

緘黙のひきこもり青年4名への就労支援の取り組み ～ひきこもり支援の新たな支援モデルの提案と考察～

横田 裕幸 (一般社団法人こころとキャリアの発達支援推進機構・大阪芸術大学)

山本 彩 (札幌学院大学)

COI 開示

演題発表に関連し、
開示すべき COI 関係にある企業などはありません

【 はじめに 】

- 現在のひきこもり支援は、厚労省のガイドライン(2010)に集約されるように、成長・発達モデルを前提とした 段階的支援論 が定説となっている。
- また最近では、「ひきこもり支援のゴールは就労ではない」(斎藤環,2021)といった言説が主流を占めるようになってきている。

■しかし科学的根拠に基づく実践である Individual Placement and Support (以下、IPS)の理念が主張するように、「就労そのものが治療的かつノーマライゼーションを促進するもの」であることを考えると、それらの判断には慎重になる必要がある。

【 目 的 】

発達障害特性が背景にあると考えられる、4名の緘黙のひきこもり青年に対し、「国際生活機能分類 (International Classification of Functioning, Disability and Health: 以下、ICF) の考え方とIPSの考え方を統合させた支援」を行い、奏功した経験を得たので、報告して、考察を加えたい。

【 方 法 】

- 対象：X～X+2年の間に、A市子ども・若者総合相談センターへ「ひきこもり」を主訴に来談した青年4名
- 支援方法：本人へ説明し、同意を得て「ICF的理解に基づくアセスメントとIPSモデルを援用した支援」を実施（詳細は次頁）。
- 倫理的配慮：事例発表に際し、書面と口頭で説明し、同意を得た。個人情報や個人を特定しうる情報は全て削除する。

IPS (Individual Placement and Support)

- 本人に「働きたい」という希望があれば、どんなに重い精神障害があっても本人の興味や強みにあわせて一般就労が可能となるという信念に基づく就労支援モデル。
- 自分らしい生活を取り戻し、スティグマも軽減することができる。その効果はメタ分析で確認されている (Metcalf et al., 2018)。

■ 一方、「ひきこもり」行動は、自らの自尊心をこれ以上傷つけないための現実回避の側面が大きく、そもそもIPSの前提となる「働きたい」という「希望」や「意欲」は極めて乏しいことがほとんどである。

■ ひきこもり支援にIPS支援を導入するには、その前提となる「働きたい」という「希望」や「意欲」を本人の中から如何に引き出してゆくかが、まず第一の課題となる。

ICFの考え方に準拠したアセスメントや支援の必要性

■そうした「希望」や「意欲」を引き出すためには、本人が「それだったら自分も出来るかも…」と思え、エラーレスな見通しを持てる支援計画を提案することが必要。

■エラーレスなプランを提供するには、心理検査等を利用して、短時間で認知能力や性格特性・発達特性、職業適性等を把握、本人の強みや適職領域を客観的なデータに基づき支援者側から提案、本人の希望や意欲を引き出すアプローチが有効。

■ICFの考え方に準拠して、IPSの言う「本人の希望」で「参加(就労)」に働きかけるだけでなく、「心身機能」「活動」「個人因子」「環境因子」といった側面を的確にアセスメントして、希望や意欲を活性化し得るエラーレスな計画を提案、さらにそれぞれの側面に働きかけ、「生活機能」全般の向上を目指すことで、IPSが重視する「参加(就労)」への働きかけが、より現実的に、有効になる、と考えられる。

【 事例 の 提示 】

【 事例A 27歳 男性、来談時未診断 】

● IQ95 [WAIS-Ⅲ]

● AQ日本語版(自閉症スペクトラム指数)=32

■ 幼稚園から緘黙。高校で不登校になり、以後ひきこもりの生活。情緒的には安定しており、家事手伝いなどは少しやっていた。

➡1年半、カウンセリングやグループワークを続けたが変化なく、職場実習とSSTを提案。SSTを始めて3カ月、実習3週間で就職に至った。就職後も寡黙さは変わらないが「自信が出てきた」と言い、笑顔が増えた。■ 現在、就労継続が1年超えた。

● 親が障害者雇用のメリットを理解するようになり、精神科受診に繋がり、つい最近、「自閉スペクトラム症＋選択的緘黙症」の診断が下りた。

【 事例B 19歳 男性、未診断 】

● IQ 95 [WAIS-III]

● AQ日本語版(自閉症スペクトラム指数) = 33

■ 幼児期より寡黙で受動的。一人で行動できず、散髪も弟と一緒になら行ける、病院で医師が質問しても弟が代わりに答えていた。自分で物事を決めるのが苦手で部活も担任が決めたが、一度入れば3年間貫いた。真冬も半袖で過ごす。高卒後受験に失敗し、ひきこもり状態に。

→ 相談開始2年半で、職場実習を提案したが踏み出せず、半年後漸く実習へ。少しトラブルがあったものの、まじめで仕事自体はできると職場は就職を提案したが、家族の反対等があり見送りとなった。

【 事例C 29歳 男性、未診断 】

●IQ 99 [WAIS-Ⅲ]

●AQ日本語版(自閉症スペクトラム指数) = 26

■小学校から緘黙。兄弟3人ひきこもり状態。本人は若者サポートステーションで、精神科受診を勧められたが拒否、その後約10年ひきこもり。

➡支援開始後すぐに、職場実習とSSTを提案するも、グループを拒否したため個別でSST実施。SSTで練習したスキルはなかなか定着しなかったが、現実が迫った実習直前には、挨拶もなんとかできるようになった。さらに、職場実習という現実場面を経験するようになって「話したいという気持ちが強くなった」とも述べた。来談から8カ月で就職。■現在就労継続8カ月。

【事例D 29歳男性、来談時未診断】

● IQ 98 [WAIS-III]

● AQ日本語版(自閉症スペクトラム指数) = 34

■ 小学校から緘黙。嫌なことがあると学校を抜け出し行方不明になることが、中学まで時々あった。高校進学後不登校、その後退学し、そのままひきこもりに。

➡ 職場実習を勧めても「自信がない」と拒否。しかし、事例Cが実習する様子を支援者と一緒に見学に行き、自分にも出来そうと安心したのか実習を希望するに至り、その後実習を経て採用となった。■ 現在就労4か月。

● このケースは、相談経過の中で精神科受診に至り、「自閉スペクトラム症＋選択的緘黙症」の診断を得ていた。つい最近、障害者手帳取得、今後障害者雇用を検討するが、1年くらいは今の仕事を続けることに。

【 考 察 】

【 考 察 1 】

■IPSの“place-trainモデル”を、ひきこもり支援に導入するには、まずは、本人の希望や意欲を引き出すことが必要であったが、ICFの考え方に基づいたアセスメントを行い、本人の能力や特性を把握、客観的なデータに基づき、SST(グループ・個別)、ジョブマッチング、見学、職場実習などを組み合わせた支援を行うことで、エラーレスな見通しを本人に提供でき、希望や意欲を引き出すことができた。そして、職場という現実社会に受け入れられ、労働力として認められる実体験が、本人たちに自信をもたらし、「生活機能」が全体として大きく変化し、就労継続が可能となり、生活の質も向上した、と考えられる。

■IPSの「就労そのものが治療的でありリカバリーの重要な要素となる」という考え方は、これらの事例にも当てはまった、と考えられる。

【 考 察 2 】

■「段階的支援論」や「支援のゴールは就労ではない」といった考え方は選択肢の一つにすぎず、今回示した事例のように、また秋田県藤里町の実践や高知県での農福連携のように、現実的な出口支援を充実させることが有効な場合もある、と考えられる。しかし、誰に対しても農業が適職とは限らないわけで、その出口支援を、よりの確で有効なアプローチにするためには、客観的なデータに基づくアセスメントによって、適職領域を提案したり、支援方法を考えることが重要と考えられる。

■今後ケース数を増やしてアセスメントの具体的方法や体系化を提案していきたい。

以下のスライドは、参考資料

IPSにおけるアセスメントについて①『IPS就労支援プログラムガイド』

- 【就労アセスメントは、最初の数回の面接で行われる】
- IPSでは、アセスメントにかける時間は最小限にすると同時にストレングスを把握することが求められる。本人との面接により、職歴、技能、ストレングス、希望などを含んだキャリアプロフィールを作成。

•【ストレングスアセスメントの例】

「優しい」「身体能力が高い」「若い」「粘り強い」「知的に高い」
「資格がある」「運転が好き」「真面目」「様々な仕事を経験」・・・

⇒ 就労経験を積むたびに再評価を繰り返す

【ストレングスアセスメントからのジョブマッチング】

- (個性)歴史に興味がある ⇒ (職探し)「遺跡の発掘」
- (個性)柔らかく優しい性格 ⇒ (職探し)「介護」
- (個性)対人関係が苦手 ⇒ (職探し)「コンピュータ、単独清掃作業」

IPSにおけるアセスメントについて②『IPS就労支援プログラムガイド』

【IPSでは、他の就労アセスメントは避けるように推奨】

- 就労トライアウト(試験的体験的就労)、場面設定法(職場に類似した作業環境で疑似的に技能を評価)、用紙を用いた就労テストなどを、どんな種類の仕事がその人物に合うか評価するために用いることは避けるように、と推奨している。

これは何故なのか？ もっと客観的なアセスメントも活用すればよいのではないか？ かえってマイナスになる根拠でもあるのか？

IPSによる ひきこもりのサポート 『Q&Aで理解するIPS』 P.99

- 長い間引きこもっていた人は自分の夢や希望をなかなか表現することができません。密なアセスメントを繰り返すことで本人が自分の志向や夢に気づくようにサポートし、希望を一緒に探します。たとえ小さな接点であっても社会と繋がることの喜びを感じることができたら、それが自信につながり次の希望が見えてきます。ひきこもりの人にとって大きな壁である「就職」も、成功体験や自信を積むことによって可能になると考えています。（ひきこもり支援センターあすなろコーディネーター）

・結局、信念があるだけで、仮定の話だけで、ひきこもりの方へのIPS支援の実践例はないということなのか？

当センターにおけるひきこもりのアセスメントの考え方

—本人への絶対的信頼に裏打ちされた力強いサポートとしての心理アセスメント—

当センターにおける「的確な心理アセスメント」は、

■単に「評定」する・「評価」するといった一方通行的な営みではない。

■たとえ今は「ひきこもり」という世間的には否定的な状態にあっても、
本人が「自分の強みや弱みを生かして自分らしく生きることは可能である」ことに
気づき、「自分の望みを実現しよう、自分の人生の新たな意味と目的を見出そう」
といった気持ちと意欲が出てくることを願って、**本人への絶対的信頼に裏打
ちされた力強いサポート**として、アセスメントを実施。

■目標とする社会参加のレベルや形態・ペースと福祉サービスの必要性を一人
ひとりしっかり検討し、具体的で現実的な様々な可能性の道を提案するためのア
セスメント。

●特に、発達特性（診断閾値に達していないレベルであっても）や認知特性、性
格特性等を的確に把握し、何が生きづらさの元となっているのか、自己理解を
促進し、その特性を強味と生かしてゆく方策を検討することも重視。

当センターにおける「的確な心理アセスメント」とは？

I. ひきこもる生きづらさの元がどこにあるのか アセスメント

① まず、精神症状の把握、発達障がい特性の有無とその度合いについてアセスメント

● 診断閾値に達するかどうかはともかく、ほとんどの人が「発達障がい特性」を有している。



発達障がい特性の把握・明確化

② 能力的に非常に高い場合も多いが、言語性能力は高いが動作性能力は低いといった能力のアンバランスさが顕著で適応が困難だったり、更には、能力的なハンディキャップ(知的能力障がい)が潜在している場合も多い。



知的能力
水準・認知
特性の把握

③ 情緒面での

サポートの必要性



心理状態、パーソナリティ面、性格傾向の把握

【典型的心理状態像】■意欲低下。■劣等感、挫折感、無力感。■不安や緊張は刺激を回避することで軽減。■自ら問題を解決しようという動機付けが低下。■自尊心が傷つくような場面を回避。■根深い厭世観や人間不信、万能感等。

II. 本人の得意な部分・強味を生かすための、可能性のアセスメント

⇒ 職業興味 of 明確化、性格的 な向き不向き of 明確化

⇒ 職業能力適性、得意不得意 of 明確化

これらの各種アセスメントは、心理士でないとできないわけではない。

的確な心理アセスメント？ 具体的には？

●当センターでは、本人来所初期段階(通常1~3回)で検査的な心理アセスメントツールを導入。アセスメントと言っても、本人の強み(長所)を把握することは、単なる「評価」という話ではなく、本人のやる気や成長を引き出し、新たな道に踏み出す源泉にもなり、本人のエンパワメントに向けた大きな一歩になる。

I. ひきこもる生きづらさの元がどこにあるのか アセスメント

① 発達障がい特性の把握・明確化

●質問紙の実施や、人物画テスト、独自の「質問段階を加えた誤信念課題」の実施で、直接的・観察的に発達特性を把握

② 知的能力水準・認知特性の把握

●ウェクスラー式の知能検査や、厚生労働省編一般職業(能力)適性検査GATB、その他描画法等の心理検査を用いる。

③ パーソナリティ面の把握

ロールシャッハテスト等の実施により、基本的安全感・基本的信頼感の状態と今後の可能性、アプローチ方法等吟味。

II. 本人の得意な部分・強味を生かすための、可能性のアセスメント

④ 職業興味 ⑤ 性格的な向き不向きの明確化

MIO職業興味検査、CaPT:Career Personality Test 等の実施

⑥ 職業能力適性 得意不得意の明確化

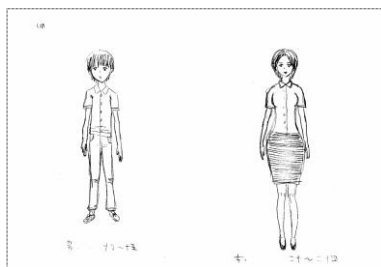
厚生労働省編一般職業適性検査GATB等の実施
能力面から見た個性(得意不得意)の理解、適職領域の探索、望ましい職業選択を行う手掛かりとなる。

当センターにおける発達障がい特性の把握・明確化のためのアセスメント

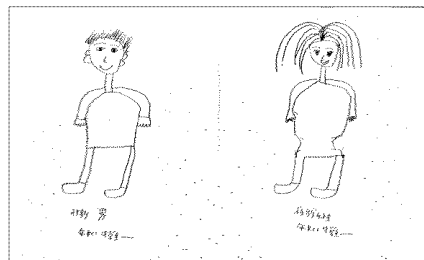
【1】人物画テストで捉える発達特性

ASDに見られる人物画テストの3類型(横田, 2014)

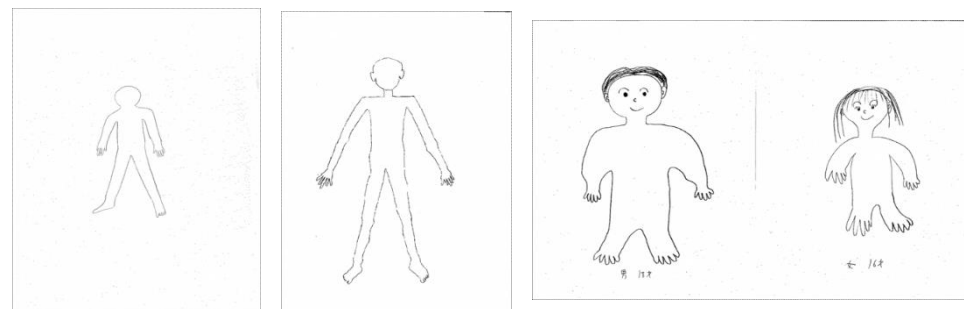
【類型Ⅰ】
形態水準や明細化度の高い、精緻な描写の人物画



【類型Ⅱ】
形態水準が低く、全体的な合やバランスの悪い人物画



【類型Ⅲ】
「外輪郭のみの人物画」に代表される簡素化された人物画



発達特性の反映が顕著な例としての類型Ⅲ【外輪郭のみの人物画】について

●言葉を文字通り受け取る「字義通り性」や、過度に合理的で必要最小限の行動をとるといった特性が反映されて「外輪郭のみの人物画」が描かれることが非常に多く、頻発する。

質問段階では「性別について」**「そこまで考えていなかった。人を描けと言われたから、人を描いた」**「この人服は？」**「服は描いていません。服を着た人を描けと言われたら服も描いでしょうけど。」**と答えたり、「頭から足の先まで」という教示に忠実に、足の指まで描く事例も頻発する。「全身」という言葉に反応して、鎖骨や臍等描かれた「裸体画」が出現することも稀ではない。顔も描かれないことが多いのは、「人の顔が区別できない」といった対人認知、顔認知・表情認知の困難さもかかわっているのかもしれない。

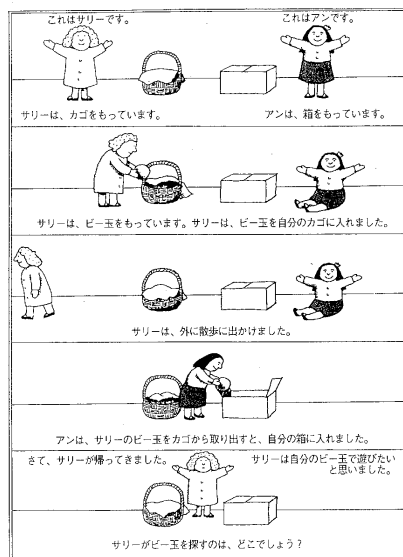
当センターにおける発達障がい特性の把握・明確化のためのアセスメント

【2】質問段階を加えた誤信念課題で捉える発達特性

サリー・アン課題の成人ASDへの適用(横田, 2014)

【使用した課題図版】

Uta Frith(1989).Autism: Explaining the Enigma.
.(富田真紀他訳『自閉症の謎を解き明かす』)より



【問題文】①これはサリーです。サリーはカゴを思っています。これはアンです。アンはハコを持っています。②サリーはビー玉を持っています。サリーはビー玉を自分のカゴに入れました。③サリーは外に散歩に出かけました。④サリーはアンのビー玉をカゴから取り出すと、自分の箱に入れました。⑤さて、サリーが帰ってきました。サリーは自分のビー玉で遊びたいと思いました。サリーがビー玉を探すのは、どこでしょう？

そして、実施後の【質問】は、

(1: 予測質問)(2: 理由付け質問)(3: 事実質問) 4: 記憶質問)(5: 追加質問) など、その他ケースに応じて、追加質問や感想を聞く。

【非常に多くみられるパターン】予測質問の答えは当然「ハコ」と正答するが、理由付け質問に対しては「自分がカゴに入れたから」という《事実のみの説明を繰り返す》パターンが非常に多く、「アンがハコに移した事をサリーは知らないから」という、サリーの立場に立って考えれば…といった他者視点取得の困難さが顕著に表れる。〈最初はビー玉はどこにあったか?〉という記憶質問に対して、《字義通り、絵の通りの理解》により、「サリーが手に持っていた」とか「最初と言うのは、一コマ目の段階の話ですか?」といった、目の前にある絵に描かれた事実を根拠に、見たままで応えるような特徴的な応答をしたケースが、半数を超える。さらに、《不自然な推測や説明》を繰り返すケースも多々あり、①状況理解のズレが目立つ解答、②細部にこだわった解答、③検討手順等を細かく指摘する解答、④不必要な感情帰属・人間関係を投影する解答、などのパターンがみられる。

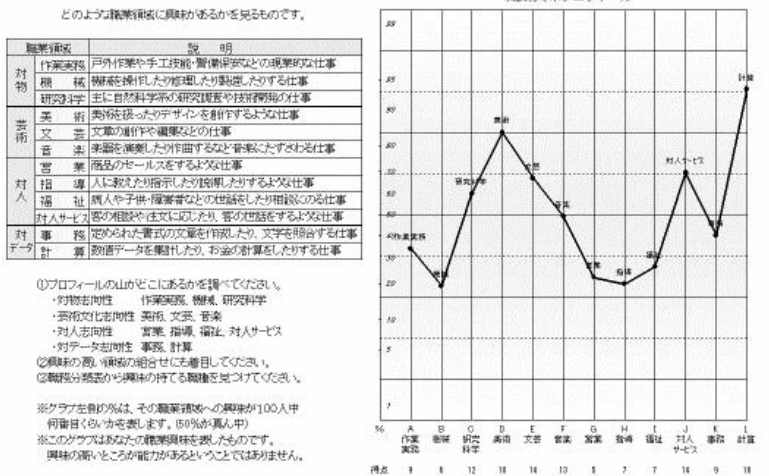
単に課題の「通過—不通過」だけを見るのではなく、補足的な質問を繰り返して説明してもらおうと、「心の理論」の問題が露呈するだけでなく、色々な特性反映的な反応が、多く返ってくる。

本人の得意な部分・強味を生かすための 可能性のアセスメント

④ 職業興味の特化化 ⑤ 性格的な向き不向きの特化化

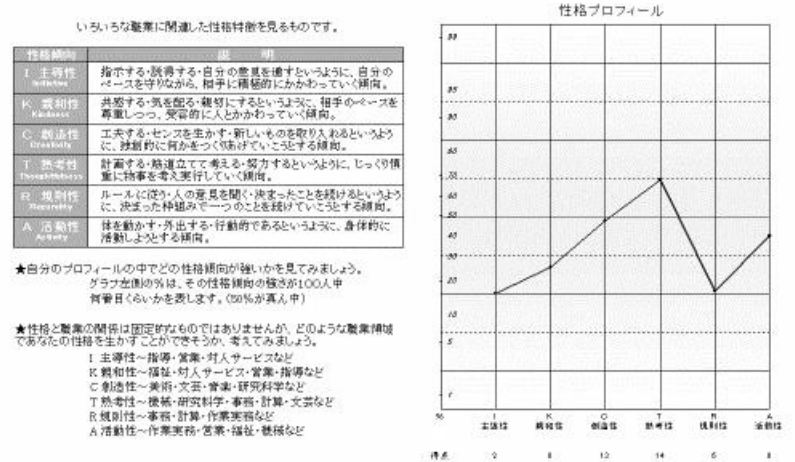
MIO職業興味チェックリスト：MIO

職業に関する興味や関心の方向性を調べる検査。対物・対人・対データ・芸術文化の4つの指向性、12の職業領域について、どのような領域に興味が高いのかを調べる。



Career Personality Test: CaPT

職業に関連した性格面に関する検査。主導性・親和性・創造性・熟考性・規則性・活動性の6つの尺度で構成され、性格的な向き不向きを検討する材料となる。



⑥ 職業能力適性、得意不得意(能力面から見た個性)の特化化

厚生労働省編一般職業適性検査:GATB

能力面から見た個性（得意不得意）の理解、適職領域の探索、望ましい職業選択を行う手掛かりとなる。簡易ながら、知的能力・言語能力・数理能力等の水準の把握もできる。

詳細は、次のスライド28参照、
 スライド29に、プロフィール例を4事例提示。

能力面から見た個性(得意不得意)の把握

GATB厚生労働省編一般職業適性検査

●適職領域の探索、望ましい職業選択の手掛りとなる。

●多様な職業分野で仕事をするうえで必要とされる代表的な9種の能力(適性能)を測定する。

【認知系】 G:知的能力 V:言語能力 N:数理能力

Q:書記的知覚(データチェック力)

【知覚系】 S:空間判断力 P:形態知覚

【運動系】 K:運動協応

F:指先の器用さ M:手腕の器用さ

●結果は、次のスライド(12)に提示したようなプロフィールで示され、適性職業群(13職業領域、40適性職業群)と照合することで、幅広く適職を探索できる。

特にひきこもり支援においては、仮に検査結果で適職領域が見出せなかった場合(例えばすべてL評定)でも、本人の良き個性(強み・長所)を見出し、本人の自尊感情の回復に向けた心理療法的関りの中に生かすスキルが必要となる。

厚生労働省編一般職業適性検査(改訂新版)

適性能	内容	典型的な作業
知的能力 (G)	一般的理解力、推理・判断力、応用力	状況を分析判断する、工夫したり、新しいアイデアを出す
言語能力 (V)	言語的な理解力、表現力	文章を読み書きする、言葉で伝達したり、説明を理解する
数理能力 (N)	数的な処理能力、計算力、数的推理力	各種計算、集計作業、数量管理、金銭管理等を行う
書記的知覚 (Q)	文字、記号等デジタルデータの比較弁別力、一般的な注意力	印刷物の校正、帳票の記載やチェック、表の作成等の作業を行う
空間判断力 (S)	立体的、構造的な理解力	設計図を理解する、造形的な作業を行う
形態知覚 (P)	形、図形等イメージデータの比較弁別力	裁断、切断、切削、張付け、取付け、接合、組立等の作業を行う
運動共応 (K)	目と手の共応、迅速で正確な動作を行うコントロール力	キーボードの操作、素早い繰り返し作業を行う
指先の器用さ (F)	指先の巧緻性、細かい物を正確に扱う能力	精密作業、小さい物を指先で取り扱う作業を行う
手腕の器用さ (M)	腕や手首を使って物を巧みに扱う能力	ハンドルやレバーを操作する作業、道具を巧みに扱う作業を行う

* 「評価段階」は今回の結果から、ここまで評価が上がる可

* 適性職業群 HmL 照合結果
H: 基準を満たしている
が高い。(必要な適性)
m: 基準をほぼ満たしている。
(必要な適性)
L: 基準を満たしていない
(必要な適性に△)

* HmL 照合結果の右側に
れる適性能について、基準
◎: 基準を満たしている
○: 加算評価で基準を
△: 基準を満たしていな

* HmL 照合結果は、能力
などによって、あなたに適

* この検査は時間制限の
揮
できないこともあります。

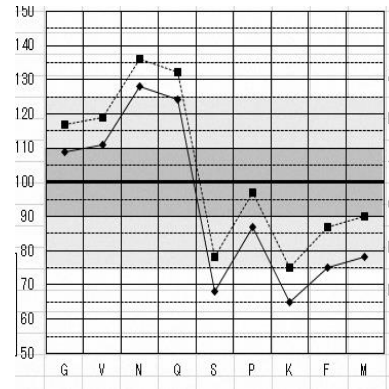
* この検査で測れる能力
的
感覚、知識などの能力は

厚生労働省編一般職業適性検査GATBのプロフィール例

プロフィール 事例①

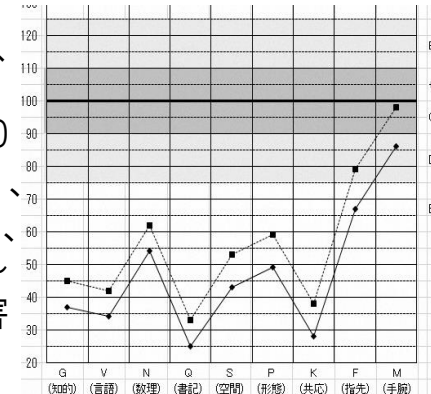
適性能得点平均100に対して、事例1では、【認知面】特に数理能力と書記的知覚(データチェック力)が120~130と高く、【知覚面】【運動面(作業能力面)】が60~80程度と低くなっている。

→プログラミングに特化した就労移行支援事業所利用を選択、インターンに進む。



プロフィール 事例②

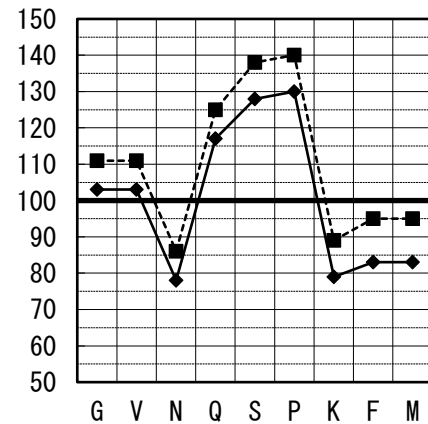
適性能得点平均100に対して、事例②では、【認知面】と【知覚面】の適性能特典が30~50と極端に低くなっており、知的障がいの可能性。しかし、作業能力面【運動面】は70~90程度と比較的良好。→障害者職業センターで職業評価と準備訓練を受けて障害者雇用での就労を目指す。



プロフィール 事例③

適性能得点平均100に対して、事例③では、【認知面】での数理の落ち込みや【運動面】が平均を下回っているものの【知覚面】の空間判断力や【が120~130と突出して高い。

→CADの職業訓練を勧める。



プロフィール 事例④

事例④では、書記的知覚が平均を上回っているものの、【認知面】【知覚面】【運動面】の適性能得点は、50~90と全般的に平均を下回っている。→A型事業所を見学し希望したものの、自信がないため、ボランティアを経て、就労継続B型事業所に。

