

アスペルガー症候群に特化した就労支援プログラム ー日本版BWAP2の開発に向けて

- 梅永 雄二 (早稲田大学 大学院教育学研究科)
- 高橋 幾 (早稲田大学 大学院教育学研究科)
- 井出 春華 (早稲田大学 大学院教育学研究科)
- 乗田 開 (早稲田大学 大学院教育学研究科)

アスペルガー症候群者の 就労上の課題

1. 求人応募のプロセス

- 履歴書をうまく書くことができない
- 求人応募書類(エントリーシート)の記入がうまくできない
- 電話で雇用主に連絡することができない
- 面接がうまく対応できない
- 就職活動のプロセスがうまく調整できない
- 優先順位が付けられず、就職活動を始められない

2.新しい仕事への適応

- 新しい仕事を学ぶために多大な労力がかかる
- 仕事を学ぶのに時間がかかるための上司からの非難される

3.コミュニケーション

- 入力情報を処理するのが難しい
- 指示を理解できない
- 行間を読むことができない
- 職場のコミュニケーション不足のために解雇される
- あまりにも多くの質問をしたことに対する叱責

4.職場の同僚上司との社会的関わり方

- 給湯室前での雑談の難しさ
- 表情や声のトーンで相手の気持ちを推し量るのが困難
- 職場の同僚とは異なった感覚の感じ方
- 職場内の孤立感または疎外感
- 仕事の社会的要求を理解できなかったための解雇

課題解決のためのアセスメントーBWAP2

BWAP2とは、ベッカー職場適応尺度(Becker Work Adjustment Profile)のことで、現在第2版が刊行されている。

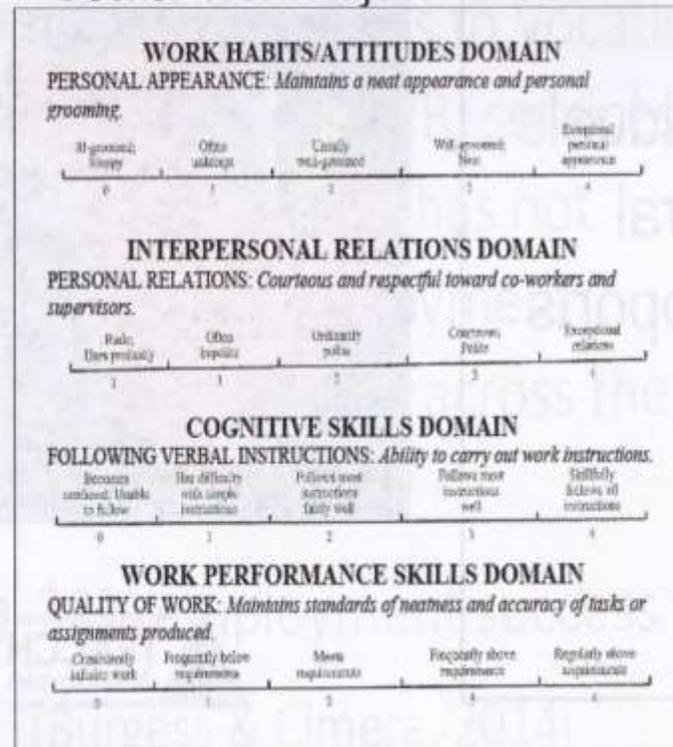
実際に仕事をしている状況を観察し、「仕事の習慣・態度」「対人関係」「認知スキル」「職務遂行能力」の4つの領域でアセスメントされる。

(Becker,2005)

通常高校に在籍するアスペルガー症候群生徒のBWAP2プロフィール

TRANSITION READINESS SKILLS IN ADOLESCENTS WITH ASD

Becker Work Adjustment Scale



45 High School Students with ASD

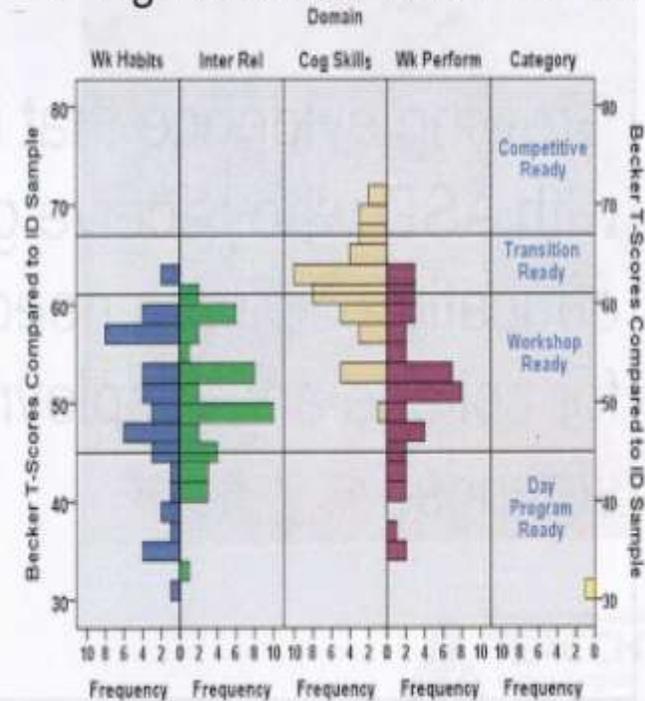


図1は通常の高校に在籍しているアスペルガー症候群生徒45名のBWAP2の結果である。

4領域でみてみると、Cog Skillsと記載されている認知機能、すなわち知的な水準は高い。

しかしながら、Wk Habits(仕事の習慣・態度),Inter Rel(対人関係),Wk Perform(職務遂行能力)は、その多くが作業所レベルであり、仕事の習慣・態度の領域では、デイケアレベルに該当している生徒も存在している。

このように、知的レベルは高くてもライフスキルといわれる日常生活が就労レベルに達していないことがわかる。

4. 就労支援機関の専門性としてアセスメント

Keel・Mesibov・Wood（1997）は、ASD者の職種として従来は反復作業が有効と考えていたが、現在は必ずしも重要な要因ではなく、「見通しを持たせること」が最も有効であり、構造化された作業場と作業課題（感覚刺激に敏感）、広範囲で長期的サポート（一生涯サポートは必要）、それは生活全般（金銭管理や移動）であること、そして何より同僚・上司の受け入れ態勢（ASD者の就労に対して意欲的に取り組む雇用主ら）が最も必要であることを主張している。

そして、米国労働省障害障害者雇用対策局ではアスペルガー症候群に特化した合理的配慮としての適切な職種のマッチング、コミュニケーションの支援、同僚上司のアスペルガー症候群に対する理解啓発などを強調しており（TUSDL,2012）、そのような支援を行う際の実態把握としてBWAP2のようなアセスメントを実施することはアスペルガー症候群に特化した就労支援としては有効であると考えられる。