

# 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)

## 1 はじめに

社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立センター（以下「自立センター」という。）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。

## 2 本人の概要

A氏～27歳の女性、自閉スペクトラム症（精神障害者保健福祉手帳3級）、教員との意思疎通が難しく不登校になり高等専門学校を中退、引きこもる。その後、就職するが離職を繰り返す。体調を崩し、精神科を受診。自閉スペクトラム症と診断された。診断後は、自宅に引きこもっていたが、担当医より自立センターを勧められ、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。）と相談を行い、自立センター利用となった（生活リズムが安定しておらず昼夜逆転の生活で体力面の不安もあり週3日からの利用）。

## 3 就職に関するニーズと就労上の課題

ESPIDDの職業相談シート（以下「職業相談シート」という。）を活用し、相談を進めるなかで具体的な希望職種はなく本人の希望は就職に向けて出来ることは何かあるのかという事を見つけていきたい、対人コミュニケーションで行う事が理解出来れば作業スピード向上にも繋がるため、相談・確認の仕方を身につけたい、口頭の情報は簡単に抜け落ちる為メモを活用したい、日常生活を含めた時間管理能力の向上やストレス解消法など自己分析をしてから就職したい、ということであった。そこで、相談や確認など職場におけるコミュニケーションスキルを習熟し、メモを活用して正確性を向上させる、自己分析を行い体調の安定を目指すという支援の方向性を共有した。

## 4 施設内のBWAP2を活用した評価

実習前に事前評価を行った（図1）。個別のデータを他のデータと比較して相対的に解釈できるようにした数値のTスコア（以下「Tスコア」という。）の結果は職業習慣（HA）（以下「HA」という。）56点、対人関係（IR）（以下「IR」という。）68点、認知能力（CO）（以下「CO」という。）67点、仕事の遂行能力（WP）（以下「WP」という。）56点、職業能力レベル（BWA）（以下「BWA」という。）66点と、就労移行レベルということが明確になった。課題としてA氏が捉えていた部分については評価が低くなった項目の背景にある要因について聞き取りを行う事で繋がりがあつた。

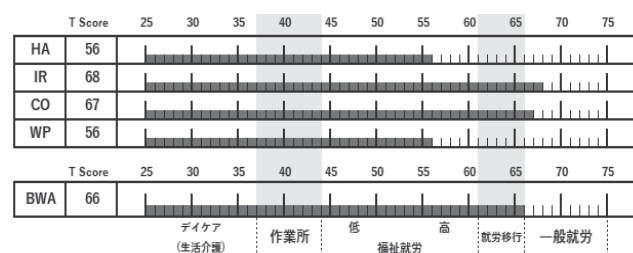


図1 BWAP2 施設内評価

結果から取り組む項目に関して一致していた。相談・確認については、HA7. 信頼性（仕事遂行に信頼性がある）の項目において頻りにチェックが必要と評価1となり聞き取りを行うと、理解が進まずに作業を行う事でミスが起きやすく、正確性に繋がりがあつた事が想定出来た。

## 5 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

話しかけるタイミングや要点を伝える事に困る場面が多く見られた。話しかける時のクッション言葉や相手の返答に応じた望ましい具体的対応の共有を行う事により、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

指示理解が出来た際には内容を正確に記入出来るが、記入するタイミングに困る場面が見られ、タイミングを相手に伝える助言、練習を行う事で記入・活用する事が出来るようになった。

### (3) 時間管理について

作業中の休憩の取り方を工夫し、体調も安定した為、利用2ヶ月半で週3日の利用から週5日とした。遅刻・欠勤はなかった。スキルの向上や生活面が安定し、職業準備性が高まった為、4ヶ月の施設外就労を行う事とした。

## 6 職場実習での取り組みと振り返り

実習終了後の BWAP2 評価では T スコア結果は HA73 点、IR67 点、CO68 点、WP68 点、BWA71 点と一般就労レベルということが明確になった (図2)。

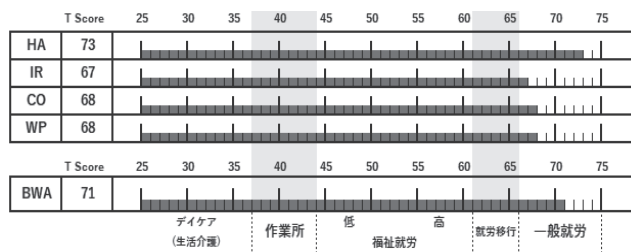


図2 BWAP2 実習後評価

課題として取り組んだ相談・確認、メモ活用、スケジュール管理については、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り理解、役割を整理することが出来るようになった事によりスキルが向上したことを認識出来た。BWAP2 の評価から一般就労レベルにある事を共有でき、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。

ESPIDD の職場実習アセスメントシート (以下「職場実習アセスメント」という。) の振り返りでは全体を通して自己評価と支援員間の評価の差異はほぼ無く、差異があった部分は支援員の評価が高い行動が多いという結果がでた (表1)。支援員が A 氏より低く評価した部分 (職業適応行動⑨の「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」) については支援が必要と評価。特記事項として A 氏からは環境の変化があると混乱する事がある為、手順がわかるものがあると良い事が再確認できた。

表1 ESPIDD の職場実習アセスメントシート実習後

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・連絡ができる	○	○
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	○	○

## 7 施設外支援から就職まで

施設外就労の振り返りから手順書作成の練習を実施。自分で理解出来る課題分析作成に取り組み、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り、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事ができた。職種については、自分の出来ることにチャレンジしたいと実習希望があり、作業スケジュールの変化が少ない B 企業の実習(事務補助)を8日間実施。質問や確認、ポイントをおさえたメモの記入が出来た。就労パスポートを活用した事により、企業の理解もより深まり必要な配慮をうけることができた。企業から質問・確認・正確性も問題ないと評価をいただいた。実習終了後、振り返りを行い、B 企業で働きたいという希望があり面接を経て雇用となった。

## 8 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。ま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、単発での訓練にせず継続・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。

今回のように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。

ふれんでは釧路・根室圏域を対象とした就労相談や定着支援を実施しており、就労パスポートを活用し、対象者の自己理解と企業支援と理解を深める事にも役立てている。

### 【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』
- 2) 梅永雄二『発達障害の人の就労アセスメントツール』

### 【連絡先】

田村 俊輔  
 社会福祉法人 釧路のぞみ協会 自立センター  
 Tel:0154-65-6500  
 e-mail : jiritsu-center@sky.plala.or.jp