

特別支援学校高等部における職場実習支援に関する一考察¹⁾

—セルフ・マネジメント・スキルの形成を目指して—

A Study on Supporting Workplace Practice at the High School of Special Support School: Aiming to Form Self-Management Skills

松田 光一郎

Koichiro MATSUDA

抄録：本研究は、特別養護老人ホームの職場実習において、特別支援学校高等部の生徒が、自律的に作業を遂行し、自らの行動を評価する、セルフ・マネジメント・スキルの形成を標的行動に検討を行った。手続きとして、直接支援を開始したベースライン、物理的環境設定の変更を職場に要請した介入1、仕事チェック表を用いて、完了報告の言行一致を図った介入2に分けられた。介入1において、実習生の課題達成率はベースライン期よりも上昇する結果となったが、実習生の完了報告と職場で求められる作業の達成基準は一致しなかった。しかしながら、介入2に移行すると、課題達成率は介入1よりも上昇し、さらに職場で求められる達成基準と実習生の作業評価の一致をも図ることが可能となり、仕事チェック表は、実習生のセルフ・マネジメント・スキルの形成に有効であることが明らかとなった。このことから、別の環境下で仕事チェック表を使用した般化手続きを検討することが、今後の課題として示唆された。

キーワード：セルフ・マネジメント・スキル、ABC分析、職場実習、特別支援学校高等部の生徒

目 的

従来、障害者就労において、当事者は就労に必要と思われるスキルや社会的行動の訓練を受け、その結果として能力に合った職場に就職していくというプロセスが一般的であった。しかし、2002年の障害者雇用促進法改正により、職場適応援助者制度が設けられたことにより、当事者の「できる」ことに注目し、障害のまま就労現場が受け入れ、その現場において具体的な訓練を受けるという、プロセス自体が就労に含むという考えで、ジョブコーチ支援が開始された。

ジョブコーチによる支援では、職業的に重度の障害のある人の障害特性や発達段階を踏まえ、環境調整により、「できる」ことの拡大を継続する支援、つまり「できる」ことを増やして次に繋いでいくことが、その本質であると考えられる(松田,2016)。

具体的なジョブコーチによる支援として、職場開拓、職場での援助、職場・関係機関・家族などの協力関係を作り出し、調整する(コーディネート)、就職後の継続支援(フォローアップ)などの援助付き雇用は、一定の成果を上げてきたといえる(勿田,2003)。しかし、ジョ

ブコーチがナチュラルサポートの要請と職場からのフェイディング(太田,2004)を念頭に置くということと、対象者がより自律的に仕事を行うことが自己決定とQOLの拡大(望月,2000)に繋がるということを考慮すれば、自分で自分の行動を積極的にモニターし、かつコントロールするセルフ・マネジメント・スキルの獲得を目的とした援助が必要になってくるのではないかと考えられる。

セルフ・マネジメントの構成要素には、自己観察記録(self-monitoring)、自己評価(self-evaluation)、自己強化(self-reinforcement)の3つの段階があり、自己評価は自己観察記録が出来ていることが前提で、自己強化は自己評価が出来ていることが前提であるとされている(Margaret & Stephanie, 2005)。

山本(1999)は、セルフ・マネジメント・スキルを自己教示、課題遂行、次課題選択、完了報告の4つの行動要素に分けてそれぞれを学習することで、他者(第3者)からの指示を最小限にした状況で複数の課題をひとりで遂行する行動が獲得され、課題間、課題量、場面間、聞き手間、家庭場面において般化したことを示している。また、Christian & Poling(1997)は、レストランで働

く2名の軽度知的障害を有する成人女性に対し、自己教示、自己観察、自己強化といったセルフ・マネジメントの手続きを用いた援助付き雇用により、障害を持たない同僚の生産力の80%程度まで上げることが出来たと報告している。また、Hughes & Rush (1989) では、重度の発達障害を持つ成人2名に自己教示と複数の見本による訓練を合わせて行うことで、仕事に関連して発生した問題行動の解消と自己教示の行動形成に効果があり、仕事の独立性が高まったと報告している。このように就労現場や教育的な側面からも障害を持つ個人がセルフ・マネジメント・スキルを学習し、獲得することは家族や援助者の負担を軽減し、自律的に社会生活を営むための重要な手段になりうることを示唆している。

このような背景を基に本研究は、特別支援学校で、XX年9月4日から18日にかけて行われた特別養護老人ホームでの職場実習に、筆者はジョブコーチという立場で参加し、生徒が自律的な行動で作業を遂行し、確認し、評価し、自らの行動を強化するといった、セルフ・マネジメント・スキルの形成を標的行動として検討を行った。

方法

1. 対象者

対象生徒（以下T）は実習開始当時18歳で、特別支援学校高等部に在籍する3年の女生徒であった。医療機関により中度の知的障害と診断されていた。担任教師の話では質問や指示に対して「はい」、「わかりました」等の返答はするが、行動結果が伴わないため、実際に指示を理解しているのかは明らかではないということであった。また、校内の清掃作業の際にも「できました」という報告をするも、正確にゴミや埃を取り除くことが難しい状態であった。授業中は、教師が説明した板書や説明をノートに自発的に書き写すことはせずに、ノートに絵を書いたり、別の作業をしたりする行動が見られた。ただし、教師から板書を書写することや、説明したことをノートに書くように指示があった場合に単語や文章を書写することや、分からない単語については教師に質問することはできていた。日常的なコミュニケーションについては、教師からの声かけに答えることはできていた。

2. 職場実習

Tは、G県内にある特別養護老人ホームにおいて職場実習を行った。同老人ホームの男女トイレ及び洗面台を2時間以内に清掃することが実習先で求められる職務内容であった。特別養護老人ホームが選択された理由として、他の実習先と比較して実習時間が短いこと、仕事内容が複雑でないことなど、Tにとって適切な実習先であると考えられた。特別養護老人ホームでは毎年、特別支援学校の生徒が、特別養護老人ホームの職場実習に参加していることもあり、実習担当職員の障害に対する理解

は高いと思われた。

3. 作業内容

洗面台清掃：鏡を拭く（洗面台に設置されている鏡の埃や指紋などの汚れを拭き取る）、洗面台を拭く（髪の毛や水の飛び散り、水滴跡などの汚れを拭き取る、蛇口の水滴を拭き取り磨く）

トイレ清掃：便器を拭く（洗剤を使い雑巾で便器の汚れを拭き取り磨く）、床を拭く（モップで床の汚れと水を拭取る）を時間内に終了させることが主な業務であった。

4. 実習期間

職場実習は、XX年9月4日～9月18日の午前8時30分～午前10時30分までの期間内に週3回（土日祝を除く）、併せて7日間行われた。

5. ジョブコーチ

特別養護老人ホームの実習担当職員からTにインストラクションがあった初日を除いて、ジョブコーチとして参加した筆者による観察記録と直接支援が行われた。筆者は7日間、Tに直接支援を行った。また、清掃作業終了後に特別養護老人ホームの実習担当職員からTに対して清掃作業の評価が与えられた。直接支援におけるプロンプトレベルは、介入度の低い順から「言語指示」「モデリング」「身体援助」「代行」とした。

6. 手続き

Tが職場実習を開始した1週目に課題として挙げたことは、指定された時間内に男女トイレ及び洗面台の清掃をすることができないということであった。理由として、作業の順序や方法が理解出来ていないために、作業毎にプロンプトが入るとのこと、Tの作業スピードが遅いことなどが考えられた。この課題に対して、まずTがひとつのトイレ及び洗面台を確実に自立して行うということを目指し、翌週から一つのトイレと洗面台だけを清掃するよう作業内容の変更を実習担当職員に依頼し、許可を得た。

実習開始から明らかになった課題は、一つの作業終了毎にTからジョブコーチに対して、「できました」「終わりました」などの報告行動が頻回してなされたことであった。それに加えて、Tが「できました」という完了報告をするにもかかわらず、汚れが残っている状態であった。そのため、汚れを取り除いた状態に対する「できました」という完了報告を随伴させる必要が生じた。

課題分析表とABC分析の結果、Tの報告行動が頻回に発生する理由は、清掃が終わったので次の作業に進むという自律的な随伴性ではなく、他者からの評価を弁別刺激として次の作業に移るといった随伴性が定着しているためであると推察した（Table1）。

以上の点を踏まえて、一つの作業が終わった後にT自

身の弁別刺激で次の作業に移ることができること、Tが汚れを取り除いた状態に対して、「できました」という完了報告を随伴させることを目的とした仕事チェック表を考案した (Table2)。

7. 標的行動

ジョブコーチによる直接支援と物理的環境設定によるTの作業パフォーマンスの向上、他者の評価を弁別刺激として次の作業に移るのではなく、T自身の自己観察・自己評価・自己強化によって次の作業に移るセルフ・マネジメント・スキルの形成を標的行動とした。

8. 実験デザイン

実験デザインは、ベースライン、介入1、介入2から構成されたチェンジング・コンディション・デザインで行われた。

①ベースライン

実習初日は、特別養護老人ホームの実習担当職員から、Tに対してインストラクションが行われた。ジョブコーチから、Tに対しての直接支援が始まった4日と7日までの2日間をベースライン期として、Tの自立反応、プロンプトの記録などを行った。

②介入1 (物理的環境設定)

ベースラインでは、男性用と女性用の2か所のトイレを清掃することが求められたが、介入1では物理的環境設定の変更として、男性用トイレと女性用トイレのどち

らか1か所のみ清掃させていただけるよう、実習担当職員に依頼した。

③介入2 (仕事チェック表の導入)

介入2では、T自身の作業評価と弁別刺激で次の作業に移ることができること、Tが汚れを取り除いた状態に対して、「できました」という完了報告を随伴させることを目的として仕事チェック表を導入した (Table2)。作業チェック表には、自己チェック、自己確認、JC確認とシール添付の各欄を設けた。

具体的な手続きとして、一つの作業が終わった後に、Tが仕事チェック表に自己観察結果を記録する欄として設けた「自己チェック」欄に○印を付け (自己観察記録)、自分で汚れがないかを確認した後に、当該の作業が完了していると判断すれば自己評価する欄として設けた「自己確認」欄に○印を付けるように教示した。

次にジョブコーチが確認して汚れが落ちていなければ「JC確認」欄に○印 (汚れが残っていた時には△印) を記入した。「JC確認」が○であれば、あらかじめ用意しておいたシールの中から好きなシール (大きいシールを含む) をTが選択して仕事チェック表に貼った (自己強化)。「JC確認」が△であった場合、大きいシールを除いた小さなシールの中からTが選択したシールを仕事チェック表の「シール」欄に貼った (Table3)。また、仕事チェック表は、Tが清掃作業中、洗面台のテーブルに置いておき、作業終了後に「自己チェック」「自己確認」欄に記入することとした。

Table1. ベースラインのABC分析

A : 先行刺激	B : 行動	C : 結果事象
指示された作業が終了する	ジョブコーチに報告する	ジョブコーチから作業評価を受ける

Table2. 「仕事チェック表」の様式

手順	洗面台・トイレの作業課題 (月 日)	自己チェック	自己確認	JC確認	シール
1	バケツ、洗剤、スポンジ、クレンザー、雑巾を準備する				
2	バケツ、洗剤、スポンジ、クレンザー、雑巾をトイレに移動する				
3	ビニール手袋と長靴を着装する				
4	使用する道具を持ってトイレに移動する				
5	スポンジに洗剤をつけ洗面台とシンクを磨く				
6	他のスポンジにクレンザーをつけ便器の汚れを取る				
7	洗面台、便器、床をホースで洗い流す				
8	雑巾で鏡、洗面台、シンクを拭く				
9	モップで床の汚れと水を拭取る				
10	雑巾で床と便器を拭く				
11	ゴミ箱内のゴミをとり、黒のゴミ袋に入れる				
12	使用した道具類を片付ける				
13	使用したモップと雑巾を洗う				
14	バケツ、洗剤、スポンジ、クレンザー、雑巾をトイレの外に移動する				
15	ビニール手袋と長靴をぬいで片付ける				

Table3. 介入2のABC分析

A：先行刺激	B：行動	C：結果事象
指示された作業が終了する	仕事チェック表の「自己チェック」 「自己確認」欄に○を記入する	ジョブコーチが作業評価をして、Cが 仕事チェック表にシールを貼る

9. 従属変数

Tの清掃作業に対する課題達成率と、「できました」「終わりました」「次にとりかかっていますか」という報告・確認行動の回数と、「できました」という完了報告に対しての言行一致率を従属変数とした。作業遂行における達成基準として、鏡を拭く作業は「洗面台に設置されている鏡の埃や指紋などの汚れを全て拭き取ること」、洗面台を拭く作業は「髪の毛や水の飛び散り、水滴跡などの汚れを拭き取る、蛇口の水滴を拭き取り磨くこと」、トイレの便器を拭く作業は「洗剤を使い雑巾で便器の汚れを拭き取り磨くこと」、床を拭く作業は「モップで床の汚れと水を拭き取ること」とした。

10. 倫理的配慮

本研究の実施にあたり、協力者（当事者及び保護者、特別養護老人ホーム、特別支援学校）に研究趣旨を説明し、目的や方法等の内容に対して同意書への署名を得た。また、個人情報保護されること、研究成果についての公表は、個人を特定できる情報は公表されないことを約束した。

結果

1. 言行一致率と条件別全課題達成率の経過

言行一致率の経過を示した Figure1 によると、機会当

たり、1日平均6回の言行一致率は、ベースラインの4日が27%、7日が33%を示し、言行一致率の平均は30%だった。物理的環境設定として、男女2か所のトイレ清掃業務から1か所に変更した介入1の言行一致率は、8日が77%、11日が59%、14日が45%と漸次低下するという結果となった。しかし、Tの自律的な行動を促す仕事チェック表を導入した介入2の言行一致率は、15日が89%、18日が92%の言行一致率を示した。これは、介入1では一致していなかったTとジョブコーチの作業評価の基準が、介入2では一致してきたことを示している。

条件別全課題達成率の経過を示した Figure2 によると、ベースラインの全課題達成率の平均は28%であった。物理的環境設定として、男女2か所のトイレ清掃業務から1か所に変更した介入1では、8日に全課題達成率が81%に上昇した。しかし、11日と14日には70%に低下したが、BLと比較して全課題達成率は高い傾向を示し、介入1における全課題達成率の平均は74%まで上昇した。しかしながら、全課題達成率は低下しており、自律的な作業遂行が出来ているとは言えない状況であった。仕事チェック表を導入した介入2では、15日の全課題達成率は89%、18日には92%を示し、全課題達成率の平均は91%まで上昇した。

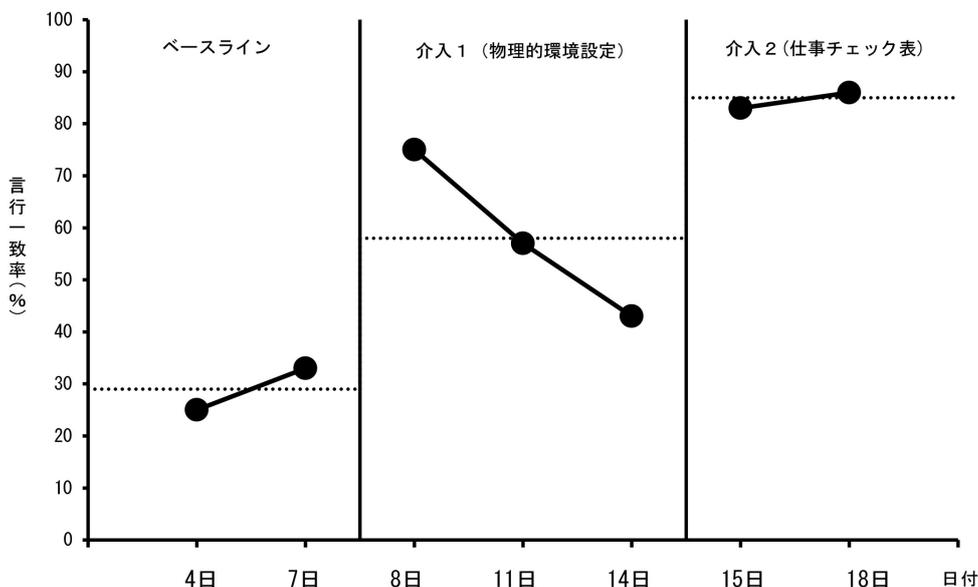


Figure1. 言行一致率の経過

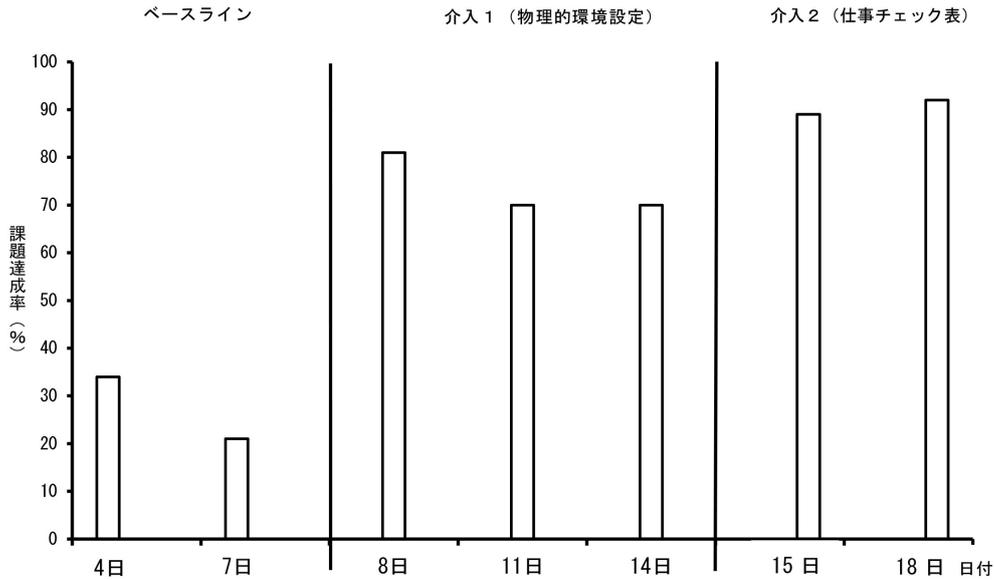


Figure2. 条件別全課題達成率の経過

2. 自立反応と言語指示および作業代行の割合の経過

自立反応とプロンプトレベルにおける「言語指示」および「作業代行」の割合を示した Figure3 によると、全課題に対して、4日は言語指示が40%、作業代行為26%であった。7日には言語指示率が47%、作業代行率32%となり、ジョブコーチによる作業代行率が増加した。1か所みのトイレ清掃業務に変更された8日においても言語指示率が10%、作業代行率が9%であった。11日には言語指示率が19%、作業代行率が11%、14日には言語指示率が15%、作業代行率が15%を示した。

4日から14日にかけて作業代行為が抜けず、Tがジョブコーチに依存する傾向は続いた。自立的な作業遂行を促す仕事チェック表を導入した介入2では、15日には言語指示率が11%、18日には言語指示率が8%まで減少した。

また、15日から作業代行為がなくなり、Tがジョブコーチに依存せず、時間内に全ての作業に取り組めるようになったことを示した。

3. 報告行動回数の経過

ジョブコーチに対する「できました」「終わりました」などの報告行動の回数の経過を示した Figure4 によると、Tの報告行動回数は、ベースラインの4日は17回、7日は15回で、平均16回であった。物理的環境設定を導入した介入1の8日は4回、11日は8回、14日には報告行動回数が10回に上昇した。仕事チェック表を導入した介入2の15日は3回、18日は1回と、報告行動回数が大幅に減少した。介入1の報告行動回数と介入2のそれと比較すると、平均7回から平均2回に減少した。

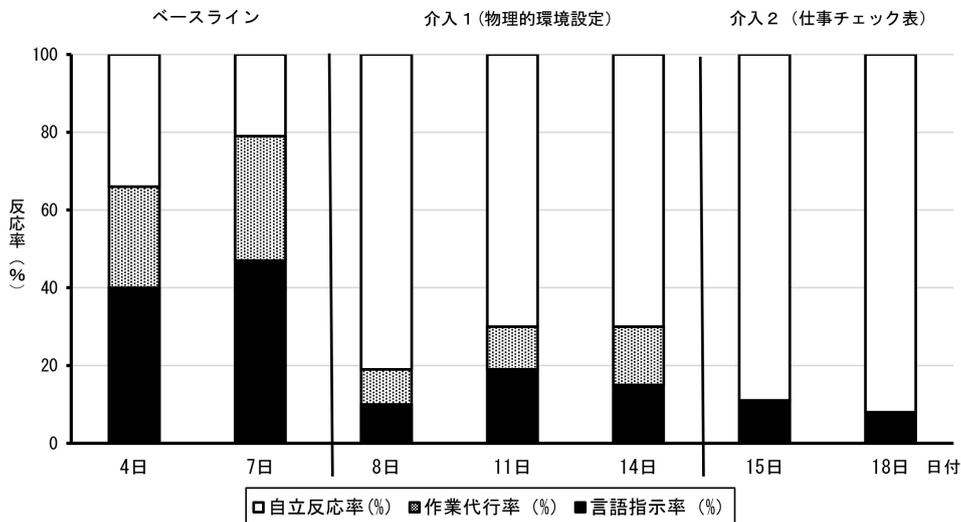


Figure3. 自立反応とプロンプトの割合の経過

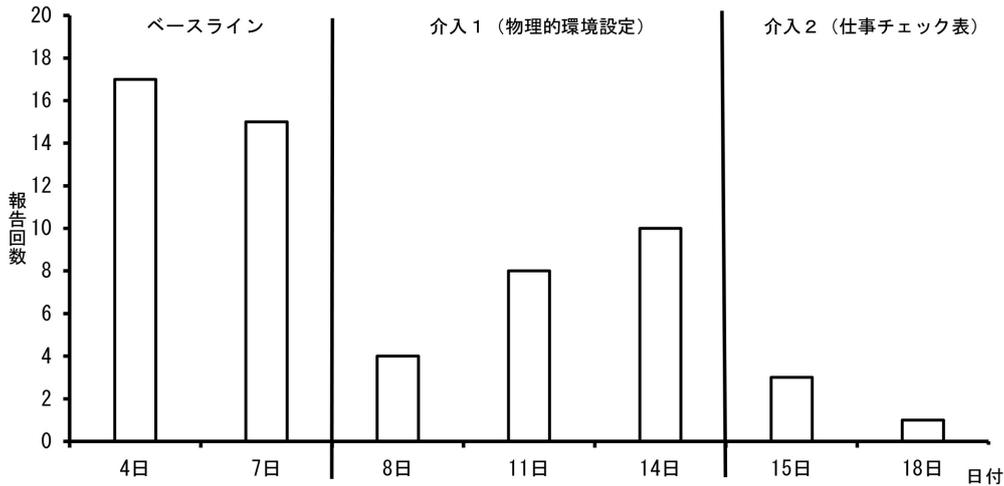


Figure4. 報告行動回数の経過

考 察

本研究では、特別養護老人ホームでの職場実習に、筆者が特別支援学校のジョブコーチとして参加する中で、Tに必要とされる物理的環境設定を明らかにし、作業におけるパフォーマンスの向上を図ることを検討した。具体的には、Tが他者からの評価を次の作業の弁別刺激にするのではなく、自律的な行動で作業を遂行し、確認し、評価し、自らの行動を強化するといった、セルフ・マネジメント・スキルの形成と、汚れを取り除いた状態に対して、「できました」という完了報告行動を随伴させることを標的行動として研究を行った。上記を標的行動とした理由として、職場実習が進行する中で明らかになったTの「できました」という完了報告行動は、課題分析表とABC分析の結果、自律的な作業遂行ではなく、他者からの作業評価を次の作業の弁別刺激にしていたということが推定された。そこで、Tの報告行動の代替となる機能的に等価な適応的行動を形成するために仕事チェック表を導入し、自律的な作業遂行を可能にするセルフ・マネジメント・スキルの形成を目的とした。

結果として、Tの全課題達成率はベースラインにおいて平均28%であったが、介入1では平均74%、介入2では平均91%まで上昇した。この結果を見れば、男女2か所のトイレ清掃から、どちらか1か所の清掃に変更する物理的環境設定を導入した介入1、仕事チェック表を導入した介入2の効果はあったといえよう。また、プロンプトの割合についてもベースラインまでは大半を占めていた作業代行が介入2では無くなり、仕事チェック表が自律した作業遂行を促したと考えられる。

本研究において示された、全課題達成率と作業評価一致率の上昇、確認・報告回数の減少という結果から、仕事チェック表を用いて作業を行うことで、Tが他者からの指示や評価を次の作業の弁別刺激とするのではなく、

自律して作業を遂行するセルフ・マネジメント・スキルを形成することが出来たのではないかと考えられる。また、本研究では、自己評価は自己観察記録が出来ていることが前提で、自己強化は自己評価が出来ていることが前提であるとされるセルフ・マネジメント・スキルの段階的な手続きを踏まなくても、仕事チェック表のような支援ツール(高畑,2004)があれば、自分で自分の作業を観察し、評価し、強化することで作業を遂行することができるのではないかとということが示唆されている。また、自己強化によって維持されている行動も、必ず他者(第3者)による外的な社会的強化によって支えられている(Thoresen, & Mahoney, 1974)ことから、ジョブコーチや実習担当職員による作業評価が、Tの自律した行動の維持に不可欠であるといえる。換言すれば、環境が変わることで、Tの「できた」ことが「できない」ことにも変わる可能性があるといえる。そこで重要となるのが情報の共有であろう。どのような環境設定のもとで特定の行動が形成されたのか、どのような随伴性のもとで行動が維持されたのか、という環境上の情報が関係者に引き継がれなければ、それらは消失してしまう。その意味で、出口(1987)の「行動の増減それ自体は価値を持たない。クライアントを含む関係者の行動の増減に関する言語行動の中に意味が存在するのである」とは、自律的な作業遂行を可能にする環境上の情報を、実習先に定着するように要請する支援の重要性を示唆している。

次に、仕事チェック表が機能した理由としては、Tの「できました」という完了報告と仕事チェック表による「自己チェック」および「自己確認」欄は、話ことばと書字という異なるモードであるけれども、機能的に等価な完了報告という役割を果たしたということ、言行一致に対してのフィードバックとして、ジョブコーチとTの作業評価が一致した時には大きいシール(Tが選択した好きなシール)を貼り、一致しなかった時は小さなシール

ルを貼ることにより、一致した時と一致しなかった時を区別したことにより、Tの確認行動を強化する随伴性が確立（柏木,1977）されたからではないかと考えられる。

今後の課題としては、仕事チェック表を使用したセルフ・マネジメント・スキル形成の般化手続き、つまり、別の実習先においても仕事チェック表を用いた自律的な作業遂行が可能であるか、また、同じ実習先であれば、仕事チェック表がなくても自己観察、自己評価、自己強化に基づく作業が可能であるのかについて、検討していく必要があるだろう。

引用文献

- 1) 出口光 行動修正のコンテキスト, 行動分析学研究, 2, 48-60, 1987
- 2) 勿田文記, 須田香織, 戸田ルナ, 多様な発達障害を有する者への職場適応及び就業支援技法に関する研究, 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター調査研究報告書, 1-56, 2003
- 3) Hughes, C & Rusch, F. RTeaching supported employees with severe mental retardation to solve problems. JABA, 22, 365-372, 1997
- 4) 柏木恵子 自己制御 (self-regulation) の発達, 心理学評論, 29, 3-24, 1986
- 5) Margaret E. King-Sears & Stephanie L. Carpenter, Teaching Self-Management to Elementary Students with Disabilities. American Association on Mental Retardation, 1997 (三田地真実 (訳) ステップ式で考えるセルフ・マネジメントの指導, 学苑社, 2005)
- 6) 松田光一郎 知的障害者の一般就労に関する研究—雇用の継続を目指した支援の在り方について—, 中部学院大学大学院人間福祉学研究所中部学院大学大学院社会福祉学学位請求論文, 2016
- 7) 望月昭 行動的 QOL: 『行動的健康』へのプロアクティブな援助, 行動医学研究, 6(1), 8-17, 2000
- 8) 小川浩, 志賀利一, 徳永雄二, 藤村出, 重度障害者の就労支援のためのジョブコーチ実践マニュアル, 筒井書房, 2000
- 9) 太田和宏 知的障害を持つ養護学校生徒の就労支援—「援助」「援護」「教授」の連関に基づく職場実習支援を目指した学生ジョブコーチシステムの試行とジョブコーチのフェイディングに関する実践研究—, 立命館大学大学院応用人間科学研究科立命館大学大学院学位請求論文, 2004
- 10) 高畑庄蔵 行動障害を示す自閉症生徒への機能的アセスメントと支援ツールに基づく作業行動支援—校内作業実習から校外現場実習へのスムーズな移行を目指して—, 特殊教育学研究, 42(1), 47-56, 2004
- 11) Thoresen, C.E. & Mahoney, M.J. Behavioral self-control. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1974 (上野一郎, 監訳セルフコントロール, 東京: 福村出版, 1978)
- 12) 山本淳一, 國枝ゆきよ, 角谷敦子, 発達障害児におけるセルフ・マネジメント・スキルの獲得と般化, 障害児教育実践研究, 6, 29-36, 1999

A Study on Supporting Workplace Practice at the High School of Special Support School: Aiming to Form Self-Management Skills

Koichiro MATSUDA

Abstract : This research studied students at a high school for special support, who autonomously carried out workplace practical training and evaluated their actions, to examine the formation of self-management skills with target behaviors in a special nursing home for senior citizens. The procedure was to divide the task into a baseline from which direct support was begun; this was followed by Intervention 1 requesting a change of the physical environment setting to workplace 1; and Intervention 2, which aimed at consistent verbal communication of a completion report using a work-check table. In Intervention 1, the interns' achievement rate in the internship resulted in higher scores being achieved than during the baseline period, but the interns' completion report did not agree with the achievement standard of the work required in the workplace. However, with Intervention 2, the task achievement rate increased more than in Intervention 1, and it was also possible to achieve a match between the achievement standards required in the workplace and the work evaluation of the interns. Thus, the work-check table was effective in forming self-management skills among the interns. From this, it is suggested to study generalization procedures using the work-check table as future tasks.

Keywords : self-management-skill, ABC-analysis, workplace practice, student in the high school of special support school