

障害者職業センターにおける ソフトスキルのアセスメントの活用 ～BWAP2を用いた就職前から職場定着までの支援～

○ 乗田 開（広島障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）

問題の所存

職業アセスメントの課題 I

- 今日の就労支援の現場で実施されている職業アセスメントには、仕事そのもののスキルや速度、正確性、手指の器用さなどを把握するものが多く、ソフトスキルの把握に特化したものは少ない。
- 職場での安定勤務を目指すためには、仕事そのものだけでなく、同僚との関係や作業の移行、ルーティンの変更への対応力などを把握することが重要である。

ASD者が離職する場合、その要因となっているのは仕事自体に必要な能力を指す「ハードスキル」より仕事に直結しないものの就労生活に間接的に関連する「ソフトスキル」が多い（梅永, 2017）

問題の所存

職業アセスメントの課題 2

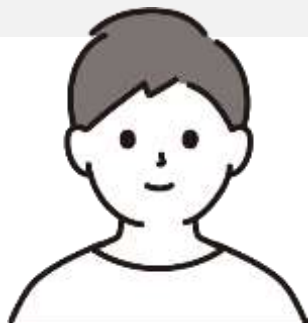
- 今日の就労支援の現場で実施されている職業アセスメントには、相談室での面談や作業支援室で行うワークサンプルなど、アセスメントツールの活用自体に時間を要するものが多く、実際の支援までにさらに時間を要することが多いと思われる。
- また、アセスメントの実施者に専門性や技術が求められることが多く、実施場所やアセスメントを受けられる対象者にも制限がある状況である。

マンパワー（人員や実施時間の確保）不足が就労アセスメントを実施する上での課題であり、時間負担が少ないアセスメントの開発が求められていること（前原, 2020）

本報告の目的

- 本報告では、地域障害者職業センターの在職中のASD者を対象に、職業評価（アセスメント）、職業準備支援（通所支援）、ジョブコーチ支援（定着支援）の利用を通じて、**BWAP2**を活用し職場適応およびソフトスキル課題の対処を目的とした支援を行った事例について報告する。
- また、ソフトスキルのアセスメントの重要性や同僚・上司を巻き込んだ職場定着支援の大切さについて考察する。

方法：対象者



タカヒロさん（仮名） 22歳

アスペルガー症候群の診断 精神3級

- 幼少期にK-ABCを実施：

認知処理尺度：97（継次処理尺度：96 同時処理尺度：99）習得尺度：109

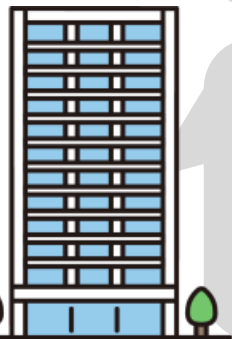
- 聴覚過敏があり、環境によってはイヤーマフを着用。
- 工業高等学校で情報電子について学び、卒業後、自動車部品等を製造する会社に入社。
- 正社員(障害者枠)として入社し、工場での配線業務を任されていたが、できる仕事が少なく、事務の一部を任されていた。
- 任せられる仕事がほとんどなくなり、「このままでは雇い続けられない」とナカポツ経由で職業センターに相談。
- 家族の意見により、これまで支援機関は登録のみで利用してこなかった。5

方法：対象者

指示したとおりのことが出来ない。
納品日に間に合わない。

仕事中に居眠りをしたり、仮眠室
で1～2時間寝ることがある。

誤字脱字が気になり全部確認し
だすなど、事務の仕事もうまい
かない。



会社

「任された仕事を頑張っている」
「取り組みやすいように自分専用
のExcelを作るなど工夫している」
「ミスをしたくない」
「狂いは許されない」

認識に
ズレあり



本人

ワークサンプルの結果(職業評価)

内容	正確性	速度
手腕の操作	ミスなし	標準の6～8割
データ入力	ミスなし	標準の9割以上
請求書作成	ミス1つ	標準の3～4割
ピッキング	ミスなし	標準の4～5割

方法：手続き

支援期間：20XX年5月～10月…

■職業評価

- ・ 2回来所 本人への聞き取り＋作業評価を実施
- ・ 職場訪問 業務の見学＋同僚上司への聞き取り (BWAP2の実施)

■職業準備支援

- ・ 8週間、通所プログラムに参加（会社は研修扱いで水曜PMのみ出社）

■ジョブコーチ支援

- ・ 週1回の頻度から定着支援で上司への聞き取り (BWAP2の再実施)

方法：BWAP2

ベッカー職場適応プロフィール（日本語版）

Becker Work Adjustment Profile

<概要>

- 5件法の質問紙式検査
- 職場の同僚・上司、ジョブコーチ、教員、支援員等による就労のために必要なスキルのアセスメント
- 障害のある人の就労コンピテンシーを測定

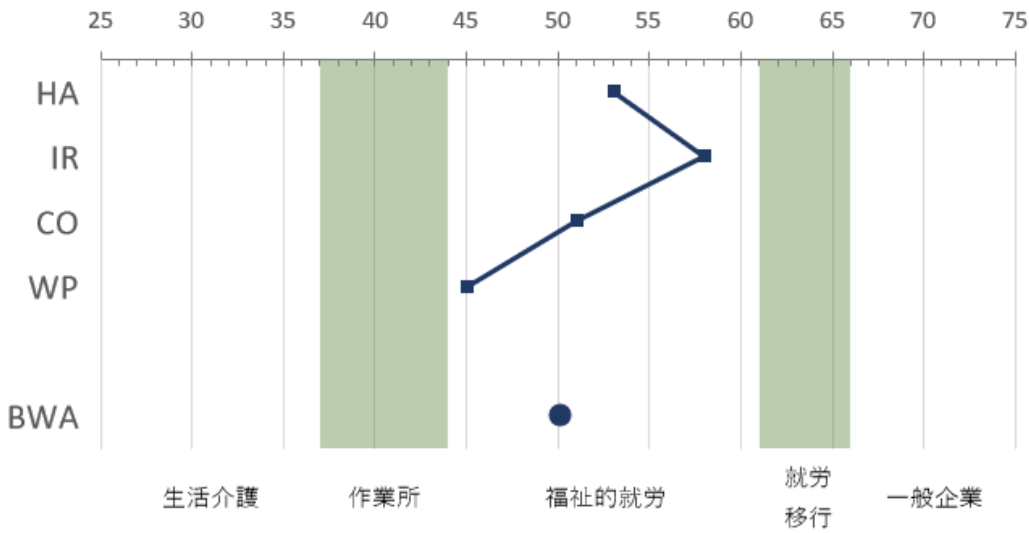
<特徴>

- TEACCHが高機能ASD者に向けて活用している。
- ソフトスキルのアセスメントが行える。
- 短時間で取りやすい。
- 職場適応能力の全体的な状況を示す指標(BWA)がある。



方法：BWAP2

職場での様子を見学と聞き取りから項目をチェック



HA(仕事の習慣・態度)

- ・ 衛生面や身だしなみの援助はほとんどなし
- ・ モチベーション、信頼性で不安あり

IR(対人関係)

- ・ 「仕事を任せられない」という印象
- ・ 指導に対して頻繁に混乱する

CO(認知能力)

- ・ 計算、記憶などの認知機能は高い
- ・ 指示を理解しない ・ 勝手な判断をする

WP(仕事の遂行能力)

- ・ こなせる仕事量が少ない
- ・ 任せた業務ができない
- ・ 集中が保てない

課題の背景

HA（仕事の習慣・態度）

- ・ 衛生面や身だしなみの援助はほとんどなし
- ・ モチベーション、信頼性で不安あり

IR（対人関係）

- ・ 「仕事を任せられない」という印象
- ・ 指導に対して頻繁に混乱する
「すみませ〜ん」

CO（認知能力）

- ・ 計算、記憶などの認知機能は高い
- ・ 指示を理解しない ・ 勝手な判断をする

WP（仕事の遂行能力）

- ・ こなせる仕事量が少ない
- ・ 任せた業務ができない
- ・ 集中が保てない



眠気

- ・ 前夜に夜更かしをしていた
- ・ 仕事の終わりが分からず、座り込んで寝る
- ・ 会議の内容が頭に入ってこず居眠り

混乱

- ・ 説明中に泣き出すこともしばしば
- ・ ミスをしばらく気にしている
- ・ 指摘を「怒られている」と感じていた

勝手な判断

- ・ 指示にないことは善意だった
- ・ 必要ないものを持ってきたり
- ・ 確認箇所以外のデータもチェックする

仕事量

- ・ 結果的に、任された仕事が終わらない
- ・ 任される量が減っている自覚がない

支援の計画と実施

注目した芽生え項目	目標の設定と支援の方略
HA5「モチベーション」 HA7「信頼性」	会社から求められる姿勢・態度について学び、習得する ⇒タスクの管理の仕方、「わからないとき」の確認の仕方を習得
CO13「言語指示に従う」 CO15「作業の移行」	指示を正確に捉え、指示通りの作業を行えるようにする ⇒指示されたことは何か、思いついたことは何か、メモを活用
WP13「仕事での安定後」 WP21「持ち場での安定度」	勤務中、持ち場を離れずに仕事し続けられるようにする ⇒眠気に関するアプローチ、理解しやすい指示の方法について確認

支援の計画と実施

【本人への介入】

- 職場のマナーやルールの講習
- メモの取り方のレクチャー
- 生活記録表を用いた生活リズムの見直し など

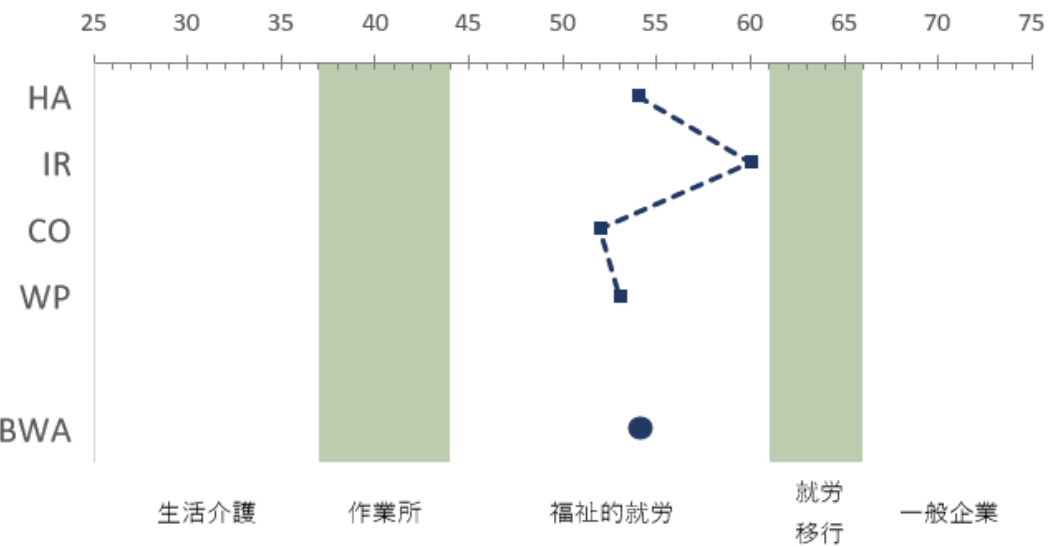
【環境の調整】

- 通所中の作業をスケジュールを用いて管理
- 「終わり」が明確な指示の出し方の徹底
- エラーレスの声掛け、修正の徹底 など

なまえ	時間				
タカヒロ	作業	作業	休憩	講習	面談
〇〇〇			休憩		
□□□			休憩		

結果：BWAP2

通所の様子や担当スタッフへの聞き取りからチェック



HA（仕事の習慣・態度）

- ・時間を順守し、過ごす
- ・身だしなみやマナーに課題は見られず

IR（対人関係）

- ・パニックはほとんどない
- ・共同作業では役割を果たす
- ・利用者仲間と余暇の時間を過ごすことも

CO（認知能力）

- ・基本的な認知スキルは高い
- ・指示されたことのみを行うように変化

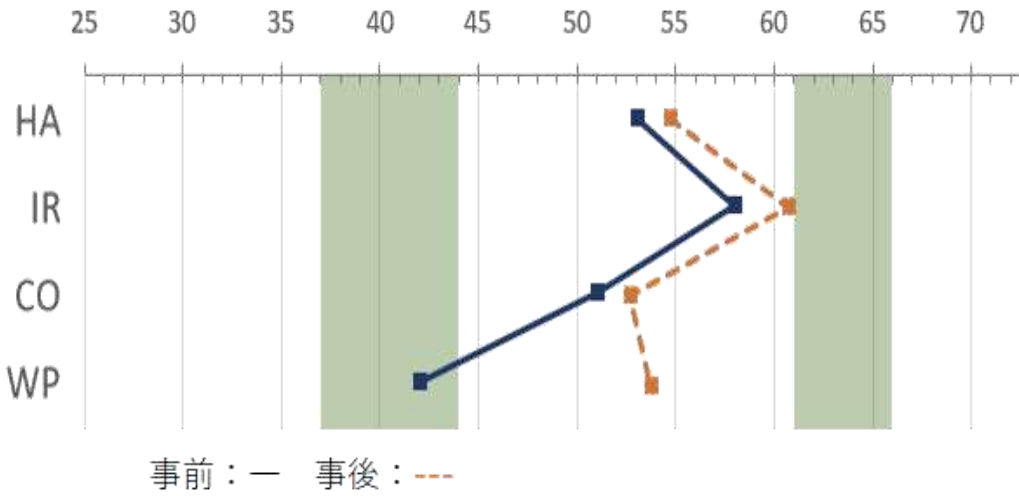
WP（仕事の遂行能力）

- ・一部の作業で能率40%台→80%台に
- ・指示された作業を時間を確認して進める

結果：BWAP2

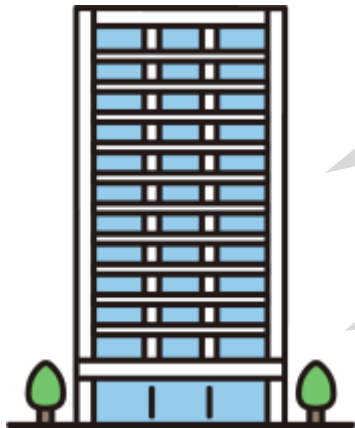
- BWAP2の項目では、
「時間の順守」「集団の受け入れ」「感情の安定」「作業の移行」
「ミスの修正」「仕事の量」「必要な援助要求」「仕事での安定度」
「持ち場での安定度」等が向上した。

	粗点	t得点	パーセン тил値
仕事の習 慣・態度 HA	28 ⇒ 30	53 ⇒ 54	62 ⇒ 66
対人関係 IR	27 ⇒ 29	58 ⇒ 60	79 ⇒ 84
認知能力 CO	51 ⇒ 52	51 ⇒ 52	54 ⇒ 58
仕事の遂行 能力 WP	45 ⇒ 52	42 ⇒ 53	21 ⇒ 62



結果

- 職場復帰に伴い、職業準備支援で把握した情報（本人の得意不得意・配慮があると良いこと）を同僚や上司に共有。



居眠りをすること、指導後に泣くことがなくなった。

指示していないことを勝手に行うことはなくなった。

新たな技術を獲得したり、正確性や速度が向上したわけではないが、
職場の困り感・不安が改善した。

考察

■ソフトスキルのアセスメントの必要性

- 本事例では、ソフトスキルやライフスキルに着目しアセスメントを行うことで、本人と課題の確認および対処に向けた支援を検討することができた。また、これらにより、**職場で生じていた問題**や事業主と本人の**認識のズレ**を解消することができた。
- ➡安定して働くために、求められるソフトスキルの比重は大きく、就労支援においては、これらのアセスメントおよび支援が欠かせないと考える。
- ➡就労前の段階において、就職後の同僚や上司とのやりとりを想定したアセスメントおよび課題に対する支援が重要と考える。

考察

■簡易的に実施可能な職業アセスメントであること

- 本事例では、職場での様子(困り感)を基に、職業センターで対処に向けた取り組みを行い、職場復帰後に再度アセスメントを行った。これにより、支援機関と会社のスムーズな情報共有および対応の検討を行うことができた。
- ➡就労において、会社によって求められるスキルが異なるため、BWAP2のように“短時間で実施可能”である職業アセスメントは、柔軟な支援計画の策定に有効と思われる。また、職場は勿論、職場実習や通所支援、学校など様々な場所で実施が行えることも利点である。

今後の課題

- 就労支援を行う上で、これまでのように職業準備性の視点や一般標準値との比較から支援の内容を決定するだけでなく、
【その会社が求めること】に着目して課題の整理や介入を行うことが必要と考える。
- そのために、職場実習の段階から就職後にかけて、本人・会社の同僚上司・定着支援スタッフが本人の課題の状態を共有し、正確に引き継ぎやすいツールがあるといいと考える。

参考文献

- 1) Becker, R.L. (2005). Becker Work Adjustment Profile:2, elbern publications.
- 2) 前原和明, 縄岡好晴, 若林功, & 八重田淳. (2020). 就労に関するアセスメントツールや手法の活用実態と課題についての研究. 厚生労働行政推進調査事業費補助金研究報告書 総括研究報告書.
- 3) 梅永雄二(2017). 発達障害者の就労上の困難性と具体的対策-ASDを中心に. 日本労働研究雑誌, 685, 57-68.
- 4) 梅永雄二監訳・監修 (2021) : 発達障害 の人の就労アセスメントツール BWAP2 日本語版マニュアル&質問 用紙, 合同出版