

第 5 章

事例紹介

第5章 事例紹介

1 「問題解決技能トレーニング※に「強み」の知識を活かした事例」

(1) 対象者

Aさん(20代、求職中)

(2) 支援概要

Aさんは、アセスメント期において、「困りごとを解決したいと思うものの、解決策をうまく実行できないかもしれない」という不安から具体的な行動が取りにくくなっている様子が確認されました。

そのため、実践支援期で実施する問題解決技能トレーニングにおいて、問題が明確化し解決策が見いだせたとしても、解決策の実行に移れない可能性が高いのではないかと推測しました。

一方、アセスメント期にプロジェクトに参加したAさんは、自らの「強み」をスムーズに選び出すことができていました。

これらの状況から支援者は、問題解決トレーニングの解決策を実行するきっかけとして、「強み」を活かすという視点で解決策を考えると行動しやすくなるのではないかと考えました。

そこで、問題解決技能トレーニングの中の「解決策の検討」のステップにおいて、自らの「強み」をもとに解決策を検討できる「問題解決技能トレーニング「強み」反映版シート」(図5-1)を作成し、Aさんに活用してもらうことにしました。

問題解決技能トレーニング		令和 年 月 日		
①自分の強みを活かした解決策を考えてみましょう				
強み	解決策	効果	現実性	実行 判断
		【○・△・×】		

②実行する解決策をひとつ選び、実行計画を立てましょう

1. いつ : _____

2. どこで : _____

3. 誰と : _____

4. 結果の振り返り : _____

図5-1 問題解決技能トレーニング「強み」反映版シート

Aさんは、問題状況の把握から解決策案のブレインストーミングまでをグループワークで行った後に、個人ワークとして「問題解決技能トレーニング「強み」反映版シート」の記入を行いました(図 5-2)。強みカードを用いることで自らの「強み」をスムーズに思い返し、「問題解決技能トレーニング「強み」反映版シート」に「強み」を活かした解決策をいくつか書き込むことができました。なお、Aさんの選択と決定を尊重するため、支援者は、どの「強み」や解決策を記入するかは、本人の判断に任せました。

Aさんは、優先順位の高い解決策から実行し、問題解決に向けて主体的に行動することが可能となりました。

問題状況分析シート														
問題	目覚まし時計を使っても朝起きられずに準備がざりざりになる			目標	時間に余裕を持って行動する									
＜問題状況の把握＞			＜解決策の検討＞											
いつ	朝7時30分	誰と	自宅	解決策案	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 10%;">効果</th> <th style="width: 10%;">現実性</th> <th style="width: 10%;">選択判断</th> </tr> <tr> <td>○</td> <td>○</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>○</td> <td>△</td> <td>2</td> </tr> </table>	効果	現実性	選択判断	○	○	1	○	△	2
効果	現実性	選択判断												
○	○	1												
○	△	2												
自分の状況	行動 準備がざりざりで焦っている その時の気持ち 不安	結果(自分への影響)	・忘れ物をする ・寝れる その時の気持ち まだやってしまった・・・	解決策案	・前日に準備する ・前日に準備する流れや物をリスト化する ・他者にスケジュールリング方法を相談する ・寝る前にアラームをセットしておく ・必要な通勤時間を把握して行動する									
相手の影響	遅れたものが仕事に関連していたら仕事が進まない													
相手の気持ち	・残るな ・困るな													
原因	・準備を事前にしていなかった ・スケジュールリングできていない													

赤枠内は
問題解決技能トレーニング「強み」反映版
を使います

① 自分の強みを活かした解決策を考えてみましょう

強み	解決策	効果	現実性	選択判断
		【○・△・×】		
収集心	他者にスケジュールリング方法を相談する	○	○	1
信義	前日にする準備の流れや物をリスト化する	○	△	2

② 解決策の実行に向けて計画を立てましょう

1. いつ : 〇月●日

2. どこで : プログラム中

3. 誰と : 担当のカウンセラーとの個別相談で相談する

4. 結果のふりかえり : 個別相談で行う

図 5-2 Aさん記入「問題解決技能トレーニング「強み」反映版シート」

(3) まとめ

Aさんは、「強み」と関連付けて解決策を検討することで、ストレスなく解決策を実行できそうだと感じられ、実行を意識しやすかった」と感想を話していました。

「強み」を活かした解決策の検討が行動を促すきっかけとなり、不安の軽減につながったことが確認されました。

本事例は、解決策になかなか取り組めず、行動のきっかけが掴めない対象者に対し、「強み」と解決策を関連付けることで行動を促す方法が見出せた事例と言えます。

※問題解決技能トレーニングは、発達障害の特性を考慮して、問題の分析、解決方法の検討を効率的・効果的に進めるための、集団場面や個別相談で実施できるトレーニングです。

受講者自らが問題の発生状況や原因を把握し、現実的な問題解決策を選択できることを目指します。

問題解決技能トレーニングは、SOCCSS法の基本コンセプトを援用しています(図5-3)。

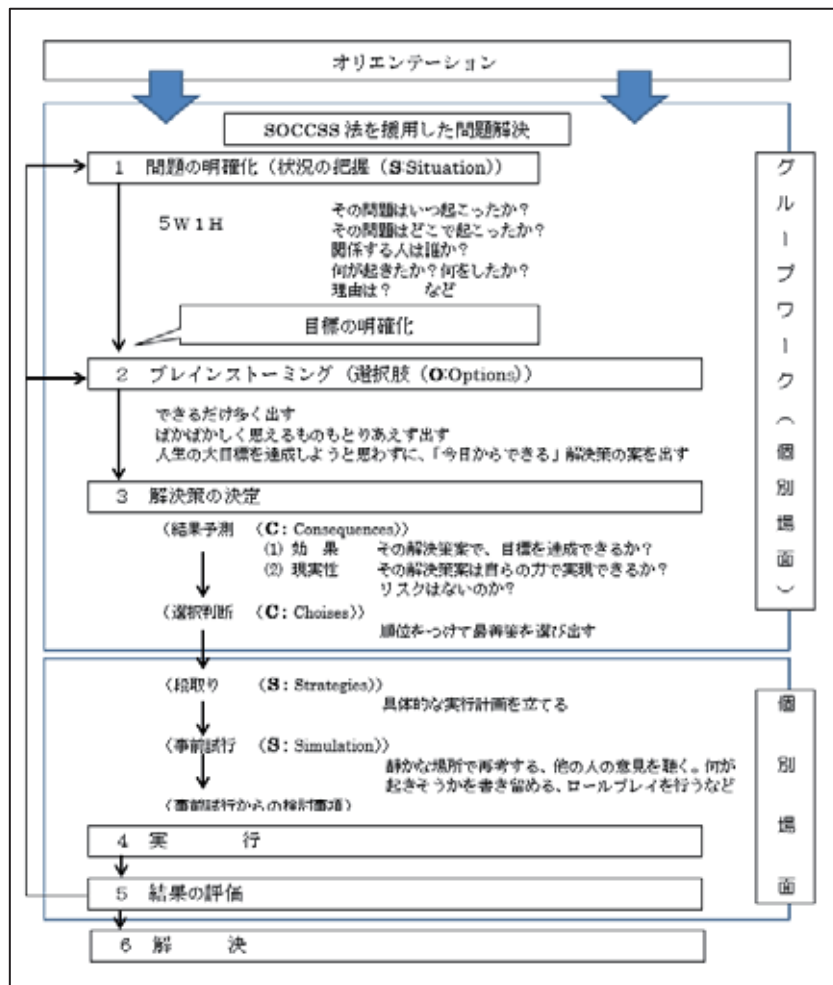


図5-3 問題解決技能トレーニングの流れ

※詳細は、「発達障害者のための問題解決技能トレーニング(支援マニュアル No.8)」を参照してください。

2 「強み」の自覚はあるが「強み」の活用方法が分からなかった事例

(1) 対象者

Bさん (20代、求職中)

(2) 支援概要

Bさんは、「自分自身の「強み」は思いつくが就職活動への活かし方が分からない」と感じていました。そのため、プロジェクトで「強み」やその活かし方を学んだ後に、就職活動に活かすため、就職活動時に活用するナビゲーションブック*の作成に反映することとしました。

ア ナビゲーションブックへ「強み」を反映するために・・・

【「強み」の継続的な活用を目標として明確化】

Bさんは、「強み」の講習①で「強み」の認識と活用の効果(講習資料スライド 14)」を学び、「強みを自覚するほどキャリア形成や就職活動に対する積極的な姿勢を示す」という効果が得られることに期待を持ちました。振り返り際には、就職活動を積極的に行うためにも、今後「強み」を継続的に活用したいと話していました。

イ Bさんが「強み」の記入に活用したのは・・・

【「強みの観察記録」・「強みの意図的活用：行動実験記録」】

「強みの観察記録(図5-4)」・「強みの意図的活用：行動実験記録(図5-5)」をナビゲーションブック内の長所・セールスポイントの記入時に活用しました。プロジェクトを受講する中で自らの「強み」と結び付いた具体的な行動などを数多く書き溜めていたため、長所・セールスポイントとしてアピールできるものはどれかが選択しやすくなり、よりスムーズに長所・セールスポイントを記入できました。



「強み」の種類	場面・状況	行動・考え	結果	気持ち
学習欲	資格取得の勉強	試験に合格するためには勉強を継続しようと考えた	問題集を進めることができた	勉強できたと安心した

図5-4 Bさん記入「強みの観察記録」

意図的に活用した「強み」の種類	どのような場面・状況で	何をした？ 何を考えた？	結果は？	そのときどんな気持ちだった？
自己受容	休日	ストレッチに取り組み、リフレッシュしようと考えた	リフレッシュできた	ずっさりした



図5-5 Bさん記入「強みの意図的活用：行動実験記録」

ウ 作成中に助言したこと・・・

【「強み」の構成要素を再チェック】

ナビゲーションブックを作成する過程で、Bさんから、「自分では「強み」だと思うが本当に「強み」と言ってよいのか心配だ」との相談がありました。そのため、ホームワークの記録などを用いて、「強み」を意図的に活用したときに結果を残せたことや生き生きとした感覚があったことなどを振り返り、「強み」と言えることを助言しました。

図5-6はBさんが作成したナビゲーションブックです。

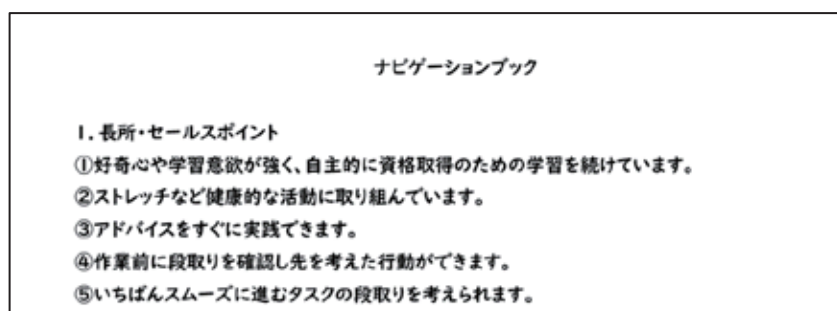


図5-6 Bさん作成「ナビゲーションブック」(抜粋)

(3) まとめ

プロジェクト内のホームワークで取り組んだ結果などを用いて長所・セールスポイントを書き込んだことで、「他者よりも秀でていることではなく、自分自身が達成したことや熱中できること、自分らしくいられること」を「強み」として自信を持って書き込むことができました。

また、プロジェクト中にBさんから、「力を発揮できる仕事は自分が思っているよりもあるのかもしれない」との感想が得られました。

本事例は、「強み」を活かす方法や目標がプロジェクトで明確になり、ナビゲーションブックに就職活動に使える情報として書き込めたことで、Bさんのより意欲的かつ積極的な就職活動を促すきっかけになりました。

※ナビゲーションブックは、受講者自身がWSSPでの体験などをもとに、自らの特徴やセールスポイント、障害特性、職業上の課題、会社に配慮を依頼することなどを取りまとめて、会社や支援機関に説明する際に活用するツールです。

詳しい内容は、「ナビゲーションブックの作成と活用(支援マニュアル No.13)」を参照してください。

3 「職場定着を図るため「強み」の内容と活用上の留意点を復職時に会社の担当者と共有した事例」

(1) 対象者

Cさん (50代、休職中)

(2) 支援概要

Cさんは、臨機応変な対応が苦手であるなど、発達障害の特性を自覚していました。また、Cさんの休職前のエピソードから、「与えられた仕事は自分の責任でしっかりやり遂げなければならない」と考え一生懸命仕事に取り組むものの、予定通り進まない不安や焦りにつながっていたことが確認されました。復職に向けて、周囲の人に自らの特性を知ってもらうことで安心して勤務できる環境が整えられると考え、Cさんの特性を整理しナビゲーションブックを作成することとしました。ナビゲーションブックにはネガティブな情報だけでなく、プロジェクトを通して見つけた「強み」や長所を反映すること、また、それを復職時に会社の担当者に説明できることを受講の目標にしました。

ア 支援のポイント① 自らの「強み」の発見、再認識

【「強み発見チェックリスト」による「強み」の発見】

Cさんに「強み発見チェックリスト」を付けてもらったところ、“4（当てはまる）”“5（とても当てはまる）”と付けた項目が数多く抽出されました。

Cさんが選んだ「私の強み5（ファイブ）」は、「情熱」、「尽力」、「集中」などでした。



イ 支援のポイント② ナビゲーションブックへの「強み」の反映

【強みカード、「強みの観察記録」・「強みの意図的活用：行動実験記録」を参照しナビゲーションブックを作成】

Cさんは復職に向けて、会社の担当者に説明するためのナビゲーションブックを作成しました。支援者は、作成の際、強みカード、「強みの観察記録」・「強みの意図的活用：行動実験記録」を参照し長所の記載内容に反映することを助言しました(図5-7)。

作成したナビゲーションブックは、WSSP終了後のケース会議で、会社の担当者に説明を行いました。

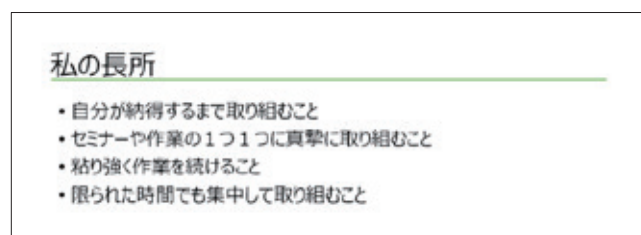


図5-7 Cさん作成「ナビゲーションブック」(抜粋)

ウ 支援のポイント③ 「強み」の構成要素に着目した助言と会社担当者との共有

【「強み」の3つの構成要素チェック～レーダーチャート作成～】を通した振り返り】

「強み」の構成要素をチェックする際、講習②受講時とプロジェクトの最後の振り返り時のレーダーチャートを比較すると、活力感が上がったことが確認できました。これはホームワークにおける「強みの観察記録」・「強みの意図的活用：行動実験記録表」の記入を通じて、強みを実感できたことが一因と考えられました(図5-8)。

一方、Cさんの「強み」は「情熱」、「尽力」、「集中」など一生懸命がんばることがその内容に含まれていました。実際CさんはWSSPの取組みの際も、熱心に課題に取り組むものの、ときに一生懸命見直しをしているのにミスを見つけられず焦ってしまうといった場面が見られました。そこで、Cさんに、「強み」を発揮してもかえって疲れてしまったり、結果がうまくいかなかったりするときには、「強み」の発揮を休むことや、他者に客観的な助言を仰ぐことが大事であるとの意識付けを図りました。

一生懸命取り組むものの、予定通り進まないと不安や焦りにつながるといったエピソードは退職前の職場でも見られたため、WSSP終了後のケース会議の際に、「一生懸命やるあまり疲れてしまったり、そのわりに結果が伴わないときには、休息の促しや客観的な助言など声掛けを行っていただきたい」と会社担当者にお伝えしました。

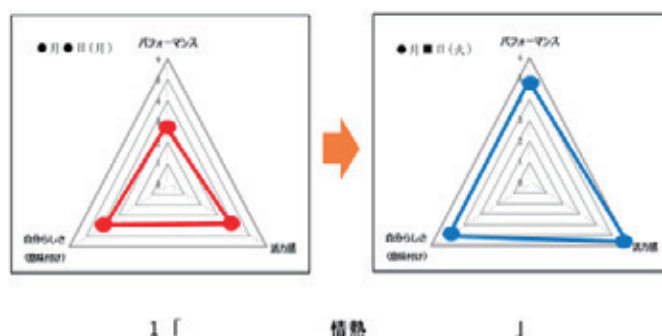


図5-8 Cさん作成「レーダーチャート」

(3) まとめ

Cさんからは、「強み発見チェックリスト」に関して、「苦手なことはたくさん思い浮かぶが、得意なことや「強み」はあまり浮かばなかった。「強み発見チェックリスト」で「強み」が一覧になっていることで、「強み」を見つけやすかった」との感想がありました。また、ナビゲーションブックをWSSP終了後のケース会議で会社の担当者に説明したあとは、「復職への不安が少し軽減された」との感想が得られました。

本事例は、「強み発見チェックリスト」による「強み」の発見とナビゲーションブックへの反映により、自らの「強み」の認識を深めることができたケースです。自らの「強み」を含めた特性をナビゲーションブックという形で復職時に会社の担当者に説明することで、復職に向けた不安の軽減につながったと考えられます。

併せて、「強み」の構成要素、特に活力感や自分らしさ（意味付け）に着目した振り返りを行い、「強み」の活用を休むという選択肢があることを助言したこと、さらに、退職前の課題を踏まえて、「強み」を活用してもうまくいかないときの対応を会社の担当者と共有したことも支援のポイントと言えます。