

知的障害者の就労場面における役割設定の効果¹⁾

中 鹿 直 樹
川 村 徹 也

Effects of Changing Roles at Work for a Person with Intellectual Disability

Naoki Nakashika & Tetsuya Kawamura

abstract

Student Job Coaches supported a person with intellectual disability who was considered to pay much attention to other workers around him and to pay little attention on his task at the job-site. The effect of changing his roles was assessed. His role changed day by day, the role of the leader and the role of the worker. With the role of the leader the participant showed behaviors such as helping other workers and directed to start or stop the washing machine. The roles are not physical supporting arrangements, and they are not human supporting arrangements. However, the result shows that roles at the job-site can function as supporting arrangement.

序論

立命館大学では学生ジョブコーチ (Student Job Coach) の教育・研究・実践活動を行っている (望月, 2007; 中鹿, 2010b)。ジョブコーチとは援助付き就労 (supported employment) において障害者の就労支援を行う対人援助職の一つであり (小川, 2001)、学生ジョブコーチはジョブコーチの果たす役割の機能の一部を学生・大学院生がおこなうものである。学生ジョブコーチは、応用行動分析学の研究方法と技能を身につけたうえで支援を行うが、支援の枠組みとなるのが対人援助学の考え方である。

望月 (2007b) は、対人援助学の機能として3つの機能の連環を挙げた。すなわち援助・援護・教授の3機能である。そして援助機能を優先して考えることが重要であるとした。就労支援を例にとれば、援助付き就労という考え方が登場する前に一般的だったのは、まず職場で必要とされる技能や行動を身につける、その上で就労を果たすという考え方であった。対人援助学の機能連環に当てはめれば、教授によって対象者に必要な技能を身につけてもらうことが優先事項であったと言える。それに対して援助付き就労は、まず就労し、援助の継続を前提に働き続けていこうという考え方である。対人援助学の考え方而言えば、援助 (就労すること) を先におこない、その上で (就労を前提として) 必要な技能の習得を目指そうということになる。援助を優先して考えることに特徴がある。

対人援助の実践としてまず援助からスタートすることが重要となるが、具体的にどのような援助が目の前にいる対象者に必要なのかについては、障害の種類や年齢・性別といったいわば対象者の

属性によって自動的に決まるものではない。もちろん障害の種類などによってある程度きまってくる援助もあるわけだが、実際に必要な援助設定が何であるのかについては試してみなくてはわからない側面もある。

学生ジョブコーチグループではこれまで、さまざまな対象者に、いくつかの援助設定の有効性を確認してきた(中鹿, 2010)。太田・稲生・望月(2005)は清掃作業において、なかなか掃除の精度を上げることができなかった生徒を対象に、一つの清掃が終わるごとに生徒自らが確認し、さらに学生ジョブコーチも一緒に確認するという支援付きのセルフ・チェックを導入した。そして、このセルフ・チェックが掃除の精度を上げることを確認した。武内・本多・鈴木・望月(2008)は、作業の終わりや作業の前に頻回な報告や確認をしてしまう生徒を対象に、スケジュール表とマニュアルを配置した。そしてこれらの配置によって、生徒の報告・確認が適切な頻度になったことを示した。太田・陸・望月(2005)は、クリーニング業務の際の生徒のタオルたたみが安定しないことに対して、一定個数を仕上げるたびに近くのスタッフに報告してもらい、それに対してスタッフが言語的なフィードバックをするという援助設定により、タオルたたみの安定につながることを示した。

今回のケースは「周りの様子を気にしすぎて作業がおろそかになっている」という評価を受けている対象者に対して、職場での役割(リーダー役と作業員役)を設定することにより、リーダーとしての行動やその場で求められる作業行動がどのように改善するのかについて検討した。つまり役割が業務成立のための援助設定として働くかどうかについて検討した。

方法

対象者 障害者就労継続支援施設に属するAさんが対象であった。周囲のスタッフはAさんについて「作業スピードが遅い」「周囲の様子を気にかけすぎる」という評価をしていた。本研究がスタートする以前から、Aさんは職場での時間管理(主に休憩の開始と終了の合図)を担当していた。

場面と業務 ゴルフ練習場場面での作業(使用されたボールの収集・洗浄・分類)が主な業務であった。特に室内で行われるボール洗浄・分類に関わる業務が本論文の対象場面であった。洗浄はボールを洗濯機で洗う作業であり、分類はボールを使用できるものと使用できないものに分ける作業であった。Aさんと一緒に2,3名の障害者(他の作業員)が働いていた。

手続き Aさんに対してリーダー役と作業員役という2つの役割を設定し、日によってリーダー・作業員を変化させた。リーダー役の日は、作業開始前に学生ジョブコーチがAさんに対して「今日はリーダー役をお願いします」と教示し、リーダーと書かれた名札を付けてもらった。他の作業員に「今日は時間管理と援助はAさんがします」と伝えた。リーダーとして求められる行動は、一般の作業(ボールの洗浄・分類)に加えて、30分ごとに入れる休憩の開始と終了を皆に伝えること、他の人が困っている時に助けてあげることの2つであった。

作業員役の日は、作業開始前に学生ジョブコーチがAさんに対して「今日は作業員をお願いします」と教示した。他の作業員には「今日は時間管理と援助は学生ジョブコーチが行います」と伝え、学生ジョブコーチが「時間管理」という名札を付け、Aさんは特定の名札を付けなかった。

リーダー・作業員として適切な行動には学生ジョブコーチが言語的なフィードバックを行った。単位時間当たりの、ボールを分類した量(kg/h)・洗濯機の運転状況や洗浄している他の作業員に注目

する回数を計測した。洗濯機はボール洗浄のために設置されているもので、日によって異なる担当者（一緒に働いている作業員）が、一定の量のボールが集まったら洗濯機に投入して洗っていた。ただし前のボールが洗浄中であれば、投入は遅らせる必要があった。洗濯機から空のカゴへボールを移す、休憩の前後であれば洗濯機の動作を一時止める、など洗濯機の担当者が状況に応じていくつかの行動をとる必要があるものだった。Aさんは洗濯機の運転状況や洗濯機を使って洗浄している担当者の方を頻繁に注目していたため、周囲を気にする行動として記録した。

結果

Aさんの作業量と洗濯機の方を注目する回数の推移について図1に示した。Aさんは役割導入前には、おおよそ1時間あたり3kgくらいボール選別を行っていた。はじめに作業員役を、次にリーダー役をという形で役割を交替していった。時期によって多寡はあるもののどちらの役割の時にも役割導入前の水準以上の作業量を保っていた。またリーダー役条件に比べて、作業員役条件における作業量が多い傾向だった。

洗濯機の方を注目する回数は、役割導入前は20分あたり多い時で50回以上、少ない時でも10回という回数だった。はじめに作業員役を導入すると、2回となった（作業員役の1回目にデータがないのは、洗濯機を使う機会がなかったため）。つぎのリーダー役の時には、15回くらいと上昇し、次の作業員役の時4回、10回という結果だった。全体的に見ると役割に応じて洗濯機の方を見る行動が増減した。またリーダー役の日には、他の作業員に対して「困ったときに手伝いをする」「洗濯機のスタートや終了についての指示をする」といった行動が見られた。

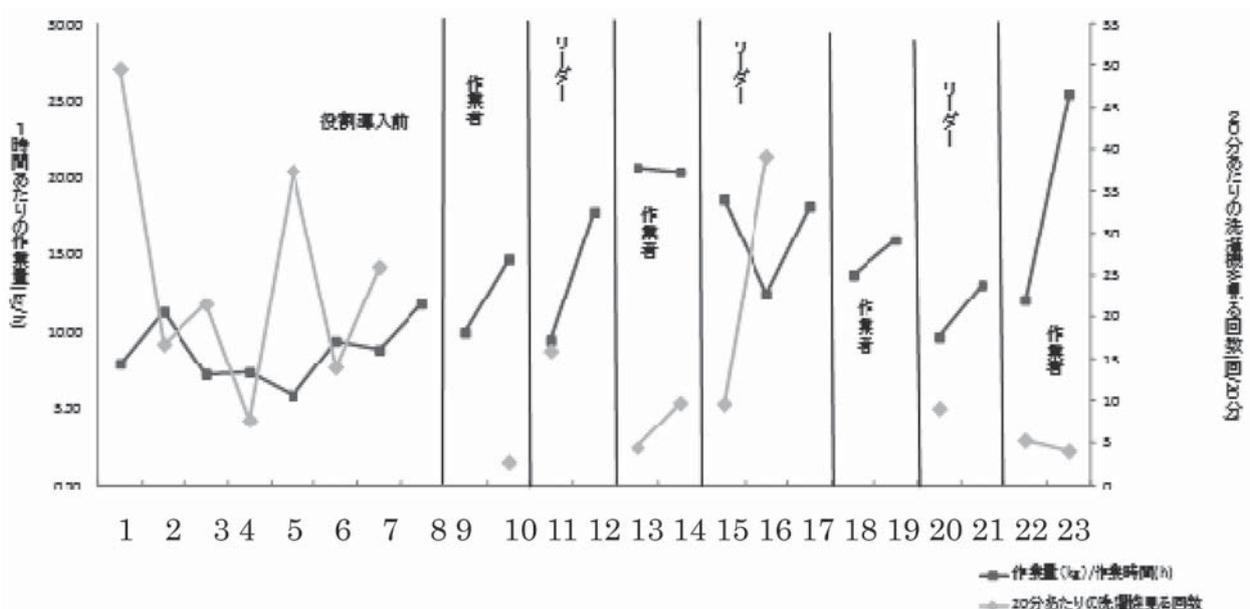


図1 Aさんの作業量と洗濯機を見る回数

考察

役割を変化させるようになると、Aさんはその日の役割に応じて適切に行動を分化するようになった。またリーダー役の日には、他の作業員に対して指示をする、手伝うなどの行動が見られた。役割を与えられ、役割に応じた行動が周囲から認められることによって、Aさんの行動は改善していった。

これまで学生ジョブコーチグループでは、障害者の就労を支援するために、物理的環境の援助設定（治具の配置など）、人的環境の援助設定（一定個数を仕上げた時にフィードバックを入れるなど）を行い、対象者のセルフ・マネジメントを支援してきた。今回のケースでは、物理的・人的ではない役割という設定も、「援助設定」（望月・中鹿・尾西・林・乾, 2012）として当事者の「できる」を拡大し、表現するための環境要因として働きうることが示された。

学生ジョブコーチグループが行ってきた援助設定は、マニュアルやスケジュール表の設置、セルフ・チェック、スタッフへの報告とそれに対するフィードバックなどであった。行動分析学の考え方では、ある行動はそれに先行する条件や刺激、当該の反応、その反応に続いて起こる後続事象という3つの関係の中で成立する（三項随伴性）。マニュアルやスケジュール表は、反応の先行条件として機能したと言える。セルフ・チェックやスタッフによるフィードバックは後続条件として機能したと言える。

今回のケースでは、役割（作業員役とリーダー役）はボールの選別作業や周囲への手伝い行動といった具体的に観測された行動そのものの先行条件ではなかった。また同様に後続条件でもなかった。役割は確立操作（establishing operation）として機能したことが推測される。リーダー役という設定は、リーダーとして行動する（時間の管理をする、手伝う、指示をする）ことが強化されるように働き、作業員役という条件は、リーダーとしての振る舞いではなく作業員としてふるまう（ボールを選別する）ことが強化されるように機能したと言える。確立操作としての援助設定として役割というものをとらえることができると考えられる。

序論で述べたように個別の対象者にとって有効な具体的な援助は、試してみなくてはわからない。望月（2007b）のいう対人援助学の3つ目の機能は援護である。ある場面でうまくいった援助設定は、そのままでは別の場面に引き継がれない。対人援助者は、発見した援助設定（それがすなわち対象者の「できる」でもある）を、次の場面の援助者に伝達する行動が必要となる。

注

- 1) 本論文は望月 昭教授と第一著者の指導のもとで、第二著者が応用人間科学研究科に提出した修士論文のために実施した実践をもとに作成したものである。

文献

- 望月 昭（2007a）学生ジョブコーチという試み—学生による障害者（生徒）の就労実習支援システム—, 立命館文学, 599, 133-140.
- 望月 昭（2007b）対人援助の心理学とは. 望月 昭（編）「対人援助の心理学」, 第1章, 1-18. 朝倉書店.
- 望月 昭（2010）望月 昭・武藤 崇・中村 正・サトウタツヤ（編著）「対人援助学の可能性」（福村出版）第1章 p32-58.
- 望月 昭・中鹿直樹・尾西洋平・林 炫廷・乾 明紀（2012）「学生ジョブコーチ」による障がい者就労支援の役割, 対人援助学会第4回大会発表.

- 中鹿直樹・望月 昭 (2009) 就労支援. 田中農夫男・木村 進 (編著), ライフサイクルから読む障害者の心理と支援, 224-232. 福村出版.
- 中鹿直樹・望月 昭 (2010) 課題分析に基づく指導の結果を就労支援に活用する, 立命館人間科学研究, 20, 53-64.
- 中鹿直樹 (2010) 対人援助学の実践と教育の場としての「学生ジョブコーチ」の可能性, 望月 昭・武藤 崇・中村 正・サトウタツヤ (編著) 「対人援助学の可能性」(福村出版) 第1章 p32-58.
- 小川 浩 (2001) 重度障害者の就労支援のためのジョブコーチ入門. エンパワメント研究所.
- 太田和弘・陸敬・望月昭 (2005), 大学, 養護学校, 大学生協が連携した「学生ジョブコーチシステム」の試行, 日本行動分析学会第23回年次大会発表論文集, 93.
- 太田隆士・稲生ゆみ子・松田光一郎・望月 昭 (2008) 総合支援学校高等部生徒の職場体験実習における機能分析とセルフ・マネジメント行動の獲得に向けて. 立命館人間科学研究, 17, 107-115.
- 武内将仁・本多恵美・鈴木史織・望月昭 (2008) 就労実習におけるスケジュール表導入による生徒の行動の変化, 日本行動分析学会第26回年次大会発表論文集, 35.

中鹿直樹 (本学文学部准教授)

川村徹也 (本学応用人間科学研究科修了生)