



一般財団法人

特別支援教育士資格認定協会

Japan Association of the Special Educational Needs Specialist

編

No.9

4

月号

2017年

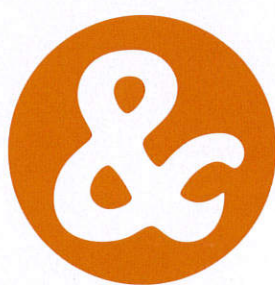
2017年4月1日発行
(年4回1・4・7・10月の1日発行)
15巻2号
ISSN 2188-4307

LD

●学習障害

ADHD

●注意欠如/多動性障害



ASD

●自閉症スペクトラム障害

学び方の違う子へのサポート

Contents

明治図書

- ESSAY 合理的配慮としてのルビ（ふりがな）／樋口一宗
- 提言 学校に期待すること—福祉からの情報を生かす／大塚 晃 福祉機関からの情報を生かした個別の教育支援計画／笹森洋樹
- 新連載 発達障害のある子を伸ばす！言葉かけと対応／小林 玄 ほか

特集

引継ぎ情報を生かして
はじめる特別支援教育

①学校からの情報を生かしてはじめる就労移行支援

変わりゆく本人のニーズを大切にする

社会福祉法人北摂杉の子会 ジョブジョイントおおさか所長 星明 聡志

引継ぎを
支援に生かす
ポイント

- ・本人が現時点で思っているニーズ(願い)を引継ぐ
- ・引継ぎ情報を更に深く知るために、多面的にアセスメントを行う
- ・多様な経験の機会を提供し、ニーズアセスメントの視点を大切にする

はじめに

社会福祉法人北摂杉の子会(理事長:松上利男)が運営する「ジョブジョイントおおさか(利用定員20名)」は、「自閉症スペクトラム(以下、ASD)のある人たちと職場をつなぐ」をミッションに、ASDに特化した事業所として2011年4月に大阪市淀川区十三に開設しました。

また、2013年8月には「ジョブジョイントおおさかーたかつきランチー(利用定員40名)」を大阪府高槻市に開設し、両事業所とも就労移行支援事業と自立訓練(生活訓練)事業を行い、企業就労に向けた生活支援や就労準備プログラムの提供、就職後のフォローアップ支援等を行っています。

当事業所の特徴を簡単にご紹介すると、両事業所合わせた60名の利用定員のうち約 $\frac{2}{3}$ は知的障害を伴わないASDのある方で、残りの $\frac{1}{3}$ の知的障害を伴うASDのある方の半分程度は、特別支援学校からのご紹介で利用していただいています。

提供している就労準備プログラムとしては、PC等の練習をする「オフィスワーク」や軽作業・清掃等の練習を行う「トライワーク」、体力づくりを目的とした「体力アップ」、スケジュール通りに課題をこなすことを目的と

した「自立活動」等があります。

また、障害特性の理解や自己理解などを目的とした「自分を知る勉強会」、ビジネスマナー等を学ぶ「就活実践講座」・「マナー講座」、大人として必要なスキルを学ぶ「ライフスキル倶楽部」等、グループワークやロールプレイの参加型スタイルで学習する時間も設けています。

その他には、個別目標の進捗確認をする定期面談(週1回)や工場見学・企業見学、企業での職場実習等、多くの経験ができるよう20種類以上の就労準備プログラムを提供しています。

1 関係機関からの引継ぎ

当事業所を利用される方の多くは、学校や相談支援事業所、発達障害者支援センター、就業生活支援センター、地域のクリニック等からのご紹介が多く、紹介の際は学校等での様子や支援経過、当事業所への紹介理由について紙面で情報提供していただいています。

また、特別支援学校からは個別の教育支援計画等を提供していただき、紙面を見つつ担任の先生や進路担当の先生に適宜ご質問をして情報の収集に努めています。

2 本人のニーズ(願い)を知る重要性

就労支援のプロセスは、所内での作業や講座での学習から始まり、所外での企業見学や企業実習(インターンシップ)、合同面接会や雇用前実習等、就労支援が進んでいく中で本人を取り巻く状況は、少しずつですが多様に変化していきます。

そのため、私たちとしては、就労支援を行う上で最も重要な情報は本人のニーズであると考えています。

ASDの特性から少し考えてみると、イマジネーションに障害の特性があるために未経験なことをイメージすることは難しいですが、視覚的に理解したり経験から学んだりすることはとても得意としています。たくさんの経験をしてもらうことで潜在的なニーズが表面化したり、経験したことで本人のニーズやコメントが変化したりすることはよくあることで、変化するニーズをアセスメントすることで、今後の就労支援のプランニングをより明確に立案することができると考えています。

また、就労支援のプロセスにおいて、本人はたくさんの意思決定をする状況におかれます。例えば、「どんな企業へ見学に行きたいか?」、「どんな企業で実習したいか?」、「どんな業務を経験したいか?」、「合同面接会でどの会社に応募するか?」等、本人なりに意思決定をする必要があり、そこには支援者の押しつけや説得は不必要です。

ただ、イマジネーション等の障害特性が故に、適切な意思決定ができない場合もありますが、就労準備の段階で多くの作業経験や会社見学・実習等の経験があれば、本人なりの

意思決定をエンパワメントすることは可能です。

学校を卒業すれば、もう立派な大人ですし、障害の有無に関係なく自分の人生はできる限り自分で決めていくことが望ましいです。私たちとしては、多様に変化するニーズをアセスメントすることで本人が願うことを応援しやすくなりますし、ニーズが明確になっていくことで本人にとって意味のある個別支援計画を立案しやすくなると考えています。

おわりに

今回のテーマである「引継ぎ情報」は、企業就労を支援する就労移行支援の事業所から考えると、とても重要な情報です。

ただ、その情報は学校の教員や支援者からのアセスメント(見立て)だけでなく、教育や支援の経過で本人のニーズがどのように変化したかを引継ぐことも大変重要だと思います。

社会性やコミュニケーション、イマジネーションに障害の特性があるASDの人たちは、自分の想いや感じたことを上手にアウトプットすることは苦手です。その分、私たちは就労支援のプランニングを考える上で、本人に課題を押しつけたり、本人のニーズが後回しにならないよう注意する必要があります。

たくさんの経験の場を提供して、本人の言葉を多面的にアセスメントし、変化する本人なりのニーズをヒアリングし続けることは、本人が願う自己実現(企業就労等)をより効果的に進めるための大切なポイントになると思います。