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 就労支援員）
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 クロスジョブ鳳）

1 はじめに

梅永¹⁾によれば、発達障害者の離職理由として、仕事そのものではなく、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。本発表では、一般求人より開拓を行った企業に対し、自閉スペクトラム症の傾向がある精神障害者の障害者雇用を進めたが、離職に至ってしまった事例を通して、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 方法

(1) 対象者

アヤカさん（仮名）、40代、女性。精神保健福祉手帳2級を所持。服飾雑貨の製造現場で約20年、正社員として検品作業に従事。検品作業は問題なく続けることができていたが、上長の人事異動を機に、検品作業と並行し、発注業務や進捗管理業務も担当することとなった。しかし、「どのタイミングで発注をすればいいのかわからない」「周りのスタッフに指示を出しても聞いてもらえない」といった困り感があった。また、新しく上長となった人物による強い叱責が増えたことにより、鬱を発症。休職後、自己都合により退職。その後、メンタルクリニックのプログラム担当者より背中を押され、就労移行支援事業所を利用することになった。

就労移行支援事業所には、利用当初は週3日・午前みの通所であったが、最終的には週5日・終日訓練に参加することができていた。訓練の中で、タイミングやルールが曖昧なことに対する強い困り感や、口頭のみでの長い指示は聞き取ることが難しいこと、わからないことをわからないと言えないという表出より、自閉スペクトラム症の傾向があるとアセスメントをしていた。

精神保健福祉手帳について、当初は「手帳を取得すると、障害者になってしまう」という葛藤を示されたが、特例子会社での体験実習を通して、合理的配慮を受けながら働く経験をされ、安心感を得られたため、取得された。

就職先企業（以下「X社」という。）は一般求人より開拓。X社の障害者雇用状況は、長年勤務されている身体障害者1名のみであったため、精神障害者の雇用には不安な

気持ちを話していた。体験実習を実施し、実習後、アヤカさんを雇用したいと話をいただく。本人も、「近くに聞きに行ける人がいる環境」「ひとつの明確な作業をもくもくと続けられる作業内容」が良かったと話され、週5日、実働6時間勤務でトライアル雇用に進むこととなった。

トライアル雇用開始から日が経つにつれ作業内容が変化していき、本人の苦手とする「曖昧さのある作業」が主な作業となる。また、作業指示者が上記の身体障害者であり、ぶっきらぼうとも取れる言い方・曖昧さのある指示をされたことから、作業指示者に対する苦手感・嫌悪感を持たれ、トライアル終了後に1週間欠勤。支援者による現場介入や定期的な三者面談を行いながら、欠勤しながらも、トライアル期間も含めると1年4か月勤務されたが、退職となった。

(2) 手続き

就労移行支援事業所通所時は、ワークサンプル幕張版（MWS）を使用した訓練、施設外訓練、職場体験実習をX社を含め3社実施した。

X社退職後、障害者職業総合センターが公開している「就労支援のためのアセスメントシート」²⁾を使用し、就労移行支援事業所利用時とX社での経験を元に、長所や就労上の課題の整理を行った。

3 結果

「就労支援のためのアセスメントシート」より、アセスメント結果シート「Ⅱ. 就労のための基本的事項」を図1に示す。

(1) アセスメントシートから読み取れたストレングスと課題および必要と思われる支援

ア ストレングス

作業遂行場面では、正確に、ルールに従い安全に取り組むという意識が強い。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ことが読み取れた。作業遂行の項目では、支援や配慮を受けずとも、ストレングスとなる項目が多く見られた。

【作業遂行】		【職業生活】		【対人関係】	
項目	評価	項目	評価	項目	評価
指示理解	B	規則の理解	S	挨拶・返事	B
安全な作業	A	出勤状況	A	同僚や上司との会話	B
仕事への責任感	B	欠勤等の連絡	A	相手への伝達	C
正確な作業	A	日常生活動作	A	相手への応答	B
作業スピード	C	身だしなみ	A	報告・連絡・相談	B
作業の上達(※)	A	体調管理	B	感情のコントロール	A
細かい作業	A	体調不良時の対応	B	言葉遣い	A
作業への集中	A	交通機関の利用	B	役割分担の理解	A
実害への対応	B	書籍手続き	C	共同作業	A
ミスへの気づき	A	労働条件の理解	B		
安全な道具等の使用	A	作業工程・共通の理解	B		
道具等の使用	A	生活リズム	B		
準備・後片付け	A	ストレス管理	B		
読むこと	C	通院・服薬	A		
書くこと	B				
メモの活用	A				
計算すること	A				
計画・計数	A				
持続力	B				
作業への積極性	C				

※「作業の上達」についてはBの評価段階が存在しない。

図1 アセスメント結果シート
「Ⅱ. 就労のための基本的事項」

イ 現状と今後の課題

作業遂行領域と比べて、職業生活および対人関係領域において、ストレンクスとなる項目が少なかった。また、本人も支援者もB以下の評価を付ける項目が多かった。

図1の「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評価である理由としては、特に雇用後の様子より、2点挙げられる。1点目は、本人が苦手だと感じる作業があった場合、不安が高まり欠勤することがあった。作業について、わからないことをわからないとタイミング良く聞くことが難しいコミュニケーション面での困難さが不安の背景にあった。2点目は、他者の表情や言葉掛けなどで、否定されたと感じると、相手に対し苦手意識や被害意識を持ってしまい、欠勤することがあった。

以上2点から、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にあったことが示唆された。

なお、1点目については、作業現場の担当者に、毎日作業報告をする時間を作り、不明点の有無もその際に伝えるといった、相談機会を構造化する支援を行い、効果が見られた。

4 考察

本事例において、離職に至った要因のひとつに、ソフトスキルへの支援が不足しており、就労準備性が整っていない状態で雇用を進めてしまった点にあった。具体的にどのような支援が必要であったか、以下に記載する。

(1) 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・関わりたくないと感じ、欠勤をしてしまうといった、本人の対人スキルへの支援が

不足していた。

実際に、就労移行支援事業所通所時にも、訓練中のスタッフの指摘に対し、「自分がすべて悪いと言われているように捉えてしまった」「あのスタッフの訓練に入りたくない」と話されたこともあった。そういった訓練場面があった際に、一般就労をする上で必要である対人スキルは、たとえ相手が苦手だと感じる人だとしても、報告・連絡・相談をすることであると明確に伝えるべきであった。また、苦手なスタッフとの訓練場面を意図的に設定し、自身の考えに折り合いを付けていく練習をする支援が必要であった。

(2) 自己理解

そもそも、(1)のような思考があることや、なぜそのような思考になるのか、どうしたら折り合いを付けられるようになるのかといった、自己理解を深める支援が不足していたと振り返る。

一度、自己理解を深めるきっかけとして、発達検査の受診を提案したが、「検査を受けたら、自分の出来なさを目の当たりにしてしまい、余計に落ち込む」と話されていたことがあった。

(1)のような訓練場面から、自身の思考を知り、その思考によって働きにくさや生きにくさが過去にもなかったのか・どういう場面だと出やすいのかなどの整理を行いながら、「自分を知ることは、生きやすくするためである」と本人に伝えていくことが、必要な支援であった。

(3) 仕事観

離職したX社は、最新技術を取り入れることに積極的な企業風土があった。三者面談の際、アヤカさんに対し、「成長してほしい」「積極的に仕事に取り組んでほしい」という思いを話されていた。一方、就労移行支援事業所利用時より、本人の就労ニーズに「仕事を通して成長したい」という思いはなく、生活に困らなければいいという希望であった。

本人の働く意欲や労働観、仕事に対する向き合い方もソフトスキルの一つである。就職先企業を検討する際に、本人の仕事観のアセスメントを踏まえ、企業風土や社風とのマッチングを検討することが必要であると考えられる。

【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) 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）