

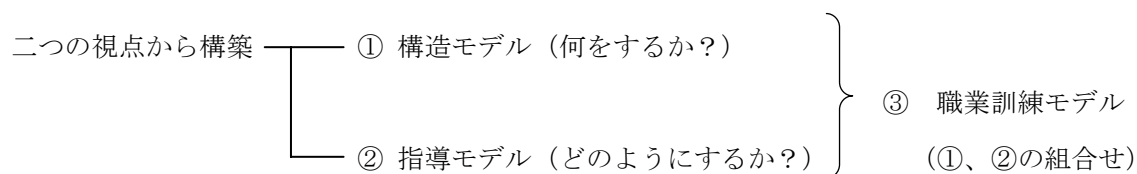
第Ⅱ部

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

第1節 職業訓練モデルの枠組みと背景

精神障害者に対する職業訓練の新たな取り組みとして国立職リハセンターの実践を検証するために、精神障害者の職業訓練について理論的な枠組みを整理しておく。精神障害者の行動特性や雇用環境に関する文献及び精神障害者の職業訓練の実態調査（第I部）を参考に、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）を導き出す。何をするかということ「構造モデル」とし、どのようにするかということ「指導・支援モデル」とする。そして、両者の組み合わせを「総合モデル」とする。



このモデルを導き出す背景として、精神障害者を取り巻く雇用環境から就労ニーズを各種文献から整理し、就業能力との関わりで精神障害者の職業訓練の基本的枠組みを検討していく。

1. 精神障害者の就労に関する現状

精神障害者の雇用の特徴について第I部第1章の「就労状況」から概観すると、一般就労がきわめて少ない、小規模事業所における就労が多い、職場定着が難しいということが挙げられる。また、収入も健常者と比較して低いのが現状である。

しかし、精神障害者はその社会復帰が進む中で、就職を希望する者が大きく増加している。実際、「職業安定業務統計」（厚生労働省，2004）によると、公共職業安定所における精神障害者の新規求職申込件数、有効求職者数、就職件数とも、他の障害（身体障害、知的障害、その他）に比べて最も大きい伸びである。ところが、精神障害者の就職率は、わずかに増加しているけれども、全障害者の中で最も低い数値（平成16年度は34.3%）である。このことから、就職することが困難な精神障害者が依然として多いということも事実である。

今までは主に当事者の側から就労の現状を見てきたが、次は採用する立場いわゆる企業ニーズとの関わりで精神障害者雇用の課題を整理してみる。

近年、情報化の進展に伴って高度に専門化された知識・技術が一気に促進され、雇用形態も即戦力型の人材が求められている。このような状況下で企業が採用に当たって重視する能力は、職務に必要な特定の知識・技能の他に、職務遂行にあたり各個人が保持している思考特性や行動特性に関わ

る要素も求められるようになってきている。例えば、チャレンジ精神、企画・発想、コミュニケーション能力、思考判断、ビジネスマナー等が挙げられる（厚生労働省，2001/2004）。

では、障害者雇用に対する企業の考え方はどうであろうか。新規成長分野における身体障害者の雇用に関するアンケート調査（職業能力開発総合大学校能力開発研究センター，2002/2003）によると、採用に当たっての条件は障害の有無にかかわらず基本的には同じという結果が出ている。具体的には、何事に関しても前向きな姿勢、人間関係を大切にできる心構え、明るさ、積極性、サービスマインド（流通関連分野）、職場内でのコミュニケーション能力、協調性、向上心（医療・福祉関連分野）等である。先述の企業が採用に当たって一般的に重視する思考特性や行動特性に係わる能力は、障害者雇用においても同様の傾向が見られる。すなわち、職務に必要な知識・技能だけではなく、仕事の成果を上げ雇用を維持するための行動特性に係る内容が具体的に盛られている。

以上、障害者を取り巻く雇用環境から企業ニーズを整理すると、①採用に際しての基本条件は障害の有無に拘わらないこと、②その具体的な内容は職務に必要な知識・技能の他に、仕事の成果を上げ、職務遂行に当たっての行動特性が求められていることの2つである。特に②における行動特性は、社会性、対人技能、協調性等に課題を有している精神障害者において、就労上の高い障壁になっていると考える。つまり、精神障害者の行動特性は企業が求める要件に合致しづらいことから、精神障害者は雇用になかなか結びつかないと思われる。それを裏付けるものとして、精神障害者の雇用の促進等に関する研究会（2004）による企業アンケートやヒアリング調査が参考になる。調査結果では、精神障害者の新規雇用に関して多くの企業が、雇用管理の方法や仕事ができるかどうかについて不安を抱いていることが示されている。

このようなことから、多くの精神障害者が就労による経済的、精神的な自立を望んでいるにもかかわらず、実際には就労の機会になかなか恵まれず、現状の生活に併せて将来的にも不安を抱えている様子がうかがえる。

2. 就業能力（エンプロイアビリティ）からみた精神障害者の職業訓練

前記の企業ニーズのポイントである職務遂行にあたる思考特性や行動特性について、もう少し具体的に検討して職業訓練との関わりを検討していく。

厚生労働省職業能力開発局（2001）では近年の産業構造の変化、技術革新の進展や労働者の就業意識・就業形態の多様化に伴い、職業能力のあり方に大きな変化が生じていることから、労働市場というものを念頭に置きつつ、そこで通用する労働市場価値を含んだ就業能力（エンプロイアビリティ）についてまとめている。エンプロイアビリティの具体的な内容は図1-1-1のとおりであり、Aは顕在的、他方、Cは個人的属性として潜在的なものである。Bは態度として現れる点で見える部分に属するが、潜在的な個人的属性とのつながりが強い。

A 職務遂行に必要となる特定の知識・技能等顕在的なもの

B 協調性、積極性等、職務遂行に当たり、各個人が保持している思考特性や行動特性に係るもの

C 動機、人柄、性格、信念、価値観等の潜在的な個人的属性に関するもの

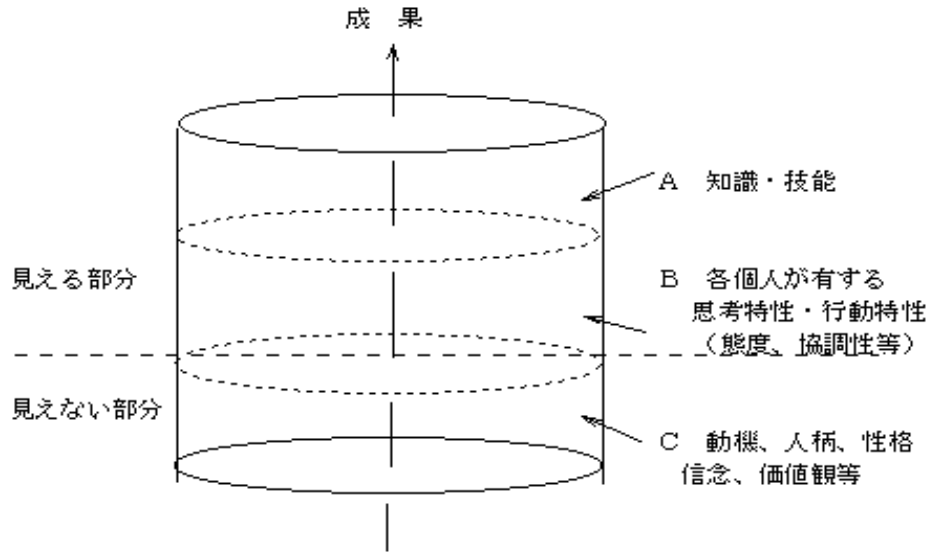


図 1-1-1 エンプロイアビリティの概念図

このエンプロイアビリティの考え方を基に、職業訓練に必要とされているものを考えてみる。まず、産業構造の変化から職業訓練は何を求められているかを見てみよう。最近のIT等の技術革新の急激な進展により、産業経済は絶えざる変化にさらされているため、変化に対応する能力がとりわけ求められるようになってきている。変化の激しい時代における職業訓練は、従来のA知識・技能の習得だけではなく、同時にBの行動特性、思考特性を養うことにも焦点を当てていくことが必要になってきている。

次に、職業訓練に求められる内容について、障害者（特に精神障害者）の場合は、どのように考えれば良いかを検討していく。先の新規成長分野における身体障害者の雇用に関するアンケート調査（職業能力開発総合大学校能力開発研究センター，2002/2003）から、障害者職業訓練に求められる内容を見ると、次の2点に要約される。

一つは、生産活動の海外委託等の国際化及び技能レベルの高度化・多様化等、時代や技術の変化に応じた知識・技能に関する能力開発である。二つは、社会人として最低限の資質（マナーや一般常識等）の育成である。これらとエンプロイアビリティを比べると、二つともエンプロイアビリティの考え方に沿っている。つまり、障害者職業訓練についても、変化への対応として知識・技能及び行動特性、思考特性が求められており、一般の職業訓練と同様である。

では、精神障害に対する多種多様な支援において、職業訓練が機能するにはどのような対応が望まれるかについて、エンプロイアビリティとの関わりからさらに考えてみる。

Aの知識・技能の面については、障害者雇用においても第一義的に求められていることから、技能習得を目的とした技能訓練は、精神障害者対しても必要である。多様な精神障害の中には潜在的な能

力を有している者もあり、このような者に対する技能訓練は有効と思われるからである。ただ、多くのハンディキャップを負っている精神障害者については、時代の変化に応じた技能習得という側面だけではなく、障害特性に応じた環境調整という側面も考慮した技能訓練が必要である。実際に精神障害者を雇用するにあたっては、公的な助成の充実、本人と事業所との調整役の必要性、生活の場の確保、経営者の意識改革、受け入れ側（企業内）での障害者雇用に関する専門家の育成、送り出し側の企業経営に関する理解の促進等多くの課題が挙げられている（小野，2005；吉光・木島・松為，1999）。

Bについては障害である精神活動や機能面に深く関わっていることから、通常の技能訓練とは異なる特別な配慮が必要である。Bの思考特性や行動特性は、今後の職業訓練における重点事項になっていることは前述のとおりであるが、精神障害者の場合はこの分野に障害上の課題を有していることから、健常者に増してより一層の配慮が必要と考える。実際、精神障害者の中には、エンプロイアビリティにおける知識・技能は保持していても、認知障害や長期入院による社会性の欠如等によって、思考特性や行動特性に係る能力（社会性、対人技能、協調性等）が身につけていない場合が多い。そこで、本人のエンプロイアビリティを再確認し、技能習得に併せて就労のために必要と思われる精神的及び認知的側面の能力を身につける、あるいは、代償となる方法を見つけるといった支援を行っていくことが最も重要なポイントと考える。また、精神疾患に係わるマイナス要因として精神状態や生活上の不安定さがある場合は、医療機関等の関係機関との連携によって、病状や障害の安定を図ることが必要になってくる。

Cについては、Bの基礎になっており個人的属性として見えない部分である。このCについては、そもそも、本人の持って生まれた特性、性格に起因する部分や子供の頃からの実生活や教育によって育まれる性格のものであり、特定の能力開発や能力評価になじむかという問題がある（厚生労働省能力開発局、2001）。このことから、Cについては、職業訓練によって行動変容を促すこととは別の要素と考えられるため、本報告では特に言及しないこととする。

[文献]

厚生労働省職業能力開発局：エンプロイアビリティの判断基準等に関する調査研究報告書について、（厚生労働省報道発表資料），厚生労働省職業能力開発局総務課（2001）

厚生労働省：平成15年度障害者雇用実態調査（厚生労働省報道発表資料），厚生労働省職業安定局 高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課（2004）

精神障害者の雇用の促進等に関する研究会：精神障害者の雇用を進めるために一雇用支援策の充実と雇用率の適用一，厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課（2004）

職業能力開発総合大学校能力開発研究センター：新規成長分野における障害者の職業能力開発に関する研究—中間報告書—，職業能力開発総合大学校能力開発研究センター調査研究報告書 No.108（2002）

職業能力開発総合大学校能力開発研究センター：新規成長分野における障害者の職業能力開発に関する

研究，職業能力開発総合大学校能力開発研究センター調査研究報告書 No.109(2003)

小野博也：企業の立場からみた障害者雇用の現状と課題，リハビリテーション医学 42, pp40-44(2005)

吉光清・木島伸彦・松為信雄：精神障害者の就労継続に関わる事業所の条件－「社会適応訓練事業」協力事業所への調査から－，障害者職業総合センター研究紀要 No.8, pp1-26(1999)

第2節 職業訓練モデルの構築

精神障害者の職業訓練モデルを導き出す背景として、精神障害者を取り巻く雇用環境から企業ニーズを整理し、精神障害者の就労を支援する多様なサービスの一つとして、就業能力（エンプロイアビリティ）からみた精神障害者の職業訓練を考えた。その結果、技能訓練に併せて精神的及び認知的側面の支援、及び関係機関との連携という基本的な枠組みを示した。この基本的な枠組みについて、さらに「何を」、「どのように」という二つの視点から、職業訓練モデルを具体的に検討していく。

1. 構造モデル

構造モデルは、精神障害者の職業訓練について、「何を」、「どのように」という二つの視点のうち、「何を」ということから検討していく。

(1) 職業訓練における技能訓練の必要性

職業訓練の基本的な考え方は、「労働者に対して職業に必要な技能を習得させ、又は向上させるために行う訓練」とされている（昭和33年職業訓練法第2条）。障害者職業訓練においても同様の考えで実施されており、職業に必要な技能習得を目指した訓練が行われている。しかし、職業リハビリテーションサービス（以下、「職リハサービス」という。）における職業訓練については、障害の類別化と残存能力開発（技能訓練）に重点がおかれ、身体障害者を中心とした一部の障害者にしか対応していないとの指摘（清水，1998）がある。そこで、新たな取り組みとして精神障害者の職業訓練を考えるに当たり、改めて職業訓練における技能訓練の必要性について考えてみる。

ア. 職務遂行における基本的技能の必要性

社会参加の最も有効な方法として仕事を通しての参加、いわゆる就職がある。この仕事として任された職務を遂行するに当たり、それぞれの職務には一定の知識や技能が存在する。職務をスムーズに遂行するためには、それぞれに内在する基本的な知識や技能の習得が必要条件である。この必要条件を満たしていない場合（初めての職務経験等）は、障害の有無、職務の質や程度に関わらず基本的技能訓練の必要性がある。

イ. 企業ニーズへの対応として専門的・技能訓練の必要性

産業構造の変化、技術革新の進展等により労働市場や雇用現場が様々な変化をしており、これらの変化に応じた職業能力として専門的・技能が求められている。この専門的・技能を習得することにより、就労の可能性が高まる。従って、様々な変化に応じた知識・技能の習得としての技能訓練は、企業ニーズの対応としても必要である。

ウ．当事者自身の価値観に沿った援助としての必要性

職業訓練について佐々木（1987）は、「職業訓練とは労働者の生きること（生存権）、働くこと（勤労権）、学ぶこと（教育権）を三位一体で保障することである。」と述べている。個人の職業的自立を保障する根元的な営みとの捉え方である。このような捉え方からすると、ハンディキャップがあるために、「本人ができそうな作業での就労」という支援は、本人にとって真に意味があるのだろうか。本人ができそうな作業とは、本人に精神的負担をかけない単純要素作業になりがちで、必ずしも本人の希望と合致しない場合があると思われる。これではハンディキャップを有している者、特に精神障害者にとって最も重要な自尊心や意欲の回復にはつながらないと考える。精神障害者は何が「障害」かの理解を、周囲の人々から得るのが難しいという事情があり、疾患や障害に対して必要以上に悲観的な見方をする場合がある。このような「思い込み」を取り去り、その人にとっての職業の意義や高等教育を受ける意義を確認しながら、「将来なりたい自分をめざす」という希望を持ち続けることができる支援が重要である（大瀧，2004）。つまり、本人が目指しているゴールに意欲をかきたてるような支援が要点であり、一見非現実的と思われても、総合的な見地から可能性を見出し、本人の価値観に沿った支援が必要である。菊本、本間（2000）によると、本人自身の価値観に沿って援助方針を立てると動機も著しく高くなり、結果的に無理をしないで安定した職業生活にたどり着くことも多いとの実践報告がある。従って、精神障害者の就労支援計画においては、本人に精神的負担をかけないという配慮に止まらず、本人の意向に沿った一般就労を目指すために、専門的な知識・技能の習得を支援する技能訓練も、多様な職リハサービスの一つとして必要なことと考える。

ア及びイについては、先の障害者雇用のニーズ調査にあるように障害の有無にかかわらず基本事項としての必要性である。ただし、職業的重度の者には現実的ではない部分もある。それは、職業的重度な者は職業能力に相当の制限があるために、その能力を必要とされる能力まで引き上げるのに限界があるからである。このような者については、働く環境全体の調整という視点から、障害者の能力を勘案していかに仕事の内容をマッチングさせていくかが要点となる。ウについては、ハンディキャップ（特に精神障害）を有している者に対して、本人の価値観に沿った技能訓練の効用である。

これらのことから、障害者職業訓練における技能訓練は、働く環境調整の中で個々の状態に応じて技能訓練の比重を柔軟に変えながら、多様な職リハサービスの一つとして実施していく必要があると考える。

（2）精神障害者の職業訓練を支える職業生活支援の必要性

エンプロイアビリティとの係わりで精神障害者の職業訓練に必要な要素を検討した結果は、技能訓練に併せて精神活動や機能面の支援が必要とのことである。言い換えれば、精神障害者の就労支援における多様なサービスの一つとして職業訓練が機能するには、技能訓練に精神活動や機能面の支援を訓練システムとしていかに組み込むかにあるといえる。そこで、訓練システムに新たに必要となる要素について、職業リハビリテーションの原則を基に検討していく。

職業リハビリテーションにおける障害者の能力開発に関する原則を、階層構造という考えから整理すると図1-2-1のようになる（野中・松為，2003）。職務としての仕事をしていくには、それを支える職業生活がこなせなければ就労できない。そのためには、職場以外の日常生活管理ができていなければならない。さらに疾病管理ができていなければならない。このような階層構造のなかで精神障害者が職業を継続していくには職業準備性が非常に重要である。ここでの職業準備性とは疾病管理、日常生活管理、職業生活の全てに関わるものである。職業準備性への支援として職業リハビリテーションに関わるものは、職務、職業生活、一部日常生活の分野が考えられる。医療分野が関わるものとしては、疾病管理、日常生活管理、一部職業生活も考えられる。そして職業と医療の共通分野を通して両者の連携が必要である。

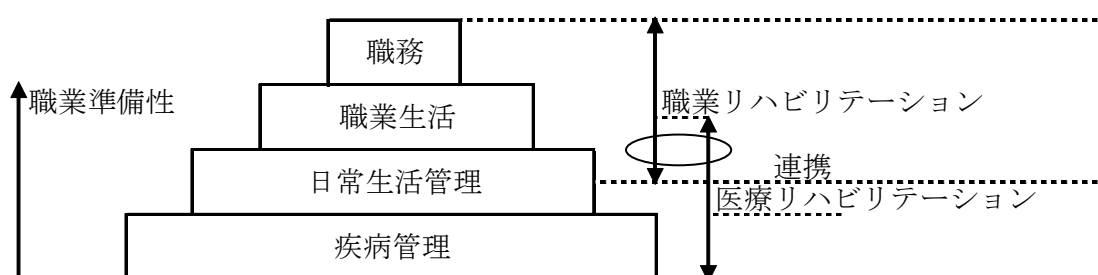


図1-2-1 職業リハビリテーションの原則（階層構造）

職業訓練は職業に必要な技能を習得させることを目的としていることから、職業リハビリテーションにおける階層構造の職務についての支援が中心となる。ここでいう職務とは、仕事として果たす役割であり、その役割を遂行するためにはそれぞれに必要な技能がある。仕事に必要な技能の習得について直接働きかける行為が職業訓練の役割と考える。このようなことから、従来の障害者職業訓練は、日常生活動作の自立を前提とした者、つまり階層構造の職務を支えている職業準備性に重大な支障のない者を対象としてきた。

しかし、職務を支えている職業準備性に課題を有している精神障害者については、常に疾病管理、日常生活管理等に不安定さを残しているため、この分野への対応も併せて必要である。実際、多くの精神障害者は、医療や生活上の問題を抱えながら仕事をこなしているのが現実であり、その意味では職業準備性は常に何らかの強化や援助が必要である。このような現状から、医療、生活、職業の関係を段階的にステップアップするというのではなく、それぞれを並列的に捉えて相互に影響しあいながら支援していくことが必要である（菊本・本間，2000；本間，2000）。

以上の職業リハビリテーションの検討から、精神障害者の職業訓練に新たに求められる要素は、図1-2-1における職業準備性の中で職業リハビリテーションの分野が担う要素を技能訓練と併せて行うことであると考えられる。なお、この新たな要素は、第I部のアンケート調査結果からも「職業生活支援」として表出しているため、この節においても「職業生活支援」という名称で扱うこととする。

職業生活支援の内容について、松為（2003）の整理を参考にすると、「社会生活の遂行」と「職業

準備行動」からなっている。「社会生活の遂行」は、地域の中で日常生活を営む上で必要とされる、仕事に就く以前の最も基礎的な能力である。具体的には、基礎的学習能力（文字の理解、数処理、コミュニケーション）、適応能力（体力、自己理解、感情統制、場面・役割の理解、対人関係形成）、地域社会適応行動（日常生活技能、健康管理）である。「職業準備行動」は、仕事の種類や内容にかかわらず、職場での役割を果たすのに必要となる共通的能力である。それらの概略は、職業の理解、基本的ルールの理解、作業遂行の基本的能力、作業遂行の態度、対人関係の態度、自己統制等である。

職業生活を継続するには、これらの諸条件を満たしていることが求められ、十分にできていれば一般就労をし、それを維持していく可能性が高いといえる。このことは、働きたいと願っている精神障害者に対する職業訓練においても重要な視点であり、従来の技能訓練に併せて新たに付加する要素である。

2. 指導・支援モデル

指導・支援モデルは、精神障害者の職業訓練について、「なに」を「どのように」という二つの視点のうち、「どのように」ということから検討していく。

(1) 個別ニーズに沿った個別、柔軟な対応

精神障害は精神活動や機能が障害され、それによって本人の日常生活への支障が生じ、結果として社会生活上の不利益を被る障害概念であるが、これらはまだ曖昧な規定であり、その判断は主観や社会常識によるところも少なくない（日本職業リハビリテーション学会・職リハ用語検討研究委員会，2002）。このように精神障害は非常に分かり難く把握しづらい障害である。その大きな要因は、精神活動や機能という外からは見えない内面に起因していることに加え、精神活動自体に絶えず不安定さを伴うことから障害状況が経時的に変化しているためと考える。従って、精神障害における障害状況は様々であり個別性が非常に高いため、個別ニーズを見出し、個別の事情に合わせた柔軟な支援が必要とされている。

まず、把握しづらい精神障害者の個別ニーズをいかに見出すかについて考える。個別ニーズとは、「本人の要望」と「就労に必要な能力、適性」を把握し、両者の折り合いをつけていくことである。この個別ニーズの把握については、次の二つの方法が考えられる。一つは、直接的、即時的な対応であり、行動観察等を通して個々の状況を把握することである。二つは、間接的、経過的な対応であり、定期的なケースカンファレンス等を通して複数の視点で検討することである。このような即時的観察及び経過的検討をそれぞれに繰り返しながら、徐々にニーズを明確にしていく事が考えられる。

次に、個別ニーズを具体的な指導・支援にどのように結びつけていくかについて述べる。この個別、柔軟な対応については、第I部の各調査で得られた結果からも、効果的と思われる配慮事項が多くみられる。それらの代表的なものを挙げると、技能訓練に関わるものとしては、「個々に対する段階的な目標設定や具体的指示」、「個々の得意分野を伸ばす」等であり、職業生活支援に関わるものとしては、「声かけや相談」、「体調の把握」等、個々の状態に気を配る配慮事項である。このような状況から、個別、柔軟な対応についてまとめると、以下のようになる。

精神障害者の職業訓練においては、個々の障害特性等を踏まえながら得意分野を伸ばす個別指導を基本とし、段階的な個別訓練計画を立てることが必要である。具体的には、訓練生の体調、訓練の進捗状況、就職活動等の状況に応じて、個々の訓練内容や時間を調整して柔軟に対応する。例えば、入校直後においては、慣れない訓練生活に対する不安や緊張等から体調を崩しやすいので、休憩時間を効果的に取り入れる等体調に配慮した訓練時間を設定したり、疲労が蓄積しやすい人等には短時間就労を意識して1日及び1週間の訓練時間の短縮等を検討する等が考えられる。また、訓練が進むにつれ技能習得上の問題や就職活動その他の要因で不安が増大することも予想される。そのために、定期的な個別相談やグループワーク等の機会を設け、訓練生個々の受講態度等の状況把握に努めることも重要である。このように個別ニーズに沿った個別の対応をすることで、技能面及び精神面において安定した訓練の受講が可能となり、訓練効果が期待できると思われる。

(2) 指導・支援体制として連携の必要性

精神障害者が、その人が暮らす地域で普通の職業生活を営むためには、障害特性に合わせた的確なサービスの提供が必要であり、医療・福祉、就労に関する各サービスの連携が必要といわれている。職業訓練は就労支援機関の一つであり、精神障害者に対するサービスの一部を担っているに過ぎない。このような精神障害者に対する支援の多様性を考えると、職業訓練は単独で完結したサービスではなく、関係機関も含めた多様な就労支援の一つとして機能することが必要である。そのために、精神障害者の職業訓練の実施に際しては、関係機関との連携が重要になってくる。

精神障害者の職業訓練を実施している職業能力開発校の調査結果（第I部）からも、関係機関との連携の必要性がクローズアップされている。その具体的内容は、主治医や関係機関との連携、職員間での連絡の必要性である。特に、病状、日常生活面の把握や対応は、能開校だけでは対応できないことがあり、医療・福祉関係の専門機関との連絡や連携が大切であることがわかる。

3. 職業訓練モデル

精神障害者に対する多様な就労支援において、技能訓練を前提とした職業訓練が多様な就労支援の一つとして機能するためにはどのような要素が必要かを、構造モデル（「何を」）、指導・支援モデル（「どのようにするか」）として検討してきた。その結果を要約すると、従来の職業訓練は、職務遂行に必要な技能習得を主体とした訓練を展開していた。しかし、新たな対象者である精神障害者に対しては、精神障害者の行動特性や実態調査の結果等を配慮し、次の要素を付加することが必要である。

- ①技能訓練に併せて職業生活支援の必要性
- ②個別ニーズに応じた個別・柔軟な対応の必要性
- ③職業訓練と関係機関との包括的な連携の必要性

以上の要素について、それぞれの関係性を図1-2-2に表す。

精神障害の特性から職務を支える職業準備性に課題を有しているため、職業訓練の実施に際しては、

技能訓練に併せて職業生活支援が必要である。技能訓練と職業生活支援は、個々に独立しているのではなく相互補完的に密接な連携のもとに行う必要がある。その指導・支援の方法は、障害状況の把握が困難で個別性が高いことから、個別のニーズを的確に把握し、従来にも増して個別・柔軟な対応が求められている。さらに施設外においても医療機関をはじめとして、各関係機関との密接な関係を築き地域の中で連携を組んでいく必要がある。

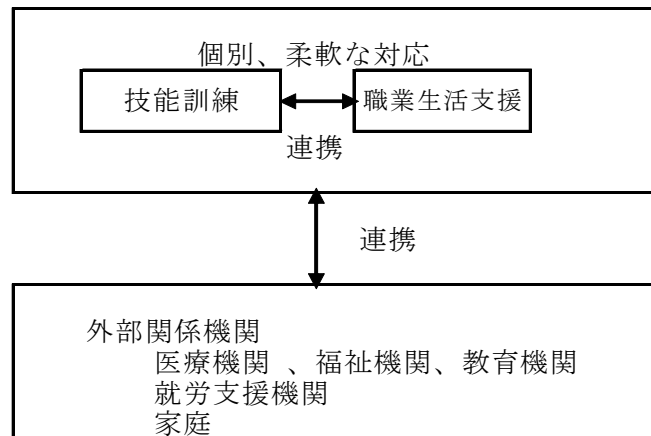


図 1 - 2 - 2 精神障害者に対する職業訓練の関係図

関係図に表した精神障害者の職業訓練に必要なと思われる要素を、さらに「構造モデル」と「指導・支援モデル」の相互の関係を検討し、両者の関わりを職業訓練モデルとして整理する。

精神障害者の特性を配慮した職業訓練について、「何を」、「どのようにするか」との関係を二軸で表したものが図 1 - 2 - 3 である。横軸は「何を」という構造モデルを、縦軸は「どのようにするか」という指導・支援モデルをとり、両者の関わりを職業訓練モデルとして考えた。横軸の構造モデルは、技能訓練と職業生活支援がある。縦軸の指導・支援モデルには、指導・支援の方法（個別・柔軟性）と指導・支援の体制（内部連携、外部連携）があり、それぞれにキーワードが位置付いている。

指導・支援モデル	指導・支援方法	個別・柔軟性	目標探索志向 <ul style="list-style-type: none"> ・ニーズを見出し、訓練目標を徐々に絞り込んでいく柔軟な訓練方法 ・理解度、習得能力の個性 ・実践的訓練 	ケースマネジメント志向 <ul style="list-style-type: none"> ・ニーズアセスメント ・個別相談 ・グループワーク ・現実的な適応力向上のための支援
	指導・支援体制	内部連携	チーム指導	
		外部連携	地域包括的支援ネットワーク <ul style="list-style-type: none"> ・地域の関係機関との連携 	
		技能訓練		職業生活支援
構造モデル				

図 1-2-3 精神障害者に対する職業訓練モデル

以下、職業訓練モデルの内容について説明する。

(1) 「技能訓練」における「指導・支援方法」について

(目標探索志向による個別・柔軟な訓練)

一般の職業訓練は、日常生活に特段の支障のない者という枠組みから、知識・技能における現有能力を就労可能な目標値まで引き上げる目標達成志向型の訓練方式をとっている。ところが、生活支援から職業自立まで総合的、継続的な支援を必要とする精神障害者の場合は、多様な問題を内包しており事前に訓練目標を明確に設定することが困難である。そこで、訓練の進行に伴って雇用や就業に向けてどのような解決すべき課題があり、またどのような職業的価値を付与できるか等、個別のニーズを見出して訓練目標を徐々に絞り込んでいく目標探索志向型の柔軟な訓練方式が必要である。道脇（2000）の障害者職業訓練の基本的課題を参考に、目標探索志向型の個別・柔軟な訓練について以下にまとめる。

目標探索志向型の訓練は、訓練開始に当たり標準的な訓練目標を仮に立てるが、訓練経過の中で問題発見—解決というプロセスを辿りながら徐々に訓練目標を明確にしていく。訓練のプロセスでは、訓練生のあるがままの姿を行動観察等で捉え、問題に直面し、そこから解決策を探し求めていく中で、本人の要望と適性を把握し、就労に必要な能力を見出していく。具体的には、技能訓練として作業遂行面を中心に作業の流れ・リズム、出来映え等から本人の適性を見出し、訓練目標を明らかにしていく。

訓練目標を徐々に絞り込む中で、個々の障害特性等を踏まえながら得意分野を伸ばしていくような個別指導を基本とし、訓練生の体調、訓練の進捗状況、就職活動等の状況に応じて、個々の訓練内容や時間を調整して柔軟に対応していく。

このような個別ニーズに沿った個別・柔軟な対応によって、個々の能力や特性に合った指導が展開で

き、訓練効果が期待できると思われる。

(2) 「職業生活支援」における「指導・支援方法」について

(ケースマネージメント志向による職業生活支援)

精神障害者の職業訓練は、技能訓練に併せて職業生活支援を訓練システムとしていかに組み込むかにある。つまり、技能訓練を支えて就労に導くために、個別のニーズを見出し、適応力の向上を図る支援が要点である。前述のように精神障害者は、多様な問題を内包しているために事前に目標像を明確に設定することが困難である。そこで、ゴールまでのプロセスがはっきり見えていない状況を、現状認識を通して今までのプロセスを整理し、具体的な目標像を徐々に明らかにしていくことが重要である。技能訓練では作業遂行面が中心であるけれども、職業生活支援では人間関係の維持や適応等、作業遂行を支えていくより広い領域に及ぶ。そのために、職業生活支援においては、障害者本人が抱えている要望とアセスメントから導き出された目標とを調整し、個別のニーズを明らかにした上でどのような支援を行うかを検討していくことが望まれる。

以上のような支援過程は、リハビリテーション型ケースマネージメント（野中，2005）の考え方が参考になる。つまり、障害のある人自身を中心に、障害の構造を明らかにして目標を設定し、具体的な活動目標を実践し、関係する資源を調整し、達成度合いを振り返り、より明確な目標を設定するという一連の活動となる。このケースマネージメントの要素は、①査定（ニーズ・アセスメント）、②支援計画策定、③介入（個別相談、グループワーク）、④評価であり、これらを巡回することにより個別のニーズ及び目標を明確にしていく。

また、ケースマネージメント志向による職業生活支援は、訓練生の職業能力やニーズによって技能訓練との相対的な比率は変わってくると考える。職業準備性等に課題を持つ者は、職業生活支援にウェイトを置いた取り組みが求められ、職業準備性等に課題が少ない者は、技能訓練にウェイトを置いた取り組みとなる。このような、個別のニーズに応じた職業生活支援の実施が、技能訓練を支え就労支援に効果的と考える。

(3) 「技能訓練、職業生活支援」と「指導・支援体制」について

(チーム指導、地域包括的支援ネットワーク)

精神障害者の職業訓練を円滑に行うに当たっては、施設内の連携に止まらず施設外の精神障害者の医療施設、生活支援施設、就労支援施設等との連携が要点となってくる。先ず施設内においては、技能訓練と職業生活支援を担うそれぞれのスタッフが、①役割を明確にして②情報の共有化と共通認識を形成しながらチームで取り組むことが望まれる。しかし、チーム指導の必要性は叫ばれるけれども日本においてはその効果や運営方法が定まっていないということから、野中（1999）はチーム指導に関する当面の課題を次のように整理している。①については、各担当者それぞれのよって立つ理論、技術、実際の役割、限界、研修方法等について、比較して明確に共有する。②について欠くことのできない活動は、チ

ームカンファレンスであり、いつ、どこで、だれが、だれと、どのように行うかを検討することが必要である。

外部施設との連携においては、職業訓練は就労支援機関の一部であることから、職安や障害者職業センターとの連携はいうまでもない。特に精神障害者の場合は、その生活を支えている医療機関や生活支援機関との連携を密に、精神障害者が暮らす地域で包括的に支援を組んでいく必要がある。このことから、精神障害者の職業的自立に向けて職業訓練が機能するためには、就労支援機関に止まらず、包括的地域生活支援プログラム(ACT)のような地域での生活を支える生活支援機関及び医療機関との地域包括的な連携が要点である。

[文献]

本間武蔵：医療・保健分野の現状と課題，精リハ誌，Vol4 No.1(2000)

菊本弘次・本間武蔵：職業リハビリテーション，精神障害リハビリテーション—21世紀における課題と展望—，(村田信男・川田和 俊、伊勢田堯編)，pp159-175，医学書院(2000)

道脇正夫：障害者の職業能力開発 [理論編]，pp246-250，雇用問題研究会(1997)

道脇正夫：障害者の職業能力開発の訓練の現状と課題，「職業リハビリテーション研究」，NO.101，pp19-20 (2000)

日本職業リハビリテーション学会・職リハ用語検討研究委員会：「職リハ用語集第2版」，日本職業リハビリテーション学会，pp70-71 (2002)

野中猛：図説ケアマネジメント，pp116-117，中央法規(1998)

野中猛：精神障害リハビリテーションにおけるチームアプローチ概論，「精リハ誌」，3(2)，pp88-97，(1999)

野中猛：職業リハビリテーションの原則，就労支援ハンドブック，(野中 猛・松為信雄編) pp24-25，金剛出版 (2003)

野中猛：リハビリテーション過程の実践，「精リハ誌」，9(1)，pp4-7(2005)

野中猛・松為信雄：職業準備性とは，就労支援ハンドブック，pp41-48，金剛出版 (2003)

小野博也：企業の立場からみた障害者雇用の現状と課題，リハビリテーション医学 42，pp40-44(2005)

大瀧敦子：アメリカにおける精神障害者のための高等教育支援プログラム，ノーマライゼーション，4月号，pp23-26 (2004)

佐々木輝雄：職業訓練の課題—成立と意義—，佐々木輝男職業教育論集第3巻，多摩出版 (1987)

清水建夫：障害者雇用促進法の抜本的改正を，福祉労働 No.81 (1998)