

発達障害的特性の高い大学生に対するオンライン配信を用いた 就職支援プログラムの活用について

池田 浩之***

本研究は新型コロナウイルス蔓延により実施形態の変更を余儀なくされた、発達障害的特性の高い大学生への就職支援プログラムについて、オンライン配信を用いた場合の効果を検討することを目的として実施した。遠隔会議システムを用い、アセスメントのための厚労省編職業適性検査の実施や池田・久保川・田中(2017)をもとにした就職支援プログラムの配信を行った。就労移行支援事業所を通じて案内を配布し、実施した結果(大学生3名が対象)と、大学内で案内を配布し実施したのプログラムの実施結果(大学生3名が対象)を用いた。結果より、対面で実施した際と同様の感想が参加学生から得られたほか、オンライン配信による参加のしやすさを感想とあげている学生がいた。学生や社会情勢にあわせたプログラム提供形態の選考の必要性が示唆された。

キーワード：発達障害，発達障害的特性，就労支援，オンライン配信，職業適性検査

1. 問題と目的

1-1. 発達障害的特性のある学生への就職支援の現状

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(2016)の施行により、大学の障害学生に対する支援の動きは活発化している。大学に在籍する発達障害学生は年々増えており、法律施行前の2015年には3442人と全体の障害学生の約16%だったものが、2020年においては7654人で全体の約22%まで上昇している(独立行政法人日本学生支援機構；以下、JASSO, 2021)。また障害学生支援の現場では、診断がついていない発達障害的特性の高い学生への対応を迫られており、そのような学生が早期に援助要請を行いやすくするために、大学生の発達障害に関するリテラシー関連の調査研究や基礎研究が多数行われるようになってきている(鈴木ら, 2014；宮崎ら, 2015；高田ら, 2015；水野, 2020)。

一方、研究的動向からも支援ニーズの高まりがみられるものの、各大学における発達障害及び発

達障害的特性の高い学生への就職支援は体制整備の遅れなど課題が散見される。

JASSOの障害のある学生の修学支援に関する実態調査報告書(2021)では、発達障害学生が在籍するのは、大学572校であるとしながら、対象の学生へ授業以外の支援として就職支援情報の提供や支援機関の紹介を実施したり(183校)、キャリア教育(162校)や医療機関との連携(158校)、障害者学生向け求人情報の提供(137校)を行っている大学はいずれも全体の30%弱に満たない結果を報告している。同じ報告書内での専門家によるカウンセリング(339校実施、全体の59%)や授業支援における配慮依頼文書の送付(454校中360校実施、全体の79%)の実施割合に比べても、修学支援に関する体制整備は徐々に充実しつつあることに比して、就職支援に関する体制整備の課題が顕在化していることが明らかとなっている。

このような状況において、近年一部の大学では学内で就職支援機能の拡充を図ることを検討したり、障害福祉サービスとして事業化されている地域の就労支援機関と連携し、就職支援を充実させようとしている動きが報告されるようになってきている。前者では小笠原ら(2017)の報告、後者では

* 兵庫教育大学発達心理臨床センター

** NPO大阪精神障害者就労支援ネットワーク

西村(2018)や高瀬ら(2016; 2017)の報告が該当する。修学支援から就職支援への流れがスムーズに行われるように実践が行われている。また就労移行支援側からも報告がなされている(池田ら, 2017)。就労準備性の向上を目的とするプログラム(池田ら, 2012)を発達障害学生や発達障害的特性のある学生を対象としたプログラムに改変を行い、実践を行っている。いずれも就職に関する情報提供や職場体験を通じて、社会的スキルの向上や精神的健康の改善等が効果として確認されており、各実践では成果を残しつつある。

ここに新型コロナウイルスの世界的な蔓延が起これ、障害学生支援も大きな転換を迫られるようになってきている。

一般社団法人全国高等教育障害学生支援協議会(2021)では、主に修学支援上の対応に関して情報の集約を行い、発信している。遠隔授業を提供する際の情報保障について扱っており、障害学生支援の領域においても遠隔による実施形態の普及が図られていることがわかる。しかし、ここでも就職支援に関する情報の提供は行われていない。遠隔による就職支援に関する実践についての報告は急務であると言える。

1-2. 遠隔会議システムを用いた支援の現状

新型コロナウイルス蔓延により、実施形態の変更を余儀なくされている支援ではあるが、蔓延にいたる以前に遠隔による支援は電話会議システム等を用いたものが、遠隔カウンセリング・遠隔相談として実践報告がいくつかなされている。

竹林・前田(2017)では、国内における遠隔カウンセリングの研究についてシステマティックレビューを行っている。レビューした27件の論文の中で、無作為化比較試験を行っている4件について紹介している。2件が勤労者を対象とした認知行動療法の研究であり、残り2件は糖尿病腎症患者を対象としたセルフマネジメント教育や減量プログラムの実施についてであった。セルフコントロールを高めるための実施や、構造化されたプログラムの提供がなされていることが明らかにされている。

また遠隔相談を実施するにあたって、アセスメントを行う際に、一部の心理検査を遠隔で行っていることも報告がなされている。

飯干ら(2017)では、遠隔地への医療提供をしていくことを目的に高齢の認知症のある患者への適用を念頭においた時計描画検査の信頼性について検討している。健常高齢者38例、軽度認知障害者15例、アルツハイマー型認知症患者24例に対面と遠隔での実施をランダムで行い、一致度を確認し、いずれも検査得点の高い一致度を確認している。海外では既に遠隔での心理検査に関する有用性は確認されているが、国内においても実践報告がなされるようになってきている。構造化された質問紙や作業遂行による結果を用いるような検査は遠隔による実施導入において比較的妥当である可能性が考えられる。

1-3. 本研究の目的

以上より、本研究では発達障害のある、または発達障害的特性のある者に対する遠隔によるアセスメントのための検査と認知行動療法を要素として取り入れた就職支援プログラムを実施し、その効果を明らかにすることを目的とする。遠隔での実施によるメリット・デメリットを整理する。

2. 方法

2-1. 研究の対象

大学に在籍している自閉スペクトラム症、注意欠如多動症の診断いずれかがついている者、または発達障害的特性があることを自認している者で学生相談室や障害学生支援室に相談している者6名(就労移行支援事業所を通じてプログラム参加をした者3名。大学を通じてプログラム参加したもの3名)であった。

2-2. 実施期間

2020年6月～11月であった。

2-3. 手続き

対象者の募集は、就労移行支援事業所からのプログラム実施に関するチラシを配布し、大学の学生相談室や障害学生支援室、キャリアセンターを通じて在籍学生に案内され、就労移行支援事業所

回数	内容	
	前半	後半
1	オリエンテーション	厚労省編職業適性検査
2	働くとは	ビジネスマナー
3	自分を知る(認知再構成法)	
4	オンライン配信による企業見学	
5	プレ作業体験(就労移行支援事業所内にて)	

※検査結果は4回目までに個別に返却

図1 就労移行支援事業所でのプログラム内容

で実施されるプログラムか、在籍している大学内で実施されるプログラムいずれかに応募した。尚、チラシは複数の大学に配布しており、就労移行支援事業所で実施するプログラムに参加した者は2つの大学からそれぞれ参加していた。大学内で実施するプログラムは1校で実施した。

プログラムは1回90分程度で、実施者は2名で遠隔会議システムを通じて参加し、画面に資料を共有した状態でプログラムを実施した。参加者の履修講義がない時間に行った。また回の冒頭には毎回緊張をほぐすためのアイスブレイクの時間を取り入れ、参加者間での会話等も促した。

プログラムは就労移行支援事業を通じて実施した分は、厚労省編職業適性検査を含む全5回で実施し(図1)、大学内で実施した分は検査を除く全4回で実施した(表2)。大学内で実施したプログラムについては、事前に大学の学生相談支援室と相談し、内容を策定し、実施した。

就労移行支援事業所でのプログラム1回目の職業適性検査については、以下のフローを作成し、その手順に沿って実行した(図3)。特に検査を郵送する際の段取りや、遠隔会議システムを使用した受検の仕方(図4)などについて具体的に手順を作成した。検査記録用紙の開封・返送については画面上で一緒に確認をし、検査時間外での記入を極力防ぐように配慮した。検査の実施は就労移行支援事業所に在籍する公認心理師・臨床心理士が参加学生それぞれに担当としてつき、個別に検査を実施した。音声による教示を行い、紙質検査のみを実施した。結果は所見とともに郵送し、お互

回数	内容
1	社会人に必要なビジネスマナー
2	SST「報告をする」
3	オンライン配信による企業見学
4	Web上での模擬面接練習

図2 大学内実施の際のプログラム内容

いに手元で所見用紙を見ながら遠隔会議システムで説明を行うという形態とした。また検査結果とプログラム中の様子をもとに、本プログラムとは別に行った企業実習の際に、企業側に事前に参加者の様子を共有する調書に内容を反映させた。自身の業務遂行上の得手・不得手をもとにした企業側の配慮がどのようなものか体験しやすくなるようにした。

プログラム2回目の前半・働くとは、については主に働くことに対する目的や不安に感じること、また就職してから2年後にはどのようななりたいかなど、就職を通じて実現したい希望や夢について整理する内容とした。また後半のビジネスマナーでは、あいさつや感謝を伝えること、注意されたときや怒られた時の対応について、主に振る舞い(どのように行動すれば良いか)を中心に扱った。

プログラム3回目の自分を知る(認知再構成)については、屋敷ら(2017)をもとに、自分の認知は他人と違う、自分特有のものであることを気付くためのワークについて、シートをもとに行い、記載した内容を参加間で共有をした。

プログラム4回目は遠隔会議システムにIT関連企業1社が接続し、企業内見学や企業代表者による説明、質疑応答を行った。障害者雇用や発達障害学生の企業実習受け入れを行っており、対応実績のある企業に協力を依頼した。

プログラム5回目はプレ作業体験と称して、本プログラム終了後に行う企業実習を想定した作業体験を実地にて行わせた。参加者は企業実習環境に近い内容の体験をし、その後の実習で成功体験が得られやすくなることを目的として共有し、実

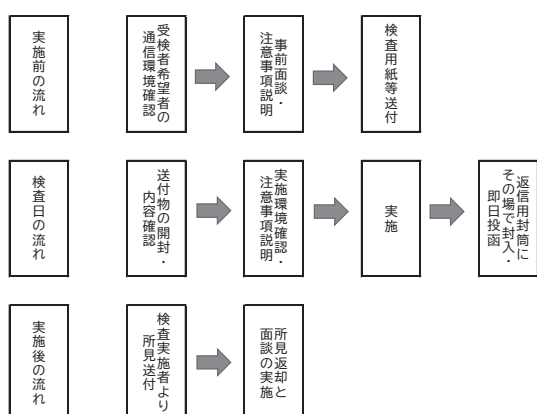


図3 遠隔における検査実施の流れ

施をした。また作業遂行に関する行動観察を実施者が行った。

大学内実施のプログラムの1回目と3回目は、上述の2回目、4回目と同様の内容であった。

大学内実施プログラムの2回目は報告するというテーマとしたSSTを行った。テーマに関する導入を行った後、場面を設定し、モデリング、ロールプレイ、結果のフィードバックの流れで実施を行った。

大学内実施プログラムの4回目は模擬面接練習として、遠隔会議システム上で面接開始時の振る舞いや応答、終了時の挨拶を中心とした場面練習をそれぞれ行った。ほぼSSTと同じ構成で実施し、実施者が面接官となり、参加者それぞれが面接練習を行った。

毎回プログラム終了時には感想内容を指定の書式に入力後、メールにて提出させた。

またプログラム開始前までに実施者は参加者に許可をとり、参加者が在籍する大学の相談先(学生相談室または障害学生支援室)と連携をとり、情報の共有を行った。プログラム終了時にもプログラム参加時の様子を報告し、支援に関する意見交換をそれぞれ行った。

尚、就労移行支援事業を通じたプログラムは1回2000円の参加費を参加者が就労移行支援事業所に支払っていた。大学を通じたプログラムは参加者の在籍する大学が実施者の所属する就労移行支援事業所に実施にかかる人件費の一部を支払っていた。参加者には参加費の支払いを求めている

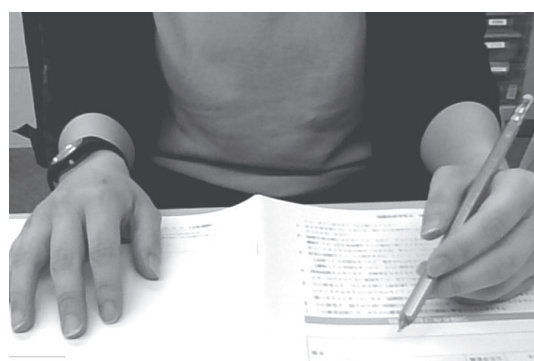


図4 遠隔実施の際における画面の角度調整例

かった。

2-4. 倫理的配慮

対象者には研究協力に関する同意、インターネット回線を介することで個人情報漏洩のリスクがあることを口頭と紙面で伝え、参加の同意を得た。また参加者に許可を得た後、在籍校の相談室(学生相談室または障害学生支援室)との情報共有を行い、不調時の際の連携確認、新型コロナウイルスの蔓延に伴う学外でのプログラム参加の可否について確認をした。

尚、筆者はプログラム実施を行った就労移行支援事業所とは雇用関係にある。本研究実施に際しては所属の倫理委員会での審査は受けていない。

3. 結果

3-1. 就労移行支援事業を通じたプログラムについて

大学2校に在籍する3名の学生が参加した。いずれも大学の学生相談室または障害学生支援室から紹介されたものであった。

2名が大学3回生であり、1名が大学4回生で就職活動を並行して行っていた。

1名の学生はインターネット回線の不具合や開始時間の間違えており、遅刻が3回あった。

1回目には3名とも参加し、検査を受検することができていた。回線の不具合はなく、受検を終えている。受検後は実施者と検査について簡単に振り返り、問題に対する印象や疲れ具合について聞き取った。3名とも検査への回答の不備はな

かった。また疲れについては3名とも話されていた。

2回目では、「なぜ働きたいのか、その後何をしたいのかについて、別の視点からも捉えられた」という感想や、「あいさつについて、目上の人を使うには正しくない敬語を覚えておく必要があるため(もっと聞きたかった)」といった感想が記述されていた。

3回目について、1名就職活動のため欠席であった。「他人の考え方が知れて良かった」「5回目の作業体験について、どのような内容になるのか不安」といった感想があげられていた。

4回目について、オンライン配信による企業見学であった。参加者はスーツ、もしくはそれに準ずる服装で参加した。見学後、企業の代表者へは「面接でどのようなポイントを見るか」「働いた時にどのような配慮が得られるのか」といった質問が参加者から発言されていた。

5回目について、1名の学生は欠席であった。1名はPCを使用した事務作業、1名は製造補助にあたる軽作業を行った。PCを使用した事務作業に参加した学生は、緊張がとても強く、就労移行支援事業所に向かうための電車移動が疲れたと感想を述べられていた。全回終了し、参加者からは「オンライン配信であったこともあり、欠席せずに参加できて良かった」「企業の説明会などオンラインだったので練習になった」といった感想を述べられていた。

また別途参加者と検査を実施した者による検査結果の返却が行われた。「自分の得意な点が知れて良かった」「働くために配慮した方が良い点が整理できてよかった」といった感想が述べられていた。実施者からは、可能であれば在籍大学の相談室と共有し、今後の就職活動に役立ててほしいという旨を伝えて返却を終えた。

3-2. 大学内でのプログラムの実施について

参加者の履修講義がない時間を調整し、実施した。3名の学生が参加した。4回生が2名、3回生が1名であった。うち2名は1年前に実施した対面

でのプログラムにも参加していた。オンラインでの取り組みは違う経験になるとのことで、参加した。

1回目について、3名の学生とも内容に関する発言がプログラム実施中に見受けられた。「挨拶と叱られることの意味について、それらの意味をまで考えたことがなかった」、「服装や身だしなみなど、できて当たり前のことだが意外と見落としやすいことがあって参考になった」「基本的なことをしっかり教えてもらったので良かった」といった感想が見受けられた。

2回目では、3名ともロールプレイまで行え、プログラムに参加できていた。感想では「伝え方の工夫が重要であると思いました」、「人と人とのコミュニケーションの図り方を学んでいきたいと思っている」「疲れている時もあるのでその時にどうしても態度に出てしまう部分があるので直していきたいと思っている」「コロナ禍により、家族以外の者と長い間会話していなかったため、公式の場での話し方を復習することが出来、非常に有意義だった」といった記述が見受けられた。

3回目では、就労移行支援事業で実施した時と同様のIT関連企業1社での企業見学を実施した。参加者からは、在宅勤務におけるON・OFFの切り替え方や失敗から学ぶ方法について質問がなされていた。「障がい者雇用をしている場所があることにとても感動した」「在宅勤務におけるON・OFFの切り替え方について、遠隔授業で、集中・緊張状態が続き、心身の疲労がたまっているのでもっと聞きたかった」「社員全員の働き方に合わせた職場づくりが興味深かった」といった感想が記述されていた。

4回目では1名の学生が欠席であった。2名ともロールプレイ形式の練習にも参加できていた。「オンライン上での面接について、経験がなく役にたった」「採用面接のときの応答について経験することができた」といった感想が記述されていた。全回終了し、「自分を理解してもらえるようにするのも大事だが、相手のことも考えて行動できればさらに企業でも働けるようになるのではないかと

思った」「昨年度受講した内容を再確認することができ、有意義だった」という感想が述べられていた。

4. 考察

4-1. 各プログラムの実施について

本研究は新型コロナウイルスの蔓延により実施形態を変更して行った就職支援プログラムの効果を明らかにすることを目的に、発達障害のある学生や、発達障害的特性のある学生を対象に実施した。

結果から、各プログラムについては参加者の一定の内容理解が感想から確認されるほか、感想内容から自身の障害特性に関する考察や、考察を踏まえた対処の検討、働くことについて考えることなどの契機になっていることが見受けられた。他の参加者の発言を聞くことで、自分の考え方について整理したり、採用する企業側の環境の一例を知ることができたことで、就職支援としての効果が促進されたことと思われる。

これは池田ら(2017)で見られた参加者の反応と同様のものであり、オンライン配信によってもその効果が一定保たれている可能性が示唆された。

また就労移行支援事業所で実施したプログラムの参加学生には、対面で行われていた際の大学の講義に他者の視線が気になるため受講できていなかった者がいた。本プログラムへの参加も緊張が見られ、特に5回目の作業体験では電車による移動に不安を感じていたが、無事に終了することができている。5回目以前の就職支援プログラムに接続でき、参加できたことが5回目の体験へとつながったのではないかとと思われる。梅永(2011)や高瀬ら(2017)が指摘している発達障害的特性への職業的自立を図るための般化、応用の難しさに対して連続的な体験とフィードバックを行う必要性を本プログラムにおいても一定程度、実施できたのではないかと考える。その後、この学生はオンラインでの企業実習も無事に終えている。

また本研究では、発達障害のある学生の就職支援で課題として指摘されていた職業適性に関する

アセスメントについて(桶谷・西村, 2013), 厚労省編職業適性検査をオンライン配信で用いることを試行的に実施した。受検時の実施者側の行動観察による情報収集に限界があるものの、それ以外の実施については滞りなく実施することができた。丹治・野呂(2014)においても、発達障害学生の支援において心理教育的アセスメントツールを用いて、客観的な数値をもとに認知特性に応じた配慮を行っていく必要性を述べられている。就職支援やその先の雇用先で受ける合理的配慮内容を策定していく上でも、専門家による個別面談からの情報収集だけでなく、客観的な数値に基づく根拠資料も判断材料とする重要性を述べている。検査結果と支援ニーズは結び付かない可能性も常に検討する必要性を念頭に入れながら、今後このような検査を対面・オンライン通じて実施していくことはより一層求められると思われる。

4-2. 本研究の限界と今後の課題

本研究はオンライン配信を用いた試行的な実践を報告することに研究の主眼をおいていた。そのため効果測定については感想用紙の記述内容はプログラム内での発言内容から得たデータのみにとどまっている。対象者数の人数を増やし、就労支援上の効果測定として基準関連妥当性が一定確認されている精神的健康度の測定等を用いて、効果を検討することが今後の課題として挙げられる。

また短期間の測定では就職にどのような影響を与えたか測定できない可能性も示唆されていることから(池田・井澤, 2016), 縦断的な効果測定を行っていく必要があると思われる。就職支援の実際としても長期的にフォローする必要もあるため、実践と研究的側面の両面から検討する必要があると言える。

またプログラム実施では初回などに通信環境が安定せず、十分に参加できない者がいた。オンライン配信の際は、プログラム実施時間帯に接続テスト等を行い、回線の速度状況や遠隔会議システムへの接続方法などを事前に確認する必要があると思われる。また検査実施の際の行動観察に制約

が課されてしまうことも実施の際の留意点と言える。手元の反応だけでは、検査課題毎の受検者の選好性などが読み取りづらいため、検査実施後の感想などで情報を補う必要があると考える。

4-3. おわりに

本研究は発達障害のある学生や発達障害の特性がある学生を対象とした就職支援の実践報告を行った。

先述のように国内では大学内の就職支援に関する体制整備は十分であるとは言い難い。それは在籍時の障害学生に対する就職支援を行うことに関連した制度管轄と卒業後を対象とした制度管轄を行う省庁が違うこともあると思われる。就職支援技術の発展のためには縦断的、長期的な研究活動や実践が不可欠であるが、制度自体が不十分なため大学・就労支援機関ともに参入しきれない実態がある。その一方、海外では、障害学生は望めば在籍しながら就職支援を受けられる制度も見受けられる(高石, 2017)。国内における就職支援に関する制度設計は重要な検討事項であると思われる。

また、新型コロナウイルスによる社会情勢の変化は、障害学生への支援の動きにも影響し、支援自体が鈍化している可能性が示唆されている(JASSO, 2021)。今日の事情により様々な問題解決を図られている多忙な現場の一つではあるが、大学・就労支援機関ともに、より多くの機関が参入し、少しでも就職支援に携わり、支援技術の発展が継続的になされ続けることを願っている。

引用文献

独立行政法人日本学生支援機構. (2021) 令和2年度(2020年度)障害のある学生の修学支援に関する実態調査報告書. https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_shogai_syugaku/2020.html 2021年9月1日時点.
飯干 紀代子, 岸本 泰士郎, 江口 洋子, 加藤 佑佳, 松岡 照之, 成本 迅, 三村 将. (2017) テレビ会議システムを用いた時計描画検査の信頼性

高次脳機能研究, 37(2), 220-227.

池田 浩之, 森下 祐子, 茂木 省太, 中井 嘉子, 井澤 信三. (2012) 精神障害者の就労支援における認知行動療法の効果の検討—SSTおよび心理教育を中心に用いて—. 行動療法研究, 38(1), 47-56.

池田 浩之, 井澤 信三. (2016) 高機能自閉症スペクトラムのある者における継続就労に関する検討—心理・精神的状態を観点として—. 児童青年精神医学とその近接領域, 56(5), 801-808.

池田 浩之, 田中 翔, 久保川良子. (2017) 発達障害のある障害学生を想定した就職支援事業の取り組みについて—就労移行支援事業での実践を通じて—日本職業リハビリテーション学会第45回発表論文集.

一般社団法人全国高等教育障害学生支援協議会 (2021) 新型コロナウイルス対策関連情報 <https://ahead-japan.org/covid19/> 2021年9月1日時点.

宮崎 紗織, 中田 洋二郎, 佐藤 秀行, 永井 智, 田村 英恵. (2015) 発達障害特性による大学生生活の困難性への支援—自閉症スペクトラム障害に対する大学生の援助意識に関する調査—. 立正大学臨床心理学研究, 13, 19-29.

水野 雅之. (2020). 大学生の発達障害に関するメンタルヘルスリテラシー尺度の適用範囲の拡張—大学生版の開発—. 東京家政大学研究紀要, 60, 139-146.

西村 優紀美. (2018) 大学における発達障害学生支援. 明星大学発達支援研究センター紀要, 3, 6-8.

小笠原 哲史, 村山 光子. (2017) 大学における発達障害学生の就労支援に関する課題と今後の展開. 明星大学発達支援研究センター紀要, (2), 53-68.

桶谷 文哲, 西村 優紀美. (2013) 発達障がいのある大学生への支援—修学支援から就職支援への展開—. 学園の臨床研究, 12, 45-52.

高田 純, 内野 悌司, 磯部 典子, 小島 奈々恵, 二本

- 松 美里, 岡本 百合, 三宅 典恵, 神人 蘭, 矢式 寿子, 吉原 正治. 大学生の発達障害の特性と不登校傾向の関連. 総合保健科学, 31, 27-33.
- 高石 浩一. (2015) サンフランシスコにおける障害学生支援, 就労支援の実際. 臨床心理学部研究報告, (8), 71-86.
- 丹治 敬之, 野呂 文行. (2014) 我が国の発達障害学生支援における支援方法および支援体制に関する現状と課題. 障害科学研究, 38, 147-161.
- 高瀬 智恵, 今村 佐智子, 奥村 弥生, 小脇 智佳子, 松久 眞実. (2016) 発達障害学生の自己理解を進めるためのアプローチ～就労に向けた支援システムにつなげた事例から～. プール学院大学研究紀要, 57, 303-317.
- 高瀬 智恵, 松久 眞実, 今村 佐智子, 小脇 智佳子. 発達障害学生の就労支援～就労移行支援事業所との連携「キャンパスチャレンジ」の試み～. プール学院大学研究紀要, 58, 69-83.
- 鈴木 友歩子, 東條 吉邦. (2014) 大学生における発達障害の理解に関する研究. 教育科学, 63, 157-181.
- 梅永 雄二. 2011 発達障害の人への就労支援. LD研究, 20, (3), 259-266.
- 屋敷 千晴, 池田 浩之, 田中 翔. (2017) 精神障害者の就労移行支援における短期的認知再構成の効果の検討. 日本認知・行動療法学会第43回大会抄録集.

The effects of vocational intervention through online distribution program for university students with developmental disability-like traits

Hiroyuki IKEDA * **

*Center for Development and Clinical Psychology, Hyogo University of Teacher Education

**NPO Job Support Network

The purpose of this study was to examine the effects of vocational intervention through online distribution program. The effect on the subjects (N=3) who have developmental disabilities or developmental disability-like traits was measured. The subjects participated a program of either four or five sessions in total. In the fifth session, the General Aptitude Test Battery (GATB) was used to assess occupational aptitude. When the feedbacks from the subjects were compared with that of the programs conducted face-to-face, they were very similar. In addition, the easy access to the program participation was commented as a good point of online distribution. The results show alternative ways to provide vocational intervention programs in the future. For the future, it is recommended to recruit more subjects and to use psychometrics to measure the intervention effects.

Key Words : Developmental Disabilities, Developmental Disability-like trait, vocational intervention, online distribution program, General Aptitude Test Battery.