

発達障害者就労支援ポイント集



国立障害者リハビリテーションセンター

はじめに

平成 17 年 4 月に発達障害者支援法が施行されました。この法律では、自閉症・アスペルガー症候群、LD（学習障害）、ADHD（注意欠陥多動性障害）などを「発達障害」と総称して、それぞれの障害特性やライフステージに応じた支援を国・自治体・国民の責務として定めています。また、平成 18 年 10 月に本格施行された障害者自立支援法により、障害の種別にかかわらず、障害のある人々が必要とするサービスを利用できるよう、サービスを利用する仕組みを一元化し、施設・事業が再編されてきましたが、発達障害も障害者自立支援法の対象であることが明示されています。

しかし、現在青年期・成人期における発達障害者への福祉サービスの支援手法については確立したものがありません。また社会的ひきこもりのなかに、明らかな知的障害のない発達障害者がいることが知られ、発達障害者支援センター等では地域生活や就労移行支援も重要な課題とされています。こうした背景から、国立障害者リハビリテーションセンターでは平成 20 年度より 3 年間、発達障害成人に対する地域生活移行のためのモデル事業を実施しました。この度、その経験を踏まえて支援や介入のポイントをまとめ、紹介させていただきます。

対象者は、埼玉県発達障害者支援センター（まほろば）に就労相談目的で来談した 18 才以上の発達障害者（未診断を含む）に対して募集を行い、さまざまなアセスメントを経て決定しました。訓練等の支援サービスは、自立支援局内に発達障害支援チームを結成し、一般利用者同様アセスメントに基づいて個別支援計画書を作成し支援を行いました。また、定期的に病院発達障害診療室、発達障害者支援センター（まほろば）、及び地域支援機関を加えた合同カンファランスを開催し、支援プログラムの検討や見直しを行いました。

本モデル事業では、障害者自立支援法上の就労移行支援事業を念頭に置きながらも、制度の枠にとらわれず可能な限り発達障害のある方々のニーズや課題を中心に据えて支援を進めてきました。発達障害のある方の支援ニーズは、一見似通った障害様相であっても、それによって生じる困惑感や認識は千差万別で、具体的な支援方法も異なってきます。そこで実在の事例そのままを紹介するのではなく、代表的な課題ごとにモデル事例を作成しました。

このポイント集が、発達障害者の自立支援、就労支援に関わろうとする多くの人々に役立ち、各地の実践の場で活用されることを期待しています。

国立障害者リハビリテーションセンター
総長 江藤文夫

発達障害者就労支援ポイント集 目次

第1章	発達障害について	1
第2章	支援にかかる制度	3
第3章	事例からみた支援のポイント	7
	1. 身辺管理	8
	2. 生活環境の整備	10
	3. 時間管理	12
	4. 気持ちの切り替え	14
	5. 自己理解・障害理解と受容	16
	6. コミュニケーション・対人関係	18
	7. 社会見学と社会的マナーの学習	20
	8. 社会的ルールを理解	22
	9. グループ活動(文化祭)	24
	10. 就労に向けた動機づけと職場実習のプログラム化	26
	11. 職場定着支援	28
	12. 家族支援	30
第4章	支援に対する課題と期待	33

第1章 発達障害について

1. 発達障害とは

発達障害者支援法において、「発達障害」は「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害、その他これに類する脳機能障害であってその症状が通常低年齢において発現するもの」（発達障害者支援法における定義第二条より）と定義されています。

これらのタイプのうちどれにあたるのか、障害の種類を明確に分けて診断することは大変難しいとされています。障害ごとの特徴（とくちょう）がそれぞれ少しずつ重なり合っている場合も多いからです。また、年齢や環境により目立つ症状がちがってくるので、診断された時期により、診断名が異なることもあります。

大事なことは、その人がどんなことができ、何が苦手なのか、どんな魅力があるのかといった「その人」に目を向けることです。そして、その人その人に合った支援があれば、だれもが自分らしく、生きていけるのです。

2. 各障害の解説

広汎性発達障害とは

広汎性発達障害（PDD：Pervasive Developmental Disorders）とは、自閉症、アスペルガー症候群のほか、レット障害、小児期崩壊性障害、特定不能の広汎性発達障害をふくむ総称です。

自閉症とは

自閉症は、次の3つの特徴をもつ障害で、3歳までには何らかの症状がみられます。

- (1) 対人関係の障害
- (2) コミュニケーションの障害
- (3) 限定した常同的な興味、行動および活動

最近では、症状が軽くても自閉症と同質の障害のある場合、自閉症スペクトラムと呼ばれることがあります（スペクトラムとは「連続体」の意味）。

アスペルガー症候群とは

対人関係の障害があり、限定した常同的な興味、行動および活動をするという特徴は、自閉症と共通した障害です。アスペルガー症候群（Asperger syndrome）は、明らかな認知の発達、言語発達の遅れを伴いません。

学習障害 (LD) とは

学習障害は LD と略されることもあり、Learning Disorders または Learning Disabilities の略語とされています。全般的な知的発達に遅れはないのに、聞く、話す、読む、書く、計算する、推論するなどの特定の能力を学んだり、おこなったりすることに著しい困難がある状態をいいます。

注意欠陥多動性障害 (AD/HD) とは

注意欠陥多動性障害 (AD/HD: Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder) は、ADHD と表記されることもあります。注意持続の欠如もしくは、その子どもの年齢や発達レベルに見合わない多動性や衝動性、あるいはその両方が特徴です。この3つの症状は通常7歳以前にあらわれます。

- (1) 多動性 (おしゃべりが止まらなかったり、待つことが苦手でうろうろしてしまったりする)
- (2) 注意力散漫 (うっかりして同じ間違いを繰り返してしてしまうことがある)
- (3) 衝動性 (約束や決まり事を守れないことや、せっかちでいらいらしてしまうことがよくある)



一般的に多動や不注意といった様子が目立つのは学齢期ですが、思春期以降はこういった症状が目立たなくなるともいわれています。

その他の発達障害

上記の3つのタイプのほかにも、トゥレット症候群のように「まばたき・顔しかめ・首振りのような運動性チック」症状や、「咳払い・鼻すすり・叫び声のような音声チック」を主症状とするタイプのもも、発達障害の定義にふくまれています。

第2章 支援にかかる制度について

1. 法律

発達障害者支援法

平成 17 年 4 月に「発達障害者支援法」が施行されました。これは、これまで既存の障害者福祉制度の谷間に置かれ、その気づきや対応が遅れがちであった自閉症・アスペルガー症候群、LD（学習障害）、ADHD（注意欠陥多動性障害）などを「発達障害」と総称して、それぞれの障害特性やライフステージに応じた支援を国・自治体・国民の責務として定めた法律です。

障害者自立支援法

障害の種別にかかわらず、障害のある人々が必要とするサービスを利用できるよう、サービスを利用するための仕組みを一元化し、施設・事業を再編しました。身近な市町村が責任をもってサービスを提供することにより、障害者が地域で安心して暮らせる社会の実現を目指して、障害者自立支援法は平成 18 年 10 月に施行されました。発達障害は、障害者自立支援法の対象です。

障害者自立支援法の一部改正

発達障害が障害者自立支援法の対象であることが明示されました。また、平成 24 年 4 月 1 日までの間において政令で定める日から、障害のある人々が福祉サービスを利用した場合、家計の負担能力に応じた自己負担が原則となりました。

2. 制度

療育手帳

昭和 48 年、「療育手帳制度について」により療育手帳の交付が始まりました。療育手帳は知的障害児・者に対して、一貫した指導・相談等が行われ、各種の援助措置を受けやすくすることを目的に、都道府県・指定都市が独自に要綱を策定して実施しています。名称は療育手帳としていますが、別名を併記することもでき、「愛の手帳」、「緑の手帳」と呼ぶ自治体もあります。

療育手帳の申請は市町村の窓口で行います。18 歳未満の場合は児童相談所、18 歳以上の場合は知的障害者更生相談所で障害の程度等の判定を受け、その結果に基づき、都道府県知事（指定都市にあってはその市長）から交付されます。知的障害者に対する援助措置は次のものがあります。

- ① 特別児童扶養手当
- ② 心身障害者扶養共済
- ③ 国税、地方税の諸控除及び減免税
- ④ 公営住宅の優先入居
- ⑤ NHK受信料の免除
- ⑥ 旅客鉄道株式会社などの旅客運賃の割引
- ⑦ 生活保護の障害者加算
- ⑧ 生活福祉資金の貸付
- ⑨ NTTの無料番号案内
- ⑩ 携帯電話使用料の割引
- ⑪ 公共施設の利用料割引

各自治体により対象者、サービス内容は異なる場合がありますので、お住まいの福祉担当窓口にお問い合わせ下さい。



精神障害者保健福祉手帳

平成7年の精神保健福祉法の改正に基づき、精神障害者保健福祉手帳の交付が始まりました。

精神障害者保健福祉手帳は精神障害者が一定の精神障害の状態であることを証する手段となり、各方面の協力を得て各種支援策を講じやすくすることにより、精神障害者の自立と社会参加の促進を図ることを目的としています。

手帳の名称は「精神障害者保健福祉手帳」ですが、「精神障害者」と記載されると携帯しづらいという当事者等からの意見を考慮し、手帳の表紙は単に「障害者手帳」と記載されています。また、当初はなかった手帳への写真の貼付は、本人確認が必要な割引等が受けやすくすることを目的に、平成18年から始められています。

精神障害者保健福祉手帳の申請は、市町村の窓口で行い、都道府県知事（指定都市にあってはその市長）の認定に基づいて交付されます。

精神障害者に対する援助措置は次のものがあります。

- ① 心身障害者扶養共済
- ② 国税、地方税の諸控除及び減免税
- ③ 公営住宅の優先入居
- ④ NHK受信料の免除
- ⑤ 生活保護の障害者加算
- ⑥ 生活福祉資金の貸付
- ⑦ NTTの無料番号案内
- ⑧ 携帯電話使用料の割引
- ⑨ 公共施設の利用料割引や公共交通機関

(※) の運賃の割引など (※主に地方自治体が運営主体の交通機関)

各自治体により対象者、サービス内容は異なる場合がありますので、お住まいの福祉担当窓口にお問い合わせ下さい。

3. 本人や家族に向けた支援に関するもの

自立訓練（生活訓練）

- ・ 自立訓練（生活訓練）（原則2年以内）を行う障害者支援施設、サービス事業所または居宅において、自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、生活能力の維持向上等のために必要な支援や訓練等を提供しています。
- ・ 対象者は、知的障害者または精神障害者で、入浴、排せつ及び食事等に関する自立した日常生活を営むための訓練や生活に関する相談及び助言等の支援を必要とする者です。
- ・ 市町村が障害者の福祉サービスの必要性等の調査を行った上で支給決定します。一人一人のニーズに合わせてサービスを選ぶためには、市町村の障害福祉窓口や都道府県が指定する指定相談支援事業者などへの相談が必要です。

就労移行支援、就労継続支援

- ・ 就労移行支援（原則2年以内）や就労継続支援などの指定障害福祉サービス事業所において、障害者に生産活動などの活動の機会を提供し、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等を提供しています。
- ・ 対象者は、発達障害を含む障害者で、市町村が障害者の福祉サービスの必要性等の調査を行った上で支給決定した者です。「就労移行支援」は一般就労を希望する者、「就労継続支援（雇用型）」は、就労移行支援事業所を利用したものの雇用に結びつかなかった者、特別支援学校を卒業して就職活動を行ったものの雇用に結びつかなかった者、企業就労をしていた者の、離職した者、「就労継続支援（非雇用型）」は、企業や雇用事務所での就労経験があり年齢や体力の面で雇用されることが難しくなった者、就労移行支援事業所を利用したものの企業や雇用事務所での雇用に結びつかなかった者などです。
- ・ 一人一人のニーズに合わせてサービスを選ぶためには、市町村の障害福祉窓口や都道府県が指定する指定相談支援事業者などへの相談が必要です。

職業リハビリテーション

- ・ 障害者一人ひとりの特性に配慮した職業リハビリテーションを、必要に応じ、発達障害者支援センター等医療・福祉・教育の関係機関との連携のもとに実施しています。
- ・ ハローワーク（公共職業安定所）では、きめ細かな職業相談・職業紹介等を、地域障害者職業センターでは、職業評価、職業相談、職業準備支援、職場適応援助などの専門的な職業リハビリテーションを、障害者就業・生活支援センターでは、就業とそれに伴う日常生活上の支援を一体的に実施しています。

- ・ 対象は、「身体障害、知的障害、精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」や、発達障害者と確認できる者としています。
- ・ お近くのハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターにて、直接ご相談を受けています。

職業能力開発

- ・ 障害のある方が職業につくために必要な能力を習得する機会を確保するため、障害者職業能力開発校(全国 19 校)を設置しており、中央校、吉備校においては、発達障害者の方を対象とした職業訓練を本格実施しています。また一般の公共職業能力開発施設において発達障害者の方を対象とした訓練コースを設置し(平成 20 年度:9 道府県)、受け入れを促進するとともに、居住する身近な地域の企業、NPO、社会福祉法人、民間教育訓練機関などを活用した、障害者委託訓練を実施しています。
- ・ 対象は、原則的にハローワークに求職申込みを行っている障害者となります。
- ・ 利用については、お住まいの地域にあるハローワーク、障害者職業能力開発校などで確認することができます。

4. 自治体等の取り組みに関するもの

発達障害者支援センター

発達障害者支援センターでは、各都道府県・指定都市の実情を踏まえ、発達障害児・者やその家族からの相談に応じて適切な支援を行うとともに、関係施設と連携し、発達障害児・者に対する地域における総合的な支援体制の整備を推進しています。

第3章 事例からみた支援のポイント

本モデル事業においては、自立支援法上の就労移行支援事業を念頭に置きながらも、制度の枠にとらわれず可能な限り発達障害のある方々のニーズや課題を中心に据えて支援を進めてきました。その経験を踏まえて、事例を紹介させていただきますが、決して定型化されたマニュアルをお示しすることを意図するものではありません。各事例をとおして、支援や介入のポイントをお伝えすることを趣旨としています。なぜならば、発達障害のある方の支援ニーズは、一見似通った障害様相であっても、それによって生じる困り感や認識の仕方は千差万別で、当然のことながら具体的な支援方法も異なってくるからです。また、支援者側の価値観を一方向的に押しつけることがないように、できる限りご本人の困り感に寄り添った対応を検討しながら支援につなげていくことが重要であると考えます。なお、ここで紹介させていただく事例は、個人情報への配慮からモデル事業での経験を踏まえながらも、情報を加工して執筆しており実在のものではありませんので、ご了承下さい。

1. 身辺管理

就労を目ざす場合には、社会的マナーの上からも自分自身で身辺管理ができることが求められます。しかし、自分の姿は直接自分の目には映らないため気づきにくく対処も難しいものです。ここでは身辺管理に関して支援に取り組んだ事例を紹介します。

【支援の具体例】

Aさんは、普通高校卒業後、大学に入学したものの、様々な手続きができず、単位が取得できないまま退学した後、就労を目指して就労移行支援事業所の利用を開始しました。利用開始時の身辺管理や生活習慣に関するセルフチェック表には全て「問題なし」と記入していました。

しかし、利用を続ける中で衣服の汚れや乱れ、食事マナーなどの基本的な身辺管理について、無頓着であることがわかりました。

そこで、支援員がそのことについてAさんと話し合いの機会を持つと、「自分は特に困っていない。担当の支援員が厳しいだけではないか」という意見でした。さらに話を聞いていくと、Aさんは『身辺管理ができている状態』について明確な理解をしていないことがわかりました。

けれども、Aさんには事務職として就職したいという強い希望があったので、まずは企業での実習をすること目標に、社会的なマナーの学習や実際に働いている人たちの観察を通して、身辺管理ができることの必要性を理解できるように働きかけました。

Aさんが身辺管理の重要性に気づき始めた頃、「実は困っていることがある」と、Aさん本人から相談がありました。詳しく聞いてみると「日頃から尿意を感じた時にはすでに限界が近く、作業を放り出してトイレに駆け込んでしまう」ということでした。Aさんは、職場では今のように仕事を放りだしてトイレに行くことは問題になるだろうということや、「万が一トイレの失敗をしたらどうしよう」と焦りが強くなり作業に集中できないことで困っているとのことでした。支援員が、そのような状態がいつ頃から始まったのかと尋ねると、「そういえば昔からだったかもしれません。家でも尿意を感じた時にトイレが使用中で、我慢できず近所のコンビニのトイレに駆け込むことがある」とのことでした。

支援員の助言をもとに、Aさんは50分ごとの休み時間のたびにトイレに行くことに決め、定期的にトイレに行く習慣をつけることにしました。支援員の声掛けがなくても定期的にトイレに行く習慣がついたところで、職場には50



分ごとの休憩はないことから、自分で時間を決めて定期的にトイレに行く習慣をつくりました。

Aさんは就職した会社でも、自分で時間を決めて定期的にトイレに行くことができるようになり、そのことで困ることはなくなったそうです。

【支援のポイント】

Aさんは、日頃、家庭でもトイレが使用中で間に合わないと思うと、近所のコンビニのトイレに駆け込むということが度々起こっていたにもかかわらず、身辺管理ができないことに関して困り感を持っていませんでした。

しかし、就労移行支援事業で、所内実習、企業内実習と段階的に就職を目ざす中で、会社での規則や社会的なマナーなどいくつかの枠組みがわかるようになると、自分の身辺管理ができていないことに関して困り感を持つようになりました。

このように支援者は、一方的に適応行動を押しつけるのではなく、本人の気づきや解決したいという気持ちを引き出してから、適応行動が取れるようにアプローチすることで、本人が意欲的に取り組み、実際の生活にも良い影響を及ぼすようです。

また、つい見過ごされがちですが、この事例のように感覚の特異さから、排泄に関して何らかの悩みを抱えている人は少なくないようです。本人が困り感を持っている時は、具体的な対処法を検討し支援することが必要です。

2. 生活環境の整備

快適な生活環境というものは、人それぞれです。しかし、自分の生活環境に問題や困り感を抱えていながらも、こだわりや、先の見通しのつかなさなどからくる取捨選択の苦手さのため、一人で対処することが難しい場合があります。就労に向けた生活環境の整備について、本人の困り感を踏まえて支援を行ったケースを紹介します。

【支援の具体例】

Bさんは、短期大学卒業後にいくつかアルバイトを経験しましたが、どこも長続きしなかったため、就職を目指して就労移行支援事業所の利用を開始しました。以前から大事なものをなくしてしまうということがよくあるようでしたが、本人は特に困っておらず、そうなってしまう理由もわからないようでした。

いよいよ就職活動を始めようという時期になり、精神保健福祉手帳やハローワークから受け取った紹介状をなくしてしまい応募書類を揃えることができず困ったことをきっかけに、「このままでは就職しても失敗してしまう」と初めて思ったそうです。

まず、担当の支援員がBさんの生活環境の聞き取りを行うと、部屋に容易には立ち入れないほど物が高く積み上げられており、ゴミなども散乱していることがわかりました。支援員と話し合っていくうちに「物がなくなってしまうのは、部屋が散らかっているせいではないか？」「部屋を整理して、大事なものを置く場所を決めれば解決できるのではないか？」ということに気がつきました。Bさんは、支援員と相談しながら自室の片付けをしようと決意しましたが、実際始めてみると物への執着が強くなり、また『部屋のを一度全部外に出さなければ掃除ができない』という思い込みも強くなり、実行できませんでした。家族も協力しようと思いましたが、干渉すると口論になるため手が出せませんでした。

そこで、支援員が、本人・家族と話し合い承諾を得た上で、自宅に出向いて生活環境の整備のための支援を行いました。部屋には今まで収集してきたたくさんさんの物が天井近くまで積み上げられ、ゴミや食べ終えた後の食器、脱いだ洋服も散乱していました。Bさんと支援員はもう一度話し合い、「就労する」という目的を確認し、そのために「生活環境を整備する」ことを確認しました。これまで収集してきたものを処分することには抵抗がありましたが、その度に支援員と目的を確認し、自らの手で処分することができました。そして、支援員と一緒に大事なものを保管する場所を決め、忘れないようにラベルを貼り、今後の整理の方法と毎週末に部屋の清掃をすることを決めました。

その後は、大事な物がなくなってしまうことはなくなり、快適な生活環境を積極的に維持しようとするようになりました。しかし、生活の中に新しいスケジュールが入るなど、本人の注意が強く向く出来事が起こると、生活環境の整備にまで考えが及ばなくなり、再び部屋を整理整頓することを忘れてしまうため、定期的に声掛けをし、生活環境を整える目的を再確認しながら生活環境の整備を促しています。

【支援のポイント】

この事例の場合、かねてから「大事なものがなくなってしまう」という問題が起こっていたようですが、本人には問題意識がなく、もちろんその原因が生活環境にあることにも気づいていませんでした。就労に向けていくステップの中で、実際に本人が困る事態が起こるという経験を通して問題の認識に至りましたが、本人に改善する意識がありながらも、実行には移していませんでした。

相談を進めていくうちに、「大事なものをなくさないこと」や「生活環境を整える」といったことの必要性が認識されていないことがわかりました。

そこで、その点について支援員と時間をかけて十分に話し合い、「就労するという目標を達成し、安定して長く働き続けるために証明書類や印鑑等の大事なものを自ら管理し、必要な時にすぐ使えるようにしておくことが大切である。そのためには自室の環境を整え、ある程度物の置き場所を決めておく必要がある」という目的を明確にしてから、具体的な介入を開始しました。

生活環境の整備を進める中で、物や手順へのこだわりが見られましたが、本人にとって明確な目的意識があったためやり遂げることができたと考えられました。

支援にあたっては、本人の問題意識や目的意識に着目し、支援者と課題を達成する意味づけの共有化を図りながら介入を進めることが重要です。



3. 時間管理

発達障害のある人は、時間の観念が身につけにくいようです。予定に合わせて時間を調整することや、不規則な休憩時間・自由な時間の過ごし方がわからず困っていることがあります。ここではその困り感を支援した事例を紹介します。

【支援の具体例】

Cさんは、中学生の時に発達障害の診断を受け、普通高校を卒業した後、就労を目指して就労移行支援事業所の利用を開始しました。始業時間は午前9時ですが、毎日10分前後遅刻するので理由を尋ねたところ、事業所の正門に9時に到着するよう毎朝決まった時間に家を出ているとのことでした。そこで、「始業時間は、身支度や朝の準備を済ませて、すぐに作業を始められるように席についている時間である」と説明すると、Cさんは「知りませんでした。じゃあ40分くらい前に正門に着けば間に合いますね」と答えました。さらに聞いてみると「正門から訓練の部屋まで何分かかかるのか?」「朝の身支度に何分かかかるのか?」などが予測できない様子でした。そこで実際の行動をもとに、何をするのに何分かかかるのかということを支援員と一緒に学びました。その上で時間を組み立てると、遅刻することなく通所できるようになりました。



他にも、15分休憩にベンチでじっと座って腕時計を見て過ごしていたり、5分休憩にコンビニまでお菓子を買に行き、時間通りに戻ってこないことがありました。さらに、午前中の休憩時間に「好きなことをして過ごしていいですよ」と言われると、携帯電話のゲームに熱中し、休憩が終わったことに気がつかないこともありました。

Cさんに、どうしてそのように過ごすのかと聞いたところ、「遅れてはいけないと思って時計を確認していました」「コンビニはすぐ近くだから5分で行けると思った」「だって好きなことをしていいと言われたから・・・」と答えました。

他の利用者からも「休憩時間の過ごし方について注意を受けたが、理由がわからない」「遅れないようにしているのに時間に遅れてしまう」という質問があったので、グループミーティングで「会社での休憩時間の目的・休憩時間の過ごし方」にテーマを絞って話し合いました。すると多くのメンバーが「休憩時間にしても良いことと、いけないことの区別がつけにくい」「時間の感覚がわかりにくい」ということがわかりました。そこで、訓練の中にも『10分休憩』や『時間が明確に決まっていない休憩』などいくつかのパターンの休憩を取り入れ、会社での休憩時間の過ごし方について体験的に学びました。訓練での体験と並行して、休憩時間



にしても良いことといけないことなどを具体的に学びました。

しかし、初めて行く企業などで実習をする時は、その都度家を出てから始業時間までの時間の組み立てや、休憩時間とその企業での適切な過ごし方を一緒に確認する支援をしています。

【支援のポイント】

この事例では、Cさんを含め、何名かの利用者が時間的な予測や見通しが持てないことで、始業時間に遅刻してしまったり、休憩時間を適切に過ごすことができないことで、就労後に支障が出るのが予想されました。

そこで、「自分はどんな行動に何分くらいかかるのか？」ということ、体験を通して学ぶことができるような場面を設定したり、「休憩時間の過ごし方」について具体的に学び、訓練の中で日常的に体験を積み重ねて習得できるような支援を行いました。

初めて行く場所でも、その場所でのスケジュールに合わせた時間の組み立てや、休憩時間の過ごし方などを、予め一緒に確認する支援をすることで、慣れない環境でもスムーズに過ごすことができるようになりました。

4. 気持ちの切り替え

発達障害のある人は、強い興味・関心を引かれることがあると、他のことがなかなか手につかなくなることがあり、そのことが就労を目指す上で課題となることがあります。ここでは、「気持ちを切り替える」ことに取り組んだ事例について紹介します。

【支援の具体例】

Dさんは、事件や事故のニュースが気になり何も手につかなくなることがよくあり、大学生活やアルバイトも長続きしませんでした。

就労移行支援事業所で作業を行っている最中にも、突然険しい表情になって立ち上がり、「〇〇の事件はなぜ起こったのか」「それがさらに△△のような事件に発展したらどうするのか」などということをして、大きな声で周囲の人にまくし立て、作業ができなくなることがよくありました。

Dさんは、通所時に目にする、電車の中吊り広告に掲載されている事件や事故が、現実でも毎日起こっていると思い、非常に不安になるようでした。さらに、週刊誌のキャッチコピーを字義通りに解釈しており、事件や事故の内容に関して客観的事実とは大きく違う捉え方をしていました。支援員はDさんの誤解を解こうとしましたが、Dさんはその話になると興奮してしまい、なかなか支援員の話聞き入れませんでした。

そこで、支援員は面接の時間を設け、Dさんの不安や主張を受容的に聞き入れながらも、「そのような事件が毎日起こっているわけではないこと」や「週刊誌などのキャッチコピーは事実そのものを表していないこと」などの客観的事実を伝えることを繰り返し行いました。客観的事実を知るにつれて、Dさんは事件の話になってもあまり興奮しないでいられるようになりました。そして、「就労する」ということについて改めて話し合い、「作業を時間内に終わらせるために、気持ちを切り替えること」の必要性について理解を深めました。加えて、気になるニュースに関して『話してもよい時間は、担当支援員と〇曜日の訓練終了後15分間』と決めて明確に区別しました。

そのようなことを意識して訓練に取り組んでいるうちに、作業中に事故や事件のニュースが気になっても、「今は作業をする時間、話をする時間はあと」と気持ちを切り替え、最後まで作業に取り組むことができるようになりました。しかし、新しい場面で緊張が高まったりすると、切り替えがうまくいかない傾向があるので引き続き環境の変化などに合わせて支援をすることが必要です。



【支援のポイント】

Dさんは、通所時に毎日目にする電車の中吊り広告に掲載されているニュースが、毎日現実でも起こっていると思い込んでいることから、不安が絶えず作業に集中することができませんでした。

支援員はDさんの強い興味・関心に対して、むやみに誤解を解こうとしたり、認識を変えようとするのではなく、本人の興味・関心を受容しながら、疑問や不安に対して客観的事実に基づいた説明を繰り返しました。また、本人の強い興味・関心のあることを「話してもよい時」と「話しはいけない時」を本人が明確に区別できるように支援しました。

さらに、Dさんは就労の目的や仕事を最後まで行う意義について理解が深まるような働きかけによって、「強い興味・関心のあることから気持ちを切り替えて作業をする」大切さについて納得することができました。

Dさんの強い興味・関心を受容しながら、客観的事実を明確に伝えることと、強い興味や関心話す場面に対して明確な枠組みが提示されたことで、Dさんはスムーズに気持ちを切り替えることができるようになったと考えられます。

5. 自己理解・障害理解と受容

成人になって初めて発達障害の診断を受けた方の中には、自己理解や障害受容ができないまま、相談する相手もおらず就職など将来に対して不安や焦りを抱いている方がいます。さらに、失敗体験を繰り返し、自分に対して否定的な自己評価をしているケースでは、支援者と信頼関係を築くことが大きな課題となる場合があります。ここでは、「受け入れられた」「認められた」という体験が積み重ねられるように支援を進め、自己理解、障害受容に働きかけた事例を紹介します。

【支援の具体例】

Eさんは、25歳で初めて広汎性発達障害と診断されました。診断を受けたことでそれまでの人生を振り返って合点がいった部分はあるものの、自分が発達障害であることが受け入れられずにいました。就職活動も思うように進展せず、発達障害者支援センターの担当者から情報提供を受けた就労移行支援事業所を利用することにしました。利用開始直後のEさんは「今さら障害だと言われても納得できない。ここへは他に行くところがないので仕方なく来た」としきりに訴えていました。支援員から作業遂行が優れていることを褒められると、「こんな簡単なことができたぐらいで褒めるなんて馬鹿にしているのか」と言い返していました。褒められた時には一言「ありがとうございます」と言うのが社会的には受け入れられやすい行動であると伝えると、「ありがたくなんかない。嘘をつけと言うのか」と慥然としていました。

担当の支援員が面談の時間を設け、一緒にEさんのこれまでの生活の様子を振り返ると、うまくいかないながらも本人なりに創意工夫を凝らして生活してきた様子が伝わってきました。そこで支援員が「本当に大変なことばかりでしたね。ここまでよくがんばってきましたね。」と発言をすると、とても驚いたような表情をし、それまでのような拒否的な反応は見られませんでした。その後、何度かEさん自身の視点から過去の出来事について話し合い、共有する時間を持ちました。

その一方、複数のメンバーと訓練を進めていく中で、Eさんは、作業に夢中になると独語が増える利用者や、書類を裏表や上下左右を気にせずファイリングし注意を受けている他の利用者と自分との間に共通点を見出しました。そして、さらに作業上の注意を受けると自分のやり方を訂正して課題の解決に取り組んでいる他の利用者の姿勢に、「えらいです



ね。自分とは全然違いますね」と関心を示すようになりました。

他者からの声かけに拒否的な反応を示さなくなった頃、支援員は他の利用者とのグループミーティングの時間に「自分の障害について」のテーマを設けて意見交換をすることにしました。不可解な見解や誤った情報については、支援員が補足や修正をしながら参加者の理解が深まるように努めました。最初は躊躇していたEさんでしたが、中盤になるころには積極的に参加していました。後でEさんに感想を聞いてみると、「うまくいかないところの共通点がたくさんあった」「できないところを工夫していくことでうまくできるようになることがあることを聞いて希望が持てた」「みんな意外と障害を悪くとらえていなかったのが驚いた」などがあがりました。

Eさんが他者からの助言や支援を受け入れられるようになってきた段階で、支援員は作業の結果に対して明確な評価を行いました。また、失敗に関しては、具体的なフィードバックを何人かの支援員が意識的に行い、補完的手段や代行方法を一緒に考え工夫していきました。Eさんは、失敗だと言われる理由がわかり、工夫することで解決できることが増えていくにつれて、他者からの助言や支援を好意的に受け入れるようになり、自然に「ありがとうございました」と言うようになっていました。その頃から、過去の出来事について「あの時はこれがわかっていなかったから失敗したのだ」「あの時はこうすればよかった」など自身で振り返るようになりました。

この頃自身の障害についてEさんに尋ねると、「やはり自分にも障害の特徴や改善すべき点がある」「障害だからと言って何もできないわけではないし、できることを頑張りたい」「ここではわかってもらえているという安心感がある」という返答がありました。

その後、Eさんは課題解決に向けて積極的に訓練に取り組む姿勢が見られるようになり、他の利用者の障害特性も理解して友好的に関わろうとするようになりました。しかし、施設を一步出ると他の人に自分の障害特性を理解してもらえず、辛い経験をすることもあります。Eさんは、そのような時は信頼できる支援員に話を聞いてもらうことで落ち着いています。

【支援のポイント】

Eさんは、自分の障害特性について何となく気づいていながらも、なかなか具体的に理解することや受容することができていませんでした。また、過去の経験から自分より立場の強い人に対して拒否的な態度をとるようになっていました。

これまで支援を受ける機会がなく、支援員の役割もよく理解していなかったため、支援員に対しても拒否的な態度を取ることがしばらく続きましたが、支援者側がまずEさんの思いに寄り添い、共通した認識を持って受容的な態度で接し、併せて具体的な評価やフィードバックを行ったことで、安定した自己肯定感と現実的な自己評価を持つことができたと考えられます。

6. コミュニケーション・対人関係

発達障害のある人は、少なからずコミュニケーションの難しさを日々感じながら生活しています。そこで、ミスコミュニケーションが起きた時の対処法を学習し、工夫することができれば、多少とも本人のストレスやトラブルを軽減させることができるかもしれません。ここでは、その点に取り組んだ事例を紹介します。

【支援の具体例】

Fさんは、商品販売のアルバイトをしていましたが、上司の話の内容や指示を取り違えるなどにより度々注意をされることがありました。きつく注意されるとパニック状態になり、相手が悪いと思い込み攻撃的な言動をとってしまうため、アルバイトは長続きしませんでした。



就労移行支援事業所の利用を開始してからも、話の内容を取り違えることが日常的にありました。例えば、「後で部屋に顔を出してね」と言われたときには、扉を開けずに窓から室内を覗いていました。そのことで指摘を受けるとFさんはひどく動揺し、その理由を尋ねると、「いつも言われた通りにしているはずなのに突然注意される、なぜかわけがわからない」と困っている様子でした。

それから、支援員との間でそのようなことが起こるたびに、『部屋に顔を出してね』という言い回しは『部屋をたずねて来てね』と言う意味である」と言うように一般的な言い回しの具体的な意味に加えて、詳しい状況や目には見えない支援者の意図についての説明を重ねました。Fさんは「なぜ本来の言葉の意味と違う言い回しをするのか」と色々な支援員に聞いてまわっており納得できない様子でしたが、しばらくすると、「多くの人がそういう言葉の遣い方をするものだ」と納得し、いくつかの一般的な言い回しの意味について覚えるようになりました。また「忙しい時には、多くの人は省略して話している」「言葉と一緒に動作でも何かを教えてくれている」などいくつかのことに気づいたとのことでした。

そして、コミュニケーションに関してFさんの気づきが生じた段階で、あえて代名詞を使用した指示の内容を経験から予測する練習や、相手から言われたことの具体的な意味がわからなかった時に、失礼のないように聞き返す練習などをしました。その他、支援員と一緒に、Fさん自身が「大変申し訳ないのですが、できるだけ比喻や曖昧な表現を使わないで話していただきたいのです

が」と初めて話す相手にお話し、自分でコミュニケーションをとりやすくする工夫も考えました。

まだまだ生活の中でミスコミュニケーションが起こることは少なくありませんが、なんとか対処することができるようになりました。また、ミスコミュニケーションが起こる理由がわかったことで、注意を受けても動揺せずに対処することができるようになりました。

【支援のポイント】

Fさんは、かねてから特有のコミュニケーションのとり方によって、対人的なトラブルが生じていましたが、どうしてそのようなことが起こるのか、なぜ自分が怒られるのかわからず、パニック状態になり、相手を攻撃してしまうことがよくあったようです。

ミスコミュニケーションが起こるたびに、支援員が本人の特性に合わせて具体的に状況を説明したりすることで、コミュニケーションに対する気づきが生じ、ミスコミュニケーションが起こったときの対処法やコミュニケーションを取りやすくするための工夫を積極的にするようになりました。

コミュニケーションの取り方そのものを大きく改善することは難しいかもしれませんが、ミスコミュニケーションが起こった時の対処法を、支援員と一緒に考えて活用できるようにすることで、対人面でのトラブルや本人のストレスを軽減する支援につながられる可能性があります。

7. 社会見学と社会的マナーの学習

誰であっても就労する上で、最低限の社会的マナーを守ることが求められます。一般的に、社会的マナーは成長過程の中で経験から自然に学んでいくものですが、発達障害のある人は経験から自然に学ぶことが難しい場合があります。ここでは、いくつかの社会的マナーについて、社会見学という行事を通して学習に取り組んだ事例を紹介します。

【支援の具体例】

社会的マナーの学習を目的として社会見学を企画しました。社会見学の内容は、公共施設の見学とレストランでの食事です。

日頃の訓練の様子から、社会的マナーを知らないため、集団の中で不適切な行動をとってしまうことが予想されたので、社会見学にあわせて社会的マナーと集団行動についてグループで事前学習を行いました。しかし、事前学習が始まると「そんな堅苦しいことを考えて行動するのは嫌だ」「面倒臭い」など拒否的な意見を述べる人が多くなっていきました。

そこで、「なぜ社会的マナーが決められているのか」ということからみんなで考えることにしました。自分達が普段守っているマナーを例に「もし社会的マナーが決まっていなかったらどうなるか」ということについて、言葉だけではなく、体験を通して考えました。そこで、各個人が、身勝手に行動すると困ったことが起きるということに気がつきました。マナーを守ることが集団行動をスムーズにするコツだとわかったことで、みんな意欲的に学習に取り組みました。社会見学に行くだけでも「待ち合わせのマナー」「電車内でのマナー」「公共の場でのマナー」「テーブルマナー」などいくつかのマナーが関わっていることに驚いていましたが、一つ一つ取りあげて学んでいきました。

そして、社会見学当日の朝は、皆集合時間の5分前には到着し、通行人の邪魔にならないところに立って待っていました。その後もマナーを意識した行動をとり、混乱なく一日の行程を終えることができました。

当日の感想を聞くと、「マナーが守れていたせいか、怒られたりすることもなく楽しく一日を終えられた」「混乱せず一日が過ごせて楽しかった」「他の人もちゃんとマナーを守っているのだなと思った」などの意見が聞かれました。

今回の社会見学を通して、社会的マナーとそれを守る意義について理解を深めることができました。しかし、場面によって守るべきルールは違ってくるので、その都度学習をする必要があります。



【支援のポイント】

この事例では、社会見学にあたって、社会的マナーの事前学習の時間を設けました。最初、支援員は社会的マナーを守ることが当然であるという前提で話を進めていましたが、途中で、必ずしも全員がマナーを守ることが当然とは思っていないことに気がつきました。

そこで、「そもそもなぜマナーを守る必要があるのか」という問題に立ち返って、社会的マナーの学習を進めました。みんなが社会的マナーを守る必要性について納得したことで、その後の学習がスムーズに進みました。

学習の場では、色々な人に協力してもらって、みんながマナーを守って行動する場面やマナーを守らない人がいる場面などの体験をしました。その後体験を具体的に意味づけたり、比較するようなフィードバックを行いました。もちろん「いつでもどこでもマナーが同じではないこと」「マナーを守ることの他に優先事項がある場合があること」も併せて理解してもらいました。また、学習が進んだところで実際に近い場面を設定してその中でマナーに沿った行動の練習を行い、間違った認識を修正していくことも効果的でした。

言葉だけではなく体験を通して学習していくことが必要です。

8. 社会的ルールを理解

発達障害のある人たちにとって、明文化されていない社会的ルールの学習は苦手です。そのため、独自の理解をして人に誤解を与えてしまう場合があります。ここでは、就労することを目標に社会的ルールの学習に取り組んだ事例を紹介します。

【支援の具体例】

Hさんは、高校生のときに駅のホームで置き引きをしたり、公園に置いてあったキックボードを盗んだりして、警察に逮捕されたことがあります。さらに、就労移行支援事業所を利用してからも、ホームセンターで支払いを済ませた後に、陳列棚の一番キレイな商品と無断で交換して万引きと間違えられたり、インターネット上のブログに日常の出来事を身近な人の実名入りで書き込むなど、不適切な行動が目立ちました。



まず、担当の支援員が個別面談の時間を設けてHさんの話を丁寧に聴き、行為の是非を問う前に「なぜそのような行動に至ったのか」を理解するように努めました。すると、Hさんは「所有者が明確でないものは共有の財産だから、むしろ使わないともったいない」「人を困らせるようなことは絶対したくないと思って行動している。逮捕された理由はわからない」と繰り返し主張していました。常識を知らなかったり、社会的なルールを誤って理解していることで、そのような行動に至ってしまうようでした。さらに、他人が自分と違う感じ方をする可能性があるということが想像できず、実名を出したブログに関して「良いことを書いたから、実名を出された人も喜ぶはずだ」と発言していました。そのようなことが要因となって「絶対に人を困らせることはしたくはない」という強い信念を持っているにもかかわらず、結果的に人に迷惑をかける行為に至っていました。そのことは、少なからずHさんにとってもストレスになっているようでした。

支援員は、Hさんの考え方を理解した上で、行為の是非についてわかってもらおうとしましたが、その話になるとHさんは興奮して自分の主張を繰り返すのみでした。そこで、「絶対に人を困らせることはしたくはない」という思いに着目して、まずは「世間にはHさんの考えとは違うところで困る人もいる」ということをわかってもらうための働きかけを支援員間で共通の認識を持って始めました。日常的な場面でHさんが不適切な行動をとった時、「支援員がなぜ、どのような理由で、どう感じたのか」ということを具体的に説明し、Hさんが

想像できないという部分についてイメージを補うように努めました。

しばらくすると、Hさんから「支援員が前に言っていた通り、自分とは違う考え方をしている人がいることがわかった」という発言があったので、もう一度今までの行為の是非について話し合うと、自分の行為が結果的に人を困らせてしまうことに納得し、「人を困らせることはしたくないから」と以後触法行為を起こさなくなりました。

また、多くの人と接する中で社会的ルールについて学ぶ機会を設けました。加えてHさんが適応的な行動をとった時に色々な人から肯定的なフィードバックをしてもらうようにすると、Hさんは「社会的ルールを守ると、人を困らせなくて済むことがわかった」「どう行動すればいいか、だんだんわかってきた」と嬉しそうでした。

それ以降は、自分のとった行動で周りの人を困らせてしまったように感じた時は支援員に「何がいけなかったのだろうか」と相談してくるようになりました。加えて、社会的ルールを確認してから適応的な対処方法を考えて行動することが多くなってきました。それでも時には、適切な行動や対処方法が思いつかなかったり、自分の行動が結果的に人を困らせてしまう場合もありますが、支援員に相談するという対処行動をとりながら、その都度行動修正をはかり就職活動に励んでいます。

【支援のポイント】

Hさんは、「人を困らせることはしたくない」と思いながらも、社会的ルールを誤って理解していたり、独自の理論に基づいて行動してしまうことや、他人の気持ちを予測することの苦手さから、結果的に触法に及ぶまでの不適切な行動をとっていました。

そこで、支援員はHさんの考え方の特徴を理解した上で、「人を困らせることはしたくない」という、Hさんの行動規範になっている思いに着目し、Hさんの行為を相手はどう感じるかということをお話してもらうように働きかけました。Hさんは自分と他人は違う考え方を持っており、自分は困らなくても相手が困ることがあるということがわかったことで、人を困らせることにつながってしまう行動について積極的に回避するようになりました。

このように触法行為や社会的ルールに反する行為に、どのような認識のもとに至っているのかということをお話して個別に理解し、これまで本人が行動規範にしてきた思いに寄り添い、常識や社会的ルールを理解するための支援を進めていくことが、Hさんにとっても無理のない形で課題の改善に至った要因と考えられました。

9. グループ活動（文化祭）

他者とのコミュニケーションの取りづらさやその他の障害特性から、集団で行事に参加して楽しむという経験がなかったという方が多くみられます。ここではグループで一つのことに取り組み、楽しみを共有することを目的に、行事へ参加した事例を紹介します。

【支援の具体例】

施設で年に一度開催される文化祭に、日頃一緒に訓練を受けてきた発達障害者のグループで参加してはどうか、とメンバーに提案したところ、「学校でも文化祭は経験したが、何もやらせてもらえなかった」「何をするのかもよくわからなかった」など、良いイメージがなく消極的な意見でした。

そこで、支援員とメンバーで文化祭の具体的な内容や目的などについて話し合い、イメージをふくらませました。イメージができると「なんだか楽しそう。やってみたい」という声が上がるとなり、グループで参加することになりました。

しかし、「みんなが楽しむこと」を目的に文化祭で何をするか考えたところ、最初は「楽しみ方は人それぞれだから、全員が同じことで楽しむのは難しい」という意見が多数でした。楽しかった経験について話し合っているうちに、訓練の一環で行った、お菓子を手作りして施設長や事務員を招きお茶会を開いた調理実習を思い出しました。その経験について、皆が「あの時はみんな喜んでくれていた」「自分たちも喜んでもらえて嬉しかった」と振り返りました。

そのことから「みんなで楽しむ」ということへのイメージが膨らみ、お客様に喜んでいただくために手作り菓子とお茶を出すカフェを出店することにしました。ところが、出店までに必要な準備をリストアップしてみると、実にたくさんの方がいることがわかりました。また日頃の訓練で気づくようになった自分たちの特徴から、お互いに協力してやれるかななどの心配もあがってきました。

そこで支援員は、混乱せずに準備を進めるためグループのメンバーと話し合いながら、共通のルールやスケジュールを決めました。通常の訓練や就職活動に加えて文化祭の準備となると忙しくなりましたが、最初に決めたスケジュールと明確な役割分担に基づいて各自が役割をこなしていくことで混乱なく進めることができました。

準備が順調に進んでいくと、メンバーから「せっかくの機会だから自分達の



障害のことを少しでもわかってもらいたい」という意見があがりました。メンバーの皆は「カフェに来店して下さる多くの人に自分達の障害のことを知っていただき、お客様と話したりしてお互いに楽しい時間を過ごしたい」という思いでした。話し合いの中で、アニメ好きのメンバーから自分達が日頃困っていることを4コマ漫画に描き表したらどうかという意見が出され、全員の賛成を得て4コマ漫画の作成にとりかかり、カフェの一番目立つところに掲示しました。

当日自分達で一生懸命作ったお菓子は、好評のうちに完売しました。また、4コマ漫画も多くの人に見てもらえ、話しかけて下さるお客様もおり、楽しい一日を過ごすことができました。

文化祭終了後のミーティングで、メンバーは「準備は大変だったけど、お客様にあんなに喜んでもらえたことが嬉しい」「混乱せずにできて、準備も当日も楽しかった。自分でやったという感じがした」「頑張ってた良かった」となど口々に言い、笑顔がとても楽しそうでした。

準備には約3ヶ月がかかりましたが、これまでにない達成感と満足感が得られたのみではなく、人に喜んでもらうことで「みんなで楽しむ」という体験ができました。そして、この体験がその後の就職活動などにも良い影響をもたらしました。

【支援のポイント】

この事例では、グループのメンバーが文化祭に対して良いイメージを持っていないところからのスタートでしたが、繰り返し話し合いを進める中で文化祭のイメージや「楽しみを共有する」という目的について理解を深めることができました。そこでは、支援者が明確な方向性をもった上で、グループのファシリテーターとしての役割を果たす必要がありました。

このグループには、時間的な全体の見通しを立てることや、自他の役割の区別を把握することが苦手なメンバーがいたため、メンバー共通のルールとして次のようなものを設定しました。①準備は一人でせず、定期的に訓練終了後の時間にグループみんなで集まって行うこと、②段取りとスケジュールを決めて、みんながその通りに進めていくこと、③各自の役割分担を決め、勝手に他メンバーの役割を行わないこと。さらに、最初に文化祭までの準備のスケジュールに予備の時間も組み込んでおくことも効果的でした。グループの構成メンバーによって、ルールやスケジュールの組み方などを工夫することもポイントとなってくるでしょう。

それぞれ混乱もなく順調に準備が進み、メンバーに気持ちの余裕が生まれたことが自主的に取組む姿勢を引き出し、「みんなで楽しむ」という体験につながったものと考えられました。

10. 就労に向けた動機づけと職場実習のプログラム化

明確な就労への動機や現実的な職場のイメージを持たない人にとって、実際の企業で実習をするという体験は一つの大きな契機になり得ます。ここでは、職場体験実習を通して、就労への動機づけと仕事に対するイメージが具体的になり、就労意欲が高まった事例を紹介します。

【支援の具体例】

Jさんは、普通高校卒業後、知人の紹介で工場に就職しましたが、部品の判別や人間関係がうまくいかず約1年で退職しました。その後発達障害の診断を受け、就労移行支援事業所の利用を開始しましたが、前の職場での失敗経験から働くことへの自信を失い、仕事に対する目的意識も漠然としていました。

利用開始時に本人に就労に対する意志を確認すると、「デザイナーになりたい。前にテレビで見て格好良かった。レーザーとかもいいですね」と現実的なものではありませんでした。その後、事業所では色々な作業を体験しながら、特例子会社にて職場体験実習を行い、担当者から次のような評価を受けました。

- ① あくびやため息が多く、作業中に時計ばかり見ており勤労意欲が感じられない。
- ② unnecessary確認は多いが、肝心のチェックに見落としがある。
- ③ 会話をしているときに、最後まで話を聞かずに一方的に話し始める。
- ④ 注意を受けると「すみません」と繰り返すが、改善しようとする気が見られない。



職場体験実習後、事業所で改めてJさんと普段の訓練を担当している数名の支援員で実習の振り返りを行いました。Jさんは「色々指摘されたことはあったけど、仕事はできなかったことはなかったし、会社の役に立てたと思う」と意気揚々と感想を述べました。Jさんは、職場では作業さえできればいいと思っているようでした。そこで勤務態度やマナーも職場での評価につながることを伝えると、「そうなんですか。初めて聞きました」と驚いていました。そして、再度実習で指摘されたことを本人が理解できるように伝えると、「自分はそんなにできていなかったんですね…プライドが砕けました」と涙ぐんでいました。そこで再度Jさんの就労に対する意志を確認すると「正直、何のために働くのか、自分が働きたいのかわからない」ということでした。

Jさんは、訓練の中でまずは「なぜ働くのか、本当に働きたいのか」ということを、支援員と一緒に改めて考え直す時間を多く設けました。何のために働くのかということが本人なりに明確になっていくにつれて、あくびやため息を

しないなどの勤務態度を意識するようになっていました。そのような変化を周囲の人に褒められるようになると勤労意欲がさらに高まり、一つの職種に固執せずに積極的に就職活動に取り組み、トライアル雇用で倉庫管理業務の採用が内定しました。



【支援のポイント】

Jさんは、以前に働いていた時の体験から、働くことに対する自信を失っていた一方で、なぜ失敗してしまったのかということがわからなかったために、自分の課題を客観的に捉えられず、自己評価と他者評価に大きな隔たりが生じていました。

訓練プログラムの中で施設外での職場実習を取り入れ、実習先の担当者に客観的な評価を受けることで、体験的に自分の課題に気づく機会を得ることができました。

さらに、本人の特徴をとらえた支援員とともに、本人が明確に理解できる形で実習の体験を振り返ることで、自分の課題を客観的に把握できるようになりました。本人がある程度自分の状況を客観的に把握できたところで、課題の解決方法を考えたり、働くことに対する意義を考え直すことで勤労意欲が高まり、就労へ結びついたのだと考えられます。

1 1. 職場定着支援

一定の就労に向けた支援プログラムを終えて就労した場合でも、実際に勤務が始まると、職場環境などによって様々な課題が生じてくることがあります。ここでは、企業と就労移行支援事業所、地域の障害者就業・生活支援センターが連携して職場定着支援を行った事例を紹介します。

【支援の具体例】

Kさんは、就労のための支援プログラムを終了して、トライアル雇用により事務職として就職しました。これまでのKさんの状況から、就職後も継続した支援が必要であることが予想されたので、地域の支援機関との連携による支援体制づくりを目的に、就労移行支援の利用開始後間もなく地域の障害者就業・生活支援センターに登録し、担当者との顔合わせを行いました。

Kさんが就職する企業側にも、事前に本人の障害特性とともに職場定着支援の方針に関して説明を行い、了解を得ました。実際に勤務が始まると、上司からは無遅刻無欠席の勤務態度を評価されましたが、職場の同僚からは、「場にそぐわない大きな声で、話し方が偉そうである」「じろじろと見られて怖い」などのKさんに対する不満の声が上がっているとの相談がありました。そこで、施設の就労支援員と障害者就業・生活支援センターの担当者が企業に直接出向き、職場定着支援を行いました。Kさんをよく知っている施設の就労支援員が、障害者就業・生活支援センターの担当者同席のもと、本人と面接を行うと「他人をよく見て仕事を覚えようとしているが、正直何をしたいのかかわからない」とKさんも困っている様子でした。そこで、問題解決に向けて本人への助言を行うとともに、企業の担当者にも「本人がどうしてもそのような行動に至ってしまうのか」「本人に理解しやすい注意や助言の仕方」などを伝えました。さらに、Kさんが得意な作業について具体的に紹介しました。

その後、企業の担当者はKさんの得意な作業を本人のために業務の中から切り出してくれました。また、仕事の失敗や同僚からの不満があがった時には、Kさんに「何がいけなかったのか」「どのようにしたら良かったのか」を理解できるように説明してくれるようになりました。Kさんは、正確にこなせる業務を担い、職場での出来事を理解できるようになったことで、仕事に意欲的に取り組むようになり、職場での態度にも変化が見られました。また職場の同僚も、Kさんが意欲的に業務に取り組む姿を見て、Kさんへの印象が「声が大きいけれど仕事をきちんとする人」というように肯定的になり、周囲からも少しずつ認めてもらえるようになりました。

このような職場定着支援を、月に一回の割合で施設の就労支援員と障害者就

業・生活支援センターの担当者で行い、いくつかの課題が残るものの約半年後には職場での状況が落ち着きました。そこで、職場定着支援の主体をKさんと企業の同意のもと地域の支援機関である障害者就業・生活支援センターに移し、支援を継続することになりました。

【支援のポイント】

Kさんの就職した企業は、障害者雇用に積極的で、担当者も事前にKさんの障害について理解に努めてくれました。しかし、実際に働き始めると、現場からいくつかの課題が出てきました。そのような時は、企業と支援機関の担当者が情報交換をして対応する必要があります。

この事例では、就労前から地域の支援機関に登録して情報交換を進め、就労後すぐに連携して職場定着支援を行ったことで、本人・企業・地域の支援機関・施設間でのコミュニケーションギャップが生じず、スムーズに課題の解決と連携が図ることができたと思われます。

しかし、企業の方針や職場環境によっては職場定着支援といえども支援者が職場に直接入れないこともあるので、それぞれの状況に応じた支援方法を工夫する必要があります。



12. 家族支援

本人の成長やライフステージの変化とともに、家族の役割も変化していきます。ここでは、成人に達した発達障害者の家族支援の事例を紹介します。

【支援の具体例】

Lさんは、普通高校在学中にいじめがきっかけで不登校になったことから大学進学を断念し、自宅にひきこもった生活をしていました。母親は、Lさんを何とかしたいという思いから、以前本人が希望していた大学進学を目標に福祉施設の利用を勧め、Lさんの通所が開始されました。最初は、家族としてどのように対応したらよいかわからないまま、母親が不安そうなLさんを車で送迎



していました。その様子を見ていた支援員は、通所に関して不安なことや、わからないことなどを、Lさんと具体的に一つ一つ確認した上で、大学への通学を考えて一人で通所することを目標に練習してはどうかと提案しました。大学進学という目標が大きな動機づけとなり、Lさんは意欲的に練習を開始しました。支援員がLさんの自宅と施設の往復に同行して、段階的に電車の利用の仕方や施設までのルートを確認していき、1週間ほどで見守りがなくても一人で通所ができるようになりました。Lさんが気になっていた日々の洋服選びも、ローテーションを一緒に考えて支援をしました。

母親は、当初一人で通所することについて心配していましたが、「今までできないと思っていましたが、支援員さんのやり方を見て、本人の気持ちも聞きながら少しずつ練習すればできることがわかりました」と言い、Lさんが自信をもって通う姿を見て喜ぶとともに、家族としても関わり方を変えていく必要があることに気づいたとのことでした。Lさんが幼い頃に「障害があるのだから、お母さんが頑張らなければ」と言われ、仕事も辞めてLさんを支えてきた母親は、「いつもそばにいたことが必要なのではなく、本人がどうなりたいかという気持ちに寄り添って考えていくことが大切だということに気づいた」とも話して下さいました。

その後、Lさんは志望した大学に合格しました。母親が入学前に大学まで同行しながら練習したところ、Lさんは「もう一人で行けるから大丈夫」と言ったそうです。



【支援のポイント】

青年期になって初めて発達障害と診断された場合、多くの家族は、障害に関する知識はもとより、利用可能な制度の情報提供や実際の支援を受けたことがありません。しかし、家族は本人の言動にとまどい、対応方法がわからないまま長い間苦慮されてこられた経験を有しています。こうした家族の状況や気持ちを共感的に理解しながら、支援を進めていくことが大切であることは言うまでもありません。

とかく家族支援では、対処法などの教育的な側面が先行しがちですが、特に本人が成人の場合、教育的支援がかえって家族を自責的な念に追い込むことにもなりかねません。本人を主役として、本人ができること、やりたいことを引き出し、体験をふやしながら、本人ができるようになったことなどにも着目していく視点を家族と共有していくことも重要です。

第4章 支援に対する課題と期待

本モデル事業では、青年期発達障害者就労支援のための地域モデルを構築し、障害福祉サービス事業である自立訓練と就労移行支援を行い、支援手法について検討しました。国立障害者リハビリテーションセンターが埼玉県に立地することから、同じ県内の発達障害者支援センターおよび障害者就業・生活支援センターと連携しました。本章では、連携した機関と利用者のご家族から寄せられた、今後の発達障害者支援に対する課題と期待を掲載します。

1. 埼玉県発達障害者支援センター まほろばより

—— 「青年期発達障害者の地域生活移行への就労支援に関するモデル事業」（以下モデル事業）について、2年を経た結果をどのようにとらえますか？

これまでも自閉症圏障害や発達障害を主な理由として、「学校を卒業した後、就労できない」という相談があり、適切な支援の機会が得られないケースがありました。モデル事業で「診断、手帳申請、支援」と支援に結びつくまでのプロセスが一本化し、支援に選択肢ができました。また、モデル事業を利用した後、継続した支援や再訓練など前後の支援をつなぐ際にも、それぞれの役割に応じて、地域の関連機関に働きかけやすくなりました。

—— 就労に関する多数の相談が寄せられる中で、モデル事業を紹介するケースには、どのような点を重視しますか？

ケースアセスメントの結果、取り込みや表出の課題を含めて自閉症圏にあることが確認されること、毎日通所できる体力があること、またご家族の協力体制について調整します。それから、知的障害（境界域）がある場合も含みますが、原則として一般高校を卒業された方を対象としています。手帳がなく、未診断のケースも多いのですが、話し合いから幼少期からの経過をとらえられることが重要です。うつや睡眠障害などの治療が優先と思われる人には紹介は控えています。本人とご家族に情報を提供し、一般の就労支援またはモデル事業の選択をしてもらっています。

—— 今後、自立支援法下でサービスを展開する場合、発達障害者支援センター、就業・生活支援センターの連携に関する課題は何でしょうか？

就業・生活支援センターを核として、市町村の障害者就労支援センター、就労移行支援事業者と連携しながら、多様な支援の形、場所ができるといいと思います。状況に応じて、例えば、就労継続支援B型から就労を目指すという可能性もあるのではないのでしょうか。

—— 施設入所支援の可能性や、ご家族との関係についてはどのようにお考えでしょうか？

施設入所支援には、生活のずれを整えていくこと、活動体験を通じて新たな社会的学習が出来るというメリットが考えられますが、逆に寮の決まった生活に、はまりすぎることもあると思います。

子どもが社会で生き生きと働くこと、対価を得ることで、学校生活では見えなかった面をご家族が見出したり、家庭において子どものポジションができたり、親子関係に肯定的な変化が生じることもあります。親御さんが変化を実感されるのは、ある程度子どもの仕事が続いて、安定が得られてからなのかもしれないのですが。

—— ありがとうございます。

2. 障害者就業・生活支援センター ZAC（東松山市）より

—— モデル事業登録者の後支援を受けていただきましたが、機関連携についてはどのようにお考えでしょうか？

ZACでは、障害のある方で、仕事がうまく続かなかった、あるいはこれから就職を希望する方など、さまざまな背景の方を支援しています。支援に関する相談は、学校や行政から数多くありますので、モデル事業登録者の後支援も特別ではなく、他の利用者と同じです。ただし、専門機関で発達障害のスクリーニングを経てきた方というのは今回初めて受けました。先日、普通高校を卒業したけれども就職活動がうまくいかない、という方について高校から相談がありました。このように、障害者手帳もなく、初めて発達障害かもしれないと言われた場合に、一からスクリーニングをすべて自前でやろうとすると、時間も費用もかかります。その点、専門機関と連携して、それらの手続きを経てからバトンを渡していただくと、支援がスムーズに進むと思いました。

—— 今回は、登録者の居住地を管轄する支援機関では対応できないということで、例

外的に圏域外でも受けてくださいましたが、そのことも含めて今後どのような課題があるのでしょうか？

基本的に、障害者手帳を持っている方、そして発達障害の場合は発達障害者支援法がありますから、本来は希望があれば対応しなければならないのですが、すべての支援機関がそこまで育っていないことも事実です。専門機関を経ても、その後地域で支援する機関があるとは限りません。ですから、早い段階で地域の支援機関と結びつけることに加えて、支援機関の人材育成も必要かと思います。

—— 貴事業所では、一人当たりどのくらいの期間利用しますか？発達障害の方はどのくらいいますか？

就労移行支援の定員は18人で期間は2年以内ですが、最初の年に11人、2年目に13人が就職しました。平均すると一人当たり約1年2ヶ月です。発達障害は2割くらいですが、未診断のまま「心因性の障害」として来ている方もいます。

—— 障害者福祉サービスに対するニーズや課題について、ご意見をお聞かせください。

障害者雇用促進法と自立支援法の利用対象者の枠のギャップが整理されると望ましいと思います。それから、例えば精神保健福祉手帳を持っている方が来て、診断名は発達障害ではなく二次性の疾患だったとします。そこで診断名のみに対応するだけでは限界があり、根本的な原因を考えながら、どのような支援が必要であるかを評価してアプローチしなければ不十分と言えます。

—— 多くの方を職場に送り出したご経験から、就労・雇用の継続については、今後どのような課題があるのでしょうか？

先日、発達障害に関わる支援者を対象としたセミナーがあり、受け入れ企業の方からお話を伺いましたが、雇用したケースの中には発達障害ではなく知的障害かなと思われる方もいました。つまり企業サイドとしては、〇〇障害という種別や手帳の診断名よりも、「会社に業務があり、それができるかどうか、どのような配慮や支援があればできるのか」ということが最も重要なのです。業務と働く人のニーズをとらえてアセスメントし、適切なサポートを考えながら進めていけるようなキーパーソンが企業内にいるといいかなということでしょうか。

—— ありがとうございます。

3. 障害者就業・生活支援センター かわごえ（川越市）より

—— モデル事業での機関連携について、ご感想やご意見をお聞かせください。

障害者就業・生活支援センターかわごえを開設して3年目になります。開設1年目の後半から、発達障害に関する相談がきはじめたので、研修に参加したり、対応方法を考えたりと模索していました。ちょうどその頃タイミングよく国リハのモデル事業への参加が重なりました。ここでの具体的な支援としては、就職活動をひかえた方の親御さんから、「親は幼少期から発達障害を告げられていたが、本人は知らない。本人に適切な説明と支援をしてほしい」という相談に対して、説明の部分は発達障害者支援センターにお願いして、その他の支援はこちらで行っているという例があります。今後も発達障害者の受け入れに関して個別に相談できるような機会があるといいですね。機関連携の際に、就業・生活支援センターが調整役になればと思います。

—— 貴事業所では、一人当たりどのくらいの期間利用しますか？発達障害の方は何名くらいいますか？

知的障害の方が多く、概ね1年前後利用しています。支援登録者と相談者あわせて年間約100名の利用者のうち、発達障害は5、6名ですが、自分で職を探してコンピューターシステム関連の仕事に就いた方、作業所にいる方、引きこもってしまい支援が途絶えている方などさまざまです。

—— 障害者福祉サービスに対するニーズや課題について、ご意見をお聞かせください。

当事業所は、同じ法人内に就労移行支援、就労継続支援B型、生活訓練などもあるのですが、必ずしも発達障害の方に適するとは限らないので、選択肢としてさまざまな場があるといいですね。相談の時点では、その人の生活のリズムや人との関わり方について細かくはわからない部分が多く、その後の日々の作業や面接を通して、規則正しく通うことや人間関係など生活の基本的なことを含めて支援しています。ウイングル*さんや障害者職業センターに紹介して支援をお願いすることもあります。

—— 就労・雇用の継続については、どのようなポイントがあるでしょうか？

先日、企業に実習が決まった発達障害の方に同行した際に、職場の方でいくつか決めごとをしてもらいました。例えば、その職場は店舗なので、昼休みを交替で適宜とるの

ですが、「適宜」というのは難しいので、具体的に時間を決めてもらいました。仕事内容は、値札付け・品出し・カバーなどバックヤードの仕事で、接客の場面はないのですが、何かの折にお客さんから聞かれた場合に、誰につながればよいかも決めてもらいました。その方の場合は、当初は店舗または事務系の仕事を希望していましたが、事務の細かい部分がなかなか指示通りにできず難しいのでは、ということで、話し合っただけで店舗での作業を中心に探しました。本人が必要とする支援を職場側に具体的に示して引き継げると、双方にとっていいのではないかと思います。

ウイングル*：障害者雇用促進サービス（障害者就職・採用支援）の株式会社

—— ありがとうございます。

4. モデル事業を利用したA様のお母様より

—— リハビリテーションセンターを利用して、ご家族がお気づきになった点やご感想をお聞かせください。

たいへんお世話になりました。2年経った今でもセンターで学んだことが家族の役に立ち、支えとなっています。特に、付き添う母親の心構えや対応について、学んだことが多く、新しいことが始まる時や困難に直面したときに思い出して心がけています。

—— そのほか、発達障害者支援センターや、就業・生活支援センターの利用について、ご意見をお聞かせください。

（Aさんは）現在、大学に通っていますが、自宅から遠く、始業も早いので、学生寮に入りました。途中で退学しても、卒業できたとしても、就業や自活のためのトレーニングは必要な気がします。そのような施設を利用する方法を知っておきたいと思います。

—— 今後、発達障害のある方への支援に対して期待することや、ご要望などはありますか。

とにかく発達障害を世の中に広く知ってほしいです。本人のせいではないのに、自分の能力不足、性格の悪さ、至らなさと思い込んで悩んだり、周囲から誤解されて嫌な思いをしたり、親子関係が悪くなったりして苦しんでいます。見た目ではわからないので理

解されにくいです。本人は、自分で相談に行くのが難しいので、母親が間に入って、電話や面談に出ています。具体的にどうするか決まれば本人が対応できるのですが。

本人の学びたい気持ち、働きたい気持ち、他の人と同じになりたい気持ちの強さを感じます。その道が閉ざされたときに向かう先は2つかなと考えてしまいます。ひとつは生きるのをやめること、もうひとつは頭がおかしくなって周囲に迷惑をかけるようなことをすること。

今の願いは、本人たちが、自分のせいではないことを受け入れ、社会がそういう人たちの存在を受け入れ、親は本人にあったサポートを続け、トレーニングを重ねていくうちにいつか自立できるようになれば、ということです。

是非、学校や職場での理解が深まりますよう、センターの今後に期待しております。

—— ありがとうございます。

5. モデル事業を利用したB様のお母様より

——リハビリテーションセンターを利用して、ご家族がお気づきになった点やご感想をお聞かせください。

ハローワークで思い切って相談したところ、発達障害者支援センターまほろばを紹介していただき、そこからリハビリテーションセンターにつないでいただいて本当によかったと思います。時に厳しいアドバイスの中に、自分のことを本当に思ってくくださる気持ちを、本人も感じとっていたと思います。成人して親の言うことに素直に耳を傾けることが少なくなった今、センターの方々のおかげで、本人も親も、どれだけ救われたかわかりません。

発達障害者は、健常者との違いがわかりにくく、それが単なる性格なのか、発達障害の特性なのか、判断しにくいと感じています。そのため、本人が自分を責めたり、親が本人や自分を責めたり、お互い感情的になってしまったり、などがあると思います。どうしても、本人と家族だけだと、そうなりやすい傾向があると思いますが、リハビリテーションセンターの方々に関わっていただくことにより、問題解決がスムーズになったと思いますし、困った時に相談できるという大きな安心感がありました。

——そのほか、発達障害者支援センターや、就業・生活支援センターの利用について、ご意見をお聞かせください。

まほろばの方々にも、本当にお世話になりました。初めて公的なところに行くのに、本人も私も少し緊張しておりましたが、とても温かく受け入れてくださり、安心感を与えてくださいました。特に、本人は、まほろばで初めて自分の障害を知りましたが、障害の事実を、比較的冷静に受容できたのは、まほろばの方々の温かなサポートによるものと思っています。ずっと親にも言えずに一人で抱えてきた悩みを、生まれて初めて話すことができ、心が楽になったのではないかと思っています。まほろばで温かく接していただき、発達障害を受容することができたからこそ、スムーズにリハビリテーションセンターに移行でき、就職につながったと思っています。生活支援センターには、これからお世話になりますので、よろしくをお願いします。

——今後、発達障害のある方への支援に対して期待することや、ご要望などがありますか。

現在、仕事のことが落ち着き、次に考えるのは、他の障害者のご両親と同じように、自分たちがいなくなった後のことです。きょうだいは、将来的には（Bさんを）サポートしなければと自覚しているようですが、困ったことに、本人は父親以外の家族の言うことをほとんど聞こうとしません。「これでは、将来、面倒は見られない」「お父さんとお母さんが死んじゃったら、どうしたらいいの？周りの言うことは聞いてくれないよ」と、きょうだい不安を訴えます。今後も、仕事以外にも家族を巻き込んだ問題が発生してくると予想され、継続的なサポートが必要だと思っています。

今では、発達障害とかアスペルガー症候群という言葉も、比較的聞かれるようになりましたが、昔はほとんど知られず、今のような多くの情報もありませんでした。そのために、私たちは発達障害に関して、ほとんど知識がない中で、悩みながら手探りで子育てをしてきました。その経験から、発達障害のお子さんを授かったご両親が、できるだけ悩まずに子育てできたらと思います。我が子が発達障害かどうか、判断するための最低限の知識提供と指導は、親になった方たちに必要かなと思います。

リハビリテーションセンターの皆さまには、ほんとうにお世話になりました。
心より感謝申し上げます。

——ありがとうございました。

おわりに

発達障害が社会的話題になってから久しい。初めは学童期の話題であり、「集団行動が取りにくい」、「友達がうまく作れない」などの課題があった。成長とともに発達障害は年代的な広がりを見せ、中高生では「学習上の困難を抱えている」、「独特の行動をとる」などの課題を抱えた。大学に進学しても、社会人になっても発達障害の特性は存在しており、それぞれの年代で社会適応に悩みを持っていた。多くの発達障害者は、自宅あるいは職場において自分の“居場所”がないことに悩んでいる。彼らが心理的な存在感を得られるか否かは、社会適応に大きな影響を与える。

彼らは仕事の上では、自分の要求水準と現実能力の乖離に悩む。また協調性の不足が契機で、同僚や上司との良好な関係が築けずに困惑してしまう。具体的な例を挙げれば、「あいさつをしない」、「目上の人を尊重しない」、など社会的ルールをうまく理解できないため特別視される。「大勢の中で話していると誰と誰が話しているか分からなくなる」、「一方的に喋りかける」など、良好なコミュニケーションが保てない。相手の気持ちを理解することが苦手であり、自分の気持ちをうまく伝えることが苦手なため、周囲からは「場所をわきまえない行動をする」、「相手の気持ちを考えない」などと非難される場合もある。

長らく、「知的障害があればあるほど、作業能力が低く、就労は長続きしない」と考えられてきた。最近では「知的障害がなくても、発達障害があると、作業能力は高くても、就労が続かない場合がある」と考えられるようになってきている。就労の問題は最近になって脚光を浴びているが、発達障害者にとって、社会生活を送れるか否かを左右する重要な問題である。就労支援の実践にあたってこのポイント集が役立ち、就労を目指す発達障害者にとって実りある結果が得られることを期待する。

東京都立小児総合医療センター顧問
(発達障害情報センター顧問)
市川宏伸



発達障害者就労支援ポイント集

平成 23 年 6 月 30 日 発行

編集者 青年期発達障害者の地域生活移行への就労支援
に関するモデル事業支援マニュアル作成部会

発行者 国立障害者リハビリテーションセンター

〒359-8555 埼玉県所沢市並木 4-1

電話 04-2995-3100

