職員研修　報告書・レポート

令 和 元 年 ９ 月 １０ 日（火）

氏名：吉川　将人

① 研修名：　ＡＣＴ研修　　講師：　㈱スタートライン　刎田　文記氏

② 研修内容：

　はじめにこころの問題へのアプローチとしてＡＣＴの考え方について学ぶ。
行動分析の延長の物であり、決して精神分析ではない。

　ヒトの共通の願いとしていつも元気でいたい、いつも幸せでいたいと考えるが
本当の幸せは追い求めても、なかなか手に入らないこと。

　人は居心地のいいゾーン、居心地の良くないを人は持っており、自分の成長・幸福の実現は居心地の良くないゾーンで達成されるが、そのためにも自分自身をケアするゾーンが必要であること。

　一歩踏み出そうとすると、不安や焦り、イライラやいろんな事を考えて、どうにも前に進めない状況になることは誰にでもある、このような心の問題へのアプローチを科学的で合理的な方法で提供することがＡＣＴである。

　また言語行動（オペラント行動）と感覚、感情（レスポンデント行動）ＡＢＣ分析を踏まえ、こころの問題に向き合い、こころとの付き合い方を身に付ける臨床行動分析に基づくアプローチを行う。

　アクセプタンス、脱フュージョン（思考や感情を抑制しようとする行動、思考や感情に囚われ、現実から離れる行動）、価値の明確化、行動活性化（社会的な行動への動機づけを高めることば、勇気を持って実際に行動移すこと）、マインドフルネス・エクササイズ、観察する自己＝文脈としての自己（今、ここにいることを確認し、自分自身に気づく事、自分自身に気づくための平穏で静かな視点）が必要。

　次に認知障がいの職業的課題と就職・定着支援について各障害種別ごとに説明を聞く。発達障害の特性として認知障害があり、鼻の認知の低下から脳の認知低下が起こることがあることは出産時産道を通る際に運動野が圧迫されることも影響しているのではないかということ。

　精神障害についてはストレス等からの病気による脳へのダメージによるうつ病、躁うつ病、統合失調症。

　また本人が障害を認め対処する障害認識と支援者が障害を理解し対処する障害理解が必要である。

　自分の障害を知ることセルフマネージメント行動の発達を促すための必要条件として対象者の発達段階の把握、対象者の発達可能性への理解と信頼、個人/環境への具体的アプローチの検討、具体的アプローチへの関係者の理解と共同、関係者の協調のためのケースマネージメントが必要条件となる。

③ 成果/感想：

当事者の方にだけ障害認識を勧めるのではなく、支援者も正しい知識のもと障害理解を進めていくことの必要性を感じるとともに、支援者も利用者も根拠を持ち障害について理解する事で就労時に企業へ正しい情報を伝えることができ、企業、当事者、支援員共通の認識、理解を持つことで少しでも長く職場定着に繋がるのではと感じました。

またストレスとどのように向き合い、どのようにコントロールをするか障害を持った人だけでなく、すべての人に当てはまる研修内容に感じました。

④ 今後の支援に活かすため、具体的に実行する行動：

ぷれん登録で就労移行を利用していない人に関して職業準備（自己認知、障害特性の認識）の不足を感じることが多くみられるため、情報整理方法として今回の研修資料を面談時に活用できればと感じました。

またネガティブ思考との向き合い方やストレスマネージメントに関して実際に道具を使い、刎田先生の実践されていたように視覚的に理解しやすい形で思考の柔軟性を伝えていきたいと考えました。