

## 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

### 第1節 精神障害者に対する新たな取組

#### 1. 取組の経緯と実施状況

##### (1) 取組の経緯

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」に対して実施されていた職業訓練を、「障害者雇用促進法」施行令の改正に合わせて、平成10年には名称を精神障害者と改めて実施されている。実施施設は、都道府県の一般の能開校のうち1校を拠点校として実施することが原則とされているが、訓練職種、通所等を考慮し、拠点校以外の能開校で実施しても差し支えないこととなっている。

国立職リハセンターにおける精神障害者の職業訓練は、広域センター在り方検討プロジェクト報告書（平成13年3月）の提言に基づき、職業的重度障害者（知的障害者、精神障害者、高次脳機能障害者等）への重要なサービスの一つとして国立職リハセンター内で検討が行われた結果、平成14年に職業的重度障害者に対する職域開発科を新設するのに併せて開始された。受け入れ訓練科については、精神障害者は個々に多様な特性を有していることから、職業的重度障害者を対象とした職域開発科に止まらず、既存の訓練科においても受け入れを検討し、表2-1-1のようになっている。訓練期間は1年で、年間の受け入れ総数は10人である。なお、本報告では職域開発科以外の訓練科を総称して「一般訓練科」と呼ぶことにする。

表2-1-1 訓練内容、訓練期間及び受入数

訓練系	訓練科	訓練コース	訓練期間	受入数
メカトロ系	機械技術科	NC加工コース 機械CADコース	1年間	10人程度
	電気・電子技術科	組立検査コース 電子CADコース 電子制御コース		
デザイン系	インテリアデザイン科	インテリアデザインコース		
	DTPデザイン科	DTPコース		
ビジネス情報系	情報技術科	ソフトウェア開発コース シスアドコース OAリーダーコース		
	ビジネスマネジメント科	会計ビジネスコース OAビジネスコース OAオペレーティングコース		
職域開発系	職域開発科	組立作業コース 簡易事務コース		

##### (2) 実施状況

国立職リハセンターにおける精神障害者の受け入れは、平成14年度から平成17年度の現在までに

28人を受け入れている。その内訳は表2-1-2のとおりであり、平成14年度に4人、15年度に3人、16年度に11人、17年度に10人を受け入れている。この4年間における障害種別では、統合失調症が21人で7割以上を占めている。それ以外に、気分障害3人、てんかん1人、その他3人（境界型人格障害、神経症性障害、アスペルガー症候群）となっている。また、平成14年度から平成17年度までの各訓練系における訓練実施状況は、メカトロ系8人、デザイン系6人、ビジネス情報系7人及び職域開発系7人で、各系に渡って平均している。（表2-1-3参照）

精神障害者に対する職業訓練の実施結果は、図2-1-4のとおりであり、平成17年10月までの修了者は16人で、中退者は2人である（修了率89%）。その内、就職者は現在6人で、就職率は44%となっている。ただし、平成17年度の修了者については、修了後の現在もフォローアップとして就職活動支援を続けているため、この数字は確定されたものではない。今後の状況によっては、就職率は伸びる可能性がある。

表2-1-2 精神障害者の受け入れ状況

障害種別	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	合計
統合失調症	2	2	11	6	21
気分障害				3	3
てんかん	1				1
その他	1	1		1	3
計	4	3	11	10	28

表2-1-3 訓練系別の訓練実施状況

訓練系	訓練科	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	系別合計
メカトロ系	機械技術科			1	1	8
	電気・電子技術科	1		2	3	
デザイン系	インテリアデザイン科			2	1	6
	DTPデザイン科	1	1	1		
ビジネス情報系	情報技術化				1	7
	ビジネスマネジメント科	2		2	2	
職域開発系	職域開発科		2	3	2	7
年度別合計		4	3	11	10	28

表2-1-4 訓練系別の修了・就職状況

訓練系	訓練科	平成14年度		平成15年度		平成16年度		科別合計		就職率
		修了者	就職者	修了者	就職者	修了者	就職者	修了者	就職者	
メカトロ系	機械技術科					1	1	1	1	50%
	電気・電子技術科	1				2	1	3	1	
デザイン系	インテリアデザイン科			1	1	2		3	1	25%
	DTPデザイン科	(1)				1		1(1)		
ビジネス情報系	情報技術化									25%
	ビジネスマネジメント科	2				2	1	4	1	
職域開発系	職域開発科			1(1)	1	3	2	4(1)	3	75%
年度別合計		3(1)	0	2(1)	2	11	5	16(2)	7	44%

※( )内は中退者の数 就職率=就職者/修了者

## 2. 精神障害者職業訓練の基本的な考え方

障害者職業訓練は、従来の身体障害者から全障害者に渡る対応が求められており、障害の質的変化の対応に課題がある。特に、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にくい。そのため、職業評価の結果を受けて職業訓練を実施する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、国立職リハ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、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。二つは、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）。三つは、技能訓練に併せて職業生活支援（適応支援）を並行して実施することである。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。これらの基本的な考え方を踏まえた職業訓練の実施体制は、下図のようになる。

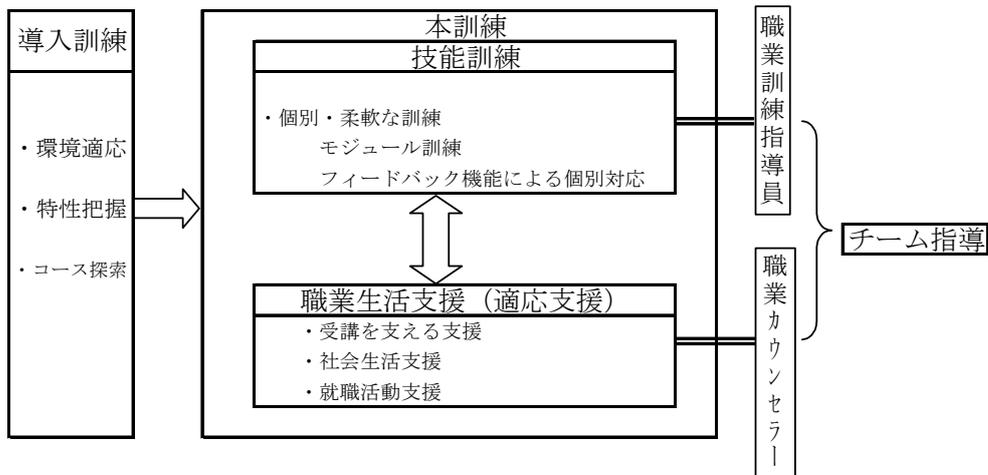


図2-1-1 精神障害者に対する職業訓練の実施体制

### (1) 導入訓練について

現行の普通課程の普通職業訓練は、「職業能力開発促進法」施行規則別表2（以下「別表2」という。）に示されている訓練基準に適合したものとしなければならないが、この場合においては、障害者の特性に応じた柔軟な対応は困難である。そのため柔軟な職業訓練を実施する方策として、導入訓練を伴う普通訓練課程の普通職業訓練があるが、これは、障害者に対する職業訓練実施方法として通達（昭和58年2月16日付け訓発第35号）で示されている。この方法によれば、導入訓練（最大3ヶ月まで実施可能）は、作業を通じて障害者の適職探索、特性把握、訓練適応を図り、その結果を後の本訓

練カリキュラム内容に反映させることができる訓練システムである。

そこで、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、その後に本訓練として訓練科、または訓練分野を実施する。訓練分野とは、別表2の訓練科に代わるものであり、その名称は、訓練の対象となる技能を示す包括的な表現である（昭和58年2月16日付け訓発第35号 別添 実施要領）。国立職リハセンターの職業訓練では、職域開発科が訓練分野に相当する。この導入訓練を職域開発科が担当し、既存の訓練科へ移行が困難な精神障害者の職業訓練を実施していく。

### (2) 技能訓練（個別・柔軟な指導方法）について

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、指導方法はフィードバック機能を配慮した方法を考える（モジュール訓練については、第2節「技能訓練の指導方法」を参照のこと）。

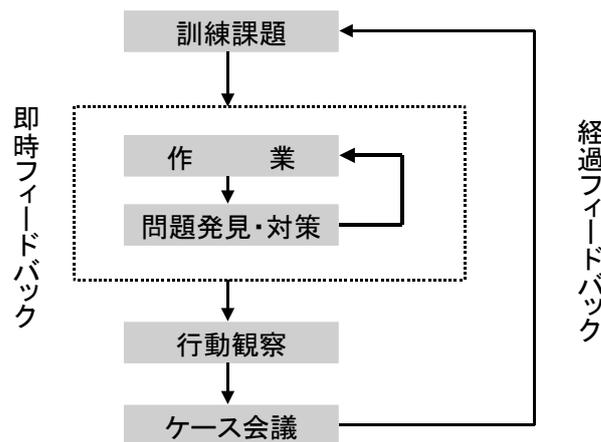


図2-1-2 フィードバック機能による個別対応

フィードバック機能を配慮した指導方法のイメージは、図2-1-2に示すとおりであり、即時フィードバック及び経過フィードバックからなっている。即時フィードバックは訓練実施上において即座に返し、行動の変容を促す。この積み重ねをとおり、定期的なケース会議等で関係者間の意見交換をし、訓練内容の見直しを図っていく。

### (3) 職業生活支援（適応支援）について

職業生活支援については、従来の身体障害者を中心とした職業訓練では重点がおかれていなかった要素であり、精神障害者の特性から新たに検討したものである。この職業生活支援を新たな要素として実施するに当たり、国立職リハセンターではその役割と構成を検討し、「適応支援」と称して実施し

ている。以下、国立職リハセンターにおける職業生活支援については、「適応支援」という用語を用いることとする。

職業訓練における適応支援の役割は、①一時的な病状の変化が職業訓練の中止につながらないように受講継続を支えること、②職業準備性の向上、職業意識の醸成、及びそれらを踏まえた就職活動、③地域社会でのサポート体制の形成や維持を目的とした医療・社会生活支援機関との連携としている。これらの役割を果たすために適応支援の構成は、「受講を支える支援」、「社会生活支援」及び「就職活動支援」の三つのプログラムからなっている。

これらのプログラムは、計画的で基本的な「集団支援」と個別で柔軟な「個別支援」を相互補完的に組み合わせて柔軟な対応を図っている。また、訓練初期には新たな環境での適応に配慮し精神的安定度を保つことが重要であるので、「受講を支える支援」を重点的に行う。訓練環境に慣れて技能訓練が軌道に乗りはじめたら徐々に「社会生活支援」の要素を入れ、訓練の後半は就職へ向けた「就職活動支援」を中心に支援していく。

#### (4) チーム指導について

精神障害者の職業訓練は、技能訓練に併せて基本的労働習慣や対人技能等の向上を促す適応支援が不可欠である。このように指導領域が従来の職業訓練とは異なる専門性に及んでいるため、一人の担当者では対応が困難である。きめ細かい個別的なサービスを展開するためには、それぞれの専門性に立脚した対応が必要である。そこで、複数の異なる専門性を有する者が連携、協力して相補関係の指導体制を築くことが必要となる。

国立職リハセンターでは、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として、図2-1-3に示す対応をとっている。チーム指導の中心となるのは、訓練指導員と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。

なお、職域開発科は精神障害者の指導・支援に際して中心的な役割を担い、訓練指導員と職業カウンセラーの両者が配置されている。前述の適応支援及び導入訓練の実施についても、職域開発科が中心に対応している。また、それぞれの部門で逐次、連絡・調整をしながら技能訓練及び適応支援を進行し、チーム全体が有機的な実施体制になるように心がけている。

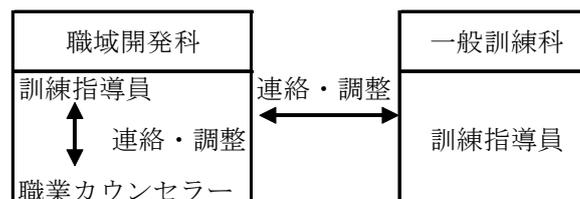


図2-1-3 チーム指導の実施体制

### 3. 精神障害者職業訓練における全体の実施体制

国立職リハセンターにおける精神障害者を対象とした職業訓練の実施体制は、職業訓練の基本的な考え方を踏まえ、入所から就職までの全体の実施体制を図2-1-4に示す。職業訓練全体について概観すると、職業評価、導入訓練、本訓練を経て一般就労という流れになっている。各支援の内容については、以下のようにになっている。

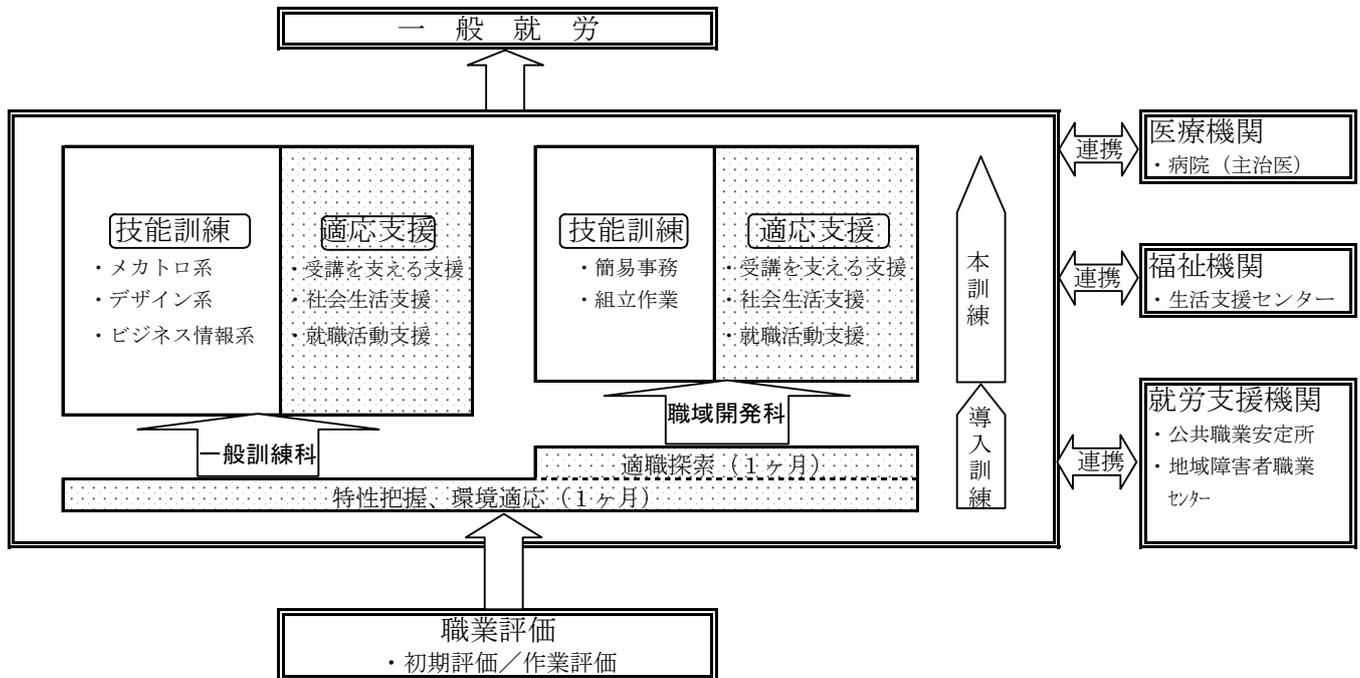


図2-1-4 職業訓練における全体の実施体制

#### (1) 職業評価

職業評価は、職業訓練の受講希望者に、職業適性の把握及び入所の可否を決定するため、面接、初期評価（各種検査による学力や基礎的能力の把握）、作業評価（希望訓練科目の作業、作業の耐久性や集中、疲労を把握するための作業）を実施する。また、訓練受講を安定して継続できるかどうかについて、関係機関からの情報収集及び評価期間中での精神的安定度から判断する。これらを総合的に判断して入所の可否及び訓練科を決め、その結果を職安に申請する。これを受けて職安から第1次受講指示が出され、導入訓練が開始される。

#### (2) 職業訓練

精神障害者はその個人差が大きいことから一律な対応ではなく、個別のニーズに応じた柔軟な対応が求められる。個別のニーズに応じた柔軟な対応として、訓練実施方法は導入訓練を伴う職業訓練とし、訓練内容については一般訓練科の他に新たに職域開発科を設けている。特に職域開発科は、一般訓練科の訓練内容を習得するのが困難な者への対応であり、従来の訓練内容とは異なる訓練分野として、より柔軟な対応がとれるようになっている。

## ア 導入訓練

職業訓練の実施は、導入訓練を伴う普通訓練課程の普通職業訓練とし、柔軟な対応をとっている。特に入校後すぐに本格的な訓練に入らずに、導入訓練によって無理のない作業体験等を通じて徐々に訓練環境への適応を図っている。また、導入訓練後、一般訓練科での訓練が可能なことを確認し、特性把握を加味した個別カリキュラムを策定する。職域開発科については、一般訓練科に比べより柔軟な個別カリキュラムの設定ができるように、訓練環境の適応、特性把握に続いて、さらに適職探索する期間を設けている。

以上のように、1ヶ月（一般訓練科）または2ヶ月（職域開発科）の導入訓練を経て個別カリキュラムが策定され、個々の訓練計画を職安に申請する。これを受けて職安から第2次受講指示が出され、本訓練へ移行していく。

## イ 本訓練

本訓練では、職業に必要な知識・技能習得のための「技能訓練」のほか、職業準備性の向上や、就職活動等に係る支援である「適応支援」をカリキュラムに組み入れて、訓練生それぞれの障害状況に応じた個別の訓練を実施している。

職域開発科は、簡易作業を中心とした無理のない緩やかな技能訓練に併せて適応支援を実施し、本人の適性に見合う作業を見出していく訓練コースである。一般訓練科は、従来の職種に応じた技能訓練（メカトロ系、デザイン系、ビジネス情報系）に併せて適応支援を実施していく訓練コースである。

このように職域開発科、一般訓練科とも技能訓練に併せて適応支援を実施しているが、社会生活支援等による障害の理解や自己管理、社会生活上必要となる知識・技術の習得については全訓練科とも共通して実施している。それ以外の個別支援については、一人一人の状況に応じて実施している。

精神障害者に対する具体的な指導・支援方法については、第2節（「技能訓練」）、第3節（「適応支援」）で詳しく述べるので参考にされたい。

## （3）関係機関との連携

精神障害者の指導・支援は多様な要素が含まれていることから、就労支援機関、医療・福祉等の支援機関との連携が重要である。これらの関係機関との連携は、入所時期、訓練時期、フォローアップ時期の各時期に応じて次のようになっている。

国立職リハセンターの入所に際しては、就労支援機関や生活支援機関との連携で行っている。入所の申し込みは、求職登録をしている職安を介して行い、最寄りの地域障害者職業センターで予備評価を実施することになっている。また、入所希望者の日常的に関わりのある支援機関の協力によって、社会生活等の状況確認をしている。

入所後の訓練実施期間中では、訓練生個々の疾病管理や生活支援の課題により、必要に応じて医療面や生活面の支援を行う関係機関と連携をとりながら対応を図ることとしている。その他、訓練生本

人を身近で支えている家族との連絡を密にし、必要によっては本人、家族、支援者を交えた連絡会議等を催して、共通の理解を得るようにしている。就職活動に際しては、事業所の協力を得て実際の職場を活用した職場実習を実施し、職業訓練で習得した技能の程度、職場への適応課題等の検証を通しながら就職へと導いている。

修了後のフォローアップについては、就職者に対しては職場定着を、就職待機者については就職機会についての支援を、就労支援機関及び医療・福祉等の支援機関と連絡を密にして行っている。フォローアップは地域の支援機関に徐々に移行し、国立職リハセンターはフェードアウトしていく。

## 第2節 技能訓練における指導方法

精神障害者の職業訓練の対象者は、統合失調症、気分障害（そううつ病を含む）、てんかんの三疾患、又は精神障害者保健福祉手帳の交付を受けており、症状が安定し就労可能な状態にある者となっている。このように精神障害者は主に三疾患とその他に分類されているが、国立職リハセンターの4年間（平成14年度から17年度）における職業訓練の実施状況からすると、統合失調症が最も多く大半（統合失調症75%、気分障害11%、てんかん3%、その他11%）を占めている。この傾向は、他校においても同様と考えられ、I部の能開校の実態調査（第2章第1節）でも統合失調症の受け入れが最も多くなっている（統合失調症31%、気分障害26%、てんかん29%、その他14%）。そこで、本研究の技能訓練における指導上の対応については、精神障害の中で最も受け入れの多い統合失調症を中心に述べていくこととする。

### 1. 個別・柔軟な訓練

障害者の職業訓練は訓練生個々人の特性を把握し、それに応じた対応が望まれていることは周知のとおりである。精神障害者の場合も個別対応が求められるが、その前提である個別ニーズを見出すことが困難である。それは、障害特性が精神的、内面的な要素が多くて把握しづらいからである。従って、いかに個別のニーズを見出し、それに向けた対応をしていくかが重点課題になっている。以下、国立職リハセンターにおける個別・柔軟な訓練について、訓練計画と指導方法に分けて具体的に説明していく。

#### （1）個別・柔軟な訓練計画（モジュール訓練）

職業訓練における訓練方式は、集団一斉訓練が一般的である。この集団一斉訓練は年間のカリキュラムに沿って、あるまとまった数の訓練生を一集団として扱い、同じ訓練内容を一斉に訓練していく方式である。そのため、一指導員が同時に複数の訓練生を指導でき、非常に効率の良い訓練方式である。反面、何かの都合で欠席した訓練生は、その間の訓練が受講できない欠点もある。この間隙を友人に聞いたりして自ら埋め合わせ、集団の流れに追いつけるような融通性のある者には適している訓練方式である。精神障害者の場合は、環境の変化に脆弱で周りの環境に合わすことが苦手という特質から、集団一斉訓練方式はストレスの要因にもなり適切な方法とはいえない。精神障害者の訓練は、集団の中で他者との関わりで切磋琢磨するよりも、自分のペースで進められる方が好ましい。また、たとえ体調を崩して欠席が続いても、訓練の流れに間隙を生ぜず休んだ続きから実行できるような個別で柔軟な訓練方式が望まれる。

国立職リハセンターでは集団一斉訓練方式とは異なり、個別のニーズに応じやすいモジュール訓練を実施している。モジュール訓練とは、カリキュラム編成の個別性（モジュール・ユニットの組み合わせ）、訓練時期の個別性（随時入所、随時修了方式）、及び指導方法の個別性（実技中心の巡回指導による自学自習）という3つの側面から個別指導を実現するように考えられた訓練方式である。その中で中心をな

しているのは、カリキュラム編成の方法であり、画一的な訓練計画を廃して、まとまりのある訓練単位の組み合わせによる柔軟な訓練計画である。

#### ア. 個別カリキュラム編成の仕方

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) という。そしてMESを構成する仕事に、さらに仕事を構成する要素作業の順に逐次細分化していく。

次に、訓練単位として要素作業を取り出し、これをMU (Module Unit) とする。MUとはそれ自体で完結しており、その仕事遂行に直接必要な技能あるいは知識を全て含んでいる。その代わり間接的あるいは不要なものは一切含まない単位である。MUの完結性のために、訓練生個々人の事情に応じてMUを自由に組み合わせ、個別カリキュラムの編成が可能となる。

また、MUは要素作業の単位だけではなく、指導上の配慮として要素作業を越えた単位も検討する。例えば、各要素作業に共通の要素 (安全衛生等)、職業人として身につけて置くべき要素 (文書実務、キーボード操作等)、複数の要素作業からなる応用動作 (職場実習等) 等である。

このようにして設定されたMUとMESとの関係は図2-2-1のようになり、訓練生個々人の事情に応じてMUを組み合わせ、個別カリキュラムを編成していく。(モジュール訓練の詳細については次を参照されたい。国立職リハセンター：障害者職業能力開発における個別対応のカリキュラム編成に関する研究，職リハ調査研究報告書，1996)

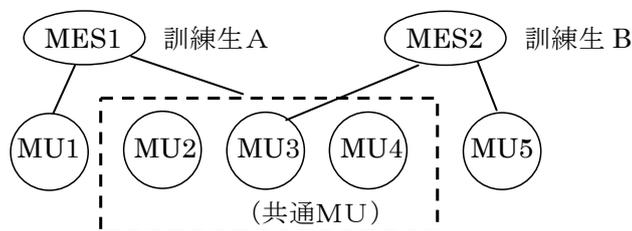


図2-2-1 MESとMUの関係

具体的なカリキュラム編成例を表2-2-1に示す。この表は、メカトロ系における各訓練コースのMU一覧である。各訓練コースによって、選択されるMUが丸印で示されている。MUは全コースに共通のもの及び各訓練コース独自のものがあり、必要に応じて選択できる。この表は各訓練コースの標準的なMUを表しているが、個別のカリキュラムの策定には、個別事情を考慮して標準的なMUを基に、さらに組合せを検討して個別のニーズに合わせていく。

表 2-2-1 訓練コースのMU一覧例

MU番号	MU名	訓練内容	メカトロ系			
			組立・検査 コース	回路設計 コース	制御ロクス コース	
E 1206	-01	ハンダ付け	単線、ラグ板、プリント基板のはんだ付け、はんだ付け良否の判定	○	○	○
	-02	配線と接続	束線、圧着接続、ラッピング接続	○	○	○
	-03	プリント基板の製作	手書き、レタリング、感光基板によるプリント基板作成	○	○	○
E 2101	-01	直流安定化電源	動作の原理、部品の選定、実験、製作	○	○	
	-02	電子機器配線組立	アナログ部品を中心とした電子機器の組立	○		
	-03	デジタル機器組立	デジタル部品を中心とした電子機器の組立	○		
	-04	ワンボードマイコンの製作	パラレル入出力を装備した8ビットワンボードマイコンの製作	○	○	○
E 2102	-01	電子計測器の取扱い	オシロスコープ、発振器、電子電圧計、周波数カウンタ等の取扱い	○	○	○
	-02	デジタル測定器の取扱い	デジタイジングスコープ等の取扱い	○	○	○
	-03	自動計測	パソコンでの自動計測プログラムの作成		○	○
E 2103	電子機器検査・調整	目視、測定器によるプリント基板・電子機器の検査、電子機器組立行程における電子機器の調整	○			
E 2201	-01	制御プログラム作成演習	モータ等の制御プログラム作成演習		○	○
	-02	1チップマイコンによる制御	1チップマイコンに関する理論、実験			
	-03	工場自動化システムの制御	モータを使用した工場自動化システムの制御プログラム作成演習			
	-04	各種モータの基本制御	AC、DC、ステッピングモータの基本制御プログラム作成演習			
	-05	ロボットの制御	ロボットハンドの制御プログラム作成演習	○	○	○
E 2202	-01	プリント基板設計の規格化	基板の種類、パターン図、部品配置図、部品に関する知識		○	
	-02	片面基板の設計	片面基板のパターン設計		○	
	-03	両面基板の設計	両面基板のパターン設計		○	
	-04	アートワーク	パターン図のアートワーク			
	-05	パターン図面の検査	片面・両面基板のパターン図の検査方法			
E 2203	CADによるパターン設計			○		
E 2204	-01	システム「バック」支援システムの操作法	ロジックアナライザ、ICE等の操作方法		○	○
	-02	各種マイコンモジュールの検査及び測定法			○	○
E 2205	-01	UNIXコマンド演習	各種コマンド演習			
	-02	C言語コマンド演習	各種コマンド演習		○	
	-03	VisualBASICコマンド演習	各種コマンド演習			
	-04	アセンブラ言語演習	各種コマンド演習		○	
	-05	JAVA言語演習	各種コマンド演習			
	-06	ソフトウェアデザイン	ソフトウェアデザインに関する知識			
E 2206		シミュレーションソフトを利用した回路シミュレーション		○		

イ. 障害特性を考慮したカリキュラム編成

精神障害者のカリキュラム編成においては、モジュール訓練の考え方を基本とするが、その特性を考慮し、以下のことを念頭においてMUを設定していく。

(ア) 訓練内容は、実際の職務を作業分析して構造的にとらえる

精神障害者の適応力・応用力の弱さを克服するために、要素作業をより詳細な作業手順とポイントに分析する。そして、一工程ずつ段階的に理解させるような内容とする。

- ・作業は難易度の低いものから高いものへ段階的に、しかも平易な課題も織り混ぜながら進める。
- ・到達度の遅い者は知的要素を極力排除した課題で、作業手順の把握力を高めたり、作業速度の向

上へと訓練課題を移行する。

(イ) 適応支援の要素を盛り込む

精神障害のある人は一般的に緊張を感じやすく、疲れやすい。特に、新しい環境での開始時期や、プレッシャーのかかる就職活動時期に緊張を感じることが多い。そのため、訓練を行っている間には、継続的に、訓練生の生活面・心理面をサポートする適応支援プログラムを設定する。

(ウ) 職場実習の要素を盛り込む

職業訓練・職業準備支援の一環として実際の職場と職務を経験させることで、自らの職業能力を意識させ、職業意識の向上を図ることを目的にする。実習結果を検証し、その結果を今後の職業訓練に還元することにより、効果的な指導を実現する。さらに、就職活動の一環として、職務分析及び職務遂行上必要となる職務再設計等を行い、職務遂行能力の向上を図る。

以上のような精神障害の特性を考慮した個別訓練カリキュラムの例を表2-2-2に示す。訓練カリキュラムの構成は、導入訓練と本訓練からなっている。導入訓練のMUは、各系共通のリテラシー訓練を中心とした無理のない緩やかな訓練内容になっている。また、訓練環境への適応を支援するために、技能訓練に併せて適応支援の要素も訓練内容に盛り込まれている。本訓練のMUは技能訓練のMUを中心に編成され、個々の技能習得能力に応じてMUが選択されている。また、精神障害に対する配慮として、技能訓練の受講継続を支え職業準備性の向上を図る適応支援のMU、及び実践的な訓練として実際の職場を利用した職場実習のMUが盛り込まれている。

表 2-2-2 個別訓練カリキュラムの例

訓練系 デザイン系

科名  
氏名

インテリアデザイン

\*\*\*\*\*

訓練目標 (技能の範囲と 到達目標)		技能労働者としての基本的な心構えを認識し、それに沿った動作・行動ができると共に、インテリアデザインに関する基礎知識を身につけてCAD及びCGオペレータとして以下の技能修得を目指す。				
		1. インテリアデザイン及び建築に関する全般的な知識を理解することができる。 2. 事務文書入力及びデータ入力等のパソコン操作ができる。 3. 建築CADソフトを操作でき、インテリア及び建築製図ができる。 4. 3DCGを操作し立体図の作成ができる。 5. ビジュアルソフトを操作し、プレゼンテーションができる。 6. 生活のリズムを確立することができる。				
		実施状況	モジュール 記号 番号		モジュール名	
導入訓練 (1ヶ月)	技能訓練	●	ZB	275	タイピング	
		●	ZB	280	データ入力	
		●	ZB	290	ワープロ文書処理実習	
		●	ID		イメージ表現訓練	
	適応支援	●	S	300	障害特性と自己理解	
		●	S	400	自己管理	
		●	S	500	気分調べ(朝の会)	
	共通科目	●		102	特別訓練活動	
		●		103	体育	
	本訓練 (11ヶ月)	技能訓練	●	ID	1	コンピュータ概論
●			ID	2	設計デザイン概論	
●			ID	20	人間工学	
●			ID	22	建築関連法規	
パソコン操作・安全衛生			●	ID	4	パソコン操作実習
			●	ID	10	安全衛生作業法
立体図作画法			●	ID	6	立体図作画法
インテリア計画			●	ID	7	インテリア計画基本実習
			●	ID	30	インテリア計画応用実習
建築CAD			●	ID	8	建築CAD基本実習
			-	ID	32	建築CAD応用実習
CG			●	ID	9	CG基本実習
			-	ID	31	3DCG応用実習
プレゼンテーション			追●	ID	11	プレゼンテーション基本実習
		追-	ID	33	プレゼンテーション応用実習	
職場実習		●	G	100	職場実習	
		-	G	120	事業所見学	
適応支援		就職準備	●	S	100	就職活動の進め方
			●	S	110	就職情報の収集の仕方
			●	S	120	公共職業安定所利用の仕方
			●	S	130	履歴書・自己紹介文の書き方
			●	S	140	面接の受け方
			-	S	150	就業規則と給与
	職業生活	●	S	200	職業リハビリテーションカウンセリング	
		●	S	210	職場におけるコミュニケーション	
		-	S	220	ビジネスマナー	
		-	S	230	職業ガイダンス	
		●	S	300	障害特性と自己理解	
		●	A	101	IT基礎訓練	
共通科目	●	A	102	特別訓練		
	●	A	103	体育		
	●			安全衛生		
	-			技能照査		

なお、表 2-2-2 における実施状況欄の印は、「黒丸」が訓練実施したMU、「ハイフオン (-)」は実施しなかったMU、及び「追」は後から追加したMUである。このように、個別の訓練進捗状況に応じて計画していたMUを取り止めたり、あるいは必要に応じてMUを追加する等、MUの柔軟な組み合わせの様子が見られる。

## (2) 個別ニーズに応じた指導方法

通常の技能訓練は、訓練開始時期に予め決められた達成目標に向けて訓練内容が策定され、その内容に沿って訓練が行われる。つまり当初に達成目標を決め、それに向けて訓練計画を立てていくという目標達成志向型の訓練である。この目標達成志向型の訓練内容は、訓練期間を通して一律であり、よほどのことがない限り変更されることはない。

それに対して精神障害のように内面に障害を抱えている場合は、本人の能力や障害特性を十分に把握しにくいいため、訓練当初から明確な目標を立てづらい。そこで、訓練当初は想定される目標を大まかに立て、訓練進捗状況に応じて徐々に訓練目標を絞り込んでいくような指導方法が必要である。訓練目標を絞り込んで明確にしていくためには、訓練実施状況の行動観察を通していかに個別ニーズを把握していくかが要点である。

### ア. フィードバックシステムによる個別ニーズの把握

技能訓練を通じた訓練生個々のニーズ把握は、訓練指導員と本人による訓練結果の検討から最適行動を見出すようなフィードバックシステムを考える。具体的には、訓練生参加の下に技能訓練を展開する中で、訓練生自身が自分のできること、やりたいことに気づくようにする。さらにどのようにしたらできるようになるか、その具体的な解決策を訓練生と共に案出し、本人にとって最適な作業行動を発見していく。このように訓練生参加のフィードバックシステムから、訓練生個々のニーズを見出していく。

フィードバック機能を考慮した指導方法は図2-2-2のとおりであり、フィードバック①及びフィードバック②からなっている。①は即時フィードバックであり、訓練実施結果を訓練指導員が訓練生と共に検討して解決策を見出し、その場で即座に訓練生に返して行動の変容を促す。②は経過フィードバックであり、①の積み重ねを定期的なケース会議等で関係者間の意見交換をし、訓練経過を通して見直しを図っていく。以下、訓練の進め方について、即時フィードバック及び経過フィードバックについてそれぞれ説明する。

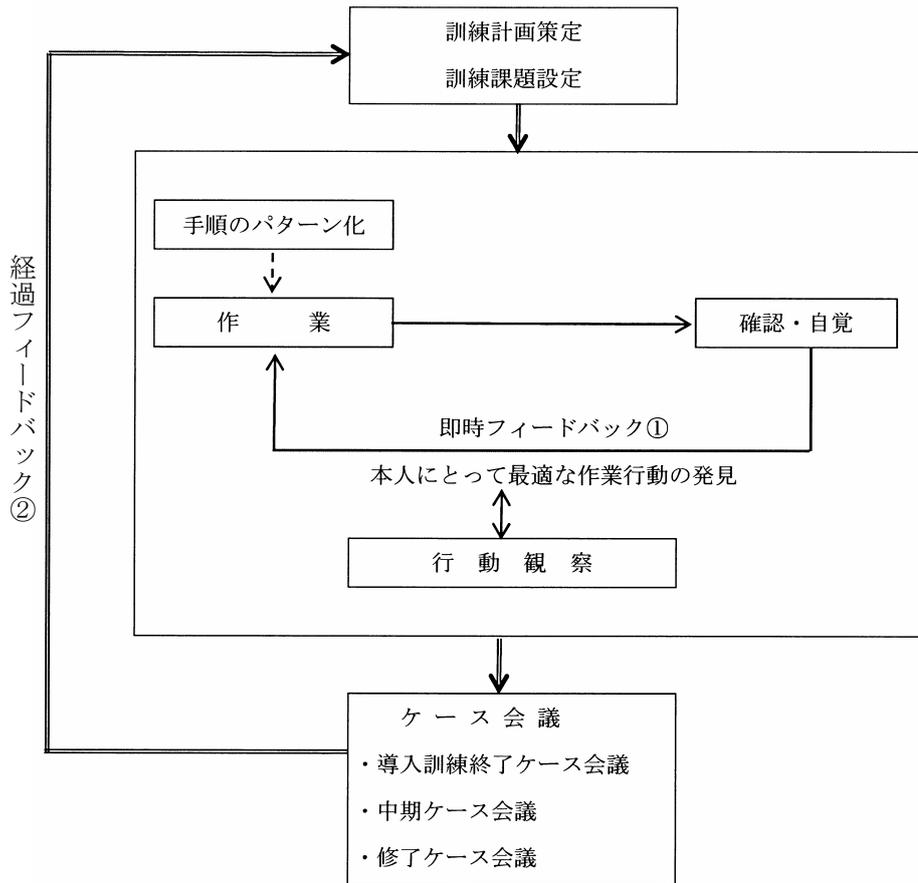


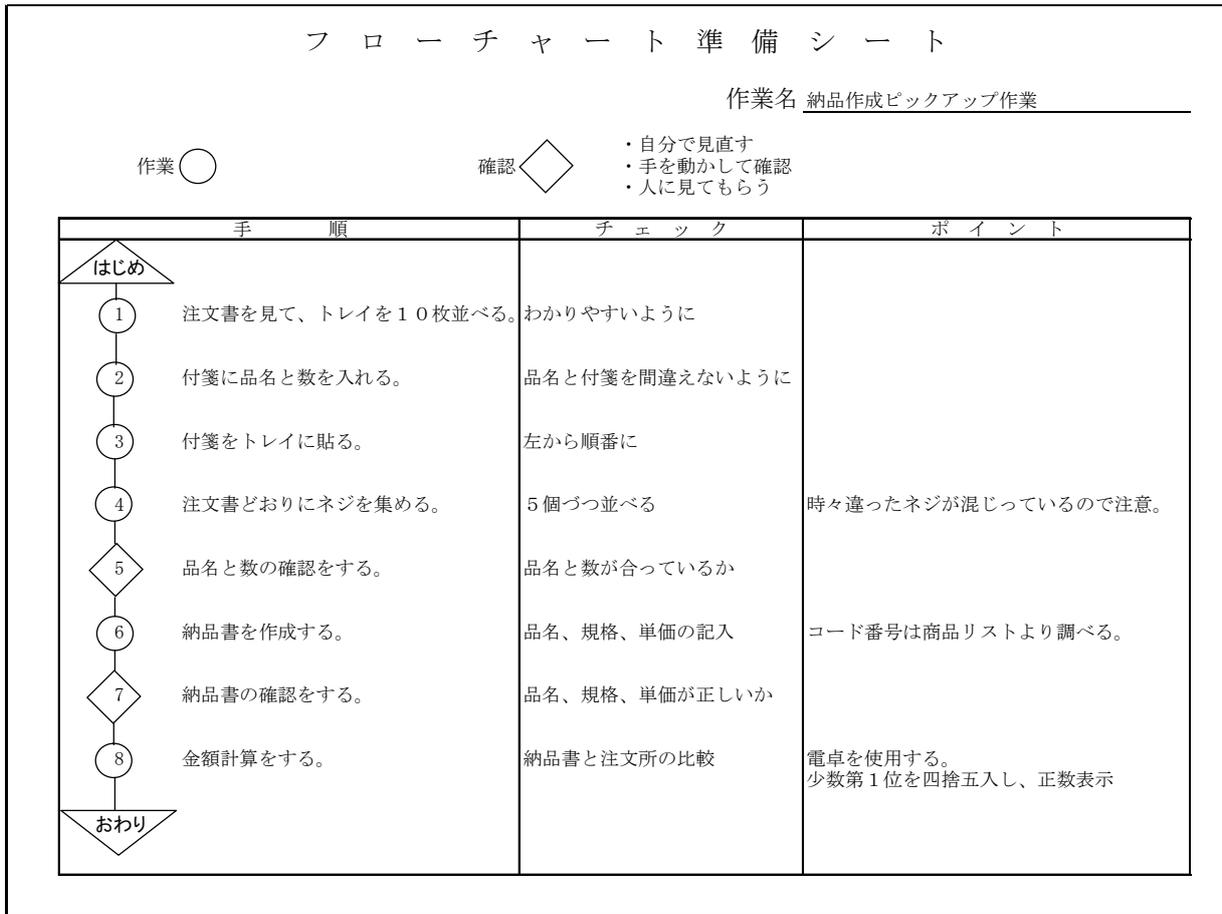
図 2-2-2 フィードバック機能を配慮した指導方法

イ. 即時フィードバックシステムについて

(ア) 訓練課題における実習内容のパターン化

考える手順と段階をパターン化し、具体的な作業場面を繰り返し実施する。口頭説明や模範演技を通して理解が不十分な場合は、必要に応じて作業の手順と確認ポイントをフローチャート形式に表し、これを認知機能障害を補完する手段として用いる。作業はフローチャートを見ながら一つずつ手順を確認して進め、記憶及び注意障害によるミスを軽減する。フローチャート準備シートの例を表 2-2-3 に示す。訓練指導員より作業工程の説明を受けた訓練生本人が、作業工程の手順と確認事項を記入し、これを見ながら作業を進める。訓練指導員は訓練生の作業行動について観察し、行動内容のチェックをする。

表 2-2-3 フローチャート準備シートの記入例



(イ) 確認・自覚

作業内容を確認し、正しくできたかどうかを検証する。正しくできなかった場合は、その原因、理由について以下のような視点で自覚を促す。

- ・具体的、視覚的に
- ・その場、その時に
- ・就労像（最終目標像）に結びつけて
- ・本人の障害状況を考慮した模範演技（姿勢、目のつけどころ、タイミング）

現状の問題点を本人に認識させ、その改善策を訓練生との話し合いの中で導き出し、マイナス要素（失敗）をプラス要素（失敗の補完）に意識変換していく。訓練結果の検証を段階的に行うため、必要に応じて問題発見・対策シート（表 2-2-4 を参照）を用い、その経過を要領よくまとめて本人の自覚を促す。また、作業のポイントや要領を忘れた時は、思い出す手がかりとしても用いる。

表 2-2-4 問題発見シートの記入例

問題発見・対策シート	
課題名： 数値チェック	
発見・対策	具体的内容
ミスの個所・内容	数値チェックで、「1389」を「1398」などの番号の入れ替えミスがあった。
ミスの原因	「3」と「8」の見間違いが多かったため、数字の見分けに注意が傾き、入れ替えミスに気がつかなかった。
改善案	<ul style="list-style-type: none"> <li>・数字の入れ替えに注意する。</li> <li>・声だしチェックを徹底する。</li> <li>・4桁の数字を一つの個体として見ずに、一つの数字ごとに独立した文字として見る。</li> </ul>
改善の結果	ミスが10個から3個に減った。

(ウ) 行動観察

各訓練生の訓練実施状況について、行動観察票に気づいた点をメモしていく。これらの観察データを一つのファイルに集約し、支援者間の情報の共有化を図る。さらにこの資料をもとに定期的なケース会議を開催し、個々人の特性把握と訓練結果の評価について検討していく。特に、認知機能障害（注意、記憶、遂行機能障害等）を考慮した点に注意し、観察・評価する。

- ・集中して作業しているか（よそ見、いらいら）、さらに集中の持続はあるか。
- ・疲労感はないか、睡眠は充分か。（服薬はきちんとしているか。）
- ・指示されたことがどれだけ理解できて実行できたか。
- ・どれだけ自分で考えてできたか。
- ・周りの状況や作業の流れを見て適切な行動をとれるか。

イ. 経過フィードバックシステムについて

個別ニーズに応じたカリキュラム編成は、訓練進捗状況に応じて柔軟に訓練内容を変更していくことが求められるが、柔軟な変更はともすれば試行錯誤的な状態に陥り、結果として達成目標が定まらないということにもなりかねない。従って、モジュール訓練における個別カリキュラムの編成は、次の3つのプロセスを踏まえ、達成目標とそこに至る訓練内容の検討が重要である。（図2-2-3参照）

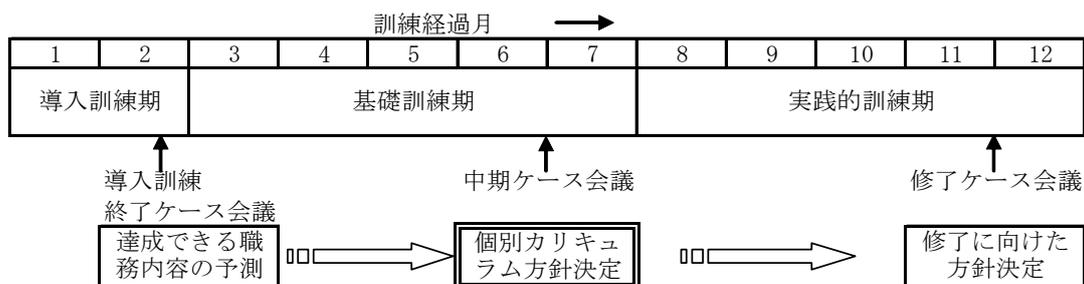


図 2-2-3 個別カリキュラム策定経過

(ア) 達成できる職務内容の予測（導入訓練終了ケース会議）

入校直後の導入訓練期においては、各訓練系共通のパソコンリテラシーを題材とした緩やかな単純・基本作業によって訓練環境への適応を図る。また、いくつかの基本作業を体験し、その中から適職と思われる訓練コースを検討していく。これらの導入訓練期におけるカリキュラムは、個別に設定するのではなく、共通性の高い内容である。ここで重要なことは、訓練生個々の作業行動の観察から、個々の職業能力、障害特性及び今後訓練するに当たっての課題点を見出して、これからの本訓練によって達成できそうな職務内容を予測することである。

この予測に基づいて最も適している訓練コースを決め、その訓練コースに必要なMUを選択していく。導入訓練を終え本訓練を開始するための個別カリキュラムの策定は、各コース毎に設定されている標準カリキュラムを土台として個別の事情を考慮したMUの設定となる。

(イ) 個別カリキュラムの方針決定（中期ケース会議）

導入訓練を終えると本訓練が開始される。本訓練の内でも前半の基礎技能訓練期では、個別カリキュラムといっても、その内容のほとんどは標準的なものである。この時点でのポイントは、訓練の進捗状況と訓練結果の検証をし、知識や技能習得状況から到達目標を徐々に明確にしていくことである。それに伴って、逐次、個別カリキュラムとしてのMUの構成を見直し、必要に応じて柔軟に組み換えていく。このような経過を踏まえ、訓練期間の中間に催される中期ケース会議で、就業可能な職務を検討し、今後の訓練目標を定めて個別カリキュラムの方針を決定する。

(ウ) 就労（または修了）に向けた方針決定（修了ケース会議）

本訓練の後半は、実践的訓練期として技能訓練で習得した知識・技能を、実際の仕事に結びつける最終局面である。仕事に対する要求水準がどの程度か、企業の求める要求水準より低い場合は他の仕事への配置転換や職務再設計が可能か等の検討から、実際の職場を活用した職場実習のカリキュラムを設定する。職場実習の結果を受けて、就労に向けて必要な要素を重点的に訓練するMUを設定する。また、就労に至らない場合は、修了後のフォローアップを含めた今後の支援方法を検討

し、個別カリキュラムに盛り込む。これらの要素を、修了前のケース会議で検討し、就労やフォローアップの指導方針を決めていく。

## 2. 技能訓練の各段階における配慮事項

統合失調症の精神病理や認知機能に対する研究が進むにつれ、認知機能と症状の関連、行動や生活障害の関連も明らかになってきている。その結果、統合失調症の病態において認知機能障害が基本的な障害であり、統合失調症のリハビリテーションを進めるうえで認知機能障害についての理解と対応が欠かせない（丹羽・福田,2004）。

精神障害者の職業訓練を実施する上においても、障害特性として認知機能障害を踏まえた対応が必要と考える。そこで、国立職リハセンターにおける技能訓練の配慮事項について、認知機能障害との関わりで整理したものを表2-2-5に示す（詳細については、第1部第2章第2節を参照のこと）。

表2-2-5 認知機能障害に対する技能訓練の配慮事項（国立職リハセンター）

認知機能障害	技能訓練で表出する行動特性上の課題	指 導 上 の 配 慮 事 項
<b>知覚注意機能障害</b> 一定時間、外的刺激や内的経験に集中する機能に障害がみられる。そのため、注意の選択が困難で注意の幅、処理容量に問題がみられ、状況に応じた注意の変換も難しくなる。	<b>ア</b> 曖昧な状況が苦手である。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的で明確な指示を出す。（曖昧な指示を避け、はっきりと断定的にいう）</li> <li>・段階的な目標設定をする。</li> <li>・得意分野を伸ばす。</li> <li>・本人とともに、どの分野でつまづいたかの検討をし対策をアドバイスする。</li> <li>・達成感をもたせる。</li> <li>・能力に応じた作業内容にする。</li> </ul>
	<b>イ</b> 状況の変化にもろく、不意打ちに弱い。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別相談を実施する。（相談しやすい雰囲気を作る）</li> <li>・明るく、思いやりをもった接し方をする。</li> <li>・声かけをする。</li> <li>・行動や反応に気を配る。（時間をかけ、自信を回復するようステップを踏む）</li> </ul>
<b>記憶機能障害</b> 情報を貯蔵し、必要に応じて取り出すための機能に障害がみられる。具体的には、個人的な体験に基づいたエピソード記憶、ワーキングメモリの容量、潜在記憶等の障害である。	<b>ア</b> 作業手順がなかなか覚えられず、何度も同じ失敗を繰り返してしまう。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人が納得するまで、繰り返し練習する。</li> <li>・作業手順確認の補助手段を活用する。（メモやフローチャートの活用）</li> <li>・得意分野を伸ばす。</li> <li>・できることを確実にできるようにする。（作業を分割して単純化し、本人にできることを見出す）</li> <li>・良くできたときは、必ず褒める。</li> </ul>
	<b>イ</b> 全体の把握が苦手、自分で段取りをつけられない。作業の手際が悪く動作がぎこちない。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的で明確な指示を出す。（一度にたくさんの指示を出さない、作業のポイントや手順の確認）</li> <li>・本人の能力に応じた目標設定をする。（課題を整理し、本人が達成できそうな課題に分けて提示する。）</li> <li>・安全に配慮し、失敗しても大丈夫との安心感を与える。</li> <li>・本人とともに、どの分野でつまづいたかの検討をし対策をアドバイスする。</li> <li>・困ったことや問題に直面したとき、自分から相談するスキルを身につけさせるようにする。</li> <li>・数ヶ月ごとに訓練内容の見直しをする。</li> <li>・作業の全体像を具体的に示す。（見取り図や完成品の見本等視覚的に提示する。）</li> <li>・作業の手順とポイントを示し、模範動作をやってみせる。</li> <li>・動作を確認しながら、その場で誤りを修正する。（学習者検証、即時確認をする。）</li> <li>・達成感を持たせる。（作業の段取りや手際が悪くとも、途中まで達成したことを評価する。）</li> </ul>
<b>遂行(実行)機能障害</b> 意志決定、抽象機能、計画立案・実行、適切な行動の選択等の複雑な目的志向性の機能に障害がみられる。情報を活用して行動計画を立て実行命令を出し、結果を監視しながら目的行動を維持することがスムーズにできない。こうした一つひとつの作業は作業記憶として一時的に保存されるのだが、この容量が低下するため作業行動をうまく完結できない。	<b>ア</b> 一度にたくさんの課題に直面すると混乱してしまう。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的で明確な指示を出す。（一度にたくさんの指示を出さない、作業のポイントや手順の確認）</li> <li>・本人の能力に応じた目標設定をする。（課題を整理し、本人が達成できそうな課題に分けて提示する。）</li> <li>・安全に配慮し、失敗しても大丈夫との安心感を与える。</li> <li>・本人とともに、どの分野でつまづいたかの検討をし対策をアドバイスする。</li> <li>・困ったことや問題に直面したとき、自分から相談するスキルを身につけさせるようにする。</li> <li>・数ヶ月ごとに訓練内容の見直しをする。</li> <li>・作業の全体像を具体的に示す。（見取り図や完成品の見本等視覚的に提示する。）</li> <li>・作業の手順とポイントを示し、模範動作をやってみせる。</li> <li>・動作を確認しながら、その場で誤りを修正する。（学習者検証、即時確認をする。）</li> <li>・達成感を持たせる。（作業の段取りや手際が悪くとも、途中まで達成したことを評価する。）</li> </ul>

認知機能障害に対する配慮事項を見ると、その一つ一つは特別なものではなく、基本的要素として多

くの者に対して通用性のあるものが多い。このことは、第 I 部の効果的と思われる配慮事項の検討（第 2 章第 3 節）の中で、身体障害者の配慮事項との重点比較から、精神障害者に特化した配慮事項は職業生活支援面に多いが、技能訓練面では少ないという結果からもうかがえる。しかし、認知機能障害から見た技能訓練に対する配慮事項の一つ一つは特別ではないとしても、これらの要素を考慮した技能訓練の指導方法として総体的にみると、精神障害に対する配慮、工夫点が浮かび上がってくると思われる。

国立職リハセンターの入校から修了までの流れは図 2-2-4 に示すとおりであり、導入訓練と本訓練（基礎訓練、実践的訓練）からなっている。これらの各期ごとに、指導上の配慮・工夫点についてまとめる。

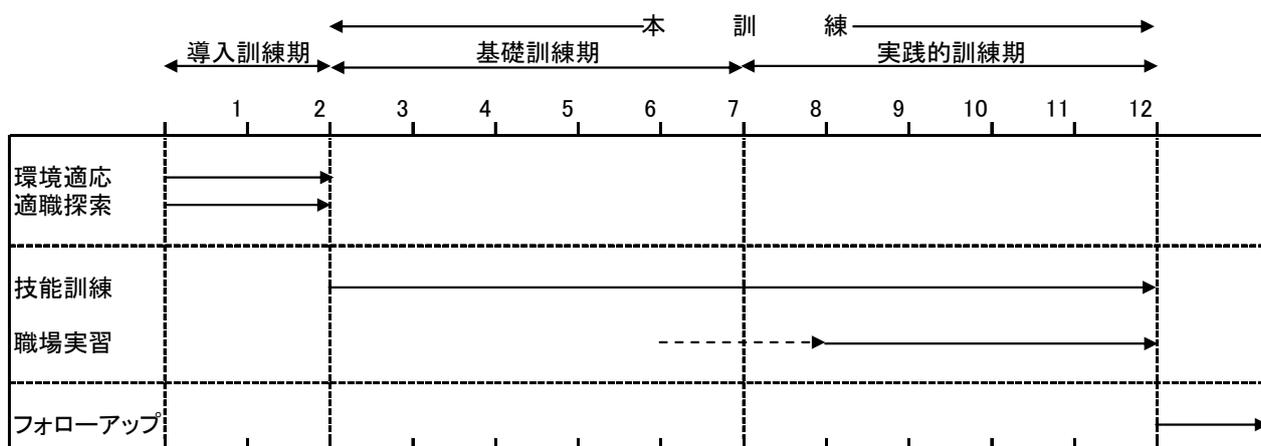


図 2-2-4 職業訓練の流れ

### (1) 導入訓練期

精神障害者は彼らを取り巻く環境の変動に脆弱であるため、職業訓練を実施する際には、まず環境への適応や安心の確保が第一である。この前提が満たされた時に、彼らの能力が円滑に発揮される土壌が整い、次のステップとして技能の習得や向上という職業訓練の本来的な目的を果たすことができる。

この考え方に基づいた導入訓練期では緩やかな訓練内容にし、本人の負担にならないように配慮する。要素作業を中心とした単純作業で、作業の正確さやスピードを求めず体験としての訓練を実施する。この時期は技能習得が進まないからといって、技能訓練の担当指導員はあせりやいらだちの気持ちを持たず、暖かい眼差しで見守る受容的な接し方が大切である。なぜなら彼らは周囲の雰囲気に対して敏感であるからである。

また、自信のなさから失敗するのではないかと絶えず不安感を抱いていることから、失敗してもいいという安心感を与えることも重要である。例え失敗しても、できたところまでを評価し、次の訓練に繋げるように指導する。そして、何か困った場合は、いつでも相談に応じるという確認をしておくことが重要である。

### (2) 基礎訓練期

訓練環境に慣れてきたら、本人の訓練実施状況を見ながら徐々に専門的な技能訓練を盛り込んでいく。

抽象的な概念を理解しづらいという精神障害者の場合は、具体的な作業や活動場面を利用した訓練が望ましい。具体的な作業を主体とした訓練とは、作業の正確さを重点とした実習であり、障害者個々の技能習得状況に応じて具体的にかつ段階的に行うことが必要である。

国立職リハセンターにおける実際の指導方法は、多くの職場や能開校で実践しており、仕事の教え方として実績のある TWI (Training Within Industry) を基本としている。この指導方法は、仕事を正確に、安全に、段階を追って効果的に習得させるものであり、「導入」、「提示」、「実習」、「総括」の4段階に区分して指導していく。TWI は具体的な作業による段階的な指導方法であり、能開校ではこれを職業訓練に適するように改正し、「実技の個別指導の4段階」、「実技の集団指導の4段階」としている(労働省職業能力開発局, 1998)。しかし、TWI を基にした指導方法は、健常者を対象として開発された方法なので、国立職リハセンターでは、各指導段階に応じて精神障害者の配慮事項や注意点を盛り込んで指導している。それらについて前述の技能訓練の配慮事項(表2-2-5)を基に、国立職リハセンターにおける指導方法を各段階ごとにまとめる。なお、精神障害者は個別・柔軟な対応が必要ということから、一般的指導の基本は「実技の個別指導4段階」を参考に記述する。

#### ア. 第1段階「導入」

訓練に入り習う準備をさせる段階であり、次のようなステップで展開する。この基本的なステップに精神障害者への配慮や注意事項を付加していく。

##### 【一般的指導の基本】

- ・ 関心を集める。
- ・ 作業人を告げる。
- ・ これまでのこととの関連を述べる。
- ・ その作業の重要性を述べる。
- ・ 正しい位置につかせる。

##### 【精神障害者に対する指導上の配慮】

ここで、特に注意すべきことは、緊張感や不安感への配慮である。導入訓練期では単純な作業体験を通して訓練環境への適応を図ったが、本訓練の段階は作業の正確性に重点が置かれるので、彼らにとって一ランク負荷がかかることになる。このように新たな課題への対応には常に緊張や不安感が伴うことを考慮し、彼らの体験や価値観を尊重した対応が必要である。正確な作業を目標にするけれども、本人のペースでできることを確実に習得するように指導し、緊張や不安感を取り除くようにする。

また、全体の把握が苦手ということに配慮し、これから行う作業の全体像をより具体的に示す必要がある。例えば、完成品の見本等、視覚的に提示することが効果的である。

#### イ. 第2段階「提示」

訓練指導員が作業を説明し模範動作を示す段階であり、次のようなステップで展開する。この基本

的なステップに精神障害者への配慮や注意事項を付加していく。

**【一般的指導の基本】**

- ・ 主な手順を一つずつ言って聞かせ、やってみせる。
- ・ 急所を強調する。理由も述べる。
- ・ はっきりとぬかりなく、根気よく、理解する以上に強くない。

**【精神障害者に対する指導上の配慮】**

精神障害者に対する作業内容の説明や指示の出し方で注意すべきことは、その内容を理解しているかどうかを確認しておくことである。それは、曖昧な状況が苦手だったり融通がきかず杓子定規ということから、通常の説明だけでは必ずしも理解していない場合が考えられるからである。理解していないままに指導を続けると、場合によっては訓練指導員に対する不信につながることもあり得るので注意が必要である。従って、彼らに対する説明や指示は、具体的ではっきりと断定的に行い、理解する能力以上に強くないようにしなければならない。

ウ. 第3段階「実習」

実際に訓練生に作業をやらせてみる段階であり、次のようなステップで展開する。この基本的なステップに精神障害者への配慮や注意事項を付加していく。

**【一般的指導の基本】**

- ・ やらせてみて、間違いを直す。
- ・ やらせながら、作業を説明させる。
- ・ もう一度やらせながら、ポイントを言わせる。

**【精神障害者に対する指導上の配慮】**

実習における指導上の基本は、マイナス面よりはプラス面を評価し、本人のできる作業を確実にできるように得意分野を伸ばすことである。それは精神障害者の根本的な課題が、自信の回復や自発性の拡大にあるからである。よってこの場面では、動作を確認しながら、その場で誤りを修正する（学習者検証、即時確認）と同時に少しの進歩でも誉め、内的な動機付けを高めることが必要である。さらに、作業のミスについては、なぜ失敗したか、どこが悪かったを一緒に考え、本人が納得するような対応策を見出していく。具体的な方法は、前述の「即時フィードバックシステム」を参照のこと。

エ. 第4段階「総括」

訓練結果から目標に達した否かの確認をする段階であり、次のようなステップで展開する。この基本的なステップに精神障害者への配慮や注意事項を付加していく。

**【一般的指導の基本】**

- ・ チェックポイントにしたがって、訓練結果を評価する。
- ・ 訓練のポイントを再度確認し、次の訓練課題に活かす。

### 【精神障害者に対する指導上の配慮】

精神障害者の場合は、実際に体験してみても慣れるとか馴染むという過程が必要なので、一課題ごとの評価が実態に沿わない場合も多い。短期間の評価に加えて環境適応という長期の変化をも見据えた視点から総合的に評価し、本人のできる作業を見出していくことが重要である。いわば、長期間に渡った実習内容から適性を見出していく。これには、小さな一歩を踏み出してみても、うまくいけばもっと頻繁にやる。うまくいかなければ、別の小さな一歩を試みる。この小さな成功の積み重ねによって、訓練生のできる内容を見極めていくことが考えられる（島田，2003）。また、前述の「経過フィードバックシステム」における定期的なケース会議等で関係者間の意見交換をし、訓練経過を通じた見直しを図っていくことも重要である。

### （3）実践的訓練期（職場実習）

基礎技能訓練で正確に作業ができるようになったら、次は作業のスピードと一定のリズムで作業できる体づくりを目的とした実践的訓練に入る。この段階における精神障害者、特に統合失調症のもたらす課題は、認知機能障害という基本的な活動制限からくる訓練の転移についてである。つまり、環境の変化に脆弱という特性から、施設内訓練で習得したことを環境や状況の異なる職場で実践できるかどうかである。そこで、実践的訓練期では能開校における施設内訓練に加えて、実際の職場の仕事を通じた具体的、直接的な訓練として職場実習を盛り込んでいる。この職場実習における体験を通して仕事に対する実践的な技能を習得し、さらに就労に結びつけていくことが重要なポイントである。

実践的訓練の指導上の配慮点について、訓練指導員のヒアリング内容を整理し、そのポイントについて小川（1993，2001）の整理を参考にして列挙する。なお、実践的訓練期における施設内訓練は基礎技能訓練期の TWI を基本とすることには変わりはないので、ここでは職場実習を中心にまとめていくこととする。

#### ア．職場実習における基本的な姿勢

職場の中心は障害者の訓練生と職場の従業員である。訓練指導員は、職場と訓練生との間を取り持つ仲介者という立場である。職場の担当者に訓練生の職業能力を伝え、職場実習の訓練生の行動観察を通して就労可能性と適職を見出していく。職場実習の後は、実習中の行動観察から就労に向けて補完すべき技能訓練を集中的に指導して就労可能性を高めていく。

#### イ．実習内容の確認

訓練指導員は、訓練生が職場実習するに当たり、その実習内容を確認しておく必要がある。いわば職場実習の課題分析を行うことが望まれる訳だが、行動として観察可能な内容で項目を構成し、実際の職場実習場面で使う簡潔な表現に心がけることが必要である。分析は従業員の仕事のやり方を観察し、手順の工夫やコツを聞き出す。できれば、訓練指導員が自ら実習内容を体験し、難易度、力加減、

疲労等を把握する。特に精神障害者は認知、記憶に課題を有していることから、次の点を念頭に置いて課題を整理する。

- ・手順がいつも同じで覚えやすく見通しがもちやすい
- ・物や動作が具体的に指示される
- ・いつも同じ言葉で指示されるので混乱がない
- ・指導者が変わっても教え方は共通である
- ・つまづき、できない部分が特定しやすい

[文献]

- 平川政利:職業的障害を考慮した個別カリキュラムの編成,職リハネットワーク No.40, pp14-16, (1998)
- 国立職リハセンター: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)
- 国立職リハセンター:障害者職業能力開発における個別対応のカリキュラム編成に関する研究,職リハ調査研究報告書第40号(1996)
- 日本障害者雇用促進協会職業リハビリテーション部:電気・電子職種編,知的障害者の職業訓練・指導実践報告(Ⅲ)(2000)
- 日本障害者雇用促進協会:ジョブコーチによる支援事業実施マニュアル(2003)
- 丹羽真一・福田正人監訳:統合失調症の認知機能ハンドブック,南江堂(2004)
- 野中猛他:精神障害者の構造,「精神障害者のための宿泊ガイドブック」, pp17-18, 金剛出版(2004)
- 野中猛:精神疾患における認知行動研究の動向,OTジャーナル, 38(2)(2004)
- 小川浩:米国の援助付き雇用,職業リハビリテーション, 第6巻, pp74-77(1993)
- 小川浩:ジョブコーチの援助技術,職業リハビリテーション, 第6巻, pp69-72(1993)
- 小川浩:ジョブコーチ入門,エンパワーメント研究所(2001)
- 労働省職業能力開発局編:職業訓練における指導の理論と実際,職業訓練教材研究会,(1998)
- 労働省職業能力開発局監修:TWI活用の手引き 仕事の教え方,雇用問題研究会(2002)
- 島田昌幸:学習支援教材の開発の方法, Politechnic University, No.32-B(2003)
- 職業リハビリテーション部:職業的重度障害者に対する職業訓練・指導技法等実践報告(Ⅰ)高次脳機能障害者編,独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構, pp53-60(2004)

### 第3節 適応支援

国立職リハセンターにおける精神障害者の職業訓練では、技能訓練と並ぶ大きな柱として適応支援が位置付けられている。本節では、以下にその基本的な考え方から運用の実態までを研究的視点から整理、詳述し、国立職リハセンターにおける実践の特徴を明らかにする。

#### 1 基本的な考え方

##### (1) 職業能力の階層性

個人の職業能力について松為（1998）は、「地域生活に不可欠であると共に、働くためにも必要となる基礎的な能力を土台として、その上にある特定の職務を行うための能力を設けた、階層的な構造として捉えることが便利であることが指摘されています。特に、社会生活や職業生活のための基礎的な能力層があることが（中略）指摘されています。」と述べている。



図2-3-1 精神障害者の職業訓練における職業能力の階層性

このような、職業能力についての階層性と「職業準備性における階層構造」（野中,2003）を考え合わせ、精神障害者の職業訓練の枠組みを考えるに当たって、個人の職業能力を捉えなおしたのが図2-3-1である。疾病・障害の自己管理を含む「日常生活・社会生活能力」を基盤に、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」を、その上に「職業・職務の適合性」を位置付けている。

すなわち、技能訓練は「職業・職務の適合性」を高めるための「知識と技能の習得」を目的として、職業能力における最も上位の階層に働きかけているものであり、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」（以下「職業準備性等」という）に働きかけているものといえる。

## (2) 職業訓練における技能訓練と適応支援の比率

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おり、職業訓練の目標に応じてあるいは訓練生のニーズや課題に応じて、技能訓練と適応支援の相対的な比率は変動していると考えられる(図2-3-2参照)。すなわち、職業能力の構造において下位に位置する職業準備性等に課題を持つ者は、職業訓練における適応支援の比率が相対的に高くなるといえる。

## (3) 適応支援の目的

適応支援は職業準備性等の安定と向上を目的としていると述べたが、精神障害者を職業訓練(以下「訓練」という)に受け入れるに当たって、その障害特性やニーズを踏まえて適応支援の目的を次のように具体化している。

### ア. 安定した受講の継続

1年間の職業訓練を安定した状態で、受講を継続することは、病状が変化しやすい疾病を障害原因としている精神障害者にとっては、大きな課題といえる。そのため過渡的あるいは一時的な病状の変化が訓練の中止につながらないように具体策を講じ、技能習得の前提となる訓練の受講継続を支えることは適応支援の最も重要な目的となっている。

### イ. 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

まず、疾病や症状に対する知識や対処方法等の疾病管理や、生活上の自己管理能力、対人関係形成力等の日常・社会生活能力、基本的な労働習慣や作業耐性等の職業準備性の向上、現実的な認識に基づいた職業意識の醸成に関して、適応支援のプログラムに留まらず、訓練受講期間中に生ずる様々な状況において一人ひとりの課題を捉え、適切に支援を行い、訓練生の成長を促すことが挙げられる。また、このような支援を踏まえ、一人ひとりの訓練生が自分に合った就職活動を展開できるように支援することも適応支援の目的の一つとなる。

### ウ. 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

訓練生の訓練終了後の職業生活あるいは社会生活は、医療関係者をはじめとする地域社会の支えがあって初めて適切に維持できると考えられる。そのため、訓練受講中から、訓練生を支える医療・社会生活支援機関と連携をとり、訓練終了後の社会・職業生活に向けたサポート体制を整えるためのネットワークの維持・形成を図ることが適応支援のもう一つの目的となっている。

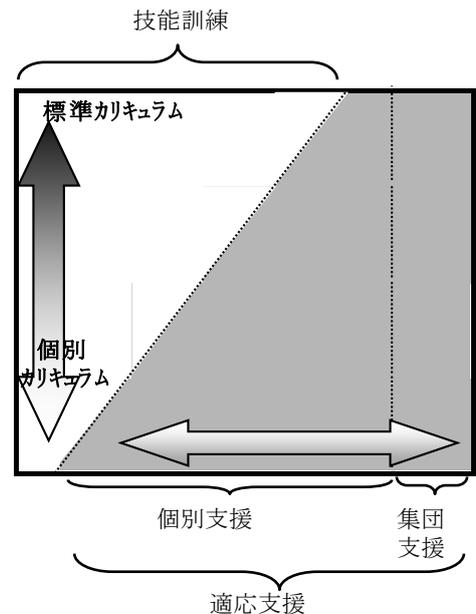


図2-3-2 職業訓練における技能訓練と適応支援の構成

#### (4) 適応支援における基本原則

精神障害者を対象とする適応支援を行うにあたり、その障害特性等に配慮し、次のような基本原則が設けられている。

##### ア. 自己決定

統合失調症をはじめとする精神障害の障害特性として、認知機能の低下を伴うことがある。そのため、理解や判断に不十分さや不適切さが生じることや計画や段取りを立てる際に具体的な見通しが立てにくくなる。指導・支援する者には、不適切であったり、停滞しているように思える訓練生の考えや行動も、彼らにとってはその時々、彼ら自身の理解や判断であり、それらを反映した行動だと考えられる。

具体的な支援に際して、彼らの考えや気持ちを基本においた対策を共に検討し実施することは、訓練生自身が自分で考え、必要な支援を求め修正しながら、自分自身の力で乗り切ることにつながる。このような考えから、適応支援においては「自己決定」を基本におき、できるだけ「自己決定」を促すことで、訓練生の主体的な決定とその行動化を図っている。これは、「修正」を織り込みつつ「自己決定」と「行動」を繰り返す行動パターンの基本学習として捉えられる（図2-3-3参照）。

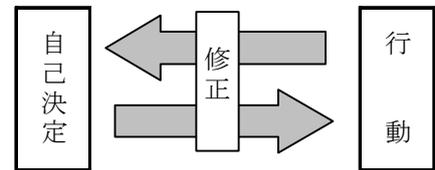


図2-3-3 基本的行動パターン

##### イ. 障害の自己理解と受け入れ

疾病や日常生活における自己管理や生活・行動上の課題への対応についての支援は、その訓練生自身の障害の受け入れ状態（障害受容）を抜きに検討することは難しい。自分の障害状況を適切に受け入れられていない場合には、自分の状態や能力に見合った判断が難しくなり、実施困難な目標設定につながったり、ゆとりのない選択のために実力が発揮できない状況に陥ることにもなる。適応支援として“訓練生一人ひとりが自らの「障害の理解」を踏まえて、「自己決定」ができるような条件を整え、その決定に基づいた「行動」と、結果の「振り返り」とを訓練生と協同で行う”支援を繰り返し、「行動」の変化を促すことが、現実としての「自分の障害の状態」を受け入れる素地を作っていくことにつながる。訓練生の「行動」が柔軟性や現実性を増してきていけば、障害の受け入れは進んでおり、訓練生自身がゆとりをもって対処できる状況が生まれてきているといえる。

就職活動やその後の職業生活においては、柔軟で現実的な判断とそれに応じた行動が求められることが多い。訓練生が働きやすい条件を整えるためにも、訓練生自身が自らの障害をより柔軟に、現実的に受け入れられるような支援を行う必要がある。

#### (5) 適応支援実施内容

適応支援では、その目的に応じて表2-3-1に示すような内容を実施している。

表2-3-1 適応支援の内容

種類	支援のポイント	支援の内容	
		個別支援	集団支援
受講継続を支える支援	病状・障害状況の把握 疾病・障害の理解と自己管理の状況 日常生活における自己管理の状況 対人態度・人間関係 行動特性 社会生活習慣の状況 医療機関との連携 社会生活支援機関との連携 訓練進捗状況及び学習状況	個別相談	導入訓練期プログラム
		欠席に係る調整	ホームルーム
		定期休日に係る設定・調整	社会生活支援
		カリキュラムの変更に係る調整	障害について
		医学アドバイザーによる面接	疾病管理について
		生活日誌	生活障害
		個別ケース会議	
		受診への同行・相談	
就職活動支援 (職業準備性及び職業意識の醸成に係る支援を含む)	疾病・障害の受容状況 疾病・障害の自己管理状況 対人態度・人間関係 行動特性 日常生活・社会生活能力 職業準備性 技能習得及び活用能力	個別相談(職業相談)	社会生活支援
		履歴書・自己紹介状の作成	職業能力について
		面接練習	自分に合った働き方
		就労支援機関との連携	就職活動の進め方
		求人情報の収集	履歴書等の書き方
		事業所への連絡・調整	面接練習
		同行面接	
		職場実習の企画・調整・実施	
		事業所との相談・調整	
		職場見学	
就職相談会参加に係る調整・手続き			
関係機関等との連携	疾病・障害の受容状況 疾病・障害の自己管理状況 対人態度・人間関係 行動特性 日常生活・社会生活能力 医療機関等との連携 社会生活支援機関利用状況	個別相談	社会生活支援
		受診への同行・相談	精神障害者保健福祉手帳
		個別ケース会議	社会資源について
		関係機関の見学	
		関係機関との連絡調整	
		保護者会	
		保護者・関係機関を対象とする訓練見学会	

(6) 適応支援の年間プログラムと実施体制

適応支援は、訓練生の在籍訓練科に限らず通年に渡って実施しており、その枠組みは図2-3-4のとおりである。(網かけ部分が適応支援としての対応である。)

入所後の1ヶ月間を「導入訓練期プログラム」として、一般訓練科・職域開発科共通に新たな環境への適応を目的としたプログラムを実施している。

2ヶ月目以降は定期的な個別相談を中心に、集団支援(ホームルームと社会生活支援)と各訓練生のニーズや課題に応じた個別支援を関連づけながら展開している。

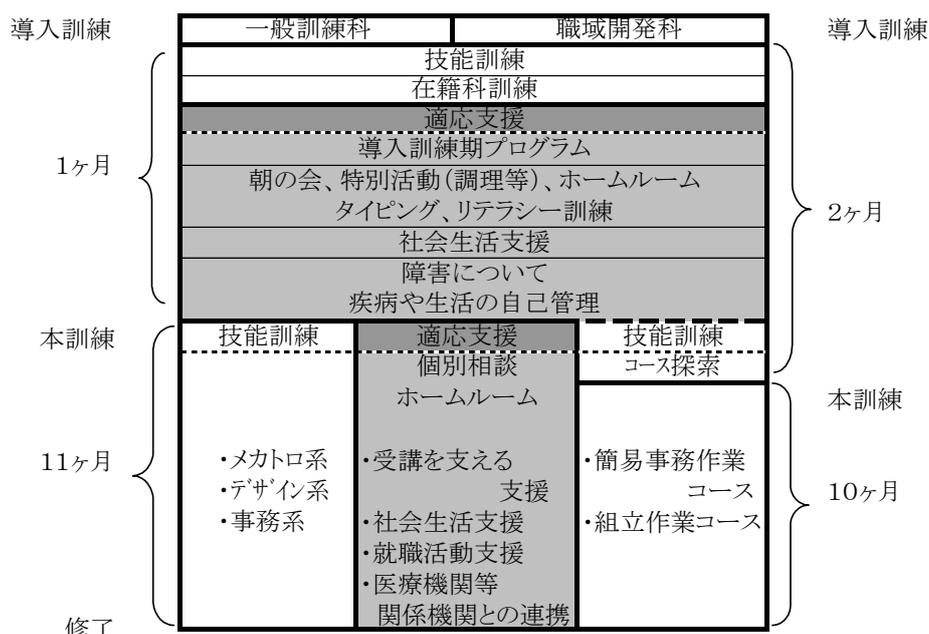


図2-3-4 適応支援実施体制

適応支援の職員体制としては、職業カウンセラー1人（常勤）社会生活指導員1人（非常勤）職場開拓指導員1人（非常勤）の3人である。なお、3人とも他の業務と兼務している。

（7）他職種との連携

国立職リハセンターにおいては、訓練指導員が担当する技能訓練と職業カウンセラーが担当する適応支援という二つの分野で訓練生の指導・支援に当たっている。これに医学的あるいは医療的な立場から関与しているのが、健康管理室と医学アドバイザーである（図2-3-5参照）。以下に適応支援担当者とその他の専門職との関係と役割分担について示す。

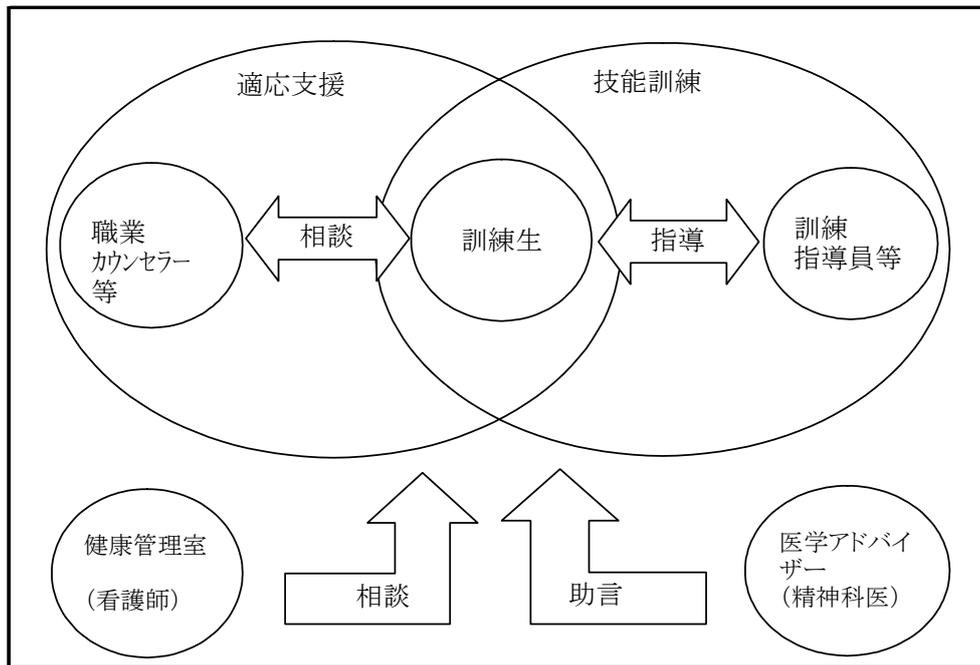


図2-3-5 職業訓練における役割及び連携図

ア．職業訓練指導員

訓練指導員は、技能指導員（非常勤）と講師（非常勤）と共に技能訓練を指導しており、訓練生の訓練受講状況について最もよく知る立場にある。適応支援担当者は、訓練指導員とケース会議やケース検討会、日常的な情報交換等で情報を共有し、訓練生のニーズや課題についてのコンセンサスを図っている。また、具体的な対応が必要な場合には、それぞれの専門性に則った役割分担を行い、指導・支援を行っている。

イ．健康管理室

健康管理室には、看護師が2人配属（常勤1人、非常勤1人）されており、国立職リハセンターに在籍する訓練生全体を対象に医学・看護の専門職としてケアに当たっている。精神障害を持つ訓練生の医療的なケアは、主治医との関係においてなされることが重要だとの考えのもと、健康管理室では怪我や内科的な疾患に対する緊急あるいは一時的なケアと健康管理に関する指導を中心としている。

すなわち、訓練生の訴えに対する一次的な対応は、身体的なケアの一環として健康管理室が受け持ち、精神障害との関係が強く、疾病の自己管理と大きく関わる「疲労と休憩」や「身体症状」等についての対応は、原則的に適応支援の役割となっている。

訓練生が、健康管理室を利用する際には、個人別ファイルへの記帳を義務付けている。これは、訓練生自身が自らの体調に気づく機会を作ると共に、具体的な個別支援の布石でもある。また、このファイルは健康管理室や適応支援の指導・支援の根拠となる資料にもなっている。

#### ウ．医学アドバイザー

##### (ア) ケース検討会

毎月1回、医学アドバイザー（精神科医）の出席の下、訓練指導員と適応支援担当者（職業カウンセラー、社会生活指導員、職場開拓指導員）が参集し、ケース検討会を実施している。この会においては①訓練生一人ひとりの状況の整理（技能訓練の受講・出席状況、訓練生活や就職活動状況等）、②職員間の情報の共有とコンセンサスの形成、③具体的な指導・支援についての検討、④医学アドバイザーからの助言を目的としている。

##### (イ) 個別面接

医学アドバイザーが訓練生の状態を把握するため、あるいは訓練生からの病気や医療的ケアについての質問やセカンドオピニオンとして、必要に応じて個別面接が行われている。

##### (ウ) 職員への助言

職員が指導・支援に当たって、医学的な助言を必要とする時には、メール等を利用し、医学アドバイザーから随時、助言を受けられるようになっている。

#### (8) 他機関との連携

##### ア．医療機関との連携

##### (ア) 主治医への協力依頼

入所当初、国立職リハセンター所長名の文書で、各訓練生的主治医あてに協力依頼を行っている。協力の内容としては、訓練期間中の緊急事態の際の連絡・対応、疾患・障害についての情報の提供、訓練及び就職活動に当たっての協力の3点である。

依頼に当たっては、適応支援担当者が、各訓練生に文書及び内容の説明をし、同意を得た上で、訓練生から主治医に手渡してもらうようにしている。これは、この文書が極めて機密性の高い個人の医療情報の提供に当たるため、訓練生自身が理解・了解の上、主治医に依頼することが適切であり、訓練生自身が主治医に渡したほうが主治医にもその主旨がスムーズに伝わると考えられたためである。

## (イ) 主治医への相談

訓練生の医療的なケアや訓練や就職活動に当たっての医療面での留意点等について、主治医の意見が必要だと考えられる場合は、訓練生自身が定期受診の際に主治医に確認することが第一である。訓練生自身が十分な理解を示していない時は、「主治医への相談」を促し、受診の際に相談や質問をするように勧められている。

訓練生自身が主治医に相談をしなかったり、訓練生自身の障害についての理解の不適切さから主治医の助言が行動の変化に結びつかない場合には、定期受診の際などを活用して、職業カウンセラーが医療機関を訪問し、相談する方法をとっている。この場合には、訪問前に、訪問の趣旨や目的について連絡しておくことが必要であり、その方法としては、適応支援担当者からの電話連絡や訓練生を通じての連絡が行われている。

過去、国立職リハセンターにおいては、以下のような相談実績がある。

- ・拒薬傾向のある訓練生の支援として、保護者と共に相談のための訪問
- ・主治医と訓練生と国立職リハセンターの3者で、就職活動を行うに当たっての留意点についてのコンセンサスを形成するための訪問
- ・出席状況の思わしくない訓練生への疾病管理に向けた支援のための訪問
- ・長期欠席中の訓練生の定期相談の一環として、主治医・病院の担当ケースワーカー、訓練指導員、職業カウンセラー、訓練生の5者で話し合うための訪問。
- ・国立職リハセンターの訓練内容の変更に伴い、訓練生への負荷が高まることが予想されたための情報の提供と協力依頼のための訪問

## イ. 社会生活支援機関との連携

### (ア) ケース会議・訓練の見学

作業所や生活支援センター等、訓練生が入所以前から利用している社会生活上の支援機関に対して、導入訓練終了時期に訓練の見学とその後の連携のための関係形成を目的とするケース会議を実施している。

### (イ) 安定した受講継続に向けた支援への協力

出席の思わしくない訓練生への個別支援の一つとして、精神保健福祉センター、保健所、生活支援センター、グループホーム等の外部関係機関へ生活面でのサポートを依頼する方法もある。依頼する支援内容は、職業訓練でのストレスを解消するための相談等の定期的な実施、余暇活動の実施、生活リズムを作るための支援、主治医との関係改善や転院の相談等である。

入所時点で、訓練生が利用している社会資源の利用状況を確認し、個別相談等で訓練生自身の支援機関やその担当者に対する考えや気持ち、利用の目的や方法、内容について話し合い、具体的なニーズに応じて、連絡調整を図ることとしている。先方を訪問し、利用状況をも含めて説明を受けて調整

したり、来所してもらい、訓練の状況の説明を行い、調整することとしている。

#### (ウ) 訓練修了後の職業・社会生活上の支援への協力

##### a. 就労支援機関

訓練終了後の就職を決めるに当たって、障害者職業センター等が行っているジョブコーチ支援事業を利用することができる。その際には、入社前から障害者職業センターに連絡を行い、事業所への訪問を含め、同支援事業の実施に当たっての調整を行うことになる。事業所等の都合によりジョブコーチ支援を利用しない場合にも、就業前に訓練生と共に障害者職業センター等を訪問し、その後の利用についての相談を行っておく等、就業後の必要性に応じてすぐに利用できるような準備が重要である。

就職が決まっておらず、継続的に国立職リハセンターで就職活動の支援を行う場合にも、求人情報の提供やジョブコーチ支援事業等職安をはじめとする就労支援機関の活用を念頭に置き、状況に応じて協力を依頼している。

##### b. 社会生活支援機関

従前から訓練生が利用している機関であれば、修了前にケース会議を開催し、訓練生と共に訓練修了後の生活の計画を立て、支援機関の利用について相談をしておく。利用経験がない場合には、支援機関についての情報収集から見学、相談・調整と段階を踏んだ準備が必要となる。利用の目的や方法について訓練生と十分に相談を行い、準備を行うこととなる。

## 2. 個別相談

### (1) 実施体制・方法

個別相談は、適応支援の中心に位置づけられ、週に1回適応支援担当者によって実施している。1回当たりの時間は、20～50分を目処とし、相談専用の部屋で行っている。また、個別相談は、定期的な時間以外に、訓練生の要望等に応じて随時行われ、昼休み等の休憩時間や訓練終了後、あるいは、訓練指導員の許可があれば、訓練時間内であっても相談ができるよう所内のコンセンサスを整えている。

### (2) 目的と機能

定期的に相談の機会を持つことで、適応支援担当者が訓練生と日常的・継続的な関係を維持することができ、訓練生の状態を把握することができる。個別相談は、その目的に応じて以下の二つに大別できる。

#### ア. 支える相談

訓練期間中には、病状、家族との関係、訓練の進み具合、対人関係、就職活動等について様々なことが起こり、訓練生の心配や不安が高まり冷静さを欠いた状態になることもある。そのため、日常的・継続的な個別相談において、適応支援担当者が、訓練生の不安や心配を和らげ、対処可能な精神状態を保てるように、その時々訓練生の気持ちや考えを聴き取り、受け止めることが必要である。これにより、

精神面での安定やひいては病状の安定が図られている。

#### イ．成長を促す相談

個別相談には、訓練生の持つニーズや課題に対する対策の一環として意味づけている側面もある。継続的な面接の中で、訓練生のニーズや課題の整理をし、職業訓練の進捗や社会生活支援、就職活動支援等の集団支援における状況等を勘案しつつ、訓練生の気持ちや意見を支持しながら具体的な対策を検討し、調整を図り、具体的な行動につなげている。この成長を促す面接は、図2-3-6に示すようなサイクルで成り立っている。

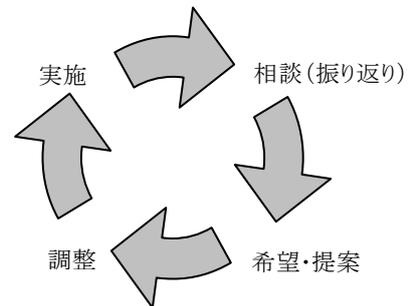


図2-3-6 機能サイクル

##### (ア) 相談

継続的に実施している個別相談において訓練生から出された希望や悩み事、支援者側からの課題の提示に応じて、訓練生のニーズや課題の整理を図る。この際に、その場で結論づけるのではなく、訓練生自身が自分自身のニーズや課題として捉えられるよう配慮し相談を行っている。

##### (イ) 希望・提案

ニーズや課題を具体化して、絞り込み、優先順位の設定や、解決に向けた方向性に検討が進んだところで、訓練生自身の希望を基本に据えて、ニーズや課題の解決に向けた具体策の検討に入る。訓練生の希望を取り入れつつ、その現実性を勘案し、具体的な対策を検討するが、具体的・現実的な対策がまとまりにくい場合には、適応支援担当者から具体策を提案して検討する。

検討の際には、内容や方法、期間、実施に当たっての協力者や支援者の選定や協力依頼の方法等について、整理しつつ実施可能な形を整えることが重要だと考えられる。

##### (ウ) 調整

具体策が個別支援としての形になったところで、その実施に向けた訓練生と支援者の役割を分担し、実施に向けて調整を行っている。適応支援担当者は、訓練指導員、健康管理室等の所内の関係者、医療機関、社会生活支援機関等、家族と個別ケース会議や電話等での連絡・相談等の具体的な調整を行い、関係者間のコンセンサスの形成を図ると共に、必要に応じて役割分担をし、実施に向けた具体的な段取りや計画を立てている。

##### (エ) 実施

調整の結果に基づいて、個別支援を実施することになるが、その際には、実施期間や方法、内容について、訓練生と確認の上、必要に応じて段階的な実施も念頭におき実施することが、訓練生の自己決定や行動化のために重要だと考えられる。

##### (オ) 振り返り

具体策が功を奏さない場合や、実施前に決めた計画期間が終わる前には、その結果を振り返るための相談が定期面接の場を利用して行われる。自らが支援者と共に検討し決めた具体策を役割分担に沿って

実施・行動化した経過やその結果を振り返り、その効果や影響について話し合う中で、その行動が、「自分のニーズや課題に対する対処方法としてどうであったか」、「今後にどのようにつながるのか」を明らかにし、ニーズや課題の再整理や積み残した課題への取り組みへとステップを移すこととなる。

個別相談におけるサイクルは、訓練生のニーズや課題毎に機能することもあり、同時期に複数のサイクルが機能している場合には、それぞれニーズや課題のサイクルが影響し合いながら展開している。また、個別相談においては適応支援担当者から各訓練生のニーズや課題と訓練や就職活動の進捗に応じ、関連する事柄・状況を勘案しつつ、検討事項を示し、相談のサイクルにつなげることがある。

また、社会生活支援で学習した知識やグループワークでの話し合いの状況等も個別相談の中に取り入れ、それらが関連づけられながら適応支援全体が関連性を持ち機能している。

### (3) 内容

実際の個別相談において話し合われた内容について、以下に、分類し記載する。

#### ア. 受講継続を支える支援

##### (ア)通所を支える支援

訓練開始当初は、日中の活動として訓練が始まり、起床から就寝までの生活全てにおいて変化が大きく、新たな人間関係が始まることもあり、訓練生は高い緊張を強いられていることが多い。この時期、導入訓練期プログラムとして訓練生活に慣れるための集団支援を行っているのに合わせて、訓練生一人ひとりの状態を見極め、きめ細かく個別相談を行っている。

導入訓練期プログラムにおいて、1時限目に「朝の会」と称してグループワークを設定し、一人ひとりの朝の状態を把握し、遅刻をしたり、寝不足や疲労感を訴えたり、そう感じさせる訓練生とは必ず相談の時間を設け、病状や体調、気分の把握をしている。その上で、個別相談室や健康管理室での休憩やお昼休みの再相談等、具体的な対応につなげている。また、訓練生の状態によっては、訓練指導員への連絡と調整の上、早退も勧めている。

これらは、自分の状態に気づき、自己対処が図れるようになるためのステップであると同時に、技能習得への意欲が高い訓練生に、体調の管理を優先し、過緊張や疲労状態のままに訓練を受けることのないように留意しての支援だといえる。

#### (イ)職業準備性を支える支援

##### a. 疾病及び障害の自己管理

始めに行っていることは、病状や障害の把握と理解である。精神疾患はその表れが多様であり、一人ひとりの訓練生の病状や障害状況は隔たりが大きく見え、理解しがたいように思われるが、共通する視点を通して把握することで、一人ひとりの訓練生の状態が見えてくると同時に、訓練生の差異も見えるようになる。

共通する視点とは、①緊張しやすい、②変化に弱い、③疲れやすいといったストレスへの脆弱さ、

①寡黙や多弁、②対人関係が苦手といったコミュニケーション上の障害、①ボーっとしてしまう、②何から手をつけたらいいのかわからなくなってしまふ、③ともかく衝動的に行動してしまうといった思考や行動上の障害が挙げられる。

このような共通する視点での障害の整理と、医療上のケアとしての受診・服薬の状況、調子を崩す時の兆候やきっかけを確認することが相談における基本となっている。

その上で、次のような考えをもとに、疾病への理解を深め、生活上の自己管理能力を具体的な生活技能として身に付けることを、訓練期間を通じて支援している。

- ① 訓練やその後の職業生活の安定した継続のためには、無理をしないで、適度に休みながら「続けること」にポイントをおくこと。
- ② 調子を崩すときがあるのは当たり前のことであるため、調子を崩さないことではなく、不調を最小限にとどめ、調子を安定させるための具体的な対策を立てること。
- ③ 自分の体調の変化やこころの変調について気付き、受診や服薬、支援者への相談等適切な対処を図り、その方法を習得すること。

なお、これらの支援は、障害受容との兼ね合いが大きいため、訓練生本人の疾病や障害についての認識や受け入れ状況に配慮し、相談を行うことが大切だといえる。

#### b. 生活について

生活上の課題や必要な配慮については、疾病や障害との兼ね合いが大きく、その自己理解や自己管理の状況を踏まえた相談となっている。生活状況については、入所の段階での面接（インテーク面接）等で確認済みだと思われるが、入所前には、好印象を持たせるために都合の悪いことや評価が低くなりそうなことは伏せていることもあるため、入所後、早い時期に、相談場面での再確認をしており、このことが、その後の適切な対応につながると判断される。

生活面での相談においては、次の4点を基本に進めている。

- ① 訓練生との関係が十分に形成されていない状態では、訓練生には触れられたくないこともあると判断される。そのため、あくまでも訓練を受ける上で、あるいは就職活動を進めるに当たって必要なことについて、生活状況を聴き取っている。具体的には、帰宅後の生活状況（睡眠状況、就寝時間、起床時間、食欲、食事のとり方、服薬状況、余暇時間の具体的な状況等）を1日、1週間といった生活のサイクルを念頭に把握している。
- ② 訓練を安定して受講できるためには、病状の安定を維持することが大切であり、生活のリズムを一定にし、睡眠を十分に取れることが、疲労をためないことにつながることを伝える。その上で、生活の乱れや変動が生じていれば、その原因について共に考える姿勢で、状況の把握を進めている。
- ③ 訓練以外に行っている習い事やサークル活動、休日の過ごし方等については、出席状況を勘案しながら、疲労への影響を判断し、相談につなげる必要がある。

- ④ 単身生活の場合には、利用できる社会資源を踏まえ、生活上の負荷を減らす方向で職業生活を念頭に生活を整えていく。また、家族と共に生活している場合には、家族から支援も受けられるが、同時に家族の一員としての役割も生じるということ考慮に入れておくことが必要である。

#### イ．技能訓練を支える支援

定期的実施している個別相談において、訓練の受講状況（訓練の内容、進み具合や理解の状況、訓練を受けているの感想、訓練生の考える見通し等）について、確認している。これらを続けることで、技能習得の状況、技能習得や検定試験に対する訓練生自身の気持ちや考えを知り、技能訓練におけるニーズや課題を把握している。その上で、訓練の内容や進め方、資格試験等についての問題や悩みが生じた場合には、事態を適切に理解し、具体的な対応に向けての相談を行っている。

具体的には、訓練の進捗が遅くなっている場合や資格試験を受けるかどうか、受けたとした場合の学習の方法、訓練生間の人間関係等が挙げられる。いずれの場合においても、生活上の問題等が訓練に影響して問題がおきていないかどうかを把握し、前述した相談のサイクルに則って実施されている。

#### ウ．社会性・適応行動に関する支援

社会生活上あるいは行動上の不適切な行動に対しては、職業生活を営む上で本人自身や周囲の人たちが不利益を被る性質のものについて、対応を行っている。また、入所以前の生活で起こしていたトラブルの原因となった不適切な行動等について、情報として得ていても相談の話題にするのは不適切であり、訓練生活において生じた場合にはじめて対応が可能になると判断される。

障害特性ゆえに、訓練生にとって負荷の高い、緊張を強いられる生活をしていけば、対人関係における些細な行き違いが関係念慮を生じさせ、周囲からは衝動的と思われる行動につながったり、試験に向けた猛勉強や就職活動の不本意な結果等から焦燥感が強くなったことを背景に、攻撃的な言動が生じることもある。このような不適応行動に対しては、起こった時にすばやく適切な対応を開始することが必要であり、事態を把握した時点で、すぐに関係者に連絡の上、感情面での安定と事態の正確な把握を目的とした個別相談を実施している。

また、訓練生活で訓練生の行動について、周囲が迷惑だと感じている場合の対応に当たっても、訓練生自身がその行動を認識していない場合もあるため、その確認からはじめ、訓練生自身の行動を責めるのではなく、事実（行動）に対する周囲の認識や評価をどう受け止めるかを整理するところから相談を行っている。

このような、社会生活上生じるであろう不適応行動についての支援においては、訓練生の行動の奇異さや支援者を刺激する異質と思われる言動に対して、巻き込まれることのないようにすべきだと考えられる。実際の状況においては、訓練生の行動が、支援者の理解を超えていたとしても、安易にことの良否を決めつけるのではなく、訓練生が率直にその行動についての考えや気持ちを話せるような落ち着いた環境を整え、支援者自身が自らの反応や感情に対して、距離をおいた穏やかな態度で相談に臨んでい

る。また、訓練生の言動のみを取り上げるのではなく、職員や家族を含む周囲の人たちの態度や言動についても把握した上で、訓練生の被害感や職員等の思いこみへの修正を含め、適切な対応をする必要がある。

#### エ．職業相談

入所時点で、技能習得や就職についての希望や考え方を確認しているが、技能習得の見込みを立てる訓練開始6ヶ月程度まで、個別の就職活動につながる職業相談は原則的には実施されていない。適応支援担当者が、訓練生の習得可能な技能及び職務として使いこなせる技能についての見通しを把握するためであり、同時に、訓練中盤までは訓練生が技能訓練に集中し、訓練生自身が技能習得についての自らのめどを立てることが重要だと考えているためでもある。本格的な就職相談をはじめる前に、社会生活支援において就職活動の準備としての講座(「就職活動の進め方」「障害者の雇用支援制度」「障害の開示について」「履歴書、自己紹介状の書き方」等)を実施し、訓練中盤の個別相談の中で、①就職へのイメージや希望といったものを現実的なものに変換していく作業を行ったり、②習得した技能を就職にどう活かしたいかについての整理を図ったり、③就職活動において障害をどのように取り扱うかをメリットとデメリットを整理しつつ検討したりしている。このような相談過程を経て、本格的な就職活動に応じた職業相談に入っている。(就職活動に応じた職業相談については後段で述べることとする。)

#### オ．社会生活上の支援についての相談

訓練の継続や訓練終了後の生活において、社会生活上の支援を必要とする訓練生は少なくない。入所以前から自らの生活に応じた社会生活支援機関を利用している訓練生については、訓練期間中には各支援機関と連絡を取り合い、訓練生の状況に応じて、具体的な対応が必要な場合には、役割分担等を話し合い、連携して対応を取っている。

社会生活上の支援が必要だと判断されるものを利用していない訓練生については、社会生活支援での講義(「精神障害者保健福祉手帳について」「精神障害者の社会資源」等)を踏まえて、訓練生に必要な社会資源を探すことから始めている。相談においては、訓練生自身の気持ちを考慮し、適切な折に、その利用について提案し、検討を行う。提案しても受け入れられるとは限らず、家族や本人の納得に時間が必要となる場合もある。また、周囲がお膳立てをしても本人や家族がその利用について肯定的な気持ちにならなければ、かえって支援を遠ざけてしまうこととなるため、対応に注意が必要である。

### 3. 受講継続を支える支援

長期の訓練期間中には精神面で不安定さや変調が生じることがあり、技能習得の前提となる出席が不安定になることもある。そのため、「障害に起因する症状、体調、心理状態等の変化や変動に対応できる受講継続のための支援」が必要となる。この支援は、訓練開始時期から、在籍する訓練科に関係なく、精神障害者の枠で入所した訓練生全員を一つのグループとして捉えて数種類の集団活動を組み合わせた

集団支援と各訓練生に応じた個別支援を合わせて構成し、可変性の高い柔軟な支援を実施している。

(1) 集団支援

ア. 導入訓練期プログラム

(ア) 基本的な考え方

導入訓練を開始した1ヶ月間に「職業訓練中心の生活」への移行を緩やかに行うために、「導入訓練期プログラム」と称した支援を精神障害者枠で入所した訓練生全員に実施している。

統合失調症を中心とした精神障害者の特徴として、疲れやすいこと(易疲労性)は良く知られている。疲れやすいだけでなく、疲れを自覚しにくかったり、自覚していてもなお頑張り続けてしまうことも特徴として挙げられる。このことが、不眠や過度の緊張状態を続けることにつながり、慣れない人間関係の中で自らの失調状態を一人で耐えていたとしたら、病状の悪化や再発につながることもありえないわけではない。

また、訓練の開始時期は、訓練生の生活に大きな変化をもたらすと共に、支援者も一人ひとりの訓練生の状態を的確に

把握しえていないだけに、細心の注意を払うことが必要であり、訓練生の日々の変化を的確に把握し、柔軟に対応できるような時間割を組み立てている(図2-3-7参照)。

①一日・一週間単位で時間割に緩急をつける。

精神障害を持つ人たちは真面目で頑張り屋であって、気持ちの切り替えの苦手な人が多いので、プログラムの組み立てに際しては、時間割の設定そのものを工夫し、頑張り過ぎないようにすることが重要だと考えられる。

1日の時間割においては、「タイピング」や「パソコンのリテラシー訓練」と「在籍科の訓練」、「適応支援の時間」等、頭を使う時間と手指を使う時間、講義の時間と話し合う時間、頑張る時間と気持ちを緩められる時間等、様々な組み合わせで時間割を組んでいる。

1週間の時間割においても同様に緩急をつけ、週の中日に当たる水曜日に「社会生活支援」を入

第1週		月	火	水	木	金	
1時限	8:50~9:40	/	入所式 オリエンテーション	朝の会			
2時限	9:40~10:30			タイピング又は インテーク 面接	タイピング又は インテーク 面接	自己理解	
3時限	10:40~11:30		オリエンテーション	タイピング又は 各科訓練	タイピング又は 各科訓練 終わりの会	タイピング又は 各科訓練	
4時限	11:30~12:50						タイピング又は 各科訓練
昼休み			昼休み				
5時限	13:20~14:10		/				
6時限	14:10~15:00		/				
7時限	15:10~16:00		/				
8時限	16:00~16:50	/					
第2週		月	火	水	木	金	
1時限	8:50~9:40	朝の会					
2時限	9:40~10:30	タイピング又は入力練習					
3時限	10:40~11:30	自己理解	タイピング 入力練習	特別活動	リテラシー訓練 又は各科訓練	リテラシー訓練 又は各科訓練	
4時限	11:30~12:50	昼休み					
5時限	13:20~14:10	リテラシー訓練 又は各科訓練	リテラシー訓練 又は各科訓練	社会生活支援	リテラシー訓練 又は各科訓練	リテラシー訓練 又は各科訓練	
6時限	14:10~15:00	ホームルーム	リテラシー訓練 又は各科訓練 終わりの会	終わりの会			
7時限	15:10~16:00			/			
8時限	16:00~16:50	/			体育	/	
第3週		月	火	水	木	金	
1時限	8:50~9:40	朝の会					
2時限	9:40~10:30	タイピング又は入力練習					
3時限	10:40~11:30	リテラシー訓練 又は各科訓練	リテラシー訓練 又は各科訓練	特別活動	リテラシー訓練 又は各科訓練	リテラシー訓練 又は各科訓練	
4時限	11:30~12:50	昼休み					
5時限	13:20~14:10	各科訓練	各科訓練	社会生活支援	一般教養	各科訓練	
6時限	14:10~15:00	ホームルーム	各科訓練 終わりの会	終わりの会			
7時限	15:10~16:00			/			
8時限	16:00~16:50	/			体育	/	
第4週		月	火	水	木	金	
1時限	8:50~9:40	朝の会					
2時限	9:40~10:30	タイピング又は入力練習					
3時限	10:40~11:30	リテラシー訓練 又は各科訓練	リテラシー訓練 又は各科訓練	各科訓練	各科訓練	各科訓練	
4時限	11:30~12:50	昼休み					
5時限	13:20~14:10	各科訓練	各科訓練	社会生活支援	各科訓練	導入訓練 まとめ	
6時限	14:10~15:00	ホームルーム	各科訓練 終わりの会	終わりの会			
7時限	15:10~16:00			/			
8時限	16:00~16:50	/			体育	/	

図2-3-7 導入訓練期プログラム

れ、1週間のうちで最も疲労を感じる木曜日には「特別活動」と称して、訓練生が話し合いで決めた調理実習や構内散歩等の企画を取り入れている。

自分で自分の行動に折り合いをつけることが難しい彼らには、時間・場所といった物理的な環境を変えることで気持ちの切り替えを促すと共に、適応支援担当者が朝の会や個別相談において積極的に疲労への対処に取り組み、「疲労に気づいて」もらうことで、セルフコントロールへの意識付けにもつなげている。

### ②生活のリズムを緩やかに安定させる。

新しい生活のリズムを本人の状態に合った安定の方向に向かわせるためには、生活の枠組みそのものを緩やかに組むことが求められる。緩やかな枠組みは、日常的の変化や変調に応じておこるショックを吸収する役目を担うことになる。前述した時間割に緩急をつけることの意味のひとつはそこにある。入所という一時点での「安定」を求めることは、「安定」ではなく「急激な変化」を訓練生に求めていることになる。時間割に緩急をつけ、安全弁を組み込むことで、入所後1ヶ月間という過渡的な移行期間は、訓練生一人ひとりの慣れと疲労の具合に応じたショックの吸収機能を持つことになる。

また、訓練開始当初から、終日緊張感を保つことは、疲れやすい彼らにとって負荷が高いため、最も本人の意欲の高い、頑張りすぎてしまう在籍科の訓練は、徐々に時間を増やすように設定している。

「訓練をしたい」という気持ちと「必要に応じて休憩を取る」という行動とに接点を見出させることが重要だといえる。

### ③日々の変動に気づけるような取り組みを行う

精神疾患を持っている人にとって、自分の置かれた状況、自分の技量を適切に感知し、現実に対処するという事は、困難が伴いやすい。それができるようになる第一歩として、「自己覚知を促す」という段階がある。日々の状況を確認する行為を続けることで、「前も同じようなことがあったな。」「私は同じような状態になりやすいな。」「あの人の状態と自分の状態は似ているな。」と気づき始めることができる。次に「あの人はこんな方法で切り抜けているので、自分も試してみよう」「こうすると何とかなるんじゃないか」と考えつくこともある。個別相談や社会生活支援でのグループワーク等につなげ、具体的な改善策を検討し、実際に行ってみることで、新たな生活技術として習得できる場合もある。

## (イ)朝の会・帰りの会

「朝の会・帰りの会」については、図2-3-8に示したような目的を訓練生に示し、適応支援そのものの導入としても位置づけられている。

朝の会については、起床から通勤という一仕事の後に一呼吸の間をおく時間であり、今日の自分の状態を気分調べ等で確認する時間帯である。2時限目から始まる訓練の時間までの「緩める時間」

### 朝の会・帰りの会の目的

1. 職業訓練中心の生活が始まるにあたり、1日のうち特に疲れやすい、通所後の朝、訓練後の帰りの時間に、自分の体調や気分の変化を確認し、皆さんが少しずつ訓練中心の生活リズムに慣れていかれるように支援することを目的とします。
2. 同じように精神障害を持ちながら、職業訓練を受けることになる仲間と、今後の希望について話し合ったり、この障害に特有の心配事や悩みを共有しながら、自分を見つめなおしたり、相談できる相手がいることを確認することを目的とします。
3. 以上のことは、訓練継続や職業生活にも役立つはずですが、今後皆さんが受ける適応支援はこれらのごことを大切にしながら進めますので、適応支援の役割を知っていただくことも目的としています。

として位置付けると同時に遅刻をした場合にも訓練に支障が生じないことを認識してもらう緩衝時間でもある。

気分調べでは、睡眠の状態、気分や疲労の具合を毎日同じ時間帯に、参加者が話し、他の人たちの状態も聴く事で、「意識や課題の共有」や「自己覚知」が図られる。この時間は、適応支援担当者にとっては、訓練生の昨夜の睡眠状態や体調・気分を確認し、疲労や緊張の度合いを把握し、必要に応じた声掛けをする機会となる。訓練生の状態によっては、健康管理室での休息を勧める場合もある。

帰りの会は、基本的には朝の会と同様の考えで実施している。訓練終了後の時間帯に行い、その日に生じた不安や心配等を翌日につなげないような対応や訓練生の疲労の状況によっては、翌日の

図 2-3-8 朝の会・帰りの会の目的

休みを勧めたりすることもある。帰りの会は、集団支援としても行っているが、在籍する訓練科によっては、訓練終了後に適応支援担当者が個別に聴き取りをしている。

#### (ウ) タイピング・パソコンリテラシー訓練

国立職リハセンターの職業訓練においてはいずれの訓練科に在籍していてもパソコンのリテラシー訓練は必ずあり、訓練においてパソコンを利用することも多い。そのため、導入訓練期のプログラムにおいて、本訓練で行われるパソコン訓練への下準備として、あるいは、一定時間机に向かうことそのものへの準備として、自分のペースを作りながら休憩を多くとっても支障なく自学自習のできるタイピングとパソコンリテラシー訓練（ワープロソフトの学習）を組み入れている。

この時間は、職域開発科の訓練指導員の指導のもとで行われている、タイピングソフトやワープロソフトを用いての自主学習時間であり、その日の体調に応じたペース配分を自分で作り出す作業耐性の体得のための時間でもある。そのため、この時間の進捗は訓練生に任されており、指導者は訓練生の作業状況を確認しながら、体調の不良が認められる場合には、休憩と自己覚知のために、健康管理室の利用や適応支援担当者との個別相談を勧めている。

#### (エ) 特別活動

週の後半の木曜日は疲れを自覚しやすい時であるため、適応支援の集団活動において学習的な意味合いを減らし、リラックスできる時間を設け、訓練生の仲間意識を育てることを目的に「特別活

動」と称した自主的な活動を行っている。企画は、ホームルームや社会生活支援の時間等を用いて訓練生の話し合いで決められている。今までには、木工作業(プリンター台の作成)、調理実習(カレー)、散歩等が行われた。訓練生には概ね好評で、特にカレー作り等は後々まで訓練生の間で話題になっていた。

#### イ. ホームルーム

毎週月曜日の7時限目には、医療的なケアの状態や体調、訓練の受講状況、休日の過ごし方等を話題に話し合いを実施している。朝の会・帰りの会が一日単位の体調や気分の変化を振り返っているのに対して、ホームルームは1週間単位の体調や生活の変化を振り返っている。自らの病状や体調、生活についての振り返りの単位にバリエーションが増えることで、自分の病状や障害、生活についての変化への視点も増すことになる。適応支援担当者にとっても、訓練生の状態を一日単位だけでなく一週間単位で捉えることで、体調や生活の変化の流れとして捉えることにつながる。

導入訓練期プログラムにおいては、訓練開始当初でもあり、プログラム自体の組立として、訓練生と適応支援担当者との関係形成のための時間を多くしているが、一般訓練科の訓練生については、訓練開始2ヶ月目に入り、導入訓練期プログラムが終了すると、週に1回の「ホームルーム」と「個別相談」、2週間に1回の「社会生活支援」の時間が適応支援担当者との定期的な接点となる。

#### ウ. 社会生活支援

詳細については後述するが、導入訓練プログラムにおける社会生活支援は、同じ障害を持つ仲間としての意識付けを図り、障害への理解や受容に向けたグループワークの第一歩として位置付けている。また、1週間の真ん中に置いた「緩やかな時間」としても捉えている。このような集団に対する構造的な取り組みを行うことで、「職業訓練生活への移行」が緩やかに行われ、訓練開始後早い時期に欠席が続いたり、リタイアしてしまうことを防げると考えられる。また、新たな環境において、精神面での支援がなされることで、その後の支援も進めやすくなると考えられる。

### (2) 個別支援

#### ア. 学習についての支援

##### (ア) パソコンリテラシー訓練

国立職リハセンターの技能訓練は、モジュール訓練を実施していることから、個別のカリキュラムの設定や進捗に合わせたカリキュラムの変更がしやすくなっている。訓練の内容や訓練生の要望を検討・調整し、必要に応じて、適応支援あるいは職域開発科(高次脳機能障害者あるいは精神障害者を対象として柔軟な訓練内容で実施している訓練科)が、適応支援のプログラムとしてパソコンのリテラシー訓練等を実施している。

実施方法としては、訓練科毎あるいは希望者を対象に、在籍科の訓練指導員とも連携し、目的、

時間、内容を定め、タイピング練習やワープロ、表計算ソフト等の基本操作、検定試験向けの学習等を自学自習で行っている。この訓練は、パソコンの学習としての意味合い以外に、通常の訓練環境とは異なる学習環境を設定し、在籍科での専門的な訓練に心理的なプレッシャーを感じてしまう訓練生等に対して、気持ちの切り替えを促進するために行うこともある。

#### (イ)個別学習

精神面での不調や在籍科の訓練環境に対する抵抗感等から訓練はしたいけれど、他の人と一緒にするのは難しいといった状況が生じることがある。日頃の訓練の状況から判断した訓練指導員からの訴えであったり、本人からの訴えだったりする。このような場合に、国立職リハセンターにおいては、職域開発科を利用した個別学習プログラムを組んでいる。具体的には、検定試験対策であったり、特定の技能訓練や作業訓練について期間や内容を限定して、職域開発科の訓練室を用いて、職域開発科の訓練指導員や適応支援担当者が対応している。

訓練の継続のために、どこまで柔軟なカリキュラムが組めるのかについては、施設の物理的な制約や、訓練指導員の指導体制等が大きく影響し簡単に対応できることではない。しかしながら、訓練内容を変更したり、自学自習の体制を整えたりすることで、実施できる場合もある。後述する訓練カリキュラムの変更や定期休日の設定と同じように、本人の考えや気持ちをよく聴いた上で、関係者が集まって、具体的な対策を考え、本人に提案し、実施することとしている。

#### (ウ)訓練カリキュラムの変更調整

自分の能力では成果が上がらないこと、受講している訓練が自分のしたい訓練ではないこと等を理由に、訓練の内容について変更を訴える訓練生もいる。その際には、本人の気持ちや訓練や就職についての考え方をよく聴き取り、訓練指導員に伝えて検討することになる。

その際には、以下の点に留意して対応している。

- ①訓練生の訴えが技能習得の上で、「妥当だと判断できるかどうか」について訓練指導員の意見を尊重し、訓練生の認識のずれが著しい場合には、そのずれの修正を含め、カリキュラムの変更以外の対策も合わせ検討する。
- ②カリキュラムの変更に際しては、その目的と新たなカリキュラムによる習得目標を明らかにする。
- ③訓練終了後の職域とのマッチングを念頭に置いたカリキュラム変更を考える。

本来は、訓練に関することであるため、適応支援が主となることではないが、第三者が入ることによって感情的にならず、現実的な判断と具体的な対策を生み出すことも考えられ、訓練効果が高まるだけではない重要な意味を持つと考えられる。

この一連の行動により、訓練生は「自分の考えを誰かに相談し、話し合うことで具体的・現実的に一定の解決が図られる」という日常生活ではなかなかできない経験をすることになる。これは、

訓練生の持っている社会生活能力を現実的な形で展開したものであり、自立と自己責任の考え方を現実の職業訓練生活の中で展開することになる。これは、働くことの基本的な姿勢や行動だと考えられる。日常生活で「自立と自己責任」の考えに基づく経験を積むことで、「職場で通じる社会性」を身につけていくことにもつながると考えられる。この考え方は、「訓練カリキュラムの変更調整」だけでなく、通院日や定期休日の設定、検定試験の受験、就職活動等職業訓練における様々な状況に通じるものだといえる。

## イ. 遅刻・欠席への対応

### (ア) 通院日の取り扱い

訓練生は、1週間から1ヶ月間に1回程度は必ず主治医に通院している。通院については、その病院の形態（総合病院、大学病院、単科の精神病院、クリニック等）、主治医の勤務状況、予約制をしいているか否かによって、診察日、受付・診察時間が決まってくる。受診に終日必要な場合もあるし、数十分で終わる場合もある。平日の夜間、訓練の休日である土・日曜日に受診が可能な場合もある。

通院は最も大切な医療ケアであり、医療の継続が絶対条件である精神障害の人たちには、生活上の最優先事項だと捉えている。定期的な通院日には、その通院状況に応じて、訓練の定期休日とすることも多い。過去3年間で、訓練開始当初を除いて、通院日の変更を訴えてきた訓練生はおらず、通院日を定期休日として受け入れて休憩を入れることが、訓練生にゆとりある生活を体感させることになり、生活のリズムを作り維持する上で一役買っているように思われる。

これを続けることで、休みを取ることの大切さを実感できる。この実感が、就職活動を始め、自分の働き方について検討する際に、勤務日や勤務時間の設定に少なからず影響し、現実的な働き方の設定が見えてくることにつながる。

### (イ) 短期欠席への対応

様々な支援を行っても、疲労感や変調を理由とする欠席者がなくなることはないと思われる。そのため、週に5日の訓練を全うすることに目標を置くのではなく、自らの病状の変化に適切に対処するために必要な休みを取り、連続欠席を防ぐことが重要だと考える。支援者側には、訓練生が頑張り過ぎず、必要な休みを考えられるように余裕のある対応が望まれる。

具体的には、欠席時のルールを作り、ルールに則って行動できれば、欠席そのものは問わない態度を示すことである。適応支援担当者が訓練生に伝えている欠席についてのルールは、①必ず訓練生本人が、遅刻・欠席の連絡をすること、②休まないことが大切なのではなく、休みを含めた自分なりのリズムを作ることが大切であるので、自分なりの見通しを持った休み方をすること、③休んでしまうことで不安になるのであれば、訓練ではなく相談のために出席することもかまわないこと等である。このような基本ルールのもと「見通しの持てる欠席」を目指している。

#### (ウ) 定期休日の設定

訓練も2ヶ月目が終わる頃から、訓練開始当初とは意味合いの異なる欠席が目立つようになる訓練生が出ている。その原因は、蓄積疲労であったり、当初考えていた訓練へのイメージと現実とのギャップであったり、病状の変化であったり、先行きへの不安であったり、様々なことを原因として欠席が生じるようになってきている。陽性症状が出てくる、不眠が続く等症状に変化が出てきている場合には、定期受診日ではなくても受診を促し、必要であれば、受診への同行も考慮に入れて、医療機関との連絡を行い、病状の安定を図ることが必要となってくる。

それ以外の場合には、個別相談を行い、欠席についてどのように認識しているのか、体調、睡眠や食事等の日常生活の様子、意識している病状、家族の様子等を聴き取り、生活リズムが安定にむかうような対策を立てている。

睡眠不足や疲労の蓄積等が連続した欠席の原因の一つだと考えられる場合には、休みを多くすることで、身体的・精神的な負荷を減らし、疲労の蓄積を小さくすることを目的として、期間を決めて定期休日（時間）を設ける提案をしている。もちろん提案の前には本人と相談を重ね、本人の納得の下に行うことになる。訓練指導員との調整や場合によっては、家族や医療機関、社会生活支援機関との連携が必要になる。

例えば、1ヶ月間は週3日（月、水、金）の訓練とし、火曜日は自宅で休み、金曜日は生活支援センターを利用する。このようにその訓練生の生活実態に合わせた設定を具体的に行うことが大切であり、期間を定めその状況や結果を見直すことで、本人の考えや気持ちを確認でき、状況にあった再判断をすることができる。

#### (エ) 長期欠席への対応

欠席が続く、出席の安定に向けた対策が功を奏さない場合には、訓練生との相談だけでなく、保護者会といった家族との相談、医療機関等との相談を行うと共に、訓練指導員との訓練の進捗や技能習得の具合、今後の訓練の進め方について相談する必要がある。身体的な合併症が欠席に影響している場合には、健康管理室の看護師と健康管理や医療的なケアについての検討を行うといった所内での役割分担に応じた話し合いや調整を行っている。

①欠席の長期化の原因がどこにあるのか、②状況の改善に向けた目途をどこにおくのか、③訓練生本人が訓練の継続についてどのように考えているのか、このような状況判断を訓練生と訓練生を支援する関係者とも話し合い、本人の希望や考えを基本においた対策を関係者の役割分担も含め、具体的な形にし、提案することが重要となる。

長期化した欠席への対応としては、医療的なケアが最優先となり、主治医の意見をもとに期間を区切って休むこととする。また、一定の時期に個別相談または関係者が集ってケース会議を開催し、状況に応じた対策を検討し、役割に応じた働きかけをすることで、訓練生の訓練継続への動機付けにつながると考えられる。

長期欠席に至る前に、遅刻・早退、当日に連絡を入れての欠席、連絡なしの欠席等の経過があり、その時々によりカリキュラムの変更や定期休日の設定等の受講安定に向けた対応をしても、長期欠席に至ってしまうことは少なからずある。その場合に注意しなければならないのは、長期欠席から具体的な対策が手詰まりになり、支援者からのアプローチが途絶えたままになり、なし崩しの自己退所に繋がってしまうことだと考える。病状の影響等のために訓練をリタイアせざるを得ない場合であっても、訓練生がその状態やリタイアの理由を受け止め、自分のニーズや課題への次のステップを見いだせるような関わりが、適応支援としては重要だと考える。

そのためには、個別相談において地域生活における支援についての情報を提供したり、医療機関や作業所等の社会生活支援機関との連携を図り、退所後に自宅に引きこもってしまうことのないように働きかけることが大切である。

### ウ. 生活日誌

生活日誌の作成は、生活のリズムの安定等の生活や疾病についての自己管理、自分の思考や言動についての自己統制に向けた自己覚知を進めるために行っている。適応支援者は、目的に応じた生活日誌を様式化し、継続的に記入するように訓練生に提案して実施する。このような生活日誌は、継続が重要な意味を持っており、個別相談等での話題として取り上げ、自己覚知と共に訓練生と支援者との課題の共有を図るツールとしても利用している（表2-3-2参照）。

表2-3-2 生活日誌の例(生活リズムチェック表)

生活リズム自己管理チェック表

							氏名	
日付	目標	就寝時間	起床時間	ぐっすり感チェック	服薬チェック	訓練を終えた今の気分		
／ (月)	就寝時間： 時 分 起床時刻： 時 分 睡眠時間 時間	時 分頃	時 分頃	ぐっすり眠れた まあまあよく眠れた 眠った感じがしない 睡眠不足	昨夜 就寝前 今朝 昼間			
／ (火)	就寝時間： 時 分 起床時刻： 時 分 睡眠時間 時間	時 分頃	時 分頃	ぐっすり眠れた まあまあよく眠れた 眠った感じがしない 睡眠不足	昨夜 就寝前 今朝 昼間			
／ (水)	就寝時間： 時 分 起床時刻： 時 分 睡眠時間 時間	時 分頃	時 分頃	ぐっすり眠れた まあまあよく眠れた 眠った感じがしない 睡眠不足	昨夜 就寝前 今朝 昼間			
／ (木)	就寝時間： 時 分 起床時刻： 時 分 睡眠時間 時間	時 分頃	時 分頃	ぐっすり眠れた まあまあよく眠れた 眠った感じがしない 睡眠不足	昨夜 就寝前 今朝 昼間			
／ (金)	就寝時間： 時 分 起床時刻： 時 分 睡眠時間 時間	時 分頃	時 分頃	ぐっすり眠れた まあまあよく眠れた 眠った感じがしない 睡眠不足	昨夜 就寝前 今朝 昼間			
1週間を振り返って				適応支援職員より				

### エ. 医学アドバイザーとの面接

医療的なケアや疾病についての相談は、原則的に主治医と行われるべきものであるが、主治医と

の関係性等から相談ができずにいる場合がある。また、主治医以外の精神科医の考えを聴いてみたいと考える訓練生もいる。このような場合、非常勤嘱託として委嘱されている医学アドバイザーの来所日程に合わせて、訓練生との個別面接を行っている。また、訓練生の精神疾患の状態や服薬の状態等医療的な状態についてより詳しい情報を得たい場合には、訓練生の了解を得て、設定した個別面接に同席し、訓練生本人と共に医療情報を得ることもある。

### (3) 他部門及び他機関との連携

#### ア. 技能訓練

一般訓練科の訓練指導員とは、日常的には訓練生の出欠席状況の連絡やそれぞれの指導・支援において他方に連絡の必要があると判断された場合に、メールや電話で情報を交換し、訓練生の状況の共有化を図っている。職域開発科の訓練指導員とは、組織上同一課に所属することもあり、週に1回の課内打ち合わせ会議を始め、日常的に頻繁な情報のやりとりが行われている。また、訓練での実務的な作業指導の場面において個別指導が必要な場合には、適応支援担当者が担当する場合もある。

毎月1回、医学アドバイザーの来所に合わせて実施しているケース検討会においては、関係職員間で、幅広い情報の共有化を図り、医学アドバイザーからの専門的なアドバイスを踏まえ、必要に応じて具体的な対策を検討し、実施に向けた調整を行っている（「(7) 他職種との連携」参照）。

ケース検討会議に限らず、訓練生の状況に応じて訓練と適応支援の協力が必要な場合には、双方いずれかからの申し出により個別ケース会議等を実施し、随時、情報交換と調整が行われている。

#### イ. 健康管理室

精神疾患と共に見られる身体症状としては、吐き気や下痢といった消化器系の症状、疲れや緊張感から頭痛やめまい、だるさや不眠の訴えがよく見られる。このような身体症状や不眠等の症状のために、健康管理室を利用する際には、必ず血圧、脈拍、体温を計測し、身体的な症状と心気症的な訴えとを区別した上で休憩を取らせ、訓練への復帰を図るといった対応をしている。また、前述したように健康管理室の利用に当たっては、個人別のファイルを作成し、利用の主訴や病状、対処について記録に残し、疾病の自己管理につながる取り組みを行っている。これらの利用情報は、健康管理室から適応支援担当者に連絡され、訓練生の健康状態や病状の把握に役立っている。

#### ウ. 医療機関

入所当初に、訓練生を通じて主治医に協力依頼をしている。欠席が目立ってくる等病状の変化がうかがわれ、訓練生自身または職員に対して主治医のアドバイスが必要だと判断された場合には、訓練生の了解を得た上で、主治医に連絡を取ったり、定期受診の際に同行して訓練の受講状態を説明し、アドバイスをすることもある。

## エ. 社会生活支援機関

入所前から社会生活面での支援を受けている場合には、その関係性に応じて訓練生への具体的な支援を依頼することもある。具体的には、定期休日を実施した訓練生について、休みの日に十分に休憩がとれ、相談ができるように生活支援センターでの定期相談を依頼したり、グループホームに転院を含む主治医との関係性の改善を依頼することもあった。

## オ. 家族

訓練生と一緒に暮らしている保護者は、訓練生の最も強力な支援者であると共に、訓練生にとっては、プレッシャーの原因となっていることもある。訓練生にとっての支援者として家族に協力してもらうためには、訓練生の状況を率直に伝え、訓練生を支えるために家族として何ができるかを家族自身に検討してもらい、支援の役割を共に担ってもらうことが重要である。

具体的には、保護者会や訓練見学会等により、保護者に十分な情報を提供し、保護者が連絡しやすい環境を整えている。国立職リハセンターと保護者の考え方が食い違うこともあるが、訓練生自身の考えを基本におくことで、お互いの立場を理解し合うことが可能になると考えている。

## 4. 社会生活支援

### (1) 目的

社会生活支援は、職業生活を支え、維持するために必要となる社会生活上の知識・技術、就職活動に必要な知識・技術の習得を目的として実施している。

### (2) 実施体制・方法

集団支援として位置づけ、適応支援担当者がそのテーマや内容に応じて講義・演習（ロールプレイ等）・グループワーク・討議等の方法で行っている。

### (3) 内容

#### ア. 疾病や障害の理解と自己管理に関すること

障害の受容や開示、社会生活能力の維持・向上、職業意識の醸成、職業能力の向上等職業リハビリテーションのあらゆる面に強く影響し、適応支援における職業訓練の安定した受講の継続や就職活動にあたっても基本的で重要なポイントである。

#### イ. 就職活動・職業生活に必要な知識・技術及び職業意識の醸成に関すること

「障害者」として就職活動をすることの意味やその方法についての知識、職業リハビリテーションの観点から捉えた職業能力の考え方、障害を持ちつつ働くことについての理解を深めると共に、履歴書の書き方や面接の練習（面接での障害についての伝え方等）、職安の使い方や求人票の見方等

就職活動を進めるのに必要な就職活動技能を習得する。

ウ. 社会生活において必要となる知識の習得に関すること

職業生活を含む社会生活を支える支援機関や制度についての知識学習を行っている。

表2-3-3 社会生活支援計画表

No	モジュール名	テーマ・内容	方法
1	職業リハビリテーションカウンセリング①	適応支援とは何か	講義
2	疾病の自己理解・ 自己管理	障害特性の把握と自己理解①	講義/GW
3		自己管理	講義/GW
4		障害特性の把握と自己理解②	講義/GW
5	就職活動・ 職業意識の醸成	職業リハビリテーション①	講義
6		職業リハビリテーション②	講義
7	社会生活	障害者医療・社会福祉制度	講義
8	疾病の自己理解・ 自己管理	障害特性の把握と自己理解③	講義
9	就職活動・ 職業意識の醸成	履歴書・自己紹介状の書き方①	講義・演習
10		職業ガイダンス①	講義/GW
11		対人関係技能①	演習
12		職場実習	講義
13		履歴書・自己紹介状の書き方②	演習
14		面接の受け方①	演習
15		公共職業安定所の利用の仕方	講義
16		職業リハビリテーションカウンセリング②	講義/GW
17		就職情報の収集の方法	講義
18		面接の受け方②	演習
19		対人関係技能②	演習
20		職務遂行技能①	演習
21	職務遂行技能②	演習	
22	社会生活	職業リハビリテーション③	講義
23	就職活動・	職業ガイダンス②	講義
24	職業意識の醸成	職業リハビリテーションカウンセリング③	GW

※GW：グループワーク

#### (4) 特徴

##### ア. 集団支援と個別相談との関係

社会生活支援は、個別のニーズや課題に応じた相談を行う際の問題提起、ニーズや課題の絞り込みの前提となる知識の習得として位置づけられる。同時にグループワークでの問題意識や経験の共有化は、自己洞察へのきっかけになることもあり、個別相談における「成長を促す相談」へと繋げられる。（「2 個別相談」の項参照。）

##### イ. グループダイナミクスの援用

社会生活支援では内容に応じ講義、演習、グループワーク等様々な方法で実施しているが、いずれにおいても、集団力動（グループダイナミクス：集団と個人の相互作用）を活用し、グループを構成している訓練生一人ひとりに働きかけるように留意されている。

講義に代表されるような知識学習の場面であっても、講義を行う適応支援担当者の話で終わらせることなく、訓練生の体験や考えや感じ方を引き出し、グループ内に共有されるように働きかけると共に、

一人ひとりのニーズや課題に関連付け、それぞれのニーズや課題の絞り込み、整理を図り、新たな考えや感じ方に触れるようにしている。このような個別のニーズや課題への働きかけの比重は、演習やグループワークにおいては一層大きくなる。すなわち、一人ひとりの考えや感情がグループに伝わると同時に、グループに生じる葛藤や同調等のグループダイナミクスも一人ひとりの訓練生に影響するといった個人と集団の相互作用の中で、訓練生個人が新たな考え方や感じ方に気がついたり、納得できたりすることがある。

このように、グループダイナミクスを基本においた集団への働きかけは、その集団が受容的、共感的に機能していると個人の気づきや成長を促すことにつながる。ただし、集団のもつ働きは全てがよい性質なわけではない。適応支援担当者は、その場限りの無責任な発言、無意識ではあっても多勢に無勢で個人を傷つけてしまう言動、個人への強制的、高圧的な態度、個人非難等集団が持つマイナス面に十分な注意を払い、グループ内に生じる感情の渦に巻き込まれることなく、個人攻撃の芽を適切に摘み取りながらグループの成長を促す適切な行動をしなければならない。

#### ウ. 「疾病や障害の理解と自己管理」と「職業意識の醸成」

自らの疾病や障害についての適切な知識を身に付けることは、訓練生が社会生活を送る上で最も基本的なことから思われる。しかし、発病からの経過や主治医との関係、病状等が影響し、入所前に、自らの疾病や障害について適切な知識を持っている訓練生は必ずしも多くない。これらの知識の習得は、発病とその後の辛い体験ともあいまってなかなか機会を得られないこともあるように思われる。

職業訓練を受講し、就職を目指そうと考えた時に、同じ目標を持つ仲間と共に「就職」や「職業生活」をキーワードにして、疾病や障害を捉えなおすことは、「就職」という未来に向けて位置づけられ、取り組みやすくなるように思われる。疾病や障害についての適切な知識学習は、障害への理解を深めるきっかけとなり、生活上の優先順位や自らが留意しなくてはならないことを整理することで、自らの就職についての現実的な選択肢を検討する第一歩にもなる。

このようなプロセスは、一対一の個別相談だけでなく、同じ疾病や障害を持つ仲間との経験の共有なくしては困難であり、この点が集団支援である社会生活支援の大きな特徴である。

#### エ. 知識学習と演習及びグループワークとの関係

社会生活支援においては、疾病や障害についての知識や就職活動及び職業生活に必要な知識の習得が最も基本的な事項として位置づけられている。知識が自らの思考や判断の基本になるためには、単に知識として知っているだけでは不十分であり、知識が体験や感情と結びつき、その訓練生に合ったものとして練られ、現実的な行動に繋がっていくことが必要である。そのため、社会生活支援では、基本となる知識の習得に加え、知識に対応した演習、グループワークを組み合わせている。

例えば、「障害の開示」、「(疾病を)生活障害として捉えなおす」といった疾病・障害の理解と自己管理に関する内容と、「職業能力とは何か」、「(障害を開示しての)就職活動の進め方」といった就職

活動についての内容は、相互に関係付けられながら講義がなされ、訓練生の体験や考え方が発表される。その上で、「働き方を考える」といったグループワークへと繋がる。そして、履歴書や自己紹介の作成、面接の練習をする過程を経ることで、習得した知識が深まり、自分の体験や感情と関連付けられ、実際の行動として表出されるようになる。

社会生活支援においては、集団支援であることを活かし、効率的な知識の習得とグループワーク・演習を用いての体験を踏まえ、行動変容に結びつける道筋をつけると同時に、個別性の高いニーズや課題に働きかける前段としての基本的な働きかけを実施しているといえる。

## 5. 就職活動支援

### (1) 基本的な考え方

#### ア. 就職活動における障害の開示について

就職活動に当たって、精神障害を開示するか否かについて、基本となるのは、訓練生自身の考えである。訓練生は障害についての考え方、障害受容の状況、これまでの経験等から、その人固有の障害についての考えや受け止め方を持っている。支援者は、その訓練生の持つ障害についての考えや受け止め方を十分に理解し、受け止めることが最も基本的なことだと考える。

疾病や障害については、社会生活支援において、「疾病・障害の理解と自己管理」の領域において、「障害の概念」、「自己開示と非開示のメリットとデメリット」、「生活障害としての精神障害」、「疾病・障害の自己管理」といった側面から知識学習を重ねており、その経過の中で、適応支援担当者は、訓練生一人ひとりの障害についてのこだわりや受容の状態を把握している。

その上で、訓練生の障害の開示・非開示に関する考えを単に障害についての考え方や就職活動における希望として受け止めるのではなく、具体的に障害の開示か非開示か、どのように開示するのか、何を誰に開示するのか、開示する場合にはどのような支援を受けたいのか、開示する理由は何か、どのように非開示にするのか、誰にどのように障害のことを伏せていくのか、非開示の場合にどのような支援を受けたいのか、非開示の理由はどこにあるのか等を整理しながら、訓練生の気持ちを受け止め、知識学習を一人ひとりの状態に応じて補いながら、その時々々の訓練生の考えをまとめて具体的な方針につなげていく。

この共同作業を、訓練生の気持ちの揺れを受け止めつつ、就職活動の進展に応じて繰り返し、その時々々の訓練生の考えに沿った具体策に換えていくことが重要である。

この作業の結果が訓練生の納得のいく「障害の開示・非開示」であり、この問題は、開示か非開示かといった対極論で進められるものではない。その時々々の訓練生の考えを踏まえて、支援者がどこまで柔軟に訓練生の思いを具体化させる環境条件や選択肢を提示できるかという専門職としての技量が問われている問題である。

#### イ．技能習得と職務との関係

職業訓練においては、技能訓練が目的であり、入所した訓練生の目標もそこにある。就職に向けた職種や職務と訓練生とのマッチングにおいては、技能習得という言葉は、「職務として使いこなせる技能」「習得したといえる技能」「学習した技能」の三つの意味に大別される。実際の職場で求められる技能は、単に「学習した技能」のレベルでも「習得したといえる技能」でもなく、「職務として使いこなせる技能」だといえる。これは、技能の習得レベルを示しているだけではなく、従事者にその職務の求める職業準備性を備えていることを暗黙のうちに求めている。すなわち、技能レベルが「職務として使いこなせる技能」であるということは、職務が求めるその時々状況に応じて対応できる技能であり、それが可能な作業耐性や体力、対人関係能力等を備えていることも合わせて求めているのだといえる。

このような考え方は、「技能習得」を目標にしている訓練生にはなかなか理解しにくいことであり、技能訓練の進捗を念頭に置きながら、訓練生が自分自身の習得可能な技能レベルや「習得した技能」と「使いこなせる技能」の差について整理を図れるような支援を個別相談等を通じて行う必要がある。

#### ウ．就職希望と職業能力とのギャップについて

前述した技能習得と職務との関係を踏まえて、検討しなければならない重要なこととして、訓練生の就職についての希望と訓練生の職業能力との関係がある。訓練生が自分自身の職業能力を比較的適切に把握し、それに合わせたマッチングが検討できるのであれば、支援者は訓練生の行動力と判断に応じた就職活動の状況への側面的な支援で十分だといえる。しかし、訓練生の職業能力の把握に不適切な面があり、その就職希望との間に溝がある場合に支援者はどのように対処すべきだろうか。

この場合にも、基本的には訓練生自身の判断に基づいた方針にそって就職活動を展開することが大切だと考えられている。ただし、その展開にあたって、支援者として考える訓練生の判断の不適切さ、リスク、打開策について訓練生に示しておくことが必要だと考えている。自分の考えを行動化し、その結果についても背負うというのは、社会人・職業人として求められる態度であり、就職活動という極めて現実的な判断と行動が求められることにおいても同様だといえる。もちろん、支援者の考えと訓練生の考えが異なるからといって、支援の密度が薄くなるようなことがあってはならないし、支援者は訓練生に対し、可能な限りの支援策を具体的に検討し提示する義務があると考えられる。

就職は訓練生の側の要因・条件だけで決まるのではなく、事業所の状況が大きく左右する。訓練生の考えに応じた就職活動が、支援者の判断とは異なる展開をもたらし、良い結果につながることもある。この場合にも、その判断のズレの要因を分析し、次の状況に対応することが必要であり、支援者の判断のとおり就職活動が展開してしまった場合にも、事前に示した判断の不適切さや、リスクそして結果について話し合い、訓練生自身の気持ちを受け止め、新たな方針立てと対策をたてる必要があると考える。

(2) 実施体制と就職活動の流れ

国立職リハセンターにおいては、就職活動支援は、職業カウンセラーを中心とする社会生活指導員、職場開拓指導員といった適応支援担当者を中心に訓練指導員の協力を受けながら実施している（就職活動の流れについては図2-3-9を参照）。

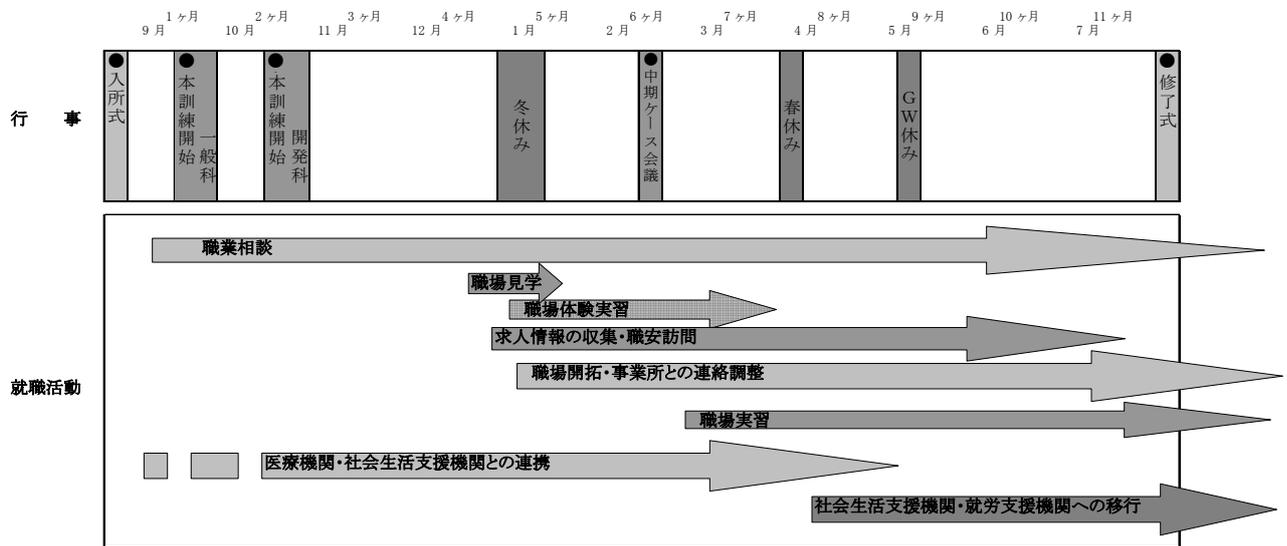


図2-3-9 就職活動の流れ

(3) 他の支援との関係

「疾病や障害の自己管理」におけるセルフコントロールや支援者との関係については、現実的な職業意識の醸成、自らの職業能力の把握状況、技能習得と職業意識のバランス等社会生活支援等で把握できる。これらの状況は、就職活動を支援するに当たって、重要な情報を提供してくれていると考えられる。また、受講を支える支援の必要性や実施されている内容とその結果は、技能習得を支える職業準備性についての情報を示していると考えられ、適応支援担当者は、本格的な就職活動支援が開始される前に、一人ひとりの訓練生の就職活動における目標と目標へのステップ、具体的な支援の方法について見通しを立てることが可能になっている。

(4) 内容

ア. 職業相談

(ア) 実施方法

職業意識の醸成や履歴書等の作成等就職活動の準備段階における職業相談は、主に定期的に行われている個別相談の時間に行われている。求人情報の収集等個別的具体的な就職活動が実際の活動として行われる時期になると、定期的に行っている個別相談の時間だけでは足りなくなるため、就職活動の進展に応じて、昼休みや訓練時間終了後に行うと共に、訓練指導員の了解を得て、訓練時間中にも行っている。

## (イ) 機能

職業相談も基本的には前述した「支える相談」と「成長を促す相談」に分けられ、同様の機能を果たしているといえる。しかしながら、職業相談が、就職活動という極めて現実的な選択をせざるを得ない事柄について行っているために、期限や条件を設定しての相談にならざるを得ない場面も多く、支援者と訓練生の間でよりシビアなやりとりをせざるを得なくなることもしばしばある。このような時に関係を支えてくれているのが、本格的な就職活動が始まるまでの支援者と訓練生の相互の信頼できる関係であり、これを形成しておくことが、的確なステップで就職活動を展開できる要件になっていると思われる。

## (ウ) 留意点

### a. 障害の開示と非開示

基本的には、前述したような考え方に則って支援が行われている。ここでは、支援者が特に注意しなければならないと考えていることを挙げておきたい。「障害の開示か非開示か」という問いに対して、どちらか一方という明確な判断は困難な場合があることを、支援者は肝に銘じておく必要がある。支援者はそれまでの支援経験等をもとに専門家としての見地から一定の判断基準を持っていることが多い。この専門的見解が時に訓練生の繊細な障害についての感じ方を踏みにじってしまうことがあるように思われる。支援者にとっては良かれと思うことであっても、訓練生には、発病以降の辛い体験を再度経験しろといわれんばかりに感じることもあるということである。

疾病や障害についての一言は、疾病を持たない者にとっては些細なことであっても、当事者にとっては、自分を否定されたように受け止めかねない意味を持ってしまうことを自戒し、対応することが求められる。

### b. 出席状況が安定しない場合

出席が安定しないという理由は、就職活動をしない理由にはならない。精神障害者の場合には、職業準備性等に関する職業前訓練での効果は決して高いとは言えず、職業準備性を整えてから就職活動を行うというはしご式のケアも同様とされている（野中, 2003）。

訓練生の備えている職業準備性に応じた就業条件・就業環境・職務内容で就職することが最も長期間就労を継続できる条件の一つであり、それを可能と考える就労支援の視点が身体障害者や知的障害者とは異なる就労支援の視点だといえる。そのため、出席状況が不安定な場合には、安定する方策を考えると同時にその時点の訓練生の状態で就業可能な環境条件を検討し、具体的な活動に移すことが適当だと考えられている。

### c. 訓練生と家族の意向

訓練生に対しては、社会生活支援をはじめとして、個別相談等で十分に対応していたとしても、訓練生の職業生活を支える家族の就職への考えとズレが生じていると、訓練生の気持ちに不必要な揺れが生じたり、家族自身が不安になることもある。日常的に訓練生には家族に就職活動への考え

や具体的な状況を伝えておくように話されているが、時に不十分なことや訓練生本人の考えだけでは十分に説明しきれない場合もある。十分な情報提供や検討をするために、状況に応じて保護者会や懇談会、三者(訓練生、保護者、国立職リハセンター職員)相談といった機会を設けることが必要になるといえる。

#### イ. 職場見学

職業訓練を開始して、4～5ヶ月を目途に、訓練生の希望する職域での職場見学を実施している。職業経験を持っている訓練生には必要ないように思われるかもしれないが、就職活動を支援する担当者と共に職場見学をし、情報を共有できることが、その後の就職活動の支援における就労条件の整理やすり合わせの際に、共に振り返ることのできる共通の情報となって作用し、有意義だと判断される。

#### ウ. 履歴書・自己紹介状の作成

障害の開示をするかしないか、どのような働き方をするのか(免許や資格の取り扱い方、フルタイムかパートか等)によって、履歴書・自己紹介状共に書き方が異なるため、基本的な事項以外は個別の対応となっている。

##### (ア) 履歴書

社会生活支援で作成したワークシートを適応支援担当者が内容の確認をした上で、市販の履歴書に下書き、清書という段取りを取っている。

##### (イ) 自己紹介状

履歴書と同様に社会生活支援において作成したワークシートをもとに作成している。ワープロソフトを用いて、A4判1枚に、属性、障害状況、職務経歴、資格・免許、訓練内容及び習得状況、配慮事項、自己PR等を訓練生自身の言葉で取りまとめている。履歴書には書かれない障害状況や配慮事項等を大げさでなく書きいれて事業所の理解を図り、ワープロで作成することで書類作成技能も示す等、事業所へのPR効果は高いと判断されている。

#### エ. 面接練習

社会生活支援において、基本的な面接練習をしているが、それだけでは不十分であるため、基本的な練習の後、個別相談の時間等を利用して適応支援担当者等を相手にロールプレイでの練習を実施している。また、具体的な面接先を想定しての直前練習の実施も、心理的なケアの意味を含めて重要と考えられる。

#### オ. 求人情報の収集

求人情報の収集の方法については、社会生活支援において、訓練生に伝えた後、個別の就職活動の進展に応じて、具体的に行われている。情報の収集先として、最も多いのが職安である。職安を訪問する前に、相談がスムーズに行くように、就労条件等の整理を行い、担当官との職業相談の上、一般求人及び障害者求人を収集することとなる。精神障害者については雇用率の対象になっていなかったため、障害者求人の対象として精神障害者を想定していない事業所も多く、障害者求人にこだわらない情報収集となっている。また、就労条件が短時間就労である場合も多いため、パート求人から探すことも多く、この意味でも一般求人での情報収集の割合が高くなっている。

職安の求人以外には、新聞の折込求人広告が比較的地域性も高いため探しやすいが、当然のことながら求職者に障害者を想定していないことも多く、それなりの数をあたる必要がある。また、この場合には、助成金の受給要件との兼ね合いもあり、面接等の相談が具体化する時期には、管轄の職安との相談が必須となる。

あまり例はないが、障害を伏せて就職活動したいという訓練生の意向がある場合には、情報の収集方法や内容について相談の上、訓練生が単独で行っている。

#### カ. 事業所への連絡・調整

求人情報の収集の際に訪問し、職業相談を行った職安から事業所に連絡を取ってもらい、面接に向けた調整をする場合と職安の了解を得て、適応支援担当者が事業所に直接連絡する場合とがある。訓練生の気持ちが十分に固まっていない場合や訓練生についての情報を詳細に事業所に伝えたほうがいい場合には、適応支援担当者が連絡していることが多い。

国立職リハセンターが事業所に連絡を取る場合には、障害を明らかにしての就職活動が前提であり、連絡の内容については、属性の概略、障害状況（病名や詳細な病状は明らかにしないが、生活上の配慮点や訓練生本人が留意していること、通院の状況について）を、訓練生が了解している範囲で伝えると共に、求人内容の確認を行い、面接の依頼を行っている。面接が可能になるまでには、数ヶ所または数十ヶ所当たらないければならないこともある。

事業所には、精神障害というだけで誤解を招き、断られてしまうこともあるため、障害の切り出し方には注意が必要であり、支援者は、訓練生の履歴書や自己紹介状の写しをもとに、事業所の不安を軽減させるための留意点を整理した上で連絡をとり、落ち着いた態度で丁寧に対応することが、必要だと考えている。また、電話での連絡の際には、その目的を明らかに伝える必要があり、場合によっては職場見学、面接、職場実習といった具体的な内容にまで踏み込んで説明することが必要になる場合もある。

#### キ. 面接同行

障害を明らかにして就職活動をしている場合には、原則的には面接の際には職員が同行するように

しているが、事業所によっては訓練生のみでの面接となる場合もある。この場合には、事業所を想定した問答を作成し、模擬面接を行う等対策を行っている。職員が同行できる場合には、訓練生自身が話せることと答えられることを整理した上で、職員が補足的に障害状況や訓練の実施状況、配慮の必要な事項、職場実習やトライアル雇用、助成金制度等の利用できる制度等について説明をしている。

## ク．職場実習

### (ア)種類と目的

作業や職務の体験を主たる目的とした体験実習と就職活動の一環として行っている職場実習がある。体験実習では、実際の職場での経験のない職務や作業についての体験が目的であり、国立職リハセンターと関係のある事業所等での実習であり、期間としても短めになる。職場実習は、就職活動の一環として位置づけ、就職面接の際に職場実習の依頼をあわせて行い、具体的な作業内容や実施期間、実施条件について調整することになる。

### (イ)実施状況

職場実習は、平成 16 年から 2 年間で 7 人に行っており、そのうちの 5 人が職場実習先に就職している。障害を開示し、職場実習を行うことで、訓練生自身は、国立職リハセンターの職員と事業所の双方からサポートを受けることができ、新たな環境にも適応しやすい状況になっていると考えられる。表 2-3-4 に、研究協力の同意を得た訓練生 4 人の職場実習の実施状況を示す。

表 2-3-4 職場実習実施状況

No	業種	実施期間	実施日数	作業内容	帰すう	備考
1	電子部品製造業	20 日間	9 日間	半導体部品の目視検査	同社に就職	
2	土木建築サービス業	11 日間	6 日間	CAD による図面修正・加工	同社に就職	
3	印刷・出版業	16 日間	6 日間	在庫管理、OA 入力等	実習生として通所	福祉工場
4	流通サービス業	5 日間	5 日間	清掃、伝票整理	同社に就職	ジョブコーチ支援に移行

※実施期間は、土・日及び本人の状況に合わせた休日を含んでいる。

## ケ．事業所との相談・調整

面接や職場実習といった就職活動を経て、就業の可能性が見えてきたところで、就業条件等の調整を行うことになる。実際に事業所と調整に入る前に、訓練生本人との相談を行い、当該事業所で働きたいかどうか、作業内容、就労条件への希望について確認を取り、職場実習期間中の事業所の反応等から、訓練生の条件や希望のすり合わせを行う。

事業所との相談・調整に当たっての重要な点としては、雇用形態、週当たりの就業日数と就業時間、賃金、作業の内容、上司をはじめとする一緒に仕事をする人たちの受け入れ状態、就業開始時期が挙げられる。

訓練生の状況に応じて、障害者職業センター等の職業生活の支援が行われることもあわせて、事業所に伝えることもある。

#### コ．訓練生との職業相談

面接や職場実習、または事業所との相談・調整の結果、不調に終わった場合には、当該訓練生との相談が、次の展開への重要なポイントとなる。

- ① 訓練生自身が不調になったことをどう感じているかを受け止める。
- ② 不調になった理由を訓練生の理由と事業所の理由とに分けて整理を図る。
- ③ 整理をもとに就職活動の進め方についての訓練生の考えを確認する。
- ④ 訓練生の認識している不調の理由が、検討が積み残されていたニーズや課題によるものであれば、そこに焦点を絞った相談を行い、その対応策についての検討を進め、訓練生の新たな考えや感情に応じた具体的な方針を立てる。
- ⑤ 相談を進めても新たな展開にならない場合には、一定期間を定めて、訓練生の考える就職活動を具体的に展開することになる。
- ⑥ 不調の理由が事業所側にある場合には、就職に向けた意思の確認をし、改めて情報収集から行うことになる。

#### サ．障害者就職相談会への参加

従来、身体障害者及び知的障害者を対象の中心としていた障害者就職相談会には、求職者として精神障害者を想定していない事業所が多い。そのため、現状では、精神障害のある訓練生が希望すれば必ず面接ができるとはいえない状況にある。そのため、相談会に参加する場合には、事前に求人票の情報をもとに人事担当者に連絡をいれ、精神障害者が応募した場合に検討可能かどうかの確認を行っている。

#### [文献]

野中猛・松為信雄編：精神障害者のための就労ガイドブック，pp43，金剛出版（1998）

野中猛：図説精神障害リハビリテーション，pp108，中央法規出版（2003）