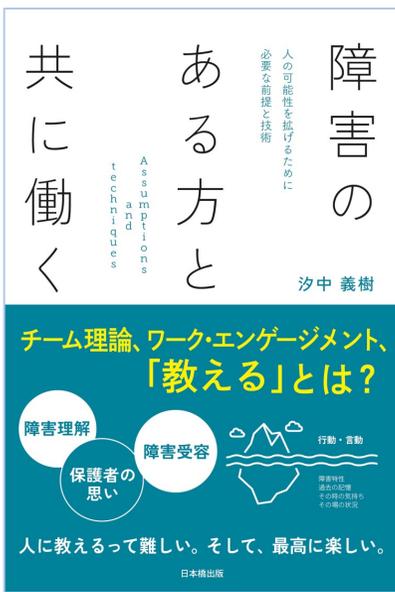


「障害のある方と共に働く」 実践セミナー



障害のある方の「定着」に必要な
「教える」を考える

～教えるって難しい、でも最高に楽しい～

2023.10.17(火)
16:00～17:00
＜オンライン開催＞

「障害のある方と共に働く」 実践セミナー

障害のある方の「定着」に必要な
「教える」を考える

～教えるって難しい、でも最高に楽しい～

セミナー概要 「障害者活躍に必要な「障害」の理解、「教える」の基本」

○オープニング

- ・セミナーの概要
- ・講師自己紹介
- ・参加者について

○メイン

- ・なんで書こうと思ったか
- ・伝えたかったこと

√「障害」とは？

√「障害」の理解

√「教える」とは？

√障害者雇用は“障害者の雇用”にあらず

- ・今後の課題
- ・取り組み事例のご紹介 **株式会社明治 人財開発部 D&I推進グループ 専任課長 末吉さやか さま**

○クロージング

- ・質疑応答
- ・アンケートのお願い



株式会社レオウィズ 代表取締役 汐中義樹（しおなか よしき）

広島市出身 埼玉県熊谷市在住

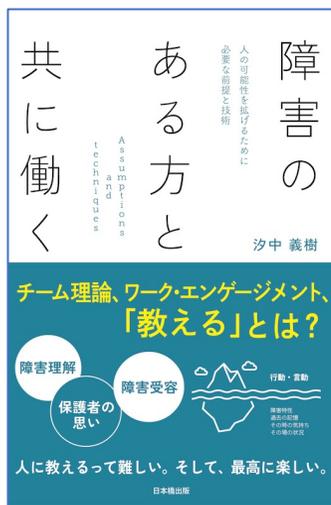
公認心理師／中小企業診断士

千葉大学教育学部卒業

千葉大学大学院教育学研究科 修士号（教育学）

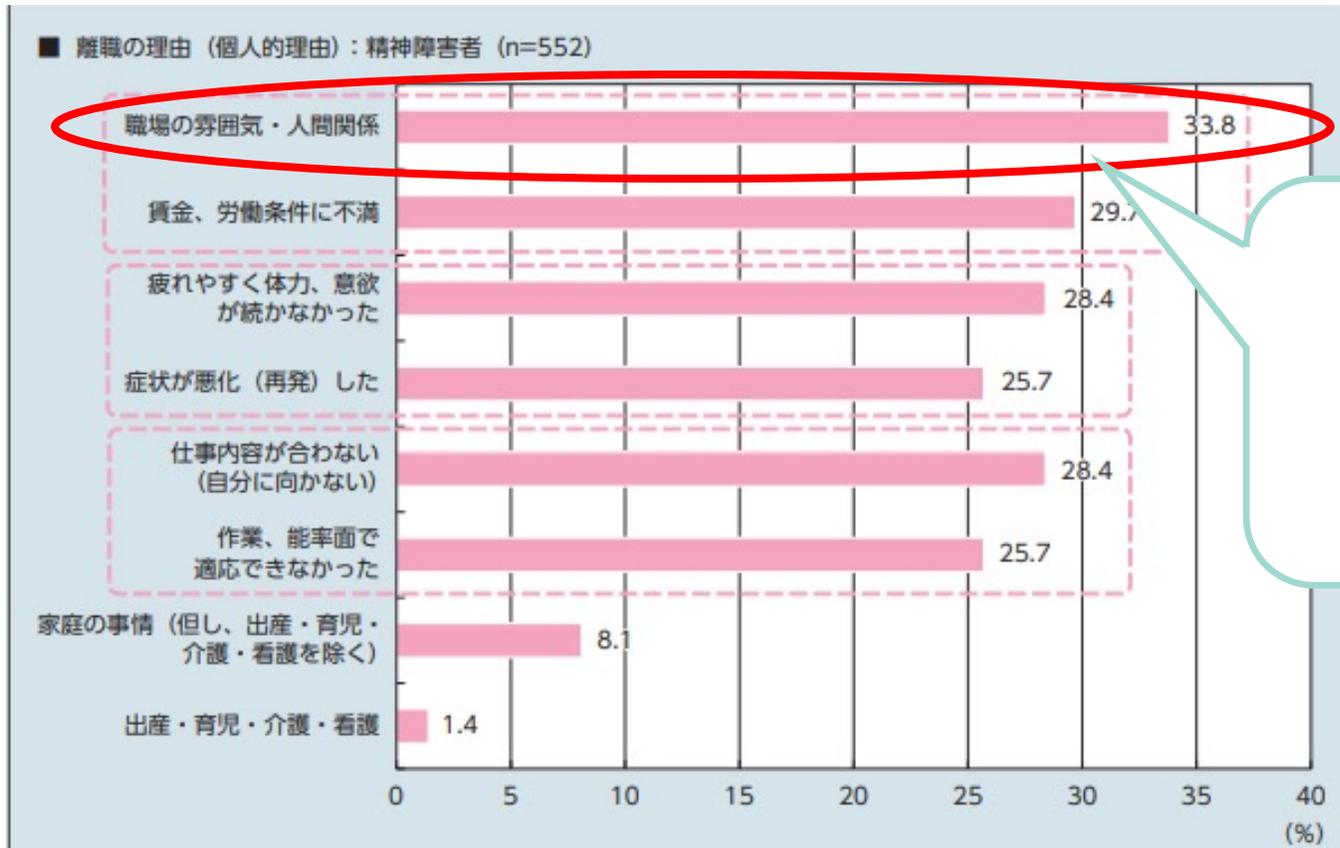
小学校教員→特別支援学校教員→→障害者雇用コンサル

【プライベート】
家族：妻（美容室経営）、二女、二猫
趣味：筋トレ



離職の問題

職場の雰囲気・人間関係、賃金・労働条件が上位

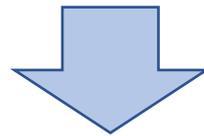


特に
「職場の雰囲気や人間関係」
には
職場の「**障害理解**」が大切

厚生労働省「障害者雇用実態調査」平成30年

障害者雇用促進法（R5.4.1施行分）

第五条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。



能力を引き出す「教え方」「関わり方」がより重要に

厚生労働省「令和4年障害者雇用促進法の改正等について」より抜粋

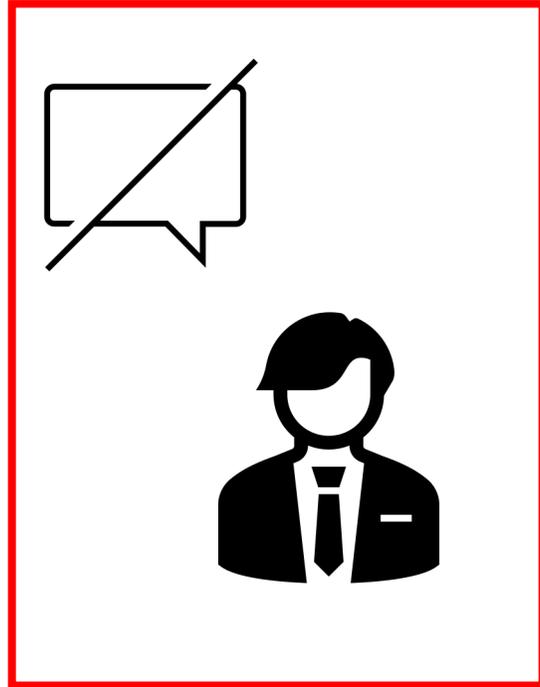
チャレンジドと支援者

双方の能力を引き出すきっかけになれば！！

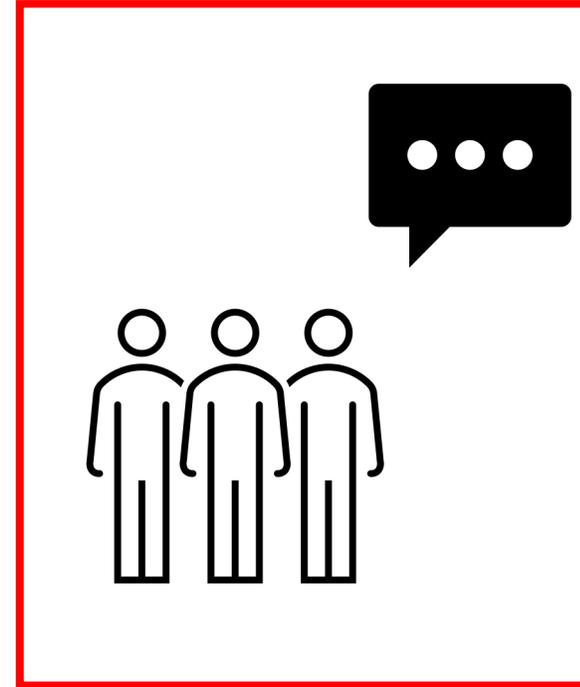
伝えなかったこと

- 「障害」とは？
- 「障害」の理解
- 「教える」とは？
- 障害者雇用は“障害者の雇用”にあらず

どこに障害があるのか？ -障害の社会モデル-



個人モデル



社会モデル

参考：ICF（国際生活機能分類）や障害者権利条約から見た「障害」

○WHOが採択したICF(国際生活機能分類)では、人間の生活機能は「心身機能・身体構造」「活動」「参加」の三つの要素で構成されており、それらの**生活機能に支障がある状態を「障害」と**とらえている。そして、生活機能と障害の状態は、健康状態や環境因子等と相互に影響し合うもの（文部科学省「障害のとりえ方と自立活動」より）

○**障害が発展する概念**であることを認め、また、障害が、機能障害を有する者と**これらの者に対する態度及び環境による障壁との間の相互作用**であって、これらの者が他の者との平等を基礎として社会に完全かつ効果的に参加することを妨げるものによって生ずることを認め（障害者権利条約前文より）

知らないこと



特徴的な行動・言動



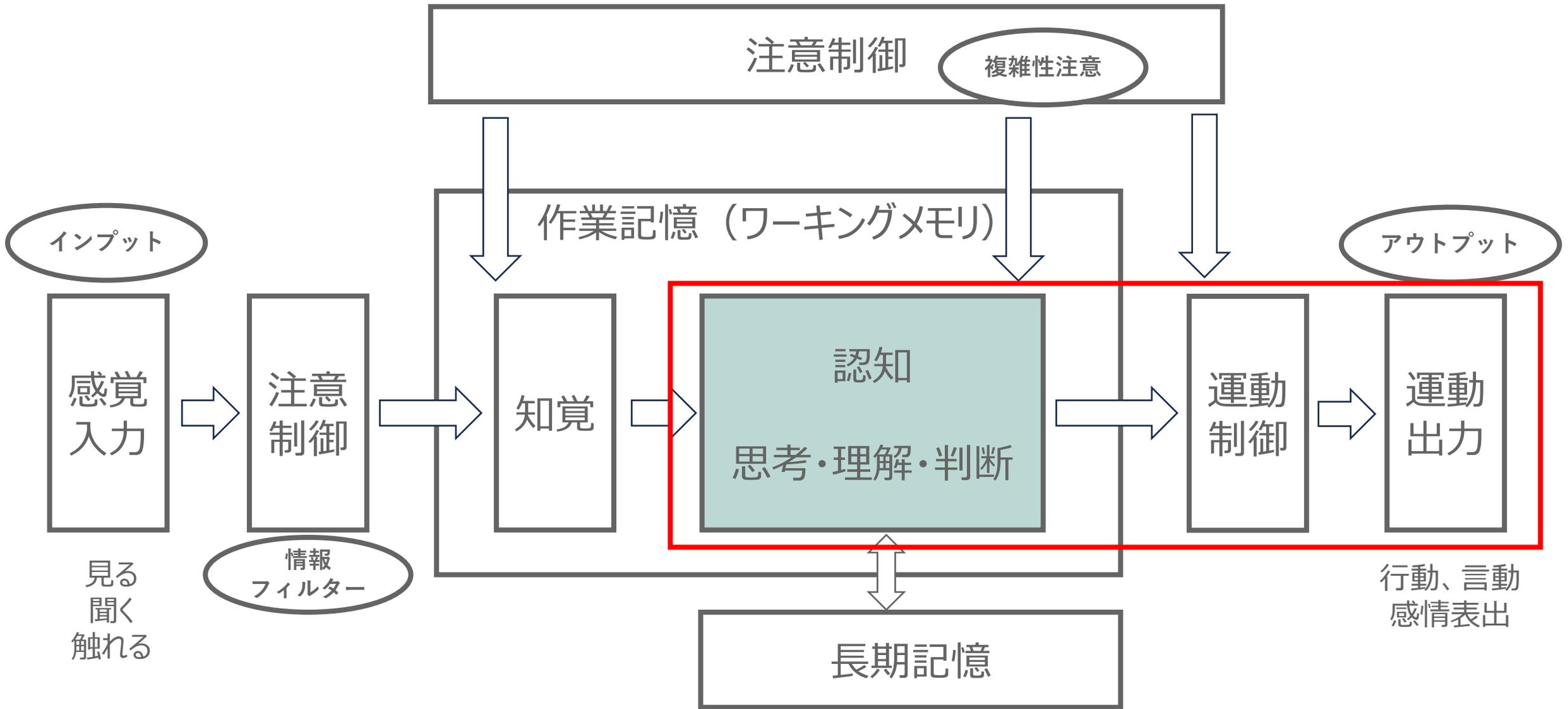
障害特性
環境、状況
気づき、記憶

言葉・気持ち・感覚

参考：自閉スペクトラム症（ASD）の障害特性（一例）

コミュニケーション特性	言葉の理解の困難さ、文字通りに理解する、ユーモアが通じない、オウム返し
社会性の特性	孤独を好む、アイコンタクトや場の空気の理解困難
注意の特性	切り替えにくさ、衝動的な行動
時間の特性	時間管理・手順・実行の困難さ
記憶の特性	短期記憶の維持困難、長期記憶の処理
感覚の特性	感覚過敏、鈍麻
運動の特性	手先の不器用さ、体の硬さ

認知特性



認知の仕方

• 継次処理

情報を1つずつ順序立てて理解する。1つ1つの刺激をワーキングメモリに蓄え、それらを統合して1つの事柄として理解する。聴覚的手がかり。

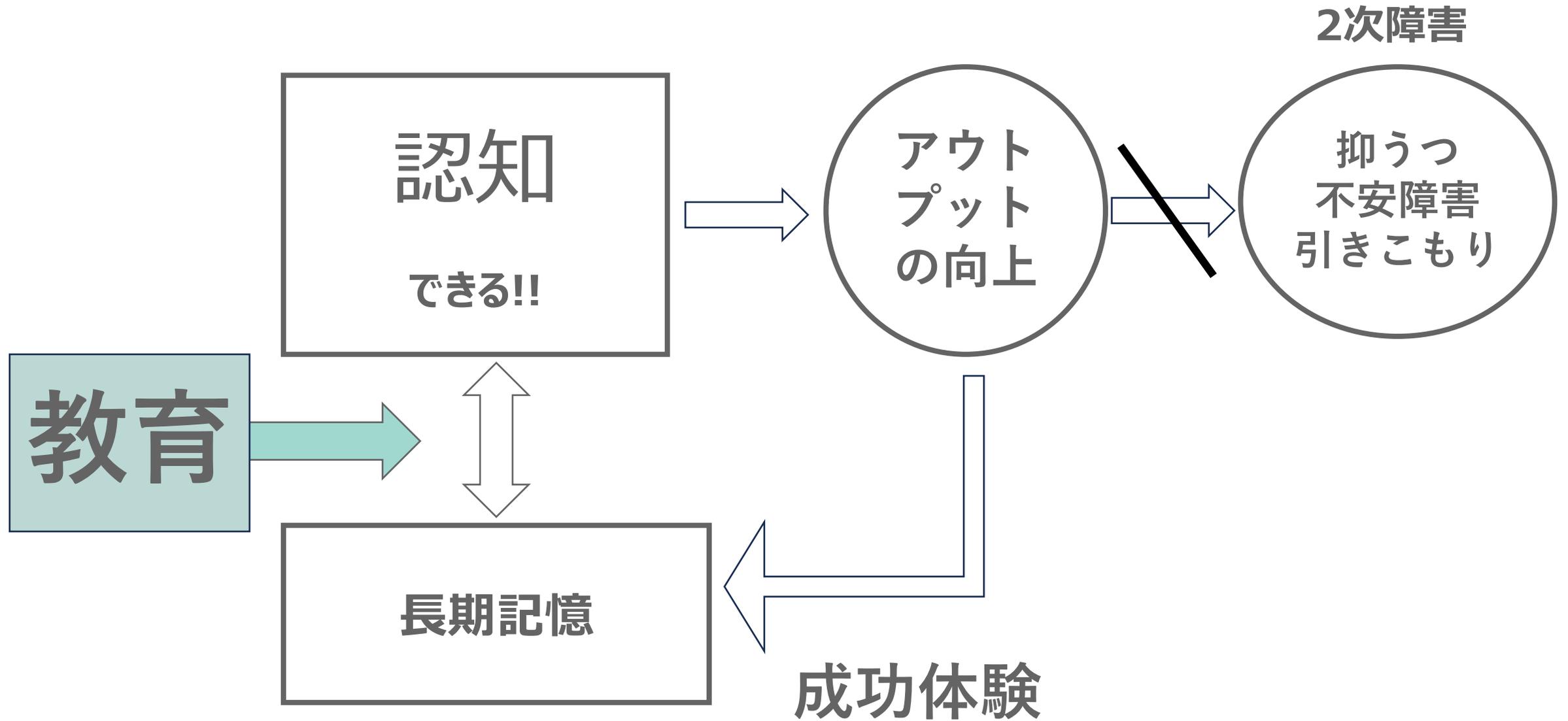
• 同時処理

まず情報の全体を捉える。その後、1つ1つの要素を関連づけて理解する。いくつかの情報を同時に捉えて理解する。視覚的手がかり。

Naglieri, Jack A (2010) から引用

- 「障害」の理解とは、「困りごと」の理解
- 障害理解 ≠ 障害名、障害種別の理解

「教育」の介入と効果予測



「できる自分」に出会わせること

「知る」こと 「信じる」こと

「ingで励ます」

- 「それでいいよ！」
- 「その調子！」
- 「大丈夫、できてるぞ！」



なぜ「ほめる」が大切か

- 現代の職場は「お互いに関わらない、協力し合えない組織」になっている

(高橋・河合・永田・渡部, 2008)

- 「7・5・3問題」に見る若者や、特定企業・特定業種（看護職、福祉職など）の離職率の高さ

- 社内のコミュニケーションに問題を抱えている企業ほど早期離職に悩んでいる傾向

(「新入社員の早期離職対策協働調査 調査結果」(2007))

「ほめ」の効果- 2

- ・ **自尊心**を高める 青木 (2005)
- ・ 自分自身の**存在価値**を肯定する傾向 高橋 (2002)
- ・ ほめる側が細かな**観察**につながる / 褒められるものの性格や特徴について**理解**が深まる 柳田 (1998)
- ・ 「相手とのいい**関係**」「**相手を認め**ていることが伝わった」など**コミュニケーション効果** 高崎 (2010)

「ほめ」の効果-まとめ

「ほめられる」・・・

自己肯定感、被受容感、所属感の高まり

「ほめる」・・・

相手の理解促進、コミュニケーションの促進

※被受容感・・・「自分は人から受け入れられている、人とつながっているということに根ざした肯定的な感情」小川（2008）

※所属感・・・「自分はこの職場の一員であり、みんなのために努力するという意識」
Ames(1992) 小方（1998）

具体的な目標としては、採用に関する目標（実雇用率等）の設定は必要である。
加えて、障害者である職員の定着率（常勤・非常勤別）等のデータを収集し、整理・分析した上で、その結果等を踏まえ、定着に関する目標（定着率等）を設定することが必要である。

また、満足度又はワーク・エンゲージメントに関するデータを収集し、原因、課題等を整理及び分析するとともに、その目標（満足の割合等）を設定することが望ましい。

「定着」には「教える」、特に「ほめ」が大切

● 称賛

● 感謝

「ありがとう」から
はじめてみませんか？

今後の課題

- 専門性
- 主体性
- 支援性

参考：指導者の支援に関する効果

- ASD支援の文脈では、保護者や支援者に対するコーチングの実践・研究が進んでいる
(Allen, 2017; Hong, Ganz, Neely, Gerow, & Ninci, 2016など)
- 知的障害に関しては、支援者に対するジョブコーチングの有効性がメタ解析により示されている
(van Oorsouw, Embregts, Bosman, & Jahoda, 2009)
- 解決志向アプローチは、軽度知的障害の個人および中等度・重度知的障害者の支援者へのコーチングとしての有効性が示唆されている
(Carrick & Randle-Phillips, 2018)
- 支援者へのコーチングとしては、バーチャル学級を用いた教師トレーニング、遠隔での支援者のトレーニングが行われている
(Garland, Vasquez III, & Pearl, 2012; Pas et al., 2016, Ferguson, Craig, & Dounavi, 2018など)