

ポスター発表

精神障害者が福祉サービスの受け手から担い手に

－高齢者デイサービスセンター給食事業の取り組み－

○友田奈津美、秋本弘子、石川英五郎、平松謙一

(社会福祉法人おあしす福祉会)

1. はじめに

おあしす福祉会（以下「おあしす」という。）は22年前より、東京都江東区で精神障害者の就労支援に取り組んできたが、今年の8月より、区内の高齢者デイサービスセンター（以下「高齢者DSC」という。）と給食事業の委託契約を結び、高齢者DSC利用者の昼食作りを「おあしす」の利用者の仕事として取り組んでいる。この「高齢者DSC給食事業」は、精神障害者が福祉サービスの受け手ではなく、福祉サービスの担い手として働くことを可能とし、単なる就労訓練の場としてではなく、精神障害者のリカバリーを促進する機会ともなっている。

2. 「おあしす」について

「おあしす」は東京都江東区で5ヶ所の授産施設と2ヶ所のグループホームを運営し、これまでの利用者は約400名に達し、現在120余名が利用している。利用者の9割は統合失調症圏の患者であり、男女比は2対1、平均年齢は42歳、発病から利用開始までの期間は約14年である。5ヶ所の授産施設では、就労訓練プログラムとして、それぞれ様々な労働活動が行われている。利用者は基本的にいずれかの施設に所属するが、希望するプログラムに応じ、自由に各施設を利用できるようにしている。本報告の「高齢者DSC給食事業」もその就労訓練の一つであり、「おあしす」全施設から希望者を募り行われている。

3. 高齢者DSC給食事業の概要

本事業は、高齢者DSCと「おあしす」が委託契約を結び、昨年8月より実施され、週6日、一日約20食の給食作りを行っている。調理師資格を持つ「おあしす」利用者（以下主任）2名、特に資格のない利用者（以下メンバー）8名、「おあしす」スタッフ5名が、この高齢者DSC給食事業に参加しており、一日4時間、主任1名、メンバー1名、スタッフ1名の計3名でチームを組み、毎日交代して担当している。

「おあしす」の就労訓練プログラムの多くは、一律の時給（120円）が工賃として支払

われているが、本事業はそれとは別に、独立採算制で、主任へは最低賃金を上回る給与（時給750円）を、他のメンバーへはその半額を支給している。仕事は「おあしす」の施設内でなく、高齢者DSCの調理室で行い、標準的献立を参考に、個々の高齢者に合わせて献立を作り、材料購入、調理、配膳、下膳、片付け、翌日の下準備、清掃までの全てを、ほぼ一日4時間で行っている。スタッフはコーディネーターの役割を中心にを行い、主任・メンバーは高齢者DSC利用者の希望を聞き、一人一人に応じた味付けや調理を行い、配膳、下膳の時に高齢者DSC利用者の感想を直接聞くようにしている。現在では、スタッフは全体のコーディネーターとして関わるのみで、仕事のほとんどは主任とメンバーで行えるようになってきている。

4. 利用者・関係者の1年間の取り組み

1) 事業開始まで

「おあしす」では本事業開始前から、いわゆる「料理教室」として簡単な給食作りを行っていた。しかし、かつてはプロの調理師として働いていた二人の主任にとっては、その経験を発揮するには不十分で、彼らは全く別の作業に参加していた。二人とも、再び調理師として働くことは不可能とほぼ諦めていた。昨年、近くに高齢者DSCが開設されることを知った「おあしす」は、調理師経験のある彼らに、高齢者DSCの給食を引き受けて一緒にやってみないかと提案したところ、これまでになく大きな期待を持って、参加することを希望した。

事業開始前に、試験的に高齢者DSC利用予定者を対象とした食事会の食事を作ることになり、献立作りから主任の二人が関われるようにした。その後もユニフォーム選び、業務用機器の業者説明など高齢者DSCオープン前の準備段階から主任も必ず参加して進めた。高齢者DSCオープン1ヶ月前より、高齢者DSC調理室を使って、週5日主任1名、スタッフ1名で練習を兼ねて弁当作りを行った。その弁当は高齢者DSC職員や近隣の高齢者施設の職

員に買ってもらい、高齢者の食事に関するアドバイスを主任が直接聞けるようにした。この準備段階から、調理についてはスタッフよりも主任の方が経験豊富であることから、スタッフが主任に教わらなければならないことが多く、意図的にそういった場面を持つようにも心がけた。このような取り組みの中で、主任の二人は彼らなりの工夫・意見等を積極的に行い始めるようになった。

2) 事業開始当初

開始から3ヶ月は主任1名、スタッフ1名で、給食作りを行った。特に最初の1ヶ月は1名のスタッフを固定して配置し、二人の主任に同じく段取りや説明が伝わるようにした。

しかし、ただ単に作るのではなく、歯のない人、魚の嫌いな人など高齢者の個々のニーズに合わせて作ることは、予想以上に苦労が多く、主任とスタッフが共に試行錯誤を重ねた。また指定された時間までに作らなければならないこと、失敗しても作り直す材料と時間がないことなども、緊張感を増幅させた。主任、スタッフ共に苦労が絶えなかったが、毎日仕事が終わった時の主任たちは、その疲労感を心地よく感じていたようであった。

一方で主任以外の希望者を募り、6名が「おあしす」内で調理の基本的な練習を開始した。

3) 開始3ヶ月後～現在

3ヶ月以降、高齢者DSC利用者の数も増えてきたこともあり、「おあしす」内で練習していたメンバーも本事業に参加を開始した。この時からスタッフはコーディネーターの役割を行うようにし、メンバーには主任が指導するようにした。また、メンバーが入ったことで、主任に余裕ができたため、高齢者DSCの高齢者と関わる機会を増やした。開始当初は、配膳は高齢者DSC職員が行っていたが、それを主任が行えるようにし、直接高齢者の感想や評価を聞けるようにした。また週1回の高齢者DSC職員とのスタッフ会議に、主任も参加するようになった。

3ヶ月以降は“とろみ食”“きざみ食”といった『特別食』の高齢者DSC利用者が増え始め、毎回その出来具合を個別に聞くように心がけた。その結果、食事をほとんど取らなかった人が「あれなら食べたい」と言

い始めるなど、高齢者DSC利用者の食生活や意欲の改善にも役立ち、その評価は高齢者DSCの利用者と職員から主任とメンバーに伝えられた。また食事内容が高齢者DSCの評判を左右する風潮の中、「おあしす」による給食事業は地域で好評を得始め、主任が街中で、その良い評判を耳にする機会も出てくるほどになった。

これまで、「おあしす」の施設内就労訓練では軽作業がその多くを占めていたため、一般就労を目指す利用者にとって、施設での訓練が直接就労へ結びつくことが少なかった。

しかし、本事業を通して、主任の一人は調理の職に復帰することを具体的に目標に掲げるようになった。また、開始前は自宅に引きこもり気味だったもう一人の主任は、週3日高齢者DSCで働きながら、趣味や買い物を楽しめるようになった。また、メンバーの中にも、調理補助のアルバイトに応募し、「履歴書に“調理補助経験有り”と堂々と書ける」と自信をつけ始めた者も出てきた。

5. まとめ

本事業は“調理”の具体的職業訓練はほとんど行わず、彼らが元々持つ能力を発揮できるような機会を作り、それが直接的に“人の役に立つ、感謝される”ものとして明確に彼らが実感できるような支援を行ってきた。また事業の準備段階から、主任は訓練を受けるのではなく、事業を創り出す側として、スタッフと共に参加できるようにしてきた。これはただ単に、“調理”の就労訓練としてではなく、これまでサービスの受け手であった利用者がサービスの担い手になる機会となった。また単なるサービス提供でなく、個々の高齢者のニーズを聞き、それに応じ、高齢者の生活改善等に寄与できるという、福祉の担い手になることはさらに大きな意義があった。これらの取り組みは精神障害者のリハビリを促進し、働くことに対して、自信と希望を取り戻すことにつながった。

以上の経験から、精神障害者の職業リハビリテーションにおいて、福祉サービスの担い手になることは彼らのリハビリを促進するのに大いに有効であると言える。またそのリハビリ促進は画一的な職業訓練よりも、精神障害者にとって有効であると言える。よって「福祉サービス事業」は精神障害者の雇用の場として大きな可能性を持つものと言える。

平成16年度区市町村障害者就労支援事業報告

— 就労者76人、就労準備支援2184件、職場定着支援2002件の支援の実際 —

○ 野原 あゆ子 境 博義 和田 直子 大内 梨江子 窪川 義也 鈴木 佐江子
(足立区障害福祉センターあしすと就労促進訓練係 雇用支援室)

1. はじめに

(1) 東京都区市町村就労支援事業概要

足立区障害福祉センターあしすと雇用支援室は、平成15年4月に東京都区市町村障害者就労支援事業の指定を受け、開設された。

2. 就労支援事業実績

東京都の区市町村障害者就労支援事業実施要綱に記載されている事業内容に従って、平成16年度の事業実績を記す。

そのうち41人、延べ193日間適性評価実習を行った。入所希望者に対し適性評価実習を行うことで、対象者の課題の発見及びその提示ができ、入所後スムーズな個別支援計画を作成することができた。

適性評価実習の結果、本人の意識していない長所が評価に表れ本人の職業選択を広げることとなり、結果として入所希望であったが入所前に適性実習以前の希望職種ではない一般企業への就労が決まったケースがあった。このように能力評価が本人の能力をより伸ばすことを裏付けた。

①職業相談 延べ件数	151件*新規登録者数 他 57件*相談受付のみ 非登録
---------------	------------------------------------

②就職準備支援 延べ人数	2184人
-----------------	-------

【主な相談内容】

来所者：本人延べ2339人、家族・支援者他延べ298人。

相談に至る経過は、本人、家族が直接来所するほか、ハローワーク、福祉事務所、学校、作業所等からの紹介等が多い。求職相談の新規登録者は、知的障害が84人、身体障害が41人、その他5人(重複は重複計上)であった。年齢を見ると、知的障害は39歳までで87%を占めるが、身体障害は30代以降で85%を占め、支援を求める年齢層が異なっている。知的障害では障害児教育の出身ではない普通校卒のケース、手帳未取得または取得して間もないケースの相談が増えている。また、入所施設からの地域移行ケースも増えた。知的障害者については、就労の経験が乏しく、就労のイメージが曖昧で、具体的な体験実習による評価を要するケースが多く、併設の就労促進訓練室(通所授産施設)での適性評価実習を実施している。この実習により、職業スキルのみならず本人の就労への意欲や職業選択などが現実的に擦り合わせでき、訓練課題が本人や家族と共有でき、的確なマッチングまたは訓練通所にスムーズにつなげることができた。

中途の身体障害者についても、現在の職業適性や能力を具体的に把握するために、適性評価実習を実施した。また、都心身障害者福祉センターにおける職業評価を依頼するケースもあった。授産施設、作業所等の在籍者の登録者については、施設内での活動状況を観察等により把握し、就労課題の整理に努めた。

【成果と課題】

平成16年度は42人の適性評価実習申請があり、

【主な支援内容】個別支援(技能訓練、履歴書作成支援)面接同行(延べ104人)、知的障害者求職者のグループワーク、身体障害者向けの面接会準備グループワーク、キャリアコンサルタントによる就職活動支援セミナー・キャリアカウンセリング(*これについて別立てで記す)、企業見学会(延べ67人)等を実施した。また、就職準備支援の必要性やプログラム内容等の支援計画に基づき、就労促進訓練室、デイサービス、授産施設等の訓練につないだ。直接のプログラム提供ではなく、運転免許取得、訓練校進学、パソコン技能習得、内職等、要望に沿った情報提供支援が中心のケースもあった。授産施設・作業所等と連携し、就労支援計画を作成し、授産施設・作業所内で就職準備プログラムを実施したケースもあった。

【成果と課題】個別支援の他、グループワークを実施する中で、登録者の状況を多面的に把握し、必要な支援に結びつけることができた。外部講師のキャリアコンサルタントによる相談は効果が高かった。就労者の実態を踏まえ、就労生活をより豊かにするためのスキルアップや社会生活上のリスク管理等、就職準備段階で取り組むべき内容を整理しプログラムの開発を行い、それを就職準備支援の機能を担う授産施設、作業所、デイサービス、生活寮等と共有していくことが今後の課題である。

*障害者向け就労活動支援セミナー
(企業提案型緊急雇用事業 株式会社東京リーガルマインドによる開催)

	第1期	第2期
セミナー(4日間)	28人	28人
個別相談(全4回)	延べ46人	延べ55人
模擬面接会(5日間)	延べ52人	延べ34人

セミナー受講生56名のうち、延べ33名が就労し、25名が求職中。(平成17年4月1日現在)

企業提案型の事業の活用によって、外部講師(プロのキャリアコンサルタント)によるセミナーの実施、キャリアカウンセリングを実施することができた。外部講師ということで参加者に適度な緊張感があるという効果があった。また、個別相談と1ヵ月後毎のフォローアップでは、対象者の就職活動と雇用支援室の担当職員の支援について定期的に振り返り、その後の就職活動、支援の方針等を決めることができた。次年度については、職員がキャリアコンサルタントの援助技術を取り入れ支援するとともに、外部講師による緊張感、担当職員以外との個別相談による効果等の成果を踏まえ、事業を組み立てていく。

その他セミナー

名称	内容	実施回数	延べ参加者数
グループワーク(知的障害者)	求職者によるグループワーク ・ 一週間の報告 ・ ストレッチ ・ あいさつ練習 その他プログラム	46回	278名
就職面接会参加準備グループワーク(身体障害者)	面接準備	3回* 4日	
求人票の見方ガイダンス	ハローワーク職員による求人票の見方ガイダンス	1回	17名
就労セミナー「会社見学会」	ヨシオ第二工場 Aふらんき石けん工房 松屋	3回	30名
生活セミナー「大谷田グループホーム見学会」	大谷田グループホームの見学	3回	10名
健康セミナー「健康フェスティバル」	梅島住区健康フェスティバルに参加	1回	6名

この他のセミナーについては、対象者の状況に応じて随時事業を実施できた。今後は、グループワークのプログラムについて雇用支援室、

就労促進訓練室、その他就労支援機関との共有化をはかっていくこと、見学会等ある程度対象者が常時いると予想されるイベントについて定期開催をすること、夜間開室の時間を活用し、求職者・就労者双方に発信していくことなどに取り組んでいく。

③職場開拓支援 延べ件数	28件 (電話21件、訪問7件)
-----------------	---------------------

【主な開拓内容】ハローワークの管理選考や都内ほか、近隣の障害者就職相談会、一般の求職者向けの面接会にも参加したり、求職者にハローワークへの月2~3回の訪問を促したり、その結果就労に至ったケースが多数である。その他には、求人雑誌、広告、インターネットによる検索により求人情報を得た。また、直接の企業からの問合せもあった。ハローワーク主催の企業向けの雇用研究会が当センターを会場として実施された。事業所向けの案内を作成した。

【成果と課題】ハローワークとの連携が職場開拓につながった。雇用研究会は企業の採用担当者に、当センターや障害者の就労支援を知ってもらうきっかけとなった。一部、面接で代理店の契約をさせられる、事業の実態がないといった悪質な求人があった。今後の課題としては、特に知的障害者についてよく知らない企業の担当者への理解促進や、悪質な求人への対応(事前の当事者へのリスク管理についてのプログラム、事後の対処)があげられる。

④職場実習支援 延べ件数	129件
-----------------	------

【主な支援内容】実習を支援した。職能開発センターの職場体験実習、職業センターのジョブコーチ支援事業、委託訓練事業等の実習制度を活用した。

【成果と課題】相談者と事業所の希望と実態に即して、様々な実施主体のある中で、適当な実習の実施方法を選択するように努めた。他機関との連携を行い、実習の支援ができた。事業所の担当者からは「ハローワークから職場適応訓練があるときいている」「保険には入ってもらえるのか」「たくさんの機関があってもわからない」等質問や苦情が寄せられることもあった。広域で統一された企業向けの実習受け入れのガイドライン等が必要ではないか。企業で実施する委託訓練事業については、相談者が収入を得られない、事業所担当者の責務が曖昧等のデメリットがある。運用方法の工夫が必要である。

就職者 延べ人数	76人								
【業種別人数】									
建設	製造	通信	運輸	卸売・小売	金融・保険	飲食	医療福祉	教育学習支援	その他サービス
1	10	2	6	10	4	15	2	1	25

【成果と課題】情報整理につとめ、求人内容に対する求職者とのマッチングを迅速に行った。障害者求人でも対象者がいない求人もあった。また、面接同行等を要さないケース、障害を事業所側に言わないで就労するケース等、就職準備段階では支援をしたが、就労の際にはフォローを要さず、就労先の詳細が不明なケースもあった。

⑤職場定着支援 延べ件数	2002件
-----------------	-------

【主な支援内容】①職場訪問のべ件数472件、②職場内支援延べ件数 26件、③その他1504件、来所時の個別相談、家庭訪問等実施した。土日や夜間の相談も実施した。就労者について誕生日のバースデイコールの電話かけを行った。就労初期にモーニングコール、通勤支援の必要なケースもあった。就労初期のほか、職場での人事異動等の時期に職場介入が必要となるケースが多く、事業所、本人から、突発的な対応を迫られることもあった。ハローワーク、職業センターのカウンセラー・ジョブコーチ、都心身障害者福祉センター、福祉事務所、権利擁護センター、ヘルパー、出身学校、家族等と連携をはかり支援にあたった。事業所のスタッフや来客の障害者理解啓発のため、障害者スタッフの名称を募集するキャンペーンを行う、本人の紹介パンフを作る等の取組みも行った。

【成果と課題】就労者の職場定着のためには、職場での理解と生活支援の充実が不可欠である。現在、就労中の登録者は200人おり、関係機関との連携をはかり、ネットワークでの支援機能を充実させていくことが課題である。

⑥離職時の調整及び 離職後の支援延べ件数	39件
-------------------------	-----

【主な支援内容】離職の準備や退職届の作成等離職手続きの支援、労働保険、社会保険の制度説明等を行った。

【成果と課題】事業所側に不義のある解雇や賃金未払いについては、ハローワークや労働基準監督署等の助言を得ながら支援にあたった。無断欠勤等本人の理由による退職では、退職手続きをしっかりとるよう指導を行った。雇用契約の解消には、雇用主、本人、家族との共通認識が持ちにくく、調整が困難なケースが多い。

(イ、生活支援の実績)

生活相談 延べ件数	303件
--------------	------

【主な相談内容】生活寮、通勤寮入寮相談、寮内の人間関係の相談、年金相談、交友関係についての相談、家族や結婚、離婚に関する相談など、相談内容は多様である。

【成果と課題】ケアマネジメントを行う中で、社会資源の開発を行っていくことが今後の課題である。

⑦日常生活の支援 延べ件数	150件
------------------	------

【主な支援内容】生活のリズムの調整をはかるスケジュール管理の支援、モーニングコール、調理や食事についての助言、健康管理についての助言、金銭管理についての支援、家庭内の清掃についての支援、眼鏡づくりの支援、通院、整髪、買物等の同行支援等を実施した。

【成果と課題】実際に雇用支援室の職員が直接支援にあたり、評価することで、個々の支援ニーズを明らかにすることができ、また迅速に対応できた。今後は、日常生活の支援サービスがスムーズに提供できるよう、①相談受付、②評価のためのサービス提供の実施（雇用支援室）、③サービスの継続のための制度活用、また事業開発、という3段階について取り組む。

⑧安心して職業生活を続けられるための支援 延べ件数	49件
------------------------------	-----

【主な支援内容】家族内、職場内の人間関係調整や、年金相談、福祉サービスの利用援助、身元保証人に関する相談等を実施した。生活寮の世話人等と連携支援するケースが増えた。家族ぐるみで就労支援するケースもあった。

【成果と課題】就職時、身寄りのいない人の身元保証人をどうするか等、就労支援に関する諸課題については、ネットワークを活用し、支援ノウハウの収集につとめた。就労継続上のみな

らず生活上にも大きな課題となる盗癖、性癖等について、取組みが必要なケースもある。

⑨豊かな社会生活を築くための支援 延べ件数	313件
--------------------------	------

【主な支援内容】休日の過ごし方についての助言として、各文化、スポーツ施設、サークル等の情報提供や、交通機関の利用等について個別に情報提供を行った。余暇や買い物（例えば、友人とのカラオケ、携帯電話）を目標に、貯金の仕方など、金銭管理についての助言を行った。土日開室事業を月1回、夜間開室を月1回実施し、就労者の余暇についての希望を把握し、あわせて就労者相互の交流をはかった。

定着支援の視点から、就労者の状況確認ができる機会として、2回/月の実施は適当である。この場での状況確認から、職場訪問の必要性の見極め、豊かな社会生活に向けた情報提供、日常生活相談などを実施した。登録者の中から自主グループ企画の提案もなされ、数回実施されるなど本事業からの発展的な活動も生まれた。

また、夜間開室時には、就労者支援セミナーなどで就労体験談などを求職者に話す機会をもち、働いていることを誇れる場とし、求職者や授産施設等職員、家族への情報提供の機会としても成果が大きかった。外部講師を利用したみだしなみセミナーはたいへん好評だった。

次年度にむけては、土曜勤務の登録者が多く、参加者の偏りがみられるため、実施日等の検討(庁舎管理も含め)をしていく必要がある。また、求職者、家族、授産施設等職員への情報発信、外部講師の利用など、効果的な事業実施のために土日、夜間の対象者と内容の色分けを検討する。

【成果と課題】就職準備支援段階から、就労後の見通しやイメージを持てるよう、就労者と求職者が一緒に参加するセミナーを実施した。社会参加型の余暇他、買い物等の支援については、情報提供のみでは足りず、本人と一緒に調べ、問い合わせ、一度は一緒に付き添い行くなど、個別的、具体的な援助が必要なケースもあり、ガイドヘルパー等サービス利用についての援助やミニグループでの余暇活動の支援を行った。体験型の生活寮が区内にオープンし、自立にむけた啓発を行った。今後もこれらの取組みを発展的に継続したい。

⑩将来設計や本人の自己決定支援 延べ件数	93件
-------------------------	-----

【主な支援内容】将来設計についての相談を実施した。また、あらゆる相談過程、事業の中で、相談者の主体性を重視し、自己選択・自己決定について支援した。就労促進訓練室、デイサービス、作業所等、サービスの利用や契約にあたっては、見学を実施した。

【成果と課題】相談者が自ら、進路を選び取れるよう、わかりやすい説明に努めた。作業所利用者向けに、一般就労の様子等を伝えるビジュアル資料を作成した。今後は、Sun3プロジェクトによる「わかりやすい障害福祉のしおり」他、社会資源、道順案内等当事者向けのツールの開発も行っていく。

関係者、関係機関との連携実績

(延べ件数：1734件 拡大ケース会議の開催件数：36回)

労働関係機関とは、求人情報、登録対象者の紹介、面接相談会についての情報交換、実習支援・定着支援、就労支援担当者会(月1回)、拡大ケース会議の開催を行った。

教育関係機関とは、実習・見学の受け入れ、卒業生への登録紹介、定着支援、情報交換会の実施、それぞれの機関での事業紹介を行った。

福祉関係機関とは、登録者の紹介、職業評価・訓練の依頼、登録者に関する情報交換、職場訪問の協力依頼、登録者のサービス利用に関する相談、登録者の生活支援、情報交換会の実施、拡大ケース会議の開催障害者の就労についての理解・啓発、拡大ケース会議の開催を行った。

その他、保健医療関係者との連携、企業に対して講座の講師の依頼、求職活動支援セミナーへの参加、雇用・実習・インターンシップの受入れ依頼、障害者の就労についての理解・啓発などを行った。

3. 今後に向けて

東京都区市町村障害者就労支援事業は地域の実態に合わせた事業であり、足立区においては2年目を迎え、就労支援、生活支援ともに支援実績が伸びている。

今後も、就労支援をめぐる法律、制度の変化にあわせ、関係機関等とのネットワークを構築しながら、障害者の社会参加を進めていく。

(実際の支援ツールや、写真、統計についてはポスター発表をご覧ください。)

知的障害養護学校における就労支援に関する研究 —一般就労に必要なスキルに関する保護者・事業所・教員の意識調査を通して—

○ 福井 浩平 (大阪府立佐野養護学校)
須田 正信 (大阪府教育センター)

1. 問題と目的

知的障害養護学校における進路指導の実践は、「能力開発と適応」から「主体形成と環境整備」へと重点を移しつつある⁴⁾。「主体形成」をふまえ、児童・生徒一人ひとりが職業的・社会的スキルを向上させ、持っている力を発揮することは、一般就労を実現するための重要な視点である。また、一般就労に必要なスキルを明確にし、知的障害のある生徒の学校生活から職業生活への移行を円滑に進めるためには、援助する関係者(保護者、事業所、教員)の意見の一致が必要である¹⁾。これらの視点は、養護学校教育において、進路担当者だけでなく、全教員に必要なものである。ところで、一般就労に必要なスキルに関する意識調査は、進路担当者を対象としたものが多く、教員全体への調査は、見あたらない。

そこで本研究では、①保護者と教員に対して全数調査を、また事業所に対して標本調査を行うことにより、一般就労に必要なスキルの重要度及び就労時の援助について、三群間の意識の比較を行うこと、②一般就労に必要なスキルについて、教員がどのような意識を持って教育に取り組んでいるのかを把握すること、以上の二点から得た知見に基づき、知的障害養護学校における就労支援のあり方を探求することを目的とする。

2. 方法

本研究では、資料の一部として、著者が中心となって行った平成16年度大阪府教育委員会受託研究「知的障害のある生徒の就労・社会参加に関するニーズ・意識調査」(以下「ニーズ・意識調査」という。)のデータを用いた。なお、「ニーズ・意識調査」の対象は、平成17年2月1日現在、大阪府立の知的障害養護学校(10校と知・肢併置校5校)高等部生活課程に在籍する全生徒の保護者1498名であり、回収数は910通、回収率は60.7%であった。

(1) 調査対象

調査対象は、保護者、知的障害者を雇用している企業、教員の三群である。

イ 保護者

「ニーズ・意識調査」にて、高等部卒業後の進路希望を企業とした174名を対象とした。

ロ 知的障害者を雇用している企業

「ニーズ・意識調査」対象校の進路担当者から紹介された133社を対象とした。回収数は、

105通であり、回収率は78.9%であった。

ハ 教員

「ニーズ・意識調査」対象校で生活課程に在籍する児童・生徒に教育を行っている全教員(小・中学部、高等部、専任部)1410名を対象とした。回収数は359通であり、回収率は25.5%であった。

(2) 調査方法

質問紙(無記名)を作成し、学校を通じて配付・回収した。

(3) 調査内容

調査内容は、調査対象者全員に共通の項目と、教員にのみに調査した項目とに分かれる。

イ 調査対象者全員に共通の項目

先行研究^{1) 2) 3)}より、一般就労に必要なスキルを以下の(イ)~(ネ)の20課題とし、それぞれについて就労時の重要度を4件法で調査した。また、それぞれの課題について、就労時に「ひとりでできたほうがよい」のか「援助を受けてできればよい」のか、どちらであるかを質問した。

- (イ) 身辺処理(トイレ、食事、着替え等)ができること
- (ロ) コミュニケーションがとれること
- (ハ) 数を数えたり簡単な計算をしたりすること
- (ニ) 記号や文字の読み書きができること
- (ホ) 働くことに見合った体力があること
- (ヘ) 健康管理ができること
- (ト) 作業ができること
- (チ) 働く意欲や態度を身につけていること
- (リ) 余暇が充実していること
- (ヌ) 安全に気をつけること
- (ル) 挨拶や返事ができること
- (エ) 日付や時間がわかること
- (リ) 協調性があること
- (カ) ルールやマナーを守ること
- (ヨ) 休んだり遅刻したりしないこと
- (タ) 規則正しい生活が送れること
- (レ) 掃除や整理整頓ができること
- (シ) 衛生面に注意すること
- (ツ) 情報機器(パソコンや携帯電話など)で情報をやりとりできること
- (ネ) 金銭管理ができること

ロ 教員のみ項目

上記の20課題について教育内容としての取り組みやすさ、学習効果、望ましい取組開始

時期について調査した。

(4) 分析方法

一般就労に必要なスキル20課題の重要度について、三群の比較を行う前に、各群において、属性による意識の差があるかどうかを検討した。保護者においては、生徒の「性別」「通学地域」「学年」「学校種」「療育手帳の区分」の5つの属性のうち「通学地域」で「情報機器の利用」の課題にのみ差があった。事業所においては、「業種」「従業員数」「雇用している知的障害者数」の3つの属性のうち「業種」で「協調性」の課題にのみ差があった。教員においては、「学部」「教職年数」「知的障害児教育の経験年数」「年齢」「進路担当経験の有無」「企業就労経験の有無」の属性による差を検討した結果、順に20課題中4課題、7課題、1課題、2課題、4課題において差があり、「企業就労経験の有無」での差はなかった。したがって、保護者・事業所の群においては、おおむね共通の意識を持っている群であるといえる。教員の群では、属性による意識の違いが見られたが、本研究では一つの群として分析を進めることとする。

イ 就労時の重要度

4件法で得た回答を、「たいへん重要である4点」「やや重要である3点」「あまり重要でない2点」「ほとんど重要でない1点」と点数化し、その平均値を求めた。続いて、保護者、事業所、教員の意識の違いを分析するために、一元配置分散分析及び多重比較を行った。

ロ 援助の必要性

一般就労に必要なスキル20課題について、回答者（保護者、事業所、教員）と援助の必要性（「ひとりでできたほうがよい」と「援助を受けてできればよい」）のクロス集計を行った。それぞれについて、 χ^2 検定の後、残差分析を行った。

ハ 教育内容としての意識

一般就労に必要なスキル20課題について、就労時の重要度、教育内容としての取り組みやすさ、学習効果について、それぞれ4件法で回答を求めた。そして教員の意識をそれぞれの平均値の比較から分析することを試みた。なお、教育内容としての取り組みやすさは「たいへん取り組みやすい4点」「やや取り組みやすい3点」「やや取り組みにくい2点」「取り組みにくい1点」とし、学習効果は「たいへん身に付きやすい4点」「やや身に付きやすい3点」「やや身に付きにくい2点」「身に付きにくい1点」とした。またそれぞれのスキルについて、望ましい取組開始時期についても検討した。

(5) 調査期間

- イ 保護者：平成17年2月1日から2月22日まで
- ロ 事業所：平成17年2月1日から2月28日まで
- ハ 教員：平成17年7月13日から7月29日まで

3. 結果

(1) 就労時の重要度

イ 全体

一般就労に必要なスキル20課題のうち、各群で平均点の高かったものを順にあげると、保護者では「安全確認」3.55点、「ルール・マナーを守る」3.53点、「挨拶・返事」3.52点、「身辺処理」3.44点、「コミュニケーション」3.44点であった。事業所では「遅刻・欠勤しない」3.72点、「身辺処理」3.71点、「作業遂行」3.65点、「意欲・態度」3.65点、「安全確認」3.62点であった。教員では「身辺処理」3.78点、「意欲・態度」3.63点、「体力」3.55点、「遅刻・欠勤しない」3.53点、「安全確認」3.48点であった。三群に共通して平均点が高かった課題は「安全確認」「身辺処理」であった。

ロ 三群間の比較

表1は、就労時の重要度について、三群間の比較を示したものである。有意な差が見られたのは、20課題中15課題であった。

表1 一般就労に必要なスキルの重要度(保護者、事業所、教員の比較)

	I II III			F値	多重比較	
	保護者	事業所	教員			
身辺処理	3.44 (1.08)	3.71 (0.68)	3.78 (0.44)	2,604	12.81 ***	II > I**, III > I***
コミュニケーション	3.44 (0.83)	3.05 (0.68)	3.47 (0.62)	2,610	15.15 ***	I > II***, III > II***
数・計算	3.14 (0.84)	2.82 (0.83)	2.76 (0.66)	2,606	14.97 ***	I > II***, I > III***
読み書き	3.16 (0.85)	2.77 (0.82)	2.70 (0.64)	2,606	22.72 ***	I > II***, I > III***
体力	3.40 (0.87)	3.59 (0.55)	3.55 (0.59)	2,610	3.60 *	
健康管理	3.31 (0.84)	3.37 (0.71)	3.24 (0.68)	2,608	1.44	
作業遂行	3.40 (0.86)	3.65 (0.50)	3.35 (0.59)	2,610	7.88 ***	II > I**, II > III***
意欲・態度	3.40 (0.84)	3.65 (0.57)	3.63 (0.55)	2,609	8.16 ***	II > I**, III > I***
余暇の充実	2.93 (0.80)	2.34 (0.92)	2.93 (0.78)	2,601	22.38 ***	I > II***, III > II***
安全確認	3.55 (0.82)	3.62 (0.60)	3.48 (0.61)	2,609	1.83	
挨拶・返事	3.52 (0.91)	3.36 (0.68)	3.48 (0.65)	2,610	1.55	
時間・日付の理解	3.24 (0.97)	3.16 (0.84)	2.82 (0.68)	2,608	18.75 ***	I > III***, II > III***
協調性	3.36 (0.81)	3.02 (0.67)	3.22 (0.67)	2,611	7.51 ***	I > II***, III > II*
ルール・マナーを守る	3.53 (0.81)	3.49 (0.61)	3.44 (0.59)	2,612	1.08	
遅刻・欠勤しない	3.50 (0.81)	3.72 (0.51)	3.53 (0.64)	2,611	3.94 *	II > I*, II > III*
規則正しい生活	3.44 (0.81)	3.11 (0.76)	3.27 (0.68)	2,609	6.70 **	I > II**, I > III*
掃除・整理整頓	3.22 (0.81)	2.99 (0.72)	2.94 (0.67)	2,609	8.53 ***	I > II*, I > III***
衛生面への配慮	3.34 (0.85)	3.26 (0.72)	3.17 (0.62)	2,608	3.59 *	I > III*
情報機器の利用	2.65 (0.88)	1.49 (0.65)	2.01 (0.65)	2,608	89.22 ***	I > II***, I > III***, III > II***
金銭管理	3.34 (0.80)	2.30 (0.95)	2.76 (0.71)	2,612	61.37 ***	I > II***, I > III***, III > II***

上段は平均値、下段()内は標準偏差
*p<.05 **p<.01 ***p<.001

重要度が保護者>事業所（有意差有り、以下同様）の課題は、「コミュニケーション」「数・計算」「読み書き」「余暇の充実」「協調性」「規則正しい生活」「掃除・整理整頓」「情報機器の利用」「金銭管理」の9課題であった。保護者>教員の課題は、「数・計算」「読み書き」「時間・日付の理解」「規則正しい生活」「掃除・整理整頓」「衛生面への配慮」「情報機器の利用」「金銭管理」の8課題であった。事業所>保護者

の課題は、「身辺処理」「作業遂行」「意欲・態度」「遅刻・欠勤しない」の4課題であった。事業所>教員の課題は、「作業遂行」「時間・日付の理解」「遅刻・欠勤しない」の3課題であった。教員>保護者の課題は、「身辺処理」「意欲・態度」の2課題であった。教員>事業所の課題は、「コミュニケーション」「余暇の充実」「協調性」「情報機器の利用」「金銭管理」の5課題であった。

(2) 援助の必要性

イ 全体

図1は、一般就労に必要なスキル20課題について、援助の必要性についての意識を示したものである。

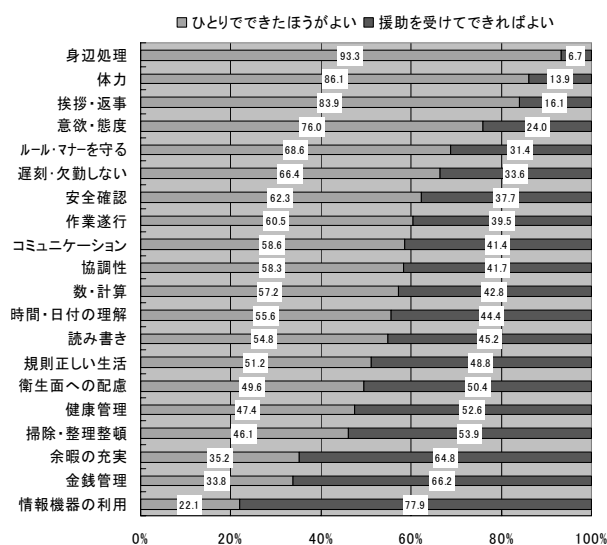


図1 援助の必要性 (全体)

全回答者中で、「ひとりですべてできたほうがよい」の割合が高かった課題を順にあげると、「身辺処理」93.3%、「体力」86.1%、「挨拶・返事」83.9%、「意欲・態度」76.0%、「ルール・マナーを守る」68.6%であった。逆に「援助を受けてできればよい」の割合が高かった課題を順にあげると、「情報機器の利用」77.9%、「金銭管理」66.2%、「余暇の充実」64.8%、「掃除・整理整頓」53.9%、「健康管理」52.6%であった。

ロ 三群間の比較

三群間の比較では、次の四つの傾向に分かれた。すなわち、①保護者と事業所の群に「ひとりですべてできたほうがよい」とした者が多く、教員の群に「援助を受けてできればよい」とした者が多い課題、②保護者の群に「ひとりですべてできたほうがよい」とした者が多く、教員の群に「援助を受けてできればよい」とした者が多い課題、③事業所の群に「ひとりですべてできたほうがよい」とした者が多く、教員の群に「援助を受けてできればよい」とした者が多い課題、④期待度数に比べて、度数の多少に有意差のない

課題、である。①の傾向を示したものは、一般就労に必要なスキル20課題のうち10課題で、「数・計算」($\chi^2(2) = 41.583, p < .001$)、「読み書き」($\chi^2(2) = 38.122, p < .001$)、「健康管理」($\chi^2(2) = 59.655, p < .001$)、「余暇の充実」($\chi^2(2) = 59.655, p < .001$)、「時間や日付の理解」($\chi^2(2) = 145.496, p < .001$)、「欠勤・遅刻しない」($\chi^2(2) = 52.235, p < .001$)、「規則正しい生活」($\chi^2(2) = 71.091, p < .001$)、「掃除や整理整頓」($\chi^2(2) = 68.508, p < .001$)、「衛生面への配慮」($\chi^2(2) = 47.597, p < .001$)、「金銭管理」($\chi^2(2) = 77.035, p < .001$)であった。②の傾向を示したものは5課題で、「コミュニケーション」($\chi^2(2) = 8.695, p = .013$)、「安全確認」($\chi^2(2) = 14.407, p = .001$)、「挨拶・返事」($\chi^2(2) = 10.245, p = .006$)、「協調性」($\chi^2(2) = 18.377, p < .001$)、「情報機器の利用」($\chi^2(2) = 97.414, p < .001$)であった。③の傾向を示した課題は3課題で、「身辺処理」($\chi^2(2) = 17.225, p < .001$)、「体力」($\chi^2(2) = 9.313, p = .009$)、「作業遂行」($\chi^2(2) = 21.035, p < .001$)であった。④の傾向を示したものは「意欲・態度」と「ルール・マナーを守る」であった。

(3) 教育内容としての意識 (教員、n=359)

イ 就労時の重要度

平均点の高かった課題を順に5つあげると、「身辺処理」3.78点、「意欲・態度」3.63点、「体力」5.53点、「遅刻・欠勤しない」3.53点、「安全確認」3.48点であった。平均点の低かった課題を順に5つあげると「情報機器の利用」2.01点、「読み書き」2.70点、「金銭管理」2.76点、「数・計算」2.76点、「時間・日付の理解」2.82点であった。

ロ 教育内容としての取り組みやすさ

平均点の高かった課題を順に5つあげると、「体力」3.54点、「挨拶・返事」3.53点、「身辺処理」3.38点、「作業遂行」3.18点、「掃除・整理整頓」3.04点であった。平均点の低かった課題を順に5つあげると「余暇の充実」2.27点、「金銭管理」2.41点、「協調性」2.43点、「情報機器の利用」2.47点、「規則正しい生活」2.48点であった。

ハ 学習効果

平均点の高かった課題を順に5つあげると、「体力」3.33点、「身辺処理」3.26点、「挨拶・返事」3.25点、「作業遂行」3.04点、「掃除・整理整頓」2.76点であった。平均点の低かった課題を順に5つあげると「金銭管理」2.24点、「余暇の充実」2.25点、「協調性」2.26点、「健康管理」2.39点、「規則正しい生活」2.39点であった。

ニ 重要度、取り組みやすさ、学習効果の関係

図2は、一般就労に必要なスキル20課題に

ついて、教員が考える、就労時の重要度、教育内容としての取り組みやすさ、学習効果の関係を示したものである。

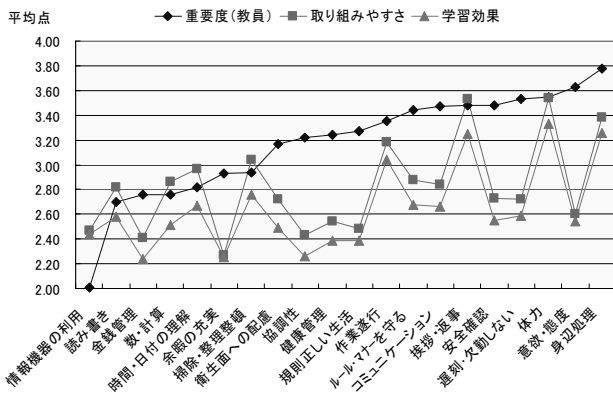


図2 教育内容としての意識 (教員)

重要度が高く、取り組みやすいと考えている課題には、「身辺自立」「体力」「挨拶・返事」等があり、重要度は高いが、取り組みやすいと考えているとはいにくい課題には、「意欲・態度」「遅刻・欠勤しない」「安全確認」等があった。

ホ 望ましい教育開始時期

図3は、一般就労に必要なスキル20課題について、教員が考える望ましい教育開始時期を示したものである。

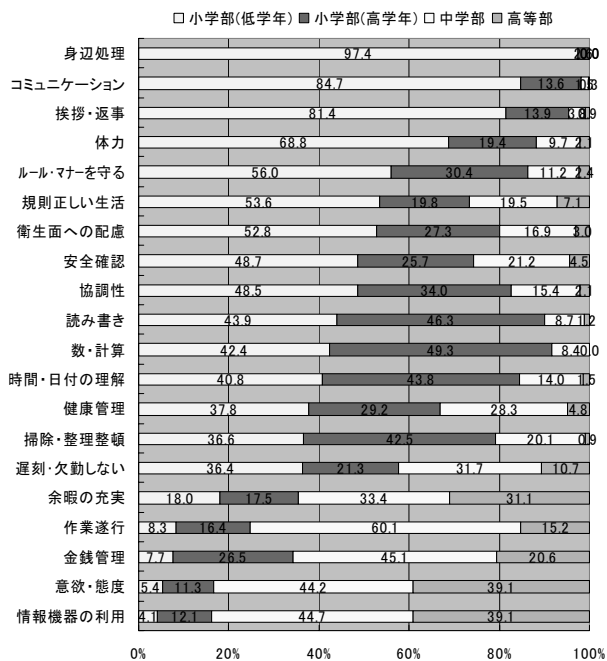


図3 望ましい教育開始時期

「身辺処理」「コミュニケーション」「挨拶・返事」「読み書き」「数・計算」の課題で比較的早期から、取り組むことが望ましいと考えることがうかがえる。また、「情報機器の利用」「意欲・態度」「金銭管理」「作業遂行」「余暇の充実」の課題で、比較的遅い段階から取り組むこ

とが望ましいと考えていることがうかがえた。

4. 考察

これらの結果を踏まえ、知的障害養護学校においては、次の点に留意して就労支援を行っていく必要がある。①保護者、事業所、教員の三群間に一般就労に必要なスキルの重要度や援助の必要性に関して、意識の違いがあるということ把握した上で教育を行う。②「ひとりできたほうがよい」とされる課題については、児童・生徒一人ひとりの発達段階に応じた、取り組みを考える。③「援助を受けてできればよい」とされる課題については、職場実習等を通して、本人が援助を受けることに慣れる場面を設定すると共に、保護者・事業所・関係機関(学校を含む)が協力して環境整備を行う。④教員が属性により意識の違いを有していることから、具体的な教育目標設定とその目標に迫る方法の共通理解を図る。⑤取り組みやすいとはいにくい課題に、「遅刻・欠勤しない」「規則正しい生活」等、保護者の協力が必要なものがあることから、生活支援を含めた取り組みもあわせて行う。

5. 今後の課題

今回の発表では、結果の報告にとどまった。一般就労に必要なスキルの重要度、援助の必要性、教育内容としての取り組みやすさ、学習効果、望ましい教育開始時期等の関連について、さらに踏み込んで考察する必要がある。また、教員の属性による意識の違いに関する分析、それぞれの属性に分かれた教員と他群間との意識の比較については、今後の課題としたい。

6. 文献

- 1) 向後礼子・望月葉子：知的障害者の就労実現と継続に関する指導の課題－事業所・学校・保護者の意見の比較から－、「障害者職業総合センター調査研究報告書No34」(1999)
- 2) 須田正信：精神遅滞者の社会的自立に関する研究－就労援助と生活支援のあり方－、兵庫教育大学大学院修士論文(1994)
- 3) 上岡一世：精神遅滞児の就労に必要な能力に関する研究－職場、教師、親の意識の比較を通して－、「特殊教育学研究34巻4号」pp. 55-62(1997)
- 4) 内海淳：養護学校進路指導の新たな展開、「秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要第26号」、pp. 23-32(2004)

軽度発達障害青年の学校から職業への移行

－特別支援ニーズに対応した進路指導と移行経路の態様について－

○望月 葉子（障害者職業総合センター 障害者支援部門）
向後 礼子（職業能力開発総合大学校）

1. はじめに

現代のわが国では、軽度の障害があっても通常教育を選択することが一般化している。しかし、彼らが通常教育にかけた期待と通常教育がもたらした成果については、職業選択に直面するまで検討されないことが多いのが現状である。現実には、職業生活を送るうえで、青年期の障害像が評価されることになる。そして、障害者職業総合センターのこれまでの研究では、学齢期までの親子の期待とは別に、通常教育における学業達成を重視したことによって生じる問題が指摘されることが多いことを明らかにしてきた。それは、一つには障害を受けとめられない（特に知的障害を受けとめたくない）という問題であり、もう一つは職業準備における課題未達成の問題である。そして、職業選択に際して知的障害もしくは精神障害を受け容れなければならなくなった青年をめぐる学校から職業への移行支援をめぐる現代

的な課題は、まさに彼らの教育歴の作り方と密接に関連していた。これは、通常教育に在籍する障害者が多くなった時代における障害者本人とその親の両者の障害の受けとめ方の問題でもある（障害者職業総合センター，2000；2001；2004）。

本考察では、軽度発達障害の特性を有する青年の「学校から職業への移行」の課題を明らかにするために、在学中から卒業後の就業に至る経過をフォローアップすることを通し、彼らの移行経路を解明していくを試みる。

2. 対象者の概要と進路先

後期中等教育段階では高等学校普通科（軽度発達障害者を対象としたコース^{※1}）に在籍した経験を有する軽度発達障害青年 158 名の学校卒業後の職業への移行経路の検討を進めるために、卒業時点の進路先並びに調査時点における進路先を示した（表 1）。

表 1 卒業時点における進路先と卒業後の進路変更

調査時点の概況 卒業時点の移行		職業への移行		能力開発への移行		教育への移行	福祉への移行 (上段は継続)	その他 (アルバイトは内数)
		一般雇用内の移行 (上段は初職継続)	障害者雇用による移行 (上段は初職継続)	一般職業能力開発施設への移行	障害者職業能力開発施設の継続			
職業への移行	一般雇用による移行	18	8	1	2			7 (4)
	障害者雇用による移行	13			11			2
能力開発への移行	一般職業能力開発施設への移行	0						
	障害者職業能力開発施設への移行	57	1	41		9	1	5
教育への移行	15	5	1			2	1	6
福祉への移行	28		5				22	1
その他	23	1	4			2	3	13 (2)
退学	4							4
合計	158	16	66	0	9	4	27	36

上段：卒業時からの継続／下段：進路先からの進路変更／（アルバイト）

注 1：学校教育法による 1 条校であるため、学校紹介（新規高卒システム）による就職支援を原則としている。しかし、軽度発達障害生徒を対象とした少人数形式の習熟度別コースにおいては、①入学選考において発達障害であることの確認を行うとともに在学中に職業評価を行う、②生徒の障害特性に即したサービスの選択肢として、職業リハビリテーションに関する情報提供を行う、③進路選択の必要に応じ、在学時に療育手帳や精神障害者保健福祉手帳の取得を勧める、④継続的な進路相談を通して進路先の選択・決定を援助する進路指導を行う、⑤在学中に企業・福祉施設など、将来利用する可能性のある関係機関で実習を行うとともに、⑥校内においても企業から受注した作業において体験的学習を進めるカリキュラムを有している、などの特徴がある。

3. 移行経路が示唆すること

(1) 卒業時の進路選択をめぐって

① 卒業時における障害者雇用の選択

..... 療育手帳取得のタイミング

表2に分析対象とした154名（退学4名を除く）の療育手帳取得時期を卒業時における進路先別に示した。入学時、既に療育手帳を取得していた生徒は10名であった。1～2年次の進路指導により11名が、また卒業学年の進路先決定時期の進路相談により85名が、それぞれ療育手帳を取得していた。

なお、卒業後に療育手帳を取得した生徒はわずかに7名にすぎない。調査時点で手帳を持たない生徒は41名である。

卒業時点での障害者雇用への移行は13名と少ないが、将来の障害者雇用を視野に入れた障害者能力開発施設への移行により、「職業への移行は当面先送りするが療育手帳は取得する」という、いわば職業リハビリテーション・サービスを利用した移行のための環境整備を行っている点が特徴的である。障害者能力開発施設への移行は、いわば障害者雇用への段階的移行と位置づけられたといえる。

② 障害者雇用による移行の高い障壁

..... 自営という名の一般雇用の落とし穴

障害者能力開発施設への移行は、卒業後すぐに障害者雇用による移行を選択するという“障壁”の高さを緩和する役割を果たすことになっていた。ただし、1年ないし2年の能力開発の課程は、修了時に親子が先送りした課題への対応を迫ることになるのだが、多くの場合、この時点で決断できるほどに機

は熟していたとみることができる。このような戦略は、一般雇用の場で挫折し、職や地位並びに健常者としての自己像までも喪失して閉塞状況に追い込まれた青年たちの事例と比べると、自らの特性にむきあう環境が穏やかに用意されてたとみることができる。

一方で、一般雇用の場として自営業が選択された事例を詳細に見ると、親自身の経営や起業などにより、わが子を従業員として迎えるという形態が用意されていた。こうした場での自立が志向されていく際に問題となるのは、子の適応が困難になった場合でも支援システムから離脱している点であろう。

(2) 進路選択後の移行経路

表3に、卒業後の障害者雇用への進路変更並びに支援システムからの離脱の概要を示す。

卒業時に障害者雇用による移行を選択した者は13名であったが、調査時点では66名に増えていた。その内訳をみると、障害者能力開発施設から障害者雇用に参加している者が圧倒的に多いこと、卒業時に障害者雇用を選択した者についてはその後も継続していることをあげることができる。

一方で、支援システムからの離脱の状況については、卒業時には23名にすぎなかったが、調査時点では32名に増えていた。その内訳をみると、それぞれの進路先において適応不全がおこっていることが確認されたといえる。ただし、卒業時進路先未決定23名のうちの10名は、職業リハビリテーション・サービスや一般職業紹介、福祉など何らかの支援システムへの再度の参入を果たしたが、学校の追指導^{注2}の成果と関連していた点は特記すべきである。

表2 卒業時進路先別療育手帳取得状況

卒業時進路先		入学時取得済	在学中取得		卒業後取得	手帳なし
			1～2年次	進路決定時		
就職	一般雇用 18名				2名 (11%)	16名 (89%)
	障害者雇用 13名	3名 (23%)		10名 (77%)		
障害者能力開発施設 57名		3名 (5%)	7名 (12%)	47名 (82%)		
進学 15名				1名 (7%)	2名 (13%)	12名 (80%)
福祉 28名		2名 (7%)	3名 (11%)	20名 (71%)	3名 (11%)	
その他未決定 23名		2名 (9%)	1名 (4%)	7名 (30%)		13名 (57%)
合計 154名		10名 (6%)	11名 (7%)	85名 (55%)	7名 (5%)	41名 (26%)

表3 障害者雇用への進路変更並びに支援システムからの離脱

		障害者雇用への進路変更	支援システムからの離脱
卒業時点		13名 (8%)	23名 (15%)
調査時点		66名 (43%)	32名 (21%)
卒業時進路先別内訳	一般雇用から	2名 (11%)	7名 (39%)
	障害者雇用から	13名 (100%)	0名 (0%)
	障害者能力開発から(除:在校生)	41名 (85%)	5名 (10%)
	教育から	1名 (7%)	6名 (40%)
	福祉から	5名 (18%)	1名 (4%)
その他(進路先未決定)から		4名 (17%)	13名 (56%)

注2：学校が用意したフォローアップ支援の「課程」は、もともと、進路先未決定生徒対策として用意された。在学期間の延長は望めないにしても、課題未達成のままでは卒業させる(学校側)ことにも、卒業する(生徒側)ことにも、不安が大きい事態への対応といえる。システムへの参入を円滑に進める上で、フォローアップ支援の利用に際しては療育手帳の取得を条件とした点で、学校側の指導方針は明確であった。

軽度発達障害者の青年期における再評価と進路の予測可能性について

○ 向後 礼子（職業能力開発総合大学校）
望月 葉子（障害者職業総合センター 障害者支援部門）

1. はじめに

軽度の発達障害があっても通常教育に在籍するケースは少なくない。また、今後、特別支援教育の広がりとともにその傾向はますます広がりを見せる可能性が高い。その一方で、通常教育に在籍していたとしても、特別な支援の対象であるという状況が卒業時までに変わらなければ、職業選択においても特別な支援、多くの場合は職業リハビリテーション・サービスの利用が検討されることになる。しかしながら、青年期に至り、再評価を行った結果、知的障害の判定が可能なケースであったとしても、「配慮があれば（療育手帳を利用しなくても）一般で就職ができるはずである」との思いを持つ本人並びに保護者は少なくない。そして、この場合、特別な支援を受けたとはいえ、通常教育に在籍しているという実績が彼らを支えることになる。

一方、筆者らが行ったこれまでの研究は、職業リハビリテーション・サービスの利用をめぐる、本人並びに保護者の障害理解（療育手帳もしくは精神障害者保健福祉手帳の対象となることへの理解）をどのように支援するのが課題であることを明らかにしている（障害者職業総合センター，2000；2001；2004）。

本考察では、軽度発達障害を主訴とする青年が学校卒業時にどのような選択をするのかを学校時代に行った評価の結果から検討する。また、対象となった青年のうち、知的な障害が認められないか、軽度である者については、進路選択の範囲（もしくは条

件）を明らかにするために厚生労働省編一般職業適性検査（T版：以下、職業適性検査）を用い、将来的な進路の予測可能性について検討する。

2. 義務教育段階までの評価

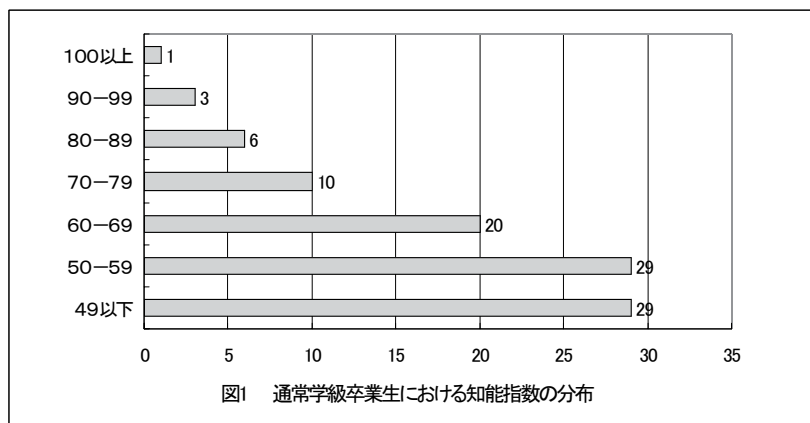
－ 療育手帳の取得可能性 －

対象者は後期中等教育段階で高等学校普通科（軽度発達障害者対象としたコース^{注1}）に在籍した経験を有する131名（男106名・女25名）。彼らは、義務教育期間において、通常学級、心障学級、あるいはフリースクールのいずれかに在籍していた。ここでは、まず、在籍校によって、知能検査の結果に差が認められるかを検討した。131名中102名はウェクスラー式知能検査、29名は田中ビネー式知能検査を受けた（なお、ウェクスラー式知能検査でFIQの換算が困難であった対象者2名については分析から除外してある）。また、検査は原則として高等学校入学時並びに第1学年に実施された（表1）。

表1の結果に基づき、通常学級在籍群、心障学級在籍群、フリースクール等在籍群の3群について一元配置の分散分析を行った結果、群間に差は認められなかった（有意確率=0.170, df=2, 126）。また、いずれの群においても平均値は、知的障害の判定基準の1つであるIQ70を下回っており、特に通常学級の卒業生98名における知能指数の分布をみると、IQ69以下が全体の79.6%を占めていた（図1）。一方で、中学校卒業時点までに療育手帳を取得している者は98名中5名に過ぎない。知的障害に関する判

表1 出身校別の知能指数

	人数	知能指数（IQ）平均（標準偏差）	最小値	最大値
通常学級	98	58.7（±14.42）	30	104
心障学級（通級を含む）	21	61.8（±10.35）	42	78
フリースクール	10	66.6（±9.97）	55	83



注1：学校教育法による1条校であるため、学校紹介（新規高卒システム）による就職支援を原則としている。しかし、軽度発達障害生徒を対象とした少人数形式の習熟度別コースにおいては、①入学選考において発達障害であることの確認を行うとともに在学中に職業評価を行う、②生徒の障害特性に即したサービスの選択肢として、職業リハビリテーションに関する情報提供を行う、③進路選択の必要に応じ、在学時に療育手帳や精神障害者保健福祉手帳の取得を勧める、④継続的な進路相談を通して進路先の選択・決定を援助する進路指導を行う、⑤在学中に企業・福祉施設など、将来利用する可能性のある関係機関で実習を行うとともに、⑥校内においても企業から受注した作業において体験的学習を進めるカリキュラムを有している、などの特徴がある。

定は知能指数のみで行うわけではない。しかし、この結果は、今後とも増加すると予想される特別な支援が必要な児童・生徒並びに保護者に対して、知的障害への理解を深める必要性を示唆するものと言える。

3. 評価と進路選択

一般職業適性検査と知能検査の結果をめぐって

知能検査並びに職業適性検査が学校卒業後の進路予測にどのような示唆を与えるものであるのか、を明らかにするために、今回の分析ではウェクスラー系知能検査においてFIQ65以上であった44名(男性38名、女性6名、年齢16.8±0.99歳：FIQ 77.3±9.31, VIQ 76.6±10.42, PIQ 82.2±12.64)を対象に検討した。FIQ65以上としたのは、職業適性検査が健常者を対象に開発された検査であることから、結果の妥当性を考慮したためである。

なお、職業適性検査は、紙筆検査と器具検査から構成されており、9種の適性能を測定するものである(知的能力、言語能力、数理能力、書記的知覚、空間判断力、形態知覚、運動共応、指先の器用さ、手腕の器用さ)。

職業適性検査の結果を表2に見られる3つのタイプに分類し、それぞれFIQとの関連についてまとめた。その結果、FIQ85以上の者は適職判定が可能なタイプIに分類される者が多いことが明らかとなった。

次に、進路先に注目すると、まず、卒業時点で手帳を利用して就職した7名中5名がタイプIであった。本来、療育手帳を利用する以外の就職可能性が開かれているタイプであるが、タイプIの5名中2名は高機能自閉症と診断されていた(なお、この7名については、福祉に移行した1名を除き、いずれもその後の就労は継続している)。

一般就労(手帳を利用しない就職)については、タイプIでは4名おり、そのうち、1名は縁故によ

る就労である。残り3名のうち、2名は継続、1名は離職後、進路不明となっている。得意な領域はあるものの、適職判定には至らなかったタイプIIの1名はすぐに離職し、その後もアルバイトを転々としている。同様に、全体的に適性能得点が低く、適職が判定されなかったタイプIIIの2名のうち、1名は継続、他の1名は離職後、在宅となっている。なお、タイプIIIで就労が継続している1名は、FIQ65で療育手帳は取得していないが、対人関係面での困難が少ない点が特徴として挙げられる。ただし、いずれも「継続」は調査時点現在の状況である。

また、いずれのタイプでも、障害者雇用を視野に入れた障害者能力開発施設を選択し、職業への移行は先送りするが療育手帳は取得するという、いわば職業リハビリテーション・サービスを利用した移行のための準備段階に進む者が含まれる。これらの者については卒業時に、療育手帳を利用した就労が選択される可能性が高い。一方、進学を選択した者も10名いた。彼らが卒業後、どのような経路をたどるのかについては、新たに在籍した先での進路選択への指導によるために予測はできない。なお、卒業後、福祉を選択した5名のうち、3名はタイプIIIに分類されていた。

分析対象数が44名と少ないことから、明確な傾向を示唆することはできないが、本考察では次の3点を指摘できる。すなわち、①卒業時に進学、あるいは職業能力開発施設等を選択し、職業選択を行う者が少ない、②タイプIに分類された場合、手帳を利用しない就職で継続する者がいる、③タイプを問わず、療育手帳を利用した就労は継続の可能性が高い、である。

今後は、さらに事例を増やし、また、評価の視点を増やすことで、軽度発達障害者の進路に関する予測可能性について検討していきたい。

表2 一般職業適性検査結果並びに知能検査の結果と卒業後の進路

職業適性検査のタイプ	知能検査の結果	IQ			合計
		65~74	75~84	85以上	
タイプI (22名) いずれも得意な領域と不得意な領域が明確であり、適職判定の可能性は、主に「手腕や指先を使って行う仕事」「サービスに関する仕事」において示唆された。	一般就労	1	2	1	4
	手帳を利用した就職	2	1	2	5
	職業能力開発施設等	2	1	1	4
	進学	0	2	2	4
	福祉	0	1	0	1
	その他 ※1	1	0	1	2
	不明 ※2	1	0	1	2
タイプII (8名) 得意な領域と不得意な領域が比較的明確である。しかし、不得意な領域の評価が低いために、職務に必要なとされている能力をすべてクリアしている職業名をあげることができない。	一般就労	1	/	0	1
	手帳を利用した就職	1		0	1
	職業能力開発施設等	2		0	2
	進学	1		1	2
	福祉	1		0	1
	その他	0		1	1
タイプIII (14名) 全体的に適性能得点が低い。特に運動機能群(共応、指先、手腕)の得点が低い者が多く、熟練した技能を要しない仕事であっても、事業所の配慮なくしての就職は難しい。	一般就労	1	1	/	2
	手帳を利用した就職	1	0		1
	職業能力開発施設等	2	0		2
	進学	1	3		4
	福祉	2	1		3
	その他	1	1		2
合計		21	13	10	44

※1) コンビニでアルバイト1名、在宅1名

※2) 退学等により、不明

精神障害者の職業訓練における効果的と思われる配慮事項の検討

○小松 まどか・石澤 桂子・平川 政利・仲村 信一郎・小池 磨美
(障害者職業総合センター 障害者支援部門)

はじめに

障害者職業総合センター障害者支援部門は、精神障害者の職業訓練における指導方法を確立するために2001年度から「精神障害者の職業訓練指導方法に関する研究」を進めており、都道府県立職業能力開発校(以下「能開校」という。)及び精神障害者を対象とした職業リハビリテーション関連施設(以下「関連施設」という。)を対象に、精神障害者の職業訓練や指導技法の実態把握を目的として調査を実施した^{1) 2)}。さらに、国立職業リハビリテーションセンター(以下「国立職リハセンター」という。)の職業訓練指導員(以下「訓練指導員」という。)及びカウンセラーを対象に、精神障害者の職業訓練における配慮事項の抽出を行ったところ、一般校や関連施設からは得られなかった新たな配慮事項を抽出することができた。しかし、上記3施設の調査では、様々な配慮を試行錯誤的に行っていることも多いという報告があり、効果が期待できる配慮であるか、また、どのような効果が期待できるのかについては、明確になっていない。

そこで、本研究では、調査1(効果的と思われる配慮事項の抽出)及び調査2(身体障害者との比較で、特に精神障害者に必要と思われる配慮事項の抽出)を通して、精神障害者の職業訓練に特に必要と思われる配慮事項を抽出することを目的とした。

1. 精神障害者の職業訓練において効果的と思われる配慮事項についての調査(調査1)

(1) 目的: 一般校、関連施設及び国立職リハセンターに対する実態調査から得られた配慮事項について、効果的と思われる配慮事項を抽出することを目的として調査を行った。

(2) 方法

ア. 実態調査から得られた配慮事項の整理

文献等で述べられている精神障害者の行動特性に対する指導方法を参考に、行動特性や訓練中の課題に対する配慮事項を照らし合わせ、効果的と思われる配慮事項の整理を行った。

イ. 対象者: 国立職リハセンターにおいて1年以上、精神障害者の職業訓練に携わっている訓練指導員(8名)

ウ. 調査方法: 各配慮事項に対して、効果あり(+2)から効果なし(-2)までの5件法で実施。

(3) 結果

ア. 効果的と思われる配慮事項の抽出

平均得点が1.13以上の配慮事項を「効果のあると思われる配慮事項」とし、1.13未満の配慮事項を「効果があまりない、あるいは、効果がわからない配慮事項」とした。1.13の根拠は、全員がやや効果ありを回答した場合の8点に1点追加した合計9点を得るための平均得点が1.13である。

イ. 配慮事項が及ぼす訓練効果の整理

各行動特性及び課題について、「主に技能訓練に関わる行動特性((1)~(6))」「主に職業生活支援に関わる行動特性及び課題((7)~(10))」「主に連携に関わる課題((11)~(12))」の3領域に分類した。さらに、上記の3つの領域別に各行動特性及び課題に対する訓練効果について整理を行った。

その結果、主に技能訓練に関わる行動特性に対しては、具体的な指示や段階的な目標設定、得意分野を伸ばすなどといった、技能習得の際に必要なと思われる多くの具体的な配慮事項が抽出された。主に職業生活支援に関わる行動特性や課題に対しては、声かけや相談、体調の把握など、個々の訓練生の状態に気を配る配慮が多く抽出された。主に連携に関わる課題に対しては、就労に関する連携についての配慮事項が多く抽出された。

(4) 考察

ア. 効果的と思われる配慮事項について

(ア) 主に技能訓練に関わる行動特性に対する配慮事項について

本人の状況に応じて、具体的な説明や目標の設定の工夫、自信をつけさせるといった配慮が必要であることがわかった。特に、作業遂行に関わる認知機能障害が技能訓練と関係していると考えられることから、訓練生がどのような障害を有しているために

行動特性が表れているのかを把握した上で、適切な配慮を行うことが重要と思われる。

(イ) 主に職業生活支援に関わる行動特性及び課題に対する配慮事項について

個別の状況を確認するための声かけや、相談の機会を増す、訓練中も体調を気にかけるといった配慮が必要であることがわかった。このことから、技能訓練だけでなく、並行して生活面や精神面への支援を行っていくことが、安定した訓練を継続することに繋がる可能性が高いことがわかる。

(ウ) 主に連携に関わる課題に対する配慮事項について

体調面や就労支援に関して、主治医や関係機関との連携、職員間での連絡といった配慮が必要であることがわかった。このことから、訓練生が安定した職業訓練を送り、就職に結びつくためには、多くの関係者が連携する体制を整えていく必要があると思われる。

イ. 効果があると判断されなかった配慮について

効果があまりない、あるいは、効果がわからないと思われた配慮事項の中で、特に以下の4点について課題が考えられる。

(ア) 平均点がマイナスだった配慮事項について

「欠席しないように指導する」という配慮事項については、効果があまり期待できないと考えられる。欠席しないように指導するという配慮よりはむしろ、欠席してもいい環境を整え、欠席による進捗の遅れを取り戻せる訓練体制を整えておく必要があると思われる。

(イ) 負荷をかける配慮事項について

負荷をかけることについては、フォロー体制や指導体制がきちんと整っていることが前提となることから、職業訓練場面での配慮では難しいと判断されたのではないかと考えられる。ただし、職業生活を送る上では負荷のかかる環境は避けられないと思われることから、関係機関との連携の中で、役割を分担しながら、精神面の耐性を身につけていく必要があると思われる。

(ウ) グループ作業を意識的に行うという配慮事項について

職業訓練では、技能習得を主な目的としていることから、グループ作業の効果はあまり期待できないと判断されたのではないかと考えられる。しかし、雇用の場では、責任を持って取り組まなければいけない状況が求められることから、グループを上手く

活用することによって、チームワークや仲間意識を高め、継続して仕事をする耐性を身につけていくプロセスに繋がると考えられる。今後は、職業訓練においても、就労意識を高めることを目的として、グループ作業を取り入れた訓練を行い、効果を検証していく必要があると思われる。

(エ) 国立職リハセンターから新たに抽出された配慮事項について

新たに抽出された配慮事項（自分で判断できるように促す支援や自分の問題に気付くための支援など）に関して、今回、効果があると判断されなかった理由としては、国立職リハセンターにおいてもまだ実績が少なく、訓練指導員やカウンセラーの個人的な考えや経験による配慮事項であった可能性も高いことから、組織としての認識の共有までは至っていなかったことが考えられる。ただし、これらの配慮を行うことによって、自己決定の機会が増え、自己認識も高まることが考えられることから、今後、職業訓練の場においても、さらに検証していく必要があると思われる。

2. 精神障害者の職業訓練に特に必要と思われる配慮事項についての調査（調査2）

(1) 目的：精神障害者と身体障害者の配慮に関する比較によって、精神障害者の職業訓練に特に必要と思われる配慮事項を抽出することを目的に調査を行った。

(2) 方法

ア. 対象者：身体障害者の職業訓練の経験がある指導員のうち、精神障害者の職業訓練を担当している国立職リハセンターの訓練指導員（5名）

イ. 調査方法：調査1で得られた効果的と思われる配慮事項について、身体障害者と精神障害者のそれぞれの訓練実施上における重点度の違いを3件法で実施（A：重点をおく、B：やや重点をおく、C：重点をおかない）。

(3) 結果と考察

ア. 職業訓練に基本的に必要と思われる配慮事項について

調査1で分類した3領域（技能訓練、職業生活支援、連携の各領域）において、身体障害及び精神障害の両方とも、5名中3名以上が“A（重点をおく）”を選択しており、かつ、“C（重点をおかない）”が選択されていない配慮事項を、職業訓練に基本的に必要と思われる配慮事項として抽出した。その結果、

特に技能訓練の領域において、障害に拘わらず職業訓練に基本的に必要と思われる配慮事項が示された（表1）。

表1 職業訓練において基本的に必要なと思われる配慮事項（障害全般）

領域	精神障害者の行動特性及び課題	調査から得られた訓練場面における具体的な配慮
技能訓練	(1)一度にたくさんの課題に直面すると混乱してしまう。全体の把握が苦手で、自分で段取りをつけられない。（明確な見通しが無いまま行動してしまう。ひとつのことにこだわり、全体に目を配ることができない。） (3)無規定であるか多義的であるために、そこで取るべき行動は一義的に決定できないような曖昧な状況が苦手である。	・本人に応じた目標設定をする ・本人の状態に応じて、質問の内容を配慮する ・本人とともに、どの部分でつまづいたのかを特定し対策をアドバイスする ・能力に応じた作業内容や職種にする ・得意分野を伸ばす ・達成感を持たせる
	(2)過去の知識や経験を生かすことができず、なんども同じ失敗を繰り返してしまふ。（学習が積み重ねられない）	・良くできたときは、必ず褒める ・やればできる、という気持ちにさせる ・得意分野を伸ばす ・出来ることを確実に出来るようにする ・達成感を持たせる
	(4)慣れるのに時間がゆかり、状況の変化にもろい。特に不意打ちに弱い。	・個別相談を実施する（相談しやすい雰囲気をつくる） ・明るく、思いやりを持った接し方をする（声かけ、会話）
職業生活支援	(7)対人関係を築くのが難しい。	・個別相談を実施する（相談しやすい雰囲気をつくる） ・明るく、思いやりを持った接し方をする（声かけ、会話） ・本人の意思を尊重する（プライバシーの保護も含める）
	(9)動作や反応がゆっくりしている。	・自分のペースで行うように指導する（進捗の指示、指導期間の変更など）
連携	(12)就職まで結びつくケースが少ない	・就労後のフォローアップをする

障害者の職業訓練では、個別の障害にあわせた指導を行っていることから、一般の能開校で行われた精神障害に対する配慮事項が、障害に拘わらず、個々の訓練生に応じて基本的に配慮することが望ましい内容であったと考えられる。

イ. 身体障害と精神障害の重点度の違いについて

身体障害及び精神障害のそれぞれにおいて、重点度 A, B, C の回答数を集計した。その集計をもとに、3 領域において、身体障害者と精神障害者の重点の置き方に違いがあるのかどうかについて χ^2 検定を行った（表2）。

その結果、技能訓練の領域における配慮事項については、身体障害者と精神障害者に大きな違いが見られなかった。このことから、精神障害者に対して効果的と思われる技能訓練に関する配慮事項の多くが、障害に拘わらず、職業訓練を行っていく上では必要な配慮事項と考えられる。

一方、職業生活支援及び連携の領域における配慮事項については、身体障害者と精神障害者に違いが見られた。特に、緊張が高い訓練生への配慮や、訓練生の状況把握、関係機関との連携について、精神障害者により重点をおいた配慮が必要と思われる

ことがわかった。このことから、これまでの技能訓練での配慮と併せて、生活面や精神面などに対する職業生活支援や連携に関して、身体障害者よりも精神障害者に特に意識した配慮が必要と思われる。

表2 身体障害及び精神障害の重点度の比較

領域	精神障害者の行動特性及び配慮	行動特性及び課題別 χ^2 値	領域別 χ^2 値
技能訓練	(1)一度にたくさんの課題に直面すると混乱してしまう。全体の把握が苦手で、自分で段取りをつけられない。（明確な見通しが無いまま行動してしまう。ひとつのことにこだわり、全体に目を配ることができない。）	0.537	0.645
	(2)過去の知識や経験を生かすことができず、なんども同じ失敗を繰り返してしまふ。（学習が積み重ねられない）	0.066	
	(3)無規定であるか多義的であるために、そこで取るべき行動は一義的に決定できないような曖昧な状況が苦手である。	0.748	
	(4)慣れるのに時間がかかり、状況の変化にもろい。特に不意打ちに弱い。	4.725	
	(5)自分中心に物事を考えがちであり、視点の変更ができない。	0.343	
職業生活支援	(7)対人関係を築くのが難しい。	5.672	22.536 **
	(8)緊張が高い。	11.513 **	
	(9)動作や反応がゆっくりしている。	2.500	
	(10)訓練中の対応に不安がある。	6.316 *	
連携	(11)病状や生活面についての相談窓口がわからない。	9.886 **	6.848 *
	(12)就職まで結びつくケースが少ない。	1.603	

(6)は○の期待値が1未満だったため、検定は未実施

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

ウ. 精神障害者に特に必要と思われる配慮事項の抽出について

各配慮事項について、身体障害と精神障害で大きく差があると思われるものを、特に精神障害者に必要と思われる配慮事項として抽出した（表3）。

技能訓練の領域における配慮事項については、「飽きさせないような課題を設定する」という配慮事項に大きな差が見られた。これは、一般の能開校から得られた配慮事項であるが、精神障害者の易疲労や集中力の持続性欠如等といった障害特性によって、一つの課題を継続的に実施することが難しかったことから挙げられた配慮と考えられる。ただし、精神障害者の場合、課題に対して小さな目標を段階的にクリアしていくことによって、継続した課題への取り組みは可能と思われることから、これまでの健常者や身体障害者と同様の課題提示の仕方ではなく、精神障害者の障害特性に応じた課題の提示方法の工夫が必要と考えられる。

また、職業生活支援の領域における配慮事項については、特に、「声かけ」や「休憩の指導」、「導入期間の設定」という配慮事項に大きな差が見られた。このことは、体調等が変化しやすい精神障害者の障害特性を考慮した配慮事項であることが窺われる。

連携の領域における配慮事項については、特に、

「主治医との連携」や就労面における「ジョブコーチの活用」、「就労支援機関との連携」という配慮事項に大きな差が見られた。このことは、精神障害者の職業訓練において、他機関との情報の共有化や就職についての継続した支援が必要であることを示していると思われる。

表3 精神障害者に特に必要と思われる配慮事項

領域	精神障害者の行動特性及び課題	調査から得られた訓練場面における具体的な配慮
技能訓練	(1)一度ごたごたの課題を直視すると混乱してしまう。全体の把握が苦手で、自分で段取りをつけれない。 (3)無規定であるか多義的であるために、そこで取るべき行動は一義的に決定できないような曖昧な状況が苦手である。	・飽きさせないような課題を設定する
	(4)慣れるのに時間がかかり、状況の変化にもろい。特に不意打ちに弱い。	・声かけをする ・行動や反応に気を配る
職業生活支援	(7)対人関係を築くのが難しい。	・声かけをする ・行動や反応に気を配る ・相談機会を設定する(通院や服薬の確認、生活習慣の確認や指導など) ・ガス抜きの場を上手く活用できるような支援を行う
	(8)緊張が高い。	・疲れたら休憩を取るよう指導する ・ストレスをかがいぬい(かんまねなどの言葉は用いぬい、大きい声を出さぬい、ゆづり話す) ・声かけをする ・教科外訓練(体育、歩行会など)を行う ・毎朝あるいは日常会話の中で体調を確認する(声の変化や発言に注意するなど) ・体調の変化に対応できる(セルフコントロールができた)ための支援を行う
	(10)訓練中の対応に不安がある。	・個別相談を実施する ・声かけをする ・導入期間を設定する
連携	(11)病状や生活面についての相談窓口がわからない。	・保健所等と連携し、カウンセリングを含めた生活相談をしよう ・主治医との連絡を密にする ・健康管理室との連携を図る ・家族や保護者と連絡を密に取るようにする(情報収集なども含む)
	(12)就職まで結びつくケースが少ない。	・ジョブコーチを利用する ・就労支援機関との連絡調整をする

3. 今後の課題と展望

本研究から、試行錯誤的な要素を含んだ精神障害者の職業訓練における配慮事項について、効果的と思われる配慮事項が示された。さらに、身体障害との比較によって、精神障害者の職業訓練に特に必要な配慮事項と、職業訓練を実施する上では、障害に関係なく、基本的に必要な配慮事項も明らかにすることができた。このことから、訓練指導員が、個々の状況に応じて適切な配慮を意識的に行うことによって、訓練の効果が得られると思われる。ただし、抽出された各配慮事項については、実態調査から得られた配慮事項が中心であり、精神障害者の職業訓練の配慮事項としては網羅していないこと、また、今回は調査対象者が少なく、訓練指導員の経験や想

定を通じた判断によるものが多かったことから、さらに効果的な配慮事項を明確にしていくためには、実践を通して効果を検証する必要がある。具体的には、技能訓練に関する配慮としては、課題の提示方法をはじめとした、認知機能障害の特性に応じた指導方法の開発が必要になってくるとと思われる。また、体調等を意識した配慮の必要性が示されたことから、安定して継続受講を可能とするための支援として、体調の波に応じた適切な対応を医療機関や関係機関との役割分担や連携を通して配慮していくことが必要と思われる。さらに、就職についての継続した支援の必要性も示されたことから、就労支援機関との連携を密に図るなどの具体的な支援方法を確立していく必要があると思われる。

最後に、これからの精神障害者の職業訓練を考えていく上において、職業能力開発校の組織的な訓練体制のあり方や訓練指導員の指導体制のあり方について、展望を述べる。

まず、組織的な訓練体制のあり方を早急に構築していく必要があると思われる。具体的には、個別でかつ柔軟に対応できる訓練体制が望まれる。また、訓練指導員の指導体制のあり方も確立していく必要があると思われる。具体的には、一つ目として、個々の訓練生の状況に応じた配慮についての意識した取り組みが必要と思われる。二つ目として、関係機関（医療機関、福祉機関、就労支援機関、企業など）との役割分担のための密な連携について、訓練指導員は意識した取り組みを行っていく必要があると思われる。能開校全体においても、組織的な連携体制の確立が必要となってくるだろう。

<参考文献>

- 1) 井上まどか・松島保・山内章明・杉浦あゆみ：精神障害のある人の職業訓練の実態に関する調査研究、「国際職業リハビリテーション研究大会プログラム発表論文集」, pp.105-108 (2002)
- 2) 杉浦あゆみ・小松まどか・綾千晶・平川政利：精神障害のある人の職業訓練の実態に関する研究（その2）－職リハ関連施設での訓練状況－, 「第12回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」, pp.195-198 (2004)

各関係機関との連携における「生活・就労支援」の在り方 —知的障害養護学校卒業生の追跡支援を通して—

○石山 貴章（高知女子大学大学院 健康生活科学研究科）
田中 誠（高知県立山田養護学校）
矢野川祥典・宇川 浩之（高知大学教育学部 附属養護学校）
是永かな子（高知大学 教育学部）

1. 研究目的

本研究では、養護学校に高等部から入学し、卒業後も、多機関から支援を受けている事例（以下「A」とする。）を取り上げ、これまでの支援、現在の課題、今後の対応について、定期的に関係者間で協議を重ねながら生活・就労支援を継続している事例の経過を報告するとともに、障害者の生活・就労支援の問題と課題、連携支援の具体的な在り方について問題提起していくことを目的とした。

2. 研究方法・内容

- (1) 事例Aの実態把握を行うとともに、保護者の願い、養護学校での取組み（担任・高等部主事・進路アフターケア担当）、労働・福祉領域での取組み（ハローワーク、障害者職業センター、就業・生活支援センター）等、就労先での状況を踏まえ、これまでの経過を整理した。
- (2) 生活と就労面の実態を把握し、教育・福祉・労働の観点から現在の課題を協議した。
- (3) 現在の課題を踏まえて、保護者の役割、養護学校の役割、福祉・労働機関の役割と具体的な手立てについて検討した。
- (4) 上記の作業を経て、今後、誰が、何を、どのように支援するかを確定し、今年度の取組みの成果と来年度以降の課題を集約した。
- (5) 集約した結果をもとに、今後の支援についての重点項目を明らかにした。

3. 事例

養護学校に高等部から入学した男子生徒である。ただし、地元中学校を卒業後、約2ヶ月あまりどこにも所属していなかった期間があり、年度途中から本校に入学した経緯がある。入学当初は、理解力や運動能力も高く、クラスのリーダー的存在として期待されていたが、基本的な生活習慣力が身に付いておらず、自分本位な行動をしたり、ルールやきまりを守らず、常に支援を必要とする実態が浮かび上がってきた。

学校在籍時には、学級担任を中心にしながら、学部、学校全体でAをフォローしていく体制でもって支援を行ってきた。定期的にケース検討も実施し、課題と今後の支援の在り方について職員で共通認識を図った。

また、1ヶ月に1～2度の割合で、学級担任を中心に

個別の宿泊学習を実施し、基本的な生活習慣の確立と本人との関係（コミュニケーションを図る、信頼関係を築く）を高めていくことを主要なねらいとして取り組んできた。

基本的な生活習慣の確立は、本人の活動意欲や周りとの関係性、社会性を高めていく上においては、不可欠な基盤であり、これを重点的に支援していくことによって、自分の生活は、自分自身で整えていくという姿勢が少しずつ見られだした。ただ、家庭との連携は十分なすことができず、学校側から強く働きかけを行っても、家庭生活でそれを十分に受け止めて、Aにアプローチしていくことは難しい状態でもあり、学校生活の活動範囲内において支援を行っていく体制を3年間継続せざるを得なかった。ただ、必要に応じて、学級担任や学部主事が家庭を訪問し、根気強く働きかけは行ってきた。

学校卒業後は、Aの地元 に在している企業（木工所）に就職を果たした。作業内容の理解や作業能力については十分対応できるだけの力は持っていたが、服装や挨拶、返事、報告等の就労生活の基本となる事項については課題が多く、働く姿勢、意欲の問題についても、なかなか向上が図れない日々が続いた。

学校やハローワーク、障害者職業センター、就業・生活支援センター等の関係機関の職員が定期的に職場に足を運び、本人や会社側に就労継続支援を行ってきた。社長も、長期的な展望でもってAの成長を見守っていく姿勢をとりながら、周りの社員や本人に対しても具体的な手立てを示し、支援・指導を粘り強く継続した。

4. 経過

サポート体制を継続しながら、Aに対する生活・就労支援を行ってきたが、本人の生活態度や習慣、労働意欲や姿勢はなかなか克服することができず、約3年間の就労の後、自己都合退職となった。社長も、退職後のAの生活や動向について心配をしてくれていたが、周りの状況を十分受け止めることができないAは、再就職に向けての道を新たに選択するに至った。

その後、Aに対する職業リハビリテーションの在り方及び生活・就労支援計画策定に向けて各関係諸機関が定期的に協議を重ねてきた。主な協議事項は以下の三点である。

- (1) Aについて、養護学校、ハローワーク、障害者職

業センター、就業・生活支援センター等とケース報告や参考資料をもとにして、支援の方向性を確認した。

(2)精神的側面、身体的側面、社会的側面、職業的側面の項目においてAの現状を再確認する。その結果、現在の課題として、「生活面のサポート」「職業前準備教育のプログラム化」「本人との話し合いの時間確保と関係維持」「家庭支援の在り方」が挙げられた。(3)Aへの今後の支援として、まず生活面として、保護者に取組んでもらいたいことを協議した。その上で、教育・福祉・労働領域でフォローできる具体的な支援方法や利用可能な資源について検討を行ってきた。

5. 結果

結果として、個人要因と、環境要因を明確に分析していくこと、および、個別の支援計画や生活地図の作成を目指すこと、家庭生活の在り方について具体的な手立てや課題を明らかにしていくこと等において合意に達した。

次に、上記の観点からAの現在の課題を列挙した。

(1)心理的側面では、個人に関わることとして“虚言癖”、“狡猾さ”、“対応する人によって態度や対応が変わること”、“他人(女性)を頼る傾向があること”、“日和見的”、“被害者意識”等の要因が挙げられた。(2)環境的側面に関わることとして、グループホームに入居等、本人の就労に向けての生活環境を整えること、“母親、父親の支援の少なさ”、“気にかけてくれる人”、の必要性などが挙げられた。(3)身体的側面では、個人に関わることとして、生活の自己管理能力が不十分であるという側面から“他者に敬遠される傾向があること、その蓄積から生じている他者との関わりや集団生活に対する強い“抵抗感”があることが挙げられた。(4)職業的側面では、個人要因として、作業内容に「好き嫌い」があること、本人の作業内容に対する得意分野が判定しにくいこと、経験の「積み重ね」がなかなかできないこと、「働く意欲・動機づけ」に弱さがあること等が挙げられた。

ただ、「働く＝生活するための糧を得る」という関係性については理解できている部分もあり、自分が行った労働に対する報酬の価値について一定程度理解していると推測される。

総合的観点から、事例における標的行動として、「入浴」、「洗顔」、「洗濯」、「着替え」等、日常の基本的な生活力に関わる事項が最優先課題として挙げられた。また、社会性の問題や対人関係のとり方、コミュニケーションの図り方等、周りとの「協調性」や「自己コントロール力」等に課題が多く、それに対する具体的、実践的な手立てや支援方法を確立していかななくてはならない。

6. 考察

上記の結果を踏まえ、以下に具体的な就労支援の在り方について述べる。第一として、退職又は解雇後

の受け皿問題解決のため、再訓練の場の提供、事例の就労スキル、就労意識の向上に向けた支援が求められる。これまでの非雇用期間については、「就労→断念・挫折→ハローワークに通う→学校に連絡をとる→話し合い→生活・就労支援→実習→断念」といった循環が繰り返されていた。

就労継続の観点からも、第一に、生活管理能力の育成とソーシャルスキルの獲得を主要とした課題を設定していく必要があるだろう。第二に、事例の個人要因と環境要因について、より具体的に検討していくことが挙げられよう。就労支援の場では、短期目標・長期目標の設定や賞賛・励まし等を明確に行うことが効果的であり、事例を取り巻く労働環境としては、見通しのつきやすい仕事、毎日「気をかけてくれる人」(Key Person)が存在する職場、父親からの自立などの課題(グループホーム・通勤寮の利用)が挙げられ、就業・生活支援センターからは、「自分の現実的生活・行動の振り返りを求めることが必要」という提案もなされた。

現状では実際の職場で再訓練を繰り返しているが、将来、就労の基盤となる生活面の自立を果たしていくためには、グループホームへの移行を試みることも一つの選択肢として考えておかななくてはならない。また、相手の意図理解や共感が困難である点に関しても、まず、Aを支える身近な小集団からの地道な働きかけややりとり等が必要であろう。

Aを取り巻く支援者との豊かな関係を蓄積していくことが、「他者との共感関係の拡がり」、「自己肯定感を高める」、「生活の質の向上」「就労に対する意識の変容」につながり、A自身が自分を見つめ直す機会も得ることができよう。また、必要に応じて、具体的な状況や場面に適応していくためのSST(ソーシャルスキルトレーニング)を段階的に実施していくことも検討しなくてはならない。

これからも、特別支援教育の流れや福祉、労働行政等の動向も踏まえながら、より関係諸機関と密着した支援体制作りが必要となってくる。お互いがより積極的に関係を築き上げていくという姿勢を保ちながら、多くの事例の追跡調査と事例研究の積み上げを図り、多角的で柔軟性をもった生活・就労支援の在り方を検討していくとともに、連携支援の必要性と具体的な支援活動の在り方について明らかにしていきたいと考える。

註：本発表は平成16年度高知大学実践共同研究及び第43回日本特殊教育学会(金沢大学)で発表したものに加筆、修正、追加を行った実践共同研究の成果報告である。

【文献】

1) 八重田淳・柴田珠里・梅永雄二：学校から職場への移行ーリハビリテーションサービス連携の鍵ー,職業リハビリテーション,Vol.13,pp.32-39,(2000).