

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 臣一郎（株式会社スタートライン・CBSヒューマンサポート研究所 研究員）

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・屋内型農園ファームIBUKI）

1 はじめに

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8月時点において、約590名の障害をもったメンバーがIBUKIで働いており、ハーブ等の栽培装置が設置されたブースで、栽培品種の選定や育成を行っている。

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、そのために自立して作業を遂行することができないメンバーが存在している状況があった。このことにより、各企業の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てしまうことになり、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。そのため、知的障害者が自立して仕事を遂行していくためのセルフマネジメントスキルを形成させる支援が求められる状況であった。

またそれに加えて、今後IBUKIを全国的に展開していくうえにおいても、支援力が拠点によってばら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。その面からも、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もあった。

職場において期待されるセルフマネジメントスキルに関しては、「自分で言ったことを行い、行ったことを正確に自己評価し、報告する」というsay-do-say型の言行一致行動が基礎となっていることが考えられる¹⁾。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。

2 本研究の目的

前述の背景があったため、本研究では、IBUKI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。）の作成と、それをを用いて職業遂行能力を向上させるためのIBUKI-EIT

研修を実施して、効果の検証を行った。また本研究においては対象者の自立的な作業遂行能力の向上もそうだが、それに加えてIBUKI-EIT研修を通して管理者や支援者の支援技術の向上も目的とした。

3 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OJT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での訓練においては、各作業の課題分析を行ったうえで工程を細分化し、どの工程につまずきが生じるかが観察しやすいように構造化を行った。それをメンバー用の栽培業務マニュアルにも反映し、1つの作業における各工程の手順と内容を明確に学習できるようにした。

加えて、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形式とした（図参照）。また作業の進め方については、say-do-say型のセルフマネジメントスキル訓練に則って、「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の報告」という流れで進める形とした。

スヤートファーム作成手順									
研修日：2020/05/20									
研修員：1名									
研修時間：10分									
研修場所：スタートライン・CBSヒューマンサポート研究所									
研修内容：IBUKI-EIT研修									
研修担当者：兵頭 和也									
研修対象者：伊部 臣一郎									
研修開始時間：10:00									
研修終了時間：10:10									
研修評価：10分									
研修結果：10分									
研修報告：10分									
研修確認：10分									
研修完了：10分									
1	研修開始の宣言（自己教示）	10分	10分	10分	10分	10分	10分	10分	10分
2	研修開始の確認（自己監視）	10分	10分	10分	10分	10分	10分	10分	10分
3	研修開始の実施（自己監視）	10分	10分	10分	10分	10分	10分	10分	10分
4	研修開始の評価（自己監視）	10分	10分	10分	10分	10分	10分	10分	10分
5	研修開始の報告（自己監視）	10分	10分	10分	10分	10分	10分	10分	10分
6	研修開始の確認（自己監視）	10分	10分	10分	10分	10分	10分	10分	10分
7	研修開始の実施（自己監視）	10分	10分	10分	10分	10分	10分	10分	10分
8	研修開始の評価（自己監視）	10分	10分	10分	10分	10分	10分	10分	10分
9	研修開始の報告（自己監視）	10分	10分	10分	10分	10分	10分	10分	10分
10	研修開始の確認（自己監視）	10分	10分	10分	10分	10分	10分	10分	10分

図 工程チェックシート

それと共に、習得に時間を要する可能性がある作業については、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習得を促す形とした。

ワークサンプルに関しても専用のチェックリストを使用して工程の確認を自己評価しながら行う形とした。

またIBUKI-WSの評価デザインとしては、幕張版ワークサンプル（以下「MWS」という。）と同様にシングルケース研究法に基づいたABAデザインでの評価を取り入れた。IBUKI-WSにおいても、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るためである²⁾。各作業の実施状況やその際に用いた補完行動等は、IBUKI-WS進捗管理表を用いて記録するようにして、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。

4 IBUKI-WSを用いたEIT研修の実施

本研究ではIBUKI-WSの作成だけではなく、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の向上も目的としているため、IBUKI-WSを用いたEIT（Employability Improvement Training）研修実施までを含むものとした。

対象者については作業訓練と並行して、健康管理シートの記入や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はなく、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。

一方で管理者や支援者については、対象者と共にEIT研修に参加することで栽培作業の習得をすると同時に、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を学習することができるよう研修を設計した。これにより研修が終わった後でも、職場定着を促すための支援が継続する環境形成が行われることを意図した。

また管理者については、支援に関わる基礎知識等に関しての専用のマニュアルを作成して、管理者研修も並行して実施する形とした。支援者についても、IBUKI-EIT研修に関しての支援者用マニュアルや各作業の動画を作成した。これにより今後全国的にIBUKIを展開していくことも踏まえて、支援技術の品質を確保しながら研修を実施していくやすくなることを意図した。

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EIT研修を実施した。研修の期間は1週間であった。研修前の対象者らの状況としては、作業の習得度に個人差が大きかったため、作業の進捗度や管理者の作業支援度合いにメンバー間で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い負担を感じている状況だった。

5 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。

6 今後の展開

今後はより多くの企業に対してIBUKI-WSを用いた研修を実施していくことで、効果に関してのデータの蓄積とそれに伴う内容の精査を行っていく予定である。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター(2003) 調査研究報告書No. 55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
- 2) 障害者職業総合センター(2004) 調査研究報告書No. 57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)