

アスペルガー症候群に特化した就労支援プログラム

－日本版BWAP2の開発に向けて

○梅永 雄二（早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授）
高橋 幾・井出 春華・乗田 開（早稲田大学大学院 修士課程）

1 はじめに

アスペルガー症候群を含むASDの就労に関しては、海外で数多くの研究論文が報告されているが、高機能と言われる人たちでさえ、不安定就労のため何度も転職しており、新しい仕事に適応できていない。

また、雇用される率は低く、それは言語障害者や学習障害者、知的障害者に比べても低い就労率となっている。その理由として、高機能ASD者に特化した職業リハビリテーションがないことが指摘されている（Hendricks, 2010）。

Muller（2003）らは、知的な障害のないASD者（以下「アスペルガー症候群者」という。）18人に対して、過去の就労体験で良かったこと、悪かったこと、就労における障壁、必要な就労支援などに関する調査を行ったところ、表1のように「求人応募のプロセス」「新しい仕事への適応」「コミュニケーション」「同僚上司との関わり方」といった4つの課題を挙げている。

表 アスペルガー症候群の就労上の課題

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上司から非難される

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

(Muller・Schuller・Burton・Yates, 2003)

2 必要なサポート

Mullerら（2003）は、表のようなアスペルガー症候群の就労上の課題を解決するためには適切なジョブマッチングやアスペルガー症候群に特化した就労支援、コミュニケーションのサポートなどが必要であると主張している。

しかしながら、どのような仕事に適しているか、また職場での合理的配慮はどのようにすべきなどは従来型の職業リハビリテーションサービスやそれに基づく職業アセスメントでは把握するのに限界がある。

とりわけ、アスペルガー症候群を含むASD者は、環境の影響因が大きいと、就労支援機関や教育機関内でのアセスメントだけでは就労上の課題を把握するのは難しい。

よって、アスペルガー症候群者が実際に働いている状況に直接的に関わりながら課題を明確にしていく必要がある。

また、新しい仕事への適応や職場の対人関係などにおいても、職場実習や企業就労の現場において生じる課題を見出すことによって、どのような支援が必要かを把握することが望まれる。

しかしながら、従来の職業リハビリテーションサービスで実施されている就労のためのアセスメントでは、知能検査や作業理解力、作業スピード等を把握するものが中心となっており、職場での対人関係やソフトスキルと呼ばれる仕事に影響を与える基本的な生活習慣は把握できない状況であった。

そのような中、米国では対人関係や仕事における態度や習慣を把握するためのBWAP2という職場適応尺度が開発された。

3 BWAP2とは

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

「仕事の習慣・態度」の領域では、衛生面、身だしなみ、時間順守などの働く上での基本的な生活習慣、「対人関係」の領域では、上司からの仕事の修正があった場合に

素直に受け入れられるか、職場でトラブルが生じたときに感情を抑えられるか、などアスペルガー症候群者が職場で生じる可能性のある内容が盛り込まれている。

また、記憶力や読解力、計算能力、書字能力などの知的な能力は「認知スキル」の領域として評価される。

そして、「職務遂行能力」領域では、単に作業の量や質を評価するだけではなく、仕事でわからないことがあったら上司に援助を受けることができるか、職場で何らかの問題が生じたときに上司に報告できるかといった職場で必要なコミュニケーション能力も含まれている。

図は、米国の通常高校に在籍している45人のアスペルガー症候群生徒に実施されたBWAP2の結果である。

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られていたが、現在はそういったことが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、広範囲で長期的サポートの必要性を強調している。

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者の就労に対して抵抗なく意欲的に取り組む雇用主ら）が最も必要であることも重ねて主張している。

5 おわりに

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」などの支援マニュアルを作成しており（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が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。

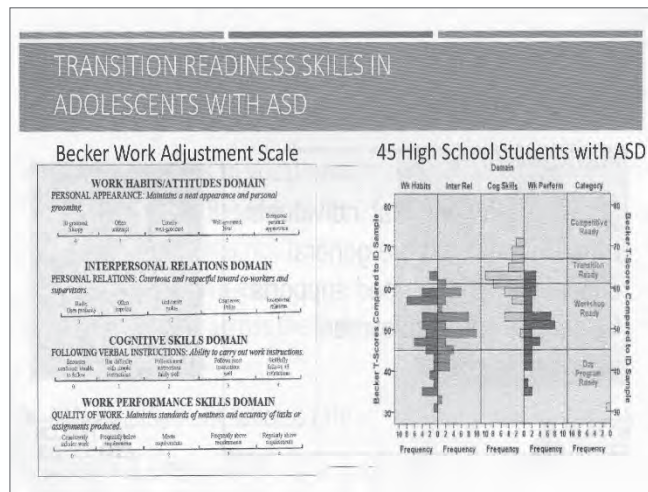


図 通常高校に在籍するアスペルガー症候群生徒のBWAP2プロフィール

図の右側のグラフではカテゴリーが、上からCompetitive Ready（一般就労レベル）、Transition Ready（就労への移行レベル）、Workshop Ready（作業所レベル）、Day Program Ready（デイケアレベル）と4段階に分類されている。

図から、通常の高校に在籍しているアスペルガー症候群45名の分布を4領域でみると、Cog Skillsと記載されている認知機能、すなわち知的な水準では移行レベルを中心に一般就労レベルまで分布されている。

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に分布されており、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。

【引用文献】

- 1) Becker, R.L. 『Becker Work Adjustment Profile:2』, elbern publications(2005)
- 2) Hendricks, D. 『Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success』, Journal of Vocational Rehabilitation, 32,125-134(2010)
- 3) Keel, J.H., Mesibov, G.B., and Woods, A.V. 『TEACCH-Supported Employment Program』, Journal of Autism and Developmental Disorders, 27(1),3-9(1997)
- 4) Muller, E., Schuller, A. Burton, B.A., and Yates, G.B. 『Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger Syndrome and other autism spectrum disabilities』, Journal of Vocational Rehabilitation, 18,163-175(2003)
- 5) The U.S. Department of Labor, Office of Disability Employment Policy 『Job Accommodation Network Practical Solutions, Workplace Success— Employees with Asperger Syndrome』 (2012)