

テーマ「障害者に対する職業能力開発」

副題 愛知障害者校における精神障害者等への支援強化策について

所属施設 愛知障害者職業能力開発校  
執筆者 前島 和雄

## 1 はじめに

平成 19 年度、厚生労働省は「特別支援障害者」の職業訓練のあり方に関する検討会を設置し、そこで『障害者校は、地域の障害者職業能力開発を担う中枢機関として、今後、特別支援障害者の受入れを促進し、これらの障害者に対する職業訓練のノウハウを蓄積し、更には普及していくことが社会的責務である』とされた。

愛知障害者職業能力開発校（以下「愛知障害者校」と言う）は、毎年増加していく特別な支援が必要な精神障害者（発達障害者を含み、以下「精神障害者等」と言う）の対応に、訓練上、生活指導上及び就職において課題が生じているのが実情であった。平成 22 年度から就職支援員、心理相談員を配置、平成 24 年度から精神障害者等対策検討会が行われ問題点を検討、平成 25 年度には精神障害者等を対象とする訓練科の新設を目指す案をまとめた。しかし、平成 26 年度は、既に一般訓練科に多数在籍する精神障害者等への支援策強化が急務であるとし、『精神障害者等の訓練生への支援強化検討委員会』を新たに設置、精神障害者等に有効に必要な訓練方法、指導体制及び就職支援等の検討実施を試み、それら事項について検証することとした。

本論文は、精神障害者等を対象とした訓練科を設置するのではなく、既存の訓練科内で精神障害者等と身体障害者が共に学ぶことができる訓練を目指し、平成 26 年度に愛知障害者校で精神障害者等の支援策として取組んだ事項の報告、そして支援の方向性について述べる。愛知障害者校での職業訓練のノウハウの蓄積が、少しでも社会に普及することがあれば幸いである。

## 2 愛知障害者校の訓練科及び入校状況について

愛知障害者校は昭和 27 年に愛知身体障害者公共職業補導所として開設、昭和 44 年に愛知身体障害者職業訓練校と改称、その後平成 5 年に現在の名称に改称され現在に至る。平成 10 年の施設改築とともにパソコン関連の訓練科を充実し、現在情報システム科、OA ビジネス科、CAD 設計科、デザイン科、そして知的障害者対象訓練の総合実務科の 5 科において障害者への職業訓練を実施している。総合実務科を除く 4 科は、身体障害者を対象とした科設定であったが精神障害者等の入校が進み、精神障害者等の入校者数は、平成 24 年度 22 人、25 年度 28 人、26 年度 38 人、27 年度 47 人と増加、現在総合実務科を除く 4 科の入校生の半数以上が精神障害者等であり、今後も更なる増加が予測される。

表 1 愛知障害者校 訓練科

| 訓練期間<br>(時間)     | 訓練科名               | 定員   |
|------------------|--------------------|------|
| 1 年<br>(1400 時間) | 情報システム科            | 20 人 |
|                  | OA ビジネス科           | 30 人 |
|                  | CAD 設計科            | 30 人 |
|                  | デザイン科              | 30 人 |
|                  | 総合実務科<br>(知的障害者対象) | 15 人 |

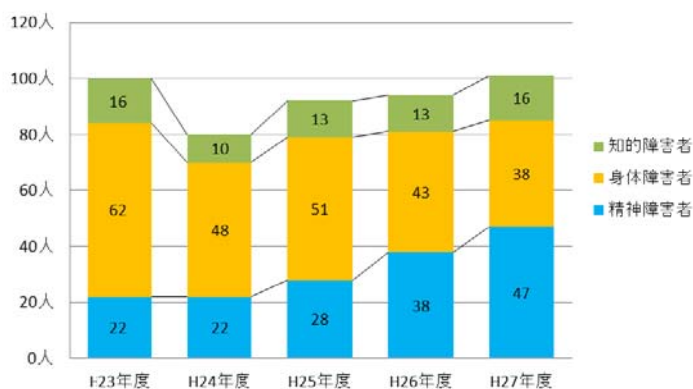


図 1 障害別入校状況

(重複障害者があるため入校者数と異なる)

## 3 精神障害者等の現状について

精神障害者等は、他身体障害者等訓練生と比べ家庭や訓練生間のトラブル、訓練や就職の悩みから不調を訴え欠席が増える傾向にあり、平成 24 年度の精神障害者等は、入校した 22 人中約 2 割、25 年度は 28 人中約 2 割が病気・自己都合で退校している。修了者においても、精神疾患による体調不良のために欠席が多く、修了に必要な出席時間を満たし修了しても就職に結びついた者は少ない。また、事業所等からの精神障害者等への求人極めて少なく、精神障害者等の雇用について極めて厳しい情勢にあり、効果的且つ体系的な就職支援の方

法が求められていた。

#### 4 精神障害者等の訓練生への支援強化検討委員会について

愛知障害者校における精神障害者等の訓練生に対する訓練及び支援等の強化策を検討し、精神障害者等の状況にあった校の運営を図り、精神障害者等の社会での自立を推進することを目的に検討委員会を設置した。検討会の座長（校長）のもと、構成委員により校の現状及び課題を洗い出し、それらを「状況の把握」、「訓練時での対応」及び「就職活動時への対応」に分類整理、それぞれに対する複数の支援強化策を立案した。

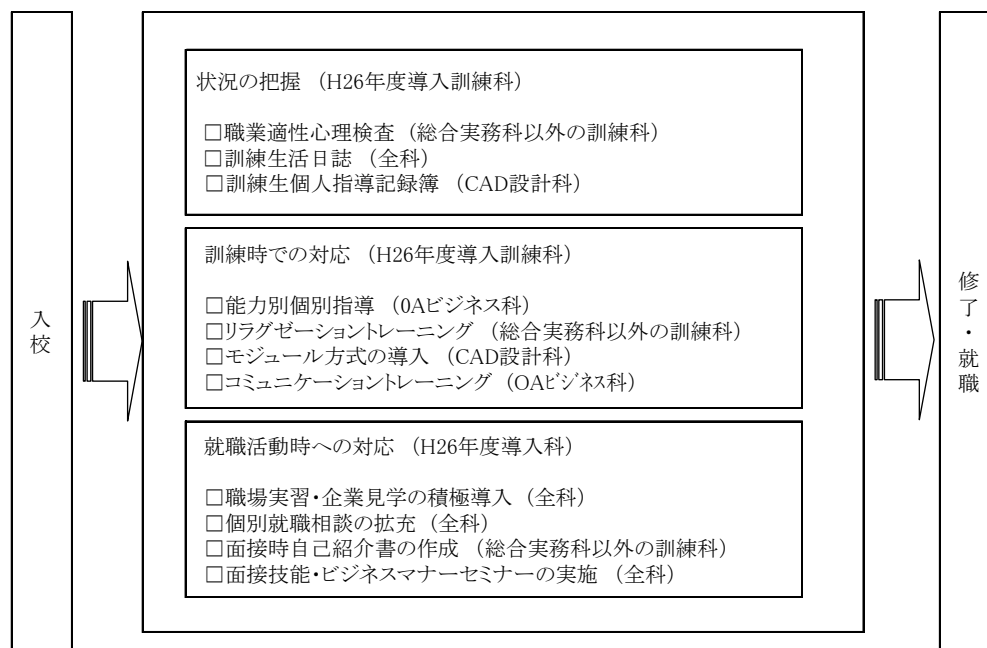


図2 精神障害者等への支援強化検討事項

#### 5 精神障害者等への支援強化策について

##### 5-1 状況の把握 (サポート体制等の取組み)

###### (1) 現状及び課題

- ・訓練生の中には不規則な生活習慣で訓練を受講することができない者や、入校後の生活に馴染めない者もいる。
- ・心理相談員、生活相談員が配置され訓練生の相談に応じているが、相談が一部訓練生に偏っている。
- ・訓練生全員に対する面談の時間を設けることができない。
- ・訓練生の指導・生活等に係る個別記録がされておらず、個別訓練生の障害特性や心的状況把握が不十分である。
- ・身体障害の訓練生の中には精神疾患を有する者もいると思われる。
- ・安定した生活習慣が身につけておらず生活リズムが乱れている訓練生がいる。
- ・他人との人間関係がうまく構築できない者がいる。

###### (2) 支援強化策

###### ① 職業適性心理検査の実施

公益財団法人 愛知県労働協会 事業課職業適性検査グループが行う能力検査と性格検査を実施した。これにより、訓練生が個人の理解や適性職種を理解を図るなど自己の能力特徴を理解することを促進し、キャリアプラン等に役立て、また指導員が訓練生の性格や能力特徴を知ることにより、訓練指導、生活指導及び

就職支援活動に活かすものとする。(総合実務科を除く全科で平成26年12月実施)

ア 能力検査(一般職業適性検査)

仕事を遂行する上で必要な7種類(知的能力・言語能力・数理能力・書記的知覚・空間判断力・形態知覚・運動共応)を判定する。

イ 性格検査(矢田部ギルフォード性格検査)

性格を「情緒安定」「社会的適応」「衝動性」「内省性」「主導性」等の12の性格特性を捉える。

② 訓練生活日誌の記入

一日の訓練終了時に、訓練生が、睡眠時間、睡眠の質、服薬チェック、日中の気分、訓練の理解度、自由記入欄等の項目で、パソコン上でアンケート形式の日誌を記載、訓練生がパソコンから入力したものはExcel形式で全て取りまとめられ、それを指導員等職員が毎日確認をするシステムを構築した。訓練指導員・生活指導員は、日誌から訓練生の日々の状況の把握に務め、訓練生との連絡ツールとして役立てるとともに、不調者への早期対応、能力別の訓練カリキュラム案を作成等、精神障害者等訓練生への支援に役立てる。また、訓練生は訓練生活日誌の記入により一日の生活・気分を振り返り、自己理解の促進を図る。(総合実務科を除く全科にて平成26年10月から実施)

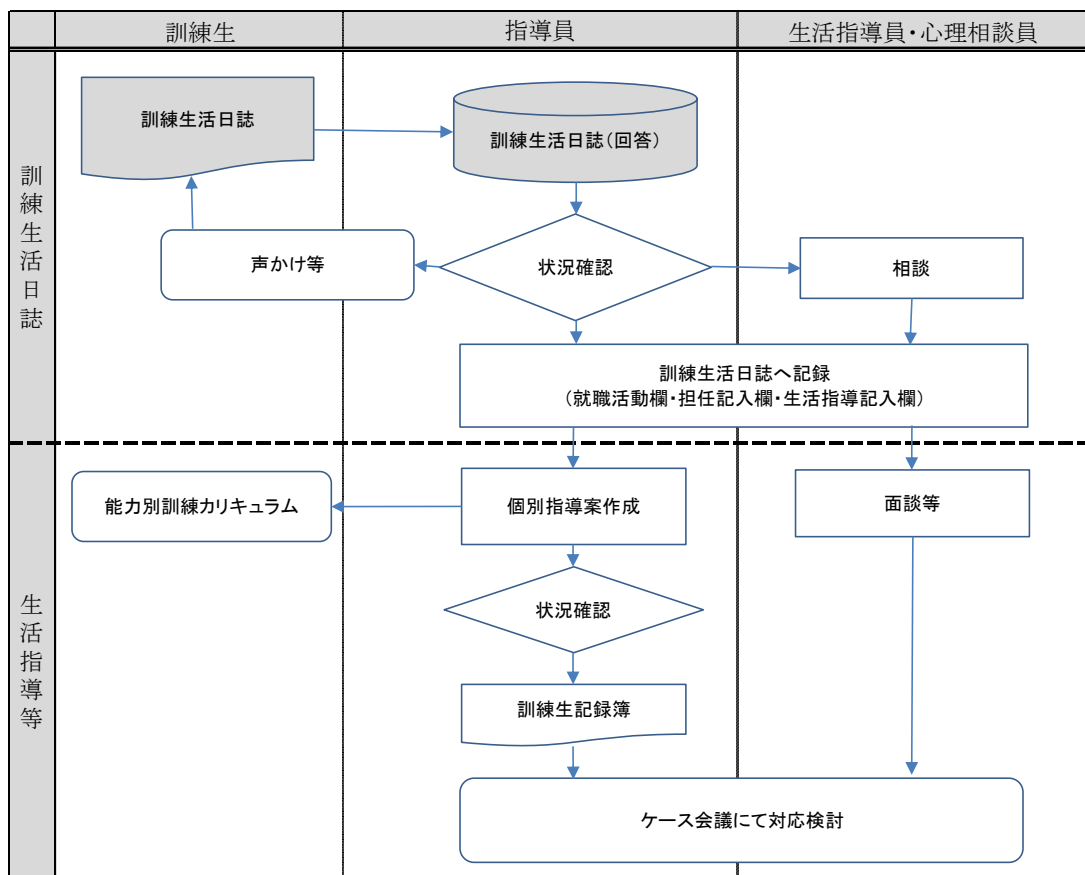


図3 訓練生活指導の流れ

**訓練生活日誌【CAD設計科】**  
\*必須

訓練生番号\*  
[ ]

秘密のニックネーム\*  
[ ]

日付け\*  
月 [ ] 日 [ ]

出席状況\*  
[ ]

就寝時間\*  
時 [ ] : 分 [ ]

起床時間\*  
時 [ ] : 分 [ ]

眠った感じ・目覚めた感じ\*  
[ ]

服薬  
服薬がない場合はチェックされません。  
 定期服薬  
 その他の服薬

**訓練は\***  
1:まったく分からない 2:わからない 3:やや理解できた 4:理解できた 5:大変理解できた  
 1 2 3 4 5

**体調は\***  
1:悪い 2:少し悪い 3:普通 4:少し良い 5:大変良い  
 1 2 3 4 5

**気分は\***  
1:悪い 2:少し悪い 3:普通 4:少し良い 5:大変良い  
 1 2 3 4 5

気になっていることは  
[ ]

自由記入欄  
[ ]

図4 訓練生活日誌（訓練生用）

|     | A          | B     | C         | D     | E    | F        | G       | H            | I      | J   | K   | L   | M       | N   | O    | P     |
|-----|------------|-------|-----------|-------|------|----------|---------|--------------|--------|-----|-----|-----|---------|---|------|-------|
| 1   | タイムスタ      | 訓練生番号 | 秘密のニックネーム | 日付け   | 出席状況 | 就寝時間     | 起床時間    | 眠った感じ・目覚めた感じ | 服薬     | 訓練は | 体調は | 気分は | 気になっていく | 自由記入欄   | 就職活動 | 担任記入欄 |
| 572 | 2014/11/17 | 30**  | taro      | 11-17 | 出席   | 9:00 AM  | 5:15 AM | あまり眠れなかった    | 定期服薬   | 4   | 2   | 3   | 就職      | 最近、就職の事を考える事が多いです。自分の中では、フルパートでもいいかなと考えています。まだ体調も良くないので、ボチボチ探先簿より面が変わりました。行動が不審でしたら声をかけてください。                     |      |       |
| 573 | 2014/11/17 | 31**  | hanako    | 11-17 | 出席   | 11:30 PM | 5:00 AM | よく眠れた        | その他の服薬 | 3   | 3   | 3   |         | いつも平常心ですが...  |      |       |
| 574 | 2014/11/17 | 32**  | 豊川        | 11-17 | 出席   | 1:00 AM  | 7:00 AM | あまり眠れなかった    | 定期服薬   | 3   | 3   | 3   |         |   |      |       |
| 575 | 2014/11/17 | 33**  | 次郎        | 11-17 | 出席   | 11:00 AM | 7:00 AM | まあまあ眠れた      |        | 3   | 3   | 3   |         |   |      |       |
| 576 | 2014/11/14 | 36**  | サブろう      | 11-14 | 出席   | 12:00 AM | 6:30 AM | まあまあ眠れた      | 定期服薬   | 3   | 3   | 3   | 就職      | 大変個人的なことですが、最近本来の自分でない行動が多いように思えます。どうしちゃったんでしょうか？興味があればいいが、なかなかそんな会社にあえない。今より生きがいを感じて生活できると感じれば、就職にもっと前向きなイメージです。 |      |       |
| 577 | 2014/11/14 | 35**  | わんちゃん     | 11-14 | 出席   | 12:30 AM | 5:30 AM | あまり眠れなかった    |        | 3   | 3   | 3   | 就職      |   |      |       |

図5 訓練生活日誌（指導員確認用）

### ③ 訓練生個人指導記録簿の作成

訓練生の指導記録については訓練生指導要録があるものの、入校からの日々の訓練や就職に係る事柄についての記録がとられていないのが現状であり、また、訓練指導員、就職支援員、生活指導員、心理相談員の活動において情報が共有されず、効果的な指導体制とは言えない状況にあった。そこで訓練状況、就活状況、生活指導状況等について、訓練生毎の指導記録を作成することとし、情報を一元化し共有する。これにより訓練生毎の指導案の作成と、生活指導及び就職支援の情報の基として役立てる。平成27年度に全科で実施を目標に、26年度はCAD設計科で試行した。(CAD設計科にて平成26年10月から実施)



## ② モジュール訓練の実施

実技訓練課題を細分化し、モジュール形式の訓練法とした。訓練生の進捗に合わせ、個別にスモールステップによる課題を与え訓練を進めていく。平成26年度CAD設計科で試行する。訓練生の技能レベルが明確になるとともに、訓練生各人に合わせた課題設定を行うことにより訓練生の心的ストレスの軽減にも繋がる。

(CAD設計科にて平成26年10月から実施)

## ③ リラクゼーショントレーニングの実施

精神障害者等の心的ストレスの軽減の一つとして筋弛緩法による運動は有効とされる。身体の疲れや緊張を取ることで、気持ちや体調の状態を安定に導き、コンディションを整えることを目的に、主にピラティスと呼ぶストレッチ、軽度な体幹トレーニング及び呼吸法などの軽運動を行った。ピラティスとは負傷兵のリハビリとして考案されたトレーニングで、精神的に安定した気持ちになるなどストレス解消に効果を持つエクササイズと言われる。(総合実務科を除く全科にて平成26年11月、平成27年1月、2月に1h×3回の計3hを実施)



図7 リラクゼーショントレーニングの様子

## ④ コミュニケーショントレーニングの実施

事業所等から求められる就労するための能力に、コミュニケーション能力があげられる。精神障害者等だけではなく、身体に障害のある訓練生にも人との関わり合いやコミュニケーションが苦手とする者も多い。コミュニケーション能力を向上させるため、挨拶の大切さやビジネスマナーから学び、多くの事例から社会生活の厳しさ、人間関係の難しさを理解させ、自らが解決していける力を身につけていくこととした。平成26年度はOAビジネス科で試行した。(OAビジネス科にて平成26年5月から10月までに4h×4回/月を計80h実施)

## 5-3 就職活動への対応

### (1) 現状及び課題

- ・人との対応や電話対応を嫌い、できる仕事が限られてしまうことがある。
- ・無表情だったり愛想がなかったりし、暗い表情をしている者がいる。
- ・校からの就職先開拓、事業所等への説明、実習の付き添いなどが必要である。
- ・精神障害者等の対応をどうすればよいか分からない事業所等が多い。
- ・精神障害者等の求人は少なく、広く事業所等の理解が必要である。
- ・訓練生のレベルが求人事業所等の要求レベルに達していないため、求人を活かさきれない。
- ・訓練生の希望と求人が合わない。

### (2) 支援強化策

#### ① 職場実習の実施

愛知障害者校では、「愛知県高等技術専門校等インターンシップ実施要領」により平成19年度から事業所等へ訓練生を派遣しインターンシップを実施してきたが、インターンシップの目的は、「産業社会の実践的な技術や知識・情報に触れることにより、技能習得意欲の増進と就業意欲の向上を図ること」としていることから、これを「産業社会の実践的な技術や知識・情報に触るとともに、職場体験を通じて事業所等と訓練生

との相互理解を深め、障害者雇用の一層の促進すること」を目的とした愛知障害者校独自の職場実習制度を策定、精神障害者等を始めとする障害のある訓練生への雇用促進を図るものとし積極的に職場実習を進めた。また、事業所等からの実習の評価を、ジョブ・カード様式4にて実施している。(全科にて平成26年7月から実施)

表2 「愛知県高等技術専門学校等インターンシップ実施要領」と「職場実習実施要領」の比較

|   | 「愛知県高等技術専門学校等インターンシップ実施要領」に係る課題・問題点                                 | 「職場実習実施要領」での変更点          |
|---|---|--------------------------|
| 1 | 現在の社会通念上、覚書を取り交わす必要があるといえる。インターンシップ実施時に、事業所等から覚書の取り交わしを求められることがあった。 | 事業所等と覚書を取り交わす。           |
| 2 | 必要と思われる以上の様式が定められ、実施において事務が煩雑になっている。記述項目が多く、事業所等に実施上の負担になっている。      | 様式を見直し簡素化する。             |
| 3 | 実施期間が原則として10日以内と定めているため、事業所等が求める長期の実習に対応できない。                       | 実施期間を原則として20日以内とする。      |
| 4 | 実習の評価が行われていない。  | ジョブ・カード様式4により評価する。       |
| 5 | 派遣先事業所等について関連科目以外の事業所等での実習をすることができない。                               | 訓練科にとらわれず柔軟に派遣をできるようにする。 |

**II 職務遂行のための基本的能力** (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載)  
**A: 常にできている B: 大体できている C: 評価しない 「評価を行わなかった」場合は/ (斜線) でC欄を消す**

| 能力ユニット                               | 自己評価 |   |   | 企業評価 |   |   | 職務遂行のための基準                                 |
|--------------------------------------|------|---|---|------|---|---|--|
|                                      | A    | B | C | A    | B | C |  |
| 働く意識と取組 (自らの職業意識・勤労観を持ち職務に取り組む能力)    |      |   |   |      |   |   | (1) 法令や職場のルール、慣行などを遵守している。                 |
|                                      |      |   |   |      |   |   | (2) 出勤時間、約束時間などの定刻前に到着している。                |
|                                      |      |   |   |      |   |   | (3) 上司・先輩などからの業務指示・命令の内容を理解して従っている。        |
|                                      |      |   |   |      |   |   | (4) 仕事に対する自身の目的意識や思いを持って、取り組んでいる。          |
|                                      |      |   |   |      |   |   | (5) お客様に納得・満足していただけるよう仕事に取り組んでいる。          |
| 責任感 (社会の一員としての自覚を持って主体的に職務を遂行する能力)   |      |   |   |      |   |   | (1) 一旦引き受けたことは途中で投げ出さず、最後までやり遂げている。        |
|                                      |      |   |   |      |   |   | (2) 上司・先輩の上位者や同僚、お客様などとの約束事は誠実に守っている。      |
|                                      |      |   |   |      |   |   | (3) 必要な手続や手間を省くことなく、決められた手順どおり仕事を進めている。    |
|                                      |      |   |   |      |   |   | (4) 自分が犯した失敗やミスについて、他人に責任を押し付けず自分で受け止めている。 |
|                                      |      |   |   |      |   |   | (5) 次の課題を見据えながら、手がけている仕事に全力で取り組んでいる。       |
| ビジネスマナー (円滑に職務を遂行するためにマナーの良い対応を行う能力) |      |   |   |      |   |   | (1) 職場において、職務にふさわしい身だしなみを保っている。            |
|                                      |      |   |   |      |   |   | (2) 職場の上位者や同僚などに対し、日常的な挨拶をきちんと行っている。       |
|                                      |      |   |   |      |   |   | (3) 状況に応じて適切な敬語の使い分けをしている。                 |
|                                      |      |   |   |      |   |   | (4) お客様に対し、礼儀正しい対応 (お辞儀、挨拶、言葉遣い) をしている。    |
|                                      |      |   |   |      |   |   | (5) 接客時、訪問時などに基本的なビジネスマナーを実践している。          |
| <b>(総評・コメント)</b>                     |      |   |   |      |   |   |  |

**III 専門的事項** (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載) (評価基準の出所: )  
**A: 常にできている B: 大体できている C: 評価しない 「評価を行わなかった」場合は/ (斜線) でC欄を消す**

| 能力ユニット           | 自己評価 |   |   | 企業評価 |   |   | 職務遂行のための基準                              |
|------------------|------|---|---|------|---|---|---|
|                  | A    | B | C | A    | B | C |   |
| 3D-CADの基本操作      |      |   |   |      |   |   | (1) 第三角法を理解できる。                         |
|                  |      |   |   |      |   |   | (2) 簡単な投影図を描くことが出来る。                    |
|                  |      |   |   |      |   |   | (3) 技能検定機械製図3級水準の図面を理解できる。              |
|                  |      |   |   |      |   |   | (4) JISによる製図通則を理解している。                  |
|                  |      |   |   |      |   |   | (5) 3D-CAD (CATIA V0) のモデリング操作ができる。     |
|                  |      |   |   |      |   |   | (6) 3D-CAD (CATIA V0) による2D図面を描くことができる。 |
|                  |      |   |   |      |   |   | (7)                                     |
|                  |      |   |   |      |   |   | (8)                                     |
|                  |      |   |   |      |   |   | (9)                                     |
|                  |      |   |   |      |   |   | (10)                                    |
| <b>(総評・コメント)</b> |      |   |   |      |   |   |   |

図8 職場実習評価書の一部 (ジョブ・カード様式4)



## ② 自己紹介書の作成

就職活動を行う場合、履歴書と職務経歴の提出が一般的であるものの、精神障害者等は身体の障害ではないがゆえに事業所等へ障害や配慮事項について理解されにくい、見えない障害である。そこで、独立行政法人 高齢・障害者・求職者雇用支援機構の自己紹介状を基に様式を作成、障害や配慮事項について記した書類を訓練生の就職活動に活用するように指導した。(全科にて平成26年8月から実施)

|  |    |    |    |    |
|--|----|----|----|----|
| 平成27年〇〇月〇〇日  |    |    |    |    |
| <b>自己紹介書</b>   |    |    |    |    |
| <b>【氏名】</b><br>〇〇 〇〇 (〇〇〇〇 〇〇〇〇)   |    |    |    |    |
| <b>【生年月日】</b><br>平成〇年〇月〇日生 (〇〇歳)   |    |    |    |    |
| <b>【職業訓練歴】</b><br>平成26年 4月 愛知障害者職業能力開発校 〇〇科 入校<br>平成27年 3月 愛知障害者職業能力開発校 〇〇科 修了見込み  |    |    |    |    |
| <b>【職業受講状況】</b>  |    |    |    |    |
| ・訓練内容：機械に関する学科と機械製図の技能習得を目指す   |    |    |    |    |
| ・出席状況 平成27年6月末現在   |    |    |    |    |
|  | 4月 | 5月 | 6月 | 計  |
| 訓練日数   | 16 | 17 | 22 | 53 |
| 出席   | 16 | 17 | 22 | 53 |
| 欠席   | 0  | 0  | 0  | 0  |
| 遅刻   | 0  | 0  | 0  | 0  |
| 早退   | 0  | 1  | 0  | 1  |
| <b>【障害名】</b>   |    |    |    |    |
| ※障害等級、障害原因、通院状況、服薬状況等記入できるものについては記入し、身体、精神状況等配慮が必要な事項があれば記入する。   |    |    |    |    |
| 例. 平成〇〇年〇月〇〇日 精神障害者保健福祉手帳〇級 統合失調症<br>月に一回通院 (〇〇心療内科通院)<br>抗精神病薬 (エビリファイ 6mg) を朝に服薬   |    |    |    |    |
| 大学2年の時に統合失調症が発症し、大学を中退しました。発症当時は、思い込みによる恐怖感などの症状がありましたが、その後の治療と服薬により病気が安定しています。現在、愛知障害者職業能力開発校では風邪による早退が1日あるものの、規則正しい生活リズムの中、訓練を受講しています。障害から、大きなストレスに弱く慣れない場面での対応や判断にやや弱いところがありますが、日常生活で困るようなことはありません。 |    |    |    |    |
| <b>【就職にあたって】</b>   |    |    |    |    |
| ※就職に向けての意気込み等、自分のアピールすることを記入する。  |    |    |    |    |
| 例. 現在は愛知障害者職業能力開発校 〇〇科にて日々努力し、積極的に訓練へ取り組んでいます。この経験を活かし、貴社業務においても、常に向上心を持ち前向きに取り組んでいきたいと思っております。  |    |    |    |    |

図9 自己紹介書

## ③ 個人別就職相談・面接技能・ビジネスマナー等のセミナーを開催

### ア 個人別就職相談・面接技能の開催

訓練生が就職活動を行うにあたり、キャリアカウンセラー資格を有する外部講師による履歴書の書き方、面接準備の仕方や面接時の注意などの個人指導や、就職への取り組み姿勢からキャリアアップなど訓練生一人ひとりに合わせた具体的なアドバイスを行った。(全科にて平成26年5月29日、6月13日、6月20日、平成27年1月20日、1月26日実施)

### イ 就職支援セミナーの開催

障害がある訓練生にとって、自らのキャリアにおける労働の目的や意味を認識したうえで、自立した社会活動を目指し就労することが望ましく、そのため訓練生が目的意識を持って今後の訓練や就職活動を行うよう障害者のエンプロイアビリティ (雇用されるための能力) に係るセミナーを開催した。(全科にて平成26年12月4日実施)

## 6 効果検証について

効果検証は、支援強化について、その効果を状況の把握、訓練方法、就職支援に分析し、今後の支援展開の基礎資料とすること等を目的として訓練生と指導員へアンケートを実施（平成27年2月12日）、身体・精神障害の退校者の状況、職場実習制度の実施数及び就職者状況を前年度と比較することより、全体を通じての評価とした。

評価は、アンケートでA：大きな効果があった(5点) B：やや効果があった(4点) C：普通(3点) D：あまり効果がなかった(2点) E：全く効果がなかった(1点)として、集計のうえ平均を求め、その結果を、A4.2～5点、B3.4～4.2点未満、C2.6～3.4点未満、D1.8～2.6点未満、E1～1.8点未満としている。

### (1) 状況の把握（サポート体制等の取り組み）

#### ① 職業適性心理検査の実施

実施時期が12月と入校から遅い時期に行ったため、訓練生及び指導員から「実施時期を入校時して欲しい」など実施を早める意見が多く上がった。良い検査結果を得られなかった訓練生からは、「自信がなくなる」などの意見があり、アンケート結果の評価が下がる傾向にあった。精神障害者等の訓練生、特に発達障害者は、自己の能力を過大に評価したり、逆に過小評価してしまうことがある。自己の能力を正しく知ることは必要なことであり、それにより適切な就職を行うことができるといえる。また、指導員等も訓練生の適性検査・性格検査から訓練生をより理解し、訓練、生活指導及び就職活動に活用ができることが確認できた。しかしながら障害特性や職業適性については、検査結果だけで全てを判断できるものではない。訓練を通じ個々を見つめ、訓練生の可能性を見出すことを忘れてはならない。

表3 職業適性検査・性格検査に対するアンケート結果と評価

|      | 訓練生  | 指導員   |     |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|------|--|---|-----|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 評価   | C [3.2点]   | B [3.9点]  |     |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 結果   | <table border="1"> <caption>訓練生アンケート結果</caption> <thead> <tr> <th>評価</th> <th>回答数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p>実施者 訓練生 46名 回答数 46件<br/>(情報システム・OAビジネス・CAD設計・デザイン科)</p> | 評価  | 回答数 | A | 6 | B | 16 | C | 6 | D | 0 | E | 2 | <table border="1"> <caption>指導員アンケート結果</caption> <thead> <tr> <th>評価</th> <th>回答数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>実施者 指導員 10名 回答数 10件<br/>(情報システム・OAビジネス・CAD設計・デザイン科)</p> | 評価 | 回答数 | A | 5 | B | 1 | C | 2 | D | 2 | E | 0 |
| 評価   | 回答数  |   |     |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| A    | 6  |   |     |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| B    | 16   |   |     |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| C    | 6  |   |     |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| D    | 0  |   |     |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| E    | 2  |   |     |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 評価   | 回答数  |   |     |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| A    | 5  |   |     |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| B    | 1  |   |     |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| C    | 2  |   |     |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| D    | 2  |   |     |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| E    | 0  |   |     |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 主な意見 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 性格も評価できることがあり良い。</li> <li>・ 受ける機会もなく自分を知ることができた。</li> <li>・ 自分に自信を無くす人もいるかもしれない。</li> <li>・ 効果はあるものの、入校時に実施してもらった方が早めに就職の目標ができていたのではないかとと思う。</li> <li>・ 客観的に能力、性格を自己分析できた。</li> <li>・ 結果が悪くて傷ついた。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年度初めに実施すれば、その後の訓練指導等に活用できると思う。</li> <li>・ 訓練生の性格・能力が把握でき、指導に活用できる。</li> <li>・ E評価ばかりの低い評価で適性が分からない。訓練生の自己認知にはなるが、意欲を失う危険性がある。</li> </ul> |     |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |

## ② 訓練生活日誌の記入

訓練生全員に対する面談の時間を設けることができない現状の中、訓練生活指導により、不調者等を絞り込んで面談をするようになった。普段声にして不調を訴えることができない者から日誌の記載により早期の対応を図ることができるようになった。一部訓練生に偏りがちになりやすい心理相談員、生活相談員への相談についても日記により対応を効果的に行うことができるようになってきている。また、訓練への理解度を参考に個別カリキュラム案の基礎とすることができている。

表4 訓練生活日誌に対するアンケート結果と評価

|      | 訓練生   | 指導員   |
|------|---|---|
| 評価   | B [3.8点]  | B [3.9点]  |
| 結果   | <p>実施者 訓練生 46名 回答数 46件<br/>(情報システム・OAビジネス・CAD設計・デザイン科)</p>  | <p>実施者 指導員 10名 回答数 10件<br/>(情報システム・OAビジネス・CAD設計・デザイン科)</p>  |
| 主な意見 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・日々の状況を把握できるので良いと思う。</li> <li>・口で伝えることが苦手なのでありがたい。</li> <li>・パソコンでの訓練日誌は大変良い。他の訓練生に見られない。</li> <li>・睡眠時間など個々の情報を伝えるので良かった。</li> <li>・気になったことを記入できるので良いと思う。</li> <li>・日誌は見た目では分からない心の在り方を自分でも見つめ直すことができていると思う。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・欠席が多い訓練生は状況が把握しにくくなってしまった。</li> <li>・不調が疑われる者の早期の対応ができた。</li> </ul> |

## ③ 訓練生個人指導記録簿の作成

CAD設計科で試行をした個別指導記録簿については、平成27年度全科で実施をしている。訓練生個人指導記録簿を基に指導員・生活指導員・就職支援員・心理相談員との連携を深め、訓練生の支援を強化している。生活指導や就職等の情報が一元化され効率化している。

表5 訓練生個人指導記録簿に対するアンケート結果と評価

|      | 指導員  |
|------|--|
| 評価   | B [3.9点]   |
| 結果   | <p>実施者 指導員 10名 回答数 9件<br/>(情報システム・OAビジネス・CAD設計・デザイン科)</p>                                |
| 主な意見 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練生の状況を記録することにより指導員等の状況把握を統一することができる。</li> </ul> |

## (2) 訓練時での対応

### ① 習得度別個人指導の実施

習得度別個人指導については、分からないところをピンポイントで指導でき、集合訓練ではできないきめ細かい指導が可能であると同時に、訓練生本人が何がわかって何がわからないのかに気づきやすい。訓練生は、訓練を理解できることで自信につながりさらに次のステップへのやる気が増していった。しかしながら、別室での訓練を行うため指導員の負担が大きく、また個々の課題が違うため少人数での実施なら可能であるが、ある程度人数が増えると対応しきれないことがあった。個人指導は訓練習得の最も効果的な方法の一つではあるが、実施する教科、指導体制、指導方法によって難しい場合もあり検討していく必要がある。また、個人指導をしなければならないのは、集合訓練での指導方法、カリキュラムにも問題があると思われるので、集合訓練での効果的な指導方法等を再検討する必要がある。

表6 習得度別個人指導に対するアンケート結果と評価

|      | 訓練生                                      | 指導員   |
|------|--|---|
| 評価   | B [4.1点]                                 | B [4.1点]  |
| 結果   | <p>実施者 訓練生 15名 回答数 15件<br/>(OAビジネス科)</p> | <p>実施者 指導員 10名 回答数 9件<br/>(情報システム・OAビジネス・CAD設計・デザイン科)</p> |
| 主な意見 | ・リラックスして受講することができた。                      | ・個別能力を養うことができる。   |

### ② モジュール訓練の実施

訓練の進捗度に合わせた課題を示して訓練を進めることについては、訓練生の課題の管理方法が難しくなるものの、各訓練生の能力に合わせた技能を授けることが可能となり、より短期でより高い技能を習得できる。反面、個々の技能習得度が異なるようになってしまうため、訓練生の修了時の訓練仕上がりが大きくこととなり、訓練目標を明確に定めることができなくなってしまう部分もあるが、自己能力の理解を促すことにもつながり、効果的な訓練方法であるといえる。

表7 モジュール訓練実施に対するアンケート結果と評価

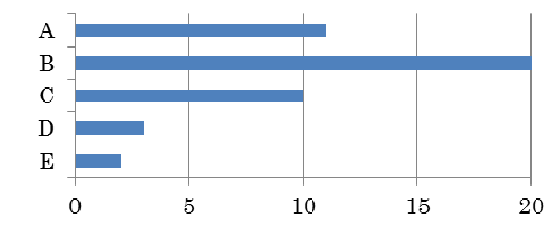
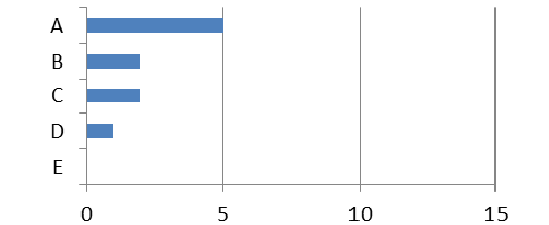
|    | 訓練生                                   | 指導員   |
|----|---------------------------------------|---|
| 評価 | A [4.4点]                              | B [4.1点]  |
| 結果 | <p>実施者 訓練生 9名 回答数 9件<br/>(CAD設計科)</p> | <p>実施者 指導員 10名 回答数 8件<br/>(情報システム・OAビジネス・CAD設計・デザイン科)</p> |

|             |   |  |
|-------------|---|--|
| <p>主な意見</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・個々に理解を深めることができるので良いと思う。焦りが無いしありがたい。</li> <li>・せっかちな自分にはぴったり。同じペースだとあきてしまうから。</li> <li>・一人ひとりに合った授業であり、分かり易くこれからも続けて欲しい。</li> <li>・個人のペースに合わせてできるのでいいと思うが、周りのペースより遅いと焦るかと思う。理解できるときに目標を「1日〇〇まで」とすると達成感が増すと思う。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練科目ごとに細かい区切りを入れることで、訓練の習得が分かり易くとっても有効である。</li> <li>・訓練意欲が向上する。</li> </ul> |
|-------------|---|--|

### ③ リラクゼーショントレーニングの実施

軽運動により体に軽いストレスを与えることにより、心的ストレスの軽減を図ることができたと多くの訓練生から評価を得ている。しかしながら、車椅子を利用する下肢障害者や半身に麻痺ある障害者の一部には心的ストレスを与えてしまう可能性もあるため、今後はトレーニング内容等の実施方法について検討をする必要がある。

表8 リラクゼーショントレーニングに対するアンケート結果と評価

|      | 訓練生   | 指導員  |
|------|---|--|
| 評価   | B [3.8点]  | B [4.1点]   |
| 結果   |  <p>実施者 訓練生 46名 回答数 46件<br/>(情報システム・OAビジネス・CAD設計・デザイン科)</p>  |  <p>実施者 指導員 10名 回答数 10件<br/>(情報システム・OAビジネス・CAD設計・デザイン科)</p>  |
| 主な意見 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・体が軽くなった。リラックスできた。</li> <li>・楽しい。とても落ち着くので良かった。</li> <li>・パソコンを使っての勉強と体を動かさないのも非常に良いと思う。良い気分転換になった。</li> <li>・面倒と思ったが終わればスッキリ良い気分だった。</li> <li>・普段動かさない筋肉を動かし知識だけでなく実践し体感できるので非常に良い。</li> <li>・やりたくない人もいるのでは。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練生の心身のバランスが取れ、その後の訓練に集中できるようになったと思われる。</li> <li>・体力づくりが学べる。</li> <li>・ストレスが軽減し、訓練に集中できたと思う。</li> <li>・運動を嫌ったり、集団での運動にストレスを感じる訓練生もいる可能性がある。</li> </ul> |

### ④ コミュニケーショントレーニングの実施

訓練生からは、C評価が多いもののコミュニケーションの大切さを学んだとの声が上がっている。平成26年度は総訓練時間が80時間とやや長く、基礎的な能力から専門的なコミュニケーションスキルまでの内容であった。平成27年度は習得目標を見直し、26年度OAビジネス科で行ったトレーニングを参考にビジネスマ

ナー等の基礎的なコミュニケーションに絞込み、全科で短時間での実施を行っている。

表9 コミュニケーショントレーニングに対するアンケート結果と評価

|      | 訓練生  | 指導員   |
|------|--|---|
| 評価   | B [3.7点]   | B [3.8点]  |
|      | <p>実施者 訓練生 18名 回答数 15件<br/>(OAビジネス科)</p>   | <p>実施者 指導員 10名 回答数 8件<br/>(情報システム・OAビジネス・CAD設計・デザイン科)</p>   |
| 主な意見 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・人間関係が正しく理解ができて良かった。</li> <li>・今さら聞けない言葉づかいも学べて良かった。</li> <li>・電話の仕方などのビジネスマナーを学べて良かった。就職してとても役立つと思う。</li> <li>・勉強になったことを会社に活かしていきたい。</li> <li>・個々の生徒のコミュニケーションに対する意識が違いすぎるため、対象者を絞らないと講義の内容がぼけてしまう。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・必要な内容ではあるが、苦手な人には厳しい。実践的で易しい内容の方が良い。</li> <li>・就職支援の中で人間関係の認識が大切である。</li> <li>・効果は認められたが総時間数が 80 時間と長く改善が求められる。</li> <li>・社会経験も多く、コミュニケーションに長けた訓練生もいる。</li> </ul> |

### (3) 就職支援

#### ① 職場実習の実施

インターンシップ実施要領を見直し、職場実習制度にすることで、訓練生の事業所等への受入れが促進され、特に精神障害者等の職場実習が大きく増加し精神障害者等の雇用の機会が増えることとなった。訓練生が実際の仕事を体験し成長するだけでなく、事業所等には障害を理解され、双方のマッチングの機会を持つことができた。また、ジョブ・カード様式を取り入れることにより、訓練生は実習終了後に実習先事業所等から実習の評価を受けている。発達障害者は一般的にコミュニケーションに障害あるものと言われるが、発達障害者の訓練生を受入れた事業所等からの評価は、意外にもコミュニケーションに優れているとされることもあり訓練生の大きな励みにもなったという事例もあった。訓練生のアンケートでは全訓練生が実習へ参加していないため C 評価が多いものの、職場実習経験者からは高い評価を得ている。職場実習は極めて有効な就職支援の手段であり、今後も更に積極的に実施を進める。

表 10 職場実習に対するアンケート結果と評価

|      | 訓練生  | 指導員  |
|------|--|--|
| 評価   | A [4.3点]   | A [5.0点]   |
|      | <p>実施者 訓練生 46名 回答数 40件<br/>(情報システム・OAビジネス・CAD設計・デザイン科)</p>   | <p>実施者 指導員 13名 回答数 13件<br/>(全科)</p>  |
| 主な意見 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・実際に現場を知ったことにより、訓練の理解も深まった。働くことの責任感を知ることができた。</li> <li>・実際の仕事内容を知れ、自分が働いていけるか判断することができるので良いと思う。</li> <li>・職場実習へ行き、実際の業務などができて良かった。自分に足りないことも多少理解できた。</li> <li>・活用すれば、職場の雰囲気分かかって良いと思う。</li> <li>・利用していないので分からない。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場実習をすることにより、自信と意識の向上を図ることができ、非常に有効である。ミスマッチが減る。</li> <li>・実際の評価により自信がつく。</li> <li>・訓練生の職業特性を知る良い機会となっている。</li> <li>・事業所等から訓練生の評価を受けたことにより、訓練生の自信に繋がった。</li> </ul> |

② 自己紹介書の作成

自己紹介書は、事業所等へ精神障害について理解をしていただき雇用の促進を促すだけでなく、訓練生が改めて自己の障害について認知する機会を与えることができた。訓練生のアンケートにおいては、他支援策の中で最も高い評価値を得ている。今後は、平成26年度様式を基に各科担当指導員が訓練生の所見を記入しジョブ・カード キャリア・コンサルタント登録番号を記すことを検討する。これより、事業主へ信頼と安心を与え、より効果的に訓練生の紹介を図ることができるものとする。

表 11 自己紹介書に対するアンケート結果と評価

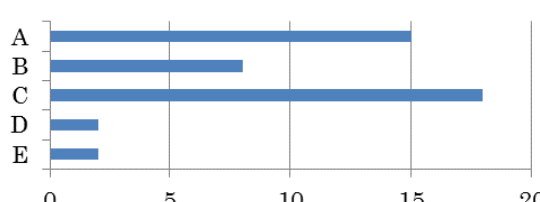
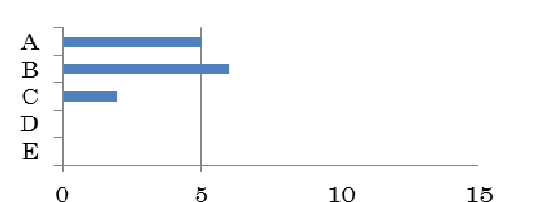
|      | 訓練生  | 指導員   |
|------|--|---|
| 評価   | A [4.4点]   | B [4.1点]  |
| 結果   | <p>実施者 訓練生 46名 回答数 46件<br/>(情報システム・OAビジネス・CAD設計・デザイン科)</p>   | <p>実施者 指導員 13名 回答数 13件<br/>(全科)</p>   |
| 主な意見 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自己を知るためには役に立つと思う。</li> <li>・自分の病気のことを分かってもらえるので良かった。勉強になった。</li> <li>・内部障害等、見た目では健常者と区別がつかない人には非常に有効だと思う。事業所等側のミスマッ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所等へ浸透していないところであるが、今後有効になる可能性あり。</li> <li>・障害に対する理解と対応に役立つ。</li> <li>・事業所等へ訓練生の対応への配慮が望める。</li> <li>・自分について冷静に考えることができる良い</li> </ul> |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p>チを防ぐ。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・口ではうまく伝えることができないので良い。</li> <li>・自分自身の障害理解について先生に助けていただきとても助かった。</li> <li>・履歴書以外に伝える手段として良い。</li> <li>・大半の事業所等では不利になるのではないか。</li> <li>・障害が正しく伝わるのかどうか不明である。</li> </ul> | <p>機会になる。障害の内容によっては、正しい情報を提供することによって相互理解が生まれる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所等への障害の理解に繋がった。</li> </ul> |
|--|--|---|

### ③ 個人別就職相談・面接技能・ビジネスマナー等のセミナーの開催

訓練生は、学校を卒業したばかりの若者から60歳を超えて十分に就労経験ある者まで入校している。そのため就労経験者にとっては当たり前の事項になることもあり、訓練生からの評価はやや低くなっている。しかしながら、キャリアカウンセラーの資格を有する専門の講師の個人別就職相談により、履歴書・職務経歴書だけではなく障害特性を伝える自己紹介書についてもアドバイスがあり、障害についての自己確認を行い、その後の就職活動に役立てている。常日頃から担当指導員による就職面談や指導は行っているものの、精神障害者等訓練生、特に発達障害者は、自己の能力を過大に評価したり、逆に過小評価してしまうことがあるため、第三者である専門の講師によるキャリアカウンセラー実施は有効であったといえる。

表12 個人別就職相談・面接技能・ビジネスマナー等のセミナーに対するアンケート結果と評価

|      | 訓練生  | 指導員  |
|------|--|--|
| 評価   | B [3.8点]   | A [4.2点]   |
| 結果   |  <p>実施者 訓練生 46名 回答数 45件<br/>(情報システム・OAビジネス・CAD設計・デザイン科)</p>   |  <p>実施者 指導員 13名 回答数 13件<br/>(全科)</p>                                   |
| 主な意見 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・個別相談の回数をもう少し多くてもよい。</li> <li>・若い人に対しては役に立つと思う。</li> <li>・就職活動が初めてなので参考になった。</li> <li>・特に社会に出たことが無い人には有効だと思う。不用な人は実習にしていただけると嬉しい。</li> <li>・就労道德面に力を入れて欲しい。</li> <li>・先生との就職相談で十分である。</li> <li>・就職相談や面接技能はハローワークの人が詳しいのでそちらを優先したほうが良い。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会経験も多く、目的意識をはっきり持っている訓練生にはあまり有効ではないと思う。</li> <li>・就職意欲の向上と心構えができる。漠然としていた就職への思いを、具体化させるとともに、不安の解消に繋がる。</li> </ul> |

### (4) 身体・精神障害の退校者の状況

平成25年度から26年度は病気・自己都合の退校者が全体として15名から12名に減少、精神障害者等は2名の増加があったものの入校者数の割合からは25%から23.7%と微減している。就業による退校者は全体として15名から20名に増加、精神障害者等においては5名から10名と大幅に増加している。



表 13 身体障害者と精神障害者等の退校状況（総合実務科を除く）（ ）内は精神障害者等数

|         | 平成24年度  |               | 平成25年度  |               | 平成26年度  |               |
|---------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|
|         |         | 割合            |         | 割合            |         | 割合            |
| 入校者数    | 70 (21) | -             | 79 (28) | -             | 78 (38) | -             |
| 退校者     | 17 (7)  | 24.3% (33.3%) | 30 (12) | 38.0% (42.9%) | 32 (19) | 41.0% (50.0%) |
| 就業      | 8 (4)   | 11.4% (19.0%) | 15 (5)  | 19.0% (17.9%) | 20 (10) | 25.6% (26.3%) |
| 病気・自己都合 | 9 (3)   | 12.9% (14.3%) | 15 (7)  | 19.0% (25.0%) | 12 (9)  | 15.4% (23.7%) |

(5) 職場実習の実施実績

従前のインターンシップは、訓練のカリキュラムに該当する事業所等への派遣が原則であったため就職支援の効果が低かったが、本年度は柔軟に派遣ができる職場実習要領を策定した。これにより訓練生の就活としての職場実習の機会が増加することとなった。特に精神障害者等について職場実習の機会が増え、就職内定者が大幅に増加することができた。

表 14 インターンシップ及び職場実習実施状況（ ）内は実習先事業所等への就職者数

| 障害名  | 平成 24 年度[インターンシップ] | 平成 25 年度[インターンシップ] | 平成 26 年度[職場実習] |
|------|--------------------|--------------------|----------------|
| 身体障害 | 6 (3)              | 3 (2)              | 8 (5)          |
| 精神障害 | 2 (2)              | 1 (1)              | 7 (6)          |
| 知的障害 | 8 (4)              | 10 (4)             | 13 (8)         |
| 計    | 10 (9)             | 14 (7)             | 28 (19)        |

(6) 就職者状況（就職率）

平成 26 年度の愛知障害者校の校全体の就職率は 74.7%と平成 25 年度と同数となった。平成 25 年度と比較し同じ数値であるものの、精神障害者等の就職数が大幅に増加した意義ある数値であったといえる。職場実習制度を始め、校の就職支援が効果的に機能した結果と考える。

表 15 就職者状況（ ）内は就職率

|        | 平成24年度     | 平成25年度     | 平成26年度     |
|--------|------------|------------|------------|
| 校全体    | 39人(59.1%) | 56人(74.7%) | 56人(74.7%) |
| 精神障害者等 | 9人(50.0%)  | 13人(61.9%) | 22人(78.6%) |

平成 27 年 6 月末現在

7 支援の方向性と今後の課題

平成 26 年度実施した支援策について、実施時期、時間数等の見直しを行い、平成 27 年度は年度当初から実施を進めている。各訓練生の訓練及び就職に係る記録をきめ細かく行い、訓練生個人指導記録簿を基幹に各訓練生に合わせた技能習得をするための訓練と効果的かつ体系的な就職支援のサポート体制を作る。精神障害者等を対象とした訓練科を設置するのではなく、既存の訓練科で精神障害者等と身体障害者が共に学ぶことができる『訓練のユニバーサルデザイン』を目指していく。これにより訓練生は、技能を習得するだけでなく、訓練の中で障害の自己理解と自己対処能力の向上を図り、事業所等で就労するための能力を身に付けるのである。平成 27 年度以降においては、障害に応じた訓練指導案の作成、発達障害者向けスキルトレーニングを検討していく。そしてなにより精神障害者等の支援には大切な一つと考えられる医療機関・支援機関等の連携についても検討しなければならない。

平成 26 年度、訓練生の病気・自己都合による退校が減少したことは、支援強化策による効果だけでなく、指

導員の精神障害者等への経験とノウハウの蓄積によるところも大きい。平成27年度から愛知障害者校では、指導員が精神障害者等に関する研修を受講するのみならず、過去の精神障害者等訓練生の事例を共有し支援の方法を議論することで指導技法と対応力の向上を図る研修会『ケーススタディ』を設けている。精神障害者等の支援には、指導員の更なる能力向上に係る体制作りが重要と考える。

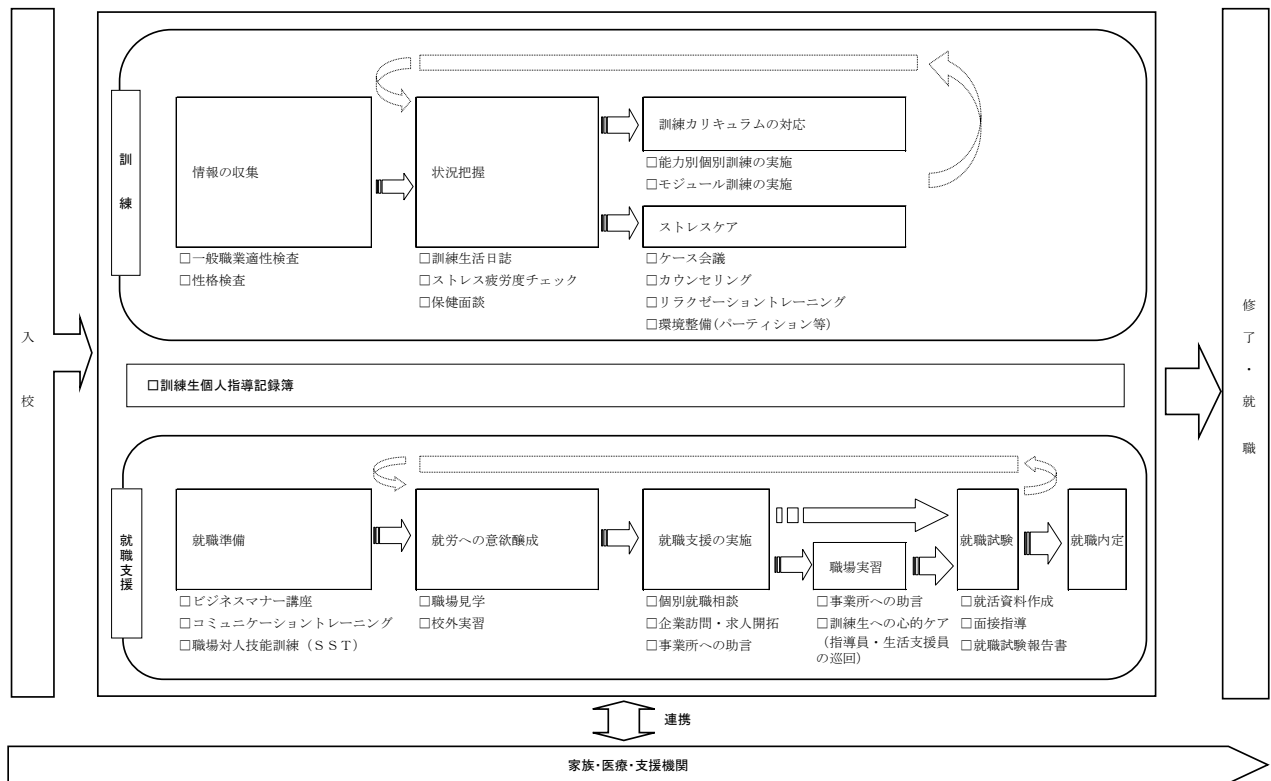


図 10 愛知障害者校の支援体制

## 8 おわりに

精神障害者等は、人間関係、訓練や就職の悩みから不調となることがあるが、訓練生の日々の状況把握を極め細やかに行い、それを基に個人にあった訓練カリキュラムやストレス軽減の対応などの支援実施するシステムが愛知障害者校で構築され始めている。精神障害者等への対応を図ることは、身体障害者への支援の向上にもなり、校全体として良い動きになっている。訓練以外の試みとして、訓練生のストレスケアの一環で昼休憩にヒーリング音楽を流している。音楽は、自立神経に働きかけるともいわれる。今後も、より改善や新たな取り組みを、校職員一丸となって取組んでいきたい。愛知障害者校が得た職業訓練のノウハウが、本論文を通じ他関係機関に少しでも普及し、精神障害者等を始め、全ての障害者に訓練機会の拡充や雇用の推進に繋がることを願う。

## 9 謝辞

平成26年8月に、国立職業リハビリテーションセンターの『指導技法等体験プログラム—精神障害者の職業訓練』を受講しました。その際に、上市貞満所長、岡谷和典課長を始め国立職業リハビリテーションセンターの皆様方には短い期間ではありましたが、精神障害者等の指導法について熱心にご教授いただきました。精神障害者等への対応について大変に参考になりました。心から感謝申し上げます。

また、本論文作成にあたり、愛知障害者校を導いていただきそしてご指導いただきました中野校長、近田前校長、上司同僚に心から感謝いたします。今後も、障害者の就職支援のため、微力ではありますが努めてまいります。

## 10 参考資料

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、『職業訓練実践マニュアル 精神障害者Ⅱ ～事業所との協力による職業訓練等～』、pp35-37 pp128、平成 25 年度