

知的障害者に対する能力開発について

— 岡山県での取り組みから —

岡山県吉備の里能力開発センター 浅田 浩司
(元：県立能力開発校 生活指導員)

1. はじめに

知的障害者に対する能力開発について、現在、岡山県で実施している取り組みを紹介し、そのポイントについていくつかの考察を加えてみたい。

2. 岡山県吉備の里能力開発センターの取り組み

岡山県吉備の里能力開発センターは、岡山県の業務委託を受け、3年間の試行の後、平成8年度から開設された知的障害者通所授産施設である。

岡山県が昭和49年から進めてきた岡山県総合福祉計画のモデル的な役割を果たす吉備高原都市の中にあり、近隣には国立吉備高原総合リハビリテーションセンターや障害者多数雇用事業所である第3セクターによる吉備松下株式会社もあり、働く障害者をサポートする機能が充実している。

この施設では障害者の能力開発を実施するにあたり、そのアプローチを、障害をもつ個人の潜在能力を高めていくこと、その方法として、特に、その感性領域のトレーニングにウエイトを置いた活動を実施している。このことは、当施設の最大の特徴でもあり、全国でもあまり例を見ない先駆的で、ユニークな取り組みとなっている。

岡山県吉備の里能力開発センターでは運営の基本方針として次の5点を掲げている。

- ・ 本人の意思を生かしながら、進むべき方向を決定していくための的確な評価を行っていくこと。
- ・ 心を鍛え、心を豊かにしていくこと。

- ・ 潜在能力や優れた感性を発見・開発して、得意分野を獲得できるようにしていくこと。
- ・ 就労領域を拡大し、個性的自立・社会参加を促進していくこと。
- ・ ノーマライゼーション実現のための諸条件を確保していくこと。

具体的な機能は図1のとおりであるが、機能を大きく以下の3つに分けることができる。

総合相談部門、能力開発部門、ライフステージ支援部門であるが、それぞれの部門について、少し述べてみたい。

2.1 総合相談部門

当施設の利用希望者のほか、都市内外に住む在宅障害者やボランティア希望などさまざまな相談・問い合わせについて、関係機関と連携を図りながら対応している。また、インターネットを利用し情報の発信・PRに努めている。

2.2 能力開発部門

当施設の最大の特徴でもある感性領域の開発を中心に業務を展開している。

具体的には、絵画・切り絵・陶芸・木工・金工の部門について、それぞれ専門講師による指導をとおして、個々の持つ適性領域の開発、助長を行っている。

利用者は、さまざまな取り組みをとおして、得意分野を見つけ、また、数多くの作品を生み出すことでその感性を磨いていく。そして専門の講師の指導により、より完成度の高い作品に仕上げていく。こ

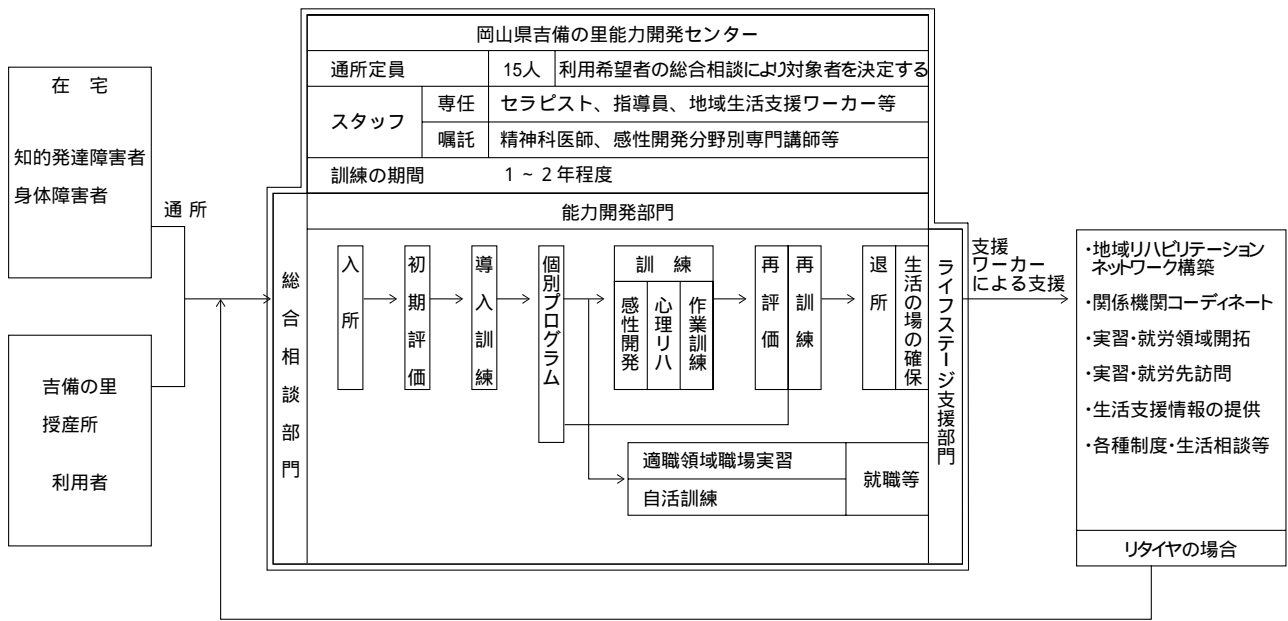


図1 岡山県吉備の里能力開発センターの機能図



図2 利用者 赤木主税さんの作品
「第10回Tシャツアート展入賞作品」

のプロセスの中で、彼ら自身がそれぞれの将来的な方向性を探していけるようなプログラムづくりにしている。また、彼らの本来持っている感性をさらに高め、潜在能力を導き出し、そして、社会生活の中で身につけていかなければならない力へつなげるための援助の方法でもあると考えている。得意な領域を獲得することが自信につながり、意欲の向上が芽生え、自立した生活へつながっていくことを目指すものである。

一方、心理的リハビリテーションの観点からも、感性領域での能力開発プログラムが心理療法の1つである芸術療法的な機能も果たしている。

あわせて、できあがった作品を授産品目として販売することが喜びや次への動機づけともなっている。個々のケースについては、さまざまなコンクールやコンテストに入選する作品も出てきており、障害という枠を超え、その感性の高さはあらゆる分野で認められている。

近年、障害者アートのムーブメントや豊かな暮らしの獲得のための手段として、少しずつこの分野への関心が高まってきており、岡山県においては、当施設がその先駆的な役割を確立しつつある。さらに少しずつではあるが他の施設や機関と連携を図りながら、情報のネットワーク化も計画中である。

その他の取り組みとしては、専任のインストラクターによる体力づくりや作業訓練、地域でのボランティア活動や社会見学などの所外行事、また、自活訓練や職場体験実習など幅広く設定されている。

2.3 ライフステージ支援部門

施設利用者の地域での生活や就労後のアフターケアなどについて、地域生活支援センターやその他関係機関と連携を保ちながら、また、一般就労にとられない個々の状況に合わせた個性的な自立の方法として感性領域プログラムに関する技術的なサポートも行っている。あわせて、彼らの社会生活を側面

からバックアップしていくためのネットワークづくりや障害者理解のための啓発・広報活動も積極的に実施している。

3. 岡山県における知的障害者の職業能力開発

岡山県における知的障害者の職業能力開発は、現在県立の4つの職業能力開発校のうちの2校で実施されている。

昭和63年度に岡山高等技術専門校に木工科が新設され、平成8年度から美作高等技術専門校に金属加工科、縫製科が併設され、現在3科30名の定員で1年訓練（短期課程）が行われている。対象は主に中学校の知的障害児学級の新卒者であり、養護学校高等部の卒業者、高等学校の卒業者や中退者、また、中途離職者も含まれている。指導員は各科に職業訓練指導員と専任の生活指導員（縫製科については女性）で訓練にあたっている。

当コースの最大の特徴は、いわゆる一般の職業能力開発校に特別コースとして設置されている点であり、一般就労を目指す訓練生にとって大きなメリットとなっている。就労経験のない訓練生は、1年後には事業所においてさまざまな世代の人たちと関わっていかなければならないのである。県立職業能力開発校では障害の有無、世代を超えた関わりが持て、その中で彼らは自然とコミュニケーションの能力を高めることができるのである。このことは彼らにとって、指導員が設定するどのプログラムよりも有意義で、実践的なものであろう。

そのほか、当コースの特徴についていくつかのポイントをあげてみていきたい。

3.1 選考について

当コースの選考については、筆記試験、体力・実技試験、健康度調査、本人、保護者および担当教員との面接を行う。

以上の点について、1年間の訓練の後の就労を目標に、訓練することが適当であるかについて総合的に判断し合否を決定している。また、これらの情報は、障害者職業センター等の評価と合わせて、入校

後の訓練プログラム作成のための基礎資料ともなっている。

3.2 職業訓練について

生活指導員の立場から、技能訓練部分については専門外であるため多く触れないが、生活指導部分を中心に紹介する。

選考時の資料を中心に、個々のケースについて、訓練すべきポイントを絞り込み、訓練生本人や保護者の意向を取り入れながら1年間の訓練計画をたてている。訓練にあたり、訓練を実施する側と本人・保護者との間で、本人の現在持っている能力の評価について共通した認識が持てるように工夫している。保護者によっては、本人の能力を実際以上に甘く見ている場合や、逆に、過干渉になり本人の成長の妨げとなっている場合も少なくないからである。

訓練の内容については、当該科の技能の習得だけにとらわれず、個々のニーズに合わせ、可能な限り幅広い生活経験ができるようなものにしていく。訓練生の特性ゆえに、なによりも就労意欲を高めることを第一目標に置き、金銭管理等を含めた生活指導や社会性を高めるための校外行事などを技能訓練と同じ程度のウェイトで設定している。このことは、見方によっては職業前訓練的な要素が強いが、あらゆる角度からアプローチしていくことで、本人の側から就労意欲を高めていけるきっかけとなるような配慮からである。

3.3 評価について

訓練の評価については、技能習得面、体力面、生活面および社会性の点について実施している。生活面、社会性の向上を客観的に、しかも的確に測る指標の設定が難しく現在も模索中である。訓練期間中に何度か本人・保護者と面接を行い、方向修正しながら訓練すべきポイントについて確認を行っている。

3.4 追指導について

1年間の訓練を修了した訓練生のほとんどが一般事業所への就労を果たしている。

アフターケアについては、初年度に特にウエイト

を置き、事業所訪問等を実施している。その後は可能な限り関わりを持つような体制はあるものの、アフターケアを行う側の人的な限界もあり、問題が起きた場合の処理がそのほとんどになっているのが現状である。

4. 職業能力開発校修了生の現況調査

岡山県立職業能力開発校の特別コース訓練の修了生は、平成9年度の修了生までで2校合わせて121名である。

今回、全修了生を対象に現況調査を実施した。その結果は以下のとおりであった。母集団数は121、地域も岡山県に限定されるため、全国的な傾向を知る客観的なデータとはなり得ないが、今後の能力開発を考えるうえで参考になればと思うものである。

専門学校を修了時点での就職率は2校3科を合計して、約93%であった。その中で関連職種への就職率をみると、木工科で約83%、金属加工科で80%、縫製科が90%であった。就職未決定者については、福祉施設を利用する者や非社会的な傾向が強く就職まで至らなかったケースなどである。

次に、就職者の3年後の定着率をみてみたい。美作校については就職して2年を経過したのみであるので、母集団は岡山校の木工科修了生に限定され実数は66名である。そのうち49名(74.2%)の者が、専門学校修了後継続して同一の事業所に勤務している。

離職していくケースの現状を考慮し、「IQ値が高い修了生ほど定着率が高いか、むしろ低い修了生のほうが定着率が高いのではないか」という仮説を立て、49名についてIQ値と定着率の関係を調べてみた(表1)。

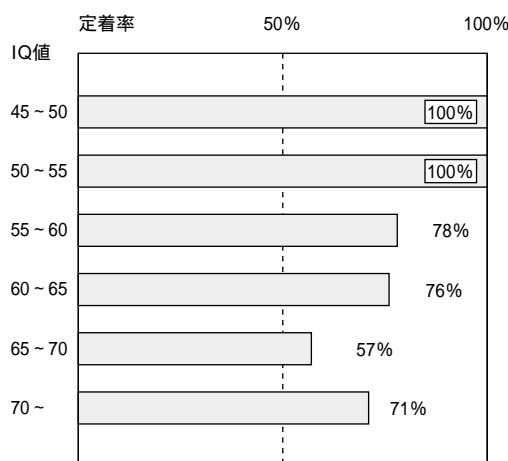
IQ値を5の単位で区切ることの妥当性についてはわからないが、必ずしもIQ値が高いほど定着率が高いとは言い切れず、仮説のような傾向が確認できる結果となった。

5. 考 察

以上、岡山県の知的障害者に対する能力開発の取り組みについて述べてきた。もちろんこれはほんの一部にすぎず、これ以外でも養護学校や各知的障害

表1 IQ値別にみる修了生の3年後定着率

母集団：岡山県立岡山高等技術専門学校修了生
49名 平均IQ値 63.9



者援護施設においてさまざまな方法で能力開発が行われていることは言うまでもない。ここでは、前項までで述べてきた取り組みをもとに少し考察を加えてみたい。

5.1 自立について

知的障害者の自立を考える場合、『一般就労イコール自立』という図式がその大方の考えのようである。しかしながら、一般就労を果たして、毎日休まず勤務し、表面上は自立した生活を営んでいる者の中にも、何らかの問題を抱えている者も少なくない。勤務中は同僚先輩とほとんどコミュニケーションもなく、上司から注意を受けることも多い。帰宅後や休日の有効な過ごし方がわからず、気分のリフレッシュもできない。給料はすべて親任せでほとんど自分で使うことはない。自分の気持ちを周囲にうまく伝えることができず、ただ毎日仕事に通っている。これは極端な例ではあるが、少なからず、これに近い問題は誰しも持っているようである。

毎日通勤できることだけでも素晴らしいことだ、という考え方もできるが、可能な限り主体的に生活できるような環境づくりこそ大切であると考えている。自らの意思で毎日楽しく通勤でき、積極的に働き、将来の自分の目標に向けいきいきと生活していく。就職した時点がゴールではなく、常にその次の目標を設定し、それに向けて努力する。

また、障害の程度により自分の意思で将来を決定することができないケースについては、可能な限り情報を提供し、周囲が本人の意思をくみ取っていただけるような関わりを持つことが大切であろう。自立した生活は、選ばれた者のみが獲得するものではなく、例えば、入所している施設の生活においても考えられるべきである。自立とは固定した概念ではなく、常にステップアップし、新しい目標を目指して変化していく営みであると考えている。

そのために援助者は、常に、本人や保護者の意向をもとに目標を確認し、関係機関等と協力しながら本人が努力しやすい環境づくりのための援助に心がけなければならないと考える。

5.2 一般就労者から学ぶこと

一般就労し定着していくためには、どのような力が必要とされるのかについて整理してみたい。

まず、一般的な本人の一日の流れについて、本人に要求される力と、他からの働きかけに分けて分析してみる(表2)。これは、自分が関わってきたケースをもとに、ごく一般的な事項についてのみをあげており、当然これ以外のポイントは数多く考えられるが、誰にでも共通する部分として理解していただきたい。また、このモデルは比較的企業規模の小さな事業所、対象は就職後2～3ヵ月を経過した時期をイメージしている。本人はある程度仕事に慣れ、事業所サイドも本人の大まかな能力は把握できてきた時期である。

本人に要求される力の項目についてみると、作業理解と安全作業を除いて特に専門的なトレーニングを必要とするものが見当たらないことに気づく。

これを整理してみると、身辺処理能力、1日8時間働ける力、安全に通勤できる力、挨拶と返事・報告、指示にある程度従える力などで、このあたりが、就職時点で本人に備わっておくべき基本的な力と考えられる。

次に、金銭管理能力、集団適応能力(社会的集団)、余暇の利用、作業理解、安全作業、社交性・コミュニケーション能力、情報を整理選択できる力を含む社会性などであるが、これらは基本的な事項を踏ま

えた、もうワンステップ上の能力と考えている。これらの力は経験によりある程度向上が期待できるものも含まれている。

しかしながら、重要なことはこれらのさまざまな力は本人の就労意欲に裏打ちされたものでなくては有効に機能しないということである。この就労意欲をいかに高めていくかが重要なポイントとなっているようである。

一方、事業所や家族など本人以外からの働きかけについてしてみると、事業所サイドでは、本人の能力の把握がいかにできているか、また、企業として本人にどこまで期待しているのか、本人の業務理解と能率の向上についての許容範囲(時間的なものと採算性)を持っているのか、などが成功と失敗の重要な鍵となっていることが多い。本人を送り出す家庭の側からみると、同じように本人の能力が客観的に理解できておらず、本人や事業所に対して過

表2 一般的な就労者の一日の流れ

行 動	本人に要求される能力	周囲に要求される動きと情報
出 社 前	・定刻の起床(不調時の訴え) ・身だしなみ ・朝食の摂取	・家族による送り出しと確認 (自活の場合には発生しない)
通 勤	・安全な通行 ・時間に遅れないように (トラブル発生時の報告)	・通勤方法の検討と経路の把握 (家族と事業所の双方での共通理解)
出 社 時	・朝の挨拶(元氣よく) ・タイムカードを忘れずに押す ・就業準備	・本人の体調 その他の理解
就 業 時	・作業理解 ・報告と確認 ・安全作業	・本人の能力の客観的な理解 ・トラブル発生時の対処法の 確立(本人に合った形での)
昼食 / 休憩	・食事の摂取とマナー ・他の従業員とのコミュニケーション ・余暇の利用	・食事のとらせ方の工夫 ・他の従業員からの働きかけ
就 業 時	・(ほとんどは午前と共通) ・時間厳守 ・片づけ / 確実な清掃・整理	・本人の能率と会社の期待の すりあわせ
退 社 時	・終了の報告と確認 ・タイムカード / 挨拶 ・着替え / 汚れ物の判断	・その日の反省と確認 ・次の日の予定を理解させる ・必要事項の家庭への連絡
通 勤	・金銭管理 ・氾濫する情報の選択能力	・金銭コントロール ・本人のニーズ 興味の把握 ・トラブル発生時の対処法
帰 宅 後	・リフレッシュ(余暇の利用) ・健康管理 ・その日の反省と次の日の確認	・家族等の働きかけ (その日あったことなどを聞き 出す)
休 日	・趣味 / 特技の理解 ・友人 / サークル活動等への 参加	・家族 / 同僚からの働きかけ ・情報の提供

刺に期待してしまい、トラブルを起こすケースも少なくない。逆に、本人の勤務についてはもちろん、休日や余暇の時間などに無関心で家庭的なフォローが一切取れない場合もトラブルの発生率は高くなっているようである。

一般就労を果たした早い時点では、先に述べた基本的な力がある程度備わっており、周囲のフォローが得られれば、比較的安定した就労生活を送られているようである。生活に慣れてきた頃から、本来の生活ペースを乱すような情報の関与などで離職するケースが目立ってくる。社会性の高いケースに多くみられることから、情報を多く収集できるが適切に取捨選択することができていないからであると考えられる。この時期には、基本的な力に加え、もうワンステップ上の能力を要求される機会が増えてくるようである。

5.3 援助する側のポイントについて

以上のことを踏まえて、能力開発を実施するにあたって留意すべき点についていくつか述べてみたい。

- ・本人の能力について可能な限り多くの機会を設定し、さまざまな角度からの評価を実施する。
- ・本人、保護者のニーズをよく理解し、本人の現時点での能力と向上の可能性について、共通の認識を持つこと。そのうえで目標を設定しプログラムを実施する。
- ・プログラム実施にあたっては、プログラム進捗や理解の度合いなどについて、本人、保護者と連絡を密にし、臨機応変に軌道修正していく。
- ・一般就労を目標にした場合、本人のニーズに照らして、どの能力を要求され、どの点が訓練可能なかをもちに、プログラム設定を行う。プログラムは、常に本人の就労意欲の向上を意識したものであるべきである。
- ・就労に際しては、事業所と十分に情報を交換し、業務分析したうえで業務内容を検討する。また、本人や保護者のニーズと事業所サイドの期待度について共通理解が得られるような調整を行う。

援助する側は、常にサービスを受ける本人の存在を意識し、利用者本人がそれぞれのレベルに合わせ

て可能な限り自分で選択・決定し、目標設定できるプログラムを意識することが重要であると考ええる。

本人が自立した生活を獲得するために必要な力を的確にポイントを絞り、本人、保護者等と協議しながらプログラムを決定していく。進むべき目標は個人個人で異なるが、自立に向け基本的に獲得しておくべきポイントは同じであるように思われる。違うのはそのアプローチの方法だけであろう。

また、自立した生活の獲得のために、就労を選択した場合には、就労意欲をベースに、社会的な集団に、いかに適応していけるかが鍵である。しかしながら、就労時点ですべての能力について十分な力を持った者はほとんどいないと考えてよい。したがって、足りない部分は、保護者はもちろんのこと、事業所や関係機関など、本人を取り巻く環境全体でフォローし、バランスよく補完していくことが重要である。われわれ援助者はその環境をいかに設定し、また、アフターケアについても、必要なときに柔軟に対応していけるネットワークづくりができるかが重要な業務であると考えている。

6. おわりに

福祉サービスの充実に伴い、彼らの選択肢は広がり、自立した生活の獲得のための資源も整いつつある。しかしながら、対象者の多様なニーズに柔軟に対応していくためには、まだまだ十分であるとは言いがたい。特に、一般就労を目指す人にとっては厳しい現状であり、事業所に対する理解やPR、また、就労した人たちの地域での生活を支える就労支援センターやグループホームなどの充実も急務であると思われる。

身体に障害をもった方が、車いすや義足などの補装具を得てハンディキャップを克服していくように、知的な障害をもつ彼らは、その明るさや社交性、情報を選択する力、あるいはコミュニケーション能力といった補装具を身につけ、自立した生活を獲得するために社会へ出ていくのである。

われわれ援助者は、彼ら1人ひとりに、よりフィットする補装具を、彼らとともに作り出していくことを心がけていきたい。