

一方でCさんの事例の場合、扱った題材は会社での出来事であり、現実の場はあくまで復職する職場であって、模擬的就労場面ではありません。Cさんの事例のように過去の出来事を取り上げる場合は、模擬的就労場面において同様の場面を作る必要があります。題材によっては模擬的就労場面で再現しづらいことがあるため留意が必要です。本人の希望に添ったJST、希望を叶えるためのJSTを行うために、設定する場面をどのように工夫すればよいか、この2つの事例をとおして改めて考えてみました。

## 第4章 まとめ

今回の実践報告書ではJSTの効果を高めることを目的とした暗黙知の見える化ワークと個人の状況に応じたJSTの実施に向け、他の支援技法との組合せを行った事例を紹介しました。

どのような支援方法にも適用範囲には限界があります。「JSTをすれば、職場でのコミュニケーションの課題を全て解決できる」や「JSTは般化できないので実践の役に立たない」といった支援方法への批評ではなく、何の課題に対して、支援技法をどのように使えばよりよい成果が得られたのかについての情報を蓄積し、支援者間で共有することが、結果的に障害者や企業にとって意味ある支援につながると思います。また、千葉センターの協力を得て、暗黙知の見える化ワークをWSSP以外の施設で導入するにあたって、時間や人的制約、既存のカリキュラム構成の都合上、開発した原型どおりの導入は難しいことが分かりました。しかし、技法開発の過程で見つかった「課題に対する着眼点」「支援技法の性質」「工夫点」などについて知ったことをきっかけに、千葉センター独自の試みを始めていきたいとのコメントを受けています。

今回の実践報告書が、JSTを実践していただいている方が抱いていた、JSTに対する疑問点の解消や新たな取り組みを始めるきっかけになればと思います。

### <引用・参考文献>

- 1) 独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構：「支援マニュアル No. 6 発達障害者のための職場対人技能トレーニング（JST）」、2011.
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構：「支援マニュアル No. 8 発達障害者のための問題解決技能トレーニング」、2013.
- 3) 独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構：「支援マニュアル No. 10 発達障害者のためのリラクゼーション技能トレーニング ストレス・疲労のセルフモニタリングと対処方法」、2014.
- 4) 瀧本優子、吉田悦規（編）：「わかりやすい発達障がい・知的障がいのSST実践マニュアル」中央法規出版、2011、p12.