

## 高次脳機能障害者のクリーニング訓練の特徴

—吉田法の特徴—

若林耕司\* 南雲直二\*\* 平川政利\*\*\* 吉田喜三\*

### Several Features of Landry Training Method for Persons with Higher Cortical Dysfunction

Kouji WAKABAYASHI\*, Naoji NAGUMO\*\*, Masatoshi HIRAKAWA\*\*\*, Kizou YOSHIDA\*

In the training department of National Rehabilitation Center for the Disabled, we have trained laundry-works for trainees with higher cortical dysfunction for last twenty years. Fifty-eight trainees have completed their courses and twenty-eight of them were successfully employed as independent career worker. The features of our training method is as follows, on the job (OJT) method, training as a group, learning of procedures as a whole, training for setting up one's own goal by themselves and apprenticeship, are thought as important for work training for higher cerebral dysfunctioned trainees.

キーワード 高次脳機能障害、職業前訓練、職業習慣、実践の共同体

#### 1. はじめに

従来の障害者に対する職業訓練は、職務に関する知識、技能の習得に係わる訓練（以下「職業訓練」と記述する）を主体としたものである。しかしながら障害の重度化にともなって、職業人としての基本的習慣、態度形成に係わる訓練（以下「職業前訓練」と「職業習慣」と記述する）に重きを置く訓練が必要になってきた。

高次脳機能障害者は、記憶障害、注意障害、遂行機能障害、障害の自己認識の欠如などの神経心理学的症状をもつばかりでなく、日常生活リズム、服薬管理、食事管理、対人技能の獲得などに問題をもつことが多い。したがって、高次脳機能障害者は職業的重度障害者であり、「職業前訓練」と「職業習慣」に重きを置く職業訓練が試みられるようになってきた。ちなみに「職業訓練」とは、労働者に対して職業に必要な技能

を習得させ、又は向上させるために行う訓練である。

[1]「職業前訓練」とは、生活習慣が確立している者であっても、職業生活に必要な働く意欲、体力、耐性、危険への対応等が未熟であるために、それらへの対応を含めた、職業に向けての準備性を高めるための訓練の総称である。[2]「職業習慣」とは、職業に就いて、そこで要求される諸活動を行う上で身につけておくべき一連の行動。例えば、一定の時間に起床し、始業時間に遅れることなく出勤する等、職業生活の基礎となる習慣であるほか、安全・衛生に対する管理や道具等の整理・整頓等の作業習慣も内包されるものである。[3]

国立身体障害者リハビリテーションセンター更生訓練所職能部におけるクリーニング訓練では、高次脳機能障害者の障害特性を考慮して、とりわけ「職業前訓練」、さらにその基礎となる「職業習慣」の訓練に重

\* 国立身体障害者リハビリテーションセンター更生訓練所職能部  
\*\* 国立身体障害者リハビリテーションセンター研究所障害福祉研究部  
\*\*\* 国立職業リハビリテーションセンター職業訓練部

\* Department of Vocational Skills Training, Training Center, National Rehabilitation Center for the Disabled  
\*\* Department of Rehabilitation Sociology and Psychology, Research Institute, National Rehabilitation Center for the Disabled  
\*\*\* Department of Vocational Training, National Vocational Rehabilitation Center for Persons with Disabilities

きを置いた訓練を開設当初（1979年）から模索してきた。20年以上が経過した今、我々は、この方法の有効性を検証する必要性を感じている。その一環として、本報告では、方法のいくつかの特徴を記述する。

## 2. クリーニング訓練の基本的な方法

### （1）訓練生の受け入れ

大半の高次脳機能障害者は、国立職業リハビリテーションセンター<sup>1)</sup>での「職業訓練」を希望し、そこでの評価を受ける。その結果、不合格となった者は、国立身体障害者リハビリテーションセンターの職能訓練<sup>2)</sup>部門にてさらに初期評価を受けることになる。クリーニングの訓練生は、職能訓練部門における希望した職種での初期評価の結果、訓練後の就職は難しいとされ最終的にクリーニング訓練を選択してきた者がほとんどである。

また、受け入れた高次脳機能障害者の大半は受傷後少なくとも2、3年以上は経過し、医学的には回復期をすでに過ぎている者と考えられる。

### （2）「実践の共同体」

クリーニング訓練は、企業のクリーニング工場とほぼ同じ設備のもとで行われている。また、“教材（洗濯物）”は、当センターの病院から出されてくる白衣、ズボン、シーツ、等々である。その量は年間約36,000点に及び、さながら病院専属のクリーニング工場である。従ってクリーニング訓練は常時実施されており、新人の訓練生はまず、集配・洗い場に配置され、先輩の訓練生と共同で作業にあたることになる。先輩の訓練生は作業の流れが滞ることのないようする。新人の訓練生は先輩の指示を聞いて行動することもある。つまりクリーニング訓練ではきわめて実践的な訓練が行われている。

また、クリーニング訓練の人的環境は、企業における工場長（指導員）、従業員（先輩の訓練生）、新人（新人の訓練生）という構成に近い。そして、指導員と訓練生の結びつきは、かつての徒弟性におけるそれに近い。このように実践的な訓練を、深い絆で結ばれた指導員と訓練生が一緒に行動している。この様は、

「実践の共同体」として捉えることができる。

クリーニング訓練における実践の共同体では、信頼関係の形成が不可欠である。信頼関係の形成の第1は、指導員の“姿勢”に求めることができよう。常に「先生」が「訓練生」に指導しなければならないという意識ではなく、同じ目的に向かって共に（一緒に）学ぶ者としての意識をもつことである。

信頼関係形成の第2は、時間外のさまざまな指導・相談による。訓練環境に慣れてきた訓練生は日常生活や障害などあらゆる悩みをうち明けてくることが多い。そのため指導員は時間外をその相談に当てている。指導に関して言えば、採用が内定した高次脳機能障害者の時間外指導を挙げることが出来る。内定した高次脳機能障害者にとっては、職場実習という環境の変化は大きな不安をもたらす、行動面で集中力の欠如やイライラなどが出やすい。そこで、通常の訓練でできなかった実習先の作業を、訓練時間外（16:30から17:30）に約1、2週間にわたって行う。また、その後も就労先で定着できるように後指導を実施する。これは、親方が、弟子に独り立ちさせるための厳しい指導から本当に独り立ちできるまで見守るようなものであろう。

信頼関係形成の第3は、“ルール”を周知徹底させることである。ルールとは、時間厳守・挨拶・掃除の励行のことである。時間厳守は、遅刻しないことである。挨拶については、朝夕、訓練室を離れるときには必ず挨拶することを繰り返す。掃除には、始業前と終業後の掃除の励行のみならず、各種掃除用具の使い方の指導が含まれる。ルールの周知徹底によって、一方では、共同体の一員としての自覚を持つことが出来るようになる。もう一方では、メンバーは共通の目標（クリーニングの仕事をしたい）を持つようになる。

### （3）重点的個別指導

訓練前の初期評価<sup>3)</sup>等によって、訓練生は、比較的短期間の指導で雇用に結びつくと思われる者から重点的指導を必要とする者までいくつかのクラスに分けられる。重点的個別指導は重点的指導を必要とする訓練生に用意されているプログラムである。その指導には演劇的手法とも言うべき方法が用いられている。

1) 国立職業リハビリテーションセンター The National Vocational Rehabilitation Center for the Disabled

2) 国立身体障害者リハビリテーションセンター職能部 Department of Vocational Skills Training in National Rehabilitation Center for the Disabled

3) クリーニングにおける初期評価は主に作業評価からなる。作業評価は各作業を4工程（洗い場、シーツローラー、白衣プレス、アイロン仕上げ）に分けてそれぞれ評価する。その他に繊維と洗濯材料の知識に関する評価を実施している。これらを総合して結果を出す。初期評価によって重点的指導が必要な者とそうでない者にわかれる。

#### (i) 作業への自信をもたせること

クリーニング訓練開始当初、重点的指導を必要とする高次脳機能障害者の多くは、すっかり自信を失っているように見受けられる。また、過度の不安や緊張も見られる。そこで最初の指導は次の点に重点を置くことになる。第1は、とにかくほめることである。第2は、安心できる環境づくりである。

第1は、作業において、訓練生に多少の変化が見られたときには必ずほめてやり、そうした機会を逃してはならないことである。例えば、人間関係をうまく取り結べない2人がいるとする。カウント作業において、1人が読み上げ、もう1人が数を記入していると、ふだんの2人は反目し合って作業が終わらないのであるが、たまたま作業がうまくいったとする。そのときには間髪を入れずに大げさに2人をほめるのである。大げさにほめることが大切である。演技的手法といったのはこの意味である。

第2の安心できる環境づくりとは、時間や場所を設けない“カウンセリング”のことである。訓練生が興味をもっている話題や悩みはいつでもどこでも聞いてあげ応えてあげることである。とくに休憩時間は唯一重要なコミュニケーションの場であり、ときには作業時間をさいて心のリフレッシュを図ることもある。

#### (ii) 作業の自覚をもつこと

作業の自覚には2つの過程が含まれる。一方は慢心(過度の自信)を等身大に戻すことであり、もう一方は、体で覚えさせることである。

まず、慢心への対応について検討する重点的指導を必要とする。高次脳機能障害者が自信を持ち始めると、確かに自己の能力への理解が深まるとともにある程度自発的に行動がとれるようになる。しかし、その一方で、訓練や指導に納得できず、また理解ができず、指導者に対し反抗的になり、ときには刃向かってくるものがしばしば出てくる。これが慢心である。慢心は自覚の形成を阻害する。そこで慢心を等身大に戻す指導が必要になる。そのために、従来の作業内容よりも負荷をかけた課題にする。例えば、一定量の洗濯物をその日の内に仕上げ納めするというノルマを課したものにする。慢心は作業の慣れによって繰り返されるので、等身大に戻す指導も繰り返されることになるが、負荷はより企業を意識したものとなる。

次に、体で覚えさせることについてであるが、訓練においては、「習慣化から自覚が生まれる」という考え方を前提としている。つまり、言葉だけではなくて、繰り返すことによって、体で覚え、自然に正しい行動が取れるようになることが自覚である、という考え方

である。決められた姿勢や手順どおりに作業をすることが訓練生に求められる。したがって、姿勢や手順の多少の違いを見逃すことはしない。

#### (iii) 自発的に目的を設定すること

徹底した繰り返しの訓練から生活面、技能面において適切な行動がとれるようになり、訓練場面での態度に変化が現れてくる。最も大きな変化の1つは、自分の仕事として、最後まで取り組む姿勢ができることである。つまり仕事への責任感をもつことができるようになることである。そのため、自分の持ち場の仕事がないときに他の人の作業への目配りができるようになる。ところが、他の人の仕事の遅れがやたらと目につき、つい強気の注意から行き過ぎた態度をとってトラブルになることもある。これも成長の過程として受け止めて指導にあたる。また、もう1つの大きな変化は、2年間のこのクリーニング訓練によって仕事に対する目的意識が芽生える人は多い。

### 3. クリーニング訓練のこれまでの成果

1979年(昭和54年)の開設以来、クリーニング訓練においては、約20年間に58名の高次脳機能障害者を修了させ、26名を雇用に結びつけてきた。2002年(平成14年)現在、19名が定着し、その中には10年以上勤務している者が11名いる。ただし、26名の雇用された人でクリーニング技能を完全に習得した人はほとんどいない(クリーニング師の資格が取れた人は1名である)。むしろ多くの人はクリーニング技能の不熟さが目立つ印象がある。

### 4. 考察

#### (1) Off JT的方法かOJT的方法か

一般に職業訓練の大きな流れとしては2つの方向がある。1つは「高度化」であり、もう1つは「重度化」である。「高度化」は主に健常者を対象にした職業訓練の方向である。産業社会の変化に伴って、求められる技能や知識はより高度なものとなってきている。したがって理論や知識の体系的な習得に効果を発揮するオフ・ザ・ジョブトレーニング(Off the Job Training; Off JT)的手法が用いられている。この場合は職場外の施設内訓練となり、実技の他に座学にも力点がおかれる。

「重度化」は障害者を対象にした職業訓練の方向である。ここではオン・ザ・ジョブトレーニング(On the Job Training;)的手法で実技中心になる。OJTとは「個人が実際の職場で現実の職務を行うことにより、職務遂行の仕方を習得することを目的とした訓練方法

である」。[4]ただし、先にOJT“的”と言ったのは実際の職場に近いかたちのものを含めているからである。

一般に重度障害者の職業訓練に対して、Off JT的手法を用いることには次のような批判がある。「従来の施設内訓練の限界として、重度の障害者にとってはその訓練成果を就労場面に般化応用することが難しいこと、また、対人関係技能、問題対処の方法等模擬的な作業環境では体得困難な技能があること等があげられてきた。近年の職業リハビリテーションサービスではこのような施設内訓練の限界を超え、より効果のある訓練方法としてオン・ザ・ジョブトレーニングが導入された経過がある」。[5]ただし、職業的軽度障害者の職業訓練においてはOff JTが用いられており、したがって、技術革新等に伴った高度な技能、知識の取得を目的とした訓練として、実技の他に座学中心の個別指導となる。

本クリーニング訓練ではOJT的手法を20年前から実施している。ここでOJT的手法というのは、次の2つの理由からである。

1つは設備、配置、作業の流れ等の訓練環境が民間企業のクリーニング業務そのものを模擬している点である。もう1つは教材として当センター病院の白衣その他を提供してもらい、実践的な職場環境を作り上げている点である。この方法の有効性は、次の後指導からうかがうことができよう。最近クリーニング会社に就職した2人の修了者について、1カ月後の後指導で会社訪問をしたときに、現場の管理者から次のような評価を聞いた。1人は「戦力として充分役に立っています」、もう1人は「作業の手順はできている。しかし、スピード面で改善の余地があるものの、時間をかけて育てることができる」とのことであった。つまり、両者とも即戦力、あるいはその予備軍として役立つ、との評価であった。

## (2) 個人か集団か

職業的軽度障害者の職業リハビリテーションでは、個別に設定された訓練目標に対し個人への指導体制が中心となる。そこでは与えられた教材を段階的にこなしていくことになり、訓練生にとっては大変快適なサービスであるといえよう。しかし、高次脳機能障害者にとって自立に必要な課題である自己能力の自覚、対人関係技能の習得、職場内でのトラブルへの対処法の習得など、個別指導の環境のみでは限界がある。

なぜ、集団が有効なのか次の4つの理由をあげることができる。

第1は周囲への配慮である。高次脳機能障害者は周

囲の状況に配慮した取組ができないことがある。集団での流れ作業による連携を通じて、自分の持ち場の作業を正確に行わなければ次の作業に支障が出ることを自覚させることができる。第2は自発的姿勢である。高次脳機能障害者は自発的に取り組む姿勢が見られないことが多い。集団作業においては作業意欲や競争心が喚起され、作業能率の改善が認められる。第3は責任感である。高次脳機能障害者は自分の過ちを認めず人のせいにすることがある。ところが、集団作業においては、集団の中で自分の持ち場があることで責任感が生まれる。また、そこで安全に対する意識が自然と身につくことである。第4は協調性を身につけやすい。高次脳機能障害者は自己中心的な言動をとりやすい。個別指導では協調性を育てることは考えられないが、集団作業では比較的容易である。

## (3) 分習法か全習法か

個別指導によって与えられた教材を段階的にこなしていくことは、高次脳機能障害者にとって必ずしも有効ではない。全体が見通せない部分的なステップ学習では理解できず、目的意識の維持もできず集中できなくなったり不安になったりする。また他に気移りすることがある。

クリーニング訓練においては、いわゆる全習法に近い方法を取り入れている。新人の訓練生は、当初、先輩から渡された荷の仕分けと袋詰めをし待ち時間には先輩の作業を見学させる。あせらせないでゆったりとした気持ちで全体の様子をみさせる。また、仕上がった荷を各場所へ届けることで洗濯物が実際にどこでどのように活用されているかを実感し、クリーニングの全体の流れを掴んでもらう。

## (4) 指導専門職か“指導者(親方)”か

前に触れたように、軽度身体障害者の職業リハビリテーションでは「高度化」が目指されているため、指導専門職には高度で深い知識や技能が求められている。したがって、指導専門職は細分化された分野の知識や技能しか持たなくなっており、障害者との関係もそうした知識や技能の教授といった限られた関係にとどまることが多い。

職能訓練におけるクリーニング訓練においては、今の時代にはほとんど姿を消してしまった徒弟制的手法をとりいれている。それは実践の共同体を形成する点である。そこには「見捨てない」という姿勢のもと訓練指導している。

独りで生きていくすべとして我慢と社会で受け入れられる態度を自然と身に付けさせ、その上に技能や知識がついてくるといふ指導方法は、まさに、徒弟制度

における「親方」的存在である。

2年という訓練期間では「職業習慣」ですらとうてい十分に身に付けることは難しく終了後も視野に入れた長期的な視点で対応する必要がある。したがって終了後は就労先との信頼関係づくりから訓練生が快適に仕事ができるようなフォロー体制づくりまで定期、不定期に相談や様子見にでかけることも怠ってはならない。特に後指導を通じて生活の乱れ等からの遅刻や意欲低下等がないように生活及び「職業習慣」についての支援をしている。

## 5. おわりに

これまでクリーニング訓練の方法論的側面について述べてきた。この方法論は人間性に負うところが大きいように思えるが人間性には言及しなかった。今後、各項目について、実証的な検討を加えていきたいが、それと同時に人間性の特徴についても明らかにできればと考えている。

### 【引用文献】

- [1] 雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター：職業能力開発用語集. 辻 茂監修. 133, 神奈川 (2001).
- [2] 日本職業リハビリテーション学会職リハ用語検討研究委員会：職業リハビリテーション用語集. 第2版, 57, 東京(2002).
- [3] 日本職業リハビリテーション学会職リハ用語検討研究委員会：職業リハビリテーション用語集. 第2版, 55, 東京(2002).
- [4] 日本職業リハビリテーション学会職リハ用語検討研究委員会：職業リハビリテーション用語集. 第2版, 10, 東京(2002).
- [5] 日本職業リハビリテーション学会職リハ用語検討研究委員会：職業リハビリテーション用語集. 第2版, 9, 東京(2002).