



【査読なし】

職業リハビリテーション分野からみる 環境への体系的なアプローチの考察

～対人援助の3つの機能「援助」「援護」「教授」モデルを援用して～

太田 和宏・勿田 文記

(株式会社スタートライン・CBS ヒューマンサポート研究所)

Discussion of a systematic approach to the environment
in the field of vocational rehabilitation

-Three functions of Human Services "Assist" "Advocate" "Instruction" model-

KAZUHIRO Ota and FUMIKI Haneda

(Startline CO.LTD. CBS Human Support Research Institute)

This paper discusses a systematic approach to the environment in the field of vocational rehabilitation, based on the mission of Human Services studies advocated by Mochizuki (2009), in order to develop the three functions of "Assist" "Advocate" "Instruction" in vocational rehabilitation practice in a continuous manner. Specifically, I proposed the use of the terms "request for assist," "assist behavior," "request for advocate," "advocate activities," and "request for instruction," and "instruction behavior" based on these three functions, after understanding the environment based on applied behavior analysis, overviewing the characteristics of Human Services in vocational rehabilitation practice, and analyzing the functions of "Assist" "Advocate" "Instruction" behavior. By using these terms, it became possible to show concrete steps for approaching the environment in vocational rehabilitation practice, in which not only individuals with disabilities but also various related parties such as employers are targeted for support.

本稿では、望月（2009）が主張した対人援助学のミッションを踏まえ、職業リハビリテーション実践における「援助」「援護」「教授」の3つの機能の連環的な発展を目指すために、職業リハビリテーション分野における環境への体系的なアプローチ方法について考察した。具体的には、応用行動分析学に基づく環境のとらえ方、職業リハビリテーション実践における対人援助の特徴の概観、「援助」「援護」「教授」行動のABC分析を行った上で、それらの3つの機能を踏まえ、「援助要請」「援助行動」「援護要請」「援護活動」「教授要請」「教授行動」という用語の使用を提案した。これらの用語を使うことで、障害のある個人のみならず事業主等の様々な関係者が支援対象となる職業リハビリテーション実践における環境へのアプローチについて、具体的なステップとして示すことが可能となった。

Key Words : three functions of Human Services (Assist, Advocate, Instruction), demand behavior (mand), applied behavior analysis, vocational rehabilitation, approach to the environment

キーワード：対人援助の3つの機能（援助、援護、教授）、要求言語行動（マンド）、応用行動分析、職業リハビリテーション、環境へのアプローチ

1. はじめに

望月（2009）は対人援助を「他者を助ける」行為とし、「他者を助ける」という二人称的行為について、「固有な意味とその方法論を改めて考え直す必要がある」と述べている（望月・中村・サトウ・2009）。具体的には、「教える」「治す」といった二人称的行為とも、三人称的な関りである「知る、測る」とも異なる、人が相互に共生するための社会的関係そのものを対象とし、その関係の成立と維持を実現するための仕組みを探求することが必要であるとし、対人援助学の最終的なミッションについて、狭い職業的技法としてのみでなく、社会のありようそのものにも言及していくものであると提言している（望月・中村・サトウ・2009 参照）。

さらに、対人援助の目的を当事者が選択する自発的行動の選択肢の拡大とした場合に、対人援助の進捗や対人援助における様々な職制による実践的な連携を表現するために、対人援助を行う者の作業を「援助」「援護」「教授」の3つの機能に分類し、その3つの作業の連環的發展の必要性を主張している（望月・中村・サトウ・2009 参照；望月・2007a 参照；望月・サトウ・2010 参照）。

第1著者である太田は、望月の指導のもと立命館大学学生ジョブコーチシステム（望月・2007b 参照）を立ち上げ、ジョブコーチ実践における「援助」「援護」「教授」作業の有用性を報告したが（太田・陸・望月・2005 参照）、以来、17年間の職業リハビリテーション（以下「職リハ」という）分野における対人援助実践の中で、望月の提言は職リハの実践家に対して、大きく3つの課題に対する気づきを促すものであったと痛感している。

1つ目の課題は、対人援助、つまり他者を助けるという文脈においては、誰もが対人援助を行う者（以下「支援者」という）にも、対人援助を受ける者（以下「対象者」という）にもなりうるということである。加えて、その対象者や支援者は、一個人のみならず、組織、地域、社会といった様々な階層や集団が当てはまる。職リハ文脈では、対人援助のスキームを障害のある個人が対象者であり、職リハの専門職が支援者であるという単純な二項関係で捉えてしまう

と、自身の職務範囲や職能スキルの限界によって支援の行き詰まりが生じることが多い。

2つ目の課題は、対人援助実践においては、「教える」「治す」といった医学モデルに基づく個人へのアプローチのみならず、むしろ社会モデルに基づく環境へのアプローチを前提とした「助ける」行為が重要である一方で、様々な社会的環境が支援者による「助ける」行為の障壁になりやすいということである。事業主をも支援対象とする職リハ実践において、対象者を助けることと事業主を支えることを両立するには、個人と環境のそれぞれのニーズをすり合わせ、合理的なアプローチを行う必要がある。ところが、事業主へのアプローチでは、組織的な階層を考慮する必要があることから、経験の少ない職リハ実践者にとってハードルが高いものとなりがちである。

3つ目の課題は、職リハ実践においては、対象者、支援者の立場を超えた、社会的、制度的な環境要因が障壁となる状況が少なくないことである。例えば、精神障害者保健福祉手帳（以下「精神保健福祉手帳」という）所持者は事業主における実雇用率の算定対象となった2006年以降、就業者数数が大幅に増加している（厚生労働省・2021 参照）。これは、2006年の制度変更が精神保健福祉手帳所持者の一般就労を支えている重要な環境設定となったことを示しており、障壁が制度的に改善した例といえよう。しかし、未だに、うつ病等の精神疾患はあるが精神保健福祉手帳に該当しない求職者や休職者については、限定的なサポートに留まっており、就業機会が得られなかったり、復職を断念したりするケースも少なくない。精神障害に対する事業主の認知や理解が一定数広がり、対象者の状態も安定しているにも関わらず、当事者の能力を超えた制度上の問題により限定的なサポートしか得られない状況が続いている実態からは、障壁は下がったが、課題としては継続していると考えられよう。

職リハ実践における上記のような課題に対する具体的なアプローチは様々であり、ある方策が最善であると結論付けることは困難だが、本稿では、望月の提唱した対人援助学のミッションと「援助」「援護」「教授」の機能的連環を踏まえ、職リハ分野におけ

る環境へのアプローチ方法、特に望月が示した「援助」「援護」のアプローチについて、実施のステップやポイント等を整理したい。

具体的には、「応用行動分析学に基づく環境のとらえ方」「職リハ実践における対人援助の特徴」「援助」「援護」「教授」行動のABC分析について概観した上で、「職リハ実践における「援助」「援護」「教授」の再定義」を試み、「環境への効果的なアプローチのステップ」を提案する。

2. 職リハ実践における対人援助の特徴

前述のとおり、職リハ実践においては、就労支援の専門家を支援者とした場合、対象者には障害のある個人だけでなく、事業主も含まれる。特に事業主においては、障害のある個人と共に働く同僚や上司に加えて、作業遂行上の関連部署、人事などの管理部門、経営層等、階層的かつ広範囲な社会的環境が含まれ、そのすべてが、専門家によるサポートの対象者としても、障害のある個人に対する支援者としても機能する。

対象者の「できないから環境を整えてほしい」旨のニーズは就労支援の専門家にとって「援護」（援助要請）の弁別刺激となる。「障害のある求職者の実態等に関する調査研究（2020）」によると、例えば、知的障害を有する者が求める配慮として「能力が発揮できる仕事への配置」「職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置」「業務内容の簡略化などの配慮」「業務遂行の支援や本人、周囲に助言する者等の配置」等が挙げられており、これらは2016年から事業主に義務付けられている合理的配慮であり、「援助」の一例である。支援者には、障害のある個人と共に働く同僚や上司、作業遂行上の関連部署、人事などの管理部門、経営層といった階層的かつ広範囲な社会的環境に対して、様々な「援護」（援助要請）を行うことが求められ、支援者による「援護」（援助要請）が上手くいき、必要な援助設定が支えられることで、対象者の「できる」が保証される。

一方、障害のある個人の安定した職業生活の継続には、職場で自立的かつ計画的な行動を行うための

「セルフマネジメントスキル」が重要と報告されており（障害者職業総合センター、2003参照；太田・松浦、2006参照）、セルフマネジメントスキルの向上のために開発されたツールである「職場適応促進のためのトータルパッケージ」は多くの職リハ実践機関において活用されている（障害者職業総合センター、2004a参照；障害者職業総合センター、2004b参照）。セルフマネジメントの対象には業務遂行だけでなく、日常生活や健康状態の安定と維持が含まれており、必要な補完手段を活用しながらセルフマネジメントスキルを高めていく。つまり、対象者の「できないから教えてほしい」という弁別刺激に対する支援者の「教授」は、単なる作業スキルの向上のための教授ではなく、作業や休憩のセルフマネジメントスキルの向上に係る指導や助言が、その中心となっている。

望月（1989）は福祉実践における施設内の訓練内容について、対象者の「行動」実現のために必要な物理的・社会的資源の供給のシミュレーションに力点を置く必要がある旨を指摘している。これは訓練場面を単に個人に対する治療やトレーニングと位置づけるのではなく、適切な訓練場面で得られた情報を、日常場面における個人の行動の成立及び促進を支える援助設定（つまり行動の先行事象と行動の結果事象）の同定と、同定された援助設定の日常場面への要請（援護）といった社会的環境へのアプローチを円滑に実施するために用いるべきであるという提言なのである。

つまり、セルフマネジメントスキルの指導や助言は、例えば対象者が把握した疲労度に応じた勤務時間の設定や休憩の取得、作業内容の調整など、実際に対象者が働く職場での援助設定を前提とした取組として実施されることが重要である。

ここで強調したい点は、対象者からの「教授要請」（できないから教えてほしい）や「援助要請」（できないから環境を整えてほしい）に支援者が一時的に対応するだけでなく、対象者からの「教授要請」や「援助要請」といった要請行動（以下「マンド」という）の成立を長期的に保証することと、職場の関係者が自然にかつ自発的に援助行動を行うナチュラルサポート（小川、2001参照）を成立させるための、様々

な関係者への「援護」(援助要請)が不可分であるということである。

職リハ実践において、「援助」「援護」「教授」の対人援助の機能的連環を進めることは、障害のある個人や事業主、職リハ実践者も含めた対象者のマンドの拡大を促すものであり、この視点は望月(2001)の提唱した「正の強化を受ける行動機会の選択肢を増大する」という「行動的QOL」の理念、特に行動的QOLの第三のレベルである「既存の選択肢の否定や新たな選択肢の要求」といった事態を拡大する作業に繋がるものと考えられる。

障害のある対象者は「援助」「援護」「教授」に対するニーズを持っていても、これらを区別して、正確で精度の高い(特定の強化を明確にした)マンドを行うとは限らない。多くの場合、支援者がそれらを読み取り、対象者のニーズに応じて支援者の行動を選択している。つまり、支援者は自らをふり返り、「援助」「援護」「教授」を的確に提供できるのかを検討し、実践できる必要がある。

一方で、支援者という役割には限界もある。その限界には、支援者自身のスキル不足や役割の制限などが考えられる。ここで支援者は、必要なセルフマネジメントスキルとして、自分の限界を超えたニーズに対応するために、正確で精度の高いマンドを、つまり「教授要請」「援助要請(援護)」を、それらが行うことができる他の支援者を特定して、行うことが必要となる。このような明確なマンドを行うことで、他の支援者から、必要としている特定の強化の提供を受けることができる可能性が高まるのである。

対象者であれ支援者であれ、人がそれぞれに実践できるセルフマネジメントには限界がある。それぞれが精一杯自立的・自律的に行動した上で、個々の限界を認めサポートを求めることも重要なセルフマネジメントスキルであり、これが相互的なナチュラルサポートを構築する基礎となる。

3. 応用行動分析で捉える個人と環境の相互作用

望月他(2009前出)は「行動の原因を当事者の生物学的属性に帰属させず、環境設定とその工夫によって実践的に同定し改善する応用行動分析の特性

は、援助者の実践行動を勇気づけると同時に、倫理的作業を内包しているがゆえに、対人援助、とりわけ職業的対人援助者の科学的方法としてふさわしいもの」と述べている。

職リハ分野で様々な支援を行ってきた著者としても、個人と環境の両面に対して合理的なアプローチを立案・実行する上で、個人と環境との相互作用を具体的かつ文脈的に捉える応用行動分析学の知見は極めて有用だと認識している。それは行動の原因を個人に帰属させてしまうと、一面的で単純な行動の予測はできても制御することが困難になるからである。

例えば、職リハ実践場面において、「中々作業に取り掛かろうとしない個人」、「作業中に手が止まりがちな個人」、「仕事を休みがちな個人」等は、周囲から「働く意欲がない」「やる気がない」等の評価を受けることがある。この評価は行動の原因を個人に帰属させている例であり、その場合、「他の作業もやらないだろう」とか、「明日も出勤しないだろう」等の予測をすることができたとしても、「どうしたら安定出勤できるのか?」「どうすれば作業をスムーズにできるのか?」といった具体的な対応方法には結びつかず、叱咤激励するしかなくなってしまう。つまり、行動の原因を個人に帰属させると行動統制のための具体的な方策を検討できなくなってしまうのである。

一方、応用行動分析学においては、個人の行動を単なる一つの行動としてではなく「A:先行事象(行動のきっかけ)→「B:行動」→「C:結果事象(行動の後に生じる結果)」の「行動随伴性」の枠組みで捉えており、「A:先行事象」や、「C:結果事象」が個人の行動の成立や頻度に影響を及ぼすものと考えている(杉山・島宗・佐藤・マロット・マロット、1998参照)。具体的には、行動の結果が本人にとって望ましいものであれば行動の頻度が増加し、行動の結果が本人にとって望ましくない結果であれば行動の頻度が減少するという考え方である。職リハ分野におけるこの視点の有用性は、個人へのアプローチ方法の立案に留まらず、むしろ個人の適応的な行動の成立及び促進が成されない場合に、個人の行動成立及び促進を支える環境面(つまり行動の先行事

象や結果事象）との間のミスマッチに焦点をあてて分析し、必要な環境へのアプローチを検討できる点にある。

4. 支援者による「教授」「援助」「援護」行動のABC分析

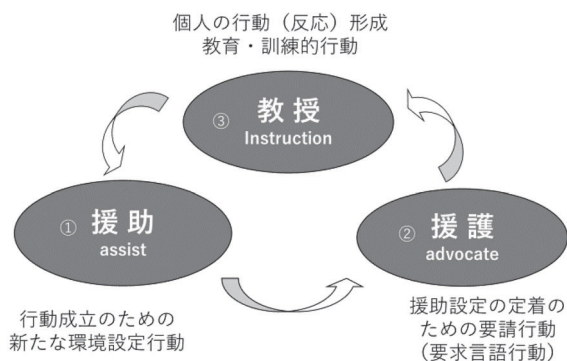
次に、望月の提唱した「援助」「援護」「教授」の対人援助の3つの機能について振り返りたい。図1に対人援助の3つの機能の連関について示した。

「援助」は個人の行動成立のための、新たな環境設定の導入行動であり、導入された環境は援助設定と呼ばれている。

「援護」は教授の成果や援助設定が定着するための要請行動、つまりマンドとされており「援助」「援護」が環境へのアプローチを示すものといえる。

「教授」は個人の行動（反応）を形成するアプローチであり、対象者への「教える」「治す」といったアプローチを意味する。

一般的には対象者への教授に始まり、その作業では追いつかない部分を環境変更（援助）で補うという形が想定されやすいが、社会モデルや応用行動分析のラディカルな側面を対人援助という実践活動に具現化する場合には、「援助」、「援護」、「教授」の順序こそが大切であるとされている（望月・中村・サトウ、2009 参照；望月・サトウ、2010 参照）。



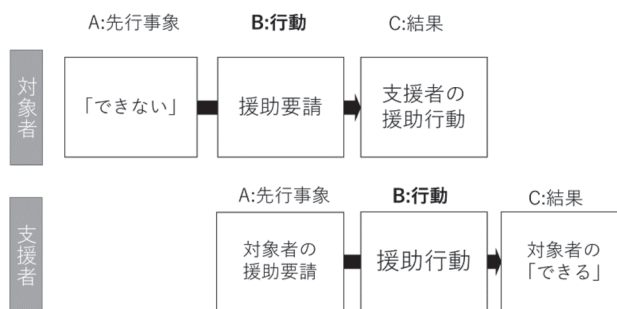
（図1 対人援助の3つの機能）

これは対人援助の機能的な連環の概観を理解する上で大変分かりやすい一方で、実は支援者を主体とした具体的な「援助」「援護」「教授」を行動随伴性の枠組みで示されることはなかった。そこで「援助」「援護」「教授」をより具体的な行動として捉え直し、

一つ一つの行動について行動随伴性の枠組みでの整理を試みる。

(1) 援助行動のABC分析

まず、「援助行動」のABC分析を行う。図2に援助行動のABC分析を示した。支援者にとって「援助行動」を行う際の弁別刺激は、「できない状況にあるために助けてほしい・整えてほしい」といった「援助要請」をする対象者の存在である。支援者は機会や支えなどの環境を整えるために、対象者の行動が機能していない状況を整理し、援助設定を導入する。支援者の「援助行動」は対象者の「援助要請」に対する強化子としても機能している。支援者が援助設定を行った後の強化子となる結果は「対象者ができるようになる」ことである。職リハ実践、特に職場内での定着支援においては、障害のある個人が対象者、対象者の同僚や上司、外部支援機関等が支援者Aとなることが多く、文脈に応じた物理的・社会的な援助設定を導入することとなる。

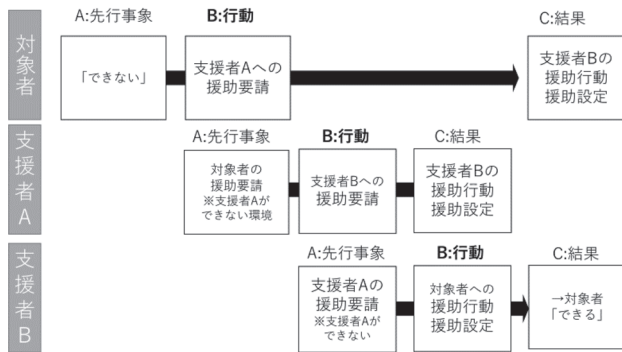


（図2 援助行動のABC分析①）

また、対象者からの「援助要請」に対して、支援者Aが対象者に援助設定を導入することが困難な場合（例えば、同僚が相談を受けたが自分では対応できない、外部の就労支援者が相談を受けたが職場内には介入できない等）に、自身の代わりに、他の支援者Bに援助設定を導入してもらうよう要請するといった場合がある。図3に、このような状況についてのABC分析を示した。なお、望月の定義では、支援者AによるBへの要請は「援助要請」であり、「援護」に含まれるが本稿では一旦「援助」の一つとして取り扱う。

支援者Aからの「援助要請」を弁別刺激として、支援者Bが支援者Aに代わり対象者に対して援助

設定の導入・実践を行う。この場合、対象者の「援助要請」に対応する実質的な強化子は支援者Bによる「援助行動」となる。つまり、支援者Aの「援助要請」は単に中継としての機能を果たしていることとなり、本来は対象者からの「援助要請」を弁別刺激として、支援者Bが「援助行動」を行える体制が望まれる。



(図3 援助行動のABC分析②)

(2) 援護行動のABC分析

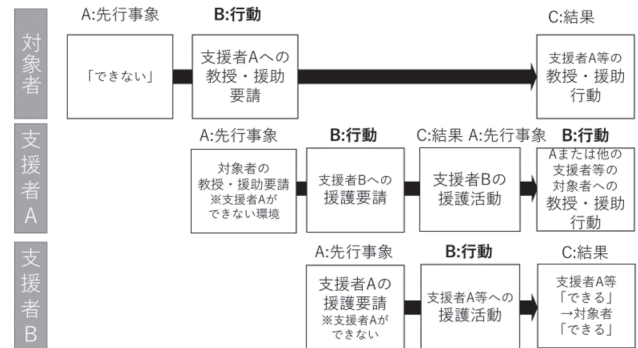
次に、前述の中継としてのみの機能を果たす「援助要請」以外の「援護行動」についてABC分析を行う。ここでは「援助要請」及び「援助行動」と機能的に区別するために、「援護要請」及び「援護活動」と表現する。

対象者からの「できないことがあるために教えてほしい」といった「教授要請」や「できない状況にあるために助けてほしい・整えてほしい」といった「援助要請」がなされた場合について考える。図4に、この場合のABC分析を示した。

対象者からの「教授要請」「援助要請」に対して、支援者Aが対象者を教授したり、援助したりするスキルを持っているものの、教授や援助をできる環境にない場合（例えば、役割が違う、他の業務で忙しい等）、支援者Aは別の支援者Bに対して「自身または他の支援者が対象者に対して教授・援助ができる環境を整えてほしい」といった「援護要請」を行うかもしれない。すると支援者Aからの「援護要請」を弁別刺激として、支援者Bは対象者が「教授行動」や「援助行動」を受けられるよう「援護活動」を行う。例えば、他の支援者から教授・援助を受けられるよう調整した場合は、その後他の支援者が対象者に

「教授行動」「援助行動」を行う。この場合、支援者Bによる「援護活動」は支援者Aの「援護要請」に対する強化子として機能し、他の支援者の「教授行動」「援助行動」は対象者の「教授要請」「援助要請」に対する遅延された強化子として機能することとなる。

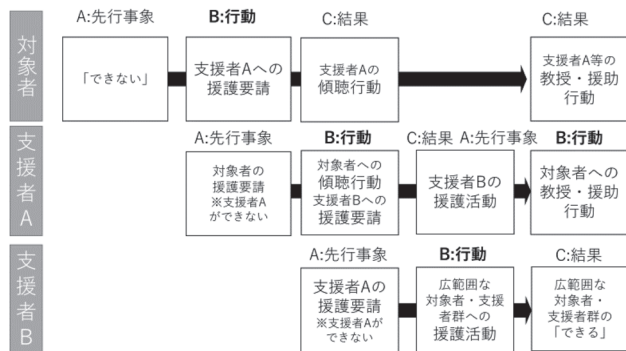
職リハ実践においては、障害のある個人が対象者、対象者にとって比較的身近な存在となる同僚や上司、外部支援機関等が支援者Aとなり、支援者Bは多くの場合、対象者とは直接係る機会が少ない上位レベルの階層（管理部門等）や専門的な外部機関、行政等になる点がポイントである。



(図4 援護行動のABC分析①)

さらに、支援者の「援護行動」の弁別刺激となる対象者からの「援護要請」の形態を考える。図5に、対象者から「援護要請」がなされた場合のABC分析を示した。「できない状況にあるために助けてほしい・整えてほしい」といった分かりやすいマンドではなく、「(誰に相談したらいいかわからないが)困っている・問題意識を持っている(ので聴いてほしい)」といったマンド（要求機能を含んだ報告言語行動）のような形態で表明されることもある。この場合、対象者自身も支援者Aが問題解決できる立場ではないことを理解していることも多く、支援者Aの聴くという行動が対象者の要求機能を含んだ報告言語行動に対する強化子として機能しうる。例えば、精神障害のある個人（対象者）が自身の体調をモニタリングし、本音では勤務時間の変更や休憩スペースの確保等を求めていたとしても、「自社の規定や部署の予算では難しいですね」と報告し、それを聞いた部署の上司（支援者A）が「申し訳ないね。ルールが厳格な会社だから。無理をしないでね」と

返答するような例である。しかし、実際には自部署のみでの対応は難しくても、支援者 A が本社の管理部門や国の助成制度の運用者を支援者 B とみなし、支援者 B に対する「援護（援護要請）」を行うことによって、新たな制度や規定が設けられ（援護活動）、それらの新設された制度・規定に基づき勤務時間の調整や休憩スペースの使用などの「援助行動」がなされる可能性もある。



(図5 援護行動のABC分析③)

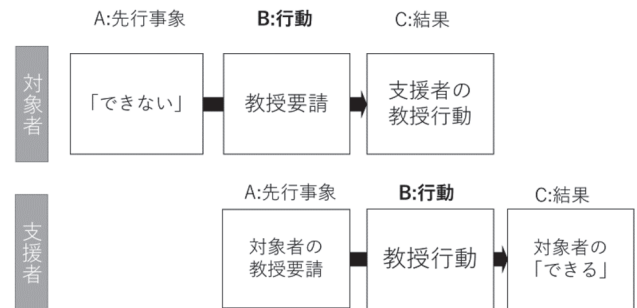
以上のように「援護行動」のABC分析を行ってみると、「援護要請」の対象は幅広く、対象者を直接支える援助設定の要請に留まらず、さらに高い階層や広い範囲の社会的環境への「援護要請」を通じて、対象者の行動成立を促す援護環境を整えるための「援護活動」を促進することの重要性を示すことができたと考える。

望月他（2009 前出）は対人援助実践について、「人が相互に共生するための社会的関係そのものを対象とし、その関係の成立と維持を実現するための仕組みを探求することが必要であると述べたが、このような上位の階層や広い範囲への「援護要請」「援護活動」の充実が、対人援助実践の連環的発展の基盤になると考えられるのではないだろうか。

(3) 教授行動のABC分析

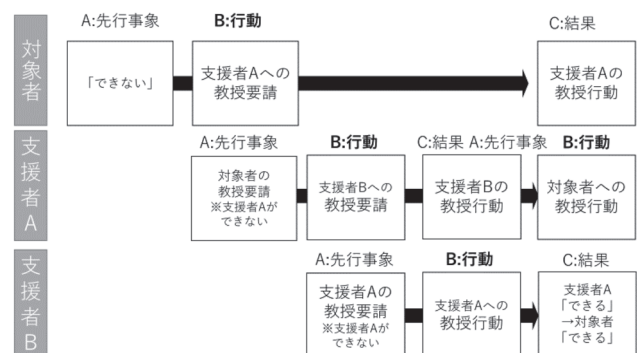
最後に「教授行動」のABC分析を行う。図6と図7に「教授行動」のABC分析を示した。図6では、支援者にとって「教授行動」を行う際の弁別刺激は、「できないことがあるので教えてほしい」といった教授を要請する（以下「教授要請」という）対象者の存在である。支援者は対象者の行動レパートリーやスキルの状態を把握し、「教授行動」を行う。支

援者の「教授行動」は対象者の「教授要請」に対する強化子として機能している。また、支援者の「教授行動」後の強化子となる結果事象は「対象者ができるようになる」ことである。



(図6 教授行動のABC分析①)

ところが、対象者から「教授要請」を受けた支援者 A が、対象者に対する教授スキルを持ち合わせていない場合もある。図7にそのような状況についてのABC分析を示した。その際、支援者 A は別の支援者 B に対して「対象者に対する指導方法などについて教えてほしい」旨の「教授要請」を行うかもしれない。すると、支援者 A からの「教授要請」を弁別刺激として支援者 B が支援者 A に「教授行動」をし、その後に支援者 A が対象者に「教授行動」をするという行動の伝播が生じる。この場合、支援者 B の「教授行動」は支援者 A の「教授要請」に対する強化子として機能し、支援者 A の「教授行動」は対象者の「教授要請」に対する遅延された強化子として機能することとなる。職リハの実践の中でも、特に職場内での定着支援においては、障害のある個人が対象者、対象者の同僚や上司が支援者 A、職場内の専門スタッフや外部支援機関等が支援者 B という役割を担うことが一般的である。



(図7 教授行動のABC分析②)

ここで強調したいことは、支援者 A は対象者にとっては支援者であるものの、支援者 B にとっては対象者として機能しているという点である。

5. 職リハ実践における援助、援護、教授の再定義

これまで職リハ実践における「援助」「援護」「教授」を例に、このモデルの ABC 分析を行い、その有用性を述べてきたが、ここからは一層具体的なアプローチの方策や手順の提案を試みたい。

なお、望月の主張する対人援助学のミッションや「援助」「援護」「教授」の機能的連環の重要性を踏まえ、より具体的に職リハ実践者、障害のある個人、事業主の行動や相互作用をイメージするために、前述の ABC 分析の考え方に従い、望月の表現を一部改変しながら整理を進めていく。表 1 に「本稿の用語と望月の対人援助の 3 つの機能の関係」を示した。

(表 1 「本稿の用語と望月の対人援助の 3 つの機能の関係」)

本稿の用語	本稿の用語が示す行動	望月の定義
援助要請	「できない」状況にある対象者からの「助けてほしい」「環境を整えてほしい」旨のマンド	援護
援助行動	「援助要請」に対して行われる援助設定の導入	援助
援護要請	対象者からの「困っている、問題意識をもっている」旨や支援者からの「教授や援助ができる環境を整えてほしい」旨のマンド	援護
援護活動	「援護要請」に対して行われる支援活動。複数の対象者や支援者を支えることに繋がる活動。	援助
教授要請	「できない」状況における対象者からの「教えてほしい」旨のマンド	—
教授行動	「教授要請」に対して行われる指導及び訓練等	教授

この際、①支援者による「援助」「援護」「教授」のきっかけには対象者からの要請（マンド）があること、②社会的環境の階層や範囲の広さから、複数の対象者に機能する「援護活動」や対象者に対して「援助行動」を行う支援者を対象とした他の支援者による「援護活動」の必要が生じる（つまり、支援者は他の支援者にとっての対象者としても機能している）ことの 2 点に留意し整理をした。

従って、マンドの機能及び社会的環境の階層に応じた各種要請や「援助行動」と「援護活動」の区別を明確にするために、本稿では以下の定義を用いる。

【援助行動】

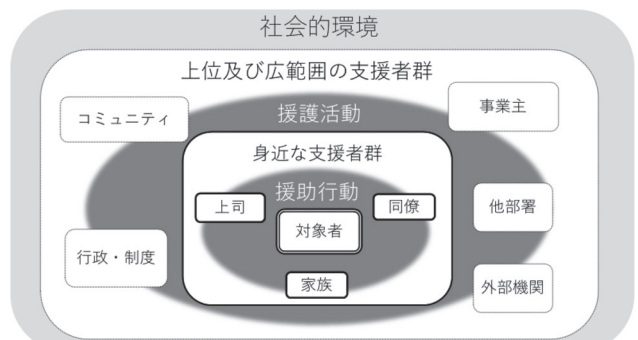
「助けてほしい、環境を整えてほしい」という「援助要請」に対して行われる援助設定の導入

※ 「援助要請」と「援護」は異なる行為とする。

【援護活動】

対象者の「困っている、問題意識をもっている」や支援者の「教授や援助ができる環境を整えてほしい」という「援護要請」に対して行われる、複数の対象者や支援者を支える活動

※ 「援護要請」の対象は、職場の同僚、上司、家族、外部支援機関といった対象者と直接係る支援者（以下「身近な支援者」という）よりも上位の階層や広い範囲に存在する人事や管理の関連部署、経営者、行政や専門機関等に属する支援者や機関そのもの（以下「上位及び広範囲の支援者」となる。図 8 に「援助行動」「援護活動」のイメージを示した。



(図 8 「援助行動」「援護活動」のイメージ)

【教授行動】

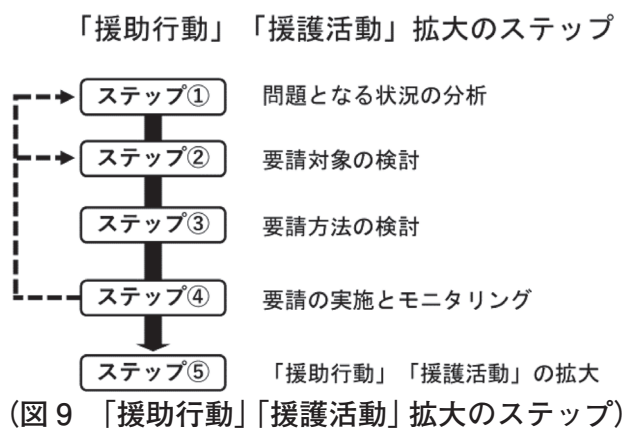
「教えてほしい」という「教授要請」に対して行われる指導及び訓練等

例えば、精神障害、発達障害や高次脳機能障害といった認知面に障害を有する個人を対象とする職リハ実践場面においては、マッチする業務内容の調整や作業マニュアルの活用、指導担当者の専任、柔軟な休憩時間の確保等の配慮を職場から得ながら、対象者に対して、正確な作業や疲労・ストレスの軽減に向けたセルフマネジメントを教えていく。これは支援者（職場内の同僚や上司）の「援助行動」を前提とした「教授行動」の流れである。この際、「援助行動」を成立・定着させるための、「援護活動」（例えば、対象者の配属部署の調整、指導担当者の配置、助成金制度の活用、外部支援機関を活用した職員研修等）が求められることが多い。

この定義に基づき、対象者、身近な支援者、上位及び広範囲の支援者といった行動主体を捉えることで、望月が環境へのアプローチの柱とした「援護」の概念について、要請対象や要請内容に応じた弁別が可能になると考える。このような再定義によって、望月の提唱した対人援助の「援助」「援護」「教授」の機能的連環の発展に寄与できるのではないだろうか。

6. 援助行動、援護活動拡大のステップ

以上の定義に従い職リハ実践において、支援者が対象者に必要な「援助行動」「援護活動」を計画的かつ着実に拡大させていくための具体的なステップを示す。図9にステップ全体のイメージを表した。



【ステップ①】問題となる状況の分析

ステップ①からステップ⑤までの説明において、主体となる支援者を支援者Xとする。支援者Xは対象者が就職する事業所内部の管理監督者であったり、外部機関の就労支援員であったり、様々な立場の支援者を支援者Xに当てはめることができる。

まず初めに、支援者Xは対象者にとって問題となっている状況のアセスメントを行う際、応用行動分析学に基づくABC分析を行なうことが肝要である。ABC分析を行うことで、対象者の行動へのアプローチを行うか（つまり、行動随伴性のB「行動」への介入）、対象者を取り巻く環境へのアプローチ（つまり、行動随伴性のA「先行事象」やB「結果事象」への介入）を行うかを合理的に検討することができるからである。

その上で、職リハ場面における社会的環境を身近な支援者と上位及び広範囲の支援者で捉えて、どのような「援助行動」や「援護活動」を支援者に求めるかを検討する。

【ステップ②】要請対象の検討

次に、支援者Xは必要な「援助行動」の内容に応じて、対象者の身近な支援者のうち、「援助要請」をする対象を検討していく。同時に、身近な支援者の「援助行動」の成立に必要な「援護活動」について、上位及び広範囲の支援者の中から「援護要請」をする対象を検討していく。なお、「援護要請」の対象は、身近な支援者に対する「援助要請」後に拡大することもある。なぜなら、「援助要請」を受けた身近な支援者が、自分たちの「援助行動」を成立させるためのマインド、すなわち「援護要請」がなされるからである。

【ステップ③】要請方法の検討

要請対象が決まった後、支援者Xは具体的な要請方法を検討していく。ここでは、要請対象に応じて、「いつ」「どこで」「だれが」「何を」「どのように」要請していくかを検討していく。

例えば、支援者Xが外部機関の就労支援員であり、対象者を雇用する事業主に対して「援助要請」及び「援護要請」を進める場合は、関係機関や自組織内

での立場やノウハウを踏まえた役割分担による対応が望ましい。また、事業所職員に「援護要請」を進める場合は、身近な支援者のうち同僚や直属の上司等との要請方法に関する相談や役割分担も重要となる。

また、要請方法の検討においては、要請相手が「援助行動」または「援護活動」をした際の、行動随伴性を想定しておくことも必要となる。なぜなら、「援助行動」や「援護活動」に対する強化子や、行動を自発するきっかけとなる弁別刺激を提示することができるからである。反対に言えば、もし「援助行動」や「援護活動」を阻害する弱化子がある場合は、それを取り除く方策を検討する必要があるからである。

【ステップ④】要請の実施とモニタリング

ステップ③までの検討結果に沿って、支援者 X が実際に「援助要請」や「援護要請」を実施した後は、要請を受けた支援者による「援助行動」や「援護活動」の状況をモニタリングしていく。もし、「援助行動」や「援護活動」が上手くなされない場合は、対象の支援者に行動や活動のスキルが伴っていないか、さらに上位及び広範囲の支援者によって行動が弱化されていることが考えられる。前者の場合は支援者に対する教授が必要となり、後者の場合は再度【ステップ②】に戻って要請対象の検討をしていく必要がある。また、「援助行動」や「援護活動」が適切になされても問題となる状況に改善がみられない場合は、そもそも【ステップ①】の分析結果を見直す必要性がある。職リハ実践においては、状況をモニタリングしながら【ステップ①】や【ステップ②】に柔軟に戻る行為こそ、対人援助の機能的連環を行うための地道かつ真摯な活動だといえる。

【ステップ⑤】援助行動、援護活動の拡大

最後のステップは「援助行動」や「援護活動」が定着した段階である。支援者 X は、ある援助設定が機能していることを確認出来たら、それによる対象者の自発的かつ安定的な職務遂行や支援者の自発的かつ安定的な「援助行動」の拡大といった成果、つまり「援助行動」や「援護活動」の強化子となる結

果事象を、確実に関係者にフィードバックをしていく必要がある。これによって、「援助行動」や「援護活動」が強化され、自発的な「援助行動」や「援護活動」が促進・拡大されていくこととなる。

さらに、関係者へのフィードバックに留まらず、これらの実践の成果を社会に発信することが複数の対象者や支援者の行動成立を支えるための社会的な「援護活動」である。例えば、一つのモデル事例として他の職場での障害者雇用を促進する材料になることは十分想定されるし、政策提言及び社会的文化の醸成といったより上位かつ広範囲な「援護活動」への波及に繋がる一歩になることも期待される。

7. 今後の課題

本稿では、望月の提唱した対人援助学のミッションと「援助」「援護」「教授」の機能的連環を踏まえ、職リハ分野における環境へのアプローチ方法、特に望月が示した「援助」「援護」のアプローチについて、一部用語を再整理しながら、実施のステップやポイント等を提言した。

今後は、弊社において、提案した用語やステップを活用した職リハ実践を行い、障害のある個人や事業主の行動の変化や観点に加え、職リハ実践者の環境へのアプローチ行動の変化を検証していきたいと考える。その結果を社会へ報告することで、望月の目指した対人援助学のミッションの遂行に貢献したい。

最後に、環境へのアプローチ、特に「援助行動」や「援護活動」の成立や定着の障壁となる事項に触れ、障壁に対する具体的な取組課題を整理する。

(1) 支援者自身に存在する障壁と取組

一つ目は支援者自身の心の中に存在する「援助要請」や「援護要請」に対するネガティブな思考や感情である。例えば、職リハ実践者が障害のある個人の同僚や上司に対し指導方法の助言や物理的な環境整備などを依頼する等の「援助要請」を行う際に「もし受け入れられなかったらどうしよう」「職場の事情を分かってないと拒絶されたらどうしよう」等の不安感が生じやすい。特に、経験の少ない時期に、

要請対象から拒絶された経験を複数回に渡って持っている場合には、「援助要請」という行動をとると、拒絶という結果が生じるという自己ルールが形成されていたり、その際に感じた不安や恐れ、悲しみ等の感情が喚起されたりする可能性もある。

ある強化随伴性を記述した言語刺激はルールと呼ばれ、そのルールを弁別刺激に自発される行動をルール支配行動という（Skinner. 1966 参照）。ルール支配行動は強化随伴性に対する感度を鈍らせる傾向があると指摘されており（Hayes. 1989 参照； Hayes, Brownstein, Zettle, Rosenfarb, Korn. 1986 参照； Matthews, Shimoff, Catania, Sagvolden. 1977 参照）、それは他者から与えられたルールであっても自己ルールであっても同様である（トールネケ（著）、山本（監修）武藤・熊野（監訳）. 2013 参照）。自身の心の中に、このようなネガティブな自己ルールが形成されていることに気づかなかったり、目を背けたりしてしまうと、「職場の都合だから仕方がない」と「援助要請」を回避し、「教授行動」のみのアプローチを行うかもしれない。つまり、人は強い苦痛を避けるよう促す自己ルールにフュージョンし、「体験の回避」（ヘイズ・ストローサル・ウィルソン（著）武藤・三田村・大月（監訳）. 2014 参照）である行動が強化され、改善の難しい長期的な問題に陥ってしまう可能性が生じる。

このような時、支援者には応用行動分析の理論に基づき、「なぜ自分は苦手意識を持っているのか？」「なぜこのような行動をとろうとするのか？」等を行動随伴性の枠組みで捉えなおす態度が求められる。これは望月（1989）が支援者にとって重要とした徹底的行動主義の態度と同様といえ、この態度によって自分の行動を妨げる自己ルールやそれに伴う様々な感情、加えて現在の支援行動を統制する環境要因への気づきが促進される。

また、自分自身の置かれている随伴性を分析的に捉え、思考や感情の状態に気付いた上で、柔軟に行動を選択していくというスキルが必要であり、これはアクセプタンス&コミットメントセラピー（以下「ACT」という）における心理的柔軟性として示されている（ヘイズ・ストローサル・ウィルソン（著）武藤・三田村・大月（監訳）. 2014 参照）；

ハリス（著）武藤（監訳）. 2012 参照；刎田 . 2020 参照）。

このような態度と心理的柔軟性を支援者に形成するために、弊社では職リハ実践を行う現場スタッフに対して、応用行動分析及び ACT を活用した「自分ケースフォーミュレーションとセルフマネジメント」という研修を開始した。研修受講者が自らを対象者ととらえる視点を持ち、自他を対象とした柔軟で精度の高いマンドとアプローチを行える支援者の育成に向けて、研修の効果を検証していきたい。

(2) 対象者や他の支援者に生じる障壁

職リハ実践者のネガティブな思考は「援助要請」や「援護要請」の障壁となるが、対象者、その身近な支援者、上位及び広範囲の支援者といった関係者がネガティブな思考に囚われることで、「援助行動」や「援護活動」が成立しないケースも多い。むしろ、関係者のネガティブな思考や感情が「援助行動」や「援護活動」を抑制することにより、対象者や身近な支援者からの「援助要請」、 「援護要請」、 「教授要請」といったマンドが弱体化される事態が生じているといえよう。

以下 (3) において、対象者や他の支援者に生じる障壁を乗り越えるための社会的環境へのアプローチについて提案したい。

(3) これからの社会的環境へのアプローチ

関係者がネガティブな思考に囚われる状況で、「援助行動」や「援護活動」を引き出すことは容易ではなく、職リハ実践の熟練者であっても行き詰まることが多い。そこで「援助要請」や「援護要請」に対する「援助行動」や「援護活動」を効果的に進める方策として、関係者間の価値のすり合わせに注目したい。

価値とは、一般的な言葉で言えば「私の大切な何か」であり、これはルール支配行動の一つであるオーギュメンティングである。ネガティブな自己ルールが行動を制限したり、固着化させたりしている状況を改善するために、ACT では、それに対し、行動促進的なオーギュメンティング＝価値を設定し、行動の多様性をもたらすことを目指す。

このような価値を用いるアプローチを、個人の行動変容に用いるだけでなく、グループの行動に影響を与えるプロソーシャル (Prosocial) という方法も開発されている (Atkins・Wilson・Hayes, 2019 参照)。その方法では、個々人の価値を低く見たり拒否したりするのではなく尊重し、それらを損なうことのない集団の価値を設定し、集団としても個人としても納得感のある行動を自発する環境を検討・計画し、整えていく。例えば、集約された事業主の価値が「社員が働きやすく社会に貢献する会社」というのであれば、障害のある個人への「援助行動」や「援護活動」は決して価値に反した行動ではなく、関係者にとっても価値のある行動として機能するだろう。もちろん、事業主の経済状況やマンパワー等の個別具体的な問題はあっても、そもそも「援助要請」や「援護要請」をしない、「難しいからできない」と「援助行動」や「援護活動」をあきらめるといった回避的な文化ではなく、「すべては無理でも何か今できることを考えよう」といった建設的な文化の醸成に繋がるのではないだろうか。

弊社では現在プロソーシャルに全社的に取り組み、社内での実践を進めている。プロソーシャルとは、文脈的行動科学、進化論、経済学の理論や考え方を融合し、あるグループにおいて個人の利益とグループの利益の両方を大切にす協力的な行動を促進するアプローチである (Atkins・Wilson・Hayes, 2019 参照)。今後は職リハ実践に合わせて、プロソーシャルの実践と研究を進め、効果的な環境へのアプローチ方法の充実に寄与したいと考えている。

～おわりに～

望月先生のご急逝の報に接して以来、ぽっかりと胸に穴が開いたような日々が続き、先生から学んだ理念や方法論が私の職業人生にとって本当に大きな支えであることを痛感しました。

朗らかな人柄ながら、研究となると常にラディカルな姿勢で真剣に取り組まれる姿を心から尊敬しておりました。

今後も望月先生の教えを胸に抱きながら、一対人援助の実践者として、研鑽を積んでまいりたいと思

います。本論文の作成についても、望月先生から頂いた大切なご縁と噛みしめ、今後の実践や研究に生かしていきたいと思ひます。

望月先生のご冥福を祈ると共に、心から哀悼の意を表します。

< 引用文献 >

- 望月昭・中村正・サトウタツヤ (2009) 「対人援助学」キーワード集, 晃洋書房
- 望月昭 (2007a) 対人援助の心理学 17, 朝倉書店
- 望月昭・サトウタツヤ (2010) 対人援助学の可能性, 福村出版
- 望月昭 (2007b) 学生ジョブコーチという試み—学生による障害者 (生徒) の就労実習システム—立命館大学, 599, 134-140
- 太田和宏・陸敬暉・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」の試行, 日本行動分析学会第 23 回大会発表論文集, 93-
- 厚生労働省 (2021) 令和 3 年障害者雇用状況の集計結果
- 障害者職業総合センター (2020) 障害のある求職者の実態等に関する調査. 調査研究報告書 No. 153
- 障害者職業総合センター (2003) 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, 調査研究報告書 No. 55
- 太田和宏・松浦兵吉 (2006) ジョブコーチ支援におけるセルフマネジメント, 第 14 回職業リハビリテーション研究発表会論文集, 92-95
- 障害者職業総合センター (2004a) 精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究 (最終報告書), 調査研究報告書 No. 57
- 障害者職業総合センター (2004b) 精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究 (活用編), 調査研究報告書 No. 64
- 望月昭 (1989) 福祉実践としての行動分析学, 社会福祉学, 30 (2), 64-84
- 小川浩 (2001) ジョブコーチ入門, エンパワメント研究所
- 望月昭 (2001) 行動的 QOL: 「行動的健康」のためのプロアクティブな援助, 行動医学研究, 7 (1), 8-17
- 杉山尚子・島宗理・佐藤方哉・リチャード・W・マロット・マリア・E・マロット (1998) 行動分析学入門, 産業図書
- Skinner, B. F. (1966). An operant analysis of problem solving. In B. Kleinmuntz (Ed.) Problem solving: Research, method, and theory (pp.133-171). New York: John Wiley & Sons.
- Hayes S.C. (1989) Rule-Governed Behavior: Cognition, Contingencies, and Instructional Control, Context Press, Reno, NV

- Hayes S.C., Brownstein A.J., Zettle R.D., Rosenfarb I., Korn Z. (1986) Rule-governed behavior and sensitivity to changing consequences of responding, *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 45, 237-256
- Matthews B.A., Shimoff E., Catania A.C., Sagvolden T. (1977) Uninstructed human responding: sensitivity to ratio and interval contingencies, *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 27, 453-467
- ニコラス・トールネケ（著），山本淳一（監修）武藤崇・熊野宏昭（監訳）（2013）関係フレーム理論（RFT）を学ぶ，星和書店
- スティーブン・C・ヘイズ・カーク・D・ストローサル・ケリー・G・ウィルソン（著）武藤崇・三田村仰・大月友（監訳）（2014），アクセプタンス&コミットメント・セラピー（ACT）第2版—マインドフルネスな変化のためのプロセスと実践—，星和書店
- ラス・ハリス（著）武藤崇（監訳）（2012）よくわかるACT，星和書店
- 勿田 文記（2020）ふわっと心が軽くなるACT，星和書店
- Atkins P.W.B., Wilson D.S., Hayes S.C. (2019) Prosocial, Using Evolutionary Science to Build Productive, Equitable, and Collaborative Groups