

多様な発達障害を有する者への  
職場適応及び就業支援技法に関する研究

2003年9月

日本障害者雇用促進協会  
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION



## ま え が き

障害者職業総合センターでは、平成3年の設立以来、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーション・サービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んできています。

さて、この報告書は、当センターの評価・相談研究部門が実施した「多様な発達障害を有する者への職場適応及び就業支援技法に関する研究」の結果をとりまとめたものです。ここでは、職業リハビリテーションにおける指導・支援の方向性の一つとしてセルフマネジメント・スキルを基軸として捉え、その指導・支援方法について検討しました。

この研究を進めるに際しては、いろいろな方から多大なご協力を賜りました。特に、本研究において調査にご協力くださり、貴重なご意見をいただきましたみなさまに、深く感謝申し上げます。

この報告書が、たくさんの関係者の方々に活用され、わが国における職業リハビリテーションをさらに前進させるための一助になれば幸いです。

2003年9月

日本障害者雇用促進協会

障害者職業総合センター

研究主幹 佐々木 恭造

### 執筆担当：（執筆順）

勿田 文記（障害者職業総合センター研究員）	序章、第Ⅰ部、第Ⅱ部 おわりに、資料
須田 香織（障害者職業総合センター職業センター職業カウンセラー）	第Ⅱ部（第2章第2節3 第3章）
戸田 ルナ（障害者職業総合センター研究員）	第Ⅱ部（第4章）

## 謝 辞

本研究を実施するにあたり、地域障害者職業センターに勤務されていた次の方々に検討委員会委員として参加していただき、各地域センターの職員の皆様からも多大なご協力を賜りました。

須田 香織 障害者職業カウンセラー（もと岐阜障害者職業センター勤務）

戸田 ルナ 障害者職業カウンセラー（もと栃木障害者職業センター勤務）

若林 功 障害者職業カウンセラー（現 埼玉障害者職業センター勤務）

障害者職業総合センター職業センターに勤務されていた神村伸一氏、石黒秀仁氏はじめ職業センターの皆様からも、本研究の試行に際し多大なご協力を賜りました。

セルフマネージメント・トレーニング・マトリックスの考え方を整理するに至るまでには、西村和代氏、井上雅彦氏のご協力、また北海道障害者職業センターの石原一人氏からも貴重なご意見を賜りました。

最後に、この研究にご参加頂いた障害者・事業所の皆様にも、様々な情報のご提供等、多くのご協力を賜りました。

本研究にご協力頂いた皆様に心より感謝申し上げます。ありがとうございました。

# 目次

概要	1
----	---

## 序章

第1節. 多様な発達障害と職業リハビリテーションにおける問題	5
1. 多様な発達障害	5
2. 職業リハビリテーションで問題になりがちな課題・行動	5
3. 問題行動の捉え方と対応方法をめぐる視点	5
第2節. 就労可能性を高めるための支援方法	9
1. 障害者の能力向上のための支援	9
2. 職場環境を対象者に合わせる支援	9
3. 職場での自立/自律性を高める支援—セルフマネジメント	9
第3節. 職業リハビリテーションにおけるセルフマネジメントの重要性	11
1. 事業所が要求する人材の普遍性	11
2. 職域開発援助事業におけるセルフマネジメント・スキルの発達と維持	12
3. 障害者の就労支援におけるセルフマネジメントの考え方	13
4. セルフマネジメント支援の定義	14
第4節. 本研究報告書の構成	15

## 第I部 セルフマネジメント・スキルをめぐる考察

第1章 職業リハビリテーションにおけるセルフマネジメント	19
第1節 セルフマネジメント・スキルの基礎	19
1. セルフマネジメントの理論と概要・種類	19
2. 言行一致訓練	20
第2節 セルフマネジメント・スキルの発展	22
1. 職場で期待されるセルフマネジメント・スキル	22
2. 職業生活の確立と維持の視点から見たセルフマネジメント	26
第2章 セルフマネジメント・スキルの向上支援と職場定着サポート	34
第1節 セルフマネジメント・スキルの向上にむけた支援	34
1. 職業準備訓練におけるセルフマネジメント訓練の試行	34
2. セルフマネジメント・トレーニング・マトリックスの展開可能性	36
第2節 セルフマネジメントへの支援をより効果的にするために	44
1. 個々の能力や環境に応じたセルフマネジメント・レベルの検討と目標設定	44

2. 職場定着サポートにおけるケースマネージメント	44
3. セルフマネージメント・スキルの向上をめざすケースマネージメント	45
第3節 ナチュラルサポートに向けたセルフマネージメントへの支援	45
1. ナチュラルサポートの確立とセルフマネージメント	45
2. 職場定着サポートにおけるセルフマネージメント・トレーニング・マトリックスの利用	46
3. 支援機関の役割とセルフマネージメント・トレーニング・マトリックス	49
4. 指導者への研修による人的体制の確立	54

## 第Ⅱ部 セルフマネージメント・スキルの向上に向けた支援の実際

第1章 多様な訓練コースにおける試行…タイムトライアルとセルフモニタリング…	59
第1節 作業課題の分析	59
1. 作業課題の分析に関する基本的な考え方	59
2. 作業コース毎のスキルとセルフマネージメント能力の向上を指向した分析	60
3. 職業準備訓練カリキュラムの見直しに関する提案内容	65
第2節 作業課題の再構成とセルフマネージメント訓練の試行実施	69
1. 職業準備訓練変更の概要	69
2. 職業準備訓練の構造化	69
3. 訓練ステップの構成	70
4. 各作業コースでの作業課題と指導形態	76
5. セルフマネージメント訓練のデータ集積の方法	80
第3節 実施事例	87
1. セルフマネージメント訓練の実施事例	87
2. 行動分析的視点に基づく個別指導技法と指導事例	90
第4節 セルフマネージメント訓練の実施における問題と今後の課題	99
第2章 多様な障害を念頭においた試行…作業課題の再構成とセルフマネージメント訓練…	100
第1節 セルフマネージメント訓練実施のための環境整備	100
1. セルフマネージメント訓練実施のための支援者研修	100
2. セルフマネージメント訓練に先立つ作業課題の課題分析と再構成	100
第2節 セルフマネージメント訓練の試行と実施結果	103
1. 対象者	103
2. 方法	103
3. 結果	104
第3節 対象者の帰趨状況とセルフマネージメント訓練の関連性	151
1. 対象者の帰趨状況	151

2. セルフマネジメント訓練の結果と対象者の帰趨状況	151
第4節 セルフマネジメント訓練の効果に関する考察	155
1. セルフマネジメント訓練の実施前の効果	155
2. セルフマネジメント訓練の実施による効果	155
3. セルフマネジメント訓練の結果による効果	156
第3章 帰趨からみた支援の効果…職業準備訓練からジョブコーチへの効果的移行…	158
第1節 目的	158
第2節 事例1	159
1. 対象者の概要と職業評価結果	159
2. 職業準備訓練の実施状況	160
3. J C支援実施前の状況	161
4. J C支援実施状況	161
5. まとめ	162
第3節 事例2	163
1. 対象者の概要と職業評価結果	163
2. 職業準備訓練の実施状況	164
3. J C支援実施前の状況	165
4. J C支援実施状況	165
5. まとめ	165
第4節 考察	166
第4章 職場が求めるセルフマネジメントレベルと支援効果	
…職域開発援助事業におけるセルフマネジメント…	167
第1節 職域開発援助事業における事例分析	167
1. 分析対象	167
2. 分析方法	171
3. 就労に至った事例	173
4. 就労ができなかった事例	196
第2節 職域開発援助事業におけるセルフマネジメント支援の効果	202
第3節 職域開発援助事業におけるセルフマネジメント支援の評価と構成	205
1. 事業所の要望するセルフマネジメント・レベル	205
2. 対象者の持つセルフマネジメント・スキル	205
3. セルフマネジメントの実現	206
4. 職場適応上の課題	206

おわりに

1. セルフマネジメント・トレーニング・マトリックスに基づく職業リハビリテーションサービス・・・ 211
2. 個々の指導・支援方法の効果を明確に捉える研究方法の活用 …………… 211

資料1. 職業準備訓練スタッフ研修会資料

資料2. 精神障害者に対する自立支援

## 概 要

本報告書は、平成12年度から13年度にかけて行った「多様な発達障害を有する者への職場適応及び就業支援技法に関する研究」の報告書である。

本研究では、職業リハビリテーションにおける指導・支援の方向性として、個々人のセルフマネジメント能力の向上を基軸として捉え、この能力の発達を効果的に促進する指導・支援のあり方について検討した。また、これらの検討に基づき、①様々な発達障害を有する者等への効果的な指導・支援技法について整理すると共に、②指導・支援の効果を明確に評価する方法を明らかにすることを目的とした。

本報告書は、「第Ⅰ部 セルフマネジメントスキルをめぐる考察」と「第Ⅱ部 セルフマネジメントスキルの向上に向けた支援の実際」の2部構成となっている。

第Ⅰ部では、職業リハビリテーションにおけるセルフマネジメントについて、セルフマネジメントスキルの基礎となる理論的背景やその発展の過程に関する考察を行った。また、本研究で得られた結果を整理し「セルフマネジメント・トレーニング・マトリックス」による系統的な指導・支援技法とセルフマネジメント能力の向上にむけた職業リハビリテーションサービスのあり方、必要性、応用可能性について提案した。

第Ⅱ部では、職業リハビリテーション・サービスの様々な場面で、セルフマネジメント・トレーニング・マトリックスに基づくセルフマネジメント・スキルの向上のための指導・支援を行った事例をまとめ、各段階でセルフマネジメント・トレーニング・マトリックスの活用について検討した。第1章では、セルフマネジメント・トレーニング・マトリックスを活用し、複数の作業種目を有する高度な職業準備訓練を構造化し、その中で個々の対象者の個別的課題に対し、セルフマネジメント訓練と併せて個別的な指導を行った経過と結果についてまとめた。第2章では、セルフマネジメント・トレーニング・マトリックスを基礎とした指導方法を、地域障害者職業センターへも応用できること、その訓練結果と継続的に行われる職業リハビリテーションサービスとの関係性について検討した。第3章では、職業準備訓練からジョブコーチ支援への移行過程で、セルフマネジメント・トレーニングの成果の般化と、職業リハビリテーション・サービスの効果的な連携のあり方について検討した。第4章では、職域開発援助事業における指導経過をセルフマネジメント・トレーニング・マトリックスの視点から分析し、指導の質的な変化から Job Coach 支援におけるセルフマネジメント支援のあり方や Natural Support への移行について検討した。

本研究の結果、職業リハビリテーション・サービスによって、障害者の職業的自立を促進するためには「セルフマネジメント・スキル」の発展という視点を持って「セルフマネジメント・トレーニング・マトリックス」を活用し、様々な指導・支援技法を組み合わせることが可能であること、また、様々な場面で行った指導・支援の効果は、従属変数として定義した行動を数量化すること等により、継続的に把握することで質的な分析を行いうることも示唆された。

## 序 章

## 第1節. 多様な発達障害と職業リハビリテーションにおける問題

### 1. 多様な発達障害

これまで職業リハビリテーションの主な対象となっていた、身体障害や知的障害に加えて、自閉症などの広汎性発達障害や注意欠陥障害が職場への適応の難しさを抱える対象として関心を集めている。これらの障害では、コミュニケーションや社会性の習得の困難さ、特異な行動などの障害特性により、事業主の理解を求めることが困難であると言われている。また、最近では、幼児期等に何らかの形で脳にダメージを負った者も療育手帳の対象となっている。さらに若年層の高次脳機能障害においても、能力のアンバランスさや障害受容の困難さ、認知障害の把握の難しさ等から職場適応の難しい障害として、注目を集めている。

このような多様な発達障害では、何らかの認知障害を抱えていることから、軽度な知的な障害を伴う場合もあるが、知的能力のアンバランスさはあっても全般的な知的障害を伴わない者も多い。加えて、感情のコントロールや情緒の問題を有する者もあり、職場適応上の障害がどのような機序によって生じているのか、本人自身も周囲から見ても特定することが難しく、自己の障害受容や他者からの障害理解が不十分な者も多い。

近年、これらの様々な発達障害が、養護学校や福祉施設、地域障害者職業センター等を利用するようになっているが、彼らへの指導・支援の困難さから、効果的な指導・支援方法構築へのニーズは高まっている。

### 2. 職業リハビリテーションで問題になりがちな課題・行動

このような多様な発達障害を有する者の職業リハビリテーションを検討する上で問題となりがちな課題や行動は個々の障害状況や環境によって、様々である。

これらの問題を具体的に見ていくと、まず、よそ見・手休め・居眠り・飽き・無駄な動き・独語や姿勢の崩れ、陰日向のある作業態度等、作業上望ましくない個人の行動がある。また、無駄口やおしゃべり、注意・指導に対する受け入れ態度の不適切さ、質問や終了報告・伝達等の本人と他者とのコミュニケーションの場面で見られる問題も多い。さらに、これらの行動やコミュニケーション場面での問題とも関連しながら、作業上のミスや作業能率の著しい低下等の問題として現れることもある。

作業場面で見られるこれらの問題は、上述のような障害状況から原因を特定することが難しいため、集中力の欠如ややる気のなさ、責任感の欠如の現れ等として扱われがちである。多様な発達障害を対象とした職業リハビリテーション上の問題を改善するためには、まずその原因について様々な可能性を検討した上で、対応方法を探る必要がある。

### 3. 問題行動の捉え方と対応方法をめぐる視点

不適切な作業態度と一言で言っても、その現れ方は多様で個人によって異なっている。また、逆に見え同じように見えても、その原因が異なっていることも考えられる。そのため、まったく異なるように見える問題でも同様の対応が有効であることもあれば、まったく同じに見える問題であっても、同じ対応が必ずし

も有効であるとはいえない。

問題となりがちな行動の原因は、ただ一つのものとして特定できるとは限らず、いくつかの要因が複合的に影響し合って、現在の問題行動に繋がっていると考えるべきである。また、原因の追求は、犯人捜しのために行うのではなく、常に適切な対応方法や支援策、できれば自律的な行動の統制へと結びつける方法を検討するために、明確化するということを常に意識すべきである。

表に、問題となりがちな行動の原因とその問題の解決に繋がると考えられる対応方法について、筆者の問題意識をまとめ、以下にその詳細について整理した。

表. 問題となりがちな行動の原因と対応方法

	考えられる原因	可能性のある対応方法
1	器質的障害	障害状況の再確認、理学療法・作業療法・動作訓練の実施。 メモ等の補完方法・補助機器等の活用。
2	身体的疲労	ジョギングや体操等の継続的運動の実施、食生活の改善等による体力向上、労働条件の調整等による対応。
3	精神的耐性の不十分さ	カウンセリングなどの実施。作業指導場面における時間の調整。学習指導（耐性向上を目指した自己学習システムの導入等）の実施。
4	周囲の係わり方の問題	周囲の不適切な対応の分析と理解の促進。 周囲の者との協議による個々の適切な対応方法や、阻害要因の排除に関する検討。検討結果を実行に移す環境整備。
5	社会的常識・役割や自己の障害状況の未理解	社会的常識や自分自身の役割や障害状況についての理解促進。それらを踏まえた適切な対処行動の育成。
6	他者の注意を引きたいという欲求	個々の行動の強さや内容、学習過程、周囲の対応等の把握。 周囲の対応の改善。適切な行動の育成。

#### ①器質的障害

知的障害やてんかんを持つ者、事故等による脳損傷者等の場合には、記憶力障害や短期記憶の限界など、中枢性障害の可能性を考慮する必要がある。また、動作そのものが緩慢でぎこちないような場合でも、ごく軽度な運動機能の低下が影響している可能性もあるため、一概に「やる気がない」などと決めつけることはできない。

この原因によって、同じミスを繰り返したり、集中力が欠けるような状態が続いている場合には、自分の障害状況への理解を深めるためのカウンセリングやその障害を軽減するための環境整備（作業手順書やメモの活用、テープレコーダーの利用等）を検討する必要がある。

#### ②身体的疲労

長時間に渡る作業では、だれしも身体的な疲労が生じる。しかし、身体疲労による問題は全ての人間に

生じる可能性があり、また後述の精神的耐性の不足による場合も考えられるため、簡単に体力がないと決めつけることはできない。体力不足が如実に現れる場面での様子や作業能率の週内・日内変動、作業開始時と終了時の能率の比較、また、十分な休憩を取った場合とそうでない場合との比較等を行い、生じている問題の状況・程度を鑑みた上で、身体的な疲労の結果として考える必要がある。

ただし、身体の発達の遅れ等から体力的に不足が著しいと思われる者や継続的に服薬を行っている者、入院生活や在宅生活が長かった者、肥満傾向の強い者、訓練以外の場面で体力の消耗が激しい可能性のある者等には、身体的疲労について十分な配慮が必要である。

これらの者に対しては、継続的に歩行・簡単な体操（ダンベル体操等）等の運動を勧めたり、食生活の改善を図ったり、作業時間の短縮等労働条件の緩和を図るなどについても検討する必要がある。

### ③精神的耐性の不十分さ

精神的耐性と身体的疲労を見極めることは難しい。というのも、どちらの場合でも、同様の周期的変動や能率の変化をもたらす場合が多いからである。しかし、精神的耐性の不足が作業への飽きとして現れている場合には、身体的疲労とは異なり、作業直後の休憩時間に快活に過ごしている状態が観察される。また、能率を意識させて作業を行っている場合には、不適切な態度の現れが作業時間の中間部分に集中している場合等に、精神的体制の不十分さを原因として予測することができる。

この原因に対する対応としては、カウンセリング等により精神的な耐性の未熟さについて本人に十分な理解を促す、不適切な行動が生じると予測される直前・直後に”声掛け”等により継続を促し→不適切な行動を減じ無くし→その事実について強化する、あるいは、作業の単位時間を短めに設定し→徐々に延長させていく等の方法が有効である。

### ④環境側の係わり方の問題

周囲の関わり方により問題となる行動が維持しているかどうかは、家族やその他の環境での不適切な行動の現れ方とその時の周囲の対応を十分に聞き取り、観察した上で、判断しなければならない。特に、不適切な行動が日常化している場合には、周囲の人が意識せず行っている行為が、本人の不適切な行動を維持している可能性があるため、十分に注意しなければならない。

このような行動は、他者の顔色を伺う様子を伴って現れることが多い。その人が自分に対してどのような対応をとるのか、どんな立場で自分に接するのか見極めようとする際に生じやすい行動でもある。

この問題が生じているという判断は、複数の対応の異なる人物・環境がある場合に、その時々で適切な行動が見られたり見られなかったりするというところを、基準とすることができる。人や環境によって対応を変えることができるということは、その状況を弁別する能力を基本的に有するということであり、弁別の結果、行動を振り分けていると考えることができる。

この原因は障害特性や障害種によって特定的に見られるものではなく、むしろ支援者側の対応の仕方等により生じると考えられるため、支援者は自分自身の行動を検討の視野に入れるよう心掛けなければならない。

また、支援者は対象者の不適切な行動の多くは、まずこの原因によると想定し、対応を試みるべきであ

る。

このような原因に端を発した問題に対応する場合には、原因と見られる周囲の対応を十分に分析し、同様の結果をもたらさないよう環境を調整することが必要である。

①～④が原因と判断された場合の対応の共通項として「適切な行動レパトリーの獲得手続き」が考えられる。つまり、どのような原因であれ、適切な行動がどのような行動であるのかを学習していない状態にいる者に対しては、適切な学習の機会を用意することが指導の基本であろう。

#### ⑤社会的常識・役割や自己の障害状況の未理解

この原因を先の環境因と区別することは難しい。しかし、この原因により問題が生じている場合には、不適切な行動や周囲との相違についてある程度の認識を持ちながらも、現状に甘んじており、不適切な行動を継続していることも多い。

このような場合には、現在の社会的な常識と行うべき行動について十分に理解を促し、適切な行動をとるよう指導することが望ましい。また、その相談の際に、適切な行動レパトリーの不足が感じられた場合には、④の後段で述べた内容と同様、適切な行動レパトリーの学習の機会を持つべきである。

#### ⑥他者の注意を引きたいという欲求

この原因で生じる行動を見極めるには、それら不適切な行動の直後にどんな形で、誰が、どのように関わっているのかを観察することから始まる。また、その結果が、本人の不適切な行動を強めているのか、弱めているのか、別の人が別の対応をするとどうなるのか等についても、観察する。

その結果、誰か特定の人物が関わる場合や、人が近くにいる時にだけ、その行動が見られるような場合には、その行動は注意を引こうとするものと判断できる。

ただし、このような問題への対応を考える場合には、④学習の最初に注意を引く為の不適切な行動が強化された場合と、⑥選択的学習の上で強化された場合との違いに配慮しなければならない。

④の場合には、対象者は適切な行動を身につけていない。そのため、改善を図るためには、適切な行動そのものを行動レパトリーの中に持たせることから始める必要がある。一定の適切な行動ができるようになった時点で、不適切なものと適切なものを交互に行わせ、結果を適切なものが増加するよう統制し、行動の変容を促す。一方、⑥の場合には、既に適切な行動についても一応は身につけている。しかし、対象者は過去あるいは現在に、不適切な行動の方がより強化的な結果を招くことを経験している。この時、まず行うべきことは、本人に不適切な学習を行わせた環境を特定化することであり、その上で誤学習の原因や機会を無くしつつ（例えば親の行動の変化を促す相談等によって）、適切な行動の選択を促せるよう支援することが必要である。

## 第2節. 就労可能性を高めるための支援方法

第1節では、多様な発達障害を持つ者への職業リハビリテーションの中で、問題となりうる行動とその原因、さらに原因に応じた対応方法の基本的な考え方について整理した。

そこで、この節では、それらの問題の改善のための支援方法について大きく3つに分けて整理する。

### 1. 障害者の能力向上のための支援

これまでの障害者への職業リハビリテーションでは、職業訓練等の技能付与にも見られるように、障害者自身の作業能力向上のための指導・支援を中心に行ってきた。また、知的障害や精神障害への職業リハビリテーションでは対人的な課題の軽減に向け、基本的なコミュニケーション能力や対人場面での対処行動の獲得のための、ソーシャルスキル・トレーニング等が取り入れられている。

これらの指導・支援は、障害者本人が他者や対象物に働きかける諸能力を向上し、職場への適応を図るというアプローチである。

### 2. 職場環境を対象者に合わせる支援

対象者のために、車いす使用者のための職場環境の整備等に代表される物理的環境の調整や、手話のできる職員や職場適応援助者・ジョブコーチの活用等による職業リハビリテーション・サービスの展開等の人的環境の調整、さらには勤務時間や勤務日数等の労働条件や職務内容の変更等の働く環境の調整が行われることも多い。

このような支援は、障害者の能力の向上を図るというよりも、障害者が現在持っている能力を十分に発揮できるよう、様々な環境条件を調整するためのアプローチである。このアプローチでは、できる限り障害者本人が職場内で負担を感じないよう調整し、働きやすい職場環境を構築することを目指していくが、それらの環境の整備・調整にかかるコストとの関係性も無視することのできない問題である。

### 3. 職場での自立／自律性を高める支援－セルフマネジメント

前項1と2のようなアプローチは、これまでに一定の成果をあげているが、多様な発達障害を対象とした職業リハビリテーションを検討する上での問題点を考えると、これらのアプローチだけでは対応しきれない状況が生じている。例えば、それは障害者本人の障害受容や周囲の支援者による障害理解の問題であったり、また認知障害等への補完手段やストレス・疲労への対応であろう。これらの課題における共通の問題は、それらの状況が基本的に障害者本人に内在しており、単に作業の技能や環境の調整のみで改善されるものとは限らない点であろう。

これらの課題に対応するためには、障害者自身の自己統制能力、つまりセルフマネジメントの能力を向上させることが必要と考えられる。

セルフマネジメントに関する研究は、セルフコントロールの技法を複数組み合わせるセルフマネジメ

ント手続きとして、児童や成人の問題行動に適用したものが多く。

山本ら(1999)は、3名の発達障害児を対象に、自己学習場面におけるセルフマネジメントスキルを「自己教示」「課題遂行」「次課題選択」「完了報告」の4つの行動要素に分析し、総課題提示法・時間遅延法を用いて、これらの行動要素を形成している。また、対象児が単独では実施できない課題に接した際に、適切な「辞書使用行動」をプロンプト・フェイディング法、時間遅延法を用いて形成している。さらに、この対象児は、近くに辞書がない場面で以前はできなかった問題を辞書なしで正答する「自己学習行動」を自発している。これらの結果から、山本らは、この研究の中で確立されたセルフマネジメントスキルが、指導者(両親等)の負担を大きく軽減できることや完了報告に対するフィードバックだけで、課題、場面、聞き手に関係なく遂行されたことから、セルフマネジメントの確立による汎用性や効率的・効果的な学習のあり方について、セルフマネジメントの確立が重要であると論じている。

この研究に見られるように、セルフマネジメント・スキルは障害児者の自立を促すだけでなく、支援者の負担を減らす可能性も有しており、職業リハビリテーションにおける自立へと繋がる結果と考えられる。

このような研究に加えて、最近では職業リハビリテーションの過程に、セルフマネジメント手続きを応用した研究も見られ始めている。

Christian & Poling(1997)は、レストランで働く2名の知的障害を有する成人女性に対し、セルフマネジメント手続きを用いた援助付雇用により、競争的な職場での生産力の改善を図っている。この研究では、自己教示と自己確認、自己強化の手続きをセルフマネジメント手続きとして適用し、複数の作業で作業能率の改善(健常者比70-80%程度)・維持が図られている。この結果から、彼らは、健常者と同程度の作業能率は得られなかったものの、作業能率の安定的な向上にセルフマネジメント手続きが有効であったことを示唆している。

Hughes & Scott(1997)では、就労場面でのセルフマネジメントスキルの指導について、①望ましい反応例を選択する、②よく似た反応例毎に分類する、③指導を行う例と般化を確認する例に分ける、④自己教示手続きを用いて指導を行う例について指導する、⑤指導結果を評価する、⑥指導をなくし、指導撤去の効果を評価する、という6ステップからなるモデルを提唱している。彼らは、このモデルを用いて、知的障害を有する高校の生徒に対し個々の職場での問題を解決するため、援助付き雇用の中で指導を行っている(Houges & Rush(1989))。このモデルによる指導の結果から、彼らは、援助付き雇用においてセルフマネジメント指導がジョブコーチの新たな役割となること、セルフマネジメントの指導では対象者自身の選択能力の向上が必要であること、セルフマネジメントの指導が受ける者の自立を促し職務の満足度や生活の質の向上に繋がること、を示唆している。

井上ら(1999)は、問題行動を持つ自閉症生徒の就労指導において、環境アセスメントに基づく作業環境の構造化や作業内容の課題分析を行った上で、「お仕事表」や「手順カード」の活用等のセルフマネジメント手続きを主体とした総合的指導プログラムを開発し、その効果を検討している。その結果、課題分析等によって得られた基礎スキルは、就労後の指導への般化可能性や自閉症対象児への視覚的プロンプトの有効性、ナチュラルサポート移行時における支援者によるモデリングの有効性等が論じられている。

これらの研究では、従来から用いられてきたセルフコントロールの技法をジョブコーチ等の職業リハビリテーションの過程等に応用することで、よりスムーズで効率的な職業リハビリテーションを行い、障害者の生活の質の向上を目指している。

### 第3節. 職業リハビリテーションにおけるセルフマネジメントの重要性

#### 1. 事業所が要求する人材の普遍性

事業所があらゆる労働者に要求するスキルとして、セルフマネジメント・スキルがある。これは事業所における人事管理・生産管理から見て重要なだけでなく、労働者個人においても大変に重要なスキルであると言える。なぜならば、一日中上司から部下に指示を出し続けて仕事を進めていく方法や、あるいは部下から上司へ作業指示を伺い続けるような相互に依存性の高い職務遂行は、一般的な事業所においては実行不可能であり、たいていの労働者が一般的にはそのような労働形態を望んでいないからである。あらゆる事業所において望まれる作業遂行方法は、事業所の利益やチームワークという視点から見て、「自分のことは自分で行う」ことが問題ないレベルで達成できていること、つまりセルフマネジメント・スキルが確立している個人が作業遂行する姿であることは言うまでもない。

障害者に目を向け、セルフマネジメント・スキルについて検討してみると、それぞれの障害特性に対応してセルフマネジメント・スキルの確立のしやすさには特徴的な差が発生しやすく、なおかつ、個々人の個性にも影響されているようである。そして、セルフマネジメント・スキルの確立を妨げている要因は様々だが、物理的・金銭的（間接的に人的）支援を可能とする各種援護制度を活用していくことで、乗り越えてきたのがこれまでの状況ではないか。

このように、物理的側面や金銭面の補助により労働環境を整えられる部分はあるが、企業の生産活動では常に「コスト」が意識されており、コストは「時間的コスト」「作業にかかる労働者数のコスト」「金銭的コスト」等、多様性を持つため、現在の各種援護制度で補えきれない側面を持つ。企業が、コスト・パフォーマンスを維持できる最低ラインで自社の生産性と利益を維持し、同時に障害者の保護的環境設定を行いたいと考えるのは当然である。コスト・パフォーマンスを守りながら各障害者の個性まで配慮した環境を設定していく難しさは、障害者雇用を検討する事業主や障害者個人の前にいつも立ちまはる。

また、大体の場合において事業所内の環境調整（組織、人的、物理的等）は、事業所の事情を優先せざるを得ないことが多く、調整可能な部分と調整が不可能な部分とに明確に分類される。実際に地域障害者職業センターが事業主から障害者雇用の相談を受ける時には、必ずとっていいほど、大幅な環境調整をできる事業所は稀であり、これまでどおりの環境をそのまま残したいという意見が強い事業所が多い。確かに、現時点で順調に生産活動を行っている事業所内の組織・物理・人的環境に手を加えて障害者雇用を進めるということは、手の加え方によっては、その他大勢の従業員の環境まで変更させかねない結果となり、それらの変更は決してその他の従業員が望んでいない可能性が大いにある。

これらの理由により、事業所で障害者雇用を進めていくためには、保護的環境を作る必要性は追求しつづける必要がありながらも事業主やあらゆる支援者にも対応する力には限界があるので、事業所の物理的・人的環境に適応できるように、障害者個々人のセルフマネジメント・スキルを高めていく支援を積極的に行うことが、雇用される側である障害者や雇用する側の事業所の双方にとってメリットが大きく、職場適応面でもストレスの少ない労使関係を築いていける可能性を高くする可能性がある。特に、これまで作業遂行上の自立性の低さが就労上の問題とされてきている「高次脳機能障害者」「自閉症者」らの障害においては、この点に注目を置いて指導を行う取り組みが未だ非常に少ない実態がある。また、従来から就職している者がいる「知的障害者」「精神障害者」においても、これまでの考えでは困難とされてきた職務への就労が、セルフマネジメント・スキルを高めることにより可能となっていくと想像される。

ゆえに、セルフマネジメント・スキルを確立していくための指導は、就労支援場面において事業所および障害者にとって必要不可欠で重要な事項であると言えよう。

## 2. 職域開発援助事業におけるセルフマネジメント・スキルの発達と維持

### ア 職域開発援助事業におけるセルフマネジメント・スキルの重要性

職域開発援助事業は、就労の前段階において就職を希望する事業所にて一定期間の訓練・調整時間を取り、人的支援による障害者への指導や事業所への関わりを通して就労へとつなげていく事業である。（平成14年度より、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業へと発展的解消を遂げ、雇用前・雇用中に限らず実施できるようになっている。）人的支援の手厚さ等から、事業主からの評判は概ね好評である。

特に、最近、進出が進んできたサービス産業関連分野の事業所における就労支援では、障害者が担当する職務の中の各作業は単純でも、いくつもの作業を連続してこなしていく場面が続くので、決して単純な職務にはならないことや、一つの作業が毎日最初から最後まで同じ顛末をたどること自体も少ないという実態があり、セルフマネジメント・スキルの指導の重要性は高まるばかりである。

### イ 事業主の要求するセルフマネジメント・スキルとレベル

一般的に事業所は、職位や職務内容に応じたセルフマネジメント・スキルを要求してくる。職域開発援助事業では、事業所との打ち合わせ段階では、一言で言えば「この職務が遂行できるように指導をして欲しい」という事業主のニーズを詳しく聞き入れ、支援を計画している。

事業主のニーズの背景にあるものを探れば「ミス無く作業が出来るようにして欲しい」「継続して繰り返せるようにして欲しい」「何か異常が起きたら報告・相談して欲しい」「この仕事だけではなくて、慣れてきたら周囲の従業員のニーズにもできるだけ答えられるように教育して欲しい」「周囲の従業員に障害者への作業指導方法を指導して欲しい」等と、非常に多くのニーズが想定できる。これらのニーズをセルフ・マネジメント・スキルで捉えなおしてみると、「単独で他者の助けを恒常的に借りることなく、正確な作業遂行を継続できるように指導をして欲しい」というニーズであるとも言える。

事業主は、健常者に対して職務遂行に関する指導を日常的に行っているため、基本的にセルフマネー

ント・スキルを育てるノウハウを持っている。しかし、各々の障害者にそれらを指導をするとすると、健常者向けに指導していたノウハウで対応できる部分と、障害特性に応じた指導が必要で事業主の持っているノウハウでは難しい部分が出てきてしまう。

大体は、事業主が障害者本人に強い改善努力を求める方法にこだわったり、障害者本人を指導する担当者の責任を事業主が追及するようなことが出てきたり、職務内容が合わないので障害者にこの職務は無理だという考えに事業主側が落ち着いてしまう等ということが多くなってしまいがちである。また、障害者が一つの職務遂行を安定して達成するようになってくると、事業主は更に高い職務遂行内容を障害者に求めるようになるということが続く場合も出てくる。

このように、事業主の考え方の根本にある「高い利益、高いコストパフォーマンス」を求める実情からしてみると、セルフマネジメント・スキルの高い労働者のニーズが高いのは、健常者・障害者に限らず共通の事項である。となれば、事業主の希望するセルフマネジメント・レベルに本人のセルフマネジメント・スキルを高め、最低限の環境調整を行い、職務遂行を維持できるような方法を職域開発援助支援事業の実施期間中に事業主側と協力しながらセッティングしていくことが大切なのではないだろうか。

#### ウ セルフマネジメント・スキルの発達と維持

これらを念頭に置きながら、職域開発援助事業におけるセルフマネジメント・スキルの発達と維持について検討するならば、事業主のニーズに沿った職務遂行を成し遂げられるよう、以下の4つの項目について、計画的に支援を進めていくことが重要となる。

- ①事業主の求める職務内容から想像されるセルフマネジメント・スキルの目標を定めること。
- ②①の目標に至るまでの段階的指導とスキル維持のための障害者への教育計画を立てること。
- ③事業所内の作業指導担当者への教育を行い、セルフマネジメント・スキルの維持と発達を促せるようにしておくこと。
- ④物理的・人的環境調整により、セルフマネジメント・スキルのレベルを維持できるようすること。

### 3. 障害者の就労支援におけるセルフマネジメントの考え方

#### ア 就労支援の前段階

セルフマネジメントのスキルは、各個人が身に付けているレベルに個別性があり、事業所内での職務において要求されるセルフマネジメント・スキルのレベルにも、大まかには「自分のことは自分でできること」という要求は当然あるにせよ、個別性がある。

よって、障害者の就労支援におけるセルフマネジメントは、障害者が持つセルフマネジメント・スキルのレベルが事業所内の担当職務で要求されるレベルと比べて、どのような差があるのかを判断した後、両者のセルフマネジメント・スキルのレベルが合致するように支援を行い、その後もそれらが維持されるような支援を計画していくことが必要と言える。

職域開発援助事業においては、支援を開始する前の段階で事業所内の職務分析や課題分析を行って、職務

において要求されてくるセルフマネジメント・スキルのレベルをほぼ確定しておくことと、障害者自身のセルフマネジメント・レベルのスキルを把握しておき、職務で求められるセルフマネジメント・スキルのレベルを達成できるような支援計画を立てることが必要不可欠である。

障害者の持つセルフマネジメント・スキルのレベルを判断する時にはいくつかの配慮が必要である。現段階のセルフマネジメント・スキルのレベルが低めだとしても、支援を計画的に行えば必要とされるレベルまで伸びる可能性があるのかを考慮しておくことと、スキルはレベルに応じた適切な指導場面や方法があるということ、である。

特に知的障害者の場合には「知的障害があるので、自分で判断する力には限りがあるだろう」という判断や、精神障害者の場合には「本人が判断をするのはストレスになるから」という判断が周囲の援助者によって為され、必要以上に保護的な環境に置かれたままになってしまっている可能性が強いだけに、潜在的な能力を把握する努力が必要である。

#### イ 就労支援中

実際に就労支援を行い経過を確認して次の就労支援計画を立てる時には、支援者は、支援対象者がどのセルフマネジメント・レベルにいるのか、今後身に付けた方が良いセルフマネジメント・スキルは何だろうか、支援前に行った職務分析と課題分析から予想していたセルフマネジメント・レベルには差異が無いかどうか等の検討と配慮が継続的に必要となってくる。そのためには、セルフマネジメント・スキルの習得状況に視点を置いて記録した日々の支援経過記録に注目すべきである。

支援記録を記述する時に気をつけたいのが、できなかった作業が「できるようになって、良かった」と終わらせてしまうような記述である。なぜ、出来るようになったのかという機能分析を行っておくことで、今後のセルフマネジメント・スキルの支援を計画的かつ効果的、効率的に行える基礎情報となるからである。

事業主の要求するセルフマネジメント・スキルと障害者本人の持っているセルフマネジメント・スキルに大きな隔たりがある場合には、ケース会議にて調整を図るのも一つの方法である。事業主側と職務内容を調整したり、事業所の物理的・人的環境調整により、多少低めのセルフマネジメント・レベルでも作業遂行を可能にしていくことや、障害者本人に対しての支援方法を事業主・関係機関・家族に提案することにより効果を高めていく方法等が考えられる。

## 4. セルフマネジメント支援の定義

事業所から要求されている職務内容が、対象者の作業遂行能力とマッチしていれば、安定した職場適応が望めると予想できるが、事業所が要求する職務内容と本人の行動レベルが合っていない場合には要求された職務を遂行できずに様々な問題が出てくると予想される。

そして、一般的に事業所が要求するスキルのレベルは、就労現場での要求事項を振り返ってみると、右斜め上に向かって多くなっていることが想像される。つまり、一般的には高いセルフマネジメント・スキルを持っていることが就職には有利であることが予想される。

高いセルフマネジメント・スキルを要求されると思われる社会資源を順番に大まかに並べてみると、就労>ジョブコーチ>職業準備訓練>作業所>作業所の余暇活動>デイケア>家庭、となることが示唆される。特に、就労場面では、ある程度は自立性の高い行動が取れることが好まれる傾向がある。

これらの状況を振り返ってみると、セルフマネジメント支援は、

- ①対象者のセルフマネジメント・スキルをどのように伸ばしていけるのか対象者を評価すること。
- ②事業主の要望に則したセルフマネジメント・スキルのレベルを評価すること。
- ③事業主が要望するセルフマネジメント・レベルまで対象者のレベルを伸ばせるか検討すること。
- ④支援は、対処者に比重を置くのか（対象者指導）、事業主側に置くのか（環境調整）検討すること。

というような、対象者と事業主との双方への関わりによって調整・支援していくのが、セルフマネジメント支援の特徴であると言えるだろう。

## 第4節. 本研究報告書の構成

本研究では、多様な発達障害を有する者が抱える職業リハビリテーション上の問題に対し、セルフマネジメントスキルの向上に繋がる指導・支援技法について提案し、障害者職業総合センターや地域障害者職業センターにおける試行を行い、幾つかのトピックについて検討を重ねている。

本研究報告書では、これらの研究の成果について、「第Ⅰ部 セルフマネジメントスキルをめぐる考察」と「第Ⅱ部 セルフマネジメントスキルの向上に向けた支援の実際」により報告する。

まず、第Ⅰ部第1章では、職業リハビリテーションにおけるセルフマネジメントについて、セルフマネジメントスキルの基礎となる理論的背景やその発展の過程に関する考察を行う。

第Ⅰ部第2章では、本研究で得られた結果を整理し、セルフマネジメント・トレーニング・マトリックスを念頭においた職業リハビリテーションサービスのあり方と必要性について論じると共に、セルフマネジメント・トレーニング・マトリックスのさらなる応用可能性について提案する。

また、第Ⅱ部第1章では、セルフマネジメント・トレーニング・マトリックスが複数の作業種目を有する高度な職業準備訓練の中で、どのように構造化できるのか、また、これらの構造化の中で個々の対象者が有する個別的課題に対し、セルフマネジメント訓練と併せて個別的な指導の実施可能性があり得るのかについて検討する。

第Ⅱ部第2章では、セルフマネジメント・トレーニング・マトリックスを基礎とした指導方法が、地域障害者職業センターでも応用可能か、また、その訓練結果がどの程度、継続的に行われる職業リハビリテーションサービスへの移行について、適切な情報を有しているかを検討する。

第Ⅱ部第3章では、職業準備訓練からジョブコーチ支援へと移行する中で、セルフマネジメント指導の成果がどのように般化するのか、それらのサービスの効果的な連携のあり方はどのようなものなのかについて検討する。

第Ⅱ部第4章では、職域開発援助事業における指導経過をセルフマネジメント・トレーニング・マトリックスの視点から分析を行い、その指導経過の質的な変化を明らかにし、Job Coach 支援におけるセルフマネジメント支援のあり方と Natural Support への移行について検討する。

最後に、多様な発達障害を有する方への指導・支援技法とそれらの効果を明確にする評価方法について、本研究における知見の整理を行う。

#### 引用・参考文献

- Christian, L., & Poling, A. (1997). Using self-management procedures to improve the productivity of adults with developmental disabilities in a competitive employment setting. *JABA*, 30, 169-172.
- Hughes, C & Scott, S.V (1997). Teaching self-management in employment settings. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 8, 43-53.
- Hughes, C & Rusch, F.R. (1989). Teaching supported employees with severe mental retardation to solve problems. *JABA*. 22, 365-372.
- 井上雅彦. (1999). 自閉症をもつ生徒に対する就労指導におけるセルフマネジメント手続きの効果. *障害児教育実践研究*. 6. 29-36
- 山本淳一、國枝ゆきよ、角谷敦子. (1999). 発達障害児におけるセルフ・マネジメント・スキルの獲得と一般化. *発達心理学研究*. 第10巻. 第3号. 209-219