

資料

自閉スペクトラム症者への就労移行支援における
面談時の振り返りシートの利用可能性に関する質的検討
— 就労移行支援の利用者および支援者へのインタビュー調査から —

末吉 彩香・柘植 雅義

本研究の目的は自閉スペクトラム症（ASD）学生用に開発された就業体験振り返りシートの就労移行支援事業所での活用可能性を示すことである。就労移行支援事業所で振り返りシートを用いた面談を経験したASD者2名と支援者2名に半構造化面接を実施し、振り返りシートの感想や評価を聴取した。結果、振り返りシート利用により遂行行動の達成が意味づけやすくなり、課題に対する手立ての明確化や肯定的な自己評価等の言語的説得をふまえた課題に対する自己効力感の変化が推察された。また振り返りシートの活用は利用者の語りを引き出し就労への意欲の向上につながるほか、面談を通じた自己理解の深化も示された。さらに支援経験の少ない支援者にとって振り返りシートは支援の質を担保するために有効であることも指摘された。今後は利用者の障害特性や認知特性、支援の利用歴等をふまえた検証や、量的分析が可能な研究デザインによる詳細な検討が必要である。

キー・ワード：自閉スペクトラム症 就労移行支援 自己効力感 自己理解 振り返り面談

I. 問題と目的

就労移行支援事業は障害者総合支援法における就労系障害福祉サービスのひとつである。近年、発達障害者を対象とした就労移行支援事業所が開設されはじめているが、就労移行支援事業所の現場では支援の知識や経験の不足から発達障害者を対象とした明確な支援方法等を見いだせていない現状がある（社会福祉法人横浜やまびこの里, 2013）。

就労移行や就労定着には、社会の仕組みや職業の種類、内容、その職業に就くまでの流れの理解（仕事理解）と同様、キャリア形成に向けた興味・関心や得意・不得意など自分自身についての理解（自己理解）が重要である（厚生労

働省, 2001）。高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業センター（2018）によれば、発達障害者への就労支援における自己理解支援では、本人の現状把握に基づき支援者が一緒に状況を整理することや、課題への対処の検討が重視される。これには、発達障害、とりわけ自閉スペクトラム症（Autism Spectrum Disability：ASD）者にとって、就労に関わる体験だけでは自分自身の特性が職場でどのように表れるか、どのような配慮の依頼が適切かといった自己理解を深めることが難しい（高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業センター, 2018）ことが影響していると考えられる。ASD者は自身を概念化してとらえようとするとき、その概念化のために適当な出来事や体験を想起し意味づけることが難しい（滝吉・田中, 2011）という

指摘もあり、就労支援の場では就労訓練等の体験に基づいた得手・不得手の整理や体験中の出来事を適切に自己理解に結びつけることに困難さをもつ可能性が考えられる。したがって、自己理解の課題を持つASD者にとって支援者とともに体験を振り返る機会は重要である。

さらに、ASD傾向の高い学生は進路選択に対する自己効力感が低い傾向にあるという報告(末吉・柘植, 2018)もある。自己効力感とはある行動に対して自分がその行動をどの程度できるかという認知された予期のことで(Bandura, 1977)、刺激と反応の間にある個人の認知的変数として多様な行動変容のプロセスを合理的に説明するものであり、個人の自己効力感の程度はその人の情緒的な状態等を予測し、自己効力感の向上は望ましい行動変容に影響する(坂野, 2016)。自己効力感は、遂行行動の達成、代理的経験、言語的説得、情動的喚起の4つの情報源が作用して変化する(Bandura, 1977)。末吉・柘植(2021)のASD学生に対する実践では、就業体験の振り返り面談において遂行行動の達成が強く意識されたほか、他者からの肯定的評価等の言語的説得が目標に対する自己効力感を高め、目標達成に寄与したことが報告されている。このように自己効力感の程度を考慮した支援は就労に向けて必要な行動の形成に影響すると考えられる。

末吉・柘植(2021)はASD学生の在学中の就業体験において、就業体験の内容や体験内容に対する自己評価、他者評価の記録から課題に対する達成度等を評価し、今後の目標、目標達成のための手立てを支援者と学生間で検討する面談を「振り返り面談」として実施した。そして、ASD学生の在学中の就業体験においてこのような振り返り面談を効果的・円滑に進めるために、「振り返りシート」が作成された。この振り返りシートは目標に関する自己効力感と他者からの客観的評価を併せて記録でき、体験中の目標に対する行動や意識の変化を視覚的に残すことができる点で、学生との振り返り面談における支援ツールとして一定の効果が示されている

(末吉・柘植, 2021)。末吉・柘植(2021)では対象が大学生であり、就業体験の主な目的は働くことへのイメージを持つことで、体験の頻度も少なかった。いっぽう就労移行支援では毎日実施される就労訓練で利用者と支援者の関わりが密となるものの、必ずしも専門知識のある職員によって支援が受けられるとは限らない現状がある。振り返りシートは支援方法が確立されていない発達障害者への継続的な就労支援においても支援の質を担保するために活用でき、特にASD者の日々の就労訓練に取り入れることで、訓練を通じた自己理解や自己効力感の変化に留意した支援に役立つ可能性がある。

本研究は、ASD学生の就業体験振り返り用に作成された振り返りシート(末吉・柘植, 2021)について、就労移行支援機関における支援ツールとしての有効性を示すための試行的取り組みとして実施した。振り返りシートの利用について利用者と支援者へのインタビュー調査から評価を得るとともに、振り返りシートの利用が利用者にも与える影響を自己効力感や自己理解の変化に着目して検討し、振り返りシートの支援ツールとしての活用可能性を示すことが本研究の目的である。

II. 方法

本研究では就労移行支援の利用者と支援者を対象に、振り返り面談における振り返りシート利用に関する評価を得るためのインタビュー調査を実施した。対象となった利用者と支援者の概要、インタビューに至るまでの振り返りシートを用いた定期的な振り返り面談の状況、インタビュー項目を以下に示す。

1. 対象

(1) 対象となった利用者と支援者が所属する就労移行支援機関X：関東にある就労移行支援事業所Xに研究協力を得た。事業所Xは主に発達障害や発達障害の傾向がある利用者に対し就労移行支援を提供している。利用者は平日の10時～15時に来所し、就労訓練や個別のキャリアカウンセリング、就職活動に向けた書類作成

や面接練習等の支援を受ける。その他、グループで日常生活について話し合う座談会や、事業所職員が講師を担当する座学形式の講座（キャリア意識の形成や日常生活スキルに関する講座）に参加できる。

(2) 就労移行支援の利用者の概要：利用者A、利用者Bの2名の就労移行支援利用者を対象とした。2名とも男性、22歳（当時）で、診断名はアスペルガー症候群であった。事業所Xを利用し始めて1ヶ月程度経過しており、平日は毎日訓練に参加していた。4年制大学卒業後に事業所Xの利用を開始し、就職歴はなかった。事業所X内の訓練では主にデータ入力（名刺の作成等）を行っていた。インタビュー調査に先立ち、利用者A、利用者Bは第一著者と振り返りシートを用いた定期的な振り返り面談を実施した。なお利用者Bについては、振り返り面談の実施目安とした3ヶ月間のうち、第一著者が前半の1ヶ月、後半の2ヶ月を後述の支援者Cが担当した。また、利用者は両名とも就職活動に関する相談（応募企業選定や書類添削、面接練習など）のため本研究の振り返り面談以外にも事業所Xの担当者と不定期に面談を行っていたが、その際は振り返りシートは用いられていなかった。

(3) 就労移行支援の支援者の概要：事業所Xに勤務する支援者C、支援者Dの2名を対象とした。インタビュー調査に先立ち、支援者C、支援者Dは担当する就労移行支援利用者として振り返りシートを用いた定期的な振り返り面談を実施した。支援者Cの発達障害者に対する就労支援経験は1年10か月で、障害者支援に関連する資格は有していなかった（当時）。支援者Cは利用者Bに対し、週に1回の頻度で振り返り面談を実施した。支援者Dの発達障害者に対する就労支援経験は2年で、障害者支援に関連する資格は有していなかった（当時）。支援者DはASDの診断がある利用者1名に対し、約3か月間、週に1回の頻度で振り返り面談を実施した。支援者Dと振り返り面談に取り組んだ利用者は自身の障害特性についての理解の程度が

高く、国立大学大学院卒業後に事業所Xを利用していた。

2. 振り返りシートを用いた振り返り面談の実践

振り返りシートの内容や面談実施方法について以下に示す。なお、定期的な振り返り面談の方法と振り返りシートの内容は末吉・柘植（2021）に倣った。

(1) 振り返り面談で用いた振り返りシートの概要：振り返りシートは、(ア)当日の記録、(イ)あなたのGood Point、(ウ)あなたの目標と自己評価、(エ)自己評価の整理、(オ)もう一步頑張りたいこと、(カ)目標達成のためにすること、(キ)疑問・質問・相談、の7項目から構成された。(ウ)の「あなたの目標」には対象者ごとに定期的な振り返り面談期間中の目標を設定した。

利用者は(ア)に訓練の内容とその日の達成状況(○・△・×)を1日の訓練終了後に記録した。(イ)～(キ)は振り返り面談の度に、前回の振り返り面談以降の就労訓練全体の状況に基づき記入した。(ウ)では目標に対する自己評価ならびに他者評価を「1. 1回もできない(まったくできない)」、「2. 何回かはできる(ほとんどできない)」、「3. 数回できないことがある(ほとんどできる)」、「4. いつもできる(よくできる)」の4段階で評価した。また、目標に対する自己効力感の程度として、次回振り返り面談までの期間でどの程度目標を達成できるかの予想を同様に4段階で評価した。(イ)～(キ)の各項目は基本的に振り返り面談中に記入したが、利用者Aは振り返り面談前に自主的に記入して面談に臨むこともあった。振り返り面談までに記入した場合、面談内で他者評価を受けたり課題に対する工夫を話し合ったりする中で、振り返りシートへの加筆や、次回達成の予想が修正されることもあった。また他の利用者や事業所職員に相談して記入することについては特に制限を設けなかったが、振り返り面談及びインタビュー調査の中で、他者と相談しながら振り返りシートに記入したエピソードは語

られなかった。

なお振り返りシートはASD学生の就業体験（インターンシップ等）の振り返り用に作成されていたが、就労移行支援事業所での利用に際し事業所X職員と内容を検討し、構成や自己評価の方法等については学生用をそのまま利用できることを確認した。シート上の文言について、(ア) 当日の記録欄に記載された説明文中の「実習」は「訓練」に変更した。また就労移行支援の就労訓練は平日に毎日実施されるため、(ア) 当日の記録欄に訓練内容の記録が収まらなかった場合に備え、(ア) 当日の記録欄のみを印刷した予備のシートを必要に応じて利用した。なお第一著者が利用者A、利用者Bの就労訓練中の様子を直接観察できない場合は、末吉・柘植(2021)に倣い、事業所Xの職員に依頼し、利用者A、利用者Bの状況を記録し、報告してもらった。

(2) 利用者と第一著者による振り返りシートを用いた定期的な振り返り面談の概要：振り返りシートを用いた面談は2週間に1回程度、1回あたり40分程度で実施した。利用者Aは作業内容や手順の理解に大きな問題は見られないものの、報告や相談が積極的にできないことや、報告時に声が小さくなるのが事業所X職員より指摘されていた。本人と第一著者で目標を「伝えたいことをメモに取り、最後まではっきり伝えられるようになる」と設定し、振り返りシートを用いた面談に取り組んだ。振り返り面談は合計7回行われ、利用者A、事業所X職員、第一著者での話し合いの結果、振り返り面談開始時に設定した目標が達成されていることを確認し、定期的な振り返り面談は終了した。利用者Bはデータ入力のミスが多く、利用者B自身も入力ミスの多さを気にしている一方で対処法を身につけられていない様子が見られた。本人と第一著者で目標を「データ入力でミスを減らす」と設定した。面談は合計4回行われ、自己評価、他者評価がいずれも「4(いつでもできる(よくてできる))」に到達したこと、振り返り面談内の本人の発言や職員から指摘された課題

が、「データ入力でミスを減らす」から「メモを取りながら指示を聞き、後から確認できるようにしておく」ことに変化しつつあることを踏まえ、当初設定した目標に関する振り返り面談は一度終了した。

(3) 支援者による振り返りシートを用いた定期的な振り返り面談の概要：対象となった支援者は事業所X内で第一著者が用いたものと同様の振り返りシートを用い、各自の担当利用者と就労訓練の振り返り面談を実施した。振り返り面談実施に伴い、第一著者から対象となった支援者に口頭及び紙面にて振り返りシートを用いた面談の進め方を説明した。協力期間は3カ月を目安とし、協力依頼から3カ月が経過した時点でインタビューを実施した。

3. インタビュー調査項目と分析方法

(1) 利用者へのインタビュー項目：定期的な振り返り面談終了後は振り返りシートについて好意的な評価をしやすい可能性があることを考慮し、面談終了の1か月後に振り返りシートの利用に関する半構造化面接を実施した。インタビューでは末吉・柘植(2021)に倣い、①振り返りシートを使った面談の頻度や期間、1回あたりの時間は、長すぎる・短すぎるということはありませんでしたか、②振り返りシートはどんなところが役に立ちましたか、③面談期間中に自分自身にどんな変化があったと思いますか、④面談や振り返りシートの使い方、困ったり、難しかったりしたことはどんなことですか、⑤振り返りシートを用いた面談で、印象に残ったことはどんなことですか、⑥今後も、こういった面談をしたいと思いますか／その理由は何ですか、の6つの項目について聞き取った。なおインタビュー中は振り返り面談中の様子を想起しやすいように使用した振り返りシートを適宜参照した。

(2) 支援者へのインタビュー項目：振り返り面談実施開始から3カ月経過後、振り返りシートの利用について、支援者C、支援者Dに個別に半構造化面接を実施した。インタビューでは、①振り返りシートを使った面談の頻度や期間、

1回あたりの時間は、長すぎる・短すぎるということはありませんでしたか、②振り返りシートは、あなたの支援の中でどのように役立ちましたか、③振り返りシートを使った面談と、使わなかった面談では何か違いがありましたか、④面談期間中に、支援した利用者にはどのような変化があったと思いますか、⑤面談や振り返りシートの使い方、困ったり、難しかったりしたことはどんなことですか、⑥面談や振り返りシートを使う中で、印象に残ったことはどんなことですか、⑦今後もこういった面談をしたいと思いますか／その理由は何ですか、の7項目について聞き取った。

(3) 分析方法：インタビュー項目のうち、①と、⑦の「今後もこういった面談をしたいと思いますか」については、各対象者からの回答を記述的にまとめた。それ以外の項目はKJ法を援用して分析し、カテゴリ化や図解化の各段階において、特別支援教育を専攻する大学院生5名以上および大学教員と協議した。

Ⅲ. 倫理的配慮

本研究は第一著者の所属する機関に設置された研究倫理委員会にて承認を得て実施された。また、研究に協力した利用者や支援者には書面と口頭で研究協力の中止・拒否の自由、個人情報保護等について説明し同意を得た。

Ⅳ. 結果

「振り返りシートを使った面談の頻度や期間、1回あたりの時間は、長すぎる・短すぎるということはありませんでしたか」に対しては、利用者、支援者ともに面談頻度や時間は適切であった旨を回答した。「今後も、こういった面談をしたいと思いますか」に対しては利用者、支援者ともに振り返りシートを用いた面談の実施に肯定的な回答を示した。その他の質問項目に対する回答は項目間で回答内容の重複も見られ、本研究では利用者に対する質問項目②～⑤と⑥の回答理由、支援者に対する質問項目②～⑥と⑦の回答理由において、項目横断的な分析

を試みた。

1. 利用者に対するインタビュー調査の結果

分析の結果、12の小カテゴリが5つの大カテゴリに分類された (Table 1)。以下、大カテゴリは【 】、小カテゴリは〔 〕、具体的なエピソードは『 』で示す。また、カテゴリのまとまりやカテゴリ間の関連を Fig. 1 に示す。

振り返りシートに日々の就労訓練の目標を記載し利用者が日常的に目標を確認できたことや、振り返り面談で第一著者と目標の達成状況を確認したことが目標に対する意識を高めたエピソードがあがった。この点について、〔目標への意識の高まり〕とまとめた。さらに、振り返り面談で課題に対する手立てを検討・明確化したことが役立ったというエピソードを〔課題に対する手立ての明確化〕とまとめた。これに関連し、課題に対する手立てを振り返りシートに記載し、訓練中に確認できたことが役立ったというエピソードは〔視覚的に目標や手だてを確認できる〕とまとめた。また、〔目標への意識の高まり〕や〔課題に対する手立ての明確化〕、〔視覚的に目標や手だてを確認できる〕ことをふまえ、利用者自身が〔課題の達成〕を認識できたことが整理された。〔課題の達成〕に関連して、振り返りシートを用いたことで、課題に対して「できた」「できない」という評価だけでなく、目標達成までの段階的な過程を利用者自身が認識できたエピソードを〔目標の段階的な達成〕とまとめた。これら、振り返り面談で設定した目標の達成や目標に伴う課題の改善に関する小カテゴリは、【課題の改善と目標達成】として大カテゴリにまとめた。【課題の改善と目標達成】内で、〔目標への意識の高まり〕を経て〔課題に対する手立ての明確化〕に取り組み、かつ〔視覚的に目標や手だてを確認できる〕ことが〔課題の改善〕につながり、結果的に利用者自身が〔目標の段階的な達成〕を感じた、という一連のつながりを結果図に示した。

振り返り面談を機に目標を設定したことや、振り返り面談の中で課題について話し合ったことで利用者が自分自身の就労上の課題を明確に

Table 1 KJ法による利用者へのインタビュー分析概要

大カテゴリ	No	小カテゴリ	具体例 (一部抜粋)
課題の改善と 目標達成	1	目標への意識の 高まり	自分で目標を立てたので、より改善しないといけないという気持ちが強くなったので、以前からメモをとったほうが良いということは知っていましたが、より気をつけないといけないという気持ちになりましたし、メモを実際に取る頻度も増えました。(A) 最初はミスを少なくすることが目標でした。目標を意識し続けた結果ミスがゼロになることが多くなりました。(中略)目標を決めて 自分の中で目標を意識するっていうところにすごく役に立ったと思います。(B)
	2	課題に対する 手立ての明確化	対処の仕方を自分で考えたりとか、スタッフのコメントとかもあって、そこからこれからどうするか考えて意識できた。(中略)目標達成のための工夫を他の人に開けたのが良かったと思います。(A) 指でチェックするというやり方を知りましたから、その点が大きかったです。最初は前にも言ったんですが、指でチェックをしていたら作業の速度が遅くなるのではないかとという見方があったんです。でも指でチェックをした結果、むしろ成果が少し増えました。(B)
	3	視覚的に目標や 手だてを確認できる	文字で見て意識できることも良かったと思いました。自分で書いたりすることも良かったし、自分の問題点や 気をつけた方がいいことは、文字に残っているのにより気をつけることができたのかもしれない。(A)
	4	課題の改善	メモをとる頻度はかなり増えたと思います。メモの方に 自分で気づいたこととかを結構記録しておく習慣ができました。(A) ミスをしないようにチェックをするという習慣がついたことです。セルフチェックについては 習慣として定着しているので面談が終わった後も続けています。メモの話も出ていましたがメモも必ず持つていくようになりました。(B)
	5	目標の段階的な達成	数字があると、自己評価の数字…次回の評価とかもつけるので、目標に対して取り組むことについても段階的に決めることができたので、こういったところがシートを使っていく中ではわかりやすかったです。(A) 自己評価の数字は3で変わってないんですけど、評価の理由が変わっていて、数字は変わってないけれども、自分の中で段階は変わっていったんじゃないかと思います。(A)
自己理解の深化	6	自己の課題の明確化	振り返りシートで役に立ったことは自分ができたこととか、もう少し頑張った方がいいことを自分で考えて書くていのがなかなか新鮮だと思って、あんまりこれまで自分で考えるということがなかったんです。そういう意味で役に立ったと思います。(A) 振り返りシートで役に立ったと思うのは、自分はどんなことができていて、どんなことができていないかがわかったことです。(中略)今自分がどういうところでつまづいているのかということが、面談を通してよくわかったんです。それはすごく役に立ちました。(B)／面談を通して多分僕は焦りすぎてるんだっていうことがよくわかったし、その上誰かと競争したがつってっていうことも、もしかしたらミスの原因なのかもしれません。自分と同じくらいのスピードを持つ人がいたら、その人と変に張り合ってしまうので、それでミスをするという感じになっていたと思うんです。(B)
	7	肯定的な自己評価	あんまり自分自身でできた事って言わないっていうか、こういう機会がないと表に出さないっていうか。(中略)自分ができたことを思い出すっていうか、思い出して書くていのがいいのなと思っていました。(A) 自分は確かにこういうことができたなあと思返して、ちょっと言葉が見つからないんですけど、自分ができていることに気がつけるっていうのが良かったと思います。(A)
意欲の向上	8	前向きな気持ち	自分の課題を改善しようという気持ちになれる。自分がどういうことができるのかを振り返って次はこういうことができるようになりたい、こういうことができるようにしたい、自分ができていることを増やしたい、増やしていきたい風に思います。(A) ミスが減らすことを目標にできて、それを乗り越えられたから凄く嬉しかったんです。これまではなぜミスばかりするんだろうってイライラしてたんです。でもそれを乗り越えられたことによって、嬉しさがこみ上げてきたんです。(B)／完璧に上手にいくと、満足した気持ちをより一層感じるようになりました。訓練で作業をするときに、ミスを少なくできるように心がけようということになった結果、ミスが少なくなって嬉しいという気持ちがより一層強くなったということです。(B)
	9	新しい目標への発展	自分から伝えるのではなくて、次はやり取りをするところが目標になるだろうと思っていて…そんな風に段階が変わっているんじゃないかなって思っています。(A) 「メモをとること」という新しい目標ができたので、このシートを使った面談を続けたいなと思っています。(中略)新しい目標ができたというのはこの面談を通してすごく良かったと思うところです。(B)
支援者との コミュニケーション	10	支援者との コミュニケーション	面談の中で話をする中で、自分で「それってこういうことなんじゃないかな」っていうことに気づいていく。例えばこの話は参考になるかな実践してみようかなとか、そういうところが大事なんだと思うようになりました。(中略)面談を繰り返し行うことで、目標が自分の中に入って来たというか、普段の作業でも意識できるようになってきた気がします。(A) 面談の時間は最初こそ長いと思いますが、だんだん30分という時間が短く感じるようになりました。慣れたからという見方ができますが、それ以上に 面談の中で悩み事も話せると思っていたので。(B)
振り返りシートの 課題	11	日々の作業の達成度 評価基準の曖昧さ	達成度ってどういうことが具体的によくわかっていなくて、そこは(評価を)つけづらかったです。もう少し基準があった方がいいのかな。半分程度作業が終わったとか。(A) (日々の)達成度について、○とか△とか×とかそういう評価ではなくて、数字で評価できるようにして欲しかったです。例えば1から5とかそんな感じで、例えば○とつけると完璧に作業が終わったという感じですけど、それはどういう状況を指しているのかわからないんです。○だと全部完璧に終わったということになると思う…だからこそ達成度は○×じゃなくて、1から5といった段階にしてほしいと思います。(B)
	12	自己評価理由欄 記入の難しさ	自己評価の整理については、次回の予想を4とか3にした理由は?と聞かれても、ちょっと答えづらかったです。例えば4にした理由が今後も頑張ってる続けたいからという理由だったら思いつくんですが、それ以外の理由がなかなか思いつかなかったんです。(B)

とらえやすくなった点について、〔自己の課題の明確化〕とまとめた。また、振り返りシート内の「Good Point」欄に就労訓練中の「できたこと」、「挑戦できたこと」、「良い評価をされたこと」、「これからも頑張りたいと思ったこと」などを記入したことや、他者からの肯定的評価を得たエピソードを〔肯定的な自己評価〕とまとめた。これら、振り返りシートを用いた面談による自己理解の深化に関する小カテゴリは【自己理解の深化】として大カテゴリにまとめた。

目標に対して前向きな気持ちで取り組み、達成感を得ながら就労訓練に臨めたというエピソードは〔前向きな気持ち〕とまとめた。さらに振り返り面談で検討した目標から派生し、就労準備に向けた新たな目標を見出せるようになったというエピソードを〔新しい目標への発展〕とまとめた。これら、自身の課題や目標、就労準備全般について意欲的に取り組めるようになった、という小カテゴリは【意欲の向上】として大カテゴリにまとめた。

自分自身の課題や課題達成のための手立て等を、振り返り面談の中で第一著者と話し合える

という振り返り面談の設定自体が役立った、というエピソードは【支援者とのコミュニケーション】とまとめた。この大カテゴリには、振り返り面談の継続的な実施により支援者（第一著者）とコミュニケーションをとる機会が増え、話し合いの中で目標への意識の高まりや自己理解の深化が促進された、という内容が含まれた。振り返り面談を通じた支援者との定期的なコミュニケーションは、【課題の目標と目標達成】や、【意欲の向上】にも寄与していると考えられたため、関係性を結果図に示した。

最後に、振り返りシートの利用において利用者が難しさを感じたエピソードを【振り返りシートの課題（利用者）】とまとめた。事業所内での就労訓練は連続性があり、作業途中で終了時間となった場合に1回の訓練ごとに取り組みの達成度について自己評価を行うことが難しい場合があることを〔日々の作業の達成度評価基準の曖昧さ〕とまとめた。また利用者Bからは自己評価の理由の記述が難しい場合があったことが語られ、〔自己評価理由欄記入の難しさ〕とまとめた。

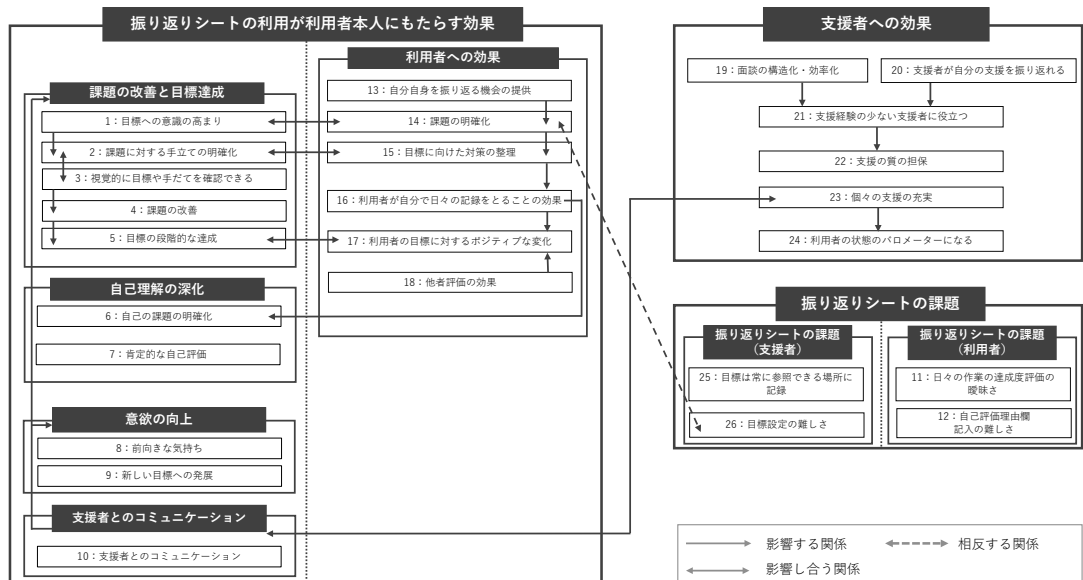


Fig. 1 利用者・支援者に対するインタビュー結果図

2. 支援者に対するインタビュー調査の結果

分析の結果、14の小カテゴリが3つの大カテゴリに分類された (Table 2)。振り返りシートを用いた面談を通して利用者の変化について支援者が感じたエピソードを、【利用者への効果】として大カテゴリ化した。【利用者への効果】に含まれる2名の支援者に共通した小カテゴリとして、〔自分自身を振り返る機会の提供〕、〔課題の明確化〕、〔目標に向けた対策の整理〕、〔利用者が自分で日々の記録をとることの効果〕、〔利用者の目標に対するポジティブな変化〕が整理された。〔自分自身を振り返る機会の提供〕には、振り返り面談を通して利用者が日ごろの訓練を振り返る機会を提供でき、振り返りの機会の提供そのものに対する支援者の肯定的な評価が整理された。〔課題の明確化〕には、個々の目標を設定する過程が利用者にとって課題の明確化に有効であった、という内容が整理された。〔目標に向けた対策の整理〕には、振り返り面談が利用者の目標や課題達成に対する具体的な手立てを検討する場として機能した、という内容がまとめられた。〔利用者が自分で日々の記録をとることの効果〕には、目標や目標達成のための手立て、日々の振り返りについて利用者自身が振り返りシートに記録をとることで目標や目標達成のための手立てが日常的に意識され、具体的な行動に影響したことが整理された。〔利用者の目標に対するポジティブな変化〕には、支援者の担当利用者が目標を達成した、あるいは目標達成のために前向きな行動がとれるようになったことが整理された。これらに加え、支援者Cのみが語ったエピソードとして〔他者評価の効果〕があった。この小カテゴリには、利用者にとって他者からの客観的評価を得られた点が自己評価に影響を及ぼし、結果的に目標達成のための行動を促進したことがまとめられた。以上、【利用者への効果】については〔利用者の目標に対するポジティブな変化〕を帰結とし、〔自分自身を振り返る機会の提供〕、〔課題の明確化〕、〔目標に向けた対策の整理〕、〔利用者が自分で日々の記録をとることの

効果〕が段階的に影響する関係を結果図に示した。また支援者Cの発言から、〔他者評価の効果〕は最終的に〔利用者の目標に対するポジティブな変化〕に寄与していると考えられたため、これについても影響する関係を図中に示した。

次に、振り返りシートの使用が振り返り面談を担当した支援者自身に与えた影響を【支援者への効果】として大カテゴリ化した。【利用者への効果】に含まれる2名の支援者に共通した小カテゴリとして、〔面談を構造化し効果的に進められる〕、〔支援者が自分の支援を振り返れる〕、〔支援経験の少ない支援者にとって役立つ〕の3点が整理された。〔面談を構造化し効率的に進められる〕には、振り返りシートの利用により面談が構造化され、振り返り面談をより円滑かつ効率的に進められたことがまとめられた。〔支援者が自分の支援を振り返れる〕には、振り返りシートは支援者にとって支援内容を振り返るためのツールとなり、支援記録の蓄積に有効であった点がまとめられた。この2点は支援経験の少ない支援者にとって特に重要な側面であるという発言があり、〔支援経験の少ない支援者にとって役立つ〕とまとめた。

その他、支援者Cの発言のみでまとめられた小カテゴリに、〔支援の質を担保できる〕があった。これは〔支援経験の少ない支援者にとって役立つ〕をさらに抽象化した発言で、支援者個人の感覚で支援を提供するのではなく、ある程度構造化されたツールの利用が支援の質の担保に寄与できるのではないかと、という内容がまとめられた。支援者Dの発言のみでまとめられた小カテゴリは〔個々の支援の充実〕と〔利用者の状態のバロメーターになる〕の2点であった。〔個々の支援の充実〕には、振り返りシートの利用により利用者個人に対する注視が促されたことがまとめられた。また、振り返りシートへの記入内容や振り返り面談でのシート提出状況が利用者の心身の状況を確認するために機能していたことが〔利用者の状態のバロメーターになる〕と整理された。

最後に、振り返り面談を通して支援者が困難

Table 2 KJ法による支援者へのインタビュー分析概要

大カテゴリ	No	小カテゴリ	具体例
利用者への効果	13	自分自身を振り返る機会の提供	自分の評価とか、何でうまくいったのか、難しかったことや頑張りたいこと、自分が何でうまくいかなかったのか、振り返る機会ですね。こういうのが良かったんだなあというふうに思います。(C) 振り返りシートを使うと継続的に、ご本人が自分のことを振り返る機会が持てるのが良いと思います。自分自身のことを振り返るためのツールってあんまりないなと思いました。(D)
	14	課題の明確化	目標を立てるじゃないですか。そうすると、いま自分にはこういう課題があるから、こういう目標がいいんだろなみたいな考え方が彼らにはできるんでしょうから、(中略)これ(振り返りシート)があった方がしやすいのではないかと思います。(C) (面談を重ねるうちに)次第に、自分の都合よりも周囲の状況も考えましようということ面談の中で話すようになりました。それはグループで全体で進行しているのに関わらず個人間の話をしてしまうということが散見されたからです。ご本人もそれには自覚的でした。で、今度はその目標を立てようということになって。(D)
	15	目標に向けた対策の整理	頑張りたいことを書き出したというのは、彼とやっけていて、作業としてすごく良かったと思いました。達成のためにすることを書き出す…なかなか具体的に考えるということが、どうしても(具体的な対処法の)想像が難しいじゃないですか。(C) ご本人は自分で対処法を考えたいというタイプなので、色々(対処法を)考えてくれていて、その結果、自己評価も〇がすごく増えてきました。(D)
	16	利用者が自分で日々の記録をとることの効果	(本人が)書いて整理すると、次回どれくらい目標が達成できそうかということを考えることにつながりやすいんだと思います。(C) 例えば(振り返りシートを使用せずに)2週間ごとに目標を確認しても、実はその2週間全然何も(目標に対しては)取り組んでなかったです。みたいなことになったり、何も変化のない2週間を過ごしてしまって、結局後で「あれをやらなきゃいけなかったですね」という話になってしまう。このシートは毎日の自分の変化を自分で記録する欄があるので、こういう細かな刻み方を紙で残せるというのが、すごく本人にとっても良かったんじゃないかと思います。(D)
	17	利用者の目標に対するポジティブな変化	データ入力ミスが減ってきたとか、そういうのはわかりやすかったです。それから質問の回数が増えたとめてできるようになったというのは、わかりやすい変化だったと思います。(C) 目標設定したことでかなり集中して作業しようということには意識が向けられたのかなと思います。面談の回数を重ねることにご本人が、かなり細かく自分の状態を記録してくるようになりました。できたことが何回あったとか出来なかった事が何回あったとか。(D)
	18	他者評価の効果	自分のこと、自分がどういう風に見られるのか、そういう風に考えることが弱い方々だと思うので、こういった機会がないとそもそも自分で考えることが難しいと思うので…こういう機会があるのが大事だと思います。(C)
	19	面談の構造化・効率化	(1人の支援に対して)あまり長く時間をかけて見られない場合があるので、時間をかけられない分、こういった何が目標なのか何をすべきなのかというのが明確に分かる状態で支援に臨めると、支援がしやすいと自分は感じています。自分自身は支援がしやすくなると思います。(C) 今日の自分の変化を言葉で(口頭で)確認するのは大変ですが、その代わりに記録をしておいてもらえると、毎日どうだったという風にスタッフから聞くよりも記録をしてもらって、後で一緒に確認できるのでスタッフとしては楽だったなと思います。(D)
	20	支援者が自分の支援を振り返れる	支援者側も、自分を振り返る機会になっているのかもしれないですね。支援者側が支援を考える機会にもなるから。支援を受ける人と支援をする人お互いにとって良いツールになっているんだと思います。(C) 支援の経験が浅い人にとっては、自分がどんな支援をしたかを記録するためのツールとしても役立てられるし、こういう支援をしたほうがいいという切り口を記録しておいた方がいい。(D)
支援者への効果	21	支援経験の少ない支援者に役立つ	いわゆる初めて支援する人だと、例えば経験が1年とか2年とかそういう人たちだと、こういう資料を使うとすごく分かりやすいと思います。(C) (今回の面談のように)日々の目標の設定が評価はすごく大事だと思うんですが、そしてそれを他の支援者は自然にやっていることもかもしれないんですが、支援の目が浅いスタッフは自然にそういうこと(目標設定や評価)が難しい。(D)
	22	支援の質の担保	支援をする人って、言葉は悪いですが、性格のいいおじさんだったりおばさんだったり…そういう人でも適当にやれそうな気がしちゃいますけど、でもそれって(支援を受ける)本人にとってはよくないということはお出できますよね。それをいわゆる構造化すると言うか、こういう資料があると、支援者の人間力だけに頼るということは回避できると思うんです。(C)
	23	個々の支援の充実	日々利用者さんと個々に接点を持つ良い機会になったというか、日々、個々人と関わるわけではないので、個人と関わるきっかけを作るためのツールになったと思います。(D)
	24	利用者の状態のパロメーターになる	例えばこのシートに書くことがなかったとか、これを提出できなかったということ自体に、何かご本人の変化があったんじゃないかと感じることでできたので、そういう本人の状況を知るパロメーターとしても役立つんじゃないかと思います。(D)
振り返りシートの課題	25	目標は常に参照できる場所に記録	自分の目標は(振り返りシート)の毎日の振り返りのところにあると、あなたの目標はこれだったから、日々目標に対してどう行動するか…という感じが出しやすいと思います。(C)
	26	目標設定の難しさ	行動に現れづらいところを目標にする時に、目標をどういう風に立てればいいのか、それは困りました。例えば気持ちや揺れ動いた時にそれを記録しようとかそういう、内面的な面を目標にするのは少し難しかったかもしれないです。行動に見えやすい課題の場合は目標にしやすいです。行動面を追究するためには使いやすいツールだと思います。気持ちの変化によって行動がこういう風に現れるということまで目標にできれば良かったんですが…それができなかった。(D)

さを感じたことや改善すべきと感じた点を【振り返りシート】の課題（支援者）と整理した。支援者Cからは、「目標は常に参照できる場所に記録する」ことがあげられた。振り返りシートは左側に日々の記録をとり、右側に目標や目標に対する自己評価、次回の予想を書き込む形式であった。このようなレイアウトだと日々の記録をとる際に目標を意識しにくい可能性があり、目標は日々の記録の近くに記載できた方がよい、という意見があった。支援者Dからは適切な目標設定に苦労したことが「目標設定の難しさ」として語られた。「目標設定の難しさ」について、「課題の明確化」は両支援者から振り返りシート利用の効果としてあげられたが、同時に適切な目標を立てることそのものの困難さを抱えたという点は「課題の明確化」の対極例ととらえ、結果図に図示した。

V. 考察

1. 振り返りシートに基づく面談における利用者の課題達成過程と質的变化

支援者Cと支援者Dへのインタビューにより、振り返りシートを用いた面談期間中の利用者の行動変容のプロセスとして、「自分自身を振り返る機会の提供」を始点とし、「課題の明確化」、「目標に向けた対策の整理」、「本人が自分で日々の記録をとることの効果」が段階的に作用し、最終的に「利用者の目標に対するポジティブな変化」につながる流れが示された。目標達成に至るまでの過程については、利用者A、利用者Bからも振り返り面談による「目標への意識の高まり」を起点とし、「課題に対する手立ての明確化」や「視覚的に目標や手だてを確認できる」ことが「課題の改善」に寄与し、最終的に「目標の段階的な達成」に至る流れが示された。さらに、振り返り面談を通じた目標達成は【意欲の向上】にも関連し、「新しい目標への発展」につながると考えられる。

「目標の段階的な達成」については利用者Aが『自己評価の数字は3で変わっていないんですけど、評価の理由が変わっていて。数字は変

わっていないけれども、自分の中で段階は変わっていったんじゃないかと思います』と発言している。振り返りシートに評価理由の自由記述欄を設定したことで、評価理由や目標の達成状況の変化を支援者と本人が質的に捉えることができた。当事者の語りを重視するナラティブアプローチでは当事者と支援者間での応答的な語りが当事者の自己の回復や生きにくさの軽減につながる事が指摘（平野，2018）されており、「支援者とのコミュニケーション」もふまえると、振り返りシートを介することで課題や目標達成の状況、訓練の状況について利用者自身の語りを引き出しやすくなる可能性が示された。

2. 振り返りシートに基づく面談における利用者の自己効力感の変化

就労移行支援利用者にとって、日々の訓練の積み重ね自体が自己効力感を導く4つの情報源（Bandura, 1977）のうち遂行行動の達成に該当すると考えられる。利用者における「目標への意識の高まり」や「自己の課題の明確化」、支援者における「利用者が自分で日々の記録をとることの意義」や「利用者の目標に対するポジティブな変化」をふまえると、振り返りシートを用いた面談により利用者の課題や目標に対する意識が高まり、利用者にとって遂行行動の達成を意味づけやすくなった可能性がある。また、利用者における「課題に対する手立ての明確化」や「肯定的な自己評価」が示すように、他者評価としてのGood Pointの共有と利用者自身のGood Pointの記入を通し、自身の肯定的な側面に着目できるようになったことも自己効力感に影響している可能性がある。遂行行動の達成への認識が促された点と、肯定的フィードバックや課題達成のための具体的な手立ての相談による言語的説得が自己効力感の変化に影響したと推察された点は、末吉・柘植（2021）の学生との実践結果を追認する結果である。以上より、振り返りシートは学生に対して提供される短期間の就業体験だけでなく、継続的に取り組まれる就労移行支援の振り返りにおいても利用者の

自己効力感の変化に影響する可能性が示された。

3. 振り返りシートに基づく面談における利用者の自己理解の深化

利用者の自己理解については〔自己の課題の明確化〕、〔肯定定期的な自己評価〕が【自己理解の深化】と整理され、振り返り面談が利用者の自己理解の深化に一定程度寄与したことが推察された。本研究の対象となった利用者には自己評価と他者評価が著しく乖離している様子は見られなかったが、自己理解に課題を持つASD者では自己評価と他者評価にずれが生じる場合も想定され、支援者Cによる〔他者評価の効果〕で示されたように自己理解のために客観的視点が必要な場合もある。このような場合に振り返りシートに記載された他者の客観的評価を参照することで、利用者の課題の明確化や肯定的側面の気づきを促すことができると考えられる。

4. 支援者における面談時の振り返りシートの役割

振り返りシートを用いた面談の効果について、【支援者への効果】の中で〔面談を構造化し効果的に進められる〕、〔支援者が自分の支援を振り返れる〕、〔支援経験の少ない支援者にとって役立つ〕の3点が示された。これら3点の関係性を整理すると、〔支援者が自分の支援を振り返れる〕ことと〔面談を構造化し効果的に進められる〕ことは、〔支援経験の少ない支援者にとって役立つ〕ことに影響すると考えられた。またこのようなツールの使用が〔個々の支援の充実〕に寄与し、継続的な使用が〔利用者の状態のバロメーターになる〕ことも示された。

発達障害者を対象とした就労支援では、発達障害に特化した支援方法や人員の確保及び育成に複数の課題が指摘（八木，2018）されている。例えば山下（2020）は発達障害学生の就労支援において、学生本人が自分の体験を自分の言葉で語るために支援者の支援技法や面接方略を検討する必要性を指摘している。ASD者は障害特性により支援者とのコミュニケーションに困

難さを持つ場合があり、振り返りシートのようなツールはASD者との面談を円滑に進めるために、支援経験の少ない支援者にとって支援の質の担保の一助となる可能性が推察された。

VI. 今後の課題

振り返りシートの課題として、利用者A、利用者Bからは〔日々の作業の達成度評価の曖昧さ〕と〔自己評価理由欄記入の難しさ〕があがった。学生が取り組む就業体験と異なり、就労移行支援の訓練は連続性があるため、作業途中で終了時間となった際に作業達成度の自己評価が難しい場合がある。そのため就労移行支援で振り返りシートを用いる場合は日々の訓練の達成状況について数値化して数量的に評価するだけでなく、質的な記述を重視する、あるいはより細かく達成状況を評価できるよう基準を設定する等の工夫が必要である。またK-STEP（川崎市健康福祉局障害雇用・就労推進課，2015）のようにその日の体調や心理状況に関する項目を加えることで、より細やかな振り返りが実施できる可能性もある。

支援者からは、〔目標は常に参照できる場所に記録〕したいこと、〔目標設定の難しさ〕があげられた。本実践を就労移行支援で展開する場合、目標設定の際に利用者の個別支援計画との関連を明確にする等の留意が必要であると考えられる。また〔目標設定の難しさ〕に分類された支援者Dの発言にもあるように、振り返りシートには目標をどの程度達成できたかに関する自己評価と他者評価が含まれるため、観察可能な目標に取り組む際により適していると考えられる。感情のコントロールなど利用者の内面的な変化に焦点を当てて振り返りシートを用いる場合は、振り返りシート内に設定した「(エ)自己評価の整理」の項目の自由記述欄の内容を振り返り面談の中で丁寧に話し合う等の工夫が考えられる。

加えて、末吉・柘植（2021）でも指摘しているとおり、利用者の認知特性と結果の関連を検討することでより詳細な知見を得られる可能性

がある。本研究で対象となった利用者は年齢が末吉・柘植（2021）の対象者と近く障害種も同様であり、いずれも就労移行支援を利用し始めたばかりだった。今後は年齢や障害種、支援利用期間など対象者の多様な実態を踏まえることで、振り返りシートの有効性や活用方法をより詳細に検討することができると考えられる。さらに本研究では利用者や支援者の主観的評価から振り返りシートの効果を検討したが、今後は統制群と介入群を設定する等、客観的指標による効果検証の必要がある。

付記

本研究は筑波大学に提出した博士論文の一部を加筆、修正したものである。

本研究にご協力いただいた就労移行支援利用者、支援者の方に心より感謝申し上げます。

引用文献

- Bandura, A. (1977) Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.
- 平野郁子 (2018) 自閉症スペクトラム者が自己理解することの当事者の意義：自己理解支援の課題と展望. 北海道大学大学院教育学研究院紀要, 132, 45-57.
- 川崎市健康福祉局障害雇用・就労推進課 (2015) 障害のある方の「働くしあわせ」の実現を目指す K-STEP プロジェクト. <https://www.city.kawasaki.jp/350/page/0000065084.html> (2022年1月25日 閲覧)
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者総合セン

- ター (2018) 職業リハビリテーションにおける自己理解を促進するための支援に関する研究. 21-38.
- 厚生労働省 (2001) 従業員の主体的なキャリア形成を支援するために ―キャリア・コンサルティングマニュアル―. https://www.jil.go.jp/jil/kisya/noryoku/20010517_05_no/20010517_05_no.html#gaiyou (2022年1月25日 閲覧)
- 坂野雄二 (2016) 人間行動とセルフ・エフィカシー. 坂野雄二・前田基成 (編), セルフ・エフィカシーの臨床心理学. (株) 北大路書房, 10-11.
- 末吉彩香・柘植雅義 (2018) 大学生の自閉スペクトラム症傾向と就職活動における進路選択に対する自己効力, 進路成熟, 職業社会体験についての検討―AQを用いたA大学での質問紙調査から―. LD研究, 27 (2), 224-235.
- 末吉彩香・柘植雅義 (2021) 自閉スペクトラム症学生に対する就業体験における振り返りシートの作成と活用―学生の自己理解・自己効力の変化に着目した振り返り面談の実践―. 障害科学研究 45, 269-284.
- 社会福祉法人横浜やまびこの里 (2013) 平成24年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業事業報告書 就労移行支援事業所における発達障害者の効果的なプログラム構築のための調査について.
- 滝吉美知香・田中真理 (2011) 自閉症スペクトラム障害者の自己に関する研究動向と課題. 東北大学大学院教育学研究科研究年報, 60 (1), 497-521.
- 八木俊洋 (2018) 就労移行支援事業の現状と課題. 明星大学発達支援研究センター紀要, 3, 83-91.
- 山下京子 (2020) ニューロダイバーシティの観点から見た発達障害学生の就労支援. 広島女学院大学人間生活学部紀要, 7, 7-15.
- 2021.8.23 受稿、2022.1.18 受理 ——

A Qualitative Study on the Possibility of Using Reflection Sheet at the Time of Interviews in Employment Transition Support for People with Autism Spectrum Disorder: From Interviews with Users and Supporters of Employment Transition Support

Ayaka SUEYOHI and Masayoshi TSUGE

The purpose of this study is to show the possibility of using the work experience reflection sheet developed for students with autism spectrum disorder (ASD) as a support tool in employment transition support offices. Semi-structured interviews were conducted with people with ASD (N=2) and supporters (N=2) who had experienced interviews using the reflection sheet at the employment transition support office, and their impressions and evaluations of the reflection sheet were elicited. As a result, the use of the reflection sheet made it easier for the users to make sense of the mastery experience, and it was inferred that the self-efficacy for the task changed based on verbal persuasion such as clarification of the measures for the task and positive self-evaluation. The use of the reflection sheet elicited the users' narratives, which led to an increase in their motivation to work, and also showed that the users' self-understanding was deepened through the reflection interview. It was pointed out that the reflection sheets are effective for ensuring the quality of support for supporters with little experience. Future research needs to take into account the disability and cognitive characteristics of users, their history of using support, and other factors, as well as a detailed study using a research design that allows for quantitative analysis.

Key words: Autism Spectrum Disorder, Employment transition support, Self-efficacy, Self-understanding, Reflective interviews