

[JC-NET 発達障害者 就労支援セミナーin釧路]

* 精神・発達障害者のある方の、就職件数は増加しています。発達障害の方を支援する支援機関、受け入れ側となる企業も、コミュニケーションや社会性に困難さを持つ方々に対し、障害特性に基づいた対応を行っていく必要があります。このセミナーでは、障害特性を踏まえた対応方法のコツや、注意点、など演習を通して学んでいただきます。

[日時]

平成 29 年 9 月 23 日 (土)

(10:45~17:55 受付 10:15~)

平成 29 年 9 月 24 日 (日)

(9:10~16:40 受付 9:00~)

※2 日間の講座となります。

1 日のみの受講は承っておりません。

「場所」 釧路町あいぱーる

〒088-0628

北海道釧路郡釧路町東陽大通西 1 丁目 1-1

0154-40-5210

「参加費」 3,000 円

申し込み後、振り込み案内を送付いたします。

「定員」 48 名 「締め切り」 9 月 13 日

「内容」 裏面をご確認下さい。

主催

社会福祉法人 釧路のぞみ協会
くしろ・ねむろ障がい者就業・
生活支援センターぷれん

共催

ジョブコーチネットワーク

後援

公益財団法人

キリン福祉財団

「講師」

小川 浩

大妻女子大学人間関係学部学部長
NPO 法人 JC-Net 理事長

若尾 勝己

NPO 法人東松山障害者就労支援
センター 代表理事

堀江 美里

NPO 法人 WEL'S 副理事長
就業・生活支援センターWEL'S
TOKYO センター長

西田 有吾

特定非営利活動法人自閉症ピアリン
クセンター ここねっと 主任相談員

高谷 さふみ

社会福祉法人釧路のぞみ協会
くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援
センターぷれん センター長

JCNET
ジョブコーチ・ネットワーク

FAX 申し込み 0154-65-6470

氏名	所属・連絡先	障害者支援・雇用の経験・対応年数
	住所： 電話番号：	有 ・無 (年)
	住所： 電話番号：	有 ・無 (年)
	住所： 電話番号：	有 ・無 (年)

<プログラム>

1 日目

2 日目

時間	内容	時間	内容
10:15~	受付	9:00	受付
10:45	開会	9:10	開会
11:00~	講義：障害者雇用と発達障害のある人の現状と課題	9:25~	講義：面接場面における障害特性の把握
12:15~	昼食・休憩	10:25~	休憩
13:15~	講義：発達障害の基本特性	10:35~	演習説明
14:15~	休憩	10:45~	演習：面接場面から見える障害特性の把握
14:25~	講義：作業場面における障害特性の把握	12:15~	昼食・休憩
15:25~	休憩	13:15~	講義：自己評価と他者評価
15:35~	演習説明	14:15~	休憩
15:45~	演習：作業場面から見える障害特性の把握	14:25~	演習説明
17:45~	1日のまとめ	14:35~	演習：評価場面における対応と工夫
		16:20~	全体のまとめ

「お問い合わせ」

くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターぷれん

(担当：田村・濱淵)

0154-65-6500

JC-NET 発達障害就労支援セミナー in 釧路

日時：平成 29 年 9 月 23 日(土) 10:45~17:55

平成 29 年 9 月 24 日(日) 9:10~16:40

場所：釧路町あいばーる

目的：発達障害のある人に支援を行なう際、障害特性を考慮した取り組みの重要性と押さえておきたいポイントを理解することと、地域の支援者のスキルアップにより新たなトレーナーを育成するとともに、地域のネットワークの強化を目的とする

次 第

1. 開会挨拶 社会福祉法人 釧路のぞみ協会 自立センター
所長 横山 豊

2. 講 義
演 習 (1日目)
障害者雇用と発達障害のある人の現状と課題
発達障害の基本特性
作業場面における障害特性の把握
作業場面から見える障害特性の把握
(2日目)
面接場面における障害特性の把握
面接場面から見える障害特性の把握
自己評価と他者評価
評価場面における対応と工夫

講 師：小 川 浩 氏 (大妻女子大学人間学部教授、NPO 法人 JC-NET 理事長)
若 尾 勝 己 氏 (NPO 法人東松山障害者就労支援センター代表理事)
堀 江 美 里 氏 (NPO 法人 WEL'S TOKYO センター長)
西 田 有 吾 氏 (特定非営利活動法人自閉症ピアリンクセンターここねっと主任相談員)
高 谷 さふみ 氏 (くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターぶれん センター長)

3. 閉会挨拶 社会福祉法人 釧路のぞみ協会 自立センター
所長 横山 豊

◎資料同封のアンケート用紙の提出にご協力ください。

主 催 社会福祉法人釧路のぞみ協会自立センター
共 催 ジョブコーチネットワーク
後 援 公益財団法人キリン福祉財団

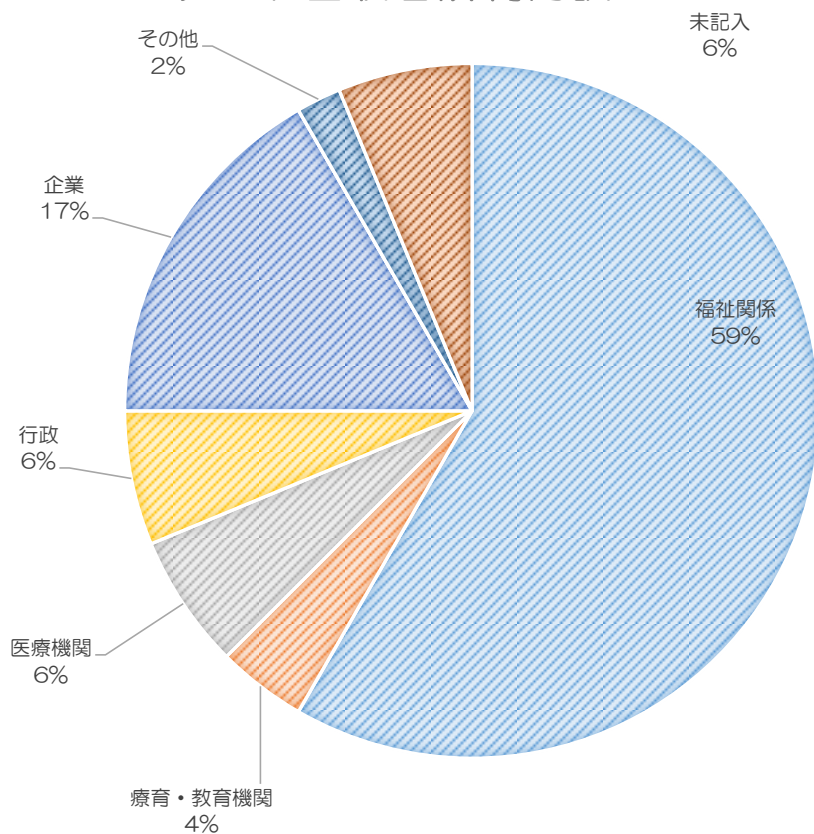
JC-NET 発達障害者 就労支援セミナーin釧路 H29年9月23日(土) アンケート集計

参加者総数	48
アンケート総数	48
アンケート回収率	100.0%

アンケート回答所属内訳

アンケート 回収者所 属内訳	福祉関係	28
	療育・教育機関	2
	医療機関	3
	行政	3
	企業	8
	家族	0
	その他	1
	未記入	3
	計	48

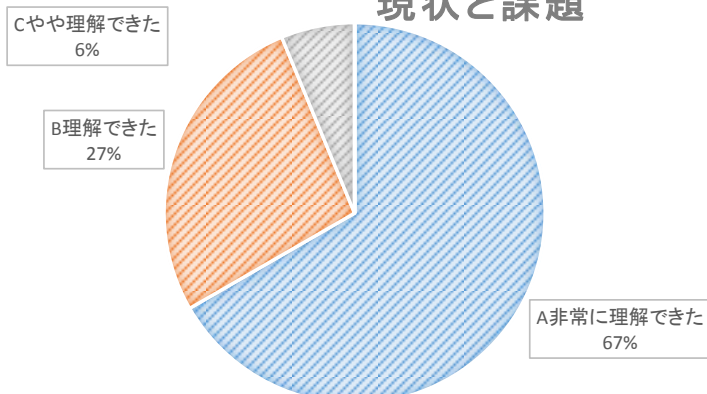
アンケート回収者所属内訳



1. 今回の研修の内容は、理解が進みましたか？

○障害雇用と発達障害のある人の現状と課題

○障害雇用と発達障害のある人の 現状と課題



A 非常に理解できた(障害雇用と発達障害のある人の現状と課題)

<福祉機関>

- ・ジョブマッチングの大事さを学びました。
- ・障がいあるなしに限らず働くことに関して見直すことができたと思います。
- ・発達障害と就労という切り口での講義内容は参考になりました。課題が見えました。
- ・障害を本人が受け入れる方と受け入れない方の差が理解できた。
- ・発達障害者の仕事上の問題の再確認ができた。
- ・現在の雇用情勢について学ばせていただきました。
- ・大企業の雇用率はのびているのに中小企業がほぼのびていないことにおどろいた。
- ・分りやすかったと思う。
- ・話しがききやすく理解できたので。
- ・データに基づいた現状を把握することができた。
- ・雇用の資料で現状や事例などで理解できました。
- ・グラフなどで分りやすく現状を知ることができました。
- ・理解を深めることができました。
- ・現状の背景にはどういったことがあるのか、生育歴なども関わってくるのが理解できた。
- ・わかりやすかったです。
- ・わかりやすい事例が多かった。
- ・現状を知ることは支援に必須なので。

<医療機関>

- ・データに基づき非常に分りやすい内容をお話し頂きました。

<企業>

- ・知的能力と発達障害と自己認識が分りやすかったです。

<行政>

- ・全体像をよくとらえる事ができました。
- ・認知の課題が大きな問題で、どう支援するかを考える上で、重要だということが良く分りました。まだ本人の障がい受容も障がい把握上必要なバロメータだということを重要な点と思いました。

<その他>

- エピソードなど含めながら発達障害を持つ方の特性を知れた。

<療育・教育機関>

- ・自己認識という観点がとても重要であると現場で日々思います。

<所属未記入>

- ・電車の席のケースについてなどわかりやすかった。

B理解できた(障害雇用と発達障害のある人の現状と課題)

<福祉機関>

- ・「3つの軸で考える～」の話しが分りやすかった。
- ・改めて特性について理解することができた。
- ・取り急ぎの説明で分りづらい所があった。
- ・現状は把握した。

<所属未記入>

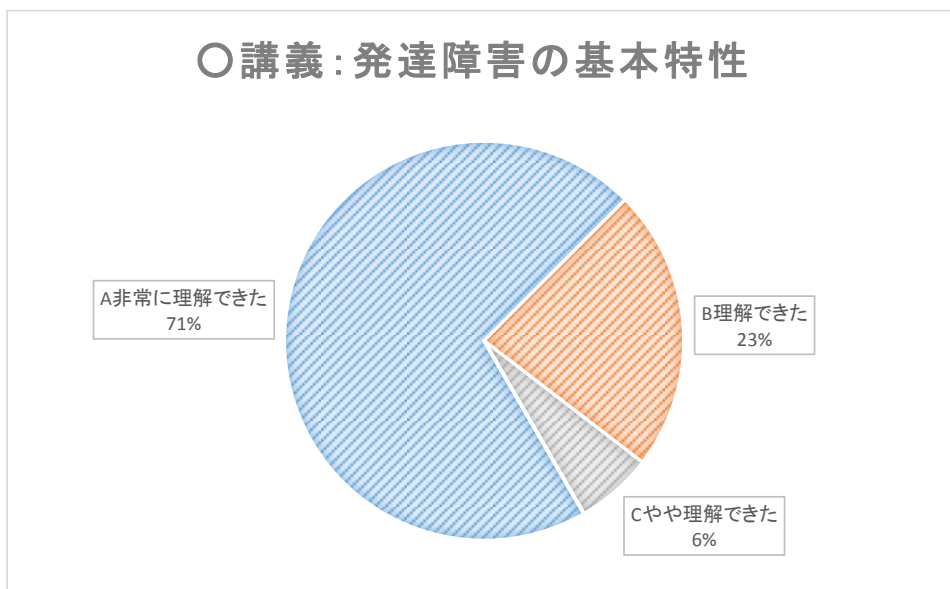
- ・小川先生の言っていることは良く理解できた。企業が障害を持っている人と向き合っていかなければいけない。

C やや理解できた(障害雇用と発達障害のある人の現状と課題)

<企業>

- ・初めての参加につき専門用語等理解できない部分もあった。

○発達障害の基本特性



A 非常に理解できた(発達障害の基本特性)

<福祉機関>

- ・就労現場における発達障害者への支援方法が具体的にわかりました。
- ・具体的かつ分かりやすい説明でした。
- ・シングルフォーカス等本人達の特性が理解できた。
- ・理解がとて進んだから。
- ・特性について分りやすかったです。
- ・特性の理解の重要性を学んだ。
- ・話が大変聞きやすく理解できたので。
- ・実際の現場でどのような問題が起こるかわかりイメージしやすかった。
- ・実際に自分で体験してみても見え方や理解の難しさが気づけました。
- ・とても分りやすく良かったです。
- ・大事なポイントに重点をおいて再確認をすることができました。
- ・理解を深めることができました。
- ・キーワードなど分りやすく記さされていて分りやすかった。
- ・わかりやすかったです。
- ・トトロわかりやすかったです。
- ・かみくだいた説明があり、分りやすかった。
- ・基本特性をわかりやすく学べた。
- ・わかりやすく説明をいただいた。
- ・わかりやすく特性の理解ができた。
- ・改めて特性を知ることの大切さが身にしみた。

<医療機関>

- ・特性について新しい情報を丁寧に教えて頂き、合間のリラックスタイムもすごく良かったです。

<企業>

- ・障がい特性のちがいを知ることができ、勉強になりました。
- ・発達障害の特性がより深くわかりました。

<療育・教育機関>

- ・脳の機能を併せての説明だったのでわかりやすかった。

<所属未記入>

- ・認知特性のとらえ方がわかった。
- ・高谷さんの説明は会話形で聞きやすかった。説明が親切。分りやすかった。

<その他>

- ・あまり聞いたことがなかった細かい特性を学べた。

B 理解できた(発達障害の基本特性)

<医療機関>

- ・知識を得ることができた。

<行政>

- ・基本的なことと言って、あまり触れてこなかったところだったなあと意外と大変勉強になった。

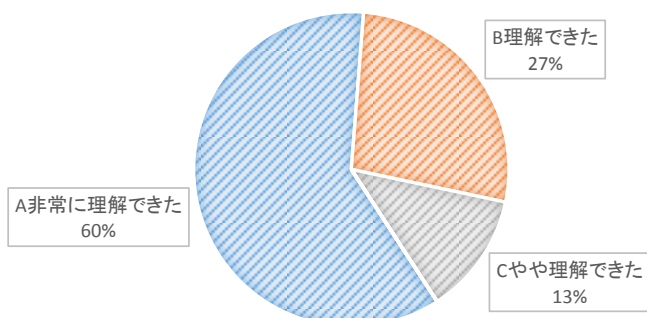
C やや理解できた(発達障害の基本特性)

<企業>

- ・いろいろな特性があって把握するのが大変。

○作業場面における障害特性の把握

○講義：作業場面における障害特性の把握



A 非常に理解できた(作業場面における障害特性の把握)

<福祉機関>

- ・職務遂行場面のアセスメントの重要性を知りました。
- ・把握のポイントが分かった。
- ・本人が何に困っているかの理解の重要性。
- ・アセスメントの重要性
- ・アセスメントの重要性について改めて考える機会になりました。
- ・利用者本人の特性を把握することが大切だと感じた。
- ・話が大変聞きやすく理解できたので。
- ・すり合わせが重要であることがわかった。
- ・アセスメントや本人との共有について理解できました。
- ・障がい特性など記載されていて分りやすかった。
- ・明確な講義で良かったです。
- ・プロセス案、手順がわかりやすかった。
- ・プロセスについてのポイントを改めておさえられました。

<企業>

- ・特性と実際にどのように思えるかを課題で示して頂き助かりました。
- ・アセスメントなど理解できた。

<行政>

- ・事例も多く説明も歯切れよく入ってきやすかったです。

<療育・教育機関>

- ・本人と共有して進めていくことの重要性を実感できた。

<その他>

- ・支援のプロセスの一連の流れ、その関わる思いなど考えられた。
- ・思い込みにならずに現実のことをまず(まげず)に把握した上で背景の特性を考えていく大切さ。

B 理解できた(作業場面における障害特性の把握)

<福祉機関>

- ・丁寧なアセスメントができた。
- ・説明がわかりづらいところがあった。

<医療機関>

- ・知りたかった内容が次々とお話されていてテンションがあがりました！

<企業>

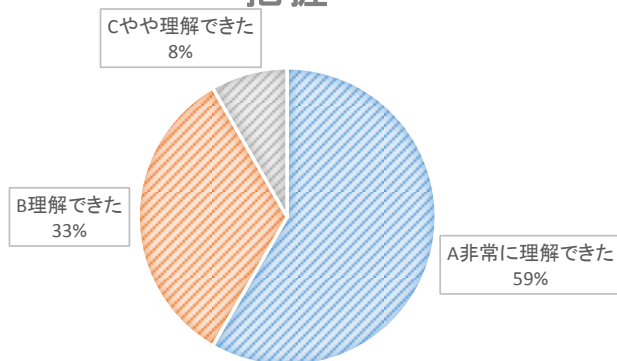
- ・知らなかった事が少し理解できた。

<所属記入無し>

- ・企業側と発達障害者との関係を具体的に知りたかった。
- ・作業場面における対応についてもっと簡単に伝えてほしかった。

○作業場面から見える障害特性の把握

○演習：作業場面から見える障害特性の把握



A 非常に理解できた(作業場面から見える障害特性の把握)

<福祉機関>

- ・観察からアプローチへむけたの重要性を理解しました。
 - ・普段仕事をする中での復習のような時間でもあり改めてその人によって色々な考え方、支援の仕方があると考えました。
- ・経験値で 視点の相違も分り参考になった。
- ・グループで話し合い、違った視点から検証できた。
- ・他のスタッフと情報交換ができた(Gディスカッション)
- ・久しぶりに緊張してアセスメントしました！
- ・実際に現場の方々とディスカッションできて良かった。
- ・楽しくできた。
- ・話しが大変聞きやすく理解できたので。
- ・様々な視点を意見交換することができた。
- ・グループで話し合うことで色々な視点でみることができました。
- ・色々な意見が聞けました。
- ・色々な意見が出て良かったです。
- ・周りの方の意見を聞き色々な視点で見れてとても参考になりました。
- ・特性と行動観察の関係性を考える事ができました。
- ・色々な視点で考えることができた。
- ・1回ではわからないこと、1人ではわからないことがある。決めつけずにやる。
- ・初めてやりましたが、理解できた気がしました。

<療育・教育機関>

- ・ディスカッションを行なうことで様々な視点到気付けた。

<その他>

- ・すごく難しかったがトレーナーの補助もあってグループで様々な観察できた。

<所属不明>

- ・実際に特性理解ができた。
- ・DVDの内容と現在の自分の思う内容がほぼ一致していたので今後の作業で対応の仕方が良くわかった。

<医療関係>

- ・共同作業の中で学びが深まりとても良かったです。

B 理解できた(作業場面から見える障害特性の把握)

<福祉機関>

- ・特性と関連づけること、日頃から考えていないことに気づいた。
- ・VTRが見ずらい所があった。
- ・他の人(地域)との交流ができたこと
- ・いろいろな意見が聞けて良かった。

<企業>

- ・他の人や班の発表で視点の違いが勉強になりました。
- ・会社でもう一度話し合ってみようと思います。
- ・支援側から見る立場で新しい感じがした。

C やや理解できた(作業場面から見える障害特性の把握)

<福祉機関>

- ・ビデオが見にくいところがありました。

2.研修で印象に残ったキーワード3つと、その理由についてお聞かせください。

<福祉機関>

認知機能	今まで考えたことなかったので、実演で実感できた。と同時に利用者に申し訳ないと思った。
ワーキングメモリ	
シングルフォーカス	

フィードバック面談	情報の処理やSSTでの分析をつかって見通しが持てるようにすることが大事。
適応障害	
実行機能	

認知面の問題	記載無し

認知機能の基礎知識	まだまだ勉強不足だと感じた。
ワーキングメモリー	

ナチュラルサポートの形成	支援に必要なだと思いました。
職場における環境調整	
中枢性統合	

認知機能	認知面の問題についていろいろ学ぶ良い時間となりました。
中枢性統合	
障害特性	

発達障害(高機能)	就労支援・・・
ジョブマッチング(就労支援)	
相互作用	

手鏡的支援	はじめて聞く言葉や行ったことの無い手法だったため。
録音、録画	
OurEducationSystem	

中枢性統合	特性とそれに伴う問題点が分りやすかったです。
実行機能	
ワーキングメモリー	

特性	発達障害の方を支援していくには、特性を理解することが大切。やる気がないのではなく、認知面の問題である。本人と、企業とすり合わせが必要。
認知	
すり合わせ	

障害特性	その方の特性をふまえて接する。決めつけない関わりを考えました。
視点	
決めつけない	

情報補償	つまづきの背景にアプローチする支援
自分の行動との因果関係が分らない	
ジャッジの為の検査ではない	

アンバランス	記載無し
ワーキングメモリー	

障害特性	支援の根本であることを改めて感じました。
氷山モデル	
アセスメント	

発達障害	しっかり理解していくことが必要
手先の不器用さ	
障害特性	

障害受容と自己認識	日々の課題であり意識して支援にあたっているので興味ありお話を伺っていました。
アセスメント	
プランニング	

認知機能	記載無し
個人因子	

シングルフォーカス 働く意欲の維持 支援者上司が持つ視点	行動には必ず原因があることの再認識
------------------------------------	-------------------

認知	就労面だけの対応だけでなく背景の大切さがわかった。
----	---------------------------

共有 すり合わせ	本人のことを考えての支援が1番なのだと相談の困難となるようなものだと思います。
-------------	---

電車の席 トロ くさりきった	認知機能への興味 都会の事業所の現状をしたら
----------------------	------------------------

中枢性、統合	記載無し
--------	------

<医療機関>

作業観察シート ワーキングメモリーの弱さ 発達障害	発達障害の知識、対応を少しでも理解できた。作業での観察と課題を見出すことができた。
---------------------------------	---

アセスメント 適材適所 環境調整	発達障害の程度によってその人に合った、働き続けられる環境を調整することを理解できました。
------------------------	--

本人とのすり合わせが大事 少ない処理量で脳みそが疲れる 疑似体験(円筒トロの絵)	本人の側にたった視点が大事だということ
--	---------------------

<企業>

認知機能 中枢性統合	記載無し
---------------	------

発達障害 障害者雇用 障害特性	記載無し
-----------------------	------

認知 中枢性統合	中枢性統合が弱い意味がなんとなく分かった気がした。
-------------	---------------------------

コミュニケーション 中枢性統合 ワーキングメモリー	良く理解できた
---------------------------------	---------

発達障害の定義 障害特性 感覚処理の偏り	特性の区分けができていなかったので整理できました。
----------------------------	---------------------------

雇用率 ワーキングメモリーの弱さ 流動性、注意、注目の困難さ	雇用率の引き上げに伴い、自分の会社に置き換えると、複数の指示や作業があるので、こういった特性を考えないといけないと思いました。
--------------------------------------	---

<行政>

シングルフォーカス <small>発達の方は空気が読めないのではなく 行動の因果関係が分らないだけ</small>	今まで冷たく接してきてしまってごめんなさい。
--	------------------------

完成図を見せてあげる大切さ 椅子にまっしぐらに「バン」と座る <small>人間ってというのは脳みぞなんだ脳みぞも体力なんだ</small>	心からそうだな～と思いました。
--	-----------------

障害の自己認識の状態 認知課題 シングルフォーカス	記載なし
---------------------------------	------

<療育・教育機関>

認知 情報の組織化 就学支援	記載なし
----------------------	------

自己認識 脳の機能 本人との共有	日々の実践の中で課題であると考えている為
------------------------	----------------------

<所属記載無し>

電車の席 トロ ワーキングメモリー	たとえ話がわかりやすかった 自分にあてはめてイメージできた。
-------------------------	--------------------------------

3. 障がい者の就労に関することや研修会の開催内容など、ご意見・ご要望をお伺いします。自由にご記入ください。

＜福祉機関＞

- ・今後も研修会に参加して勉強したいです。
- ・分かりやすい内容でした。
- ・非常に役に立つと言うか、現在の職場の状況が、フラッシュバックされとても理解しやすい中身をなりました。色々考えさせられました。
- ・今回のようにある障害に注目した就労支援はとても良いと感じました。
- ・初心者向けの研修があればと思います。

＜医療機関＞

- ・初めて参加しましたが、受け身で聴講するばかりでなく参加型で深く学べて良かったです。
- ・障害者雇用する上で各企業の人達が発達障害についての知識を得ることは重要と思います。
- ・これからも研修会を続け多くの人達に広めて頂きたいと思います。
- ・発達障害に対する知識、対応方法などを研修会で、習得できたことに感謝します。

＜企業＞

- ・企業側のセミナーもありましたらよろしくお願い致します。
- ・グループ分けして色々な意見が聞けて良いと思う。
- ・普通の人？と発達障害者の境界がどこにあるのか良く分からない。セミナーを受けたら自分にも当てはまる部分があると思った。

＜療育・教育機関＞

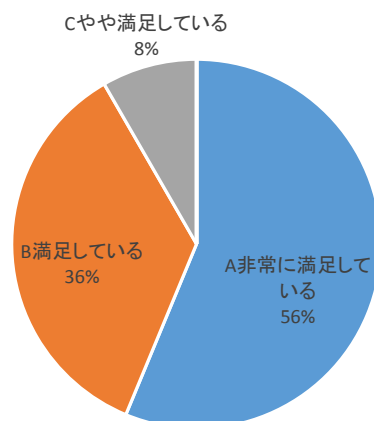
- ・自己理解と受容、関係機関との連携について。

＜所属未記入＞

- ・障害者を就労させるにあたって、福祉の人はもっとその人間の情報を知っておくべきだと思う。企業に就かせる前にもっと具体的な障害内容を企業に伝えて欲しい。今度ぜひ企業向けのためのセミナーも実施してほしい。

4. 全体を通じて今回の研修会は満足できる内容でしたか？感想、意見をご記入下さい。

○全体を通じて今回の研修会は満足できる内容でしたか？



5. 何かお気づきの点がございましたらご記入下さい。

<福祉機関>

- 本日はありがとうございました。発達障害の方の特性、その他について職員研修の場で伝えていきたいと思います。
- グループワーク、いくつか項目があるなら、1つ例があると、ぶれずに進めやすいです。
- 小川さんのまとめは、全てつきると言えます。もっと悩みます。
- 空調、場所のせいか、講義中はさむかったです。
- 受講中に時々眠られる方がいたので、講師の方は、時々刺激を与えた方がいいかと思います。
(シングルフォーカスの時のように。各自が体験するとか)
- セントラルコーレンスの説明として、木を見て森を見ずのあと、すぐシングルフォーカスの問題の説明されると、アテンションの問題として受け止められる可能性があると思います。今回は紙を丸めてのぞく行動がセットだったのでいい。情報の組織化として、一言添えてもらえたらうれしいです。中枢性統合は全体性統合になるので。でも全体的には分りやすかったです。
(セントラルコーレンスと中枢性統合は厳密には違うので)

<企業>

- 企業を対象としたセミナーをお願いします。

<行政>

- 良かったです。

<所属記載無し>

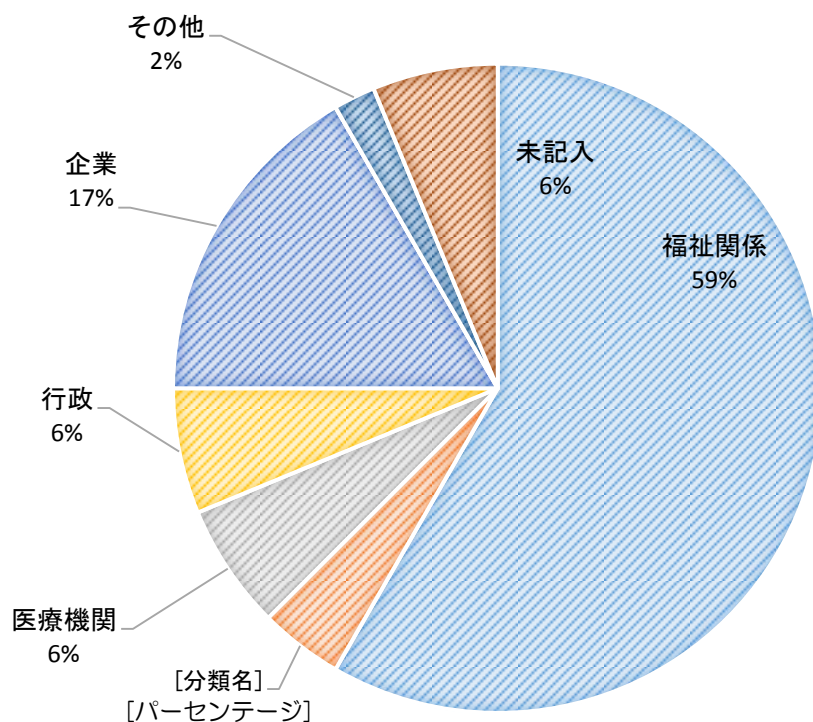
- 何人かのジョブコーチさんと関わりましたが、ジョブコーチによって情報の多い人、薄い人、の力量を統一してほしいのが企業からのお願い。
- 喫煙マナーが悪い人がいた。

参加者総数	48
アンケート総数	48
アンケート回収率	100.0%

アンケート回答所属内訳

アンケート 回収者所 属内訳	福祉関係	28
	療育・教育	2
	医療機関	3
	行政	3
	企業	8
	家族	0
	その他	1
	未記入	3
	計	48

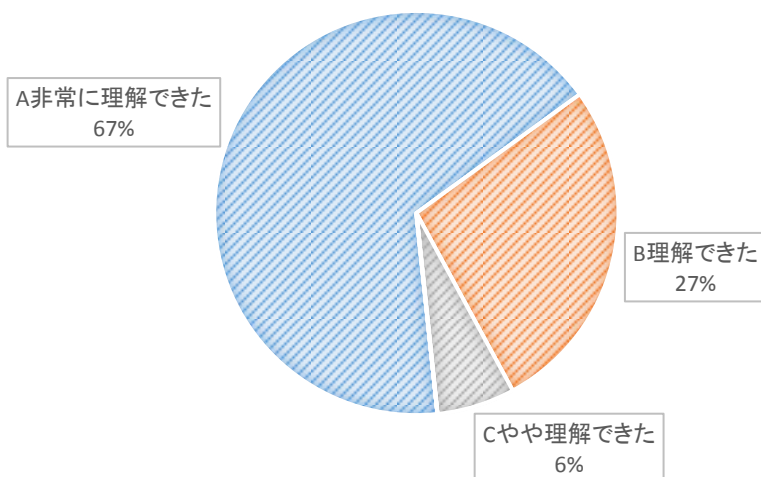
アンケート回収者所属内訳



1. 今回の研修の内容は、理解が進みましたか？

○面接場面における障害特性の把握

○講義：面接場面における障害特性の把握



A 非常に理解できた（面接場面における障害特性の把握）

<福祉機関>

- 相互のすり合わせの為の面接というのがわかった。
- 面接において基礎姿勢を改めて理解することができた。
- 特徴的な表出表現がわかりやすく見えていた。
- 本人の理解していることや認知していることを「まず聴く」ことが大切なこと。
- 説明が具体的
- 自分の声掛けが適切だったかを考えるきっかけになりました。
- スタッフのみが本人を理解するのではなく、共通に理解することが必要だと感じた。
- 聞き方について理解できた。
- トレーナーの方が本物の利用者のように演じてくださいました。
- 面接の目的や留意点の理解ができた。
- 背景が重要。

<医療機関>

- 特性を押さえて言い分を聞くことの大事さ（・・・でも難しい）を理解しました。

<企業>

- 少し難易度が高く、面接の難しさを理解しました。

<行政>

- 実例を交えてとても分かりやすかったです。
- 面接時に考える事を認識しておくことが整理できました。
- RPが大変だったので講義内容を一部忘れてしまいました。あとでテキストで振り返ろうと思います。

<療育・教育機関>

- いつもこちらの意見をどう伝えるかに重さがあったので言い分を聞くことの大切さを感じた。

<その他>

- 作業観察とはまた違って話を掘り下げていく必要があったり、聞き方1つで相手を否定することにもなりかねない難しさを学べた。

<その他>

- 特性をふくらませながら話を進めていくのは難しい。

<所属未記入>

- 分かりやすかった
- 特性が理解できた。
- 西田さんのお話しは私がまさに体験していることだったので非常に役に立った。
- 難しい言葉を使わず素人に分る説明だった。
- 私たち企業側としては西田さんのような体験談が必要と思う。

B 理解できた((面接場面における障害特性の把握))

<福祉機関>

- ・次の演習につながる講義には感じなかったが勉強になった。
- ・まず聞くことが大切だったが価値観の押しつけをしないということが分かった。
- ・接し方を学ぶことができた。

<医療機関>

- ・本人の思いを引き出すことの大切さ。

<企業>

- ・一人の人に対し、いくつも当てはまる特性がある。

C やや理解できた((面接場面における障害特性の把握))

<行政>

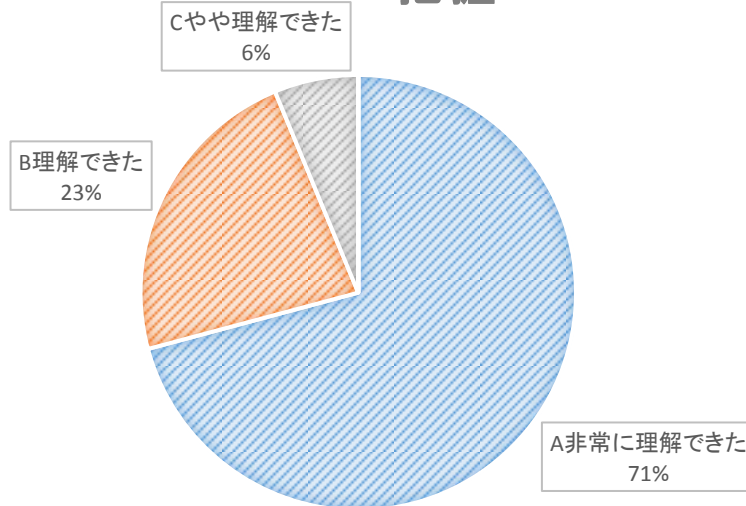
- ・とにかく大変だったというのが正直な感想です。小川先生のおっしゃっていたとおり冷や汗をかきながらやらせていただきました。質問事項の整理をもっとできていればよかったです。

<企業>

- ・こちらも難しさを理解しました。

○面接場面からみえる障害特性の把握

○演習：面接場面からみえる障害特性の把握



A 非常に理解できた(面接場面からみえる障害特性の把握)

<福祉機関>

- ・背景を考えていくのが難しかった。
- ・説明が具体的
- ・自分の声掛けが適切だったかを考えるきっかけになりました。
- ・スタッフのみが本人の特性を理解するのではなく共通に理解することが必要だと感じた。
- ・聞き方について理解できた。
- ・トレーナーの方が本物の利用者のように演じて下さいました。
- ・障がい者特性の説明があったので理解しやすかった。
- ・色んなことがみえてくるから。
- ・発達障害の特性が良く分かった。
- ・実際の場面で様子を見ると見えてくる特性が分かった。
- ・面接のRPで理解が進んだ。

<行政>

- ・難しかったですが、非常に興味深くやらせてもらいました。

<企業>

- ・実際に演習をやってみて質問の内容に対しての答えが普通ではなく質問の方法を変えていかなければならない。普通のことが普通でない。自分自身改善しなければならないことに気づかされた。

<療育・教育機関>

- ・トレーナーの方が上手でどう対応してよいか悩んだ。ディスカッションで共有できた。

B 理解できた(面接場面からみえる障害特性の把握)

<福祉機関>

- ・相手から沢山聞き出すということが良い体験になった。
- ・「聴く」ことでどのような課題があり、特性なのかを知ることができるようになる。
- ・職場の利用者の方と対比してみると、どう把握すれば良いか道筋がみえた。
- ・自分を振り返ると自分が面接に対してどういうくせがあるのか気づけた。
- ・理解を聞いて掘り下げることで特性が見えてくる。

<医療機関>

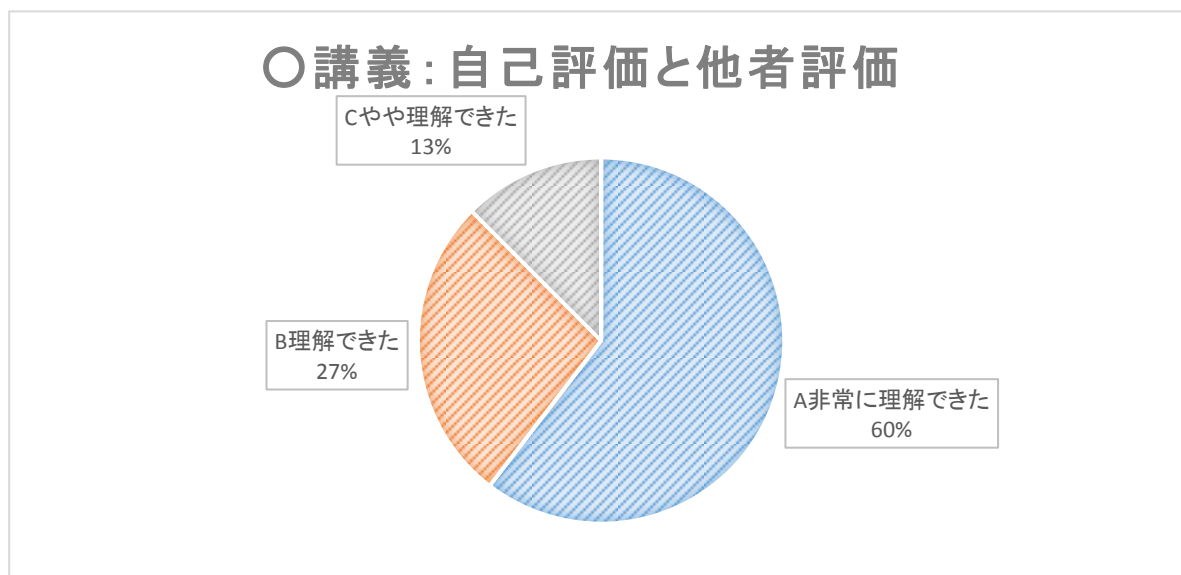
- ・障がい特性と本人の行動や思いの関連性の難しさ。
- ・どのような方法で面接すれば相手が理解するのかわかったような気がします。

C やや理解できた(面接場面からみえる障害特性の把握)

<企業>

- ・接し方を学びましたが、うまくはできなかった。

○自己評価と他者評価



A 非常に理解できた(自己評価と他者評価)

<福祉機関>

- ・評価のずれの要因をみつけ、HOW TOを伝えていく。
- ・説明が分かりやすかった。
- ・改めて考える機会だったり、すぐに提案をせずに面談を分けて相互理解を深めることが学べました。
- ・本人の評価と他者の評価を相互理解につなげていくことが大切だと分かった。
- ・ギャップが大きく評価の伝え方が難しかったが今回理解が深まった。
- ・アセスメントや伝え方など分かりやすかった。
- ・すり合わせが必要なことが分かった。
- ・すり合わせというのは難しいと感じた。
- ・評価は目に見にくい。そのためズレが出るということが分かった。
- ・自己評価と他者評価のズレについて理解できました。
- ・図解が分かりやすかった。

<企業>

- ・お互いの意見を言う事でズレの大きさが分かる。

<行政>

- ・自己評価と他者のギャップが障がいとなって現れるというお話であったと理解したがうまく意識して支援にいかせるのが難しいなあと感じました。

B 理解できた(自己評価と他者評価)

<福祉機関>

- ・分かりやすい説明でした。

<企業>

- ・評価のズレを少し理解できたのですが難しさも分かりました。

<医療機関>

- ・評価のズレを修正する必要性。

<所属記入無し>

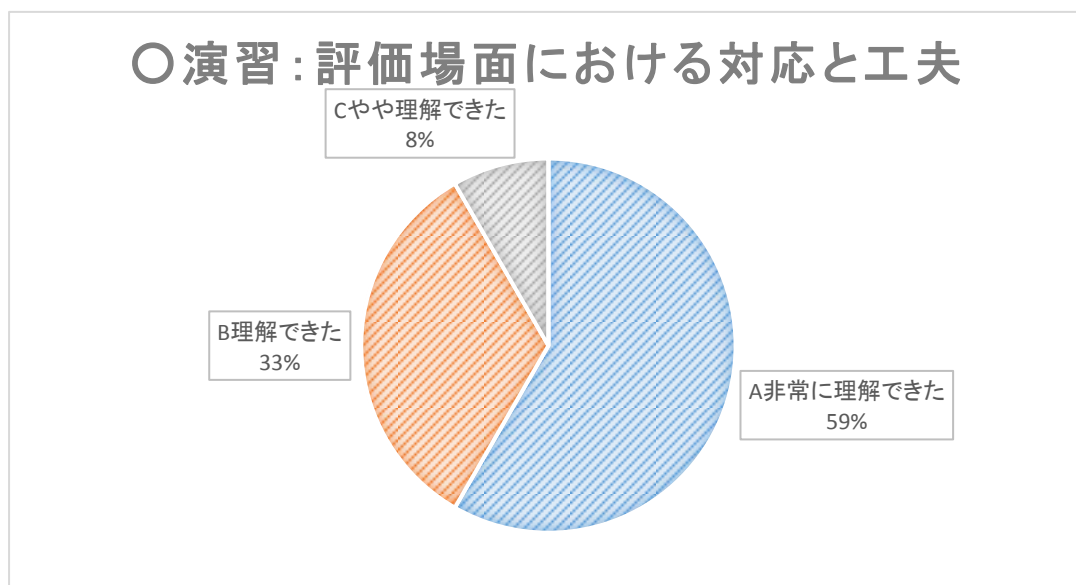
- ・ズレが見えてきた。

C やや理解できた(自己評価と他者評価)

<企業>

- ・大変申し訳ありません。2日目の午後一の講義でしたので「つかれ」と「ねむけ」で頭に入らなかったです。

○評価場面における対応と工夫



A 非常に理解できた(評価場面における対応と工夫)

<福祉機関>

- ・演習が具体的でよかった。
- ・物事の概念についてを理解してもらうことの難しさ感じました(その方にストンと落ちる方法を考える)
- ・お互いの評価が違う状態では話もすることも難しいと学んだ。
- ・難しいことをグループでディスカッションできた。
- ・グループディスカッションで周りの方の視点が参考になった。
- ・ロールプレイが良かった。
- ・仕事をする意味を伝えるためにどうしたら良いか学べた。
- ・演習を行い実践の訓練になって良い。

<企業>

- ・発達障害の方への「普通」が普通ではない事は分かっていたが、実際に演習を通じて大変苦労した。「オガタさん」がキライになりました。

<行政>

- ・とても難しかったです。でも少し1/10でも何かに使えれば最高ですね。

<医療関係>

- ・他の班の発表も参考になり自分たちもどうするか一緒に考えるプロセスで連帯感ができて良かったです。

<療育・教育機関>

- ・実施に資料を作成し話すことで視覚的な支援の重要性を実感できた。

<所属不明>

- ・工夫の仕方が分かった。

B 理解できた(評価場面における対応と工夫)

<福祉機関>

- ・あいまいな言葉を使わないようにと思ってしまっても使ってしまう。
- ・口頭だけでは理解が難しいと思います。分かりやすく伝える大切さを実感しました。
- ・必要な図ツールの作成によって理解が変わっていく事。

<医療機関>

- ・面接時の話しかけ方、表現の仕方の工夫が必要。
- ・言葉だけでなく視覚で伝えることも大事だとわかりました。

C やや理解できた(評価場面における対応と工夫)

<行政>

- ・本当に大変でした。オガタさんがとても大変な人でした。

<企業>

- ・理由がないと説明しにくいとわかりました。

D どちらでもない(評価場面における対応と工夫)

<企業>

- ・演習の目的が理解できなかった。

2.研修で印象に残ったキーワード3つと、その理由についてお聞かせください。

<福祉機関>

特性の把握	普段流してしまいがちな部分を改めて考えさせられた。
自己評価	
承認欲求	

相互理解	客観的、肯定的、分かりやすく、具体的に伝えることがたいせつだと思いました。
自己評価と他者評価	
丁寧なアセスメント	

本人の言い分を聞く	
認知機能の理解	
感情的にならない	

肯定的	本人の立場になった支援として必要。
分かりやすい説明	
説得ではなく納得	

自己評価	ズレの要因をみつけ、本人に理解してもらおうときのつなげ方と一緒にHOW TOをやっていく、伝えていく。
他者評価	
評価のズレ	

まず聞く	面接時の基本を学ぶ
相互理解	
自己評価、他者評価	

自己評価、他者評価	
特性	
本人に納得	

評価	
アセスメント	
意味づけ	

相互理解	できないことを認めさせるのではなく、特性の把握をすることで何が困り感なのかどこがズレているのか理解できる。
特性把握	
前提条件の違い	

自尊心を傷つけない	相談をうける際、総合的に行うことが多く、①～③の意識を強く持たなくてはならないと感じた。
具体的に伝える	
細分化して行う	

配慮と優遇	
認知機能	
HOW TO	

相互理解	障がいが発達でなくても障がいがなくとも重要だと感じた。
特性	
評価	

丁寧なアセスメント	とても勉強になった
行動観察	
ジョハリの窓	

自己評価	共通した課題意識が大切だと感じた。
他者評価	
お互いにすり合わせる	

相互理解 自己評価と他者評価 まず聴く	受容と共感をしていますがその中でその都度提案をしてしまっていることが多かったので考え直すきっかけになりました。
---------------------------	---

<企業>

まず聴くこと 面接の聴き方(他人はこう言うはだめ) 自己評価と他者評価	聞き出すことの重要性を理解しました。
---	--------------------

自己評価 他者評価 相互理解	面接時には先に本人の話を聞く
----------------------	----------------

面接時にはまず本人の言い分を聞く 面接時には便役的な聞き取りを行う 自己評価と他者評価	自社でも取り組みをしていきたいと思う。
---	---------------------

客観的 肯定的 具体的	面接の時、実際にやるとうまくいかず難しかったから。
-------------------	---------------------------

<医療機関>

こちらの感情が損なわれることもある 対処療法にならないために 客観的 肯定的 わかりやすく 具体的な	支援に必要な心構えを教えてくださいました。
--	-----------------------

認知の共有 評価のずれ 自己評価と他者評価	面接時の評価のずれの難しさや修正について学ぶことができました。
-----------------------------	---------------------------------

自己評価 フィードバック 評価場面	
-------------------------	--

<行政>

場当たりの支援 対処療法にならないように 特性をとらえる	今までできなかったことで非常に気づきがありました。
------------------------------------	---------------------------

本人のニーズと支援者の意識の調整	
------------------	--

<療育・教育機関>

自己評価、客観評価の違い 認知機能の問題	
-------------------------	--

本人の言い分 相互理解 配慮と優遇	こちらの意見を伝えるよりもまず認識のズレをはっきりさせることが必要であると感じたため
-------------------------	--

<所属未記入>

面接場面から見える障害特性 「まず聴く」	
-------------------------	--

シングルフォーカス ワーキングメモリー	
------------------------	--

3. 障がい者の就労に関することや研修会の開催内容など、ご意見・ご要望をお伺いします。自由にご記入ください。

＜福祉機関＞

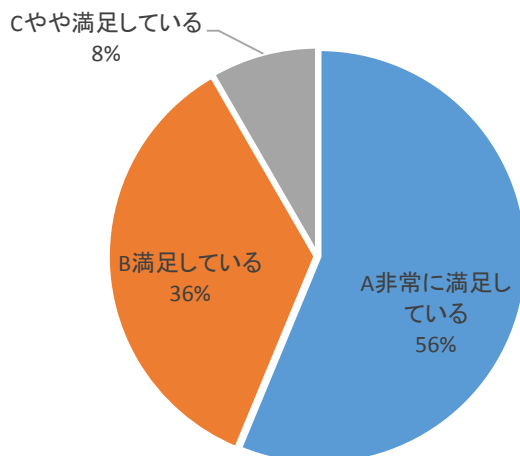
- ・企業でのアセスメントをとるために、実習をより多く行うべき。
- ・ストップウォッチがあったらよかったです。最後のまとめがとてもよかったです。
- ・もっと発達障がいについて学びたいと思いました。また、違う角度などから研修をしていただきたいです。
- ・演習がとても楽しく学ぶことができました。
- ・今回の研修では、発達障害のみでなく様々な障害を持った方、職員に説明する時の引き出しとして役立ちました。

＜企業＞

- ・今後もありましたら参加したいため引き続きよろしくお願い致します。
- ・障害者に対しての面談で相手にどううまく伝えると言う事の難しさが分かりました。
- ・演習がとても難しかったです。どのようにして本人が納得するか出来なかった。反省することばかりでした。
- ・私の会社では障害を持っている方を数人雇用しています。障害にも様々であり特に発達障害の難しさ支援するにあたり、苦勞がたいへん多い。現在のジョブコーチさんに恵まれないとかなってます。ジョブコーチさんもそれぞれの方がおります。一生懸命話を聞いてくれる人、そうでない人。そうでない人が少なくなれば良いですね。

4. 全体を通じて今回の研修会は満足できる内容でしたか？感想、意見をご記入下さい。

○全体を通じて今回の研修会は満足できる内容でしたか？



5. 何かお気づきの点がございましたらご記入下さい。

<福祉機関>

- お疲れさまでした。この機会を活かしていきたいと思います。
- 説得では納得、考えていきたいと思います。
- 普段かかわることが出来なかった人たちとの交流することが良い経験になったこととともにたのしかったです。ありがとうございました。
- 実習が多かったので他の方たちと考えを共有することができ得るものがあった。
- 普段の面談で聞き取り方に難しさを感じていて、演習で周りの方の聞き方やアドバイスをもらい、とても良い研修になりました。

<企業>

企業中心の班のため、実力不足もあり少し議論が停滞することもありました。実務をやられている人はどんな視点や議論をしているか気になりました。

<行政>

- 全体的に構成、進行たいへん良かったと思います。ありがとうございました。

職員研修 報告書・レポート

平成29年9月23日(土)

氏名： 宮腰 君江

① 研修名：研修名：JC-NET 発達障害者就労支援セミナー In 釧路

② 研修内容：

- 障害者雇用と発達障害のある人の現状と課題
- 発達障害の基本特性
- 作業場面における障害特性の把握
- 作業場面から見える障害特性の把握 〈演習〉

③ 成果/感想：

- 障害者雇用と発達障害のある人の現状と課題について→
雇用率の引き上げや法廷雇用率の推移、大企業と中小企業とでの雇用率の格差等について把握することができました。また、ジョブコーチの変わらない基本として、
①アセスメントと準備支援②職業紹介・マッチング③職場適応援助④職場定着支援
「障がいのある人」と「職場」双方のアセスメントに基づく、オンザジョブで行うマッチング及び環境調整。本人が働く限り続くフォローアップ。「職場適応援助」を中心に前後のプロセスを切り離すことは出来ないこと等、再度自分の支援について考え、確認することが出来たと思います。
- 発達障害の基本特性について→
発達障がい者支援の流れ、発達障がいの障がい特性の考え方、発達障がいに配慮した支援の基本姿勢、職業生活上の課題、職場で想定される実行機能・心の理論の弱さ・感覚処理の問題等、様々な視点から考えアセスメントを行う必要があることから、支援内容についてポイントを絞り、計画をたてる際には今回学んだことを十分に活かし支援していきたいと思っています。
- 作業場面における障害特性の把握について→
発達障がいのある人の特徴として、障がいが見えづらいことで性格や気持ちの問題であると周囲から誤解を受けてしまう可能性がある→①行動面の課題を障がい特性の視点から見立てることで、適切なアセスメントをすることが出来る②支援の方向性についても、具体的な対応策を検討出来る。グループで話合うことで色々な考え方を知ることができ、(企業側の考え方等も)とても勉強になりました。
- 作業場面から見える障害特性の把握 〈演習〉
発達障がいのある人の職務遂行場面での課題例について学び、実際ロールプレイでVTRを見ながら考えグループで話合うなど、作業現場から見えてくる障がい特性について色々な考えを学び、更に理解が深まったように感じています。

④今後の支援に活かすため、具体的に実行する行動：

- 発達障がいを持った方の支援に関して今まで行っていた支援を振り返り、発達障がいに配慮した支援の基本姿勢や職業生活上の課題、職務遂行上の課題等について改めて理解出来た部分もあり、支援の難しさを感じています。今回の研修で学んだ多くのことを実際の支援の場面で活かすことができるよう、支援に入る前には対象者への支援のポイント、支援方法等について確認してから支援に入りたいと思っています。また、企業の方へも対象者の考え方や特性について、支援計画書に記載した内容以外にも、実際の現場で起こりうる問題点等や配慮いただきたい事柄等についてしっかり伝えていきたいと思っています。

職員研修 報告書・レポート

平成29年9月24日(日)

氏名： 宮腰 君江

① 研修名：研修名：JC-NET 発達障害者就労支援セミナー In 釧路

② 研修内容：

〈講義〉 面接場面における障害特性の把握

演習 面接場面から見える障害特性の把握

講義 自己評価と他者評価

演習 評価場面における対応と工夫

全体のまとめ・事務連絡・閉会

③ 成果/感想：

・作業場面における障害特性の把握について→

発達障害者支援における面接（面談）の意味、面接場面における障がい特性の把握、面接時の接し方等、とても勉強になったと感じています。特に特性を把握するためには「まず、聴く」→「そうかもしれない（それも一理ある）」「応えようとせず、分かろうとする」ということについて、出来ていなかったのではないかと反省しています。今回の研修を受け、面談の難しさを実感しています。

・自己評価と他者評価について→

自己評価と他者評価のギャップや問題点について研修で学んだことで、自分の中で整理し考えることが出来たように感じています。また、表面的な言動や行動ばかりに着目せず、問題の背景を読み取る視点が求められることについても学ぶことが出来ました。また、作業現場でのアセスメントの視点や、評価のポイント等についても学べたことで、実際支援に入る際にはポイントを押さえ支援していきたいと思っています。

・評価場面における対応と工夫について→

対象者へのフィードバックの仕方・ポイント等について（①客観的に②肯定的に③分かりやすく④具体的に）学び、実際にロールプレイで体験出来たことで、頭で理解していることと、実際行うこととは大差があることを感じました。また、十分理解した上で 慎重にフィードバックしようとしてもなかなか上手くいかず、フィードバックすることの難しさを痛感しました。

④今後の支援に活かすため、具体的に実行する行動：

面談することの意味や面談時の接し方、特性の把握について、その後のフィードバックの仕方、ポイント等についても学ばせていただき、自分にとってとても充実した研修だったと感じています。ジョブコーチ支援においても面談は必要不可欠なため、確認したいことや対象者の考え等しっかり把握出来るよう、今回学んだことを活かしていきたいと思います。（「まず、聴く」から始めたいと思います）面定期面談を含め面談の機会はそれほど多くはないですが、日々の自分を振り返りながら今回学んだことを支援に活かすことが出来るよう頑張っていきたいと思います。

職員研修 報告書・レポート

平成29年 9月 23日(土)

氏名：白戸 香里

- ① 研修名：JC-NET 発達障害者就労支援セミナー In 釧路
- ② 研修内容：障害者雇用と発達障害のある人の現状と課題
発達障害の基本特性
作業場面における障害特性の把握
作業場面から見える障害特性の把握
- ③ 成果/感想：発達障害者の就労について、障害を持っている、持っていないに関わらず何故働くのか何故辞めたくなくなるのかを考えることは大切だと感じました。
働く意欲を維持する事は難しいと思いました。
仕事がうまくいかない個人因子・認知機能の問題では行動の背景を考え異なる仕事で予測していく事を学びました。
- ④ 今後の支援に活かすため、具体的に実行する行動：
 - ・作業班では利用者さん個々にこの方が就労を継続するためにはどのようなことが起こり得るのかを予測して支援させていただきます。
 - ・視覚的支援をしていきます。
 - ・特性に配慮し何が出来るのかを考えていきます。

職員研修 報告書・レポート

平成29年9月24日(日)

氏名：白戸 香里

- ① 研修名： JC-NET 発達障害者就労支援セミナー In 釧路

- ② 研修内容：面接場面における障害特性の把握⇒演習
自己評価と他者評価⇒演習・評価場面における対応と工夫

- ③ 成果/感想：ご本人が納得して働けるように、受け入れられる伝え方がとても難しいと感じました
職場で正確に作業を遂行して頂く方に目線が行ってしまいがちなので、特性の理解と把握が出来る様になり考えて伝えられるようになりたいと感じました

- ④ 今後の支援に活かすため、具体的に実行する行動：
ご本人から聞き取りを行う際の引き出しを増やせるようにスキルアップしていきます
一方的な支援はしません
主観的・感情的な伝え方はしません
自己評価と他者評価のギャップが大きいいため支援者として迷いが出ると感じておりますので作業班の相談体制を整えたいです

職員研修 報告書・レポート

平成 29 年 9 月 23 日 (土)

氏名： 榎木 志津佳

① 研修名：JC-NET 発達障害就労支援セミナー in 釧路

② 研修内容：

1. 障害者雇用と発達障害のある人の現状と課題
2. 発達障害の基本特性
3. 作業場面における障がい特性の把握
4. 作業場面から見える障がい特性の把握

③ 成果/感想：

1. 障害者雇用率について大企業は達成しているが、中小企業を見るとまだまだ達成できていない企業が多い。そのため東京などの大都市は雇用率を達成している会社が多いが、釧路などの地方都市はまだ達成できているところが少ないことが分かった。政府は中小企業に目が向いていなく、今の障害者雇用率の政策は大企業を支える内容となっていることを知れた。

発達障害とひとまとめに言うが、人によって状態は様々であるが、主に3つの軸で考えると大まかに3パターンに分かれることが多いことが分かった。最近では高校生や大学生、社会人になり人間関係など上手くいかず、医療機関で発達障害と診断、二次障がい度うつと診断される人が多いことを理解しました。やはり小中学と問題なく過ぎてきた中で、いきなり発達障害があると伝えられるとなると、自分が同じ立場になったとしても、すぐには受け止めることが出来ないのが当たり前だと感じました。その中で私たち支援者が間違った支援をすると信頼関係を築くのが困難になり、何も問題解決がなされないままになってしまうんだと感じました。本人に対してどう配慮して支援を進めていくかが大切になる事が分かった。障害あるなしに関わらず、人から必要とされること・人の役に立つこと・ほめられること・愛されることが就労する意欲に繋がってくることを再認識しました。

2. 障がい者の定義の中には障がい特性が基準を満たしているだけでなく、生活のしづらさ・働きづらさがあることを満たしてないと障害にはならないことを知りました。診断された専門機関や診断時期によっては異なった障がい名が付けられることもあるが、支援者は障がい名だけで判断せず、対象者の行動特性を理解する事が求められることを理解しました。4つのキーワードを中心に支援をしていくが、効果的な支援を進めていくためには、本人の考えを否定せず、違う考えがあることを伝えたり、より良い方法があることを提案する。ルール・マニュアルを基準に判断する。ありのままをフィードバックをすることが重要だと知れた。

3・4. 支援の基本姿勢として初期段階から、利用者主体はもちろんのこと、情報を共有しながら自己決定していただくことが信頼関係の形成に繋がることを理解しました。アセスメントは対象者が自分らしく社会で暮らしていけるように必要なこと。きちんとアセスメント・支援が出来ていれば傷つき体験やプライドを傷つけずに就労に繋げることが可能になるのだと再認識しました。演習の中ではアセスメントしていることを想定して行ないました。今までは知識不足もあり課題は見えても、なかなか関係する障がい特性まで考えることが出来ないことが多くあったなと思います。その点で今回の演習ではとても勉強になる内容でした。

④ 今後の支援に活かすため、具体的に実行する行動：

コミュニケーションが苦手な人には同じくコミュニケーションが苦手な人同士、席など近づけてみてコミュニケーションの取り方について「こうしたら良いかもしれませんよ」とアドバイスする。もしくは個別 SST をしてみる。アドバイスしたことや練習したことが上手いと思ったらプラスのフィードバックをする。上手いかなかった時には、次どうしたらいいと思うか一緒に考え、また実践する。

自分でなぜ失敗するか分からず悩んでいる人がいるとしたら、観察・アセスメントして認知面のどこに問題があるのか伝える。ミスしないためにどうしたらいいのか一緒に考え提案し、本人に自己決定していただく。間違っていたら「ここがおかしいです」とズバッと言う。ただ「ダメです」とは言わず「〇〇はできてます、××はできてません」「今のやり方で頑張ってますね。でももっと良くやりやすい方法がありますよ」と良くも悪くもフィードバックをする。

職員研修 報告書・レポート

平成29年9月24日(日)

氏名： 榎木 志津佳

① 研修名：JC-NET 発達障害就労支援セミナー in 釧路

② 研修内容：

1. 面接場面における障がい特性の把握
2. 面接場面から見える障がい特性の把握
3. 自己評価と他者評価
4. 評価場面における対応と工夫

③ 成果/感想：

1. 冒頭で西田さんから、引きこもり方には家で役割を持たせることがいいということを知ったときに、自分にはない考えでそういうことも大事だなと思いました。まず聴くということも、今まで間違っていた聴き方をしていたのだと気付きました。私が支援を続けてきた中で、今まで強制してしまっていたことが多くあったのではないかと反省しました。同時にどんな聴き方をしたら良いかも知ることが出来ました。発達障害の多くの方は自分の得意不得意の認知が出来てなく、自己評価と他者評価のギャップが大きいことだと知り、今まで経験してきた中でもあったなと思いました。

2. 演習では“聞き方”を意識して取り組むことが出来たと思います。

3. 障害がある無いに関わらず、人は失敗が多く繰り返してしまうと、自分を否定していく傾向にある。他者評価は目に見えにくいもので、他者は評価基準を高め設定するもの。自分ではできていると思っても他者が評価してくれないと憤りや不満感が出るのは人として当然で、人としての心理だということを知りました。今回ジョハリの窓というものを知り、活用してみるのもいいなと思いました。前提条件の違いのところ、私たちは支援する中で、一般とは異なった考え方を持つ人がいるという視点をもつことが求められるんだなと学びました。“できた”“できなかった”ではなく“なぜできたのか”“なぜできなかったのか”を検証する事が大切だということを知ることが出来た。

4. この演習では“説得”ではなく“納得”してもらえようような評価・フィードバックをするためにとても頭を使いました。対象者から仕事について、なんでそうする必要あるのか理由が分からないとの言葉が多く、どうして仕事は丁寧にやらなければいけないのか具体的に説明するためには、丁寧にやらなければ今後、自分の仕事にどれだけの影響があるのかの背景を伝えることが大切なんだなと再認識しました。

④ 今後の支援に活かすため、具体的に実行する行動：

相手が何を伝えたいか、感じていることは何なのか、時間がないからと後回しにせず、どう思うか、どう感じているか、どう考えているかを聞く。聞いてみて「そんな考えもありますね」と伝え受容する。一方的に価値観を押し付けない。

どうして作業が上手く出来ないのか、現象面だけにとらわれず、どんな背景があるのかを考える。「〇〇が気になりますか？」「どう思って作業してますか？」など聞いてみる。仕事のやる意味が分からない、きちんとできなければその後どうになってしまうのか分からないということがあれば、面談の時間を作り、具体的に丁寧に説明する。ジョハリの窓を活用する。