

# 発達障害（診断付いていない方を含めた）の ある方の雇用と定着に向けたポイント



自閉症スペクトラム特化型生活介護事業所 K a i  
佐藤 宏満

# 起業のきっかけ

田 ざ き が け

2018年(平成30年)2月15日 木曜日

経済

(4)

形71.6%をはじめ  
番目の岩手58.2%  
きが目立った。同  
結果を踏まえ、「他  
の資金格差や売り  
を背景に、人材がと  
出している」と  
いる。

動向調査

東北6県の経営者協会  
が昨年9〜10月、それぞ  
れの会員企業を対象に実  
施。本県は会員247社  
のうち、110社(44・  
5%)が回答した。

採用方法は「新卒一括  
・中途採用の組み合わせ」  
が4・8割増の71・7%。  
一方で「新卒の一括採用  
が57・8%で続い

新卒採用企業5割切る

「検討中」と回答  
具体的な取り組  
数回答では、  
労働の削減・抑制  
・9%で最多。一  
職者の雇用継続・  
長制度」が67・2  
次有給休暇の取得  
が57・8%で続い

地域活性化や観光振興に関  
する新たなビジネスプランを  
提案する秋田銀行主催のコン  
テストの最終選考会が13日、  
秋田市中通のイヤタカで開か  
れた。県内6個人・企業が発  
表を行い、最優秀賞には「本  
県の活性化・課題解決」部門  
で佐藤宏満さん(39)＝北秋田

市、地域資源を活用した体験  
・交流型観光「ニーツーリ  
ズム」部門で、秋田市の旅行  
会社トラベルデザイン(須崎  
裕社長)が選ばれた。  
起業や事業成長を目指す機  
運を盛り上げるのが狙い。県  
内若手起業家向けの交流会  
「アントレカフェ」に合わせ

秋田銀ビジネスプランコンテスト  
佐藤さん(北秋田市)最優秀賞  
トラベルデザインも選出



発達障害者に特化した支援  
施設の開設を提案した佐藤  
さん

■あきた経済

て開催した。最終選考会では、  
プランの真新しさや成長性、  
実現性、本県経済への貢献度  
の4項目で審査した。  
佐藤さんは、自閉症スペク  
ラム障害(ASD)など発  
達障害者の支援に特化した施  
設の開設を提案。県内ではこ  
うした施設がない点を挙げ、  
「隠れた発達障害とされる人  
たちの問題に光を当てたい。  
就労や、親が亡くなった後の  
生活支援などを考えている」  
と語った。  
トラベルデザインの須崎社  
長(32)は、羽後町DMO(観  
光地域づくり推進法人)と連  
携したインバウンド(訪日外  
国人客)向けの短期留学プロ  
グラムについて提案した。  
(棟方幸人)

農産物の生産や  
ける湯沢市の相  
(菅忠一郎代表)  
月に降ひよう被害  
沢市産サクランボ  
したワイン「さく

昨年5月降ひよう被害  
湯沢サクランボ

## 自閉症スペクトラム特化型生活介護事業所Kai

当たり前かもしれませんが、弊社が大事にしたいこと、それは「**自閉症の人を正しく理解すること**」です。そして特性に合わせた支援の具体的方法をきちんとサービスとして提供する。それが自閉症の方の暮らしをデザインすることにつながります。そのデザインをしっかりと形にしたサービス提供をするのが自閉症スペクトラム特化型生活介護事業所Kaiとしての役割であると考えます。自閉症の方が穏やかで親御さんが安心した生活が送れるためのお手伝いをさせていただきます。

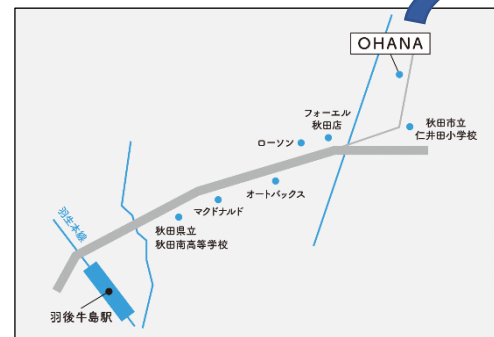
所在地

〒010-1421

秋田市仁井田本町1丁目19－27

T E L 018-838-6090

F A X 018-838-6091



OHANAはハワイ語で広義的な家族、つながり、精神的な支え合いの意味があります

# 目指すは自立

- ・ 本人が理解しやすい環境を設定し、状態が落ち着いたら自立度を上げていく
- ・ 本人が自分の持っている力で自ら、自信をもって行動すること
- ・ 出来る（出来ている）を様々な場面で応用していく
- ・ 1対1 → 自立 → 一般化のプロセスで進める

必要のない所に支援はいらない

常に過剰支援になっていないか点検することが大切



# 個別化の視点で本人の理解しやすいスタイルに合わせた環境設定

Kさんのスケジュール



スケジュール（フルデイ）



Sさんの刺激の統制



個々の特性によって理解するスタイルが違うため、  
その人にとって一番情報が入りやすい、伝わりやすい  
ようにするため、再調整ありきの視点で取り組む

## 環境面での構造化(どこで何をするか)



エリア設定(活動、作業、余暇、休憩)

## 発達障害（診断付いていない方を含めた）のある方の雇用と 定着に向けたポイント（結論）

重度の知的を伴う自閉症スペクトラムの方と知的を伴わない高機能自閉症の方の障害特性（コミュニケーション、社会性、想像力、感覚の特異性）は同じ。

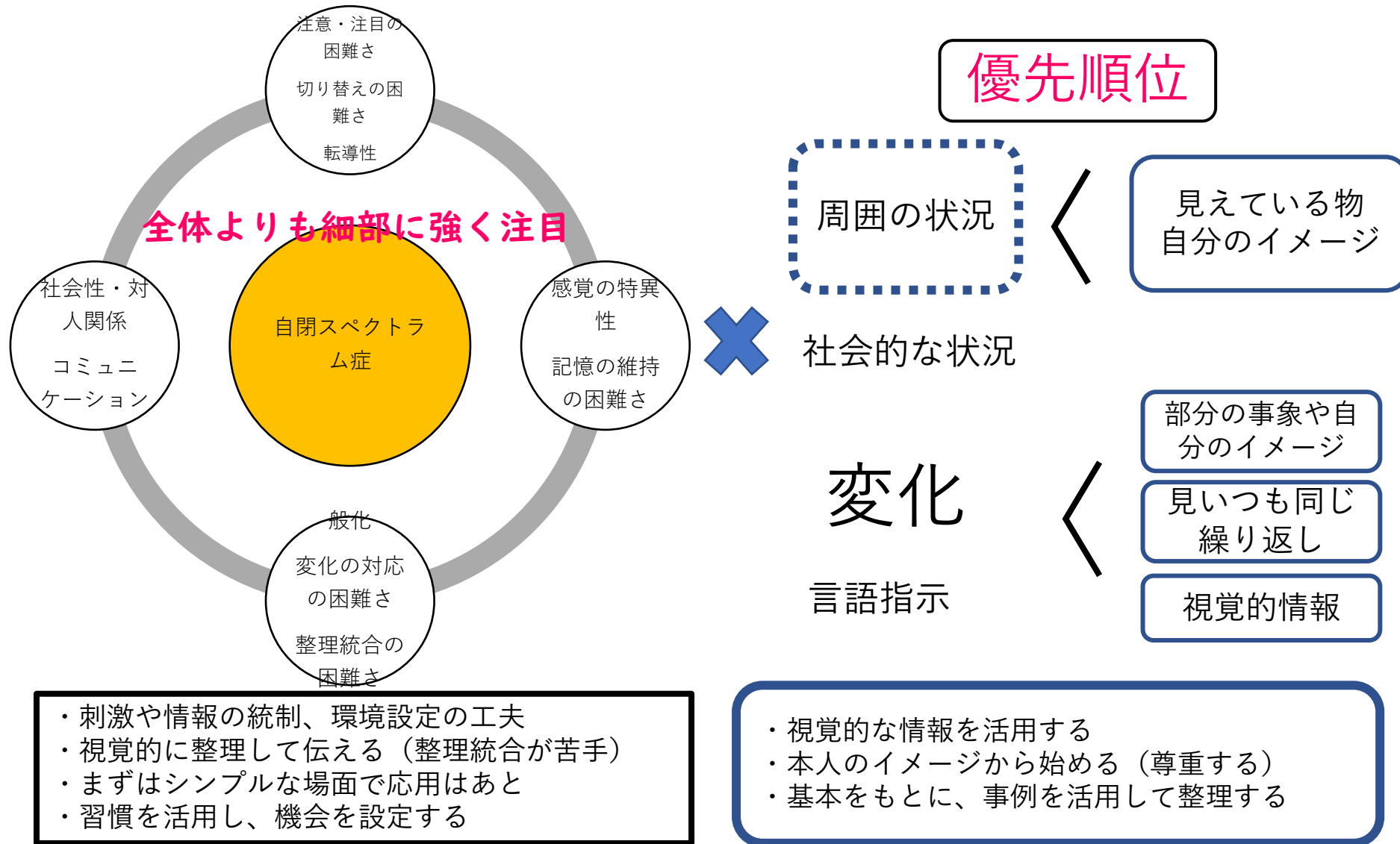
アプローチは視覚支援を含めた構造化支援がベース

## 発達障害の教育・支援の6つの考え方＋基本的な視点

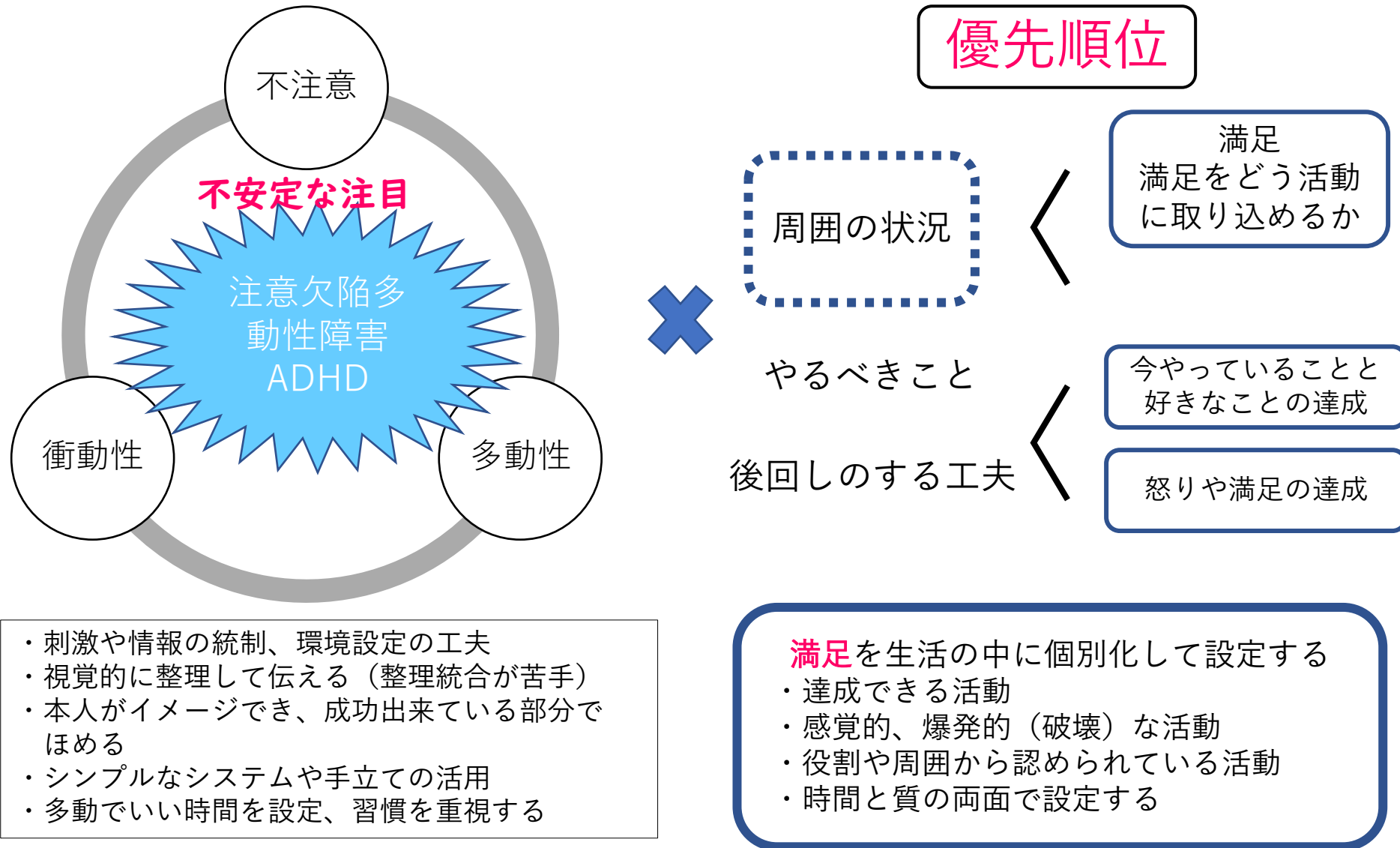
|                                                                         |                                                                                |                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. 発達障害の特性を基本にする</b><br><br>他の重複する障害があっても発達障害の部分を中心とする。              | <b>2. 個別化する</b><br><br>スペクトラムの視点を持つ。個別で活動するのと個別化は違う。支援、課題、環境、社会参加も個別化する。       | <b>3. アセスメントから始める</b><br><br>プランニングから始めない。フォーマルなアセスメントとインフォーマルアセスメントから情報を得て計画する。 |
| <b>4. 実証された方法を活用する</b><br><br>科学的根拠のある方法を活用する。合理的配慮。応用行動分析を構造化を土台として設定。 | <b>5. 目的は自立</b><br><br>本人が自分の持っている力で、自ら自信をもって行動する。必要なところに支援を受けてもよい。            | <b>6. 親やチーム間の協働を重視する</b><br><br>どんな場面でも一貫した視点で支援をすることは大切。違った考えを尊重するプロセス。         |
| <b>7. 氷山モデルの視点で進める</b><br><br>特性を軸に水面下の要因に着目する。最初に取り組めるのは環境面。           | <b>8. 1対1→自立→般化のプロセス</b><br><br>自立のステップ<br>①1対1で教える<br>②自立エリアで一人で<br>③様々な場面で般化 | <b>9. 「できる」と「もう少し」の視点</b><br><br>出来る部分を活用する。出来ないはニーズであり、支援する。                    |



# 発達障害の特性を基本にする



# 発達障害の特性を基本にする



# 特性（ピース）を持ったスタッフに共通していること

- 視覚情報で理解するスタイルを持っている
- 同時処理が難しい
- 察するのが苦手（相手の置かれている状況）
- とにかく融通が利かない

等

# エピソード

- 欠勤の連絡は当日の8時30分
  - 理由を聞いたら8時30分から出勤になっているため
- 字義どおりに捉えてしまう
- 会話が終わらない
  - 要件をまとめて話すのが苦手
  - 話題が次から次へと変わる、仕事と関係のない内容まで話してしまう
- 言語指示が上手く伝わらない
  - 言葉が話せるのと話の内容をしっかりと理解し、こちら側（上司）の意図が伝わっているかは別問題

# 支援のアイデア

見て分かる工夫を！（言葉は残らない）

ルールも見える化





① 納戸にあるペットボトルが入っている段ボール箱（大）から10～15本くらい小さい箱に移す  
※滝さんに入れてもらう



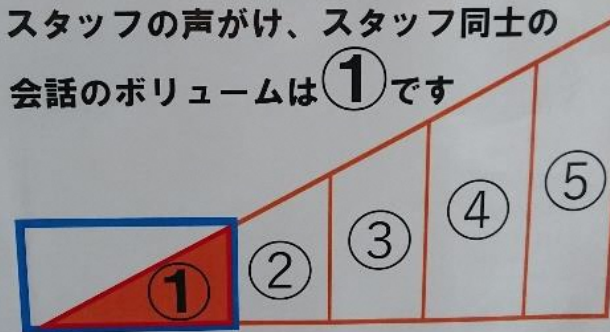
② 段ボール箱を持って作業場所に移動する。作業場所は  
※ペットボトルがべちゃんになるまで潰してもらう  
※騒音のため、空家側での作業とする



③ 潰したペットボトルは専用のごみ袋に入れる。スタッフが勝手にしまふ

感覚に過敏性があります。K a iでは配慮することが当たり前です

スタッフの声かけ、スタッフ同士の  
会話のボリュームは①です



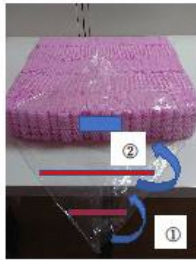
# フルーツキャップ袋詰め作業工程



①  
セロハンテープを貼る



①  
セロハンテープを貼る



②  
手前から2回折り込む



③  
②の工程(手前から2回折り込み)  
の後にセロハンテープを貼る

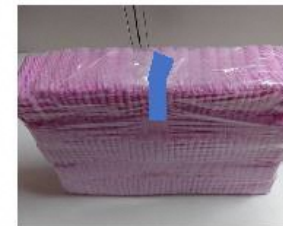
空間の整理統合が苦  
手なスタッフ向けに  
写真とテープ貼る位  
置を視覚的に伝える



④  
奥側の先端から2回折り込む



⑦  
ハの字にセロハンテープを貼る  
③の工程で貼ったテープと重ねて  
貼る



⑧  
縦にセロハンテープを貼る

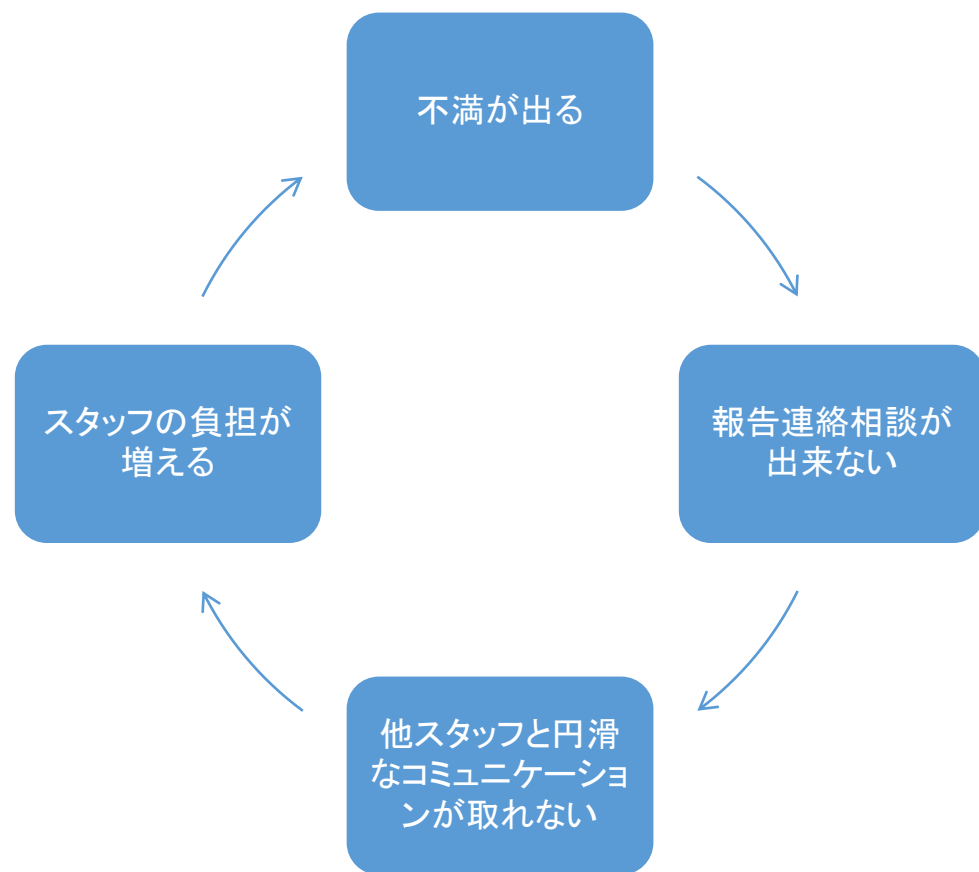
理解するスタイルの  
困難さから手順書+  
映像でのマニュアル  
も作成中

## それでも難しい場合は…

そもそも対人スキルや臨機応変等から重度知的障害を併せ持っている自閉症の利用者さんをサポートする生活支援員は難しいかも…。ジョブマッチングしていないかもしれない。

定型業務（一定、決まった、変更がない業務）を集めて提供することも選択肢に入れること。

# あるスタッフのケース



現場は臨機応変が求められたり、他のスタッフとのコミュニケーションスキルが求められる。  
対人業務は常にマニュアル通りにはいかないこともある。

## ○これまでの業務割合

- ・ 支援業務（7割）、送迎業務（3割）

## ○業務の再構築

- ・ 支援業務（4割）
- ・ 送迎業務（3割）
- ・ 事務業務（3割）

※送迎ルートは一定のため、変化が起こりにくい



## タイムカード集計業務について

R2 年 11 月 19 日

### 1. 翌月のタイムカードの準備



収納ケースの1段目に名前シールとタイムカードを取り出す。氏名にスタッフのシールを表裏貼り、年月を記載する（裏面にも）

### 2. 勤務表との整合性を確認



勤務表に記されている振休日や年次等とタイムカードと一致しているか確認する

### 3. タイムカード集計作業



### ○確認する項目として

- ①出勤日数〇〇日の確認
- ②年次取得しているか
- ③欠勤日数はあるか
- ④休日出勤はあるか  
休日出勤し、平日振休は相殺
- ⑤残業はあるか  
昼休憩が取れない場合は残業時間に反映する（各自タイムカードに記載している）

課題分析を通して  
手順書を作成し、  
写真＋文字  
で伝える

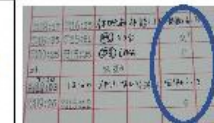
### 4. 集計後、タイムカード（前半）の下に記載する



- ①出勤日数〇〇日  
パートの場合は総労働時間数も記載
- ②年次〇日〇H
- ③欠勤日数〇日〇H
- ④休日出勤〇日  
研修等の場合は時間数を記入
- ⑤残業〇H  
計算方法…残業は15分単位  
残業時間を足し、最後に60で割る  
例) (15+30+150) ÷ 60 = 3.25 h  
※残業については申告した上で各自  
タイムカードに記載する

### 5. 注意事項として

- ① **さんの就業時間**  
月：9:30～14:00（昼休憩 30分）4h  
火・水・木・金：9:30～15:00（昼休憩 30分）5h
  - ② **さんの就業時間**  
月・火・木・金：9:30～14:30（昼休憩 30分）  
水曜日は9:30～13:00（昼休憩なし）3.5h
- ※ **さん**のタイムカード集計については  
予め実労働時間を記載しておくこと集計しやすい。



# なぜそこまでするの？

特性に合わせる＝視覚化して伝えることが優位だからです。

あとツールや手順書を作ることで新入スタッフにもわかりやすく教えられるメリットが大きい。

## 就業・生活支援センター時代でのサポート

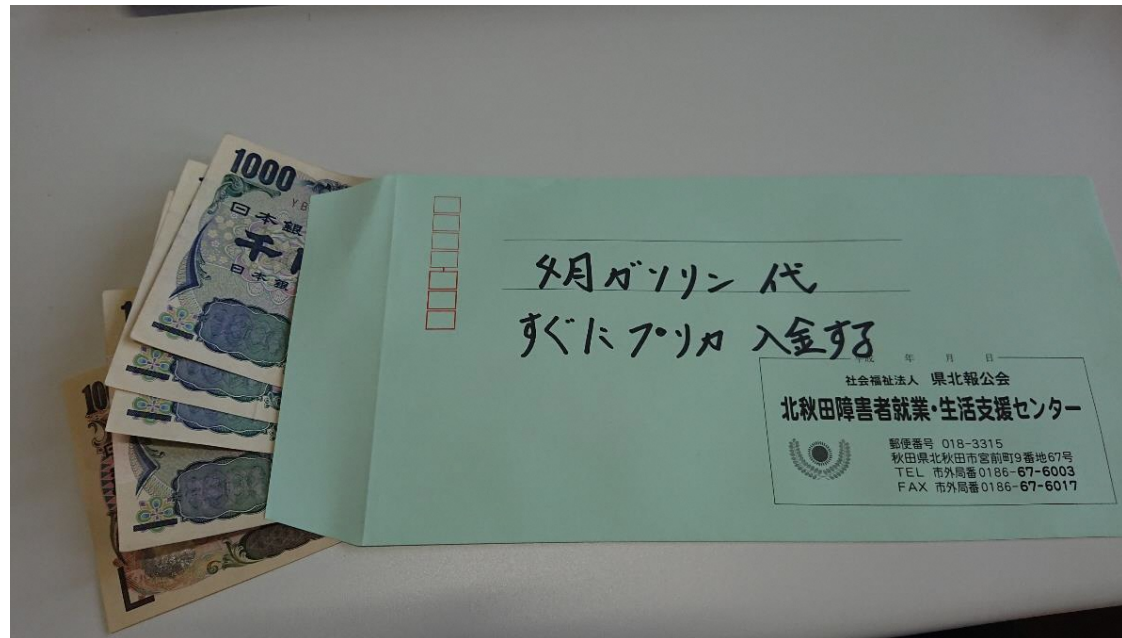
高機能自閉症の方と接すると会話できる＝コミュニケーションが取れていると錯覚してしまう。会話ができるとコミュニケーションスキルは別物。



## Tさんの支援の工夫

### ○Tさん

普通高校卒業後、就職するが3ヶ月で離職。就職しても長く続かず離転職を繰り返す。離職の理由は仕事以外の問題。その一つがお金の管理。



## Tさんの1ヶ月の収支一覧表

### 収入

・給料 ￥130,000

### 支出

・タバコ ￥  
・交際費 ￥  
・ガソリン代 ￥  
・食費(小遣い) ￥  
・貯金(車検代等) ￥  
・携帯電話 ￥  
・自動車保険(月換算) ￥

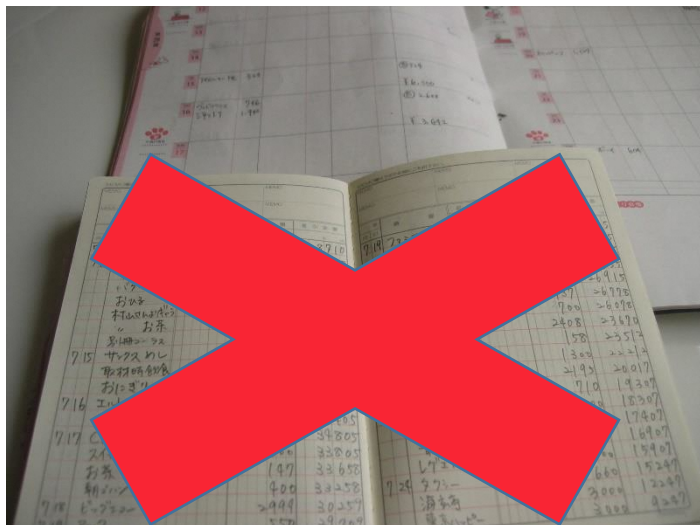
￥130,000

￥

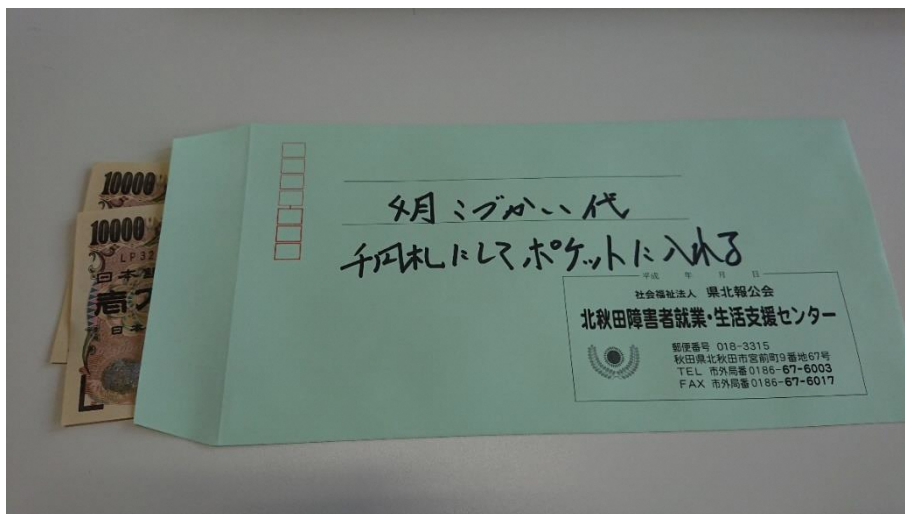


OTさん

お金があるとすぐに使ってしまう。計画的に使えない。

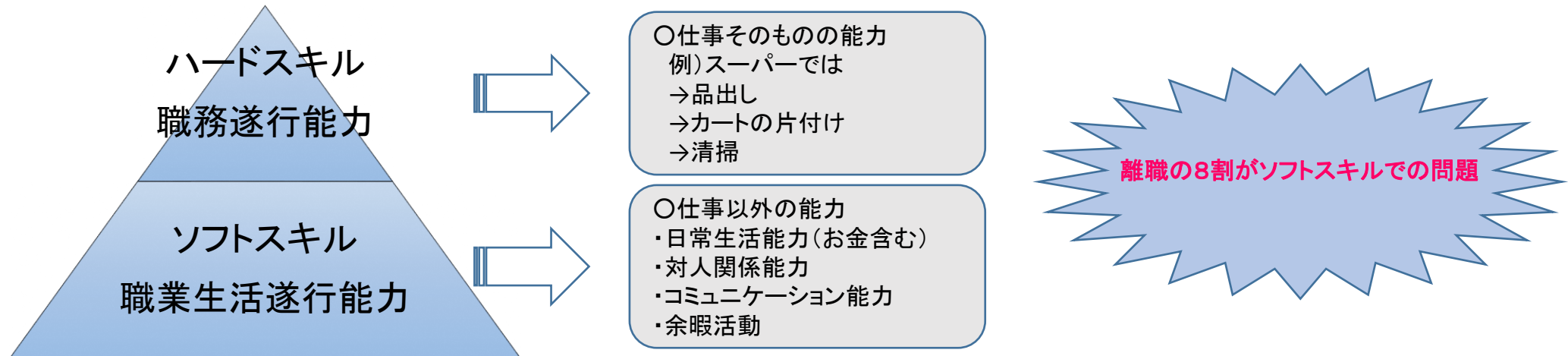


**家計簿だけでは難しい  
実物で教えた方が理解しやすい**



## 3歳からの就労支援(全ては手伝いから始まる)

- ・ライフスキルトレーニングは3歳から始まっている
- ・お手伝いは重要なトレーニング
- ・得意なこと、すでに出来ていることは積極的にトレーニング、  
苦手はサポート(芽生えに対しての手立ても重要)
- ・成人になってからのスキル習得には時間と労力が必要



## 自閉症の人の上司・同僚に向く人

- 具体的で簡潔な説明が出来るひと
- 視覚的に情報を伝えられる人
- 本人の技能の範囲で期待し、褒める人
- 本人の興味関心を動機付けに使う人
- 的確で短く温かい言葉がけをする人
- 本人の考えを無理に問い詰めない人
- 仕事の予定をまめに事前に告知する人
- 自閉症の発言に腹を立てない人

**⇒自閉症の障害特性を理解した対応**

## 最後に

就労支援ではハードスキル、ソフトスキルに対してのアプローチは大事です。でも定着を考えた場合もっと大切なのが自閉症（ADHD含む）の特性に配慮された理解のある職場環境が重要だと考えております。

就労支援に従事している皆様、少しでも理解ある事業所が増え、発達障害の方が働きやすい環境が増えていくことを願っております。

ご清聴誠にありがとうございました