

【令和4年度 厚生労働省委託事業 関東甲信越ブロック障害者雇用セミナー】

# 発達障害の正しい理解と就労支援のあり方

---

早稲田大学 教育・総合科学学術院

梅永雄二



WASEDA University

# 発達障害の人の離職理由

---

ハードスキルとソフトスキル

- 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かなかった
- 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

- 簡単な作業が出来なかった
- 自分の能力では手に負えなかった
- 仕事の技術面で追いつけなかった
- 仕事をするのが遅いので向かなかった
- 人より時間がかかった
- 仕事のレベルアップができなかった
- 自分に合わない仕事だった

## ハードスキル

- 自分のペースで働けなかった
- 仕事がつまらなかった
- ストレスと体力的に続かなかった
- 期待に応えようと頑張ったが疲れた

- 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
- 人間関係のややこしさにパニックを引き起こした
- いじめにあったり、無視されたりした

## ソフトスキル

# 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。

# 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
  
- 清掃ができる、食器洗いができる、分解・組立ができるなど作業スキルに近い「**職業能力**」

- 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」**

# 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



# 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)

- 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

# 発達障害とは

- SLD（限局性学習症）

→知的障害はないものの、読むこと、書くこと、計算することなどが苦手

- ADHD（注意欠如多動症）

→不注意で物忘れが多い、多動でじっとしてられない、衝動的に行動する

- ASD(自閉スペクトラム症)

→人とのかかわりが苦手(コミュニケーションも含む)、こだわりが強い

発達障害といっても

---

大人になると...

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

---

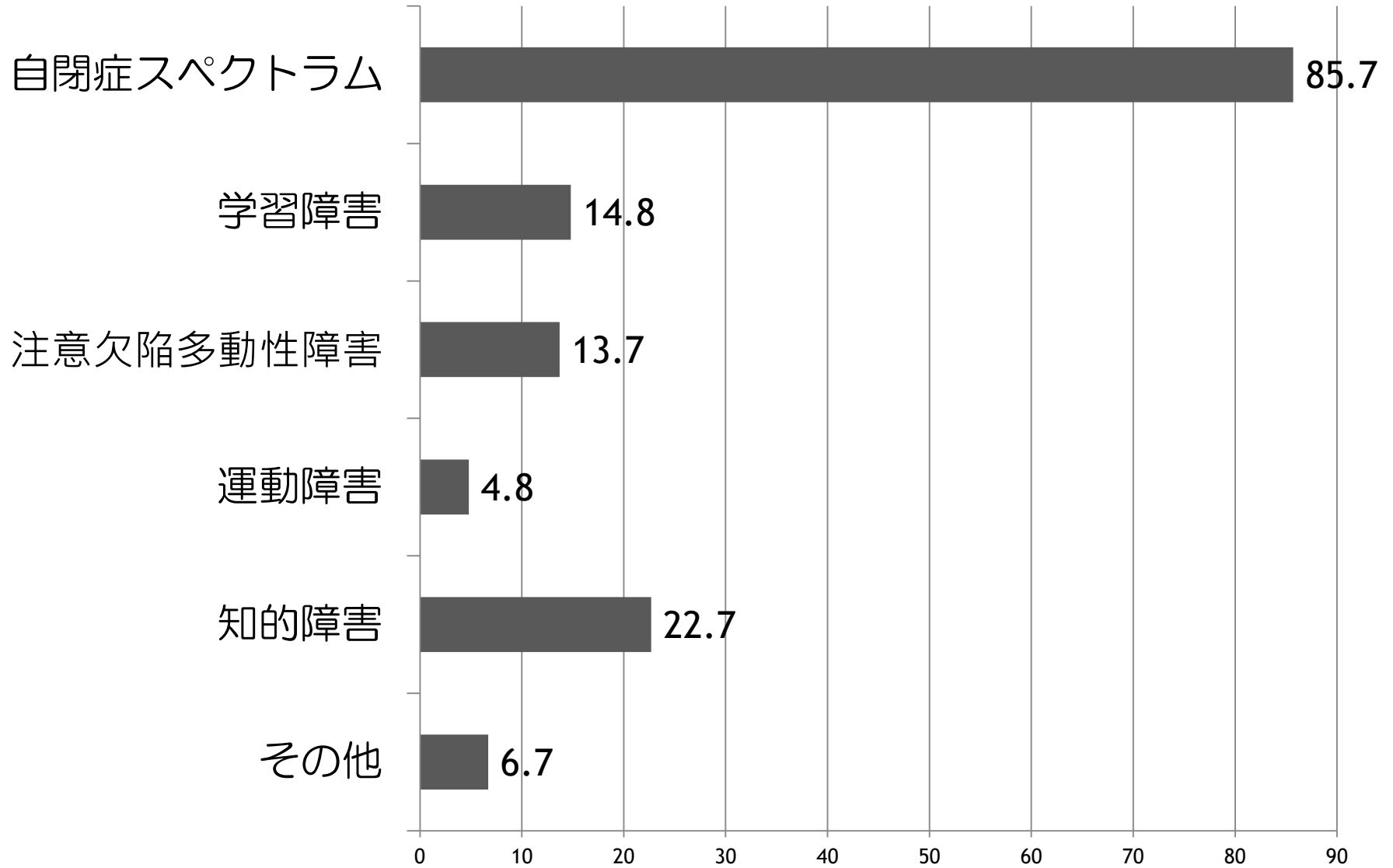
協力

LD親の会

自閉症協会

JDDネット

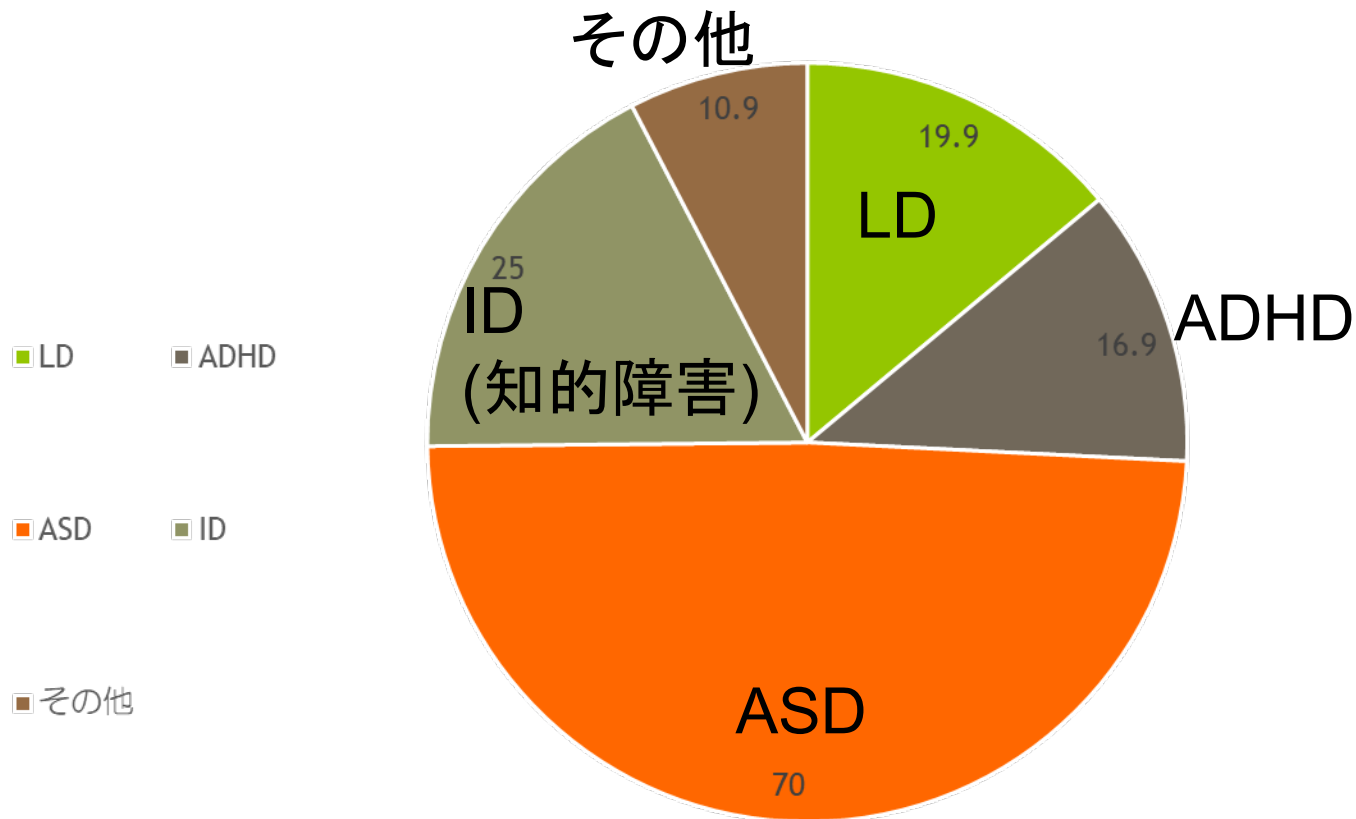
# 障害名(複数回答)



「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」より

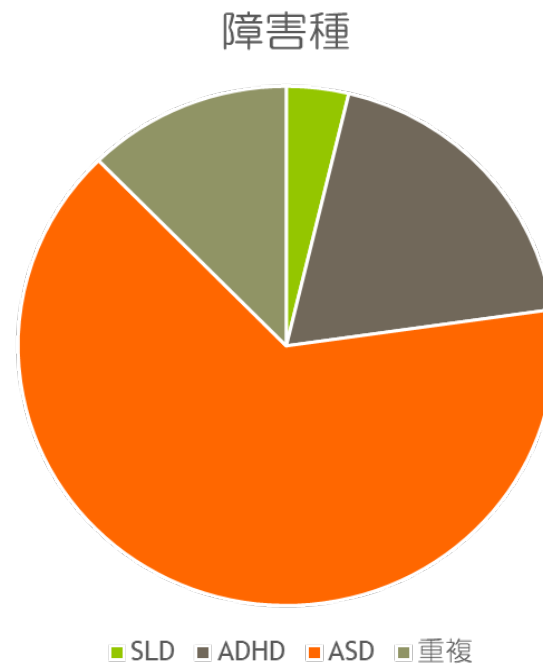
# 全国LD親の会・会員調査 教育から就業への移行実態調査報告書Ⅳ

障害種



# 大学、短期大学および高等専門学校における 障害のある学生の修学支援に関する実態調査(日本学生支援機構、2016年)

- 大学778校
- 発達障害学生 3,519人
  - SLD132人
  - ADHD669人
  - ASD2,284人  
(重複434人)
  - 圧倒的にASD(65%)  
重複も含めると77%

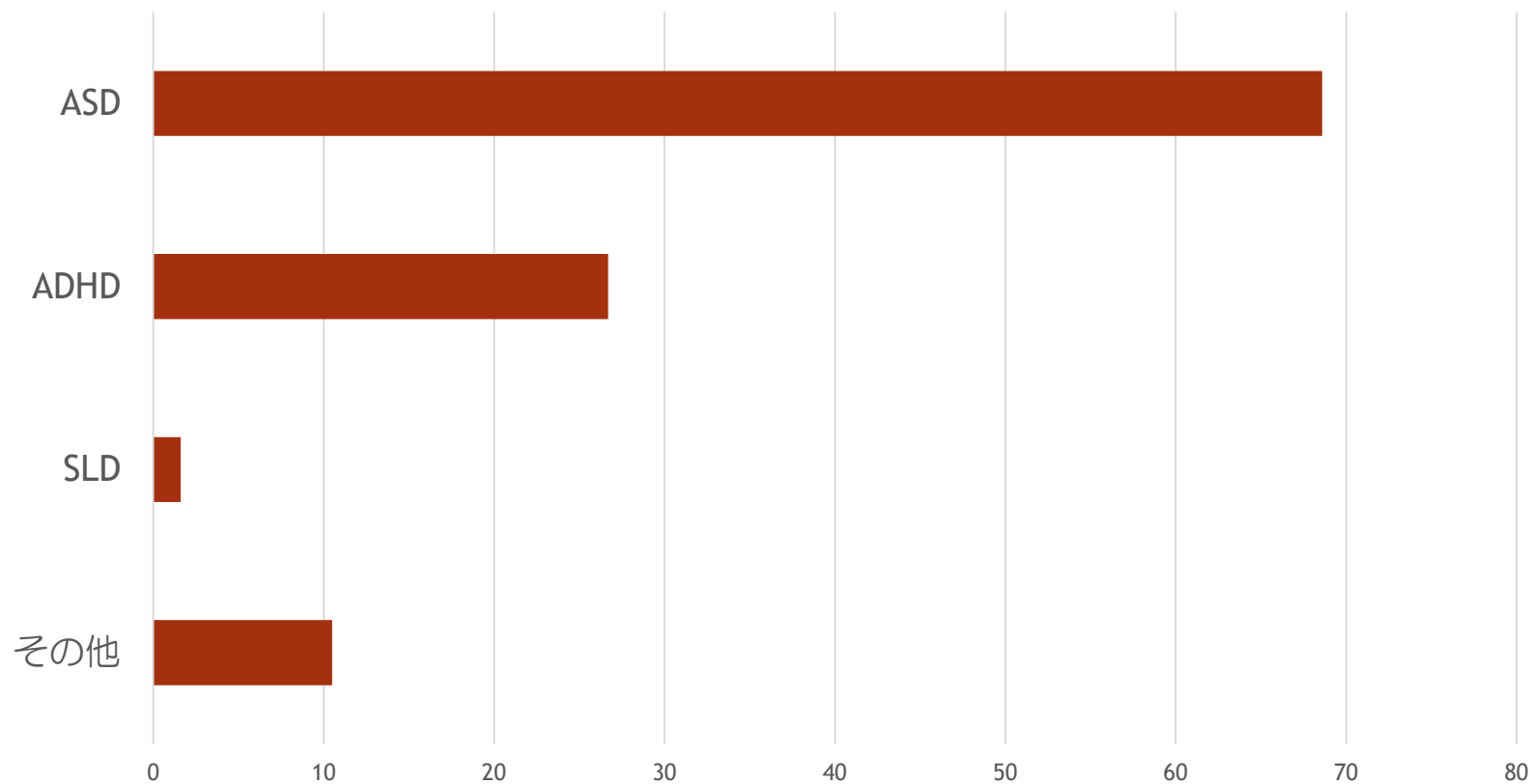




# 日本学生支援機構(平成26年度)

- 大学生の就職率 94.4%(95.8%、2022年)
- 障害学生の就職率 50.8%
- 発達障害学生の就職率 30.0%(35.9%、2021年)

# ハローワークにおける発達障害求職者



発達障害というより  
就労支援の主なターゲットは

---

自閉スペクトラム症

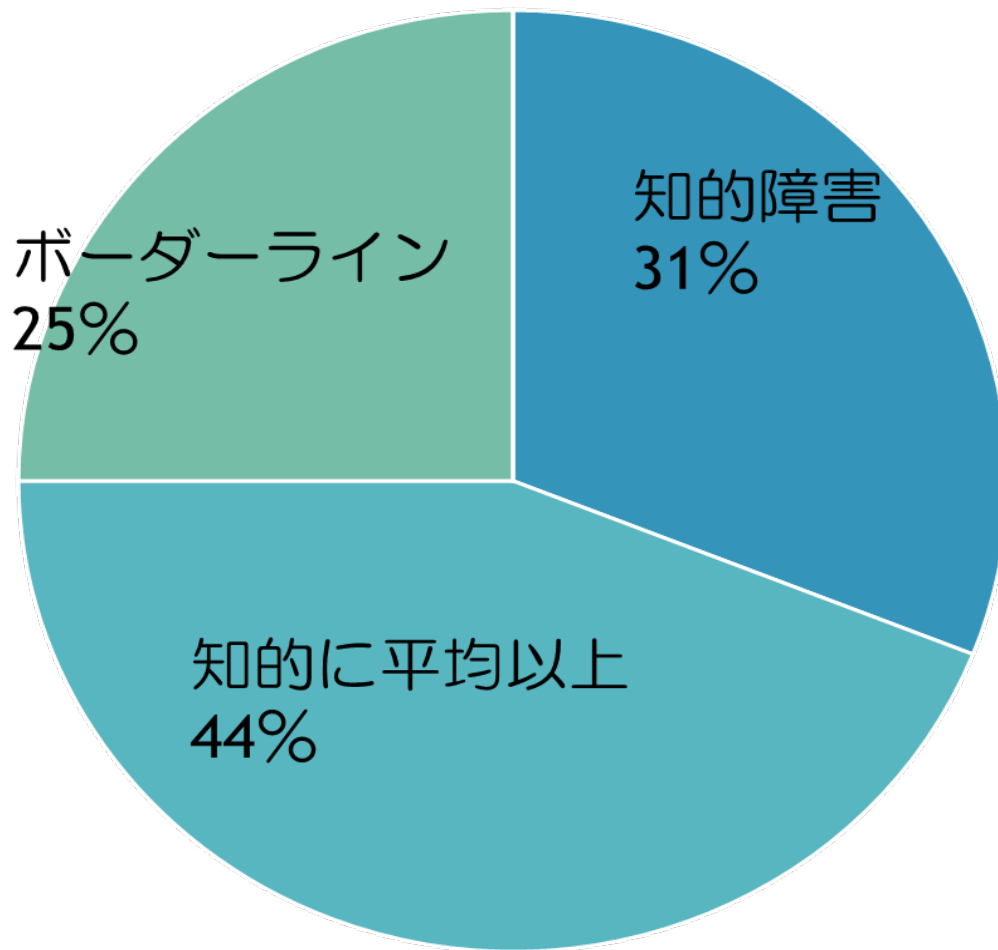
# ASDの発症率

(CDC : Centers for Disease Control and Prevention)

- 1972年は10,000人に4人~5人の割合
- 2002年 : 150人に1人
- 2006年 : 110人に1人
- 2008年 : 88人に1人
- 2010年 : 68人に1人
- 2014年 : 59人に1人
- **2018年 : 44人に1人** → 10,000人に227人

(1972年から比較すると約50倍)

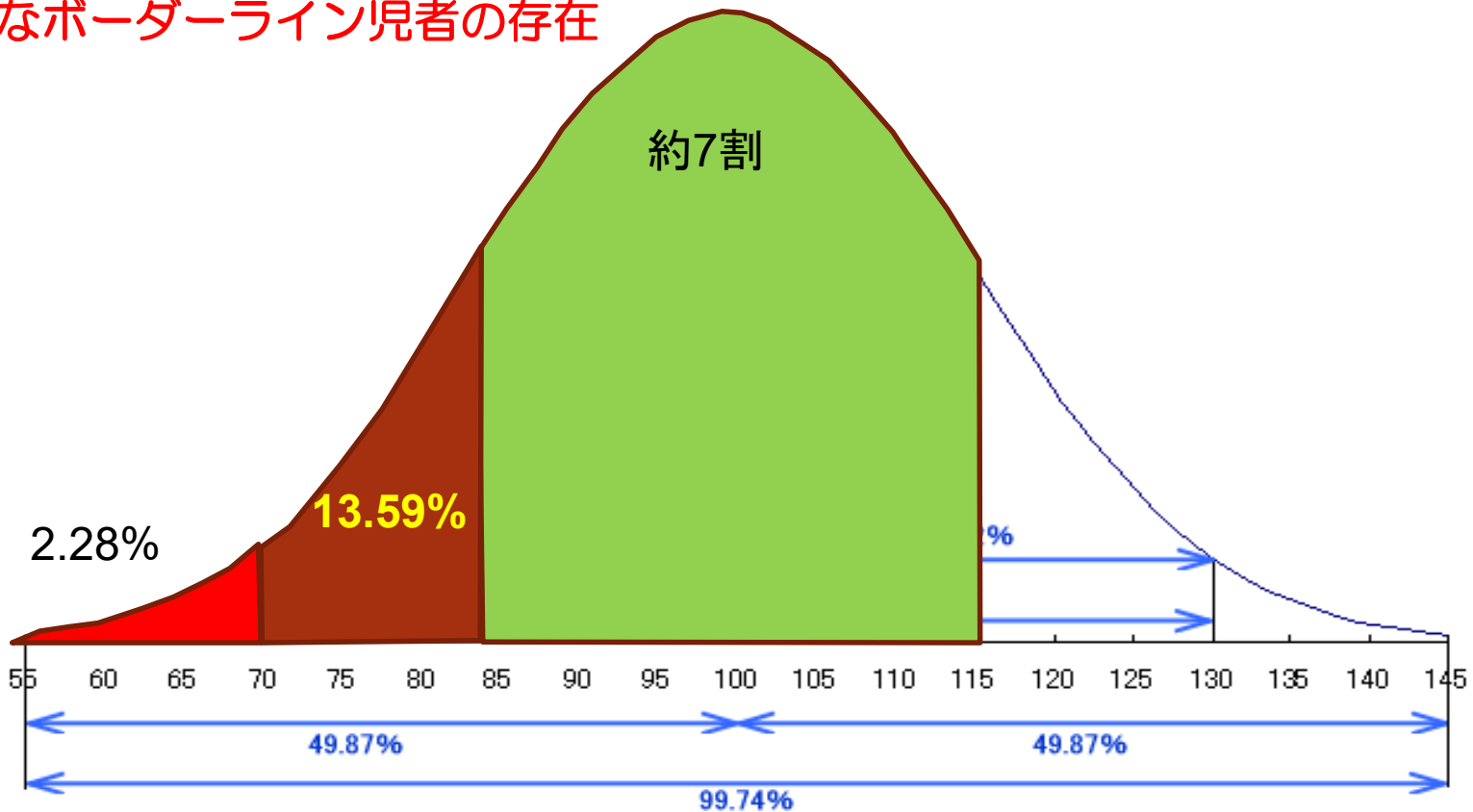
## 診断された自閉症者知的レベル



2002年の調査時は知的障害を伴うASD者が50%  
現在は知的障害を伴わないASD者が約7割

# 知能検査におけるIQ分布

## 重要なボーダーライン児者の存在



286万人

日本の人口1億2526万人(総務省2022年3月)

→108.2万人 (厚生労働省調査)

**IQ 70~85は約1,700万人**

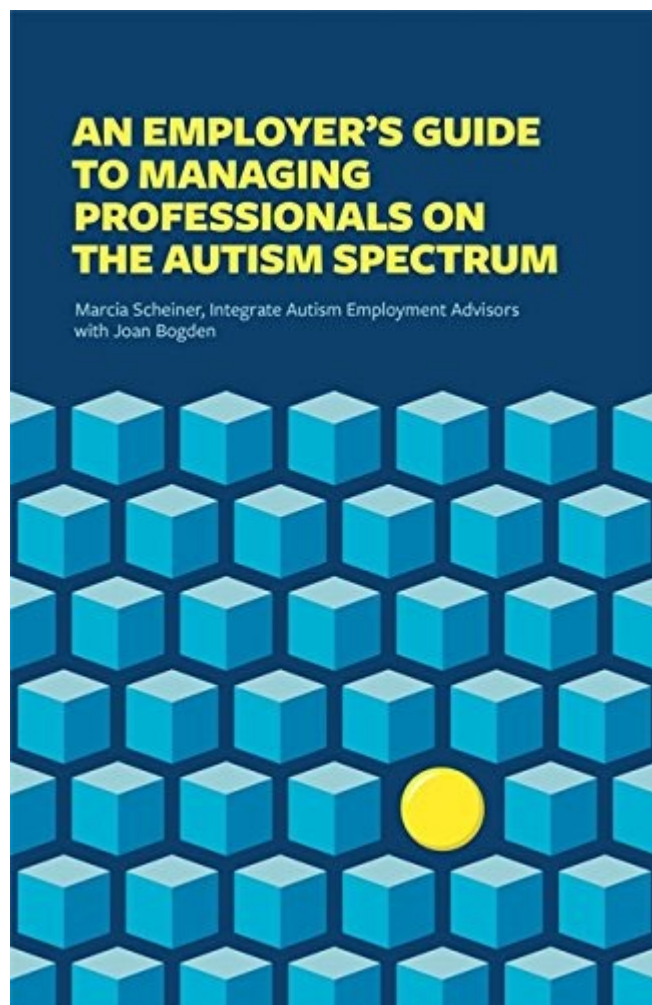
**ボーダーラインという危険性**

# 低い就職率

Shattuck (2015)

- 高校卒業したASD者の3分の2が、卒業後2年間は仕事に就けていない
- 20代でのASD者の就職率は58%  
(知的障害者が74%、言語障害あるいは情緒障害者が91%、SLD者が95%)

# 雇用主のための自閉症者雇用マニュアル





# 就労上の課題

---

1. 職場における人とのかかわり
2. 仕事の遂行力
3. 感覚の問題

# 1. 職場における人とのかかわり

# 職場にうまく「なじめない」

- 昼食、会議、休日の集まり、そして廊下や給水場での会話などは、すべて一緒に働く同僚と会話をする機会である。
- ASD者の中には他者と関わりたい人もいるが、彼らの社会的スキルの欠如は他者との関りを難しいものになっている。

- ・結果として、ASD者は「孤独な人」とみなされることがある。

- ・米国の企業の中には、社員の誕生日にケーキや贈り物をするために献金するところがあったり、また別の企業では、同僚たちが一緒に昼食を取ったり、年に1, 2回週末にピクニックなどどこかへ出かける計画を立てたりすることがある。

このようなルーティンではない活動が不得手

- また逆に、ASDの社員の中で昼食に参加するものの、他者の気持ちを無視して、自分の興味のある話題について詳細にしゃべり続ける人もいる。
- ASDの人の中には、会社のポリシーを文字通りに解釈してしまう人もいる。

- 例えば「オープンドア」は「すべての会社のドアは24時間常に開けたままにしておかなければならない」と考えてしまう。
- あるいは「誰でもいつでも上司の部屋に入ることができる」と捉えたりする場合がある。
- また、ASDの人はとても正直なので、職場で同僚の体重増加を指摘することが、鈍感で失礼であるということを理解できないことがある。

# 職場での典型的なトラブル

- しゃべりすぎたり、情報を伝えすぎたりする
- 不適切なことを言う
- 人の話を遮ぎる、同じことを繰り返す
- 目を合わせることができない
- 他者の表情を読む、顔を認識することができない
- 皮肉や慣用句の解釈ができない
- 社会的状況を理解したり、職場の決まりをまもることができない

## 2. 仕事の遂行能力

---



# 実行機能の問題

- いつ、どこで、何を、どのような手順で行うかを把握できる能力のこと
- つまり、先の見通しを持って行う能力
- 実行機能に障害があると、衝動的に行動したり、刺激に敏感に反応してしまう。
- ASDの人の場合は、衝動性があったり、問題解決がスムーズにできないのは、この実行機能の弱さから生じている。
- そのため、ちょっとした刺激があると思考や判断が入らず衝動的に反応してしまう。

# 仕事の遂行能力の面でのASD者の課題

- 締め切りに間に合わない
- 整理整頓が苦手で、優先順位をつけられない
- 指示を文字通りに解釈してしまう
- 常にフィードバックが必要
- 自分のやり方を変えようとしらない
- イライラしやすい

# 3. 感覺異常

---

- ASD社員が席を立ったり、いらいらしているような行動をとっているのを見たら、感覚過敏を避けようとしているか、感覚過敏になったときに自分を落ち着かせようとしているのかもしれない。

- 私たちの日常世界は、様々な感覚刺激に満ちています。しかしながら、私たちの多くは、五感に入ってくる情報のすべてを意識しているわけではない。
- なぜなら、状況の中で重要なものごとには注意を払い、それ以外のものを遮断しているから。
  - フィルターリング
  - 篩にかけている

# 職場で感じる感覚刺激

- プリンターやコピーの音、人の話し声、オフィスの照明やパソコンの画面、さらには休憩室で淹れるコーヒーや同僚の香水の匂いなど、感覚的な刺激があふれている。
- ASD社員にとっては、職場の感覚的な刺激を排除することは非常に難しく、そのため気が散ってしまう。
- このような感覚刺激の影響は、ASD社員が仕事をする上で集中力が途切れ、疲弊してしまう。

よって、発達障害者の就労において何が課題か、どのような支援が必要かを知るために

---

まずやらなければならないのが

**アセスメント**

# 成人期に充実した毎日を 過ごすためのアセスメント

---



# アセスメント

- フォーマルアセスメント
  - 標準化された形にのっとったアセスメント
  - 代表的なものが知能検査、職業適性検査
- インフォーマルアセスメント
  - 形にのっとたものではないアセスメント
  - 1. 行動観察
  - 2. 成育歴など保護者や関係者による情報収集
  - 3. 本人の苦手、強み、興味・関心
  - 4. コミュニケーションの手段
  - 5. 保護者のニーズ

# • アセスメントとは

支援する障害のある人のことを良く知る(理解する)ということ

知らないとその人に適切な支援はできない

就労支援では、**その人に適した仕事(職務)を見つけ、どのような支援が必要かを見極めること**



# T-STEP Program



TEACCH School Transition to Employment and Post-Secondary Education

対象者

16歳以上21歳まで

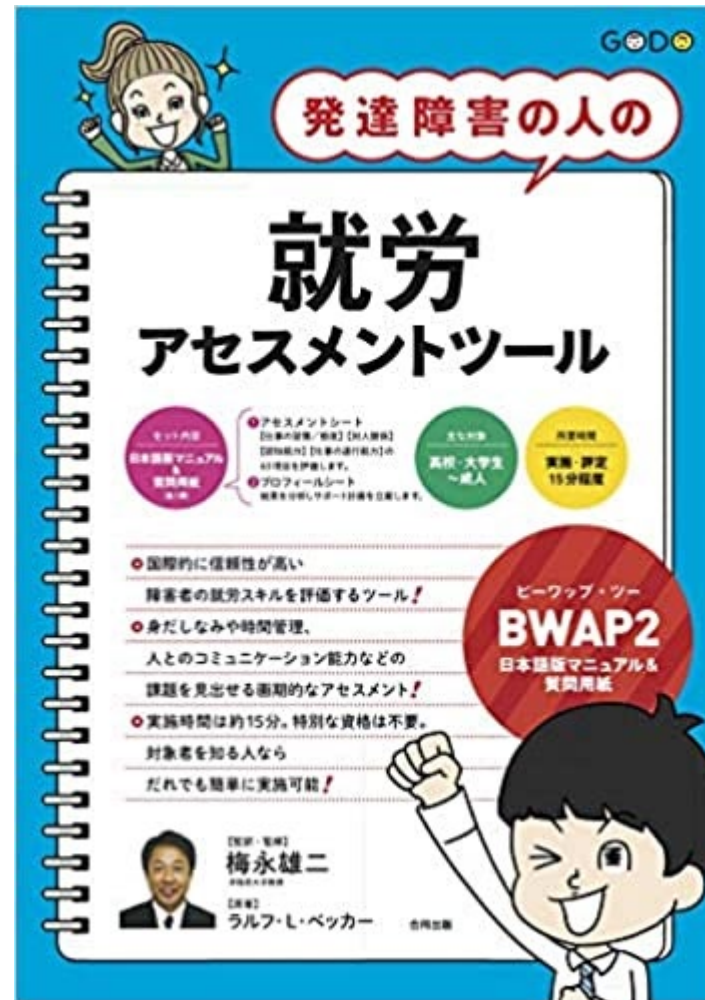
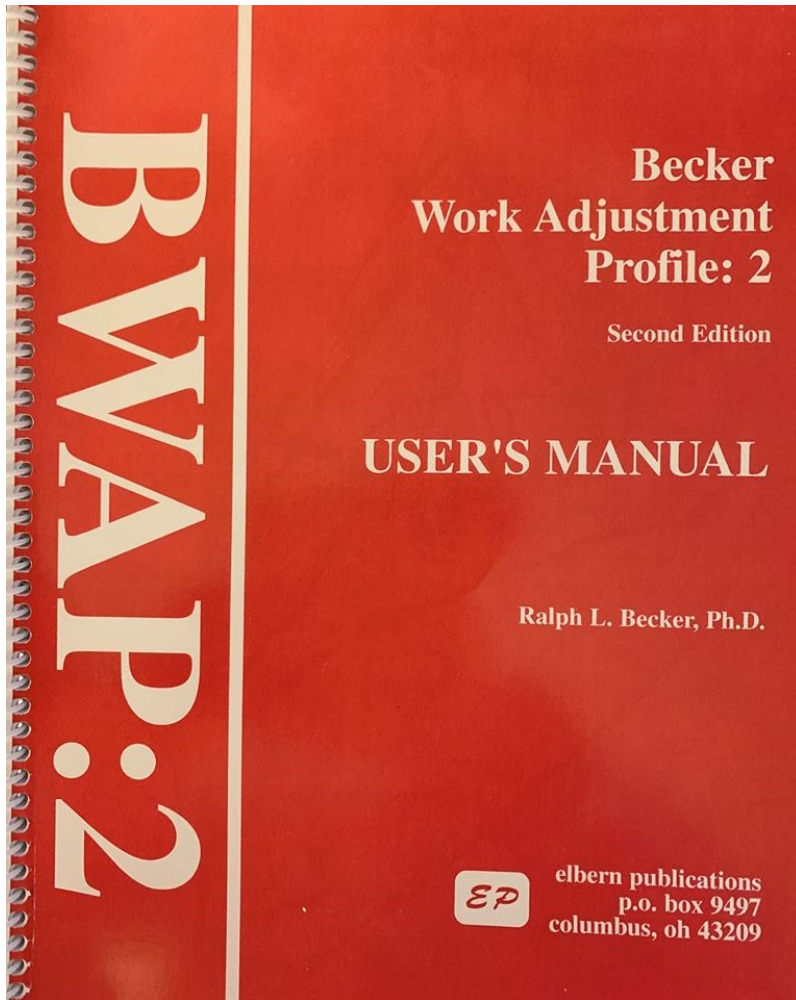
ASDと診断された人

通常の高校卒業者または高卒認定証取得者

現在はコミュニティカレッジ在学者が中心

- ASD者は挨拶や「援助要求」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。
- このT-STEPで使用されているアセスメントが  
**BWAP2**

# T-STEPで使用されているBWAP2



# BWAP2

(発達障害の人の就労アセスメントツール、合同出版)

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

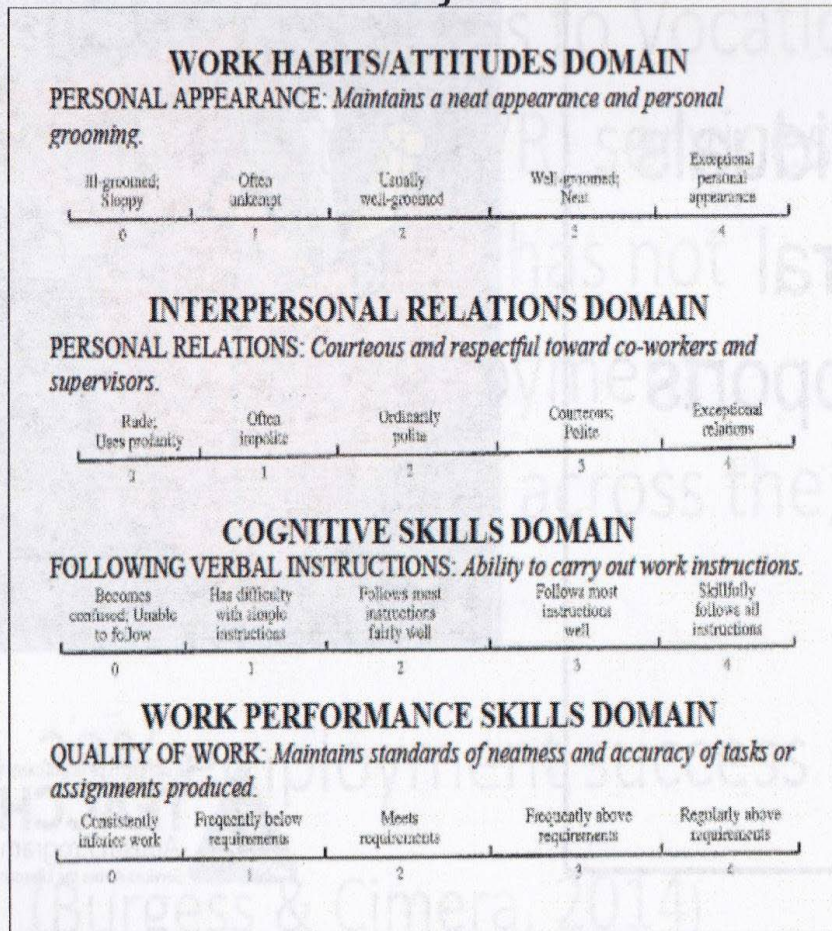
## アセスメントの4つの領域

1. 仕事の習慣・態度の領域(HA: Work **H**abit/**A**ttitude)
2. 対人関係の領域(IR: **I**nterpersonal **R**elationship)
3. 認知スキルの領域(CO: **C**ognitive **S**kills)
4. 仕事の遂行能力の領域(WP: **W**ork **P**erformance)

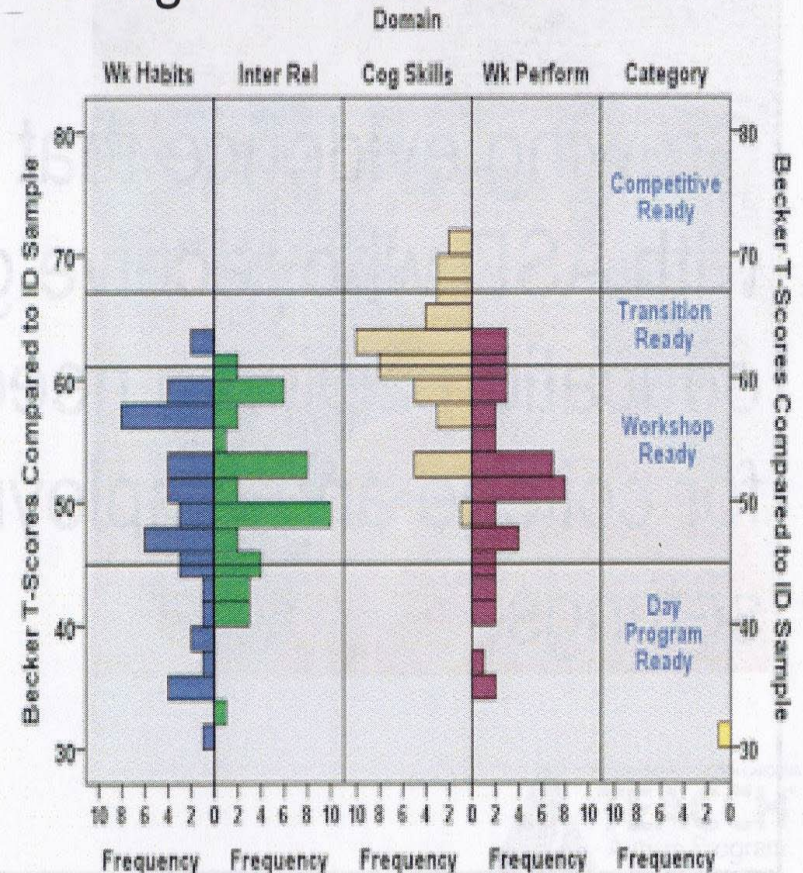


# TRANSITION READINESS SKILLS IN ADOLESCENTS WITH ASD

## Becker Work Adjustment Scale



## 45 High School Students with ASD



仕事習慣態度

認知スキル

対人関係

作業遂行力



# 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(ストロングス:推薦できるところ)



# 仕事の習慣・態度の領域(HA)

---

1	衛生面(身体を清潔にするための入浴、洗顔など)				
	全くできない (汚い)	頻繁に不衛生 (体臭がする)	大体できている (時折、体臭がする)	ほぼ清潔 (ほとんど体臭はない)	常に身ざれい (体臭は全くない)
	0	1	2	3	4
2	適切な服装(仕事をする上で適切な服装をする)				
	全くできない	頻繁に 不適切な服装	大体適切な 服装	ほぼ適切な 服装	常に適切な 服装
	0	1	2	3	4
3	身だしなみ(身だしなみを整えている)				
	全くできない	頻繁に不適切	大体できている	ほぼできている	常にできている
	0	1	2	3	4
4	時間順守(朝遅刻をしない、昼に時間通り戻ってくる)				
	常に遅れる (時間概念がない)	頻繁に遅刻する	大体時間を守る	ほぼ時間に正確	常に時間順守である
	0	1	2	3	4
5	モチベーション(与えられた仕事に対して意欲的に取り組む)				
	無関心 (常に促しが必要)	あまり意欲はない (頻繁に促しが必要)	やや意欲がある	かなり意欲がある	常に仕事に意欲がある (自ら新しい仕事を探す)
	0	1	2	3	4
6	出勤率(過去20日間の欠勤頻度)				
	5日以上欠勤	3日～4日の欠勤	2日の欠勤	欠勤は1日だけ	常に出勤、欠勤なし
	0	1	2	3	4

7	信頼性(仕事の遂行に信頼がある)				
	信頼性なし (上司の監視が必要)	あまり信頼できない (頻繁にチェックが必要)	大体任せられる	ほとんど任せられる	極めて信頼性が高い (誠実)
	0	1	2	3	4
8	作業姿勢(仕事中の姿勢)				
	極めて姿勢が悪い	ぎこちない姿勢	大体良い姿勢	姿勢が良い	常に姿勢が良い
	0	1	2	3	4
9	食事のマナー(食器の使用、食べ方など)				
	極めてマナーが悪い (補助が必要)	マナーが あまり良くない	大体良いマナー	マナーが良い	極めてマナーが良い
	0	1	2	3	4
10	トイレのマナー(使用後に流す、手を洗う・ふく、ドアを閉める、トイレットペーパーの使用など)				
	トイレのマナーが できない	頻繁に いくつか忘れる	時折、怠る	怠ることはない	常に良い
	0	1	2	3	4

# 対人関係の領域(IR)

---

同僚や上司への対応(礼儀正しく接する)

1	極めて無礼	頻繁に無作法	大体できる	ほぼ問題なし	極めて礼儀正しい
	0	1	2	3	4

集団への受け入れ(同僚に受け入れられる)

2	同僚に嫌われる	何とか容認される	ほぼ受け入れられる	ほとんどの人に好かれる	常に必要とされる
	0	1	2	3	4

上司への協力(職務遂行上の上司への態度)

3	常に反抗的である	時に反抗的である	協力的である	敬意をもって接する	積極的に協力する
	0	1	2	3	4

信頼性(他者と信頼性のある関係を築く)

4	信頼されていない	時に信頼される	ほぼ信頼性がある	信頼性がある	極めて信頼されている
	0	1	2	3	4

同僚への協力(職務遂行上の同僚への態度)

5	トラブルメーカーである	時にトラブルになる	ほぼ協力的である	協力的である	積極的に協力する
	0	1	2	3	4

同僚への配慮(同僚と仲良くやっていける能力)

6	同僚に全く関心がない	あまり関心がない	関心はある	同僚に配慮できる	常に配慮できる
	0	1	2	3	4

修正の受け入れ(上司からの建設的な指摘を受け入れる場合)

7	拒否する	無関心	イヤイヤ受け入れる	素直に受け入れる	積極的に受け入れる
	0	1	2	3	4

感情の安定(イライラしたり気分が高揚したりした場合)

8	感情的になり過ぎる	混乱しやすい	時間が必要だが制御できる	感情をうまく制御できる	常に安定している
	0	1	2	3	4

社会参加(社会的な活動の中で同僚と関わる)

9	全く参加しない	参加するのに抵抗がある	時々参加する	頻繁に参加する	常に喜んで参加する
	0	1	2	3	4

他者への援助(言われなくても同僚や上司の手伝いをする)

10	全く手伝おうとしない	ほとんど手伝おうとしない	普通に手伝う	頻繁に手伝う	積極的に手伝う
	0	1	2	3	4

ルーティンの変更(いつも決まっている仕事に変化があった場合)

11	拒否する	しぶしぶ受け入れる	変化を受け入れるが促しが必要	変化を受け入れる	喜んで変化を受け入れる
	0	1	2	3	4

破壊的行動(無作為に選んだ1週間内で起こす破壊的行動の頻度)

12	1週間に6回以上	1週間に3回~5回	1週間に2回	1週間に1回	全くなし
	0	1	2	3	4

# 認知スキルの領域(CO)

---



# 認知能力(CO)アセスメントシート①

## 数概念(加減乗除ができる)

1	数概念がない	足し算のみできる	足し算引き算ができる	掛け算ができる	計算は問題ない
	0	1	2	3	4

## コミュニケーション能力(言葉、ジェスチャー、サインなどを使ってコミュニケーションをとる)

2	言葉だけでは難しい	言葉と視覚的マニュアルが必要	言葉で可能	言葉表現がほぼできる	言葉表現は問題なし
	0	1	2	3	4

## 記憶力(言語による情報や仕事の指示の記憶)

3	極めて弱い	簡単な情報も頻繁に忘れる	仕事のやり方を何とか覚えている	記憶力は高い	極めて高い
	0	1	2	3	4

## 読解力(読んで理解できる)

4	文字を読むことはできない	標識などは読める	小学校低学年レベル	小学校中学年レベル	中学レベル
	0	1	2	3	4

## 日にちの概念(昨日、明日、明後日および曜日の理解)

5	時間概念はない	4つのうち1つ	4つのうち2つ	4つのうち3つ	すべてがわかる
	0	1	2	3	4

## 書字能力(ワープロ、筆記でのコミュニケーション)

6	全くできない	名前を書くことができる	二語文が可能	簡単なメッセージなら可能	文法も問題ない
	0	1	2	3	4

## 時計が読める(時計を見て正確に時刻がわかる)

7	時刻はわからない	1時間単位なら可能	30分単位なら可能	5分単位なら可能	1分単位でも可能
	0	1	2	3	4

## 電話の使用(電話での応答および電話帳の使用)

8	電話の使用は不可	簡単なメッセージのみ	知っている番号なら可能	公衆電話の利用が可能	電話帳の使用は問題なし
	0	1	2	3	4

## 計測(長さを正確に測れる能力)

9	長さの測定は困難	5cm単位は測定可	1cm単位は測定可	5mm単位は測定可	1mm単位でも測定可
	0	1	2	3	4

## 金銭管理(貯金、引落し、日常のお金の使用)

10	金銭管理はできない	常に援助が必要	頻繁に援助が必要	最小限の援助が必要	金銭管理は問題なし
	0	1	2	3	4

## 分類能力(大きさによって分類ができる能力)

11	大きさの理解は困難	頻繁にミスを生じる	たまにミスを生じる	ほとんどミスなく可能	完璧に弁別できる
	0	1	2	3	4

## 基本的な要求伝達(水が飲みたい、トイレに行きたい、体調が悪いなどを伝える)

12	全くできない	ほとんどできない	部分的に伝えることができる	大體伝えることができる	問題なし
	0	1	2	3	4

言語指示に従う(言語の指示で仕事を遂行できる能力)

13	混乱し、 従うことができない	簡単な指示なら可能	大体可能	ほとんど可能	言語指示ですべて 従うことができる
	0	1	2	3	4

仕事に関する知識(仕事のやり方や道具の使用の理解)

14	全く理解不可	一部理解できる	大体理解できる	多くの面を 理解している	極めて理解力は高い
	0	1	2	3	4

作業の移行(一つの作業遂行後、別の作業への変更)

15	仕事の変更は困難	かなりの援助が必要	ある程度の 援助があれば可能	ほとんど可能	問題なく変更可能
	0	1	2	3	4

問題解決能力(仕事上あるいは同僚との問題を解決できる能力)

16	問題解決はできない	ほとんどできない	何とか 努力してできる	ほとんど解決できる	全く問題なし
	0	1	2	3	4

仕事の習得(援助があれば仕事を覚えられる能力)

17	全く覚えられない	学習がかなり遅い	何とか学習できる	素早く学習できる	極めて早く完璧に 学習できる
	0	1	2	3	4

判断力(仕事に関連する判断が自分でできる能力)

18	常に関連した 判断をする	頻繁に関連した 判断をする	時折ミスが 生じる	大体判断できる	問題なく判断できる
	0	1	2	3	4

移動能力(仕事のために自立して移動ができる能力)

19	移動は不可	学習したところなら 可能	知らないところでも 移動可能	大体可能	通勤車でも移動可能
	0	1	2	3	4

# 仕事の遂行能力の領域(WP)

---



# 仕事の遂行能力(WP)アセスメントシート①

## 1 ミスの修正(仕事上でミスをした時、修正できる)

全くできない	ほとんどできない	仕事上でミスをした時修正できる	ほとんど修正できる	すべて修正できる
0	1	2	3	4

## 2 仕事の質(仕事の正確さ、丁寧さの維持)

常に仕事の質は劣っている	頻繁に要求を下回る	大体正確かつ丁寧	かなり正確、丁寧	要求水準以上
0	1	2	3	4

## 3 仕事の取りかかり(日々のルーティンを自分から取り組む)

全くできない	頻繁に指示が必要	大体決まり通りにやる	自ら取り組む	常に意欲的に自ら取り組む
0	1	2	3	4

## 4 仕事の量(達成率あるいは仕事量の維持)

25%未満の生産	25%—49%の生産	50%—75%の生産	76%—89%の生産	90%以上の生産
0	1	2	3	4

## 5 材料・道具の要求(仕事を完成するための材料や道具を要求する)

援助要求なし(怠情に着座)	めったに要求しない(時間の浪費)	何とか要求する	大体要求可能	積極的に必要な材料を要求する
0	1	2	3	4

## 6 信頼性(信頼できうるやり方で仕事を完成する)

全く信頼できない(常に上司の管理が必要)	頻繁にチェックが必要	大体信頼できる	ほとんどチェックする必要なし	問題なし
0	1	2	3	4

## 7 自立機能(上司の指導がなく自立して仕事に取り組む)

常に指導が必要	頻繁に指導が必要	たまに指導が必要	ほとんど指導の必要なし	自立して仕事に取り組む
0	1	2	3	4

## 8 必要な援助要求(職場で上司に必要な援助を求める)

全く援助を求めない	ほとんど援助を求めない	大体援助を求める	頻繁に援助を求める	常に援助を求める
0	1	2	3	4

## 9 道具の返却(道具を使用した後、元にあった場所に戻す)

元に戻すことはない	元に戻すためには頻繁に指示が必要	大体できる	ほとんどできる	問題なし
0	1	2	3	4

## 10 仕事への集中力(与えられた仕事への従事する状況)

全く従事できない	頻繁に時間を浪費している	大体従事している	きちんと働いている	極めて集中している
0	1	2	3	4

## 11 作業場の清潔維持(仕事中小および仕事終了後の作業場をきれいにしている)

極めて汚い	やや汚い	大体きれいにしている	かなりきれいにしている	常にきれいにしている
0	1	2	3	4

## 12 タイムレコード(朝職場に着いた時、帰宅する際に正しくタイムカードを押す)

タイムカードは押せない	頻繁に間違える	時々間違える	ほとんどミスがない	全くミスなくタイムカードを押す
0	1	2	3	4

## 仕事の遂行能力(WP)アセスメントシート②

仕事の安定度(どんな時でも長時間安定して生産的な仕事を行っている)					
13	10分未満しか安定できない	11分～30分間	31分～60分	61分～120分	2時間以上安定している
	0	1	2	3	4
正しい道具の使用(仕事の道具や備品をきちんと使用する)					
14	よく道具を壊す	頻繁に道具を誤用	時折道具を誤用	ほとんど道具等の誤用はない	道具等を適切に使用
	0	1	2	3	4
安全対策(安全規則を順守する)					
15	安全規則に全く従えない	ほとんど従えない	大体従える	ほとんど従える	すべての規則を順守できる
	0	1	2	3	4
問題の報告(職場でトラブルが生じた際に上司に報告できる)					
16	報告率は0%～24% (報告できない)	25%～49% (減多に報告しない)	50%～75% (大体報告できる)	76%～89% (頻繁に報告できる)	90%～100% (常に報告できる)
	0	1	2	3	4
仕事上の体力(通常の仕事において常に作業を維持できる体力がある)					
17	ほとんど体力はない	疲れやすい (頻繁に休憩を要する)	なんとか維持できる	ほとんど休憩は必要なし	極めて元気
	0	1	2	3	4
細かい作業能力(細かい部品の組立作業における指先の操作)					
18	極めて不器用	かなり不器用で遅い	大体作業可能	器用に指先操作ができる	指先操作能力は極めて高い
	0	1	2	3	4

手作業(ホチキス止め、分類、機械操作などの際の手作業)					
19	手作業は困難	不器用で遅い	大体可能	手先は器用	手先は極めて器用
	0	1	2	3	4
粗大運動					
20	手足の協応動作はできない	ぎこちなく不安定	ほぼ可能	かなりうまく協応可能	協応力は極めて高い
	0	1	2	3	4
持ち場での安定度(自分の持ち場に留まり、さまよい歩くことはない)					
21	常にうろろしている	頻繁に持ち場を離れる	ときに持ち場を離れる	ほとんど持ち場を離れない	常に持ち場にいる
	0	1	2	3	4
身体的強さ(重いものを持ち上げる、運ぶ、押す、引くなどの体力)					
22	5kgなら可能	10kgなら可能	20kgのものも可能	30kgのものでも可能	30kg以上のものでも可能
	0	1	2	3	4



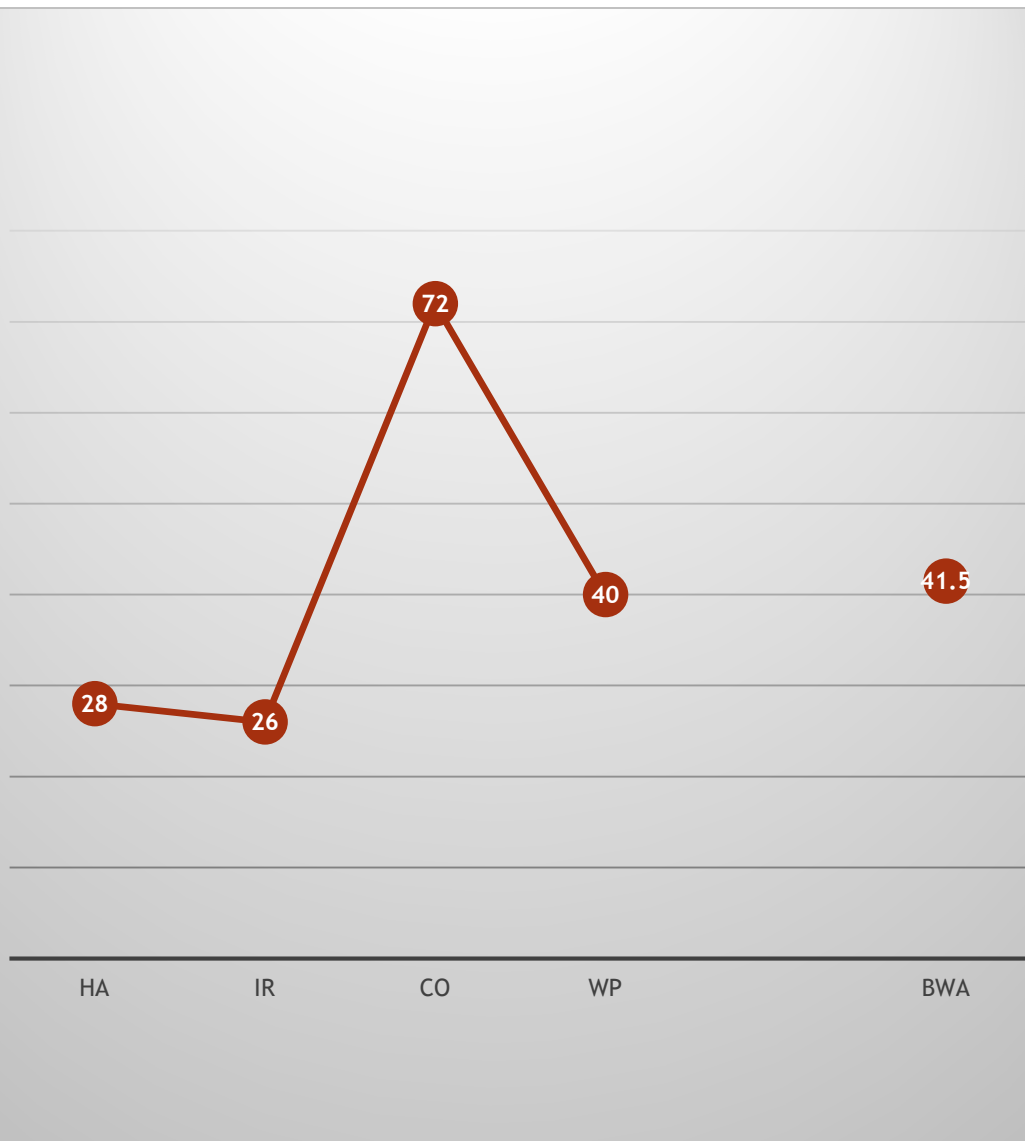
## アスペルガー症候群と診断された大学生の支援事例

- WAIS成人知能検査によるFSIQ：128
- 生育歴：小学校は公立だったが、中学から大学附属中学に入学し、そのまま高校・大学へと進学。子供のころから成績が良かったが、友達は少なくゲームが好きだった。
- 大学に入ってから授業をうまく選択できず、必須と選択の科目を間違えてしまうことがあった。
- 4年生になり、就職活動がうまくいかず、とりあえず大学の紹介でIT関係の企業でインターン体験を行った。

# インターン中の状況

- 小さい時からゲームなど一人で遊ぶことが好きであり、その延長線上でパソコンは得意であった。
- インターンでは、決められた入力系の仕事は他者の3人分くらいの量をこなすことができたが、仕事でわからないことがあっても上司に質問することができず、結果的に上司の要求に対応できない成果を示すことになった。
- また、髪の毛がいつもぼさぼさで清潔感がなく、服装も汚れが目立つことが度々見られた。
- さらに、工作中ストレスがたまるとときおり大きな声を出すことがあり、昼休みに1時まで戻ってこないことが頻繁に生じるようになった。





BWAP2のプロフィール

## 1. 結果

グラフに示されているように、認知スキル(CO)は72と極めて高く、この能力のみから判断すると一般就労は可能な範囲に属している。

しかしながら、仕事の習慣/態度(HA)の領域や対人関係(IR)の領域は極めて低く、デイケアレベルとなっている。

仕事の遂行力(WP)も作業所レベルであるため、総合的職業適応力(BWA)は41.5と一般就労レベルどころか移行レベルにも達していない。

# 支援のポイント

- 知的には高いが、アスペルガー症候群であるため、口頭によるコミュニケーションが苦手である。
- よって、仕事の指示はメールでの指示へ変更。
- 身だしなみなど日常生活スキルが不十分なので、モデルを写真等で示し、模倣を行う。