

認知機能強化トレーニングを用いた定着支援についての事例研究

○城 美早（株式会社あしすと阪急阪神 雇用推進室 相談窓口担当兼雇用推進担当 リーダー）
池田 浩之（兵庫教育大学大学院）

1 問題と目的

株式会社あしすと阪急阪神では、2005年に阪急阪神ホールディングス株式会社の特例子会社として会社設立後、障害者雇用を毎年拡大してきた。2023年6月1日現在168名の障害のある人を雇用し、役職が付き順調にキャリアを伸ばす従業員もいる。一方で、就労の基本である働く場の対人関係の構築や行動に課題があるまま就労している従業員が一定数在籍しており、様々な課題点が発生している。その多くは、対人関係や働く場での行動・態度の力が十分に発揮されていない事が起因と考えられる。

障害者職業総合センター¹⁾によれば、必須チェック項目の大分類として、日常生活、働く場での対人関係、働く場での行動・態度、の3種類に分けられている。従業員の職場定着を促進するために、労務管理を担当する指導員に限らず、社内相談員（以下「相談員」という。）や外部支援機関の支援者（以下「支援者」という。）と連携を図りながら、これらの力を伸ばしていけるように、定着支援に取り組んできた。

これまで問題行動（備品の破損を故意に行う行為等）が発生した時には、指導員だけでなく管理職による面談指導を行ってきた。様々な要因によるストレスから問題行動を起こした事に鑑み、相談員や支援者により定期的な面談も実施した。

しかし、問題行動そのものの認知ができておらず、自分が起こした行動が他者にどれだけの影響を与えたか、理解できていない従業員もいた。

それは、感情のコントロールができない事によるトラブル、危険予知ができない事によるトラブル等、様々な要因が考えられる。その背景として、宮口²⁾によれば、注意力が弱い認知機能の弱さ、感情をコントロールする感情統制の弱さ、予想外のことに弱い融通のきかなさ、等が考えられる。

また、心の理論に代表されるように、原³⁾によれば他者の感情や共感性の欠如は対人関係上の問題に発展することもある。

一般的には就労年齢までに家庭生活や学校生活の中で身に付いていく事が多いが、障害のある人の中には障害特性によりその力が自然と身に付ける事が難しい人もいる。そこで、就労年齢になってからでも身に付ける事が可能な訓練として、児童精神科医である宮口幸治氏が開発した認知機能強化トレーニング（以下「コグトレ」という。）を実

施し、これらの能力を高める事とした。勅使河原⁴⁾によれば、対人関係の苦手さに改善が見られることから、一定の効果が期待できると考え、定着支援の一環として、取り入れる事とした。

コグトレの継続的な使用により、これらの能力を高めることを目的とし、問題行動を減少させる効果について考察を行った。

2 方法

(1) 対象者

株式会社あしすと阪急阪神で勤務している障害のある従業員。職場内で、基本業務や社会面につまずきを見せ、指導員から指導を受けている勤続10年を超える知的障害のある2名。

表1 対象従業員の詳細

対象従業員	実施時期に所属した事業所	在職年数
Aさん	X事業所 Y事業所	11年
Bさん	Z事業所	16年

(2) 実施内容

<使用テキスト>

宮口 幸治 著『教室で使えるコグトレ』（2016年）

宮口 幸治 著『みる・きく・想像するための認知強化トレーニング』（2015年）

<時間>

説明や採点を含め、1回当たり15分を目安に実施。

<測定材料>

指導員による考察、相談員による面談での聞き取り、支援者による面談での聞き取り。対象者に対する面談内容は、コグトレを実施して変化した点や良かった点の確認を行う。

<測定指標>

実施者による集中力の測定、対象従業員が所属する事業所の指導員への聞き取り、相談員による面談、支援者による面談、本人の振り返り表への記入による、コグトレ実施前後での変化を追う事とした。

<倫理的配慮>

本研究は発表者が外部研究員として所属するNPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク JSN研究所の倫

理委員会にて、承認を得ている。(承認番号2023-4)
 研究対象者には、研究内容を伝えた上で了解を貰った。

3 結果

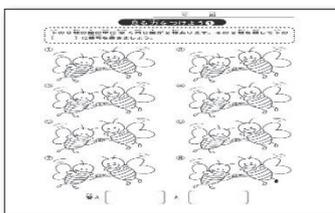
実施の詳細は下記表(表2)の通りである。

Aさんは、実施時期の途中で人事異動が行われた事から、事業所の特性を踏まえ途中で実施者を交代した。一つの事象に対し、最後までやり遂げる経験を積んで貰う事を狙いとし、テキストを1冊に決めて完遂する事を目標とした。開始した当初は、間違いがあったり、イラストで表示された人物の表情が読み取れなかったり、確実に正解する事が難しかった。しかし、回数を重ねるうちに、正解できる内容が増加した。自信に繋がった事で、お客様と擦れ違う際に挨拶の声が大きくなったり、曲がり角で一旦立ち止まる安全行動が取れるようになったり、と業務にも良い影響が見られるようになった。

Bさんは、季節によって繁忙期がある事業所に所属している。確実に遂行できる業務量が減る時期になると、不安定さが見られ業務に影響が出てしまい、また他の従業員との関係性にも影響が出る事もあった。コグトレを提案した時に、人間的にも成長したいとの発言があり、当初から前向きに取り組んでいた。立ち止まって自分で考える力が付いたことで、気持ちを落ち着かせる事が出来るようになり、怒りの感情表出が減った事で、他の従業員との関係性も改善の兆しが見られた。

表2 コグトレ実施の詳細

対象従業員	実施者	主な内容
Aさん	Y事業所指導員 相談員	・見る力をつけよう ・聞く力をつけよう ・集中力をつけよう ・何が危ない?
Bさん	相談員	・見る力をつけよう ・想像する



見る力をつけようの一例

<指導へのフィードバック>

コグトレ実施結果については、関係者の間で共有を行った。得意不得意を指導員が把握できた事で、業務指導に有効に活かすことが出来た。また、支援者からは客観的な意

見を共有して貰ったことで、今後対象従業員が長期的に必要なとなってくだろう支援の見立ての共有を受けた。

<今後について>

Aさんは、コグトレを通して認知機能トレーニング以外にも、一人で抱え込まず相談をする習慣が身に付いた事や、目標に向かってトレーニングする楽しさを実感した事から、今後も継続する予定である。

Bさんは、コグトレを通して融通が利く場面が増え、感情のコントロールに繋がった。自分自身の行動を客観的に見る力が付いた事で、人間的な成長を実感した事から、今後も継続する予定である。

4 考察

コグトレを一定期間継続した事により、従業員の成長が見られた点を挙げたい。

- ①目標に向かって取り組む姿勢が向上した。
- ②困った事が発生した際に、早期に相談する姿勢ができた。
- ③感情が揺さぶられる出来事が発生した際に、感情のコントロールが出来るようになった。
- ④課題点が見られた際に、指導の理由が理解できるようになり、再発防止に繋がった。

特に、コグトレによる認知強化の強化で、指導員による業務指導がスムーズに理解できる場面が増えた。また、情報受信能力が向上した事で、会話が続くようになり、コミュニケーション能力の向上も見られた。

以上がコグトレ実施により、対象従業員が成長した点である。今回対象になった2名は、10年以上長期勤務している従業員であり、その期間に発生した課題点がコグトレだけで全て改善されるようになった訳では無い。また、コグトレの客観的な効果有無についても、実施した従業員の数が少ない事、科学的根拠に基づいた測定を実施していない事もあり、未知数な部分がある事は否めない点である。今後も、コグトレや他のツールの活用を検討し、従業員の職場定着の一助となるようにしたい。

【引用文献】

- 1) 障害者職業総合センター
『就労移行支援のためのチェックリスト』(2007年) P.3~14
- 2) 宮口 幸治
『教室で使えるコグトレ』(2016年) p.8~21
- 3) 原 英樹
『アスペルガー症候群の共感性欠如に関する試論』(2017年) P.61
- 4) 勅使河原 美智恵
『就労移行支援および自立訓練における「コグトレ」の導入効果について』(2021年) P.75

【連絡先】

城 美早 株式会社あしすと阪急阪神
 e-mail : jo-misaki@assist.hankyu-hanshin.co.jp