

テーマ「職業能力開発の実践」

副題

職業能力開発における指導技法普及の意義と有用性

所属施設 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

執筆者 上西 能弘（国立吉備高原職業リハビリテーションセンター）

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宮校である。私の職業訓練指導員としてのキャリアは、同じく国立機構宮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、国立機構宮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、全国にある様々な職業能力開発施設に対して指導技法普及を行った。そして今年度より、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。

(1) バイスティックの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様々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欲しい”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。更には“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) 応用行動分析^[2]

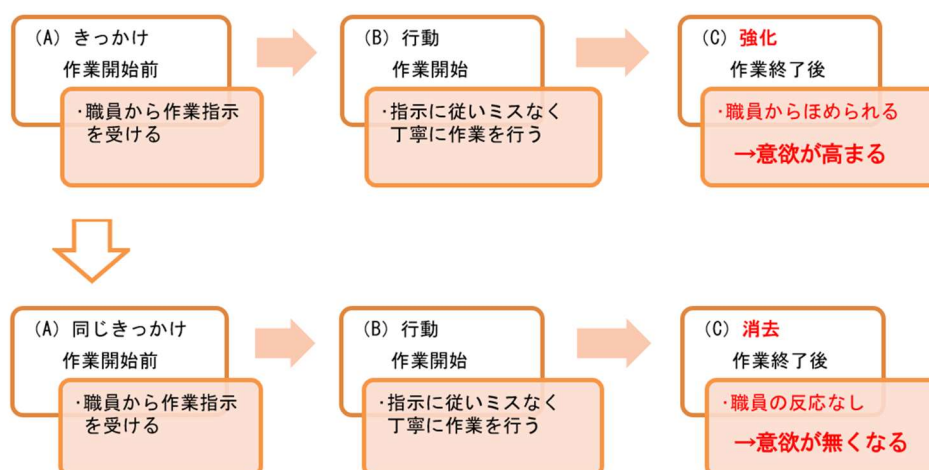


図1 (例) 強化・消去の関係性

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。これは訓練生毎に異なり、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(弱化の原理)。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。

(3) 冰山モデル



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)

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様々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

(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]。

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

(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、新たな受入れや受入れの拡大に向けた今後の検討の参考にさせ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。

コース名	支援入門コース（2日間） 精神・発達障害者等の障害者職業訓練の基礎的な対応を学びたい方向け	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びたい方向け
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・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 ・ストレス疲労マネジメントについて講義・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
	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。

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睡眠や服薬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



生活チェックシートの記入方法や、内容の確認を講義・演習で学んだ後に、実際の訓練場面における生活チェックの様子を見学し、支援方法を学ぶ。

訓練の場面を観察しながら、訓練生への対応法や、訓練の運営方法などを学ぶ。

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る
- ありがたい自分（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
- 翌週取り組む短期の行動目標を設定し、成功体験を積み重ねる



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

体験プログラムの参加対象については、職業能力開発施設及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か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よう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ような、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色々聞くことができるのでありがたい。

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	日数	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	指定医療センター	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%
		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%	
オーダーメイド版支援入門コース②		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		

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、又は、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及び円滑な運営支援を実施している。

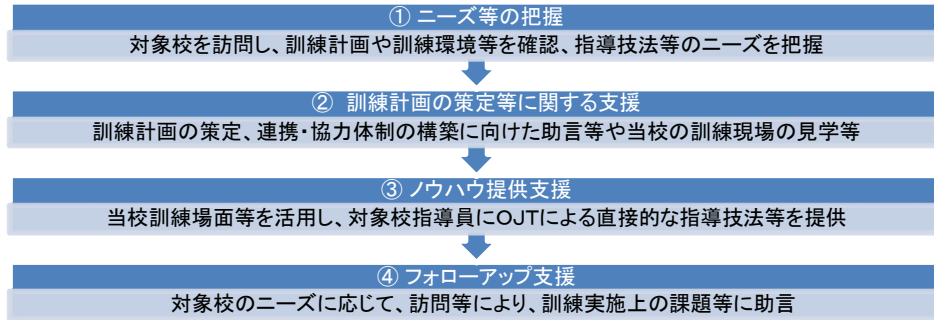


図4 支援の流れ

本事業は平成24年度より実施しており、今年度末までに、のべ16の職業能力開発施設及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	C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

フォローアップ支援終了時にサポート事業全体のアンケートを取るようしており、以下のような意見が出されている。

- ・ 訓練カリキュラムの策定方法や技能訓練の進め方を知ることができた。

- ・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立てになった。
- ・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へ配布している。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、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。

表 5 所沢校における H30～R2 年度相談窓口対応実績（内容別に集約・要約）

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

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・先導的な取組みについての解説、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。

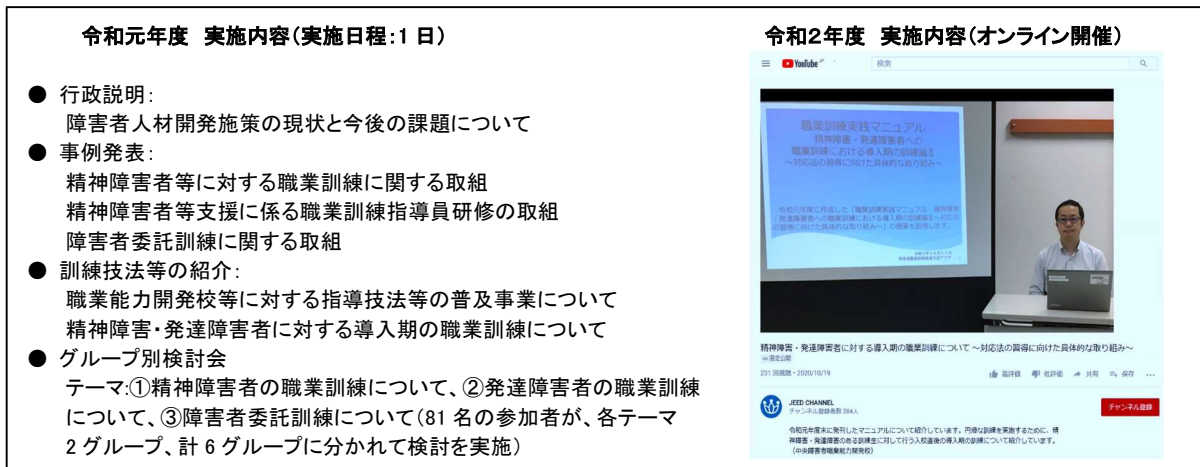


図 5 障害者職業訓練推進交流プラザの実施例

(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、対応力を強化する為の検討会や、研修会などの取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。

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			

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。

(1) オンラインを活用した指導技法普及の検討

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。

(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など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）

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。

（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、一旦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勿論のこと、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・運営コースで止む無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。

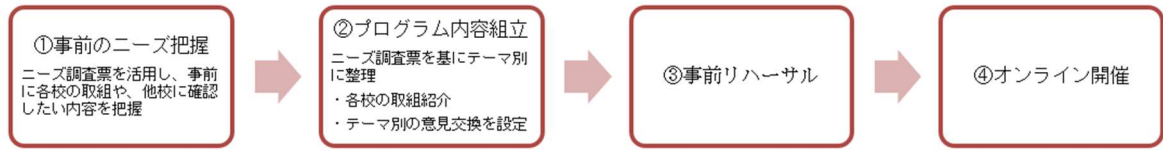


図7 体験プログラムオンライン実施にあたってのステップ

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頂くことを目的に、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凡そ次のようになる。

- ・ 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。

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るか。(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を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	就職支援	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		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	適応支援	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		特性対応の具体的な見本集などはあるか。
16	適応支援	「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。他にいったほうが良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。

② プログラムの内容組立

事前のニーズ把握の結果、各施設からはテーマ別に様々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。更には年度末に開催する意義として、「今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立てた。

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 	
			・当校の取組の紹介		・当校の取組の紹介	

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リハーサルを行った。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。

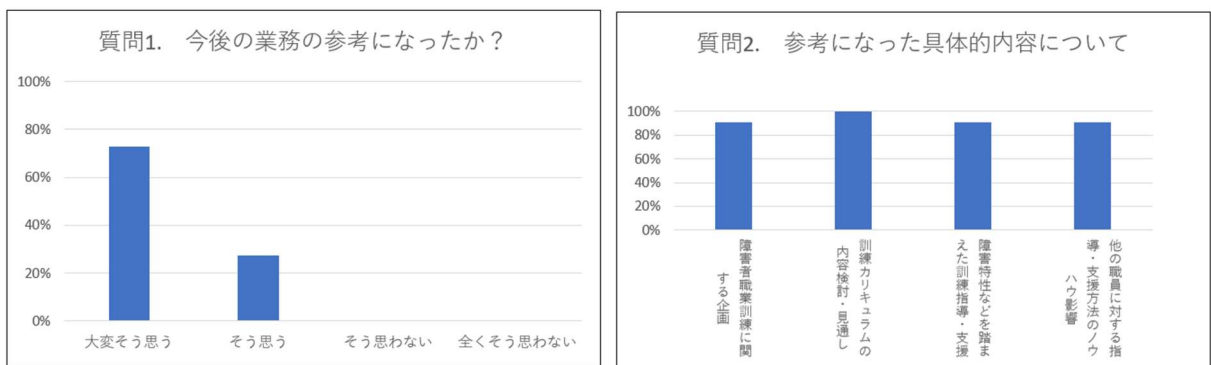


図8 令和2年度「第2回・管理運営コース」アンケート結果

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。
- ・このようなオンラインの意見交換の場を定期的を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、自分達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 今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、様々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、提供する内容や組合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活かして頂くことができる。

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貰いたいと、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」をつくる為に、職業訓練が大きな役割を果たす事は明白である。そのためには各訓練生が知識・技能を身に付け、自分の特徴やアピールポイントについて、ジョブカード^[7]や就労パスポート^[8]などを活用しながら整理し、職場や、場合によっては支援機関や医療と円滑に情報共有し、地域社会全体で訓練生一人一人を支援できる仕組みが不可欠である。

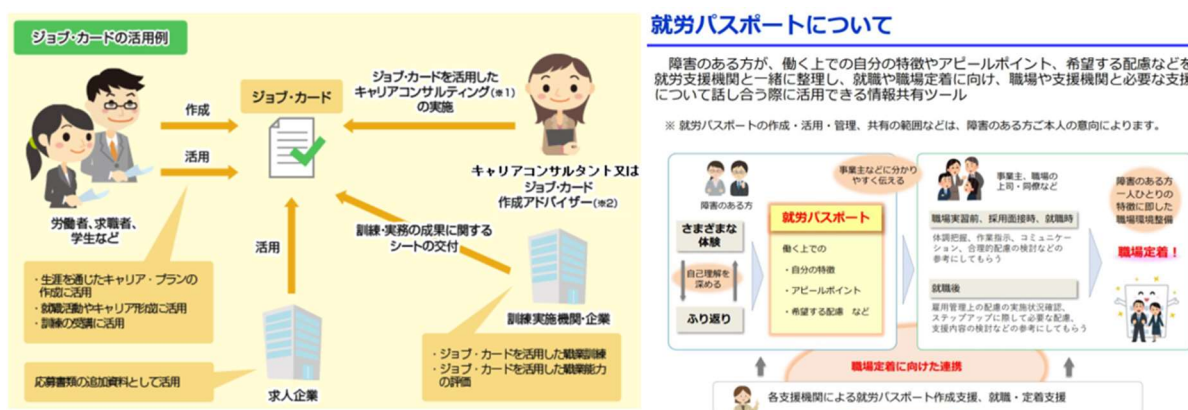


図9 ジョブカード、就労パスポートの活用例について

職業訓練を担当する者は、訓練生を指導・支援する上で、訓練生の良き理解者として存在しなければならない。訓練生の知識・技能習得を最大限にサポートしながら、時には職場の上司の様な立場で職場のルールが意識・遵守されるような働きかけを訓練生に行い、時には企業との間に立ちながら訓練生の就職をサポートする等、場面に応じた適切な対応が求められる。指導技法普及はそれらの取り組みが円滑に行われるよう、職業訓練に関わる施設や職員を支援する役割として存在意義がある。

指導技法普及は、日々訓練生と向かい合い、様々な悩みや困り事を持っている職員や、訓練コース設置や、訓練科のカリキュラムの改善に向けて取り組んでいる施設全体への支援であり、同時に各施設で訓練に励む訓練生への間接的な支援でもある。各職員のテクニカルスキル(専門的知識・技能)に加え、指導技法普及を通して、ヒューマンスキル(対人関係能力)やコンセプチュアルスキル(概念的な能力)を高める事により、訓練生への指導力・支援力を向上させ、より大きな訓練効果を高める事が可能となる。また、施設に対する指導技法普及を通して、効果的な取組や課題について、職員が個々に孤立する事なく、施設全体で情報共有しながら取り組んでいくことが可能になる。

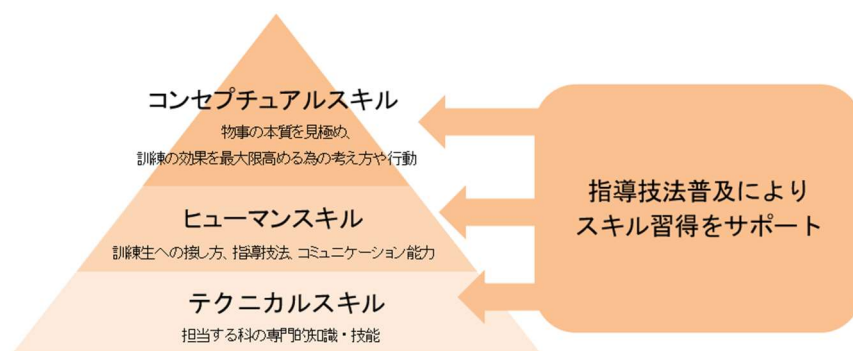


図 10 訓練生の指導・支援に必要な職員のスキルについて
(ロバート・カツツによる分類^[9]をもとに作成)

6 おわりに

指導技法等普及を通じて、全国にある様々な職業能力開発施設へお伺いし、各訓練施設における訓練生対応や訓練運営についての状況を伺うことができた。その中で常に目にしたのは、訓練生の個々の状況に向き合いながら、何とか技能習得や就職に向けた前進ができないものか現場で奮闘される職員の皆さんの姿であった。またそうした状況を施設全体でサポートし、より良い取り組みにしていこうとする施設全体のチームワークであった。

指導技法普及は所沢校、吉備校での職業訓練の成果を体系化し、他の職業能力開発施設などへ提供するものであるが、提供したノウハウが、手が加えられ、改良されることにより、施設独自のノウハウとして蓄積されていくのである。その過程を共有できることは指導技法普及担当者として、この上ない学びの機会である。

一人でも多くの方が職業訓練の機会を得ることができ、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なれば幸いである。

7 謝辞

本論文の執筆にあたり、多大なるご指導、ご鞭撻頂きました関係者の皆様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頂きました、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様、そして訓練生の皆様、皆様から頂いた様々なご意見、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。

8 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)