

平成25年度  
認知機能強化・作業訓練実施報告書

香川県立川部みどり園

平成27年3月

## 目次

	頁
報告：平成25年度認知機能強化・作業訓練（コグトレ）の取り組み	1
1 訓練導入の経緯	1
2 訓練プログラムの概要	1
3 訓練プログラムの客観的評価方法	2
4 心理学的検証結果	3
5 プログラム実施者の主観的評価	5
6 利用者の感想	7
7 各事業での具体的成果	8
8 今後の課題	9
資料：認知機能強化・作業訓練マニュアル	11

# 平成 25 年度認知機能強化・作業訓練(コグトレ)の取り組み

地域生活支援課  
就労移行支援班  
生活訓練班

## 1 訓練導入の経緯

平成 25 年 2 月 19 日、触法行為のあった障害者を積極的に受け入れる当園の方針に従い、支援方法の参考にすることを目的として宮川医療少年院を見学させていただいた。その中で、同少年院の法務技官（精神科医）である宮口幸治医学博士から、「再犯を防ぐための方法は安定した就労生活を送ること。そのための支援プログラムとして認知機能強化トレーニング (Neuro-Cognitive Enhancement Training) と認知作業トレーニング (Cognitive Occupational Training) を開発した」という趣旨の説明と、具体的なプログラムの内容について講義を受ける機会を得ることができた。その結果、このプログラムが、将来一般就労や地域社会での生活を目指す当園訓練系事業利用者にも有効であると判断し、導入を検討することにした。

見学後、平成 25 年 3 月 19 日、園内で復命報告を行い、職員間で情報を共有した後、平成 25 年度から訓練系事業で当園の利用者向けのプログラムに修正した内容で導入することを決め、平成 25 年 4 月 15 日から開始した。

また、年度途中の平成 25 年 9 月 30 日には職員マニュアルを作成し、スタッフが誰でも同じような効果のあるプログラムを提供できることを目指して取り組んだ。

このプログラムについては、見学等で紹介した特別支援学校や就業・生活支援センターからこのプログラムのみを見学したいという申し出が数件あり、高い関心が寄せられている。

## 2 訓練プログラムの概要

宮口氏が開発した訓練は、認知機能強化トレーニング (Neuro-Cognitive Enhancement Training) を「コグトレ (COGET)」と呼び、認知作業トレーニング (Cognitive Occupational Training) を「COGOT」と呼んでいるが、当園ではこの 2 つの訓練を組み合わせ、一つのプログラムとして提供し、認知機能強化・作業訓練（「コグトレ」）と呼ぶことにした。

更に、医療少年院に収容されている少年と比べ、当園利用者の認知能力等が低いと考えられるため、当園利用者にも理解できるように、訓練の趣旨を生かしつつ、プログラム内容に変化をもたせることにした。

### 【実施目的】

訓練系事業利用者の社会生活力の向上や就労の基礎となる認知機能の強化、身体機能の向上等を図ることを目的とする。

### 【実施内容】

毎週金曜日午前 10 時から 90 分のプログラムを提供する。

プログラムは基本的に次のようなメニューで構成している。

- ①阿弥陀くじ ②脳トレ ③感情 ④升目埋め ⑤点つなぎ  
⑥棒渡し ⑦動作模倣 ⑧姿位伝達 ⑨爪楊枝積み ⑩表彰

しかし他の活動を行っている際に新たな課題が見つければ、⑪問題解決⑫聴いて考える⑬地図のプログラムを提供する。（⑬については当園独自のメニューである。）

### 【実施状況】

平成 25 年 4 月 15 日から平成 26 年 2 月末まで通算 42 回実施した。

### 3 訓練プログラムの客観的評価方法

当園独自のプログラムとして導入した当初、訓練の効用、課題等について、次のように考えた。

#### 【効用】

##### (1)認知機能

認知機能そのものの向上。

##### (2)集中力

複数課題を、比較的短い単位で、継時的に提示する学習場面構成自体に、集中力を養成する効果がある。

##### (3)集団・社会性

グループ学習形態そのものが、社会性或いは人間関係能力を伸張する作用がある。

#### 【課題】

##### (1)効果測定

###### ①目的・方法・結果として期待できる効果等の整理

＝シラバスあるいはカリキュラムのより緻密な構成

###### ②1で指摘した観点から、適切な評価ツールを使用して、コストベネフィット(トレーニングのコストそして意味と効果)を検証

※使えるツールはDN-CASくらいしかないか

###### ③効果測定の評価のためにも、参加メンバーの基本的な能力評価が必要

##### (2)ドロップアウトメンバーへの対策

###### ①集団で取組む中で、課題について来ることができないメンバーのフォロー。

グループでのディスカッションに入りにくいメンバーのフォロー。

###### ②課題によって解決には利用者の障害特性が反映される。多様な集団であれば、どのようにそれを組み込んでいくか。

#### 【その他】

##### (1)短いスパンでの興味持続

課題が短い間隔で変わっていくので、興味を持続しやすい

##### (2)集団学習による相互成長作用

グループで取り組ませることにより、ポジティブな相互作用が発生すれば、個別学習以上の効果が期待できる

##### (3)障害種別による学習特性の課題

課題が比較的視覚優位のため、発達障害系の利用者には有利か。

「表情当て」課題は、これまでの社会経験や保護者の関わりが大きく作用するだろう。場合(ボキャブラリーの幅等)によっては、知的障害系利用者に優位。

また、その後、「効果測定」の課題について検討し、初期評価を次のような方法で実施する計画を立てた。

#### 【認知訓練の初期評価】

##### (1)評価対象

地域生活支援課 認知訓練対象利用者 12名

(2) 評価方法

DN-CAS(Das-Naglieri Cognitive Assessment System)認知評価システム[日本文化科学社]により現時点での認知能力を測定。一定期間の訓練後再評価する。

なお、同検査は上限年齢が 17 歳 11 ヶ月であり、被験者年齢換算に留意する。

(3) 評価チーム

総括は、地域生活支援課長。チーフは認知訓練担当副主幹。

検査者は、当園児童課心理指導担当職員及び臨床心理士。

検査実施スケジュールのコーディネートは地域生活支援課生活訓練班担当主任。

検査実施にあたっては、利用者から書面により包括的同意(検査実施だけでなく、匿名化した上での研究発表等)を得ておく。

(4) 実施方法

期間：6 月末開始。終了は児童課学校夏休み前の 7 月 19 日が最終。

時間：児童課の日程から、午前中実施を原則とする。

(5) 備考

検査者 2 名は、コグトレ資料を理解しておき、事前に生活訓練班のコグトレを見学して概要把握しておく。

再評価を今年度末をめどとして実施する。

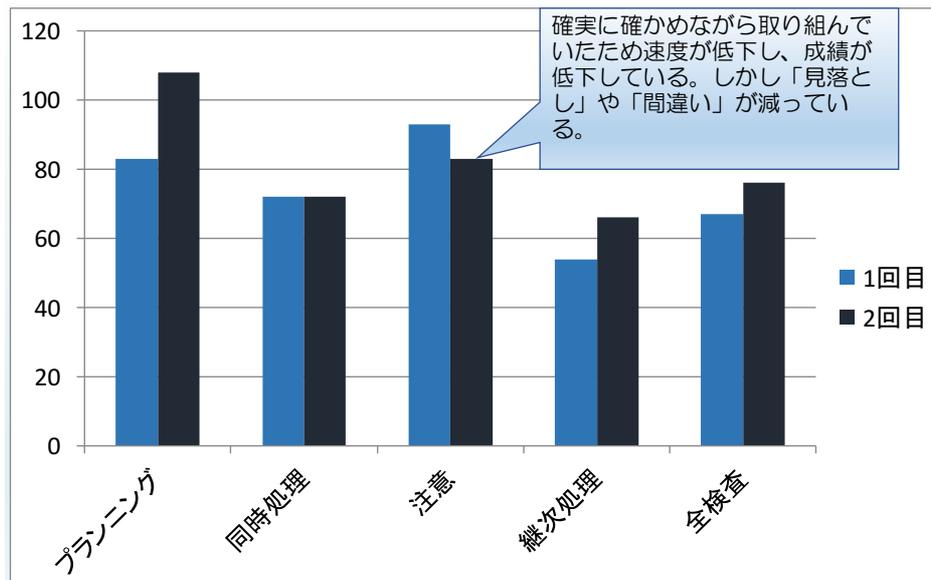
SST 担当の溝内主任は、コグトレの評価と S S T の効果相関等、発展的な検証に留意する。

## 4 心理学的検証結果

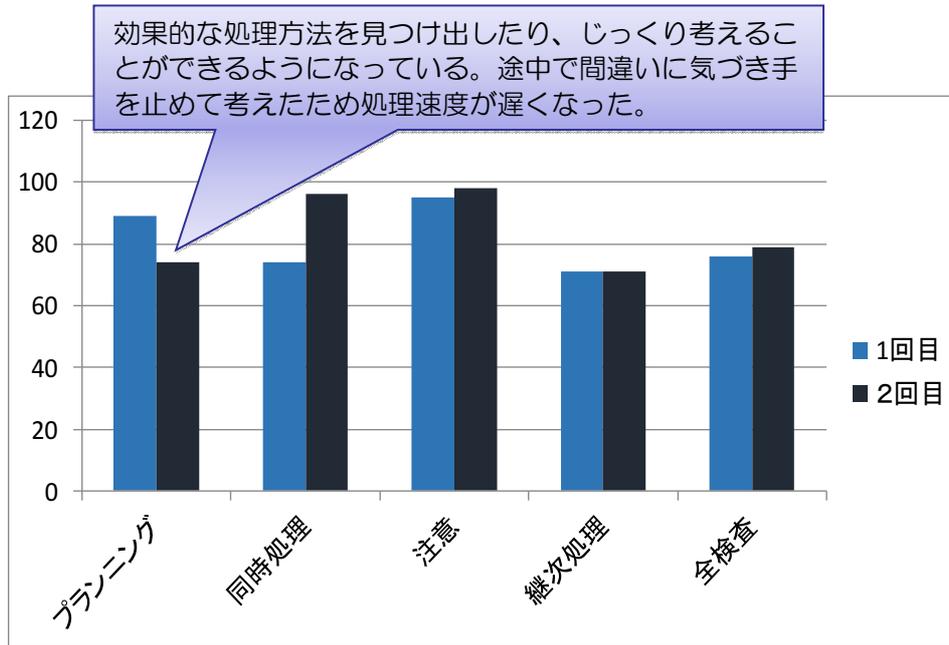
日本版DN-CAS認知評価システムによりコグトレ開始直後での認知能力を測定し、訓練開始 9 か月後に再評価を実施した。その際、評価は精神年齢を考慮して算出した。同意を得られた 6 名に対し、第 1 回を平成 2 5 年 7 月に実施し、第 2 回を平成 2 6 年 2 月に実施した。

### 【評価事例】

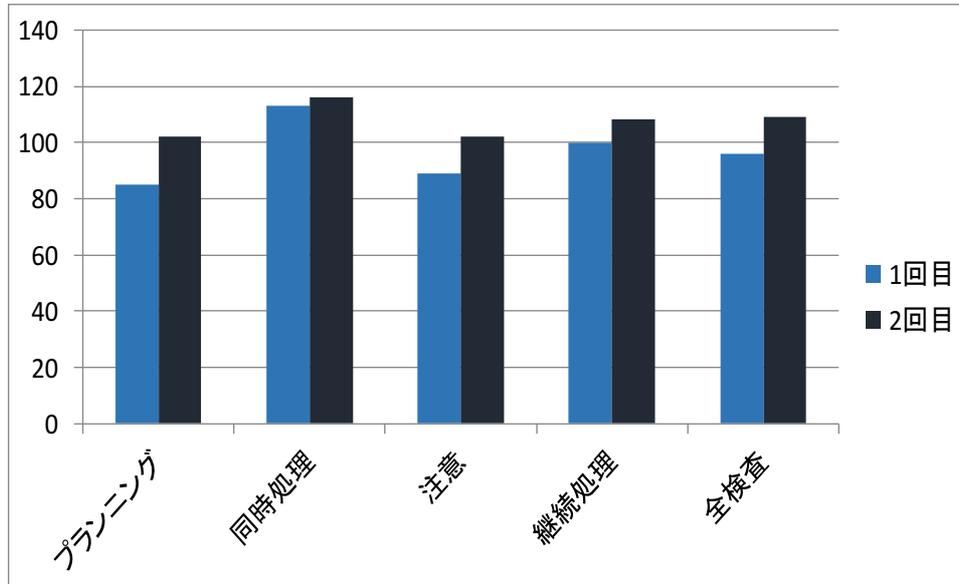
(A さん)



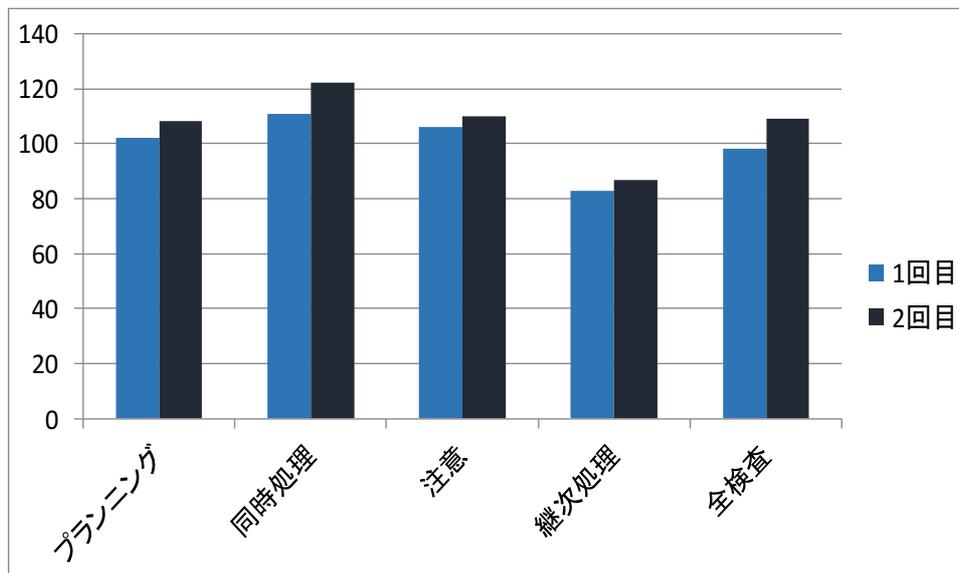
(Bさん)



(Cさん)



(Dさん)



#### 【全体の評価】

- ・作業に対する取り組みの姿勢に良い変化がある。
- ・作業効率が上がっている。
- ・丁寧な仕上がりになっている。
- ・自信を持って落ち着いて取り組んでいる。
- ・注意集中する力が伸びた。
- ・視覚的に提示された物事を理解する能力が伸びた。

以上のことから、コグトレの成果が表れていることが推測できる。

しかし、検査を受けた6名全員に効果が見られたわけではない。

- ・1名はほとんど変化なし。
- ・1名は一部に向上が見られた。視覚的な情報に対する理解力が向上しており、課題に対する取り組み方を考える兆しが見え始めたので、今後コグトレを継続することで徐々に発展が見られる可能性はある。

## 5 プログラム実施者の主観的評価

プログラム実施者として各職員スタッフが主観的に感じたことをプログラム開始6ヵ月後にアンケート形式で回答してもらい、そこで出た職員スタッフの意見に対しては改善策を講じた。

### (1) 6ヶ月を経過しての職員の感想

#### 【利用者の変化について】

- ・動作模倣では間違いが少なくなっている。
- ・各自の発言の仕方がうまくなっている実感がある。
- ・生活訓練班では職員が支援しなくても利用者間で相談ができるようになっている。
- ・反面、勝負にこだわる悪影響が見られる。例えば、チーム議論の際も一部の者だけで議論をしたり、「あの人がいるから負ける」と愚痴を言うなど。また、所用や病気で休むと獲得シールの数に大きく差がでるため、モチベーションが低くなる。

#### (改善策)

- ・スタッフ間であらかじめチーム編成を決める。
- ・利用者の良いところをスタッフが見つけ、誉め、他のメンバーに伝える（例えば、「Uさんは、升目うめは1つは完全に覚えることができる。それを利用して作戦を立てたら勝てるよ」と伝える等）。
- ・みんなで議論をしたチームに努力賞としてシールを1枚プレゼントする。
- ・1回に渡すシールを少なくして、欠席しても数に大きな開きが出ないようにする。
- ・スタッフのかかわり方を統一するために、下半期は開始10分前のミーティング（9:50～10:00）と終了後15分のミーティング（11:30～11:45）の時間をとるようにする。
- ・スタッフのかかわり方は、指示的なものから、共感型・支援型に変えていく。

#### (6ヵ月後から実施した事項)

- ・コグトレ司会を行う職員を固定せずに、変化を持たせる。
- ・新たな課題を追加（地図・問題解決）。
- ・利用者に任せきり議論にせず、職員が介入し皆で議論する方向へ転換させる。
- ・メンバー全体の良い点を皆に伝える工夫を行う。

更に、それから3ヶ月経過して再度アンケートを行った。

#### (2) 9ヶ月を経過しての職員の感想

##### 【参加について】

- ・一部の者を除きコグトレを楽しめている。
- ・職員の脳トレにも力を入れているのはなぜだろうと思っていた。

#### (改善策)

- ・参加者全員が楽しみながら参加できるように工夫をする。
- ・そのためには、まず職員が難しさと楽しさの両面を実感できるようにし、その雰囲気が利用者に伝わるようにする。

##### 【利用者の成長について】

- ・升目や点つなぎは当初全くできなかった利用者が、3回中1回正解できたり、もう少しで正解になるまでに改善が見られる。
- ・「周りは関係なし」といった利用者が、相手の意見を聞いたり、自分の意見を発表したり、伝えてわかってもらおうとできるようになってきた。
- ・訓練中に討議する際、意見が出るようになった。議題によっては積極的に意見を出す。（ただし職員が介入すると黙ることがある、）
- ・相手から見て左右どちらかを考え、声かけをしている利用者がある。
- ・利用者が課題を上手にできるようになった。
- ・画面を記憶する系統の出題は全問正解する人も多くなっている。
- ・つまようじ積み上げ課題も徐々に高い記録が出せるようになってきている。
- ・Hさんは自信が出てメンバーの中でも大きな声が出せるようになったと思う。
- ・クリスマス会で調理をした際に、ホットケーキの焼き加減を満足のいくものにしようと、フタをしてみたり、一度に焼く枚数を変えてみたりと、チーム（Sさん・Fさん・Kさん）であれこれ話し合っって試行錯誤していた。Sさんは自分のチームのおやつ作りが完成すると、相手チームに自分から「手伝いましょうか?」「お皿はどれがいいですか?」等の声かけができていた。

##### 【職員の気づき】

- ・左右や東西南北、身体の部位を知らない、又は曖昧な理解の利用者が多いことがわかったきちんと理解して、筋道たった説明ができるようになれば素晴らしい。
- ・左右や肘膝腰等を説明できないことに驚いた。普段の訓練でそのような言葉を使えば使え

るようになるのだろうか。

- ・相談しない利用者についてはどう支援すればよいのか。（他メンバーを馬鹿にしているところもあるようだが。）
- ・利用者の得意、不得意が新たに発見できた。
- ・相手にどのように伝えたらよいのか、職員自身の勉強にもなる。
- ・姿勢伝達は体の部位名がわかっていなかったり、鏡像が理解できていなかったりして苦戦している。
- ・地図系統の出題はまだ慣れていない様子である。
- ・記憶力が問われる問題では能力差が歴然としている。チームワークが問われる問題と混在させながら、「それではないんだよ」という内容で（現在もその内容なので）よいと思う

#### 【改善を要する事項】

- ・シールが欲しい、勝ちたい気持ちは全員にある。勝てば OK、負ければ周り（メンバー・職員のせいにする）。
- ・チームの人数が多いと話し合いにも参加せず、または入れてもらっていない人がいる。
- ・姿勢伝達は、もしグループ数を増やせば課題の態勢を同レベルで考えるのが大変だと思う（改善策）
  - ・ひとつのチームの最大人数を3人程度にしてはどうか。1) まとめ役、2) 解答を記入する人、3) チームの状況や答えを伝えたり発表する人。
  - ・シールのルールの確認：チーム戦で勝てば1つ。チーム戦にならないものは参加したら一つ。参加とは、後半に職員が当てるのではなく、メンバー自ら手を上げて自分の考えや意見を発表できたらその人に1つ。
  - ・問題解決訓練はチーム戦にしてはどうか？メンバー同士話し合う訓練ができると思う。
  - ・たまに大会議室で行うなど雰囲気を変えてはどうか。
  - ・特別賞シールを出す際、職員が討議し一人を決めるようにしてはどうか。
  - ・チーム決めの際、職員が考えて利用者を分散する。

## 6 利用者の感想

コグトレをやってみての利用者の感想を職員の聴き取りによる方法で実施した。

- ・S さん：コグトレを始めた時は全然できなかったが、今は升目うめはできるようになった。新しい地図はいつも考える時間がギリギリ。もっと頭の回転が速くなればよいと思う。自分の勉強になっているのでコグトレは今後も参加したい。
- ・N さん：升目うめをもっとうまくやりたい。画面を見てどこに○を描くかが難しかった。
- ・U さん：線つなぎ、棒渡し、動作模倣、姿勢伝達は楽しい。
- ・H さん：負けるときが多いからあまり面白くない。負けたら負けたで気持ちを引きずる。問題解決のとき、自分がないチームでは職員がヒントを与えるのが不満。強い人と弱い人との差が出るのでバランスが悪い。自分とSさんのチームには超難しい問題が来る。コグトレ自体がなくなってほしい。
- ・K さん：みんなとゲームをするのが楽しい。いろいろなゲームが楽しい。升目うめとか、線つなぎは見ている時間ももっと欲しい。
- ・O さん：課題によっては眠いけれど、動作やものを伝えたり、勉強になったら良いなと思う。ぼちぼち自分の力になっていると思う。
- ・TS さん：欠席などでシールが少ない人のために敗者復活戦をして欲しい。つまようじの課題はしたくない。
- ・M さん：コグトレの時間中、ずっと苦痛。つまらない。職員が役に立つゲームだと伝えると「じゃ仕方ないっすね、やります。」と悪ぶって答える。
- ・F さん：（身体部位の名前が）わからないので姿勢伝達はしたくない。

利用者の感想をもとに実施者として、次のようにまとめを行った。

- ・議論力、思考力、記憶力、集中力が向上している実感がある。生活場面でも「コグトレみたいな」と笑いながら自ら試行錯誤をして取り組んでいる。
- ・それぞれの得手、不得手で、プログラムへの参加のモチベーションが変化している。
- ・訓練の真意をわかる人はまだ少ない。

(改善策実施後の利用者の変化)

- ・3人のチームに編成するようにした。  
→役割が必ず当たるようになり、他人任せだった人が積極的になった。
- ・ドロップアウトメンバーが分散するように職員がチーム決めの際に工夫を加えた。  
→チームの総合力に偏りが出にくくなった。

## 7 各事業での具体的成果

この訓練プログラムは、そのプログラムの中だけの成績向上を図るものではなく、実際の生活の中で生かされ、役に立つことを目的にしている。

そのため、就労移行支援班及び生活訓練班の各事業でこのプログラムの成果が具体的に感じられたか、以下のとおりそのいくつかの事例を示すこととする。

(1) 就労移行支援班での成果

- ・共同作業時に、適切な指示が多くできるようになった。  
→「あなたの右の方を下げて。」「わたしの左に回ります。」

(2) 生活訓練班での成果

【手間取っている人がいたら】

- (以前)
- ・無関心。
  - ・自分ができていたらそれでいい。
  - ・人を傷つける言葉を平気で言う。
- (現在)
- ・「Aさん、速い！」
  - ・励ます。「大丈夫！」
  - ・褒める。「GOOD！」
  - ・気遣う。「〇〇さんもやってみる？」

【感想や意見を聞かれて】

- (以前)
- ・すぐ返事が返ってこない。
  - ・首をかしげるのみ。
  - ・声が小さい。
  - ・拒否的な返答をする。  
「いいです。」「けっこうです。」「どっちでもいいです。」「ひみつです。」
- (現在)
- ・返事がすぐ返ってくる。「はい。」
  - ・自分の言葉で感想や意見を言えるようになってきた。  
「そっか。」「うん(納得)。」「いろいろあって難しいです。」
  - ・逆に質問もできるようになった。  
「メモをするので待ってください。」「どうやって言ったらいいですか？」

【説明して分かってもらえない時】

- (以前) ・自分が説明しているのに分からないのは相手が悪いと責める。
- ・この人には説明しても無理と最初からあきらめる。
- ・黙り返む。
- (現在) ・分かってももらえないのは自分の説明の仕方が悪いと思う。
- ・どうしたら伝わるかを一生懸命考えるようになった。

【グループの中で】

- (以前) ・一人が好き。
- ・無関心。
- ・頼れる人にまかせっきり。
- ・個々人が思ったとおりに行動する。→失敗が多い。
- (現在) ・自己主張できる。「手伝って欲しい」「嫌だ」「こうしたい」など。

【生活訓練班利用者の感想】

- ・「相手の言い方で自分の気持ちも変わるんだなとわかった。」
- ・「人にうまく伝えられるようになったと思う。」
- ・「記憶力が良くなったと思う。」
- ・「自分のためになつとると思う。」
- ・「自分の態度がばらばらだったのがまとまったと思う。」
- ・「悪い言葉遣いを直すことができたと思う。」

【新卒者が利用開始となったある日の訓練班】

- ・請け負い作業中、新規利用者のシーラー（作業工具）の調子が悪くなる。  
→調子の悪いシーラーを自分が使い、調子の良いシーラーを新規利用者に譲る。
- ・「雑巾はどこ？」と探す新規利用者〇〇さんに対し、  
Aさん：「こっち。」（無関心ではない証拠）  
Bさん：「こっちではわからんやろ。コグトレの時みたいに……。」  
(やさしくアドバイス)

## 8 今後の課題

以上が平成25年度1年間、新しい訓練プログラムとして導入した認知機能強化・作業訓練（コグトレ）の取り組みの報告である。

宮口氏の開発した2つの訓練プログラムの内容を組み合わせて、当園の訓練系事業の利用者向けに修正を加えた内容での訓練の実施は、参加した利用者の反応を確かめながら、職員として試行錯誤を重ねて改善していく取り組みであった。

次年度以降、この訓練プログラムの改善を検討する際の問題点と課題としては、次のようなことがあげられる。

【問題点】

- ・利用者によってレベルの高い問題があること。
- ・難しい問題は最初からあきらめている者がいること。
- ・記憶力が全ての問題はどうしても正解率の高いメンバーに皆が頼りがちになること。

【課題】

- ・個人ではなく、チームで協力し合っこそシールがもらえるような課題設定にする工夫が必要である。
- ・「聞いて考える」トレーニングや、じっくり考えたり、考え直すくせを身につけるように支援していくこと。

今後、更に検討を加え、利用者の方々へ、より良いプログラムの提供ができるよう、引き続き取り組んでいくこととしたい。

(参考文献)

- ・宮口幸治、宮口英樹編著『不器用な子どもたちへの認知作業トレーニング』三輪書店、2014年
- ・宮口幸治「連載 凹凸さをもつ人たちへ『みる、きく、感じる、考える』ための支援ガイド」第1回～最終回（第6回）、『作業療法ジャーナル』Vol.47 No.8～Vol.47 No.13、2013年
- ・宮口幸治「認知機能向上に資する教育の試行についてーコグ・トレ（Cognitive Training）の開発とその効果検証ー」
- ・宮口幸治「実践レポート 宮川医療少年院 不器用な少年たちへの認知作業トレーニング（Cognitive Occupational Training:COT）の開発」、『刑政』123巻9号、平成24年9月
- ・宮口幸治『コグトレ みる・きく・想像するための認知機能強化トレーニング』三輪書店、2015年

【謝辞】

この訓練プログラムを当園の訓練系サービスに導入する契機となる貴重な講義受講の機会を少年院見学の際に与えていただきました宮川医療少年院法務技官、宮口幸治先生（現在、交野女子学院医務課長と併任）に、この場を借りて深く感謝の意を表します。

また、宮口先生には、本報告書作成にあたって、きめ細かく御指導をいただき、添付資料「認知機能強化・作業訓練マニュアル」（平成27年3月改訂版）が作成できました。ありがとうございました。

資料

## 認知機能強化・作業訓練マニュアル

香川県立川部みどり園  
平成27年3月改訂版

# 認知機能強化・作業訓練マニュアル

香川県立川部みどり園  
平成27年3月改訂版

## 目次

	頁
1 訓練プログラムについて	1
2 プログラムの概要	1
I 認知トレーニング	1
II 感情コントロール	1
III 問題解決能力トレーニング	2
IV 身体トレーニング	2
V 達成感コントロール	2
3 プログラムの具体的内容	2
I 認知トレーニング	2
II 感情コントロール	7
III 問題解決能力トレーニング	11
IV 身体トレーニング	13
V 達成感コントロール	19

## 1 訓練プログラムについて

- 対象者:訓練等給付事業(生活訓練及び就労移行支援)利用者
- 時間帯:10:00～11:30
- 頻度:毎週金曜日に実施
- 職員:生活訓練及び就労移行支援担当者
- 準備物:個人ファイル

## 2 プログラムの概要

### I 認知トレーニング

#### i チーム決め

- 阿弥陀くじ

#### ii ウォーミングアップ(脳トレ)

- 点つなぎドリル
- 間違い探しドリル
- 推理ドリル

#### iii 見る訓練

- 升目埋め
- 点つなぎ
- どんな風に見える?

#### ☆新○地図を見よう

#### iv 聞く訓練

- 聞いて考える

#### ☆新 v 想像する訓練

- 地図を作ろう
- これからどうなる?

### II 感情コントロール

#### i 感情を表現する練習

- 表情写真1
- 表情写真2

#### ii 感情を身体で感じる体験

- 感情荷物

#### iii 感情をコントロールする練習

- 違った考え方

### Ⅲ 問題解決トレーニング

- i 言葉で表現する訓練
  - 手段産み出し(文章)
- ii イラストから問題を読み取る訓練
  - 手段産み出し(イラスト)

### Ⅳ 身体トレーニング

- i ボディイメージの向上訓練
  - 棒くぐり
  - 靴紐結び
  - 棒回し
  - 棒渡し
  - 動作模倣
- ii 身体部位を説明する訓練
  - 姿位伝達
- iii 身体動作を説明する訓練
  - 暗中模索
- iv 微細運動の訓練
  - 爪楊枝積み

### Ⅴ 達成感コントロール

- i 微細運動・推測の訓練
  - シール貼り
- ii 共感する訓練
  - 表彰式

## 3 プログラムの具体的内容

### I 認知トレーニング

- i チーム決め
  - 阿弥陀くじ

#### 【目的】

- ① 日常よく使用される阿弥陀くじに慣れる。
- ② 誰にペンを渡すべきか考えさせる。

③線を順にたどる練習。

【方法】

人数分だけ縦棒を用意し、各自が縦棒の上に名前を書いて横棒を自由に2本記入する。自分が記入したらまだ記入していない人にペンを渡す。

全員が記入したら、下部に AB を記入する。1名を指名し阿弥陀くじの歌を歌いながら線をたどらせ、名前の横にチームを記入させる。

チーム内で司会・書記・発表の役割を決める。

ii ウォーミングアップ

※ドリルはウォーミングアップとして行うため「点つなぎ」「間違い探し」「推理」のいずれかを利用者のレベルによりひとつを実施する。がんばってなんとかできるのではなく、楽にできることが大切。(達成感があるように。)

○点つなぎドリル

【目的】

① 模写の力をつける

【方法】

簡易な点つなぎドリルを楽しみながら取り組む。

完成したら、「わあ、こんなのがでてきたね、可愛いね」等、一緒に喜ぶ。

※事前に数字が読めるかどうかのアセスメントを必ず実施しておくこと。大きな数字が読めない人には実施しない。

※一人ひとりのレベルに合わせたもので必ず完成できる簡易なものを提供すること。

○間違い探しドリル

【目的】

①集中力を高める

【方法】

間違い探しドリルを楽しみながら取り組む。

見つけ出したら「よくみつけられたね」と誉める。

※わからない場合には、範囲を指定してヒントを出す。

○推理ドリル

【目的】

①推理する力を高める

【方法】

日本語読解能力がある人のみ実施するため、アセスメントをしっかりとしておく。  
できたら「よくわかったね」と誉める。

### iii 見る訓練

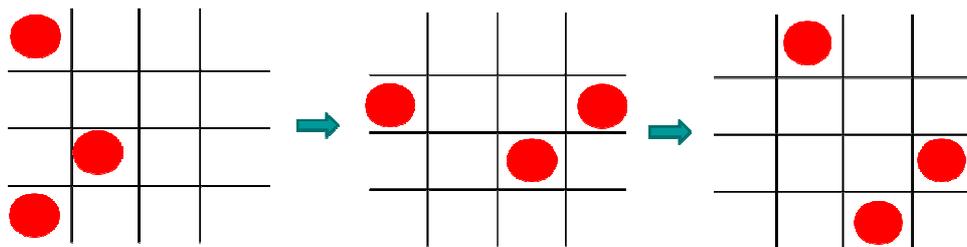
#### ○升目埋め

##### 【目的】

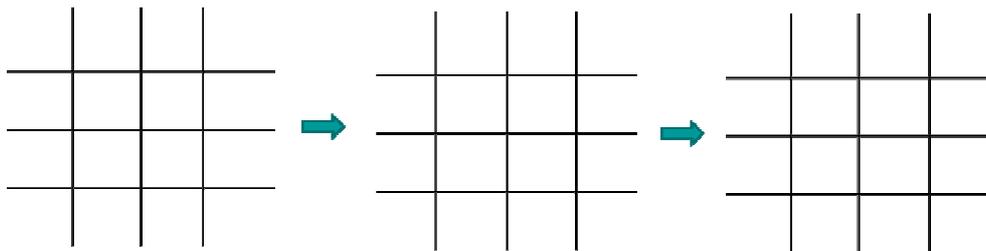
- ① 視覚性のワーキングメモリを高める
- ② 会話力を高める。

##### 【方法】

各自に記入用紙を渡しておき、鉛筆は机の上に置かせる。○をどのように提示するか説明し、画像を各10秒ずつ3枚見せて終了する。



○が出てきた順番に記入用紙に○を記入させる。



結果は、個人ごとに答え合わせするか、個人の記入用紙を基に、チームで話し合い、チームとしての答えを出し、チーム用紙に記入してもよい。

#### ○点つなぎ

##### 【目的】

- ① 視覚認知の基礎力をつける。
- ② ミスしないための方略を学ぶ。
- ③ 会話力を高める。

【方法】

各自に点つなぎ用の記入カードを渡し、個人の記入用紙に記入させる。点つなぎのレベルは利用者の能力によって難易度を調整する。個人の記入用紙を基に、どうすればミスなく写せるかをチームで話し合い、チームとしての答えを出し、チームごとに発表する。各チームは他のチームから出た方略を学ぶ。

○どんな風に見える？

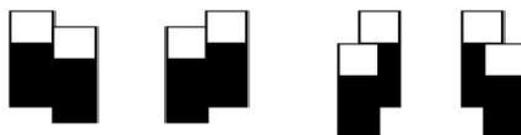
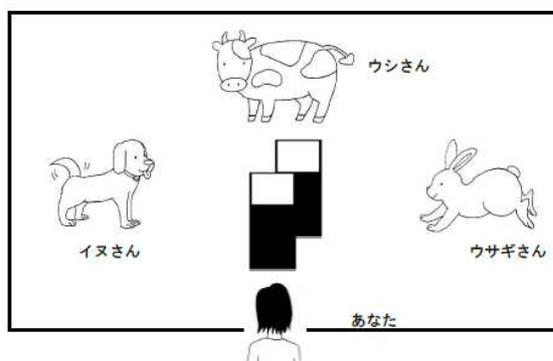
【目的】

- ① 心的回転の力を高める。
- ② 相手の立場になってものを考える。
- ③ 違った視点があることを知る。

【方法】

指導者は利用者と向き合って積木を色んな形状で並べて前に提示し、みんなから見える積み方と、向かい合った指導者や左右の人からの見え方をチームで話し合っ、指導者・左右の人から見えるように積木を並べてもらう。

真ん中の立体図をイヌさん、ウシさん、ウサギさんから見ると、どう見えるでしょうか？ 線でつなぎましょう。



紙を使った例。実際は積木を使って行う。

○地図を見よう

**【目的】**

- ①略地図を理解する力をつける。
- ②東西南北の理解、自分がどの方向に向いているのか想像する。

**【方法】**

地図を渡し職員が問題を出す。地図をたどって今自分がどこにいるのかを想像する。

iv 聞く訓練

○聞いて考える

**【目的】**

- ①聴覚性の短期記憶、ワーキングメモリをつける
- ②文章理解力をつける

**【方法】**

例)おばあさんとおかあさんとむすめの3人がリボンを持っています。

おばあさんのリボンはむすめのリボンより短いです。

おかあさんのリボンはむすめのリボンの倍の長さがあります

誰が一番長いリボンをもっているでしょう

例題のように3つの事柄の長さ重さ大きさ等の違いを伝えて、考えてもらい、  
答えをチームで話し合う。

v 想像する訓練

○地図を作ろう

**【目的】**

- ①文章を読んで想像し具体化する力をつける。
- ②人に説明する時の補助となる図をかけるようになる。

**【方法】**

問題文と白紙の解答用紙を渡し、想像しながら地図を描いていく。

個人の能力によって異なるレベルの問題を出すこと。「三叉路」「二股」「川沿い」等の言葉を知らない場合が多いので説明しながら支援する。

○これからどうなる？

**【目的】**

- ①事態の推移を想像し、好ましいことかどうかを判断する。

**【方法】**

スライドで「このようなじょうきょうになった」と提起し、これからどうなるかを推理

してもらおう。

## II 感情コントロール

### i 感情を言葉で表現する訓練

#### ○表情写真1

##### 【目的】

- ①人の表情の意味を知る。
- ②自分の感情を表現する力をつける。
- ③人の表情には人によって多様な感じ方があることを知る。
- ④人前で発表する力をつける。

##### 【方法】

一人の表情が写っている写真を見せ、この人は一体何があつて、今、どのような感情であるか答えてもらおう。

始める前に人によって感じ方がちがうからたくさん違う答えが出れば良いなどいっておく。次に一人ひとりに聞いてみる。その際に感情と状況を言った後、できれば自分でその感情を表現してもらおう。

例)「これは怒っていると思います。僕の怒った顔はこれです。」

またはどんな時にこんな表情をするか、聞いてみる。

スタッフにも発表してもらおうが、何人かにはあえて「(当たらずといえども遠からずな)違った答え」を言ってもらってもいい。



表情写真(一人)の例

## ○表情写真2

### 【目的】

- ①人の表情と関係性の意味を知る。
- ②人の表情には人によって多様な感じ方があることを知る。
- ③多様な意見があることを知る。
- ④人前で発表する力をつける。

### 【方法】

2人以上の人の表情が写っている状況写真を見せ、この人たちは一体何があつて、今それぞれが、どのような感情であるか答えてもらう。

始める前に人によって感じ方がちがうからたくさん違う答えが出れば良いなどいっておく。次に一人ひとりに聞いてみる。「怒っています」と答えたら「何があつたの？どうして怒っているの？」等、写真の人たちの関係性にもスポットを当てて追加質問する。

スタッフにも発表してもらうが、何人かにはあえて「(当たらずといえども遠からずな)違った答え」を言ってもらってもいい。



表情写真(二人)の例

## ii 感情を身体で感じる体験

### ○感情荷物

#### 【目的】

- ①感情を溜め込むとしんどいことを体感する。
- ②感情を表出することで楽になることを体感する。
- ③怒りの表出の仕方を知る。

#### 【方法】

「感情」を書いた紙を 500mlのペットボトルに貼り、水を入れる。「嬉しい」感情は空にしておく。「怒り」のみ 2000mlとする。利用者に背中に担げる丈夫で大きな袋を背負ってもらい一本ずつペットボトルを袋に入れていく。「色々な感情を背負うとどうなるかな」といって重さを体感してもらい。ちょっと歩いてもらい「たくさん感情をためたまま生きるとしんどいね」「じゃあどうすれば楽になる？」と問う。「出したら楽になるよね」と言いながら感情を言葉で表現しながらペットボトルを一本ずつ出す。特に「怒り」を出すと楽になることを体感させる。その際「怒り」を出す時に「こんな重たいものを人に向かって投げるとどうなる？」か考えさせ、怒りはそつと支援者に渡しましょう。と伝える。



感情のペットボトルの例 「怒り」だけ 2000mlにしてある。

iii 感情をコントロールする訓練

○違った考え方

【目的】

①同じ事象に対し違う考え方をすることで感情が変化することを知る。

【方法】

ワークシート(下図参照)に記入する。その後みんなに発表してもらおう。最も問題となる「怒り」について扱うといい。「怒り」を下げるといい考え方が出なければ他の利用者からもっといい考え方がないか聞いてみる。留意点としては、目的は怒り下げることであるので、利用者が考えた「違った考えた方」自体は否定しないこと。

〈記入例〉

6月13日 場所・場面 (学校の廊下)				
何があった? A君とすれ違ったとき、A君は僕の顔を見てニヤニヤして行ってしまった。				
あなたはどうした? どう思った? にらみ返した、僕のことをバカにしているにちがいない				
どんな気持ち? どれくらいの強さ? 気持ち: 怒り 70%				
	違った考え	気持ち	パーセント %	感想
考え方①	いつか仕返ししてやろう	怒り	75	もっと腹が立ってきた
考え方②	そんなことで怒っても仕方ない。 我慢しよう。無視しよう。	怒り	40	でも思い出して腹が立つ
考え方③	ひょっとして僕のことを笑ったんじゃないかと、思い出して笑いを しただけかもしれない	怒り	10	そういえば僕だって思い出して笑いを して一人でニヤニヤすることがあるな

「違った考えをしようシート」の記入例

### Ⅲ 問題解決トレーニング

#### i 言葉で表現する訓練

##### ○手段産み出し(文章)

##### 【目的】

- ①困った時にどう対処していくかを自分で解決できる力をつける。
- ②言葉で説明する力をつける。

##### 【方法】

日常生活でよくありそうな困った状況を文章で提示する。イメージし難ければイラストも提示してもいい。結末はハッピーエンドになるようにしておき、どんな方法を使ってハッピーエンドになったかを自分で考えてもらう。(例:下の「……」部分は一体何があったのかを考えてもらう)

- **あなたは皆が集まって何か楽しそうに話し合っているのを見つめます。**
- **聞いてみれば、今週末、Cさんの家でパーティをするらしいです。**
- **ひと月前、Cさんは皆に招待状を配ったそうです。しかし、あなたはCさんから招待状を受け取っていません。**
- **あなたはとてもそのパーティに行きたいと思いました。**

.....

- **週末、あなたはパーティで楽しく過ごしました**

#### 問題解決課題の例

一人ひとりにあててみんなにハッピーになった経過を聞き拍手で応えてもらう。「いろいろな方法があるけれど、みんなハッピーになったね。困って何もせずに固まるよりもまず考えることが大切です」と伝える。どうしてもいい解決策が出ない時には「他の人にいいアイデアを教えてください」と伝える。

ii イラストから問題を読み取る訓練

○手段産み出し(イラスト)

【目的】

- ① 困った時にどう対処していくかを自分で解決できる力をつける。
- ② どこに困っているか状況を読み取る力をつける。
- ③ 解決策を出す練習をする。

【方法】

問題として困った状況のイラスト(下図のような例)や写真を示し、どこが困っているか、どうしたらいいかの解決策をみんなに考えてもらう。解決策は内容の是非を問わず、できるだけ多く挙げさせる。



課題例 一体、何で困っているのでしょうか？  
どうしたらいいのでしょうか？

その後、みんなでそれぞれの解決策は、「現実的か?」「ずるくないか?」「本当にうまくいくか?」などの観点から話し合ってもらい、どの解決策を選ぶか利用者に選ばせる。可能であればロールプレイをすると身につけやすい。

## IV 身体トレーニング

### i ボディイメージの向上訓練

#### ○棒くぐり

##### 【目的】

- ① ボディイメージを向上させる

##### 【方法】

棒の両端を両手で握り、片足ずつくぐらせる。足が棒に触れないように注意する。



立位での足くぐり

#### ○靴紐結び

##### 【目的】

- ① 協調運動の向上(指先の微細運動)

##### 【方法】

机の前に座り、足元が見えない状況で靴紐結びなどを行う。頭の中で今の状況を想像して行い、指先のイメージを養う。

そもそも靴紐が結べるかアセスメントが必要。できなければ違うもので代用する。

例) 紙にマジックで名前を書く等

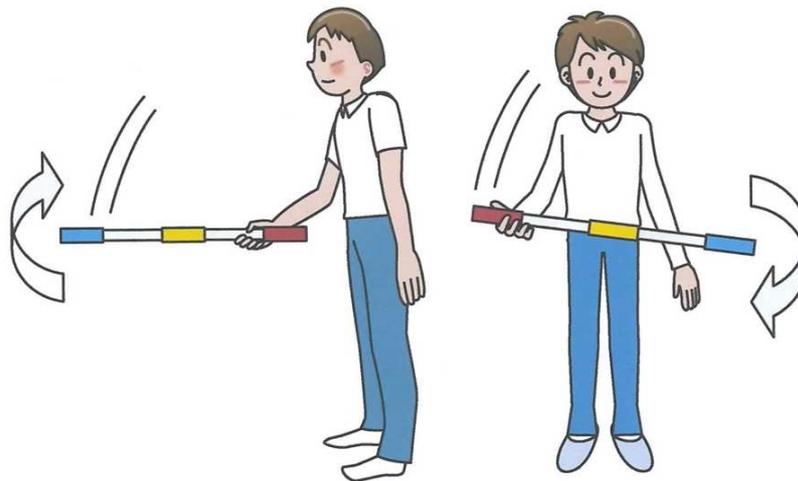
#### ○棒回し

##### 【目的】

- ① 協調運動の向上(粗大運動)

##### 【方法】

片手で新聞棒の端を持ち、棒を縦・横方向に回し(半回転、一回転)、棒の端を受け取る。キャッチ棒のウォーミングアップと伝えて行う。



縦方向に半回転・一回転

横方向に半回転・一回転

○棒渡し

【目的】

- ① 集中力注意力を高める。
- ② 協調運動の向上(粗大運動)
- ③ 相手に注意を向ける練習をする

【方法】

取る方に注意を向けるか投げる方に注意を向けるかを考えさせる。「取るのを失敗する場合は、投げる人が取りやすいように投げ方を工夫してあげてください」と伝えておく。3人～8人くらいのチームで輪になり、右手で棒の真ん中を持ち、タイミングを合わせて棒を右の人に投げる。左の人から投げられた棒の真ん中をキャッチする。何回落ちないで棒をキャッチできたかをカウントする。



4人で棒を1人2本使ってキャッチ棒を行っている様子

## ○動作模倣

### 【目的】

- ① 相手の立場になって考える力をつける。
- ② 心的回転力をつけ、作業を真似る練習する。

### 【方法】

対峙したスタッフの真似をするが、鏡のように見えるままに真似をするのではなく、職員の立場に立ち真似をする。職員が右手を上げていたら、見えるままだと左手を上げることになるので、自分に置き換えて右手を上げる。



スタッフの姿位を見ながら模倣している様子

スタッフは10秒間姿位を提示し、一旦元に戻る。利用者は目を閉じて模倣する。模倣後、目を開かせ正解しているかどうか確認させる。間違っていれば正しい模倣ができるまでスタッフは姿位を続ける。難しければ最初からスタッフの姿位を見ながら模倣させてもいい。動作を行うスタッフは、左右の手足が違う姿位をしたり、指を使うなど難易度を調整する。新聞棒や椅子など物を使ってもいい。

ii 身体部位を説明する訓練

○姿位伝達

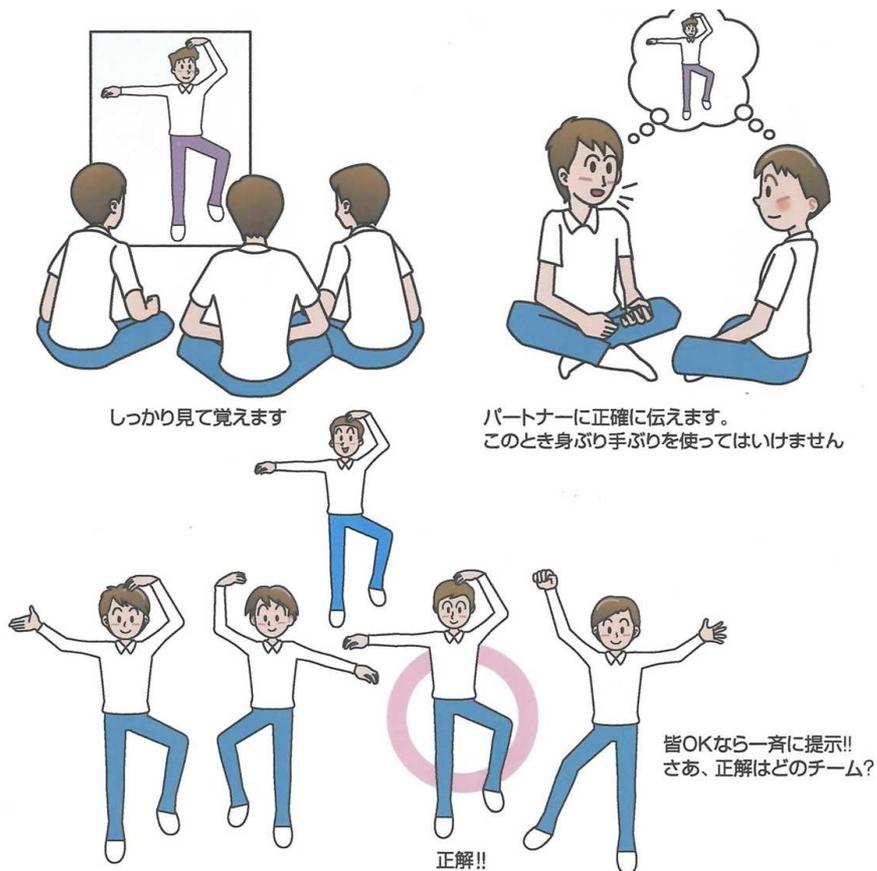
【目的】

- ① 身体の部位の名称を理解する。
- ② 身体部位を観察する力をつける。
- ③ 姿勢の言語化、表現能力を向上させる。

【方法】

チームの中から1人代表を出し、スタッフの横に座ってもらい、アイマスクをしてもらう。スタッフが任意の姿勢をとり、それを残りのチームメンバーが一人一動作ずつ言葉で表現して、それを聴いたアイマスクをしたメンバーがその姿勢をとる。

他のスタッフが 100 点満点で何点かを評価する。うまく表現できないメンバーには助け舟を出す。



姿位伝達の例。(この例では2人ペアのチームとなっている。アイマスクは使用していない)

### iii 身体動作を説明する訓練

#### ○暗中模索

##### 【目的】

- ① 身体の部位の名称を理解する。
- ② 身体部位を観察する力をつける。
- ③ 身体動作の言語化、表現能力を向上させる。

##### 【方法】

チームのうち1人がアイマスクをする。スタッフの身体の動きを一人一言で説明し、アイマスクをしている人がその動きをする。これで良いというまで続ける。

- 例)①前にコーヒーカップが有ります。  
②右手でコップの左側にある取っ手をつかみます  
③自分の頭の上に載せてください。  
④これでいいです

スタッフは同じ動作を繰り返す。

姿位伝達と異なるのは、姿位伝達は、「静止した姿勢」の説明だが、暗中模索は「身体動作」を説明する。

### iv 微細運動の訓練

#### ○爪楊枝積み

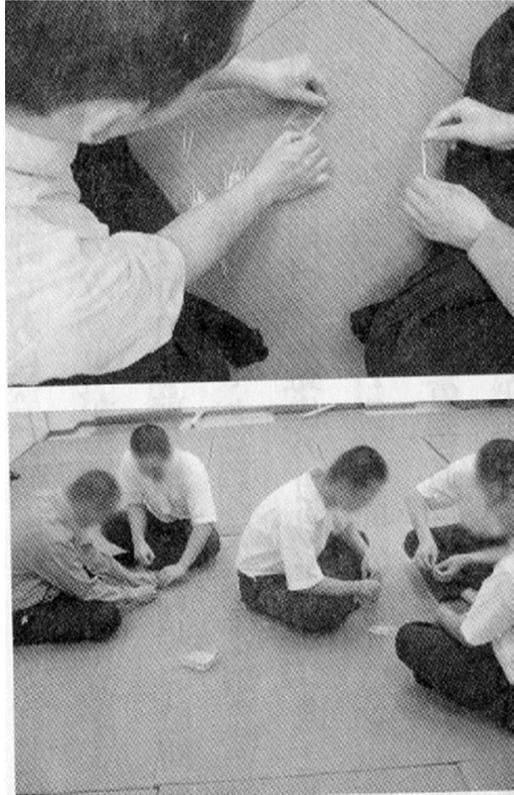
##### 【目的】

- ① 協調運動の向上(手先を使う微細運動)
- ② 時間管理や相手のことを見ながら駆け引きを覚える。

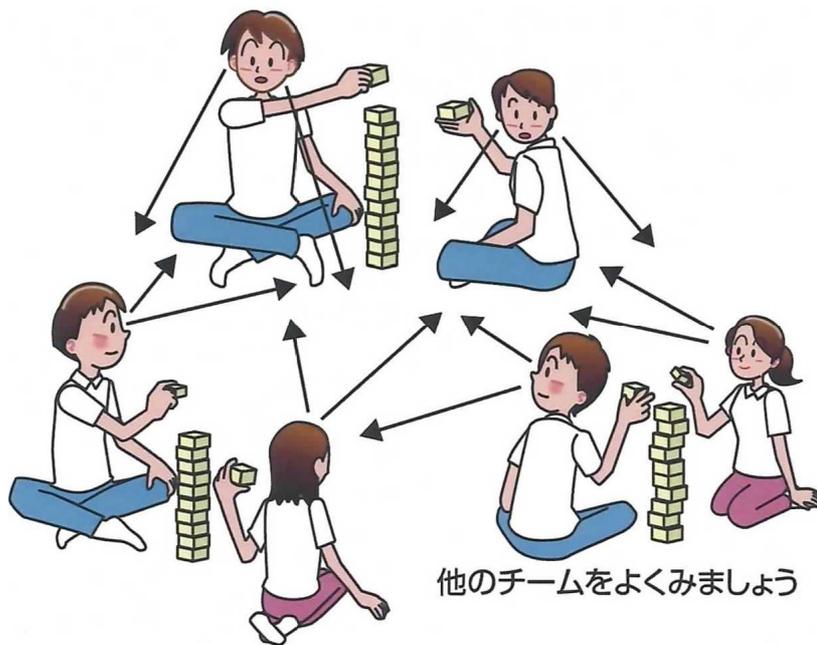
##### 【方法】

時間内(2~3分)に爪楊枝で井形を作りどれだけ高く積み上げられたかをチームで競う。時間内に最も高く積んだチームが勝ちとなる。1人1本ずつ順番に重ねていく。崩れたら最初からやり直す。これ以上積む・積まないは他のチームの様子を見てチームで相談して決める。井形の本数も自由。(3本にすればそれだけ時間がかかる。)スタッフは積んだ段数を数え、どのチームが一番だったかを判定する。

爪楊枝の他にも積木や木のブロックを積んでみてもいい。



爪楊枝積みの様子



ブロック積みの例

## V 達成感コントロール

### i 微細運動・推測の訓練

#### ○シール貼り

##### 【目的】

- ①小さな升に小さなシールを貼ることで指先の微細運動の向上を図る。
- ②あといくつで目的の数に達するか推測する力をつける。

##### 【方法】

プログラムの中でいくつシールを獲得したかを伝え、自分のファイルのどこからどこまでシールを貼ればよいかを確認する。その中で特別なシール(10の倍数に達したら金シール。50の倍数に達したらキラキラシール)があれば、それを除外しただけの数の一般シールをスタッフに要求してもらおう。スタッフは「あといくつでキラキラシールがもらえる？」と尋ねるよう心がける。

### ii 共感する訓練

#### ○表彰式

##### 【目的】

- ①他者の喜びをともに喜ぶ態度を養う。
- ②喜びを素直に表出する力を養う。

##### 【方法】

100の倍数に達した場合に、文具の賞品をセレモニーとともに授与する。

#### ※シールについて

チーム戦で勝てばシールを1枚獲得。

チーム戦にならないものは、参加できたらシールを1枚獲得とする。