

就労移行支援事業所における発達障害者支援①

～背景・経過と対応について～

○吉本 佳弘（社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 就労移行支援事業所ピアス 副施設長）

中村 干城（学校法人江戸川学園 江戸川大学/社会福祉法人多摩棕櫚亭協会）

1 発達障害者支援の経過

(1) ピアス開設

ピアスは1997年に一般就労を希望する精神障害者に訓練を提供するために精神障害者通所授産施設として開設した。当時は統合失調症の利用者の割合は80%以上であった。

そうしたことから、ピアスでは統合失調症の方々の就職をめざして、職業準備性の向上を目的に訓練を提供、さらに様々な職業場面を体験することにより、自身の得意・不得意を整理し、『自分に合った』『長続きする』仕事を選択できるように支援を行っていた。

作業内容としては弁当製造、菓子製造、清掃などであったが、当初から限りなく職場に近い形を意識した。また、精神科医師による『病気や服薬に関する基礎知識』や企業の立場から『企業が求める人材像』などの講習会を行い、就労へのモチベーションの向上や現実検討の機会としていた。また、時に認知面の障害があり、職業準備や作業能力などに他者との認識のズレがあるため、チェックリストを導入し、主観と客観、評価のすり合わせを行うなどの工夫をした。

こうした試みにより、毎年終了者の50～60%が就職していた。

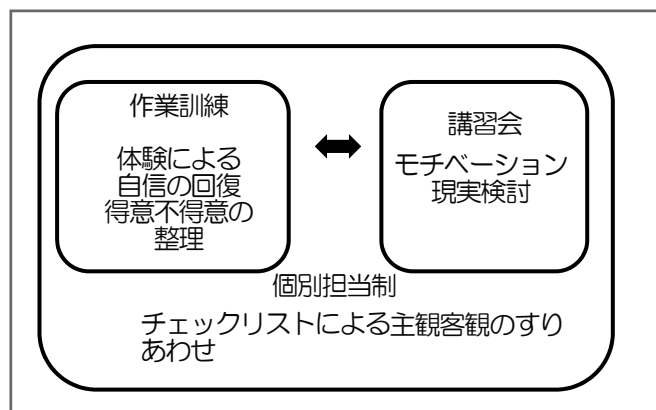


図1 ピアスのプログラム概要

(2) 利用者層の変化

2010年ごろにはアスペルガー障害などの発達障害の診断を受けた方の利用希望が増えている。また統合失調症圏の利用者の中にも、統合失調症の症状は安定しているが、集団での適応やコミュニケーションが課題となるなどの発達障害が背景にあるのではというケースも増えていった。な

かなか作業の質が向上しないことや他の利用者とのトラブルなどが頻発し、休憩時間をずらす、個別で行える作業を提供するなど、他の利用者との接点を少なくすることで対応していた。しかし、こうした対応では利用者自身の障害特性への理解が深まらない、コミュニケーションスキルなどが身につかないなど、根本的な解決に至らなかった。

その後、職員の発達障害者への支援スキルの不足を解消しようと、何度も勉強会を行い、グループ適応の方法を検討するために、多摩総合精神保健センターデイケア、昭和大学烏山病院デイケアなどへのプログラム見学などを行った。そのなかで、発達障害のコミュニケーションプログラムCES(Communication Enhancement Session 以下「CES」という。)に出会う。

(3) コミュニケーションプログラムの導入

2012年ピアスはCESプログラムを導入するために専門の講師を依頼した。CESはSSTを元に作成されたプログラムでコミュニケーションに関するスキルトレーニング（詳細は「就労移行支援事業所における発達障害者支援②」を参照のこと）である。内容としてはコミュニケーションを行う上でのメリット・デメリットを知る、他者の心理を推察する、効果的なコミュニケーションの構成を知る、適切なコミュニケーションのための台本を作りロールプレイを行うというものである。

CES自体効果的であったが『CESで練習し、作業訓練でコミュニケーションを行う、その結果をフィードバックする』など既存の訓練との連携でより効果的になることもわかった。

またCESはスキルトレーニングであるが、対象者に関するアセスメントを行いやすくするなどの効果があった。これにより、職員がより対象者を理解し、対象者とのコミュニケーションを取りやすくすることができた。一方で、作業訓練の中でコミュニケーションを発揮する場面が少ないことなどもわかってきた（例えば相談の機会は多いが、連絡する場面が少ないなど）。また、CESを経て就職するメンバーが出てくると、より具体的なコミュニケーションを求められることがあり、就職後のフォローアップのためのCESを行うこととなった。また、実際の職場では解決をしなくてはいけない場面設定について、本人と企業側とのズレがあることがわかり、課題抽出の為の新たなセッション

が導入された。

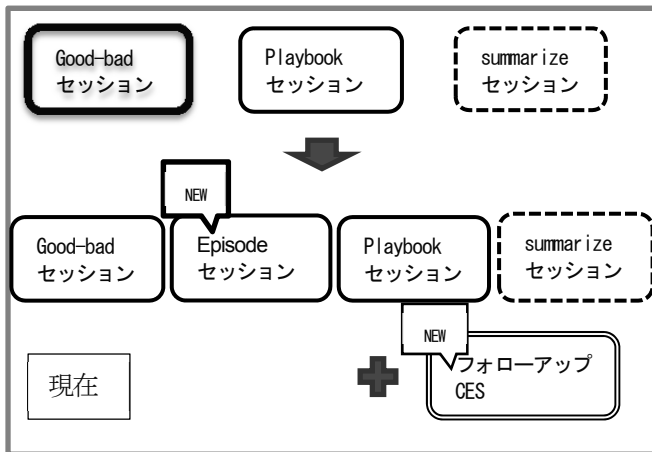


図2 CESプログラムの変遷

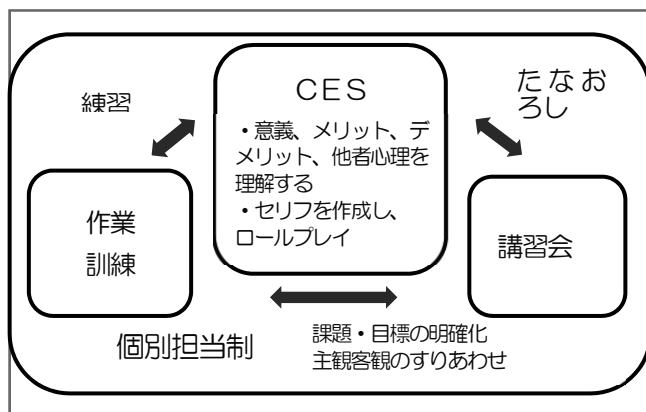


図3 CES導入後のプログラム概要

(4) 幕張版ワークサンプルの試行

コミュニケーショントレーニングを導入する一方で、作業現場では、発達障害者の作業の適応がはかれないという点が課題となっていた。ピアスでは弁当宅配や清掃などの作業訓練を行っていたが、繁忙期、閑散期など、作業量や密度が時によって増減してしまうこと、作業を回していくことに職員のマンパワーが取られてしまうことがあり、作業面に関する十分なアセスメントが行えずにいた。

そこで幕張版ワークサンプル(以下「MWS」という。)の導入について検討を行った。そして同時期にピアスの分場であるトゥリニテが訓練として行っていたレストラン事業を閉店し、他の事業への転用を模索していたため、MWSによるアセスメントをトゥリニテで試行することとなった。対象としてはピアス利用者、ピアス利用希望者、また同一法人内の障害者就業・生活支援センターオープナーの利用者とした。MWSは対象者にとっては軽作業や事務作業などの様々な作業が体験できること、印象などではなく体験に基づく評価であるため、対象者にとっても受け入れやすいことが分かった。支援者としては対象者の作業傾向やミス

の傾向が比較的理解しやすく、対応策なども講じることができるので、対象者との信頼関係を構築しながらアセスメントを行うことができた。

2 ピアスⅡの現状と今後の課題

トゥリニテでの試行を踏まえ、2015年2月より新規に事務所を借り上げ、名称をトゥリニテよりピアスⅡ(だいに)と改めた。現在はMWSを中心に作業訓練を行い、CESも合わせて行っている。CESとの連動を意識的に行うことでコミュニケーションの練習の機会が増え、丁寧なフィードバックを行えている。さらにコミュニケーション面だけでなく、職場でのマナーやルール、休憩時の過ごし方、仕事への責任感などにも介入の機会が広がり、集団への適応も高まっている。従来のピアス訓練では安定しなかった人が、中断せずに通所できるようになり、発達障害傾向のある方同士の交流が生まれるなど、目に見える変化があった。

また一部作業を外部にも開放しており、オープナーと連携し作業遂行面の見立ての機会を提供している。

ピアスⅡが発足して半年だが課題も見えてきた。MWSは個人のアセスメントという点では有用だが、訓練という視点では他者との関わりが持ちづらいこと、長期的にモチベーションを保ちづらいことが挙げられる。CESについても既存の訓練の場面との関連をどれだけ意図的に作れるかという問題もあり、職員の力量が課題となっている。今後としては各プログラムの位置づけの整理をしつつ、全体の作業訓練を充実させていきたい。

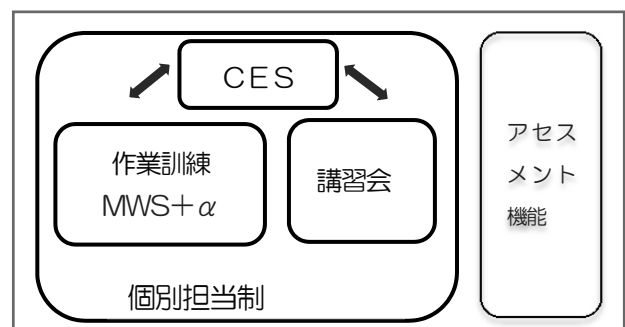


図4 今後の展望

【連絡先】

吉本佳弘
就労移行支援事業所ピアス
TEL:042-571-6055 Mail:piasu@shuro.jp

就労移行支援事業所における発達障害者支援②

～コミュニケーションプログラム（CES）の臨床的効果について～

○中村 干城（学校法人江戸川学園 江戸川大学 講師/社会福祉法人多摩棕櫚亭協会）

吉本 佳弘（社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 就労移行支援事業所ピアス）

1 就労移行支援事業所における発達障害者へのコミュニケーショントレーニングプログラム

本法人が運営する就労移行支援事業所ピアスでは、発達障害の診断、或いはその特性を持つ利用者の増加に伴い、2012年より都立精神保健福祉センターや都立多摩総合精神保健福祉センターで実施されているコミュニケーションプログラム「Communication Enhancement Session（以下「CES」という。）」を取り入れ、事業所の利用者を始め、就労した利用者へもフォローアップとしての取り組みも進めている。本発表では、その過程で見えてきた臨床的効果と問題、それに対応するための新たなコミュニケーションプログラムについて考案することを目的とする。

(1) 利用者を対象としたCESの実施

CESは、発達障害者を対象に開発した集団心理療法である。Good-Bad SessionとPlaybook Sessionの二つのセッションから成り立ち、時間や進行の構造化、台詞や文脈の視覚化、考えや気持ちの言語化を軸に、発達障害者の世界観を理解し、その上で、社会常識の再構築を図ることを目指したプログラムである。その機能としては、アセスメントとしての機能、グループセラピーとしての機能、ソーシャルトレーニングとして機能が備わっている。

就労支援事業所におけるCESは、デイケアでのCESと異なり、具体的なトレーニング場面と結びつけることでよりトレーニングとしての要素が強化された。一方、彼らの考えや思っていることが言語化されることで、その世界観をスタッフが知ることで、スタッフの指導が一貫していないためにどの対応が正しいのか分かりにくかったり、練習する場面そのものがないテーマがあったりなど、事業所全体のトレーニングを見直すきっかけにもなった。

(2) 就労者を対象としたCESの実施

就職した利用所のうち、CESの受講経験がある者を対象に、コミュニケーションのフォローアップのグループを実施した。進め方などにはまだまだ課題があるものの、このフォローアップCESを実施する中で、今まで見えなかった以下のような問題が明らかになった。

- ・福祉環境と異なった職場環境ならではの生々しい実体験
- ・相手から台詞を引き出すスキルの必要性
- ・職場適応から自己成長へ課題の推移

- ・生活課題（可処分時間の生活→非可処分時間の生活）
- ・障害への理解の促進

2 就労移行事業所における新しいコミュニケーショントレーニングプログラムモデル

就労した発達障害者のフォローアップを通して、就労移行事業所におけるコミュニケーションのスキルトレーニングを実施するにあたり、(1)課題を抽出するスキルの強化、(2)会話の展開を予測するスキルの強化といった課題が挙げられた。そこで、Good-Bad SessionとPlaybook Sessionに加え、事業所でのトレーニングと職場のフォローアップのギャップを埋めるプログラムとして、Episode Sessionを新たなプログラムを考案した。

(1) コミュニケーションの課題を抽出するスキルの強化

就労者のフォローアップでは、それぞれの職場によって直面する課題が異なったり、定着支援の段階によって異なったりすることから、基本的には、課題を持ち寄って練習するようにしており、その取り組みの中で、次のような問題が浮き彫りとなった。

- ・職場で課題になっていることをなかなか挙げるができない、あるいは出来事が曖昧で思い出すことができずに時間がかかってしまう。
- ・細かい課題を沢山挙げ過ぎてしまい、どの課題が重要なのが分からない、さらに練習する場面を絞り切れずに時間を費やしてしまう。
- ・課題がコミュニケーション以外のことに偏ってしまい、練習場面と結び付けることができない。
- ・最も練習した方が良い課題と、本人が練習したい課題がずれてしまう。また、職場では問題になっていることがあがってこないため、間違った対応を練習してしまう。

手厚い支援の副作用とも言えるかもしれないが、福祉現場でのトレーニングにおいては、スタッフが良かれと思って課題を見つけ、本人に伝えていることが多い。そのため、自分で見つける能力を育てられない現状がみられ、さらに、発達障害の特性であるセルフモニタリングや情報処理能力の脆弱性などをアセスメントすることができていなかった。

そこで、Episode Sessionでは、プレワークにおいて、テーマに沿った課題について自分で予め考えてもらおうと共に、客観的な情報を担当スタッフや部門スタッフから収集

し、その中から適切な課題を選択することができるようにする、課題抽出スキルのトレーニングを取り入れた。さらに、これらがスタッフと乖離していないかでアセスメントに活かせるようにした。

(2) 会話の展開を推測するスキルの強化

職場においては、直接的な表現ではなく、相手の台詞を想定したやり取りが多く見られ、それらを「生々しい実体験」と表現し、事業所でのやり取りとの違いが浮き彫りとなった。福祉的な就労トレーニングでは、利用者が自分のことを伝えることを主眼とした会話の展開に軸を置くあまり、支援者が自然と言葉を補足したり、意図を読み取ったりしていることが多い。一方で、職場では、それらが少なくなり、相手に軸を置いた会話の展開が重要となるため、コミュニケーションの在り方の質的な違いが明確となった。例えば、苦手なところがあるので他の人に代わってもらう「依頼」の練習であった場合、今までの会話のやり取りは以下のようなものでも十分であった。

メンバー：「すみません。テーブル拭きは大丈夫なのですが、冷蔵庫の掃除は強迫症状が出てしまうので、他の人に代わっていただいてもよろしいでしょうか。」
 スタッフ：「分かりました。それでは、冷蔵庫の方は私がやりますので、Aさんはテーブル拭きの方をお願いします。」
 メンバー：「ありがとうございます。よろしくお願ひします。」

しかし、フォローアップの練習の場では、最後に相手から「大丈夫」と言う台詞を引き出せることが安全であるといった分析から、以下のようなやり取りへと変わった。

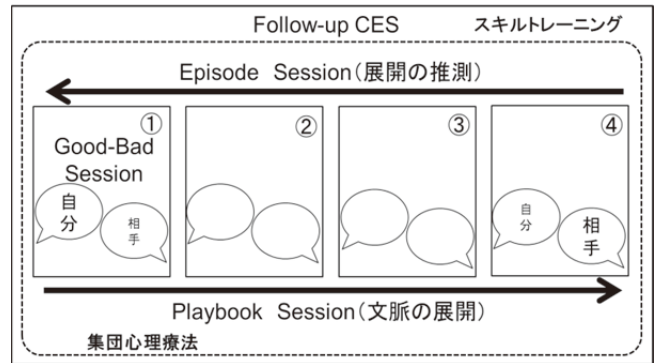
メンバー：「すみません。実は、テーブル拭きは大丈夫なのですが、冷蔵庫の掃除は厳しくて、症状が出てしまうことがあるんです。」
 スタッフ：「そうなんですか。」
 メンバー：「はい。強迫的な症状が出てしまうことがあるんです…。」
 スタッフ：「分かりました。それでは、冷蔵庫の掃除は私がやっておくので、Aさんにはテーブル拭きをお願いしても良いですか？」
 メンバー：「分かりました。ご迷惑をおかけし、すみません。」
 スタッフ：「いえ、大丈夫ですよ。また、困ったことがあれば言ってくださいね。」

職場では高い割合で、会話の展開を予測し、結論を自分で出さずに相手に言ってもらい、或いは相手に言ってもら

い台詞を引き出すような文脈を展開するといった、語用能力が求められる。そこで、状況を分析し、相手の台詞を推測してから自分の台詞を考えると云ったプロセスを重視したセッションをメインとするEpisode Sessionを考案した。

(3) CESにおけるEpisode Sessionの位置づけ

Episode Sessionを加えた新しいCESは、既存のGood-Bad Session、Playbook Sessionと併せると、図のような関係となると考えられる。



発達障害者の就労支援における新しいコミュニケーションプログラムモデルとしては、語用能力に着目したトレーニングが必要であると考えられる。就労移行事業所におけるCESでは、Good-Bad Sessionで台詞そのものの判断やそれに対する他者心理などのコミュニケーションの横断的な側面を、また、Playbook SessionとEpisode Sessionでは、良い台詞をどう用いるかと言った文脈の展開と、相手の台詞を推測して文脈を組み立てると云ったコミュニケーションの縦断的な側面を取り扱う。さらに、2つの間に課題を抽出するスキルのトレーニングを加えることで、就職後のフォローアップを円滑に進めることができると考えられる。

3 今後の課題と展望

グループを用いたコミュニケーションプログラムでは、最初は集団心理療法としての機能が強いが、プログラムが進むに連れて、次第にスキルトレーニングとしての機能が高くなる。また、職場で問題解決技法としてつけるようになるには、一定の教育が必要である。さらに、フォローアップでは、グループの形式を維持しつつも個性が濃くなるため、効率的な学習方法をより検討していく必要がある。

今後は、事業所でのトレーニングが、職場でも汎化できるよう、語用論的コミュニケーションとプログラム効果の機序を明確にしていくとともに、さらなるプログラムの見直しを進めていきたい。

A型事業所からの紹介により、 当事業所を利用し特例子会社への就労に至った一例 ～作業療法士の特性を生かした関わり～

○久安 美智子（株式会社ハートスイッチ 就労支援員/作業療法士）

二神 雅一・葉田 勉・土居 義典（株式会社ハートスイッチ）

中村 春基（一般社団法人 日本作業療法士協会）

土屋 景子（川崎医療福祉大学 リハビリテーション学科）

1 はじめに

ハートスイッチは平成25年3月より就労移行支援事業所をスタートした。現在、岡山市、倉敷市の2カ所(各定員20名)あり、利用者は、広汎性発達障害、統合失調症、双極性感情障害、高次脳機能障害、知的障害などである。2カ所併せてスタッフは12名、そのうち作業療法士(以下「OT」という。)は6名、OT1名は医療・介護コンサルティング業兼務者である。その他は、企業経験者、プログラマー経験者と教員経験者で構成され「医療・教育・ビジネス」の3つの視点による人材育成支援を特徴としている。主なOT業務は、①必要な能力を評価する。②医療機関と情報を交換、現病歴や症状を考慮し、機能的予後を検討する。③訓練プログラム立案と遂行の統括などである。支援内容は、対人関係技能、パソコン、ビジネスマナー、労働生産性、企業実習・見学を実施、ハローワークへの同行、企業面接、就労後の定着支援のための職場への訪問及び調整、そして就労定着である。当事業所の利用者は病院や職業センター、ハローワークの紹介によるものが多く、主な就労先は一般企業や特例子会社である。

今回報告する対象者は「指示の理解が難しい」などの理由で、A型事業所(以下、A型)での雇用継続が難しいと判断され、当事業所を利用することとなった。A型利用時の課題と問題点に対し、当事業所において、ビジネス・医療的視点による評価を行い、対象者の得意な能力を引き出す支援を行った結果、就労に結びついた事例である。

2 対象者情報

年齢・性別	20歳代・男性
障害名	自閉症スペクトラム障害
最終学歴	パソコンデザイン系専門学校卒
家族構成	父・母・弟・妹・祖父・祖母

3 経緯と評価

(1) 当事業所利用までの経緯

X-2年春、専門学校卒業までに就職先が決定せず、新卒ハローワークに登録し求職活動を行う。

X-2年夏頃に職業センターにて職業評価と職業準備支援

を受けている。同時期に障害者手帳取得し、障害者求人も視野に入れて求職活動を行っていた。X-2年初冬、就職先が決まらず、求職活動が続いていたが、一般企業以外の就労先としてA型を勧められ、体験の後、契約し就労した(約1年間)。

X-1年冬、「指示の理解が難しい」「契約を更新するより、支援が必要であると判断した」という理由で当事業所を紹介された。

(2) 各事業所での評価及び経過

①職業センターでの評価

- ・WAIS-III：FIQ=72、VC=71、PO=91、WM=74、PS=110
- ・指示理解：視覚的に手順を把握でき、作業は理解が良好。話を聞いて作業することに苦手さがあり、見本を見せ一緒に作業し、練習を重ねると手順の理解ができる。
- ・作業遂行：スピードは標準比7～9割程度で可能だが、スピードを意識すると手順が疎かになりやすい。
- ・作業態度：分からなくても「分かりました」と答えるので、質問や確認する習慣をつけることが必要。

②ハローワークでの経過

専門学校卒業後、新卒ハローワークに登録し求職活動を行なった。障害者手帳取得後は、障害者求人を視野に入れて応募を続けた。対象者と母が希望する雇用体系は、パソコン関係で、正社員で社会保険完備であったため、デザイン系の企業に、ハローワークの職員、対象者と母で見学に行くも、技術を確認すると「仕事で使えるレベルではない」と判断された。職業準備支援後も求職活動を行ない、A型を紹介され、その中でも長時間勤務が可能で社会保険完備、通勤可能圏内という条件で選択した。

③A型事業所での経過

主な作業は野菜の選別・袋詰め作業であった。作業では野菜の形と大きさを均一に揃えることが難しく、選別の際に何度も確認を行なう事が続いた。確認内容も「分かっている」ことをアピールしたり、返事は全て笑顔で「はい。分かりました」と答えることが多く、作業内容の理解が出来ているかの確認が困難であった。対人関係面は、大きなトラブルは無いがコミュニケーションの苦手さが見られた。指示理解の難しさや支援が必要であるとの判断から、当事

業所へ紹介された。

④当事業所での経過

利用当初の対象者と母の希望は「パソコンでデザインをする仕事に就きたい」であったので、以下のような評価と支援を行なった。

イ パソコン作業

データは正確に入力可能だが、スピードは平均的であった。WordやExcelの基本的な操作は可能だが、業務を想定した課題は操作が分からない場面があった。デザイン作業は、指示がない部分では細部にこだわり時間内に作業を終えることができない。明確な指示があれば可能であった。

ロ ピッキング

初めての作業だが手順、ルールの理解は良好で、平均20分の作業を10分～15分でミスなく行うことができた。数を増やすなどして数回繰り返しても集中力低下はなく完璧であった。作業後に「ピッキングで就職したい」と発言があった。

ハ シール貼り

貼る場所を数値で提示すると、物差しで測りながら作業を行っていた。提示した数値からのズレは無く、スピードも速い。他利用者の作業物をチェックしてもらくと5mm以下の誤差でも見つけることが出来た。

ニ 視覚性注意

視覚性の注意課題として、間違いさがし、図の模写(Rayの複雑図形)を行なった。間違いさがしは平均スピードを上回っており、難易度が上がってもミスや集中が途切れることはなかった。図の模写後の遅延再生では、ほぼ見本通りの図形が描けていた。視覚的な記憶と注意能力は高く、健常者以上の結果であった。

ホ コミュニケーション面

利用初期から、基本的に敬語を使用できていたが、とっさには敬語が出ないことや自分の事を他人の話のように話すこともあった。また他利用者へ干渉的な言動目立ち、生活場面での課題を「個別SSTの時間」と定め、行動を振り返り、その理由と対策を話し合った。さらに、現場で仕事をする時に求められる言い方や行動を練習した。約束事を決めるとスタッフへの報告が出来、他利用者への干渉的な関わりは減少した。

ヘ 精神面

精神面は安定しており、作業難易度が上がる負荷の場面では動揺は見受けられなかった。動揺が見られた場面としては、協力して行う作業にて他生徒のスピードが自分より遅い時や、個別作業時に、求めるタイミングでスタッフに質問できない時に、ため息をついたり頭を掻いたりする場面があった。その状況が10分ほど続くと髪を抜く自傷行為が見られ始める。その状態を指摘するが「大丈夫です」と

答えた。

(3)経過のまとめとその後

イ～への評価の結果を元に就労先を検討する面談を対象者、両親同席にて実施し、ロ、ハ、ニの対象者の得意な作業を重点的に伝えた。対象者は、視覚で確認出来る作業や数値など基準が決まっている作業が向いていると提案し、得意な作業能力を向上させ就労に結びつけるよう支援することで合意した。その後、特例子会社の実習の話があり、作業内容が対象者に向いていると判断し、施設外就労を依頼した。実際の作業は、はがきへの宛名ラベル貼り、封筒への冊子の封入作業であった。宛名ラベル貼りは当事業所のシール貼り作業同様高い能力を発揮した。封筒への冊子の封入作業では作業時に口頭での説明を自らメモし、必要ところは手順書を作成した。封入作業は同じ手順が繰り返されるので安定して行え、指定の書類が入っているかのチェックもミスはなかった。施設外就労の様子を見た特例子会社から、「就職してほしい」と要望があり就職することとなった。

4 考察・今後に向けて

当事業所では、作業能力から日常のコミュニケーションに至るまで多面的に捉え、それぞれの問題点について指導を行っている。我々は、様々な作業場面を提供し、医療・教育・ビジネスの視点で評価し、作業分析をもとにアプローチする。結果、対象者の、新しい得意な作業を見出すことができ、自信を得ることができた。対象者は次第にスタッフの指示や注意も素直に受け入れることができるようになった。様々な作業を試みる中で主体性も向上し、職業の選択範囲も広がったのではないかと考える。

そして、対象者は、当初の希望とは違った職種であることを家族とも合意し就職に至った。大切なことは、以前の情報を理解し、しかし、先入観を持つことなく、対象者の潜在した能力を導き出すことであると考える。

特例子会社からは、今後対象者に他の仕事も任せていきたいとお話を頂いている。我々は、就職先の業務の中で、能力を十分発揮できるように工夫することや業務内容を話し合い焦点化することも大切であることを学んだ。

今後も、OTの視点を生かした評価や支援を行い、対象者らしく働き続けられる支援を行なっていきたい。

【参考文献】

- 1) 平成27年度版 就業支援ハンドブック 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2015)
- 2) 作業療法ジャーナル Vol. 43 NO. 7(6月増刊号) 三輪書店(2009)

【連絡先】

久安美智子(株式会社ハートスイッチ ハートスイッチ岡山校)
e-mail : m.hisayasu@heart-switch.com

自閉症スペクトラム障害のある30代女性の 不適応行動に対する応用行動分析の介入による一考察

○本田 真大（株式会社LITALICO ウイングル大阪梅田センター 就労支援員）
陶 貴行（株式会社LITALICO ウイングル大阪梅田センター）

1 問題と目的

近年、発達障害者に対する就労支援事例が増えている。障害者総合支援法に定められた就労移行支援事業を実施しているウイングルにおいても2012年4月時点の発達障害者の割合は全利用者の7%であったのに対して、2014年11月には15%にまで倍増している。

自閉症スペクトラム障害は、相互的な対人関係技能、コミュニケーション能力、または常同的な行動・興味・活動の存在といった発達のいくつかの面における重症で広汎な障害によって特徴づけられる。発達障害者は環境の影響を受けやすく、不適応が生じやすい傾向にある。発達障害者の不適応行動に対して応用行動分析学に基づいた介入を行う事例研究が多く存在し、その効果が認められている。宮1)によれば応用行動分析学とはSkinner, B. F.によって体系化された行動分析学の知見、すなわち人間や動物を対象とした種々の実験的研究によって導き出された行動変容の原理や技法を日常生活場面で問題となる行動の改善や、よりよく環境に適応するための技能の獲得に応用する心理学的な行動変容技法である。しかしながら就労において応用行動分析学を用いた事例はまだ少ない。本事例研究では職場環境における不適応行動を改善するために応用行動分析学に基づいて、行動変容に焦点を当てた介入を行った。

2 事例の概要

(1) 事例

利用者A（以下「A」という。）、30代後半、女性。

アスペルガー障害およびそううつ病の診断がある。

(2) 来談の経緯：X年9月

理解ある職場で、仕事を長く続けたいとの主訴で、来所。これまでの職歴で様々な困り感（パニック、不適応）が生じていた。発達障害とうつ病であると言われたが、Aは否定し勤務を継続した。また、家庭の状況では兄がうつ病、母はリウマチという状況にあり、『この状況下で自分もうつ病になってはいけない』と思い、ハローワークの障害者専門窓口で相談。就労移行支援事業所ウイングル（以下「ウイングル」という。）を紹介された。

3 支援の構造

【支援期間】X年10月～X+1年4月（約6ヵ月）

【通所頻度】週5日通所

【支援の環境】オフィス様式の訓練室及び実習先企業

【センター内での訓練内容】プログラム学習では、「ストレスコントロール」、「ビジネスマナー」、「就職活動」、「SST」、「自己分析」、「職場定着に関する講座」を実施。個別の作業訓練では、タイピング、アンケート入力、顧客伝票修正、ワード・エクセル練習等を実施した。

【職場体験実習】X+1年1月中旬から2週間

中小企業コンサルティング会社での事務（マニュアルの作成、発送業務や入力業務）を行った。

【各支援機関とその利用期間】

ウイングル：X年10月～X+1年4月

医療機関：X-2年から月1-2回通院

生活相談支援事業所：X+1年1月～

4 アセスメント

(1) 職業生活上の困り感の訴え

職場では曖昧な指示、複数同時指示、急な予定の変更や叱責があるとパニックや泣きの不適応行動があった。

(2) 検査結果

精神科クリニック実施者の検査所見として得意なこととして、学習による知識や語彙が豊富、社会的経験によるルールの学習ができていること、聴覚情報の処理に優れ、言語指示において、正確に記憶し聞き取った情報を機械的に分類する力が優れている等が挙げられた。一方で苦手なこととして、経験や知識と結びつかない情報を理解できないこと、曖昧な情報の処理、物事の順序立て、効率的な行動、物事の本質を推測することがあげられた。

表1 WAIS-III結果 X-2年11月

IQ		群指数	
言語性 IQ (VIQ)	120	言語理解 (VC)	109
動作性 IQ (PIQ)	98	知覚統合 (PO)	97
全検査 IQ (FIQ)	112	作動記憶 (WM)	135
		処理速度 (PS)	89

5 支援経過

(1) 利用開始期 (X年10月上旬～11月上旬)

利用当初から週5日遅刻欠席なく、通うことができていた。プログラムは集中して受講しており、コミュニケーションにおいてAは積極的に挨拶を行い、支援者や他の利用者の名前を覚えていった。

(2) 介入期 (X年11月下旬～12月下旬)

プログラム受講中にも下を向いてじっとしたりする様子がみられ、ストレスコントロールプログラム受講中に過去の辛い記憶を思い出し感極まって泣いてしまうこともあった。その際は、支援者が別室に誘導し、呼吸法によって気持ちを落ち着けられるよう対応した。不安が高まった時に、都度相談の申し出があるなど職場にそぐわない支援者の注意を引く不適応が見られ始めていた。その様子をABC分析すると、不適応行動の後には支援者の関わりがあることが分かり支援者が不適応行動を強化している可能性が懸念された。一方で、不適応行動ではない、より適切な行動ができた直後に褒める・承認するなど支援者の関わりが少なかったこともあげられた。つまり不適応行動後に支援者の関わりがない(強化子が無い)ことで、その行動が減少すると考えられ、適応行動の後に必ず、支援者の関わりがある、つまり強化子を与えることで適応行動が増加することが推測された。自分でコントロールができるよう、支援者の関わりにおいて次のように考えた。Aが適切な行動がとれるよう、より適応的な目標行動(以下「ターゲット行動」という。)を決めた。“泣く”といった不適応行動に対しては“泣く”のではなく、自分の気持ちを落ち着けて、報告をする行動をターゲット行動とし、それに対して支援者が関わり、正の強化を行った。つまり代替行動分化強化を行った。その結果を図1に示す。12月は不適応行動が頻繁に見られたものの1月からは不適応行動が減少した。

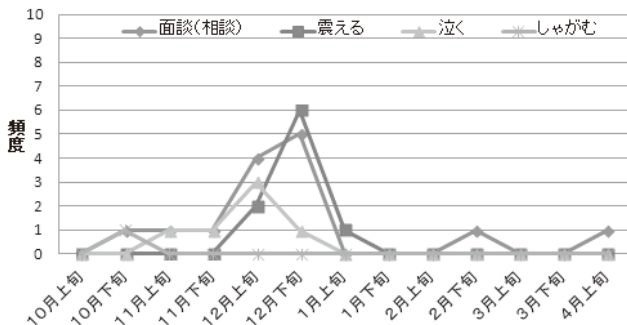


図1 不適応行動の頻度の推移

(3) 不適応行動減少期 (X+1年1月～4月)

不適応行動が減ったため1月中旬からコンサルティング会社での職場体験実習を2週間実施した。体験実習がAに

とって成功体験を重ねる中で今まで就職に対して抱いていたAの不安や悩みが軽減され、不適応行動も少なくなった。これらの成功体験により、家庭の不安やストレスが生じて、悩んだ際に支援者をすぐ頼るのではなく、自己対処を入れていることが増えていった。

6 考察

Aは以前の職場では曖昧な指示や急な予定の変更、叱責があるとパニックや泣きの不適応行動になる場面が見られた。訓練中も様々な悩みが高じ、不適応行動がみられた。本事例では、ABC分析の結果に基づいてプロンプトの操作と強化子の操作を行った。不適応行動の代わりに適切な行動への強化を行うことで、自発的な行動の頻度が増し、その結果本人の成功体験から自己効力感が増していく事につながったと考える。このように発達障害者の就労支援においても応用行動分析学に基づいた介入を行うことは効果があると考えられる。

一方、反省点として、今回の取り組みにおいて一定の効果は得られたと考えられるが、実証的な点では課題が残る。特にベースライン期、介入期、プローブ期と本来の応用行動分析としてあるべき介入方法に従うことが難しかった。そのため介入の実証性には課題が残っている。しかしながら例えばベースラインをとるといふことはその期間、介入を行わないことになり、サービス提供上あるいは倫理的問題が懸念された。このように就労移行支援事業として介入における実証性については、限界点があるので、今後どのように実証性を高めるための工夫ができるかは引き続きの研究課題としてあげられる。

【参考文献】

- 1) 宮 裕昭：要介護高齢者の不適応行動に対する応用行動分析学的介入の諸相高齢者のケアと行動科学特別号2011第16巻、p. 53 - 63(2011)

発達障害者のワークシステム・サポートプログラムにおける 手順書作成技能トレーニングの実践

○菊池 麻由（障害者職業総合センター職業センター企画課 障害者職業カウンセラー）
古野 素子・増澤 由美（障害者職業総合センター職業センター企画課）

1 はじめに

障害者職業総合センター職業センター（以下「センター」という。）では、平成17年度から発達障害者を対象にしたワークシステム・サポートプログラム（以下「WSSP」という。）を実施し、WSSPを通じて発達障害者への効果的な就労支援技法の開発に取り組み、各地域の就労支援機関に普及している。

WSSPは、グループワーク主体の「就労セミナー」、「作業」、「個別相談」から構成されており、この3つを関連付けながら障害特性や職業上の課題についての詳細なアセスメントと、それに基づいたスキル付与支援を行っている¹⁾。「就労セミナー」には4つの技能トレーニングがあり、その一つが手順書作成技能トレーニングである。その他の技能トレーニングについては、これまで実践報告書や支援マニュアルを作成し、普及を進めているところであり、手順書作成技能トレーニングについては、現在、支援マニュアル作成に向けた取り組みを進めている。

手順書作成技能トレーニング（以下「トレーニング」という。）は、手順書の作成と活用による作業遂行の、①確実性及び②自立性の向上を目指した支援技法であるが、本稿では、現在行っているトレーニングの流れを整理し、WSSP受講者に対する支援事例をとおして、トレーニングの効果的な実施方法について検討することとする。

2 手順書作成技能トレーニングの標準的な流れ

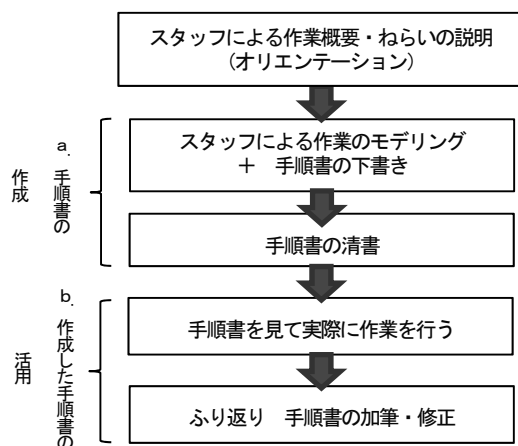


図1 手順作成技能トレーニングの流れ

現在、WSSPで実施しているトレーニングの流れを整理したものを、図1に示す。トレーニングは、手順書の作成・活用についてその意義を受講者に説明し、受講者とスタッフ間で共有した上で（オリエンテーションの実施）、「a. スタッフの指示（モデリング）を受けて手順書を作成する段階」と、「b. 作成した自分の手順書を活用して作業を行う段階」で構成される。

3 対象事例の支援状況

対象：平成26年度のWSSP受講者16名について、支援実施事例を整理した。

整理の方法：プログラムスタッフに対し、質問紙を用いヒアリングを行った。その内容は以下のとおりである。

- ① 手順書作成・活用上の課題の有無及び課題の詳細
- ② 受講の経過に伴う手順書作成・活用、作業遂行状況の変化

4 支援実施事例の分析

(1) 手順書作成及び活用における課題の状況

手順書作成及び活用における課題についてとりまとめた結果を図2に示す。対象者16名のうち、1名を除く15名が手順書の作成・活用において何らかの課題を有していた。また、トレーニングの実施によって変化が見られた者は14名、変化が見られなかったものは1名であった。なお、ここでいう「変化」とは、課題が改善されたり、何らかの自己対処、周囲の配慮によって課題が補完されたことを示している。

15名の課題の詳細については表1のとおりである。「作成段階」欄に記載しているように、書くことに課題があると言っても、その内容は様々であることがわかった。また、課題は作成段階だけではなく活用段階においても見られることがわかった。

(2) 手順書作成・活用に伴う作業遂行状況の変化

課題のあった者15名の中から、課題の種類や変化の有無の異なる4事例を取り上げ、表2にまとめた。

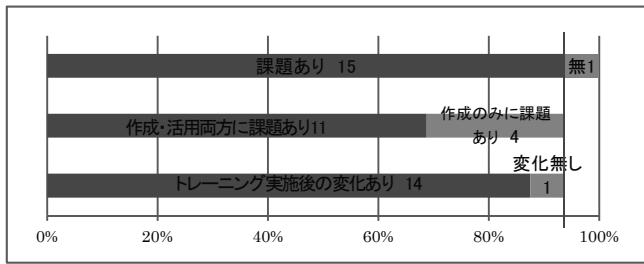


図2 課題の状況

表1 課題の詳細 (n=15)

段階	課題の詳細	該当人数
		(複数回答)
作成段階(書く)	見る、聞く、書くが同時にできない	5
	説明内容の抜け	5
	清書に時間がかかる	4
	清書時の抜け	4
	集中切れ	3
	書字の遅さ	2
	清書に懲りすぎる	2
	場所情報がない	2
	図を入れない	2
	行間が詰まって見にくい／自分なりの言葉に直すのに時間がかかる／説明の言葉に引っ掛かり記入できない／書くのに促しが必要／説明と違うことを記入／思い込みで記入／あまいな情報を思い込む／説明の言葉をそのまま記入	各1
活用段階(見る、使う)	参照しない	8
	手順を読み飛ばす	3
	手順を変える	3
	追記しない	1

表2 受講の経過に伴う手順書作成・活用、作業遂行状況の変化

事例	変化の有無	段階	課題	支援	結果
A	変化あり	作成	・行間が狭く見づらい。 →手順に抜けが生じている。	行間の幅、文字に色を付ける等、見やすさの助言。	①見やすく書くことができるようになった。 ②正しい手順でできるようになった。
B			・指示(口頭、例示)に対しメモの記入が遅れ、手順書の内容に書きもれがあった。	・記入の負担を減らし、重要ポイントの書きもれを防ぐため、既存の手順書に追記するよう助言した。	①余裕をもって指示を受けることができ、書きもれが減った。 ②正しい手順でできるようになった。
C		活用	・参照できない。 →手順に抜けが見られた。	手順を常時携帯しているメモリーノートに記載。	①参照できるようになった。 ②正しい手順でできるようになった。
D	変化なし	作成・活用	・メモの記入に大幅な時間がかかる。 ・参照できるか否かが一定しない。	・既存の手順に追記するよう助言した。 ・参照のタイミングを助言した。	①追記でも時間がかかる。参照も定着しない。 ②手順書を要しない簡易作業を設定し、ミスなく作業できるようになった。

※A、Bについては作成段階に、Cについては活用段階に焦点を絞り、変化を記した。

支援によって変化のあった事例(A、B、C)からは、作成・活用の各段階の課題に対する支援が有効である可能性が確認できた。また、変化のなかった事例(D)からも、手順書作成や活用に対する本人へのスキル付与支援ではないが、周囲に配慮を求める事項として、手順書を要さない作業の検討等の環境調整が有効であることが確認できた。このように、どの段階にどのような課題があるのかを把握し、課題に応じて対処の工夫や支援をすることで、確実な作業遂行につながる事が確認された。

5 考察

今回対象とした者の大多数が、手順書作成や活用において何らかの課題を有している状況が見られた。このことから、発達障害者が作業遂行の確実性や自立性を高めるための支援を行うにあたっては、手順書作成及び活用に係るより個別的な支援が必要であることが示唆された。

トレーニングでは作成と活用の2段階を設けることにより、段階毎のアセスメントが可能となり、そのアセスメント結果に基づいて、スキル付与・向上の支援に加えて、周囲の配慮事項やあると望ましい支援の把握を行うことができ、その結果、様々な特性のある発達障害者の職務適応力の向上につながる支援となると考える(図3)。

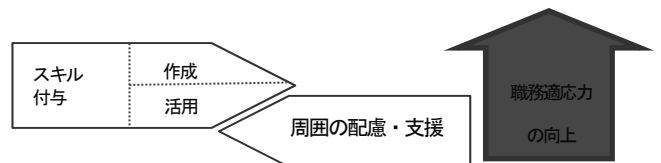


図3 手順書作成技能トレーニングと職務適応力の向上

6 今後の課題

トレーニングをより職務適応力の向上に寄与する効果的なトレーニングとして、標準化させていくための課題は次の2点である。

- ①アセスメントの視点の整理
- ②アセスメントの視点を踏まえた作業設定や指示の出し方の工夫(実施上のポイント)についての整理

今後は実践を積み重ね、課題の整理を行い、支援の内容を深化させながら、より効果的なトレーニングの実施方法についてさらに検討を進めていきたい。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：障害者職業総合センター支援マニュアル No. 2 発達障害者のワークシステム・サポートプログラム 障害者支援マニュアル I

【連絡先】

障害者職業総合センター職業センター企画課
E-mail : csgrp@jeed.or.jp TEL:043-297-9042