

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）
原田 千春（くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターぷれん）
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 事例

(1) 本人の概要

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、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。就労につながらなかった理由として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ことから、複数の検査やソフトスキルの習得に重点を置くプログラムを実施。しかし、対象者は『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）、当センターのプログラムの一つの職場実習（クリーニング工場での施設外就労）では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』と実習先で癇癪を起こし、自動販売機やドア・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（写真は号泣してしゃがみこんでいる場面）。

そのため、移行支援事業所や実習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している。

自立訓練利用後は癇癪を起こす様子もほぼなく、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。だが、就労で十分なソフトスキルや補完手段の獲得には時間がかかる事が想定されているため、自立訓練担当職員、くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターぷれん（以下「ぷれん」という。）、相談支援事業所、就労移行支援事業所担当者と連携・協力して支援プログラムを検討、作成している。

(2) 就労移行支援事業所での取り組み

就労移行支援事業所利用開始当初、TEG II、職業レディネス・テストを実施し、対象者の強みや課題、就職希望について確認。各検査の結果から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ため、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・モデリングで支援を行った。記憶の漏れもある事が確認出来たため、記憶の保持・確認についてはメモリーノートの活用について取り組んだ。

対象者の希望は事務職でパソコン入力に関してはワード入力が検定2級を好成績で取得、1級も合格する程度の能力と教官から評価されており、希望職種の文章入力に関しては概ねクリア出来そうな結果が出ているが、文章入力のみの事務職があることは可能性が低いことを伝えるが理解出来ず、パソコン検索や求人票にて事務職の内容を調べ、具体的な内容や情報提供を行った。認知や話を聞く態度などの振る舞いに関して特に取り組む必要性が明確になった

ため、場面を想定した人とのやり取り、振る舞い方について週1回ロールプレイを実施した。就労までのプロセス(就労移行支援事業所のトレーニングの流れ)や就労までの現在の位置づけについては実習開始前と終了後には自己評価と他者評価を行った。具体的な支援項目を明確にするアセスメントでは以下の結果となり、HA 職業習慣の領域ではスコア 23 点 58% (項目数に対してのスコアに応じて%を計算)、IR 対人関係の領域 15 点 31%、CO 認知スキルの領域 54 点 71%、WP 作業遂行能力の領域 36 点 41%となった(下図参照)。アセスメントから行動に対して具体的な評価ができ、特に課題・取り組みが必要と思われることが明確になったため、特にスコアが低い IR でのアプローチを優先し、HA・WP・CO に関しては明確になっている段階が低い項目をポイントとして本人の希望する作業を含めた作業プログラムの再構築を行い、取り組んだ。

※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した。

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%



2か月間就労移行支援事業所内で訓練を行い、その後施設外就労(クリーニング工場)での職場実習を実施した。実習先ではアセスメント結果を基に支援計画を作成し、実施した。職場実習中止後は就労移行支援事業所内での個別面談と対象者・ご家族・相談支援事業所担当職員と面談、ケース会議を実施し、課題について再確認を行った。自立訓練利用開始までの期間についてはビジネスマナー講座参考書の項目に対しての自己評価をつけて、支援員との評価の差異について共有し、自立訓練の利用を開始している。

3 取り組みに対する結果

アセスメント実施前には好きな訓練を多く行う様子があったが、長所・課題の共有により、実施前よりも課題を理

解した様子が見られ、パソコン入力よりもソフトスキルについて素直に訓練する場面が増え、スキルを身につけることによって就労が近づく事も理解した発言が多く聞かれるようになった。また、場面を想定したロールプレイを継続的に行う事で支援員の話に耳を傾ける事も以前に比べると多くなり、挨拶・確認も改善されてきた。メモリーノートの活用についてはまだ汎化されてはいない。実習中止後は個別面談を行い、問題行動をした際の気持ちや理由について問うと素直に伝え、訓練へ取り組む態度が改善された。他者との差異についても共有することでビジネスマナーを中心に訓練を行うようになり、現在は自立訓練のプログラムに関しても素直に取り組む場面が多く見られている。新たに認知行動療法も取り入れ、今後の就労に向けて取り組んでいるが遅刻もまだ見られ、労働習慣についてはグループミーティングで情報提供を行うが、土日祝日は休みたいという部分に関しては変わらず、現段階での取り組みを考慮し、平日の稼働日のみ利用となった。ご家族との連携については今回のアセスメントの結果を基に今後の訓練内容や取り組みについて説明・共有することでより理解を得られていると感じている。

4 まとめ

今回のアセスメントからより支援が必要な領域がわかり、項目の評価段階から、必要なスキルが何か。得手、不得手がわかり、どのような部分に支援が必要なのかを見極める事が出来た。この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ふれんと連携・共有し、職場実習先の情報提供や定期的な評価、ビジネスマナー講座の実施についての情報提供、訓練状況に応じてご家族や関係機関とのケース会議を検討している。

また、作業面のみスキルではなく、項目では生活面の確認もでき、就職後の定着支援の生活支援に活用出来るため、定期的に評価を行う事で更に有効に活用出来るのではないかと。課題と思われる項目に対してスコアの結果のみでは評価が高く問題ではないと評価出来るが、成育歴や高機能自閉症の知的に遅れがない方は出来る項目が複数あり、実際にスコアが高くなる部分もあった。

そのため、自立センター全体でアセスメントの理解をより深め、セールスポイントを見出し、準備性を高める事で自立センターやふれんを利用していただいている方々の一般就労、復職への可能性を高め、就労定着に関しては就労移行支援終了6ヶ月後から開始している就労定着支援対象者の方々の安定にも繋がるのではないかと考える。