

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 副所長）
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

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）が中心であり、職場での対人関係やコミュニケーションなどのソフトスキルの把握は難しかった。BWAP2は従来の職業適性検査などとは異なり、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ものである。本発表では就労移行支援事業所でBWAP2を活用し、自己理解や対人関係の支援を行った事例を報告する。

2 方法

(1) 対象者

マユコさん（仮名）、20代、女性。療育手帳B2を所持。診断は自閉スペクトラム症、軽度知的障害。診断や手帳取得は幼少期の頃である。

通常高校を卒業後、能力開発校に在籍。卒業後は一般企業の障害者雇用枠（事務職）で就職し、8年間就業した。

簡易な数字の入力や事務補助などに取り組み、業務面での難しさはなかったが、人事異動などで人間関係が変化し相談がしにくくなる。就業・生活支援センターの支援を受けるが、鬱を発症。休職期間を経て離職。改めて自己理解を深めるために就労移行支援事業所を利用することになった。

離職から就労移行の利用までの1年間は在宅で過ごしている。この間は家族とのコミュニケーションが中心であった。他者と接することは久しぶりであったこと、初めての環境は不安が高まることから、利用開始1か月は欠席が多かった。当初は週4日の通所訓練を実施する予定であったが、出席出来たのは週1～2日程度である。

(2) 手続き

ア BWAP2とは

BWAP2とは、ベッカー職場適応プロフィール2のことで、障害のある人の職場適応力をアセスメントするツールである。ハードスキルだけでなく、ソフトスキルを把握することが出来る。検査項目は4つの領域に分かれており、「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項目からなっている。検査結果は、各領域と4領域を合わせた「総合的職場適応能力（BWA）」で評

価をされる。また、これらの結果は「Tスコア」と「パーセンタイル値」に換算し、その上で支援ニーズの判断を行っていく。

イ BWAP2の実施

就労移行支援事業所の訓練においてBWAP2を実施した。訓練ツールとしては、幕張版ワークサンプル（MWS）の数値チェック、ピッキング、OA作業を利用した。

3 結果

BWAP2の検査結果を表1に示す。

表1 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(高)	B
IR	27	49	46	福祉(低)	C
CO	58	63	90	就労移行	A
WP	67	59	82	福祉(高)	B
BWA	185	59	82	福祉(高)	B

表1の読み取りから、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。しかし、4領域における結果にはバラツキが見られる。COについては、読解力、書字能力、電話の使用などの項目において最高得点の4の評価になった。MWSではほぼミスなく作業に取り組むことが出来ている。

COが「就労移行レベル」であるのに対し、IRは「福祉就労（低）」を示した。同僚や上司への対応は極めて礼儀正しいが、感情の安定や社会参加の項目で得点が1となっている。

これらの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要素が大きく、その中でも他者と関わることや集団生活の不安を軽減させることが必要であることが分かった。

(1) 在宅訓練を用いた支援

集団生活でのストレスを軽減するため、利用2か月目に週3日の在宅訓練、週1日の通所訓練（面談）を実施した。在宅訓練では通所訓練と同じMWSのOA作業を利用し、

作業プログラムやZOOMを用いた支援者とのコミュニケーションに慣れていった。OA作業でミスなく作業が出来ていることから自信をつけている。在宅訓練では欠席なくプログラムに参加することが出来た。

面談では対人関係の不安を聞き取りしている。マユコさんからは「毎回の作業の座席が固定化されていないので、他の人の様子を見て自分の席を決めないといけないことが負担。自分が使いたい座席を他の誰かも使いたいかもしれないので過剰に様子を伺ってしまう」と話があった。この相談内容を基にマユコさんの作業場を固定化させた。自席が決まっていることの安心感や作業プログラムに慣れてきたことから気持ちが安定。本人からも少しずつ通所日を増やしたいと要望が挙がるようになり、利用3か月目から通所訓練の日数を週3日に変更した。

(2) 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」は得点が2となった。部分的な伝達は出来ているが、話しかけるタイミングの難しさ、失礼な言葉遣いになっていないか不安が大きく、必要なタイミングでの援助要請が行えていなかった。

マユコさんからは「言葉が決まっていれば報告が出来ると思う」、「報告内容を考えながら失礼にならない言葉遣いを考えるとパニックになる」と訴えがあった。これらの相談を基に、報告時に使用する発信カード(図1)を作成。カードの文言は本人が言いやすい言葉、言い回しを支援者と一緒に考えた。

カードがあると文言を読み上げるだけで報告が出来、相手に伝わるという経験を積むことが出来た。自主的な発信が増え、カードを使用してから不安感による欠勤はなくなった。

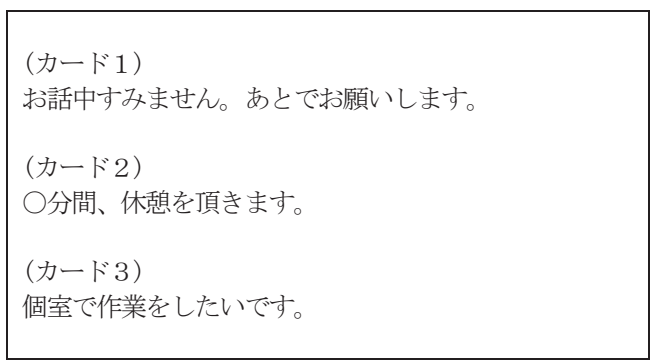


図1 マユコさんの発信カード(実際は1枚ずつ作成)

4 考察

(1) BWAP2の優位性

作業遂行能力が高くともソフトスキルの面で課題に直面し就業継続が困難になる者は多い。また、ソフトスキルのアセスメント内容は多岐にわたるため支援者は就職までに

何を、どの様に見ていけばいいのか、本人ともそれらの内容をどの様に共有し自己理解の支援に繋げていくのかは難しさがあつた。

従来のアセスメントツールであるTTAPは検査実施のためのスキル、所要時間が必要になるが、BWAP2は実際の行動観察によってアセスメントが出来るため、今までのアセスメントツールより実施の難易度は低いと考える。

また、プロフィールシートを用いることによって検査結果から読み取れる強み・弱みの整理、支援目標・計画の立案がしやすくなった。本人と支援者が今後の見通しについて共通認識を持てるという点でも有効なツールである。

(2) 支援課題の明確化

マユコさんの様に一部の検査結果のワークプレイスマンが「就労移行レベル」の者であっても、すぐに就職し、就業継続が出来る訳ではない。支援機関に繋がる者は何らかの困難さを抱えているため、検査結果やヒアリングを通じて必要な支援を明確にする必要があると考える。

今回の事例では、ヒアリングを交えながら数値の低かった項目(IR)の支援を重視したことで安定通所や他者と交わることに自信を持つことが出来た。早期に支援課題を明確にすることは本人の訓練における負担を軽減出来ることが出来る。また、就労移行支援事業は2年間の有期限の福祉サービスであるため、利用者の貴重な時間をやみくもに奪わないという点でもBWAP2の活用は有効であったと考える。

【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)