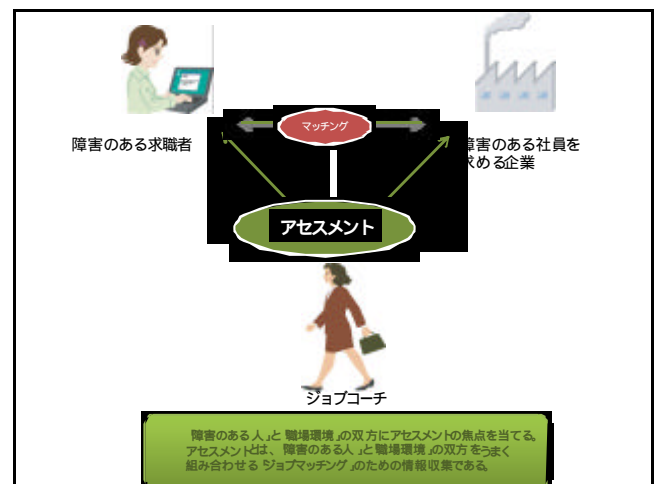
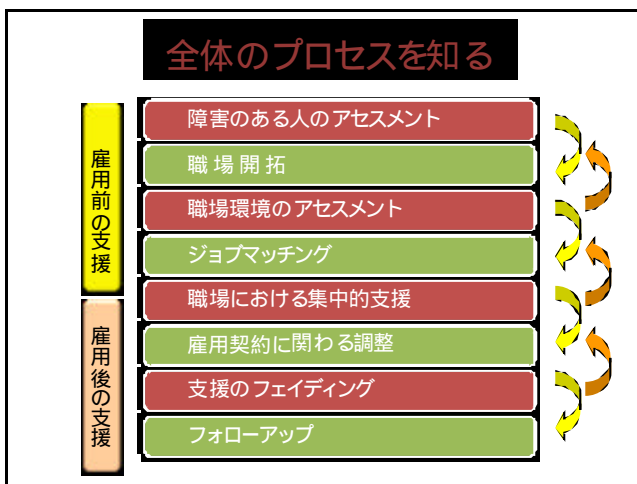
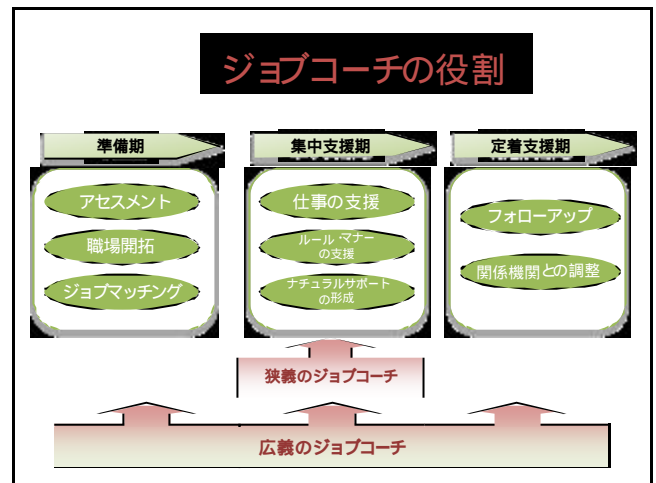
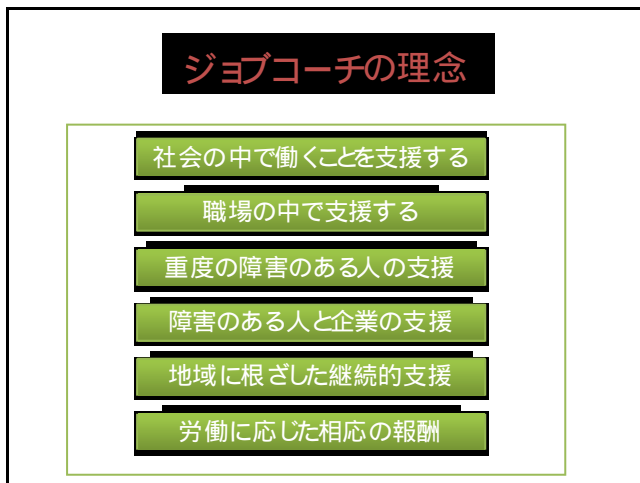
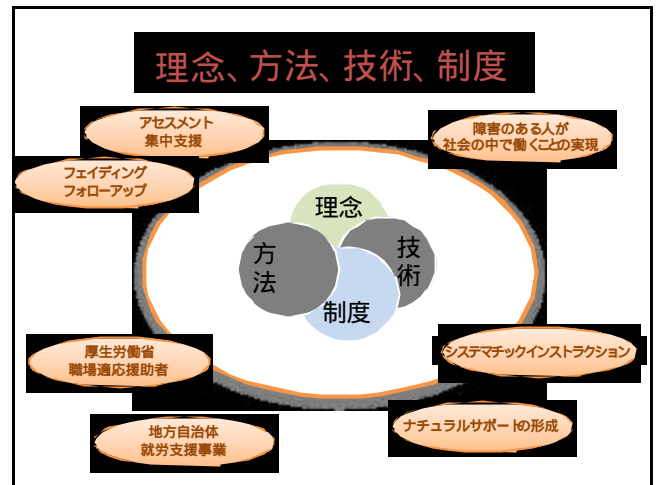
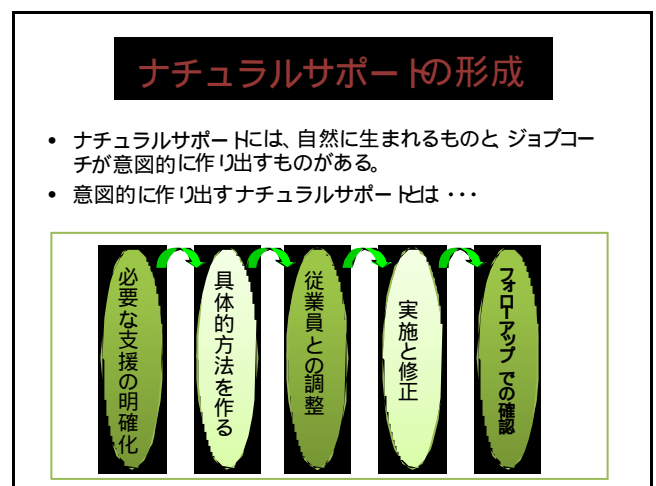
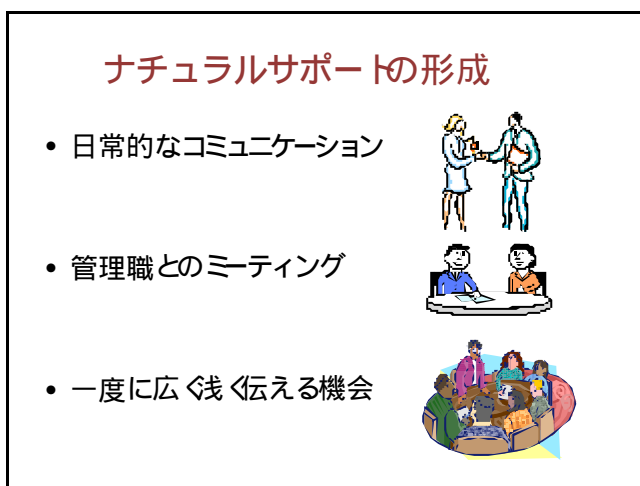
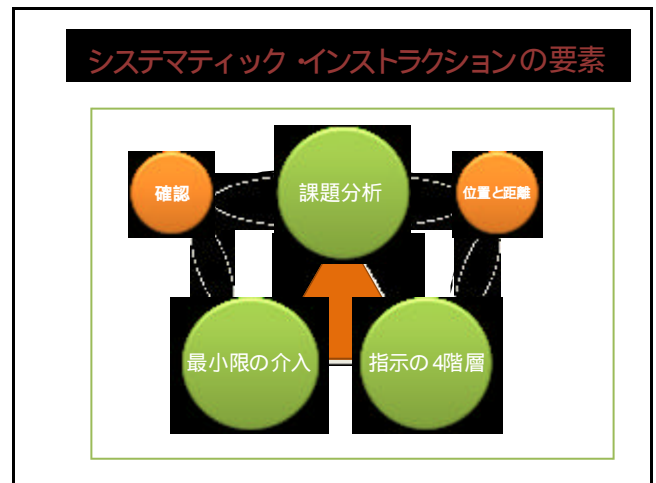
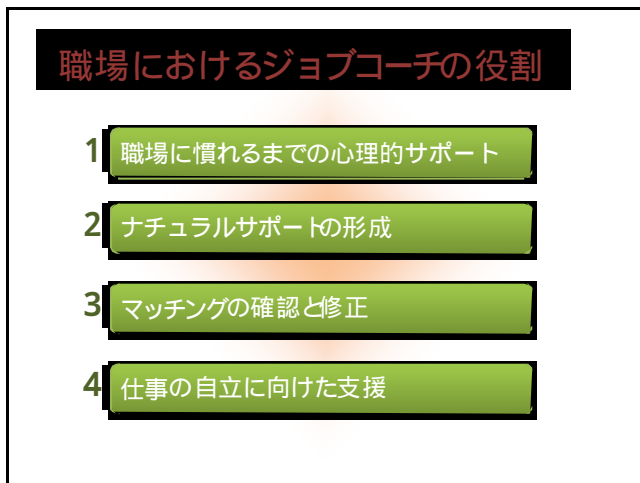
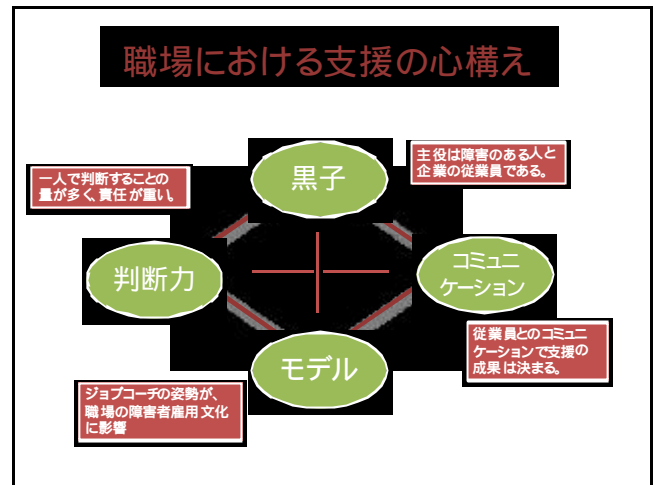


3月2日 研修プログラム

時 間	内 容	テキスト
10:00 ~ 10:50	1 講義「就労支援者のスキル」 座学 障害のある方々の企業就労をとりまく環境は、これまで経験したことのない速さで変化しています。 この講義では、追い風に煽られず着実な一歩を進むために、就労支援に係るスキルについて学んでいきます。	2 - 4
10:50 ~ 11:00	休 憩	
11:00 ~ 12:20	2 障害のある人を企業へ紹介する ロールプレイ 障害者雇用についての企業の不安は、「分からない」ことです。 企業の不安を取り除いたり軽減するために、誤解のない分かりやすい「障害」について説明することを体験します。	5
12:20 ~ 13:10	休 憩	
13:10 ~ 14:15	3 教える技術 - 基礎 ロールプレイ 1) 記憶について 実習生の気持ちを考えてみます。 2) ブロック作業1、2 作業の「できる、できない」は教え方に左右されることを体験します。	6 - 7
14:15 ~ 14:25	休 憩	
14:25 ~ 15:50	4 教える技術 - 初級（課題分析、指示の階層を学ぶ） 1) 座学「職場での集中支援」 教える技術を中心に、ジョブコーチの集中支援期のスキルについて学びます。 ロールプレイ 2) 課題分析表を作成する 課題分析表を実際に作成します。 3) 指示の階層を知る 指示の階層を知り、分析してみます。	8 - 10
15:50 ~ 16:00	休 憩	
16:00 ~ 17:10	5 教える技術 - 中級（実際に作業を分析し、教えてみる） ロールプレイ 「ジョブコーチが、企業で障害のある方に仕事を教える」という設定で、システムチェックインストラクションを体験します。	11
17:10 ~ 17:20	まとめ 本日の振り返り	

1 就労支援者のスキル





フェイディングの要素

ナチュラルサポートを増やす

指示の介入の割合を下げる

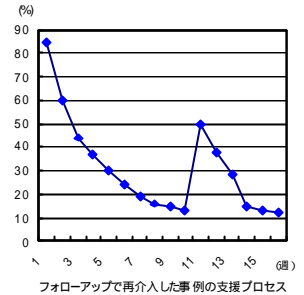
距離を離す

介入するまでの時間を長くする

手順書等の手がかりを整える

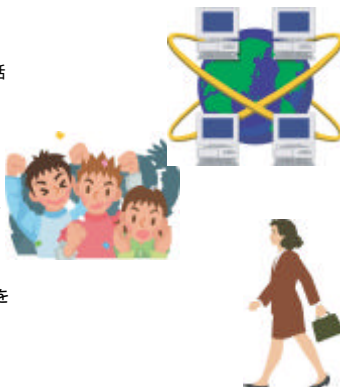
フォローアップは不可欠

- ジョブコーチによる就労支援にフォローアップは不可欠である。
- フォローアップが不要な障害のある人は、もともとジョブコーチによる就労支援は必要としない。
- 地域で就労支援を行う場合、必ずフォローアップのシステムとコストを見込んでおく必要がある。



フォローアップのタイプ

- 定期的な状況把握
 - 定期的な職場訪問や電話連絡による状況把握
- 何かあったら連絡下さい
 - 問題が生じたら企業から連絡を貰える
- 働く障害のある人集合！
 - 余暇活動などの集いを企画して集まって貰う
- 関係機関連携型
 - 関係機関者から情報が集まるようなネットワークを作り



2 障害のある人を企業（雇入れ側）へ紹介する

1) 演習のねらい

企業（雇入れ側）が障害者雇用をするうえで、不安に思っていることは「障害のある人のことが分からない」ということです。

この演習では、比較的フォーマルな場面で、企業（雇入れ側）へ「障害」について説明することを体験します。

Point

- 一般従業員（職員）の立場になって考える
- 分かりやすい用語を考える
- どの程度の情報量を伝えるべきか考える
- ネガティブな情報になり過ぎないように注意する

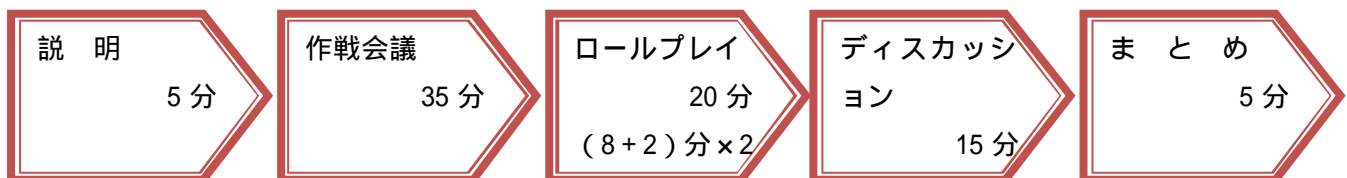
2) ロールプレイの設定

障害者雇用を計画しているK市役所から、あなたのセンターへ「障害についての基礎的なレクチャーを受けたい」と、申し入れがありました。

レクチャーを受けるのは、雇入れ部署の係員と係長です。

簡単な資料も準備してほしいとされています。市役所から提示された時間は質疑を入れて10分です。

3) 演習の流れ



4) 作戦会議

- ペアを確認する。
- 8分の効果的なプレゼンテーションを考える。
- 簡単な資料を作成する。(手書きで大雑把なモノで構わない。文章、絵、図、表など体裁は自由)

5) ロールプレイ

- グループ内で、順番にジョブコーチ役となり説明する。他のメンバーは話を聞く係員役となる。
- ジョブコーチ役の説明が終わったら、係員役が質問をする。
- 役割を交代して、上記2点を繰り返す。

6) ディスカッション

- 他のメンバーの説明について、良かった点、気になる点を話す。
- 一般の人へ「障害について説明する際の留意点」についてポイントを整理する。

3 教える技術 - 基礎

1) 演習のねらい

作業ができる、できないは、「障害」によるものでしょうか。

この演習では、同じ人でも経験や教え方によって記憶や作業の成果が違うことを体験します。

Point

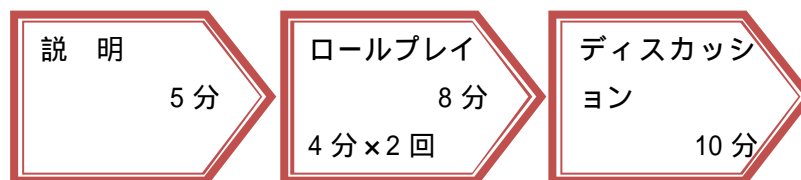
はじめての場で仕事をする実習生の気持ちに気づく

作業ができる、できないは「障害」だけが原因ではないことに気づく

作業ができる、できないは「教え方」に左右されることに気づく

2) 記憶のロールプレイ

演習の流れ



ロールプレイ

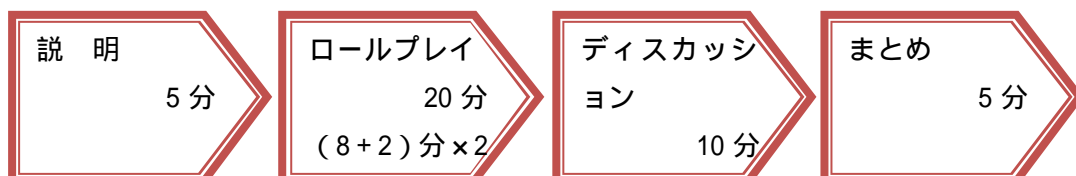
- 全員がスクリーンに向かい座る。
- スクリーンに写された単語を5秒見た後に、記憶に残っている単語をノートに書きだす。
- 以上を2回する。

ディスカッション

- 1回目と2回目、どちらが多くかけましたか。
- 多く書けた理由はなんですか。

3) ブロック作業

演習の流れ



ロールプレイ

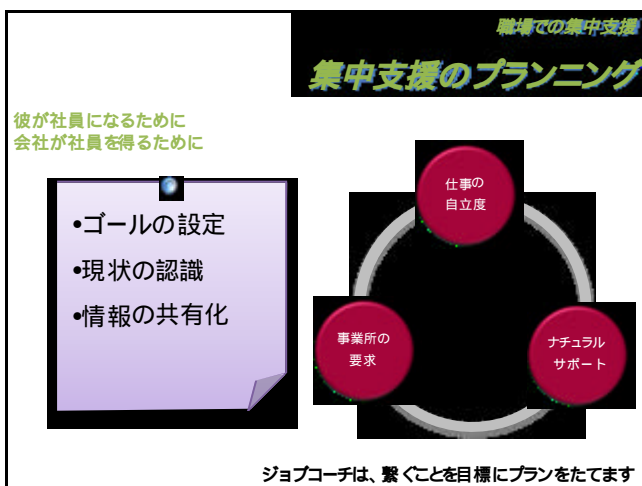
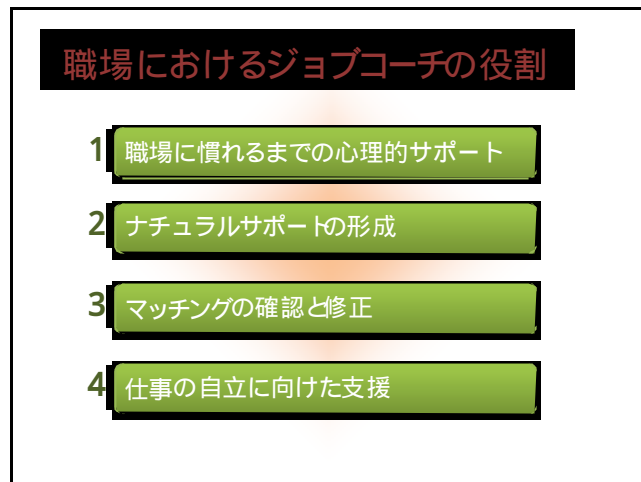
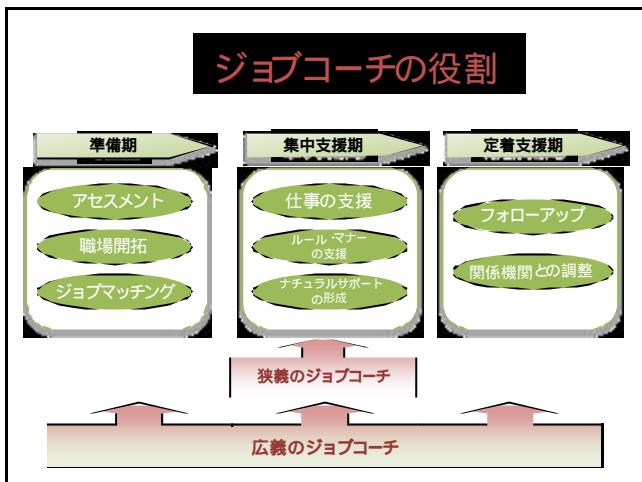
- 二人一組となり、役割を決める。Aさんは作業を指示する役。Bさんは作業をする役。
- トレーナーからAさんは、材料と仕事の指示書を受け取る。
- Aさんは指示書を読む、Bさんは待機する。
- 作業をする。
- 以上を2回する。

ディスカッション

- 1回目と2回目の違いはありましたか。
- 分かりやすい教え方について考えます。

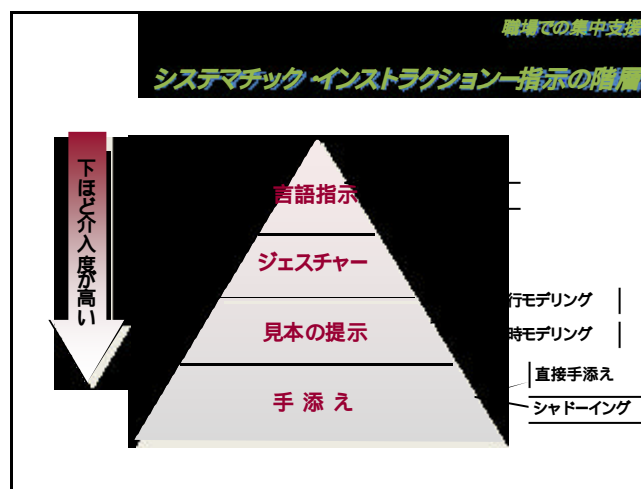
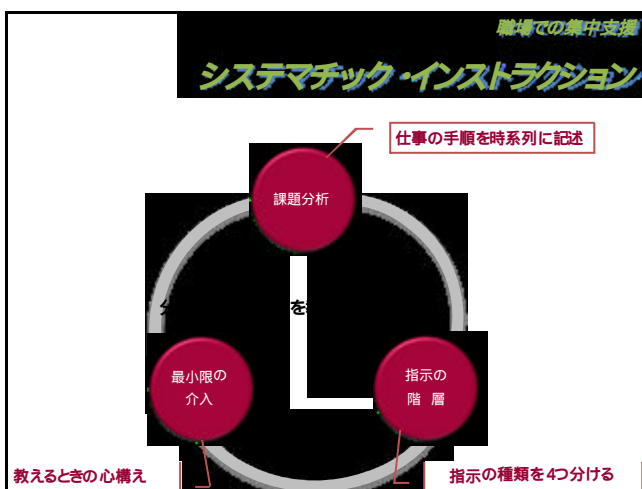
4 教える技術 - 初級

1) 座学「職場での集中支援」



職場での集中支援 集中支援のプランニング

	経験	要望	仕事の自立	ナチュラルサポート	期間と内容
A社	社内では無し	教え方を知りたい	メインの仕事のやり方を覚える	部署中心	5日間
A 1さん A2さん	2年 12年		3日分からないことを聞ける	社内全体で受け入れ	担当者へ教え方の配置、
B社	社内5年	本人を知りたい	道具を使える	社内全体で	2日間(6週間)
Bさん	20年前に2年		1日で思い出す	受け入れ	・本人へ質問、報告のタイミング ・退勤後のフォロー
C社	社内では無し	2ヶ月で自立工夫を知りたい	担当の仕事の自立	担当部署のみ	2ヶ月
C1さん C2さん C3さん C4さん C5さん	8年 無し 無し 無し 無し		・メインの仕事は1か月で自立 ・付帯業務のデータ化で2か月目に自立のめどが立つ	社内全体の不安感が強い	指示書の訂正 ・データ化 ・治具の提案



職場での集中支援

システムチック・インストラクション指示の階層

指示の階層を記入してみましょう

1.ふたをとる	
2.コーヒーの粉をカップに入れる	
3.ミルクの粉をカップに入れる	
4.砂糖をカップに入れる	
5.お湯をそそぐ	
6.スプーンでかき混ぜる	

自立	+
言語指示	V
ジェスチャー	G
見本の提示	M
手添え	P

職場での集中支援

ナチュラルサポートの形成

ナチュラルサポート(Natural Support)とは

- 障害のある人が安定して働き続けるために必要なサポートを職場において従業員が自発的にまたは計画的に提供することです

直接支援 VS ナチュラルサポート

- ジョブコーチは、自ら障害のある人を直接支援することよりも、ナチュラルサポートを形成することを心掛けます

フェイディング

フェイディング(Fading)とは

支援の質と量を減らしていくプロセス全体を意味します。
集中支援の初日からフェイディングを意識したサポートをします。

フェイディングの要素

- ナチュラルサポートを増やす
- 指示の介入の割合を下げる
- 距離を離す
- 介入するまでの時間を長くする

フェイディング

ナチュラルサポートとフェイディング

支援開始 — フェイディング — 支援終了

フォローアップ

フォローアップの必要性

- 本人も、企業も変わる
- 現状維持? ..ステップアップへの提案

積極的な定期訪問

こんな話を聞きました
「特に変化がないから訪問する必要はないと会社が言っている」

御用聞きになっていませんか?
訪問した時に、お土産を持って行っていますか?

福祉職ならではの情報
他社を知っているから思いつく情報
地域の社会資源を知っているから、結びつく情報
ニーズとして表面化していない課題を見つけて、提案
要なるスキルアップの提案、取組み

フォローアップの方法

- 定期的な職場訪問
- 課題、要望に応じた職場訪問
- メール、電話での情報提供、情報収集
- 生活支援のネットワーク作り

2) 課題分析表の作成

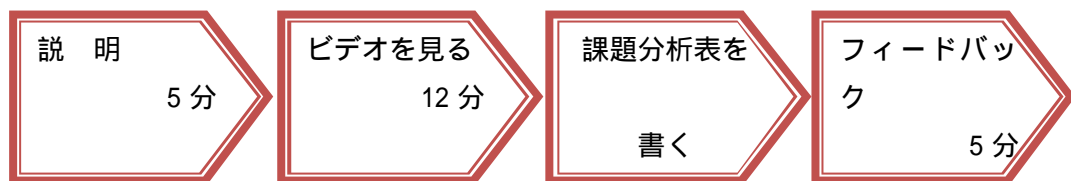
演習のねらい

教えることの基礎として、1つの作業の「課題」を分析することを学びます。

Point

課題分析のしかたを理解する
短時間で分かりやすい課題分析表を作成する

演習の流れ



演習の内容

- 全員がスクリーンに向かい座る
- スクリーンに写されるビデオを見る
- ビデオを見終わった後に、夫々が配布された紙に課題分析を書く

3) 指示の階層を知る

演習のねらい

最小限の介入で、自立に向けるために、指示の4階層を理解します。

Point

指示の4階層を理解する

演習の流れ



演習の内容

- 全員でスクリーンに向かい座る
- スクリーンに写されるビデオを見ながら、指示の階層を課題分析表に記入する
- 全体にフィードバック

5 教える技術 - 中級

1) 演習のねらい

知的に障害のある人等、理解力に制限のある人に分りやすく仕事を教えるための技術（システマティック・インストラクション）の理論を理解し、実際に教えることを経験する。

Point

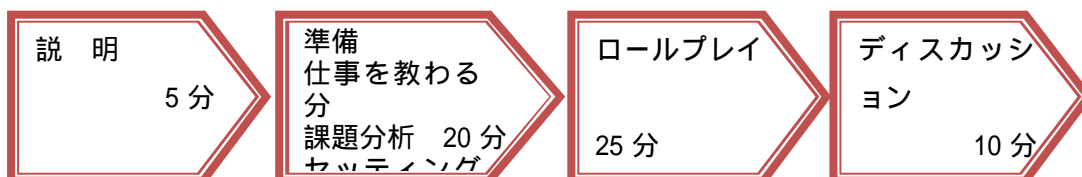
簡潔な課題分析表を作る
課題分析に沿って、指示の4階層を使い分けて教える。
最小限の介入で教える

2) ロールプレイの設定

ジョブコーチのあなたは、小規模の工場で働く知的に障害のある方の支援を担当することになりました。仕事は、DVDケースの組み立てと封入です。

小さな工場で、仕事の手順はあまりシステム化されていません。特に、この仕事は、まだ標準工程は決まっておらず、ジョブコーチが作業の進め方を工夫しなければなりません。工場長から大体の仕事の仕方を教わり、自分で課題分析を作成し、障害のある人に分りやすく仕事を教えて下さい。

3) 作業の流れ



4) 準備

- 工場長から仕事を教わる。
- 個人で課題分析表を書き（5分）、グループ全体で1つの課題分析表にまとめる（15分）。
- 作業がしやすいように机の上をセッティングする。

5) ロールプレイ

- 一人6分。順番にジョブコーチ役を交代。
- ジョブコーチ役以外は、周りで作業を観察する。
- タイムキーブは、作業指示が終わった人がする。
- 全員が終わるまで続ける。ジョブコーチ（受講生）が後退しても、障害のある人は前のジョブコーチが教えてくれたことを思えている。一定の自立がみえたと「リセット」し、初めの状態へ戻る。

6) ディスカッション

課題分析の各項目をはじめからたどり、適切に教えることができたか、トレーナーも交えて、振り返る。