

第3章

問題解決技能トレーニングの解説

第3章 問題解決技能トレーニングの解説

1 トレーニングを進める上での留意点

問題解決技能トレーニングでは、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なることを目指します。そのため、受講者が問題状況に対する理解を深められるようにトレーニングを進めて行くことが必要になります。

また、問題状況を解決するためには、実際に問題状況が発生した際に選択した問題解決策に則って行動することも重要です。この点で、「段取り」以降の段階を通じて問題解決行動を獲得できるよう、トレーニングを進めることが必要になります。

そこで、ここではトレーニングを進める際の留意点について、「問題状況に対する理解を深める時」と「問題解決行動の獲得を図る時」という二つの段階から整理します。

(1) 問題状況に対する理解を深める時

トレーニングでは、受講者自身が、問題状況に対する理解を深めることが重要となります。しかし、受講者が問題解決の過程でつまづいている場合もあります。その背景の一つとして、問題状況の一部に注意が向いていたり、不合理な思い込みがあったりすることで、問題状況を正しく認識できていない可能性があります。

問題状況に対する理解を深めるには、状況を多面的かつ系統立てて整理することが求められますが、そのためには「問題の明確化」の部分を丁寧に進めていくことが重要になってきます。支援者は、受講者が一つ一つの項目を検討できるよう、かみ砕いた質問を投げかけるなどして、受講者の理解の度合いに応じたフォローを行います。

◆事例紹介①

～グループワークでのトレーニングを通じ、問題状況への理解を深めた事例～

受講者のNさんは、就職して数年は職場に適応できても、責任ある仕事を任されるようになると対応が難しくなり、離職に至っていました。そこで、自分の障害特性を整理するため、プログラムを受講することになりました。

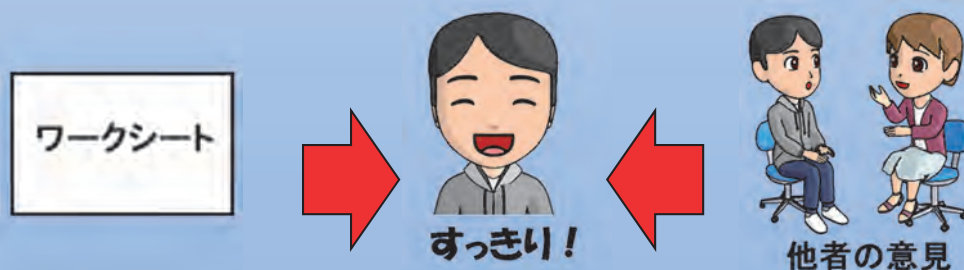
プログラムを受講する中で、Nさんには、すぐに意見や感想を述べることを苦手としている様子が見られました。また、何か失敗をした時等に落ち込むことはあっても、根本的な問題意識は続きにくいということを自覚しており、問題を主体的に解決するのが難しい様子も見られました。

グループワークで問題解決技能トレーニングを行った際、Nさんの「失敗すると気持ちをひきずってしまう」という問題をテーマとして取り上げました。すると、ワークシートに記入したり、参加した他の受講者の意見を聞いたりすることで、多面的な視点から問題状況を振り返り、正しく理解する様子が見られました。また、「板書によって解決プロセスがわかりやすくなった」という感想も述べています。

これらの過程から、Nさんには、自分一人では問題の原因や対策を系統立てて振り返ることが難しく、問題が発生しても原因に気がつきにくい傾向があると考えられました。さらに、このような特性によって、問題が発生しても振り返ることができずに時間が経ち、Nさんが自覚していた「問題意識が続きにくい」という傾向につながることも考えられました。

その後の個別相談で就労セミナーでの取組を振り返る中で、Nさん自身もこれらの傾向があることを認識しました。そして「考えを系統立てて整理するには、ワークシートや他者の意見などの“きっかけ”が有効だ」という点にも気がつきました。

また、「問題の明確化」によって「精神的な疲れが影響する」、「気持ちの切り替え方を知らなかった」という傾向にも気がつきました。そして、「選択判断」の段階で選んだ「落ち込んだ気持ちを音楽のフレーズに変える」などの解決策案が、対処方法になることを確認しました。



事例紹介①で触れたように、問題状況を多面的な視点から整理するためには、トレーニングをグループワークで行い、参加者全体から意見を得ることが有効です。

中でも、「問題の明確化」の中の「相手への影響」や「相手の気持ち」といった項目は、相手の状況を想像することが必要となり、自分一人では考えにくい受講者が多いですが、参加者から客観的な意見を得られることで考えやすくなります。また、思い込みや考え方のこだわりがある受講者の中には、グループワークで自分と同じ立場の参加者から意見を得ると、自分の思い込み等とは違った意見であっても、比較的スムーズに受け入れられる場合も見られます。

さらに、グループワークを通じて自分と他者の考え方の違いを比較し、自らを振り返ることによって、受講者が自分の障害特性について自覚を深めるきっかけにもなります。

しかし、他者から意見を得ることへの抵抗感やストレスが大きい受講者の場合、無理にグループワークを行わず、個別トレーニングの中で取り上げていくこととなります。その際には、支援者は、受講者が主体的に問題状況を分析することができるようにフォローし、回答や判断を誘導するような進め方にならないよう、留意する必要があります。例えば、問題状況を図示したり、問題状況を再現したロールプレイを行ったりするなど、受講者が問題状況を具体的にイメージし、自ら問題状況について考えられるよう、丁寧に進めていくことが重要です。

◆事例紹介②

～個別トレーニングで「問題の明確化」を工夫して進めた事例～

Kさんは大学院を卒業後、アルバイトをしながら求職活動をしていましたが、不採用が続いており、自分の障害特性を改めて整理するために、プログラムを受講しました。

プログラムでは、イレギュラーなことが起きた時、「困った」と感じながらも対応について考え込んでしまい、すぐに行動できない状況が見られました。

個別相談をしていたところ、作業のミスについて困っていることがわかり、その場で個別の問題解決技能トレーニングを行いました。しかし、「問題の明確化」のうち、「相手への影響」や「相手の気持ち」の項目で、考えに詰まる様子が見られました。そこで、支援者とKさんとで簡単なロールプレイを行って問題状況を再現したところ、自分で考えつくことができました。その後の「結果予測」や「選択判断」でも、主体的に考えていくことができています。

簡易なロールプレイ



このように、「問題の明確化」の段階を、Kさんの理解力に合わせて柔軟に対応することができたことで、Kさんが問題状況などを主体的に考えることができました。この結果、個別トレーニングで危惧される「支援者が誘導的になる状況」が生じなかったと考えられます。

(2) 問題解決行動の獲得を図る時

問題解決技能トレーニングを通じて問題解決行動の獲得を図る上では、解決策を実際の行動に移していく「段取り」以降の段階が重要になります。グループワークでトレーニングをしている場合、「段取り」以降はグループワーク後の個別相談などで個別に進めますが、受講者の問題意識を維持するためには、「選択判断」を行った後、「段取り」と「事前試行」について、間を置かず実施することが望まれます。

また、「事前試行」から「実行」までの間が空いた場合には、トレーニングの効果が低下する可能性もあるため、タイムリーに行えるような支援が必要となります。作業場面などを活用し、意図的に実行できる場面を設定することや、トレーニング場面と似た場面に遭遇した際、受講者に解決策の実行を促すことが重要です。

◆事例紹介③

～個別トレーニングを通じ、問題解決行動を獲得した事例～

事例紹介②で紹介した、「作業のミス」について個別トレーニングを行ったKさんは、個別トレーニングでの「問題の明確化」を通じ、問題の原因として「メモの記入が遅いために、きちんとしたメモを取れていなかったこと」を確認しました。そして、解決策案の中から「作業を指示された時に、メモを取る時間を待ってもらおうよう申し出ること」を選択しました。

この時の個別トレーニングの中で「段取り」の段階まで進め、実際に作業の中で体験することとしました。そして、その直後の作業時間中に、「事前試行」としてロールプレイを行っています。このように、一度に「問題の明確化」から「段取り」まで行えたことで、「事前試行」で解決策の有効性を検証するまで、スムーズに進むことができました。

さらに、その後のプログラム期間で、意図的に問題状況の類似場面を設定すると、選択した解決策のとおり、行動することができました。個別トレーニングによって「選択判断」以降の段階をタイミング良く行えたことで、問題解決行動を獲得できたと言えます。



問題解決行動の獲得には、「結果の評価」で一連の経過を振り返ることも重要です。解決策を実行して問題が解決した場合であれば、振り返りによって解決策の有効性を確認することが、問題解決行動の獲得を強化することにもつながります。また、自分の行動に対して自信を持ちにくい受講者であれば、客観的なフィードバックを得ることによって、自信の向上や、問題解決行動へのモチベーションの維持にもつながります。

2 問題解決技能トレーニングを活用したアセスメント

第1章で説明したとおり、発達障害のある方の場合、認知機能の特徴によって問題解決の過程につまずきを抱えている場合があります。さらに、障害特性の現れ方には個人差があるため、つまずく部分は一人ひとり異なります。例えば、情報の「受信」や「判断」のつまずきによって問題状況を適切に理解できていない場合や、情報の「送信」のつまずきによって問題解決のための行動を適切に行えない場合、などが考えられます。

そのため、支援者は問題解決技能トレーニングを通じ、受講者一人ひとりの「つまずきやすいポイント」や思考の傾向などについて、十分にアセスメントを行うことが重要になります。また、グループワークとして実施する場合には、問題の当事者だけでなく、グループワークの参加者についても、発言内容や参加態度を通じて、認知特性のアセスメントを行うことも可能です。ここでは、P. 54の資料を基にアセスメントのポイントをご紹介します。(巻末CDにデータ掲載)

(1) 「問題の明確化」、「目標の明確化」のポイント

「問題の明確化」、「目標の明確化」のプロセスは、状況を正しく理解することが必要になります。

特に、グループワークで行っている場合には、問題提起者だけでなく参加者においても、他者の問題状況を想像し、正しく理解できるか、系統立てて整理することができるか、といった視点でアセスメントを行う機会になります。

問題	<ul style="list-style-type: none"> ○受講者が、普段問題だと感じていること ○問題場面の状況をどのように把握しているか(受信) ○何が問題と感じているのか、偏った思い込みなどが反映されていないか(判断) ○問題に対してのどのように対応したのか(送信) 		
<問題状況の把握>			
いつ	どこで	誰と	
自分の状況	<ul style="list-style-type: none"> ○問題場面について5W1Hの視点で情報整理できるか(受信) ○行動→結果の因果関係を理解することができるか(受信) ○他者の意見を正しく理解できるか(受信) ○行動→結果の因果関係について、偏った思い込みなどが反映されていないか(判断) ○問題場面で受講者がどのように対応したか(送信) 		
	その時の気持ち	その時の気持ち	
相手への影響	<ul style="list-style-type: none"> ○問題が起きたことによる相手への影響、相手の考え・意見等を把握できるか(受信) 		
相手の気持ち	<ul style="list-style-type: none"> ○相手の気持ちについてどのように想像しているか(判断) 		
原因	<ul style="list-style-type: none"> ○問題の原因が受講者の受信・判断・送信の問題に及ぼす影響 ○問題の原因の振り返りや想像ができるか(受信・判断の問題) ○原因の一部にこだわってしまうことがないか、バランスよく問題を把握できていない場合等がないか(判断) 		

問題状況分析シート (アセスメントのポイント)

問題	○受講者が、普段問題だと感じていること ○問題場面の状況をどのように把握しているか (受信) ○何が問題と感じているのか、偏った思い込みなどが反映されていないか (判断) ○問題に対してどのように対応したのか (送信)		目標	○自ら目標を立てることができるか ○正しい状況認識のもとで目標設定できているか (受信・判断) ○実現不可能な目標設定になっていないか (判断)
いつ	どこで	誰と	＜解決策の検討＞	
自分の状況	○問題場面について5W1Hの視点で情報整理できるか (受信) ○行動→結果の因果関係を理解することができるか (受信) ○他者の意見を正しく理解できるか (受信) ○行動→結果の因果関係について、偏った思い込みなどが反映されていないか (判断) ○問題場面で受講者がどのように対応したか (送信)		解決策案	○状況を正しく認識できているか (受信) ○目標に沿った解決策案を考えられるか (判断) ○受講者なりの思い込み (判断) により偏った解決策案になっていないか ○問題提起者に対しての配慮があるか (問題提起者の問題ばかりに帰するような対応をしていないか) (受信・判断)
相手の影響	その時の気持ち	その時の気持ち	○問題状況を正しく認識できているか (受信) ○結果や現実性について妥当な予測ができるか (判断) ○解決策案のイメージがつかくか (判断) ○他者に遠慮して過大評価する等がないか (判断)	
相手の気持ち	○問題が起きたことによる相手への影響、相手の考え・意見等を把握できるか (受信) ○相手の気持ちについてどのように想像しているか (判断)		○問題解決に対する受講者の志向性、問題意識 ○目標に依じた解決策案を選べるか (判断) ○解決策案について、効果・現実性に基づいた優先順位がつけられるか (判断)	
原因	○問題の原因が受講者の受信・判断・送信の問題に及ぼす影響 ○問題の原因の振り返りや想像ができるか (受信・判断の問題) ○原因の一部にこだわってしまっていないか、バランスよく問題を把握できていない場合等がないか (判断)		解決策の実施手順・課題	
				○解決策を実行するためのプランニングができるか (判断) ○解決策実行の際に生じる課題について想像できるか (判断) ○解決策実行の際に周囲の協力を得られるか (送信)

結果予測
効果 現実性
<○△×>
選択判断

まず、問題提起者に関しては、過去の問題状況に対する捉え方などから、思い込みやこだわりといった特徴を把握できる場合があります。また、参加者においては、他者の問題状況をイメージして理解できるか、といった視点でアセスメントを行います。

また、問題提起者、参加者ともに、他者へのかかわり方を確認することも可能です。例えば、不明点を問題提起者に質問する際の口調や、グループワークそのものへの参加態度なども、重要なポイントとなります。

続く「目標の明確化」では、問題提起者が問題状況に即した妥当な目標を考えることができるか、把握することができます。分析した問題状況に即さない目標を立てている受講者の中には、系統立てて考えることを苦手としている方もいれば、目標について強いこだわりを持っている方もいますので、目標設定の理由についても意識して把握します。

目標	<ul style="list-style-type: none"> ○自ら目標を立てることができるか ○正しい状況認識のもとで目標設定できているか（受信・判断） ○実現不可能な目標設定になっていないか（判断）
----	--

（２）「ブレインストーミング」のポイント

「ブレインストーミング」では、問題状況や目標を意識せず、思いついた解決策案を思いつきたまま挙げていく受講者もいます。その一方、この段階で解決策案の効果や現実性まで考えこんで、自分の解決策案を否定してしまい、なかなか案を出せない受講者もいます。また、想像力のつまずきによって解決策案をたくさん挙げるのが難しい受講者もいます。

＜解決策の検討＞
<div style="border: 1px solid red; border-radius: 50%; width: 40px; height: 20px; display: inline-block; margin: 0 auto;"></div> 解決策案
<ul style="list-style-type: none"> ○状況を正しく認識できているか（受信） ○目標に沿った解決策案を考えられるか（判断） ○受講者なりの思い込み（判断）により偏った解決策案になっていないか ○問題提起者に対しての配慮があるか（問題提起者の問題ばかりに帰するような対応をしていないか）（受信・判断）

この段階では、まず、問題提起者、グループワークの参加者双方に関して、問題状況を正しく認識し、目標に沿った解決策案を考えることができるか、といった視点でアセスメントを行っていきます。

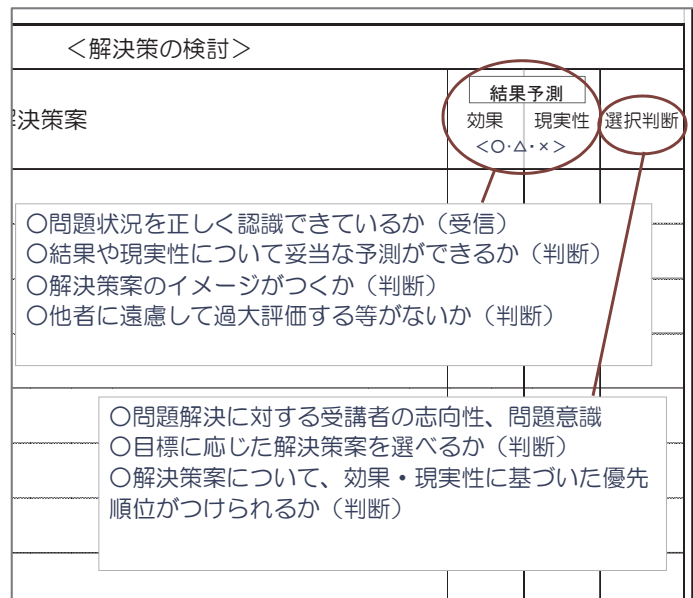
また、グループワークで行っていると、問題提起者の課題に帰するような解決策案ばかり挙げる参加者や、悪意はないものの、問題提起者の課題を追及してしまう参加者も見られます。この点で、問題提起者に対する配慮ができるかどうか、など他者とのかかわり方についても把握していきます。

(3) 「解決策の検討」以降のポイント

「解決策の検討」以降の段階は、主に問題提起者の「判断」に関するアセスメントを行うこととなります。

まず、「結果予測」の段階では、解決策案のイメージに基づいて効果や現実性を検討することができますか、といったポイントがあります。

例えば、受講者の中には、解決策案を検討する際、想像力の問題によって妥当な予測を行うことが難しい方もいます。また、効果と現実性の区別をつけて考えることを苦手としている方もいます。



さらには、こだわりなどによって問題解決のパターンが限定的となっている方も見られます。このような方の場合、「選択判断」の段階ではこだわりにとらわれることなく判断することができるのか、どのような問題解決の志向性があるのか、などを把握していきます。

その後の、「段取り」、「事前試行」においては、選択した解決策を実行するためのプランニングや、起こり得る課題の想像など「判断」の特性を確認することができます。

「事前試行」の段階では、解決策について「イメージしてみる」、「書き出してみる」、「ロールプレイを行って試してみる」といった様々な手法の中から、受講者に合った手法を選んで行います。視覚情報の処理が得意な受講者には「書き出す」、状況の想像が苦手な受講者には「ロールプレイを行う」など、「実行」に向けて受講者が取り組みやすい手法を確認します。

解決策の実施手順・課題

- 解決策を実行するためのプランニングができるか（判断）
- 解決策実行の際に生じる課題について想像できるか（判断）
- 解決策実行の際に周囲の協力を得られるか（送信）

「実行」においては、受講者の問題状況下での行動力や行動を般化する力についてアセスメントを行います。そして、「結果の評価」では、一連の過程を振り返る中で、どの程度セルフモニタリングが可能なのか、などを確認していきます。また、問題解決の達成状況からどの程度自己効力感を得られるのかを把握する機会にもなり得ます。

◆事例紹介④

～グループワークへの参加状況からアセスメントを行った事例～

受講者のOさんは、これまでの生活の中で、発言したことが自分の意図とは異なる趣旨で周囲の人に受けとめられることがある、と自覚しており、プログラムの受講を通じて、自分のことを相手に理解してもらえるようになりたいと考えていました。

プログラムの開始後、いくつかの就労セミナーを受けた中では、一方的に自分の意見を述べることもありましたが、説明を聞いて頷くなどの様子もあり、就労セミナーの内容を理解できているように見えました。

初めての問題解決技能トレーニングで、他者の問題をテーマにしたグループワークに参加しました。すると、「問題の明確化」の段階を進めている際、問題提起者の行動を直接的な表現で否定する発言が見られました。また、問題状況に関係のない自分の経験を冗長に話す様子や、「選択判断」の段階を進めている際に、突如、解決策案を挙げ始める様子が見られました。



このような状況から、Oさんは、その場では、自分の発言が相手に与える影響を想像することが難しく、悪意はないものの、やや批判的な口ぶりになってしまう、という「判断」や「送信」の課題があると考えられました。

また、集団場面でのトレーニングや、意見交換が主となる就労セミナーでは、情報の整理が難しく、内容を系統立てて把握できていない可能性がある、という「受信」の課題についてもアセスメントを行うことができました。

この状況を受けて、Oさんについては、アセスメントの内容を基にそれまでの支援方針を見直し、個別相談での就労セミナーのフォローをより丁寧に行うなど、対応について再検討することができました。

3 他のプログラムとの関連性

問題解決技能トレーニングをより効果的に行う上で、テーマの設定や実施内容のフォローなど、事前の準備、事後のフォローが重要であり、問題解決技能トレーニング以外の場面を連動して活用していくことが必要となります。

(1) 情報交換会との関連性

問題解決技能トレーニングは問題状況を具体的に分析していくことから、取り上げるテーマとしては、困っている内容が具体的で状況が明確なものが望ましいと言えます。

しかし、受講者の問題には困っているポイントが曖昧なものや、状況が漠然としているものがあります。また、具体的に解決を望んでいるわけではなく、広く他者の意見を聞きたい、悩みを共有したいと考えている場合もあります。そこで、問題解決技能トレーニングとは別に、具体的な問題解決を図るというよりも互いの意見を自由に意見交換するためのグループミーティングの機会を設けます。なお、プログラムの中では「情報交換会」という名称で、問題解決技能トレーニングとの差別化を図っています。

情報交換会では、受講者が挙げたテーマについて、1テーマ30分から40分程の時間をとり、受講者同士で自由に意見を出し合います。スタッフは進行として参加し、受講者間の意見交換を促します。また、自由な意見を交えられるよう以下のようなルールを提示しています。

情報交換会のルール

- ①他の人の意見や話題に対する批判はやめましょう
- ②発言は相手の発言が終わってからにしましょう
- ③意見や質問は手を挙げてから行いましょう
- ④話したくない内容は無理に話す必要はありません

「仕事や就職活動について」、「人間関係について」、「障害について」、「生活面で気になっていること」などの幅広い内容をテーマとして設定することができるため、受講者がどのような問題意識を持っているのか確認することができます。

また、テーマの内容などから、情報交換会以外の各技能トレーニングをはじめとした他のプログラムで取り上げる方がふさわしいと考えられるものは、それぞれのプログラムで取り組むことを促していきます。例えば、困っている内容や状況が具体的なものについては、問題解決技能トレーニングの中で取り組むことを促し、具体的な対人場面のスキルに関する内容であれば、職場対人技能トレーニングで取り組むことを促します。このように、情報交換会によって、受講者の問題意識と各プログラムの内容をより関連づけていくことができるので、問題解決技能トレーニングの前に情報交換会を行っておくと、問題解決技能トレーニングのテーマを事前に準備できるというメリットがあります。

(2) 個別相談、作業との関連性

①個別相談との関連性

問題解決技能トレーニングをグループワークで行った場合、その後に個別相談を行い、「事前試行」以降を進めたり、グループワークでの状況を振り返ってフォローを行ったりします。また、個別相談は個別トレーニングを行う場面にもなります。

さらに、第2章の「4 個別トレーニング」で述べたとおり、トレーニングの進め方を個別相談にも援用することで、個別相談の構造化につながることもあります。例えば、課題意識が続きにくい受講者や、自分自身を振り返ることが苦手な受講者、オープン・クエスチョンに答えることや感想を述べるのが苦手な受講者ですと、個別相談でもなかなか意見が言えない場合があります。その際、問題解決技能トレーニングの枠組みを提示することや、問題状況分析シートを使うことによって、相談の流れや考える項目が具体的になります。その結果、相談自体の見通しを持つことができるため、受講者にとっては安心感を得られることがあります。

②作業との関連性

「事前試行」の段階でロールプレイを行う時や、「実行」の段階は、作業場面を活用していくことが有効です。また、本章の「1 トレーニングを進める上での留意点」で述べたように、問題解決行動の獲得においては「事前試行」と「実行」の段階をタイムリーに行うことが重要です。そこで、作業場面の中で意図的に問題状況を設定し、選択した解決策のとおり実行していくよう促します。

4 今後の課題

これまで述べたように、問題解決技能トレーニングは、受講者が問題解決の過程について理解を深め、解決のためのスキルを習得することを目的としています。そのためには、継続的にトレーニングを行うこと、作業場面などの受講者に身近な場面でこのトレーニングを活用していくことが必要です。また同時に、トレーニングでの経過や、実際に問題解決に取り組んだ結果を振り返る機会も重要です。よって、支援者には、トレーニングの場面のみで終了とならないような工夫をすることが求められます。

また、トレーニングの進め方についても、受講者の特性や問題の内容に応じて柔軟に対応することが重要であり、このような対応をより多くの支援者が行うためには、支援者のスキルアップも欠かせません。職業センターでは、現在、実践報告書の配布や、研究発表、各種研修等を通じて、全国の支援機関に支援技法の普及を図っておりますが、今後、さらに充実させていきたいと考えております。

CD版 発達障害のある方のための 問題解決技能トレーニング実践法
参考資料一覧

フォルダ名	資料名	種類
	ワークシートの使い方	Excel
	アセスメントポイント	Excel
オリエンテーション資料	問題解決技能トレーニング オリエンテーション資料	PowerPoint
	問題解決技能トレーニング オリエンテーション資料 (別紙)	PowerPoint
	情報交換会 オリエンテーション資料	PowerPoint
板書例	【例題テーマ①】板書例 (ICカード)	Excel
	【例題テーマ②】板書例 (朝寝坊)	Excel
	VisualModel板書例 (「なかなか報告できず怒られた」)	Excel
	板書例 (「マニュアルを作成できなかった」)	Excel
	板書例 (「何度確認してもミスが出る」)	Excel
	板書例 (「気持ちを引きずる」)	Excel
	板書例 (「携帯電話を忘れる」)	Excel
	板書例 (「勝手に残業して怒られた」)	Excel
	板書例 (「知っている人を見かけても挨拶できない」)	Excel
様式類	【様式】ワークシート	Excel
	問題整理リスト	Excel

<参考文献・引用文献>

- 1) Brenda Smith Myles、Jack Southwick (富田真紀監訳、萩原拓、嶋垣ナオミ訳)、アスペルガー症候群とパニックへの対処法、東京書籍、2002
- 2) Brenda Smith Myles、Melissa L. Trautman、Ronda L. Schelvan (萩原拓監修 西川美樹訳)、発達障害がある子のための「暗黙のルール」<場面別>マナーと決まりがわかる本、明石書店、2010
- 3) Shelly Channon、Tony Charman、Jane Heap、Sarah Crawford、Partricia Rios、Real-life-type problem-solving in Asperger's syndrome、2001 (アスペルガー症候群における現実生活タイプの問題解決、高木隆郎、P.ハウリン、E.フォンボン編、自閉症と発達障害研究の進歩 2003 Vol.7、星和書店、2003、pp.180-191)
- 4) 障害者職業総合センター、認知に障害のある障害者の自己理解促進のための支援技法に関する研究、資料シリーズNo.59、2011
- 5) 障害者職業総合センター職業センター、発達障害者のワークシステム・サポートプログラムとその支援技法、障害者職業総合センター職業センター 実践報告書No.17、2006
- 6) 障害者職業総合センター職業センター、発達障害者のワークシステム・サポートプログラムとその支援事例、障害者職業総合センター職業センター 実践報告書No.19、2007
- 7) 障害者職業総合センター職業センター、発達障害者のワークシステム・サポートプログラム 障害者支援マニュアルⅠ、障害者職業総合センター職業センター 支援マニュアルNo.2、2008
- 8) 障害者職業総合センター職業センター、発達障害者のワークシステム・サポートプログラムとその支援事例(2)～注意欠陥多動性障害を有する者への支援～、障害者職業総合センター職業センター 実践報告書No.23、2010
- 9) 障害者職業総合センター職業センター、発達障害を理解するために 2～就労支援者のためのハンドブック～、障害者職業総合センター職業センター 支援マニュアルNo.7、2012
- 10) 立澤友記子他：発達障害者のワークシステム・サポートプログラムにおける問題解決技能トレーニングの実践、第20回職業リハビリテーション研究発表会 発表論文集、2012

障害者職業総合センター職業センター 支援マニュアル No.8

「発達障害者のワークサポートシステム・サポートプログラム」
発達障害者のための問題解決技能トレーニング

発行日	平成25年3月
編集・発行	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター職業センター
	所在地:〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3
	電話:043-297-9042
	U R L: http://www.nivr.jeed.go.jp
印刷・製本	株式会社白樺写真工芸

NIVR

ISSN 1881-0993



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。