

## 発達障害者の就労アセスメント場面における介入方法

研究分担者 縄岡好晴（大妻女子大学）

### 研究要旨

平成31年度厚生労働行政推進調査事業費補助金「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」では、障害者就業・生活支援センターに対する調査から就労アセスメントの実施に係る課題の一つとして、簡易的に実施ができるアセスメントツールの必要性が明らかとなった。また、発達障害の職場定着では、日常生活スキル、コミュニケーション能力、対人関係といった仕事を遂行する際に必要となる「ソフトスキル」が、仕分け作業やPC入力といった特定の作業ができるかできないかという「ハードスキル」よりも、離職理由になることが多い。そのため、「ソフトスキル」の把握が含まれた実態把握のための検査ツールが必要となり、且つ簡易的に取り組めるアセスメントツールが就労支援現場においては求められる。このようなソフトスキルに対し、米国で有効なアセスメントの一つとして紹介されているのが、オハイオ州コロンバス州立大学教授のBeckerが開発したBecker Work Adjustment Profile 2（以下：BWAP2）である。このBWAP2は、仕事そのものの能力であるハードスキルだけではなく、就労および職場定着に必要とされる身だしなみや時間管理、人のかかわりなどのソフトスキルの評価項目が多数取り入れられている。また、実施時間が15分と簡易的であり、アセスメントそのものに時間が掛けられない就労支援従事者にとって、非常に取り組みやすい内容となっている。本稿では、この簡易的なアセスメントツールとして期待できるBWAP2を活用した実践事例について紹介をしていく。

#### A. 研究目的

平成31年度厚生労働行政推進調査事業費補助金「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」では、障害者就業・生活支援センターに対する調査から就労アセスメントの実施に係る課題の一つとして、簡易的に実施ができるアセスメントツールの

必要性が明らかとなった。これは、就労系障害福祉サービス事業所のスタッフが就労支援を実施していく中で幅広い対応を提供せざる得ない状況下であり、アセスメントそのものに時間を掛けることが出来ないなどの課題があげられている。このような課題は、平成28年度「就労アセスメント実施者に対する研究カリキ

ュラム構築のための調査研究」でも、就労移行支援事業所、就業・生活支援センターともアセスメントの有効性は認めているものの、アセスメント実施者に専門性がなく、ただ長期間作業の様子を観察するアセスメントが多く、まとめの時間を要するなど物理的負担が多いことが示されている。

しかし、就労支援では、支援機関における職業相談、アセスメント、職業前トレーニング、企業実習、就労先企業での定着支援といったプロセスで実施されるが、アセスメントはその後の流れを方向づける重要な作業である（縄岡、2020）。特に発達障害者は、たとえ診断名が同じであっても、その特性の個人差が大きく、また一見して分かりづらい困難さを有している場合も多いため、個々の対象者に合った支援を提供するためには、アセスメントが必要不可欠である。とりわけ、発達障害の中でも自閉症のある人の就労においては、知的障害の有無に関わらず、日常生活スキル、コミュニケーション能力、対人関係といった仕事を遂行するにあたって必要となる「ソフトスキル」が、仕分け作業やPC入力といった特定の作業ができるかできないかという「ハードスキル」よりも、離職理由になることが多いとされる。また、従来の職業リハビリテーションサービスで実施されている就労のためのアセスメントでは、知能検査や作業理解力、作業スピード等を把握するものが中心となっており、職場での対人関係やソフトスキルと呼ばれる仕事に影響を与える基本的な生活習慣は把握できない状況であるとも

指摘されている（梅永、2020）。よって、「ソフトスキル」の把握が含まれた実態把握のための検査ツールが必要となり、且つ簡易的に取り組めるアセスメントツールが就労支援現場においては求められる。

このようなソフトスキルに対し、米国で有効なアセスメントの一つとして紹介されているのが、オハイオ州コロンバス州立大学教授の Becker が開発した **Becker Work Adjustment Profile 2**（以下：**BWAP 2**）である。この BWAP2 は、わが国で 2020 年に梅永らを中心に翻訳作業が開始された。アセスメントの項目は、衛生面、適切な服装、身だしなみ、時間順守、食事のマナー、トイレのマナー、修正の受け入れ、感情の安定、ルーティンの変更、作業の移行、援助要求、作業場の清潔維持といった「ソフトスキル」に対する検査項目が多数含まれている。

このように **BWAP 2** は、仕事そのものの能力であるハードスキルだけではなく、就労および職場定着に必要とされる身だしなみや時間管理、人とのかかわりなどのソフトスキルの評価項目が多数取り入れられている。また、**BWAP2** は実施時間が 15 分と簡易的であり、アセスメントそのものに時間が掛けられない就労支援従事者にとって、非常に取り組みやすい内容である。そのため、本稿では新たな就労支援モデルとして、この簡易的なアセスメントツールとして期待できる **BWAP2** を活用した実践事例について紹介する。

## B. 方法

### 1.1 事例の概要

対象者は20代前半の男性で、自閉スペクトラム症（Autism Spectrum Disorder、以下 ASD）の診断を受けている。小中高と普通校に在籍し、職業能力開発校を経て高齢者施設に就職するが、対人関係のトラブルで離職をした。離職中に ASD と診断され、発達障害者支援センターの紹介により就労移行支援事業所の利用を開始した。

本事例は、厚生労働科学特別研究事業の一部「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」の一環として介入を行った事例である。

倫理的配慮として、所属機関倫理委員会の承認を受け（課題番号第 02-30）、本人に書面で研究発表の同意を得た。また、個人・組織が特定されないよう個人情報等の扱いについて十分に留意した。

### 1.2 BWAP 2 の概要

BWAP2 は、12 歳以上の障害のある人の職業コンピテンシー（Vocational Competence）を測定するための、信頼性と妥当性の検証が重ねられた検査ツールである。Becker（2005）は、職業コンピテンシーを、職場に適応している程度であり、実際にその職場で求められる行動ができているかどうかを焦点をあて定義している<sup>1)</sup>。この BWAP2 では、職業コンピテンシーとして、4 つの領域とそれらを合わせた総合的な能力とを測定することができる。

4 領域での能力とは、「仕事の習慣/態度（HA）」、「対人関係（IR）」、「認知能力（CO）」、「仕事の遂行能力（WP）」である。また、4 つの領域を合わせた総合的な能力として「総合的職場適応能力（BWA）」が定められている。これらに

表 2-6-1 BWAP2 の測定領域、主な測定内容、および項目数

測定領域	主な測定内容	項目数
仕事の習慣/態度 HA	行動や態度に表れる労働者としての資質を測定（例 適切な服装、時間順守、出勤率、作業姿勢、食事のマナーなど）	10 項目
対人関係 IR	職場における、人との関わり、情動の安定、協調性という3分野を測定(例 同僚や上司への対応、感情の安定、集団への受け入れなど)	12 項目
認知能力 CO	職場適応に必要なとなる、知的能力や知識・概念の活用能力を測定（例 数概念、記憶力、読解力、日にちの概念、金銭管理、分類能力など）	19 項目
仕事の遂行能力 WP	仕事の遂行に必要な運動能力、コミュニケーション能力、職務への責任感、作業効率といった4分野を測定（例 細かい作業能力、援助要求、仕事の質、仕事の量など）	22 項目
総合的職場適応能力 BWA	職場における様々な仕事や社会的活動についての、労働者としての全体的なパフォーマンスを測定	63 項目

より、職業コンピテンシーを分析的に把握することが可能となる。

BWAP2 の測定領域の概要を表 2-6-1 に示す。これらの能力を測定するにあたって、質問用紙を使い計 63 項目に対し 5 段階評定をおこなう。なお、BWAP2 は「観察による評定尺度」であるため、原則的に検査対象者の観察された実際の行動に対し、63 項目を評定する必要がある。63 項目の評定が終わると、標準値に換算する。標準値への換算表は、「知的障害」、「学習障害」、「身体障害」、「情緒障害」の 4 つである。この標準値は、障害のある人の中での相対的な能力水準を表すことになる。この BWAP2 は障害のある人を母集団にしており、この標準値

の解釈に対し、「ワークプレイスメント」、「ワークサポート」という 2 つの記述尺度で能力水準を示している。

BWAP2 は、検査を用いるにあたって特別な資格が不要であり、職業センターのカウンセラー、就労移行支援事業所や就労継続支援事業所の職員、学校の進路担当、企業のスタッフなど、障害のある人の就労支援に携わる様々な人が活用することができる。63 項目の評定にかかる時間もおよそ 15 分程度であり、他の検査バッテリーも可能となる。

### 1.3 BWAP2 の実施とフィードバック

就労移行支援事業所にて、ソフトスキルの課題を整理することを目的に

BWAP2 を実施した。BWAP2 の項目に沿って著者が対象者にヒアリングを行った。加えて、通常の BWAP2 の実施方法には含まれないが、同様の内容について母親にもヒアリングを実施した。それら

を踏まえた結果を図 2-6-1 にまとめた。さらに、BWAP2 の結果を受け、「4 領域による支援目標及び計画」を用いて、表 2-6-2 の通り今後の訓練において課題となるスキルとその指導目標を整理した。

	粗点	Tスコア	パーセンタイル値	ワーク プレイスメント	ワークサポート
仕事の習慣/態度 HA	23	40	38	作業所	D
対人関係 IR	29	51	54	福祉就労(低)	C
認知能力 CO	60	65	93	就労移行	A
仕事の遂行能力 WP	58	55	69	福祉就労(高)	B
総合的職場適応能力 BWP	170	56	73	福祉就労(高)	B

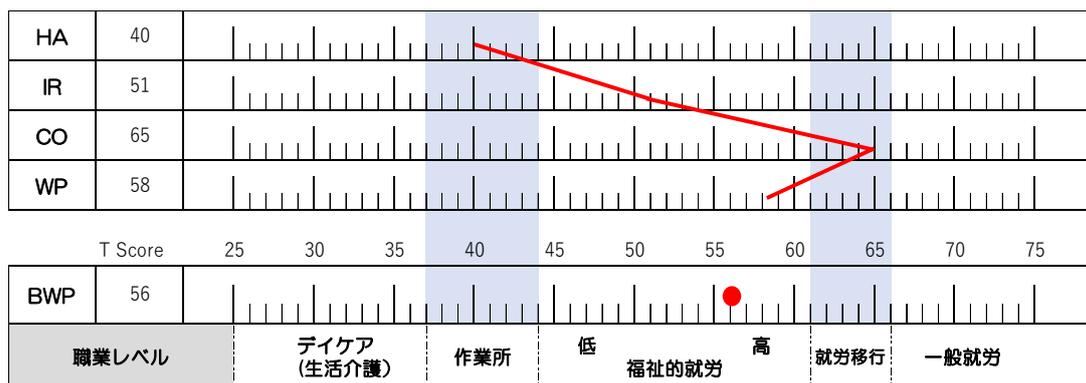


図 2-6-1 検査結果及び職業能力プロフィール

表 2-6-2 4 領域による支援目標及び計画

領域	支援目標・計画
仕事の習慣・態度	下位項目では、「時間順守」が特に低い評価となっている。生育歴からも、指示待ち傾向になりやすい特性が確認されている。そのため、本人が主体的に動けるような視覚的なキューの確認を継続的にアセスメントしていく。
対人関係	下位項目では、「仕事の安定性」と「ルーティンの変更」の結果が低い評価となっている。ルーティンを確立ができないことで、結果的に仕事の安定性が下がりやすい傾向がある。そのため、ワークシステムの考え方を参考にし、本人が主体的に取り組むことが出来る環境設定を検討していく必要がある。
認知スキル	下位項目では、「仕事に関する知識」の結果が低い評価となっている。これらの背景には、社会人経験の乏しさが影響している。そのため、事業所内プログラムを中心にするのではなく、実習などの事業所外プログラムを多く設定し、経験値を増やす取り組みが求められる。
仕事の遂行能力	下位項目では、大きなバラつきが見られなかったため、何を優先的に取り掛かる必要があるのかを整理し取り組む必要がある。また、社会的な常識とは何かを視覚的に確認し、なぜこの支援に取り組む必要があるのかなど、課題を共有していくことからスタートさせる必要がある。

対象者の認識を確認しながら結果のフィードバックを行い、続いて支援計画の内容について説明・提案し、合意を得た。例えば、仕事の習慣・態度の領域では、下位項目で「時間順守」が特に低い評価となっていた。対象者本人の話からも、母親へのヒアリングの中でも、学齢期から遅刻が多いことが語られ、時間的確に見積もり行動することが苦手であることがうかがえた。その結果を受けて、本人に合った時間管理の工夫を探し出すことについて提案をした。その時点では、母親のサポートにより大きな問題になっていなかったこともあり、対象者本人の中で時間管理が就労に向けた自身の課題であるという認識は弱かった。実態を項目に沿って数値で整理して共有したことで、対象者も納得して支援目標に関して合意することができた。その後自発的に自身に合った時間管理のあり方を模索するようになった。

### C. 結果及び考察

介入においては、対象者の興味関心や強みを生かした支援を行った。例えば、上述の時間管理に関しては、対象者がスマートフォンのアプリについて特集された雑誌を読むことが好きであったため、対象者が持っている雑誌の中から、時間管理に活用できるアプリを本人の課題を踏まえて一緒に選び、相談しながら使い方を決めた。また、モチベーションを高めるために、別途目標に関する遂行状況をグラフ化できるアプリを使用し、週に1回支援員も一緒に確認・ふり返りを行った。一定の基準を超えた場合には、自

身で好きなアイスを購入するというルールも設定した。介入開始以降は母親からのサポートを控えてもらっていたが、遅刻は徐々に減っていった。半年後に2回目のBWAP2を実施した。結果は、図2-6-2の通り各領域のスコアで改善がみられていた。

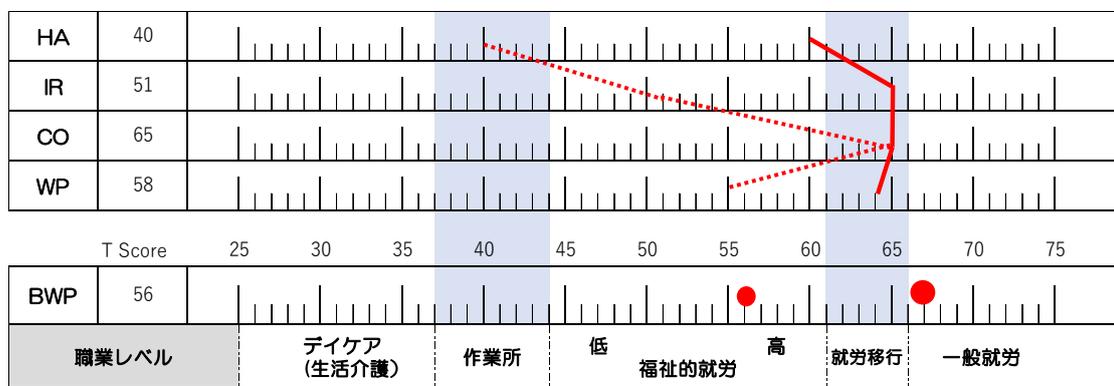
### D. 結論

最後にBWAP2を活用するメリットに触れる。1点目は、実施の簡便さである。前原ら(2020)は、時間的負担が少なく導入しやすい就労に関するアセスメントツールの開発が求められていることを指摘している。BWAP2は、約15分という短時間で実施でき、現場での支援においても取り入れやすいものであると考えられる。

2点目は、その内容の網羅性と客観性である。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。本事例のように、成人後に診断を受けたケースでは、ハードスキルは十分に持ち合わせている反面、ソフトスキルに課題があり、かつそれを本人が認識していないことも多く見受けられる。BWAP2はこうした偏りに支援者も本人も気づきやすくなる。特に数値で個々の領域のスコアや全体のバランスを視覚的に確認できることは、ASD者にとっては分かりやすく受け入れやすいという利点もある。

Keelら(1997)は、発達障害者の職種として従来は反復作業が有効と考えら

	粗点	Tスコア	パーセンタイル値	ワーク プレースメント	ワークサポート
仕事の習慣/態度 HA	23⇒35	40⇒60	38⇒84	作業所⇒福祉就労 (A)	D⇒B
対人関係 IR	29⇒43	51⇒65	54⇒93	福祉就労 (低) ⇒就労移行	C⇒A
認知能力 CO	60⇒60	65⇒65	93⇒93	就労移行⇒就労移行	A⇒A
仕事の遂行能力 WP	58⇒75	55⇒64	69⇒92	福祉就労 (高) ⇒就労移行	B⇒A
総合的職場適応能力 BWP	170⇒213	56⇒67	73⇒95	福祉就労 (高) ⇒一般就労	B⇒A



事前：・・・ 事後：—

図 2-6-2 検査結果及び職業能力プロフィール —事前事後の比較—

れていたが、現在はそういったことが必ずしも重要な要因ではないとされる。具体的には、発達障害者の不安の軽減を図り、見通しを持たせることが最も有効（梅永 2020）であり、その対処として構造化された作業環境を設定し、広範囲での長期的なサポート体制を構築させることが、発達障害者の定着支援をより高い効果にする。

このような長期的なサポートを実施するには、地域での多機関連携が必須であり、そして対象者の情報を知るアセスメントが必要不可欠である。よって、就労支援従事者がすぐに取り掛かることがで

き、且つソフトスキルの項目を整理できるアセスメントツールとして、このBWAP2の活用が期待できる。また、これらの取り組みが、発達障害者に対する就労アセスメントの実施促進に繋がると考えられる。

## E. 引用文献

- Becker, R.L.(2005) : Becker Work Adjustment Profile: 2 Second Edition USER'S MANUAL。 PRO-ED。
- Keel, J.H., Mesibov, G.B. Woods, A.V. (1997) : TEACCH Supported

Employment. Journal of Autism and

Developmental Disorders、27(1).3-9。

前原和明・八重田淳・若林功・縄岡好晴

(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、厚生労働省科学特別研究事業。

縄岡好晴 (2020)：発達障害者に対する職業アセスメント、発達障害研究 42 (1)、13-24。

梅永雄二(2020)：アスペルガー症候群に特化した就労支援プログラム 第28回職業リハビリテーション研究・実践発表会論文集、194 - 195。

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。

梅永雄二・若林功 (2016)：就労アセスメント実施者に対する研究カリキュラム構築のための調査研究、厚生労働省科学特別研究事業。

## F. 研究発表

### 1. 論文発表

縄岡好晴 (2021) 発達障害者の就労支援のためのアセスメントの実践について - BWAP2 の概要及び事例-. 令和2年度 発達障害地域生活・就労支援者研修会テキスト、139-156

縄岡好晴 (印刷中) 高機能 ASD 者の就労上の課題と特性に特化した就労支援の必要性. 発達障害研究.

### 2. 学会発表

縄岡好晴 (2020) BWAP2 の実践事例について. 日本発達障害学会 第55回研究大会 学会企画シンポジウム.

## G. 知的財産権の出願

なし