

・2021年11月10日(水) 第12分科会

軽度知的障害を伴うASD者の就労アセスメント

—就労移行支援事業所におけるBWAP2を活用したアセスメント

○砂川 双葉(特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺)

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) 本発表の目的

- 従来の職業リハビリテーションで実施されている就労アセスメントはハードスキル(作業遂行能力)が中心であった。
- 障害者の雇用率は上昇。その一方で早期離職者が増えている。
- その要因として、対人関係やコミュニケーションなどソフトスキルの問題が挙げられる。
- BWAP2は実際の仕事を行っている様子を観察して、4つの職業能力領域を評価するアセスメントツール。
- 就労移行支援事業所でBWAP2を用いて、アセスメント・支援を行った事例を報告する。

(2) BWAP2とは

- ベッカー職場適応プロフィール

(Becker Work Adjustment Profile=BWAP)の改訂版。

- 実際の仕事を行っている様子を観察して、ハードスキル、ソフトスキルのアセスメントが出来る。

- 仕事の習慣／態度 (HA) 10項目
- 対人関係 (IR) 12項目
- 認知能力 (CO) 19項目
- 仕事の遂行能力 (WP) 22項目

< 検査結果 >

各領域と4領域を合わせた「総合的職場適応能力 (BWA)」で評価される。

(3) 事例

- マユコさん(仮名)、20代、女性。療育手帳B2を所持。
- 軽度知的障害、自閉症スペクトラム症。手帳取得は幼少期の頃。
- 通常学校を卒業後、能力開発校に在籍。卒業後は一般企業の事務職(障害者雇用)で就職。
- 人事異動などで環境変化。うつを発症。休職期間をへて離職。
- 就業・生活支援センターのサポートを受けて、自己理解を深めるために就労移行支援事業所の利用に至った。
- 利用開始1か月目は欠席が多い。
- 週4日通所訓練に参加予定のところ、出席できたのは週1~2日程度。

(4) マユコさんのBWAP2の結果

	粗点	Tスコア	パーセン タイル値	ワーク プレイスメント	ワーク サポート
HA	33	57	75	福祉就労(高)	B
IR	27	49	46	福祉就労(低)	C
CO	58	63	90	就労移行	A
WP	67	59	82	福祉就労(高)	B
BWA	185	59	82	福祉就労(高)	B

※ワークプレイスメント：現在の職業能力レベル

※ワークサポート：職場での支援

※換算表(1) 知的障害(全年齢対象)で換算。

(5) 検査結果の読み取り

- BWAのワークプレイスメント(現在の職業能力レベル)は「福祉就労(高)レベル」であった。
- 4領域における結果にバラツキがある。
- COが「就労移行レベル」であるのに対し、IRは「福祉就労(低)レベル」を示した。
- IRの項目を検討した結果、マユコさんの働きにくさは対人関係に関すること。
- 他者と関わることのストレスや不安を軽減させる支援が必要であることが分かった。

(6) 在宅訓練を用いた支援

スケジュール

(利用2か月目)

- ・ 週3：在宅訓練(月・火・金)
- ・ 週1：通所訓練(木曜日：個別面談の実施)

プログラム

- ・ MWS(OA作業)⇒通所訓練と同じ内容
- ・ ZOOMを用いた業務報告、相談

面談

- ・ (通所訓練で)座席が固定されていないことのしんどさ。
- ・ 周囲の様子を見すぎて気疲れがあったことを吐露する。

支援と 結果

- ・ 作業プログラム、支援とのコミュニケーションに慣れた。
- ・ ミスなく作業出来たことで自信をつける。
- ・ 通所訓練時の座席を固定化。
- ・ 見通しがあることで安心感が生まれる。
- ・ 利用3か月目から通所訓練を週3に変更した。

(7) 発信カードを用いた支援

- COの下位検査項目「基本的な要求伝達」の得点が2。



- 報告のタイミングが難しい。
- 失礼な言葉遣いになっていないか心配・・・。
- 言葉が決まっていれば報告が出来ると思う。

支援と結果

(カード1)

お話中すみません。
あとでお願いします。

(カード2)

〇分間、休憩を頂きます。

BWAP2の結果から、言葉によるコミュニケーションが苦手ということが分かったので、カードを読み上げるだけで報告が出来るようにした。
文言は本人が言いやすい言葉。

(8) 考察

- BWAP2は実際の行動観察からアセスメントが行える。
- ソフトスキルのアセスメントが可能である。
- 今回の事例では「対人関係（IR）」の検査結果を読み取り、支援を行ったことで安定通所や他者と交わることに自信を持てた。
- ハードスキルではなく、ソフトスキルに着目した支援が必要。
- ソフトスキルのアセスメント、トレーニングは就職前に行う。
- 早期に課題を明確にすることは、本人の負担を軽減することにも繋がる。

(9) 参考文献

- 1) 梅永雄二：発達障害の人の就労アセスメントツール：BWAP2〈日本語版マニュアル&質問用紙〉,合同出版(2021)
- 2) 梅永雄二：第28回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集p.194-195 (2020)
- 3) 井出春華：第28回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集p.196-197 (2020)
- 4) 島中令子：第28回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集p.200-201 (2020)
- 5) 砂川双葉：第28回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集p.202-203 (2020)