

継続的な就労に課題のある就労移行支援事業所に通所する成人に対する 刺激等価性/関係フレーム理論に基づく訓練の実施とその効果

○岩村 賢 (株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 研究員)
高津 弘明・清水 菜津子 (株式会社スタートライン るりはり大宮)
羽田 文記 (株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所)

1 背景と目的

刺激等価性/関係フレームスキル (以下「SE/RFスキル」という。) は、人の言語・認知能力を形成する重要な基盤であり、訓練を行うことで言語・認知能力の向上や適応行動にポジティブな影響を与える事が明らかになっている。海外では、SE/RFスキルに関するいくつかの訓練パッケージが開発されており、それらの訓練が、障害児を含む幼児・児童により効果を与えることが明らかにされている。先行研究では、主に、子供を訓練の対象としており、職業場面での成人に対する訓練効果に関する研究は非常に少ない。一方で、SE/RFスキルは業務上のコミュニケーションや作業など、様々な職業場面で用いられている。障害者雇用の場面では、一部のRFスキルが獲得できていないことにより、コミュニケーションや業務に課題を抱える者は多いと考えられる。そこで就労移行支援事業所において、就労に向けた訓練の一環としてSE/RFスキル訓練を行うことで実際の職業能力の向上や職業定着にポジティブな効果があると考えた。本研究では、就労移行支援事業所利用者に、PC上で実施できるSE/RFスキル訓練に取り組んでもらい、訓練の効果を検討することを目的とした。

2 方法

(1) 参加者

就労移行支援事業所に通所している、自閉症スペクトラム・ADHDと診断された20代の男性、Aさん。

(2) 訓練実施前における就労移行支援事業所での課題

対象者が通所する就労移行支援事業所の支援員から、以下の項目が課題点として挙げられた。

ア 衝動性/イライラ

自分の思い通りにいかない環境、出来事があるとイライラが生じる。自責・他責のいずれかの気持ちに繋がりがやすい。そのような状態になった際には、セルフマネジメントは難しく、突発的な支援員との面談を行う以外では、対処することが困難だった。

イ スケジュール管理

支援員から作業指示を行った際に別の作業をやりたがる様子が見られた。また、模擬業務中に、失敗を恐れて確認行動を複数回行い、報告なしに予定作業時間を超過してしまうことがしばしば見られた。

(3) 評価

訓練実施前後に対面で以下の評価を行った。

ア PCA

PCAは言語・認知能力を評価するツール¹⁾であり、SE/RFスキル訓練パッケージであるPEAK²⁾を基に開発されたアセスメントツールである。PCAは、D (直接体験学習)、G (般化)、E (刺激等価性)、T (関係フレーム) の大きく4つのモジュールに分類されている。さらに、関係フレームのモジュールは、図版を見て、正解を選択する形式の理解、音声の読み上げに対して音声表出で回答する表出の2つに分かれている。

イ 関係フレームスキルアセスメント (以下「RFSA」という。)

RFSAは職業分野で活用できるRFSAの評価シートである。等位、区別、比較、反対、階層、時間、空間、視点取得の8つの関係フレームの下位項目があり、それぞれ6つの設問で構成されている。

(4) 訓練

ア 訓練実施期間

200X年3月～200X+1年2月までの11ヶ月のうち約9ヶ月間訓練を行った。体調不良や実習等に参加する機会があったため、合計2ヶ月ほど実施が出来ない期間があった。

イ 訓練課題

PC上で実施できるSE/RFスキルの見本合わせ訓練を行った。課題は、PEAKの訓練パッケージを参考に作成したものと刺激等価性の訓練構造から成る、独自の関係フレーム訓練課題を用いた。

ウ 実施方法

Aさんは、平均して週に2、3回、1回10分から30分程度、PCを用いて訓練を行った。基本的には参加者は単独で訓練を実施したが、正答が難しい課題については支援者が補完手段やプロンプトを呈示しながら訓練を行った。

3 結果

(1) 訓練の詳細

Aさんは、累計で831課題に取り組み、平均正答率は97.2%だった。正答率が低い課題は必要に応じて補完手段やプロンプトを用いて繰り返し訓練を行った。

(2) PCA結果

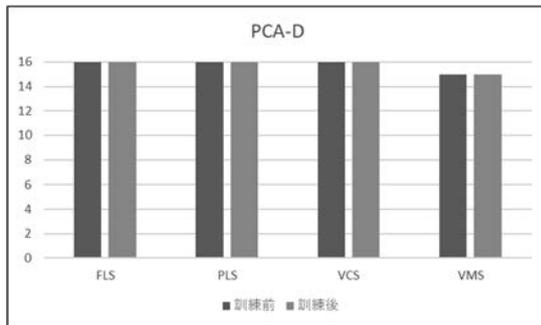


図1 PCAのDの得点変化 (16点満点)

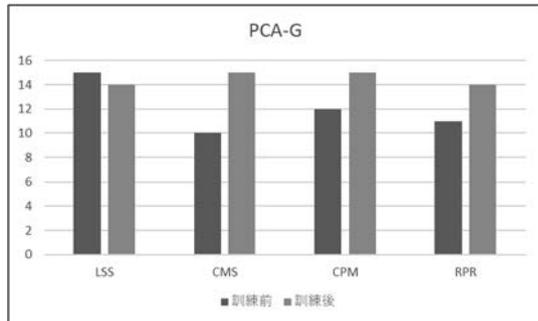


図2 PCAのGの得点変化 (16点満点)

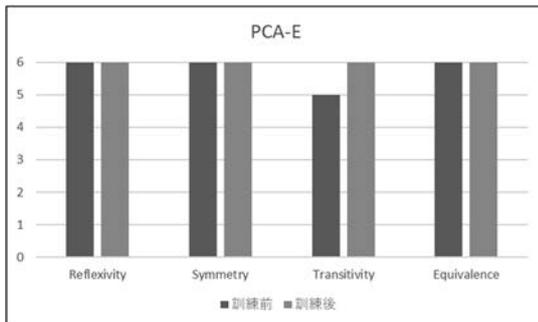


図3 PCAのEの得点変化 (6点満点)

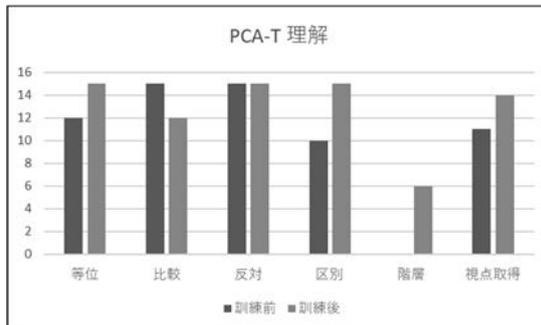


図4 PCAのT理解の得点変化 (16点満点)

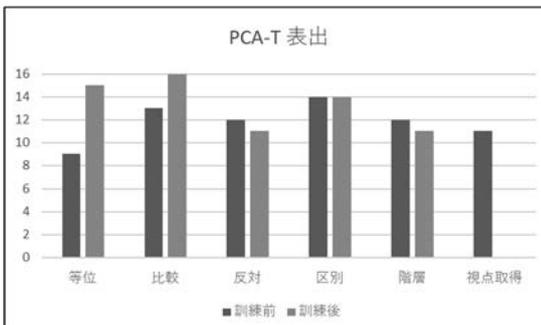


図5 PCAのT表出の得点変化 (16点満点)

PCAの結果を図1～5に示した。Dは訓練前後で同じ結果だった。Gは1項目を除き向上した。Eは推移律が向上した。Tの理解は比較、反対を除き向上した。Tの表出は視点取得が大きく低下したが、等位、比較は向上した。

(3) RFSA結果

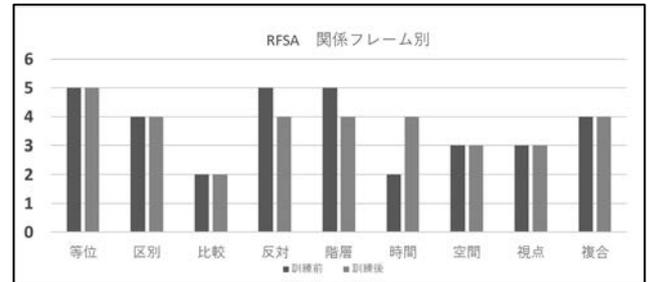


図6 RFSAの関係フレーム別得点変化 (6点満点)

図6にRFSAの結果を示した。反対と階層に関しては訓練後のテストで得点が低下したが、時間に関しては向上した。

(4) 行動変化

課題点に関して訓練終了後、支援員から以下の報告があった。

ア 衝動性/イライラ

突発的な面談の実施回数は減った。以前は気になる事があると突発的に面談していたが、気になることをメモに書き起こし、決められた報告の時間内で、支援員に報告・相談することが出来た。

イ スケジュール管理

スケジュールを守れるようになった。訓練を単独で実施中は、集中して取り組むことが出来た。面談予定についても、自分からスケジュールを確認して、支援員に依頼することで対応できるようになった。

4 考察

評価の結果、SEスキルに関して一貫した向上が見られた。RFスキルに関しては、理解と表出で変化に違いがあった。加えて、訓練前に挙げられた課題点は改善しており、SE/RFスキル訓練が、就労移行支援利用者にポジティブな効果があることが示唆された。これらの改善はPCA-Tの階層や視点取得、RFSAの時間などのスキルの向上と関連している可能性が考えられる。

今後はさらに多くの方にSE/RFスキル訓練を提供し、職業場面における効果を検討していきたい。

【参考文献】

- 1) Dixon, M. R. PEAK comprehensive assessment. Shawnee Scientific Press. 2019
- 2) Dixon, M. R. The PEAK relational training system. Carbondale: Shawnee 2014-2016

就労継続支援A型で「厚生労働省編一般職業適性検査」を用いて自己理解を深め、一般就労へ向けた支援の一事例

○中島 実優（ヴィストジョブズ金沢入江 職業指導員）

1 はじめに

(1) 会社概要

ヴィストジョブズ金沢入江は就労継続支援A型の事業所である。利用されている方たちは一般就労を目指し、個別支援計画の目標に沿いながら、日々業務を通して訓練している。施設内の作業としては AIが作成した音声データの編集を専用ソフトを使用して行う作業（以下「音声データ編集作業」という。）や、あぶらとり紙の選別作業、アクセサリーの作成作業などを行っている。

(2) 対象者概要

- ・障害診断名：双極性障害
- ・性別：女性
- ・年齢：37歳
- ・利用年数：4年8か月
- ・作業：施設内にて主に「あぶらとり紙の選別作業」と、「音声データ編集作業」に従事する。

現在は勤怠が安定し、PMSの時を除いて症状は落ち着いてきているという自覚があり、支援者の見立ても同様。

(3) 対象者の目標とその背景

ア 対象者の目標

一般就労に向けて自己理解を深める。自己理解を深め、一般就労する。

イ 背景

ヴィストジョブズ金沢入江で働き始めてから4年8か月が経過し、症状も勤怠も安定してきた。また以前は自尊心が低く、指摘を受けると精神的につらくなることもあった。しかしセルフケアが出来るようになったこと、またオンとオフの切り替えが出来るようになり、精神的にも安定してきたことを自覚している。

しかし対象者は一般就労につきたいという思いはあるが、自身の適性が理解できていないという思いから一般就労には至っていない。よって職業適性検査にてフォーマルアセスメントを行い自身の適性を理解し、それを踏まえたうえで一般就労を目指すこととした。

2 適性検査

(1) 検査方法

石川障害者職業センターにて、厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）を行う。職業評価の検査方法は「GATB」や「16課題版 MWS 簡易版」である。

(2) 結果

- ・「手腕」（手腕や手首を巧みに動かす能力）に適性があること。
 - ・「うっかりミスが多い」こと。
- 上記2点が判明した。

3 介入方法（チェックリストの活用）

(1) 適性検査を踏まえて

「うっかりミスが多い」ということが適性検査にて判明した。普段の業務から対象者もその自覚があり、なくしていきたいという思いがあることから、訓練していくこととなった。

ア 訓練方法

作業チェックリストを使用することによって、うっかりミスが減っていくかの経過をとる。また、チェックリストは経過をとりながら、対象者に合わせて変化していくこととした。チェックリストを使用して作業訓練をするものは、「あぶらとり紙の選別作業」と「音声データ編集作業」とする。

イ チェックリスト

あぶらとり紙の選別作業で現在使用しているチェックリストは、図1の項目であり、作業を行った後にチェックを自身で行う。そのチェックリスト通りに作業していくことが出来ているかの経過をとり、チェックリストを活用することが、うっかりミスをなくすことにつながるかの経過をとる。

	日付： (東目) 時間： 分	確認
1	道具を正確に設置し作業が行えているか	
2	角を揃えることが出来ているか (茶紙：左下/化粧紙：右上)	
3	茶紙に化粧紙が混ざっていないか	
4	茶紙・化粧紙どちらも正面に黒ラインがあるか	
5	キツく結ぶことができていないか (揃えた角が崩れることを防ぐ)	
6	名前欄の書き間違いがないか	

図1 あぶらとり紙の選別作業チェックリスト

音声データ編集作業でのチェックリストは図2の項目であり、経過のとり方はあぶらとり紙の選別作業と同様である。

チェックリスト	確認
①シナリオを取得	
★シナリオがIDを入れたものと合っているか	
②slackを開いて、下記の確認	
★アクティビティで自身に関するスレッド	
③原本を開いて、下記の確認	
★タイトル	
★章	
★節	
★項	
★章末	
★ルビ	
④印刷をする	
★★読み替え案リスト	
★★調査記録	
★★辞書登録	
★★質問シート	
⑤編集に取り掛かる	

図2 音声データ編集作業のチェックリスト

4 結果

(1) あぶらとり紙の選別作業

2024年4月から経過をとり始めた。当初は現在のチェックリストではなく、図1の作業チェックの項目を5段階の自己評価としていた。しかし、企業に納品した際にその通りの作業がなされていないと毎回フィードバックをもらうことが1か月半ほど続いた。よってよりシンプルなものに変更し、作業したかどうかのチェックのみ行うものとした。変更当初は10束作業すると、名前欄の間違いが2束、茶紙に化粧紙が混じっていたことは5束などミスが総計して7束という結果であった。しかしチェックリストを変更してからは、50束作業をすると、ミスは5束と7分の1にまで減少した。

(2) 音声データ編集作業

2024年4月から経過をとり始めた。チェックリストの使用前は納品したものに対するフィードバックが多く、必要事項の確認漏れが3提出物に対して平均して15件ずつあった。しかしチェックリストを使用してからは、7提出物に対して平均して1.3件ずつとなり、減少した。

5 職場実習

(1) 職場実習に至るまで

チェックリストを使用すると、ミスが格段に少なくなり、質のいいものを企業に届けることが出来るようになった。また対象者所感として、チェックリストがうっかりミスをなくすことにつながり、自信につながったとのことだった。このことから2024年7月に職場実習を行うことに至った。

(2) 職場実習を終えて

実際に自身の得意・不得意の自己理解がより一層深まったとのことだった。得意なこととしては、一定のスピードでの作業や、そろえる作業。不得意なこととしては、覚えることが多いこと、全体行動での臨機応変な行動、確認作業が出来ないと感じる環境での作業。また、理解が深まったこととしては、以前よりもきつく言われてもへこたれなくなったことをあげられた。

6 考察

厚生労働省編一般職業適性検査を受けることにより自己理解が深まり、手腕に適性があり、特性としてうっかりミスが多いことが判明した。その特性であるうっかりミスをなくすために、チェックリストを介入方法として選択し、対象者が日々の作業で実施した。チェックリストを使用することによってミスが少なくなり、うっかりミスをなくしていく手段としてマッチしていることを自覚した。また、チェックリストは行動に沿ったシンプルなもの対象者にはマッチしていることも分かった。うっかりミスを減らすことが出来たことにより自信を持つことが出来、作業の質は上がっている。

日々の作業や訓練を通して自身や作業に自信がついてきたことから、一般就労に向かう意思は変わらずもち、今後も職場実習に行きたいとのことだった。

上記より、自身の適性を知ることや自己理解の深まりは自信へとつながり、一般就労に向けての取り組みとして必要であることが考察される。

7 今後の課題

自身にあったチェックリストを作成できるようになることが課題としてあげられる。また、チェックリストを用いてもミスが続く場合は、対象者にマッチしていない可能性があるため、変更も出来るようになることもあげられる。

今後は上記の課題が解決できるよう、自身でチェックリストの作成や、マッチしていない時にはどのようなものを作成していったらよいかの指導を行い、より対象者の目標である一般就労に向けて伴走していく。

一般校からの就労相談に TTAP・BWAP2 を活用したケース ～アセスメントを通じての、家庭・関係機関との連携～

○酒井 健一（社会福祉法人釧路のぞみ協会 自立センター 職業準備・職場定着支援係長）
くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターふれん スタッフ一同

1 はじめに

社会福祉法人 釧路のぞみ協会 自立センター（以下「自立センター」という。）では、くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターふれん（以下「ふれん」という。）を受託して運営している。ふれんでは、職業的自立を果たすことを目的として、評価・アセスメントを実施し、対象者に応じたプログラムの作成・支援、そして、地域の関係機関と連携しサポートを行っている。今回、幼少時に手帳を取得したが、通常教育を受け続けた対象者について、TTAP・BWAP2 のアセスメントを実施し、その結果を家庭・学校、医療と共有する事により、進路選択の一助とした事例について発表する。

2 本人の概要

T 氏～17 歳の男性。幼少期から発達の遅れがみられ 5 歳の時に広汎性発達障害の診断を受け療育手帳を取得。家族が小中学校は、対象者がのびのび学び通学できることを願い遠方の少人数の学校に入学させた。大きな問題なく学校を卒業し、その後、普通高校に進学するもこれまでと環境が大きく変化した事や、特性から、周囲とのコミュニケーションが上手く取れない、学業不振などの問題が顕著となった。高校 2 年生時の進路を具体的に検討する時期にも、漠然と就職したい希望はあるものの対象者は、自ら目標を持つことが難しく、担任からふれんに問い合わせがあり、相談開始となった。

3 本人・家族・学校との面談を通じての課題の整理

対象者の状況を把握するため、母親同席の元、対象者と面談を実施している。母親からは、自ら意志を伝えることが苦手、また、家庭での日常生活においては、多くの部分で母親が援助を行っていることなどの課題が確認された。対象者に対する質問に対しても簡単な「はい」「いいえ」でこたえられる以外の返答ができず、返答に困った際には母親の顔をみて助けを求め、母親が返答していた。また、担任への聴取では、家庭ではできないとされていることも出来ている事もあったため、環境によるスキルの変化を明らかにすることを目的として、TTAP・BWAP2 のアセスメントを実施してハードスキル・ソフトスキルの整理を行う事とした。

4 BWAP2 の実施

在学時に BWAP2 を実施して「就労の課題」を整理し支援のニーズを整理することとした。BWAP2 では、「仕事の

習慣・態度」「対人関係」「認知スキル」「職務遂行能力」の 4 領域のスキルアセスメントが可能となる。また、「援助要求スキル」等が多く含まれている。アセスメント結果は、相対的に解釈できる T スコアの結果は職業習慣 (HA) 41 点 (以下「HA」という。) 対人関係 (IR) 39 点 (以下「IR」という。) 認知能力 (CO) 46 点 (以下「CO」という。) 仕事の遂行能力 (WP) 32 点 (以下「WP」という。) 職業能力レベル (BWA) 37 点 (以下「BWA」という。) WP では生活介護レベル、全体では福祉就労(低)レベルとしての結果が見られた (図 1)。

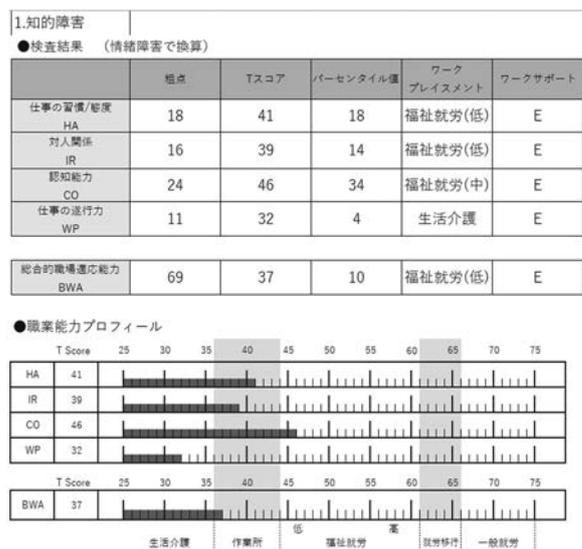


図 1 BWAP2 の評価結果 在学時

5 TTAP の実施

BWAP2 の結果 (図 1) を基に、学校、家庭において就労に向けた取り組み内容を具体化するために知的障害を伴う自閉症を対象とした TTAP によるアセスメントを実施した (図 2)。の検査道具を使い実際に検査を行う直接観察尺度ではハードスキルの面では合格 (以下「P」という。) が多く見られている。ソフトスキルの面では周囲の状況を見て行動するという項目等に芽生え (以下「E」という。) が見られている。家庭尺度では母親に半構造化面接によるアセスメントを行った。ハードスキル・ソフトスキル共に E が多く見られている。例として職業スキルの項目では、「一人で衣服を洗濯して乾かす」の項目や「食器を洗って乾燥させる」というような、直接観察尺度で P となった項目についても E がついている。これらは、日常生活場面におい

て母親の介入度が高く対象者が自ら行動する機会が少ない環境であることを示していると考えられる。特に自立機能の項目で顕著に現れた。学校尺度では、担任に半構造化面接を行った。学校尺度でも家庭尺度同様に、多くの項目で、Eの検査結果となっていることが分かった。特に「時計の時間が分かる」のような、集団生活において、他人に依存することができる項目で芽生えが見られている。また余暇スキルについては「集団行動に参加する」等を含めた、他者とのコミュニケーションが必要な事についてはEの検査結果となっている。3尺度、6領域のアセスメントからTTAPの結果として分かった事は、対象者が獲得しているスキルは多いが、環境の違いにより活動状況に差異がある事が分かった。

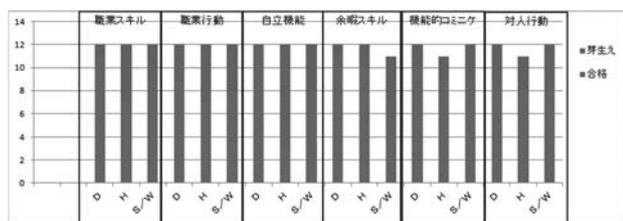


図2 TTAPのスキルプロフィール

6 アセスメントの結果から

BWAP2 (図1)、TTAP (図2) の結果から、基本的なスキルとして身につけている事は多く見られてはいるが、今までの学校生活や家庭環境から汎化出来ていない事がEの検査結果となっている事が分かった。アセスメントの結果を計画につなげるための分析フォームでは指導目標設定を行った。BWAP2の4領域HA・IR・CO・WPの項目も反映することにした。職業スキルでは作業を行う際には絵やマニュアルの提示等で習熟を促す。職業行動では業務を行う際には具体的な数量を設定し自ら確認すること。構造化することで整理・物の管理を行うこと。自立機能では自身でスケジュールや手順書を確認して行動すること。身だしなみを整えること。余暇スキルでは、オンとオフの切り替えが出来ること。機能的コミュニケーションでは、日誌等を用いて自らの行動を振り返りニーズを相手に伝えること。対人スキルでは、最低限の場面に沿った行動や振る舞いが出来ること。これらの事を目標として計画を立案している。

7 家庭・学校・医療との共有

対象者のストレングス・課題についてアセスメント結果を基に対象者・学校・家庭と面談を実施している。対象者が服薬をしていることから医療との情報共有も行った。獲得しているスキルについては、就労の場面でも活かせるような環境を確認・構築する必要も示唆した。Eのスキル項目に関しては、家庭、学校と連携して取り組むことで獲得が可能となる事を伝え実施となった。また、今後の進路としては①職業準備性を高める必要があること②継続したスキル向上が期待できることを伝えた。その後、学校の進路

面談でも検討を重ね、その結果、対象者・家族共に卒業後は、就労移行支援事業所の利用を希望された。

8 就労移行支援の活用

就労移行支援事業の利用直後スキル向上に向けた取り組みを確認するためBWAP2を実施した(図3)。

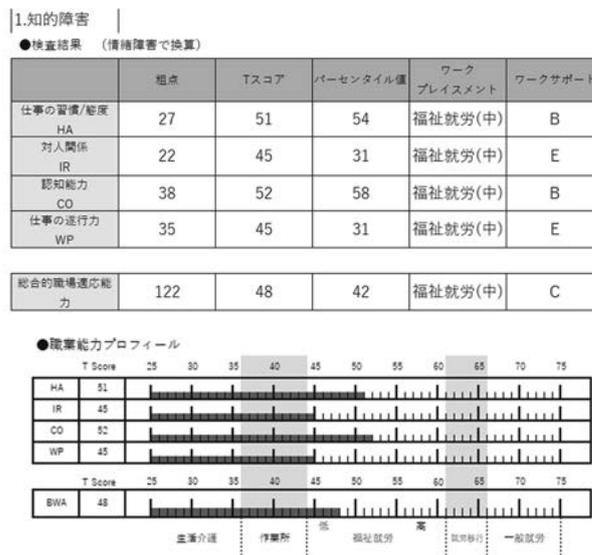


図3 BWAP2の評価結果 就労移行利用時

家庭・学校が協力して取り組むことで各項目もスキル向上が確認されBWAは生活介護から福祉就労と向上した。今後の就労移行支援事業での活動に期待ができる結果となった。

9 まとめ

近年、就労相談の対象が多様化している。今回のような通常教育を受けている方達からの相談も増加しており、この傾向は継続すると考えられる。今回、実施したBWAP2は行動観察を中心とするアセスメントであることから高い専門性を必要とせず実施可能である。TTAPのアセスメントは詳細にスキルの整理が可能でEからPまで導くことができ、より具体的な就労への道筋が見出せるものであった。また、対象者のみならず、家庭・関係機関との共有を図り易いツールである。両アセスメントの結果からは、今後、どのような具体的な取り組みが有効なのかも確認できた。継続したアセスメント、それに基づく連続した支援が可能となり、本人の自己理解も進む結果となった。

【参考文献】

- 1) 梅永雄二『TTAP—自閉症スペクトラムの移行アセスメントプロフィールTTAPの実際』
- 2) 梅永雄二『発達障害の人の就労アセスメントツール』

【連絡先】

酒井 健一
社会福祉法人 釧路のぞみ協会 自立センター
e-mail : jiritsu-center@sky.plala.or.jp

MWS 社内郵便物仕分（簡易版）による応用的アセスメント法の検討 ～健常者データの詳細な項目分析を通じて～

○知名 青子（障害者職業総合センター 上席研究員）
渋谷 友紀（障害者職業総合センター）
清水 求（元障害者職業総合センター）

1 背景と目的

障害者職業総合センター研究部門では、職業リハビリテーションの支援技法のひとつとして平成 11 年度から現在まで「職場適応促進のためのトータルパッケージ」の研究開発を行ってきた。身体障害や知的障害に焦点化されたそれまでの訓練技法では、統合失調症患者や脳機能障害者の職業上の支援ニーズを十分に捉えきれなかったことが開発理由となっている。

近年、復職や就職を目指す障害者で、気分障害、適応障害、発達障害、高次脳機能障害がある人が職業リハビリテーションの対象として拡大する中、現場での支援手法のニーズに合わせて当初のワークサンプル幕張版（「Makuhari Work Samples」以下「MWS」という。）よりも難易度の高い「給与計算」「文書校正」「社内郵便物仕分」の3つの新規課題が開発・市販されるに至った。

MWS 新規課題は特有の複雑性（作業遂行にあたって処理すべき情報量が多い構成）が難易度を高める要素として取り入れられた。だが、その複雑さ故に支援者自身が課題構造を理解するという点、複雑性を活かした支援現場での活用という点において難しさがあることが考えられる。これら活用上の課題への対応として、研究部門では教材や活用モデルなどを作成・提供している¹⁾。

さて、MWS は達成水準を確認するための指標として一般参考値を課題ごとに設けており、具体的には年代・性別での作業時間、正答率のパーセンタイル順位を整備している。この作業時間の長短、正答率の高低によって課題の難易度がレベルに対応していることが確認されている。一方、課題の構造に仕組まれた複雑性の性質そのものについては、開発・市販化以降、特に検討はなされていない。MWS のアセスメント・トレーニングツールとしての効果的な活用や、ツールそのものの精度向上・品質改善の観点からは、複雑性についてより一層、理解を深める必要があると考えられる。

以上から、本稿では3課題の中でも地域障害者職業センターやその他の就労支援機関の現場において活用率が高い「社内郵便物仕分」課題を取り上げ、項目分析を行うことで課題の複雑性について検討するとともに、簡易版の結果を職業的アセスメントへ活用するための結果解釈の視点について考察する。

2 方法

(1) 分析対象の新規課題及び解析ツール

MWS には課題の体験に加えアセスメントとしての活用が想定されている簡易版と、難易度の低いレベルから高いレベルまで課題が用意された訓練版がある。両者の設計は共通している。今回、分析を行うにあたっては一般参考値の元となる健常者データ数が、1課題あたりで最も多い簡易版を用いた。分析には統計解析ソフト R 及び IBM SPSS Statistics Ver.28 を用いた。

(2) プロセス 1（一般参考値に基づくシミュレーション）

新規課題の開発時に整備された簡易版の一般参考値（正答率、作業時間、性別、年代）を用いて、模擬データ（実際にある 164 名のデータをもとにした 1 万人規模データ）を生成し、簡易版の下位項目として設定されている 20 試行について項目反応理論^{※1}による解析を実施した²⁾。結果、簡易版の 20 試行（レベル 1～5 相当）は、同レベルの試行でも難易度の水準が一定でなく、ばらつきが想定されること、また、識別力^{※2}の低い項目も推定された。

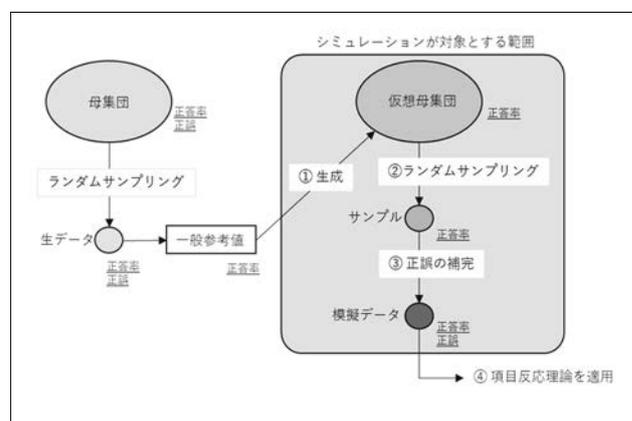


図 1 模擬データ生成とシミュレーションのプロセス

※1 項目反応理論：一人の被験者がテストの 1 項目に回答する際の正答率をモデル化したもの

※2 識別力：ある特性 θ を測定する精度

(3) プロセス 2（実測データを用いた分析方針の検討）

プロセス 1 で実施した模擬データでの解析を踏まえ、実際のデータを用いて解析を実施することとした。公開済みの一般参考値は 20 試行全体の実施時間と平均正答率のみであるため、さらに詳細な分析を行う目的で試行ごとの素

点を用いることとした。なお、データの二次利用にあたっては障害者職業総合センター調査研究倫理審査委員会による倫理審査を受け承認済みである。

始めの手続きとして項目反応理論の実施条件、①「1次元性:そのテストが全体として単一の能力を測っているか」、②「局所独立性:テスト項目間に相関があるかどうか(無相関が望ましい)」について検討した(図2)。

結果、実際のデータから社内郵便物仕分簡易版は「1次元ではないこと」及び「局所独立性がないこと」が明らかとなり、そのような試行に対する項目反応理論を用いた分析は不適合と判断された。しかしながら、本結果からは、当初構想された「情報処理」の力を評価するための現在の設計が多次元構造であること、また、「局所独立性がないこと」から、20試行間に相関=共通性があることが新たに明らかとなった。

以上より、20試行の項目特性を共通性の観点から分析するため、探索的因子分析を用いて解析することとした。

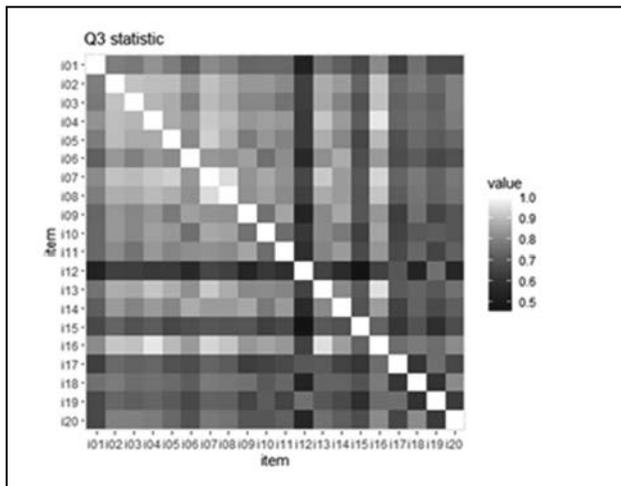


図2 20試行の項目間相関統計量

(4) プロセス3 (因子分析による20試行の構造分析)

ア データセットの確認・分析準備

因子分析にあたってのデータセットに対する確認として、KMO測定(データに少なくとも1つの潜在因子が存在しそうかを調べる測定)を実施した。結果、全体指標(Over MSA)が0.73>0.6であったことから因子分析を実施して問題ないことが分かった。

イ スクリーンプロット、平行分析

因子数判断のためスクリーンプロットと並行分析を実施し。因子数は3個または5個が推奨された。両者を比較した結果、「社内郵便物仕分」課題の実施結果をアセスメントとして利用する上での解釈可能性から3因子に決定した。次に、因子負荷の推定、因子軸の回転(プロマックス回転、最尤推定法)を行った。

3 結果 (因子分析の結果について)

3つの因子について、それぞれ因子1「変則性への対応力」、因子2「基本的理解と着実性」、因子3「視覚注意力」と命名した。各因子への各試行の因子負荷量は図3の通りである。

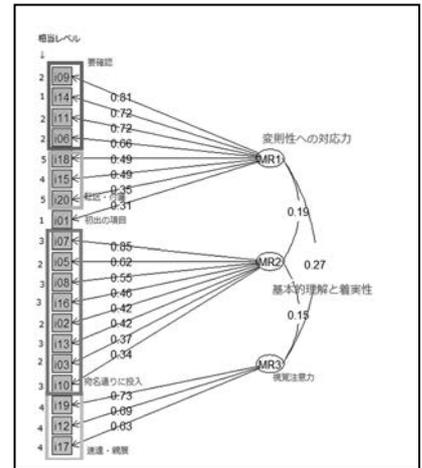


図3 因子分析の結果イメージ

因子分析では、MWSに当初から

設定されている5つのレベルの高低で因子は分かれず、3つの因子で説明されることとなった。因子1に寄与する変則性のある問題(要確認問題:レベル1、2相当。転送・付箋問題:レベル4、5相当)については、これらがランダムに出題されることで難しさを高める一因となっていると示唆される。また、レベル3、4相当の問題は、郵便物に記載される情報が詳細化されているものの、基本的ルールに則れば正答できる問題であり、対象者の着実性を反映すると考えられる。また、因子3に寄与する問題(レベル4相当:速達・親展)は、他の因子がルールの理解に関与するものであることは全く区別され、人間の視覚情報処理の特性をより強く反映しているとみなされる。

4 考察 (結果解釈への応用について)

簡易版はレベル1~5相当の課題全てを含む高い難易度のものとして設定されている。したがって被験者の課題遂行上の心理的負担への配慮を要する。このため、エラー傾向に対する評価以上に、正答できた結果についてストレングスを見出す視点が求められる。例えば、3因子ごとに正誤の情報を整理した上で、対象者の正答率の高いカテゴリは何か、それによって因子で説明される課題遂行の力がどの程度確認されたのか、フィードバック時の追加情報とすることが想定される。

なお、この分析結果は、現課題の変更を求めるものではなく、簡易版の結果解釈を豊かにする材料となるものであることに留意していただきたい。

【参考・文献引用】

- 1) 障害者職業総合センター『ワークサンプル幕張版(MWS)新規3課題による効果的なアセスメント及び補充方法の獲得に関する調査研究』, 調査研究報告書No.174, (2024)
- 2) 知名青子・國東菜美野・清水求『職業リハビリテーションのアセスメントにおける現代テスト理論の応用可能性に関する基礎的研究』, 障害者職業総合センター資料シリーズNo.104 (2022)

「実行機能」の視点を用いた効果的なアセスメント及び支援に関する研究 －実行機能に困難のある対象者の支援に関する調査から－

○宮澤 史穂（障害者職業総合センター 上席研究員）

渋谷 友紀（障害者職業総合センター）、三浦 卓（元障害者職業総合センター）

1 はじめに

実行機能とは、ある目標を達成するために思考と行動を調整する認知機能のことであり、発達障害、精神障害、高次脳機能障害では、実行機能に困難がみられる場合があることが知られている。また、この実行機能の困難により、職場においては仕事の手はずや段取りが悪い、時間内・期限内に仕事を終わられない、といった課題が生じることが想定される¹⁾。本発表では全国の地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）等を対象に実施した、実行機能に困難が生じている対象者への支援に関するアンケート調査の結果の一部について報告する。

なお、本調査研究では標準化された実行機能のアセスメントであるBRIEF-A²⁾の下位尺度に従い、実行機能を抑制、シフト、情緒のコントロール、セルフモニタ、開始、ワーキングメモリ、計画・組織化、タスクモニタ、道具の整理の9つの下位項目から構成されるものと定義する。

2 方法

(1) 調査対象

地域センター52所（支所を含む）、広域障害者職業センター2所、障害者職業総合センター職業センター

(2) 調査期間

2023年7月～8月

(3) 調査項目

本発表の対象とした調査項目は以下の通りである。

- ①実行機能に困難のある対象者（以下「対象者」という。）の支援経験の有無
- ②対象者の支援事例（最大3事例）
各事例について対象者の主な障害種類、対象者に生じた困難、対象者に実施した支援（支援内容、支援の経緯や実施した理由、支援結果）の回答を求めた。
- ③実行機能に困難のある対象者の支援で苦慮すること

3 結果

(1) 回答状況

55所から回答を得た（回答率：100%）

(2) 対象者の支援経験

実行機能の下位項目に関連した困難の状態像を示し、このような困難のある対象者の支援経験について尋ねたところ、98.2%が「経験がある」と回答した。

(3) 対象者の支援事例

105件の回答を得た。

ア 対象者の状態像

(7) 対象者の主な障害種類

発達障害が最も多く（47.6%）、高次脳機能障害（26.7%）、精神障害（24.8%）、知的障害（1.0%）と続いた。

(イ) 対象者に生じた困難

対象者に生じた困難について、実行機能の9つの下位項目に対応する11項目の状態像（計画・組織化は多くの要素が含まれるため3つに分割した）を提示し、当てはまるものを全てを選択するよう求めた。最も多く選択されたのは「状況に応じて行動や考え方を柔軟に変えることができない」と「感情的な反応を適切に調節することができない」（それぞれ56.2%）であった（図1）。

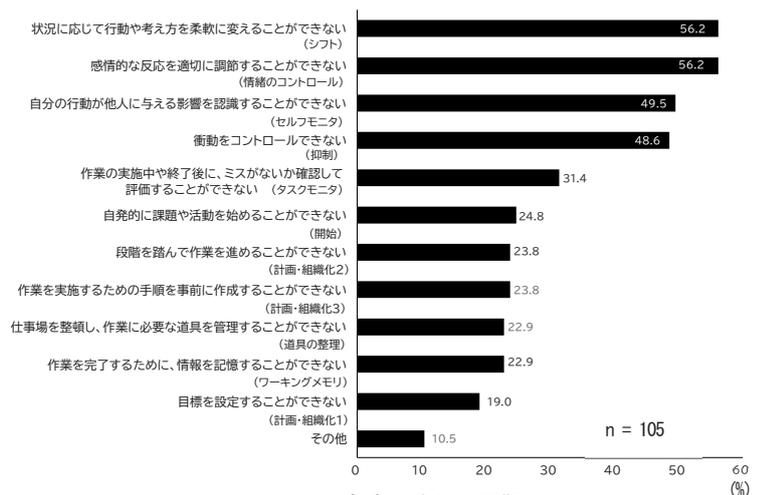


図1 対象者に生じた困難

イ 対象者に実施した支援

対象者に実施した支援に関し、支援内容、支援の経緯や実施した理由、支援結果のそれぞれについて、自由記述で回答を求めた。記述例を表1に示す。さらに、記述の全体傾向を把握するため、設問ごとに記述内容の分類を行った。

(7) 支援内容

支援対象に焦点を当てて記述内容を分類した。複数の支援対象が書かれている記述については、複数のカテゴリーを適用し、支援対象が明確に書かれていない記述については「不明」とした。分類の結果、対象者に直接働きかけを行った支援（「対象者」）（78.4%）が最も多く、職場の環境調整など、環境を対象とした支援（「環境」）（20.6%）、家族や支援者などの関係者に実施した支援（「関係者」）（18.6%）、不明（4.1%）と続いた。

表1 対象者に実施した支援の記述例

	対象者に生じた困難	支援の内容	支援の経緯や理由	支援結果
記述例1	目の前のことだけに集中するため周囲の状況を把握することが困難。差し込み作業が生じた際に元の作業に戻ることができない。(シフト、ワーキングメモリ)	・単独作業スペースを確保し、余分な情報を遮断した。(環境) ・支援スタッフと相談しながら作業遂行計画をたてるようにした。(対象者)	自らの処理方法に固執してミスが発生する様子があり、支援スタッフとの相談を通じて作業遂行を行うことでミス軽減が図られることが確認されたため。(適応的な行動・反応の獲得)	・周囲から「〇〇さんの作業スペースは確保することが望ましい」と理解を得やすくなった。 ・ミスが減少できたことで「支援者と相談するメリット」を実感することができた。(改善)
記述例2	作業指示を出してもそれをステップに分けて手順を考え作業時間の見積もりなど作業の見通しを持つことができない。その結果、作業を進めることができず、固まってしまうことがあった。(計画・組織化2、3)	メモリーノートを活用し、支援者と一緒に作業の手順を確認した。それを時間ごとに区切り、見通しを立てられるようにした。(対象者)	はじめはご自身のみでメモリーノートを活用して作業を遂行してもらおうと考えたが、ご自身だけだと作業の整理ができなかったため、支援者と一緒に行った。(適応的な行動・反応の獲得)	何度か繰り返すうちに時間はかかるが(1日の作業を組み立てるのに1時間程度かかる)自身で組み立てる方法はわかるようになってきた。ただし、実用的ではない部分が多い。(一部改善)

(イ) 支援の経緯や実施した理由

内容の類似性に基づき記述の分類を行った。複数の経緯や理由が書かれている記述については、複数のカテゴリーを適用した。分類の結果、「適応的な行動・反応の獲得」(52.6%)が最も多く、「不適切な行動・反応の消去」(39.2%)、「自己理解促進」(15.5%)、「アセスメント」(4.1%)、「その他」(7.2%)と続いた。

(ウ) 支援結果

記述内容について、課題の改善状況に着目し、事例を「課題の改善がみられた」(「改善」)(33.3%)、「課題の一部に改善がみられた」(「一部改善」)(30.5%)、「課題の改善がみられなかった」(15.2%)、「不明」(21.0%)のいずれかに分類した。「改善」と「一部改善」の合計は63.8%であり、6割程度の事例において支援の結果、何らかの課題の改善がみられていた。

(4) 実行機能に困難のある対象者の支援で苦慮すること

実行機能に困難のある対象者の支援で苦慮することについて自由記述で回答を求めたところ、49件の回答を得た。個々の意味内容の類似性に従い分類を行ったところ、7つのカテゴリーに分類された(表2)。最も多かったカテゴリーは「対処スキル・対処法の検討・獲得」(25件)であり、対処法の検討に関する難しさや、対処法を本人に受け入れてもらうことの難しさといった内容が挙げられた。

表2 支援で苦慮することの主な内容

カテゴリー	件数	内容
対処スキル・対処法の検討・獲得	25	対処法の検討が難しい
		支援の効果が見えない(検証が難しい)
		対処法の本人への受け入れが難しい
		理解してもらうような説明が難しい
自己理解の促進	17	本人に困り感や課題認識がない 本人の障害理解が進まない
アセスメント	10	アセスメントが難しい 問題が表出する場が限定されている(設定が難しい)
学んだことの実践	10	般化が難しい 対処法を実行できない
関係者に関すること	10	支援者や家族など周囲の負担が大きい 周囲の理解、配慮を得るのが難しい
対象者の具体的な状態像	7	感情コントロールが難しい場合、相談場面で怒ったり感情が乱れて、冷静に話をしたりふり返ることができない。
その他	9	個別性の高い支援が必要(マンパワーが必要) 一貫した対応の必要性

4 考察

本発表では実行機能に困難のある対象者の状態像や、対象者への支援について、回答の全体的な傾向の把握を試みた。

対象者の状態像については、「シフト」や「情緒のコントロール」に関する困難が多く選択された。対象者への支援については、多くの支援で対象者本人への働きかけが行われているものの、環境調整や関係者への支援も行われていることが示された。また、半数以上の支援が適応的な行動・反応を獲得することを理由として実施されていた。

支援結果については、約6割の事例において支援の結果、何らかの課題の改善がみられていたが、課題の改善が見られない事例も一定数報告された。また、支援で苦慮することとして、「対処スキル・対処法の検討・獲得」が最も多く挙げられた。さらに、支援で苦慮することに関する自由記述では、「支援の結果が見えない」という意見もみられている。これらの結果から、実行機能に困難のある対象者の課題を改善することの難しさがうかがえる。

本発表で示した結果は、回答内容の設定ごとの分類にとどまっており、それらの関係性までは分析を行っていない。効果的な支援について検討するためには、今回の分類結果を用い、支援結果と支援内容との関連や、実行機能の下位項目と支援内容の関連等について引き続き分析していく必要があると考えられる。

【引用文献】

- 1) 坂爪 一幸『実行機能と具体的な支援法』,「発達障害白書2019年版」,日本発達障害連盟(編)(2018),p.20-23.
- 2) Roth,R.M.,Lance,C.E.,Isquith,P.K.,Fischer,A.S.,& Giancola,P.R.『Confirmatory Factor Analysis of the Behavior Rating Inventory of Executive Function-Adult Version in Healthy Adults and Application to Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder』,「Clinical Neuropsychology vol 28」,(2013),p.425-434.