

# 2024年全社員研修

## 発達障害研修 報告

講師 みんなでいきる 片桐公彦さん

研修期間 2024年7月～2025年1月（動画はいつでも視聴可）

報告 2025年2月 ランドスタッフ重嶋

# 研修内容

## ■2024年度プログラム

目的 発達障害の種類、特性の現れ方等（2022-23年動画研修）を学んだ後、特性に対する対応方法や支援の在り方（研修として要望が多かった）を学び、職場での発達障害の対応に役立てるもの。

### 1.導入（基礎おさらいと今回の概要）

### 2.作業編

- ①作業を自分で管理できるようにする ②指示通り、安定して作業を行えるようにする ③状況に応じた作業
- ④複数の作業・職務ができるようになる ⑤作業時の動作を指導

### 3.対人関係・コミュニケーション編

- ①社会人としてのマナー、場面に応じた適切な言動を指導 ②言葉でのやり取り ③職場内の習慣を指導 ④指導や注意の際の配慮
- ⑤パニック時の支援

### 4.その他編

- ①日常生活の支援 ②社内のイベントに参加するための支援 ③社員が診断書を提出してきたときの配慮

## ■2023年「基礎編」（未視聴の方用研修動画）

# 実績

2024年全社員研修		受講数			
受講該当数		ハラスメント		発達障害	
161	井手塾	103	64.0%	58	36.0%
15	宇喜世	1	6.7%	0	0.0%
3	越後高田晩成舎	2	66.7%	1	33.3%
7	MTO	0	0.0%	0	0.0%
12	大島自動車販売	6	50.0%	6	50.0%
5	大島ホケン	4	80.0%	2	40.0%
177	くびき野ライフスタイル研究所	119	67.2%	125	70.6%
6	越の国	0	0.0%	0	0.0%
7	ジェイズ・クリエイション	6	75.0%	0	0.0%
45	上越タイムス社	22	48.9%	2	4.4%
37	チームCOPAS	24	64.9%	11	29.7%
35	パーツプロダクション	32	91.4%	20	57.1%
444	みんなでいきる	284	64.0%	95	21.4%
4	武蔵野酒造	0	0.0%	1	25.0%
5	ランドスタッフ	1	20.0%	1	20.0%
1	リフォーム119	1	100.0%	0	0.0%
964	計	605	62.7%	322	33.4%

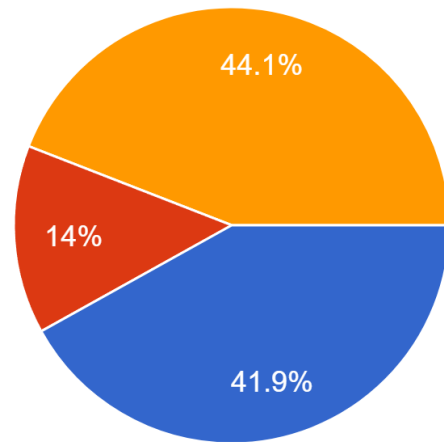
本研修は、  
 職場での発達障害の対応として、  
 多様な事例と具体的な方法を提示。  
 該当するものがあつた場合、  
 手軽に視聴、実践できるように、ショー  
 ト動画(5分)とした。  
**すべての動画を視聴しなければならない、  
 というコンセプトではないことは説明し  
 てあつた。**

\* 各社へは、アンケート該当分をお返  
 ししています。参考にして、各社の環境  
 改善にお役立てください。

# 視聴したパートは？

基礎編の視聴パートを教えてください

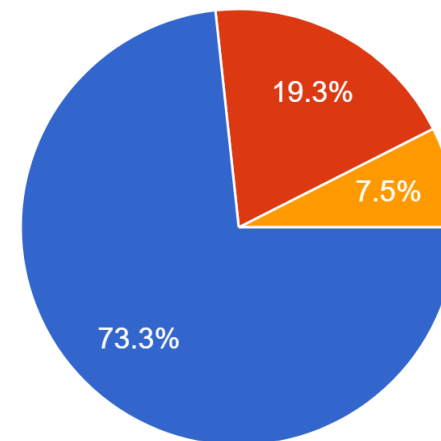
322 件の回答



- 全部
- 一部
- 昨年までに視聴済み

実践編の視聴パートを教えてください

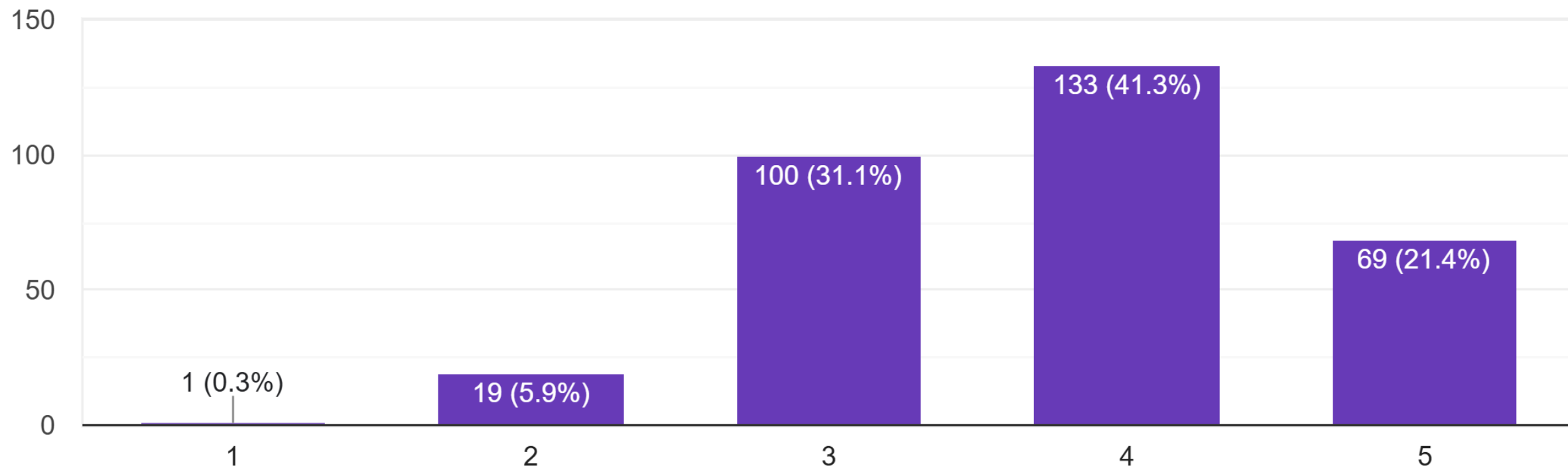
322 件の回答



- 全部
- 一部
- 視聴していない

## 内容の理解度を教えてください

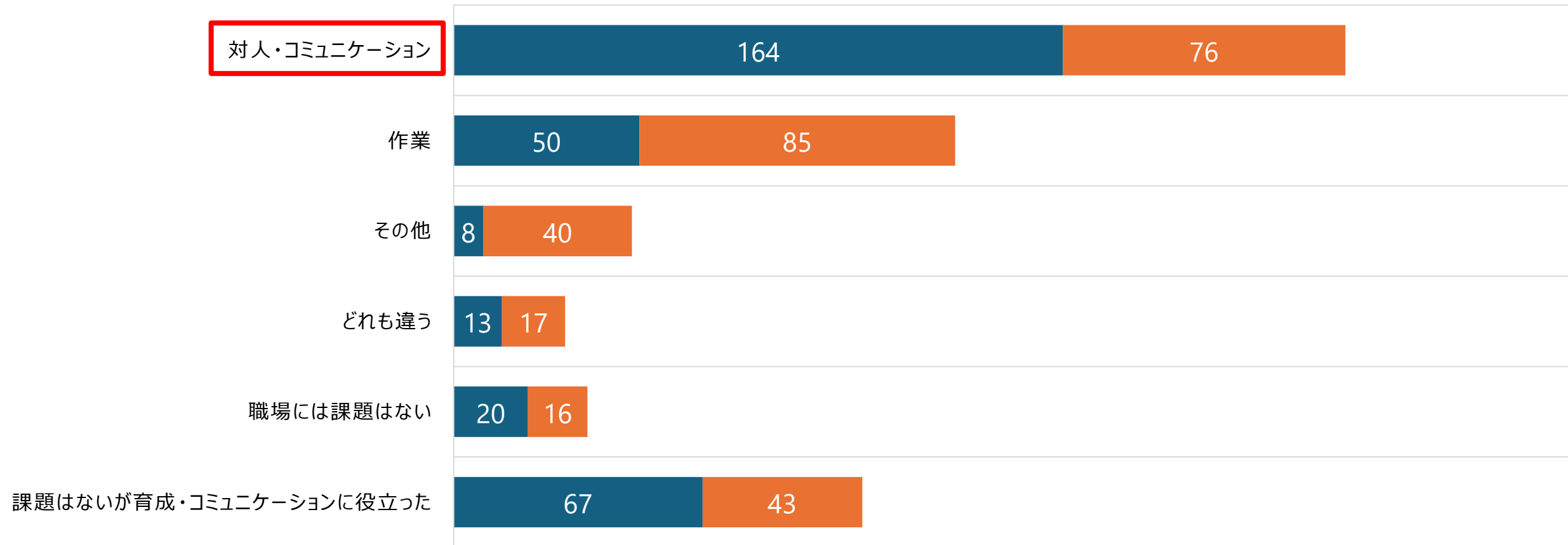
322 件の回答



# 職場で見られる発達障害の課題として当てはまるもの

## 職場の発達障害の課題とあてはまるか

■ 最も当てはまる ■ 2番目に当てはまる



# 対人・コミュニケーションの課題が大きい

## 職場の発達障害の課題とあてはまるか

- 対人・コミュニケーション
- 作業
- その他
- どれも違う
- 職場には課題はない
- 課題はないが育成・コミュニケーションに役立った



# 職場で見られる課題

記述式の回答を分類

1. 作業効率と業務量の管理
2. コミュニケーションと指示の伝達
3. 特性理解と対応
4. 職場環境とストレス管理
5. 専門知識と研修の必要性

...次ページより個別に表記します。



# 職場で見られる発達障害の課題

## 1. 作業効率と業務量の管理

### • キャパオーバー

- 自分自身がどこまで作業できるか限界が分からないので、ついついキャパオーバーになる。本当は疲れていても、組織にいることで無理する場面もある。

### • 業務の偏り

- 仕事の任せ具合に偏りがある。 ・特定の職員に負担が集中する。
- 割り当てられた仕事以外は、進んで手を出さない。

### • 複数の仕事の同時進行が難しい

- 複数の仕事を同時にこなすことができず、期限ギリギリになる。

## 2. 伝達・指示

### • 伝え方

- 作業の効率が悪い人に手順を伝えても伝わらない。
- 対策を考え提示しても、やってみなければわからないと言われ、どのように伝えればよいか悩む。

### • 指示の受け取り方

- 頼み事をしても違う捉え方をされ、別の結果になってしまう。
- 教えたことを忘れてしまい、同じミスを繰り返す。

# 職場で見られる発達障害の課題

## 3. 特性理解と対応

### ・グリーゾンの利用者の方や職員等への対応

- ・職員への対応が必要な場合、別の職員の仕事量が増える。
- ・発達障害ではないが、高齢者の認知症対応に通じるものがある。
- ・発達障害の診断はないが、サポートしなければならない職員の対応

### ・特性理解の不足

- ・発達障害の特性を理解していない職員が多く、対応に苦慮する。
- ・発達障害に少しでも当てはまったりして、できないことは発達障害にしてしまう危険な状態になっている。

### ・特性に応じた支援の難しさ

- ・特性に応じた支援や配慮、作業の取り組み方、説明方法
- ・教えた事を忘れてしまい同じミスをする。初めて聞いたような様子に見える。
- ・職場でその時々求められることに気が付かない。仕事を避けているように見られる。
- ・自分のやり方に固執し、他を受け入れられない。                      ・ミスを謝罪できず、言い訳を優先する傾向がある。

# 職場で見られる発達障害の課題

## 4. 職場環境とストレス管理

- 作業工程の見える化は、誰にとっても作業しやすい環境になる。
- ストレスの多い職場環境を改善してほしい
- コミュニケーション不足
  - 全体的にコミュニケーションが不足。親睦会などでの機会を有効活用する必要がある。
  - 自分から挨拶できない
  - 特性がわかっているならば、それぞれ得意・不得意があるのだから、助け合って仕事をすればいいと思う。

## 5. 専門知識と研修の必要性

- 異動先で専門的な知識が必要と感じるが、学ぶ機会が少ない。より詳しい内容を学ぶ機会が必要。
- さまざまな障害を持つ利用者さんがいる中での支援のあり方。

## 1. 発達障害者の視点と配慮

- ・発達障害当事者の体験談
- ・自認と、その後の行動・関わり方。・自己理解できていない人への関わり方、自分の傾向を理解する取り組み。
- ・周りのサポートだけではなく、自身が発達障害またはその疑いを持っている人が、どのように行動すればよいのかも詳しく伝えてほしい。

## 2. コミュニケーションと対人関係

- ・コミュニケーションが取りにくい場合の方法、指示の方法、発達障害の人の感じ方。

## 3. 実践的な対処法と事例

- ・何度も教えても定着しない時の具体的な対処法、実生活で使える内容。・具体例による事例検討や成功例、体験談。

## 4. 職場環境と組織対応

- ・ユニバーサルな職場環境づくり ・組織としての対応方法 ・ストレスの多い職場環境の改善方法。
- ・職場における支援体制、周囲の人の負担にならないようにする方法。
- ・配慮・教育などを指導者（リーダー）だけが行うのではなく、みんなで実践していくもの、という構成にしてほしい。

## 5. 専門知識

- ・応用行動分析学、強度行動障害、感覚過敏、パーソナリティ障害、HSP等の心理学、うつ状態の方の接し方や配慮
- ・発達障害の早期療育 ・ニューロダイバーシティ ・発達障害の専門分野の医療関係者の話
- ・介護の現場における発達障害のノウハウ

## ●発達障害に関する理解と対応

- 発達障害はまだまだ理解してもらえないことが多い、差別を受けることもある。
- 発達障害のコミュニケーションが難しいと感じた、指示ではなく促して伝えることの重要性が分かった。
- 実践編では具体的な対応や関わり方が聞けたので役立てたい。
- 発達障害のある方に上手く伝わらないのは、相手のせいにしてしまいがちだが、自分自身の伝え方を工夫する事が大切だと感じた。

## ●個人の気づきと行動

- 自分が特質を持っていることを理解し、上手く働けるよう頑張りたい。自分にも当てはまる部分があり有難い研修だった。
- だれでも軽微な発達障害があると思うので、自覚して気を付けて行動したい。
- 作業の進め方や対人との向き合い方など今の自分の課題となっている為大変参考になった。繰り返し視聴したい。
- 自分の発達特性はうっすら自覚しているか診断しないと分からないものなので、知れる機会が欲しい。
- 高い能力の分野で活躍できるよう、その人の個性を知ることが大切だと思った。

## ●職場環境と支援体制

- 2024年4月から障害者の法定雇用率が引き上げられるが、法人全体で満たしているのか知りたい。
- コストカット、人手不足、残業制限などで勤務状況が良くなると心に余裕が生まれにくい。言語化・視覚化・マニュアル化→誰でもできるように 発達障害対応に限らず、普段の業務にも共通する課題だと思いました。
- 職場における支援体制を周囲の人の負担にならないようにどう作っていくか。

## ●研修内容と形式に関する意見

[内容] ・具体的な対応例が参考になった。 ・分かりやすい実例が多用されていて理解しやすかった。

・資料を最新のものにしてほしい。(→「発達障害者雇用促進マニュアル(一般社団法人雇用問題研究会)厚労省委託(2006)[https://www.koyoerc.or.jp/investigation\\_research.htm](https://www.koyoerc.or.jp/investigation_research.htm) をもとに、片桐さんに解説をしていただきました。今回の研修のテーマに合致し、web使用できるものとしては他に該当するものを見つけられませんでした)

[形式] ・Web研修より集まっての研修にしてほしい。

・短時間の動画だったため、隙間時間で進めることが出来てありがたい

・動画の数を短くまとめてほしい。(→「該当する事例だけを視聴できるように事例別ショート動画にしています」)

## ●質問

- ・全社員に研修を実施、障害を持った方も視聴している。動画内で、特別支援学校、障害者についての内容も組み込まれていますが、視聴することに問題はないか？

回答) 質問は「自社に障害者雇用している社員が、この動画を見ることに問題はないか」、という理解をしました。

答えは、問題ないと思います。一般論的に話しているので、特定の人や状態にあてはまならないということはあるかと思いますが、不適切な表現ぶりや違うということであれば連絡をください。

- ・対人・コミュニケーション編に事例としてあった言動をする社員がいるので注意や改善を促したい。発達障害と診断されていない、自覚や認識の無い社員にどう対処すればいいのか？

回答) どの事例の言動なのか不明なので、回答しがたいです。単なる不適切な言動であれば、発達障害があろうとなかろうと関係なく、会社のルールに沿って注意指導することになると思います。

# 講師片桐さんのコメント

- ・確実に年を追うごとに、発達障害に関する理解が深まっている、という手応えがありました。
- ・みなさんが抱える課題の中で「コミュニケーション」に関する項目が最も多かったのですが、これはおそらくどの企業においても同様だと思います。発達障害やその傾向のある方との付き合い方で最も苦慮するのはこの点であり、発達障害が抱える困難の中核を成すところだからです。
- ・またご意見の中には「自身が発達障害の疑いがある場合の自己理解をさせるには」的なコメントがありましたが、実は自身がその自覚を持ち、不得意なことや得意なこと、また自身の抱える特性を知ることができることが、周囲の理解とともに最も効果的ですが、最も難しい点でもあります。
- ・発達障害という「障害」が確定するには、少なからず医学的な診断が必要になります。これは非常にハードルも高く、また的確に診断がつけられる医療機関が乏しいという課題があります。
- ・おそらく私も含めて大島グループの社員の方々が身につけていただくべき構えというのは診断がつく、つかないに関わらず、私が講義の中でお伝えしたような特性を抱える同僚や部下あるいは上司が登場した時の工夫として、ご紹介したような手法や考え方を活用していただく、というのが現実的ではないかと考えます。
- ・最近「働き方改革専門」のコンサルティングをしている会社の社長さんのお話をポッドキャストで聞いていましたが、その会社では非常に多様な働き方を認めているとのことでした。（次ページに続く...）

# 講師片桐さんのコメント

(前ページより続く) 例えば「絶対にリアルな会議に参加しない社員」がいるようで、必ずオンラインで会議に参加されています。お話を聞いていくうちにおそらく何らかの特性をお持ちの社員さんであることは理解できました。通常であれば集団のルールを守れない、秩序を乱すということで弾いてしまいがちですが、その「絶対にリアル会議に出たくない」という社員さんの気持ちを求め、他の社員さんも「それはそういう個性なのね」ということにして、そういった会議の参加の仕方を認めているようです。そしてその会社はとても大きな成果を上げ、成長をし続けている、とのことでした。

・これまでの組織ははちょっと変わっていたり、組織の調和や暗黙の常識を乱す人は組織から外してきました。それは私も同じでした。ですが、人口が減少し、労働者も減少し、潤沢に人材を入れ替えて組織を運営していくことは本当に難しい時代になりました。

・特性や他の人とは少し違った個性を持っている人の全てが発達障害ではありませんが、一方で発達障害に割合が高そうなのは間違いなさそうです。

・私達には、これまでの常識とされていた組織様式や画一的働き方から一歩踏み出して、多様さを認めることで会社の生産性が上がったり、成長をすることができる脳のOSのアップデートが必要であり、発達障害やその傾向のある方との付き合いは、私達に新しい働き方や人との付き合い方を教えてくれる「善きレッスン」といえるのかも知れません。



# まとめ

- 今回は、一昨年来要望が多かった「事例ごとの対応方法」をテーマとした。
  - 職場にある課題と該当するような事例と、それに対する具体的な方法を、手軽に視聴し実践につなげてもらえるようショート動画(5分)とした。
  - 多様な事例を挙げ、具体的な対応法を提示したことが評価された。
  - さらに対処法を必要とする場合は、全体研修ではなく、個別の問い合わせとした方が良いのではないか。
- アンケートより、
  - 組織的な支援の在り方（整備）や、職務に適用する専門的な研修が求められている。
  - 研修によって自分の特性を知ることになったり、発達障害を（できない）理由にしてしまうなどの報告があった。
  - 指導者側の配慮だけではなく、社員それぞれができることを示してほしい、という意見があった。
- 25年度は、
  - 22年基礎編は、未視聴の方、途中入社・新入社員の方用として、引き続き研修動画とする。
  - 24年実践編は、職場の具体的な対応法として、引き続き研修動画とする。
  - 新テーマとしては、全社員研修にふさわしい(難しすぎないもの)、共通理解を持ちたい内容で検討する。