

第1章

発達障害者のワークシステム・サポートプログラムと 問題解決技能トレーニングの概要

第1章 発達障害者のワークシステム・サポートプログラムと問題解決技能トレーニングの概要

1 発達障害者のワークシステム・サポートプログラム

(1) プログラム開発の経緯

職業センターでは、発達障害の特性に対応した就労支援のノウハウを蓄積するために、平成17年度より知的障害を伴わない発達障害（自閉症、アスペルガー症候群、学習障害、注意欠陥多動性障害）を有する方々の障害特性に応じた就労支援プログラム（発達障害者のワークシステム・サポートプログラム。以下「プログラム」という。）の開発を進めています。

＜詳細につきましては、障害者職業総合センター職業センターのホームページをご覧ください。<http://www.nivr.jeed.go.jp/center/center.html>>

プログラムのスキームは、有識者検討会議¹⁾において「発達障害者が円滑に職業生活へ移行するためには①就職前の個別的なアセスメント、及び②職場への適応時の本人及び事業所に対する支援が必要である」と示されたことを受けて、個別と集団の両場面、知識・スキルの習得場面、実際に作業を体験し、習得したスキルを活用する場面、個別の課題について取り上げる場面を設定し、職場への適応を意識した個別的なアセスメントとスキルの向上に重点を置いたものとなっています。

●有識者検討会議¹⁾

職業センターが平成16年度に開催した「発達障害者の職業リハビリテーション支援技法の開発に係る有識者検討会議」。医療・教育・福祉・職業の各領域の有識者による本会議と実践経験者によるワーキンググループの2構成により開催された。（実践報告書 No.17）

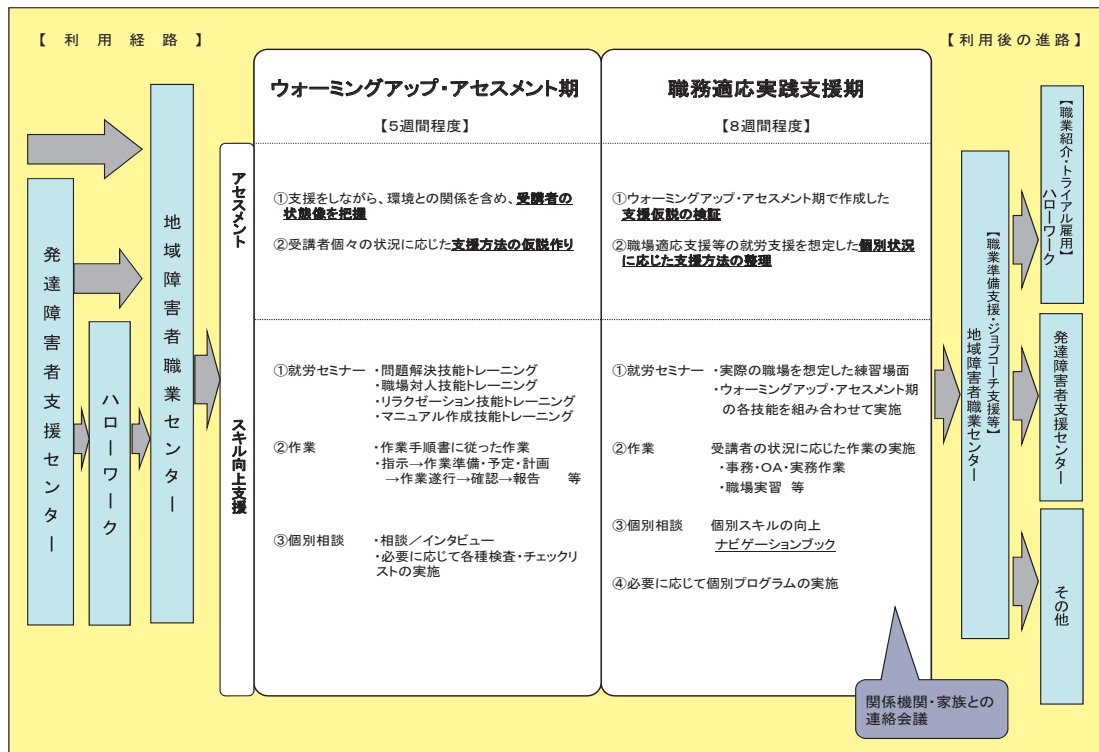
(2) プログラムの基本構造

プログラムは、グループワーク主体の「就労セミナー」と、「作業」、「個別相談」により構成しており、この3つを関連付けながら、「発達障害者の多様な障害特性や職業上の課題についての詳細なアセスメント」と、それに基づいた「職場対人技能等のスキル向上」を目指しています。

実際には、1期、13週間（「ウォーミングアップ・アセスメント期」を5週間、「個別カリキュラムに基づく職務適応実践支援期」を8週間）のプログラムの中で、作業面、対人面、ストレス対処、場面変化への対応等について、個々人の障害特性や職業的課題のアセスメントを行い、その結果に基づいて各種のスキル向上支援を行っています。

スキル向上支援については、職業センター内及び事業所の協力を得て実施する作業体験を通じた作業遂行スキルの向上の他、就労セミナーにおいて「問題解決技能」、「職場対人技能」、「リラクゼーション技能」、「マニュアル作成技能」の4つのトレーニングを実施し、様々な場面環境への適応スキル向上を図っています。

図1 発達障害者のワークシステム・サポートプログラムの概要



① 「就労セミナー」の概要

「就労セミナー」では、4つの技能トレーニングの場面を設定し、発達障害の三つ組の特性等のアセスメントを行い、その結果に基づき、自己の特性の理解とその対処方法の習得を目的としたスキル向上支援を行っています。

【問題解決技能トレーニング】

発達障害のある方の対人面やストレス対処等における課題について、米国でアスペルガー症候群のある方のパニック防止を目的に開発された「SOCCSS法」の基本コンセプトを援用して、発達障害のある方自身が問題の発生状況や原因を把握し、現実的な問題解決策の選択に係るスキル向上を支援しています。

【職場対人技能トレーニング】

職場で一般的に想定される対人コミュニケーション課題を設定し、グループワークの中で、発達障害のある方自身によるロールプレイや意見交換を行いながら、職場で必要となる対人コミュニケーションのスキル向上を支援しています。

【リラクゼーション技能トレーニング】

発達障害のある方が個々の障害特性に応じたストレス対処技能を習得できるよう、呼吸法、ウォーキング、ストレッチ等のリラクゼーションを実施し、これらの活用状況を確認しながら、個人ごとに最適なストレス対処のスキル向上を支援しています。

【マニュアル作成技能トレーニング】

職業センター及び事業所の協力を得て実施する作業体験を通して、多様な作業種目について作業手順書の作成演習を行い、職務遂行のマニュアル化のスキル向上を支援しています。

就労セミナー(各技能トレーニング内容)

問題解決技能トレーニング

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よう支援します。



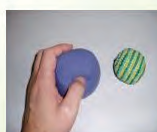
職場対人技能トレーニング

職場で必要となる対人コミュニケーションのスキル向上を支援します。



リラクゼーション技能トレーニング

個々の障害特性に応じたストレス対処技能を習得できるよう支援します。



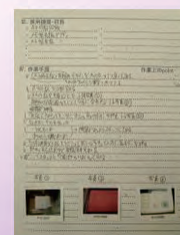
<ストレスボール>



<休憩のための個別ルーム>

マニュアル作成技能トレーニング

作業手順書の作成演習を行い、職務遂行上のスキル向上を支援します。



③ 「個別相談」の概要

「個別相談」では、就職活動やプログラム、対人関係等に関する相談のほか、求職活動スキルの向上、個別課題への対応・解決スキルの向上に関する支援を行っています。また、障害特性、職業的課題とそれに対応した合理的配慮の内容を記載したナビゲーションブック²⁾の作成に関する支援を、受講者個々人の状況に応じて実施しています。

●ナビゲーションブック²⁾

受講者自身が、プログラムでの体験等をもとに、自身の特徴やセールスポイント、障害特性、職業上の課題、事業所に配慮を依頼すること等を記載したもので、自身の特徴等を事業主や支援機関に説明する際に活用するツール。

受講者が作成したナビゲーションブックの例

ナビゲーションブック

①作業面の特徴と対応策について
(新しい作業を習得するには)
(1)相手の手順を見ながらメモをとります。
その場で見た工程を瞬時に頭の中で整理して覚えておく事が困難です。
<工夫として>
①はじめは、短く区切って、ゆっくりと説明していただき、それを見て、ひとつひとつ確認しながら行ってみて手順書を作成するために下書きのメモをとります。
②わからない時は、ボイスレコーダーかデジカメにこらせていただければ助かります。

(2)相手の手順を頭で反芻しながら清書します。
瞬時の理解の困難さと手書きの苦しさから、メモを急いでとると、後で見たときに非常に分かりづらいメモになっていて、何箇所か説明された事が抜けまいます。
<工夫として>
①見直しやすく、メモをきちんときれいに取り終わるまで待っていただければ助かります。
②線などが大きめにふられた用紙を用意しておきます。
(紙がばらばらにならないようにホッチキスして、通し番号をつけておきます。)
③PC入力の方が、手書きよりかなり速いので活用させていただければ助かります。

(3)手順書を見ながら練習します。
手順書を見ても頭の中で整理ができていないと読み飛ばしてしまい、無りから見落としが起きてしまった事もあります。覚えるまでは何度も手順書を確認します。
<工夫として>
①自分の体に覚えこませるまでは、声だし・指差しなど意識して繰り返し練習します。無りに対しては、覚えられれば出来るようになるから着実にしようと思えるようにします。
②手順書は、見落としが起きないように工夫して、チェックしやすく改良を重ねます。
また、作成した手順書を職場の責任者・担当者に確認していただけたらと思います。

(指示理解)
○作業の手順は、急な変化や追加などでの方向転換がききにくいことがあります。
→自作の手順書に、見やすく色でチェックをいれます。また、慣れるまでは、業務内容を限定していただきながら、慣れるにしたがって増やしていただけたら助かります。

○ひとつの作業に集中しすぎて、他に意識がいかなく、同時に複数の事を考えにくいです。
→「何分経ったら一度報告して欲しい。」「声をかけられたら作業を中断してこっちの方の対応をして欲しい。」と明確な指示をお願いします。

○考え込んだり、集中力が途切れると、「行動がとまてるように見える。」と指摘されます。
→少しだけ待っていただくか、長いようなら率直にご指摘いただけたら助かります。
(ミス)
○作業上、誤解しやすい(はよどちり・思い込み・部分的な抜け)傾向があります。
→手順書を見直し、ルーラー、レ点チェック、復唱などで確認しながら作業を進めます。

○ミスをすると思ってしまうと、さらにミスをしてしまう傾向があります。
→短時間でストレッチや肩の力を抜く方法など気持ちを入れ替えるように心がけます。また、経験を積めば、この時こはどうするかかわかり落ち着いて対応できます。

○集中力が低下すると情重さが弱くってしまう傾向があります。
→休憩をとり、回復しないなら、職場の人と作業を継続するかどうかを相談させていただけたらと思います。

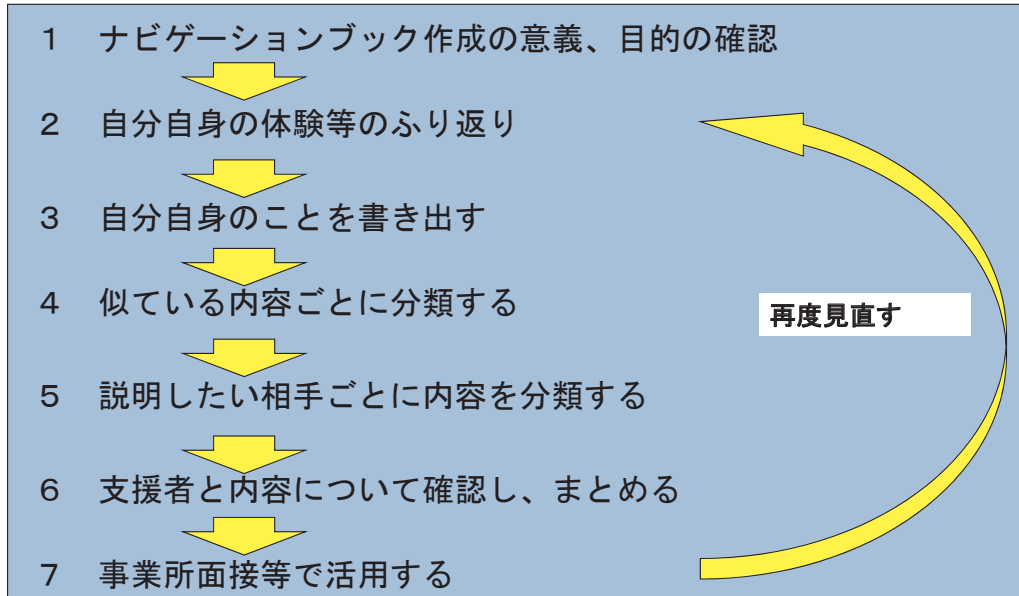
(集団作業)
○集団作業では、他の人のペースを意識して作業を行うように心がけています。
→集団作業のペースが、他の人と食い違っているときは率直にご指摘ください。

○集中力が途切れたり無になると、動作が緩慢になりすぐに質問できない時もあります。
→「少しでもわからない事、困っている事はすぐに報告。」を心がけます。また、気になる様子が見られたら、客観的ごどのような状態なのかをご指摘いただけますようお願いいたします。

○瞬時の判断、全体から読み取っての判断は適切な対応が出来なくなる事があります。
→瞬時の判断、場を読み取る力は、困難さがあっても全くないわけではないです。経験を積み活かせ事も出来るようになってきます。困っている時には、ご配慮をお願いします。

②得意な事について
○創造的な文章を考え、割ることが得意です。また、新しいアイデアを思いついたり、それが認められるとイメージがふくらみ具体的なプランを考えついて、実現に向けて頑張ります。
○はじめは、出来ない事でも、工夫と努力で、効率のいい方法・段取りを絶えず考え部分的には一定水準以上に出来るようになる事もあります。また、出来るようになるためのアイデアづくりが得意です。慣れた作業では、集中力も持続して長時間でも作業が出来ます。

ナビゲーションブックの作成と活用



(3) プログラムの基本的な考え方

プログラムは、発達障害の特性を考慮して、支援を効果的に進めるために、次の考え方に基づいて行っています。

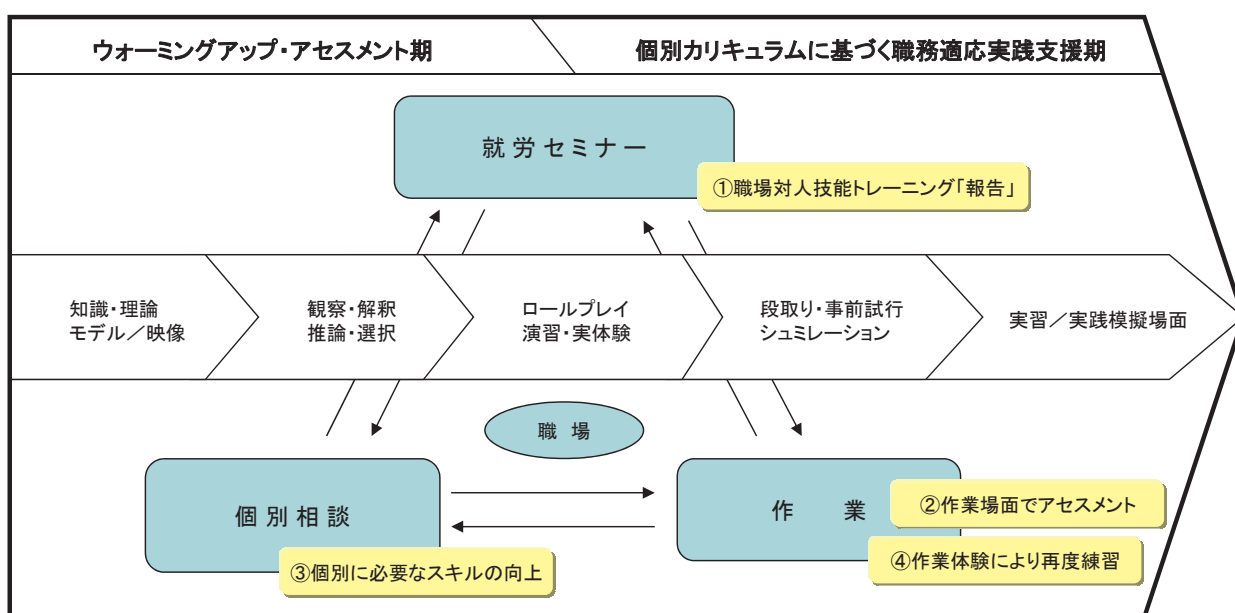
①「就労セミナー」、「作業」、「個別相談」による三位一体の運営

プログラムの運営にあたっては「就労セミナー」、「作業」、「個別相談」の関連づけが重要と捉えています。

「就労セミナー」、「作業」、「個別相談」は、個々人の障害特性や職業上の課題を把握するために重要なアセスメント場面であり、かつ一人ひとりの状況に合わせたスキルの向上を支援する場面でもあります。具体的な課題のアセスメントやスキルを試行し一般化していくためにも、それぞれの場면을横断的に見ていく必要があります。

例えば、図2のように、職場対人技能トレーニングを通じて「報告」について学習したとします。次に作業場面では、その学習したスキルを試すために「報告」を取り入れ試行し、適切か否かアセスメントします。続いて個別相談場面において、作業場面でアセスメントした結果を受講者と共有し、受講者にふさわしいスキルに改善していきます。さらに、再度作業場面で、そのスキルを試して受講者に適したスキルに整えていきます。このような活動を繰り返し、場面を関連付けることで、その目的・必要性・影響・タイミング等を理解し、はじめてスキルが一般化していくものと考えています。

図2 「就労セミナー」・「作業」・「個別相談」の関連付け



② 自発的な振り返りと特性への気付き

指導にあたっては、スタッフが一方的にアセスメントやスキル向上の支援を行うのではなく、受講者が特性・課題について自己理解を深め、自発的に必要なスキルを獲得できるよう留意しています。

そのため、まずはプログラムの目的（図3）を明確にし、理解を促しています。目的の理解は、自発的な取り組みを促すためにも、受講開始前のみならず、受講期間中をとおして、また各技能トレーニングにおいて何度でも確認していくことが重要です。そうすることで、目指す方向性からずれること無く、プログラムを効果的に進められると考えられます。

次に、各トレーニング終了後、受講者は「ふりかえりシート」等に学習したスキル、気づいた特性・課題、対処方法等を記入し、それを基にスタッフと日々振り返りをしています。また、ここで気づいた内容を整理することで、改めて自身の特性に気づき、就職に向けた準備を自発的に整えることが可能となります。

図3 プログラムの目的イメージ図

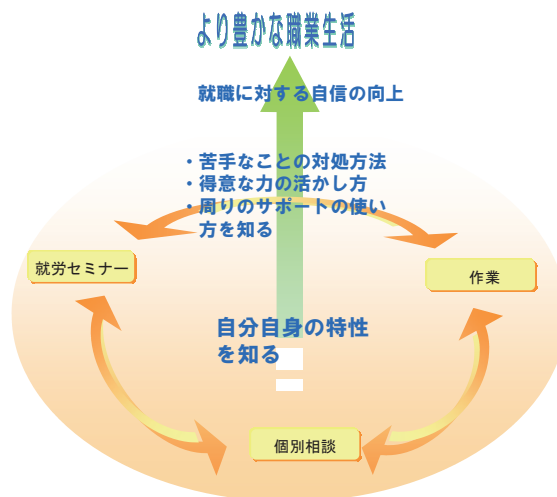


図4 「ふりかえりシート」の様式と記入例

【資料1-10】

ワークシステム・サポートプログラム

ふりかえりシート

◆目標…何を意識して取り組むか=ふりかえりポイント
 ◆結果…○○ができたかできなかった、自分の気持ち、相手の気持ち等
 ◆考察…なぜそのような結果になったか、気づいたこと、具体的な解決策、次に活かしたいこと等

月 日 ()		目標
午前 []		結果) 考察)
午後 []		目標) 結果) 考察)

氏名

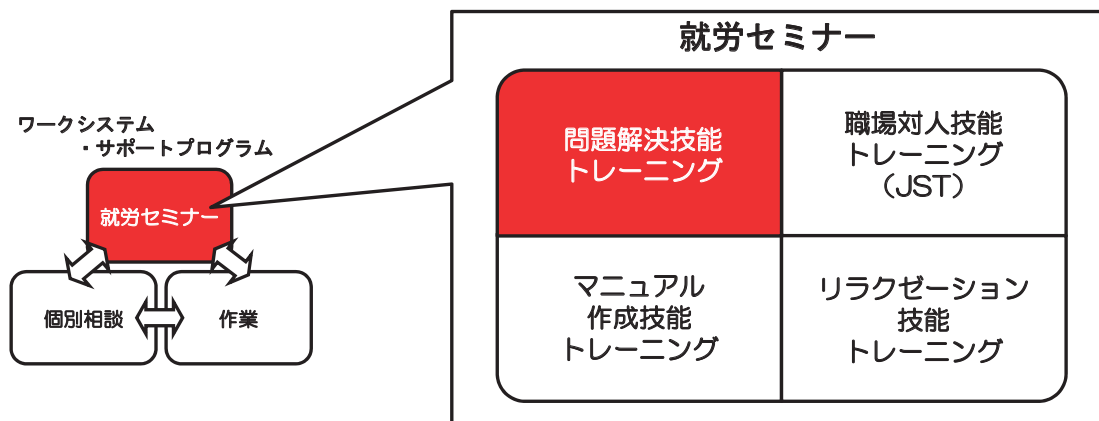
		プログラム	ふりかえり
2/26	午前	講話の打ち合わせ	質問をするタイミングでまだ注意を促してしまっていたので、自分はその話を聞くことは下手なのかなと思います。でも質問する内容が思いつけたのは良かったです。他の人の考えたことも良かったと思います。
	午後	連絡会議	今後のことを考えていくということで、やはりよりモシビアで不安な内容でした。自分は今後どう最善を尽くすか、しかも普通の人以上の手がかかる。達成感が出たという気持ちです。
2/27	午前	JST	自分なりに会話を考えたので、それが中間から盛り上がりための工夫が要するとの指摘を受けました。話を楽しくするのが苦手なので、その辺に気を付けます。
	午後	礼状作成	言葉と気持が違うため、さらに確認してもしなければならない作成でした。最終的に至内得の行くものになったと思います。休日に気づいて残りの日を過ごす。

2 問題解決技能トレーニング

(1) 問題解決技能トレーニングの概要

問題解決技能トレーニングは、ワークシステム・サポートプログラムにおいて「就労セミナー」の一環として行っています。発達障害のある方の特性を考慮して、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トレーニングです。発達障害に起因する職業上の課題について、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ようにすることを目指しています。

問題解決技能トレーニングの位置づけ



発達障害のある方が抱える問題は多岐にわたりますが、これらの問題の背景には、社会性や想像力の不足等の障害特性や、情報処理の過程（情報の受信→判断→送信）³⁾に課題を抱えている場合があります。

● 「情報の受信→判断→送信」³⁾

本プログラムでは、人が行動する時の情報処理（認知）の過程における機能を「認知機能」と呼んでいます。また、その過程における受講者個々人の特徴を「認知特性」と呼んでいます。

具体的には、「受信」で情報を取り込み、「判断」で取り込んだ情報に基づき自分が取るべき行動やその場面の捉え方を判断し、「送信」で言動として表に出すこととしています。

発達障害者への支援方法を考える際に、どの部分につまずきがあるのかによって、アプローチが変わってくるため、この考え方に基づいたアセスメントは重要であると考えています。

また、受講者の中には、それぞれの抱える思考や行動の特異性が児童期・青年期を通じて非常に深く形成されてしまい、行動や考えが他者と顕著に異なることについて自責の念に駆られたり、周囲からのいじめにより自己効力感を低下させている者、うつ症状等の二次障害を抱える者も少なくありません。

通常、何か問題が起きた場合、①問題状況に気づき、②要因や背景を客観的に分析し、③現実的に対応可能かどうか又は効果の有無を判断し、④事前にシミュレートを行い、⑤行動に移すという一連の過程を、“何気なく、即時的に”対処していることが多く、仮に選択行動を誤ったとしても、再度効果等の検証を行い、新たな対処方法を“自然に”選んでいることが多いように思われます。

しかし、発達障害のある方は、その障害特性から一連の流れを適切に遂行することが困難であることが多く、問題解決の過程に何らかのつまずきを起こしてしまう可能性があります。

そこで、問題解決技能トレーニングは、こうした認知の特徴をふまえ、受講者自ら対処方法を検討する目的で、米国カンザス大学のブレンダ・スミス・マイルズが、教育場面におけるアスペルガー症候群の子どもたちのパニック防止を目的に開発した「SOCCSS法」⁴⁾の基本コンセプトを援用して実施しています。

●「SOCCSS法」⁴⁾

「SOCCSS法」はJan Roosaが考案した方法をもとにBrenda Smith Mylesが開発しました。社会性または行動的問題を系統的にまとめていくことで、ソーシャルスキルに障害のある子どもたちの社会的場面の理解や、問題解決スキルの育成を手助けする方法です。この方法によって子どもたちは因果関係を理解し、また多くの状況において、結果は自分たちの判断で変えることができるのだということに気づいていきます。通常、社会的場面が起こったあとに用いられ、子どもが自分に何が起こったかを理解し解釈するよう手助けをします。問題を解釈するために作成された方法ですが、ソーシャルスキルを教えるためにも使うことができます。つまり、教師は子どもが今後突き当たりそうな問題を見極めて、そうした状況が実際に起こる前に子どもが対処法を計画できるよう、「SOCCSS法」でその問題に取り組んでいくことができるのです。この方法は、状況と子どものニーズに応じて、子どもと1対1で用いてもいいでしょうし、グループで教えることもできます。

(発達障害がある子のための「暗黙のルール」マナーと決まりがわかる本より)

問題解決技能トレーニングの各段階は、「SOCCSS法」をもとに「S：状況把握 Situation」、「O：選択肢 Options」、「C：結果予測 Consequences」、「C：選択判断 Choices」、「S：段取り Strategies」、「S：事前試行 Simulation」で構成されています。認知機能（情報の受信→判断→送信の機能）を、目に見える形で取り出すことで、一般的な処理過程を理解し、さらに受講者自身の問題解決に係るスキル向上を目指しています。

当初、本トレーニングは、個々の受講者が抱える個別の課題について、集団場面で意見交換を行うスタイルを検討しました。しかしながら、受講者によっては、集団場面で個別課題を取り上げることに抵抗感を示したり、フラッシュバックを起こす危険性が予想されたため、平成 17 年度は、集団場面で一般的な課題を取り上げ、トレーニングの趣旨を説明し、個別相談において受講者の課題解決に向けた支援を行うことにしました。

その結果、個別相談での支援者との 1 対 1 対応では、どうしても支援者が回答を誘導する形となり、受講者の個別課題へのアプローチが深まらない問題が確認され、再度個別課題に対するトレーニングの実施方法について検討を行いました。

平成 18 年度は、個別相談での解決に向けた支援を行うことに併せて、集団トレーニングにおいて同様の障害特性を有する受講者間でお互いの課題を共有し意見交換を行いながら、問題解決を図る支援を実施しました。

各支援段階における実施内容については、ウォーミングアップ・アセスメント期には模擬的想定場面演習、職務適応実践支援期では個別課題の対応・解決スキル向上としています。

その後も、受講者がよりトレーニングに取り組みやすくするために、改良を加えました。まず「S：状況把握 Situation」の段階に比重を置き、「行動した時の自分の気持ち」や「相手への影響」、「相手の気持ち」を確認することで、状況に対する捉え方を多面的な視点で整理できるようにしました。

また、「O：選択肢 Options」の前段階に「目標の設定」という段階を設け、解決策の検討をスムーズに行えるよう配慮しました。それに伴い、ワークシートについても当初活用していた「SOCCSS 法実施用紙」から現在の「問題状況分析シート」へと改良を行いました。

このワークシートの内容は、ホワイトボードに記載し、受講者と一緒に確認していくことで、情報の視覚化・構造化に努めています。

(2) 問題解決技能トレーニングの基本的な考え方

問題解決技能トレーニングを効果的に進めるために、次の考え方に基づいて行っています。

① 問題の発生状況や原因を把握するスキルを習得する

Channon と Crawford らはアスペルガー症候群の青年 15 名の症例から、問題解決における困難性について言及しています。その中で、問題場面に関連する事実を正確に思い出すためにより多くのプロンプト（手がかり）を必要とすることが示唆されています。

情報を引き出すために適切な方略を使うとか、出来事の細部の説明を自動的に引き出すとか、いずれかにおける実行機能の困難さに関連している可能性が高いことが考えられます。

実際、受講者との相談の中で、問題場面における自分の行動を含め、周囲の状況がよく把握できていない様子が見られます。発達障害のある方が、問題状況に気づき、それを正確に把握し、説明するためには、支援者がプロンプト（手がかり）を示し、丁寧に確認していくことが必要です。これが、「問題の明確化」につながります。トレーニングを重ねることで、プロンプト（手がかり）があれば、自分で問題の発生状況や原因を把握できるようになることを目指しています。

② より適切で現実的な問題解決策を選択できることへの気づきを促す

Channon と Crawford らはアスペルガー群と正常発達群が考え出した解決法の数に優位差はないものの、考案された解決法の質、特に社会的適切性の低さを指摘しています。アスペルガー症候群の青年が考えた解決法は、未熟なだけでなく、奇妙であったり過激であったりするものが含まれていることも示唆しています。

そこで、本トレーニングでは、質の高い解決法、言い換えれば、より適切で現実的な解決法の選択について気づいてもらうことを目指しています。特に、グループワークにより、他の受講者からも複数の意見が出されることから、問題を解決するにあたっては多くの選択肢があることを知ることができます。さらに、問題に対する新たな解決策に気づくことにもつながります。

③ 自身の思考、行動の特徴や他者の考え方への気づきを促す

受講者の中には、物事がうまくいかない困難な状況の中で、決まりきったわずかな対応方法しか思いつかず、同じやり方で対応して同じ失敗を繰り返してしまう人もいます。本トレーニングは、こうした自分が陥りやすい思考や行動の特徴について改めて考える機会となります。問題提起者は、問題の状況について詳しく分析していく中で、自分と相手の行動や気持ちを振り返ったり、想像したりすることで、状況の理解をより深めることができます。さらに、他の受講者の意見を聞くことで、自分の思考や行動の偏りについて気づいたり、様々な考え方を知ることにもできます。

自分の選択した解決策が妥当であることを他の受講者に確認し、安心感を得ることで、解決策を実行することへの意欲につながります。

また、参加している他の受講者も、問題状況を一緒に分析・把握し、その時の他人の気持ちを想像したりすることで、自分自身の問題に気づくきっかけになる場合があります。自身が提案した解決策が採用されることは達成感につながると思われませんが、採用されない場合でも、様々な考え方があることに気づき、多くの案を検討することの重要性を認識できるよう促すことが大切です。

④ 支援者は受講者の認知特性をアセスメントする

(1) で前述したとおり、発達障害のある方は情報処理に係る認知機能（情報の受信→判断→送信）に特徴が見られます。問題解決技能トレーニングでは、問題提起者から問題状況を詳しく説明してもらい、他の受講者はその内容を聞き取り、問題状況分析シートに記載していきます。整理し把握できた内容については、問題提起者だけでなく、他の受講者からも発言してもらいます。そうすることで、支援者は受講者それぞれの情報の受け止め方（受信）の特性を把握することができます。

また、問題の解決策案についてもトレーニングに参加している受講者から、できるだけたくさん意見を出してもらうことにしています。それぞれの受講者がどのような意図で発言したのかを確認することで、物事の捉え方と分析の仕方（判断）についての特性を把握することにつながります。思いこみが強い受講者は、問題提起者が説明した内容から外れ、独特の解釈を加えた発言を行う場合があります。このような場合は改めて問題提起者に状況を確認する中で、正確な情報を共有していくことが必要になります。

さらに、解決策を実際に行動に移すためには、個別に段取りと事前試行を行います。その際、問題提起者が実際に行動に移す際に戸惑ったり、別の解決策を希望したりすることがあります。ここでは、問題提起者の行動特性（送信）も含めた特性把握が可能になります。

このように支援者にとっては、問題を提起した受講者はもちろんのこと、そのトレーニングに参加した受講者それぞれの認知特性をアセスメントする重要な機会となります。