

おわりに

本研究では、多様な発達障害を有する方が抱える職業リハビリテーション上の問題に対する、セルフマネジメントスキルの向上に繋がる指導・支援技法を中心に、幾つかのトピックについて検討を重ねた。

本研究報告書では、これらの研究の成果を、「第Ⅰ部 セルフマネジメントスキルをめぐる考察」の中で理論的背景の整理と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のあり方や応用可能性について論じた。

また「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例」では、多様な発達障害を有する方への職業リハビリテーションサービスの実例の中で、セルフマネジメント・トレーニング・マトリックスを活用した事例について、職業リハビリテーションの段階毎にとりまとめ、検討を行った。

これらの結果を基に、多様な発達障害を有する方への指導・支援技法について、「セルフマネジメント・トレーニング・マトリックスに基づく職業リハビリテーションサービス」と、それらの効果を明確にする評価方法として「シングルケース研究法の活用」について、本研究における知見の整理を行った。

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

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いて職業リハビリテーションの各過程での指導・支援の実例を示した。

これらの事例の中では、いくつかの問題行動への指導・支援にも着目し、職業リハビリテーションの中での指導技法として整理している。セルフマネジメント・トレーニング・マトリックスに基づいて個々人に応じた段階的な指導・支援を行うことは、問題行動への指導・支援だけでなく、従来のような作業能率やコミュニケーション能力等の付与をめざした対処療法的な指導・支援も含めた様々な指導・支援方法を、セルフマネジメント・スキルの向上を目標に据えた一連の指導・支援技法として集約することへと繋がっている。

セルフマネジメント・スキルの発達は、一般の社会でも求められているものであり、このような一連の指導・支援技法を職業リハビリテーションの中で用いることは、多様な発達障害に限らない応用可能性も秘めている。

今後の職業リハビリテーション・サービスには、個々人の抱える問題への対応だけでなく、職業的自立につながるセルフマネジメント・スキルの発展を目指した、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・支援の提供が有効かつ必要なのではないだろうか。

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

セルフマネジメント・スキルの発展を目指した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・支援技法の効果は、段階的な指導・支援の提供の中で個々人のスキルの学習状況やそれらを職場や次の職業リハビリテーションの段階への般化状況等を把握することによって確認できる。

個々人の学習状況の把握については、個々の目標が異なること、その目標に応じた検査等が存在するとは限らないことから標準化された検査等による把握は困難である。そこで、本研究では、個々の学習状況を明確化するための研究方法に基づき、個体内での学習状況の把握を試みている。例えば、セルフモニタリング訓練では基準変化法を、タイムトライアル訓練では段階的な指導条件の変化に対し、一定の従属変数（作業時間やエラー数等）による時系列的な把握を行う等、ABA法を応用した効果の確認を行っている。また、第Ⅱ部第1章で示した問題行動への指導の中には、複数の条件を入れ変える中での行動の変化を見る条件交替法も用いている。さらに、実際の職場で行った事例では、セルフマネジメント・トレーニング・マトリックスに基づき段階的に整理した指導・支援内容を、時系列的に蓄積し整理することで、指導・支援に伴う個人のセルフマネジメント・スキルの学習状況を把握している。この方法は、個体内の学習効果を把握する基本的な方法論である、累積記録法を応用したものである。

職業リハビリテーション・サービスには、様々な段階があり多くの複合的要因が個々人の行動へ影響を与えているため、専門家が行った指導・支援が、どの程度の効果を発揮したのかを把握することが難しい。しかし、個々の学習状況を明確化する方法によって、対象となる個人の変化を一定の定義された行動の変化の過程として、継続的に記録することで、様々な指導・支援の効果を把握しうる可能性が、本研究の多くの事例により示されたのではないだろうか。

職業リハビリテーション・サービスは、個々のニーズに応じて行われるものであり、一般化・標準化することは難しいが、これらの研究方法を用いて変化の過程を記録・把握することにより、サービスの確さ等について個々人への説明責任を果たすことも可能となるのではないだろうか。

本研究は、「セルフマネジメント・スキル」の発展をめざし、「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、その視点から様々な指導・支援技法を組み合わせることが可能であり、また様々な職業リハビリテーション・サービスの場面で行った指導・支援技法の効果が把握しうることを示してきた。

その一方で、①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の開発や、②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、③その基礎資料となる個別指導計画とその実施結果に関する多くの知見等の集積指導方法の段階的整理、④補完手段等の活用に必要な指導や支援、⑤職場内での十分な疲労やストレスへのセルフマネジメント・スキルを発揮を促す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・支援のあり方等、今後取り組むべき大きな研究課題も数多く残されている。

本研究が一つの視点となり、今後の職業リハビリテーション・サービスの充実のきっかけとなることを期待したい。

資料 1

< 資 料 1 >

<職業準備訓練スタッフ研修会資料>
 「個別課題の分析 及び 指導の視点について」
 障害者職業総合センター評価・相談部門研究員 刈田 文記

1. 行動についての考え方

(1) 定義

「行動とは、主体の働きのうちで外界に働きかけ、あるいは外界と交渉を持つもの。」

- ・ 生体が外界へなす行為。
- ・ 運動そのものよりも効果に眼を向けることが多い。

※心理的発達 = <個人の行動と、環境内の人、物、事象との相互作用における斬新的変化>

(2) 行動の種類

①レスポンド行動＝「後続する刺激に影響されない行動」

レスポンド行動の例：身体内部機能、身体各部の動き、恐れ、怒り、愛着等
この行動を阻止しうる状況：極端な食物遮断、強い感情状態、極度の疲労

②オペラント行動と強化随伴性

オペラント行動＝「先行する刺激と後続する刺激に影響される行動」

- ・ 三項強化随伴性

弁別刺激 (S^D (discriminative stimulus))	A : 先行条件 (antecedent)	きっかけ
→オペラント反応 (R (response))	B : 行動 (behavior)	振る舞い
→強化刺激 (S^R (reinforcer))	C : 結果 (consequence)	結 果

- ・ いろいろな強化刺激

{ 一次性強化子：食物、水、触覚刺激、味覚刺激、皮膚温、休息と睡眠、呼吸の機会、嫌悪刺激
 獲得性強化子：過去／現在に弁別刺激として機能したことで、強化特性を持つようになった刺激
 一般性強化子：多くの異なる状況で強化子として確立されたことで、広範な場面での強化機能を持つようになった刺激。（賞賛・愛情表現・承認・トークン・お金等）

(3) 行動のABC分析

- ・ 日常生活にある強化随伴性を考えてみよう。

	A : 先行条件 (弁別刺激)	B : 行動	C : 後続条件 (結果)
1			
2			
3			
4			

(4) 相互作用

- ・レスポンド行動とオペラント行動の相互作用
- ・話し手と聞き手の相互作用
- ・訓練者の対応が対象者にどのように影響するか？対象者の態度が訓練者にどのように影響するか？
互いに影響し合う間柄について常に敏感になること（「今、自分は訓練生に対して、どのような効果を持ったか？」）が、効果的な指導者の考え方として求められる。

2. 障害に対する考え方

(1) 障害原因の分類

- ・器質的障害
身体の一次的（物理的）な原因によって生じている障害の状態。
例：右手の欠損、視力の著しい低下、聴力の著しい低下等
- ・能力的障害
何らかの物理的な障害から派生して生じている二次的（能力的）な障害の状態。
例：脳の器質的障害による知的な障害、脳の器質的な障害による社会生活上の困難さ等。
- ・社会的不利
器質的障害や能力的障害に関する社会の理解不足による、派生的に生じている障害の状態。
例：働く能力と意欲はあっても社会に受け入れられていない全ての障害者の現状、
障害に対する社会の誤った理解により学習の機会を奪われた結果、生じている能力的障害等。

(2) 社会の中にありがちな障害に対する考え方

- ・この状態は、器質的障害によるもので絶対に改善されない。
- ・この状態は、親の育て方が悪いから生じているもので、少しばかり係わっても何も変わらない。
- ・この状態は、本人の性格の問題で生まれながらのものだから、基本的に変わることはない。

(3) 職業前指導における基本的なスタンス

職業前指導では、それぞれの対象者の能力的障害・社会的不利と考えられる部分を改善するための訓練を行うことを目的としている。しかし、現実にはこれらは複雑に絡み合っており何がどのレベルの障害かを見きわめることは難しい。

そこで、対象者の問題の中で原因を見きわめることが難しいものは、社会的不利による問題である可能性があるもの、つまり職業前指導での対応によっては改善の可能性があるものとして考える。

また、明らかに器質的障害や能力的障害と考えられるものについては、それを補完する具体的方法や周囲の理解を促すよう働きかけなければならない。

3. 行動の評価に関する基本的な考え方

評価の対象となる行動（ターゲット行動）に対する評価はいかにすればいいのか、ターゲット行動どのように追跡し、測定を繰り返す事によって治療法をどう向上させるのか、どう評価すればよいのか？

point：他者と比較しないこと。個人の変化を把握するための評価となるよう工夫すること。

視覚的・数量的になり指導を受ける本人でも理解しやすいようなデータを蓄積すること。

（1）評価する対象となる行動（ターゲット行動）の選択

①「どんな問題があるのか？」「問題の内容は？程度は？」

面接相談・質問紙・セルフレポート・一定の状況での観察・標準化されたテスト



②「どんな基準で問題を考えるか？」（優先順位）

1. 対象者自身あるいは配偶者、両親など身内にとって深刻な問題となる行動
2. 対象者やその他の人に危険を及ぼす行動
3. 社会的迷惑の大きい行動
4. 対象者自身の生活を大きく妨げる行動
5. 正常さを大きく逸脱するような行動

これらの基準をはっきりさせるには？

- ・対象者の行動を標準あるいは社会規範との比較で考えるやり方。
- ・判定に主観的評価を加えるやり方（社会的妥当性）。
- ・注意深く論理実証的に要因を分析するやり方。

③「どんな基準で訓練・治療を進めるか？」

1. 対象者やその他の人にとって危険な行動
2. 対象者の身近な人にとって耐えがたい行動
3. 変容が最も容易な行動
4. 広い範囲に渡って好結果が得られる行動
5. 色々な大切な行動につながり、要となる行動
6. 変容の最も難しい行動

（2）測定の継続とターゲット行動の追跡

☆ターゲット行動を定義し、訓練目的にもっともふさわしい行動を選び出すことが、最も大切である。

☆行動の測定は、ベースライン期、訓練期、フォローアップ期を通して継続する必要がある。

- ・事前観察：定義に先だって、いかなる反応が、何時、どこで、どのように生ずるのか、細かく記録を取りターゲット行動の概略を大ざっぱに捉える。（＝ターゲット行動を定義する。）

- ・ターゲット行動を定義する時のポイント

- | | |
|-----------------------|---------------------|
| ①ターゲット行動についての分かりやすい名称 | ②辞書の定義のような記述 |
| ③行動範囲の明確な記述 | ④行動の典型的な例と疑わしい例を示す。 |

- ・ターゲット行動の定義の特徴

曖昧さが無い。理解が容易。平易な表現。行動の範囲が明確。

意図、内的状態、独断などに関連しない客観的定義。

（3）反応次元（どんな尺度で行動を捉えるか）の選択

- ①生起頻度・・・例：一日に何回ぐらいその行動が見られたか。
- ②持続時間・・・例：その行動は始まってから何分ぐらい続いたか。
- ③行動内容（質）・・・例：その行動は、他人に迷惑をかけるような類のものか。

資料 1

(4) 観察の方法

①現実時間にそった観察

利点：行動の頻度や時間について忠実な評価や複雑な分析が可能で、信頼性が高い。

欠点：観察者の負担が大きい。開始終結が明確な反応にしか適用できない。

②事象記録・持続時間の記録

利点：反応の基本特性（頻度と持続時間）を測定する、低頻度反応について、両親・教師などの観察が可能。

欠点：開始終結が明確な反応にしか適用できない、現実の時間からずれる。

(5) 観察者の影響

①観察者に対する過敏な反応 (reactivity)

②観察者の期待や予測によるデータの歪み (bias)

③装置の性能から生じる偏り (drift)

④観察者の自己規制的な偽り (cheating)

(6) その他のアセスメント法

①行動の後に残るもの (behavior products)

行動の成果や後に残るものを測定すると、容易にそれを生みだした行動を予測することができる。

②自己報告による測定

・自己評価：自己評価用紙による自己評価法

・自己監視：準備訓練における自己監視法

・自己統制：職業リハビリテーションにおける自己統制法

4. 行動の変容をもたらすフィードバック

対象者の行動の変容を考える場合、ほめることは、非常に重要なポイントになる。

しかし、ほめ方次第では、対象者を甘やかしたり、馬鹿にしたり、まったく違うことをほめてしまうということが有り得ることを話し、良いほめ方とはどのようなものだろうか。

(1) 良いフィードバック

①良い行動のできるだけ直後に誉める。

②本人が何を誉められているのか、分かるよう具体的に誉める。

③本人が良い行動を取るまでに努力してきたことを含めて誉める。（精神論にならないように）

(2) 悪いフィードバック

①本人を甘やかす＝馬鹿にするようなフィードバック。

②誉めるべき内容とまったく別のことを誉めてしまっている。

③感情的になり、誉めているのか悲しんでいるのか怒っているのか分からないなど。

5. 問題行動の捉え方（１）・・・作業場面等における問題となる行動の原因と対応

（１）不適切な作業態度の原因

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、逆に一見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に対してでも、同じ対応が必ずしも有効であるとは考えにくい。

ここでは、まず不適切な作業態度の原因として考えられるものを、「心理的発達」の状態像にそって、以下のように分析した。

表 1. 不適切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、阻害要因への対応等
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）の実施。
4	周囲の係わり方の問題	周囲の不適切な対応を分析し、理解を促す。周囲の者と一緒に個々の適切な対応の仕方を考え、阻害要因を排除し、実行に移す環境造りを促す。
5	社会的常識・立場の未理解	社会的常識や自分自身の状況についての理解促進。適切な行動の育成。
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。
7	悪意	本人・家族・関係者等の相互の話し合いを促す。原因の特定。カウンセリング・環境調整の実施

①器質的障害に起因している可能性がある場合

ここで言う器質的障害は、手帳等の公的な水準や医師の判定等の段階で線引きをするものよりも広い範囲を指す。本人の好みに関係なく、全ての作業学習等の過程において、単純な知的障害以上に何かを学習する際にひどく手間と時間がかかるといった状況が見られる場合に器質的障害の可能性を考える必要がある。特に、重度な知的障害者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、記銘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、ごく軽度な脳性麻痺（他の身体症状からはいわゆる脳性麻痺に該当しない場合も多い）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、下に示した指導の他に、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（作業手順の覚え書やメモの活用、テープレコーダーの利用等）を検討する必要がある。

②身体的疲労により不適切な行動が現れた場合

長時間に渡る作業では、だれしも身体的な疲労が生じる。午前中に必死になって汗が噴き出すほど作業を行い、午後に力を使い果たしてしまう者も多い。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、さらに生じている問題の状況・程度を鑑みた上で、疲労の現れとして許容できる範囲なのかどうかを考える必要がある。

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の機会が激しい可能性のある者等には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により不適切な行動が見られる場合

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（場合によっては大騒ぎをしている）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、不適切な態度の出る時間が作業時間の中間部分に集中している場合等にもこの原因を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・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から不適切な行動が維持している場合

本人を取り巻く環境の係わり方に問題があるかどうかは、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、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と思われる場合には、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場合が多いので、十分に注意しなければならない。

このような行動は、訓練室の中では指導員や他の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ことを、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。更に、環境が弁別されているということを念頭に置くと、その環境の主体的な存在である人物の行動を見極めているということなのである。

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い。この原因を考える場合には、常に Cor. や指導員の状況（要は自分自身の対応等）をまず検討の視野に入れるよう心掛けることが肝要である。（定石：対象者の学習を阻害する要因は、常に自分の中に存在すると考えねばならない。）

また、対象者の抱える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。その他の①～③の原因を考えた場合には指導する側に主体的な問題を蚊帳の外と考えがちであるが、実際には自分自身の行動が対象者のどのような影響を及ぼしているかということを、最大の課題とするべきである。

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調整することが必要である。その原因が、家庭内の対応であると思われる場合には、家庭とセンターとの弁別を促進するよう本人に働きかけるべきであるし、環境にある場合には、その環境の問題と改善方法を具体的に示す必要がある。

尚、倫理的な基準として、我々、職業センターの Cor. が対象者の不適切な行動の原因を分析する場合に、具体的な改善方法について語り得ない時には、環境因を不適切な行動の原因として特定すべきではない。

以上①～④について分析を行ったが、これらの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者の基本的な姿勢である。この条件を無視して、個人の能力とその限界を語ることは許されない。

⑤社会的常識・立場の未理解により不適切な行動が現れた場合

この原因を先の環境因と区別することは、難しい。しかし、この段階に相当する者は、周囲の社会的には不適切な対応について不適切であるとの認識を持ちながらも、現状に甘んじており、より適切であると思われる、（強固に持つべき）判断基準を持ってないがために、不適切な行動を継続しているに過ぎない。

このような者に対しては、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に、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他者の注意を引くために不適切な行動を行っている場合

この原因で生じる行動を見極めることは比較的容易である。この見極めは、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、誰か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、注意を引こうとする行動であると判断できる。

この見極めを行う際に奇妙に思われるのは、対象者が一般的には避けたいと思われる結果（怒られる等）が生じることが明らかであるにも関わらず、不適切な行動を続けている場合である。このような場合、対象者はどんな関わりでもよいと感じているか、他者から向けられる強い感情を強化的に感じているかのいずれかである。

このような行動は、異性に関心の高い者や他者への依存心の高い者に見られがちであるが、対象が固定的であるため見極める際にも判断しやすい。判断が付かない場合でも、本人の全般的な対人嗜好から見当をつけることは可能であろう。

ただし、attention getting と呼ばれるこの種の行為を分析し対応を考える場合には、次のような「心理的発達」の相違に配慮しなければならない。つまり、㊦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、④選択的学習の上で強化された場合との違いである。

㊦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、④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る。そして、明らかにした誤学習の原因を無くしつつ（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し増加するよう結果を統制する。

この原因による不適切な行動は、多くの対象者に見られるが「心理的発達」の状況の違いや現れのゆがみ方、注意を引くためにどこまでの不適切さを選択してきたか等によって、指導に要するコストが大きく異なってくる。ゆがみが複雑で大きいほど、改善は困難であるが学習の可能性を否定せず地道に取り組む姿勢が必要である。

⑦悪意により不適切な行動が現れた場合

悪意が行動の原因である場合は、対象者や家族等との「話し合い」が行動の見極めや対応の具体的な方法となる。原因が単なる個人に対する悪意である場合は”誤解”を解く必要があるかもしれないし、訓練への参加そのものへの抵抗や反発から行われたものであるなら、訓練中止や将来展望等を含

資料 1

めた対策を検討する必要がある。しかし、悪意の裏側に自責の念など改善の可能性が見られる場合には、相応の反省を具体的に示す態度を定義づけた上で、再度訓練への参加の機会を検討するべきである。

いずれにしても、十分な相談の上、継続・条件付き継続・中止等について具体的な結論を出す必要が生じる。

（２）訓練場面での問題となる作業態度に対する指導方法（例）

※一般的な課題に対する段階的指導方法

不適切な作業態度に対する指導方法は、その現れ方や強さ、頻度等によって対応が異なるが、集団での訓練を主な指導方法として行っている準備訓練では、以下のような方法が一般的である。なお下の方法は、①ゆるやかな集団に対する指導から、⑧厳しい個人への指導に至るまで順番に並べている。

①全体に対する注意・指導

これらの指導は、訓練の初・中・後期に関わらず継続的に全体に対して行いうるものである。集団で行うため、個々への指導効果は定かではないが、求められる行動全般の理解を促すには有効である。

- ・ 訓練開始時に行う諸注意・・・「職業準備訓練を受けられるみなさんへ」参照
- ・ 項目別自己評価表の記入・・・訓練開始時に自己評価能力の評価を行う。
- ・ 「やる気」チェック表の記入・・・随時
- ・ マナー等の自己評価表の記入・・・1/2Wの頻度で行うマナー等についての自己評価。
- ・ 週末や週始めに行う諸注意・・・作業内容の変化や訓練状況に応じて行う。
- ・ 毎日のミーティングで行う諸注意・・・日々の作業目標等について行う。

②個人毎の週目標の設定

訓練生一人一人に毎週、訓練目標を設定し（自己設定を含む）、週末に自己評価及び指導者側の評価を伝え話し合う。どちらの評価も達成されたとなった場合には、新しい目標を設定し翌週に移る。目標が達成できなかった場合には継続目標となる。

③機会利用型指導

日々の訓練の中で不適切な行動が見られる場合に、指導員等がその都度、指摘・注意をして、繰り返し適切な行動を練習させ意識化させることで改善を図る。この時、適切な行動とは何かについても十分に具体的に説明を行っておくことが望ましい。

④注意事項記録表の記入

機会利用型指導は、社会的に自然な指導方法であるが、注意・指導を受け流すことを既に学習している者には効果が見られないこともある。このような場合、機会利用型指導で行われた注意・指導について、記録表に記入させ文章化し、継続的な弁別刺激とすることでより一層の意識化を促すことができる。

⑤行動自己チェック表の記入

注意事項記録表の記入を促す方法は、弁別刺激の強度を増加させることはできるが、自己評価能力が十分に備わっていない者には効果が現れにくい。そこで、特定の問題行動に対して、一定時間間隔毎（15分～1時間）にその行動が生じたのかどうか本人にチェックさせるという方法がある。この方法を採用する場合は、自己チェックが事実と異ならないよう注意することが必要である。

⑥個別相談・個別訓練等による指導

上記の①～⑤では、集団指導の環境の中で行いうる指導方法を集団指導（薄）→個別指導（濃）の順に紹介した。ここでは、集団から離れた環境で行う個別指導について指導の（薄）→（濃）順に列

挙する。

個別指導に際しては、相談の場面では問題を徹底的に理解・受容させることを目的とし、個別訓練の場面ではその問題を解消する具体的な行動そのものを学習できるよう配慮することが望ましい。作業時の不適切な行動の減少を目的に個別作業を行わせる場合には、本人の行動の原因を考慮し成功体験を重ねられるよう作業条件を工夫することが必要である。

また、最後の反省文の作成については、諸能力の状況によって文章能力に限界がある者も多い。その場合には設問への応答を行わせたり穴埋め等の方法も有効である。

- ⑥-1>週末の個別相談時に個別指導を行う。
- ⑥-2>作業室内で単独作業（立ち作業等）を行わせる。
- ⑥-3>社長等、監督者の前で単独作業を行わせる。
- ⑥-4>作業を中断させ、個別相談室等で個別相談・個別訓練を行う。
- ⑥-5>個別相談室内での単独作業を行わせる。
- ⑥-6>個別相談室内で反省時間を持たせる。
- ⑥-7>個別相談室内で反省文を作成させる。

⑦強制退社

再三の個別指導によっても不適切な行動や問題等の改善が図られない場合や、悪意を持ってそれらの行動を継続している場合など、強制退社を行わざるを得ないこともある。

この場合には、できるだけ保護者の来所を促し、状況を説明した上で退社させることが望ましい。また、本人が退社を望んでいる場合には、強制退社という強硬な手段が何ら教育効果を持たないこともあり得るため、注意が必要である。

一般に、強制退社に踏み切るのは、①この方法をとることで本人に反省を促し、その後の訓練に良い効果がもたらされられると思われる場合か、②本人の問題により他の訓練生に危険な事態が生じる可能性が高い場合であろう。

⑧職業準備訓練の中止

訓練の中止の判断も強制退社と同様、慎重に行うべきである。特に、排他的な考え方で訓練を中止することは、本人が違法行為（常習的痴漢や万引き等）を行った場合を除き、できるだけ避けるべきである。

しかしやむを得ない状況で中止に踏み切る場合にも、保護者等と十分な話し合いの上、教育的効果を配慮しつつ決定するべきである。

（４）問題となる不適切な作業態度

以下の不適切な作業態度への指導は、一般的には上述した方法で指導を行うことができる。しかし、行動の質的な違い（個人的な問題か、他者を見込みがちか等）によって、対応が異なる場合もある。以下に不適切な作業態度の質的な違いによる対応のバリエーションを紹介する。

①よそ見・手休め・居眠り・飽き・無駄な動き・独語

これらの問題に対する指導は、一般的な指導の①～⑥、特に③から⑥を中心に行うことになる。いずれにしても、突然劇的な変化が生じることはまれで、地道にコツコツと指導し、徐々に変化（行動の減少）させることになる。

変化が大きく生じる場合は、作業能率への意識や目標達成への意欲が安定して見られるようになってくると重なり合っている場合が多いので、適切な作業態度の現れを作業結果の変化でも確認しながら指導することが望ましい。

これらの行動は障害の状況によっては、服薬との関係が考えられるため、服薬状況の確認や副作用等についての検討が必要である。

②姿勢の崩れ

姿勢の崩れには様々な原因が考えられるが、訓練室内で行う指導を考えると一般的な指導を行う際にも、㉑必要に応じて姿勢を正すよう促すこと、㉒作業台の高さやイスの高さ・座面の傾き等の環境の整備を行うこと、㉓休憩時間に簡単な運動を行わせることなどが上げられる。また、個別訓練を行う場合には、㉔動作訓練（筋弛緩訓練、座・立位・歩行姿勢の矯正、身体バランスの矯正等）の実施などが考えられる。

③無駄口・おしゃべり

これらの行動については、他の者を巻き込んだ形あるいは相互作用によって生じている可能性がある。そのため、対応を考える場合には作業環境を変更するなどの環境の工夫を考える場合がある。一般的な指導を行いながらも行動の変化が今一つ見られない場合など、㉕作業時の席を変えて見る方法や、㉖一人だけ壁に向かわせたり、別室で単独で作業をさせたりする方法も有効である。

④作業ミス（２次的問題）

作業ミスは上記の不適切な作業態度の結果として生じる２次的問題であることが多い。その場合には、上記の対応の中で解決されてくると思われるが、原因（１）による場合には更に工夫が必要となる。このような場合には、㉗まず作業工程を詳細に分析し、比較的学习の容易な部分作業に分け指導を行い、徐々に連続した工程に仕上げていく（バックワード・フォワード・チェインング等）方法や、㉘セルフモニタリング手続きを徹底化させるため、検品作業だけを取り出して行わせる方法などが考えられる。

⑤注意・指導に対する受け入れ態度の不良

このような問題が生じている場合には、まず㉙カウンセリングを行う必要がある。その中で原因を特定化し一般的な対応の中で指導を行うのか、以下の特別な対応を考えるかを選択する。

特別な対応を行う場合には、例えば、㉚指示の出し方を口頭でなく書面にするなどの工夫を行う方法がある。また、㉛指導者を一時的に変えてみることも検討する価値がある。ただし、指導者を変えた場合でもできれば、どの指導者でも同じ態度で接することができるよう般化の機会を考えるべきである。

般化を促す場合には、現在、適切な態度で指示を受け入れている者とその他の者が一緒に／順番に指導する、指導者が交代する時に説明し人は違うが機能は同じであることを理解させるなどの方法が有効である。

⑥分からない時に質問できない。終了の報告や伝達ができない。

このような場合には、まず㉜「係の仕事」等のコミュニケーションの機会を増やし、prompt-fading法（お手かし減少法）等で指導するやり方が考えられる。また、この機会を与えるだけでは不十分な場合には、㉝会話のマニュアルなどを用意し利用させたり、㉞マニュアル等を使って個別に訓練場面を設け練習させるなどの方法も考えられる。このような、コミュニケーションの個人訓練を考える場合には、適切な応答方法を取り決め、確実にその応答ができてくるよう訓練環境を整えることや、多くの回数を繰り返し練習できるよう心掛けるべきである。さらに、これらの訓練で行った指導を上手く日常に般化させるため、㉟他の職員等に一定の対応を予め説明しておき、協力体制を整えておくことも必要である。

⑦陰日向のある作業・態度（①②③④⑤と関係する）

この問題への対応は、実態を正確に把握した上で十分に一般的な指導方法やカウンセリングを行うことで変化を促すことが先決である。本人の変容を促すための環境の整備の方法として、実態を把握できる形で指導者のいない（ように見える）場面を用意することなどは必要であろう。この時にも、指導者のいない時間を短時間から徐々に延長する等の方法も考えられる。

資料 1

⑧集中力の欠如（①②③④に関係する）

この問題は、先の（1、2、3、4、7）の不適切な行動を総称し、集中力の欠如と称することが多い。対応方法はこれまでに記してきた内容を参照の事。

⑨責任感の欠如（④⑤⑥⑦⑧に関係する）

この問題は、先の（4、5、6、7、8）の不適切な行動が続いた場合に、責任感が足りないと断じることが多い。対応方法はこれまでに記してきた内容を参照の事。

6. 問題行動の捉え方（2）・・・不安定な「目標達成行動」の「心理的発達」の状況と対応

（1）「目標設定行動」が不安定な場合

表 2. 目標設定行動の不安定の原因と考えられる対応方法

	原 因	考えられる対応方法
㊦	自己の作業能力の理解不足	単位作業毎に結果を的確にフィードバックする。 結果を社会的視点から検討する。 目標設定時に、結果を予想させ再検討を促す。
㊧	心理的不安の存在	不安感に関するカウンセリングを行い、理想的な目標達成行動について理解を促す。短時間でできる作業場面で成功体験を重ねさせる。
㊨	目標設定の誤解	理想的な目標達成行動について説明し、本人の目標設定が問題点を検討した上で、作業経験を重ねさせ、達成感を持たせる。
㊩	数処理能力の不足	必要とされる数処理能力の学習を促す。学習がスムーズでない場合には、選択肢を呈示する等の代替的な方法を用いて成功体験を増やす。

㊦自己の作業能力を十分に理解していない場合や、㊧目標設定を高めることそのもの、あるいは「もし達成できなかったら」という状況でのショック等に対する、心理的不安が存在している場合、また、㊨とにかく目標を高く掲げれば良いと単純に考えている場合などに「目標設定行動」が不安定になる。これらの場合には、作業結果によるフィードバックを素直に受け入れにくく、達成感や失敗感を適切に感じていない場合が多い。このような場合には、理想的な目標設定について十分に理解を促し、適切な目標を立てるよう相談・指導することやカウンセリングを行うこと等が、まず必要となる。

また、㊩数処理能力が不足している場合には、直前の作業結果に左右されたり、他の者が立てた目標値に準じている様子が伺われる。また、㊨数処理能力の不足と共に、自己の作業能力を十分に理解していない場合には、目標が高すぎたり（過剰な意欲の現れ）、低すぎたり（自己の能力等への自信不足）する様子が見られる。このような場合には、基礎的な数処理能力を指導することが優先課題となる。

いずれの場合においても、目標達成行動の安定を図るには、短時間でできる作業場面を設定し、目標達成に関する成功体験を増すことも有効であるため、必要に応じた作業時間の調整等を検討する必要がある。

（2）「課題遂行」が不安定な場合

作業態度や作業への耐性が不足している場合などには「課題遂行」が不安定となる。

一般的に目標設定や作業結果が不安定な場合、精神的な耐性の不足によるものや、生活のリズムの乱れが影響していること等が考えられる。

このような傾向を持つ者に対しては、生活習慣の指導から作業態度の改善・向上まで、不安定さの原因と思われる問題に対処することが必要となる。（これらに対する対応は、次章以降を参照のこと。）

（3）「結果確認・報告行動」が不安定な場合（表 3 参照）

㊦数処理能力の中でも数唱が不安定な場合、㊧報告行動が十分に獲得されていない場合等が考えられる。㊦数唱が不安定な場合には、数の音声化（1単位、2単位、5単位等）→具体物を用いたカウンティング→作業場面への利用、といった手続きを応用し指導することが有効である。一方、㊧報告行動が不十分な場合には、必要に応じて個別指導を考えるか、作業場面での報告の機会を利用して指導を継続することで対応することができる。

このような傾向を持つ者には、基礎学力の不足や対人的な社会体験の不足など、不安定の原因と思わ

れる問題に対処することが必要となる。

（４）適切な目標設定の場合

理想的な「目標達成行動」に基づき最大作業能率を少し上回る目標を立て、着実に作業量を増加させている者に対しては、この行動についての特別な指導は必要とはならない。むしろ、より高度な自己統制能力の発揮を促すよう訓練課題を考え直す必要がある。しかし、適切な作業態度や作業能力を長時間あるいは終日に渡って維持・継続できるか、また、疲労の程度によって休憩時間の過ごし方や家庭での日常生活を調整すること等が課題となる者も多い。

訓練当初より、適切な「目標達成行動」を示す者は就労経験のある身体的中途障害者が多いが、片まひ等の障害により作業能率が一定以上向上しない場合がある。このような場合には、自分の障害を十分に受容し、上手くつきあうよう促し、一定した作業能率を維持することを前提に、ハンディの少ない作業種を中心に職場を選択するよう指導することになる。

表 3. 結果確認・報告行動が不安定な原因と考えられる対応方法

	原 因	考えられる対応方法
㊦	数唱が不安定	音声化や具体物の利用等による練習を重ねさせ、作業場面に応用できるよう指導する。メモ等を活用する。等
㊧	報告行動の獲得不足	作業時の報告の機会を利用し指導する。異なったコミュニケーションモードを用いる。定型的な報告のマニュアルを使わせる。等
㊨	確認行動の獲得不足	正確性を求められる作業を利用し、作業結果の自己確認を行わせる。確認行動を音声化させ、徹底させる（say-doの利用）。

7. 職業的自立とセルフマネジメント

職業的自立を、セルフマネジメント能力の「心理的発達」の経過と考えることができる。

職業能力や日常生活能力、余暇活動などの相互的な「心理的発達」を、一人一人の成長の中に見だし、適切な援助を行うことが援助者の主たる役割である。

以下に基本的な発達の段階を示す。

- 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。

(1) セルフマネジメント・トレーニング・マトリックス

表 4. 作業能力に関する「心理的発達」段階

	行動のきっかけ	必要となる行動	指 導 方 法
① 他者の指示による行動	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
	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
② 選択肢選択による行動	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
	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
③ 自己の統制による行動	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
	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
④ 他者との協議による行動	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
	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 倫理的問題、社会的問題等に関する理解の形成等

生活を支え、 余暇を楽しむ能力の 育成レベル	協議による統制				(4)
	自発的な行動統制			(3)	
	選択肢からの選択		(2)		
	他者からの強化	(1)			
		他者からの指示	選択肢からの選択	自発的な行動統制	協議による統制
社会の一員として他者に役立つ能力の育成レベル					

図 1. 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>

(1) 他者からの行動指示→行動→他者からの連続強化

- A：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。
C：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) 仕事の選択肢から、自己選択→行動→強化事態の選択肢からの自己選択

- A：対象者は、課題（作業）のメニューから自分で選択した課題を実行し、その結果を報告する。
C：次に、強化（賞罰・レジャー等）のメニューから自分で選択し享受し、その結果を報告する。

(3) 仕事を自発的に自己統制→行動→強化事態を自発的に自己統制

- A：仕事の順序や内容を自分で考え構築し、その中で行動する。
C：次に、生活を支えたり楽しんだりするために、日常生活やレジャーを自分で考え構築し、行動する。

(4) 仕事について他者と協議して統制→行動→強化事象について他者と協議して統制

- A：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。
C：次に、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。

※Aは先行条件（Antecedent）の、Cは後続条件（Consequence）の略である。

補足資料 <実習：セルフモニタリング訓練の基礎>

(1) 自律的な作業態度とは？

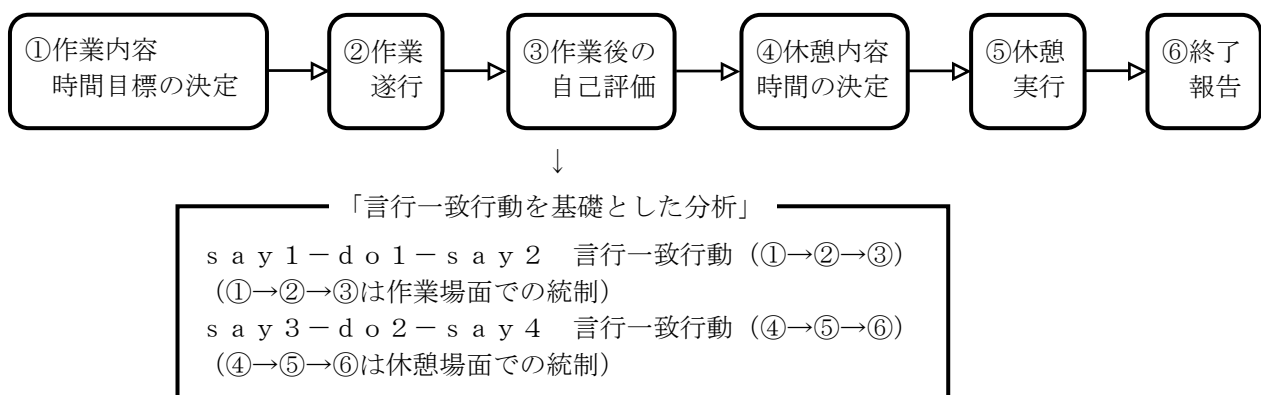
・言行一致行動は「自己評価行動」や「目標達成行動」の基礎である。

「約束」の行動連鎖・・・say-do型（言ったことを行う）の行動

「報告」の行動連鎖・・・do-say型（行ったことを伝える）の行動

「目標達成行動」の行動連鎖・・・say-do-say型

例：「職場での目標達成行動」



(2) 作業の正確性を高める・・・自己評価行動を育てる指導

<a>セルフモニタリング手続きの定着を促す指導

<行動手順の音声化によるセルフモニタリングの指導>

作業の流れ：（音声化→目標設定→音声化→作業の実施→音声化→自己評価）→報告

①音声化つきセルフモニタリング訓練：一単位作業（例えば袋のシール貼り作業1枚）毎に、作業前に目標を立てることを音声化（「目標を立てます」）し、その作業を正確にするかを「約束」させる（記録用紙に○をつける）。次に、作業遂行を音声化させ（「作業します」）た上で作業を行い、さらに結果の確認を音声化（「検品をします」）し結果を自己評価させる（記録用紙に○or×をつける）。さらに、一定個数（5～20）を仕上げた後、指導員へ報告し再検品を受ける。一定個数が2回連続で、全て○となった場合に、段階的に枚数を増やす。

この訓練は一般的なセルフモニタリング訓練に、say-do型の音声化手続きを加えたものである。

②一定個数(例えば20枚)以上の作業が正確に行えた場合には、音声化の頻度を5回に1回に減じるか、音声化を除いたセルフモニタリング訓練へ移行する。

・徹底的音声化の勧め

この手続きは、セルフモニタリングの各手続きが安定せず、目標設定や結果確認が行われないか、記録を忘れるようなことが頻発する場合に有効な手続きである。

この手続きを実施する場合には、各音声化の手続きを徹底的に対象者に実行させることが望ましい。

< b > 正確な作業遂行を促す指導

< 達成基準を設けたセルフモニタリングの指導 >

作業の流れ：（目標設定→作業の実施→自己評価）→報告

- ①セルフモニタリング訓練：一単位作業（例えば袋のシール貼り作業 1 枚）毎に、作業前にその作業を正確にするか「約束」させ（記録用紙に○をつける）、作業を行い、その結果を自己評価する（記録用紙に○or×をつける）。さらに、一定個数（5～20）を仕上げた後、指導員へ報告し検品を受ける。一定個数が 2 回連続で、全て○となった場合に、段階的に枚数を増やしていく。
- ②一定個数（例えば 20 枚）以上の作業が正確に行えた場合には、次の作業能率を意識したセルフモニタリング訓練へ移行する。

・基準の変化

達成基準は、個々人の作業能力や正確な作業への耐性等を考慮し、スタートする数値を決定することが望ましい。集団で行う場合は、10 枚程度を目安に始め学習の状況に合わせて数的基準を個別に設定することも可能である。

また数的基準を変化させる場合には、次の基準を確実にクリアできるように配慮することが望ましい。

- 例) 3 枚（個）／ブロック×2 回達成 → 5 枚（個）／ブロックへ
5 枚（個）／ブロック×2 回達成 → 10 枚（個）／ブロックへ
10 枚（個）／ブロック×2 回達成 → 20 枚（個）／ブロックへ

< c > 正確性と作業能率への意識を高める指導

< 正確性と作業能率を高めるセルフモニタリングの指導 >

作業の流れ：目標時間設定→（目標設定→作業の実施→自己評価）→作業時間記録→報告

- ①セルフモニタリング訓練：各ブロック毎に目標時間を設定した後、作業開始時間を記録し、前述のセルフモニタリング訓練の手続きを実施する。作業終了後、作業遂行時間を計算し指導員に報告する。
- ②全ての作業を正確に行い、なおかつ作業時間が安定した段階で作業能率を高める指導へ移行する。

・程良い作業速度

この訓練の段階では、安定した正確性と着実な作業能率の向上が求められるが、この両方は相反するものとなりがちである。これを実現するには、「焦らず、丁寧に、急ぐ」という複雑な心理特性を求められるため、その実現には最速の作業能率よりもむしろ、程良い作業速度が必要とされる。

対象者の状況に応じて、“程良い作業速度”を意識させるよう相談・助言することが望ましい。

（3）作業能率を高める・・・「目標達成行動」の指導

< 作業能率を高める目標達成行動の指導 >

作業の流れ：目標設定→作業の実施→作業時間記録→報告

- ①各ブロック毎に目標時間を設定した後、作業開始時間を記録し、作業を行う。作業終了後、作業遂行時間を計算し、指導員に報告する。
- ②全ての作業を正確に行い、なおかつ作業時間を着実に向上し、また安定した段階で 1 ブロック当たりの作業量を増加させるか、他の作業への般化を試みる。

・作業能率の向上への意欲促進

この訓練では、安定した作業態度を維持しつつ、常に向上を目指した前向きな作業姿勢が求められる。疲労等が見られた場合も含め、どのように意欲を維持・増進することができるのか適宜助言することが必要である。

＜障害者職業総合センター職業センター準備訓練スタッフ研修会資料＞

「個別課題の分析 及び 指導の視点について」

障害者職業総合センター評価・相談部門研究員 刈田 文記

1. 機能分析・課題分析・職務分析

諸工業リハビリテーションにおける応用行動分析的アプローチでは、様々な分析技法が用いられるが、それらの相違や機能については、論じられることがなかった。

そこで、今回は「機能分析」・「課題分析」・「職務分析」について、その機能と役割を明確にし、効果的な分析のあり方について検討する。

(1) 機能分析

「機能分析」とは、「行動を三項強化随伴性の枠組みで分類し、その随伴性を明らかにする作業」と定義される。(例. ABC分析)

例えば、発話の機能分析を考えると、難しく言えば、発話の、「刺激性制御」、「反応型」、「強化」を分析することである。

言い換えれば、
「どのようなときに、誰に、何について」(刺激性制御)、
「どのように」(反応型)、
「なんのために」(強化)、

発話するのか、という枠組みで言語行動を捉えようとするのである。

このような機能分析は、応用行動分析的なアプローチを行う際に必須の基本的な分析の視点である。

(2) 職務分析と職務再設計

「職務分析」(←時間分析+動作分析)は、アメリカで工業の発展のために始められた。

その効果は、自動車製造会社フォードの生産工程に色濃く現れている。端的に言えば、職務を分業化・定型化・効率化し、流れ作業の確立を可能としたのである。

職務分析の方法を見ると、まず職務を一つ一つの作業動作に分け記述し、その所要時間を測定する。さらにそれらを見直し所要時間の中から無駄を省き、効率化する方法を検討するといった、流れで進められる。

「職務再設計」は、職務分析で得られた結果を技術の進歩に沿って見直していく中で進められてきたが、最近では、高齢者の作業環境を整えるための取り組みが見られるようになっている。

高齢化に伴う能力や意欲の低下に対応するため、様々な環境条件を整え作業の効率化を図る取り組みが効果を上げている。

それらの取り組みは、ダラリの原則(作業に必要な「ムダ」をなくす、作業の「ムラ」をなくす、作業における「ムリ」をなくす)を適用して行われていくが、この取り組みによって、作業そのものは機械的な人間性を阻害したものになりがちである。

そのため、人間性回復のために次のような5つの方法が採られることが多い。

- ・職務拡大化：作業者の分担範囲の拡大(量的拡大)
- ・職務充実化：意志決定の包含、責任の拡大(質的拡大)
- ・職務快適化：人的環境、物的環境の整備
- ・職務回 転：作業内容の交換
- ・自律グループ化：グループに責任、自由裁量

職務再設計におけるこれらの配慮や工夫は、障害者に対する作業環境を検討する場合にも有用な視点である。しかし、障害者の場合には能力を発揮し自立的な作業を行う際には、変えて非効率なような手続きを加える必要がある(ex. 知的障害者のセルフモニタリング技法の利用等)。そのため、必ずしも効率化になじまない部分が存在することを理解した上で、職務再設計に取り組む必要がある。

(3) 課題分析の再定義

これまで応用行動分析を紹介する文献の中では、「課題分析」を説明する場合に「複雑な行動やいくつかの行動がつながって一連の行動になっているものを個々の構成要素に分けること」等と著されていることが多い。この説明から単純に作業行動の課題分析を考えると、先に述べた職務分析（特に動作分析）との相違が不明確となる。

では、「職務分析」と「課題分析」の相違はどこにあるのであろうか。「職務分析」や「職務再設計」はある程度の人間性への配慮はあるものの、基本的には職場内で効率よく職務を果たさせるために、進歩してきた分析方法である。一方、応用行動分析的アプローチにおける「課題分析」は、「機能分析」に基づき個々人の発達や能力の向上・発揮を促し、自立／自律的な生活をおくる可能性を高めるため、言い換えれば、社会の中で機能的に行動できるようにするために、用いられるものである。

つまり、「職務分析」は人に一定の行動を効率よく行わせるための分析手法であり、「課題分析」は人に一定の行動を機能的に行わせるための分析手法なのである。

このような考え方に基くと、職業リハビリテーションにおける「課題分析」では、次のような3つの段階が考えられる。

①ある個人の一つの行動連鎖に対する「課題分析」

これは、個々の行動に関する個別的な指導や環境改善の方法を計画するために行われるものである。

例) 自分で靴下をはくための課題分析

②ある個人の複数の行動連鎖（職務・能力）の学習計画に対する「課題分析」

これは、「職務分析」と併用することにより、職場内でより効果的に行動できるよう総合的な指導方法や環境改善方法について、計画するために行われるものである。

この場合には、対象者が求められる職務全般について職務分析を行い、本人が現状でできるもの、某かの工夫や指導によって可能となるものを明らかにし、その工夫や指導について計画するという方法で、「課題分析」を行うことになる。

また、このような方法は、一定の訓練カリキュラム（作業内容）を異なった障害状況の方に対して効果的であるよう検討する際にも有効であろう。

例) 喫茶店店員の職務に対する「課題分析」

③複数の人間の複雑な相互依存的行動の変容を促すための計画における「課題分析」

これは、今後障害者職業カウンセラーの機能として求められている、効果的な「職業リハビリテーション計画」や「職場適応計画」等を策定する際に必要な分析方法である。例えば、このレベルの「課題分析」は、本人や家庭、職場の相互作用についても検討し、職業能力を向上維持させ、職場適応を促し、不適応を予防するための具体的な方策を見つけるために用いられる。

このレベルのか「課題分析」を有効にするためには、本人のいくつかの行動傾向に関する「機能分析」が必要となるだけでなく、職場内で行う仕事についての「職務分析」等についても併用する必要がある。

例) 職場不適応を呈している者に対する「課題分析」

2. 課題分析の実際

現実の問題となっている行動や作業を指導する場合には、その発生の状況や手順を十分に理解しておく必要がある。また、対象者の障害によっては、どの部分でつまづきがあるのかを明確にし対応するため、さらに細かいステップに分け記述する必要がある。

(1) 問題となっている行動や作業上のつまづきを明確にする。

・ 全体的な課題

.....

.....

.....

.....

.....

・ 行えそうな訓練内容 (段階を考えて並べてみる)

- ①
- ②
- ③
- ④
- ⑤
- ⑥

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(2) 具体的な訓練課題の分析を試みる。

① 現在、見られる具体的な問題行動は何か？

場面：

.....

行動：

.....

結果：

.....

.....

② どんな行動を形成するか？ (誰に対する行動か、どんな課題を使うか等)

場面：

.....

行動：

.....

結果：

.....

.....

③訓練の場面を考えてみよう。（訓練を行うには誰と誰が必要か等）

（訓練場面を絵で表す）

④訓練の手続きを考えてみよう。

（１）先行条件・・・・・・・・訓練開始時の指示から弁別刺激の提示まで

教 示：

手 続 き：

（２）課題遂行観察と記録・・・目標行動の正誤判断基準と記録の方法

目標行動：

正 反 応：

誤 反 応：

記録方法：

（３）後続条件・・・・・・・・正（誤）反応時の対処方法と訓練終了等の基準

正反応時の対処：

誤反応時の対処：

訓 練 終 了 基 準：

訓練段階 低下基準：

< 資 料 2 >

『精神障害者に対する自立支援』

～提言：発病から社会復帰までリハビリテーションの過程を総合的に捉えよう～

1. 精神障害者の疾病とその原因

(1) 生物学的な視点からの分析

・「ドーパミン仮説」

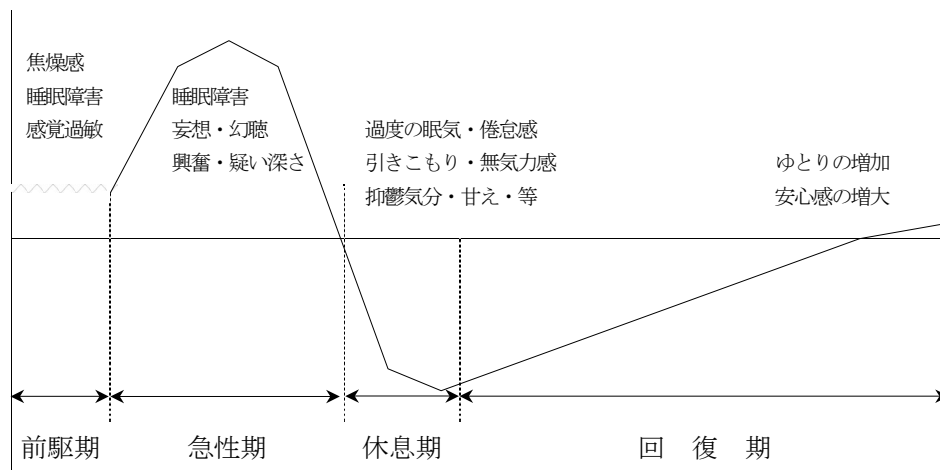
精神分裂病＝単なるストレス性の疾患ではなく、ドーパミン伝達障害を持つ脳神経系疾患

・治療方法

原因が不明なため、対症療法とならざるを得ない。

主に、薬物療法を継続的に実施し、十分な休息を取らせる。その後、日常生活の仕方を身につけるとともに、危機対応や再発防止を配慮し、社会復帰を目指す。

本質的な治療方法が不明なため、治療とリハビリテーションの過程は不明確。



(2) 社会的な視点からの分析

①過度なストレス

現代社会の生活では、日々の生活を送るだけで過度のストレスが生じる。特に、対人場面では、その場面事に多様な対応を求められる。また、仕事によっては常に一定の安定した労働力としての能力が要求されたりもする。

これらの状況を考えると、日常的な社会生活そのものが既に過度のストレスの原因となる要素を含んでいる。

②性格的な特徴

上のような社会状況の中で健全な生活を送るためには、多くのストレスに対応する力やストレスの程度を自分の許容範囲の中で治めることができるような調整する力が必要であろう。

これらの能力が十分に身につかず、それに加えて病前性格といわれる様な性格特性も見られる場合、発病の一つの要因となる。

(3) 精神医学的な視点からの分析

現在の精神医学的アプローチは、基本的には原因不明な疾患に対する対症療法の蓄積でしかないのではないか。分析困難な原因を特定しようとしても、個人の諸特性の問題なのか、社会的問題なのかを判別することはほとんど不可能に近いものなのではないだろうか。

これらの現状の中では、精神障害者の治療やリハビリテーションを一つ一つのサービスの中だけで、それぞれの機関の中だけで捉えていっても十分とは言えない。

各機関の役割や連携のあり方を論理的な流れの中に位置づけることはできないだろうか。

2. 精神障害者に対する総合的なリハビリテーション

(1) 自信（自己達成感）回復と自発性の尊重

- ・「不安感」と「焦燥感」：受障した当事者の心理

精神障害者の多くは発病後、自己の状態が上手く理解できず常に不安感を持っている。また、社会からの逸脱している現状に不満と不安を感じ、何とか社会の中で適応しているという実感を持って生活をしたいという焦燥感を募らせている。

- ・「指導」と「受容」：熱意ある援助者の持つ方法論

このような状態にある当事者を支えていく援助者（家族や専門家）は、当事者の自己認知のズレから生じる判断の甘さや自発性の乏しさなどの状態に対しては、過剰な指示や厳しい指導で応じたり、再発を恐れ過敏になって本人の自発性の有無も確認せず過度に受容的な態度で対応するようになってしまふことがある。

これらの援助の方法は、必ずしも当事者の自信回復や自発性の向上につながるとは言えない。

では、「適切な時期に、当事者にとって有効で必要な『援助（崩れてしまった認知的機能を再発達させる援助）』を、適度に」行うことはできないのか。

当事者がまさに自分で何かに挑戦し、上手くできたという「自己達成感」を十分に性格に感じさせ、新たな（再）発達に対する「自発性」を育むにはどのような体制が必要だろうか。

（２）自発性を促すリハビリテーションの過程

- ・精神障害者のリハビリテーションを有効にする２つの絶対条件

「自己達成感」と「自発性」

精神障害者のリハビリテーションを有効にするためには、全ての生活の中で常に、自分でやり遂げたという「自己達成感」を持たせることがまず必要である。何かが出来たという感覚の中で、改めて自分が今できていない事実や現状を見つめ直すことが可能となり、新たな挑戦への「自発性」をもたらすことができる。

また「自発性」を保証するためには、常に複数の選択肢を用意するなどの環境設定に工夫を凝らす必要もあろう。

＊「**自己達成感**」の発達は、個人の存在あるいはその活動に対してどのように強化的事態が生じるかによって異なる。ある個人の存在自体が無意味に正の強化事態にさらされると、我が儘で自己を振り返り得ない人格が成長する恐れがある。逆に、全ての活動に対し負の強化事態が生じると”学習性無気力”と呼ばれる状態に陥る。

精神障害者が「自己達成感」を十分に感じ、社会適応力を再発達させるには、大きな不安を解消し、自信回復に繋がる系統的な強化事態のマネジメントが不可欠である。

＊「**自発性**」の促進は、受障後の強化的事態の存在のあり方によって大きく異なる。論理的整合性と社会的適応力を促進する強化事態のマネジメントにより、徐々に強くなるストレスフルな環境へのチャレンジ精神と耐性が構築されるのである。

（a）精神障害者への自立支援マトリックス

- ・行動分析的な視点からの分析：＜精神障害者への自立支援マトリックス＞

精神障害者の自立支援マトリックスでは、行動分析的な視点から自立支援の内容やその援助を行う役割を担う機関等を示した。

マトリックスの縦軸は当事者の不安解消と自信回復を促進するための段階の変化を示し、横軸はストレスが徐々に増大していく段階を示している。

言い換えると、縦軸は、生活を楽しみストレスを軽減・解消していくという、日常生活における後続条件（強化事態）の発達を促す支援段階を示している。また、横軸は徐々に社会参加の度合いが高まり、それに応じて環境から求められるストレスが増大していく、さらにその中で求められる自立的な態度の発達の段階（先行条件あるいは環境条件）の変化を示している。

精神障害者の場合は、多くの心理的な問題を常に念頭に置き、再発の危険性を回避しながらリハビリテーションを進める必要性が高いため、基本的にはある程度一定したストレス状況の中で、強化事態を自立的に統制できる能力の発達を促すことが望ましい。

そのため、基本的なリハビリテーションの過程は縦方向を基本とし、本人の適切な自発的行動に基づきストレスを増大させる環境への移行を考えることになるであろう。

これらの段階を移行させていく場合には、常に、当事者を含めた関係者の共通の理解のもと、当事者の自己決定（選択肢からの選択、選択肢を理解した上での自発的行動、他者との協調をもとにした自発的行動）にそって行われる必要がある。

後続条件 (強化) ↑ 不安 解消 と 自信 回復		急性期 → 休息期	休息期 → 回復期	回復期 → 社会復帰	社会復帰 → 社会自立	社会自立
	協 調	④ 病 院	⑧ 病院/家庭/地域	⑫ 地域/家庭/病院	⑯ 家庭/地域/職場	⑳ 家庭/職場/社会
	自 発	③ 病 院	⑦ 病院/家庭/地域	⑪ 家庭/地域/病院	⑮ 家庭/地域/職場	⑲ 家庭/職場/社会
	選 択	② 病 院	⑥ 病院/家庭	⑩ 家庭/地域/病院	⑭ 家庭/地域/職場	⑱ 家庭/職場/社会
	指 示	① 病 院	⑤ 病 院	⑨ 病院/家庭/地域	⑬ 家庭/地域/職場	⑰ 家庭/地域/職場
		無 し	指 示	選 択	自 発	協 調

ス ト レ ス の 増 大 → 先行条件

- ・ 病院：入院・デイケア・外来通院等を通して危機対処・地域リハビリテーション等の機能を果たす。
- ・ 家庭：疾病や変化の兆しを受け止め、適切な援助を得ながら基本的な生活を送る場。
- ・ 地域：保健所、福祉事務所、作業所、地域センター等、地域で生きる者へのサービスの主体。
(一般就労の段階に至っていない者を支える地域の福祉的社会資源)
- ・ 職場：経済的基盤の確立を可能とし、社会的自立の一翼を担う労働の場。
- ・ 社会：国～市町村等、自らの考え・生活の妥当性等を問い権利の実現を求める対象。
(他者の権利を尊重する義務に基づいた自由を保証する主体的存在)

(b) 障害受容・社会自立を促進する援助方法

・ 強化事態のマネジメント

精神障害者への援助を行う際に、曖昧な強化事態（一貫性のないフィードバックや情緒的な対応）を放置することは当事者の現実認知の（再）発達を阻害し、不安感を増大させる可能性が高い。

当事者の「自己達成感」を高めるためには、正の強化事態を中心に正確な一貫性の高いフィードバックが行われるよう（人的・物理的）環境を整える必要がある。

- ・個人の選択能力の確立と維持、選択権の保証

自己達成感の促進と再発防止を保証するためには、常に当事者個人が自分の行う行動を選ぶことができる能力を確立し、その力を継続的に発揮できるよう環境を整えることが必要である。また、その力を発揮することで過度のストレスを生じさせない環境を設定することで、選択した結果への責任感を育み、選択権を保証する必要がある。

- ・指示的援助から協調的援助への段階的以降

援助者の係わりが極端に変化することのないよう、段階的でゆったりとした変化が望ましい。それぞれの段階の中で、自分がそれぞれの環境を十分に楽しみ、ストレスを乗り越えていった状態を味わっていくことが、リハビリテーション・サービスを当事者が有効に活用している状態である。

（c）社会資源と自立支援マトリックス

自立支援マトリックスに基づいて各社会資源（関係機関）の支援が必要になるであろう段階や役割については、下の表にまとめた。

しかし、これらの段階や役割は現状では、まだ混沌としておりまた個々がバラバラに活動している状態である。

これらの現状を改善するためには、個々の援助者が発病当初の治療から当事者の社会参加や社会自立を果たすまでの系統的な（再）発達の段階を理解し、個々の当事者の状況に応じて、必要な役割を果たすこと・必要な支援者の存在を伝えること・必要な支援の選択の機会を与えることが必要なのではないだろうか。

そのためには、各機関の連携を十分に行えるよう総合的な視点になったリハビリテーション・システムの構築が求められる。

＜自立支援マトリックス～急性期→休息期→回復期～＞

医学的リハビリテーションから地域生活への架け橋

No	疾病のリハビリテーション経過	主な生活の場	社会適応的自立支援	不安軽減と自信回復をもたらす自立支援
①	病院における急性期治療	救急室による生活		身体拘束・鎮静に対する全強化
②	病院における急性期治療	拘束から個室への移行		安静・安定に対する全強化
③	病院における急性期治療	個室での生活		相談行動への全強化（受容・受障不安解消）
④	病院における休息期治療	病棟での生活		相談場面での協議（課題等への自発性萌芽）
⑤	病院における休息期治療	病棟・デレストルでの生活	生活習慣・課題への指示	生活習慣の遂行・簡単な課題参加に対する全強化
⑥	病院 or 家庭で休息期治療	病棟 or 家庭・デレストルでの生活	生活習慣・課題への指示	生活習慣の遂行・簡単な課題参加に対する強化 の選択範囲拡大、危機事態に対する病院利用の 選択能力の形成。
⑦	家庭における回復期治療	家庭・デレストルでの生活	生活習慣・課題への指示	生活習慣の遂行・簡単な課題遂行・地域活動へ の参加等の強化事態への自発的参加。危機事態 に対する自発的病院利用。
⑧	家庭における回復期治療	家庭・デレストル・地域 （作業所等）における生活	生活習慣・課題への指示	日常生活態度に関する強化事態の調整について 家族・医師等と自発的に協議し参加（他者の立 場を理解しつつ楽しむことを学習）、危機事態 に対する自己管理（自発的病院利用を含む）

＜自立支援マトリックス～回復期→社会的リハビリテーション→地域生活への社会復帰＞

地域の中での生活を支える支援のあり方

No	疾病のリハビリテーション経過	主な生活の場	社会適応的自立支援	不安軽減と自信回復をもたらす自立支援
⑨	家庭&地域で回復期生活	家庭・地域（作業所、地域センター等）における生活	生活習慣・課題・労働習慣に関する選択的活動	それらの選択行動及び活動遂行に対する他者強化、危機事態については自発的病院利用を中心（必要に応じた病院等の指示的利用を含む）
⑩	家庭&地域で回復期生活	家庭・地域（作業所、地域センター等）における生活	生活習慣・課題・労働習慣に関する選択的活動	社会参加に関する自己選択、それらの選択行動及び活動遂行に対する強化事態の選択範囲拡大、危機事態については自己管理を中心（必要に応じた病院・関係機関の選択的利用を含む）
⑪	地域生活による社会復帰	家庭・地域（作業所、地域センター、アルバイト等）における生活	生活習慣・課題・労働習慣に関する選択的活動	社会復帰に関する自己選択、それらの選択行動及び活動遂行に対する強化事態への自発的参加、危機事態については自己管理（問題に応じた関係機関の自発的利用等）
⑫	地域生活による社会復帰	家庭・地域（作業所、地域センター、アルバイト等）における生活	生活習慣・課題・労働習慣に関する選択的活動	就労形態に関する自己選択、それらの選択行動及び活動遂行に対する強化事態への協調的参加（家族や地域でのサークル活動等の調整他）、危機事態については自己管理（問題に応じた関係機関利用とそれらに関する自己調整）

＜自立支援マトリックス～地域社会生活→職業リハビリテーション→一般的社会生活＞

社会的な自立生活に対する支援のあり方

No	疾病のリハビリテーション経過	主な生活の場	社会適応的自立支援	不安軽減と自信回復をもたらす自立支援
⑬	一般就労による社会復帰	家庭・地域・職場における生活	生活習慣・労働習慣・職務に関する自発的活動、職場での問題に関する自己決定	それらの自発的活動・自己決定行動に対する他者強化、危機事態については自己管理中心（必要に応じた関係機関の指示的利用を含む）
⑭	一般就労による社会復帰	家庭・地域・職場における生活	生活習慣・労働習慣・職務に関する自発的活動、職場での問題に関する自己決定	それらの自発的活動・自己決定行動に対する強化事態の選択範囲の拡大、危機事態については自己管理中心（必要に応じた関係機関の選択的利用を含む）
⑮	一般就労による社会自立	家庭・地域・職場における生活	生活習慣・労働習慣・職務に関する自発的活動、職場での問題に関する自己決定	それらの自発的活動・自己決定行動に対する強化事態への自発的参加、危機事態については自己管理中心（必要に応じた関係機関の自発的利用）
⑯	一般就労による社会自立	家庭・地域・職場における生活	生活習慣・労働習慣・職務に関する自発的活動、職場での問題に関する自己決定	それらの自発的活動・自己決定行動に対する強化事態への協調的参加（地域や職場内での余暇活動の調整他）、危機事態については自己管理中心（問題に応じた関係機関の利用とそれらに関する自己調整）

＜自立支援マトリックス～一般的社会生活→社会改革を見据えた積極的活動へ～＞

障害を乗り越えた精神障害者、社会的な存在（ノーマライゼーションの主体的推進者）としての精神障害者

No	疾病のリハビリテーション経過	主な生活の場	社会適応的自立支援	不安軽減と自信回復をもたらす自立支援
⑰	一般的な社会自立	家庭・地域・職場における生活	様々な生活課題における社会的協調的活動、様々な課題に関する社会的協調的決定	それらの社会的協調的活動や決定行動に対する他者強化、危機事態については自己管理中心（必要に応じた関係機関の指示的利用を含む）
⑱	一般的な社会自立	家庭・地域・社会における生活	様々な生活課題における社会的協調的活動、様々な課題に関する社会的協調的決定	それらの社会的協調的活動や決定行動に対する強化事態の選択範囲の拡大、危機事態については自己管理中心（必要に応じた関係機関の選択的利用を含む）
⑲	一般的な社会自立	家庭・地域・社会における生活	様々な生活課題における社会的協調的活動、様々な課題に関する社会的協調的決定	それらの社会的協調的活動や決定行動に対する強化事態への自発的参加、危機事態については自己管理中心（必要に応じた関係機関の自発的利用）
⑳	一般的な社会自立	家庭・地域・社会における生活	様々な生活課題における社会的協調的活動、様々な課題に関する社会的協調的決定	それらの社会的協調的活動や決定行動に対する強化事態への自発的参加、危機事態については自己管理中心（問題に応じた関係機関の利用とそれらに関する自己調整）

視覚障害その他の理由で活字のままでこの報告書を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。

その際は、下記までご連絡下さい。

障害者職業総合センター 企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

なお、視覚障害者の方等でこの報告書（文書のみ）のテキストファイルをご希望されるときも、ご連絡下さい。

調査研究報告書No.55

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

編集・発行	日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター 〒261-0014 千葉県美浜区若葉3-1-3 電話 043-297-9067 fax 043-297-9057
発行日	2003年9月
印刷・製本	株式会社石井印刷
