

知的障害・発達障害児へのセルフ・マネジメントによる支援 2

— セルフ・マネジメント適用条件と課題 —

企画者	霜田 浩信 (群馬大学)
	五十嵐 一徳 (高崎健康福祉大学)
	井澤 信三 (兵庫教育大学)
	太田 研 (星美学園短期大学)
	五味 洋一 (筑波大学)
司会者	井澤 信三 (兵庫教育大学)
話題提供者	竹内 康二 (明星大学)
	太田 研 (星美学園短期大学)
	若林 功 (東京通信大学設立準備室)
指定討論者	大石 幸二 (立教大学)

KEY WORDS: 知的障害 発達障害 セルフ・マネジメント

【企画趣旨】

適応行動の獲得に困難を抱える知的障害・発達障害児者が周囲の者からの指示や支援のみに頼るのでなく、本人自らが適応行動の獲得に向けた行動を行うことは、学校生活や地域生活により適応するために意義深いことである。昨年の自主シンポジウムでは、セルフ・マネジメントによる実践研究を話題提供していただき、今後のセルフ・マネジメント手続きを実践的に展開するためには、セルフ・マネジメントを指導する必要性、「自分による」と「他者からの援助」のバランス、セルフ・マネジメントを教える負担等、セルフ・マネジメントを適用する際の条件や課題を改めて検討することが必要であることが議論された。そこで、本自主シンポジウムでは、適応行動の獲得に向けた自らの取組のひとつであるセルフ・マネジメントによる支援システムや教育や労働領域における適用例に関して話題提供していただき、その適用条件や課題を改めて捉え、今後のセルフ・マネジメントの適用における方向性と課題を検討する。

【話題提供者の趣旨】

発達障害児者における自己管理スキル支援システム

【竹内 康二】

セルフ・マネジメントは、発達障害児者の特質、標的行動（及び競合行動）の性質、実施する場面の環境、支援者の有無などの要因に応じて、必要な手続きを構成していく必要がある。自己管理スキル支援システム（竹内・園山, 2007）では、最初は①「標的行動の定義」、「弁別刺激の整備」、「自己記録」を実施し、②次に「目標やルールの設定」と「自己評価」を実施し、③最後に「強化子と弱体化子の選択・準備」と「自己確立操作」、「結果事象の自己提示」を実施していく。それぞれのセルフ・マネジメント手続きを計画し、実施した後には、標的行動の変化に関するデータを収集して介入の効果を評価しながら次の段階の介入へ進んでいくことが重要である。標的行動の改善が見られない場合は、その要因を突き止めるための分析を行う必要がある。

改善した行動の維持や一般化を目指すなら、日常生活場面の中で周囲の人の迷惑や負担にならない程度の手続きでセルフ・マネジメントを実施することが望ましい。学校場面、家庭場面、職場、地域場面などそれぞれの場面や文脈に応じたセルフ・マネジメントをオーダーメイドすることが求められる。本報告では、事例研究を通して、様々な適用条件下におけるセルフ・マネジメント手続きの工夫が自己管理スキル支援システムでどのように位置づけられるのかについて検討する。

学校教育段階における自閉症スペクトラム障害児へのセルフ・マネジメントの動向【太田 研】

自閉症スペクトラム障害のある児童生徒が、適応行動を自発するための状況や手がかりを弁別し、自然な随伴性のもとで適応行動を維持するために、セルフ・マネジメントを適用した事例は多数報告されている。一方、セルフ・マネジメントを適用する際に留意すべき児童生徒の行動特性に応じた個別化や指導場面以外への一般化や維持の計画については、現在もなお不明確である。本話題提供では、セルフ・マネジメントの端緒をなす Koegel & Koegel (1990) 以降に報告された国内外の事例について概観する。とくに、学校教育段階における自閉症スペクトラム障害のある児童生徒にセルフ・マネジメントを適用した事例について、セルフ・マネジメントを必要と判断した①場面や状況、②児童生徒の属性、③マネジメント対象となる行動、④セルフ・マネジメントを構成する技術のパッケージ、⑤指導場面以外において適応行動を自発するための一般化や維持の計画の観点から整理する。これにより、セルフ・マネジメントが、児童生徒の自立・自律に貢献するための条件を明確にし、学校教育段階において実用する際の課題を解決する方向を検討したい。

就労支援におけるセルフ・マネジメント【若林 功】

知的障害を含めた障害者の一般企業への就労は進展してきているが、ただ就職しさえすればよいということではなく、職場への定着も重要な課題である。平成 30 年の障害者総合支援法改正において「就労定着支援」のサービスが新設され、就職後のフォローアップを支援機関が行うことについて、就労定着への取り組みは現行法よりさらに強化されることとなった。

職場への定着のためには、支援機関が定期的に就職した先の職場を訪問することも重要であるが、職場において上司・同僚によるサポート体制を構築すること、さらにはジョブコーチなどの支援者が不在時でも自律的に行動できる、すなわちセルフマネジメントスキルを障害当事者がある程度習得していることも重要である。そこで本報告では知的障害・発達障害者の就労支援場面においてどのようなセルフ・マネジメントに基づく支援が行われているのか把握するため、国内外における研究報告を概観する。そして、得られた結果が支援実践にどのような示唆を与えるのか検討することとした。

(SHIMODA Hironobu, IGARASHI Kazunori, ISAWA Shinzo, GOMI Yoichi, OOTA Ken, TAKEUCHI Koji, WAKABAYASHI Isao, OOISHI Koji)