

技能 と 技術

ISSN 1884-0345
通巻第305号

職業能力開発技術誌

3/2021

特集●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



Vol.56

技能と技術

3/2021号

通巻No.305

特集●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

この人のことば	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～	1
菅 和雄	／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	
特集①	訓練生個々の特性に応じた職業訓練について	4
高橋 靖明・犬塚 康子・後藤 裕貴	／国立職業リハビリテーションセンター	
特集②	東京障害者職業能力開発校における就職支援について	12
椎谷 郁子	／東京障害者職業能力開発校 就職・生活指導担当課長代理	
特集③	特別な配慮が必要な訓練受講者への支援・対応Q & Aの開発	17
深江 裕忠	／職業能力開発総合大学校	
特集④	障害者訓練を担当する職業訓練指導員等に関する調査研究	23
竹内 智彦・大野 武・伊藤 英樹	／職業能力開発総合大学校基盤整備センター	

- 表表紙は、表紙デザイン（令和3年用）選考会にて最優秀賞に選ばれた神奈川県立産業技術短期大学校産業デザイン科の石黒あかりさんの作品です。
- 裏表紙は、表紙デザイン（令和3年用）選考会にて優秀賞に選ばれた沖縄県立具志川職業能力開発校メディア・アート科の新里健悟さん（左）と稲嶺潤さん（右）の作品です。

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	電気・電子技術・CADコース	10名		
		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ほしい。

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。

訓練生個々の特性に応じた職業訓練について

国立職業リハビリテーションセンター 高橋 靖明・犬塚 康子・後藤 裕貴

1. はじめに

国立職業リハビリテーションセンター（以下「当センター」という。）は、昭和54年に労働省（現厚生労働省）が設置し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「当機構」という。）が運営をしています。

当センターは、広範囲の地域にわたり、系統的に職業リハビリテーション（障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他の措置を講じ、その職業生活における自立を図ること）の措置を必要とする障害者に関して、国立障害者リハビリテーションセンターとの密接な連携の下に、職業評価、職業指導および職業訓練を系統的に行い、障害者の職業的自立を促進し、その職業の安定等を図ることを目的に設置されています。

開設当初は、身体障害者を対象に職業リハビリテーションサービスを提供していましたが、平成10年以降、その対象を、知的障害者、発達障害者、精神障害者、高次脳機能障害者と拡大していき、現在では難病等の方も含む、障害者の雇用の促進等に関する法律に規定される全ての障害者が対象となっています。その中でも、当機構が運営する障害者職業能力開発校においては、表1の3要件に該当する、精神障害者や発達障害者、高次脳機能障害者、重度視覚障害者、両上肢障害者等の職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）を積極的に受け入れており、定員の60%以上を占めています。

表1 特別支援障害者の要件

①一般的な集団訓練の実施に難しい面があり、障害の態様に応じた個別的な対応を特に要する障害者
②障害の態様に応じた職業訓練に関わる技法・経験がまだ十分に蓄積されておらず、新たな技能習得のノウハウの開発・試行等の対応を要する障害者
③特別な配慮を要する障害者に対して適切に対応できる精神科医等の外部の専門家や支援者等との継続的な連携・協力を要する障害者

そこで、当センターでは、特別支援障害者を含む全ての訓練生個々の特性に応じた職業訓練を提供するために、次の特徴ある訓練・支援を行っています。

- ①年間を通じて10回の入所機会を設定
- ②一人ひとりの特性に合わせた個別カリキュラムによる個別訓練
- ③導入期の訓練による対応法（合理的な配慮）の検討・整理
- ④職業訓練と並行して行う丁寧な適応支援
- ⑤広域障害者職業センターが併設され職業訓練指導員以外の専門職員との連携による対応

本稿では、上記特徴のうち、訓練環境への適応を促進し対応法（合理的な配慮）を検討するための導入期の訓練、個別カリキュラムによる個別訓練を実現するためのモジュール訓練方式による職業訓練、技能訓練と合わせて行う職業への適応力を向上させるための支援について紹介します。

2. 導入期の訓練

2.1. 導入期の訓練の目的

訓練生は、一人ひとり、成育歴、学歴、職歴、障害の態様を含む特性が異なり、訓練や職業等の場面が変わったり、そこでの活動内容の変化に応じて、その影響の現れ方は異なります。そのため、障害名や障害の傾向にはとらわれず、訓練生の特性が訓練や職業場面への参加や、そこでの活動にどのように影響するかを見極めることが重要となります。

また、訓練生活は、それまでの日常生活とは異なり、訓練生が思っている以上にストレスがかかり、疲労も蓄積します。

そこで、訓練生が訓練期間を通して安定して訓練を受講し、円滑に技能・知識を習得できるよう、導入期の訓練において、次の取り組みを行っています。

① 訓練環境への適応の促進

入校当初は緩やかに訓練を進め、環境の変化が苦手な訓練生に対して、訓練環境への適応の促進を図ります。また、その環境の変化や訓練の負荷等からくるストレスや疲労について把握し、そのマネジメント方法を検討します。

② 特性の把握と対応法の習得

技能訓練を通じて、得意なことやできること、苦手なことやできにくいことを早期に発見し、そのできにくいことの要因となっている特性を把握し、できることを活用して、どのように対応するとできるようになるか、また、自身の対応では解決できない場合に、どのように環境調整を行うとできるようになるのか等を検討し、対応法を身に着けることを目的としています。

それらは、訓練生の能力を最大限発揮するための合理的な配慮であるため、早期に特定、習得することで、その後の技能習得や就業が円滑に進みます。

2.2. 期間

令和3年度より、導入期の訓練は入校直後、最長3週間を設定しています。

初めの2週間は、アセスメント期間として、技能

訓練を通じて自身の特性について認識を深め、把握された課題に対する対応法を検討し、習得することを目標にしています。そのアセスメント期間の終わりに、特定された対応法をさらに定着させるための追加の訓練が必要かどうか検討を行い、必要がある場合は1週間の定着訓練を行います。

この導入期の訓練は、全ての訓練生を対象に実施しており、環境や身体的側面、精神的側面、社会的側面、職業的側面等、多面的に捉えてその要因を検討し、対応を図っています。

2.3. 導入期の訓練の1日の流れ

訓練生の特性を把握し対応法を検討できるよう、1日の訓練の流れは、図1のサイクルで行います。

図の内側は訓練生の行動、外側は指導員の働きかけとなっています。

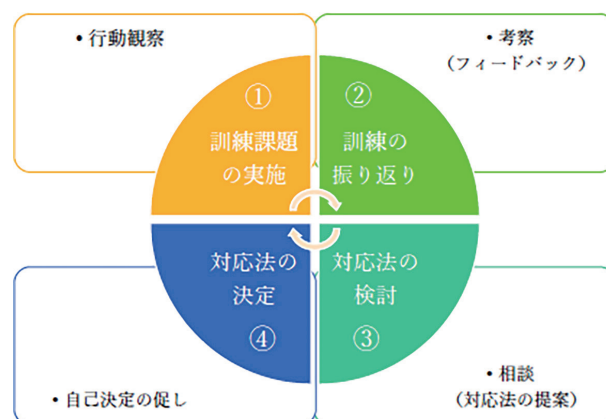


図1 導入期の訓練の1日の流れ

例えば、1サイクル目で対応法の案を決定し、2サイクル目以降は、実際にその対応法を試行し、効果的な方法を特定し定着を図ります。

2.4. 教材

訓練生の特性が把握しやすいよう、アセスメントのための専用の教材を作成しています。

2.4.1. 教材のポイント

導入期の訓練で使用する教材は、身体的側面や精神的側面の特性把握（特に職務遂行上の課題の把握）と対応法の習得に焦点を当てた課題となっています。

ます。技能習得よりもアセスメントに重点を置いているため、訓練生が意欲を持ち、かつ入校直後の技能訓練が進んでいない段階でも取り組むことができる、訓練職種に関連した課題としています。また、通常の技能訓練と並行して実施できるように、1つの訓練課題は2時限で完結できる量としています。

電気・電子系においては、製造現場での就業を想定し、身体的側面として、動作性（比較的大きな動き）や巧緻性（手先の細かい動き）の把握ができる2種類の訓練課題を設定しています。図2に巧緻性を把握する課題の例を示します。



図2 極小ブロックの組み立て

機械系では、精神的側面として、疲労やストレスの影響、注意力や情報処理、記憶力、遂行能力等を確認できる図面の正誤を確認する訓練課題を設定しています。図3にその例を示します。

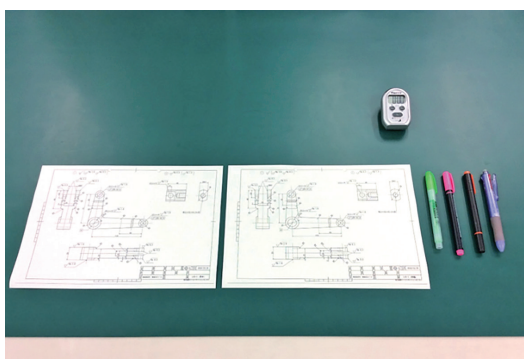


図3 図面確認作業

2.4.2. 教材開発の流れ

教材開発は、指導員の負担を減らすために、これまで利用していた訓練課題で使用可能なものはそれらを活用し、新規の訓練課題を開発する際にも市販の製品を活用も行っていきます。図2は市販の製品を

活用した例で、図3は既存の訓練課題を活用した例となります。

教材は図4の流れで作成します。

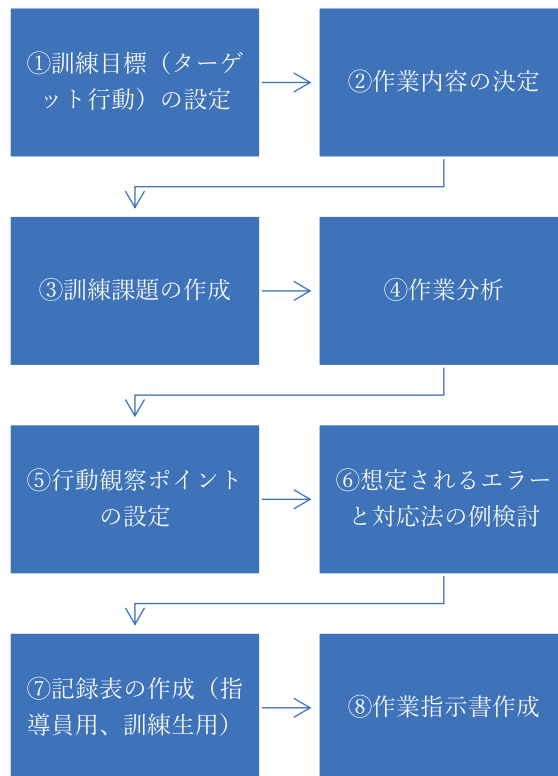


図4 教材開発の流れ

2.4.3. 訓練の実際

訓練では、作成した作業指示書に基づいて実施することで、教材・教具とその配置、指示命令の出し方を常に一定とし、ベースラインを定めて、行動観察のポイントに基づいてアセスメントを行います。

基本的な流れは、図1の流れに沿って、次のように進めます。

- ①行動観察を通じて、作業の中で、できている点や工夫している点、困っている点ややりにくさのある点を把握します。
- ②次に訓練の結果について振り返りを行い、訓練生の自己認識を確認します。
- ③対応法の検討については、困っている点ややりにくさのある点について訓練生と行います。対応法は、まず訓練生自身で検討してもらいます。訓練生自身で検討するのが難しい場合は指導員から助言を行い、どうしても思いつかない場合

には、いくつかの案を提案します。

- ④訓練生自身で検討した対応法や指導員から提案を受けた対応法の案から、身体的・精神的・経済的に負担の少ないものを選定し自己決定します。自己決定は、対応法を継続していくためのモチベーションにつながりますので非常に重要です。表2に、対応法の例を示します。

表2 作業遂行上の対応法の例

訓練生の認識	対応法
疲労しやすく、作業後半で間違いを見落とす。	疲労のサインを見つけ、適切なタイミングで作業内休止を入れる。
口頭での作業指示が覚えられない。	メモを活用する。
メモを取っているが活用できない。	目的に合わせたメモの取り方を決める。メモを参照するタイミングを決める。
長い文書を見ていると他の行が気になる、行を見失う。	見ている行を指で追う。定規や付箋で他の行を覆い隠す。
視力に問題があり、正確に形状を捉えることができない。	眼鏡やルーペを使用して拡大する。

行動観察の結果、作業のやりにくさ等の技能面以外に、職場のコミュニケーション等の適応面に課題が見られることもあります。それらに対する対応法の例を表3に示します。

表3 適応面の対応法の例

訓練生の認識	対応法
過集中により作業が中断できず疲労する。	タイマーを利用して一定時間で休憩する。
作業が思い通りにできないと怒りをあらわにする。	場所を変えて興奮をおさめる。深呼吸、水分補給等で気持ちを切り替える。

報告・連絡・相談が苦手である。	ルールを決め、場面を再現して練習する。
唐突に話しかけてしまう。	クッション言葉を利用する。話しかけるタイミングを決める。

困っている点や作業のやりにくさが、作業環境とそれへの過敏な反応として現れている場合には、表4のような環境調整を行います。

表4 環境調整の例

訓練生の認識	環境調整
他の訓練生の視線が気になる。周囲の動くものに気を取られる。まぶしさを強く感じる。(視覚過敏)	視線を感じない席や視界に気を取られるものが入らない席にする。パーティションを設置する。サングラスを利用する。
周囲からの音が気になる。(聴覚過敏)	耳栓やノイズキャンセリングヘッドフォンを活用する。
喫煙所からのたばこや人の香水のにおいが気になる。(嗅覚過敏)	分煙を行う。風上の席にする。

訓練を通じて把握された対応法や環境調整等については、訓練生の合理的な配慮として、就職活動等の際に事業所へ説明できるように整理しておきます。また、その整理したものは、就業後も、担当する職務が変わった際や職場の上司や同僚が変わった際にも伝えられるようにしておくこと、長く安定して働けるようになります。

3. モジュール訓練による職業訓練について

モジュール訓練は、当初、1973年に提案されたILOモジュールを参考にした日本型の訓練が1978年に離転職者向けの能力再開発訓練（現短期課程普通職業訓練）として導入されました。その後、障害者職業訓練の多様化への対応として、1979年当セン

ターの養成訓練（現普通課程普通職業訓練）にも導入されました。

このモジュール訓練は、実技と学科が一組となった訓練が完結する単位であるモジュールユニット（以下「MU」という。）を組み合わせることで、訓練カリキュラムを編成します。これにより、次の3つの側面の個別性への対応が可能となります。

- ・訓練カリキュラム編成の個別性（MUの組み合わせ）
- ・訓練時期の個別性（随時入所、随時修了）
- ・指導方法の個別性（実技中心の巡回指導による自学自習）

ILOモジュールでのMUは、仕事遂行に必要な技能あるいは知識を全て含んでおり、他のMUとは独立した単位としています。一方、当センターのMUは訓練科での訓練に合わせるため、全訓練科共通要素であるMUと、各訓練科の技能訓練のMUで構成されています。

MUの例としては、全訓練科共通の「安全衛生」、「IT基礎訓練」、「ビジネスマナー」等があり、電子機器科の技能訓練では「直流理論」や「交流理論」等があり、具体的な訓練内容や訓練時間については指導員が設定します。

その構成は、ポリテクセンターで使用されているシステム・ユニット訓練のユニットに近い構成となっています。

3.1. 訓練カリキュラム

3.1.1. 標準カリキュラム策定

当センターでは、普通課程の普通職業訓練を実施しており、訓練期間は1年、訓練時間は年間1400時間以上となっています。

職業能力開発促進法施行規則（以下「施行規則」という）第十条別表第2に記載のある訓練科（機械製図科、電子機器科等）については、表5のように、別表の科目・時間で構成されている科目に合わせてMUを組み合わせて標準カリキュラムとしています。例えば、電気・電子系の別表の科目の「電気理論」は「直流理論」、「交流理論」、「磁気・静電気理論」の3つのMUを設定しています。

別表第2に記載のない訓練科（テクニカルオペ

レーション科等）については職業訓練運用要領に従い科名を設定しています。また、施行規則第十条を満たす科目・時間に合わせてMUを組み合わせて標準カリキュラムとしています。

表5 標準カリキュラムの例（抄）

様式11 標準カリキュラム

訓練系		機械系		科目		機械製図科（機械CADコース）				
番号	別表第2に規定されている科目	時間数	モジュール	記号	番号	モジュール名	備考			
教科	科目	合計	1400	記号	番号	モジュール名	備考			
1	系基礎学科	290	小計	335						
	規定	機械工学概論	30	M	1690	機械工学概論				
	規定	電気工学概論	20	M	1700	電気工学概論				
	規定	NC加工概論	30	M	1670	NC工作概論				
	規定	生産工学概論	20	M	1680	生産工学概論				
	規定	材料力学	30	M	1660	材料力学			重複	
	規定	材料	20	M	1600	機械材料				
	規定	製図		5	M	503	機械製図序論			
				10	M	551	投影法			
				10	M	555	断面法			
				10	M	556	図形の省略			
				10	M	601	寸法記入			
				10	M	602	寸法公差・はめあい			
				10	M	604	幾何公差			
				10	M	603	表面粗さ・面の肌			
				10	M	1501	やすり基本作業			
				15	M	52	タップ・ダイスによるねじ立て			
規定	機械工作法		15	M	53	卓上ボール盤による穴あけ				
			20	M	54	文線製作				
			20	M	001	長さの測定				
規定	測定法	30	M	1620	安全衛生			重複		
規定	安全衛生	30	M	1620	安全衛生			重複		
2	系基礎実技	120	小計	140						
規定	コンピュータ操作基本実習	30	M	901	表計算ソフトの活用					
規定	製図基本実習	30	M	902	ワープロソフトの活用					
		10	M	557	投影図作成演習					
		20	M	776	図面トレース演習					
		10	M	777	寸法記入演習					
		20	M	778	部品図作成演習					
規定	安全衛生作業法	20	M	1620	安全衛生				重複	
3	専攻学科	200	小計	200						
規定	応用材料力学	60	M	1660	材料力学				重複	
		15	M	651	ネジ製図					
規定	機械製図		15	M	652	軸受け製図				
			15	M	653	歯車製図				
			15	M	655	ハネ製図				
規定	機械設計		30	M	701	組立図からの製作図作成			重複	
			30	M	1402	三次元CADによる設計				
規定	デジタルイラストレーション表現技法	20	M	505	立体画法による作図					
4	専攻実技	320	小計	430						
規定	スケッチ実習	40	M	704	スケッチ製図					
規定	CAD実習		30	M	775	二次元CADの操作				
			30	M	701	組立図からの作成図作成			重複	
			30	M	1420	三次元CADの操作Ⅰ				
			30	M	1422	三次元CADの操作Ⅱ				
			30	M	1421	モデリング・アセンブリ演習				
			10	M	1403	3Dプリンタの取扱い				
			20	M	1404	加工治具の企画・設計・製作				
			20	M	751	CAD/CAMの概要演習				
			10	M	2010	機械の分解・組立実習				
		規定	機械設計実習	50	M	2020	総合設計実習			

3.1.2. 個別カリキュラム

モジュール訓練では職業を「就職するのに必要となる要素作業群」と捉えこれをMES（Modules of Employable Skills）としています。

MESをさらに構成する仕事、仕事を構成する要素作業と細分化していき、細分化した一つ一つの要素にMUを割り当ててMESを構成します。

MESを構成する際に、訓練生個々の特性に応じてMUを組み合わせることで個別カリキュラム編成します。

例えば、機械製図科においては、標準カリキュラムを基に、訓練生個々の特性や就職への希望に応じ

て、MUを追加・削除し、個別カリキュラムを作成します。

また、技能訓練、就職活動が順調に進み訓練期間内に内定を得、内定先企業から特定の技能訓練の希望があった場合には、個別カリキュラムを見直し、技能訓練を行います。

3.2. 教育工学の手法を用いた訓練の工夫

機械製図科では、全ての障害種別の方を対象に、設計職への就業を目標とした職業訓練を実施しています。

訓練方法を見直す前は、テキストを指導員が説明した後、演習を行う方法で訓練を行っていたため、自主的に進められない講義の時間が多く設定されていました。そこで、インストラクショナルデザイン（以下「ID」という。）の考え方を援用し、自学自習を基本として訓練できるカリキュラムに変更することとしました。

IDの考え方では、①学習意欲向上のための動機付けを行う、②目標を「理解すること」ではなく「行動」で設定する等があります。

これを、部品同士の勘合具合を図面上に指示する「公差・はめあい」分野の教材を例に解説します。

①のステップでは訓練開始当初に、多くの部品に公差やはめあいが設定されている自動車用変速装置を訓練生に提示し、部品同士が勘合されている部分で、大きな隙間での勘合、極小の隙間での勘合等、各種の勘合具合で組み立てられている部品を実際に触ってもらいます。その後に、どのように変速機が組み立てられているか、各部がどのように稼働しているかを解説し、各所の勘合具合で、なぜ当該の勘合具合が採用されているか、図面上にどのような指示をすれば量産する場合でも確実に狙った勘合具合を達成できるか自分なりの仮説を立ててもらいます。

②のステップでは、図面内で数値による公差やはめあい方式の公差指示できること、最大・最小の隙間・しめしろの計算ができること等、演習問題や変速装置を見せながら、公差・はめあい分野での技能習得目標を提示します。

次に、訓練生に訓練教材を渡し、一読したところで報告してもらいます。その後、各分野の理解度を確認するため、指導員が訓練生に1問1答形式で出題します。この中で、正答が導けるか、効率の良い解き方ができているかを観察し、必要に応じて補足説明やアドバイスをを行います。一通り理解度の確認と必要に応じて補足説明が終わったところで演習問題を行い技能の定着を図ります。

使用する教材は、新規に作成したテキストに加え、既存資料を編集したものと市販テキストを用いています。それらを用いた自学自習が可能となるよう、どのように訓練を進めるかを示す課題指示書を提示することで自発的に訓練ができるようにしています。

訓練の習熟度は、1つの職務単位を構成するMU群ごとに小テストを実施しています。具体的には、1~6MUごとに1回、計11回実施しています。

また、これらの小テストは、これまでの学歴や職歴の中で習得している技能・技術を確認するために、事前テストとしても用い、訓練内容を省略するかどうか判断しています。

以上の工夫により、訓練意欲を向上させ、能力に応じてMUを取捨選択しながら、自学自習で訓練を進められるようになり、個々の訓練生の特性に合わせた訓練を行うことができるようになります。

作成した教材は、小テストで多くの訓練生が誤答した問題や、その後の総合演習で課題となりやすい分野を分析し、分析⇒設計⇒開発⇒実施⇒評価（ADDIEステップ）を繰り返し、実践しながら弱点を補強して、より効率的に技能を身に付けられるように変更を行っています。

3.3. 総合評価

訓練の総合評価は、技能照査に加えて、表6の評価表を用いて行っています。

評価表は、1年間に行う訓練内容、使用するテキスト、演習課題の詳細に加えて、図5の訓練の流れが記載されている一覧表で、訓練生は訓練の進捗に合わせて、各モジュールが始まった日、終わった日、小テストの可否と得点を記入します。小テスト

表6 機械製図科 評価表 (抄)

機械製図科 評価表						
【モジュール名】	【内容】	【テキスト】	【課題】	開始日	終了日	
№-503 機械製図序論	機械製図序論について	繰り返しテキスト 機械図書の読み方・書き方		〃	〃	(1回目) 〃 (2回目) 〃 点
№-551 投影法	投影法について 補助投影図について	繰り返しテキスト 投影法 から 円と中心線 取組資料	3 等角投影図の描き方 4 合理的な図の表し方内の練習問題 5 第三角法内の練習問題 6 内と中心線 7 正面図の選び方 8 立体的な合理的な表し方(中心線, 省略線)の描き方(40分以内) ※状況に応じて、一部省略する場合があります。	〃	〃	
№-557 投影図作成演習	投影図作成演習	9~9.4 読図演習	※進捗により、一部省略することがあります。	〃	〃	
№-555 断面法	断面法について	繰り返しテキスト 断面法	繰り返しテキスト №-555 断面法内の練習問題	〃	〃	
№-556 図形の省略	図形の省略について	繰り返しテキスト 図形の省略	※ここでは、基本と理論を習得し、演習はM-753内で行います。	〃	〃	
	確認テスト (基本製図分野) ※モジュールは設けず省略で記入		確認テスト	合格日	〃	(1回目) 〃 (2回目) 〃 点
№-601 寸法記入	寸法記入について	繰り返しテキスト 寸法記入 初心者のための機械製図 (4) 5章		〃	〃	
№-602 寸法公差・はめあい	寸法公差・はめあいについて	繰り返しテキスト 寸法公差 初心者のための機械製図 (4) 6章	※ここでは、基本と理論を習得し、演習はM-753内で行います。	〃	〃	
№-604 機械公差	機械公差について	初心者のための機械製図 (4) 7章		〃	〃	
№-603 表面粗さ・面の肌	表面粗さ・面の肌について	初心者のための機械製図 (4) 8章		〃	〃	
	確認テスト (寸法記入分野) ※モジュールは設けず省略で記入		確認テスト	合格日	〃	(1回目) 〃 (2回目) 〃 点
№-605 材料記号	材料記号について	初心者のための機械製図 (4) 9章		〃	〃	
№-606 溶接記号	溶接記号について			〃	〃	
№-651 ネジ製図	ネジ製図について			〃	〃	
№-652 軸受け製図	軸受け製図について	初心者のための機械製図 (4) 10~13章	※ここでは、基本と理論を習得し、演習は総合課題内で行います。	〃	〃	
№-653 歯車製図	歯車製図について			〃	〃	(1回目) 〃 (2回目) 〃 点
№-655 円弧製図	円弧製図について			〃	〃	
	確認テスト (製図応用・機械要素) ※モジュールは円弧製図で記入		確認テスト	合格日	〃	
№-1600 機械材料	※科目に記入する際は、具体的な実施分野を記載すること。	機械材料 基礎のきそ 基礎から学ぶ機械学		〃	〃	
№-1660 材料力学			※必要に応じて実施	〃	〃	
№-1670 NC工作概論		機械設計実演教示 (全2日間) 1日目AM: NC工作概論 2日目AM: 機械工学概論 1日目PM: 生産工学概論 2日目PM: 電気工学概論		1日目	〃	(1回目) 〃 (2回目) 〃 点
№-1680 生産工学概論				2日目	〃	
№-1690 機械工学概論					〃	
№-1700 電気工学概論					〃	

機械製図科 訓練の流れ							
【製図科目】	(AutoCAD)	(SolidWorks)	(CATIA)	(基礎加工)	(塗装・成産製造)	(検査など)	
1ヶ月目	文字・線の書き方 機械製図序論 立体画法による作図 投影法	autocadの操作			導入階訓練 アプリケーションソフトの活用 ワープロソフト基本演習	初期面談 一年間の訓練計画提示 興味のある分野、就業イメージなどの聞き取り	
2ヶ月目	補助投影図 断面法 寸法記入 寸法公差・はめあい 機械公差	CADトレース技能審査演習				職場見学等	
3ヶ月目	表面粗さ・面の肌	測定、寸法記入と作図					
4ヶ月目	材料記号 ネジ製図 軸受け製図 歯車製図	Solid Worksの基本操作				就業セミナー 就職活動書類作成 模擬面接	
5ヶ月目	円弧製図	Solid Worksモデリング演習 (基礎) (基本) (応用)				具体的な就業希望職種・地域・条件 上記で優先する事項の聞き取り 就職活動開始	
6ヶ月目	機械材料 材料力学 NC工作概論	実務的な総合課題 2D組立図バラン⇒部品図作成				訓練業務状況のフィードバック 改善の目標の共有 実務的な就職活動	
7ヶ月目	生産工学概論 機械工学概論 電気工学概論	製品の仕様変更 購入品の選定 デザインレビュー		長さの測定 やすり基本作業 タップ・ダイスによるねじ立て			
8ヶ月目		3Dプリンタの取り扱い 3Dプリンタによる治具設計		係上ボール盤による穴あけ 文機製作	D R資料作成 修正箇所報告資料作成 測定レポート作成 性能評価レポート作成 治具説明書作成		
9ヶ月目		3軸電動ステージ設計 (総合課題)		普通旋盤の取扱い フライス盤の取扱い			
10ヶ月目			CATIAの操作・モデリング等演習 (基礎) (基本) (応用)			企業実習※	
11ヶ月目			CAR演習	NC装置のマニピュレータプログラミング NC装置のオペレーティング マシニングセンタのマニピュレータプログラミング マシニングセンタのオペレーティング	SS活動		
12ヶ月目	就業内容等に合わせた調整						

図5 機械製図科の訓練の流れ

は、各モジュールの区切りに実技と学科に分けて行っており、MUの修了判断は定量的な評価を行っています。

訓練は原則、評価表の訓練の流れの通りに進めることで、見通しを持った訓練ができ、訓練の結果を

総合的に把握することができます。

また、1年間に10回の入所機会があり、個別訓練を行っている当センターにおいても、訓練生が自身の進捗を管理しやすく、技能の到達の程度を把握しやすくなります。

4. 適応支援

職務遂行に当たって必要となる専門技能に係る訓練と併せて、職場への適応性を高めるための適応支援も実施します。

導入期の訓練期間においては、自己理解と対処法やストレス・疲労のマネジメントに関する講座を実施し、その後、必要に応じて、日常生活や職業生活におけるコミュニケーション、リラクゼーションやセルフケアに関する講座等を実施します。これらの講座受講後は、技能訓練の中で活用されるよう支援します。

講座の受講に加えて、技能訓練を通じて、職場への適応力を高められるよう、表7のように訓練環境を就業環境（職場）として定義（構造化）し、技能訓練を通じて職場で求められるマナー、コミュニケーションを自然と身に付けられるように工夫しています。

表7 訓練環境を就業環境と定義した構造化の例

訓練環境	就業環境
訓練時間	就業時間
実習場	職場
指導員等	上司
訓練生	先輩、同僚
訓練課題	業務
訓練課題指示	業務命令

そのため、訓練課題の指示を業務命令として行い、途中経過や結果を報告したり、不明な点がある場合には相談したりと、職場でのOJTのように、技能訓練、適応支援を行います。

適切な行動がとれていない場合には、社会生活技能訓練（SST）の個別支援の手法を用いて、その場で適切な行動を解説し、ロールプレイを行って、次回以降、適切な行動ができるよう支援しています。

5. おわりに

以上のように、訓練生個々の特性に応じた職業訓練を実施するために、導入期の訓練、モジュール訓練方式による訓練、訓練環境を構造化して技能訓練を通じて行う適応支援を行っているところですが、今後、次の取り組みを行うこととしています。

導入期の訓練については、これまで、専任の指導員等が行っていましたが、令和3年度中に、各科の指導員が、訓練生個々の特性を把握して、対応法の検討と習得を支援し、習得した対応法を他の訓練場面にも適用できるよう支援を行えるように進めています。

モジュール訓練方式については、MUの大きさや単位の設定基準にあいまいさがあり、共通の考え方で設定ができておらず、また、MUの時間設定も各科共通の考え方が十分に整理されていません。また、障害特性を踏まえた就業可能な職域（MES）の開拓やそれを構成するMUについては継続的に検討すべき課題となっています。

適応支援については、特別支援障害者の割合の増加に伴い、当該支援を希望する者が増加しており、各種講座の開講や支援体制の充実について検討するとともに、指導員以外の専門家との連携も深めながら進めていくこととしています。

以上の訓練や支援を通じて得られた新たな指導技法等については、その取りまとめを行うとともに、当センターが行っている指導技法等体験プログラム等の指導技法等を提供する機会を通じて、全国の障害者職業能力開発施設等に普及を図っていくこととしたいと考えています。

<参考文献>

「職業訓練実践マニュアル 精神障害・発達障害者への職業訓練における導入期の訓練編Ⅲ ～導入期の訓練のカリキュラムと具体的な進め方～」(発行：国立職業リハビリテーションセンター、令和3年2月)

※各種「職業訓練実践マニュアル」は、当機構HPより、その全文をPDFでダウンロードできます。

東京障害者職業能力開発校における就職支援について

東京障害者職業能力開発校 就職・生活指導担当課長代理 椎谷 郁子

1. はじめに

東京障害者職業能力開発校は、一般の職業能力開発センター（校）で職業訓練を受けることが困難な障害者を対象として就職に向けた職業訓練を行う施設である。武蔵野の面影が残る緑多い東京都小平市に位置し、今年で開設73年目である。

身体、知的、精神・発達等さまざまな障害を持つ、高校・特別支援校を卒業したばかりの18歳から60代の生徒が、3カ月、6カ月、1年の期間、就職を目指して訓練を受講している。

年齢、経歴、障害の種類や程度もまちまちな生徒が在籍するため、就職活動も一人一人の生徒に合ったきめ細かい支援ができるよう、日々研さんを重ねながら取り組んでいる。

2. 指導・支援体制

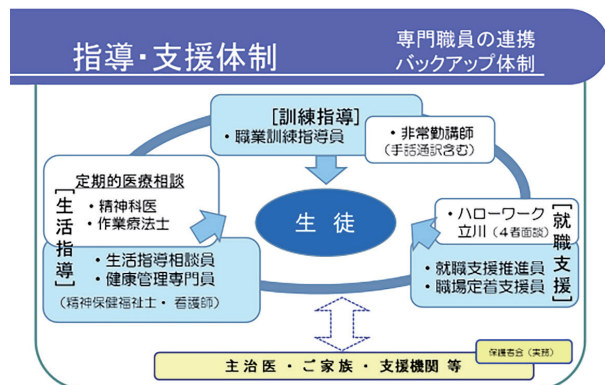


図1

当校の指導・支援体制は図1のように、生徒一人に対して訓練指導、生活指導、就職支援それぞれにおいて専門職員が連携し行っている。

さらに、訓練を受講し技能を身に着け就職に導くためには、主治医、家族、地元の就労支援機関との連携も重要なポイントとなっている。

今回は、特に当校の就職支援についてご紹介する。

3. 入校から修了までの流れ

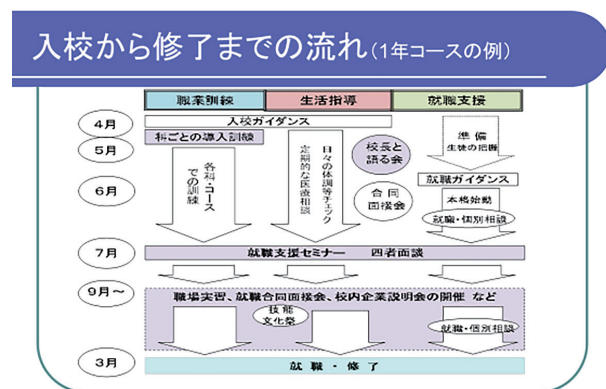


図2

図2は1年コースの入校から修了までの流れを図示したものである。入校するとすぐに「入校ガイダンス」があり、校での訓練や生活について詳しく説明される。そして、日々の訓練に慣れてきたころから徐々に就職に関する行事が実施される。それぞれの行事を簡単に説明していく。

3.1. 校長と語る会

訓練生活が始まり、約1カ月経過したころ、校の管理職と生徒が懇談する「校長と語る会」を実施している。まず、管理職から自己紹介が行われ、生徒がリラックスしたところで、今度は生徒から校生活の感想や将来についての希望を順番に話していく。希望者だけが話すのではなく、クラス全員が話すとともに管理職からは簡単な質問もされ、生徒はそれにこたえていく。比較的ざっくばらんに懇談しながらも、企業の面接を踏まえた練習の場として大切な意味を持つ。用意した自分の考えだけでなく、その場でのやり取りを経験し、生徒は少しずつコミュニケーションの取り方を学んでいく。

3.2. 就職ガイダンス

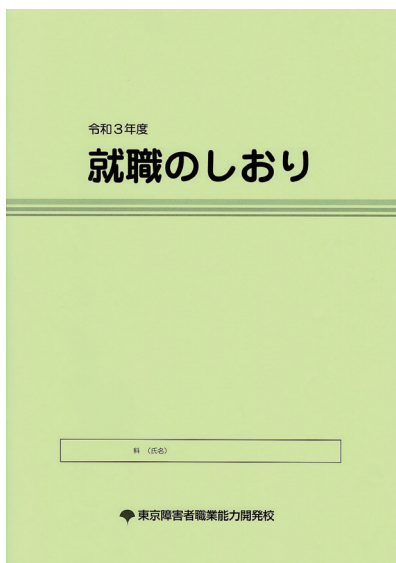


図3

「校長と語る会」と前後して、生徒全員が一堂に会して就職活動の心構え、準備、校の就職支援の概要の説明を受ける「就職ガイダンス」が行われる。ガイダンスはスライドや図3の『就職のしおり』を使用して就職担当の職員がわかりやすく詳細に説明していく。『就職のしおり』は就職担当職員で内容を検討し、生徒に適切な情報を届けられるよう毎年改定している。令和3年度は、最近増えてきたオンライン面接についての心得を新たに掲載した。

「就職ガイダンス」を終えると生徒は、さらに就

職活動への意欲を高めていく。

3.3. 就職支援セミナー

校生活に慣れてきた6月に毎年開催している。企業の人事担当者からは、企業概要の説明、就職の心構え、採用にあたってのポイント等を講演いただく。校の修了生からは校生活の思い出、訓練の状況や自身の就職活動を振り返っての話等、具体的な話が聞けるとともに、先輩社員として会社での様子なども聞くことができ、就職がより身近に感じられる、またとない機会です。生徒は真剣な表情で受講している。

3.4. 四者面談

キャリアシート										求職番号		
科名				フリガナ			氏名			年齢		
住所	〒		一	住所								
最寄り駅	線 駅			バス	分		徒歩	分				
TEL				FAX			Email					
最終学歴	中 学 ・ 高 校 ・ 高 専 ・ 短 大 ・ 大 学							卒業 ・ 中退				
障害名								級・度				
希 望 条 件	職 種	①				②			③			
	就業場所	23区・多摩・近県()・その他()			通勤時間		分以内					
	賃金(税込)	月 額				円	(時 給)					
	勤務時間	時 分 ~ 時 分		電話応対		可 ・ 否						
	雇用形態	正社員 契約社員 パート その他()										
	その他	休 日			土 ・ 日 ・ 祝日 ・ その他()							
	車通勤希望			有 ・ 無			通 院			有 (月 回 曜日) ・ 無		
	仕事をすることで配慮してほしいこと (障害に際して)											
	資格・免許											
職 歴	~	職 種	具体的にどんな仕事をしましたか									
	~	職 種	具体的にどんな仕事をしましたか									
	~	職 種	具体的にどんな仕事をしましたか									
	~	職 種	具体的にどんな仕事をしましたか									
自己PR (120字以内)	これまで自信を持ちやり遂げるために努力したこと、経験・特技・やってみたい仕事など											
	就職活動に際してハローワークに関きたいこと、情報提供してほしいこと											

図4

「四者面談」は就職活動を始めるにあたり、生徒、ハローワーク職員、職業訓練指導員、就職担当職員の四者が共通の認識を持ち、スムーズに就職活動を支援できるよう、入学後約3カ月の時点で実施している。

生徒は図4の「キャリアシート」の作成に取り掛

かる。内容は就職する際の希望条件や職務経歴、自己PR、ハローワークへの質問等多岐に渡る。

生徒自身が自己を振り返り、新たな気持ちで一歩踏み出すきっかけになるよう、指導員や就職担当職員は何度も面談を重ねながら丁寧に指導していく。

3.5. 校内企業説明会

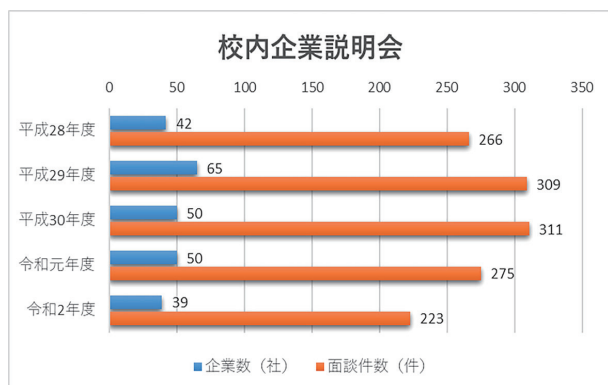


図5

「校内企業説明会」は、年4回（5月、9月、11月、2月）当校の生徒の就職を前向きに検討して下さる企業の人事担当者を招いて、企業のプレゼンテーションと生徒との懇談の場を設ける行事である。この説明会を経て、生徒の職場実習の受け入れにつながり選考に進むこともあり、貴重なマッチングの機会となっている。

過去5年間の参加企業数と面談件数は図5のとおりで、昨年度はコロナの影響で5月は開催できなかったが、毎年約50社が来校し、希望すれば何件も面談を受けることができるので、一人で複数申し込む生徒もあり、年間300件前後の面談が実施される。

3.6. 合同面接会、職場実習面談会

校で訓練を受けることのメリットの一つが、ハローワーク主催の「合同面接会」参加への支援である。ハローワークに出向かずに情報を入手することができるとともに、参加にあたっての心構えや応募書類の書き方のアドバイスなどを校の職員から受けることができ、安心して参加の準備をすることができる。

他にも、企業の現場で仕事を体験することで、自

分の新たな課題を発見することができる、東京しごと財団主催の「職場体験実習面談会」の申し込みも校を通じてできるので、訓練に集中して取り組みながら、就職活動も同時に進めることができるのも生徒のメリットである。

4. 関係機関との連携

校では、ハローワーク、各自治体、就労支援機関等関係機関との連携に力を入れている。

毎年、年度当初には当校の管轄であるハローワーク立川の専門援助部門の職員と年間事業の綿密な打ち合わせを行い、貴重な情報共有の場となっている。

また、東京都福祉保健局、東京都教育庁、都内区市町村等が主催する各種連絡会議に参加し、国や自治体の施策等、最新の情報を収集するとともに、連絡会議のメンバーと障害者の就職状況や生活支援等について懇談の機会を得ることができる。時には就労支援機関が開催する会議で、校の取組等の事例紹介の機会をいただくこともあり、関係機関との連携は、生徒の就職支援のための貴重な情報交換の場となっている。

5. 企業への働きかけ

障害者採用を前向きに考えている企業との連携は、校の指導員や就職担当の腕にかかっていると一言しても過言ではない。生徒にミスマッチの無い就職をしてもらうために支援する側も常に企業研究を怠らない。

ここでは、企業への働きかけについて述べていくこととする。

5.1. ハローワークを通じての企業見学会

障害者求人を検討している企業を各ハローワークがとりまとめ、団体での説明会を毎年実施している。訓練内容や目指す資格、主な就職先などを説明し、当校の生徒に興味を持ってもらうことが主な目的である。

5.2. 企業人事担当者の当校見学，個別求人問い合わせへの対応

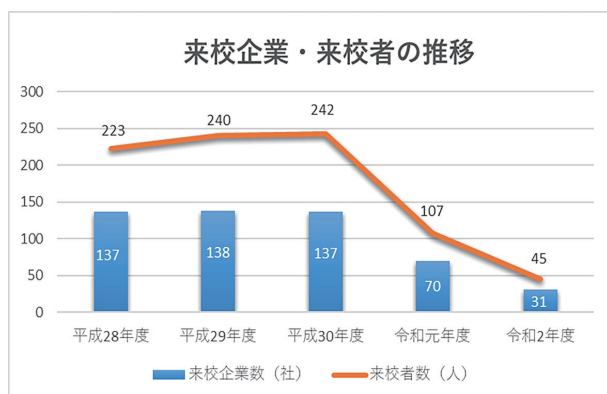


図6

過去5年間の来校企業数と来校者数の推移は図6のとおりとなっている。過去には約140社，約250人の人事担当者が求人相談に来校している。近年は新型コロナウイルス感染症の影響で来校企業数，来校者数ともに減少傾向にあるが，電話での問い合わせも多数きている。初めて障害者を受け入れる企業からの問い合わせは具体的で，時には急を要する相談もあり，当校の就職担当職員が長年の経験と実績を踏まえて丁寧に対応している。これがきっかけとなり，相談校内企業説明会への参加や職場実習受け入れにつながることも多い。

6. 生徒の就職

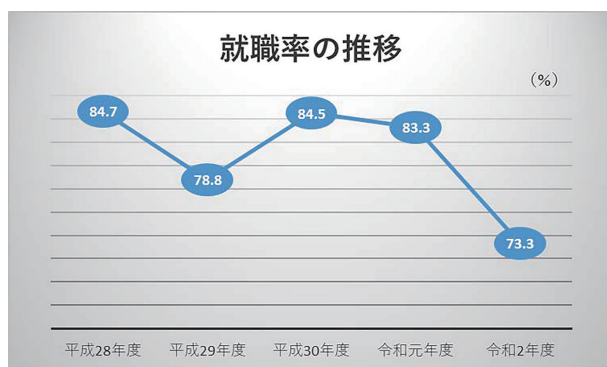


図7

当校生徒の過去5年間の就職率の推移は図7のとおりとなっており，ほぼ80%で推移している。令和2年度は80%を大きく割り込んだ結果となったが，こ

れは新型コロナウイルス感染症の影響で，企業の採用活動が例年に比べ低調だったことが要因である。

また，毎年生徒が多数参加するハローワーク主催の合同面接会も昨年はすべて中止となったことも追い打ちをかける形となった。

次に，令和2年度の就職者77人の就職先の内訳についてであるが，図8のとおりとなっている。

障害者の就職活動はまず大きく2つに分かれる。障害者求人と一般求人である。さらに一般求人に応募する際には，自分の障害を公開（オープン）にする場合と非公開（クローズ）にする場合がある。それぞれメリット，デメリットがあるが，生徒と丁寧に面談を重ねるうちにほとんどの生徒が自分の障害を公開して就職を目指すようになってい

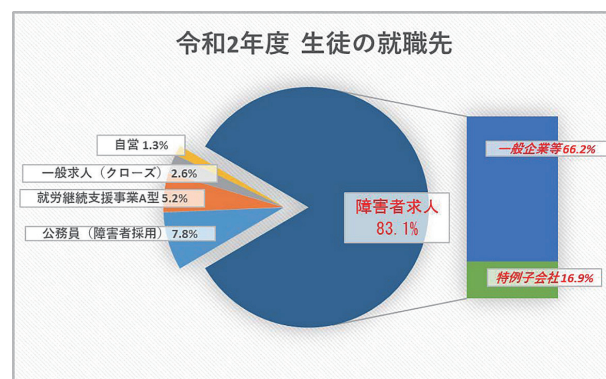


図8

就職者77人のうち一番多いのが障害者求人（64人，83.1%）を利用した就職で，その内訳は一般企業等（51人，66.2%）と特例子会社（13人，16.9%）に分かれる。次いで公務員（6人，7.8%），就労継続支援事業A型（4人，5.2%），一般求人（クローズ）（2人，2.6%），自営（1人，1.3%）と続く。

障害者求人は，障害者だけが応募できる求人で，採用前に職場実習を必須としている企業も多く，訓練中に職場実習を体験することができるのがメリットである。実習終了後には企業から詳細な報告書が送付される。企業は生徒の障害特性を事前に理解することができ，就職後のミスマッチを解消することが期待でき，一方生徒は適性や就職後のイメージをつかむことができるので，残念ながら不採用となってしまった場合でも，実習の振り返りをして次の就

職活動につなげることができる。

特例子会社は、就職した後も会社内に支援者が配置されていることや、休憩や通院、勤務時間等の特別な配慮をしてもらえることも多く、障害者が多数働く環境で安心して勤め続けることが期待できる。都内には特例子会社が多数存在し、就職先として選択できることも当校に通うメリットといえる。

7. 定着支援

生徒は無事就職が決まると、当校職員の支援の下、入社への準備を始める。

入社後は当校の専任の職場定着支援員が中心となり定着支援を実施する。当初は当校職員とともに生徒が登録する就労支援機関のスタッフと一緒に企業に出向いている。そして、おおむね1年後には地元の就労支援機関に定着支援のバトンを渡す。

定着支援時の面談で修了生から聞く悩みや不安は以下のとおりである。

- ・ 職場に自分の障害や症状について相談できる人がいない。
- ・ 障害の配慮について、伝え方がわからない。
- ・ 職場の環境は良いが、どうしても頑張りすぎて疲れている。
- ・ 短時間勤務から始めたが、慣れてきたのもう少し働く時間を長くしたい。どのように上司に言ったらよいか。
- ・ 職場から業務内容を増やしていく提案をされたが、まだ自信がない。

定着支援時に修了生からこのような相談を受けたときには、企業と丁寧な時間をかけて解決を図る。

また、企業からは次のように言われることがある。

- ・ 勤怠を安定させて、長く働いてほしい。
- ・ 訓練で培った技能を生かして戦力となってほしい。
- ・ 障害者採用した社員が、最近調子が悪そうに見えるが、悩み事があるのか心配だ。

安定して長く働き続けることは企業、当校職員等、支援する者すべての願いである。修了生が安心して働けるよう、入社後の定着支援は非常に重要な責務であり、職員は在校生支援と同じくらい注力し日々業務にあたっている。

このような時間をかけた丁寧な定着支援が功を奏し、「令和2年度の修了生実態調査」の結果、約9割が1年後も働き続け、3年後には約7割が最初の勤務先で働き続け、約2割が最初の勤務先を退職しているが、再就職し働き続けている。

8. おわりに



6月に厚生労働省東京労働局により発表された「令和2年度における障害者の職業紹介状況等」によると、コロナ禍によりハローワークを通じた障害者の就職件数は5,624件で対前年度比24.7%減と大幅に減少する厳しい結果となった。当校の生徒の就職率も、前年度を約10ポイント下回る結果となったことは前述のとおりである。

東京障害者職業能力開発校では、このような厳しい状況にあっても、生徒一人ひとりにとってふさわしい進路に導くため、「チーム東障校」として職員一丸となり、今日も生徒の就職支援に懸命に取り組んでいる。

特別な配慮が必要な訓練受講者への 支援・対応Q & Aの開発

職業能力開発総合大学校 深江 裕忠

1. はじめに

障害者向けに特化していない職業訓練を実施している職業能力開発施設で、精神・発達障害の可能性がありそうな特別な配慮が必要な受講生（以降「配慮受講生」とする）が話題にあがりはじめてから10年近くが過ぎた。

例えば、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以降「機構」とする）では、学卒者を対象とした訓練を行っているポリテクカレッジから、他の学生とは異なった行動特性を示す学生が多数顕在化しているという報告があり、平成24年3月に、能力開発研究センター（基盤整備センターの前身）にて『特別な配慮が必要な学生等への支援・対応ガイド』¹⁾を開発している。

これまで機構では、障害者の職業訓練で使われるツールは開発していたが、配慮受講生にも対応したツールを開発したのはこれが最初である。

同じ時期に、小・中学校の通常級に在籍する児童のうち知的発達に遅れはないものの学習面又は行動面で著しい困難を示すとされた児童生徒の割合が約6.5%という文科省の調査結果²⁾が発表されて、教育関係者の間で大きく話題に上がった。しかも、10年前の前回調査と（条件が異なるので単純比較できないが）ほぼ同じ割合である。

もちろん、小・中学生が大人になり、その一部の人が職業訓練を受講するのだから、職業訓練の関係者（特に学卒者対象の訓練の担当者）にとっても気になる話題であった。

その後に機構では、平成24年12月から3年間の研究プロジェクトを実施し、その成果をまとめて、平成27年3月に、基盤整備センターにて『訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援対応ガイド（実践編）』³⁾を開発した。

同時に職業能力開発総合大学校では、このガイドを用いた指導員研修を開発し⁴⁾、毎年多数の指導員が研修を受講している。

平成30年には、機構本部にて「特別な配慮が必要な訓練受講者に対する支援方法に関する検討会」（以降「検討会」とする）を設置し、機構での配慮受講生への支援・対応を検討をするとともに、その成果を普及している。著者もその委員である。

ところで機構では、職業訓練を担当する部署だけでなく、障害者の職業生活を支援する職業リハビリテーションを担当する部署もある。そして、この部署にて多数の障害者雇用の支援のノウハウやツールが長年に渡って開発され、公開⁵⁾⁶⁾されている。

実は、機構で開発された配慮受講生への支援・対応については、この職業リハビリテーションを担当する部署で開発されたノウハウやツールを活用していることが多い。障害者に特化してなく、広く一般的な人々にも活用でき、深い専門知識を必要としないノウハウやツールを紹介し、職業訓練の現場に合わせた利用方法を提案している。

そのため、配慮受講生への支援・対応について、より深く勉強したいときには、元になっている障害者向けのノウハウやツールの資料を使って学ぶことが可能である。

このように、10年近くの年月の間に配慮受講生へ

の支援方法は少しずつ増えていき広がっていった。そして、配慮受講生の理解が進み、軽度の課題については支援・対応ができる指導員も増え、組織的に動いている施設も多い。

だが、10年近くかけて増えてきたことで、いろいろと不都合もでてくる。

それは、配慮受講生への支援・対応の情報が散逸してしまい、目の前の配慮受講生の課題を支援するための情報がどこにあるのかすぐに見つけることができないことである。

さらに、難しいケースの配慮受講生への支援・対応については、より専門的なことを学ぶ必要がある。そのためには、ノウハウやツールの開発の元になった障害者向けの資料から学ぶことが可能だが、こちらの資料もすぐに見つけることができない。

そこで検討会では、Q & A形式で情報を探せるように、令和2年3月に、検討会にて『訓練受講者への支援・対応Q & A 第二版』⁷⁾(以降「支援・対応Q & A」とする)を開発したので、検討会委員のひとりである著者が代表して紹介する。

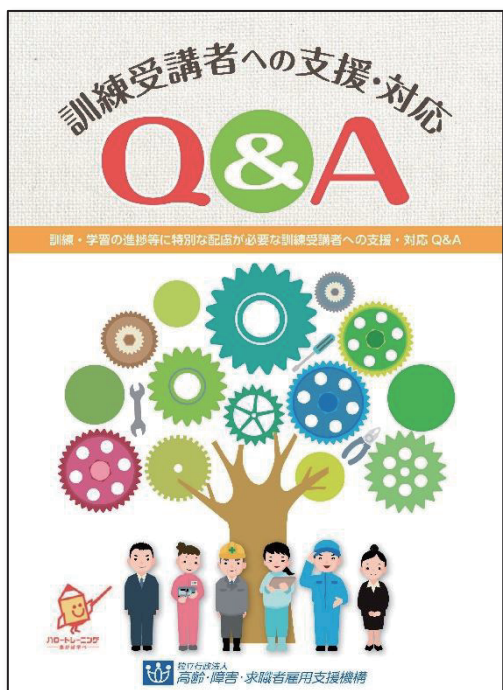


図1：支援・対応Q & A

2. 支援・対応Q & Aの特徴

支援・対応Q & A (図1)は、2部構成になっている。前半は、配慮受講生への支援・対応についてQ & A形式で答える内容である。後半は、配慮受講生への会話について気をつけるポイントをケースごとにまとめた問題集である。

前半のQ & A形式は、図2のように、配慮受講生への支援・対応へのよくある疑問に答える形の内容になっている。

掲載されている疑問(Q)は、

- 基本的姿勢、対応のポイント
- 訓練実施上の課題及び対応方法
- 企業実習・就職支援
- 内部支援体制
- 支援機関との連携
- 取組事例、研修

の6つの分類について35のQが掲載されている。

それぞれの疑問には簡潔に回答(A)が書かれている。また、詳しく知りたい人のために、ノウハウやツールの開発の元になった資料の情報がAの最後に記載されているのが特徴である。

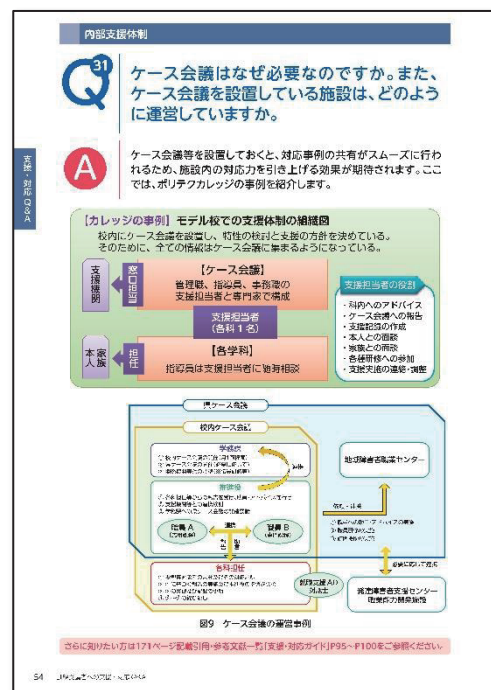


図2：前半のQ & A形式

後半の会話のポイントは、図3のように問題集の形式になっている。

配慮受講生と会話するとき、一般的な訓練受講生とは異なる反応をすることがあるので、

- 空気や前後関係を読み取らずに字句どおり解釈する問題
- 曖昧な基準に関する問題
- 指示の解釈に関する問題
- 背景や理由の発見に関する問題
- 指示代名詞や指差しに関する問題
- その他の問題

の6つの分類について20のケースと54の問題が掲載されている。

この問題集の特徴は、会話の仮想事例は、機構の全ての職業能力開発施設にアンケート調査した結果を取りまとめた開発していることである。すなわち、似たことが実際に訓練で起きた仮想事例である。

そして、解説には解答だけでなく、どうして配慮受講生が勘違いや戸惑いをしたのかの理由を全問題で説明しているのが大きな特徴である。

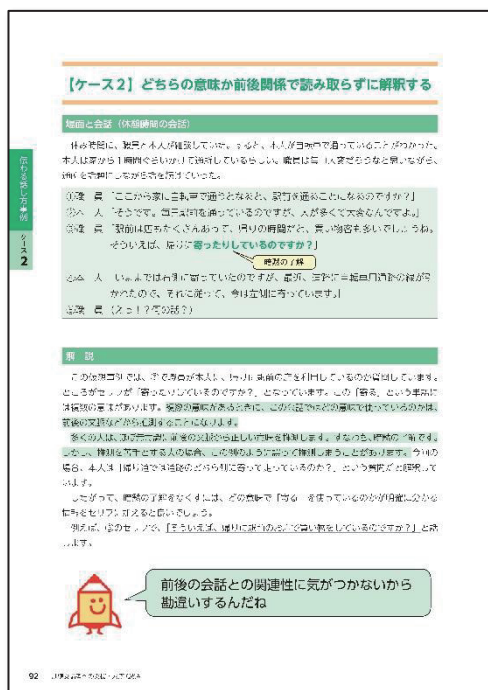


図3：後半の会話のポイントの問題集

3. 支援・対応Q & Aの開発

支援・対応Q & Aは、機構のWebサイト

<https://www.jeed.go.jp/js/station/qa.html>

でPDFファイルが公開されている。

ところで、奥付には第二版となっている。また、令和元年版と呼ばれることもある。なぜだろうか？

これは、平成30年度に、機構の職員用の支援・対応ツールとして検討会が開発した初版と『事例でわかる！伝わる話し方～訓練受講者との会話のケースブック～』⁸⁾があるためである。

一般公開する際に、2つを合冊し、さらに機構内限りのデータ等を省くとともに、各施設の反応等を踏まえながら、都道府県からの要望を取り入れて、開発した経緯があり、第二版となっている。

したがって、前半のQ & A形式部分と、後半の問題集部分は最初は別々に開発されていたので、開発の流れが異なる。

そこで、Q & A形式部分と問題集部分とで分けて、どのように開発していったのかを紹介する。

3.1. Q & A形式部分の開発

支援・対応Q & Aの前半のQ & A形式部分の開発は、平成30年度の検討会にて次のように行われた。

(1) 研修アンケートでの改善要望の分析

最初に、平成27～29年度にかけて、職業能力開発総合大学校で実施されてきた配慮受講生の支援・対応に関する研修のアンケート結果を分析した。

調査対象となったのは56コース（レディメイド型研修26、オーダーメイド型30）である。

アンケート回答数は827（ポリテクセンター所属167、ポリテクカレッジ所属57、都道府県所属323、所属不明280）であった。

調査対象の研修コースでは、機構で開発されたノウハウやツールを多数紹介している。アンケートでの自由記述欄に記入されている改善要望を分析した結果（数値は回答数）は次のようになった。

- より多くの対応事例を知りたい (42)
- 障害の種別ごとの対応について知りたい (特に精神障害) (33)
- 演習をより充実させてほしい (18)
- 研修期間 (時間) を見直してほしい (大多数が増加を希望) (18)
- 映像教材等があればより理解を深めることができる (14)
- テキストの構成を見直してほしい (14)
- 組織的な対応 (体制づくり, ケース会議等) について知りたい (7)
- 就職支援に係る内容について知りたい (6)
- 研修者間で実際の事例について情報交換をしたい (5)
- ポリテクセンター等, 短期間 (6カ月) の訓練での対応を知りたい (4)
- 家族との関わり方について知りたい (4)
- 行動特性の強みや弱みを考慮した具体的な支援方法について知りたい (2)
- その他 (47)

研修に関する改善要望を除くと, 障害者向けの職業訓練コースの指導員のように日常的に障害のある受講生と接していないため, 幅広い範囲で対応事例を知りたいという要望が多いことがわかる。

すなわち, 経験が不足してても対応できるような支援ツールへの潜在的なニーズがある。

(2) 機構全施設での取り組み状況の調査

次に, 機構の全ての職業能力開発施設 (ポリテクセンター63施設, ポリテクカレッジ24施設, 職業能力開発総合大学校) に対して取り組み等の状況に関するアンケート調査を実施した。

また, 効果的な取り組みを実施している職業能力開発施設7施設に対してヒアリングを行った。

その結果から「専門的なものでなく, 何も知らない人が行動するためのマニュアルが必要」「特別な配慮が必要な訓練受講生の相談室へのリファラーや専門機関の勧め方に悩むことが多く, リファラーの勧め方の手引き, 想定問答等があれば参考にしたい」などの課題・意見を把握した。

(3) Q & A形式と紙面構成

これまでの調査から, 支援・対応で困ったときや, 他機関へ支援を要請したいときなどに, 最初に手に取る資料として活用してもらうツールを開発することになった。

そこで, 機構には障害者雇用について初めて取り組む事業主が活用できるツールとして『はじめからわかる障害者雇用 事業主のためのQ & A集』⁹⁾がすでにあり, このQ & A形式と紙面構成を参考にして開発することにした。

(4) 初版の配布と一般公開に向けた修正

初版の完成後, 平成31年3月に, 機構の全ての職業訓練指導員と各職業能力開発施設に配布した。

そして, 一般公開に向けた改訂のためにアンケート調査を実施することにした。

アンケート対象者は, 初版を配布先の2087人で, 回答者数は1,112人 (回収率53%) であった。

また, 幾つかの都道府県に機構内限定のデータを省いた初版を提供し, 都道府県で追加してほしい要望を取りまとめた。

この結果を踏まえて修正することにより, 支援・対応Q & Aの前半にあるQ & A形式部分は完成した。

3.2. 問題集部分の開発

支援・対応Q & Aの後半の問題集部分の開発は, 平成30年度の検討会にて次のように行われた。

(1) 支援の取り組み内容の検討

検討会にて, 3.1. (1) にある改善要望の分析を踏まえながら新たな取り組み内容の検討を行った。

その結果, さまざまな支援ツールを使いこなすためにはまず配慮受講生との良好な人間関係の構築が先であることが確認された。

配慮受講生の事例で特に多いのが, コミュニケーションの課題である。コミュニケーションの課題には, 会話上の意思の疎通の難しさと, 集団行動での立ち振る舞いといったソーシャルスキル上の課題の2種類があるが, 意思疎通の難しさに着目した。

なぜなら、職員が配慮受講生に指示を出しても、意図したように行動せずトラブルを起こすことがよくある。このとき、実は職員の指示に原因があり、セリフに曖昧な表現や暗黙の了解があると発生しやすいことがわかっている。

けれども、曖昧な表現や暗黙の了解は職員が日常的に無意識レベルで使っているために、練習しないとセリフに含まれていることに気がつかない。

やっかいなのが、他の受講生には通用する一般的なセリフであるがために、まるで配慮受講生に原因があるような錯覚をしてしまうことである。そのため、配慮受講生にとって理解の難しいセリフを職員がしゃべっているのが原因なのに、配慮受講生の非常識な行動が悪いと一方的に原因を押し付けている事例が多い。

もし、職員が曖昧な表現や暗黙の了解を使わない「配慮した話し方」ができていればトラブルを未然に防止できる。特に、配慮受講生が指示を誤解しなくなるにより、職員と配慮受講生の双方のメンタルヘルスや人間関係の悪化を防ぐ効果は大きい。

そこで、職業能力開発総合大学校の研修資料として開発された『話し方問題集』¹⁰⁾を大幅に改良して、「配慮した話し方」を練習するための問題集を開発することにした。

(2) 会話事例の収集と分析

開発の元になった『話し方問題集』は、会話事例が少ない。また、職業訓練の現場にあわせた問題にしたほうが支援ツールとしての効果が高まる。

そこで、機構の全ての職業能力開発施設を対象としてアンケート調査を実施した。

収集したのは、「職員の質問や指示に対して、他の訓練受講生と異なる独特の反応の事例」である。全部で会話316事例を収集した。

収集した事例から、「配慮した話し方」をしていないことに原因がありそうな170事例を抜き出し、さらに配慮受講生が誤解や困惑を生じた原因を推測しやすい108事例を対象に分析した。その結果、表1にある6つの分類と20のケースに整理できた。

表1：会話事例から抽出した20ケース

分類	ケース
空気や前後関係を読み取らずに字句どおり解釈する問題	<ul style="list-style-type: none"> ・慣用的なセリフを字句どおり解釈する ・どっちの意味か前後関係で読み取らずに解釈する ・常識的な推測が直感的にできず字句どおり解釈する ・直感的に意図を推測できず、会話がすれ違う
曖昧な基準に関する問題	<ul style="list-style-type: none"> ・長さや範囲が曖昧な表現のため理解が難しい ・状態や状況が曖昧な表現のため理解が難しい ・動作が曖昧な表現のため理解が難しい ・曖昧な表現を含んだ指示のため誤解や困惑がある
指示の解釈に関する問題	<ul style="list-style-type: none"> ・指示を字句どおり解釈する ・直感的な推測ができず、指示を勘違いする
背景や理由の発見に関する問題	<ul style="list-style-type: none"> ・背景や理由を推測できず字句どおり解釈する ・背景や理由を推測できず誤解や困惑がある ・因果関係を発見できない
指示代名詞や指差しに関する問題	<ul style="list-style-type: none"> ・指示代名詞を直感的に理解するのが難しい ・指差しの意図を理解するのが難しい
その他の問題	<ul style="list-style-type: none"> ・先の見通しがわからない表現のため誤解や困惑がある ・全体に対して話す自分には関係ないと勘違いする ・覚えたことを汎化して活用するのが難しい ・時間感覚がずれている ・擬音語のため理解が難しい

(3) ケースと問題の作成

各ケースに代表的な1つの会話事例と解説を作成し、その後に問題を数問と解説という構成で開発することにした。

このとき会話事例と問題は、収集した事例をそのまま使わずに、新たに仮想事例を作成した。理由としては、個人が特定されないように場面や状況を変更すると、訓練科に左右されない問題にするためである。ただし、収集した事例から推測される原因はそのままにしている。

また、解説については、原因と「配慮した話し方」のヒントを掲載するとともに、別の原因の可能性にも言及している。これは、固定観念を持って対応しないようにするためである。

4. おわりに

このようにして、検討会にて支援・対応Q & Aを開発し、機構のWebサイトで公開した。開発の経緯をつうじて、機構では、全国規模のスケールメリットと障害者雇用の支援で培われたノウハウを活用しながら、特別な配慮が必要な訓練受講生の支援を開発していることが伝われば幸いである。

これからも検討会では、支援のノウハウやツールを開発して、普及していきたい。

この10年近くの間、職業訓練の現場では、配慮受講生が増加している印象を持っている人が多い。実際に増加している職業能力開発施設もある。

新型コロナにより雇用状況が変化した影響がどうなるのかはまだ予想できないが、今後も、特別な配慮が必要な訓練受講生の支援は必要であろう。

もし、配慮受講生への支援に悩んでいるときは、まず支援・対応Q & Aを確認してほしい。求めている回答がなかったとしても、次にどこを調べればいいのかのヒントにはなるだろう。

最後に、この開発は多くの人にアンケート調査をすることで完成できた。アンケートに協力してくれた多数の職業能力開発施設とその職員、そして職業訓練指導員に感謝したい。

<参考文献>

- 1) 発達障害の可能性のある学生への支援・対応ガイド作成委員会：「特別な配慮が必要な学生等への支援・対応ガイド」, 能力開発研究センター, 2012
- 2) 文部科学省：「通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果について」, 2012, https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/1328729.htm
- 3) 訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する指導・支援に関する研究プロジェクト実施委員会：「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」, 基盤整備センター, 2015, <https://www.tetras.uitec.jeed.go.jp/publication/search/detail?id=1027>
- 4) 深江：“精神・発達障害の可能性のある特別な配慮が必要な訓練生への対応研修の開発”, 技能と技術, 2017年第3号, pp.12-17, 2017
- 5) 障害者職業総合センター：「職業リハビリテーション技法の開発」, <https://www.nivr.jeed.go.jp/center/index.html>
- 6) 高齢・障害・求職者雇用支援機構：「障害者職業訓練に関する指導技法等の提供」, <https://www.jeed.go.jp/disability/supporter/intellectual/index.html>
- 7) 特別な配慮が必要な訓練受講者に対する支援方法に関する検討会：「訓練受講者への支援・対応Q & A <訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な訓練受講者への支援・対応Q & A >」, 新訓練推進室, 2020, <https://www.jeed.go.jp/js/station/qa.html>
- 8) 深江：“発達障害に似た行動特性の訓練生との円滑な会話方法を学ぶケースブックの開発”, 2019年度工学教育研究講演会講演論文集, pp.188-189, 2019
- 9) 中小企業における障害者雇用に係るQ & A集作成委員会：「はじめからわかる障害者雇用 事業主のためのQ & A集」, 高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2019
- 10) 深江, 来住, 安房, 寺内：“精神・発達障害と似た行動特性の学生に対する効果的な支援方法に関する研究 ～暗黙の了解などを学ぶ問題集の開発～”, 第24回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集, pp.36-37, 2016

障害者訓練を担当する職業訓練指導員等に関する調査研究

職業能力開発総合大学校基盤整備センター 竹内 智彦・大野 武
伊藤 英樹

1. はじめに

障害者を対象とした職業訓練（以下「障害者訓練」という。）については、障害者職業能力開発校（以下「障害者校」という。）だけでなく、都道府県立の一般の職業能力開発校（以下「一般校」という。）においても、受け入れが進められている。

このことは、厚生労働大臣が策定する「第11次職業能力開発基本計画（令和3年度から令和7年度まで）」における障害者の職業能力開発では、障害者校は一般校での受け入れが困難な重度障害者を受け入れること、一般校は施設のバリアフリー化の推進や精神保健福祉士等の専門家の配置等により、障害者が入校しやすい環境を整備し、障害者の職業訓練機会の拡充を図ることがうたわれている。

これらのことから、障害の程度に応じて障害者校だけでなく一般校でも障害者の受け入れがさらに進められ、今後職業訓練に関しては、障害者校と一般校の垣根がなくなることで、すべての職業訓練指導員（以下「指導員」という。）に障害者訓練にも対応できるスキルが求められるようになって考えられる。

その一方で、都道府県からは、障害者訓練の職業訓練科目の大半を占める事務系職種に係る指導員養成訓練が職業能力開発総合大学校（以下「職業大」という。）では設定されておらず、都道府県の指導員が保有する職業訓練指導員免許（以下「指導員免許」という。）の免許職種では障害者のニーズに合わせた訓練や指導が十分にできない等、障害者訓練

を担当する指導員不足の問題が指摘されているところである。

また、一般校における障害者訓練以外の訓練コースにおいて、診断を受けていないものの精神障害や発達障害と似た行動特性を有する「特別な配慮が必要な受講生」（以下「特配受講生」という。）が受講するケースが増えており、訓練現場では、指導員がその対応に苦慮しているという声も多く聞かれている。

本調査研究は、厚生労働省からの依頼により令和元年度から令和2年度の2カ年計画で、これらの課題にかかる現状把握および分析を行い、その結果から課題の抽出を行うことを目的とし、職業大および障害者校の指導員、厚生労働省、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）職業リハビリテーション部で構成する研究会の議論やアンケート調査等から、障害者訓練を担当する指導員不足の解消に向けて、指導員養成、研修体系等についての提案を行った。ここではその結果の概要を報告する。

2. 調査研究の実施

2.1 実施の概要

本調査研究は、アンケートおよびヒアリング調査を基に研究会を実施し、以下の①と②の現状把握と分析を行い、その結果から課題の抽出および対応を検討していくこととし、③と④については、今後の障害者訓練を担当する指導員の養成に向けてのあり方等を探った。

- ① 障害者訓練を担当する指導員についての現状把握と分析
- ② 一般校の指導員の特配受講生への対応に係る現状把握と分析
- ③ 障害者訓練を担当する指導員に必要とされる指導員免許等について
- ④ 障害者訓練を担当する指導員の人材育成について

2.2 アンケートおよびヒアリング調査結果

①については、令和元年10月に、障害者校および障害者を対象とした訓練コースを実施している一般校49施設にアンケート調査を行った。なお、回収率は100%であった。また、直接現場の意見をうかがいたく、障害者校3施設、一般校1施設へヒアリング調査を行った。主な結果は以下のとおりである。

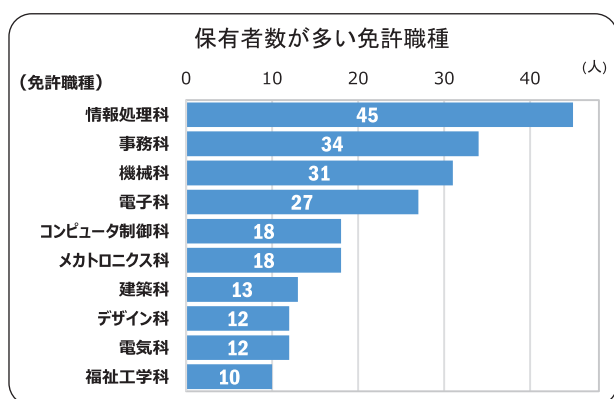


図1 保有者数が多い免許職種

障害者訓練を担当する指導員が保有する免許職種(図1)は「情報処理科」「事務科」の事務系コースの指導に係る職種が多い回答であったが、「事務科」の指導員免許については、職業訓練指導員試験が指導方法の学科試験以外は実施されていないため、高等学校教員免許所持者以外が取得するのは非常に困難な状況となっている。

また、障害者訓練を担当するために必要な障害者の特性を理解し、工学的な支援を行うことができる知識や技能をあわせ持つ免許職種である「福祉工学科」の指導員免許についても、同様の理由で取得が非常に困難な状況になっている。

なお、障害者訓練の多くが該当する普通職業訓

練短期課程では、訓練を担当する指導員は指導員免許保持者と同等以上の能力があることを求められるが、指導員免許の保有自体は義務付けられていないため、訓練科によっては指導員免許保有者がいないという回答も一般校にみられた。

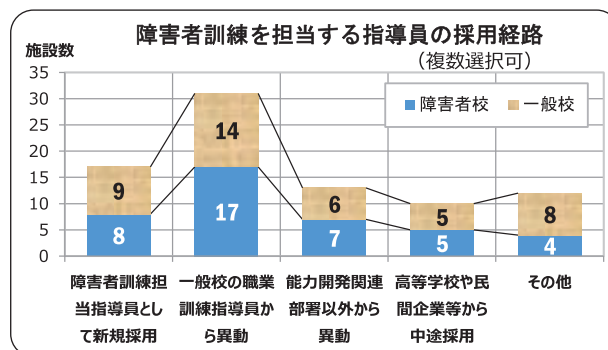


図2 障害者訓練を担当する指導員の採用経路

障害者訓練を担当する指導員の採用経路(図2)は、「一般校の職業訓練指導員からの異動」が最も多い回答であった。また、「障害者訓練担当指導員として新規採用」と「高等学校や民間企業等から中途採用」を合わせると「一般校の職業訓練指導員から異動」とほぼ同数であることから、一般校の指導員から異動で障害者訓練を担当する経路と障害者訓練担当指導員として新規または途中で採用される経路の、大きく2つの経路で採用されていることがうかがえる。

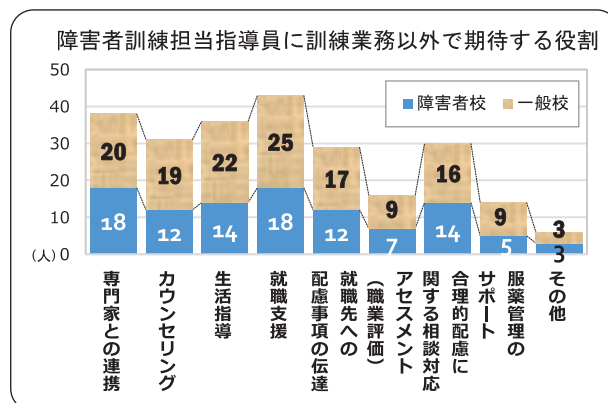


図3 指導員に訓練業務以外で期待する役割

訓練指導以外に障害者訓練を担当する指導員に期待する役割(図3)については、主に受講生の精神面と就職面のサポートを期待する回答が多かったが、精神面のサポートについては、指導員ではなく専門家に任せるべきという回答も複数みられた。

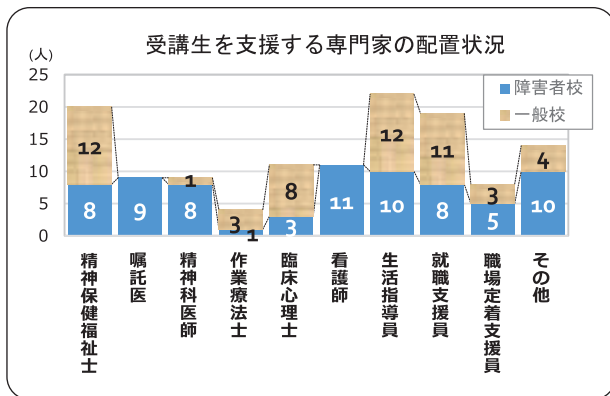


図4 受講生を支援する専門家の配置状況

受講生を支援する専門家の配置状況については、図4の回答となったが、不足状況については、精神保健福祉士と職場定着支援という回答が多く、現在、十分に配置されているとは言えない状況であった。

調査②については、令和2年10月に、一般校168施設に対してアンケート調査をおこない、回答率は94.7%であった。

主な結果としては、86%（138施設）で特配受講生について施設として把握しており、図5のように多くの施設で具体的な対応や配慮を行っているという回答であった。

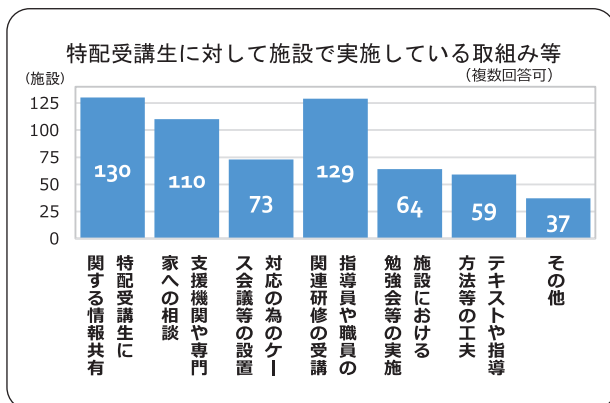


図5 特配受講生に対して施設で実施している取り組み等

また、特配受講生について、近年（ここ4～5年）増加傾向にあるかという設問については、70%以上の施設が「増加傾向にある」という回答であった。

特配受講生についてその行動特性を把握した「きっかけ」「場面」等については、さまざまな回答をいただいた。以下に一例を示す。

- ・本人、保護者等からの申告
- ・精神保健福祉士等の相談・カウンセリング
- ・コミュニケーションが取れない（そのためクラスでも孤立等）
- ・落ち着きがない（じっとしてられない、人の話を聞くことができない等）
- ・感情の起伏（喜怒哀楽）や抑うつが激しい、情緒不安定
- ・場の空気が読めない、その場の雰囲気を踏まえた行動ができない、暗黙のルールを理解していない
- ・生活指導において、他人への迷惑行為を自身が感じていない
- ・訓練の遅刻や欠席が多い（長期欠席、事前事後の連絡なし）
- ・期日や時間を守ることができない、忘れ物や紛失が多い
- ・断りなく訓練中に教室を抜け出す
- ・全体説明の途中であっても、質問がやまず繰り返す
- ・居眠りが多い、居眠りの自覚がない
- ・授業に集中できない
- ・板書および指導員の言葉を全てノートに取らないと不安だが、書いた内容を理解できない。書いた場所を探せない
- ・実習の作業速度が極端に遅い、作業を始めるまでに異常なほどの時間を要する
- ・指示した作業や作業手順を見せられてもその通りに行わない、自分の判断で違う作業を行う
- ・同じ説明を繰り返し行っても理解できない
- ・危険予知ができない、夢中になると安全面に配慮した作業ができなくなる
- ・理解力が乏しい
- ・同時に2つまたは複数の作業を行うことができない
- ・指示通りの作業はできるが、考えて取り組む作業ができない
- ・板書を整理してノートにまとめることができない
- ・記憶が残らず、その日に理解していた/できていた内容が、次の日や週明け等一定時間がたつと、忘れてできなくなってしまう
- ・何度も同じ注意を受ける（注意された内容が理解できない）
- ・立体的空間把握ができない（作業方向や機械操作説明における左右の理解、水平垂直がまったくとれない、平面図と現物の関連性のある線が一致しない等）

一般校では、指導員や就職支援員等に障害特性の知識や障害者対応のスキルがないため、特配受講生への対応に苦慮しているとともに大きな負担になっており、また、受講生をサポートするための精神保健福祉士等の専門家についても、配置されていないか、配置されていても巡回の頻度が低く、研修の充実や精神保健福祉士等の専門家の配置及び充実が多く施設で望まれていることが明らかになった。

3. まとめ

3.1 指導員の人材育成について

今回の調査により、障害者訓練を担当することになった指導員の多くは、障害特性に関する知識や障害者への対応スキルを持たない状態で配属され、試行錯誤を重ねながら訓練等への対応力を高めている実態が明らかとなった。

また、一般校においても特配受講生の増加が課題となっており、指導員や就職支援員等は障害特性の

知識や障害者への対応スキルがない中で対応をせまられているため、大きな負担となっている現状が浮き彫りとなった。

以上を踏まえ、研究会成果として主に指導員に向けた以下の2つの研修を提案する。なお、障害者校だけではなく、一般校の指導員についても特配受講生に対応するために、指導員のキャリアパスの中で「障害者訓練基礎研修（仮称）」を受講し、そのスキルを身につける必要があると考える。

【障害者訓練基礎研修（仮称）】

障害者校への異動前や異動直後に、障害者訓練を担当する指導員として必要な知識と対応を身につけるための基礎研修

【障害者訓練スキルアップ研修（仮称）】

障害者校での指導業務期間をとおして、障害者訓練を担当する指導員として対応力向上をはかるためのスキルアップ研修

また、研究会では、アンケート等の調査結果から障害者訓練を担当する指導員として新たに必要となるスキルを分析し、機構の指導員が障害者校へ異動時に実施している部内向けの研修等も参考に、カリキュラム（表1）の提案を行った。また、研修は指導員の能力向上に資するための訓練であるため、職業大が実施していくことを併せて提案する。

表1 研修のカリキュラム案

学科の科目	実技の科目
障害者職業訓練原理	障害者個別指導実践実習
	障害者個別指導 マネジメント実践実習
障害者就労支援	障害者就労支援実践実習
	障害者職業訓練原理実践実習
障害者個別指導 マネジメント	

3.2 指導員免許と人材確保について

今回のアンケート調査では、障害者訓練を担当するための新たな免許職種の新設を要望する意見も見受けられたが、すべての指導員に障害者訓練に対応できるスキルが必要になっていることを踏まえると、新たな免許職種の新設ではなく、将来的には全

ての指導員が障害者訓練および特配受講生への対応に必要となる基礎知識を有することが必要であり、職業大が実施する指導員養成課程における障害者訓練に対応できるスキル習得のためのカリキュラム充実等が不可欠であるということを研究会として提案する。

次に指導員の人材確保についてであるが、指導員（テクノインストラクター）の継続的安定的な養成・確保のための施策のひとつとして、指導員免許の受験資格および免除資格の追加・拡大が平成30年4月から行われており、障害者訓練を担当するにあたりニーズはあるが取得が困難な免許職種についても、取得要件等の緩和が行われることを期待する。また、これらの施策により指導員の仕事が広く認知され、まずは指導員候補となる人材を確保した上で、指導員養成課程において障害者訓練および特配受講生への対応に必要となる基礎知識を付与していくことで、障害者訓練を担当する指導員の不足が解消できるものとする。

3.3 専門家等の配置について

今回、障害者や特配受講生に対して、開かれた職業訓練を追求していくためには、指導員だけでは限界があり、日常生活や就職支援の面でより高い専門性を持ったスタッフによる集団支援体制作りが急務であるという状況が明らかとなった。特に受講生のメンタル面をサポートする精神保健福祉士の要望は高く、障害者校については常駐、一般校については特配受講生の対応または指導員や就職支援員等の職員への助言をいただくために、週1回以上の巡回相談ができる配置基準の拡充が望まれる。

4. おわりに

本調査研究を通して、障害者訓練を担当する指導員とその取り巻く状況の把握と解決に向けての課題およびその対応策について取りまとめを行うことができた。本調査研究にご尽力をいただいた全国の施設等の関係者、研究会の委員等に感謝の意を表するとともに、今後、これらの課題を解決するための一歩を踏み出すことを厚生労働省や職業大に期待する。

編 ■ 集 ■ 後 ■ 記

今号の特集は、「障がい者および特別な配慮が必要な訓練生に対する職業訓練」でした。

現在、様々な個性を持つ訓練生が増えてきている中で、職業訓練をそれぞれの段階（特性把握・訓練組立・就職支援）での専門校の取り組み、職業訓練を実施する方の意識調査から見えてきた必要スキルの分析および支援ツールの整備と活用方法について、皆様の日頃模索されている対応の足掛かり（ヒント）となるような特集としてまとめさせていただきました。

次号の特集は「ものづくり人材の育成に向けた取り組み」を予定しております。各種競技大会、技能検定に向けた取り組み事例や、社会的関心の高い課題や製造現場での課題をテーマとした実習例の特集となりますので、この機会にぜひ皆様の取り組みを、本誌を通じてご紹介ください。ご投稿をお待ちしております。

【編集 井王】

職業能力開発技術誌 **技能と技術** 3/2021

掲 載 2021年9月
編 集 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
職業能力開発総合大学校 基盤整備センター
企画調整部 企画調整課
〒187-0035 東京都小平市小川西町2-32-1
電話 042-348-5075
制 作 システム印刷株式会社
〒191-0031 東京都日野市高幡1012-13
電話 042-591-1411

本誌の著作権は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が有しております。



技能と技術