

発達障害の特性理解とキャリア コンサルティング実践トレーニング (オンライン講習編)

キャリアコンシューナー
株式会社リバーズ

イントロダクション

イントロダクション

- 講師紹介
- 本日の予定

イントロダクション
事前課題のワークと解説
検討課題1～5
発達障害の特性の具体例
相談対応の場面
できること／できないこと
仕事の場面
攻撃的な態度・言動への対応
組織への介入
学びの確認

事前課題のワークと解説

検討課題1～5

検討課題1

- 同じミスを繰り返すとか、何かに夢中になると、それ以外のことができなくなるなど、「このような人に出会ったことはありませんか」のスライドで示された特徴のうち、自分でも当てはまりそうなものはありましたか。
- それは常にですか、それとも体調がすぐれないなど、余裕がない時のことですか。
- これらの特徴を全く持たない人を知っていますか。

このような人に出会ったことはありませんか(1/2)

- 口頭で仕事を指示すると覚えてもらえない。
- 会話の際、必要以上に声が大きいことがある。
- 人の話をぜんぜん聞かないことがある。
- 一方的に話し続ける。
- 全部細かく説明しないと通じない。
- 同じミスを繰り返す。
- 時間を守れない。
- 何かに夢中になると、それ以外のことができなくなる。
- 急な予定変更があるとパニック(混乱)状態になる。

このような人に出会ったことはありませんか(2/2)

- 周囲の空気が読めない※。
- 一人だけ別の恰好をしたり、別行動することが多い。
- 仕事中、居眠りする。
- 本人にとって嫌な事を言われると、それが気になり、ずっとこだわり続ける。
- 提出書類に誤字脱字が多い。
- 他者の誤字脱字を見つけることは得意で、それを大問題かのように指摘する。
- 突然不機嫌になり扉を大きな音で閉めたりする。
- 会話の際、相手の目を凝視し、睨むことがある。

☆グループワーク



- 自己紹介
- 発表順を決める。
- 検討課題1に取り組んだ結果を互いに紹介する。
- ディスカッション

※他者の意見の良し悪しの判断はしばらく保留し、いきなり否定しないこと。

検討課題2

- 発達障害を有する人に仕事を依頼する時、次のそれぞれについてメリット／デメリットを考えてください。
 - 責任の軽い業務や簡単な作業の依頼
 - 得意な業務の依頼
 - 不得意な業務の依頼

それぞれの業務の特徴

■ 責任の軽い業務や簡単な作業の依頼

- 仕事に慣れていない段階では有効。
- このような仕事だけだとやりがいや自己肯定感を奪い、孤立感を深めてしまう恐れがある※。

■ 得意な業務の依頼

- 非常に高度なスキルを要する業務であっても取り組めることがある。

■ 不得意な業務の依頼

- 大変だが、大きな成長の実感を得やすい。
- 無理をさせると不調をきたしかねない。

検討課題3

- 何を、どこまで対応したら合理的配慮をしたことになるのか判断に悩むことも多いと思います。次の場合はどうでしょうか？
 - 車いすの人のために、全ての階段にスロープを併設する。
 - 発達特性による影響のある人に対し、仕事の指示は口頭だけでなく文字（文書、メール等）でも伝える。

検討課題4

- 発達特性による影響のある人に何らかの支援をする場合について検討します。自分は相手に対してどのようなスタンス(人間観)を持っているのかを点検するために例を示します。同意できるものはありますか。
 - 可哀そうだから助けてあげる。
 - 法律で決まっているから支援する。
 - 支援職に就いた以上、仕事として支援する。
 - 人はみな同じく働く権利を有するのだから、それを阻害しないために支援する。

検討課題5

- 近年、多様性を尊重する声が様々なところで聞かれるようになりました。
- 自分は多様性を尊重しているのかどうかを点検するために、次のことを考えてほしいと思います。
 - みんなと違うところにばかり目が行く。
 - みんなと違うことは気にならない。
 - 一人だけ違う主張をする人は苦手だ。

一様性と多様性※

■ 一様性

日本社会で古くから存在した「あたりまえ」
「誰もが同じ」

■ 多様性

近代化によって広まってきた「あたりまえ」
「誰もが違う」

■ 現在の日本社会は・・・

江戸時代以前に存在した「世間」の文化を土台とし、
近代的な文化が積み上げられてきた。
「一様性か多様性か」ではなく、どちらも価値がある。

発達障害の特性の具体例

ケース 1：職業上の興味

Aさんは、自分のやりたいことや、何に興味があるのかが自分でも分からないという、発達特性による影響のある人です。

ある時、Aさんは「仕事を探したいけど、自分が何をしたいのかわからないんです」とキャリアコンサルタントに言いました。

そこで、職業上の興味を調べるために「ネットやテレビ、雑誌を見る場合、どんな内容に興味がありますか」と質問しました。

Aさんは、「ネットは良く見ます。でも、興味と聞かれても分かりません」と答えました。

これに対して適切と思われる声掛けを次の中から選んでください。

ケース 1：職業上の興味

- ①「自分の興味が分からないということは無いはずで
す。もう少し時間をかけて考えてみてください」
- ②「よく見るサイトがあったら、それがどのようなサイト
なのかを教えてください」
- ③「あなたの家族やパートナーに聞けば分かるので
は？」

やりたいこと・興味がわからない

- 誰であれ、自分に適した仕事を探し、いきいきと働いていくためには、外的キャリアと内的キャリアの二側面を点検することが有効。
- しかし、内的キャリアの確認は発達特性による影響のある人の場合、明確化が非常に困難になる時がある。
- やりたいこと、興味があることを尋ねても答えられないことがある(尋問にならないように注意すること)。
- 親や親しい人ならわかるかということ、そうは限らない。
- 「好きなこと」「夢中になれること」などから粘り強く探るなど、一人ひとりに応じた工夫が求められる。

☆グループワーク



- 次の点に触れながらこのケースの感想を話せ
 1. 「ケース1: 職業上の興味」に関して、①～③のどれを選んだのか。
 2. 「やりたいこと・興味がわからない」という人がいることを知っていたか。
- 時間が余った場合、「やりたいこと・興味がわからない」という相談者に、どのように対応するかを議論する。

※他者の意見の良し悪しの判断はしばらく保留し、いきなり否定しないこと。

ケース 2：感覚過敏

Bさんは、レジ袋のカサカサ音や、食器どうしがぶつかるちょっとした音などに過敏に反応するという、発達特性による影響のある人です。

ある時、Bさんは「職場の音で困ってます」とキャリアコンサルタントに言いました。

「どんな音ですか」と尋ねたところ、「椅子の脚が床とこすれる音やレジ袋のカサカサ音」とのこと。

Aさんは「ちょっとした音でも大きく感じ、ビクッとしてしまいます」と話しました。

これに対して適切と思われる声掛けを次の中から選んでください。

ケース 2：感覚過敏

- ①「よほど大きな音でなければいちいち気にしない方がいいですよ」
- ②「うるさいと思うのはあなただけではないでしょうか」
- ③「上司に相談しにくいようでしたら、私から会社の関係者に話しておきませんか」

感覚過敏

- 発達障害（特にASD）を有する人の60～90%が、聴覚過敏、視覚過敏、触覚過敏、味覚過敏、嗅覚過敏など感覚過敏の問題を有する※。
- こうした問題の自覚があり、この状況を自分から他者に言える場合は、周囲の人たちも配慮しやすい。
- しかし、自覚できていない人や、自覚できていても言えない人もいることに注意しなければならない。
- 何かちょっとしたことに大げさに反応したり、具合が悪そうにしたりした場合、「何か気になることがありますか」などと尋ねるとよい。

ケース3：パニック状態

ASD(自閉スペクトラム症)やADHD(注意欠如・多動症)では、突然パニック状態になることがあります。中には手足がブルブル震えて痙攣しているように見えることもあります。面談対応中、そのような状況になったらどうしたらいいと思いますか。適切と思われる対応を次の中から選んでください。

- ①「誰か！早く！救急車を呼んで！」と助けを求める。
- ②「大丈夫ですよ」と声をかける。
- ③「落ち着くまでそのまま座ってください」と声をかける。

震え・硬直状態になったら

- 何らかのきっかけで激しく混乱し、体が震えたり硬直状態になる人もいる。
- このような場合、声をかけることが基本。
- 声のかけ方の例：
 - 「大丈夫だよ」と声をかけてみる。
 - 「落ち着くまで廊下に出て待ってなさい」というように、行動を明確に指示する。
- 発達障害の特性の一つとして「素直」というものがある。
- 他者の発言を疑わずにそのまま受け入れることがある。

相談対応の場面

ケース 4 : 「あなただけですよ」

Cさんは、触れたものが極端に冷たく感じるという、発達特性による影響のある人です。冷たさがいつまでも気になり、仕事に集中できないこともありました。

あるとき、Cさんは、キャリアコンサルタントに「パソコンを使う時、マウスパッドに手が触れると、氷に触れたような感じになります」と言いました。

マウスパッドは会社が支給したもので、私物は持ち込めません。

Cさんは「マウスパッドを脇にどけても見えていると気になります。だから、私が使う時だけ机にしまってもいいものではないでしょうか」と言いました。

これに対して適切と思われる応答を次の中から選んでください。

ケース 4 : 「あなただけです」

- ① 「みんな同じマウスパッドを使っています。そんなことをいうのはあなただけです」
- ② 「机にマウスパッドをしまうというアイディアは自分で思いついたのですね」
- ③ 「Aさんにとって冷たく感じないマウスパッドを用意してもらおう、上司に頼んでもいいと思いますよ」

避けた方が良い言い方

- 発達障害の特徴を持つ人が「この方が良いと思います」と言った時、そう思えないので次の表現をしたとする。

「そんなことをいうのはあなただけですよ」

「普通は〇〇ですよ」

- 「あなたは異常だ」というメッセージになりかねない。
- 「理不尽」「自分勝手」「身勝手」「迷惑」などのキーワードに特に敏感なこともある。
- 過去に何度も言われたり、つらい経験をしている可能性もある。
- このため、特定のキーワードを聞いた時点で目の前の人の話は聞けなくなり、過去の体験と同一視してしまうこともある。

事例：「自分は発達障害ではないでしょうか」※

『20代の女性です。仕事を始めてから自分の失敗が目立ち、徐々に増えてきています。チームで仕事していますが、明らかに自分のミスが多く、失敗しない日はほとんどありません。ためしに大人のための発達障害のチェック診断をしてみたら、当てはまることが多かったので心配です。自分のことを知りたいと思っています。』

ケース5：自分は発達障害だという人

始めて相談に訪れたDさんは次のように話しました。「私は発達障害です。職場で困ってます。遅刻しないよう気を付けているのですが、何度も遅れます。また、上司に言われたことをすぐに忘れてしまい、何度も聞き直すので叱られます。これって発達障害だからだと思います。どうしたらいいんでしょうか」

この発言に対し、適切と思われる応答を次の中から選んでください。

- ①「自分が発達障害であることを上司に伝え、配慮してもらうように頼んだ方がいいでしょう」
- ②「確かに発達障害の場合、努力だけではどうしようもないことがありますよね」
- ③「発達障害というのは医療機関でチェックしてもらったのですか。それともご自分で調べた結果ですか」

「自分は発達障害です」と名乗る人

- 支援の初期段階で「自分は発達障害です」といきなり話す人がいる。
- この場合、どのようにしてその結論に至ったのかを丁寧に聞く必要がある。
- 専門の医療機関で診断してもらった結果なのか、それともかかりつけの医師がほのめかしたレベルか、自分で調べた結果か。
- 書籍やネットで調べたら特徴が数多く当てはまっているので、そうに違いないと判断する人もいる。
- 怖いのは自分のことを発達障害を中心に捉えすぎてしまうことである。何かと「自分は発達障害だから」といいきかせ、それ以外の面をみなくなる可能性がある。

ケース 6：発達障害が疑われる場合

Eさんは仕事上の悩みをキャリアコンサルタントに話しました。ミスが多いと上司に指摘されたとのことでした。しかし、それは上司の指示がおかしいし、やりにくいからだと言いました。この間、Eさんは目を大きく開いてまっすぐに見て、かなり大きな声で話しました。話を聞くうち、キャリアコンサルタントは、Eさんが発達障害を有しているのではないかと思い、そのことを質問しようと思いました。適切と思われる質問を次の中から選んでください。

- ①「もしかして発達障害ではないですか」
- ②「病院に行って発達障害の診断をすることをお勧めします」
- ③「上司の指示がどのようにおかしかったのですか。また、どんな面がやりにくいのかをもう少し教えてくださいませんか。」

「この人は、もしかして発達障害ではないだろうか」

- 睨むように見る。長々と話す。特定のことにこだわる。
- このような人が目の前に現れると、「この人は、もしかして発達障害ではないだろうか」と思うこともある。
- そのように思う事自体は避けられないし、発達障害かどうかを確認したいと思うこともあるであろう。
- しかし、それはキャリアコンサルタントの興味関心の範囲かもしれない。
- したがって、明確な理由もなく診断を勧めたり、アセスメントを勧めるのは避けた方がよい。
- 「自分は疑われているな」と敏感に感じ取る人もいる。

一度、教えてみる

- 日常生活や就労の場面で何らかの困難を感じている人が目の前に現れた場合、発達障害が疑われるとしても、そこに焦点をあてすぎない方が良い。
- 困難を感じていることについて、たとえば「遅刻するのは良くないことですよ」というようにストレートに教えてみる関わり方が好ましいこともある。
- 「相手が大人だと、こういう言い方をすると失礼になる」と思っ言えない人もいるであろう。
- しかし、発達障害の特徴を持っている人の場合、きわめて素直に「はい。分かりました」と受け取ることが多い。
- 「そんなことぐらい言われなくたって分かってますよ」と言ってきたら発達障害の可能性が低いと思えばよい。

☆グループワーク



- 「ケース6:発達障害が疑われる場合」に関して、
①～③のどれを選んだのかを紹介する。
- そして、自分だったらどのように話すのかを紹介する。
- 紹介されたことに関してお互いに感想を言ったり、質問
するなどしてディスカッションする。
- 時間が余ったら他の話題について印象に残ったことを
議論する。

※他者の意見の良し悪しの判断はしばらく保留し、いきなり否定しないこと。

できること／できないこと

検討課題9

- 私たちは無意識のうちに「普通はこうだろう」という考えを持っています。それ自体は悪くありませんが、無意識の思い込みが働いている状態を「アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）」と呼びます。これは「偏ったあたりまえ」を生んでしまいがちです。
- この点検のために次の表現について考えてください。これらは「あたりまえ」だと思いますか？
 - 「子供の相手は女性に任せるのがいい」
 - 「職場で集団行動ができない人は困る」

解説：アンコンシャスバイアス

- アンコンシャスバイアスは「無意識」のことなので通常は考えることができない。
- だからといって何もしないと偏見は無くならない。
- 少しでも改善したいと思うのであれば、様々な事柄について「これってあたりまえなのかな」と考えてみる。
- 考えた結果、問題が無ければ良いし、おかしいと思ったら別の考えを増やすのが良い。
- 怖いのは「ただ一つの考え」しかない状態。
- 「絶対にこれしかない」「とにかくそういうものだ」という状況だと思考停止になりがち。

仕事の場面

仕事を指示する際、丸投げ的な依頼はしない

- 「これ、やっておいて」というような指示は誤解を生みやすい。
- 何をするのか、何のためにするのか、いつまでにするのか、などを明確にしてから指示するのが好ましい。

婉曲的な言い方をせず、ストレートに言う方が良い

- 「私としては〇〇の作業を夕方までにしてもらえる助かるのですが・・・無理そうであれば大丈夫です」と控えめに言う。
 - ➡「〇〇を17時までにしてください」
- 「この仕事をしてほしいのですが、もしかすると、とても難しいかもしれません。私も内容がよくわからないので、申し訳ないのですが、できそうですか・・・」
 - ➡「この仕事をしてください。終わったら私に報告してください。1時間経っても終わらない場合、一度作業を中断し、私に報告してください。終わらなくても問題ありませんので安心してください」

ケース7：上司の指示が理解できない

Fさんは、「それ」とか「こないだの件」というように、具体性に欠ける言い方をされると「何のことだろう？」と困惑してしまう、発達特性による影響があります。

職場の上司は、Fさんは理解力不足から仕事ができない人だと判断していました。例えば『この書類に問題がないのかを確認してください』と上司が言っても、Fさんはポカンとして固まることがあります。

他にも、「すぐに始めてください」と指示しても、いつまでも何もしないことがあります。また、「余裕があったら、この仕事もしてほしいのですが」と言ったのに、前の仕事が終わっても何もしないことが多いとのことです。

ケース7：上司の指示が理解できない

困った上司は、Fさんにどう接したらいいのかをキャリアコンサルタントに相談しました。

キャリアコンサルタントがこの上司にアドバイスする場合、適切と思われる応答を次の中から選んでください。

- ①「Aさんは基本的なコミュニケーションの訓練を受ける必要がありますね」
- ②「もしかすると、具体的に明確な言い方をすると行動できるようになるかもしれません」

コミュニケーションの取り方

- キャリアコンサルタントであれ会社の仲間同士であれ、発達特性による影響のある人との会話の際は、具体的に明確な話し方を心がけるよ良い。
- 口頭だけではなく文字でも伝えることが望ましい。
- 具体的ではない例：
「急いで」「すぐに」
「確認してください」「対応してください」
「よろしくお願いします」「ご配慮願います」
- 明確ではない例：
「可能な限り相談にのります」
「余裕があったらやってほしいのですが」

コミュニケーションの取り方(つづき)

- 以上は、発達特性による影響のある人だけの対応ではなく、全ての人に意識した方がいいこと。実は良い管理者(上司)とも言える。

検討課題10

- 発達特性による影響のある人と会話する際、具体的に明確な話し方を心がけることが良いとされます。
- 次の話し方を、具体的に明確な話し方にするとしたらどういう例が考えられますか。
 - 「すぐに」
 - 「確認してください」
 - 「よろしくお願いします」
 - 「余裕があったらやってほしいのですが」

誰であっても誤解が生じず行動に移せる言い方

- 「すぐに」「急いで」
 - ➡「10分以内に」
- 「確認してください」
 - ➡「この内容で間違いがないかを判断してください」
 - ➡「〇と〇が同じかどうかをチェックしてください」
- 「よろしくお願いします」
 - ➡「〇〇をしてください」
- 「余裕があったらやってほしいのですが」
 - ➡「△時までに〇〇が終わったら□□をしてください」
- 「わかりましたか？」
 - ➡「私の指示を復唱してください」

☆グループワーク



- 「誰であっても誤解が生じず行動に移せる言い方」に関して、自分だったらどう言うか（あるいは分からなかったか）を紹介する。
- 紹介されたことに関してお互いに感想を言ったり、質問するなどしてディスカッションする。

※他者の意見の良し悪しの判断はしばらく保留し、いきなり否定しないこと。

攻撃的な態度・言動への対応

ケース 8 : 不平不満の対応

Gさんは、些細な間違いであっても、見つけた場合、それを正さないと気が済まないという、発達特性による影響のある人です。たとえば、資料のちょっとした誤字脱字を見つけると、大げさに騒ぎたてることがあります。その際、過剰に大きな声を出し、目を大きく見開いて相手を凝視するという特徴もあります。

ある時、Gさんは、上司を睨みながら、大きな声で次のように言いました。「一部の業務に関して、誰がどんなタイミングで担当するのかが決まっていません。仕事をしない人も出てくるので不公平です。これは大問題です。一体、どう考えてるんですか」。

上司は、「しかし、これまで何年もこのやり方でやってきましたよ」と言いましたが、Gさんは納得しませんでした。

ケース 8 : 不平不満の対応

このようなことが頻繁に生じたことから、上司はキャリアコンサルタントに相談しました。キャリアコンサルタントがこの上司にアドバイスする場合、適切と思われる応答を次の中から選んでください。

- ① 仕事のルールの不備を見つけてくれたことに感謝し、検討すると伝えるようにアドバイスする。
- ② 上司に対する言い方が失礼なので、マナー教育を受けさせるよう、アドバイスする。

不平不満を訴える人への対応

- 発達障害を有する人の中には、資料の誤字脱字などの間違いやルールの矛盾を見つけることが得意な人もいる。
- そしてそれを指摘しないと気が済まなくなることもある。
- 内容的にあまり深刻でない場合であっても、陰しい表情で過剰に攻撃的に指摘する人もいる。
- しかし、当人は不平不満、強い怒りを表明したいのではなく、単にミスを指摘し、修正してもらいたいだけのことも多い。
- この場合を想定し「指摘してくれてありがとう。なおしておきます」と言えればいいだけのことも多い。

ケース 9 : 攻撃的な言動への対処

Hさんは、普段は上司の指示に素直に従いますが、何かのきっかけで急に攻撃的になるという、発達特性による影響のある方です。

ある時、Hさんは課長に「部長に対する不平不満があるので、それを部長に伝えてほしい」と言われ、課長は了承しました。課長は親身にHさんの話を聞いた後、「いろいろ不満があるかもしれないけど、君もまずいところがあったんじゃないかな」と静かに言いました。しかし、Hさんは急に怒ったような顔になり、「課長は部長に伝えることを了承しましたよね。だったら、部長に言えよ！」と机をたたきながら怒鳴りました。

課長はHさんに寄り添うように対応したつもりでしたが、態度が急変したので驚いてしまいました。

ケース 9：攻撃的な言動への対処

このことがあり、課長はキャリアコンサルタントに相談しました。この課長にアドバイスする場合、適切と思われる応答を次の中から選んでください。

- ① 「親身に接してくれた上司に対する態度として明らかに間違っているので、部長と相談して嚴重注意した方がいいですよ」と言う。
- ② 「今後、Aさんと面談等をする際は、課長だけでなく二人以上で対応することをお勧めします」と言う。

外在化問題への対応

- 外在化問題としての不適応を示す人の中には、感情を外に出し、攻撃的な言動・態度をすることがある。
- このような人の対応をする場合、キャリアコンサルタントが一人で対応すると、追い込まれる印象を受けて辛くなったり、怒りの感情を抑えきれなくなることもある。
- 曖昧な態度を示さず、できること／できないことをハッキリ示すことが基本になる。
- 二人以上で対応することも考えた方が良い。

組織への介入

ケース 10：相談対応に専念する

外部のキャリアコンサルタントとして、ある組織のキャリアコンサルティングを行うことになりました。担当する人事部の方から「予約で訪れた社員の相談対応のみをしてください。それ以外のことはしないでください。」と言われました。実際に何名かの相談を聞いていくと、本人に改善してほしいこともありましたが、組織にも問題があることが分かってきました。この状況であなたはどのようなのがいいのか、適切と思われる対応を次の中から選んでください。

- ① 「それ以外のことはしないでください」と言われたし、契約解除されると困るので何もしないのが一番だ。
- ② 今は何も言えないかもしれないが、いずれ発言する機会が出た時には介入する。
- ③ 社員研修を依頼されるかもしれないので記録は残しておく。

制度改善の働きかけ

- 発達特性による影響のある人が快適に働くために必要な制度が不足していたら整備するよう働きかけることが望ましい。
- また、発達特性による影響のある人はハラスメントを受ける可能性が比較的高い。
- そこで、窓口の整備や審査委員会の設置など、どのようなハラスメント対策がなされているのかを把握する。その上で、不足する制度がある場合、改善提案していくことが望ましい。

予防研修の実施

- 組織への介入のうち、予防を目的とした研修はととても有効である。
- 研修は管理者や一般従業員など、全職員を対象とするものであり、効果の範囲が広い。
- また、事後対処に力を入れてもトラブルの原因はなくならないが、予防研修は原因を減らす取り組みと言える。
- 研修内容としては次のようなことが考えられる。
 - 発達障害に関わる態度・姿勢
 - 発達障害に関する基礎的な知識
 - コミュニケーションの取り方の基本
 - チーム支援

学びの確認

視点と考え方の点検

事前学習の最初、「このような人に出会ったことはありませんか」で「会話の際、必要以上に声が大きいことがある」とか「同じミスを繰り返す」、「周囲の空気が読めない」などを取り上げました。

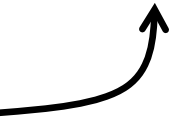
講習の終わりにあたり、これらの事柄に対する視点や考え方が変化したのかどうかを点検してほしいと思います。

視点の点検

■ 次の視点を持てるようになったと思いますか

①	発達障害の支援は決してその人だけの特別な対応ではない。	
②	適切な対応は発達障害の有無にかかわらず、全ての人に適用される標準的な対応としても有効。	
③	「誰かのためだけ」から「みんなにとって」に。	
④	「困っているから支援する」から「より良い働き方を考える」へ。	

新たな視点を持てたと思う項目に○を付ける

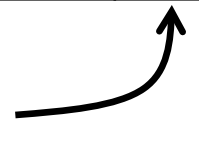


考え方の点検

■ 次の考え方ができるようになったと思いますか

⑤	「困りごとを支援する」+「より良い働き方を考える」	
⑥	「何ができない人か」+「何ができる人か」	
⑦	「その人が、どうしたら仕事がうまくいく、効率を上げる、能力を活かせるのだろうか」	
⑧	「誰かのためだけ」➡「みんなにとって」	
⑨	「できない事の指摘」➡「できない事を予防・軽減させる仕組みを共に考える」	

新たな考え方を持てたと思う項目に○を付ける



☆グループワーク



- 今回の講習で得られたこと、特に印象に残ったことを紹介する。
- その際、『考え方と視点の点検』の回答を参考にとすると良い。
- 紹介されたことに関してお互いに感想を言ったり、質問するなどしてディスカッションする。

※他者の意見の良し悪しの判断はしばらく保留し、いきなり否定しないこと。

発達障害の特性理解とキャリア コンサルティング実践トレーニング (オンライン講習編)

キャリアコンシューナー
株式会社リバーズ