

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）

1 問題の所在及び目的

梅永（2017）は、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」よりも、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」の多いことを指摘している。しかしながら、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、作業能率や認知機能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切り替え、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。

前原ら（2020）は、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を指摘している。すなわち、簡易的でありソフトスキルの把握が可能なアセスメントツールが就労支援現場では求められている。また、それらは就職後の定着支援でも実施しやすいことが予想される。

本稿では、在職中の発達障害者に対して地域障害者職業センター（以下「職業センター」という。）の職業評価（アセスメント）、職業準備支援（通所支援）、定着支援（ジョブコーチ支援）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。

2 方法

(1) 事例の概要

- ①期間：20XX年5月～20XX年11月
- ②氏名：Aさん 年齢：22歳（男性）
- ③診断：アスペルガー症候群 精神障害者保健福祉手帳3級を所持
- ④勤務先：製造関係の会社に勤務（4年目）

中学入学時に知能検査を実施し、認知処理能力は平均域の水準だった。工業高等学校卒業後に現在の会社に就職。配線業務を任されていたが、職場の上司から「指示した仕事できていない」「納品日に間に合っていない」「業務中に居眠りをしている」などの指摘を受けていた。会社の担当者から障害者就業・生活支援センター（以下「就・生センター」という。）に相談があり、その後職業センターへ繋がった。

(2) 手続き

ア BWAP2の概要

BWAP2とは、ベッカー職場適応尺度（Becker Work Adjustment Profile）のことで、米国では現在第2版が刊行されている。BWAP2では、実際に仕事をしている状況を観察し、「仕事の習慣・態度（HA）」「対人関係（IR）」「認知スキル（CO）」「仕事の遂行能力（WP）」の4つの領域でアセスメントされる（Becker, 2005）。

「仕事の習慣・態度（HA）」の領域では、身だしなみや時間順守などの働く上での基本的な生活習慣、「対人関係（IR）」の領域では、修正の受け入れや感情の抑制など職場で上司や同僚との間で起こりうる内容が含まれている。「認知スキル（CO）」の領域には、記憶力や読解力、計算能力などの知的な能力、「仕事の遂行能力（WP）」領域では、必要な援助要求や問題の報告、仕事の質や量などの内容が盛り込まれている。

また、BWAP2はソフトスキルの評価項目が多数取り入れられており、15分で実施できる上、実施に特別な資格が不要であるため、就労支援スタッフや会社の上司など様々な人が活用することができる。

イ BWAP2の実施とフィードバック

障害者就業・生活支援センターからの連絡後、職場に訪問し、本人の同意を得た上で、本人が働いている様子の見学やヒヤリングを行い、その後の会社の担当者との面談の中でBWAP2を実施した（図1）。BWAP2では、「仕事の遂行能力（WP）」の領域が特に低位であり、「ミスの修正」「信頼性」「必要な援助要求」「持ち場での安定度」の評価項目で1点（活動がうまくできない、あるいは満足できる結果を示さない）がたった。

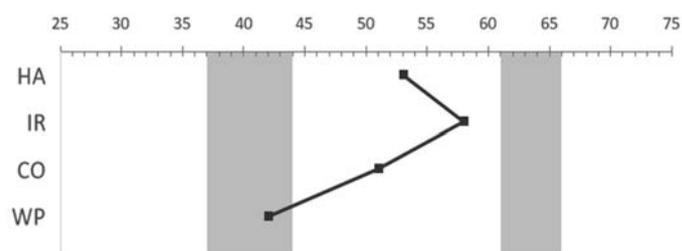


図1 BWAP2のプロフィール(t得点)

後日、本人と職業センターで面談を行い、低位であった評価項目の要因の検討や上司との認識の差を確認しながら結果のフィードバックを行った。支援計画の内容について説明および提案を行い、通所支援（当センターにおける職業準備支援）を利用し課題の対処に向けた取り組みを行うことについて合意を得た。また、8週間の通所支援後、職場に戻り、定着支援の中で再度BWAP2を実施した。

3 結果

(1) BWAP2の結果

表1 BWAP2の得点の変化

	粗点	t得点	パーセンタイル値
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
認知スキル CO	51 ⇒ 52	51 ⇒ 52	54 ⇒ 58
仕事の遂行能力 WP	45 ⇒ 52	42 ⇒ 53	21 ⇒ 62

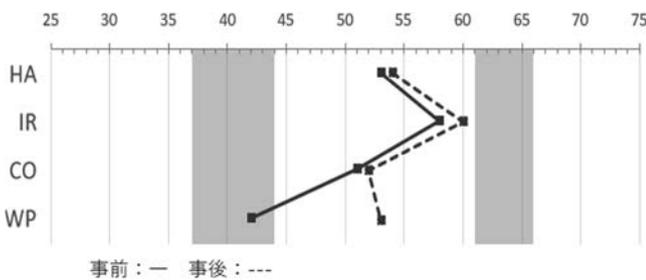


図2 BWAP2のプロフィールの変化 (t得点)

ア BWAP2の4領域の変化 (t得点)

「仕事の習慣・態度 (HA)」で1点、「対人関係 (IR)」で2点、「認知スキル (CO)」で1点、「仕事の遂行能力 (WP)」で11点上昇した。

イ 評価項目の変化

「仕事の習慣・態度 (HA)」では「時間順守」、「対人関係 (IR)」では「集団の受け入れ」「感情の安定」、「認知スキル (CO)」では「作業の移行」、「仕事の遂行能力 (WP)」では「ミスの修正」「仕事の量」「信頼性」「必要な援助要求」「問題の報告」「持ち場での安定度」が上昇した。

(2) 行動の変化

勤務中で何をしたらいいかわからない時間が減り、居眠りをするのがなくなり、作業量が増加した。また、指示されていないことを勝手に行う回数が減少し、指導後に泣くことはなくなった。

4 考察

本報告では、職業センターでBWAP2アセスメントを実施し、職場での安定勤務を目指す利用者に対する個別の支援を行った事例をまとめた。BWAP2のアセスメント結果を基に面談を行ったことで、本人と上司の認識の差を確認することができ、課題の整理を行うとともにピンポイントで対処の取り組みを行うことができた。また、前原ら(2021)は、BWAP2はハードスキル・ソフトスキルの両面に関して現状を把握でき、本人や周囲が就労及び就労継続に必要な課題を客観的かつ包括的に認識することに役立つと示している。本事例においても、ハードスキルについては、支援の前段階で本人と会社の認識に差は見られなかったが、ソフトスキルに差があることが分かり本人の混乱を解消することができた。また、差があった項目に焦点を当て、支援を行うことで職場に戻ってから、早速の効果を確認することができた。

今回BWAP2のアセスメント実施にかかった時間は、事前事後それぞれ20分ほどであった。職場見学や定着支援の短い時間の中で職場の声や就労上の課題を確認できたことから、少ない時間的負担で実際的なアセスメントが行えたと言える。障害者の法定雇用率引き上げに伴い、企業側の雇用管理の難易度がさらに高まる中で、就職後の定着を促進するためにもBWAP2のような簡易的であり就労支援機関から職場へ連携しやすいアセスメントツールの活用が重要と考える。

【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) 前原和明, 八重田淳, 縄岡好晴, 西尾香織, & 後藤由紀子. (2021). 就労アセスメントの実施促進に向けた多機関連携による就労支援モデル整備のための調査研究. 厚生労働科学研究費補助金研究報告書.
- 4) 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.
- 5) 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.