

## 発達障害のある方の職業アセスメントと準備性の取り組み ～BWAP2・ESPIDDを活用した事例について～

- 田村 俊輔 (社会福祉法人 釧路のぞみ協会 自立センター)
- 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)
- 金橋 美恵子 (社会福祉法人 釧路のぞみ協会 自立センター)
- 酒井 健一 (くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターぷれん)

## 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の評価・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、そして就業・生活支援センターと連携した定着支援を行っている。

就労移行支援事業所の利用開始からESPIDDを活用し、本人の希望を整理後に職場実習を行い、BWAP2を実施している。またトレーニング項目を明確にする事によるスキルの更なる向上を図っている。

今回は就労パスポートを作成し、支援した事例について発表する。

ESPIDDとは、アスペルガー症候群の特性理解から、職業カウンセリング、職業ガイダンス、職業アセスメント、適職マッチング、ジョブコーチング、フォローアップのあり方まで、アスペルガー症候群者に最も有効と考えられる就労支援をまとめたプログラム。

BWAP2とは、ベッカー職場適応尺度(Becker Work Adjustment Profile)のこと。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。  
(就労上の課題となってきた対人関係やコミュニケーション、日常生活などのソフトスキルの評価が出来る)

就労パスポートとは、障がいのある方が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などについて、支援機関と一緒に整理し、事業主などにわかりやすく伝えるツール。

## <本人の概要>

- A子さん 女性 27歳
- 自閉症スペクトラム
- 工業高等専門学校を中退後、ひきこもり
- 清掃、コールセンター、調理補助等、離転職している
- ストレスで体調不良、リストカットを繰り返し、精神科を受診
- 仕事を辞めて、ひきこもりとなる
  - 生活リズムが安定しない
  - 昼夜逆転生活
  - 体力面に不安、疲れに気づきにくい



『障がい者就業・生活支援センターぷれん』へ相談  
就労移行支援事業所 あらんじえⅡ利用開始

就職ニーズ把握・共有のため、  
**ESPIDD 職業相談シート**に取り組む

職業相談シートから見えた自分の課題

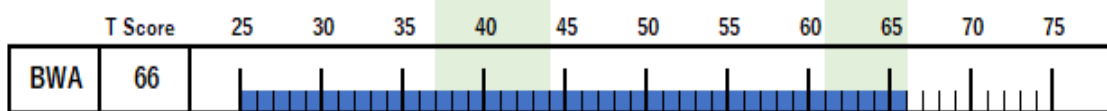
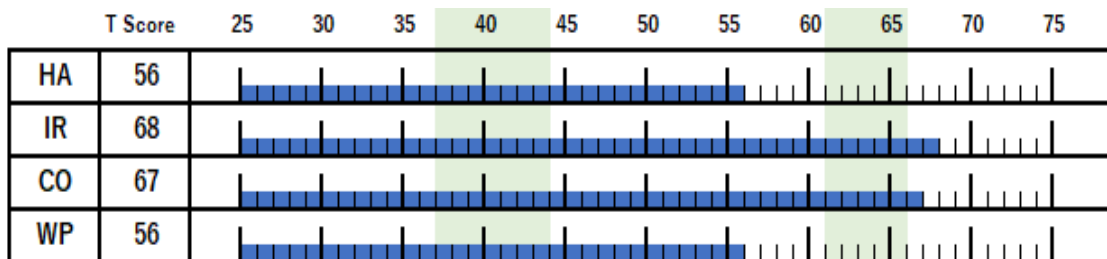
文字通りに言葉を解釈してしまう  
指示されたことが理解できないことがあるetc.



就職に関するニーズ

相談、確認の仕方を身につけたい  
メモを活用したいetc.

BWAP2を活用した評価（施設内）



デイケア (生活介護)      作業所      低      高      福祉就労      就労移行      一般就労



課題として捉えていた評価  
⇒低くなった

項目の背景にある要因を聞き取り  
⇒相談シートのニーズに繋がりが  
ある事がわかった

## 課題に対する取り組みと効果

### (1) コミュニケーションスキル向上の練習

⇒自ら作業の相談や確認を行う事が出来る場面が増えた

### (2) メモ記入の練習

⇒記入・活用する事が出来るようになった。

### (3) 時間管理について

⇒体調、生活面が安定、週3日の利用から週5日となる  
職業準備性が高まった為、4ヶ月の施設外就労実施

## 施設外就労での取り組みと振り返り

課題として取り組んだこと

相談・確認、メモ活用、スケジュール管理

⇒従業員や支援員の指示や説明に対して確認が出来るようになった  
理解、役割を整理することが出来るようになった

BWAP2の評価から一般就労レベルにある事を共有  
より前向きに訓練に取り組む姿勢が見られるようになった



施設外就労後の職場実習アセスメントシート(アスペルガー症候群に特化した就労支援マニュアル ESPIDD 本から引用)

2. 職場適応行動	自己評価	評価
①欠勤・遅刻をしない	○	○
②欠勤・遅刻の場合に連絡する	○	○
③職場のルール(明文化された規則・安全衛生・情報セキュリティ・物品取扱等)を守る	○	○
④暗黙のルール(明文化されていないが職場の規範として存在)を守る	○	○
⑤自分で健康管理や疲労への対処ができる	△	△
⑥食事、移動等のマナーを守る	○	○
⑦休憩時間を適切に過ごす	◎	◎
⑧自分の持ち物を適当な場所で管理する	○	○
⑨周囲の人と協調して行動する	○	○
⑩作業への興味関心がある	○	○
⑪清潔な身なりができる	○	◎

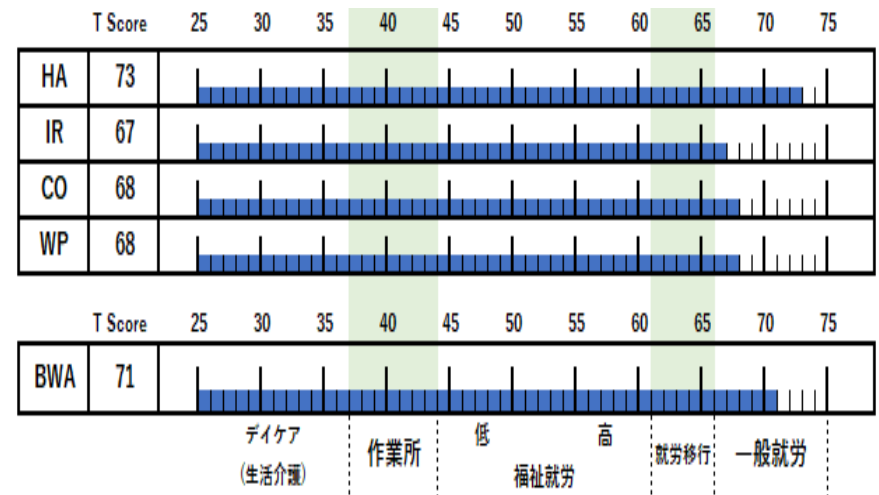
自己評価と支援員間の評価に大きな差異はない

4. 対人行動	自己評価	評価
①挨拶、返事を適切に行う	○	◎
②意思やニーズを適切に伝える	○	○
③他人を意識して行動する(話しかけられた人の方を向く、適切に話しかける)	○	○
④グループ活動に参加する	○	△
⑤丁寧な言葉を使う	○	○
⑥他人の迷惑になることはしない	○	○
⑦休憩中の会話やレクリエーションに参加する	△	△
⑧相手の意図や感情を適切に受け取ることができる	○	○
⑨場にふさわしい会話ができる	○	○
⑩会話で情報交換ができる	○	○
上記以外に必要な項目( )		
上記以外に必要な項目( )		

④対人行動は苦手であるため、休憩時の会話などは参加しない。休憩時の対策は必要

3. 職業適応行動	自己評価	評価
①集中して作業に取り組む	○	○
②終日コンスタントに堅実に作業に取り組む	◎	◎
③ミスなく正確に作業を行う	○	○
④指示どおり作業する	○	○
⑤指示やマニュアルを理解する	○	○
⑥指示がわからない時は適切なタイミングや頻度で質問する	○	○
⑦自分で工夫して作業に取り組む	○	○
⑧作業の報告・確認ができる	○	○
⑨作業の切り替えやルーチンに変化があっても対応できる	○	△
⑩指示や注意に素直に従う	◎	◎
⑪危険に配慮し対応する	○	○

◎環境の変化があると混乱することがある  
手順が分かるものがあると良い



施設外就労後BWP2評価

(発達障害の人の就労アセスメントツール BWP2  
 <日本語版マニュアル&質問用紙>本から引用)

## 施設外支援から就職まで

### 【作業班での取り組み】

課題分析作成、ポイントを把握できるようになった

特性について自己理解がより深まる

対処出来る事・配慮が必要な事を就労パスポートにまとめる

自分の出来ることにチャレンジしたいと実習希望

作業スケジュールの変化が少ないB企業の実習を8日間実施

### 【B社での状況】

質問や確認も出来、ポイントをおさえたメモの記入が出来た

企業から質問・確認・正確性も問題ないと評価

就労パスポートを活用



⇒企業の理解もより深まり、必要な配慮をうけることが出来た

## 施設外支援終了後、振り返り

企業の中で実習を行ってみて、「出来る」と思うことが多く感じられた

自分の集中力のキープの上限がわかって、働いても大丈夫と思った

B社で働きたいという希望⇒面接を経て雇用となった







## ◎まとめ◎

- ◆職業相談シートや職場実習アセスメントシートを活用することで取り組みが必要な項目についてA氏と共有、強化する事が出来た
- ◆職場相談シートから職場実習アセスメントシートに繋がりがあり、支援の統一性を持つことが出来たため、単発での訓練にならず継続・根拠がある支援を行えた
- ◆BWAP2の評価では領域や項目の評価から聞き取りを行う事で結果に対する背景を明確にする事も出来た
- ◆背景が明確になる事により対処方法や自己理解、さらに企業の理解にも繋がった
- ◆施設内の評価結果と実習後の評価では実習後の評価で点数が低くなった領域については、施設内での訓練よりストレスがかかりやすい環境や人的環境の変化により評価の変動がある事も明らかになった
- ◆就労移行支援事業所での訓練において職業準備性を高めるためにBWAP2とESPIDDを活用する事で、対象者に応じた就労プログラムや支援の具体化が出来、支援の統一性が持てるのではないかと考える