**Ⅰ**　序論

1. 問題
2. 米国における援助付き雇用

　米国における職業リハビリテーションは，身体に障害のある人達を主な対象として発展を遂げてきた。身体に障害のある人達を対象とした，職業リハビリテーションでは，就職前の相談・評価・準備訓練・就職斡旋等に重きが置かれた。このような内容でも，身体に障害にある人達には効果があったとされている。しかし，就職前の指導・訓練に重きを置く既存の支援では，重度障害者の一般雇用を推進することの困難性が問題視されてきた(澤邊1998)。

そのため，米国の知的や精神に障害のある人達に対しての労働者としての権利を確立するために，「援助付き雇用」と称される支援方法が創出された。それは，既存の職業リハビリテーションの内容と異なる支援方法を備えたものとなった。従来の職業リハビリテーションでは，知的な障害や精神に障害のある人達の特徴を補えるものではなく，特に，「変化への対応の乏しさ」，「職業訓練で学んだ技術が，実際の仕事とは異なるので職場では技術を出しきれない」等にまで配慮が及ばなかったのである。そして，そのような弱点を補うために，ジョブコーチと称される職業指導の専門家が，「家庭」や「シェルターテッドワークショップ」等と連携し，知的や精神に障害のある人達を伴い，「実際の職場」に入り，職場での仕事を通じた直接的な訓練を行い，徐々にフォローアップを実施して，最終的には，職場定着をめざすところが従来の職業リハビリテーションと大きく異なるところである。そして，「援助付き雇用」は，1986年のリハビリテーション法改正で制度化され，知的や精神に障害のある人達の米国における，職業リハビリテーションの有効な支援方法として定着している。小川(2001)によれば，「援助付き雇用」は，職業リハビリテーションを基本として，従来行われていた「訓練してからの就職」という発想から，「就職してからの継続的援助」という発想の転換をもたらしたと説明している。

1. 我が国における福祉的枠組みでの就労移行支援

米国で，1986年のリハビリテーション法改正で制度化された「援助付き雇用」は，我が国の障害のある人達への就労移行支援に多大な影響をもたらしたが，福祉的枠組みでの「援助付き雇用」は活発な状況ではない。そのため，本研究では，障害者自立支援法に則した，福祉的枠組みでの就労移行支援事業所の知的な障害のある人達の就労移行支援のあり方に限定して考察して行く。

福祉的枠組みの中で，知的な障害のある人達の働くことに関する事業は，福祉的就労から，企業就職を目指す就労移行支援までに渡り，2006年度に，厚生労働省が施行した，障害者自立支援法に則り実施されている。そして，障害の状態等に応じて，3つの働く場を提供している。先ず，就労継続非雇用型(A型)事業所は，知的障害者福祉法(以下，旧法と記述する)による福祉工場に相当するもので，利用者と雇用契約を結び，高賃金を保証して働く場を提供することが大きな特徴である。次に，就労継続非雇用型(B型)事業所は，旧法では授産・更生施設に相当するもので，「就職」が難しい人達を受け入れ，下請け作業，自主製品を作成することを重点に置き，障害の程度に応じた支援を実施する施設や，作業よりも，利用者個々の生き方を尊重するデイサービス的な支援に重点を置く施設に分けることができるだろう。そして，最後に紹介する就労移行支援事業所が，就労移行支援の役割を担っている。しかし，障害者自立支援法と旧法との大きな相違点は，厚生労働省が，「就労支援の強化」を障害者自立支援法の最も大きな目的に掲げていることである。旧法による授産・更生施設で「就職」を目指す利用者に対して，利用期限を課せられることはなかった。それに対して，障害者自立支援法に則した，就労移行支援事業所では，利用者に対して，利用期限2年以内で「就職」を果たすことが目的とされている。そして，支援内容も利用者に対して「軽作業」を中心とした，「就労トレーニング」を重視し，「企業実習」，「トライアル雇用」等を経て職場定着を目指し，利用者の就職後のフォローアップは，障害者就業・生活支援センターに引き継がれ，米国に追随した形式とは異なるが，「就職してからの継続的援助」が実施される。

しかし，就労移行支援事業所は，利用期限2年以内で利用者を「就職」に結びつけなければならないが，どうしても，「軽作業」を中心とした，「就労トレーニング」を重視し，「訓練してからの就職」という取り組みが根強い傾向にある。その一因として，就労移行支援事業所の人員配置が，職業指導員では6:1以上，就労支援員では15:1以上(厚生労働省 障害者の雇用・就労促進のための関係行政機関会議資料 資料3-1「障害者自立支援法における就労支援と障害福祉計画」，2006)と定められていることが挙げられるだろう。就労移行支援事業について，「安井(2006)は，授産施設における一般雇用への移行を目指した訓練機能を『就労移行支援事業』として特化したものであり，インセンティブの措置が導入されたとは言え，目的を達成するためには，一般雇用における受け入れ努力に加えて，一般雇用と就労を結ぶ様々な支援策(グループでの就労支援，企業内就労，トライアル雇用など)の強化が求められる」と報告している。この報告を基にし，現状の人員配置通りで，定員30名の就労移行支援事業所で支援を実施しても，「就労トレーニング」，「実習先開拓」，「職場開拓」，「職場定着支援」，「フォローアップ」等を同時に並行して行うのは，非常に難しいと判断するのが妥当だろう。それは，明らかに，人員配置の設定に無理があり，マンパワーが不足している状況があるからだ。そのために，就労移行支援事業所は，複数の利用者を「企業実習」に派遣するこが困難となり，施設内での「軽作業」を中心とした「就労トレーニング」を重視し，「トライアル雇用」での公的な実習制度を利用することが可能な利用者に，ジョブコーチ派遣を行うか，または，職員が付き添う施設外就労という形式で対応できる利用者に対して「企業実習」を行わなければ，就労移行支援事業所としての責任を十分に果たせないのが実情である。それ故に，福祉的枠組みの中で実践される就労移行支援事業は，抜本的な改革がない限り，「援助付き雇用」という支援の実現は難しく，「軽作業」を中心とした「就労トレーニング」を実施し，「訓練してからの就職」という取り組みが今後も続くものと推測される。

1. 模擬訓練の導入と企業への情報移行

前項では，障害者自立支援法と旧法の相違点，就労移行支援事業所の特徴と問題点を指摘し，障害者自立支援法では，「就労支援の強化」という非常に難しい課題を，就労移行支援事業所に課してきたことに触れたが，最も大きな問題として挙げられることは，今まで経験したことがない，就労移行支援という非常に難しい課題を，厚生労働省が就労移行支援事業所側に「丸投げ」してきたことが挙げられるだろう。厚生労働省が，「就労支援の強化」を障害者自立支援法の最も大きな目的に掲げるのならば，障害者自立支援法を施行する前に，厚生労働省の管轄下にある既存の職業リハビリテーションによる枠組みと，福祉的枠組みの就労移行支援事業所との「連携と融合」を机上で実施するだけでなく，実際に機能的に働くシステムとして構築すべきであった。その結果，現在も職業リハビリテーションによる枠組みと，福祉的枠組みの就労移行支援事業所との「連携と融合」は，難しいものとなっている。

具体例を提示すると，厚生労働省の管轄下に置かれている地域障害者職業センターに，ジョブコーチが常駐されるようになったのは，2002年に，職場適応援助者(ジョブコーチ)制度が制度化されてからである。しかし，就労移行支援事業所は地域障害者職業センターのジョブコーチ派遣を十分に活用できない現実がある。就労移行事業所が重度の利用者の職能判定を地域障害者職業センターに依頼し，その利用者のジョブコーチ派遣を依頼しても，支援期間は，標準で2～4カ月，最大で1～7カ月で(厚生労働省 障害者雇用対策の概要 職場適応援助者「ジョブコーチ」による支援，2008)，長期の対応が必要となる重度の障害者にとっては適応することは難しい。また，平成20年3月現在，全国の地域障害者職業センターに常駐するジョブコーチは304人，福祉施設等に配置される協力機関型のジョブコーチは567人である(厚生労働省 障害者雇用対策の概要 職場適応援助者「ジョブコーチ」による支援，2008)。K府の地域障害者職業センターに常駐されているジョブコーチは8名，社会福祉法人等に所属する協力機関型のジョブコーチは12名で，ジョブコーチのマンパワーが不足していることも，就労移行支援事業所が地域障害者職業センターのジョブコーチ派遣を活用できない要因として挙げられるだろう。

以上のように，職業リハビリテーションによる枠組みと，福祉的枠組みの就労移行支援事業所との「連携と融合」が十分に機能しないことは憂慮すべき状況で，両枠組みのマンパワー不足も深刻な問題である。そして，今後もこのような状況が続けば，就労移行支援事業所は，限られた人材で，「軽作業」を中心とした「就労トレーニング」を実施し，「訓練してからの就職」という取り組みを続けることが推測され，利用者の「就職」を実現することは非常に難しいと判断しなければならないのが妥当であろう。そのためには，マンパワー不足を補う別の支援方法を検討することが必要である。

梅永(1995)は，職業評価の結果，受け入れ企業が存在するのなら企業の業務に適応した職業訓練が必要となると報告している。また，坂井(1998)は，養護学校卒業前の自閉症児の「就労トレーニング」において，実習先で必要な技能については，簡単な分析をしておき，指導が必要なら事業所から工具を借り，学校内で指導する必要があると報告をしている。更に，Lattimore,Parsons and Reid(2006)は，ジョブコーチの支援付きで，自閉症の援助付き労働者に，企業実習と模擬訓練も併せて受けさせた群と，企業実習のみを受けさせた群との比較調査を行った。その結果，企業実習と模擬訓練も併せて受けさせた群の方が，技術習得のレベルが高く，また，その習得のスピードも速いとの結果が示された。職業技術を教えるのに最善と思われる「援助付き雇用」であるが，模擬訓練をプラスすればより効果的であろうとの結果が示唆されていた。

梅永，坂井，Lattimore,Parsons and Reidの報告を検討すると，もし，特定の利用者に対して，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，対象利用者に対して，受け入れ企業の業務を模擬訓練として実施する。そして，受け入れ企業が求める水準に達してから「企業実習」に送り出せば，すでに，水準に達しているために採用の可能性は大きく高まるものと推測するのである。

また，「高津・望月(2006)によれば，養護学校や協力店舗に必要な情報をフィードバックしていくことは，既存のジョブコーチには困難であるがゆえに，学生ジョブコーチに求められている役割であるといえる」と報告している。そして，高津・望月の報告を検討すると，知的な障害のある人達の「企業実習」では，「どのような支援があれば，どのような行動が『できる』」という情報を企業側に移行させれば，従業員による支援対象者の支援・指導が，円滑に実施できると考えるのだ。就労移行支援事業所の職員が支援対象者の模擬訓練中の支援にあたり，その結果とスキル獲得の経過を「包括支援シート」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」での支援対象者の指導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するのである。

以上の，連携を前提にし，対象利用者の「就職」めざすのならば，「パッシブ・シュミレーション」と「アクティブ・シュミレーション」による支援が求められるだろう。就労移行支援事業所と受け入れ企業が連携して対象利用者の就労移行支援を実施する場合の「パッシブ・シュミレーション」とは，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対象利用者に対して，受け入れ企業の環境を再現した場面での模擬訓練を実施する。そして，「アクティブ・シュミレーション」とは，就労移行支援事業所で対象利用者が，模擬訓練によって受け入れ企業の業務を遂行することが可能となる援助設定に必要な手続きを同定した後，受け入れ企業に対象利用者の援助設定を情報移行し，企業の従業員が実際の支援対象者の業務の支援にあたることを指すものである。以上を「望月・野崎(1998)よれば，常にアクティブ・シュミレーションの可能性を探すことが重要である。この領域の進歩というものは，もはや『教授作業』単独ではあり得ない。行動成立に必要な新たな環境を設定すること(＝援助)，そして，それを要請する作業(＝援護)は，障害を持つ個人の行動成立を先送りすることなく，今，成立するためには必要不可欠なことだからである」と報告している。この場合の援護作業こそが，対象利用者の援助設定に必要な手続きを確立させ企業へ情報移行することであろう。

また，対象利用者の援助設定が可能となった場合，「包括支援シート」の必要はなく，企業側に援助設定の情報移行だけを実施すれば，対象利用者の「企業実習」が行えることも考えられるだろうが，やはり，「包括支援シート」は必要である。その理由として，「包括支援シート」での情報移行による援護作業は，どのような支援によって対象利用者の「できる」ことが，拡大してきたかの過程の情報，つまり，対象利用者に向いている教授方法等も含めた情報を記述し，受け入れ企業側に対象利用者に対する理解を得てこそ，「包括支援シート」による情報移行での援護作業が成立すると推測するからである。それにより，受け入れ企業の従業員に，「包括支援シート」による情報移行が行われることで，職員の替わりとなって支援対象者の業務の支援を実施できるため，職員が対象利用者に付き添わない施設外支援が可能となり，職員は就労移行支援事業所内に常駐して，他の利用者の支援にあたることが見込めると予測するのだ。そして，支援対象者の業務の支援は受け入れ企業の従業員に任すことができるため，ジョブコーチ派遣の必要がない状況もあり得るだろう。そして，両枠組みのマンパワー不足の解消につながると推測するのである。我が国の障害者自立支援法に則した，福祉的枠組みの中で，就労移行支援事業所の職員の人員配置を規定人員のままにして，事業所の利用期限2年以内に就労移行支援を実施するのならば，「訓練してからの就職」，「就職してからの継続的援助」というサービスの発想を更に転換した，「模擬訓練を実施してからの企業への情報移行と就職，その後の継続的援助」という支援法を検討するべきだろう。

1. 目的

「就職」を目前とした，福祉施設の利用者が「雇用前実習」や「トライアル雇用」の前に，受け入れ企業の業務を模擬訓練として取り入れた研究は，今まで十分に検討されてこなかった。また，福祉施設の職員が，利用者の「就職」に向けての支援にあたり，その結果とスキル獲得の経過をまとめた情報を企業側に提供する研究も十分に検討されてこなかった。望月(2001)は，新しい「援助」の制度を創造するには，周囲に対する援護作業が必要であると報告している。そして，就労移行支援事業所が，受け入れ企業に対して支援対象者の「企業実習」を一任するのならば支援対象者の情報を記述した「包括支援シート」を作成し，提出することが，企業に対する援護作業となるだろう。

本研究では，筆者が勤務するA型事業所に通所する知的な障害のある支援対象者のスキルアップと企業への「就職」を目指し，A型事業所を「仮装就労移行支援事業所」とし，受け入れ企業と連携し，受け入れ企業の業務をA型事業所内に持ち込み模擬訓練を行った。模擬訓練では，筆者がセルフマネジメント手続きを用いて対象利用者に対して介入を行い，受け入れ企業側から出された採用条件(目標値)の達成が可能となるように支援を行う。そして，対象利用者が獲得したセルフマネジメント手続きによって，採用条件(目標値)達成が検証されたならば，どのようなセルフマネジメント手続きが対象利用者の能力向上を可能とし，採用条件(目標値)達成までの過程を詳述した，「包括支援シート」を作成し，受け入れ企業側に対して情報移行を行う。そして，「雇用前実習」で，受け入れ企業側の従業員が「包括支援シート」を基にして，支援対象者の直接支援にあたっても，支援対象者が獲得したセルフマネジメント手続きを用いることが可能となっているかの検証を筆者が行い，その後，支援対象者が，セルフマネジメント手続きを用いて作業を行い，模擬訓練で達成された目標値(採用条件)が維持・向上されているのなら，福祉的枠組みで行われる就労移行支援において，模擬訓練は，知的な障害のある人達の「雇用前実習」において有効であり，企業側が「包括支援シート」を指示通りに使用することによって，企業側の従業員も，支援対象者の支援を行うことが可能となるかを検討することを目的とする。

**Ⅱ**　本論

1. 方法

1)　研究者(筆者)

　研究者(筆者)は，以前勤務していた就労移行支援事業所の元上司が立ち上げた，A型事業所の職員であるが，「仮想就労移行支援事業所の職業指導員及び，就労支援員」としての立場で支援対象者に介入し本研究を実施した。

2)　対象者

　対象利用者(以下，Tと記述する)は，実習開始直後に25歳となり，200X年度に，K町に設立されたA型事業所に5月から通所している。A型事業所の所長，Tの母親によれば，小学校，中学校ともに地元の普通学級で過ごすが成績は振るわず，いじめも経験し不登校を繰り返していたという。中学校卒業後は専修学校に進学するが中途退学，更に通信制高等学校に進学するも中途退学している。Tが200Ⅹ-3年に19歳で通信制高等学校を退学したのを契機に，Tの母親が福祉事務所に相談したところ，発達検査を受けるように指導され，K市による検査の結果，学習障害を伴う知的障害者であると診断され，療育判定Bの障害者基礎年金受給者であるとの報告が所長からあった。その後，200Ⅹ-2年12月より，知的障害があることを伏せて約9ヵ月間，派遣会社に登録して仕事に励むも，1日で派遣先の会社から送り返されることが多く，長くて10日程度派遣される生活を繰り返していた。派遣会社の登録解除後，200X-1年3月より，地元の大手運送会社に「就職」する。しかし，再び，知的障害があることを伏せての「就職」であったが，約4ヵ月で解雇されている。その後，約2年間，知的障害者であることを伏せて公共職業安定所通いを繰り返していたが，200X年になって公共職業安定所に，知的障害者であることをオープンにすると，K市の地域障害者職業センターより，現在，通所するA型事業所を紹介されている。A型事業所はクリーニング事業を実施しているが，Tに与えられる仕事は，主にオシボリ加工の検品作業やタオルたたみであるが，手際も悪く，失敗も多い。また，職員からの指示に対して，「わかりました」，「はい」等の返答をし，指示を理解しているように見えるのだが，行動と結果が伴わない言行不一致行動が毎日のように確認されていると所長から報告があった。しかし，日常会話は巧みで，小学校高学年程度の読み書き，買い物での金銭の計算は可能で，休日はA型事業所の仲間と電車を利用してK市の繁華街に買い物に出かけたりし，興味のあるゲームソフトやDVDを購入して過ごしている。更に，服装や靴も流行の物を好み，携帯電話も不自由なく使用して日常生活を過ごしている。

　当初は，Tに，地域障害者職業センターで職能判定を受けてもらい，トライアル雇用制度を利用して，受け入れ企業で調査を開始する計画を所長に提案した。しかし，所長，Tの母親との相談の中で，派遣会社や運送会社，現在通所しているA型事業所でも仕事での成功体験が不足しているとの説明があった。詳細を確認すると，どこで働いても上司からの指示を全うすることが難しく，そのため，現在，所長が，Tに対して段階的に仕事への成功体験を積み上げていく方針で支援している過程であるので，筆者は所長の指示を仰ぐこととなり，「就職」を前提としての実習ではなく，調査に限られた実習に変更することとなった。そして，受け入れ企業にも報告し了承を得た。更に，10月になって，所長より頻繁に漏便が起こるとの情報がもたらされた。実際に，Tが，お尻を茶色に染めて異臭を発しながら作業をしている場面を筆者も確認した。漏便の情報を受け入れ企業に報告すると，「採用を予定しない調査のみの実習なので問題はない」との了承を得た。Tは，就職経験もあるが，200X年9月中旬から開始された「企業実習」は初めての経験である。

3)　体験実習・プレ雇用前実習場所

　U市の紙器加工会社(有)Kカンパニー(仮名，200X年1月現在，社長1人，従業員1人で運営されている，U市の工業地域に立地する中小企業である。以下，Kカンパニーと記述する)で行われた。Kカンパニーの主たる業務は，パック詰めされた佃煮を工場からスーパー等の市場に運送されるまでの間に使われる外装パッケージ(外装パッケージを一般的には箱と称す，以下，箱と記述する)を手作業で折り上げ，折り上げた箱を結束機で結束して納入することである。Kカンパニーの社長及び従業員に，Tの体験実習，プレ雇用前実習での指導を依頼する理由は，両名は熟練の箱折り職人であり，また，Kカンパニーは，2ヶ所の福祉施設に業務委託を行い，社長及び従業員は，そこに通所する知的な障害のある利用者に対して箱折り作業の技術指導も行っており，Tに対して適切な指導を行うことが可能な人材であると判断したからである。

4)　模擬訓練場所

　K町内のTが現在，通所するA型事業所において模擬訓練が行われた。A型事業所は，クリーニング工場として操業し，病院や介護施設から回収されたタオル類のクリーニング業務を行っているため雑菌も多い。Kカンパニーでの作業内容である食品を詰め込む箱を折り上げる作業を同じ場所で行うのは衛生的にも不適当であるため，作業場から一定の距離がある職員事務所の一角に置かれているテーブルを用いて，Kカンパニーの作業環境を再現し，箱折り作業の模擬訓練を行った。また，この作業に付帯する結束作業については，Kカンパニーより不必要となった10段積みの箱を，30箱準備して頂き，結束作業の練習用とし譲り受け，クリニーニング工場内に設置されている結束機を用いて結束作業の模擬訓練に使用した。

1. 作業目標

Kカンパニーでは，作業場に接した倉庫のパレットの上に箱の材料は1束50枚毎に束ねられて積み上げてある。2束で計100枚の材料をパレットから作業場の作業台に運搬し，箱折り作業を開始する。Tが行う箱折りの工程は5工程に分かれており(巻末のTable2の箱折りの工程表を参照)，不良を出すことなく100個の箱を折り上げ，折り上げた箱を10段ずつに積み上げて結束機を使用して結束するまでの作業を1時間以内で仕上げることがすべての業務であり，仮の採用条件(目標値)である。また，Tがフルタイムで働ける能力はA型事業所で確認済みなので，体験実習(ベースライン)，模擬訓練，プレ雇用前実習では作業時間を1時間に限定した。最後に，体験実習(ベースライン)，模擬訓練，プレ雇用前実習を通じて，F-6という品番の箱のみを扱うこととなった。

6)　不良品，良品率について

箱の不良の確認については，マチの4ヶ所ある凹部に，凹部をロックする部位を入れ，ロックされたか箱の裏面を指でチェックすることである。ロックされていれば，指で触れることができて良品となる。指で触れることがなければ，ロックされていないので不良品となる。結束の不良については，10段積みの箱に対して十字型に結束されるように，結束機を用いて結束作業を行う。しかし，作業後には，必ず，10箱は波打った状態になるため，結束された箱の表面を叩いて成形し，立方体状になっていなければ不良扱いとなる。Kカンパニーより，不良品に対する具体的な指示はなかったが，社長より，「限りなく0に近づけて欲しい」との要望があったので，調査中は，すべての作業で不良品のチェックは筆者が行い，良品率を算出した。

7)　実習期間

　体験実習は200X年9月13日(2回測定)，16日，20日(2回測定)の3日間で行った，1日で2回測定する時は午後1時から午後4時まで，1日に1回測定する時は午後1時から午後2時半の間で行った。

シミュレーション・ステップ1は，10月2日(2回測定)，4日(2回測定)，6日の3日間で，箱折り50個の訓練を行った。1日で2回測定する時は午後1時から午後2時まで，1日に1回測定する時は午後1時から午後1時半の間で行った。

シミュレーション・ステップ2は，10月７日，8日，10日の3日間で，箱折り100個の訓練を1回ずつ行った。測定は午後1時から午後2時の間で行った。

シミュレーション・ステップ3は，10月23日，24日，25日，28日，30日の5日間で，箱折り100個の訓練を1回ずつ行った。測定は午後1時から午後2時の間で行った。

シミュレーション・ステップ4は，10月30日(4回測定)，31日(5回測定)，11月1日(10回測定)の3日間で行った。10月30日，31日の測定は午後2時から午後3時の間で行った。11月1日の測定は午後2時半から午後4時の間で行った。

プレ雇用前実習は，11月8日(2回測定)，10日(2回測定)，12日の3日間で行った。11月8日，10日の2回測定する時は，午後1時から午後3時の間で行った。12日の測定は午後1時から2時の間で行った。

1. 実習・模擬訓練指導者

　体験実習では，Kカンパニーの社長及び従業員から，Tに対して直接支援が行われ，筆者が，作業の様子を観察し記録した。模擬訓練期おける期間中は，筆者が直接支援を行いながらTの作業の様子を観察し記録した。プレ雇用前実習では，「包括支援シート」をKカンパニーに提出し，「包括支援シート」を基に社長及び従業員によって直接支援が行われ，そして，筆者が，作業の様子を観察し記録した。

1. 支援手続き

1)　体験実習と介入方法を決定するまでの経緯

紙器加工の仕事は，初体験であることがT自身から報告された。そのため，Kカンパニーで体験実習を実施して，ベースラインの測定，Tと箱折り作業とのマッチングの確認，業務の課題分析を行うことを目的とした。また，体験実習を行うことで，Kカンパニー側にTを紹介し，Tに対する理解を，深めてもらうことも目的とした。そのため，体験実習期間を設けることとした。

2)　従属変数

100個の箱の完成に要した時間，100個の箱の良品率を従属変数とした。

3)　標的行動

　Kカンパニー側の直接支援，筆者による直接支援によって，単に，Tの作業性が向上するのではなく，T自身の自己強化，セルフマネジメントによって，仮の採用条件(目標値)を達成することとした。Tはテレビゲームを趣味としており，常にハイスコアを目指して毎日のように自宅で遊んでいることを常々語ってたいた。時間制限のあるテレビゲームではカウントダウンタイマーやストップウオッチが，ゲームオーバーを抑止するための機能となっている。そのため，カウントダウンタイマーや，ストップウオッチを組み込んだ援助設定を変数としてセルフマネジメント手続きに組み込めば，箱折り作業と，それに付帯する結束作業の時間短縮を見込めることが期待された。その結果，模擬訓練でTが仮の採用条件(目標値)達成し，プレ雇用前実習でも仮の採用条件(目標値)が，維持・向上されることを標的行動とした。

4)　体験実習(ベースライン)

　社長と従業員のSさんに，依頼したことは，作業手順の説明，不良を確認するチェック作業を指示すること，失敗しても肯定的な声掛けを行うことである。筆者は，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の箱折り作業，結束作業の行動を観察し，どの工程で時間がかかっているのかの観察も行った。

5)　シミュレーション・ステップ1(箱50個の作成)

　シミュレーション・ステップ1では，箱折り作業を身に付けることを優先とし，作業開始前には，作業手順を遵守し，確実に行うように口頭でプロンプトを与えた。そのため，実際の設定よりも箱折り作業を減らし，巻末のTable1の課題分析表を基に，先ず，50個の箱を作成することから開始した。また，今後，箱の作成時間を短縮するために，カウントダウンタイマーとストップウォッチを併用し，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，作業の目安となるようにし，そして，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，記録用紙に自己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た。しかし，Tは，カウントダウンタイマーとストップウォッチのボタンを同時に押すことが難しく，Tがカウントダウンタイマーのスイッチを，筆者がストップウォッチのスイッチを合図して同時に押した。そして，筆者がストップウォッチで測定した記録をT自身に記録することを求めた。また，Tに対して，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，おはじきが無くなれば，箱10個が積み上がったこととなり，最初の10箱をテーブルの隅に置き目印として，残り40個の箱を10個ずつに積み上げるセルフマネジメント手続を行うことを求めた。更に，筆者は，作業中にTの隣で，作成された箱を検品しながら2～3箱毎に肯定的なフィードバックを与えて，その後も称賛的なフィードバックを与え続けた。最後に，Tが確認できる位置に巻末に添付したTable2の工程表を張り付けておいた。

6)　シミュレーション・ステップ2(箱100個の作成)

シミュレーション・ステップ2では，T自身が，カウントダウンタイマーの目標時間を40分に設定し，Tがカウントダウンタイマーのスイッチを，筆者がストップウォッチのスイッチを合図して同時に押すことにした。そして，筆者がストップウォッチで測定した記録をT自身に記録することを求めた。また，Tに対して，シミュレーション・ステップ1で説明した，おはじきを使用するセルフマネジメント手続を求めた。更に，筆者は，作業中にTの隣で，作成された箱を検品しながら2～3箱毎に肯定的なフィードバックを与えて，その後も称賛的なフィードバックを与え続けた。最後に，Tが確認できる位置に巻末に添付したTable2の工程表を張り付けておいた。

1. シミュレーション・ステップ3(箱100個の作成)

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，記録用紙に自己記録を記入させるセルフマネジメント手続きを求めた。また，Tに対して，シミュレーション・ステップ1で説明した，おはじきを使用するセルフマネジメント手続きも求めた。最後に，筆者はTと同じ事務所には同室せずに，50箱毎に作業が終了したら連絡するように指示し，おはじきを使用するセルフマネジメント手続きを実施していることを確認してから隣室で待機した。そして，Tから連絡を受けると，作成した箱を数個確認し，肯定的なフィードバックを与えた。作業終了後，Tが模擬訓練の後片付けをしている間に箱の検品作業を行った。

1. シミュレーション・ステップ4(結束作業)

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，記録用紙に自己記録を記入させるセルフマネジメント手続きを求めた。模擬訓練では，Kカンパニーより不必要となった10段積み，30箱の箱を貰い受け，結束機を使用して，10回行う結束作業の練習用とした。10段積み，30箱の箱を結束すれば，筆者が検品し，検品後，紐を解き，紐を解いた後は，Tから見えない位置に姿を隠し，作業の安全確保も含めて見守った。そして，10回の結束作業の終了後に結束作業の出来栄えをTに伝え，称賛的なフィードバックを与えた。危険が伴う結束機を使用する結束作業なので，初日の模擬訓練では，訓練前と10回の結束作業が終了するごとにプロンプトを与えた。直接支援によるプロンプトレベルは，「言語指示」，「モデリング」の順で行った。

1. プレ雇用前実習

Kカンパニー側に，Tに関する「包括支援シート」を提出した。主に従業員のSさんか

ら，「包括支援シート」を基に指示を出してもらい作業を行った。その内容は，「模擬訓練での能力獲得の経過」，「実習中の指示依頼内容」，「注意事項」を記述したものであった。筆者は，事前に，Tには，箱折り，結束作業時のトラブルで，対応が困難な場合，社長及びSさんに尋ねるように指示を出し，獲得したセルフマネジメント手続きで作業を行うように指示を出した。箱折り作業終了後に，直ちに結束作業が行われるため，Tの背後で，20箱作成する毎に，床に置かれた箱を作業室外に持ち出し，不良品チェックを行い，チェック後に室内に箱を戻した。そして，安全確保も含めて作業室外からTの作業を見守った。

1. 「包括支援シート」についてのアンケート調査

すべての介入の終了後，Kカンパニー側が，巻末に添付した「包括支援シート」による情報移行を，どのように受け止め支援を実施したのか，また，「包括支援シート」のどのような部分に効果があったのか確認するため，アンケート調査の実施を予定した。

**Ⅲ**　結果

1.　体験実習(ベースライン)について

　Figure1に，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，Figure2に，箱折りの100個の良品率・不良数，10回の結束作業の良品率・不良数の推移を示した。

Tは，初めて行う箱折り作業であったが，Figure1に示したように，箱折り100個の作業を，13日の2回目の作業以外は60分以内に仕上げていた。13日の1回目で52分35秒，13日の2回目で63分51秒に上昇したが，16日には57分52秒，20日の1回目で48分51秒，20日の2回目で50分23秒に上昇し，平均作業時間は，55分01秒を記録した。社長からは，「初め

Figure1 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

時間(分)

9月

良品(％)・不良数

9月

Figure 2 箱折りの100個の良品率・不良数，10回の結束作業の良品率・不良数の推移

てにしては，手は早い」との評価を得た。しかし，初日に社長から作業の注意点を確認したTであったが，注意点を守って仕事を遂行することが難しい状態が続いていた。Figure2に示したように，箱100個の不良数・良品率は，13日の1回目での不良数は14個，良品率は86%，13日の2回目での不良数は10個，良品率は90%，20日の1回目での不良数は7個，良品率は93%，20日の2回目での不良数は12個，良品率は88%であった。ただし，16日の不良数は1個で，良品率は99%であった。この日は，社長が不在で，従業員のSさんと二人だけの作業となったため，SさんがTに付きっきりで指導で行い，口頭での指示や，お手本を示しての指導があったために，不良数，良品率も抑えられたと考えられる。

10回の結束作業に関してT自身は，「1回やりたかったんです。すごく興味あります」という旨を語っていた。社長から何度も注意点を指導されていたが，Figure1に示したように，10回の結束作業時間は，13日の1回目の作業で15分17秒を記録し，それ以後は，13日の2回目で9分58秒，16日にも9分58秒，20日の1回目で9分44秒，20日の2回目では10分57秒で，ほぼ安定した時間を記録し，平均作業時間は11分18秒であった。社長からは，「遅すぎる，5分程度で仕上げて欲しい」との要望があった。結束後に結束された10個の箱を結束機の上で叩いて立方体状にする作業は，5回の作業で全数不良を出し，良品率は0%であった。

　Figure1に示したように，合計作業時間は，13日の1回目で67分42秒，13日の2回

目では，73分09秒まで上昇したが，16日には67分53秒，20日の1回目で58分35秒

と記録を短縮させた。しかし，20日の2回目では，61分20秒に記録は上昇した。そして，

ベースライン期の合計作業時間の平均作業時間は，67分53秒であった。

　最後に，Tの箱折り作業，結束作業時の行動を観察し，どの工程で，手間取っているか

の観察を行ったが，箱折り作業に関しては，マチの4ヶ所ある凹部の穴へ，凹部をロック

する部位を入れ，ロックされたか箱の裏面を指でチェックし，良品か不良品かを調べる作

業に時間がかかっていた。また，調べる作業も頻繁に忘れていた。更に，力を入れなくて

も，箱折り作業は可能であるが，時々，全力で箱を折るため箱の裏面にしわが付くことが

あった(不良品とはならないが見た目が悪くなる)。更に，箱を10段にして重ねる作業は，

何度も数えながら積み重ねる作業振りが確認された。

　結束作業に関しては，結束機を用いて10段積みの箱に対して十字型に結束するのだが，

結束後，箱は波打った状態になるため，結束された箱の表面を叩いて成形し，立方体状

になっていなければ不良品扱いとなる。作業終了後，毎回，社長及び従業員のSさんは，

「波打って，歪んでいる部分だけを叩いて整えなさい」と，口頭で指示を与え，お手本を

交えての指導を行うのだが，T自身は，どこの場所が波打っているのかを確認するよりも，

「焦るし，一生懸命ですけど，少しでも，早く叩いて仕上げたい気持ちでした」という旨

を，毎回，作業後に語っており，作業内容を理解して正確に仕上げることよりも，結束作

業を早く終わらせたい思いがTの言葉より確認できた。

2.　シミュレーション・ステップ1・ステップ2・ステップ3について

　Figure3に，シミュレーション・ステップ1・ステップ2・ステップ3での箱折り作業時間の推移，Figure4に，シミュレーション・ステップ1・ステップ2・ステップ3での箱折り50個の良品率・不良数，箱折り100個の良品率・不良数の推移を示した。

10月

Figure3 シミュレーション・ステップ1・ステップ2・ステップ3での箱折り作業時間の推移

10月

Figure４ シミュレーション・ステップ1・ステップ2・ステップ3での箱折り50個の良品率・不良数，箱折り100個の良品率・不良数の推移

シミュレーション・ステップ1での箱折り50個の作業時間は，Figure3に示したように，10月2日の1回目の作業のみが，18分40秒であったが，2日の2回目，4日の1回目，2回目，6日の作業時間は，すべて16分台で行われ，平均作業時間は17分04秒を記録した。

不良品と良品率については，Figure4に示すように，2日の1回目，2日の2回目，4日の1回目，4日の2回目までの作業では，不良品を記録することはなく，良品率は100%で推移したが，6日の作業で1個の不良品を出し，良品率は99%に低下した。

5日間の作業を観察していたが，最初の箱10箱を積み上げる作業では，確実におはじきを使用するセルフマネジメント手続きを遂行し，不良品をチェックする作業は全作業で遂行することができた。また，全力で箱を折る作業振りも4日の1回目以降は確認されなかった。Tは，シミュレーション・ステップ1を開始する初日に，「Kカンパニーでの実習は緊張したけど，自分の施設なら気楽に作業できます」，「50個なら，気持も楽やし，不良のチェックも忘れませんでした」，「タイマーとストップウォッチは時間の目安になるけど，ストップウォッチの方がゲームでハイスコアを目指すようで，作業時間と不良数の更新を狙う感覚で仕事ができて張り合いがあった」という旨を語っていた。最後に，シミュレーション・ステップ1では，8つの変数が入っていたが，おはじきを使用するセルフマネジメント手続きが，箱折り作業の時間短縮を促したことは確認した。しかし，他の変数が，箱折り作業，不良品，良品率に対して効果を上げているのかを確認できない結果となった。

シミュレーション・ステップ2での箱折り100個の作業時間は，Figure3に示したように，7日は41分15秒，8日は，41分41秒，10日は，41分24秒と作業時間は安定し，平均作業時間は，41分44秒を記録した。作業回数は異なるが，体験実習の平均作業時間より13分45秒も短縮された。

不良品と良品率については，Figure4に示したように，7日は12個で良品率は88%に，8日は17個で良品率は83%と，体験実習(ベースライン)と同等の数値を記録した。しかし，不良品をチェックする作業は全作業で遂行することが確認できており，作業手順は遵守していたが，作業振りは荒っぽい印象を受けた。しかし，最終日の10日は，不良品は2個で良品率が98%まで上昇した。

3日間を通して作業を観察していたが，シミュレーション・ステップ1で箱折りの作業手順は身に付いており，7日と8日は，作業振りは荒っぽい印象を受けたが，最初の箱10箱を積み上げる作業では，確実におはじきを使用するセルフマネジメント手続きを遂行し，不良品をチェックする作業は全作業で遂行することができた。また，全力で箱を折る作業振りは確認されなかった。

Tは，7，8日の作業終了後に，「箱の数が100個に増えて，タイマーの設定も倍の40分になったら，焦ります」という旨を語っており，更に，10日の作業の直前には，「タイマーの設定が倍の40分だったら，タイマーが気になって，気持ちが重いです」と訴えるので，タイマーを20分の設定に指示して使用させ，タイマーのブザーが鳴れば再度20分に設定して使用し，箱折り100個の作業を行うと，不良品が2個まで減少し，良品率が98%まで上昇した。Tは10日の作業終了後，「タイマーの設定が20分になったら気持も楽になりました。でも，ストップウォッチの方がゲームでハイスコアを目指すように，作業時間と不良数の更新を狙う感覚で仕事ができて張り合いがあり，頑張れます」という旨を語っていた。また，筆者が同じ作業室でチェック作業を行い，常に声かけをおこなう状況について，Tに質問すると，「作業中に，僕の横で検品して，声をかけられるのも，少し，ウザイですし，少しやりにくい」という旨を語っていた。最後に，シミュレーション・ステップ2でも，8つの変数が入っていたが，おはじきを使用するセルフマネジメント手続きが，箱折り作業の時間短縮を促したことは確認した。しかし，他の変数が，箱折り作業，不良品，良品率に対して効果を上げているのかを確認できない結果となった。

シミュレーション・ステップ3での箱折り100個の作業時間は，Figure3に示したように，23日は38分17秒，24日は，35分13秒，25日は，31分18秒と短縮され，28日に33分35秒まで上昇するが，30日には，31分36秒に短縮された。平均作業時間は，34分00秒を記録し，体験実習の平均作業時間より21分01秒も短縮された。

不良品と良品率については，Figure4に示したように，25日に不良品を1つ出し，良品率は99%となったが，それ以外の訓練日では，不良品は0個で，良品率は100%ととなった。また，最初の50箱が終了すれば，隣室に待機する筆者に報告することも忘れなかった。

シミュレーション・ステップ3を実施する前に，シミュレーション・ステップ1・ステップ2で，Tが語った言葉を整理した。Tは，作業直前には，「時間も不良数もハイスコアの更新を目指す」，「ストップウォッチの方がゲームでハイスコアの更新を狙う感覚で仕事ができて張り合いがある」という旨を語っていた。Tは，標的行動の設定時に見込んだ通りストップウォッチに興味を示しており，T自身が，ストップウォッチを使用して作業時間を管理するセルフマネジメント手続きと，記録用紙に自己記録を記入させるセルフマネジメント手続き取り入れた結果，Tの作業時間の短縮と不良品の抑制を促したことが示されたと考えるのだ。また，Tは，プレ雇用前実習では，Kカンパニーでの指導の下，1人で作業を行わなければならないので，筆者の存在を排除するために，最初の箱10箱を積み上げる作業で，おはじきを使用するセルフマネジメント手続きを遂行するのを確認してから隣室で待機した。作業終了後，作成された箱をチェックしたが，5日間の作業で不良品は1個のみで，不良品をチェックする作業は全作業で遂行されたと判断した。更には箱の表面を観察したが，シワは全数で確認できなかったので，全力で箱を折る行為は行われなかったことを確認した。

3.　シミュレーション・ステップ4について

Figure5に，10回の結束作業時間の推移，Figure6に，10回の結束作業の良品率・不良数の推移を示した。

10月

11月

時間(分)

Figure5 10回の 結束作業時間の推移

良品率(％)・不良数

11月

10月

Figure 6 10回の結束作業の良品率・不良数の推移

初日の訓練では，Tが作業手順を身に付けるために，訓練前と10回の結束作業が終了する毎に，「言語指示」，「モデリング」を交えプロンプトを与えた。10回の結束作業時間は，Figure5に示したように，30日の1回目の作業で，12分41秒を記録したが，2回目は，8分26秒，3回目が8分03秒，4回目が7分16秒と短縮された。しかし，慎重には取り組んでいるためか，機敏に動くことはなかった。31日の2回目の作業時間が，9分00秒まで上昇したので，「作業手順は身に付いているので，もう少し早く仕事をして下さい」と，口頭でプロンプトを与えると，31日の3回目で，6分28秒，31日の4回目で，5分46秒，31日の5回目で4分55秒まで短縮された。Tは，「そうか，早く動いたらいいのか」という旨を語り，嬉しそうな表情を見せた。11月の1日には，10回の訓練を行ったが，5分以上7分未満で作業時間が推移した。3日間の結束作業の訓練で，目標の5分以内での作業時間の達成は，31日の5回目で4分55秒を1度記録しただけで，平均作業時間は7分34秒であった。

不良品と良品率については，Figure6に示したように，31日の1回目の作業で不良を出しただけで，他の作業ではすべて良品に仕上げていた。結束作業でも，T自身が，ストップウォッチを使用して作業時間を管理するセルフマネジメント手続きと，記録用紙に自己記録を記入させるセルフマネジメント手続き取り入れたために，Tの作業時間の短縮と同様に，不良品の抑制をも促したと考える。

4.　体験実習とプレ雇用前実習の比較について

　Figure7に，体験実習(ベースライン)と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，Figure8に，体験実習(ベースライン)とプレ雇用前実習での箱折り作業100個の良品率・不良数，10回の結束作業の良品率・不良数の推移の比較を示した。

Figure7 体験実習(ベースライン)と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

11月

9月

プレ雇用前実習

体験実習(ベースライン)

9月

11月

プレ雇用前実習

Figure 8 体験実習(ベースライン)とプレ雇用前実習での箱折り作業100個の良品率・不良数，10回の結束作業の良品率・不良数の推移の比較

　Tは，プレ雇用前実習でも，ストップウォッチを使用して作業時間を管理するセルフマネジメント手続きと，記録用紙に自己記録を記入させるセルフマネジメント手続きと，おはじきを使用するセルフマネジメント手続き用いて，箱折り100個を折り上げる作業を行った。プレ雇用前実習での箱折り100個の作業時間は，Figure7に示したように，8日の1回目で，30分17秒，8日の2回目の作業で27分08秒，10日の1回目の作業で26分11秒，10日の2回目の作業で24分53秒まで短縮され，12日は28分48秒まで上昇した。平均作業時間は，27分30秒で，体験実習(ベースライン)よりも，作業時間を28分21秒も短縮した。

箱折り100個の作業での不良品と良品率については，Figure8に示したように，8日の1回目は，不良数は0で，良品率は100%を記録した，8日の2回目，10日の1回目，10日の2回目には，不良数は2個ずつで，良品率は98%に低下した，12日の不良数は0個で，良品数は100%に上昇した。5回行われた作業を観察していたが，不良品をチェックする作業は全作業で遂行することができた。また，全力で箱を折る作業振りは確認されなかった。

また，結束作業でも，Tは，ストップウォッチを使用して作業時間を管理するセルフマネジメント手続きと，記録用紙に自己記録を記入させるセルフマネジメント手続きを用いて結束作業を行った。10回の結束作業時間はFigure7に示したように，8日の1回目の作業では9分16秒で，8日の2回目の作業では7分38秒まで短縮された。10日の1回目の作業では，9分34秒まで上昇し，10日の2回目の作業では7分39まで短縮されたが，12日の作業では8分08秒まで上昇した，平均作業時間は8分45秒で，体験実習(ベースライン)よりも，作業時間を3分13秒も短縮した。

10回の結束作業の不良品と良品率については，Figure8に示したように，10日の1回目の作業で，不良品は1個で，良品率は90%ととなったが，他の4回の作業では，不良数は0で，良品率は100%であった。

合計作業時間は，Figure7に示したように，8日の1回目の作業で，39分33秒で，8日の2回目の作業では34分46秒に短縮された。10日の1回目の作業では35分45秒で若干の上昇を示し，10日の2回目の作業では32分32秒まで短縮された。12日の作業では，再び36分56秒まで上昇したが，平均作業時間は，36分31秒で，体験実習(ベースライン)よりも，作業時間を30分22秒も短縮した。この結果，3つのセルフマネジメント手続きが，Tの作業時間の短縮と不良品の抑制を促したことが示され，採用条件を大きく上回る結果を示した。

5.　「包括支援シート」についてのアンケート調査結果について

アンケート調査は，調査を実施する前に，Kカンパニー側に断られていた。理由は，年末年始は多忙であるため，「面倒である」とのことだった。しかし，2～3分以内の簡単な質問には口頭で応じる承諾を得た。社長には「包括支援シート」による情報移行に関する感想を伺い，主にキーパーソン役を担って下さった従業員のSさんには作業中の状況の感想を伺った結果を以下の表にまとめた。

Table1 「包括支援シート」と「作業中の状況」の感想

|  |  |
| --- | --- |
| 質問内容 | Kカンパニー側からの回答 |
| 包括支援シートに記述した「模擬訓練での能力獲得の経過」 | 特に，必要性は感じない。施設の職員の勉強にはなるだろうが，企業側としては，仕事さえ，してくれれば十分なので必要性は感じない。 |
| 包括支援シートに記述した「実習中の指示依頼内容」 | 知的障害のある人材を受け入れるに当たって，その人の，特徴や作業の進め方は未知なものである。また，施設の職員が実習に付き添わないのなら，企業側で責任を持って対処しなければならないので，必要な情報である。 |
| 包括支援シートに記述した「お願いする注意事項」 | 利用者の特徴をまとめたものは，必要不可欠で，どのような，突発的事項にも対処できるように詳細な資料は必要だ。実習を引き受けたからには企業側にも責任があるので，事故防止のためにも欲しい情報である。 |
| 作業中の状況 | 実習中に指示依頼内容通りに，Tも素直に働いてくれ，愛着感は深まった。今まで，社長と2人で仕事をしていたが，Tが働いてくれて，職場に活気が出てきた。最初は，少々，面倒な仕事を引き受けたと考えたが，Tの存在が楽しい雰囲気と活気を職場に与えたことは良いことであった。 |

**Ⅳ**　考察

1.　対象者に対する介入による効果について

本研究の結果として，Tは，箱折り作業と，それに付帯する結束作業の模擬訓練において，ストップウォッチを使用して作業時間を管理するセルフマネジメント手続き，記録用紙に自己記録を記入させるセルフマネジメント手続き，おはじきを使用するセルフマネジメント手続きを獲得し，目標とした仮の採用条件(目標値)を達成した。そして，プレ雇用前実習において，Kカンパニー側がTの援助設定が記述された「包括支援シート」を基に，Tの直接支援にあたったが，T自身も忠実にKカンパニー側の指示を遵守し，模擬訓練で獲得した，3つのセルフマネジメント手続きにより，仮の採用条件(目標値)を更に向上させた。この結果，福祉的枠組みで行われる就労移行支援では，模擬訓練と「包括支援シート」の導入は，知的な障害のある人達の「雇用前実習」において有効であり，企業側が「包括支援シート」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。

Kカンパニーで実施した体験実習(ベースライン)において，Tは，箱折り100個の平均作業時間は，55分01秒を記録した。社長からは，「初めてにしては，手は早い」との評価を得た。しかし，作業手順は身に付いておらず，不良を頻発させた。結束作業では，平均作業時間は11分18秒であった。また，毎回前数不良を出していた。そして，箱折り作業と結束作業の合計平均時間は67分53であった。そして，体験実習(ベースライン)におけるTの課題分析を行った結果，「箱折りと，それに付帯する結束作業に対してセルフマネジメント手続きを用いて介入する」ことと，箱を10段に積み上げるのにTが何ども確認していた行動を，「確認する必要がないセルフマネジメントの手続きを用いて介入」することで，作業性の向上を目指せることが確認できた。

シミュレーション・ステップ1・(箱折り50個・目標時間20分)では，先ず，箱折り作業の手順を身に付けることを優先とし，Tに対して，作業前に作業手順を身に付けるために，口頭によるプロンプトを与え，詳細に作業手順を確認した。そして，その後の介入では，標的行動で見込んでいた「カウントダウンタイマー」，「ストップウォッチ」以外に，「自己記録の記録用紙」，「おはじき」，「工程表」，「称賛的なフィードバック」，「肯定的なフィードバック」と，「筆者の存在」を合わせれば8つの変数をパッケージとして組み込んだ。その理由として，他の変数にもセルフマネジメント手続きによる援助設定の効果が見込めれば取り入れ，効果のなかった場合には介入毎に取り除く手法を用いたからだ。5回の箱折り作業の平均時間は，早いペースで平均17分04秒であった。作業中は，おはじきを使用するセルフマネジメント手続きの使用が箱折り作業時間の短縮を促す要因となったことが確認できたが，他の変数がどのようにして，箱折りの作業性の向上を促したかは断定できなかった。不良品・良品率についてであるが，不良品の基準は，4ヶ所ある凹部に，凹部をロックする部位を入れ，ロックされたかを箱の裏面を指でチェックし，指で触れることができれば良品となる。しかし，ロックされた部分が歪んでいたりした場合等でも不良品とした。5回の作業で1個の不良を出しただけで，作業手順が，ほぼ身に付いたのは，作業前の口頭での「プロンプト」がTの不良数の減少を促したと推測するのだ。

シミュレーション・ステップ2・(箱折り100個・目標時間40分)では，おはじきを使用するセルフマネジメント手続以外の，どの変数が，Tの箱折り作業の時間短縮を促しているのかを確認するために，再度，「カウントダウンタイマー」，「ストップウォッチ」，「自己記録の記録用紙」，「おはじき」，「工程表」，「称賛的なフィードバック」，「肯定的なフィードバック」と，「筆者の存在」を合わせれば8つの変数をパッケージとして組み込んだ。3回の作業の平均時間は，41分44秒で，体験実習と比較すると回数は異なるが，13分45秒も短縮された。Tは，タイマーとストップウォッチを見ながら作業を行っていた。そして，シミュレーション・ステップ1でも語っていたように，「タイマーより，ストップウォッチの方がゲーム感覚でハイスコア目指す感じで面白い」という旨を訴えていたので，箱折り作業の時間短縮を促しているのは，目標時間とストップウォッチによる自己記録の更新であると予測した。しかし，不良品・良品率について，1回目は12個の不良で，良品率は88%，2回目は17個で，良品率は83%まで低下した。Tは，3回目の作業日に，「箱の数が100個に増えて，タイマーの設定も倍の40分になったら，焦ります」と訴えたので，タイマーの使用を2回に分けて，20分の設定に指示して使用させ，箱折り作業を行うと，不良品が2個まで減少し，良品率が98%まで上昇した。Tにとっては，カウントダウン式のタイマーは，作業時間の目安ともなるが，作業の残り時間を知らせるもので，Tの訴え通り，カウントダウン式のタイマーは，Tに対して，「焦り」を促す効果があったと推測した。それは，発生した不良の多くが，ロックされた部位が少し歪んだり，半分程度，露出したものばかりであったからだ。Tは，チェック作業は漏れなく行っているのだが，「焦る」ことなく慎重にチェックすれば防げた不良ばかりであった。

シミュレーション・ステップ3・(箱折り100個・目標時間40分)では，プレ雇用前実習では，1人で作業をしなければならないので，筆者は隣室で待機していた。そして，変数は，T自身が，ストップウォッチを使用して作業時間を管理するセルフマネジメント手続きと，記録用紙に自己記録を記入させるセルフマネジメント手続きと，おはじきを使用するセルフマネジメント手続きの3つに絞り込んだ。その結果，5日間の平均作業時間は，34分00秒を記録し，体験実習の平均作業時間より21分01秒も短縮された。不良品も，5日間で1個の不良を出しただけであった。Tの作業時間の短縮と不良品の抑制を促した要因として，目標時間の設定とその達成が強化となったことが示されたと考えられる。

シミュレーション・ステップ4・(結束作業・目標時間5分)では，初日の作業で，作業手順を作業前と10回の結束作業が終了するごとに，「言語指示」，「モデリング」を交えプロンプトを与えた。そして，筆者もできる限りTの視界から遠ざかり，T自身が，ストップウォッチを使用して作業時間を管理するセルフマネジメント手続きと，記録用紙に自己記録を記入させるセルフマネジメント手続き取り入れた。しかし，目標時間の達成は困難であった。目標の5分以内での作業時間の達成は，4分55秒を1度記録しただけで，平均作業時間は7分34秒であった。体験実習での平均作業時間より，4分13秒の短縮に止まった。しかし，不良品は19回の作業で1度出しただけであった。前回よりも記録が短縮されれば「ハイスコア更新や」という旨を語り，記録が前回よりも下回ると「次は，ハイスコアを目指す」という旨を語り，目標時間の設定とその達成が強化となっていたのだが，目標時間の達成は困難であった。その要因として，結束作業場が，A型事業所のクリーニング工場内にあり，他の利用者も仕事をしており，作業中に体が交錯することや，床には品物が数多く積まれており，結束作業に適した環境ではなかったことが挙げられるだろう。

Kカンパニーで，実施されたプレ雇用前実習では，Kカンパニー側にTの援助設定を記述した「包括支援シート」を提出し，直接支援を依頼した。そして，Tは，Kカンパニー側の指導の下で，ストップウォッチを使用して作業時間を管理するセルフマネジメント手続きと，記録用紙に自己記録を記入させるセルフマネジメント手続きと，おはじきを使用するセルフマネジメント手続を行った。5回の箱折り100個の平均作業時間は，27分30秒で，体験実習(ベースライン)よりも，作業時間を28分21秒も短縮させた。そして，不良品も合計で4個発性しただけであった。また，5回の結束作業の平均作業時間は8分45秒で，体験実習(ベースライン)よりも，3分13秒の短縮に止まった。これについては，10畳程度の狭い作業場で社長や従業員のSさんも箱折り作業を行っており，床には製品が積み上げられ，Tにとっては，社長や従業員のSさんに遠慮しがちになり，十分に動くことができなかったことが作業室外から観察できた。しかし，結束作業の不良品は合計で１個に止まった。箱折り作業と結束作業の5回の合計平均作業時間は，36分31秒で，体験実習(ベースライン)よりも，作業時間を30分22秒も短縮した。以上の結果によって，Tは，Kカンパニーが提示した仮の採用条件(目標値)を上回る記録を示した。ストップウォッチを使用して作業時間を管理するセルフマネジメント手続きと，記録用紙に自己記録を記入させるセルフマネジメント手続きと，おはじきを使用するセルフマネジメント手続を行い，目標時間の設定と，その達成が強化となったことが，更なる作業時間の短縮と不良品の抑制を促しことが示されたと考える。この結果により，T自身の自己強化，セルフマネジメント手続きによって目標となる数値以上の結果が示された推測するのである。T自身は，毎回作業終了後には，「こんなに丁寧に仕事を教えてもらったのは初めてです」，「こんなに仕事で褒められたのは初めて」という旨を嬉しそうな表情で語っていた。当初は，漏弁の件もあり，実習だけの条件での調査であったが，Tに対して社長から，「採用はできないけど，休みの日には，アルバイトに来てくれないか」という要請があり，A型事業所の所長は，200X＋1年2月以降，Tの仕事を午前中分しか用意できない時は，午後から施設外支援によってTをKカンパニーに派遣し，休日には，自由にアルバイトで働く許可を与える方向で調整中である。

2．模擬訓練と「包括支援シート」の活用で予測される効果について

就労移行支援事業所の人員配置は，職業指導員では6:1以上，就労支援員では15:1以上と障害者自立支援法では定められているが，この人員配置通りに，定員30人規模の就労移行支援事業所で支援を実施しても，複数の利用者を企業実習に派遣することは容易ではない。利用者が施設外就労に出かければ，職員が付き添うことが定められており，企業に利用者と共に赴かなければならない。このような場合，就労行支援事業所内の人員配置は手薄なものとなり，利用者の工賃支給のために，主に下請け作業等の「軽作業」を中心とした「就労トレーニング」も，納期に間に合わすことに重点がおかれ，実質的に，「就労トレーニング」とは，かけ離れたものに変質してしまうであろう。

このような，マンパワー不足を補うために，模擬訓練を導入し，利用者を受け入れる企業が存在するのなら，職員が，企業に赴き対象利用者と業務との課題分析，マッチングの確認を行う。そして，課題分析，マッチングの確認の結果，模擬訓練導入の可能性があるのなら，対象利用者を3日間程度，職員が付き添う施設外就労として体験実習を実施することが望ましいであろう。この場合の体験実習は，その後の「雇用前実習」や「トライアル雇用」を行うための職場との顔合わせと，環境の変化に対して対応力が乏しい知的な障害のある利用者にとって，予め職場体験をさせる位置づけ占めるものである。その後，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，対象利用者に対して模擬訓練を実施することで，職員が就労移行支援事業所内に常駐して支援することが可能となる。そのため，就労移行支援事業所の人員配置の範囲内での支援が可能となり，通常通りの人員体制での支援に当たれる方向性が，今回の調査で示されたと考えている。そして，その後の「雇用前実習」や「トライアル雇用」では，支援対象者の確立された援助設定を記述した「包括支援シート」を企業側に提出し，その内容通りの支援を企業側に実施してもらえれば，すでに，模擬訓練によって，対象利用者の援助設定は確立され，技量は企業が求める水準に達しているために採用の可能性や，長期の実習の受け入れの可能性は大きく高まるものと推測するのである。そして，職員の対象利用者に対する支援としては，受け入れ企業と訪問日を予め設定し，対象利用者との相談業務，事業主から対象利用者の様子を確認する程度の支援に止めることが可能となり，マンパワー不足も解消され，複数の企業と利用者に模擬訓練と，企業側に「包括支援シート」を提出して支援を依頼する「雇用前実習や，「トライアル雇用」が行えるものと推測するのである。そして，職員(作業指導員及び

就労支援員)本来の職務が遂行できると考えるのだ。

また，企業と就労移行支援事業所が連携し，対象利用者の「トライアル雇用」を実施する場合に，地域障害者職業センターにジョブコーチ派遣の要請をおこなっても，対象利用者は，既に，企業が求めている作業水準に達しているために，ジョブコーチの派遣期間も標準期間内で収まる可能性が見込めるだろう。更に，就労移行支援事業所と企業側の協力による支援だけで，対象利用者の「就職」が実現する可能性もあり，ジョブコーチ派遣の必要性がない状況が生じることも見込めるだろう。このように，「包括支援シート」の活用による企業への援護作業は，地域障害者職業センターに常駐するジョブコーチのマンパワー不足を補い，福祉的枠組みの就労移行支援事業所と職業リハビリテーションの枠組みとの「連携と融合」を促す効果も発揮するとことが予測されるだろう。

また，模擬訓練は，短期での就労移行支援の実現の可能性を示したと考えるのである。200X年の9月中旬から11月中旬にかけ，約3ヶ月間に渡り，Tに対して介入を行い，Tは仮の採用条件(目標値)以上の結果を示した。就労移行支援事業所の利用者の利用期限は2年間と，障害者自立支援法で定められており，2年間で，「就職」が困難であった場合，1年間の利用延長が認められる。しかし，今回の調査では，Tに対して，体験実習，模擬訓練，プレ雇用実習を求め，「就職」が前提の調査ではなかったが，Tに対して，具体的な仮の採用条件(目標値)を提示し，それを達成する目標があったので，セルフマネジメント手続きによる援助設定が有効に作用し，約3ヶ月で仮の採用条件(目標値)以上の成果を上げることが可能になったと推測するのだ。その結果，模擬訓練は，短期間で対象利用者を企業への「就職」に結び付けられる可能性を示したであろう。やはり，利用者に対して十分な目標を提示せずに，就労移行支援事業所が同じ「軽作業」を平等で，画一的な「就労トレーニング」として利用者全員に課しても，「就職」に対するモチベーションを維持することは難しいと考えるのが妥当だろう。また，利用者に対して，「就労トレーニング」とまったくと異なる職種に，「雇用前実習」や，「トライアル雇用」に派遣することついて，梅永(1995)は，社会的妥当性のない職業訓練なりうる可能性があると報告している。この報告からは，「就労トレーニング」と「訓練してからの就職」という支援の根本的なあり方が問われるであろう。模擬訓練は，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訓練を行うことで，「就職」という目標を対象利用者に「強化子」として具体的に提示することが可能であると予測するのだ。このように，「就職」という目標を確実に提示することが，利用者の「就職」へのモチベーションを維持させ，模擬訓練によって，利用者個々の援助設定を確立し，受け入企業が求める技能水準を短期間で習得させることが可能であると推測するのである。その結果，障害者自立支援法に定められた，就労移行支援事業所の利用期限の2年以内に「就職」に結びつけられる利用者の増加が見込めるであろう。そして，その後，障害者就業・生活支援センターに，支援対象者のフォローアップを引き継ぐことで，就労移行支援事業所が行う就労移行支援が完結し，「模擬訓練を実施してからの企業への情報移行と就職，その後の継続的援助」という支援方法が成り立つものと考えるのである。

最後に，本研究は1人で実施したが，企業側に対しては，調査であっても納品日と品質を求められ，Tに対しての支援も行わなければならず，改めて，就労移行支援という仕事の厳しさを思い知ることとなった。福祉系の大学，専門学校を卒業して，就労移行支援事業所に就職した職員にとっては，営業能力等が求められる模擬訓練や，「包括支援シート」による支援を直ぐに実施することは難しいであろう。しかし，公的な制度を利用した就労移行支援を実施する方法が存在する。社団法人 高齢・障害者雇用支援協会が窓口となる「障害者能力開発助成金・**第4種(グループ就労訓練請負型)助成金」制度は，初めて，就労移行支援事業を始める事業所や職員にも便利な制度となるであろう。その内容は，**企業等からの業務を請負，1ユニットに利用者3人～5人の範囲で，その企業で1人当たり3ヶ月～3年未満働き，「就職」へ向けての訓練を行う場合，そこに派遣される職員の費用の一部と，その企業への受入協力金の助成が行われる(前者は上限24万円，後者は上限5万円)。派遣される職員一人に対して，上限24万円の助成金が支給されることで，新たな職員の雇用も可能となり，企業にも助成金が支給され，就労移行支援事業所が企業に実習を持ちかけるには適した制度であると考えるのだ。そして，職員が，「企業実習」という仕事の経験を重ねた後に，模擬訓練や，「包括支援シート」による支援を実施することや，独自の支援方法を開発することが望ましいであろう。

3.　対象利用者の情報移行と「包括支援シート」の効果について

今回の調査で，「包括支援シート」によるKカンパニーへの情報移行の効果は，Kカンパニー側が，プレ雇用前実習で「包括支援シート」を基にTに対して支援を行った結果，Tがプレ雇用前実習で，仮の採用条件(目標値)を大幅に上回ったことで示された。しかし，Kカンパニー側が「包括支援シート」による情報移行を，どのように受け止め支援を実施したのか，また，「包括支援シート」のどの部分に効果があったのか等を含め，アンケート調査で，客観的な指標を求めて評価しようとしたが，200X年9月の調査を実施する前に断られていた。その代わりとして，2～3分以内の簡単な質問には口頭で答えることの承諾を得た。社長には包括支援シートによる情報移行に関する感想を伺い，主にキーパーソン役を担って下さった従業員のSさんには作業中の状況の感想を伺ったものを以下に要約し，非常に短い感想の中から「包括支援シート」によるKカンパニーへの情報移行の効果を考察した。

短い，社長の口頭での感想からは，「企業の従業員が，知的な障害のある人達に対して，『企業実習』で作業指導を行う場合，就労移行支援事業所側の『包括支援シート』による，従業員への情報移行による支援は必要不可欠であり，『企業実習』を引き受けたからには，対象利用者の事故防止等を含め，『責任』を持って取り組まなければならないが，模擬訓練での『能力獲得の経過』の記述については，仕事ができれば，必要性は感じない」という旨が語られた。「能力獲得の経過」は，「アクティブ・シミュレーション」であるプレ雇用前実習中のTに対する支援が，記述された内容からKカンパニー側が，更に，より良いものを提案することを期待し，詳細に記述し過ぎために十分に読み込んでもらえなかった可能性はあるだろう。しかし，TをKカンパニーに受け入れることに対する「責任」に対しては，社長は強い口調で語っていた。

プレ雇用前実習中，終始，キーパーソン役に徹して下さった，Sさんの口頭による短い感想は，「指示依頼内容通りに，Tも素直に働いてくれ，Tに対する愛着感は深まった。Tが働いてくれたことによって，職場に活気が出て，楽しい雰囲気と明るさを職場に与えてくれた」という旨が語られた。

短い，アンケート調査とプレ雇用前実習を観察して導き出した「包括支援シート」の効果として，プレ雇用前実習中に，社長は，「包括支援シート」に記述された，確立された援助設定以外に，事故防止等を含めた情報の必要性を訴え，Tの支援にあたっていた。また，「包括支援シート」を基に，Kカンパニー側が忠実に支援を実行し，TもKカンパニー側の指示を忠実に実行した。そして，「包括支援シート」を作成した筆者も，「仮想就労移行支援事業所職員」役に徹して，Kカンパ二―側の指示を仰いで，KカンパニーとTの間に入り，サポート役に徹した。以上のように，Kカンパニー，T，そして，「仮想就労移行支援事業所職員」役の筆者による三者の協力関係が成立してこそ，「包括支援シート」による情報移行も円滑に機能を発揮するものと考えるのである。そして，その機能を発揮した場合に，企業側の従業員も知的な障害のある人たちの職業指導において，就労移行支援事業所の職員と同等か，それ以上の能力を発揮するものと推測するのだ。

4．問題点と今後の展望について

　知的な障害のある人に対して，模擬訓練と「包括支援シート」による情報移行は，「雇用前実習」において効果があることが今回の調査で示唆されたと考えている。しかし，Tと箱折り作業の課題分析を行い，箱折り作業とのマッチングを確認したのは体験実習に入ってからであった。就労移行支援事業所で模擬訓練を行い対象利用者の「就職」を目指すのなら対象利用者の希望職種，それに見合う職能技術を確認することが重要であろう。また，就労移行支援事業所の作業室の規模等の環境を職員が念頭に置きながら受け入れ企業の開拓を行い，すべてが的確に機能することが確認できれば，就労移行支援事業所に受け入れ企業の業務を持ち込み模擬訓練を行うべきであろう。

　Kカンパニーへの情報移行は，社長と従業員の2人で運営する中小企業であったため円滑に事が運ぶことができた。キーパーソンも自動的に社長と従業員の2人が引き受けることになった。また，「包括支援シート」に対して意義申し立てもなく，忠実に指導を実行して頂いた。しかし，大きな企業に対して，「包括支援シート」を提出するにあたっては，Kカンパニーのようには簡単に事は進まないだろう。職場の所属長及び監督者等は，キーパーソンの依頼では人選に苦慮し，「包括支援シート」に対してもクレームが出されることも予測される。また，支援対象者の障害特性に応じて，職場のレイアウト変更を依頼する場合についても，クレームが出されることが予測される。大きな企業になるほど，上記の事柄が発生することが予測されるので，就労移行支援事業所としては，企業側との共同作業で，「包括支援シート」を作成し，「雇用前実習」や「トライアル雇用」を実施することも念頭に置かなければならないだろう。

更に，「包括支援シート」の作成についての注意点として，「模擬訓練での能力獲得の経過」の項目が，Kカンパニー側で活用されなかったことは，筆者が，「模擬訓練での能力獲得の経過」の項目に重点を置き詳細な内容を「包括支援シート」に記述し，その結果，読み手の立場を考慮せずに長い文章となってしまったことに原因があるだろう。「模擬訓練での能力獲得の経過」は「アクティブ・シミュレーション」による「雇用前実習」や「トライアル雇用」を実施するにあたり，企業側が有効に活用し，更なる，援助設定を引き出すためには必要な項目であると考えている。しかし，「実習中の指示依頼内容」，「以来する注意事項」は簡潔に箇条書きでまとめたために，Kカンパニー側に十分に読み込んで活用して頂いたと考えるのだ。今後，「包括支援シート」を作成する場合，読み手となる企業側が支援対象者のために，「読みたくなる」，「考えたくなる」，その結果，「支援したくなる」ような記述方法を含め伝え方の工夫を今後も検討する必要があるだろう。

最後に，就労移行支援事業所から「就職」を果たした利用者のフォローアップは，基本的には障害者就業・生活支援センターに移管されており、変則的な「援助付き雇用」が行われているのが実情である。K府下には，障害者就業・生活支援センターが5か所に設置され，人員配置も4名～3名で運営されているのが実情であり，フォローアップまでの支援が十分に行き届かない可能性は否めない。厚生労働省は，2008年4月現在，全国に202か所に設置されている障害者就業・生活支援センター(厚生労働省 障害者雇用対策の概要障害者就業・生活支援センター一覧，2008)を2008年度から5カ年計画で400か所に増やす方針である。しかし，「就職」した利用者の特徴や「就職」までの経緯を熟知しているのは，就労移行支援事業所の職員である。2009年4月に，障害者自立支援法の初めての改訂が行われるが，就労移行支援事業所から，「就職」を果たした利用者のフォローアップは，基本的には就労移行支援事業所が最後まで責任を持つこととした内容の改訂が望まれるだろう。

引用文献

厚生労働省(2006). 障害者の雇用・就労促進のための関係行政機関会議資料. 資料3-1「障害者自立支援法における就労支援と障害福祉計画」, 9. http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/shingikai01/pdf/3-1b.pdf (情報取得2009/1/6)

厚生労働省(2008). 障害者雇用対策の概要. 障害者就業・生活支援センター一覧, http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/10.pdf (情報取得2009/1/6)

厚生労働省(2008). 障害者雇用対策の概要. 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援, http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/13.pdf (情報取得2009/1/6)

工藤正・澤邊みさ子・依田隆男・引馬知子・八島靖夫(1998). 欧米諸国における障害者の就業状態と雇用支援サービス. 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター調査研究報告書, 28, 79.

Lattimore, L.P. ,& Parsons,M.B. ,＆ Reid ,D.H.(2006). Enhancing Job-Site Training Of Supported Workers With Autism : A Reemphasis On Simulation. Journal of Applied Behavior Analysis, 39, 91–102.

望月明・野崎和子(1998). 学習した「ことば」をどう般化させるか 月刊実践障害児教育 304 pp.50-53.

望月昭(2001). 「障害」と行動分析学:「医学モデル」でも「社会モデル」でもなく. 立命館大学人間科学研究, 2号, 17.

小川浩・志賀利一・梅永雄二・藤村出(2001). 援助付き雇用とジョブコーチ 小川浩(編) 重度障害者の就労支援のためのジョブコーチ実践マニュアル エンパワメント研究所 pp.10.

高津周平・望月昭(2006). 学生ジョブコーチシステムという試み(2) －養護学校生徒の飲食店実習援助における学生ジョブコーチの役割－.[日本行動分析学会年次大会プログラム・発表論文集](http://ci.nii.ac.jp/vol_issue/nels/AA1141809X_jp.html), 24, 50.

梅永雄二(1995). 職業リハビリテーション. 日本行動分析学会年次大会プログラム・

発表論文集, 13, 3.

梅永雄二・坂井聡・志賀利一(1998). 自閉症者の職業上の諸問題に関する研究. 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター調査研究報告書, 26, 16.

安井秀作(2006). 障害者自立支援法における雇用・就労支援システムの課題. 近畿福祉大学紀要, 7巻, 2号, 204.