

## 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

この章では、職業リハビリテーション・サービスの充実を図る中で、不可欠なセルフマネジメント・スキルについて、その基礎となる言行一致訓練やセルフコントロールに関する指導方法の基礎、それらの職業リハビリテーションへの応用について検討する。また、職業生活の根幹をなすセルフマネジメント・スキルについて定義づけ、機能分析を行うと共に、それらの発達の過程を概観し、サービスの方角性を検討するためのセルフマネジメント・トレーニング・マトリックスの考え方を提案する。

## 第1節 セルフマネジメント・スキルの基礎

### 1. セルフマネジメントの理論と概要・種類

#### (1) セルフマネジメントの理論と概念

Self-management は、行動変容ストラテジーの個人的かつ構造的な応用によって、ある人自身が望んだ自分の行動変容をもたらす行動であると定義される (Cooper, Heron & Heward.(1987))。つまり、ある人が「自分の行動」を「自分自身の行動によって」、「自分にとって望ましい行動」に変化させることを言うのである。

また、Skinner (1953)は、このようなセルフマネジメントの基礎となるセルフコントロールについて、人が「コントロールされる反応」の生起確率を変えるために「コントロールする反応」を行う過程と定義づけている。コントロールされる反応とは、具体的に不安、飲酒、過食などであり、コントロールする反応とは、それらを変容するためのセルフコントロール技法を指す。

行動論的セルフコントロールのモデルのうち、Kanfer (1971) が提唱したモデルは、自己監視 (self-monitoring)、自己評価 (self-evaluation)、自己強化 (self-reinforcement) の3つの段階を取り上げている。行動連鎖がうまくいかないとき、自己監視を行い、続いて自らの行動を評価する。それに応じて自己強化や嫌悪刺激を随伴することで行動は維持されたり、変えられたりするものである。

また、Thoresen & Mahoney (1974) のモデルは、先行条件—行動—結果条件を想定し、先行条件、結果条件の操作つまり、「環境プランニング」と「行動プログラミング」によって行動のセルフコントロールを図るというものである。このモデルでは、セルフコントロールが様々な外的要因によって影響されることを示している。

セルフコントロールは他の多くの行動と同様に学習されるものである。もともと学習においては外的コントロールの度合いが大きいのであるが、行動とその結果の結びつきの経験を重ねるにつれて、外的に、あるいは自ら課した基準を満たしたり、満たされなかったりすること自体が報酬や罰の意味を帯びるようになる。このことを外的コントロールの内在化といい、春木 (1977) はセルフコントロールを外的コントロールが内在化したものと理解している。同一の人の中でコントロールする反応とコントロールされる反応が起こり、外的コントロールと同様のメカニズムが働くと考えるのである。

## (2) セルフコントロールの技法

セルフコントロールのための多くの技法のうち主要なものを挙げる。

「刺激統制(stimulus control)」は自分の行動の手がかりとなっている刺激(環境)を変えることである。「自己契約(self-contract)」は自分の行動について、自ら(他者と)行動変容の手続きの各段階で得られる強化子\*1、目標行動達成に対する強化子などを明らかにした契約をして、コントロールする方法である。契約は基本的に他者の存在が前提となっており、外的強化のニュアンスを含む。「自己教示(self-instruction)」は自分自身に言葉を言いかせてコントロールする方法である。「自己観察・監視(self-monitoring)」は自分自身の行動を観察し、記録、図表化したり、自ら評価したりすることである。観察自体に報酬や罰の意味がある。「自己強化(self-reinforcement)」は自分の行動に自ら強化子を随伴することでコントロールする方法である。セルフコントロールでは外的コントロールと同様、強化の概念は重要である。また、自己強化が動機づけ、消去抵抗といった面で優れた効果をもつことは明らかである。「自己罰(self-punishment)」は自ら嫌悪刺激を随伴することでコントロールする方法である。

必ずしも各技法の効果は一定していないこと、単独で用いるよりも他の技法を併用することで効果が強められることもあることがいえる。応用研究では複数の技法を併用することが多い。

## 2. 言行一致訓練

### (1) 言行一致訓練の目的

ある人がこれから行うことを言うことと実際にやったことの関係や、実際に行ったことを後で言葉にすることの関係を、「言語行動と非言語行動の一致(correspondence between verbal and nonverbal behavior)」という。また、期待される言語行動と非言語行動の関係を訓練することで、非言語行動に変化をもたらす訓練を言行一致訓練と言う。

言行一致訓練の一般的な目標は、言語行動と非言語行動の一致を直接強化することによって、非言語行動を形成したり、既存の言語行動を増やしたり、問題となる言語行動を減らしたりすることにある。

### (2) 言行一致訓練の種類

Paniagua(2002)は言行一致訓練を、①報告-行動一致強化法(以下、do-say型言行一致訓練という。)、②行動-報告一致強化法(以下、say-do型言行一致訓練)という。③報告時強化予告法、④中間行動即時強化法、⑤中間行動時強化予告法の5種に分類している。

表I-1-1に、これらの言行一致訓練の内容について整理した。

これらの言行一致訓練は、非行少年や注意欠陥・多動障害と診断された子供達、行為障害と指弾された子供達、発達障害と診断された子供達などへの多くの臨床場面で適用されており、多くの成果を上げている。

---

\*1 強化子とは、特定の行動を行った直後に与えられる刺激で、それによってその行動が増える場合に使われる。強化刺激ともいう。強化の概念については、山本(1997)やPaulら(1992)をご参照頂きたい。

表 I - 1 - 1. 言行一致訓練の種類

No	種類	内容
1	do-say型言行一致訓練	対象者の過去の行動が、それについての報告と一致した時に強化する方法。
2	say-do型言行一致訓練	対象者が将来の行動について報告（約束）し、他者が対応する非言語行動を査定し、報告（約束）と行動が一致している時に強化する方法。
3	報告時強化予告法	対象者が将来の行動について報告（約束）した直後に、強化子（ご褒美）を見せ、対応する非言語行動ができた後で強化する方法。
4	中間行動即時強化法	対象者が将来の行動について報告（約束）し、対応する非言語行動を行う前に、その非言語行動につながる準備（中間行動）を行った時に、中間行動に対して強化する方法。
5	中間行動時強化予告法	対象者の将来の行動についての報告（約束）とそれに対応する中間行動が一致しており、「報告－中間行動－行動」の連鎖の中で報告と非言語行動が一致している場合に、中間行動遂行時に提示した強化子（ご褒美）によって、強化する方法。

### （3）言行一致行動の長所と短所

Paniagua(2002)によれば、これらの言行一致訓練の臨床的応用の結果、その長所として次のような点が挙げられている。

その一つは、言行一致訓練では、問題とされた行動を減らすだけでなく、望ましい社会的行動が増えるようプログラムされていることである。また、言行一致訓練では、言語行動が非言語行動のセルフコントロールの重要な先行事象として確立されることも、長所の一つとされている。さらに、何らかの理由で支援者が行動的介入を実施できない際にも、導入できる可能性があることも一つの長所として挙げられている。

これらの長所がある一方で、次のような3つの限界も示されている。

まず、言行一致訓練は、ある程度の訓練期間を要するため、緊急にコントロールする必要がある行動（他傷、破壊、自傷等）を改善することには適さない。また、言行一致訓練を実施するには対象者にある程度の言語行動を表出したり受容したりする能力が備わっていなければならない。さらに、言行一致訓練では、言語行動と非言語行動の一致を正確に記録しなければならないため、標的となる非言語行動の正確な定義と測定が必要となる。

このような言行一致訓練による成果は、個々の発達を考えた場合には、セルフマネジメントの基礎となるスキルであり、これらの訓練方法を職業リハビリテーションの現場に適用することで、職場で必要となるセルフマネジメント・スキルの獲得を促進することが可能となると考えられる。

## 第2節 セルフマネージメント・スキルの発展

### 1. 職場で期待されるセルフマネージメント・スキル

#### (1) ヒトの発達

応用行動分析の立場に立って、ヒトの社会的な行動の「心理的発達」を行動の先行条件との関係を中心に考えると、多くの行動の発達を次のような段階の積み重ねと捉えることができる。

- ①他者からの指示や指導、助言等により行動の遂行が可能となる段階。
- ②環境の中での選択肢から、自分の行うことを選び、それによって行動遂行が可能な段階。
- ③自分の生活環境に適した選択肢や計画を創り、それに基づいた行動遂行が可能な段階。
- ④自分の環境だけでなく他者の環境にも配慮し、互いに協議しながら、それぞれの役割等について計画し、それに基づいた行動遂行が可能な段階。

個人はまず、①他者から提示されたものを基盤に行動し、次に、②環境にある手がかりを用いて行動することを学習する。さらに、③環境の中に自発的に手がかりを創り出すことで自律的な行動をとるようになり、最後には、④様々な他者との関わりの中で、互いの立場を話し合ったり考えたりしながら、相互理解を深め一つ一つの行動を決定するようになる。しかし、これらの「心理的発達」に関係する環境要因には、個人の身体的発達の状況や身体的・知的・精神的障害の状況、様々な物理的環境条件、家族等の家庭内の相互関係、教育者や指導者、その他の人達と個人の相互関係などがあり、それぞれが複雑に絡み合い影響し合っていると考えられる。

#### (2) 作業能力の発達

さて、このような「心理的発達」の4段階をもとに、作業場面における言行一致行動の発達を考えてみよう。

作業場面では、まず①の基礎的な段階の中で言行一致行動として発達する。この時、用いられる言行一致行動、「約束」の行動連鎖であるsay-do型（言ったことを行う）の行動と、「報告」の行動連鎖であるdo-say型（行ったことを伝える）の行動を合わせた型=say-do-say型の行動連鎖が求められる。

この関係性を図 I - 1 - 1 に図示した。

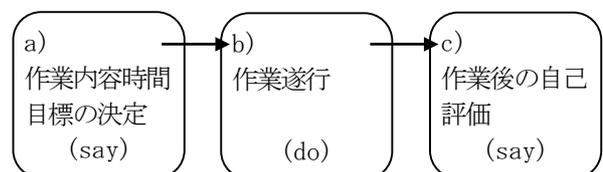


図 I - 1 - 1. 作業における言行一致行動

作業能力として職場で求められる行動は、「自分の言ったことを行い、行ったことを正確に自己評価し報告する」という say-do-say 型の言行一致行動が全ての行動の基礎となると考えられる。この言行一致行動の一連の流れの中で、作業遂行の過程が複雑になったり要求される正確さの度合いが強くなるに従って、より高度な確認行動や作業遂行能力が求められることになる。

一定の作業遂行能力と正確性が維持できる段階になると、次は、ある程度の自由度と責任が求められるようになる。つまり、②一定の時間内に行うべき作業内容のメニューが示され、その中から作業を選ぶ行いが許されると共に、自分の行った結果を記録し正確に報告することが求められる。

メニューから選択した作業を、ある程度期待された結果を伴って行うことができるようになると、今度は、例えば③一日の作業の内容を自由に計画して行うことが許されるようになる。しかし、この段階では、一日に行うべき作業の量を正確に予測し計画的に行い、記録・報告することも求められる。

最終的な段階は、さらに複雑である。最後には、④一緒に作業を行う者と互いの状況を正確に伝えあい、全体的な状況も鑑みながら作業を計画し、一定の水準を維持しながら遂行・記録・報告することが義務づけられるのである。

これらの段階は、常にその直前の段階での十分な能力の発達を前提としている。そのため、次の段階へ発達する際には、常にそれまでの段階で「必要となる行動」も求められる。

### (3) 職位の上昇と職務能力の発達

職場には多くの職務が存在しており、その職務は個々の作業によって構成されている。職業に就いている全ての人、何らかの方法で自分の作業能力や職務能力を管理しながら（されながら）、一人一人の能力を発揮している。職務内容によって、自分で管理する部分と他者に管理される部分とは異なってくるが、一般に職位が上がるに従い、より高度なセルフマネジメント能力や他者をマネジメントする能力が要求される。

徳丸(1992)は、企業における管理能力の開発評価のあり方を事例を挙げて論じている。その中で、マネジメントに期待される行動特性やその考え方、評価方法等を紹介すると共に、幾つかの会社におけるマネジメント・アセスメントの実例を紹介している。この実例のうち、A株式会社の職位の定義を表 I-1-2 に示した。

表 I-1-2. A株式会社における職位の資格基準

職位	資格基準
参与1級 (経営補佐)	会社の経営戦略・経営方針の決定に関与し、長期・短期的課題を的確に解決しうるもの。
参与2級 (統括管理)	会社の経営戦略・経営方針へ参画するとともに、直面する経営の諸問題に的確に対処しうるもの。
参事 (上級管理・高度専門)	行動名専門知識と長期的視野に立ち、組織の重要な問題を発見し、解決のために組織を有機的に活用し、具体的施策の展開を中心的に遂行しうるもの。
主幹 (管理専門)	優れた専門知識を持ち、担当分野に関する社会経済・技術動向を見定め、組織目標の遂行をなしうるもの。
主査 (指導監督)	担当分野に関する優れた理論的・実務的知識を基盤として自ら問題を発見解決すると共に、自主的に関連部門との折衝調整を図り、実務を統括しうる段階に達したと認められるもの。
主事 (判断指導)	理論的知識と豊富な実務経験を基盤として、実務処理能力に卓越し、職務の範として自ら実践するにとどまらず、後進の指導育成を行いうる能力段階に達したと認められるもの。
社員1級 (判断業務)	上級者の要点指示のもとに、都度例外事項への対応策を体系的・経験的判断に基づき立案し、実践する業務を単独でも完全に遂行できるもの。
社員2級 (判断業務)	上級者の一般的指示監督のもとに、対象によって基準、要領等が異なり、諸簡連要因が複雑で体系的・経済的判断処理を要する業務を単独でも標準的に遂行できるもの。
社員3級 (判断定型)	上級者の一般的指示監督のもとに、基準等で処理の概要は定められているが、条件判断・経験判断等複雑な部分がある定型的な作業を単独でも標準的に遂行できるもの。
社員4級 (日常定型)	上級者の具体的指示監督のもとに、基準等が定まり、特に困難を伴わない選択的または日常定型的な作業を単独でも標準的に遂行できるもの。
社員5級 (単純反復)	上級者の具体的指示監督のもとに、単純反復的な作業を単独でも標準的に遂行できるもの。

この表は、組織内のキャリアアップの段階を各職位の資格基準として現した例である。複雑な職務体系の中で、多様な年齢層や能力・特徴を有する職員が有機的に個々の職務を果たし、一定の成果を上げる場が会社組織であると考えられる。このような会社組織の中で、各個人はその発達や学習、経験のレベルに応じて、職位を与えられ、その職位における最大限の能力の発揮が求められる。

これを、セルフマネジメント・スキルの発達という観点から検討すると、社員5級の段階は、先の心理的発達の①に、社員4級は概ね②に、社員1-3級は③に、主査-主事クラスは④に相当すると考えることができる。つまり、職位が低いほど、職務における自立/自律度が低く、他者による指導・監督が増加する。また、職位が高くなるほど、単に自立/自律的な態度だけでなく他者や他部署・社会情勢等に関する配慮や認識、判断が求められるように構成されている。

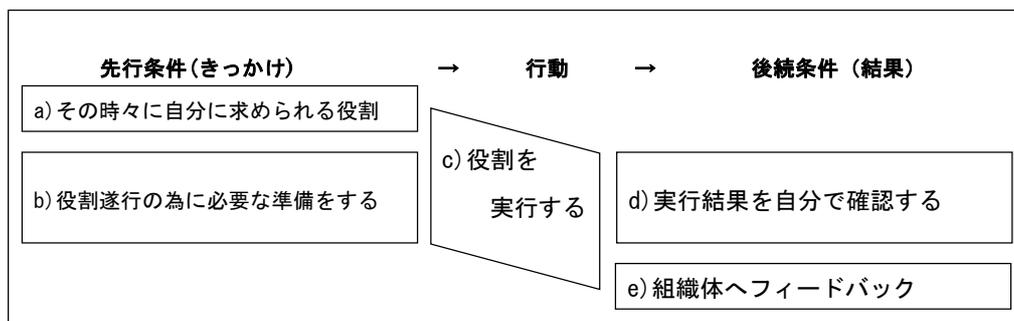
#### (4) 職場でのセルフマネジメントと機能分析

職務や職位によって違いはあるにしても、職場で働く場合には全ての人が、何らかのセルフマネジメント能力を発揮している。

ある組織の中での働く人を例に考えると、組織の中で求められるセルフマネジメント能力は、「その組織の中で、a) その時々自分に求められる役割を理解し、b) その役割をこなすため必要な準備を行い、c) 役割を実行し、d) その結果を確認し、e) それを組織体へフィードバックする」という、一連の行動であると考えられる。

この行動を、応用行動分析の分析手法である「機能分析」で整理すると、図 I-1-2 のように現すことができる。この機能分析は全ての職場で働く人に関する一般的な機能分析であるが、職位や職務によって a~e の各要素に含まれる事象や行動は異なっている。

図 I-1-2. 職場でのセルフマネジメント行動の機能分析



例えば、表2の社員5級に該当する職員を考えると、その職員は a) その時に実施する役割を上位の者から指示を受け、b) 指示内容に沿って作業できるよう準備をし、c) 監督のもと作業を反復し、d) 作業結果を記録し、e) 上位の者に終了報告を行うことが求められる。また、社員4級に該当する職員の場合には、a) の内容が、日常定型業務のうち、優先順位を鑑み実施する作業を選択した後、b~e を行うであろうし、主査に至っては、a) 自分が解決すべき問題を部下や周囲の状況から判断し、b) 他部署との調整を図った上で、c) 解決に向かって職務を遂行し、d) その結果の正否を自分で判断し、e) その成果を上司・部下・他部署等へ還元する、といったセルフマネジメント行動を行うことが求められるであろう。

島宗(2000)は、組織におけるパフォーマンスマネジメントを論じる中で、個々人が効果的なセルフマネジメントを行うためには、具体的な目標の設定と結果の数値化が効果的なセルフマネジメントのポイントであるとして紹介している。これは、個々のセルフマネジメント行動が、社会的に有効であったと認められるためには、他者からも適正に判断できる基準が必要となることを示唆している。つまり、セルフマネジメントは個人内だけで完結するものではなく、最終的には他者への、あるいは他者からのフィードバック等が必要となる社会的な行動の一つであるということを示唆している。

個々人が、どのようなセルフマネジメントを求められるのか、また、個々の構成要素に含まれる行

動連鎖の複雑さはどの程度のものなのかは、その職務によって異なるが、全てのセルフマネジメントは何らかの形で、他者との関係性を持っている。どのような形で他者との関係性があるのかは、そのセルフマネジメントがどのような段階にあるのかによって異なるが、職場で必要となるセルフマネジメント行動の基本的な構造は図 I-1-2 のようなものと考えられる。

## 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

### (1) 職業生活の維持に必要なセルフマネジメント行動

これまでは、職業生活の中でも職務や作業を遂行する上で、期待されるセルフマネジメント・スキルについて検討してきた。しかし、職務や作業を遂行すると行った職業能力を安定的に発揮し、長期間にわたって維持する為には、職務上のストレスへの効果的な対処や疲労に見合った休養・休憩の取得等の職業生活を支えるもう一方の側面についても検討する必要がある。特に、障害者の場合には、心身へのストレスや疲労は、様々な障害の存在を考慮すると当然健常者に比較してより大きいと考えられるため、この側面について十分に考慮することが必要である。

このような職業生活を支えるもう一方の側面を考慮すると、表 I-1-3 のような行動が職業生活に必要なセルフマネジメント行動であると考えられる。

表 I-1-3 における、「使用者の利益となる行動」とは、利益を生み出す生産的行動を、ある範囲で自己管理に基づいて行い、その結果を自己確認し、さらに正確に伝達・報告する行動である。また、「労働者の働く権利を守る行動」は、自分自身の労働力を維持するために、疲労やストレス・職務の遂行状況等に見合った休憩・休養を取り、疲労やストレスからの回復を確認・報告する行動である。これらの行動は、図 I-1-3 に示した [①→②→③] や [④→⑤→⑥] という言行一致の行動連鎖を基礎とするセルフマネジメント行動であると考えられる。

表 I-1-3. 職業生活に必要なセルフマネジメント行動

職業生活に必要な行動の2側面	使用者の利益となる行動	労働者の働く権利を守る行動
評価・指導の対象となる行動	自律的に作業を行う行動	疲労に見合った休憩を取る行動
基礎となる言行一致行動	①→②→③	④→⑤→⑥

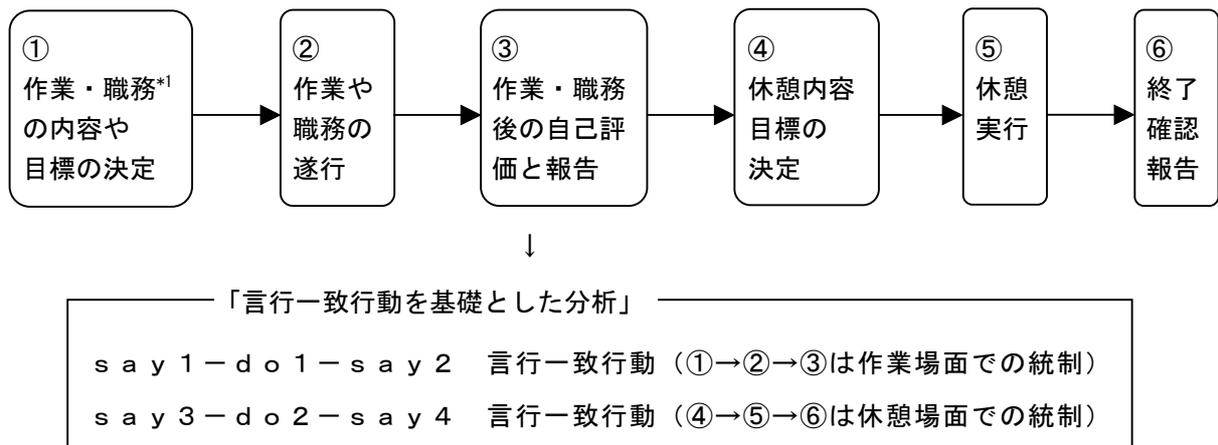


図 I - 1 - 3. 職業生活に必要なセルフマネジメント行動の行動連鎖

例えば、ある時、「8時間の引っ越しの手伝いをしよう」と決めて、重労働を8時間行った場合に、その後「よく頑張ったからサウナに行こう」と考え、自主的にサウナに行き疲れを癒した。また、ある時「午前中はデスクワークだ」と決めて、伝票整理を半日行った。この時、「少し休もう」と考え自主的に15分の休憩を取った。これらの2つの例はいずれも、2つの行動を組み合わせた「セルフマネジメント」行動である。これらの例は共に、作業や仕事の程度に合わせ、自分の労働力の再生産に必要な休憩を自分で調整し取得しているのである。

#### (2) 職業生活の確立・維持に必要なセルフマネジメントの機能分析

図 I - 1 - 3 に示したような行動連鎖を機能分析すると、図 I - 1 - 4 のように表すことができる。職場で働く人は、「その時々自分に与えられた役割」があり「役割遂行のために必要な準備」が整っていること（先行条件）を前提に、職場の中での役割つまり何らかの職務（仕事や作業の集まり）を行う（行動）。そして、その役割行動の結果を「自分で確認」し、上司や同僚等の「組織体へ報告」する（後続条件）。また、疲労やストレスへの対応という視点から見ると、働いた結果生じた、「疲労やストレスの状況を自己確認」し「休憩・休養の取得を計画」し（先行条件）、必要に応じて「休憩・休養」し（行動）、「疲労やストレスの解消を確認」し（後続条件）、次の仕事に備えることになる。

\*1 注) ここでいう作業は、幾つかの行動の連鎖からなる生産的活動を指す。また、職務は、幾つかの作業からなる生産的活動を指す。つまり、職務を遂行するという事は、その中に含まれる複数の作業を全て遂行することを意味している。

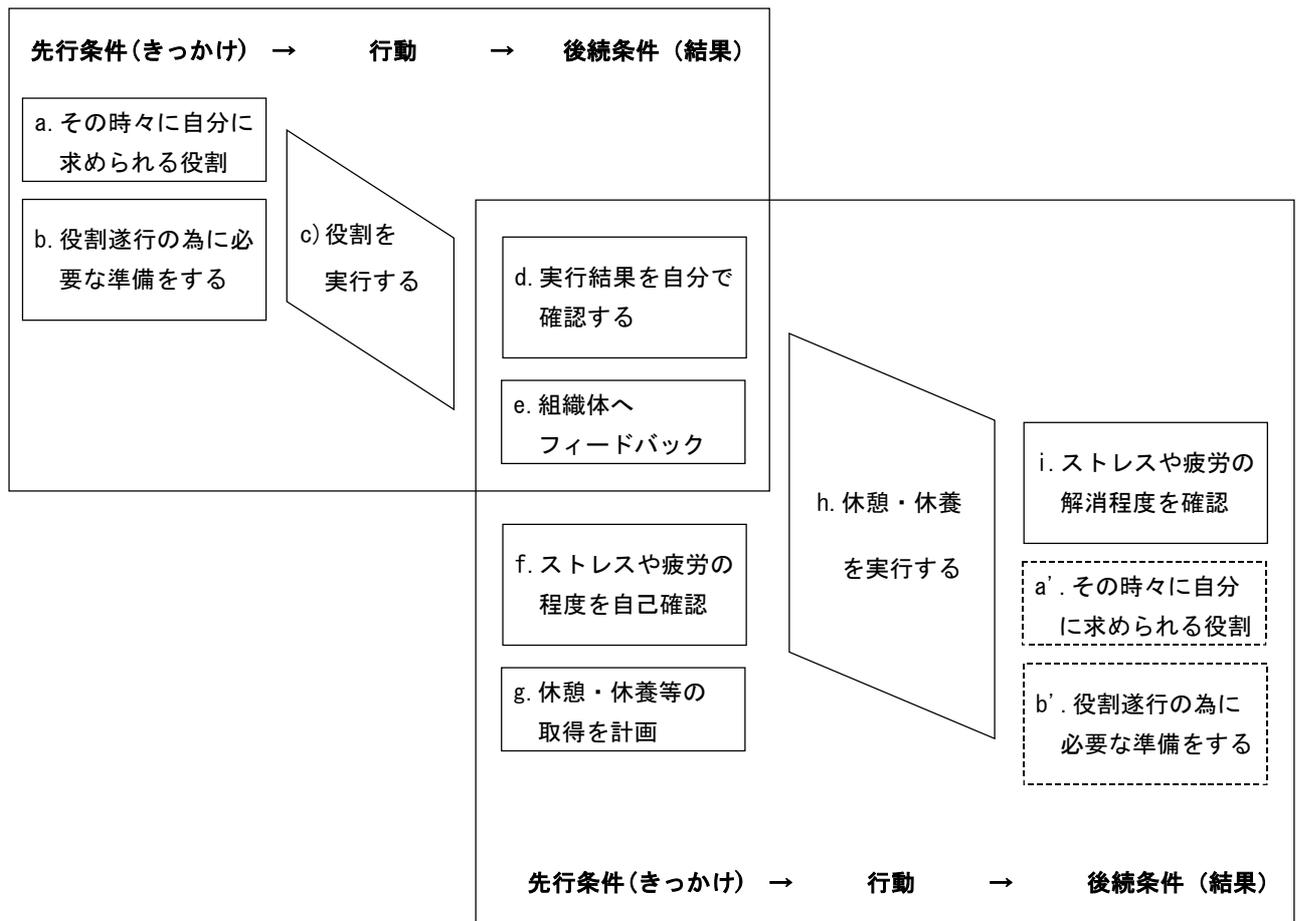


図 I - 1 - 4. 職業生活を確立・維持するセルフマネジメント行動の機能分析

このように考えると、職業生活の確立・維持を考える場合には、図 I - 1 - 2 に示した、職場で必要な作業や職務に関するセルフマネジメント行動だけでなく、さらに後続条件に関する視点も取り入れた 2 重構造を持つセルフマネジメントの形態を考える必要があることが分かる。つまり、作業や職務遂行のためのセルフマネジメントに疲労やストレスを解消するためのセルフマネジメントが必要となるのである。

このような機能分析は、基本的には自己内で完結した 2 つの強化随伴性から成立している。この 2 つの強化随伴性は、話し手である自分と聞き手である自分との自己内コミュニケーションとしての相互作用と考えることもできる。つまり、ヒトは職場で求められる役割やその準備をきっかけに職務という役割行動を遂行し、その結果を自己へフィードバックする。このフィードバックは役割を行った自分への聞き手としての行動であると共に、休憩・休養を取る自分への話し手としての機能を有している。さらに、休憩・休養を実行し、その結果としての労働力の回復を確認した聞き手は、新たな役割行動を行うためのきっかけを、自分自身に与える話し手としての機能を有している。

つまり、職業生活を確立・維持するセルフマネジメント行動は、自己内でのコミュニケーション行動としての機能を有しているとも考えられる。

このような視点に立つと、セルフマネジメントの発達、自己を話し手・聞き手としたコミュニケーションスキルの発達の過程と捉えることができる。つまり、コミュニケーション訓練で行われる、先行条件（きっかけ）の提示の仕方や後続条件（結果）のフィードバックの仕方を参考に、自己内でのコミュニケーションへと置き換えることで、訓練の構造を整理できる可能性が考えられるのである。

### （3）セルフマネジメント・トレーニング・マトリックス

刎田(1990)は「職業準備訓練におけるセルフマネジメント～言行一致からセルフマネジメントへ～」で、これまでに示した考え方に基づきセルフマネジメント行動の形成を目的とした訓練を職業準備訓練に取り入れ、その効果について検討すると共に、セルフマネジメント・トレーニング・マトリックスを提案している。

この研究では、自分自身の能力を疲労しすぎる事なく毎日（毎月、あるいはそれ以上）継続的に行使できること、つまり、毎日元気で一定以上の生産力を維持できる労働力であることが、安定した職業生活を可能にする条件であると考えている。これを検討するため、この研究では職業準備訓練に、2つの異なる訓練手続きを導入し、職業生活で必要となるセルフマネジメント・スキルの獲得の促進を図っている。それらのうちセルフモニタリング訓練では、安定した作業遂行能力（不良品を出さない、正確な自己評価を行う）の形成を、セルフマネジメント訓練では、作業能力の向上・持続に積極的に取り組む態度として、「自立的目標達成行動」の形成を目的とした。

この訓練では、職業準備訓練に参加した7名を対象者に行った。訓練は、準備訓練中期の8日間にわたって実施した。訓練には、表I-1-4に示した5種類の作業と5種類の休憩を用いた。これらは訓練段階に応じて訓練者が設定した。

表I-1-4. 作業内容と休憩内容

作業名	作業特性	作業内容
a 上箱	座作業	商品券箱の上箱を折る。
b 下箱	座作業	商品券箱の下箱を折る。
c 組合せ	立ち作業	上箱と下箱を組合せる。
d 結束	立ち作業	商品券箱を25個ずつ結束する。
e 梱包	立ち作業	結束済みの商品券箱を2組ずつ包装する。
休憩名	休憩内容	
v 何もしない	特に何もせず、休憩時間を過ごす。	
w 自転車	健康自転車に乗り、体力増進に努める。	
x 体操	他の職員の邪魔にならない所で、体操する。	
y トイレ	トイレに行く。	
z 後片づけ	終了した作業の後片づけをし、次の作業に備える。	

訓練で用いた段階を表I-1-5に示した。

表 I - 1 - 5. 設定された訓練段階

訓練段階	作業種類	作業時間	作業目標	休憩内容	休憩時間
A	1種(a, b)	制限なし	基準値(5~20)	Cor と相談	Cor が指示
B	〃	〃	基準値(10~20)	3種選択(v,w,x)	3種選択(1,2,3min)
C	3種選択 (a,b,c)	3選択(60分以内)	3選択(90-110%)	〃	〃
D	〃	3選択(90分以内)	〃	〃	〃
E	〃	〃	〃	5種(v-z)をメニューで選択	自己記述(~6min)
F	5種(a-e)をメニューで選択	自己記述(支援有)	自己記述(支援有)	〃	〃
G	5種を自己記述	〃	〃	自己記述(支援有)	〃
H	〃	〃	〃	自己記述	〃
I	完全自己記述	完全自己記述	完全自己記述	完全自己記述	完全自己記述

訓練段階のA及びBはセルフモニタリング訓練である。セルフモニタリング訓練では、対象者は訓練者からこれから行う作業について指示をうけ、1試行毎に作業への取り組みを宣言し、作業実施後、自分でその結果を確認した。1回当たりの作業量は、段階的に設定し、徐々に多くの作業量を単独で実施できるように促した。この訓練では、本人の目標と自己評価及び作業結果の一致率を従属変数とし、2ブロック連続で一致率が100%である事を達成基準とした。訓練段階のC~Iまではセルフマネジメント訓練である。この訓練は、セルフモニタリング訓練で一定数をミスなく折れるようになった段階で行った。この訓練では、対象者は作業実施前に、作業・作業時間・作業内容を作業メニューから自己選択し、作業後、その結果を記録した上で、訓練者に報告した。また、自己選択による作業の実施が安定した段階で、作業内容を作業予定表に計画する、自己記述の手続きへ移行した。セルフマネジメント訓練では、本人の目標と作業の結果との一致度（作業数/目標数）を従属変数とし、一致度が1以上の場合を正反応（目標達成）とし、2回連続で1以上の場合を達成基準とした。さらに、対象者は、それぞれの訓練段階の終了時に訓練者への報告を行った後、訓練者は対象者に対し、続いて休憩を行うよう指示するか、休憩時間・休憩内容について自己選択あるいは自己記述をさせ、適切な休憩を取得するよう促した。訓練は同一の作業場面で行ったが、作業や休憩は各対象者の達成度に応じて異なる段階で行われた。

これらの訓練の結果、最終的にセルフマネジメント訓練でのテスト場面で評価した対象者は3名であった。これらのテストの結果は、それぞれ段階の違いはあるものの、個々の訓練段階での「自立的目標達成行動」の獲得を示すものであった。

対象者のうち、訓練の最終的な段階まで達した者は2名であった。また、その1段階前に達した対象者は1名であった。これら3名のセルフマネジメント訓練の結果を見ると、訓練時に比較して3名ともほぼ1に近い一致度を示した。また、作業能率もわずかではあるが上昇している。これらの結果は、作業についての目標達成行動の安定を示すものであり、作業を積極的に行える力を獲得しつつあることを示唆している。また、最終的な段階に至った3名は、自立的に先行環境の刺激統制を行い確実に目標

を達成するという” 自立的目標達成行動” を獲得しつつあることが伺われる。このことは、職業生活において「使用者の利益となる行動」へ近づく可能性を持っていることを示している。また、強化事態についてもそれぞれ最大5分の休憩を、自発的に1時間に一回程度配置したことから、自分で疲労回復の機会を調整している（労働者の働く権利を維持する行動）と考えることもできる。以上のように段階的な手続きの導入によって対象者は「自分自身の職業生活を自立的に統制する行動」を獲得していったと考えられている。

さらに、この研究では、段階的な訓練手続きの構造化を行うため、セルフマネジメント・トレーニング・マトリックスを提案している。この訓練では先行条件と後続条件のそれぞれについて、say-do-say型の言行一致訓練を応用している。この段階的に導入した各訓練を、「他者からの環境統制（他者の指示・強化）」→「日常的な環境統制（行動・強化の選択）」→「自発的な環境統制（行動・強化の統制）」という3段階にまとめ、先行条件と後続条件の組み合わせによる2次元マトリックスとして構造化し、図I-1-5のようにまとめている。

後続条件	強化の統制			段階 c
	強化の選択		段階 b	
	他者からの強化	段階 a		
		他者の指示	行動の選択	行動の統制
	先行条件			

図 I - 1 - 5. セルフマネジメント行動の形成についてのマトリックス

訓練段階 a では、作業について指導者に指示された行動を行い（他者の指示の段階）、指導者からほめられたり許可された時間の中で休憩を取る（他者からの強化の段階）。訓練段階 b では、対象者は指導者から示された作業メニューの中から作業内容や作業時間を選択し（行動の選択の段階）、休憩メニューの中から休憩内容や休憩時間を選択する（強化の選択の段階）。訓練段階 c では、対象者は自分自身の作業や休憩について、作業を行う前に自分で計画し実行する（行動の統制、強化の統制の段階）。

このようなセルフマネジメント・トレーニング・マトリックスに、表 I - 1 - 5 で示した訓練段階を配置すると、図 I - 1 - 6 のようになる。セルフモニタリング手続きを用いた訓練段階 A と B は先行条件が他者からの指示の段階、B は後続条件に選択肢を提示していることから後続条件が強化の選択の段階に該当する。また、訓練の C 及び D は作業も休憩も選択行動として設定されていることから、行動・強化共に選択の段階となる。さらに E や F では、設定条件が選択と自己記述の組み合されていることから、行動・強化の選択と行動・強化の統制の過渡期となる。最後に、H, I, J の段階は全て自己記述による行動統制となっていることから、行動・強化の自己統制の段階となっている。

後続条件	強化の統制			H,I
	強化の選択	B	C,D	E-F
	他者からの強化	A		
		他者の指示	行動の選択	行動の統制
先行条件				

図 I - 1 - 6. 設定した訓練段階とセルフマネジメント・トレーニング・マトリックス

これらを例として考えても、先行条件と後続条件の各段階は、任意に組み合わせられる可能性があること（例：先行条件の刺激統制を自発的に行わせ、その行動を他者が連続強化する。）、また、このような段階的な訓練手続きは、発達障害児・者にとっては変化が大きく、スムーズな学習を妨げることも考えられることから、例えばEやFのようにさらに変化の少ない訓練段階を持つマトリックスのあり方も考えられる。

本研究では、このような先行研究等の結果をもとに検討を重ね、図 I - 1 - 7 のようなセルフマネジメント・トレーニング・マトリックスを作成した。このマトリックスの横の項目は「先行条件（社会の一員として他者に役立つ能力の育成レベル）」を、縦の項目は「後続条件（生活を支える休憩や余暇を楽しむ能力の育成レベル）」を表している。このマトリックスは、先行条件と後続条件のそれぞれについて、他者によって指示や強化を受ける初期の行動統制の段階から、他者との協議を基本にセルフマネジメントを行う高度な行動統制の段階までを想定している。つまり、人がセルフマネジメント能力を獲得する過程を、「他者からの指示や強化によって作業を学習・実施している段階」から、「選択肢提示による作業や職務・休憩の実施する段階」へ、さらに「自発的に作業や職務・休憩を実施する段階」へと移行し、最終的には、「他者との協議・調整によって職務や休憩を実施する段階」へと、発達すると考えているのである。

図中の（1）～（4）の各段階における行動連鎖と訓練手続きの例を下に示した。

後続条件／ 生活を支える 休憩や余暇を 楽しむ能力の 育成レベル	協議による 統制				(4)
	自発的行動 による統制			(3)	
	選択肢選択 による統制		(2)		
	他者の強化 による統制	(1)			
		他者の指示 による統制	選択肢選択 による統制	自発的行動 による統制	協議による 統制
先行条件／ 社会の一員として他者に役立つ能力の育成レベル					

図 I - 1 - 7. セルフマネジメント・トレーニング・マトリックス

## <具体的な訓練手続き例>

### (1) の行動連鎖:

他者からの作業指示→作業遂行→他者による作業確認  
→他者からの休憩指示→休憩取得→他者からの休憩終了指示

先行条件: 対象者は、他者からある行動について指示を受け、行動する。

後続条件: 行動の結果によって、他者から強化(誉められる、叱られる等)を受ける。

### (2) の行動連鎖:

作業の選択肢提示→選択→作業遂行→作業結果の自己確認→作業・職務終了報告  
→休憩に関する選択肢提示→選択→休憩取得→休憩結果の自己確認→休憩終了報告

先行条件: 対象者は、課題(作業)の選択肢から自分で選択した課題を実行し、その結果を報告する。

後続条件: 強化(賞罰・休憩・余暇等)の選択肢から自分で選択・強化を享受しその結果を報告する。

### (3) の行動連鎖:

作業・職務の優先順位の自己判断→職務遂行準備→職務遂行→結果の自己確認→職務終了報告  
→必要な休憩の程度・内容を判断→休憩取得の準備→休憩取得→休憩結果の自己確認→休憩終了報告

先行条件: 仕事の順序や内容を自分で考え計画し、行動する。

後続条件: 生活を支えたり楽しむために、休憩や余暇の過ごし方を自分で考え計画し、行動する。

### (4) の行動連鎖

職務や優先順位について他者と協議し判断→職務遂行準備→職務遂行  
→結果の自己確認→職務終了の報告と結果の共有  
→適当な休憩の程度・内容を他者と協議し判断→休憩取得の準備→休憩取得  
→休憩結果の自己確認→休憩終了の報告と結果の共有

先行条件: やるべきことについて他者と協議して、環境を調整・構築し、その中で行動する。

後続条件: 日常生活や余暇について、他者と協議して環境を調整・構築し、その中で行動する。

## 第2章 セルフマネージメント・スキルの向上支援と職場定着サポート

本研究では、第1章で示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にに基づき、職業準備訓練におけるセルフマネージメント訓練の導入のあり方や、職業リハビリテーションサービスの各段階への移行や般化の可能性、職場環境における指導・支援のあり方について検討を行った。

これらの結果は、セルフマネージメント訓練の系統的な実施が、職業リハビリテーションサービスで有効であるだけでなく、今後の職業リハビリテーションサービスの基本的な考え方となる可能性も示唆している。

そこで、第2章では、これらの検討結果から、セルフマネージメント・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や、セルフマネージメントの支援をより効果的にするための幾つかのポイントについて論じると共に、セルフマネージメント・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。

### 第1節 セルフマネージメント・スキルの向上にむけた支援

#### 1. 職業準備訓練におけるセルフマネージメント訓練の試行

##### (1) 作業の課題分析

本研究では障害者職業総合センターと地域障害者職業センターの職業準備訓練において、セルフマネージメント訓練を試行した（結果の詳細は第Ⅱ部で事例により報告した）。試行の最初の段階では、それぞれの職業準備訓練で行っている作業課題について、作業手順や指導内容（指導対象となるスキル等）について課題分析を行ったうえで、個々の作業課題にセルフマネージメント訓練を導入する際の手続き等について、具体的な検討を行った。この検討の際のポイントは、次のように整理できる。

- ①課題の特性を把握するため、作業の学習過程も含めた課題分析を行うこと。
- ②個々の作業課題の指導目的に応じた改善点を整理すること。
- ③セルフマネージメント訓練における、結果の把握方法（正確性の確認方法や作業量等の把握方法）について検討すること。
- ④セルフマネージメント・スキルの系統的な学習が可能となるよう作業段階を設けること。
- ⑤作業指導における目的を、作業の遂行力の向上におくのではなく、作業時の個々人の自立性の向上とすることについて、指導者の考え方を統一すること。

これらの、ポイントに配慮しつつ作業の課題分析を十分に行うことは、セルフマネージメント訓練の導入の最初の段階で不可欠な手続きである。特に、①～④の点については、課題分析の対象や分析手法の整理をさらに行い、職業評価や職業準備訓練、職場定着支援等の様々な職業リハビリテーションの場面で、支援者が使いやすいものとなるよう研究を重ねる必要がある。また、⑤については、職業準備訓

練の各段階毎に詳細な検討と調整が必要であった。

## (2) 小集団指導と個別指導・セルフマネジメント訓練の融合

職業準備訓練や職域開発援助事業は、職場という集団の中で個々の問題を整理し、その解決に向けて指導・支援を行う事業である。これらの職業リハビリテーションサービスでは、対象者の個別性を重視し、個別指導を中心に職場環境への適応を図る指導計画を立て、実際の指導を行うことが一般的となってきた。第Ⅱ部の各章で紹介する事例においても、個々のニーズに応じた個別指導を行っている。

一方で、職業準備訓練等の模擬的な職場での指導では、小集団での指導がもたらす訓練効果について重視しており、個別指導と小集団指導を有機的に結びつける必要性が生じている。

職業準備訓練における小集団指導の重要性について、整理すると次のようなものが考えられる。

- ①対象者がそれぞれの行動を模範にし、作業方法や作業能率の改善を図ることができる。
- ②一定の作業指導における、個々の作業学習能力を把握することができる。
- ③職務内容を振り分けることで、個々人の能力に応じた作業を提供することができる。
- ④共同作業を一緒に行うことで、集団の力や職場の仲間としての意識を培うことができる。

逆に、これらは次のような小集団指導の限界や欠点としても機能しうる。

- ①対象者によって異なる見本となるため一貫性に欠けたり、他者との比較の中でモチベーションを損なう恐れがある。
- ②個々の学習能力に応じた指導方法をとりにくい。
- ③対象者によって、与えられる作業学習の機会に差ができる。
- ④共同作業中は、対象者毎の作業遂行を把握できず個々の作業学習の進捗状況を把握しにくい。

このような個別指導と小集団指導の間の矛盾を、セルフマネジメント訓練を実施することで次のように改善し、小集団の中での個別指導を実現できると考えた。

- ①対象者はそれぞれの行動や自分の作業経験を参考にし、作業方法等の改善できるだけでなく、個々に応じた段階が設定されていることや自分の目標が明確であることから、モチベーションを維持しやすい。
- ②各段階における指導により、個々のセルフマネジメント・レベルを把握できるだけでなく、対象者に応じた段階を設定することで個々の学習能力に応じた指導方法を選択できる。
- ③基本的には、セルフマネジメント訓練を導入した作業については、多くの対象者に個々に応じた段階から作業学習の機会を保証できる。また、セルフモニタリング訓練等では、作業能率の向上は重視されないため、作業能率にかかわらず作業学習に取り組むことができる。
- ④セルフマネジメント訓練の後期では、単位時間あたりの作業量等を作業指標とするなど、個々の作業目標を共同作業の中で設定できるため、個々の作業学習の進捗状況を把握することができる。

セルフマネージメント訓練は個々の能力に応じた段階を設定して行うものであり、基本的には個別指導を前提としているが、同じ作業を一定のグループに提供することで、小集団での作業実施においても同様の訓練効果が期待できる。セルフマネージメント訓練を柔軟に取り入れ、小集団指導のメリットも活かしつつ個別指導を行うという方法は、効果的な職業準備訓練のあり方を検討する上で重要な知見を示している。

### (3) セルフマネージメント訓練と予測性

職業準備訓練へのセルフマネージメント訓練の実施は、小集団での指導における個別化を図るだけでなく、その進捗状況から職業リハビリテーションの結果についての予測性を高めることにもつながると考えた。

第Ⅱ部第2章では、セルフマネージメント訓練を地域障害者職業センターの職業準備訓練で試行し、各訓練の結果と帰趨状況を比較する中で、セルフマネージメント訓練の結果による予測性について検討した。その結果、セルフマネージメント訓練の結果のみでは、雇用に至るか否かを正確に予測することはできないものの、雇用に至るための一つの重要な必要条件と考えられることが示唆された。また、その他の要因としては、対象者のコミュニケーションスキルや支援体制、雇用失業情勢等との関連も見られた。

セルフマネージメント能力は、全ての労働者に個々の職務内容に応じて一定のレベルの能力の発揮が求められる。このことから考えると、セルフマネージメント能力の向上に主眼をおいた訓練は、雇用に向けた職業リハビリテーションの結果に対する予測性の一部を担うことは当然であろう。しかし、系統的なセルフマネージメント訓練の結果から個々の対象者の帰趨等に関する的確に予測するためには、その他の要件についても十分に検討することが必要である

## 2. セルフマネージメント・トレーニング・マトリックスの展開可能性

### (1) 作業におけるセルフマネージメント訓練の段階的導入

作業場面では、比較的指導手続きの整理や作業の難易度や指導方法を段階的に設定しやすい。そのため、セルフマネージメント・トレーニング・マトリックスの視点に立った指導方法を導入しやすく、また、セルフマネージメント訓練の中でその他の問題行動等へアプローチできるような個別指導を計画できることを、第Ⅱ部の事例の中で示した。

しかし、個別指導の導入に際しては、問題となる行動の機能分析や指導方法等について、作業における指導と合わせて計画することが必要となる。

つまり、作業において個別指導を含めたセルフマネージメント訓練を行うには次のような手順による導入の仕方が必要となる。

- ①導入前の作業課題の分析と段階設定
- ②作業指導時に個々の状況に合わせた作業段階の微調整

### ③個別指導が必要な場合の問題行動の機能分析と指導方法の検討

### ④作業指導と個別指導の平行実施

このような手順を考えると、作業指導における段階の設定や微調整は、作業指導開始時から計画的に行える。しかし、個別指導部分については指導結果を見ながら、微調整を行いつつ実際の指導にあたることが多い。このような個々のニーズに合わせた指導計画を立てるためには、柔軟な計画の変更、微調整をスムーズに行える能力が指導者に求められる。

このような計画立案・変更を支援するものとして、問題となる行動と指導・支援の具体的方法の関連性をリスト化したもの等が有効であると考えられる。支援者の個別指導計画の立案に役立つ「課題－指導方法リスト」の作成には、個別指導計画とその実施結果に関する多くの知見や、それらを集積し指導方法の段階的整理を行うことが必要であろう。このような取り組みについても今後の研究課題の一つであると考えられる。

## (2) 職業生活全般に対するセルフマネジメント・トレーニング・マトリックスの展開

職業生活全般における指導・支援の中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を、学習する行動によって次のように分類することができる。

### (ア) アカデミックスキルの獲得

計数、計算等の数処理や日時の概念、文字や単語の読み書き等のいわゆる勉強は、セルフマネジメント・トレーニング・マトリックスを応用しやすい課題である。これらの課題は結果（答え）が明確で自己確認を行わせやすく、反復練習できる課題とすることで自己学習ができる教材となる。実際に、様々な書籍や教材の中でこのような工夫がなされており、宿題や家庭内での自己学習に活用されている。また、幾つかの研究の中で、このようなアカデミックスキルの獲得にセルフマネジメントの方略を導入し成果を上げている。

一方、学習能力に障害がある場合は、すぐに自己学習の段階に至ることができず、セルフマネジメント・トレーニング・マトリックスの最初の段階、他者の指示／他者の強化による行動の段階で十分な指導を行うことが必要となることも多い。

しかし、アカデミックスキルの学習場面で、指導者がセルフマネジメント・トレーニング・マトリックスを意識した学習段階を用いることは、自己学習の可能性を高めるだけでなく、行動のセルフマネジメント・スキルの基礎力の向上にもつながる重要なステップとも考えられる。

学校等の教育現場で、セルフマネジメント・トレーニング・マトリックスを活用することは、その後の生活における自立／自律性を高めるためにも、有意義なものと言えるのではないだろうか。

### (イ) 日常生活場面におけるセルフマネジメント・トレーニングの必要性

日常生活場面におけるセルフマネジメント・トレーニング・マトリックスの活用は、生活や自己

の諸能力を維持するためにセルフマネジメント・スキルの発揮を促すものである。

個々の生活の維持という視点から見ると、食生活や服薬、入浴や整容、清掃等の衛生面への配慮等の生活習慣のセルフマネジメント・スキルの必要性が考えられる。これら管理は、家族によって支援されているケースが多いが、長期的に考えるとこのような生活習慣に対し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することは重要である。また、他者との約束や日々の予定の管理、生活に必要な経費の管理等は、職業生活を視野に入れるとその重要性が増してくる。一般に、社会人には、スケジュールや金銭の自己管理能力は当然のこととされており、これらの能力については障害の有無にかかわらず期待されるものである。一般的なこれらの行動のセルフマネジメントには、システム手帳や携帯電話等が広く活用されており、これらの適用が障害者のセルフマネジメント能力の向上にも役立つものと考えられる。ただし、このような機器等の活用には、ある程度の指導や支援が必要な場合も多く、一つの研究課題であると考えられる。

さらに、日々の生活の中で、生活の質を向上させるためのセルフマネジメント・スキルについて考える。生活の質の向上を余暇や何らかの楽しみ等の充実と捉えると、これらは個々人にとっての強化事態である。強化事態のセルフマネジメントとは、例えば、カラオケでの曲選びや映画の選択、温泉地への行楽の計画等の際に発揮されるスキルである。このスキルについてセルフマネジメント・トレーニング・マトリックスの項目にそって段階を考えると、例えばカラオケでの曲選びでは、隣人の助けを借りつつ歌う段階から、自分の好みの曲をリストの中から選択する段階へ、次に自ら十八番の曲を積極的に入力する段階、さらに隣人との曲数と残り時間を意識しながらカラオケを楽しむ段階へと移行する。

このように日常の余暇等の場面においても、セルフマネジメント・スキルの発揮の機会は多く、またこのような機会では結果が強化事態そのものであることから、セルフマネジメント行動も強化されやすい。つまりこのような場面で発揮されたセルフマネジメント・スキルは、他の場面よりも学習・維持されるものと考えられる。

生活の質の向上のもう一つの側面として、疲労やストレスのセルフマネジメントと捉え考えることもできる。日々の職業生活を安定したものとするためには、仕事に伴う疲労やストレスを、上手に解消し自らの職業能力の維持を図る必要がある。そのためには、必要な休憩をとることが重要になる。しかし、職場の中で不適切な疲労やストレスへの対処行動をとると（例：勤務中の居眠りなど）、他者から避難されるだけでなく、大きな危険を伴うことも考えられる。そのため、職場内で十分な疲労やストレスへのセルフマネジメント・スキルを発揮できるよう、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系統だった指導・支援が望まれる。このような指導・支援のあり方については、今後の大きな研究課題の一つである。

これら日常生活における指導を行う場合には、セルフマネジメント・スキルに関する個々の学習能力と、その学習にかかるコスト等を検討する必要がある。日常生活におけるセルフマネジメント・

スキルの発揮は、障害者の自己決定権の確立と密接に関係する重要な課題であり、このようなセルフマネジメント・スキルについては十分な学習の機会が保証されるべきである。しかし、この学習の過程で本人が不利益を被る事態は避けなければならない。このような観点から考えても、日常生活におけるセルフマネジメント・スキルの発揮は、常に人的支援のあり方と合わせて検討されるべきであろう。日常生活における支援では、個々の障害者の生活の質を維持するために、人的支援が活用できることを保証する一方で、日常生活場面に常に自己決定権を行使できる機会として位置づけ、セルフマネジメント・スキルの学習を促す機会として活用する姿勢が、指導者・支援者に求められるのではないだろうか。

### (3) セルフマネジメント訓練の展開可能性

表 I-2-1 に、職業リハビリテーションサービスをセルフマネジメント・スキルの向上の過程と見た場合に、各段階で必要とされる行動と、それらを学習するために実施可能なセルフマネジメント訓練について例示した。表 I-2-1 では訓練の段階をセルフマネジメント・トレーニング・マトリックスの4つの段階を、それぞれ各2段階、つまり計8段階に分け検討を行った。

#### (ア) 他者の指示による行動の段階での指導・支援方法

まず最初は、他者からある一つの行動について指示があり、それにそった行動を求められる段階である。この段階では、対象者は、指示された内容と対象者が行う行動の一致が求められるとともに、行動の結果を正確に報告することも必要となる。この段階での指導として、言行一致訓練が挙げられる。また、このような指導の中で正しい言行一致について他者からの強化により言行一致行動の学習を行った次の段階では、行動結果と指示内容を自分で確認し、正しく報告することが求められる。このような訓練の一つとして、確認行動の形成訓練や行動の報告訓練が考えられる。

次の段階は、他者から一連の行動の指示を受け、それにそった行動をする段階である。この段階では一連の行動において正確に遂行することが求められるだけでなく、その結果を自己確認し報告することが求められる。この段階での指導として、シェイピングやチェイニングといった行動形成の技法を用いた行動連鎖の形成訓練や、行動の結果を自己確認しそれをある程度の時間や量まで繰り返すセルフモニタリング訓練等が考えられる。

これらの訓練を後続条件の操作に関する指導に置き換えると、指示された休憩内容にそって休憩する行動への指導や、休憩の結果どの程度疲労が解消されたかを確認する行動の訓練などのように考えることができる。

#### (イ) 選択肢選択による行動の段階での指導・支援方法

第3の段階は、個々の選択能力に応じて支持者から与えられた選択肢から行動を選択して実行する段階である。この段階では、提示された選択肢にある行動を選択し、正確にその行動を遂行することと、その遂行結果を記録し報告することが求められる。これらの行動を確立するためには、選択行動の形成訓練や遂行結果の記録行動の形成訓練が求められる。この段階では、指導者は選択肢を提示す

る場面と行動結果の報告を受ける場面で対象者に関わることとなるため、個々の行動遂行を指導することは基本的には行われない。そのため、個々の行動遂行については、(ア)の段階で十分に確立しておくことが望ましい。

第4の段階は、既に用意されていた選択可能な選択肢から行動を選択し実行する段階である。この段階では、既存の選択肢に対し自発的に選択し行動を遂行することと、その結果を自発的に記録し報告することが求められる。これらの行動を確立するためには、自発的な選択行動の形成訓練や自発的な記録・報告行動の形成訓練が必要である。

また、これら段階には、選択の段階で、一単位の行動または行動連鎖を選択するものと複数単位の行動または行動連鎖を選択するものという(ア)で示したような段階も内包されており、さらに精緻な段階設定を行うことも可能である。

これらの訓練を後続条件の操作に関する指導に置き換えると、与えられたり既に示された強化事態の選択肢から、休憩する行動を選択する指導や、選択した強化事態によってどの程度疲労が解消されたかを弁別、疲労解消の程度を報告する行動の訓練などが考えられる。

#### (ウ) 自己の統制による行動の段階での指導・支援方法

第5の段階は、自分で適切な選択肢を産出した後、行動を選択、実行する段階である。この段階では、選択することが不適切な選択肢を含む多くの既存の選択肢や周囲の状況等から、自分で適切な選択肢をリスト化した上で、そのリストに基づき行動を選択・遂行し、さらにその結果を記録・報告することが求められる。これらの行動を確立するためには、周囲の状況や選択肢の適・不適の弁別等の状況の分析行動を形成する訓練や、選択肢の産出しリスト化すること、さらには状況に応じて選択肢を変更する、選択肢の算出・変更の訓練が必要となる。

第6の段階は、自らの行動計画に基づき、自分の行動を自発的に統制する段階である。この段階では、一定単位(時間や量)の行動計画を作成し、その計画にそって行動することと、その結果について記録し報告することが求められる。これらの行動を確立するためには、現在の状況を分析するだけでなく、それまでの結果の蓄積から行動結果を予測する行動結果の予測の形成訓練やそれらの予測に基づく適切な行動計画や目標を設定する行動計画の作成訓練などが考えられる。

これらの訓練を後続条件の操作に関する指導に置き換えると、現状の個々人のおかれた状況から実行可能な休憩や余暇の選択肢を作ったり、過去の休憩の経験から、十分な疲労・ストレスの解消が図られる休憩や余暇を自分で計画し実行する訓練などが考えられる。

#### (エ) 他者との協議による行動の段階での指導・支援方法

第7の段階は、協議対象者1名と協議し、行動計画を作成し、その計画に基づき行動を統制する段階である。この段階では、自分や関係する他者の状況を理解・分析した上で、協議対象者に自己の状況や考えを正確に伝達し、その協議の結果決定した役割分担と計画に基づき、行動を遂行し、結果を記録・報告することが求められる。このような行動を確立するためには、協議対象者である他者や検討対象であるその他の者と、本人の間で役割を交代し個々の状況に対する認識を深める役割交代の訓

練や、的確に他者へ自己の状況をまとめ伝える自己状況の伝達訓練、また個々の役割や計画を作成する役割分担の作成等の訓練が考えられる。

第8の段階は、複数の他者との協議に基づき、自分自身の行動を自発的に統制する段階である。この段階では、他者の立場や意見を尊重する民主的な手続きを理解した上で、行動計画や目標等に関して関係者と協議しながら計画を作成し、その計画に基づき個人としてだけでなくグループの成員として行動を遂行し、その結果について記録・報告することが求められる。このような行動を確立するためには、論理的思考の構築訓練 倫理・社会的問題等に関する理解の形成が必要となるだけでなく、個々の状況を勘案した上で、合理的な判断ができるよう論理的な思考の組み立て方を構築する訓練等が必要となる。

これらの訓練を後続条件の操作に関する指導に置き換えると、現状の自分の疲労・ストレスの状況を的確に上司に伝える訓練や、周囲の状況等を見ながら実行可能な休憩や余暇の取得について協議する指導、グループの成員の多数が楽しめる余暇について、複数の関係者と協議しながら計画し実行する機会での指導などが考えられる。

表I-2-1に示した8つの段階は、必ずしも障害者への指導特有のものではない。しかし、我々の社会ではこのようなセルフマネジメント・スキルの指導や支援を、必ずしも個々の状況に応じて段階的に行ってはいない。むしろ、なにがしかの社会的役割として、相当のセルフマネジメント・スキルの発揮が求められるようになった段階で、個々人が試行錯誤的に学習することが多いのではないだろうか。

このような現状では、社会的要因や個々の能力の特性等から、学習能力に障害のある障害者の場合には、適切なセルフマネジメント・スキルを学習することは困難であると考えられる。表I-2-1はセルフマネジメント・スキルの向上を図るための指導・支援の例示でしかないが、このような段階が設定されることで、このスキルに対する指導・支援が、より効率的・効果的に行えるのではないだろうか。

表 I-2-1. 職業リハビリテーションサービスにおけるセルフマネジメント指導・支援の例

	行動のきっかけ	必要となる行動	指導方法
ア 他者の指示による行動	①他者からある行動を指示	指示内容と行動の一致 結果の正確な報告	言行一致訓練 確認行動の形成訓練
	②他者から一連の行動を指示	正確な行動遂行 結果の自己確認と報告	行動連鎖の形成訓練 セルフモニタリング訓練
イ 選択肢選択による行動	③与えられた選択肢から選択	行動の選択と正確な遂行 遂行と結果の記録と報告	選択行動の形成訓練 記録行動の形成訓練
	④既にあった選択肢から選択	自発的な行動選択と遂行 自発的な記録と報告	自発的選択行動の形成訓練 自発的記録・報告行動の形成
ウ 自己の統制による行動	⑤自分で選択肢を産出し選択	状況の弁別。選択肢の産出 選択肢の変更等	状況分析行動の形成 選択肢の産出・変更訓練
	⑥自分の行動を自発的に統制	一定単位の行動計画の作成 と遂行、その記録と報告	状況分析と予測の形成 行動計画の作成訓練等
エ 他者との協議による行動	⑦単一の他者との協議に基づき行動を統制	他者の状況の分析と理解 自己の状況の正確な伝達 役割分担と行動の遂行	役割交代訓練 自己の状況の伝達訓練 役割分担の作成等
	⑧他者との協議に基づき、自分の行動を自発的に統制	民主的手続きの理解 行動計画に関する他者との協議 協議に基づく計画の作成、遂行、記録、報告	論理的思考の構築訓練 倫理・社会的問題等に関する理解の形成等

図 I-2-1 は表 I-2-1 に示した指導・支援の例とセルフマネジメント行動の機能分析との関係について図示した。この図は職業生活を確立・維持するセルフマネジメント・トレーニング・マトリックスの考え方を、職場で必要なセルフマネジメント行動の機能分析と合わせて概念的に示したものである。

図 I-2-1 では、矢印以下に各段階での指導・支援を経てセルフマネジメント・スキルが発達し、職業生活における個々に応じたセルフマネジメント行動へと繋がっていくことを表している。

＜職業生活を確立・維持するセルフマネジメント行動の機能分析＞

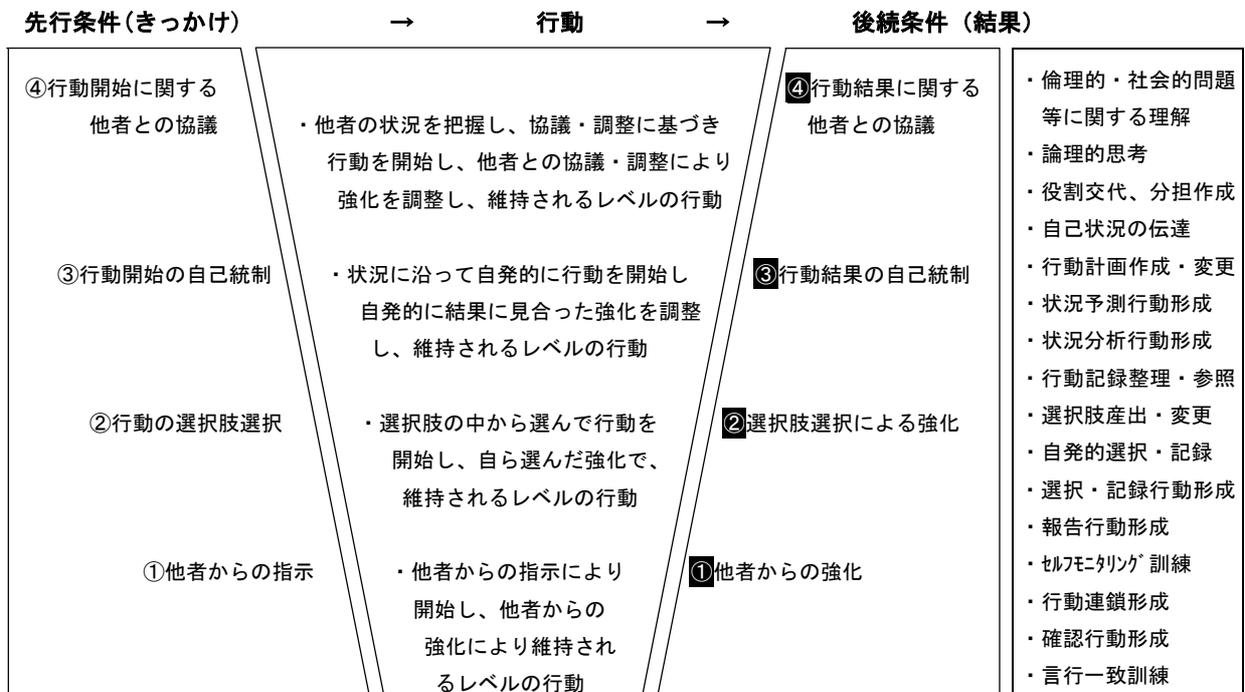
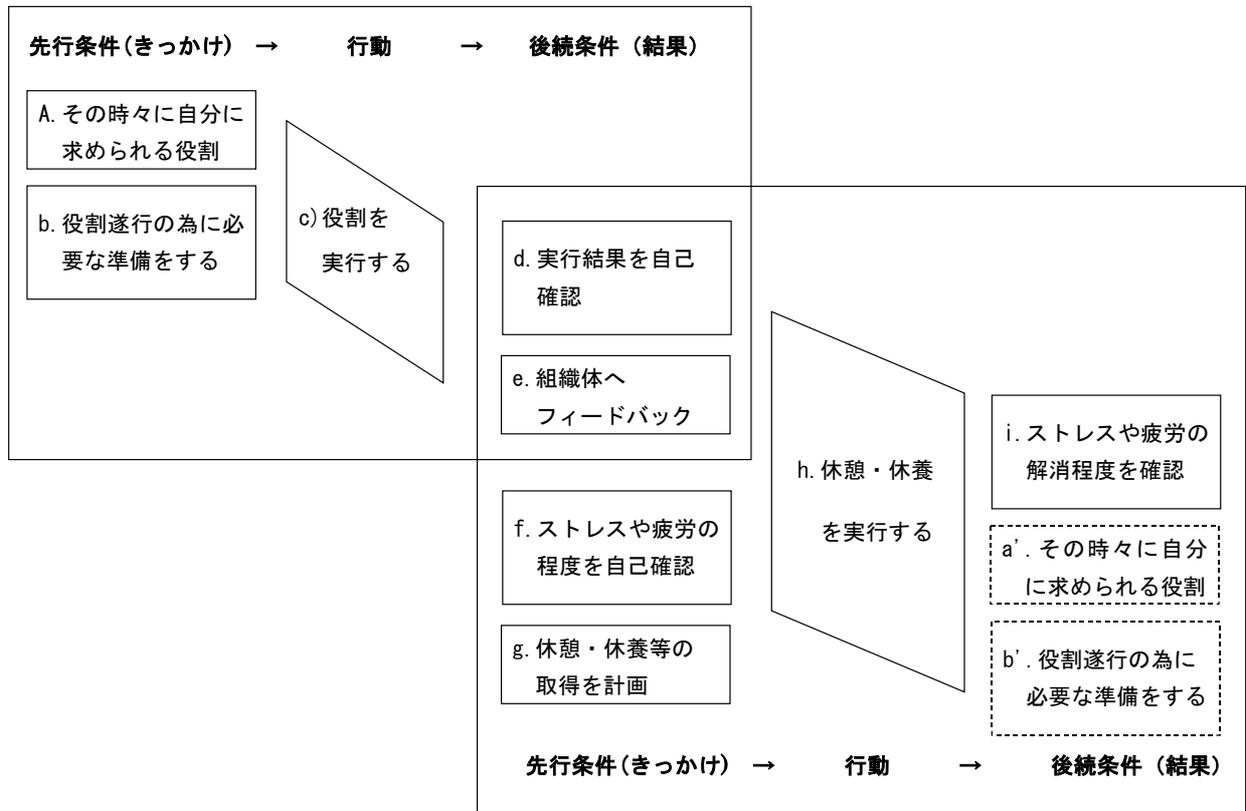


図 I-2-1. セルフマネジメント行動の機能分析と発達過程

## 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

### 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

一般に私たちは、常に同じレベルのセルフマネジメント・スキルを使っているわけではない。例えば、職場内で管理職をこなし、社内では常に他者との調整と判断を行っている人でも、家庭内では自分から積極的に判断や調整を行わず、妻の指示や支援に頼って生活をしていたりする。また、社内では上司の指示に従って仕事をし全てを報告しなければならない新入社員であっても、家庭内では生活の全てをセルフマネジメントし、家族や友人との関係を良好に保ちつつ積極的に余暇を充実させている者もいる。

このように、一人一人が職場や家庭等で期待される役割と発揮すべきセルフマネジメント・スキルのレベルは、その集団の中での役割や立場によって異なってくる。健常者の場合には、環境から求められる役割や立場に応じて、その場に適したセルフマネジメント・スキルのレベルを調整し、環境に適応している。しかし、セルフマネジメント・スキルの学習の機会や能力に制限されている障害者の場合には、一定以上のセルフマネジメント・スキルを発揮することはどの環境においても難しく、役割や立場によっては一定の支援が必要となると考えなければならない。

職業リハビリテーションサービスの一環として、障害者に対しセルフマネジメント・スキル向上の支援を行う場合には、環境から求められるセルフマネジメント・スキルに配慮しつつ、個人が学習可能なセルフマネジメント・スキルのレベルと環境が支援可能なセルフマネジメント・スキルのレベルの両方を検討しながら、支援目標を定める必要がある。

### 2. 職場定着サポートにおけるケースマネジメント

石原・刎田(1998)によれば、職場定着サポートは、次のように定義される考え方である。

『本人を取り巻く単一あるいは複合的な諸環境因により、職場で不適応行動が現れている、あるいは現れる可能性のあるものに対し、それらの環境因を含めた相互作用についてその強化随伴性を分析し、職場定着できるように生活あるいは職場等の環境を調整したり、本人の適応力の向上を図る指導を行うこと』

また、職場定着サポートを実施する場合には、対象者個々人の職業生活の中で生じる様々な不適応行動を、個人の問題に帰するのではなく環境との相互作用の中で把握し、個人と環境の双方に働きかけることが重要であると論じている。職業生活における環境を考えると、個々人の生活に関係する場は複雑に絡み合っていて、職場や家庭、その他の支援機関との関係を無視することはできない。

このように考えると、適切な職場定着サポートを行うには、対象者を支える関係者・関係支援機関との協力関係が不可欠であり、支援の効率化を図るためにもケースマネジメントが重要となる。

また、障害者の職業リハビリテーションサービスにおけるケースマネージメントでは、個々の対象者に対する支援の内容やあり方について、支援の主体者であるサポートネットワークの成員が、その目的や支援方法、結果の把握等の支援計画について、共通の理解をしていることが必要とされている。

### 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

有効なケースマネージメントを行う一つの重要な視点として、障害者本人によるケア、つまりセルフマネージメントの重要性が指摘されている。これは、職業生活における様々なセルフマネージメント・スキルの発揮を求められる機会に適切な力を発揮し、個々人の自己決定権を尊重した支援をおこなうことが良いケースマネージメントであるとする考え方である。この考え方に基づけば、職場定着サポートを計画する際には、セルフマネージメント・スキルの向上に対する支援を行うことを一つの基本と考えるべきであろう。

つまり、セルフマネージメント・スキルの向上に対する支援は、効果的な職場定着サポートの非常に重要な要素であり、この支援を具体化する場合には、支援関係者の共通理解と適切な支援の調整をおこなうケースマネージメントは必要不可欠であると考えられるのである。

## 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

### 1. ナチュラルサポートの確立とセルフマネージメント

障害者の職場定着を考える場合に、職場内でのナチュラルサポートの確立が必須となる。第Ⅱ部でも、職場内でのナチュラルサポートの確立に向けた支援について、セルフマネージメント・トレーニング・マトリックスに基づく支援との関連性を含めて、事例をもとに検討を行っている。

第Ⅱ部第3章では、まず職業準備訓練で行ったセルフマネージメント・スキルの向上に対する支援を、ジョブコーチ支援（以下、J C支援という）でも引き続き実施することが有効であること、また、この支援の継続によりJ C支援では比較的短時間で効果があがりうることを示した。この結果は、職業準備訓練の中で培ったセルフマネージメント・スキルへの支援方法が職場でのナチュラルサポートの確立に寄与しうることを示している。

また、第Ⅱ部第4章では、セルフマネージメント・スキルの発揮について、様々な事業所のニーズに対しJ C支援を行い、障害者のセルフマネージメント・スキルの向上を図るとともに、事業所の求めるセルフマネージメント・スキルの段階を調整し、支援体制を整えることで、ナチュラルサポートを実現しうることを示した。この結果は、セルフマネージメント・トレーニング・マトリックスを基本とした支援が、セルフマネージメント・スキルの向上を図るだけでなく、職場毎に求められるセルフマネージメント・スキルの調整や、ナチュラルサポートの確立に向けた支援の計画や実行にも効果的であることを示唆している。

これらの結果から、セルフマネージメント・トレーニング・マトリックスを基いた支援によるナチュ

ラルサポートの確立における効果は、次のように整理できる。

- ①セルフマネージメント・スキルという個人内のナチュラルサポートの成立の効果
- ②セルフマネージメント・スキルの確立に向けた支援者の支援スキルの般化の効果
- ③職務で求められるセルフマネージメント・スキルの段階の把握、及び事業所の支援者によるナチュラルサポートの限界点の把握の効果
- ④個々人のセルフマネージメント・スキルと事業所側のナチュラルサポート体制の調整

これらの効果は、セルフマネージメント・トレーニング・マトリックスのさらなる活用方法として、個々の対象者のスキル向上に関する活用だけでなく、個人を取り巻く環境の側面から見たセルフマネージメント・トレーニング・マトリックスの活用可能性を示している。

以下の節では、この視点に基づくセルフマネージメント・トレーニング・マトリックスの、さらなる利用方法について検討する。

## 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

個々の障害者に有効な職場定着サポートについて考える場合には、障害者本人だけでなく、家族や事業所の同僚・上司、専門家等の支援者をも含めたサポートネットワークの成員の相互作用について、検討することが必要である。また、職場定着サポートの目標は、障害者が他者との相互作用の中で、個々人の有するセルフマネージメント・スキルを存分に発揮しつつ、ナチュラルサポートと言われる支援を得ながら職業生活を送ることにある。そのためには、障害者本人のセルフマネージメント・スキルだけでなく、サポートネットワークに含まれる支援者がそれぞれの立場で、障害者のセルフマネージメント・スキルの発達を支援できるよう、セルフマネージメント・トレーニング・マトリックスにより総合的な視点に立って職場定着サポートを計画・立案することが必要となる。

### (1) 障害者へのセルフマネージメント・トレーニングの計画

図 I-2-2 に障害者のスキル向上の視点から見たセルフマネージメント・トレーニング・マトリックスを示した。このマトリックスを利用してセルフマネージメント・スキルの獲得に向けた訓練を計画する場合には、まずある人のある場面での行動を、この図の各セルに示された行動と比較し、その行動の自立度、つまりセルフマネージメント・レベルを特定する。次に、そのレベルから、上・右・右上のいずれかの方向へ向けて、個々人のセルフマネージメント・スキルと学習能力に応じた訓練方針と到達目標を設定することとなる。

例えば、作業を始める時や休憩に入る時、常にその内容や時間について具体的に指示されることが必要な対象者（レベルe）で、長時間の作業を行わせると作業能率が低下する等、作業への意欲を維持できないような場合を考える。このような場合、上方向への指導では作業の結果取得できる強化の内容を単なる休憩だけでなく、本人の嗜好にあった内容を複数用意し選択させるよう指導する方法が考えられる

(レベルf)。また右方向への指導では、作業の時間や内容、目標作業量等に関する選択肢を用意し、作業前に自分で選択させるよう指導する方法も考えられる(レベルi)。これらの方法を比較するとレベルfは対象者の意欲の向上に焦点を当てた指導であり、レベルiは対象者の作業への責任感の向上に焦点を当てた指導と言うこともできる。

別の例として、就職して1年あまりが経ち既に自分の行う職務については十分に学習し、一日の作業順序や作業内容等を自立的に行っている対象者(レベルk)に、新たに雇用する職員の指導を行わせたい場合を考える。このような場合、上方向の指導では、各個人の作業結果だけでなく作業チームでの作業結果を把握し、その結果に見合った休憩を計画したり、後輩の疲労度を十分に聞き取りながら休憩内容や休憩時間を計画・実施する(レベル1)よう教育することが考えられる。また、右方向への指導では、作業計画を立てる際、後輩の作業ペースやスキルを十分に把握し、後輩に無理のない目標の設定を協議しながら行うよう教育することも一つの方法であろう。これらの指導は、先輩として後輩の力量や疲労等へ配慮しながら、後輩の意見や意欲も取り入れる態度を育成するような指導と言えよう。

これらの指導の方向性は、個々の対象者によって異なるであろうし、その方法も具体的な指導から研修等による知識教育・意識改革等の方法まで様々であろう。これらの指導を、どのように構成し組み合わせていくのかは、その対象者へ与える職務やその職務・職位で求められるセルフマネジメント・スキルのレベルにより調整されるべきであろう。

## (2) 事業所・家族に対するセルフマネジメント支援の計画

セルフマネジメント・トレーニングを計画する場合には、(1)のような個人への指導・支援方法だけでなく、各段階での学習の機会や般化に向けた環境を整えるため、指示の方法や結果のフィードバック等の支援者の行動について、具体的な方法を提示することが必要な場合もある。また、いくつかの具体的な支援方法について段階的に整理したり、不適応状況が生じた際の対応等についても整備し、ナチュラルサポートの確立に向けた支援者支援のあり方について具体的に検討を行うことが望ましい。

職場定着サポートの計画の中に含まれる支援者支援の計画は、障害者へのセルフマネジメント・トレーニングの結果が、職場内で効果を発揮するために不可欠なものである。この計画の中には、支援主体者や段階的な支援目標、支援内容、具体的な支援方法、具体的な結果の把握方法等が含まれる。

このような計画を作成するためには、まずセルフマネジメント・トレーニングの訓練場面と、事業所／家庭内での対象者の状況を比較し、セルフマネジメント・スキルの段階の差を把握することが必要となる。この把握により、訓練場面における目標設定の妥当性が高まるだけでなく、事業所や家庭におけるセルフマネジメント・スキルを発揮するための機会の有無や、障害者と支援者の現状の関係性等を把握することができる。また、一方で事業所／家庭内での期待されているセルフマネジメント・スキルの段階の把握により、ナチュラルサポートの中での支援者が抱えるストレスや負担感等の情報を得ることができる。

これらの状況把握の結果から、セルフマネジメント・スキルの発揮を阻害する要因を推定し、阻害

要因をなくすための対策案を検討する。さらに、職場や家庭からの期待と障害者本人のセルフマネジメント・スキルの現状の差異を縮めるため、支援目標の再設定や具体的な支援方法等の検討と設定を行うことが必要であろう。

図 I-2-3 に事業所や家族等の支援者の視点からみたセルフマネジメント・トレーニング・マトリックスを示した。この図をもとにある障害者に対し職場での自立的行動を確立したい事業所における支援者支援について考えてみよう。この事業所では、ある障害者に対し作業や休憩の開始時に支援者が選択肢を提示して、適切な行動を選択させ作業や休憩を行わせている（レベル j）が、このような支援者の支援が負担となっており、選択肢の提示がなくても（レベル o）適切な行動ができるよう改善したいと考えている。

そこで、その職場の現状を見ると、障害者は十分な説明のもと選択肢を与えられており、常に適切な作業や休憩を選択し、意欲を持って行動している。また、作業等に関する疑問等があっても、選択肢を提示される際に確認することができるため、作業中トラブルが生じることもほとんどない状況であった。このような現状から、唐突に選択肢の提示を止め自立的な行動を求めると障害者が混乱する可能性があること、自立的な行動を保証するためには質問等への対応する人的体制や障害者の質問行動等を確立する必要があること等の前提条件について理解を促すと共に、支援者の支援方法を段階的に変化させていく方法を提案することができる。例えば、支援者は選択肢を提示する代わりに障害者と一緒に選択可能な作業や休憩等についてリスト化し、常にそれを見ながら決まった時間から作業や休憩をとるよう指導することができる。また、リストの使用に平行して、作業や休憩の機会に障害者が自立的な選択や自発的行動をスムーズに行えるよう、簡単な声かけをしそれを徐々に減じていくという方法についても提案できる。

このように生じうる問題への対処や具体的な支援方法の提示は、事業所のニーズを満たしつつ障害者の不適応を予防することにも繋がると考えられる。しかし、事業所がこのような支援に直接的に取り組めるかどうかは、個々の事業所の状況により異なる可能性もあることから、必要に応じてジョブコーチ等の人的支援策を提案することが望ましい職業リハビリテーション・サービスであると考えられる。

### （3）中長期的な職場定着サポートにおけるセルフマネジメント支援の段階的計画

障害者のセルフマネジメント・スキルの段階と支援者による適切な支援が安定することで、職場内でのナチュラルサポートが確立される。一方で、障害者は職場や家庭での経験の中で、さらにセルフマネジメント・スキルを発達させる可能性も否めない。また、支援者が支援方法を段階的に選択することで、障害者のセルフマネジメント・スキルの発達を促すことも考えられる。

このように職場内でのナチュラルサポートは、障害者本人と支援者との関係の中で変化するものと捉えることも重要であろう。このような変化の可能性に対し、新たな支援ニーズや危機的状況に対応できるよう中長期的な視点から段階的な職場定着サポートを計画することが必要であろう。

### 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

職場定着サポートを効果的に実施するためには、個々の障害者を支える関係機関や関係者の連携によるサポートネットワークが必要である。このサポートネットワークを十分に機能させるためには、個々の関係機関や関係者がそれぞれの機能を相互に把握し、それぞれに適切な役割を果たすことが望ましい。また、関係機関の多くはそれぞれに業務や主たる事業の内容が定められており、必然的に障害者へ行えるサービスは質的にも量的にも異なっている。

このような考え方や状況に基づけば、障害者のセルフマネージメント・スキルの向上を目指した支援を考える場合には、各関係機関で実施したり、支援環境として整えるセルフマネージメント・レベルを検討することが障害者のセルフマネージメント・スキルの向上支援に役立つと考えられる。つまり、セルフマネージメント・トレーニング・マトリックスに基づいて各関係機関の役割や立場によって制限される支援の内容、いわゆる各関係機関の支援の限界について明らかにすることで、各関係機関の機能を明確化することができ、各機関の連携を十分に行えるよう総合的な視点にたったリハビリテーション・システムの構築が可能となると考えらる。

このような視点から、様々な関係機関を挙げると、以下のような機関等が考えられる。

- ①医療機関：主に中途障害者のリハビリテーションサービスの起点となる。急性期から家庭復帰を中心とした社会復帰支援が主たる機能と考えられる。そのためのサービスとして、入通院による治療から各種リハビリテーションサービス、デイケア等のサービスが挙げられる。
- ②教育機関：身体障害者や知的障害者を中心とした教育的リハビリテーションサービスを行う。アカデミックスキルの獲得や生活技能の習得等の課題を通したセルフマネージメント・スキルの向上についての機会を個々の障害状況に応じて実施することができる。
- ③福祉機関：障害者の生活を支援する多くの機能を有する。対象者の状況に応じて、余暇や生活支援を中心としたサービス、職業リハビリテーションへの移行サービス等が行われる。
- ④職リハサービス実施機関：障害者を就労へと結びつけるサービスを行う機関である。職業能力の評価から職業準備訓練、JC支援等の職業リハビリテーションサービスを行う。
- ⑤事業所：職リハサービス実施機関をはじめとした各関係機関から障害者の受け入れ先としてサービスを受けるとともに、労働者として障害者を雇用する。雇用により一定の利益を上げなければならない。
- ⑥家族：様々な専門機関からサービスを受けつつ、障害者の日常・職業生活に対する支援を行うもっとも重要な関係者である。

障害者がセルフマネージメント・スキルを段階的に獲得していくためには、これらの関係者・機関の連携によるシステムティックなリハビリテーションサービスが望まれる。セルフマネージメント・トレーニング・マトリックスに基づく各関係機関の役割・機能の明確化は、このようなシステムの構築を可能にするだけでなく、障害者によるサービスや支援機関利用に関する自己決定権を保証し、ケースマネージメントの効率化を図ることに繋がると考えられる。このようなシステムの構築は障害者本人の障害

受容と家族・支援者の障害理解の促進等、支援の難しい問題についても解決策を見いだす一助となるのではないだろうか。

図 I-2-4 に、セルフマネージメント・トレーニング・マトリックスの各セルの内容とその内容に相当する職業リハビリテーションサービスを中心としたサービス名について整理した。各セルにおける対象者の行動レベルを支援するための機能を、先に挙げたような関係機関がどのように実現できるかを個々の機関毎に整理することは可能であろう。ただし、関係機関の行うサービスは常に複数のレベルにまたがっていると考えられるため、各機関で行いうるサービスの範囲として考えることが重要である。また、障害者の自己決定権を保証するには、多くのリハビリテーションサービス機関が、セルフマネージメント・スキルの向上という一定の目標に向けてその役割と機能を果たすことが必要となる。セルフマネージメント・トレーニング・マトリックスを用いた各機関の役割・機能の整理・整備は、障害者へのシステムティックな支援を可能とするだけでなく、様々な地域で求められるリハビリテーションサービスを合理的に整備することにも役立つものと考え（巻末「資料 2」に筆者がまとめた精神障害者のための連携のあり方に関する資料を例として示した。）。

『対象者の視点から見たセルフマネジメント・トレーニング・マトリックス』

行動の後続条件 行動を獲得・継続するためには、自己と周囲の視点に立って行動の結果を評価し、周囲の人との調整を行った上で、適切な強化事態を過ごすことができる。	協調	対象者は、自分の気分や好み、状況等の要因が整えば行動できる。また、行動を獲得・継続するために、周囲からの評価に配慮しながら行動の結果や疲労・ストレスの程度を判断し、周囲の人との調整を行った上で、適切に休憩時間や休日を過ごすことができる。	対象者は、他者からの指示に従って行動できる。また、行動を獲得・継続するために、周囲からの評価に配慮しながら行動の結果や疲労・ストレスの程度を判断し、周囲の人との調整を行った上で、適切に休憩時間や休日を過ごすことができる。	対象者は、選択肢から適切な振る舞いを選んで行動できる。また、行動を獲得・継続するために、周囲からの評価に配慮しながら行動の結果や疲労・ストレスの程度を判断し、周囲の人との調整を行った上で、適切に休憩時間や休日を過ごすことができる。	対象者は、自分の行うべきことを理解し、自発的に行動できる。また、行動を獲得・継続するために、周囲からの評価に配慮しながら行動の結果や疲労・ストレスの程度を判断し、周囲の人との調整を行った上で、適切に休憩時間や休日を過ごすことができる。	対象者は、同僚や上司、仲間と相談・提案等の調整を行い、他者の行動の結果等も考慮し行動できる。また、行動を獲得・継続するために、周囲からの評価に配慮しながら行動の結果や疲労・ストレスの程度を判断し、周囲の人との調整を行った上で、適切に休憩時間や休日を過ごすことができる。
		<i>d</i>	<i>h</i>	<i>l</i>	<i>p</i>	<i>t</i>
		自発	対象者は、自分の気分や好み、状況等の要因が整えば行動できる。また、行動を獲得・継続するために、行動の結果や疲労・ストレスの程度等を判断し、適切に休憩時間や休日を過ごすことができる。	対象者は、他者からの指示に従って行動できる。また、行動を獲得・継続するために、行動の結果や疲労・ストレスの程度等を判断し、適切に休憩時間や休日を過ごすことができる。	対象者は、選択肢から適切な振る舞いを選んで行動できる。また、行動を獲得・継続するために、行動の結果や疲労・ストレスの程度等を判断し、適切に休憩時間や休日を過ごすことができる。	対象者は、自分の行うべきことを理解し、自発的に行動できる。また、行動を獲得・継続するために、行動の結果や疲労・ストレスの程度等を判断し、適切に休憩時間や休日を過ごすことができる。
	<i>c</i>		<i>g</i>	<i>k</i>	<i>o</i>	<i>s</i>
	選択		対象者は、自分の気分や好み、状況等の要因が整えば行動できる。また、行動を獲得・継続するために、行動の結果やストレス・疲労の程度を判断し幾つかの選択肢から、適切に休憩時間や休日を選択し過ごすことができる。	対象者は、他者からの指示に従って行動できる。また、行動を獲得・継続するために、行動の結果やストレス・疲労の程度を判断し幾つかの選択肢から、適切に休憩時間や休日を選択し過ごすことができる。	対象者は、選択肢から適切な振る舞いを選んで行動できる。また、行動を獲得・継続するために、行動の結果やストレス・疲労の程度を判断し幾つかの選択肢から、適切に休憩時間や休日を選択し過ごすことができる。	対象者は、自分の行うべきことを理解し、自発的に行動できる。また、行動を獲得・継続するために、行動の結果やストレス・疲労の程度を判断し幾つかの選択肢から、適切に休憩時間や休日を選択し過ごすことができる。
		<i>b</i>	<i>f</i>	<i>j</i>	<i>n</i>	<i>r</i>
		指示	対象者は、自分の気分や好み、状況等の要因が整えば行動できる。また、行動を獲得・継続させるためには、一つ一つの行動に対して、他者から正否を丁寧にフィードバックされたり、適切な休憩時間や休日の過ごし方を支援される必要がある。	対象者は、他者からの指示に従って行動できる。また、行動を獲得・継続させるためには、一つ一つの行動に対して、他者から正否を丁寧にフィードバックされたり、適切な休憩時間や休日の過ごし方を支援される必要がある。	対象者は、選択肢から適切な振る舞いを選んで行動できる。また、行動を獲得・継続させるためには、一つ一つの行動に対して、他者から正否を丁寧にフィードバックされたり、適切な休憩時間や休日の過ごし方を支援される必要がある。	対象者は、自分の行うべきことを理解し、自発的に行動できる。また、行動を獲得・継続させるためには、一つ一つの行動に対して、他者から正否を丁寧にフィードバックされたり、適切な休憩時間や休日の過ごし方を支援される必要がある。
	<i>a</i>		<i>e</i>	<i>i</i>	<i>m</i>	<i>q</i>
	結果に関するセルフマネジメントレベル 行動に関するセルフマネジメントレベル		無し 対象者は、自分の気分や好み、状況等の要因が整えば行動できる。	指示 対象者は、他者からの指示に従って、行動できる。	選択 対象者は、選択肢から適切な行動を選択し、行動できる。	自発 対象者は、自発的に自分の行うべきことを、行動できる。
	行動の先行条件					

図 I - 2 - 2 対象者の視点から見たセルフマネジメント・トレーニング・マトリックス

『支援者の視点から見たセルフマネージメント・トレーニング・マトリックス』

行動の後続条件	支援者は、強化事態に関する対象者の自発的な調整に対応し、必要／要請に応じて対象者の強化事態の享受を支援することができる。	協調	対象者は、自分の気分や好み、状況等の要因が整えば行動できる。また、行動を獲得・継続するために、周囲からの評価に配慮しながら行動の結果や疲労・ストレスの程度を判断し、周囲の人との調整を行った上で、適切に休憩時間や休日を過ごすことができる。	対象者は、他者からの指示に従って行動できる。また、行動を獲得・継続するために、周囲からの評価に配慮しながら行動の結果や疲労・ストレスの程度を判断し、周囲の人との調整を行った上で、適切に休憩時間や休日を過ごすことができる。	対象者は、選択肢から適切な振る舞いを選んで行動できる。また、行動を獲得・継続するために、周囲からの評価に配慮しながら行動の結果や疲労・ストレスの程度を判断し、周囲の人との調整を行った上で、適切に休憩時間や休日を過ごすことができる。	対象者は、自分の行うべきことを理解し、自発的に行動できる。また、行動を獲得・継続するために、周囲からの評価に配慮しながら行動の結果や疲労・ストレスの程度を判断し、周囲の人との調整を行った上で、適切に休憩時間や休日を過ごすことができる。	対象者は、同僚や上司、仲間と相談・提案等の調整を行い、他者の行動の結果等も考慮し行動できる。また、行動を獲得・継続するために、周囲からの評価に配慮しながら行動の結果や疲労・ストレスの程度を判断し、適切に休憩時間や休日を過ごすことができる。
			<i>d'</i>	<i>h'</i>	<i>l'</i>	<i>p'</i>	<i>t'</i>
		支援者は、対象者が自発的に享受している強化事態について、必要／要請に応じて支援することができる。	自発	対象者は、自分の気分や好み、状況等の要因が整えば行動できる。また、行動を獲得・継続するために、行動の結果や疲労・ストレスの程度等を判断し、適切に休憩時間や休日を過ごすことができる。	対象者は、他者からの指示に従って行動できる。また、行動を獲得・継続するために、行動の結果や疲労・ストレスの程度等を判断し、適切に休憩時間や休日を過ごすことができる。	対象者は、選択肢から適切な振る舞いを選んで行動できる。また、行動を獲得・継続するために、行動の結果や疲労・ストレスの程度等を判断し、適切に休憩時間や休日を過ごすことができる。	対象者は、自分の行うべきことを理解し、自発的に行動できる。また、行動を獲得・継続するために、行動の結果や疲労・ストレスの程度等を判断し、適切に休憩時間や休日を過ごすことができる。
			<i>c'</i>	<i>g'</i>	<i>k'</i>	<i>o'</i>	<i>s'</i>
	支援者は、複数の強化事態から成る選択肢を提示し、適切な選択ができるよう支援することができる。		選択	対象者は、自分の気分や好み、状況等の要因が整えば行動できる。また、行動を獲得・継続するために、行動の結果やストレス・疲労の程度を判断し幾つかの選択肢から、適切に休憩時間や休日を選択し過ごすことができる。	対象者は、他者からの指示に従って行動できる。また、行動を獲得・継続するために、行動の結果やストレス・疲労の程度を判断し幾つかの選択肢から、適切に休憩時間や休日を選択し過ごすことができる。	対象者は、選択肢から適切な振る舞いを選んで行動できる。また、行動を獲得・継続するために、行動の結果やストレス・疲労の程度を判断し幾つかの選択肢から、適切に休憩時間や休日を選択し過ごすことができる。	対象者は、自分の行うべきことを理解し、自発的に行動できる。また、行動を獲得・継続するために、行動の結果やストレス・疲労の程度を判断し幾つかの選択肢から、適切に休憩時間や休日を選択し過ごすことができる。
			<i>b'</i>	<i>f'</i>	<i>j'</i>	<i>n'</i>	<i>r'</i>
		支援者は、対象者に望ましい行動を獲得・継続させるため、一つ一つの行動に対し、丁寧にフィードバックし、適切な強化を与えることができる。	指示	対象者は、自分の気分や好み、状況等の要因が整えば行動できる。また、行動を獲得・継続させるためには、一つ一つの行動に対して、他者から正否を丁寧にフィードバックされたり、適切な休憩時間や休日の過ごし方を支援される必要がある。	対象者は、他者からの指示に従って行動できる。また、行動を獲得・継続させるためには、一つ一つの行動に対して、他者から正否を丁寧にフィードバックされたり、適切な休憩時間や休日の過ごし方を支援される必要がある。	対象者は、選択肢から適切な振る舞いを選んで行動できる。また、行動を獲得・継続させるためには、一つ一つの行動に対して、他者から正否を丁寧にフィードバックされたり、適切な休憩時間や休日の過ごし方を支援される必要がある。	対象者は、自分の行うべきことを理解し、自発的に行動できる。また、行動を獲得・継続させるためには、一つ一つの行動に対して、他者から正否を丁寧にフィードバックされたり、適切な休憩時間や休日の過ごし方を支援される必要がある。
			<i>a'</i>	<i>e'</i>	<i>i'</i>	<i>m'</i>	<i>q'</i>
	結果に関するセルフマネージメントレベル		無し	指示	選択	自発	協調
	行動に関するセルフマネージメントレベル	支援者は、対象者の安全を確保しつつ、必要以上に行動に制限を加えない。	支援者は、対象者が行うべき行動について、丁寧的確な指示を出すことができる。	支援者は、対象者が行うべき行動の選択肢を提示し、適切な選択ができるよう支援することができる。	支援者は、対象者の自発的な行動に対し、必要／要請に応じて支援することができる。	支援者は、対象者の自発的な調整に対応し、必要／要請に応じて対象者の行動を支援することができる。	
	行動の先行条件						

図 I - 2 - 3 支援者の視点から見たセルフマネージメント・トレーニング・マトリックス

『支援機関の機能と役割の視点に立ったセルフマネジメント・トレーニング・マトリックス』

行動の後続条件 支援機関は、強化事態に関する対象者の自発的な調整に対応し、必要／要請に応じて対象者の強化事態の享受を支援できる機能を有する。 支援機関は、対象者が自発的に享受している強化事態について、必要／要請に応じて支援することができる機能を有する。 支援機関は、複数の強化事態から成る選択肢を提示し、適切な選択ができるよう支援するとともに、それらを実現できる環境と機能を有する。 支援機関は、対象者に望ましい行動を獲得・継続させるため、一つ一つの行動に対し、丁寧にフィードバックし、適切な強化を与えることができる環境と機能を有する。	協 調	教育、医療、家庭、地域	医療、教育、家庭、地域	地域、家庭、教育、医療、職場	地域、職場、家庭	職場、家庭、社会	
		治療、療養、養育、余暇活動	余暇活動、職業前訓練、デイケア	職業準備訓練、JC、職場体験、就労	JC、就労	就労	
	自 発	教育、医療、家庭、地域	医療、教育、家庭、地域	家庭、地域、教育、医療、職場	地域、職場、家庭	職場、家庭、社会	
		治療、療養、養育、余暇活動	余暇活動、職業前訓練、デイケア	職業準備訓練、JC、職場体験	JC、就労	JC、就労	
	選 択	医療、教育、家庭	医療、教育、家庭、地域	家庭、地域、教育、医療	地域、家庭、職場、教育	職場、家庭、社会	
		治療、療養、養育	デイケア、余暇活動、職業前訓練、養育	職業前訓練、職業準備訓練、職場体験	職業準備訓練、JC、就労	JC、職業準備訓練、就労	
	指 示	医療、家庭、教育	医療、家庭、教育、地域	医療、家庭、教育、地域	地域、家庭、職場、教育	地域、職場、家庭、社会	
		救急治療、療養、養育	デイケア、余暇活動、作業体験、養育	職業前訓練、職業準備訓練、職場体験	職業準備訓練、JC、就労	職業準備訓練、JC、就労	
			無し	指 示	選 択	自 発	協 調
	結果に関する セルフマネジメント レベル	支援機関は、対象者の安全を確保しつつ、必要以上に行動に制限を加えない環境を整える機能を有する。					
	行動に関する セルフマネジメント レベル	支援機関は、対象者が行うべき行動について、丁寧的確な指示を出し、その行動を支援する環境を整えられる機能を有する。					
	行動の先行条件						
支援機関は、対象者の自発的な行動に対し、必要／要請に応じて支援する機能・環境を有する。							

※表の上段は各機能を有する機関を、下段にはそれらの機関が行っている業務を列挙した。  
 ※表中の「医療」は文中の「医療機関」を、「教育」は「教育機関」を、「福祉」は「福祉機関」、「職リハ」は「職リハサービス実施機関」を、「職場」は「事業所」を、「家庭」は「家族」をそれぞれ示している。また、「社会」は障害者本人が属している地域社会から国家までを表すものである。

図 I - 2 - 4 支援機関の機能と役割の視点から見たセルフマネジメント・トレーニング・マトリックス

## 4. 指導者への研修による人的体制の確立

### (1) 導入前の研修

セルフマネジメント訓練を試行するため、指導者への知識教育を行った。これまでの職業準備訓練では、作業能力の向上やコミュニケーションスキル等の社会生活能力が指導対象となることが多かった。これは、これまでセルフマネジメント・スキルを主たる対象とするための、考え方や指導の方法等について一定の指針が確立されておらず、実施困難な状況にあったことが原因の一つと考えられる。そこで、本研究では、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訓練を実施するにあたり、指導方針を一本化し、職業準備訓練における指導ポイントの共通理解を図るために、実施前の指導者への研修を実施した（巻末「資料2」に、指導者への研修に用いた資料を示した）。これらの研修は対象者への対応の一定化、指導方法の一本化等につながり、訓練の実施に際し効果的であった。

このような研修は、今後の職業リハビリテーションの方向性をどのような視点から考えていくのか、という問題とも関連するものである。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指導・支援を試行するのであれば、セルフマネジメントの基本的な考え方や方法論等について一定の内容を職業リハビリテーションの専門家に対する研修の一環として位置づけることが望ましいと考えられる。集中的な講義の一つとして、このような知識教育を行うことは、職業リハビリテーションの成果として企業体が期待する結果に支援者の視点を揃えることにもつながる。その一方で、受け入れ側の企業に対しても、様々なセルフマネジメント・レベルが存在することを伝え、そのレベル毎の支援のあり方について具体的な改善案を提示でき、適切な環境作りの一助となると考えられる。

様々な職業リハビリテーション専門家の研修へ、セルフマネジメントに関する具体的な内容が盛り込まれることを期待したい。

### (2) 指導計画の策定や変更等に関する指導者への支援

セルフマネジメント訓練を行う際に、個々人のセルフマネジメントレベルを把握し、個々の状況に合わせた指導レベルを設定することが必要である。しかし、個々人のセルフマネジメントレベルは人的環境や作業の難易度等により異なるものと考えられる。そのため、セルフマネジメント訓練を導入した作業課題毎に、個々人の到達点を同定するよう心がけなければならない。

個々の作業課題毎のセルフマネジメントレベルの改善状況は、セルフマネジメント訓練の課題毎に設定した達成水準に基づき判断することが基本である。しかし、一定の判断基準のみでは困難な場合、例えば、セルフモニタリング訓練の達成基準として想定されていた段階まで達成されな

かった場合やタイムトライアル訓練で継続的にミスが見られる場合などには、個々の対象者の状況を詳細に検討し、課題レベルの調整を行わなければならない。

このような調整を行う場合には、作業課題におけるセルフマネジメント訓練の導入時から、課題の特徴を把握していること、各訓練段階での達成基準や低下基準をある程度明確化しておくことがポイントとなる。

しかし、これらのポイントは、セルフマネジメント訓練の導入初期の段階では、指導者側の経験が不足していることもあり判断に迷うことが多い。そのため第Ⅱ部での試行の中では、個々の障害状況に応じた指導計画や指導方法の策定・変更、セルフマネジメント支援の段階の変更等について、研究員が、ケース会議に参加したり個々の検討の際に助言する等の方法を通して、指導者が適切な判断を行えるよう支援を行った。

これらの指導者への支援の中では、個々の対象者の課題に応じた具体的な指導方法の提示や例示が求められた。これらの要望に対し、障害者個々のニーズに合わせつつ、必要に応じて個別指導の導入等についても、複数の選択肢や系列的な指導方法を示すなどの提案を行っている。

このような指導者への支援を効率的に行い、また指導者が自立的に判断できるような方法について開発することも、今後の研究課題の一つであろう。

### (3) 支援者教育と支援者支援

作業におけるセルフマネジメント訓練はセルフマネジメント・トレーニング・マトリックスを基本的な考え方として構成されている。また、セルフマネジメント・トレーニング・マトリックスは応用行動分析学による行動のとらえ方を基本としている。

指導・支援を行う専門家（カウンセラーやジョブコーチ、指導員等）に、行動と環境の相互関係を重視する応用行動分析的な視点や作業学習よりもセルフマネジメント・スキルの向上を重視するセルフマネジメント・トレーニング・マトリックスの考え方の理解を促すためには、(1)で述べたような集中的な支援者研修だけでなく、支援者自身がセルフマネジメント訓練場面で指導を行うことによる体験学習や、ケース会議等でのケーススタディ、さらにその中での実地研修やスーパーバイズを行うことで、よりの確な理解と実施を促すことができた。

このように支援者に学習の機会を十分に保証し、密度の濃い支援者支援を実施できる体制をどのように整えていくのかについても、今後の課題の一つである。また、ナチュラルサポートの視点に立つと、支援者には家族や職場の同僚等も含まれることとなるが、このような支援者への教育と支援のあり方についても、具体的な研修や支援の方法について検討を重ねる必要があるだろう。

## 第 I 部 引用文献・参考文献

- Bijue, S. W. and Ribes, E. (2001) *New Direction in Behavior Development. 行動分析学からの発達アプローチ*. 山口薫 and 清水直治 (訳). 二弊社, 東京.
- Bijue, S. W. (1996) *Behavior Analysis of Children Development*. In *子供の発達と行動分析*. 園山繁樹. 根ヶ山俊介 (訳). 二弊社, 東京.
- Cooper, J. O., Heron, T. E., Heward, W. L. (1987). *Applied Behavior Analysis*, Columbus, Ohio: Merrill.
- Dunlap, L. K., & Dunlap, G. (1989). A self-monitoring package for teaching subtraction with regrouping to students with learning disabilities. *JABA*, 22, 309-314.
- Daniel, E, Steere., & Diane, P, Cavanaph. (1997). Assessing the impact of systematic instruction: dimensions of success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 9, 121-131.
- David, H, J. & Wallace, H, H., & Martin. T., (1989). *Handbook of Task Analysis procedures*. Praeger.
- 春木豊. (1986). 行動的セルフコントロールの諸理論. *心理学評論*. 1986. 29. 1. 46-67.
- 刎田文記. (1992). 職業準備訓練におけるセルフマネジメント訓練—言行一致からセルフマネジメントへ—. 日本障害者雇用促進協会. 平成3年度労働大臣指定講習(後期合同講習)修了論文.
- 刎田文記・石原一人. (1999). 職場定着サポートにおける応用行動分析的アプローチ(2)—職場定着サポートにおける機能分析と専門家の役割—. 第7回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集. 162-165.
- 石原一人・刎田文記. (1999). 職場定着サポートにおける応用行動分析的アプローチ(1). 第7回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集. 158-161.
- Kanfer, F. H. (1971). The maintenance of behavior by self-generated stimuli and reeinfocement. In A. Jacobs & L. B. Sachs (eds.), *The Psychology of Private Events*. Academic Press, 39-59.
- Paniagua, F. A., (2001). Correspondence Training and Verbal Mediation. In J. K. Luiselli., & M. J. Cameron., (eds), *Antecedent Control: Inovative Approaches to Behavior Suppot*. 挑戦的行動の先行子操作. 園山繁樹・野口幸広・山根政夫・平澤紀子・北原侑 (訳). 二弊社, 東京.
- Paul A, Alberto and Anne C, Troutman (1992) *Applied Behavior Analysis for Teacher: Second Edition*. In *はじめての応用行動分析*. 二弊社, 東京.
- Saunders, R, R., & Green, G. (1999). A discrimination analysis of training-structure effects on stimulus equivalence outcomes. *JEAB*, 72, 117-137.
- 島宗 理. (2000). *パフォーマンス・マネジメント—問題解決のための行動分析学—*. 米田出版.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. Macmillan.
- Sowers, J. -A., Verdi, M., Bourbeau, P., & Sheehan, M. (1985). Teaching job independence and flexibility to mentally retarded students through the use of a self-control package. *JABA*, 18, 81-85.
- Thoresen, C. E., & Mahoney, M. J. (1974). *Behavioral Self-Control*. Holt, Rinehart & Winston. 上里一郎 (監訳). *セルフコントロール*. 福村出版.
- 徳丸満夫. (1992). *マネジメント・アセスメント—管理能力の開発と評価—*. 産能大学出版部. 東京.
- Wacker, D. P., Berg, W. K., Berrie, P., & Swatta, P. (1985). Generalization and maintenance of complex skills by severely handicapped adolescents following picture prompt training. *JABA*, 18, 329-33.