

発達障害をお持ちの方のセールスポイントを見出すための 職業アセスメントと準備性の取り組みについて

- 田村 俊輔 (社会福祉法人 釧路のぞみ協会 自立センター就労支援員)
- 金橋 美恵子(社会福祉法人 釧路のぞみ協会 自立センター生活支援員)
- 原田 千春 (くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターふれん)
- 高谷 さふみ(社会福祉法人 釧路のぞみ協会 自立センター)

1. 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、支援を行っている。

本発表では、就労移行支援事業所利用開始から職場実習を経て現在までのアセスメントを活用した事例を発表する。

2. 本人の概要・就労移行支援事業所での状況

A氏～18歳の男性、自閉スペクトラム症(療育手帳B) 地元の小・中学校と特別支援学級に在籍。特別支援学校へ進学し、3年時に職場実習を行うが就職につながらず(就労につながらなかった理由としてはソフトスキルの欠如が影響していたと事業主から支援学校の担当教諭へ説明があった)

令和2年4月当センター就労移行支援事業所を利用開始。A氏は自分の課題を理解しておらず『就職に繋がらなかった理由を聞いていない。身についているので全く問題はない。仕事を紹介してくれない、なぜ自立センターを利用しているのかわからない』と話し、自分のやりたい訓練のみ行う様子が多く見られた。また、土日祝日に関しては休みたい、働く意味がわからないとあり(ご両親は公務員)と遅刻が見られた。

3. 就労移行支援事業所での取組み

【利用開始当初、TEGⅡ、職業レディネス・テストを実施】

作業能力では言語性は高く言葉の意味は理解しているが、言葉の使い方については作業班での様子からも課題が見られた。

⇒ビジネスマナー講座やグループミーティングで挨拶・報告・質問のタイミング、体の向きについて場面を作り、ロールプレイ・モデリング

【記憶の漏れもある事を確認】

⇒メモリーノートの活用

【対象者の希望が事務職】

⇒パソコン入力、ワード入力が検定2級を好成績で取得

【話を聞く態度などの振る舞い】

⇒場面を想定した人とのやり取り、振る舞い方についてロールプレイを実施

上記を踏まえ、より具体的に支援項目を明確にするために4つの領域に分けてアセスメントを実施

4. 4つの領域についてアセスメント

仕事や仕事に関連する活動の遂行における職業習慣、態度、スキルを測定

- 各項目0、1、2、3、4の段階で、その活動を最も適格に表している数字を選択
- 項目の活動を実施することが出来ないか、まったくそのような行動を示さない場合の評価は0
- うまうまできなかった、結果が満足のものではなかった場合の評価は1
- 何らかの活動を示し、それがある程度上手く行っている場合、または結果が一般的に満足出来るが改善出来る場合の評価は2
- 何らかの活動を示し、それがうまく出来ている場合、または結果が満足のものである場合の評価は3
- 何らかの活動を示し、それをうまく行っているか、結果が非常に満足のものには評価は4

HA 職業習慣の領域 10項目	衛生面、衣服の着脱、身なり、時間厳守、仕事に対する意欲、勤怠、信頼性、姿勢、食習慣、トイレの使用
IR 対人関係の領域 12項目	職場の対人関係、同僚の中に入る、上司への態度、信頼性、同僚との関係、同僚に対する意識、修正の受け入れ、感情の安定、社会参加、他者への援助、ルーティンの変化、破壊的行動
CO 認知スキルの領域 19項目	計算力、コミュニケーション能力、記憶力、読解力、日にち曜日の概念、書字能力、時刻を告げる、電話の使用、長さの測定、金銭管理、大きさの理解、基本的な要求伝達、言語指示の理解、仕事の知識、作業の移行、問題解決能力、仕事の学習、判断力、移動能力
WP 作業遂行能力の領域 22項目	ミスの修正、仕事の質、仕事の取りかかり、仕事量、材料の要求、信頼性、自立機能、必要な時に援助要求、道具を元に戻す、仕事への従事、作業場の清潔維持、タイムレコード、仕事の安定度、備品の管理、作業の安全性、問題報告、仕事上の体力、微細運動、手作業、粗大運動、持ち場での安定度、身体的強さ

5. アセスメント結果

※項目数に対してのスコアに応じて%を計算

Aさん	スコア	スコア	パーセント	パーセント
仕事の習慣/態度 HA	23	26	58%	65%
対人関係 IR	15	20	31%	42%
認知スキル CO	54	58	71%	76%
作業遂行能力 WP	36	49	41%	56%

HA 職業習慣

23点 58%となっているが、身なりや時間厳守、仕事遂行の信頼性、仕事中の姿勢については1~2の評価となった。

IR 対人関係

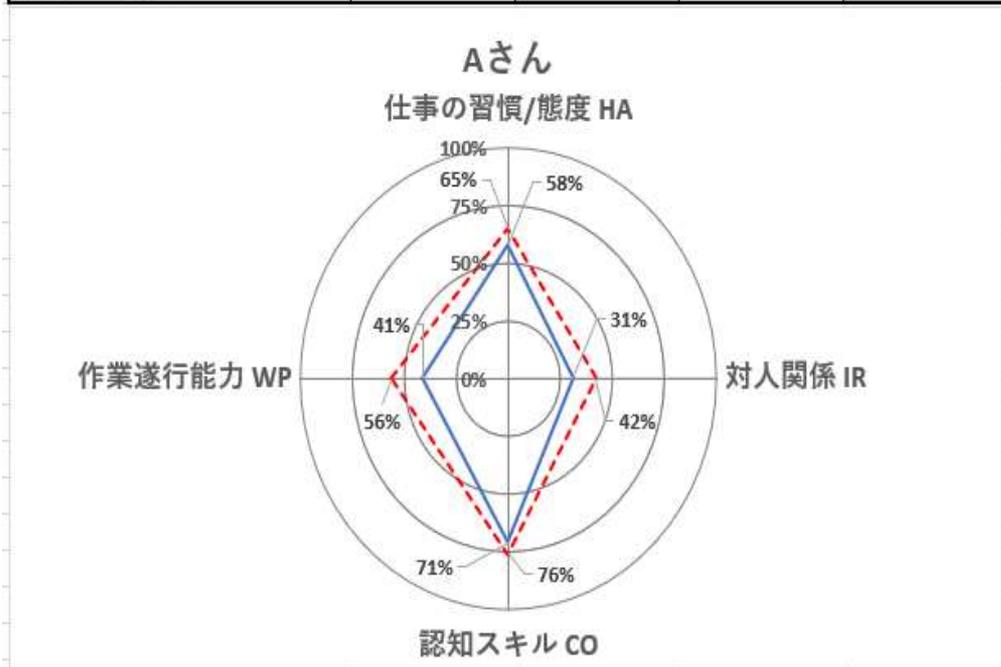
領域の中で一番点数が低く15点 31%その中でも項目で点数が低かったものとして、上司への態度・感情の安定・同僚との関係となった。

CO 認知スキル

54点 71%となり、記憶力(言語による情報や仕事の指示の記憶)・仕事の知識(仕事のやり方や道具の使用の理解が低くなった。

WP 作業遂行能力

36点 41%となり、仕事の質・仕事量・信頼性(信頼できうるマナーで仕事を完成)・仕事上の体力・微細運動・手作業・粗大運動が低い評価となった。



※スコアの数値が2つある部分に関して
 数値が高い点線部分については補完手段等により今後見込まれる評価をつけ、この評価を将来の見通しに繋げることを目的として現在の評価と比較

6. アセスメント結果後の取り組み

【HA 職業習慣】

- (1)身なり(髭が伸びて不潔に見える、寝癖がついている)
⇒毎朝、身だしなみチェックの実施。不適切な箇所を指摘。鏡で確認、その場でなおす。
- (2)時間厳守(遅刻がある)、工作中的姿勢(ぎこちない姿勢)
⇒毎朝、スケジュール・ルール表を提示。姿勢については崩れたら都度指摘、見本提示

【IR 対人関係】

- (1)上司への態度(相手の方に体を向けずに手を動かしたまま聞く)
⇒挨拶・報告・質問のタイミング・体の向きについて場面想定(1日5回以上の実施)
求められる行動や仕草、振る舞いについてモデリング、ロールプレイ(上記以外に毎週木曜日、金曜日の午後にグループミーティングで実施)
- (2)感情の安定(トラブルが起きた時に混乱) 同僚との関係(与えられた仕事に対して討論になる)
⇒ビジネスマナーや問題解決について講習・グループミーティング(月4～5回程度)

【CO 認知スキル】

- (1)記憶力(言語による情報や仕事の指示の記憶)
⇒メモリーノートの活用、書き方の助言、指示書の作成(左記3つ、朝・昼・帰りに実施)
- (2)仕事の知識(仕事のやり方や道具の使用の理解)
⇒作業手順や道具に使い方を口頭説明とモデリング(各作業に応じて提示)

【WP 作業遂行能力】

- (1)仕事の質・仕事量
⇒トータルパッケージ(毎日実施)、作業時間の測定、目標値の設定、確認行動の助言(都度)
- (2)信頼性(信頼できうるマナーで仕事を完成)
仕事上の体力・微細運動・手作業・粗大運動
⇒ボールペン作業(週1回程度実施)、フィットネスでの運動(毎日実施)、職業内容調べ(月4回)

7. 取り組み後の結果・状況

【HA 職業習慣】

- (1) 身なり(髭が伸びて不潔に見える、寝癖がついている)
⇒自分を鏡で確認しチェックするようになり変化が見られた
- (2) 時間厳守(遅刻がある)、工作中的姿勢(ぎこちない姿勢)
⇒遅刻の連絡はするが、遅刻の頻度は変わらず。腹痛と忘れ物が多かった
作業途中で自分で気づき、姿勢を意識する場面も見られるようになった

【IR 対人関係】

- (1) 上司への態度(相手の方に体を向けずに手を動かしたまま聞く)
⇒声掛けに手を止めて反応するようになり、意識を持つことはすすんだ
- (2) 感情の安定(トラブルが起きた時に混乱)同僚との関係(与えられた仕事に対して討論になる)
⇒指示や助言を素直に受け入れる場面が増えた

【CO 認知スキル】

- (1) 記憶力(言語による情報や仕事の指示の記憶)
⇒メモリーノートを活用するが忘れ物、指示の抜け落ちが多く見られたまま
- (2) 仕事の知識(仕事のやり方や道具の使用の理解が低くなった)
⇒繰り返し行う事によって、習熟はすすんだ

【WP 作業遂行能力】

- (1) 仕事の質・仕事量
⇒好きな作業と苦手な作業・やりたくない作業ではムラがでていた
- (2) 信頼性(信頼できうるマナーで仕事を完成)
仕事上の体力・微細運動・手作業・粗大運動
⇒この期間での変化が見られなかった為、職場実習でのアセスメントを行う(次ページ)

8. 施設外就労でのアセスメントとその後

アセスメント結果後の取り組みで身だしなみや振る舞いで改善された部分も見られた為、作業遂行能力について実習でアセスメントを行った。仕事の質・仕事量・信頼性・仕事上の体力・微細運動・手作業・粗大運動の確認についてはアセスメントと変わらない評価となり、補完手段について取り組んでいたが、新型コロナウイルスの影響で時間短縮(1時間程度)が続いており短縮時間では実習へ参加していたが、通常の実習時間(6時間程度)に戻ると遅刻や『6時間はやりたくない』と癩癢を起し、自動販売機やドアや壁を叩く、事業所内で大声を出す、階段から飛び降りようとする仕草を見せる、工場の運搬車が多く通る道から工場外へ逃げる、洗濯物の上に寝転がって号泣し、洗い終えた洗濯物で鼻水を拭く場面が見られた。(写真1)

このような実習状況や移行支援事業所での状況から今後の就労に向けて対象者・ご両親・相談支援事業所担当者・当センター職員で面談を実施。現在の状況や発達障害の専門外来の担当医からも就労移行ではなく、他の福祉サービスを活用してスキルを身に着けることも選択肢の一つと助言もあり就労移行支援事業所の利用から当センター自立訓練への変更の提案、対象者とご両親の希望・方向性を確認し、令和2年8月から自立訓練を利用となった。自立訓練利用後は癩癢を起す様子もほぼなく、アセスメントでより明確になっている課題のソフトスキルについて取り組む事が出来ている。



※写真1

9. まとめ

【領域ごとにアセスメントを実施】

⇒対象者のセールスポイントの確認が出来、新たなセールスポイントも見いだせた
作業班の訓練では見えていなかったところも気づくことが出来た

【項目の評価段階から必要なスキル、得手・不得手の理解、共有】

⇒支援が必要な部分を見極める事が出来、結果から対象者に応じたスキル獲得に必要な支援プログラムを作成・実行し、改善が見られた部分が多く見られた

【職場実習先での状況とその後の作業班での対象者の取り組みの様子】

⇒実習先・作業班での訓練状況から作業面のスキル向上は見込める
ソフトスキルについては領域ごとの評価と実習先や作業班での状況を比較しても差異がなく、就労に向けた準備性での最優先事項が明確になった

上記の事から、関係機関(くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターぷれん)と連携・共有し、今後の見通しや必要な支援を長期的に計画。

対象者・ご家族とケース会議を実施し、実習先と作業班での訓練状況について共有。セールスポイントや課題となるソフトスキル獲得に向けて提案を行い、方向性を統一。現在の自立訓練への利用に変更した。

今回のアセスメント実施にあたり、領域ごとに評価をしていく事で支援の重要な部分やセールスポイントが明確になった。定期的に領域ごとのアセスメントを実施していく事で対象者の変化や新たなセールスポイントを見出すことが出来、準備性を高める事で一般就労や復職への可能性を高め、就労定着の安定にも繋がるのではないかと考える。

※ 発表論文集をご参照ください