

令和4年度 神奈川県K－STEPオンライン研修 参加者からのご質問と回答（その2）

<回答に際して>

4bunnno3 北村です。標記研修の参加申込時、第2回研修（運用編）時、第2回研修のアンケート回答時及び第3回研修（就活編）時にたくさんのご質問を頂き、皆さまの熱意を感じ嬉しく思います。

さて、以下ご質問に回答致しますが、皆さまのご質問には個別の背景があると思います。すべての状況が分からない中での回答であること、また正解ではなく北村の私見であるため、参考としてお捉え頂けますようお願い致します。

もっと具体的な情報交換をしたい場合は、お気軽に私あてにメールを頂くか、K-STEPのFacebookページにご参加いただき、ご質問ください。皆様と双方向のやり取りをしながら互いに学びを深められれば幸いです。

■ 4bunnno3.com メール : n_kitamura@4bunnno3.com

■ Facebook ページ <https://www.facebook.com/groups/495589317886501/>

【Q1】

まず、型通りの運用を心がけていますが、応用力をつけるポイントを知れたらと思います。

【A1】

素晴らしい心がけですね。まさに「守破離」です。最初の「守」は型通りに一通りマスターし、次の「破」で他の方の方法を取り入れ、最後には「離」で新たな独自の型を作り出すという、古来の道を究める方法です。さて、僕の提唱するセルフケアには大きく2つの段階があります。

①セルフケアトレーニングを上手に導くこと

②セルフケアコミュニケーションから課題を見出し、本人が自立できるように支援すること

ご質問者をはじめ皆さんはまだ①でつまづくことが多いでしょう。人並な回答ですが、まずは皆さん（ご支援者）がセルフケアを良いものであると実感できることが大切です。運営ではご利用者は他のご支援者を巻き込む必要がありますので、皆さんが自信を持って取り組んでいないと伝わりません。ではどうやって自信を付けるかは、最初は難しいご利用者ではなく、うまくいきそうなご利用者と成功体験を積むことです。そして少しずつできる対象を広げて下さい。相手によって様々な難しさを見出すと思いますが、それをクリアするごとにきっと応用力が身に付いています。セルフケア支援に近道はありません（残念ながら）。

あるとすれば、施設内の他のスタッフと一緒にセルフケア支援を実施して、ことあるごとに情報共有したり、他のスタッフのコミュニケーションを見させてもらったりすると良いですね。

【Q 2】

放課後等デイサービス版があると良いなと思います。学校生活編で合理的配慮の求め方等。基本的には同じかなと思うのですが、もっとわかりやすい方法の提示が出来ると取り組みやすいなと思いました。

【A 2】

良いですね！どうぞ作成しちゃってください。

僕が放デイには現在まで関わって来なかったので作れていませんが、本気で取り組む際にお声がけくださればお手伝いしますよ。

【Q 3】

ご利用者さまへの質問の仕方

【A 3】

質問のご意図は、セルフケアトレーニングのステップ 2 での、「ご支援者からの質問」の事と判断して回答しますね。2 日目に取り上げたのもう既に解決済かも知れませんね。手引きで指し確認をしながら「ではステップ 2 で、私から質問しますね」とご利用者に流れを促しながら、ステップ 1 の報告を聞いて気になったところを素直に聞いてみると良いでしょう。質問の切り口も手引き（セルフケアトレーニング_報告手引き ver2.1）に書いてありますので、D L してご利用ください。

【Q 4】

K - s t e p を定着させるためにはどうすれば良いか？

【A 4】

逆に K-STEP が定着しない理由を考えると、主には「ご利用者が継続して取り組めない」に行きつくのだと思います。その原因はいろいろありそうですね。

僕が最初に捉えるのは、ご本人がやりたいと思っているか（3 日目のありがたい姿のお話しです）です。正直、よくわからないものを最初からやりたい人は少ないと思います。自分に得があり、簡単であることなどが条件になります。それを乗り越える方法が必要ですね。ご利用者が勝手に継続的に取り組むことはほばないため、キーマンは皆さん（ご支援者）です。

①まずはハードルの低い方（皆さんとの信頼関係が厚い方など）から始め、施設として成功体験を積む

②成功体験（取り組んだご利用者が嬉しく思っているなど）が周囲に伝わるようにする

③興味を持つご利用者が出てくるので、その方とも取り組み、経験値を高める

④ご支援者が自信をもって取り組めるようになることで、KSTEP を定着できる対象が増える以上のような流れになるかと思います。

2 日目に配っている「改善事例集」も参考になるとと思いますのでご覧ください。

【Q 5】

この研修は就労移行支援機関対象ですが、私はこのセルフケアシートは実際に就労した会社でも使用できるではないかと思っていますがいかがでしょうか？

【A 5】

はい、おっしゃる通りですね。3 日目の説明で話していますのでクリアでしょうか。面接時に実際に使っ
て見せて、就職後も使える環境を作ることが僕のお勧めです。僕の教え子たちは就業して何年も立
ちますが、シートを簡素化したり、方法（オンラインなど）は環境に合わせたりして変えています、使
い続けている方も多いです。

【Q 6】

ある程度の期間取り組んで頂いている方がいるのですが、特定の 2～3 個のサインにしか〇がつかない（シ
ート上は波がないように見える）場合、サイン自体の見直しも必要かなと考えておりますが、他何かやったほうが良
いことはあるでしょうか？

【A 6】

セルフケアトレーニングの目的は、就業時や生活での困りをクリアすることにあります。シート
上で波がないように見える場合、①実際に波がない、②本当は波がある のいずれかですね。
施設内でその判定や指導ができないのであれば、施設外実習などより社会に近づけていくと良い
かと思います。①であれば労使双方の困りが実際に起きないと思いますので、就活を開始すると良い
でしょう。②の場合は課題が見つかると思います。その課題を共有し、どのようなトレーニングを積むと
良いか、その際にセルフケアトレーニングにできることがあれば、再度考えて見ると良いでしょう。困みに
施設外実習は 1 か月近いものがお勧めです。数日では課題が見つからない（上手くごまかせてしま
う）場合があります。

【Q 7】

毎日のセルフケアで質問を一つするとの事ですが、その質問の答えをさらに深掘りしたい場合、続けて質問して
も良いのでしょうか。現状では、話が複雑で長くなりそうなときは別途時間を作って面談室などで話を聞くようにし
ています。

【A 7】

はい、今やっていらっしゃることで良いと思います。一つの質問と制限している真意は、支援者はどうし
ても話を拡散して、アレコレ聞きたくなるので、その戒めとして分かりやすくお伝えしています。深掘りい
いですね、そして長くなりそうなら別時間！とてもGOODです。

【Q 8】

不調な期間が多く、通所が不安定な方にはどう利用すればいいでしょうか？

【A 8】

今のままでは通所することそのものが目的になり、通所してプログラムを消化しながら就労準備を整
えることが目的にならないように思います。まずは疲労状態から抜け出るために三大生活基盤に何
か課題はないか探ると良いかも知れません。生活リズムの改善を行い、50分に一度のリカバリープ
ランを徹底指導して、疲労状態から脱却できると良いですね。セルフケアトレーニングはその後で良い
と思います。

【Q 9】

ご自身のことを振り返る際に、過去のことを思い出し、落ち込みや、疲労感を大きく感じる方がいました。注意サインや悪化サインを考える際にそのようになる可能性も考慮すべきでしょうか。その場合はまずはどのようにすればよろしいでしょうか。

【A 9】

仰る通り可能性はあります。そこでまず無理強いをすることは避けましょう。本人がやりたいと思っていることが大切ですね。その上で、役立つのは初日にお話した引き金対処です。

このケースでは「過去のことを思い出す」ことが引き金になっている可能性がありますね。

①引き金を引いた（引きそうになった）その場で可能な限りすぐに対処します。

②悪化させる対象（人・場所、出来事など）から離れます。

③他のことで頭や心を満たし、安心できる状況をつくります。

引き金対処が上手になると、取り組めることに広がりも出ます、ご本人のペースでゆっくり取り組んでみてください。

【Q 10】

就職した後も K-step を使用している事例を教えてください。また、導入していない企業に対してどのように説明を行ったら良いのか、提案の仕方をご教授いただければ幸いです。

【A 10】

十分にトレーニングしてセルフケア報告が自分の型になっている方は、就職してもそのままのシートを使って朝一や昼食後に報告をするだけです。上司はトレーニングをするわけではありませんので、質問をするかしないかは自由です。毎日話を聞いていると興味も湧くので聞きたいことがあれば聞いているようです。人はその人のことを知ると好意や興味関心が沸きます。ご利用者に正しく好意や興味関心をもってもらいたいですよね。セルフケア方向を続けることはとても重要だと僕は考えています。

さて、セルフケア報告を聞くというのはラインケアですね。提案というほどのことはなく、セルフケア報告をすることを本人が配慮要求して、そのラインケア（配慮提供）をしてくれるかどうかを確認するだけです。3 日目にお話した面接で実演してみるケースが一番お勧めです。セルフケアのメリットは 2 日目に工程別に沢山お伝えしていますので参考になさってみてください。

【Q 11】

就職活動でなかなか一般就労に気持ちが行かない（まだ今の A 型事業所で働いていたいと思っているご利用者がいます。現状に満足して一般就労に気が向かない方達）その方達を就職活動に気持ちを向かわせるにはどうしたら良いでしょうか？

【A 11】

3 日目にお話した「ありたい姿」のお話しですね。ご支援者とご利用者でありたい姿が違うのだと思われれます。なぜご支援者はそう思うのかをお伝えすること、そしてなぜご利用者が違うように思うのかを正しく理解すること。あとはそのギャップを埋めるだけです。話せば変わることもゼロではないかも知れませんが、時間と根気が必要ですね。

人を変えることについて、例えば大前研一さんは「人間が変わる方法は三つしかない。一つは時間

配分を変える、二番目は住む場所を変える、三番目は付き合う人を変える。この三つの要素でしか人間は変わらない。」と言っています。

僕はアリストテレスの「習慣が変われば、人生が変わる」が好きですね。最終日に話した「仕事の方程式」はまさにこのことを表現しています。いまそのご利用者に何に「今ここ」で取り組んでもらえば、どんな経験値を蓄え、どんな知恵が溜まるか。それを考えてあげてください。行動習慣が変われば人は変わるかもしれませんよ。

【Q 1 2】

①利用者様とセルフケアシートを作成する際に、利用者様が自分の体調の変化に気づけない（調子が悪くなるとはどんなことなのかわからない、なので調子が良い状態も意識しにくい）事がありました。この場合どのように説明をしていけばいいでしょうか。

②チェック項目の中で、「マイナス思考」「いろんなことが気になる」は良いときも悪いときもいつも感じているので全部に入るとお話しされた利用者様がいました。このような場合はどのようにシートの記載していけばいいでしょうか。

【A 1 2】

①お子さんを育てたことがあればイメージしやすいですが、幼い子は自分の状態（例えばお腹が痛い）を最初は理解できず、泣くだけです。自分に起きている症状と言語が一致していないので、「そういう時はお腹が痛いつて言うんだよ」と教えてあげます。お腹の痛みもズキズキやキリキリなど難しいですよ。こんな感じの症状はなんと呼ぶかを一緒に考えてあげると良いでしょう。

症状の悪化自体に気づけない方もいますね。大丈夫と全然ダメの 2 つしかないイメージです。そんなときもコミュニケーションしながら、今の大丈夫が何点の大丈夫か、今の全然ダメは何点のダメか聞き続けると、徐々に得点をイメージできるようになることもあります。最初は適当でも良いのです、その方法を知り、使っていくうちに精度が高まり、実際の状態と表現に合致性が生まれると思います。ゆっくりじっくり育ててあげてください。

②このケースも①と近いことが原因かも知れません。それ以外のことでお伝えすると、常に同時に発動するサインはどちらか一つを選択して記載すると良いでしょう。そうすると今回のケースでの「マイナス思考」の特徴は「マイナス思考になると同時に、いろんなことが気になる」と表現できます。続けているうちに、その 2 つはやっぱり別と言うことになれば 2 つのサインに分けても良いでしょう。

【Q 1 3】

実際に就労前に腰を落ち着けて K-STEP に取り組んでいけることが出来ればとても良いかと思いますが、中には支援者側が準備段階だと思われる方が就職してしまうケースもあつたりします。その場合どのように K-STEP を運用していったのか、参考にお聞きしたいです。

【A 1 3】

これは事業所の価値観や考え方なので、参考にならないかも知れませんが回答しますね。僕がやっていた事業所では途中で就職はありませんでした。就職をするステージに上がるにはその前にセルフケアトレーニングをマスターすることが要件だったからです。これはご入所前にお伝えし、ウチは就職ではなく、就労したあと幸せに生きることを目指す場所であり、そのためには 1 年はトレーニングが必要

であること。すぐに就職したいのであれば、ウチには来ないほうが良いことを話していました。ちなみにステージは5つありました。

ステージ1 生活リズムを整える

ステージ2 セルフケアをマスターする

ステージ3 施設外実習でセルフケアを使いこなせることを確認する

ステージ4 就活の準備をする

ステージ5 就業先を決め卒業する

思い返すと、セルフケアをマスターすることをかなりガチに本気でやってきました(笑)

もしご質問の状況（マスターしない状態で就職）を僕が支援しなければならぬとしたら、まずはどのようなラインケレベルの企業に就職したかが気になります。とても良いレベルの企業で、またご本人がある程度マスターしていれば、企業にセルフケアトレーニング手法を教えて、継続的に鍛えることを目指すでしょうか。もしラインケもご本人のセルフケアレベルも低ければ、発生する問題に対処し続けて疲労していくのでしょうか（考えたくもないです。。）

【Q14】

新しい習慣を身に付け、記録を残し気づきを得ることの重要性について理解はできましたが、K-STEPに限らず新しい習慣の提案をした際に面倒だと思う仕草などが見られることがあります。少しでも前向きな姿勢をもってもらうにはどのようにしたら良いでしょうか。

【A14】

とても良い質問ですね。ここに回答するにはとても大変なので、本を買っちゃいましょう。習慣に関する本はたくさん出ていますが、名著と言えば「7つの習慣」ですね。ネットでも沢山情報が出ていますが、一度本を読むことをお勧めします。また僕が最近で良かったと思うのは「ジェームズ・クリアー式 複利で伸びる1つの習慣」です。この2冊は僕の考えにかなり影響を与えてくれています。ご支援者はいろんな本を沢山読むことをお勧めします。

【Q15】

どういう点を就活で気をつけているか興味があります。

【A15】

3日目の就活編を聞いて頂く前のご質問ですね。お役に立てていれば嬉しいです。

【Q16】

就労先での運用方法について

【A16】

これも3日目の就活編でお話できたかと思います。上記Q10の回答もお役に立つかも知れません。

【Q 1 7】

K-STEPの必要性や有効性を利用者に伝えることより企業側に伝えることの方が難しいと感じます。企業側に理解を求めるときに有効な伝え方等がありますか？

【A 1 7】

説得をする必要はあまりないと思います。Q10 にも書きましたが、本人が配慮要求すれば良いだけです。あとはそれに対応してくれるラインケアを提供できる企業であるかどうかですね。8割の配慮が要らない人を探している企業は何を言っても面倒くさがりです。そのようなラインケアはできないという企業には僕なら就職させたくないと考えますし、僕の教え子はそれらの会社を選びませんでした。毎朝 2, 3 分（30分ではありません！）ほども自分の大切なメンバーのために時間を避けない上司は、僕はマネジメント力がないと考えます。この辺りが、就活編でお話したセルフケアとラインケアを合致させることです。適切な配慮を要求できる残り 2 割の企業に出会う努力をしたほうが良いでしょう。3 日目にお伝えしましたが、セルフケア報告を面接で実演するとその会社では、自分の状態をたった 2, 3 分で報告し、必要な配慮をその都度自己申請できるご利用者を褒めてくれますよ。

【Q 1 8】

運用の時点で就活を見据えるべきだと考えていますので、就活に対して現在の運用をどうつなげるかを聞いてみたいです。

【A 1 8】

3 日目の就活編を聞いて頂く前のご質問ですね。お役に立てていれば嬉しいです。

【Q 1 9】

ナカポツで初回面談からアセスメント・マッチングの場面の支援をしています。就活中の有効な活用について知りたいです。

【A 1 9】

セルフケアは習慣形成トレーニングであるため、通所施設ではないナカポツさんとの相性は少し良くないかも知れません。それでも、毎朝 2, 3 分の時間をご支援者が捻出できるのであれば、ご利用者とオンラインでセルフケアトレーニングを実行することは可能かと思います。僕も企業コンサルのサービスとして実際にやっています。ご本人のセルフケア能力がまったく未熟な場合は、一度就活ではなくトレーニングを優先し移行事業者などをご紹介するほうが良いかも知れませんが、ある程度セルフケア能力のある方であればオンライン指導だけでも十分かと思います。それ以外のセルフケアとラインケアのつなぎ方は 3 日目にお伝えしましたので、お役に立てていれば嬉しいです。

【Q 2 0】

放課後等デイサービス（高学年から高校生まで）のプログラムがあるといいなと思いました。文字を書くことが難しいお子様には絵カードシールを貼るなどで対応できるような。この年代からセルフケアを行うことが出来ると、将来の 2 次障がい減らせると思いました。北村先生には質問に対してご回答頂き、ありがとうございました。出来る範囲で実践してみたいと思います。

【A 2 0】

いいえ、お役に立てたのであれば何よりです。おっしゃる通り 2 次的なダメージが大きいです。ところで Q2 も放デイでのご利用の質問でした。熱意のある放デイさんでタッグを組んで取り組むと良さそうな気がします。

【Q 2 1】

既に就労されている利用者様でセルフケアシートの紹介をしてみたいと思うのですが、1 時間の面談では時間が少なすぎるので、どのようにお伝えしていけばよいでしょうか。回復対処を「何もしない」と記入されている方がいらっしゃいます。これが一番の対処法だと頑なな利用者様へどう助言をしていけば良いでしょうか。

【A 2 1】

1 時間という区切りに対して考えられるのは、

①何度かに分ける、優先順位を付ける

3 日目にお話した「25,50,75」という考え方をを使うと良いかも知れませんが、全部一遍での実施が難しいのであれば、これが有効です。

②どこかでゆっくり時間が取れる日時を設定してみる

1 時間の枠にとらわれないでできる方法探しができるならこれもありかもです。

以上 2 つのどちらか、やり易い方法をご利用者と決めると良いかと思います。

回復対処は何もしない、頑なという方は多くいらっしゃいますね。相手の価値観を変えるのは大変です。相手が変わったほうがお得だと思えるようにアプローチするのがセオリーでしょう。僕がやっていたことを挙げてみますね。

- ・ありたい姿を共有し、必要な行動習慣を考える
- ・やらせるのではなく、一緒にやってみる
- ・他のご利用者がやっているのを見せる
- ・やったあとの感想を皆で共有する
- ・やり続けて活躍している先輩ご利用者の話を聞く（社会人になっているとより GOOD）
- ・一度施設外実習に出てみる（通用しない経験をする、大げがしないように配慮は必要）
- ・成長や変化をフィードバックする
- ・自分は変われるという経験をさせ、実感させる（別なことでも良いです）

こんな感じです。何か使えそうなものがあれば取り入れてみてください。