

オルタナティブ系 自己決定QOLチーム

望月 昭
(文学部教授)

○望月 では自己決定QOLチーム代表の望月がお話しします。私のほかに、共同研究者として、武藤崇先生、藤信子先生、吉岡昌子さん、それから客員研究員の上田陽子さん、中鹿直樹さん、坂本真紀さんという方々が参加して、あと多数院生と学部生も、後で御紹介しますけど活動しております。

うちのチームは全般としましては、行動分析学、Behavior Analysisというものを基本的な枠組みにしまして、障害のある生徒、成人、そして長期の引きこもりの成人、この三つの状況の方々を対象に、共通ミッションとしてQOLの拡大を支援するということをやっております。これがうちのチームの名称の由来ですけれども、QOLという意味は、「正の強化で維持される行動の選択肢の拡大」、平らに言えば、当事者の自己決定のもとに“やりたい”と思う行動の選択肢がふえるということです。決して発達や能力の進歩をねらってるわけではありません。本人の行動の選択肢、したい、やりたい選択肢がふえていく、それを共通ミッションとして考えております。これにかかわる関係組織が共同作業をして、これも次の三つのパターン、援助・援護・教授という、これはさっき吉田先生が使ってくださいましたが、三つの対人援助における機能を連関的に展開させる、そういう支援のあり方について検討しております。

次頁の図が、現在このプロジェクトにかかわっている他セクターの組織です（図1参照）。

大学を中心と見た場合ですけれども、立命館大学障害学生支援室、それから立命館大学の生協、それから随分活躍していただいております、きょうとNPOセンター、それから京都市の総合支援学校5校、鳴滝、北、呉竹、西、

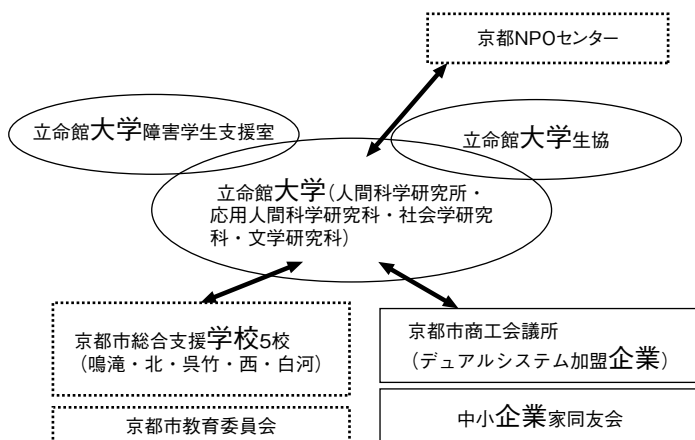


Fig.1 研究プロジェクトを構成する大学・地域学校・企業・NPOの構成

白河、それから京都市教育委員会、そして最近のところではジョブコーチというようなことをしております関係上、いわゆる京都市で今動いてるデュアルシステムというのがございまして、オムロンとか堀場製作所とか八つ橋さんとか、ああいう割と大きな企業が参加している、総合支援校とのインターンシップを行ってらっしゃいます、そうしたセクターの方々と協働的に障害者の就労支援に関わる実践研究を行わせていただいています。さらに、前々から中小企業同友会さんともおつき合いをさせていただいております。こんな関係の中で研究をさせていただいております。

主なテーマですが、きょうあとで大体お話しするのは、私を中心にやっております、立命館大学の「学生ジョブコーチシステム」です。RSJCSと称しています。それから2番目に、「脱ひきこもり支援」、これは客員研究員の上田陽子さんが代表で「ファースト・ステップ・ジョブグループ」(FSJG)という名称で活動しておりますが、関西圏ではかなり有名になってまいりました。そして3番目には、これは今年度から始まったものですが、この後の臨床社会学の中村正先生とか、ほかのチームとも合同でやってる特別チームですが、これも障害学生支援に関する実践的研究です。大学バリアフリーチームという名前で、これは吉岡昌子さんがこのチームリーダーとして

実践研究を進行させています。この大学バリアフリーについては、この2月23日に初めて大きなシンポジウムを開き、外部からもたくさんの方に参加していただきました。

前後しますが、脱ひきこもりのファースト・ステップ・ジョブグループですけれども、これも今年はちょっとユニークに、一般の学生さんに向けて、この引きこもりというのは一体どういう状況で、どういう支援方法が必要なのかという部分に関して、エビデンスを交えた実践研究というこれまでにない実践グループとして、学生さんに教えるという形でグループを展開しました。それらについてはポスターセッションのほうで詳しいので、それをどうぞご覧ください。

では、きょうは、この学生ジョブコーチについてちょっと少し詳しく御紹介します（表1参照）。

表1 学生ジョブコーチ
学生ジョブコーチ

市内総合支援学校の高等部の生徒を主な対象として、立命館大学の学生（院生・学部生）が、ジョブコーチとして、当該の職場での実習遂行に必要な「援助」「援護」「教授」の3つの作業を行うシステムである。

2007年度：生徒が自分の行動を統制したり工夫を加える自己管理（Self-Management）の獲得を中心にその成立に必要な援助ツールや教授法の開発が行われた。

さらに職場実習で得られた情報が、どのように当事者の個別包括支援プラン（京都市IEP）に反映されるかが検討された。

学生ジョブコーチ、これは4年ほど前に始まって、去年も報告させていただきましたけれども、うちの学生、院生と学部生からなりますが、主に総合支援校の高等部の生徒さんを対象に、就業と実習におつきあいます。そこで当該の事業所等で、生徒さんが働く上で過不足ない支援のあり方というものを実証的に検討します。もちろん直接的支援といった実践もしていくわけです。

そこで、先ほど申し上げた「援助」、「援護」、「教授」の3つの対人援助の作業、すなわち「援助」というのは必要な環境設定を加えること、「援護」というのはその定着を周りの人に依頼することですね、それから「教授」というのは、そうしたちょっと一歩進んだ環境のもとで教えていくと。これが、ぐるぐる回って、さらに様々な行動の実現を本人の負担が少なくやっ払いこう、そういう機能的連関を想定しているわけです。そういうことを、学生ジョブコーチという立場から、身を持って学生さんが展開する。そういう意味では、学生にとっても対人援助には何が必要な作業なのかということを体験するいい機会じゃないかと思っています。

学生ジョブコーチシステムなんですが、今までいろいろ主題は変遷してきていたのですが、去年あたりから、いわゆる生徒さんが自分で自分の環境を変えていく、自分の行動を統制するための何か環境設定を自分で作っていく、そういうふうな自発的な行為を何とかできないか、いわゆる「セルフマネジメント」ですね、それに対する支援を中心に行うようになっております。

それから、もう一つ、ことしは教職GPにも絡めまして、個別の包括支援プランというのが京都市版のIEPであるわけですが、これをいかにもっと効率よいツールとして展開することができるのか、それを通じて、生徒さんのキャリアアップをどのように実現していくか、そのことをよりよく進めるにはどうしたらいいか、学生ジョブコーチの実践を通じて、そのことの実現についても今年の1年間は、多くの時間を費やしました。

これからお話しするのは、ことしのジョブコーチの例です（表2参照）。まず、一つ目、山口真理子さんと総合支援学校の先生の山本陽子さんの研究です。これはある対象生徒の作業の遂行に関して、セルフマネジメントスキルの向上を可能にするために、「作業チェック表」と「振り返りシート」って地味な支援ツールなんですけれど、これセルフマネジメントにつながる設定を入れた場合に、どれほどの効果があるのかという研究です。

この生徒さんはよくできる方で、すでに卒業後の就労が半分決まりつつあるホテルの、そこでの実習作業で客室清掃の仕事をされています。これは課題分析表ですが、こんなことをやっています。割と羅列的な行動がずっ

表2 山口真理子(2008)の成果
—学生ジョブコーチ①—
総合支援学校生徒の就業体験実習における作
業チェック表と振り返りシートの効果

山口真理子(立命館大学)

山本陽子(京都市立鳴滝総合支援学校)

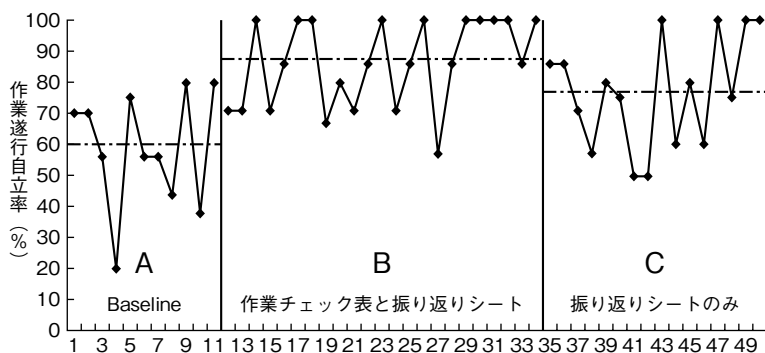
目的:

知的障害のある総合支援学校生徒の職場実習場面における、対象生徒の作業完成度及びセルフ・マネジメント・スキルの向上を可能にする環境設定(作業チェック表・振り返りシート)の検討を行う

と並ぶような、そういうものをやっているという作業です。ここで学生ジョブコーチがやりましたことは、「振り返りシート」、これは、養護学校などでよくやるものですが、作業をやった後で何か反省するとこあるか、といったことを書くものです。これを実際に入れたときに、本当に効果があるのという話です。入れただけで果たして大丈夫だろうか、そういうところを研究しました。

ここでは、これまでの振り返りシートを書かすだけではなく、振り返りシート、にプラスして、それを次の仕事をする前に、ここをチェックするんだなということを確認できるように、別のサブチェック表というのを自分でつくって、そこに書いていくということが効果を生みました。今回はまだ途中の段階で、本人が書いた反省の言葉を転記するのはジョブコーチがやります。

シングルサブジェクトデザインでやってまして、A、B、Cデザインです。縦軸(従属変数)は作業遂行自立率です。これは課題分析表の中で援助なしでできた行動の比率で表しています。Aはベースラインのときです。そして、Bの条件は、振り返りシート、つまり自分で書いたものと作業チェック表で、次の仕事をする前にちゃんと見るというやつです。Cの条件というのは、その次に、これは生徒さんの自発的行動としてこういう具合になったのですが、振り返りシートだけを持つ、つまり転記してそれをチェックするという、そういうチェック表を持たないで仕事した場合ですね、というか、仕事して



「振り返りシート」《自筆》と「作業チェック表」(JC転記)で最大の効果(B条件)が出る。
反省を書かせるだけの「実習帳」では成績下がる(C条件)

図2 ジョブコーチの成果1

なれてくると、邪魔だということになるんですね。そうしますと、おわかりのように、B状況でもかなり上がったんですけども、一旦やっぱりメモ帳をなくしてしまうと、反省はしてるんだけど、メモ帳を持って歩かないという状態ではちょっと成績が下がります(図2参照)。

表3 本多恵美の成果

—学生ジョブコーチ②—
スケジュール表とマニュアルの導入による
自律的作業遂行の獲得

本多恵美(立命館大学)

森井あす香(鳴滝総合支援学校)

目的

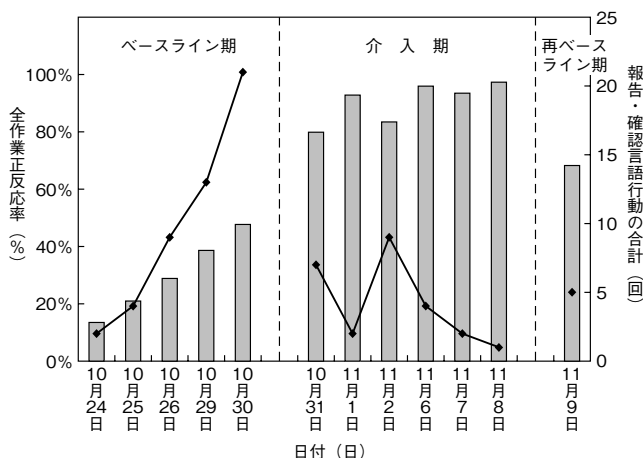
業務内容や順序が毎日異なる職場で、不要な報告・確認行動が多く見られる障害者に対して、作業手順や作業の自己評価を可能にするスケジュール表とマニュアルを導入し、その効果を検討することを目的とした。

次の実験、これは同じような実験ですけども、今度はスケジュール表とマニュアルです(表3)。ちょっと似たようなものですね。これもまた本当に効果があるのかどうか。これはうちの立命館大学の書籍部のバックヤード

でやった結構ややこしい作業です。この生徒さんは、よくありがちなことですけれども、作業の途中で、これでいいですかというふうなこと、わかってるのに確認するようなことを始終してしまう、そのことが、作業能率を非常に低めてしまってるというようなことがありました。そこで、このスケジュール表をつくって、今どこの部分の作業をやってるかを確認する。それから、専用マニュアルをつくりまして、わかんないことがあったら見るんだよということでやりました。

これABAデザインです（図3参照）。ベースラインと介入期と再ベースラインやってますけれども、これは棒グラフの方が作業前半として、この折れ線グラフの方が、さっき問題にしていた報告確認行動なんですね。ベースラインでもそれなりに作業の成功率上がりますけれども、非常にこの確認行動も多いんですね。それに対して介入期なりますと、これは先ほどのマニュアルを見たり使うことができるという状態にしますと、パフォーマンスそのも

マニュアルとスケジュール表の効果



1日あたりの全作業についての正反応率と不必要な報告・確認言語の推移。縦棒グラフが作業遂行率を示す。縦棒グラフの縦軸は左の%表示である。折れ線グラフが報告・確認言語行動の合計数である。11月2日と7日は作業手順に変更があった。

図3 ジョブコーチの成果2

のは維持されるんですけれども、報告が、がくっと減るわけです。つまり、自分で自分の仕事を評価して次に進むことができるということですね。次に再ベースラインで、さっきのマニュアル等を除きますと、ちょっとパフォーマンスが下がりますね。そしてまた少し報告がふえるというような形になります。

これらの結果でどういうことが言えるかというと、就労実習においては、何か、黙々と仕事を身につける、みたいな表現がよくされることがありますが、今のようにマニュアルとか作業手順表とか、そういった支援ツール（援助設定）をちょっと入れることで、かなり負担なく行動が獲得できるわけですね。まだこれは不十分で、自分でこれを書いて、自分で生かしながらいくという、そういうサイクルに行くことが目標ですけれども、それをすることによって、これまでとは違う、いわゆるメタスキル、つまり、それぞれの作業内容、個別の作業内容を超えた、自分で自分の行動をコントロールする、いわゆる自分で自分の作業を「カイゼン」する、そういうことで仕事の楽しみも覚えられようになるんじゃないか、そんなことを我々は期待しているわけです。

ところが、ちょっといろいろ問題もあります。こういうやり方というのは、今までの学校教育に沿ったものであるかということ、必ずしもそうでない場合もある。学校というのは、メモとか書類をみないで、そのぐらいのことは覚えなさいというところがあるんですね。間違ってしまったときには、正しくなるようにやり直したりはさせるんだけれども、間違えないように、何かじゃあメモに書いておきなさいというような、これをやらないわけじゃありませんけれども、そのことがきちんと定着できるような方法を、いわゆる自分の仕事の行動を管理するための道具を使うような、メタスキルを系統的に教えるというようなことがあまりない。

学生ジョブコーチやっていると、当然ながら我々、援助、援護、教授と言ってるわけですから、援助設定によって、「今でもできる」ようにしちゃうという方針が優先されます。ところが、学校の方は、なるべく何も使わずに一人でできるようなものを推薦することがあります。

そんなところで、ちょっと意見の齟齬が生まれるわけですね。このことは、非常に生産的なディスコミュニケーションというか、意見の不一致なんですね。我々はデータを見せながら、こういうものを導入したら、現状でもキャリアアップできますよというようなこと、何とかこれを定着してやりたい。

その意見の齟齬はどうやって解消するかといえば、実は学校には、「個別包括支援プラン」というものがあるんですね。ところが、個別包括支援プランというものの中に、「こういう物や事があつたら、このようにできる」というふうな、そういう記述がきちんと次の実践で生かされるような形に、必ずしもなってない。

今年は、修士のある院生が、徹底的に総合支援学校の「個別支援プラン」の、いわばコンサルティングのような分析をしたんです。その結果、やはり生徒一人一人がやった行動が次のチャンスに生きような、そこでその少年が生きような、そういう子供の支援の方法が難しくなっている。学校の先生は、一生懸命記録は残したはずなのに、それが次に生きこない。生きないから記録もだんだん書かなくなる。

「援護活動」というのは言語行動です。学校の先生の仕事とは、半分以上がこれだと思うわけです。ただ子供を変えることが仕事じゃないじゃないかということです。そういうことが、今、総合支援学校自体の「カイゼン」として取り組みたいテーマでして、ことし1年かけて随分研修ツアーをやってきましたが、来年もこういった実証的なデータを紹介しながら話を進めていきたいというふうに思っております。

以上です。どうもありがとうございました。