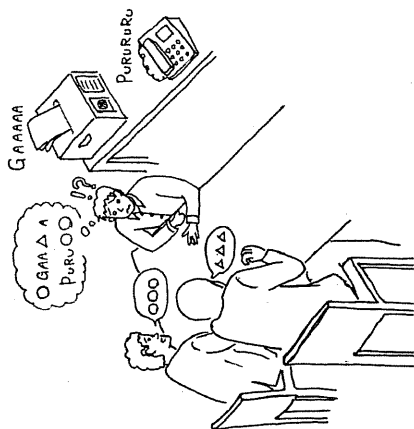


多くの人が同時に話すと うまく聞き取れない

当事者の視点

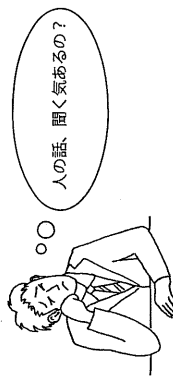
女性 37歳 企業の対人サービス業務
診断：アスペルガー症候群

いつもスタッフミーティングが嫌でした。大勢の人が一度に話すと、全く話がわからなくなります。一対一での会話も苦手です。相手が少し早口になると、「音が飛ぶ」ように途切れ途切れにしか聞かえないのです。相手が何を話しているのか推測しているうちに、話は進んでいるようで、結局相手が何を話しているのかわからなくなります。「今の話わかりますか？」と聞かれても「はぁ……」としか答えられません。



上司や同僚の視点

先日の会議で皆で一緒に決めたことをまったく守らない人がいます。話しの内容を覚えていないのか確認すると、曖昧な答えしか返ってきてません。だんだん腹が立ってきてしまい、思わず「人の話聞いているの？」と怒鳴ってしまいました。これぐらいのことがどうしてでできないのかわかりません。わからないならわからないと事前に言ってもらわないと困ります。



事例の人がその後にとった解決策

周囲の音が大変大きい場所では、話の内容が聞き取れなかったため、ノイズキャンセリングヘッドフォンを着用して聞いていました。すると、これまで聞けなかった会議での人の発言が聞き取れるようになりました。これまでに聞くことに必死で、それでもうまく聞き取ることができませんでした。現在は相手の意見を踏まえて発言できるようになりました。

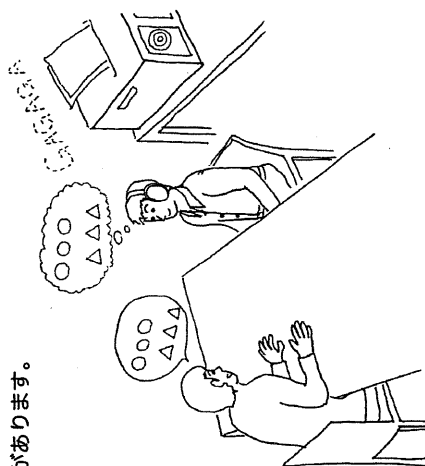
一般的な解決策

ノイズキャンセリングヘッドフォン
で周囲の環境音を聞こえないようにする

発達障害のある人の中には複数の音源がある場所ですべての音に注意を向けることが困難で、そのために人の声がうまく聞き取れない人がいます。ノイズキャンセリングヘッドフォンを装着することで、機械的に周囲のノイズを取り除き、人の声だけを耳に入れることで、聞き取ることができるようになる場合があります。

環境 静かな場所ですべて一人ずつはきりと話してもら

ヘッドフォンさえかければ問題が全て解決するわけではありません。会議など多くの人が発言する場では、できるだけ静かな場所ですべて一人ずつはきりと話をしてもらうだけで、ずいぶん聞き取りやすさが変わってきます。



配慮のポイント

人間は無意識のうちに複数の音源のうち、ひとつの音に注意を向けて聞くことができます。これは注意の機能の働きですが、発達障害のある人には、このように注意をコントロールすることが困難な人がいます。そういう人にとって、複数の音の中からひとつの音を切り分けることは困難なため、多くの人が同時に話すと音が聞き取れなくなってしまうことがあります。この問題に対して、聞きたい音以外をなくすことが配慮のポイントになります。ノイズキャンセリングヘッドフォンのように機械的に騒音を減らす方法もあれば、会話

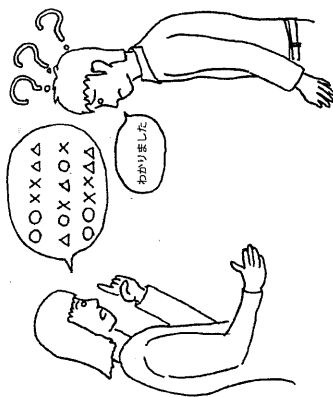
の相手が環境や話し方を調整することによって聞こえを改善する方法があります。話し方の配慮に関しては、単純にゆっくり話せば良いというものではありません。短く簡潔に、まとまりをもった内容を伝えることで、聞き取りやすさや理解のしやすさがまったく変わってきます。

話の内容がよくわからない

当事者の視点

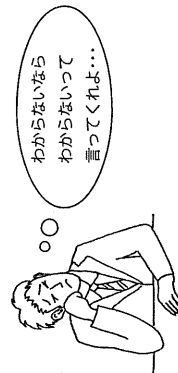
男性 41 歳 企業の一般事務
診断：広汎性発達障害

上司から口頭で仕事の指示を受けるときに、よくわからなかったり困ります。特に状況を踏まえて考えないといけないかったり、抽象的なことがでてきたりした場合にわからなくなります。その場合は何となく「わかりました」といってしまうのですが、実際の作業になると何をすればいいのかわからなくなります。聞き返してもどうせわからないし、聞き返すと「話を聞いていなかったのか」と怒られるので聞き返したくありません。



上司や同僚の視点

部下に作業手順を説明すると、「わかりました」
といったので作業を任せただけですが、まったく違う
作業をしてきました。わからないならどうして質問
しないんだ、と強く注意すると黙ってしまいます。
もう一度説明し、何度もわかったかどうか確認して
もらってから作業を再開してもらったのですが、今度も手順
を間違えて作業していました。どうして再度説明し
てもわかってもらえないのでしょうか。仕事を覚え
る気がないのでしょうかと思えます。



事例の人がその後にとった解決策

事例の人にとって上司の指示は具体的にどうすればよいか、よくわからないものでした。また、手順が複雑で、作業内容がどうしてもイメージできないものでした。そこで上司と相談し、図解やフローチャートを用いて、目に見える形で具体的に指示を出してもらうようにしたところ、上司の話し方がうまく理解できるようになり、作業の失敗も少なくなりました。

一般的な解決策

☞ テキストメモやマッピングソフトを用いて話を整理・具体化

ケータイ電話のデキストロメモ機能やパソコン、デジタルメモを使えばその場で情報を入力し、あとで順番を入れ替えて整理することができますので、話の内容を整理するのに役立ちます。また、マッピングソフトで情報を図解すれば、情報間の関係を理解する助けになります。

ICレコーダーで録音し、聞き直す

一度聞いただけで理解できないのであれば、何度も聞き返すことができるように録音させてもらうことが有効です。



配慮のポイント

発覚隠匿のある人の中には抽象的な話題の理解や、状況を踏まえた理解・判断が困難な人がいます。頭の中で、情報を整理することが難しくかったり、さまざまな状況を想像することが困難な人がいます。そういう人に対しては、情報を具体化し、目に見える形で伝えることが効果的です。この際、具体化・図解した書類を渡すというように、実際が発覚隠匿のある人の目の前で、一緒に読むことで図解しながら説明することが大切です。そうなることで、時間の流れや優先順位が伝わりやすくなります。わからないことを質問しやすくなります。また、具体的な可視化に関しては、発覚隠匿当事者の対応

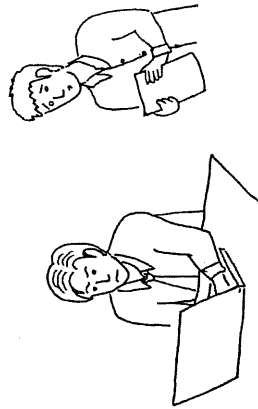
何を話せばいいのかよくわからない

当事者の視点

男性 29 歳 企業のシステムエンジニア

診断：広汎性発達障害

仕事では報告・連絡・相談、いわゆるホウレンソウが大事だといわれます。けれど私にとってはそれが難しいのです。上司からは「何かあれば報告するように」と言われていたのですが、一体何を、いつ、どの程度の頻度で伝えればいいのかかわからずに悩んでしまいます。週に 1 度の定例会議でも、何をどう尋ねていいのか悩んでしまっって結局報告できず、あとで上司から厳しく注意されました。



上司や同僚の視点

まだ新人なので、いつでも何でも質問してくるといいよ、と部下に声をかけていたのですが、一向に質問してくる様子がありません。会議でも何も発言しないので、順調に進んでいるのかと思っていたら、ある日作業が全然進んでいないことがわかりました。あれだけいつでも質問していいと伝えていたのに、と思うと腹が立ちます。仕事に対してやる気がないのでしょうか。



事例の人がその後にとった解決策

ジョブコーチに相談し、上司への定期報告ルールを設けてもらうことになりました。毎日の報告、相談事項、予定の確認など、報告・連絡・相談を定時にメールで送信し、翌日に上司から返答をもらうというルールにしたところ、うまく上司とコミュニケーションがとれるようになり、トラブルがなくなりました。

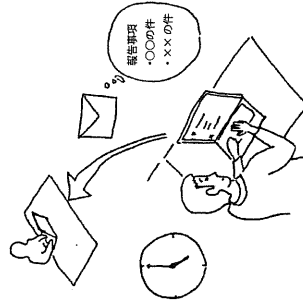
一般的な解決策

電子メールでやりとりをする

対面でのコミュニケーションや口頭でのコミュニケーションが困難な人にとって、電子メールを使うことで、時間をかけて伝えたい内容を視覚的に整理できるために、心理的な負担を下げることができます。

マッピングソフトで話す内容を整理

話したい内容を整理できない人にとって、マッピングソフトで思考を図解して整理する方法は役に立ちます。



配慮のポイント

事例にあるように、発達障害のある人の中には何をどういったタイミングで話せばいいのかからずコミュニケーションをとることが困難になっている人がいます。そのため、仕事内容の相談など比較的内容が決まっている話に関しても、何をいつ誰に話せばいいのかをルールとして職場で共有しておくことができればコミュニケーションの負担を下げることもできます。また、対面コミュニケーションが苦手な人にとって電子メールを使うことで比較的スムーズにコミュニケーションがとれるようになる人もいます。このよう

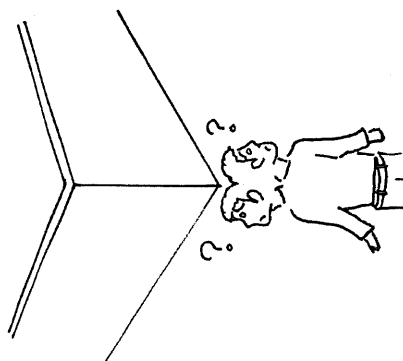
④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿ ㏀ ㏁ ㏂ ㏃ ㏄ ㏅ ㏆ ㏇ ㏈ ㏉ ㏊ ㏋ ㏌ ㏍ ㏎ ㏏ ㏐ ㏑ ㏒ ㏓ ㏔ ㏕ ㏖ ㏗ ㏘ ㏙ ㏚ ㏛ ㏜ ㏝ ㏞ ㏟ ㏠ ㏡ ㏢ ㏣ ㏤ ㏥ ㏦ ㏧ ㏨ ㏩ ㏪ ㏫ ㏬ ㏭ ㏮ ㏯ ㏰ ㏱ ㏲ ㏳ ㏴ ㏵ ㏶ ㏷ ㏸ ㏹ ㏺ ㏻ ㏼ ㏽ ㏾ ㏿ 㐀 㐁 㐂 㐃 㐄 㐅 㐆 㐇 㐈 㐉 㐊 㐋 㐌 㐍 㐎 㐏 㐐 㐑 㐒 㐓 㐔 㐕 㐖 㐗 㐘 㐙 㐚 㐛 㐜 㐝 㐞 㐟 㐠 㐡 㐢 㐣 㐤 㐥 㐦 㐧 㐨 㐩 㐪 㐫 㐬 㐭 㐮 㐯 㐰 㐱 㐲 㐳 㐴 㐵 㐶 㐷 㐸 㐹 㐺 㐻 㐼 㐽 㐾 㐿 㑀 㑁 㑂 㑃 㑄 㑅 㑆 㑇 㑈 㑉 㑊 㑋 㑌 㑍 㑎 㑏 㑐 㑑 㑒 㑓 㑔 㑕 㑖 㑗 㑘 㑙 㑚 㑛 㑜 㑝 㑞 㑟 㑠 㑡 㑢 㑣 㑤 㑥 㑦 㑧 㑨 㑩 㑪 㑫 㑬 㑭 㑮 㑯 㑰 㑱 㑲 㑳 㑴 㑵 㑶 㑷 㑸 㑹 㑺 㑻 㑼 㑽 㑾 㑿 㒀 㒁 㒂 㒃 㒄 㒅 㒆 㒇 㒈 㒉 㒊 㒋 㒌 㒍 㒎 㒏 㒐 㒑 㒒 㒓 㒔 㒕 㒖 㒗 㒘 㒙 㒚 㒛 㒜 㒝 㒞 㒟 㒠 㒡 㒢 㒣 㒤 㒥 㒦 㒧 㒨 㒩 㒪 㒫 㒬 㒭 㒮 㒯 㒰 㒱 㒲 㒳 㒴 㒵 㒶 㒷 㒸 㒹 㒺 㒻 㒼 㒽 㒾 㒿 㓀 㓁 㓂 㓃 㓄 㓅 㓆 㓇 㓈 㓉 㓊 㓋 㓌 㓍 㓎 㓏 㓐 㓑 㓒 㓓 㓔 㓕 㓖 㓗 㓘 㓙 㓚 㓛 㓜 㓝 㓞 㓟 㓠 㓡 㓢 㓣 㓤 㓥 㓦 㓧 㓨 㓩 㓪 㓫 㓬 㓭 㓮 㓯 㓰 㓱 㓲 㓳 㓴 㓵 㓶 㓷 㓸 㓹 㓺 㓻 㓼 㓽 㓾 㓿 㔀 㔁 㔂 㔃 㔄 㔅 㔆 㔇 㔈 㔉 㔊 㔋 㔌 㔍 㔎 㔏 㔐 㔑 㔒 㔓 㔔 㔕 㔖 㔗 㔘 㔙 㔚 㔛 㔜 㔝 㔞 㔟 㔠 㔡 㔢 㔣 㔤 㔥 㔦 㔧 㔨 㔩 㔪 㔫 㔬 㔭 㔮 㔯 㔰 㔱 㔲 㔳 㔴 㔵 㔶 㔷 㔸 㔹 㔺 㔻 㔼 㔽 㔾 㔿 㕀 㕁 㕂 㕃 㕄 㕅 㕆 㕇 㕈 㕉 㕊 㕋 㕌 㕍 㕎 㕏 㕐 㕑 㕒 㕓 㕔 㕕 㕖 㕗 㕘 㕙 㕚 㕛 㕜 㕝 㕞 㕟 㕠 㕡 㕢 㕣 㕤 㕥 㕦 㕧 㕨 㕩 㕪 㕫 㕬 㕭 㕮 㕯 㕰 㕱 㕲 㕳 㕴 㕵 㕶 㕷 㕸 㕹 㕺 㕻 㕼 㕽 㕾 㕿 㖀 㖁 㖂 㖃 㖄 㖅 㖆 㖇 㖈 㖉 㖊 㖋 㖌 㖍 㖎 㖏 㖐 㖑 㖒 㖓 㖔 㖕 㖖 㖗 㖘 㖙 㖚 㖛 㖜 㖝 㖞 㖟 㖠 㖡 㖢 㖣 㖤 㖥 㖦 㖧 㖨 㖩 㖪 㖫 㖬 㖭 㖮 㖯 㖰 㖱 㖲 㖳 㖴 㖵 㖶 㖷 㖸 㖹 㖺 㖻 㖼 㖽 㖾 㖿 㗀 㗁 㗂 㗃 㗄 㗅 㗆 㗇 㗈 㗉 㗊 㗋 㗌 㗍 㗎 㗏 㗐 㗑 㗒 㗓 㗔 㗕 㗖 㗗 㗘 㗙 㗚 㗛 㗜 㗝 㗞 㗟 㗠 㗡 㗢 㗣 㗤 㗥 㗦 㗧 㗨 㗩 㗪 㗫 㗬 㗭 㗮 㗯 㗰 㗱 㗲 㗳 㗴 㗵 㗶 㗷 㗸 㗹 㗺 㗻 㗼 㗽 㗾 㗿 㘀 㘁 㘂 㘃 㘄 㘅 㘆 㘇 㘈 㘉 㘊 㘋 㘌 㘍 㘎 㘏 㘐 㘑 㘒 㘓 㘔 㘕 㘖 㘗 㘘 㘙 㘚 㘛 㘜 㘝 㘞 㘟 㘠 㘡 㘢 㘣 㘤 㘥 㘦 㘧 㘨 㘩 㘪 㘫 㘬 㘭 㘮 㘯 㘰 㘱 㘲 㘳 㘴 㘵 㘶 㘷 㘸 㘹 㘺 㘻 㘼 㘽 㘾 㘿 㙀 㙁 㙂 㙃 㙄 㙅 㙆 㙇 㙈 㙉 㙊 㙋 㙌 㙍 㙎 㙏 㙐 㙑 㙒 㙓 㙔 㙕 㙖 㙗 㙘 㙙 㙚 㙛 㙜 㙝 㙞 㙟 㙠 㙡 㙢 㙣 㙤 㙥 㙦 㙧 㙨 㙩 㙪 㙫 㙬 㙭 㙮 㙯 㙰 㙱 㙲 㙳 㙴 㙵 㙶 㙷 㙸 㙹 㙺 㙻 㙼 㙽 㙾 㙿 㚀 㚁 㚂 㚃 㚄 㚅 㚆 㚇 㚈 㚉 㚊 㚋 㚌 㚍 㚎 㚏 㚐 㚑 㚒 㚓 㚔 㚕 㚖 㚗 㚘 㚙 㚚 㚛 㚜 㚝 㚞 㚟 㚠 㚡 㚢 㚣 㚤 㚥 㚦 㚧 㚨 㚩 㚪 㚫 㚬 㚭 㚮 㚯 㚰 㚱 㚲 㚳 㚴 㚵 㚶 㚷 㚸 㚹 㚺 㚻 㚼 㚽 㚾 㚿 㜀 㜁 㜂 㜃 㜄 㜅 㜆 㜇 㜈 㜉 㜊 㜋 㜌 㜍 㜎 㜏 㜐 㜑 㜒 㜓 㜔 㜕 㜖 㜗 㜘 㜙 㜚 㜛 㜜 㜝 㜞 㜟 㜠 㜡 㜢 㜣 㜤 㜥 㜦 㜧 㜨 㜩 㜪 㜫 㜬 㜭 㜮 㜯 㜰 㜱 㜲 㜳 㜴 㜵 㜶 㜷 㜸 㜹 㜺 㜻 㜼 㜽 㜾 㜿 㝀 㝁 㝂 㝃 㝄 㝅 㝆 㝇 㝈 㝉 㝊 㝋 㝌 㝍 㝎 㝏 㝐 㝑 㝒 㝓 㝔 㝕 㝖 㝗 㝘 㝙 㝚 㝛 㝜 㝝 㝞 㝟 㝠 㝡 㝢 㝣 㝤 㝥 㝦 㝧 㝨 㝩 㝪 㝫 㝬 㝭 㝮 㝯 㝰 㝱 㝲 㝳 㝴 㝵 㝶 㝷 㝸 㝹 㝺 㝻 㝼 㝽 㝾 㝿 㞀 㞁 㞂 㞃 㞄 㞅 㞆 㞇 㞈 㞉 㞊 㞋 㞌 㞍 㞎 㞏 㞐 㞑 㞒 㞓 㞔 㞕 㞖 㞗 㞘 㞙 㞚 㞛 㞜 㞝 㞞 㞟 㞠 㞡 㞢 㞣 㞤 㞥 㞦 㞧 㞨 㞩 㞪 㞫 㞬 㞭 㞮 㞯 㞰 㞱 㞲 㞳 㞴 㞵 㞶 㞷 㞸 㞹 㞺 㞻 㞼 㞽 㞾 㞿 㟀 㟁 㟂 㟃 㟄 㟅 㟆 㟇 㟈 㟉 㟊 㟋 㟌 㟍 㟎 㟏 㟐 㟑 㟒 㟓 㟔 㟕 㟖 㟗 㟘 㟙 㟚 㟛 㟜 㟝 㟞 㟟 㟠 㟡 㟢 㟣 㟤 㟥 㟦 㟧 㟨 㟩 㟪 㟫 㟬 㟭 㟮 㟯 㟰 㟱 㟲 㟳 㟴 㟵 㟶 㟷 㟸 㟹 㟺 㟻 㟼 㟽 㟾 㟿 㠀 㠁 㠂 㠃 㠄 㠅 㠆 㠇 㠈 㠉 㠊 㠋 㠌 㠍 㠎 㠏 㠐 㠑 㠒 㠓 㠔 㠕 㠖 㠗 㠘 㠙 㠚 㠛 㠜 㠝 㠞 㠟 㠠 㠡 㠢 㠣 㠤 㠥 㠦 㠧 㠨 㠩 㠪 㠫 㠬 㠭 㠮 㠯 㠰 㠱 㠲 㠳 㠴 㠵 㠶 㠷 㠸 㠹 㠺 㠻 㠼 㠽 㠾 㠿 㡀 㡁 㡂 㡃 㡄 㡅 㡆 㡇 㡈 㡉 㡊 㡋 㡌 㡍 㡎 㡏 㡐 㡑 㡒 㡓 㡔 㡕 㡖 㡗 㡘 㡙 㡚 㡛 㡜 㡝 㡞 㡟 㡠 㡡 㡢 㡣 㡤 㡥 㡦 㡧 㡨 㡩 㡪 㡫 㡬 㡭 㡮 㡯 㡰 㡱 㡲 㡳 㡴 㡵 㡶 㡷 㡸 㡹 㡺 㡻 㡼 㡽 㡾 㡿 㢀 㢁 㢂 㢃 㢄 㢅 㢆 㢇 㢈 㢉 㢊 㢋 㢌 㢍 㢎 㢏 㢐 㢑 㢒 㢓 㢔 㢕 㢖 㢗 㢘 㢙 㢚 㢛 㢜 㢝 㢞 㢟 㢠 㢡 㢢 㢣 㢤 㢥 㢦 㢧 㢨 㢩 㢪 㢫 㢬 㢭 㢮 㢯 㢰 㢱 㢲 㢳 㢴 㢵 㢶 㢷 㢸 㢹 㢺 㢻 㢼 㢽 㢾 㢿 㣀 㣁 㣂 㣃 㣄 㣅 㣆 㣇 㣈 㣉 㣊 㣋 㣌 㣍 㣎 㣏 㣐 㣑 㣒 㣓 㣔 㣕 㣖 㣗 㣘 㣙 㣚 㣛 㣜 㣝 㣞 㣟 㣠 㣡 㣢 㣣 㣤 㣥 㣦 㣧 㣨 㣩 㣪 㣫 㣬 㣭 㣮 㣯 㣰 㣱 㣲 㣳 㣴 㣵 㣶 㣷 㣸 㣹 㣺 㣻 㣼 㣽 㣾 㣿 㤀 㤁 㤂 㤃 㤄 㤅 㤆 㤇 㤈 㤉 㤊 㤋 㤌 㤍 㤎 㤏 㤐 㤑 㤒 㤓 㤔 㤕 㤖 㤗 㤘 㤙 㤚 㤛 㤜 㤝 㤞 㤟 㤠 㤡 㤢 㤣 㤤 㤥 㤦 㤧 㤨 㤩 㤪 㤫 㤬 㤭 㤮 㤯 㤰 㤱 㤲 㤳 㤴 㤵 㤶 㤷 㤸 㤹 㤺 㤻 㤼 㤽 㤾 㤿 㥀 㥁 㥂 㥃 㥄 㥅 㥆 㥇 㥈 㥉 㥊 㥋 㥌 㥍 㥎 㥏 㥐 㥑 㥒 㥓 㥔 㥕 㥖 㥗 㥘 㥙 㥚 㥛 㥜 㥝 㥞 㥟 㥠 㥡 㥢 㥣 㥤 㥥 㥦 㥧 㥨 㥩 㥪 㥫 㥬 㥭 㥮 㥯 㥰 㥱 㥲 㥳 㥴 㥵 㥶 㥷 㥸 㥹 㥺 㥻 㥼 㥽 㥾 㥿 㦀 㦁 㦂 㦃 㦄 㦅 㦆 㦇 㦈 㦉 㦊 㦋 㦌 㦍 㦎 㦏 㦐 㦑 㦒 㦓 㦔 㦕 㦖 㦗 㦘 㦙 㦚 㦛 㦜 㦝 㦞 㦟 㦠 㦡 㦢 㦣 㦤 㦥 㦦 㦧 㦨 㦩 㦪 㦫 㦬 㦭 㦮 㦯 㦰 㦱 㦲 㦳 㦴 㦵 㦶 㦷 㦸 㦹 㦺 㦻 㦼 㦽 㦾 㦿 㧀 㧁 㧂 㧃 㧄 㧅 㧆 㧇 㧈 㧉 㧊 㧋 㧌 㧍 㧎 㧏 㧐 㧑 㧒 㧓 㧔 㧕 㧖 㧗 㧘 㧙 㧚 㧛 㧜 㧝 㧞 㧟 㧠 㧡 㧢 㧣 㧤 㧥 㧦 㧧 㧨 㧩 㧪 㧫 㧬 㧭 㧮 㧯 㧰 㧱 㧲 㧳 㧴 㧵 㧶 㧷 㧸 㧹 㧺 㧻 㧼 㧽 㧾 㧿 㨀 㨁 㨂 㨃 㨄 㨅 㨆 㨇 㨈 㨉 㨊 㨋 㨌 㨍 㨎 㨏 㨐 㨑 㨒 㨓 㨔 㨕 㨖 㨗 㨘 㨙 㨚 㨛 㨜 㨝 㨞 㨟 㨠 㨡 㨢 㨣 㨤 㨥 㨦 㨧 㨨 㨩 㨪 㨫 㨬 㨭 㨮 㨯 㨰 㨱 㨲 㨳 㨴 㨵 㨶 㨷 㨸 㨹 㨺 㨻 㨼 㨽 㨾 㨿 㩀 㩁 㩂 㩃 㩄 㩅 㩆 㩇 㩈 㩉 㩊 㩋 㩌 㩍 㩎 㩏 㩐 㩑 㩒 㩓 㩔 㩕 㩖 㩗 㩘 㩙 㩚 㩛 㩜 㩝 㩞 㩟 㩠 㩡 㩢 㩣 㩤 㩥 㩦 㩧 㩨 㩩 㩪 㩫 㩬 㩭 㩮 㩯 㩰 㩱 㩲 㩳 㩴 㩵 㩶 㩷 㩸 㩹 㩺 㩻 㩼 㩽 㩾 㩿 㪀 㪁 㪂 㪃 㪄 㪅 㪆 㪇 㪈 㪉 㪊 㪋 㪌 㪍 㪎 㪏 㪐 㪑 㪒 㪓 㪔 㪕 㪖 㪗 㪘 㪙 㪚 㪛 㪜 㪝 㪞 㪟 㪠 㪡 㪢 㪣 㪤 㪥 㪦 㪧 㪨 㪩 㪪 㪫 㪬 㪭 㪮 㪯 㪰 㪱 㪲 㪳 㪴 㪵 㪶 㪷 㪸 㪹 㪺 㪻 㪼 㪽 㪾 㪿 㫀 㫁 㫂 㫃 㫄 㫅 㫆 㫇 㫈 㫉 㫊 㫋 㫌 㫍 㫎 㫏 㫐 㫑 㫒 㫓 㫔 㫕 㫖 㫗 㫘 㫙 㫚 㫛 㫜 㫝 㫞 㫟 㫠 㫡 㫢 㫣 㫤 㫥 㫦 㫧 㫨 㫩 㫪 㫫 㫬 㫭 㫮 㫯 㫰 㫱 㫲 㫳 㫴 㫵 㫶 㫷 㫸 㫹 㫺 㫻 㫼 㫽 㫾 㫿 㬀 㬁 㬂 㬃 㬄 㬅 㬆 㬇 㬈 㬉 㬊 㬋 㬌 㬍 㬎 㬏 㬐 㬑 㬒 㬓 㬔 㬕 㬖 㬗 㬘 㬙 㬚 㬛 㬜 㬝 㬞 㬟 㬠 㬡 㬢 㬣 㬤 㬥 㬦 㬧 㬨 㬩 㬪 㬫 㬬 㬭 㬮 㬯 㬰 㬱 㬲 㬳 㬴 㬵 㬶 㬷 㬸 㬹 㬺 㬻 㬼 㬽 㬾 㬿 㭀 㭁 㭂 㭃 㭄 㭅 㭆 㭇 㭈 㭉 㭊 㭋 㭌 㭍 㭎 㭏 㭐 㭑 㭒 㭓 㭔 㭕 㭖 㭗 㭘 㭙 㭚 㭛 㭜 㭝 㭞 㭟 㭠 㭡 㭢 㭣 㭤 㭥 㭦 㭧 㭨 㭩 㭪 㭫 㭬 㭭 㭮 㭯 㭰 㭱 㭲 㭳 㭴 㭵 㭶 㭷 㭸 㭹 㭺 㭻 㭼 㭽 㭾 㭿 㮀 㮁 㮂 㮃 㮄 㮅 㮆 㮇 㮈 㮉 㮊 㮋 㮌 㮍 㮎 㮏 㮐 㮑 㮒 㮓 㮔 㮕 㮖 㮗 㮘 㮙 㮚 㮛 㮜 㮝 㮞 㮟 㮠 㮡 㮢 㮣 㮤 㮥 㮦 㮧 㮨 㮩 㮪 㮫 㮬 㮭 㮮 㮯 㮰 㮱 㮲 㮳 㮴 㮵 㮶 㮷 㮸 㮹 㮺 㮻 㮼 㮽 㮾 㮿 㯀 㯁 㯂 㯃 㯄 㯅 㯆 㯇 㯈 㯉 㯊 㯋 㯌 㯍 㯎 㯏 㯐 㯑 㯒 㯓 㯔 㯕 㯖 㯗 㯘 㯙 㯚 㯛 㯜 㯝 㯞 㯟 㯠 㯡 㯢 㯣 㯤 㯥 㯦 㯧 㯨 㯩 㯪 㯫 㯬 㯭 㯮 㯯 㯰 㯱 㯲 㯳 㯴 㯵 㯶 㯷 㯸 㯹 㯺 㯻 㯼 㯽 㯾 㯿 㰀 㰁 㰂 㰃 㰄 㰅 㰆 㰇 㰈 㰉 㰊 㰋 㰌 㰍 㰎 㰏 㰐 㰑 㰒 㰓 㰔 㰕 㰖 㰗 㰘 㰙 㰚 㰛 㰜 㰝 㰞 㰟 㰠 㰡 㰢 㰣 㰤 㰥 㰦 㰧 㰨 㰩 㰪 㰫 㰬 㰭 㰮 㰯 㰰 㰱 㰲 㰳 㰴 㰵 㰶 㰷 㰸 㰹 㰺 㰻 㰼 㰽 㰾 㰿 㱀 㱁 㱂 㱃 㱄 㱅 㱆 㱇 㱈 㱉 㱊 㱋 㱌 㱍 㱎 㱏 㱐 㱑 㱒 㱓 㱔 㱕 㱖 㱗 㱘 㱙 㱚 㱛 㱜 㱝 㱞 㱟 㱠 㱡 㱢 㱣 㱤 㱥 㱦 㱧 㱨 㱩 㱪 㱫 㱬 㱭 㱮 㱯 㱰 㱱 㱲 㱳 㱴 㱵 㱶 㱷 㱸 㱹 㱺 㱻 㱼 㱽 㱾 㱿 㲀 㲁 㲂 㲃 㲄 㲅 㲆 㲇 㲈 㲉 㲊 㲋 㲌 㲍 㲎 㲏 㲐 㲑 㲒 㲓 㲔 㲕 㲖 㲗 㲘 㲙 㲚 㲛 㲜 㲝 㲞 㲟 㲠 㲡 㲢 㲣 㲤 㲥 㲦 㲧 㲨 㲩 㲪 㲫 㲬 㲭 㲮 㲯 㲰 㲱 㲲 㲳 㲴 㲵 㲶 㲷 㲸 㲹 㲺 㲻 㲼 㲽 㲾 㲿 㳀 㳁 㳂 㳃 㳄 㳅 㳆 㳇 㳈 㳉 㳊 㳋 㳌 㳍 㳎 㳏 㳐 㳑 㳒 㳓 㳔 㳕 㳖 㳗 㳘 㳙 㳚 㳛 㳜 㳝 㳞 㳟 㳠 㳡 㳢 㳣 㳤 㳥 㳦 㳧 㳨 㳩 㳪 㳫 㳬 㳭 㳮 㳯 㳰 㳱 㳲 㳳 㳴 㳵 㳶 㳷 㳸 㳹 㳺 㳻 㳼 㳽 㳾 㳿 㴀 㴁 㴂 㴃 㴄 㴅 㴆 㴇 㴈 㴉 㴊 㴋 㴌 㴍 㴎 㴏 㴐 㴑 㴒 㴓 㴔 㴕 㴖 㴗 㴘 㴙 㴚 㴛 㴜 㴝 㴞 㴟 㴠 㴡 㴢 㴣 㴤 㴥 㴦 㴧 㴨 㴩 㴪 㴫 㴬 㴭 㴮 㴯 㴰 㴱 㴲 㴳 㴴 㴵 㴶 㴷 㴸 㴹 㴺 㴻 㴼 㴽 㴾 㴿 㵀 㵁 㵂 㵃 㵄 㵅 㵆 㵇 㵈 㵉 㵊 㵋 㵌 㵍 㵎 㵏 㵐 㵑 㵒 㵓 㵔 㵕 㵖 㵗 㵘 㵙 㵚 㵛 㵜 㵝 㵞 㵟 㵠 㵡 㵢 㵣 㵤 㵥 㵦 㵧 㵨 㵩 㵪 㵫 㵬 㵭 㵮 㵯 㵰 㵱 㵲 㵳 㵴 㵵 㵶 㵷 㵸 㵹 㵺 㵻 㵼 㵽 㵾 㵿 㶀 㶁 㶂 㶃 㶄 㶅 㶆 㶇 㶈 㶉 㶊 㶋 㶌 㶍 㶎 㶏 㶐 㶑 㶒 㶓 㶔 㶕 㶖 㶗 㶘 㶙 㶚 㶛 㶜 㶝 㶞 㶟 㶠 㶡 㶢 㶣 㶤 㶥 㶦 㶧 㶨 㶩 㶪 㶫 㶬 㶭 㶮 㶯 㶰 㶱 㶲 㶳 㶴 㶵 㶶 㶷 㶸 㶹 㶺 㶻 㶼 㶽 㶾 㶿 㷀 㷁 㷂 㷃 㷄 㷅 㷆 㷇 㷈 㷉 㷊 㷋 㷌 㷍 㷎 㷏 㷐 㷑 㷒 㷓 㷔 㷕 㷖 㷗 㷘 㷙 㷚 㷛 㷜 㷝 㷞 㷟 㷠 㷡 㷢 㷣 㷤 㷥 㷦 㷧 㷨 㷩 㷪 㷫 㷬 㷭 㷮 㷯 㷰 㷱 㷲 㷳 㷴 㷵 㷶 㷷 㷸 㷹 㷺 㷻 㷼 㷽 㷾 㷿 㸀 㸁 㸂 㸃 㸄 㸅 㸆 㸇 㸈 㸉 㸊 㸋 㸌 㸍 㸎 㸏 㸐 㸑 㸒 㸓 㸔 㸕 㸖 㸗 㸘 㸙 㸚 㸛 㸜 㸝 㸞 㸟 㸠 㸡 㸢 㸣 㸤 㸥 㸦 㸧 㸨 㸩 㸪 㸫 㸬 㸭 㸮 㸯 㸰 㸱 㸲 㸳 㸴 㸵 㸶 㸷 㸸 㸹 㸺 㸻 㸼 㸽 㸾 㸿 㹀 㹁 㹂 㹃 㹄 㹅 㹆 㹇 㹈 㹉 㹊 㹋 㹌 㹍 㹎 㹏 㹐 㹑 㹒 㹓 㹔 㹕 㹖 㹗 㹘 㹙 㹚 㹛 㹜 㹝 㹞 㹟 㹠 㹡 㹢 㹣 㹤 㹥 㹦 㹧 㹨 㹩 㹪 㹫 㹬 㹭 㹮 㹯 㹰 㹱 㹲 㹳 㹴 㹵 㹶 㹷 㹸 㹹 㹺 㹻 㹼 㹽 㹾 㹿 㺀 㺁 㺂 㺃 㺄 㺅 㺆 㺇 㺈 㺉 㺊 㺋 㺌 㺍 㺎 㺏 㺐 㺑 㺒 㺓 㺔 㺕 㺖 㺗

目的地にたどり着けない

当事者の視点

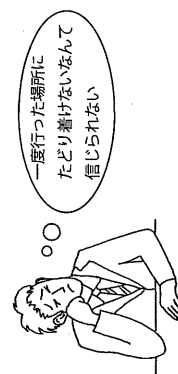
男性 21 歳 企業の一般事務
診断：広汎性発達障害

取引先と打合せをするのに、打合せ場所にたどり着けなくて困ることがあります。目的地だと思っていた場所がまったく違った場所です。会議の開始時刻に遅れてしまうことがよくあり、会議のメンバーに迷惑をかけてしまいます。何度が行ったことのある場所でも、たどり着けなくなることがあります。どうして道を間違えてしまうのか自分でもよくわかりません。



上司や同僚の視点

前回の会議と同じ場所だったので、さすがに道に迷わないだろうと思い、部下一人で取引先との打合せに行かせたのですが、それが失敗でした。打合せの時間をしばらく過ぎて、取引先から電話がかかってきて、部下がまだ到着していないことを知りました。取引先の方は次の仕事があるからと、その日の打合せは中止になってしまい、迷惑をかけてしまいました。そんなに難しい道ではないと思うのですが、どうしてたどり着けないのでしょうか。



事例の人がその後にとった解決策

どれだけ道を覚えようと思っても、覚えられなかったもので、移動時には必ずケータイ電話のナビゲーションサービスを使うことにしました。そうすることで道に迷って約束の時間に遅れることがなくなりました。

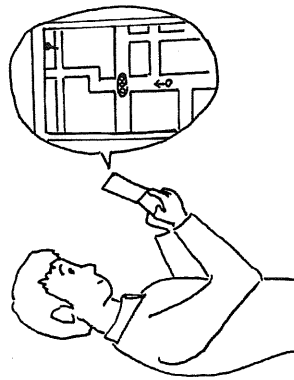
一般的な解決策

ケータイ電話のナビゲーションサービスを利用する

目的地の住所さえわかれば、ケータイ電話のGPSを利用したナビゲーションサービスを使うことで、目的地まで案内してもらうことができます。

実風景の写真が見られる Web の地図サービスを利用する

発達障害のある人の中には、初めての場所に行くことが不安で強いストレスを感じる人がいます。最近の Web の地図サービスでは道路とその周辺の風景まで写真で見ることのできるものがあり、この様なもので事前に経路と目的地を確認することでストレスが軽減される人もいます。



配慮のポイント

発達障害のある人に関する移動の困難には大きな 2 つの困難のタイプがあります。

- 1) 方向感覚や空間認知能力に問題がある
- 2) 知らない場所への移動にストレスを感じる

(1) に関しては、Web の乗り換え案内サービスや地図サービスを利用して、経路を確認することが有効です。また、ケータイ電話の機種によっては電子コンパスが標準で装備されているものもあります。最新のケータイ電話は有料の契約によって、音声ナビゲーションを利用することができるものが多くあります。この様

外出の機会を減らすように調整する

発達障害のある人の中には、知らない場所に外出する行為自体に強いストレスを感じる人がいます。そういった場合に、可能な限り外出をせずにすむように職務を調整してもらうことが最も効果的な対応になります。

なサービスは (1) の問題の解消に役立ちます。
(2) に関しては、知らない場所に関する事前情報の提示が有効です。Web のストリートビューサービスを利用することで、自分が歩く目線で移動経路の環境を知ることが出来ます。また、(2) については知らない場所への移動がストレスなのであれば、そのような移動をせずにすむような配慮をすることも大切です。

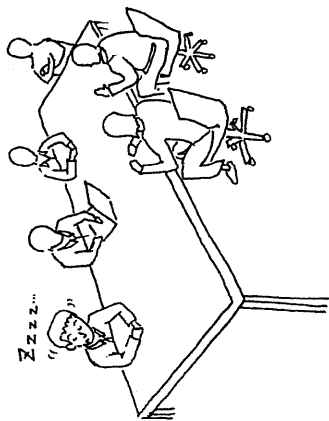
うっかり居眠りしてしまう

当事者の視点

男性 30 歳 企業の営業

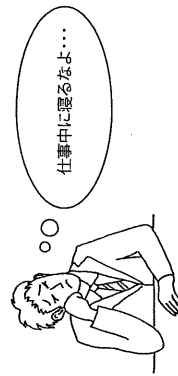
診断：ADHD

会議中に気がつくと寝てしまっていることが多く、困っています。前日に、十分な睡眠をとっていたとしてもどうしても眠くなって、気がつけば寝ています。会議の場で集中して人の話が聞けず、別のことを考えているうちに寝てしまいます。自分なりに眠らないように努力しているのですが、どうしようもありません。



上司や同僚の視点

会議中に寝ている同僚を見て、驚きます。普段は仕事もバリバリこなしているやつなので、仕事に対するモチベーションがないという訳ではないように思うのですが、会議になると頻繁に居眠りしているように思えます。社会人にもなって、頻繁に注意されているのに、居眠り癖が治らないなんて、恥ずかしいのではないでしょうか。



事例の人がその後にとった解決策

前日どれだけ睡眠時間をとって会社で寝てしまうことから、昼休みに昼食を 10 分で終わらせ、デスクで数十分の仮眠をとることで居眠りを防止するようになりました。それ以外によい方法がないものかと考えつつも、今のところはそれしか方法がないと考えています。

一般的な解決策

アラームで居眠りを防止する

だいたいいつも同じ状況やタイミングで居眠りしてしまうのであれば、それを予想してケータイ電話やタイマーのアラーム機能で居眠りを防止するのが有効です。パイプレーションでアラートすることで、他人に気づかれにくくなります。



配慮のポイント

十分睡眠時間をとってでも日中居眠りしてしまい場合には、睡眠時無呼吸症候群のような病気が考えられるのですが、発達障害のある人の中には別の理由から日中頻繁に居眠りしてしまうことがあります。

- ・過集中による疲労 (P.10)
- ・無理に注意を維持しようとすることによる疲労
- ・ストレスからくる疲労
- ・そもそも疲労しやすい体質
- ・前日よく眠れていない (P.58)
- ・会議内容の理解が困難で注意を維持できない (P.46)

環境 仮眠がとれるような配慮を得る

発達障害のある人の中には、一般に比べて疲労しやすい人がいます。そのような人の中には、無理をして働くことで、体調を崩す人もいます。長期に安定して働くために、短時間の仮眠を認めてもらうこともひとつの有効な対応策になります。

すなわち、主には疲労によって眠気が生じていると考えられます。このような場合、居眠りを防止する方法と、睡眠を認める方法の 2 つが考えられますが、基本的には、いかに疲労を軽減するか、という観点から配慮をすることが重要です。アラームで居眠りを防止するにしても、それを就業時間にまで適用するのは本末転倒です。

能力開発と支援機器について

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター 市川浩尚

1. はじめに

本研究会において、今改めて発達障害のある人にとって支援機器を活用することが有益であることを確認してきたところであるが、能力開発領域における支援機器活用の歴史は浅くはない。ここでは、簡単に能力開発領域と支援機器の活用の実態を振り返りつつ、本研究会の成果を踏まえた上で、発達障害のある人を対象とした能力開発領域における支援機器の活用の有益性について整理することとする。

2. これまでの「能力開発と支援機器活用」

高齢・障害者雇用支援機構が運営している障害者職業能力開発校における支援機器活用の状況について、まず振り返ってみたい。この実績について広く知られていると思われる支援機器は、視覚障害のある人のための拡大読書機やパソコンの画面を読み上げるソフト、上肢の動作制限のある人のためのパソコン入力装置などがあげられる。これらの支援機器は実はその存在自体が知られていなかったり、高価であったりしてはじめて知り、使用するということが一般的であった。そして、使用方法を学び、技能を習得し、就職の際は事業主に支援機器活用した上での作業遂行レベルをアピールし、採用という段階では事業主に助成金を利用して同じ支援機器を導入していただくということが実態であった。

能力開発校では、身体障害のある人だけではなく、知的障害、精神障害、高次脳機能障害のある人の受け入れがはじまると、見えない障害への対応に取り組みは始めている。中央障害者職業能力開発校（国立職業リハビリテーションセンター）では、高次脳機能障害のある人の記憶障害を代替する支援機器としてのPDAのカスタマイズを支援機器開発業者と協同で行ったこともある。また、「機械」としての支援機器だけではなく、「理解」「集中」「疲労」「コミュニケーション」の対応のための環境調整、工夫も意識して行われるようになってきている。

3. 発達障害のある人のための能力開発と支援機器

発達障害のある人のための職業能力開発は、発達障害者支

援法の施行を契機として、①障害者職業能力開発校における職業訓練、②一般校における障害者のある人を対象とした職業訓練コースの設置、③企業やNPO法人等を活用した委託訓練の3つが公共職業訓練として進められてはまっている。

「発達障害者に対する効果的な職業訓練の在り方に関する研究会」（平成18年度～19年度）においては、これらの公共職業訓練機関の現状を整理した上で、「支援機器」等に係る活用の在り方として、機器等の整備の中で「リズキヤンセリジョンフォン」が列示されることにも、職業訓練実施の配慮の中のひとつとしての「代替手段と環境調整」の項で、「発達障害のある人の特性を踏まえ、コミュニケーション手法に適切な代替手段を用いたり、雑音や光を避ける環境調整を行うことにより、効果的に職業訓練を行うことができず。特に、企業ニーズを把握した上で、職業訓練において代替手段の活用や環境調整を行うことは、就職及び就職後の職場定着を図る上効果的です。」と発達障害のある人の支援の重要な視点と提示されており、これは支援機器活用を検討する根拠ともなる基本的な考え方もあった。実際に、このような考え方は職業訓練の現場においてとり入れられつつあり、「平成21年度職業能力開発論文コンクール」で中央障害者職業能力開発校（国立職業リハビリテーションセンター）が提出した論文では、本訓練に移行する前の導入訓練において発達障害のある人のいわゆる見えない障害に相当する「特性把握」と「代替手段獲得」を本格的に取り組んでおり、そのことが効果的な職業訓練につながると報告している。

4 まとめ（課題と今後の方向性）

本研究会では、発達障害のある実際に企業で働いている人、職業訓練を受けている人、平成19年度から試行実施されている地域障害者職業センターの「発達障害者に対する専門的支援」を利用している人、それらの支援者にもヒアリングを行っているが、機器の紹介をする中で、発達障害のある本人がその使い勝手の良さを新発見し、これまでの不自由さ

を再確認するという場面がしばしばあったと聞いている。発達障害のある人ご本人、支援者ともに身近なテクノロジーの存在そのものは知っていてもその機能を十分に知っておらず、「代替手段」にならざることを、その効果について気づいていないことを改めて知ることとなったのである。

当然のことながら、環境調整などの取り組みについては十分配慮していることが前提であり、このような身近なテクノロジー（支援機器）の活用は、発達障害のある人の支援の一部であることはいままでもないが、日々の職業訓練、あるいは職場での作業における何となく不自由さを感じていたストレスが、このことで軽減されることの意味は小さくはない。とくに、職業訓練（能力開発）の段階で自分にとって使い勝手のよい支援機器に出会えたと技能習得やストレス軽減による精

神面で安定などその効果は大きなものとなる。発達障害のある人の障害特性については、非常に個別性が高く、ご本人にあった支援機器のマッチングをすることは容易なことではないが、支援者がこの領域についても大きな関心を持つことで新たな提案をすることも可能になる。東大先端研等も支援機器に関する研究成果を発信しているが、これらはご本人からの支援機器の使用感に関する発信もあるかもしれない。発達障害のある人のための支援機器に関する情報は前述の研究会の報告があるまでは、就労支援に際しては支援者側にはあまり目に届かない状況であったのかも知れない。本研究会において改めて支援機器の活用が発達障害のある人のエンパワーメントに有効であることを示すことができただけではないだろうか。

障害者職業総合センターの取り組み

障害者職業総合センターでは、障害者職業総合センターの研究部門と連携して、従来の支援技法では効果が現れにくい発達障害、高次脳機能障害について、その障害特性や事業所ニーズに対応した、新たな職業リハビリテーション技法の開発を行っています。

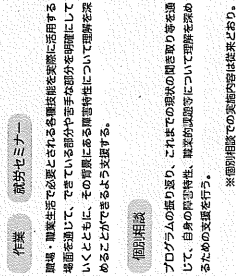
発達障害者に対する取り組みは、平成17年度から、知的障害を併発しない発達障害（自閉症、アスペルガー症候群、学習障害、注意欠陥多動性障害）の者を対象とした「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」を構築し、プログラムを実施しています。以来、受診者の支援ノウハウの蓄積等に努めるとともに、具体的な取組については、実践報告書や支援マニュアル、職業リハビリテーション研究発表会を通じて報告しています。

- 実践報告書
 - №14 「発達障害を理解するために～支援者のためのQ&A～」
 - №17 「発達障害者のワークシステム・サポートプログラムとその支援技法」
 - №19 「発達障害者のワークシステム・サポートプログラムとその支援事例」
- 支援マニュアル
 - №2 「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム 障害者支援マニュアル」
 - №3 「アスペルガー症候群の活用するために ～英国自閉症協会による実践ガイド～」
 - №4 「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム 障害者支援マニュアル」

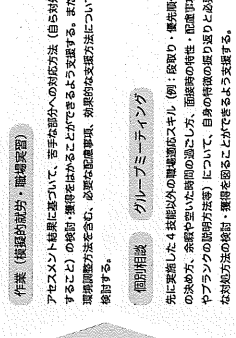
※上記報告書等は、独立行政法人高齢障害者雇用支援機構 HP <http://www.nhr.jed.or.jp/center/center.html> からダウンロードすることが出来ます。

平成19年度からは、多様な障害特性に対応した更なる技法の蓄積を図るため、注意欠陥多動性障害を有する者を主対象として、以下のとおり「作業・生活現場でのアセスメントとその結果に基づきスキル付与支援」を基盤とした横断的就労場面における多様な作業環境の検証と、それを通じた職業的課題に関する詳細なアセスメント及び技能トレーニングの実施内容・実施方法の改良を行っています。

ウォーミングアップ・アセスメント期



個別カリキュラムに基づく職務適応実践支援期



※個別相談での実施内容は上記のとおり、13週間、5週間、8週間