

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

立命館大学大学院
応用人間科学研究科
対人援助学領域
障害・行動分析クラスター
堀田 正基

我が国では、知的な障害のある利用者に対して、厚生労働省の管轄下で2系統に別れた就労移行支援が実施されている。1つは、既存の職業リハビリテーションによる枠組みで、もう1つは、障害者自立支援法による福祉的枠組みの就労移行支援事業である。しかし、両枠組みでは、就労移行支援にあたる人員不足が慢性的な状態にある。障害者自立支援法の施行時に、厚生労働省が、既存の職業リハビリテーションと、福祉的枠組みの就労移行支援事業所との「連携と融合」を十分に検討しなかったために、両枠組みの「連携と融合」の実現と人員不足を補うことが難しい状況となっている。そのため、就労移行支援事業所が利用者の「就職」を実現するためには新しい支援方法を検討する必要があった。

本研究では、支援対象者に、受け入れ企業が存在するのなら、受け入れ企業の業務を就労移行支援事業所内に持ち込み、支援対象者に対して、模擬訓練を実施する。そして、受け入れ企業が求める技能水準に達してから支援対象者を「企業実習」に送り出すことで、「就職」へつながる可能性も大きなものになると推測した。そして、模擬訓練で獲得したスキル獲得の経過を「個別支援シート」に盛り込み、受け入れ企業に情報移行することで、「雇用前実習」では、支援対象者の支援は受け入れ企業の従業員に任すことも可能となると推測した。

そして、筆者が勤務するA型事業所を「仮想就労移行支援事業所」とし、紙器加工会社の業務を持ち込み、支援対象者に、仮の採用試験という条件で、模擬訓練を行い3つのセルフマネジメント手続きを獲得させ、仮の採用条件を更新させた。そして、獲得した3つのセルフマネジメント手続きの情報を「個別支援シート」に記入し、紙器加工会社に、情報移行し、支援対象者に、「雇用前実習」を行った結果、紙器加工会社の従業員は、「個別支援シート」の指示通りに支援を実施し、仮の採用条件を大幅に上回る結果を示した。本研究の結果により、知的障害者に対して、模擬訓練は有効な支援方法で、企業も「個別支援シート」を活用すれば、「企業実習」でも、従業員が就労移行支援事業所の職員と同様の支援を行える可能性が示唆されたと考えるのだ。

それにより、職員は、利用者につき添う施設外就労による「企業実習」に赴く必要がなく、職員は就労移行支援事業所に常駐し、通常の業務を行うことが可能となる方向性が見出され、就労移行支援事業所の人員不足が解消される可能性が示された。また、模擬訓練によって、利用者は、既に、企業が求める作業水準に達しているため、障害者職業センターからのジョブコーチ派遣も定められた期間で対応されることが見込まれるため、既存の職業リハビリテーションと就労移行支援事業所との「連携と融合」の促進が促される方向性が示されたと考えるのである。