

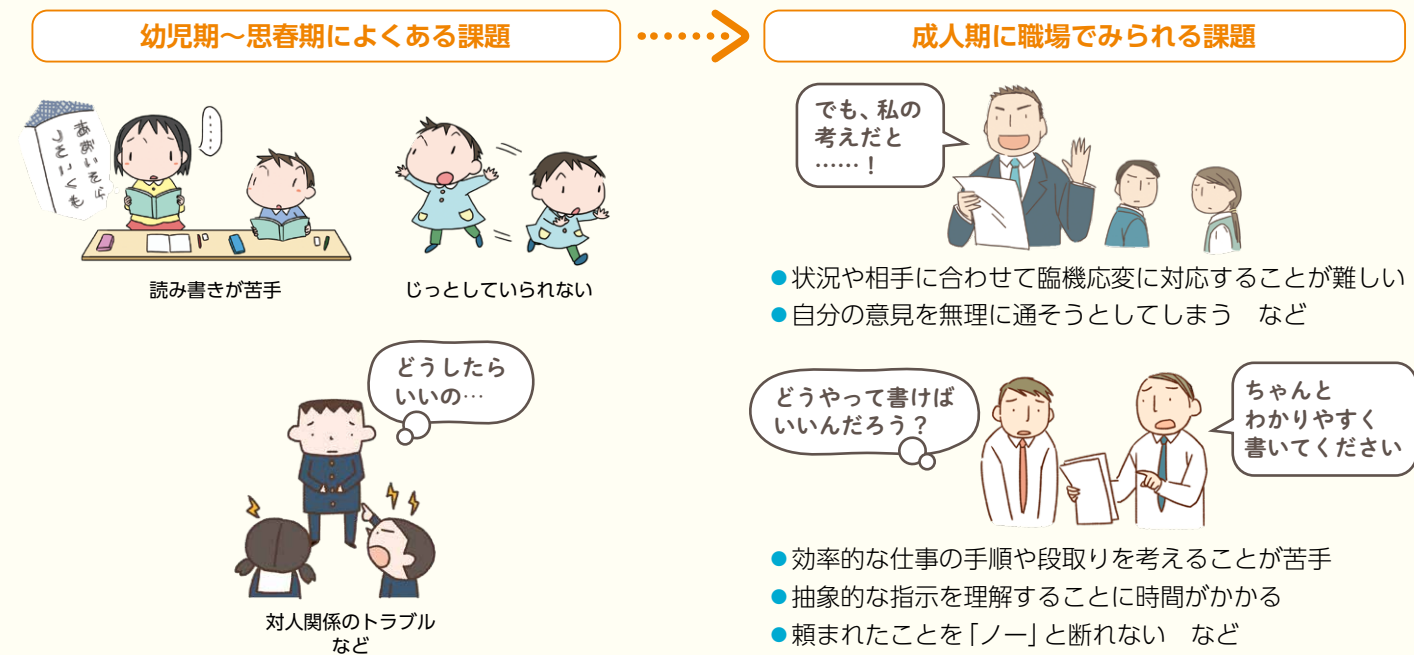
発達障害のある人が働くときに大切なこと

～思春期からつまかさねる支援～

講師 プロフィール	なわおか こうせい 氏（大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科 助教） 子どもから成人期までの自閉症を中心とする発達障害のある方々への直接支援に、15年間従事。その後、千葉県発達障害支援センター係長を経て、令和2年度より現職。	
--------------	---	---

ライフステージによって変わる特性

発達障害のある方は、ライフステージによって特性が変化することがあります。学齢期にSLD（限局性学習症）やADHD（注意欠如・多動症）と診断された方が、成人期に再度診断を受け、ASD（自閉スペクトラム症）の診断に変わることがあります。これは成人期になるにつれて、ASDの特性であるコミュニケーションや対人関係の問題が表面化し、課題になりやすいためです。



職業準備性^(※)を考える～環境及び生活の適応性の視点から～

※職業準備性とは、職業生活を始めるにあたり、必要なライフスキル・ソフトスキルが備わっている状態を意味します。

発達障害のある方は環境との相互作用によって仕事の作業効率が大きく変わります。また、働くときには、仕事の実務能力以外の**ソフトスキル（コミュニケーション、対人関係における能力）・ライフスキル（生活能力）**が必要になります。そのため、学齢期や思春期から、これらのスキルを分析し、本人の特性に合わせた環境設定を検討することが大切です。支援者と当事者が就労に向けて課題を共有し、取り組むことで、職業準備性が高まると考えています。ただ、できないところは他者に助けを求めたり、相談したりするスキルも大切です。

働くときに求められるソフトスキル・ライフスキルの例

ソフトスキル

職務遂行上に求められる
「修正の受け入れ」
「感情の安定」
「ルーティンの変更」
「作業場の整理整頓」

ライフスキル

「身だしなみ」
「衛生面」
「食事のマナー」
「トイレの使用」

総合的職場適応能力

仕事の習慣／態度

対人関係

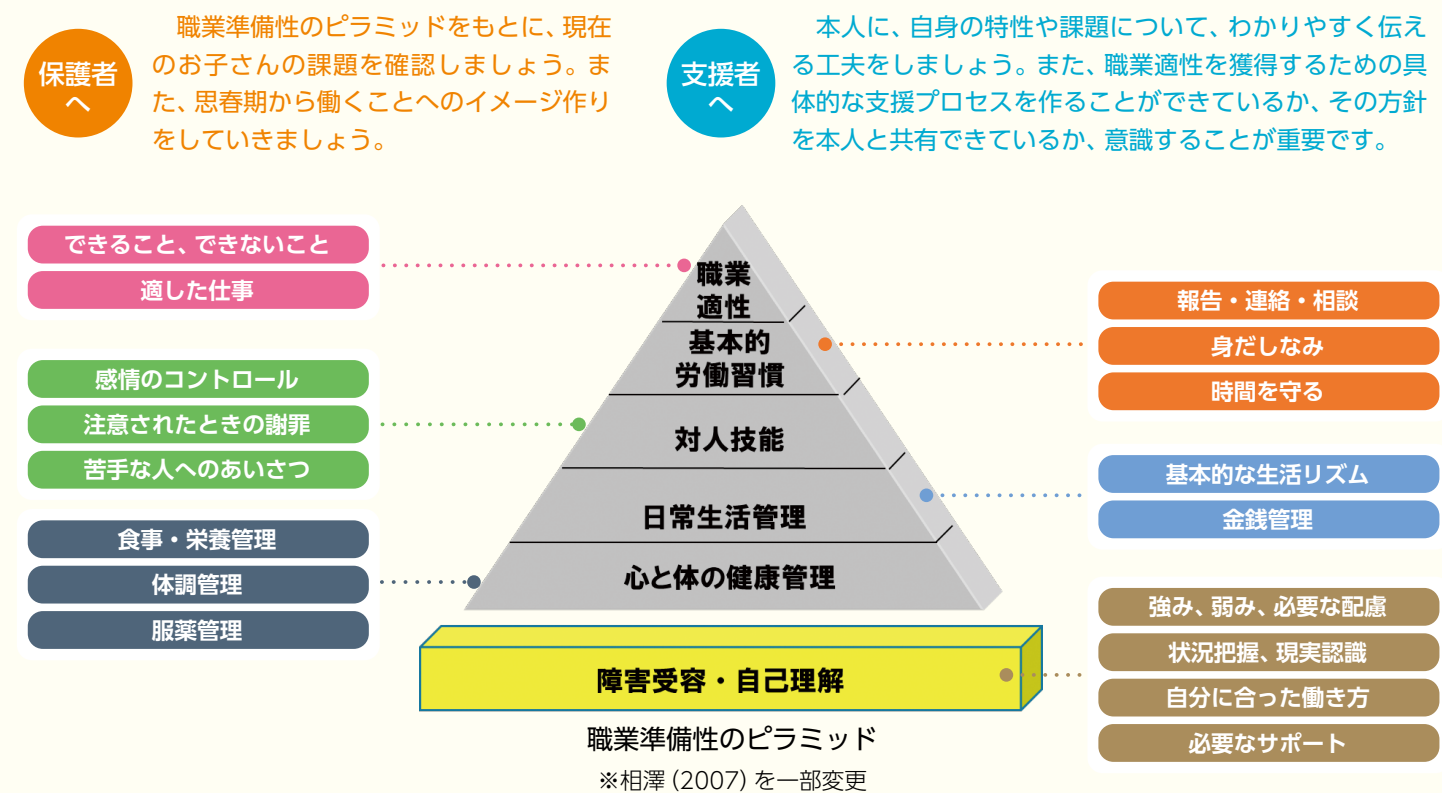
認知能力

仕事の遂行能力

※今回の講演では、職業準備性の課題を整理する方法の一つとして、2021年に翻訳された新しいアセスメント方法である『BWAP2』を紹介しました。『BWAP2』では、上図の4つの就労スキルを測定して、実社会で役に立つ能力を「総合的職場適応能力」として評価します。就労支援への活用や学齢期からの支援計画の検討などに役立てられています。

保護者／支援者に伝えたいこと

就労支援では、仕事に関する実務能力（職業適性）を向上させることに目が向きがちですが、職業準備性のピラミッド（下図）のように、職業適性を獲得するためには、**心と体の健康管理・日常生活管理・対人技能・基本的労働習慣を積み重ねていくことが重要**です。



本人の希望や興味関心、理想の先にある「目指す進路」のイメージ作りのポイント

働くイメージを作る

職場実習やアルバイト、家事手伝いを通して、仕事に関する情報を多く伝える。自分の得意・不得意を理解する経験を積む。

“働くこと”について一緒に考える

働く目的（「なぜ働きたいのか」「仕事をしてどのような生活をしたいのか」）について、本人の意向を尊重し、興味関心をもとに現実的な就労イメージを共有する。

障害理解・障害受容をすすめる

本人や周りの人が特性や必要な支援を理解できるように、課題を整理する。そして、本人が自分に必要な配慮や支援、支援機関を知る。

さいごに

就労の定着支援につなげるためには、思春期からライフスキルを積み重ねていくことが大切です。

保護者や支援者は、お子さんが働いているイメージを持ち、どのようなスキルを何歳までに身に付けるべきか、課題と達成する期限について整理し、本人と共有しましょう。

