



第2では、「マニュアルⅠ」及び「マニュアルⅡ」の概要について説明します。詳細についてはそれぞれのマニュアルを参照してください。

## 概要

## 職業訓練実践マニュアル「精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅰ～特性に応じた対応と訓練の進め方～」

第1 精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練の意義  
導入期の訓練の目的である訓練生活への適応の促進を図ることの意義について記述しています。

第2 円滑な訓練受講に向けた特性把握と訓練生の自己理解の促進  
訓練生の特性把握や自己理解の進め方とその際の留意点について記述しています。

## &lt;ポイント&gt;

- ・図2-1「行動上の問題と背景にある要因の冰山モデル」のように目に見える「気になる行動や動作」だけに着目するのではなく、目に見えない「背景にある要因」をしっかりと見極めること。
- ・背景にある「要因」は「特性」だけでなく、「気持ちや意図」、「生理的要因」、「環境要因」、「成育歴」、「これまでの経験」等が相互に影響し、それらをきちんと把握したうえで問題を解決すること。
- ・「できていないこと」だけでなく「できていること」にも着目。
- ・適切な対処につなげるために、訓練生自身がストレス・疲労がたまっている時のサインを把握し、自分に合った対処法を習得。
- ・自己理解を深めるためには、相談等で取り組みの意義や目的を明確にし、実践での取り組み過程を丁寧に振り返ること。

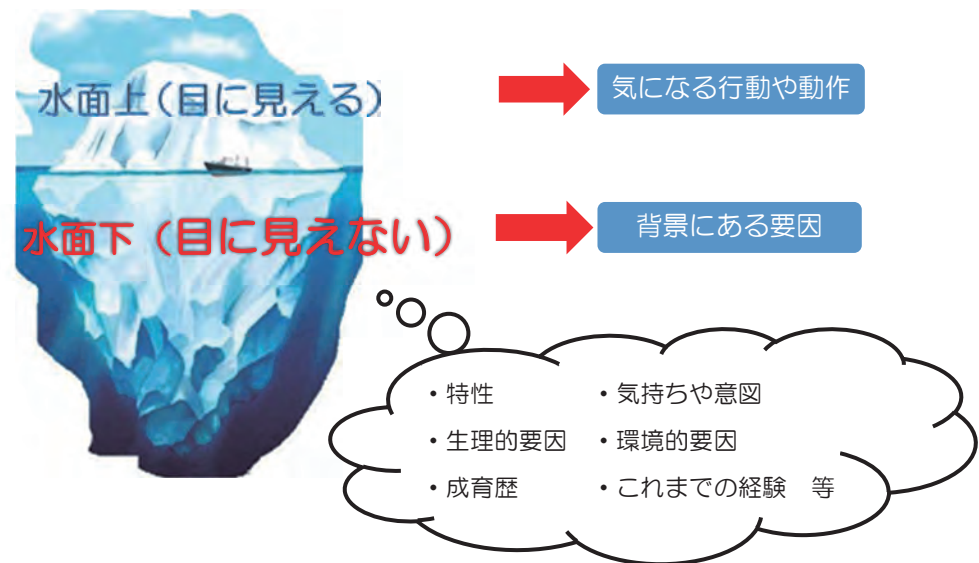


図 2 - 1 行動上の問題と背景にある要因の冰山モデル

### 第3 訓練を安定して受講できるための取り組み

訓練生が環境の変化に対応しながら毎日決められた時間に通所できる、集中して訓練を受講できるようにするための取り組みについて記述しています。

#### <ポイント>

- ・安定して訓練を受講するために、「生活チェックシート」等を活用して体調や生活リズムを整えて自分で管理すること。
- ・悩みを抱える訓練生が安心して相談できる体制（チーム支援）を構築。
- ・継続しての訓練受講及び就労には、本人が「頑張りすぎないようにする」ことが大切で、疲れにくい環境と適度な休憩について配慮すること。

### 第4 対応法の習得に向けた取り組み（円滑に作業に取り組むための促し）

作業における課題を把握して対応法を活用できるようになるまでの支援方法について記述しています。

#### <ポイント>

- ・行動観察は、職員と訓練生による「考察」「相談」を経て「対応法の決定」に結びつけるものであることを意識。
- ・対応法の習得は、訓練生と職員による相談により、背景にある要因を把握し、本人が対応法を決定（自己決定）できるように気づきを促すこと。
- ・作業の結果を振り返る様式に、相談等で訓練生が自己理解した内容（苦手なことやセールスポイント）を記述し、可視化することで気づきを促すこと。

## 第5 導入期の訓練の進め方

導入期の訓練での段階的な訓練の進め方について記述しています。

### <ポイント>

- ・先の見通しが立てられるように、入校から数週間分の訓練の予定を具体的に記述したスケジュール等を作成して可視化する、物事をわかりやすくするために作業手順等を構造化して説明すること。
- ・暗黙の決まり事が苦手なので、規則等を明確化すること。

## 第6 情報の共有

職員間での訓練生に関する情報の共有方法、タイミングについて記述しています。

### <ポイント>

- ・円滑な訓練の実施には、訓練生の体調や訓練の状況を職員間で日々共有し、統一した支援方針で対応すること。
- ・週単位、または月単位で訓練進捗状況について情報を共有し、訓練計画や就職支援の計画を検討すること。
- ・訓練の開始前に、訓練上必要となる情報（身体状況、障害状況、社会的情報等）を把握し、職員間で情報共有することが円滑な訓練の開始に有効。

職業訓練実践マニュアル「精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅱ～対応法の習得に向けた具体的な取り組み～」

第1 精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練の意義

導入期の訓練で訓練生活への適応の促進を図るための訓練を実施する目的と意義について記述しています。

第2 対応法の習得の考え方と流れ

訓練生の特性がどのような場面で「困っていることや作業のやりにくさ」として現れるのか記述しています。また、効果的・効率的な技能習得が可能となる対応法の習得についての基本的な考え方とその習得に向けた流れについて記述しています。

<ポイント>

- ・対応法の習得のポイントは、①障害名にとらわれず得意なこと不得意なことを把握、②訓練生の行動や動作を考察、③相談の中で訓練生と一緒に対応法を検討、④訓練生が対応法を自己決定、⑤実践して効果を確認、⑥実践結果の振り返りの6つであること。
- ・対応法の習得の流れは、図2-2「対応法の習得サイクル」にあるように①行動を観察、②行動観察の結果から背景にある要因を考察、③訓練生と相談、④訓練生が対応法を決定すること。

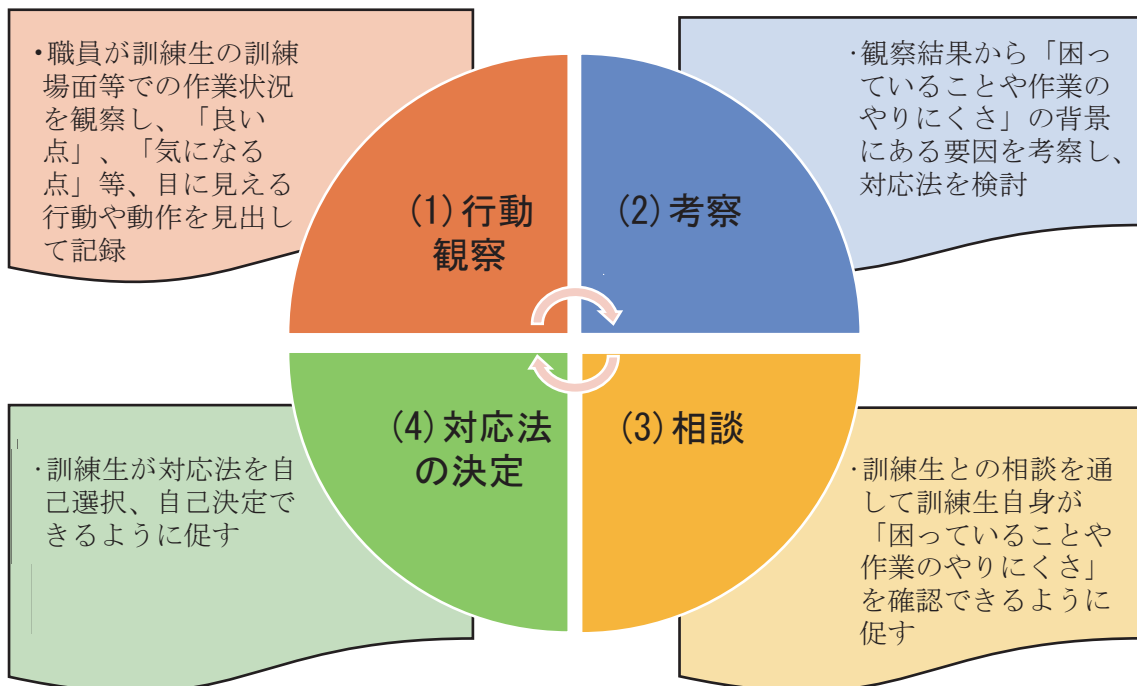


図2-2 対応法の習得サイクル

### 第3 行動観察について

訓練生の作業場面での「困っていることや作業のやりにくさ」を観察する際の職員の視点、使用教材、観察結果の記録方法について記述しています。

#### <ポイント>

- ・行動観察では、「①作業面」「②対人面」「③思考・行動面」の視点を意識して訓練生の「気になる行動や動作」を多面的に把握すること。
- ・マイナス面だけでなく「うまくできている点」「得意なこと」等のプラス面にも着目。
- ・行動観察には、知識・技能の習得を目的としない教材を使用。
- ・特性を把握するには朝礼時や昼食時等の訓練場面以外での行動の観察も必要。

### 第4 行動観察の結果から考察する

行動観察した結果から、職員がその行動の背景にある要因を考察する方法について説明し、「困っていることや作業のやりにくさ」への対応法を訓練生に提案するための手法を具体的な例で紹介しています。

#### <ポイント>

- ・「気になる行動や動作」だけに着目せず、「背景にある要因」をしっかりと見極めて対応法を検討することで適切な対応法となること。
- ・水面下の「背景にある要因」を考察するためには、図2-3「背景にある要因を多面的に考察」にあるように「身体的側面」、「社会的側面」、「精神的側面」、「職業的側面」の側面と訓練生に影響を及ぼす作業環境や生活環境を含めた「環境」を含めた5つの多面的な側面から考察し対応法を検討すること。

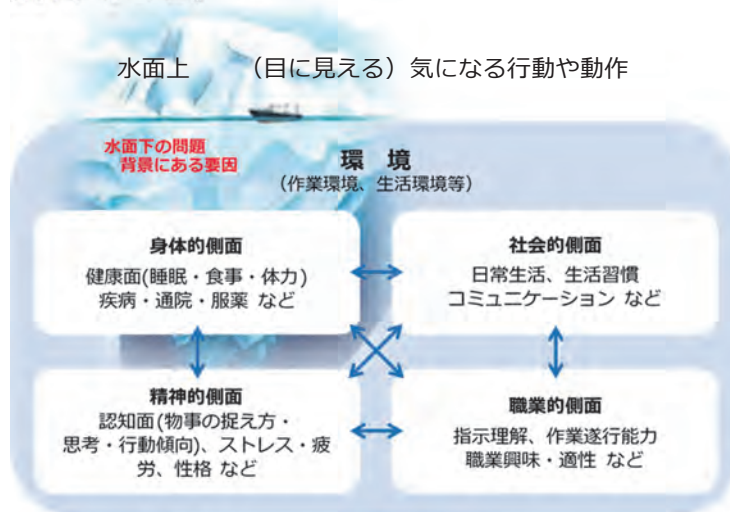


図2-3 背景にある要因を多面的に考察

- ・作業を指示した場合、図2-4「人が情報を処理する過程のイメージ」のように情報の「送信」は目に見えるが、情報の「受信」、「処理」は目に見えないため、これらの過程から訓練生の背景にある要因を推測すること。



図2-4 人が情報を処理する過程のイメージ

- ・考察はあくまでも職員の推測であるので決めつけずに訓練生との相談を通して事実を確認。
- ・すべての「気になる行動や動作」についてではなく、優先順位をつけて対応法を検討すること。

#### 第5 訓練生との相談で対応法を決定する

訓練生と職員が作業の結果を振り返り、職員が作業結果についての訓練生の考えを確認し、対応法を訓練生自身が自己選択、自己決定できる進め方について説明しています。

##### <ポイント>

- ・考察結果に基づく訓練生との相談では、「困っていることや作業のやりにくさ」について訓練生の考えを確認し、認識を共有して対応法を検討すること。
- ・訓練生には日ごろから自分の行動、感想等を記録しておき相談に臨むことが有効であることを伝えておくこと。

#### 第6 行動観察から対応法を習得するまでの支援事例

職員が作業場面で訓練生の行動を観察する中で見られた気になる行動を記録し、その記録から背景にある原因を考察する場面、訓練生との相談の様子、相談した結果、訓練生が対応法を決定するまでの一連の流れを、事例を挙げながら説明しています。