

大学に在籍する高機能ASD学生の 就労上の課題と具体的支援方策

早稲田大学 教育・総合科学学術院

梅永雄二



目次

1. 高機能ASD者の就労上の課題……………P1
2. 高機能ASD者の離職理由……………P10
→ハードスキルとソフトスキル
3. 具体的就労支援方策……………P16
→ESPIDDとは
4. 高機能ASD者の就労アセスメント……………P28
→BWAP2とは

1. 高機能ASD者の就労上の課題

1

職場改善好事例集 (発達障害者版)

高齢・障害・求職者雇用支援機構主催(75社が応募)

2

- 上司や同僚が言ったことが理解できない
- 相手にうまく伝えることができない
- 好ましくない言語表現を表し、相手を不快な思いにさせてしまう
- 曖昧な言動は理解できない
- 相手の気持ちを無視して自分の好きなことだけをしゃべり続ける
- 自分勝手な行動をしてしまって、周りから嫌がられる
- 感情的になりやすく、かんしゃくを起こす
- 音や光が気になるため、勝手にパソコンのモニターや電気を切ってしまう
- 場の空気が読めない人たちが多いため、人間関係に支障を来してしまう

3

高齢・障害・求職者雇用支援機構・障害者職業総合センター研究

発達障害者の職業生活への 満足度と職場の実態に関する調査

協力

LD親の会

自閉症協会

JDDネット

4

米国における状況

5

通常高校、大学を卒業した ASD者の就労上の課題

- 職場で仕事を維持することが難しい
- 職場での人間関係の維持が難しい
- 職場でのストレスへの対処ができない
- 他者を困らせる問題がある

6

- その理由は認知(実行機能)、社会性(社会的思考と社会的コミュニケーション)、職業領域が課題となっている。
- 認知実行機能と社会性の問題はASDの就労上のCore課題であり、これらは「ソフトスキル」と関連している。
- ソフトスキルは、職場で良い従業員になれるということであり、同僚とうまくやっていけるということである。
- そのためにはASDに特化したマニュアル化されたソフトスキルのカリキュラムが必要である。

(Baker-Ericzen,Fitch,Kinnear,Jenkins, Twamley,Smith, Montano, Feder,Crooke, Winnerand and Leon,2018)

7

- このような問題を解決するには多大な時間を要するにもかかわらず、従来の高校・大学では伝統的な教科学習が中心であり、職業訓練の機会がほとんどない。
- 現在、高校・大学では、ASD者の成人期への移行ニーズへの対応に苦慮しており、学校卒業後未就労であることも多い。
- 以上のことから、ASD者にマッチした社会参加・就労支援が必要であることの科学的根拠が集まってきている。

(Ham·McDonough·Molinelli·Shall and Wehman,2014)

8

- ASD者は挨拶や援助要請などのソフトスキルの獲得に困難を示すことが多く、SSTを行っても、スキルが般化できない。
- また、このようなソフトスキルを指導する時間も少なく、ほとんどの学校においては職業訓練(キャリア教育)には最低の機会しか与えられていなかった。
- よって、実際の現場において構造化された就労支援プログラムを通して、特定の就労に結びつく重要なスキルの指導を行う必要があった。

9

2. 高機能ASD者の離職理由

ハードスキルとソフトスキル

10

- 仕事がつまらなかった
- 人間関係で問題を抱えた
- 雇用主に自分の障害を理解してもらえなかった
- 普通の人の感覚を身につけさせようとされ精神的なダメージを受けた
- 「障害など関係ない、努力してなおせ」と言われ重圧になった
- 会社でいじめを受けた
- 会社の業務、人間関係が出来なかった
- 仕事をするのが遅いので向かなかった
- 自分に合わない仕事だった
- 仕事の技術面で追いつけなかった
- 人より時間がかかった
- 簡単な作業が出来なかった
- 期待に応えようと頑張ったが疲れた
- 人間関係のややこしさ、指示の多さにパニックを引き起こした
- 自分の能力では手に負えなかった
- 自分のペースで働けなかった
- リストラにあった
- ストレスと体力的に続かなかった
- 仕事のレベルアップができなかった
- いじめにあったり、無視されたりした

11

ハードスキルとソフトスキルの相違

ハードスキルとは**教えられる能力**、あるいはたやすく数量化できる能力のこと。

典型的には、ハードスキルは本で勉強したり、学校で学ぶことができ、職場での作業を学習するようなスキル。

12

ハードスキルの具体的例

- 外国語の学習
- 学歴や資格の取得
- ワードプロのタイピングのスピード
- 機械操作
- コンピューターのプログラミング

「職業能力」

- このようなスキルは、履歴書に記入することが多く、就職する際に雇用主は高い能力を所持しているものと考えられる。

13

- ソフトスキルとは、数量化するのは困難なスキルであり、一般に「**People Skills**」とか「人との関わりスキル」として知られている。
- 遅刻をせずに職場に行く、身だしなみを整える、職場のルールやマナーを守れる、適切に昼休みの余暇を過ごせる、金銭管理ができる、適切な対人関係ができるなどの

「職業生活遂行能力」

14

ソフトスキルでのトラブル

- 身だしなみ
 - 職場に合った服装ではない、髪の毛が伸びている、お風呂に入らないため体臭がする、髭剃りや爪切りができていない
- 時間管理
 - 遅刻をする、昼休みに1時までに戻ってこない
- 余暇
 - 昼食時間に変な行動をする、仕事が終わった後や土・日に適切な過ごし方ができていない
- 日常的な家事労働
 - 炊事、洗濯、掃除、買い物ができない
- 対人関係
 - 挨拶、お礼、ミスをした際の報告ができない
- 金銭管理
 - 無駄遣いをする、サラ金で借金をする、高額な物を無計画に購入する。

15

3. 具体的就労支援方策

16

ESPIDDのワークシート

17

面接相談では

ワークシートによる職業カウンセリング

職場環境におけるニーズアセスメント
(初期アセスメントを兼ねたカウンセリング)

18

1. 仕事では、どの程度の構造化(配慮)が必要ですか？

- 多くの構造化が必要である。

何を、いつ、どのようにしたらよいかかわからないことがあるため

- 必要に応じて構造化してもらえると助かる。

自分で予定を立てることが困難なため、職務の優先順位については指示をしてほしい

2. 人とのかかわりはどのレベルであれば大丈夫ですか？

- 人とのかかわりが全くなく、1人で働く職場がいい
- できるだけ、人とのかかわりは最小限にしてほしい
- 人とのかかわりがあっても大丈夫だが、大勢の人の中で働くのは疲れる。

19

自覚している就労上の課題の確認
(過去に指摘された問題も含む)

会話について

- 考えていることを思わず口にしてしまう
(意図はしていないが相手を怒らせてしまう)
- ほかの人の話に割って入る
- 単調な口調で話す傾向がある
- 声が大きすぎる、顔が近すぎる
- 集団での会話はついていけない
- 言葉を文字通りに受け取り、指示／期待を誤解する
- 言語による情報の処理が遅い

21

仕事について

- すぐに気が散ってしまう。
- 取りかかり方／手順がよくわからない
- 仕事が遅い優先順位をつけるのが難しい
- 選択肢を考えるのが難しい
- 同時処理ができない
(聞きながら書く、相手を見ながら話を聞く)
- 作業中に中断されると、再び集中するのが難しい
- 少ない情報に基づき、衝動的に行動してしまう
- 時間の管理（作業の予定を立てること、作業にどのくらいの時間をかけるべきか／かかるかがわかること、時間を守ること、期限を守ること）が困難である

22

高機能ASD者に必要な就労支援

職業アセスメント

- できるだけ現場実習を行う
- 対人関係休憩時間の過ごし方、環境による影響は現場ではないとわからないことがある

適職マッチング

- 現場実習をできるだけ多く体験することにより、職業能力(ハードスキル)以外のソフトスキル(対人関係、余暇、環境要因、職場のマナーなど)を含めたニーズアセスメントが行える

フォローアップ（職場定着指導）

- 高機能ASD者に特化したフォローアップシートにより、合理的配慮の提言が可能となる

23

東京障害者職業センターでの実践
職業準備支援事業で使用

富山県の就労移行支援事業所での実践

VISST（ヴィスト）富山、金沢など

25

千葉県の就労移行支援事業所での実践

ひゅーまにあ(仙台を中心に24箇所)

初日と最終日における実習での自己理解の変化

26

特例子会社での実践

27

4. 発達障害の人の就労アセスメントツール BWAP2

28

- BWAPは、仕事だけではなく仕事に関連する活動である「仕事の習慣/態度」、「対人関係」、「認知スキル」、「仕事の遂行能力」の4領域、およびそれらを合わせた「総合的職場適応能力」を測定するもの。
- アセスメントを実施する人は、対象者(生徒や利用者)の日々の仕事の行動を注意深く観察し、対象者の職場適応についての知識を持っている必要があります。
- もし、アセスメントを行う人が、対象者の仕事状況を観察する機会がなかった場合、あるいは対象者がそういった仕事をする機会がない場合には、マニュアルに示されている基準に従い、推測して0点から4点までの4段階でスコアを記入します。

29

BWAP-2

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
ソフトスキルの項目が多数導入されている

アセスメントの4つの領域

1. 仕事の習慣・態度の領域(HA: Work Habit/Attitude)
2. 対人関係の領域(IR: Interpersonal Relationship)
3. 認知スキルの領域(CO: Cognitive Skills)
4. 仕事の遂行能力の領域(WP: Work Performance)

例) 身だしなみ

全くできていない 0点

素晴らしくきちんとできている 4点

30

5段階評価の基準

0点

その活動を行う機会があっても全くできない場合(不合格)

1点

その活動を行ってもうまくできない、あるいは満足できる結果を示さない場合(芽ばえ低)

2点

何とか満足のできる結果を示すものの、さらに改善点が必要な場合(芽ばえ高)

3点

その活動を行うことができ、結果として満足できる内容となった場合(合格)

4点

その活動をととても上手に達成でき、結果として高レベルの満足が与えられ場合(ストレングス)

31

就労に必要な支援

- 1.適切なジョブマッチング
 - 2.同僚上司の受け入れ態勢
 - 3.同僚や雇用主に自閉症の理解教育
 - 4.職場での合理的配慮
 - 5.長期的サポート
- (Keel, Mesibov, Wood; 1997)