

高機能ASD者の就労支援

～ESPIDDで使用され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 サービス管理責任者）
梅永 雄二（早稲田大学 教育・総合科学学術院）・濱田 和秀（特定非営利活動法人クロスジョブ）

1 はじめに

ASD者の就職、職場定着にはハードスキルだけでなく、ソフトスキルやライフスキルのアセスメントが不可欠である（梅永, 2018）。しかし、ソフトスキルはASD者の自己理解を促す難しさがある。そこで、梅永らが開発したアスペルガー症候群に特化した支援プログラムESPIDDで用いられている職場内チェ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の報告を行う。

2 方法

(1) 手続き

特例子会社で10日間（10時00分～17時00分/実働6時間）の体験実習を設定。仕事内容は英数字の入力を中心としたパソコン作業。5日目の中間振り返り、10日目の実習クロージングの際にESPIDDを用いて、自己評価と企業評価、支援者評価のすり合わせを行った。

本来であれば職場内チェックシートは、体験実習の初日と支援を行った最終日に活用し変化を確認するものであるが、今回の事例では対象者の意向もあり上記の取り組み方法とした。

(2) 対象者

タダシ（仮名）、30代男性。下肢障害、強迫性障害。在職中である20XX年1月に障害者委託訓練を利用したことをきっかけにクロスジョブと関わりを持つ。同年8月に退職。9月からクロスジョブ堺（就労移行支援事業所）の利用を行い、12月に初めての体験実習に参加。ASDの診断は受けていないが、強迫性障害の背景には認知のゆがみやこだわりがある。また、注意欠陥の傾向もあり作業では見落としや思い込みによるケアレスミスが多い。

(3) 体験実習前のアセスメント

前職での失敗経験などから自己防衛が強かった。口頭説明は指示の抜けが生じやすい、対策としてメモ取りが必要など一定の気付きを作ることは出来ていた。

作業中の休憩については「疲れていても休憩は取ってはいけない」、特に新人は「休憩をとる暇があれば仕事をしないといけない」と認識していた。休憩を取らずに作業を継続することでミスが増える。

また、報告・連絡・相談については、定型報告、復唱確認は出来ている。しかし、疑問点の事前確認が少なく、対象者は「これぐらい大丈夫かな」「まずはやってみよう」と作業を実行してミスに繋がっていた。

3 結果

(1) 支援方法

表1に体験実習中の支援スケジュールを示す。

表1 支援スケジュール

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分の業務を実施) ※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 ※ESPIDD1回目 -中絶の企業前向きを受けて、業務で課題も取り、2日目の実習も確認。
巡回なし 電話報告	★巡回 16:00～17:00 (約20分の業務を実施) ※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。	10日目(最終日) ★クロージング/16:00～17:00 ★個別面談/17:00～17:30 ※ESPIDD2回目 -クロージング後、業務で課題を確認取り、今後の定期面談の予定、内容を共有。

(2) 疲労と休憩

実習1週目は疲労を溜めないことを意識して入力作業の合間に自席にてストレッチを行っていたが、作業に没頭したこと、他の実習生が休憩を取らないことに影響されて、離席しての休憩は取らなかった。その結果、肩に疲労が溜まり、実習4日目は体の痛みを理由に欠席する。また、職場のコミュニケーションを「他者と仲良くなること」と解釈していたことで、昼休憩は他の実習生との談笑に時間を使っていた。

表2-1の「休憩時間を適切に過ごす」について、企業からは「昼休みは自分の疲労を回復し、午後からの仕事に備える時間である」と助言を受ける。この助言をもとに、2週目からは作業中は1時間に1回、5分間の休憩を取り、パソコンの前から離れる時間を作る、昼休憩は談笑の時間より自分がリラックスできる過ごし方を優先し、必要であれば仮眠を取る休憩方法に変更を行った。

上記の取り組みを実施したところ、実習2週目は疲労を溜め込まずに実習に参加することが出来た（表2-2）。

表2-1 疲労と休憩についての気付き（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	◎	△	○

表2-2 疲労と休憩についての気付き（最終日）

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	◎	◎	◎

(3) 相談

実習では見本提示や指示の間にメモを取る時間を作ったことで正しい指示理解が出来、説明の受け方によって仕事の取り組みやすさに変化が生じることを整理出来た。

企業からは「定型報告や作業終了時の報告は出来ているが、困り事などの相談が少ない」と評価を受け、「対象者からの相談があれば疲労を溜めない方法などを助言出来た」と意見をもらう(表3-1)。

この話を受けて対象者からは「少しのことでも伝えればいいのに黙ってしまうことがある」「迷わずに相談することが仕事におけるコミュニケーションなのかもしれない」との気付きを作ることが出来た。2週目の実習では「迷ったことはすぐに聞く」という目標を掲げる。1週目より自分からの発信は増えたが、対象者の中で「担当者に報告をした方が良い/最低限自分で考えて行動した方が良い」という2つの思いで葛藤したことや報告のさじ加減が分かりにくかったことを確認した。また、前職では思い込みや先入観で行動したことからトラブルに繋がり、相談や事前の確認があれば回避出来た事象もあったことを振り返っている(表3-2)。

体験実習のフォードバックを踏まえて、実習後の訓練では自分から疑問を発信する訓練に取り組んだ。

表3-1 相談についての気付き(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	◎	△	—

表3-2 相談についての気付き(最終日)

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	○	○	—

(4) 特性領域

表4の観察項目については企業の担当者に評価を依頼。対象者は4項目に「■(該当する)」を記入するが、企業はチェックを入れなかった。

対象者の困り感や苦手意識は他者から理解されにくいことを整理することが出来、今までの離職理由も自分がチェ

表4 特性領域

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わからない
■		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. 文字通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

ックをつけた特性領域が関係して対人トラブルや仕事のしにくさに繋がっていたことを振り返ることが出来た。

4 考察

就労支援の現場においては「エクセルやワードが出来る」「作業が速く出来る」などのハードスキルに目が向きやすく、「資格があれば就職できる」という考えも未だに根強い。しかし、働き続ける中で困難を避けることは出来ず、そこで必要になるのは、相談力や助けを求める力であると考える。高機能ASD者の中には「困難は自分の努力でカバーしないといけない」と考える者やそもそも人に頼る手段を持っていない者も多く、本研究の対象者も同様の傾向があった。

本研究においては、職場チェックシートを活用しアセスメントポイントが視覚化されたことで、対象者が働く力として重視していなかったソフトスキル(休憩、相談、コミュニケーション)についての気付きと対策を行うことが出来た。よってツールを活用するアセスメント方法は、ソフトスキルの自己理解促進とエピソードに基づく面談(体験実習の振り返りなど)に一定の効果があると考えられる。

今回の事例では、対象者のコミュニケーションについての認識変化が興味深く、疲労感と休憩についての振り返りから、職場内で必要なコミュニケーションは同僚と仲良くなることではなく、職務上必要な報連相を行うことだと考えを変えることが出来た。これは実際の企業現場で、リアルな人間関係の中でしか得られない体験と気付きであり、就労移行支援において、企業実習と実習を通じたアセスメントや振り返りが重要であると感じたエピソードであった。生きた体験があるからこそソフトスキルのアセスメントも出来ることになる。

また、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。本人も「自分の努力不足」と認識し、二次障害に繋がる可能性が大いにある。この理解のズレや難しさを表4の「特性領域」において視覚化出来たことは自己理解の支援において効果があり、自己理解が出来るからこそ、企業側に特性を伝え、マネジメント方法を検討してもらうことが出来ると考える。目に見えない障害だからこそ、正しく自分を知るサポートが必要になる。

以上のことから、就労支援および職場内のアセスメントはソフトスキルが要になると結論付ける。

【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) 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)

【連絡先】

特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ堺
砂川 双葉 (sunagawa@crossjob.or.jp)