

## 第2章

### 作業管理支援の改良の視点

## 第2章 作業管理支援の改良の視点

### 1 地域障害者職業センターにおける作業管理支援の導入状況

令和6年度、地域障害者職業センターおよび広域障害者職業センター（以下「地域センター等」という。）を対象に、作業管理支援の実施状況についてアンケートを行ったところ、約5割の地域センター等から「実施している」または「部分的に実施している」との回答がありました。

作業管理支援を実施したことがある地域センター等からは、「会社にわかりやすく配慮事項を整理して伝えることができた」「実行機能のどの点に課題があり、どのような対処方法が考えられるか、具体的な相談ができるようになった」など、作業管理支援の効果が感じられる意見や感想が確認できました。また、「発達障害者以外にも、実行機能に課題がある対象者へ実施したい」などの適用対象者の拡大に向けた作業管理支援の改良を期待する声もありました。

一方、実施に至っていない地域センター等からは「スタッフ間で実施手順や実行機能の下位概念について理解するなど、実施のための十分な準備ができていない」といった意見が散見されました。そのほか、「通所期間が短い対象者の場合、作業管理支援を既定のスケジュールどおり実施することが難しい」との声もありました。

以上の理由から作業管理支援の「適用対象者の拡大」や「柔軟な実施方法」への対応について検討することとしました。

### 2 「適用対象者の拡大」に向けた検討

地域センター等からのアンケートにもあるように、実行機能の側面から作業管理能力を把握し、対処方法を習得することは、発達障害者に限らず、精神障害や高次脳機能障害などの認知機能の障害のある者へも有効であると考えられることから、適用対象者に含めることとしました。また、在職者のみならず、課題がまだ顕在化していない求職者においても職場での適応力を高めるうえで効果的な取組であると考え、同じく適用対象者の範囲とすることとしました。その際、以下のような課題について検討を行いました。

#### (1) 対象者の状況に合わせた運用

現行の作業管理課題は一定の就労経験があることを前提としていることから、対象者にとって精神的緊張感をとまなうストレスの高い作業となり、うつ病等の二次障害がある者などへの実施は、自己効力感の低下につながる可能性があるなど逆効果となる場合も考えられます。これらのことから、対象者像の整理にあたり、作業管理支援の実施の可否を検討する際のポイント、作業管理課題を実施する目的の共有や動機づけの仕方などを検討することとしました。

#### (2) アセスメントの視点の見直し

対象者の拡大にともない、当初「より複雑な問題の原因をどう実行機能レベルで把握するか」に注目していましたが、しかし、WSSPでの作業管理支援の状況を振り返ったところ、以下のようなことが確認されました。

- 作業管理支援を遂行するうえで生じている問題は、多様な要因が重なっている場合が多く、実行機能以外にも、睡眠不足などの体調や生活習慣、作業管理の遂行を妨げる思考、感覚過敏などの特性による影響なども考えられること。
- いくら分析を進めてもあくまでも仮説であり、問題となっている点が実行機能の視点から検討した場合でも、実用的な対処方法に結びつくとは限らないこと。
- 仮に実行機能の視点から有効な対処方法が導き出せない、または導きにくい場合でも、行動分析学の視点から検討し直すなどのほかのアプローチを行うことが有効な場合もあること。

これらのことから、作業管理支援の改良にあたっては、実行機能のほかにも幅広くアセスメントの視点をもつ必要があるとの考えに至りました。

### 3 「柔軟な実施方法」の検討

作業管理支援を実践報告書 No. 39 のとおり行う場合、9～11 週間を要します。また、作業管理課題は連続した 5 日間で実施することを想定していますが、通所距離・時間などの理由により週数日または短期間の通所を希望される者もあり、作業管理支援の実施に至っていないことも考えられます。

本報告における作業管理支援では、作業管理課題にて確認された場面と類似した場面が実際の職場で発生した際に、作業管理支援で見出した補完手段を実践できるようにすることを目指しています。これは「近転移と遠転移」の視点を参考にしています。15 ページに滋慶医療科学大学大学院医療管理学研究科教授 岡 耕平氏による特別寄稿「訓練による認知機能の向上と転移の課題」を掲載しておりますので、あわせて確認ください。

このような視点をふまえると、作業管理支援を実施するにあたっては、必ずしも既定のフルセットの実施でなくても部分的な実施も可能との考えに至りました。例えば WSSP の実践例として、1 回目の作業管理課題を実施した時点で補完手段の効果が確認できたことから、2 回目の作業管理課題は実施せず、実際の職場などで補完手段を実践していくこととして終了したケースもあります。このように、「なぜできたのか、その時の状況や条件などを振り返り、それを再現することに意識を向けてもらえるよう対策を図ること」を作業管理支援の実施目的とすることによって、柔軟な実施が可能となると考えます。

### 4 具体的な取組

以上のことから、作業管理支援の対象者の拡大にあたっては、実行機能のアセスメントだけでなく、「うまくいった理由を探り、それを実際の就労場面でも活かせるよう対処方法を検討する」ことを目指したアプローチを検討することとしました。「なぜできたのか、その時の状況や条件などを振り返り、それを再現することに意識を向けてもらえるよう対策を図ること」で、必要な対象者へ作業管理支援を実施できるようにすることを目指しました。

具体的には、①適用対象者の拡大にともなう作業管理支援の導入の仕方（フェイズ 1 の実施方法など）、②「できたこと」に注目したアセスメント、振り返り相談の仕方（各種シートの改良など）について取りまとめました。

また、既定の作業管理支援では対応が難しい場合の柔軟な取組について、WSSP や地域センター等から事例を収集し、実施方法や留意点などについて紹介しています。

詳細については第3章および第4章を参照ください。

## コラム

今回の検討において、以下2点の視点も参考にしました。



### ①『解決志向ブリーフセラピー』

トラッパーほか（2013）は、解決志向ブリーフセラピーとは「過去の欠点や問題に対する強調を最小化し、そのかわり、クライアントの強みおよび成功体験に注目するという、能力に基づいたモデルである。」<sup>1)</sup>と述べています。この解決志向ブリーフセラピーでは、問題は終始起こっているのではなく例外や解決行動が存在し、これらに焦点をあて、問題解決ではなく解決を構築していくことなどが基本的な考え方になります。

作業管理支援の改良にあたりヒアリングを実施した専門家からも、問題の原因を細かく探り、特定することよりもうまくいった理由に目を向け、それを再現していくことに目を向けることの重要性について助言を受けました。

問題の背景について検討することは支援を行ううえで大切な視点ですが、すでにある解決行動に目を向け、それを拡大していくという視点をもつことは、支援の幅を広げるきっかけになるのではないのでしょうか。

### ②『ネガティブ・ケイパビリティ』

ネガティブ・ケイパビリティは様々な分野で使われており、定まった定義があるわけではありませんが、枝廣（2024）は「ひと言で言えば、ネガティブ・ケイパビリティとは「不確実性を許容する高度な能力」です。」<sup>2)</sup>と述べ、「不安に耐えたり不確実な場所にとどまること自体が目的なのではなく、その結果として「新しい思考や認識が出現」するために発揮するのがネガティブ・ケイパビリティなのです。」<sup>3)</sup>としています。

就労支援においても、時にネガティブ・ケイパビリティが必要とされるのではないかと考えます。生じている問題の背景は多様で、複雑に絡み合っている場合もあり、それを早急に特定することが必ずしも効果的な支援につながるとは限りません。不確実さのあるなかでも解決志向ブリーフセラピーの考え方なども参考に、今できていることや今後目を向け、支援の糸口を探ることが必要な場面もあるのではないのでしょうか。

## 【引用文献】

- 1) テリー・S・トラッパーほか（著）、第2章 解決志向ブリーフセラピーマニュアル、シンシア・フランクリンほか（編）、長谷川啓三ほか（編訳）、石井佳世（訳）：「解決志向ブリーフセラピーハンドブック エビデンスに基づく研究と実践」、金剛出版（2013）p. 26
- 2) 枝廣淳子：「答えを急がない勇気 ネガティブ・ケイパビリティのススメ」、イースト・プレス（2023）p. 32
- 3) 枝廣淳子：「答えを急がない勇気 ネガティブ・ケイパビリティのススメ」、イースト・プレス（2023）p. 34

【特別寄稿】

## 訓練による認知機能の向上と転移の課題

滋慶医療科学大学大学院医療管理学研究科

教授 岡 耕平

職業リハビリテーション分野において、しばしば話題になるテーマに、認知機能の訓練がある。具体的には、集中して作業を続けるといった注意機能、作業手順を覚えておいたり聞いた内容を覚えておいたりする記憶機能、現状の状況を観察して何をすべきかを判断するような状況認識機能、などである。訓練として考えたとき、どのように訓練すればそれら認知機能が向上するのか、訓練した認知機能がさまざまな課題に対して利用できるようになる（転移する）のか、といったことが重要になる。もちろん、訓練による機能向上や技能獲得のみが職業リハビリテーションの手段ではない。自身の能力だけでなくどのような環境条件（ツールの利用や手続き・ルールの調整）であれば仕事がしやすいかということを見出すことも職業リハビリテーションにおいて重要である。ここでは機能訓練や技能の獲得において誤解されやすい課題、そして職務において自身がパフォーマンスを発揮しやすい環境を見出す際に重要になる視点について整理する。

近年、特別支援教育の分野での認知機能トレーニングブームが職業リハビリテーション分野にも波及しているように見受けられる。単純な認知的課題を反復練習することで、注意機能、視覚-運動協応機能、ワーキングメモリ機能などが向上し、結果としてさまざまな日常生活場面での学習・作業スキルが向上する、と説明されている一般書やメディアが SNS で話題になっている。しかしながらこれには多くの誤解が含まれている。

認知心理学の分野においては課題の反復練習によって遂行速度と正確性が向上し、遂行に要する負担感も減少することが古くから知られている。代表的な技能学習の三段階モデル (Fitts & Posner, 1967) では、技能習得は動作の目的や手順を思考しながら理解しようとする「認知段階」から、動作がある程度の速度で遂行できるようになり、試行錯誤を通じて正確性や安定性が高まる「連合段階」を経て、最終的に意識せずとも動作が遂行できるようになる「自動化段階」に至ると説明される。このモデルが示すように、さまざまな課題の反復練習によってパフォーマンスは向上し、注意や記憶の負担は軽減される。しかしながら、反復練習すれば認知的な負担感が下がるということは、個人の認知機能のパフォーマンスが向上したことを意味しない。

ひとつの課題で身につけた身体的・認知的技能が、どの程度他の課題に転移できるかということについては、さまざまな研究知見がある。練習した課題と類似要素が多い課題への技

能の転移は近転移と呼ばれ、類似要素が少ない課題への転移は遠転移と呼ばれる。認知機能の向上を目指す練習は、基本的な認知機能（注意、ワーキングメモリ、状況認識など）のパフォーマンス向上を指すものであり、これはすなわち遠転移を目指すものである。しかしながら多くの研究結果から基礎的認知機能のトレーニングによって学習・生活場面での課題遂行能力がほぼ向上しない（遠転移しない）ことが指摘されている（例えば Sala & Gobet, 2017; Kassai et al., 2019; 坪見ら, 2019 など）。「ほぼ」というからには少しは効果があるという知見もあるのだが、その効果を得るための練習コストを考慮すると、苦手な課題をそれぞれ練習する方が効率は良いのである。

したがって、職業リハビリテーションにおいては、仕事の中で遂行困難な課題要素がある場合、その仕事自体を反復練習するか、遂行困難な課題要素をうまく回避する方法を検討する方が良いと考えられる。近年、認知機能の困難に関して、オフローディングというテクニックが注目されている。これは難しいものではない。要するに自身に認知的負荷がかからないように自身の認知的な情報処理の一部を外部化するというものである。例を挙げると、頭で覚えておくことが難しい場合にメモに書き出しておく（記憶の外部化）ことや、外部からの音声で注意が逸れて集中が困難な場合にイヤーマフを装着する（問題が生じにくい環境の構築）ことが相当する。これは職業リハビリテーションにおいて既に普及している方法であり、いまさら特段ここで説明するべきものでもない。

重要なのは、課題の反復練習による技能の獲得と、困難な課題要素に対するオフローディング方法の獲得のバランスである。そして強調したいのは、転移は偶然ではなく設計できるということだ。遠転移を目指すよりも、今後自身に取り組む可能性の高い課題に共通する要素に的を絞って練習し、近転移しやすい技能を増やすことは有効と思われる。同時に、メモやチェックリスト、タイマー、リマインダー、スケジューラー、など身近にある PC やスマートフォンに標準装備されているようなテクノロジーをうまく利用し、認知的負荷をオフローディングするようなテクニックを習慣化する。最近では生成 AI を使うことも（職場および職務内容によっては）有効だろう。オフローディングしやすい手続きになるように工夫したりすることも重要だ。このような練習とオフローディングの二本立てが職務スキルの向上につながると考えられる。

1. Fitts, P.M. & Posner, M.I. (1967). *Human Performance*. Brooks/Cole, Belmont.
2. Sala, G. & Gobet, F. (2017). *Developmental Psychology*, 53(4), Pp.671-685.
3. Kassai, R., Futo, J., Demetrovics, Z., & Takacs, Z. K. (2019). A meta-analysis of the experimental evidence on the near-and far-transfer effects among children's executive function skills. *Psychological bulletin*, 145(2), 165-188.
4. 坪見博之, 齊藤智, 苧阪満里子, 苧阪直行. (2019). ワーキングメモリトレーニングと流動性知能—展開と制約—. *心理学研究*, 90(3), 308-326.