

# 国立吉備高原職業リハビリテーションセンター における障害者職業訓練の特長

～パンフレットやホームページからは読み取れない取り組みの紹介～

国立吉備高原職業リハビリテーションセンター

職業訓練部長 菅 和雄

## 1. はじめに

私は、36年間ポリテクセンター等で職業訓練業務に携わってきたが、令和2年度に国立吉備高原職業リハビリテーションセンター（以下「吉備職リハ」という。）勤務となり、初めて障害者の職業訓練業務に携わることとなった。ここでは、これまで経験してきた職業訓練とは大きく異なり毎日が驚きの連続である。最近、ポリテクセンターにも障害者や心の病がある方、あるいは周りの訓練生とは異なる行動をとる方（以下「障害者等」という。）が入所されるケースが増加してきた。そのため、精神科医やカウンセラーを定期的に招いて訓練生の相談に乗ってもらう機会を設けるなどの対応をしている施設も一部にはあるが、担当となった職業訓練指導員や訓練課の職員が1人で障害特性への配慮を含めた訓練のすすめ方などに悩みを抱えながら対応しているケースも少なくはない。もっと複数の職員間で対応策を検討したり、地域障害者職業センターや吉備職リハのような障害者職業能力開発校（以下「障害者校」という。）と交流を図り専門家の意見を聞きながら適切な対応ができれば、悩んでいる職員だけでなく訓練生自身にとっても自らを理解し、成長させる機会にもつながると思うのだが。とはいえ、一般の職業能力開発校（以下「一般校」という。）の職業訓練指導員等はそういった組織とのつながりも薄く、障害者校がどのような業務を行っているか、あるいは吉備職リハの存在すら知らない方もいるのではないかと思う。本号では、障がい者および特別な

配慮が必要な受講生に対する職業訓練の特集が組まれるということなので、吉備職リハに興味を抱いてもらうため、ポリテクセンター側の目線から、“この取り組みは吉備職リハならでは”と感じていることを紙面の制約もあることから、パンフレットやホームページから読み取れない部分を中心にお伝えする。

なお、以下、一般校とは記載しているものの、私は、機構の職業訓練施設以外での勤務経験はないため、あくまでもポリテクセンター目線で記載していることをご容赦いただきたい。

## 2. 吉備職リハで行っている職業訓練

吉備職リハで行っている職業訓練についての詳細はホームページ等を見ていただくこととして、簡単に紹介すると、身体障害（難病を含む）のある方、知的障害のある方および三障害（高次脳機能障害、発達障害、精神障害）のある方が仕事に就いて職業的に自立できるように、職業評価（職業適性・作業能力等の評価）、職業訓練（技能訓練・職業適応支援）、職業指導（個々の適性に合った職業選択の相談）等の一貫した職業リハビリテーションサービスを提供する施設である。職業適応支援という言葉は一般校ではなじみの薄い言葉であると思うが、障害者職業訓練では重要なキーワードになる。詳しくは後で紹介する。

職業訓練の種類としては、求職者向け・在職者向け・休職中の在職者向けの三本柱となっている。

求職者向けの訓練科としては、下表のとおりで、障害種別ごとに設定してある。ただし、身体障害者

向けの訓練科については、一定の条件を満たせば三障害の方が移行できるような仕組みもある。

表 訓練科・コース一覧

訓練系	訓練科名	訓練コース	定員	訓練期間	対象者
メカトロ系	機械製図科	機械CADコース	5名	1年	主に身体 (難病を含む)障害のある方
		電子機器科	10名		
	電気・電子技術・CADコース 組立・検査コース 資材管理コース				
ビジネス情報系	システム設計科	システム設計・管理コース ITビジネスコース	10名	2年	
	経理事務科	会計ビジネスコース	5名		
	OA事務科	OAビジネスコース	5名		
職域開発系	職業実務科	事務・販売・物流ワークコース 厨房・生活支援サービスコース	10名	1年	知的障害のある方
		職域開発科	オフィスワークコース 物流・組立ワークコース サービスワークコース		

定員は70名で、西日本を中心に全国からの訓練生を受け入れているため寮を完備している。また、寮は障害種別による入寮制限はなく、自立した生活を送れる方で、集団生活が可能な方であれば入寮を可能としている。過去5年間の定員充足の状況としては、令和2年度を除けば95%～102.9%と好調であった。ただし、令和2年度は、新型コロナウイルスの影響もあり68.6%となった。入所者の最近の傾向としては、身体障害の方の入所が減少傾向である一方で、精神障害や発達障害の方の入所が増加傾向にある。就職率については、76.6%～90.1%となっており、ほとんどの訓練生が地元に戻って就職している。就職率の算定にあたっては、ポリテクセンターとは異なり、自己都合による中途退所者が分母から除外されない仕組みになっており、自己都合退所をさせないための支援も大切な業務の1つになっている。

### 3. 吉備職リハならではの取り組み

#### (1) 入所から訓練科・コース決定までのプロセスが丁寧【知的障害・三障害の方】

ポリテクセンターでは、ハローワークでの職業相談を受け、ポリテクセンターで開催する施設見学や訓練体験を経て、入所申し込みに至る。よって、申し込み時には既に希望訓練科が決まっており、そのうえで、書類審査や面接、筆記試験等を経て合格者が決定され、入所日から合格した科での訓練が開始される。一方、吉備職リハでの身体障害者以外の訓

練希望者は、書類により一次選考の可否判断をしたのち、実際に当センターに来所し2日間の二次選考を実施する。ここでは面接や各種検査・作業体験に加え入寮希望者には寮の宿泊体験も行っている。この一次・二次選考は、学力と就職意欲に加え、集団生活および寮生活に適応可能か、体調面等において職業訓練の受講に支障はないかを確認するために実施しているものである。

入所後は、さらに約二カ月間の導入訓練期間というものがある。ここでは主にMWS（ムース）という評価ツールを使用し、OA作業・事務作業・実務作業に関する作業能力と、ストレス・疲労度（集中力が切れるタイミング）などの障害特性上の課題等を把握し、訓練期間中に取り組むべき課題への対処法を明らかにしていく。これらのプロセスを経て訓練生一人ひとりに対する障害特性を踏まえた支援内容を決定し、訓練期間中の道しるべとなる「職業リハビリテーション計画」にまとめられる。この計画内容をもとに職業訓練の内容および指導方法を検討し、個別訓練カリキュラムを作成していく。

なお、職業リハビリテーション計画は、本人に説明し同意を得るプロセスを経た後に、ようやく訓練コースが決定することになる。

#### (2) 個々の訓練生に応じた訓練カリキュラム

一般校の多くは、固定カリキュラムによる集合型訓練を行っていると思うが、吉備職リハでは、上述した個人ごとの職業リハビリテーション計画に基づき訓練カリキュラムを設定することとなるため、70名の訓練生がいれば70種類のカリキュラムができる。そのため、集合型訓練ではなく個別型訓練となり、訓練中は自分の体調と相談しながら、自己のペースで訓練を進めていく。

#### (3) 支援体制が充実【知的障害・三障害の方】

訓練期間中は、技能面での支援はもちろんであるが、精神面でのケアなど生活面での支援も必要となるため、訓練生一人一人に担当の技能指導員、職業適応支援員（(4)の支援を主に担当する者）および、就職指導担当員が割り当てられ、訓練生が自身の訓

練達成目標を見失うことがないように同じ担当職員が一貫して支援を続けることとしている。

#### (4) 職業適応支援の実施【知的障害・三障害の方】

吉備職リハでの職業訓練は、技能習得のための訓練は必須であるが、それだけでは就職後の職場定着が困難な方も多い。精神障害のある方はストレスの対処法について、また、知的障害や三障害のある方にとっては、職場でのマナーやコミュニケーション、質問の仕方や援助要請の仕方、暗黙のルールの理解など乗り越えなければならない課題がたくさんあるため、グループワークや個別相談、日々の技能訓練を通じての習慣化などさまざまな方法・場面で職業に適応するための支援を実施している。この支援が吉備職リハで行っている訓練の肝となる部分であり、1年間の訓練時間の約4分の1をこの支援に充てている。

#### (5) 職場をイメージした訓練環境

一般校での多くの座席スタイルは、スクール形式が多いと思う。また、個別の質問がある場合は、訓練生が拳手し、指導員が訓練生のところに行って指導するという方法で対応していると思うが、吉備職リハでは、通常の訓練場面から「仕事」を意識した指導を行っており、「訓練校」ではなく、「職場」だと考えて行動するよう指導している。そのため例えば、座席は実際の職場をイメージしたアイランド形式としており、質問する場合は、職場の上司等の様子を見たくてタイミングを計って質問しに行くように、自らが指導員のところに聞きに行く方式をとっている。また、指導員に対しても「～先生」ではなく「～さん」と呼ぶように指導している。これには理由がある。障害の種類や内容によっては、環境の変化に柔軟に対応することが苦手な方がいるために、就職後の環境にできるだけ近い形で訓練を行い、習慣付けさせることにより就職後スムーズに仕事に就けることを意識して行っているからである。

#### (6) 何か問題があればすぐにケース会議を開催して対応

「訓練生が問題行動を起こした」、「体調を崩し（精

神的なものも含む）寮の部屋から出られなくなった」、「訓練中の様子がおかしい」などがあった場合、担当職員が相談・対応した内容が、入所者管理システム（生活記録をデータベース化したもの）を使って全職員に速やかに情報共有される。吉備職リハには障害者への支援・対応を専門とする障害者職業カウンセラーが中心となり解決策を導き出すが、判断に迷った場合は、即座に、所長以下全管理職と関係職員が招集され対応策を検討していく。一般校では考えられない“命”に関係する事案が実に多いためである。問題があっても担当者任せではなく、組織を挙げて対応していく姿勢は参考になる。

## 4. おわりに

以上、吉備職リハならではの取り組みの一部を紹介したが、私共も、新たな課題が出るたびに考え、工夫しながら業務を行っており、こうやって得られたノウハウを他の障害者校や一般校の方に普及する事業も行っている。その一つに、指導技法等体験プログラムというものがある。これは精神障害、発達障害者等に対する障害者職業訓練での基礎的な対応について、障害特性の解説、訓練場面の見学、訓練体験、意見交換などの内容を行う支援入門コースに加え、実際に吉備職リハの訓練生に対し直接指導体験を行ってもらう専門支援実践コースがある。この体験プログラムに組み込まれている意見交換では、参加者の方が抱えている“生”の問題等を紹介しあい、他の参加者の施設での対応方法や、吉備職リハでの対応方法等について話し合う。これが実に参加者にとって今後の取り組みの参考になっているようである。こういった研修の機会を、職業能力開発総合大学校で実施している障害者等に関する知識や訓練現場での対応に関する研修も充実してきているので参加してみたい。

紙面の関係で吉備職リハならではの取り組みの一部の紹介にとどまったが、ぜひ、吉備職リハまで足を運んでいただき、実際の現場を見てほしい。たくさんの方の発見があると思う。