放課後等デイサービスにおける職業準備支援の効果検証
ーBWAP2を用いたシングルケーススタディー

○康 一煒　（株式会社Kaien　児童指導員、公認心理師）
梅永 雄二（早稲田大学 教育・総合科学学術院）

１　はじめに：研究の背景と意義及び本研究の目的

日本は近年障害者雇用促進法の改正で雇用率が上昇しているが、発達障害者の就職率や職場参加率は低い現状が報告されている（厚生労働省, 2023）。その原因として、学校教育がアカデミックスキルに偏重し、就労に必要なキャリア形成、ライフスキル（日常生活や対人関係において自立して生きていくために必要なスキル）が不足している点が挙げられる（梅永, 2017； 全国PTA連絡協議会， 2024）。このような状況から、放課後等デイサービス（以下「放デイ」という。）での早期からのキャリア教育やライフスキル指導の必要性が高まっている。放デイに通う発達障害児を対象とした調査研究では、児童生徒は知的スキルをある程度獲得しているものの、企業に求められるライフスキルが不足していることを明らかにした（康，2023）。

本研究では、職場適応プロフィールBWAP2を用い、発達障害のある高校生１名に対する２年間の支援がもたらした成長をシングルケーススタディとして検証する。

２　対象と方法

⑴ 対象者

本研究の対象者は、放課後等デイサービスティーンズを利用していた発達障害のある高等専修学校に所属していた高校生１名、ユウタさん（仮名）である。保護者から同意を得て、16歳時及び18歳時に２回BWAP2を実施した。

⑵ 評価ツール

評価には、発達障害者の職場適応を評価するツールであるBWAP2（Becker Work Adjustment Profile 2）を用いた。このツールでは、仕事の習慣態度（HA）、対人関係（IR）、認知能力（CO）、仕事の遂行能力（WP）の４領域、全63項目を０～４点の５段階で評価される。評価結果は、「情緒障害」の換算表を使用し、Tスコアとワークプレイスメントレベルで示される。２年の指導経過を比較し、４領域それぞれの変化に加え、下位項目ごとの得点変化についても詳細な比較検証を行った。

⑶ 介入内容

ティーンズにおける支援の内容は、ユウタさんの特性とニーズに基づいて継続的に実施された。平日セッションでは計画立て（スタッフとの面談）、個別活動、振り返り面談を行っている。週末「お仕事体験」のプログラムでは、擬似職場で様々な職業（接客、クリエイティブ、事務など）を試着することで、就労準備性の向上、ライフスキルの獲得、および自己理解・自立性の促進を主な目的としている。

①半年に１回実施する保護者面談、及びご本人とのマンツーマンによって、内容が見直されていた個別支援計画に基づく目標設定と支援を実施した。

②BWAP2の課題項目に合わせた指導をした。マニュアル、モデリング、フィードバックも活用し、就労に必要なライフスキル獲得を支援した。

③個別面談と日々の記録を通じ、支援者はユウタさんの活動状況や変化を継続的に把握。職場実習や就職活動の進捗に応じ支援目標と対応を柔軟に調整し、スモールステップでスキル習得を支援した。

３　結果

⑴ BWAP2の２年間における変化

「総合的職場適応能力（BWA）」Tスコアは、16歳当時の51から18歳には57へ上昇し、ワークプレイスメントが福祉就労（高）レベルに到達している。各領域では、HAが48から53へ、IRが46から49へ改善。COは57から63へ大幅に上昇し、WPも51から56へと向上した（図１）。

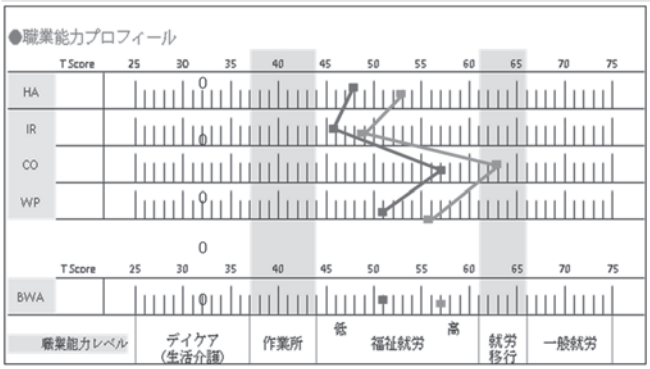

図１　BWAP2 Tスコアの推移

⑵ 各領域下位項目におけるスコアの変化及び介入（図２）

ア　仕事の習慣/態度（HA）

この領域での成長は、意欲の改善に顕著に表れている。お仕事体験で様々な職業を体験しつつ、高校３年時の職場実習のタイミングに合わせ、目標設定と振り返りで達成したことと課題点についての面談を設定した。その結果、自分から追加業務に取り組むなど主体的な行動が増え、モチベーションが明確に向上した。支援により、身だしなみを整える習慣（２→３）や時間順守（２→３）に加え、信頼

性（1→2）も改善された。

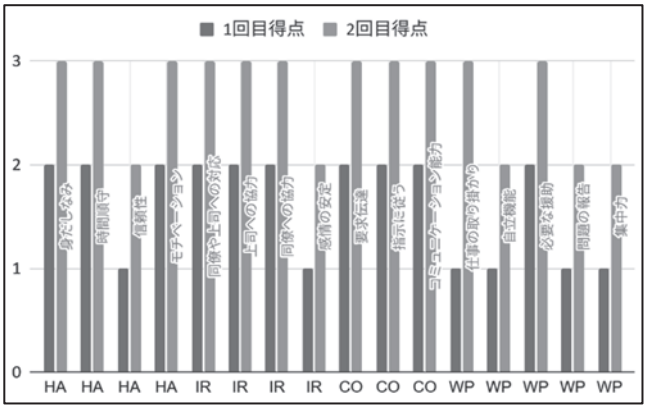

図２　変化があった下位項目の得点

イ　対人関係（IR）

事前事後２回ともに福祉就労（低）レベルに留まったものの、スモールステップでの支援により改善が見られた。本人の人とのつながりへの拒否感がない特性を活かし、チームでのやり取りをモデリングや声かけで支援した。敬語やクッション言葉の使用を段階的に練習した結果、同僚や上司への対応（2→3）が改善。また、「イライラのトリセツ」といった動画教材及び面談により、感情の安定（1→2）にもつながった。これらの支援は、対人関係スキルの着実な向上を示唆している。

ウ　認知能力（CO）

自分の状況を伝えるコミュニケーション能力の改善に重点を置いた。「お仕事体験」では、クローズドクエスチョンからオープンクエスチョンへと支援を移行させ、自分から状況を伝えられるようになった。これにより、必要な要求伝達（2→3）や言語指示に従う能力（2→3）、コミュニケーション能力（2→3）が向上した、ユウタさんの強みとしてさらなる向上が見られた。

エ　仕事の遂行能力（WP）

自立的な作業遂行に向け、可視化されたマニュアルやスケジュールの提供に重点を置いた。（図３）その結果、仕事の取り掛かり（1→3）や自立機能（1→2）、必要な援助（2→3）、問題の報告（1→2）といった項目で改善が見られた。特に職場実習で明らかになった「わからないのに質問できない」という課題に対し、問題発生時の報連相を練習させたことで、ハードスキルだけでなく職場定着に必要なソフトスキルの着実な向上に繋がった。

４　考察

(1) BWAP2の変化から示唆されるユウタさんの成長

BWAP2の結果から、ユウタさんの就労準備性とライフスキルの向上が見られた。IRとHAも改善が見られ、身だしなみやモチベーションといった項目で成長が確認された。また、コミュニケーションスキルが向上したことで、COやWPでは、ハードスキルだけでなく、問題報告、援助要求といったソフトスキルの確立も示唆される。

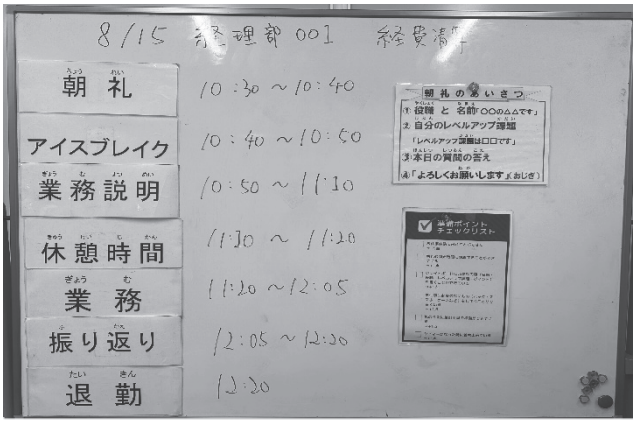

図３　お仕事体験で使われているホワイトボード

(2) 指導・支援と成長の関連

これらの変化は、ティーンズでの個別支援と実体験を通じた学習が密接に関わっている。HA領域のモチベーション向上は、職場実習と「お仕事体験」の組み合わせが寄与。IR領域では、スモールステップの課題設定、教材と実践の組み合わせ、コミュニケーションと感情コントロールに焦点を当てた支援が効果的だった。COとWPの向上は、可視化されたマニュアルやスケジュールを用いた構造化が、自立機能や時間に合わせた行動に大きく貢献した。しかし、新規場面での対応や問題解決能力など、一部の課題は依然として残されている。

(3) シングルケーススタディとしての意義と今後の示唆

本研究は発達障害のある個人に対する長期的な支援の有効性と個別性を詳細に示すことができた実践研究である。BWAP2のような客観的評価ツールを継続活用することで、支援効果を可視化できる点に大きな意義がある。今後のライフスキル指導においては、アセスメントを通じて個々の強みと課題を明確にし、実体験と結びつけた支援を継続していくことの重要性が示唆される。

【参考文献】

1）一般社団法人 全国 PTA 連絡協議会（2024），“キャリア教育における課題保護者・地域としての理解とサポート”（参照 2024-08-01）
2）厚生労働省「令和５年度障害者雇用実態調査の結果」，（2024）
3）梅永雄二（2017）．発達障害者の就労上の困難性と具体的対策：ASD 者を中心に．日本労働研究雑誌, 2017年, 685号

【連絡先】

康一煒
株式会社Kaien　教育事業部放課後等デイサービスティーンズ
e-mail：ciko@teensmoon.com