

就労支援に携わる人材育成の現状と課題

－文献レビューと学生へのアンケート調査から－

○大川 浩子（北海道文教大学人間科学部作業療法学科 准教授/NPO法人コミュネット楽創 理事）

本多 俊紀（NPO法人コミュネット楽創）

1 はじめに

就労支援に携わる人材育成について、既に海外では大学院レベルの教育が行われている。しかし、日本では平成21年度より社会福祉士カリキュラム（選択科目）として「就労支援サービス」の科目が配置されたが、時間数は15時間と他の科目よりも少なく、実践面での重要性がカリキュラムに反映されているとは言い難いと指摘されている¹⁾。小川は、高等教育における人材育成の遅れの背景に、就労支援体制の強化で職域は広がったが、各事業における任用基準のハードルが低く、就労支援の仕事を行う上で、大学での専門教育が必ずしも必要とされている状況ではないと述べている¹⁾。

また、精神障害、発達障害、難病と就労支援の対象が広がる中、多岐にわたる知識・スキルが求められるが、就労支援実践者の人材育成の課題として支援者の支援に対する視点や習得スキルは多様であり、研修受講の機会についても差があることが知られている²⁾。更に、就労支援を担当する職員の処遇やキャリア形成への配慮の必要性も言われており³⁾、まさに人材育成の課題は就職前から就職後まで山積していると言える。

今回、日本における就労支援に携わる人材育成の現状と課題を検討する目的で、就労支援に携わる人材育成に関する文献レビューをし、報告する。更に、大学の講義で就労支援を紹介した際の学生アンケート結果を踏まえ、高等教育における人材育成の課題について考察した。

2 就労支援に関する文献レビュー

(1) 手順

2014年7月9日に医中誌 Web で「職業リハビリテーション 人材育成」「就労支援 人材育成」「職業リハビリテーション 養成」「就労支援 養成」のキーワードで文献検索を行った。文献の種類、年代の範囲については指定しなかった。

(2) 結果

「職業リハビリテーション 人材育成」では48文献、「就労支援 人材育成」では28文献、「職業リハビリテーション 養成」では22文献、「就労支援 養成」では20文献がヒットし、重複を除くと92文献になった。その後、抄録及び原文を読み、障害当事者への就労支援に携わる支援者の人材育成に関する文献を抽出し、26文献が残った(表1)。

表1 文献の年代と種別

	解説	原著	会議録	座談会	合計
2002	1	0	0	0	1
2003	0	1	0	0	1
2004	0	0	0	0	0
2005	0	0	0	0	0
2006	2	0	0	0	2
2007	0	0	0	0	0
2008	2	0	0	1	3
2009	8	0	0	1	9
2010	2	0	0	0	2
2011	1	0	1	0	2
2012	1	0	1	0	2
2013	2	1	0	0	3
2014	1	0	0	0	1
合計	20	2	2	2	26

2002年から該当文献があり、年間0～3文献であるが、2009年が9文献と突出していた。論文種別では解説が20文献と最も多く、原著、会議録、座談会が各2文献であった。また、筆頭著者の所属が大学及び行政である文献が19文献であった。

掲載雑誌では、職業リハビリテーションが7文献で最も多く、リハビリテーション研究、作業療法ジャーナルが各3文献と続いた(表2)。

更に、各文献の内容について分類を行った(表3)。内訳は、特定のテーマに関する人材育成が13文献で、テーマは職種別、領域別、介入法であった。職種別では、独自の資格(役割)に関する人材育成が4文献と多く、独自の資格(役割)とし

ては、「障がい者就労支援コーディネーター」「ワークサポート専門員」「復職コーディネーター(脳卒中後)」「生活版ジョブコーチ」であった。障害種別では発達障害が4文献と最も多かった。そして、日本の人材育成の現状は調査を含めて9文献で、内容は人材育成に関する報告と課題が主であった。特に、現状として人材確保(処遇等を含む)にふれている文献が複数認められた。

表2 掲載雑誌と論文数

雑誌名	論文数
職業リハビリテーション	7
リハビリテーション研究	3
作業療法ジャーナル	3
発達障害研究	2
ノーマライゼーション: 障害者の福祉	2
Schizophrenia Frontier	2
月刊福祉	1
公衆衛生	1
日本発達障害学会研究大会発表論文集	1
日本職業・災害医学会会誌	1
リハビリテーション連携科学	1
精神科治療学	1
小児内科	1
合計	26

表3 文献の内容分類

特定のテーマがある人材育成	13	
職種	独自の資格(役割)	4
	ジョブコーチ	2
	作業療法士	1
	特例子会社の指導員	1
障害領域	発達障害	3
	精神障害	1
介入	IPS	1
日本の現状	現状の報告と課題	9
	現状の調査	8
海外の現状・紹介	現状の調査	1
スーパービジョン	海外の現状・紹介	3
	スーパービジョン	1

3 大学生に対するアンケート調査

本学では、人間科学部の教養科目として「現代社会総合講座」を設けており、1年生の必修科目として開講していた(~2010年度)。この科目は、主の科目担当者以外に人間科学部4学科(健康栄養、理学療法、作業療法、看護)の教員が各回の講義を担当していた。今回のアンケート調査は、

演者が担当した2009年度の講義で市民活動に関する講義を実施し、その中で就労支援について紹介した際のものである。

(1) 手順

まず、講義開始時に、アンケートに関して使用目的、個人情報の保護、回答による不利益が生じないこと等を学生に説明した。

その後、市民活動に関してパワーポイントを用いた講義を行い、市民活動の実践例として、①障害のある方への就労支援、②WRAP(Wellness recovery action plan)、③夜のお茶の間の3つを紹介した。

講義終了後、アンケートを回収した。アンケート内容は、①市民活動について、②障害のある方への就労支援について、③リカバリー・WRAPについて、④夜のお茶の間について、の4領域に関し、9項目(選択式)を尋ね、講義全体の感想を自由記載してもらった。

(2) アンケート結果

記載もれ及び記載ミスのない計354名(健康栄養学科137名、理学療法学科92名、作業療法学科41名、看護学科84名)分を分析対象とした。

「あなたは障害がある方への就労支援について聞いたことがありますか」の項目では、「聞いたことがあるし、よく知っている」と回答した学生は47名(13.3%)で、「名前を聞いたことはあるが、詳細は知らなかった」が206名(58.2%)、「この講義で初めて知った」が101名(28.5%)であった。なお、作業療法学科で「聞いたことがあるし、よく知っている」学生の割合が高かった(図1)。

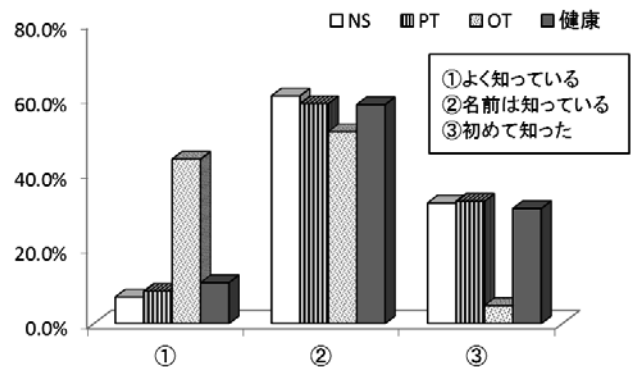


図1 各学科の就労支援に対する認知度

次に、「もし、障害のある方への就労支援に関わる機会があるとした場合、あなたはどうしますか」の項目では、「ぜひ、関わりたい」が103名(29.1%)、「機会があれば、関わりたい」が209名(64.7%)、「関わりたいと思わない」は22名(6.2%)があった。両項目でクロス集計したところ、就労支援について名前は聞いたことがあり、機会があれば関わってよいと考えている学生が約40%と最も多かった(表4)。

表4 就労支援の認知度と関わり

	ぜひ関わ りたい	機会が あれば	関わりたく ない	合計
よく知って いる	26 (7.3%)	20 (5.7%)	1 (0.3%)	47 (13.3%)
名前は 知ってい	56 (15.8%)	137 (38.7%)	13 (3.7%)	206 (58.2%)
初めて 知った	21 (5.9%)	72 (20.3%)	8 (2.3%)	101 (28.5%)
合計	103 (29.1%)	229 (64.7%)	22 (6.2%)	354 (100.0%)

更に、「将来、自分が専門職になった場合、自分の専門性を生かしてプロボノ(自らの専門知識や技能を生かして参加する社会貢献)活動してみたいと思いますか」という項目では、「ぜひ、活動してみたい」が135名(38.1%)、「機会があれば、活動してみたい」が200名(56.5%)、「活動したいと思わない」が19名(5.4%)であった。前述の就労支援への関わりとのクロス集計の結果では、いずれについても機会があれば関わりたいと回答した学生が約40%であった(表5)。

表5 就労支援への関わりとプロボノ活動

	ぜひ関わ りたい	機会が あれば	関わりたく ない	合計
ぜひ活動 したい	64 (18.1%)	64 (18.1%)	7 (2.0%)	135 (38.1%)
機会が あれば	36 (10.2%)	151 (42.7%)	13 (3.7%)	200 (56.5%)
活動した くない	3 (0.8%)	14 (4.0%)	2 (0.6%)	19 (5.4%)
合計	103 (29.1%)	229 (64.7%)	22 (6.2%)	354 (100.0%)

4 考察

(1) 就労支援に関する文献レビュー

今回、2009年の文献数が最も多いことが示された。2009年は障害者自立支援法の見直しを実施した年であり、そのような背景から、就労支援に携わる人材育成の文献数も増加したと考えられた。

また、多彩な雑誌で就労支援に携わる人材育成が取り上げられ、障害当事者に対する就労支援について興味関心を持つ領域や対象は広がっていると思われた。しかし、最も掲載数が多い雑誌は「職業リハビリテーション」であり、次点の雑誌の2倍の文献数であった。また、筆頭著者の所属が大学や行政である文献が19文献であった点からも、就労支援に携わる人材育成の課題に着手している者は、職業リハビリテーション(または就労支援)に専門性をおく一部の研究者等になっていることが推測され、現場の管理職が考える人材育成と乖離している可能性が考えられた。更に、対象文献の大半が解説であり、実践や根拠を示す原著論文や会議録はわずかであった。今後、現場レベルでの就労支援に携わる人材育成の報告や調査の充実が課題解決の一つの方法であると思われた。

文献内容の分類では、特定のテーマを持つ人材育成の文献が多かった。これは、就労支援に携わる人材に対し多岐にわたる知識・スキルが求められ、障害領域や現場ごとに独自に細分化されているとも考えられる。「障害者の一般就労を支える人材育成のあり方に関する研究会報告書」⁴⁾では、就労支援に関する知識やスキルは、①役割や職務の違いを超えて専門人材としての共通した基本的なものと、②役割や専門性の違いに応じて付加することが望ましいもの、が階層的に構成されていることを述べた上で、就労支援員の育成カリキュラムが提示されている。この相違も、就労支援に携わる人材育成について、研究者等と現場で求めるものの乖離を示していると思われた。

そして、日本の現状に人材確保や職員の処遇も含まれていた。人材育成には知識・スキルの教授以外に、安心して学ぶことができる環境整備も必要である。既に、障害者就業・生活支援センターの正規職員率が低く、就労移行支援事業所の就労支援員の経験年数が低いことが示されている⁵⁾。この点からも、処遇が整うことで長期的なキャリ

アを形成することが可能になり、現場における人材育成が促進されると考えられた。

(2) 大学生に対するアンケート調査

各学科の就労支援に対する認知度で作業療法学科の学生の認知度が最も高かった。1年生後期は教養科目が多いが専門科目も既に開講されている。講義で職業リハビリテーションにふれる機会がある、作業療法学科の学生が就労支援に対する認知度が最も高いことは当然の結果であると思われた。

しかし、学生全体の傾向として、機会があれば就労支援に関してもよいと思う学生が約40%を占めており、将来のプロボノ活動と同様の結果を示していた。岩永ら⁶⁾は、工学部の学生に職業リハビリテーションの講義を行った結果、講義前に関心等が低かった学生においても障害者雇用に対し社会的な意義を見出すように変化したと報告している。今回の結果も、学生が「就労支援」を知ることによって、就労支援に直接携わる人材ではなくても「機会があれば関わりたい」と思い、結果として障害者雇用の促進への一助となる可能性が考えられた。先述の文献レビューにおいても就労支援に対し興味関心を持つ領域が広がっていることが推察されており、このような取り組みは就労支援に携わる幅広い人材育成に有益であると考えられた。

(3) 高等教育における人材育成について

文献レビューの結果から、就労支援に携わる人材育成の現状は、多岐にわたる知識・スキルが求められながらもシステム整備の部分では不十分な状況にあると考えられた。その背景として、現場レベルでは就労支援について専門性が必要であるとは十分に認識されていない可能性や、安心して学び、長期キャリアを形成するための処遇も含めた環境整備の不十分さがあると思われる。

また、高等教育におけるカリキュラム開発で示された問題点として、エビデンスの必要性、開講にかかわる教員、時間割、資格制度等があげられている⁷⁾。本研究をはじめとする限定的な科目やトピックスとしての導入することは、現状でも可能であるが、専門性のある人材を育成することは難しい課題があると考えられる。更に、就労支援の仕事を行う上で、大学での専門教育が必ずしも

必要とされている状況ではない²⁾ことも高等教育での人材育成を阻んでいると思われる。

これらのことを踏まえ、まず、職業リハビリテーションや就労支援におけるエビデンスを蓄積し、専門性が必要な領域であることを示していく必要があると思われる。同時に、現場のレベルで実践する職員の長期キャリアを考えた処遇や組織、作りを行い、人材育成のシステムを活用できるための環境整備が必要であると考えられた。

職業リハビリテーション人材育成の仕組みは、①実践サービスを提供する仕事に就く前の大学等における教育という意味での「プレ・サービス教育」と、②実際に障害者職業センター等に就職してから職場研修等の機会を利用して学習する「イン・サービス教育」に分けることができると言われている⁸⁾。この「プレ・サービス教育」と「イン・サービス教育」の両者が充実することが、人材育成において目指す目標であると思われる。

【文献】

- 1)小川浩:職業リハビリテーション分野における人材養成の動き「リハビリテーション研究No.156」,p.28-33,(2013)
- 2)松為信雄:職業リハビリテーションに携わる人材の育成「職リハネットワークNo.66」,p.1-3,(2010)
- 3)松為信雄:労働行政関係の動き「リハビリテーション研究No.156」,p.4-9,(2013)
- 4)厚生労働省:障害者の一般就労を支える人材育成のあり方に関する研究会報告書
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/03/dl/s0301-2a.pdf> (2009)
- 5)厚生労働省:障害者の一般就労を支える人材に関する実態調査結果報告
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/03/dl/s0301-2c.pdf> (2009)
- 6)岩永可奈子・他:職業リハビリテーション教育による工学部大学生の障害者雇用に関する態度変容「第21回職業リハビリテーション研究発表会論文集」,p.104-107,(2013)
- 7)堀川悦夫:障がい者の就労支援に関する高等教育カリキュラムの開発-佐賀大学障がい者の就労支援コーディネーター養成-「職業リハビリテーション第23巻」,p.50-54,(2009)
- 8)八重田淳:人材育成「職業リハビリテーションの基礎と実践 障害のある人の就労支援のために」,p.54,中央法規,(2012)

【連絡先】

大川 浩子
北海道文教大学人間科学部作業療法学科
FAX:0123-34-0057
E-mail:ohkawa@do-bunkyo.ac.jp

ワークサンプル幕張版（MWS）の新規課題開発の取り組み

－開発の経緯と概要について－

- 森 誠一（障害者職業総合センター 主任研究員）
加賀 信寛（障害者職業総合センター）
内田 典子（東京障害者職業センター）
下條 今日子（栃木障害者職業センター）
中村 梨辺果・鈴木 幹子・松浦 兵吉・前原 和明・望月 葉子・松本 安彦（障害者職業総合センター）

1 はじめに

当機構の障害者職業総合センターで開発されたワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）は、「事務作業」「OA作業」「実務作業」に大別された13種類によって構成されている（表1）。作業の疑似体験や職業上の課題を把握する「評価ツール」としてだけでなく、「作業遂行力の向上」や「障害の補完方法の活用」「セルフマネジメントの確立」に向けた支援ツールとして活用され、平成19年度より外部機関にも市販化されている。

一方、MWS開発当初は高次脳機能障害者を主な対象として開発された経緯があるものの、職リハを取り巻く昨今の変化として、特に求職または休職中の精神障害者や発達障害者の就業支援ニーズの高まりを背景として、多様な障害者に効果的に活用できる支援ツールとして期待されている。

このため、当研究部門において平成24年度に取りまとめた「障害の多様化に対応したワークサンプル幕張版（MWS）改訂に向けた基礎調査」（以下「基礎調査」という。）¹⁾の結果を踏まえ、既存のMWSの改訂作業と併せ、MWSの新規課題の開発に取り組んでいるところである（平成25年4月～平成28年3月）。本発表においては、新規課題の開発の経緯とその概要について報告する。

表1 MWSの種類

大分類	作業名	レベル数
事務作業 (4作業)	数値チェック	6レベル
	物品請求書作成	5レベル
	作業日報集計	5レベル
	ラベル作成	5レベル
OA作業 (5作業)	数値入力	6レベル
	文章入力	5レベル
	コピー&ペースト	4レベル
	ファイル分類	5レベル
	検索修正	5レベル
実務作業 (4作業)	ナプキン折り	5レベル
	ピッキング	5レベル
	重さ計測	5レベル
	プラグタッパ組立	5レベル

2 開発の経緯と概要

(1) 改訂・開発ニーズの把握

当研究部門では、基礎調査において、MWSを活用している広域障害者職業センター及び地域障害者職業センター（以下「広域・地域センター」という。）の障害者職業カウンセラーや関係機関の支援スタッフを対象としたアンケート調査やヒアリング調査の結果の取りまとめを行った。

その内容とその後のMWS改訂作業（既存のワークサンプル課題の改訂）の進捗状況については、前回の第21回職業リハビリテーション研究発表会にて報告したところであるが、既存のMWSの改訂ニーズとしては、知的な発達の遅れを伴わない発達障害者や復職支援対象の精神障害者等を念頭に、「難易度の高いレベルを増設する」「課題の量を増やす」こと等が主な要望として挙げられた。

なお、既存の13種類の課題以外の新規課題の開発ニーズとしては、①「就職先企業で従事する仕事に類似した、より現実的で臨場感を伴うワークサンプル課題（ビジネス文書作成、出退勤確認作業、ファイリング、テープ起こし、郵便物仕分け、清掃の作業等）」の開発、②「複数のワークサンプルを一連の流れに組み合わせた、臨場感のある作業」「社会的スキル（相談、質問、報告等のコミュニケーションスキルなど）の要素を取り入れた作業」に対する要望が多く寄せられた^{2) 3)}。

(2) 改訂・開発の進め方

改訂・開発にあたっては、広域・地域センターの障害者職業カウンセラーやMWSを活用している外部機関の支援者を委員とする「既存課題改訂検討部会」「新規課題開発部会」の2つの作業部会を設置した。各部会では、①改訂・開発案の検討および情報収集、②各委員の所属施設の支援対象者への改訂・開発課題の試行とデータの収集を

行うことなどを目的として運営することとした⁴⁾。

(3) 開発のコンセプト

上記2の(1)の新規課題の開発ニーズ、当研究部門での検討、作業部会での情報収集や意見等を踏まえ、開発課題を選定し、作成を行った。

まず、新規ワークサンプルの開発に際しては、①知的障害を伴わない発達障害者や復職を目指す精神障害者等への活用を踏まえた難易度の設定、②MWSの構造を踏まえた実現可能性、③標準値(一般健常者の作業時間、正答率)の提供、④コスト面(製造コスト、支援者側の実施上の負担)、などを考慮して、各領域(OA作業、事務作業、実務作業)毎に、1種ずつ3種類の課題を選定し、開発することとした。

もう一方の開発ニーズである、「複数のワークサンプルを組み合わせたグループ作業」「コミュニケーション等の社会的スキルの要素を取り入れた作業」については、現行MWSのコンセプトにない仕組みと考えられる。このため、課題の設定や評価基準のあり方等を含め、どのような位置づけで開発すべきか、継続的に検討を進める方針とした⁵⁾。

なお、開発の工程と進捗状況については、表2のとおりである。

表2 開発の工程、進捗

1	開発課題の検討	・「MWS改訂に向けた基礎調査」で把握されたニーズの整理 ・候補作業に係る情報収集
2	内容の検討	・作業工程の課題分析 ・レベル、ブロックの設定
3	開発課題の選定・作成	<p><OA作業:①給与計算> <事務作業:②文書校正> <実務作業:③社内郵便物の仕分け> <その他> *ピッキング課題を活用した流れ作業等(検討中)</p> <p>・一般成人を対象とした事前試行(上記①、②、③の試行)課題の修正 ・問題用紙、解答用紙、解答、マニュアル、記録用紙の作成</p>
4	支援対象者への試行	・作業部会の委員の所属するセンター、機関の支援対象者への試行
5	標準値の算出	・健常者データ(作業時間、正答率)の収集
6	開発課題の整備	・市販化に向けた課題、マニュアル等の整備

※網掛け部分は、平成26年度までに実施する内容

(4) 新規開発課題の概要

現在開発中の課題、作成に向け検討中の課題の概要については表3のとおりである。

なお、開発中の新規ワークサンプルの3課題(「社内郵便物仕分け」「給与計算」「文書校正」)の開発経緯や具体的な内容等については、今回のポスター発表にて、それぞれ報告することとしている^{6) 7) 8)}。

表3 新規開発課題の概要

	ワークサンプル名	開発課題の内容
OA作業	給与計算	<p>(作業内容) *社員の給与計算を行う作業 ・PC画面上に問題(社員情報)が表示され、副読本に従って回答を算出し、その回答をPC画面に入力する。 ・社員毎の条件に応じて、副読本に示された計算ルールを正しく適用することや、表中の正しい行・列から数値を特定すること等が求められる。</p> <p>(レベル設定等) ・1レベル:30ブロック予定 ・レベル1~4</p>
事務作業	文書校正	<p>(作業内容) *原稿の文書の誤字等を校正する作業 ・文書の誤字、脱字等を確認し、正しく校正する能力が求められる。</p> <p>(レベル設定等) ・先行研究等の知見を参考に、レベル設定等の検討をおこない、課題を作成中</p>
実務作業	社内郵便物の仕分け	<p>(作業内容) *葉書や封書の社内郵便物の仕分け作業 ・会社に届いた葉書や封書等の郵便物を、宛先に書かれている部署(部・課)ごとにファイルケースに仕分けする。 ・決められた規則通りに、正確に各部・課ごとに仕分けことが求められる。</p> <p>(レベル設定等) ・1レベル:30ブロック ・レベル1~5</p>
その他の作業	既存ワークサンプルを活用した流れ作業	<p>(作業内容) ・従来のピッキング棚を使って、グループで「注文書作成」→「ピッキング作業」→「請求書・納品書作成」を行う。 ・コミュニケーションスキルの評価・グループ内の役割をこなせるかといった視点を含む</p>

※網掛けの作業は、現行ワークサンプルの考え方、標準値の設定にもとづいた開発を行う。

3 今後の予定

(1) 事前試行の実施

「社内郵便物仕分け」「給与計算」「文書校正」の新たな3課題については、今年度、一般成人を対象に“事前試行”を実施することとしている。

すでに一部の課題（「社内郵便物の仕分け」）において開始しており、作成面での問題点等の洗い出し、難易度（レベル）の体系性の確認や負荷による疲労の度合等の把握を行うことを目的としている。

（2）支援対象者への試行

次に、“事前試行”の結果を踏まえた検討や課題の修正を行った後、研究協力機関の“支援対象者への試行”を行うこととしている。難易度（レベル）の体系性等の確認、実施データの分析を踏まえ、支援対象者に実施する際の更なる改善を図ることを目的としている。

（3）グループ作業等の開発

「複数のワークサンプルを組み合わせたグループ作業」「コミュニケーション等の社会的スキルの要素を取り入れた作業」のニーズについては、これまでの検討を踏まえると、現行MWSの構造との整合性（課題の設定の仕方や基準値の提供等）を担保することが難しい面も想定される。

このため、現行MWSの枠組みとは異なる位置づけとして、開発に向けた検討を更に進める予定としている。

（4）標準値の算出等

新たな3課題については、“支援対象者への試行”を実施後、必要な修正等を加えた上で、標準化に向けた健常者データの収集、統計解析を行い、MWSを構成する新たなワークサンプルとして整備を図ることとしている。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：資料シリーズNo72 「障害者の多様化に対応したワークサンプル幕張版（MWS）改訂に向けた基礎調査」（2013）
- 2) 内田典子他：ワークサンプル幕張版改訂に向けた基礎調査(1)－広域・地域障害者職業センターの調査結果から－「第21回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、p. 408～411, (2013)
- 3) 森 誠一他：ワークサンプル幕張版改訂に向けた基礎調査(2)－関係機関に対する調査結果から－「第21回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、

p. 412～415, (2013)

- 4) 下條今日子他：ワークサンプル幕張版の改訂・開発について その1－ワークサンプル幕張版改訂に向けた基礎調査の結果を受けて－「第21回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、p. 416～419 (2013)
- 5) 中村梨辺果他：ワークサンプル幕張版の改訂の試み 「第42回日本職業リハビリテーション学会発表論文集」（2014）
- 6) 加賀信寛他：ワークサンプル幕張版（MWS）の新規課題開発の取り組み その1－社内郵便物仕分けについて－「第22回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集」（2014）
- 7) 中村梨辺果他：ワークサンプル幕張版（MWS）の新規課題開発の取り組み その2－給与計算について－「第22回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集」（2014）
- 8) 前原和明他：ワークサンプル幕張版（MWS）の新規課題開発の取り組み その3－文書校正について－「第22回職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集」（2014）

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 —シングルケースデザインを用いた支援事例を通じて—

佐藤 大作（山口障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）

1 背景と問題

就労支援に携わる専門職には、専門性向上が求められている。平成23年11月～平成24年7月には「地域の就労支援の在り方に関する研究会(第1次研究会)」が開催される等、職業リハビリテーション(以下「職リハ」という。)に従事する専門職の専門性向上に向けた機運はますます高まっている。その背景には精神障害、自閉症スペクトラム障害、高次脳機能障害等、就職困難性の高い障害者からの支援ニーズが増え、課題に応じたオーダーメイドの支援が本人、事業主から求められていることが挙げられる。

では、専門性向上とは、具体的に何ができるようになることを指しているのだろうか。また、効果的に専門性の向上を図るにはどうしたらよいのだろうか。専門性向上に影響のある要素として「支援者が試行錯誤して得た経験や工夫の積み重ねを支援者間で共有できること」が挙げられる。ある支援者の「試行錯誤」を、支援者個人の“個人芸”に終わらせずに支援者間で共有し、着実に積み重ねていけるのか、それとも毎回行き当たりばったりで最初から始める非効率な支援を行うのかの違いによって専門性向上に大きな差が出るのではないだろうか。

支援者間の経験・工夫の共有化には以下の2点がポイントになると考えられる。1点目は「支援課題の原因を考える際、支援者間で同じ視点を持っていること」、2点目は「客観的事実に基づいた支援を行うこと」である。支援者個人の経験や勘、直感だけに基づいた原因推定や解決策の立案がされたり、支援効果がエピソードだけで示されている場合、支援者間での共有は難しいものになると思われる。

2 目的

私は、上記の2点をカバーするものとして、行動分析学に着目した。

行動分析学(behavior analysis)とは、心理学の一体系で「人間を含めた動物全般を対象として、行動の原理が実際にどう働くかを研究する学問」である¹⁾。行動分析学では「どんな行動が、どんな環境で、どのように学習されるか」について、基礎研究と応用研究が積み重ねられてきた。基礎研究で発見された「行動の原理」を、現実社会の問題に応用して解決を図る活動は応用行動分析学(Applied Behavior Analysis)と呼ばれている。現在までに療育、医療、ビジネス、スポーツ、動物行動等、様々な分野で応用研究と実践が進んでいる。

一方、職リハ分野において行動分析学の活用状況はどうだろうか。過去10年(平成16年～平成25年)の職業リハ研究発表会の論文では、行動分析学に関連のある発表は、全934件の発表のうち、6件であった。以前は、同発表会で行動分析学関連のテーマで一分科会を占めていたこと²⁾やトータルパッケージの基礎理論として活用されるといったこともあったが、他分野に比べると、現在は行動分析学に基づいた職リハの実践活動はかなり少ないと言える状況である。

今回、1事例への支援報告を題材に職リハ分野における行動分析学の活用の有効性と活用に向けた課題について考察し、職リハ専門職の専門性向上を図るための要点について検討したい。

3 方法

(1) 対象者

対象者は、山口障害者職業センター(以下「山口センター」という。)職業準備支援を利用したてんかんを有する20才代の女性Aである。山口センター来所前には独自に就職活動を行っていたが不調に終わり、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターでの相談を経て、山口センターの利用に至った。発作は服薬により概ね抑えられてい

たが、小発作はたびたびあった。職業準備支援では主にコミュニケーション、服薬行動、作業効率の向上を目標に取り組んだ。本稿では、作業効率向上の取り組みについて取り上げる。

(2) 課題の概要

作業効率の向上については、疲労の蓄積が発作の誘因でもあったため、本人の体調や体力を見ながら、支援を行った。その過程で、作業時間に対する作業量の少なさが問題となり、観察の結果、作業そのもののスピードではなく、作業と作業の合間の準備に時間がかかり過ぎていることがわかった。作業効率の向上については、本人の体調や体力を勘案しながら、進める必要があったため無理はできないが、作業の合間の時間を短縮することで、作業時間全体でみた場合の作業効率を高めることができるのではないかと考えた。

(3) 課題の設定

トータルパッケージの「請求書数値チェック」を用いて、作業時間の短縮に取り組んだ。指標には1試行目の課題を終え、次の試行を開始するまでの時間を用いた。具体的にはAが作業終了時にストップウォッチを押してから、次の作業開始時のストップウォッチを押すまでの時間を指標とした。数値チェックは各レベル全12試行あるので、計測は11回で1セットとなっている。作業レベルは変えず、レベル1の12試行を実施した。

(4) 実験デザイン：ABCデザイン

実験デザインとは、データ収集及び分析の方法論のことである。大別するとグループデザインとシングルケースデザインがあり、行動分析学では、シングルケースデザインがよく用いられる。本稿ではシングルケースデザインの中でも複数の介入効果を検討する際に用いられる「ABCデザイン」を使用した。

① ベースライン

介入前の現状記録である。

② 行動随伴性の分析

ベースラインの状況について、随伴性ダイアグラム³⁾で整理した。その結果を元に、課題となる行動の原因推定を行い、介入方法の検討を行った。

③ 介入

イ【介入1】一度に提示する課題数を減らす

それまで12試行を1セットで渡していた同課題

を5試行で1セットにして本人に提示した。

ロ【介入2】アシスタントによる先行モデリング

作業準備の流れについて、課題分析を行い、その結果を手順書にまとめた。その上でアシスタントが、手順書に従ってAに対して作業準備のモデリングを実施した。手順書はAには提示しなかった。達成基準はベースライン時に最も短い時間だった20秒以下とし、5回連続で達成とした。

ハ【介入3】手順書の提示

介入1、2で達成目標に到達できなかった場合に、手順書を提示し、参照しながら作業を行うこととした。

4 結果

ベースラインと介入の結果を図1にまとめた。グラフの横軸は試行数、縦軸は作業間にかかった所要時間を示している。ベースラインでは、最高値80秒、最低値20秒で試行ごとの変動の大きさが見られた。観察の結果、作業遂行に関係のない手順を加えていることが要因であると推測された。Aは、作業間の準備に「書類の位置を整える」「バインダーの下に請求書を置く」等、様々な手順を行っていた。そのうちの一つ「バインダーの下に請求書を置く」の原因を随伴性ダイアグラムで整理し（図2）、整理した結果を元に介入方法を検討した（図3）。

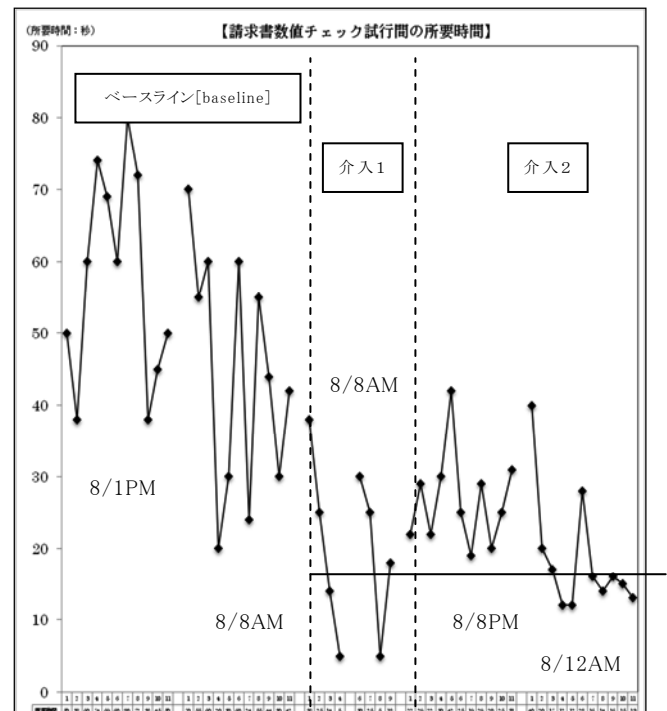


図1 介入前・介入後の所要時間の推移

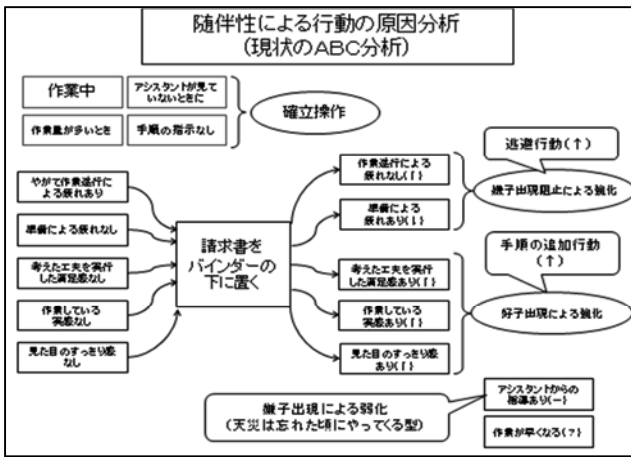


図2 介入前（ベースライン）の状況

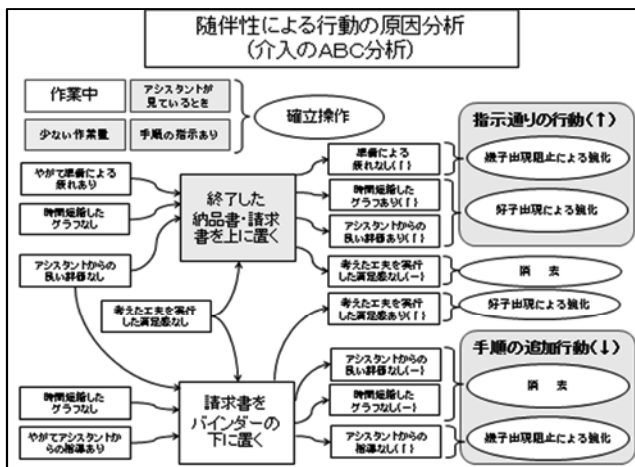


図3 介入（解決策）の検討

介入1では、一度に提示する課題数を12試行から5試行に減らした。その結果、達成目標の20秒を下回る結果も見られた。その後再び12試行に戻したところ、準備時間に時間がかかるようになっていた。このことから一度に提示する課題の量は作業時間に影響を与えていることが考えられた。介入2では、アシスタントによる先行モデリングを実施した。その結果、達成目標よりやや上回るものの大幅に時間が短縮され、変動幅も小さくなった。

変動幅が小さくなったこと、時間が短縮されたことから、4日間の間をあけて、再度、介入2を実施した結果、達成目標の20秒以下の回数が増え、目標を達成した。達成目標を5回連続で達成したため、介入3は実施しなかった。

5 考察

今回、シングルケースデザインを用いた支援結

果から職リハでの行動分析学の活用の有効性と課題点について考察した。

(1) 有効性について

①問題状況の正確な把握（記録を取る意味）

行動分析学では、行動の観察と記録・測定を重要視し、記録に基づいて介入の有効性等を判断する⁴⁾。今回、介入前に指標を決め、記録を取り、グラフ化したことは正確な実態把握の方法として有効であった。最も効果を感じた点は、問題の有無や影響を視覚的に判断できたことである。今回の問題の出発点は「作業の合間に時間がかかっている」「作業効率が悪いようだ」といったアシスタントの評価であったが、グラフ化したことで「毎回時間がかかっているわけではなく、スムーズに次の作業に取り掛かれる場合もあること」「スムーズにできる場合もあるので、効率的な手順がわからないという知識の問題ではない可能性があること」「若干ながら時間短縮に向かっている傾向が窺えること」がわかった。このようにグラフ化して初めて課題の実態把握が容易になると言える。例えば、ジョブコーチ支援で不適応行動があった際、事業所から問題行動について過大または過小評価を聞くことがある。問題の訴えを聞いてすぐに支援を行うのではなく、まず記録を取ることで問題の過大評価あるいは過小評価を避け、より優先度の高い問題に専念できるのではないだろうか。

②介入方法の検討（記録に基づいて決める）

記録を取ることで、介入前後の変化の過程を正確かつリアルタイムに把握することができた。そのため、その介入方法を継続すべきか、変えるべきか、次の一手を検討できた。また、例え介入効果が見られなくても、それとすぐにわかり、効果のない介入を続けることを避けることができる。それは、障害者本人への負担が減り、限られた支援資源の有効活用にもつながるだろう。また、記録は本人や事業所との情報共有にも使えるのではないだろうか。今回の結果をAにフィードバックしたところ「自分なりの工夫をする方が速くなると思っていたが、違ったようだ」とのことだった。事業所に対しても支援効果や進捗等を伝える際、説得力ある情報源になると思われる。

③問題と解決策の検討（行動随伴性の分析）

行動分析学では、行動の原因を考える際、行動

随伴性の分析を行う。行動随伴性とは「ある条件の下で、ある行動をすると、ある環境の変化が起こるという行動と環境との関係」のことである。ある行動の原因を考える際、個人の資質や能力、性格等にその原因を求めず、個人と個人を取り巻く環境との関係に目を向けて何故その行動を行うのかを考えることは支援を行う上で欠かせない視点である。このような考え方の枠組みを持つことで作業準備に色々な手順を入れるという行動の原因をAのこだわりや障害特性、性格と捉えることなく、原因の検討や解決策を考えることができた。

④介入効果の見極め（変数を特定する）

今回の事例では、介入1、2を実施した際、所要時間が短縮した。だが、厳密に言えば、この結果だけでは介入に効果があったとは言えない。今回の手続きでは介入以外の要因により時間短縮された可能性が排除できないからだ。ただし、行動分析学では今回と同一の介入を作業種や作業場面を変えて実施し、有効かどうかを確かめる等、介入効果を特定する方法が確立されている。職リハは対象となる障害は同じでも、個人差が大きく、同業種に就職しても個人を取り巻く環境に大きな違いが出る場合もある等、個別要素が強い分野である。困難性の高い障害者への支援では個別性の高い支援を求められる。その際、その対象者個人に効果のある介入を特定できるかどうかは支援に大きく影響すると思われる。

(2) 行動分析学を活用する際の課題点について

①記録を取ることにかかるコスト問題

記録を取ることは手間（コスト）がかかる。一方「いかに客観的な記録が取れるか」は行動分析学での要諦である。今回の事例は職業準備支援の場面であったため、比較的自由に環境設定や観察ができた。しかし、事業所では物理的、人的にも制限があり、行動の記録を取るには工夫が必要である。職業リハよりも先行している教育、医療、ビジネス等の分野ではその分野に適した記録の取り方の実践事例が多数ある。どのような指標を設定し、いかにコストをかけずに記録を取るか等について、職リハ独自の実践と工夫の積み重ねが必要となるだろう。

②行動分析学独自の行動観をどう獲得するか

行動を記録し、その原因を考える際、行動分析

学独自の行動観を身に付ける必要がある。今回の事例でも、例えば「準備に時間がかかっている」「準備が遅い」は行動とは言えない。行動分析学には何が行動なのかを特定する死人テスト⁵⁾もあるが、行動分析的行動観を身に付けるためには、そのための学習と実践に対するスーパーバイズを受けられる仕組みが必要と思われる。

6 まとめ

困難性の高いケースからの支援ニーズが増えている現状を考えると、職業リハに従事する専門職の専門性をどう向上させるのかは避けては通れない課題である。冒頭で「専門性向上とは具体的に何を指すのか」と問題提起をしたが、今回の事例を通じて言えることは「専門性向上とは、根拠（研究）に基づいた実践を行える力を身に付けること」ではないだろうか。支援者として、最も大切なことは支援がうまくいかなかった場合でも、その理由を考える枠組みを持っていて、改善策を検討できることではないだろうか。その枠組みとは「なぜ、そうなるのか」という根拠、原理のことである。本事例への支援を通じて、この原理を提供するものとして行動分析学は非常に有効なものとする。また、知識を共有する上で支援者間で共通言語を持つておくことは必要になるのではないだろうか。その点においても不要な概念や原理、仮説を使わない「節約性」を重んじる行動分析学は優れていると言える。

以上のように実践と知識に基づいた専門性を向上させるには職業リハにおいても、行動分析学の視点や方法論は役立つものと思われる。今後は、職リハにおいて行動分析学に基づいた多くの実践を積み重ね、それを共有する取り組みをどう進めていくのかが今後の課題である。

【引用・参考文献】

- 1) 杉山尚子、島宗理、佐藤方哉、R・W・マロット、M・E・マロット：「行動分析学入門」p. 8, 産業図書（1998）
- 2) 「第7回職業リハビリテーション研究発表会論文集」p. 158～177, （1999）
- 3) 島宗理：「使える行動分析学-じぶん実験のすすめ-」p. 12-25, ちくま新書（2014）
- 4) P. A. アルバート、A. C. トルトマン(著)、佐久間徹、谷晋二、大野裕史(訳)：「はじめての応用行動分析-日本語版第2版」p. 69, 二瓶社（2004）
- 5) 奥田健次：「メリットの法則-行動分析学実践編」p. 32, 集英社新書（2012）