

一般の職業能力開発校における発達障害者を対象とした職業訓練モデル事業の実施報告

愛知県立岡崎高等技術専門校 矢口 秀人・藪下 静枝

1. はじめに

愛知県立岡崎高等技術専門校（図1，以下「岡崎校」という）では，平成19年度の厚生労働省による「一般の職業能力開発校における発達障害者を対象とした職業訓練モデル事業」の指定を受け，発達障害者を対象とした「オフィスワーク科」を設置し，平成19年10月より9名（定員10名）の訓練を開始した。本論では，平成20年3月までの第一期の訓練とその後のフォローアップについて報告する。



図1 愛知県立岡崎高等技術専門校 正面玄関

2. 発達障害とは

発達障害の状態はさまざまであり，代表的なものとして，広汎性発達障害（自閉症，アスペルガー症候群等），注意欠陥多動性障害（ADHD），学習障害（LD）などがある。

同じ診断名でも，個性や現在までの成長プロセスの状況や年齢，育った環境などによって症状が異なる。

また，特定分野の能力だけの劣りは，障害とは気づかれず，わがままや怠慢として誤解されやすく，職場内の対人関係から就労の継続が困難になる事例が多く存在する。

3. 職員体制

職員体制については，厚生労働省の指針に基づき新規に講師4名の担当者を採用。

3.1 ディレクター

1名

・産業カウンセラー，心理相談員の有資格者

3.2 職業訓練指導員

1名

・OAのインストラクター，MOT¹⁾の有資格者

3.3 サポーター

2名

・臨床心理士，臨床発達心理士の有資格者

・養護教諭として発達障害児の支援事業に従事していた者

3.4 正規職員

他科の職業訓練指導員 2名が兼務

- ・OAビジネス科の職業訓練指導員
- ・メカトロニクス科の職業訓練指導員（愛知障害者職業能力開発校にて、障害者の就労支援経験を有する）

4. 入校募集および選考

4.1 訓練対象者

広域的に一般公募を行った。また、入寮施設がないため、通所可能を条件とし、厚生労働省の指針に基づき以下の要件を満たす者とした。

- (1) 発達障害を有する者
- (2) 就職意欲がある者
- (3) 公共職業安定所長の受講斡旋が受けられる者

4.2 応募

居住地を管轄する公共職業安定所へ入校願書を提出させた。

4.3 訓練期間

初年度は、年度途中の10月からの訓練開始であるため、訓練期間を6ヵ月とした。

その背景は、年度をまたぐ訓練期間中における、指導職員の異動である。指導職員と訓練生との信頼関係が損なわれる可能性がある。

平成20年度については、1年間の訓練を実施している。

4.4 選考方法

就労の可能性を前提に、以下の内容を確認できる選考を実施した。

- (1) 適性検査1
一般的基礎知識の確認（図2）

（問）左右の文字が一致していれば ○
一致しなければ ×
関東地方 × 関西地方
チューリップ ○ チューリップ

図2 適性検査1の一例

(2) 適性検査2

作業課題への取り組み姿勢の評価としてワープロ課題、釘打ち、ねじ留め（図3）

（問）金槌の柄の中程を持って、釘の頭を軽く2～3回打つ。（問題文略）
釘（50mm）を
① 一番の釘は、板の面から3cmほど残して止める
② 二番の釘は、板の面から2cmほど残して止める

図3 適性検査2の一例

(3) 面接

本人・保護者の就労に対する姿勢・思い、生活面全般についての確認

4.5 選考結果

公共職業安定所の受講斡旋を受けた20名に選考を実施し、10名を合格させたが、1名が入校辞退し、9名の入校生を迎えることになった（表1）。

表1 入校生の状況

項目別	入校者(名)	
応募者数	20	
入校生合計	9	
障害	アスペルガー	4
	自閉症	5
性別	男	7
	女	2
年齢	17～19	1
	20～24	7
	25～29	1
学歴	中卒	1
	高卒	5
	短大卒	1
	大卒	2

5. 訓練生の状況

訓練開始後の訓練生の様子は、以下のようであった。

5.1 生活面の課題

- ・ 居眠り等，生活リズムが確立できていない
- ・ 身だしなみに対する意識が低い
- ・ あいさつや報告の仕方が身に付いていない
- ・ 金銭感覚が乏しく，悪徳商法等に引っかかりやすい

5.2 精神面・対人関係の課題

- ・ 成功体験が少なく，何事にも自信を持ち合わせていない。自己評価も低く，過去にいじめを受けた者がほとんどである
- ・ 訓練期間においても，対人関係を上手に築いていくことが難しく，時に職員の仲介を必要とした

5.3 就労面の課題

- ・ 日ごろの運動不足から，就労に必要な体力がない
- ・ 就労経験の不足から，職業適性が判断できない

5.4 環境面の課題

- ・ 成人期に発達障害と診断された者も多く，保護者ともに障害に対する理解度が低い
- ・ 福祉等の諸制度利用もほとんどない

6. カリキュラム

6.1 概要

既成カリキュラムがなかったため，県独自に就労訓練と，パソコン技能およびソーシャル・スキル²⁾等を習得させ，日常生活的・精神的な指導を併せたカリキュラムを編成し，就職意欲の向上と継続的な就労を目標に6ヵ月間の訓練を実施した(表2)。

6.2 カリキュラムにおける特徴

(1) 生活面の改善

前述5.1のとおり，就労に向け生活リズムを修正するため，視覚的に結果のわかる評価表を独自に作成し，訓練に使用した。

まず，睡眠時間表を導入して，睡眠リズムの安定

化を図った。同時にマナーチェック表，小遣い帳を導入し，身だしなみや金銭管理を意識化し，物理的に目に見えるようにした。

また，こうした訓練効果を意識的に高め，維持させることを目的に，生活改善表(表3)をクラス全体に導入し，遵守できた項目にシールを貼り，月間優秀者を表彰した。

あいさつ，報告等を日常の訓練で指導した。

また，家庭における生活態度も重要であることから，保護者との連携を密にしながら，就労に有効となる生活改善に向けた取り組みを重点的に行った。

表2 カリキュラム

科目の内容			
訓練の内容	学 科	基礎学力養成	数字・漢字の読み書き， 金銭管理，時間管理
		ソーシャル・スキル	職場慣行，対人関係， 安全・健康管理， 基本的なルール・マナー， 接遇
		OA機器 基礎知識	ワープロ，表計算
		OA機器 操作法	インターネット， プレゼンテーション
		安全衛生	講話等
	実 技	基礎体力養成	体育
		OA機器操作 基礎演習	オペレーション， ワープロ，表計算
		OA機器操作 応用演習	ワープロ，表計算， インターネット
		ソフトウェア 操作演習	プレゼンテーション， HP作成
		職業生活指導	就労ゼミ(コミュニケーションスキル， ハローワークの使い方， 面接練習等)，個別相談
	安全衛生 作業法	作業の安全，労働環境， 整理整頓	
	企業実習	企業実習	
	行事等	入校式・入校指導・ 修了式	

表3 生活改善表 例

5分前行動(ができた)

			○12/12	
○12/12			○12/11	
○12/11		○12/10	○12/10	
訓練生	A	B	C	D

(2) 精神面の安定と対人関係の学習

日常的に本人の話を聴き、必要に応じ個別面談を行うなど、職員との信頼関係を築き、精神面の安定を図った。

対人トラブルは、職員が相談に乗り、必要に応じて介入し、解決や和解の仕方を学習させた。

できることを認めて評価し、本人の自信につなげた。言葉がけは肯定的に行った。

集団行動や他者と空間の共有ができない訓練生には、それぞれ目標に応じて、他者と比較することなく、訓練に取り組むよう指導した。

(3) 職業訓練

就労支援の一環として、パソコン技能にかかわらず、岡崎校の人的資源、施設設備を有効活用し、金属加工やはんだ付け、やすりがけ、溶接作業、組み立て作業、検品作業、ピッキング、近隣施設に協力を要請し、養鶏作業や農作業など幅広い訓練を実施した。

また、就労の意識づけのため、求人情報を参考にした実習課題の設置や、就労場面を想定した模擬訓練など、より実践的な訓練を数多く取り入れた(表4)。

(4) 環境の構築

大部分の訓練生が自己の障害を受容しておらず、自分の障害について説明ができない状態であった。

そのため、「発達障害について」の授業を設けるなど自己の障害の受容を図った。

今後の生活の安定と就職活動を有利に進めるため、障害者手帳取得のメリット・デメリット、その他利

用できる福祉制度などについて訓練生、保護者に説明し、理解を深めることおよびその活用を促進させた。

6.3 訓練時の状況

当初は、訓練生全員による集合教育を実施していたが、訓練生によって到達点はさまざまであり、進度も目に見えて違った。

その上、基礎的な体力、能力に大きな差がみられたため、訓練開始1ヵ月後には個別教育に移行した。

7. 就労支援

7.1 就労支援の前段階

適切な支援活動に不可欠な、以下の事項についての情報収集に努めた。

- (1) 訓練生の就職希望(職種や給与など)
- (2) 保護者が望む就職要件
- (3) 訓練生の性格や行動の特徴の把握
- (4) 訓練生の作業能力の見極め
- (5) 通勤可能範囲などの把握

7.2 就労支援

前節を踏まえ、以下の順序で訓練生の就労支援を行った。

- (1) 関係機関によるガイダンスの開催
 - ・ハローワーク
 - ・障害者職業センター
 - ・発達障害者支援センター
 - ・就業・生活支援センター等
- (2) 訓練生の通勤範囲内の企業の洗い出し
- (3) 職員による実習先の開拓
- (4) ジョブコーチを伴った企業実習の実施
- (5) 企業実習の評価と訓練生のかかえる課題の洗い出し

8. 訓練結果

8.1 生活面の改善結果

- ・生活リズムが安定し、訓練に集中できるように

表4 週間訓練予定表 例

週間訓練予定表 平成19年12/10日(月)~14日(金)

愛知県立岡崎高等技術専門学校 オフィスワーク科

今週の目標 ○今までの作業経験などを活かし実践に結び付けましょう。

日付	12月10日(月)	12月11日(火)	12月12日(水)	12月13日(木)	12月14日(金)
朝 礼		朝礼	マナーチェック	乗替え	
第1時間	基礎体力養成				
9:00~9:20	○ラジオ体操 ○ストレッチ ○ウォーキング(20分)				
9:20~10:00					
第2時間	パソコン実習	パソコン実習	パソコン実習	就労ゼミ	就労ゼミ
10:10~11:00				感想(日報)の書き方	生活習慣の見直し
第3時間	年賀状作成	カレンダー作成	年賀状・カレンダー仕上げ	実習オリエンテーション	作業実習
11:10~12:00					
12:00~12:45	昼食休憩(消灯します)				
第4・5・6時間	金属加工実習	金属加工実習	就労ゼミ	職場体験実習	職場体験実習
12:45~15:25	表札作成(A先生)	表札作成(A先生)	就労の心得(外部講師)	養鶏作業実習(講師)	養鶏作業実習(講師)
※休日は職員の指示による				時間:13時~16時	時間:13時~16時
第7時間	一日のまとめ				
15:35~16:15	15:35~15:45(訓練日報)	15:45~16:05(清掃)	16:05~(終礼)	一日のまとめ	
備 考	※12/10~21 企業実習 日5人 ※15分前行動) 大変よくできました。就労したい意識が高まったからだと思います。これで、就労への階段を一段昇ったのではないのでしょうか。御前に入り、一歩踏み出した。みなさんにとっては、訓練生活の前半が終わりました。訓練生活を振り返って「できるようになったこと」「がんばったこと」「学んだこと」などもう一度自分を見つめなおしながら成長できた自分を自分でほめてあげてください。				

なった

- ・生活改善表等をつけることにより、身だしなみ、マナー等の意識が向上した

8.2 精神面の安定と対人関係の学習

- ・訓練生同士で仲間意識を持ちはじめた
- ・職員や訓練生から理解してもらえた安心感から、精神面が安定してきた
- ・就職に向けて自信が付き、自己評価が高まった

8.3 企業実習の実施状況

企業実習については、愛知県が定める「愛知県高等技術専門校インターンシップ実施要領」に基づき実施した。

今回岡崎校で行った企業実習は、職場適応的な企業実習であり、職場体験的な企業実習は行っていない。実施期間は、原則1社2週間。延べ27回実施した。訓練生の中には1日2時間の実習からはじめた者もいるため、最長2ヵ月間企業実習を継続した例もあった。

8.4 就労可能な環境の構築

修了時には障害者手帳をすでに取得済みの訓練生も含め、全員の訓練生が障害者手帳を所持した。

また、企業や他者への本人説明資料として個人個人「サポートブック」を作成した(図4, 図5)。

8.5 就職状況

修了後の就職状況については以下参照。訓練生全員の進路を決定することができた(表5)。

表5 訓練生就職先等

製造業	情報通信業	サービス業	福祉施設等入所
4名	1名	2名	2名

9. 考察

発達障害者の職業訓練を通して以下のことが確認された。

…… サポートブック

訓練校での様子

- ・優しく、友達思いです・・・友達のことを待ってあげたり、休みの友達を心配したり、友達思いで優しいです。クラスを明るくしてくれる存在です。
- ・よく気がつきます・・・雨にぬれないように、タオルをかけてくれたり、水道の栓をあけてくれたり、椅子を出してくれたりと、よく気がついて行動してくれます。

障害特徴について

診断名：広汎性発達障害
 特徴：理解はゆっくりです。目に見える形や具体的な事柄は理解しやすいです

- ・楽しいことが好き・・・話し方がユニークでおもしろいと言われる。わいわいと楽しくやることが好きです。
- ・趣味が豊富・・・関心があることを覚えることは得意です。
- ・細かい作業が得意・・・手先を使った細かい作業は好きです。
- ・言葉だけの指示は苦手・・・「これやっとな」と言われて、できなくてふらふらしてしまいます。具体的にやり方を見せながら教えていただかないと理解が難しいところがあります。
- ・見落とし、間違が多い・・・文字や数字の類は苦手です。入力の際など、見落としや間違えることは多いです。
- ・繰り返しが必要・・・一度の説明だけでは、次にやる時に忘れていくことが多いです。繰り返し教えてください。

お願いしたいこと

- ・指示は具体的に・・・一度にたくさん言われると、分からなくなることが多いです。具体的に一つ一つ指示をお願いします。
- ・やり方は見せて・・・具体的に、どこをどうするのか見せて教えていただくと、理解しやすいです。見るだけだと不安なところもありますので、実際にやらせていただいて、違う部分はご指摘ください。
- ・数字などは確認を・・・自分では見落としや間違いに気づきにくいところがあります。特に数字などは確認をお願いします。
- ・繰り返しで覚えます・・・同じ事を何度も繰り返すことで理解して覚えていきます。覚えるまでは、何度も繰り返し教えてください。

図4 サポートブック左ページ

知っておいていただきたいこと

- ・日常会話はスムーズですが・・・日常会話は比較的スムーズにできるのですが、言葉だけの指示の理解は苦手で、そのおりにできないことが多いです。敬語を使うのが苦手です。
- ・じっとしていることが苦手・・・注意が移りやすく、他の人のやっていることが気になって、自分の手元がおろそかになることがあります。じっとしていられなくて、常に身体を動かしていることが多いです。
- ・体を動かすことが好き・・・同じ作業を同じ場所ですと繰り返してやることは、とても苦手で、体を動かす作業の方が好きですし、向いていると思います。
- ・自分からなかなか聞けません・・・分からないところを聞けなくて、引いてしまったり、やらないでしまったりするところがあります。
- ・一度理解できれば・・・理解するまでは時間がかかり、分からなくてガラガラしたりフラフラしたりすることがあります。理解すると、集中してじっくりと取り組むことができます。一度理解してできると、その後も意欲的に取り組みます。

体調・精神面について

- ・体調を崩すことはほとんどなく、精神的にも安定しています。
- ・体力、根性はある方です。
- ・休むことも滅多にありません。

通院・服薬について

通院 ○○病院 ××科 月1回程度通院
 服薬 なし

趣味

- ・○○が大好きです。
- ・ジャズ、映画鑑賞、パンフレット集め
- ・プラモデル作り(かなり集中して作ります)

苦手なこと

- ・敬語
- ・虫
- ・幽霊

図5 サポートブック右ページ

9.1 生活リズム確立の重要性

職業訓練以前に生活リズム・マナーの改善、就労

可能な体力をつけるなど、生活面を整えることが重要であった。

9.2 精神面の安定と自己評価の重要性

本人の精神面の安定を図り、自己評価を高めることが必要。結果、就労意欲が高まり、訓練にも積極的に取り組むようになり、自己能力を認識させ、本人が持つ力をひきだすことができた。

9.3 職業訓練における企業実習の重要性

職場環境やキーパーソンの存在など、本人の能力・特性と業務以外のマッチングが重要であった。

企業実習により、不安解消や職場順応が進むなど訓練効果が高く、職場環境にも適応しやすい。

9.4 今後の課題と取り組み

平成20年10月現在、7名全員が就労を継続しているが、体調管理、対人関係の問題や生活リズム、仕事上のルールの問題などさまざまな問題が表面化している。今後、定着支援に向けて、企業・関係機関とも連携を取りながらフォローアップ³⁾を行い、方策を探っていくことが課題である。

下記の章では事例を紹介する。

10. 事例 1

10.1 訓練生状況

高機能自閉症・男性・20代後半

4年制大学 医療系学部卒

訓練修了後、梱包業務（サービス）に就職

10.2 訓練生の課題

(1) 生活面の課題

- ・昼夜逆転のため、訓練中に居眠り
- ・トイレが頻繁
- ・歩きながらの独り言や漫画やアニメのキャラクターになりきって奇声をあげる
- ・整理整頓ができず、かばんや上着などが床に散乱する

- ・寝癖がある、など身だしなみの管理ができない

(2) 精神面の課題

- ・失敗経験が多く、マイナス思考
- ・学歴（医薬関連）を生かした職に就けなかったため、「今まで9年無駄に過ごした」など、ことあるごとに言う

(3) 職業面の課題

- ・就労経験がないため、自分の適性や就労可能な仕事がわからない
- ・就職しなくては、という焦りが強い

(4) 環境面の課題

- ・制度利用がなく、障害者手帳は未取得

10.3 訓練内容

(1) 生活面に関する訓練

- ・生活リズムを整えるため、睡眠時間表、マナーチェック表を導入。身だしなみの管理も含め、保護者に協力依頼
- ・独り言、奇声について、時間と許可場所を指示

(2) 精神面に関する訓練

- ・職員との面談を頻繁に重ね、信頼関係を築く
- ・過去ではなく、未来に目を向けるよう指導

(3) 職業面に関する訓練

- ・さまざまな作業課題を通して自己の特性を見極め、具体的な仕事内容を提示

(4) 環境面の構築

- ・精神障害者保健福祉手帳について説明
- ・各市町村の福祉政策の差異について説明
- ・障害基礎年金など、利用制度について説明

10.4 訓練結果

(1) 生活面の訓練結果

- ・順次生活リズムが整い、身だしなみについても改善された
- ・独り言、奇声については、修正できず企業に理解を求めることにした

(2) 精神面の訓練結果

- ・信頼関係の構築はできたものの、他の訓練生と比較し、焦りを感じ始める。言葉での説得や説明はあまり意味がなく、実習先を探し、実際に

見通しを持たせることで、落ち着いた

(3) 職業面の訓練結果

- ・単純作業については、真面目に取り組み、ある程度単位時間内で、できた。しかし、逐次、作業指示を出す必要があった

(4) 環境面の構築結果

- ・精神障害者保健福祉手帳を取得

10.5 企業実習

(1) 実習先A社

ア 業種

全国展開している自動車関連サービス業

イ 実習先の雇用状況とスタッフ体制

知的障害者、身体障害者、精神障害者の採用経験があり、スタッフ体制は再任用の専任職員が1名、長期に雇用されている障害者で指導ができる者が1名

ウ 実習日程

9日間、午前10時から午後3時まで

エ 仕事内容

- ・各店舗に配送する物品のピッキング
- ・リサイクル商品の分別・解体

オ 企業実習後の採否と評価

- ・結果は不採用
 - ・集団から浮いた存在に
 - ・作業能力は、特に問題がない
 - ・タイミングよくあいさつができない
 - ・上司への報告中に、伸びをするなどマナーの悪さが随所に目だつ
- カ 企業実習後について
- ・職員の指導に対して、すぐに対応でき、持続力もついた
 - ・「働きたい」という気持ちが強くなり、過去のことは言わなくなった

(2) 実習先B社

ア 業種

電子製品の商社

イ 実習先の雇用状況とスタッフ体制

障害者雇用は実績なし。訓練スタッフ体制として、実習現場の責任者と副責任者2名が指導

に当たる。

ウ 実習日程

9日間、午前10時から午後2時まで

エ 仕事内容

- ・ダンボールの組み立て
- ・製品の梱包

オ 企業実習後の採否と評価

- ・結果は採用
 - ・A社の実習の反省より、あいさつの練習をパターン化して行った。結果、あいさつがしっかりできるようになり、B社担当者から評価を受けることができた
 - ・独り言・奇声についてはB社に理解を求め、他の職員には説明の上、理解を得た
- カ 企業実習後について
- ・本人、B社の意向で採用日まで企業実習を継続
 - ・勤務時間も順次延長

10.6 フォローアップ

就職後、特に問題もなく現在（平成20年10月時点）においても継続就労中。勤務時間も10時から17時となったが、ナチュラルサポートが形成されているため、月に一度程度の電話連絡のみである。

10.7 考察

事例1 訓練生においては、生活面・精神面における課題が多かったが、岡崎校、採用企業、いずれにおいてもキーパーソンとなる人物が存在し、指導したため多くの点で改善に至った。キーパーソンの重要性について再確認させられた。

また、今回の事例1において特筆すべきことは、企業実習の重要性である。あいさつ、返事、報告、連絡、相談、社会性にかかわるマナーについては、岡崎校でもかなりの時間を割いて訓練を行っている。

事例1 訓練生においても受講していたが、岡崎校内での修正はできなかった。企業実習先では、短時間でそれらが修正でき、また継続的な定着をした。これは企業実習における職業訓練の訓練効果が非常に高いことを示している。

11. 事例 2

11.1 訓練生状況

高機能自閉症・男性・20代後半

4年制大学 経済学部卒

訓練修了後、パソコン関連企業に就職

11.2 訓練生の課題

(1) 生活面の課題

- ・入床時間が遅く、始業時間ぎりぎりに登校するというこだわりのため、遅刻が多い
- ・メモ用紙を持ち歩き、何でもメモしてポケットに入れる。整理整頓ができず、メモしたメモ用紙すべてを鞆に入れ、その鞆を持ち歩く
- ・身だしなみに頓着しない

(2) 精神面の課題

- ・精神的に安定はしているが、ほとんどしゃべらない
- ・他の人の目を見ることが、ほとんどできない

(3) 職業面の課題

- ・職員の指示が通りにくく、自分のやり方を貫く
- ・パソコンを使った仕事のみを希望
- ・パソコンスキルはあるものの、就労経験がなく、仕事のイメージがない

(4) 環境面の課題

- ・制度利用がなく、障害者手帳は未取得

11.3 訓練内容

(1) 生活面に関する訓練

- ・登校時間、身だしなみについては、保護者と連携して指導
- ・メモ用紙をメモ帳に変更するよう促す

(2) 精神面に関する訓練

- ・筆談から開始し、他の人とコミュニケーションが取れるよう順次指導

(3) 職業面に関する訓練

- ・こだわりを分析し、譲れる部分を探る

(4) 環境面の課題

- ・訓練開始時、通院をしていなかったため、医療

機関への通院を保護者と相談

- ・精神障害者保健福祉手帳について説明
- ・障害基礎年金など、利用制度について説明

11.4 訓練結果

(1) 生活面の訓練結果

- ・時間の早い電車に乗っても、駅で時間を調整し、始業時間ぎりぎりの登校は変わらなかった。企業実習との交換条件でようやく5分前登校に変更
- ・メモ用紙からメモ帳への変更はできず、企業実習との交換条件でようやく変更

(2) 精神面の訓練結果

- ・あいさつ、質問などができるようになった
- ・クラスメイトと一緒にいることを楽しむようになった。

(3) 職業面の訓練結果

- ・困ったときに聞けない、指示が聞けないことは修正できなかった
- ・本人の能力を評価することにより、パソコン関連職種以外も検討

(4) 環境面の構築結果

- ・精神障害者保健福祉手帳を取得
- ・障害基礎年金を申請

11.5 企業実習

(1) 実習先C社

ア 業種

古物商 A型就労支援施設⁴⁾

イ 実習先の雇用状況とスタッフ体制

知的障害者、身体障害者、精神障害者の採用経験があり、スタッフ体制においても専任指導職員が常駐

ウ 実習日程

10日間

午前9時30分から午後4時30分まで

エ 仕事内容

- ・古物のオークション出品作業

オ 企業実習後の採否と評価

- ・結果は採用

- ・あいさつができない、わからないときに聞くことができない、終業が近づくと、片付けを始める、ネットサーフィンをして仕事にならない、就業報告ができない、会社のパソコンにソフトウェアを勝手にインストールする等多数の問題が噴出したが、1つひとつの行動について、紙に書いて本人に注意、修正した
- ・業務手順については、すぐに覚え、実習終了時には、他の従業員の2倍近いスピードで業務を遂行できた

カ 企業実習後について

- ・本人、保護者の意向で採用日まで企業実習を継続した

11.6 フォローアップ

(1) 就職後の問題点

- ・出品物を1日以上かけてインターネットで調べるなど、業務量が企業実習時の10分の1にまで低下した
- ・昼食休憩時は食事をせずに、インターネットサーフィンをするなど時間管理ができない
- ・職場のパソコンにファイル交換ソフトをインストールし、携帯電話にデータをダウンロードする
- ・就業時間中に居眠り
- ・困ったときに聞けない

(2) 対応

以下の対応を実施した。

ア 対応1

本人と職場のルールを再確認し、1日の仕事量を明示

イ 対応2

職場の上司から再指導

ウ 対応3

岡崎校での再指導

アからウのいずれも効果なく、再度、行動観察から対応を行うことになった。

エ 対応4

指導者が見ているときは業務に専念する。自分の興味のあるジャンルの出品物の場合、調べ

ているうちにネットサーフィンをしてしまい、時間がかかる。再度C社担当者と相談。ジャンルを絞って、作業指示書を作成しマニュアル化した。

しかし、作業指示書どおりには業務をせず、解決策が見つからない状態。企業実習中の状況を再度洗い直し対応。

オ 対応5

ジャンルを固定化。就業時間内に十分可能な仕事量を設定。

現在、多少波はあるものの仕事量は安定している。現在（平成20年10月時点）も継続就労しており順次オークション出品件数を増やしていく予定。

11.7 考察

事例2 訓練生は、企業実習中には修正が効いたが、就労後は大きく崩れた事例である。原因としては、社会経験が乏しく、社会や職場のルールを理解しておらず、指摘されたことがないことに関しては、禁止事項にかかわらず何でも一度はやってしまう彼の特性が大きく関係していた。また、企業実習中に扱った商品と、就労後扱った商品の種類の違いも業務量の低下の一因となった。発達障害者の継続就労の難しさを実感したとともに、フォローアップの大切さを痛感した。

<用語解説>

1) MOT

Microsoft Official Trainer (MOT) とは、Microsoft Office 製品に関し、インストラクションできる者の育成と選定を目的とする資格

2) ソーシャル・スキル

- ・社会の中で他人と交わり、共に生活していくために必要な能力のこと

3) フォローアップ

- ・就労後、定期的な職場訪問、電話連絡などの方法によって、職場の状況を把握し、必要に応じて職場に介入することを含めた定着支援のプロセス

4) A型就労支援施設

- ・一般企業等での就労が困難な者に、働く場を提供するとともに、知識および能力の向上のために必要な訓練を行う