

発達障害っぽい看護職員に対する教育支援 －大切な仲間と共に育つために－



愛媛大学医学部附属病院
総合臨床研修センター
助教 内藤知佐子



自分の枠を越える

うまくいっていないことがあるのなら、
これまでのやり方と違うやり方をする

【出典】谷口祥子 (2012) : コーチングの手法と実践がわかる本, 186-187, 東京: 秀和システム

<目次>

1. 他者理解を深める
2. 問題を適切に分析して対応をする

発達障害（発達凸凹）

<定義>

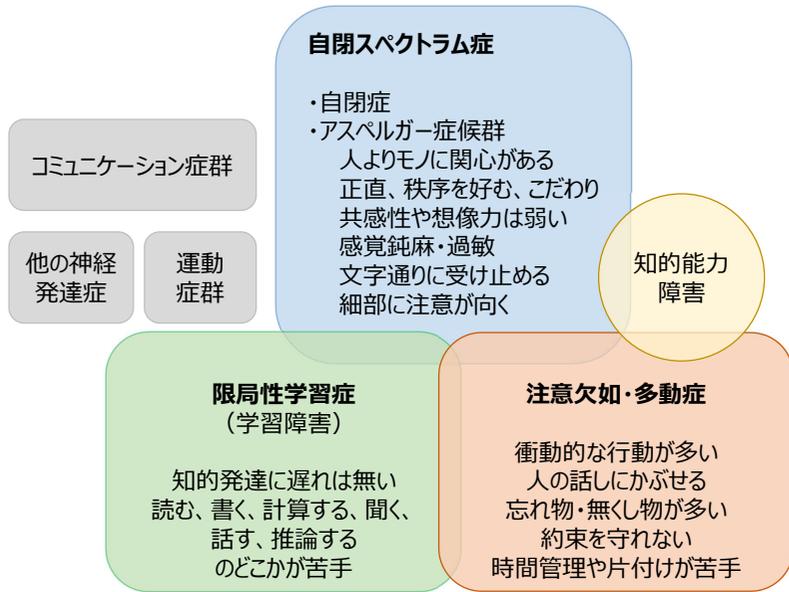
自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、
注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその
症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるもの
(発達障害者支援法)

<基本特性>

- ① 生来性あるいは生後早期に生じる脳機能障害
- ② 行動特性が発達期に明らかになる
- ③ 行動特性には統合失調症のような変動がなく安定している

【出典】高橋有名記他 (2014) : 発達障害について, ストレス科学研究, 30, 5-9.

神経発達症／神経発達障害群（DSM-5）



適応能力を育てる

- ① その時、その場、その状況に合わせる能力
- ② マニュアルがなくとも、臨機応変に創意工夫して対応する能力
- ③ 正解が見えなくても、より良い解決策を模索する能力

- ・未学習・・・まったく経験がないので、対処法がわからない状態
- ・誤学習・・・学び直しをせず、いつも同じ行動をとってしまう状態

これらがあると、適応能力は低下する

【出典】木村 順（2016）：発達障害の子を理解して上手に育てる本（幼児期編），2-3，92-93，小学館。

発達障害っぽい人への関わり方

- 常識に縛られない
- 「治す」から「改善する」へ
- 厳しい指導は自己有能感を傷つけ、状態が悪化する
- “がんばらせる”だけだと、誤学習しやすい
- 我慢させられると、自発性が損なわれやすい
- 「慣れさせる」関わりは、感性がすり減りやすい
- 繰り返し練習は、パターンだけが身につけやすい
- 心理的安全性を意識して関わる
- 得意や強み、苦手を捉えて関わる
- 大切な仲間として接する

【出典】木村 順（2016）：発達障害の子を理解して上手に育てる本（幼児期編），94-95，小学館。に一部講師が加えたもの

行動の特性

- ・忘れ物をする
- ・落ち着きがない
- ・衝動的
- ・目が合いにくい
- ・決断がコロコロ変わる
- ・字義通りに捉える
- ・長年の友人ができない
- ・雑談ができない
- ・会話がずれる
- ・急なことや段取りは苦手
- ・自己肯定感が低い
- ・空気が読めない
- ・こだわりが強い
- ・記憶力がよい（分野限定）
- ・行動力はある、好奇心旺盛
- ・やり続けることができる
- ・手順やルールは守れる
- ・裏表がない
- ・ユニークな発想をもっている
- ・いつも通りのことは得意
- ・目で見て理解することは得意
- ・話し始めると饒舌になる
- ・予告や具体的な指示があると動ける
- ・いい加減にはしない
- ・場の雰囲気には流されない
- ・ある分野において秀でている

社会的スキル

日常生活のなかで出会う様々な問題や課題に、
自分で、創造的でしかも対処のできる能力。

(WHOより)

- ① 意思決定
- ② 問題解決能力
- ③ 創造力・豊かな思考
- ④ クリティカルに考えていく力
- ⑤ 効果的なコミュニケーション
- ⑥ 対人関係スキル（自己開示、質問する能力、聴くこと）
- ⑦ 自己意識
- ⑧ 共感性
- ⑨ 情緒への対処
- ⑩ ストレスへの対処

【出典】 鴨下賢一 編著（2013）：発達が気になる子へのソーシャルスキルの教え方。8-15，東京：中央法規出版。

もし社会的スキルを身につけていないと・・・



孤立、学習の機会を失う
認知や発達、学業に影響

もし社会的スキルを身につけていないと・・・



社会的スキルの習得を阻む要因

- ① 自分をコントロールする力が弱い
- ② 自尊心が育っていない（低過ぎ、高過ぎ）
- ③ 感覚面の偏り（鈍感・敏感）
- ④ 相手の気持ちを読み取りにくい

【出典】 鴨下賢一 編著（2013）：発達が気になる子へのソーシャルスキルの教え方。8-15，東京：中央法規出版。

① 自分をコントロールする力が弱い

現象

- ・待てない
- ・好きなことを勝手に始める
- ・熱中するとやり続ける
- ・都合が悪くなると泣く

対応

- ・トリガーとなる行動を把握する
- ・困ったときに見せるサインを早めにキャッチする
- ・活動内容が難しすぎないか吟味する
- ・説明内容が伝わっているかを確認する
- ・SOSサインを決めておく

【出典】 鴨下賢一 編著（2013）：発達が気になる子へのソーシャルスキルの教え方. 8-15, 東京：中央法規出版. をもとに講師が追記

② 自尊心が育っていない（低過ぎ、高過ぎ）

現象

- ・自己開示ができない
- ・フィードバックを受け入れられない
- ・自己評価にズレが生じる
- ・友達の輪に入れない
- ・黙ったままにいる
- ・活動への参加を拒む



ありがとう!

対応

- ・安全基地を確保する
- ・その学習者のレベルに応じた課題を提供
- ・成功体験を積み重ねられるような支援
- ・ときには一緒にいる
- ・自己評価は解説しながら一緒につける

【出典】 鴨下賢一 編著（2013）：発達が気になる子へのソーシャルスキルの教え方. 8-15, 東京：中央法規出版. をもとに講師が追記

③ 感覚面の偏り（鈍感・敏感）

現象

- ・食べ物の好き嫌いが多い
- ・単独はOK, 集団行動は苦手
- ・その場から居なくなる（逃避行動）
- ・相手または自分に対して暴力を振るう

対応

- ・苦手なこと、得意なことを見極める
- ・苦手なことは、理由を捉え意味づけを変える
- ・本人が楽しいと感じられる活動を通して少しずつ体験を
- ・行動制限ではなく、環境調整を試みる
- ・大切なことは環境を整えてから伝える

【出典】 鴨下賢一 編著（2013）：発達が気になる子へのソーシャルスキルの教え方. 8-15, 東京：中央法規出版. をもとに講師が追記

④ 相手の気持ちを読み取りにくい

現象

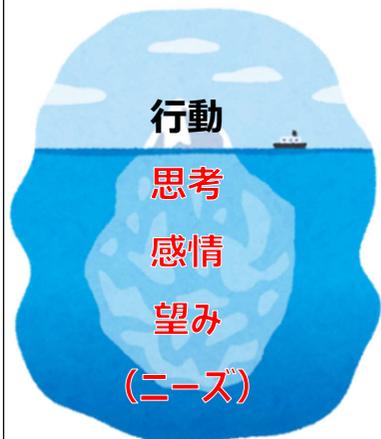
- ・一方的に自分のことを話す
- ・冗談を真に受ける
- ・相手の言っていることを誤解して受け取る
- ・急変が起きているのに電子カルテの入力をし続ける

対応

- ・シミュレーショントレーニング（状況や表情を読み取る）
- ・冰山モデルや8つの質問を活用した振り返り
- ・何を期待されているのかわからないときは具体的指示を

【出典】 鴨下賢一 編著（2013）：発達が気になる子へのソーシャルスキルの教え方. 8-15, 東京：中央法規出版. をもとに講師が追記

冰山モデル



何気ない行動の背景には
その人なりの意味がある

★傾聴する際のポイント★

- ・寄り添いながら共感的に“きく”
- ・判断スイッチは一時的にオフに
- ・人ではなく、理由や事柄に焦点を

- × なぜ（あなたは）確認をしなかったの？
- 確認を省いた理由は？ 焦っていた？

8つの質問

0. 文脈はどのようなものでしたか？

あなたは	相手
1. 何をしたかったのですか？	5. 何をしたかったのですか？
2. 何をしたのですか？	6. 何をしたのですか？
3. 何を考えていたのですか？	7. 何を考えていたのですか？
4. どう感じたのですか？	8. どう感じていたのですか？

【出典】 F.コルトハーヘン 編著, 武田信子 監訳 (2010) : 教師教育学 – 理論と実践をつなぐリアリスティック・アプローチ. 136, 東京 : 学文社. をもとに講師が作成

事例A 挨拶ができない学習者



- ① 自分をコントロールする力が弱い
 →とにかく不安 →指導者がロールモデルになり一緒に挨拶
- ② 自尊心が育っていない (低過ぎ、高過ぎ)
 →自信がないため言葉がでない →一緒に行き緊張緩和
- ③ 感覚面の偏り (鈍感・敏感)
 →苦手な音で緊張 →静かなところで挨拶
- ④ 相手の気持ちを読み取りにくい
 →挨拶をする意味がわからない →「挨拶してくれてありがとう！」
 具体的に気持ちを伝える

事例B 宿題をしない学習者



- ① 自分をコントロールする力が弱い
 まずは課題量の確認
 宿題をする時間と場所を確認
- ② 自尊心が育っていない (低過ぎ、高過ぎ)
 間違えてもOKの考え方を伝える、できていることは承認
 いつでも質問できる窓口を
- ③ 感覚面の偏り (鈍感・敏感)
 まずはやり遂げられる分量に調整する
- ④ 相手の気持ちを読み取りにくい
 「取り組んでくれてありがとう」と、うれしい気持ちを伝える
 × 叱られるからやる

事例C ミスを繰り返す学習者



- ① 自分をコントロールする力が弱い
行動の前後の状況を観察、手順は文字に書いて可視化する
 - ② 自尊心が育っていない（低過ぎ、高過ぎ）
初めてのことは不安 → いつもと同じ行動を取ることで安心
初めてのことは誰かと一緒に行い、できたときには承認！
 - ③ 感覚面の偏り（鈍感・敏感）
行動を繰り返す原因の刺激を探る、環境を変える
 - ④ 相手の気持ちを読み取りにくい
具体的に指示をする、振り返りは氷山モデル・8つの質問を活用
- 学習者が「すみません」しか言えなくなっているときは要注意
 - 安全基地の確保
 - メモは指導者が書きながら伝える

【出典】内藤知佐子（2019）：看護管理者のための「教え方」「育て方」講座、88-106、大阪：MCメディア出版、を参考に赤字部分を記載

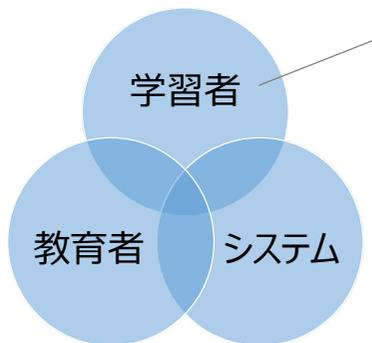
<目次>

1. 他者理解を深める
2. 問題を適切に分析して対応をする

問題を捉える3つの軸



強み 弱み



- ・**認知**
学力、専門領域の知識、問題解決能力
- ・**技術**
臨床技術、コミュニケーション能力
- ・**態度**
プロフェッショナリズム、感情コントロール
職務態度（遅刻、欠勤）
- ・**本人の特性**
障害、精神疾患、性格、社交性
- ・**その他**
ライフイベント、家庭の事情、災害

【出典】Steinert, Y. (2008). The "problem" junior: whose problem is it?. *BMJ*, 336(7636), 150-153.
川上ちひろ他（2015）：問題をもつ学習者の“問題”とは何か：系統的文献検索，医学教育，46（4），365-371.

苦手に寄り添う

時間管理	簡単								難しい
取りかかる早さ	早い								遅い
やり遂げる力	ある								ない
先送り行動	少ない								多い
失敗	少ない								多い
忘れ物	しない								よくする
無くし物	しない								よくする
整理整頓	できる								できない
物の管理	できる								できない
空気を読む	できる								できない
段取り	得意								苦手

困難度が低いものから関わり、成功体験が得られるようにする

行動を3タイプに分けて対応 (ペアレント・トレーニングの考え方を応用)

できていること	ときどきできること	できないこと
<p><考え方> ・その分野の〇〇大臣を任命して、どんどん伸ばしていく(強みにする)。</p>	<p><考え方> ・できるときと、できないとき、その背景にある違いに着目する。</p> <p>例：指導者、場面、声掛けの仕方など。</p>	<p><考え方> ・本当にできないとダメ？</p> <p>・そのなかでも、達成してほしいことは？</p>
<p>ポジティブ フィードバック</p>	<p>←できるように</p>	<p>←ときどき できるように</p>
<p>タイミングよく承認</p>	<p>達成しやすい指示 の工夫</p>	<p>ルールをつかって 一貫した対応</p>

共育のコツ

聴



心理的安全性

他者の反応に怯えたり羞恥心を感じることなく
支援を求めたりミスを認められる環境や雰囲気のこと

ヒエラルキーがあると、心理的安全性は低くなる
不安によって、学習と協働は妨げられる
心理的安全性は、リーダーによってつくられる

【出典】エイミー・C・エドモントン 著、野津智子 訳、村瀬俊郎 解説：恐れのない組織「心理的安全性」が学習・イノベーション・成長をもたらす、英治出版、2021。他をもとに作成

<心理的安全性を脅かす4つの不安>

- ・無知だと思われる不安
- ・無能だと思われる不安
- ・邪魔だと思われる不安
- ・否定的だと思われる不安

<日本版・心理的安全性>

1. 話しやすさ
2. 助け合い
3. 挑戦
4. 新奇歓迎

【出典】石井遼介：心理的安全性のつくりかた「心理的安全性」が困難を乗り越えるチームに変える、日本能率協会マネジメントセンター、2020。

コミュニケーションの敷居を下げる

報告・・・過去を伝える

連絡・・・現在を伝える

相談・・・未来を考える



雑談・・・共有と共感

相談・・・探求と創造

【出典】加留部貴行先生(九州大学大学院 客員准教授)、日本看護シミュレーションラーニング学会、ファシリテーションWSの資料をもとに作成

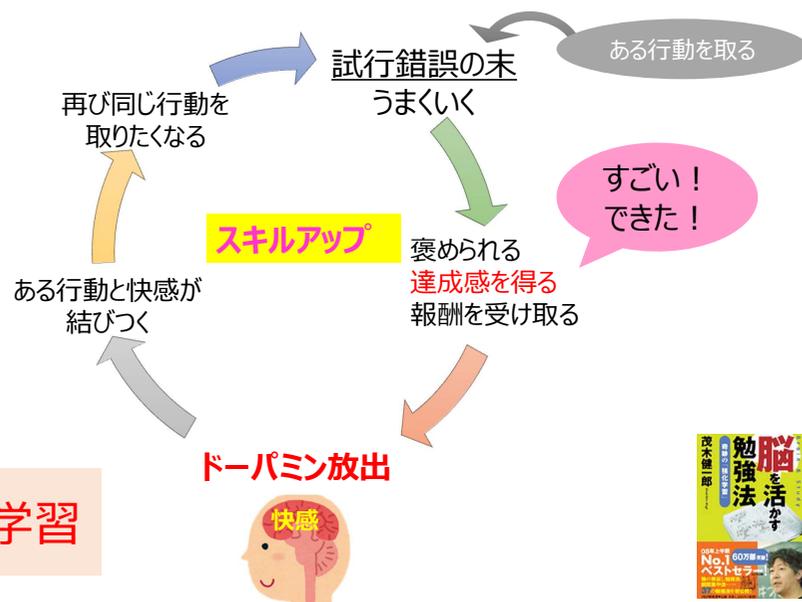
コミュニケーションのコツ その①

- 2つのことを同時にするのが苦手
 - 難しいことを簡単にしてあげる
 - 指導の際は聴くことに専念してもらう
 - メモは指導者が書く
 - 四角枠や矢印、番号を付けながら説明する
 - 具体的な言葉や数字を使用する
 - 改善前：大体、適当、昨日と同じ
 - 改善後：3つ、5cm、14時まで、見本を提示する
 - 「なぜ」を意識して伝える
 - チェックリストを活用する
 - 動画でイメージしてもらう

コミュニケーションのコツ その②

- どこから手を付けてよいかわからない
 - 優先順位は
 - ① つけて伝える
 - ② 一緒に考える（基準や考え方を示す）
 - ③ 自分でつけてもらう（理由や根拠を確認）
- 承認メッセージを意識的に入れる
 - ありがとう！
 - 助かる～☆
 - うれしい♪
 - 成長しましたね
 - ○○さんの強みは△△ですね

承認を通して能動的な学習者を育てる



寄り添う言葉かけ

改善前	改善後
<ul style="list-style-type: none"> • ○○しないでください（禁止語・否定語） 	<ul style="list-style-type: none"> • ○○してごらん（誘いかけ語） • ○○すると、上手いくよ（見通しをつける）
<ul style="list-style-type: none"> • ちゃんと○○してください（抽象的な命令語） 	<ul style="list-style-type: none"> • 角に合わせて○○しようね（具体的指示を添えた提示語）
<ul style="list-style-type: none"> • やめて！（感情語） 	<ul style="list-style-type: none"> • それは○○だから、やめてほしいな（Iメッセージ）

効果的な聞き方

- ・先入観をもたない（ゼロポジション）
- ・負のラベリングをしない（〇〇な人）
- ・相手に関心を持つ
- ・共感的に聴く
- ・聴き役に徹する
- ・判断はせず、丸ごと受け止める
- ・相づち、うなずき、アイコンタクトで反応を示す
- ・沈黙が訪れても待つ
- ・普段から声を掛け、信頼関係を構築しておく

聴く



塊をほぐす

訊く

塊（抽象的な言葉）をほぐして、イメージのずれを解消する

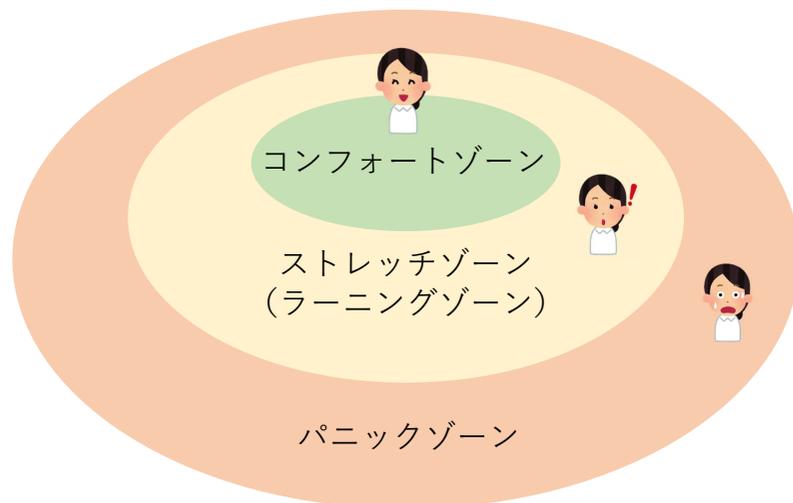
<抽象的な言葉>

- | | | |
|--------|------|--------|
| ・なんとなく | ・早めに | ・この辺 |
| ・ちゃんと | ・多い | ・頑張ります |
| ・かなり | ・少ない | ・検討する |

<塊をほぐす言葉>

- | | |
|--------------|------------------|
| ・～というとは？ | ・詳しく聞いてもいいですか？ |
| ・たとえば、どんな感じ？ | ・なにかエピソードはありますか？ |
| ・何時頃ですか？ | ・どのような予定で進めますか？ |
| ・何回くらいですか？ | ・明日から何ができそうですか？ |

安全基地&挑戦の機会



思考発話法

考えていることを逐一言語化する方法。

どのような知識や情報をもとにして、どのように判断をして、その看護行為に至ったのか、その一連の流れを言語化する。

思考と行動をつなぎ、看護行為の意味づけを行う。

(看護観の言語化にもつながる)

- × 学習者を試す
- 思考と行動をつなぐ

手本を見せてイメージを促す

指導におけるNGワード

- ・前にも言ったよね
- ・去年も
- ・なんで？
- ・普通さ～、常識でしょ
- ・学校で何教わったの
- ・いつも
- ・看護師向いてないよ
- ・(チツ)



パワーハラスメント

6 類型（厚生労働省）を元に実際の判例を加えて作成したもの（一部抜粋）

身体的な攻撃	頭を小突く、胸ぐらをつかむ。殴る、蹴る。
精神的な攻撃	人格を否定する発言。 「馬鹿」「ふざけるな」「役立たず」「給料泥棒」「死ね」等。 大勢の前での叱責、指導せずに放置、ため息、など。
人間関係からの切り離し	役割から外す、別室に隔離する。
過大な要求	長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる。 十分な指導を行わないまま、過去に経験のない業務に就かせる。資料作成を行うために、休日出勤を強いる。
過小な要求	退職させることを目的に、誰でも遂行可能な業務を行わせる。例：助手業務など。
個の侵害	・思想や信条を理由とし、集団で同僚 1 人に対して、職場内外で継続的に監視をしたり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする ・年休や育休などの取得権利を妨害する。

厚生労働省からのパワーハラスメントの定義資料 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000366276.pdf>) をもとに、実際の判例を加えたもの

振り返り



印象に残っているスライドやキーワード、その理由は？

自分のなかで、できていたこと

明日から取り組む改善行動を 1 つ宣言！