

# 特別な配慮が必要な学生等への 支援・対応ガイド



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター



# はじめに

平成17年4月の発達障害者支援法の施行を受け、職業能力開発総合大学校能力開発研究センターにおいて、平成18年度から研究会等で発達障害者に対する職業能力開発に関して検討を行い、平成20年度末までに延べ5冊の成果物を発行してきました。これらは、発達障害に関する理解を深めつつ、職業能力開発分野における事例や企業内での対応等についてとりまとめたものでした。

そんな中、実際の職業能力開発の現場、特に学卒者を対象に2～4年間の職業能力開発に取り組んでいる職業能力開発大学校や職業能力開発短期大学校においては、他の学生と異なった行動特性を示す学生が多数顕在化しているという情報を施設からの報告より得たことから、旧雇用・能力開発機構大学校部が平成21年度末に各職業能力開発大学校等に対して実態を把握するためアンケート調査を実施した結果、かなりの数の事例が報告されました。また「指導員として」、「施設として」の対応マニュアル等の開発要望が同時に多数寄せられました。

それらの結果を受け能力開発研究センターは、本年度「発達障害の可能性のある学生への支援・対応ガイド作成委員会」を開催し、各施設における事例等を収集すると共に、外部委員からの意見を踏まえて、学生への対応方法等について検討、整理を行い本報告書を作成しました。

職業能力開発の現場においては、発達障害と診断されていないケースも含め、他の学生と同じ訓練をしても能力が伸びにくい学生に対しては、早い時期から対応を検討すべきであり、組織的にも適切な対応をとることによって、その学生に合った就職を可能とし、ミスマッチによる早期の離職等を避けることにもつながります。

本報告書は、そのような現場において情報源の一つとして、活用されることを期待すると共に、事例の収集を続けることにより、適宜バージョンアップすることとしております。

なお、末尾ながらご多忙中にもかかわらず、研究会委員をはじめご協力下さいました皆様及び関係者の各位に心より御礼申し上げます。

2012年3月

職業能力開発総合大学校

能力開発研究センター 所長

# 目次

序章 支援・対応ガイドの活用方法	
1 問題行動について、効果的な指導に悩む学生はいますか？	2
2 ポリテクカレッジでの現状	3
3 支援・対応ガイドの活用方法	4
第1章 校内での支援・対応	
1 発達障害とは	6
2 発達障害のある人を取り巻く状況	7
3 なぜ、校全体での支援と対応が必要なのか	9
4 校内での支援・対応の流れ	10
(1)発達障害の可能性の気付き	11
(2)職員間での情報共有	12
(3)実態把握	13
(4)校内での支援・対応	23
第2章 支援機関等と連携した支援・対応	
1 支援機関等との連携のメリット	53
2 支援機関等の紹介	
(1)支援機関等との連携図	54
(2)支援機関等の概要	55
(3)支援機関等との連携事例	61
第3章 職員研修	
1 なぜ、職員研修が必要なのか	64
2 具体的な研修とは	65
第4章 参考文献等の紹介	
1 参考文献等の紹介	68
2 発達障害を理解するための本	69
○ 委員等名簿	74

# 序 章

## 支援・対応ガイドの活用方法

# 1 問題行動について、効果的な指導に悩む学生はいますか？

## 入校試験の場面

想定外の質問に  
答えられない

「はい」、「いいえ」の  
質問にしか  
答えられない

相手と目を  
あわせることが  
できない

視線や行動に  
落ち着きがない

## 訓練指導の場面

授業に  
集中しない

同時に複数の  
作業を行うことが  
できない

作業手順が  
覚えられない

課題レポート  
期日までに  
提出しない

グループでの  
作業が苦手

## 学校生活の場面

クラスの中で  
孤立している

周囲の  
特定の音や光を  
嫌う

比喩的な表現や  
皮肉、冗談を  
理解できない

遅刻が多い、  
または欠席が多い

約束した時間を  
守らない

コミュニケーション  
がとれない

## 就職指導の場面

履歴書が  
書けない

将来の仕事や  
やりたい仕事が  
イメージできない

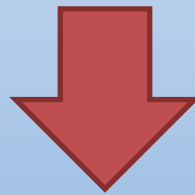
思い込みが  
激しく、こだわる

志望動機や自己  
PRを考えることが  
できない



## 2 ポリテクカレッジの現状

- (1) 「極端な行動の原因として、**発達障害の可能性**があるのではないか」という報告が担任や指導担当者から多くなっている
- (2) その学生への行動対応や指導について、**戸惑いがあったり、対応に苦慮**している
- (3) その学生への対応が**一部の職員(担任)**に集中している
- (4) その学生は、**対人関係のトラブル**や**訓練について行けない**などのケースに発展していることもある



在籍者  
6,166人の  
1.33%

18校/26校中  
(全体69.2%)

発達障害又は発達障害の  
可能性がある学生が  
1人以上在籍する校数  
※平成23年2月末時点の  
調査結果より

**校内で特別な配慮が必要な学生が在籍している**

◆日本の大学等の現状(発達障害(診断書有)学生又は発達障害(診断書無・配慮有)学生が1人以上在籍する学校数)

大学

在籍者  
3,012,045人の  
0.08%

356校/775校中  
(全体45.9%)

短期大学

在籍者  
170,171人の  
0.12%

72校/387校中  
(全体18.6%)

高等専門学校

在籍者  
59,351人の  
0.46%

44校/58校中  
(全体75.9%)

※独立行政法人日本学生支援機構 平成23年3月「平成22年度(2010年度)大学、短期大学及び高等専門学校における  
障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書」より再構成

※大学等の数値は、学校に対して直接申出のあった学生のみを抽出しており、実際には、本人が自覚しておらず、学校へ申出をしていないことも多く、ポリテクカレッジの数値と単純に比較することはできません。

## 2 支援・対応ガイドの活用方法

### (1) 活用目的

校内全体で、特別な配慮が必要な学生の**困難度**や**行動特性**を理解した上で、**複数の職員**で**適切な支援・対応**を考え、実施することを目的

**※障害者を発見するためのガイドではありません**

### (2) 活用方法

- ① 学生が何に躓いて、何に困っているのかを職員が**理解する**ためのガイド
- ② 学生に対する**適切な支援・対応及び環境づくり**を行うためのガイド
- ③ 問題場面ごとの**対処法**のガイド
- ④ 支援機関等との**連携**のためのガイド
- ⑤ 施設内で実施する**研修**用テキスト

### (3) 活用にあたっての留意事項

- ① 自分(読者)の**思い込み**に注意すること
- ② このガイドは**一つの情報源**であること(他の文献も参考に)
- ③ 支援・対応は、**ケースバイケース**であること



**※特別な配慮が必要な学生等への支援・対応及び  
問題解決の一助となるよう期待します**



# 第1章

## 校内での支援・対応

# 1 発達障害とは

(※発達障害のある人の雇用管理マニュアル(厚生労働省)より引用)

発達障害者支援法において、「発達障害」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」(発達障害者支援法における定義 第二条より)と定義されています。

表1 発達障害の種類とその領域

発達の領域	その内容	発達障害の医学的診断名 (DSM-IV)	従来法律で公認されていたか否か
認知の発達	周りの世界を知り、理解する。また言葉を覚え、言葉を用いて考えるといった基本的な認知の発達	精神遅滞 (IQ70未満)	○
		境界知能 (IQ70-84)	×
学習能力の発達	認知の力を踏まえて、文字を読む、書く、計算をするといった学習能力の発達	学習障害	×
言語能力の発達	言葉の発語、言葉の理解などの発達	発達性言語障害	×
社会性の発達	親子の信頼ときずなになり、他の気持ちを読むこと、さらに人との付き合い方や社会ルールなどの発達	広汎性発達障害 (自閉症スペクトラム)	×
運動の発達	歩く、走るといった体全体の運動の発達	筋肉の病気によって起きる、筋ジストロフィー症などの筋肉病、全身の運動の調節の障害として起きる脳性麻痺など	○
手先の細かな動きの発達	ものを持つ、スプーンを使う、字を書くといった指の細かな運動の発達	発達性協調運動障害	×
注意力・行動コントロールの発達	認知の発達と深い関係にある、注意力や集中力、行動コントロールの発達	注意欠陥多動性障害	×

## 2 発達障害のある人を取り巻く状況

(※発達障害のある人の雇用管理マニュアル(厚生労働省)より引用)

発達障害の範囲が広がっています。高機能自閉症・アスペルガー症候群を中心に、これまでは診断されなかったと思われる人が、発達障害の診断を受けているのです。

これまでは、大人になる前の段階で障害を持つ人は、非常に少数でした。一般には、人口の1%程度と考えられていました。それが、ここ数年で急に増えたわけです。教育や福祉、保健医療分野では、この急激な変化に混乱しています。

混乱の1つが、専門医による診断基準のばらつきです。児童精神科医によっては、典型的な症例中心の狭い範囲で発達障害の診断を行う人と、逆に非常に広い範囲で診断を行う人がいます。具体的な診断名についても専門医により異なる場合があります。ある医師から「ADHD」と診断された子どもが、別の医療機関で「アスペルガー症候群」と診断されることも珍しくありません。また、「学習障害の可能性がある」など、診断の表現にあいまいさが含まれる場合もあります。

大事なことは、**その人がどんなことができ、何が苦手なのか、どんな魅力があるのか**といった「その人」に目を向けることです。そして、その人その人に合った支援が必要なのです。

## 【それぞれの障害の一例】

## 自閉症

自閉症のAさんは、急に予定が変わったり、初めての場所に行ったりすると不安になることがあります。そんなとき、周りの人が促すと、余計に不安が高まって突然大きな声を出してしまうこともあります。周りの人から、「どうしてそんなに不安になるのか分からないので、どう支援したらよいか分からない」と言われてしまいます。

でも、苦手なことを周りが理解し、配慮することで、安心して活動に取り組むことができます。

## 注意欠陥多動性障害(ADHD)

ADHDのCさんは、大事な仕事の予定を忘れてたり、大切な書類を置き忘れてたりすることがよくあります。周囲の人にはあきれられ、「何回言っても忘れてしまう人」と言われてしまいます。

でも、気配り名人で、困っている人がいればだれよりも早く気づいて手助けすることもあります。

## アスペルガー症候群

アスペルガー症候群のBさんは、友だちと話しているときに、自分のことばかり話してしまって、相手の人にはっきりと「もう終わりにしてください」と言われないと、止まらないことがよくあります。周りの人から「相手の気持ちが分からない」「自分勝手にわがままな人」と言われてしまいます。

でも、興味のあることになると専門家顔負けの知識をもって、感心されることもあります。

## 学習障害(LD)

会議で大事なことを忘れまいとメモをとりますが、本当はメモをとることが苦手なので、書くことに必死になりすぎて、会議の内容が分からなくなることがあります。後で、会議の内容を周りの人に聞くので、「もっと要領よくメモをとればいいのに」と言われてしまいます。

でも、苦手なことを少しでも楽にできるように、ボイスレコーダーを使いこなすなど、ほかの方法を取り入れる工夫をすることができます。

### 3 なぜ、校全体での支援と対応が必要なのか

- ・発達に偏りがあるため、通常と同じ訓練をしても**能力は伸びにくい**
- ・個々の障害特性に適応した環境でないと**能力を発揮しにくい**



学生本人が発達障害に**気付いていない**こともある

周りの人も**性格**や本人の**努力不足**と考えることが多い



- ・特別な配慮をしないと学生は非常に**不利益**になる
  - ・不適切な対応・支援によっては、**二次障害**を招くこともある
- ※二次障害: 情緒の不安定、反抗的な行動、深刻な不適応の状態など

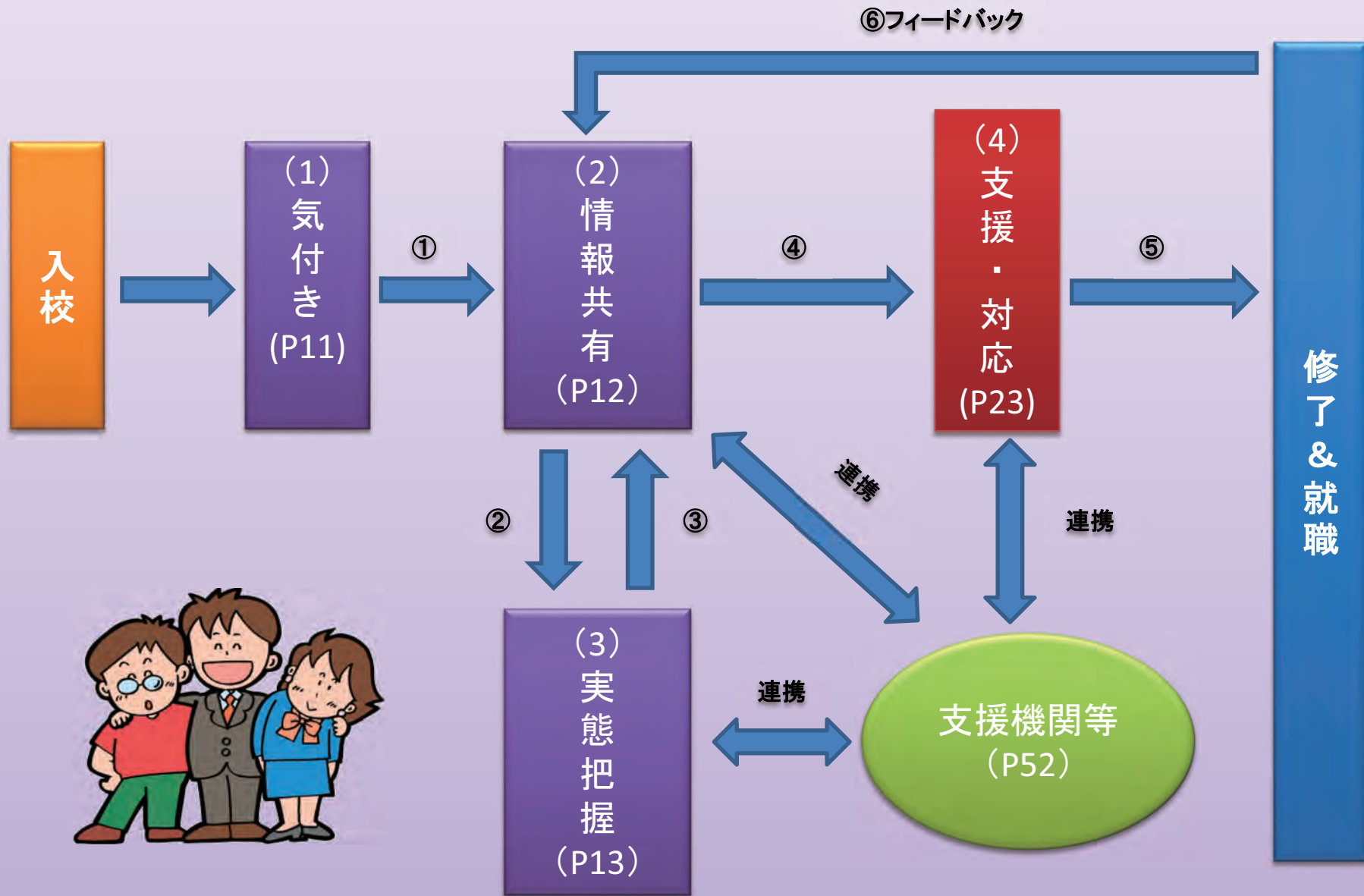


**校全体で、発達障害に対する共通理解を図り、  
複数の職員による適切な支援と・対応を行う必要がある**

**※1人の職員での対応では限界がある**



# 4 校内での支援・対応の流れ



## (1) 発達障害の可能性の気付き

### 【訓練面・学習面での気付き】

- ・誤字・脱字が多い
- ・手書きで文字を書くことがとても遅い、または文字を上手に書くことができない
- ・文字を読むことが苦手である
- ・計算が苦手である
- ・説明を聞きながらノートを取ることができない
- ・指導員の指示を聞き逃すことが多い
- ・ざわざわした教室にいることが耐えられない
- ・集中して訓練を受けることに苦痛を感じている
- ・聞く人や読む人が分かりやすいよう考えを整理して話したり、文章化することが苦手である
- ・レポートや宿題を期日までに仕上げられないことが多い
- ・自分の意見を交えてレポートを書くことが苦手である
- ・2つ以上の作業を同時にこなそうとすると混乱する
- ・グループワークや実習に参加することに苦痛を感じている
- ・シラバスと違う訓練だったり、突然予定が変更されると困惑する

### 【行動面・生活面での気付き】

- ・整理整頓が苦手である
- ・諸手続きの期日を忘れてしまうことが多い
- ・物忘れ、紛失物が多い
- ・約束した時間に遅れることが多い
- ・掲示物や配布物に気がつかない、もしくは忘れてしまうことが多い
- ・衝動買いの傾向がある
- ・学業、サークル、アルバイトなどから何を優先すべきか判断することが難しい
- ・訓練と訓練の間の時間ができると時間をつぶすのに困っている
- ・クラスメート等とトラブルになることが多い
- ・約束を守れなかったり、忘れてしまうことが多い
- ・人と会話することが苦手である
- ・思い込みが激しい
- ・他人の考えていることを理解するのが苦手である
- ・周囲の人が行っていることをうまく理解していない
- ・納得するまで質問をする
- ・カッとしやすい
- ・衝動的に物品を壊すことがある
- ・自分はダメな人間と思っている
- ・周囲から孤立している



**※これらの行動が極端だったり、複合して当てはまる場合は、  
実態把握(P13)をする必要があります！**

## (2) 職員間での情報共有

### ① 情報共有の場

科・系内会議又は委員会等を活用

※必要に応じて、支援機関等(52ページ)と連携

### ② 開催時期

イ 特別な配慮が必要な学生に気付いた(11ページ)とき

ロ 実態把握(13ページ)中及び実態把握の終了後

ハ 支援と対応(23ページ)の実施中

ニ 支援・対応を行っても**効果が見られない**と判断したとき

ホ 支援・対応の終了後



### ③ 共有内容

・特別な配慮が必要な学生の**困難度や行動特性の理解**

・観察後の保護者との面談及び出身高校などからの情報収集の**必要性の有無**

・困難度や行動特性に応じた**支援・対応方法の検討**

・**複数の職員**による訓練指導及び学校生活の配慮の仕方の検討

・**就職を含めた進路**に関する検討

・支援・対応中の**学生の様子**や支援・対応の**効果の確認**

・支援・対応の終了後の結果にも基づく**分析及び今後の支援・対応の検討**



### (3) 実態把握

#### ① 目的

- ・ 困難度や行動特性を把握する
- ・ 特別な配慮が必要であるかどうかを見極める

**※障害を発見することが目的ではなく、  
その人の特性にあった適切な支援・対応方法を考えることが目的である**



#### ② 把握の方法

- イ 観察 → 14ページへ
- ロ 保護者との面談 → 16ページへ
- ハ 出身高校などからの情報収集(必要に応じて) → 21ページへ

#### ③ 留意事項

- ・ 職員が障害と**判断しない**(決めつけない)こと
- ・ 障害の医学的な診断は、あくまでも**指定医療機関の医師**が行うこと
- ・ 障害の可能性があるからといって、すぐに**診断を勧めない**こと

「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」は、事業主のために作成されましたが、基本的な考え方は学生も同様です。

( <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougai02/pdf/78.pdf> )

- ・ **個人情報**は**厳重に管理**する
- ・ 必要に応じて支援機関等(52ページ)と**連携**を図る

## イ 観察

(イ) 観察期間: 3カ月から1年

(ロ) 観察方法

- ・複数の職員による観察
- ・本人との面談による観察



(ハ) 観察のポイント

- ・他の学生に比べて、**説明を理解していないことが多いか**を観察
- ・ルールがある場合とない場合で、**行動のスムーズさに極端に差があるか**観察
- ・予定外の出来事や予定の変更があったときに**極度の緊張**や**不安感**を覚えたりしているか観察
- ・友人との**コミュニケーションの様子**を観察
- ・**皮肉、冗談、比喩表現、指示語**などが理解できないことが多いか観察
- ・指示や課題の与え方の違いにより、**理解の程度に極端な差があるのか**観察

↓

**分りにくい指示の例**は次のページ

## 【分かりにくい指示の例】

### ・指示代名詞を多用する例

「あそこに置いてあるケーブルをもってきて、それをここに付けて・・・」

### ・不必要な説明が多い例

「この実験用ボードにケーブルを接続するけど、コネクタが左と下にそれぞれ4つあって、下は拡張ボードに接続するときを使うけど、今日は使わないのでケーブルは接続しないから.....左の一番上に接続してください。」

### ・擬音、比喩表現を多用する例

「スイッチをポチッとすると、液体が海のようになるから、こぼれないようにサッと蓋をする。トトロしてきたらプチッと切ってください。」

※全員に指示したつもりでも、学生本人は自分への指示と受け取らないこともある。個別に確認することが必要

## (二) 留意点

学力や読み書きの能力が低い学生と区別が付きにくいので、友人とのコミュニケーションの様子など、学力とは無関係の部分での判断を必ず入れること



観察中又は終了後に特別な配慮が必要と判断したら、

次ページ「ロ 保護者との面談」へ

※簡易な配慮の場合は、「保護者との面談」の省略可

## □ 保護者との面談

### (イ) 面談時期

観察中又は終了後に、「**特別な配慮**をしないと  
学業・就職面で学生本人に大きな**不利益**を生じる」  
又は「**問題行動**や**二次障害**を防止できない」と判断したとき



### (ロ) 面談方法

- ・**管理職**を含めた**複数の職員**で対応する
- ・本人、保護者の了解のうえで、必要に応じて支援機関等(52ページ)の専門家を交えて行う
- ・学生本人の**将来を一緒に**考えたいという姿勢で保護者と接する
- ・発達障害の可能性と支援・対応方法については、必ず**信頼関係を築いて**から面談する  
→ 信頼関係を築くまでは、**配慮や支援の必要性**について、**何度も面談を重ねる**ことが重要である



**具体的な面談の進め方は次のページ**

## (ハ) 面談の進め方



保護者は学生本人の困難や特性を把握しているか？

- ・コミュニケーション能力
- ・不器用さの程度
- ・学習面の課題

把握している場合

把握していない場合

家庭での対応状況の確認

- ・家庭ではどのような対応をとっているか？
- ・注意すべき点は？
- ・特に対応が困難な点は？
- ・診断の有無？

学生本人の学校での様子を説明

- ・コミュニケーション能力の程度
- ・学習面での困難な点
- ・特異(奇異的)な行動

診断有

診断無

支援機関等との関わりの確認

- ・支援機関等の相談歴は？
- ・支援機関等からのアドバイスは？
- ・支援機関等と連絡を取ってよいか？

● 支援・対応の提案及び相談

- ・校内での支援・対応
- ・支援機関等と連携した支援・対応

同意を得たら

支援・対応の開始(23ページ)

## (二) 面談上の注意点

### ● 障害を想定するような話をしない

- ・診断ができるのは専門医のみ
- ・訓練を行う場面での困難な事例を具体的に伝える

### ● 結論を急がない

- ・保護者が状況を理解する(受け入れる)には時間がかかる場合がある
- ・次回の面談または電話連絡の日を決めるとよい

### ● 困難な場面の具体例と今後の展開を話すことで納得してもらう

- ・特性を踏まえた対応を一緒に探ることにより、本人も楽になり、それにより訓練効果も高まることを伝える
- ・学業・生活面が心配な状況であれば、特性を踏まえた対応で改善できる可能性を伝える
- ・修了後の就職を目指すためには適切な支援・対応が必要であることを伝える
- ・本人がいくら努力しても、注意が散漫なことにより成績を伸ばすことができず、このままでは本人が一番辛いので、一緒に原因や対処方法を探ることが大切であることを伝える

### ● 診断が確定するまでは、「障害」や「施設」という言葉は簡単に使わない

- ・「障害」 → 「特徴」や「特性」などを使用
- ・「施設」 → 「支援機関」や「センター」などを使用

### ● 診断が出ることで不利益が生じるという印象を与えない

- ・正確に本人の状況を把握することで、よりきめ細やかな支援ができることを伝える
- ・診断を理由に退学を迫ることは決してないことを伝え、退学を決断するのは本人又は保護者であり、たとえ退学の意味を示しても十分な話し合いを重ねることを伝える
- ・診断のあり、なしによる対応の違いは、障害以外でも行っていることを伝える  
例) インフルエンザなど
- ・適切なエビデンスを得ることで責任を持って訓練指導に当たることができることを伝える
- ・支援機関等との連携があることを伝え、必要であれば支援機関等の紹介だけでなく、事前に支援機関等と打ち合わせておくことも可能であることを伝える

## (ホ) 保護者からのよくある質問

### Q1. 先生(指導員)から見て障害があると思いますか？

- ・診断できるのは専門医だけではっきりとは言えない
- ・だからこそ、適切な診断をうけ、それを踏まえた適切な対応が大切

### Q2. 同じ人がこれまでにいますか？自分だけですか？

- ・例えば、〇〇という課題・特徴のある生徒がいたことがあります。
- ・しかし、現在は、学校(大学)でも、訓練機関でも、会社でも、決して珍しくない

### Q3. 診断が出たら履歴書等を書くことになって就職に影響しますか？

- ・就職の際に診断について伝えるか否かは本人の自由
- ・状況に応じてハローワークや支援機関の人と相談できる

## コラム：二次障害

発達障害者は、思春期以降になると周りの友人らとの違いを薄々感じるようになり、その結果、心理面での問題が大きくなってきます。その心理面での問題は、「性格特性としての問題」と「心因性の症状」に二分され、それぞれに「低い自己評価」「自信喪失」「感情不安定」「不安」「緊張しやすさ」「敏感性」「頑固・融通性が利かない」といった性格特性を生じ、それらの問題から社会活動への不応や「抑うつ」「睡眠障害」などの心因性の症状が見られるようになるといわれています。

これらの問題は発達障害者がもって生まれたものではなく、家庭や学校での無理解や不適切な対応が要因となる場合があり、環境との関係から二次的に生じた障害(「二次障害」といいます。)と考えられます。

情緒の不安定、反抗的な行動、深刻な不適切の状態等の二次障害を併発している場合には、ストレスや疲労への対処方法を支援することが必要になります。

※厚生労働省・発達障害者雇用促進マニュアル作成委員会(編著)平成18年3月「発達障害のある人の雇用管理マニュアル」より再構成



## 保護者との面談事例

### Hさんの場合

Hさんは、入校してから1年間の観察期間により、発達障害の可能性が高く、さらにインターンシップ先の指導などの様子から就職が困難であることが明らかであった。

そこで、管理職と特別支援担当の職員とで、進路相談のための面談を行いたいと保護者に連絡した。この連絡の時に、保護者からも伝えたいことがあるという話が出たので、保護者も何らかの把握をしていると思われた。

保護者面談では、まずは校内での様子や成績、今後の見通し等を説明しつつ、この状況を改善したいことを伝えた。保護者からは、過去に在籍校の指示でカウンセリングを受診したことが数回あった話が出た。

しかし、詳しく話を聞くと、カウンセリング先から発達障害の可能性が示唆されることはなかった。

普段の様子などから、家庭でも理由がわからないがなんらかの原因があるだろうと考えている様子だったので、過去の学生にとってもよく似ているケースであることと、医学的に明らかにした方が本人にとってもよいという話をし、支援機関を紹介した。

その後も何度か面談を重ねるが、家族は心の整理がつかず、決心がついて支援機関を受診したのは半年後であった。

### Iさんの場合

Iさんは、当校の入試を受験し、平均的な成績で合格した。クラス内でも特に目立つことなく過ごしていたが、2週間目から欠席するようになった。数日後に、保護者から手紙が送られ、授業についていけないことで悩んでいること、発達障害の診断があることなどが書かれていた。

その後、保護者と面談をし、当校から診断があるので特別支援をする用意があること、今後の方針として複数のプランを選択できることを説明した。

保護者からは、中学・高校時代の様子、家庭での様子などの情報、Iさんの特性について情報を提供してもらった。また、現在は通っていないが、過去に受診した支援機関と主治医の情報も提供してもらった。

面談後、特別支援として授業に参加せず個別指導を展開した。しかし、上手く行かず、支援機関の助けが必要となり、保護者に地域障害者職業センターを紹介し、職業評価の実施と、その結果をもとにしたアドバイスを得る同意をもらい、実施した。

地域障害者職業センターの障害者職業カウンセラーと協力し、特性を配慮した環境調整をすることで、個別指導にも来るようになり、今は就職活動に励んでいるところである。



## ハ 出身高校などからの情報収集(必要に応じて)

### (イ) 情報収集の目的

- ・高校時代などの特徴的な行動などがあったのかを確認するため
- ・特別な配慮を行うための必要な情報を収集するため



### (ロ) 情報収集する内容

- ・観察により明らかになった特性について、在校時代どんな様子だったか
- ・高校の特別支援を受けていたことを把握したならば、保護者の同意を得て「個別の教育支援計画」や「個別の指導計画」を取り寄せるとよい

※「個別の教育支援計画」とは、乳幼児期から高校卒業までの長期的な支援を行うために作成された計画で、当事者が所属した学校から学校へ引き継がれていく資料である

※「個別の指導計画」とは、高校に所属している間の指導目標と指導内容が、特性に応じて書かれた資料で、支援の手立てがわかる

### (ハ) 留意点

- ・高校などの指導力が足りないことを批判しているような印象を与えない
- ・保護者の同意を得ないと情報提供してくれないことが多い

## 出身高校などからの情報収集事例

### JさんとKさんの場合

JさんとKさんは、高校で特別な支援を受けていたが、当校への受験希望があった。

高校から当校へ相談があり、「試験に特別な配慮をしないかわりに、障害を理由に落とすことは決してない」という方針を伝えた。

二人は無事合格した。

合格後、当校の管理職と特別支援担当、担任予定者とで、二人が所属している高校の担当者と面談を行った。

この席上で、二人の特性や高校で取り組んでいる支援体制などの引き継ぎを行った。また、高校の支援方法にアドバイスをしている大学の先生の話も聞いた。そして、「個別の指導計画」を受け取った。

入校式が近づいたところで、保護者と面談し、特別支援をすることへの同意と、高校時代にアドバイスを与えていた大学の先生に会うことの同意を得た。さっそく、大学の先生と面談し、アドバイスを受けることができ、当校では一切の問題行動を起こすことなく、過ごしている。

### コラム:適切な支援・対応

発達障害者といっても、必ず問題行動を起こすわけではなく、状態は一人ひとり異なっています。周囲からの適切な支援・対応によっては、急激に変わることも珍しくありません。

支援・対応を必要とする学生を正しく理解し、一人ひとりに応じた支援・対応を考えていきましょう。一人ひとりの特性やニーズを把握することが支援の第一歩です。

また、本人ができないことや失敗したことを責めたり、叱ったりすることは、より本人を追いつめる結果をもたらしてしまいます。注意をする場合も努力している点やうまく行っている点をほめたうえで、「～はすごくいいね。うまくできない〇〇をよくするには……するといいよ」など、どのようにすればもっとよくなるかを肯定的、具体的に伝えていくとよいでしょう。

※清水進一(発行)2006年3月「LD、AD/HD、高機能自閉症の理解と支援のためのティーチャーズ・ガイド(改訂版)」

神奈川県立総合教育センター P8,P27

※発達障害者情報センターHP「こんなとき、どうする」



## (4) 校内での支援・対応

### ① 支援・対応の原則

- ・本人と保護者の**同意を必ず得る** → **信頼関係を築く**  
※簡易な配慮の場合は、必要に応じて同意を得る
- ・本人の困難度や行動特性に応じた**適切な支援・対応**をする
- ・情報共有の場で検討した支援・対応方法を**複数の職員**で対応
- ・訓練は可能な限り**複数指導体制**と**個別支援**
  - **集団訓練が難しい場合は個別指導**
  - **グループワークは配慮を怠らない**
- ・本人に**過度の負担**を与えない
  - 本人との定期的な面談で悩み事や**ストレスの蓄積度合いもチェック**
- ・効果の見られない支援・対応は**速やかに中止**し、情報共有の場で支援・対応方法を**再検討**する
- ・必要に応じて、**支援機関等と連携**を図る
  - 支援機関等と連携した支援・対応(52ページ)へ



### ② 支援・対応事例

- イ 場面ごとの対応方法 → 24ページ
- ロ 訓練指導における支援・対応事例 → 43ページ
- ハ 訓練環境の工夫例 → 49ページ
- ニ 就職活動の支援・対応事例【診断のある学生編】 → 50ページ
- ホ 就職活動の支援・対応事例【診断のない学生編】 → 51ページ

## イ 場面ごとの対応方法

●入校試験	.....	25～26ページ
●訓練指導	.....	27～34ページ
●学校生活	.....	35～36ページ
●就職活動	.....	37ページ
●訓練終了後	.....	38～39ページ
●全 般	.....	40～42ページ

※個々の特性によっては、当てはまらない場合もあるので、  
個々の特性を把握の上、対応を行うこと

項目	内容
場面	入校試験(その1)
事例	<p>面接時において、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・想定した質問にはスムーズに答えられるが、想定外の質問には答えられないことがある</li> <li>・「はい」「いいえ」の質問、もしくは過去の経験談の質問には答えられるが、曖昧な質問には答えられないことがある</li> <li>・What、When、Who、Where より、Why、Howの質問が苦手である</li> </ul> <p>【考えられる理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・相手の質問の意図が想像できない</li> <li>・臨機応変な対応がとれない</li> <li>・自分の考えをまとめて表現することが苦手である</li> </ul>
校・指導員の対応	<p>【その場の対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・面接時に本人が答えにくい場合は、答えやすい質問形式に変える</li> <li>・入校に備えて、特徴的な行動があった場合は面接の様子をメモしておく</li> </ul> <p>【入校決定後の対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・入校後のサポート体制、支援・対応方法を考える</li> </ul>
配慮するポイント(やってはいけないこと等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面接の結果からだけで障害だと判断し、入校を拒否しない</li> <li>・入校後の訓練内容とその適性を考えた上で、可否を判断する</li> <li>・障害有無等の個人情報の取り扱いに注意する</li> </ul>

項目	内容
場面	入校試験(その2)
事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・視線に落ち着きがない</li> <li>・相手の目を見て話すことができない</li> <li>・行動に落ちつきがない(パニックになることもある)</li> </ul> <p>【考えられる理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・視線を合わせることが苦手</li> <li>・不安、パニック</li> <li>・他のことに興味を奪われている</li> <li>・一点を見て落ち着こうとしている</li> <li>・相手の視線がこちらを向くのが怖い</li> <li>・自分の考えを理解してもらい、もしくは相手の考えを理解することが苦手である</li> </ul>
校・指導員の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人の興味のあるような話題に切り替える</li> <li>・具体的な的確な質問に切り替える</li> <li>・パニックの時は落ち着かせる(深呼吸を促す等)</li> <li>・落ちつく場所を用意し、移動させる</li> <li>・不安要素が明らかな場合は、それを取り除く</li> <li>・入校に備えて、変わった特徴があった場合は面接の様子をメモしておく</li> </ul>
配慮するポイント(やってはいけないこと等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行動を単純に指摘又は制限しては行けない</li> <li>・パニック要因となるキーワードが明らかな場合は使用しない</li> <li>・パニック行動が現れたときは、落ち着ける方法を考える</li> <li>・面接の結果から勝手に障害だと判断し、入校を拒否しない</li> <li>・入校後の訓練内容とその適性を考えた上で、可否を判断する</li> <li>・障害有無等の個人情報の取り扱いに注意する</li> </ul>

項目	内容
場面	訓練指導(その1)
事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・授業に集中できない</li> <li>・全体に対して指示を出した時に指示を聞き逃す</li> </ul> <p>【考えられる理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の意思で注意をコントロールできない</li> <li>・注意する対象が次々と移っていく</li> <li>・一点に注意を維持するのが難しい</li> <li>・自分に該当する指示という意識がない</li> </ul>
校・指導員の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・視界から不要なものを除去する(事前に除去しておく)</li> <li>・視界に不要なものが入らないよう最前列の席に座らせる</li> <li>・全体指示を出す前に「全員話を聞いてください」など、当事者に意識付けするような声掛けをしてから指示をする</li> <li>・指示を出した後の行動を観察し、指示を聞き逃しているようなら個別に指示をする</li> </ul>
配慮するポイント(やってはいけないこと等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「〇〇に集中するように」、「〇〇以外を見ない」という指導をしても効果がないことが多い</li> <li>・指示を聞き逃しているかどうかをしぐさだけで判断しない</li> </ul>

項目	内容
場面	訓練指導(その2)
事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・板書をノートにとることが苦手</li> <li>・テキストや資料の説明をページ順に行わないと混乱する</li> </ul> <p>【考えられる理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時系列に物事を整理することが苦手である</li> <li>・本人の記憶の中で前後関係が逆転したり、抜け落ちたりする</li> </ul>
校・指導員の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・イメージーション(想像力)の障害特性から、通常では全く問題ないレベルの違い・変更に対する対応が難しいため、板書の書き方のルールを統一して書く配慮を行う</li> <li>・過去に書いた分と現在書いた分を分かりやすくする(境界線をひく)</li> <li>・資料等の説明は、ページ順に行う</li> </ul>
配慮するポイント(やってはいけないこと等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・空いたスペースへの書き足しは行わない</li> <li>・ページをあちこち飛ぶ説明は行わない</li> </ul>



項目	内容
場面	訓練指導(その3)
事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・工具、道具が上手に使えない</li> <li>・簡単な作業でも、時間がかかる</li> <li>・手先をうまく使えず、物を落としがちになったり、細かい作業時に手が震える</li> </ul> <p>【考えられる理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・幼いころから細かい作業が苦手である</li> <li>・立体的な配置の理解が難しい</li> <li>・左右の手を別々に動作させることが難しい</li> <li>・指先を使う作業が苦手である</li> </ul>
校・指導員の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業時間に限りがあると焦ってしまい、余計に時間がかかることがあるため、時間に余裕を持たせる、当面、時間内に終わらせることを最優先の目標としない</li> <li>・繰り返し作業を行い、作業に慣れさせる</li> <li>・出身高校、もしくは保護者から苦手な作業、逆に得意な作業を聞き、指導方法を考える。特に得意な作業、分野を把握し、得意分野を伸ばすことに重きをおく</li> </ul>
配慮するポイント(やってはいけないこと等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・苦手な点を理解させ、一緒に対策を工夫するように努める</li> <li>・本人に対して、不器用であること、他の人より作業が遅いことをフィードバックするときには、本人の受け止め方に配慮する</li> <li>・苦手なこととともに、得意なことを説明するように心がける</li> <li>・苦手分野より得意分野を意識させ、得意分野を伸ばす</li> </ul>

項目	内容
場面	訓練指導(その4)
事例	<ul style="list-style-type: none"><li>・作業手順が覚えられない</li></ul> <p>【考えられる理由】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・作業の組み立てが苦手である</li><li>・作業の細分化ができない</li></ul>
校・指導員の対応	<ul style="list-style-type: none"><li>・細分化した作業手順書を準備する</li><li>・やって見せながら、要所を捉えたスモールステップで作業の提示を心掛ける</li></ul> <p>※スモールステップとは、小さな一歩を積み重ねることで、段階的に目標を達成することを支援する方法です。</p>
配慮するポイント(やってはいけないこと等)	<ul style="list-style-type: none"><li>・「見て学べ!」、「考えてやれ!」といった例示の方法は、不安を増長させることがある</li></ul>

項目	内容
場面	訓練指導(その5)
事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業計画が立てられない</li> <li>・メモをとることはできるが、その後メモを見返して利用する様子がない</li> </ul> <p>【考えられる理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時系列で作業工程を組み立てることが苦手である</li> <li>・期日までに仕上げるのが苦手である</li> <li>・訓練よりメモを取ることが目的になっている</li> </ul>
校・指導員の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業工程のより具体的な例示に心掛け、時間の重要性を理解させる</li> </ul>
配慮するポイント(やってはいけないこと等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・苦手なことについては、補完方法を提案する (工程を記載した手順書を必携させる／メモの参照訓練を行う)</li> </ul>

項目	内容
場面	訓練指導(その6)
事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業手順に記載されていることだけを忠実に取り組む</li> <li>・無理なことやわからないことであっても、とにかく頑張って取り組もうとする</li> <li>・作業時に問題が発生した場合でも、臨機応変の対応ができない</li> </ul> <p>【考えられる理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・暗黙の了解が理解できない(想像して理解できない)</li> <li>・真面目に求められたことをやろうとする</li> <li>・できなかったときに発生する事態が想像できない(状況の把握ができない)</li> <li>・急な変更に大きなストレスを感じる</li> <li>・パニックになってしまう</li> </ul>
校・指導員の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・口頭指示だけでなく、指示書等を用いて指導する</li> <li>・作業を一旦停止し、改めて手順を提示する</li> <li>・無理なことをやろうとして、危険な場面に陥ることもあるので、安全管理に注意をする</li> <li>・暗黙の了解を前提とした指導を行わないように心がける</li> <li>・よく使うルールは明示して学習の機会を与える</li> <li>・作業内容によっては、複数での実習体制を検討する</li> </ul>
配慮するポイント(やってはいけないこと等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・苦手なルール(暗黙の了解)については、明示する</li> <li>・ある程度状況を予知して、勝手に作業させない</li> </ul>

項目	内容
場面	訓練指導(その7)
事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ課題において作業を分担し、協働するような作業が苦手である</li> </ul> <p>【考えられる理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・作業を分担し、責任を持つ意識が希薄である</li> <li>・他人とペースを合わせることができない</li> <li>・他人からどう思われているかについて、関心が薄い</li> </ul>
校・指導員の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業分担を明確に指示し、できる作業を的確に割りあてる</li> <li>・本人とグループの他の学生の両方の話を聞きながら、実習が上手くいくように調整する</li> <li>・相手を責めるような発言をしないよう、周囲の理解を促す(本人の了解が必要)</li> </ul>
配慮するポイント(やってはいけないこと等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対応が一様ではなく、難しいケースであるので、特性を見極めて配慮する必要がある</li> </ul>

項目	内容
場面	訓練指導(その8)
事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課題レポートの提出ができない、期限を守れない</li> </ul> <p>【考えられる理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・課題の意図が理解できないため書くことができない</li> <li>・レポートの形式などに不安があると書くことができない</li> <li>・わからないことがひとつでもあると書くことができない</li> <li>・事実の記述はできるが、考察など事実をまとめることができない</li> <li>・完璧に完成しないと提出してはいけないとこだわる</li> <li>・期日までに仕上げるのが苦手である</li> <li>・レポート自体の存在を忘れている</li> </ul>
校・指導員の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原因、理由を見極めて、本人が理解のできる具体的な指示を心掛ける</li> <li>・締め切りの認識が薄い学生には積極的に声をかける、状況を聞く</li> <li>・どうしても提出できない場合は、校内で対応を考える</li> </ul>
配慮するポイント(やってはいけないこと等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出せない原因を考慮せずに、放置しないように配慮する</li> <li>・「そのうち成長してわかってくれるだろう」とか「期末になったら慌てて出すだろう」などと楽観視しない</li> </ul>

項目	内容
場面	学校生活(その1)
事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・クラス内で孤立していることが多い</li> <li>・遅刻が多い、あるいは欠席が多い</li> <li>・コミュニケーション等がとれない、もしくは不得意である</li> </ul> <p>【考えられる理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーション、社会性に問題がある</li> <li>・これまでにいじめ等の経験があり、対人関係が苦手である</li> <li>・自分に自信が持てず、自分から話しかけることができない (ただし、特定の学生とは会話をすることもある)</li> </ul>
校・指導員の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・クラス内での孤立を早期に発見することが重要である。その原因が、どこにあるかを見つけるためにも、カウンセラー、ソーシャルワーカーと連携し、面談を複数回実施する(保護者にも同意を得る)</li> <li>・保護者との面談を複数回実施し、中学、高校時代に気を付けた点、生活面での苦労等を尋ねる</li> <li>・出身高校の担任に連絡し、授業面で配慮した点、指導方法について注意した点を確認する</li> </ul>
配慮するポイント(やってはいけないこと等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カウンセラー、ソーシャルワーカー等を活用する場合は、本人が話しやすそうな者を選び、必要に応じて変更するなどの配慮を行う</li> <li>・保護者面談の時には、特性と指導上の困難に対する理解を共有することに努める (診断のない学生に対して、障害と決め付けた相談をしない)</li> <li>・生活習慣の見直しが必要な場合は、保護者の協力が必要であるため、保護者と指導員間の信頼関係を十分に築く</li> </ul>

項目	内容
場面	学校生活(その2)
事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・クラス内で、独りであることが多い</li> <li>・友人と呼べる友達がいない</li> <li>・友達という感覚があまりない</li> <li>・注意や指導を受けている感覚が薄い</li> </ul> <p>【考えられる理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人に対して興味・関心が薄い</li> <li>・自分以外の人は何を考えているか想像できない、または他人の気持ちと自分の気持ちを重ねることはできない</li> <li>・複数人であることより、一人であることの方が快適である</li> </ul>
校・指導員の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人にとって、最も居心地が良い場所、落ち着く場所を作っておく(独りの空間、静かな空間など)</li> <li>・対人関係の指導を急がない(徐々に作っていく指導をする)</li> <li>・本人が信頼できる人をクラスの友人もしくは指導員として受け入れられるかどうか、検討する</li> <li>・指導員で連携し、挨拶、言葉かけを行い、話す習慣を身に付けさせる</li> <li>・状況に応じた(即した)言葉がでるような言葉かけ、訓練を、学生生活の中で実施する</li> </ul>
配慮するポイント(やってはいけないこと等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相手の気持ちが分からないことに対して叱責しない。相手の気持ち、思いを想像させることを強要しない</li> <li>・本人の特性(特徴)を全く理解できない人と一緒(特に1対1)に行動させない</li> <li>・周りの人に、本人に対して、強い口調(叱責)で話させない</li> <li>・カウンセラー、ソーシャルワーカー等を活用して、対人関係が不得意である原因を考える</li> </ul>



項目	内容
場面	就職活動
事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・将来の仕事、やりたい仕事を考えることができない</li> <li>・企業を選定する基準が明確でない</li> <li>・志望動機、自己PRを考えることができない</li> <li>・仕事の難易度が理解できない</li> <li>・思い込みが激しく、こだわる</li> </ul> <p>【考えられる理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の得意分野、不得意分野が理解できない</li> <li>・仕事ができるか、できないか、頑張れるか、頑張れないかなどがわからない</li> <li>・やったことがない仕事に対して、イメージができない</li> </ul>
校・指導員の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通常の授業(学科、実習)で得意分野を見つける</li> <li>・複数回のインターンシップ、トライアル雇用を活用して仕事を経験させ、仕事をイメージできるようにする</li> <li>・やりたい仕事より、できそうな仕事を経験・理解させることで、希望企業を選定できるようにする</li> <li>・適性検査、能力検査を実施し、客観的に得意分野を理解させることで、本人は自信がなくても得意分野を意識させる</li> </ul>
配慮するポイント(やっ てはいけないこ と等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人だけで企業選定、志望動機、自己PRを考えさせるのではなく、指導員と一緒に得意分野、不得意分野、イメージできる仕事を考えた後、企業選定を行い、履歴書を準備する必要がある</li> <li>・社会人としての行動ができていない、もしくはその場の状況に即して行動できない状態で就職活動を行うこともある。この場合、受験企業側からの指摘をフィードバックしつつ指導する必要がある。</li> </ul>

項目	内容
場面	訓練修了後(その1)
事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練修了後、家に引きこもっている</li> <li>・就職したが馴染めず、数ヶ月で早期退職した</li> </ul> <p>【考えられる理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就職が決まらず、就職活動が独りでできない</li> <li>・就職したが、周りとの違い、周りからの理解が得られず退職した</li> <li>・社会性が身についていなかった</li> </ul>
校・指導員の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職の際に、保護者の了解を得て、本人の特性を就職先に話し理解を得る(就職先の社長と直属の上司の理解度が異なることがある)</li> </ul>
配慮するポイント(やってはいけないこと等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練修了時に就職が決まっていない場合は、修了後のフォローができるように信頼関係を築いておく(修了後の定期的な連絡が必要な場合もある)</li> <li>・保護者に相談、了解なしに、企業側に本人の特性を話さない(必ず保護者同意のもとに行う)</li> <li>・企業側に本人の特性を理解してもらい、仕事内容、指示方法で配慮して頂くことで、早期退職を防ぐ</li> </ul>

項目	内容
場面	訓練修了後(その2)
事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職先で適応できない／雇用継続の見通しが持てない</li> </ul> <p>【考えられる理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーションが自発的にとれない</li> <li>・職場では了解していても、同僚の理解が得られない</li> <li>・職務内容と本人の特性とのミスマッチ</li> <li>・就職先の学生に対する理解不足(就職先に対して事前に説明ができていない)</li> </ul>
校・指導員の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労時に相談し、職務内容に配慮をお願いしたり、環境に対する配慮をお願いする</li> <li>・支援機関を活用し、ジョブコーチを導入する</li> </ul>
配慮するポイント(やってはいけないこと等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジョブコーチ等と職場が一緒に対応する</li> </ul>

項目	内容
場面	全般(その1)
事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援や配慮が必要であることを理解していない</li> <li>・就職活動に不安を抱えている</li> </ul> <p>【考えられる理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害受容ができていない</li> <li>・目標が定まらず、不安のみを抱えている</li> </ul>
校・指導員の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スキルが低い場合も多いため、訓練状況に基づき、担当する指導員間で意見交換をする</li> <li>・問題の背景を、できるだけ早く発見する</li> <li>・学生のレベルに合った就職を意識して訓練を進める</li> </ul>
配慮するポイント(やってはいけないこと等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・必要に応じて、その学生に合わせた(他の学生とは異なる)課題で対応する</li> <li>・障害の決めつけにならないように配慮する</li> <li>・特別な支援を行う際には、他の学生の理解を得ることにも配慮する</li> <li>・指導員間で意見交換(意思疎通・すり合わせ)を十分行うこと</li> </ul>

項目	内容
場面	全般(その2)
事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一つの事柄にこだわって主張する</li> <li>・敬語の使い方が適切ではなく、対等な喋り口調になる</li> </ul> <p>【考えられる理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・状況判断ができない</li> <li>・自己主張にこだわる</li> <li>・過度の緊張やストレスがある</li> <li>・質問の意図が理解できない</li> </ul>
校・指導員の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・緊張をほぐすような声かけをする</li> <li>・別の視点からの質問に切り替える</li> </ul>
配慮するポイント(やってはいけないこと等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・こだわっているモノに対しては、直接的に否定しない</li> <li>・軽く受け流し、過度に反応しない</li> </ul>

項目	内容
場面	全般(その3)
事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・将来に関する漠然とした質問や、「どうですか?」「それで……」等の曖昧な質問や、想定外の質問に対して、戸惑い、全く答えられない</li> <li>・はい、いいえしか答えられなかったり、極端に返答が少ない</li> <li>・表情の変化がない(無表情)</li> </ul> <p>【考えられる理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・極度の緊張(過度のストレス)</li> <li>・コミュニケーションに対する意志が希薄</li> <li>・質問に興味がない</li> <li>・長期目標が想定できない</li> <li>・複雑な事象に対して、整理して考えることができない</li> <li>・会話の流れや、前後の状況から、質問の主旨を読み取ることができない</li> </ul>
校・指導員の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多角的な視野からより具体例を示した質問に切り替え、様子を見る</li> <li>・毎朝の挨拶の励行(挨拶はSST(ソーシャルスキルトレーニング)としての訓練になる)</li> </ul> <p>※レポートの考察が書けないような学生に多く見られる</p>
配慮するポイント(やってはいけないこと等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スモールステップで具体的な内容の質問に切り替える</li> <li>・同じ質問を繰り返さない</li> </ul>

## □ 訓練指導における支援・対応事例

- レポートを提出できない場合 ..... 44ページ
- 全体指示を聞き逃す場合 ..... 45ページ
- 作業手順が覚えられない場合 ..... 46ページ
- グループ課題で協働する作業が苦手な場合 ..... 47ページ
- 他人とのコミュニケーションに特異性を持つ場合 ・ 48ページ

## ●レポートを提出できないMさん

### (1) 気付き

- ・実習態度が適切でない(例:実習工程を予定時間内に完了できない)
- ・レポートの提出期限が守れない
- ・授業内容のノートが書けない(メモが取れない)、もしくは異常に丁寧

①



### (2) 情報共有

#### イ 気付き後

- ・レポートが提出できていない理由を面談で調査(理由)
  - ・実習内容、結果の整理の仕方が分からない、整理できない
  - ・実験結果から考察することができず、まとめることができない

#### ロ 実態把握後

- ・科内でレポートの形式について再検討
- ・実習で整理させるべき手順や内容を明確にする

②



③



### (3) 実態把握

#### イ 観察

- ・提出できていないレポート形式を把握する
- ・実習内容に対する理解度の問題か、レポートの書き方が問題か、提出日の認識の問題かを把握する

#### ロ 保護者との面談

- ・レポート提出できていない教科の報告
- ・レポートを提出できない理由を報告

#### ハ 出身高校等からの情報収集:なし

### (4) 支援・対応

- 観察結果から、レポートが提出できない理由
  - ・実習の理解度が低い(一度に多くの指示を受けると整理できない)
  - ・実習結果の整理、まとめができない(何を書くべきか分からない)
  - ・実習結果から考察(想像)することができない
- 対応方法
  - ・実習手順を段階毎に指示(一度に多くの指示を与えない)
  - ・レポートの形式を作業手順書に変更した(他の学生と異なる形式)
- 作業手順(作業順序)、失敗したところ、失敗の原因、次回の対応
  - ・提出日を携帯電話に登録させる

④



⑤



### 結果

- ・提出日の認識は確実にになった
- ・最初の段階では、レポートを指導員と一緒に書く
- ・レポートへの記載内容が少ない場合は、ひとりで書くことができるようになる

### 連携した支援機関等

- ・スクールカウンセラー、ソーシャルワーカーとの面談
- ・発達障害者支援センター
- ※特性(特徴)の把握と学生の抱える困難度を把握するため



## ●全体指示を聞き逃すNさん

### (1) 気付き

- ・実習時に全体指示を理解できていない傾向がある
- ・自分に対する指示とは思っていない

①



### (2) 情報共有

#### イ 気付き後

- ・本人に指示を確認したところ、自分への指示であると理解できていなかったため、指示の方法を変更

#### ロ 実態把握後

- ・実習などで本人に戸惑いがないか、不安に思っていないか観察する

②



③



### (3) 実態把握

#### イ 観察

- ・指示が理解できているか繰り返し観察
- ・不安な様子を示す挙動が出ていないか注意深く確認

#### ロ 保護者との面談:なし

#### ハ 出身高校等からの情報収集:なし

### (4) 支援・対応

- ・聞き逃しに関しては、別途個別に明確に指示を用意することと、確認を丁寧に繰り返すことを意識して指導を繰り返した

- ・耳からの情報提供だけに依存せず、事前に準備できるものは作業手順を書類にして用意することも必要

④



⑤



### 結果

- ・その場での指示だけでなく、繰り返し指示を確認することで本人も不安を解消できていた様子
- ・話だけで済ますのではなく、事前に紙ベースの指示書を作成することも必要である

### 連携した支援機関等

- ・地域障害者職業センター

## ●作業手順が覚えられないOさん

### (1) 気付き

- ・作業開始直後から、手が止まっている
- ・次の手順を教えないと、手が止まったり、誤った手順で行う
- ・頻繁に質問に来る、あるいは逆にまったく質問せずに待機している
- ・学ぶ姿勢はまじめで真剣だが、口頭指示は保持されない

①



### (2) 情報共有

- イ 気付き後
  - ・他の実習でも同じ様子なのか確認
- ロ 実態把握後
  - ・観察により、指示方法によっては、伝わるときと伝わらないときの差が激しいことがわかったので、その情報を共有する

②



③



### (3) 実態把握

- イ 観察
  - ・口頭で指示した時と、手順書を渡したときの違いなど、どのような指示方法だと伝わりやすいのかを把握する
  - ・わからないことがあったときに、Oさんはどうやって解決しようとしていて、どこにつまずきがあるのかを把握する
- ロ 保護者との面談:なし
- ハ 出身高校等からの情報収集:なし

### (4) 支援・対応

- ・手順書の方が指示が伝わるようになったので、作業手順書を配布するか、ホワイトボードなどに手順を箇条書きした上で、作業の説明をする
- ・わからなくてノートを調べるときにつまずきがあり、とても時間がかかる上に調べきれっていない。そこで、頻繁に参照するような事柄については1箇所にとめるなどのノートの整理を行う
- ・一定時間以上、作業が止まっているようなら、次の作業が手順書やホワイトボードのどこに書かれているのかを伝える

④



⑤



### 結果

- ・手が止まったまま時間が過ぎていくということがなくなった
- ・繰り返し出てくるような作業については、整理したノートを見ながら、自分で作業を進めれるようになった
- ・作業に自信がつき、作業手順を覚える速度が徐々に上がっていった
- ・最終的には、苦手な全体指示や口頭指示でも、作業手順書やホワイトボードをヒントにして、実習についていけるようになった

### 連携した支援機関等

#### ・発達障害者支援センター

※よくある事例のひとつなので、研修等で対応方法を学んだ。また、作業手順書作成の注意点なども教えてもらった。

## ●グループ課題で協働する作業が苦手なPさん

### (1) 気付き

- ・専門課程入学当時から、周囲から孤立しがちで、騒がしい環境でパニックを起こすことがあった

①



### (2) 情報共有

#### イ 気付き後

- ・複数の指導員で経過を観察、授業態度は一貫して真面目ではあるが、コミュニケーションに支援が必要である

#### ロ 実態把握後

- ・応用課程に進学するも、グループ課題で孤立し、普段の実習でも他の学生が意識的に避けるようになる

②



③



### (3) 実態把握

#### イ 観察(本人との面談)

- ・パニックになった時、本人に発達障害の症状を話し、診断を受けるように促した

#### ロ 保護者との面談

- ・事態を報告することで、両親も診断を受けることを容認

#### ハ 出身高校等からの情報収集:なし

### (4) 支援・対応

- ・実習中にパニックになることのないように冷静になる対処法を意識化させた
- ・診断が出た後もグループ学習には参加をさせ、指導員が注意深く観察することを心掛けた
- ・発達障害者支援センターと連携をすすめ、就労を意識した訓練を続けた

④



⑤



### 結果

- ・今後障害求人を利用した就職活動を進めていく予定

### 連携した支援機関等

- ・発達障害者支援センター
- ・ハローワーク

## ●他人とのコミュニケーションに特異性を持つQさん

### (1) 気付き

- ・入校直後から一人であることが多く、周囲から浮いた様子がある
- ・コミュニケーションには配慮が必要であるが、特性を理解して対応する担任とは意思疎通が可能である
- ・自分の興味あることには執着する



### (2) 情報共有

#### イ 気付き後

- ・実態を把握するため、担任を交えてコミュニケーションに関する配慮事項を確認する機会を設定する

#### ロ 実態把握後

- ・ストレスがたまると不意に問題行動が出ることもあるので、普段の様子を指導員の中で注意深く共有



### (3) 実態把握

#### イ 観察

- ・突然体当たりをする、突然大声で叫ぶ、壁を叩く、ゴミ箱をけるなど問題行動を把握

#### ロ 保護者との面談

- ・担任が窓口になって、問題が生じた際には報告した

#### ハ 出身高校等からの情報収集:なし

#### ニ その他

- ・発達障害者支援センターへの相談を打診したところ、以前から相談していたことが判明した

### (4) 支援・対応

- ・入校直後に発達障害者支援センターに個人名は伏せて相談
- ・担任からクラスになじめない様子や、普段の言動の詳細を家庭に報告
- ・突然体当たりをする、突然大声で叫ぶ、壁を叩く、ゴミ箱をけるなど問題行動が生じた際には、別室で落ち着かせることを心掛けた
- ・発達障害者支援センターと連携し、ジョブコーチの指導を交えた実務実習を実施し、一定の成果を得た



### 結果

- ・パニックになった際に自らを落ち着かせる訓練を徹底して意識させることができた
- ・修了後に、地域障害者職業センターの**職業準備支援**への参加を決めた

### 連携した支援機関等

- ・発達障害者支援センター
- ・地域障害者職業センター
- ・ハローワーク

## ハ 行動特性別の訓練環境の工夫事例

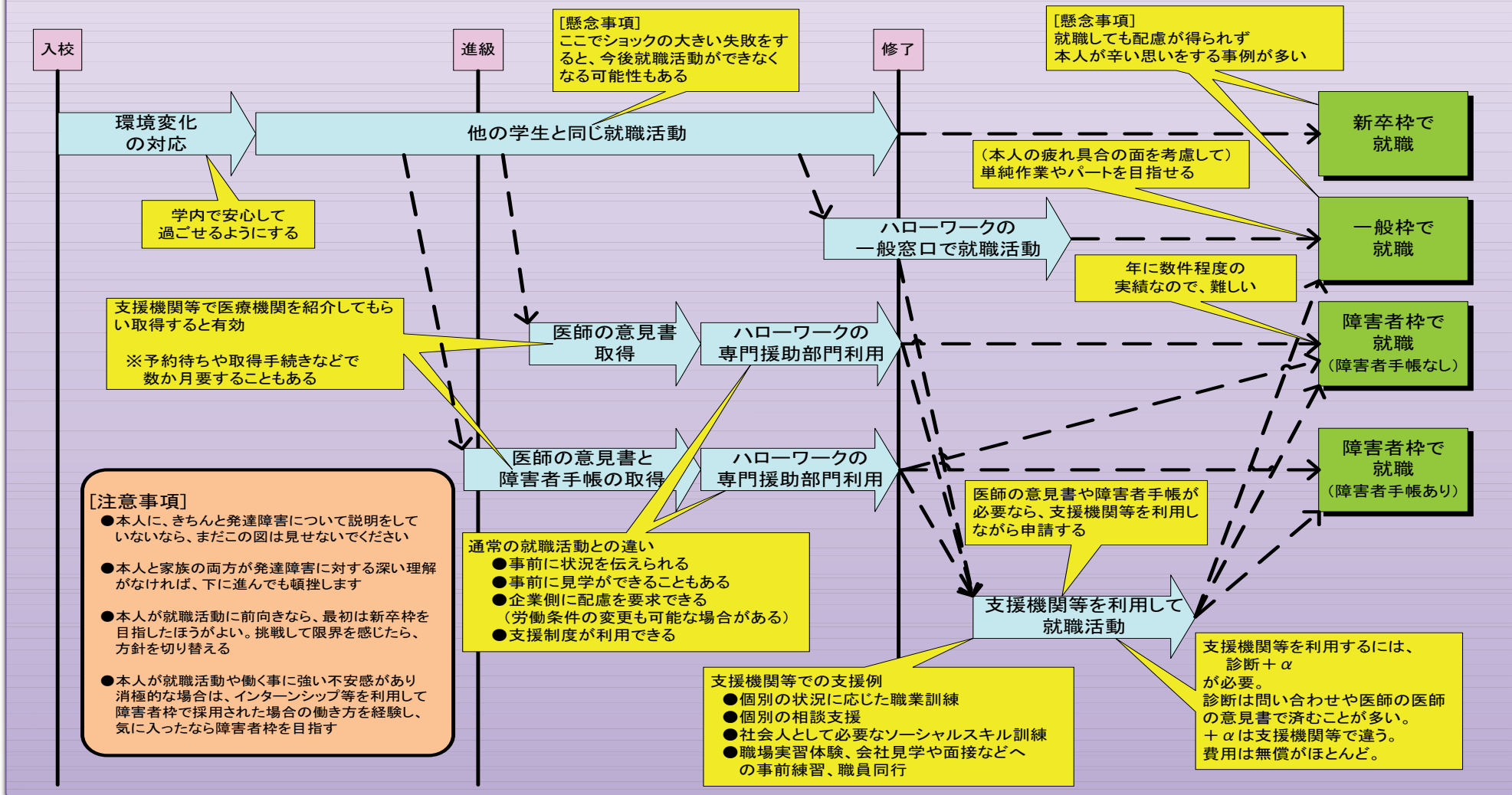
行動特性	工夫事例
曖昧・抽象的な言葉が苦手	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>具体的な説明文</b>や<b>見本(写真、図など)</b>などを使用し、説明する</li> </ul>
同時に複数のことを理解するのが苦手 (優先順位がつけられない場合)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>細分化した作業手順</b>を一つずつ示す</li> <li>・指示は、<b>ゆっくり、具体的に、明確に</b>する</li> <li>・一度に指示することは、一つずつ</li> </ul>
集中できない	<p>【周囲の音に過敏な場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>ノイズレスヘッドホン</b>などを許可する(PC作業等で使用ができるとき)</li> </ul> <p>【周囲の状況や変化により落ち着きがない場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・窓側を避け、座席を<b>前方</b>にし、<b>刺激を少なく</b>するなどの工夫をする</li> </ul>
パニックを起こす	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスを感じたり、通常と異なるとパニックを起こすことがあるので、パニックを起こした際は、<b>クールダウンできる部屋</b>を用意する</li> </ul>
失敗が多く、やる気が起きない	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己肯定感を持つことができず、失敗したことだけが記憶に残りやすい。失敗は、<b>責めずに、できたことを褒める</b>。</li> <li>・失敗しないような治具、補助具等を使用する</li> </ul>
ルール・マナーが理解できない	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>「いつ(までに)」、「誰が」、「何を」、「どのようにして」</b>を明確にする</li> <li>・口頭での伝達は、理解することができないことがあるので、<b>文字、絵</b>などを使用し、<b>視覚的に</b>伝達する</li> </ul>

※個々の特性によっては、当てはまらない場合もあるので、個々の特性を把握の上、訓練環境の工夫を行うこと

## 二 就職活動の支援・対応事例【診断のある学生編】

早期から**保護者と連携**し、就職へ向けた方針を決定します。

保護者の中には、発達障害者の就労支援についてあまり詳しくない者もいるので、こちらから**就職への全体像を提示**し、学生本人と保護者の**希望に沿いながら就職活動**を模索していきます。



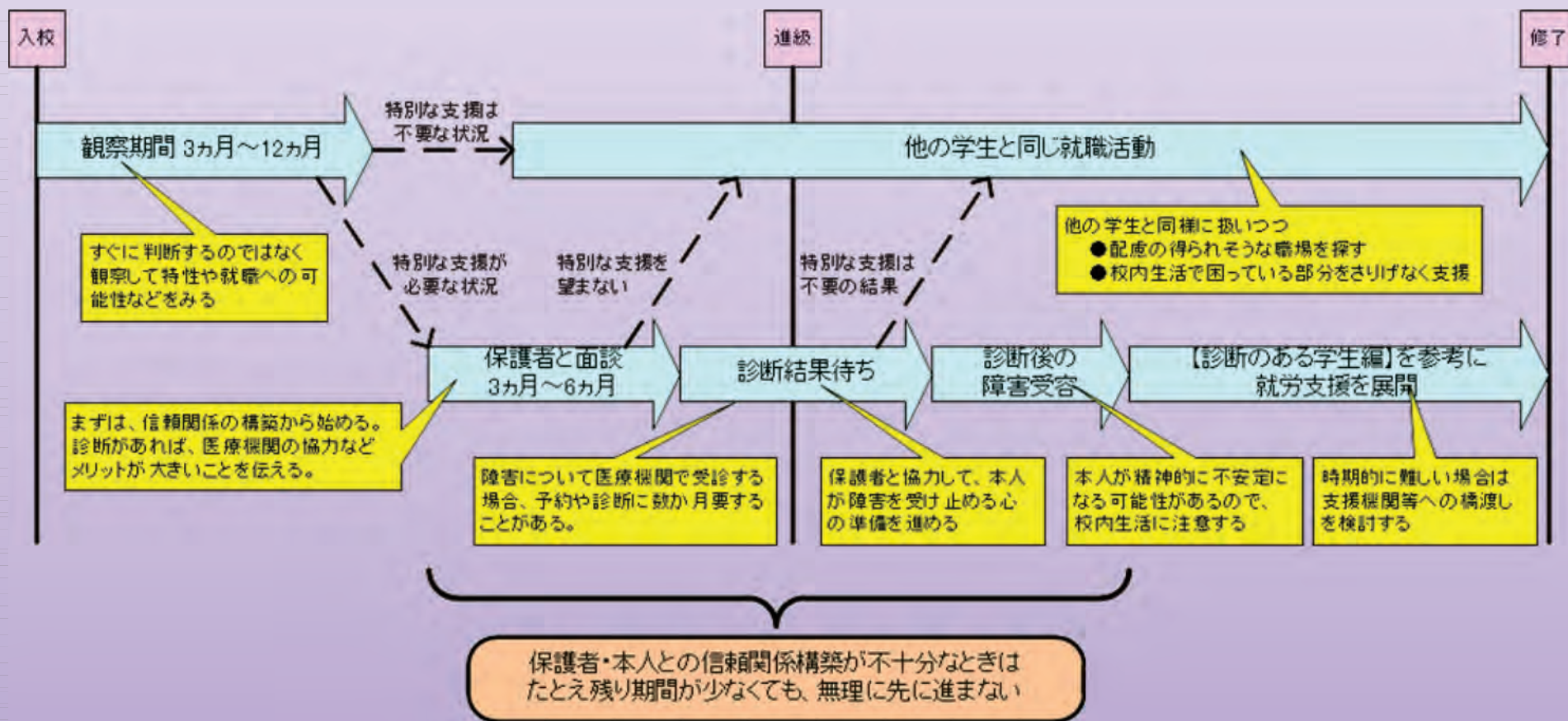
## ホ 就職活動の支援と対応事例【診断のない学生編】

### (イ) 特別な配慮が不要な状況(能力が高く就職できそうな場合)

校での指導実績から、働くという場面で想定される本人の特徴について、本人・保護者と情報を共有しながら、本人が能力を発揮でき、かつ理解ある職場への就職を探ります。

### (ロ) 特別な配慮が必要な状況(支援機関等の力を借りないと就職が難しそうな場合)

時期を見て、本人と保護者に障害の可能性を伝えます。理解を示すまで、何度も面談を続けていき、本人と保護者の理解が得られ次第、支援機関等(52ページ)で検査を受け、診断結果を待ちます。診断結果が出たなら、支援機関等(52ページ)と連携した就職への道を探ります。



## 第2章

# 支援機関等と連携した支援・対応



# 1 支援機関等との連携のメリット

## (1) メリット

- ・専門家のアドバイスにより自分たちで解決できない問題も解決の道が開けることがある
- ・本人と保護者の同意がなくても相談に応じてもらえることがある
  - 検査や診断は本人と保護者の同意が必要
- ・異常な行動が何に起因していたのかに気付くことがある
- ・就職への道が開けることがある
  - 就職後もサポートを受けられる
- ・本人が将来にわたって支援機関等を利用できる
  - 多くの支援は無料(一部プログラムや診療は有料)



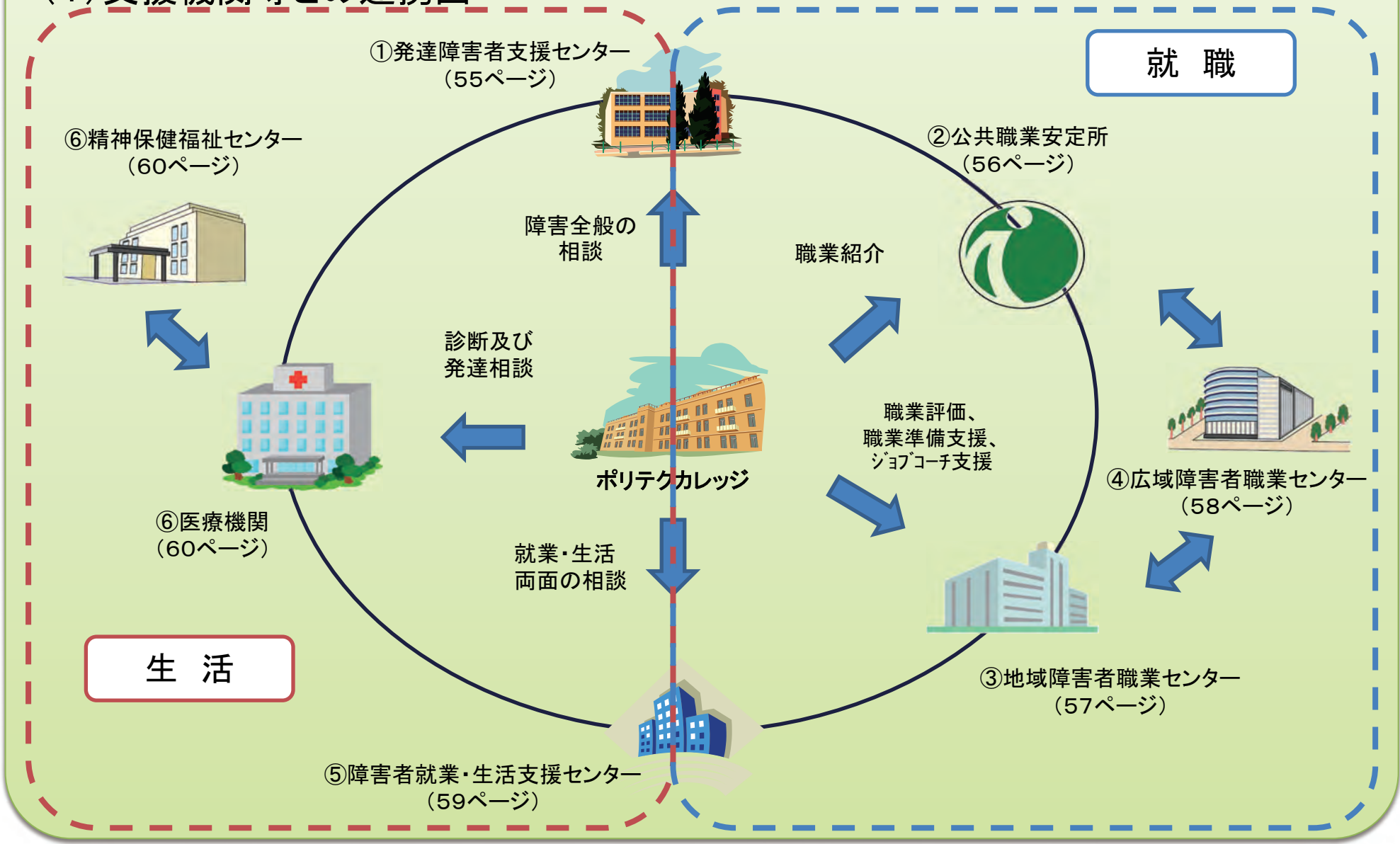
## (2) 連携時の留意事項

- ・本人と保護者との同意の前に相談する時は、**守秘義務違反**とならないように注意する
- ・連携した支援・対応を本格的に実施する場合は、**必ず本人と保護者の同意**を得る
- ・相談内容等の入手した**情報の管理は徹底**する

**常に相談できる支援機関等を確保しましょう！**

## 2 支援機関等の紹介

### (1) 支援機関等との連携図



## (2) 支援機関等の概要

### ① 発達障害者支援センター

- ・発達障害の特性や専門的な相談ができる機関
- ・発達障害がある人を、年齢に問わず支援
- ・相談は、電話、外来(要予約)等でも可能
- ・相談に係る費用は無料
- ・発達障害が認められる学生に対する接し方や指導方法をこと細かく相談することも可能
- ・個別での相談以外に校単位で連携をお願いすることも可能
- ・就労支援は関係機関と連携しながら実施
- ・発達障害を理解するための講演会を開催
- ・発達障害を支援するための研修を実施
- ・都道府県知事等が指定した社会福祉法人、特定非営利活動法人等が運営

※各センターによって、支援内容が異なることがあります

#### 【所在地一覧ホームページ】

発達障害者支援センター ( <http://www.rehab.go.jp/ddis/> ) のトップページ、  
[相談窓口] → [発達障害者支援センター・一覧] から検索



## ②公共職業安定所(ハローワーク)

- ・障害担当の職員・相談員を配置し、ケースワーク方式により、求職申し込みから就職後のアフターケアまで一貫した職業紹介、職業相談等を行っている
- ・個別にその方にあった求人を開拓したり、面接に同行する等、きめ細かなサービスも行っている
- ・障害者を対象とした就職面接会も実施
- ・地域の障害者求人の動向が把握できる

### 【所在地一覧ホームページ】

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>



### ③地域障害者職業センター

- ・障害者職業カウンセラーを配置し、公共職業安定所（ハローワーク）と密接な連携のもと、障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備支援、ジョブコーチ支援等の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して雇用管理に関する助言等を実施。また、地域で就労支援に取り組む関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する専門的・技術的な助言・援助を実施
- ・就職の希望等を把握した上で、職業能力等を評価し、必要な相談・指導を行い、これらを基に、就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む個々人の状況に応じた支援計画（職業リハビリテーション計画）を策定
- ・職業リハビリテーション計画に基づき、就職前の支援から就職後の職場適応のための支援まで、継続的にサービスを提供
- ・各都道府県に1箇所ずつ設置  
（北海道、東京、愛知、大阪、福岡の5箇所は支所を設置）
- ・障害者手帳の有無は問わず利用は可能
- ・通所にかかる交通費・昼食代等を除き、無料



【所在地一覧ホームページ】

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#03>

#### ④ 広域障害者職業センター

- ・障害者職業カウンセラーと職業訓練指導員が配置され、医療リハビリテーションとの連携を図りながら、職業リハビリテーションサービスを提供
- ・埼玉県所沢市(国立職業リハビリテーションセンター)と岡山県加賀郡吉備中央町(国立吉備高原職業リハビリテーションセンター)に設置(当機構が運営)
- ・全国の広範な地域から、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者等を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、先導的な職業訓練を実施

##### 国立職業リハビリテーションセンター(埼玉県所沢市)

隣接する国立障害者リハビリテーションセンターと密接な連携を図りながら、職業評価、職業指導、職業訓練等を一貫した体系で実施

###### 【職業訓練分野】

機械、電気・電子、デザイン、情報処理、オフィスビジネス、販売・物流、ホテルサービス

<http://www.nvracd.ac.jp/>

##### 国立吉備高原職業リハビリテーションセンター(岡山県加賀郡吉備中央町)

同一敷地内に設置されている(独)労働者健康福祉機構所管の吉備高原医療リハビリテーションセンターと密接な連携を図りながら、職業評価、職業指導、職業訓練等を一貫した体系で実施

###### 【職業訓練分野】

メカトロニクス、機械、電気・電子、情報処理、オフィスビジネス、事務・販売・物流、  
厨房・生活支援サービス

<http://www.kibireha.ac.jp/>



## ⑤障害者就業・生活支援センター

- ・就職や職場への定着に当たって就業面における支援とあわせ、生活面における支援を必要とする障害者を対象として、身近な地域で、雇用、保健福祉、教育等の関係機関との連携の拠点として連絡調整等を積極的に行いながら、就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援を一体的に行う機関
- ・都道府県知事が指定した社会福祉法人・NPO法人などが運営
- ・各都道府県に複数設置されており、利用がしやすい

【所在地一覧ホームページ】

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/10.pdf>



## ⑥その他の支援機関等

### イ 役所の福祉課(障害福祉課)

- ・地域の支援機関のなかから、適切な相談先を教えてもらえる

### ロ 医療機関

- ・発達障害やそのほかの障害について、診断・治療が受けられる
- ・セミナーやトレーニングを開催している機関もある

### ハ 精神保健福祉センター

- ・医療機関と連携しながら、障害者の健康と自律を支援している機関

## ニ 当事者団体・支援団体

- ・発達障害当事者や支援者が運営している団体

「NPO法人アスペ・エルデの会」……発達障害のある人を支援

<http://www.as-japan.jp/j/>

「社団法人日本自閉症協会」……自閉症児・自閉症者を支援

<http://www.autism.or.jp/>

「NPO法人発達障害を考える会ぶどうの木」

……子育て全般や発達障害についての勉強会などを開催

[http://www.kyoto.zaq.jp/npo\\_budo\\_no\\_ki/](http://www.kyoto.zaq.jp/npo_budo_no_ki/)



## 支援機関等との連携事例(その1)

### アスペルガー症候群のSさん

- ・Sさんは、入校当初から担任とはコミュニケーションがとれるものの、自分の興味あることには執着するので何かおかしい。
- ・前期の成績が出るまで様子を見ることで同意。
- ・同時期に地域の**発達障害者支援センター**に相談。以前から両親が相談していたことが判明。  
※エレベータ前で突然指導員にアタックする、意味不明の発言を突然大声で叫ぶ、壁を叩く、ゴミ箱をけるなど問題行動の報告多数。
- ・発達障害者支援センターと連携を取りながら粘り強く指導を重ねる。
- ・発達障害者支援センターと連携の下、ジョブコーチの指導を交えた実務実習を実施し、一定の成果を得た。
- ・修了後に**地域障害者職業センター**の**職業準備支援**への参加を決める。

### 自閉傾向のあるTさん

- ・就職困難な学生として相談を受けたTさんは、質問に対する返事まで時間がかかり、「はい」、「いいえ」程度しか言えない状況。
- ・個別支援の前提として、保護者と学生、担任・就職対策委員、学務課、管理職で話し合い、認識を共有した。
- ・保護者及び学生と個別支援を行う合意を得たので、**地域若年者サポートステーション**の外部講師と連携し、毎週水曜日に相談支援をしたり、部外講師のもとへ学生が行ったり、就職面接へ行ったり、同じような若者と話し合ったり、支援機関との連携による支援が始まった。(11月～3月)
- ・校としての総合支援と支援機関との連携を行い、担任を中心に外部講師と意見交換の上、学生を支援。
- ・支援の結果、表情も含めてコミュニケーション能力が客観的に向上し、**試行期間3ヶ月付きのトライアル雇用**に持ち込むことができた。

## 支援機関等との連携事例(その2)

### 注意欠陥/多動性障害のUさん

- ・Uさん本人と担任が個別相談をする中で、小学校の時に軽い自閉症と言われたことがあると発言。
- ・日頃からレポート提出率も悪く、意識の散漫が著しく激しい、嘘をつく癖があることから通常の就労は難しいと判断。
- ・2年生の9月に地域の**発達障害者支援センター**に相談。(これに関しては、両親も同意の上)
- ・**ハローワーク**、**地域障害者職業センター**と連携し、修了後すぐに**職業準備支援**を実施し、建設資材販売の会社への就労を実現した。

### アスペルガー症候群のVさん

- ・Vさんは、入校当初からクラスで孤立し、コミュニケーションが取れない状況。レポートも提出できない。
- ・本人との面談をする中で、過去にアスペルガー症候群と診断されたと発言。
- ・学校生活の困難度、本人の特徴を確認するためカウンセラーと本人との面談を実施。
- ・面談の結果を本人了解のもと職員と情報共有し、今後の支援方法を検討。
- ・自分の得意、不得意分野が理解できていないため(マイナス思考)、保護者と相談の上、**発達障害者支援センター**にて、適正・能力検査を実施し、得意分野の客観的な指標を得る。
- ・職員間で検討した支援方法により訓練指導等を実施(パニックの要因排除、実習時の指導員2名体制など)
- ・障害者での就職も視野に入れ、**障害者就業・生活支援センター**に相談。併せて、**ハローワーク**にて障害者求人に関する情報も収集。
- ・仕事としてできる作業を模索するため、インターンシップを活用し、職場、作業の経験を積ませる。また、長期の職場順応の確認のため、トライアル雇用を活用し、3ヶ月の職場経験を積ませ、自信を持たせる。
- ・**障害者就業・生活支援センター**、**ハローワーク**、保護者、企業、指導員、本人の6者で面談し、本採用に至った。

# 第3章

## 職員研修

# 1 なぜ、職員研修が必要なのか

特別な配慮が必要な学生への支援・対応は、**校全体**で取組む



そのためには、**全職員**が**発達障害の特性**を**正しく理解し**、**適切な支援・対応方法**で取組むことが重要



**だから、全職員に研修の受講機会を与えなければならない**



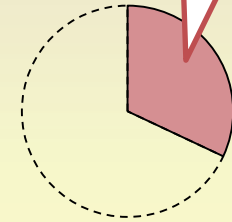
## ◆平成22年度ポリテクカレッジの取組状況

### 【実施内容】

- ・能開大等校長会議の報告の後、発達障害に関する職員研修を実施
- ・県立療育福祉センターの発達障害者向けの研修をこの2年間で5回以上受講
- ・県の発達障害者支援センターにて実施された講習会に参加
- ・精神対話士によるメンタルヘルスに関する研修を開催など

※平成23年2月末時点の調査結果より

8校/26校中  
(全体30.8%)



## 2 具体的な研修とは

### (1) 施設内での研修

- ・支援機関等の講師を招いての研修の開催
- ・外部の研修を受講した職員の伝達
- ・参考となる本や新聞記事の整備



### (2) 支援機関等の開催するセミナー等を受講

- ・発達障害者支援センター(54ページ)などで開催
- ・発達障害情報センター(HP)で官公庁や国立施設等機関が主催、共催、助成している、発達障害に関するイベントや研修会などの情報を入手可能

発達障害者支援センター ( <http://www.rehab.go.jp/ddis/> )のトップページの  
[イベント・研修会情報一覧]から検索

### (3) 職業能力開発総合大学校が実施する研修

「発達障害者のための職業能力開発」、「障害者の行動問題への対処」など

<http://www.uitec.jeed.or.jp/teacher/index.html>

※オーダーメイドによる研修も対応可

問合せ先は、研修部 研修課まで

## 【参考】職業能力開発総合大学校で実施する研修 「発達障害者のための職業能力開発」のカリキュラム

- 対象者：今後、発達障害者の職業能力開発に携わるか、その可能性のある方
- 定員：20名程度
- 日数：4日間

日程	研修内容
1 日 目	1 「発達障害」とはどのような障害か
	2 発達障害のある人の就労について(企業の立場から)
2 日 目	3 就労に向けた関係機関との連携と事例紹介
	(1)関係支援機関と業務内容
	(2)関係機関のネットワークづくり
	(3)連携による就職支援事例の紹介
3 日 目	(4)事例研究と討議
	4 発達障害のある人の職業訓練について
	(1)発達障害のある人の特性に配慮した指導方法 〈指導方法の事例〉
	・話し言葉での指示      ・ルール・マナーの理解
	・読み・書き・計算      ・注意・集中が保てない
4 日 目	・訓練目標・動機
	(2)発達障害のある人に配慮した訓練方法
	5 発達障害のある人の就労に効果的なエイド
	6 発達障害のある人の職業訓練についての課題(討議)

**※ブロックや県単位等でのオーダーメイドコース(日数変更も可)の実施も可能です。  
問い合わせは、研修部 研修課 まで**

# 第4章

## 参考文献等の紹介

# 1 参考文献等の紹介

- 清水進一(発行)2006年3月「LD、AD/HD、高機能自閉症の理解と支援のためのティーチャーズ・ガイド(改訂版)」神奈川県立総合教育センター
- 佐々木正美・梅永雄二(監修)鈴木哲(発行)2009年8月「アスペルガー症候群 就労支援編」株式会社講談社
- 小塩允護(監修)徳永豊・佐藤克敏(編集)加藤勝博(発行)「大学における支援体制の構築のために発達障害のある学生支援ガイドブックー確かな学びと充実した生活をめざしてー」独立行政法人国立特別支援教育総合研究所(編著)株式会社ジアース教育新社
- 佐藤克敏・小塩允護(監修)原田公人・渡辺哲也・徳永豊・涌井恵(編集)加藤勝博(発行)「発達障害のある学生支援ケースブック」独立行政法人国立特別支援教育総合研究所(編著)株式会社ジアース教育新社
- 2010年3月「障害学生支援プログラムについての教職員研修プログラム」独立行政法人日本学生支援機構
- 「発達障害者の就労相談ハンドブック」NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク
- 厚生労働省・発達障害者雇用促進マニュアル作成委員会(編著)平成18年3月「発達障害のある人の雇用管理マニュアル」
- 厚生労働省社会援護局障害保健福祉部(発行)2008年1月「発達障害の理解のために」
- 厚生労働省(監修)2008年3月「発達障害のある人の職業訓練ハンドブック」独立行政法人雇用・能力開発機構

【障害者職業総合センター調査研究報告書】(<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/research.html>)

- ・No.38 2000 「学習障害」を主訴とする者の障害特性と就労支援に関する研究(その1)
- ・No.56 2004 「学習障害」を主訴とする者の障害特性と就労支援に関する研究(その2)
- ・No.71 2006 軽度発達障害のある若者の学校から職業への移行支援の課題に関する研究
- ・No.83 2008 軽度発達障害者のための就労支援プログラムに関する研究  
……ワーク・チャレンジ・プログラム(試案)の開発……
- ・No.88 2009 発達障害者の就労支援の課題に関する研究
- ・No.99 2011 高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する 基礎的研究
- ・No.101 2011 発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する基礎的研究
- ・障害者職業総合センター リーディングス職業リハビリテーション1
- ・発達障害のある人がよりよい就労を続けるために  
……障害者職業総合センターにおける発達障害研究の歩み……





## 2 発達障害を理解するための本 (※高知県立図書館「発達障害を知る100冊」より抜粋)

### (1) 発達障害全般

	書名	著者	出版社	出版年
1	発達障害者白書 2011年版	日本発達障害福祉連盟／編	日本文化科学社	2010
2	発達障害の治療方法がよくわかる本 健康ライブラリーイラスト版	宮尾益知／監修	講談社	2010
3	大学生の発達障害 不思議な「心」のメカニズム が一目でわかる こころライブラリーイラスト版	佐々木正美／監修 梅永雄二／監修	講談社	2010
4	そうだったのか！発達障害わざとじゃないモン 実 録4コママンガ	発達障害を考える会・Tryアング ル／編 斗希典裳／著	合同出版	2009
5	こんなとき、どうする？発達障害のある子への支 援アスペルガー症候群「高機能自閉症」、ADHD を中心に 中学校以降	中山清司／編 内山登紀夫／監修	ミネルヴァ書房	2009
6	知ってる？発達障害ワークブックで考えよう	細川佳代子／プロデュース	ミネルヴァ書房	2009
7	家族・支援者のための発達障害サポートマニュアル	古荘純一／著	河出書房新社	2008
8	発達障害をもっと知る本「生きにくさ」から「その人 らしさ」に	宮尾益知／著	教育出版	2007
9	脳科学と発達障害 ここまでわかったそのメカニ ズム	榊原洋一／著	中央法規出版	2007
10	発達障害をもつわが子とともに「ほがらか」親子の メッセージ	発達障害の子どもと家族を支援 する会・ほがらか／編著 早川 星朗／監修	かもがわ出版	2006

## (2) 自閉症スペクトラム

	書名	著者	出版社	出版年
1	「自尊心」を大切にしたい高機能自閉症の理解と支援	別府哲／編 小島道生／編	有斐閣	2010
2	キャンパスの中のアスペルガー症候群	山崎晃資／著	講談社	2010
3	自閉症感覚 かくれた能力を引きだす方法	テンプル・グランディン／著 中尾ゆかり／訳	日本放送出版協会	2010
4	よくわかる大人のアスペルガー症候群 自分勝手、わがまま・・・と思われがちの人たちもしかしたら、アスペルガー？	梅永雄二／監修	主婦の友社	2010
5	わかってほしい！大人のアスペルガー症候群 社会と家庭での生き方を解消する！正しい理解と知識	宮尾益知／著	日東書院本社	2010
6	図解でよくわかる大人のアスペルガー症候群 発達障害を考える・心をつなぐ	上野一彦／著 市川宏伸／著	ナツメ社	2010
7	アスペルガー症候群の教室での支援 教師のためのヒント集	ステイシー・W. ベッツ／著 ディオーン・E. ベッツ／著 リサ・N. ガーバー＝エッカード／著 白楽正志／訳	東京書籍	2009
8	アスペルガー症候群高機能自閉症の本 じょうずなつきあい方がわかる	宮本信也／監修	主婦の友社	2009
9	ササッとわかる「大人のアスペルガー症候群」との接し方	加藤進昌／著	講談社	2009

	書名	著者	出版社	出版年
10	自閉症という体験 失われた感覚を持つ人びと	ドナ・ウィリアムズ／著 川手鷹彦／訳	誠信書房	2009
11	アスペルガー症候群 子どもたちの特性を活かす	宮尾益知／著	日東書院本社	2008
12	これでわかる自閉症とアスペルガー症候群	田中康雄／監修 木村順／監修	成美堂出版	2008
13	大人のアスペルガー症候群 不思議な「心」のメカニズムが一目でわかる こころライブラリーイラスト版	佐々木正美／監修 梅永雄二／監修	講談社	2008
14	自閉症スペクトラム生き方ガイド 自己権利擁護と「障害表明」のすすめ	スティーブン・ショア／編著 荒木穂積／監訳 森由美子／訳	クリエイツかもがわ	2007
15	どう関わる？思春期・青年期のアスペルガー障害「生きにくさ」の理解と援助のために	京都ひきこもりと不登校の家族会ノンラベル／編	かもがわ出版	2006
16	アスペルガー症候群と高機能自閉症青年期の社会性のために よりよいソーシャルスキルが身につく	杉山登志郎／編著	学研	2005

### (3) LD(学習障害)

	書名	著者	出版社	出版年
1	LD学習障害の本 じょうずなつきあい方がわかる	[主婦の友社]／編 宮本信也／監修	主婦の友社	2009
2	Q&Aと事例で読む親と教師のためのLD相談室	山口薫／編著	中央法規出版	2003

	書名	著者	出版社	出版年
3	ディスレクシア 読み書きのLD	マーガレット・J. スノウリング／著 加藤醇子／監訳 宇野彰／監訳 紅葉誠一／訳	東京書籍	2008
4	怠けてなんかない！ ディスレクシア	品川裕香／著	岩崎書店	2003
5	怠けてなんかない！2（セカンドシーズン）	品川裕香／著	岩崎書店	2010

#### (4) ADHD(注意欠陥／多動性障害)

	書名	著者	出版社	出版年
1	大人のAD／HD(注意欠如・多動(性)障害) 不思議な「心」のメカニズムが一目でわかる ころろライブラリーイラスト版	田中康雄／監修	講談社	2009
2	お片づけセラピー ADHDADDのためのハッピーサバイバル法	桜井公子／著 袋居司／著 関口逸巳／画	宝島社	2007
3	ADHDサクセスストーリー 明るく生きるヒント集	トム・ハートマン／著 嶋垣ナオミ／訳	東京書籍	2006
4	オロオロしないでいいんだね！ ADHDサバイバル・ダイアリー	白井由佳／著	花風社	2002



## (5) 地域生活支援・就労支援

	書名	著者	出版社	出版年
1	アスペルガー症候群の人の仕事観 障害特性を生かした就労支援	サラ・ヘンドリックス／著 梅永雄二／監訳 西川美樹／訳	明石書店	2010
2	仕事がしたい！発達障害がある人の就労相談	梅永雄二／編著	明石書店	2010
3	写真で教えるソーシャル・スキル・アルバム 自閉症のある人に教えるコミュニケーション、交友関係、学校・職場での対応 青年期編	ジェド・ベイカー／著 門眞一郎／訳 佐々木欣子／訳	明石書店	2010
4	大人の生活完全ガイド アスペルガー症候群	辻井正次／監修 杉山登志郎／監修 望月葉子／監修	保健同人社	2010
5	アスペルガー症候群就労支援編 不思議な「心」のメカニズムが一目でわかる	佐々木正美／監修 梅永雄二／監修	講談社	2009
6	アスペルガー症候群・高機能自閉症の人のハローワーク 能力を伸ばし最適の仕事を見つけるための職業ガイダンス	テンプル・グランディン／著 ケイト・ダフィー／著 柳沢圭子／訳 梅沢雄二／監修	明石書店	2008
7	ちゃんと人とつきあいたい発達障害や人間関係に悩む人のためのソーシャルスキル・トレーニング	井沢信三／編著 霜田浩信／編著 小島道生／編著 細川かおり／編著 橋本創一／編著	山海堂	2007
8	発達障害のある学生支援ケースブック 支援の実際とポイント	国立特別支援教育総合研究所／編著	ジアース教育新社	2007
9	アスペルガー症候群と高機能自閉症青年期の社会性のために よりよいソーシャルスキルが身につく	杉山登志郎／編著	学研	2005

## ○ 委員等名簿

区分	氏名	所属
委員	藤井 博	イーエイチーシーインク代表（法政大学 経営学部非常勤講師）
	岩永 可奈子	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業能力開発総合大学校 能力開発専門学科講師
	本間 義章	岩手県立産業技術短期大学校 産業技術専攻科
	岡崎 仁	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 東海職業能力開発大学校附属浜松職業能力開発短期大学校 学務援助課長
	岡部 秀一	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 関東職業能力開発大学校附属千葉職業能力開発短期大学校 制御技術科
	佐竹 一孝	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 中国職業能力開発大学校 電子情報技術科
	千知岩 浩一	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 四国職業能力開発大学校 生産情報システム技術科
	深江 裕忠	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 四国職業能力開発大学校附属高知職業能力開発短期大学校 電子情報技術科
	瀧原 祥夫	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 公共職業訓練部大学校課 調査役
	中山 良太	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 公共職業訓練部大学校課 職業大係長
事務局	大橋 敦	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター開発研究部 高度訓練研究室長
	加部 隆幸	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター開発研究部 高度訓練研究室研究員（H23. 10. 1～）
	近藤 一郎	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター開発研究部 高度訓練研究室研究員（H23. 4. 1～9. 30）
	田中 信行	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 公共職業訓練部大学校課 課長補佐
	竹内 一茂	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 公共職業訓練部大学校課 能開大係長
	長谷川 尊明	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 公共職業訓練部大学校課 能開大係（H23. 10. 1～）
	樋浦 いずみ	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 公共職業訓練部大学校課 能開大係

独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構