

データ入力練習ソフト「やってみよう！パソコンデータ入力」 を用いた支援のポイント

○若林功（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）
岡田伸一・星加節夫（障害者職業総合センター事業主支援部門）

1 はじめに

一般雇用場面において、データ入力作業に従事する機会を持つ知的障害者が徐々に増えつつあるなかで、障害者職業総合センターでは、知的障害者用データ入力練習ソフト「やってみよう！パソコンデータ入力」（以下「本ソフト」という。）を開発した²⁾。そして、本ソフトを使用しいくつかの実践的な実験を行い、系統的にセルフマネジメント手続き導入条件など本人にあった環境設定を見出していくことにより、データ入力・修正作業の正確性や効率の向上に効果があることを見出した⁵⁾。本報告では、これらの知見を基に、支援者に持っておいいただきたい前提知識を示し、続いてどのように本ソフトを用いて支援を行えばよいのか提案を行う。

2 ソフトの概要

本ソフトの概要は、岡田他²⁾などで紹介されているため本稿ではごく簡単に取り上げる。

本ソフトで扱う作業は、「アンケート入力」「顧客伝票修正」「顧客伝票ミスチェック」の3種類であるが、各作業に共通の要素以下のとおりである。

- ・時間は15・30・45・60分の4段階に設定することができる。
- ・入力すべきデータ等は、ハガキ型カードを使用しても、画面に表示させても、入力することができる。
- ・作業習熟のために、進捗状況・残り時間(キッチンタイマー方式)の表示／非表示、目標(作業遂行枚数またはエラー枚数)の設定／非設定、目標の達成度のフィードバック(○×、グラフ表示、数字を選べる)の設定／非設定を選択することができる。
- ・コンピュータが自動的にエラー箇所を検出し、エラー数、エラー箇所、エラー種類、遂行枚数が自動記録される。

図1に入力作業の画面を例示した。

3 ソフト使用にあたって持っていただきたい前提知識

(1)本ソフトの目的は実際の業務における入力技能等が上達することである

本ソフトは知的障害者が実際の事業所で行ってい

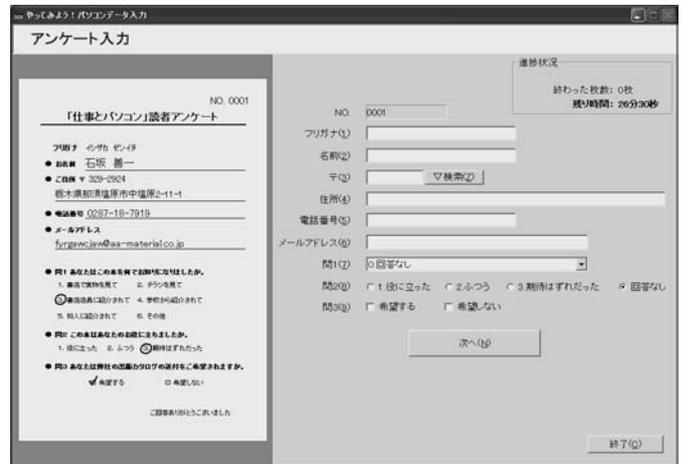


図1 アンケート入力作業の画面

るデータ入力作業をシミュレートして作られたものであるが、当然ながら本ソフトの作業そのものが業務になるのではなく、実際の業務技能を向上させるために本ソフトを用いた訓練を導入するわけである。そのため、ただ単に本ソフトの技能の上達ぶりに一喜一憂する、というのではなく、本ソフトで向上が見られたら実際の業務でも向上が見られるのか(般化の問題)、また実際の業務の技能を向上させるためには本ソフトでの訓練からどのような示唆が得られるのか(効果的条件設定の探索)、といった視点が重要である。

(2)知的障害とはどのような障害か～再確認～

データ入力等に従事する(または従事しそうな)知的障害者は軽～中度の方が多いと思われる。そのため、ある程度会話が成り立ったり自発的に行動できる等障害を感じさせない状態像であるため、障害を理解しにくい面もあると考えられる。改めて知的障害とはどのような障害なのか再確認をしておくことは意義のあることであろう。

知的障害は、「発達期に表れる」「知的機能の障害がある」「日常生活を送るのに障害がある」の三条件により定義されている。では、知的機能の障害とは何であろうか。梅谷³⁾は「選択的・意図的注意、知覚、言語の理解や使用、記憶、思考、判断、推理、想像などに関係した機能面の遅れや障害を意味している。(p.51)」と知的機能の内容を詳細に例示している。

このような知的機能面が就職可能性と直接関係するものではないことが従来から繰り返し指摘されており、

これらの能力の高低から就職の可能性を判断できないし、すべきではない。

一方で、「就職」という様々な要因が絡むマクロな現象ではなく、「データ入力作業習得の支援」というミクロな現象を扱う際には、これらの特徴を十全に把握し、補完手段・支援手順などを考慮する必要があると思われる。特に気をつけなくてはならないのは、各認知能力のアンバランスさがある場合である。例えば、会話能力は高いのに視覚的認知能力が低く作業の正確性に問題が表れる場合、また会話能力の中でも発話能力は高いのに音声理解力が低い場合、発話能力のうち文法的な正しさには問題がないのに単語の意味が分かっていない場合などがある。このような特徴がある場合に支援者がその被支援者の特性を十分に把握していないと、十分に会話ができる場面を支援者は普段は見ているため能力が全般的に高いと誤解することになる。そして、支援がうまくいかない場合に「能力が高いのにやる気がない」「向いていない」などと、叱責したり支援を中止するといった対応を支援者がしてしまう危険性もあると思われる。支援者は知的障害の一般的な特徴はもとより、目の前にいる被支援者がどのような特性を持っているのか十分に把握しておく必要がある。そのために、WAIS-IIIなど標準化されたテストを実施しておくのも一手法であろう。

(3) 訓練とは

職業訓練に関し「職業に必要な知識や技能を修得し有意義な職業生活を送れるよう計画的・組織的に行われるもの」等の定義が行われているが、行動の変容面といったミクロ的視点からの定義としては「訓練とは統制された、組織的な環境の操作のことであり、その操作の効果は測定・記録されるような方法で実施される(p.100)」(Gold¹⁾が挙げられる。すなわち、支援者の対応方法や技能習熟に結びつくような物理的環境の設定など、環境側の要因を系統的に変化させ、その変化に伴う被支援者の行動の変動を記録し、望ましい行動の獲得に有効な環境を見出すことの重要性を強調した定義である。データ入力・修正作業の習得(行動の変容)というミクロな観点での目的を考えた場合、この定義が適当であると考えられる。

言い換えれば、技能を習得させる場合に、全く環境条件の設定を変えずに、被訓練者に対し「頑張れ！頑張れ！」と支援者が叱咤激励のみをする手法もあるが、本報告では、本ソフトの習熟を図る際にそのような手法を採ることはあまり勧めず、環境を積極的に変化させていくということである。それは一つには、習熟にかかる時間の短縮化が期待できること、もう一つには習熟に効果的な環境を見出すことにより、実際の業務でアクセスなど異なるソフトを用いデータ入力に従事する場合、その効果的な環境設定を再現することにより(例えば本ソフト練習時にタイマーを提示することが有効だと把握できた場合、実際の業務のアクセスでの入力時にキッチンタイマーを机上に置いて使用するな

ど)、同様の効果が期待できるためである。

これらの利点があるため、本研究では、系統的に環境を操作し、その効果が測定・記録されたもの、という訓練についての定義を採用する。この定義はやや厳密すぎると考える方もいるかもしれないが、科学的で効果的な技能習得を目指すには、訓練に対するこのような捉え方が必要と考えている。

4 基本的な支援手続き

(1) ベースラインの測定

おおざっぱに言えば、条件設定(環境)を系統的に変化させた条件下で練習を繰り返し行い、まず正確性を向上させ、次いで作業速度を向上させることを目指す、というのが本ソフトによる訓練であるが、環境を変化させる前の、もともとの条件下で、被支援者がどの程度作業が行えるのかを把握するため、ベースラインの測定を行う。「素(す)の状態」を把握するという言い方もできよう。

このベースライン条件では、研究では対象者に対し何も行わないこととしている場合も多いが(図2)、このような方法では、「できないことがわかっているのに放っておくなんてできない！」と倫理的問題がある場合もあるだろう。そのため図3のようにベースライン時には通常の支援で用いている声かけ・叱咤激励などを行い、条件設定導入時に通常の声かけなどに加え、タイマーの利用などの条件設定をすることとしても、その条件設定の効果を把握することができ、それはそれで、得られた情報は意義があると考えている。

では、なぜベースラインの測定が必要か。一つは支援前の状態をきちんと把握するためである。日々被訓練者と関わっていると、支援者はその習熟の変化について気づきにくいものである。きちんとベースラインを把

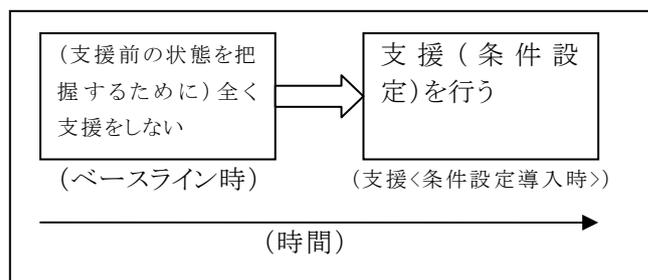


図2 研究論文でよく見られるベースライン・条件設定時の関係

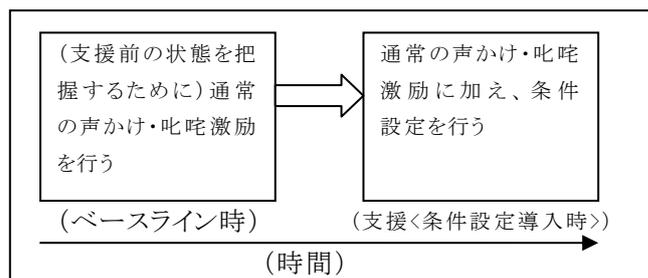


図3 本ソフト使用上適用可能なベースライン・条件設定時の関係

握しておくことで支援前の状態はどうだったのか、また導入した条件設定に行動変化の効果があつたのか否かを判断することができる。また、人によってはベースライン条件で習熟する場合もあり、それはそれで重要な情報であるからである。

ベースラインの測定は、その変動性が落ち着いたり（例えばソフト導入時の自然な習熟が頭打ちになるまで）、悪化が見られるまで（正答率が下がる、作業速度が低下する）行くとされている。また測定回数は、その変動性が収まった状態で5回程度としている専門書もあるが、厳密にできない場合も多いと思われ、その現場にあわせてベースライン測定の回数を少なくしても、実践上は大きな問題はないと考える。

(2)条件を変更しベースライン・他条件と正確性やスピードを比較する

ベースラインに引き続き、条件を設定（変更）し、その条件設定により行動変化（正確性や作業速度の向上）が生じているかを見ていく。この変化の様子を把握するには図4のように、横軸は時系列、縦軸には把握したい行動をプロットしたグラフを用いると、どの条件設定でどのように変化したのか（改善方向か、改悪方向か、変化なしかといった、変化の方向や、その状態に達するまでにどの程度の時間がかかったのか、など）一目で分かり便利である。このグラフの表示については、本ソフトに機能が一部組み込まれており利用していただきたい。

なお、このグラフについて被訓練者に見せるという支援手法も考えられよう。それはそれで意義のある場合もあるだろうが、重要なのは支援者がグラフを本人に見せるという行為を条件設定の一つとして捉えているかどうかということである。つまり、グラフによるフィードバックを一つの支援方法としての条件設定として捉えるのであれば、例えばグラフ・フィードバックをしない条件と比べ正答率や作業枚数はどうなのか等を把握する必要があるということである。

(3)系統的な支援の実施（条件設定の導入）

場当たりの様々な条件（支援対象者との接し方を含む）を導入するのではなく、系統的に設定条件を導入していく必要がある。これも当たり前のことであるかもしれないが、強調しておきたい。例えば、なかなか支援が軌道に乗らないと支援者としても焦り、あまり深く考えずに支援方法をころころと変えるということになりかねない。このような方法で確かに効果が見られる場合があるだろうが、それはただ場当たりに支援を行って改善が見られたというだけのことであり、どのような環境操作を行ったら改善が見られたのか、という情報が欠けてしまい、実際の業務の上達に活用するという本ソフトの目的が十分に達成されないことになってしまう。

なお一つの条件を何回経験するかであるが、操作交代法といった特別な条件設定を行う場合を除き、一

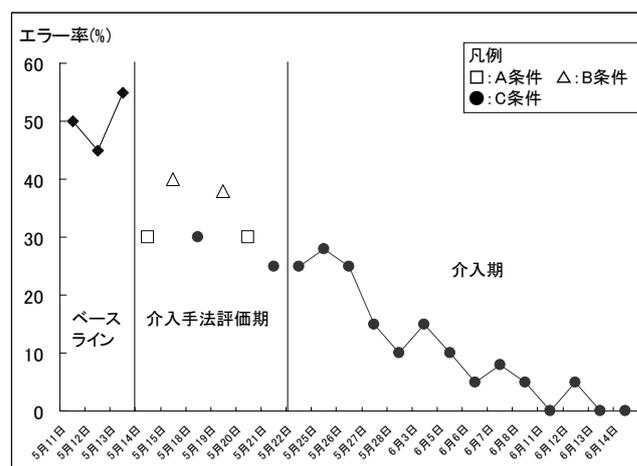


図4 行動変化を把握するためのグラフ(仮想例)

度設定した条件は1回のみでなく最低でも2~3回は試した方がよいだろう。条件設定が変わるとそれに慣れるのに時間が必要な場合があるからである。

5 正確性向上に取り組んだ支援プログラム例

本ソフトを導入し作業に取り組むはじめる際には、作業手順をきちんと確立することがまず必要である。カードを用いるのであればそれをどこに置くのか、本ソフトをどのように立ち上げるのか、またどのように入力するのか（かな入力かローマ字入力か、数字入力はテンキーを使うのかなど）が定型的な行動パターンとして確立されていないと、行動にぶれが生じるのは当然であろう。行動パターンが確立された上で数日間作業に取り組んでもらい、さらに正確性を改善してもらいたい、といった目標が出てきた際、以下の手法が参考になるだろう。

(1)ベースライン測定 ～エラー傾向を見極める～

正確性がなかなか向上しない（エラー率が低下しない）場合が見られる場合には、なぜ正確性が向上しないのかいくつか仮説を検討する必要がある。例えばアルファベットの弁別が十分にできていない（「b」と「d」など）場合もあるだろうし、落ち着いていれば弁別がきちんできるときの時間的切迫感があると難しくなってしまう場合もあるだろう。また、疲労（集中力がなくなってくる）や入力したデータ等の確認をするという行動が全く身につけていない人もいられるかもしれない。あるいはこれら複数の要因が影響しているのかもしれない。いずれの要因が働き、どのようなエラー傾向が見られるのかをこの期間で見っていく。

(2)条件設定を導入する

続いて、正確性が向上しやすくなるための条件設定を導入する。開発側として効果が確認できた条件設定は、入力時にそのデータを自分で読み上げるよう声を出す習慣をつけること（セルフラベリング:Wacker⁴¹⁾、入力後に自ら確認する習慣をつけること（セルフチェッ

ク)、作業時間を短く区切ることである。

そして、これらの条件設定をただ導入すればよいというだけでなく、導入後正確性に变化があるのかをモニターしていくことが重要である。そしてあまりよい効果がないようであれば、他の手法を適用するようにしていく。

(3)支援事例

ア 対象者

授産施設に通所している20代の中度知的障害のあるAさん。本ソフトの練習を希望したため、研究に協力いただいた。

Aさんは家庭にパソコンがあり、インターネットを利用した経験はあったが、文字入力を中心とした作業に取り組んだことはなかった。アルファベットの大文字はほぼ読むことができたが、小文字については読み方のわからないものが6文字あった。

イ 作業内容と作業場面

アンケート入力作業をやっていた。作業場面は、通っている授産施設の面接室であった。

ウ 支援経過

作業の習熟程度を図5に示した。当初の状態を把握するベースライン期に引き続き、入力時に入力すべきデータを声に出して読んでもらう「セルフラベリング」を導入したところ、ベースライン時に比べエラー率が低下した。しかしながら徐々にエラー率が増加していった。再度のベースライン期の後、セルフラベリングを導入したが、エラー率低減の効果は認められなかった。そこで、セルフラベリングに加え、入力した後に入力したデータを声を出して確認してもらうセルフチェックを導入したところ、効果が認められエラー率0%が続くようになった。

6 まとめ

はじめに、本ソフト「やってみよう！パソコンデータ入力」を用いた支援を行う際に、支援者に持っておいていただきたい前提知識を示した。それらは本ソフトの本

来の目的は実際の業務技能向上に活かすことであること、知的障害者とはどのようなものか、訓練とは何かであった。続いて本ソフトを用いた基本的支援手続き、すなわちベースラインの測定、支援条件の系統的導入とベースライン時との比較を行うことに触れた。そして最後にこれらの提案に沿った形の支援事例を示した。本稿で示した原則に基づいて本ソフトを使用していただくことにより、より効果的な支援が行えると筆者らは考える。

このような実践が積み上げられ、知的障害者のデータ入力作業への就職可能性が高まることが期待される。

文献

- 1)Gold.M.W.: Research on the vocational habilitation of the retarded: The present, the future, 「International review of research in mental retardation, Vol.6」, pp.97-147, (1973)
- 2)岡田伸一 他：知的障害者のための入力パフォーマンス計測ツール「やってみよう！パソコンデータ入力」の開発、「第13回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、pp.282-285, (2005)
- 3)梅谷忠勇：知的障害児と認知・学習、「知的障害児の発達と認知・行動」、pp.51-66, 田研出版(1998)
- 4)Wacker, D. P.他：An evaluation of labeling – then–doing with moderately handicapped persons: Acquisition and generalization with complex tasks, 「Journal of Applied Behavior Analysis, 21」, pp.369-380, (1988)
- 5)若林功 他：知的障害者用データ入力練習ソフトを用いた入力作業スピードの向上、「日本職業リハビリテーション学会第34回講演予稿集」、pp.112-113, (2006)

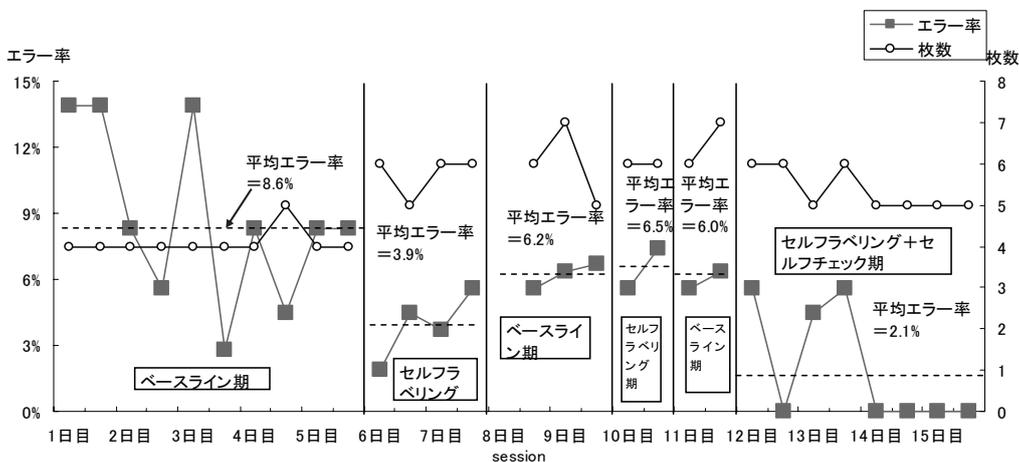


図5 Aさんのアンケート入力作業の経過

厨房・生活支援サービス実務コース(知的障害者職業訓練)における 訓練カリキュラム及び訓練状況等報告

中山 秀之(国立吉備高原職業リハビリテーションセンター 職業訓練指導員)

1 はじめに

高齢・障害者雇用支援機構が運営する障害者職業能力開発校では、知的障害者に対し1年間の職業訓練を行っている。平成16年までは、事務・販売分野を中心としたコースと介護サービス分野を目指したコースの2コースを中心に実施してきたが、平成16・17年度に設置された障害者職域拡大訓練カリキュラム研究会の提言を受け、国立吉備高原職業リハビリテーションセンター(以下、「吉備職リハ」という。)においては新たな訓練分野として厨房サービス分野での職業訓練を平成17年度から試行的に開始した。平成18年度からは訓練生の持つ技能範囲を広げることを目指して、介護コースを廃止しその一部を取り入れた形で厨房・生活支援サービス実務コースとして職業訓練を実施しているところである。

厨房・生活支援サービス実務コースの職業訓練は、厨房・生活支援に関する基礎的知識を身につけた上で、調理や食材加工といった厨房内作業や接客を中心とした店頭での料飲サービスを含めた厨房関連業務および清掃やリネン関連などの生活支援関連業務で就労する際に必要となる技能の習得をめざすことを目標としている。

本発表は厨房・生活支援サービス実務コースにおける厨房内作業および接客業務といった技能指導への取り組みを中心に職業訓練の状況等について紹介する。

2 厨房・生活支援サービス実務コースでの訓練の概要

厨房・生活支援サービス実務コースの訓練カリキュラムを表1に示した。技能面では施設内訓練と職場実習を組み合わせて訓練生個々の就職に必要な技能の付与に努めている。就職の分野として厨房内作業や接客業務が中心となることから、施設内訓練においては食品加工、接客といった訓練モジュールの時間数が多くなっている。また、職業生活に必要な社会生活上の知識の付与(社会生活実務、原因対策等)、安定した職業生活を送るための体力養成(基礎

体力養成、体育等)も重要な要素である。

表1 厨房・生活支援サービス実務コース訓練カリキュラム

	モジュール名	時間数
1	食品加工(皮むき作業)	20
2	食品加工(食材切り分け作業)	50
3	調理基礎	20
4	調理器具洗浄作業	10
5	厨房内洗浄・清掃作業	20
6	食器洗浄作業	10
7	洗浄・清掃総合演習(食堂実習)	60
8	食品加工総合演習(食堂実習)	100
9	衛生管理	10
10	安全衛生	10
11	テーブルセット作業	10
12	ビジネスマナー	10
13	接客	20
14	接客応用	50
15	小売店業務	10
16	清掃	20
17	リネン業務	10
18	おしぼりたたみ	10
19	基礎作業	18
20	各種備品の使用方法	10
21	文書のファイリング	10
22	文書事務	30
23	計算事務	30
24	タイピング	80
25	ワープロ入力	20
26	基礎体力養成	130
27	体育	70
28	社会生活実務	100
29	原因対策	60
30	特別訓練活動	80
31	職場実習	204
32	導入訓練	114

3 訓練の流れ

(1) 導入訓練

吉備職リハにおける知的障害者の職業訓練は、約4週間の導入訓練を含む1年間の訓練を実施している。訓練コースは事務・販売・物流実務コースと厨房・生活支援サービス実務コースの2コースを設置している。訓練生は入所後、導入訓練期間中にそれぞれの作業コースの作業体験し、指導員から作業遂行能力・作業態度・適性等について助言を受け、訓練コースを決定する。

導入訓練期間中、厨房・生活支援サービス実務コースでは以下の4項目を中心とした作業体験を行う。

- ①食品衛生についての講義
- ②包丁やピーラーを使った食品加工
- ③清掃・洗浄作業
- ④接遇・接客作業

訓練生は今までの経験の中から、講義を受けることや清掃作業については比較的慣れていることが多い。しかしながら、包丁やピーラーの扱いでは経験差が見られ、訓練生一人一人によるばらつきが大きい。また接遇・接客作業についてはほとんどの訓練生に経験がなく、コミュニケーションの得手不得手や対人緊張の度合いなどの様子を観察・評価することができる。

こうして導入訓練の段階で最低限の作業内容を経験した上で、自分の希望するコースでの本訓練へと移行する。厨房・生活支援サービス実務コースを希望する訓練生の傾向として、今までの家庭や社会での経験等から調理への興味がある人や接客の業務へのあこがれの強い人が中心であった。

(2) 本訓練

4週間の導入訓練の後、それぞれが決定した訓練コースでの本訓練に入る。厨房・生活支援サービス実務コースでは、食品加工作業、接遇・接客業務を中心とした訓練を行っていく。

イ 食品加工訓練

厨房内作業は多様な作業が同時進行的に行われ、その中で自分の作業をこなしていかなければならない。施設内での訓練ではなかなかその状況を作ることには難しい。そこでそういった作業感覚を身につけるために、実際の職場での作業体験は大変貴重であり、訓練として非常に効果的である。

食品加工の訓練を行う場合の流れを図1に示す。

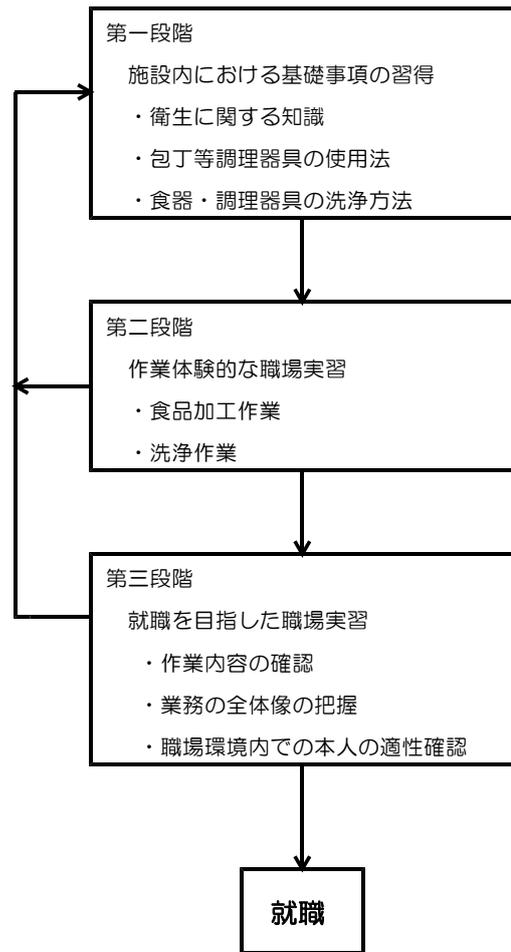


図1 食品加工の技能習得の流れ

(イ) 第一段階

まず第一段階として施設内における基礎的な知識・技能の習得を行う。具体的には次の3点である。

- ①衛生に関する基礎知識
- ②包丁等調理器具の使い方
- ③食器・調理器具洗浄方法

衛生に関する基礎知識の中心は、正しい手洗い方法の徹底と食品衛生に関する知識の習得である。手洗いの方法については、就労に際し、求められる衛生基準を下回ることがないように留意すべきであることから、吉備職リハが施設内の食堂厨房業務を委託している業者と同様の手洗い方法を習得させる。食品衛生については、導入訓練でも教示した「WHOによる安全な食品調理10箇条」を改めてしっかりと学び、衛生についての基礎知識を習得させるとともに衛生に関する意識付けを行っている。

包丁等調理器具の使い方については、野菜などのいちよう切りや薄切り、斜め切りといった基本的な切り方について習得する。本物の野菜を用いて切る

ことが練習として最も望ましい形ではあるが、食材の十分な確保が困難であるため、小麦粉などを使って包丁練習用のカットパテを作り、それを切ることで切り方のイメージを作っている。カットパテは適度な粘りがあるため、繰り返し使用することができ、切り方のイメージ作りとして最適である。加えて本物の野菜が手に入ったときには、目分量といったおおざっぱな指示でも対応できる力をつけるため、カットした野菜がどのくらいの重さであるか計量し、できるだけ同じ質量になるよう練習を行っている。二つの訓練方法の組み合わせにより、包丁を使うための技術の向上を目指している。

食器・調理器具洗浄方法については、初期段階では、破損のおそれがないプラスチック製の食器を中心とし、徐々に陶器やガラス製の食器に移行させることとした。厨房での洗浄作業は、通常食器洗浄機を用いることがほとんどであり、丁寧さよりもむしろスピードを求められることが多い。家庭での洗浄方法との違いを理解した上で、その場に適したやり方で行うことがポイントとなる。

(□) 第二段階

以上の技能及び知識を習得した上で、第二段階として厨房内作業を行っている。吉備職リハの厨房には食堂運営を委託した業者が入っており、職場体験実習という意味合いを持っている。そのため衛生管理には特に注意が必要で、厨房内作業を行う上でその業者の衛生基準を下回ることがないように留意すべきであるという見解が管轄保健所から示されている。

具体的には以下の3点である。

- ① 検便検査の義務づけ
- ② 厨房内専用靴、作業着の着用
- ③ 手洗い、アルコール消毒の徹底

検便は月1回(夏場は2回)、訓練生および指導員ともに義務づけている。

専用靴については長靴を、作業着はそろいのものを個々人で購入することとしている。

手洗いについては第一段階で練習したものを徹底させている。

厨房内作業については午前中食品加工作業、午後は食器や調理器具などの洗浄作業を中心として行っている。

食品加工作業は主に野菜のカット等で包丁やピーラーを使った作業を行う。実習場厨房での作業とは違い、多数の人が実際に食べる食事を作るため量も

多く、スピードが求められる。また、業者の商品として出されるため完成度も求められる。

洗浄作業では食器洗浄機を使用しての作業を行い、実習場厨房での訓練よりも大量の数や種類を扱わなくてはならないうえに、限られた時間内での作業が求められる。

厨房内作業において、課題が明らかになった場合、再度第一段階に立ち戻り、実習場内厨房で補完訓練を行うこととしている。

(ハ) 第三段階

第三段階では、実際に就労を目指す事業所において職場実習を行う。

ここでは、就労後実際に携わることとなる作業内容の把握や本人のその職場環境での適応状況を確認し、就職に向け目処が立ったときは実習終了後施設内において残りの訓練期間を、求められる技能の向上に充てる。

□ 接遇・接客訓練

接遇・接客業務への従事については本人の希望およびその客観的な評価としての適性が求められることから、すべての訓練生が完成を目指して習得する必要はない。しかしながらどのような業務に携わる場合においても、最低限の対人技能を身につけることは必要であることから、すべての訓練生に対し接遇・接客訓練を実施している。

接遇・接客訓練では、当初は指導員が客となって練習を行うが、緊張感の持続が難しいことから、訓練場面設定上の工夫が必要である。具体的には、毎年7月に開催されているアビリンピック岡山大会出場を目指し、大会の約1ヶ月前から喫茶サービス訓練を行う。アビリンピック以外にも外部イベント等において喫茶サービスのデモンストレーションを行うことなど、より実際に近い形の訓練場面を作ることに努めている。また、同様の理由で吉備職リハへの来客や会議の際にコーヒーのデリバリーサービスを行うことにした。これは喫茶店での飲料サービスとは異なり、緊張した会議の最中にサービスを行うための様々な留意点を理解した上での対応が求められる。

初対面の客を相手にする場合、訓練生には緊張や戸惑いが見られるが、実践回数を重ねるにつれ、自分自身に接客に対する自信が付きスムーズな対応ができるようになる。こうした繰り返しの接遇・接客訓練を行うことにより、就労後必要となる基本的な

対人技能の習得を目指している。

表2 接客業務に係る技能習得への取り組み

月	訓練内容	行事
4	○導入訓練における接遇体験	入所式
5	・食堂接遇 ・コーヒーサービス	
6	○ﾌﾟﾘﾝｼﾌﾟﾙ 県大会に向けた練習	ﾌﾟﾘﾝｼﾌﾟﾙ 県大会
7	・模擬喫茶店における接客	
8		
9	(ﾌﾟﾘﾝｼﾌﾟﾙ 全国大会の練習)	
10	○ｸﾞｰｸﾞﾙでの模擬喫茶 ○文化祭(喫茶店)に向けた練習	ﾌﾟﾘﾝｼﾌﾟﾙ 全国大会 文化祭
11	・模擬店として喫茶店を行い、 訓練の成果を披露する。	
12	適宜、センターへの来客者や会議	
1	等にコーヒーデリバリーサービス を行う。	
2		
3		修了式

ハ その他

厨房・生活支援サービス実務コースでは、訓練生に危険な道具を使って作業しているという意識をしっかり植え付け、安全に作業を行うことをいつでも心がけられるようにしておく必要がある。そのため、より現場に近い形での危険予知訓練が行うことができるよう教材をそろえたり、実際に事故が起こった場合の指導員側の対処方法についてもしっかり学んでおく必要がある。

4 まとめ

厨房内作業での就労については、就労直後から調理に携わることはほとんどなく、下積み経験の積み重ねが必要となる。この場合においても、職業訓練で調理の基本技能を身につけることにより、下ごしらえなどの作業にも携わりやすくなる。また業務の全体像を把握していることにより、自分が担当している作業の重要性が理解でき、意欲の継続・向上に

つながる。したがって、施設内において基本的な知識・技能を身につけた上で職場実習を行い、業務の一連の流れを理解させるとともに、そこで明らかになった課題を再度施設内での訓練により補完するという流れは、厨房内作業での就労を目指す場合、特に重要である。

吉備職リハにおける厨房・生活支援サービス実務コースの訓練は、ようやく本格的に動き始めたばかりであり、今後解決すべき課題も多い。今後、事例を重ねていくなかで更に検証・改善を行い、その成果について報告していきたい。

<参考文献>

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 職業リハビリテーション部：「障害者職域拡大訓練カリキュラム研究会報告書」,2006.3

障害者就業・生活支援センターにおける 知的障害者の「新たな職域」開拓に関する調査研究

○清水 潤（秋田県立稲川養護学校 教諭）

内海 淳（秋田大学教育文化学部）

1 背景と動向

知的障害者の「新たな職域」開拓が知的障害養護学校高等部の進路指導や知的障害者雇用・就労において近年の課題となっている。「新たな職域」開拓の背景は知的障害養護学校高等部や知的障害者授産施設等における就職率の減少・低迷、産業構造の変化である。また、厚生労働省が示した「福祉施設から一般就労に移行する者を現在の4倍以上とすることが望ましい」¹⁾などの数値目標の影響は大きく、今後、「新たな職域」開拓の必要性が一層増してくると考える。

「新たな職域」開拓に関する取組は労働分野が先行しているが、福祉・教育分野においても先駆的取組がみられる。先駆的取組の特徴は各分野や企業との連携である。特徴的職域は介護補助や簡易事務であり、急速な高齢化・情報化といった時代背景を受けている。中でも介護補助での就労可能性は大きく、障害者職業総合センターの「知的障害養護学校卒業生の新職域に関する調査」²⁾が「介護関連」「介護以外」に分けて実施したことにも象徴される。

「職域」³⁾は「各職業の範囲や職業に従事する場所・職場」を意味する。知的障害者の「新たな職域」の明確な定義はないが、従来の製造業を中心とした職域に比して、サービス業を中心とした職域を「新たな職域」と言うことが多い。

なお、本調査と同様の調査を知的障害養護学校高等部と地域障害者職業センターにも実施したが、今回の発表では障害者就業・生活支援センター(以下「センター」という。)の調査結果について報告する。

2 目的と方法

目的は知的障害者の「新たな職域」開拓に関する認識や取組の全国的状況の把握である。

方法はアンケートによる全国調査である。2005年3月に調査票を郵送により配付し、回収した。対象はセンター75カ所(全数:調査時点)である。回答は就業支援担当者に依頼した。

調査内容は次の5点である。

- ・センターの概要と就職状況
- ・「新たな職域」に関する基礎訓練と職場開拓
- ・組織化されたネットワークによる「新たな職域」開

拓

- ・「新たな職域」開拓に必要な事業所支援と制度
- ・「新たな職域」開拓における今後の課題等

3 結果と考察

(1)回収状況 回収率は61.3%(46カ所)であった。

(2)就職状況(表1)

就職者数に占める「新たな職域」の割合に大きな変化はないが、就職者実数は年々大きく増加していた。

(3)「新たな職域」に関する基礎訓練と職場開拓

表1 就職状況

	平成14年度 (N=29)	平成15年度 (N=36)	平成16年度 (N=43)
就職者数	264	442	727
うち新たな職域	41(16%)	61(14%)	116(16%)
介護補助	12	13	25
保育補助	2	2	7
簡易事務・商品管理	12	19	35
販売・接客	12	23	38
その他	3	4	11

「新たな職域」に関する基礎訓練と職場開拓については87.0%のセンターが必要を感じていた。その理由では「産業構造の変化」に続き、「本人主体」を視点とする回答が多かった。また、基礎訓練と職場開拓では取り組んでいる割合に差があり、取組のない割合は基礎訓練の中でも「新たな職域」を意識した訓練・作業種目の設定が69.5%と最も多かった(他は表2と3を参照)。その理由は第一に併設施設での基礎訓練の有無、第二に職場開拓の方が個別性が高く、取り組みやすいこと、第三に主担当者が異なり、認識に差があることが考えられる。今後、「新たな職域」に関する基礎訓練を促進するためには、第一に就労相談や基礎訓練から一般就労まで有機的な

表2 基礎訓練の取組(訓練・作業上の工夫・配慮点) (N=46 *複数回答)

工夫・配慮点	回答数	%
職場見学の実施	18	39.1
応対や状況判断に関する内容の取り入れ	15	32.6
職業訓練プログラムやマニュアルを参考	11	23.9
安全・衛生や管理に関する内容の取り入れ	11	23.9
作業場所の環境の工夫	10	21.7
教材の工夫(ビデオ、学習プリント等)	9	19.6
事業所等の外部講師の指導	7	15.2
その他	1	2.2
特にしていない	18	39.1

内 容	回答数	%
段階的取組としての職場見学や職場体験	29	63.0
職員の職場体験や職務分析	18	39.1
研修会（見学会や講演会など）の実施	15	32.6
事業所向けセミナーや懇談会の実施	13	28.3
利用者の資格取得	13	28.3
地域の産業や職域の分析	10	21.7
開拓用リーフレットの作成	10	21.7
事業所向けアンケートの実施	5	10.9
事業所から仕事の受注	4	8.7
その他	1	2.2
特に取り組んでいない	10	21.7

仕組みを作り、十分機能するよう基礎訓練担当者と就業支援担当者が連携して取り組むことが必要である。第二に基礎訓練に外部の場所や取組を活用することが必要である。

(4) 組織化されたネットワークによる「新たな職域」開拓

組織化されたネットワークによる「新たな職域」開拓については 82.6%のセンターが必要性を感じていた。その理由は「情報の共有化」が最も多く、連携の拠点としての役割を果たすため、設置間もないセンターでは十分な情報を有していないためであると考えられる。また、「新たな職域」開拓も含め、職場開拓に関する内容を行う組織化されたネットワークは 65.2%のセンターに存在しており、ネットワーク形成が進んでいると言える。中でも、センターとの関係作りが重要な関係機関・団体は「地域障害者職業センター」「福祉関係施設・機関」である。今後は事業所に理解を求め、事業所のニーズを把握するためにも事業所団体が加わることが一層必要である。なお、表 4 に組織化されたネットワークで取り組んでいる内容を示した。「事業所情報の交換や共有」の他にも様々な具体的取組が行われている。具体的な取組は組織化されたネットワークを機能させ、形骸化しないようにするためにも不可欠であると考えられる。

内 容	回答数	%
事業所情報の交換や共有	25	83.3
研修会（見学会や講演会など）の実施	15	50.0
共同で職場開拓や職務分析	14	47.0
事業所向けセミナーや懇談会の実施	8	27.0
開拓ノウハウの共有	8	27.0
地域の産業や職域の分析	7	23.3
開拓用リーフレットの作成	5	17.0
事業所向けアンケートの実施	4	13.3
「新たな職域」に関する事業の実施	3	10.0

(5) 「新たな職域」開拓に必要な事業所支援と制度

事業所が必要とすると考えられる支援等では「ジョブコーチ等の人的支援」が 86.4%、有効と考えられる

既存の制度・事業等では「職場適応援助者事業」が 91.1%と最も多く、ジョブコーチの必要性・有効性が示された。その理由はジョブコーチ支援が「受け入れる余裕がない」「知的障害者について分からない」「できる仕事がない」といった開拓時の事業所の声に応える支援だからであると考えられる。また、有効と考えられる既存の制度・事業等では「障害者試行雇用事業」も 91.1%と最も多く、「試しの期間」の有効性が示された。なお、ジョブコーチに関する動きでは「職場適応援助者助成金」の新設や厚生労働省の「平成 23 年度末までに職場適応援助者が全国で 800 人養成されることを目指す」¹⁾といった指針がある。量的拡大とともに質の高い人材養成が重要な課題である。

(6) 新たに開拓する必要性や可能性の高い職域と今後の課題

今後、開拓が可能または期待できる「新たな職域」では、「介護補助」が 17.4%と最も多かったが、「無回答」が 52.2%を占めた。就職状況は厳しいが、「地域を見直し、耕す」といった積極的姿勢が必要と考える。新たに開拓する必要性や可能性の高い職域は、「介護補助」と「喫茶接客」である。特に「介護補助」については、センターが福祉分野でもある利点を生かし、同一法人施設や地域の福祉施設を積極的に活用する必要がある。

今後、「新たな職域」開拓を進めていく上で、組織化されたネットワークの中心的役割が期待される「障害者就業・生活支援センター」の量的拡大が不可欠である。よって、厚生労働省が「中長期的にはすべての圏域に 1 か所ずつ設置することを目指す」¹⁾と示したことへの期待は大きい。

【文献】

- 1) 厚生労働省告示：「障害福祉サービス及び相談支援並びに市町村及び都道府県の地域生活支援事業の提供体制の整備並びに自立支援給付及び地域生活支援事業の円滑な実施を確保するための基本的な指針」(2006.6.26)
- 2) 障害者職業総合センター：「サービス産業を中心とした未開拓職域における就労支援に関する研究（調査研究報告書No. 61）」(2004)
- 3) 日本職業リハビリテーション学会：「職業リハビリテーション用語集 第2版」p.52(2002)

【謝辞】 本調査にご協力いただいた皆様に対して、心より感謝申し上げます。

一般就労に向けた指標づくりの試み

—各訓練生の行動特性の把握と個別支援について—

○黒岩直人（茨城県南部障害者雇用支援センター 指導員 産業カウンセラー）
森川 洋（東海女子短期大学 介護福祉学科 講師）

1 はじめに

茨城県南部障害者雇用支援センターにおける訓練生の職場定着率（平成12年～18年9月末現在）は58.2%であり、4割以上の者が離職する現状にある。離職による就労不安の助長や求人の有無も含め、職場への定着は重要な課題であると考えられる。職場に定着するという行動の継続性は、その目的と強い意志が不可欠である。平成16年の「障害者の就労支援に関する今後の施策の方向性」における基本的な考え方の中でも「障害者」の「働く意欲¹⁾」といった表現が用いられている。また、廣江²⁾は精神障害者の一般就労支援に関する考察において「保護環境的」な「授産モデル」から「自己効力感 (self-efficacy) の向上を柱とするエンパワーメントモデルによる実践」という方向性を示している。

このように障害者が一般就労を継続し、社会生活を営む上での支援は、単なる保護環境的なもののみならず、意欲的に取り組むための主体性の確立が必要であると考えられる。そこで本研究は、訓練生の主体性に関する評価として、「社会生活能力」の評価構造を検討し、評価表の作成を試みることを目的として実施した。なお、主体性の評価は、入所後の訓練生の心理的な課題への配慮、及び就労後の問題行動の発現と対処方法への予測など、臨機応変な対応の必要性という観点から今回の試みを行った。

2 方法

(1) 対象及び評価の方法

対象者は当センターを利用後、一般就労した就職者27名である。対象者の属性は(表1)の通りである。平均年齢(標準偏差)は24.8(7.1)歳、就労期間は9.0(6.7)ヶ月であった。離職者9名の離職理由は、「就労意欲の低下」が4名(14.8%)、「問題行動を起こしたため」および「職場への不適応」が2名(7.4%)、「会社の都合」が1名(3.7%)であった。

評価項目は、社会生活能力総合評価表として、身辺自立、意見交換、集団参加、自己統制、対人関係能力、認知能力(詳細は後述)の6項目である。

評価は、当センター指導員4名が地域障害者職業セ

「表1 調査対象者の属性」

属性	人数	(%)
性別(N=27)		
男性	21	(77.8)
女性	6	(22.2)
年代(N=27)		
20歳未満	9	(33.3)
20歳代	10	(37.0)
30歳以上	8	(11.1)
現在の就労状況(N=27)		
就労中	18	(66.7)
離職	9	(33.3)
離職歴の有無(N=27)		
離職歴有	16	(59.3)
離職歴無し	11	(40.7)
現在の就労状況×離職歴(N=27)		
離職者	9	(33.3)
就労者(離職歴有)	8	(29.6)
就労者(離職歴無)	10	(37.0)
障害の種類(N=27)		
身体障害	1	(3.7)
知的障害	24	(88.9)
精神障害	2	(7.4)
知的障害の程度(N=24)		
中程度以上	9	(37.5)
軽度	15	(62.5)
就労期間(N=27)		
6ヶ月未満	11	(40.7)
6ヶ月以上1年未満	6	(22.2)
1年以上1年6ヶ月未満	7	(25.9)
1年6ヶ月以上	3	(11.1)

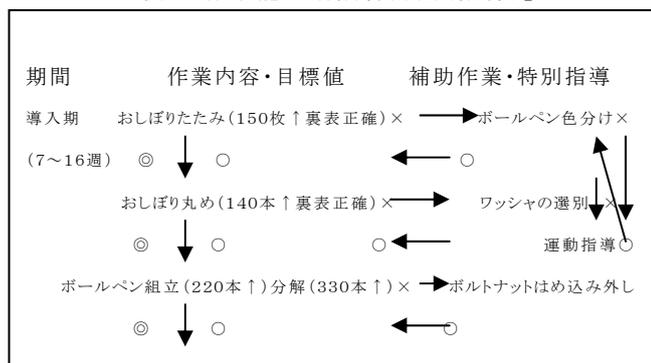
ンターの職業評価及び当センターの訓練状況を記したファイルなどを参考に評価を行い、各指導員の評価を集計、平均値を求めた。更に得点率として、百分率で表したものを社会生活能力スコアとした。実際の訓練生には、体験入所開始から2週間で重点項目による評価を行い、正式入所後は1ヶ月ごとに評価を行い問題の推移を確認する。

(2) 社会生活能力総合評価項目の作成

評価項目の作成にあたって、以下の二つの支援を実践していく中で、主要な枠組みを抽出した。支援については次のように考える。主体性の確立には刺激に対する反応として、外部刺激、つまり社会化の視点が必要であると考え、一つは労働環境からの支援、もう一つは生活環境からの支援を掲げた。

労働環境の支援として、①作業マニュアルと作業目標の明示②作業データの整理・分析③ステップアップ方式による作業能力別訓練計画の採用を行った。中でも②での各訓練生の作業能力や状態を把握し、訓練生自身へフィードバックしていくことは、課題発見とその克服に努める一助になると思われる。しかし、時間の経過と共にモチベーションの低下がみられるようになり、作業能力の伸び悩みなど意欲が低下した状態も課題となった。そこで他県の障害者雇用支援センターのケースを参考に③の課題達成によるステップアップ方式(作業能力別訓練計画:表2)の採用を検討し実施した。

「表2 作業能力別訓練計画(抜粋)」



作業能力別訓練計画は単純な作業からより高度な作業へと段階的に進んでいく。各作業には目標数と条件を明示し、2週間の作業期間を設定する。難易度に応じて平均値も上昇するため、段階的に達成基準も上げている。

生活環境からの支援の必要性は、通所から作業準備、遂行など、訓練生自身による行動の反復が意識の向上に大きく影響すると考えた点にある。支援の内容として、カウンセリングや運動指導、調理実習が挙げられる。特に運動指導は、感覚の統合を図ることを目的に作業能力別訓練計画に基づき、補助作業の遂行が困難で運動機能に課題がみられる場合に実施している。内容はバランスボール、エアロバイク、ランニングマシンを使用、ペースの指示とその処理方法により課題を遂行する。平成16年4月から平成18年9月末までに、7名の訓練生に実施した。運動指導の実施により得られた結果の代表例は以下の通りである。

- ・ 手指の動きに課題があり、心身共に緊張がみられた者が1ヶ月間運動を実施し、ある作業の達成率が0%から53%に向上した。
- ・ 著しく集中力に欠け、習熟がみられなかった者が実施後2週間ほどで同一作業の達成率が133%向上した。
- ・ 情緒面の変化として、統合失調症により半日訓練

で終わっていた者が、運動実施により終日訓練が可能となり就職。勤務は1年続いており、現在はフルタイムである。

このように就労への移行には、身辺処理をはじめ基本的な対人関係などの主体的な行動の獲得が不可欠であると考えられる。また、S-M社会生活能力検査³⁾、EQ⁴⁾(Emotional intelligence Quotient)、マズロー⁵⁾による欲求の階層理論なども参考に、身辺自立、意志交換、集団参加、自己統制、対人関係能力、認知能力の6項目を抽出した。各項目の内容は以下の通りである。

「表3 社会生活能力総合評価表」

氏名		障害名・程度		入所日	性別
		評価			所見など
社会生活能力項目		3点 (+)	2点 (±)	1点 (-)	
身辺自立	排泄◎				
	身だしなみ△				
	移動◎				
意志交換	作業準備性				
	挨拶・返事◎△				
	傾聴態度◎△				
集団参加	報告・連絡・相談◎△				
	積極性				
	柔軟性◎△				
自己統制	他者の受容◎△				
	自他の区別◎△				
	注意力・集中力				
対人関係能力	謙虚さ				
	情緒安定性◎△				
	責任感・決断力				
認知能力	素直さ				
	適応性				
	ルールの遵守◎△				
小計	行動抑制				
	協調姿勢				
	共感性				
合計	障害の認知・受容△				
	自己理解・認識				
	他者の理解				
	役割行動(社会認知)				
	問題処理能力				
小計					◎は知的障害者における重要評価要素
合計					△は精神障害者における重要評価要素

①身辺処理…最も基本的な主体的な行動である。身体機能の問題がなければ、概ね遂行可能であり、未確立の場合は、依存度が高く、一般就労への移行は困難であると考えられる。

②意志交換…挨拶をはじめ、自らの意向を伝えるコミュニケーション能力である。意志交換能力が低いと良好な社会生活の継続が難しく、自己表出の機会も少ないためにストレスを感じやすく情緒が安定しない傾向がある。適宜コミュニケーションを取る必要がある。

③集団参加…家族以外の小集団に対する基本的な行動様式である。意志交換との関連が強く、意志交換が高く、集団参加が低い場合は自己中心的で、一方的なコミュニケーションである場合、集団参加のみ高い場合は、依存的追従型としてのケース、両者が低い場合は自閉的傾向が強く基本的なコミュニケーション能力に課題がある。孤立から、不適応行動が生じやすい。

④自己統制…感情や行動を制御し安定した社会生活を営む能力である。自己統制力の低さは、自己中心性の強さであり、社会経験の乏しさでもある。独善的、

利己的側面が強く、不適応行動が生じやすい。適切な評価と統制感覚の学習が必要である。

⑤対人関係能力…対人及び集団における基本的な社会交渉能力である。低い評価の場合、注意指示を受け入れ、適切な行動をとることが難しい。社会秩序に対する認識に乏しいため、相互主体的なコミュニケーションの機会が必要である。

⑥認知能力…障害の受容をはじめ自他の情動を理解する客観的能力である。認知能力の低さは、周囲に対する攻撃性と成長を阻害する要素である。専門機関の評価と客観的なデータやアサーティブなコミュニケーションにより自己認識を促す。

(3) 分析

社会生活能力総合評価表に関する26項目の回答につき「自立している(3点)」「自己意識があり指導により改善可能(2点)」「再三の指導によっても改善がみられず、且つ準備訓練期間内での改善が期待できない(1点)」を付与した。重要評価要素(表3参照)を基本に、各指導員の評価を当センター職員7名で協議、総合評価とした。

得られた総合評価を性別、年代、現在の就労状況、離職歴の有無、現在の就労状況×離職歴の有無、障害の種類、知的障害の程度、就労期間別に平均値と標準偏差を算出した。その後、性別、現在の就労状況、離職歴の有無、知的障害の程度に関する各総合評価は、t検定を用いて、年代、現在の就労状況×離職歴の有無、障害の種類、就労期間の各総合評価は、一元配置分散分析を用いて、それぞれの属性による相違を検討した。統計的解析にはSPSS 10.0j for Windowsを用いた。

なお、本評価は、本人及び保護者に対して個人情報として取り扱い、第三者への開示はしないとの了承を得て実施している。

3 結果

属性別の社会生活能力総合評価の概要を表4に示した。

社会生活能力総合評価の平均値(標準偏差)は、男性66.4(13.2)、女性62.3(12.9)であり、性差は特にみられなかった。年代では、20歳未満74.8(11.2)、20歳代61.9(10.9)、30歳以上59.5(12.8)であり、有意差がみられた。具体的には、20歳未満の者の社会生活能力総合評価が、30歳以上の者に比べ有意に高く、現在の就労状況では、就労中の者が、離職者よりも有意に高かった。離職歴の有無は、離職歴有りの者が、離職歴無しの人に比べて有意に低かった。また

現在の就労状況と離職歴の有無をあわせた、離職者、就労者(離職歴有)、就労者(離職歴無)の三者間においても、有意差がみられた。具体的には、離職者は、就労者の離職歴有りの者及び無しの人と比べて、有意に低かった。障害別では特に差はみられず、知的障害の程度および就労期間においても同様の結果であった。

「表4 属性別の社会生活能力総合評価」

属性	人数	社会生活能力総合評価	有意差
性別			
男性	21	66.4±13.2	
女性	6	62.3±12.9	
年代			
20歳未満	9	74.8±11.3	
20歳代	10	61.9±10.9	*
30歳以上	8	59.5±12.8	
現在の就労状況			
就労中	18	71.7±10.8	***
離職	9	53.0± 6.2	
離職歴の有無			
離職歴有	16	60.4±11.7	*
離職歴無	11	72.9±11.5	
現在の就労状況×離職歴			
離職者	9	53.0± 6.2	
就労者(離職歴有)	8	68.1±10.7	***
就労者(離職歴無)	10	74.6±10.6	
障害の種類			
身体障害	1	80.0	
知的障害	24	64.8±13.1	
精神障害	2	66.0±15.6	
知的障害の程度			
中程度以上	9	59.9±12.6	
軽度	15	67.8±12.9	
就労期間			
6ヶ月未満	11	67.6±12.2	
6ヶ月以上1年未満	6	61.0±17.7	
1年以上1年6ヶ月未満	7	65.4±12.5	
1年6ヶ月以上	3	66.7±13.0	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

4 考察

社会生活能力スコアは、年代、現在の就労状況、離職歴の有無との関連がみられたといえる。

年代における20歳未満と30歳以上の対象者における社会生活能力スコアの差は、次のように考える。30歳以上の対象者が暮らしてきたこれまでの生活環境は、従来型の保護的な中での支援が中心である。一方、20歳未満の対象者は社会福祉基礎構造改革などを契機とし、利用者主体という視点から、当事者自身も社会に適応していくことが求められる環境の中で、社会性を身につける機会が比較的得られていると考えられる。いわば若い世代は統制的な環境に対して先

入観が無いことから順応性が高く、比較的年代の高い世代は依存しやすい環境の中で暮らし、改めて一般就労という統制的な要素が求められる環境への順応を再構築する必要性に迫られてるのかもしれない。

現在の就労状況及び離職歴の有無において、就労者が離職者よりも、離職歴の無い者が有る者よりも、社会生活能力スコアが高かった点については次のように考える。これらの結果は、社会生活能力評価が、一般就労への移行及び職場定着を促進していくためのひとつの判断材料としての可能性を示すものではないだろうか。就職先での問題行動や意欲低下などの可能性を事前に予測し、離職を防ぐための手段として、社会生活能力評価の有効性が考えられる。本研究の対象者は、当センター利用後、一般就労した就労者である。今後は体験入所時から入所、退所後の就職およびその後の就労状況に至るまでの縦断的なアプローチの中で、社会生活能力評価について検討していく必要があると考える。

離職者及び就労者(離職歴有)並びに就労者(離職歴無)の三者比較では、離職者と就労者(離職歴有無共)との間で差がみられた。前述した現在の就労状況、および離職歴の有無においても、就労中と離職歴が無い者のスコアが高かったという点も含めて次のように考える。知的障害者の一般就労継続について、陳⁶⁾は職場の同僚による支援活動のあり方を検討した中で「非障害者と同じ職場で長期にわたり働くという経験が『刺激』となって、知的障害」を持つ対象者を「発達、成長させ、自立の意識を抱かせるに至っている」可能性の存在について指摘している。いわば就労の継続ということが主体性や社会性を育てる要因になっていると考えられる。K・ビューラー⁷⁾は、『人は、困難を克服する喜びから自発性を有し、成長する』という機能の喜びによって自己実現を図っていくとし、C・ロジャース⁸⁾も『自分を強化発展させ、積極的に生きようとする傾向』としての実現傾向を挙げ、人間には潜在的な成長欲求が内在していると明言している。

しかし、成長過程には段階的な学習による社会化の過程が必要であると考え。訓練生は、学校や職場で適応できず、多くの問題を抱えているケースが殆どである。このような現状の中、職業準備訓練を進めていく中で、生き生きとした行動に変容し、就職していく訓練生は少なくない。その一方でこうした成長過程は、全ての訓練生にみられるわけではない。就労へのスムーズな移行は、準備訓練に適応した訓練生によるもので、準備訓練に適応しない訓練生は仮に職に就いたとしても不適応行動や離職に至るケースが殆どであ

る。その対象者を本研究において調査した結果、社会生活能力評価が低い状態であることが明らかになった。さらに離職した殆どの訓練生が再就職に至っておらず、就労に対して消極的になり在宅や施設に移行するケースも多く見受けられる。一人の人間として自立して社会に巣立ってもらいたいという願いは当然のことであるが、社会に巣立つのは本人そのものであることを忘れてはならないのではないだろうか。主体性を欠いた過度の要求は、不安や恐怖心など孤独な心理状態を助長するものと思われる。離職や問題行動が生じる全てのケースにおいて無関心又は過保護な養育環境が、これまでの関わりの中で見受けられた。欲求の階層理論⁹⁾に基づけば、潜在的な成長欲求は、安全な感覚のもとで発揮される。志賀¹⁰⁾は新たな課題として『比較的早い時期からの就業ガイダンスの必要性』を挙げている。親や生活支援機関に対する家族理解、家族支援の在り方など保護者主体の包括的な支援態勢が今後重要であると思われる。

5 今後の課題

今回の評価結果は指導員の視点のみであって、本人及び保護者の視点が含まれていない。主体性を評価する尺度であるならば、本人及び保護者の存在を無視することは出来ないであろう。前述した保護者主体の包括的な支援態勢が重要という視点からも、評価に関する検討から支援に至る段階の中で、保護者及び本人による評価が必要であると考え。今後、更に障害者の職業的自立に向けた支援の在り方について考察を進めていきたい。

引用文献

- 1) 障害者の就労支援に関する省内検討会議資料(2004.7.6)
- 2) 廣江仁「精神障害者とりハビリテーション7<2>」p164-169, (2003)
- 3) 三木安正 監修 旭学園教育研究所日本心理適正研究所 測定領域より 日本文化科学社(1980)
- 4) D.ゴールマン「EQ〜こころの知能指数」pp19-383 (株)講談社 (1996)
- 5) 斉藤勇編「人間関係の心理学」p117誠信書房(1983)
- 6) 陳麗婷『知的障害者の一般就労支援に対する職場同僚の支援活動について』社会福祉学45(2)56-66(2004)
- 7) K.ビューラー「幼児の精神発達」pp43-69 協同出版株式会社(1973)
- 8) 梶田叡一「自己意識の心理学」<第2版>p57-60東京大学出版会(1988)
- 9) 斉藤勇編、前掲書、p117(1983)
- 10) 志賀利一「働く知的障害者を支える事業:電機神奈川福祉センター7年の経過から」発達障害研究25(4)225-230(2004)

知的障害のある人の就労・予後実態調査

—過去 43 年間に A 通勤寮を利用した 114 名—

○打越理恵（（財）鉄道弘済会 弘済学園アフターケアセンター 福祉指導員）

打越昭宏・小林はづき・吉武誠一・渡辺博・三島卓穂

（（財）鉄道弘済会 弘済学園アフターケアセンター）

1 はじめに

A通勤寮は、知的障害のある人への一貫した支援を意図したK園の一部であり施設からの地域移行を目的としている。児童期に療育支援を受けた後の就労支援・就労継続支援を目的とし日本ではごく初期、昭和38年に開設された。

背景には、A通勤寮の創設以前10年間にK園から直接社会参加し就労した人は41名であり就労定着率は36.6%と低かった。この状況に対応するためにA通勤寮が創設された。A通勤寮の創設10年後の定着率は92.6%と飛躍的に伸び、中軽度知的障害の人たちの社会適応や職場定着は専門的な機関と職員の配置とがあれば十分にできることが示された¹⁾。

現在A通勤寮は、開設43年となり、A通勤寮を利用した人は114名（H18.1.現在）となっている。

今回の報告は、A通勤寮を経過した114名の利用者の追跡調査を行ったものである。

2 対象と方法

開設以来、平成18年1月現在までにA通勤寮を利用した114名（以下「利用者114名」と記す。）を対象とした。通勤寮の支援記録と日常支援での情報を整理した。

3 結果

(1) 114名の現状

一般就労を経験した人は114名中109名（95.6%）である。他の5名は入寮当初より福祉的就労の例である。平成18年1月の時点で一般就労を経験した109名のうち就労継続率は25名（21.9%）である。64名（56.2%）が福祉的なケアのある機関に移った。その他は22名（19.3%）、死亡が3名（2.6%）である（表1参照）。

表1 A通勤寮を通過した114名（利用者114名）の現状

一般就労	福祉ケア	その他	死亡	合計
25	64	22	3	114 (人)
(21.9)	(56.2)	(19.3)	(2.6)	100.0 (%)

(H18.1.現在)

(2) 就労継続年数について

利用者114名の中で、一般就労（特例子会社を含む）

の通算年数について整理した（表2参照）。

一般就労をはじめからリタイアするまでの一般就労継続期間は、5年未満が27.2%、5-10年未満が15.8%、10-20年未満が16.6%、20-30年未満が21.0%、30年以上が9.7%、その他が7.9%、不明が1.8%であった。

就労の継続を10年以上で検討すると47.3%になり、通勤寮を利用した約半数は長期就労つまりは比較的安定した職業生活を送れたことになる。

また意味があると思われる社会参加の経験という意味で5-10年の就労経験は15.8%であった。

就労が不安定であるといえる5年未満での福祉機関移行は、27.2%であった。

表2 就労継続年数

一般 就 労 継 続 年 数	1年未満	4	3.5
	2年未満	8	7.0
	3年未満	5	4.4
	4年未満	2	1.8
	5年未満	12	10.5
	10年未満	18	15.8
	15年未満	12	10.5
	20年未満	7	6.1
	25年未満	13	11.4
	30年未満	11	9.6
35年未満	5	4.4	
40年未満	4	3.5	
40年以上	2	1.8	
福祉的就労のみ		5	4.4
途中で福祉的就労経験		4	3.5
不 明		2	1.8
合 計		114 (人)	100.0 (%)

(H18.1.現在)

(3) 知的障害の程度について

利用者114名の知的障害の程度は、重度の人が20名（17.6%）、中度の人が43名（37.7%）、軽度の人が35名（30.7%）、不明の人は16名（14%）であった（表3参照）。重度の利用者が、就労継続期間が短期であり、軽度の利用者が長期であるという明確で単純な対応関

係は見いだされなかった。

表3 知的障害の程度

重度	中度	軽度	不明	合計
20 (17.6)	43 (37.7)	35 (30.7)	16 (14.0)	114 (人) 100.0 (%)

(H18.1.現在)

(4) 一般就労をリタイアした年齢について

通勤寮の支援として欠かせないのは、就労の定着と継続であるがライフステージを意識した支援の軸として欠かせないのは、一般就労からのリタイアの課題である。一般就労（特例子会社を含む）を経験した人は109名である。リタイアの時期（年齢）に関しては不明の11名、就労継続中の25名を除く73名を対象とした。結果は30歳までに福祉機関移行が累積17名（23.3%）、40歳までに39名（53.4%）、一般社会での定年と言える55歳では64名（87.7%）が福祉機関に移行していた（図1参照）。

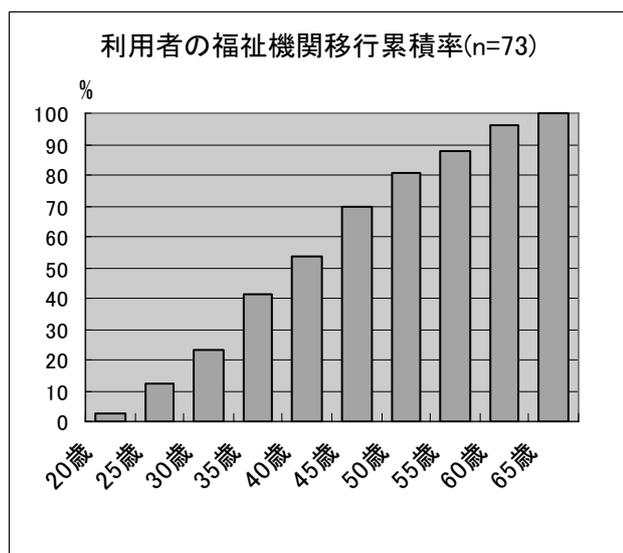


図1 福祉機関への移行累積率 (H18.1.現在)

3 考察 - ライフサポートにどのような支援が必要か

(1) 長期の就労を可能にする条件について

就労期間が長いことがそのまま生活の質の良さには直結しない。しかし現在の就労支援では長期に安定した就労は最大の課題の一つである。養護学校からの就労の定着が著しく低いこと、特に3年を越えての継続が困難なことを考えると、今回の、10-20年未満が16.6%、20-30年未満が21.0%、30年以上が9.7%という数字は、A通勤寮の支援形態が有効に作用していると見るのが妥当と考えられる。特に、長期の支援をする中では家庭にも、就労の場合にも、本人にもさまざまな危機が訪れる。その解決には、職場・家庭・本

人の特性に通じており、しかも機動性のある職員の配置が欠かせない。こうしたシステムを今後の新法体系の中に生かしていくことが必要であると考えられる。

(2) 就労を継続できる要件 - 知的障害の側面から

知的障害の程度が重い例がそのまま就労継続期間に対応していたわけではない。ただこれだけ重度といわれる人が就労もできていた。特例子会社を含んだ一般就労を長期に経験できるのは知的障害の程度のみで決まらないことを示していると言えよう。つまりは、知的障害の程度のみで安易に判断してはいけないことを示唆している。

ただ障害の重い人の就労を実現するには会社・家庭・専門機関のリンクした支援があることが必須であると考えられる。関係者が専門機関を中心としてリンクすることにより、たとえ障害が重くても就労希望がある例では就労は継続できていた。次に会社の理解である。例えば、自分の状況をうまく伝えられない点は大きな障害であるがA通勤寮と会社とは、連絡帳を使用して本人の状況を確認しあっている例がある。自閉症の利用者が多数いるA通勤寮は、他者には理解されにくい本人の言動に対して会社への説明・理解を支援をしてきた。なお障害の重さに関しては自閉症という視点からも次回に取り上げたい。

(3) 福祉的なケアのある場所への移行

およそ半数が40代で福祉機関に移行しているのは、個人差はあるにしても健常といわれる人たちよりも、約10年程度はリタイアの時期が早い可能性を示唆している。しかし、利用者によっては健常といわれる人たちの定年を越えてもなお就労継続している人たちが10%程度存在している点にも注目が必要である。

本人に無理をさせない視点、早期に老化の徴候を心理的・身体的に把握する視点が求められる。

4 おわりに

通勤寮の果たしてきた役割は、生活・就労の支援というふたつの柱がある。これを利用することにより、比較的長期に就労が可能なこと、障害が重い例でもそれは可能であることが示された。しかし一方でライフサイクルの支援の視点からは、健常者と比較して約10年程度早いリタイアの時期を検討することが必要である。そのためには現在のA通勤寮の機能を分散させず、生活支援、就労支援、相談機能など統合して進めることが重要であると考えている。

1) (財) 鉄道弘済会総合福祉センター 弘済学園：療育・支援要綱 2006 (平成18) 年度, pp.30, (財) 鉄道弘済会総合福祉センター 弘済学園 (2006)

重度知的障害者の就労継続に知的障害者通勤寮の利用が有効であった事例について

藤本 忠昭（北九州障害者就業・生活支援センター 就業支援ワーカー）

1 はじめに

北九州障害者就業・生活支援センター（以下、「支援センター」という。）福岡障害者職業センター北九州支所（以下、「支所」という。）は、平成11年度より、明確な役割分担、相互補完を基調としながら、地域就労支援ネットワークの形成に取り組んできた。

この7年間の障害者就業・生活支援の取り組みの中でより高度の専門性を必要とした、重度知的障害者の支援について事例発表をし、今後、支援センターを取り巻く福祉施設との有機的な連携のあり方について考察する。

2 就業・生活支援を通じての事例

事例1

【障害・支援前の状況】（支援センター）

男性、36歳。知的障害（重度）

幼少期から発達障害の疑いがあったものの家族がその事実を容認できず、普通学校卒業後、自衛隊へ入隊。2年後に親類の紹介で金属加工会社に就職。就職後、不適切な言動や身体能力のなさから、直ちに業務の遂行に支障をきたし、離職。

知人に知的な障害について指摘される。家族は父親と母親、視覚障害を持つ兄と4人暮らし。

【ニーズの把握】（支援センター）

退職後、公共職業安定所に再三出向くが、面談後、10数社から不採用の通知がある。その後、知的障害者更生相談所で療育手帳を取得。退職後2年を経過し、在宅期間が長くなっているため、基礎訓練の利用も含め、支援センター併設施設の利用を検討しながら就職を目指す方向で、支所に職業能力評価を依頼した。

【職業評価・情報収集】（支所）

身体面において、運動のぎこちなさが目立つ。精神面では、多弁で人懐っこいが、対人関係のとり方が未熟。社会性においては、指示の理解が乏しく、から返事が多い。金銭と労働の理解もすすんでいない。

整容面、身だしなみ等には無頓着である。

職業面では、手腕作業能力の低さや形態知覚力、空間把握力の障害が最も顕著である。また、場面にそぐわない言葉や女性に対して不適切な言動が窺え、対人関係での失敗がかなり予測される。

【職業リハビリテーション計画】（支所）

①職歴（自衛隊に勤務）があり、障害をオープンにすれば、再就労への可能性はであると予測される。

②生産性や理解力の低さ、対人関係のとり方、障害の家族を含めた受容のあり方等を勘案して、基礎訓練を行う事が適切である。

③職業準備訓練によって上記課題の改善が見込まれるため、訓練終了後、改善が図られた場合にはジョブコーチ支援など行い就労をめざす。

【基礎訓練】（併設施設）

（第1期）

訓練意欲の低下が窺えるも、本人に理解できうる指示を行えば、長時間の作業が可能。対人面では女性職員に対する不適切な言動があったり、ルールやマナーからの逸脱が目立つ。

（第二期）

訓練に対する意欲が出てきた。わからない事を聞いてくる等、積極的なかわりも見え始める。対人面での、ぞんざいな態度や不用意な発言は、改善されず。

（第三期）

作業内容の変更により、訓練を辞めたいとの訴え。就業支援ワーカーが併設施設に出向き、訓練目的の再理解や体力向上の必要性などを1時間程度教示、特に本人の就労に対する認識の甘さについてカウンセリングを実施。訓練継続となる。

（第四期）

訓練のポイントとして、成功体験を積みながらの自信の獲得や、役に立っているという意識付けをふまえた環境設定を実施する。作業意欲は維持されている。

（第五期）

集中して作業ができたものの、対人的な諸問題の解決が併設施設内では、ますます困難になってくる。環境を大きく変えてみる事での打開策を検討し、来月より企業での体験実習を行う事とする。

（第六期）

体験実習： 職務試行法 3週間

事業所： 障害者雇用に精通 6人雇用

職種： クリーニングの仕分け作業

評価： 事業所においては、動作の緩慢さは窺えるものの、真面目に仕事をこなす。課題で会った女性との不用意な接触や言動は、全く窺えない。採用段階を3つに分けるならば、2の評価。

課題： スピード面と作業手順の理解が遅くその都度指示が必要であった。

（第七期）

併設施設にて、課題をフィードバックし、検証してみる。女性職員との接触が不用意であった事、訓練施設の職員を軽く見ていた事、の2点を振り返る事ができる。次月より、雇用前提の職場実習に取り組む事にする。

【職場実習】（支援センター・支所）

職場実習：ジョブコーチ支援事業（福祉施設型）

期 間：3ヶ月
 事 業 所：食品会社
 職 種：保冷材の箱詰め作業

【ジョブコーチ支援の課題】

課 題：

- ①数の記憶がないために箱詰めできない。
5列×4×5段=100個（1ケース）
- ②休憩時間がわからない、記憶できてない。
→環境調整とする。
- ③作業量の要求水準が高い（5,000個/日）
ことに対する支援が必要。
- ④態度面については、基礎訓練で習得できており
支援を必要としない。

【ジョブコーチ支援内容】

- ①障害により対応が困難な作業を支援する。
ジグ（治具）の作成（あいうえお表）
- ②環境へのアプローチ
①によっても改善が困難な部分を事業所の環境設定を
図ることで対応。（キーパーソンの設定）
- ③作業量などは本人に目標値を立てさせる支援
表の作成→動機づけ、意欲喚起、向上を図る。

【事業主支援】（支援センター・支所）

- 本人の障害特性の理解を促す。
→記憶力、記銘力の低下している人。
- キーパーソンの配属を依頼する。
- 業務遂行助成金制度の説明

【家族支援】（支援センター）

- 1回/週の単位で、本人を含めた進捗状況と
課題解消についての意見交換。

【本人支援】（支援センター・支所）

- ジョブコーチによる支援
治具の開発や目標表の活用による支援。
支所との連携で専門性を付与したアドバイス。

【就労・フォローアップ】（支援センター・支所）

支所と支援センターの連携により、就職後1ヶ月間は
週1回、2ヵ月後は2週間に1回フォローアップを実施
するが、生活リズムの乱れや対人面や場面にそぐわない
言動や女性従業員との不用意な接触などが窺えた。

3 職業リハビリテーションの流れと連携

○事例支援の流れと役割分担

この事例は、図1のような流れとなっており、各段階
で各機関が次のように役割を分担している。

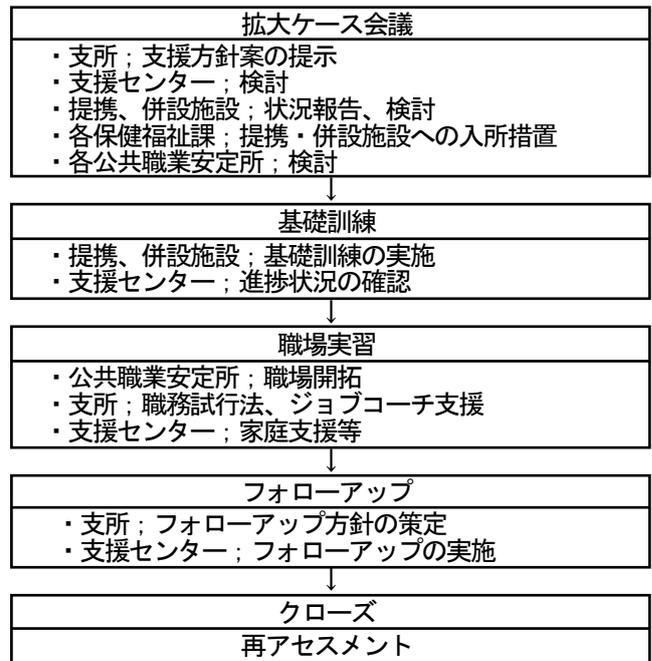
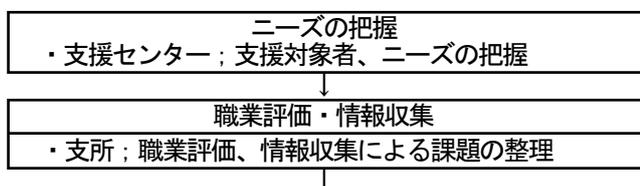


図1

4 ジョブコーチ支援中に工夫した点

工夫を要した箇所や治具、工程の流れ、目標表を写
真1に示す。

（保冷材）

（保冷材の箱詰め）



（あいうえお表）

（目標表）

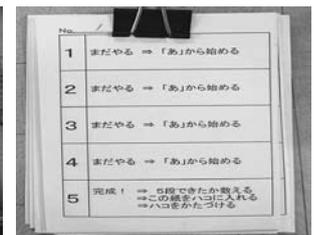


写真1

5 知的障害者通勤寮の利用検討

本事例の利用者の様に在宅や施設入所生活が長く、成
人後に療育手帳を所持した方は、障害の受容や自己認知
がすすんでおらず、家族の本人理解や周辺領域の理解に
偏りがあったりする傾向が顕著である。

また、本人を支える家庭基盤の脆弱さもさることなが
ら、生活全般にわたる支援が必要な方が多い。

このような事を踏まえ、生活場面を変える事で本人の
行動変容を期待し、知的障害者通勤寮(以下、「通勤寮」と
いう。)利用となった。

6 知的障害者通勤寮の生活訓練

通勤寮は、I ADL(手段的日常生活動作)を中核にした生活訓練と職業リハビリテーションが期待できる有期限の入所施設である。(写真2—1.2.3 と図2参照)

【生活ニーズの把握】(支援センター)

就職したものの、生活リズムが確立しておらず、夜更かし等が就労に影響する。

両親は視覚障害を持つ兄にかかりきりであり、本人への支援が望めない。金銭面での理解が乏しく、 unnecessaryな物品をあちこちで購入している。

整容面・身だしなみに無頓着で通勤着と作業着等の区別がつかない。対人関係での不用意な接触が多いため、社内でも孤立しつつある。

【生活リハビリテーション計画】(通勤寮)

①就労している利用者 30 名が集団生活をともにする中で、生活スキル(洗濯・掃除・整容・金銭管理・健康管理)の変容と向上が期待できる。

②仲間づくり支援の実施により、情緒の安定や適切な対人関係の構築が期待できる。

③当事者からのピアカウンセリングが有効である。

【生活基本訓練1】(通勤寮)

①生活リズム(起床・朝食・身繕い・出勤・帰寮・夕食・洗濯・小遣い帳記入・定期学習会・入浴・就寝)の自己把握・体得を図る。

(金銭支援)



写真2-1

【生活基本訓練2】(通勤寮)

女性への不用意な接触、セクハラ発言等に関しては女性職員とロールプレイを繰り返し、社会で容認できない事を客観的に自覚するように訓練することが、効果的でした。

対人関係においては、グループ別学習会にて「活動グループにおける役割と責任」を集中的に実施し、職員の支援からナチュラルサポートへの移行が図れた。また(生活基本訓練1・2)の実施を通し、生活面での改善とともに就労定着が見られるようになる。

(学習会) 講座:自由と責任



写真2-2

【生活自立訓練3】(通勤寮)

寮内自身体験室の利用を実施

訓練目的として、体験室を利用して、一人暮らしの体験をしてみることと電子ジャーで朝ご飯を作ることとし、2週間の生活の振り返りを実施。

①一人生活で淋しさがつものつた。

②時々、起床時間が守れない。(午前5時30分)

③洗濯がおろそかになった。

④食事時間を忘れる時がある。

等の課題はあるものの訓練開始前よりも生活支援項目があきらかに軽減している。

(皿洗い)



写真2-3

(自身体験室プログラム)

自身体験室 利用プログラム

担当	作成日 平成 年 月 日				
利用者氏名		昭和	年	月 日	歳
入寮年月日	平成	年	月 日	(年 月)	
就労年月日	平成	年	月 日	(年 月)	
利用期間	平成	年	月 日 ()	～	月 日 ()

ステップ1 (体験室初回とした利用)

ステップ2 (卒業生初回とした利用)

目的				
体験内容	チェック項目	特記事項		
	居室の利用 台所の利用 各書類の作成 朝食 夕食 買い物 点検確認 面談 金銭管理 その他			
会社	企業名		企業への連絡	
	出勤時間		帰寮時間	
現状	意欲			
	生活面			
	就労面			
	金銭面			
留意点	調理技術			

図2

【グループホーム入居に向けて】(通勤寮)

現在、通勤寮内では、模範となる先輩利用者として新人に慕われており、次の生活段階移行期である。自身体

験室での経験を踏まえると、本人の支援項目がグループホーム支援項目と重なる（金銭支援・食事支援・健康支援）ことから、本人も寮の支援員もグループホームでの生活が適切な選択肢であると見解の一致を見ている。

7 考察：通勤寮の利用が奏効した理由

ここで、本事例の利用者が、通勤寮の利用で奏効した理由を検討してみたい。

- ①家庭の支援が期待できない場合、通勤寮機能を利用し、重層的な生活支援を受けることができる。
- ②就業生活している集団が身近にいることなどから、モデルを介した生活リズムの獲得が容易であること。
- ③入所施設のため、グループワーク等が実施しやすく、彼らの日常生活から表出したSSTなどの活用が就業生活の課題解決に有効であること。
- ④地域で暮らす障害者(グループホーム・単身生活者・結婚生活者)の生活相談拠点になっており、ピアカウンセリングが恒常的にできる。(安心感)
- ⑤金銭管理をステップアップ式で実施しており、自分の給与に見合う生活が組み立てられる。
- ⑥地域生活移行前の訓練機能があり、就業によって得た収入を地域資源の利用による消費生活体験が可能である。(物品購入・理髪店・映画鑑賞等)
- ⑦ ①～⑥の経験を踏まえながら、利用者のエンパワメントを高めていく機能が通勤寮にあるといえるのではないだろうか。

8 おわりに

現在、支援センターの登録者は、166名(平成18年9月30日現在)である。この中で、成人後に療育手帳を取得した方が31名であり、内12名の方が通勤寮を利用した。この方たちの特徴としては、学齢期から青年期まで、障害の受容ができずに人知れず苦勞してきた方が多く散見されたが、通勤寮の生活リハビリテーション機能を十分に活用して全員、就労継続が果たしている。

一般の障害者自立支援法における新体系では、通勤寮の機能は、一般就労をしている障害者の夜間自立訓練の場(自立訓練・生活訓練)として、位置づけられたと言える(全国障害保健福祉主管課長会議：2006年8月)。

また、就労移行支援事業では、図3の様に企業就労を希望する養護学校卒業、離職者、在宅者、技術を習得し、在宅で就労・起業を希望する者が対象となり、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の連携の中で再チャレンジする仕組みが設定された。

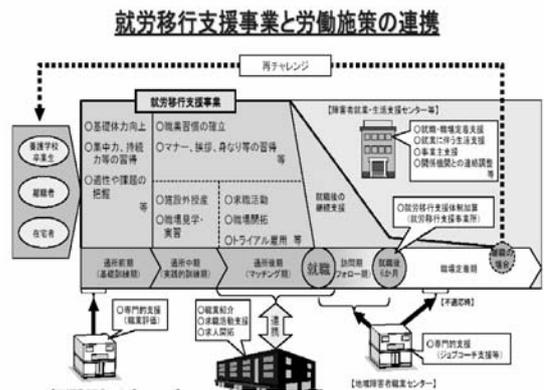


図3

今後、障害者には、それぞれの就労にむけて、就労移行支援事業や自立訓練事業、あるいは、就労継続支援事業A型など、身近な地域でマネジメントしながら、整備していかなくてはならない。

福祉サイドの強みである障害者の生活支援を包括し、就労のライフステージに沿った仕組みや手立てを踏まえたサービス展開が、図4のように各福祉圏域で試されようとしている。



図4

(参考文献)
堀内久美・藤本忠昭・野口洋平：北九州市における障害者就労支援ネットワークについて「国際職業リハビリテーション研究大会発表論文集」 p184(2002年)

厚生労働省ホームページ
障害者の雇用・就労促進のための関係行政機関会議資料：配布資料1・配布資料8(2006年4月)