

高次脳機能障害者の集団クリーニング訓練 －「実践の共同体」への強い位相づけが行われた例－

若林耕司* 南雲直二** 平川政利*** 吉田喜三****

Group laundry training for persons with higher brain dysfunction : A case study 1

Kouji WAKABAYASHI*, Naoji NAGUMO**, Masatoshi HIRAKAWA*** and Kizou YOSHIDA****

Abstract

We verified the effectiveness of the group laundry training for improvement of motivation and function recovery of a person with higher brain dysfunction with low motivation and work ability through study of one case. We assessed motivation by problematic behavior, job attitude and work performance. The attention dysfunction which was thought as major dysfunction of the case was assessed by work behavior.

Since the 4th month from starting the training, remarkable decrease of behavior problem, improvement of job attitude and work performance were found in the case. Overcoming attention dysfunction was also found.

As a result, it was suggested that the group laundry training is effective for motivation improvement and functional recovery.

キーワード：高次脳機能障害、実践の共同体、位相づけ、周辺参加、十全参加

2006年10月3日 受付

2007年8月2日 採択

1. はじめに

高次脳機能障害者の訓練対象者の大半は、国立職業リハビリテーションセンターでの「職業訓練」を希望し、そこで評価を受ける。その結果、不合格となった者は、国立身体障害者リハビリテーションセンターの職能訓練部門にてさらに初期評価を受けることになる。クリーニングの訓練生は、職能訓練部門における希望した職種での初期評価の結果、訓練後の就職は難

しいとされ最終的にクリーニング訓練を選択してきた者がほとんどである。また、受け入れた高次脳機能障害者は1年～17年（平均6.6年）経過し、医学的には回復期をすでに過ぎている者である。

一般的に、このような高次脳機能障害者の職業訓練の特徴は、第1に、知識や技能の獲得を中心に障害特性に応じた機能の補完訓練を行っていることである。例えば記憶障害などの機能障害を代償（メモリーノー

* 国立身体障害者リハビリテーションセンター更生訓練所 職能部

** 国立身体障害者リハビリテーションセンター 研究所

*** 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター 障害支援部

**** 浦安市障害者福祉センター 作業指導員

* Department of Vocational Skills Training, Training Center, National Rehabilitation Center for Persons with Disabilities

** Research Institute, National Rehabilitation Center for Persons with Disabilities

*** Research group on support for employers, National Institute of Vocational Rehabilitation, Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities,

**** Welfare Center for Persons with Disabilities, Urayasu City

ト、PDAなど)することを目的としている。(以下これを機能モデルという)。第2の特徴は、職場外訓練(Off the Job Training, OffJIT)を主体として職場内訓練(On the Job Training, OJT)を相互に補完的に組み合わせるシステムを試行していることである。

我々の集団クリーニング訓練の特徴¹⁾は、第1に「ものづくり(製造・修理・加工等)」の集団であることである。企業のクリーニング工場とほとんど同じ設備のもとで行っており、また、教材は、当センター病院などから出される白衣、ズボン、シーツ等を年間約36,000点以上仕上げて届けている。ただし、雇用関係はなく施設内訓練ということでOJTに似て非なるものである。第2の特徴はいわゆる徒弟制に近いことである。指導者は親方(マイスター)に近い役割を担うことになる。指導員は決してあきらめず、訓練生を「みすてない」という気持ちで育てる。同時に、指導員を含めた仲間同士の信頼関係の形成が不可欠である。

つまり、我々の訓練は、機能障害の克服を目的とする考え(機能モデル)ではなく、例えばパン作りなどの生産活動(ものづくり)に重きをおき、生産活動を通じて全人格的にとらえ、日常的な行動形態に時間をかけて詳細に観察し、一歩踏み込み相手の身になって指導をし、強い相互作用を形成する(強い位相づけ)。よって作業への取り組みが変化し、作業成績の向上に繋がるであろう。結果として機能障害の克服が生じるという考え(活動モデル)である。

今回、この集団クリーニング訓練(我々は実践の共同体と呼ぶ)において指導員と訓練生の人間関係を強固にするエピソード(訓練開始後4カ月)をきっかけとして顕著に作業成績が向上してきた例について報告する。

2. 方法

(1) 症例

A氏、男性、18歳。左硬膜下血腫、脳挫傷となる。注意障害、手の巧緻性の低下、視覚失認を疑わせる症状があった。問題行動としては、指示に対して、拒否反応などがあり、協調性の低下、また、生活リズムの変調が認められた。

(2) 経過

1才のとき受傷する。小学と中学は普通校に行き、その後は養護学校高等部に行き当センターへ入所した。

(3) 分析内容

1) 問題行動の発現件数

問題行動を、捨て台詞・座り込み・居眠りなどの7つのカテゴリーに分けた。1日1回問題行動が生

じた場合に1件としてカウントし1カ月分の総計を出した。問題行動については発現しないことが雇用レベルと考えた。

2) 作業評価

作業態度(その場を離れる、動きが止まるなどの7項目)と作業項目別の作業成績(手順と仕上がり具合)から評価した。作業態度は1項目2点とし、得点が高いほど作業態度が悪い。0が雇用レベルである。作業成績について手順は三段階(不合格、やや正しい、正しい)としそれぞれに0点、5点、10点を与え、仕上がりは四段階(不合格、取り組み姿勢の変化、もう少しで合格、合格)としそれぞれ0点、3点、9点、12点を与えた。いずれも高い得点ほど良好な作業成績である。指数100を雇用レベルと考える。

3. 結果

(1) 問題行動の発現件数

問題行動の発現件数の推移は図1に示した。訓練開始4カ月後に、41%に減少した。

(2) 作業評価結果

作業態度の結果は図2に示し、作業成績の結果は図3に示した。問題行動と同様に訓練開始後4カ月目から作業態度に変化が見られ始めた。作業成績に関しても、訓練開始後4カ月目から成績の向上が見られた。

(3) 機能障害(注意障害)の克服

図4(ア)は、A氏の退所後に見出された作業日誌の一部である。これはA氏が自発的に指導員の注意を記録していたものである。記録は、訓練開始後2カ月目から始まり、退所するまでである。図4(イ)は3カ月目に入ってから回診着のイラストで、袖プレスに苦勞していた点が袖の「縫い目を良く見る」という記録に現れている。図4(ウ)は4カ月後のイラストの記録であり、イラストも明確に捉えられている。また、このとき回診着の仕上げが8割以上はきちんとできるようになっていた。指導員がほめたことを「8割できている。あと2割をどうするか」と記録してあった。

4. 考察

問題行動の激減、作業態度の向上、および作業成績の向上が見られ、訓練開始後4カ月目から、A氏の中で大きな変化が起きたのは間違いない。いままでは指導員の指示に対して反発的な言動がみられたが、指導員が仕上げたものを近づいてしばらく見ていたり、指導員の指示を素直に受け止めるようになってきた。それは、一言で言えば、訓練に対する動機の構造的変化

である。それは決して個々の知識や技術の習得に伴うものではない。我々は、こうした変化を実践の共同体への参加形態の変化としてとらえている。すなわち実践の共同体への周辺参加から十全参加へ移行したものと考えている。我々は、この移行の手続きを「位相づけ」と呼んでいる。位相づけはあくまでも「仮説構成体」であり、その存在を直接証明することはできないが、それを仮定することによって、動機の構造的変化に伴うさまざまな現象をうまく説明することができる。

位相づけには、さまざまな方法があるが、今回の方法は、ぎりぎりの所で訓練を辞めるか続けるか判断を迫る方法である。このときに行った位相化を具体的に記述すると、以下の通りである。

『朝（訓練開始後3カ月目の終わり）、捨て台詞を吐くだけで指示にしたがわなかった。指導員が近づいて「やりたくなかったら出て行け」というと、急に顔面蒼白になり、指導員に向かってきた。しかし、指導員ではなく、近くのキャビネットに頭突きをする。朝礼後に時報がなり、皆を集め、いつもの場所で朝礼を行う。本人は朝礼後も気持ちがおさまらない様子で、洗濯物を足でけて捨て台詞を吐いていた。再度指導員が近づくと、本人も近づいてきた。向かってくるのを覚悟したが「おれは一生懸命やっている」「おれもきれるぞ」と言葉が返ってきた。「一生懸命やっているのは知っている。みんなも一生懸命やっている。ただお前は我慢が足りない」と言葉を返すと、本人は向きを変えて離れた。国語の学習後におれの言い方が悪かったと言ってきた。』

本事例は攻撃性が強く人に対しては常に反抗的であった。クリーニング以外の他の指導員とも度々トラブルを起こし、一人の指導員は指導を拒否するに至った。クリーニングの指導においても指導員を寄せ付けなかった。ところが、上記のエピソード以降、指導員との間に信頼関係が形成されたようで、例えば、白衣プレス作業において「麻痺手によるシワ伸ばし」を指導すると、素直に聞き入れるようになった。また、特に、位相化以降、注意障害に対する特別な配慮は一切行わなかったが、本事例は自発的に克服しようと努力した跡が見られ、結果としての機能障害の克服がもたらされた。

この位相づけが、訓練効果に及ぼす影響について、さらに事例を増やし検証していきたい。

なお、本稿は国立身体障害者リハビリテーションセンター倫理審査委員会の承認を得、また、本人のインフォームド・コンセントを得て作成されている。

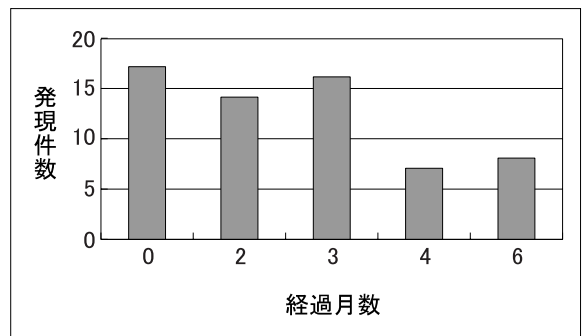


図1 A氏の問題行動の発現件数の推移

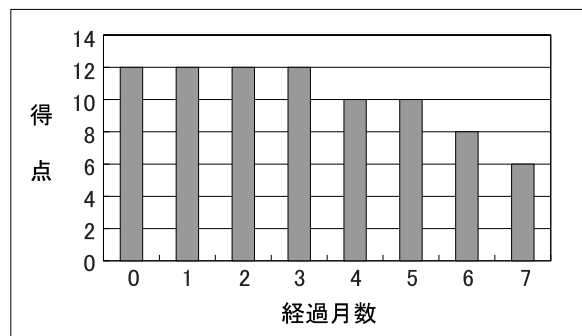


図2 A氏の作業態度得点の変化

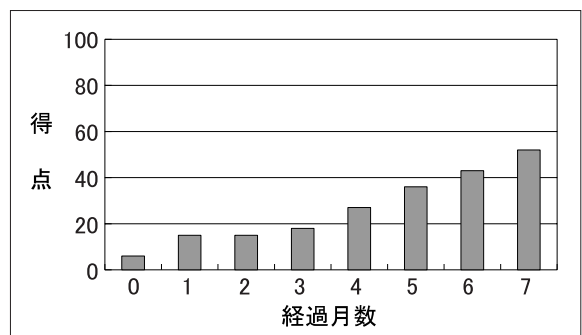


図3 A氏の作業成績の推移
総合計88点を指数100として換算した。

(ア) 2カ月後 (イ) 3カ月後 (ウ) 4カ月後

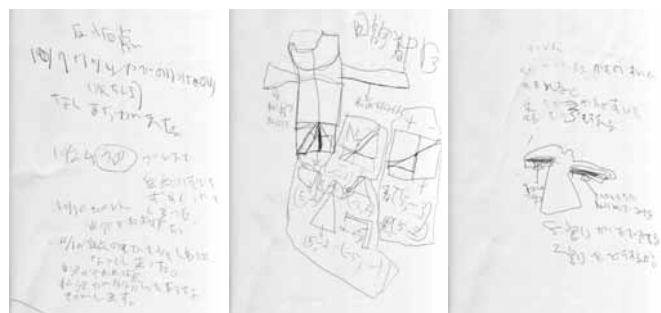


図4 A氏の作業日誌の一部

5 引用文献

- 1) 若林耕司, 南雲直二, 平川政利, 吉田喜三. 高次脳機能障害者のクリーニング訓練の特徴. 国立身体障害者リハビリテーションセンター研究紀要. 23, 2002, p.29-33.