

**精神障害者の職業訓練指導方法に  
関する研究**  
—技能訓練と職業生活支援—

2006年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構  
障害者職業総合センター

# 精神障害者の職業訓練指導方法に関する研究

## －技能訓練と職業生活支援－

2006年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

## ま え が き

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、職業リハビリテーションに関する研究・開発、情報の提供、専門職員の養成・研修等を行うための総合的な施設として、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構によって運営されております。当センター研究部門では、職業リハビリテーションの各領域にわたる調査・研究を広く実施すると共に、その成果を調査研究報告書その他の形にまとめて、関係者に提供しています。

そのような調査・研究の一環として、障害者支援部門では、平成13年度から17年度までの5年計画で、「精神障害者の職業訓練指導方法に関する研究－技能訓練と職業生活支援－」を進め、精神障害者の職業訓練の実態を踏まえながら、職業リハビリテーション施策として望まれる精神障害者の特性に応じた効果的な職業訓練のあり方に取り組んできました。本報告書は、この取り組みについて二つの構成でまとめました。はじめに、精神障害者の職業訓練の現状について、その実態を全国調査によって把握しました。次に、実態調査結果や各種文献を基に精神障害者に対する職業訓練モデル（作業仮説）を立て、このモデルと国立職業リハビリテーションセンターの実践結果との比較検討から効果的な指導方法を検討しました。

本報告書が、関係者の方々の参考となり、わが国の職業リハビリテーションにおける実践を前進させるための一助になれば幸いです。

本研究を進めるに際しては、多くの方から多大なご協力を賜りました。ここに厚く感謝申し上げます。

2006年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 荻部 隆

## 執筆担当者（執筆順）

平川政利（障害者職業総合センター 主任研究員）	概要、はじめに 第Ⅱ部第1章、第2章第1節、2節 第Ⅱ部第3章第1節、第4節 終わりに、資料2、3、5
仲村信一郎（障害者職業総合センター 研究員）	第Ⅰ部第1章、第Ⅱ部第3章第3節
外山崇子（障害者職業総合センター 研究協力員）	第Ⅰ部第2章第1節
綾 千晶（障害者職業総合センター 研究協力員）	第Ⅰ部第2章第1節
杉浦あゆみ（障害者職業総合センター 研究協力員）	第Ⅰ部第2章第1節
小松まどか（障害者職業総合センター 研究員）	第Ⅰ部第2章第2節、3節 資料1、6
小池磨美（障害者職業総合センター 研究員）	第Ⅱ部第2章第3節、第3章第2節 資料4

### 研究担当者

研究担当者・研究担当時の職名・担当した年次は下記のとおりである。

谷 素子	（統括研究員）	（平成14～16年度）
小泉哲雄	（統括研究員）	（平成17年度）
松島 保	（主任研究員）	（平成13～14年度）
幸田隆司	（主任研究員）	（平成15年度）
平川政利	（主任研究員）	（平成16～17年度）
石田 透	（研究員）	（平成13年度）
小松まどか	（研究員）	（平成14年度、平成16～17年度）
山内章明	（研究員）	（平成14～15年度）
仲村信一郎	（研究員）	（平成16～17年度）
小池磨美	（研究員）	（平成17年度）
伊藤 拓	（研究協力員）	（平成13年度）
杉浦あゆみ	（研究協力員）	（平成14～16年度）
外山崇子	（研究協力員）	（平成15年度）
綾 千晶	（研究協力員）	（平成15～16年度）
荒川裕美	（研究協力員）	（平成16年度）
石澤桂子	（研究協力員）	（平成17年度）
森部明美	（研究協力員）	（平成17年度）

# 目 次

概要	1
はじめに	6
第Ⅰ部 精神障害者に対する職業訓練の現状	
第1章 精神障害者の就労に係る支援事業の現状	13
第1節 精神障害者の特性と就労の現状	13
1. 精神障害者の定義	13
2. 障害者数	14
3. 精神障害の疾患別特性	16
4. 就労状況	18
第2節 精神障害者の就労支援策と職業訓練の対応	23
1. 精神障害者に対する就労支援策の経緯	23
2. 各機関における就労支援策	25
3. 職業能力開発校の取組	29
第2章 精神障害者の職業訓練の指導方法に関する調査（配慮事項を中心）	33
第1節 一般職業能力開発校等に対する実態調査	33
1. 職業能力開発校における精神障害者の職業訓練指導方法に関する調査	33
2. 精神障害者を対象とした職業リハビリテーション関連施設における訓練に関する調査	45
第2節 国立職業リハビリテーションセンターにおける指導上の配慮事項の抽出	52
第3節 効果的と思われる配慮事項の検討	57
1. 精神障害者の職業訓練において効果的と思われる配慮事項についての調査1	57
2. 精神障害者の職業訓練に特に必要と思われる配慮事項についての調査2	69
3. 今後の課題と展望	74
第Ⅱ部 精神障害者に対する職業訓練モデルの構築と実践	
第1章 精神障害者に対する職業訓練モデルの構築	79
第1節 職業訓練モデルの枠組みと背景	79
1. 精神障害者の就労に関する現状	79
2. 就業能力（エンプロイアビリティ）から見た精神障害者の職業訓練	80
第2節 職業訓練モデルの構築	84
1. 構造モデル	84
2. 指導・支援モデル	87
3. 職業訓練モデル	88
第2章 国立職業リハビリテーションセンターにおける職業訓練の実践	93
第1節 精神障害者に対する新たな取組	93
1. 取組の経緯と実施状況	93
2. 精神障害者職業訓練の基本的な考え方	95
3. 精神障害者職業訓練における全体の実施体制	98

第2節 技能訓練における指導方法	101
1. 個別・柔軟な訓練	101
2. 技能訓練の各段階における配慮事項	111
第3節 適応支援	117
1. 基本的な考え方	117
2. 個別相談	124
3. 受講継続を支える支援	129
4. 社会生活支援	139
5. 就職活動支援	142
第3章 国立職業リハビリテーションセンターにおける職業訓練の検証	150
第1節 技能訓練の検証	150
1. 目的及び方法	150
2. 技能訓練の結果	153
3. 考察	156
第2節 適応支援の検証	162
1. 目的	162
2. 方法	162
3. 類型化の結果	164
4. 事例	165
5. 考察	173
第3節 訓練体制の検証	178
1. チーム指導（内部連携）	178
2. 関係機関との連携（外部連携）	183
第4節 職業訓練モデルの検証	192
1. 技能訓練について	192
2. 職業生活支援（適応支援）について	195
3. 連携（チーム指導、地域包括的支援）について	197
4. 今後の課題	199
おわりに	203
第1節 調査結果及び実践結果のまとめ	203
第2節 精神障害者に対する職業訓練の実施における配慮事項の整理	205
資料1 精神障害のある人の職業訓練に関する調査票	209
資料2 実態調査の補足資料	223
資料3 技能訓練の検証に関する調査票	231
資料4 タイプ分けのためのアセスメントシート	241
資料5 職業訓練指導員・障害者職業カウンセラーの「能力資質リスト」	245
資料6 職業能力開発校で実践するための配慮・工夫点	249
検討会委員等名簿	257

# 概 要

本研究は、精神障害者の職業訓練の現状について、その概要を把握すると共に、精神障害者の職業訓練の実態を踏まえながら、職業リハビリテーション施策として望まれる精神障害者の特性に応じた効果的な職業訓練のあり方、指導方法について明らかにすることを目的として、平成13年度から17年度にわたって実施した。

報告書の構成は二部構成となっており、第Ⅰ部では、精神障害者の職業訓練の現状について、その実態を全国調査によって把握した。第Ⅱ部では、職業訓練モデル（作業仮説）を立て、このモデルと国立職業リハビリテーションセンターの実践結果との比較検討から効果的な訓練方法を検討した。

以下、その概要を記す。

## 第Ⅰ部 精神障害者に対する職業訓練の現状

### 1. 精神障害者に対する就労支援の現状

精神障害者の特性を踏まえ、雇用状況及び多様な雇用支援策を整理し、それらとの関わりで職業訓練の現状をまとめた。

精神障害者の雇用状況を「平成15年度障害者雇用実態調査」や「精神障害者の雇用の促進等に関する研究会」等の文献に基づいて整理した。雇用されている精神障害者の全体の数は、障害を認定されていない者や障害を非開示で働いている者もあり、正確な数の把握は難しいが、平成15年では約1万3千人が確認されている。

職業訓練校における精神障害者に対する取り組みは、平成4年から一般の職業能力開発校（拠点校中心）で始められているが、修了率も就職率も低く、雇用支援策として十分機能しているとはいえない。精神障害者対象の訓練は、徐々に始められているが、まだノウハウ蓄積段階の所が多い印象を受ける。そのため、雇用率算入時の「障害者の雇用の促進等に関する法律」改正案附帯決議でも述べられているように、「精神障害者の職業能力開発を効果的に実施するため、能開校における職業訓練内容、カリキュラム、指導方法を早急に確立し、普及させることが必要」と考えられる。

### 2. 職業能力開発校及び職業リハビリテーション関連施設の実態調査

精神障害者の職業訓練の実態を把握し、精神障害者の職業訓練に効果のある配慮事項について検討した。

精神障害者の職業訓練や指導技法の実態把握を目的として職業能力開発校及び職業リハビリテーション関連施設（以下、関連施設という）を対象に実態調査（調査1）を実施した。その結果、殆どの職業能力開発校の訓練体制が十分に整備されておらず、指導においても訓練指導員の采配に一任されている傾向のあること、関連施設では作業訓練と同時に社会生活面に関する訓練活動も行われていること等が

わかった。

また、国立職業リハビリテーションセンターにおいて障害者の職業訓練の経験を持つ職業訓練指導員及び障害者職業カウンセラーを対象に、職務分析（CUDBAS）の手法を用いて配慮事項を抽出した。その結果、障害者の障害特性や個々人の状態に応じた配慮や指導がなされていることがわかった。

これらの結果を踏まえ、精神障害者の職業訓練を実施する上で効果的と思われる配慮事項を技能訓練、職業生活支援、連携の領域に分けて抽出した。技能訓練の領域では本人の状況に応じて具体的な説明や目標の設定を工夫する、自信をつけさせるといった項目が、職業生活支援の領域では個別の状況を確認するために声かけをする、相談の機会を増やす、訓練中も体調を気にかけるといった項目が、連携の領域では体調面や就労支援に関する主治医や関係機関との連携、職員間での連絡といった項目が効果的な配慮として挙げられた。

続いて、精神障害者の職業訓練により必要と考えられる配慮事項を抽出することを目的とし、調査 1 で抽出された配慮事項について身体障害者への配慮との重点の置き方を比較した（調査 2）。その結果、特に職業生活支援や連携の領域において精神障害者により重点を置く配慮事項が多く得られた。これにより、精神障害者の職業訓練を実施するにあたっては、職業生活支援や連携の領域における配慮がより必要であることが示唆された。

## 第Ⅱ部 精神障害者に対する職業訓練モデルの構築と実践

### 1. 精神障害者の職業訓練モデル

精神障害者に対する職業訓練が、多様な就労支援の一つとして機能するにはどのようなことが必要かを、「何を」、「どのようにするか」という視点から検討し、①「個別ニーズに応じた個別・柔軟な対応」、②「技能訓練に併せた職業生活支援」及び③「職業訓練と関係機関との包括的な連携」の三つを職業訓練モデル（作業仮説）として立てた。

### 2. 国立職業リハビリテーションセンターにおける実践

精神障害者のように社会生活全般に渡る支援の必要な者には、技能習得に併せて職業生活支援をどのように展開していくかが要点となっている。また、精神障害者の障害特性は、社会生活全般に渡った多方面から検討する必要がある、従来の身体障害者に比べて把握しづらい。そのため、職業評価の結果を受けて職業訓練という単一的な訓練システムよりも、評価をしながら訓練を、訓練をしながら評価をとという複合的な対応の中で個々の特性を見出していくことが必要である。これらの職業生活支援の展開及び個別・柔軟な対応という課題に対して、国立職業リハビリテーションセンターでは次の四つの考えで臨むこととしている。

一つは、技能訓練に併せて職業生活支援（国立職業リハビリテーションセンターでは、「適応支援」と称している。）を並行して実施することである。二つは、訓練環境への適応、コース探索を目的として導入訓練を伴う職業訓練を実施することである。三つは、職業訓練の指導・支援方法について、個別・柔

軟な対応をとることである（モジュール訓練、フィードバック機能による個別対応）。四つは、きめ細かい個別対応をするために指導・支援に当たる要員を各専門性に立脚した複数の支援者によって構成し、チームによる指導を実施することである。

#### （１）技能訓練の指導方法

精神障害者の職業訓練の実施に当たっては、新しい環境に対する適応力の弱さ及び障害特性が内面的で捉えにくいということを考慮し、中間的・過渡的な訓練の場として導入訓練を実施する。導入訓練は、精神障害者の訓練への適応促進、特性把握、適職探索を目的とし、入校後１から２ヶ月間実施される。

導入訓練の後は、各訓練科の専門技能を中心とした本訓練を実施する。精神障害は個別事情の程度が大きいという特徴から、個別ニーズへの対応が重要な要素である。この個別対応の方法として、カリキュラム編成においては訓練内容の組合せに自由度を持たせるモジュール訓練の考えで実施する。

モジュール訓練は、仕事の内容を分析して要素作業に分解し、この要素作業を訓練単位（MU）とする。MUというまとまりのある単位を、訓練生個々人の事情に応じて自由に組み合わせることによって、個別カリキュラムの編成が可能となる。

また、国立職業リハビリテーションセンターでは、異なる専門性を有する者がチームを組み、お互いに補完しあったチーム指導体制をとっている。チーム指導の中心となるのは、職業訓練指導員と障害者職業カウンセラーであり、各役割分担による一体的な指導体制となっている。技能訓練に関しては職業訓練指導員が担い、訓練カリキュラムの策定、訓練進捗管理、技能付与の指導を行う。適応支援に関しては障害者職業カウンセラーが担い、特性把握、職業準備性の習得、就職準備に関する支援を行う。

#### （２）適応支援の実際

精神障害者の職業能力は、疾病・障害の自己管理を含む「日常生活・社会生活能力」の基盤の上に、職業生活や基本的な職務遂行能力を支える「職業準備性・職業準備行動」が構成され、その上に「職業・職務の適合性」を位置付ける階層的な構造として捉えることができる。技能訓練はその構造の中の最も上位の階層にある「職業・職務の適合性」を高めるための「知識と技能の習得」を目的とし、適応支援は、それを支える「職業準備性・職業準備行動と日常生活・社会生活能力」（職業準備性等）に働きかけているといえる。

精神障害者への職業訓練は、「知識と技能の習得」を目的とする技能訓練と、「職業準備性等の安定・向上」を目的とする適応支援とで構成されているが、その比率は、職業訓練の目標や訓練生のニーズ・課題に応じて相対的に変化しており、適応支援は、訓練生一人ひとりのニーズや課題に応じて展開されている。

精神障害者の職業訓練の開始に当たり、その障害特性やニーズを踏まえて、適応支援の目的を①安定した受講の継続、②職業準備性の向上や職業意識の醸成を踏まえた就職活動、③職業・社会生活の

支えとなる地域支援ネットワークの形成、の三点に具体化した。また、①自己決定の尊重、②障害の自己理解と自己受容の二点を、実施に際しての基本原則と位置付けた。

適応支援は、導入訓練期プログラムに始まり、訓練生の在籍訓練科に限らず通年に渡って実施されている。実施体制としては、障害者職業カウンセラーを中心に社会生活指導員、職場開拓指導員の3人だが、訓練指導員、健康管理室、医学アドバイザーとの日常的な連携の上で行われている。また、訓練生の状況に応じ、医療機関、社会生活支援機関、就労支援機関等他機関との連携も進めている。適応支援は、「個別相談」を中心に、「受講継続を支える支援」「社会生活支援」「就職活動支援（職業準備性等への支援を含む）」が相互に関連しながら、有機的に展開されている。

### 3. 精神障害者に対する職業訓練の検証

職業訓練モデル（作業仮説、P2を参照）に対して、ほぼ同様なシステムである国立職業リハビリテーションセンターにおける実践を通して、①についてはモジュール訓練を、②については適応支援を、③についてはチーム指導（内部連携）や関係機関との連携（外部連携）を検証し、効果的な指導方法について考察した。

#### （1）個別ニーズに応じた個別・柔軟な対応

技能訓練の指導方法であるモジュール訓練の検証から、個別・柔軟な訓練によって訓練生の満足度が得られ、個別ニーズに対応した個別カリキュラムの計画を行なうことによって到達度も高まることがわかった。

このことから、訓練生の持っている技能・知識、障害特性等を踏まえた個別の訓練計画を立て、個別指導を基本とした対応が技能訓練の向上には効果的と考える。また、個別・柔軟な訓練においては、訓練結果をフィードバックしながら逐次見直しを図っていくこと、及び本人の希望を配慮しながらも本人に自分の能力についての客観的理解の促進を図っていくことがポイントとして挙げられた。

#### （2）技能訓練に併せた職業生活支援

国立職業リハビリテーションセンターにおける適応支援の実際をニーズアセスメントによって4つのタイプ（類型）に分け、各タイプの事例を整理したことで、精神障害者の職業訓練には職業準備性、日常生活・社会生活能力という技能訓練を支えていく側面的支援の必要性や効果を確認できた。この支援は、モデルでいう職業生活支援に相当する。

このことから、精神障害者の職業訓練、就職活動及び職場定着を円滑に進めるためには、職業生活支援という視点が必要であり、職業生活支援を訓練生の障害特性、課題等に応じて技能訓練に併せて訓練カリキュラムに組み込み計画的に実施することが重要であると考えられる。

#### （3）職業訓練と関係機関との包括的な連携

国立職業リハビリテーションセンターの内部連携については、職業訓練指導員と障害者職業カウンセラーの職務分析から、「協同による業務」がチーム指導を円滑にする役割を果たしていることがわかった。外部連携については、国立職業リハビリテーションセンターの出張記録や実務担当者への聴き

取りから、個別型ネットワークは必要に応じて行なっており、その必要性と有効性が認められた。

以上の検証から、精神障害者の職業訓練モデルについては、国立職業リハビリテーションセンターの実践を通してほぼその有効性を確認できた。その裏付けとして、国立職業リハビリテーションセンターの訓練結果を見ると、訓練受講継続を保つことができ技能習得が図られ、就職へ結びつく割合が増えている。参考までに一般職業能力開発校の実態調査（第Ⅰ部の調査結果）と比べてみると、修了率では顕著な向上が見られ、また就職した割合も向上していることがわかる（修了率：国立職業リハビリテーションセンター89%、一般職業能力開発校 39%、就職の割合（就職者数／入校者数）：国立職業リハビリテーションセンター39%、一般職業能力開発校 18%）。

#### 4. まとめと今後の課題

精神障害者の職業訓練モデルについて、ほぼ同様なシステムである国立職業リハビリテーションセンターの実践結果から、その有効性をみてきた。精神障害者に対する職業訓練を効果的に実施するためには、このモデルをさらに具体化して充実させる必要がある。このような観点から国立職業リハビリテーションセンターの実践結果を踏まえ、職業訓練モデルの有効性と今後の課題について整理する。

第一として、目標探索志向型で個別・柔軟な指導方法については、国立職業リハビリテーションセンターの実践を通してその有効性を確認できた。しかし、精神障害者の特性に応じた具体的な配慮や工夫点については、アンケートやヒアリング等で配慮事項を整理したものの、事例数が少ないこともあり十分とはいえない。今後は、実践を積み重ね、特に認知機能障害に配慮した具体的な手法を体系化していくことが望まれる。

第二として、職業生活支援については、国立職業リハビリテーションセンターの実践結果から受講継続が保たれて技能習得が図られ、就職へと結びついた。反面、訓練不適合者と未就職者の数も少ないとはいえず、訓練不適合者への対応及び就職活動支援については更に検討すべき課題である。

第三として、連携（内部、外部連携）については、国立職業リハビリテーションセンターの実践結果からチーム指導（内部連携）の有効性及び訓練生のニーズに応じた個別ネットワーク（外部連携）の必要性を確認できた。しかし、外部連携における組織間の連携においては更に検討を要する課題である。

## はじめに

精神障害者の職業訓練は、平成4年から「精神障害回復者等」の職業的自立と社会参加を積極的に推進するため、原則として各都道府県の公共職業能力開発施設のうち1校を拠点校として定め、障害の特性に配慮しつつ、一般の訓練生と一緒に同一の訓練を実施している。平成10年からは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）施行令の改正に合わせて、名称を「精神障害者」と改めて実施している。

この拠点校制度が発足して10年以上が過ぎ、精神障害者の雇用を取り巻く状況も大きく変わりつつある。そのきっかけとなったのは、平成5年の障害者基本法に身体障害者及び知的障害者と共に精神障害者も障害者として明確に位置づけられたことである。そのため、精神障害者も障害者の雇用支援策の対象となり、各種サービス・事業が拡充しつつある。精神障害者に対する雇用支援策を概観すると、①求職活動への準備段階における支援、②公共職業安定所における職業相談、職業紹介、③基本的な労働習慣の体得や仕事への適性を見極める支援、④雇い入れやその後の雇用の継続を促進するための助成、⑤就職後の職場定着・復職のための支援、⑥能力開発のための支援等である（詳細は第I部第1章を参照のこと）。

これらの中で、拠点校制度による職業訓練は⑥の支援に入る。平成14年には拠点校制度とは別に、障害者職業能力開発校として国立職業リハビリテーションセンターで、精神障害者を対象とした職業訓練が開始された。また、平成17年には「障害者雇用促進法」が改正され、これからは精神障害者も雇率の算定対象に加えられる等、精神障害者の雇用支援の充実が図られている。

ところで、精神障害者の就業ニーズは年々高まっている状況にあって、精神障害者の職業訓練の現況は、まだ準備段階にあり早急な対応が求められるとの報告（島本，2005）がある。これを裏付けるものとして、障害を開示して職業訓練を受講している精神障害者の総数は、平成12年で53人、13年で61人、14年で75人（平成15年厚生労働省職業能力開発局調べ）となっており、年ごとに少しずつ増加しているが職業訓練の機会がいかにかに乏しいかを示している。一方で、障害を開示せずに一般の職業能力開発校で受講し、保護もなく苦戦を強いられている精神障害者も多いとみられる（館，2004）。これらのことから、精神障害者の職業訓練は、雇用支援策としてまだ十分な機能を果たしているとはいえない。

また、障害者の雇用支援策が拡充している中で、厚生労働省職業能力開発局(2003)は「障害者職業能力開発研究会」を開催し、障害者職業能力開発体制について報告書をまとめた。報告書では、職業能力開発機会への大幅な拡充として、それまでの身体、知的障害者中心であったものから精神障害者に対する職業訓練の促進についても述べている。その実施については、障害者職業能力開発校はもとより、民間の多様な社会資源を活用した委託訓練の実施が提案されている。今後においては、精神障害者の職業訓練における訓練機会の拡大と質の向上を確保すべきとしている。

このように精神障害者の就業希望の高まりに応じた雇用支援策が拡充している中で、職業訓練は、多

様な雇用支援策の一つとして機能することが求められている。そのためには、精神障害者の特性を配慮した訓練指導方法等のあり方を明らかにし、実施体制を確立することが急務である。

## 1. 本研究の目的

精神障害者の職業訓練に関する調査、研究については、これまでにほとんど行われていないのが実状である。その中でいくつかを挙げると、例えば、布施(1988)は入院期間等と出欠状況や修了率との関連から職業訓練の長所、短所についてまとめている。職業能力開発大学校(1997)は、公共職業能力開発施設における精神障害者の職業訓練の実施状況を調査している。国立職業リハビリテーションセンター(1993, 1998)は、精神障害者に対する職業訓練の現状把握として、関係機関の聴き取り調査をもとに文献及び資料をまとめている。また、てんかんにかかっている者に対する指導上の配慮点についてまとめている。このように、職業訓練の現状把握や指導上の配慮点に止まっており、指導方法等のあり方や実施体制にまで言及したものは見あたらない。

また、前述の「障害者職業能力開発研究会」の報告によれば、一般職業能力開発校において通常の職業訓練を受講し就職することが可能な者がいる一方で、現在の一般職業能力開発校入校方式の職業訓練によって精神障害者の職業訓練を全てカバーすることは困難であると述べている。すなわち、精神障害者はその障害特性から、一般職業能力開発校のカリキュラムで職業訓練の受講を継続することが困難な者が多いということであり、精神障害者対象の訓練科目を設ける等障害特性に配慮した支援を行うことが課題であるとしている。

そこで、本研究は、精神障害者の職業訓練の現状について、その概要を把握すると共に、精神障害者の職業訓練の実態を踏まえながら、精神障害者の特性に応じた効果的な職業訓練のあり方、指導方法について明らかにすることを目的とする。

## 2. 報告書の構成

本報告書は、第Ⅰ部、第Ⅱ部から成っている。第Ⅰ部は、わが国の精神障害者の雇用や職業訓練の現状を知るため、既存資料や職業訓練実施施設に対する調査結果を整理したものである。第Ⅱ部は、国立職業リハビリテーションセンターにおける精神障害者に対する新たな取り組みについて、その実践結果をまとめたものである。

### (1) 第Ⅰ部 精神障害者に対する職業訓練の現状

精神障害者の特性を踏まえた多様な雇用支援策を整理し、それらとの関わりで職業訓練の現状をまとめた。

次に、精神障害者の指導方法の実態について配慮事項を中心に整理した。整理に当たって、一般職業能力開発校等については調査及びヒアリングの結果を、国立職業リハビリテーションセンターについては業務分析結果を基にしている。これらのデータについて、精神障害者の職業訓練に効果的と思われる配慮事項を抽出して整理した。

## (2) 第Ⅱ部 精神障害者に対する職業訓練モデルの構築とその評価

精神障害者の行動特性及び一般職業能力開発校における精神障害者の職業訓練の実態から、精神障害者に対する職業訓練の訓練システムについて、「何を」「どのように」という二つの視点からモデル（枠組み）を考えた。

国立職業リハビリテーションセンターにおける精神障害者の取り組みについては、指導・支援に関わっている実践者の協力の下、職業訓練の実施状況を情報収集してデータにまとめた。データの取りまとめに当たっては、単年度では対象者数が少ないことから、平成 15 年度及び 16 年度の約 2 年間に渡って実施状況を収集した。更に、国立職業リハビリテーションセンターの実践結果とモデルとの関わりを検証し、その分析を通して精神障害者に対する効果的指導のあり方を考察した。

最後に、まとめとして、国立職業リハビリテーションセンターの実践結果を踏まえ、今後の精神障害者の職業訓練の課題について述べた。

なお、本報告書で取り上げる精神障害者の範囲は、「精神分裂病（統合失調症）、そううつ病（気分障害）、てんかんにかかっている者、又は精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者」（障害者促進法施行規則 第 1 条の 4）で症状が安定し、就労可能な状態にある者である。

また、精神障害の中でも統合失調症は、発生率が高く障害が残りやすいことから、各種施策は統合失調症を主な対象としていることが多い。従って、本報告書においても同様に統合失調症を中心に上げることとする。

本報告書では、第Ⅰ部、第Ⅱ部の全般に渡って使用する用語については以下のような略語を用いた。

用 語	略 語
国立職業リハビリテーションセンター	国立職リハセンター
職業訓練指導員	訓練指導員
障害者職業カウンセラー	職業カウンセラー
職業能力開発校	能開校
職業安定所	職安

[文献]

布施直春：障害者の職業能力開発のために(9)精神障害回復者の職業訓練，技能と技術，132，  
pp71-75(1988)

国立職業リハビリテーションセンター：「精神障害者の訓練に関する調査研究」，職リハ調査研究報告書  
第35号(1993)

国立職業リハビリテーションセンター：「てんかんにかかっている者の訓練の実態に関する調査研究」，  
職リハ調査研究報告書第42号(1998)

厚生労働省職業能力開発局：障害者職業能力開発研究会報告(2003)

島本久：精神障害者の就業・雇用の進展を目指して 職業訓練～職業能力開発～一般就業の円滑有効な  
道程の構築を！，「第13回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」，pp144-146(2005)

職業能力開発大学校研修研究センター：精神障害回復者等の職業訓練に関する調査報告書，資料シリー  
ズ12号(1997)

舘暁夫：職業能力開発の動向に注目し、よりよいものに，季刊 Review 12-4(48)，pp42-43(2004)

