

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(3)

ー注意欠陥多動性障害を有する者へのプログラムの有効性と課題ー

○豊川 真貴子 (障害者職業総合センター職業センター企画課 障害者職業カウンセラー)
 小田 訓・鈴木 秀一 (障害者職業総合センター職業センター企画課)

1 はじめに

障害者職業総合センター職業センター(以下「センター」という。)では、平成17年度から、知的障害を伴わない発達障害者を対象に「ワークシステム・サポートプログラム」(以下「プログラム」という。)を実施している(プログラムの詳細は、当機構のホームページに掲載されている報告書(PDF版)を参照(<http://www.nivr.jeed.or.jp/center/report/practice19.html>))。

注意欠陥多動性障害を有する者のアセスメント技法の開発については、昨年度までの取り組みから、①作業・生活両場面でのアセスメントとその結果に基づくスキル付与支援の必要性が確認され、また、②プログラムの課題として、模擬的就労場面における多様な作業環境(作業課題、実施方法、支援者の指示の出し方等)の設定と、それを通じた職業的課題に関するより詳細なアセスメント等の必要性が指摘されている¹⁾。

本稿では、②の課題に関する取り組みを紹介するとともに、①の視点を踏まえて行った支援事例の分析を通して、支援方法及びプログラムの今後の課題について検討する。

2 プログラム受講者の状況等

(1) プログラム受講者の状況

平成17年度から平成20年度第1期までのプログラム受講者数は、計60名(男性46名、女性14名)である。このうち、注意欠陥多動性障害を有する者は9名である。なお、自閉症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害を有する者は51名(アスペルガー症候群又は広汎性発達障害と注意欠陥多動性障害を重複している者4名を含む)であった。

(2) 注意欠陥多動性障害を有する受講者に認められた特性等

注意欠陥多動性障害を有する受講者に認められた特性等は、表1のとおりである。

なお、注意欠陥多動性障害を有する受講者の多くが、表1の特性等に併せてうつ病等の二次障害を有しており、通院・服薬を継続していた。また、プログラム受講開始後、相談場面において、過去の辛い経験や不全感を少しずつ語ってくれる者も見受けられた(「できないために人に頼らざるを得ない部分がたくさんあるが、その部分を『甘えている』、『依存している』と言われ、とても悔しい思いをした」、「苦手

表1 注意欠陥多動性障害を有する受講者に認められた特性等

特性の カテゴリー	具体的課題	
	作業場面	生活場面
① 所定の手順に沿って行動することが難しい	・作業手順書に記載されている工程を読み飛ばす、又は作業手順書のどこまで進んだかが分からなくなる等して、結果、ミスが生じる。	・外出用の靴に履き替えることを忘れて室内用の靴のまま出勤しようとする、ひげを剃り忘れる等出勤前の必要な行動ができない。
② 2つ以上のことに注意を分配することが難しい	・メインのことに集中したり、そこで躓いたりすると、他のこと(周辺部分)に気がまわらなくなる、他の話が入らない等が出てくる。 ・時間を意識しながら作業又は雑談に集中することが難しい。	・何かに気をとられていると、物を落とすことが多い。 ・図書館で本を借りたが、事前にロッカーに預けたカバンを取り忘れてそのまま帰宅する。
③ 中断した後の円滑な再開が難しい	・他の作業の追加により一時中断した場合、再開する際に以前どこまでやっていたのかを思い出すのに時間がかかる。あるいは、中断した作業に取り掛かることを忘れることが多い。 ・質問や報告、休憩等で作業を中断すると集中力が途切れ、円滑な再開が難しい。	・ゲームに集中している時に声をかけられ、それに応じた後で再びゲームに意識を戻そうとするが、すぐに集中できずミスをする(そのため、ゲーム中にはあまり声をかけてほしくない) ・何もせずに休日を過ごす、休日明けの作業開始が円滑にいかない。
④ 予定を忘れやすい	・提出期日が先にあるものの場合(例:「〇時まで」、「〇日まで」)、途中で意識から外れ、結果、忘れてしまう。 ・何かやることが新しく入ると、それまでにしよと思ってたことを忘れる。	・定時の服薬を忘れる。 ・口頭で不定期に交わす約束を忘れやすい。 ・自分にとって優先順位が低い日課を忘れやすい。
⑤ 時間の観念が不十分	・1日がいつ終わるのか又は何時間経過したかが分からない時があり、そのため、仕事が納期に間に合わないことがある。	・未経験の場所への所要移動時間を調べる際、乗り継ぎや迷った場合等に要する時間を考慮しておらず、目的地に遅刻しやすい。 ・待ち合わせ時間までまだ余裕があると別のことをしてしまい、結果的に遅刻する。
⑥ 過去の類似体験に基づいて判断することによる置き	・名刺作成を指示され、以前経験した気がしたので請け負ったが、名刺作成ソフトの操作方法が分からず、代わりにWordで作成したら時間がかかり、指示者から催促されて急いで作成したところ、ミスが生じる。	・電話の内容が、以前受けたことのある内容に似ていると感じると、以前対応した時と同じやり方で対応してしまうことがあり、その結果、行き違いが生じる。
⑦ 物の紛失、置き忘れ	・作業で使用した道具を、移動した先に置き忘れ、探してしまう。 ・配付されたプリントをファイルに綴らないため、落として失くしてしまう。	・財布、眼鏡、鍵、靴下、書類等の置き場所を忘れてしまい、その結果、見つけられなくなる。
⑧ 段取りや優先順位づけが難しい	・作業の完成像から細かい作業工程をイメージし、各工程の所要時間を適切に見積もることが難しいため、なかなか作業に取りかかれないことがある。または、興味がある部分に偏って取り組んでしまい、定められた計画に沿って作業を進めることが難しい。 ・複数の作業を抱えた場合、どれから取り組みばよいか適切に判断することが難しい。	・休日の過ごし方や買い物等で複数の選択肢があると、どれから取り組みばよいか、どれを選べばよいかを決められず、混乱してしまう。

なことで行き詰まりを感じると深く考え込むが、考える内容はネガティブなものばかりで改善策が思いつかない」等)。支援を行う上では、表1の特性等に加え、これらの自己効力感の低下等についても配慮しながら、個々人の課題に対する具体的な解決策を見出していくことの必要性が示唆される。

また、自分にとって作業の意義が十分見出せない状態では、作業に取り組むモチベーションが高まらないという受講者もしばしば見られた。そのため、支援者が、各作業の開始に当たって、受講者の職業的課題と関連づけて各作業で求められる作業遂行スキルを紹介し、作業を通じて必要な対処方法（補完手段）を検討していくこと等が目的であることを説明し、受講者の理解を得ることとした。

3 多様な障害特性のアセスメントを行うための環境設定

従来の作業環境では、主に、作業手順が定型的な課題を一種類ずつ、支援者が計画した作業スケジュールに沿って遂行するものであった。この作業環境では、受講者自らが作業の段取り（何を、いつまでに、どのように完成させるか等）を決めることはなく、また、実際の就業先として想定される「複数の工程がある作業を同時並行的に行う環境」を体験したりすることができない状況にあった。そのため、表1の②、③、⑤、⑧に関する課題に係るアセスメント等は、過去の状況を聴取し、それに基づき対処方法の仮説を立てるにとどまっていた。

そこで、受講者個々人が自らの注意・集中力等の特徴を即時に支援者と共有し、その理解を深めながら対処方法の検討及び効果検証が行えるよう、次の作業環境を新たに設定し、支援を実施することとした。

- ・ 作業手順が非定型的で、完成までに数日要し、その間の段取りや進捗状況管理を自ら行う必要がある作業課題（①模擬喫茶店の看板・広告作成、②自分の特徴等に関するプレゼンテーション資料作成）。
- ・ 受講者がある作業に取り組んでいるところに、支援者が別な作業の実施について追加指示する。この際、追加指示する作業種の数や納期（①至急、②本日〇時まで、③〇日の〇時まで等）についても変化を持たせる。

4 支援事例

(1) 注意の特徴について理解を深め、対処方法の獲得及び適性作業のイメージ形成を図った事例

Aさんは、販売員、営業事務等での職歴を有しているが、職場では、同じミスを繰り返す、気になることがあると他のことがうまくできなくなる等の課題が見られており、「自分に何ができるかわからない」と

述べる状況にあった。

センター来所の目的として、自身の注意の特徴を詳細に把握した上で、対処方法を検討することをあげていた。

イ アセスメントの実施

(イ) 注意の向け方と情報の性質

作業ミスについて、Aさんは、「作業結果を何度も見直すが、どうしてもミスが残ってしまう」と述べ、単純に見直しの徹底を求められても改善が困難であり、逆に不全感をより高めてしまうことが懸念された。

そのため、アセスメントの方針として、「特に見直しをしなくてもミスが出現しにくい状況を探ること」をAさんと共有した上で、データ入力、ピッキング等の作業を実施した。

その結果、ミスが出現しにくい状況として、①一度に扱う情報量（文字数等）が少ない作業、②一度に注意を向ける箇所が少ない作業（例：照合箇所が2箇所程度）、③漢字よりも数字を扱う作業が確認された。

(ロ) 段取り、優先順位づけ

Aさんにとって未経験の作業であった「模擬喫茶店の看板作成」については、当初、支援者から納期と検討事項（文字の大きさ・色・配置等）について説明を受けたが、作業開始早々、興味のある部分（文字色の設定）にのみ注意が向き、多くの時間を費やす様子が見られた。

一方、既に経験したことのある定型的な作業については、複数組み合わせで指示されても自ら適切に時間配分等の段取りを決め、実施することができていた。これらより、Aさんが未経験作業について段取りを決めやすくするポイントとして、①全体の流れが明確にイメージできること、②各作業・工程の所要時間の見通しが立つことが考えられた。

他方、生活場面において、「洗髪と買い物と読書のどれから始めたらいいか」、「靴を買おうとしたが、値段・色に迷い、選びきれなかった」というように、選択・判断の基準（重要度、興味、メリット・デメリット等）が多岐にわたると、それらを独力で整理して優先順位をつけることができず、ストレスを高めたり自信を低下させたりする様子が見られた。

ロ 支援経過

(イ) 正確さが高まる作業環境の体験

アセスメントの結果から、Aさんの注意の特徴として、「注意を向ける対象が少ないほど、正確さが高まる傾向」が推察された。このことを踏まえ、模擬的就労場面では、1～7桁程度の数字（アンケート回答番号、郵便番号等）を入力する作業を実施し、「自分の注意の特徴に即して対応できること」の体験を通じて、適性作業のイメージ形成を図るための支援を行っ

た。

また、上記の注意の特徴に即して、「入力する列のみ色で塗りつぶし、注意を向けやすくする（Excel画面）」、「見直しを行う箇所以外は下敷き等で隠す」等の対処方法をAさんとともに検討し、実際に活用する中で効果を確認していった。

（ロ） 段取り、優先順位づけについて

模擬的就労場面において、経験したことがある定型的な作業を複数並行して行う環境を設定し、自ら段取りを決めて円滑に対応できた場合には正のフィードバックを行った。

一方、未経験の非定型的な作業である「自分の特徴を資料にまとめる作業」については、上記イの（ロ）に記載したポイントを踏まえ、まず、支援者が記載項目の概要と時間配分を書面で具体的に提示した。

また、生活場面での優先順位づけについては、随時相談に応じる体制をとり、①項目（購入予定の商品や自分の行動等）の洗い出し、②各項目についての関心の度合い、興味、所要時間等の確認、③実施順序等の整理を行うことにより、Aさんが予定等を円滑に実行し、ストレス軽減を図ることができるよう支援した。

ハ 支援結果

適性作業のイメージ形成については、上記ロの（イ）の取り組みを経て、「自分にできることがわかった」との感想を持つに至った。その後の職場実習の実施に当たっても、自身の注意の特徴を踏まえた作業種を選定し（電光表示に基づいて商品をピッキングする作業。一度に表示される情報は三つ程度の数字）、実際に円滑に作業を行うことができていた。また、入力作業時に活用した対処方法については、ミスが軽減する効果が得られ、獲得につながっている。

段取り及び優先順位づけについては、他者のサポートを得ることにより円滑な対応が可能となり、実際に就職を目指す際にも、自分が力を発揮するための要因として理解するに至った。

（2） 集中力の特徴を踏まえ、力を発揮しやすい作業環境について理解を深めた事例

Bさんは、CAD操作や事務作業、倉庫内作業等での職歴を通じて、「急に集中力が低下してミスが増える」等の課題を感じていたが、対処方法を有していなかった。

センターには、自身の集中力の特徴について、多様な作業環境での体験を通じて客観的に振り返り、上記課題への対処方法を獲得することを目的として来所した。

イ アセスメントの実施 ～集中力の特徴について～

集中力の特徴を詳細に把握するために、まず、多

様な作業環境を設定してアセスメントを行った。具体的には、「連続して作業に取り組む時間」や「注意を向ける箇所数」等に変化を持たせながら、「経験したことのある作業種（ピッキング作業等）と未経験の作業種（模擬喫茶店での接客対応等）」、「身体動作を伴う作業と座位中心の作業」等を種類ずつ又は同時並行的に取り組んでもらい、集中力の低下等を感じる状況について支援者とともに振り返りを行った。

その結果、①未経験の作業、多方面への気遣いや臨機応変さを要する作業に長時間取り組んだ時、②休憩時間の前後、③座位作業のみを長時間行っている時に集中力が低下し、円滑な作業遂行が難しいこと、④複数に注意を向ける環境（納期を意識しながら作業に集中する、やりかけの作業がある状態で別の作業に集中する等）では集中力を消耗しやすいことが確認された。これらを通じ、Bさんからは、「このような環境では、頭が“フル回転状態”になる。また、回転数には限界があり、限界を過ぎると集中力が極端に落ちる。集中力低下の原因がわかった気がする」との発言も見られた。

他方、生活場面に関する聴き取りを行う中で、「休日に何もせず自宅で過ごす、休日明けの作業開始時に集中力がなかなか高まらない」との話があり、職場でも休憩時間いっぱい脳と体を休ませると、休憩終了後に集中力が低下する可能性が示唆された。

ロ 支援経過

アセスメントの結果を踏まえ、Bさんは、集中力が持続しやすい作業環境として「一度経験した作業（注意を向ける対象が少ない作業）を、種類ずつ、適宜休憩しながら行える環境」と整理し、模擬的就労場面における同環境下での作業を継続することにより、効果を実感するに至った。ただし、効果的な休憩時間の取り方（タイミング、過ごし方）に関する具体的なイメージはまだできていなかった。

そこで、アセスメントで把握されたBさんの集中力の特徴を示しつつ、①作業開始時から集中力が限界に達する前までの時間を具体的に計測し、それを参考に休憩をとること、②休憩中には軽運動（ストレッチ、階段昇降等）も取り入れることを提案し、模擬的就労場面においてその効果を確認していった。

なお、休憩をとる時間にも注意を向けることで作業に集中しきれなくなる事態を回避するために、アラーム機能付きのタイマーを活用しながら、時間の経過に自分で気付けるようにした。

ハ 支援結果

休憩をとるタイミングとしては、作業開始30～40分後が適切であることがわかり、また、休憩中は「前半は脳も体も休め、後半は脳だけ休めて体を動かす

(軽運動の実施)」という過ごし方を実施したところ、集中力の低下の回避及び休憩時間後の円滑な作業開始に一定の効果が見られた。

その後の職場実習の実施に当たって、Bさんは、作業に集中しやすい環境として、進捗管理等を随時指導者が行ってくれる事業所(指導者とペアで清掃を行う環境)を選定した。職場実習期間中は未経験の作業が続き、集中力の低下と疲れを訴えることもあったが、既に経験した作業内容に切り替えてもらうことによつて対処できた。Bさんは、これらの体験を通じて、「今後の就職先での不安が軽減した」との感想を持つに至った。

5 考察 ～注意欠陥多動性障害を有する者のアセスメント技法について～

前記2の(2)において、注意欠陥多動性障害を有する受講者については、作業・生活両場面で課題が認められ、自ら効果的な解決策を見出そうとするものの、なかなか結実せず、自己効力感を低下させている傾向が示唆された。

このことから、プログラムにおいては、注意欠陥多動性障害を有する受講者が、自身の課題への対処方法を獲得し、就職に向けた自信を高めることができるよう、以下のポイントを踏まえて支援を行った。

(1) 作業環境の構成要素を適宜組み合わせ、多角的にアセスメントを実施

作業場面でのアセスメントの実施に当たって、支援者は、作業環境の構成要素、すなわち、①作業課題(実務課題、事務課題、自ら段取りを決める必要性の有無等)、②実施方法(連続して作業に取り組む時間等)、③支援者の指示の出し方(納期の有無、同時並行的に複数の作業課題に取り組むか否か等)等に変化を持たせ、これらを受講者個人毎の障害特性や職業的課題に応じて適宜組み合わせ(カスタマイズ)、多様な作業環境を設定した。併せて、設定した環境下ではどのような障害特性等のアセスメントが可能かについて、適宜受講者に説明を行った。

これにより、Aさん、Bさんともに自身の注意や集中力等の特徴を詳細に把握でき、また、課題遂行のモチベーションを維持し、かつ自身の職業的課題の背景にある障害特性について気付きを深める結果に至った。

(2) 「無理なくできる部分」を見出すために、細部にわたるアセスメントを実施

職業的課題への対処方法がまだ見出せていない受講者が多く見られたこと、また、Aさんのように、「見直しを徹底することでミスが減らす」といった精神的負荷を伴う手法では、逆に不安全感を高めることが懸念されたこと等を踏まえ、上記(1)の多様な作業環境下

でのアセスメントにおいて、支援者は、「受講者が自身の特徴を基に無理なくできる部分」を見出していくこととした。

具体的には、Aさんの場合は、一度に的確に把握できる情報の量・範囲・種類等の観点から、ミスが出現しにくい状況を明確にしていった。また、Bさんの場合は、その作業の経験の有無、注意を向ける範囲・数、連続して作業に取り組む時間、休憩の前後等の観点から、集中力を持続しやすい作業環境を見出していった。

これにより、いたずらに精神的な負荷を高めることなく、職業的課題への対処方法の検討及び獲得に向けた準備を整えることができていったものと推察される。

(3) 「無理なくできる部分」を基盤とした対処方法の構築と、その有用性を体験する機会の提供

上記(1)及び(2)の結果を踏まえ、職業的課題への対処方法(自ら取り組むもの及び周囲の協力を得るもの)を構築し、また、力を発揮しやすい作業環境を明確にしていった。そして、模擬的就労場面において、当該対処方法を試用し、効果を体験する機会を設けた。

以上の取り組みの結果、Aさん、Bさんともに自身の障害特性に即した職業的課題への対処方法を獲得することができた。また、職場実習の実施に当たって、力を発揮できる作業環境を自ら選定し、円滑な作業遂行を通じて就職に向けた自信を一定向上させるに至った。

このことから、注意欠陥多動性障害を有する者に対するアセスメント及びその結果を踏まえた支援の実施において、上記(1)～(3)の視点が重要な要素になることが確認できたと言えよう。

他方、注意欠陥多動性障害を有する受講者については、プログラム修了後の求職活動場面(面接に必要な書類を忘れる、面接会場内で書類を置き忘れる等)や余暇の過ごし方(何を、どのような順序で行えばよいか等余暇活動の段取りを決めることが難しい等)等において課題を抱えている者も見られている。今後、プログラム受講中から、修了後の職業生活場面で発生し得る課題を想定し、対処方法(地域の社会資源等の支援を得て課題解決を図ることを含む)について検討していく必要があると考えられる。

今後とも、注意欠陥多動性障害を有する者に対する支援事例を蓄積し、アセスメント技法の開発等を進めていきたい。

【参考】

- 1) 鈴木秀一他：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(2)－事例報告を通じたプログラムの有効性と今後の課題一、「第15回職業リハビリテーション研究発表会論文集」p.132-135(2007)

「発達障害者に対する専門的支援」の試行実施の概要について

－東京障害者職業センターにおける発達障害者に対する新たな取り組み－

- 中島 純一(東京障害者職業センター 障害者職業カウンセラー)
井上 恭子(東京障害者職業センター)
小山 裕子(東京障害者職業センター)

1 はじめに

東京障害者職業センター(以下「東京センター」という。)及び大阪障害者職業センターにおいては、平成19年度より(滋賀、沖縄障害者職業センターにおいては平成20年度より)、職業準備支援の一環として、「発達障害者に対する専門的支援」(以下「専門的支援」という。)を試行実施している。本稿では、東京センターにおける専門的支援の概要を報告するとともに、発達障害者に対する東京センターのサービスの現状と課題を考察する。

2 専門的支援の概要

専門的支援は、障害者職業総合センターで実施されている「発達障害者に対するワークシステム・サポートプログラム」(以下「WSSP」という。)の開発成果¹⁾²⁾をもとに、知的障害を伴わない自閉症、アスペルガー症候群を有する者を対象に実施している。

(1) 東京センターの来所者の傾向

東京センターに来所する発達障害者のニーズは多様であるが、次の4点に大別される。平成19年度4月から10月末時点の発達障害を有する可能性のあるインターク実施者44名については、①大学、専門学校等を卒業もしくは在籍中で、今後の就職活動に不安がある者(14名、32%)、②対人的なトラブル等により離転職を繰り返す、定着支援が必要な者(24名、55%)、さらに③メディア等により、障害を自覚し来所し、診断が必要者(6名、13%)であった。なお、①、②の対象者はともに最近診断を受けた者が大半であり、③の対象者については、本人の希望を元に専門医の診断を薦めている(図1)。

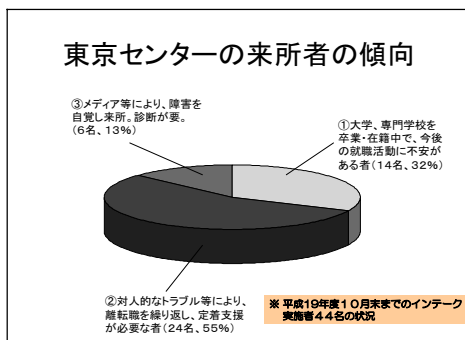


図1 東京センターの来所者の傾向

また、④在職中の発達障害者についても、対人面のトラブル等、職場適応上の諸問題にかかる企業側からの相談が急増している状況にある。

(2) 専門的支援の対象者

以上の状況を踏まえ、平成19年度の対象者については、①と②の今後の職リハサービスに移行が想定される求職者のうち、既存の支援のみでは今後の円滑な職場適応がより困難な対象者を選定した。①、②の求職者を、就職経験が少ない若年層の対象者と、就職経験のある中高年層の2グループに分け、それぞれ3名程度のグループを設定し、6名程度の年間定員で実施するとともに、④の在職者についても、支援課題を整理した。

平成20年度については、昨年度の成果をもとに、①、②の求職者が同時期に通所が可能となるように、プログラムの設定や実施期間等に配慮するとともに、④の在職者に対する支援も5名程度の定員枠を別途設定し、開始している。

選定にあたっては、次に述べるグループワークの運営を考慮し、一定の概念理解や論理的な思考が可能である者、二次障害が重篤でない者を基本的な要件とした。

(3) 実施方針

専門的支援は、高次脳機能障害者や精神障害者等、様々な障害特性に対する支援を展開している既存の職業準備支援と同様に、障害特性に配慮した基本的労働習慣の体得を目的に、12週間の期間設定を基本に実施している。

その支援方針は、WSSPと同様、①障害特性に配慮した支援、②アセスメントとスキル付与支援、③個別・集団双方の場面を活用した支援の3つを基本に支援を展開している。

(4) 実施内容

以上の支援方針に則り、専門的支援は、「発達障害者就労支援カリキュラム」、「模擬的就労場面を活用した作業支援」、「個別相談」の3つのプログラムから構成されている。このうち、「発達障害者就労支援カリキュラム」は、自閉症、アスペルガー症候群の社会性、コミュニケーション、イメージーションのいわゆる3つ組みの障害特性に配慮した、グループワークによる技能付与講座

(問題解決技能、対人技能、リラクゼーション技能、作業マニュアル作成技能)と事業所を活用した体験実習から成っている(図2)。

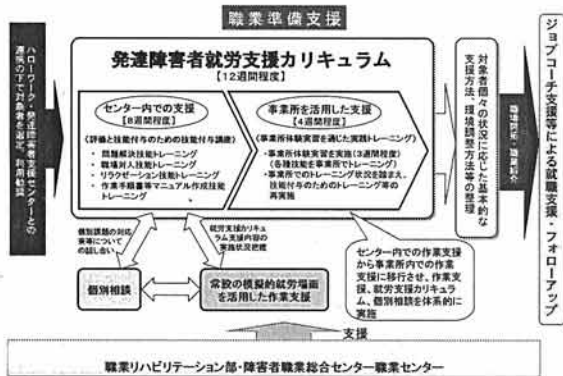


図2 職業準備支援における発達障害者に対する専門的支援の施行実施の流れ

①発達障害者就労支援カリキュラム イ 技能付与講座の設定

個々の対象者の概念理解や言語を介したコミュニケーションに配慮し、基本的な概念を平易に説明しつつ、問題解決、対人技能、リラクゼーション技能、作業マニュアル作成技能の4技能の付与を、グループワークにより実施している。

4技能を中心とした多様な場面設定を行う中で、対象者個々の障害特性にかかる自己理解を促すきっかけ作りとしつつ、視覚・聴覚情報の受け取りや、行動傾向、感情や思考の特徴について、支援者側がアセスメントを実施する機会として活用している。

ロ 事業所体験実習の設定

現実的な職業イメージが抱きにくい障害特性を踏まえ、プログラムの後半で、希望・適性職務を踏まえた業種から対象者1人につき2社選定し、それぞれ1週間程度の期間設定で実習を実施している。これにより、希望職種を比較検討し、プログラムで体得したスキルを事業所において活用するとともに、スタッフが日々事業所に同行し支援することで、修了後のジョブコーチ支援を疑似体験する機会として活用している。

また、疲労感が顕著であったり、二次障害の発現が懸念される対象者については、ストレスに考慮し、無理のない事業所選定や勤務時間の設定に配慮した。

②模擬的就労場面を活用した作業支援

既存の職業準備支援における作業支援を活用し、個別・集団双方の作業場面での、作業遂行力、作業種に応じた疲労度、対人対応力、騒音等の感覚特性等をアセスメントしつつ、休憩の取り方、段取りの組み方、注意障害に配慮した補完手段の検討等を実施している。

③個別相談

個別相談では、グループワークで発言しきれなかった内容を聴き取るとともに、終盤では、障害特性と対処方

法を自ら記載するナビゲーションブックを作成する機会として活用している。

④在職者に対する支援

在職者に対する支援は、事前に企業の人事担当者、対象者のニーズを踏まえ、2週に1度の頻度で上記の技能付与講座を主体に、別途グループを構成し平成19年度より実施している。また、適宜事業所を訪問し、プログラムの成果を事業所で活用されているか否かを検証する取組みも試行している。

(5) 実施体制

実施体制としては、担当カウンセラー2名と、就労支援アシスタント1名を配置し、支援を展開している。また障害者職業総合センターにおいて、専門的支援の試行実施センター担当スタッフ等からなるプロジェクト委員会が設置されており、効果的な支援技法の検証を行っている。

(6) 修了後の状況

昨年度修了した求職者6名を中心に、修了後の状況を以下に述べる(表1)。6名のうち、就職予定者が5名(就職予定者1名)で、そのうちの4名が事務補助業務、1名が商品管理業務に従事し、ジョブコーチ支援事業を4名が活用している。他に、体験利用・期間評価の取組を5名(求職者3名、在職者2名)の対象者に対して実施しており、修了後、3名が平成20年度の専門的支援を受講(うち2名が在職者に対する支援を受講)、1名が福祉機関でのコーディネイトのもと、職業訓練を受講予定、1名が模擬的就労場面を活用した作業支援を受講した。

表1 19年度修了者の状況 平成20年度9月末時点

	性別	年齢	修了後の状況
1	男	25	ジョブコーチ支援事業利用後、大手家電販売業本社に就職。事務補助業務を担当。
2	男	24	ジョブコーチ支援事業利用後、物流業営業所に就職。商品管理業務を担当。
3	男	28	ジョブコーチ支援事業利用後、派遣業本社に就職。事務補助業務を担当。
4	男	41	環境整備業本社に就職。事務補助業務を担当。
5	男	36	ソフトウェア開発業本社で、平成20年度10月より、トライアル雇用を予定。事務補助業務を担当予定。
6	男	36	ジョブコーチ支援事業利用後、服飾配送業本社に就職。事務補助業務を担当。

(7) 事例報告

平成19年度の修了者6名のうち、2名の受講状況を次に報告する。

①事例A：コミュニケーションスキルに対する認

識に課題のある事例

イ 受講に至る経緯

男性、28歳。アルバイトの経験はあるが、コミュニケーションのすれ違い等により、離職。精神科にて「特定不能の広汎性発達障害」と診断、精神保健福祉手帳を取得。東京センターにおける職業評価を経て、コミュニケーションにかかる特徴のアセスメント、適切な自己認識の促進、及び必要なスキルの体得を主な目標として、専門的支援を受講。

ロ 受講状況

コミュニケーションの特徴を把握するため、本人の情報の受け取りの特徴を把握した。個別作業での指導状況や、マニュアル作成技能での支援において、会話などの聴覚刺激よりも、文字や図等の視覚刺激の優位性が窺われた。

また、障害特性や性格傾向から、発言内容や発言するタイミングが、相手への配慮に欠けた独特な発言内容・ペースであることが多かった。

ハ 課題に対する支援と成果

視覚刺激が優位なため、初期の支援として、指示理解・定着の方法としてメモの取り方を指導するとともに、日々目標等を確認するふりかえりシート等を活用し、情報を書字で整理する方向で、進めていった。

スタッフは、本人の考えや思いを、本人が記載した書面を主体に把握するとともに、職場で適応するために必要な事項について本人と整理し、あらゆるプログラム場面でタイムリーで簡潔な指摘を心掛け実施した。その際に必ず、相手に気持ちや考えを補足し、障害特性等から納得が出来にくい場合は、書面や、平易な比喻の提示や、視点の転換を図る声かけ等の配慮を行った。

その結果、相手への配慮の必要性を認識する発言が中盤以降増加し、ふりかえりシートの記載が明確になり、ビジネスマナーの獲得を主としたプログラムでの目標設定が具体化した。体験実習でも事業所側から常に高い評価を得た。以上の成果をナビゲーションブックにまとめ、ジョブコーチ支援が決定した事業所の人事担当者に説明したところ、「障害特性に対する配慮事項が明確に理解できた」とのコメントを得、求職活動を円滑に進めることができた。修了後、派遣業本社において、ジョブコーチ支援を経て、現在は契約社員として、データ入力等の事務補助業務に携わり、安定した適応状況を示している。

②事例B：ラポールの形成に配慮し、障害特性の自己理解について個別支援を展開した事例

イ 受講に至る経緯

男性、41歳。大学卒業後10年程度、外資系コンピュータ会社での企画営業販売での勤務経験あり。対人緊張から、吐き気や疲労感に悩まされる等の体調不良の訴えや、対人関係の構築に課題あり。障害特性を踏まえ無理なく働くスタイルを検討するために、専門的

支援を受講。

ロ 受講状況

プログラムでの発言や行動の特徴から、障害に関する知識はあるものの、実感を伴った理解や納得は得られていない状況が窺われた。例えば対人技能等のグループワークでは、ビジネスマナーの意義自体は把握しているものの、相手の立場に配慮を欠いた発言や、プログラムのテーマに関する表面的なやりとりで終始してしまうため、グループワークのみでは、障害特性であるコミュニケーション上の課題に対する認識が深められない状況があった。また、支援者の説明や提示を、強制と受け止めて過剰な防衛反応を示すなど、ラポールの形成にも課題が見られた。

ハ 課題に対する支援と成果

以上を踏まえ、プログラムを1ヶ月延長し、障害の特徴について理解を深められるよう、障害特徴と対処法、事業所側に配慮を依頼する事項をまとめたナビゲーションブックの作成を個別に支援し、これをもとに事業所体験実習の実際場面で確認・修正する取組を行うことで、障害特性にかかる理解を促した。この際、支援者との表面上の言葉の行き違いを避けるため、直接的な対話に加えホワイトボードなど視覚的なツールを用いるとともに、支援者の発言に対する受け止め方の特徴を考慮し、選択肢の設定等本人が関与しやすい手法を設け、本人の主体性を引き出す支援に配慮した。

また、ハローワークの専門援助部門と求職活動の方針を打ち合わせ、ナビゲーションブックをもとに、事業所に説明する障害特性について、平易な説明を記載した応募書類を作成した。これは、一般的な障害特性について参考資料³⁾をベースに説明に加え、ナビゲーションブックから本人の特徴を記した資料を作成し、人物像や障害特性をより正確に伝えることを目的とし、応募段階において、障害の説明を比較的円滑に進めることができた。

現在は、企業の経理部門に、1日4時間の短時間勤務、環境整備業での事務補助を主体とした業務に従事している。職場適応指導において、ナビゲーションブックを基にしたチェックリストを作成し、これを媒介に職場適応状況を本人と支援者が共有している。

(8) 配慮事項

①対象者の自己効力感・自己理解の促進

診断されてから日の浅い対象者が多く、これまでに障害特性に起因する思考や行動の特徴が深く形成されており、障害特性を踏まえた対処法の検討に辿り着くまでに非常に時間を要することが多かった。そのため、対象者がその障害特性について理解を掴むためのきっかけを与え、改善に向けた取組を支えるために、個別支援の期間設定や、それぞれの対象者が理解可能で肯定的な支援方法を工夫し、状況の変化や自信が低下し

た状況を見逃さず改善することを粘り強く行った。

②スタッフ間・家族との情報共有

支援に対する対象者の行動や発言は、日々如実な変化を見せることが多い。このため、スタッフ間の情報共有については、模擬的就労場面における作業支援への参加やジョブコーチ支援事業への移行も考慮し、関係スタッフとの情報共有に努めた。また、生活面に課題を抱える対象者やその家族に対してより正確な障害特性にかかる理解を促すために、支援場面の見学やケース会議の設定を行った。

③既存の地域センターのサービスとの連動

発達障害者に対する職業評価については、事前の情報収集に資するため、東京センターではWSSPで開発された情報収集シート等も活用しながら職業評価を実施している。併せて、職業評価の段階から担当カウンセラーも相談等に同席し、受講希望の整理や、プログラム内容を検討する等、専門的支援との連動を双補的に実施している。

以上のように、専門的支援を核とし一貫したサービスを継続的に実施することを心掛けている。

④関係機関との連携

事例Bのように体調不良が見られるケースについては、医療情報の詳細を事前に得ることに加え、対象者の変化を捉え、適宜医療機関と連携できる体制作りを行った結果、対象者のストレスを低減させ、支援の継続が可能となった。

しかし、服薬治療が必要ないケースや精神科デイケアを受講していないケースは、医療機関も継続的に対象者の情報を把握しておらず、適切な助言が得られない場合もあった。このようなケースについても、本人の了解を得て可能な限り医療スタッフと支援の状況を伝達し、助言を得つつ支援を実施することに努めた。

また、専門的支援の実施に際して、職業安定機関、発達障害者支援センター、医療機関や精神保健福祉センターとの連携を通じて、支援ネットワークの形成に配慮している。

3 今後の課題

以上のとおり、専門的支援の概要を中心に、東京センターの発達障害者に対するサービスを概観した。

発達障害者支援法施行後、成人以降に初めて診断を受け、障害特性の理解に長期的な支援が必要な対象者が少なくない。これらの対象者について、今後の職業リハビリテーションサービスへの円滑な移行を図るためには、専門的支援受講に至る前段階において、対象者の障害特性の自己理解や自己効力感の回復がなされるよう、福祉機関や教育機関での更なるサービスの充実やネットワークの構築が望まれる。

また、発達障害者の雇用促進、雇用管理については、ノウハウの蓄積が少なく、職業安定機関や他の就労支

援機関も採用する企業側へのアプローチ方法等、事業所開拓に苦慮している状況がある。さらに、在職中の発達障害者の雇用管理にかかる対策の必要性も精神科産業医を中心に指摘されており、現在の在職者に対する当センターの支援成果も踏まえ、就職後の定着支援のあり方も検討が必要である。

今後も専門的支援の試行実施を通じ、以上の様々な課題について迅速に対応すべく、的確な支援に努めてまいりたい。

参考文献

- 1) 障害者職業総合センター職業センター：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、障害者職業総合センター実践報告書NO.19、障害者職業総合センター(2007)
- 2) 障害者職業総合センター職業センター：「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Ⅰ、障害者職業総合センター支援マニュアルNO. 2、障害者職業総合センター(2008)
- 3) 障害者職業総合センター職業センター：アスペルガー症候群の人を雇用するために～英国自閉症協会による実践ガイド～、障害者職業総合センター支援マニュアルNO.3、障害者職業総合センター(2008)

高等専門学校での特別支援教育の実践

—就労支援の取組—

- 松尾 秀樹 (佐世保工業高等専門学校 一般科目 教授/事業責任者)
堂平 良一 (佐世保工業高等専門学校)
松崎 俊明 (釧路工業高等専門学校)
三島 利紀 (釧路工業高等専門学校)
南部 幸久 (佐世保工業高等専門学校)
坂口 彰浩 (佐世保工業高等専門学校)
本山 美子 (佐世保工業高等専門学校)

1 はじめに

文部科学省の調査では、普通学級に在籍している児童・生徒のうちでも、6.3%が発達障害を持っていて、支援を要することがわかっている¹⁾。日本学生支援機構が実施した調査結果(平成20年6月公表)では、全国の高等教育機関に在籍する発達障害のある学生数は、178名となっている(医師の診断書がある者)²⁾。さらに、診断のない者を含めると潜在的にはより多くの発達障害のある学生が大学・高等専門学校(以下、高専)に在籍している可能性がある。178名のうち、35名は高専生で、また、発達障害の学生が1人でも在籍する高専の数は18校で、3校に1校の割合で発達障害の学生がいることがわかっている。

そのような状況の中、文部科学省が公募した平成19年度大学改革推進事業「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」(学生支援GP)に、佐世保高専と釧路高専とで共同申請していた「高専での特別支援教育推進事業」が採択され、平成19年度の11月から平成21年3月までの予定で、特別支援教育事業を展開している。特別支援教育推進事業では、「修学支援」「生活支援」「就労支援」の3つを大きな柱にして、図1のような外部の専門機関と連携を図り事業を展開している。

本発表では、先行事例がほとんどなく困難な分野だと言われている「就労支援」に関して、事業の取組の報告を行う。

2 発達障害と就労支援

(1) 発達障害者を取り巻く情勢

発達障害については、平成17年4月に発達障害者支援法が施行され、昨今のマスコミの報道などからも関心が高まりつつあるが、いまだ社会的認知は十分とは言えず、特に就労に関しては、障害者雇用率の対象とならないため大変厳しい状況が続いている。

高専において、発達障害の学生は成績不振のため途中で退学していくケースが多く、その場合、就職先を見つけることは非常に困難である。学校で支援を行って5年生まで進級しても、就職面接がうまくいかず就職できないケースもある。さらには、就職しても、コミュニケーション上のトラブル等から、早期離職してしまうケースもある。

このように、発達障害の学生は人と上手くコミュニケーションが取れない等の障害を持っていることが原因で、就労ができない、就労しても続かない、その結果、社会的な自立ができない、という社会の大きな壁にぶつかるという現状がある。

(2) 平成19年度の取組

高専に在籍する発達障害の学生はもともと知的能力は高く、適正な職業訓練やスキルトレーニングなどを行い、仕事内容の考慮や環境の調整等の就労に対する支援体制を整えば、就労には充分耐えうると考えられる。発達障害学生を就労に繋げるためには、ハローワークや県の障害者支援センターなどとの連携や、企業側にもアプローチをしていく必要がある。

佐世保高専では、就労支援の取組として、ハローワークや県の障害者職業センター、市役所などを訪問し、本事業に対する理解を求めた。また、近隣の企業6社も訪問し、『アスペルガー症候群を知っていますか?』(自閉症協会東京都支部)

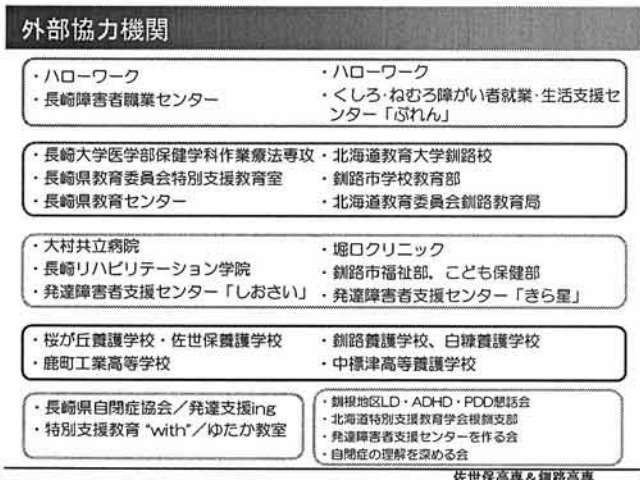


図1 外部協力機関

のような、企業の担当者にもわかりやすいリーフレットを持参して、発達障害に対する企業の理解を求めた。

また、釧路高専では、就労支援への知見を深めるために、平成20年3月11日（火）に、宇都宮大学教育学部教授・梅永雄二教授を招いて「発達障害者の就労支援」という演題で、発達障害の典型例である自閉症、アスペルガー症候群、LD、ADHDに関する説明や、発達障害者の就労時の困難さについて具体的な事例も含めて講演をしていただいた。梅永氏は、発達障害に関する著書も多数で、発達障害を持った方の就労・生活支援の第一人者として活躍されている。この講演は、FD^{注)}研修として、また、地域の学校関係者や就労関係者にも案内し、特別教育への理解を深めてもらう目的で実施され、70名程が参加した。

講演の中で梅永氏は発達障害者の就労には、本人と家族が地域の支援機関の情報を知り、就労支援者の協力により企業の理解を得ることが必要であり、障害者手帳（精神障害者保健福祉手帳）や判定書を取得することも重要であると述べた。

さらに、講演とは別に、発達障害を抱える釧路高専の学生に対する梅永氏による「就労適性カウンセリング」も実施して頂いた。

平成19年度の就労支援に関する取組については、『論文集「高専教育」第32号』（平成21年3月発行予定）に詳述する予定であるが、企業訪問等でわかってきたことを簡単にまとめると以下の通りである。

- イ 適した職種（部署）があるかどうか。
- ロ 雇用してもらえるレベルまでスキルアップさせておく。
- ハ 会社側に面接前に事前に打診しておく場合もあり。
- ニ 本人、保護者の障害の認知の必要性。
- ホ 継続雇用のため就労後も学校と企業が連携を取る。
- ヘ モデルケースの積み重ね。
- ト 障害者手帳や判定書の取得も視野に入れること。

3 平成20年度の就労支援の取組

(1) 発達障害者の雇用に関するアンケートの実施

注) Faculty Developmentの略。大学教員の教育能力、すなわち授業や学生の指導を適切かつ有効に行う能力の開発、カリキュラムの改善、教育を効果的に行うための組織の開発などによって、教員個々人の教育能力および教授陣全体の組織的向上を図り、大学教育の質を高めていくことを目的としている。

障害者雇用の実態を把握するとともに、発達障害者の雇用の可能性を探ることを目的として、企業を対象にアンケートを実施した。また、学校長名の「発達障害者に対する雇用推進に関するお願い」の文書をアンケート用紙に添えることによって、発達障害者に対する社会の動向を各企業や公的機関に理解してもらい、発達障害者雇用の促進を要請した。

アンケート調査は、質問紙法（郵送法）によって行った。平成20年4月付で依頼文書を作成し、佐世保高専学生課作成のインターンシップ受入れ要請用紙・承諾用紙と一緒に、依頼文書とアンケート用紙を、267社（公的機関も含む）に、送付した。アンケートに対する回答数は83社（31.5%）であった。

アンケートの結果より、障害者雇用に関しては、従業員が200人以上の企業でないと厳しい現状があることがわかった。また、現状では、「発達障害」という障害の枠がなく、発達障害者が取得できる精神障害者保健福祉手帳を持っている障害者の採用となると、1000人以上の大企業でないと対応が難しいこともわかった。

昨今のマスコミの報道などからも発達障害に対する関心が高まりつつあるとはいえ、「障害者雇用率の対象とならない」、「発達障害者の受け入れの実績がなく対応の仕方がわからない」などの理由で、発達障害者の雇用に関しては厳しい現実があるということもアンケートの結果から浮き彫りになった。

しかし、企業の中には、社会の情勢に対応できるよう発達障害者の雇用に対して関心を示してくれる企業もあり、アンケートの実施の成果もあったのではないかと考える。

アンケートの詳しい結果については、『佐世保高専研究報告書第45号』（平成21年3月発行予定）に詳述する予定であるため割愛させて頂く。

(2) 就労後支援について

T社（伊万里市）は、佐世保高専において、特別支援教育の支援対象にしている元学生Aが勤務している船舶の配電盤・ブレーカー類の製造メーカーである。特別支援教育の対象にした元学生Aは、本事業開始後、平成19年11月に地元のハローワークの求人よりT社に応募し、一般採用試験を経て雇用された。

Aが所属していた佐世保高専の学科長とこの会社には繋がりがあったことも採用に繋がった要因であった。就労後、学科長が挨拶を兼ねて、社長にAの事情を電話で説明し、会社側の要請もあつ

て、平成19年12月末に学科長と本事業責任者がT社を訪ねた。T社社長に、高機能自閉症スペクトラム等、発達障害者の一般的な特性や本人の特性などを説明し、「大事な指示は紙に書いてほしい」、「3つの用事を同時にこなすことはできないと思うので配慮して欲しい」などのお願いをした。

社長によると、「大人しくてコミュニケーションが苦手そうだということは面接や検査でわかったが、そういう事情だとは知らなかった」、「会社として知っておくのがいいのかわからないのかわからないのか判断に迷うが、状況からして人間関係のトラブルが生じるおそれがあるので知っておく必要があると思う」、「今度は直属の上司がいる時にもう一度説明に来て欲しい」との要請があった。

本人を採用してもらったポイントを尋ねると、「とにかく電気の試験がダントツにできたことと、パソコンが得意であったこと」だったそうである。「配属部署が、ソフトの設計をパソコンでやるところで人と接することがあまりないので、コミュニケーションが苦手でもやれるのではないか」とのことで採用したとのことであった。

このAに関しては、「就労支援」から「就労後支援」に切り替え、就労後3ヶ月経った平成20年2月に、再度、T会社を訪問し、直属の課長に、本人の特性をもう一度説明し、その後の会社での様子を探ねた。大事な指示は紙に書くなどの配慮のもと、特に問題なくまじめに働いてもらっている、との評価を頂いた。会社としては、強電系よりソフトの設計などが本人の特性にあっていると判断し、配置部署は考えている、とのことであった。

その後、平成20年5月に社長から学科長にAの勤務態度に関する相談があり、学科長と本事業責任者が再びT社を訪ね、社長、部長、課長と話し合いをした。会社でAとも面談をした。後日、Aは会社から休暇をもらい、佐世保高専に来て、本特別支援教育事業のアドバイザーの先生と面談をして、勤務態度改善のための助言を受けた。その後、勤務状態の改善に努め、現在（平成20年9月末時点）も何とか就労は継続できている。

(3) 校内インターンシップについて

高専にはインターンシップという制度があり、4年生次の夏休みに2週間ほど、企業で実習を行う。しかし、佐世保高専で特別支援教育事業の支援対象にしている5年生のBにとっては、2週間

ほどの就業体験は、就労に対する心構えを植え付けるには必ずしも充分ではなく、さらなるインターンシップが必要だと考えられていた。

そこで、就業体験の一環として、Bに夏休み10日間の特別の校内インターンシップを計画した。

佐世保高専の図書館は、8万5千冊の蔵書数があり、学生、教職員のみならず、学外者にも開放された図書館になっている。特に、工業高専ということで、市立図書館など近隣の図書館にはない工学系の貴重な専門書も揃っており、地元のエンジニアの方が利用されることがある。

佐世保高専図書館では、紛失図書がないかどうか定期的に蔵書点検を行わないといけないが、限られた職員では、手が回らない状態であった。そこでBに、図書館の蔵書についているバーコードを、機械で読み取る作業をさせることとした。Bのクラス担任が中心になって計画を立て、図書館の担当者と連絡調整を行い、校内インターンシップに対する心構えや注意事項を理解させた上で、平成20年7月下旬から8月中旬まで10日間実施した。

また、職業評価的なものも織り込むため、「就労移行支援のためのチェックリスト」（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）を参考に以下のようなチェックリスト（表1）を作成し、図書館の担当者による評価を行った。また、学生本人にも日誌を毎日書かせた。

表1 職業評価チェックリスト

	項目	第6回				
		平成20年8月5日				
1	あいさつ	①	2	3	4	5
2	言葉遣い	①	2	3	4	5
3	感情のコントロール	①	2	3	4	5
4	意思表示	①	2	3	4	5
5	作業意欲	1	②	3	4	5
6	就労能力の自覚	1	②	3	4	5
7	働く場のルールの理解	①	2	3	4	5
8	仕事の報告	1	②	3	4	5
9	欠勤等の連絡	①	2	3	4	5
10	作業に取り組む態度	1	②	3	4	5
11	持続力	1	②	3	4	5
12	作業速度	①	2	3	4	5
13	作業能率の向上	1	②	3	4	5
14	指示内容の理解	1	②	3	4	5
15	作業の正確性	1	②	3	4	5
16	作業環境の変化への対応	1	②	3	4	5
その他、気づかれましたことがありましたらご記入下さい。		休憩の回数は多いが、処理する冊数は先週800件だったのが900件になった。作業の効率は、良くなったのではないか。				

(評価は数が少ない程上位)

体調不良で1日休んだ以外は、1日3時間ほどの作業に取り組んだ(写真)。日を重ねる毎に作業効率も良くなり、1日900冊ほどの蔵書の読み取り作業ができるようになった。9日間での読み取り冊数は約5,700冊で、1日平均630冊ほどの蔵書の読み取りができたことになる。図書館担当者の職業評価も高かった。



図書館でのインターンシップの様子

休憩は区切りが良いとき取るなど、学生本人のペースで作業を行わせたが、本人の感想を聞くと、「時間にしばられている感じがする」との感想を漏らしていた。また、無報酬で、自分だけ特別にインターンシップをさせられていることに対する抵抗感も見られたため、作業終了後、僅かばかりの報酬(図書券)を事業責任者が渡したところ、喜んでいた。

今回の校内インターンシップについては、Bがもし就労が出来ない場合に備え、卒業後、蔵書点検のための臨時職員として図書館で雇用することも視野に入れての取組である。

(4) 企業関係者との勉強会に参加

J社は長崎県内のある大手企業である。J社のメンタルヘルス室のカウンセラーには、佐世保高専の教職員のための講演を行ってもらったことがあり学校とルートがあったが、本学生支援GP事業についてカウンセラーが大変興味を持たれていることを知り、J社に出向き、関係者の勉強会に参加した。勉強会の参加者は、J社のカウンセラー(常勤)、J社の精神科医(非常勤・長崎県内私大教授)、長崎障害者職業センター障害者職業カウンセラー2名、佐世保高専カウンセラー(非常勤)、本事業責任者の6名であった。

本事業責任者から事業の説明をした後、企業での発達障害者に対する取組などを教えて頂いた。企業の内部事情に関する事なので詳しく述べる

ことはできないが、企業毎に文化があり、J社に関しては保守的な考えが主流なので、採用前に発達障害であることがわかっている場合は採用に繋がる可能性は低いであろう、という厳しい見方を教えて頂いた。企業にとって、安全性の問題がある場合や指示が通らず事故に繋がった場合は、操業停止という事態も起こりかねない等で、発達障害者の雇用に踏み切れない厳しい現実があることも知った。

障害者雇用率にカウントされたり、先進的な取組などと公的な機関から表彰を受けマスメディアで取り上げられたりするなど、企業にメリットがなるようなことがないと企業は発達障害者雇用に対しては動きにくい面があるようである。

4 まとめ

様々な能力や特性を持った人々が共生できる社会の形成のため、発達障害を持つ学生の就労支援は重要な課題であると考えられる。昨年11月からの取組ではあるが、こちらが動けば、社会も少しずつ動くという手応えは感じられ、文部科学省の事業という「看板」の効果はあるように思える。今後も、発達障害を持つ学生の就労支援の取組を展開していきたいと考える。

参考文献

- 1) 文部科学省、「通常の学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒の全国実態調査」,(2002)
- 2) 独立行政法人日本学生支援機構、「平成19年(2007年度)大学・短期大学・高等専門学校における障害学生の修学支援に関する実態調査結果報告書」,(2008)

栃木県発達障害者支援センター “ふぉーゆう” における 就労支援の取り組みの中から見えてきたもの

佐藤 直久（栃木県発達障害者支援センター “ふぉーゆう” 就労支援担当）

1 はじめに

栃木県発達障害者支援センター “ふぉーゆう” は、発達障害者支援法に基づき、平成17年4月に「とちぎリハビリテーションセンター」内に設置された発達障害者支援のための中核的拠点機関（県直営）であり、各種の相談に応じるほか、発達や就労に関する支援、普及・啓発活動などを行っている（平成17年7月から相談業務を開始し、4年目を迎えた）。今回は、3年間の就労支援の取り組みの報告と、その中で見えてきた課題を整理し、試行的に対応してきた実践報告を踏まえながら、今後の就労支援のあり方について考察する。

2 就労支援の取り組み

(1)はじめに

発達障害者が、自立と社会参加をするためには、就労できることが非常に重要である。しかし、他者とのコミュニケーションに困難さがあるなどの障害を有する発達障害者の方は、就労が困難である場合も少なくない。そこで、発達障害者の就労支援に必要な措置を講じるため、「発達障害者支援法」の中にも、以下のような内容で規定されている。

（就労の支援）

第10条 都道府県は、発達障害者の就労を支援するため必要な体制の整備に努めるとともに、公共職業安定所、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、社会福祉協議会、教育委員会その他の関係機関及び民間団体相互の連携を確保しつつ、発達障害者の特性に応じた適切な就労の機会の確保に努めなければならない。

また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、発達障害者の中には、療育手帳や精神障害者保健福祉手帳の交付を受け、障害者雇用支援施策（雇用率制度・助成金制度・職業リハビリテーションサービス等）を活用する方も少なくないが、どちらの手帳もない方についても、「長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難」とであると認められた場合には、職業リハビリテーション等の一部の障害者雇用支援施策の対象となった。職場適応援助者（ジョブコーチ）支援や障害者試行雇用（トライアル雇用）だけでなく、ハローワークに

おける職業相談、職業紹介等や、地域障害者職業センターによる職業評価、職業準備支援等、また、障害者就業・生活支援センターによる就業面と生活面との一体的な支援なども受けることが可能になっている（但し、障害者雇用率には手帳がないと算定されない）。

(2) 栃木県発達障害者支援センターにおける就労支援の取り組み

17年度の初年度は、まさに0（ゼロ）からのスタートで、相談を受けながら、一緒に考えていくというスタイルで、共に歩みながら前に進み、見えてきた課題に対して、事業を企画・実施してきた。試行錯誤の連続であったが、そこで生まれたのが、「S S T（ソーシャルスキルトレーニング）」と「就労準備支援」であった。

2年目に入り、就労相談から就労支援への流れは整いつつあり、3年目ともなると就労支援機関との連携も深まり、「顔の見える関係」が出来てきたと言える。

就労支援に関する主な取り組みは以下のとおりである。

イ 就労相談（電話・来所）

初来所時は、インテークは原則臨床心理士が行い、必要に応じて知能検査などを実施。

相談内容の把握・課題の整理、発達経過や状況のききとり、本人の行動観察などを行う。

ロ 就労準備支援

17年度は、来所相談時に、ふぉーゆうの事務補助（郵送物のラベル貼り・資料袋詰め・封印、会議・研修資料の製本・パソコン入力等）を通しての就労体験。

18年度からは、働くイメージ作りのため作業体験や企業見学・実習を計画、派遣会社の研修施設の利用や工場見学などを実施した。

関係機関の事業活用も進み、障害者就業体験事業（県単事業）の利用や、若年者地域連携事業（高校生対象）の職場見学会への同行参加、若年者キャリア形成事業の合同開催など、関係機関との連携によるところも多かった。

19年度には、自分に合う仕事探しの参考のため、パソコンによる職業適性診断（キャリア・インサイト）なども、実施するようになった。

表1 相談者

来所新規相談者数内訳（男女別）

区分	男	女	計
17年度	162	42	204
18年度	92	34	126
19年度	117	31	148
計	371	107	478

※継続相談を含めると延べ：1,143人
 17年度：7月4日から来所相談開始
 電話相談：延べ1,343件

ハ 就労支援事業

地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター、ハローワークなどの就労支援機関につないだり、直接的な支援（求職登録や企業面接・実習などへの同行など）を試行的に行っている。

ニ 就労支援ネットワーク事業・普及啓発事業

(イ) 就労支援ネットワーク会議

就労支援機関との連携の中で、発達障害者の特性に応じた適切な就労支援方法の確立や社会資源の開拓を目指していくことを目的に、17年度から開催している。特に19年度は、栃木障害者職業センターの「地域職業リハビリテーション推進フォーラム」との合同開催により「発達障害を持つ人の就労支援～その現状と課題～」というテーマで、105名の参加（労働・教育・保健福祉関係者）の中、講演の他、パネルディスカッションを実施（ハローワーク・地域障害者職業センター・発達障害者支援センター・とちぎ若者サポートステーション）した。

(ロ) 就労支援検討会

就労支援機関実務担当者との事例検討会。

就労支援のスーパーバイザーである宇都宮大学教授の梅永雄二先生の指導・助言を頂いた。

(ハ) 就労講演

3 取り組みの成果

(1) 相談状況

17年7月から20年3月（約3カ年）までの来所相談者は478人（表1）で、そのうち、就労を主訴とする相談者は116名であった。学校在籍中の方や保護者のみで本人が来所されないケースもあったが、継続的な就労相談や就労準備支援、SSITへの参加の他に、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター、ハローワークなどの就労支援機関につないだり、直接的な支援（求職登録や企業面接・実習などへの同行など）を行った方は、66名（就労中の相談者含む）であった。

相談内容については、就労相談だけにとどまらず、将来に向けた就労準備や診断などの医療面、自立を目指した生活面など多岐にわたり様々で、支援ニーズや課題についても個性が高く、複雑であった。また、就労に向けて実際に動き出すまでには、時間がかかるケースが多い。

特別支援教育や福祉サービスの利用経験者は少なく、高校、専門学校、大学生からの相談がかなりの割合を占める。相談後、何らかの手帳を取得した方も少なくない。

(2) 就労実績

ハローワーク、栃木障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関の協力により、27名が企業に就労（表2）。

表2 就労実績

来所相談者数（新規：開所～20年3月末）

○県内：478名

（男性371名・女性107名）

・青年成人期（15歳以上）：199名（約42%）

・相談内容（就労）：116名

・継続支援者：66名（就労中の相談：5名含む）

★就労：一般就労：27名（障害者枠：14名）

（オープン：3名）

（クローズ：10名）

アルバイト：2名（短期）

福祉就労：11名

27名のうち、障害者枠の14名の内訳は療育手帳B2：9名、精神障害者保健福祉手帳：3名、知的障害者判定：2名であり、うち10名は、来所相談以降に何らかの手帳を取得。

27名の全てをふぉーゆうで支援できた訳ではなく、就労支援機関との合同によるチーム支援をしたケースや、就労支援機関に引継ぎ、引継ぎ先で主に支援したケースや、家族や本人が自らハローワークに出向き就職できたケースもあり、27名全て異なる支援方法だったと言える。

障害者雇用枠での就労者の多くは、栃木障害者職業センターによる職業評価、職業準備支援を受け、ハローワークにおいて障害者の求職登録を行い、職業紹介を経て面接を行い、職場実習やトライアル雇用、ジョブコーチ支援を活用した。障害者向け職業訓練を受講し、事業主委託訓練や、障害者就業・生活支援センターによる支援を受けた方もいる。

4 取り組みの中から見えてきた課題と対応

(1) 現状

発達障害者支援法が施行され、この3年間で20を超える事業が、厚生労働省や文部科学省で新しく実施されている。発達障害に対する就労支援に関しても、マニュアルやガイドブック作成、職業訓練、相談支援体制整備等、各方面で発達障害に特化した取り組みが始まってきた。しかし、これらの取り組みは、モデル事業的な地域限定のものや研究段階のものが多く、広く一般化され、全て栃木県で実施されるまでには、まだ時間がかかると思われる。

そこで、実際にやってみて見えてきた多くの課題（でもまだまだ氷山の一角）と、制度や体制を整えることなく走り出したわずかな対応を報告する。

(2) 就労支援機関へのつながりまでの支援

イ SST（ソーシャルスキルトレーニング）

相談者の多くは、在宅のみの生活を過ごしている方が多く、就労の前準備として、人と関わるきっかけづくりや円満な関係づくりなど対人関係の基本スキルの習得が必要であった。また、日中活動の場・居場所が少ないという現実もわかり、月1回実施してきた。これまで3カ年で31名（⑰8名・⑱9名・㉑14名）が参加、年次継続者もあり、実際には18人が参加。レクリエーションや軽スポーツ、食事会、パン作り、企業見学（表3・4）などを行い、8名が一般就労やアルバイト、3名が福祉就労、1名が進学、在宅者でも派遣会社に登録し数日働いた人は3名、福祉施設のボランティアが1名いる。仲間と一緒に過ごすことで、生活の安定、対人スキルの習得、コミュニケーションスキルの向上が図れた。グループ活動的な内容が主だが、今後、より身近な地域での実施を目指す。

表3 17年度プログラム

開催日	活動内容	人数
1 18.1.18	手遊びゲーム 自己をアピールしよう・相手に質問してみよう（発表） サイン集め	8名
2 18.2.15	いろいろな仕事を理解しよう（ビデオ） 職場のマナーやルールを学ぶ（ビデオ・ロールプレイング） ピンゴゲーム	8名
3 18.3.15	今日の気分（気分調ポスターを用いて発表） みんなで考えよう「あなたなら、どうする？」（話し合い） 職業生活準備チェック（記入）	5名

表4 19年度プログラム

開催日	活動内容	人数
1 19.5.30	お互いを知らう・今年度の計画をたてよう	6名
2 19.6.20	健康について（ウォーキング・健康測定）・ティータイム	5名
3 19.7.18	好きなもの紹介（音楽・映画などのCD・DVD・ビデオ）・ティータイム	3名
4 19.9.19	余暇活動（室内ゲーム：オセロ・将棋・人生ゲーム等）・食事を楽しむ	5名
5 19.10.17	外で軽スポーツ・自然に親しむ・ティータイム	7名
6 19.11.21	企業・施設見学【若年者キャリア形成支援事業合同開催】 （名刺作り：会場コンサーレ印刷工場見学：下野印刷（株））	3名
7 19.12.26	パン作り【栃木県精神保健福祉センター】	6名
8 20.1.23	自主企画？話し合いの結果「好きなもの紹介」・“室内ゲーム”	7名
9 20.2.27	自分の気持ちを文字にする（パソコン入力）・室内ゲーム	6名
10 20.3.26	まとめ・来年度に向けて・ティータイム	4名

ロ 栃木県独自の取り組み

(イ) 障害者就業体験事業（県単独事業）

障害者の雇用と就労の促進を図ることを目的に、18年度から実施。障害者の方に2週間程度の就労を体験する機会を提供し、働くことの体験から就労意欲の向上へつなげる。手帳の有無に拘わらず、発達障害者の方も利用可能である。

(ロ) 障害者の態様に応じた多様な委託訓練事業（知能・技能習得訓練コース）

今年度新規で発達障害者（手帳所持の有無に関わらず）を対象に、就労準備科の訓練を開始する（11月開始予定）。

(3) 高等学校・高等専門学校・大学生への支援

高等学校や高等専門学校、大学等では、特別支援学校の職業教育に比べると、就労に向けた作業・生活能力の訓練や、職場体験等の移行支援や個々の特性に合わせた進路指導等は、あまり聞かれず、教育から就労に向けた移行の段階で苦労されているケースが多い。

文部科学省では19年度から高等学校における発達障害のある生徒に対して、具体的な支援の在り方についてのモデル的な研究を開始した（高等学校における発達障害支援モデル事業）。

また、大学等においても、障害のある学生に適切な教育的支援を提供することが、緊急の課題となっており、発達障害に対して大学等の関係者の理解を促し、その特性に応じた支援体制を整備することが求められている。

本県においては、高等学校における特別支援教育コーディネーター研修が始まったばかりであるが、就労支援担当として、講話の時間を頂いた。また、大学の学生相談室の方々との意見交換や校内職員研修講師、高校生を対象にしたボランティア研修などの取り組みも少しずつではあるが始まった。高校生・大学生を対象に、夏休みを利用し

て、就労準備支援事業の一環として、表5の取り組みも実施している。

さらに、試行的ではあるが、昨年、農業高校2年生（高機能自閉症）のインターンシップをサポート（企業現場立会・作業支援）した。

表5 就労準備支援

○ 就労準備支援事業：企業現場での見学・実習・体験（夏休みを利用して、現役高校・大学生を対象にも実施）
☆8月20日（水）：6名参加（高校4名・大学2名） ・自分に合ったしごとを探そう！ パソコンによる職業適性診断（キャリア・インサイト）の実施 ・職業ふれあい体験 はんだ付け作業体験・電池とモーターによるものづくり 栃木職業能力開発促進センター施設見学 ※（独）雇用・能力開発機構栃木支部「若年者キャリア形成事業」合同開催
☆8月21日（木）：8名参加（高校3名・大学2名・専門学校3名） ・職場見学 ※とちぎ若者サポートセンター「職場めぐりツアー」合同開催
★昨年：人材派遣会社研修施設・県高等産業技術学校販売実務科・若年者地域連携事業（職場見学会）などを活用

(4) 手帳のない方への支援

手帳の有無に拘わらず発達障害者も職業リハビリテーション等の障害者雇用支援施策が対象となったが、雇用率は手帳がないと適用されず、職業的なハンディキャップがありながら、雇用機会が限定され、また障害者として配慮された労働環境が得られにくく、現時点では、手帳の有無は就労に大きな影響を及ぼしている。

3名の方が、手帳を持たずに、企業などに障害を伝えた上で就労しているが、障害を伝えるとなると、多くの方が、手帳を所持しているか、相談後に取得している。しかしながら、精神障害者保健福祉手帳は、一般的に、統合失調症・うつ病・てんかんを中心にしたイメージが強く、いわゆる精神障害と発達障害の相違について、適切に理解されるよう十分な説明が必要である。発達障害者支援センターにおいても、医療機関や企業などへの同行支援時に、その点に関しての説明を十分行っているが、発達障害者手帳や発達障害者判定などの新たな制度・仕組みの創設を望むところである。

反面、その方の特性を十分我々が理解し、セールスポイントを探しだし、仕事の内容とマッチングさせることができれば、手帳の有無に拘わらず、就労を目指せるのではないかという思いもある。そこには、企業の理解も欠かせない。

(5) ニート対策支援機関との連携

相互の会議への参加、事例検討会の開催、職場めぐりの合同実施などの具体的な取り組みが始ま

っている。

5 終わりに

厚生労働省では、障害者自立支援法、発達障害者支援法等の見直し作業が始まっている。障害者自立支援法では、発達障害を障害者の定義に含めることの適否が論点の一つになっている。また、発達障害者支援法については、8月に発達障害者施策検討会で、発達障害者支援法施行後の諸施策の評価を踏まえ、今後必要な支援施策について検討を行い、「発達障害者支援の推進に係る検討会報告書」が提出された。今後の方向性を決める大切な年と言っても過言ではない。

栃木県発達障害者支援センターにおける就労支援も、これまでの3年間はいわば、課題探しの時期であり、試行錯誤の段階であったとも言える。特に実績が何もない中での取り組みは、苦労もあったが、既成概念に捕らわれることなく、逆に挑戦しやすい状況であったかも知れない。

今年度は、これまでの試行的取り組みを評価・整理して、継続・安定的な取り組みにどう着地させていくか、あるいは修正を加えたり、新たな取り組みをどう生み出すかなどの調整が求められる。次のステップへの橋渡しが使命とも言える。

担当として、全ての就労支援を直接行っている、マンパワーの不足は明らかであり、今後は間接支援（相談・コーディネート）が軸になってくる。関係機関との連携も3年間で「点」の関係から「線」となり、今では「面」となり、確実に深まっている。今後は、相互の役割分担を明確にしていくことが必要であろう。

また、特別支援学校や福祉施設には進路指導や就労支援員など、その方に寄り添うサポーターがいるが、在宅や高校、大学生には、残念ながら家族以外のサポーターが見えず、その養成も急務である。さらに、現在のジョブコーチ制度が活用できない事業主委託訓練、障害者就業体験事業、インターンシップなどへ派遣できるジョブサポーター（仮）などの県独自での取り組みに期待したい。

米国におけるADHDの就労支援に関する文献調査

—CHADDとADDAのホームページより—

○ 仲村 信一郎 (障害者職業総合センター障害者支援部門 研究員)
川村 博子・相澤 欽一 (障害者職業総合センター障害者支援部門)

1 はじめに

発達障害者の就労支援は、多様な障害特性にきめ細かく対応することが必要であるが、特にADHDについては、実践現場でも支援方法が確立していないという現状がある。

現在、当研究部門では、海外(主として米国)におけるADHDの就労支援に関する情報を収集しているが、今回は、米国におけるADHDの当事者団体(専門家を含む)のCHADD¹⁾とADDA²⁾のホームページから就労支援に関する情報について簡単に紹介する。

2 CHADD(Children and Adults with Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder)

(1) 組織紹介

CHADDは1987年に設立されたADHDのある人とその家族のための全米で一番大きな非営利団体である。CHADDは、米国で200箇所の地方支部に16,000人以上の会員がいる。地方支部では、本人、両親、教師、専門家等を対象に相談・支援をしている。CHADDは会員制の組織で、隔月に会員のためのマガジン「Attention!」を発刊している。

(2) 就労支援関連文献

CHADDのホームページで就労支援に直接関連するものとして、“Succeeding in the workplace”という資料が検索できた。

“Succeeding in the workplace”は、ADHDの障害概念や育児、薬物管理等ADHDに関連する各種の知見をCHADDがまとめた“What We Know sheets”という全20編からなる資料集の中の1編で、職業カウンセラー向けに書かれた、成人のADHDが職場で成功するためのガイドラインである。

“Succeeding in the workplace”には、①職業能力を改善するためのコツ[ADHDの多くの症状や障害に対処するための提案：注意散漫、衝動性、多動性、弱い記憶力、退屈の防止、時間管理困難性、遅延、長期プログラム管理困難性、文書業務、対人的スキルの問題についての対処方法]、②障害者差別禁止法とリハビリテーション法に基づく個人の権利[障害開示をして法的保護サービスを受ける場合や、非開示の場合の対処方法]、③職業選択のガイドライン[職業選択を考える際には、興味(職業と余暇)、

技術(精神的・対人的・身体的)、性格、価値(仕事と余暇)、適性(言語・数的・抽象推理・事務的速度と正確さ・機械的・空間的・綴りと言語)、エネルギーのパターン、職場での習慣(期待されることVs我々がかなえること)、過去の完全な職歴の情報を収集すること等を提案]について記載されている。

このうち、職業能力の改善のコツとしては、例えば、多動性のある人の場合、セールスのような動き回る仕事により適性があるが、もし座作業のような仕事については、コピーをしに行く、給水機まで水を飲みに行く等、断続的な休憩を取る、会議中の落ち着きのなさを防ぐためにメモを取る、階段を走って昇降する、昼食を持ってくる(昼食の時間が短縮され昼休みに運動できる)等の対応策を紹介している。

3 ADDA(Attention Deficit Disorder Association)

(1) 組織紹介

ADDAは、ADHDのある成人と彼らを支援する専門家に対して情報を提供するために1989年に設立された非営利団体で、季刊誌FOCUSや書籍、ビデオの発刊等を行っている。また、年1回、当事者と専門家の交流、専門家同士の討論等を行うカンファレンスを行っている。

(2) 就労支援関連文献

ADDAのホームページからは、今のところ17編の就労支援に関連する文献が検索できたが、今回は、その中から、3編について簡単に紹介する。

イ Making ADD-Friendly Career Choices

ADHDのある人に合う職業を一般化するのは難しいこと。ADHDのある人に適した職業選択を考える際には、本人の関心事、性格、価値観、課題点、職場定着するために必要な工夫、必要なサポート等に関する計20の質問を行い、個別的に支援する必要があることを指摘している(著者:Wilma R. Fellman)。

ロ Top Ten Traps in the Work Place

この論文も、ADHDのある人の職業選択においては、ADHDの障害特性から特定の職業の向き不向きを考えるよりも、まずはADHDのある個人々の長所などを把握することが重要であり、興味、性格、長所、短

所、職業経歴等を整理すべきとしている。

そのうえで、ADHDとして職場で問題となる行動で困らないための本人側のコツと環境調整の仕方を示している。

例えば、注意散漫を防ぐ職場環境の調整として、周囲の雑音を消す「ホワイトノイズ」イヤホンの使用や、通路に面していない所に机を移動すること、一定時間静かな個人の事務室や会議を使用すること、一部家で作業をする許可やフレックスタイムの要請、をあげている（著者 Kathleen G. Nadeau）。

ハ “ADHD in the Work Place” a survey of adults in 14 Common professions

2006年に、ADDAが行った就業実態調査である。教師や法律家等計14職種で就業中の8,000人を対象に実施した調査結果を報告している論文である。

回答者数は1,463人で、回答者中、成人自己報告尺度質問調査^{注)}によるADHDの可能性の高い者が219名(15%)で、その219名中159名がADHDの診断の有無について回答し、19名がADHDの診断を受けていた(表1)。

ADHDの診断を受けている19名が、どんなときにADHDの症状を自覚するか尋ねたところ、家事をしているときが17人、就業中が13人、授業中が13人、配偶者といるときが12人、社交中が9人、運転中が7人、子育て中が6人、親交中が4人であった(複数回答)。

表1 14種類のADHDに関する人数

14職種	回答者数	高得点者*	診断の有無回答	診断者
教師等	113	12	8	1
役員・マネージャー	114	18	14	2
ヘルスケア専門家	110	21	14	2
法律家	100	10	9	1
法執行代理人	100	10	7	1
科学者	103	13	8	0
メディア関係者	103	10	7	1
議員・立法府議員	101	21	15	0
プロスポーツ競技者	100	15	14	4
牧師・宗教関係	100	15	10	1
建築労働者	102	18	14	3
職人	109	25	17	3
事務、銀行、レンタル店員	107	10	8	0
芸能人	101	21	14	0
合計	1463	219	159	19

*成人自己報告尺度の得点の高い者はADHDの可能性が高い

4 まとめ

ADHDに関する就労支援の文献では、仕事上で本人

注) ①整理整頓が苦手、②開始を避け、遅らせる、③周囲の動きや騒音で注意散漫になる、④会議中に席を離れる、⑤落ち着かずいらいらを感じる、⑥順番が来るまで待つのが苦手、の6つの質問から構成されている。

が留意するコツや職場環境をADHDに適合(ADHD-Friendly)にするという視点のものが複数見られ、そのうちのいくつかを紹介したが、成人のADHDに関する情報が豊富な米国においても、就労支援に関する文献は必ずしも多いとは言えない状況にあるようである。

<注：ADHDの表記について>

ADHDに関する原文表記はADHD, AD/HD, ADDと様々であるが、本論文ではADHDの表記で統一している。Peacock³⁾によれば、上記の3つは同じものであり、アメリカ精神医学協会が定めた正式名称はAD/HDで、これは不注意に多動を伴う場合も、伴わない場合もあるということを示しているとしている。

文献

1) CHADD : <http://www.chadd.org/>

2) ADDA : <http://www.add.org/index.html>

3) Peacock, J : ADD and ADHD, 「ADDとADHD」, 上田勢子訳, 汐見稔幸・田中千穂子監訳, 大月出版(2002, 邦訳2005)