

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）
刎田 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「RFS」という。）

RFSは職業分野で活用できるRFS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

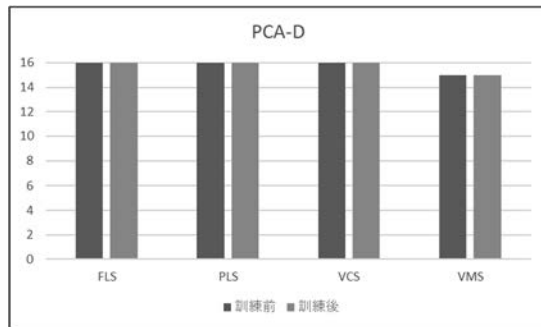


図1 PCAのDの得点変化（16点満点）

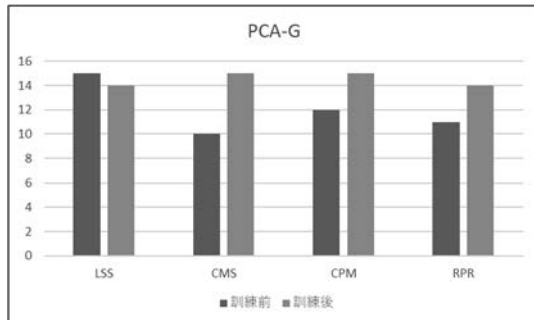


図2 PCAのGの得点変化（16点満点）

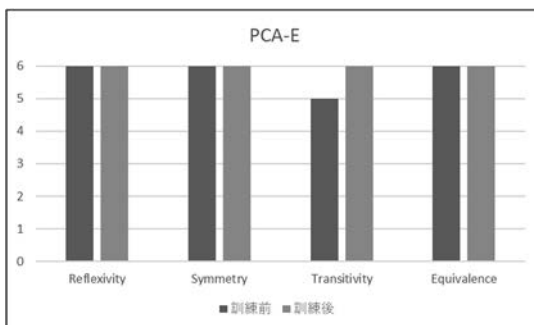


図3 PCAのEの得点変化（6点満点）

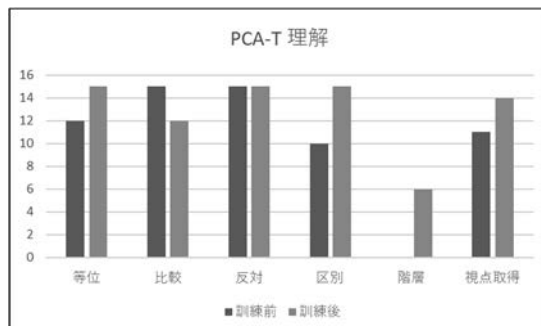


図4 PCAのT理解の得点変化（16点満点）

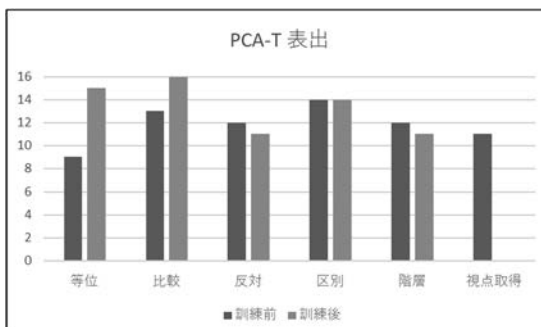


図5 PCAのT表出の得点変化（16点満点）

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

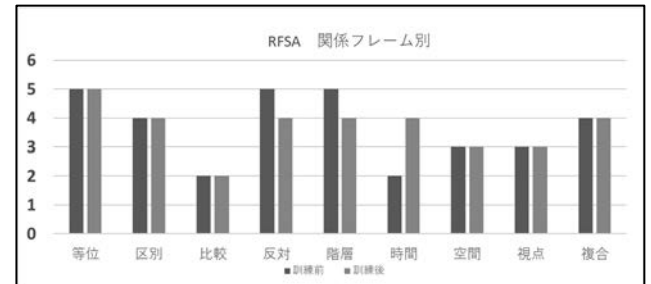


図6 RFSAの関係フレーム別得点変化（6点満点）

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に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