

第3章 背景と目的

1 改良に向けた支援ニーズと課題点の整理

問題解決技能トレーニングは、支援マニュアルの配布や各種研修等による普及を通じて、地域センターを始めとする障害者就労支援機関において活用されてきています。

こうした中、支援現場からは集団トレーニングだけではなく、ジョブコーチ支援や相談場面等の個別の支援において活用できる、実践場面に即した支援の方法が求められています。平成 29 年度と平成 30 年度に 41 カ所の地域センターを対象に対して「ジョブコーチ支援等、個別相談場面で問題解決技能トレーニングを使ったことがありますか？」とヒアリングしたところ 6 割以上が「使ったことがある」と回答しており、支援現場ではすでに個別相談で問題解決技能トレーニングを活用するようになりつつある実態が窺えます（図 10）。

そのような状況を踏まえると、ジョブコーチ支援等の時間や場所、参加人数に制限がある就労支援の現場において、どのように問題解決技能トレーニングを活用すればいいのかについて具体的な方法や工夫点、留意点等をまとめた支援技法を開発することが、より効果的な就労支援の実施に資することにつながるのではないかと考えました。

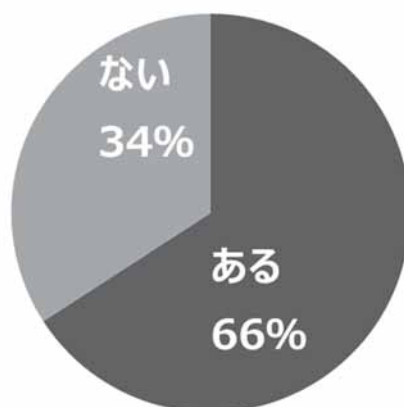


図 10 ジョブコーチ支援等個別相談場面における PST 活用の有無

問題解決技能トレーニングに対して、寄せられた意見・感想を整理すると、以下の 3 点に集約されます。

一つ目は、問題解決技能トレーニングの構成（項目）に何を書けばよいのかわかりづらいという点です。問題解決技能トレーニングの有効性は感じるものの、個別相談等で「行動、原因欄はどう記入すればよいのかわからない」、「原因が複数あると進め方に困る」、「問題の原因なのか、行動の原因なのか、何に対する原因なのか分析が難しい」、「目標が現実的ではない。かなり先の大きな目標を立てがち」、「想像力やコミュニケーション面に課題のある発達障害者にとって、相手の気持ちを書き出すことが困難」といった意見が出されていました。

二つ目は、「グループワークとして問題解決技能トレーニングを実施するのが難しい」といった支援体制上の制約による難しさです。就労支援機関によっては、必ずしも集団プログラムの機能を持つ組織ばかりではないことや同じ悩みを有するメンバーを集めることの

困難さがあるようです。

三つ目は、個別相談場面で活用できる支援方法に対するニーズです。上記のヒアリング調査の結果でも示されたように、就労支援ではジョブコーチ支援等、支援者が職場に出向いて支援するケースが多くあり、集団ではなく、支援者と一対一で相談をするという場面があるため、そのような個別の相談場面で活用できる問題解決技能トレーニングの方法があるとよいといったものです。

2 改良の方向性

このような支援ニーズを踏まえて、問題解決技能トレーニングを個別相談場面で活用しやすくすることで、より多くの支援者にとって役に立つものになるのではないかと考え、改良に取り組むこととしました。改良の方向性として、SOCCSS法の特徴や有効性を整理し、個別相談で活用しやすい実施方法を検討することとしました。

なお、本実践報告書では、個別相談のことを、「ジョブコーチ等、就労支援者と支援を受ける障害者の一対一形式での相談」と位置付けています。

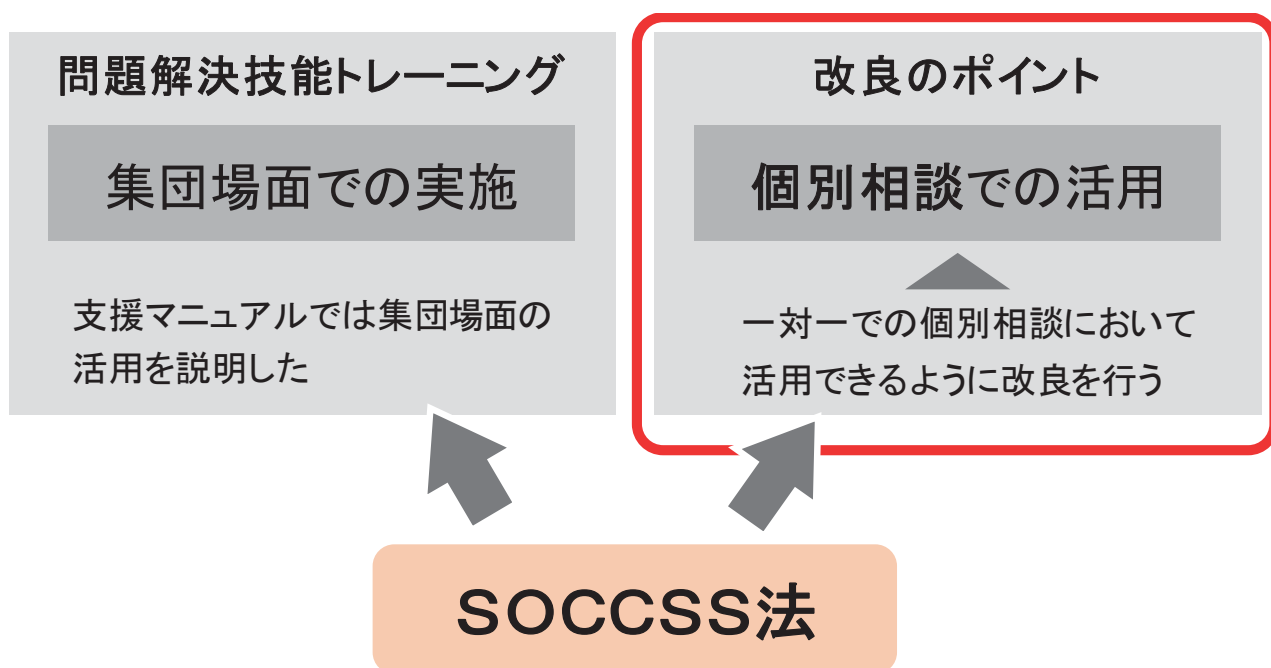


図 11 改良に取り組む部分