

第3章 各指導領域における問題点と対応

1 技能指導領域

職業能力開発促進法では、障害者職業能力開発校は身体又は精神に障害のある者等に対して能力に適應した職業訓練を行う施設とされている。

さらに、同施行規則では、訓練の実施方法として訓練生の身体又は精神的な事情等を配慮して基準の一部を変更することができるかとされている。

つまり、各公共の障害者職業能力開発校においては、基準等について弾力的な運用による職業訓練が実施できることになっている。

しかし、障害者職業能力開発校のうち、精神薄弱者の職業訓練の実施は、他の職業能力開発校のそれらに比べて諸々の困難をかかえている。

以下に、技能指導領域における、1 技能指導、2 評価と技能照査、について述べる。

(1) 技能指導について

公共の職業能力開発施設で職業訓練を実施する場合、職業能力開発実施計画書を作成することとなっている。その内容としては、労働省の基準等に準拠して、訓練の種類（普通職業訓練か高度職業訓練）、訓練課程（普通課程か短期課程）、訓練科名、訓練内容（訓練目標、訓練定員、訓練時間、訓練形態等）等がある。従ってそれらの実施計画に沿い、入校希望者への訓練内容等の説明会の開催や、募集案内等の関係機関への配布などがなされているものの、精神薄弱者の場合は、訓練科目の選定の前提となる職種の適合性についてすら、本人は勿論のこと保護者にあっても判断できていないケースが多い。これは本人の職業興味、職業適性、基礎的学力、体力等々が判然としないことによる。今後は、入校後のミスマッチをなくすためにも、事前に保護者を始め関係者に訓練内容と要求される能力、適性などについて、個人相談の実施などにより十分な理解を得ることが必要である。

また、精神薄弱者は多岐多様な事情を持っているにもかかわらず、現在一律に決められている入校基準の見直し、例えば、職種毎の入校基準や複数段階の入校基準などの導入についても入校希望者の質的動向に合わせて随時検討しなければならない。これらをタイムリーに導入することによりその時々の受講者の適性に合った職業訓練が期待できよう。

訓練の種類としては、ほとんどの施設で普通職業訓練の普通課程（原則中卒者2年訓練、高卒者1年訓練）若しくは短期課程（原則6ヶ月訓練）である。

短期課程の場合は、6ヶ月延長して1年訓練として実施されている。また、普通課程の場合も、社会経験のない新規学卒者が主流であるにもかかわらず2年訓練は実施されていない。精神薄弱者の訓練コース開設時の経緯や指導員の増員、施設・設備・機器等の拡充整備に多くの予算が必要となること、などが理由と考えられる。さらに、短期課程で6ヶ月訓練が実施されていないのは、訓練対象者に対する短期間の職業訓練では技能習得が困難であることが主たる理由と考えられる。社会経験のない新規学卒者を主たる訓練対象とする現状においては、いずれの課程においても、技能訓練を通じた職業人の養成に主眼をおいた訓練を実施せざるを得ない実状があり、このことを考えると、今後は技

能者の養成の観点にたつて、訓練期間を2年に延長すべきである。2年訓練を実施することにより、技能者養成という職業訓練本来の目標と精神薄弱者特有の職業人養成という二つの目標にかなりの程度まで到達でき、職場への適応力も高まるものと考えられる。

科名については、大部分が基準に定めた科名としているが、一部ではあるが訓練対象者の特殊性を考えて、基準に定める以外の科名（例えば、作業実務、総合実務）を採用している。これは就職等を考慮し、近隣企業ニーズや技能訓練を通じた労働者としての労働習慣の確立（職業人の養成）に訓練目標のウェイトをおいていることの反映と考えられる。その場合、訓練対象者に何をどの程度まで、どの位の時間をかけて訓練するのか検討して決められるが、その際最も大切なことは、訓練修了後地域企業のニーズ沿った雇用の可能性の高い職種名とすることである。そうでないと修了後の就職が困難となる。特に、精神薄弱者は、就職するにあたって遠距離通勤が困難なため比較的近隣企業への就職が絶対的な条件とならざるをえない。したがって、地域的な企業状況に合わせた職域の拡大など、科名の見直しや変更は、今後ますます必要となってくる。

訓練時間については、技能指導にあてる時間は健常者訓練と違って、技能習得の幅と深度にもよるが、精神薄弱者の場合は繰り返しの訓練が必要なためどうしても長くせざるをえない。1年訓練を実施している施設では、ほとんど1,500時間以上（基準では1,400時間以上）で中には10%以上延長している場合もある。しかしながら、生活指導や体育指導などにかかなりの時間を割きかざるを得ないこと等を考慮すると、精神薄弱者の職業訓練においては、計画時間内では技能・知識の習得は困難である。これは、精神薄弱者の能力、職業興味、職業適性、職業訓練に耐える体力の有無等諸々の条件が個人個人によって違いすぎていることによる。そのためにも、2年訓練が是非とも必要となっている。

訓練目標についても訓練修了時の仕上がり像を具体的にイメージし決めるものであるし、また、それをもって雇用に結びつくものでなければならない。

精神薄弱者の目標とする技能をどのような水準のものとするべきかが各施設共通の重要な課題である。このためには、指導の単位である要素作業を選び出すために作業分析を行い、指導員の経験、過去の実績、訓練生の特性、企業の要求、指導時間等を考慮して指導すべき技能水準を決めなければならない。また、技能の指導内容を真に必要な技能等に限定したり、教える範囲を狭めたり、訓練生の習得可能な技能等に限定したりする必要がある。

さらに、訓練生の能力に十分配慮し、目標設定にあたって作業分析の結果を利用して段階的な目標をたて、一段階ずつ確実に習得させることが最も大切である。また、技能指導以外にも生活指導や体育指導など多くの時間が必要であること、訓練形態が集合訓練であること、なども併せて考慮しなければならない。

その他として、精神薄弱者は、諸々の条件（障害の程度、作業能力など）が個人毎に異なることにより、要素作業および単位作業の習得並びに作業遂行のための意欲、持続性、熱心さなどについての個別目標も必要であろう。

訓練の形態については集合訓練として実施するのが一般的である。特に、精神薄弱者の技能指導にあたっては、能力や適性により訓練フェーズ毎に個別指導やグループ別指導をおりませなければならないのが特徴的である。本来ならば全フェーズを通して個別指導を行うべきではあるが、指導員定数等の関係で集合訓練を行わざるをえない。これらについても検討が必要であろう。

本格的な訓練の実施に先だって、導入訓練を行うことも一法である。すなわち、訓練生の職業適性や職業訓練に耐える作業能力をみるために、カリキュラムに幾つかの課題を準備し、クラスを幾つかのグループに分けて一定期間ローテーションにより実際にやらしてみる。これによって理解力、習得能力、適性等を総合的に把握することができる。

技能指導の場合、集団や個人に対して技能等を習得させ、又は習得するまで指導を行い、技能水準や進度をそろえることが必要である。

しかしながら、技能指導に伴う基礎的な能力の欠如（概念、理解力）が訓練を進める上での障害となることが多い。訓練実施にあたっては、そのような問題をいかに克服していくかが大きな問題である。例えば、ある要素作業のうち、ある程度の時間をかけても、指導に工夫をこらしたとしても、部分的に習得できない技能があるために要素作業が完結しないことがある。このような場合、ある事例ではその部分については指導員が代わって作業をやって、次の段階に進ませたり、その部分をカットしたりすることがある。つまり、時間計画に基づき訓練を進めることができないので、結果的に要素作業の技能習得ができないことになる。その際最も考慮しなければならないことは、当該訓練生の場合訓練修了後の就職のため、どんな技能を身につければよいか、技能習得のためどんな能力が欠けているのか見極めることである。このように、精神薄弱者の場合、訓練時間、経費、指導員数などの制約もあり、最も緊急で必要な技能領域を決めざるを得ない。そこで、訓練時間内にどれだけの進歩が望めるか、また、訓練修了後の就職に最も重要な技能や最低限習得すべき技能は何かを予め判断しておくことが必要となる。

訓練生が就職活動を行う上でほとんどの企業で受入れ実施されている職場実習は、実技試験としての意味合いも強いが、就職にとって必要不可欠なものであり、実践の場を通して、能力開発校と企業の差異、習得技能と企業現場技能との関連、不足している技能、仕事の厳しさ、一日の作業量などの体得ができ、技能分野、生活指導分野、体力的分野等色々な側面で種々の効果が期待される。そのため、職場実習がスムーズに行えるよう、企業を始めとして関係機関の協力が必要である。また、制度的にも定着できる体制づくりが望まれる。さらに、精神薄弱者の職業訓練が実効あるものとするためには、労働、福祉、教育、医療等関係機関と企業、保護者などひいては地域社会全体が理解を深め、精神薄弱者の社会参加と定着を促進するための地域ネットワーク化に向けての方策についても検討する必要がある。

(2) 技能評価と技能照査について

技能訓練の場合は、訓練生の技能習得状況を訓練ステージ毎に評価することは指導員にとって当然の行為である。訓練評価は訓練目標にあげた主要な技能・知識を訓練生が習得したか、否かをみるものである。さらに、指導したことが指導目標に照らして訓練効果があったかどうかを評価することにより、指導の適切性の反省や今後の指導の改善に役立てることができる。そのために過去の実績や訓練生の能力を考慮し、評価することにより訓練生の進歩や訓練計画の有効性などにフィードバックさせることが大切である。

評価の方法としては、一般的には試験により実施される。具体的方法としては、作業試験（技能）、筆記試験（知識）、観察、質問（技能、知識、態度）に分けられる。

精神薄弱者の場合は、必ずしも作業試験や筆記試験のように結果を重視した評価をするよりも習得過程での評価である観察や質問等により評価することが効果的な場合が多い。その場合、指導員は出来る限り一定の技能標準に基づくよう心がける必要がある。

作業試験を行う場合、一般的には、幾つかの要素作業を組み合わせた課題により製品を制作させることにより評価する。しかし、精神薄弱者の場合は、できることなら要素作業の修了をもって評価すべきであるが、要素作業が完結しないケースが多いため、このような方法では訓練効果を測ることはできない。そこで、全ての訓練生が習得できた技能についてのみの評価か、或いは相対（比較）評価を行わざるをえない。さらに、技能面の効果測定の外に、作業意欲、作業の継続性、作業速度、作業の正確性などの作業遂行にかかる要素も加味した評価も併せて行うことが必要である。

総合的評価として、訓練修了直前に訓練生の技能水準を把握するための修了試験についても同様のことが言える。普通課程の場合、技能照査（試験合格者は、技能検定の該当職種二級程度の技能・知識を習得したと認定され、技能士補の資格が与えられる。）として実施しなければならないが、技能指導の項で述べたように、要素作業をマスターできていない場合は、訓練目標にそった技能照査の実施は意味をなさない。いずれにせよ、健常者訓練の技能照査と同じレベルの技能の習得は、訓練期間が1年程度であることも考えれば、期待することはできない。

従って、その場合は、訓練生の特性を考慮しつつ、各教科目の到達水準にそい、修得した技能・知識についての課題を作成し独自に実施せざるをえない。

精神薄弱者の場合は、訓練修了にあたってそれぞれの訓練生毎に何ができるようになったか、具体的にどんな技能・知識が身に付いたかを知ることは健常者の場合以上に重要である。精神薄弱者の指導技法が十分に確立されていない現状では、指導員本人は勿論のこと施設としてのノウハウの蓄積にもなり、以後の指導の改善に役立てるべきである。

最後に、技能指導領域のまとめとして指導にあたって考慮すべき事項を参考として以下に述べる。

- 1) 安全作業を心がけて指導しているか。
- 2) 集合訓練ではあるが、個人の特性に合わせた指導をしているか
- 3) 指導の4段階にそった指導をしているか
- 4) 作業の進め方は、簡単なものからから指導しているか。
- 5) 障害の特性にあわせた作業分析をし、課題を選定・変更しているか
- 6) 実学一体の指導を心がけているか
- 7) 指導する内容は、訓練生の理解の範囲内か
- 8) 用語の使用や説明は適切か
- 9) 繰り返し、根気よく、時間をかけて指導しているか
- 10) 単位時間内に指導する量は適当か
- 11) よくが出来たら誉め、やる気や継続が出来るようにしているか
- 12) 指導ステップごとにできばえ、進度、態度、持続性など観察、質問等により評価しているか

2 生活指導領域

職業訓練においては、技能・知識の習得を中心とする技能付与訓練があり、一方に訓練の過程を通じて職業人としての向上を図るために生活指導がある。したがって、技能訓練と生活指導は密接な関連があり、それらが一体となって行われることにより訓練効果が高められるものである。精神薄弱者の職業訓練における生活指導の重要性は、健常者などの生活指導の比でないことは説明の必要はないであろう。

以下に、生活指導領域における1 身辺自立、2 集団生活及び3 社会生活、について述べる。

(1) 身辺自立について

精神薄弱者に対する職業訓練の実施にあたって、対象者は原則として、義務教育の修了者であるだけでなく、少なくとも自身の身辺処理はできることを前提としている。精神薄弱者の入校選考基準や面接、各種テスト結果等もそのようになっているが、しかしそれらが十分にできていない者が多数入校している現状からして、生活指導分野は、健常者のそれに比べてはるかに多くの困難をかかえている。訓練を効果あるものとするためには、まず身辺の処理ができるようになることから始めなければならない。精神薄弱者であっても適切な訓練・指導を行うことにより、それらの能力は向上する。たとえば、繰り返しの指導、意識付け指導が必要であるとしても、訓練の中で習慣化することにより身に付くものと考えられる。現に修了生の大多数が職業人として自立している。

多数入校してくる訓練生のうちすべてが身辺処理ができないのではなく個人差があることを考えると、集団指導のほかに個人指導を行うことが効果的である。そのため、訓練開始当初は毎日の観察が必要である。そのうち行動観察を通じて知能、適性、興味、性格等を、一方、対話・面接により態度、人物、性格、表現力、一般常識等を知ることが個人に対してきめ細かな指導を有効に進めるための前提となる。指導効果を高めるためには、技能訓練同様指導目標の設定、観察や面接による個人データの部内公開・活用、などをふまえて指導を担当する指導員全員の基本的指導の一貫性を維持することが必要である。

生活指導の場としては、訓練現場と寮の二つに分けられる。

寮がある場合は、ない場合に比べてより多くの時間訓練生に接することができ、キメ細かな指導を行うことができる。反面、指導項目も多く、現状では寮の舎監も指導員が交代でやらなくてはならず指導員等にとって負担が大きなものとなっている。特に、訓練生が慣れ、落ち着くまでの期間（入校後数ヶ月）は大変な重荷となっている。このため、生活指導専任の生活指導員や寮の舎監の定員化や増員が是非とも必要となる。そのようにすることにより技能指導担当指導員の生活指導面の負担を軽くすることにより技能指導を有効に進めることができるとともに、指導員、生活指導員、舎監等の連携により生活指導の効果も高まるものと考えられる。

寮における身辺自立のための指導項目としては、身だしなみ、整理整頓、洗濯、食事、排泄、さらには金銭の取扱いや日用品の調達等がある。このような事項については、訓練現場のみでは指導ができない。従って、身辺自立ができるような指導の場としては、寮があることは効果的である。

寮がない場合の身辺自立のための指導項目としては、整理整頓、時間遵守、規律遵守、挨拶の励行等があるが、いずれも訓練時間内の指導に限定される。

登下校、食事マナーなど生活上の多くの項目については、主に家庭の指導領域であるため保護者等

と緊密に情報交換をし協力を得なければならない。

このような事柄については、健常者訓練の場合の生活指導に比べて特異な指導領域であり、しかも、必要不可欠の領域である。従って、これらは独立した教科として生活訓練や自立訓練と位置づけることが必要である。そのためには、前述したように専任の生活指導員が是非とも必要である。

さらに、精神薄弱者といえども、一般の若年者と同じく劣等感やストレス等からいろいろな悩みを抱えていることを考えると、指導員も含め生活指導員は、カウンセリング技術を身につけることが大切である。そのため、指導員研修の充実と参加できる体制づくりが求められる。

(2) 集団生活について

精神薄弱の訓練生は、概して過保護に育っている者が多いように思われる。家庭で甘やかされたりわがままに育てられたりしているだけでなく、学校でもそれほど厳しく指導されなかった者等が大多数である。特に学校の場合は、特殊学級や養護学校などであったため、他の生徒にしごかれたり、いじめられたり、疎外されたりすることなく、集団生活のルールなど基本的に学ぶべきことが身に付かないまま卒業している者が多い。

一方、職場には厳しいルールがあり、一定の組織が作られていて、訓練生もやがて組織の中の個人として、職場ルールに従って働かなければならない。そこでは、個人のわがままな行動や無断欠勤の禁止、時間の厳守などが求められる。このような集団生活の厳しさを能力開発校における生活を通じて理解させることは就職を目的とする上で欠かすことができない。

技能指導において、基礎的な技能習得が修了した段階で共同作業による物作り（応用実習の一課題）がある。その場合、個人の障害特性、技能習得の程度などに合わせて、作業項目を分担してある製品を作り上げてゆくことが計画されている。この場面では、共同作業であるため決められた時間内に、分担した量（作業量）を決められた価値の範囲（精度）に自己の責任で作業をすることにより、集団の中での責任感、協調性、作業態度、作業の進め方、持続性、他人との比較における自己の向上心等が養われる。

また、寮生活においても、一日の時間計画にみられるように集団生活であるため、共同の作業として、部屋、寮、風呂場、洗濯場、廊下、食事等を少人数での当番制として協力しながら個々の作業をやらせる。これらを通じて、いつも自分の思い通りにはならないことや、反対に集団生活の一員であることの自覚、協力し合う、助け合う気持ちなどが芽生えてくる。また、当番を行うことにより自分が当番に当たって困ることはしない、大切に使う、汚さないなどの共同生活のルールも身に付くよう働きかける。そして、当番終了時の報告は、与えられた自分の仕事に責任を持つという、責任感を養う場ともなっている。

このようなことを通して、自分たちの集団を自分たちで規則正しく運営すること、集団生活を通じて個々の訓練生の個性や特徴が生かされ、人格が尊重されるような生活ができること、さらに集団の一員として、ひいては社会人としてのふさわしい態度や行動を学ばせなければならない。

(3) 社会生活について

精神薄弱者といえども社会人として生活していかなければならない。社会生活への適応力を身につける

ことが求められる。職業訓練での集団生活を基盤として、社会性を身につけたり、また社会性を伸ばしたりすることができる。

具体的な指導内容として、日常生活のしつけ、行動についての判断、社会性など、があるがいずれの項目についても、社会人として周囲の人々との人間関係をよくするために必要とされるものである。

しつけについては、日常生活を営む上の基本的な行動様式を習慣化し、身につけさせることから始まる。そのため挨拶等の習慣化、身の回りや施設の整理整頓、清潔の保持、時間を守ること、他人に迷惑をかけないこと、自分のことは自分でやる、物を大切にすること、など非常に細かな部分から指導していかなければならない。次の段階としての行動についての判断については、自分の行為、行動などについて善いか、悪いか、正しいか、正しくないか、が判断できるよう指導する。この項目は道徳性や価値感に関係するため指導にあたっては、時間の厳守や作業にあたっての正しい服装など率先垂範が必要である。社会性については、協調性や責任感は規律ある集団生活を通じて高めることができる。このため委員会活動やクラブ活動などが有効である。今後はレクリエーション、余暇活動の活発化や自由時間の過ごし方指導等も大切になる。

さらに、身の自立がある程度できるようになり、集団生活にも慣れて、能力開発校生活にゆとりができる時期に、小グループによる買物指導等の実践を通して社会性を身につけさせることも必要である。

また、地域社会の行事に参加することにより、連帯感や共同意識を深め、集団の中での個人の役割など、社会と接点を持ちながら社会性を高めていくよう指導しなければならない。

しかしながら、能力開発校での指導には種々の制約があることを考えると、保護者の理解や協力なしでは成果は上がらない。従って、能力開発校の役割、家庭の役割を明確にし、能力開発校と家庭とで連携して対応することが最も大切である。

最後に、生活指導領域のまとめとして指導にあった考慮すべき事項を参考として以下に述べる。

- 1) 日常生活のしつけ訓練をしているか
- 2) 住宅（自宅、寮）や通学に配慮しているか
- 3) 個人毎に毎日観察しているか
- 4) 指導に一貫性があるか
- 5) 家庭との連携は密にしているか
- 6) 生活訓練や自立訓練をきめ細かく実施しているか
- 7) 面接や相談を行っているか
- 8) 寮生活のルールを指導しているか
- 9) 行動の善し悪しを教えているか
- 10) 校内行事や地域行事に積極的に参加させているか
- 11) 金銭感覚を覚えさせているか
- 12) 信頼関係を確立するような対応をしているか

3 体育指導領域

精神薄弱者の入校選考にあたっては、一定の基準が設けられているが、精神薄弱者の訓練修了後の就労の可能性は、基準のみでは判定しにくい。この中でも身体的状況については、近年の障害の重度化・複合化の傾向もあって、特に体力的な面の不足が企業サイドより指摘されている。採用にあたっては、その面を考慮する企業が多い。そのため、職業人となるためには、就労に耐えられる体力づくりや体力づくりを通しての生涯の健康づくりが各能力開発施設での指導分野の中で大きなウェイトがかけられている。

一般に、精神薄弱者は、同世代の健常者に比べて体力面でも劣る傾向がある。しかし、それらは鍛錬することによりある程度向上することも明らかである。職業訓練における体育指導としては、走力、跳躍力、投力、泳力などの運動面の能力の向上よりも、職業人となるために必要とされる筋力、敏捷性、柔軟性、持久性などの基礎的な能力（体力づくり）を向上させることが目標となる。

体力づくりを進めるためには、運動を毎日継続することが効果的であることを考えると、訓練開始前のウォーミングアップのための体操、訓練修了後のクーリングダウンのための体操を行うことは絶対的に必要である。また、訓練開始前のランニングなども効果があるといわれている。さらに、技能訓練の中でも基礎的な体力をつけることを目的として、例えば、材料を安全に所定の位置にかなりの数運搬することや、完成品の移動、整理など、実習課題にとり入れていくことも有効である。

体育時間での指導においては、運動面の能力の向上が目的ではあるが、辛抱、我慢、集中力など精神的な鍛錬も含めての指導とすべきである。

個々の体力、能力に適応しながら、段階的に進んでいく途中では、辛さや苦痛から、逃避が必ずあるが、訓練生が共に同じ運動を行なわなければならないことの厳しさ、優しさ、楽しさ等をおりまぜて指導をおこない、一定の時期毎に体力測定を行い、体力の向上や記録の更新を励みにさせることも大切である。

また、体育行事の開催、クラブ活動の奨励、団体競技などの対抗試合、地域の体育行事への参加など積極的な対応も必要である。

指導にあたって大切なことは、体力づくりや健康づくりは社会人や職業人となるためには欠かすことのできないことを理解させるとともに、職業人として必要な行動（作業）姿勢（特に長時間の立ち作業）、労働時間（一日の労働時間）、作業環境（温度、騒音、振動）等を考慮した指導内容で、安全に体力トレーニング指導を行うことである。さらに、指導に密接に関係する病気や障害について、日常生活の健康管理について訓練生指導のため、医療の立場からの指導を受けることも必要である。

精神薄弱者にありがちな、意思の伝達の不正確さを考慮し、体調不良からの病気、けが等を防止するためにも、毎日の表情、態度、行動、言動を注意深く観察し、事前に察知することが大切となる。体力トレーニングが、楽しくできる運動にするために時代に合った音楽を使用したり、リズムカルに楽しくできる体操を取り入れるなど、習慣付けることにより就職後の社会生活の中での健康づくりにつながる、楽しい体力トレーニングとする配慮が必要である

今後は、精神薄弱者の体力や障害の程度等を考慮し、科学的な根拠に基づいた体力トレーニングを指導できる専門家の配置や部外の専門家の活用、施設・設備、器具等についても充実することが併せて望まれよう。

最後に、体育指導領域のまとめとして指導にあたって考慮すべき事項を参考として以下に述べる。

- 1) 日常的に身体的観察をしているか
- 2) 応急対応体制がとられているか
- 3) 専門医療機関と連携しているか
- 4) 障害の程度にあった指導をしているか
- 5) 積極的に参加するよう指導しているか
- 6) 運動量は適切か
- 7) 優しく、楽しく指導しているか
- 8) 厳しく指導しているか
- 9) 結果を把握しているか

4 職業指導領域

精神薄弱者の職業的自立をはかるには、職業訓練を実施することにより単に職業に必要な技能等を身につけるだけでなく、職業人として社会に参加することができるようにしなければならない。

障害者職業能力開発施設における指導が技能・知識の付与（技能指導）だけにとどまらず、社会生活上必要とされる全ての分野（生活指導における身辺自立や体育指導における体力づくり等）について、トータルに指導がなされるのはこのためである。

職業人として社会参加させるためには、職業訓練修了後の就職の場を確保することが重要な課題である。

就職の促進のためには、職場実習（1技能指導領域の項参照）の拡大や公共職業安定所を始め関係機関との連携・協力が重要になってくる。特に、地域企業の求人情報の収集、整理、訓練生の個人データ整理、などを行い、それらを訓練生や保護者並びに企業や公共職業安定所などに提供することにより、就職の促進に役立つ体制づくりが欠かせない。

また、地域社会、企業、関係する機関等に精神薄弱者への理解を深めるために、施設の公開や訓練状況など、広報や啓蒙の取組みも必要である。加えるに、生涯の関わりを持つ保護者の理解と協力は、何よりも重要なことである。そのため、常日頃より連絡を密にしたり、保護者との面談の機会を増やすことにより就職に関する悩みや、就職先企業の決定などに対して保護者も一致協力する体制づくりが必要である。

一方、修了生のフォローアップとしての定着指導については、企業側に対しても、適切な就業前教育の実施や専任指導員の配置などによるOJT指導など、雇用管理全般について、協力を求め職場への定着化を図っていかねばならない。

さらに、企業側のニーズを満たすために、精神薄弱者としてどんな分野の能力の向上を図ればよいかを常に把握して、職業訓練の内容の改善も図らねばならない。また、精神薄弱者にとって、就職した後でも保護者や企業と同程度に能力開発施設との関わりを期待しているので、出来る限りフォローを続けてやることが求められている。

今後の課題であるが、種々の理由により失業や離職した場合の能力開発施設への再入校や、技術の進歩に対応した技能の向上や新規技能の習得など、在職者への再訓練について、制度は勿論のこと、職業

訓練の内容など、受け入れについても考えてゆかねばならない。

最後に、職業指導領域のまとめとして指導にあたって考慮すべき事項を参考として以下に述べる。

- 1) 職場実習及び就職先企業に対して、訓練生の障害特性等を事前に十分説明しているか
- 2) 職場実習及び就職先企業の決定について、訓練生はもとより保護者の同意を得ているか
- 3) 就職することの意味、在り方を考えさせているか
- 4) 習得状況に応じた能力評価による適性にあった職場選定をしているか
- 5) 仕事に対する意欲を持たせているか
- 6) 家庭と連携して保護者も本人を就労させる気持ちにさせているか
- 7) 時代や地域ニーズについて情報収集しているか
- 8) 職場実習中のアフターケアをしているか
- 9) 就労後、保護者が企業に対して行うべきアフターケアやフォローを説明しているか
- 10) 訓練生及び保護者に対して、公共職業安定所を始めとする関係機関の役割、利用法を説明しているか
- 11) 修了後のフォローをしている