

第31回 令和3年度 職業能力論文コンクール 特別賞(独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 理事長賞) 受賞

職業能力開発における指導技法普及の 意義と有用性

国立吉備高原職業リハビリテーションセンター 上西 能弘

1. はじめに

わが国には職業訓練(ハロートレーニング)を行う施設が多数存在し、仕事の知識や技能を習得する意欲を持った方々に対して、スキルアップの機会を提供している。運営形態を軸に大別すると、公共職業能力開発施設と民間の職業能力開発施設に分けられる。そのうち公共職業能力開発施設については239校が存在し、設置主体が国、都道府県、市町村、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「機構」という。)となっている施設にそれぞれ分類される。

私が現在所属する国立吉備高原職業リハビリテーションセンター(以下「吉備校」という。)は職業能力開発促進法に基づき、国が設置する障害者職業能力開発校としての側面と、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、国が設置する広域障害者職業センターとしての側面を併せ持つ施設であり、機構が運営する国立機構営校である。私の職業訓練指導員としてのキャリアは、同じく国立機構営校である国立職業リハビリテーションセンター(以下「所沢校」という。)でスタートし、これまで職業訓練や就職支援、そして指導技法等提供に係る業務(以下「指導技法普及」という。)に携わってきた。平成30年度より所沢校内において、国立機構営校としてのミッション、指導技法普及を専任する課として「導入訓練・技法普及課」が設置され、課の立ち上げからスタッフとして参画することとなった。以降三年間に渡り、全国にあるさまざまな職業

能力開発施設に対して指導技法普及を行った。そして本年度より、吉備校にて訓練第二課職域開発系担当の職業訓練指導員を拝命し、訓練生の職業訓練と、指導技法普及に取り組んでいる。

近年、指導技法普及に関する業務は拡大し続けており、傾向としては、障害種別に特化した内容だけでなく、訓練生個々の障害を含めた特性に対応した指導技法普及を望む声が高まっている。また、平成28年7月に厚生労働省がとりまとめた「職業能力開発施設における障害者職業訓練の在り方について(障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書)」において、身体障害者を主な対象とする訓練科においても精神障害や発達障害を併せ持つ訓練生が増えている状況が述べられており、訓練生個々の障害特性に合わせた訓練指導のノウハウ提供が求められている現状がある。

また、昨年度以降、新型コロナウイルス感染拡大による影響により、従来の指導技法普及の方法だけでは、ニーズを満たすことができず、運用方法・考え方に至るまで大いに見直す必要が生じた。その過程で検討された内容については、新型コロナウイルス対策期間中だけに限定せず、平時における指導技法普及にも活用していくことで、より柔軟なノウハウ提供の機会を提供できることが明らかになった。

当機構におけるこれまでの指導技法普及に関する取組について整理し、俯瞰することにより、職業能力開発における指導技法等提供の意義と有用性、副次的効果について検証し、今後の展望について論ずることとした。

2. 指導技法普及を実施する上での基本的な考え方

これから述べる各種の指導技法普及を行う上で、以下の支援に関する基本的な考え方を理解しておくことが必須となる。原理・原則を踏まえて業務を行うことにより、指導技法普及の質が一定に保たれるのである

2.1 バイステックの7原則^[1]

- ①個別化の原則…クライアントを個人としてとらえる
- ②意図的な感情表出…クライアントが自己の感情を気兼ねなく表現できるように援助者が関わる
- ③統制された情緒的関与…援助者が自らの感情を自覚、吟味して、クライアントの感情に対して適切に反応すること
- ④受容…クライアントのありのままの姿を、道徳的批判等を加えずに受け止める
- ⑤非審判的態度…援助者が自分の倫理観や価値観のみで、クライアントを一方向的に非難してはならない
- ⑥自己決定…クライアント自身の生活における選択をする際に、その選択肢を選ぶ最終的な判断をクライアント本人にしてもらうという原則
- ⑦秘密保持…クライアントから知りえた事柄の守秘義務

ここでいう「援助者」と「クライアント」の関係は、職業訓練の場面では「職員」と「訓練生」との関係である。また指導技法普及の場面においては「指導技法普及担当者」と「指導技法普及の対象となる施設や、施設で働く職員（以下「指導技法普及対象」という。）との関係である。指導技法普及対象は職業訓練に関するさまざまな困りごとや悩みを持っており、一つとして同じものは存在しない。その一方で、皆が共通する基本的なニーズを持っていることも認識しなければならない。それは“感情を表現し伝えたい、きちんと受け止めてほしい”というニーズであり、“一方向的に非難されたり、問責されることは望まない”というニーズ、そして“個別

的な指導技法普及対象として対応してもらいたい”というニーズである。さらには“自分で決定を下したい”というニーズであり、“秘密は守りたい”というニーズである。指導技法普及を担当する者は、これらのニーズを強く意識し、指導技法普及対象との信頼関係を築き上げるよう努めなければならない。

2.2 応用行動分析^[2]

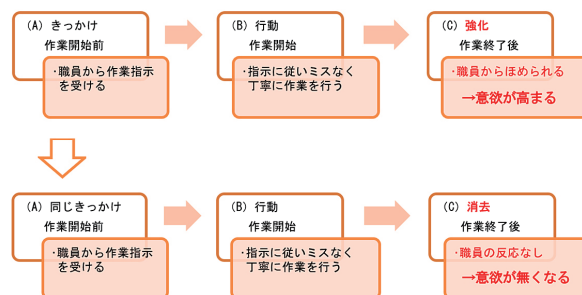


図1 (例) 強化・消去の関係性

職員が訓練生と関わる上で、訓練生側の行動原理を考えることが大切である。訓練生にとって好ましいもの、訓練生の行動の直後に現れるとその行動を増やすもの「好子（こうし）」、訓練生にとって嫌なもの、訓練生の行動の直後に消えると、その行動を減らすもの「嫌子（けんし）」について考える。これは訓練生ごとに異なり、同じ訓練生でも置かれた環境や状況によっても変化することにも留意する。行動の後に訓練生にとって好ましい結果が伴うとその行動は将来的に起こりやすくなる（強化の原理）。しかし行動の後に強化が伴わない場合、その行動は低下する（消去の原理）。また行動の後に嫌な結果が伴うとその行動は将来的に起きにくくなる（弱法の原理）。これらの行動原理を頭に入れ、目の前の訓練生への対応を検討していくのが望ましい。また職員が訓練生の何かしらの行動を改善しようとした場合、その標的行動（ターゲット行動）をはっきりさせておくことが重要である。

2.3 冰山モデル

訓練生個々に、異なった特性があり、訓練場面によってそれがさまざまな行動や言動を伴い現れることがある。それを目に見える部分だけで直感的に判

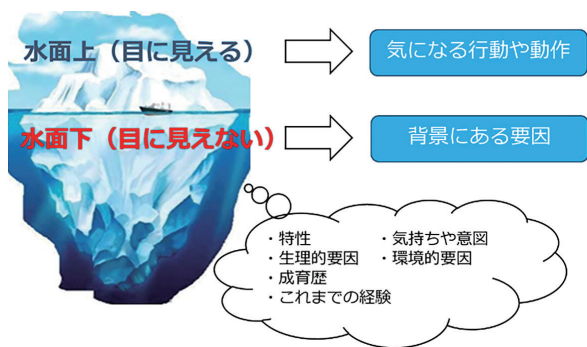


図2 職業訓練における冰山モデル（エリック・ショプラーのモデル^[3]）を元に作成

断し、対応するのではなく、なぜそのような行動や言動に至るのか、背景にある要因にも着目し、対応を考えていくことが望ましい。そのためには日頃より訓練場面での訓練生の行動をよく観察することが必要である。その結果、訓練生の訓練・支援のニーズを的確に把握することができるのである。

3. 指導技法普及の内容とその実施状況について

3.1 指導技法普及の内容について

所沢校が行う指導技法普及に係る支援メニューは大きく5つに分類される^[4]。

投稿原稿は、編集に際して以下のように分類している。

表1 指導技法普及に係る支援メニュー

支援メニュー	内容
指導技法等体験プログラム 【訓練場面の見学や訓練体験などを通じた指導技法等の紹介】	特別支援障害者に対する、効果的な指導技法の理解を深める
専門訓練コース設置・運営サポート事業 【指導技法等の解説・情報共有等】	特別支援障害者を専門に受け入れる訓練コースの設置や運営の支援
職業訓練実践マニュアル 【冊子配布、カリキュラム・訓練教材等提供】	特別支援障害者の受け入れや効果的な職業訓練の実施に関するマニュアル作成
障害者職業訓練相談専用窓口 【指導技法等の全般的な相談受付】	障害者職業訓練における訓練教材の活用方法や指導方法等についての相談
障害者職業訓練推進交流プラザ 【指導技法等の解説・情報共有等】（厚生労働省と共催）	特別支援障害者等の職業訓練についての情報提供、意見交換

3.2 指導技法普及の実施状況について

① 指導技法等体験プログラム

所沢校では、精神障害や発達障害等の職業訓練上特別な支援を要する障害のある人の職業訓練技法等について理解を深め、新たな受け入れや受け入れの拡大に向けた今後の検討の参考にしていただくことを目的に、校を会場として訓練場面の見学や体験等を行う指導技法等体験プログラム（以下、「体験プログラム」という。）を実施している。参加者のニーズに応じてコース分けを行っており、障害特性

コース名	支援入門コース（2日間） 精神、発達障害等の障害者職業訓練の基礎的な対応を学ぶための内容	専門支援実践コース（3日間） 専門訓練コースを担当または担当予定の方で専門的な対応を学ぶための内容
1日目 13:00～ 17:00	・オリエンテーション ・所内見学 ・発達障害・精神障害の特性について講義・演習 ・生活チェックシートの活用について講義・演習	・オリエンテーション ・特性把握と対応法の検討について講義・演習 ・メモの活用について講義・演習 ・ストレス発散マネジメントについて講義・演習 ・生活チェックシートの活用について講義・演習
2日目 8:45～ 12:00	・発達障害者・精神障害者の体調等管理（生活チェック場面見学） ・セルフマネジメント訓練見学・参加 ・意見交換	・発達障害者・精神障害者の体調等管理（生活チェック場面見学） ・訓練体験
3日目 13:00～ 17:00		・セルフマネジメント訓練見学・参加 ・行動観察演習
3日目 8:45～ 12:00		・発達障害者・精神障害者の体調等管理（生活チェック場面見学） ・訓練指導体験 ・意見交換

実際の訓練場面に参加し、訓練生と関わりながら、対応法について理解を深める。

訓練の場面を観察しながら、訓練生への対応法や、訓練の進め方などを学ぶ。

生活チェックシートの活用に関する講義・演習

- 訓練生自身が毎日の職業や作業に関する情報を記録し、体調・生活の自己管理を行うためのツールとして**生活チェックシート**を活用する
- シートに記録することにより、訓練生は自身の体調を客観的に確認でき、体調が変化する要因に気づくことで、生活リズムを訓練生自身が調整する際の助けになる

セルフマネジメント訓練の見学参加

- セルフマネジメント訓練では、グループワーク形式により日々の訓練生活の振り返り
- ありたい自分（目標）を考え、それに向けてより良くしたい点を考える習慣をつける
- 翌週取り組む短期的行動目標を設定し、成功体験を積み重ねる

生活チェックシートに体調を記録
記録を確認し、内容によっては職員と相談
記録結果をもとに訓練の進め方を決定
実践結果を職員と振り返る

セルフマネジメント訓練として小さなPDCAサイクルを回します。ポイントは「振り返り」と「目標管理」です。訓練生のグループワークに参加し、支援方法を学びます。

図3 指導技法等体験プログラムの実施内容例

に関する講義，訓練場面の見学，訓練体験，指導体験，指導技法の紹介や演習，テーマ別の事例検討や意見交換を行っている。

体験プログラムの参加対象については，職業能力開発施設および県の能力開発主管課，民間の職業訓

練施設，多様な委託訓練を実施している訓練機関としており，平成25年度より実施している。プログラム終了後に参加者アンケートを実施しており，プログラム開催から2カ月後には対象施設に対して，追跡アンケートを実施し，プログラムの有用率を確認

表2 所沢校におけるH25～R2年度体験プログラム参加実績とアンケート結果

年度	コース	回数	開催日	応募者		参加者		参加機関の種別					参加者アンケート	施設アンケート
				施設数	人数	施設数	人数	主管課	一般校	障害者校	職業訓練校	民間	有用率	有用率
H25	精神(情交)	1	H25.10.7	14	17	12	13	0	2	6	2	3	100.0%	100.0%
	精神(体講)	2	H25.10.8～9	9	10	7	7	0	3	2	1	1	100.0%	100.0%
	発知(情交)	1	H25.11.18	16	19	14	15	0	6	5	1	3	100.0%	100.0%
	発知(体講)	2	H25.11.19～20	16	19	12	12	0	6	6	0	0	91.7%	91.7%
H26	精神	3	H26.8.27～29	19	24	18	23	3	10	7	1	2	95.7%	95.5%
	発達	4	H26.10.27～30	14	21	13	16	1	10	3	2	0	100.0%	100.0%
H27	プログラム1	2	H27.8.27～28	17	26	17	25	0	8	6	9	2	91.3%	94.7%
	プログラム2	3	H28.10.28～30	5	5	5	5	1	0	4	0	0	100.0%	100.0%
H28	プログラム1	2	H28.8.25～26	24	28	23	27	4	17	4	0	2	92.3%	92.3%
	プログラム2	3	H28.10.26～28	6	7	6	7	1	4	2	0	0	100.0%	100.0%
H29	支援入門コース	2	H29.8.24～25	20	22	19	21	3	8	7	0	3	100.0%	100.0%
	専門支援実践コース	3	H29.10.25～27	10	10	9	9	1	2	4	0	2	100.0%	100.0%
	委託訓練コース	2	H29.12.11～12	15	17	17	17	0	9	3	0	5	100.0%	100.0%
	オーダーメイド版	1	H30.2.13	2	6	2	6	0	2	4	0	0	100.0%	100.0%
H30	支援入門コース	2	H30.5.10～11	4	5	4	5	0	1	3	0	1	100.0%	100.0%
		2	H30.10.29～30	15	16	14	15	2	8	3	0	2	100.0%	100.0%
	オーダーメイド版支援入門コース①	2	H31.1.21～22	8	10	8	9	1	8	0	0	0	100.0%	100.0%
	オーダーメイド版支援入門コース②	2	H30.11.8又はH31.2.8、H31.2.27	4	6	4	6	0	6	0	0	0	100.0%	100.0%
		2	H31.2.8、H31.2.27	7	12	5	9	0	9	0	0	0	100.0%	100.0%
	専門支援実践コース	3	H30.7.18～20	6	8	6	8	0	6	2	0	0	100.0%	100.0%
		3	H30.12.12～14	4	6	4	6	2	1	3	0	0	100.0%	100.0%
	委託訓練コース	2	H30.9.27～28	7	7	6	6	1	4	0	0	1	100.0%	100.0%
委託訓練支援ツール活用コース	2	H31.1.24～25	5	5	5	5	1	4	0	0	0	100.0%	100.0%	
管理・運営コース	2	H30.7.2～3	9	10	9	10	4	2	4	0	0	100.0%	100.0%	
H31 / R1	支援入門コース	2	R1.4.25～26	4	4	4	4	0	2	2	0	0	100.0%	100.0%
		2	R1.5.30～31	12	13	11	12	3	6	3	0	0	100.0%	100.0%
		2	R1.9.26～27	7	8	7	8	1	3	3	0	1	100.0%	100.0%
	専門支援実践コース	3	R1.6.26～28	4	5	4	5	0	3	2	0	0	100.0%	100.0%
		3	R1.7.2～4	3	4	3	4	0	0	4	0	0	100.0%	100.0%
		3	R1.10.9～11	6	6	5	5	0	1	4	0	0	100.0%	100.0%
		3	R1.11.13～15	7	7	6	6	0	2	4	0	0	100.0%	100.0%
	管理・運営コース	2	R1.7.11～12	8	9	8	9	2	2	5	0	0	100.0%	100.0%
	委託訓練コース	2	R1.12.12～13	8	11	7	10	0	7	3	0	0	100.0%	100.0%
	委託訓練支援ツール活用コース	2	R2.1.23～24	5	6	5	5	0	3	2	0	0	100.0%	100.0%
導入期の訓練コース	2	R2.2.13～14	5	7	5	7	0	3	4	0	0	100.0%	100.0%	
R2	支援入門コース	2	R2.7.7～8	1	1	1	1	0	1	0	0	0	100.0%	100.0%
		2	R2.9.24～25	4	5	4	5	0	2	2	1	0	100.0%	100.0%
		2	R2.12.3～4	5	9	5	9	0	3	6	0	0	100.0%	100.0%
	専門支援実践コース	3	R2.7.8～10	2	3	2	3	0	1	2	0	0	100.0%	100.0%
		3	R2.10.7～9	3	3	2	2	0	1	0	1	0	100.0%	100.0%
		3	R2.11.11～13	4	4	3	3	0	2	1	0	0	100.0%	100.0%
	管理・運営コース	2	R2.9.10～1	3	3	3	3	0	1	2	0	0	100.0%	100.0%
	第2回管理・運営コース	2	R3.3.10	9	9	9	11	1	3	7	0	0	100.0%	100.0%
	委託訓練コース	2	R3.1.21～22	6	7	5	6	0	3	3	0	0	100.0%	100.0%
	導入期の訓練コース	2	R3.2.19	7	12	7	13	0	4	9	0	0	100.0%	100.0%
	オーダーメイド版支援入門コース①	1	R2.10.21	6	11	6	11	1	10	0	0	0	100.0%	100.0%
			R2.11.25	8	10	7	8	1	7	0	0	0	100.0%	100.0%
合計				383	473	358	432	34	206	146	18	28		

している。所沢校においては、昨年度までに358施設、432名に対してプログラムを実施した。

アンケートを通じて次の様な意見が出されている。

- ・生活チェックシート^[5]を使うと、訓練生の状況を把握することができ大変有効と感じた。
- ・セルフマネジメント訓練の様な、訓練結果を振り返るグループワークを訓練場面で取り入れると、より職場を意識した取り組みができると思う。今後の訓練の参考にしたい。
- ・障害名だけでなく、訓練生本人の特性をしっかりと確認して対応したい。
- ・実際の訓練場面と訓練生の様子を見ることで、紹介されたツールや技法をどのように活用しているか理解することができた。
- ・訓練生の行動を観察し、背景にある原因を考えて指導することの大切さを知った。これからは訓練生の作業中の細かな変化なども確認し、複数の職員で情報共有しながら対応を考えていきたい。
- ・他施設での取組などもいろいろ聞くことができるのでありがたい。

② 専門訓練コース設置・運営サポート事業

特別支援障害者向け訓練コースを設置している、または、訓練コース設置を計画している障害者職業能力開発校や一般校等を対象に、当該校の訓練計画や訓練環境、支援ニーズに応じたオーダーメイドの支援プログラムを作成し、訓練指導員等を対象としたOJT形式による実務演習と訪問等による助言等により、新たな訓練コースの設置および円滑な運営支援を実施している。

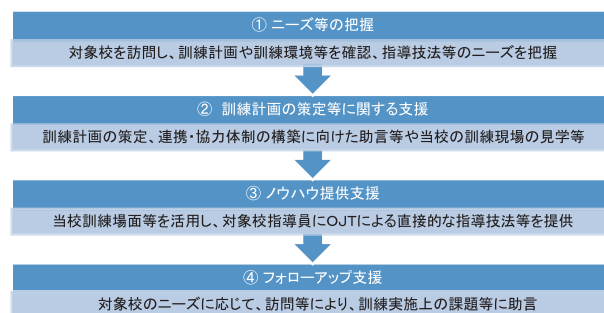


図4 支援の流れ

本事業は平成24年度より実施しており、本年度末までに、のべ16の職業能力開発施設および県の能力開発主管課に対して支援を行ってきた。

表3 所沢校におけるH24～R2年度専門訓練コース設置・運営サポート事業実績

No	対象校/年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	令和元年度	令和2年度	成果
1	A校	ノウハウ提供支援	フォローアップ								専門訓練コース設置
2	B校		ニーズ等の把握 ノウハウ提供支援	フォローアップ							既存の専門訓練コースの訓練カリキュラム改善
3	O校		ニーズ等の把握	ニーズ等の把握	訓練計画策定等支援 ノウハウ提供支援	フォローアップ					専門訓練コース設置
4	D校			ニーズ等の把握 ノウハウ提供支援	ノウハウ提供支援						既存の専門コースの入校選考方法と訓練指導方法の改善
5	E校				ニーズ等の把握	ノウハウ提供支援	フォローアップ				既存の専門コースの訓練指導方法の改善
6	F校					ニーズ調査	ノウハウ提供支援	フォローアップ			専門訓練コース設置
7	G校					ニーズ調査	ノウハウ提供支援	フォローアップ			専門訓練コース設置
8	B校						ニーズ調査	ノウハウ提供支援	フォローアップ		専門訓練コース設置 (H25～H26支援実績あり)
9	E校							ニーズ調査	ノウハウ提供支援	フォローアップ	専門訓練コース設置 (H27～H29支援実績あり)
10	H校							ニーズ調査	ノウハウ提供支援	フォローアップ	専門訓練コース設置
11	I校							ニーズ調査	ノウハウ提供支援	フォローアップ	専門訓練コース設置
12	J校							ニーズ調査	ノウハウ提供支援	フォローアップ	既存の訓練コースの運営に関するノウハウ提供
13	F校								ニーズ調査	ノウハウ提供支援	令和3年度引き続き支援中 (H28～H30支援実績あり)
14	K校								ニーズ調査	ノウハウ提供支援	令和3年度引き続き支援中
15	L校									ニーズ調査	令和3年度引き続き支援中
16	M校									ニーズ調査	令和3年度引き続き支援中

- ・客観的な指摘，提案により，訓練生への対応の観点を見直す手だてになった。
- ・所沢校を見学できたことで，実際の訓練運営のイメージができた。
- ・訓練生の個別事案について，都度，相談でき助言を得られたので対応に役立った。
- ・職業準備性の獲得に向けた適応訓練全般について，現地OJTを通して理解を深められた。
- ・生活チェックシート，セルフマネジメント訓練については，提供されたシートが参考になった。校内で協議の上，現在はカスタマイズした様式を訓練場面で使っている。
- ・朝礼，終礼時の訓練生との関わり方やスケジュールの提示方法等が具体的に理解できた。
- ・訓練生の特性理解や，訓練生が作業の補完方法等のスキルを得るための指導方法について，知ることができた。
- ・入校選考の進め方や評価のポイントなどについて，ノウハウ提供された内容を参考に検討できた。

③ 職業訓練実践マニュアル

所沢校，吉備校では，特別支援障害者の受け入れやより効果的な職業訓練の実施に必要な指導技法等を職業訓練実践マニュアルとしてとりまとめ，障害者の職業訓練に携わる職業能力開発施設等に配布している。マニュアルには，CDまたはDVDなどを添付しており，訓練教材や訓練生の支援に有効なツールなどが収録されている。各職業能力開発施設において，そのまま，あるいは加工して活用頂くことを想定している。

平成30年度から3年に渡り執筆された導入期の訓練編Ⅰ・Ⅱ・Ⅲにおいては，訓練生が円滑に訓練に適応できるような進め方について，訓練カリキュラムの設定や訓練教材，訓練の進め方についてとりまとめた。作成した職業訓練実践マニュアルは指導技法等体験プログラムや専門訓練コース設置・運営サポート事業などの他の指導技法普及にも活用している。

表4 職業訓練実践マニュアル発刊履歴

重度視覚障害者(国立職業リハビリテーションセンター)		
重度視覚障害者編Ⅰ～施設内訓練～		(H22年度)
重度視覚障害者編Ⅱ～企業との協力による職業訓練等～		(H23年度)
精神障害者(国立職業リハビリテーションセンター)		
精神障害者に対する職業訓練の実践研究報告書		(H21年度)
精神障害者編Ⅰ～施設内訓練～		(H24年度)
精神障害者編Ⅱ～企業との協力による職業訓練等～		(H25年度)
発達障害者(国立吉備高原職業リハビリテーションセンター)		
発達障害者編Ⅰ～知的障害を伴う人の施設内訓練～		(H22年度)
発達障害者編Ⅱ～施設内訓練～		(H23年度)
発達障害者編Ⅲ～企業との協力による職業訓練等～		(H24年度)
高次脳機能障害者(国立吉備高原職業リハビリテーションセンター)		
高次脳機能障害者に対する職業訓練の実践研究報告書		(H21年度)
高次脳機能障害者編Ⅰ～施設内訓練～		(H28年度)
高次脳機能障害者編Ⅱ～企業との協力による職業訓練等～		(H29年度)
委託訓練(国立職業リハビリテーションセンター)		
精神障害や発達障害のある方への円滑な委託訓練のために～精神障害者等向け委託訓練参考マニュアル～		(H27年度)
導入期の職業訓練編(国立職業リハビリテーションセンター)		
精神障害・発達障害への職業訓練における導入期の訓練編Ⅰ		(H30年度)
精神障害・発達障害への職業訓練における導入期の訓練編Ⅱ		(H31年度)
精神障害・発達障害への職業訓練における導入期の訓練編Ⅲ		(R02年度)

④ 障害者職業訓練相談専用窓口

平成30年度より所沢校の職業訓練部導入訓練・技法普及課内に，障害者職業訓練相談窓口が設置された。ここでは障害者職業訓練校等における訓練教材や指導技法等の相談に対して，助言や指導を行っている。相談内容は現場での訓練生対応や訓練計画，

表5 所沢校におけるH30～R2年度相談窓口対応実績

問い合わせ内容	詳細	所沢校の対応
訓練生募集	募集要項について	当センターの募集要項、パンフレットの内容について説明
入校	難病者の受け入れについて	受け入れの経緯、受け入れ時期、受け入れ時の配慮事項、課題等について情報提供
訓練計画	訓練開始の訓練生への計画の提示について	当校の実施状況を基に情報提供
	総訓練時間の設定について	当校の実施状況を基に情報提供
指導技法	訓練生への対応法について	状況を確認の上、対応法について助言
	知的障害者への指導技法について	当校の訓練科の見学を紹介
	訓練教材について	情報提供
就職支援	就労パスポートについて	指導技法等体験プログラムの紹介
人材育成	ノウハウ普及・対応力強化事業について	研修開催の要望を伺い、提供内容を紹介
	所沢校でのOJT、訪問形式の研修等について	職業大オーダーメイド研修、サポート事業について紹介 → 後日研修実施
	指導員、コーディネーターへの研修等について	体験プログラム、オーダーメイド研修の実施を紹介
委員会	訓練再編成委員会への出席依頼について	ニーズ把握の上、委員会へ参加
その他	次年度の新規事業について	ニーズ把握の上、協力できる内容等について説明

カリキュラムに関するものから、訓練生の入校や就職に関するもの、職員の指導技法の向上や人材育成に関するものまで多岐にわたる。これまでの相談窓口の対応実績を、相談内容別に集約・要約して整理すると、表5のようになる。電話やメールで直接的に解決できるものもあれば、問い合わせの内容を起点に指導技法等体験プログラムや、専門訓練コース設置・運営サポート事業などをご案内する場合もある。また要望に応じて出前型の研修による指導技法普及を行うなどの対応を行っている。

⑤ 障害者職業訓練推進交流プラザ

障害者の職業訓練を実施している、または、障害者の受け入れを検討している施設等（障害者職業能力開発校、一般の職業能力開発校、民間の職業能力開発施設、障害者委託訓練受託施設、都道府県職業能力開発主管課）の職員を対象に、障害者の職業訓練に関する実践的・先導的な取り組みについての解

令和元年度 実施内容(実施日程:1日)

- 行政説明:
障害者人材開発施策の現状と今後の課題について
- 事例発表:
精神障害者等に対する職業訓練に関する取組
精神障害者等支援に係る職業訓練指導員研修の取組
障害者委託訓練に関する取組
- 訓練技法等の紹介:
職業能力開発校等に対する指導技法等の普及事業について
精神障害・発達障害者に対する導入期の職業訓練について
- グループ別検討会
テーマ:①精神障害者の職業訓練について
②発達障害者の職業訓練について
③障害者委託訓練について
(81名の参加者が、各テーマ2グループ、計6グループに分かれて検討を実施)

令和2年度 実施内容(オンライン開催)




図5 障害者職業訓練推進交流プラザの実施例

説、情報共有、意見交換等を行うことにより、効果的な障害者職業訓練の推進に資することを目的に開催している。例年10月から11月に障害者職業総合センターを会場としている。所沢校、吉備校は訓練技法の紹介と、グループ別検討会のファシリテーションを担当し、障害種別での職業訓練や委託訓練について、各グループに分かれて情報共有と課題検討を行っている。令和2年度は従来の会場への来場は行わず、オンライン配信となった。

3.3 近年開始された指導技法普及業務

所沢校、吉備校の指導技法普及については上述の5つ支援メニューが基本であるが、近年、障害者職業能力開発校ではない一般の職業能力開発校（以下、一般校という）においても、精神障害・発達障害者等の訓練生への対応法に関する指導技法を知りたいと言った声が多くなっている。また、一般校の既存の訓練科に精神障害者等が入校する状況をふまえて、受け入れに係るノウハウ普及、対応力を強化するための検討会や、研修会などの取り組みが新たに始まっており、所沢校では研修等の協力依頼があった際に対応することとなった。

① 職業大オーダーメイド研修

平成30年度より、職業能力開発総合大学校（以下、職業大とする）が実施するオーダーメイド（出前型）研修に、訓練技法開発研修「精神障害者・発達障害者を対象とした訓練指導」が登録され、全国の職業能力開発校の要望に応じて所沢校から講師派遣を行い、研修を実施することとなった。昨年度までに9施設203名に対して研修を実施した。新型コロナウイルス感

表6 所沢校におけるH30～R1年度職業大オーダーメイド研修実績

No	年度	日付	研修会場	参加者数	参加機関の種別		備考
					一般校	障害者校	
1	H30	8/2～3	A	32	○		
2		8/9～9	B	23	○		
3		9/6～7	C	21	○		
4		12/25～26	D	16		○	
5		12/25～26	E	25	○		
6		3/19～20	F	17	○		
7	H31/R1	6/22、7/6	G	22	○		
8		8/6～7	H	15	○		
9		12/26～27	D	32		○	H30年度研修実施、より実践的な内容で再度研修依頼
計				203			

染拡大の影響により、令和元年度は予定された研修が複数回中止、令和2年度は全て中止となった。

② 職業能力開発校（一般校）における精神障害者等の受け入れに係るノウハウ普及・対応力強化事業
 一般校において既存の訓練科に精神障害者等が入校するケースがあり、受け入れに係る対応力を強化することを目的に令和2年度より実施されている事業である。全国9都道府県から各1校が強化校として選定され、各校においてノウハウ普及・対応力強化計画を策定の上、校内のノウハウ普及・対応力強化と、強化校を含めた県内一般校を対象とした取り組みを行っている。令和2年度は強化計画を策定する過程で、所沢校に職員研修等での支援要請があった。結果、6施設98名に対して各県内の連携協議会や研修会の場で講義・演習を実施した。

表7 ノウハウ普及・対応力強化事業に関する研修等協力実績

No	年度	日付	研修会場	参加者数	備考
1	R2	6/29～30	A	23	
2		7/13	B	37	
3		10/21	C	11	参加者分散の為、同一の研修内容を10/11,11/25同一の内容を2回に分けて実施
4		11/4	D	8	
5		11/25	C	9	参加者分散の為、同一の研修内容を10/11,11/25同一の内容を2回に分けて実施
6		3/9	E	10	
計				98	

令和3年度以降も、職業大オーダーメイド研修、ノウハウ普及・対応力強化事業に関する

研修等協力に関する依頼がなされており、障害者校、一般校共に指導技法普及に関する支援が引き続き求められている。

4. 今後の指導技法普及を見据えた新たな取り組み

令和2年度においては、上述の通り新型コロナウイルス感染拡大による影響が、職業訓練、指導技法普及全てに及び、結果として、指導技法普及の一部は中止することとなった。特に所沢校のフィールドを活用した指導技法等体験プログラムや、サポート事業のOJTなどの実施が困難になり、従来通りの対応では指導技法普及対象のニーズを十分満たすこと

ができなくなった。そこで発想を転換し、この機会だからこそ挑戦できる新たな実施方法を検討することとした。

4.1 オンラインを活用した指導技法普及の検討

新型コロナウイルス感染症への対応として、職業能力開発施設においてオンライン訓練用の機器等が整備されることとなった。所沢校の指導技法普及においては、オンライン訓練用のアプリケーション、今回はGoogle Workspace^[6]を試験的に活用し、その効果を検証することとした。まずはじめに、オンライン実施する指導技法普及の支援メニューを選定することとした。特に指導技法等体験プログラムについては、1月以降は緊急事態宣言の影響に伴い、全国各地からの参加が難しくなっており、予定されていた2つのコース「委託訓練コース」「導入期の訓練コース」について、オンラインによる実施方法を検討することとなった。加えて9月に実施した「管理・運営コース」についても、「第2回管理・運営コース」としてオンラインによる追加実施を検討することとなった。

4.2 オンラインによる指導技法普及の実施

実施するにあたり、指導技法普及対象にオンラインで実施する際の手続き等について説明を行い、オンライン接続する機器やネットワーク、アプリケーション等の動作確認を事前に行うこととした。その際に、オンラインで実施する際のアプリケーションやログイン方法をまとめた手順書を作成し、体験プログラム参加者へ配布した。



図6 オンライン実施にあたっての手順書（一部抜粋）

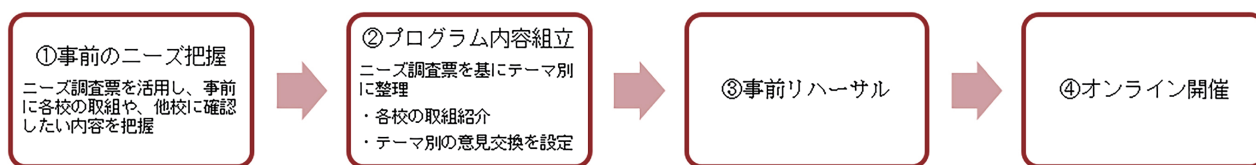


図7 体験プログラムオンライン実施にあたってのステップ

オンラインプログラム実施後のアンケートからは、

- ・委託訓練コース（令和3年1月21日～1月22日実施）
- ・導入期の訓練コース（令和3年2月19日実施）
- ・第2回管理・運営コース（令和3年3月10日実施）

いずれのコースも、従来の来所型と同じく参考になった旨の評価が得られた。

4.3 オンラインのメリットを活用した情報共有

オンライン実施した上記プログラムの内、「管理・運営コース」については、従来より専門訓練コースの設置・運営を行っている施設、それらを検討している施設の担当者を対象としている。参加施設間での意見交換や、訓練運営に関する講義をセットにしたプログラムの構成となっており、第1回は7月に所沢校にて従来の来所型でプログラムを実施し、3施設3名の参加となった。当初は多くの参加者が見込まれていたが、来所型でのプログラムでは参加が難しく、いったん予定していた参加を見合わせる声が多く寄せられた。プログラム中の意見交換では、訓練カリキュラムや、訓練生対応に関する話題はもちろんのこと、訓練施設としてコロナウイルス感染症拡大防止への対応について、他施設の取組を知りたいといった声が多く聞かれた。仮にプログラムがオンライン開催であれば、より幅広い参加希望者にプログラム参加の機会を提供できたのではと考え、年度末の3月10日に「第2回管理・運営コース」を追加開催するに至った。コース開催の狙いとしては、

- ・オンライン開催による参加者の増加
- ・第1回管理・運営コースでやむなく参加を辞退した施設に対し、参加の機会を提供する
- ・訓練運営や訓練生への対応、コロナウイルス感染症拡大防止に関する施設の対応など、参加者のニーズに基づいた情報共有・意見交換の機会を提供する

であった。実施にあたっては以下のステップで取り組むこととした。

① 事前のニーズ把握

プログラム当日を円滑に進行することを目的に、また限られた時間で各参加者にとって有益な情報共有や意見交換の場面として活用していただくことを目的に、事前のニーズ把握を行うこととした。指導技法普及の中の意見交換や質疑応答で話される内容をテーマ別に分類するとおおよそ次のようになる。

- ・広報や訓練生の募集に関するもの
- ・入所選考、入校選考に関するもの
- ・訓練に関するもの
- ・適応支援（SSTの手法を活用したグループワークや講座等）に関するもの
- ・就職支援に関するもの

以上を踏まえて、各施設に対して、体験プログラム参加を通してどのようなことを得たいか、現状の取組や悩み等について、支援のニーズ把握を行った。

② プログラムの内容組み立て

事前のニーズ把握の結果、各施設からはテーマ別にさまざまな質問や意見が寄せられた。これらを1日のプログラム内容として整理した。さらには年度末に開催する意義として、「本年度の訓練についての振り返り」「次年度以降の訓練について」を大きなテーマとして掲げ、プログラム内容を組み立てた。

③ 事前リハーサル

各参加者に、プログラム開催1週間前に、オンライン接続確認を含めたりハーサルを行った。所沢校と各参加施設でのオンライン参加用の機器の設定状況やネットワーク状況を双方に把握し、映像・音声の伝達状況などについて、調整できるものはリハー

表8 事前のニーズ把握結果（一部抜粋）

No	分類	質問内容
1	広報	募集活動で特別に記載している内容はありますか。（例えばパンフレットにコロナ禍の取り組み状況を記載するなど）
2		広報先と入所実績の相関性はどの程度あると考えているか。他の施設の意見を聞きたい。
3		新しい訓練科を立ち上げるにあたって、労働局やHWIはもちろん、地域を絞ってナカボツセンター、障害者支援センター、障害者基幹支援センターへの働きかけを考えている。その他の広報先として考えられるものがあれば、教えて欲しい。
4	入所選考	選考の際の合格基準をどのように設定しているのか。
5		応募書類について他の施設ではどのようなものが必要としているのか。
6		適性検査で指示理解の把握を行っているが、行動観察をしていく際に、ポイントや点数化等をどのように行うか苦慮している。具体的な実施方法等あれば知りたい。
7	訓練について	就職準備性の「あいさつ」について、精神障害者の声出し訓練はどの程度行うか。
8		促進法施行規則改正で双方向のオンライン訓練が認められ、当県ではそれらを行うための追加予算を確保し準備を進めている。他施設での状況はどうか。（媒体はパソコンかスマホか、実施する科目は何か）
9		連絡事項やスケジュールをすぐ忘れてしまう訓練生に対して、訓練中や実習中のメモの取り方等で工夫されていることなどがあれば、教えて欲しい。
10		理解や判断の速さの差や口頭説明の理解度の違いなどによって、訓練の進み具合が訓練生によって差が生じてしまっている。対応策としてどのようにされているか教えて欲しい。
11	就職支援	コロナ禍での就職指導で、訓練上で新しく工夫していることはあれば教えて欲しい。
12		心身不安定な状態の訓練生に対する就職指導の進め方について教えて欲しい。
13		就労パスポートの活用状況について、他施設での状況を知りたい。
14		訓練生の障がいの受容と就職活動について、どのように計画的に進めているのか他施設での状況を知りたい。
15	適応支援	特性対応の具体的な見本集などはあるか。
16		「適応支援」に関する具体的な訓練科目や内容について教えて頂きたい。
17		就職意欲が見られず、集団行動にもなじめない訓練生にはどのように対応すればよいか。
18		導入訓練として、作業系のMWSを活用している。他にいったほうがいいと思われる訓練または特性を把握しやすい訓練はあるか。

表9 体験プログラム「第2回管理・運営コース」日程表

月日	9:30	9:40	10:15	12:20	13:20	16:30
3月10日(水)	開講式	(オリエンテーション)	(意見交換・各校の取組紹介)		(意見交換・各校の取組紹介)	
		<ul style="list-style-type: none"> 資料の確認 (5分) プログラムの進め方、留意事項について (10分) 参加者自己紹介 (20分) 	<ul style="list-style-type: none"> 今年度の訓練について振り返り 次年度以降の訓練について 広報について 入所について 訓練について 適応支援について 訓練について 就職支援について、フォローアップについて 		<ul style="list-style-type: none"> 今年度の訓練について振り返り 次年度以降の訓練について 広報について 入所について 訓練について 適応支援について 訓練について 就職支援について、フォローアップについて 	
			<ul style="list-style-type: none"> 当校の取組の紹介 		<ul style="list-style-type: none"> 当校の取組の紹介 	

サルの段階で完了させ、参加者が当日のプログラムに集中できるよう準備を進めた。

④ オンライン開催

結果として、第1回管理・運営コースでは3名3施設だった参加数が、11名9施設となった。増加した施設は第1回での参加が難しかった施設であり、第1回で参加した施設からも、引き続き参加があった。

アンケート結果から、オンライン開催であっても、従来の来所型によるプログラムと同様に、障害者職業訓練に関する企画や、訓練カリキュラムの内容検討・見直し、特性を踏まえた訓練指導・支援、

他の職員への指導支援方法のノウハウ提供について参考になったとの声が寄せられた。また個別の意見として以下の内容が出された。

- ・他県の状況を伺え非常に勉強になった。
- ・各校の意見を聞き、また悩み等共有することができ大変参考になった。
- ・精神障害、発達障害の対応について、合理的配慮の対応行動や訓練生の実態把握の視点、主治医との連携の仕方など情報交換ができて有意義であった。
- ・キャリアの異なる職員が意見交換をすることで幅広い知見が得られた。

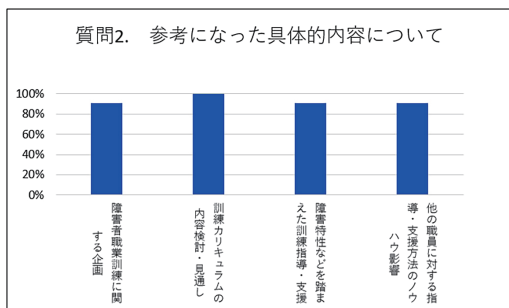
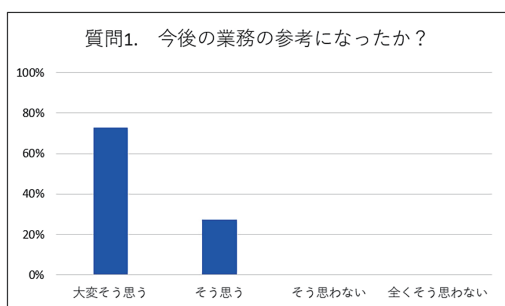


図8 令和2年度「第2回・管理運営コース」アンケート結果

- ・このようなオンラインの意見交換の場を定期的で開催してもらいたい。
- ・全国からの参加者が参加しやすいという点では、オンラインのプログラムも良いと思う。
- ・新訓練科を次年度から開講するにあたって大変参考になった。
- ・訓練生しかり、自分たちの実践を振り返る機会となった。

今回プログラムに参加した9施設それぞれの状況を整理すると次のようになった。

- イ これから専門訓練コースを設置しようと取り組んでいる施設
- ロ 本年度または前年度に専門訓練コースを設置し、取り組んでいる施設
- ハ 以前に専門訓練コースを設置し、現在は訓練校内で専門訓練コースのノウハウを普及している施設
- ニ 以前に専門訓練コースを設置し、現在は県内の一般校にノウハウの普及を行っている施設
- ホ 専門訓練コースは設置していないが、他の訓練校の取り組みや専門訓練コースの内容についての情報を得たい施設

結果として、さまざまな参加目的を持った施設が参加し、幅広い情報共有や意見交換を行うことができた。アンケートの結果も踏まえると、オンライン形式による情報交換の場や、取組の紹介については需要が高く、コロナウイルス感染症拡大の影響が収束して以降も、指導技法普及提供の一つの手段として有効活用ができると思われる。

5. まとめ

これまでに実施した指導技法普及全体を通して、以下のことが明らかになった。

- (1) 障害者校・一般校の分け隔てなく、訓練生の指導技法や訓練コース運営について知りたい、学びたいといった声は数多く存在している。
- (2) 支援メニュー全体を俯瞰し、指導技法普及対象の取組状況や相談内容に応じて、提供する内容や組み合わせを柔軟に検討することで、ニーズに基づいた指導技法普及を行うことが可能となる。
- (3) 全国からの参加者が集う体験プログラム等は、各参加施設が訓練指導や支援に関するヒントを得ることができ、同じ訓練生を指導・支援する者同士での連帯感が生み出される。
- (4) オンラインによる指導技法普及は、これまで支援メニューを活用できなかった職員にも参加の機会が提供することができ、指導技法普及に対するニーズをより幅広く把握し、指導技法普及の検討や改善につなげることができる。副次的効果としては、参加施設間でオンラインツールのリテラシーが高まり、各施設でのオンライン訓練を実施する際に生かしていただくことができる。

訓練生にとって職業訓練は、職業人としての人生を歩む上での貴重な機会である。訓練を通して知識や技能を習得し、職場や支援に関わる人々と働く喜びを共有しながら、充実した職業人生を歩んでもらいたいと、職業能力開発に関わる職員であるならば誰もが思うものであろう。障害がある・なしに関わらず働く意欲と能力を持っているならば、誰もが職業を通して社会参加できる「共生社会」をつくるために、職業訓練が大きな役割を果たす事は明白で

ができ、一人でも多くの職員が意欲的に訓練業務を進めていけるよう、これからも指導技法普及を通して、職業訓練の発展に寄与できる様取り組んでいきたい。また今後指導技法普及を担当する方に、本論文が何かしらの参考に頂ければ幸いである。

7. 謝辞

本論文の執筆にあたり、多大なるご指導、ご鞭撻いただきました関係者の皆さまに厚く御礼申し上げます。

また指導技法普及を通して関わらせていただきました、全国各地の職業能力開発施設、就労支援機関、委託訓練実施機関、都道府県の能力開発主管課の皆さま、そして訓練生の皆さま、皆さまから頂いたさまざまなご意見、ご要望が今日の指導技法普及の糧となっております。この場をお借りして感謝申し上げます。

<参考文献・参考資料>

- [1] 誠信書房『ケースワークの原則—援助関係を形成する技法』Felix P.Biestek (原著), 尾崎 新 (翻訳), 原田 和幸 (翻訳), 福田 俊子 (翻訳)
- [2] 学苑社『施設職員ABA支援入門：行動障害のある人へのアプローチ』村本浄司 (著)
- [3] Springer『Parent Survival Manual:A Guide To Crisis Resolution In Autism And Related Developmental Disorders』Eric Schopler (著)
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構『精神障害・発達障害への職業訓練における導入期の訓練編Ⅰ』
- [4] 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構『指導技法等提供のご案内』
- [5] 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構『精神障害・発達障害への職業訓練における導入期の訓練編Ⅰ』
- [6] グーグル合同会社 (Google)『Google Workspaceとは』
<https://www.g-workspace.jp/googleworkspace/>
- [7] 厚生労働省『ジョブカードとは—ジョブカード制度総合サイト』https://jobcard.mhlw.go.jp/job_card.html
- [8] 厚生労働省『就労パスポート—活用の手引き』
<https://www.mhlw.go.jp/content/000565955.pdf>
- [9] Harvard Business Review Press『SKILLS OF AN EFFECTIVE ADMINISTRATOR』Robert Katz (著)