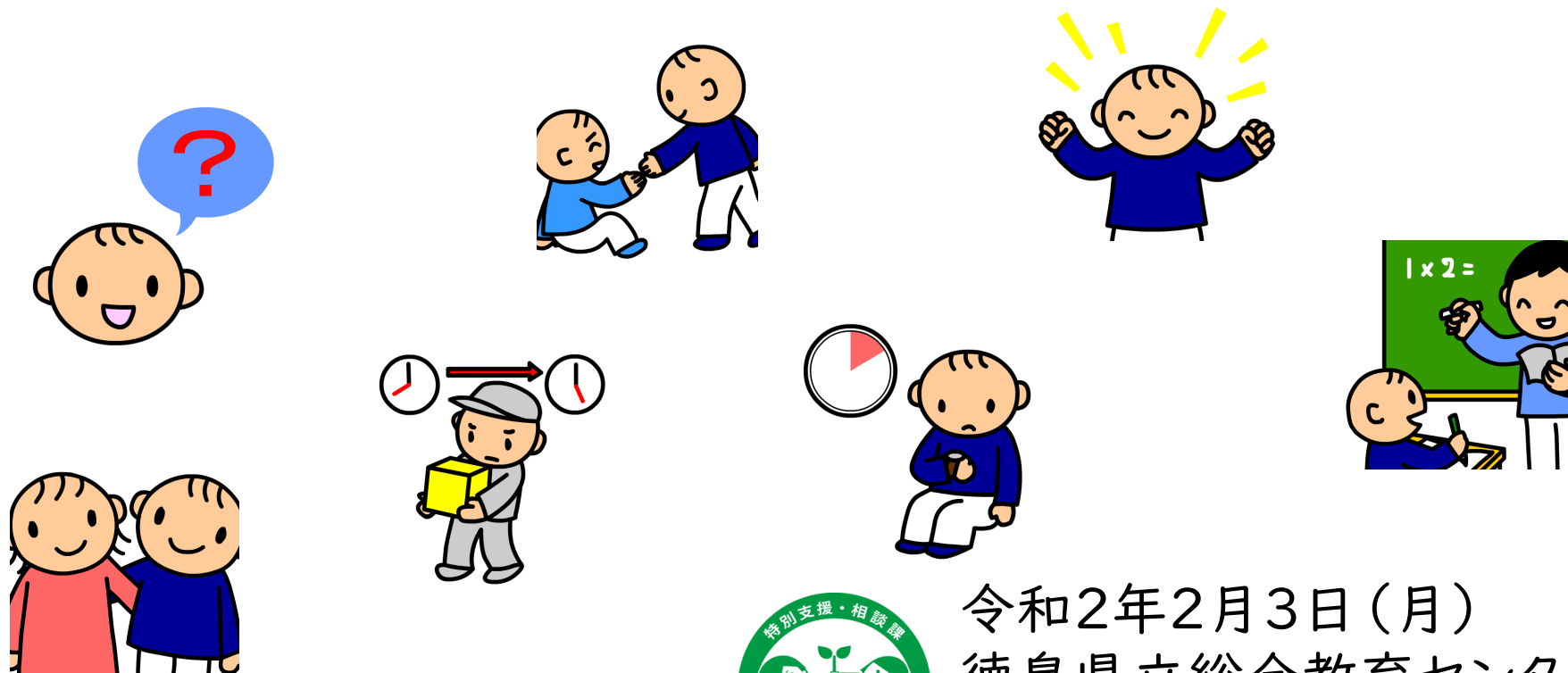


# 令和元年度労働安全衛生大会

## 特別な支援を必要とする方への 理解と支援



令和2年2月3日(月)  
徳島県立総合教育センター  
特別支援・相談課

# 特別な支援を必要とする子ども

視覚障がい・身体障がい  
聴覚障がい・知的障がい  
病弱・身体虚弱

いじめ  
不登校

虐待  
非行

発達障がい  
(通常の学級に6.5%)

外国籍  
LGBTQ+

貧困  
保護者の問題

健常者

障がないがない

障がい者

障がいがある



連続している(境界がはっきりしない)

# こんな人いませんか？

- 何度言っても締め切りまでにできない。
- 人付き合いが極端に悪い。
- ミスが多く、何度も繰り返す。
- 約束が守れない。
- 極端に頑固で理屈っぽい。
- 冗談が全く通じない。
- たびたび計算をまちがえる。
- ものすごくせっかち。
- 整理できない。

悪い人じゃないんだけど...



# 発達障がいとは？

世間の注目が集まる。

自閉症

学習障がい(LD)

アスペルガー障がい

注意欠陥多動性障がい(ADHD)

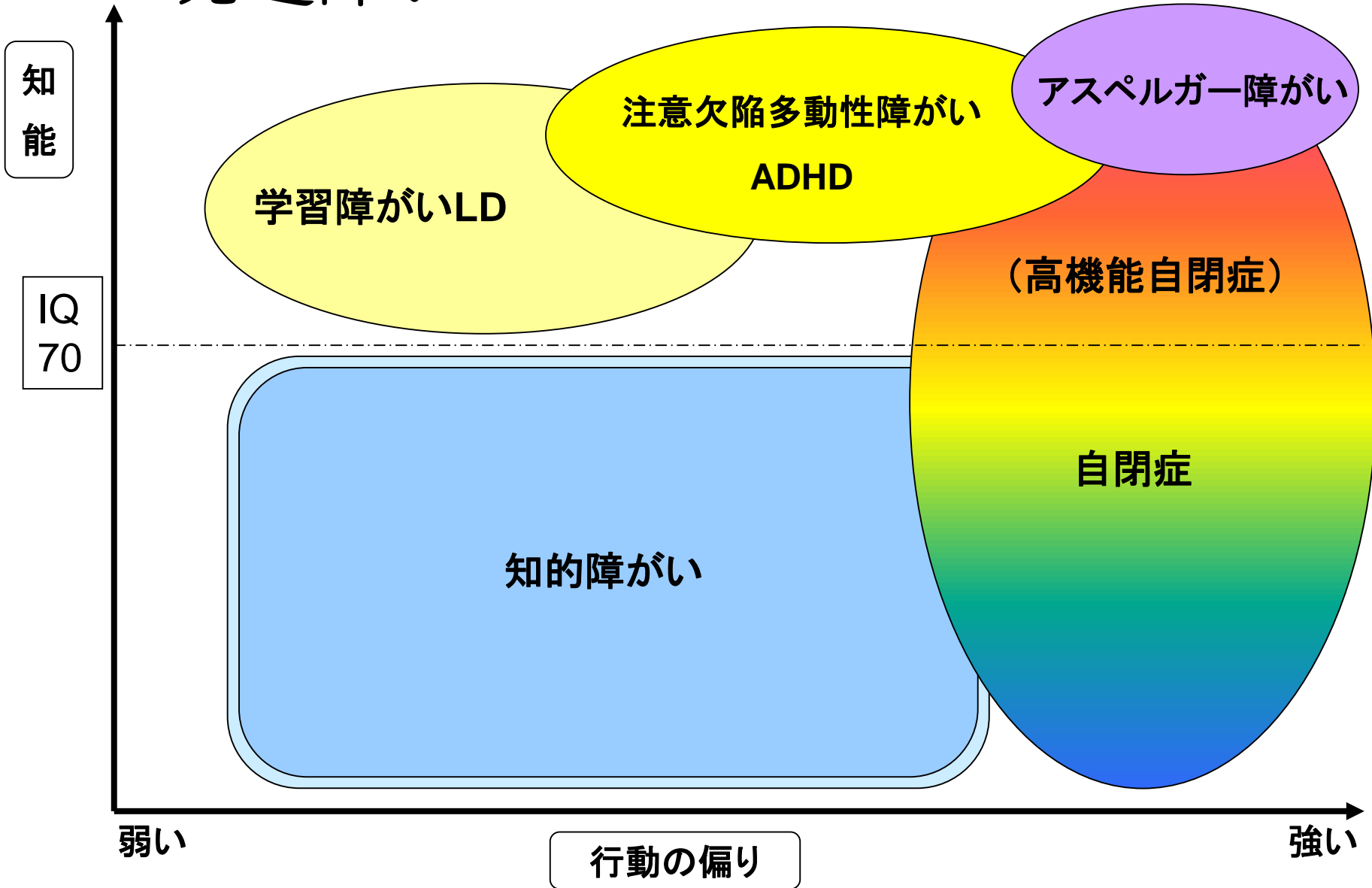
知的障がい

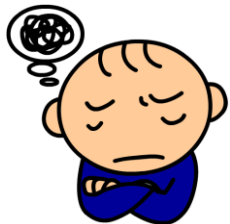
言語障がい

その他...

発達障害者支援法  
平成16年成立

# 発達障がい





# 発達障がいの診断

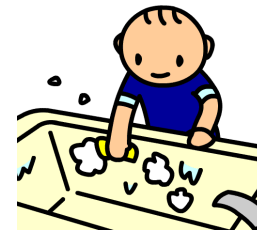
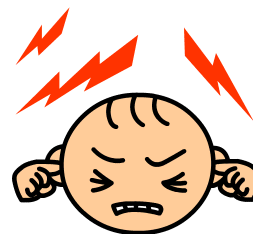


- 行動の観察によって診断

- チェックリストなど

- 例：目が合いにくい。

- 知能検査, 発達検査など

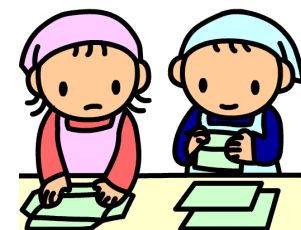
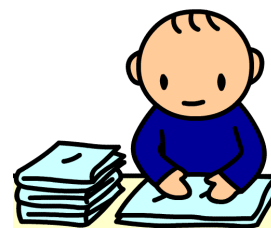


- 医師や教育関係者などは, つい特徴的な行動を見てしまう。

- 頼まれなくても見つけてしまう。

- もちろん特徴があっても, 本人や周囲が困ってなければ「障がい」ではない。

- こうやって見てみると…



# 発達障がいの人は

- 実は…
  - 身近に結構たくさんいます。
  - 私たちの中にも、その要素があります。
  - 多くの人は上手に工夫しながら生活しています。
- これから3種類の発達障がいを説明します。
  - 学習障がい (LD)
  - 注意欠陥多動性障がい (ADHD)
  - 自閉症 (アスペルガー障がいを含む)



学習障がい (LD)

Learning Disabilities

# 学習障がい (LD)

- 知的発達に遅れはないのに
  - 聞く, 話す
  - 読み, 書き, 計算
  - 推論
- いずれかの著しい困難を示す。
- 例えば…
  - 読字障がい
  - 計算障がい
  - など

知能指数 (IQ) は  
正常域なのに…

# LDチェックリスト(一部)

- 聞き直し, 聞き間違いが多い
- よく似た文字を読み間違える
- 行をとばして読む
- 黒板の字を写すのにすごく時間がかかる
- 字がうまく書けない
- 算数だけが極端に成績が悪い
- 筆算の桁をずらして, 計算ミスを繰り返す
- 計画や, 計画の変更が困難
- 早とちり, 飛躍した考えをする

# LDの困難と支援

- 本人は努力をしているのに、できない苦しみをいつも抱えている。
- なぜ、みんなと同じようにできないかがわからない。
- 「できる、できない」のアンバランスがあるので、周囲から「やる気がない」、「怠けている」と誤解される。



- 本人の力だけではどうしても「できない」困難さをもっていることを、身近な人が理解する。
- 補助手段の利用（録音, 代読, 計算機など）

注意欠陥多動性障がい (ADHD)

Attention Deficit Hyperactivity Disorder

# 注意欠陥多動性障がい (ADHD)

- 知的発達に遅れはないのに
  - 極端な多動性, 衝動性や
  - 不注意によって
- 学業や生活に支障を来す。
- いろいろなタイプ
  - 多動・衝動タイプ
  - 不注意タイプ
  - 混合タイプ
- 年齢とともに変化することもある。

知能指数 (IQ) は  
正常域なのに…

# ADHDチェックリスト(一部)

- 作業の段取りをするのが苦手だ。
- 約束や用事を忘れることが多い。
- じっと座っているのが非常に苦手だ。
- 仕事の時に不注意な間違いをしてしまう。
- 物の置き場所をよく忘れる。
- 雑音ですぐに気が散る。
- 相手が話し終える前に話し始めてしまう。
- 忙しくしている人の邪魔をしてしまう。

# ADHDの困難と支援

- 見ているようで見えていない, 聞いているようで聞いていない, 気づいているようで気づいていない。
- 行動面の問題が多く, 本人は無意識にしたことを注意されたり, 叱られたりする。
- 叱られることが多くなり, 自信と意欲が低下する。



- 活躍できる場を与え, ほめたり認めたりすることで, 本人の自己肯定感を高める支援



自閉症・アスペルガー障がい

# 自閉症・アスペルガー障がい

- 特徴
  - 社会性の障がい
  - コミュニケーションの障がい
  - 行動の偏り(こだわり)
  - 感覚の敏感さ・鈍感さなど
- 幅広く, 症状も様々
- 知的障がいとの合併
  - 有る人から無い人まで幅広く分布

# 感覚の過敏や鈍感さ

**鈍感**



**敏感**

フラッシュなどのまぶしい光に  
惹かれる  
読み飛ばしが多い  
キャッチボールが苦手

**視覚**

フラッシュなどが苦手  
わずかな明かりが気になる  
蛍光灯のちらつきが気になる

ケガをしても気づかない  
距離がつかめず近すぎる  
冬でも薄着

**触覚**

服の素材などにこだわる  
くすぐりを嫌がる  
シャワーが痛いと感じる

名前を呼ばれても気づかない  
似た発音をよく間違える  
聴覚から入るものは覚えられない

**聴覚**

音が大きく聞こえてしまう  
音により何かが起こるのではないか  
という不安  
様々な音が重なり合って聞こえて混  
乱する  
突発的な音でパニックになる

# 自閉症チェックリスト(一部)

- 他が目に入らなくなるぐらい何かに没頭する。
- 車のナンバーや日付等にこだわりがある。
- 話し方が失礼だと周囲の人から言われる。
- ドラマの登場人物の意図をよく理解できない。
- 新しい友人を作ることはむずかしい。
- 会話をどう進めたらいいのかわからなくなる。
- 電話で自分が話をするタイミングがわからない。

# 自閉症者の困難と支援

- 共感性に乏しく、相手の意図をくみ取るのが苦手で、人とうまく付き合うことが難しい。
- 人の言葉、時間の概念、暗黙のルールなど、目に見えないものが理解しにくい。
- 独特のこだわりがあり、本人にとって価値があっても、周りの人からは理解されにくい。
- 音、気温、味、触覚などの感覚刺激に過敏で疲れやすい。



- ルールやスケジュールなど、見えないものを文字などで書いて示すとわかりやすい。etc.

# 雇用管理で 配慮すべきポイント

出典:

厚生労働省, 発達障害者雇用促進マニュアル作成委員会  
編(2006)発達障がいのある人の雇用管理マニュアル.

# 発達障がいのある人に対する 雇用管理の視点

- 発達障がいの人，使用者側，双方にとっての  
困難

- 対人関係や同僚とのトラブル
- 職務と適切な職場配置

- 関係機関との連携

- 障がい理解の促進
- 事業主側の負担軽減

なぜ  
わからないの？



どうして  
できないの？

普通，当然知っている  
はずのことを知らない

# 社員としての受け入れ

- 周囲が発達障がいの特徴を理解することが重要
  - 障がいを個性として受容
  - 逆転の発想：弱点を長所としてとらえる
    - 融通が利かない→同じ作業を手順通りに遂行できる
    - コミュニケーションの乏しさ→無駄なおしゃべりをせずロスの節減
- 障がい者がよく適応している職場の特徴
  - 特別扱いしない
  - 重要な労働者として認め、指導し、職場全体で受け止め



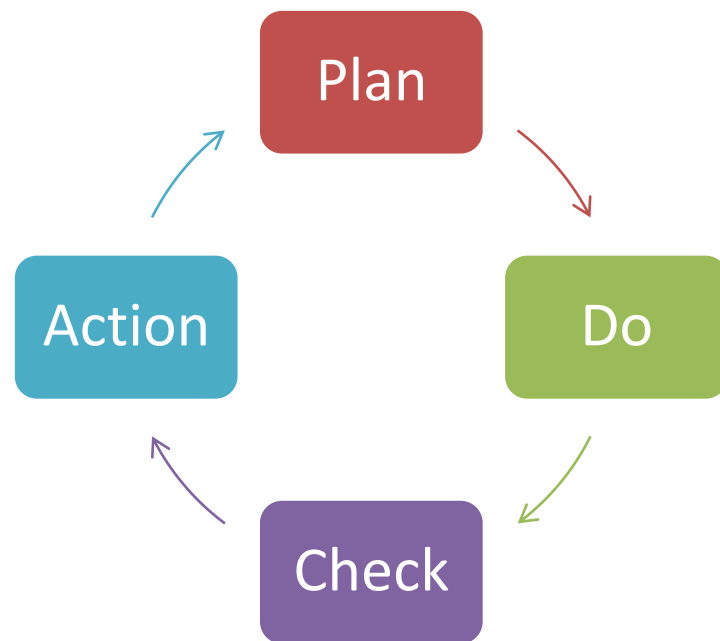
# 障がいの認知と公表の方法・範囲

- 本人への対応や周囲の理解は必要
  - 対応がないと適応障がいが継続→二次障がい
  - 「なぜ彼だけ特別?」といった疑念を防ぐ。
- 障がいに関する社内研修
  - 専門機関に情報提供を依頼
- 障がいの公表に配慮が必要な場合
  - 未診断
  - 障がいを伏せて生活
  - 本人の意思確認, 承認が大切



# 発達障がいへの対応の基本

- 課題の整理と絞り込み
  - 最初に行う大切な手順
  - 発達障がいの対応は一点突破が基本
- 解決のための作戦立案, 実施, 改善
  - PDCAサイクルで実施
    - うまくいったらそのまま
    - うまくいかない時は改善



# 職務配置に関する基本的な考え方

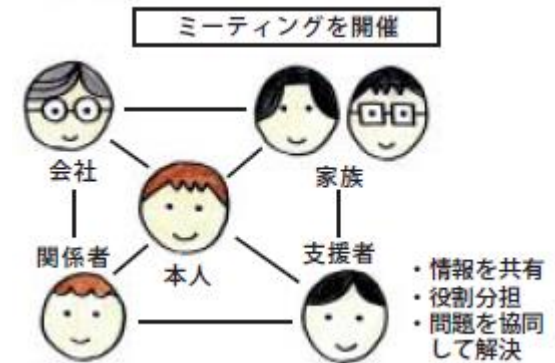
- 職務内容や手順の見直し
  - 基本は個々の障がい特性の理解
- 構造化のアイデア
  - 物事をわかりやすくシンプルにすること
    - 例：手順や仕事量の視覚化，場所の整理など
  - 職場のユニバーサルデザイン化
- 専門機関の助言，援助
  - 障がい者職業センターのカウンセラー等
  - ジョブコーチの活用



目標→能力把握→自己管理

# 専門家や就労支援機関等の活用

- 事業主の負担軽減が目的
- 地域の就労支援機関
  - アセスメント, ジョブコーチ制度
  - 採用計画や雇用管理に対する助言
  - 研修講師の派遣
- 医療との連携
- 家族との連絡調整
- 職場での専門家の育成
  - メンター社員の選任
    - 職場で仕事を教える上司, 先輩, 同僚
  - ナチュラルサポート体制の構築
  - 外部機関の支援を補完



# 発達障がいとうまく付き合う

- 皆、どこかしら発達障がいの的な所があり、自分なりに工夫をして克服している。
  - 自分の取扱説明書
- 中には、そうした特徴が強い人もいて、自分だけでは克服できにくい場合がある。
  - 他の人の支援が必要
  - 例えば支援学校の生徒など
- 支援経験のある教員等が職場にノウハウを提供する。
  - このプロジェクト(出前セミナー)もその1つ

## 無断で遅れたり、休んだりを繰り返す

これまでは、何度も繰り返し注意をしてきましたが一向に成果が見られません！

考えられる対応方法や支援

- 電話で伝えるマニュアルを作って、渡す。
- メールを活用してみる。(定型文を活用)
- 報告できた時には、その行動を認め、うまくいった経験を積み重ねていく。

# コミュニケーション・対人関係について(配慮の例)

- 1度に1つのことだけ伝える。
- ことばだけでなくモデルや手順書を示す。
- 指示したことを復唱させ、誤解が生まれていないか確認する。

※忘れてしまわないようにメモを置くことも有効な場合がある。自分でメモを取るように。

- 回りくどく伝えず(比喩などを使わず)、指示や要望は具体的に伝える。
- 暗黙の了解やマナー等も、「知っているだろう」と思わずに、伝える(教える)。

# 生活面について(配慮の例)

- 身だしなみ, 着替え等, 会社でのマナーやルールについて伝える(ほうれんそう, など)
  - 状況に応じた臨機応変な対応は苦手  
→ 困ったら相談, をルールにする。
  - こだわりへの理解と, 譲歩 → 上手く生かせると強みに!  
(譲れないこともある, と本人に分かるように伝える)
- ※ こだわりは, 本人でもどうしようもない部分  
譲れるか譲れないか, は会社の判断  
例: カード収集, 階段を右足から上がる,  
業務の予定変更が受け入れられないで黙って  
帰宅してしまう, 注意を受け入れられない  
業務中に自分の興味のあることを延々と話す



皆様の御理解の  
一助となれば、  
とてもうれしく思います。  
ありがとうございました。

