

# 自閉症生徒の現場実習における TTAP インフォーマル アセスメントの活用方法に関する研究

若松 昭彦・玉林 和紘<sup>1</sup>

(2013年10月3日受理)

Research on Method of using Informal Assessment of TTAP  
in Practical Training of Student with Autism Spectrum Disorder

Akihiko Wakamatsu and Kazuhiro Tamabayashi<sup>1</sup>

**Abstract:** In the present study, it aimed to execute Informal Assessment of TTAP that was the inspection to aim to understand object person's detailed realities in the starting work site and the region in practical training, and to examine the effectiveness. Prior duty experience, guidance in school based on the result, record for training period of three days, and evaluation on the final day of training were executed to two students with autism spectrum disorder of the second grader in high school divisions of a special needs school. As a result, each student acquired two or more skills through the training. Moreover, it was suggested that the practical training have advanced smoothly than so far from the questionnaire and the interview to the charge teacher and the training site staff by executing Informal Assessment of TTAP. On the other hand, those problems how to execute prior duty experience, how to record under training, and clarification of criterion of skills etc. were shown. It is future tasks to expand the case where TTAP is used by practical training, and to do more objective evaluation concerning the effect of use of it to work support.

Key words: autism spectrum disorder, practical training, TTAP, Informal Assessment

キーワード：自閉症、現場実習、TTAP、インフォーマルアセスメント

## I. 問題の所在

### 1. 自閉症者の就職率

特別支援学校高等部卒業生のうち、自閉症の生徒の進路についての調査(梅永, 2007)によれば、自閉症生徒の約20%が企業に就職しており、一般就労以外の進路としては、小規模作業所、更生施設、授産施設などの福祉的就労が主な進路先となっている。せっかく

就労しても、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見られる。特別支援学校の卒業生等で障害者手帳を持って就業した場合、1年未満で離職しているケースは5%しかなく、定着率が高いが、助成金の期限切れや、知的障害や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等を理由とする離職はある。この他にも、対人関係の問題や仕事上のミス、上司や同僚の発達障害に関する理解不足等が原因として挙げられており、その背景には対人面を中心とする自閉症生徒特有の就労

<sup>1</sup> 広島県立三原特別支援学校

における課題が存在していると考えられる。

## 2. 現場実習における課題

現場実習は、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（北爪・金澤・松田, 2011）。また、霜田・岡田・金澤・松田(2010)は、現場実習を経て就労を実現させていくためには、生徒の職能や行動特性を詳細に実態把握し、職業評価を行っていく必要があると述べている。しかし、現在、障害者の職業評価や適性検査は、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、更生相談所など多くの支援機関で実施されているが、自閉症者に特化した職業適性検査が実施されているところはほとんどない（清水, 2012）。

そのような中、米国ノースカロライナ州にある TEACCH センターで、学校在学中の自閉症生徒の成人生活移行のためのアセスメントとして TTAP (TEACCH Transition Assessment Profile) が作られた (Mesibov, Thomas, Chapman, & Schopler, 2007)。TTAP は、自閉症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個別移行計画を策定するために行われるアセスメントである。TTAP はインフォーマルアセスメントとして現場実習や地域での行動が含まれていることが特徴である (梅永, 2007)。インフォーマルアセスメントを実習の開始時に行うことで、初めての仕事内容のどのようなことができ、できないことは何なのかということ把握することができる。そして、それらを基に、できない作業をどうやったらできるようになるのかを考えていくための資料を作成することができる。また、実習中にも専用のフォームを利用して日々の記録をしていくことで、スキルの向上を知ることができ、まだ獲得できないスキルに着目して指導していくための有効な資料となる。さらに、自閉症者は普段の学校生活の中では問題なく行っているような行動でも、実際の就労場面では般化できないことがある。このように学校や家庭といった慣れた状況とは異なる状況での行動や普段行っていることの般化を見ることができるといふ意味で、TTAP は自閉症者に特化した職業適性検査であると言える。

## 3. TTAP インフォーマルアセスメント活用の意義

これまでにも、実習開始時に職務分析を行う取り組みは、各地の特別支援学校で行われている（北爪ら, 2011；清水, 2011；高畑・武蔵, 2002）。しかし、実

際に生徒に職務を体験させて、職務内容を把握、分析する取り組みは少ない。自閉症者は、ある状況でできる課題について、たとえそれがよく似た状況であったとしても、別の場面では同じ課題を遂行することができないという特性がしばしば報告されている（梅永, 2007）。このように、実際の現場で本人にやらせてみなければ把握できないことが多いのが自閉症の障害の特性である。その点、TTAP のインフォーマルアセスメントは、生徒本人が職務を行うことにより、具体的な評価を行うことが可能となる。また、生徒本人が実際の職場で職務を行うことは、職務だけでなく、実習現場での生徒の行動を詳細に把握することを可能にする。

## II. 研究の目的

### 1. 目的

自閉症生徒を対象として、学校から就労への円滑な移行を図るために、就労現場や地域での対象者の詳細な実態把握を行うことを目的とした検査である TTAP のインフォーマルアセスメントを生徒の現場実習で実施し、その有効性や就労支援における TTAP の活用方法について検討することを目的とする。

### 2. 仮説

TTAP のインフォーマルアセスメントを活用することで、従来よりもスムーズな実習が実施できるであろう。

## III. 方法

### 1. 対象

昨年度、TTAP フォーマルアセスメントを実施した X 県立 Y 特別支援学校高等部 2 年生の自閉症生徒 2 名（以下、生徒 A、生徒 B）を対象とした。

### 2. 手続き

- (1) 実習先への生徒の挨拶時、実習で行う作業を実際に生徒に体験させ、実習での目標や支援方法を定めるための評価フォームである CSAW (Community Site Assessment Worksheet) の 1 回目を第二著者が実施した。
- (2) 実習までの期間中、CSAW で見られた芽生えスキルを中心に、授業の中で可能な範囲で担任教師による実習に向けた指導を行った。
- (3) 3 日間の実習期間中、毎日の評価フォームである DAC (Daily Accomplishment Chart) を行い、最終日に CSAW の 2 回目を第二著者が実施した。

(4) 生徒の既存のスキルと実習で獲得したスキルをまとめ、今後の指導や現場実習に活用するためのスキルプロフィール表を第二著者が自作した。

### 3. 評価方法

実習が終わった後、担任教師と実習先の職員に TTAP に関するアンケートと聞き取りを実施し、TTAP の有効性についての評価を行った。担任教師と実習先職員に対するアンケートの項目を下記に示す。

#### (1) 担任教師へのアンケート項目

- Q1：実習前にとった CSAW は、実習前の指導に活かされましたか。
- Q2：DAC は生徒の実習の様子を把握するうえで有効でしたか。
- Q3：実習最終日にとった CSAW は、事後の指導に活かされましたか。
- Q4：生徒に実習前に一度、職務を体験させてみることは有効でしたか。
- Q5：先生が CSAW などを通して職務内容を事前に把握することは有効でしたか。
- Q6：スキルプロフィール表は今後の指導に活かされますか。
- Q7：TTAP を使用していない生徒と比べて〇〇くんの実習はどうでしたか。

#### (2) 実習先職員へのアンケート項目

- Q I：生徒が実習前に一度、職務を体験することは有効でしたか。
- Q II：生徒の実態を知る上で、作業評価表の情報や事前体験は有効でしたか。
- Q III：生徒の作業内容や支援方法を定める際、作業評価表の情報や事前体験は有効でしたか。
- Q IV：過去の職場体験の事例と比べて、今回の実習はどうでしたか。

評価尺度は、1 そう思わない、2 あまりそう思わない、3 少しそう思う、4 そう思う、の4尺度を用い、担任教師向けの Q7 と実習先職員向けの Q IV は自由記述とした。

聞き取りは、アンケートの回答理由をより詳しく把握するために行った。聞き取りの項目は、アンケートの場合とほぼ同様であったが、実習先職員に対しては、CSAW に付け加えてほしい内容、今後の実習で学校にしてほしい取り組みの2項目を付け加えた。

## IV. 結果

### 1. 生徒 A のインフォーマルアセスメントの結果

生徒 A の事前の CSAW の結果としては、①職業ス

キルの領域では、どの作業も監督者の指示通りに行うことができ、作業そのものの課題はあまり挙げられなかった。挙げられた課題としては、②職業行動の領域で、「指示の受け入れ（混乱や興奮なしに職場の監督者の指示に応じる）」、「持久力（早いペースで安定して仕事を）」、③自立機能の領域で、「スケジュールの変更に応じる」、「休憩の過ごし方」、④コミュニケーションの領域で、「言葉での指示の理解」、「援助を求める」、⑤対人スキルで、「悪い言葉を控える」、「丁寧な言葉を使う」の計8つが挙げられた。

これらの課題を踏まえて、実習中は DAC を使用して、事前の CSAW で挙げられた課題を中心に日々の記録を取った。そして、最終日に CSAW の2回目を実施した。Table 1が CSAW の2回目の記録である。実習を通して実行レベルが合格となったのが、②職業行動の「興奮せずに指示を受け入れる」、③自立機能の「スケジュールの変更に応じる」、「休憩時間の過ごし方」、⑤対人行動の「悪い言葉を控える」の項目であった。しかし、②職業行動の「持久力」、④コミュニケーションの「言葉での指示の理解」、「援助を求める」、⑤対人スキルの「丁寧な言葉を使う」では、実行レベルは芽生えのままであった。

### 2. 生徒 B のインフォーマルアセスメントの結果

生徒 B の事前の CSAW の結果としては、①職業スキルの領域では、どの作業も監督者の指示通りに行うことができ、作業そのものの課題は挙げられなかった。挙げられた課題としては、②職業行動の領域で、「課題の質の維持」、「指示の受け入れ」、「作業中に関心事を自制する」、③自立機能の領域で、「休憩の過ごし方」、④コミュニケーションの領域で、「援助を求める」、⑤対人スキルの領域で、「職場の人との会話」、⑥移動の領域で、「電車での通勤」の計7つが挙げられた。

生徒 A と同様、実習中は DAC を使用して、事前の CSAW で挙げられた課題を中心に日々の記録を取り、最終日に CSAW の2回目を実施した。Table 2が生徒 B の CSAW の2回目の記録である。実習を通して実行レベルが合格となったのが、②職業行動の「課題の質の維持」、③自立機能の「休憩時間の過ごし方」、④コミュニケーションの「援助を求める」、⑤対人スキルの「職場の人との会話」、⑥移動の「電車での通勤」の項目であった。しかし、②職業行動の「指示の受け入れ」、「作業中に関心事を自制する」の実行レベルは芽生えのままであった。

### 3. 担任教師と実習先職員のアンケート評価点

Fig.1は担任教師、Fig.2は実習先職員のアンケート

Table 1 生徒 A の CSAW 2 回目の記録

実習内容	実行レベル	設定	コメント
①職業スキル			
・草かき	P	範囲を指定する	指示通りに丁寧に行うことができた
②職業行動			
・興奮せずに指示を受け入れる	P		監督者の指示に混乱を示さず聞くことができた
・持久力	EH		作業の途中で傍観してしまうことがあった
③自立機能			
・スケジュールの変更に応じる	P		混乱することなくスムーズに作業に移ることができた
・休憩の過ごし方	P		事前学習の通りにジョギングを行って休憩時間を過ごすことができた
④コミュニケーション			
・言葉での指示の理解	EH	演習をして指示を行う	時々作業の指示が理解できずに監督者に向かって「なに？」と聞いていた
・援助を求める	EH	報告する	作業が終わった時にただ待っていることがあった
⑤対人スキル			
・悪い言葉を控える	P		「お前」「あっち行け」などの学校で時々発する言葉を監督者に対して使わなかった
・丁寧な言葉を使う	EH	敬体に言い直す	「なに?」「わかった」などの言葉を使っていた

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

Table 2 生徒 B の CSAW 2 回目の記録

実習内容	実行レベル	設定	コメント
①職業スキル			
・シール貼り	P	見本を見せて確認させる	指示通りに丁寧に行うことができた
・部品のかしめ	P	演習を見せる	
②職業行動			
・課題の質の維持	P	声かけを行う	初日よりも作業の質を長時間維持することができた
・指示の受け入れ	EH	演習を行い、注意を向ける	監督者の方を見ずに聞いていることがあった
・間違いの修正	P	見本を確認させる	間違いに自分で気づき修正することができた
・作業中に関心事を自制する	EH	声かけを行う	作業中に独り言を言っていた
③自立機能			
・スケジュールの変更に応じる	P		混乱せずにスムーズに作業に移ることができた
・休憩の過ごし方	P		休憩室で落ち着いて過ごすことができる
④コミュニケーション			
・援助を求める	P	報告・連絡・相談をする	作業中に報告と相談ができる
⑤対人スキル			
・職場の人との会話	P		職場の人からの質問に答えていた
⑥移動			
・電車での通勤	P	ICOCA を利用する	一人で電車で通勤できる

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

評価点をそれぞれ示す。概ね肯定的な評価が得られたが、生徒 A の実習先職員の Q II（生徒の実態を知る上で、作業評価表の情報や事前体験は有効であったか）に対する評価が低めになっていた。その理由について尋ねたところ、「CSAW は、もう少し詳しく書いてあると良かった。芽生えの評価の詳細が分かりづかった。」という意見であった。

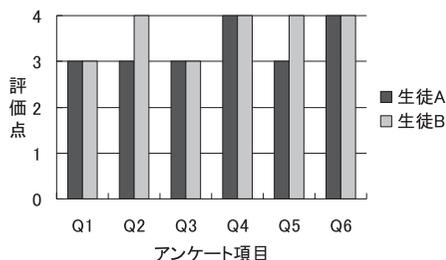


Fig. 1 担任教師のアンケート評価点

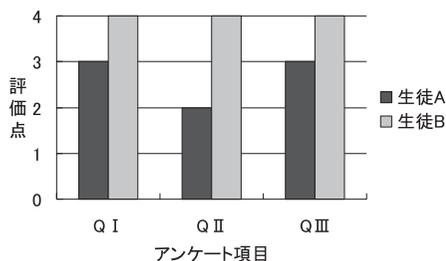


Fig. 2 実習先職員のアンケート評価点

#### 4. 担任教師と実習先職員への聞き取りの結果から

- ・ TTAP を活用していない生徒だと実習当初初めて職場の人に会い、仕事場の様子を知ることなく作業にいきなり入るため、生徒によっては負担になる場合もある。その点、今回の実習では事前に職務を体験できて大変良かった。毎日の DAC の記録は、教師間で情報を共有するためのツールとして参考になった。（生徒 A の担任教師）
- ・ 実習前に職務を体験させてもらい、そこでの課題を把握することができ、また、毎日の生徒の実習の様子を把握することができたため、TTAP を活用していない生徒と比べ、生徒の実習はより良いものになったと思う。（生徒 B の担任教師）
- ・ 生徒が事前に体験を行う取り組みは、今回初めて行ったが、生徒の実態を把握する上で参考になった。（生徒 A の実習先職員）
- ・ 事前に体験したので作業を始めるのがスムーズだった。（生徒 B の実習先職員）

#### 5. スキルプロフィール表

Table 3に、生徒 A のスキルプロフィール表を示す。これは、実習で獲得したスキルを累積的に記録するための用紙である CRS (Cumulative Record of Skills) を参考にして、実習で獲得した能力とその評価を、CSAW 及び DAC を基にして第二著者が自作したものである。評価はわかりやすいように合格を A、芽生えを B、不合格を C とした。

Table 3 生徒 A のスキルプロフィール表  
【スキル領域】

仕事内容	日付	評価	設定と構造化
草かき			
①くまでの使用		A	実演を行う
②範囲をまんべんなく掃く		A	範囲を指定する
③草を集めて持っていく		A	場所を伝える
肥料作り			
①シャベルの使用		A	実演を行う
②土を混ぜる		A	実演を行う
③土を運ぶ		A	実演を行う

#### 【行動領域】

領域	日付	評価	設定と構造化
作業中の行動			
・ 監督者の指示を落ち着いて聞く ・ 安定したペースで仕事をする ・ 作業開始に遅れない ・ 自ら進んで次の課題に取り組む		A	手を止めないように言葉かけを行う 次の活動の開始時間を伝える 「次はなんですか？」と聞くように指示を行う
		B	
		A	
		B	
自立機能			
・ 時間を守る ・ スケジュールの変更に応じる		A	次の活動の開始時間を伝える
		A	
休憩・余暇の過ごし方			
・ 自分の好きな活動を行う (DVD 鑑賞)		A	余暇の提案を行う
コミュニケーション			
・ 言葉での指示に従うことができる ・ 仕事の終わりを伝える		B	言葉だけの説明ではなく、実演も合わせる 「終わりました」と報告するように指示を行う
		B	
対人関係			
・ 悪い言葉を控える ・ 知らない人にあいさつをする ・ 丁寧な言葉をつかう		A	「です・ます」を語尾に付けるように指導する
		A	
		B	
通勤・移動			
環境の設定			

## V. 考察

### 1. TTAPの有効性について

担任教師へのアンケートと聞き取りの回答から、事前に職務を体験することで、①生徒本人にとって作業の見通しが持てる。事前の体験でCSAWを行い、専用のフォームに実習場所での生徒の能力や行動を評価し、記録することで、②事業所に生徒の実態を具体的に伝える資料を提供することができる、③初めて行く実習においてどのようなことができ、できないことは何なのかを把握することができる、④実習場所の職務を教師が具体的に把握することができる。また、実習中にDACを行い、専用のフォームを利用して毎日のスキルの評価を行うことで、⑤生徒の毎日の実習のスキルの向上を把握することができる、⑥生徒の情報を教師間で共有することができる。そして、実習で獲得したスキルをまとめたスキルプロフィール表を作成することにより、⑦学校での指導に活かすことができる、⑧次の現場実習や引き継ぎの際に、生徒の実習に関する情報を伝える1つの資料を提供することができるという意見を聞くことができた。これらのことから、TTAPインフォーマルアセスメントを活用することによって、従来よりも現場実習がよりスムーズに進んだことが示唆される。

また、実習先職員へのアンケートと聞き取りの回答から、事前の職場体験は、実態把握を行ったり、作業内容・支援方法を決定したりする上で、実習先にとっては有益であると判断される。しかしながら、CSAWはそのまま実習先の職員に渡しても、実態把握などの参考にはなるが、芽生えなどの評価の基準を明確にしたり、より具体的に記入したりするなどの工夫を行う必要があると考えられる。

### 2. スキルプロフィール表について

TTAPインフォーマルアセスメントでは、実習で獲得したスキルを、実習が終わるごとにCRSに累積的に記録することになっている。しかしながら、地域の実習環境で必要とされる多様なスキルの詳細な一覧表であるCRSは、現行の日本の実習システムにそのまま導入しにくい面もあると考えられる。そこで、本研究では、CRSを参考にして独自にスキルプロフィール表を作成し、実習で獲得したスキルを記入した。このスキルプロフィール表は、複数の現場実習で獲得したスキルを累積的に記録していくものであり、最終的には生徒の実態を把握するための資料の1つとなるものである。しかし、実際にインフォーマルアセスメントの一連の流れを実施する際には、CRSの項目を適宜参照しながら進めていく必要があるだろう。また、

担任教師へのアンケートと聞き取りによると、「スキルプロフィール表は、実習の記録として引き継ぎの際や、次の実習に活用することができると思う。しかし、表だけでは情報が不十分なので、説明が必要だと思う。」という意見が挙げられた。このことから、実際に記録を行っていく際には、次年度の担任教師や実習先職員が、記録を見て生徒の実習での能力が分かるように工夫したり、具体的に記入したりする必要があると考えられる。

### 3. TTAPの活用方法について

本研究では、第二著者が担任教師の代わりにTTAPインフォーマルアセスメントを実施した。しかし、本来の現場実習では、今回のように第三者がサポートに入ることは難しく、担任教師が中心となって生徒の実習を進めなければならない。

TTAPでは、まず事前に実習先に行き、CSAWを実施して生徒の実習先での評価を行う必要があるが、担任教師へのアンケートと聞き取りによると、「事前の訪問はすべきだと思うが、授業を抜けて行くことは難しい場合がある。」という意見が挙げられた。もし担任教師が事前に訪問することが難しい場合には、ジョブサポートティーチャーや、代わりの教員が実習先に行くことで、CSAWを実施することができるのではないかと考えられる。

また、担任教師へのアンケートと聞き取りから、「担任教師は巡回指導を行うが、1人の教師が毎日実習先に行くのは、授業や出張費の関係で難しく、2日に1度や半日が限界である。」という意見が挙げられた。このような状況の中で担任教師がDACを毎日記録していくのは、やはり困難であることが推測される。

しかし、DACについて担任教師に聞き取りを行う中で、DACは生徒の実習での情報を教師間で共有することができる資料になり得ることが分かった。DACを使って生徒の実習での課題を教師間で共有し、担任教師が実習先に行くことができない時は、副担任や他の教師が実習先に行き、評価を行うことができるのではないかと考えられる。その際、合格、芽生え、不合格の評価の基準をあらかじめ教師間で定め、評価を妥当性のあるものに工夫していく必要があるだろう。それでも無理な場合は、実習の事前の打ち合わせの段階で、教師がDACの評価フォームを実習の監督者に渡し、教師が実習先に行くことができない日の生徒の評価を、教師の代わりに実施してもらうなどの取り組みを行う必要があると考えられる。その際も、実習の監督者と綿密に話し合い、評価の基準を統一しておく必要がある。

#### 4. 今後の課題

本研究では、生徒 A、生徒 B の担任教師と、各々の実習先の職員の計 4 名に対してアンケートと聞き取りを実施することで TTAP の有効性の評価を行った。今後は、現場実習における TTAP の活用事例を増やしていく中で、有効性の検討を更に進め、より客観的な評価を行なっていくことが課題である。

#### 【謝辞】

本論文は、第一著者の指導の下、第二著者の玉林和絃が執筆した 2012 年度広島大学特別支援教育特別専攻科特別支援教育コーディネーターコース修了論文の一部に加筆修正したものである。研究に多大な御協力を頂きました多くの方々に厚く御礼申し上げます。

#### 【引用文献】

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 - . 群馬大学紀要, 人文・社会科学編, **60**, 187-200.  
Mesibov, G., Thomas, J. B., Chapman, S. M., & Schopler, E. (2007) *TEACCH Transition*

*Assessment Profile* (2nd ed.). PRO-ED, Inc. 梅永雄二監修, 服巻繁・服巻智子監訳 (2009) 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.

清水浩 (2012) 自閉症スペクトラム生徒のキャリア教育に関する臨床的研究 I. 宇都宮大学教育学部教育実践総合センター紀要, **35**, 149-156.

清水浩 (2011) ICF を活用した就労支援の実際からみる自己教育観の変容. 宇都宮大学教育学部教育実践総合センター紀要, **34**, 145-152.

霜田浩信・岡田明子・金澤貴之・松田直 (2010) 知的障害生徒における現場実習にむけたアセスメント - 一般職業適性検査活用による現場実習プロフィールの記述内容分析 - . 群馬大学紀要, 人文・社会科学編, **59**, 113-124.

高畑庄蔵・武蔵博文 (2002) 支援ツールを活用した現場実習における就労指導プログラムの効果と長期的維持. 特殊教育学研究, **39** (5), 47-57.

梅永雄二 (2007) 就労の実情, 就労支援サービスの現状と課題. 日本自閉症スペクトラム学会 (編), 自閉症スペクトラム児・者の理解と支援. 教育出版, 158-163.