屋内型農園ファーム『IBUKI』におけるワークサンプルの開発とIBUKI-EIT研修の実施及び結果について

○ 伊部　臣一朗（株式会社スタートライン・CBSヒューマンサポート研究所）
刎田　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）
兵頭　和也（株式会社スタートライン・屋内農園ファームIBUKI）

１、研究の背景

株式会社スタートラインでは企業で働く障害者の就労サポートを行っており、その一形態として屋内農園型の障害者雇用支援サービスである『IBUKI』を展開している。2020年10月時点において、IBUKIでは約600名の障害をもったメンバーが働いており、ハーブや葉物野菜などの栽培装置が設置された屋内のブースにて、栽培品種の育成や選定に日々従事している。IBUKIでの職場環境としては、1企業のブースに概ね3~4人ほどの障害を持ったメンバーと、その仕事のサポートをする障害を持たない管理者が1~2人が在籍して作業を行う形になっており、スタートラインの支援員は管理者を介したサポートを行うという形で、障害者の職場定着支援を行っている。

現在IBUKIは関東近郊だけでなく、関西方面にも拠点を開設するなど、全国的な展開を進めていて、今後より一層の拡大を見込んでいる状況である。

一方でIBUKIでの植物栽培に関わる作業は多種類に渡り、加えて働いているメンバーの障害種別では知的障害の割合が最も多いことから、作業の習得度に関して個人差が大きく出てしまうことや、そのために作業が十分に習得できず自立して作業遂行できないメンバーが多く存在している状況があった。

このことにより、管理者や自立的に働けている他のメンバーの負担が増え、結果として離職につながってしまうという課題があった。

また急速にIBUKIが拡大していく中で支援を行う側の教育が追い付いていない面もあり、今後IBUKIを全国的に展開していくにおいても、支援力が拠点によってバラついてしまうことで全体の品質が落ちてしまうという懸念もあった。

2、本研究の目的

前述の背景があったため、IBUKIにおいては、メンバーが正確な作業習得と有効な補完方法の学習を行い、尚且つ自立的に作業を行う能力の向上を促すサポートを提供する必要があった。またそれに加えて管理者やスタートラインの支援員の支援技術を向上させ、障害者の自立した作業遂行能力を向上させるための支援品質を、スタートラインの中で安定して確保するための取り組みが求められる状況があった。

そのため、本研究では、以下の点を目的とした。

①IBUKIでの作業の習得および習得した作業を自立的に行うためのセルフマネジメントスキルの向上を目的としたIBUKI版ワークサンプル(以下「IBUKI-WS」という)の作成

②対象者のセルフマネジメントスキルの向上支援に加えて、対象者のサポートを行う管理者や支援者の支援技術の向上も目的として、IBUKI-WSを用いたIBUKI-EIT研修の実施とその効果の検証

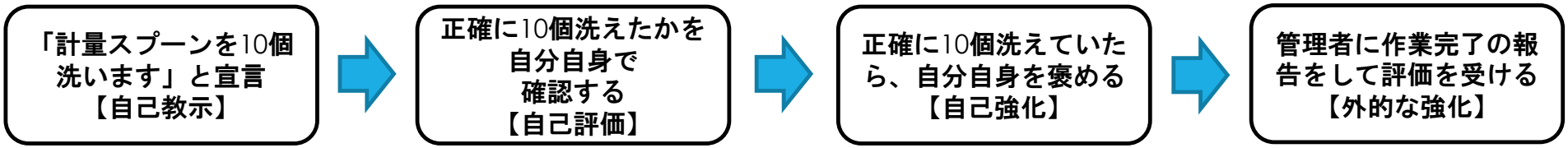
3、セルフマネジメントスキル

セルフマネジメント(Self-management)とは、“あるヒトが「自分の行動」を「自分自身の行動によって」、「自分に望ましい行動」に変化させること”を言う。
言い換えれば、「自分の行動を自分自身で管理しながら、自立して生活すること」である。
とくに、作業能力として職場で求められるセルフマネジメントスキルには、「自分の言ったことを行い、行ったことを正確に自己評価して報告する」というsay-do-say型の言行一致行動が基礎になっていると考えられる。
すなわち働いている障害者の職業的自立を促していくために、IBUKIの作業においてもsay-do-say型の言行一致訓練に基づいたセルフマネジメントスキルの形成が望まれた。

★Say-do-say型のセルフマネジメントスキルに含まれる要素：

セルフインストラクション(自己教示)
自分の行う行動を宣言してから、目標となる行動を行う方法
セルフモニタリング(自己評価)
自分の行った行動を確認しながら、目標となる行動を行う方法
セルフレインフォースメント(自己強化)
自分の行った行動の結果にそって、自分の行動に対し報酬や罰を与える方法

【例】



４、IBUKI-WSの解説

今回作成したIBUKI-WSにおいては、実際の植物栽培に関わる作業に基づいて行うOn the Job Training(以下、「OJT」という。)形式の訓練と、作業をワークサンプル化して集中的に繰り返すことで定着させる形式の訓練で構成した。

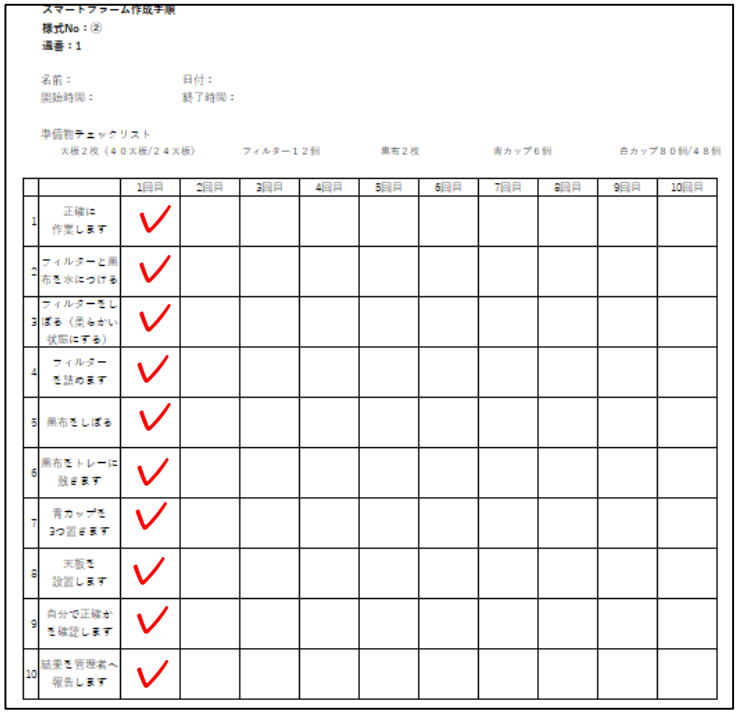
OJT形式の訓練においては、IBUKIでの栽培業務の課題分析を行い、各作業に含まれる詳細な行動を手順として並べ、一連の行動連鎖として学習できるような栽培マニュアルを作成した。また課題分析に基づいた作業場面の構造化を意識したことで、メンバーがどの工程で躓くのかを観察しやすくして、より詳細な作業能力の分析を行えるように訓練を設計した。

習得に時間を要する可能性がある作業や、メスシリンダーなど確実に使い方を習得している必要がある器具を用いる作業などは、実際の植物の代替物を使用したワークサンプルを作成して、集中訓練形式によって学習が行えるように設計した。

４、IBUKI-WSの解説

作業の進め方については、対象者の自立した作業遂行能力の向上を目的として、say-do-say型のセルフマネジメントスキル訓練に則った形式とした。

概ねの作業において、「作業開始の宣言(自己教示)」→「各工程を確認しながらの実施(自己監視)」→「作業結果についての確認(自己評価)」→「管理者への作業結果報告」という流れで進めることとして、対象者自身が各工程の手順に従って正確に作業できているかを自己評価できるように、専用のチェックリストを用いながら、各工程の完了毎にしるしをつける形で訓練を進めるように設計した。


スマートフォーム作成手順

様式No：②

通番：1

名前：　　日付：

開始時間：　　終了時間：

準備物チェックリスト

天板２枚（４０天板/２４天板）　フィルター１２個　黒布２枚　青カップ６個　白カップ８０個/４８個

		1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目	7回目	8回目	9回目	10回目
1	正確に作業します	✓									
2	フィルターと黒布を水につける	✓									
3	フィルターをしぼる（柔らかい状態にする）	✓									
4	フィルターを詰めます	✓									
5	黒布をしぼる	✓									
6	黒布をトレーに敷きます	✓									
7	青カップを3つ置きます	✓									
8	天板を設置します	✓									
9	自分で正確かを確認します	✓									
10	結果を管理者へ報告します	✓									

またIBUKI-WSにおいては、対象者は一人一人の障害状況が大きく異なることが予想されたため、個々に有効な方法を探る必要があった。そのため、訓練の評価デザインとして、シングルケース研究法に基づくABAデザインでの評価を取り入れた。

各作業の実施状況やその際に用いた補完行動等は、IBUKI-WS進捗管理表を用いることで、管理者や支援者が対象者の状況を共有して把握できるようにした。

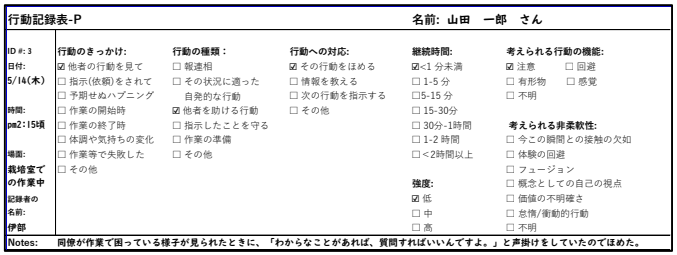
5、IBUKI-WSを用いたEIT研修の解説

本研究ではIBUKI-WSの作成だけでなく、対象者のセルフマネジメントスキルの向上を図ると共に、彼らをサポートする管理者や支援者の支援技術向上も目的としているため、IBUKI-WSを用いた職業能力向上のためのEIT(Employability Improvement Training)研修の実施を含むものとした。

対象者については、作業訓練と並行して、日々の体調等の変化を記入する健康管理シートやM-メモリーノートの活用、ACTのエクササイズを実施した。これは作業面だけでなく、自身の体調やメンタル面の管理とセルフケア、スケジュールの管理などといった、自立して職業を遂行するための能力を全般的に向上させることを研修の目的としたためである。

管理者や支援者については、対象者と同様に栽培作業の習得を行うと共に、構造化された場面において指示出しやフィードバックのかけ方などを経験的に学習することや、行動記録表を用いて行動の機能分析と望ましい行動の強化を行うことが学習できるように研修を設計した。これにより、研修後も職場定着を促進するような支援が継続する環境形成が行われることを意図した。

加えて、支援に関わる基礎知識等についての専用マニュアルを作成して、管理者を対象したスキル研修も並行して実施する形とした。



行動記録表-P　　名前: 山田　一郎　さん

	行動のきっかけ:	行動の種類：	行動への対応:	継続時間:	考えられる行動の機能:
ID #: 3	☑ 他者の行動を見て	□ 報連相	☑ その行動をほめる	☑<1 分未満	☑ 注意　□ 回避
日付: 5/14(木)	□ 指示(依頼)をされて	□ その状況に適った自発的な行動	□ 情報を教える	□ 1-5 分	□ 有形物　□ 感覚
	□ 予期せぬハプニング	☑ 他者を助ける行動	□ 次の行動を指示する	□ 5-15 分	□ 不明
時間: pm2：15頃	□ 作業の開始時	□ 指示したことを守る	□ その他	□ 15-30分	
	□ 作業の終了時	□ 作業の準備		□ 30分-1時間	考えられる非柔軟性:
場面: 栽培室での作業中	□ 体調や気持ちの変化	□ その他		□ 1-2 時間	□ 今この瞬間との接触の欠如
	□ 作業等で失敗した			□ <2時間以上	□ 体験の回避
記録者の名前: 伊部	□ その他			強度:	□ フュージョン
				☑ 低	□ 概念としての自己の視点
				□ 中	□ 価値の不明確さ
				□ 高	□ 怠惰/衝動的行動
					□ 不明

Notes:　同僚が作業で困っている様子が見られたときに、「わからなことがあれば、質問すればいいんですよ。」と声掛けをしていたのでほめた。

6、IBUKI-WSを用いたEIT研修の実施

IBUKI-WSの効果を検証するために、現在IBUKIで働いているA社のメンバー3名と管理者2名に対して、IBUKI-EIT研修を実施した。研修の期間は1週間であった。

研修参加者：A社メンバー

- 男性　20代　自閉スペクトラム症
- 男性　30代　広汎性発達障害
- 男性　50代　高次脳機能障害

管理者：女性　2名

研修前の参加者らの状況としては、管理者を含めて全員が同じ時期の入社であり、入社後半年が経過していた。業務については、入社直後に1ヵ月の研修があり、そこで一通りの業務レクチャーは全員受けていた。

しかし作業の習得度には個人差が大きく、そのため作業の進捗度や管理者の作業支援の度合いにメンバー間での程度の差が大きくなっており、管理者らもメンバーの作業支援に時間を取られ過ぎてしまっていて負担を強く感じている状況だった。

管理者は2人とも、障害者の職場支援について意欲的ではあるが、これまでにそうした支援の経験は無い状態だった。そのため、具体的にどのようなフィードバック等が適切なのかということについて悩みを持っている状況だった。

7、IBUKI-EIT研修の実施結果

以下、EIT研修実施後のメンバーらの様子や管理者の感想を述べる。

■メンバーの様子

・作業開始の宣言、作業の自己評価、結果報告に関しては研修の中で３名とも積極的に行えるようになり、通常業務内でも継続して行えている。

・研修前に共通で苦手としていた業務についても、スムーズに遂行できるようになった。

・作業に関して同じ質問を繰り返す傾向のあったメンバーについては、質問の回数が減った。

■管理者の感想

・メンバーの適切な行動に関して積極的に着目できるようになり、声かけをする頻度が増えた。

★EIT研修の結果、各メンバーに作業の習得度合いの向上とセルフマネジメントスキルの定着が継続して見られるようになった。またメンバーだけでなく管理者についても、望ましい行動に着目して、それを強化していくという行動が増加する結果となった。

８、研修後のサポート体制と今後の展開

【研修後のサポート体制】

本研究自体は、障害者の作業習得とセルフマネジメントスキルの向上を目的としIBUKI-WSの作成とそれを用いたIBUKI-EIT研修の設定が内容となっているが、長期的で安定した障害者の職場定着支援を実現するためには研修の実施のみで完了するわけではないので、研修後の長期的なサポートを踏まえたうえでの支援体制をスタートラインにおいては整えている。

障害者の職場定着支援においては、職場での作業スキルの向上という点だけでなく、日々の職場で生じる様々な出来事による労働者の心身の変化に適切に対応していくことが重要になってくる。そのため研修後も、社内の関係者間または外部の関係者も含めてのケース会議を定期的に行う体制を取り、支援の方向性や問題への対処についての関係者間の目線合わせを都度行うことによって、研修後のフォローアップを実施している。

【今後の展開】

前述したIBUKI-EIT研修の実施以降も、現状では新しくメンバーが雇用されて新規の企業ブースが立ち上がるたびに、都度IBUKI-WSを用いた研修は行われている。期間としても、基本的には1ヶ月間での研修となっており、それに伴ってより豊富なデータを蓄積していけることが期待される。そのため今後はそうして蓄積したデータを基に、内容の精査をさらに行っていく予定である。さらにはIBUKI-EIT研修の精査だけでなく、ケース会議のような研修後の支援に関するデータの検討も同時に行っていき、より長い期間での安定就労という視点からもその効果の実証を確認していくことを考えている。