

障害者への就労支援者に対する

○四戸 裕歩（株式会社スタートライン メンバーサポート東日本ディビジョン 東日本第1エリア
コンサルティングサービスチーム・サポーター）

刎田 文記・菊池 ゆう子・豊崎 美樹（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 はじめに

株式会社スタートライン（以下「SL」という。）では、障害者の職場定着のために、応用行動分析や文脈的行動科学に基づく専門的な知識や技術の研鑽を行っている。2023年度には、その取り組みの一環として、支援サービスの拠点に勤務するサポーターを対象に、Process-Based Therapy（以下「PBT」という。）のワーキンググループを発足し、一連の活動を行った。この活動では、PBTを学ぶだけではなく、実際に拠点で勤務する障害者やその支援者に対するサポートの中でPBTを実践した。これらの取り組みは、PBTによるアプローチを、社内の支援技術の一つとして確立させるための試みであった。

2 背景・目的

SLで提供している屋内農園型障害者雇用支援サービス『IBUKI』（以下「IBUKI」という。）においては、各企業平均して3～4名の障害者に対して1～2名の企業管理者（以下「管理者」という。）を配置する形で勤務しており、SLは管理者に対してサポートを行っている。管理者は障害者雇用支援の経験が必ずしもあるわけではなく、障害者サポートに戸惑い、困難さを感じるケースも少なくない。また、管理者が障害者サポートに熱心になるが故に、過干渉を招いたり自身の経験談を元に障害者の行動をコントロールしようとしたりといった行動も見受けられている。管理者本人の人生のプロセスをつぶさにとらえながら、そのコアとなるプロセスが良い影響にも悪い影響にもなりうる、という両価性を持っているという考えに基づくことから、IBUKIの課題解決の一手段として、管理者サポートにおけるPBTの活用を試みた。

3 方法

(1) 対象者の概要

対象者である50代女性Aさんは、IBUKIで管理者として約2年間勤務されている（2024年1月時点）。

- ・傾向：物腰が低く、誰に対しても丁寧な言葉遣いをする一方で、断定的に物事をとらえる心理的な傾向がある。
- ・課題：特定の障害者と関わる際、受容的な行動がとれず不寛容な態度をとってしまうこと。

(2) 手続き

- ・面談場所：IBUKI 面談室
- ・所要時間：EEMMグリッド面談 計1回（60分）
- ・EEMMグリッドを用いた面談方法

SLで作成したEEMMグリッド面談用紙（A3用紙／不適応スタイルと適応スタイルの二つのEEMMグリッドを配置）を使用した。現在のAさんの思考や過去のエピソードについてヒアリングを行い、その内容を9つのグリッドに分類して記載した。

- ### · 效果指標

MPFI（多次元的心理的柔軟性尺度）：EEMMグリッド面談前、面談後に実施した。

4 結果

面談を通じて、不適応な行動と適応的な行動それぞれに対して行動選択時の思考や考えのプロセスを整理した。その結果、Aさんの特徴的なプロセスが確認できた(図1)。

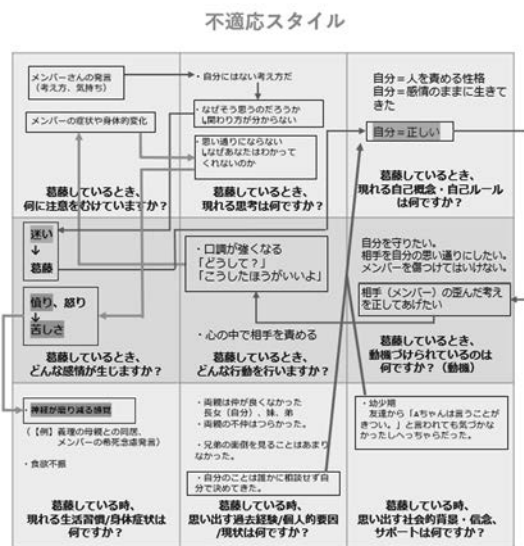


図1 不適応時のプロセスを可視化したEEMMグリッド

- ①「相手の理解できない発言」をきっかけとして陥るプロセスは、理解できないことに対する不安や迷いを引き起こし、「自分の考え＝正しい（これまでも正しかった）」という自己概念が想起されることから、「相手を正しい方向に導くべきである」という自己ルールが形成され、回避的な行動の動機に繋がっている。

②相手の症状悪化や身体的変化をきっかけとして陥るプロセスにおいては、相手の希死念慮発言や陰性症状の発露により、強いストレス（憤り・苦しみ）を感じることで不適応な状態が表出する。

①と②のプロセスは連動性があり、Aさんが相手をコントロールして自身の不安を払拭しようとするほど、相手の病状は悪化し、かえってAさんにとっては大きなストレスになる。こうした不適応な状態およびそこから引き起こされる行動によって、障害者とAさんの間に関係不和が生じていたことが推測された。

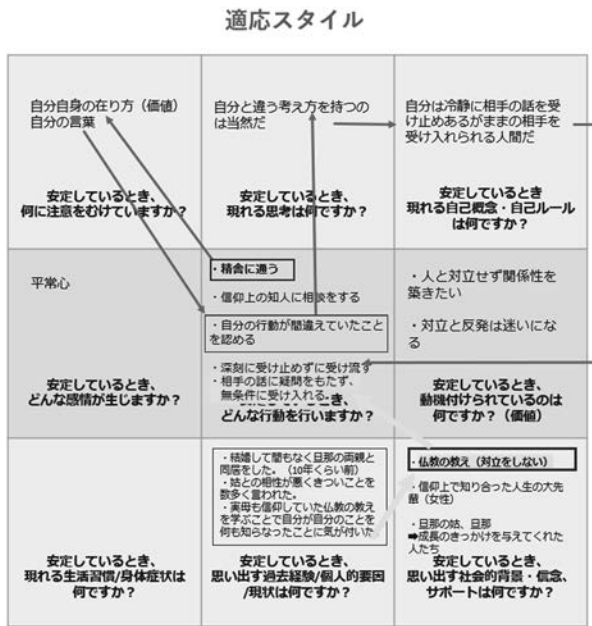


図2 適応時のプロセスを可視化したEEMMグリッド

③適応的な行動をとるためのきっかけは、「相手の言動があるがままに受け入れる」という信条に立ち返ることであった。私生活で、義家族との関係が上手くいかなくなった際に無条件に相手を受け入れることを学んだ経験があり、「一見してネガティブな事象でも、今となっては自分の考えを広げてくれるきっかけとなった出来事なので感謝している。」としてプロセスの両側面を捉え、理解することができていた。

④Aさんの気づきとしては、「相手の言葉に同化して、自分自身も苦しみを覚えることから、そこから逃れるために、自分が相手の課題を解決しようとしていたことに気がついた」との発言があった。

⑤MPFIの結果としては、心理的柔軟性の平均値が3.33から2.67へ、心理的非柔軟性が1.83から2.33へ変化した。

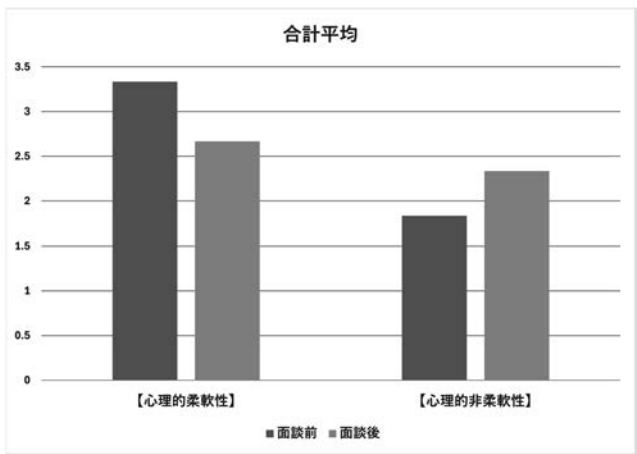


図3 MPFI合計平均の値

これらの分析結果を通じて、以下のようなサポート施策を検討した。

- (ア) 定期的なEEMMグリッドの更新と自己記入の促し
- (イ) セルフコンパッションの一環として体験的エクササイズ並びにワークシートの実施を提案
- (ウ) チームビルディングの支援、アサーティブなコミュニケーション方法の実践を提案

5 考察

IBUKIの管理者は、管理者としての責務を担うことから、支援ではなく指導に近い関わり方を選択してしまうことがある。Aさんも例にもれず、上記のような行動傾向を持っていたが、自身のネガティブな経験から、受容的な態度を重要とする考えを獲得した過去があることに、面談によって気づくことができた。また、Aさんの行動の変化として、SLサポーターに対する相談や自己開示の機会が増えたこと、自身のコミュニケーションが、一方的になっていたかを省みながらサポートにあたるようになったことなどが見られている。一方で、EEMM面談を経て気づきは得られたものの、MPFIにて心理的非柔軟性を示しており、気づいた出来事そのものについて、自身が受容的に捉えることは未だできていない状況と推測されたため、新たにセルフコンパッションやアクセプタンスに繋げていけるよう、今後の支援を継続的に実施していきたい。

【参考文献】

- 1) Hofmann, S.G, Hayes, S.C, Daid, N.L.(2021).Learning Process-Based Therapy. Context Pr. (ステファン,G. Hofマン, スティーブン,C.ヘイズ,デイビッド,N.ロールシャイト.菅原大地,梶原潤,伊藤正哉 (監訳) (2023) プロセス・ベースド・セラピーをまなぶ.金剛出版.
- 2) 豊崎 美樹「PBT（プロセスベースドセラピー）に基づくアセスメントとマインドフルネストレーニングの効果」,第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集 (2023)