

知的障害者個別訓練の在り方と課題について

元 滋賀県立高等技術専門校 真岸久美子

1. はじめに

滋賀県草津市にある高等技術専門校で、知的障害者の職業訓練がスタートしたのは、平成17年4月のことである。本事業は国の委託事業で、その概要は一般の県立職業訓練校に知的障害者などを対象とした訓練コースを新設し、職業訓練を実施、職業能力の開発・習得を図るとともに、障害者の雇用促進に貢献するというものである。訓練内容は、販売・事務・物流というサービス系の職域に関する専門的な技能・技術を付与し就労に結びつく職業能力開発・向上の機会を提供するのが目的である。

滋賀県では、平成17年12月に、チャレンジドwork運動推進事業の一環として、県知事と《障害者の『働きたい』応援》トークを開催して、県内の企業代表や社会福祉法人の代表がパネラーとなり、障害を持つ当事者が事例を発表している。これは当時の県広報誌でも取り上げられて“地域の自立と協働の自治への転換”と題し、地域福祉の在り方を提唱した。滋賀県統計課によると、平成20年度時点での障害者の雇用率は、昨年比横ばいで1.66%、また法定雇用率を達成している企業の割合は、前年より低下して54.2%である。

さて当校では、過去5年間の訓練受講生69名のうち平成21年度2月末日時点で、57名が就職した。就職先状況は表1のとおりであり、就職者数は21年度末時点ではさらに増える見込みである。最も多いのは販売関係と製造関係である。続いて事務関係と流

通関係が並んでいる。

表1

| 就職先 | 一般企業 | 作業所など |
|------|------|-------|
| 就職者数 | 49名 | 8名 |

※平成21年度末時点で就職者数は、一般企業53名、作業所など10名に増えています。

2. 訓練のながれ

1年間の訓練の流れを通してみると、4月入校時点で仮のコース決定を行い2週間程度の体験期間を設けて、どちらのコースが適正かを訓練生本人と職員で判断する。

入校以前に、訓練体験ができるとそのときのイメージがコース決定の判断材料となるケースがある。訓練生本人の希望のみならず養護学校の進路指導や、関係機関からの勧め、あるいは保護者からの要望を参考にコースを決定する場合もある。

いずれにしても、決定後はコースカリキュラムに沿って1年間の訓練が始まる。7月には職場体験実習を2週間実施する。訓練生の課題を明らかにし、以後は課題をクリアできるように個別訓練を重ね11月には就労を見据えた職場実習に挑む。11月に就職内定に至らない場合は、訓練生それぞれの適性に合った個別訓練を積み、1月末ころの職場実習に備える。

3. ケースにみる問題の考察

特異なケースとして、7月の体験実習時に企業から作業態度を認められて、“就職”を前提にした実習を8月に実施、9月には就職した訓練生がいた。反対に、3月まで訓練を重ねても就職が決まらず、修了した後に地域の関係機関や訓練校のアフター支援制度を利用して就職できた訓練生もいた。

以下のいくつかの事例を考察してみたい。

ケース①

17年度事務訓練のなかではデータ入力に力を注いだが、訓練生用のOS:Windows XPが職場に届いたのは8月末であったために、それまでは古い機種を使用して、基礎的な操作方法を中心に訓練を行った。新しい機種に入れ替わってからは、興味関心が大変高くどうしてもパソコンを使う仕事に就きたいという希望を持つ訓練生に対して、技術的な内容で個別訓練を行ったが、事務関係ではなく工場への就労となった。

それでも、訓練生は当校の訓練には満足していたようである。その理由は、修了時に話してくれた「今までの所では特別扱いされ自分の考えを否定されてきた。ここに1年間通えたのは、私の話を聞いてくれる人たちがいたからである」と。単に技能技術を習得するだけでなく、訓練を受ける仲間ができたこともこの訓練生にとっては、職業意識の幅や生活の質を高めたに違いない。



ケース②

18年度は、17年度に事務関係への就職者が出なかったことを受けて、何とか事務関係の就労者を出したいという思いから、データ入力訓練やファイリングなどの個別訓練に集中的に取り組んだ。その結果、事務関連への就労が叶った。

ファイリングは、企業側から示された内容を聞き取り、類似した特別の内容を作成して取り組んだ。訓練生も、“自分のための訓練”であると就労へのモチベーションが上がり、非常にまじめに取り組んだ結果が実を結んだ。

私が自作したExcelデータ入力詳細内容は、ファックスで届いた伝票を読みとり、数値を入力すれば、関数が設定してあり商品名や金額が表示される仕組み。印刷した伝票に訓練生は担当者印を押すというもの。照合が必須の訓練だけに、よく視ることはもちろん、入力場所を間違わない注意力も求められ、ミスを確認するのも簡単なので訓練生にはわかりやすかったのではないかと思う。



ケース③

18年度に制作実施した『メール便の仕訳』を19年度に入ってさらに熟達させた。

これは、国立職業リハビリテーションセンターが行っている訓練内容に類似している。

詳しく説明すると、滋賀県下を18の地域（現在はさらなる合併により16地域）に分別し地域名を表示した箱に、メール便を仕分けするという作業である。訓練では、300通を一度に仕分けて、それにかかるタイムと正確さを記録する方法。いきなり多量を仕

分けるのは困難な場合、初めは100通を何回も繰り返し行う。準備数は3,000通程度ある。宛先によっては、合併前の住所が記されていて、すぐには判断が難しいものもある。その場合は、すべての地域BOXに、左から5桁郵便番号が表示されているので、それを照合すればよいし、郵便番号簿も見るので、どのBOXへ投入すればよいか必ず答えは出る仕組みになっている。作業の正確さや迅速さを図る基本的な訓練といってよいだろう。

平成19年度訓練生の1人は、訓練の成果をみる競技会で、この種目で一番速く正確にできた。就職試験では、18人受験して4人が二次選考に残り、実技試験をクリアしてみごと県内の市立図書館に就職を決めた。この訓練生が実技試験に挑む直前は、私自身が県立の図書館へ出向き、ブッカーかけなどの技術を図書館の職員から教えて貰い、試験準備訓練として図書抜き出しと返却、図書にブッカーをかける特別訓練に励んだ。実際に試験に出されたのは、図書の返却作業だった。合格通知を貰った後の訓練生の談話から、「メール便の仕分け」の身体動作を思い出して頑張ったという報告があった。この訓練生は図書館を受験する以前に物流関係で職場実習を実施していたので、これだけを合格の要因とはいえないが、さまざまな基本訓練と専門訓練の積み重ねが訓練生のやる気を育て、就労への士気を高めていったと予測できる。

ケース④

訓練のなかでは、特に作業手順を図や写真入りで作業場に貼り付けておくと、視覚に訴えるので作業がスムーズに運ぶという結果がうまれることになる。このやり方での成功例の1つに、発達障害を伴うと思われる訓練生が、封筒にロゴ印刷を行うときに輪転機近くの壁に、作業手順1から9までを写真入りで表示した。訓練生は、それを見て指差しながら作業を進めて、ひと項目ごとに「よし!」とつぶやきながら確認を行っていた。毎日2,000枚程度の封筒に専門校のロゴ印刷を実施した。訓練生は、インクやマスターがなくなるとき以外は、ほとんど難なく作業を行い正確な結果を残した。

ケース⑤

悪天候に気持ちが反応して作業の手が止まる訓練生の場合は、なるべく外の天候が気にならない場所を提供するように努めた。

また天気だけでなく、作業手順が複雑だったり、作業がはかどらない場合は、気持ちが沈みがちになるので、苛立ちを覚えたり涙が出てきたりする。訓練現場とは別の場所（相談室など）で気持ちが落ち着くまで椅子にかけて待機するように勧めた。気持ちが落ち着いた時点で訓練生は、「続きをやります」と言って作業場所に戻ってきた。作業の手順を再度確認して作業を続けることができた。

この訓練生は、合同面接会に同行したときのこと、緊張のあまり面接官から聞かれていないことを喋ったり、会場外で向けられたメディアのマイクに思わず応えていたりする場面が見受けられた。しかし、体験実習先の事業所では、実に迅速にデータ入力をこなしてミスもないという高い評価をいただいた。落ち着ける場所で得意な仕事内容に集中できたに違いない。実習先からは、掃除のやり方がわからないとの連絡があり、以後の訓練では雑巾の絞り方や机の拭き方を学ぶこととなった。就職は2回目に行った実習先事業所で、個人情報などのデータ入力の仕事で採用された。

ケース⑥

作業内容が理解しがたい場合は、フローチャートシート（国立リハビリテーションセンターの訓練内容を参考にした）に書けば何回もそれを確認できる



ので安心して作業に取り組むことができる。指導者側で作成した作業指示書は、時として理解が困難な場合があるので、伝わりにくい訓練生には、作業手順を訓練生本人と一緒に作成すると理解しやすい。訓練では発達障害を伴う訓練生に対して効果が現れた。問題は、実習先現場でも、メモ帳にきちんと書くために時間がかかりすぎて、実際の仕事がおろそかになっていたという結果を招いた。

4. 訓練内容

事務訓練では、汎用性のある訓練として、メール便の仕分け、ファイリング、印刷・製本、古新聞の片付け、接客・電話応対、文書発送準備、文書修正、電卓計算処理、伝票記入、名刺作成、データ入力各種を行っているが、訓練生によっては、このすべてを実施できない場合もある。また個別に特別メニューなる訓練を用意して実際の仕事を手伝って貰う場合も少なくない。代表的なものは仕事のマナーやルールが書いてある冊子の印刷・製本だ。平成20年度から希望者に配布を始め、今年は県内の中学校から製作依頼があり、約350冊が無料配布された。ほかには、差し込み印刷で作成した文書を発送作業したこともあった。期限付き作業では、数人で役割分担して得意な分野を担当させた。いずれも、作業結果の確認は職員が行う。実際の仕事ということで、訓練生にはある程度の緊張感が生まれ、作業が終了したときには安堵感と達成感があった。ボリュームのあるデータ入力を8時間程度で成し遂げた訓練生は、確認作業のときも手を止めることなく、次の行程を意識しながら作業を続けることができた。責任感の現れがみてとれた。現在、訓練で作成したロゴ入りの封筒は、実際に科内の通信などに使用されている。

5. 訓練の現状と注意点

5年間の訓練で私が気づいたことは、技能、技術を習得すること以上に訓練を受講するときの態度面が重要であるということだ。登校してきたときに、

「おはようございます」に始まり、帰るときは「お疲れさまでした」というあいさつが自然に気持ち良くできることが大事だ。どれだけ、速い速度でメール便の仕分けができたとしても、「はい」という返事ができなかつたり、報告・連絡・相談ができないと面接時に、企業側からはそこを指摘されてしまう。逆に、限られた作業しかできない訓練生でも、「笑顔」が良かったり、一生懸命さが相手に伝わるような訓練生は、その態度が認められて仕事に就くことができるケースがある。そのため、基本訓練で社会生活のマナーやルールについて訓練を実施しているが、専門訓練のなかでも徹底させる必要がある。企業見学や、実習の打ち合わせのときなどにその結果が態度で現れてしまう。

入校時点ですでに生活態度がしっかりできている訓練生はきわめて少ないので、訓練を重ねるごとに、生活態度面が良くなっていくというのが理想だが、なかなかこれが積み重なっていかないケースが多い。その場で注意を受けるときちゃんとできるが、時間の経過とともに忘れてしまう傾向が強いからである。このようなケースに、「何故」という疑問は通用しない。そこで、見えやすいところに注意事項をテプラに書いて貼り付けておくというやり方もあり、ドアを開ける目線の先に“失礼します”などと貼り付けてあると自然に言葉が出てくる訓練生も見受けられる。

作業内容に関しては、指導員が直接企業へ出向き一定期間（1週間程度）研修生として受け容れて貰えるならば、作業手順や効率的な作業のやり方を覚えて、訓練生に明確な指導ができるので理想的だ。しかし、現実的にはなかなかこれが実践できない。当訓練校では役割分担が決まっているので、支援に当たる職員は企業へ出向く機会が多いが、訓練だけを担当する指導員は外へ出向く機会が少ないからだ。訓練担当者は、就職支援担当職員から、企業が募集している作業内容を聞き取り、模擬的内容で訓練を行うが実際の現場とは違うので、到達点がまちまちである。当然、支援に当たる職員と訓練指導員とは密に連携をとる必要がある。

面接を受けようとする訓練生は企業側が見学会を

行えば、支援に当たる職員が引率して仕事の見学に行くパターンが多い。面接だけを受けに行った場合でも、体験実習をお願いして企業側の受入が可能な場合は、訓練生の体験実習が1週間から2週間組まれ企業側は仕事ぶりを観察できる。それでも採用になるとは限らない。

6. 訓練の課題

1週間の訓練を振り返り、訓練生ができたこととできなかったことを指導員とマンツーマンで話し合う、“原因対策”を実行してきた。できなかった原因をもとに、次週の目標をたてて、訓練生の就労意識を高める効果を狙った。ここでは、訓練生のみならず、指導に当たる職員も訓練内容を振り返り、成果を上げたかどうか確認できる場である。

“緩やかに成長する”といわれる知的障害者に対して、1年間という限られた時間内に、訓練で習得した技術を生かして就職するというのは大変難しく、就職意欲を高めることで就職に至ったケースが多い。企業には難しい場合は福祉の見守りがある“作業所”へということにもなる。

最近では、企業内に障害者向け指導員を置き、知的障害者が安心して仕事ができるようにサポートする体制を有する事業所もある。トライアル雇用で就職した場合でもジョブコーチ支援を必要とするケースが多い。

総合実務科としての取り組みは19年度から、就職が決まったら、地域の働き暮らし応援センターにつなげていくことを実践している。定着にむけての支援は地域の支援機関との連携、就職先との連携にある。

1年間の障害者職業訓練では、早い時期から訓練生の特性を把握して、個別に対応した適正な訓練が

必要であるとする。難しい内容に取り組む必要はなく、簡単な作業であっても持続して正確な結果を出せること、能率良く作業ができること、安全面への意識が高いこと、そしてきちんと報告ができることが大事だ。

汎用性のある訓練内容として何が一番適当なのか今でも模索・検討中ではあるが、何を訓練内容にしても、その受講態度が評価されることを訓練生には理解して貰い、良好な作業態度を身につけるための対策が肝心ではないかと思う。多様なケースから学ぶ精神を持って取り組むことが、この訓練業務において最大のサービスとなり、また訓練生たちにとっては最大の利益となり得る。

7. まとめ

時代は今、地域生活支援事業や権利擁護事業の取り組みも進められ、福祉活動の発展も多様化している。しかし、長期経済不況による雇用の低下で、将来に不安を抱えて暮らすのは障害者ばかりではない。今後はますます地域ぐるみで雇用に対する対策・取り組みが実施されるだろう。職業訓練校はこうしたニーズに応じて、さらに熟練した指導者を活用するとともに、育成していかなければならないのではないかと考える。そのためのシステムも確立されるべきである。

8. おわりに

私個人は、現場で訓練生から学ぶことをさらに深く考察するために、自己啓発で、通信制の大学を利用して、障害者福祉論や地域福祉論、障害児教育指導法、発達障害児の心理などについて学んだ。これらの学習が仕事に役だったことはいうまでもない。