

## 第28回 職業リハビリテーション研究・実践発表会

# 高機能ASD者の就労支援

～ESPIDDで使用する職場内アセスメントに基づいて～

- 砂川 双葉 (特例非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺)
- 濱田 和秀 (特例非営利活動法人クロスジョブ)
- 梅永 雄二 (早稲田大学 教育・総合科学学術院)

# (1) 本発表の目的

- 発達障害者の就職件数が増加。しかし、早期離職の割合が高い。
- 働き続けるためには、ソフトスキルを中心としたアセスメント、訓練、マッチングが必要。早期離職者などの中には、この準備が出来ていない者が多い。
- ソフトスキルについては、ASD者の自己理解を促す難しさがある。
- アスペルガー症候群を含む高機能ASD者に特化した就労支援プログラムESPIDDで用いられている「職場内チャックシート」を活用して体験実習に取り組み、自己理解を深めた事例を報告する。

## (2)事例～対象者

### 対象者

- ・ タダシ(仮名)、30代、専門学校卒。強迫性障害。
- ・ 特定の人物像を拒否するこだわりが強迫観念となり精神面に影響を及ぼし、薬物療法でコントロールをしている。事務職へのこだわりも強く、複数の一般企業で事務職を経験するが早期離職を繰り返してきた。
- ・ 前職では女性との距離を詰めすぎるなど、そもそもビジネスマナーを意識していない行動が多々見られ、人間関係でのトラブルに発展、離職に至る。

⇒対象者のASD特性

### 初期アセスメント

#### (実習前の事業所内アセスメント)

#### ◎休憩に対する認識

- ・ 「疲れていても休憩は取ってはいけない。特に新人は休憩より仕事を優先すべき」と考え、作業を継続。時間が経過することにミスが増加する。

#### ◎報告・連絡・相談

- ・ 定型報告、復唱確認は出来ている。⇒※事業所内訓練で習得
- ・ 疑問点の事前確認が少なく、自己判断で行動しミスに繋がることもある。

## (3) 体験実習の設定

- ・X社、総務課（英数字の入力、軽作業、など）。デスクワーク中心。
- ・期間：2週間　・時間：10時00分～17時00分（実働6時間）
- ・職場内チェックシートは5日目、10日目（最終日）に活用している。

1日目	2日目	3日目	4日目	5日目
★同行 9:00～11:30  ※オリエンテーション 開催のため、初日は 9時から実習開始。	★巡回 14:00～15:30 (約20分の面談 を実施)  ※企業、本人に 状況確認。	巡回なし 電話報告	※欠席	★中間振り返り／13:00～14:00 ★個別面談／14:00～14:30  ※職場内チェックシート1回目 ・中間の企業評価を受けて、面談で感想を聞き取り。 ・2週目の実習目標設定。
6日目	7日目	8日目	9日目	10日目(最終日)
巡回なし 電話報告	★巡回 16:00～17:00 (約20分の面談 を実施)  ※企業、本人に 状況確認。	巡回なし 電話報告	★巡回 11:30～12:00  ※企業、本人に 状況確認。	★クロージング／16:00～17:00 ★個別面談／17:00～17:30  ※職場内チェックシート2回目 ・クロージング後、面談で感想を聞き取り。 ・今後の定期面談の予定、内容を共有。

## (4) 疲労と休憩

### ●実習1週目の職場チェックシート(5日目)

2. 職場適応行動	本人	企業	支援者
⑤自分で健康管理や疲労への対処ができる	△	△	△
⑦休憩時間を適切に過ごす	◎	△	○

- ・ 作業中の休憩方法は自席でのストレッチ。⇒疲労がたまり、4日目に欠席。
- ・ 職場におけるコミュニケーションを「他者と仲良くなること」と認識しており、昼休みは他の実習生との談笑に時間を使う。
- ・ 企業からのアドバイス:「昼休みは疲労を回復し、次の仕事に備える時間」。

### ●助言を受けて、2週目の休憩方法を変更する。

場面	1週目の取り組み	2週目の取り組み
作業中の休憩	自席でストレッチを行う。	1時間に1回、5分間の休憩を取り、PCから離れる時間を作る。 水分補給を行う。
昼休み	他の実習生と話をする。 (コミュニケーションを取っていた)	昼食後、必要であれば仮眠をとる。 雑談より自分がゆっくり出来る過ごし方を優先する。

### ●対象者の気付き

- ・ 自分に休憩が必要であるように、他の実習生も午後の仕事に向けて準備をしかつたかもしれない。⇒※他者の思いを考えるきっかけになる。

## (5) 相談

### ●実習1週目の職場チェックシート(5日目)

3. 職業適応行動	本人	企業	支援者
⑤指示やマニュアルが理解できる	○	○	○
⑦自分で工夫して作業に取り組む	○	△	—

- ・見本提示、メモ取りの時間をもらうことで正しい指示理解が出来ている。
- ・企業からのアドバイス:「定型報告、終了報告は出来ている。困り事の相談は少ない。相談があれば疲労をためない方法などを助言出来た」。

### ●助言を受けて、面談で自己整理が出来たこと。

#### (対象者コメント)

- ・少しのことでも自分から聞くことが出来ればいいのに黙ってしまうことがある。
  - ・前職でも質問が出来なくて後から困る場面があった。
  - ・職場におけるコミュニケーションとは、相手と仲良くなることよりも、迷わずに相談することを指すのかもしれないと考えた。⇒2週目からの実習目標に追加。
- ⇒※ビジネスマナーとしてのコミュニケーションを考える機会となった。



# (6) 特性領域

## ● 実習2週目の職場チェックシート(最終日)

自覚	観察	A.作業関係特性
■		e.優先順位をどのようにつけたらいいか分からない
■		f.次々とさまざまな仕事をするのが苦手

自覚	観察	C.対人・コミュニケーション特性
■		v.はっきり話すのが苦手
■		x.文字どおりに言葉を解釈することや指示されたことが理解できないことがある。

※観察は企業担当者に評価を頂いた。

## ● チェックシートを活用して、自己整理が出来たこと。

- 対象者は4つの項目に「■(該当する)」を記入する。
- 企業はチェックを入れなかった。
- 対象者の困り感、苦手意識は他者から理解されにくいことが確認出来た。
- 前職の離職理由についても、チェックをつけた特性領域に関して、対人トラブルや仕事の取り組みにくさが生じていたことを振り返ることが出来た。

## (7) 対象者のコメント～実習振り返りの面談から

### 実習振り返り

- 働く時に大切なことは欠席をしないことで、そこから信頼が得られると思った。
- そのためにも休憩を含む体調管理が重要であることが分かった。
- 自分から相談をすることは苦手。業務において、相談をすること／自分で判断をして作業を進めることのさじ加減が難しい。今後の訓練目標にしたい。
- 自分から発信しないと相手に自分の思いは伝わらない。自分の困り感は包み隠さず伝える方が今後の働きやすさに繋がると思った。

### 職場チェックシートを活用してみて

- 自分では出来ていると思っていることも、他者から見ると十分ではなかった。
- お互いの評価をすり合わせられるので、自分の状況を客観視することが出来た。

## (8) 考察

- 働き続ける中で困難を避けることは出来ず、相談や助けを求める力は必須。高機能ASD者の中には、人に頼る術をもっていない者も多い。
  - 職場チェックシートを活用することでアセスメントポイントが視覚化され、働く力として重視されにくいソフトスキルについての気付きが得やすくなった。ツールを活用した支援がエピソードに基づく面談に効果があったと考える。
  - ソフトスキルのアセスメントや気付きは実際の職場環境に入ってからこそ深めることが出来る。そのため、就職前には体験実習の機会を作り、体験⇒振り返りのプロセスが必要であり、就労移行支援事業所の役割として、この職場体験の機会を提供することは必須である。
- (体験実習を重ねず、就職した者はハードスキルに目がいきがちでミスマッチ、早期離職の可能性が高くなる)。
- ASDをはじめとする脳機能の障害は、本人の困り感が他者に理解されにくい。他者に理解を求めるためにも自己理解を深める支援が必要で、企業の雇用管理やマネジメントに対する支援にも繋げていくことが出来ると考える。

## (9) 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-職業カウンセリングからフォローアップまで,明石書店(2018)
2. 梅永雄二:15歳までに始めたい!発達障害の子のライフスキル・トレーニング,講談社(2015)
3. 厚生労働省:平成29年度 障害者の職業紹介状況等(2018)
4. 佐々木正美・梅永雄二:大人のアスペルガー症候群,講談社(2008)
5. 障害者職業総合センター:障害者の就業状況等に関する調査研究,  
調査研究報告書No.137(2017)
6. 本田秀夫:発達障害-生きづらさを抱える少数派の「種族」たち,SB新書  
(2018)