



「森」字・佐々木正美
イラスト・竹蓋伸六

発行：千葉県 TEACCH プログラム研究会広報部

ホームページ：<http://www5e.biglobe.ne.jp/~teacch/site17.htm>

事務局：千葉県発達障害者支援センターCAS 内

TEL：043-227-8557



第5回 連続セミナー

「TEACCHから学ぶ就労定着支援」

早稲田大学 教育・総合科学学術院 梅永雄二 氏

今回は早稲田大学教授、梅永 雄二氏を講師にお迎えして、就労定着支援（就職後、長く働き続けられるように支援すること）について、お話をいただきました。働く上で必要な力である「ハードスキル」と「ソフトスキル」のうち、就労定着の視点では、「ソフトスキル」をどのくらい身につけているのかが、鍵になることを学びました。

発達障害の人の離職理由

仕事に必要なスキルは、「ハードスキル」と「ソフトスキル」の二つがある。「ハードスキル」とは、教えてもらったり学んだりして身に付けた、数量化することができる能力である。いわゆる、本で勉強したり、学校で学んだりする能力のことである。職場においては、業務内容を理解して取り組むことができるスキルである。具体的には、学歴、資格の取得のほか、外国語の習得やタイピングのスピード、機械操作のスキルなどである。一方、「ソフトスキル」とは、数量化することが困難なスキルである。「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」「昼休みを適切に過ごすことができる」「金銭管理ができる」「対人関係では適切なやりとりができる」などの職業生活を遂行する能力のことである。「ハードスキル」に関する離職理由は、「簡単な作業ができなかった」「自分の能力では手に負えなかった」などがある。「ソフトスキル」に関する離職理由は、「自分のペースで働けなかった」「人間関係で問題を抱えた」「人間関係のややこしさにパニックを引き起こした」などがある。海外の専門家の研究では、自閉症のある方の離職理由の9割がソフトスキルであると考えられている。

就労上の課題

1. 職場における人とのかかわり

職場にうまくなじめずに、トラブルを起こしてしまう。典型的なトラブルの例としては「しゃべりすぎる」「不適切なことを言う」「目を合わせることができない」などがある。

2. 仕事の遂行力

「実行機能（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→見通しをもつこと）に問題がある」「締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」などがある。

3. 感覚の問題

日常の生活は、様々な感覚刺激に満ちている。定型発達の人には、感覚刺激に対してフィルタリングすることができるが、自閉症のある方には難しく、いろいろな刺激に反応してしまう。職場では、プリンターやコピー機の音、人の話し声や照明（蛍光灯の光）などの感覚刺激があり、その感覚刺激を排除することが非常に難しく、気が散ってしまう。また、集中力が途切れて、疲弊してしまう。

成人期に充実した毎日を過ごすためのアセスメント

アセスメントとは、支援する障害のある人をよく知ることである。就労支援におけるアセスメントとは、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なのかを見極めることである。

「T-STEP Program」は、青年期の高機能自閉症者支援に特化したものであり、彼らのソフトスキルアセスメントに基づいた支援や安定した就労に寄与することが期待されるものである。

発達障害者は、「生活障害者」という考え方

一番必要な支援は生活支援であり、生活上で何が困っていて、どのような支援が必要か（ライフスキルアセスメント）を整理することが大切である。本人ができないところは、「人の援助を受ける、相談する」というスキルを教えることが必要である。そのためには、援助を提供する側が「ライフスキルカウンセラー」や「ライフスキルサポーター」といった生活支援者を育てていなくてはならない。米国では仕事の支援を行うジョブコーチと同様に、生活の支援を行うライフコーチという職種が存在する。

ライフスキルの例は、身だしなみ（入浴、歯磨き）や健康管理（体調を他者に伝えられることも含む）、住まいや金銭管理、外出（移動）や余暇（一人で過ごす方法）、法的な問題（トラブル）への対応や対人関係（ルールやマナー）などがある。また、「必要に応じて病院にかかることができる」「給与を適切に分けて使用できる」「貯金ができる」「高額なもの（テレビ、冷蔵庫、エアコンなど）を計画的に購入することができる」「新聞の勧誘や宗教団体、他の商品の勧誘などを適切に断ることができる」「近所の人に挨拶ができる」「必要に応じた買い物（メガネやコンタクト、医薬品など）ができる」「何か問題が生じたときに自分で気分を落ち着かせることができる」「緊急時の対応ができる」といったスキルも必要である。

就労に必要な支援として、①適切なジョブマッチング ②同僚や上司の受け入れ態勢 ③同僚や雇用主への自閉症理解教育 ④職場での合理的配慮 ⑤長期的サポート が必要となる。

様々な職種の職場実習を体験することで、本人の課題や受け入れる側の支援方法が具体的にになる。このことを受けて、両者を取りもつ支援者は、構造化のアイデアを提供したり、同僚や上司にどのように説明（サポートブックの作成）をすれば良いのかをまとめたりすることができる。

講義の中で取り上げられたキーワードとなる著書や論文等

- ・「発達障害者のための職場改善好事例集」（平成23年度）独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
- ・「事業主のための自閉症者雇用マニュアル」独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
- ・「アセスメントに基づいた ASD 者への構造化による支援－BWAP:2 によるソフトスキルのアセスメントから－」職場リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集 ほか

令和4年度 TEACCH プログラム研究会第6回連続セミナー（実践報告）紹介

日時：令和5年2月18日（土）

会場：千葉県教育会館303会議室（千葉市中央区中央4-13-10）

演題及び発表者：

- ・朝倉 潤一 氏（松戸市自閉症協会）「家庭への新型コロナウイルスの影響（仮題）」
- ・鏡 良幸 氏（市原市立菊間小学校）「特別支援学級における支援の取り組み（仮題）」
- ・鶴沢 敦史 氏（しもふさ学園）「コロナ禍における施設での取り組み（仮題）」

令和5年度 TEACCH プログラム研究会総会及び第1回連続セミナー紹介

日時：令和5年5月14日（日）12：50～16：00

※総会は12：50～13：20、セミナー開始は13：30となります。

会場：千葉県教育会館大ホール（千葉市中央区中央4-13-10）

講師：宇野 洋太 氏（よこはま発達クリニック 精神科医）

演題：「自閉スペクトラム症の理解と支援」（仮題）

※オンデマンド動画配信 配信期間：令和5年5月19日（金）～6月4日（日）

申込締切日：令和5年5月8日（月）

【編集後記】今回は就労定着支援を学び、発達障害者の方の就労後の課題について知ることができました。特別支援学校で働く人間として、今見ている子どもたちの将来を考えながら日頃の指導、支援をしています。一方、海外では発達障害者の特性をうまく生かして、映像の編集を行う仕事で活躍する人がいることも知りました。社会というのはいろいろな人がいるので、それぞれの強みを生かして、それぞれが活躍して、生きがいを感じながら働いたり生活したりできる共生社会が実現してほしいです。そのために学校で子どもたちの強みを生かせるような支援や指導をしていきたいと思えます。（三国）