

テーマ12

発達障害

アスペルガー症候群に特化した就労支援プログラム

－日本版BWAP2の開発に向けて

○梅永 雄二（早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授）
高橋 幾・井出 春華・乗田 開（早稲田大学大学院 修士課程）

1 はじめに

アスペルガー症候群を含むASDの就労に関しては、海外で数多くの研究論文が報告されているが、高機能と言われている人たちでさえ、不安定就労のため何度も転職しており、新しい仕事に適応できていない。

また、雇用される率は低く、それは言語障害者や学習障害者、知的障害者に比べても低い就労率となっている。その理由として、高機能ASD者に特化した職業リハビリテーションがないことが指摘されている（Hendricks, 2010）。

Muller（2003）らは、知的な障害のないASD者（以下「アスペルガー症候群者」という。）18人に対して、過去の就労体験で良かったこと、悪かったこと、就労における障壁、必要な就労支援などに関する調査を行ったところ、表1のように「求人応募のプロセス」「新しい仕事への適応」「コミュニケーション」「同僚上司との関わり方」といった4つの課題を挙げている。

表 アスペルガー症候群の就労上の課題

1 求人応募のプロセス

- ・履歴書をうまく書くことができない
- ・求人応募書類(エントリーシート)の記入がうまくできない
- ・電話で雇用主に連絡することができない
- ・面接がうまく対応できない
- ・就職活動のプロセスがうまく調整できない
- ・優先順位が付けられず、就職活動を始められない

2 新しい仕事への適応

- ・新しい仕事を学ぶために多大な労力がかかる
- ・仕事を学ぶのに時間がかかるため上司から非難される

3 コミュニケーション

- ・入力情報を処理するのが難しい
- ・指示を理解できない
- ・行間を読むことができない
- ・職場のコミュニケーション不足のために解雇される
- ・あまりにも多くの質問をしたことに対する叱責

4 職場の同僚上司との社会的関わり方

- ・給湯室前での雑談の難しさ
- ・表情や声のトーンで相手の気持ちを推し量るのが困難
- ・職場の同僚とは異なった感覚の感じ方
- ・職場内の孤立感または疎外感
- ・仕事の社会的要求を理解できなかったための解雇

(Muller・Schuller・Burton・Yates, 2003)

2 必要なサポート

Mullerら（2003）は、表のようなアスペルガー症候群の就労上の課題を解決するためには適切なジョブマッチングやアスペルガー症候群に特化した就労支援、コミュニケーションのサポートなどが必要であると主張している。

しかしながら、どのような仕事に適しているか、また職場での合理的配慮はどのようにすべきなどは従来型の職業リハビリテーションサービスやそれに基づく職業アセスメントでは把握するのに限界がある。

とりわけ、アスペルガー症候群を含むASD者は、環境の影響因が大きいと、就労支援機関や教育機関内でのアセスメントだけでは就労上の課題を把握するのは難しい。

よって、アスペルガー症候群者が実際に働いている状況に直接的に関わりながら課題を明確にしていく必要がある。

また、新しい仕事への適応や職場の対人関係などにおいても、職場実習や企業就労の現場において生じる課題を見出すことによって、どのような支援が必要かを把握することが望まれる。

しかしながら、従来の職業リハビリテーションサービスで実施されている就労のためのアセスメントでは、知能検査や作業理解力、作業スピード等を把握するものが中心となっており、職場での対人関係やソフトスキルと呼ばれる仕事に影響を与える基本的な生活習慣は把握できない状況であった。

そのような中、米国では対人関係や仕事における態度や習慣を把握するためのBWAP2という職場適応尺度が開発された。

3 BWAP2とは

BWAP2とは、ベッカー職場適応尺度（Becker Work Adjustment Profile）のことで、米国では現在第2版が刊行されている。BWAP2では、実際に仕事をしている状況を観察し、「仕事の習慣・態度」「対人関係」「認知スキル」「職務遂行能力」の4つの領域でアセスメントされる（Becker, 2005）。

「仕事の習慣・態度」の領域では、衛生面、身だしなみ、時間順守などの働く上での基本的な生活習慣、「対人関係」の領域では、上司からの仕事の修正があった場合に

素直に受け入れられるか、職場でトラブルが生じたときに感情を抑えられるか、などアスペルガー症候群者が職場で生じる可能性のある内容が盛り込まれている。

また、記憶力や読解力、計算能力、書字能力などの知的な能力は「認知スキル」の領域として評価される。

そして、「職務遂行能力」領域では、単に作業の量や質を評価するだけではなく、仕事でわからないことがあったら上司に援助を受けることができるか、職場で何らかの問題が生じたときに上司に報告できるかといった職場で必要なコミュニケーション能力も含まれている。

図は、米国の通常高校に在籍している45人のアスペルガー症候群生徒に実施されたBWAP2の結果である。

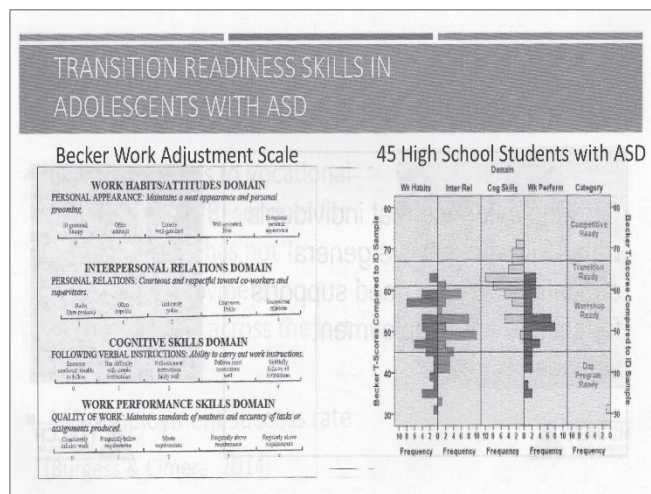


図 通常高校に在籍するアスペルガー症候群生徒のBWAP2プロフィール

図の右側のグラフではカテゴリーが、上からCompetitive Ready（一般就労レベル）、Transition Ready（就労への移行レベル）、Workshop Ready（作業所レベル）、Day Program Ready（デイケアレベル）と4段階に分類されている。

図から、通常の高校に在籍しているアスペルガー症候群45名の分布を4領域でみると、Cog Skillsと記載されている認知機能、すなわち知的な水準では移行レベルを中心に一般就労レベルまで分布されている。

しかしながら、Wk Habits（仕事の習慣・態度）、Inter Rel（対人関係）、Wk Perform（職務遂行能力）は、その多くが作業所レベルに分布されており、仕事の習慣・態度の領域では、デイケアレベルに該当している生徒も存在している。

このように、知的レベルは高くてもライフスキルといわれる日常生活が就労レベルに達していないことがわかる。

4 就労支援機関の専門性としてアセスメント

Keel・Mesibov・Wood（1997）は、ASD者の職種として従来は反復作業が有効と考えられていたが、現在はそういったことが必ずしも重要な要因ではなく、「見通しを持たせること」が最も有効であり、構造化された作業場と作業課題、広範囲で長期的サポートの必要性を強調している。

それは生活全般（金銭管理や移動）であること、そして何より同僚・上司の受け入れ態勢（ASD者の就労に対して抵抗なく意欲的に取り組む雇用主ら）が最も必要であることも重ねて主張している。

5 おわりに

米国労働省障害障害者雇用対策局ではアスペルガー症候群に特化した合理的配慮としての「適切な職種のマッチング」、「コミュニケーションの支援」、「同僚上司のアスペルガー症候群に対する理解啓発」などの支援マニュアルを作成しており（TUSDL, 2012）、そのような支援を行う際の実態把握としてBWAP2のようなアセスメントを実施することがアスペルガー症候群に特化した就労支援としては有効であると考えられる。

【引用文献】

- 1) Becker, R.L. 『Becker Work Adjustment Profile:2』, elbern publications(2005)
- 2) Hendricks, D. 『Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success』, Journal of Vocational Rehabilitation, 32,125-134(2010)
- 3) Keel,J.H., Mesibov, G.B., and Woods,A.V. 『TEACCH-Supported Employment Program』, Journal of Autism and Developmental Disorders, 27(1),3-9(1997)
- 4) Muller,E., Schuller,A. Burton, B.A., and Yates, G.B. 『Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger Syndrome and other autism spectrum disabilities』, Journal of Vocational Rehabilitation, 18,163-175(2003)
- 5) The U.S. Department of Labor, Office of Disability Employment Policy 『Job Accommodation Network Practical Solutions, Workplace Success- Employees with Asperger Syndrome』 (2012)

アセスメントに基づいたASD者への構造化による支援

—BWAP2によるソフトスキルのアセスメントから—

○井出 春華（早稲田大学大学院 教育学研究科）

梅永 雄二（早稲田大学大学院 教育学研究科）

1 問題と目的

(1) ASD者の特性と社会参加の課題

自閉スペクトラム症（以下「ASD」という。）者が社会参加をして行く上で課題として抱えている事の1つに、就労の困難性が挙げられる（Ericzen・Fitch・Kinnea et al., 2018²⁾）。就労の問題は就職段階だけではなく、その後の定着にも多くの課題を生じている。

(2) TEACCHの取り組み

米国 North Carolina 大学で開発された TEACCH® Autism Program では、長年に渡る ASD 当事者の認知特性研究に基づき、ASD 者とその家族を対象とした構造化による生涯支援が行われてきた。

特に通常の高校を卒業してから成人するまでの間の知的障害を伴わない ASD 者を対象とした、高校・大学から就労への移行のためのプログラムに TEACCH School Transition to Employment and Post-Secondary Education Program（以下「T-STEP」という。）という6つの段階（21のセッション）から成るマニュアル化された介入方法がある。

(3) 必要な支援—ソフトスキルのアセスメント

「ソフトスキル」とは仕事自体に必要な能力を指す「ハードスキル」の対義語で、仕事に直結しないものの日常生活能力や対人関係等、就労生活に間接的に関連するスキルの事を指す（梅永・井口, 2018⁶⁾）。

知的障害を伴う ASD 者に比べ、高機能 ASD 者の方がより就労に際して困難性を抱えている事が明らかになっているが（Taylor・Seltzer, 2011⁵⁾）、T-STEP はその様に今まであまり注目されて来なかった青年期の高機能 ASD 者支援に特化したものであるため、彼らのソフトスキルのアセスメントに基づいた支援に、牽いては安定した就労に寄与する事が期待される。

また、ASD 児者は特性上、1つのスキルや習慣を身に付けるのに定型発達児者より非常に多くの時間を要する事に加え「変更」に困難を抱えているため、これらのスキルは幼少期からライフスキルとして身に着けておくことが望まれる。

そこで、本研究では TEACCH® Autism Program の T-STEP で使用されている Becker Work Adjustment Profile（以下「BWAP」という。）を用い、ASD 者の特性が就労上どのような問題を呈しているかを把握することを目的とする。

2 方法

(1) 対象者

本研究では対象として福祉施設、就労移行支援事業所、特例子会社等に在籍している成人期 ASD 者を設定する。

本調査に先駆け、特例子会社、生活介護事業所、就労移行支援事業所、放課後等デイサービス、自動車教習所等の利用者12名を対象に予備調査を実施した。なお、BWAP に定められている対象年齢は12～69歳であり、この予備調査における対象者の年齢は17～42歳（10代：4名、20代：6名、30代：1名、40代：1名）であった。

本調査では高等特別支援学校の生徒である15歳～18歳の2名程度を対象とすることを予定している。

(2) 手続き

ア BWAP2とは

BWAP とは1989年、オハイオ州コロンバス市にあるコロンバス州立大学で知的障害の有る人を評価するために開発された尺度の公開版であり、BWAP2 はこれが2005年に改訂されたものである。

BWAP2 では、行動や活動を0（最もスキルが少ない）から4（最もスキルが有る）までの5段階の記述-図式評定尺度法で測定する。

検査用紙には63個の質問項目が含まれており、それが「職業習慣/態度（HA）」「対人関係（IR）」「認知能力（CO）」「職務遂行能力（WP）」の4つの領域に分かれている。そして、それらの合成得点若しくは合計点が「総合的職場適応能力（BWA）」と名付けられている。

イ BWAP2の実施

就労上どのような側面が課題となっており、またどのような支援が必要かを把握するためにBWAP2を実施する。BWAP2の結果は実際の作業活動を観察することによって導き出される。よって、本研究においては普段の活動中にBWAP2を実施し、そこで見出した課題点に基づき構造化による支援を行い、再度BWAP2を実施してその効果を評価する。また、必要に応じて担当者に質問紙や聞き取りを行う。

3 結果

(1) 予備調査

予備調査の対象者12名の内10代の1名は全体的に著しく低い結果を示したため、それ以外の11名を有意と見なした。

粗点をTスコアに換算し、標準化したものの平均を図に示す。

結果のグラフから、COは高くてもHAやIRが低いという事が見出され、ソフトスキルの領域の弱さが把握出来る。

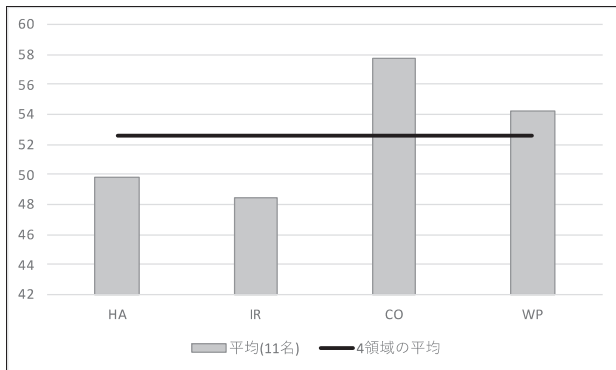


図 領域別のTスコア

(2) 本調査

予備調査の結果から、本調査においてもHAやIRが主たる困難として示されることが予想される。

4 考察

(1) ソフトスキル評価の必要性

予備調査の結果、知的に高いASD者であっても仕事の習慣・態度や対人関係の構築・維持に関するスキルが就労の困難性の主たる要因となっている事が明らかになった。これはASD者が独特なコミュニケーション様式や行動特徴を示すことに起因していると考えられる。

従来の職業評価ではハードスキルの評価のみでソフトスキルの評価が為されていなかったため、今後は従来のアセスメントでは不十分であった実際の現場での様子の観察を通しての評価が必要であると言える。

(2) 構造化に特化したアセスメント

BWAP2に含まれている項目ではソフトスキルをより詳細に観察できるため、本調査においても構造化による支援の方向性を決める有効な手掛かりとなることが考えられる。

今後は知的障害を伴うASD者への構造化によるライフスキル/ソーシャルスキル支援は勿論、高機能ASD者への構造化による就労支援にも広く活用できる可能性が有る。

(3) 個別の支援目標

BWAP2ではHA、IR、WPなどソフトスキルの側面でのアセスメントが実施される事により、個別の支援目標が明確になった(Becker, 2005¹⁾)。またそこで判明した課題を基に学校で教育目標も設定出来る様になるため、早期からのキャリア教育が将来の適切なジョブマッチングに寄与するという事が言える。

(4) ASD者に特化した構造化

ASD者には特性に合致した構造化が有効で、そのためのアセスメントを丁寧に行う必要性が有る(Müller・Shuler・Burton and Yates,2003⁴⁾;Keel・Mesibov・Woods, 1997³⁾)。

その点においてBWAP2はソフトスキル面の評価項目が充実している事や身近な職場での支援者が評価者となっている事等から有効なアセスメントツールであると言える。

【参考文献】

- 1) Becker,R.L.(2005):Becker Work Adjustment Profile:2 Second Edition. Elbern Publications.
- 2) Ericzen,Fitch,Kinnear,Jenkins,Twamley,Smith,Montano, Feder,Crooke,Winnerand Leon(2018) : Developmental of the Supported Employment, Comprehensive Cognitive Enhancement, and Social Skills program for adults on the autism spectrum: Results of initial study.Autism, Vol. 22(1) 6-19.
- 3) Keel,J.H., Mesibov,G.B. and Woods,A.V.(1997):TEACCH-Supported Employment Program. Journal of Autism and Developmental Disorders,27(1),3-9.
- 4) Müller,E.,Schuler,A.,Burton,B.A. and Yates,G.B.(2003): Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger Syndrome and other autism spectrum disabilities. Journal of Vocational Rehabilitation,18,163-175.
- 5) Taylor and Seltzer(2011):Employment and Post-Secondary Educational Activities for Young Adults with Autism Spectrum Disorders During the Transition to Adulthood.
- 6) 梅永雄二・井口修一(2018) : 高機能ASDに特化した就労支援プログラム-ESPIDD. 明石書店.

知的障害を伴うASD者の就労支援に必要なアセスメント ～ソフトスキルのアセスメント

○乗田 開（早稲田大学大学院 教育学研究科）
吉村 美穂・梅永 雄二（早稲田大学大学院 教育学研究科）

1 問題と目的

平成17年に発達障害者支援法が施行され、医療、教育、福祉の分野では発達障害児者の理解が進み、教育分野では平成19年から通常の学級においても特別支援教育が実施されるようになった。

しかしながら、成人期の就労領域において、発達障害は3障害と比べて手帳の取得やそれに伴う雇用率に含まれないことなどから、企業は発達障害者の雇用に必ずしも前向きとは言えない。とりわけ、ASD者は対人関係やコミュニケーションの困難性等から就職だけでなく、その後の定着も難しいことが指摘されている（梅永・井口，2018）。

実際、知的障害特別支援学校を卒業した我が国のASD者の就職はASDを伴わない知的障害者に比べて難しいといわれている。

しかしながら、ASD児者の支援で世界最先端と言われているTEACCH Autism Programでは、TTAPという就労のためのアセスメントに基づいた支援により、数多くの知的障害を伴うASD者が就職しているだけでなく、定着率も89%と高い成果を示している（Keel・Mesibov・Woods，1997）。

本研究では、知的障害を伴うASD者に対し、TTAPアセスメントに基づいて見出された課題と、その課題に対する構造化を用いた支援について検証する。そして、就労支援におけるソフトスキルのアセスメントの重要性を検討することを目的とする。

2 方法

(1) 期間

20XX年4月から20XX+1年12月

(2) 対象者

知的障害を伴うASD者（男）、言語によるコミュニケーションが困難である。

(3) 場所

大学内の構造化された教室

(4) 測定用具：TEACCH移行アセスメントプロフィール

（TEACCH Transition Assessment Profile）TTAP

TTAPとは、軽度から重度の知的障害を伴うASD者を対象とした、学校から成人生活への移行のためのアセスメントである。梅永（2012）は、TTAPが施設から就労への移行アセスメントとしても有効なツールであることを示唆し

ている。

TTAPは、「職業スキル」「職業行動」「自立機能」「余暇スキル」「対人行動」「機能的コミュニケーション」の6つの機能領域から構成されている。これらは、重度の障害者が家庭や地域で支援されつつ自立して暮らしていく最も重要な側面であるとされている。ハードスキルの側面である職業スキルでは、分解や分類、組み立て等の知的障害者でも容易に行える作業課題が設定されている。一方で、ASD者に特化した、（職業上の）行動や自立機能、余暇活動、機能的コミュニケーション、対人行動といったソフトスキルの評価も含まれている。各質問項目に対して自立している場合は「合格・P」、支援があれば自立してできる場合は「芽生え・E」、常に支援や配慮が必要である場合は「不合格・F」の3段階で評価する。

(5) 手続き

ソフトスキル面における支援の方向性と介入に対する変化を測るために、支援の前と支援の後にTTAPによる評価を実施した。

支援前のアセスメントでは、就労に必要なハードスキルの側面とソフトスキルの側面を把握し、職業的スキルを身につけていく上でどのような支援が必要かを認識した。TTAPでは、合格できたスキルと不合格だったスキルの間に芽生えスキルという項目が設けられている。この芽生えスキルは指導すれば合格できる可能性があるスキルととらえられており、これを個別的就労支援計画の目標として指導を行うこととした。

直接観察尺度の「絵による指示に従う」、家庭尺度の「基本的な要求を伝える」「表示・標識を読む」の項目はいずれも芽生えであった。そこで、スナックエリアにおいて、視覚的なコミュニケーションである絵カードやタブレットを用いてコミュニケーションの練習を行った。

(6) 具体的な支援の概要

4つの選択肢から欲しい食べ物を選び、支援者に要求することで食べ物を得られるという手順で行った。絵カードやタブレットを用いて「食べ物の写真+ください」の形をつくることを目標にして進めた。また、援助が必要な際の「てっだってください」や食べ終わりを伝える「ごちそうさま」と書かれた絵カードも活用を促した。

3 結果

(1) TTAPの結果

TTAPの6領域のうち特に変化の見られた「機能的コミュニケーション」の結果を図に示す。尺度ごとに支援の前後の合格項目数を比較すると、直接観察尺度は0項目から1項目に、家庭尺度は0項目から2項目に、学校・事業所尺度は2項目から4項目にそれぞれ増加した。

また、下位検査項目では、直接観察尺度の「必要なコミュニケーションスキル」が芽生えから合格に、「禁止の理解」が不合格から芽生えに、そして「簡単な買い物」は不合格から芽生えに変わった。家庭尺度では、「欲しいものを指さすか、手を差し出す」、「身振りか言葉で拒否する」の項目が芽生えから合格になった。事業所尺度では「形、色、文字、数字の名前を理解する」、「終わりと終わらたら活動を止める」の項目が芽生えから合格になった。

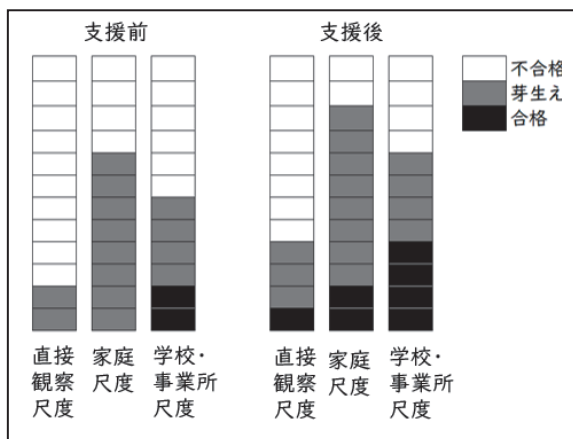


図 TTAP結果

(2) 行動面の変化

タブレットを用いた際に、「食べ物＋ください」の音声と同時にできるように設定したところ、本人からの発語が見られるようになった。

以前は、援助が必要な時には支援者の手を掴んでいたが、支援後は「てつだってください」と発語するようになった。別の作業課題時にも同様の発語が見られた。

4 考察

ASD者の就労がうまくいくための専門性について、Keelら(1997)はASD者の就労には反復作業が必ずしも重要なのではなく、「見通しを持たせること」が最も大切であると示唆している。そして同僚・上司が自閉症者の雇用に対して意欲的であることや、職場と仕事内容が構造化されていること、広範囲で長期的な支援をすること、そしてASD者自身の生活スキルを向上することが必要であると述べている。また、Hendricksら(2003)も、①職場環境を重視した適切なジョブマッチング、②同僚・上司の理

解、③実際の職場でのトレーニング、④職場環境の構造化、⑤長期のサポート体制を5原則として挙げている。つまり、環境の影響を受けやすいASD者が安定して働き続けるには、環境要因を考慮したソフトスキルの支援が必要であり、その支援は一貫した長期のものであることが求められる。

本研究では、TTAPの結果に基づき、機能的コミュニケーションに着目して支援を行った。機能的コミュニケーションでは、支援前の不合格項目が半数以上であった。そこで、芽生えであった「絵による指示に従う」の項目に注目して、視覚的な教材を使用し、本人が意欲を持てるスナックエリアにおいてコミュニケーションの練習を行った。その結果、絵カードやタブレットを用いた要求コミュニケーションを習得し、言語による要求や援助要請も機能的に扱えるようになった。

ASD者は対人関係やコミュニケーションの困難性等から就職だけでなく、その後の定着も難しいと指摘されている。そのため、本人に合ったコミュニケーションスタイルを学齢期から練習しておくことが重要である。今回は、アセスメントに基づく支援を行ったことで、本人に合った場面の中でコミュニケーションを練習することができ、それが上達につながったと考えられる。

TTAPは、以上の専門的な支援につながるよう作成されているため、就労支援者の専門性の第一段階として適切なアセスメントである。このTTAPを用いて、就労上の課題とその解決のための支援技法を習得することが望まれる。しかしながら、TTAPはあくまでも知的障害を伴うASD者のためのアセスメントであるため、アスペルガー症候群等の高機能ASD者には適していない。それに代わって、現在わが国でも開発されつつあるBWAP:2(ベッカー職場適応尺度)等のアセスメントによりソフトスキルの課題を見出し、支援につなげる専門性が必要と考える。

【引用文献】

- 1) Hendricks, D. (2010) Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32: 125-134.
- 2) Keel, J. H., Mesibov, G. B. & Woods, A. V. (1997) TEACCH-Supported Employment Program. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 27, 1: 3-9.
- 3) Mesibov, G., Thomas, J. B., Chapman, S. M. & Schopler, E. (2007). TTAP:TEACCH Transition Assessment Profile Second Edition. Texas: PRO-ED. (梅永雄二(監)今本繁・服巻智子(監訳) (2012). 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)
- 4) 梅永雄二・井口修一 (2018) 『アスペルガー症候群に特化した就労支援マニュアル ESPIDD』 明石書店

【連絡先】

乗田 開
早稲田大学大学院教育学研究科
e-mail : hungry.k.k@fuji.waseda.jp

職場適応アセスメントBWAP2に基づいた就労支援

～放課後等デイサービス利用するASD者を中心に～

- 島中 令子（NPO法人CCV CCV Epic(放課後等デイサービス) 主任）
高橋 幾 （早稲田大学大学院 教育学研究科）
梅永 雄二（早稲田大学 教育・総合科学学術院）

1 問題の所在及び目的

Hendricks (2010) は、ASD者の就労では多くが失業を体験しており、職に就いたとしても不安定就労が一般的であることを報告し、従来の就労支援サービスがASD者の障害特性を考慮したものになっていないことの問題を指摘している。

また、梅永 (2017) は、汎化応用が困難なASD者が適切な仕事に就くために、学校教育段階からの将来の自立を考えた教育が必要であり、特に、環境要因を考慮したライフスキルやソフトスキルへのアセスメントと支援の重要性を述べている。

成人期の就労につながるような支援を実施すべき放課後等デイサービスにおいては、平成24年4月の制度創設以降、事業所の数が大幅に増加しているが、一方で、利潤を追求し支援の質が低い事業所や適切でない支援を行う事業所が増えているとの指摘があり、支援内容の適正化と質の向上が求められている（厚生労働省社会保障審議会障害者部会資料、2019）。

本研究では、放課後等デイサービス（就労準備型）において、環境の影響を受けやすいASD者の障害特性に合わせた支援を検討するため、現場で支援者が簡易に実施できるアセスメントを用いて、就労に向けた移行期の生徒に対する個別の支援を行うことを目的とした。

2 方法

(1) 対象者

- ① 氏名：ケイタ(仮名) 年齢：18歳(男性)
- ② 所属：放課後等デイサービスA(就労準備型) 20XX年1月～高等学校通信課程20XX年10月～
- ③ 診断：ASD・知的障害 手帳：療育手帳B2

公立中学校のころから集団での授業が困難になり始めた。高等特別支援学校に入学したが、1年次の外部実習に行くことができず、2年に進級できなかったことから中退し、家に引きこもるようになった。20XX年1月に放課後等デイサービス事業所の利用を開始し、特性に合わせた環境下で継続的な通所が可能となっていたことから、同年10月に通信制高校に入学した。日頃の学習には取り組めていたが、年間10回程度受講が必要なスクーリング授業の参加に困難を示し、欠席や遅刻を繰り返していた。

(2) 手続き

ア BWAP2の活用

当法人では、利用者の増加する中で、環境の影響を受けやすいASD者の障害特性に合わせた支援を検討するため、現場で支援者が簡易に実施できるアセスメントが求められていた。そこで、BWAP2を導入した。

BWAP2とは、ベッカー職場適応尺度(Becker Work Adjustment Profile)のことで、米国では現在第2版が刊行されている。BWAP2では、実際に仕事をしている状況を観察し、「職業習慣(HA)」「対人関係(IR)」「認知スキル(CO)」「職務遂行能力(WP)」の4つの領域でアセスメントされる(Becker, 2005)。「職業習慣(HA)」の領域では、衛生面、身だしなみ、時間順守などの働く上での基本的な生活習慣、「対人関係(IR)」の領域では、上司からの仕事の修正があった場合に素直に受け入れられるか、職場でトラブルが生じたときに感情を抑えられるか、など職場で生じる可能性のある内容が盛り込まれている。

また、記憶力や読解力、計算能力、書字能力などの知的な能力は「認知スキル(CO)」の領域として評価される。そして、「職務遂行能力(WP)」領域では、単に作業の量や質を評価するだけではなく、工作中わからないことがあったら上司に援助を受けることができるか、職場で何らかの問題が生じたときに上司に報告できるかといった職場で必要なコミュニケーション能力も含まれている。

20XX+1年2月と8月においてBWAP2を実施した。記録はケイタを担当する職員が行った。2月のケイタのBWAP2では、対人関係(IR)と職業習慣(HA)の2領域の得点が低かった。対人関係(IR)の下位検査項目では、「修正の受け入れ(0点)」「感情の安定(0点)」「社会参加(0点)」「ルーティンの変化(0点)」などが低い得点であった。スクーリングに行くという環境の変化や変わった環境の中で見知らぬ外部の教師の授業に参加することに対する対応や感情制御の難しさが確認された。また、認知機能(CO)の下位検査項目では、コミュニケーション能力(1点)記憶力(1点)言葉指示の理解(1点)が低く、口頭でのコミュニケーションに苦しさが見られたことから、視覚的なコミュニケーション方法を導入した。

高機能ASD者の就労支援

～ESPIDDで使用される職場内アセスメントに基づいて～

○砂川 双葉（特例非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺 サービス管理責任者）
梅永 雄二（早稲田大学 教育・総合科学学術院）・濱田 和秀（特定非営利活動法人クロスジョブ）

1 はじめに

ASD者の就職、職場定着にはハードスキルだけでなく、ソフトスキルやライフスキルのアセスメントが不可欠である（梅永, 2018）。しかし、ソフトスキルはASD者の自己理解を促す難しさがある。そこで、梅永らが開発したアスペルガー症候群に特化した支援プログラムESPIDDで用いられている職場内チェックシートを活用して体験実習に取り組み、自己理解を深めた事例の報告を行う。

2 方法

(1) 手続き

特例子会社で10日間(10時00分～17時00分/実働6時間)の体験実習を設定。仕事内容は英数字の入力を中心としたパソコン作業。5日目の中間振り返り、10日目の実習クロージングの際にESPIDDを用いて、自己評価と企業評価、支援者評価のすり合わせを行った。

本来であれば職場内チェックシートは、体験実習の初日と支援を行った最終日に活用し変化を確認するものであるが、今回の事例では対象者の意向もあり上記の取り組み方法とした。

(2) 対象者

タダシ（仮名）、30代男性。下肢障害、強迫性障害。在職中である20XX年1月に障害者委託訓練を利用したことをきっかけにクロスジョブと関わりを持つ。同年8月に退職。9月からクロスジョブ堺（就労移行支援事業所）の利用を行い、12月に初めての体験実習に参加。ASDの診断は受けていないが、強迫性障害の背景には認知のゆがみやこだわりがある。また、注意欠陥の傾向もあり作業では見落としや思い込みによるケアレスミスが多い。

(3) 体験実習前のアセスメント

前職での失敗経験などから自己防衛が強かった。口頭説明は指示の抜けが生じやすい、対策としてメモ取りが必要など一定の気付きを作ることは出来ていた。

作業中の休憩については「疲れていても休憩は取ってはいけない」、特に新人は「休憩をとる暇があれば仕事をしないといけない」と認識していた。休憩を取らずに作業を継続することでミスが増える。

また、報告・連絡・相談については、定型報告、復唱確認は出来ている。しかし、疑問点の事前確認が少なく、対象者は「これぐらい大丈夫かな」「まずはやってみよう」と作業を実行してミスに繋がっていた。

3 結果

(1) 支援方法

表1に体験実習中の支援スケジュールを示す。

表1 支援スケジュール

1日目	2日目	3日目	4日目	5日目
★同行 9:00～11:30 ※オリエンテーション開催のため、初日は9時から実習開始。	★巡回 14:00～15:30 (約20分の面談を実施) ※企業、本人に状況確認。	巡回なし 電話報告	※欠席	★中間振り返り/13:00～14:00 ★個別面談/14:00～14:30 ※ESPIDD1回目 ・中間の企業評価を受けて、面談で感想を聞き取り。 ・2週目の実習目標設定。
6日目	7日目	8日目	9日目	10日目(最終日)
巡回なし 電話報告	★巡回 16:00～17:00 (約20分の面談を実施) ※企業、本人に状況確認。	巡回なし 電話報告	★巡回 11:30～12:00 ※企業、本人に状況確認。	★クロージング/16:00～17:00 ★個別面談/17:00～17:30 ※ESPIDD2回目 ・クロージング後、面談で感想を聞き取り。 ・今後の定期面談の予定、内容を共有。

(2) 疲労と休憩

実習1週目は疲労を溜めないことを意識して入力作業の合間に自席にてストレッチを行っていたが、作業に没頭したこと、他の実習生が休憩を取らないことに影響されて、離席しての休憩は取らなかった。その結果、肩に疲労が溜まり、実習4日目は体の痛みを理由に欠席する。また、職場のコミュニケーションを「他者と仲良くなること」と解釈していたことで、昼休憩は他の実習生との談笑に時間を使っていた。

表2-1の「休憩時間を適切に過ごす」について、企業からは「昼休みは自分の疲労を回復し、午後からの仕事に備える時間である」と助言を受ける。この助言をもとに、2週目からは作業中は1時間に1回、5分間の休憩を取り、パソコンの前から離れる時間を作る、昼休憩は談笑の時間より自分がリラックスできる過ごし方を優先し、必要であれば仮眠を取る休憩方法に変更を行った。

上記の取り組みを実施したところ、実習2週目は疲労を溜め込まずに実習に参加することが出来た(表2-2)。

表2-1 疲労と休憩についての気付き(5日目)

2. 職場適応行動	本人	企業	支援者
⑤ 自分で健康管理や疲労への対処ができる	△	△	△
⑦ 休憩時間を適切に過ごす	◎	△	○

表2-2 疲労と休憩についての気付き(最終日)

2. 職場適応行動	本人	企業	支援者
⑤ 自分で健康管理や疲労への対処ができる	○	◎	◎
⑦ 休憩時間を適切に過ごす	◎	◎	◎

(3) 相談

実習では見本提示や指示の間にメモを取る時間を作ったことで正しい指示理解が出来、説明の受け方によって仕事の取り組みやすさに変化が生じることを整理出来た。

企業からは「定型報告や作業終了時の報告は出来ているが、困り事などの相談が少ない」と評価を受け、「対象者からの相談があれば疲労を溜めない方法などを助言出来た」と意見をもらう(表3-1)。

この話を受けて対象者からは「少しのことでも伝えればいいのに黙ってしまうことがある」「迷わずに相談することが仕事におけるコミュニケーションなのかもしれない」との気付きを作ることが出来た。2週目の実習では「迷ったことはすぐに聞く」という目標を掲げる。1週目より自分からの発信は増えたが、対象者の中で「担当者に報告をした方が良い/最低限自分で考えて行動した方が良い」という2つの思いで葛藤したことや報告のさじ加減が分かりにくかったことを確認した。また、前職では思い込みや先入観で行動したことからトラブルに繋がり、相談や事前の確認があれば回避出来た事象もあったことを振り返っている(表3-2)。

体験実習のフォードバックを踏まえて、実習後の訓練では自分から疑問を発信する訓練に取り組んだ。

表3-1 相談についての気付き(5日目)

3. 職業適応行動	本人	企業	支援者
⑤ 指示やマニュアルが理解できる	◎	◎	◎
⑦ 自分で工夫して作業に取り組む	◎	△	—

表3-2 相談についての気付き(最終日)

3. 職業適応行動	本人	企業	支援者
⑤ 指示やマニュアルが理解できる	◎	◎	◎
⑦ 自分で工夫して作業に取り組む	○	○	—

(4) 特性領域

表4の観察項目については企業の担当者に評価を依頼。対象者は4項目に「■(該当する)」を記入するが、企業はチェックを入れなかった。

対象者の困り感や苦手意識は他者から理解されにくいことを整理することが出来、今までの離職理由も自分がチェ

表4 特性領域

自覚	観察	A. 作業関係特性
■		e. 優先順位をどのようにつけたらいいかわからない
■		f. 次々とさまざまな仕事をするのが苦手
自覚	観察	C. 対人・コミュニケーション特性
■		v. はっきり話すのが苦手
■		x. 文字通りに言葉を解釈することや指示されたことが理解できないことがある

ックをつけた特性領域が関係して対人トラブルや仕事のしにくさに繋がっていたことを振り返ることが出来た。

4 考察

就労支援の現場においては「エクセルやワードが出来る」「作業が速く出来る」などのハードスキルに目が向きやすく、「資格があれば就職できる」という考えも未だに根強い。しかし、働き続ける中で困難を避けることは出来ず、そこで必要になるのは、相談力や助けを求める力であると考える。高機能ASD者の中には「困難は自分の力でカバーしないといけない」と考える者やそもそも人に頼る手段を持っていない者も多く、本研究の対象者も同様の傾向があった。

本研究においては、職場チェックシートを活用しアセスメントポイントが視覚化されたことで、対象者が働く力として重視していなかったソフトスキル(休憩、相談、コミュニケーション)についての気付きと対策を行うことが出来た。よってツールを活用するアセスメント方法は、ソフトスキルの自己理解促進とエピソードに基づく面談(体験実習の振り返りなど)に一定の効果があると考えられる。

今回の事例では、対象者のコミュニケーションについての認識変化が興味深く、疲労感と休憩についての振り返りから、職場内で必要なコミュニケーションは同僚と仲良くなることではなく、職務上必要な報連相を行うことだと考えを変えることが出来た。これは実際の企業現場で、リアルな人間関係の中でしか得られない体験と気付きであり、就労移行支援において、企業実習と実習を通じたアセスメントや振り返りが重要であると感じたエピソードであった。生きた体験があるからこそソフトスキルのアセスメントも出来ることになる。

また、ASDをはじめとする脳機能の障害は、本人の困り感が他者に理解されにくい。本人も「自分の努力不足」と認識し、二次障害に繋がる可能性が大いにある。この理解のズレや難しさを表4の「特性領域」において視覚化出来たことは自己理解の支援において効果があり、自己理解が出来るからこそ、企業側に特性を伝え、マネジメント方法を検討してもらうことが出来ると考える。目に見えない障害だからこそ、正しく自分を知るサポートが必要になる。

以上のことから、就労支援および職場内のアセスメントはソフトスキルが要になると結論付ける。

【参考文献】

- 1) 梅永雄二・井口修一：アスペルガー症候群に特化した就労支援マニュアル ESPIDD-職業カウンセリングからフォローアップまで、明石書店(2018)
- 2) 本田秀夫：発達障害-生きづらさを抱える少数派の「種族」たち、SB新書(2018)

【連絡先】

特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺
砂川 双葉 (sunagawa@crossjob.or.jp)

転職支援（チャレンジ雇用から一般就労）における TTAPアセスメントの活用

○神山 貴弘（株式会社チャレンジドジャパン 八王子センター 東京エリア基幹センター長）
縄岡 好晴（大妻女子大学）

1 はじめに

就労移行支援事業所チャレンジドジャパンでは、就労先での受け入れや職場定着をスムーズにおこなう目的として、就職時に本人の障害に関する情報や配慮事項等を記した資料を作成し企業との間で共有する。そのような資料を「利用者情報申し送りシート」（以下「申し送りシート」という。）と呼び、独自のフォーマットを使い本人と確認しながら作成している。しかし従来の申し送りシートでは、配慮事項として「本人ができないこと」や「苦手なこと」を羅列するだけになり、「どうやったらできるようになるか」といった「伸びしろ」が伝わりづらく、事業所のスタッフが知る範囲内での情報に留まってしまい、申し送りシートとして十分でないことが課題として挙げられた。そこで、本事例では、チャレンジ雇用から一般就労へ転職をする利用者に対して、具体的な伸びしろを明確にさせることを目的に、アセスメントツールとしてTEACCH Transition Assessment Profile（以下「TTAP」という。）のフォーマルアセスメントを実施し、それをもとにした申し送りシートを作成した。その有効性について報告する。

2 手続き

(1) プロフィール

リョウタ（仮名）は20代男性、診断名は自閉スペクトラム症。3歳児検診にて発語の遅れを指摘され、幼稚園では自閉症の傾向があると言われていたが、小・中と普通学級へ進学。コミュニケーションが苦手で社会的スキルの学習の必要から週1回通級指導を受ける。クラスメイトとは興味が合わず独りで遊ぶことが多かった。中学進学時にASDと診断される。高校は特別支援学校を受験するも不合格、不登校の学生や個別サポートに対応している私立高校に進学した。卒業後は理容系専門学校に進学するも卒業時に就職先が見つからず、両親の相談にのっていた保健師より就労移行支援の勧めがあり、当事業所の利用へ至った。2年間の訓練ののち、チャレンジ雇用で都立高校の事務補助員として就労。チャレンジ雇用期間内に一般企業への転職を目指すこととなっていた。

(2) 訓練時・チャレンジ雇用先での様子

集団場面での説明になると混乱が見られ、こだわりから作業内容や扱う道具の形状によって拒否反応を示すことがあった。また環境や新しい作業に慣れるまでに時間がかか

り、通所時間を守ることや遅刻の連絡等を自分には難しいと判断する傾向も見られた。一度混乱すると何を確認しても拒否反応を示してしまい、実習先には半日しか滞在できないこともあった。返事はパターン的でオウム返しも多く、何にストレスを感じて作業拒否を示すのか確認が難しい状況が続いた。長時間に渡り手を洗う、ウェットティッシュで頻繁に手を拭くといった行動を繰り返す特徴もあった。一方で、A4パンフレットの三つ折りや住所入りハガキの仕分けなどパターン化された業務は黙々と集中して取り組むことができていた。

(3) アセスメントの実施

TTAPのフォーマルアセスメントの直接観察尺度、家庭尺度、事業所尺度を実施した。家庭尺度は母親に対して聞き取りを行い、事業所尺度はチャレンジ雇用先での支援にも関わった就労移行支援事業所スタッフが実施した（図1）。

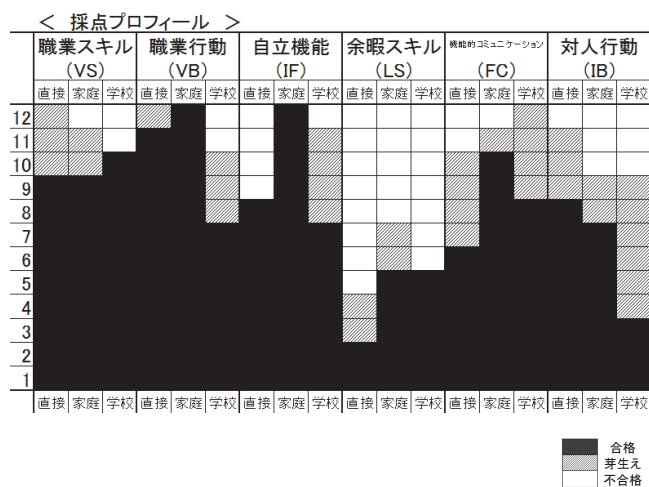


図1 TTAPフォーマルアセスメントの結果

3 結果

(1) 職業行動（検査項目157、159、164、167、168より）

- ・ミスを嫌う傾向あり。エラーレスの教授手続きは何か？
- ・学習期間はどれくらいか？要確認。
- ・視覚指示に従えるか？要確認。

(2) 自立機能

- ・尺度間のばらつきが多い。
- ・終わりを意識させるスケジュール管理の必要性あり。
（例：タイマーでの切り替えを促す、作業が終わるたびに視覚提指示を用いてチェック）

(3) 余暇スキル

- ・不合格が最も多い。
- ・本人なりの休憩の過ごし方を確認し、余暇の活動パターンの引き出しを増やしていく。

(4) 機能的コミュニケーション（検査項目51、55、57、127、128、200、201、201、203より）

- ・自発的コミュニケーション（表出手段）が課題だが、合理的配慮との見極めが必要。

（例：1つの活動に従事している間は指示出さない）

(5) 対人行動（検査項目62、64、66、137、140、144、206、207、211、212、213より）

- ・特定の人との関わりを求めない。ものや行事からの関わりからのアプローチ
- ・適切な場面での感情表出ができない。誤解されやすい。

<障害・行動特性>			
項目	今後伸びる見込みのあるスキル	現段階で必要な配慮	周囲の関わり方
実務スキル	作業の漏れ、抜けがないように終了報告の前に見直しができるようになる	チェックリストの作成と、お手本やサンプルの用意	ノーマスで終わられたことや作業の漏れ・抜けに対する指示者のフィードバックの統一
職業行動	ミスをした際、自発的に適切な報告(SOS)が出せるようにする	報告の伝え方と必要性を確認し、作業中にSOSを忘れた場合は都度声かけを行う	作業ごとに、エラーレスの教授手続き（先行or同時モデリング・学習期間）を確認し、表出場面を受けて、随時フィードバックを徹底する
自立機能	スケジュール管理ができる（時間を守り行動を切り替える）	腕時計やタイマーを用い、作業の再開・終了といった時間を管理する	時間を過ぎて、こだわりやマイルールが出る場合は、都度終了時間のチェックを行う
余暇スキル	休憩時の過ごし方を身に付ける	休憩時に携帯ゲームや音楽など余暇として活用できるツールを実践する機会を設ける	会社内に持ち込み可能な範囲で、余暇に活用できるツールの収集・提供を行う
コミュニケーション	適切な報連相が出来るようにする	適切な報連相の手段を伝え、業務中に実践の機会を設ける	表出場面を受けて、随時フィードバックを徹底する
	意思伝達の手段を身に付ける（言語化が難しい場面において）	言語のパターンを増やすとともに、カードなどの言語以外の手段を用い、相手への意思表示ができるようにする	表出場面を受けて、随時フィードバックを徹底する
対人スキル	挨拶やお礼・謝罪が適切にできる	場面ごとの適切な挨拶・お礼・謝罪の手段を伝え、業務中に実践の機会を設ける	表出場面を受けて、随時フィードバックを徹底する

図2 新しい申し送りシート（一部抜粋）

4 申し送りシートへの反映

「芽生え」がついた項目について、TTAPの移行分析フォームを用いて課題となるスキルを抽出した。また、それぞれに必要な支援や配慮についても対応させて記載した（表）。

表 移行分析フォーム

機能領域	留意が必要な特定のスキル	目標のタイプ	
		指導目標	到達目標
職業スキル	作業の漏れ、抜けがないように終了報告の前に見直しができるようになる	チェックリストの作成と、お手本やサンプルの用意	ノーマスで終わられたことに対するスタッフの評価の統一。作業の漏れ・抜けに対するフィードバックの統一。
職業行動	ミスをした際、自発的に適切な報告(SOS)が出せるようにする	報告の伝え方と必要性を確認し、作業中にSOSを忘れた場合は都度声かけを行い、習慣化に繋げていく	作業ごとに、エラーレスの教授手続き（先行or同時モデリング・学習期間）を確認する。表出場面を受けて、随時フィードバックを徹底する
自立機能	スケジュール管理ができる（時間を守り行動を切り替える）	腕時計やタイマーを用い、作業の再開・終了といった時間の管理を身に付ける	時間を過ぎて、こだわりやマイルールが出る場合は、都度終了時間のチェックを行う
余暇スキル	休憩時の過ごし方を身に付ける	携帯ゲームや音楽など余暇として活用できるツールを実践する機会を設ける	会社内に持ち込み可能な範囲で、余暇に活用できるツールの収集・提供を行う
コミュニケーション	適切な報連相が出来るようにする	JSTなどを用い適切な報連相の手段を伝え、業務中に実践の機会を設ける	表出場面を受けて、随時フィードバックを徹底する
	意思伝達の手段を身に付ける（言語化が難しい場面において）	言語のパターンを増やすとともにカードなどの言語以外の手段を用い、相手への意思表示ができるようにする	表出場面を受けて、随時フィードバックを徹底する
対人スキル	挨拶やお礼・謝罪が適切にできる	JSTやコミック会話を用いて、場面ごとの適切な挨拶・お礼・謝罪の手段を学び、作業を通じた実践の機会を設ける	表出場面を受けて、随時フィードバックを徹底する

支援内容	<ul style="list-style-type: none"> ・PC（ワード、エクセル、パワーポイント） ・事務作業トレーニング ・アサーション、ストレッチ等の講座への参加 【ひゅーまにあでの様子】 ・症状は安定しており、週5日で通所でできております。 ・睡眠が安定しない時期もありましたが、ご自身で健康管理表を作成し自己管理を行う事で改善に努めました。現在は一日を通して安定して業務をこなせております。 ・コミュニケーションに問題はなく周りの利用者や職員とのやりとりも多く見られます。
アピールポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・真面目な性格で依頼された業務はご自身で工夫を加えながら最後までやり通していました。 ・ITリテラシーは高く、PC操作もexcel、word、powerpoint等実務レベルのスキルをお持ちです。 ・穏やかな性格で周りの方への気遣いも度々見られました。 ・事務経験があるので基本的ビジネスマナーは習得されています。
配慮点	<p>環境面：<input type="checkbox"/> 音に敏感 <input type="checkbox"/> 臭いに敏感 <input type="checkbox"/> 光に敏感 <input type="checkbox"/> 話し声に敏感 <input type="checkbox"/> 人影に敏感</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大きな物音が苦手な為、作業環境にご配慮いただけたらとありがたいです。 ・疲れや眠気が見られた際には適宜休憩するように声を掛けていただくと安定して作業出来ます。 ・休憩時に一人で過ごせる場所があれば、心身共に休めると思われます。 <p>作業面：<input type="checkbox"/> 指示理解できる <input checked="" type="checkbox"/> 2つ以上のことを同時にできる <input type="checkbox"/> 図集中心力がある</p> <ul style="list-style-type: none"> ・過集中で体調を崩す場合がありますので、適度に声掛けをお願いします。 ・ご担当客様を決めて頂けると報・連・相は問題なく行えます。 ・ご相談できる相手が決まっている事でストレスが軽減されると思われます。

図3 従来の申し送りシート（一部抜粋）

移行分析フォームにまとめた内容を新しい申し送りシートへ反映させた（図2）。従来の申し送りシート（図3）では、特性を説明する項目は「支援内容」、「アピールポイント」、「配慮点」という3つの編成だったが、新しい申し送りシートではTTAPのアセスメント領域に基づいて「実務スキル」、「職業行動」、「自立機能」、「余暇スキル」、「コミュニケーション」、「対人スキル」と改訂した。各領域で課題となるスキルは「今後見込みのあるスキル」とラベリングし、それぞれ「現段階で必要な配慮」、「周囲の関わり方」というように、成長を見込んで中長期で職場でのサポートが可能になるよう記述した。

5 考察

TTAPアセスメントの結果から本人の特性を領域ごとに分析、整理をすることができた。行動特性を弱みや配慮事

項として羅列する形で企業に伝えるのではなく、現段階で「芽生え」であるスキルは就労後に伸ばしていけるスキルとして伝えることができ、指導側の関わり方も明確に提示することができた。ナチュラルサポートの形成過程には、自然もしくは計画的な支援提供が求められるが、新しい就労先にスムーズに移行する上では、根拠のあるアセスメント情報に基づいた具体的な申し送りが必要不可欠であった。

【連絡先】

神山 貴弘
株式会社チャレンジドジャパン 八王子センター
東京エリア基幹センター長
e-mail : takahiro_kamiyama@ch.rj.jp

発達障害をお持ちの方のセールスポイントを見出すための 職業アセスメントと準備性の取り組みについて

- 田村 俊輔（社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立センター 就労支援員）
金橋 美恵子（社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立センター）
原田 千春（くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターぷれん）
高谷 さふみ（社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立センター）

1 はじめに

社会福祉法人 釧路のぞみ協会 自立センターでは、発達障害がある方へ評価・アセスメントを踏まえ、対象者に応じたプログラムの作成、支援を行っている。

本発表では、就労移行支援事業所利用開始から職場実習を経て現在までのアセスメントを活用した事例を発表する。

2 事例

(1) 本人の概要

A氏【18歳の男性、自閉スペクトラム症（療育手帳B）】
地元の小・中学校と特別支援学級に在籍。特別支援学校へ進学し、3年時に職場実習を行うが就職につながらず、令和2年4月当センター就労移行支援事業所を利用開始。就労につながらなかった理由としてソフトスキルの欠如が影響していたと事業主から支援学校の担当教諭へ説明があったことから、複数の検査やソフトスキルの習得に重点を置くプログラムを実施。しかし、対象者は『就職に繋がらなかった理由を聞いていない。身についているので全く問題はない。仕事を紹介してくれない、なぜ自立センターを利用しているのかわからない』と話し、自分のやりたい訓練のみ行う様子が多く見られた。

また、土日祝日に関しては休みたい、働く意味がわからないとあり（ご両親は公務員）、当センターのプログラムの一つの職場実習（クリーニング工場での施設外就労）では新型コロナウイルスの影響で時間短縮（1時間程度）が続いており短縮時間では実習へ参加していたが、通常の実習時間（6時間程度）に戻ると遅刻や『6時間はやりたくない』と実習先で癇癪を起こし、自動販売機やドア・壁を叩く、事業所内で大声を出す、階段から飛び降りようとする仕草を見せる、工場の運搬車が多く通る道から工場外へ逃げる、洗濯物の上に寝転がって号泣し、洗い終えた洗濯物で鼻水を拭く場面が見られた（写真は号泣してしゃがみこんでいる場面）。

そのため、移行支援事業所や実習状況から今後の就労に向けて対象者・ご両親・相談支援事業所担当者・当センター職員で面談を実施。現在の状況や発達障害の専門外来の担当医からも就労移行ではなく、他の福祉サービスを活用してスキルを身に着けることも選択肢の一つと助言もあり、



就労移行支援事業所の利用から当センター自立訓練への変更の提案、対象者とご両親の希望・方向性を確認し、令和2年8月から自立訓練を利用している。

自立訓練利用後は癇癪を起こす様子もほぼなく、アセスメントでより明確になっている課題のソフトスキルについて取り組む事が出来ている。だが、就労で十分なソフトスキルや補完手段の獲得には時間がかかる事が想定されているため、自立訓練担当職員、くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターぷれん（以下「ぷれん」という。）、相談支援事業所、就労移行支援事業所担当者と連携・協力して支援プログラムを検討、作成している。

(2) 就労移行支援事業所での取り組み

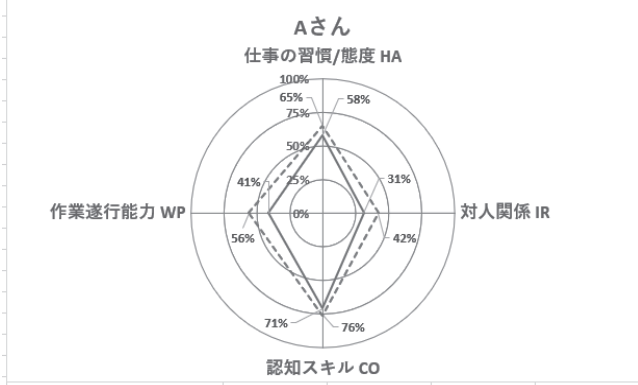
就労移行支援事業所利用開始当初、TEG II、職業レディネス・テストを実施し、対象者の強みや課題、就職希望について確認。各検査の結果から作業能力では言語性は高く言葉の意味は理解しているが、言葉の使い方については作業班での様子からも課題が見られたため、ビジネスマナー講座やグループミーティングで挨拶・報告・質問のタイミング、体の向きについて場面を作り、ロールプレイ・モデリングで支援を行った。記憶の漏れもある事が確認出来たため、記憶の保持・確認についてはメモリーノートの活用について取り組んだ。

対象者の希望は事務職でパソコン入力に関してはワード入力が検定2級を好成绩で取得、1級も合格する程度の能力と教官から評価されており、希望職種の文章入力に関しては概ねクリア出来そうな結果が出ているが、文章入力のみの事務職があることは可能性が低いことを伝えるが理解出来ず、パソコン検索や求人票にて事務職の内容を調べ、具体的な内容や情報提供を行った。認知や話を聞く態度などの振る舞いに関して特に取り組む必要性が明確になった

ため、場面を想定した人とのやり取り、振る舞い方について週1回ロールプレイを実施した。就労までのプロセス(就労移行支援事業所のトレーニングの流れ)や就労までの現在の位置づけについては実習開始前と終了後には自己評価と他者評価を行った。具体的な支援項目を明確にするアセスメントでは以下の結果となり、HA 職業習慣の領域ではスコア 23 点 58% (項目数に対してのスコアに応じて%を計算)、IR 対人関係の領域 15 点 31%、CO 認知スキルの領域 54 点 71%、WP 作業遂行能力の領域 36 点 41%となった(下図参照)。アセスメントから行動に対して具体的な評価ができ、特に課題・取り組みが必要と思われることが明確になったため、特にスコアが低い IR でのアプローチを優先し、HA・WP・CO に関しては明確になっている段階が低い項目をポイントとして本人の希望する作業を含めた作業プログラムの再構築を行い、取り組んだ。

※スコアの数値が2つある部分に関して、数値が高い点線部分については補完手段等により今後見込まれる評価をつけ、この評価を将来の見通しに繋げることを目的として現在の評価と比較した。

Aさん	スコア	スコア	パーセント	パーセント
仕事の習慣/態度 HA	23	26	58%	65%
対人関係 IR	15	20	31%	42%
認知スキル CO	54	58	71%	76%
作業遂行能力 WP	36	49	41%	56%



2か月間就労移行支援事業所内で訓練を行い、その後施設外就労(クリーニング工場)での職場実習を実施した。実習先ではアセスメント結果を基に支援計画を作成し、実施した。職場実習中止後は就労移行支援事業所内での個別面談と対象者・ご家族・相談支援事業所担当職員と面談、ケース会議を実施し、課題について再確認を行った。自立訓練利用開始までの期間についてはビジネスマナー講座参考書の項目に対しての自己評価をつけて、支援員との評価の差異について共有し、自立訓練の利用を開始している。

3 取り組みに対する結果

アセスメント実施前には好きな訓練を多く行う様子があったが、長所・課題の共有により、実施前よりも課題を理

解した様子が見られ、パソコン入力よりもソフトスキルについて素直に訓練する場面が増え、スキルを身につけることによって就労が近づく事も理解した発言が多く聞かれるようになった。また、場面を想定したロールプレイを継続的に行う事で支援員の話に耳を傾ける事も以前に比べると多くなり、挨拶・確認も改善されてきた。メモリーノートの活用についてはまだ汎化されてはいない。実習中止後は個別面談を行い、問題行動をした際の気持ちや理由について問うと素直に伝え、訓練へ取り組む態度が改善された。他者との差異についても共有することでビジネスマナーを中心に訓練を行うようになり、現在は自立訓練のプログラムに関しても素直に取り組む場面が多く見られている。新たに認知行動療法も取り入れ、今後の就労に向けて取り組んでいるが遅刻もまだ見られ、労働習慣についてはグループミーティングで情報提供を行うが、土日祝日は休みたいという部分に関しては変わらず、現段階での取り組みを考慮し、平日の稼働日のみの利用となった。ご家族との連携については今回のアセスメントの結果を基に今後の訓練内容や取り組みについて説明・共有することでより理解を得られていると感じている。

4 まとめ

今回のアセスメントからより支援が必要な領域がわかり、項目の評価段階から、必要なスキルが何か。得手、不得手がわかり、どのような部分に支援が必要なのかを見極める事が出来た。この結果から対象者に応じたスキル獲得に必要な支援プログラムをふれんと連携・共有し、職場実習先の情報提供や定期的な評価、ビジネスマナー講座の実施についての情報提供、訓練状況に応じてご家族や関係機関とのケース会議を検討している。

また、作業面のみスキルではなく、項目では生活面の確認もでき、就職後の定着支援の生活支援に活用出来るため、定期的に評価を行う事で更に有効に活用出来るのではないかと。課題と思われる項目に対してスコアの結果のみでは評価が高く問題ではないと評価出来るが、成育歴や高機能自閉症の知的に遅れがない方は出来る項目が複数あり、実際にスコアが高くなる部分もあった。

そのため、自立センター全体でアセスメントの理解をより深め、セールスポイントを見出し、準備性を高める事で自立センターやふれんを利用していただいている方々の一般就労、復職への可能性を高め、就労定着に関しては就労移行支援終了6ヶ月後から開始している就労定着支援対象者の方々の安定にも繋がるのではないかと考える。

発達障害児・者の就職・職場定着を支える学習内容

～働くことへの意欲を高める取組、職場定着を促す取組～

○清野 絵 (国立障害者リハビリテーションセンター研究所 研究室長)

榎本 容子 (独立行政法人国立特別支援総合研究所)

1 背景と目的

近年、発達障害者の職場定着や、大学等の高等教育機関に在籍する発達障害者の教育機関から就労への移行の困難さが課題となっている^{1,2)}。このような課題を解決し、発達障害者が就職をし、職場で長く働き続けるためには、大学前の高等学校の段階から本人に必要な学習内容や支援を効果的に提供していくことが有効と考えられる。

これらの背景をふまえて、本研究では、発達障害者の教育から就労への移行と、就職後の職場定着の支援に寄与するため、発達障害者の就労意欲や職場定着を促進する「学習内容」「育成の取組」を明らかにすることを目的とする。

2 方法

郵送法による質問紙調査を行った。実施期間は、2008年11月から12月であった。本調査における発達障害の定義は、学習障害、注意欠陥/多動性障害、高機能自閉症・アスペルガー症候群とした。分析対象とした調査項目は、①回答者が支援した発達障害者のうち、「働く意欲が高い人」と「就職後にうまく働き続けられる人」がよく学習できていた項目(26項目の中から1つ選択)、②回答者が、そのような人の育成のために就労準備支援で取り組んでいること(自由記述式回答)であった。

対象者は、高等学校段階の教育機関750校と、就労支援機関550ヶ所の進路指導もしくは職業リハビリテーションに関する業務を担当している支援者であった。

分析は、選択式回答については、回答の比率を算出した。自由記述式回答については、テキストを計量的に分析するテキストマイニングを行った。ソフトは、KH Coder (Ver.3) を使用した。分析対象は全て回答者数が5名以上の語とした。

3 結果

(1) 回収率

調査の回収率は、教育機関の支援者213名(回収率28.4%)、就労支援機関の支援者214名(回収率38.9%)であった。分析対象の回答者数は、各項目によって異なる。

(2) よく学習できていた項目(選択式回答)

ア 働く意欲が高い人

回答者数は165名(教育機関61名・就労支援機関104名)であった。回答率が高かった上位10位を図1に示す。

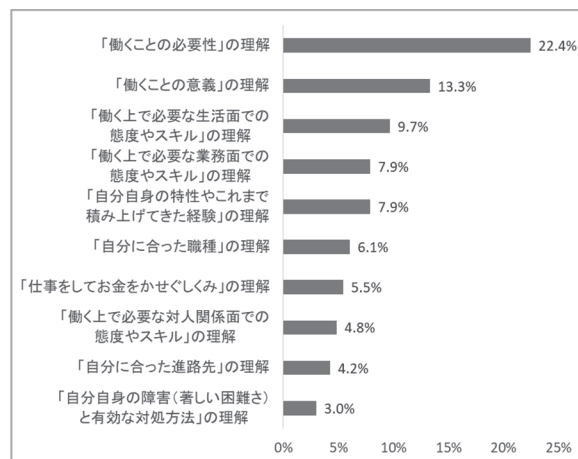


図1 意欲が高い人の学習項目(上位10位)

イ 就職後にうまく働き続けられる人

回答者数は168名(教育機関66名・就労支援機関102名)であった。回答率が高かった上位10位を図2に示す。

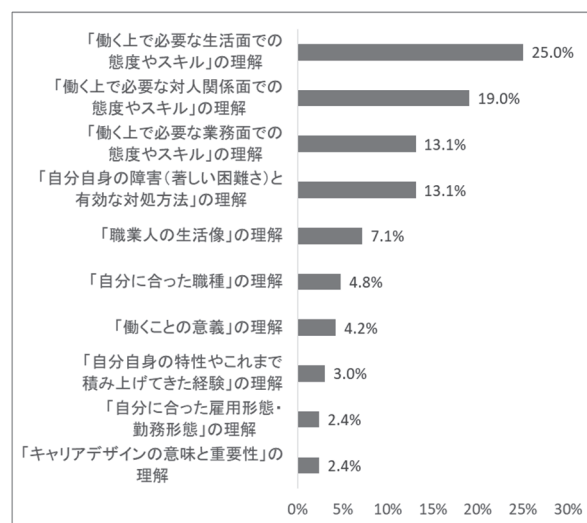


図2 就職後にうまく働き続けられる人の学習項目(上位10位)

(3) 育成のための取組(自由記述式回答)

ア 働く意欲が高い人

回答者数は137名(教育機関50名・就労支援機関87名)であった。総抽出語数は2,815語、異なり語数(全体で異なる単語の数)は673語であった。抽出語の共起関係を図3に示す。共起関係にある語を同じ色のまとまりで表現した。これをカテゴリーとして抽出したところ8カテゴリー、「学校生活を通じた支援」「お金の必要性、使い方の支援」

「作業、訓練を通じた支援」「自己理解の支援」「障害受容の支援」「社会の理解や関わりの支援」「関係機関との連携支援」「職場実習、職場体験」が抽出された。カテゴリー、抽出語、データを表1に示す。

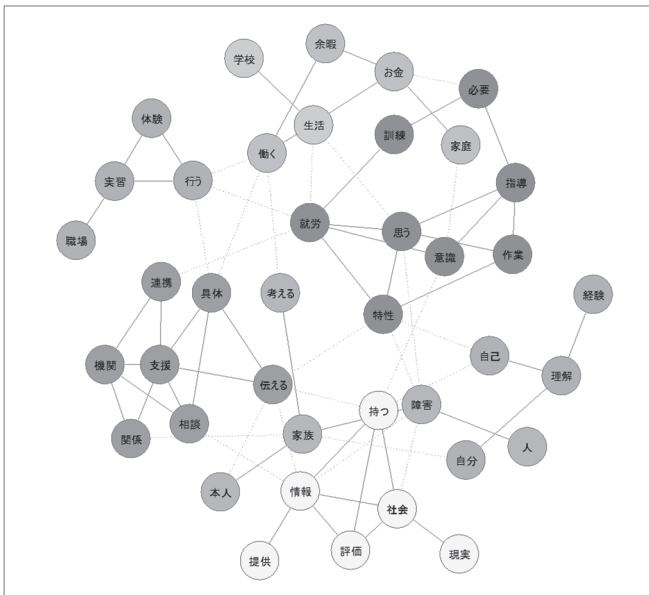


図3 「意欲が高い人の育成の取組」抽出語の共起ネットワーク

表1 意欲が高い人の育成の取組のカテゴリー

カテゴリー	抽出語	データ
学校生活を通じた支援	学校 生活	・学校生活で夢や希望を意識する ・学校の生活が明るく楽しくなる姿勢の育み
お金の必要性、使い方の支援	働く 余暇 お金 家庭	・家庭でお金の必要性を理解 ・余暇など、お金の使い方
作業、訓練を通じた支援	必要 指導 訓練 就労 作業 意識 意思 特性	・訓練を通じて必要なことを伝える ・特性を把握し訓練 ・必要な就労意識を高める指導 ・働きたいと思うための作業
自己理解の支援	自己理解 経験 自分	・自分自身の理解を進める体験 ・様々な経験からの自己理解
障害受容の支援	本人 家族 障害 考える 人	・本人と家族の障害受容へ向けた働きかけ
社会の理解や関わりの支援	提供 情報 社会 評価 現実 持つ	・肯定的評価をし、社会の情報を伝える ・現実的、社会的関わりを持つ
関係機関との連携支援	支援 連携 機関 関係 相談 具体 伝える	・関係機関とのチーム支援 ・相談支援機関として信頼される関係づくり ・就労支援機関との連携
職場実習、職場体験	職場 実習 体験 行う	・職場体験実習 ・職場体験を行う

イ 就職後にうまく働き続けられる人

回答者数は143名（教育機関53名・就労支援機関90名）であった。総抽出語数は3,205語、異なり語数は725語であった。抽出語の共起関係を図4に示す。共起関係にある語を同じ色のまとまりで表現したところ8カテゴリー、「考え方の支援」「学校生活を通じた支援・生活リズムの習得」「作業態度の習得」「就職後のフォローアップ」「相談する習慣・連携による支援」「自己理解の支援」「訓練を通じた支援・必要な情報の伝達」「仕事に必要なルールやスキルの習得」が抽出された。カテゴリー、抽出語、データを表2に示す。

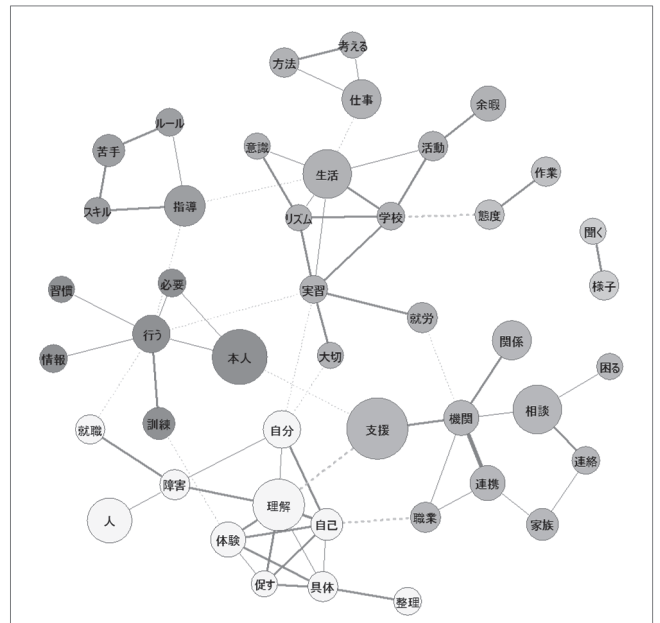


図4 「働き続けられる人」抽出語の共起ネットワーク

表2 働き続けられる人の育成の取組のカテゴリー

カテゴリー	抽出語	データ
考え方の支援	方法 考える 仕事	・違う角度で考える方法の提示
学校生活を通じた支援・生活リズムの習得	生活 意識 学校 活動 余暇 就労 大切 リズム	・学校生活の中で生活リズムが大切と伝える ・学校生活で余暇活動を設ける ・生活リズムの意識づけ ・実習で就労意識を高める
作業態度の習得	作業 態度	・作業態度を身につける
就職後のフォローアップ	聞く 様子	・職場の様子、家庭での様子を聞く ・職場訪問して様子を聞く
相談する習慣・連携による支援	困る 相談 支援 連絡 家族 関係 職業	・困ったときに相談する習慣 ・家族と連絡をとり理解を得る ・挨拶、返事、連絡、相談、報告を身につける ・職業評価機関との連携
自己理解の支援	自分 理解 自己 体験 促す 具体 整理 障害 人 就職	・自己理解を促す ・自己理解と具体的体験の積み重ね ・体験を通じた整理
訓練を通じた支援・必要な情報の伝達	本人 必要 行う 訓練 習慣 情報	・仕事に必要な生活習慣を指導 ・本人に情報を分かりやすく伝える
仕事に必要なルールやスキルの習得	指導 苦手 ルール スキル	・苦手場面のルールを知り、スキルを身につける・社会ルールを指導

4 考察

結果から、働く意欲が高い人と就職後にうまく働き続けられる人の学習項目と、育成の取組について、共通する内容と異なる内容があることが示唆された。共通する内容については、支援の全過程で重要である可能性がある。また、異なる内容については、就職前と、就職後で本人に必要な知識やスキル、また必要な支援が異なる可能性がある。

【参考文献】

- 1) 独立行政法人日本学生支援機構『令和元年度（2019年度）障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書』、独立行政法人日本学生支援機構（2020）
- 2) 障害者職業総合センター調査研究報告書No137『障害者の就業状況等に関する調査研究』、障害者職業総合センター（2017）

在職中又は休職中の発達障害者に対する作業管理支援の技法開発について

○西脇 昌宏（障害者職業総合センター職業センター企画課 障害者職業カウンセラー）
森 優紀・松浦 秀紀（障害者職業総合センター職業センター企画課）

1 はじめに

障害者職業総合センター職業センター（以下「センター」という。）では、平成17年度から知的障害を伴わない発達障害者を対象としたワークシステム・サポートプログラム（以下「WSSP」という。）の実施を通じて、発達障害者に対する各種支援技法の開発・改良に取り組んできた。

近年、WSSPの受講者に占める在職者、休職者の割合が増加傾向にあり、令和元年度は全体の6割を超えている。在職中又は休職中の発達障害者の中には、短時間の単一作業であれば作業遂行が可能なものの、1日又は数日間にわたる複数の作業になると様々な課題が生じる者が多い。その結果、抱える仕事量が多くなって疲弊したり、叱責や人間関係の悪化により抑うつ状態等の二次障害の発症、職場不適応に繋がる事例が散見される。

本発表ではWSSPにおける実践から発達障害者の作業管理上の困難さについて概観し、今後の作業管理支援における開発の方向性について発表する。

2 ワークシステム・サポートプログラムの概要

WSSPは、5週間の「ウォーミングアップ・アセスメント期（以下「アセスメント期」という。）」と8週間の「職務適応実践支援期（以下「実践支援期」という。）」の13週間で構成されている。

アセスメント期では、WSSPの受講者の障害特性と職業的課題について把握している。実践支援期では、アセスメント期で把握した受講者の特性と職業的課題に対する自己対処や、事業主に依頼する配慮事項等の検証を行うため、就業場面を想定したより実践的な支援を行っている。

WSSPは、「就労セミナー」「作業」「個別相談」で構成されており、それぞれを関連付けて実施している。例えば、就労セミナー（職場対人技能トレーニング）で練習した「報告する」というコミュニケーションスキルを作業場面で実践した結果、話しかけるタイミングが分からず苦労したという結果が出たとする。そのような場合、個別相談で、話しかけるタイミングの判断や話しかけるためのクッション言葉等について助言を行い、再度作業場面での実践を促すというイメージである。

3 「作業」の概要

WSSPにおける「作業」では、多様な作業課題（表）を設定し、受講者個人個人の障害特性や職業上の課題に関する

詳細なアセスメントを行っている。そして、アセスメント結果に基づいて自己対処の工夫や必要な周囲の配慮事項を検討する。

表 WSSPにおける主な「作業」の種類

ワークサンプル幕張版	その他の作業	民間事業所での職場実習
<ul style="list-style-type: none"> ・事務課題 数値チェック、作業日報集計 ・OA課題 文書入力、数値入力 ・実務課題 ピックアップ、プラグタック組立 	<ul style="list-style-type: none"> ・商品管理作業 ピックアップ、検品、梱包、請求書作成 ・データ管理作業 顧客データのチェック、入力 ・アンケート分析作業 アンケートのデータ入力、集計、レポート作成 ・コンテンツサービス 新聞雑誌の回覧準備作業 ・事務文書作成 ・メモ帳作成 ・清掃 	<ul style="list-style-type: none"> ・簡易事務作業 ・身体、手腕作業

アセスメント期では、作業の基本的な流れ（図）における各段階のアセスメントを行う。

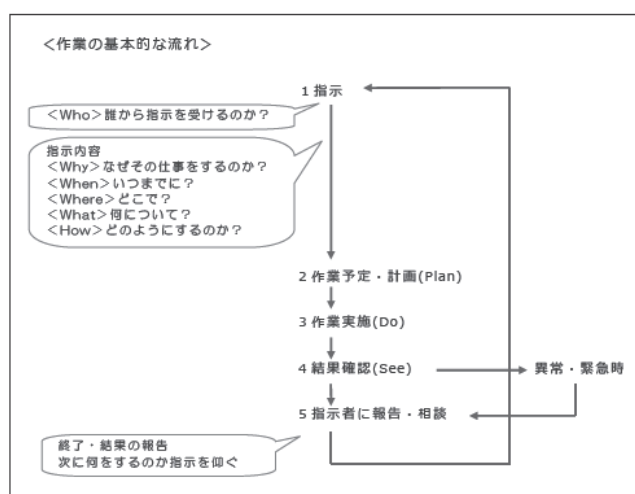


図 作業の基本的な流れ

実践支援期では、受講者の目標に合わせた実践的な作業場面を設定し、遂行状況の確認や、対処法の効果検証、必要な周囲の配慮事項の検討などを行う。実践支援期の作業は全般的に工程数や留意点が多く、個々の目標によっては予定変更や複数タスクのスケジューリング等の要素を組み込むこともある。

4 発達障害者の作業管理の困難さと技法開発の視点

WSSPの受講者に占める在職者・休職者の割合が6割を

超えた令和元年度の事例を分析すると、指示受けから報告までの一連の流れにおいて広範囲に困難さがかがえた。

指示受けの段階では、「完成形のイメージがずれる」、「聞きそびれた内容を自己判断で補う」、「依頼する、断ることができずに仕事が増える一方になりやすい」、予定・計画の段階では、「優先順位がつけられない」、「タスクを細かい作業に分けて予定に入れられない」、「時間の見積もりがずれる」等のエピソードが確認された。作業実施の段階では、「一つの仕事をしている時に別の仕事が入ると混乱する」、「完成度を追求し時間をかけすぎる」、「書類の整理整頓ができない」、「記入したメモや付箋の紛失」、「メモを取るが、その他の情報に埋もれてしまい、適切なタイミングで思い出すことが苦手」、「一つのタスクが終わるまで別のタスクに取り組みない」等のエピソードが確認された。結果確認の段階では、「タスクが複数になると進捗度合いを正確に把握できなくなる」、報告・相談の段階では、「進捗や時間超過の報告を忘れる」、「進捗報告があいまいになりやすい」等が確認された。

その他、「To Doリストにするとできない所が明るみに出て怒られるから可視化したくない」、「職務でミスを重ねるうちに、叱責される恐れからコミュニケーションをとらなくなった」等、作業管理を阻害する「認知」の存在も確認された。

作業管理は、PDCA（Plan-Do-Check-Action）を意識しながら与えられたタスクを制限時間内に仕上げるという一種の課題解決と言える。この課題解決を的確に行う機能は実行機能と呼ばれている。池田（2018）によると、実行機能には、目標形成、プランニング、プランの実行、評価と調整という、いわば行動のPDCAサイクルを支える様々な認知処理が含まれるとしている。以上から実行機能は作業管理の円滑な遂行を支えていると整理できるが、複数のタスク管理、中長期的な作業管理となれば、複数のPDCAサイクルを緻密に管理する必要が生じるため、実行機能の重要性は一層増すものと考えられる。また、ADHDを筆頭に発達障害者の実行機能の弱さを指摘する知見が多く見られることから、実行機能は、発達障害者の作業管理能力をアセスメントしたり、効果的な作業管理支援を検討する上で重要な視点になると考える。

5 作業管理支援開発の今後の展開

把握した発達障害者の作業管理上の困難さを主に実行機能の観点から整理し、関係する知見の情報収集を踏まえ、今後の計画として、以下の4点を考えている。

(1) 作業管理支援の実施状況及び事例の分析

これまでWSSPにおいて実施してきた作業管理支援の実

践事例の集約と分析を行い、アセスメントの視点や効果的な対処策、今後新たに開発が必要なポイントを整理する。

(2) 作業管理支援に関する情報の収集及び分析

発達障害者の作業管理支援に関する国内外の先進的な知見の情報収集を行う。

(3) 試行モデルの試作と検証

(1)、(2)の結果を踏まえ、複数のタスク管理や1日で終わらない作業管理に必要な能力・スキルのアセスメントの枠組み、作業管理において効果的な支援策、アセスメント及び対処法の実践が可能な作業課題という3点で試行モデルを作成・検証する。

(4) 実践報告書の作成

新たに開発した作業管理支援の概要、実施方法、実施結果、支援事例及び留意事項を取りまとめ、実践報告書を作成する。

6 最後に

実行機能は幅広い分野で注目されている。教育分野では、効果的な学習支援や認知機能を高めるプログラムの開発、医療分野では脳損傷患者への認知リハビリテーション、心理療法では、情動障害への治療モデル等の形で実行機能がその理論的基盤となっている。そのため技法開発においては幅広い分野から情報収集を行い、プログラムでの実践を踏まえて柔軟な発想で職業リハビリテーション分野への応用を検討したい。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター職業センター：「発達障害者のアセスメント」, 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職業センター (2019)
- 2) 障害者職業総合センター職業センター：「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム 発達障害者のための手順書作成技能トレーニング」, 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職業センター (2017)
- 3) 加藤順也・北村博幸：発達障害児の実行機能の評価と介入の現状と課題, 北海道教育大学紀要（教育科学編）, 第63巻第2号, p.273-283 (2013)
- 4) 田中圭介・杉浦義典：実行機能とマインドフルネス, 心理学評論, Vol.58 No.1, p.139-152 (2015)
- 5) 池田吉史『知的障害の子どもの自己制御の支援』, 「シリーズ 支援のための発達心理学 自己制御の発達と支援」, 森口佑介編, 金子書房 (2018), p.66-77

【連絡先】

障害者職業総合センター職業センター企画課
e-mail : csgrp@jeed.or.jp
Tel: 043-297-9042

自閉スペクトラム症（ASD）者とともに働く上司に求められる コンピテンシーの検討

○川端 奈津子（群馬医療福祉大学 助教）

1 背景と目的

近年、成人期に社会生活に困難を感じて精神科を訪れ、初めて発達障害と診断されるケースが増加傾向¹⁾にあり、2018年4月の障害者雇用率の引き上げや、雇用率の算定基礎に精神障害者が加えられたことで、発達障害者の就労及び雇用は一層の拡大がみられる。しかし、その平均勤続年数は身体障害者が10年2か月、知的障害者が7年5か月であるのに対して発達障害者は3年4か月²⁾であり、就労の継続が課題となっている。なかでも就労上の課題が最も多いとされるのが自閉スペクトラム症（以下「ASD」という。）者で、仕事上の能力を有してもコミュニケーションを含む対人関係の困難や、与えられた業務との不具合からの就労意欲低下による離職者が多い³⁾。その特性は、心理的・環境的な負荷が加わると際立ちやすく、職場の環境や求められる役割によって強弱することも就労上の問題を難しくする。また、周囲の理解を得にくいため、同僚との間に誤解や混乱を生じやすく、職場が疲弊する結果を招くこともある。一方で、ASD者が備える能力を十分に発揮し、生産性向上などの面で企業に望ましい結果が期待できる雇用を維持している職場もある。

ところで、「ある職務または状況に対し、一定の基準に照らして効果的あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性」⁴⁾はコンピテンシーと呼ばれている。コンピテンシーは仕事において高いパフォーマンスに結びつく行動とされ、物事の考え方や仕事に対する姿勢・行動特性を観察・測定できるツールとして人材マネジメントで活用されている。

本研究は、ASD者とともに働く上司には、どのようなコンピテンシーが求められるのかをインタビュー調査をおして明らかにすることを目的とする。

2 研究方法

(1) 対象と方法

対象は、ASD者の雇用実績があり、好事例の実践を行っている企業10社で当事者と日常的に接する上司とした。調査は、行動結果面接（BEI）の手法を用いて、①ASD者と働くうえで重視していること、②雇用による効果を導くための工夫、③社員に負担感や疲弊が生じた場合の対応、④雇用上の課題、などを尋ねた。調査期間は2019年9月～2020年1月で、内容は対象者の同意のもとICレコーダー

に録音した。協力して頂いた人数は10社13人で、いずれもASD者および一般社員のマネジメントに携わる方である。なお、本研究は、群馬医療福祉大学研究倫理審査委員会の承認（承認番号19A-01）を得て実施した。

(2) 分析方法

ASD者とともに働く上司に求められるコンピテンシーに関する記述を逐語録から抜き出し、Spencerら⁴⁾のコンピテンシー・ディクショナリのクラスター（大分類）6項目、基本コンピテンシー（小分類）20項目のカテゴリーを用いて分類した。次に、コンピテンシー・モデルの「管理者」と本調査の結果との比較検討を行った。

3 結果

ASD者とともに働く上司に求められるコンピテンシーとして識別したなかで出現率が多かったものは、「人材育成」が31件、「チーム・リーダーシップ」が30件、「インパクトと影響力」が22件、「秩序・クオリティ・正確性への関心」が20件、「支援とサービス重視」が20件であった。この結果を、「管理者」の一般コンピテンシー・モデルの発揮頻度の上位項目（インパクトと影響力、達成重視、チームワークと協調、分析的思考、戦略的な未来志向、人材育成）と照合したところ、「人材育成」「インパクトと影響力」の2項目で共通がみられた。

4 考察

(1) ASD者とともに働く上司に必要なコンピテンシー ア 人材育成

本調査では、自社が雇用したASD者の能力や担当可能な業務を判断し、活かして戦力化することを第一義とする職責を認識して雇用管理に努めていることが窺えた。また、社内に専任部署を設ける「社内特例子会社」型企業と、組織規模の小さい企業で人材育成の手法に違いがみられた。前者は、採用前実習からの雇用管理全般をシステム化することで働きやすい環境を整え、個別的なマネジメントにより組織の戦力とすることでキャリアアップの見えやすさやモチベーションの維持を実現している。後者は、小回りの利く柔軟性や顔の見える環境を利点として、上司が個々の多様性を引き受けて育成に臨み、社内の理解を深めていくマネジメントが特徴的であった。いずれにも共通するのは、ASD者を一個の人格として尊重した理解に基づく人材育

成への努力であり、安易に定型化した対処法をもって特別扱いや画一的対応をしない企業姿勢である。その上で、日報等による丁寧な個別管理や相談体制の構築、キャリア開発を講じることで定着を高めていることが示された。

イ チーム・リーダーシップ

本調査では、企業が障害者雇用に取り組む理念や意義への理解を促すためのアプローチと、チーム内に不満が生じた際の初期介入、場合によっては配置換えなど物理的な策を講じるという2種類の行動が示された。上司の力強いビジョンとリーダーシップ発揮により、メンバーが賛同するように導くことで社内の合意形成を構築する行動や言動が必要であることが推察された。一方で、メンバー間で生じる問題の発生予防として、人間関係を含めた日々のマネジメントや、問題が大きくなる前に介入し、面談等で対処し解決策を提示していくことが肝であった。そのために平時からメンバー同士が友好的で温かい関係を築き維持することへの配慮を大切にしていることが示された。

ウ インパクトと影響力

本調査では、ASD者を雇用する理由、成果の事実、具体例、数値データ等を用いた社員への直接的関与や、舞台裏での仕掛け作りなどの間接的関与によって、チームのメンバーに影響を及ぼす行動をする形で発揮されていた。Spencerら⁴⁾は、効果的な「インパクトと影響力」には正確な「対人関係理解」や「組織の理解」が基盤を提供するとし、本調査でも多くの上司が自社の組織においてASD者が力を発揮して企業に貢献することや、働きやすい職場を設計することは、結果的に社員全体ひいては社会全体に利益をもたらすことに重きをおいて発信していた。

エ 秩序・クオリティ・正確性への関心

ASD者の多様な特性に対して、合理的配慮を含む個別的管理手法を用いて、高いポテンシャルを発揮できる人材を育成している企業が多かった。個々の特性を知るために採用前のアセスメントや実習、面談等を利用し、自社の業務に合致した人材を採用し、割り当てた業務を正確に一定の質を維持して遂行できるようにOJT (On the Job Training) で能力開発を行っていることが示された。さらに、疲労度やストレス状態の把握に努めて労働時間を弾力的に設定することや、日報システムを利用するなどして直接の対話で拾いきれない気づきを得ている企業が多かった。上司は、ASD者の高いパフォーマンスを引き出すための秩序の重視や、心身両面の調整を図る行動をとることで、ASD者に安心感を提供していることが示された。

オ 支援とサービス重視

企業組織で社員に対する支援やサービスという言葉はなじみにくいですが、ASD者の上司には、日々の業務サポート

のみならず、生活状況が就労に影響を及ぼすことを危惧して支援機関に相談するなど、障害理解に基づくきめ細かい行動をすることで安定的な就労を下支えする行動や考え方が確認された。また、必要に応じて、就労支援機関、医療機関、各種専門職との連携を維持していた。一方で「連携はするが、基本的には自社で完結させたい」という意見も聞かれ、オンサイトの支援者確保の重要性が示唆された。

(2) 今後の課題

職務上で不具合が生じた際、本調査の協力企業から共通して聞かれた対応からは、対話をとおしてASD者の考えや理由を理解しようとする姿勢を基に、もつれた糸をほぐすように問題を分解し、自己の解釈と現実の調整を一緒に行いながら、予防策を計画したり納得する着地点を探り出したりすることが有効であることの示唆が得られた。この発想は、本調査で低かった「分析的思考」や「概念的思考」のコンピテンシーに関連しており、今後、ASD者に固有の人材育成手法の1つとして意識的に高めていくことが期待される。

付記

本研究は、平成28～31年度日本学術振興会研究費助成事業（挑戦的萌芽研究：課題番号16K1342）の助成をうけたものである。

【引用文献】

- 1) 本田秀夫(2018) 自閉症スペクトラムの人たちにみられる過剰適応的対人関係. 精神科治療学, 33(4), 453-458.
- 2) 厚生労働省(2019) 平成30年度障害者雇用実態調査結果
- 3) 梅永雄二(2017) 発達障害者の就労上の困難性と具体的対策— ASD者を中心に—. 日本労働研究雑誌, 685, 57-68.
- 4) Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993) 梅津祐良、成田攻、横山哲夫訳. コンピテンシー・マネジメントの展開[完訳版]. 生産性出版.

【連絡先】

川端 奈津子
群馬医療福祉大学 社会福祉学部
e-mail : n-kawabata@shoken-gakuen.ac.jp