

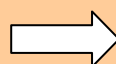
本マニュアルについて

本マニュアルは、知的障害を伴う発達障害者の訓練機会の拡大と就職促進を図ることを目的に、障害特性や配慮事項といった受入開始前に把握すべき基本的な知識から訓練コースや訓練カリキュラムの設定、訓練教材のポイントといった実践的な訓練方法等までを取りまとめています。

知的障害を伴う発達障害者の受入れを検討している能開施設は第1から、すでに受入れを行っている能開施設は第4以降を参考にしてください。

なお、別添のCDには、本文中や資料編に掲載している職業訓練を実施する際に、当センターで使用している訓練教材等を収録していますので、そのまま、あるいは必要な加工を加えてご活用ください。

受け入れを検討している能開施設



第1へ

すでに受け入れを行っている能開施設



第4へ

第1 障害特性及び配慮事項について

1 知的障害を伴う発達障害者の障害特性について

まず、本マニュアルで対象としている障害について、以下の通り定義します。

(1) 発達障害

平成17年4月施行の「発達障害者支援法」では、“発達障害とは、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”とされています。

イ 広汎性発達障害

一般的に、社会性の障害、コミュニケーションの障害、こだわり・常動行動、これら3つの領域の障害が明確にある場合、広汎性発達障害と診断されます。

(イ) 自閉症

広汎性発達障害の3つの領域に発達の偏りがある場合を自閉症とい

います。知的障害を伴うものを自閉症といい、知的障害を伴わないものは、高機能自閉症ということがあります。

(ロ) アスペルガー症候群

広汎性発達障害の三つの領域のうち、社会性の障害、こだわり・常動行動が自閉症と同様顕著でありながら、言葉の発達にはっきりとした遅れがない場合をアスペルガー症候群といいます。

ロ 注意欠陥多動性障害 (ADHD)

不注意、多動性・衝動性を特徴としています。これらが年齢又は全体的な能力と比べ、不相応に著しく認められる場合に、注意欠陥多動性障害と診断されます。あらわれ方としては、不注意が優位に目立つ場合もあれば、多動性・衝動性が優位に立つ場合もあり、それぞれが共に目立つ場合もあります。

ハ 学習障害 (LD)

基本的には、全般的な知能の遅れはありませんが、聞く、話す、読む、書く、計算する、推論するなどの能力のうち、特定のものの習得と使用に著しい困難を示す状態を指します。計算だけが苦手という場合もあれば、読みも計算も著しく不得意など、いくつかの領域にまたがっていることもあります。

なお、学習障害の定義では、“知的障害はない”とされていることから、本マニュアルでは対象に含めないこととします。

(2) 知的障害

知的障害者とは、学習や理解、抽象的思考等の知的機能の制約、対人関係や身辺自立等の日常生活における支障、知的機能の低下が発達期（おおむね18歳）までにあらわれる等の要素により構成されるものとしています。障害の程度については、国の示す制度要綱では、A（重度）、B（その他）の二つに区分されています。

(3) 知的障害を伴う発達障害

本マニュアルでは、知的障害の特性を有し、発達障害者支援法に含まれる各障害の診断を受けている方を「知的障害を伴う発達障害者」と定義します。

知的障害を伴う発達障害についての概念を整理するために、発達障害と知的障害の相関イメージを、図1-1に示します。この図のうち、発達障害（学習障害を除いた、広汎性発達障害、注意欠陥多動性障害）と、知的障害が重複する部分があります。本マニュアルで「知的障害を伴う発達障害者」として取り上げるのはこの部分です。

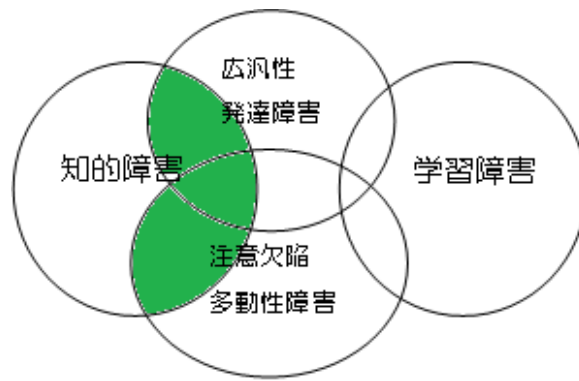


図 1 - 1 発達障害と知的障害の相関イメージ図

2 職業訓練上の障害特性のあらわれ方と配慮について

知的障害を伴う発達障害者に対しては、発達障害者である側面と知的障害者である側面の両面に焦点を当てた対応が必要となってきます。最初に障害特性について整理し、次に職業訓練を行う上での配慮事項について述べます。

(1) 障害特性について

イ 発達障害者の特性

発達障害者の職務遂行上の特性として、以下に具体的な例を挙げます。

- (イ) 複数の職務を同時遂行することが苦手である。
- (ロ) あいまいな指示、あいまいな達成基準の設定は理解が難しい。
- (ハ) 物事に臨機応変に対応することが苦手で、仕事の内容や手順が変わると混乱やパニック（予想しない出来事による不安やストレスの蓄積による混乱した心理状態、またそれに伴う他者による制止ができない行動状態）を生じる。一度理解した手順の変更が困難である。
- (ニ) うっかりミスや不注意で作業結果が不安定になる。逆に確認に慎重になりすぎて作業が遅くなる。
- (ホ) 職場の暗黙のルールや場の雰囲気を理解することが難しい。
- (ヘ) 周囲の環境刺激に対して、過度に敏感に反応し注意力、集中力、判断力が続かない。
- (ト) 疲労しやすいことにより、注意力、集中力、判断力が続かない。
- (チ) 自分の体のサイズや対象物との距離感などを把握することが難しい（ボディイメージの不足）場合がある。また当該作業と直接関係のない動作を伴うことがある（例：チック（突発的・無目的に筋肉が動いたり奇声を上げたりすること）、手遊び、体を搔く）。
- (リ) 失敗体験から学ぶことが難しく、失敗が自信喪失に直結し、その後の取り組みが消極的になる。
- (ヌ) 想像力に乏しい場合、習得したことの応用や別の場面・人のもとで、習得したことを発揮することが難しい。

ロ 知的障害者の特性

知的障害者の職務遂行上の特性として以下に具体的な例を挙げます。

- (イ) 一般的に文書理解、数字の操作が苦手である。
- (ロ) 作業が定着するまでに時間がかかる。
- (ハ) 職場での報告、連絡、対人関係及び通勤方法といった基本的労働習慣を身につけるには支援が必要である。
- (ニ) 生活面を含めた支援が必要である。

(2) 職業訓練および職務遂行上での配慮事項

上記(1)で述べた各々の障害特性に応じた配慮事項については、以下の通りです。なお、訓練場面での具体的な支援方法については第3の1(1)「障害特性に対する留意事項」(p.21)を参照してください。

イ 発達障害についての配慮事項

(イ) 作業を「単純化」すること

最初から複数の工程からなる一連の作業を行うのではなく、いくつかのシンプルな作業に細分化することで、作業内容を単純化することが必要です。

(ロ) 「具体的」達成基準を「言語化」、「視覚化」して指示すること

抽象的な表現を避け、達成基準を、具体的な表現で言語化したり、目で見てわかるような情報に視覚化して指示を行うことが必要です。

(ハ) 作業の手順を整理すること（「構造化」）

各作業場所での作業内容を決め、どの時間帯にどのような作業を行うのか整理して、本人にわかりやすく提示することが必要です。

(ニ) 確認手順や方法を明確にすること

作業結果（作業速度や正確さ）が安定しない場合は、確認する対象に注意が払えるようにし、確認手順や方法を定めることが必要です。

(ホ) 暗黙のルールを明確にすること

従業員も意識していない暗黙のルールを洗い出し、具体的な対応方法を伝えながら実際の場面において繰り返し体験することが必要です。また、本人が常に確認できるようにして定着を図ることも必要です。

(ヘ) 作業環境に配慮すること

五感への刺激により注意力、集中力や判断力が続かない場合には、その要因を見つけ、環境の改善を行うことが必要です。

(ト) 作業時間に配慮すること

疲労により注意力、集中力や判断力が続かない場合には、必要に応じて定期的な休憩時間を設けることが必要です。

(チ) 安全面や衛生面に配慮すること

ボディイメージの不足により物や人にぶつかって怪我をすることやチックやくせにより作業に支障が出る場合（例：体を搔く→不衛生→食

品を扱う場合に支障)もあるため、通常の職場における安全衛生に関する指導に加えて、これらを踏まえた安全面や衛生面への配慮が必要です。
(リ) 成功体験を重ねられるよう配慮すること

発達障害者の場合、失敗体験を繰り返している人が多く、失敗により作業への苦手意識が一気に増大し、場合によっては作業遂行を拒否することがあります。そのため、成功体験を積み重ねられるような工夫が必要です。

(ヌ) 実際の場면을再現すること

習得した技能を実際の職場で発揮したり、応用することが難しい場合があるため、職業訓練の作業環境や訓練内容を実際の職場環境や職務内容に近いものにすることが必要です。

ロ 知的障害についての配慮事項

(イ) できない部分を補完すること

文書理解や数字の操作が苦手な人については、その習得を目指すだけでなく、様々な手段によって補う方法を考えることが必要です。

(ロ) 反復して練習すること

作業手順の定着が図られるよう、同じ作業を繰り返し練習することが必要です。

(ハ) 基本的労働習慣の習得をめざすこと

職場での報告、連絡、対人関係といった、働く上での基礎的な事項を身につけるための支援が必要です。

(ニ) 家族との連絡体制をつくること

日常生活の乱れから、遅刻や欠勤、仕事に集中できないなどの状況が発生することがあります。このような場合には、家族と連絡を取り、原因を確かめて対策を立てることが必要です。具体的な対応方法は、第4の7「家族との連携について」(p. 59)を参照してください。

ハ 知的障害を伴う発達障害者に特に配慮すべき事項

発達障害者の場合は、就業場面における障害の影響(課題のあらわれ方)について、訓練生の認識を促した上で、個々の状況に応じた様々な方法や手段を習得することで課題が解決できるよう支援します。

しかし、知的障害を伴う発達障害者の場合は、知的な遅れがあることから障害の認識自体が難しいことがあります。このような場合には、障害認識を深めるのではなく、職務を遂行するためのルールや手続き、具体的な対処方法を習得できるよう支援を行うことが必要です。

また、支援に当たっては、文字情報による指示では、理解が困難な場合が多いため、本人の理解しやすい指示・指導方法を検討することが必要です。具体的な対応方法については、第3の1(2)「指示・指導方法の把握」(p. 26)を参照してください。

なお、障害の状況には個人差があり、発達障害に起因する二次障害として、予想しない出来事による不安感やストレスの蓄積により精神的に不安定になる場合があります。このため、各々の特性を十分踏まえ、対象者に最も適した支援を選択する必要があります。これらの支援については、能開施設だけでは困難な場合も多く、関係機関との連携が必要となることがあります。関係機関との連携方法については、第4の8「関係機関との連携について」(p. 59)を参照してください。