

平成22年度

アスペルガー症候群の 職業訓練事業報告書

平成22年度
アスペルガー症候群の職業訓練事業報告書



この報告書は、独立行政法人 福祉医療機構の
助成によって作成したものです

社会福祉法人
旭川旭親会

社会福祉法人 旭川旭親会

アスペルガー症候群の 職業訓練事業報告書

発行日 2011 年 3 月 31 日発行

発行所 社会福祉法人 旭川旭親会
発達障害者支援道北地域センターきたのまち
北海道旭川市宮前通東 4155 番地 30
旭川市障害者福祉センター「おびった」内

印刷所 旭川福祉園
北海道旭川市花咲町 1 丁目 2232 番地
TEL 0166 - 53 - 5781

※表紙に使われている絵は、参加者が作成したものです。

目 次

ご挨拶	1
1. 事業概要	3
(1) アスペルガー症候群の就労支援の現状と必要性	3
(2) 本事業の目的	3
(3) 事業プログラムの構成・担当	4
(4) スケジュール	7
2. 事業参加者	8
(1) 応募要領	8
(2) 参加者情報	8
① 基礎情報	9
② 検査情報	9
3. 各プログラムの内容と結果	10
(1) 各セッションのアンケート	10
(2) 週間スケジュール	12
(3) 起床・就寝メール	13
(4) ヨガ教室	15
(5) パソコン教室	19
(6) 勉強会	20
① 自己理解、セルフマネジメント	20
② マナー講座	24
③ 就労について	27
④ 健康について	31
(7) 身体的アセスメントおよび支援	33
(8) 宿泊セミナー	37
(9) 職場実習	40
(10) 職場定着支援	47
(11) 個別支援	50
(12) 家族支援	54
(13) 医療支援	56
(14) 事前・事後アンケートの比較	58
4. 実行委員総括	60
5. 事業総括	63
編集後記	78

ご 挨 拶

北海道発達障害者支援道北地域センター きたのまち
センター長 今 野 正 孝

北海道発達障害者支援道北地域センター「きたのまち」では、平成22年度独立行政法人福祉医療機構社会福祉振興助成事業に認定されました国庫補助金により、「アスペルガー症候群の職業訓練事業」（以下、本事業）に取り組みました。本事業は、アスペルガー症候群のある方々に職場実習を通して丁寧な就労支援を目的に企画しました。今回の訓練事業のように職業人としての社会適応能力や作業などの職業前訓練は「きたのまち」にとりまして、開所当初からの課題でもありました。

この訓練事業は、北海道教育大学旭川校の萩原拓准教授を中心に、医療・教育・福祉・企業・経済団体・障害者団体・行政等、13名からなる実行委員会を組織し、事業に係る課題の把握と整理、検討及び事業の進捗管理を、月一回「きたのまち」のスタッフと連携を図り協議をかさねて実施しました。しかし、厳しい経済状況にあって、目指すべき費用対効果にすぐれた訓練事業は、試行錯誤の連続でもありました。

対象者はセンターを利用している中から、就労を希望する8名のアスペルガー症候群のある方々にしぼらせていただき、旭川市障害者福祉センター「おびった」内において、就労に必要と思われる週1回・1日のセッションと職場実習を通して、最終的に就労に導くスケジュールで訓練を試みました。

事業の開始にあたりましては、7月の職業評価（北海道障害者職業センター旭川支所）や、認知、障害特性、適応行動、感覚感性などに関して包括的にアセスメントの実施からはじめました。当初全員がアスペルガー症候群という診断のもと進めていた事業が、アセスメントがすすむにつれて1名が知的に障害があるという判断にいたり、ASD（自閉症スペクトラム）職業訓練事業として幅を持たせ、それぞれの能力にあわせ就労にむけた支援計画をたてました。実行委員会ではエビデンスにこだわって支援を組み立ててまいりましたが、就労のためのスキルはもとより、障害に対する自己認知や規則正しいごくあたりまえの生活習慣がいかに大切なことかを、あらためて感じたところでした。

多くの方々から手厚い協力もあって、2名が地元のスーパーに就職できました。このあと定着支援を上川中南部障害者就業・生活支援センターを中心に関係各機関と連携をとって、安心できる就労と生活を支援していきますが、残り6名（そのうち4名がひきこもる）の進路についても検討をしているところです。いずれ

にしても、この8名の方々の今後の行く末を、どのような方向性をもって支援していったらいいものなのか、「きたのまち」が責任をもって継続した支援と見守りをしていく考えにあります。それゆえ今後におきましても、発達障害のある方々の就労支援を「きたのまち」の重点課題として取り組んでいきます。

この度の本事業の報告書が、アスペルガー症候群のある方々の支援にとりまして、お役にたてれば幸いです。最後になりましたが、この企画に際しまして、独立行政法人福祉医療機構様より多大なるご支援をいただき、そのおかげをもちまして多くの方々にご協力をいただき無事ミッションを終了できましたことを、心より感謝申し上げお礼といたします。

2011年3月

1. 事業概要

(1) アスペルガー症候群の就労支援の現状と必要性

一言でアスペルガー症候群といっても、一人ひとりに個性的な障害特性があって、その特性ゆえおかれている状況も様々なものがある。今回の企画ではアスペルガー症候群を中心におき、実行委員会と北海道発達障害者支援道北地域センター「きたのまち」が協議を重ね、その周辺の障害者(高機能自閉症など)を対象に、アスペルガー症候群のある方に対する就労支援の在り方を検討していった。

現在、障害者の職業リハビリテーションは職業能力開発促進法に基づく障害者職業能力開発校や国立障害者職業リハビリテーションセンターなど、障害者の方々の適性に応じて様々な職種についての知識や技能・技術を習得できることとなっている。しかし、全国的には数が少なく、このような大規模施設のない地域の障害者にとって職業リハビリテーションは難しい現状にある。

そこで今回の企画では、独立行政法人福祉医療機構社会福祉振興助成事業に認定された国庫補助金により、先駆的・独創的に地域の実情とニーズに沿ったプログラムを独自に考案していき、内容的には基本プログラムをベースに、就職に必要と思われる新しいスキルの獲得、さらに「自己認知」を基盤とした社会適応スキルの獲得を目指した。

旭川市を中心に専門家を実行委員として組織し、1年という時間をかけアスペルガー症候群のある方の職業訓練を研究し、地域に適応した理論と実践を高めて就労に結びつけていく計画を立てた。職場実習ならびに就職にあたっては、北海道の職場開拓員と連携を取って、協力企業謝金と引率者謝金(就労支援者)を有効に使い、広く市民に理解を求めていく努力をした。

(2) 本事業の目的

先駆的・独創的に地域の実情と時代のニーズに沿ったアスペルガー症候群のある方に適した職業プログラムを独自に考案していく。内容的には基本プログラムをベースに、就職に必要と思われる新しいスキルの獲得、さらに「自己認知」を基盤とした社会性スキルの獲得を目指し、就労に結びつけるものとする。

今回の企画ではアスペルガー症候群を中心におき、実行委員会による独自の判断でその周辺の障害者(高機能自閉症など)をも対象にしていく。最終的には、職業訓練により、職場実習をえて、就労につながることを最終目的とする。

(3) 事業プログラムの構成・担当

I、実行委員会の開催

① 設置目的

事業に係る課題の把握と整理、検討及び事業の進捗管理

② 委員構成（13名）

委員長：北海道教育大学旭川校 准教授 萩原 拓氏

委 員：医療・教育・福祉・企業・経済団体・障害者団体・
行政から各1名ないし2名（うち自法人役職員1人）

③ 委員会開催時期等

原則毎月1回の開催を予定（毎回事務局9名出席）

「アスペルガー症候群の職業訓練事業」実行委員

委員長	萩原 拓	北海道教育大学旭川校 准教授
副委員長 (福祉分野)	日向 透	北・北海道知的障がい福祉協議会 会長 (希望学園 施設長)
委 員		
医療分野	武井 明	市立旭川病院精神神経科 診療部長 精神科医
心理分野	安達 潤	北海道教育大学旭川校 教授 臨床心理士
行政分野	高桑 和寿	旭川市福祉保険部障害福祉課障害事業係 係長
教育分野	本間 聡	旭川市教育委員会学校教育部教育指導室学務課学務係 主査
教育分野	岡田 則将	東神楽町立東聖小学校 教諭
企業分野	金武 吉則	株式会社カシュナ 社長
障害者団体	山下 泉	北海道高機能広汎性発達障害児者親の会（ドンマイの会）旭川支部長
専門機関	野島 悦子	北海道障害者職業センター旭川支所 支所長
経済団体	山地 一	北海道中小企業家同友会旭川支部 事務局長
療育分野	武田 朋恵	作業療法士 北都保健福祉専門学校 講師
労働機関	杉本 嘉廣	ハローワーク旭川 専門援助部門 就職促進指導官
事務局スタッフ		
事務局長 (訓練事業全体のとりまとめ)	今野 正孝	発達障害者支援道北地域センター きたのまち センター長 上川中南部障害者就業・生活支援センターきたのまち センター長 社会福祉士
事務局員 (就労支援全体担当)	加藤 浩二	上川中南部障害者就業・生活支援センター きたのまち 社会福祉士
事務局員 (ビジネスマナー担当)	渡部 祐三	上川中南部障害者就業・生活支援センター きたのまち

事務局員 (メンタルヘルス 担当)	田中 睦	発達障害者支援道北地域センター きたのまち 臨床発達心理士
事務局員 (職場実習担当)	丸山 哲男	北海道障がい者職親連合会 旭川市職親会 障がい者サポーター
事務局員 (生活支援担当)	関 洋子	上川中南部障害者就業・生活支援センター きたのまち 臨床発達心理士
事務局員 (就労先の開拓)	菅野 薫一	上川中南部障害者就業・生活支援センター きたのまち
事務局員 (事業全体担当)	加茂 祐子	「アスペルガー症候群の就業訓練事業」機構との連絡・事務・経理・ 事業担当
事務局員 (経理担当)	小柳 禎子	「アスペルガー症候群の就業訓練事業」経理担当

Ⅱ、セミナーの実施

事前セミナー(セミナーの説明、他の参加者やスタッフとワークショップ(共同作業)の実施)対象者を8人の成人に絞り込む。

Ⅲ、調査・研究

国立吉備高原職業リハビリテーションセンターを視察(岡山県)し、この調査・研究を参考に本事業内容を委員会において検討する。

Ⅳ、アスペルガー症候群の職業訓練事業(モデル事業)の実施

① 実施目的

就労による自立を目的に、職業訓練を以下の内容で実施する。

② 内容

- ・企業引率者(メンター)の研修
福祉事業所や旭川自閉症協会などの方々に依頼する。
- ・コミュニケーションセミナー(宿泊セミナー:青年の家)
- ・身体感覚作り(ヨガ教室等々)
- ・ビジネスマナー教室(ASに配慮が必要)
- ・パソコン教室
- ・会社見学
- ・職場実習(利用者の希望や能力を判断して2週間以内の実習)

③ 実施期間日 平成22年5月～平成23年3月(週1回を予定)

④ 場所 旭川市障害者福祉センターおびった

⑤ 対象者 アスペルガー症候群とその周辺の発達障害者(8名)

⑥ アドバイザー プログラムを実施するにあたって委員会で協議 (うち謝金対象20人、旅費対象20人))

⑦ モデル事業の経理・事務として1名を週5日の出勤で1年間雇用

V、委託

- ・スーパーバイザー

北海道教育大学旭川校	特別支援教育分野	教授	安達	潤	氏
同	特別支援教育分野	准教授	萩原	拓	氏

- ・身体感覚作り（ヨガ教室等々）
- ・ビジネスマナー教室（AS に配慮が必要）
- ・パソコン教室

VI、事業の効果

1年間かけて、就労を目的に職業前訓練を実施することにより、就職に関する知識や技術等を習得し、就労の準備をととのえる。

(4) スケジュール

	実施予定日	事業実施内容	実施期間
平成22年 4月			
5月	22日	職業訓練参加者の募集（参加者の選択 10名）	
	26日	第一回実行委員会 委員11名 事務局9名	
6月	21日～23日	国立吉備高原職業リハビリテーションセンターへの視察	2泊3日
	29日	第二回実行委員会 委員10名 事務局9名	
7月	27日	第三回実行委員会 委員10名 事務局9名	
8月	8月7日～ 1月29日 (全22回)	・セッション開始 身体感覚作り（プログラム4） ビジネスマナー（プログラム5） その他のセッション	毎週土曜日
	31日	第四回実行委員会 委員10名 事務局9名	
9月		身体感覚作り（プログラム4） パソコン教室（プログラム6） その他のセッション	
	11日～12日	コミュニケーションセミナー（宿泊学習）	1泊2日
	28日	第五回実行委員会 委員9名 事務局7名	毎週土曜日
10月		身体感覚作り（プログラム4） パソコン教室（プログラム6） その他のセッション	
	27日	第六回実行委員会 委員9名 事務局8名	
	10月21日～ 1月21日	職場実習（プログラム8）	1日から10日程度
11月		身体感覚作り（プログラム4） パソコン教室（プログラム6） その他のセッション	毎週土曜日
	25日	第七回実行委員会 委員9名 事務局9名	
		コミュニケーションセミナー（宿泊学習）	1泊2日
		職場実習（プログラム8）	3日程度
12月		身体感覚作り（プログラム4） パソコン教室（プログラム6） その他のセッション	毎週土曜日
	22日	第八回実行委員会 委員7名 事務局9名	
平成23年 1月		身体感覚作り（プログラム4） パソコン教室（プログラム6）	毎週土曜日
		職場実習（プログラム8）	3日程度
		セッション終了	
2月		第九回実行委員会 委員12名 事務局8名	
		事業報告書の作成	
3月		事業報告書の送付	

2. 事業参加者

(1) 応募要項

本事業の参加者は、北海道発達障害者支援道北地域センターの支援員と上川中南部障害者就業・生活支援センターの支援員が個別相談を通じて募った。選定は、以下の条件で行った。

- ① 一般就職を目指している。
- ② 北海道発達障害者支援道北地域センター及び、上川中南部障害者就業・生活支援センターきたのまちの両方を利用している。
- ③ 医師から発達障害（高機能自閉症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害）の診断を受けている。
- ④ 実行委員会で承認されている。
- ⑤ 参加者自身が、自分の診断名を知っている。

また、参加者を8名と限定したのは、8通りの支援が必要となった際に当センターの支援員が1対1で個別に関われるように配慮したためである。

(2) 参加者情報

本事業に参加した8名の基礎情報とアセスメント結果を表2-1に示す。

アセスメントは、ウェクスラー式成人知能検査第3版（以下、WAIS-Ⅲ）、広汎性発達障害日本自閉症協会評定尺度（以下、PARS）、自閉症スペクトラム指数（以下、AQ）を使用した。WAIS-Ⅲは、16歳から89歳までを対象としており、言語性知能指数（以下、VIQ）、動作性知能指数（以下、PIQ）、全知能指数（以下、FIQ）が算出される。知能指数は100を平均とし、70から119までの範囲に成人の約82%が含まれる。PARSは、広汎性発達障害（以下、PDD）の支援ニーズを評価する尺度として開発され、母親などの養育者に対して専門家が質問をする形で実施される。幼児期現在得点、幼児期ピーク得点、児童期得点、思春期・成人期得点の4段階で構成されている。幼児期ピーク得点では9点以上でPDDが強く示唆され、児童期得点では13点以上でPDDが強く示唆され、思春期・成人期得点では20点以上でPDDが強く示唆される。AQは、知的に遅れのない成人の自閉症傾向や幅広い表現型の程度を評定するために開発された尺度である（若林，2003）。AQ得点が33点以上で、病理的水準の自閉症傾向を持つと考えられている。また、2005年のWoodbury-Smithらの研究では、AQ得点が26点以上で病理的水準の自閉症傾向を持つという結果が示されている。

訓練開始時、参加者Cは療育手帳を所持しており、参加者Fは精神障害

者保健福祉手帳を所持していた。WAIS-ⅢのFIQ結果は、8人中3人が特に低い範囲に入り、1名のみが高い範囲に入った。他、4名は平均の範囲内である。PARSでは、幼児期ピーク得点では8人中6人がPDDが強く示唆される得点を示し、思春期・成人期得点では2名がPDDが強く示唆される得点を示した。AQでは、26点以上が7人に上った。

表2-1 「参加者基礎情報」

参加者	年齢	性別	診断名	診断の時期	病歴	学歴	職歴の有無	WAIS			PRAS		AQ
								PIQ	VIQ	FIQ	回顧	現在	
A	20	男	AS	2007/9/	ADHD (3歳)	通信制高校卒	無	87	76	79	19	14	28
B	20	男	AS	2001年以前と思われる	なし	専門学校卒	無	82	82	80	26	19	28
C	18	男	MR/PDD	PDD は 1989 年ごろ	睡眠障害 / うつ / 健忘症 / 解離性障害	通信制高校在学中	無	61	64	59	14	17	32
D	35	男	PDD	2010/7/	うつ	大学院卒 (修士号)	有	90	97	93	31	33	46
E	19	男	PDD	2008/	てんかん	通信制高校卒	有	78	66	69	3	2	23
F	28	男	AS	2008/8/18	なし	大学卒	有	119	129	127	10	18	43
G	19	女	PDD	2010/2/	パニック障害	通信制高校卒	無	58	83	68	7	20	30
H	19	女	PDD	2010	抜毛症 / ADHD	普通高校卒	有	83	90	85	10	8	35

* AS (アスペルガー症候群) MR (知的障害) PDD (広汎性発達障害)

3. 各プログラムの内容と結果

(1) 各セッションのアンケート

各セッション日の終わりに、参加者にその日のプログラムについてアンケートを行った。アンケートは「開始前後の気持ち」と各セッションの「内容に対する評価」を行なった。「内容に対する評価」は4段階評価とし、評価が「ふつう」に集中しないようにした。以下はその集計結果である。データは全8人の参加者のうち、訓練事業期間を通してセッションに参加した6名のものである。参加者は毎回ほぼ全ての設問に回答したが、無回答や職場実習による欠席もあり、各結果のパーセンテージの合計は必ずしも100%とはならない。

a. セッション前後の気持ちの変化

	今日の朝の気持ち (%)	終わったときの気持ち (%)
うれしい	0.8	10.6
楽しい	5.3	12.1
幸せ	6.1	10.6
リラックス	22.0	29.5
悲しい	4.5	2.3
怒っている	0.0	0.0
イライラ	9.1	3.8
憂うつ	17.4	5.3
緊張	32.6	7.6
心配	24.2	6.8
その他	17.4	10.6

上の図は、アンケート項目の1番と5番の平均である。セッション前後とも「リラックス」と答えた割合はほぼ同様であった。一方、セッション開始時では「イライラ」「憂うつ」「緊張」「心配」と答えた割合が目立っているが、セッション終了後には「うれしい」「楽しい」「幸せ」「リラックス」といったポジティブな感情に推移していった。

b. 朝の話し合いの内容について

以下はアンケート項目2番の各設問に対する回答割合である。

① 話し合いの内容は自分も経験したことが

ある	ない
53.0%	24.2%

② 話し合いの内容は

おもしろかった			つまらなかった
17.4%	62.1%	3.0%	1.5%

③ 話し合いの内容は

役に立つ			役に立たない
26.5%	53.0%	4.5%	0%

上記の結果が示すように、朝のディスカッションは参加者の実体験にある程度沿ったものであるといえる。また、ディスカッション内容はおよそ8割が、参加者にポジティブにとらえられていた。

c. ヨガ教室について

以下はアンケート項目3番の各設問に対する回答の割合である。

① 今日の内容は

簡単だった			難しかった
11.4%	23.5%	35.6%	12.1%

② 家でしてみようと

思う			思わない
25.8%	49.2%	9.8%	0.8%

ヨガは運動が苦手で、また日頃運動不足のほとんどの参加者にとって初めての体験であり、本訓練事業開始時にはとまどいもあったようである。しかし、ヨガ教室の報告にもあるように、訓練期間を通して自分の体調を気にしたり、体を動かすことの大切さを認識するようになったことが、②の設問結果に表れている。

(2) 週間スケジュール

就労するためには生活の安定が欠かせないが、職業訓練プログラムは原則土曜日のみとなっているため、その他の時間を自己管理できるように週間スケジュールの作成により支援をした。週間スケジュールにより翌週の生活を計画し、週末に振り返りを行い、その反省を基に次の週の目標や生活の計画を立てることを繰り返した。

週間スケジュールの項目は、負担感が大きくならないようにできるだけ少なく簡潔に記入ができるように配慮した。開始当初は、「午前と午後の活動」、「身体感覚強化のための活動」、「起床時間」、「就寝時間」、「今週の目標」、「今週の反省」の6項目を記入する様式を使った。事前の準備としては、本人の開始前の1日のスケジュールの確認と、開始後の1日のスケジュールの作成を行った。福祉サービスを利用している参加者は、開始前も開始後も大きな変化はなかったが、日中在宅状態の参加者については、昼夜逆転の傾向があり開始前と開始後のスケジュールに差がある方が多かった。

2カ月経過したところで、生活の中での衛生面の意識が乏しい事が課題として見えて来た。そこで、10月より週間スケジュールに「歯磨き・洗面・整髪」、「片づけ・掃除」、「洗濯」、「入浴」に関する項目を加え、衛生面に対する意識向上をはかった。事前に、就労のためには「身だしなみ」が大切であること、家事のスキルは仕事につながる事を話していたこともあり、項目が増えることに対して抵抗感を示す参加者はいなかった。

週間スケジュールは、「項目のチェック」、「起床・就寝時間」、「その週の反省」は自宅で記入して、完成したものを土曜日に持参することになっていた。各プログラムの最初の活動に位置づけた。1週間の生活の報告、翌週の生活のイメージを確認後、翌週のスケジュール表の作成。スケジュールの作成は、10月中旬までは自分達で作成することが難しく、支援者が前の週の様子を聴きながら一緒に作成していた。しかし、それ以降はほとんどの参加者が支援者なしで作成できるようになり、作成時間も当初は30分以上かかっていたが10分前後で作成できるようになった。

(スタッフ所見)

週間スケジュールの作成を通して、参加者は自分の生活の課題や目標を意識するようになった。「就労」や「就労の継続」のために、今自分にできることは何かを考える手掛かりにもなっていた。その反面で、目標の設定を現状より高くする傾向のある参加者は「まだできなかった」と自己評価を下げてしまうこともあり、自己認知の向上の支援を個別に行いながら支援することも大切であった。

(3) 起床・就寝メール

計画の段階では予定していなかったが、週間スケジュールをより効果的に活用するために、本事業の担当職員に起床と就寝のメールを送信することにした。

参加者の中には、新たなスケジュールの定着や短期記憶が苦手な者もいたため、週間スケジュール表に時間を記入することが難しい事が予想された。そこで、参加者が日常的に活用している携帯電話からメールを送信する方法を考えた。この取り組みを通して、携帯電話の機能を自己管理のアイテムとして使えるようにも支援した。

初回の職業訓練プログラムでメール送信について説明を行ったが、「職員に生活を管理される」という感想を言葉にした参加者が3名いた。送信はあくまでも自己管理をするための方法の一つであること、受信する職員が送信時間や起床・就寝時間について指摘をしたり批判したりすることはないことを話した。また、送信時間や起床・就寝時間がはっきりとわかることで、自分の生活を振り返りやすく、そのことを通して、自分がいろいろなことに気づき、その後の行動を自分で考えることができることも話した。受信した職員は、原則返信しないことも確認した。

開始初日より送信のないケース、2日目で送信がないケースについては、新たなスケジュールの定着が難しい事が予想されたため、2～3回未送信の場合は職員から促しの送信をした。また、2～3週間たってから送信がなくなったケースについても、同様の対応をした。生活リズムが安定していないケースに未送信が多かったので、送信は朝の「おはようメール」にし、夜間の睡眠を妨げず起床を促せるように配慮した。

6ヶ月間、安定した時間に起床・就寝メールを送信してきたのは2ケースだったが、他の4ケースも後半になるに従い、未送信が少なくなったり、送信時間が安定したりしてきた。残りの2ケースは、土曜日のプログラムへの参加が困難になったケースである。一方のケースは参加していた月までは安定した時間に確実に送信があった。もう一方のケースは、本人の状態が安定してきた頃より送信が再開した。このケースでは意欲はあったが状態の悪化によりできなかった本人の経過を配慮し、他の参加者のメール送信が終了した1月以降1か月延長してメールでの対応をした。

当初は起床・就寝メールのみと考えていたが、生活リズムが安定しない参加者は、夜間及び休日に不安定になることが多く、メールで不安や不調を訴えることが開始当初よりあった。そのため受信を担当した職員が緊急の相談の対応を行ったり、セーフパーソンや心理の担当者に情報を伝えたりして対

応を行った。また、メールのやり取りを通して、「メールをする時のマナー」
「相手にも都合があることの理解」につながるように支援をした。

(スタッフ所見)

参加者は、起床・就寝メールの送信歴を活用し、週間スケジュールの起床・就寝時間の記入を行っていた。送信を忘れると、生活の振り返りが難しくなる事を感じ、送信が定着していったケースもみられた。また、携帯電話のアラームを使って予定を忘れないようにしたり、部屋の片づけの前後を写真で取り確認したりするなど、携帯電話を活用するようにもなった。今後、携帯電話の活用は、ASDのある人々にとって自己管理を向上するためのアイテムの一つとなり得ると感じた。夜間・休日の相談メールに関しては、できるだけ日中に相談したり、家族と相談したりするように促したものの、不安を抱えたまま過ごすことの難しさや家族との関係調整の難しさなどがあった。今後の就労支援における生活支援の一環として、夜間や休日の相談の仕組みが必要と思われる。

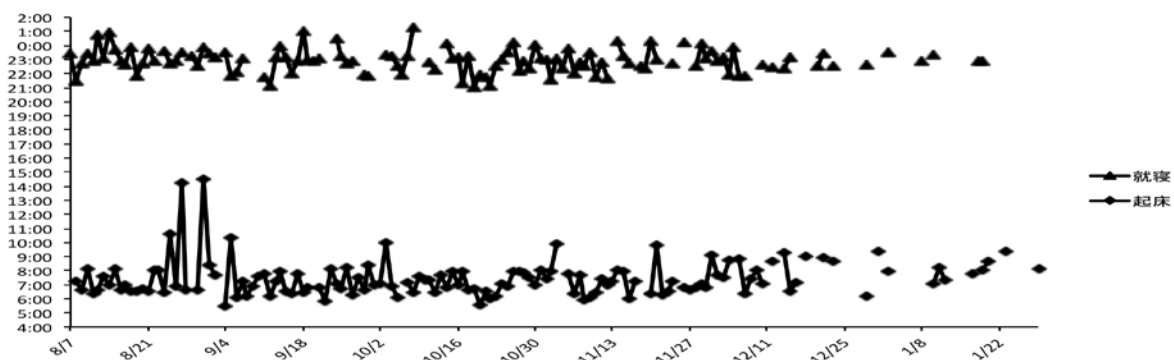


図3-1 「参加者 A のメールが届いた時間」

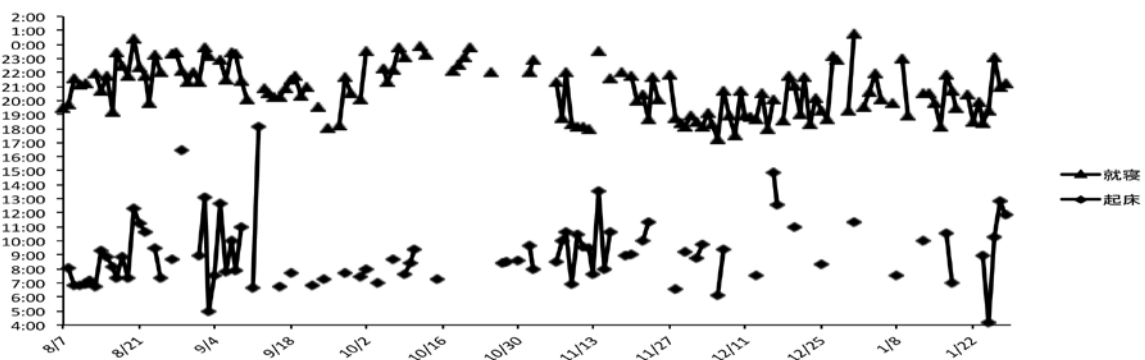


図3-2 「参加者 H のメールが届いた時間」

(4) ヨガ教室（講師：ヤミーヨガホーム 菅原千春）

ヨーガ療法とは：8段階の意識化を促すヨーガ・カウンセリング（以下YC）技法である

- 1) ヤーマ：人間関係を通しての対社会的自己存在の意識化
対社会次元のYC（言語的助言／指導・瞑想指導）
- 2) ニヤーマ：出来事を通しての対社会的自己存在の意識化
対社会次元のYC（言語的助言／指導・瞑想指導）
- 3) アーサナ：食物鞘（肉体）次元の自己存在の意識化
肉体次元のYC（アーサナ／ブリージングEXなどの言語的助言）
- 4) プラーナーヤーマ：生気鞘（生气）次元の自己存在の意識化
呼吸／自律神経次元のYC（調気法の言語的助言／指導）
- 5) プラティヤーハーラ：意思鞘（感覚器官）次元の自己存在の意識化
感覚次元のYC（アウン詠唱の言語的助言／指導）
- 6) ダーラナ：意思鞘（意思／マナス）次元の自己存在の意識化
感覚次元のYC（言語的助言／指導・瞑想指導）
- 7) ディヤーナ：理智鞘（理智）次元の自己存在の意識化
知性／感性次元のYC（言語的助言／指導・瞑想指導）
- 8) サマディ：歓喜鞘（我執／心素）次元の自己存在の意識化
記憶（トラウマ）次元のYC（言語的助言／指導・瞑想指導）

上記の内、参加者にはこの度、3と4の段階の意識化を指導した。

具体的な内容

- i) アーサナ（運動・ポーズ）について
 - ・準備運動として足指、足裏、足首、脚、手首などを自分の手を使いほぐす
 - ・ネコのポーズ
 - ・立ち前屈（ぶら下がり、ブラブラ、ゆらゆら）
 - ・四股立ち
 - ・片足立ちバランス
 - ・太陽礼拝（連続ポーズ）
 - ・腹筋、背筋の強化
 - ・鋤のポーズ
 - ・逆転のポーズ（肩立ちのポーズ、または簡単な頭立ちのポーズ）

- ・顔の体操（イーウーアーの発声）
- ・腕の動きに合わせて呼吸法（アーウーナーなどの発声しながら）

筋力の弱い参加者にはそれぞれに合わせた動きを提案しながら指導。

具体的には、リハビリなどにも用いられる、アイソメトリック・トレーニング（等尺性収縮をするトレーニング）や、PNF ストレッチなどの手法で無理なく安全性に留意して指導した。また、リラックス / 弛緩とトレーニング / 負荷を交互に行うことで、参加者自身も手ごたえを感じることができる。眠っている筋肉や血液の流れなどを力強く体を動かすことによって活発にさせ「自分にはこんな事が出来るんだ」と感じさせる。

ii) 呼吸法について

呼吸法とは、普段は自動化している呼吸作用を自律的に意識化させて呼吸させるヨーガ療法技法で、その実習により気力が充実し、眠っている生命力を呼び起こさせる実習法である。意識的に呼吸の速さを遅くさせることで感情を安定化させ、同時に自律神経・内分泌作用のバランスを安定化させることも基本医学的には知られている。また、腹圧が強化されることから内臓機能が強化させるとも推測され、姿勢が矯正される。ゆったりとした呼吸によって循環器機能にも影響があるとされている。

・長音発声法

「あー」「うー」「んー」など、一息の中で長く発声する呼吸法である。

・自然呼吸法

普通の呼吸の仕方です。自然に呼吸をし、吐く息、吸う息ごとに脈動を感じるよう指導する呼吸法である。

指導効果

指導開始から1～2か月経過：ヨーガ療法実習に心地良さを感じ「自宅でも毎日40分くらいやっているんです」という参加者が数人いたものの、筋力不足から諦めてしまう参加者（特に女性2名）がいた。

3ヶ月後：男性参加者達は筋力もついてきて、ヨーガ療法実習を楽しみながら、新しいポーズにも挑戦したいなどのリクエストもあるほどの意欲が見られた。実習が終わったあとには「あ～スッキリした」など、呼吸とともに身体を動かす心地良さを感じられている様子であった。筋力に差があったので、基本の動きをベースに筋力が弱い女性達には、別のやさしい動

きを指導することで意欲的に参加してもらい、この頃から女性2名のうち1名は熱心に動けるようになった。

4ヶ月後：基本の動きをベースに、出来ない女性参加者には優しい動き、もっと動きたい男性参加者にはチャレンジコースを指導した。

5ヶ月後：1人の女性参加者は、他の参加者と同じ基本の動きに自ら挑戦していて、体力に自信がついてきたことが確認できた。毎回のレッスン時に、「自宅では何かヨガやっていますか？」と質問をするとベッドの上で転がったまま、またお風呂に入りながら、など簡単なヨーガ療法をを実習している人が多くみられた。男性参加者は、動きが雑になりがちなのでポーズの完成にとらわれることなく、呼吸を意識化し、自分の身体の今の状況に気付けるように、声をかけながら指導した。自分の呼吸などを意識化できている様子で、落ち着きを感じる事が出来た。

6ヶ月後：最終月ということもあり、覚えたことを1つでも持ち帰ってもらう、自宅でも続けてもらうことが出来るように、動きの全てを意識化しながらの内容で指導した。5ヶ月目同様、男性参加者にはその動きが雑にならないように、女性参加者には無理なく出来る範囲で、などそれぞれにあった注意点などを細かく伝える。写真や図が入った書類を渡して持ち帰ってもらい、自宅などの狭いスペースでも出来る内容を提案。参加者たち自身も、自分の身体の変化に十分気付いている様子が感じられた。筋力アップはもちろん、意識化することに変化が感じられた。正しい姿勢や、呼吸、自分の身体の不調や好調に気付くことが出来る、自分の内面を意識する方法を知ってもらえたと思う。

(スタッフ所見 “作業療法士からの所見”)

参加者 A は開始当初、仰向けで足を真上に上げる姿勢(ゴキブリのポーズや鋤のポーズ)が出来ず、体幹筋の弱さがみられていた。しかし、開始2カ月頃からは足の滞空保持時間が延び、ポーズを整える余裕がでてきた。

参加者 B は体幹筋の弱さを手足の末端に力を入れることで補う様子があり、四つ這いで背中を丸めたり反らしたりする姿勢(ネコのポーズ)では指や足首を固める状態があった。しかし、開始4カ月頃に鋤のポーズをとる際に足の上がりがスムーズになるなど、体幹の動きに柔らかさがみられるようになってきた。

参加者 E は参加者の中で最も筋力が勝っており、ブリッチ姿勢や腰を低く下げた姿勢の維持が得意であった。意欲的に取り組み、ヨガ教室の先生に姿勢を褒められることが多かった。

参加者 F は体幹筋の弱さがあり、ゴキブリのポーズで足を真上に上げるときに、無理やり勢いをつけており、足の動きには固さがみられていた。しかし、開始2カ月頃にはゆっくりとした動作でポーズをとるようになった。

参加者 G は片足立ちや足を前後に広げた姿勢でふらつきやすかった。体幹筋が弱く、円背姿勢が目立った。開始4カ月頃に腹筋運動の持続回数が増すようになってきた。

参加者 H はネコのポーズや片足立ちの姿勢は自発的に行っていたが、ポーズの難易度が上がると見学に切り替えていた。しかし、ヨガ教室の先生が補助することによって、がんばって挑戦してみようという気持ちがあられ、ポーズの持続時間が延びていた。



「9月の様子」



「2月の様子」



「開始当初」



「終了間近」

(5) パソコン教室

(講師：有限会社コアプランニング 秋元 修、湊谷幸恵)

a. パソコンの基本操作 マウス操作・キーボード入力

参加者のスキル確認の意味も兼ねて、2週に渡って行った。パソコンに触れた事のある人が大半だったため、当初の予定では3週～4週での予定を2週で終えることができた。

b. Microsoft Excel 2003 入門

セルの選択&結合・セルの書式設定・計算式の入力（合計など）を行った。ここで参加者のスキルに差が出てきたため、スキルの高い参加者には、別の問題に取り組んでもらい、分からない参加者へのアドバイスも同時にしてもらった。

c. Microsoft Word 2003 入門

文書の作成・ページレイアウト設定・印刷プレビューの活用を行った。文字入力メインの内容であったが、ここでも慣れている参加者と慣れていない参加者との文書作成にかかる時間に差が出た。Excel 同様、別問題や他の参加者へのアドバイス等で、全員が課題の文書作成を時間内に完成させる事ができていた。

d. 電子メールの送信・受信

電子メールの送受信・ファイル添付・署名の作成を Outlook Express6 を使用して行った。電子メールを使うことのメリット（通信費・履歴・資料添付など）を、パソコンを使って実践した。

e. Microsoft Excel 2003 実践編

関数を使って、順位・条件の可否・大なり小なりを表示させ、その関数や計算式をグラフ（棒グラフ・折れ線グラフ 等）に表す事を実践した。

(スタッフ所見)

職業スキル向上のためのプログラムとして設定したが、参加者の事前のアセスメントが不十分で、全体のレベルがスタッフの予想より高く、修正をしながら進めた。また、参加者の技術面での差は当初より予測はしていたが、講義の中での配慮や場面設定について、講師への情報提供が不十分で、開始当初は時間を持て余してしまう参加者がいた。講師とスタッフで数回打ち合わせを行いながら、パソコン技術の向上だけでなく、職場ですぐ使える文書の作成や技術、パソコン文書作成時に必要な職場のマナーなどを合わせて講義の中に取り入れた。実践的な内容になったことで、参加者は積極的に取り組むようになった。また、当日の課題の目標を設定し、終了した参加者には

次の課題の提示をしたり、目標達成していない参加者のサポートをお願いしたりすることで、個々のレベルと全体のレベルを同時に向上させる効果があった。



基本操作①



基本操作②

(6) 勉強会

① 自己認知・セルフマネジメント

(講師:北海道教育大学旭川校 萩原 拓)

本就労訓練事業において、「自分を理解する」および「環境に対し自分に合った調整をする」は、参加者全員が目標としていたことである。これらについてはセミナーをはじめとして、全訓練期間を通してこのテーマについて集団および個別支援を行った。他稿による報告でもあるように、一日・週間スケジュール、起床・就寝メール、ディスカッション、調理実習などもこのテーマに沿った支援手段である。本稿では、訓練当初に行ったセミナーおよび、訓練で使用した支援手段、「5段階表」、「SOCCSS」、「セーフパーソン」もまとめて報告する。

セミナー

セミナーでは、以下の点について講義形式で行った。

・ストレスの原因

まず、ストレスは誰にでもあることを解説した。自分にどのくらいのストレスがあるのか質問をしたところ、参加者全員が自分のストレスを過小または過大認知しているようであった。また、多くの参加者が自分が耐えきれなくなるまで気づいていない、またはそのままにしていることが参加者の発言からうかがえた。

・パニックに至るプロセス

パニックには段階、つまり動揺期、暴発期、回復期があり、パニックを防ぐためには動揺期でストレスや問題の自己認知をし、自己コントロールが必要であることを説明した。

・ストレス軽減、問題解決手段

主に以下の4点について演習を取り混ぜながら、参加者に自己コントロール手段を解説した。

▶ 5段階表

この表は、ストレスレベルを5段階に分け、各段階で「他人から見た様子」、「自分の気持ち」、「出来ること」の3つをそれぞれ支援者の協力を得て本人が作成するものである。

▶ ホームベース

アスペルガー症候群のある人々にとって、社会的関わりの多い環境はストレスが蓄積しやすい事が研究報告されている。ホームベースは視覚的、物理的に一人になれる場所を、例えば職場環境で確保し、ストレス軽減が必要なときに適宜そこへ行く事が出来るようにする手段である。

▶ セーフパーソン

アスペルガー症候群のある多くの人にとって、最大の理解者・相談者は保護者や家族であるが、社会的自立を目指す参加者にとっては、職場やその他家庭以外の場所での相談者が必要とされる。この場合、セーフパーソンはあくまでも相談者であり、過干渉をしないことが重要である。本訓練事業では、スタッフがそれぞれ参加者個人に暫時的にセーフパーソンとなった。

▶ SOCCSS

この手段は段階的に問題解決する手段であり、アスペルガー症候群のある人々にとってすぐに解決策が得られない場合に有効である。この支援は①状況把握、②選択肢、③結果予測、④選択判断、⑤段取り、⑥事前試行、の6段階から成り、集団および個別の実施が可能である。この支援手段の特色は、単に「社会的に認められている」行動を学ぶのではなく、「自分にとって最適な、また自分で実行可能と認めた」行動を本人が自ら選択し、実行していくことである。

支援手段を利用しての自己認知の変化

訓練開始時と、職場実習や就労の後に行った5段階表の1例を表3-1および3-2に示す。訓練開始時の表3-1では、自分の気持ちはある程度わかっているが、それぞれの段階での他人から見た自分は曖昧であり、また、対処方法は全く書けていない。就労後の表3-2を見ると明らかな内容の違いがみられる。自分の気持ちも詳しく理解できているし、何よりも職場の人が自分をどう見ているのかが理解できている内容である。また、自分が出来る対処法も支援員と一緒に考え5段階表にまとめることが出来た。この事例でみられた

自己認知の向上について、就労という環境変化による影響が大きいことは明白であるが、本人がこのように具体的・客観的に自分を理解しようとし、職場でこの表を実践していけるようになったことは、この5段階表というツールが自己認知と自己コントロールに役立っていると思われる。またこの表は、ジョブコーチを介して職場のスタッフの理解を得るためにも利用され、本人が働きやすい職場環境の構築にも効果的であった。

（スタッフ所見）

講義は、3回に分けて行われた。参加者は、診断名のみを知っている方から専門書を読んで障害特性などを知っている方まで、障害に対する理解の差は大きかった。障害の理解を通して、自分の得意な事や不得意な事・苦手な事を知り、「自分を理解する」ところから講義は始まった。自分の感覚や処理の仕方を学んだ後に、ストレスの感じ方や調整の仕方、パニックへの対応などを学んだ。最後に、「SOCCSS」についての話があり、実際に参加者から話題提供してもらい実践した。他者の意見を聞きながらいろいろな解決法があることを知り、またそれぞれの解決法の結果を予測することで選択する時の手がかりになっていた。「結果で選ぶのではなく、自分でできることを選ぶことが大切」というお話があり、「望ましい結果」は知っているけれど、それにつながる行動がなかなか出来ない参加者にとっては、「自分で選ぶ」時の新たな視点になった。

講義後、参加者との個別面談で具体的に「SOCCSS」を使ったり、「自分でできることを選ぶ」という視点を意識して参加者と話をしたりした。自分で解決法を考えたり、結果を予測したりすることで、参加者は徐々に自分の考えを整理したりまとめたりできるようになった。また、結果が上手くいかなかった場合も次の方法への変更がスムーズになった。

ストレスの調整の仕方については、講義中に5段階表の作成を行ったが、プログラム中で活用する機会は少なかった。就労した2ケースについては、就労時に再度作成し、「本人の自己理解」や「支援者・職場の方の理解」を深めることにつながった。他の4ケースについては具体的な活用はできなかったが、プログラム終了前に、職場で活用できるような内容の5段階表を作成した。

表3-1 参加者 A が作った5段階表（本訓練事業開始時）

	自分の気持ち	他人から見た自分	どうするか？
5	せいしんてきにきずつけたいと思っている	言い方がきつくなる	
4	いかる	おこっていると感じる 言いかえす	
3	黙っているが目でにらむことも	機嫌が悪いと感じる	
2	ふつう	いい感じ	
1	なかよくやっている	かなりいい感じ	このまま続ける

表3-2 参加者 A が作った5段階表（就職時）

	自分の気持ち	他人から見た自分	どうするか？
5	・腹が立ってすごくイライラ ・不満をぶつけたくなる	・手が止まってしまう ・人のいない所へ行く	・前日に断れるのなら休みを申請 ・「一人にさせてくれ」と断って仕事をはなれる
4	・ふだん気にならない事が気になる	・話をかけられると作業停止 ・話をかけづらい	・だれかに話を聞いてもらう（〇〇さん） ・外で深呼吸（断ってから）
3	・少しイライラ ・だまってしまう ・一人にしてほしい	・話しかけづらい ・指示されたことを半分くらい出来る ・話をかけられると半分作業停止	・深呼吸 ・仕事の事だけ集中
2	・真剣に取り組むことしか見えていない	・わらいながら話をする（なんとか） ・落ちついている ・声をかけられても作業が続けられる	・このまま続行
1	・楽しく仕事出来る ・他人にも気軽に話が出る	・まわりに気配りが出来る ・ダジャレを言う	・その時間を楽しむ

② マナー講座（講師：きたのまち 渡部祐三、丸山哲男）

第1回の講座は、マナー講座で最も基本と思われる「挨拶」の訓練を、参加者7名（1名欠席）でビデオを使い、自分の挨拶の仕方を確認してもらいながら実施した。朝の挨拶、帰社時の挨拶、入室時、退室時の挨拶の仕方などを一人一人実施し、それぞれの良い点、悪い点を確認し合った。以下当日の訓練での内容の一端を記す。

- ・朝・帰りの挨拶：「おはようございます。」「お先に失礼します。」「お疲れ様でした。」と相手の顔を見て挨拶する。
- ・工作中的挨拶：席（持ち場）を離れるとき「〇〇へ行ってきます。」
席（持ち場）に戻ったとき「ただいま、戻りました。」
アドバイスやチェックを受けた時「ありがとうございました。」など

90分の限られた時間での研修のため、踏み込んだ所まで出来なかったことは反省点の一つである。評価としては「声が出ていない」、「相手の目線に合わせられない」という参加者もいたが、他の参加者に注目されている中でのプログラムの為、普段の力を発揮できなかった参加者もいたと思われる。「できた人」が5名「努力が必要な人」2名であった。普段から家庭などで挨拶を交わすことを、家族や周囲の協力で身につけることが参加者には特に必要である。また、宿泊セミナーでビデオを使い自分が挨拶をしている状況を確認できたことは良かった。

マナー講座で「挨拶」が社会生活上も必要不可欠であることを参加者に改めて再認識してもらえた。また今後、家庭内でも自然に「気持ちのこもった挨拶」ができる様に努力する事を指導した。就労先での人間関係の構築は一般的にもなかなか難しく、挨拶をスムーズにできる事がその第一歩となる。それは、参加者にとってなかなか高いハードルと思われるが、慣れる事が肝要なので繰り返し練習する必要がある。そのためのプログラムをさらに加えて行く必要がある。社会人として正しいマナーを身につける為に、他の訓練事業プログラムを活用して、参加者にマナーの大切さを意識付けする機会を具体的に設定できなかった点は反省点である。

第2回マナー講座では『ともにいたらく～知的障がい者と支援者のためのマナー編～』を教材に参加者5名で実施した。以下のような単元に沿って話を進めた。

- ・規則正しい生活　・身だしなみ　・出勤時間と通勤
- ・仕事を始める前に…　・急な休みの連絡　・笑顔で挨拶
- ・返事と報告　・作業中の話　・休み時間の過ごし方
- ・会社であったことは…

特に「規則正しい生活」「身だしなみ」「笑顔で挨拶」は、会社勤務する時に重要になってくるので重点的に話をした。具体的には、次のような話をした。

◎規則正しい生活では、就職した事を想定して朝起きてから夜寝るまでの一日のタイムスケジュールを組んでもらい、朝の準備時間が大切な事を話した。

◎挨拶については、第1回マナー講座同様に一人一人前に出て皆の前でロールプレイをしてもらい、皆で確認しながら進めた。

◎身だしなみについては、服装・ヘアースタイル等の清潔感が重要であるが、その前に「入浴して身体を清潔にする事」や「毎日、歯磨き、洗顔、髭そり、お化粧をする事」がより重要で、一緒に働く同僚や来社するお客様に不快感を与えない事が大切と話した。

講座の予定時間が変更になり、到着後にすぐ開始となったことで、若干戸惑いながら講座が進められたが、参加者は柔軟に対応していた。今回の講座は、全員が職場実習を終え企業での仕事を経験していたので、上記の講座内容は、自分の実習先を想定して話を進めることができ、前回より参加者が場面をイメージしやすく、スムーズに進行できた。挨拶・返事も明るく大きな声でかえってきたり、実習先での話を披露しお互いの体験を共有したりすることができ、とても良い雰囲気で行進めることができた。就労に必要なマナーで重要となるのは、挨拶・清潔感・時間管理と言う基本的なことだが、参加者が日常生活の中で自然に獲得するのは難しい。今後も職場実習やマナー講座などで計画的に獲得の機会を設定していく必要がある。

(スタッフ所見)

プログラム開始当初、参加者は日常生活において基本的な「挨拶」「身だしなみ」「生活リズムの安定」のいずれかに課題を持っていた。本講座は、就労姿勢向上のためのマナー講座というより、生活するためのマナー講座という出発であった。第1回目の講座でビデオによるセルフモニタリングを行なったことで、参加者は自分の動作や行動を知り、驚いたり戸惑ったりしていた。そのことで自分の課題に気づき、向き合うための準備ができたと感じ

る。第2回の講座までに、スタッフは参加者が課題をさらに意識できるように促したり、課題解決のための方法を一緒に考えたり、考えるための情報を提示したりした。具体的には、参加者同士のディスカッションやパソコン教室などで意識的に場面設定をした。さらに、職場実習では、企業の方から直接ご指導を頂き、「挨拶」や「返事」を含む就労姿勢の向上につながった。このような経過を経て、第2回のマナー講座において職場実習などで獲得した行動を確認したり再度実践したりしたことで、参加者は設定された場面だけでなく、日常生活の中でも自然に挨拶をしたり返事をしたりし、個人差はあるが行動全体が柔軟になっていった。



「入室練習」



「第1回マナー講座」



「第2回マナー講座」

③ 就労についてⅠ 講義内容「仕事に必要な力」

(講師:北海道障害者職業センター旭川支所 野島悦子)

今回、本事業において「仕事に必要な力について」というテーマで勉強会を担当するにあたって、以下のことに留意して講義内容を検討した。

- ①参加者の直近の目的が「生活の立て直し」から「就労」と幅広いこと。
- ②理解力の面で、個人差があったこと。
- ③職歴がある人と無い人がおり、経験の有無があったこと。

これらの状況から、どのレベルに焦点を絞っていいのか迷ったが、全ての就職希望者に必要な「就職のために必要な基礎的事項（職業準備性）」ということを念頭において内容を準備した。

まず、『働くために必要な力』とは何だと思えますか?と問いかけ、それに対して「体力」「協調性」「正確さ」等、概ねこちらが期待している答えが返ってきた。予想外の答えとして「資格、技術」という答えがあり、「職業準備性」以上の「スキル」に重点を置いた答えもあった。

次に、こちらが用意した10個の要件（「体力」「働く意欲」「職場の仲間と仲良くやれる力」「挨拶・マナー」「質問・報告・連絡」「休まず出勤できること」「正確さ」「会社によってはスピード」「時間を守る」「迷惑をかけない」）について、「なぜ必要か?」理由を発言してもらい、講師が補足して説明する、という形で進行した。補足説明は全て具体的におこなった。「なぜ必要か?」については、的確な発言がほとんどで『働くために必要な力』について知識、概念としては十分理解されていることが感じられた。

しかし、発言の内容に比してメンバーの印象は「おとなしい」「消極的」という印象であった。就労経験がほとんど無いため、働くために必要なことの概念が抽象的で、実感や体験が伴ってはず、「教科書を読むような感じ」を受けた。他の障害者グループで同様の研修を行った場合によく見られる「就労経験者が自己体験を語る」場面も見られなかった。他の障害者グループでは、就労経験がある人はグループの中で優位な立場にあり、自信と誇りを持って経験を語る場面がよく見られるのだが、今回の参加者の場合、就労経験をプラスとしてあまり捉えられていないため、自信のある体験談は語られなかったのであろう。

ASDがあり、当職業センターで支援を行って就労している人が数人いる。その人達とどのような差異があるのか振り返ってみた。すると、就労している人は、学校卒業時に福祉制度を何らかの形で利用していて、その結果、「手帳を所持している」「障害基礎年金を受給している」「通所施設等で何らかの就労訓練を受けている」「家族が在宅を許さない雰囲気がある」（経済的事情

も含めて)等が見られた。手帳所持は障害受容が進んでいることを表すだろうし、障害者求人に応募でき圧倒的に有利である。また、年金受給は職業選択の際、無理な労働条件を選択しなくて済む。就労訓練によって、基本的な作業のコツや集団適応が養われている。何より「在宅を許さない」ことは就労へのモチベーションの向上に役立っている。

今後、同様の訓練が継続されるかは未定だが、もし就労を目指した職業訓練を実施するなら「期間を3カ月程度に短くする」「週1回の訓練を週3回以上に実施する」「対象者の幅を絞る」等の工夫を行うともっと効果的に実施できるのではないかと思われた。

(スタッフ所見)

講義は、参加者がプリントをめくりながら行い、意見を言ったり考えたりする場面があるように工夫されていた。職場実習が一部始まっていたものの、参加者のほとんどがまだ本格的に「仕事をするんだ」と思っていない時期であったので、問いかけに対し消極的な様子だった。また、「なぜ働かなくてはいけないのか」という疑問を持ったままの参加者から「自分の体力や能力にあったところがない」と言い切る参加者まで、「仕事」へのイメージが幅広い中での講義となった。そういう状況だったため、「仕事に必要な力」についての内容を、具体的にイメージするのが難しかったのではないか。しかし、その後の職場実習の中で得た知識を体感する機会があり、参加者の理解は深まった。また、配布資料を基にスタッフが家族に説明したことで、家族の意識向上にもつながった。

就労についてⅡ（講義内容「企業に求められる人材」）

（講師：北海道中小企業家同友会旭川支部 山地 一）

アスペルガー症候群に関しての知識が全くないまま、当実行委員会に参加させていただき、戸惑うことばかりではあったが、12月に参加者6名に対して企業が求めている人材について話させていただいた。

雇用を取り巻く状況について、特に北海道は大変厳しい環境にある。多くの経営者は一般的に障がい（身体・知的・精神）に対して深く理解しているわけではない。それだけに、採用の段階以前で雇用の対象として障がいを持つ方があまり認識されていないのも、残念ではあるが事実である。雇用は企業にとって軽がるしいものではない、責任をもって入社させ、教育をして、企業と共に成長できる人間を欲している。よって前記の条件に合致すると経営者が把握・理解すれば、障がいを持っていても雇用に繋がっていくことは十分可能だ。資格が必要な職種を除けば、仕事とは能力×情熱×考え方（思いやり）で結果がでる。能力において多少劣っていても情熱や、考え方で結果の数値を大きくすることは難しいことではない。

講話をさせていただき、まず感じたことは60分間よく集中して聴いていたこと。当初懸念していた印象とはずいぶん違った。これも一般の経営者、採用担当者はその事実を知らない。また、働くとはなにか、自分も働きたいと感じている方が多かったように思う。意欲に勝るものはない。質疑においても「働くってどんなことですか？」と問われ返答に窮することもあった。普通に働いていて、自分が働く意義や、社会と自身の関係性を改めて考える機会は意外と少ない。おそらく人とは少し違うのではないかと常に違和感を持って学生時代を過ごし、やりたいことと出来ることのギャップに苦しんだ方が多かったのではないか。その積み重ねがあきらめる癖をつけてしまった感じがあり、一般的に ASD の就職希望者は本人の意欲が伝わりづらい面はあるのかもしれない。これは面接の場面では決して有利には働かないと思う。ASD の就職希望者に関しては、求人・求職者双方の理解とそれにかかる時間が必要だ。

障がい者を雇用している経営者に話を聞くと、採用前は積極的ではなかった例が多い。ただ、採用後会社の雰囲気が変わったと話される方もまた多い。それは、他の従業員への影響だ。普段自分が当たり前に出ていたこと、また他者とそれと意識しなくても意思の疎通が出来ていることが当然だと考えている中で、その行為が困難な第三者が入ってきた時、最初は戸惑うが次第に受容していく雰囲気が自然と企業の中には生まれる。また、今まで働きたくても働けなかった人が、働く喜びや働けることの感謝を素直に表現する

ことは、従業員にとってあたりまえがどれだけ幸せなことを改めて確認する機会ともなる。病気であることを伝えるか否かで求職者は迷うのではない。企業はそれを知れば、本人に合わせることはしないが、理解し受け入れることは間違いなく行う。そのためには、ASDの実情を情報提供し企業に伝え、理解を深めることが時間はかかるが最も最短の方法だ。

（スタッフ所見）

講義は、高校生を対象にした就職セミナーなどで話す内容を中心に話していただいた。参加者は、全員職場実習を経験し、就労した参加者もいたので、体験したことを確認したり、整理したり、まとめたりする機会になった。「なぜ働かなくてはいけないのか」という疑問を持ったままの参加者もいたが、事前に講師に質問したい内容を話し合っていたこともあり、活発に質問をしていた。「就職する時に診断名を隠したほうがいいのか、話した方がいいのか」という質問に対し、「間口は狭くなるけれど、長く務めるためには話したほうが良い、企業は一旦採用した人に対しては、責任を持つしやさしい」という言葉を聴いて、参加者は「そうか」「なるほど」などつぶやいていた。



「企業が求める人材」

④ 健康管理について（講師：市立旭川病院精神科 武井 明）

発達障害の人たちは、朝起きることが苦手で、夜遅くまで起きている夜型の生活を送っていることが少なくない。このような人たちの中には睡眠障害のひとつである睡眠覚醒リズム障害を伴っている人もいると考えられる。睡眠覚醒リズム障害とは、体内時計の作用による睡眠・覚醒のパターンと社会的に好ましいとされる睡眠・覚醒のパターンとの間にずれが生じるために起こる障害である。海外旅行の際の時差ぼけが代表的な障害である。就職し仕事に就くには、朝起きることがまず求められるため、睡眠の問題を考えることは非常に大切である。以下に、睡眠相後退症候群を中心に睡眠障害の自己管理について述べたい。

睡眠の役割として、①脳の休養、②身体の疲労回復、③身体活動のリズム調節、④体温を下げて脳の過熱を防ぐ、⑤免疫機能を高める、などが挙げられており、人間が生活を営むうえで必要不可欠な役割を担っている。

睡眠障害には、入眠困難、中途覚醒、早朝覚醒などの不眠、昼間に過度の眠気が起こる過眠症、時差ぼけや睡眠相後退症候群などの睡眠覚醒リズム障害、寝言や夜驚症などの睡眠時随伴症などに分類される。

この中で、発達障害の人たちと関連が深いのは睡眠相後退症候群である。この障害は、睡眠時間帯が望ましい時間帯よりも後退してしまうために、社会的に望ましい時間に入眠したり覚醒したりすることができず、社会生活に支障をきたす状態である。従来は怠け者と誤解されていたが、意図的な夜更かしや朝寝坊とは違って、いくら努力しても改善されないのが特徴である。睡眠相後退症候群の人では睡眠時間帯を更に遅くすることは可能なので、睡眠時間帯を少しずつ遅らせて、望ましい時間帯になったら、そこで固定する時間調節療法が用いられたり、睡眠薬が使用されたりすることがある。

また、太陽光に近い明るさの光に当たることも身体の睡眠覚醒のリズムをリセットするのに役立つといわれている。朝早い時間帯に太陽光に当たると、約14時間後にメラトニンの分泌が始まり睡眠に至る。つまり、夜に眠るためには朝早くに光に当たる必要があるといえる。

良好な睡眠を得るための工夫として、以下のようなことがらが挙げられている。

- (1) 就寝時間と起床時間を一定にする
- (2) 昼寝は午後の遅い時刻にはしない
- (3) 就寝前にはコーヒーなどの刺激性飲料の飲用を避ける
- (4) 就寝のすぐ前には激しい運動をしない
- (5) 就寝前には高度の精神集中を必要とする仕事をしない

(6) 寢床を睡眠以外のことに長時間使用しない

睡眠は非常に身近な生理現象であるが、われわれの日中の活動に大きな影響を与える現象である。睡眠の問題を軽視せずに、良好な睡眠が得られるように普段から自分自身で睡眠を適切に管理することが必要である。

(スタッフ所見)

講義は、睡眠を中心とした生活リズムと対人関係などについて、障がい特性から考えられる原因と対策を具体的に話していただいた。睡眠について参加者は、「どうしたら眠れるのか」「どうしたら朝起きられるのか」という「HOW TO」の回答を求め、「よい睡眠をとるための養生」「寝つきをよくする方法」という講義の項目から自分の生活の振り返りや課題に気づくことは難しかった。対人関係についても「特性」の方に注目し、「だから出来ない」という発想に陥り、「助けてもらう」「援助を受けて、身につける」という視点が落ちてしまった参加者もいた。しかし、毎回のプログラムの中で、講義内容を振り返りながら、生活リズムや対人関係などについて話をすると、知識と体験が一致し、理解が深まったり行動の変容が見られたりした。



「健康管理について」

(7) 身体的アセスメントおよび支援

概要

参加者の筋力、柔軟性、バランス保持力、協調動作を測定し、本事業の進行に伴う身体機能の向上をとらえることを目的とする。アセスメント項目は、①握力、②立ち幅とび、③立位体前屈、④閉眼片足立ち、⑤上体起こし、⑥指対立、⑦反復横跳びの7項目とした。これらの項目は文部科学省の新体力テスト、発達性協調運動障害の診断指標に関する文献から選定し、その方法に準じて行なった。アセスメント実施日は事業開始1カ月後のH22年9月4日（以下、初回アセスメント）と事業開始5カ月後のH23年1月15日（以下、終了時アセスメント）の2回とした。なお、本事業の参加者8名のうち、2回の体力測定に参加した6名を身体的アセスメントの対象とした。

アセスメント項目の実施手続き

① 握力

握力計を持ち、腕をまっすぐにおろして、力いっぱい握る。右・左の順に測定し、キログラム未満を切り捨てる。

② 立ち幅とび

両足を軽く開いて立ち、つま先を踏み切り線の内側におく。両足で同時に踏み切って、できるだけ遠くにとぶ。踏み切り線からかかとまでを測定し、センチメートル未満を切り捨てる。

③ 立位体前屈

10cm台の上に立ち、台の端につま先をそろえる。膝を伸ばしたままで、手を床に近づける。10cm台の上面と中指先端の距離を測定し、センチメートル未満を切り捨てる。

④ 閉眼片足立ち

閉眼にて片足立ちの姿勢をとる。手の位置、足の上げ方は自由とする。右足軸・左足軸の順に測定し、秒数を記録する。軸足の接地面がずれた時はそこで終了とする。なお、最大で60秒の計測とし、60秒経過した時点で終了とした。

⑤ 上体おこし

仰向けで寝て、両手を握り、腕を体の前で交差する。膝は90度に曲げ、補助者が固定する。肘が膝につくまで上体を起こし、背中がつくまで床にもどる。30秒間で何回できるかを計測する。

⑥ 指対立

親指と、人差し指から小指までを順に対立させ触れていく。続いて小指から人差し指へと戻る。右手、左手の順に5往復実施する。判定は円滑、少しぎこちない、ぎこちない、のいずれかとする。指を間違えたり、同じ指に触れたりする場合はぎこちないとし、過剰に指に力が入っている場合は少しぎこちないとする。

⑦ 反復横跳び

ビニールテープで床に3本のラインをつけておく。中央ラインをまたいで立ち、「始め」の合図でサイドステップする。右のラインを踏み、中央ラインに戻り、左のラインを踏む動きを繰り返す。20秒間で何回ラインを通過したかを計測する。

各項目の手続きについては事前に参加者に説明し、手本を示した。

結果

測定結果をグラフに示す。参加者 H のみ初回アセスメントの左手握力と、初回および終了時アセスメントの反復横とびが実施不可であった。終了時アセスメントにて数値の上昇を示す者が多かった項目は立位体前屈、上体起こし、反復横跳びの3項目であった。閉眼片足立ちは初回アセスメントの右軸での保持時間が60秒近い者が参加者 A と参加者 F の2名いたが、終了時アセスメントには2名とも保持時間が大きく短縮し、軸足による左右差が小さくなった。握力、立ち幅とび、指対立には著変がなかった。

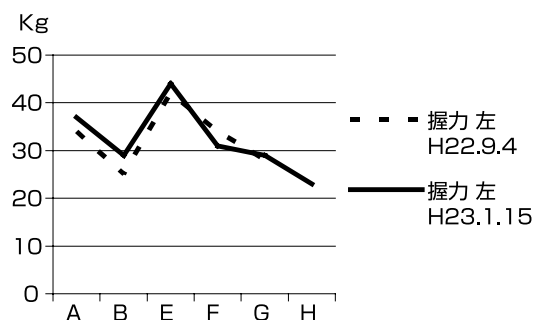
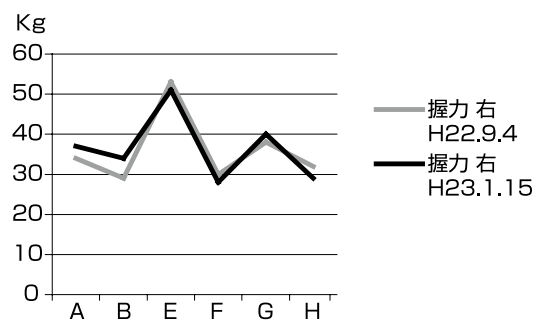
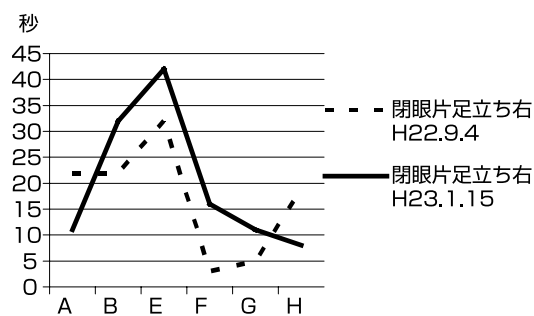
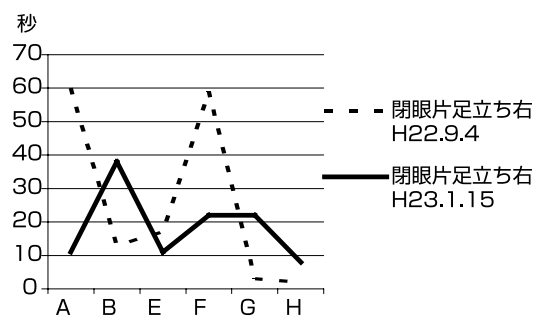
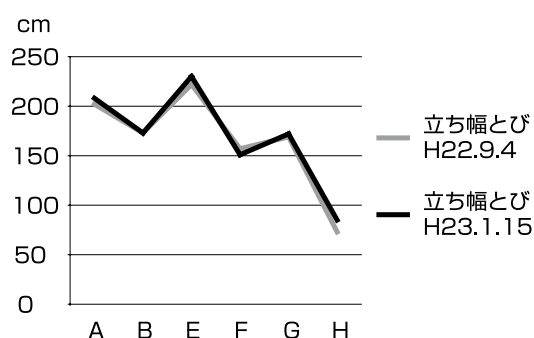
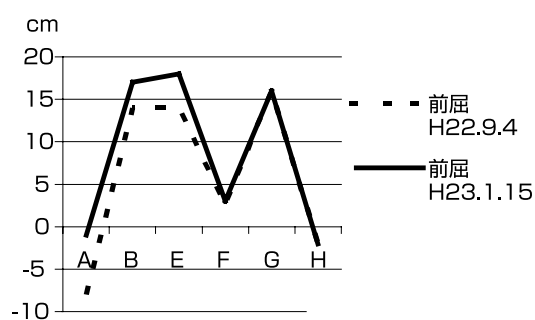
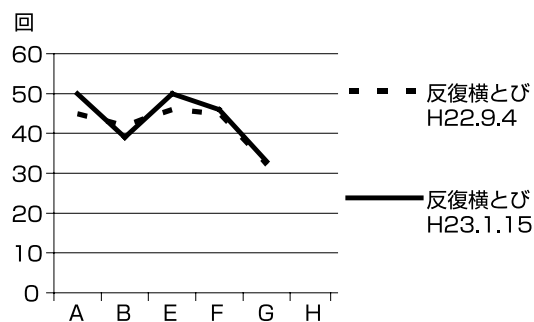
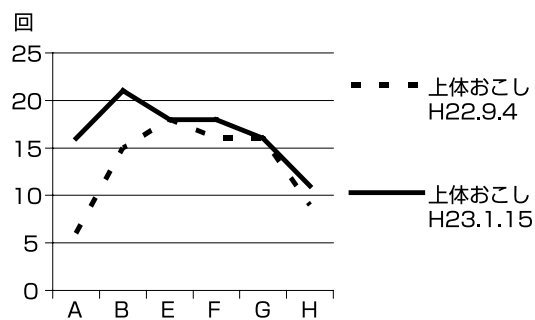
全体的な傾向としては、反復横跳びにおいて、初回アセスメント時にドタバタした余剰な動きがみられ、足音が大きかったが、終了時アセスメントでは動きに軽やかさがみられるようになった。閉眼片足立ちは、初回アセスメント時に体を中心に固めた姿勢で保持していたが、終了時アセスメントでは手を横に広げてバランスをとる姿勢を保持していた。

(スタッフ所見 “作業療法士からの所見”)

終了時アセスメントにおいて立位体前屈と上体起こしの数値の上昇がみられたことから、体幹の柔軟性と筋力の向上が示された。このことは閉眼片足立ちにおいて、姿勢保持の方略が中心に体を固める方法から手を広げてバランスをとる方法に変化したことと関係していると考えられた。また、反復横跳びの回数が増し、余剰な動きが減っていたことから協調動作の改善が示唆された。このような改善が示された要因としては、定期的な本事業への参加、

生活リズムの安定化、ヨガ教室での体力づくり、職場実習の経験などが相互に影響しているためと推測された。

また、参加者は体力測定により数値で自分の状態を知ったことで、自分の体に対する興味が増し、身体や健康について考えるようになった。男性の参加者は会場に併設されている機能訓練室を活用し、毎週土曜日に体重や肥満度の測定を行うようになり、数値を基に食生活や運動などについて仲間やスタッフと話をするようになった。



指対立

H22年9月4日

名前	判 定
A	円滑・少しぎこちない・ぎこちない
B	円滑・少しぎこちない・ぎこちない
E	円滑・少しぎこちない・ぎこちない
F	円滑・少しぎこちない・ぎこちない
G	円滑・少しぎこちない・ぎこちない
H	円滑・少しぎこちない・ぎこちない

H23年1月15日

判 定
円滑・少しぎこちない・ぎこちない
円滑・少しぎこちない・ぎこちない
円滑・少しぎこちない・ぎこちない
円滑・少しぎこちない・ぎこちない
円滑・少しぎこちない・ぎこちない
円滑・少しぎこちない・ぎこちない



「反復横とび」



「閉眼片足立ち」

(8) 宿泊セミナー

参加者のコミュニケーションスキルの向上と生活スキルの向上を目的に、宿泊セミナーを計画した。計画では4回の宿泊セミナーを実施する予定であったが、事前の準備を丁寧に行い、その他の活動でも目的に合わせて支援を行ったため、2回の実施となった。

第1回宿泊セミナーは、9月11日と12日に、深川市にある「北海道青年の家」で行なった。当日1名欠席となり、参加者は7名、スタッフは実行委員長を含め8名で実施した。プログラムは毎週土曜日の内容に加えて、マナー講座、グループディスカッション、買い物、調理を加えた。開始後間もないこともあり、参加者はお互いの顔と名前が一致していなかったり、「働きたい」という意識が低かったりしており、どの活動も受け身の姿勢が目立っていた。

マナー講座では、実技を中心に講座が行われたが、就労経験者は比較的提示された通りに行動していた。グループディスカッションでは職場実習に向けて、希望する職種についての話し合いを行ったが、現状と希望する職種に必要なスキルに差があったり、「あこがれ」に近い感覚で職種の話をしたりする参加者がいた。話し合いの中で自己認知を高め、自分の現状に合った職種の選択に結びついた参加者もいた。買い物、調理については、メニューも支援者側からの提示だったので、主体的に関わりにくい様子だった。また、家庭での調理経験が乏しい方が多く、支援者の声かけやサポートがないと行動出来ない場面が多かった。参加者同士の声かけや確認、協力の場面も少なかった。

二日間の活動のビデオを撮影し、翌週にビデオを見ながら振り返る「セルフモニタリング」を行った。自分の姿を見るのを嫌がる参加者もいたが、課題を第2回宿泊セミナーに活かすための活動である事を説明した。調理研修の場面では、参加者からいろいろな課題が挙げられた。「なぜそうなったのか」を考え、第2回宿泊セミナーまでの計画をまとめ、10月より話し合いの



「第1回夜のミーティング」



「第1回調理実習」

時間を取ることにした。調理のメニュー、材料、役割分担、留意事項を毎週「週間スケジュール」の報告後の30分とプログラム終了前30分の時間を使って話し合った。話し合いの進行や記録も参加者で分担して進めた。

第2回宿泊セミナーは11月27日と28日に、第1回と同じ「北海道青年の家」で行なった。参加者5名、スタッフ6名で実施した。プログラムは第1回と同じ内容にした。マナー講座やディスカッションは、就労するために必要なスキルについて、参加者が主体的に話をする設定にした。調理研修に関する話し合いを10月から行なっていたこともあり、参加者が自分から発言する場面が多かった。また話し合いの中で、調理研修での留意点が「仕事でも必要なことである」と気づき、翌日の研修で実践しようと結論付けていた。調理研修では、前夜の確認もあり、事前の話し合いの手順や分担で作業を進めていた。お互い声を掛け合ったり、協力をしたりする場面も多く、支援者は参加者からの要請がある時以外は周囲で見守っていた。



「第2回調理実習①」



「第2回調理実習②」



「第2回調理実習③」



「第2回調理実習④」

(スタッフ所見)

第1回宿泊セミナーに比べ第2回宿泊セミナーでは、参加者同士の関わりや会話が多かった。夕食後の余暇時間を体育館で卓球やバトミントンをして、みんなで過ごす場面もあり参加者の対人関係に柔軟さが見られた。また、自ら発言をしたり、率先して行動をとったりする場面は、どの参加者にも見られた。参加者同士の名前と顔が一致したということもあるが、繰り返し話し合いをしたことで、「いろいろな考えがあること」「同じ考えを持っている人がいること」「答えは一つではないこと」などを知り、安心して発言したり意見を聴いたりできるようになったのではないかと思われる。宿泊セミナー後も参加者同士でディスカッションできる場面を設定し、自分で考えたりいろいろな意見を聴いたりする機会を作り、コミュニケーションスキル向上の支援を行なった。しかし、宿泊セミナーのもう一つの目的である生活スキル向上については、2回の宿泊セミナーでは現状の確認が中心となり、スキル向上につなげることは難しかった。生活面の支援は家族の協力が必要で、支援方法や仕組み作りについては、今後、就労支援の課題にもなると考える。

(9) 職場実習

上川中南部就業・生活支援センターの協力を得て、参加者は希望や適性に合わせて、1～3か所の企業に3日～10日間実習に行った。実習の様子は以下の表にまとめた。

参加者 A
<p>①クリーニング業（工場作業）：平成22年11月8日～12日（5日間） 作業内容：ピッキング・製品入れ込み ・丁寧に作業は行うが、正確にやろうとし過ぎて、時間がかかりすぎてしまう。 ・作業指示は真剣な態度で受け止め実行していた。</p> <p>②総合スーパー：平成22年11月22日～24日（3日間） 作業内容：商品の品だし、前だし ・出勤時間を守り、5分前行動ができていた。 ・品だしの際、商品に傷、汚れ等があった場合、どこまでが商品として陳列してよいか判断が難しい様子。その都度従業員に確認する。</p> <p>③食料品小売業：平成22年12月10日・11日・13日・15日（4日間） 作業内容：野菜のパック詰め、値札シール貼り ・わからないことは、とにかく質問していた。 ・効率良く作業を進めるため、他従業員の作業方法を真似るなど工夫が見られた。</p>
結果
<p>担当者の指示に対して、一つ一つ確認しながら正確に実行しようとする姿勢が見られた。実習開始当初は、正確に行おうとするあまり、時間を気にせずマイペースで仕事をしてしまい時間内で作業が終わらないこともあったが、後半は効率良く作業を進めるための工夫を自ら考え行動に移すなど、時間を気にしながらの作業を行えた。</p> <p>実習を通じ、積極的に自分から担当者への質問や声かけがあり、労働意欲の向上も見られた。</p>
考察
<p>正確に安定して作業はこなすが、スピードを求められる場面ではその都度アドバイスが必要なためジョブコーチ支援が有効と考えられる。明確な作業指示、質問が出来る従業員が近くにいることで、安心して働くことが出来ると思われる。働く意欲は十分にあるので、今後は失敗から多くを学び、次の成功へつなげるための支援が重要であろう。</p> <p>実習を通じ、他者との関わり、積極性、働く意欲等、就職するにあたり大切な多くの面で成長が見られたと思う。</p>

参加者 B

① クリーニング業（工場作業）：平成22年11月8日～12日（5日間）

作業内容：仕分け・製品入れ込み

- ・指示を理解して作業が出来ていた。
- ・朝の挨拶が出来ていない。おじぎだけではなく大きな声で元気良くと指摘される。

② I T 業：平成23年1月11日～13日（3日間）

作業内容：画像の加工修正

- ・希望職種での実習のため意欲が感じられた。
- ・わからない事は自ら質問し、正確に作業をこなしていた。

結果

仕分け作業において、場所、商品（番号）などの把握は非常に早く、スムーズに仕分け作業を行うことが出来たが、体を使う（特に力を要する）仕事は集中力、持久力に課題が見られた。指示理解はあるものの、商品の扱いがやや雑であったり、危険への配慮が言われないと回避できないなどの様子が伺えた。

周りが気になり担当者からの指示中よそ見をしていて指摘される場面もあった。

②の実習では、上記のような指摘もなく集中して行えた。

考察

希望職種が限られているが、その職種で就職できれば高い意識を持ち就労継続は可能と思われるが、その他の職種については集中力を欠きミスが予想される。職域を広めるためにも、今後様々な業種での職場実習を経験してもらいたい。

指示されたことに対し、わからないときは「わからない」とはっきり申し出たり、指示内容をメモに取るなどが必要と思われる。また、一日の振り返りを必ず行い、作業工程などの反復確認の支援が必要である。



「クリーニング作業」



「品出し作業」

参加者 E

①農業：平成22年10月27日～29日（3日間）

作業内容：ジャガイモ・玉ねぎの選別、箱詰め
・指示された作業は正確に行う。

②クリーニング業（工場作業）：平成22年11月8日～12日（5日間）

作業内容：マット伸ばし、プラコン洗浄
・朝の挨拶が出来ていない。おじぎだけではなく大きな声で元気良くと指摘される。
・担当者と協力しながら作業を行えた。また、時間がたつにつれ要領よく作業を進めることができた。

③福祉業（老人介護）：平成22年11月15日～17日

平成23年1月11日～14日・17日～21日（12日間）

作業内容：掃除、シーツ交換、配膳、食事介助、バイタルチェック
・経験した事のある仕事のため、全般的にスムーズに作業を行う。
・入居者への声かけなど、細かい配慮が出来た。

結果

自ら他者へ話しかけたり、積極的にコミュニケーションをとっていた。また、指示された作業だけをこなすのではなく、全体を見渡し、質問、作業指示を仰ぐなど意欲的に要領よく職場実習を実施することが出来た。

「集中していて時間が経つのが早かった」と本人が言うように、将来の就職に向け、しっかりと目標を持って実習が行えた。

毎回「疲れた・・・」という言葉は発するものの、その言葉とは裏腹に次の日には元気に出勤する姿からは、就職への強い意欲は感じられる。

考察

就労経験不足もあり、自分の中で就職先の業種を狭い枠で考えている。様々な業種での職場実習を経験し、職域の拡大が必要と思われる。また、小さな失敗をするとすべてに対し自信をなくしてしまう傾向にあるため、失敗から次の成功へとつなげる支援が必要と思われる。

実習を通し、細かな気遣い、他者への配慮などすばらしい面が多々見られたので、より一層充実させ、楽しく仕事が出来よう精神面での強化も含め支援が必要である。



「芋選別作業①」



「芋選別作業②」

参加者 F
<p>①農業：平成22年10月27日～29日（3日間） 作業内容：ジャガイモ・玉ねぎの選別、箱詰め ・指示理解力が高い ・わからない事があっても質問はしない（自分の判断で作業を進める）</p> <p>②クリーニング業（工場作業）：平成22年11月8日～12日（5日間） 作業内容：マット伸ばし、タオル洗浄 ・朝の挨拶が出来ていない。おじぎだけではなく大きな声で元気良くと指摘される。 ・作業中、表には出さないものの、力を要する仕事が苦手な様子である</p> <p>③福祉業（老人介護）：平成22年11月24日～26日（3日間） 作業内容：食事介助、バイタルチェック、行事参加 ・指示された作業を淡々とこなす。 ・入居者との関わりの中で、思い通りにならなく困惑する様子が伺えた。</p> <p>④食料品小売業：平成22年12月10日・11日・13日・15日（4日間） 作業内容：野菜のパック詰め、値札シール貼り、荷受け ・挨拶がしっかり行えた。 ・わからないことは自ら質問できた。</p>
結果
<p>本人の希望で、経験したことがない職種での実習を中心に行ったが、体力面や他者との関わりの中での課題を認識できたようである。全ての実習において担当者からの指示にも対応し、柔軟に作業をこなしてきたが、本人との振り返りの中では、ネガティブな発言が多く見られた。仕事に対し責任を持って遂行する姿勢は評価できるが、息抜きのか場として支援者との関わりは重要である。</p>
考察
<p>指示理解力は高く、短期間の実習であれば高評価を受けるであろうが、就職となった時は就職することの意味（誰のために、何のために働く）を整理しなければ継続した雇用には結びつきづらいと思われる。体力面も含め自己認知をしっかり行い、現状でベストの契約内容での職探しが出来よう支援が必要である。就職の際にはジョブコーチ支援が有効と思われる。</p>

参加者 G

①小売業：平成22年10月21日～23日（3日間）

作業内容：販売用に生花を加工（カット及び包装）・値札シール貼り

- ・緊張している様子は伺えたが、指示を守り作業を進めることができた。
- ・立ち仕事のため実習終了時にはとても疲れた様子であった。

②飲食業：平成22年10月28日・29日（2日間）

作業内容：接客・店内清掃・皿洗い

- ・口頭の指示のみで、丁寧に作業を行えた。
- ・体の保持が難しく、立ち続けることが大変な様子であった。

結果

身だしなみや挨拶など基本的な部分は行える。作業を進める上では、指示理解力があり口頭での指示のみで行動できるが、自ら仕事を探したり、効率的に作業を進める工夫などは見られなかった。その結果、支持された作業が時間内に終わらないこともあった。

①の実習時には、わからない事を質問することが出来なかったため、②の実習にあたり自ら「わからない事は自分から聞く」と目標をたて、実際に実践できていた。

体の保持が難しく、半日の立ち仕事も辛い様子で、本人も体力的な課題を認識した。

考察

基本的な生活習慣が形成されていないため、寝坊をしたり、寝不足で前日の疲れを引きずったままでの実習実施など、なぜ働くのか、また、働く意欲などの基本的な部分でまだまだ自覚が足りない。

まずは、基本的な生活習慣の形成を目標におき、今後は様々な職場実習を通じ、自分に合った職種を探していくとともに、体力向上に努めることにより就職に少しずつ近づいていくと思われる。

実習を実施し、本人が「働くのもいいかもしれない」と思えたことは一つの成果であった。



「喫茶店清掃作業①」



「喫茶店調理作業②」

参加者 H
<p>①食業：平成22年10月27日～29日・11月17日（4日間）</p> <p>作業内容：接客・店内清掃・皿洗い、調理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・作業指示が明確だと安心して作業に取り組める。 ・自分から仕事を始めるなど積極性がみられた。
結果
<p>就労経験がない中で、実習を通し「緊張したが楽しく行えた」と本人が言えたこと、休まず出勤出来た事が最大の収穫である。清掃についてはその都度の支援が必要ではあったものの、調理に関しては、調理器具も上手に使いこなし、担当者から教えてもらったことは自宅でも実践してみるなど意欲的な面が見られた。</p> <p>実習の目標に掲げた「とにかく出来ることはする」、「休まない」という目標は達成できた。</p>
考察
<p>経験不足もあり現段階では就職には時間を要すると思われる。基本的な生活習慣を形成し、様々な職種での職場実習を経験し、精神面での強化や、対人スキルの向上などを支援し、段階を経て就職向けの訓練が必要だと思う。</p> <p>人に誉められ、人の役に立ち、人から必要とされる場面を提供していく支援が重要である。</p>

(スタッフ所見)

アスペルガー症候群のある人は、擬似的な体験を応用して実体験に結びつけることが難しい。そこで、本事業では「企業で仕事を実体験する」ことを通して、より就労後のイメージの構築や就労姿勢の向上を目指すことにした。しかし、企業は障害者と関わる機会が少なく、雇用だけでなく実習の受け入れ先を探すことも難しいのが現状である。そこで、障害者就業・生活支援センターと連携し、職場実習開拓員が開拓した企業に実習をお願いすることにした。実習は、第1回宿泊セミナーで本人の意向や課題を確認し、障害者就業・生活支援センターのスタッフと相談しながら組み立てを行った。

生活リズムが安定していないケースについては、短時間短期間の実習を計画し、実習先も家庭的な雰囲気のある少人数の企業にお願いした。実習を通して、「企業で仕事ができる」という成功体験につながるようにした。就労の可能性が考えられるケースは、まず障害者雇用を積極的に行い実績のある企業で実習を行った。実習の経験もない参加者もいたため実習は集団で行い、参加者の不安が強くなるように、お互い助け合えるように配慮をした。その後、個々の希望に合わせて実習を組み立てた。

事前に企業を訪問し、参加者の特性や実習の目標などを話していたことで、受け入れ時に担当者を決めていただいたり、作業内容を具体的にわかりやすく説明していただいたりした。また、状況に合わせて北海道障害者職親連合会の障害者就労サポーターの協力を得て、実習の引率をお願いしたことで企業にとっても参加者にとっても、大きな負担なく実習をすることができた。このような実習を通して、参加者は成功体験を積み重ね、職場でのマナーや就労姿勢を徐々に獲得していった。特に就労に結びついたケースでは、日常的な行動の柔軟性や対人関係の柔軟性が顕著に改善した。

(10) 職場定着について

参加者が、職場実習を2～3か所経験した時点でハローワーク旭川に相談し、具体的な就労先の開拓を行った。今年度から障害者雇用を始めた旭川市内のスーパーで、雇用拡大の話があり参加者2名を候補にして頂いた。雇用を前提とした職場実習を4～7日間経て採用となった。参加者 A は、職場実習の段階からスーパーのバックヤードの仕事を希望しており、参加者 F は生活のためすぐにでも働きたいという希望を持っていた。採用後は以下のような支援を実施した。

参加者 A について

スーパーのバックヤードの仕事に就きたいと強く希望していた。他のスーパーでの実習では、緊張は強かったが短時間でもあったため問題なくやり遂げた。受入れ企業が暖かく見守って頂いたことで、参加者 A の自信へと繋がった。

*他のスーパーの実習で見えた課題

- ・手先が不器用であること
- ・不安が強く何度も同じことを質問すること
- ・対人面では質問のときなど話しかけるタイミングがわからないこと
- ・場面にそぐわない丁寧語を使うこと

就労決定後、一日の予定表（仕事日と休日）とストレスマネジメントの5段階表を作成してもらう。5段階表を基に、企業の現場担当者へ障害理解を求めた。調子が悪い時などは、場を離れひとりになる時間を取るなど理解を頂いた。

就労後、企業側から、とても一生懸命で前向きであると評価をもらった。しかし一方で、作業スピードの遅さ（通常の1/3程度）と効率の悪さが指摘され、同じことを何度も聞いてくると実習時からの課題を指摘された。

*助言内容と企業側へのお願い

- ・タイムカードの記入方法がわからない。→時計を図解にして説明。15分刻みの切り捨てで記入することを伝え理解する。
- ・作業台の上を整理整頓し、決まった場所に物を置く（ゴミ袋、テープ、ハサミ等）。
- ・わからないことを質問することは正しいと伝えた上で、周りが忙しく動いているときは質問を貯めて最後に聞く。（わからないと作業に支障が出

るときはすぐに聞く)。

- ・ 速さを意識する。腕時計をつけて目標時間を設定しその時間内に終わるように心がける。
- ・ 不器用さとしっかり考えるという特性から腕時計を見ることと、時間設定に時間を費やしてしまう。→作業台の上に小さな卓上時計を置く。最初の時間設定はこちらで設定し、どの程度が妥当かを知ってもらうことにする。
- ・ 企業側には目盛の計量器ではなく、デジタルの計量器を使わせていただくよう依頼する。
- ・ 参加者 A の悩みとしては、職場内では冗談が言えないとのこと（「職場は戦場です」）。自分を出すタイミングが掴めないことが考えられるので、きっかけ作りとして、現場の方に手が空いた時などコミュニケーションをとって頂けるようお願いする

参加者 A は現在の仕事を続けたいと強い意志があり、その気持ちが企業側に充分伝わっている。徐々に作業スピードも上がってきたと評価を頂き、人間関係に問題はない。ただ、作業中の緊張が強いと感じられるので、継続する体力をつけることや職場内でのリラックス方法と、参加者 A にとってのストレス解消法を取り入れながら就労支援を続ける必要がある。

仕事中に作業スピードについて注意されたと報告があったが、「アドバイスをしてくれたと思って頑張ります」と口にしていた。この前向きな考え方を大切にし、失わないよう職場定着に努めたい。

参加者 F について

職場実習の様子を見ても、指示や作業内容の理解に問題はなく行えていた。課題としては、緊張すると固まってしまうこと、対人面で相手を見て話せないこと、考え込んでしまい作業する手が止まること、話し出すと止まらなくなることや独り言が多いことがあげられる。また、生活面では一つのことに関心してしまい、生活リズムが崩れてしまいやすい。

就労決定後、一日の予定表（仕事日と休日）と5段階表を作成してもらう。ストレスの5段階表を基に、企業の現場担当者へ障害理解を求めた。担当者は実習時から参加者 F を見ており、独り言には当初驚いたが慣れたとのことだった。

就労後の課題

企業側から体力がないと指摘される。これは、終了時間1時間ほど前になると作業場の壁掛け時計を何度となく見だすことを指摘された。

そこで参加者 F に対し、時間が気になることは仕方のないことで、時間はみんなが気になることであると伝えた。その上で、残業をする人や忙しく作業を進める人がいる中で、チラチラ時計を見ることは良くないことを伝える。「みんな時計を見ればいい」との返答があったが、腕時計をつけることを提案する。そして、時間が気になるとときには自分の時計を見ることを助言する。現在は参加者 A の為に置いた小さな卓上時計を活用しているとのこと。現場担当者から体力がないとの指摘はなくなった。

これからの課題として、週20時間の就労体系の中で如何にモチベーションを維持するか。また、参加者 F からは店内に流れる音楽が気になる（音自体および選曲について）と相談があった。現場から、元気に頑張っているように出来てきたとの評価と問題なく働けていることを伝える。今後、必要であれば現場担当者と相談した上で耳栓などの改善策を考えたい。

（スタッフ所見）

就労した2ケースに共通していることは、「生活リズム」が安定していることだった。また、職場実習を通して、考え方や言動に柔軟性が高まったことも共通している。就労への意欲も高かったが、理由は大きく違っていた。一方のケースは希望の職種という理由だったが、もう一方のケースは「生活のために仕事がしたい」という理由だった。後者は、自分が希望している職種ではなかったが、「経済的な安定ができれば自分の好きなこともできる」という考え方をしていた。このことから、「就労への意欲」を高めるために、「希望の職種の提示」だけでなく、「経済的に安定するとどんなことができるのか」を一緒に考えることも大切と感じた。

職場定着の支援として就労後、すぐに面談を実施し、「ストレスを軽減する方法」と「仕事のある日とない日の過ごし方」の確認を行った。具体的には、「5段階表」と「1日のスケジュール」を作成した。「5段階表」は、「職場で4の段階になった時に3にするためにはどうしたらよいか」などを、職場の環境や一緒に働く人を想像しながら作成した。プログラムが始まって間もなく作成していた「5段階表」は、抽象的な表現だったり曖昧な表現だったりしていたが、就労後に作成した「5段階表」は具体的で実用的なものになった。作成は、本人が「自己認知」を高めるためにも有効であったが、職場に「5段階表」を提示することで職場での理解を深めることにつながった。「1日の

スケジュール」は仕事のある日とない日の2種類を作成し、休日に休養したりストレスを解消したりすることや、仕事の前日の過ごし方を確認した。スケジュールを作成したことで、生活の見通しが持て、安定したリズムを維持することができていた。

さらに、職場での業務の具体的な支援や人間関係の調整のために、一方のケースは北海道障害者職業センターのジョブコーチ支援を活用し、もう一方は障害者就業・生活支援センターの職場定着支援を活用した。後者がジョブコーチ支援を活用しなかったのは、本人が希望の職種ではなく今後転職の可能性も秘めているという観点から、ジョブコーチ支援の利用が難しいという判断があった。しかし、本人は新たな環境に慣れるのに時間がかかり本来の力を発揮できない面があるため、障害者就業・生活支援センターの職場定着支援だけでは支援が不十分に感じる面が多かった。今後、障害者雇用の促進のためにも、ジョブコーチ支援の拡大が必要と感じる。

(11) 個別支援

就労に向けて、自分の得意なことや不得意なことを知ったり、自分の感じ方や考え方を知ったりすることで、自己理解が高まるように、個別の面談や対応を行なった。参加者それぞれにセーフパーソンを配置し、参加者の主な相談を受けたり、事業担当職員と一緒に家庭訪問や面談を行なったりした。また、10月からは個別支援計画を作成し、計画に基づいて支援をおこなった。

① セーフパーソン

セーフパーソンには、「相談しやすい人」「関係性の高い人」を選んで配置した。不安を抱えて来ている参加者が、誰に話をしてもよいかわからないという状態にならないようにすることが、配置の目的である。しかし、本事業に参加する前から関わりがあるケースはほとんどなく、信頼関係づくりからのスタートになった。参加者は、セーフパーソンとの関わりを通して、他のスタッフとの関わりも深まっていった。

(良かった点)

- ・「誰に話してもよいかわからない」という状況にはならなかった。
- ・セーフパーソンがいることで、他の参加者との関わりや他のスタッフとの関わりの調整ができた。
- ・セーフパーソンが、担当する参加者の課題を常に意識することで支援が効果的に行えた。
- ・直接関わる機会の多い事業担当職員にとっても、セーフパーソンがいることで、個々の支援について相談したり、一緒に対応ができたりし、

個別支援計画の具現化がしやすかった。

（課題となる点）

- ・他の業務と並行して役割を果たすことになり、スタッフの負担は大きい。
- ・他の業務のため、職業訓練プログラムに参加できないことがあり、担当ケースの様子がつかめないこともあった。
- ・やむを得ず、事業担当職員がセーフパーソンを兼務したケースがあったが、セーフパーソンが2ケース担当の方がより効果的だった。

② 個別面談

就労に関する内容より生活面や対人関係に関する内容が中心だった。

ケースによっては、専門的な支援が必要となり定期的にソーシャルスキルトレーニング（SST）を行なった。（詳細は表3-3参照）

（主な内容）

- ・体調不良の対応について
- ・朝起きる方法について
- ・仲間との関わり方について
- ・家族との関わり方について
- ・知人との関わり方について
- ・男女関係について
- ・職場でのストレスマネジメントについて（5段階表の作成と活用）
- ・自己理解について（5段階表の作成と活用）
- ・自立するための準備について

③ 家庭訪問

土曜日のプログラム参加が困難になったケースについては、月に1～2回家庭訪問を行なった。また、家族との関係調整が必要なケースについても月に1回程度の家庭訪問を行なった。

④ 通院支援

参加者本人の話から、医療機関に適切な情報が届いていないことが分かったケースや、本人が医療機関での話の内容を理解できずに自己判断をしているケースについて、主治医及び家族と相談し、通院支援を行なった。プログラム終了後は、福祉サービスを利用しながら支援が継続できるようにした。

⑤ 関係機関との連携

本事業参加前から福祉サービスを利用し、就労支援を受けているケースについては、本人・家族の了解後、事業所から情報の提供をお願いし、プ

プログラム中も情報交換を行った。また、開始後に福祉サービスを利用し始めたケースについても、同様に情報交換し、支援内容がバラバラにならないように配慮した。

就労に関する支援はプログラム終了以後も、就労支援事業所で継続が可能であるが、生活に関する支援の継続が難しい。困難ケースについては、旭川市障害者総合相談支援センターと連携し、ケアホーム入居につなげることができたが、他のケースは家族が生活を支える役割を担っていく。就労には生活支援が欠かせないことを考えると、今後は就労支援事業所の機能として、生活支援を積極的に行えるような「仕組み作り」や「位置づけ」を行う必要がある。

⑥ 個別支援計画

事前のアセスメント及び2か月の経過を見て、10月に作成した。作成方法は、セーフパーソンと事業担当職員とが打ち合わせを行い、原案を作成した。その後、実行委員長とスタッフでケース会議を開催し内容を確定した。本人への提示は、実行委員長、セーフパーソン、事業担当職員で行った。本人への提示後、家族に説明を行なった。支援目標は、本人、家族、スタッフが共有し、常に意識できるように、できるだけ具体的で身近な内容にした。福祉サービスを利用している参加者については、事業所にも内容の説明を行なった。

(スタッフ所見)

前述のように個別支援はケースに合わせて、組み合わせながら実施した。「職業訓練プログラム」であるにも関わらず、生活面の支援に多くの時間を使った。見方を変えると、「就労支援」の中に「生活支援」が含まれ、その必要性は大きいということになる。現在、多くの就労支援事業所は、「職業スキル」の向上や「職業技術」の向上に力を入れ、日中の活動時間のみを支援の対象と考えている傾向が強い。支援体制上やむを得ない状況ではあるが、今回のプログラムの支援経過を振り返ると、今後、就労移行支援事業所を中心に生活支援のあり方について、課題の検討が必要である。

表3-3 個別のSSTについて

内容
(1) ルールブックの作成 (2) 面談
結果
(1) ルールブック ①対人トラブルに関しては、ある程度のルールを作ることによって大きなトラブルは減少したと思われる。 ②朝起きられないため、作業所にいけないという事態を改善するために、生活リズムの改善に関してルールを作ったが改善はできなかった。 本人に成功体験を積ませるために、支援者がバス停で本人を待つという方法もとったが、効果は薄く持続はできなかった。 (2) 面談 ①12月は「上手くいかない」「死にたい」とネガティブな話が多かったが、面談を重ねていく中で「がんばる」「やればできる」とポジティブな考えができるようになっていった。 ②面談そのものは本人にとって楽しい時間となっていたようだが、そこでの話や約束が行動に反映されなかった。
考察
<p>当初、対人トラブルに対しての指導から入った。記憶力が低いことから、ルールブックを作成しようと考えた。対人トラブルに関してはルールブックはある程度効果があったと言えるが、「働くため」の生活改善にはあまり効果がなかった。原因としては2点考えられる。</p> <p>一つ目は「こうしたいという本人の希望」が希薄であること。これは学校に行かない生活が始まって3、4年経過しており、生活リズムが崩れてからかなり時間が経っていることで本人のがんばりが効かないこともあったと思われる。本人は「働きたい」という希望を持ってはいるが、楽な生活に流されてしまうことを仕方ないと思っている。</p> <p>二つ目は「環境調整」ができなかったこと。児童・生徒であれば、自分で環境を調整するのが難しいので、学校と保護者が連携し、適切な環境調整をすることで効果を上げることができる。本人も成人とは言え、自分での環境調整ができないことから、保護者からの環境調整という方法が効果的であったかもしれない。しかし、ここで保護者の考えや障害受容の問題が出てくる。その点をクリアできれば、生活改善には保護者と連携した環境調整が大切であると考える。</p> <p>今回のケースは「就労支援」というよりは「生活支援」というウエイトが大きかった。生活への支援は、就労への基盤となるものであるので、最終的な就労へ向けての段階的な支援が必要であり、その方法も検討が必要であると考える。</p> <p>成人に対してのソーシャルスキルトレーニングの難しい点が明らかにできたことは、今回の成果であり、今後の指導に役立つことと考える。</p>

(12) 家族支援

本事業は、「就労を目指す」ことを目的にしていたため、開始当初は本人支援を中心に計画していた。家族には、検査及びアンケートの協力と経過の報告や連絡をお願いする予定だった。しかし、プログラム開始早々に、参加困難な状況になるケースや情緒の安定が図れないケースに直面し、家族との関わりが増えていった。当初の予定通りの家族の関わりとなったケースは8ケース中3ケースだった。残り5ケースについては、以下のような支援を行った。

① 電話及びメールによる支援

本人支援においても電話やメールを活用したが、家族の支援でも様々な場面で活用した。本人は、家族に対して安心感がある反面、依存的になったり攻撃的になったりする場面が多く、支援者の前で見せる行動と異なることが少なくない。そのため本人を理解する上で、どちらの情報も知り、異なる行動の意味を家族と支援者が共有した。さらに、本人が自己認知を高めたり、自己肯定感を高めたりできるように役割分担を行なった。

たとえば、家族に言われた否定的な言葉を本人が訴えてきた場合、本人からは前後の様子との報告がほとんどない。家族に前後の様子を伺うと、本人が家族の意図を理解していなかったり、極端な解釈をして感情的になったりしていることがよくある。当然本人に家族の意図や具体的な解釈を説明するが、家族へも本人がなぜ否定的に受け取ったり感情的に受け取ったりしたのかを説明した。そうすることで、家族は本人にどのように話をすると分かりやすく、自分たちの伝えたいことが伝わるのかを考えながら関わるようになっていった。また、第三者の支援者から話したほうが本人に受け入れやすい内容については、家族と打ち合わせ話す内容を分担した。

また、苦手なことがあると体調不良を訴えるケースでは、体調面の確認を家族と行いながら支援を行なった。支援者は本人と目標の確認を繰り返し行う役割となって、家族には体調面の観察と管理をお願いした。「実習を休みたい」と言う訴えも、支援者は「少しくらいのことで休まない」というやり取りをしながら、家族からの情報をもとに早退や通院について本人と話をし、本人が体調の管理ができるように促した。

電話やメールによる情報の交換は、情報がすぐに得られ、すぐに対応ができるため本人支援には有効であると同時に、対応に迷いながら日常を過ごしている家族の安心にも繋がった。

② 家庭訪問による支援

本人からだけの情報では、本人の理解が深められない事が多く、幼少期

や現在までの経過について伺う機会とした。家庭訪問をすることで、本人が「何を話されるのだろうか」という不安を持つことのないように、事前に家族の了解だけでなく、本人の了解も得て実施した。また、できるだけ本人が在宅している時に家庭訪問を実施し、家族と本人の関係がより良好になることを意識して会話を進めた。

たとえば、家族が本人を前にして、否定的な言葉で本人の行動を表現することもあるが、それを肯定的な表現に言い換えたり、家族が気づいていない本人の一面を付け加えたりすることで、家族も本人も感情的なやり取りが軽減でき、勘違いや誤解をせずに会話を進めることが出来た。また、家族と支援者が会話する様子を見ることで、本人が自分の気づいていなかった家族の一面を垣間見る機会となったり、本人と支援者が会話する様子を見ることで、家族が本人との関り方や気づいていなかった本人の一面を知る機会になったり、お互いを知る機会にもなっていた。

本事業の目的である「就労を目指す」ためには、生活面の安定が欠かせず、生活の中で多くの時間を共にする家族の理解と支えは必要不可欠である。その家族が「どうしてよいかわからない」という不安を抱えている状況では、就労だけでなく自立した生活に結びつかない。家庭訪問を通して家族の不安を軽減しながら、本人と一緒に支えていけるように家族との信頼関係の構築を行った。

③ 医療に関する支援

本人との会話ややり取りで、誤解や勘違いが起きやすい状況にある家族と通院をしたり、本人のみで通院をしたりする場合、医療機関の情報が得にくく、時には誤った情報が入ってくることがある。また、支援を組み立てるために必要な情報と家族が必要と考えている情報が異なる場合があると、家族からの間接的な情報だけでは支援が困難な場合がある。そのため、より本人への支援が充実できるように本人と家族に事情を説明し、主治医にも了解を頂き通院の同行を行った。通院前に本人と家族から様子を確認し、通院後医師からの説明を本人と家族に行うことで、本人自身も家族も現在の状態の理解を深めることにつながった。

(スタッフ所見)

前述のような支援を行いながら、家族だけでは生活支援が困難なケースについては、行政を含む関係機関と連携し、生活を立て直すための支援も行った。前述したように、就労しそれを継続していくためには、生活の安定が欠かせず、一緒に暮らしている家族の支えが必要になってくる。本人も家族も

不安を抱え、負の循環に陥っている場合、本人と家族だけでは抜け出すきっかけをつかみにくい。また、たとえ抜け出せたとしても、生きにくさを抱える本人を支え続けることは家族に大きな負担となる。そういう意味でも就労支援における家族支援は重要な支援であり、就労支援における家族支援の仕組み作りが必要と考える。

(13) 医療支援

発達障害の人たちが抱える問題は、社会性の障害、コミュニケーションの障害、興味・関心の偏りといった発達障害の基本症状に由来するものだけではない。そのほかにもさまざまな精神医学的な併存症がみられることが知られている。併存症の発現には、発達障害の人たちが元来持ち合わせている認知特性自体が関与していることもあるが、それだけではなく、発達障害があることで虐待やいじめを受けやすいということも深く関係している。精神医学的併存症のために発達障害の人たちの日常生活がさらに困難なもととなり、医療による支援が必要となることも多い。以下に思春期以降に認められやすい併存症について述べる。

a. うつ病

うつ病は、発達障害の人たちに最も併存しやすい精神症状である。定型発達者と同じように抑うつ気分、意欲低下、集中力の低下、不眠、食欲低下などの症状が認められる。しかし、発達障害の人たちは自己の感情を言葉で表現することが苦手であるために、彼らの主観的な症状をとらえることが難しいこともある。うつ病が頻度の高い併存症である理由として、障害が軽度であればあるほど診断や発見の時期が遅れ、周囲の大人による不適切な対応を受ける期間が長くなってしまい、否定的な社会体験が蓄積されることが挙げられる。また、学校のような同世代集団の中では、社会的スキルの拙さから集団内で孤立や劣等感を体験する機会が増えることになる。このような否定的な体験の繰り返しの結果、自己評価が低下しやすくなり、うつ病発症の準備状態が作られやすいと考えられる。うつ病を伴った発達障害の人たちには、抗うつ薬による薬物療法が必要になる。

b. 被害念慮

思春期以降の発達障害の人たちに、「同級生に自分の悪口を陰で言われているような気がする、自分が悪く思われているような気がする」という被害念慮がみられることはまれではない。発達障害の人たちは、社会性の障害やコミュニケーションの障害があるために、場の雰囲気を読み違えたり、他者の気持ちを読み違えたりしやすい。そのような傾向に、いじめら

れ体験がさらに加わることで、他者の言動を被害的に受け止めるようになり、被害念慮に発展すると考えられる。このような症状に対しては、集団を避けた静かな環境で過ごすことともに、少量の抗精神病薬による薬物療法が必要になる。

c. 強迫性障害

発達障害の人たちは、幼少時からこだわりが強く、反復行動や儀式的な行動がよくみられる。思春期以降になると不潔恐怖や洗浄強迫などの強迫性障害の病像を示すようになる。また、家族に確認を求める巻き込み型の病型をとることもまれではなく、期待通りの反応が得られないと家族に対して暴力を振うこともある。このような強迫性障害を伴う発達障害の人たちに対しては、選択的セロトニン再取り込阻害薬（SSRI）や少量の抗精神病薬を用いることや、行動療法的なアプローチが必要になる。

以上のような精神医学的な併存症に対しては、それぞれの症状に合わせた治療を行うことになるが、それとともに、発達障害の認知特性を考慮に入れた関与の積み重ねが当然のことながら不可欠である。

（スタッフ所見）

「個別支援」や「家族支援」でも述べたように、参加者の医療面の支援は重要である。特に、年齢を重ねてから診断されたケースは、本人も家族も「もう大人だから干渉するのはおかしい」という思いが強い。家族は心配しながらも、確認したり話したりする機会を作れず、本人は不安に思いながらも自分で解決しようとする傾向が強い。また、長期間本人の状況が変わらない場合、小さな変化は本人や家族だけでは気づきにくい。このような状況にあると、診察時に必要な情報が医師に伝わらない、あるいは医師の意図が本人や家族に伝わらないという結果になりやすい。そういう中で、スタッフが本人や家族からだけの情報で、支援することは本人の状態を悪化させる可能性もあり回避する必要がある。本人のためにより効果的に、より安心・安全に支援を行うためには、医療との連携が欠かせない考える。

(14) 事前事後アンケートの比較

アンケートは、参加者8名全員に行っている。

アンケート内容は、事前事後を同様の内容とし、職業面について5問と生活面について8問設定し（詳細は資料8）、同じ内容のものを保護者と参加者それぞれに回答をしてもらった。

事前アンケートは、保護者には1ケースを除き、事業開始の説明会で記入してもらった。8組の家族が一室に集まり、保護者と参加者が隣同士に座りながら記入をした。保護者と参加者の職業面や生活面の捉え方のギャップをそのまま記載してもらうため、保護者と参加者とで相談をしながら記入するのは禁止した。参加者には、説明会の前に1時間ほどの面談を行い、質問内容の説明をしながら記入をしてもらった。

事後アンケートは、参加者たちには最終回の訓練時に記入をしてもらい、保護者へは郵送または自宅まで届けて記入をお願いした。事後アンケートは、8組全ての保護者と参加者から回答を得ている（表3-4参照）。

アンケートの回答結果は以下の通りである。

事前アンケートでは、起床時間が昼頃になっている参加者や自分の得意不得意がわからないと回答している本人もいたことから、訓練事業の中で生活リズムの立て直しと自己理解を深めることも訓練事業の内容に加えた。

事前事後アンケートの結果、職業面では保護者と参加者の回答はほぼ一致しており、就職形態や訓練事業の身につけたいことなど両者の事業参加目的が一致していた。しかし、生活面については、起床時間や得意なこと、苦手なことについては両者の回答にズレが見られた。

また、参加者自身が記入した事前と事後のアンケートを比較したところ、起床時間が早くなったものが3名、苦手なことの変化が見られたものが4名、リラックス法やストレス解消法を新たに獲得したものが4名だった。

起床時間については、最大で2時間早くなっている参加者もいた。起床時間が早くなった理由としては、就職して勤務時間に合わせた起床が出来ている参加者と、週間スケジュールで起床時間を自ら設定し、その時間に近づけようとした参加者がいたためだと考えられる。

苦手なことに付いても、事前アンケートでは「人と話すこと」と回答していた参加者が、事後アンケートでは「思ったことを言葉にすること」と回答がより具体的になったり、事前アンケートでは「どちらともいえない」と回答していた参加者が、事後アンケートでは「話しがまとめられなかったり、

話しが下手なところ」と苦手なことを発見できていた。このことから、訓練事業を通じて自分の苦手な部分に目を向けたり、苦手なことをより具体的に理解することが出来るようになったと思われる。また、リラックス法やストレス解消法も事前アンケートでは「電話で愚痴る」や「元カレに当たる」と回答していた参加者が、事後アンケートでは「お風呂につかる」や「ハーブティを飲む」と回答していたことから、より自己コントロールの中でリラックスをしたり、ストレスを解消する方法を獲得したと考えられる。さらに、事前アンケートでは「我慢する」と回答していた参加者が、事後アンケートでは「DVDを見る」と回答していたことから、新たな能動的リラックス法やストレス解消法を獲得したと思われる。

参加者		起床時間	就寝時間	主な日中活動	趣味	得意なこと	苦手なこと	リラックス法	ストレス解消法	収入
A	前	6:00	23:00	B型事業所	有る	どちらともいえない	人と話すこと	寝る。ゲーム、趣味を楽しむ。	前に同じ	年金(?)とB型事業所(2万)
	後	6:00	22:00	仕事	コレクションを集める	どちらともいえない	思ったことを言葉にできないこと	趣味にたんのうする。	趣味を楽しむ	就職による給料(2万8千円)
B	前	7:00	23:00	趣味(パソコン・図書館)	パソコン	どちらともいえない	どちらともいえない	CDを聞く・DVDを見る・昔の写真(卒業アルバム)	ない(万が一あっても)	ない まれに祖父からもらう
	後	7:00	23:00	パソコン、買い物、掃除、夕食の準備	写真撮影、パソコン、音楽鑑賞	パソコンでのラベル作成、画像加工	話をまとめられなかったり、話が下手(?)なこと	お風呂でゆっくり入る。CDを聞くなど。	大声を出す。DVDを見る。布団にうずくまる	おやかから時々もらう(その日によって異なる)
C	前	7:00 (10:30)	23:00 (24:30)	学校	ゲーム	どちらともいえない	かんじ、けいさん	どちらともいえない	ない(万が一あってもパソコン?)	バイト(9千円～1万3千円)
	後	9:00	21:00	なし	ゲーム・囲碁、将棋、パソコン、サッカー、スキー、フットサル	スポーツ、囲碁、将棋	字を書くこと、読むこと	ゲーム、テレビ、寝る	ゲーム、パソコン	おやかからのお小遣い(5千円) B型事業所
D	前	12:00 (10:00)	3:00(24:00)	新聞を読む ラジオ英会話	F1観戦、漫画、お笑い番組、F1のミニカー	一つのこと集中すること 経済学	人と接すること、人と話すこと	寝ること、ボーっとする	ない	貯金
	後	11:00	22:00	趣味(パソコン・図書館)	どちらともいえない	どちらともいえない	どちらともいえない	ない	どちらともいえない	ない まれに祖父からもらう
E	前	7:00 (10:30)	22:00	B型事業所	漫画を読む、アニメ	バスケット	料理、整理、裁縫	電話をしてグチを聞いてもらう	ない(我慢する)	B型事業所(2万2千円)
	後	6:00	23:00 (24:30)	B型事業所	コミック集め	スポーツ	どちらともいえない	風呂につかる	どちらともいえない	B型事業所(1万8千円)
F	前	7:00 (10:30)	0:00	読書、執筆	ギター、ピアノ、読書、音楽鑑賞、写真撮影、文章を書く	歌唱力、誤字を見つける、速読	人づきあい、空気を読むこと、チームプレイ	大音量でメタルを聞く	その場からダッシュして一人でのいる	ない 貯金
	後	5:00	23:00 (24:30)	仕事	ギター、執筆	興味、関心のある物事に対する記憶力	人づきあい	ギター	書く作業	障害年金(6万6千円)給料(5万円)
G	前	14:00	1:00	パソコンで動画を見る	ない	ない	計算、勉強、早起き	友達やおばあちゃんに愚痴る 元彼に八つ当たり	ない	ない
	後	12:00 (13:00)	23:00 (24:30) (1:00)	テレビ	ない	ない	早起き	ハーブティ	薬、ハーブティ	おやかからのお小遣い(2千円～3千円)
H	前	6:00 (12:00)	2:00	外出、パソコン、P.C、イラスト	読書、P.C、イラスト、同人誌作成、画像加工、メール	P.C、調理	算数、会話、歌	音楽を聴く、メール、電話	わからない	祖母からのお小遣い
	後	7:00 (11:00)	22:00 (1:00)	就労移行趣味	読書、P.C、料理	調理やP.C操作	計算	音楽を聴く	寝たり曲を聴いた	親からのお小遣い(2千円)

表3-4 「事前事後アンケート結果」

4. 実行委員会総括（H23.2.2 第9回実行委員会）

最後の実行委員会で、実行委員の皆さんから本事業に対する感想と今後の課題についてコメントを頂いた。

安達：当日アンケートの評価も、途中から「よかった」と言うよい方向への変化が見られる。取り組みの中で、コミュニケーションを通して、気持ちの安定が図られたように感じる。全体に適応が上がるということが、身体的なバランスが向上するということにもつながっている。まとめのなかで、成果が上がったということと企画に乗れなかった人たちの違いを検証する。どうしたら色々なタイプの人に対応できるのかについて課題がまとめられるとよいのではないかな。

武井：参加者 C はたまたま調子が悪くなり、途中で参加できなくなったが事業とは関係ない。他の参加者は、事業が始まってから非常に安定した。医療だけでは難しかったが、他機関とつながることできめ細やかな支援をしてもらえ、成長につながったと思う。参加者 E は自分が嫌な思いをしたという介護施設に又チャレンジできたということがすごい。事業によって、私自身も救われた。

山下：ドンマイの会は発達障害の小学生から成人までいて、みんなが心配している成人のポイントを事業で行ってしてくれた。親がいなくても自分たちでやっていける。自分で決めたことを自分でできるということの一つとして就労を希望している子たちは就労させたい。参加者 A・参加者 B の先が明るいことが分かってよかった。普段は入ってこない情報が入ってきてよかった。経済や行政、OT の話。いろいろな症例をみんなで積み重ねていくことが、今後の発展につながっていくと思う。今後も、行政も協力していただきながら続いていくのであればいいと感じている。

杉本：訓練が始まった時は、正直なところ就職者が出るとは思わなかった。トライアル雇用が3月上旬で終わるので、サポートしながら常用雇用を目指していきたい。今年度初めて障害者雇用をしてくれた企業なので、障害種別こだわらず雇用を考えてくれたことが採用につながったと思う。こういう取り組みを通して、企業間での意識が高まれば良いと思う。

野島：ASD の職業訓練が近隣になかったのでよかった。マイナス面では、職業センターの立場から見ると期間が長すぎて雇用へ繋げにくかった。コンパクト集中型の方が就職先にはマッチングさせていきやすい。職業センターの対象者に比べると、参加者は課題が多く、そのような人たちにとってはよかった。そういう意味では、今後職業センターがこの事業を活用するとしたら、できる人

は就職させて困難ケースをこの事業に入れていくと思う。

山地：初めに実行委員会に参加した時、「これはちょっとやばいな」と思った。ASD もアスペルガーも分からないし…。でも、企業の方は、皆私と同じと思う。障害種別も障害についても分からないので、雇用の対象とは考えないと思う。でも、私も関わってみて、そうでもないと思ったので、事業主も関わってみると同じ印象を持つ可能性がある。雇用を考えてもらうためには、知ってもらう努力をしていく必要がある企業は、一度雇用すると責任をもつ、覚悟を持って雇用する。プリントだけでは見ないので、欠点と利点を知ってもらうためのよい方法をもっと考える必要ある。

金武：参加者 A は就労できると思ってなかった。就職したいという気持ちが強かったが、仕事の力は正直なところ難しいと思っていた。指示を言っても通じないことがあるので、就労のレベルではないと思っていた。参加者 E と比べて思ったのは、就職に対して真剣かどうかが重要だと思った。みんな聞くと就職したいというが、みんな自分に甘いので、これからどう就職していくのかと思う。

岡田：自分の力のなさを感じた。朝起きられなくて行動できないことが一番の問題点。ルールブックを作ったが、守ろうと思っているが守れない。1月はファブリカに行けなかったのも、バス停で待ち合わせをしたら1回は来ることが出来たが、1回で努力の力が切れてしまった。大人になると、全てを整えてあげられないのが問題。家族の力が必要。早いうちから、乱れたらすぐ治すということをタイムリーにやっていかなないと難しい。学校卒業後の生活の支援がない。どこがどのように支援をしていくのかということを考えないといけない。就労支援の前の生活支援が必要な人がいたが、そのような人たちの支援はどういう流れが有効なのかを考えなくてはいけないと思う。

武田：だんだんみんなの表情に余裕が出てきた。体と心の改善のリンクを考えると、自分の体を動かしやすいという体験を通じて自信がついた。他の人よりポーズを持続させようとライバル意識が出てきたことが、体力向上につながったのでは。

本間：会議の中で生活面の安定の大切さや、早い段階での支援の大切さを感じた。乳幼児期から卒業後までの一貫した支援が行えるように思っている。事業に参加したことによって色々な側面を知る事が出来た。全てで成果を上げることは難しいかもしれないが、支援のつながりや積み重ねの大切さを感じた。

高桑：発達障害の方は、障害者のはざまの中にいた。発達障害の方の支援は話題に上がることがなかった。職業訓練と言うのに、生活支援から始めなくてはいけないのかと思ったが、事業を通して生活支援が大切という認識ができた。それ

が、来年以降の事業につながったのではないかと思う。

日向：1. 発達障がいの方だけに限りませんが特別の配慮を必要とする人たちを就労に結びつけるには多方面からのアプローチが不可欠である。特に若年時代の家庭環境によって、生活する基礎能力の獲得に差が出て、就職の際に大きく影響が出てくる。2. 就労を考えると、一週40時間や一日8時間の長期、長時間の労働には適応しずらく短期（一週4～5日）や一日の労働時間を短縮しての就労形態を考えるべきではないか。そのためにも、雇用側と念入りの打合せや情報提供が不可欠になる。3. また、特別な配慮の必要な方たちの就労や職場実習にはひとりひとりに合ったプランが必要で、職場にも手を煩わせる。なんらかの助成制度などが必要と思われる。

萩原：スタッフがそろわないとできなかったことだと思う。「1. 自己認知2. 生活リズム3. 適応スキル（これがあれば大丈夫）を見つけること」が必要と考えていた。就労スキルはそのあとでいいと思っていた。自己認知は、良い変化が見られた。生活リズムも、改善が見られた。適応スキルは難しかった。時間が足りなかった。5段階表について話をしても最初は伝わらなかったが、就職した人たちの就職後は伝わったので、体験しないと分からないのだと感じた。通常学校を卒業しているので、ある程度作業的なことはできるが、上記の3つはできない。事業の継続ができないとすると、出戻りできないのが課題になる。一人あたりのコストがかかっているが、成果がなかなか出ない取り組みである。コストパフォーマンスを検証していく必要がある。特別支援が始まっている中で、このような取り組みはますます必要性が高まるので、症例を重ねていく必要がある。

5. 事業の総括

実行委員長

北海道教育大学旭川校 萩 原 拓

本「アスペルガー症候群の職業訓練事業」は、アスペルガー症候群（AS）を含む自閉症スペクトラム障害（ASD）特性を持つ8人の参加者への就労支援を実質約半年間にわたって行った。現時点で有効的と思われるアセスメントおよび支援手段を限られた条件の中で可能な限り取り入れ、結果、2人の参加者が就労に至ることとなった。本事業の目的は当然のことながら「就労」であり、その目的に関しての達成度は4分の1である。現在さまざまな機関で発達障害のある方々の就労支援が試行錯誤されている現在、最終的な就労データだけに着目し事業を総括するのは時期尚早であり、考察としては不完全である。本事業は国の助成を得て包括的に支援が実施できた貴重な機会であり、その成果を「就労した」という結果のみならず、どのように支援事業を行ったのかその経緯を詳細に報告し、今回の試みをこれからの発達障害を持つ方々への就労支援に役立てる点について考察を行うことが、本事業を総括する上での使命と考える。

本訓練事業は、「就労スキル育成中心」の就労支援に疑問を持つことから始まった。現在青年期をむかえている高機能発達障害のある方々は発達障害が認識されるようになった第一世代ともいえるが、彼らが過ごした学齢期には特別支援教育が本格的に実施されていなかった。つまり、多くの ASD のある方々は就労スキルのみならず、幼少期から必要だった個人の特性に対する支援を受けていないことは明らかであった。また統計的に提示できるデータはないが、雇用側から高機能発達障害のある方々の就労に対し望んでいることを聞いていくと、職に適したスキル獲得を就労に際しての最重要課題ととらえてはいない様子が見えてきた。むしろ、ごく一般的な生活スキルの確立が望まれているようであった。これらのことから本訓練事業では、「自己認知」、「生活リズム」、「適応手段」の3点を基盤とし、就労に向けた訓練を行うこととした。

自己認知

障害の有無を問わず、社会的自立において自己認知は必要不可欠であり、本訓練事業において自己認知は支援目標の基盤的要素であった。訓練参加者は、事前に自分が受けた診断名を知っていることが条件の一つであった。しかし、これは訓練セッションの内容理解に必要なものであり、自己認知に直接つながるものではない。自己認知とは自分の診断名とその特徴を知るものではなく、自分が得意なもの・出来るもの、嫌いなもの・苦手なものを自他共に認める形でわかってい

くことである。本報告書にあるとおり、自己認知の度合いや進歩は参加者個人で大きな違いが見られる。「自分に何が出来るか、難しいか」という点においては、ほとんど全ての参加者が再認識をし、個人差はみられるが具体的に理解されたのではないと思われる。これらの自己理解は職場において重要な働きをする。例えば、頼まれた仕事を自分の能力に照らし合わせて承諾する、自己解決できる限度を超えた場合には上司に報告するなど、日々何度も遭遇するこのような場面では自分がある程度理解できていないと適切な行動がとれない。何よりも、「HELPが出せる」というスキルは発達レベルの違いこそあれ、自己認知なくしては獲得できない。

本訓練事業で自分を客観的にとらえるために特に役立ったツールの一つにビデオがある。マナー講座や集団での調理など、ビデオに撮った自分、特に周りの状況や人々との関わりを、はじめはスタッフの支援とともに分析していった。ほとんどの参加者がビデオに映った自分の行動を自分自身で指摘できるようになるまでそれほどの時間はかからなかった。また、このようなセッション後の参加者のふるまいや般化（学習したことを他の場面で使えること）が著しく向上したことについては、われわれスタッフも予想していなかった成果である。自己認知は発達障害の支援において、今後もあらゆるライフステージで重要な要素となるであろうが、こと就労支援に関しては、必ず加えていかねばならないものであることは本訓練事業を通して確認できた。

生活リズム

訓練前のインタビューやアンケートをとおして、さまざまな課題点を事前に知ることが出来た。それらのなかで、全ての参加者に生活リズムのずれや乱れが見られた。起床・就寝が規則正しくとも世間一般の生活内容から大きく離れているケースから、精神疾患の影響もあり日々不規則に生活しているケースまで、8人全員がそれぞれ深刻な問題を抱えていた。起床・就寝メールや週間スケジュール作成・チェックなどは、生活リズム改善のために行った支援である。参加者からは、はじめはこれらの作業をすることに対し疑問や否定が見られたが、支援開始後まもなくこれら自体が参加者の「生活リズム」として受け入れられるようになった。報告されているデータが示すように全てではないが、参加者が自分で生活リズムをコントロールする努力とともに生活リズム維持に関する向上がみられた。

生活リズムは自立生活の基盤であり、規則正しい労働環境に適応するためには不可欠である。本訓練事業を通して、生活リズム支援には長期間継続が必要なことが改めて認識された。また、支援をしていく中で本人が自分で生活リズムを調整していけるツールや手段を支援者とともに開発していくことが就労支援では必要であることも確認された。

適応手段

ASDをはじめとする発達障害の特徴を持つ人々にとって、社会性スキルを含む環境に適応していくスキル、適応行動は、「社会的」自立に最も重要なカギとなる。先に述べた生活リズムも適応行動といえる。高機能発達障害のある人々には著しい知的障害はなく、多くの人が普通学校の通常学級を卒業して就労の困難に遭っている。この原因は、一般的には「社会性スキルがない」ためと言われるが、それだけではないことが本訓練事業を通して確認できた。

適応行動の原点はサバイバルスキルである。社会で自立生活をするために必要なスキルを身につけることは、社会性スキルと同等またはそれ以上に重要なことであろう。本訓練事業で確認された事項では、「体調管理」、「衛生」、「食事」、「余暇」などである。また、これらのことを実行していくための体力や器用さなども問題となった。発達障害のある人々の就労訓練において就労スキルと生活スキルの双方を支援する必要性は、短期間で実施した本訓練事業からも明確となった。就労は仕事に就くことがゴールではなく、それを維持し社会的自立することではじめて就労したといえる。その維持のためには適応行動の向上は不可欠であり、これは今後の発達障害、特に ASD のある人々の就労支援における大きな課題といえる。

目指すべき就労支援

現在、就労に困難を抱えている発達障害のある人々がどのくらいいるのかは確実にはわからない。診断名をクローズしている場合もあるだろうし、未診断や、自身や周りが本人の特性に気づいていない場合も多いだろう。このような現状で、本訓練事業のような一見「手間のかかる」就労支援の試みをしたのは、これからの支援形態を考察するためでもあった。適切な支援をすれば社会参加が十分可能な人々をより多く支援するために、我々は「効率性」と「経済性」の2点を考えていかねばならない。本事業で行ったアセスメントや支援は、さらなる試行によってある程度パッケージ化出来るのではないと思われる。全ての参加者に全く同じ支援サービスをすることは不適切であるが、アセスメントや支援の「引き出し」がそろっていることは上記の2点の向上につながるだろう。

また、発達障害のある人々の就労訓練では、「定型発達と同じふるまい」を目標としてはならないと感じた。職場で良好な人間関係を構築し、維持していくためにはマナーや常識的ふるまいなどは当然必要である。しかし、多くの発達障害のある人々にとって、定型発達と同じふるまいをする場合、「演技」に終始してしまう場合も少なくない。確かに多少の演技は必要であるし有効な支援手段として研究もされているが、自分らしくないふるまいを長時間続けていくことは難しく、そこに生活の充足感や喜びは見いだせない。つまり、あくまでも本人の個性

を大切にしながら、本人が出来る範囲で社会性スキルやふるまいを模索し獲得していくことが今後の支援で行っていくことが望ましいのではないか。さらに、「これさえあれば環境適応できる」というツールや手段を本人と支援者がともに開発していくことも重要である。本訓練事業で試行した「5段階表」や携帯電話などのテクノロジーツールでもよい。「なくてもできるようになる」ではなく、「あればできる」というアプローチを主体としていくことで、就労現場での適応も可能となり、支援の効率性も向上するのではないだろうか。このような視点で組まれた支援プログラムでは、「なかなかできない」や「ムリ」といったことは本人・支援者双方に生じることもなくなるだろうし、本人の特性に全く合わない高いハードルを越えてもらうことも少なくなるだろう。

さいごに

「アスペルガー症候群の職業訓練事業」を安全に、またここに報告できる成果をもって終了するために、さまざまな方々のご協力をいただいた。実行委員をしてくださった方々は本訓練事業の意義を理解してくださり、事業への助言やモニタリングをしていただいた。さまざまな分野のエキスパートが委員をしてくださったおかげで、本事業を多角的に展望することが可能となった。この場を借りて感謝を申し上げたい。異なる職・分野間での意見の一致や違いは当然であり、本事業では実行委員会を通して貴重な意見交換ができた。今後さまざまな就労関連機関が共通認識をし、地域や担当支援機関の違いを問わず一定のサービスが出来るような協議・解決は、今後の発達障害就労支援の喫緊課題であることを改めて認識した。

また、短期間でこれほどのことをこなしていただいた、「きたのまち」のスタッフの方々は本訓練事業の要であった。私の一方的な感想であるが、スタッフの方々と仕事をするのが本当に楽しみであった。チームワークが成果につながるということを、この事業を通して実感させていただいた。このチームでさらなる支援が今後展開できることを祈るばかりである。

最後に、本訓練事業の参加者の方々にも感謝を申し上げたい。訓練期間中はお互いに多くのことを学び合ったと思う。最初の頃はぎこちない関わりではあったが、だんだんと笑いが頻繁にみられるようになり、支援者も楽しみながら訓練セッションに参加できた。本報告書にみられるような成果は彼ら一人一人の努力であり、その意味でも参加者の方々も我々スタッフと同じチームであったと思う。今回の出会いを大切に、これからもそれぞれの将来に向けて、出来る限りのサポートをさせていただきたい。

同意書

社会福祉法人 旭川旭報会
理事長 中田 英作 殿
発達障害者支援道北地域センター
センター長 今野 正孝 殿

私は、下記事項について十分な説明を受け、理解し、自らの意思により職業訓練事業に参加することに同意します。

確認事項

- 1. 事業の目的について
アスペルガー症候群またはこれに類する障害の診断を受け、一般就労を目指している方を対象に、職業訓練や職場実習を通して、就労し、社会的自立を目指します。
- 2. 事業の期間について
平成22年8月から平成23年1月まで、毎週土曜日に訓練プログラムを実施します。ただし、講師や実習先の事情により、期間が前後する場合があります。
- 3. 事業の費用について
参加は無料です。(ただし、実費がかかる場合があります。)参加者に、賃金や訓練手当が支給されることはありません。
- 4. 個人情報の扱いについて
① 収集した個人情報の基礎資料及び実行委員会開催時の資料、報告集などへの記載、または当センターで必要とされる作業の範囲以外の目的で、本人の許可なく使用しません。
- ② 収集した個人情報、委託業務、法律上公的機関への届出・提出が必要な場合、事故などでの緊急時を除いて第三者への提出をしません。
- ③ 収集した個人情報の開示、内容訂正、追加、削除の求めがあった場合は、すみやかに対応します。
- 5. けがや事故について
参加者の故意又は過失により事故が発生した場合は、参加者及び家族の責任により処理するものとし、参加者の責に帰さない事由によって事故が発生した場合は、本事業により加入した保険で当センターの責任により処理をします。
- 6. その他
① 当事業は、「独立行政法人福祉医療機構」の助成事業です。事業内容につきましては、研究報告集や報告会などで発表することになります。
- ② その他、訓練参加中に疑義が生じた場合は、参加者、家族、主治医、実行委員など関係者により協議し、処理をします。

同意年月日：平成22年 月 日

本人氏名： _____ 印
本人住所： _____
保護者氏名： _____ 印 (本人との関係： _____)
保護者住所： _____

「アスペルガー症候群の職業訓練事業」実施要領

- 1. 目的
就労を希望する対象者が、就労に必要な基本プログラムを通して、社会性や対人関係の能力、体力、作業能力などを獲得し、職場実習を経て就労を目指す。
- 2. 対象者
アスペルガー症候群を中心におくが、実行委員会の判断により、その周辺の障害（例えば高機能自閉症など）も対象とする。原則、医師の診断を受けている者とする。
- 3. 訓練実施主体
本事業は、社会福祉法人旭川旭報会（理事長 中田英作）が運営する発達障害者支援道北地域センターが実施する。
- 4. 訓練実施方法
(1) 発達障害者支援道北地域センターは、実行委員会を設置し、原則月1回委員会を開催する。
(2) 実行委員会は、医療、教育、福祉、企業、経済団体、障害者団体、行政から各1名～2名で構成し、事務局を発達障害者支援道北地域センターに置く。
(3) 実行委員会では、事業に係る課題の把握と整理、検討及び事業の進捗管理を行う。
(4) 訓練希望者は、職業訓練事業の主旨を十分理解した上で、発達障害者支援道北地域センターに申込みをする。対象者8名は、実行委員会で決定する。
(5) 発達障害者支援道北地域センターは、目的に合わせた基本プログラムの企画及び調整を行い、実行委員会に報告する。
(6) 発達障害者支援道北地域センターは、基本プログラムの内容及び日程、職場実習の内容及び日程を本人に説明する。必要に応じて、家族及び主治医などに連絡する。
(7) 発達障害者支援道北地域センターは、発達障害のある者の実習や就労に意欲のある企業を探し、発達障害者の理解を深めると共に、実習や就労に対する不安の軽減を図り就労に結びつける。
- 5. 訓練期間中の指導など
(1) 対象者が、プログラム及び職場実習を受ける場合は、安全衛生等に十分留意する。
(2) 対象者の健康状態、行動に異常があると判断した場合は、家族及び主治医に連絡する。
(3) 対象者が、プログラムの参加拒否、不適応状態などトラブルが発生した場合は、実行委員会での対応を協議する。必要に応じて、家族及び主治医と相談する。
- 6. 費用の支弁
(1) 協力企業謝金
職場実習協力企業に対し、実習受け入れ1日に付き5千円を支払う。(ただし、各社原則3日以上とし、実習者が複数の場合も同額とする。)
(2) 引率者謝金
職場実習の引率者に対し、1回の支援に付き5千円を支払う。
- 7. 事故の処理等
(1) 発達障害者支援道北地域センターは、対象者に対し不慮の事故に対処するため、予算の範囲内において損害保険に加入する。
(2) 対象者の故意又は過失により事故が発生した場合は、対象者及びその家族の責任により処理するものとし、対象者の責に帰さない事由によって事故が発生した場合には、発達障害者支援道北地域センターの責任により処理をする。
(3) その他、この要領以外で疑義が生じた場合は、対象者、家族、主治医、実行委員など関係者により協議し、処理をする。
(附則)
この要領は、平成22年度予算にかか事業から適用する。

一日のスケジュール (プログラム当日)

- 10:00

集合
出勤簿に印鑑、筆記用具などの準備
始まりの会 (朝礼)
- 11:00

あいさつ (「おはようございます。」)
今週一週間の生活を報告 (一人1分程度8名)
来週一週間の計画作成 (5分)
本人同士のディスカッション (日常的な疑問など…)
ワンポイントアドバイス (支援者 5分程度)
本日の予定
(午前の活動)
- 11:00

身体感覚作り (ヨガ)
- 12:00

昼食・休憩
- 13:00

午後の活動
- 14:30

終わりの会 (終礼)
- 15:00

アンケートの記入 (本日のプログラムについて)
次週の確認 (予定、持ち物など)
質問・連絡など
あいさつ (「お疲れ様でした。」)
解散
個人またはグループ相談

プログラム活動予定表 (8月～1月)

月日	行事予定など	午後 (13:00～終礼まで)		
		午前 (11:00～12:00)	講師	活動内容
8月7日	感覚プロフィール	ヨガ教室1	菅原先生	自己マネジメント
8月14日		ヨガ教室2		自己マネジメント
8月21日	おびったまつり		プログラムは休みです。	
8月28日		ヨガ教室3	菅原先生	自己マネジメント
9月4日		ヨガ教室4	菅原先生	パソコン教室
9月11日	第1回宿泊セミナー (深川青年の家)	ヨガ教室5	菅原先生	マナー教室
9月18日		ヨガ教室6	菅原先生	パソコン教室
9月25日		ヨガ教室7	菅原先生	パソコン教室
10月2日		ヨガ教室8	菅原先生	パソコン教室
10月9日		ヨガ教室9	菅原先生	健康について
10月16日		ヨガ教室10	菅原先生	パソコン教室
10月23日		ヨガ教室11	菅原先生	パソコン教室
10月30日		ヨガ教室12	菅原先生	仕事に必要な力
11月6日		ヨガ教室14	菅原先生	パソコン教室
11月13日		ヨガ教室15	菅原先生	パソコン教室
11月20日		ヨガ教室16	菅原先生	パソコン教室
11月27日	第2回宿泊セミナー (深川青年の家)	ヨガ教室17	菅原先生	マナー教室
12月4日		ヨガ教室17	菅原先生	パソコン教室
12月11日		ヨガ教室18	菅原先生	パソコン教室
12月18日		ヨガ教室19	菅原先生	パソコン教室
12月25日		ヨガ教室20	菅原先生	企業が求める人材
1月8日		ヨガ教室21	菅原先生	パソコン教室
1月15日		ヨガ教室22	菅原先生	パソコン教室
1月22日		ヨガ教室23	菅原先生	パソコン教室
1月29日		ヨガ教室24	菅原先生	まとめ

【作成する時に気をつけること】

1. 規則正しい生活をするために作成します。今、出来ているところは今まで通り記入してください。
2. 朝起きるのが苦手な人も、遅くても午前9:00までに起きるように起床時間を決めてください。
3. 急に変えることは難しいので、まず今できそうなスケジュールを作成してください。
4. 空欄のところは活動内容を記入してください。
活動内容がひとつしかない場合は一行は空欄でよいです。
体調の内容は、ヨガ教室が終わってからは、目的をもった内容を考えてください。
5. 活動内容は何となく過ごすのではなく、目的をもった内容を考えてください。
特に日中の活動は、「〇〇をする時間」と意識して、生活できる内容にしてください。
(その時間にきたメールは決めたことが終わってからの返信する位の気持ちで大切です)

一日のスケジュール (作成日：平成22年 月 日)

名前	
----	--

【朝のスケジュール】

起床	
体操 (*体のストレッチ5分程度)	
体操の内容:	
着替え	
朝食・薬 (確認メール)	
歯磨き・洗面 (*顔の体操)	
髭剃り・化粧など	
出勤準備 (身だしなみ・持ち物の確認)	
出発	

【日中のスケジュール】

昼食・薬	

【夜のスケジュール】

帰宅	
夕食・薬	
(入浴)	
今日の反省 (翌日の準備)	
歯磨き	
就床 (確認メール)	

週間予定表・チェック表

名前		名前	
月/日 (曜日)	午前すること	午後すること	午後すること
／	朝のストレッチ (ヨガ・体操)		
	起床時間	就床時間	
(日曜日)			
／	朝のストレッチ (ヨガ・体操)		
	起床時間	就床時間	
(月曜日)			
／	朝のストレッチ (ヨガ・体操)		
	起床時間	就床時間	
(火曜日)			
／	朝のストレッチ (ヨガ・体操)		
	起床時間	就床時間	
(水曜日)			
／	朝のストレッチ (ヨガ・体操)		
	起床時間	就床時間	
(木曜日)			
／	朝のストレッチ (ヨガ・体操)		
	起床時間	就床時間	
(金曜日)			
／	朝のストレッチ (ヨガ・体操)		
	起床時間	就床時間	
(土曜日)			
／	朝のストレッチ (ヨガ・体操)		
	起床時間	就床時間	
(日曜日)			
今週の目標			
今週の反省			

週間予定表・チェック表

名前		名前	
月/日 (曜日)	今日の予定	毎日の確認事項	
／	午前	起床時間	時 分
	午後	歯磨き・洗面・整髪	
(日曜日)	運動	片付け・掃除	
		入浴	
／	午前	就床時間	時 分
	午後	起床時間	時 分
(月曜日)	運動	歯磨き・洗面・整髪	
		片付け・掃除	
／	午前	就床時間	時 分
	午後	起床時間	時 分
(火曜日)	運動	歯磨き・洗面・整髪	
		片付け・掃除	
／	午前	就床時間	時 分
	午後	起床時間	時 分
(水曜日)	運動	歯磨き・洗面・整髪	
		片付け・掃除	
／	午前	就床時間	時 分
	午後	起床時間	時 分
(木曜日)	運動	歯磨き・洗面・整髪	
		片付け・掃除	
／	午前	就床時間	時 分
	午後	起床時間	時 分
(金曜日)	運動	歯磨き・洗面・整髪	
		片付け・掃除	
／	午前	就床時間	時 分
	午後	起床時間	時 分
(土曜日)	運動	歯磨き・洗面・整髪	
		片付け・掃除	
／	午前	就床時間	時 分
	午後	起床時間	時 分
今週の目標			
今週の反省			

平成22年 月 日

ASD職業訓練プログラム 今日のプログラムについて

名前：

1. 今日の朝の気持ち (あてはまるものすべてに○をつけてください)
うれしい・楽しい・幸せ・リラックス・悲しい・怒ってる・イライラ・憂鬱・緊張・心配・その他 ()
2. 朝の話し合いの内容について (あてはまるところに○をつけてください)
①話し合いの内容は自分も経験したことが
②話し合いの内容は
③話し合いの内容は
おもしろかった
おもしろかった
役に立つ
役に立たない
3. ヨガ教室について
①今日の内容は
②家でしてみようと
(あてはまるところに○をつけてください)
簡単だった
難しくった
思う
思わない
4. 午後の活動について
①今日の活動は
②今日の活動は
(あてはまるところに○をつけてください)
おもしろかった
つまらなかった
役に立つ
役に立たない
5. 終わった時の気持ち (あてはまるものすべてに○をつけてください)
うれしい・楽しい・幸せ・リラックス・悲しい・怒ってる・イライラ・憂鬱・緊張・心配・その他 ()
6. 今日、感じたことや質問があれば書いてください。

週間チェック表

平成22年 (月 日 ~ 月 日)		名前	
月/日 (曜日)	今日したこと	起床時間 (午前)	起床就床時間
／ (日曜日)	がっこう 学校 B 型事業所 その他	起床時間 (午前)	10時前 10時～12時 12時過ぎ
／ (月曜日)	がっこう 学校 B 型事業所 その他	就床時間 (午後)	11時前 11時～12時 12時過ぎ
／ (火曜日)	がっこう 学校 B 型事業所 その他	起床時間 (午前)	10時前 10時～12時 12時過ぎ
／ (水曜日)	がっこう 学校 B 型事業所 その他	就床時間 (午後)	11時前 11時～12時 12時過ぎ
／ (木曜日)	がっこう 学校 B 型事業所 その他	起床時間 (午前)	10時前 10時～12時 12時過ぎ
／ (金曜日)	がっこう 学校 B 型事業所 その他	就床時間 (午後)	11時前 11時～12時 12時過ぎ
／ (土曜日)	がっこう 学校 B 型事業所 その他	起床時間 (午前)	10時前 10時～12時 12時過ぎ
／ (日曜日)	がっこう 学校 B 型事業所 その他	就床時間 (午後)	11時前 11時～12時 12時過ぎ
今週の評価		できなかった いまいちだった ふつう まあまあがんばった すごくがんばった	

3. あなたの今後のプラン（夢）は何ですか？□の中にお書きください。

4. 就職したいと考える職種についてお聞きます。

あなたが「就職したい」と考える職種は、次の1～13のどれにあてはまりますか？あてはまるところすべての番号に○をつけてください。また、1～13の中には、「自分にあてはまる職種がない。」と思う人は、「その他」の欄に理由をお書きください。

※将来、「就職しても、少なくともどちらでも良い」「就職したくない」と考えていつ人は、この質問には回答しません。

番号	職種	想定される仕事内容	職業例
1	農林漁業の職業 立てなどの簡易技能の職業	① 屋外において、農作物の栽培・収穫を行う。 ② 水産動植物の捕獲・採取・養殖を行う。 ③ 家畜の世話を行う。	農耕作業者・きのこ類栽培作業者・養鶏・養豚作業者・海藻・貝類採取作業員・調教師・トリマー・動物園飼育員・造園師・魚介類養殖
2	運搬、加工、組み立てなどの簡易技能の職業	① 屋内・外で、大きな物の荷造・梱包・荷扱い、配達などの作業 ② 道路・線路・防波堤の敷設・補修の土木作業 ③ 作業現場の清掃作業 ④ バンや菓子の製造、缶詰などのライン作業 ⑤ 機械、器具、玩具などの組立 ⑥ 所定の手順で加工やねじ止め、溶接、はんだ付けなどをする作業	荷造包装員・梱包作業員・土木作業員・清掃員・ビル清掃員・漁船甲板員・金属熱処理工・裁断工・製材工・製本工・ハムソーセージ製造工・クリーニング工・調理係・金属プレス・メッキ工・紡績工・ミシン縫製工・紙器製造工・プラスチック製品成形工・製パン工・製菓工・缶詰製造工・溶接工・板金工・機械組立工・自動車組立工・時計組立工・家具工・ピアノ組立工
3	加工、組立、造形などの熟練技能の職業	① 建物の建築、壁紙などの内装を する作業 ② 機械を使った作業で、その機械を操縦する ③ 調理をする作業 ※知識と経験が必要	建築大工・鉄筋工・とび工・左官・防水工・配管工・サッシ工・内装工・産業ロボットのオペレーター・金属手仕上工・自動車整備工・航空整備工・印刷工・表具師・蒔絵師・飾り職・和裁職・生菓子職・料理人・歯科技工士・製図工・自動製図機オペレーター
4	機械、装置の保守管理の職業	① 機械を使い、装置や施設内を管理する作業	火力発電装置運転員・化学反応工・ボイラーマン・セメント製造工・映写技能・ビル施設管理技術者・配電設備保守員・せっけん製造工・セメント製造工
5	運転、操縦の職業	① 作業用機器の操縦・運転 ② 人や物を運ぶ乗り物の操縦・運転	採炭員（機械）・クレーン運転工・ブルドーザー運転工・アスファルト舗装機運転工・電車運転工・バス運転手・タクシー運転手・貨物自動車運転手・清掃車運転手・パイロット・航海士
6	工学、技術の職業	① 人や物、場所、気候、自然現象を観測・調査する作業	金属材料試験工・気象観測員・衛生検査技師・測量師・土地家屋調査士・犯罪鑑識員・診療エックス線技師・システムエンジニア

平成22年度 アスペルガー症候群の職業訓練事業 ～事前アンケート～

※保護者向けアンケート及び事後アンケートは同様の内容

氏名：_____

1. 就職に対する気持ちについてお聞きます。

(1) “今”の自分の気持ちにもっともよくあてはまる回答を一つだけ選び、番号に○をつけてください。

- ① すぐに正社員として就職をしたい。
- ② とりあえず、パートかアルバイトをしたい。
- ③ 進学（専門学校・大学・職業能力開発校等）をしたい。
- ④ まだ、わからない。

(2) (1)で、②～④を選んだ人だけお答えください。正社員で就職をしたら何歳までに就職したいですか？カッコ内に数字でお答えください。

※なお、「就職しても、少なくともどちらでも良い」と考えているのであれば、カッコ内に(△)を、「就職はしたくない」と考えているのであれば(×)を記入してください
2. 就職したいと考える理由についてお聞きます。

あなたが「就職したい」と考える理由は、次の1～14のどれにあてはまりますか？あてはまるところすべての番号に○をつけてください。また、1～14の中には、「自分にあてはまる理由がない。」と思う人は、「その他」の欄に理由をお書きください。

※将来、「就職しても、少なくともどちらでも良い」「就職したくない」と考えていつ人は、この質問には回答しません。

1	自分で自由に使えるお金が欲しいから (好きな食べ物や洋服を買ったり、遊ぶためのお金が欲しいから。)
2	就きたい(やりたい)仕事があるから
3	みんなが働いているから
4	働かないと恥ずかしいから
5	家族にすすめられて
6	学校の先生にすすめられたから
7	働く人が楽しそうに見えるから
8	進学して勉強したくないから
9	貯金したいから
10	地域や社会の役に立ちたいから
11	他人に自分を認めてもらいたいから
12	両親や先生にほめてほしいから
13	両親から独立して、一人暮らしをしたいから
14	生活していくためにはお金が必要だから

その他	
-----	--

5. 今回の研修への参加目的についてお聞きます。

あなたが今回の研修を通して身につけたいと思うことは、次の1～10のどれにあてはまりますか？あてはまると思うすべての番号に○をつけてください。また、1～10の中には、「自分にあてはまるものがない。」と思う人は、「その他」の欄に身につけたいことをお書きください。

1	社会人としての言葉づかい
2	電話応対
3	コミュニケーションスキル
4	事務スキル
5	パソコンスキル
6	社会人としての生活習慣
7	金銭感覚
8	職業意識
9	自分の障害についての知識
10	自己理解（自分の得意なことや苦手なこと）

その他

番号	職種	想定される仕事内容	職業例
7	学術研究・医療及び法務の職業	① 自然科学を研究する。または自然科学を教える。 ② 医療の研究・診療 ③ 法律に関する専門員	各種の自然科学研究者（化学、生物、物理、数学、天文学など）・大学教員（自然科学系）・医師・船医・歯科医師・獣医・裁判官・弁護士・弁理士・税理士・司法書士
8	教育関係の職業	① 教育に関する指導や勉強を教える。 ② 自動車や職業に関する指導 ③ 博物館の管理や説明	スポーツクララブ指導員・音楽教室講師・自習所指導員・職業訓練指導員・児童厚生員・学習塾教師・幼稚園教員・小、中、高等学校教員・盲、ろう、養護学校教員・社会教育主事・学芸員
9	コミュニケーションの職業	① エンジン、服飾のデザイン作業 ② イラスト描き、写真を撮る、現像する。 ③ 無線などを使う通信作業 ④ テレビなどの報道をする。また、それを製作、補助する作業 ⑤ 言語を変換し伝える作業	工業デザイナー・服飾デザイナー・イラストレーター・カメラマン・写真現像工・船舶通信士・無線通信士・航空管制官・ラジオ、テレビ放送技術者・新聞記者・放送記者・アナウンサー・雑誌記者・図書編集者・放送ディレクター・コピーライター・通訳者
10	社会福祉の職業	① 病院患者や身体不自由者などの付添や援助、支援、補助、手伝いをする作業	患者付添人・看護助手・社会福祉施設養育・家庭養育士・老人家庭養育士・身体障害者家庭養育士・薬剤師・栄養士・看護師・歯科衛生士・作業療法士・児童指導員・生活指導員・作業指導員・医療ソーシャルワーカー・精神衛生相談員・児童福祉士・産業カウンセラー
11	サービスの職業	① 物を販売する作業 ② 化粧品などを使い、人をデザインする作業 ③ 観光、宿泊施設などでご案内や物を提供する ④ 物件などの管理作業 ⑤ ピアノの調音作業	販売店員・百貨店販売員・列車内販売員・ガソリンスタンドサースマン・セールスマン・訪問販売員・生命保険外交員・理容師・美容師・メーキャップアーティスト・スタイリスト・ヘアデザイナー・ウエイレス・ウエイター・バーテンダー・ホテル客室係・観光バスガイド・遊園地従業員・キャディー・アパレル管理人・寮管理人・ピアノ調律師
12	保安の職業	① 人や建物、場所などを管理したり守る作業	ガードマン・警備員・守衛・駐車場管理人・夜警員・自衛官・警察官・海上保安官・消防員・入国警備官
13	事務関係の職業	① 物やお金の集計、集金、配達 ② 文章の打込み、整理作業 ③ ホテルなどの受付作業 ④ 物品の管理や調査作業	検針員・集金員・有料道路料金収受員・新聞配達員・郵便集配員・事務補助員・タイピスト・一般事務員・文書係事務員・受付係・秘書・医療事務員・ホテルフロント係・商品管理係・倉庫事務・経理事務・会計事務員・マーケティングリサーチャー・販売促進部員・仕入係

その他

ASDの職業訓練事業 ～事前アンケートⅡ～

※保護者向けアンケート及び事後アンケートは同様の内容

1. ①あなたの睡眠状況は、次の1~7のどれに当てはまりますか？あてはまると思うすべての番号に○をつけてください。

1	寝つきが良い (特に問題はない)
2	寝つきが悪い
3	二度寝が多い
4	夜中に何度も目が覚める
5	悪夢を見る
6	不眠
7	昼夜逆転

②睡眠時間はどれくらいですか？

時 ～ 時	ころまで寝ている
一日	時間くらい寝ている

2. あなたの現在の1日の生活の流れを記入してください。

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
就寝				朝食	新聞を読む	朝食	趣味(サイクリング・読書)	昼食	趣味(テレビゲーム)	買い物	夕食	インターネット	テレビ	就寝										

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

3. あなたは現在、趣味がありますか？次の1～4のどれに当てはまりますか？あてはまらと思う番号に○をつけてください。1と答えた人は、()の中に趣味をお書きください。

1	ある ()
2	ない
3	どちらともいえない
4	わからない

4. あなたは自分が得意だと思うことがありますか？次の1~4のどれに当てはまりますか？あてはまるところに○をつけてください。1と答えた人は、() の中に得意なことをお書きください。

1	ある (
2	ない
3	どちらともいえない
4	わからない

5. あなたは自分が苦手だと思うことがありますか？ 次の1~4のどれに当てはまりますか？ あてはまるところに○をつけてください。1と答えた人は、() の中に苦手なことをお書きください。

1	ある ()
2	ない
3	どちらともいえない
4	わからない

6. あなたは現在、リラックス法（疲れを癒す方法等）がありますか？次の1~4のどれに当てはまりますか？あてはまると思う番号に○をつけてください。1と答えた人は、()の中にリラックス法をお書きください。

1	ある	()
2	ない	
3	どちらともいえない	
4	わからない	

7. あなたは現在、ストレス解消法（イライラや怒りを静める方法等）がありますか？次の1～4のどれに当てはまりますか？あてはまらぬと思う番号に○をつけてください。1と答えた人は、（ ）の中にストレス解消法をお書きください。

1	ある ()
2	ない
3	どちらともいえない
4	わからない

8. あなたの現在の収入についてお聞きます。次の1~6のどれに当てはまりますか？あてはまるものすべての番号に○をつけてください。5と答えた人は、()の中に収入状況をお書きください。

番号	項目	一ヶ月の収入金額
1	ない	
2	生活保護	
3	障害年金	
4	親からのお小遣い	
5	その他()	

ASD職業訓練事業 個別支援計画書

参加者氏名	診断名	
	生年月日	
セーブパーソン	住所	
作成担当者		
作成(変更)日	電話番号	

センター長				担当

課 題 (ニーズ)	長期目標	短期目標	支援内容
支援上の留意点			
職場実習に関する事項 職種： 配慮事項：	実習形態： 実習先：		

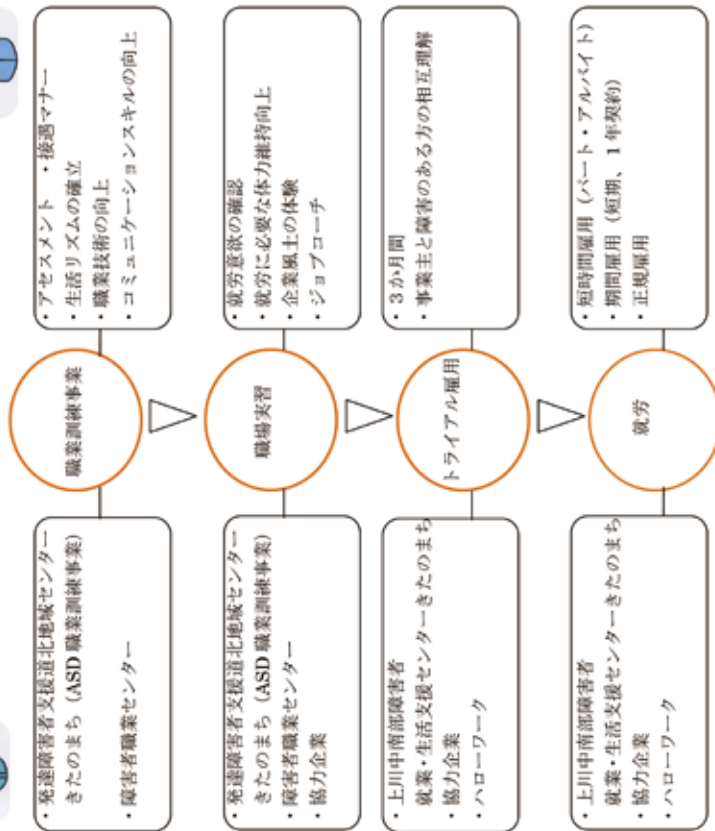
* 上記の個別支援計画の内容に同意します
平成 22 年 月 日

本人氏名

保護者（家族）氏名



発達障害の人たちが就労するための仕組み



—ASD 職業訓練事業—

ASD (自閉症スペクトラム障害) の方を対象に、地域社会での自立を目的に自分のこと・自分の苦手なところを工夫して努力できるように、自己認識や就労マナー、コミュニケーションや職業スキルの向上にむけた訓練をします。

ご相談・お問い合わせは

発達障害者支援道北地域センター きたのまち (ASD 職業訓練事業)

〒078-8329 北海道旭川市宮前通 4 1 5 番地 30 おびつた 1 F

TEL (0166) 38-1001 FAX (0166) 38-1002

独立行政法人福祉医療機構 社会福祉振興助成事業



イラスト：田中 里奈

発達障害があっても



事業主の皆様へ



一緒に働きたい

～発達障害の人たちは、働く場をもとめています～

発達障害とは、「発達障害者支援法」(平成17年4月1日施行)で、『この法律において「発達障害」とは、

自閉症、アスペルガー症候群、その他広汎性発達障害、学習障害(LD)、注意欠陥多動性障害

(AD/HD)その他これに類する脳機能の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として政令で定めるものをいう。』と定義されています。

◆自閉症・アスペルガー症候群

物事の見方、感じ方に特徴があり、うまくできることと、うまくできないことがはっきりしています。

(うまくできること)

やり方やルールがわかれば…正確に真面目に忍耐強く仕事ができます。

興味や関心のあることは…研究熱心で集中して独創的に仕事ができます。

☆ちよつと工夫があれば…「できること」を活かして力を発揮します。

(うまくできないこと)

暗黙のルールがわからないので…場にあつたふるまいやスムーズな会話が苦手です。

理由がわからない時や見通しが持てない時は…予定の変更や臨機応変な行動が苦手です。

☆ちよつと工夫があれば…「できないこと」も努力して覚えていきます。



◆学習障害(LD)

知的な遅れはありません。文字を読む、書く、計算などの特定の

領域に著しいつまずきがあります。

☆苦手なところも工夫があれば力を発揮します。

◆注意欠陥多動性障害(AD/HD)

注意が移りやすく、不注意、多動性、衝動性などが特徴です。

☆静かな環境や短い具体的な指示があると集中できます！



参 考 文 献

- ・大熊輝雄：やさしい睡眠障害の自己管理（改訂版）．医薬ジャーナル社，2009
- ・文部科学省：新体力テスト実施要項（オンライン），入手先
＜ http://www.mext.go.jp/a_menu/sports/stamina/03040901.htm ＞
- ・柏木 充，鈴木周平：問診と微細神経学的徴候による不器用さの簡易判定法について（9歳以上13歳未満での検討）－発達性協調運動障害診断の指標として－．脳と発達41:343-348,2009.
- ・カーリー・ダン・ブロン，ミッツィ・カーティス，柏木諒（翻訳）：これは便利！5段階表，スペクトラム出版，2006
- ・M.R.Woodbury-Smith, J.Robinson, S.Wheelwright, S.Baron-Cohen: Screening Adults for Asperger Syndrome Using the AQ: A Preliminary Study of its Diagnostic Validity in Clinical Practice, Journal of Autism and Developmental Disorder, Vol.35, No.3, June 2005
- ・池田啓子，高橋はるか，澤田亜沙子，石川則子（編）：ともにはたらく－知的障がい者と支援者のためのマナー編：株式会社 特殊衣料

編 集 後 記

本事業を通して、当り前のことのようにではありますが、就労支援をするためには生活支援が欠かせない事が確認できました。また、アスペルガー症候群を持つ方々が苦手とする社会性やコミュニケーションの力も、「知識」と「体験」を融合する機会があると、ゆっくりではありますが向上していくと実感いたしました。そういう意味でも、私たち支援者はいろいろな場面で、意識的に「知識」と「体験」が融合するような関わりができなければいけないとも感じています。企業は、「企業とともに成長できる人間を欲している」と講義でお話がありましたが、参加者の本事業での成長をみると、就労支援における支援者の役割や責任は大きいと改めて感じています。本事業で得た課題を基に、さらに実践を積み重ね、アスペルガー症候群などを持つ方が一人でも多く就労し社会で活躍できるように努力していきたいと思います。

最後になりましたが、お忙しい中、実行委員会やプログラムにご参加いただきました実行委員の皆様、関係機関の皆様にご心より感謝申し上げます。