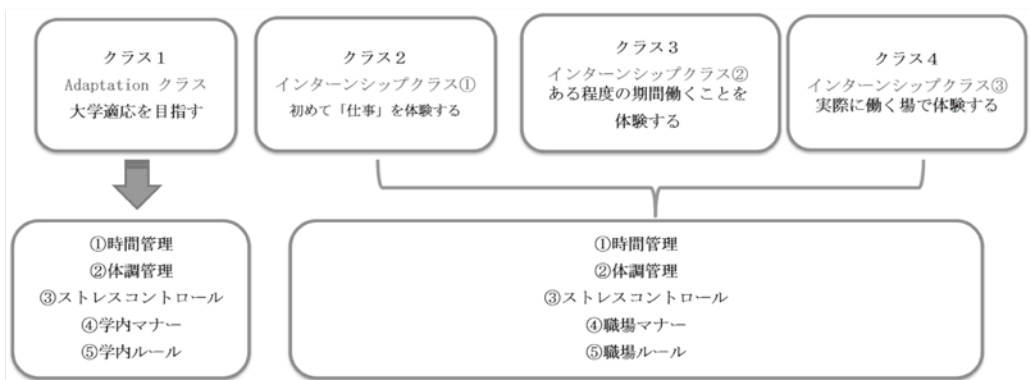


図6. START プログラムで扱うスキル領域

- ・適切な服装を選択する
- ・身辺管理について学ぶ
- 対人マナーを確認する
- ・挨拶、言葉遣い、態度について確認する

#### ⑤職場ルール

- 報告連絡相談
- ・場面に応じた報告連絡相談の仕方を学ぶ
- ・報告連絡相談が必要な時の判断の仕方を学ぶ
- ・指示の受け方や態度について学ぶ

### 3.3 インターンシップ

STARTプログラムでは、平成27年度より、スキルの獲得・運用の程度を把握すること、本人の働くイメージを具体化すること、それらを体験的に行うために、インターンシップを設けている。今年度も引き続きインターンシップを行っているが、昨年度と大きく異なる点は、インターンシップの受け入れ先が増えたことや、それにより学生の状況に合わせたインターンシップ先の選択が可能になったことである。具体的には、一般企業1社、特例子会社12社が受け入れ先の候補として挙がっている。またこの他にも、就労移行支援事業所や就労継続支援A型事業所と協力してインターンシップを実施している。

インターンシップに際しては、学生が事前に履歴書持参の上、実習先を訪問し、面接をした上で受け入れの許可をもらうこととしている。また、インターンシップ終了後にはフィードバックを受け、インターンシップ先、本人、STARTプログラムスタッフが同席した上で、事前に設定した目標を中心に振り返りを行っている。フィードバックの際に用いる評価シート(実習フィードバック)を巻末に参考資料として載せる。

### 3.4 保護者会

STARTプログラムでは夏季(8月)と冬季(2～3月)にそれぞれ保護者会を実施している。内容としては、日頃の学生の様子をスタッフと保護者で情報交換、障害を取り巻く就労に関する情報提供(手帳取得の仕方、就労支援機関の紹介)、

保護者同士の交流、卒業生や保護者の講演、就労支援機関および特例子会社の方からの講演などである。平成28年度は、卒業生2名を招いて、就労に至るまでの経緯や、就労してからの体験を講演していただいた。

### 3.5 OB会

今年度は初めての試みとして、『OB会』と称して、卒業生と在学生の交流会を行った。卒業生の実体験を聞く中で、在学生が自発的に質疑を行うといった様子も見られた。今後も卒業生と在学生が交流する機会を継続的に設定する予定である。また、今後は、卒業生の保護者と在学生の保護者が交流する機会の設定についても検討していきたいと考えている。

## 4. 課題と展望

### 4.1 スキルの運用について

STARTプログラムでは、トレーニングを通して、様々なスキルに関する知識や理解を深めるといった、スキルの『獲得』を中心に行っている。獲得したスキルを日常生活で継続して使うには、知識的、体験的に理解したスキルを『運用』する必要がある。そのためSTARTプログラムのインターンシップでは、獲得したスキルを『運用』することも目的の1つとしている。スキルの定着や習慣化を目指す上で、獲得したスキルの運用は重要となる。

しかし、インターンシップの機会は1年に2回となっており、運用の場として十分とは言えない状況である。そのため、インターンシップ以外に、日々のトレーニングの中で、スキルを運用する仕組みを設定する必要がある。運用する機会を増やすことによって、トレーニングで獲得したスキルを継続的に使うことが増え、結果として習慣化することが期待される。

## 4.2 トレーニング内容とインターンシップの関連

START プログラムで扱っているスキルは、「時間管理」、「体調管理」、「ストレスコントロール」、「職場マナー」、「職場ルール」の5領域であり、この領域に関するトレーニングを全クラスで行っている。これらのスキルは社会的自立を目指すために必要と考えるが、1回のインターンシップで全てを扱うことは難しい。インターンシップ先や期間によっては、トレーニングで扱ったスキルの一部しか運用することができない場合や、トレーニングで扱っていないスキルの運用が必要な場合がある。働くために必要なスキルは、勤務先や職種、環境によって多様であり、5領域のスキルのみでは収まりきらないといった課題がある。

そのため、評価のポイントやインターンシップにおける学生の個別目標について、事前に関係者間で情報共有を行う必要がある。インターンシップ中の作業内容を調整したケースも複数あることから、事前の情報共有の重要性がうかがえる。また、評価シートの形式をインターンシップ先と共有することで、トレーニングの内容とインターンシップの内容とを関連付けしやすくなると考える。現在、評価シートの形式の共有は試行段階であるため、形式化については今後の課題と言える。

このように、トレーニングで獲得したスキルを運用する上でインターンシップは有益であると言える。しかし、インターンシップで運用可能なスキルには限界があることも事実である。睡眠時間や食生活といった社会生活で必要となる生活管理スキルについては、保護者の協力が必要と言える。そのため、インターンシップ先だけでなく、学生本人や保護者との情報共有も重要であると考えている。

導入から2年が経過し、新しい取り組みの成果を感じることができた一方で、新たな課題も見えてきた。

改善すべき点はあるが、発達障害学生を取り巻く環境が変化していく中、本人たちが自分らしく生きるための支援、適切な自己理解をするための支援を日々検討していきたい。

## 5. おわりに

START プログラムでは、新たな取り組みとして平成27年度よりトレーニングに加えて、インターンシップを取り入れた。インターンシップの

【参考資料】

プロフィール

名前	
実習期間	年 月 日～ 月 日
時間	時 分～ 時 分
実習場所	
近所、次第等	

主な仕事内容

4・・・入でできる 3・・・多少のサポートがあればできる 2・・・全面的なサポートを要する 1・・・できない  
4・・・できた 3・・・ややできた 2・・・あまりできていない 1・・・できていない

職場 ルール	挨拶・相談	わからないことがあった時に質問、相談することができた								できていたこと	課題	アドバイス
	報告	作業が終わった時、遅れそうなどに進捗状況について報告することができた										
	忘れ物	忘れ物、提出物の遅れがなく勤務することができた										
	スケジュール	決められた時間に合うように行動できた(出勤、休憩時間 他)										
職場 マナー	コミュニケーション	職場の人と適切にコミュニケーションが取れた(話題選択、距離感、応答性)								できていたこと	課題	アドバイス
	挨拶、返事	挨拶、返事ができた										
	身だしなみ	職場にあった身だしなみができた										
	言葉づかい、態度	職場で適切な言葉づかい、態度ができた										
体調 管理	体調安定	安定した気持ちで作業に取り組むことができた(バロメーターになることがなかった)								できていたこと	課題	アドバイス
	休憩	休憩時間、休日に適切な身体の疲れ、リフレッシュなどことができた										
	体力	働き続けるために必要な体力があった										
	集中力・持続力	ムラなく、集中・継続して作業ができた										
業務 の 効率 の 向上	作業指示の理解	作業指示を理解し、作業の手順を正しく覚えることができた								できていたこと	課題	アドバイス
	正確性	ミスや間違いなく確実な作業ができた										
	速度	期限内に作業をすることができた										
	修正力	自分で不具合に気づき、修正することができた										
基礎 的 作業 能力	指示理解	事が望まれた時に自分から仕事の確認をするなど仕事に対して前向きな意欲が感じられた								できていたこと	課題	アドバイス
	自分の作業や仕事の理解	自分の特性に対して理解や受け入れができていた										
	職場環境の維持	職場の道具、書類などを丁寧に扱うことができた										
	指示の受け入れ	助言や指導を受け入れることができた										

4・・・入でできる 3・・・多少のサポートがあればできる 2・・・全面的なサポートを要する 1・・・できない  
4・・・できた 3・・・ややできた 2・・・あまりできていない 1・・・できていない

総合評価

A:非常に優れている B:優れている C:訓練が必要 D:非常に訓練が必要

以下に理由を記載します。

96