

# 発達障害者に対する職業訓練の実践研究会報告書

～入校から導入訓練～

平成 19 年 3 月

## はじめに

平成 18 年度よりスタートした第八次職業能力開発基本計画(平成 18 年 7 月厚生労働省)においては、『障害者自立支援法』(平成 17 年法律第 123 号)の成立等を受けて、福祉から雇用・就業への移行支援が強化されることにより、就職を希望する重度障害者が増加するものと予想されるが、これらの障害者に対しては、よりきめ細かな、その障害の態様に即した職業訓練支援を推進する必要がある。」とされている。

同計画では、「障害者職業能力開発校においては、日常生活に介助を要する重度身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者等自立に向けた支援が必要な障害者に対する職業訓練の実施に重点的に取り組む」こととされ、特に発達障害者については、「まず、試行的な職業訓練に取り組み、訓練技法の確立に努める」ことが示された。

そこで、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が運営する吉備高原障害者職業能力開発校では、平成 18 年度より試行的に発達障害者を対象とした職業訓練に取り組むこととし、当面、効果的な指導技法等の検討を行うことを目的として、「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害又は注意欠陥多動性障害」を有する者を主たる対象として、高次脳機能障害者を対象とした訓練科である「職域開発科」に新たに発達障害者を対象とする新たな訓練コースを設定し訓練を実施することとした。

「発達障害者に対する職業訓練の実践研究会」は、この試行的な職業訓練の円滑な実施のため検討を行うことを目的として、発達障害者の専門家等、高障機構以外からも委員を招いて、障害特性や生活面も考慮しながら訓練技法等を検討している。

本研究会の研究は、平成 18 年度から 19 年度までの 2 年間で予定しているが、平成 18 年度においては、発達障害者を受け入れるにあたって必要とされる発達障害についての基礎知識と、入校前から職業訓練の導入期について検討した結果を取りまとめた。

他の障害者職業能力開発校等における発達障害者に対する職業訓練の実施に資することとなれば幸いである。

平成 19 年 3 月

発達障害者に対する職業訓練の実践研究会

# 【 目 次 】

<b>第一 基本編</b> .....	<b>1</b>
1 発達障害とは.....	1
2 自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害を有する者.....	3
(1) 自閉症.....	3
(2) アスペルガー症候群.....	4
(3) 学習障害.....	5
(4) 注意欠陥多動性障害.....	5
(5) その他の分類定義.....	5
3 その他の発達障害.....	6
4 就労上の課題.....	7
(1) コミュニケーションの課題について.....	7
(2) 就業を継続するための課題について.....	10
<b>第二 導入編</b> .....	<b>13</b>
<b>I 入校にあたっての基本的な考え方</b> .....	<b>13</b>
1 発達障害者の受入ルート.....	13
2 関係機関との連携による訓練ニーズの把握.....	15
(1) 連携の必要性と方法.....	15
(2) おかやま発達障害者支援センターの状況.....	17
(3) 岡山公共職業安定所（ハローワーク岡山）の状況.....	22
(4) その他の関係機関の状況.....	24
3 入校判断における基本的な考え方.....	26
<b>II 吉備高原障害者職業能力開発校における受入の実践</b> .....	<b>27</b>
1 対象者の概要.....	27
2 吉備校における発達障害者に対する職業訓練の概要.....	28
(1) 就労場面を想定した職業訓練.....	30
(2) 働く上での困難性を軽減する職業生活指導.....	32
3 入校判断の方法.....	34
(1) 第一次選考（書類選考）.....	34
(2) 第二次選考（面接及び作業評価）.....	35
4 導入訓練.....	39
(1) 導入訓練の考え方.....	39
(2) 訓練内容とスケジュール.....	41
(3) 訓練の進め方と特性把握の方法.....	44
5 支援計画の策定.....	56

<b>第三 職業訓練の試行を踏まえた今後の課題について</b> .....	<b>58</b>
1 受入から導入訓練までの職業訓練の試行について _____	58
2 職業訓練に至るまでの支援にかかる課題 _____	58
(1) 診断をめぐる課題.....	58
(2) ハローワーク窓口での課題.....	59
(3) 相談ルート（社会的な支援ネットワーク）について.....	59
(4) 当事者の就労意識について.....	59
3 職業訓練における新たな取り組みについて _____	60
(1) 自己認識を促す取り組みについて.....	60
(2) 入寮による受講について.....	60
(3) 他の発達障害をもつ人に対する職業訓練を行う上での課題.....	60
<b>第四 資料編</b> .....	<b>62</b>
1 入所選考にかかる応募書類 _____	62
2 導入訓練作業指示書 _____	67
3 作業評価結果票 _____	81
4 発達障害者支援センター一覧 _____	82

## 第一 基本編

※この編の1、2及び4については、「発達障害を理解するために～支援者のためのQ&A～」(平成17年3月障害者職業総合センター職業センター) p13～23を転載した(ただし、項目立て、文末、一部単語、図表番号については置き換え)。

### 1 発達障害とは

「発達障害」は、発達期(乳児期から青年期の総称で18歳未満をいう。)に現れる様々な障害を包括する概念であるが、どのような障害を包括するのかについては、これまで必ずしも明確な分類基準はなかった。

こうした中「発達障害者支援法」が平成16年12月に制定され、同法において、「『発達障害』とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるものをいう(第2条第1項)。」とされ、特に「自閉症(このうち、知的障害を伴わないものは、「高機能自閉症」ということがある。）」、「アスペルガー症候群」、「学習障害」及び「注意欠陥多動性障害」の障害が例示されているとともに、これら以外のものは、政令でその範囲を示すこととされている。

#### 発達障害

- ◇自閉症・アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害
- ◇学習障害
- ◇注意欠陥多動性障害
- ◇その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するもの

図1-1-1 発達障害者支援法における定義

これらの障害の医学的診断基準としては、アメリカ精神医学会のDSM-IV-TR(Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fourth Edition, Text Revision「精神疾患の診断・統計マニュアル第4版改訂版」)や世界保健機

関（WHO）の I C D - 10 などがある。また、これらの診断基準では、「発達障害」は「精神遅滞」とは別の分類とされており、知的障害とは異なる障害とされている。

知的障害がないといっても、発達障害のある人の日常生活における困難さや周囲の誤解には想像以上のものがある。また、発達障害のある人々の中には身体障害、知的障害、精神障害を有する人としての認定を受けて、障害者支援施策を利用している人もいる。しかしその一方で、認定を受けていない、あるいは認定されなかった等の事情により、従来の施策の対象となっていない人も存在するのが実情といえる。こうした人々に対する支援はようやく緒についたばかりであり、今後においては、発達障害のある人に対する教育、福祉及び雇用の分野で、その障害の特性に応じた適切な支援の取り組みが必要となってくるであろう。

今回成立した発達障害者支援法では、身体障害、知的障害、精神障害の有無にかかわらず、発達障害のある人々には、それに相応しい支援が行われる必要があるとしている。そうすると、ここで「発達障害者支援法」に基づく支援と、その他の「既存の法律による支援」（例えば知的障害者福祉法に基づく支援）との関係がどうなるかということが問題となるが、図 1 - 1 - 2 に示すように発達障害者支援法の支援を確保しつつ、既存の法律による支援（例えば知的障害者福祉法に基づく支援）も利用できると思われることができる。

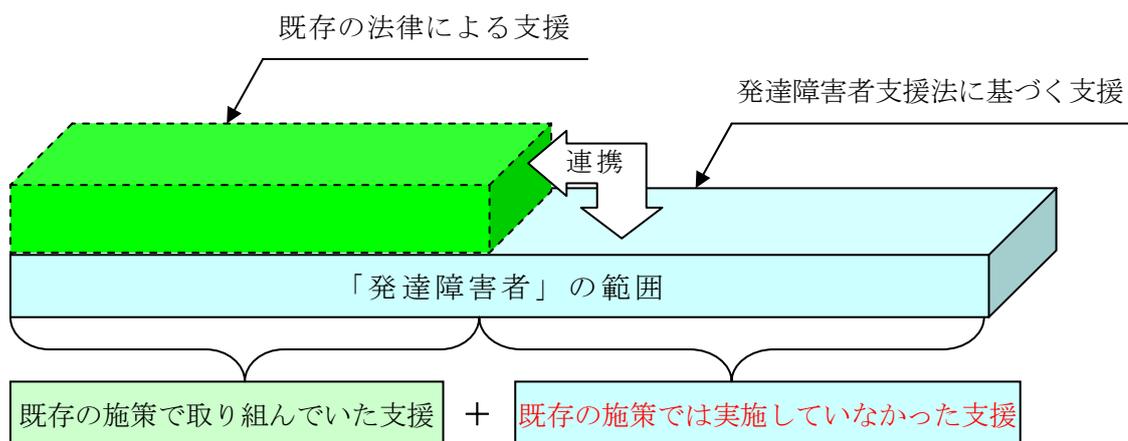


図 1 - 1 - 2 既存の支援施策との関係

## 2 自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害を有する者

発達障害とは、ほとんどの場合が生まれつきの障害であること、症状が発達期に現れること、基本的に生涯にわたる障害であることを特徴とするもので、

- ・ 自閉症
- ・ アスペルガー症候群
- ・ 学習障害（LD:Learning Disorders）
- ・ 注意欠陥多動性障害（AD/HD:Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder）

などがある。ここでは、この4つの障害についてみていくこととする。

なおこれらの原因は、中枢神経系（脳機能）の成熟障害又は機能障害を基盤とし、そのために生ずるアンバランスさの問題と考えられており、怠慢やしつけ、環境が原因でおこる問題ではないといえる。

### (1) 自閉症

一般に、①社会性の問題、②コミュニケーションの問題、③イマジネーション（想像力）の問題、これら3つの領域に発達の偏りがある場合、自閉症と診断される。それぞれの問題に関してみる。

#### ① 社会性の問題

これは、人への関心やかかわり方の問題として現れてくる。一人遊びを好む場合も多く見受けられる。しかし反対に、他者へ興味関心がありながら、一方で、過度に対人的な距離を近づけてしまう場合もある。自閉症でない人は概ね、自分と他者との立場などを意識せず考え、適切な距離（家族など親しい人とは近く、反対に上司や初対面の人とは距離をおくなど）を保つことができるが、自閉症の人は、その適切な距離を読み取ることが苦手である。自分の興味関心のあるものを第三者と共有し、そこに喜びを見出すといった行動も遅れがちである。

また、社会生活においては、例えば仕事を終えて帰宅する場合には、“上司などに急ぎの仕事がないか確認して帰宅する”等の「暗黙のルール」が存在するが、それを汲み取ることを苦手とし、仕事が残っているのに帰ってしまうなどの行動として現れることもある。

## ② コミュニケーションの問題

よくみられるのが、言葉の遅れの問題である。言葉をしゃべるようになって、相手の言ったことをそのまま繰り返す（オウム返し）、駅のアナウンスやCMの台詞をひとりで繰り返す（独語）、また既に知っていることを何度も聞くなど、言葉の発達の遅れや偏りがみられる。

理解に関しても同様に、複雑になると理解しにくかったり、字義通りに解釈したりするなどの遅れ、偏りがみられる。言葉のみならず、ジェスチャーや表情などのボディランゲージによるコミュニケーションも乏しかったり、遅れたり、また読み取れないなどといったこともみられる。

## ③ イマジネーションの問題

ここで、「イマジネーションの問題」という表現を使ったが、別の表現を使うと、臨機応変に対応する力の問題ということもできる。この力が弱いと常に同じことを好む傾向にある。つまり、こだわりの問題が現れる。

空いた時間がある場合などには「何をしよう。どう過ごそう。」とイマジネーションを働かせ、計画し、そして遂行する。しかし、そのことが苦手な自閉症を持つ人の場合には、“いつもと同じ”を好み、反対にいつもと異なっていると不安になってしまう。急な予定の変更も自閉症を持つ人にとっては想像以上に苦痛なことである。興味関心が偏っていることなども特徴である。

## (2) アスペルガー症候群

診断基準などでは概念の違いなどから、捉え方に差異はあるが、ここでは英国の児童精神科医L. Wing（ローナ・ウイング）の提唱した考えに基づいてみていく。

前述の項の自閉症の3つの特徴が顕著である場合を（狭い意味での）自閉症と呼ぶ。

アスペルガー症候群は、自閉症とは対照的に言葉の発達に著しい遅れはみられない。このため、特徴の現れ方が一見問題ない、あるいは他の問題に見えてしまうような場合がある。例えば、「見ず知らずであるのに、あたかも親しい仲のように話しかけてしまう」、「会話はスムーズであるが、辞書のような硬

い言回しや、慣用句などのフレーズを使う」、「表面的な言葉の意味はわかるが、裏の背景や意義を理解できない」、等々である。

自閉症もアスペルガー症候群も、程度、現れ方の差はあるが、同じ3つの特徴を有する連続体として捉え、あわせて自閉症スペクトラム障害という。

### (3) 学習障害

LD（学習障害）という用語は、①医学用語として、②教育用語として、そして③英国などで用いられる学習困難（知的障害、もしくは特別な配慮が必要である）という意味として、3つの異なった意味で用いられることがある。ここでは医学用語として用いられる場合を説明する。

LD（学習障害）は、読字障害、算数障害、書字表出障害の3領域の問題と区分される。つまり、他の全般的な能力に対し、「読む」、「計算する」、「書く」ことが単独、もしくは複数で苦手とする特徴がある。

### (4) 注意欠陥多動性障害

不注意、多動性、衝動性を特徴としている。これらが年齢また全体的な能力と比べ、不相応に著しく認められる場合に注意欠陥多動性障害と診断されるようになる。こうした障害が現れるのは、刺激に対して瞬時に全方位的に忙しく反応してしまう特徴があるためと考えられている。現れ方としては不注意が前景に目立つ場合もあれば、多動性・衝動性が前景に立っている場合もあり、またそれぞれが共に目立つ場合もある。

以上みてきたように、これらの発達障害は認知機能に係る問題である。したがって、その認知特性を補うよう支援、環境調整を行うことで、本来持っている能力や長所を発揮することが期待できる。

### (5) その他の分類定義

発達障害に関する基本的な事項は上記のとおりであるが、細部については様々な学説や診断基準があるので、注意が必要である。

文部科学省では、学習障害（LD）、注意欠陥多動性障害（ADHD）、高

機能自閉症等を下記のとおり定義している。

#### ○学習障害（LD）

学習障害とは、基本的には全般的な知的発達に遅れはないが、聞く、話す、読む、書く、計算する又は推論する能力のうち特定のものの習得と使用に著しい困難を示す様々な状態を指すものである。

学習障害は、その原因として、中枢神経系に何らかの機能障害があると推定されるが、視覚障害、聴覚障害、知的障害、情緒障害などの障害や、環境的な要因が直接の原因となるものではない。

#### ○注意欠陥多動性障害（ADHD）

ADHDとは、年齢あるいは発達に不釣り合いな注意力、及び／又は衝動性、多動性を特徴とする行動の障害で、社会的な活動や学業の機能に支障をきたすものである。

また、7歳以前に現れ、その状態が継続し、中枢神経系に何らかの要因による機能不全があると推定される。

#### ○高機能自閉症

高機能自閉症とは、3歳位までに現れ、①他人との社会的関係の形成の困難さ、②言葉の発達の遅れ、③興味や関心が狭く特定のものにこだわることを特徴とする行動の障害である自閉症のうち、知的発達の遅れを伴わないものをいう。また、中枢神経系に何らかの要因による機能不全があると推定される。

※アスペルガー症候群とは、知的発達の遅れを伴わず、かつ、自閉症の特徴のうち言葉の発達の遅れを伴わないものである。なお、高機能自閉症やアスペルガー症候群は、広汎性発達障害に分類されるものである。

### 3 その他の発達障害

発達障害者支援法に定められている自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害以外の発達障害については、それぞれ政令、省令で以下のとおりとされている。

## ○発達障害者支援法施行令

(発達障害の定義)

第一条 発達障害者支援法(以下「法」という。)第二条第一項の政令で定める障害は、脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するもののうち、言語の障害、協調運動の障害その他厚生労働省令で定める障害とする。

## ○発達障害者支援法施行規則

発達障害者支援法施行令第一条の厚生労働省令で定める障害は、心理的発達の障害並びに行動及び情緒の障害(自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害、言語の障害及び協調運動の障害を除く。)とする。

## 4 就労上の課題

発達障害のある人が、その能力にあった職業につくこと、そして雇用後は、職場でのトラブルを最小限に少なくして円滑に適応していくことが望まれる。

確かに、発達障害のある人には、これまでみてきたような認知面や行動上の特徴があるが、周囲の人々の障害の理解を通じて対処していくことも可能なのである。

発達障害のある人が最も困っていることは、「対人関係」や「同僚とのトラブル」だと言われているが、これらのことも障害の特性や本人の気持ちを十分に周囲が理解できないところから派生することが大きいと考えられる。

ここでは、「コミュニケーションの課題」、「就業を継続するための課題」についてみていくことにする。

### (1) コミュニケーションの課題について

コミュニケーションについては、社会生活場面、とりわけ職場においては大変重要な課題である。

しかし、発達障害のある人は、人への関心や関わり方、適切な距離を保つこと、相手の心の状態を推し量ることが苦手なため、そうした特徴について周囲がよく理解して対処することが必要である。このほかに、「語用論の障害」(以

下、語用障害<sup>1)</sup>があつて、これが周囲に理解されないとコミュニケーションに困難をきたすということになりかねない場合もある。

語用障害とは、簡単に言えば「コミュニケーションが度を超えて不適切（ことばが正確だとしても）な状態にあること」（大井2004）であり、この障害は、高機能広汎性発達障害を含む自閉症において典型的であり、学習障害や特異的言語障害はもちろん、重い知的障害などを含む発達障害のある人のコミュニケーションにも多かれ少なかれ、みられるといわれている。代表的なものとしては、表1-4-1のようなものがあるが、これは典型的な例であつて、語用障害があるとは周囲がほとんど気付かないような微妙な形での問題発生が圧倒的であり、すぐに判別がつく割合はそれほど大きくないといわれている。

表1-4-1 高機能広汎性発達障害にともなう代表的な語用障害

- ・ 過去の類似場面のことばを芝居のセリフのように言う等  
（言語行為が不適切）
- ・ 聞き手の注意なしに話す、勝手に話題を変える等  
（会話の協力に問題）
- ・ 聞き手に無意味なことを言う、字義的な理解等  
（文脈との関連付けに失敗）

\*大井（2004）より

このようなコミュニケーションの問題は、家庭や学校でも生じていたかもしれないが、社会や職場での生活においては大きな問題となる場合がある。表1-4-2に、発達障害のある人のコミュニケーションの問題について、いくつか例を掲げてみた（あくまでも代表的な例として示されているものであることに留意）。

<sup>1</sup> 語用障害は、高機能広汎性発達障害に限らず、知的障害、学習障害、特異的言語障害等の発達障害以外にも失語、痴呆、外傷性脳損傷、聴覚障害などの広い範囲の障害に伴って発生（Perkins、2003）し、それぞれの障害に必須の語用障害のタイプというのは存在せず、多彩な障害が異なる診断カテゴリーにまたがって見られる。（大井2004）

表 1-4-2 発達障害のある人のコミュニケーションの問題に係る具体例

- ・ 些細なことでも柔軟に交渉できない
- ・ 率直にものを言いすぎる
- ・ 自分だけが長々と話し続ける
- ・ 断りなしに話題を変える
- ・ 相手を不愉快にさせる言葉遣いをする
- ・ 視線、表情、対人距離などの問題がある
- ・ 相手の言葉の意味を推論できない
- ・ 冗談や比喻・反語の理解が困難である

では、発達障害のある人のコミュニケーションの課題にどのように対処したらいいのだろうか？

まず、支援者からの基本的な接し方であるが、

- ① 簡単な言葉で具体的に指示する
- ② 指示したことが適切に行われたか、行動の後に確認する
- ③ 3つ以上の伝言はしない（復唱により確認する）
- ④ 質問をするときには抽象的な質問を避けて、できる限り本人が「はい」、「いいえ」などで簡単に答えることができるようにする

などの工夫が有効である。

また、以上に加え、コミュニケーションの課題を補うアプローチの例としては、下の表 1-4-3 のようなものがある。対面によるコミュニケーションで生じる言葉の意味の取り違えやニュアンスの理解不足を避けるための方法として、電子メールや紙に書いた資料を活用して明確に伝えることなども一つの方法と考えられる。

表 1-4-3 高機能広汎性発達障害における語用障害に対するアプローチの例

- ・ 当事者による自己補償  
(対面コミュニケーションの不全をメールやチャットで補うなど)
- ・ 他者による補償  
(推論の活用、暗黙事項をも示す詳細な言語表現、はい・いいえ質問の活用、彼らの真意の明確化要請など)
- ・ 彼らどうしの仲間コミュニケーションの学習機会の提供

\*大井(2004)より

## (2) 就業を継続するための課題について

自閉症、アスペルガー症候群、学習障害、注意欠陥多動性障害のある人々は、周囲の理解が得られない中で、実は様々な苦悩を抱えている。

これらの発達障害のある人で、就職したが仕事が続かなかったという人の状況についての調査(梅永・石神(2003))の結果をみてみよう。

これによると、「離職した理由」は表1-4-4のとおりで、仕事や作業の困難さも挙げられているが、それ以上に、障害を理解してもらえないこと等のために生じた対人関係の問題も挙げられている。

また、学習障害や注意欠陥多動性障害、アスペルガー症候群のある人について、それぞれにどのような就労上の課題があるかは、表1-4-5のとおりとなっている。

さらに、これらの人々が就職や仕事に当たって必要だと考えているサポートについては表1-4-6のとおりであり、仕事や作業の面と併せて、障害特性の理解と対人関係の両面の配慮が必要とされていることがわかる。

表 1-4-4 離職した理由

<p>【具体的な作業において】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 同時にいくつかの仕事ができなかった</li><li>・ 日によって仕事が変わることに対処できなかった</li><li>・ 注文を正しく書くことができなかった</li><li>・ レジスターや他の機械を速く使いこなせなかった</li><li>・ 上司の要求についていくことができなかった</li></ul> <p>【作業以外の全体を通して】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 興味や能力に差があるため、欲求不満が生じた</li><li>・ 「能力があるのに、努力が足りない」と言われた</li><li>・ 明確な指導、リハーサル、フィードバックがなかった</li><li>・ プレッシャーに適応できなかった</li><li>・ 何がうまくいかなかったのかわからなかった</li></ul>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

\* 梅永 (2004) より

表 1-4-5 就労上の課題

<p>【読みと書きに問題がある場合】 (学習障害のある多くの人)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ マニュアルが読めない</li><li>・ メモがとれない</li><li>・ 報告書が書けない</li><li>・ 情報を正確にとらえられない</li></ul> <p>【注意に問題がある場合】 (注意欠陥多動性障害のある多くの人)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 指示が頭に入らない</li><li>・ やることを忘れてしまう</li><li>・ 「能力があるのに、努力が足りない」と言われた</li><li>・ 仕事に手をつけないままにしてしまう</li><li>・ 問題を要約できない</li></ul> <p>【コミュニケーションに問題がある場合】 (アスペルガー症候群のある多くの人)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 相手にどう伝えたらいいかわからない</li><li>・ 不必要なことをしゃべってしまう</li><li>・ 失敗してもその理由を説明できない</li><li>・ 特定のことに對するこだわりが強い</li><li>・ 社会性 (対人関係) がない</li></ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

\* 梅永 (2004) より

表 1 - 4 - 6 就職や仕事で必要だと思われるサポート

- ・ 職場で障害のことを理解してくれる相談相手が欲しい
- ・ 自分に合ったやり方で仕事をさせて欲しい
- ・ ジョブコーチをつけて欲しい
- ・ 読み書きでのサポートをして欲しい
- ・ 自助グループが欲しい
- ・ 対人関係がややこしくない職場にして欲しい
- ・ 指示を具体的にわかりやすくして欲しい
- ・ 特性（個性）を理解して欲しい
- ・ 仕事を丁寧に教えて欲しい
- ・ 職場の環境調整をして欲しい 等

\* 梅永（2004）より

## 第二 導入編

### I 入校にあたっての基本的な考え方

#### 1 発達障害者の受入ルート

平成 17 年度末、独立行政法人恒例・障害者雇用支援機構（以下「高障機構」という。）が運営する吉備高原障害者職業能力開発校（以下「吉備校」という。）では、発達障害者に対する訓練の開始に先立って、岡山県内の発達障害者関係機関及び施設等をメンバーとする「平成 17 年度障害者職業能力開発研究会～発達障害者の職業訓練実施について」を開催し、発達障害者の就労に関する相談者の状況についての情報交換を行った。

その結果、平成 18 年度の試行的実施については、おかやま発達障害者支援センター及び岡山障害者職業センター、岡山県内の公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）と連携をとり、発達障害者を選考して職業訓練に受け入れることとなった。

入校対象者としては、居住地のハローワークにおいて求職者として登録している者であって、発達障害者支援法第 2 条第 1 項に規定する発達障害を有すると確認できるものとし、次の要件を満たしていることを条件とした。

- ① 就職意欲があり、職業訓練を受講することに熱意のある者
- ② 原則として高等学校卒業者又はこれと同程度の学力を有すると認められる者
- ③ 職業訓練を受講することにより、職業的自立が可能であると認められる者
- ④ 岡山県内在住で、通所が可能である者（平成 18 年度入校者に限る）

今回、試行として実施するにあたり、発達障害者の支援については地域密着の要素が重要である点、また発達障害者の特性を考慮すると寮における集団生活についての支援までは現状では配慮が行き届かない点を考慮し、④の条件を付帯した。

また、すでに職業実務科において知的障害者を対象とした訓練を実施していることから、知的障害を伴わない発達障害者を対象とした。

入校申請の手続きについては、現在職業訓練を実施している身体障害者、知的障害者及び高次脳機能障害者と同様にハローワークを窓口とする。

応募書類についても、他の入校者と同様に岡山障害者職業センターでの職業相談、職業評価結果、ハローワークの関係書類等を取りまとめて、ハローワークから吉備校に提出される。

平成 19 年 3 月時点、第二期生までの段階では、おかやま発達障害者支援センターにおいて相談、支援等を受け岡山障害者職業センター、ハローワークを經由して応募した人が入校している。

## 2 関係機関との連携による訓練ニーズの把握

### (1) 連携の必要性と方法

発達障害者の受け入れについては従来の枠組みで申請・選考等を行っており、ハローワーク及び地域障害者職業センターとの連携・協力は不可欠である。また、発達障害者支援センターとの連携等も重要である。

発達障害者に対する職業訓練の開始に先立ち関係機関からのニーズ把握を行ったが、受け入れにあたって関係機関を訪問し、訓練内容の説明等を行った上で、候補者の選定と説明、意思決定までの相談と調整等を依頼した。

初年度は、試行的実施ということで、岡山県在住で通所を条件とし、ハローワーク2所、岡山障害者職業センター、おかやま発達障害者支援センターに対して訓練生の募集を行った。結果的にはおかやま発達障害者支援センターの利用者が訓練対象者となったが、同センターにおいて時間をかけて行われた候補者の選定、候補者への説明、意思決定への支援等がスクリーニングの機能を果たすことになった。加えて、岡山障害者職業センターにおける職業評価・職業相談、ハローワークにおける求職登録・職業相談のプロセスが、候補者の訓練への動機付け、職業意識の向上等につながり、吉備校の訓練内容に合致した訓練生の入校につながった。

このように、発達障害者支援センター、地域障害者職業センター、ハローワークとの連携等が、訓練生の受け入れに限らず、訓練実施や就職活動支援にとっても大きな意味を持つ。

図2-1-1は、既述の「障害者職業能力開発研究会～発達障害者の職業訓練の実施について」において参加機関に提示した、今回の試行訓練にあたっての地域関係機関との連携、試行結果の取りまとめの方向性についてまとめた展開図である。

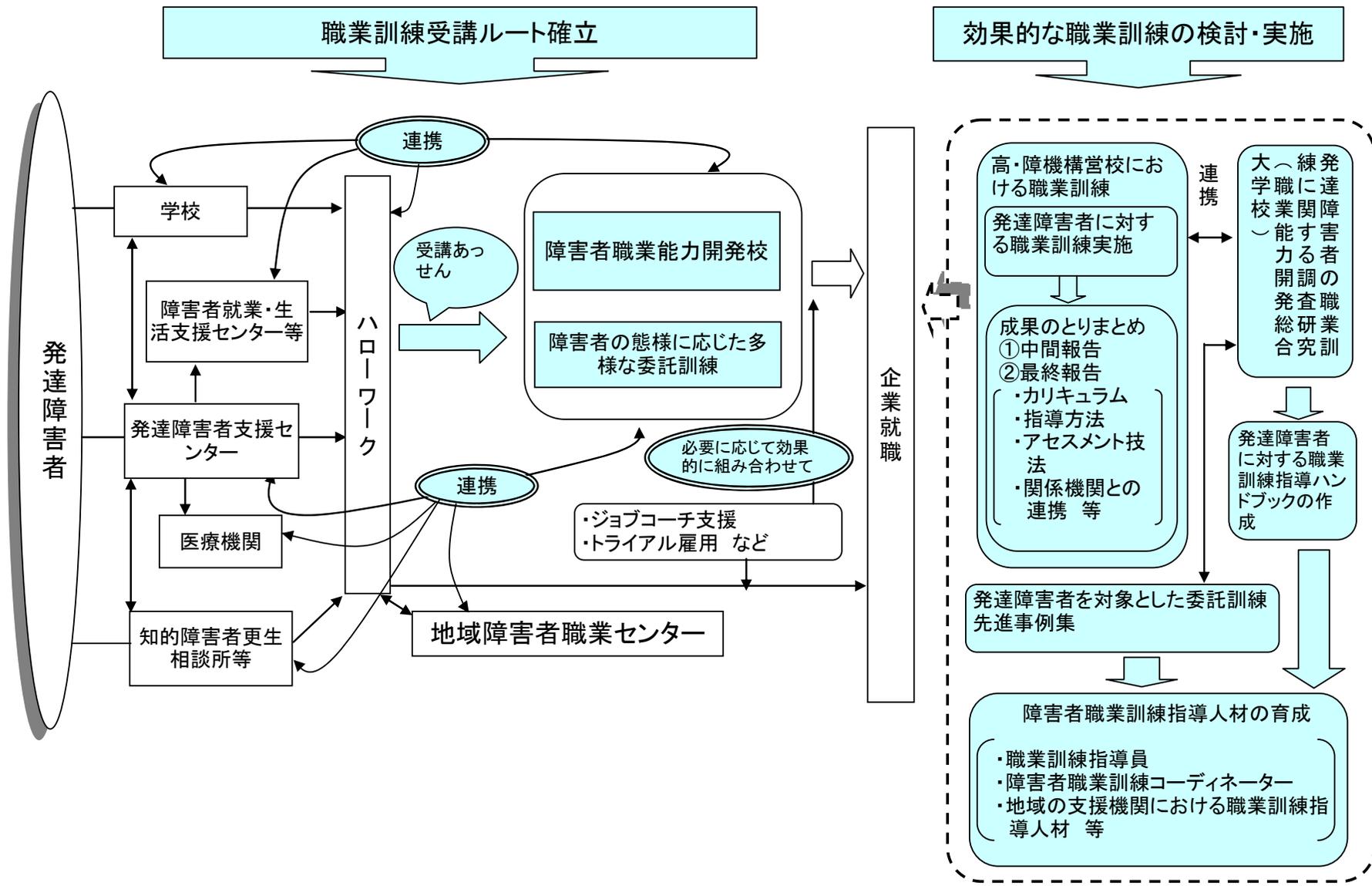


図 2 - 1 - 1 発達障害者に対する職業訓練の展開について

## (2) おかやま発達障害者支援センターの状況

### イ 提供しているサービス

おかやま発達障害者支援センターは、平成 14 年に開設された自閉症・発達障害支援センターを前身としている。対象は、県下全域の発達障害のある幼児から成人で、提供しているサービスは「相談支援」「発達支援<sup>2</sup>」「就労支援」「普及啓発・研修」が主な柱となっている。

4 人の職員で、本人、家族への相談に対して、それを支える機関（保健福祉、保育・教育、福祉、労働、医療等）との協働による間接支援の形をとっている。平成 17 年度末の業務報告では、関係機関へのコンサルテーションや個別の調整会議（マネジメント）数が増加しており、各々の事例の問題に関連する各機関との協力によって問題解決にあたっていることが示されている。

青年・成人期に求められる支援は、自立生活をめざした就労支援や、就労継続への支援で、岡山障害者職業センター、ハローワーク、吉備校といった労働関係機関と連携しながら支援を行っている（図 2-1-2）。

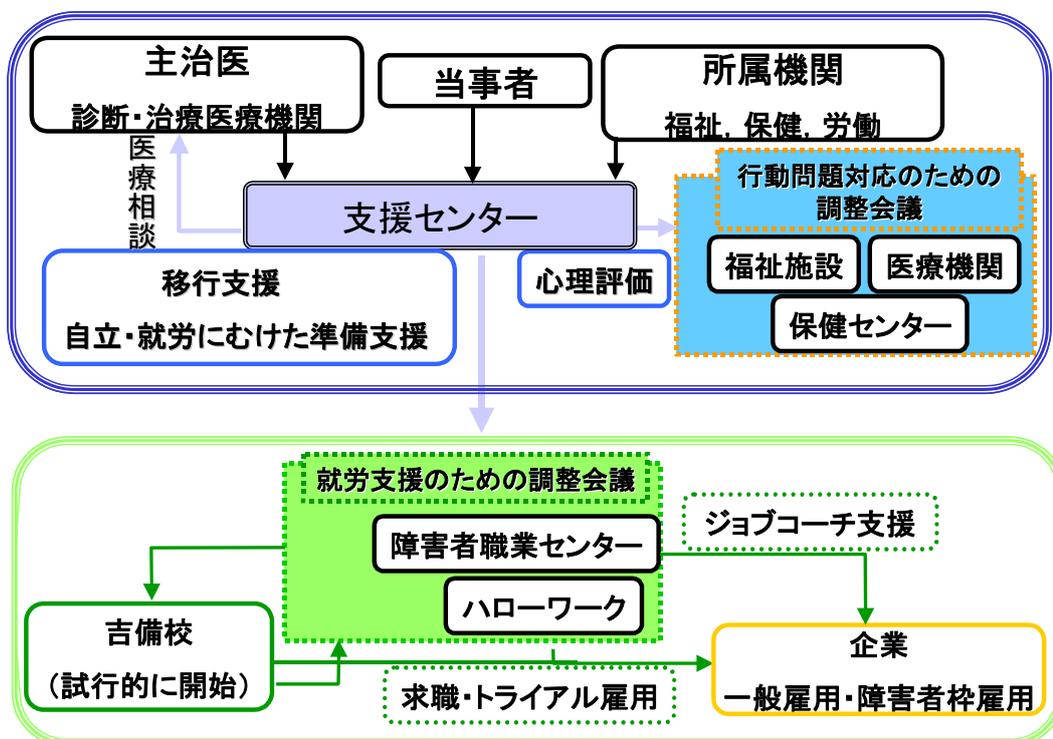


図 2-1-2 おかやま発達障害者支援センターの成人期支援

<sup>2</sup> 発達障害者に対し、その心理機能の適正な発達を支援し、及び円滑な社会生活を促進するため行う発達障害の特性に対応した医療的、福祉的及び教育的援助をいう。

発達障害者支援センターは、現在全国に 53 箇所設置されているが、平成 19 年度には全国の都道府県政令指定都市に設置（62 箇所）される見込みで、発達障害のある人のライフステージでのさまざまな課題に対して、地域における発達障害の理解をすすめる、関係機関との連携のもとに各種支援をコーディネートする、より公共性の高い機関としての機能が期待されている。

## ロ 利用者像と主訴

おかやま発達障害者支援センターを利用する青年・成人期の人は、特に思春期以降の知的障害を合併しない人の利用が増加している実態がある。

この人たちの実態を就労に焦点化してみると、大きく 3 つのグループに分類される。

- ① 就職を積極的に望む「働きたい」グループ。就労意欲がありながらも適当な就職先が得られない、あるいは就労していたが職場不適應で早期に離職し、再就職を希望しつつも雇用につながらないという実態がある。これらの背景には、本人のコミュニケーションや対人関係の苦手さや、特定の音や匂いなどに対する知覚・感覚の過敏性、読み・書き・計算することの困難さ、度を越した不注意等の困難さが考えられる。離職の原因となった不適應の背景について、関係機関から情報を収集・分析したり、自己の障害理解や就労に必要な個別的な配慮点の整理等、就労準備の丁寧な仕切り直しが求められ、職業訓練の対象とされているグループである。
- ② 就労意欲が希薄で「まだ、働きたくない、働かない」グループ。専門学校あるいは大学を卒業もしくは中退後、就職せず在宅状態にある実態がある。困難さの背景には、学校生活への過剰適應からの疲弊感があったり、対人関係の苦手さから外出や集団参加が困難になったりしている場合が考えられ、精神科医療を必要とするケースが多く含まれている。このグループには、職業訓練の前準備にあたるデイケア等への参加やボランティア活動などの自宅外活動を通じた集団参加が必要である。
- ③ 主に医療機関からの紹介で入院や通院による医療的な治療が一旦終結したが、「今すぐは働けない」グループ。さまざまな原因で精神科領域の問題を合併し、精神科の治療等、医療、療育ニーズを優先させながら、次第

に生活のリズムを整え、病院から在宅生活への移行や福祉施設への移行等の次のステージへ支援を組み立てることが必要と考えられる。本人の精神的安定度、基礎体力、関心の在処等について、各々関わる機関と連携しながら方向性を揃えて支援にあたることが求められる。

## ハ 青年期・成人期の利用者状況

平成 17 年～18 年度上半期の利用実人数は 630 人で、青年期・成人期の利用は 124 人であった。そのうち実際に支援を行った人数は 70 人であった。

図 2-1-3 から図 2-1-6 はそれぞれ、実際に支援を行った 70 人についての年齢、診断、最終学歴、利用経路別の内訳である。

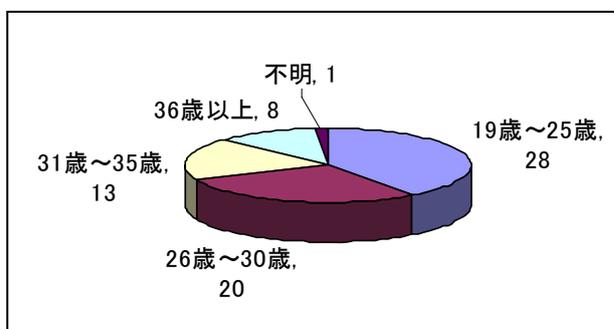


図 2-1-3 年齢

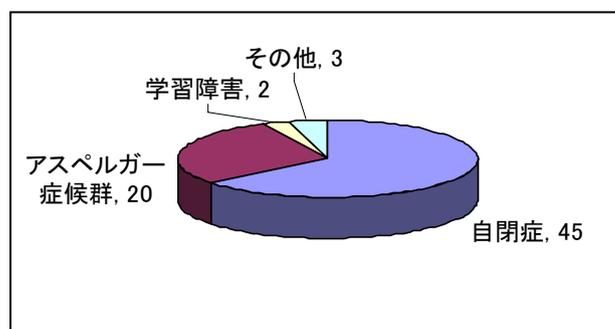


図 2-1-4 診断

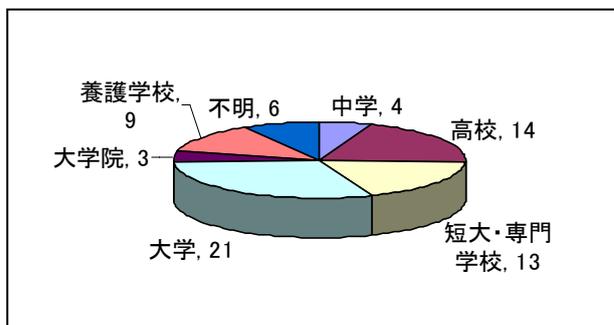


図 2-1-5 最終学歴

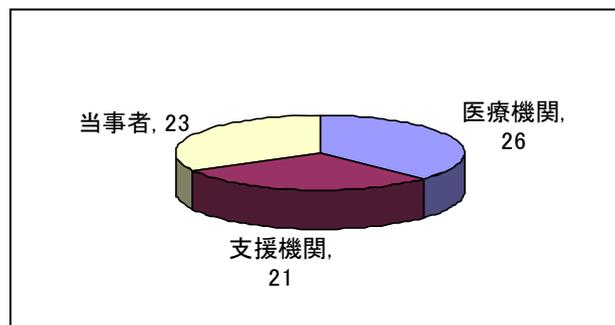


図 2-1-6 利用経路

支援開始時の障害者手帳の所持状況は図 2-1-7 に示すとおりで、80% は手帳を取得していなかった。おかやま発達障害者支援センターにおいては、手帳の取得について、実際の就職の可能性を広げる有効性を認識している。しかし、本人や家族の障害理解が困難な場合は、心理検査の結果等客観的資料をもとに時間をかけてカウンセリングを行い、合意を得た上で取得をすすめている。

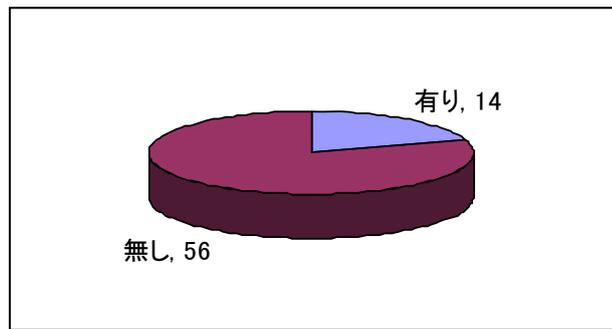


図 2 - 1 - 7 支援開始時の障害者手帳の有無

相談者の現在の状況は図 2 - 1 - 8 に示すとおりである。「就労中」の人については岡山障害者職業センター等と連携して支援し、20 人が就職に至った。「職業訓練中」の人については、吉備校において就職に向けた訓練を行っており、既存の知的障害者のコースと、今回試行の発達障害者のコースで訓練を受講している。「準備支援中」の人については、岡山障害者職業センターの就労支援サービスや吉備校での職業訓練受講に向け、おかやま発達障害者支援センターにおいて、自宅外活動の一環として定期的な作業ボランティアやカウンセリングなどの支援を行っている。

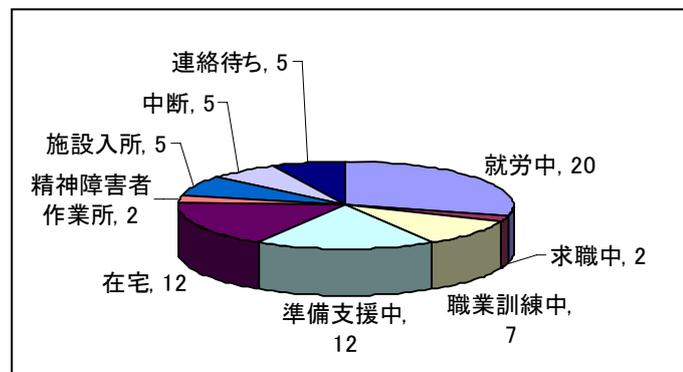


図 2 - 1 - 8 現在の状況

## 二 職業訓練に期待すること

前掲の図 2 - 1 - 6 に示すように、おかやま発達障害者支援センターを利用している学籍を離れた青年・成人の場合、相談の利用経路は、本人・家族の直接来所、支援機関、医療機関を経由しての来所がほぼ同数ある。支援機関の有無や健康状態、生活状況の異なる中で就労を目指すとき、すでに実施されているものも含め、職業訓練には次のようなことがらが期待されると考える。

## (イ) 職業訓練への入り口の充実

現在の職業訓練対象者である「働きたい」グループのみならず、「まだ、働きたくない、働かない」グループに属する就労イメージが希薄なまま在宅にある若年者に対しても、職業訓練受講に向けたアプローチが望まれる。ただし、こうした人々に対するアプローチや就労への移行は、不必要な負荷をかけず、関係機関との連携のもとにゆるやかに進められることが期待される。

## (ロ) 訓練内容

教育課程卒業後、早期に職業訓練を経験することによって就労イメージや就労意欲等の準備性を高め、職業技術と確実な通勤、身支度、職場でのふるまい等の職業行動、生活管理の両面の訓練カリキュラムが個別的に提案されることが望まれる。

具体的には、自己理解、就労意欲、プライドを支えるカウンセリング機能や、経済の仕組み、職業イメージを広げるビジュアル情報を使った訓練教材の提供等、発達障害の特性に即した内容が盛り込まれることが求められる。

また、職業訓練カリキュラムの作成の際に、医療、心理、福祉等の専門職の意見が反映された個別的なプランが期待される。

就労支援を進める際には、職業訓練において事業所が求める従業員を育てる視点と事業所側の特性理解の視点が揃い、広汎性発達障害の人たちが周囲の環境を理解するのに有効とされる構造化<sup>3</sup>の手法の適用や個々の困難さをカバーする具体的ツールの適用が進むことで、発達障害者の就業の可能性と職業領域の拡大が図れるものと考えられる。

---

<sup>3</sup> 「構造化」とは、コミュニケーションや社会性が十分でない発達障害のある人のために、職場や職務の意味を理解し、「自分に何を求められているかをわかりやすく提示するための工夫」として、本人をとりまく職場環境を分かりやすく再構成することをいう。

### (3)岡山公共職業安定所（ハローワーク岡山）の状況

#### イ 提供しているサービス

求職者がハローワークで就職について相談する場合は、「職業相談窓口」で相談する。規模によって、主要なハローワークの場合は、一般の求職者の職業相談を扱う「職業相談部門」（一般窓口）と障害者の職業相談を専門に扱う「専門援助部門」とに分かれている。小規模のハローワークの場合は窓口が細分化されておらず、「職業相談部門」で障害者の職業相談が行われる。ハローワーク岡山は「専門援助部門」が設置されている。

これらの相談窓口では、障害者の職業相談・職業指導・職業訓練あっ旋・求人開拓（求人部門と連携）・職業紹介・障害者トライアル雇用事業・職場定着指導、地域障害者職業センター等関係機関と連携した職場実習・ジョブコーチ支援事業の案内等を行っている。

職業相談の過程の中で当事者が発達障害者として求職登録を希望する場合は、まず発達障害があることの確認が必要となる。その確認は、原則として、都道府県障害福祉主管課、精神保健福祉センター又は発達障害者支援センターが紹介する発達障害に関する専門医による診断書をもって行う。

また、発達障害による職業生活上の制限、困難等については、地域障害者職業センターに職業評価を依頼し、その結果を参考としている。

#### ロ 利用者像と主訴

ハローワークに発達障害者として求職登録している人はあまり多くないが、一方で、発達障害を自己認識（または受容）しておらず、「専門援助部門」でなく一般窓口で登録している求職者がいると見られる。また、「専門援助部門」で相談をするが発達障害の診断書の提出を拒み障害者の登録に至らない人もいる。

発達障害者との職業相談においては、コミュニケーション能力と作業能力とのアンバランスに起因する職場不適應や職場におけるパニックへの対処についての相談が多い。これについては当事者のみならず家族からも相談を受けることがしばしばある。

なお、ハローワーク職員や事業所側が障害特性を把握、理解できていない

ことにより、就職面接時にコミュニケーションの問題から不採用となったり、その前段の職業相談そのものが成立しない場合もある。

したがって、発達障害者支援センターや医療機関等専門機関との連携が重要となる。

## ハ 利用者状況

ハローワーク岡山における平成 17 年度の発達障害者の利用状況は、表 2-1-1 に示すとおり、新規求職申込者数は 6 件（654 件）、有効求職者数は 3 件（528 件）、紹介就職件数は 4 件（246 件）であった（カッコ内はハローワーク岡山における障害者全体の件数）。

表 2-1-1 平成 17 年度 障害者の職業紹介等状況

区分 項目	全国		岡山所	
	障害者計	発達障害者	障害者計	発達障害者
新規求職申込件数	97,626	185	654	6
有効求職者数	146,679	145	528	3
紹介就職件数	38,882	58	246	4

これをみると、発達障害者の求職登録者がいかに少ないかが分かるが、今後発達障害者の社会的認知が進む中で、障害を受容する当事者も増え、求職登録者も増えると思われる。

登録した発達障害者については、本人と慎重に職業相談を進める中で了解が得られれば、地域障害者職業センターに職業評価を依頼したり、発達障害者支援センターに支援を依頼したりしている。

## 二 職業訓練に期待すること

発達障害者には、知的障害や精神障害、二次障害としてのメンタルヘルスの問題を抱えている人などがいる。さらに生活習慣等により当事者の抱える課題は実に様々である。

こうした課題が多く、就職に向けた支援の必要度が高い者ほど、就職における直接的な業務遂行能力だけでなく、他者とのコミュニケーション能力の確立、生活習慣の確立等が必要となり、職業訓練ではこれらの能力を総合的に開発することが就職のために重要と思われる。それぞれの課題に応じて臨機応変にカリキュラムを調整し、訓練受講できる体制が望まれる。

※厚生労働省では、平成19年度から、10都道府県（実施県未定）のハローワークにおいて、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている求職者に対して、その希望や特性に応じた専門支援機関に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者についてもきめ細かな相談・援助を行う「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」を実施することとしている。

#### (4) その他の関係機関の状況

発達障害者に対する職業訓練の開始に向けた訓練生募集活動における情報収集及び「障害者職業能力開発研究会」を通じて、その他の関係機関から聞かれた声は以下のとおりである。

##### イ 障害者就業・生活支援センターから

- ・ハローワークに相談に行ったが、上手く対応してもらえず反発心を持っていて、悩んでいるが仕事が続けられず就労を諦めてしまう人が多かった。
- ・仕事の内容が頻繁に変わって、上手く適応できなかった。会社の方には言いだせず、会社側からも「言ってもらえれば配慮できたのに。」といった意識の齟齬がみられる。

##### ロ 児童福祉施設から

- ・高機能自閉症という障害名が出てきたのは、当施設でもここ10年ほど。この10年間で発達障害と診断をした人は多い。
- ・30歳過ぎもまれではなく、40歳代の人もある。多くは職を転々として、失敗体験も多く、気持ちも病んで服薬しなければならない状態がある。
- ・カウンセリングやSST（Social Skills Training：社会生活技能訓練）等の支援を受けられる場所がない。主治医のいる病院に行って時間をすごした

り、精神障害者の作業所へ行ったり、ボランティアとして作業所に参加したりする。精神科を受診した際に目にした統合失調症患者の行動を自分自身のこととして受け止めるという不安要因の増加などの影響を受け、病気につながってしまうといったケースもある。

## ハ 養護学校高等部から

- ・小、中学校時のいじめや失敗の経験がフラッシュバックし不安定になる。服薬もしているが、教員がカウンセリングを行うなどの対応をしている。職業訓練での技能の習得と合わせて、SST等の活用による生活能力の向上や精神面のフォローをするカウンセリング等についてもお願いしたい。

## ニ 地域障害者職業センターから

- ・徐々に発達障害の利用者数は増えてきており、身体障害者等の手帳を有しているが発達障害があるかと推測される人も含めると、一定数はいる。
- ・一般訓練系の訓練コースへの転換等、幅広いコース選択ができるよう設定してほしい。
- ・発達障害者の訓練生が多いと対人面での課題から、お互いに嫌い合ったりすることも出てくる。精神疾患等の二次的障害の激しい場合もあるので、その対処方法を職業訓練で見出してほしい。

### 3 入校判断における基本的な考え方

訓練を受講するにあたり、1年間安定して受講できる体力や精神的な安定度、生活習慣が備わっているかどうか、あるいは改善の可能性があるかという点が一番のポイントになる。また、就労に対して、現実に応じたイメージや認識が出来ているかという点も確認する必要がある。

そのためにハローワーク、地域障害者職業センター、発達障害者支援センター等相談窓口に至るまでの経緯や、障害状況、学歴・職歴や家庭環境等支援体制の状況等、それぞれの機関が持つ情報の中から、職業訓練及び就職の可能性について検討することとした。

今回の対象者については、おかやま発達障害者支援センターと岡山障害者職業センターで以前から相談を継続する中で、利用者の障害状況や背景等について十分把握されていた人たちであり、対象者自身の自己認識についても相談の中で確認されてきている。職業訓練に向けての方向付けも時間をかけて行うことができたことから、入校に至った。

このことから、職業訓練の受講について性急な方向付けはなるべく避けて、訓練前の支援機関における時間をかけた相談を実施する方法をとっていくことが重要と言える。

## Ⅱ 吉備高原障害者職業能力開発校における受入の実践

### 1 対象者の概要

今回の試行訓練の対象となった訓練生は、おかやま発達障害者支援センターからの推薦者も含め、ハローワークから申請のあった7名であった。対象者の入校時の概要は表2-2-1のとおり、アスペルガー症候群が4名、高機能自閉症が2名、広汎性発達障害が1名で、年齢は24～35歳であった。

入校者は、大学で教授とのコミュニケーションが取れず卒業論文が書けなかったり、コミュニケーションが一方向にしか取れないためいじめにあった経験があり対人恐怖を訴えたり、些細な出来事がきっかけで過去の苦しい経験に関する記憶が呼び起こされ、現状の自分を責めて不眠やパニックになったりする等、様々な課題を抱えつつも、職業訓練を受講することにより、一般企業への就労を目指している。

表2-2-1 対象者の入校時の概要

訓練生	診断名	年齢	障害者手帳	学 歴
A	アスペルガー	29	なし ※入校後、精神保健福祉手帳2級取得	大学卒
B	アスペルガー	34	なし ※入校後、精神保健福祉手帳2級取得	専門学校卒
C	アスペルガー	24	なし ※入校後、精神保健福祉手帳2級取得	高校卒
D	アスペルガー	26	なし	大学院中退
E	高機能自閉症	24	精神保健福祉手帳2級	専門学校卒
F	高機能自閉症	30	精神保健福祉手帳2級	米国大学中退
G	広汎性発達障害	35	精神保健福祉手帳2級	専門学校卒

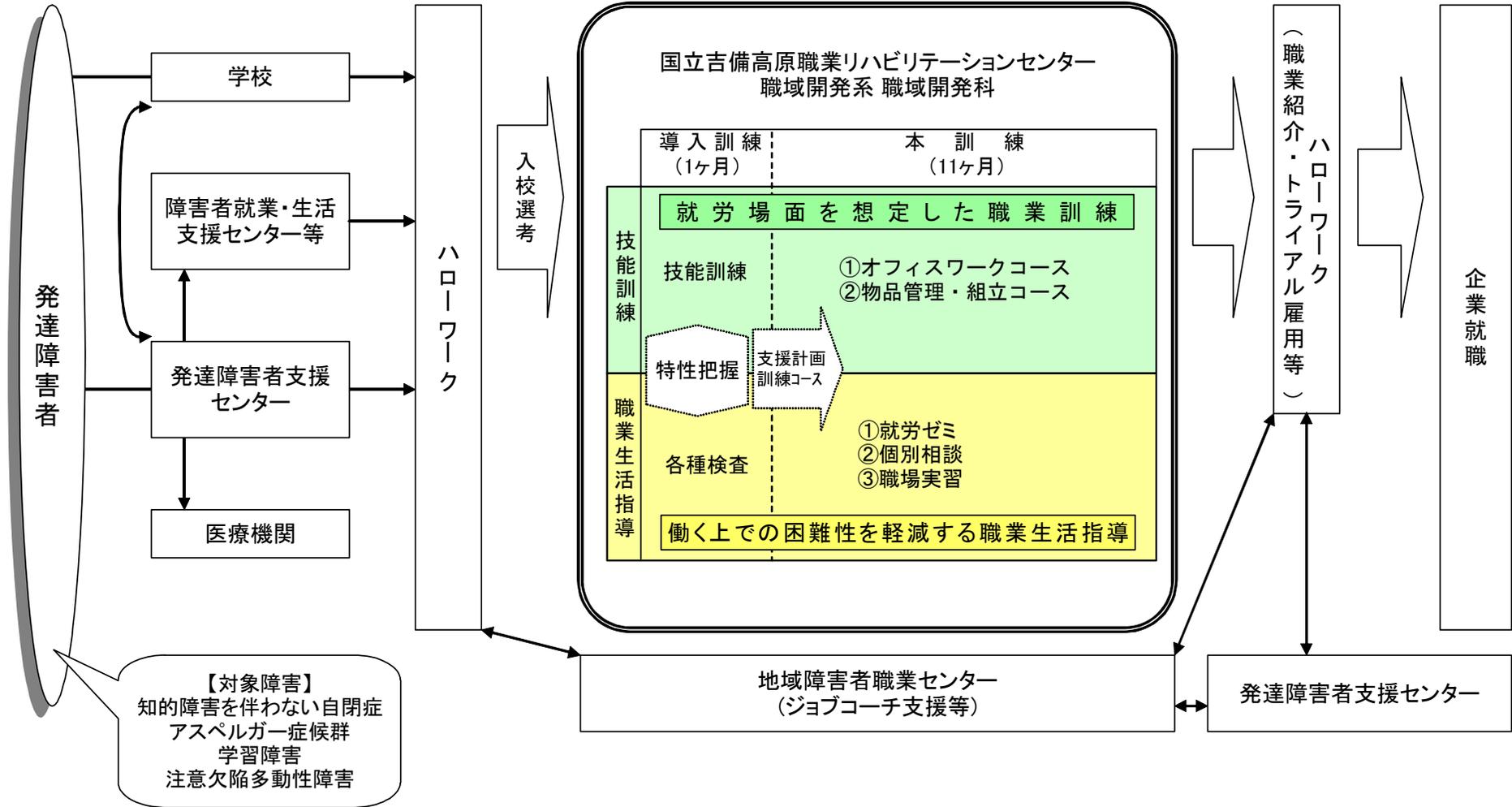
## 2 吉備校における発達障害者に対する職業訓練の概要

吉備校における発達障害者に対する職業訓練の実施の流れは図2-2-1のとおり、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。

発達障害者に対する職業訓練のカリキュラムを設定するにあたっては、発達障害者に対する先駆的な職業リハビリテーション技法の開発を行っている当機構の障害者職業総合センター職業センターの担当者より、当該センターで構築された「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」の内容を学び、その知見を参考にしている。

このワークシステム・サポートプログラムは、「個々人の多様な障害特性や職業上の課題についての詳細なアセスメント」と「それに基づいたスキル付与支援」で構成されるプログラムとなっており、吉備校における職業訓練でも、入校後、導入訓練では技能訓練及び各種検査を通して個人の特性を把握し、本訓練では各訓練コースの技能訓練及び職業生活指導によりマッチングする職域の開発、コミュニケーションの訓練等を行うこととした。本訓練の後半には実際の職場を体験する職場実習を実施して身につけたスキルが事業所で活用できるか検証し、就職を目指す。また、就職後は地域障害者職業センターのジョブコーチ支援事業の活用等により、関係機関と連携し、フォローアップを行っていく。

図 2 - 2 - 1 発達障害者に対する職業訓練実施の流れ



## (1) 就労場面を想定した職業訓練

発達障害は、社会生活場面、とりわけ職場においては対人関係に様々な困難な課題をもたらす。職場でのトラブルの原因として、社会生活能力や対人スキルの不足に起因し職務遂行が困難となっている事例が多い。そこで、この職務遂行上の課題を克服するため、訓練職種に係る技能（以下「職業技能」という。）だけでなく対人スキル等の幅広い実践的能力の習得を目的として、職域開発系職域開発科のオフィスワークコース及び物品管理・組立コースを設置（表2-2-2）し、職業訓練を実施することとした。

表2-2-2 職域開発系職域開発科コース概要

訓練系	職域開発系
訓練科	職域開発科
訓練期間	1年
定員	5名程度
コース名	オフィスワークコース
訓練概要	技能労働者としての基本的な心構えを認識し、それに沿った動作・行動ができるとともに、対象者の適性に合わせた訓練を実施することにより、次に掲げる事務業務に関する技能の習得をする。
訓練目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 パソコンの基本的な操作方法を理解し、データ入力等の事務作業に対応できること。</li> <li>2 ワープロソフトや表計算ソフトを使用し、簡単なビジネス文書や表の作成等ができること。</li> <li>3 各種備品の使用方法を理解し、郵便物の受発信や文書整理等の事務作業に対応できること。</li> <li>4 各種帳票を種類や一定の基準を基に、仕分け・分類・並べ替えができること。</li> <li>5 取引に応じて、帳簿の記入ができること。</li> <li>6 接遇や電話対応等を習得し、場面に合わせた適切な対応ができること。</li> <li>7 掃除用具の使用方法を習得し、清掃作業に対応できること。</li> <li>8 自己の障害特性を受容し、認知障害等への補完手段やストレス・疲労への対応ができること。</li> </ol>
コース名	物品管理・組立コース
訓練概要	技能労働者としての基本的な心構えを認識し、それに沿った動作・行動ができるとともに、サービス作業・工場内軽作業・対人業務等各職種の基本作業に関して、次に掲げるものの中から対象者の適性に合わせた訓練を実施し、必要な技能の習得をする。
訓練目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 ピッキングや検品等の倉庫内作業に対応できること。</li> <li>2 出荷作業の準備、品物の運搬等の基本的な物流作業に対応できること。</li> <li>3 店頭欠品確認や商品陳列、レジなどの販売作業に対応できること。</li> <li>4 店舗内における、贈答品の包装・梱包作業に対応できること。</li> <li>5 工具等の使用方法を理解し、什器類の組み立て、解体、配置作業に対応できること。</li> <li>6 郵便物の受発信や文書整理等の事務作業に対応できること。</li> <li>7 おしぼりたたみやベッドメイキング等のリネン作業に対応できること。</li> <li>8 食器洗浄作業に対応できること。</li> <li>9 洗車作業に対応できること。</li> <li>10 掃除用具の使用方法を習得し、清掃作業に対応できること。</li> <li>11 パソコンの基本的な操作方法を理解し、データ入力等の事務作業に対応できること。</li> <li>12 自己の障害特性を受容し、認知障害等への補完手段やストレス・疲労への対応ができること。</li> </ol>

なお、訓練指導にあたっては総合的な職業的自立を支援する観点から、技能指導と職業生活指導を一体的に行う総合的指導（チームティーチング）により職業訓練を行うこととし、前者を職業訓練指導員（以下「指導員」という。）が、後者を障害者職業カウンセラー（以下「カウンセラー」という。）が担当した。

実施内容としては、技能訓練においては、訓練生のすでに習得している技能レベルを把握し、より高いレベルの技能習得に向けたカリキュラム設定を行いつつ、訓練、実習において成功体験を積み重ねることで自信を持たせ、就職という明確な目標を目指すことにした。また、職業生活指導（職業生活への移行を円滑にするために実施しているカリキュラムで、就労ゼミや個別相談等により実施）では、状況に応じた行動やコミュニケーションの基本パターンの学習に主眼を置くこととした。

実践に即した訓練にするために、日々の訓練場面を職場と同様という意識付けを徹底した。会社組織上の関係を意識させるために指導員は上司、先輩訓練生は先輩社員と位置づけた上での指示の受け方、上司・同僚への報告、連絡、相談を繰り返し行い、場面に応じた適切な職業行動を形成・強化する指導の中で、不適切な行動を低減させることに努めた。さらにできるだけ多くの職種の作業を体験させ、就労選択の幅を広げることで、できる限り適切に本人とマッチングする職域を開発した。

職業訓練の目標としては、他の障害者訓練と同様に、一般企業への就職による職業的自立を目指す（又は、職業的自立の可能性を高める）ための実践的能力の習得と、継続的・安定的就労に向けた労働習慣等の確立を目指している。

具体的には、訓練生個々人の特性を踏まえつつ、以下を目標とした。

- 産業・企業ニーズに即した専門的技術・技能の習得
- ビジネスマナー（職場慣行、対人関係、取引先企業や顧客との対応等）の習得
- 継続的な就労を可能にするための生活面、健康面、通勤面等での自立
- 障害特性に応じた作業指示、手順等、企業現場における技能指導法の確立
- キャリア形成指導（職業意識の確立、職業選択、就職活動、長期的なキャリアプランの確立）

- 具体的な就職支援（面接から就職に必要な各種手続きのフォロー）
- 以上の支援を実施した上での各人の特性を踏まえた雇用環境（職場環境）の調整

## (2) 働く上での困難性を軽減する職業生活指導

発達障害者が自立した社会生活を送るためには、職業技能の習得に加えて、職場で求められるコミュニケーションスキルの向上や、日常生活を送る上で必要とされる社会生活技能（身だしなみ、金銭管理、スケジュール管理、健康・衛生管理、公共施設・制度の利用、リラクゼーション等）の習得が重要である。また、就職活動を進めるにあたっての基礎知識（ビジネスマナー、社会資源の活用、障害者手帳の申請、履歴書の作成、事業所面接での受け答え等）を身につけておくことも大切なポイントである。

それらを身につけるために、吉備校では就労ゼミや個別相談を実施している。

### イ 就労ゼミ

コミュニケーションスキルや社会生活技能に関連したテーマを段階的に設定して実施している。形態は、講義形式による座学に加え、グループワーク（年齢、価値観等の異なる集団の中で、訓練生同士が一つの事柄について検討しあうことで、多面的なものにとらえ方を引き出す学習方法）や、ロールプレイ（現実にかかる場面を想定して、複数の人がそれぞれ役を演じ、疑似体験を通じて、ある事柄が実際に起こったときに適切に対応できるようにする学習方法）等の手法を取り入れている。特に持続性や集中力に課題がある訓練生では、訓練課題の組立に変化を持たせるなどの工夫が必要である。また、訓練の初期段階では、個々人の緊張も高く環境になじみにくいため、訓練生同士のコミュニケーションもぎこちない状況が見られることから、スポーツや調理といった共同作業を必要としたメニューも取り入れている。

### ロ 個別相談

日常生活や訓練上の悩み等を中心に担当カウンセラーが週1回、個別相談を行っている。

内容は訓練生により様々であるが、不安や悩み事などに対する助言と、健康状態や生活面の把握を大きな目的として実施している。

なお、この他に就労ゼミで実施した課題の理解や習得が不十分な訓練生については、個別相談の場面を活用して補完支援を行っている。短い時間であっても個別に相談できる時間を保障することは、訓練生の不安を軽減することにもつながっている。

このように発達障害者の職業生活指導においては、集団指導だけではなく個別対応による指導も織り混ぜることが効果的である。

### 3 入校判断の方法

入校選考は、他の職域開発系の訓練科（知的障害者、高次脳機能障害者対象）と同様に、第一次選考と第二次選考の2段階に分けて行った。

入校申請の受付窓口は、他の障害者と同様にハローワークであり、ハローワークが、岡山障害者職業センターでの職業相談、職業評価結果を添付して応募書類一式を吉備校に提出した。

#### (1) 第一次選考（書類選考）

ハローワークから提出された応募書類により第二次選考を実施する対象者を選考した。

##### 《応募書類》

- ・ 入所申請書（第四資料編：資料1－①）
- ・ 健康診断書（第四資料編：資料1－②）
- ・ 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者は該当手帳の写し
- ・ 入所希望者調査書（第四資料編：資料1－③）
- ・ ハローワークの求職登録票（写）と相談記録票（写）（本人の障害状況、希望職種、就職希望地域、職歴、学歴等及び相談内容、あつ旋の状況等について）
- ・ 岡山障害者職業センターの障害者台帳（写）、適性検査結果記録票、学力テスト結果（写）、その他に実施した検査結果（写）  
（本人に関する障害特性等基本的な属性、学力、身体能力、生活歴、環境、相談内容等についてまとめたもの）
- ・ 関係支援機関から提供される情報等（障害状況、支援上の留意点、家族の支援体制等について）

##### 《第一次選考におけるポイントと留意事項》

- ・ 健康状態、日常生活動作、集団生活への適応等の生活面において、職業訓練を支障なく行うことができるかどうか。体力、精神的な安定度、生活習慣が備わっているか、改善の可能性があるかがポイントとなる。
- ・ 職業訓練の課程を修了できる基礎的な能力や意欲があるかどうか。基礎的な能力とは、学力、生活能力等全般的なもので、それがどの程度備わって

いるか、訓練受講できるレベルにあるかがポイントとなる。

- ・職務遂行能力以外の職業生活への準備性（生活の拠点や住居、通勤手段）が備わっているかどうか、あるいは習得できるかどうか。
- ・提供可能なサービスと入校希望者の職業訓練及び就職希望内容が一致又は調整できるかどうか。入校希望者が就労に対して現実に即したイメージや認識・意欲を持っているか、あるいは現在持っているイメージや認識の修正変更が可能かどうかを確認する。

## (2) 第二次選考（面接及び作業評価）

本人面接、家族面接、作業評価、作業評価中の全般的な行動観察を通じて、入校希望者の個々の具体的な障害特性、訓練及び就労に必要な能力、生活適応力の把握を行った。

### 《実施内容》

- ①本人・家族との面接
- ②生活適応調査票（図2-2-2）の作成
- ③作業評価
  - ・パソコン操作（文章入力課題、簡易作図作業）
  - ・簡易事務作業（電卓計算）
  - ・軽作業課題（計量作業、ピックアップ作業）

# 発達障害者に係る生活適応調査票

氏 名 \_\_\_\_\_

実施日 平成 \_\_\_\_ 年 \_\_\_\_ 月 \_\_\_\_ 日

## I 意思の表示と対人態度

- 1 自分の要求などを言語で表現することができる  
できる 2  
ほぼできる 1  
できない 0
- 2 日常のあいさつができる  
できる 2  
ほぼできる 1  
できない 0
- 3 日常の会話の内容がまとまっている  
まとまっている 2  
ややまとまりに欠ける 1  
かなりまとまりに欠ける 0
- 4 書類の記入ができる  
(申請書等の書類が自分で記入できるかどうか)  
できる 2  
ほぼできる 1  
できない 0
- 5 職員の指示内容を理解して行動できる  
できる 2  
ほぼできる 1  
できない 0
- 6 意思表示を適切な方法で行うことができる  
(意思表示の際に感情を適切に表現できるかどうか)  
できる 2  
ほぼできる 1  
できない 0

意思の表示と対人態度 / 12

## II 日常生活

- 1 予定を管理して行動することができる  
できる 2  
ほぼできる 1  
できない 0
- 2 トイレ・入浴・食事・服薬等の身辺作業がひとりでできる  
できる 2  
ほぼできる 1  
できない 0

- 3 簡単な電気器具が使える  
 できる 2  
 ほぼできる 1  
 できない 0
- 4 銀行のATMの利用や金銭の管理がひとりでできる  
 できる 2  
 ほぼできる 1  
 できない 0
- 5 持ち物の管理がひとりでできる  
 できる 2  
 ほぼできる 1  
 できない 0
- 6 公衆電話や携帯電話を利用して意思疎通ができる  
 できる 2  
 ほぼできる 1  
 できない 0
- 7 公共交通機関をひとりで利用することができる  
 (知らないところや遠くであってもひとりで行くことができるかどうか)  
 できる 2  
 練習すればできる 1  
 常に支援が必要 0

日常生活 / 14

### Ⅲ 障害の自己認識と代償手段

- 1 発達障害について適切な自己認識を持っている  
 持っている 2  
 ほぼ持っている 1  
 持っていない 0
- 2 ストレス・疲労への対応について理解している  
 している 2  
 ほぼしている 1  
 していない 0

自己認識と対応力 / 4

合計 / 30

### Ⅳ 訓練場面等への適応

2次評価場面及び休憩時間等の過ごし方を通して当センターに適応が可能と判断されるかどうか

可能と判断される・困難と判断される

図 2 - 2 - 2 生活適応調査票

## 《第二次選考におけるポイントと留意事項》

- ・ 作業や面接場面を通じた障害特性の把握

対人関係の課題、コミュニケーションの課題、行動や感情の抑制等について、その状態や障害特性の程度等を作業や面接場面を通して把握し、訓練を通して改善が見込まれるかについても検討する。

- ・ 作業適性の評価

作業指示の理解力、作業手順の学習と定着、作業における注意力や視空間能力、作業の速度等の状況を把握し、集中力や持続性、行動の統制力等において、訓練受講が可能か、あるいは改善の可能性があるかがポイントとなる。

- ・ 訓練受講における適応性の評価

評価期間中における職員からの説明や指示の受け方、他の訓練生との交流状況を把握する中で、1年間を通じて訓練を受講が可能か、あるいは改善の可能性があるかがポイントとなる。

- ・ 個別データの検討

必要に応じて本人の関係している支援機関から得た精神的な安定度等の障害状況についての情報と、第二次選考の結果をあわせて、1年間を通じて訓練受講が可能か、あるいは改善の可能性があるかをポイントに検討する。

上記により評価した結果を基に、入校決定会議を開催し入校の可否を判断した。

## 4 導入訓練

### (1) 導入訓練の考え方

導入訓練は、本訓練を行う前の訓練として、訓練生活への適応の促進を図るとともに、訓練科又は訓練分野並びに教科、訓練時間、訓練期間及び訓練カリキュラムを決定することを目的とした訓練で、障害者職業能力開発校の訓練・指導方法として制度化されているものの、実施内容・方法等について、障害の程度、事情等に配慮したより一層の充実が求められている。なお、一般の職業能力開発校においては、普通課程の各訓練科ごとの教科について最低限必要とされる科目に導入訓練の科目を追加することにより、設定可能である。

このため、発達障害者の職業訓練においては、実施期間、実施体制及び個々の特性・課題等に応じた訓練・指導内容が実施でき、よりきめ細かな配慮を加えた職業訓練が実施できる導入訓練のメリットをいかすため、指導員及び職業生活指導担当のカウンセラー双方の視点で実施内容・方法等について検討し実施した。

以上の考え方に基づく導入訓練の実施目的は次のとおりである。

- ① 適職探索の視点から各種作業の技能訓練を行い、作業遂行能力・作業態度、適性等の評価を行うこと
- ② 個々の障害状況の把握、職業生活を営む上での課題点等について各種検査を行うこと
- ③ 上記①～②を通じて、職業的自立への動機付けを高め、諸課題について対象者の問題解決能力の向上を図ること
- ④ 上記①～③を踏まえ、最適な訓練職種、訓練・指導内容（カリキュラム）及び指導方針の決定を行うこと

訓練生は、一つの所へ長期間通所することや初めての環境への不安を抱えて入校してくる。「五月病」などと一般的にも言われているように、初めの1ヶ月間をいかに過ごすかによってその後の訓練の継続や成果が決まると言っても過言ではない。また、在宅で引きこもりの状態や昼夜逆転した生活リズムを送っていた人もいる。

この導入訓練期間において、以下のことに配慮しながら、1年間の訓練をす

ることへの動機付けと、それぞれが抱いていた不安を解消し、自らの意思で選択したコースにおいて就職を目指すよう動機付けをした。

- ① 適職探索の視点から各種の作業について技能訓練を行い、訓練生自らが「できること」、「苦手なこと」、「好きな作業」、「嫌いな作業」を見極め、就職先を想定したコースを自己選択する。
- ② 修了生が働いている職場の見学を実施し、将来の就労イメージを定着させる。
- ③ 職場を想定した「ハウ・レン・ソウ（報告・連絡・相談）」の定型化した語句を使用して、先輩訓練生や指導員とのコミュニケーション方法を確立する。
- ④ 個々の体力、健康状態を見極めながら、段階的に基礎体力養成を実施し、生活リズムと体調リズムを整える。
- ⑤ できたことは褒めて、自信を回復させる。

この間に、個別相談を毎週行い、個々の状況把握と対処を行いながら、導入訓練の最後に感想文を作成した。以下は感想文の抜粋である。

吉備のリハビリテーションセンターに入所して、もう1ヶ月が過ぎました。先の見通しがつかないままもがいていた日々が嘘のように、今は1日1日があっという間に過ぎていきます。最初の頃はとても緊張して、何もできない自分がとても情けなくなり、自暴自棄におそわれることもしばしばありました。それでも、実際にパソコンなどの自分の得意な作業に入っていくと、わりとしっかりできていたり、先生から褒められたりもしたので、そこから少しずつ自信ができてきて、いろいろな悩みも自分でうまく処理できるようになりました。吉備でコンピュータのプロフェッショナルな資格を勉強・獲得し、その方面で確かな自信となるようにがんばっていきたいと思います。一番苦手なのは対人関係ですが、それを消し去ってしまうほどの知識を吉備で習得し、それを強力な武器としてこの世の中を歩いていきたいと思います。

## (2) 訓練内容とスケジュール

吉備校における発達障害者の職業訓練は、約1ヶ月の導入訓練を含む1年間の訓練期間で実施している。訓練コースはオフィスワークコース及び物品管理・組立コースの2コースを設置しているため、訓練生は入校後、導入訓練期間中にそれぞれのコースの基礎的な技能訓練を受講し、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、訓練コースを選択する。

導入訓練中は、表2-2-3のように、技能訓練、各種検査、個別相談、事業所見学、基礎体力養成、就労ゼミ等を実施し、行動観察と合わせて、障害特性や人物像、どんなことにこだわりがあるのか等の指導上の配慮点を把握する。

導入訓練期間中のスケジュールは、午前に基礎体力養成で体を動かし、体調を整えることで集中が持続できるように配慮した。その後、各種検査や個別相談等を行い、午後に訓練コースの技能訓練を実施するように計画した。

### ① 技能訓練（詳細は次項(3)イ技能訓練に記述）

導入訓練において次の2コースを体験し、導入訓練後、いずれかのコースを選択する。

- ・オフィスワーク作業（ファイリング、電卓基礎計算、パソコン作業）
- ・物品管理・組立作業（包装作業、物流作業、清掃作業、おしぼりたたみ・配り）

### ② 各種検査（詳細は次項(3)ロ各種検査に記述）

導入訓練の前半に、知能検査、性格検査、学力検査、職業適性検査等を行い、訓練生の特性の把握に努める。

### ③ 個別相談（詳細は次項(3)ハ個別相談に記述）

個別相談では、訓練生の障害認識について、訓練へのニーズ、生活面の状況等を把握する。

### ④ 事業所見学

導入訓練中に行う事業所見学は、本訓練で想定している訓練コースの代

表的な職種の特徴の理解を促し、よりよい訓練コースの選択が行えるように支援することにある。特に、それぞれの職種の違いによって求められる能力が異なることと、自己の能力との比較検討ができるように支援することに配慮が必要である。

なお、事業所見学を実施するにあたっては、事前に関連職種の下調べや、事業所見学時のマナー等についてレクチャーをしておくことが望まれる。

## ⑤ 基礎体力養成

自宅に閉じこもった生活を続けていた人が多いため、働ける体力作りと生活のリズム作り、リラクゼーションを目的にラジオ体操、みんなの体操、ウォーキング（3 km）、ストレッチ体操を実施した。ウォーキングではタイムを記録し、自己目標を明確化している。

## ⑥ 就労ゼミ

- ・ 就労ゼミオリエンテーション（就労ゼミの概要説明）
- ・ グループワーク（調理課題のプランニングと実行）

調理課題は、大きく分けると、①予算決め、②買い出し、③個々の役割分担、④調理の実行・片付け等の4つの段階に分けることができる。状況に応じて実施日を複数に振り分けるなど、柔軟な設定が可能である。

入校初期の段階では相互にコミュニケーションを取り合うことが少ないので、上記①から③までをカウンセラーがリードして実施する等の工夫が必要であるが、段階的に訓練生の役割を増やすことで、適切なコミュニケーションが取れるように促していく。

なお、調理というテーマは、コミュニケーションのスキルアップに役立つだけでなく、個人の金銭感覚、安全・衛生に対する認識、集団への参加技能、生活能力等を把握、確認することにも適した課題といえる。

表 2 - 2 - 3 導入訓練期の日程の例

日付	曜日	1・2時限目	3・4時限目	5・6時限目	7・8時限目
7月4日	火	入所式・オリエンテーションAM10:00～			
7月5日	水	個別相談(CMI・TEG) 導入訓練オリエンテーション続き			
7月6日	木	A ビジネスマナー / Y-G	12:00～対面式	オフィスワーク作業① (コピー機・テプラー)	オフィスワーク作業② (電卓計算)
		B WAIS-R / Y-G	12:00～対面式		
		C ビジネスマナー / Y-G	12:00～対面式		
7月7日	金	A 漢字の書き取り / VPI職業興味検査	体育(オリエンテーション)		
		B ビジネスマナー / VPI職業興味検査			
		C WAIS-R / VPI職業興味検査			
7月8日	土				
7月9日	日				
7月10日	月	A 個別相談 / 算数	オフィスワーク作業③ (EXCELデータ入力)		
		B 個別相談 / 算数 / 漢字書き取り			
		C 算数 / 漢字書き取り / 個別相談			
7月11日	火	A 部課長面接 /	オフィスワーク作業③ (EXCELデータ入力)	オフィスワーク作業② (電卓計算)	
		B / 部課長面接 /			
		C / 部課長面接			
7月12日	水	ストレッチ体操 健康相談(看護師)	オフィスワーク作業③ (WORD文章入力)		
7月13日	木	基礎体力養成 / 就労ゼミガイダンス	オフィスワーク作業③ (WORD文章入力)	オフィスワーク作業③ (WORD文章入力)	
7月14日	金	基礎体力養成 / 個別相談	体育		
7月15日	土				
7月16日	日				
7月17日	月	海 の 日			
7月18日	火	基礎体力養成 / 就労ゼミ	物品管理・組立作業①(包装作業)		
7月19日	水	事業所見学オリエンテーション	物品管理・組立作業④ (おしぼりたたみ)		
7月20日	木	予備日	物品管理・組立作業①(包装作業)		
7月21日	金	事業所見学 (AM: 見学前指導 PM: 事業所見学)			
7月22日	土				
7月23日	日				
7月24日	月	基礎体力養成 / 事業所見学、まとめ、お礼状作成	物品管理・組立作業② (商品のピックアップ)		
7月25日	火	基礎体力養成 / 作業	物品管理・組立作業④(おしぼりたたみ・おしぼり配り)		
7月26日	水	基礎体力養成 / 就労ゼミ(プランニング)	物品管理・組立作業① (包装作業)		
7月27日	木	基礎体力養成 / 個別相談	物品管理・組立作業②(商品のピックアップ)		
7月28日	金	基礎体力養成 / 作業	体育		
7月29日	土				
7月30日	日				
7月31日	月	基礎体力養成 / 就労ゼミ(グループワーク)	導入訓練まとめ		
8月1日	火	基礎体力養成 / 休み前相談	オフィスワーク作業③ (WORD文章入力)	長期休暇前指導	

### (3) 訓練の進め方と特性把握の方法

導入訓練を進めるに当たっては、発達障害者の障害特性から鑑みて、新規に発生する役割分担や新しい指導方法の検討・開発が可能となるように、指導員とカウンセラーの連携によるチームティーチングによる実施体制をとった。チームティーチングとは、異なる専門性を有する指導者がチームを組んで行う指導方法のことを指すが、今回の試行訓練においては、指導員による技能付与のための職業訓練と、カウンセラーによる基本的な労働習慣の確立及び対人技能等の向上のための職業生活指導を並行実施し、訓練生の行動観察等を通して技能習得及び職業適応上の課題を発見し、お互いの視点からその原因と対策を検討することにより、効果的な職業リハビリテーションを実施している。

職業訓練への受講意欲を維持・向上するねらいで、1日の訓練の終了時に1日のまとめ（評価点、反省点、明日の目標）を訓練日誌（図2-2-3）とホワイトボードに書き、職員、訓練生の前で発表している。「評価点」は作業の中で良くできたこと、自己目標が達成したこと、他者から褒められたこと等を記入し、「反省点」は作業でうまくいかなかったこと、指導員からの指摘事項等を記入し、「明日の目標」は翌日の作業で気をつけることやその日の反省点を改善する事項を記入する。また、毎朝、朝礼時に当日の訓練スケジュールと前日立てた目標を訓練生自らが読み上げ、確認してから訓練を開始する。これにより、指導員、他の訓練生に目標を宣言するため、自己目標への意識を再確認し、訓練意欲の向上が図れる。

平成18年 7月27日(木)曜日

天候(はれ)

体調(よい ふつ わるい)

時限	訓練内容		
1~2	基礎体力養成・タイピング		
3~4	就労ゼミ		
5~6	物流サービス作業④ おしぼりたたみ-配り		
7~8	〃 〃		
評価点	反省点	明日の目標	
基礎体力養成で 思ったよりはやく 歩けた事。	おしぼりを配る時 や回収する時に 必要あいさつを忘れ ている所。	基礎体力養成の時 今日と同じ位のはやさ で歩けるようにする事。	
感想	おしぼり配り-回収の時緊張して必要なあいさつを 忘れる事があったので今度から気をつけていきたい。		
指導員	<p>今日は梅雨明けの為、夏の日差しが強かったと思っただけ。 気温も土が暖かくなってる。暑さ対策を志望生には伝えている。 本日のおしぼり配り、ご苦労さまでした。</p>		

図 2 - 2 - 3 訓練日誌の例

## イ 技能訓練

技能訓練の実施と訓練を通じた作業遂行能力や作業適性の把握は、主として指導員が担当し、作業態度の観察や心理的・身体的側面の状況の把握はカウンセラーが担当した。(作業指示書の詳細は第四資料編の資料2-①～⑫を参照)

### (イ) オフィスワーク作業① ファイリング

- ・ラベルライターの使用

各種ファイルの背表紙やロッカー棚に貼るラベルを作成し、効率的なファイリングおよび収納ができるようにする。

- ・コピー機の使用

コピー機の操作方法を習得し、指示された書類の両面、片面コピーを指定枚数正確にコピーできるようにする。



### (ロ) オフィスワーク作業② 電卓基礎計算

電卓を使用し、正確に集計計算ができるようにする。



### (ハ) オフィスワーク作業③ パソコン作業

- ・パソコンの起動と終了、タイピング

ログインの仕方を覚え、パソコンの起動と終了、タイピングソフトの起動と終了が適切にできるようにする。

- ・ワープロの起動と終了、文字入力

ワープロソフトWORDの起動と終了ができるとともに、正確に文章データの入力ができるようにする。



### (ニ) 物品管理・組立作業① 包装作業（キャラメル包装）

商品を包装する技術を習得する。



## (ホ) 物品管理・組立作業② 物流作業

### ・商品の持ち方・運搬

商品の積みおろし及びかご車・台車を用いた運搬作業の正確性・安全性・迅速性を理解し、運搬方法を習得する。



### ・商品のピックアップ

商品名・数量を正確に、スピーディーにピックアップする方法を習得する。



## (へ) 物品管理・組立作業③ 清掃作業

掃除用具を正しく使用し、手順通りに丁寧に清掃ができるようにする。



## (ト) 物品管理・組立作業④ おしぼりたたみと配り

### ・おしぼりたたみ

おしぼりをきれいに、正確に、同じ形にたたむことができるようにする。



### ・おしぼり配り

コミュニケーション訓練として、普段接しない職員のいる各事務室及び訓練指導員室におしぼりを配り、接客のマナー、入退室のマナーを習得する。



## (チ) 技能訓練状況の取りまとめ

技能訓練の実施状況は、導入訓練状況報告書(図2-2-4)にまとめる。コース決定会議にて使用するため、具体的な作業結果を記述し、作業への適性、注意点等を記述する。

導入訓練状況報告書にまとめるためのデータとして、職員同士が情報共有するためにA～Eの5段階評価と、行った作業結果を簡潔に記した「作業評価結果票」を活用している(第四資料編:資料3)。

## 導入訓練状況報告

氏名 \_\_\_\_\_

【簡易事務作業】

作業名	所見
タイピング (ミカタイプ)  評価 ○	●タイピングソフトを利用したパソコンキーボード入力練習。  ・パソコン入力はローマ字。 ・すでにタイピングソフトを使用してキーボード練習の経験有り。 ・画面上の指表示は見ずにタッチタイプは練習中。 ・現在、ひらがなをローマ字で、1分間に67字の入力が可能。 ・ミスタッチは若干あり。
ワープロ及びデータ入力 (WORD)  評価 ○	●WORDを利用した文章入力およびデータベースを利用したデータ入力。  ・パソコンの経験は有しており、WORDは使用可能。 ・文章入力では10分間に300文字程度の入力速度である。 ・アンケート入力が60分間に27枚、ミスが7枚。 ・伝票修正が60分間に69枚、ミスが45枚。 ＊入力速度は速いが、ミスが多い。確認作業は見落としが多い。
各種事務用品の使用 (ファイリング)  評価 ○	●本人が使用する訓練教材を指定枚数、両面コピー、ソートの機能を使用してコピーし、テプラでシールを作成後、ファイリングする。  ・やって見せ、やらせながら口頭指示により対応は可能。 ・用紙サイズについては理解している。 ・その他パンチ、ホッチキス、はさみ、カッター、テプラなどの事務用品も使用可能。 ・ファイリングの仕上がりは良い。
電卓計算  評価 ○	●電卓を使用した3～4桁の手書き数値を読みとり集計する。  ・加減乗除の仕方については理解出来ている。 ・訓練時間中、興味がなく集中が持続できてないため、計算は遅い。 ・ミスはなし。

【サービス作業】

作業名	所見
商品の運搬作業 評価 ○	<ul style="list-style-type: none"> <li>●段ボールの商品をかご車、台車に安全に積み卸しを行い、商品を運搬する           <ul style="list-style-type: none"> <li>・20 Kg 程度の荷物を正しい姿勢で持つことができる。</li> <li>・安全に台車、かご車の取り、商品の運搬をすることができる。</li> <li>・ただし、重量物は経験がなく、やりたくない。</li> </ul> </li> </ul>
ピックアップ作業 評価 ○	<ul style="list-style-type: none"> <li>●商品伝票を使用し、商品のピックアップ及び検品を行う。           <ul style="list-style-type: none"> <li>・伝票をもとに、商品集めを行うことができるが、商品名の細かい見落としがあり、最初はみすもあった。</li> <li>・しかし、検品を行い、間違いに気づくことができた。</li> <li>・作業速度は速く、検品も正確に行うことができた。</li> <li>・指示があると「手伝いましょうか」と声掛けをして、他者の片づけを手伝っていた。</li> </ul> </li> </ul>
包装作業 評価 ○	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ビデオテープおよびカセットテープを使用済みのコピー用紙で包装する。           <ul style="list-style-type: none"> <li>・簡単なキャラメル包装であるが、数回繰り返すことにより徐々に仕上がりもきれいになっていく。</li> <li>・疲れてきたり、時間が経つと飽きてしまい作業がストップする</li> </ul> </li> </ul>
おしぼりたたみ おしぼり配り (配送・回収) 評価 ○	<ul style="list-style-type: none"> <li>●喫茶店等で使用する来客用のおしぼりたたみを行い、サービスとしておしぼりをお配りする。           <ul style="list-style-type: none"> <li>・おしぼりのたたみ方については、作業指示書を見ながら覚えていった。</li> <li>・単調であったり、無理のある姿勢や興味のないものなどには、大きなため息をついたり、作業速度が遅くなったり、止まったりする。</li> <li>・ものさしを使わなくても大よその判断できれいに仕上げる事が出来る。</li> </ul> </li> </ul>

【その他】

- ・指示された作業の理解はできているが、集中が途切れ作業がストップする。
- ・作業で飽きたり、疲れたりするとため息がよく出る。
- ・指先の動作が器用で、仕上がりは良いことも多い。
- ・指示をすれば、素直に従うことは出来る。
- ・作業における耐久力はあるが、集中力はあまり続かない。
- ・重量物の運搬は20Kgの段ボールは可能。
- ・ピックアップ作業時の立ち作業は問題ない。
- ・作業の確認は苦手で、間違いに気がつかないことが多く見られた。

\* 訓練継続のモチベーションの維持のためにも希望コースでの訓練が望ましい。本人が興味があり、集中力が持続する作業で、飽きっぽい行動を矯正する必要がある。

図 2 - 2 - 4 導入訓練状況報告書の例

## □ 各種検査

各種検査による対象者のプロフィール把握は、訓練コースの検討をする上でも大切である。申請書類の記載事項と併せてよりの確な分析に努めているが、学力・理解力に関係するもののほか、個人の職業興味やパーソナリティー、また健康面に関する検査等を実施している。検査は、全員に一律実施することを基本にしているが、申請書類の中に医療機関等で実施された心理検査の結果が記載されている場合は省くこともある。

導入訓練期間に行った各種検査等は、下記のとおりである。

- ・ 知的理解力の把握：W A I S - R 知能検査
- ・ 性格特性の把握：Y - G 性格検査、東大式エゴグラム
- ・ 身体及び精神面の健康把握：C M I 健康調査票
- ・ 職業に対する志向性の把握：V P I 職業興味検査、職業レディネステスト
- ・ 基礎学力の把握：漢字書き取り、算数・読解力テスト
- ・ 一般的な社会常識の把握：ビジネスマナーテスト

各種検査を実施するにあたっては、以下の点に留意する。

- ・ 職業訓練を続ける上で、精神面での安定度は重要な要素になるので、C M I 健康調査票等の検査は、健康面の全体的把握をするためにも大切である。
- ・ 検査の結果や技能訓練の様子を基に認知能力等のバランスを把握することは、本訓練での教材の工夫、コース決定の手がかりとなるので、効果的な技能習得を図れる方法を把握するよう努める。

以上の検査の結果を、行動観察の結果と合わせて、初期評価票（図2-2-5）にまとめ、コース決定会議の参考資料とした。なお、ここで把握した各種検査の結果は、支援計画の中で訓練生にフィードバックした。

## 職域開発科 初期評価票

氏名:

担当:

評価項目	評価結果	備考
基礎学力	漢字テスト 81/130 読解テスト 75/114 算数テスト 28/126 WAIS-R IQ 94 (VIQ 98 PIQ 90 )	漢字の読み書き等に比べると算数問題の解答率が低い。知能検査の結果も同様である。言語性IQに比べ動作性IQのスコアがやや低いが、知的な理解力については、ほぼ標準域にある。
性格検査	Y-G性格検査 E型  TEG(東大式エゴグラム) (CP4,NP10,A9,FC9,AC18)	YG検査の結果は、やや情緒面で不安定傾向が強くていいる。反応がやや消極的、受動的であることから、ストレスを貯めやすいことに配慮が必要と思われる。エゴグラムの結果からは、AC(順応した子供)が他のスコアに比べて突出している。CP(批判的な親)が低いことから、従順で服従的な性格特徴を持っていると思われる。
身体的側面	CMI健康調査表 III領域	身体的自覚症(3)に比べ、精神的自覚症(19)が高くでている。
職業的側面	職業レディネス検査  ビジネスマナー (63/120) GATB(一般職業適性検査)	職業に対する自己概念が未成熟で、全ての職種領域に関心が薄いのが特徴。検査結果から職業領域を絞り込むことは適当でない。
社会的側面	《意思疎通》興味関心のあることは問いかけることができるが、相手の状況を見極めた質問することは苦手である。 《身だしなみ》ボタンの締め忘れなどが見られるが、指摘すれば改善はできる。 《移動手段》普通免許取得。遠方まで自家用車での移動が可能である。	※その他: 家族の支援を一部受けながら、概ね一人で自立生活が過ごせている。

### 【総合所見】

コミュニケーションに関しては、周囲の状況よりも自身の興味や関心があることに向けられ易いので、どうしても会話としては断片的なものになり易い。しかし、重要な事項については、個別に本人の考えを聞くことで、意思確認は可能である。身だしなみ等に関しては、概ね指導をすればTPOに応じた着こなしをしているが、社会的なルールであるエチケットやマナーについては、理解がしづらいこともあり、時として不適切な行動を取ることもある。この点は、例を示しながら指導することが必要と思われる。基本的な理解力は有しており、視覚認知に関しては、高い能力もあるので、よりベターな行動パターンを示すことで習熟や改善も期待できよう。性格的には、情緒的には不安定な傾向が窺われる。これには、過去のいじめ等も一因と考えられるが、強い口調で叱責することには特に過敏で萎縮し易い。指導の初期段階では、親和的に接することに心掛ける必要がある。

図 2 - 2 - 5 初期評価票の例

## ハ 個別相談

個別相談においては、具体的には、以下のような内容を聴取した。

- ・ 訓練内容についての疑問点等について
- ・ 生活リズムの把握、一週間の過ごし方等
- ・ 発達障害に関連して、診断名、医療機関の受診状況、服薬の有無等
- ・ その他、緊張の度合い等について

留意点としては、導入訓練期間中で訓練生との信頼関係が充分成立していない段階では、訓練生の過去の履歴に関する過度の聴取は控え、訓練ニーズに対する希望や不安な点を中心に聞き取りを行う。

図 2 - 2 - 6 は、個別相談の記録票の例である。

平成 18 年 月 日
<b>個別相談の実施内容（〇〇さん）</b>
《訓練について》
・ 一日の課業の流れが理解できてきたので、特に困ることがなくなったとの報告があった。また、パソコンのタイピング入力については、集中してとりくむことができてきた。ミスも少なくなって正確な入力できてきたとのコメントがあった。
・ 朝の基礎体力養成のウォーキングでは、20 分 45 秒とこれまでの自己ベストが出た。歩く距離より走る距離が長くなってきたようで、20 分を切ることを当面の目標に頑張ることを本人と話し合う。
《週末の過ごし方について》
・ A 社会福祉法人が主催する健康料理教室（障害者対象）に通った。同じ教室に参加している〇〇君へ一人生活での不安や就労することの難しさについて話をした。「職場は弱肉強食の世界だ」と言ったら、〇〇君から「都会に行けば、そんな会社もあるかもしれないけど・・・。」と返答されたとのこと。
・ 話した内容をよく聞いてみると、一般就労への不安や疑問を一方向的に喋ってしまうことが多かったようである。担当からは、①相手が答えやすい話題にする、②話す内容を楽しい話題に変えてみる、③時には相手の話も聞いてみることを提案する。
・ 教室で作った料理は、冷しゃぶ、サラダ、コーンスープ、ご飯、みたらし団子で、どれもおいしく作れた。時間があれば、アパートでコーンスープを作りたいとの意欲的な発言が聞かれた。
《手帳取得の件について》
・ 精神保健福祉手帳の取得について、本人にその意思があるかを尋ねたところ、前向きに取りたいとの希望がでたので、家族に本人の意思を伝え、手帳取得についての流れを説明することとしたい。

図 2 - 2 - 6 個別相談記録票の例

## 二 コース決定会議

技能訓練の各作業と各種検査が終了する第3週目を目安にコース決定会議を開催した。コース決定会議は、訓練生の導入期間中の状況を把握し、今後の支援方針を決定するために行うもので、各担当者から前述の技能訓練結果票及び初期評価票に沿って、対象者の作業適性、基礎学力、社会生活能力、性格特性等について報告を行い、受講する作業コースについて所内検討を行った。

## 5 支援計画の策定

コース決定会議の結果を受けて、各担当者から導入訓練の取組み状況について訓練生ごとに個別相談を行い、導入訓練における課題を整理し、当面の訓練目標を確認した。内容については、支援計画として職業リハビリテーション計画（図2-2-7）を策定し、記載内容を訓練生に示した。

なお、支援計画は、訓練生の職業能力や労働市場等を勘案しながら、必要な支援計画を明示することによって、効果的な職業リハビリテーションを実施し、訓練生の職業自立の達成に寄与することを目的に策定するもので、内容の記述については、訓練生に分かりやすく説明した上で、訓練生の同意を取っている。支援計画の同意をもって、受講コースの進路決定としている。

支援計画を提示する作業は、訓練生にとっては自己の課題と向き合うことにもなるため、個人の障害特性なども考慮しながら、時間をかけて説明することが望まれる。訓練生によっては、不安になったりする場合もあるが、課題を認識させて今後の見通しを伝えていくことによって、訓練に対する受講意欲が高まることも多く見られる。

なお、この支援計画は、訓練の進捗状況や個別の就職活動の状況によって見直しを行い、訓練カリキュラムの変更等の措置を講ずる。

支援計画の記載内容については、今後の支援に役立てるために、本人の承諾を得て、家族と管轄のハローワークへも伝え、関係者相互で情報の共有を図っている。

# 職業リハビリテーション計画

この計画内容は、導入訓練終了時におけるあなたの当面の目標となります。

116期 \_\_\_\_\_ 氏名 \_\_\_\_\_  
導入訓練期間 H18.7.4 ~ H18.8.3

<p><b>1, 訓練コースの決定について</b> 職域開発系 職域開発科 物品管理・組立コース 訓練期間 1年</p> <p><b>2, 評価結果</b> ①適性検査の結果等について ・基礎学力については、国語問題に比べ算数問題が苦手なようです。課業で必要になる場合は、再度復習する必要もあるかと思いますが、ケアレスミスも多いので、慎重に計算をすることに心掛けて下さい。職業興味に関しては、経験の幅が狭いこともあり、特定の職業領域を絞り込む事ができていませんが、形態知覚力等の判断は優れているので、視覚的に判断し易い作業が得意と思われます。性格検査の結果からは、やや情緒的に不安定な傾向が見受けられます。新しい環境に変わったことも多分に影響しているものと思われるので、気になることがある場合は、担当職員に相談して下さい。</p> <p>②各種作業の実施状況について 導入訓練において、オフィスワーク作業(データ入力、電卓計算、ファイリング)、物流サービス作業(ピックアップ作業、包装作業、おしぼりたたみ)を行いました。オフィスワーク作業においては、データ入力やワープロでは入力速度には問題ありませんが、確認作業で見落としが多いため、ミスが目立ちました。ファイリングではテプラの機能面についても覚えていくことができています。物流サービス作業においては、商品の運搬、ピックアップなどスピーディに作業ができ、検品も正確に良くできています。包装作業やおしぼりたたみでは作業が雑で仕上がりの悪い作品もありました。</p> <p><b>3, 職業訓練における目標及び留意事項</b> 本訓練では物流サービス作業を中心とした訓練を行うとともに、適切なコミュニケーション能力の習得および作業は丁寧に行うことを目標とし、以下の技能習得をしたいと思います。 ・ピッキングや検品等の倉庫内作業に対応できること。 ・店頭欠品確認や商品陳列、レジなどの販売作業、出荷作業の準備、品物の運搬等の基本的な物流作業に対応できること。 ・各種備品・工具等の使用方法を理解し、什器、備品類の組み立て、解体、配置作業に対応できること。 ・掃除用具の使用法を習得し、清掃作業に対応できること。 ・パソコンの基本的な操作法を理解し、データ入力等の事務作業に対応できること。 ・自己の障害特性を受容し、発達障害等への補完手段やストレス・疲労への対応ができること。</p> <p><b>4, 生活・職場における課題及び留意事項等</b> ①実社会で必要とされるコミュニケーション技能(例えば、指示されたことの報告や連絡を正しく行う。相談をしたり、場面に依って他者に依頼する等。)を身につけましょう。②単独での社会生活が維持できるように、家事に必要な全般的な能力(金銭管理、炊事・調理、洗濯、買い物、掃除、勧誘を断る等)を高めましょう。③健康管理の上では、まず、規則正しい生活習慣を身につけることが大切です。また、働くために必要な基礎体力・筋力をつけるように心掛けましょう。④就職するためには、自己の特徴や能力を知ることが必要です。就労ゼミを通じて具体的な就職準備をしていきましょう。</p> <p>国立吉備高原・職業リハビリテーションセンター 職域開発系 職域開発科 担当【           】【           】</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

この職業リハビリテーション計画内容に同意します。

平成18年 月 日 本人氏名 \_\_\_\_\_

図 2 - 2 - 7 職業リハビリテーション計画の例