

ASD の大学生・大学卒業者への就労支援 その 1

大学と就労移行支援事業の新たな連携 ～キャンパスチャレンジによる試み～

○大倉 結（NPO法人クロスジョブ クロスジョブ梅田）
 荒木 春菜（NPO法人クロスジョブ クロスジョブ堺）
 砂川 双葉（NPO法人クロスジョブ クロスジョブ梅田）
 濱田 和秀（NPO法人クロスジョブ）
 梅永 雄二（早稲田大学）

1 目的

NPO 法人クロスジョブ（以下「CJ」という。）は大阪府堺市で 2010 年に設立し、それまでの既存の福祉サービスの環境になじめない人、一人では就職が困難な人を対象に、就労移行支援事業を展開してきた。現在、大阪府、滋賀県、北海道で 6 ヶ所の就労移行支援事業と、鳥取県にて県とある財団との連携で「1,000 人雇用創出に向けた若年就職困難者就労訓練の拠点整備」事業を運営しており、ASD、SLD、ADHD 等発達障害の診断がある利用者は法人全体で 47.7%を占めている。

近年、多くの大学において発達障害学生への就学や就労の困難さが浮き彫りになっており、日本学生支援機構（2017）によると大学での就職先の開拓、就職活動支援は 130 校（同 27.9%）と就労支援の実施不足が窺えた。

当法人は設立当初より地域にある A 大学学生支援センターと連携を図り、就職活動に困難性を抱える発達障害がある学生の卒業後の進路の一つとして就労移行支援の利用を進めてきた。これまでに 12 人の利用者のうち 8 人が就職した（H28 年 3 月末時点）。その中で、在学の当事者・家族のニーズから、新たな共同事業として大学在学生在が卒業年度に就労移行支援を利用し、卒業と同時に就職を目指すキャンパスチャレンジ（以下「CC」という。）を 2015 年度よりスタートさせた。CC の取り組みから見てきた大学との連携や在学学生への就労支援のプロセスとその成果を報告することを目的とする。

2 方法

対象者は、ASD の学生が多く在籍する A 大学において、卒業年度にあたる学生で、在学中に精神障害者保健福祉手帳もしくは ASD の診断を有する者とする。

2016 年度は初めて CC を利用し、就職した利用者が講演を行った。大学は可能な限り ASD が疑われる学生とその家族にキャリア説明会の参加を促し社会資源・サービスの情報提供を行っている。

利用に関しては期間を意識したプログラム設定が重要となるため、CC では軽作業、パソコン・事務、ワークサンプル、施設外就労（清掃・軽作業）、ビジネスマナーグループ

ワーク等の訓練を実施。利用開始から 3 ヶ月内に企業見学を 2～4 社行い、本人のニーズ・状況に基づいて早期に企業実習に繋げていった。

表 1 A 大学との連携内容

	内容	実施頻度
キャリア説明会	就労移行支援事業及び CJ の説明、就職者の講演等	年 1 回 1 月頃
CJ 事業所見学	個別相談、事業所環境等の説明	キャリア説明会後、随時
CJ 事業所体験	訓練プログラム体験、体験の状況を大学と共有	1 人 2 日間

表 2 CJ 利用の経過状況ーヒロシさん（仮名）の場合

・8 月夏季休校期間を利用し週 5 日全日利用で開始。
・10 月後期授業の為、週 3～4 日半日、1 日のみ全日利用
・利用開始 4 ヶ月以内に 4 社見学、5 ヶ月目に 1 社実習
・2, 3 月（6～7 ヶ月目）大学とのケース会議。本人希望により利用延長
・担当支援員が企業開拓し翌年 6 月までに企業見学 5 社雇用前実習 2 社実施。
・6 月（10 ヶ月目）に事務職で就職

3 結果

CC における利用者の状況を表 3 に示す。

表 3 CC 利用者の状況（氏名はすべて仮名）

	診断	利用状況	見学実習	就職先職種
ヒロシ	ASD	2015 年 8 月～2016 年 7 月（12 ヶ月）	見学 9 社 実習 3 社	事務職
マサオ	ASD	2016 年 7 月～2017 年 3 月（9 ヶ月）	見学 実習 3 社	軽作業/仕分け・発送
ケンジ	ASD	2016 年 6 月～2017 年 6 月（13 ヶ月）	見学 実習 2 社	軽作業/シュレッダー
トシオ	ASD	2016 年 8 月～2017 年 7 月（11 ヶ月）	見学 実習 4 社	ピッキング/ 画像処理

表 3 から CC の目的である卒業と同時に就職を達成できたのはマサオの 1 名。ヒロシは自己理解が深まる中でより

自身の適性を見極めたいニーズが出たこと、ケンジは雇用先の企業内で受け入れ調整に、トシオは適切なマッチング、企業開拓に時間を要した。

4 考察

(1) CC の効果

① 同級生と同時期に就職

同級生たちと一緒に卒業して働けることを望む利用者が多いため、この点は評価できる。劣等感や先の見通しが無い不安感で大学生活を終えるのではなく、希望を持って社会生活のスタートが切れたものとする。

② 時間を活用し自己理解（障害理解）を促進

CC 利用者はアルバイト等就労経験が乏しいため、働く経験や自己理解が深まり、適切なジョブマッチングが可能となることにより失敗体験が軽減でき、二次障害が防げたのではないかと。また卒業年度は卒業単位を取得している場合は、大学の出席が少なく、就労に向けた準備が有効に行えることもメリットとなった。

③ 安定した生活リズムの維持

大学および就労移行支援事業所に通うことで生活リズムが整い、就職時にも安定した生活リズムでスタートを切れるようになった。

(2) 今後の課題

① 就労移行支援事業の利用期間

卒業年度において利用開始日が遅れると、卒業年度内の就職がずれ込む可能性が高くなる。対象者に説明会実施や制度手続き等のサポートを早めに実施し、利用期間を 10 ヶ月は確保をしていくことが望まれる。

② より緊密な大学とのケース会議

共通の引継ぎシートを作成し、担当教員や職員も交えて大学での支援内容を検討することが必要であり、そのための専門的就労アセスメントを検討していく必要がある。

③ 共通した目標・課題の取り組み

大学での取り組みと就労移行支援事業所のプログラム・課題の共有と一貫性を持たせていくことも重要である。個別的就労支援計画書を作成し、取り組みや目標等を共有することによって協力体制を構築したプログラムの実施を行っていくことが重要である。

④ 就労移行支援事業の連日利用

ASD 者の中には場面の切り替えや目標の積み重ねが困難な者も多く、就労移行支援事業への参加が隔日になると目標や取り組みの一貫性が持ちにくくなる。

しかしながら、大学在学中ではまずは卒業に向けた修学が第一となるため、ある面卒業年度までに卒業に必要な単位を一定取得できるようサポートすることも支援に含めな

ければならない。

⑤ 多様な企業実習現場の提供

大学カリキュラムの状況によっては、企業実習の日程調整が困難である。短期間の企業実習が可能な協力企業を開拓し、早期に企業見学等複数社実施することによって働くイメージ作りを促進させていくことも検討材料である。

【参考文献】

- (1) 独立行政法人日本学生支援機構(2017)：平成 28 年度（2016 年度）障害のある学生の修学支援に関する実態調査
- (2) 佐々木正美・梅永雄二(2010)：大学生の発達障害. 講談社

【連絡先】

大倉結

NPO 法人クロスジョブ クロスジョブ梅田

e-mail : ookura@crossjob.or.jp

ASDの大学生・大学卒業者への就労支援 その2

～1日2時間の短時間就労から働くことにチャレンジする

○砂川 双葉（NPO法人クロスジョブ クロスジョブ梅田）
大倉 結（NPO法人クロスジョブ クロスジョブ梅田）
荒木 春菜（NPO法人クロスジョブ クロスジョブ堺）
濱田 和秀（NPO法人クロスジョブ）
梅永 雄二（早稲田大学）

1 目的

本研究は、四年制大学を卒業したASD者の就労支援についての報告である。

法定雇用率の引き上げが決定した中、障害者雇用の流れは加速しているが、短時間就労においても週20時間以上の労働条件となっている。しかしながら、週20時間の就労でも困難な利用者も存在する。

職務内容や勤務時間を検討していく中で、1日に2時間程度であれば働ける可能性のある利用者もいることがわかった。

よって、既存の就労形態に合わせるのではなく、利用者本人の能力や特性のアセスメントを行い、1日2時間の就労から始めた支援の結果を報告することを目的とする。

2 方法

(1) 対象者

ユイリ（仮名）、20代女性。知的障害を伴うASD（自閉症スペクトラム障害）者。療育手帳B2を所持。

四年制大学を卒業後、就労継続B型事業所を利用するが、さらなるステップアップを目指すために就労移行支援事業所に移行。

好きなことは料理で、家族の食事作りを担当することが楽しみ。その他にも貧困地域や飢餓の子供たちへの支援に関心があり、お小遣いを使って定期的に募金活動を行っている。

キーパーソンは母親。毎日の衣服の準備や声掛けなど、日常的にユイリのサポートを行う。3人の姉妹との関係も良好で、妹達は姉としてユイリのことを慕っている。

働きたい思いは非常に強く、遅刻欠勤なく通所をする。情報収集の力が高いが、それを表現する能力が弱いため、脳疲労を起こしやすい。見るもの、聞くもの全てをインプットし、不要な情報を処理することが苦手。その為、「頑張りたいけど頑張れない」「自分は駄目なんだ」と自分自身を責めてしまうことが多々みられた。ストレスが強くなると独語が多くなり、特にトイレの個室に入ると電話で話している様な声の大きさになる。1年8か月の利用を

経て就職。

平日の週5日間、9時30分～15時30分の訓練に参加。軽作業、パソコン、学習などの施設内訓練を中心にプログラムを構成し、週に1回、担当支援者と定期面談を行う。

訓練は何に対しても「やってみます」という姿勢で取り組み、非常に意欲的であるが、通勤や訓練中の助言が多いことで脳疲労を起こし、独語を発する、訓練に集中できない状況が続いていた。ユイリや家族の希望もあり利用開始12か月までは実働5時間の訓練に参加する。

(2) 手続き

利用開始13か月目に障害者を積極的に雇用しているが、法定雇用率の算定に囚われず、本人の働く能力をいかに発揮出来るかに主眼を置き、事業運営をしているA社がみつかると。今までは本人の希望（フルタイム）や既存の求人形態に合わせないといけないとの考えで訓練を進めていたが、A社での雇用前実習、就職を想定して、13時～15時までの1日2時間の予定で野菜の袋詰め作業を行った。

黙々と仕事に取り組む姿勢が評価され、日に日に作業スピードが向上。A社での就職には至らなかったが、実働2時間は働く力がある事を共有した。

その後、実働2～3時間の勤務、袋詰めなどルーティンワークでの求職活動を行う。一般求人誌でユイリの希望する条件に当てはまるB社の募集を見つけ、企業とコンタクトを取った。スタッフ見学、見学同行、面接を経て就職が決まる。就職から2年8か月経過。

3 結果

訓練時間を変更したユイリの変化を表1に、就職活動の取り組みを表2に示した。

4 考察

訓練開始1年目までは作業面、生活面と支援者が介入し、指摘する内容が多かった。結果、ユイリにとって情報過多となり、脳疲労の助長、「ああしんどい」等の独語が増えた。訓練が負荷になっていることを感じ取りながらも、ユ

表1 時間変更によるユイリの変化

訓練時間	状況・変化
9時30分 ～15時30分	複数のプログラムに参加。挨拶や身だしなみ、作業面等で支援者から指摘する場面が多く、通勤の疲れなども重なり脳疲労が生じていた。独語が多く、トイレに入ると電話で話している様な声量になる。
13時00分 ～15時00分	作業の固定化と時間短縮で集中力が向上。ストレスや脳疲労が軽減したことで独語が減る。表情も良く、相手の顔を見て話すことも増えた。
12時00分 ～15時00分	軽作業のプログラム固定化を継続。作業面、様子共に落ち着いてはいるが、14時30分を過ぎた辺りより独語が増え、注意散漫な様子が見られるようになる。
11時00分 ～15時00分	14時を過ぎると集中力が低下。休憩中の独語が多くなる。疲れている時のサインである、頭を掻き寄る様子が見られた。

表2 就職活動の取り組み

出来事	状況
求人調べ 企業開拓	担当支援者だけでなく、事業所全体の就職目標としてユイリの企業開拓に力を入れる。一般求人誌でB社の求人を発見、電話でのやり取りから初回のスタッフの訪問に繋がる。求人はユイリがピックアップし、支援者が電話開拓を行う共同作業で就活に取り組む。支援者と共に企業を探している雰囲気を作ることが出来、ユイリのモチベーションも高まっていった。
初回訪問 (支援者のみ)	ユイリのプロフィール表、法人パンフレット、訓練風景を撮影した動画をB社の担当者に見て頂きながらユイリの様子を伝える。企業が1番関心を示したのは学歴。障害のある方が大学へ進学し勉強しているイメージがなかった為、非常に驚かれていた。
見学同行 作業体験	野菜詰めの業務を体験させて頂く。作業服への更衣から業務内容に至るまで、B社の担当者が指導を行う。初回訪問の際にお伝えしたユイリの障害特性が現場に周知されていた。訪問後、ユイリの気持ちを確認したところ、ぜひB社で働きたいとの思いを共有。面接に向け、応募書類の作成や面接練習のスケジュールを決める。就職に向けた状況進捗を日々確認、共有することを大切にした。
採用面接	料理が好きなこと、家族の食事作りを担当していることを採用担当者が好意的に受け止める。しかし、採用後の支援機関の介入は断られた。企業の思いは3点。(1)雇用契約を結んだ後は、企業と本人の関係になる為、第三者が介入する理由が分からない、(2)支援を要する方と雇用は初めて。前例がないことは受け入れられない、(3)企業の役目は人を育てていくこと。指導やサポートは企業内で行っていきたい。上記内容を踏まえ、ユイリ、保護者と話し合いを進める。ユイリのB社で働きたい思いが強いこと、企業内のサポート体制が整っていると判断した為、就職に進むことに決める。

イリの成長に合わせて段階的に頑張る点を整理出来なかったことは支援者の反省点である。また、既存の障害者求人条件(勤務時間)に必ず合わせないといけないという支援者の思考もユイリの特性に配慮した支援の妨げになってしまった。

就活のスケジュールの明確化、就職の目標を達成する雰囲気作りが出来たことは、ユイリに「応援してくれる人がいる」という思いを感じ取ってもらえたのではないだろうか。日々、就職に向けての声掛けを行うことで、ユイリから「頑張りたい」「就職したい」と純粋な声を聞く機会が増えたこともあり、利用者とは今後も「支援者はあなたの味方だ」という事を伝えながら信頼関係の構築を行っていききたい。

一般に、我が国の障害者就労においては、長時間の就労が難しい場合には、１日４時間、週20時間の短時間就労という形態が考えられる。しかしながら、障害特性から長時間の労働時間では体力や集中力、持続力等の問題から、作業ペースが落ちたりミスを生じたりする可能性がある。米国の援助付き就労では、１日２時間での就労をしている障害者も多く、そのような障害特性に応じた就労を検討した結果、成果が上がったことは、新しい就労形態と考えられる。

ユイリは「フルタイムで働きたい」という希望を持っていたが、現段階で2時間就労から始め、体力や精神力が身についてきた段階で、徐々に労働時間を延ばすことも検討することができよう。今回の事例のように、短時間就労からステップアップしていく雇用形態は精神障害者などでは実施されていたが、ASDのような発達障害者にも応用できたことは、今後の発達障害者の就労支援に大きな成果を提供できたものと考えてる。

【参考文献】

- 1) 梅永雄二、佐々木正美：大学生の発達障害（講談社、2010）
- 2) B. Bissonnette: アスペルガー症候群の人の就労・職場定着ガイドブック適切なニーズアセスメントによるコーチング（明石書店、2016）

ASD の大学生・大学卒業者への就労支援 その3

～「自分について、自分で伝える」ことを目標に～

○荒木 春菜（NPO法人クロスジョブ クロスジョブ堺）
大倉 結・砂川 双葉（NPO法人クロスジョブ クロスジョブ梅田）
濱田 和秀（NPO法人クロスジョブ）
梅永 雄二（早稲田大学）

1 目的

一般に企業就職において、求職者は企業の人事担当者とは面接を行うことが多い。しかしながら、アスペルガー症候群を中心とする高機能ASD者は、自己を客観的にみることが難しく、また、コミュニケーションにも課題があることは様々な文献で報告されている（佐々木、2008；米田、2011）。

本報告では、就職面接において自己の特性を説明することが困難な高機能ASD者に対し、就労移行支援事業所で行った支援について報告することを目的とする。

2 方法

(1) 対象者

幼少期に高機能ASDの診断を受けたテツヤ（仮名）、26歳、男性。

大学ではコンピューター関係の学科を専攻したものの、大学での授業と就職活動という2つの活動を同時に処理することができず、大学卒業後すぐの就職は困難であった。

よって、大学卒業後に1年間の就職活動をしたが、書類選考ですべての企業で不採用となった。

その後、精神障害者保健福祉手帳を取得（3級）し、保護者の意向で障害者就労を希望したため、就労移行支援事業所クロスジョブでの支援を開始。

(2) 手続き

毎週月曜日から金曜日の9:30～15:30の間、就労移行支援事業所クロスジョブの訓練に参加。

軽作業、パソコン、学習などの施設内訓練を中心にプログラムを構成し、週に1回は担当スタッフとの定期面談を行った。

3 結果

訓練開始時は障害理解が乏しく、「クロスジョブに行けば就職先を紹介してもらえる。作業スキルさえあれば、すぐに就職できる」と考え、クローズでの就労を希望していた。

訓練には、無遅刻・無欠席で通うことができ、またどのような作業においても手を抜かず、一生懸命取り組むことができた。

その反面、完成数への拘りが強く、「終了時刻になっても作業を止められない」「資料の準備のときに導線上にいる人にぶつかる」など、ASD者特有の問題行動も見られたため、その都度口頭で正しい行動の指導を行った結果、訓練開始から7ヶ月後、指摘が続いたことで「辛い」との相談があった。

面談において、今までに受けたアドバイスを視覚的に確認できるようにルールブックを作成した。

訓練の最後に、ルールブックを見ながら「頑張れたこと」「あと一歩だったこと」を支援者と摺合せ。同時に面談で各項目に点数をつけ、変化を共有した。

ルールブックを元に苦手な項目を整理し、サポートブックを作成した。

企業実習先でも同じルールブックで評価していただき、訓練場面でのルールと会社で求められるルールが同じであることの気づきを促した。

視覚化のツールを取り入れる前後の違いを下表にまとめた。

ルールブック活用前後の変化	
活用前	活用後
移動時に他者にぶつかる。謝罪しない。	「後ろを失礼します」と言ってから通る。 ぶつかったら謝罪する。
待ち時間に歩き回る、無断で外出をする。	事務所のイスに座って待つ。
黙って勢いよく扉を開ける。	ノックをして、「失礼します」と言ってから入室する。
いきなり本題から話し始める。	まず「今宜しいですか」と声を掛ける。

正しく理解したルールは守れるようになった。ルールを視覚化してからも問題が続く項目は、支援者と本人の認識にズレがあったため、どのような表現にズレが生じやすい

かを確認した。

ルールブックにより、指示が視覚的に理解できるようになり、本人が不得手としている口頭での指示が減ったことで安定するようになった。

面接を受けることを想定し、苦手なことを自分の言葉で伝える練習をしたが、会話で伝えることには限界があった。そこで、サポートブックの内容を簡略化した「自己紹介シート」を作成し、「まとめてきたので見てください」と言いながら渡す練習を積んだ。

任された仕事は一生懸命取り組むことや、データ入力の手速と正確さ、事務作業への興味の強さから、一般事務の求人に応募。雇用前実習を経て就職に至った。

現在、職場定着支援として定期的に訪問し状況を確認している。本人には「スケジュールとルールの視覚化」を、企業には「本人が理解しやすい指示の出し方の提案」を行った。指示と行動にズレが生じたときは、なぜ正しく伝わらなかったのかを一緒に考えた。

2017 年 8 月現在で、就職して 4 ヶ月が経過し、現在も安定して勤務できている。

4 考察

訓練開始から 7 ヶ月目まで、口頭のみ指摘であったため、内容の理解よりも「注意をされた」という不快感だけが残っていた。今まで家庭や学校で許容されていたことが通用しないことへのストレスも感じているようだった。

しかしながら、視覚的ルールブックを活用したことで、適切な行動を確認できるようになり、指摘されてから行動を直すのではなく、自分で気付いて行動を修正できるようになった。また、支援者が対応を統一できたことで本人の気づきをより高めることができた。

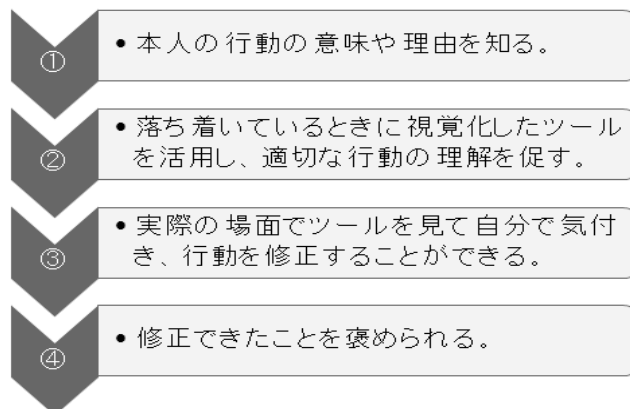
視覚化されたツールを利用して賞賛を受けたり、頑張れた自分を自己評価する経験を積むことにより、自尊感情が高まったのではないだろうか。

そして、ルールブックの取り組みを元に自己紹介シートを書くことによって「自己理解」を促進できた。実際に、「できない自分、認めたくない自分」から「頑張っているけど苦手なことがある自分」へと、自身の捉え方が大きく変わったと感じた。

以上のことから、視覚的ルールブックは有効なツールであったと考える。

支援開始当初は、面接で自分について言葉で伝えられるよう練習をしたが、うまくいかなかった。口頭で伝えることに拘らず、本人に合った伝え方を検討することが重要だと考える。文章によって書かれた自己紹介シートを渡すという方法は、ASD 者にとって極めて有効な方法だと考えられる。

最後に、ASD 者の就労支援において最も重要だと考える関わりを下図にまとめた。



ASD 者への就労支援のポイント

【参考文献】

- (1) 佐々木正美(2008)：思春期のアスペルガー症候群。講談社
- (2) 米田衆介(2011)：アスペルガーの人はなぜ生きづらいのか？講談社

【連絡先】

荒木 春菜
NPO法人クロスジョブ クロスジョブ堺
e-mail : araki@crossjob.or.jp

アスペルガー症候群に特化した 就労支援プログラム「ESPIDD」における支援内容

○梅永 雄二(早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授)
井口 修一・太田 和宏・竹場 悠・工藤 英美里・大下 哲次(東京障害者職業センター)
村上 想詞(兵庫障害者職業センター)

1 目的

2017 年3月の大学生の就職率は97.6%と極めて高い水準を示しているが、障害学生の就職率は50.8%と、約半分の状況である。中でも発達障害のある学生の就職率は30%と極めて低く、かついったん就職しても3年以内に離職する割合が37.5%と報告されている(日本学生支援機構、2016)。

発達障害の中でも ASD 者は、「人とのかかわりとコミュニケーション」「中枢性統合の困難性」「習慣、特別な興味と頑固さ」「感覚処理」「実行機能の弱さ」などの側面が就職における困難性を示している。とりわけ、実行機能の弱さは、時間管理や問題解決が難しく、中枢性統合の困難性は、同時に複数の情報が把握できないなどの課題が生じている。

さらに、人とのかかわりとコミュニケーションの問題は、「言葉を文字通りに解釈する」「社会的フィルタリングが苦手」「非言語的コミュニケーションが苦手」「同僚と関わらない」「一方的な関係」「他者の動機、意図および行動を誤解する」「不適切な感情反応」などが指摘されている(Bissonnette, 2015)

一方で、「事実や出来事に関する優れた長期記憶のおかげで、仕事に関する知識を大量に蓄積できる。」「几帳面で、仕上りの質は高く、正確かつ規則と手続きを忠実に守る」「変化を嫌うということは、自分に合った仕事を見つければ、それをずっと続けることができるということを意味する」などの肯定的評価を示す報告もある。実際デンマークの Specialisterne という企業では、集中力、細部への注目、正確性などの特性からソフトウェア検証者(デバッガー)として働いている ASD 者もいる(梅永、2012)。

よって、本報告では従来の伝統的職業リハビリテーションでは必ずしも効果的な支援がなされているとはいえないかった高機能 ASD 者に対する新しい就労支援プログラムである ESPIDD(Employment Support Program for Individuals with Developmental Difference)の開発に向けて、現段階での進捗状況を報告することを目的とする。

2 方法

昨年度の研究発表において、高機能 ASD 者の職業相談、職業評価、適職マッチングそれぞれの課題について報告を行った。

よって、今回は実際に高機能 ASD 者の就労に実績のある企業および支援機関を調査し、高機能 ASD 者に特化した合理的配慮について検討した。

3 結果

表1に海外における高機能 ASD 者の就労で実績を上げている企業および支援機関を示す。

表1に示した機関は、”Social Enterprise”といわれており、表1で示した機関のほか米国ニューヨークの LTRATesting、イスラエルの AQA、イギリスの seeDetail など世界各国で広がりを示している。

表1 高機能 ASD 者の能力を生かしている機関

(1)Specialisterne(デンマーク)

ソフトウェアの検証として養成
マイクロソフトやオラクルの顧客に対して、プログラム検証サービスを提供しており、現在スペシャリスト・ピープル財団を設立し、世界中で100万件の仕事を生み出す事業を行っている。

(2)The Special Guild(米国サンフランシスコ)

職業訓練とインターンシップを用いて、10週間(2か月半)のソフトウェア検証の研修コースを設けている。その後、1年間TSGの有給インターンとして働く。インターンは、コミュニケーションをはじめとする「ソフトスキル」の指導を行い、インターンシップが終わると、正社員の職に就けるような就職活動を行う。

この支援機関のモデルは地元のコミュニティに合わせて3段階のステップがある。

第1ステップ:コミュニティ内での需要のある仕事を見つける

第2ステップ:職業訓練が受けられるようにする

第3ステップ:インターンシッププロジェクトが実施できるように企業と連携する。

(3)Aspiritech(米国シカゴ)

ソフトウェアの検証者として養成し、雇用

現場実習は1か月で、ソフトウェアのバグを見つけるためのテストスクリプトの使い方を学び、独自のスクリプトを作成する。対人関係を強制せず、対面会議や電話応答はなくし、その代わりにメールで対応できるようなクラウドベースのスプレッドシートを活用。

基本的に視覚支援を行いセンサリールームで休憩

表1に示した企業や支援機関の共通点は、必ず実習を取り入れているということである。これは、ASD 者の情緒面

は、同年代よりも少なくとも3年は遅れている（Atwood, 2007）と言われているように、知識は高くても社会性に課題があるため、体験させることによって直に社会で必要とされるスキルを学習する必要があるからである。

また、AspiritechのようにASD者が不得手な会議や電話応対といった対人関係の必要とされる職務は割愛するなど合理的配慮がなされている。The Special Guildにおいてもインターンシップが必須とされているが、大学を卒業しても面接がうまくいかなかった人や履歴書がうまく書けない人でも職業体験を行うことにより自尊心や自信をもたせてくれるからだといわれている。

4 考察

表1のSocial Enterpriseでは、まずASDの特性を否定的に捉えず、肯定的に支援技法を導き出していることがうかがえる。表2にハードとソフトの双方で検討すべき高機能ASD者に対する合理的配慮を示す。

表2 ハードスキルとソフトスキルの合理的配慮

(1)ハードスキルの側面

- ・作業や業務が全体としてどのように収まるのか、ある特別な手順や過程がなぜ重要なのかを説明する
- ・口頭による情報を補うために、職務の内容を書面にて指示、視覚的に概要及びチェックリストで伝える
- ・期待されることを具体的に、かつ数値で測定できるようにする(1時間に30件以上入力しなければならないなど)
- ・チームワークを求めず、仕事の技術面に集中させる
- ・あいまいで抽象的な指示は避ける
- ・会議への参加はできるだけ免除。どうしても参加しなければならない場合は、メモを取るためのPCを使用、あるいはメモを取っていた同僚からメモのコピーをもらう
- ・管理職に昇進する場合は、技術職への転換
- ・静かな仕事場を確保するために、ノイズキャンセリングヘッドフォンや視覚刺激を避けるためのサングラスの使用
- ・職務内容の構造化
- ・できるだけ毎日決まったルーティンな仕事
- ・対人関係を最小限

(2)ソフトスキルの側面

- ・職場でのルールの説明や人との関わり方の指導相談ができるバディやメンター(コア上司)の設定
- ・感覚処理の問題に対処する(印刷工場、レストラン、化粧品売り場などの嗅覚、蛍光灯・点滅光など注意集中が損なわれる視覚、建設現場・高圧受電設備・工場・冷蔵庫やクーラーなどの聴覚、身体にぴったりとしたきつめの制服、帽子、正装などの触覚)
- ・ストレスを感じたときのカームダウンエリアの利用、あるいは短い休憩をとることの許可

一般に、ASD者にとって「職場環境は職務(仕事)以上に重要」と言われているため、職場における合理的配慮は極めて大きなポイントとなる。そして、それは表2に示されるように、ソフトスキルの側面のウェイトが高いため、今後の高機能ASD者の就労のポイントがソフトスキルの支援と結論づけられよう。

【参考文献】

- (1)Atwood, T. (2007):The Complete Guide to Asperger's Syndrome. London and Philadelphia, PA: Jessica Kingsley Publishers.
- (2)Bissonnette, B. (2015):Helping Adults with Asperger's Syndrome get & stay Hired. Jessica Kingsley Publishers.
- (3)独立行政法人日本学生支援機構(2016):大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書
- (4)梅永雄二(2012):発達障害者の雇用支援ノート. 金剛出版

発達障害（ASD）者を対象とした必要な支援や 合理的配慮を検討するための職場実習アセスメントシートの作成

○井口 修一（東京障害者職業センター 所長）
梅永 雄二（早稲田大学）
村上 想詞（兵庫障害者職業センター）
太田 和宏・竹場 悠・工藤 英美里・大下 哲次（東京障害者職業センター）

1 はじめに

近年、東京障害者職業センター（以下「センター」という。）を利用する発達障害者、とりわけASD（自閉症スペクトラム障害）者が増加しており、複雑で捉えにくい個人特性に配慮した効果的な支援方法について検討が必要になっている。

このため、早稲田大学梅永教授の指導・協力の下、前回発表した職業相談シートの作成に続き、センターに設置しているESPIDD研究会での検討に基づき、ASD者を対象とした職場実習アセスメントシート（以下「アセスメントシート」という。）を作成、試行したので、その結果を報告する。

2 目的

梅永¹⁾が指摘しているように、ASD者の就職と職場適応を考える上では、実際の現場において、ハードスキル（職業技能）だけでなく、適応行動やコミュニケーション等のソフトスキルのアセスメントが重要である。

ASD者の特性を考慮してハードスキルおよびソフトスキルを対象にしたアセスメント方法としては、米国ノースカロライナ大学TEACCH部で開発されたTTAP²⁾がある。

そこで、TTAPのアセスメント対象である機能領域の考え方にに基づき、必要な支援と合理的配慮を検討するためのアセスメントシートを作成することにした。

3 方法

(1) アセスメントシートの作成

アセスメントシートは、職場での適応に必要と考えられる行動の評価結果とASDの個人特性との関係を検討できるよう、アセスメント領域および特性領域から構成することにした。アセスメント領域は、TTAPのアセスメント対象となる6つの機能領域（職業スキル・職業行動・自立機能・余暇スキル・機能的コミュニケーション・対人行動）を参考に4つの領域を設定し、領域ごとにTTAPや職場実習（職務試行法）等を参考に、知的障害を伴わないASD者にとって適当と考えられる評価項目を設定した。特性領域は、職業相談シート³⁾で設定した3領域26項目をそのまま活用し、両シートの連動性をもたせた（表1）。企業

等での職場実習のほか、就労支援の模擬的作業場面や模擬職場場面でも使用できるようにした。

(2) アセスメントシートの試行

障害者職業カウンセラーが、就職希望のASD者を対象に職場実習（職務試行法）または職業準備支援（模擬的作業場面）を実施した8事例に試行実施した（平成29年2月～7月）。

試行実施した障害者職業カウンセラーから使用効果や使用方法の意見、設定項目の修正意見等を集約し、その結果に基づいて設定項目の改良等について検討した。

4 結果と考察

(1) アセスメントシートの作成

ア 全体構成

アセスメントシートの全体構成は表1のとおりとした。

表1 アセスメントシートの全体構成

アセスメント領域		領域の概要
職業スキル		職場実習で体験した作業に必要な特定の職業（技術的）技能（質的評価）
職場適応行動		職場適応に必要なルール・マナー、自立機能等に関する行動（11項目）
職業適応行動		職業適応（職務遂行）に必要な行動（11項目）
対人行動		職場に必要な対人関係を形成する行動やコミュニケーションスキル（10項目）
特性領域		領域の概要
対人・コミュニケーション特性		人と目を合わせるのが苦手、思っていることを口に出す、はじめての人は苦手、文字どおりに言葉を解釈、言葉による情報処理は苦手など（9項目）
作業関係特性		気が散ってしまう、判断して選択が苦手、仕事が遅い、細かい作業が苦手、優先順位がわからない、時間の管理が難しい、同時並行処理が難しいなど（11項目）
感覚・感情特性		音やにおい周囲の動きで集中力がなくなる、衝動的に行動、感情のコントロールが難しい、不安が強いなど（6項目）

イ アセスメント領域の評価項目と評価方法

職業スキルに関しては汎用性のある項目設定が困難であることから体験した作業遂行の質的評価（適応状況を評価）とし、他の領域は①TTAPの学校/事業所尺度の項目、②センターの職務試行法評価票の評価項目、③発達障害者の職業生活上の課題とその対応に関する研究（以下「研究」という。）⁴⁾において抽出整理された課題項目のうち、

必要と考えられる項目を選択して評価項目を設定した（表2）。評価はTTAPと職務試行法のそれぞれの3段階を統合して4段階評定で設定した（表2）。

表2 アセスメント領域の評価項目

1. 職業スキル
(1) 作業内容:作業名、作業内容
(2) 適応評価:適応状況(質の評価)
2. 職場適応行動
①欠勤・遅刻をしない【職務試行法】
②欠勤・遅刻の場合に連絡する【職務試行法】
③職場のルール(明文化された規則等)を守る【研究・TTAP】
④暗黙のルール(明文化されていない規範)を守る【研究】
⑤自分で健康管理や疲労への対処ができる【職務試行法・研究】
⑥食事、移動等のマナーを守る【TTAP】
⑦休憩時間を適切に過ごす【TTAP】
⑧自分の持ち物を適当な場所で管理する【TTAP】
⑨周囲の人と協調して行動する【職務試行法】
⑩作業への興味関心がある【職務試行法】
⑪清潔な身なりができる【職務試行法】
3. 職業適応行動
①集中して作業に取り組む【TTAP・職務試行法】
②終日コンスタントに堅実に作業に取り組む【TTAP・職務試行法】
③ミスなく正確に作業を行う【TTAP・職務試行法】
④指示どおり作業する【職務試行法】
⑤指示やマニュアルを理解する【研究】
⑥指示がわからない時は適切なタイミングや頻度で質問する【職務試行法・研究】
⑦自分で工夫して作業に取り組む【職務試行法】
⑧作業の報告・連絡ができる【職務試行法・研究】
⑨作業の切り替えやルーティンに変化があっても対応できる【TTAP】
⑩指示や注意に素直に従う【TTAP・職務試行法】
⑪危険に配慮し対応する【職務試行法】
4. 対人行動
①挨拶、返事を適切に行う【職務試行法・研究】
②意思やニーズを適切に伝える【TTAP・研究】
③他人を意識して行動する(話しかけられた人の方を向く等)【TTAP】
④グループ活動に参加する【TTAP・職務試行法】
⑤丁寧な言葉を使う【TTAP】
⑥他人の迷惑になることはしない【職務試行法】
⑦休憩中の会話やレクリエーションに参加する【職務試行法・TTAP】
⑧相手の意図や感情を適切に受け取ることができる【研究】
⑨場にふさわしい会話ができる【研究】
⑩会話で情報交換ができる【研究】
上記項目以外で必要な項目()
■評価方法
◎よくできる(セールスポイントになる)
○できる・ほぼできる(このままで就労に支障なし)
△ある程度できる(支援や配慮があれば概ねできる)
×できない(指導が必要)

ウ 特性領域の項目とチェック方法

表1の3領域26項目について該当するかどうかをチェックすることにした。

エ 必要な支援や合理的配慮を検討するための工夫

アセスメント領域の評価結果と特性領域での自覚・観察結果を左右に配置し、両者の関係を比較検討することにより、適応行動面での課題とASD個人特性との関係を明らかにし、必要な支援と合理的配慮を検討、記載できるようにした(図)。

また、アセスメント領域の評価結果と特性領域の観察結

果には、支援者の視点だけでなく本人の自己評価や自覚も記入し、両者でその共通点や相違点を確認し、ASD者の自己理解と両者の相互理解を促進することにした。



図 アセスメントシートの全体イメージ

(2) アセスメントシートの試行と改良

試行実施した障害者職業カウンセラーの意見を集約し、アセスメントシートの改良を検討した(表3)。

今後も試行実施を継続し、評価結果の分析による評価項目等の改良を検討する必要がある。

表3 試行結果の概要(障害者職業カウンセラーの主な意見)

■使用効果
☑自分の課題や特性の自己理解に役立ち、振り返り相談の中で今後取り組むべきことについて本人と共有できた。
☑課題となる行動の背景にどのような特性があるのか把握することに役立った。
☑本人が自覚していた特性が職場実習でほとんど影響のないことが確認でき、本人の就職に対する不安が軽減した。
■使用方法
☑本人、企業担当者、支援者の三者で実習の状況や結果を共有しながら振り返ることが相互理解に効果的であった。
☑特性項目に該当するかどうか判断に迷うところがあった。該当するもたはいえなが苦手意識がある等の段階も必要では。
☑評価項目や特性項目にわかりにくいところがあった。
■主な改良点
☑特性領域の自覚欄・観察欄(■該当する)に「▲(該当するとまではいえないが)やや苦手」を追加した。
☑アセスメント領域や特性領域の項目文がわかりやすくなるよう表現を追加した。
☑アセスメント領域の4段階評価のほかに「一該当なし」を追加した。

[付記] アセスメントシートは発表当日会場で配布する予定。

【引用文献】

- 1) 梅永雄二：発達障害のある人の就労支援，p. 2-11，金子書房(2015)
- 2) ゲーリー・マジボブ 他：自閉症スペクトラムの移行アセスメントプロフィールTTAPの実践，川島書店(2010)
- 3) 井口修一他：発達障害(ASD)のある求職者を対象とした基本的な就職支援ニーズを把握するための職業相談シートの作成，第24回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集 p. 30-31(2016)
- 4) 障害者職業総合センター：発達障害者の職業生活上の課題とその対応に関する研究[資料シリーズNo. 84](2015)