

知的障害者の就労支援における方法論に関する検討

—訪問型職場適応援助者（ジョブコーチ）の実践から—

松田 光一郎

知的障害者の就労支援において、これまで作業手順の習得以外の問題については、科学的で実証可能な方法論に関する研究はあまり行われてこなかった。そこで本研究は、就労支援における手法を概観し、知的障害者の就労支援における実証可能な方法論について検討した。訪問型職場適応援助者は、知的障害者を取り巻く周囲の誰もが同様の援助ができるように、知的障害者が環境に適応していくための方法を明らかにして、雇用現場に引き継いでいく役割がある。そのため、プロンプトという反応に先行する事象についてだけでなく、強化子という反応に接続する事象について記録した情報を雇用現場に提供していくことが重要である。

キーワード：訪問型職場適応援助者、知的障害者、就労支援の方法論

In employment support for people with intellectual disabilities, there is little research on scientific and demonstrable methodologies other than mastering work procedures. This study outlines employment support methods and examines demonstrable methodologies for employment support for people with intellectual disabilities. Visiting workplace adaptation supporters are responsible for clarifying how people with intellectual disabilities can adapt to their environment and handing them over to their employers so that everyone around them can provide similar support. Therefore, it is important to provide the employer with recorded information about the reinforcer's response as well as the prompt's response.

Key words : visiting workplace adaptation supporter, people with intellectual disabilities, employment support methodology

1 はじめに

近年、障害者の雇用者数は年々増加傾向にある。「令和2年度 障害者雇用状況の集計結果」によれば、民間企業の障害者雇用数は578,292人、実雇用率は2.15%で過去最高を更新した（厚生労働省2021）。また、「障害者の就業状況等に関する調査研究」によると、発達障害者の定着率は、3か月後では84.7%、1年後では71.5%と3割程度が離職している。知的障害者の職場定着率では、3か月後で85.3%、1年後では68.0%と3割程度が離職している（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター2017）。

知的障害者は、早期に離職してしまうと、次の

就職先を見つけるまで長い時間を要してしまうこともあり、自尊心の欠損や就労意欲の低下に繋がりがねない（中島2013）。そのため、早期離職を防いでいくことが喫緊の課題であり、訪問型職場適応援助者には事業主に障害理解や合理的配慮を説くだけでなく、知的障害者が職場に適応していくための方法をわかりやすく示していくことが求められている。

一方、2014年の「国連障害者権利条約」の批准に伴い、知的障害者が「働きたい」を感じて就労を続けていくために配慮すること、つまり障害者雇用の質の充実を図っていくことが事業主に求められるようになった。これまで、知的障害者の差別解消や虐待防止といったマクロな制度改革が進

められるなかで、知的障害者を雇用する事業主の問題として、個人の対応についての体系的な方法論が必ずしも示されてきたわけではなかった。もちろん、「環境の中の個人」といった関係的な認識に基づく方法論は、ソーシャルワークの領域において、当初より主張されてきた。そこで求められることは、個人が現実の環境にどのように関係しているのかを記述し、さらにその個人が関係のあり方を選択していくための方法論であった。しかし、知的障害者の就労支援において、科学的で実証可能な方法論は、現状でもまだ完成されているとはいえない。

若林ら（2016）は、訪問型職場適応援助者による援助は、知的障害者の就労定着に求められる仕事のスキルに加え、上司や同僚の障害者雇用における負担感を減らすという効果があることを示唆した。これまで、雇用現場で起こる問題の対応では、知的障害者と共に働く上司や同僚が主に関わってきた（小川 2000）。そのことから、知的障害者の就労支援において、訪問型職場適応援助者による直接的・間接的な援助は不可欠だといえる。

そこで本研究は、知的障害者の就労支援において、訪問型職場適応援助者が用いる手法を概観し、就労支援における実証可能な方法論について検討する。

2 就労支援の手法に関する課題

日本では、障害者の雇用現場で抱える様々な問題に対する具体的な支援方法に関して、実証的な研究があまり行われてこなかった。小川（2001）は、訪問型職場適応援助者による援助に関して、作業手順習得の指導・介入方法として応用行動分析学的手法である「課題分析」や「システムティック・インストラクション」について紹介した。しかし、作業手順の習得以外の問題については、知的障害者にどのような指導・介入方法が効果的なのか、具体的に触れられていない。こうした状況下で、どのような手法が進められているのだろうか。

障害者職業総合センターが実施している訪問型職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修では、職

業リハビリテーションの理論や職場適応援助者の役割についての講義であったり、作業指導の演習など、いくつかある研修プログラムの中に、障害者に手本を示した後、一緒に作業し、次に一人でやらせる等、応用行動分析的な手法が含まれていることが示されている。応用行動分析の理論に基づいて機能的アセスメントを行い、行動を形成し持続させる指導方法は9%と高くない（障害者職業総合センター 2008）。さらにいえば、「作業手順の見本を示す」、「手順書を作る」などは、様々な就労支援関連の書籍などで入手可能な情報であり、そのような支援の手法だけが実践に取り入れられている。つまり、実践が先行しているものの、理論的裏づけについては知られていないため、介入効果が明確ではなく、手法が限定的に扱われている。また、支援者個人の経験あるいは直感により支援が進められてきたといえる。そうしたことから、この領域では実践が先行しており、実践から得られた知見の集約や洗練化、実践への還元の必要性があまり認識されていないことが課題であるといえよう。

若林（2009）はこの要因に関して、日本における就労支援を研究する研究者層の薄さを挙げている。その根拠として、日本で就労支援の専門職を養成するための大学・大学院教育がまだ行われていないことや、日本職業リハビリテーション学会以外のさまざまな学会が発行する各学術雑誌で、障害者就労の問題、特に障害者の一般就労を取り上げている研究の占める割合が少ないことを挙げている。

一方、アメリカにおける障害者の就労支援に関する研究は、日本よりも圧倒的に多い。職業リハビリテーション分野の雑誌で見られる研究のほとんどが、障害者就労の問題と関連している。そして、それらの論文の多くに応用行動分析の方法論に基づいた研究が報告されている。その要因として、アメリカの障害者就労支援の研究者は日本に比べてかなり多いことが挙げられる（八重田 2002）。

以上のことから、障害者雇用の現場で抱える様々な問題に対する具体的な方法として、「行動」という単位を軸とした応用行動分析的アプローチ

を取り上げ、その枠組みについて概観する。

3 応用行動分析的アプローチの変遷

これまで、応用行動分析に基づいた研究に関しては、自閉症児の行動をターゲットとした「療育アプローチに関する研究」と、彼らに関わる援助者の関わり方をターゲットとした「セラピー行動に関する研究」に大別することができる。前者については、1960年代以降、言語行動、日常生活スキル、身辺自立スキル、社会コミュニケーションスキル、アカデミックスキル等の「適切な行動」の獲得や問題行動の改善等、特定の行動をターゲットにした方略として、環境を統制し、教授に必要な内容だけを環境に配置して学習させていく「不連続試行法 (DTT; Discrete Trial Teaching)」、自然な環境下で、様々な刺激を提示しながら、いくつもの「適切な行動」を強化し、学習を促す「機軸行動発達支援法 (PRT; Pivotal Response Treatment)」、 「早期集中行動介入 (EIBI; Early Intensive Behavioral Intervention)」等による介入効果のエビデンスが単一事例研究によって示されてきた。また、自閉スペクトラム症児に対する応用行動分析の原理に基づいた代替コミュニケーションの方法として、絵文字交換式コミュニケーションシステム (PECS; Picture Exchanged Communication System) がある。

一方、成人や障害者の行動変容に関しては、行動療法による対処法の成果が証明されてきた。行動療法において「障害」は改善・治療の対象であり、問題行動の減少、あるいは除去することを目指している。例えば、消去 (Gilbert 1975) やタイムアウト (Gast and Nelson 1977)、レスポンスコスト (Kazdin 1972)、オーバーコレクション (Foxy and Azrin 1972) などの嫌悪的技法があるが、これらは、問題行動自体に注目した対処療法的な方法であり、単独の適応では永続的で根本的改善とはならないことや、嫌悪的で制限的な対処法であるとの批判を受けてきた (Favell and Reid 1988)。

そうした中、問題行動の要因の一つとして、コミュニケーション・スキルの不足を指摘し、問題行動に対する代替コミュニケーションを形成する

ことで問題行動の減少に成功した (Carr and Durand 1985)。そして、行動変容プログラムは、「障害」を社会的障壁と捉え、問題行動の維持の随伴性の分析を行い、環境の変容をも視野に入れたアプローチへと移行していった (望月 1993)。この随伴性を分析する手法として、機能的アセスメントに基づいた方法論が発展してきた。機能的アセスメントにより、行動に影響を与える事象を特定し、環境を調整したり、その行動が果たす機能と適切な行動を形成することで永続的な問題の解決を図ることが可能となった (Frea, Koegel and Koegel 1993)。

これまでの先行研究から、問題行動の多くが、こだわり行動がベースになっているということがわかってきた。Bakerら (1996) は、こだわり行動を適切な行動に変容することで、障害者の社会的相互作用を改善した。また、こだわり行動自体を強化子として問題行動を改善した事例もある。

Charlopら (1996) は問題行動の不生起に、こだわり行動を随伴して問題行動を減少させた。さらに、こだわり物をトークンに用いることで、標準的なトークンを用いるよりも作業の遂行率が増大し、作業中の問題行動が減少することが明らかとなった (Charlop and Haymes 1998)。その後、自閉スペクトラム症を伴う知的障害者の就労支援に関する報告がなされるようになり、その全てが応用行動分析に基づくものであった。

例えば、課題分析に基づき手順を細分化して作業を教えるもの (Gold 1976)、課題分析と「言語のみ」、「言語+モデリング」、「言語+身体的誘導」のレベルの異なるプロンプトを組み合わせ180以上のステップからなる作業を指導したもの (Cuvo, Leaf, and Borakove 1978)、分化強化により作業課題に注目させようとするもの (Jackson 1979)、自己監視により作業効率や従事行動を増加させようというもの (Zohn and Bornstein 1980)、職場定着に必要な社会技能を教えるもの (Gibson, Lawrence, and Nelson 1976) 等が報告された。

日本でも、小塩ら (1983) がこれらの研究の延長線上にある作業スキル習得指導に関する報告を行っている。これらの多くは実際の雇用現場では

なく、障害者職業センターや特別支援学校で行われたものである。また、指導する作業内容も福祉施設の作業種目の域を出ていないものであった。その後、福祉施設等の援助者が訪問型職場適応援助者として企業に出向き、そこで応用行動分析をベースに自閉傾向のある知的障害者を指導し、一般企業への職場定着を支援するようになった。

1980年代に入ると、一般企業における就労支援の研究が試みられるようになった(Rusch and Menchetti 1981)。また、大企業における障害者雇用の取り組みも報告されている(Brickey and Campbell 1981)。このような一般企業におけるSupported Employmentの取り組みを基に、職場定着や一般就労につなげるための方法論がモデルとして報告されてきた(Wehman and Kregel 1985)。そして、1986年のアメリカのリハビリテーション法の改正を契機に、Supported Employmentが制度化されることとなった。

1980年代後半のアメリカにおける就労支援の方法論に関する研究では、ジョブコーチによる支援効果を報告したものが多くある。例えば、ジョブコーチによる作業スキルの習得を報告したもの(Test, Grossi, and Keul 1988)、社会技能の習得を報告したもの(Huang and Cuvo 1997)、作業場面においてセルフ・マネジメントの技法を活用したもの(Hughes and Rusch 1989)など、応用行動分析を基にした就労支援の研究がある。ジョブコーチが行う応用行動分析に基づく作業指導・介入の基本的な手法として、課題分析および習熟に合わせて各ステップのプロンプトレベルを徐々に浅く(身体的誘導⇒モデリング⇒ジェスチャー⇒言語)していくことから成る「システムティック・インストラクション」が、Supported Employmentに関するテキスト(Wehman, Sale, and Parent 1992)に記述されている。

日本では、小川(1993)により紹介されて以来、2004年に職場適応援助事業において制度化された訪問型職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修で扱うべき項目にも、「システムティック・インストラクション」が規定された。その後、Supported Employment(援助付き雇用)が進む中で、訪問型職場適応援助者による直接的なスキル習得支援

に関する研究から、訪問型職場適応援助者が職場からフェイディングするために必要なナチュラルサポート等に関する研究へと重心が移ることとなった。これは、訪問型職場適応援助者に必要だとされる手法が、障害者への直接的な援助だけではなく、事業主側にある資源、たとえば上司や同僚からの配慮など、ナチュラルサポートを形成するための間接的な援助も含めたものへと変化していった。この変化は、訪問型職場適応援助者が障害者に対して援助を行うだけの存在から、事業主側に対するコンサルタント的な役割を持った専門職として、その存在が認められるようになったことを意味する。

次に、日本の職業リハビリテーションサービスにおける訪問型職場適応援助者の役割と応用行動分析に基づく手法との関連について考察する。

4 課題分析を用いた就労支援

日本の障害者雇用施策は、障害者に職業リハビリテーションサービスを提供し、障害者の職業能力や職務遂行能力を高めて障害者雇用を図ろうとしてきた。しかし、この施策では、職務遂行能力が十分でなければ、障害者は雇用現場から排除され、福祉的就労でしか働けなくなる。これまで、環境を改善し、障害者にマッチングするように職務内容を改編して就労させる支援は十分ではなかった。

アメリカでは、一般的に、Supported Employment(援助付き雇用)の手法として応用行動分析が取り入れられている。しかし、日本では応用行動分析の方法論に基づいた就労支援を実施しているところはほとんどみられない。そこで、知的障害、特に自閉スペクトラム症に関する先行研究を見ると、TEACCHプログラムによる紹介と実践(佐々木1993)、支援事例やプログラムに関する紹介(小川・柴田・松尾2006)、就労実態に関する調査(杉山1998)、制度や専門家等に関する意見陳述(小川2002;梅永2005)が中心となっている。これらの研究は実践に示唆を与えるものではあるが、支援方法の有効性は十分に検討されていない。つまり、就労支援に関して実証的に検討した研究

はほとんど見当たらない状況である。また、就労支援の手法について紹介した研究はあるものの、それらは、知的障害者や自閉スペクトラム症者の就労支援に関わってきた専門家が、自身の経験や障害特性等を考慮した上で標準的な支援技法について記述するといった内容に留まっている。山田(2006)や志賀(2006)は、知的障害者や自閉スペクトラム症者の職業上の課題とその対応方法について報告している。しかし、具体的にどのような援助をしたらよいのかについては、明確に触れられていない。

これまで述べてきたように、職業リハビリテーションサービスでは、まず、障害特性に対する理解、職務設計など、障害者と職場環境の両面からアセスメントが実施される。それと同様に雇用現場においては、訪問型職場適応援助者がいなくても職場の同僚から適切な対応が得られるようにすることも重要な視点である。例えば、知的障害者への関わり方が分からない場合、訪問型職場適応援助者が一から教示しないまでも、支援ツールがあることで、問題が発生した時に適切な対応を行うことができる(松田ら2009)。つまり、障害者雇用は特別なことではなく、ごく普通の日常であることを職場の上司や同僚に伝えていくことが必要である。

雇用現場における訪問型職場適応援助者の役割とは、事業主側に障害特性に配慮した雇用管理、配置、職務内容の設定に関する助言等を行ったり、障害者に業務遂行力、職場内のコミュニケーション能力の向上、健康管理、生活リズムの構築等の援助を行うことである(小川2000)。また、作業内容の設定については、課題分析、すなわち大まかな仕事の手順を把握するための作業を行っている。具体的には、職務の課題を分析することにより、一連の複雑な行動からなる仕事を小さな行動単位に分解し、手順を時系列に、あるいは段階的に並べて記載している。それは、具体的な支援方法を整理することでもある。特に、知的障害がある場合、より細かな課題に分けることで、ひとつの作業を遂行することが可能になることが多い。さらに、個々の課題について、訪問型職場適応援助者がどのような介入を行ったのかを記録することでアセ

スメントに繋がることになる。

例えば、プロンプトを具体的に4つの階層(①言語指示、②ジェスチャー、③見本提示、④手添え)に分け、一連の作業をアセスメントすれば、どの課題について介入度が高いのか、どのように介入は変化したかを記録することで、訪問型職場適応援助者による支援のエビデンスにも活用することができた。また、障害者の作業行動を維持するための体制を整えるために、①受け入れ事業所に環境設定を要請する点、②システムティック・インストラクションの技法を職場の社員に教授する点、③各要素が連携することを長期的にフォローする点から、それは一貫して当事者の「できない」ことを「できる」ようにするために社会に働きかける活動であると考えられた。

しかし、重要なのは、知的障害者が「働きがい」を感じて仕事を続けられる環境を整備することであり、訪問型職場適応援助者や上司、同僚との関わりが、より良い関係へと変化することである。新たな作業を教える際には、その作業を課題分析して指導することが求められる。細かく分けられた構成要素ごとにどのようなプロンプトがあれば、その要素の行動ができ、時間経過とともにその手助けが必要でなくなるのか、どのようにすれば自立した作業ができるようになるのか、それを確認するために支援経過を記録することが必要となる。つまり、知的障害者が環境に適応していくための方法が分かれば、行動を変える明確な情報となり得る。たとえ、環境や仕事が変わっても、具体的に記述された情報があれば、環境に適応するために行動変容することが可能になる。こうした情報を基に、何らかの方法論やアプローチを活用することで効果を発揮すると考える。しかし、知的障害者の就労支援に課題分析を用いた指導をしたとしても、十分な記録をとっていないとはいえず、そのため、今後の指針となるような情報に繋がっていないのが現状である(望月1993)。

課題分析に基づく支援結果として、プロンプトの種類・有無を基にした自立遂行率しか表示されていない。さらに、支援経過には、強化の種類や有無、どのように初期の課題分析を障害者に合わせて変更して行ったか、そこに知的障害者による

工夫がどのように反映されたのか等、盛り込める情報が多くあるにもかかわらず、これらを活かしていない（望月 1989）。したがって、課題分析には応用行動分析の理論が背景にあるものの、就労支援の現場ではその理論を抜きにして、単に形だけを利用していると考えられる。

5 行動随伴性（ABC パラダイム）を用いた就労支援

応用行動分析では、人の行動をレスポナントとオペラントの2つに分けて考える。レスポナントとは、特定の刺激によって誘発されるタイプの行動であり、オペラントとは、人が自発して、その後の環境の変化により、将来、その行動の生起頻度が変化するという性質を持つ。例えば、対象者が何らかの仕事を行うということは、自発するタイプの行動であり、オペラントとして捉えることができる（望月 1989）。そこで、オペラントについて基本的な原理を説明するには、「反応」と「行動」という類似の言い方があり、それらを区別して用いる場合と、区別しないで用いる場合がある。本研究においては、行動随伴性（ABC パラダイム）という枠組み全体を念頭にして言及するときは「行動」という単語を用いる。また、行動随伴性の中の1つの要素として特定の動きについて言及するときは「反応」という単語を用いる。

先述したように、オペラントの特徴は、反応の直後の刺激の変化によって、将来の反応の生起頻度に影響を受けるというものである。例えば、①知的障害者が文字カードを職員に提示するという反応をする。その後、②職員や同僚とのコミュニケーションがスムーズに行えるという刺激変化が伴われる。この刺激変化によって、③知的障害者が文字カードを職員に提示するという反応は起こりやすくなる。仮に文字カードを提示しても何の変化も生じなければ、恐らく反応は減少していくことになるであろう。この例のように、反応の後に出現あるいは増大することで、その後の反応の生起頻度を上昇させる刺激のことを応用行動分析では、「正の強化子」といい、反応後の刺激の出現・増加により、反応の生起頻度が上昇する関係を「正

の強化」という。正の強化の「正」は「肯定的」という意味ではなく、数学的な「正負」の「正」の意味に近い。また、反応の出現や増大ではなく、反応の消失や減少により生起頻度を上昇させる関係を「負の強化」という。人の反応は、正の強化によっても、負の強化によっても増加・維持される。正の強化によって維持される場合は、その反応、場面全体なども好きになっていき、やりがいを感じるようになる。しかし、負の強化によって反応が維持されている場合は、逆に嫌悪を感じるようになる。

以上のように応用行動分析は、適切な強化子を選定、アレンジすれば、知的障害者の行動を増やしたり減らしたりすることができるというテクニックとしての特質をもっている。そのことから、テクニックとしての応用行動分析を強調することは、ともすると応用行動分析以外の行動アプローチとの境界をあいまいにしまい、その本質を見失う恐れがあると考えられる。

望月（2007）は、正の強化によって維持される行動の選択肢が拡大していくこと、それこそがQOL（生活の質）であると述べた。何が正の強化子で、何が負の強化子かということは、一定の法則があるわけではなく、個人の状況により強化子の機能は変化する。あくまでも反応の直後にある刺激が出現し増大することで、当該の反応が強化・維持されるならその刺激は、「正の強化」と決まる。こうした直前の反応を増加させるのか、あるいは減少させるのかという強化子の機能を見るためには、行動の繰り返しの中で反応の増減を見ていくが必要となる。こうした人の反応は何もない状況で生じるわけではなく、何らかの刺激状況の下で自発される。特定の刺激状況下である反応が自発され、正の強化子が伴うということが何回か繰り返されると、その特定の刺激状況下である機能を獲得していく。

例えば、知的障害者の職場実習で、作業完了報告と作業評価が一致せず、不完全な状態が見られるような場合、訪問型職場適応援助者は、「できていません」と指摘するのが一般的である（表1）。しかし、障害者が訪問型職場適応援助者からの作業評価を次の作業遂行の手がかりにしていたとす

表1 「不完全な完了報告」のABCパラダイム

A：先行条件*	B：行動*	C：結果事象*
訪問型職場適応援助者から、指示された作業が終了する。	訪問型職場適応援助者に作業完了報告をする。	訪問型職場適応援助者から、「できていません」と指摘を受ける。

※ A：Antecedent Event (s)、B：Behavior、C：Consequences

表2 「作業チェック表を用いた完了報告」のABCパラダイム

A：先行条件	B：行動	C：結果事象
訪問型職場適応援助者から、指示された作業が終了する。	作業チェック表で確認してから、訪問型職場適応援助者に完了報告をする。	訪問型職場適応援助者の作業評価と一致すれば、「よくできています」と褒められる。

ると、自立的に作業を遂行しているとはいえないことになる。そこで、仮に褒められる・叱られるというそれぞれが、自発的な反応を増やす・減らす働きを持っているとするなら、作業チェック表を用いて作業をした結果、訪問型職場適応援助者の評価と一致が見られ、「よくできています」と褒められると、次第に作業チェック表を用いる反応を強化することになるであろう(表2)。

つまり応用行動分析は、行動の結果に対して、報酬を与えることで、望ましい行動の頻度を増やしたり、不適切な行動を減らしたりするオペラント条件づけであり、社会的学習理論等の行動理論に基づいているといえる。

ここまでの反応の前後の関係について示したものが、図1である。

図中にある S^D は弁別刺激のことで、特定の弁別刺激の下で、反応の出現頻度が制御されることを刺激性制御といい、〈弁別刺激—反応—強化子〉の関係のことを「行動随伴性」という。行動随伴性という考え方を導入することで、ある状況下で反応はどのような機能を持っているのか、つまり「正の強化」を出すような働きを持っているのか、あるいは「負の強化」をなくすような働きを持っているのかという「ABCパラダイム」から考察することができる。単に反応の形態のみを見ているだけでは分からない、反応の直後の刺激変化につ

いても同様に、何らかの刺激が反応に続いて出現したとしても、それが反応を増やすのか逆に減らすのかによって、その刺激の機能は変わってくる。さらに、反応の前に存在する刺激状況がきっかけとなって反応が自発されやすくなっているのか、あるいは、その刺激状況だけでは不十分でほかの働きかけが必要なのかということをはっきりさせる。行動随伴性とは、人の行動が成立する一連の流れの中で、刺激や反応の機能について教えてくれる行動の考え方といえる。

人の行動は単一の〈弁別刺激—反応—強化子〉という関係の中に現れるものだけではなく、それ以外に行動連鎖という考え方もある。

図2に行動連鎖の模式図を示した。それによると、 x 番目の〈弁別刺激—反応—強化子〉のまとまりのことを、 x 番目リンクとすると、 x 番目のリンクは、 $S^D(x)$ 、 $R(x)$ 、 $S^R(x)$ から成り立っている。次に続く $x+1$ 番目のリンクは、 $S^D(x+1)$ 、 $R(x+1)$ 、 $S^R(x+1)$ から成り立っている。そして、 $S^R(x)$ と $S^D(x+1)$ は同一の刺激ないしは刺激変化であり、前者は、 $R(x)$ に対する強化子、後者は $R(x+1)$ に対しての弁別刺激という機能を持つことを示している。 $S^D(x)$ のもと、 $R(x)$ が自発され、 $S^R(x)$ に相当する刺激変化が生じる。この刺激変化は次のリンクにおける $S^D(x+1)$ として機能する。なお、ここでは正の強化で

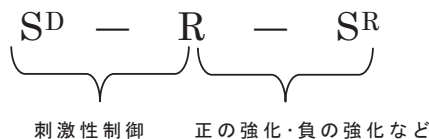


図1 行動随伴性の模式図*

※ S^D は弁別刺激、 R は反応、 S^R は強化子を示す。

維持される行動随伴性を例としたが、他の随伴性でも同様の理論が成り立つ。

ここで留意すべきことは、それぞれのリンクにおける S^R は単独あるいは他の場面で出現したとしても、強化子としての機能を持つものでなくてもよいということである。最終のリンクにおける S^R は、強化力をもつものでなくてはならない。しかし、それ以外のリンクにおける S^R は、始めから強化力を持っている必要はない。では、強化力のない刺激変化が、その前にくる反応を強化・維持することができるのか。このことが行動連鎖や課題分析に基づく支援で留意しなければならない重要な点である。最終リンクを n 番目とすると、その $S^R (n)$ は強化力を持っているので、そのリンクにおける $S^D (n)$ は、直前のリンクの $R (n - 1)$ に対して条件性強化子として働き、そして同じメカニズムで $R (n - 1)$ に先行する $S^D (n - 1)$ も強化力を持つこととなる。このようなメカニズムで各リンクにおける反応は次の要素行動の S^D へとつながることで強化・維持されるのである。

就労支援で用いられる課題分析は、仕事などの手順を小さな行動単位に分解することであるが、この行動単位とは<弁別刺激—反応—強化子>という随伴性の単位のことであり、一連の複雑に見える行動を複数のリンクに分解して行動連鎖を作ることには他ならない。実際、課題分析を行うには知的障害者にとって分かりやすい弁別刺激や強化子をうまく配置するようにはしなければならない。こうした課題分析による指導をすれば、即座に技能の指導・支援が上手いくとは限らない。あるリンクで反応が自発しなかったり、誤った反応が自発されるなどのつまずきが生じることが多い。

こうしたつまずきが生じる原因には2つのことが考えられる。1つは、そもそも当該の反応がレパトリーとして獲得されていない場合である。この場合は、まずそのような反応自体をシェイピングやモデリングなどの方法で獲得するところからスタートする。

つまずきが生じる原因のもう1つは、当該のリンクにおいて想定した弁別刺激のもとで、反応が自発されにくいことである。その弁別刺激のもとで、自発された反応が過去に十分に強化されなかったことが考えられる。この場合は、当該の弁別刺激のもとで反応が自発されたら十分に強化して、刺激性制御の力を強めることが必要である。そこで用いられる方法が手がかり刺激、つまりプロンプトである。障害者の技能が完全に自立的であるのであれば、課題分析内の各リンクにおける弁別刺激によって反応が自発されるはずである。しかし、技能の獲得途中では、弁別刺激のみでは反応が自発されにくいことがある。そこで、プロンプトによって反応ができるように手助けを行うのである。弁別刺激による刺激性制御力を強めるためにプロンプトと共に用いられるが、援助者がそれほど自覚的でないものが強化である。

図2を職場実習の例で説明すると、障害者の反応に対して、訪問型職場適応援助者から「よくできています」の言葉かけが各リンクの反応 ($R (x)$) に対して、想定されている $S^R (x)$ とは独立して、単独の強化子として働くことが期待される。こうして当該の反応を十分に強化することで、刺激性制御力を強め、同時にもともとの $S^R (x)$ の強化力も増強することになる。

小川 (2001) も「導入期の訓練では、課題分析

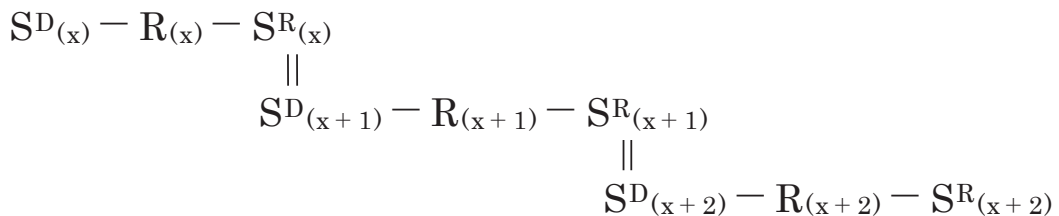


図2 行動連鎖の模式図*

* 括弧内の数値は、何番目のリンクかを示す数値である。x番目の弁別刺激 ($S^D (x)$) のもと、反応 ($R (x)$) が生じ強化子 ($S^R (x)$) が出現し、その刺激が次のリンクの弁別刺激 ($S^D (x+1)$) となっていることを示している。逆の見方をすると、x+1番目のリンクにおける弁別刺激 ($S^D (x+1)$) が、ひとつ前のx番目のリンクで強化子 ($S^R (x)$) として働くことがわかる。

のステップごとに、『そうです』、『いいですよ』などの声かけをしても多すぎることはない』と述べている。このような声かけをする理由は、各リンクにおける弁別刺激の刺激性制御力をつけるためである。本来は、反応後の刺激変化が次のリンクにおける弁別刺激として働くことを通じて、その刺激変化自体が条件性の強化子としての機能を持つはずである。ところが、知的障害者が仕事を覚える過程では、強化力が弱く刺激性制御が働かない。そこで、刺激性制御力をつけるために、本来の強化子とは別に強化子を提示するのである。

6 まとめ

以上のことから、課題分析を用いた就労支援では、反応が自発されにくい場合、訪問型職場適応援助者はプロンプトを系統的に使い、時間の経過と共にプロンプトは強いものから弱いものへ、多いプロンプトから少ないプロンプトへと変化させていると考えられる。こうしたプロンプトの変化の過程はデータとして記録されることになる。しかし、訪問型職場適応援助者が行う働きかけはプロンプトだけではない。知的障害者の反応に対して、主に「声かけ」という刺激を与えることも行われている。この声かけも実は大きな周囲からの援助であり、時間の経過と共に減少していくことが期待される。訪問型職場適応援助者はこの経緯についても記録しておくことが必要である。仮に訪問型職場適応援助者が無自覚に強化子を提示し、それが支援の終了段階でも必要で減少していないのであれば、訪問型職場適応援助者がいない状況では知的障害者は仕事を行うことができなくなるであろう。あるいは、就労支援の初期段階から訪問型職場適応援助者による強化子が不要であれば、次の新しい仕事を覚えるときにも、それほど周囲の強化子は必要ないといえる。このような情報は、これまでの就労支援の中では定式化されて示されることはなかった。しかし、訪問型職場適応援助者の存在や課題分析による指導は、知的障害者に安定して仕事ができる状況をもたらしていると考えられる。

今後は、プロンプトという反応に先行する事象

についてだけではなく、強化子という反応に接続する事象についても、訪問型職場適応援助者は意識して記録することが求められる。ここで重要となるのは、知的障害者を取り巻く周囲の誰もが同様の手法を用いた援助ができるようになることである。そのためには、訪問型職場適応援助者は就労支援に関する援助方法やその成果を事業主に提供するとともに、それを恒久的に維持するための人的支援システムを雇用現場に構築することが求められる。

引用文献

- Baker, M.J., Koegel, R.L., and Koegel, L.K. (1996) Increasing the social behavior of young children with autism using their obsessions. Poster session at the annual ABA conference in San Francisco, CA.
- Brickey, M., and Campbell, K. (1981) Fast food employment for moderately and mildly retarded adults: The McDonald's project. *Mental Retardation*, 19, 113-116.
- Carr, E.G. and Durand, V.M. (1985) Reducing behavioral problems through functional communication training. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 18, 111-126.
- Charlop, M.H. and Haymes, L.K. (1998) Using objects of obsession as token reinforcers for children with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 28, 189-198.
- Charlop, M.H. and Haymes, L.K. (1996) Using obsessions as reinforcers with and without mild reductive procedures to decrease autistic children's inappropriate behaviors. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 26, 527-546.
- Cuvo, A., Leaf, R.B., and Borakove, L.S. (1978) Teaching janitorial skills to the mentally retarded: Acquisition, generalization, and maintenance. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 11, 345-355.
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター(2017). 障害者の就業状況等に関する調査研究.
- Favell, J.E. and Reid, D.H. (1988) Generalizing and maintaining improvement in problem behavior. In R.H. Horner, G. Dunlap, and R.L. Koegel (Eds.), *Generalization and Maintenance. Life-Style changes in Applied Settings*. Paul H. Brookes, Baltimore.
- Fox, R.M. and Azrin, N.H. (1972) Restitution: A method of eliminating aggressive-disruptive behavior of retarded and brain damaged patients. *Behavior Research and Therapy*, 10, 15-27.

- Frea, W.D., Koegel, L.K., and Koegel, R.L. (1993) Understanding why problem behaviors occur : A guide for assisting parents in assessing causes of behavior and designing treatment plans (manual). University of California at Santa Barbara.
- Gast, D. and Nelson, G.M. (1977) Time out in the classroom : Implications for special education. *Exceptional Children*, 43, 461-464.
- Gibson, F.W., Lawrence, P.S., and Nelson, R.O. (1976). Comparison of three training procedures for teaching social responses to developmentally disabled adults. *American Journal of Mental Deficiency*, 81, 379-387.
- Gilbert, G. (1975) Extinction procedures : Proceed with caution. *Mental Retardation*, 13, 25-29.
- Gold, M.W. (1976) Task analysis of a complex assembly task by the retarded blind. *Exceptional Children*, 43, 78-84.
- Huang, W., and Cuvo, A.J. (1997) Social skills training for adults with mental retardation in job-related settings. *Behavior Modification*, 21, 3-44.
- Hughes, C., and Rusch, F.R. (1989) Teaching supported employees with severe mental retardation to solve problems. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 22, 365-372.
- Jackson, G.M. (1979) The use of visual orientation feedback to facilitate attention and task performance. *Mental Retardation*, 17, 281-284.
- Kazdin, A.E. (1972) Response cost : The removal of conditioned reinforcers for therapeutic change. *Behavior Therapy*, 3, 533-546.
- 厚生労働省 (2021) 令和2年度障害者雇用状況の集計結果.
- 松田光一郎・望月昭 (2009) メモリーノートを活用した体験実習におけるセルフ・マネージメントの効果と維持. *立命館人間科学研究*, 18, 49-62.
- 望月昭 (2007) 対人援助の心理学. 朝倉心理学講座, 17, 1-18, 朝倉書店.
- 望月昭 (1993) 行動福祉という立場は成立するであろうか—障害者福祉の研究・実践のパラダイムとして—. *行動科学*, 32 (2), 56-59.
- 望月昭 (1989) 福祉実践の方法論としての行動分析学—社会福祉と心理学の新しい関係. *社会福祉学*, 30 (2), 64-84.
- 中島学 (2013) 知的障害者の離職から再就職についての一研究. *東京学芸大学紀要総合教育科学系*, 64 (2), 43-55.
- 小川浩・柴田・松尾 (2006) 高機能広汎性発達障害の職業的自立に向けての支援. *LD研究*, 15, 312-318.
- 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*, 49-66.
- 小川浩 (2000) ジョブコーチとナチュラルサポート. *職業リハビリテーション*, 13, 25-31.
- 小川浩 (1993) ジョブコーチの援助技術—システムティック・インストラクション—. *職業リハビリテーション*, 6, 74-77.
- 小塩允護・二宮昭・中根一男・渡辺勲持・富安芳和 (1983) 職場内における精神薄弱者の訓練—とくに研磨作業について—. *身体障害者雇用促進協会 : 精神薄弱者の就労の条件と問題* (2). 昭和57年度研究報告書通刊 82, 身体障害者雇用促進協会, 37-60.
- Rusch, F.R., and Menchetti, B.M. (1981) Increasing compliant work behaviors in a non-sheltered work setting. *Mental Retardation*, 19, 107-111.
- 佐々木正美 (1993) TEACCH モデルの紹介と実践 (療育論). *日本教育心理学会総会発表論文集*, 35, S31.
- 志賀和一 (2006) 自閉症. 松為信雄・菊池恵美子 (編) *職業リハビリテーション学*, 共同医書出版社, 342-345.
- 障害者職業総合センター (2008) ジョブコーチ等による事業主支援のニーズと実態に関する研究. *障害者職業総合センター調査研究報告書*, 86.
- 杉山登志郎 (1998). 自閉症者の就労調査からみた臨床的問題と支援. *障害者問題研究*, 26, 243-250.
- Test, D.W., Grossi, T., and Keul, P. (1988) A functional analysis of the acquisition and maintenance of janitorial skills in a competitive works setting. *Journal of The Association for Person with Severe Handicaps*, 13, 1-7.
- 梅永雄二 (2005) 就労支援の立場から. *LD研究*, 14, 301-305.
- 若林功・八重田淳 (2016) 同僚の援助提供認識が働く知的障害者への援助行動に与える影響. *職業リハビリテーション*, 29, 2-11.
- 若林功 (2009) 応用行動分析学は発達障害者の就労支援にどのように貢献しているか? : 米国の文献を中心とした概観. *行動分析学研究*, 23, 5-32.
- Wehman, P., Sale, P., and Parent, W. (1992) Supported employment : Strategies for integration of workers with disabilities. Stoneham, MA : Andover Medical Publishers.
- Wehman, P., and Kregel, J. (1985) A supported work approach to competitive employment of individuals with moderate and severe handicaps. *Journal of The Association for Person with Severe Handicaps*, 10, 3-11.
- 八重田淳 (2002) 米国における職業リハビリテーション専門職の養成システム. *職リハネットワーク*, 51, 32-35.
- 山田純子 (2006) 知的障害. 松為信雄・菊池恵美子 (編) *職業リハビリテーション学*, 共同医書出版社, 339-341.
- Zohn, C.J., and Bornstein, P.H (1980) Self-monitoring of work performance with mentally retarded adults: Effects upon work productivity, work quality, and on-task behavior. *Mental Retardation*, 18, 19-25.