

# 行動的就労支援： 就労支援における行動分析学の活用

—就労支援における行動記録の重要性と活用上の課題についての—考察—

第30回職業リハビリテーション研究・実践発表会

第3分科会：企業・支援者の人材育成

秋田障害者職業センター 佐藤 大作

# 取り組みの背景

## ■ 就労支援の特徴

- ・利用者の属性や環境が事例ごとに大きく異なる
- ・物理的、人的、制度的要因から支援方法が限定される
- ・一定の支援期間内に成果を出すことが求められる

## ■ 問題改善を図るために

- ・具体的にどんな支援技術が必要？ 有効？

# 行動的就労支援とは

## 行動分析学の哲学、知見を用いた就労支援のスタイル

- 個人と環境の相互作用に着目する
- 行動の客観的な測定に基づいて、現状を把握し、支援の効果や方向性を判断する
- (行動の記録に基づいて) 原因を考えてから介入する

# これまでの実践報告

- 「地域の支援機関との連携に関する一考察」  
ー休職を繰り返してきた知的障害者の職場適応の事例ー  
(第18回職業リハビリテーション研究発表会:2010)
- 「職業リハビリテーションにおける応用行動分析学の活用について」  
ーシングルケースデザインを用いた支援事例を通じてー  
(第22回職業リハビリテーション研究・実践発表会:2014)
- 「対人緊張の訴えが強い対象者への報告/相談行動への介入」  
ー支援における介入効果の測定の重要性についてー  
(第23回職業リハビリテーション研究・実践発表会:2015)
- 「職業リハビリテーションにおける応用行動分析学の活用」  
ートークン・エコノミー法を活用した安定通所のための支援プログラムー  
(第24回職業リハビリテーション研究・実践発表会:2016)
- 「職業リハビリテーションにおける行動分析学の活用」  
ーうつ病等を有する者へのACTを活用した実践事例ー  
(第28回職業リハビリテーション研究・実践発表会:2020)
- 「行動的就労支援:就労支援における行動分析学の活用」  
ー心理的柔軟性アセスメントツールの開発に関する実践報告ー  
(第29回職業リハビリテーション研究・実践発表会:2021)

# 目的意識・取り組み内容

## ■ 目的

- ・行動分析学に基づいた支援を実践できるようになる  
人材育成の一環

## ■ ジョブコーチを対象とした事例検討会

- ・月1回（1回約60分）
- ・配置型ジョブコーチを対象
- ・必要な知識については補足研修を実施

## ■ 目指したこと

- ・検討したことを実際に実行し、その記録を取り、  
記録に基づいて再度支援効果や方向性を検討する

# 目指したこと：行動的就労支援の基本の流れを実行

1. 問題を行動に翻訳しよう (問題を具体的に捉えるスキル)
2. 問題の現状を測定しよう (問題が続く原因分析①)
  - ・行動の測定と記録の方法
  - ・問題の推移をグラフで表す
3. 問題の現状を行動随伴性で分析しよう (問題が続く原因分析②)
4. 目標を決めよう (望ましい行動を増やす・スモールステップ)
5. 介入方法を考えよう (環境をどう変えるか)
  - ・物理環境を調整する
  - ・周囲の人の行動が変わる仕組みを作る
6. 介入効果を確認し続けよう
  - ・介入前中後の記録を取る
7. 介入方法を見直そう
8. 行動が維持する仕組みを組み込もう

# 取り組み内容：スケジュール

※R4.10.25時点

日時	主な実施内容
3/31	<ul style="list-style-type: none"> <li>・オリエンテーション「行動的就労支援とは」</li> <li>・事例検討会の目的、実施方法等</li> </ul>
4/25	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事例選び</li> <li>・問題の整理ポイントの解説：記入用紙（別紙1）作成</li> </ul>
5/19	<ul style="list-style-type: none"> <li>・選んだ事例をもとに行動記録の測定方法を考える</li> </ul>
6/27	<ul style="list-style-type: none"> <li>・意見交換：担当事例のどの行動を、どうやって記録するか</li> </ul>
7/26	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1事例を題材にして、各ステップを実践する</li> <li>・アセスメントが必要な項目の解説（行動記録シートの作成）</li> </ul>
8/25	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修「JC支援で役立つ支援技術」の実施</li> <li>・支援に臨む基本スタンス、各ステップの具体的な実施方法等</li> </ul>
9/29	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修「支援中に意識しておくこと」</li> <li>・支援の中で壁にぶつかったら、解決策を伝えるとき、記録を変えませんか？</li> </ul>
10/24	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援に活用することについての意見交換</li> </ul>

# 取り組み内容:補足研修

## ■実施に必要な知識の伝達

行動の記録：なぜ、数の記録を取ることが重要なのか？

### 支援記録は「数の記録」を取る

#### 1. 行動問題の過大評価/過小評価を防ぐ

- ・目立つ行動が、その人全体の評価になりやすい

#### 2. 支援前後の記録を比較することで支援効果を検証できる

- ・効果のない支援を受け続けることを防げる
- ・対象者の「よりよい支援を受ける権利」の保障につながる

#### 3. 第三者に支援効果を伝えることができる

- ・関係者間で支援効果を検証できる（説得力のある支援）
- ・支援ノウハウの蓄積につながる

研修資料（一部）



## 結果：検討事例の一部紹介

- 野菜のカット、袋詰め等
- 事例検討時点では支援開始から数か月経過していた
- 下記の状況は会社やジョブコーチから本人に伝えていた

### 【検討当初の報告】

- ・ 作業のやり方、職場のルールを守らない  
(野菜の切り方、着替えのタイミング、陳列ルートなど)
- ・ 事実と異なることを言う  
(ミスや仕事のやり忘れの理由を聞いたとき)
- ・ 頼まれた仕事をしない
- ・ 挨拶、報告、連絡、相談を自分からしない
- ・ 指示や注意した際に「はい」と言うが改善しない など

## 結果：事例検討の狙いの再確認

どんな支援をするかを考える前に  
問題行動の数字の記録を取ろう

- 問題の実態がわかるものを測定する
- 記録の正確さと集めるコストのバランスを考慮する

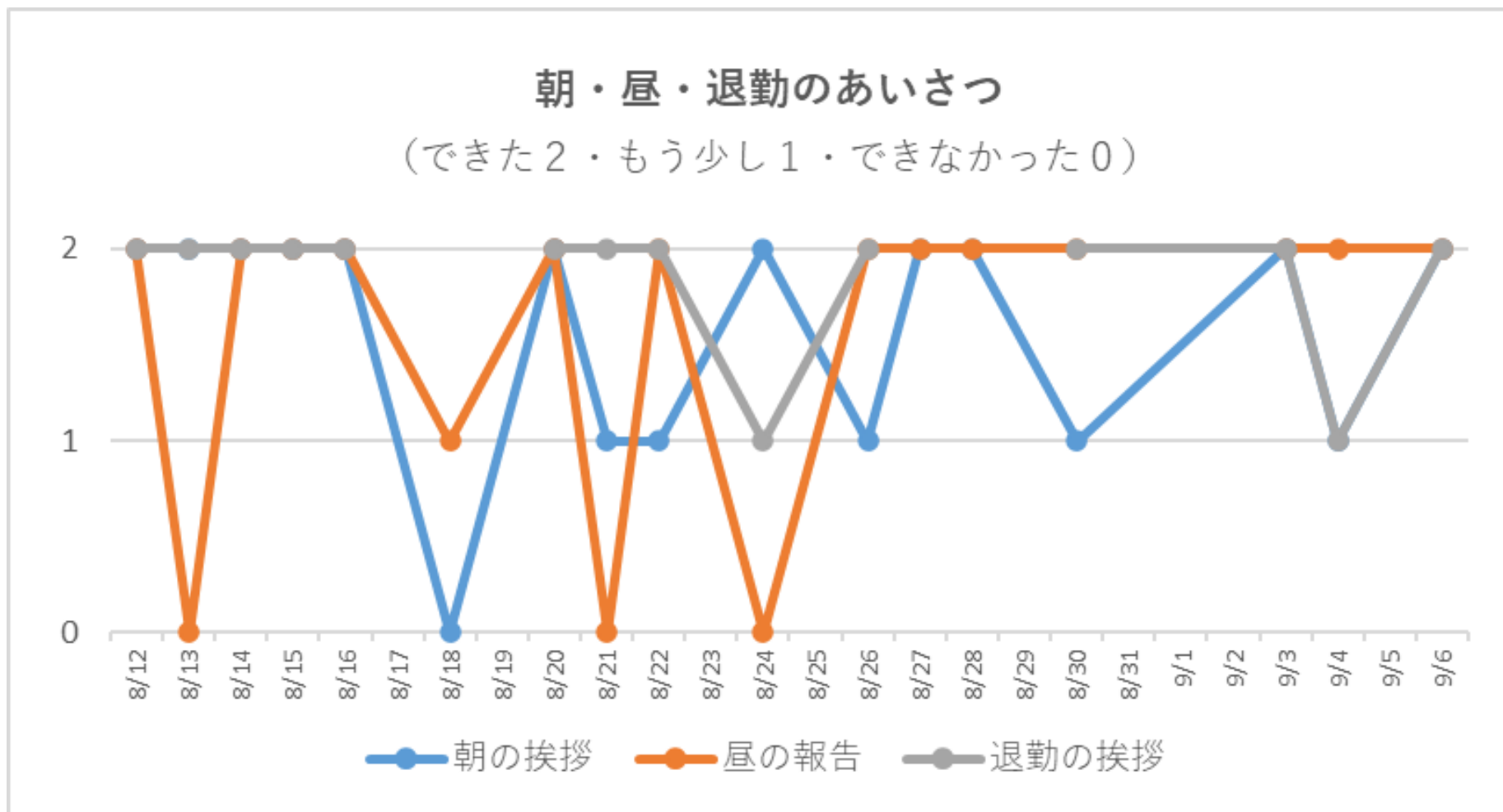
## 結果：事例検討の詳細

- 作業とコミュニケーションについてチェックリストを導入予定だった
- チェックリストの狙いは「問題を改善するため」

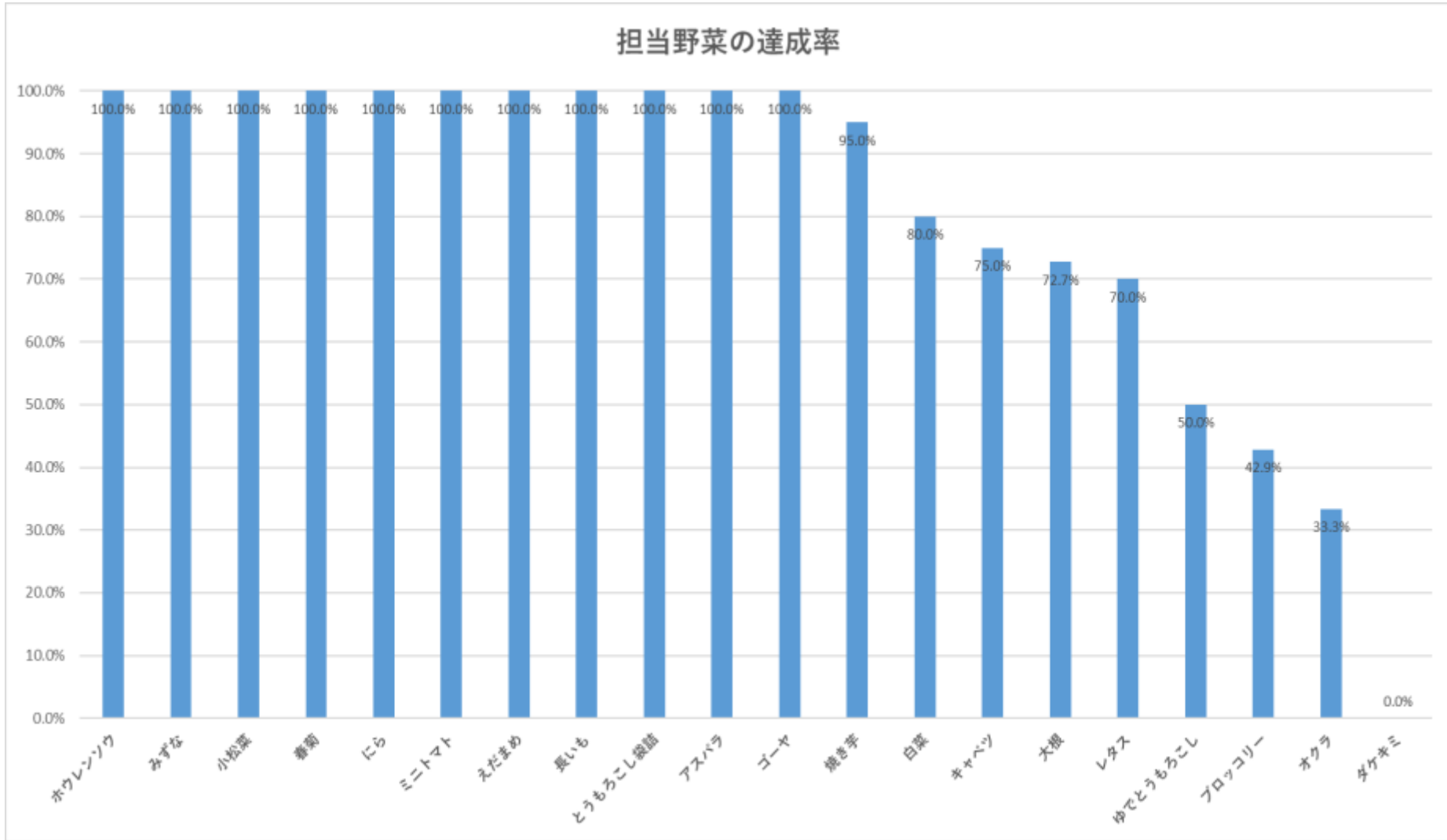
○月○日	自己評価	会社評価
朝のあいさつ	○	○
昼の報告	×	×
帰りのあいさつ	○	△

野菜の種類	何個	自己	会社
ほうれんそう	5束	○	○
レタス	10袋	×	×
ミニトマト	2ケース	○	△

# 結果：このグラフから言えることは？



# 結果：このグラフから言えることは？



## 結果：事例検討の詳細

### ■従来：リストの結果を見て、質問・注意・説得

「なぜ、〇〇しなかったの?」「なぜ〇〇したの?」

「〇〇しましょう」

「△△に気を付けましょう」

「…はしないようにしましょう」

### ■事例検討での提案：リストから行動の測定もできる

- ・コミュニケーションの達成率
- ・作業の達成率

## 結果：事例検討会を実施したことのメリット

### ■ 具体的な支援方法の検討につなげやすい

- ・問題の注目ポイントを絞り込みやすくなること
- ・どの行動を計測すれば現状把握ができるのか

### ■ 測定対象や方法を見つけることができた

- ・日報(チェックリスト)を活用した記録収集

### ■ 新たな支援ツールの作成に繋がった

- ・記入用紙(2種類)
- ・行動アセスメント 記録シート(8種類)

## 結果：事例検討会を実施したことのメリット

### ■ 行動アセスメント 記録シート（8種類）

- ・ ライフスタイルを記録するシート（物理環境）
- ・ 出来事記録シート（生態学的アセスメント）
- ・ 教える行動を分解するシート（課題分析）
- ・ 行動の前後の出来事を記録するシート（ABC分析）
- ・ 対象者がよく行う行動をリストアップするシート（好子アセスメント）
- ・ 行動の記録を視覚化するシート（目視分析）
- ・ 行動が起きる時間を記録するシート（スキッタープロット）
- ・ 行動の理由を考えるシート（行動随伴性分析）



# 事例検討会に参加したジョブコーチの感想

## ■情報の足りなさがわかってきた

- ・洗い出しをしたら環境がわかった
- ・(問題の原因は)本人だけではないとわかった

## ■指示の優先順位がわかった

## ■会社へのアプローチを考えることができた

## ■概論はわかるけど実際にどう働きかけたらいい？

## ■実際のジョブコーチの行動はどうすればいい？

## ■会社が負担に感じるのではないか。巻き込むことが難しいかも

- 事前にジョブコーチが記録の取り方の手本や記録の結果からわかること等を会社に示すことで協力を得られやすいかも

# 考察

## ■ 事例検討の実施頻度

- ・実際の支援で必要な検討ペースに足りなかった  
→実際には各ケースごとに検討する方がよかっただろう

## ■ 事例検討（研修含む）と実践を連動させる仕組み

- ・記録が取れるケースはどれか？という発想になりやすい  
→事例検討や研修のための記録取りにならないように  
「どの事例でもこの手順で考える」という発想への切り替え

## ■ 実施に必要なノウハウの伝達

- ・限られた支援頻度でも記録を取るような支援ができる？  
→今回は「行動の記録を取る」ことに重点を置いた  
→各ステップを実施するための知識の伝達も必要

# 最後に：実施したことでの気づき

## 研修で伝えていたこと

- ・ 説明（言葉かけ）だけでは、行動は変わらない
- ・ 「必要性を感じる」だけでも、行動は変わらない
- ・ 随伴性が変わらないと行動は変わらない
- ・ 問題を維持している随伴性を探って、  
望ましい行動が続く随伴性を設定する
- ・ 記録を取って、行動が変化しているかを確認する

これは支援者の“支援行動”にも当てはまる