

# 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一考察－

○佐藤 大作（秋田障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー）

### 1 取組の背景

就職や安定した職業生活を送ることは、障害のある当事者にとっては収入を得ること、自立した生活、将来設計の検討、生きがいややりがいなどを左右する大きな要因である。また、採用活動や人材育成、雇用管理にはコストがかかるため、障害者を雇用する企業にとっては、できるだけコストをかけずに高い費用対効果（安定した職場定着等）が得られることが重要なポイントの一つとなるだろう。一方、就労支援においては様々な問題が生じることも多く、それらの問題が安定した職業生活を送る上での阻害要因となっている。さらに就労支援の特徴として、利用者（障害者）の属性や場面（環境）が多彩であり、一事例ごとに状況が大きく異なること、物理的、人的、制度的な要因から支援方法が限定的になりやすいこと、一定の支援期間内で成果を出すことが求められることなどが挙げられる。

そのような条件の中で問題改善を図るためには、障害者に対する就労支援を行う支援者（以下「支援者」という。）には、問題を改善するための具体的な支援技術が求められるだろう。

では、支援者はどのような支援方法を用いているのだろうか。障害者職業総合センターが行った調査<sup>1)</sup>によると、「手本を示した後、（一緒に作業し、）次に一人でやらせる」が91.5%と最も多く、「応用行動分析学に基づいて機能分析を行い、行動を形成し維持させる」は8.8%と、「その他」4.7%を除けば最も少ない結果となっている。また、就労支援において具体的な支援技術として取り上げられるものに「課題分析」と「システムティック・インストラクション」があるが、同調査において「課題分析を行う」45.1%、「システムティック・インストラクションで仕事（課題）を習得させる」18.5%であった。

これら二つの支援技術は、効果的ではあるがいずれも主に作業遂行に関するものである。就労支援における問題は作業遂行に関するものだけではなく、コミュニケーションや体調・生活に関わること、作業以外の様々な問題行動など、多岐にわたる。そのため、就労支援の問題を解決するには他の支援方法も必要と思われる。しかし、就労支援分野において、どのような支援方法が効果的なのかについての研究や客観的根拠に基づいた実践は少なく、“わが国で行われている支援技法に関する報告は、（中略）そのほとんどが新しいプログラムの紹介や事例の記述など、逸話的なレベル”との指摘もある<sup>2)</sup>。就労支援においても研究や客観的根拠に基づいた具体的な支援技術の検討が急務といえる。

そのような問題意識から筆者はこれまで行動分析学に基づいた就労支援の実践について取り組んできた。行動分析学を選んだ理由は、医療、福祉、教育、ビジネスなど、対人的な関わりが中心となるヒューマンサービス領域において、高い成果を出しているためである。以下に領域の異なる3事例を紹介する。

### 2 ヒューマンサービス領域における支援方法

#### (1) 高齢者介護領域での実践

就労支援領域では、職場や訓練場面等で生じる様々な問題行動は重大な課題の一つである。高齢者介護領域でも同じように認知症高齢者の問題行動への対処が求められており、就労支援と共通する課題といえる。高齢者介護領域では、介護施設における認知症高齢者の問題行動に対して、認知症という疾患や個人の性格等の属性に問題行動の原因を求めず、行動の記録をとり、記録に基づいた支援事例がある<sup>3)</sup>。

#### (2) 精神科医療領域での実践

就労支援領域では、物理的、人的な理由等から職場や訓練場面において支援者が長時間（必要なだけ）観察や働きかけを行うことが難しい場合が多い。精神科医療領域でも同じように主に面談室内での面談という限定された条件の中で問題改善が求められており、就労支援領域と共通する課題といえる。精神科医療領域では、行動分析学に基づいた機能的アセスメント、生態学的アセスメントの視点に基づいて面談を行い、客観的に観察可能な行動をリストアップし、記録の取得方法を工夫することで問題行動を改善し、患者のQOL（Quality of Life）向上につながる行動を増加させた事例がある<sup>4)</sup>。

#### (3) ビジネス領域での実践

就労支援領域では、障害者本人だけではなく、一緒に働く従業員や関わりのある支援機関担当者等、異なる組織のメンバーの協力的な行動を引き出すことが必要となる場面が多い。

ビジネス領域でも同じように経営効率化等を図るため、企業内の社員だけではなく、顧客の行動へアプローチすることが求められる場合があり、就労支援領域と共通する課題といえる。ビジネス領域では顧客が領収書を整理して提出する行動に対する介入を行い、業務負担を軽減し、利益を出した事例がある<sup>5)</sup>。

### 3 今回の取組について

以上のように、複数のヒューマンサービス領域において行動分析学に基づいた実践事例が積み上げられ、着実な成果を

出している。同じような課題を抱える就労支援領域においても行動分析学の知見が活用できるのではないかと考えられる。

しかし、現状では就労支援領域において行動分析学に基づいた実践事例は非常に少ない。そこで、秋田障害者職業センターでは就労支援領域で行動分析学に基づいた支援を実践できるようになることを目的に支援者育成（研修及び事例検討）に取り組み始めた。今回はその活動の報告を行う。また、その中でも行動測定のメリット、課題点等について重点的に報告したい。

#### 4 実施内容：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に行動的就労支援に関する研修及び事例検討会を実施した。
- ・事例検討会では初回に行動的就労支援の基本の流れを解説した（図1）。また、必要な知識については適宜研修を実施することで補うこととした。
- ・事例検討会は、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形をとった。

実施内容
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

図1 行動的就労支援の流れ

#### 5 実施結果

令和4年4月から開始し、本論文執筆時点で4回の事例検討会を実施した。補足研修は1回行った。研修内容は行動の記録を取ることと行動の機能に着目することの2点について伝える内容であった。現在、実施途中であるが、実施を通して感じたメリット、課題点を報告する。

##### (1) メリット

- ・行動の記録を意識して検討することで、問題の中でどこに注目すべき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といった具体的な支援方法の検討につながりやすいと感じた。
- ・事例検討を行い、具体的な状況がわかっていく中で測定対象や方法を見つけることができることもあった。例えば、業務の中で日報を作成しており、ジョブコーチが改めて記録を取らなくても活用できる情報があることに気づいた事例や発声の大きさに課題（声が小さい）がある事例に対して、行動の強度（音量）を指標に取る方法も

あるなどの気づきがあった。

- ・事例検討を進める中で行動的就労支援のステップに沿った事例検討をしやすくするための2種類の記入用紙を作成した。また、事例検討会で検討した際に口頭や板書で伝達した記録のためのツールは「行動アセスメント 記録シート（8種類）」としてデータ化してまとめ、その後の支援で活用しやすくなった。以上のような支援ツールの作成につながった点もメリットといえる。

##### (2) 課題点

月1回60分という頻度では、実際の支援の進むペースと合わず、検討結果を実際の支援に反映させるには少なかったと思われる。事例検討会だけでなく、日々の支援の中で随時方向性を検討する機会が必要と思われた。また、参加したジョブコーチからは「行動の記録を取ることを意識すると、最初に“測定できる課題がある事例はどれか”と考え、取り上げる事例がなかなか出てこない」といったコメントが出された。

その他には「月1回程度の訪問による支援だが、そのような頻度でも記録を取るような支援ができるのか？」といった疑問も出された。これは、①生態学的アセスメントと行動の具体化、②目標行動の絞り込みとその測定方法に関する解説の時間を十分に設けなかったことが要因と考えられる。

#### 6 今後の展開

ジョブコーチに実施した研修と同じ内容の研修を秋田県内の障害者就業・生活支援センター職員を対象として実施予定である。また、個別に支援者育成のニーズがあれば、就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所などからもニーズの内容を確認しながら同様の研修について提案していく予定である。異なる支援機関が支援方法について共通の枠組みと方法論、専門用語を持つことで支援機関の連携による支援がより円滑になり、支援方法の蓄積につながりやすくなるだろう。

その蓄積が地域の就労支援の支援技術となり、就労支援力の向上につながると思われるため、引き続きこの活動を継続していきたい。

##### 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター「調査研究報告書№86ジョブコーチ等による事業主支援のニーズと実態に関する研究」(2008),p.100
- 2) 若林功「応用行動分析学は発達障害者の就労支援にどのように貢献しているのか? : 米国の文献を中心とした概観」行動分析学研究VOL.23№1 (2009),p.5~32
- 3) 中川雄一郎,森山真理子,高橋恵子,杉山尚子「ある特別養護老人ホームにおける夜間のナースコールが頻回な利用者のケア」認知症ケア事例ジャーナル第10巻第2号(2017),p.143~148
- 4) 仁藤二郎,奥田健次「強迫性障害の男性に対する曝露反応妨害法による介入—日常生活における行動指標の測定と介入効果の検証—」行動分析学研究VOL.36№1 (2021),p.27~35
- 5) 若松克則,島宗理「反応エフォートの低減による顧客行動マネジメント—日記型綴りによる領収書整理行動の喚起と維持—」行動分析学研究VOL.35№1 (2020),p.21~28