

第4章 調査結果のまとめ

第2章の実態調査によれば、精神薄弱者の訓練は障害者職業能力開発等の施設や訓練生、地域のニーズ等に従った訓練が実施され、かつ施設長及び訓練指導担当者の努力や経験により訓練生個々に相応した適切な訓練が実施されていることが窺える。また、修了者の就職や就労先事業所の教育訓練の実態からは、訓練生が訓練修了後に自立して社会生活を過ごして行けるよう、施設をはじめ就労先事業所の教育訓練担当者、保護者等が一丸となってアフターケアやフォローアップに努めている状況が窺われる。

ここでは、精神薄弱者訓練実態調査及び就労先事業所に対するアンケート調査から得られた結果について、主に訓練の指導方法に関連した事項に分けて整理してみることにした。

1. 入校する訓練生の異なる個性及び能力

精神薄弱者の場合は、知的発達遅滞の程度によって、障害の程度、作業能力や興味などが個々に異なるので、入校に当たっては作業能力や興味を的確に把握し、個々の特性を考慮して作業能力や興味が十分生かされたカリキュラムや訓練の展開が必要である。また、2科以上を併設している施設においては、作業能力や興味を把握するために共通分野の導入訓練を実施したのち、訓練科を選択させることも必要であると思われる。

現在、翌年度の訓練生の入校募集するに当たっては、前年度の10月頃から約1カ月の期間中に体験入校をさせながら入校希望者と訓練指導担当者で面接し、さらに保護者との面接も同時に実施している施設が多く見受けられる。

入校選考後の合格者の決定は、選考の基準により施設内において施設長及び訓練指導担当者との協議の上、最終的には施設長が行うことになっている施設が多く、入校応募者は年々多くなり、さらに障害の重度化・重複化・多様化が進む状況にあるため選考に当たっては各施設でかなり苦慮している状況がみられる。このため、適切な入校選考が行えるよう専門の評価員による側面的な判定を要望する意見もみられた。

2. 訓練指導の方法

精神薄弱者の訓練は、その障害の特性により就職先が地元限定されがちなることを考えれば、地域性を考慮したものでなければならない。訓練を実施するに当たっては、訓練生の訓練ニーズはもとより、地域事業所の訓練ニーズ等についてよく把握しておくことが大切である。調査を実施した各施設では、それらを総合的に考慮して、訓練目標を設定し、訓練基準にしたがってカリキュラムを作成している。そのカリキュラムの中で、生活指導、体力づくり、実務作業訓練の三つが主要な内容となっている。

その内容は、次のとおりである。

(1) 生活指導

生活指導は、社会生活において自立するために身の処置、措置ができることや、就労先事業所における職場規律を含め、返事、挨拶、簡単な応対、生活での協力、報告等ができるようにするためのものであり、就労先事業所にとっても重要であるものといえるものである。

生活指導の時間は、夏休み前まで1～2カ月間集中的に行っている施設が多く、日常の訓練時間中においても実施されている状況にある。このように、訓練時間の中で生活指導に費やされる時間数は、その都度時間数を積算している訳ではないので断定はできないが、かなりの時間が生活指導にとられていることが窺われる。

(2) 体力づくり

精神薄弱者にとって日常生活に欠かせないのが彼等の体力づくりのための体育である。

しかし、体育が体力づくりに必要といっても、現在のところ専門の体育指導担当者が配置されていない施設が多く、各科の訓練指導担当者が体育を担当している状況にある。

毎日の体力づくりとしては、訓練を始める前に、朝礼の時間に柔軟な身体にするための準備体操としてラジオ体操を実施している施設が多く見受けられる。それ以外は、球技、ジョギング等を行っている施設もある。また、放課後においてクラブ活動が行われているが、それについても各科の訓練指導担当によって、事故等のないように行われている状況である。

体力づくりは、訓練生自身が訓練修了後、社会に出て事業所で就労するためには欠かすことのできない重要な条件の一つであり、単に、訓練生の身体を鍛練して体力増進するばかりでなく、精神力の強化、集中力を養うためにも欠かすことができないものといえる。

このため、体育専任指導員の配置により、体力づくりのための体育を充実するためのカリキュラムを考えていく必要があると思われる。体育の時間数についてもカリキュラム中でどの程度が適切なのか、他の教科との割合を考えて検討して行かなければならないであろう。

(3) 施設における実務作業訓練

精神薄弱者の訓練は他の障害者に対する訓練とは異なる指導方法により行っている。現状をみると、各施設の訓練指導担当者は様々に工夫して指導を行っているものの、指導方法についてかなり苦慮しているように窺える。

それは、訓練生のレベル(IQ)や作業能力が個々に異なることが大きな要因となっている。さらに、精神薄弱者の特性として、複雑な作業で判断力を要するような技能を習得させるのは、先ず困難であるということからでもある。

訓練実施の一例としては、まず就職に必要な種々の作業を準備し、ある期間(例えば、2～3週間)就職に結び付けられるような作業を予めカリキュラムに編成しておき、これらの作業を各班に分けてローテーションを組み、その中で訓練生個々の作業能力を見ながら彼等に適応した作業を判断し、訓練生個々の適性にあった作業を行わせるものである。実態調査では、このような訓練を実施している施設が多くみられた。

このことから考えれば、訓練内容としては、就労先事業所の作業内容に関連し、訓練生が習得しやすい作業による技能を付与することが重要のように思われる。訓練では、一つの作業を習得させるの

には反復練習が不可欠なため、また訓練生の個性や能力によってかなりの差があることから、一つの作業を習得するまでの訓練時間を多めにとっている。

就労先事業所に対するアンケート調査では、事業所の作業内容にあった単純な作業が確実にできるようにしてほしいという要望がみられた。作業を覚えるのは事業所内でのOJTによる教育訓練による方が効果的なので、障害者職業能力開発施設では生活指導や単純作業を重点に訓練してほしいという状況が窺われた。

このように、精神薄弱者の訓練は就職に結び付けられる技能を付与することが前提となるので、地域や事業所の訓練ニーズに適合した単純な作業的な技能を十分に習得させることが大切だと思われる。

次に、職場実習についてであるが、職場実習は夏休み以降に訓練生の就職先を内定させることを前提として実施している施設が多い。そして、その期間は、9月～翌年2月までに1人当たり1週間～2週間、あるいは2週間～3週間の期間実施されている。職場実習の時期は9月～10月または10月～2月が多くなっている。

職場実習の目的は就職を前提に行われるもので、もし内定しない場合は、さらに2～3カ所の事業所において職場実習を受けさせることによって、どこかの事業所に内定する場合が多い。職場実習の期間中、訓練指導担当者は各訓練生の派遣先事業所を訪問し、訓練生の実習状況を見たり、さらに派遣先事業所の教育訓練担当者とも面会して訓練生の実習状況等について聞き取りを行っている。

職場実習は訓練修了後の就職や訓練生の生活の将来が定められることになるため、かなり重要な訓練といえる。

3. 訓練用教材

文書だけの教材で訓練生に知識を習得させるのは効果的ではなく、むしろ困難であるといえる。そのため、訓練指導担当者は短い説明文書、簡単なイラストを自作したり、さらにAV教材としてOHP、VTR、スライド、掛け図等を活用している。また、基礎的な要素作業においては、練習用に廃材を利用するなど、基礎的な技能が習得できるまで作業を繰り返している。このように、精神薄弱者の訓練用教材としては、訓練指導担当者の努力によって自作教材が作成されている現状が窺える。この理由には、教材の予算の問題もあるように思われるが、繰り返し練習することが多い訓練を考えれば、教材には市販のものに限らず、利用できるもの全てを教材として考えることが必要であるからだと思われる。しかし、訓練生の能力に応じた教材を考えた場合、訓練指導担当者の自作教材が最も適していると考えられる。このため、訓練指導担当者が自作教材を作成することへのバックアップとして予算面などでの何らかの措置がとれないか検討する必要があるように思われる。

このようなことを含め、訓練用教材の選択や活用等のあり方については、今後の課題として検討していく必要があるのではないかとと思われる。

訓練用機器・設備など、特に、安全衛生に関しては各施設ではかなり留意している状況がみられる。例えば、危険を伴う機械に安全装置を付け、危険箇所にはガードを取り付けたりして配置することなどである。

訓練用機器・設備などを含めた訓練用教材としては、訓練効果が上げられるように検討しなければ

ならないが、精神薄弱者の訓練においては前述の訓練用教材を活用することが大切であると考えられる。

4. 就職および事後指導

訓練修了後の就職については、既に訓練期間中に職場実習において内定しているものはそのまま就職し、そうでないものは更に就職活動を行い、就職している。この中には就職をしない者、例えば自営の手伝いに従事する者も見受けられる。

しかし、彼等は就職しても訓練中に受講した訓練職種に関連した職場に就労しているとは限らず、むしろ、関連のない職種に従事している方が多いように見受けられる。このことについては、雇用する事業所の業種との関係や就職できることを最終目的とすることもあって、何がなんでも関連する職種への就職というわけにはいかないことが理由となっている。

就職後の修了生に対する事後指導であるが、ほとんどの施設がなんらかの方法や機会をとらえて各事業所を訪問して事後指導をしている。事後指導を行うことによって彼等の事業所における定着率は高く維持されていると言ってもよいと思われる。従って、事業者側、施設側、そして修了生にとって、事後指導は非常に重要なことと考えられる。

このため、訓練修了後、事業所においても就労している精神薄弱者に対する指導等について積極的に協力が受けられるよう、事業所に対する依頼、将来展望を踏まえた事後指導の推進が必要であり、重要であるように思われる。そして、先に述べたように精神薄弱者訓練は地域性に基づくものであることから、地域の協力が必要であるということである。地域の協力が得られなくては、就職することも難しいといえる。

今後とも、精神薄弱者に対する訓練、就職、修了後の事後指導等については、地元地域の協力が得られやすいようにその体制づくりを検討して行くことが重要であるように思う。

5. まとめ

調査から得られた資料を基に、精神薄弱者訓練の指導方法における重要な要素を挙げれば、生活指導、体力づくり、技能・知識の三つであるといえる。そして、彼等を指導訓練する最終の目的は就職させることにあるが、それには施設、事業所、保護者の三者の連携による協力が何よりも必要である。

今後、彼等を社会の一個人として送り出すためには、彼等の人格を尊重して職業能力開発をとおして社会経済における生活に最低限必要な礼儀作法、体力、技能知識等を付与してやれる場(施設、環境等)をさらに充実し訓練に取り組むことが必要である。また、精神薄弱者に対する職業能力開発を考える時、その担い手として訓練指導担当者及び関係者への期待は今後も増していくことであろうが、精神薄弱者にとって職業能力開発はなくてはならないことと考えて、より一層積極的に取り組んでいく必要があるように思う。