

# 自閉スペクトラム症の傾向がある精神障害者の雇用継続における ソフトスキル支援の必要性について －離職事例より振り返る－

- 立川 未樹子 (特定非営利活動法人 クロスジョブ クロスジョブ堺)
- 濱田 和秀 (特定非営利活動法人 クロスジョブ)
- 砂川 双葉 (特定非営利活動法人 クロスジョブ鳳)

## (1) 本発表の目的

- 梅永によれば、発達障害者の離職理由として、**ソフトスキルの不足**であるケースが多いと指摘している。
- 離職事例を通し、雇用継続のために必要なソフトスキルの検証と、就労移行支援事業所利用時に必要であったアセスメントおよび支援について報告する。

## (2) 事例

### アヤカさん(40代・女性)

- 精神保健福祉手帳2級を所持(就労移行支援事業所利用時に取得)
- 服飾雑貨の製造現場に約20年正社員として従事。  
⇒ 上長の人事異動と作業内容の変化で鬱を発症。
- 就労移行支援事業所には、週5・終日訓練に参加。  
⇒ 基本的に休むことはなかった。
- 一般求人より企業開拓した×社にトライアル雇用を利用し、就職されたが、1年4か月で退職。

## (2) 事例

### 前職

- どのタイミングで発注したらいいかわからない。
- 周りのスタッフに指示をしても聞いてもらえない。  
⇒ 相談ができなかった。

### 就労移行支援事業所 利用時

- ルール、基準が曖昧だと考えすぎてしまっしんどくなる。
- 口頭での長い指示は聞き取れない。  
⇒ 自閉スペクトラム症の傾向があるとアセスメント

## (2) 事例

### 体験実習

- 基準が明確な作業。
- 確認者が近くにいる環境。

### トライアル雇用

- 基準が曖昧、終わりの見えにくい作業。
- 作業指示者が、本人の苦手な人(言い方がぶっきらぼうに聞こえる→責められている感じがする)

## (2) 事例

### 離職

- 作業と作業指示者への苦手感から欠勤が増える。

⇒ 支援者が作業現場に介入

作業の明確化、しんどさ発信のタイミングの構造化

企業 「苦手な人・ことにも向き合ってほしい」

「成長してほしい」

⇒ しんどさにつながる。

# (3)「就労支援のためのアセスメントシート」

支援・配慮なし      支援・配慮あり

【 作業遂行 】	S	協同評価前の自己評価		協同評価		
		C	B	A	B	A
指示理解	●	B				
安全な作業	●	A				
仕事への責任感		B				
正確な作業	●	A				
作業スピード		C				
作業の上達(※)		A				
細かな作業	●	A				
作業への集中	●	A				
変更への対応	●	B				
ミスへの気づき	●	A				
安全な道具等の使用	●	A				
道具等の使用	●	A				
準備・後片付け	●	A				
読むこと		C				
書くこと		B				
メモの活用	●	A				
計算すること		A				
計量・計数	●	A				
持続力	●	B				
作業への積極性		C				

【 職業生活 】	S	協同評価前の自己評価		協同評価		
		C	B	A	B	A
規則の理解	●	A				
出勤状況		C				
欠勤等の連絡		A				
日常生活動作	●	A				
身だしなみ	●	A				
体調管理		B				
体調不良時の対処		B				
交通機関の利用		B				
書類手続き		C				
労働条件の理解		B				
作業工程・流通の理解		B				
生活リズム	●	B				
ストレス管理		B				
通院・服薬		A				

【 対人関係 】	S	協同評価前の自己評価		協同評価		
		C	B	A	B	A
挨拶・返事		B				
同僚や上司との会話		B				
相手への伝達		C				
相手への応答		B				
報告・連絡・相談		B				
感情のコントロール		A				
言葉遣い	●	A				
役割分担の理解	●	A				
共同作業		A				

※「作業の上達」についてはBの評価段階が存在しない。

## (3)「就労支援のためのアセスメントシート」

### ストレングス

- 正確に、ルールに従い安全に取り組むことができる。
- 作業スピードはゆっくりだが、細やかな作業も根気強く、集中して取り組むことができる。

⇒作業遂行場面では、支援や配慮を受けずとも、ストレングスとなる項目が多い。

## (3)「就労支援のためのアセスメントシート」

### 現状と課題

「職業生活・出勤状況」や、「対人関係・相手への伝達」といった項目がC評価

- 本人が苦手だと感じる作業があった場合、不安が高まり欠勤。(わからないことをわからないとその場で言えない)
- 相手に対し苦手意識や被害意識を持ってしまい、欠勤。

本人の就労上の課題は、ハードスキルではなく、  
対人関係やコミュニケーション面などのソフトスキル

## (4) 考察：必要であったソフトスキル支援とは

### 一般就労をする上で必要な対人スキル

- 相手の表情や言動を受け、苦手・関わりたくない・自分が悪いと言われているように感じるといった思考になる。

#### 【必要であった支援】

- 一緒に働く人に、**報告・連絡・相談をすることが、一般企業で働く上で必要な対人スキルであると、明確に伝える。**
- 折り合いを付けられるのかアセスメント。
- アセスメントを元に、職場環境を検討する。

## (4) 考察：必要であったソフトスキル支援とは 自己理解

- できないこと＝だめなこと と捉えていた。
- 0・100思考があることは共有していたが、さらにその背景(特性、成育歴、過去の経験)に踏み込めていなかった。

### 【必要であった支援】

- 自身の認知について、客観的な見え方を伝える。
- 認知の背景を一緒に考える。
- 自分を知って、生きやすくなるための選択肢を持つ。

## (4) 考察：必要であったソフトスキル支援とは

### 仕事観

- 企業：成長してほしい
- 本人：生活に困らない程度に稼げたら・・・

### 【必要であった支援】

- 本人の仕事観のアセスメント  
→どんな風になりたい？仕事のモチベーションは？
- 企業風土とマッチングするかを検討

## (5) 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) 障害者職業総合センター: 「就労支援のためのアセスメントシート」マニュアルNo.79(2023)