Decobo通信
臨時増刊号

デジタルセラピー活動報告

・eスポーツをデジタルセラピーのメインに据えた活動

・オンラインゲームを利用して発達障害があっても「くつろいで」学ぶ場づくり

・イベントの設計・運営を通して社会で生きていくための自分を作っていく訓練に

発行
株式会社
Kaien

Decobo通信

DEGITAL THERAPY 活動報告書

AKB デジセラチーム一同

目次

目次 ・・・

Decobo通信 臨時增刊号

第 1 部：デジセラ活動の企画の振り返り

1. 発足時の計画

Kaien デジタルセラピーチーム（以後デジセラ）は 2019 年 3 月に「**e スポーツで競い合う中でチームワークの意義を理解し、それらの技術を上達させる。それにより生きること・働くことへのモチベーションを高める。**」を基本方針にイベントの企画運営を行う訓練プログラムとしてスタートした。

当初計画ではマイルストーンを 2020 年 4 月に 100 人規模のイベント開催、2023 年に 300 人規模のイベント開催と設定した。

具体的な活動として既存ゲームのレビュー記事作成と祝日に開催するイベントの企画運営、Kaien 独自のゲーム開発を行うとした。**また、Kaien 利用者にとどまらず外部、特に引きこもり層へのアプローチを行い e スポーツを通じて他者との関わりの機会を作ることも目標とした。**

基本的には訓練生 3 ～ 5 名と担当講師 1 ～ 2 名でイベント準備、運営、反省と分析を 1 サイクルとしガントチャート・タスクリストを使用し 1 ～ 2 か月単位でスケジュールを組み活動した。

2019 年 4 月のイベントを皮切りに 2 か月に 1 回のペースでイベントを開催し、ゲームを通じたコミュニケーションスキルの強化、微細運動を含むプレイスキル・論理的思考力の研鑽を第一義として 2020 年 8 月まで活動した。

2. 具体的な活動

採用したゲーム	Minecraft	Rocket League	人狼オンライン Board Game Arena
イベント開催日時	2019-04-28 2019-07-15	2019-09-16 2019-10-14 2020-01-13	2020-05-02 2020-07-23
業務内容	マニュアル作成 採用ゲームの検討 運営手順書作成	マニュアル作成(イベントマニュアルの簡略化と統一) **ゲーム画面配信調査** 運営手順書作成(運営ナレーション台本の追加)	マニュアル作成(外部サイトのアカウント登録マニュアル追加作成) **ZOOM の調査** **配信ソフトの使い方** **ミニイベント開催**
備考	Realms サーバー上でのミニゲーム	コントローラーの導入	**コロナの影響により オンライン化**

2.1. 黎明期

第１回イベント（2019 - 04-28）では、マインクラフトを用いて TEENS との合同開催の形式をとった。白紙の状態からイベントを組み立てる必要があった。TEENS との連絡に齟齬が生じ、タイムスケジュール・大会ルールの設定が困難だった。
参加者のルール意識や違反に対する実効力のあるペナルティがなくサーバーごと切断せざるを得ない事象が発生した。しかし、当日参加者の盛り上がりはプレイ・観戦ともに良好でゲームを楽しみながらコミュニケーションをとることには成功した。

第２回イベント（2019-07-15）では、引き続きマインクラフトを採用したが、前回の反省からルール周知を図り事前練習期間を２週間設けた。そのため当日のルール違反は１回で済んだ。試合の実況を試みたところ好評でイベントの盛り上がりに寄与した。一方で、参加者の数が想定を超えており試合の誘導、チームの振り分けがスムーズにできず課題を残した。

2.2.競技重視期

第3回イベント(2019-09-16)では、より競技性とチームワークを重視しロケットリーグを採用した。集客目標の50人を達成したが、交通整理やチーム分けで混乱が見られた。オペレーションの手順が固まっておらず手間取ってしまった。前回の課題から対戦表・リーグ表をスプレッドシートで管理したが、運営・参加者ともに大会日程をより直感的に理解できるようになった。ゲームパッドを導入したところ、操作に困難を感じる人が減った。実況担当が変わったがあまりうまくいかず、誰でも実況ができるわけではないと判明した。

第4回イベント(2019-10-14)では、ロケットリーグを引き続き用い実施した。実況用にYouTube Liveを使用したところ画質が改善し実況のクオリティが向上した。時間管理とワンサイドゲームの抑止を目的としてコールド制を採用した。オペレーションはスムーズになり試合開始までに要する時間は減った。他方で、PvP(対人戦)に対する忌避感やゲームの難易度に対する不満が散見された。トップダウンでTEENSとの共同開催を前提としてイベントを組み立てることになったためスケジュールにかなり無理が生じた。

19年11月にサロン中にロケットリーグのフリープレイができるよう準備した。機材の設営から試合開始までを手順書に書き起こしスタッフに依頼したところデジセラチームの手出しがなくとも問題なくゲームが開始できた。

2.3.交流重視期

第5回イベント(2020-01-13)では、前回イベントの参加人数・満足度の伸び悩みを受けて別ゲームの採用を検討したが競技性・ディスカッション性・導入コストの観点からタイトルの変更は行わず、参加者のプレイ技術の習熟を見込み計3度目となるロケットリーグの対戦会を行った。当日、準備期間共に連絡の不通と齟齬が頻繁に発生した。特に拠点スタッフはデジセラ以外のタスクを多く抱えているため情報のボトルネックになりやすい傾向があった。運用手順・アナウンス内容の整備によってフライングやチーム分けのミスは減少した。 TEENSの時間割の都合により中途半端に時間が余ってしまった。

4回・5回を通してTEENSという大きく年齢の離れた人との関わりがあり、飲み込みの早さ、就労側とはまったく異なる戦術・行動原理を目にすることでゲーム内外で良い刺激を得られた。

第６回イベント（2020-03-27）はマインクラフトを利用し、競技性を廃したカジュアル志向の催しを企画していたが新型コロナウイルスの影響により BK 拠点内での開催となった。

2020 年２月以降、社会情勢の影響により従来の祝日に各拠点に集合して行う形式のイベントが実施困難になった。

そのため、通算７回目のイベントは(2020-05-02）完全オンライン化することとなった。これを受けて拠点をまたいだゲームに関心を持つ利用者同士のゆるいコミュニティの形成を企図し、４月中は週２日、昼休みの時間を利用しゲームプレイの配信と雑談を行い、金曜日訓練後にはオンライン人狼を使った小規模な

交流会を実施した。また、金曜日以外の訓練後にはデジセラのチャンネルに接続して自由に交流する利用者の姿も見られた。従来よりも短い準備期間で複数の催しをこなすことになり、対応力や新しい切り口からゲームを評価する機会を得られた。

一方で、オンライン化にあたって個々の参加環境に幅が生じ、テキストチャットのみで意思疎通を図らざるを得ないメンバーや機器や回線の不調でプレイが困難になるケースがあった。デジセラメンバーは比較的恵まれた環境で運営とゲームプレイを行っていたため特に PC スペック面で劣る参加者へのケアが不十分だった。また、オンライン化の弊害として複数人との同時のコミュニケーションが難しくなり、ルールや操作のサポートを十分にできなくなった。ボイスでは喋りだしが被ってしまい話し合いのテンポが乱れることがあった。テキストでは複数人から別個の情報が一度に入ってきてしまい対応するデジセラメンバーが混乱してしまうことがあった。

通算 8 回目、オンライン化して二回目のイベント（2020-07-23）では外部のプラットフォームであるボードゲームアリーナを利用し、複数のテーブルゲームをプレイする形式とした。拠点をまたいだコミュニティの形成とゲームプレイ技術の向上を企図して 6 月から 7 月上旬に渡って 3 回の小イベントを実施した。小イベント 1 回目ではゲーム開始までに 50 分近くかかっていたが 7 月 23 日では運営・参加者ともに習熟しゲーム開始まで 10 分程度まで短縮された。ゲームプレイにあたってマニュアルを作成したが参加者には読まれておらずプレイ方法の説明は個々のデジセラメンバーに拠ることとなってしまった。

。

第２部：デジセラ活動としての振り返り

1.イベントの目的に関する振り返り

われわれデジセラチームは、

Kaien 就労移行支援プログラムの1つとしてeスポーツイベントの企画・運営を行ってきた。そこでは、単にゲーム大会を企画・運営するのではなく、幾つかの目的を設定しイベントを通して実現することを狙っていた。以下では、我々がどの様な目的を設定したか、そしてそれらの目的はどの程度達成できたかについて総括する。

なお評価の点数についてはメンバーの主観的な物である。

1.1.社会的つながりの維持（目的１）

計画・手段

先述の通り、デジセラチームでは Kaien 就労移行支援プログラムの1つとして、ゲームイベントを行ってきた。ところがコロナの影響で勤務形態が大きく変化した。はじめ 4 月からテレワーク体制が 2 か月続き、ハイブリッド勤務が 6 月の後半からスタートした。密を避けるため AM と PM にタイムスケジュールが分かれ、Kaien に通う訓練生同士の間でも全員が一堂に顔を合わせる機会がなくなり、同事業所内でも「コミュニケーションがまばらになるのでは？」と考えた。更に国が出した緊急事態宣言をピークに、ソーシャルディスタンスなど、物理的に集まる事自体にも制限がかかり益々訓練生同士のつながりが希薄になることに危機感を覚えた。そこで解決策として、参加ハードルの低いミニイベントをネットを介し、継続実施することで気軽に訓練生対訓練生、訓練生対 Kaien のつながりを保てるように図った。

評価：60 点

小規模だったけれども、常連となってくれた参加者がいた。

部分的には目的を達成できたといえる。
改善点としては、参加者を巻き込んでくれるようなメンバー、もしくはそのような工夫があれば良かったと思う。直接イベント参加者に触れた感触としては、まだ規模の増加を見込める。

1.2. コミュニケーションスキルの育成(目的2)

計画・手段

コミュニケーションの成功体験を得る場、失敗してもいい場として引き続きイベントを実施する。1 ゲームが短いものを優先的に採用し、PDCA サイクルの回転を促す。

評価：50 点
目的も計画そのものも間違ってはいなかった。やる気のある参加者にも恵まれていた。しかし、こちらが選定したゲームが良くなかったと考えられる。さらに参加者全体に対しての印象だが、集中するほど口数が少なくなる傾向があるようだ

コミュニケーションがルールに組み込まれているゲームを選定することが今後は必要になるだろう。振り返ると、われわれが選んだ物の中では人狼ゲームが該当していた。オンラインチャット、対面でのゲームともにコミュニケーションが活発だった。

1.3. 論理的思考の研鑽（目的3）

計画・手段

ゲームを通じて、真ならば A、偽ならば B、勝利のためには C が必要、C のために D が必要……といった基礎的な論理思考を実戦形式で鍛える場を提供する。特に、交流重視期に行った「人狼オンライン」は相手の言動を基に役割を推測する必要があり、恰好の場であった。

評価：70 点
ほぼ達成。参加者のゲームプレイスキル成長は目を見張るものがあり、ゲームごとに求められる思考や感情の整理能力が向上していることがうかがえた。
また、ルールが複雑なゲームでも参加者は遊びながら上達していた。使用するゲームの選定では今後、難易度はそこまで気にしなくてもよさそうだ。
一方、マニュアルを読んでくれた参加者はほぼゼロ。説明責任以上の役割をしてくれなかった。目標の論理的思考力も、より具体的な言葉で設定した方がよかったかもしれない。。

1.4. ゆるいコミュニティの形成（目的4）

計画・手段

幅広いジャンルのゲームを選択、実施し、それぞれ得意なことが異なるゲームプレイヤー、あるいは観戦者を取り込み多様性を持ったコミュニティを形成する。

評価：60 点
改善すべき点が多く見つかった。常連といえる参加者は複数いた。協力的な他拠点のチームもいた。「お久しぶりです」といった挨拶も出た一方、初見のメンバーは置いてきぼりになっていた。
和気あいあいとした雰囲気を横から眺めさせられている状態の参加者がちらほら見られたので、そうした人々を巻き込むような仕掛けなどがあればなおよかったと思う。

2. 訓練プログラムの目的に関する振り返り

評価視点：

活動に参加してから今までを振り返って、「自分」が
①頑張った事 / できる様になったこと、あるいは変わったこと
②できなかったこと、あるいは変わらなかったこと
③100 点満点として、自分に何点を付けるか？　100 点に足りない部分は何か？

評価項目 / 名前	メンバー A	メンバー B	メンバー C	メンバー D
タスクの洗い出し	60	50	50	50
優先度付け	70	60	60	60
タスク管理力	50	40	50	50
チーム内交渉力	90	60	70	70
外部との交渉力	40	60	70	50
ホウレンソウ	70	80	60	30
実行力	80	30	60	60
論理的思考	70	50	70	50

2.1. 中期的な予実管理能力の育成（目的１）

(1) タスクの洗い出し、(2) 優先度付け、(3) タスク管理力（計画を達成しようとする力）

［評価］:

頭では理解しているものの、書き出せていないタスクが散見され、定期的なタスクリストと実行中のタスクの照らし合わせの重要性を認識した。（メンバー C）

自分の意志力、管理力が低いということがまず分かった。多くのタスクやスケジュールをこなすには出来るだけ全体を simple に見直す、把握するツールやスキルが欲しい。（メンバー D）

2.2. 交渉力の育成（目的２）

(1) チーム内（リーダ / フォロワー）、(2) 外部との交渉（自 / 他拠点スタッフ、講師）

［評価］:

同じ特性を持つ人と働く、共同で何かをすることに対する偏見や先入観は払拭できたと思う。意地を張って自分の意見に固執などはしなかったと思う。また、「これ以上はヒートアップしてしまう」という危機察知能力のようなものが身についたように思う。（メンバー D）

チーム内で成果物やゴールに対して共通の認識を持ち、誰かの手が空いた場合も、自発的にタスクを受け持ち、各人の役割分担ができていた。（メンバー A）

2.3.ホウレンソウ力の育成(目的3)
[評価]:

入所した当初は満足に話すこともできなかったが、今では報告や連絡、困ったときは上司へ相談することができるようになった。(メンバーB)

2.4.実行力の育成(目的4)
[評価]:

自分の理解が曖昧なタスクほど手が鈍り、理解をするための質問も遠慮してしまう傾向が良くなった。(メンバーA)

2.5.論理的思考の育成(目的5)
[評価]:

いままでもマイナス方向での論理思考はできていて、結果何も行動ができなくなっていた。今後はプラス方向に働かせていければいいと思う。(メンバーB)

2.6. その他：全体を通して思ったこと、感じた事を自由記述

抜けもれなく準備したつもりでも、本番になると想定外の事象が起きてアドリブにならざるをえない場面が何度もあった。
マニュアル・運用手順書の作成では完全に抜けがないようにすると冗長になってしまい、かと言って読みやすいように作ると片手落ちになりやすくなってしまうため情報の取捨選択で苦慮した。(メンバー A)

自分の中でストレスの原因となっているもの、信頼を損なうものの正体はわかったが、具体的な対策はまだまだ靄がかかっていて不透明。
せっかく対応策を思いついても、思いついただけで満足してしまう。いつまでも実行しないのでストレスと変な大丈夫感が生まれる。可能な限りsimpleに、それこそ一日一度で済ませられるくらいに単純化できればしたい。(メンバーD)

長期に渡る計画を建てた上でまったくその通りにならない現実とどう折り合いをつけて実現をさせるかで悩み続けた。自分の心身の揺れや不調の傾向を認識するよい機会になった。(メンバー C)

運営側の人数が少なく、どうしてもイベントの規模を小さくせざるを得えないが、人数が増えても BK のいた時と同じように衝突が起こる危険性があるので手詰まりの状態だった。ここまで話すことができるようになったのはデジセラに入ってからなので、個人的には感謝している。(メンバー B)

最後に（謝辞）

1 年半という長い様で短い期間でしたが、その間に複数回のイベントを継続的に無事開催することができました。これはひとえに、就労移行支援各事業所のスタッフの皆さま、ガクプロ関連のスタッフの皆さま、TEENS 関連のスタッフの皆さまのご支援の賜物と思っております。今まで温かい目で見守っていただき、本当にありがとうございました。

この訓練プログラムを通して、他拠点 / 他事業部のスタッフの方と直接交渉をするといった、他の訓練では難しい貴重な経験をさせて頂きました。不慣れと無知から、知らず知らずのうちに失礼なことをしてお叱りを受けたこともありましたが、ここで積んだトレーニングの数々は我々の強みと自信になるだろうと確信しています。

これから、我々は違ったプログラムでそれぞれ独自の訓練及び就職活動を続けていきますが、今回得られた事を活かして頑張っていきます。

色々とありがとうございました。

以上

De-Developmental disorder
Co-Coaching
Bo-Book

発行　株式会社 Kaien