

ヴァーチャルリアリティを用いてソーシャルスキル トレーニングを行った就労移行支援事業所での 取り組み

- 兵庫 ひろみ（大塚製薬株式会社）
鹿島早織（株式会社ゼネラルパートナーズ）
森康之（ノウドー株式会社）

1 はじめに

(1) 精神障がい者が就労する上での課題について

障がい者雇用を取り巻く環境として、法定雇用率が早いペースで上昇しており、2026年には 2.7%となることが決定している。今後、就労準備性が低い状態で事業所に通い始める人が増えることが予想され、支援者の支援力向上が求められている。

2024年4月大塚製薬とノウドーは、精神障害者を雇用している特例子会社・障害者採用担当者を対象とした雇用に関するアンケートを実施した。精神障害者の採用で重視している項目についての質問では、「コミュニケーションや意思疎通が円滑にできる」との回答が最も多く、「症状の安定」、「障害受容ができている」、「外部支援機関と繋がりがある」、が次に続いた。また、精神障害者の雇用で発生している問題についての質問では、「上司・同僚との人間関係のトラブル」の回答が最も多く、「症状や体調が安定しない・悪化した」の回答が次に多いという結果であった。採用で重視している点、および雇用で発生している問題として、職場での対人コミュニケーションスキルが共通していることが分かった(図1.2)。

精神障害者の採用で重視している項目 (N=11名)

Q: 精神障害者の採用において、重視している項目を教えてください(複数回答可)

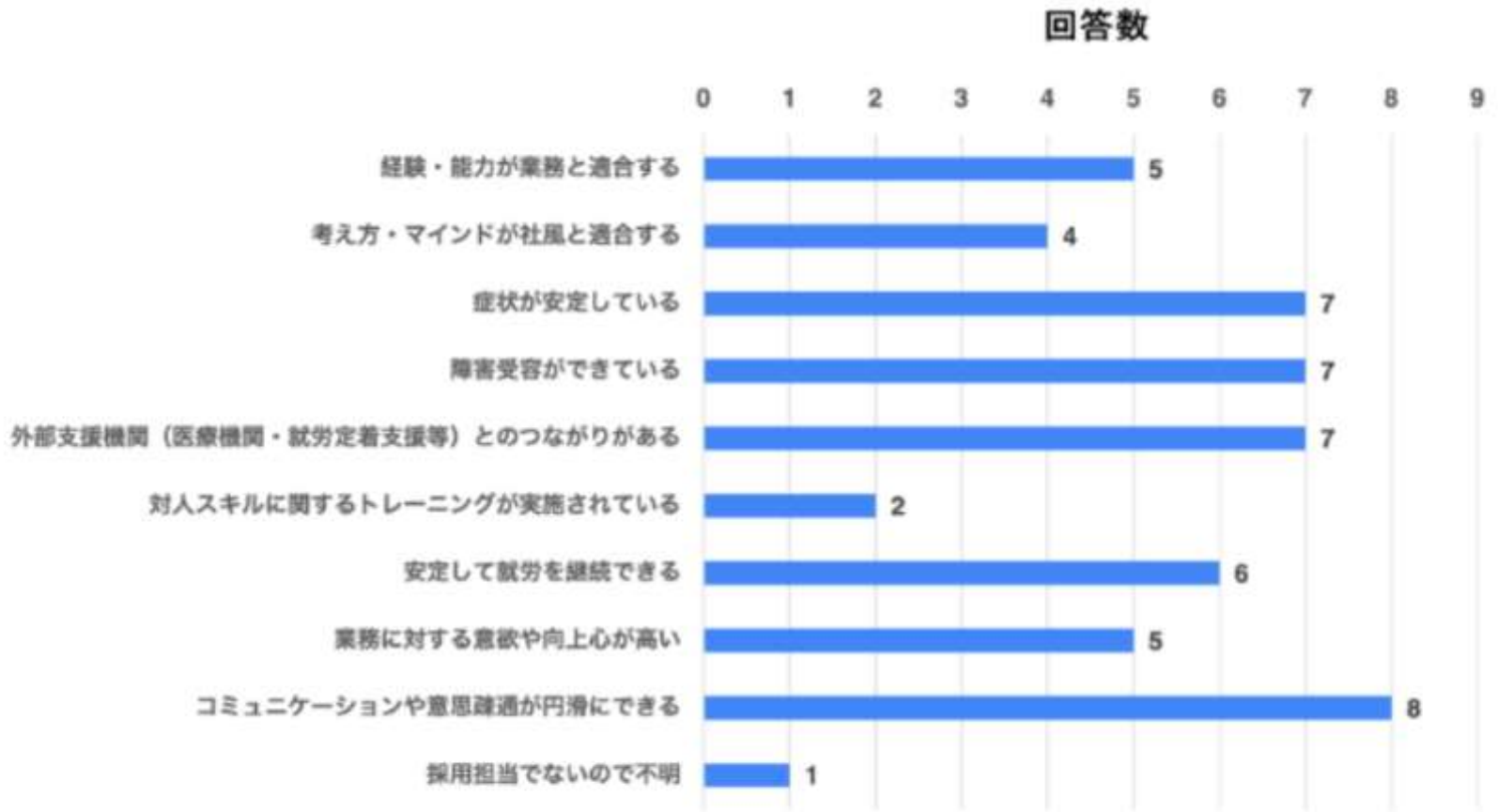


図1

精神障害者の雇用で発生している問題 (N=11名)

Q: 精神障害者の雇用において、発生している問題について教えてください
(複数回答可)

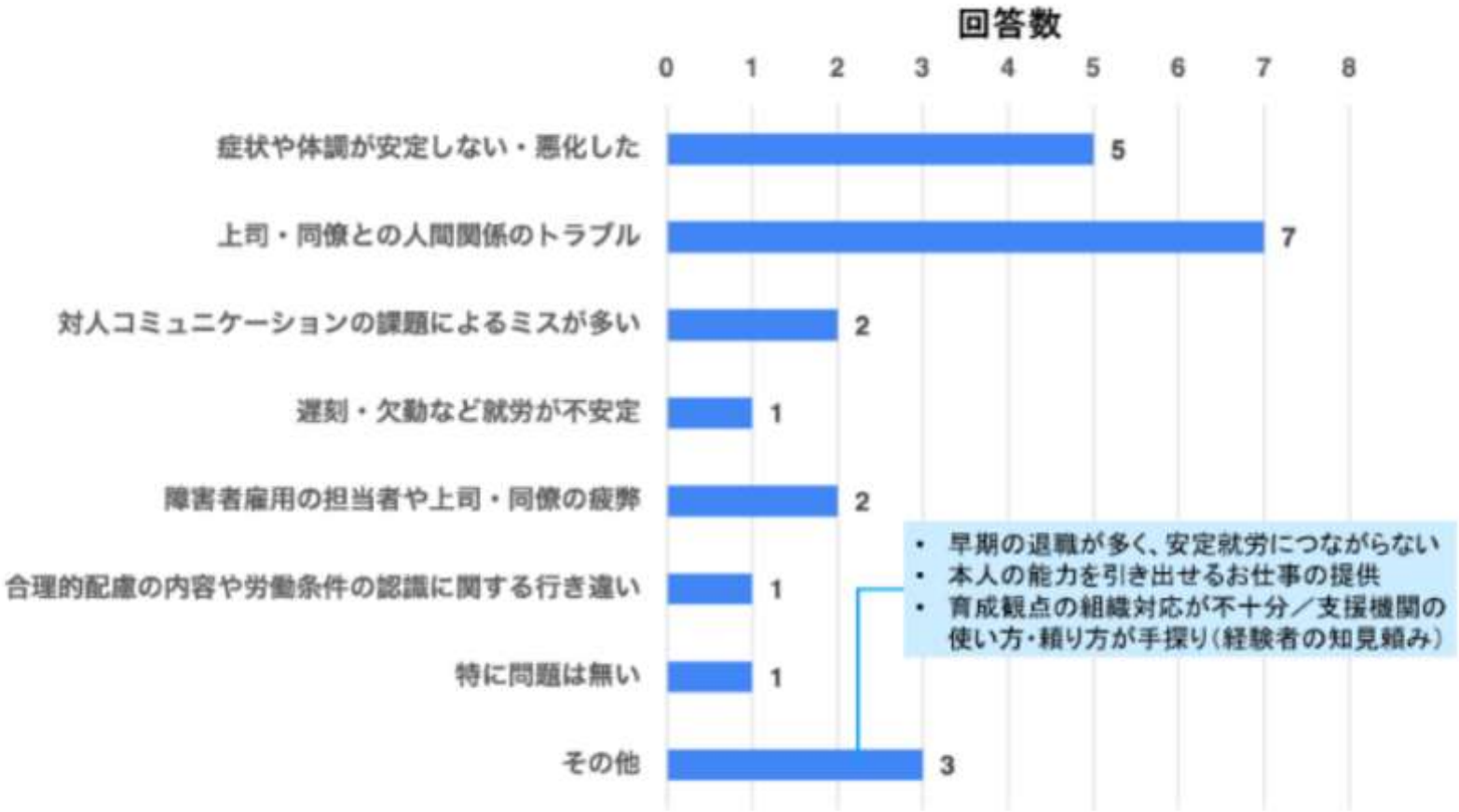


図2

(2) ソーシャルスキルトレーニングVRについて

ソーシャルスキルトレーニング(以下SST)は、人との接し方、挨拶の仕方、自分の気持ちの伝え方など、社会生活を円滑に送る際に必要となる対人スキルのトレーニングである。対人コミュニケーションを苦手とする精神障がい者に対してSSTの必要性が高く、生活支援・就労支援を行う医療機関や就労移行支援事業所における支援プログラムに取り入れるニーズは大きい。

一方で、SSTを提供できる支援者の不足、提供するための準備の工数が多い、参加者の認知機能の影響などにより実施率は低い。

大塚製薬とジョリーグッドで開発した「FACEDUO(フェイスデュオ)」は、バーチャルリアリティ技術を用い、社会生活のさまざまな場面を教材化した、SST普及協会および精神科専門医監修のSST支援プログラム(以下SST-VR)である。プログラムはSSTを実践し易いよう構造化されたオールインワン・パッケージであるため、支援者の負担を減らし、経験の少ないスタッフも実施できるよう開発された。

(2) ソーシャルスキルトレーニングVRについて

スキル学習のコンテンツは70以上の場面が設定されており、疾病理解や医療機関のスタッフとのコミュニケーションの場面、友人や家族、通所者同士のコミュニケーションの場面、職場の同僚・上司とのコミュニケーションの場面、面接場面の大きく4段階に分けられている。

利用者はそれぞれの場面を自分が主人公になったかのようなリアルな体験を通して対人スキルを学ぶことができる。

VRならではの特徴として、集中して学ぶことができ、且つ認識のずれなく課題を共有しやすい。

支援者は支援者用ガイドに記載されているプロセスで進行することでSSTセッションを実践できるため、SST初学者でもスムーズに対応可能である。VRゴーグルの映像は、モニター投影することができるため、参加者全員にゴーグルを用意する必要はない。

FACEDUOは「社会生活の様々な場面」をリアルに再現したVR動画を教材に、ソーシャルスキルトレーニング(SST)の実施を支援する、専門医監修¹⁾のプログラム

支援者のタブレットで当事者のVRゴーグルのコンテンツを操作



当事者はVRでコンテンツの体験



1) 蟹江絢子医師：株式会社ジョリーグッド、一般社団法人SST普及協会監修

FACEDUO-SSTのコンテンツは70以上まで拡充 退院準備・日常生活・就労場面・面接練習と多岐に展開

注文をとる



薬の相談をする



相づちをうつ



買い物をする



診察予約をとる



VR-SSTでは、3つのVRパートとディスカッションで構成されます

はじめにテーマとなるスキルが必要となる場面を体験し、次にどのような工夫を行うことが重要か発見し、自ら気づいた工夫をもとにVR上でロールプレイを行う流れとなっています。

状況体験パート



工夫発見パート



実践練習パート



4-5分

1パート 4～5分間で集中して体験します



VRテクノロジーが可能とする

2つの視点から体験することで、理解が深まる

VRでは、当事者本人の視点と客観的な視点から体験を振り返ることができるので、その場の状況についてだけではなく、相手からどのように見られているかについても理解を深めることができます。

当事者視点



客観視点





進行ガイド



VR①体験準備

はじめは、状況体験です。
いまから「話を聞く」という状況で
ちょっと困った体験をした場面を、
一緒に見てみましょう。



VR①体験後の話し合い

- ① どのような人ができましたか？
- ② どのようなお話でしたか？
- ③ 皆さん自身は、似たような経験を
したことがありますか？



進行内容は、支援者のセリフで記載されています。ディスカッションパートでは、
体験者にどんな投げかけをしたら良いのか、質問が用意されています。

FACEDUOは、支援者がSSTセッションの実践を通して、 SSTの理論やスキルを学習できるプログラムです



活用の手引きが用意されており、理論やセッションの準備・進捗管理といったSSTを進めるうえで必要な情報を得ることができます。

進行ガイド、VR支援者と共にセッションを進行することで、初学者が躓きにくいようにプログラムされています。

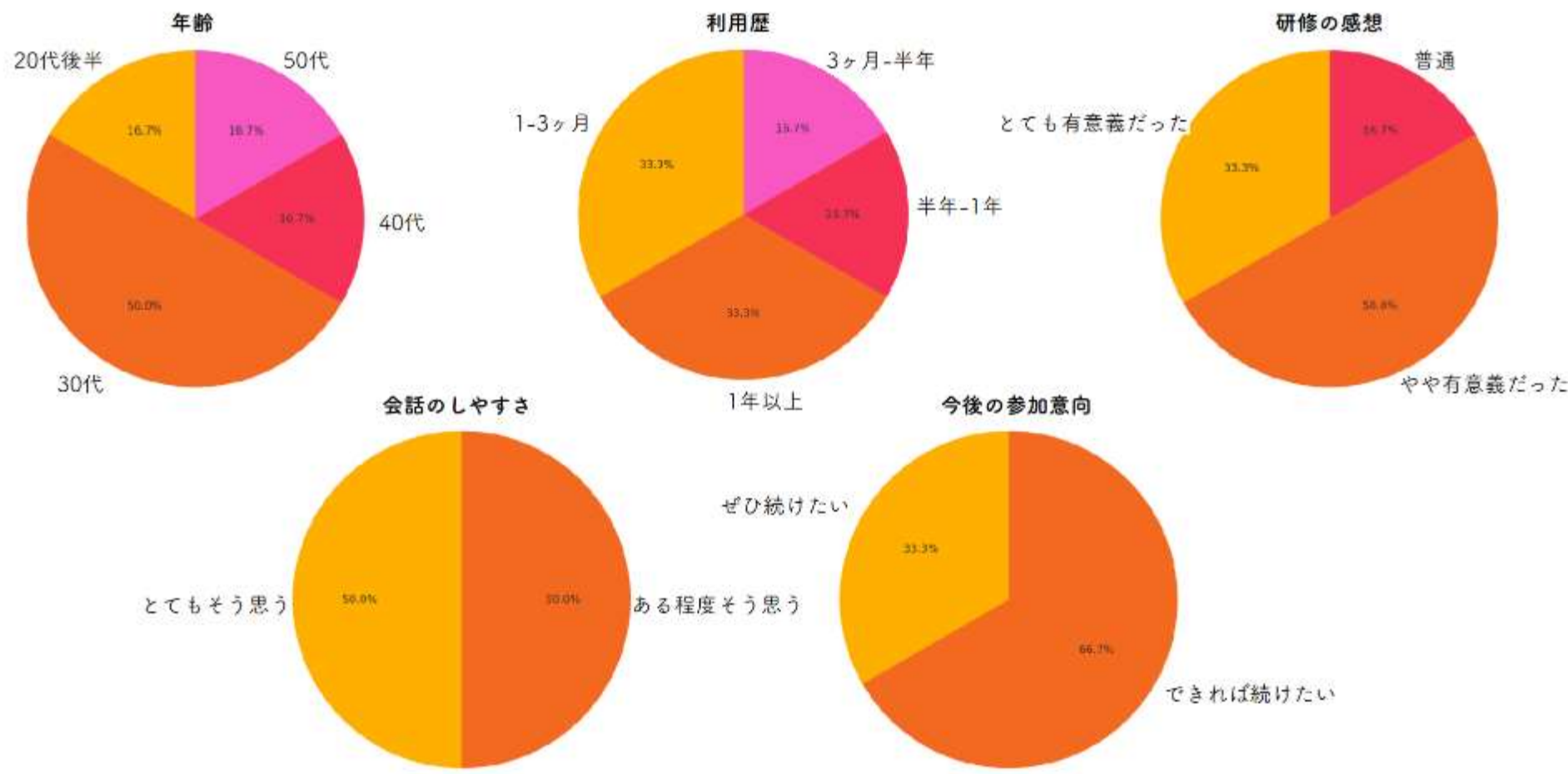
セッションを繰り返し実践することで、支援者がSSTの理論やスキルを習得することに繋がります。

就労移行支援事業所atGPジョブトレにおけるVR-SSTの取り組みの背景

ゼネラルパートナーズが運営している就労移行支援事業所atGPジョブトレでは、自身の障害を理解し、困りごとへ対処できるよう、障害別のコース制を採用し、障害に対応したプログラムを提供している。障害特化型であるため、就職後も自身の障害とうまく付き合いながら「働き続ける」ためのスキルを身につけることが期待できる。しかしSSTにおいては、2024年11月時点で1年ほど取り組むことができていなかった。SSTが得意な職員に依存する属人的な状態となっていた背景から、職員の異動をきっかけにSSTを行うことができない状態が続いていた。また、SSTを実施する上でのテーマ決めに時間が掛かることや、グループワーク毎にスタッフを配置できないといったマンパワーの問題があった。

そこで、今回SST-VRが精神障がい者の就労支援、個別支援に活用可能であるかの検証を目的に、atGPジョブトレ「統合失調症」コースの職業プログラムにSST-VRを導入し、支援者のリソースへの影響調査、および利用者の反応や、定期通所につながったかを軸にアンケートを実施した。検証期間は2024年10月～2025年4月の6か月間とした。

参加者のアンケート結果



VR-SST導入による変化①

- オンライン会議システム内でSST-VRを利用することで、支援員1人のSSTリーダーに対し、多い時で在宅利用者4名、通所利用者10名の双方のグループに同時にSSTプログラムを提供することができた。
- 支援員の工数は1人で、事前準備は、機材の接続確認とテーマ決めのみであった。
- 利用者の変化として、月1回の実施を100%継続でき、機器個別利用者の通所率が1.5倍となった。
- 事業所見学者1名がSST-VRプログラムの参加体験直後に通所を決めた。

VR-SST導入による変化②

- 定期通所が不安定な利用者には、以前であれば自習や面談を理由に通所を促していたが、SST-VRの個別トレーニングにより、苦手な他者との関わりを少なくしながらもコミュニケーションのトレーニングや就労先のイメージをつかんでもらうことが可能なことから、集団プログラムへのステップとして活用することで通所率が伸びた利用者が2名いた。
- アンケートのフリーコメントでは、自分が就職したときのイメージができた、主人公に共感できる内容だった、トラブル解決方法の工夫は実生活や今後の就労先で応用できそうだという意見があり、ディスカッションやロールプレイの取り組みに高い反応を示した。

当事者の状態に応じたトレーニング環境が選択可能

- ・FACEDUOは個別、集団それぞれのトレーニングに対応できます。
- ・対人不安を持つ当事者に対しては、個別トレーニングが可能であり、徐々に集団トレーニングへ移行します。

集団トレーニング



スクリーンやモニターに投影し、集団でのご利用
(参加者全員にVR機材をご用意する必要はありません)

個別トレーニング



個別トレーニングでのご利用

まとめ

精神障がい者が就労後に直面する職場特有の人間関係を円滑にするためのプログラムとしてSSTは必要であるが、それには支援者のマンパワーやスキル、個別支援が求められる。

SST-VRは就労移行支援事業所が実施する就労プログラムを個別・集団と利用者の特性・状況に併せて効率的に実施可能であることから、マンパワーの限られる就労支援事業所においても、利用者にとって満足度が高いプログラムの提供が期待できる。