

会報

みちびき

令和7年7月
第148号
東京都公立学校
情緒障害
教育研究会

題名 巡回指導、自閉症・情緒障害学級の

先生方に身に付けてほしいこと

東京都公立学校情緒障害教育研究会会長

江東区立第五砂町小学校長 小林 英忠



昨年度より引き続き、東京都公立学校情緒障害教育研究会の会長を務めさせていただきます。江東区立第五砂町小学校長の小林英忠です。昨年度一年間の活動を振り返り、成果と課題を明確にしながら、子供たちのよりよい成長のため、今まで以上に本会の活動が充実しますよう尽力して参りますので、どうかよろしくお願ひします。

さて、今年度も四月に本会の定期総会が行われました。練馬文化センターに九〇〇人程の先生方が参集し会場を埋め尽くしました。そのことから、本会の研究活動への関心が高まっていることを感じたところではあります。また、発達に課題のある児童への教育にかかわる先生方が、より一層指導力を高めたいと考えてはならないことを痛感したところでもあります。

昨年年度は、この会報の中で巡回指導教員や自閉症・情緒障害学級

の先生方に求められる力として、「指導力」「伝達力」「組織力」というお話をさせていただきました。本年度は、前述の三つの力とも関連することですが、新たに三つの身に付けてほしい力について述べさせていただきますと思います。

【その1 観察力】

特別支援教室、あるいは自閉症・情緒障害学級に通う児童にかかわらず、児童の実態は一人一人違います。個別最適な指導を進めていくためにも、個々の児童の実態を正しくつかむ必要があります。

そのためには、児童を観る力が教員に備わっていないければなりません。すなわち児童を観察する力を養っていくということです。

大切なことは、個々の児童のありのままを、先入観なしで観察できるようにすることと考えます。また、一人の教員だけの見方だ

都情研ホームページでもお読みいただけます。
(ホームページは、その他に、研修案内や「みちびき」のバックナンバーなど情報満載です。)



けでは、どうしても先入観を拭えない可能性があります。多くの目で児童を見取り、個々の児童の課題だけでなく、よさも把握できることで、より最適な指導ができると考えます。

まずは子供をよく観てあげてください。そしていつも近く観るのではなく、時には距離を置いて観ることも必要かもしれません。

【その2 受容力】

先程も書かせていただきましたが、子供のありのままを受け止めることは大切ではありませんが、中々難しいことです。私たちは教師ですので、どうしても子供の言動を評価して指導をしてしまいがちです。そのこと自体は素晴らしいことなのですが、時には、子供の言葉をダイレクトに受け止めて、何も言わずに聞いてあげることが大切だと考えます。

「この人は、私の言うことを無条件で聞いてくれる」という安心感をもたせてあげられるからです。一人一人の児童の良いところも課題があるところも、すべて温かく受け止められる受容力があれば、

その先生は、子供から厚い信頼を得ることができるようでしょう。

【その3 継続力】

指導の結果、その効果が表れるのはかなり先のことであると心づもりをしておくことが大切です。前回も書かせていただきましたが、「年単位」で考えてよいと考えます。子供も大人も、結果を求めたがるのですが、それだけを重視すると、せっかく良い取組も結果が出ないことで、途中で諦めてしまう恐れがあります。

私の学校でも発達に課題にある児童に対して、毎日できたことの振り返りを継続する活動を行った例があります。当然すぐに結果は出ませんでしたが、担任は根気強く振り返りを続け、一年後には、その児童が自分のことを客観的に評価できるまでになりました。私も様子を見ていましたが、継続することの大切さを改めて感じた次第です。

【まとめ】

ここまで述べてきたことは、当たり前のことかもしれません。しかし当たり前が普通にできれば、もっと、子供たちが生き生きと生活できるようにと考えています。子供の成長に寄与できるのなら、それは何ものにも代えがたいものになります。

都情研の研修を通して、私たちの力をより一層伸ばし、子供たちの成長を促すことができるよう頑張っていきたいと考えております。

「ASD児の児童・生徒の

就労を見据えた指導について考える」

早稲田大学 教育・総合科学術院教授

梅永 雄二先生

ASD児の児童・生徒の就労を見据えた指導について、就労支援の視点から分かりやすくお話ししていただきました。紙面に限りがあるため、お話のかなりの部分を割愛せざるを得ず、誠に残念です。それでも、とても示唆に富む内容ですので、最後までお読みいただき、今後の指導に生かしていただければと願っています。

（広報担当）

一 はじめに
ASDの就労支援で一番大事なのは学校教育ではないかと思っています。特に小学校の先生方に意識をもっていただければ、大人になって幸せに過ごせると思います。就労は、その人の能力や特性だけではなく、その人が居住する環境との相互作用で検討していく必要があります。

文部科学省が出している発達障害者を日本の人口に換算すると、一千万人以上いることになりす。また、厚生労働省からの依頼を受け行った「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する

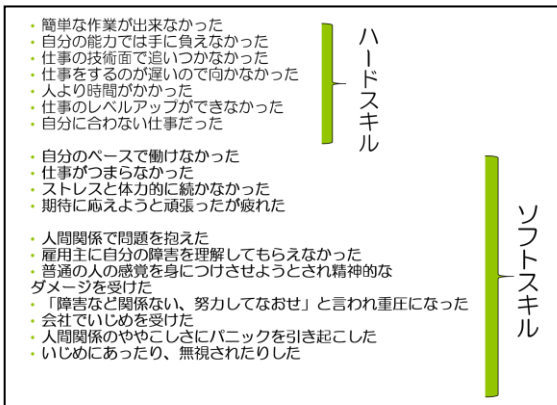
調査」において、障害種別は圧倒的にASDが多数でした。また、日本学生支援機構の調査でも、大学に在籍する発達障害の学生の六割以上はASDでした。そして、大学に在学する自閉症の就職率は、SLD（限局性学習障害）やADHDに比べて低く、留年も多いということが分かりました。

ハローワークへの調査でも、発達障害の中では圧倒的にASDが多いです。ハローワークに登録しているSLDはほとんどいません。小中学校で一番多いSLDが少ないというところは、「読み書き、計算が苦手」ということと「成人期に就職ができない」ということが繋がらないということとです。私が職業センターで関わったSLDの人は多くが就職できています。読み書き、計算がある仕事ではないことがベースになります。すべての職種・職務に読み書き、計算が必要ではないということです。

就労支援のターゲットはASDです。知的障害を伴わないASDの人は、小・中・高校、大学に行く人もいます。しかし、就職した

後、ほとんどが離職しています。定着が難しい、就職さえすれば良いわけではないということとです。

二 ハードスキルとソフトスキル
全国の障害者職業センターや発達障害者支援センター、就業・生活支援センター、就業移行支援事業所などで聞いた離職理由です。



簡単な作業ができない、自分の能力では手に負えない、仕事の技術面で追いつかないなど、仕事そのものの能力のことを職業リハビリテーションの専門用語で「ハードスキル」と言います。一方で、雇用主に障害を理解してもらえない、自分とは違う感覚を身に付けさせようとして、精神的なダメージを受けるなど、職場の同僚、上司との人間関係で問題を抱えることもあります。自分のペースで働

けない、仕事がつまらない、ストレスと体力的に続かない、期待に応えようと頑張るが疲れるということがあります。これらは、職業リハビリテーションの専門用語では「ソフトスキル」と言います。

「TEACCH Autism Program」では、ASDの離職理由の八割から九割が「ソフトスキル」であると報告されています。「ハードスキル」は「職業スキル」です。一方で「ソフトスキル」とは、数量化することが困難なスキル「People Skills」です。仕事に間接的に影響を与える「職業生活遂行能力」です。これは、幼い時から学校や家庭で身に付けておくべき生活能力の延長線上にあります。「ソフトスキル」と「ハードスキル」は、成人期に使われる言葉です。幼い時から身に付けておくべき「ライフスキル」の延長線上上ということは、「ライフスキル」が身に付いていないと、このピラミッドがガタガタと崩れていくということになります。



大人になって幸せになるためには、日常的に行う「ライフスキル」を指導しておくべきです。一番大事な「ライフスキル」は、人に頼るスキル、「援助要求スキル」です。ASDの三つ組とは、「意思疎通の質的な障害」や「社会的交渉の質的な障害」や「想像力の欠如による興味関心の限局性」と言われています。ASDの人がこれを学習するには限界があります。ASDの人が対人関係、その中でも「買い物スキル」を教えることが難しいと言われているので、買い物スキルを教えることが難しいと言われます。また、別の例では、「お前、友達だよな」「うん」「じゃあ手伝ってくれ」と言われて、万引きの仲間になられたということもあります。また、対人関係スキルを獲得してきた友達が、「友達だったから判子を貸してくれないか」ということで、判子を押しされたということもあります。本人たちによると、何をどうしたら良いかわからない、先の見通しがもてないという「実行機能」の問題があります。自立というのは、何でも一人でできることではありません。困ったことがあったときに、相談できる場所や人がそれに対して「ニーズアセスメント」をしてサポートできれば、自立することができますという事です。

四 中枢性統合と実行機能

中枢とは脳の事です。「中枢性統合」は、全体を把握できる能力です。ASDは同時に複数の情報を把握できないため、中枢性統合が弱いと言われています。以前は「シングルフォーカス」と言っていました。最近ではトンネルのような見え方「トンネルビジョン」とも言います。一部の情報しかまとめることができずに、詳細なことにこだわってしまうということになります。もう一つの「実行機能」とは、先を読み、見通しをもつことです。自分の思考や行動を管理制御するための認知プロセスです。活動や仕事を始める「イニシエーターング」、計画を立てる「プランニング」、そして、今やらなければいけないことはこれだと優先順位をつけることなどです。「実行機能」は、いつ、どこで、どのような、何を、どのような手順で行うか把握できる能力と言われています。この「実行機能」に障害があると、衝動的に行動したり、刺激に敏感に反応したりしてしまいます。ASDに衝動性があり、問題解決がスムーズにできないのは、「実行機能」の弱さから生じていると言われています。

五 アメリカの最新情報から

知的障害者を多く雇用しているある企業の店舗では、英語が使えなくても、写真を指差すことで

「This please.」で買うことができます。これは元々知的障害の人に仕事を教えるときに使った「構造化」という考え方です。言葉が分からないから、写真を見せて教えるということですが、それをお客さんも使っているだけです。

ある映画では、ASDの就労の面で協力した企業もあります。

このように障害のある人を雇用する発想が強いアメリカでは、雇用が教育と繋がっています。ASDに就労できるような訓練をするのではなく、雇用側が考える時代が変わってきています。

六 就労上の課題

就職して課題が多いのもASDです。一つ目が職場における人との関わり、二つ目が仕事の遂行力、三つ目が感覚の問題です。

一つ目は、職場にうまくなじめないということがあります。お昼ご飯を一緒に食べに行くこと、会議に参加すること、休日の集まりなどです。また、廊下ですれ違ったり、給湯室でちよつとした会話をしたりします。このようなことにほとんど対応できないです。ASDの中には、よく人にしゃべりかける人もいます。ところが自分の話ばかりして、他者との関係を難しいものにしていきます。ASDの中には積極的に参加しようと思っただけでもうまく適応できず、電車やパソコンの話しかしない、会

社のポリシーをそのまま受けてしまうということがあります。例えば、うちの会社はオープンドアだからといって、すべてのドアを開けてしまう。「オープンドア」ということは、いつでも上司に質問してよいことだと分かったら、ずっと上司に質問してばかりというようなことです。ASDの正直な特性は悪いことではないですが、子供の時に「嘘はだめ、正直に生きなさい」と言い過ぎると、大人になつて正直に鈍感で失礼な行動をすることがあります。嫌がることを平気で言う、人の話を遮る、同じことをずっと繰り返す、目を合わせない、他者の表情を読んだり顔を認識したりすることができない、皮肉や慣用語、ジョークが理解できないということが挙げられます。社会的状況を理解したり、職場の決まりを守ったりすることが難しいのです。

二つ目が仕事の遂行能力です。実行機能の弱さから、時間感覚が分からないため締め切り間に合わない、整理整頓が苦手な優先順位をつけられない、指示を文字通りに解釈してしまうということがあります。「これをいつでもいいからやっておいて」と言うと、ずっとやらないです。「いつ」ということが分からないからです。自分のやり方を変えようとしないうえ、イライラしやすいということもあります。怒っているのではなく、そ

ういう顔しかできない場合でも、周りから見たら壁ができるということかもしれない。「組織化」という言葉は、整理整頓することです。職場環境のあらゆる場面で、組織化する「オーガナイズ」という力が必要になってきます。それは仕事だけではなく、自分の私生活においても必要になってきます。

二つ目が感覚の問題です。ASDで独特の行動をとる人、例えばロッキングやフラッピングをする、手を叩くなどしているのを見たら、感覚過敏を避けようとしている、あるいは感覚過敏になっていて自分を落ち着かせようとしているのかもしれないと考えられます。日常生活は、とても感覚刺激に満ちています。だけど、私たちは入ってくる感覚をすべて意識せず「フィルタリング」をしています。「フィルタリング」とは、ふるいにかけるという意味です。重要なものに注意し、それ以外のものは遮断しています。ASDの人のフィルターは穴が大きいからふるいにかけても、小石まで落ちてしまうのです。実際に働いているASDの人に聞いたところ、「聴覚刺激」では、プリンターの音、コピー機の音、人の話し声、「視覚刺激」では、オフィスの照明やパソコンの画面、そして「嗅覚刺激」ではコーヒークや同僚の香水の匂いなどがすごく苦手だと言います。感覚的な刺激を排除しようとしてもできない脳

の構造になっているからです。このような感覚刺激は、ASDが就職する上で疲弊してしまうことにつながります。つまり、「発達障害とASD」の人は、見方によっては、「生活障害者」と考えてもいいかもしれません。

七 ライフスキル

「アカデミックスキル」と言われる国語、算数、理科、社会も大事ですが、就労を考えるととなると、一番必要な支援は生活支援、「ライフスキルアセスメント」です。特に小学校の段階から、発想の転換をして考えていくことが必要になってきます。「学校は卒業できても、就職がうまくいかない」というのは、小学校から就労までのつながりがうまくいってないということと、「キャリア教育」として個人の能力を伸ばすことは当然です。「発達障害」や「境界知能」の問題を解消していくためには、就労支援として働く職場も変えていなくてはならないのです。職場のマッチング、構造化、職場内のASDへの理解を深めること、また、「ソフトスキル」いわゆる「ライフスキル」の支援です。そのために、子供本人や保護者の「ライフスキルアセスメント」が大事になってきます。「ライフスキル」はいろいろな定義があります。発達障害、ASDの場合は、大人にな

生活している地域というのが大事になってきます。

例えば、大人になって行う日常的な行動について挙げるとこのようなチェックリストの作成ができます。

日々のライフスキルチェック①

- 1.朝決まった時間に自分で起きる
- 2.顔を洗う
- 3.朝食をとる
- 4.歯を磨く
- 5.(男性の場合)髭を剃る
- 6.(女性の場合)化粧をする
- 7.髪をセットする
- 8.適切な服に着替える
- 9.家に鍵をかける
- 10.乗り物を利用する(車の場合は運転する)

また、仕事をし、生活する上での「ライフスキル」としては、このようなチェックリストが考えられます。

日々のライフスキルチェック②

- 11.遅刻をせずに職場に行く
- 12.タイムカードを押す
- 13.適切な職場用の制服や作業服に着替える
- 14.上司、同僚に「おはようございます」の挨拶をする
- 15.昼食をとる
- 16.昼休みに適切な余暇をとる
- 17.仕事が終わった後にタイムカードを押す
- 18.時に応じて残業をする
- 19.仕事が終わった後に「失礼します」の挨拶をする
- 20.スーパーやコンビニで買い物をする

その他、ATMの使い方を覚えておいたほうが良い、健康のため

に生活を整える必要があるなど、様々な「ライフスキル」あります。

一週間の「ライフスキル」については、土日があるため、平日と違うことが考えられます。余暇を楽しむ、また、爪を切る、必要な物をまとめ買いする、洗濯も一週間まとめ洗いをするかもしれません。また、一ヶ月になってくると、散髪や美容院、部屋代や携帯、電気、ガス、水道代などの支払いもあります。さらに、一年になってくると、歯医者や健康診断、車を運転する場合は点検なども考えられます。最近のトラブルとしては、大学生が履修申告で必修と選択を間違えて留年するということが増えています。大学のASDへの支援として、履修の仕方については専門家が関わっていく必要があると思います。

その他のライフスキル

- 1.必要に応じて病院にかかる
- 2.給与を適切に分けて使用する
- 3.貯金をする
- 4.高額なものは計画的に購入する
- 5.新聞の勧誘や宗教団体、他の商品の勧誘などを適切に断る
- 6.近所の人に挨拶をする
- 7.必要に応じた買い物をする
- 8.何か問題が生じたときに保護者等の支援者に連絡する
- 9.ストレスや嫌なことが生じたときに自分で気分を落ち着かせる
- 10.その他必要に応じたライフスキル(緊急時の対応など)を行う

その他、いろいろな「ライフスキル」があります。「ライフスキル」

は、全部をこなしていくということではなく、こういうことがあるだろうということを考えていく必要があります。また、子供にできる範囲で教えていくことが大切です。

八 就労を見据えた指導

子供たちが部分的にできることへのアプローチとして「TEACCH Autism Program」の専門家は、「芽生え」という見方をしています。「芽生え」は教えたら伸びる部分です。できないことはできません。アセスメントができていないと、できないことをできるように教えるようにします。人によって能力が違うので、アセスメントしてできることを教えていけば良いのです。

自転車に乗るスキルがあります。赤ちゃんはまだ早いから乗れず、アセスメントでは不合格という考え方になります。でも、幼稚園、あるいは小学校の低学年になって、自転車に乗りたいというニーズが出てきたときに、ニーズアセスメントをして、子供の小さい自転車補助輪付きを買います。段々慣れてくると補助輪を一個外そう、二個外そうということになります。これが「芽生え」の段階です。そのお子さんは乗りたいという気持ちがあるから、転んで怪我してもやめません。この「芽生え」を知るとするのはアセスメントをする

上で大事です。「芽生え」の段階から教えたらできるようになります。人の援助を受けるといふ「ライフスキル」です。

ASDの児童生徒の就労を見据えた指導について考える上で、厚生労働省が出している一般職業適性検査就労のアセスメントは、手先の器用さを見る、時間的切迫下での作業についてです。ASDの人は適性職業群には結びつきません。ASDに特化したアセスメントは、ASDに特化したアセスメントだけでは、限界があります。アメリカの「TEACCH Autism Program」は、ASDに特化したアセスメントを二つ開発しました。

ASD等の発達障害者に特化した就労アセスメント

- 従来の職業リハビリテーションでは限界がある
 - ハードスキル中心のアセスメント
 - 発達障害者に特化したものではない
 - ソフトスキルの課題を把握できない
 - 具体的な支援方法が見いだせない

TEACCH Autism Programで使用されているアセスメント

TTAPとBWAP2

一つが「TTAP（テイタップ）」と言われるもので、知的障害を伴うASDの専門のアセスメントです。現在何校かの特別支援学校では、既に導入されています。これは、ASDの児童生徒さんの

成人期への移行アセスメントです。フォーマルアセスメントとインフォーマルアセスメントがあります。このアセスメントの三尺度というのは、検査道具で行う「直接観察尺度」と家庭の情報ヒアリングする「家庭尺度」、そして「学校尺度」です。また、領域が六つあります。ハードスキルの領域として職業スキルがあります。それ以外では、職業行動、自立機能、余暇活動、機能的コミュニケーション、対人行動という五つのソフトスキルが導入されています。

3尺度と6領域

3尺度からのアセスメント

→直接観察尺度、家庭尺度、学校/事業所尺度

6領域

1. 職業スキル→**ハードスキル**
2. 職業行動
3. 自立機能
4. 余暇活動
5. 機能的コミュニケーション
6. 対人行動

ソフトスキル

学校尺度の一部を紹介します。先生は、児童・生徒さんを毎日観察して、チェックするだけです。「指示に従い、適切に間違いを修正できているかどうか」というところを見ていくと、合格は「パニックを起こしてもイライラせずに言語あるいは絵、文字に書いて修正できるか」です。不合格は、そのような視覚支援があっても「で

きない」「拒否する」「パニックを起す」です。そして、「指示の後に若干抵抗したりする」「そういう混乱をするけれど、何とか間違いを修正できる」など、一部できるところについて「芽生え」という見方をします。

コミュニケーションは機能的コミュニケーションという見方をされます。例えば、「活動中にニーズを伝える」というところを見ていくと、合格は、「勉強している時でも作業中でも、先生に援助が言えるかどうか」です。不合格は、「全くそういうことが言えない場合」です。「芽生え」は、「作業中にたまに援助を求めることができるけど、曖昧である」などです。だったら、その曖昧さをどう教育で変えていくかということが大切です。

ASDの人は、援助要求はなかなかできません。認知行動療法の一部であるSSTをやってもそのスキルを般化することができません。そもそも認知力に問題がある場合には言っても分からないのだと思います。このような「ソフトスキル」は、学校で指導する時間があります。特に、小学校の段階でキャリア教育はありません。そこで、実際の現場において、構造化された就労支援プログラムを通して特定の就労に結びつける支援をする必要があるということです。

もう一つは、「BWAP2（ビーワップ）」というアセスメントがあります。これは知的障害を伴わない自閉症のアセスメントです。就労だけではなく、次の学校への移行も考えたアセスメントです。領域は四つです。

例えば、身だしなみが全くできていなければ零点で、素晴らしくきちんとしてきていれば四点です。零点から三点までで、三点が合格なのですが、素晴らしかったら四点与えようという発想です。ストレングスというその人の強いところ、そのような見方をしています。

BWAP2

(発達障害の人の就労アセスメントツール、合同出版)

職場の同僚・上司、ジョブコーチ、教員、支援員等による就労のために必要なスキルのアセスメント
ソフトスキルの項目が多数導入されている

アセスメントの4つの領域

1. 仕事の習慣・態度の領域(HA: Work Habit/Attitude)
2. 対人関係の領域(IR: Interpersonal Relationship)
3. 認知スキルの領域(CO: Cognitive Skills)
4. 仕事の遂行能力の領域(WP: Work Performance)

例)身だしなみ

全くできていない 0点
素晴らしくきちんとしてきている 4点

つまり、一部できることは伸びます。しかし、できないこともあります。そのできないことは「人の援助を受ける」「相談する」などスキルを教える側、相談を受けた側がどのように支援をすれば良いか

というのを考えて教えていくという事です。アメリカでは、ASDの就労支援においては、ジョブコーチだけでなく、ライフコーチという人がいます。進路指導、そして生活指導を行っていきます。

近所に挨拶をするというスキルがあります。知的障害のないASDの人が高校を出て就職しました。それで、一人暮らしができるようにソーシャルワーカーと一緒にアパート探しに行ったのです。彼のことをASDと言っても分かってもらえないので、近所の方々に「ちよつと無口な人ですが、人が良いのでよろしくお願いします」と伝えました。心配で一か月後にワーカーさんと様子を見に行きました。約束していたのにノックしても出てこないの、隣の人に聞いてみようと思ひ、ノックしてドアを開けました。すると、そのちやぶ台でお菓子を食べていたのです。「何をしているのか」と言うと、おじいちゃんが「先生、怒らない、怒らない。この子はとても良い子です。おばあちゃんの荷物を持ってくれたりね。最近の若者にしては無口ですけど」と言ってくれたのです。無口ですけど、彼は「ライフスキル」ができていたんだと思います。「ライフスキル」は、生活してみないと分からないのだと思います。彼の場合は、コミュニケーションを取らなくてもうまくいった例です。

九 終わりに

今日お伝えしたかったのは、ASDの人が大人になって幸せになるために、就労を見据えて、小さい時から何を意識していけばよいか考えていただきたいということ。アカデミックスキルも大事ですが、苦手な対人関係やコミュニケーション、こだわりがある上で、大人になっても必要な「ライフスキル」を教えることで、大人になっても幸せに生活していくことにつながるのではないかと、そして非行犯罪を防ぐことができるのではないかと思います。

第十回都情研夏季研究大会

(多摩北ブロック大会)

日時…令和七年八月一日(金)

九時五〇分～十六時

会場…ルネこだいら 大ホール

(西武新宿線小平駅下車)

内容…記念講演・指導実践報告

記念講演

講師…鳥居 深雪 先生

(神戸大学名誉教授)

演題…「ASD等の児童・生徒の

自己理解と援助要請力」

今年度の夏季研究大会は、「発達

障害のある児童・生徒に必要な指導・支援について考える」将来を見据えて、今、何をすべきなのか

」をテーマに研究を深めてまいります。

今年度は午前中に記念講演を行います。午後は、運営担当の多摩北ブロックを除く四地区の指導実践発表を行い、新宿区教育相談員の長谷川安佐子先生に指導助言をしていただきます。

なお、詳細はホームページにてご確認の上、必ず事前申し込みを

第五十七回全国情緒障害教育研究協会広島大会のお知らせ

令和七年度第五十七回全国情緒障害教育研究協会は、広島大会(オンライン・会場)です。今年度は、令和八年二月七日(土)に予定されています。

詳細は、全国情緒障害教育研究協会ホームページでご確認いただき、お申込みください。

編集後記

広報に関するご意見、ご感想がありましたら、左記までお寄せください。

編集・発行

企画運営本部広報担当

葛飾区立川端小学校 坂本 夕子

☎ 03 (3692) 8135