新版 F&T 感情識別検査を用いた訓練効果の検討

―対人ストレスに着目して―

著者名：サテライト・オフィス平野　　和泉 もえ、廣尾 梨沙子、井上 宜子

キーワード：発達障がい者、新版 F&T 感情識別検査、感情識別、対人関係におけるストレス尺度、訓練効果

要旨

発達障がい者の職場定着を図るうえで、コミュニケーションや対人スキルの向上は支援課題のひとつである。サテライト・オフィス平野（以下、当事業所）を利用する発達障がい者はコミュニケーションの難しさを感じている方が多く、希望者に言語的コミュニケーション、非言語的コミュニケーション（表情認知、他者感情の理解、視聴覚情報の処理など）を測定する新版 F&T 感情識別検査（以下、FT テスト）を実施している。当事業所では、個々のコミュニケーション・タイプや対人関係におけるストレス尺度得点を知ることにより、効果的な支援を模索してきた。

これまで実施した FT テストを用いて、本研究では当事業所の就労移行支援利用者にどのような効果があったか事例検討を行う。令和 4～5 年度に就職した者を対象に、FT テストの感情識別の正答率、対人関係におけるストレス尺度得点を算出し、入所時と退所時のスコアを比較する。訓練効果として、他者の感情識別の正答率が上がる、対人関係におけるストレス尺度得点が低減するという 2 つの仮説のもと、事例検討を行う。

1　はじめに

（1）当事業所について

当事業所では、主に発達障がいの診断を受けた方を中心に就労支援を行ってきた。特に平成 21 年から開始した就労移行支援では、PC スキルの構築にとどまらず、職場のマナーを学ぶグループワークやコミュニケーションの基礎姿勢を学ぶためのグループワーク（アサーティブ、エンパワーメント、SST など）を訓練内容として提供しており、就職後安定した職業生活を営む力を身につけるための支援を行ってきた。その結果、就労移行支援事業開始後約 15 年経過した令和 4 年 3 月時点で、数多くの就職者を出している。

（2）新版 F&T 感情識別検査とは

発達障がい者の職場定着を図るうえで、コミュニケーションや対人スキルの向上は支援課題のひとつである。FT テストは、音声や表情から他者の感情をどのように読み取るかという非言語コミュニケーションスキル（表情認知、他者感情の理解、視聴覚情報の処理など）を客観的に評価できる指標として、障害者職業総合センターで開発・改訂され、明確な感情表現から他者感情をどの程度正しく読み取れるかを評価し、対象者の特徴を明らかにできる検査である。この検査は音声条件、表情条件、音声+表情条件のそれぞれの条件における読み取りの特徴からコミュニケーション・タイプ（高受信タイプ、低受信タイプ、相補タイプ、相殺タイプ、音声依存 T タイプ、表情依存 T タイプ、特定のタイプに分類されないなど）を明らかにすることができる。当事業所を利用する発達障がい者はコミュニケーションへの難しさを感じている方が多く、希望者に FT テストを実施している。

（3）対人関係におけるストレス尺度について

対人関係に起因するストレスは、離職の理由として挙げられることが多いことから、何らかの対応が必要と言える。当事業所の訓練生にも対人関係のストレスにより職場で長く働くことができず退職に至った方が数多くいる。職場における対人関係のストレスに関しては、発達障がい者に限らず一般的なものであるが、特に発達障がい者の場合、対人的な場面での状況認知において特異性がある可能性が指摘されている。その結果対人的なトラブルに発展し、ストレスが高まる。

ストレスは橋本[1)]が指摘しているように「負荷を与える（能動的）」場合と「負荷を与えられる（受動的）」場合がある一方で、両者に関わるケースもある。例えば、相手の話している内容が分からないと感じる場合、話し手の課題（具体的でない、前提が曖昧、論理的でないなど）なのか、聞き手の課題（文脈の理解が苦手、聴覚的な情報の理解が苦手など）なのかといったことが考えられる。実際の場面ではどちらの可能性も考えられるが、話し手、聞き

手のどちらの課題であるかに関わらず、ストレスを感じることになる。また、「自分の話している内容が相手に伝わらない」場合も同様である。また、以上のような意思疎通がうまくいかないことにより職場で孤立感を覚えることも考えられる。

本研究では対人関係におけるストレスが低減することが、職場に長く定着することに関係していると考え、この尺度を訓練効果の測定に利用することにする。

(4) 本研究の目的

当事業所では、個々のコミュニケーションのタイプや対人関係におけるストレスを知ることにより、効果的な支援を模索してきた。これまで実施したFTテストと対人関係におけるストレス尺度を用いて、本研究では当事業所の就労移行支援利用者にどのような効果があったか事例検討を行う。令和4～5年度に就職した者を対象に、FTテストの感情識別の正答率、対人関係におけるストレス尺度得点を算出し、入所時と退所時のスコアを比較する。訓練効果として、他者の感情識別の正答率が上がる、対人関係におけるストレス尺度得点が低減するという2つの仮説のもと、事例検討を行う。

2 FTテストおよび対人関係におけるストレス尺度の実施について

(1) 調査協力者

令和4～5年度の就職・復職者の中から、FTテスト受検を希望した者を対象とした。20代～50代の男性7名であり、全員就業経験がある。障害者手帳を取得しており、内訳は精神障害者保健福祉手帳5名、療育手帳2名である。調査協力者の概要を表1に示した。

(2) 刺激材料

FTテスト：障害者職業総合センター[2)]によって作成されたものを使用した。FTテストは、音声条件、表情条件、音声+表情条件の3種類の呈示条件から構成される（図 1)。各呈示条件における演技者は同一人物で、演技者は、演劇などで意図的な感情表出の訓練を積んだ20代の男女各1名、40代の男女各1名の計4名であった。演技者はビデオカメラの前に立ち、「うれしい」「かなしい」「おこっている」「いやだなぁ」の4感情を表出した。また、音声条件、音声+表情条件においては、感情を表出する際に、以下の感情的意味を含まない台詞を用いた。(おはようございます、こんにちは、はさみをとってくださいなど。)

表情条件、音声+表情条件では、胸部より上を撮影し、顔の大きさは画面上でほぼ同一となるように調節した。

以上の手続きにより作成された刺激は、各呈示条件ともに、4（感情）×4（名）の計16刺激であった。また、各セットの配列はランダムとした。各呈示条件は、実験に際して、予鈴→刺激番号呈示（5秒間）刺激→評定時間（6秒間）に再編集した。呈示された刺激に対して被検査者は「うれしい」「かなしい」「おこっている」「いやだなぁ」の4感情のうち、いずれが表現されているかについて判断するよう求められた。判断に際しては、「わからない」という回答は認めず、必ず4感情のいずれかに判断するよう求めた。

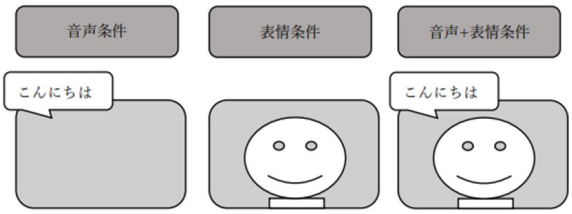

図1 FTテストでの刺激呈示の概要（↑）

表1 調査協力者の概要（↓）

ID	年齢（入所時）	在宅/通所	障害別	手帳	経歴		就職・復職に向けた主な課題
					教育歴	職業経験	
A	25	通所	ASD及び双極性障害	精神2級	大学	初職退職	初職不適応の課題への対応
B	31	在宅	ASD	精神2級	専門学校	離転職あり	コミュニケーションの課題についての自己理解
C	24	通所	知的障害及びASD	療育B2	高校	初職退職	初職不適応の課題への対応
D	23	通所	ASD	精神3級	大学	初職退職	初職不適応の課題への対応
E	52	通所	ADHD	精神3級	高校	離転職あり	就業能力への課題の対応
F	24	通所	ASD及び適応障害	精神2級	大学	初職休職中	コミュニケーション・就業能力の課題についての自己理解
G	41	通所	知的障害	療育B2	専門学校	会社都合での退職	就職に向けた適職の探索

対人関係におけるストレス尺度：障害者職業総合センター[3]によって作成されたものを使用した。どのような対人場面において、どの程度ストレスが生じているかを調べる尺度である。表 2 に対人関係におけるストレス尺度の質問項目を示した。計 24 項目であり、回答は質問項目で指定された場面を自分が経験した場合、どの程度ストレスを感じるかについて、「0：まったくない」―「4：非常に感じる」の 5 件法で評定させた（項目得点：0 点～4 点）。また、項目で指定された場面の経験がないために評定できない場合は「経験がないため回答できない」という回答欄に○を記入させ、得点の算出に当たっては欠損値として除外した。

下記の 4 つに分類された対人場面について、それぞれのストレスの程度を知ることができる。

① 他者の言動（9 項目）：他者の言動によるストレス。「忙しい時に、仕事を頼まれる」など、他者の言動が原因で生じるストレスのことである。

② 自己の言動（3 項目）：自分の言動が他者に不快感を与えることによるストレス。「借りた物を期日までに返せなかった」など、他者に不快感を与える自分の言動が原因となって生じるストレスのことである。

③ 孤立感（7 項目）：孤立感や関係性の気付きによるストレス。「所属しているグループで、“自分が孤立している”と感じる」「人が“あなたのことを嫌っているか”気になる」など、孤立感や人との関係性が原因で生じるストレスのことである。

④ 意思の疎通（4 項目）：意思の疎通に関するストレス。「自分の言いたいことが人に上手く伝わらない」など、意思の疎通がうまくいっていないことが原因で生じるストレスのことである。

表 2　対人関係におけるストレス尺度の質問項目

1. 同じことを何度も言わなければならない
2. 会議や話し合いなど、グループでの会話中に「何をしゃべったらいいのか」わからなくなる
3. 人が「あなたのことを嫌っているか」気になる
4. 嫌いな人と会話する
5. 忙しそうにしている人に、あなたの仕事の手伝いを頼む
6. 所属しているグループで「自分が孤立している」と感じる
7. 会話中に気まずい沈黙がある
8.「人が自分に気をつかって話している」と感じる
9. 遅刻する人がいて、待たされる
10. あなたの遅刻により、人を待たせる
11. あなたがある人を嫌っていることを、本人に気づかれる
12. 自慢話や愚痴など、聞きたくないことを聞かされる
13. あなたが貸した物を期日までに返してくれない
14. 気をつかって、人にあわせた会話をする
15. 自慢話や愚痴を言いたいのに、誰も聞いてくれない
16. 話している人が自分に伝えたいことを、理解できない
17. 自分の言いたいことが、人に上手く伝わらない
18. 忙しいときに、仕事を頼まれる
19. テンポの合わない人と会話する
20. 同じことを何度も言われる
21. 言い争いをする
22. 親しくなりたい人と、なかなか親しくなれない
23. 借りた物を期日までに返せなかった
24. 会議や話し合いなど、グループでの会話中に話の流れがわからなくなる

〈他者の言動〉1,4,9,12,13,14,18,19,20（9項目）〈自己の言動〉5,10,23（3項目）
〈孤立感〉2,3,6,7,8,11,24（7項目）〈意思疎通〉15,16,17,22（4 項目）

（3）手続き

調査協力者は FT テスト受検を希望した者を対象とし、4 感情評定（音声条件、表情条件、音声+表情条件）を受検するよう求めた。当事業所の FT テストのソフトが入っている PC を用いて行った。その後、検査後に実施する質問用紙（対人関係におけるストレス尺度）を記入した。

以上の手続きを入所時と退所時に実施した。

（4）期間、実施場所

期間：令和 2 年 5 月～令和 5 年 11 月
実施場所：当事業所

（5）分析方法

① 4 感情評定：調査協力者内で入所時と退所時の正答率の比較を行う。また、障害者職業総合センター[3]の 4 感情評定のデータを用いた平均値との比較も行う。

② 対人関係におけるストレス尺度：調査協力者内で入所時と退所時の対人ストレス尺度得点の比較を行う。また、障害者職業総合センター[3]の対人関係におけるストレス尺度に関するデータを用いて平均値との比較も行う。

訓練期間の勤怠状況や通所/在宅において、①、②に差があるかを事例検討する。

3　検査結果

（1）全体の傾向

まず、障害者職業総合センター[3)]の 4 感情評定の正答率のデータを表 3 に示した。

定型発達者の音声条件における正答率は 85.9%、表情条件における正答率は 84.5%、音声+表情条件における正答率は 94.7%であるのに対し、発達障がい者の音声条件における正答率は 77.2%、表情条件における正答率は 67.1%、音声+表情条件における正答率は 86.9%であった。

表 3　4 感情評定の正答率（障害者職業総合センター）

	音声	表情	音声+表情
定型発達者	85.9%	84.5%	94.7%
発達障がい者	77.2%	67.1%	86.9%

次に当事業所での 4 感情評定の正答率を表 4 に示した。

入所時と退所時の 4 感情評定の正答率を比較すると、表情条件、音声+表情条件において正答率が上がった（表情条件 70.33%→75.33%、音声+表情条件 82.50%→87.17%）。一方、音声条件においては正答率が下がった(音声条件 78.67%→78.50%)。

表 4　4 感情評定の正答率の平均値（当事業所）

	音声	表情	音声+表情
入所時平均	78.67%	70.33%	82.50%
退所時平均	78.50%	75.33%	87.17%

そして、障害者職業総合センター[3)]の対人関係におけるストレス尺度得点のデータを表 5 に示した。男性の定型発達者の場合、他者の言動 2.2、自己の言動 2.6、孤立感 2.1、意思疎通 1.8 であるのに対し、発達障がい者の場合は、他者の言動 2.5、自己の言動 2.6、孤立感 2.3、意思疎通 2.3 であった。

表 5　対人関係におけるストレス尺度得点の平均値【男性】(SD：標準偏差)（障害者職業総合センター）

	他者の言動	自己の言動	孤立感	意思疎通
定型発達者	2.2（0.67）	2.6（0.87）	2.1（0.71）	1.8（0.66）
発達障がい者	2.5（0.76）	2.6（0.99）	2.3（0.86）	2.3（0.93）

次に当事業所での対人関係におけるストレス尺度得点を表 6 に示した。

入所時と退所時の対人関係におけるストレス尺度得点を比較すると、すべての下位尺度において得点が低減した（他者の言動 2.63→2.35、自己の言動 3.12→2.53、孤立感 2.65→2.42、意思疎通 3.08→2.08）。

表 6　対人関係におけるストレス尺度得点の平均値（当事業所）

	他者の言動	自己の言動	孤立感	意思疎通
入所時平均	2.63	3.12	2.65	3.08
退所時平均	2.35	2.53	2.42	2.08

（2）事例報告

①事例概要（正答率が上がった例）

A さん　入所時 25 歳　ASD、双極性障害　通所による訓練を 2 年 2 ヶ月

・訓練開始前

A は進学校に入学。この頃から周囲とうまくコミュニケーションがとれず抑うつ的になり、15 歳頃に ASD の診断を受けた。うつ状態と躁状態が繰り返しあり、躁状態の時には唐突で奇異な行動がみられたりしたため精神科を受診し、双極性障害と診断された。大学卒業後は一般企業に入社するが、自分の悪口を上司が言っているのを聞いたことで傷心し、その後無断欠勤を繰り返し退職した。通院している精神科のケースワーカーに当就労移行支援事業所を紹介されて利用に至った。

・訓練中

勤怠は良好であった。これまでは人間関係に消極的で友人は少なかったが、当事業所では慣れるにつれて事業所内の友人と一緒に出かける、ゲームをするなどして楽しんでいた。率先して友人に声をかけていた。受託作業においては、指示通りに仕事を行い、特に支障はない。新たな場面では緊張感が高いため、確認のために何度か同じ質問をすることがあるが、要領をつかむとスムーズに行い、臨機応変に対応することもできていた。

・検査結果

A の検査結果を表 7 に示した。

まず、Aの入所時と退所時を比較した。4 感情評定において音声条件のみ正答率が下がり、表情条件と音声+表情条件の正答率は上がった（音声条件 78%→75%、表情条件 66%→81%、音声+表情条件 72%→100%）。対人関係におけるストレス尺度は、下位尺度すべてにおいてストレス得点が低減し

た（他者の言動 3.3→2.1、自己の言動 3.7→2.0、孤立感 3.4→3.0、意思疎通 3.3→1.8）。

次に、障害者職業総合センター[3]による、発達障がい者の 4 感情評定の正答率と対人関係におけるストレス尺度得点を参照し、A と比較した。

4 感情評定の正答率について、入所時は音声条件のみ発達障がい者の平均を上回っていたが、表情条件と音声+表情条件は下回っていた。一方、退所時は音声条件のみが発達障がい者の平均を下回っており、表情条件と音声+表情条件は上回っていた。

対人関係におけるストレス尺度得点について、入所時は他者の言動、自己の言動、孤立感、意思疎通のすべてにおいて発達障がい者の平均+1SD を上回っていたが、退所時はすべての下位尺度が平均を下回っていた。

表 7　A の検査結果（4 感情評定の正答率、対人関係におけるストレス尺度得点）

A	正答率			ストレス			
	音声	表情	音声+表情	他者の言動	自己の言動	孤立感	意思疎通
入所時	78%	66%	72%	3.3	3.7	3.4	3.3
退所時	75%	81%	100%	2.1	2.0	3.0	1.8

・考察

入所時の A のコミュニケーション･タイプは､｢特定のタイプに分類されない」であり、正答率を見ると､やや音声情報に依拠して人の感情を読んでいた。

退所時は 4 感情評定の音声条件がやや下がり､表情条件と音声+表情条件の正答率が大幅に上がったことから、コミュニケーション・タイプは､「相補タイプ」に変化した。

A はこれまで､人間関係において苦悩が多かったと訴えた。そうした経験は他者に対して否定的、懐疑的思考になりやすくなるため､A は人と会話する際､顔を見ることに抵抗が生じていたと考えられる。A は通所、訓練によって他者と関わることの否定的な感情が緩和され､人の表情を見る機会が増えたことにより､表情から感情を識別するスキルが向上したと考えられる。表情から感情識別することができるようになったため､音声はあくまで補助的な情報となり、正答率が下がったと考えられる。

また､通所により他者との交流機会が増えたこととグループワーク（感情のグループワーク、アサーティブ、認知療法）に参加したことにより、自分で感情のコントロールができるようになる､相手を尊重した自己主張ができるようになる､対人関係における認知の歪みが軽減するという効果があり､対人関係におけるストレスの低減につながったと推察される。

B さん　入所時 31 歳　ASD　在宅・通所による訓練を 2 年 7 ヶ月

・訓練開始前

高校卒業後､専門学校に入学するが人と馴染めず孤独だった。就職後は周囲からの暴言や陰口に耐えられなくなり半年で退職する。最初に入学した専門学校とは別の分野の専門学校に入学するが､人と折り合いがつけられず人間関係の苦労が続いた。コミュニケーション能力を身につけようと接客業のアルバイトを始めるが､一向に慣れることはなく退職した。こうして職を転々とし、後に鬱病になった。

鬱病治療のため初めて精神科を受診し､自閉スペクトラム症と診断された。

・訓練中

人の目を見て話すと感情を読みすぎてしまい､それが精神的に苦痛であるため､当事業所では訓練開始時から在宅と通所を併用しての利用となった。勤怠は良好であった。訓練内容は、PC 作業が主で、他にはグループワーク（ナビゲーションブック）への参加をしていた。PC 作業の際は人の視線を遮ることが出来るパーテーションを設置し､ナビゲーションブック講座の参加は､リモートでの音声やチャットでの参加をした。PC 作業内容は「モノづくりが好き」からデザインスキルを選択する。在宅就労という雇用形態を目指すためウェブデザイン､プログラミング（html､css､javascript､php､wordpress）を順調に習得される。

・検査結果

B の検査結果を表 8 に示した。

まず、B の入所時と退所時を比較した。

4 感情評定において音声条件のみ正答率が下がり、表情条件と音声+表情条件の正答率は上がった（音声条件 94%→84%、表情条件 66%→75%、音声+表情条件 91%→97%）。対人関係におけるストレス尺度は、他者の言動、自己の言動、意思疎通において低減し、孤立感においては増加した。（他者の言動 2.9→2.7、自己の言動 3.0→1.7、孤立感 2.9→3.0、意思疎通 3.0→1.0）。

次に、障害者職業総合センター[3]による発達障がい者の 4 感情評定の正答率と対人関係におけるストレス尺度得点を参照し、B と比較した。

4 感情評定の正答率について、入所時は表情条件のみ発達障がい者の平均を下回っていたが､音声条件と音声+表情条件は上回っていた。一方、退所時

は音声条件、表情条件、音声+表情条件のすべてにおいて発達障がい者の平均を上回っていた。

対人関係におけるストレス尺度得点について、入所時は他者の言動、自己の言動、孤立感、意思疎通のすべてにおいて発達障がい者の平均を上回っていた。一方、退所時は他者の言動、孤立感において発達障がい者の平均を上回っており、自己の言動と意思疎通において平均を下回っていた。

表 8　B の検査結果（4 感情評定の正答率、対人関係におけるストレス尺度得点）

B	正答率			ストレス			
	音声	表情	音声+表情	他者の言動	自己の言動	孤立感	意思疎通
入所時	94%	66%	91%	2.9	3.0	2.9	3.0
退所時	84%	75%	97%	2.7	1.7	3.0	1.0

・考察

入所時の B のコミュニケーション･タイプは､｢音声依存 T タイプ｣であり、音声情報に依拠して人の感情を読んでいた。在宅、通所の併用により、4 感情評定の音声条件が下がっているが､表情条件と音声+表情条件の正答率が上がり、コミュニケーション・タイプは､｢特定のタイプに分類されない｣に変化した。

B はこれまで､自身のこだわりと他者との折り合いをつけることが難しく､そうした経験からＢは人の視線が敏感になり､目をみて話すと相手の感情が侵入してくる感覚に陥ると訴えた。そのため、入所時には視覚ではなく聴覚から入ってくる音声情報を頼りに他者の感情を識別していたと考えられる。

B の支援方針として､人間関係における傷心を緩和させるため、対人場面における B の負担を最小限に抑えることを重要視した。具体的には、苦痛に耐えるのではなく､障がい受容を進めることにした。合理的配慮を受けたことによって B は、他者と関わることの否定的な感情が緩和され､人の表情を見る機会があっても苦痛に感じることが減り､音声情報のみに頼った感情識別をしなくても表情から感情識別することができるようになったと推察される。

また､対人関係におけるストレス尺度については､Ｂは､障がい受容が進んだことによって自己と他者のネガティブな感情が減少し､意思疎通のストレスが低減したと考えられる。在宅訓練で、対面でのコミュニケーションではなく、リモートツール（チャット、音声のみの電話）を使用したことにより、対面でなければ人と十分にコミュニケーションがとれるという自己理解につながったと考えられる。

一方で、対人関係におけるストレス尺度の「孤独感」は、ストレス得点が 2.9 から 3.0 と変わらなかった。在宅による他者とのつながり感が薄くなっていると感じることが多かったと考えられ､在宅訓練における孤立感のストレスについては今後の課題であると示唆された。

②事例概要（正答率が下がった例）

C さん　入所時 24 歳　知的障害及び ASD　通所による訓練を 1 年 3 ヶ月

・訓練開始前

高校卒業後、自立訓練、職業訓練校にて訓練を行った後、製造業に就職。仕事で失敗すると叱責を受けた。大きな声で話す環境であったため、それも本人がしんどくなった要因である。仕事ではミスしていないか何度も確認し､自分のペースで進めてしまいスピード面で課題があった。また､ボーっとする､指示が聞けないなど職場の評価があった。他部署への異動を支援者が会社と調整したが､スピードについていけず､元の部署に戻るとより気持ちの面でしんどくなり離職に至った。初職不適応については､対人関係や自分から SOS を出せないことが課題であった。

・訓練中

勤怠は良好であった。当事業所では、事業所内の友人と一緒に出かける､ゲームをするなどして楽しんでいた。訓練生同士で衝突することはなく､素直な性格である。訓練内容は初任者研修の実習と軽作業などの受託作業が主であった。受託作業においては、指示通りに仕事を行い、特に支障はない。新たな場面では緊張感が高いため､確認のために何度か同じ質問をすることがあり､素早く物事を遂行することは苦手であるが、正確に作業を行っていた。

・検査結果

C の検査結果を表 9 に示した。

まず、C の入所時と退所時を比較した。

4 感情評定において音声条件のみ正答率が上がり、表情条件と音声+表情条件の正答率は下がった（音声条件 72%→75%、表情条件 75%→72%、音声+表情条件 94%→91%）。対人関係におけるストレス尺度は、他者の言動が低減し、自己の言動、孤立感においては増加した。意思疎通においては変化しなかった（他者の言動 1.4→1.2、自己の言動 2.7→3.7、孤立感 2.3→2.7、意思疎通 3.0→3.0）。

次に、障害者職業総合センター[3)]による、発達障がい者の 4 感情評定の正答率と対人関係におけるストレス尺度得点を参照し、C と比較した。

4 感情評定の正答率について、入所時は音声条件のみ発達障がい者の平均を下回っていたが、表情条件と音声+表情条件は上回っていた。一方、退所時は音声条件のみ発達障がい者の平均を下回っていたが、表情条件と音声+表情条件は上回っており、入所時と退所時で変化がなかった。

対人関係におけるストレス尺度得点について、入所時は自己の言動、意思疎通が発達障がい者の平均を上回っていて、他者の言動は平均より下回っていた。孤立感は発達障がい者の平均と変わらない値だった。一方、退所時は自己の言動において発達障がい者の平均+1SD を上回り、孤立感、意思疎通も平均を上回っていた。他者の言動は平均を下回っていた。

表 9　C の検査結果（4 感情評定の正答率、対人関係におけるストレス尺度得点）

C	正答率			ストレス			
	音声	表情	音声+表情	他者の言動	自己の言動	孤立感	意思疎通
入所時	72%	75%	94%	1.4	2.7	2.3	3.0
退所時	75%	72%	91%	1.2	3.7	2.7	3.0

・考察

入所時の C のコミュニケーション･タイプは､｢相補タイプ｣であり、音声条件のみと表情条件のみではどちらも低いが、音声+表情条件で互いに補い合うことで人の感情を読んでいた。入所時と退所時で変化は見られなかった。

C は通所訓練によって 4 感情評定の正答率が上がらなかった。考えられる要因として、C はもともと入所時の頃から 4 感情評定の正答率が高く、離職理由が他者の感情の読み取りが課題ではなかったため、感情識別についての訓練効果が現れづらいことが考えられる。当事業所での訓練内容も、資格取得と受託作業といったスキルアップが主な目的であった。

また、対人関係におけるストレス尺度では、自己の言動、孤立感のストレスが入所時と退所時を比較して増加した。理由として退所時の検査を実施したのが就職直前であったことが考えられる。さらに、就職先は障がい者雇用ではなく障がいを明かしておらず（クローズ)、実習なく見学のみで決めた。そういった就職であったため不安が高まり、ストレス尺度得点が高くなったと考えれ、訓練効果より就職のストレスが表れたと考えられる。

4　おわりに

就労移行支援における訓練効果の可視化に FT テストは有効であるといえる。

全体の傾向として、4 感情評定の音声条件の正答率が下がったが、障害者職業総合センター[3)]のデータと比較すると、入所時でも発達障がい者の平均より低いわけではなく、訓練によって音声で感情を読み取る能力が下がったとは言えない。一方、表情条件、音声+表情条件の正答率が増加したが、訓練によって表情、音声+表情によって感情を読み取る能力が向上したと考えられる。このことには、人間関係に苦労してきた人は人の顔を見ることに抵抗があるが、訓練によって他者と関わることの否定的な感情が緩和され、人の表情を見る機会が増えたことが影響していると推察する。

対人関係におけるストレス尺度得点について、障害者職業総合センター[3)]のデータと比較すると、入所時は発達障がい者の平均より高い。一方、退所時は、他者の言動、自己の言動、意思疎通のストレスが発達障がい者の平均より低かった。孤立感は発達障がい者の平均よりも高かったが、SD を上回っているわけではない。以上のことから、訓練によって他者と適切に関わることにより、ストレスが低減すると考えられる。

正答率が上がり、対人関係におけるストレス尺度得点が下がった事例にみられる共通の特徴として、①勤怠良好②利用者の主訴と提供している訓練内容が一致していることが挙げられる。①②ともに、3 事例とも共通していた。それではなぜ、事例 C のみ 4 感情評定の正答率が向上せず、対人関係におけるストレス尺度得点が増加したのか。

事例 C のみに考えられることとして、2 点挙げられる。1 点目は、入所時から人の表情を見ることへの抵抗感が低かったことである。全体の傾向として、訓練によって表情から感情を識別する能力が向上しやすいため、表情による感情識別の能力が元々低くない C の場合は訓練の効果として表れにくいと考えられる。2 点目は、就職先に対する不安が高かったことである。発達障がい者にとって就職先での実習やトライアル雇用といった制度を活用することは、就職先に対する不安を低減すると考えられる。以上のことから、ストレスを軽減するためには就職に対する不安のケアが必要であるということが示唆された。

今後の課題として、訓練のどの内容がどのような影響を与えるかがわからないため、訓練内容によっ

てFTテストの結果がどのように違ってくるのか検討する必要がある。

また、今後ストレス尺度は現状把握を目的に定期的に実施することが望ましい。適宜利用者のニーズや状況を把握しておくことにより、当事業所での訓練の後、訓練生が自分らしく就職することへの支援が可能である。

引用文献

1）橋本剛：対人ストレスの定義と種類：レビューと仮説生成的研究による再検討人文論集 54：21-57,2003

2）独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター：調査研究報告書 No.119 発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究－F&T 感情識別検査拡大版の開発と試行に基づく検討－,独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター,千葉,2014

3）独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター：調査研究報告書 No.136 発達障害者のコミュニケーション・スキルの特性評価に関する研究（その 2）－新版 F&T 感情識別検査の試行に基づく検討－,独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター,千葉,2017