

障害者自立支援法の下での就労移行支援の方法の検討

模擬訓練を実施してからの企業への情報移行と就職への試み

A Study of a Method of Transition Support for Employment under Services and Supports for Persons with Disabilities Act
- A Trial of Simulation Training and its Information Shift to Job-Site Which Leads to Employment-

堀田正基

HOTTTA Masaki

特定非営利活動法人 障害者就労支援事業所 京都フォーライフ

(A Non-profit Organization Support for Employment Corporation Kyoto for the Life)

Key words: simulation training, on the job-training, information shift

1.目的

福祉現場で行われる知的障害者の就労支援は主として、就労移行支援事業所で実施されている。しかし、人員配置規定は現状に則しておらず、就労支援に関わる専門職は、恒常的な人員不足の状態に陥っている。本研究は、知的な障害のある成人を対象に、施設外支援制度やトライアル雇用を想定し、模擬訓練による支援とその過程で作成された個別支援シートの効果を実証的に検証する事を目的とする。

2.方法

対象利用者(以下、Tと記述する)：軽度の知的障害がある25歳の男性で、200X年より筆者が勤務するA型事業所FTLに通所している。当初はTの就職を前提とした調査を予定していたが、Tの漏便等の問題が解決されていなかったため、調査のみに限定し、仮の就職試験と仮の採用条件を設定することとなった。場面：(有)Kカンパニーと筆者が勤務するA型事業所。支援目標：不良を出さずことなく100個の箱を折り上げ、折り上げた箱を10個単位で積み上げて結束機を使用して、5分以内に結束し、2つの作業を1時間以内で達成すること。5分以内に結束作業を行い60分で作業を完了するならば箱折り作業は分あたり最低でも1.8個のペースで行わなければならない。従属変数：100個の箱の完成に要した時間、100個の箱の良品率とした。支援手続き：体験実習(ベースライン)を(有)カンパニーで実施し、Tが行う箱100個の作成時間、結束作業時間、不良数を記録した。また、Tが興味を持てるような介入方法を検討した。模擬訓練1はA型事業所FTLで行われ、箱折り作業を50個にし、T自身が作業手順を身に付けるプロンプトを与え、T自身が、カウントダウンタイマーの目標時間を20分に設定し、作業時間をストップウォッチで管理するセルフマネジメント手続きと、記録用紙に記録を記入させるセルフマネジメント手続きを行い、箱50個の作成を実施することを求め、10個のおはじきを1箱折るたびに、1個ずつ紙コップの中に入れるセルフマネジメント手続きを行うことを求めた。模擬訓練2はA型事業所FTLで行われ、箱折り作業を100個にし、カウントダウンタイマーの目標時間を40分に設定し、模擬訓練1と同様の3つのセルフマネジメント手続きを求めた。模擬訓練3はA型事業所FTLで行われ、箱折り作業を100個にし、目標時間を40分に設定し、T自身が、作業時間をストップウォッチで管理するセルフマネジメント手続きと、記録用紙に記録を記入させるセルフマネジメント手続きを求めた。模擬訓練4の結束作業は、A型事業所FTLで行われ、結束作業で、T自身が、作業時間をストップウォッチで管理するセルフマネジメント手続きと、記録用紙に記録を記入させるセルフマネジメント手続きを求めた。プレ雇用前実習は、(有)Kカンパニーで行われ、(有)Kカンパニーが個別支援シートを用い、Tに対して実習指導を行った。個別支援シートについてのアンケート調査は、すべての介入終了後に、(有)Kカンパ

ニーに依頼した。

結果

(有)Kカンパニーで行われた、プレ雇用前実習でも、Tは獲得した3つのセルフマネジメント手続きを用いて作業を行った。合計作業時間の平均作業時間は、36分31秒で、体験実習(ベースライン)での平均作業時間を30分22秒も短縮させた。また、箱折り作業、結束作業の良品率についても大幅に改善されたが、個別支援シートに関して、(有)Kカンパニーは業務に直結する内容のみを要求してきた。

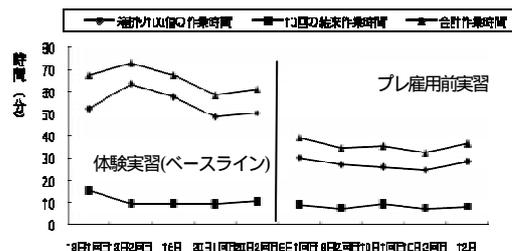


Figure1 体験実習(プレ雇用前実習)での箱折り100個の作業時間、10回の結束作業時間、合計作業時間の推移の比較

考察

本研究の結果として、Tは、3つのセルフマネジメント手続きを用いて、目標時間の設定とその達成によって、全作業時間の短縮を促したと考えられる。また、プロンプトによる指示によって全作業を身に付けたことが、不良品発生を抑制しと考えられる。この結果、就労移行支援において、模擬訓練と個別支援シートの導入は、知的な障害のある人達の雇用前実習等において有効であり、企業側が個別支援シートを指示通りに使用すれば、企業側の従業員も、支援対象者の支援者になることは可能であることが示唆された。これにより、サービス提供期間が上限180日の施設外支援制度による雇用前実習、試用期間が最大3ヵ月間のトライアル雇用のような短期間の就労支援において、支援対象者に模擬訓練を実施し、個別支援シートを活用する支援は効果的であることが、本研究において示唆され、就労移行支援事業所内の恒常的な人員不足の状態を緩和できる方向性が見出されたと考えられるのである。(有)Kカンパニーは、個別支援シートの「能力獲得の項目」は、必要なく「実習中の指示依頼内容」、「お願いする注意事項」という事に直結する部分の情報が必要という見解を示した。今後、個別支援シートを作成する場合、読み手である企業側が支援対象者に対し、「読みたくなる」、「考えたくなる」、その結果、「支援したい」というように記述方法を工夫し、検討する必要があるだろう。