

要支援学習既卒者における大学と一般社団法人との連携 ーキャリア支援プログラムの継続的な参加によるサポートの事例ー

○稲葉 政徳（岐阜保健大学短期大学部 リハビリテーション学科理学療法学専攻 講師）

1 背景

桶谷¹⁾は発達障害学生の支援における特有の問題として、①未診断の学生が多い、②診断の有無にかかわらず適切な自己理解に困難があることから自分に必要な配慮や支援を自覚していないことが多い、③これらの理由により学生本人が主体的に配慮の要請行動を起こすことが困難、④苦情・不満や対人関係上のトラブルなどが相談のきっかけとなる学生が多く当面の問題解決と合理的配慮が直接には結びつかないことが多いなどを挙げている。医療専門職養成機関においてはそれらに加え臨床実習の比率が多く、コミュニケーションスキルや社会性に課題がある学生の困難さが明らかとなる。そのため本学科では、当方が入学後早い段階で当該学生と面談し、担任と共有したうえで一般社団法人B事業所（以下「B事業所」という。）が運営するキャリア支援プログラム（以下「キャリアプロ」という。）への受講を勧めるという流れで学生支援を進めてきた。なお、受講を希望しない学生については担任やアドバイザーによる通常の修学支援を実施してきた。

今回は、1年生よりキャリアプロを受講し、本人の希望により卒業後もキャリアプロ受講の継続を希望し、国家試験に再挑戦している既卒生のケースを紹介する。

2 方法

(1) 対象者と方法

既卒生Aさん。心を開ける人であれば本音を話してくる。1年次から必要なプログラムを受講。次第に「居場所スペース」も利用し、卒業まで継続した。2年次の評価実習は学内実習となり、学力不足以外はとくに大きな問題はみられなかった。3年次の学外実習は2カ所ともにコミュニケーション面や学力面で指導者より指摘を受けいずれも1週目で中止となった。それでも本人の努力と周囲のサポートもあり、卒業試験は1回で合格した。国家試験は惜しくも不合格だった。本人から当方へ、卒業後もキャリアプロを継続したい旨の希望がありB事業所と連携して継続している。調査項目は、1年次にB事業所により開催された「キャリアプロinカレッジ」の際に実施したアンケート、一般性セルフ・エフィカシー尺度（General Self Efficacy Scale : GSES）、特性チェックとして使用したAQ-J（自閉症スペクトラム指数）、本人との対話記録をもとに考察した。

(2) 倫理的配慮

Aさん本人に調査・発表の趣旨を口頭にて説明し同意を得た。また個人が特定されないこと、回答の可否により個人の不利益が生じないこと、途中で辞退できることなどを伝えうえで実施に至った。

(3) 本調査の目的

修業年限の1/6を占める臨床実習の遂行が大きな課題となる医療専門職養成校において、卒業後も継続して希望したケースをもとに学外就労支援施設との連携の一例を紹介することを目的とした。

3 調査結果

(1) 1年次のアンケート調査から

2019年度に本学開催された「キャリアプロinカレッジ」開催時に実施された「働く準備チェックシート」（4件法）のうち、Aさんが苦手なことと推測できる「あまりできない」と回答したものは以下の通りだった。なお、「できない」と回答した項目はなかった（表1）。

表1 「働く準備チェックシート」Aさんの回答

あまりできない
【基礎的日常生活】 身だしなみ(服装等)、電話等の利用、金銭管理、整理整頓、家事能力、体力(6/13問)
【自己管理】 ストレス対処、積極性、集中力、記憶力、感情のコントロール、こだわり(6/13問)
【コミュニケーション】 言葉遣い、お礼・謝罪、意思表示、自己表現、相手の感情や気持ちの理解、友人・知人関係、話を聞く態度、気配り・気づき、会話への参加、アサーション、相手に伝わる話し方、適切な会話(11/14問)
【自己理解】 課題の理解、性格・特徴、他者比較、自己開示、自己肯定感、柔軟な考え方、助けを求める力(7/10問)
【ビジネススキル】 就労意欲、主体性、パソコンスキル、指示理解、報告・連絡・相談、読解力、判断力、責任感、職場への順応性(9/12問)

その他、坂野・東條らの一般性セルフ・エフィカシー尺度は16点中2点であり、5段階の中で「非常に低い」という結果であった。受講後のアンケート(当方作成)では、「ほかの人とコミュニケーションをとることが苦手」、「コミュニケーションを上げようという気持ちはたまに思うが実践は難しい」「キャリアプロを受講したいと考えている」にそれぞれチェックをしていた。特性チェックとしてのAQ-Jは高い傾向にあるがカットオフ値以内であった。

(2) 在学当時のキャリアプロ受講の様子 (B事業所担当者からの聞き取り)

1年次から本人が必要と思ったプログラムを選択し受講していた。2年次には、キャリアプロ以外に居場所スペースへも参加するようになり、大学以外の場所で他者と関わる機会も増えた。担当者より、居場所スペースで知り合った仲間たちと連絡先を交換したり和やかに交流したりする様子が見られると伝えられた。3年生になってからは実習先でつまずくものの、学内にて教員やクラスメイトへの働きかけなどの積極性や成長が見られる点を教員間でも確認できるまでになった。

(3) 卒業後のB事業所利用状況

Aさんが卒業後もキャリアプロを継続したいとの意向を示したため、当方よりB事業所担当者へその旨を伝えた。卒業後はキャリアプロではなく、18歳以上からおおむね35歳までの若者を対象とした就業支援拠点である「ぎふキャリア(ぎふキャリアステップセンター)」へ移行するとのこと、Aさんも了解した。

卒業後、Aさんは3月から何度かB事業所へ足を運んでいたようであるが、B事業所担当者より7月下旬の時点で6月半ばに参加して以来「ぎふキャリア」へは参加していないこと、本人が国家試験に集中していることと、当方が就職面接試験対策として「ぎふキャリア」への参加を勧め、本人も8月中旬に事業所へ足を運ぶ意向がある旨をB事業所担当者へ伝えた。

4 考察

Aさんは、とくに診断名がないものの、対人コミュニケーションや社会性に課題がある既卒生である。在学時に実技練習のために同級生と一緒に練習をするための交渉や、レポート課題などで同級生と情報を共有することなどが困難であることや、臨床実習では担当患者やリハビリスタッフとの人間関係を築くことが難しく、1週目で中止になった経緯がある。昨今の多様な学生像からも、Aさんのように診断名の有無にかかわらず、何かしらの困難さがあると思われる本人に対して「要支援学生」の担当者を配置し、学年担任との情報共有のもとで面談を実施し、「困難さ」を自覚していない、あるいは自覚していても教員ほか他者

へ「SOS」を発信することが困難な学生をあぶり出す必要がある。Aさんの例では、対人スキルにおいて大半の項目で不安を抱えていながらも、B事業所のキャリアプロ参加や居場所スペースがAさんにとって文字通り、「居場所」として機能していたことが、卒業後も継続した利用につながったものと考えられる。

今後の課題としては、学内での「要支援学生」支援体制の整備と学外就労移行支援事業であるB事業所との連携を深めながら多様な特質を社会へ活かすことができる医療従事者の育成に繋げていく。

【参考文献】

- 1) 桶谷文哲：発達障がい学生支援における合理的配慮をめぐる現状と課題，富山大学保健管理センター，学園の臨床研究，12，57-65，2013

【連絡先】

稲葉 政徳
岐阜保健大学短期大学部リハビリテーション学科
e-mail : inaba@gifuhoken.ac.jp

教育機関との連携による障がい特性評価実習の取り組み

○鈴木 百恵（社会福祉法人太陽の家 愛知京都本部愛知就労支援課 主任）
 福澤 真（社会福祉法人太陽の家 愛知京都本部愛知就労支援課）

1 はじめに

太陽の家（以下「当法人」という。）は、障がい者の就労やスポーツを通じた社会参加を目標に、「保護より機会を No Charity, but a Chance!」を理念として1965年に大分県別府市に設立された社会福祉法人である。愛知事業部は愛知県蒲郡市で不織メーカーを営む名士が、障がいを持つ方の援護・育成を目的とした施設の設定を模索する中、蒲郡市や地元住民の支援をうけて太陽の家を誘致し1984年に設立された事業所である。愛知事業部では現在、就労継続支援A型（定員14名）、就労移行支援（定員6名）、就労継続支援B型（定員40名）の就労系事業のほか、生活介護事業（定員20名）や相談支援事業、福祉ホーム事業を展開している。また、(株)デンソーと共同出資して同じく1984年に設立した特例子会社、デンソー太陽株式会社では当法人の事業からステップアップした障がいを持つ従業員約170名が製造業に従事しており、就労を通じた障がいのある人の自立支援が実現できている。

2 障がいの特性を見るための実習

当法人では設立以来、身体に障がいのある方への支援を中心に行ってきたが支援費制度から自立支援法、総合支援法への制度の変遷にあわせ知的や精神に障がいのある方も受け入れていく方向へと変化してきた。障がい種別ごとにそれぞれ安定した就労を実現するための課題はあるが、特に発達障がいと言われる方々の見えづらい特有の性質（以下「特性」という。）への対応は当事者と職場の取り組みだけでは十分とは言えない。幼少期から少し変わっている子として認識されているものの手帳の取得には至らず、特別支援教育をうけないまま進級・進学し専門学校を卒業する段階で就職できない学生が多数いることを名古屋市のある専門学校の先生から相談をうけた。障がい特性が働く能力のいくつかに大きな影響を与え、就労・定着を妨げる（高める）場合があるため、在学中から家庭と教育機関が連携して対応していくことが重要だと考える。今回は手帳の有無にかかわらず、学生の働く能力を測定することで見えてくる障がいの特性を評価し、個別教育及び卒業後の進路選択に役立ててもらおうことを目的とした『障がい特性評価実習』について発表する。実習は1回最大8名を受入れ、1日5時間の活動を5日間行う。図1は実習のカリキュラムと測定しようとする働く能力をまとめたものである。

個別に取り組む課題の他に4人が1グループとなりグル

働く能力階層要素	測定しようとする項目(能力・行動)	情報提供シート	事前面談	福祉・検定	GW1		GW0		GW1		GW2		GW2	
					ボロボロ	ボロボロ	ボロボロ	ボロボロ	ボロボロ	ボロボロ	ボロボロ	ボロボロ		
A) 職業能力	持続力				0	0				0				
	工夫力				0	0				0				0
	遂行力				0	0				0				
	正確性				0	0					0			0
B) 基本的労働習慣	コミュニケーション	0	0	0	0	0				0	0		0	0
	主体性	0	0	0	0	0				0	0		0	0
	責任性	0	0	0	0	0				0	0		0	0
	積極性	0	0	0	0	0				0	0		0	0
C) 社会生活能力	表現力		0	0						0	0		0	0
	規律性	0	0	0						0	0		0	0
	協調性	0	0	0						0	0		0	0
	ルールの理解	0	0	0						0	0		0	0

図1 カリキュラムと働く能力

ープで取り組む課題やグループ対抗で行う活動を用意している。仲間と力を合わせ目標を達成する過程の中で、自分の役割や言動が雰囲気や結果にどのように影響していくのかを経験してもらっている。また、参加する学生の中には他者への関心が低い生徒も多いことから実習期間を通じ他の学生の良かった面を箇条書きに記録してもらい、最終的に“あなたに集まったいいね👍”としてフィードバックしている。社会に出るとコミュニケーションが大切であるとの認識はあるものの、今すぐに何かに取り組む必要性を感じていないため、このような場面を意図的に作り出し経験してもらおうことにしている。実習期間中は1日の終わりごとに実習日誌を記入してもらい、その内容を確認する個別面談を実施している。実習を受け入れる当法人の職員は就労系事業の人事考課基準にあてはめて働く能力を評価していく。働く能力を測定する過程でその能力が発揮(阻害)されている要因が障がいの特性によるものかよく観察し、活動によっては動画で記録する。記録や動画はミーティングにて検証し、最終的な評価としてまとめていく。

3 評価表とフィードバック面談の実施

実習終了後、当法人により「障がい等特性評価実習評価表・ワークシート」を作成し、後日、当事者、家族、学校教員とともにフィードバック面談を実施している。

評価表には、各カリキュラムのエピソードから見えてきた特性を抽出しており、それらを『特性の管理』と称したワークシートに当てはめて、マイナスにとらえられがちなこれらの特性をプラスの表現に変換してもらおう取り組みを提案している（図2）。

2.実習で発見した特性		3.特性の管理		
NO.	特性	NO.	出発点のプラスの表現に変わらしましょう	替えられる管理や支援の方法
1	人の意見に聞き分けず	1	人に合わせる事が出来る	通えや理解を中心に口に出さづける
2	手先を怪った作業は苦手である	2		
3	指示されたことが多いと忘れてしまう	3		
4	相手の気持ちを理解することが出来る	4		
5	困っていても一人で解決しようとする	5		
6	同時進行の作業は苦手である	6		
7	人に合わせる	7		
8		8		
9		9		
10		10		
11		11		
12		12		
13		13		
14		14		
15		15		
16		16		
17		17	*練習の過程で理解が進みますので是非、取り組んで下さい	

図2 特性の管理

日頃から当事者を見ている家族や教育、指導する教員の方々は、見えた特性に同感する様子も見られた。また、特性をプラスの異なった見方でとらえる作業には新たな発見があったようで意欲的に取り組んで頂けた。自分の特性をうまくコントロールするための具体的な管理方法や支援方法まで考えるプロセスを本人と家族、教育機関で共有していくことが将来の就労を安定したものにする事を理解してもらえるようにフィードバックしている。

他の項目では、障がいの特性が、働く能力のどの要素に影響しているかを表現したグラフにより、特性がプラスにはたらきやすいかマイナスにはたらきやすいかを図3のように可視化して説明している。

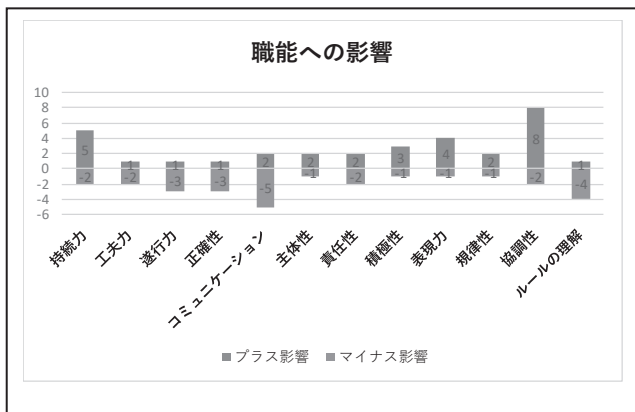


図3 職業能力への影響

フィードバック面談を通じ、当事者や家族、教員が気づかなかった意外な一面を知って驚きの表情を見せたり、思い当たるものはじっと考え込むなどさまざまな受け止め方をしていたのが印象的であった。

4 まとめ

以上の取り組みは専門学校の先生からの相談に応えるべく2020年より始めた取り組みであり、未だ試行錯誤を重ねながら行っている。今後も改善の余地があるため、皆様の

知見、提案を頂きたいと考えている。このような取り組みを通じて、少しでも多くの発達障がいの学生が就労能力を発揮し職場定着していくことに貢献したい。

【連絡先】

社会福祉法人太陽の家愛知京都本部
愛知就労支援課
TEL 0533-57-1611
H.P <http://www.taiyonoie.or.jp>

発達障害のある大学生の就労支援 (自己理解から就職までの2つのモデルケース)

○西本 士郎 (神戸公共職業安定所 学卒部門 雇用トータルサポーター (大学等支援分))
 下司 実奈 (神戸女子大学 健康福祉学部社会福祉学科)
 北村 沙緒理 (神戸学院大学 学生支援センター)

1 背景

発達障害のある大学生の人数は、2010年から2020年の10年間で7倍に増えているが、2020年の発達障害のある学生の就職率は73.5%であり、学生全体の就職率98%に比し、かなり低い状況にある。そのような背景の中、2021年4月に全国11労働局に「雇用トータルサポーター (大学等支援分)」(以下「雇用TS」という。)が配置された。

雇用TSの活動は、学生だけでなく、大学支援、事業主支援と幅広く求められているが、本稿では、初年度にモデルケースづくりとして重点的に取り組んだ「大学と連携した発達障害のある学生の就職支援」をどのように進めていったかのプロセス、そしてそこで使ったコンテンツおよび成果について紹介したい。

2 障害を持つ大学生を取り巻く環境および課題

(1) 「障害者差別解消法」の影響

2016年「障害者差別解消法」施行に伴い、学生に対し大学側に「合理的配慮」の(努力)義務がある。大学では入学時にアンケートや面談などを通して修学支援には配慮がされつつあるが、障害者求人を選択した学生への就労支援は、大学内の組織連携・社会資源との連携等未だ十分とは言えない。

(2) 障害のある学生の課題

障害のある学生の多くは、就労に対して、自己肯定感が低く自分のやりたいこと・できること・長所・苦手なことなど「自己理解」が不十分であり、どう取り組んだらよいかわからない状態であることが多い。その混乱と不安は、一般学生でも困難な以下の場面が同時に押し寄せてくることで増幅される。

- ① 「修学」から「修学+就活」への移行と両立
- ② 進路選択 (一般求人か障害者求人か等)
- ③ スキルアップ (面接や筆記試験対策)

3 オーダーメイドプログラムの考案

発達障害のある学生と言っても一人一人特性は異なる。とは言え、全て個別にプログラムを設計していくのは、ノウハウやナレッジの蓄積という意味で非効率である。そこで「その学生に必要なオーダーメイドプログラム」というコンセプトで、1 インテーク、2 自分を知る、3 仕事を知る、4 自己理解トレーニング、5 自己PRスキル、6 定着スキルという場面毎に、これまで使っていたツール

(VRT・GATB等)の棚卸、新たなツールの探索(NIVR等)及び自ら開発したコンテンツを整理していった。そして、図1のように、各々のツール・コンテンツを製品の部品に見立て、ファンクションモジュールとして左の倉庫に保管し、そこから、その学生に必要な部品を組み合わせ、右側にプログラムを作成するイメージとした。例えば3年生から取り組む学生には“Early Start”の自己理解を中心としたプログラム、4年生から取り組む学生には“Compact”の自己理解から自己PRスキルの修得までのプログラムを標準とするということなどである。

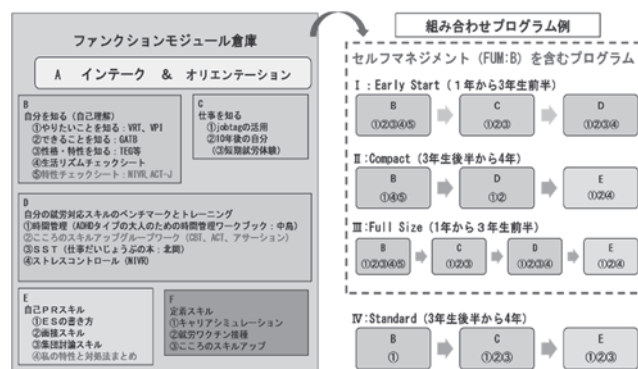


図1 その学生に必要なオーダーメイドプログラム

4 大学との連携のプロセス

モデルケース作りに協力していただける大学に対し、趣旨と進め方を共有した。ポイントは、本人・大学と同じ

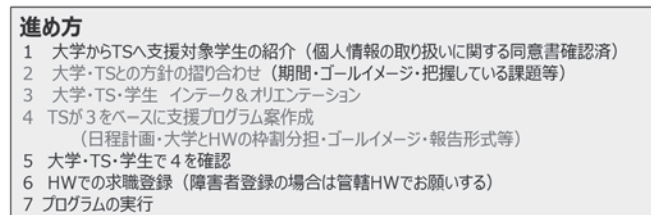


図2 大学との連携の手順

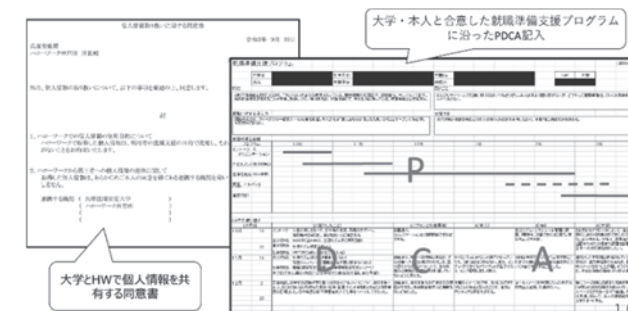


図3 大学との連携コンテンツ

クトルでプログラムを進めるため、①スタート前の支援プログラムを本人・大学とオーソライズする、②支援する過程でその都度、やったこと (D)、計画とのずれ (C)、ハローワーク・本人・大学の思い (A) を確認しながら合意のもと進めていくということの2つである。

5 実際の支援と成果 (2021/10-2022/3)

(1) モデルケースA：自己理解と進路検討まで

Aさん大学3年生 (当時)

診断名：アスペルガー症候群

プログラム：Early Start

■目標

3年終了時まで、自己理解のうえ進路検討

■成果

自己理解を経て、オープン就労を決定

■困りごと

コミュニケーションが苦手、マイペースでいつもぎりぎりにならないと行動できない。あまり困り感はないが、アルバイト経験がなく働くイメージが掴めず、就活をどう進めていいかわからない。

■使用したツール・コンテンツ・その他

①インテーク&オリエンテーション

「自分を知り社会資源を知り納得のいく進路選択をしよう」「楽しさ人生カーブ」

②自分を知る

「VRT」「生活リズム表」「大学からの情報 (過去含む)」「診断情報 (WAIS-III)」「特性チェック表」

③仕事を知る

「求人票検索&検討」「短期アルバイトにチャレンジ」

④スキルアップトレーニング

「こころのスキルアップトレーニング」

■成果物

- ・自己理解アプローチシート
- ・私の特性と対処法

■支援を通じた本人の変化

①②を進めていく中で相談者との信頼関係も醸成され、漠然とした不安は軽減し、主体的な言動が増えた。また、自身の強みを知ることで、自己肯定感や就労意欲の向上に繋がり、自らアルバイトに挑戦することを決めた。

③を進めていく中で、働くことのイメージや得手・不得手などリアルに感じ取ることができ、4年生に進級後は、障害者雇用求人を中心に、積極的に就活を行っている。

(2) モデルケースB：自己理解から就職まで

Bさん大学4年生 (当時)

診断名：ASD/ADHD

プログラム：Compact

■目標

①4年生12月までに卒論等を完了および進路決定

②3月末までに内定をゲット

■成果

①4年生11月卒論、12月短期専門学校修了、1月初旬障害者求人応募

②2月末第一志望企業に内定

■困りごと

大学3年の時、アルバイトやインターンシップでのコミュニケーションがうまくいかず受診。自信がなくキャリアセンターにも行けず、どういう進路選択をしたらよいかもわからない。また、卒論・短期専門学校・就活の並立に困っている。面談中ずっと泣いている。

■使用したツール・コンテンツ・その他

モデルケースAと重複しないものだけを記す。

①インテーク&オリエンテーション

「卒論・短期専門学校・就活のスケジュール作り」

⑤自己PRスキル

「エントリーシート・自己PRシートの書き方」「面接スキル」

■成果物

- ・自己PRシート
- ・私の特性と対処法

■支援を通じた本人の変化

障害者雇用を含む進路選択の話になると涙が止まらず、メリットは理解できているが受容できていない様子が伺われた。しかし、1か月後、家族と相談して障害者求職登録と手帳の申請を決意。

卒論・短期専門学校修了・就活のタスクを並列タスクから直列タスクに変更した。卒論を最優先、終了後短期専門学校を年内に終了させ、1月から就活に集中することとした。気持ちの整理ができ、自信がついたようであった。

1月にはすっきりした表情で地域の障害者面接会に応募し、「エントリーシート」と「私の特性と対処法」を作成した。このころ手応えを感じたとのこと。面接では「私の特性と対処法」を使って自分の障害や配慮ポイントについて話すことができ、第一志望企業に内定した。

6 今後の進め方

2つのモデルケースを基に、県下の大学との連携を幅広く進め発達障害のある学生の支援を水平展開していきたい。

また、大学とハローワークだけの連携ではなく、地域障害者職業センター・障害者就労移行支援事業所・就業体験提供者等も含めたシステムチックな連携を目指し、利用者の自己理解とスキルアップの選択肢を増やしたい。

【参考文献】

- 1) 2010,2020 学生の就学支援に関する実態調査結果 (独立行政法人日本学生支援機構)、
- 2) 2020 大学卒業者の就職実態調査 (厚労省・文科省)

高機能ASD者の就労継続を支える

～就労移行支援事業所におけるソフトスキル支援、地域機関と連携したライフスキル支援～

- 徳谷 健 (特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺 管理者)
濱田 和秀 (特定非営利活動法人クロスジョブ)
砂川 双葉 (特定非営利活動法人クロスジョブ)

1 はじめに

就労継続にあたり、本人の作業遂行能力も大事だが、根底にある生活環境が安定せず不安を持ち続けたままであれば、就労だけでなく生活全体が簡単に崩れてしまう。職場・地域機関への相談が苦手な当事者に対し、自身の不安を書き出すことで言語化・見える化するソフトスキル面の就労支援と、家庭内の生活課題に対するライフスキル支援を地域連携の中で行った事例を報告する。

2 方法

(1) 対象者

マサシさん(仮名)、40代、男性。診断は軽度の発達障害。精神保健福祉手帳3級を所持。両親と兄との4人暮らしであったが、兄は統合失調症の病状悪化により20XX年夏、精神科に入院。以後入退院を繰り返したが、現在は長期入院中で退院の目途はたっていない。マサシさんは兄との同居生活は無理だと不安を抱えている。20XX年+1年秋、父が亡くなり、以後母との2人暮らしとなる。

高校入学前のオリエンテーションに対する予期不安から不登校となったことがきっかけで精神科を受診。精神的安定を取り戻して通学・卒業するも、仕事が長く続かず離職を繰り返す。相談が必要な際に不安が高まり、自身から退職を申し出ることが続いた。

仕事を長く続けられないことに「どうしたらいいのかわからない」という想いをもち、30歳の頃に再び精神科を受診。以後9年間カウンセリングに通い続ける。病院からの勧めで、就労前の準備として障害者就業・生活支援センターを利用した際に発達検査を進められ、軽度の発達障害との診断を受けた。「やっぱりそうだったんだ」という気持ちと「自分は障害者なのかな？」という不安な気持ちの両面があったとのこと。障害者就業・生活支援センターからの勧めで2020年9月に就労移行支援事業所の利用に繋がった。

就労移行支援事業所を利用して12ヵ月が経過した頃、兄の病状が悪化。まずは生活基盤を整えたいとの本人からのニーズにより障害者就業・生活支援センターから基幹相談支援センターを紹介、連携が始まる。

19ヵ月就労移行支援事業所を利用した後、店舗バックヤードの仕事に就くが、キーパーソンの異動を機に不安が高まり、欠勤。欠勤してしまったことから更に不安が高ま

り、就労から6ヵ月目に自ら退職を申し出た。

再び就労移行支援事業所を利用し、一般就労に向けて取り組んでいる。

(2) 手続き

離職に至った経緯を振り返る中で、「話すための準備をしすぎて言い出せなかった」「相手から悪く思われているのではないかと、悪いイメージを持ってしまっていた」「自分で結論を持ってから報告をすることが多く、人の助言を聞く余裕が無かった」「文書に書き出す方が自分の考えを伝えやすい」という自覚に至った。

マサシさんは、自身の思考の中で湧き上がってくる言葉の整理・優先順位づけが困難であったことから、表出に至る前段階で自縄自縛に陥り、相談できずにいたと考えられた。そのプロセスを自覚することなく自分自身を責め、「他者から悪く思われているに違いない」という断定的な思考のループに陥ることで、他者との関わりへの忌避に拍車がかかっていくことも見て取れた。

支援者からは、自身の思考のクセを知って対処することが働き続けるために必要であることを提示。断定的な思考に陥ることがマサシさんのストレスサインであること、ストレスサインに気づいたら書き出して相談すること、書き出しには書き出しシート(図1)を使用することで、マサシさんの思考を自身・周囲に対して視覚化する方法をとることとした。

日付:〆	
身体の様子:〆	(悪い)1・2・3・4・5(良い)〆
気持ちの様子:〆	(悪い)1・2・3・4・5(良い)〆
睡眠:〆	○・△・×〆
頭の中の状態:〆	




図1 書き出しシート

生活面においては、母が心臓の病を患ったため、介護認定区分を申請。基幹相談支援センターがマサシさんの自宅を訪問して不安を聞き対処するなど、家庭内に入り込んだ支援を行った。

3 結果

ストレスサインに気づいたら書き出しシートを使う、という枠組みでは自身から書き出すタイミングを掴みづらかったため、毎日の訓練プログラム終了時に書き出し、提出することとした。

母の入退院、自身の医療機関受診日の調整、父との死別に関わる事務手続き、兄の経過と自身の不安との兼ね合いなどの生活課題については基幹相談支援センターからの支援を受け、カウンセリングへの同行など医療機関との連携も実施した。

(1) 企業実習場面での書き出しシート利用

再利用から7ヵ月目に雇用前実習を3週間実施。書き出しシートを毎日提出すること、提出する場所・相手を決めてもらうことを、企業の上承を得て取り組んだ。実習中、自身の自己判断から「企業の方にはよくしてもらっているのに、迷惑をかけた。自分はここに居ないほうがいいのか」と不安が高まる場面があった。

支援者の巡回時にマサシさんから上記の相談があったため、書き出しシートに記載して提出することを提案し、自己判断の経緯・マサシさん自身の不安な想いと併せて、企業への質問を以下のように記載した。

- ・失敗の原因がなんだったのか、ミスだったのか、それ以外の答えが知りたいと思います。(原文のママ)
- ・自分では大きなミス(失敗)とっていました。思い込みであればよいのですが、いかがでしょうか？

企業からは「指示する側に齟齬があった結果としてのミスであり、自己判断ではない。気にしないでよい」との返答を受け、残りの実習期間は安定して取り組むことが出来た。

(2) 連携機関とのライフスキル支援

自身で決めたスケジュールを守ることで安心を確保するマサシさんにとって、母・兄の入退院の時期が見えないことは「身動きがとれない状況」を作り出すことに繋がっていたが、基幹相談支援センターにはメールを使用して都度相談が出来ており、「自身で結論を出す前に相手の意見を

聞いてスケジュールを組み立てる」ことも出来ている。

表1に示したとおり、マサシさんに関わる支援機関は多いが、それぞれの役割とタイミングの枠組み(定期受診、各手続きの前後、実習や就職前後など)を示すことでマサシさん自身からメールを使用して自発的な相談のきっかけを作ることが出来ている。

4 考察

マサシさんは就労移行支援事業所を利用する中で、雇用に至る実習を2社経験しているが、2社のどちらにおいても作業遂行に関わる支援は必要としなかった。

書き出しシートを利用して自身の不安の言語化、相談のタイミングの見える化を行ったことで発信のハードルを下げるソフトスキル支援を行い、家庭や生活面の課題に対して外部の機関に相談する枠組みを連携の中で示す支援によって、他者の意見を取り入れながら先の見通しを組み立てることが出来た。

就労移行支援事業所だけでは、本事例のように家庭内の課題への対処と就労に向けた動きを一致させることは難しく、マサシさんの「一人暮らしを継続するためには収入が必要であり、就労を継続するためには一人暮らしの環境が必要」というニーズにも応えることは出来なかった。相談・発信というソフトスキルに向き合いながら、父との死別・母の病気・兄の病状悪化という出来事に対処できたことは、社会資源を上手に使うことが出来るマサシさんのライフスキルであると考えられる。

また、ライフスキルの土台となっていたのは、各連携機関への面談前後にもノートに思考を書き出して臨むことが出来る、というマサシさんのソフトスキルであった。マサシさんは、自身で書き出したものを見ることによって思考・精神の安定を自身で確認する。書き出したものは各連携機関・企業との対面時に言葉として表出するための見通しとなり、その場に臨むための心理的ハードルを低くする。

就労継続を支えるためには、当事者の生活課題を支援する地域連携とともに、自身の困り感を自覚し、適切に表出して周囲を頼るための、ソフトスキルの支援が必須であると結論付ける。

表1 各機関との連携一覧

医療	定期的な受診・カウンセリング
就業・生活支援センター	就労移行支援事業所紹介、ケアカンファレンスに同席の上、基幹相談支援センターを紹介
基幹相談支援センター	母の介護認定・本人の区分申請手続き、父の葬儀・事務手続きの支援
職業センター	職業評価・ジョブコーチ支援

【参考文献】

- 1) 梅永雄二「発達障害の子の子育て相談⑥キャリア支援 進学・就労を見据えた子育て、職業生活のサポート」、本の種出版(2017)

高機能ASD者のソフトスキル支援

－就労移行支援事業所におけるBWAP2アセスメントの実践から－

○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

高機能ASD者の就労問題は、仕事そのものの能力であるハードスキルより日常生活や余暇などのソフトスキルの問題が上回っていると指摘している（梅永,2018）。また、就労支援と同様に、生活支援が必要であるとの指摘もある。本研究では就労移行支援事業所で実施したBWAP2アセスメントから、生活面などのハードスキル以外の側面のサポートが就労支援の土台になることを検証することを目的とする。

2 方法

(1) 対象者

ナナミさん（仮名）、20代、女性。診断はASD。精神保健福祉手帳3級を所持。妹と2人暮らし。

WAIS-IV：FSIQ：84、言語理解：94、知覚統合：95、ワーキングメモリー：82、処理速度：85。

四年制大学を卒業後、一般企業（介護職）で就職したが、臨機応変な対応が苦手で、スピードが遅く、理解出来ないことがあっても多忙な職場環境で相談を躊躇することがあった。勤務を続ける中で腹痛や頭痛、咳などの身体症状が表れ、勤務中に長時間の休憩が必要な状態になる。所属先の上司が本人と面談を行い、発達障害の疑いがあることを指摘。本人も現状に違和感があったため、勧められた通りに受診した結果、ASDの診断、手帳取得に至った。その後、地域生活支援センターのサポートを受けて就労移行支援事業所の利用に繋がっている。

手帳取得や福祉サービスの利用については「自分のことを知るために必要だと思う。体調不良の原因も分からないので相談しながら今後の働き方を考えていきたい」と話されていた。

12ヶ月就労移行支援事業所を利用した後、ペットショップの障害者雇用枠で就職。

(2) 手続き

就労移行支援事業所に週5日通所。遅刻、欠勤なく通所出来ている。ワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）とBWAP2を実施した。

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

ることが特徴。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。

3 結果

BWAP2の検査結果を表1に示す。換算表は「情緒障害（全年齢対象）」を使用した。

表1 ナナミさんの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	28	53	62	福祉(高)	C
IR	30	62	88	就労移行	A
CO	65	62	88	就労移行	A
WP	76	67	95	一般就労	A
BWA	199	66	94	就労移行	A

表1の読み取りの結果からWPのワークプレイスメントは「一般就労レベル」を示し、BWAについては「就労移行」であった。全体的に高いレベルの検査結果になったが、HAは「福祉就労(高レベル)」となっている。

HAの下位検査では、「1.衛生面」の項目で2点、「2.適切な服装」、「3.身だしなみ」の項目において1点となり、基本的な仕事習慣における支援が必要であることが分かった。具体的には寝癖やシャツのシワがある、第2ボタンまで開襟しているため胸元が開きすぎているなど。

また、WPの下位検査では、「8.必要な援助要請」、「17.仕事上の体力」の項目がそれぞれ2点であった。全体評価は「一般就労レベル」を示していたが、前職の離職理由と関連する項目で低い得点結果となっている。MWSはいずれの課題もミスなく作業遂行が出来ている。作業における信頼度は高い。

(1) 生活面のアセスメントと支援

BWAP2のアセスメントを基にヒアリングを実施。本人

としては「体臭がすると他者の迷惑になるが、シャツのシワは迷惑にならない。寝癖についても誰かを困らせている訳ではないので修正の必要性を感じない」とのことだった。また、これらの話の流れから生活状況を確認し、洗濯物を畳まず床に放置していることや光熱費、奨学金などの支払いを滞納していること、収支の把握が出来ていない不安から1日の食事回数を1～2回に制限し、ヨーグルトなど軽食で済ませている状況を把握した。

就労移行支援事業所の面談では現状把握と課題整理を行い、具体的な自宅での支援は地域生活支援センターに依頼。食事制限から体調不良に繋がっている可能性を確認出来たため、まずは収支の把握から行き、不足分については別居している母親に援助してもらうことになった。母親としては「相談があれば経済的なサポートは問題なく行える。今まで金銭的に困っているという話を聞いたことがなかったので順調に生活出来ていると思っていた」とのことだった。経済的な安定を得られたことや食事を1日3回にしたこと、昼食は野菜を多く採るなどのルールを決めたことで体調面が安定している。その他にも地域生活支援センターには、ワクチン接種の予約や会場までの同行、失業保険の手続きなどのサポートも協力を得た。

心身の安定が図られてきたところで再度身だしなみについての改善提案を行った。ナナミさんの目標はペットショップで働くことであり、接客業を目指していた。支援者と一緒にペットショップの見学を行い、実際に店舗で働く従業員の服装や髪を整髪、接客対応などを観察した。この経験から「従業員は長い髪を1つにくくっていた。制服も清潔な状態で着用していた。お客様からの見られ方が大事だ」と気付きを得ることが出来、自身の身だしなみ改善について前向きな姿勢を見せるようになった。寝癖直しについては必要な道具、手順を把握していなかったため、支援者が先行モデリングを提示、その後、同時モデリングを行いながら整髪の練習を行った。道具の使用方法や手順が分かったことや、1週間程度支援者と一緒に整髪練習を続けたことで手順の習得と定着が出来た。

(2) 援助要請のアセスメントと支援

定期面談で前職時代の振り返りを実施。誰に何をどの様に伝えればいいのか分からず、困ったことがあっても我慢することが多かったことが分かった。我慢を続けることで精神的な負担がかかり、身体症状が表れていた可能性を話し合った。

作業中の質問については定型文を提示して報告の練習を実施。相手との距離感(目安は腕1本分)やクッション言葉を用いた声掛け(「〇〇さん、今よろしいでしょうか」と伺いをたてる)のルールを決めたことで報告のしやすさが向上したことを確認した。

また、順序立てて話すことの苦手さがあるため、作業や就活以外の相談(生活面、家族関係など)は面談前に書き出しシートを記入し、シートの内容を読みながら話す方法を実施した。

4 考察

就労移行支援事業所は通所型の福祉サービスであるため、対象者の生活実態が掴みにくい。しかし、生活面の躓きが職業訓練や就職活動の経過に影響を与えることが多いため、就労支援の現場でも日常生活のアセスメントは重要になり、ナナミさんの事例についても作業遂行における支援はほぼ必要としなかったが、就労を継続するために心身の安定を図ること、仕事の基本的習慣を身につけることは必須であった。

就労移行支援事業所で実施できる支援、今回の事例については、現状の把握、身だしなみを整える、援助要請の練習を行ったが、実際の生活場面に入り込んで支援を実施しないと問題解決できないケースも多い。ナナミさんが地域生活支援センターのサポートを得たように、就労移行支援事業所以外の福祉サービスが介入することで生活面の支援効果を高められることが期待される。今後の就労支援については、就労移行支援事業所と幅広い社会資源が連携していくことも必要になり、働く土台には生活の安定が重要であると結論付ける。

【参考文献】

- 1) 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-職業カウンセリングからフォローアップまで、明石書店
- 2) 梅永雄二(2021) 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
- 3) 砂川双葉: 第29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.126-127 (2021)